

MaNu

*Nuorten pitkäaikaistyöttömyyden hoitoon ja
maahanmuuttajien kotoutumisen edistämiseen
kohdistuneiden projektien arviointihanke*

Loppuraportti

Sosiaalikehitys Oy

Rissanen, Pekka, Partanen, Leila, Pitkänen, Sari, Teppo, Teresa & Salmela, Tuula

Sisällys

1. Johdanto	3
1.1 Hankkeen lähtökohtia.....	3
1.2 Arviointitehtävä ja tutkimuksen suorittaminen.....	4
2. Kehyskertomuksia	8
2.1 Nuorten syrjäytyminen.....	8
2.2 Maahanmuuttajien kotoutuminen ja työllistyminen.....	14
2.3. Mistä on hyvät käytännöt tehty	18
3. Tutkimuksen tulokset	22
3.1 Projektien tyypittelyä	22
3.2 Projektien hyvät toimintamallit	25
3.2.1 Nuorisoprojektien toimintamallit	25
3.2.2 Ekskursioita nuorisopajoille ja pajojen liepeille.....	32
3.2.3 Maahanmuuttajaprojektien hyvät toimintamallit.....	35
3.3 Kytkenät strategioihin	41
3.4 Emo-organisaation tuki ja suhde emo-toimintaan	43
3.5 Yhteistyö- ja kumppanuussuhteet.....	45
3.6 Vaikuttavuus.....	47
4. Johtopäätöksiä ja tulosten pohdintaa	51
Lähteet	56
Liite 1. Asiakirja-aineistoihin pohjautuneessa projektien analysoinnissa käytetty ”teemaseula”.....	60
Liite 2. Luettelo työskentelyn ensimmäisen vaiheen aikana haastatelluista avainhenkilöistä.....	63
Liite 3 a: Arvioinnin kohteeksi valitut nuorten syrjäytymistä ehkäisevät hankkeet	64
Liite 3 b: Arvioinnin kohteeksi valitut maahanmuuttajien kotouttamista edistävät hankkeet	71
Liite 4: Casekertomuksia (4 a-i).....	75

1. Johdanto

1.1 Hankkeen lähtökohtia

MaNu-hanke käynnistyi suurten kaupunkien aloitteesta alkukesällä 2003. Hankkeen tilasivat Sosiaalikehitys Oy:ltä yhteistyössä Helsinki, Espoo, Vantaa, Tampere, Turku, Oulu ja Jyväskylä. Tavoite on ollut selvittää tilaajakaupunkien toteuttamien nuorten pitkäaikaistyöttömyyden hoitoon ja maahanmuuttajien kotoutumisen edistämiseen tähtäävien hankkeiden vaikuttavuutta ja niissä kehitettyjä hyviä käytäntöjä.

Mennyt kymmenvuotiskaus on Suomessa ollut projektitoiminnan ekspansion aikaa. Merkittävältä osin tämä kehityskulku kytkeytyy Suomen EU-jäsenyyteen, joka avasi kanavat aiempaa runsaammille rahoituslähteille. Mikäli ohjelma-arviointien sanomaan voidaan luottaa, viime vuosina projektien toteuttamisen esteet ovatkin olleet seurausta pikemminkin hyvien ideoiden kuin rahoitusmahdollisuuksien puuttumisesta. Rakennerahasto-ohjelmien kautta ovat levinneet myös ”eurooppalaiset” käsitykset hyvin organisoiduista projekteista eli hyvistä projektikäytännöistä.

Hanketoiminnan ensisijainen tarkoitus – ainakin rakennerahastojen hengessä – on palvelujärjestelmän uudistaminen. Tarkoitus on, että hankkeissa kehitetään uusia työmenetelmiä ja toimintamalleja, jotka voidaan ottaa laajemmin käyttöön ns. normaalitoiminnan piirissä. Hanketoiminnan tarkoituksena ei kuulu se, että projekteilla paikataan palvelujärjestelmän aukkoja tai että palvelutuotantoa siirretään pysyvästi hankerahoituksen turvin hoidettavan toiminnan piiriin.

Menneen vuosikymmenen aikana olemme saaneet todistaa merkkejä suomalaisen hyvinvointivaltion rapautumisesta, jonka taustalla vaikuttavat sekä monet palvelutarpeita kasvattaneet uudet ongelmat että hyvinvointivaltion osittaiseen purkamiseen tähdänneet poliittiset päätökset. Näyttää siltä, että syntyneessä tilanteessa kehittämishojelmien tarjoamia rahoitusmahdollisuuksia on käytetty melko laajasti hyvinvointiparaatin aukkojen paikkaamiseen useinkin juuri suurimassa syrjäytymisvaarassa olevien ryhmien kuten nuorten pitkäaikaistyöttömien ja maahanmuuttajien kohdalla. MaNu-hankkeen lähtökohtiin liittyen onkin syytä kysyä, painotetaanko hankkeiden vaikuttavuuden tarkastelussa välittömiin tuloksiin tähtääviä ”paikkausvaikutuksia” vai kohdenne- taanko huomio palvelujärjestelmän uudistumisen alueelle sijoittuviin tuloksiin?

MaNu-hankkeen käynnistymiseen johtanut aloite kehkeytyi tilaajakaupunkien edustajien välisessä aluekeskusohjelman toteutuksen tiimoilta käydyssä vuoropuhelussa. Aloitteen taustalta paljastuu havainto, että suurilla kaupungeilla ja kaupunkiseuduilla on monia yhteisiä niiden kehityksen

edellytyksiin ja ratkaistaviin ongelmiin liittyviä tunnuspiirteitä, minkä vuoksi kaupunkien välisen yhteistyön syventäminen on toivottavaa. Samalla, kun MaNu-hankkeen tavoitteena on ollut tuottaa tietoa suurissa kaupungeissa toteutetuista syrjäytymisen ehkäisyyn tähtäävistä projekteista, se on toiminut myös monenkeskisen yhteistyön syventämiseen tähtäävänä pilottina.

Kokonaisuutena hankkeen tavoitteet ovat varsin monitahoisia, eikä selvityksen systemaattinen osa ole voinut kattaa kuin rajallisesti tavoitteiston koko alan. Työskentelyn fokus onkin rajattu koskemaan arvioinnin kohteeksi valikoituneita projekteja vain tutkimustehtävän ensisijaisten tavoitteiden mukaisesta näkökulmasta. Työssä sovellettujen menetelmien, erityisesti dialogi-foorumityöskentelyn, avulla on arviointitietojen hankinnan ohella haluttu edistää projekti-, teema- ja paikkakuntarajat ylittävää vuoropuhelua.

Käsillä olevassa raportissa kuvataan MaNu –hankkeen lähtökohtia, hankkeessa sovellettuja menetelmiä sekä työskentelyn etenemistä ja tuloksia. Asioiden käsittely etenee niin, että seuraavassa luvussa esitellään tutkimustehtävä ja tutkimuksen suorittaminen, minkä jälkeen luvussa 2 ongelmanasettelua syvennetään avaamalla näkökulmia nuorten syrjäytymistä ja maahanmuuttajien kotoutumista koskevaan ajankohtaiseen keskusteluun (tutkimukseen) sekä pohtimalla, mistä elementeistä hyvät projektit koostuvat. Luvussa 3 esitellään selvityksen keskeisimmät tulokset, jotka pohjautuvat kirjallisten ja haastatteluaineistojen analysointiin sekä syventäviin tapaustutkimukseen. Tulosten perusteluiksi tarkoitettu yksityiskohtaisempi aineisto, mm. case-kertomukset, on suurelta osin sijoitettu raportin liiteosaan. Raportti päättyy tulosten merkitystä ja kytkeä pohtivaan keskustelujaksoon (luku 4).

1.2 Arviointitehtävä ja tutkimuksen suorittaminen

Alkuperäisen tutkimussuunnitelman mukaan hankkeen tavoitteena on saada arviointitietoa projekti-toiminnan hyvistä käytännöistä ja toimenpiteiden vaikuttavuudesta sekä vaikuttavuuden arvioinnin menetelmistä. Tutkimuksen toivotaan lisäksi myötävaikuttavan suurten kaupunkien monialaisen verkostoyhteistyön kehittämiseen, jonka pilottihanke tutkimus on. Tavoitteena on tuottaa vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Mitä toimintamalleja mainittujen asiakasryhmien palveluun on luotu?
2. Miten niiden toimeenpano on onnistunut?
3. Mikä on hankkeiden vaikuttavuus (tavoitteiden saavuttamisen aste)?
4. Mikä on ollut hankkeissa toteutettujen toimenpiteiden vaikuttavuus?
5. Mikä meni pieleen / lessons learned?
6. Mitkä tekijät ovat edistäneet projektin tulosten siirtämistä normaalitoimintaan?

Kysymykset muodostavat projektiarvioinneissa tyypillisesti sovellettavan lähestymistavan peruspilarit. MaNu-hanke kattaa laajan joukon erilaisia projekteja, joiden syvälinen ja monitahoinen projektikohtainen arviointi ei ole ollut mahdollista käsillä olevan selvityksen puitteissa. Työskentelyn suunta on ollut yleistävä ja tavoitteena laajaa sovellettavuutta omaavat tulokset.

Tilaaajakaupungit valitsivat MaNu-hankkeeseen 31 projektia¹, joihin selvitys- ja arviointityö on kohdentunut. Esimerkkiaineistossa on edustettuna laajoja projektikokonaisuuksia sekä myös pienempiä, ajallisen keston suhteen ja temaattisesti fokusoidumpia yksittäisiä projekteja. Suurin osa kohteeksi osoitetuista hankkeista on ollut kaupunkien oman toiminnan piiriin kuuluvaa projektituotantoa, mutta joukossa on myös järjestöjen hankkeita. Edustettuna on laaja kirjo projektien rahoituslähteitä. Luettelo ja lyhyt luonnehdinta hankkeista on esitetty liitteissä 3a ja 3b.

Työskentely on edennyt työsuunnitelman mukaisesti kahdessa vaiheessa:

- Ensimmäisessä työskentelyvaiheessa perehdyttiin kaikkiin kohteena olleisiin projekteihin analysoimalla kirjallista projektiaineistoa. Alustavan kokonaiskuvan muodostamiseksi ja paikallisen kontekstin selvittämiseksi tutkimuspaikkakunnilla tehtiin avainhenkilöhaastatteluja (2 – 3 haastattelua/paikkakunta) ja perehdyttiin kontekstia valottavaan muuhun aineistoon.
- Toisessa työskentelyvaiheessa keskityttiin syventäviin case-tutkimuksiin ja toteutettiin välituloksia refleктоivat alueelliset dialogityöpajat.

Tutkimuksessa on käytetty seuraavia aineistoja ja menetelmiä:

Kirjalliset aineistot. Käytettävissä on ollut kirjallista aineistoa kaikista projekteista. Määrän ja laadun puolesta aineisto vaihtelee suuresti projekteittain, mikä on jossain määrin haitannut työskentelyä ja vaikuttanut ehkä jopa vääristävästi niihin havaintoihin ja arvioihin, joita aineiston pohjalta on projekteista tehty.

Kirjallisten aineistojen analysoinnin tueksi kehitettiin tutkimuksen pääkysymyksiä myötäilevä ”teemaseulan” (Liite 1). Projektien oman elinkaaren osalta analyysi kattaa toteutusvaiheen sekä tulosten ja vaikutusten arvioinnin. Molemmat näistä alueista käsittävät useita arviointitulottuvuuksia.

¹ Tilaaajakaupunkien laatimassa alkuperäisessä projektiluettelossa oli yhteensä 32 hanketta. Joukossa on kuitenkin yksi hanke, josta ole ollut käytettävissä minkäänlaista aineistoa, joten sitä ei ole ollut mahdollista analysoida tutkimusasetelman edellyttämällä tavalla.

Seulaa soveltaen tehtiin systemaattinen analyysi kaikista projekteista ja seulassa työstettyä aineistoa on käytetty seuraavassa luvussa esiteltävien tulosten pohjamateriaalina.²

Avainhenkilöhaastattelut. Kaikilla tutkimuspaikkakunnilla haastateltiin hanketoiminnan koordinaattoreita tai muita henkilöitä, joilla on yleiskuva paikkakunnalla toteutettavasta hanketoiminnasta. Haastattelut toteutettiin paikanpäällä tehtyinä teemahaastatteluina. Haastattelukysymykset myötäilivät tutkimuksen metodisena viitekehystenä käytettävää 360-asteen asetelmaa (ks. luku 2.3). Luettelo haastatelluista henkilöistä on raportin liitteenä (Liite 2). Haastattelut nauhoitettiin muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta ja jatkotyöskentelyä varten nauhat ja haastattelu-muistiinpanot on purettiin muistioiksi.

Syventävät case-tutkimukset. Projektikohtaisten tapaustutkimusten avulla syvennettiin tutkimuskysymysten analysointia painottaen erityisesti hyvien käytäntöjen ja niiden juurruttamistapojen tarkastelua. Tapaustutkimuksia varten haastateltiin kohteena olleiden projektien henkilöstöä ja sidosryhmien edustajia sekä analysoitiin projektidokumentteja ja niistä mahdollisesti tehtyjä arviointeja ja tutkimuksia. Jokaisesta projektista on laadittu tiivis case-kertomus, jotka on sisällytetty raportin liiteosaan (Liitteet 4a – 4i).

Ensimmäisen vaiheen analyysien pohjalta syventävän jatkotyöskentelyn kohteeksi valittiin seuraavat yhdeksän projektia:

- nuorisoprojektit: KOHO (Turku), Nuoret sankarit (Jyväskylä), Nuorten työpajatoiminta (Oulu), "Nivelvaihe" (Vantaa) ja OTE (Espoo)
- maahanmuuttajaprojektit: Avain (Helsinki), VASAMA (Vantaa), Yhdessä (Turku) ja MONET (Tampere).

Tapausesimerkkien valinnassa kiinnitettiin huomiota mm. temaattiseen variaatioon (mukana sekä maahanmuuttaja- että nuorisoprojekteja), organisaatioita koskevaan kirjoon (kunnalliset toimijat ja III sektorin toimijat) sekä alueellis-paikallisia konteksteja koskevaan variaatioon. Keskeinen valintakriteeri näiden lisäksi on ollut se, että hanke ilmentää hyvän projektin tunnuspiirteitä.

Dialogifoorumit. Yksi MaNu-hankkeessa sovelletuista menetelmistä on ollut dialogifoorumityöskentely. Hankkeen käynnistysvaiheessa järjestettiin kaikkien mukana olleiden kaupunkien edustajille yhteinen foorumi Helsingissä ja hankkeen loppupuolella alueelliset tapaamiset Helsingin

² Projektikohtaisia "seuloja" ei ole niiden valtavan sivumäärän vuoksi liitetty raporttiin; ne on normaalien tutkimuskäytäntöjen mukaisesti arkistoitu muun tutkimusaineiston tapaan.

ohella Jyväskylässä ja Tampereella. Foorumeihin pyrittiin kokoamaan laaja joukko projektien vastuuhenkilöitä ja työntekijöitä sekä keskeisten sidos- ja kumppanuustahojen edustajia.

Foorumityöskentelyn tarkoituksena oli tukea arvioinnin moninäkökulmaisuuutta. Lyhyesti kuvattuna dialogifoorumi on projektitoimijoille järjestettävä yhteinen kokoontuminen, jonka fasilitoijina arvioitsijat toimivat. Tarkoitus on, että foorumissa jokainen toimijataho tulee kuulluksi omana itsenään ja yhdessä toimijat kehittävät moniäänistä näkemystään arvioinnin kohteena olevasta asiakokonaisuudesta. Samalla, kun foorumissa kartoitetaan eri tahojen kokemuksia ja näkemyksiä, tapaamisilla pyritään edistämään monitoimijaverkostojen yhteistyötä ja vuoropuhelua. MaNu-foorumien tarkoitus oli palvella molempia tässä kuvattuja foorumityöskentelyn tarkoituksiperiä.

Edellä kuvattuja menetelmiä soveltaen on koottu laaja, monitahoinen ja moniääninen tutkimusaineisto, joka avaa mielenkiintoisia näkökulmia MaNu-projektien maailmaan. Aineistoa on työstetty ja tiivistetty useampivaiheisena työprosessina ja käsillä olevaan raporttiin on mahdollista sisällyttää vain kaikkein kiteytynein osa työskentelyn tuloksista.

2. Kehyskertomuksia

Käsillä oleva tutkimus sivuaa syrjäytymisproblematiikkaa nuorten ja maahanmuuttajien näkökulmasta. Seuraavat luvut 2.1 ja 2.2 sisältävät kaksi näiden näkökulmien avaamiseksi tarkoitettua ”johdantoa”. Tutkimuksen tarkoitus on ollut etsiä ja analysoida hyviä projektikäytäntöjä. Luvussa 2.3 kuvaillaan tutkimuksen lähtökohtia ja sovellettua viitekehystä tämän kysymyksen osalta.

2.1 Nuorten syrjäytyminen

1990 –luvun laman seurauksena syntynyt keskustelu pitkäaikaistyöttömien syrjäytymisestä on jo laantumassa. Tilalle on noussut huoli nuorten syrjäytymisestä, sillä syrjäytymisen aiheuttamat kustannukset yhteiskunnalle ovat korkeat. Nuorten syrjäytymisen ennaltaehkäisyyn onkin panostettu viime vuosina aiempaan enemmän. Poliittisella ja hallinnontasolla panostus näkyy tuotettuina toimenpidesuosituksina, käytännön työssä nuorille suunnattuina projekteina. Nuorisosian neuvottelukunnan arvion mukaan maassamme on tällä hetkellä laskutavasta riippuen 10 000- 15000 alle 25-vuotiasta nuorta, joiden kohdalla syrjäytymisvaarasta puhuminen on perustelua (Viitanen 1999).

Syrjäytymisen käsitettä käytetään viittaamaan erilaisiin huono-osaisuuden muotoihin kuten köyhyyteen, työttömyyteen, koulutuksen puutteeseen ja elämönhallinnassa ilmeneviin ongelmiin. Syrjäytymisellä ymmärretään siten nykyisin yleisimmin *kasaantunutta huono-osaisuutta*. Kyse voi olla elämännhistoriallisesta prosessista, jonka ajallinen kesto voi olla hyvin pitkä tai toisaalta erilaisten tilannetekijöiden kasaantumisesta. (Veijola 2003; Siljander 1996.) Viime aikoina on kiinnitetty entistä suurempaa huomiota siihen, että syrjäytymisen vakavimmissa muodoissa on usein kyse jopa yli sukupolvien ulottuvista prosesseista (Rönkä 1999,3).

Staattisen tilan sijaan syrjäytymisessä on siten kyse tapahtumaketjusta, jossa on useita eri vaihteita, tekijöitä ja ulottuvuuksia. Huono-osaisuus on siten määrältään ja sisällöltään muuttuva ilmiö. (kts. Nyysölä & Pajala 1999.) Tarkasteltaessa ongelmia kasaantumisesta pitkäaikaisena prosessina yksilön elämässä voidaan havaita kolme periaatetta: *holismi, kehämäisyys ja epäjatkuvuus*. Yksilön elämäntilanteella kokonaisuutena on ratkaiseva merkitys syrjäytymisen ja selviytymisen rajamaastossa liikkuvalla nuorella. Nuori voi kohdata ongelmia, mutta mikäli yksilössä itsessään tai hänen ympäristössään on syrjäytymisen vastavoimia, ns. kehityksen suojatekijöitä, ne voivat tukea hänen selviytymistään. Kun ongelmia on useita ja nuorella on väin vähän suojatekijöitä, ongelmilla on taipumus pysyä ja kasaantua edelleen. (Rönkä 1999,6.)

Syrjäytymisen käsittäminen prosessina antaa myös yksilölle aktiivisen toimijan roolin. Prosessitulkinnessa yksilö voi periaatteessa omilla valinnoillaan vaikuttaa elämäntilanteeseensa. (Nyyssölä & Pajala 1999,29.) *Marginalisoituminen* onkin puolestaan käsitteellisesti määritelty valtavirran ulkopuolella olemiseksi, tietoiseksi valinnaksi, johon voi mutta ei välttämättä liity huono-osaisuutta. Marginalisaatiota voi esiintyä yhteiskunnan eri kerroksissa kaikilla toimijatasoilla. Yksilö voi siis olla samanaikaisesti marginaalissa joillain elämän alueilla, mutta silti keskustassa, valtavirrassa joillain toisilla. (Järvinen & Jahnukainen 2001,142-143.)

Marginaalisuus voi kuitenkin edetä syrjäytymiseksi. Riski on suurin silloin kun ollaan useiden normaalisuuden piiriin kuuluvien elämänalueiden ulkopuolella samanaikaisesti ja tähän liittyy riski ongelmien kumuloitumisesta tai pitkittymistä. Tässä suhteessa keskeisinä elämänalueina voidaan pitää koulutusta, työtä, perhe-elämää ja muita sosiaalisia suhteita. (Järvinen & Jahnukainen 2001, 143.) Myös Minna Suutari (2002) on havainnut marginaalissa eläviä nuoria tutkiessaan näiden sosiaalisen verkoston kahtalaisen luonteen. Sosiaalisilla verkostoilla on tärkeä rooli siinä, kokeeko nuori olevansa 'toisen' asemassa ns. normaalikansalaisiin nähden vai onko marginaali hänelle pikemminkin paikka yhteiskunnassa, elämisen tila sinänsä. Marginaali hahmottuu siten sosiaalisten verkostojen kautta tilaksi, joka on nuorelle samanaikaisesti sekä mahdollisuus sosiaaliseen integraatioon että uhka syrjäytyä yhteiskunnasta. (emt., 229.)

Marginalisaation tavoin syrjäytyminenkin on *suhdekäsite*. Vaikka arkikielessä syrjäytymisellä helposti viitataan harhaanjohtavasti syrjäytymiseen eräänlaisena tilana, kyse on pikemminkin syrjäytymisestä *suhteessa toisiin ihmisiin, yhteiskuntaan ja sen instituutioihin*. Tuula Helne (2002) on väitöskirjassaan *Syrjäytymisen yhteiskunta* pohtinut erityisesti sitä, millainen on se yhteiskunta, jossa syrjäytymiseksi kutsuttu ilmiö syntyy ja synnytetään ja millainen suhde yhteiskunnalla ja sen instituutioilla on syrjäytyneisiin. Hänen mukaansa syrjäytymiskeskustelulla luodaan identiteettiä sekä niille, jotka ilmiöstä puhuvat, että niille, jotka ovat puheen kohteena (emt., 34). Syrjäytyneet ovat tässä suhteessa keskeisessä asemassa, he ovat se poikkeama, jonka avulla yhteiskunnan normaliteetti pyritään tuottamaan ja uusintamaan (emt., 94). Syrjäytyminen on siten myös *valtakäsite*, sillä ulkopuolisten syrjäytyneeksi määrittelemät henkilöt eivät yleensä koe itseään syrjäytyneiksi. Helneen mukaan syrjäytymiskeskustelussa luokittelun kohteet kyllä tunnistavat itsensä, mutta heidän näkemyksiään ei huomioida keskustelussa. Syrjäytymisen käsite siis syrjäyttää syrjäytyneiden näkökulmat. (emt., 35.)

Syrjäytymiskäsitteen leimaavasta ja staattisesta luonteesta johtuen nuorten syrjäytymisestä puhuttaessa olisi osuvampaa puhua *syrjäytymisvaarasta* tai *syrjäytymisriskistä*, jolloin viitataan nuoren elämässä esiintyvien riskitekijöiden ja ongelmien esiintymiseen ja näiden riskien hallintaan ja ongelmien ratkaisuyrityksiin (Lämsä 1999,54). Nuorten syrjäytymisalttiutta selittää heidän

elämänvaiheensa ja siihen liittyvät monet muutokset. Nuoruusikäin normaaliin kehitykseen kuuluu siirtyminen peruskoulutuksesta jatkokoulutukseen ja edelleen työelämään sekä siirtyminen lapsuudenkodista itsenäiseen elämään. Yhteiskunnallisten rakennemuutosten on katsottu lisänneen nuorten syrjäytymisuhkaa ja -mahdollisuuksia. Nuorten syrjäytymistä on tutkimuksissa lähestytty erityisesti koulutuksen ja työ ulkopuolella olemisen sekä elämänhallinnassa ilmenevien ongelmien kautta.

Elämänhallinta

Elämänhallinta on noussut yhdeksi keskeiseksi nuorten syrjäytymisvaaraa kuvaavaksi käsitteeksi. Elämänhallinnalla ymmärretään yksilöllisten tavoitteiden ja yhteisöllisten odotusten yhteensovittamista. Elämänhallintaa on myös pidetty rinnakkaisena käsitteenä toimintakyvylle, jolloin siinä yhdistyy fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen ulottuvuus. Elämänhallinnan puute ilmenee eri muodoissa näillä ulottuvuuksilla. (Miettinen & Kuitunen 1999, 144-145.) Nuorten elämässä päihteiden ongelmakäyttö, mielenterveysongelmat, rikollisuus, asunnottomuus sekä toimeentulo-ongelmat ovat tyypillisiä elämänhallinnan puutteesta kertovia riskitekijöitä.

Elämänhallinta voidaan jakaa ulkoiseen ja sisäiseen elämänhallintaan. Ulkoinen elämänhallinta liittyy ympäristön tarjoamiin mahdollisuuksiin tukea yksilön kykyä käsitellä koettuja ongelmia. Elämän avainkohdissa, kuten nuorilla erilaisissa siirtymävaiheissa, ulkoisen elämänhallinnan merkitys on huomattava. Sisäisessä elämänhallinnassa on kyse yksilön valmiuksista ja taipumuksista kohdata ja ratkoa vaikeuksia ja paineita. Tällöin yksilön omat kyvyt, taidot, tunteet sekä itsetunto ovat ongelmatilanteissa ratkaisevassa roolissa. (Miettinen & Kuitunen 1999, 144-145.)

Koulutus

Nyky-yhteiskunnassa koulutus on yksi keskeisimmistä sosiaalisia instituutioista, joiden kautta integroidutaan yhteiskuntaan. Ulosajautuminen tältä foorumilta johtaa tavallisesti syrjäytymiseen myös monilla muilla elämänalueilla (Siljander 1996, 9). 1990-luvun koulutuspoliittiset uudistukset ovat osaltaan syventäneet lasten ja nuorten välisiä koulutuksellisia eroja. Eri yhteiskunta ryhmät käyttävät uuden, ja sallivamman koulutuskulttuurin tarjoamia mahdollisuuksia hyväkseen eri tavoin. Valinnan vapauksien lisääminen eri koulutusasteilla on antanut oppilaille mahdollisuuksia oman koulutusuran tarkoituksenmukaiseen suunnitteluun. Valinnan vapauksien lisääntymisen myötä myös oppilaiden välinen kilpailu on kiristynyt. Pudotuspeli alkaa nykykoulussa entistä aikaisemmin. (Järvinen 2001, 66-68.) Katja Komonen kuvaakin koulutusta mahdollisuuksien ja riskien ympäristöksi, jossa nuoret kiinnittyvät yhteiskuntaan –tai syrjäytyvät siitä (Komonen 1999, 74).

Nuoriin kohdistuu koulutusvaatimuksia monilta eri tahoilta. Nykyään puhutaankin jo valinnanmahdollisuuksien ja –pakkojen koulutusyhteiskunnasta, jossa yhdeksänvuotinen oppivelvollisuus on pidentynyt kolmella vuodella työmarkkinatukiehtojen kiristymisen myötä. Enemmistö nuorista suhtautuu koulutukseen myönteisesti, sillä he uskovat koulutuksen parantavan olennaisesti työsaantimahdollisuuksia (Viitanen 1999). Siirtymävaiheet kouluasteelta toiselle muodostavat kuitenkin riskin etenkin erityistä tukea tarvitseville ja ”kouluallergikoille”. Takalan mukaan ”kouluallergikkoja” ovat sellaiset perus- tai ammatillisen koulutuksen keskeyttäneet nuoret, jotka eivät mistään hinnasta halua osallistua koulutukseen. He ovat vieraantuneet koulusta, sen normeista sekä tavoitteista (Takala 1992,33-34).

Peruskoulun tai ammatillisen koulutuksen keskeyttäminen koetaan usein riskinä nuoren tulevaisuuden kannalta. Eri tutkimusten perusteella voidaan kuitenkin todeta, ettei koulutuksen keskeyttäminen aina ole välttämättä ongelmallinen tapahtuma, joka pitäisi pyrkiä välttämään. Keskeyttämisen jälkeinen toiminta, mitä tehdään ja miten toiminta koetaan, voi viedä kehitystä eteenpäin tai taannuttaa sitä. Juuri nämä kokemukset nostavat esiin putoajat ja selviytyjät. Keskeyttäminen itsessään ei siis johda syrjäytymiseen, vaan kyse on pikemminkin siitä, että ne ominaisuudet ja syyt, jotka johtavat keskeyttämiseen, voivat estää nuoren selviytymistä myös muilla elämänalueilla. (Komonen 1999, 121-123.)

Työelämä ja nuorten työttömyys

Suomessa nuorten koulutuksesta työelämään siirtyminen problematisoitui erityisesti 1990 –luvulla suurtyöttömyyden myötä. Koulutus on selkeästi sellaista inhimillistä pääomaa, jonka puuttuminen lisää tilastojenkin mukaan työttömyysriskiä ja todennäköisyyttä joutua epävakaalle työmarkkina-uralle. Epävarmuus ja riskit koulutuksesta työelämään siirtymisessä ovat kulminoituneet nuorisotyöttömyyteen, työmarkkinoiden epävakaistumiseen sekä koulutuskulttuurin muutoksiin (Nyyssölä & Pajala 1999, 13). Samaan aikaan siirtyminen on kuitenkin määritelty yhä enemmän nuoren itsensä tekemien valintojen tulokseksi; ammatinvalinta ja koulusta työelämään siirtyminen on individualisoitu (Aho & Vehviläinen 1997, 235).

Työministeriön mukaan vuonna 2003 oli työttömänä koko maassa 35 250 alle 25-vuotiaista. Tilastokeskuksen laskelmien mukaan tammikuussa 2004 nuorten 15-24-vuotiaiden työttömyysaste oli keskimäärin 22,8 %, kun se oli keskimäärin koko työikäisellä väestöllä 9,5 %. Nuorista miehistä oli vuonna 2004 työttömänä 27 % ja naisista 19 %. (<http://www.stat.fi/tk/el/tyoll06s.html>)

Taulukossa 1 on kuvattu nuorten työllisyys- ja työttömyystilannetta MaNu-hankkeen seutukunnissa. Tilanne on valoisin pääkaupunkiseudulla; nuorten työllisten osuus on siellä korkein sekä nuorimpien 15-19-vuotiaiden että 20-24-vuotiaiden ikäryhmässä ja nuorten työttömyysaste on

matalin vertailuseutukuntien joukossa. Vastaavasti suhteellisesti ottaen tilanne on heikoin Jyväskylän ja Oulun seudulla. Pääkaupunkiseudun erityiset haasteet näyttäisivät liittyvän peruskoulun jälkeiseen koulutukseen; niiden nuorten osuus, joilta puuttuu peruskoulun jälkeinen tutkinto on siellä vertailuseutujen korkein ja absoluuttisina lukuina syrjäytymisen ehkäisyyn tähtäävien toimien piiriin tässä mielessä kuuluvien nuorten määrä on moninkertainen verrattuna muihin MaNu-seutukuntiin.

Taulukko 1. Työttömien ja ammattikouluttamattomien osuudet alueittain ja ikäryhmittäin

	Turun seutukunta		Helsingin seutukunta		Jyväskylän seutukunta		Oulun seutukunta		Tampereen seutukunta	
	15-19 v.	20-24 v.	15-19 v.	20-24 v.	15-19 v.	20-24 v.	15-19 v.	20-24 v.	15-19 v.	20-24 v.
Työllisten osuus (%) ikäluokasta	21	51	28	63	18	45	17	48	20	52
Työttömyysaste (%), työttömien osuus työvoimasta	16	14	5	5	20	19	18	17	14	14
Pitkäaikaistyöttömien osuus (%) työttömistä	36	39	29	33	31	35	35	33	33	36
Perusasteen jälkeistä tutkintoa suorittamattomien osuus (%) ikäluokasta	85	15	87	19	82	13	83	13	84	13
Ei peruskoulun jälkeistä tutkintoa, ei työssä eikä opiskele, määrä	1 415	1 363	5 361	5 293	669	620	907	761	1 269	-

lähde: Nuorisoasiain neuvottelukunta Nuora: Nuorten elinoloindikaattorit,

<http://www.nuoret.org/Default.asp?WCI=wciMain>

Työhallinnon asiakastiedot antavat lisävalaistusta syrjäytymisuhan alaisten nuorten tilanteesta. Vuonna 2002 työvoimatoimistojen asiakkaana olleista noin 34 000 nuoresta 40 % oli vailla ammatillista koulutusta, ja heistä noin 10 000 arvioitiin olevan vaikeasti työllistyviä. (Takkunen 2003, 8) Vuosituhannen vaihteessa arvioitiin, että tosiasiallisesti työttömänä olleista nuorista 10 000 – 15 000 ei ollut rekisteröitynyt työnhakijaksi. Heidän lisäksi pitkäaikaistyöttömät nuoret ovat vaarassa liukua työmarkkinoiden ja työtyövoiman ulkopuolelle. Vaikka nuoret miehet ovat naisia useammin työttöminä, uusimman tilaston mukaan alle 30-vuotiaat naiset ovat viime aikoina miehiä herkemmin siirtyneet työmarkkinoiden ulkopuolelle. Nuorten naisten epäsuotuisia työllistymistilanne ilmenee myös Kari Vähätalon tekemässä vuosia 1991-1998 koskevassa seurantatutkimuksessa, jonka mukaan laman alkuvaiheessa pitkäaikaistyöttömiksi joutuneiden nuorten naisten työvoimalle on ollut vähemmän kysyntää. Vastaavasti nuorehkojen kolmekymppisten miesten paluu työmarkkinoille on ollut kivuttominta. (Vähätalo 2001, 98-100, 180)

Syrjäytymisen sosiaalinen periytyvyys

Huono-osaisuus ei välttämättä jatku tai periydy suoraan köyhyytenä, työttömyytenä tms. ilmiönä, vaan se välittyy seuraaville sukupolville erilaisiin sosiaalisiin yhteisöihin liittyvien prosessien kautta (Vähätalo 1994,13). Tutkimuksissa on toistuvasti noussut esiin mm. kotitaustan merkitys nuorten koulutus- ja työmarkkinakäyttäytymisen säätelijänä. Vanhempien sosio-ekonomien asema määrittää sukupuoltakin voimakkaammin lapsen menestystä koulussa ja yhteiskunnassa (kts. esim. Järvinen 1999; Kivinen & Rinne 1995). Nuorten syrjäytymisriskiä lisäävänä tekijänä on pidetty myös nopeasti tapahtunutta perherakenteen ja -mallin muutosta, josta on seurannut sosiaalisen tuen ja kontrollin erillistyminen (Takala 1992,18). Lama-ajan leikkaukset julkisessa taloudessa kohdistuivat myös nuorten sosiaalistumista tukeviin palveluihin.

Yhteenvetona voidaan todeta, että epävarmuus ja riskitekijät yhteiskunnassa ovat lisääntyneet samalla kun erilaiset yksilön kehitystä ja toimintaa tukevat tukimuodot ovat heikentyneet. Yhteiskunnallinen rakennemuutos on kaiken kaikkiaan merkinnyt nuorille vaikeuksia työmarkkinoille sijoittumisessa, tulotason selvää laskua ja yleistä epävarmuutta tulevaisuudesta (Kuorelahti & Viitanen 1999). Tutkimustulokset tukevat käsitystä ongelmien kasautumisesta kehämäisinä tapahtumaketjuina, joissa seuraukset aiemmista ongelmista muuntuvat uusien ongelmien syiksi. Ongelmat eivät kuitenkaan kasaudu satunnaisesti, vaan kasautumisessa korostuvat ja kumuloituvat tietyt elementit. (Rönkä 1999, 7.) Koulutuksellinen syrjäytyminen tai työmarkkinoiden ulkopuolelle jääminen antavat nuorille tulevaisuuden kannalta huonon ennusteen. Myös mielenterveys- ja päihdeongelmilla on usein syrjäytymisprosessissa merkittävä rooli, sillä ne heikentävät merkittävästi nuoren toimintakykyä koulutuksessa ja työelämässä.

Jottei nuorten syrjäytymisestä tutkimuksen ja kirjallisuuden valossa välittyvä kuva muodostuisi liian synkäksi, on muistettava, ettei ongelma yhdellä elämänalueella vielä merkitse nuoren syrjäytymistä. Syrjäytymisessä on kyse prosessista, joka voi myös päättyä. Nuorilla on aina mahdollisuus selviytyä, mutta selviytyäkseen he tarvitsevat erilaisia tukimuotoja, jollaisia nuorille suunnatut projektit voivat parhaimmillaan olla.

2.2 Maahanmuuttajien kotoutuminen ja työllistyminen

Maahanmuuttajat Suomessa

Suomeen tulleiden maahanmuuttajien määrä kasvoi voimakkaasti 1990-luvulla. Vuonna 1990 Suomessa oli vain noin 26000 vakinaisesti asuvaa ulkomaalaista ja vuoden 2002 lopussa määrä oli jo lähes 104000. (www.mol.fi/migration/tilastot). Suurin maahanmuuttajaryhmä Suomessa on entisen Neuvostoliiton alueen suomalaissyntyiset paluumuuttajat, joita on lähes kolmannes ulkomaan kansalaisista Suomessa. Eri kansallisuuksia ja sosio-ekonomisia taustoja edustavat pakolaiset muodostavat lähes viidenneksen Suomen maahanmuuttajaväestöstä. Kolmas suuri ryhmä on avioliiton myötä maahan muuttaneet. Työlupamenettelyn kautta maahan tulleita ulkomaalaisia työntekijöitä Suomessa on edelleen melko vähän. (Forsander & Ekholm 2001, 107-112).

Suomessa maahanmuuttajaväestö on hajanainen verrattuna useimpiin Euroopan maihin, koska Suomeen ei ole suuntautunut laajassa mittakaavassa työvoimasiirtolaisuutta ja ketjumuuttoa. Venäläisiä lukuun ottamatta maahanmuuttajayhteisöt ovat Suomessa pieniä (Forsander & Ekholm 2001, 107-108). Niin Suomessa kuin muissakin maissa maahanmuuttajat ovat keskittyneet suurimpiin kaupunkeihin ja siten maahanmuuttopolitiikka voidaankin nähdä osana kaupunkipolitiikkaa ja orastavaa urbaania sosiaalipolitiikkaa. Suomen sisällä muuttoliike on suuntautunut erityisesti pääkaupunkiseudulle. Sisäisen muuttoliikkeen päävirta koostuukin kuntiin hajasijoitettujen pakolaisten muutosta pääkaupunkiseudulle ja aluekeskuksiin, joissa oma etninen yhteisö on suurempi. (Forsander 2002, 118-119)

MaNu –hankkeessa mukana olleissa kaupungeissa ulkomaan kansalaisia³ oli vuoden 2002 lopussa seuraavasti (Tilastokeskus, Väestötietoja):

Helsinki	29 812
Espoo	8 740
Vantaa	7 342
Turku	7 452
Tampere	5 242
Jyväskylä	1 951
Oulu	1 888

³ luvuissa ei ole mukana maahanmuuttajia, joilla on Suomen kansalaisuus.

Kotoutumisen edistäminen

Tärkeä virstanpylväs maahanmuuttajien integraation edistämiseksi on kotouttamislain voimaantulo 1.5.1999. Kotouttamislain säädetään maahanmuuttajien kotoutumista edistäviä toimenpiteitä, Kotoutumisella tarkoitetaan lain mukaan maahanmuuttajan yksilöllistä kehitystä tavoitteena osallistua työelämään ja yhteiskunnan toimintaan samalla omaa kieltä ja kulttuuria säilyttäen. Kuntien vastuulla on laatia työvoimaviranomaisten, järjestöjen ja maahanmuuttajien kanssa yhteistyössä kotouttamisohjelma, joka sisältää maahanmuuttajien kotoutumisen edistämiseen kohdistuvat tavoitteet, toimenpiteet ja voimavarat. Osa kotouttamislain säätämää toimintaa on maahanmuuttajille tehtävät henkilökohtaiset kotouttamissuunnitelmat, jossa sovitaan niistä toimenpiteistä, jotka tukevat maahanmuuttajaa ja hänen perhettään yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavien tietojen ja taitojen hankkimisessa. Maahanmuuttajalla on oikeus kotouttamissuunnitelmaan enintään kolme vuotta maahan tulon jälkeen.

Vastuu maahanmuuttajien kotoutumisen yleisestä kehittämisestä on työministeriöllä. Kunnilla on paikallistason yleis- ja yhteensovittamisvastuu. Maahanmuuttajien kotoutumista edistävät palvelut koskevat lähes kaikkia toimialoja. Laki velvoittaa yhteistyöhön erityisesti työviranomaiset ja kuntaviranomaiset. Työvoimaviranomaisten vastuulla on työvoimaan kuuluvien maahanmuuttajien kotouttaminen työhallinnossa käytettävien keinojen ja voimavarojen avulla. Kunnan vastuu korostuu työvoimaan kuulumattomien maahanmuuttajien, kuten lasten, nuorten ja vanhusten kotoutumista edistävien toimenpiteiden järjestämisessä.

Vaikka kotouttamislaki on todettu tarpeelliseksi ja toimivaksi etenkin suurilla paikkakunnilla, lain toimivuudessa ja toimeenpanossa on ollut myös ongelmakohtia. Ongelmaksi kunnissa ja työhallinnossa on koettu, että kotouttamislain toimeenpanoon ei ole ohjattu riittävästi resursseja. Erityinen ongelma on ollut maahanmuuttajakoulutuksen riittämättömyys. Myös vastuunjako-kysymykset ovat aiheuttaneet epäselvyyttä ja yhteistyö erityisesti suurissa kunnissa ei ole aina toteutunut maahanmuuttajien kotoutumisen edistämisen kannalta ideaalilla tavalla. Esimerkiksi lasten ja nuorten sekä vanhusten ja kotiäitien kotoutumisen edistäminen on jäänyt monin paikoin liian vähälle huomiolle. (VNS 5/2002.)

Tutkimuksen kohteena olevat maahanmuuttajien kotouttamisprojektit ovat pyrkineet kehittämään toimintatapoja maahanmuuttajien integraation tukemiseksi. Eri kaupunkien valituilla projekteilla on ollut erilaisia rooleja kotouttamistoiminnan kehittämisen kokonaisuudessa riippuen mm. hankkeen toteutuksen ajankohdasta. Osa projekteista on toiminut jo ennen kotouttamislain voimaantuloa ja osa on tuoreita, juuri päättäneitä tai vielä käynnissä olevia projekteja. Toisilla projekteista on ollut selvemmin kotoutumista edistävän toiminnan käynnistäminen ja innovaattorin rooli, toiset projektit

ovat fokuoituneet tarkemmin jonkun havaitun aukon paikkaamiseen tai tiettyyn rajattuun kohderyhmään. Projekteissa on melko yleisesti toteutettu toimintaa, johon normaalitoiminnassa ei ole ohjattu resursseja. Kysymys siitä, mitä kotouttamistoimintaa toteutetaan projekteina ja mikä kuuluisi vakiintuneen toiminnan piiriin, on yksi edelleen ajankohtainen ongelma. Varsin yleinen näkemys on, että kotouttamistoimintaan ohjattujen resurssien riittämättömyyttä paikataan projekteilla. Viimeisen vuosikymmenen aikana ns. etulinjan maahanmuuttajatyöntekijät ovat pyrkineet saamaan näkyväksi kotoutumiseen liittyviä tarpeita eri hallintokunnissa ja päättäjätasolla. Tätä ”taistelua” on käyty osittain myös projektien osoittamien tulosten kautta. Eri kaupungeissa tilanne vaihtelee tällä hetkellä sen suhteen, miten hyvin maahanmuuttaja-asiat on huomioitu päätöksenteossa ja strategiatyössä.

Työllisyys- ja työmarkkinatilanne

Työmarkkinoilla maahanmuuttajien ja etnisten vähemmistöjen asema on valtaväestön tilannetta heikompi. Nykytilanteessa ilman yhteiskunnan tuntemusta, kielitaitoa ja valtaväestön sosiaalisten verkostojen hallintaa työn saanti on vaikeaa ja toisaalta ilman työtä niitä ei ole helppo luoda. Tämä luo paradoksaalisen tilanteen maahanmuuttajien kotoutumisen kannalta. Työ on Suomessa yksi keskeinen yhteiskuntaan integroiva tekijä ja ilman työmahdollisuuksia syrjäytymisen ja eristäytymisen riski muusta yhteiskunnasta on suuri.

Myös maahanmuuttajat itse kokevat kotoutumisen suurimmaksi ongelmaksi työttömyyden. Kotoutuminen työn kautta on noussut tutkimuksessa ja viranomaiskannanotoissa viime aikoina yhä keskeisemmäksi kysymykseksi. Myös muussa julkisessa keskustelussa maahanmuuttajien työllistymisen vaikeus, koulutuksen ja osaamisen hukkaaminen ja toisaalta tiettyjen alojen työvoimapula ovat olleet viime aikoina paljon esillä ja keskustelua aktiivisemmän maahanmuuttopolitiikan tarpeesta on viritelty ikärakenteen vanhentuuessa ja työvoiman määrä vähentyessä. Selvitykset etnisestä syrjinnästä sekä tiedotus- ja koulutuskampanjat⁴ ovat osaltaan nostaneet esille kysymyksen, miten voitaisiin rakentaa eri etnisten ryhmien osaamista hyödyntävää ja monikulttuurisuuden hyväksyvää Suomea. Vuoden 2004 helmikuussa on astunut voimaan yhdenvertaisuuslaki, jossa kielletään mm. etniseen alkuperään, kieleen ja uskontoon liittyvä syrjintä yhteiskunnan eri alueilla mm. työhönottoperusteisiin, työoloihin ja työehtoihin liittyen (Yhdenvertaisuuslaki 21/2004).

⁴ Mm. Työministeriön hallinnoima SEIS (Suomi eteenpäin ilman syrjintää) edistää syrjimättömyyttä mm. tiedottamalla ja kouluttamalla sekä JOIN- projekti, joka pyrkii tunnistamaan ja ennaltaehkäisemään syrjiviä prosesseja paikallistasolla.

Maahanmuuttajien työttömyys on huomattavasti korkeampi kuin Suomen kansalaisten. Maahanmuuttajien työllisyystilanne heikkeni 1990- luvulla. Vielä 1980- luvulla maahanmuuttajat työllistyivät hyvin ja heidän sosioekonominen tilanne oli keskimäärin parempi kuin valtaväestöllä. Forsander ja Ekholm näkevät maahanmuuttajien työmarkkinatilanteen heikkenemiseen syynä: 1) maahanmuuttajien määrän moninkertaistumisen, 2) maahanmuuttajaväestön rakenteen ja muuton syiden muuttumisen, 3) 1990- luvun taloudellisen laman, 4) työelämän, muutokset, jotka ovat vähentäneet vähän kielitaitoa ja koulutusta vaativia työpaikkoja sekä 5) maahanmuuttajiin kohdistuvat asenteet, joiden on raportoitu myötäilevän taloudellisia suhdanteita. (Forsander & Ekholm 2001, 61-62)

Maahanmuuttajien työttömyysaste oli vuoden 2002 huhtikuussa 29,6 % kun se vuonna 1997 oli 45 % (Valtioneuvoston selonteko kotouttamislaista). Kehitys on siis mennyt parempaan suuntaan viime vuosina. Kaikista maahanmuuttajista työvoimaan kuului 41350 (45,4 %). Työvoimatoimistossa oli vuoden 2001 lopussa yhteensä 23500 ulkomaista työnhakijaa, joista työttöminä oli 14150. Työnhakijoista alle 25 -vuotiaita oli 14 %, 25-44 -vuotiaita 49% ja yli 44 -vuotiaita 37%. Kansalaisuuden mukaan suurimmat työnhakijaryhmät ovat Venäjän ja Viron kansalaiset, joita oli 41 % kaikista ulkomaalaisista työnhakijoista. (Maahanmuuttoasiat v.2001.)

Maahanmuuttajien kohdalla tyypillistä on työttömyyden, aktiivitoimenpiteiden ja määräaikaisten työsuhteiden vuorottelu. Avoimille työmarkkinoille työllistyminen on kuitenkin parantunut viime vuosien aikana. Sitä on edeltänyt usein työvoimakoulutus ja erilaiset työllistämistoimenpiteet, kuten työharjoittelu. (VNS 5/ 2002 vp)

Eri ryhmien kohdalla työllistymisessä on huomattavia eroja. Työvoiman kysynnän takia maahanmuuttaneiden työllisyystilanne on luonnollisesti parempi kuin ei työvoimapolitiittisista syistä muuttaneiden. Eurooppalaisten, yhdysvaltalaisen ja kiinalaisten työllisyystilanne on pysynyt hyvänä, sillä suuri osa näistä maista tulleista, tulee Suomeen perusteenaan työlupa ja tieto työpaikasta ennen maahantuloa. (Forsander & Ekholm 2001, 63.) Suhteellisen hyvin työtä ovat löytäneet myös inkerinsuomalaiset paluumuuttajat, joiden suomen kielen taito on etuna työllistymisessä. Muita maahanmuuttajaryhmiä heikoimmassa asemassa työmarkkinoilla ovat pakolaiset (Forsander 2002,177).

Maahanmuuttajien työmarkkina-asemaa on selitetty maahanmuuttajien resursseilla, työelämän muutoksilla ja syrjinnällä työelämässä. Tarpeellisia resursseja työelämän kannalta ovat ainakin kielitaito, ammattitaito, kulttuurinen kompetenssi ja sosiaaliset kyvyt sekä valta-yhteiskunnan verkostojen hallinta. (Forsander & Ekholm 2001, 64; Jaakkola 2000, 26). Maahanmuuttajien työttömyyttä on selitetty näiden resurssien puutteella. Kommunikaation varaan rakennetuilla aloilla

kielitaito ja yhteiskunnan tuntemus on keskeistä. Riittävä suomen tai ruotsin kielen hallinta on työllistymisen perusedellytys. Myös suomalaisen työelämän vaatimuksia vastaamaan päivitetty koulutus on työllistymisen kannalta keskeistä.

Useiden tutkimusten mukaan muodollisten vaatimusten lisäksi myös ns. informaali kelpoisuus eli suomalaisen työelämän sosiaalisen, kulttuurisen ja asenteellisen koodin hallitseminen on tärkeää. Työmarkkinoilla painotetaan yhä enemmän sosiaalista ja kulttuurista sopivuutta sekä hyvää kielitaitoa yhteistyön ja tiimityön jne. lisääntyneellä työpaikoilla. Ammattitaitoa vastaavaan työpaikkaan työllistymisessä on valtaväestön ja erityisesti oman alan verkostojen hallinta tärkeää. Maahanmuuttajilta yleensä puuttuvat nämä verkostot ainakin maassa oleskelun alkuvaiheessa. (Forsander & Ekholm 2001, 64-65.) Maahanmuuttajien työllistymisen esteenä nähdään luottamuksen puute, joka kohdistuu maahanmuuttajien ”suomi-spesifien taitojen” puutteeseen. (Forsander 2002, 224).

Maahanmuuttajien kohdalla puhutaan ns. sisääntuloammateista, joita esimerkiksi ravintola- ja siivousala tarjoaa. Nämä ovat monille ensimmäisiä työpaikkoja suomalaisilla työmarkkinoilla. Sisääntuloammattien merkitys on suuri maahanmuuttajien työmarkkinapolulla, sillä ammattitaitoa ja –resursseja vastaavan työhön on vaikea päästä ilman työkokemusta Suomessa. Ulkomailla hankittua työkokemusta ei juurikaan arvosteta. Sisääntuloammateissa hankittu kielitaito ja muu sosiaalinen pääoma voivat kuitenkin auttaa monia eteenpäin työmarkkinoilla omaa koulutusta ammattitaitoa vaativiin tehtäviin. Työnantajalle suomalainen työkokemus viestii siitä että maahanmuuttajat on jo päässyt sisälle suomalaiseen työelämään ja on siten pienempi riski palkata kuin henkilö, jolla ei ole suomalaisia työelämäkontakteja. (Forsander & Alitolppa-Niitamo 2000; Forsander & Ekholm 2001)

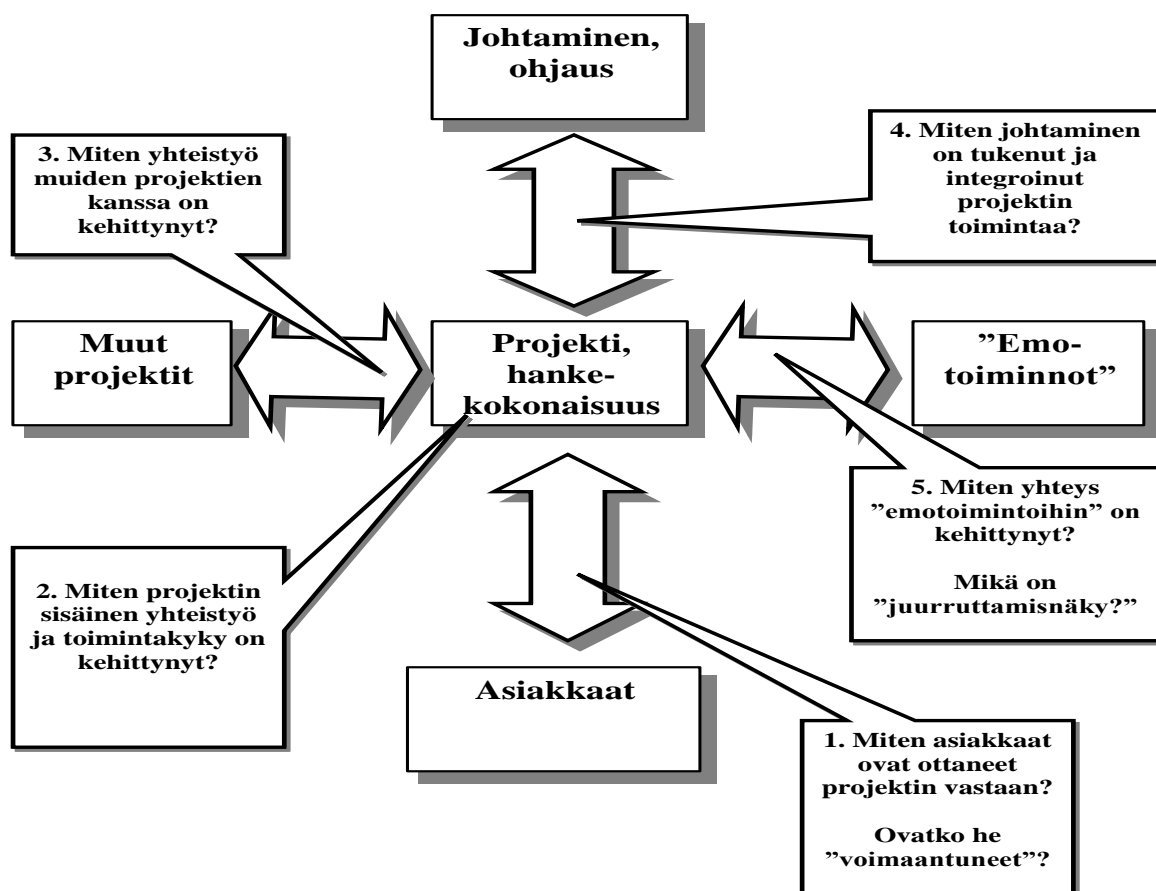
2.3. Mistä on hyvät käytännöt tehty

Pragmaattisena lähtökohtana pohdittaessa hyvän projektin tunnuspiirteitä voidaan pitää, että projekti on hyvin organisoitu ja johdettu ja että se tuottaa tavoitteidensa mukaisia tuloksia. Millainen on sitten hyvin organisoitu hanke? Käsillä olevassa arviointitutkimuksessa on vastausta tähän kysymykseen haettu soveltaen ns. 360-asteen tarkastelutapaa. Tämä tarkoittaa, että kokonaiskuvan muodostamiseksi projektia on tarkasteltava useasta näkökulmasta kiinnittäen huomiota seuraaviin seikkoihin ja suhteisiin:

- projektin sisäinen organisoituminen; millaisia tavoitteita projektilla on, miten johtaminen on järjestetty sekä millaisia toiminta- ja työskentelytapoja sovelletaan?
- johtamis- ja strategialuottavuus; miten projekti kytkeytyy kaupungin tai seutukunnan strategioihin sekä millaista tukea projekti saa emo-organisaation taholta?
- suhde ”emotoimintaan”; onko projekti irrallinen, emotoimintojen ulkopuolelle sijoittuvaa tekemistä vai kiinteä osa emotoiminnan kehittämistä?
- yhteistyö- ja kumppanuussuhteet; onko projekti yhteishanke tai/ja onko se vuoropuhelusuhteessa toisten projektien ja verkostojen kanssa (paikallisesti, seudullisesti, valtakunnallisesti jne.)?
- asiakasluottavuus; miten kohderyhmien osallisuus ja osallistuminen on hoidettu sekä tukevatko käytetyt työskentelytavat näitä (prosessi-) tavoitteita?
- vaikuttavuus; millaisia asiakkaiden elämään ja toimintajärjestelmä kehitykseen liittyviä tuloksia projektilla on?

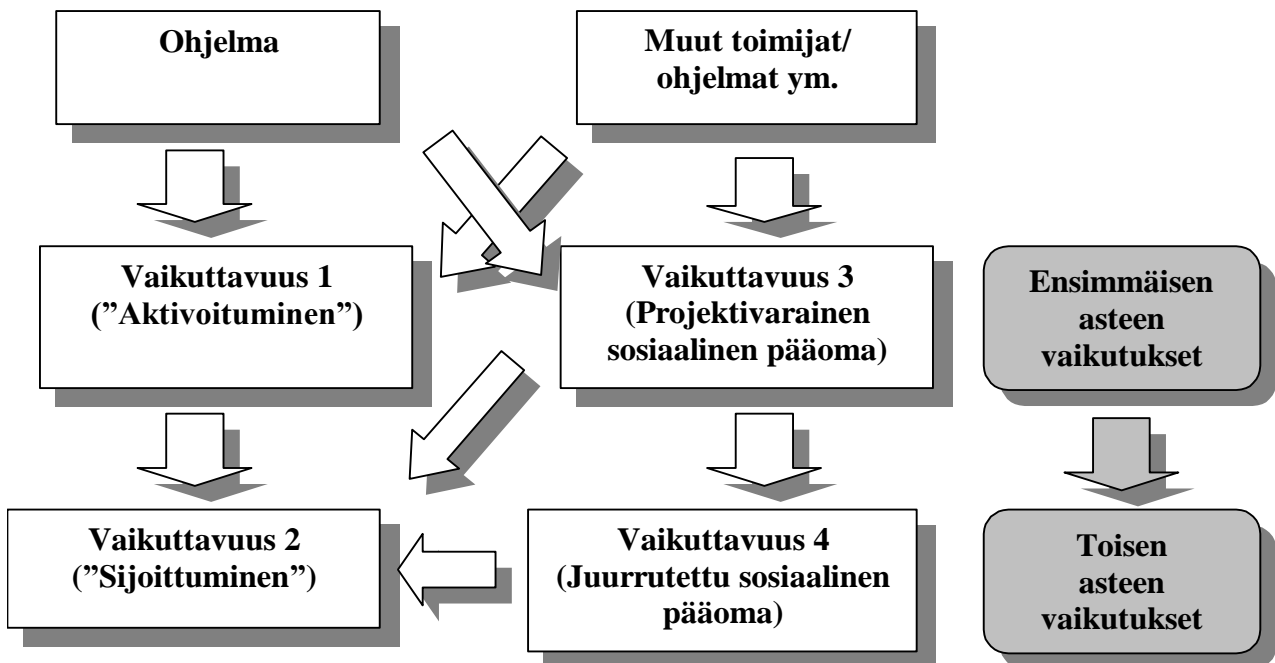
Oheinen kuvio havainnollistaa asetelmaa.

”360-asteen kysymykset”



Kuvio 1. 360-asteen asetelma.

Projektien vaikuttavuudessa erottuu kaksi osatekijää. Parhaimmillaan projektit tähtäävät sekä asiakkaiden toimintaresurssien ja toimintakyvyn kasvamiseen että itse toimintajärjestelmän toimivuuden paranemiseen. Nämä vaikuttavuusulottuvuudet ovat läsnä myös käsillä olevan tutkimuksen kysymyksenasettelussa.



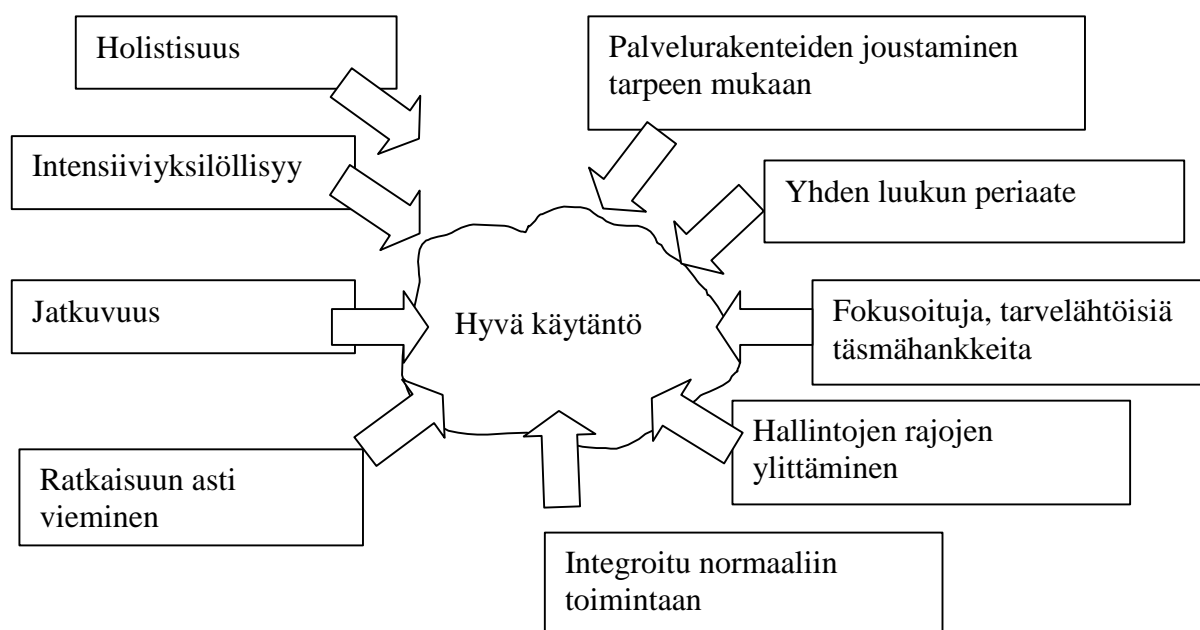
Kuvio 2. Vaikuttavuuden ulottuvuuksia.⁵

Asiakasvaikuttavuuden osalta voidaan edelleen erottaa kaksi tasoa: 1) aktivoituminen (I asteen vaikuttavuus) sekä 2) henkilökohtaisilla poluilla eteneminen eli hakeutuminen koulutukseen ja/tai työllistyminen (II asteen vaikuttavuus). Oleellista on lopulta se, mitä hyötyä asiakasryhmät saavat hankkeesta osaamisen, toimintakyvyn ja työllisyyden parantumisena sekä onko hyöty ollut tilapäistä vai luonteeltaan pysyvää.

Eräissä aiemmissa yhteyksissä olemme kiteyttäneet seuraavanlaisia hyvään asiakasvaikuttavuuteen tähtäävän projektin tunnuspiirteitä, joita kuvio 3 havainnollistaa (Arnkil et. al, 2003, 20).

⁵ Ks. Arnkil, R. et.al (2004 a)

Kuvio 3. Hyvät käytännöt asiakaskohtaamisessa ja paikallistasolla ESR -kokemusten mukaan



Kuvion 3 sanoma voidaan kiteyttää niin, että hyvä käytäntö on itse asiassa monien keskenään yhteensopivien käytäntöjen muodostama asetelma. Osa näistä käytännöistä koskee asiakaskohtaamista ja siinä sovellettavia periaatteita, osa palveluiden organisoinnin ja hallinnoinnin tapaa. Hyvät käytännöt ovat konteksti- ja aikasidonnaisia, eli ne ovat aina ankkuroituneet tiettyyn toimijoiden yhteisöön ja sen kehityshistoriaan.

Hyvät käytännöt eivät ole sellaisenaan levitettäviä ja monistettavia tuotteita; ne voidaan omaksua ja ottaa käyttöön vain toimijayhteisön oppimisen kautta. Tässä yhteydessä voimme puhua myös generatiivisista mekanismeista, joiden välityksellä levittäminen tapahtuu. Tällaisia mekanismeja ovat projektien sisäinen ja välinen yhteistyö, yhteydet vakiintuneisiin toimijoihin sekä alueelliset ja valtakunnalliset yhteistyö- ja kumppanuussuhteet. Yhteistyöverkostot toimivat kokemusten vaihdon ja keskinäisen oppimisen areenoina ja näin ”generoivat” kehitystä. (Arnkil et. al 2003, 19 - 20; Mannila et.al 2001, 80)

Teoreettisten diskurssien suunnalla puhe projektien vaikuttavuudesta linkittyy erilaisten pääomien maailmaan. Yleistäen voimme kiteyttää väitteen, jonka mukaan hyvän projektin, hyvien projekti-

käytäntöjen, tavoitteena on yhtäältä lisätä kohderyhmien ja osallistujien ”inhimillistä pääomaa” (asiakasvaikuttavuus) sekä toimintajärjestelmiin sitoutuvaa ”sosiaalista pääomaa”.⁶

3. Tutkimuksen tulokset

3.1 Projektien tyypittelyä

Kuten edellä on jo kerrottu, MaNu-hanke on edennyt kaksi päävaihetta käsittävänä työprosessina. Tutkimuksen ensimmäinen vaihe kattoi kaikki kohdejoukkoon kuuluneet projektit. Joukossa on edustettuna pienten ja selväpiirteisten, aidon projektin tunnusmerkistön täyttävien hankkeiden ohella esimerkkejä projektien kautta kehkeytyneestä, mutta jo vakiintuneeksi toiminnaksi muotoutuneesta palvelutuotannosta.

Projektien sijoittuminen hallinnolliseen ympäristöön vaihtelee niin, että edustettuna on laaja kirjo kaupunkien hallintokuntia sekä niiden lisäksi myös säätiöitä ja muita kolmannen sektorin toimijoita. Liikkeellä näyttää olevan erittäin kokenut joukko organisaatioita ja suurin osa projekteista edustaa jatkuvuutta, ts. ne ovat jatkoa aiemmille samaa tematiikkaa koskeneille projekteille. Jatkuvuutta projektitoiminnan vahvuutena – ehkä jopa enemmän kuin kokeilevuutta ja innovatiivisuutta – painotettiin myös hankkeen ensimmäisen vaiheen aikana tehdyissä avainhenkilöhaastatteluissa.

Matriisimuodossa oleva kuvaus tutkimuksen kohdejoukosta on esitetty liitteissä 3a (nuorisoprojektit) ja 3b (maahanmuuttajaprojektit). Matriiseissa projektit on heuristisessa mielessä ryhmitelty aineistopohjaisesti muodostetun tyypittelyn mukaisiin luokkiin. Luokkiin sijoittamiset saattavat vaikuttaa mielivaltaisilta, koska varsinkin laajat projektikonaisuudet sisältävät useampien luokkien mukaisia elementtejä. Sijoittamisissa on painotettu niitä hankkeen piirteitä, joita käsillä olevan arviointihankkeen näkökulmasta on pidetty tärkeinä ja mielenkiintoisina.

Nuorisoprojektit on ryhmitelty seuraaviin neljään luokkaan: työpajaprojektit, hankkeet ja toimintakokonaisuudet, joissa työllistämistoimet ovat merkittävä osa toimintamallia, nuorten ohjaukseen ja neuvontaan keskittyvät hankkeet sekä hankkeet ja toimintakokonaisuudet, joissa nuorten syrjäytymisen ehkäisy on integroitu osa alueellista tai seudullista kehittämisprojektia. Maahanmuuttajaprojekteja on luokiteltu viiteen projektityyppiin seuraavasti: omakielinen ohjaus- ja

⁶ Sosiaalisen pääoman käsitettä käytetään tässä yhteydessä heuristisessa mielessä tukeutuen sen monista merkityksistä lähinnä Woolcockin (2001) esittämään synergianäkökulmaan tai – tulkintaan. Sosiaalisen pääoman monista merkityksistä ks. myös Forsberg, A. et.al (2002); Ruuskanen, P. (2002); Forsander, A. (2002)

neuvontatoiminta, koulutus ja koulutukseen ohjaus, työllistäminen ja poluttaminen, verkostoituminen ja maahanmuuttajayhteisöjen voimavaraistaminen sekä muu kotoutumisen tukeminen.

Tutkimuksen toisessa vaiheessa työskentely kohdennettiin joukkoon tapausesimerkeiksi valittuja projekteja. Joukkoon kuuluu viisi nuorisoprojektia ja neljä maahanmuuttajaprojektia. Valintojen yleisinä kriteereinä kiinnitettiin huomiota projektijoukon alueelliseen ja toteuttajatahojen mukaiseen kattavuuteen. Jokaiseen tapausesimerkiksi valittuun projektiin liittyy lisäksi jokin kiinnostava piirre tai hyvän projektikäytännön elementti, jota on käytetty valinnan erityisenä perusteena.

Nuorisoprojektien joukossa on edustettuna sekä laajoja projekti- ja toimintakokonaisuuksia että rajallisempia, emotoimintojen sisälle sijoittuvia kehittämishankkeita:

- Espoon työpajan OTE-projektissa erityistä on nuorisotyön menetelmien yhdistäminen pajatoimintaan sekä oppisopimusten ja nuorten muiden työelämäyhteyksiä parantavien toimintatapojen hyödyntäminen.
- Oulun työpajat on useine kehittämisprojekteineen hyvä esimerkki koulumaailman ja pajojen yhteistyön kehittymisestä sekä kaupungin merkittävästä roolista pajojen toiminnassa, mikä on vaikuttanut toiminnan kehittymismahdollisuuksiin ja sen vakinaistumiseen.
- Tekevä-säätiön Nuoret sankarit –hanke on pajahankkeista selvästi pienimuotoisin, mutta tiiviisti säätiön työvalmennuksen kehittämiseen kytkeytyvä asiakaslähtöiseen räätälöintiin ja moniammatilliseen toimintamalliin perustuva hanke.
- Turun KOHO-toiminta on kaupungin hallintokuntien yhteistyönä nuorten ohjausta ja palveluohjausta varten kehitetty malli, jonka toiminta on laajentunut asiakaslähtöisesti peruspalveluista putoavien nuorten tarpeiden näkemisen myötä.
- Vantaan NIVEL on esimerkki integroidusta toimintakokonaisuudesta, joka on kehittynyt useiden projektien kautta pidemmän ajan kuluessa ja jolla on vahva kytkeä kaupungin strategiaan. NIVEL edustaa nimensä mukaisesti hanketta, jossa kiinnitetään erityistä huomiota nuorten perusopetuksesta toisen asteen koulutukseen siirtymisen nivelvaiheeseen.

Maahanmuuttajaprojektien joukosta tapausesimerkeiksi valittiin neljä toimintamuodoiltaan ja lähestymistavaltaan erityyppisistä hanketta siten, että MaNun hankekokonaisuuden monipuolinen kokonaiskirjo tulisi mahdollisimman hyvin esiin näiden esimerkkihankkeiden kautta:

- Helsingin Avain –hanke on hyvä esimerkki omakielisestä ohjaus- ja neuvonta-toiminnasta sekä kulttuuritulkkitoiminnasta maahanmuuttajien ja suomalaisten palvelujen välimaastossa.
- VASAMasta valittiin nuorten osio casetarkastelun kohteeksi, koska siinä on löydetty hyviä ratkaisuja maahanmuuttajanuorten kotoutumisen edistämiseen. Se on maahanmuuttajanuorille suunnattu koulutushanke, joka on onnistunut kytkeytymään tiiviisti osaksi kaupungin koulutus- ja ohjausjärjestelmää.
- Turun Yhdessä –projekti on esimerkki ruohonjuuritasolta lähtevästä toiminnasta. Projektin kautta tulee esille maahanmuuttajien sekä maahanmuuttajayhteisöjen ja -yhdistysten oman toiminnan tukemisen merkitys osana kotouttamistoimintaa.
- Tampereen Monet –projekti on esimerkki järjestöjen toteuttamasta suomalaiset ja maahanmuuttajat integroivasta hankkeesta, jossa on pyritty etsimään sosiaalisen kuntoutuksen ja työtoiminnan kautta ratkaisuja työllisyys- ja koulutuskynnyksen alapuolelle jäävien tilanteeseen.

Casetutkimusten keskeinen tavoite oli lisävalaistuksen hankkiminen hyvistä käytännöistä ja niiden juurruttamisesta. Tutkimukset pohjautuvat runsaan projektikohtaisen dokumenttiaineiston analysoinnin ohella projektihenkilöstön sekä yhteistyö- ja sidostahojen edustajien haastatteluihin. Jokaisesta tapausesimerkistä on laadittu tiivis casekuvaus ja kertomukset on sijoitettu raportin liiteosaan (liitteet 4a – 4i).

Erittäin monitahoisen aineiston pohjalta syntyneet havainnot ja tutkimuksen keskeiset tulokset on tiivistetty seuraaviin lukuihin 3.1 – 3. Teemojen käsittely noudattaa hankkeen yleisenä viitekehyksenä sovellettua 360-asteen asetelmaa.

3.2 Projektien hyvät toimintamallit

Projekteissa on sovellettu hyvin laajaa kirjoa erilaisia menetelmiä ja toimintamalleja. Osassa näistä on kysymys pidemmän ajan kuluessa kehittyneistä ja jo asemansa vakiinnuttaneista malleista, mutta joukosta löytyy myös esimerkkejä menetelmällisestä kehittämisestä ja innovatiivisuudesta. Monet projekteista ovat jatkoa aikaisemmille hankkeille tai niitä on seurannut jatkohanke. Rajautuminen vain yksittäisten projektien tulosten tarkasteluun huomioimatta sen pidempää elinkaarta ja historiaa ei anna todellista kuvaa projektien saavutuksista, hyvistä käytännöistä ja juurtumisesta normaalitoimintaan. Tässä tutkimuksessa on mahdollisuuksien mukaan pyritty huomioimaan projektit osana ajallisesti pidempään jatkunutta kehittämistoiminnan kokonaisuutta.

Toimintamallien osalta aineistoomme sopii hyvin edellä luvussa 2.3 kiteytetty näkemys hyvistä käytännöistä; hyvät mallit eivät ole jäykkiä, esineellistyneitä ja muuttumattomia toimenpidekokonaisuuksia vaan tilanne ja tarvelähtöisesti hyviä toimintaperiaatteita yhdistelemällä kehkeytettyjä asetelmia.

3.2.1 Nuorisoprojektien toimintamallit

Pajatoiminta

Ensimmäisten 1980-luvulla perustettujen työpajojen tehtävänä oli järjestää nuorille tekemistä. 1990-luvun laman aikana pajat muuttuivat marginaalijuonien paikoista kaiken tyyppisten nuorten hätäaputyöllistäjiksi ja työkokemusten tarjoajiksi. Suomessa toimi vuonna 2003 noin 230 työpajaa, joista noin 75 % on kuntien omistamia loppujen ollessa säätiöiden ja yhdistysten ylläpitämiä pajoja. Työpajatoimintaa rahoittavat kunnat, opetusministeriö ja työministeriö, minkä lisäksi pajat voivat hakea tukea kehittämistyöhönsä ESR:lta. Työpajojen kehittämisen osa-alueita ovat oppisopimuksen tukeminen, yritystoiminta, pajakoulut, ammatillisten oppilaitosten työpajat, mestari-kisälli -toiminta, toimintakeskustyyppinen toiminta sekä nuorten syrjäytymisen ehkäiseminen ja elämänhallinnan tukeminen. (Laakso 2001, 3, Matkaopas ... 2003, 16) Vuoden 2004 talousarvioesityksessä on esitetty määräraha työpajojen sisällölliseen kehittämiseen sekä niiden vakinaistamiseen tähtäävään toimintaan.

Työpajat ovat toimineet koulutuksen ja työelämän välimaastossa, nuorten monimuotoisina aktivoijina ja syrjäytymisen katkaisijoina. Työpajojen on sanottu olevan kolmannessa vaiheessa, jossa ne joutuvat asemoitumaan perus- ja erityistason palveluiden väliin ja tarjoamaan palveluita perustason palveluiden piiristä putoaville henkilöille. Perustason palvelujärjestelmään kuuluvat

mm. sosiaali- ja työvoimatoimistot, ja erityistason palvelujärjestelmään päihde- ja mielenterveys- hoito. Pajat ovat näiden välissä toimien puskurina ja välitahona. (Laakso 2001, 7-11, Matkaopas ... 2003, 16, 19)

Työpajatoiminnan pääasialliset työmuodot ovat työvoimapolitiittisia toimenpiteitä kuten työharjoitte- lua ja työelämään valmennusta, työvoimapolitiittista koulutusta, työkokeilua ja tukityöllistämistä. Perus- ja ammattikoulutukseen liittyviä toimintoja ovat peruskouluopintoihin liittyvien työelämään tutustumisjaksojen eli TET-jaksojen järjestäminen, työssäoppimisjaksojen järjestäminen erityistä tukea opinnoissaan ja elämässään tarvitseville ammattikoululaisille sekä oppisopimuskoulutus- paikkana toiminen. Sosiaalityöhön liittyviä kiinnekohtia ovat toimeentulotuella työllistäminen, lastensuojelulain perusteella työllistäminen, kuntouttava työtoiminta sekä maahanmuuttajien kotouttaminen. Pajatoiminnalla on yhtymäkohtia myös nuorisotyöhön, jonka tehtävänä on nuoren identiteettikasvun tukeminen ja valtaistaminen. Muita pajojen toimintamuotoja ovat KELAn järjestämän kuntoutuksen toteuttaminen, työ- ja toimintakyvyn arviointi, yhdyskuntapalvelu, kuntien kesätyöpaikkana toiminen sekä kansainvälinen harjoittelu. (Ehkäisevää huumetyötä...2003)

Laakson (2001) tekemän työpajatutkimuksen mukaan enemmistö pajoista käyttää työmuotoinaan neuvontaa ja ohjausta sekä motivointia. Peruskoulun arvosanojen korottaminen ja oppisopimus- koulutus ovat sen sijaan harvinaisia keinoja, joten tässä suhteessa caseiksi valitut suurten kaupunkien, Oulun ja Espoon, pajat erottuvat edukseen.

Pajatoiminta ja muu työtoiminta on nuorten syrjäytymisen ehkäisyyn tähtäävää toimintaa. Kuitenkaan huomattava osa pajanuorista ei itse koe olevansa syrjäytymisvaarassa. Nuoret mieltävät pajajakson ensisijaisesti työjaksoksi: paja on kuin mikä tahansa työpaikka. Pajoilla on myös hyvä imago nuorten silmissä, sillä suurimmissa kaupungeissa niille joudutaan jonottamaan eivätkä läheskään kaikki halukkaat pääse pajoille. Kukkonen (2001, 78) väittääkin, että syrjäyty- miseksi kuvatusista työttömyys- ja murroskokemuksista on tullut nuorille osa keskiluokkaista elämäntapaa. Ilmiö tuli arvioinnin yhteydessä esille mm. media- ja taidealan pajojen nuorten haastatteluissa, jotka eivät halua hakea itseään vähemmän kiinnostavan alan koulutukseen haluamaansa opiskelupaikkaa odottaessaan.

Vaikka pääosa pajanuorista ei olekaan syrjäytyneitä, he ovat selvässä syrjäytymisvaarassa. Esimerkiksi Oulussa yli 80 % nuorista on käynyt vain peruskoulun ja 2/3 on keskeyttänyt ammatillisen oppilaitoksen. Syvemmälle syrjäytymiskierteeseen joutuneita moniongelmaisista ovat kuntouttavan työtoiminnan asiakaskunta sekä lastensuojelunuoret, joille kohdennettuja hankkeita ovat mm. Vantaan työvalmennuskeskuksen Valokeila-hanke, erilaisia työllistämismahdollisuuksia tarjoava helsinkiläisten lastensuojeluasiakkaiden aktivointiprojekti Helsa, Espoon pajan

seikkailuyksikkö, Turun HUKI ja NYTKU sekä Tekevän Nuoret sankarit. Näille nuorille koulutus sekä etenkin työllistyminen avoimille työmarkkinoille on pidemmän aikavälin tavoitteita ja keskeisintä on elämänhallinnan saavuttaminen intensiivisen ohjauksen avulla. (ks. liitteet 3a ja 4a,c,d)

Yksi kohderyhmiä erottava tekijä on se, että ns. vaikeat nuoret ohjataan pajoille sosiaalitoimen tai työvoimatoimiston toimesta, mutta ns. tavalliset nuoret hakeutuvat sinne omatoimisesti. Vahvimman ohjauksen piiriin kuuluvat kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat, joille toimintaan osallistuminen on velvollisuus. Näiden ryhmien välillä on merkittäviä eroja motivoitumisen ja työskentely- tai osallistumisjakson loppuunsaattamisen suhteen.

Hankkeet, joissa ohjaus- ja neuvonta on keskeinen toimintamuoto

Syrjäytymisvaarassa olevien nuorten projekteissa työllistäminen ei ole ainoa toimintamuoto. MaNu-hankkeessa on mukana myös projekteja, joissa työllistämistoimet eivät ole sidottu tietyn pajan toimintaan tai joissa työllistymistoimia edeltää pitkäkin ohjaus- ja neuvontajakso. Ohjaukseen ja neuvontaan painottuvissa hankkeissa pyritään selvittämään pääasiassa keskustelujen avulla nuorten tulevaisuuden suunnitelmia, opastetaan häntä muiden yhteiskunnan palveluiden käytössä tai ohjataan hänet palveluiden piiriin.

ESR-ohjelma-arviointien yhteydessä (mm. Arnkil et al. 2004 b) on todettu oppilaitospajojen sekä ohjaus- ja neuvontaprojektien työnantajasuhteiden ja muiden työelämäyhteyksien olevan suhteellisen kehittymättömät. Arvioinnissa mukaan oleva Turun KOHO-toiminta on tässä suhteessa esimerkillinen hyvät työnantaja- ja työllistämisyhteydet yhteydet omaava ohjaus- ja neuvontahanke. Vantaan ammatillisen koulutuskeskuksen ura- ja rekrytointipolku edustaa puolestaan kokonaisvaltaista opinto-ohjauksen kehittämishanketta, jossa nuorta tuetaan perusopintojen ja ammattiopintojen nivelvaiheesta jatkokoulutukseen valmistautumiseen asti.

Hyvien toimintamallien piirteitä

Tarvelähtöisyys. Yksi projektien onnistumisen edellytyksistä on, että niillä on selkeä kohderyhmien ja asiakkaiden tilanteeseen tai palvelujärjestelmän kehittämiseen liittyvä tarvepohja. Tässä suhteessa MaNu-projektit täyttävät hyvien projektikäytäntöjen vaatimukset. Projekteja on perusteltu sekä kohderyhmien tarpeilla että palvelujärjestelmän kehittämisellä. Perusteluina on käytetty myös jatkuvuusnäkökohtia sekä aiemmissa hankkeissa esiin nousseita itse toimintaan liittyviä kehittämisen tarpeita. Eri toimijatahot näyttävät osallistuvan tarpeiden määrittelyyn vaihtele-

vasti kuitenkin niin, että varsinkin nuorisoprojekteissa kohderyhmien ja asiakkaiden mukaan tulemiselle jo hankkeen suunnitteluun on vain harvoissa tapauksissa järjestetty mahdollisuuksia.

Asiakaslähtöisyys. Nuorten elämäntilanteen erilaisuus vaikuttaa tarjottujen ohjauspalveluiden tavoitteisiin ja sisältöihin aikuisiin työttömiin verrattuna. Nuoret ovat olleet osa toiminnan laajempaa kohderyhmää Tekevän Nuoret sankarit – hankkeessa sekä toisessa jyvaskyläläisessä hankkeessa, Huhtasuo-projektissa. Kuitenkin molemmissa hankkeissa nuorten erityisyys asiakaskuntana on huomioitu ja tarjottu heille mm. mahdollisuus vertaistuen saamiseen ryhmätoiminnalla. Pitkäaikaistyöttömillä aikuisilla työelämän säännöt ja päivärytmi voivat olla sisäistettyjä, mutta nuorilla arkielämän perussäännöt voivat olla tuntemattomia. Aikuisille suunnattujen projektien tavoitteet liittyvät ensisijaisesti työllistymiseen. Nuorten pajoilla kasvava kohderyhmä ovat olleet ammattikoulutuksen keskeyttäneet, joiden motivointi koulutukseen ja oman elämänuran suunnitteleminen on yksi keskeisimmistä haasteista.

Hankkeilla ei ole välttämättä alun perin tarkkaan rajattua kohderyhmää, vaan toimintamuotoja on kehitetty mm. Tekevän Nuorissa sankareissa ja Turun KOHOssa projektiin ajautuneen kohderyhmän tarpeita vastaavaksi. Osa kehittämishankkeista on muuttanut ajan myötä toimintaansa asiakaslähtöisemmäksi, mikä kertoo hankkeessa tapahtuneesta oppimisprosessista. Mm. Helsingin kaupungin sosiaaliviraston Helsa-hankkeessa siirryttiin toteutusvaiheessa asiakaslähtöiseen lähestymistapaan alun perin suunnitellusta neutraalista suhtautumistavasta ja ohjaustyylistä, kun huomattiin nuorten ongelmien ja normiston tuntemisen merkitys sekä tämän tiedon hyödyntämisen tärkeys tulosten saavuttamiselle.

Pajoilla on käytössään erilaisia mekanismeja, jotta nuoret eivät turhaan karsiutuisi pajajaksolta eivätkä siten joutuisi karenssiin. Oulussa ja Espoossa nuoret käyvät työharjoittelujakson ennen tukityöllistämisjaksoa, jotta he ehtisivät saada päivärytminsä sekä työaikojen ja muiden työelämän sääntöjen noudattamisen kohdalleen ennen varsinaista työllistymisjaksoa. Espoossa työvoimapolitiittisen koulutuksen käynnistyminen on ajoitettu alkusyksyyn ammattikoulutuksen keskeyttämisen yleisimpään ajankohtaan.

Vaikka MaNussa mukana olevat nuorisohankkeet ja vakinaistetut toimintamuodot ovat pääasialliselta taustaltaan julkisen sektorin toimintaa, nuoret erottavat ne perinteisestä viranomaistoiminnasta. Esimerkiksi Turussa nuoret pyytävät KOHOn työntekijöitä mukaan viranomaisverkostojen tapaamisiin, mikä kertoo luottamuksellisesta ja epäbyrokraattiseksi koetusta suhteesta. Nuoret eivät ole myöskään aiheuttaneet uhkaavia tilanteita projekteissa. Nuoret otetaan yksilöllisinä, tukea ja ohjausta tarvitsevina henkilöinä vastaan sekä kuunnellaan nimenomaan heitä, kun viranomaisten toiminta koetaan sanojen suuhun laittamiseksi tai nuorten erityistarpeet

huomioimattomaksi, jopa välinpitämättömäksi toiminnaksi. Vastakaiun saamiseksi nuoret on kohdattava muutoin kuin ylhäältä alaspäin kohdentuvan asiantuntijuuden keinoin.

Motivaatio. Eräissä pajoissa, esimerkiksi Espoossa, osallistujien valinnassa on kiinnitetty erityistä huomiota hakijoiden motivoituneisuuteen: puhutaan motivoituneista ja vähemmän motivoituneiden nuorista. Motivoitumattomia ja työvoimatoimistosta osoituksen saaneita nuoria voidaan ottaa ryhmään muutama, sillä he saattavat aktivoitua myöhemmin pajaryhmän vaikutuksesta. Valintaprosessissa on siten oleellista aistia nuoren kokonaiselämäntilanne ja motivoituminen toimintaan.

Lisäksi valintatilanteessa kiinnitetään huomiota pajan leimautumisen estämiseen, pajaresurssien riittävyyteen sekä pajajaksolla olevien nuorten ryhmäytymisen onnistumisen edellytyksiin. Pajaryhmistä halutaan muodostaa monipuolisia, jotta niissä syntyvä ryhmähenki vetäisi nuoria oikeaan suuntaan elämänhallinnan ja tulevaisuuden suunnittelun tiellä.

Motivaatio on myös keskeinen käsite toiminnan näkökulmasta, sillä paja- tai hankejakson aikana ohjaajien on motivoitava nuorta siirtymään passiivitilasta aktiivitilaan tai epäselvien odotusten tilasta selvemman tulevaisuudennäkymän tilaan.

Työelämän normit ja työkuulttuuri. Nuorisopajojen toiminnassa oleellista on sääntöjen ja rajojen opetteleminen. Tavoitteena on työelämän normien ja työkuulttuurin juurruttaminen nuoriin. Useimmilla pajoilla on käytössään kellokortit ja muutoinkin säännöillä korostetaan velvoitteiden noudattamista. Kuitenkin oleellista on työkyvyn sijasta nuoren toimintakyky. Vaikka nuori tekisi töitä kevyemmällä työtahdilla tai sovelletuin työtehtävin, paikalle on tultava ajoissa ja selvin päin. Kuten muussakin kasvatustyössä, nuorille voidaan räätälöidä toimenpiteet, mutta heiltä vaaditaan niiden noudattamista. Pajojen tehtävänä on nuoren sosiaalistaminen myös yleisemmin yhteiskunnan normeihin ja toimintakuulttuuriin eli kasvattaa nuorta työkaveruuden kautta toisten erilaisuuden hyväksyväksi ja toiset huomioon ottavaksi yhteistyökykyiseksi ihmiseksi.

Toiminnallisuus. Pajoilla työvalmennus vastaa perinteistä työn opettamista ja siinä tapahtuvaa ohjausta, ja yksilövalmennuksen keskeinen tehtävä on kasvatusta tai kuntoutusta. Työvalmentaja toimii työhön kuntouttajana, työtaitojen sekä työssä tarvittavien sosiaalisten taitojen opettajana, yksilövalmentajan erikoistuenassa auttamaan asiakasta muilla elämän alueilla. (Takkunen 2003)

Keskeinen piirre nuorten syrjäytymistä ehkäisevissä toimenpiteissä on työmahdollisuuksien tarjoaminen ja toiminnallisuus ylipäättään. Nuorten koulutusmotivaatiota ja työelämäyhteyksiä pyritään lisäämään mm. pajan ulkopuolisilla työllistymisjaksoilla, tilaustöillä tai pajoilla toteutettavien oppisopimusten jakamisella yritysten käyttöön. Mielenkiintoinen poikkeus tästä päätrendistä

Jyväskylän poikkitaiteellinen taidetyöpaja, jolla kädentaitoihin ja kuvataiteisiin perehdyttävät työharjoittelujaksot tilataan eri alojen taiteilijoilta ja toteutetaan pajalle.

Toiminta eri muodoissaan sekä siihen liitetty ohjaus ja keskustelut auttavat nuoria muodostamaan realistisen kuvan omista kyvyistä ja mahdollisuuksista. Nuorella, jolla ei ole aikaisempaa työkokemusta ja vahvaa ammatillista identiteettiä tai kiteytynyttä minäkuvaakaan, kuilu odotusten ja toiveiden sekä mahdollisuuksien välillä voi olla suuri. Itsetunto voi olla heikko ja uskoa omiin taitoihin puuttuu, jolloin onnistumisen kokemukset ja oman itsensä ylittäminen yhdistettynä ohjaavien aikuisten ja vertaisryhmän tukeen auttavat nuorta rohkaistumaan. Toiminnallisuus tukee lisäksi nuoren sitkeyden, itsehillinnän ja asioiden loppuun saattamisen kyvyn kehittymistä. Toiminnallisuus ja siinä onnistuminen on mittari viranomaisille nuoren työkyvystä ja elämännäköisestä sekä myös nuorelle itselleen omien taitojen ja kykyjen sekä mahdollisuuksien rajoista.

Yksilöllisyys ja holistisuus asiakaskohtamisessa. Pajahankkeissa käytetään poikkeuksetta ohjausta yhtenä työmuotona painottaen nuorten kohtaamista ihmisinä ilman heidän menneisyytensä rasitteita. Tavanomaisessa viranomaistyössä nuoret sitä vastoin kohdataan usein vain ongelmiansa ja taustansa kautta, jolloin ihminen tyypistyy narkomaaniksi tai mieleltään sairaaksi henkilöksi. Pajoissa työtä tehdään nuoren kokonaiselämäntilanteen kanssa räätälöiden toimintaa yksilöllisten tarpeiden mukaisesti. Tarve kehittää palveluohjausta niin, että ohjauksessa voidaan tukeutua koko palvelujärjestelmään ja muihin auttamisverkostoihin, on lisääntynyt pajoilla asiakaskunnan vaikeutumisen myötä. Palveluohjauksen tehtävä on auttaa nuorta käyttämään tarvitsemiaan palveluita täysimääräisesti.

Ohjausta toteutetaan erilaisia malleja soveltaen. Työpajavalmennuksen valmentamistyylit on jaoteltu tehtävä- ja ihmiskeskeisyyden sekä valmentautujan sen hetkisen kyvykkyyden mukaan. Kun valmentautujan kyvykkyys ja motivaatio ovat alhaiset, tarvitaan motivoivaa tyyliä eli erittäin asiakaskeskeistä ja vähän tehtäväkeskeistä valmentautumistyyliä. Toimintakyvyn kehittyessä voidaan siirtyä tasavertaisesti asiakaskeskeiseen ja tehtäväkeskeiseen osallistuvaan ja sen jälkeen ohjaavaan valmennustyyliin. Tämän jälkeen valmennustyyli muuttuu delegeivaksi asiakaskeskeisyyden vähentyessä ja tehtäväkeskeisyyden kasvaessa. (Matkaopas ... 2003, 42, 49)

Ohjaajilla on ammattialan osaamisen lisäksi mm. lastensuojelu-, vammais- ja koulutusalan sekä nuorisotyön työkokemusta. Pienet ryhmät helpottavat työtä, mutta toisaalta pajatoiminnan muutosten ja asiakaskunnan vaikeutumisen vuoksi psykologisilla ja ohjauksellisilla taidoilla on yhä enemmän merkitystä. Etenkin mielenterveysongelmaiset nuoret kokeilevat ohjaajien ammattitaidon rajoja. Toisaalta on muistettava, että jos pajan asiakaskunta koostuu ensisijaisesti ns. tavallisista

työkokemusta ja koulutusta vailla olevista nuorista, ohjauksen tarve ja luonne pajajakson aikana on erilainen. Välivaihettaan viettävillä ja elämänmuutosta etsivillä nuorille ohjaus toimii ajatusten herättäjänä, selkiyttäjänä ja vahvistajana, mutta syvien elämänhallintaongelmien kanssa painiskelevalle ohjaus ja työ ovat vain osa pitkää kuntoutumisprosessia.

Verkostot resurssina. Pajat ja hankkeet eivät toimi päihde- tai mielenterveysongelmaisten hoitopaikkoina, mutta etenkin syrjäytyneimpiä nuoria varten monissa hankkeissa on kehitetty erityisiä mekanismeja ongelmatilanteita varten. Onnistuneissa toimintamalleissa yksilöllisen ohjauksen tukena käytetään ryhmän resursseja sekä verkostoyhteistyötä. Turun ja Tampereen KOHOjen toimintamalli perustuu verkostotyölle ja asiakkaiden ohjaamiselle normaalipalveluiden piiriin. Mm. Tekevän Nuoret sankarit –hankkeessa, Oulun työpajoilla ja Vantaan Nivelessä on kehitelty ja sovelletaan käytännössä yksilöohjauksen ja verkostoyhteistyön varaan rakentuvia ohjausmalleja. (ks. liite 4 b, c, d, e)

Onnistuneille ohjausmalleille on ominaista, että viranomaisyhteistyö rakennetaan asiakkaan tai asiakasryhmien tarpeiden pohjalta räätälöidysti. Yhteistyötahot voivat vaihdella tapauskohtaisesti, mutta oleellista on, että tukipalveluiden ketjussa ei ole katkoksia. Perusperiaatteena voidaan pitää ”juuri oikeaan aikaan tapahtuvaa saattaen vaihtoa”. Viranomaisyhteistyön ohella kontaktit erilaisten luomuverkostojen kuten vanhempien ja nuoren puolison tai kumppanin suuntaan ovat tärkeä onnistuneiden mallien rakenneosat.

Nuorisopajojen ja –hankkeiden verkostoitumistarpeet eivät liity ainoastaan nuorten ongelmien ratkaisemiseksi luotaviin viranomaisyhteyksiin. Yhteydet mielenterveys- ja päihdepalveluihin ovat oleellisemmat ns. vaikeimpien asiakkaiden osalta, mutta enemmistö pajojen ja hankkeiden asiakaskunnasta hyötyy hyvistä oppilaitos- ja työnantajayhteyksistä. Oulun työpajoilla toimii erityinen yrityskoordinaattori, jonka yhtenä tehtäväalueena on nuorten työelämäyhteyksien laajentaminen. Oulun pajoilla myös oppilaitosyhteistyö on kantanut hedelmää ja mahdollistanut nuorille joustavamman siirtymisen ammattikoulutukseen. Espoon pajoilla yritys yhteistyö on kehittynyt tilaustöiden ja pajan järjestämisen oppisopimuskoulutuksen myötä. (ks. Liite 4 a, b)

Tiimit projektityöntekijöiden tukirakenteena. Työtiimin moniammatillisuus on tyypillistä enemmistölle nuorisohankkeita, mikä on mahdollistanut erilaisten näkökulmien tuomisen toimintaan sekä monipuolisten tuki- ja yhteistyöverkostojen luomisen nuorten ympärille. Tiimeissä on usein lastensuojelualan, sosiaalialan, nuorisotyön ja kasvatustieteiden ammattilaisia. Yksi esimerkki on Helsa-projekti, jossa johtoryhmän lisäksi toimii kuukausittain kokoontuva hallintokuntien rajat ylittävä moniammatillinen ryhmä. Vaihtoehtona voi olla myös Jyväskylän malli, jossa useimmissa hankkeissa projektitiimi työskentelee projektipäällikön välittömänä tukena. Yhteistyöhankkeissa

projektitiimi koostuu eri osallistujatahojen edustajista, mikä takaa sen, että jokainen kumppani voi reaaliaikaisesti seurata hankkeen etenemistä ja tehtyjä toiminnallisia ratkaisuisia ja vaikuttaa niihin välittömästi.

3.2.2 Ekskursioita nuorisopajoille ja pajojen liepeille

Ekskursio 1. Kuntouttava työtoiminta

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta tuli Suomessa voimaan 1.9.2001. Lain piiriin kuuluvat henkilöt, jotka ovat pitkäaikaistyöttömiä tai heidän pääasiallinen tulonsa on toimeentulotuki. Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on aikaistaa viranomaisten puuttumista työttömyysprosessiin yksilötasolla, tiukentaa kuntien ja työvoimahallinnon yhteistyötä vaikeimmin työllistyvien aktivoinnissa sekä lisätä kuntien vastuuta aktivoinnista säätämällä niille velvollisuus järjestää kuntouttavaa työtoimintaa. (Parpo, Ala-Kauhaluoma & Keskitalo 2001)

Laki velvoittaa työvoimahallinnon ja kunnan laatimaan yhdessä työttömän asiakkaan kanssa aktivointisuunnitelman, jossa kartoitetaan nuoren nykyinen tilanne sekä sovitaan toimista, joilla asiakkaan työllistymismahdollisuuksia parannetaan. Kuntouttavaan työtoimintaan on tarkoitus saada kaikki nuoret, jotka eivät ole työssä, koulutuksessa tai työvoimapoliittisessa toimenpiteessä. Aktivointisuunnitelmaan osallistuminen on velvollisuus, josta pitkään työttömiä olleita suunnitelman teosta kieltäytyviä sanktioidaan. Alle 25-vuotiaat nuoret ovat velvollisia osallistumaan aktivointisuunnitelmassa sovittavaan kuntouttavaan työtoimintaan ja heitä sanktioidaan epäämällä kuntouttavasta työtoiminnasta kieltäytyviltä kahdeksi kuukaudeksi nuoren työmarkkinatuki tai alentamalla 20 % hänen toimeentulotukeaan. Nuoriin kohdistuvia aktiivitoimia on pidetty erityisen tärkeinä, sillä työuran alkuun sijoittuvien työttömyyskatkosten on todettu vaikuttavan negatiivisesti tulevaan työhönsä. (mt. 2001, 9-10, 13-14). Myös siirtymisen toisen asteen koulutukseen on todettu vaikeutuvan, jos siirtymä peruskoulusta ammattikoulutukseen pitkittyy.

Kuntouttavasta työtoiminnasta säädetty laki on puitelaki, joka antaa paikallisille toimijoille mahdollisuuksia muotouttaa oma toimintansa vastaamaan paikallisia tarpeita⁷. Joissakin kaupungeissa

⁷ Käytännössä kuntouttavan työtoiminnan toimeenpanoa ovat haitanneet ensinnäkin riittämättömät taloudelliset resurssit kunnissa, mikä on aiheuttanut pulaa sosiaalityöntekijöistä ja lisännyt heidän vaihtuvuuttaan sekä oheispalvelujen puute eli terveys-, päihde- ja mielenterveyspalveluiden riittämättömyys. Ongelmat liittyvät myös lainsäädännön toimeenpanon organisointiin, tiedon puutteeseen toimeentulotuen asiakkaista, toimijoiden yhteistyön puutteeseen, työtoimintapaikkojen ja työvalmentajien puutteeseen, syvällisen alkukartoituksen puutteeseen sekä asiakkaiden motivaation puutteeseen. (Parpo, Ala-Kauhaluoma & Keskitalo 2001, Matkaopas kuntouttavaan työtoimintaan... 2003, 26-29) Lisäksi vaarana on

kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen on keskitetty joillekin vastuuhenkilöille tai jollekin yksikölle kuten Oulussa, jossa alle 25-vuotiaiden nuorten aktivointisuunnitelmat tehdään erillisessä yksikössä. Paikkakunnilla, joilla toimii yhteispalvelupiste, niissä vastataan kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä. Useimmilla paikkakunnilla yhteispalvelupisteiden asiakaskunta on ikääntyneempää, missä suhteessa Turku muodostaa poikkeuksen nuorille suunnatulla KOHO-toiminnallaan. Myös käytännöt aktivointisuunnitelmien teossa mukana olevista tahoista vaihtelevat paikkakunnittain. Joissakin kunnissa varsinaista työtoimintaa toteuttava taho on mukana laatimassa suunnitelmaa, kun joillakin paikkakunnilla viranomaiset tekevät suunnitelman pajan jäädessä vain suunnitelman toimeenpanijan rooliin (Matkaopas ... 2003, 21-25)

Arvioitavaksi valituissa hankkeissa kuntouttavaan työtoimintaan perustuvassa Vantaan Valokeilassa sosiaalityöntekijät tekevät aktivointisuunnitelman, minkä jälkeen asiakkaan kanssa keskustellaan työvalmennuskeskuksesta ja vasta sitten päätetään aktivointisuunnitelman lopullisesta hyväksymisestä ehdotetussa muodossaan. Jyväskylän Tekevässä yksilövalmentajat ovat mukana aktivointisuunnitelmien teossa, samoin Turun KOHOn urasuunnittelijat. Tampereella nuorten aktivointisuunnitelmia tehdään KOHO-projektissa. Myös Oulun pajan yksilöohjaajat ovat tiiviissä yhteydessä kuntouttavasta työtoiminnasta vastaavan erillisen yksikön kanssa, mutta eivät ole varsinaisesti mukana päättämässä asiakkaiden valinnasta. (ks. liite 4 b, c, d)

Pajojen rooli kuntouttavan työtoiminnan toimeenpanijoina on ristiriitainen siksi, että useimmat pajat mieltävät itsensä ensisijaisesti tahoksi, joka tuottaa tukea ammatinvalinnassa, koulutuksessa ja työelämään suuntautumisessa, pikemminkin kuin sosiaalitoimen avopalveluiksi. Yleinen sovittu käytäntö on, että pajoille varataan muutama paikka kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille yhteistyössä ohjaajien kanssa. Kuntouttavan työtoiminnan lain voimaantulo on herättänyt ja terävöittänyt keskustelua pajojen profiloitumisesta. Se on nostanut esille pajojen kehittämishaasteita, joita liittyy pajojen toimintatapoihin ja asiakkaille tarjottavien palveluiden katvealueisiin.

Yksi malli, jonka avulla on haettu vaihtoehtoisia ratkaisuja vaikeutuvan asiakaskunnan pajatoimintaan, ovat työpajojen yhteyteen perustetut erityiset **startti- eli esivaihepajat**. Hankkeen tausta liittyy nuorten työpajoilla tehtävän huumetyön kehittämiseen. Starttipajojen tavoitteena on parantaa nuoren toimintakykyä niin, että hän voisi osallistua työvoimapolitiisiin toimiin, kuntoutukseen tai kuntouttavaan työtoimintaan. Starttipajat ovat hankkeen ohjausryhmän mukaan osoittautuneet tehokkaaksi toimintamalliksi syrjäytymisen syvenemisen katkaisukeinoina ja yhteiskuntaan kiinnittymisen apuvälineenä. (Ehkäisevää huumetyötä...2003)

se, että kuntouttava työtoiminta mielletään pelkäksi työksi, jossa ei ole riittävästi valmennuksellisia ja palveluohjauksellisia elementtejä.

Ekskursio 2. Alle 17-vuotiaille suunnatut toimenpiteet

Yksi ongelmallinen työttömyysturvan ulkopuolelle jäävä ryhmä ovat alle 17-vuotiaat koulunsa keskeyttäneet sekä peruskoulun käyneet, mutta ammattikouluihin hakeutumattomat tai sen keskeyttävät nuoret. Näitä yhteiskunnan turvaverkostosta helposti putoavia nuoria on pyritty tavoittamaan erillisillä hankkeilla ja saamaan heidät aktivoitumaan ajoissa, sillä 16-vuotiaana ns. normaaliyhteiskunnasta irrottautunutta on vaikea tavoittaa 25-vuotiaana. Aktivointitoimien asiakkaina olevia nuoria on kutsuttu ”lapsilisätyöllistetyiksi”.

Uusimpana keinona pyrkiä vaikuttamaan lisääntyneiden koulupudokkaiden aiheuttamaan ongelmaan sekä peruskoulun ja ammatillisen koulutuksen väliseen katkokseen on opetushallituksen koordinoima nuorten osallisuushanke. Nuorten osallisuushankkeen tavoitteena on luoda pysyviä käytäntöjä ja toimintamalleja nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi sekä osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksien edistämiseksi pyrkimällä turvaamaan jokaiselle peruskoulunsa päättäneelle nuorelle jatko-opintopaikka tai muu mielekäs vaihtoehto oman elämänsä rakentamiseen. Yhteistyöhankkeen avulla pyritään mm. parantamaan koulujen ja opettajien mahdollisuuksia nuorten tukemiseksi, kehittämään opinto-ohjausta sekä tuki- ja erityisopetusta, parantamaan ennaltaehkäisevän tuen nuorisotyön avulla nuorten elämänhallintaa sekä parantamaan työelämään ja jatko-opiskeluun siirtymiseen liittyviä epäkohtia, sekä varmistamaan töpajojen toiminta vakinaistamalla ne ja edesauttamaan nuorten siirtymistä pajoista jatko-opiskeluun ja työelämään. (Toimenpideohjelman nuorten osallisuuden edistämiseksi ...2002)

Case-hankkeista Tekevän Nuoret sankarit –hankkeessa oli tavoitteena pureutua alle 17-vuotiaiden ongelmiin laatimalla heille suunnitelma kuntouttavasta sosiaalityöstä sekä turvaamalla heille yhdessä yhteistyökumppaneiden kanssa peruskoulun päästötodistuksen suorittamismahdollisuus. Toimintasuunnitelmaa ei pystytty kuitenkaan toteuttamaan hankerahoitusten leikkauksen vuoksi. Alle 17-vuotiaille ei ole saatu varhennetun kuntoutuksen kokeilurahaa Kelalta, mutta nuorten työllistämiseen on käytetty työllistämistueksi kohdennettua toimeentulotukea. Turun HUKI-projekti käynnistettiin nimenomaan näiden työllistämistuen ja eri palvelujärjestelmien ulkopuolelle jäävien alle 17-vuotiaiden nuorten tukemiseksi. Myös Aboavita mainitaan yhtenä esimerkkinä eri aloilla käynnistettyjen nuorten osallisuutta edistävien hankkeiden yhteydessä. (ks. liite 4 c,d)

3.2.3 Maahanmuuttajaprojektien hyvät toimintamallit

Maahanmuuttajien kotoutumisen edistämiseen tähtävistä projekteista tehdyt havainnot kertovat, että hyvien projektikäytäntöjen peruselementit ovat pitkälle samoja kuin nuorisohankkeissakin eli niitä toimintaperiaatteita, joita kuvailtiin edellisen luvun ohella jo luvussa 2.3. Oleellista on kokonaisvaltainen ja henkilökohtaisista tarpeista lähtevä asiakkaan kohtaaminen. Onnistuneen ohjauksen ja auttamisen ydin on työntekijän ja asiakkaan välisessä vuorovaikutusprosessissa ja kohtaamisen tavassa sekä verkostoyhteistyössä. Maahanmuuttajatoiminnan hyvien käytäntöjen erityiset piirteet liittyvät ymmärrettävästi kotoutumistilanteen erityisyyteen. Suomenkielen oppimisen tukeminen, suomalaisen yhteiskunnan ja sen toimintakäytäntöjen tuntemuksen lisääminen sekä sosiaalisten kontaktien mahdollisuus ovat kotoutumista edistävän toiminnan kulmakiviä.

Monikulttuurinen kompetenssi ja yksilöllisten lähtökohtien huomioiminen. Useissa projekteissa edellä mainitut asiat nostetaan esiin hyvien käytäntöjen tärkeimpinä rakenneosina samalla, kun painotetaan työntekijän monikulttuurista kompetenssia ja taitoa ymmärtää asiakkaan lähtökohtia. Projekteissa on kokeiltu erilaisia tapoja ylittää kulttuurisia kuiluja. Hyviä kokemuksia on saatu mm. työparimalleista, joissa suomalainen ja maahanmuuttajataustainen työntekijä yhdessä työskennellen pystyvät täydentämään toistensa kulttuurispesifejä puutteita.

Maahanmuuttajat ovat kokonaisuudessaan hyvin heterogeeninen joukko. Kotoutumisprosessiin vaikuttavat kulttuuri- ja sosioekonomiseen taustaan liittyvät tekijät, tukiverkostot ja sosiaalinen pääoma uudessa maassa. Myös yksilöllisiin ominaisuuksiin, asenteisiin ja toimintakykyyn ja vastaanottavan yhteiskunnan ominaisuuksiin liittyvät seikat sekä ikä maahan tullessa vaikuttavat siihen, millaisia haasteita ihminen uuteen maahan muuttaessaan kohtaa. Erilaisten kotoutumispolkujen nähdään muotoutuvan näiden tekijöiden monimutkaisessa vuorovaikutuksessa.⁸ (mm. Alitolppa-Niitamo 2003) Yksilöllisten lähtökohtien ja tarpeiden huomioon ottaminen jo toimintoihin ohjattaessa korostuukin erityisesti maahanmuuttajien kohdalla, sillä useimmiten heillä ei itsellään etenäkään maassa olon alkuvaiheessa ole riittävästi tietoa mahdollisuuksista Suomessa. Yhtenä tärkeänä tehtävänä projekteissa on nähty tuki itselle realististen koulutus- ja työvaihtomahdollisuuksien hahmottamiseksi Suomessa.

Maahanmuuttajat työntekijöinä. Varsinkin suuremmissa kaupungeissa ilmenee paineita mukauttaa palvelujärjestelmään paremmin maahanmuuttajien tarpeita huomioiviksi. Tähän tavoitteeseen tähtää suomalaisten työntekijöiden monikulttuurisen tietämyksen ja osaamisen

⁸ Seminaari Maahanmuutto, työmarkkinat ja pohjoismainen hyvinvointivaltio 16-17.10.2003.

lisääminen. Tämä on ollut joidenkin projektien yhtenä toimintasuuntana. Toinen merkittävä etenemissuunta on maahanmuuttajien oman kulttuuri- ja kielitaidon hyödyntäminen palvelujen tuottamisessa, mikä onkin ollut keskeisenä huomion kohteena monissa tämän tutkimuksen piiriin kuuluvissa projekteissa.

Maahanmuuttajaprojekteissa on kehitetty uusia etniseen erityistietämykseen ja maahanmuuttajien kotoutumisproblematiikan sisältä päin tuntemiseen perustuvia ammattitehtäviä, kuten kulttuuritulkki, kulttuurivälittäjä, kotouttamisohjaaja, mentor ja poluttaja, joissa työskentelevät maahanmuuttajataustaiset työntekijät. Nämä työntekijät työskentelevät tyypillisesti normaali-palveluiden rajapinnassa pyrkimyksenä rakentaa siltoja maahanmuuttaja-asiakkaiden ja suomalaisen palvelujärjestelmän välille. Tehtävät ja toimenkuvat vaihtelevat eri projekteissa: maahanmuuttajiin itseensä kohdistuva ohjaus- ja neuvontatoiminta erillisenä palveluna (mm. Avain, Avain oppimiskeskus, Inkerikeskuksen Kriisi ja neuvontapalvelukeskus, Aboavita), normaalipalvelujen sisällä toimiminen konkreettisena välittäjänä tai tulkkina (mm. Espoon työllisyyspolku, Avain) sekä suomalaisten työntekijöiden maahanmuuttaja- ja kulttuuritietouden lisääminen painottuvat tehtävänkuivissa eri tavoin (mm. Yhdessä, Avain). (ks. liite 3b)

Useimmissa hankkeissa maahanmuuttajataustaisten henkilöiden toimiminen työntekijöinä on ollut yksi keskeisimmistä projekteissa kehitettyjen hyvien käytäntöjen onnistumisen reunaehdoista. Maahanmuuttajien etuna on, että he tuntevat omakohtaisesti maahanmuuttajuuteen ja uuteen maahan sopeutumiseen liittyvän todellisuuden. Heillä on myös oman etnisen ryhmänsä kieli- ja kulttuurituntemus, joka suomalaisilta työntekijöiltä puuttuu.

Maahanmuuttajien palveluissa työskentelevät maahanmuuttajataustaiset henkilöt toimivat ns. etnospesifissä ammatissa. Forsanderin mukaan näissä tehtävissä työskentelee maahanmuuttajia, joilla on oman kulttuurinsa tuntemuksen lisäksi riittävästi ”suomispesifejä” taitoja (mm. suomen kieli, suomalainen koulutus, suomalaisen yhteiskunnan ja palvelujärjestelmän tuntemus) ollakseen luotettavia. Osaamisensa varassa he pystyvät tulkkamaan selittämätöntä kulttuuria virkamiesten kielelle eli riisumaan maahanmuuttaja-asiakkaiden tarpeet niiden taustakulttuuriin liittyvistä sidoksista niin, että tarpeet voidaan luokitella suomalaisen järjestelmän kielellä ja toimenpiteet kohdistaa norminmukaisesti. Forsander toteaa, että se osa maahanmuuttajien ”puutteista”, mitä ei pystytä ymmärtämään ja selittämään valtakulttuurin näkökulmasta, nähdäänkin yleensä kulttuurista johtuvaksi. (Forsander 2002, 237-238.)

Riittävien ”suomisspesifien” taitojen hallinta on tullut kriittisenä kohtana esiin myös joissain hankkeissa. Kysymyksiä ovat herättäneet mm. suomalaisen järjestelmän riittävään tuntemiseen, viralliseen pätevyyteen sekä erilaisiin työkuultuureihin liittyvät seikat. Osa projekteista on edellyttänyt

sosiaali- ja terveysalan tutkintoa tai vastaavaa pätevyyttä. Aina ei muodollisen pätevyyden omaavia henkilöitä ole saatavilla, etenkin jos palkkaus toteutetaan työllistämisvaroin, mikä edellyttää työttömyyttä. Maahanmuuttajatyöntekijä ei ole ratkaisu sinänsä etenkään silloin, kun kyseessä on vaativa kohderyhmä, jonka kohdalla vankka ammattiosaaminen sekä suomalaisten hyvinvointipalvelujen tuntemus on välttämätön. (esim. traumat, mielenterveysongelmat, lastensuojelukysymykset). Projekteissa on todettu, että vahva suomalaisen työntekijän tuki ja riittävä perehdyttäminen tehtävään ovat välttämättömiä. Työparityö suomalaisen työntekijän kanssa on yksi hyväksi osoittautunut käytäntö, jota on sovellettu eri projekteissa joko satunnaisesti tai systemaattisesti parityömallia kehittäen.

Monissa lupaavissa kokeiluissa ongelmaksi on osoittautunut jatkuvuus. Projektien päättymisen jälkeen uudelle toimenkuvulle ei ole useinkaan löytynyt rahoittajaa. Erityisesti suuremmissa kaupungeissa kulttuurivälittäjien tarve eri palveluissa, kuten päiväkodeissa sekä sosiaali- ja terveysalan palveluissa ja oppilaitoksissa, on huutavan suuri, mutta työtä joudutaan useinkin tekemään työllistämistukien varassa tai vapaaehtois pohjalta. Maahanmuuttajatyötä tekevien toiveena on, että nämä kotouttamistyön uudet ammattilaiset saisivat pysyvän ja virallisesti hyväksytyin aseman palvelujärjestelmässä.

Tulevaisuuden haasteeksi nousevat mm. ensimmäisen sukupolven ikääntyvän maahanmuuttajaväestön palvelut. Tältä ryhmältä puuttuu usein suomen kielen taito ja kulttuuriset erot hoivan ja huolenpidon järjestämisen tavassa ovat suuret. Maahanmuuttajaperheet ovat lapsivaltaisia ja myös paine päiväkodeille ja kouluille on koko ajan lisääntymään päin.

Omakielinen ohjaus ja neuvonta. Maahanmuuttajataustaisia työntekijät ovat olleet avainasemassa mm. eri kielillä toteutettavan ohjauksen ja neuvonnan järjestämisessä. Erityisesti kotoutumisprosessin alussa oleville ja niille, joiden kielitaito on heikko, tiedon saaminen suomalaisesta koulutus-, työelämä- ja palvelujärjestelmästä sekä lainsäädännöstä omalla kielellä on osoittautunut ehdottoman tärkeäksi. Tarve omakielisten ohjaus- ja neuvonta palvelujen ja palvelupisteiden kehittämiseen on ollut useiden hankkeiden taustalla etenkin pääkaupunkiseudulla. Esimerkkejä hankkeista, joissa omakielistä ohjausta on kehitetty, ovat mm. Avain, Avoin oppimiskeskus ja Inkerikeskuksen kriisi- ja neuvontapalvelukeskus (ks. liite 4f ja 3a). Hyviä esimerkkejä löytyy myös pääkaupunkiseudun ulkopuolelta.

Omakielisen ohjauksen ja neuvonnan tarve on ilmeinen ja kasvava. Ongelmaksi on osoittautunut se, että projekteissa kehitettyjen hyvien mallien juurruttaminen normaalitoimintaan näyttää olevan vaikeaa.

Vertaisryhmät alkuvaiheen kotoutumisen tukena. Erityisesti työvoiman ulkopuolella olevien maahanmuuttajien (mm. kotiäidit, vanhukset) kotoutumista edistävä toiminta on ollut puutteellisesti resursoitua. Jotkut projekteista ovat paikanneet tätä aukkoa kehittämällä toimintaa näille ryhmille. Tuki jo heti maahan tulon alkuvaiheessa on nähty erittäin tärkeänä, jotta välttyttäisiin eristäytymiseltä ja passivoitumiselta kielitaidon ja sosiaalisten kontaktien puuttuessa.

Hyvä esimerkki tästä on Turun KOTO -projektissa kehitetty toimintamalli, jossa myös työparina suomalaisten kanssa työskentelevät maahanmuuttajataustaiset työntekijät toimivat alkuvaiheen kotouttamisohjaajina. Perustoimintamuotona on yksilöllisen ohjauksen lisäksi ryhmätoiminta, joka tarjoaa työvoimaan kuulumattomille maahanmuuttajille mahdollisuuden samalla kertaa vertaistukeen ja yhteisöllisyyteen, kielen opiskeluun ja yhteiskuntatietouden lisäämiseen. Kotouttamisohjaajien määrää ei ole onnistuttu vakiinnuttamaan, niin että se vastaisi olemassa oleviin tarpeisiin. Ryhmätoiminnan järjestämisessä onkin hyödynnetty myös vapaaehtoistoimijoiden ja järjestöjen resursseja.

Koko perheen huomiominen. Yksilöllä, perheellä ja suvulla on suomalaisista kulttuurisista käsityksistä eroavia merkityksiä erityisesti ei-länsimaisista kulttuureista tuleville. Maahanmuuttajien yhteisökeskeinen todellisuus ja suomalaisen palvelujärjestelmän yksilökeskeisyys eivät siksi välttämättä aina kohtaa. Maahanmuuttajaperheiden todellisuuden parempi ymmärtäminen ja toiminnan ja tiedon jakaminen perhe kokonaisuutena huomioiden on ollut joidenkin hankkeiden tavoitteena. Mm. Vantaan Kotiin päin –projektissa on järjestetty kerhotoimintaa ja tiedotusta kurdi- ja somaliperheille vanhemmille tarkoitetun opasvihkon ja perhekahviloiden muodossa. Avain –hankkeessa on pyritty kehittämään etnisiä perhetukityömalleja (ks. liite 4 f).

Alueellinen ja etsivä työ. Etsivä työ maahanmuuttajien omissa verkostoissa ja ”kotoa hakeminen” on todettu tarpeelliseksi toimintamalliksi erityisesti syrjäytymisvaarassa olevien ryhmien kohdalla. VASAMA –projektissa etsivää työtä on tehty nuorten pudokkaitten tavoittamiseksi. Maahanmuuttajataustainen työntekijä on toiminut tukena nuorten tavoittamisessa. Avain –projektin Perhetyön hankkeessa kohderyhmänä ovat olleet perheenäidit, jotka eivät juurikaan poistu kodin piiristä. Vierailut perheen kotona ja lähellä kotia tapahtuva toiminta ovat osoittautuneet tärkeäksi toimintamalliksi heidän kohdallaan.

Todellisuuden tunnustava koulutukseen ohjaus. Koulutuksen alueelle kuuluvia maahanmuuttajien kotoutumisen ongelmia ovat koulutusten riittämättömyys ja ohjautuminen omaa tasoa vastaamattomille kursseille ohjautuminen sekä kurssikierre ilman, että etenemistä tapahtuu. Nuorten kohdalla ammatillisten koulutusten keskeyttäminen on myös merkittävä ongelma.

Eryityisesti koulutukseen ohjaukseen ja siihen liittyvien toimintamallien kehittämiseen on kiinnitetty huomiota mm. Turun Aboavita –projektissa ja Vantaan VASAMA- projektissa.

Aboavita –projektissa on luotu eteispalvelut nimellä kulkeva ohjausmalli, jossa maahanmuuttajat ohjataan erilaisille kursseille eteispalvelujen kautta. Ohjausmallin ytimeen kuuluu ohjaavan opettajan tarjoama yksilöllinen ja tarvittaessa pitkäaikainen tuki. Projektissa kartoitetaan koulutustarpeita ja toiveita ja pyritään vastaamaan niihin mm. lyhytkoulutusten avulla. Projektissa on onnistuttu kehittämään myös oppilaitosten välistä yhteistyötä. Vantaan VASAMA on toinen hyvä esimerkki hanke- ja palvelukokonaisuudesta, jossa nuorten ohjaaminen sopiville koulutuspoluille nojautuu koko koulu- ja palveluverkon saumattomaan yhteistyöhön. Oppilaitosten välinen sekä muun palvelujärjestelmän kanssa harjoitettu yhteistyö näyttääkin korostuvan tuloksellisen koulutukseen ja työelämään ohjauksen onnistumisen reunaehtona.

Järjestöt ja kolmas sektori voimavarana. Kolmannella sektorilla kotouttamistyötä tekevät suomalaiset järjestöt, monikulttuuriset järjestöt sekä maahanmuuttajayhdistykset. Maahanmuuttajayhdistysten määrä on lisääntynyt Suomessa viime vuosina. Kysymys siitä, mikä on näiden rooli kotouttamistyössä nousi useiden MaNu -projektien yhteydessä pohdinnan kohteeksi.

Maahanmuuttajahankkeissa on nuorisohankkeisiin verrattuna yleisempää maahanmuuttajien osallistuminen projektien ideointiin sekä niiden toteuttamiseen nimenomaan toimijoina eikä kohde-ryhmänä. Osassa tarkastelun kohteeksi valituista hankkeista maahanmuuttajayhdistykset ovat olleet mukana yhteistyökumppaneina tai myös hankkeen toteuttajina. Maahanmuuttajayhteisöjen tai yhdistysten oman toiminnan aktivoiminen ja tukeminen ovat olleet joissain projekteissa keskeisinä tavoitteina. Turun Yhdessä –projekti on yksi onnistunut esimerkki maahanmuuttajien oman toiminnan tukemisesta ja aktivoinnista. Projektin seurauksena syntyi kaksi yhdistystä, jotka toimivat edelleenkin aktiivisesti: monikulttuurinen Yhdessä- yhdistys ja Inkerinsuomalaisten yhdistys. Yhdessä –projekti antoi perusvalmiuksia ja kokemusta projektityöstä, joka on kantanut tähän päivään asti. Vastaavan tyyppinen idea on ollut myös Espoon Taakulo ja Saaxib–projekteissa, joiden tavoitteena on ollut yhdistysten, viranomaisten ja asukkaiden verkostoitumisen ja yhteistoimintamuotojen kehittäminen sekä maahanmuuttajien osallisuuden vahvistaminen. Yksi projektin tuloksista on maahanmuuttajajärjestöjen yhdistyshallinnon ja -rutiinien osaamisen vahvistuminen järjestettyjen koulutusten ja omien projektien toteuttamisen myötä.

MaNu –projektien joukossa on myös yksi maahanmuuttajajärjestön itse hallinnoima ja toteuttama hanke, Inkerikeskuksen kriisi- ja neuvontapalvelut. Suomalaisen järjestökentän mukanaolo tutkimuksen kohteena olevissa projekteissa on melko vähäistä lukuun ottamatta järjestöjen toteuttamaa MONET-projektia ja Paletti-projektia. Paletti-projekti ja sitä seurannut Palapeli-

projekti Jyväskylässä ovat esimerkki siitä, kuinka järjestöjen ja kansalaistoimijoiden voimavaroja on hyödynnetty kotouttamistoiminnan kehittämisessä. Palapeli–projektissa on jatkettu Paletti-projektin työtä kokoamalla järjestötoimijoita verkostoksi, joka tuottaa maahanmuuttajien kotouttamislaissa mainittuja työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin rinnastettavia toimenpiteitä.

Keskeisinä pulmakohtina on esille noussut pienten maahanmuuttajayhdistysten toiminnan heikot rahoitusmahdollisuudet ja tilaongelmat. Pienten järjestöjen on vaikea saada ääntään kuuluville päätöksen teossa ilman tukea. Tarve voimat yhdistävälle alueelliselle ja/tai valtakunnalliselle kattojärjestölle on myös noussut joissain yhteyksissä esiin. Erilaisia malleja pienten järjestöjen toiminnan tukemiseen on kehitetty mm. ESR –toiminnan yhteydessä⁹.

Mielenkiintoinen kysymys on, millaiseksi maahanmuuttajajärjestöjen rooli voisi kehittyä tulevaisuudessa. Voisivatko järjestöt toimia nykyistä aktiivisemmin esimerkiksi kaupunkien ostopalveluina tilaamien kotouttamispalvelujen tuottajina? Haastatteluissa tämä mahdollisuus nousi esiin joidenkin maahanmuuttajatahojen aloitteena. Erityisesti kotoutumisen alkuvaiheessa oman etnisen yhteisön tuki ja apu koetaan tärkeäksi ja tässä maahanmuuttaja- ja monikulttuuriyhdistyksillä voisi olla myös virallisempi rooli julkisen sektorin kumppanina. Palvelujen ulottuminen tasavertaisesti kaikille ryhmille on kuitenkin varmistettava.

Suomessa maahanmuuttajajärjestöjä koskevia tutkimuksia ei ole juurikaan tehty. Jenkinsin ym. (1988) tutkimuksessa etnisten yhdistysten ja hyvinvointivaltion suhteesta nähdään etnisten yhdistysten tärkeä merkitys yhdistävänä tekijänä uuden ja vanhan elämän välillä. Yhdistysten tehtävänä on mm. tiedon välittäminen maahanmuuttajien tarpeista viranomaisille ja toisaalta tiedon välittäminen hyvinvointipalveluista maahanmuuttajille. Tutkimuksen kohdemaissa Yhdysvalloissa, Isossa Britanniassa, Australiassa, Hollannissa ja Israelissa etnisillä yhdistyksillä on tärkeä rooli sosiaalipalvelujen ja sosiaalisen tuen tuottamisessa. Nojautumalla liikaa etnisiin yhdistyksiin hyvinvointipalvelujen tuottamisessa, vaaratekijänä saattaa kuitenkin olla palvelujen marginalisoituminen. Valtosen mukaan (1999) etninen järjestökenttä on muotoutumassa Suomessa eikä yhdistysten roolia esimerkiksi etujärjestönä tai palvelujen tarjoajana ole määritelty. Yhdistystoiminnan muodot edellyttävät yleensä yhteisöltä itseltään vahvaa panosta ja epäviralliset sukulaisuus- ym. verkostot limittyvät usein yhdistystoimintaan. (Valtonen 1999, 51)

⁹ Hyviä kokemuksia on saatu ESR tavoite 3 ohjelmaan kuuluvien välittäjäorganisaatioiden toiminnasta. Välittäjäorganisaatioina ovat toimineet suuremman erikseen tehtävään valitut järjestöt, jotka ovat tukeneet pienten järjestöjen hankkeiden toteutusta konsultoinnin, koulutuksen, vertaistuen ja keskinäisen oppimisen foorumien organisoinnin muodossa. Hankkeiden toteuttajina on ollut myös maahanmuuttajajärjestöjä. ks. Aarnio, Olavi (toim.) Pienet toimijat syrjäytymisen ehkäisyssä. Välittäjäorganisaatiot ESR –toiminnan uutena elementtinä. ESR –Hyvät käytännöt sarja nro 9. Helsinki 2003.

3.3 Kytkenät strategioihin

MaNu-hankkeen viitekehyksenä käytetyssä 360-asteen asetelmassa ”pohjoista ulottuvuutta” eli johtamis- ja strategiaulottuvuutta koskien kysytään: miten projekti kytkeytyy kaupungin tai seutukunnan strategioihin sekä millaista tukea projekti saa emo-organisaation taholta? Kysymyksen ensimmäistä osaa käsitellään tässä luvussa ja toiseen osaan eli emo-organisaation tukeen palataan seuraavan luvun yhteydessä.

Kaikissa MaNu-hankkeessa mukana olevissa kaupungeissa hankkeen teemoja, nuorten syrjäytymisen ehkäisyä sekä maahanmuuttajien kotoutumista ja monikulttuurisuuskehitystä, pidetään tärkeinä kysymyksinä. Kaupunkien strategioissa ne esiintyvät joko suorina viittauksina ja strategisina tavoitteina tai yhdistettynä laajempiin strategisiin painopisteisiin. MaNu-hankkeen teemat ovat esillä myös seudullisissa strategioissa tai ohjelmissa. Strategiatyö on kuitenkin suhteellisen uutta ja vasta kehkeytymässä osaksi työllisyys- ja maahanmuuttaja-asioiden hoitoa.

Siinä, miten strategian toteutumista ohjataan ja seurataan kaupunkien välillä on eroja. Suurimmat erot näyttäisivät löytyvän pääkaupunkiseudulta, jossa Helsinki edustaa melko löyhään ohjaus- ja seurantamallia kun taas Vantaa tasapainotetun mittariston (BSC) avulla toteutettua koko toimeenpano- eli implementaatioketjun läpäisevää systemaattista ja integroitua mallia. Vaikutelmaksi jää, että Vantaalla projektitoiminta – niin nuorisokun kuin maahanmuuttajaprojektienkin osalta – kytkeytyy vahvasti kaupungin strategian toteutukseen ja on hyvin koordinoitua, mutta Helsingissä projektien yhteyttä kaupungin strategiaan on vaikeampi havaita ja projektitoiminnan koordinointi kaupungin tai hallintokuntien tasolla on melko löyhää.

Jyväskylässä syrjäytymisen ehkäisy on nostettu osaksi tasapainoisen kaupunkikehittämisen strategiaa. Tavoitteena on koota paikallisten voimat yhteen, minkä vuoksi on käynnistetty yhteishankkeita ja tiivistetty seudullista yhteistyötä, jonka suunnitteluun ja toimeenpanoon osallistuvat kaupungin työhallinnon ohella Jykes, oppilaitokset ja kolmas sektori. Oulussa nuorisotoimen strategia tukee kaupunkitasoisen strategian linjauksia, joissa yhtenä painopisteenä on nuorten ja lasten hyvinvoinnin tukeminen ja kehittäminen. Strategia on nivottu Vantaan tavoin tasapainotettuun mittaristoon (BSC), joka toimii strategian konkreettoisijana ja toimenpiteiden seuraamisen välineenä. Vaikka Jyväskylässä ei ole käytössä BSC:n kaltaista menetelmää strategian toteutumisen seuraamiseen, strategia on purettu konkreettisiksi seurattaviksi toimenpiteiksi. Turussa, Tampereella ja Espoossa pyrkimys projektitoiminnan kokonaisuuden hallintaan on vähäisempää. Nuorisohankkeiden osalta vahvinta ja systemaattisinta koordinoitua näytettäisiin harjoitettavan Vantaalla ja Oulussa. Oulussa projektien koordinoitua varten on palkattu erityinen

hankesuunnittelija, joka seuraa kaupungin intressien toteutumista käynnissä olevissa hankkeissa sekä kartoittaa mahdollisia projektimaailman katvealueita ja uusien projektien tarvetta.

Maahanmuuttaja-asioiden ja –projektien osalta uusia keskeisiä toimijoita ovat maahanmuuttajatyön koordinaattorit sekä maahanmuuttaja- tai monikulttuurisuusasian neuvottelukunnat. Kaikissa niissä kaupungeissa, joista MaNu-hankkeeseen oli esitetty maahanmuuttajaprojekteja, työskentelee joko yksi tai useampia koordinaattoreita. Koordinaattorien sijoittuminen kaupungin hallintoon vaihtelee kaupungeittain. Joissakin kaupungeissa tehtävä on sijoitettu hallintokuntiin, esimerkiksi sosiaali-toimeen, kun taas toisaalla sijoituspaikkana on keskushallinto (esim. Vantaa). Tampereella maahanmuuttajatyötä on resursoitu niin, että keskushallintoon sijoittuvan pääkoordinaattorin lisäksi eri hallintokunnissa työskentelee neljä koordinaattoria. Koordinaattoreilla on tärkeä rooli maahanmuuttajaprojektien kokonaiskentän hahmottamisessa ja koordinoinnissa sekä linkkinä projektien ja hallinnon välillä.

On tärkeää, että koordinaattorit eivät jää ainoiksi linkeiksi, vaan kosketuspinta käytännön toimijoiden ja päättäjien välillä lavennetaan. Toimivaksi ratkaisuksi ovatkin osoittautuneet neuvottelukunnat, joiden kautta viranomaiset, päättäjät, kansalaissektorin edustajat ja maahanmuuttajat yhdessä osallistuvat kaupunkien monikulttuurisuuspolitiikan muotoiluun.

MaNu-aineistossa maahanmuuttajaprojekteille näyttäisi olevan leimallista nuorisohankkeita löyhempi koordinaatio, mutta kehitys vaikuttaisi menevän koordinoitumpaan suuntaan mm. maahanmuuttajatyön koordinaattoreiden toiminnan myötä. Monissa kaupungeissa eri tahot ovat toteuttaneet lähinnä omista lähtökohdistaan käsin suunniteltuja projekteja, jolloin ne eivät välttämättä istu kokonaisuuteen asiakkaan eivätkä toimintajärjestelmän kannalta parhaalla tavalla. Esiin tulleita ongelmia ovat osaamisen ja tiedon kulun katkokset, jotka johtavat ”pyörän keksimiseen uudelleen”, ja päällekkäiset samasta kohderyhmästä keskenään kilpailevat eri toteuttajatahojen projektit. Vaarana on, että koordinoimattomasti toteutetut projektit ruokkivat lyhytjänteistä kulttuuria, jossa helposti ajaudutaan vain turvaamaan seuraava hanke ja oma työpaikka ilman, että olisi selvää visiota pidemmän aikavälin pyrkimyksistä ja tavoitteista.

MaNu-työskentelyn aikana olemme eri yhteyksissä sivunneet myös kysymystä, missä määrin projektit ovat haastaneet strategioita uudistumaan eli missä määrin ne edustavat tietoisesti uudenlaisen politiikan muotoutumiseen tähtäävää toimintaa? Yleisvaikutelmaksi muodostuu eittämättä, että MaNu-projektien joukosta on vaikea nostaa selkeästi vastavirtaista, kaupunkien strategioita radikaalisti haastavaa projektia. Projektien ja projektitoiminnan ”historian” tarkastelu näyttää kuitenkin osoittavan, että nuorisoprojektit ja erityisesti maahanmuuttajaprojektit ovat olleet

merkittäviä vaikuttajia siinä pidemmän aikavälin prosessissa, jossa nuorten syrjäytymis-problematiikka ja monikulttuurisuuskysymykset ovat löytäneet tiensä kaupunkien strategioihin.

3.4 Emo-organisaation tuki ja suhde emo-toimintaan

Kuten edellisen luvun kertomuksesta ilmenee, kaupungeissa on kehitetty monia erilaisia malleja projektitoiminnan koordinoitua ja hallintaa varten. Vaihtelua esiintyy mm. sen suhteen, minne kaupungin hallinnossa – ulottuvuudella lähellä ydintä vs. kaukana ytimeä – on sijoitettu hanketoiminnan koordinoitua ja koordinoinnista vastaavat henkilöt.

Ohjausryhmät ja muut tukirakenteet

Ohjausryhmät ovat tyypillinen tapa järjestää emo-organisaation tuki projekteille. Projektien onnistumisen kannalta näyttää merkitystä olevan mm. ryhmän koostumuksella – mitkä tahot ovat edustettuina ja kuinka tärkeänä ryhmän jäsenet pitävät asiaa – sekä ohjausryhmän organisaatioasemalla ja työskentelytavoilla. Käytännöt vaihtelevat paikkakunnittain mm. sen suhteen, ovatko ohjausryhmät projektikohtaisia vai yhteisiä laajemmalle projektijoukolle tai toimintakokonaisuudelle. Myös ”kerrostuneita malleja” sovelletaan ts. malleja, joissa toimintakokonaisuudella on ohjausryhmä tai ”neuvottelukunta” ja projekteilla omat johtoryhmänsä. Yhteinen kokemus näyttää olevan, että kyetäkseen ajamaan projektin tai toimintakokonaisuuden asiaa, ohjaus- tai johtoryhmällä pitää olla painoarvoa. Tämä tarkoittaa sitä, että ryhmän jäsenenä pitää olla johtavia viranhaltijoita ja eturivin luottamushenkilöitä sekä keskeisten kumppaneiden ja sidosryhmien johdon edustajia.

Hyvä esimerkki on Työllistynä Helsinki-hankekokonaisuus, jossa hankkeita hallinnoidaan omista organisaatioista ja niillä on omat ohjausryhmänsä. Hankekokonaisuudella on koordinaatioyksikkö, joka vastaa mm. projektien tukipalveluista sekä mukana olevien organisaatioiden johdosta koostuva seurantaryhmä, jonka tehtävänä on mm. hyvien käytäntöjen tunnistaminen. (Kesänen et al. 2003)

Ohjausryhmillä on merkitystä erityisesti käynnistettäessä laajoja, useita hallintokuntia tai muita osallistujatahoja koskevia hankkeita, mutta niiden merkitys on vähäisempi pienissä hankkeissa, joissa viranomaisyhteistyö toimii. Isoissa projekteissa ja projektiryppäissä ohjausryhmätyön avulla eri osapuolia halutaan tutustuttaa hankkeen teemaan ja sitouttaa laajemminkin sen edistämiseen. MaNun case-projekteista turkulainen KOHO on hyvä esimerkki hankkeesta, jossa ohjausryhmällä

on ollut keskeistä merkitystä toteuttaessa hanketta eri hallintokuntien välisenä kehittämistyönä. Tamperelainen Monet on puolestaan esimerkki hankkeesta, jossa julkisen ja kolmannen sektorin edustajista koostuvan ohjausryhmän työskentely on ollut sujuvaa. Ohjausryhmien on myös toivottu kehittyvän laajemmiksi foorumeiksi, joissa eri organisaatioita edustavat tahot voivat keskustella asioiden nykytilasta ja kehittämistarpeista yli hankerajojen. Tällaisia foorumeita toimii mm. Jyväskylässä epävirallisena piirinä maahanmuuttaja-asioiden tiimoilta ja virallisena julkisen ja kolmannen sektorin edustajia kokoavana työllisyysasioita pohtivana ryhmänä.

Pienet järjestöjen hankkeet tarvitsevat erityisesti käynnistämistä mutta myös toteuttamisvaiheessaan hallinnollista tukea. Esimerkin hyvästä käytännöstä tarjoaa Jyväskylässä toimiva Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki KYT, joka toimii välittäjäroolissa julkishallinnon ja kolmannen sektorin välillä toimien projektien ideoinnin ja käynnistämisen auttajana, kirjanpito- ja muiden hallinnollisten palveluiden tarjoajana sekä joskus myös hankkeiden hallinnoijana. Samansuuntaisia hyviä kokemuksia on saatu rakennerahastoprojekteissa välittäjäorganisaatioista pienten projektien tukiroolissa (Arnkil et. al. 2004 b).

Useissa projekteissa projektipäällikön merkitystä ulkoisen tuen hankkijana ja kanavoijana on osoittautunut ohjausryhmää keskeisemmäksi. Aktiivinen, verkostoituva johtaja pystyy tuomaan näkyvyyttä hankkeelle. Näkyvyyttä ja sen myötä ulkoista tukea ja jatkuvuutta tuo myös onnistunut projektin nimi, kuten brandiksi muodostunut KOHO.

Projektin suhde emotoimintoihin

Pelkistäen ja ideaalituoresti voidaan sanoa, että projekti edustaa pituudeltaan määräaikaista toimintaa, jonka keskeisenä tavoitteena on tuottaa ratkaisu lähtökohtana olevaan ongelmaan, ratkaisu, joka voidaan uutena käytäntönä tai mallina levittää laajemmalle emo-organisaatiossa ja vakiinnuttaa osaksi sen normaalitoimintaa. Nämä projektin prototyypin kriteerit täyttävien hankkeiden ohella MaNu-projektien joukossa on hankkeita tai hankeryppäitä, jotka edustavat jo normaalitoiminnaksi kehkeytyneitä kokonaisuuksia ja asiakkaille suoraan palveluita tuottavia hankkeita. Käsillä oleva asetelma herättää monia kysymyksiä: Mikä on yksittäisestä projektista käsin katsottuna emotoimintoja; onko kysymys pitkää jatkuvuutta edustavasta ja jo vakiintuneesta projektikokonaisuudesta vai kaupungin peruspalvelujärjestelmän ”normaalitoiminnasta”? Voidaan-ko emotoimintojen osalta rajoittaa vain yhteen emo-organisaatioon vai laajemmin ”emo-verkoston”? Onko projekti vain tapa toteuttaa normaali- tai perustoimintaa hankeperusteisesti esimerkiksi rahoitussyistä? Mikä on kolmannen sektorin rooli palveluiden järjestäminen ja toiminnan kehittämisessä?

MaNu-projektien joukossa jo vakiintuneeksi toiminnaksi kehkeytyneitä ja kaupungin palvelujärjestelmän sisälle sijoituvia hankekokonaisuuksia edustavat esimerkiksi Vantaan hankkeet, Turun KOHO ja KOTO sekä Espoon ja Oulun pajat ja Helsingin AVAIN, josta tietyt osat on kyetty vakiinnuttamaan. Kaupunkien hallinnon ulkopuolelle sijoituvaa emotoimintaa ja sen piirissä asemansa vakiinnuttaneita hankkeita edustavat esimerkiksi Tampereen MONET sekä Tekevä säätiön hankkeet Jyväskylässä. Näiden hankkeiden siteet ”emokaupunkien” suuntaan on hoidettu sopimus pohjaisesti ja ne ovat kiinteät. Vain muutamat MaNu-projekteista näyttävät jäävän melko irrallisiksi emo-organisaatiosta. Kaikkiin em. hankkeisiin ja hankekokonaisuuksiin liittyy niin välitöntä asiakaspalveluiden tuottamista kuin myös tuotekonseptien ja toimintamallien kehittämistä.

Kaupunkien välillä on erilaisia näkemyksiä siitä, minne toimintaa uudistavien projektien pitäisi sijoittua. Yhtäällä puolustetaan näkemystä, että kehittämishankkeet pitää toteuttaa emotoimintoihin kytkettyinä ja fokuoituina sisäisinä projekteina. Tämän näkemyksen vastapoolina on painotettu vaihtoehtoa, jonka mukaan toiminnan uusiutumisen katalysoijiksi tarkoitettut hankkeet on syytä toteuttaa emotoimintojen ja ulkoisten verkostojen rajamaille. Vain sijoitettuna hankkeilla on mahdollisuus onnistua kokonaan uudentyypisten palvelumallien kehittämisessä. MaNu-työskentelyn myötä on syntynyt vaikutelma, että Jyväskylä ja Tampere edustavat vahvimmin ”rajapinta- ja verkostonäkemyistä”, kun esimerkiksi Turussa painopiste on siirtymässä ”sisäisen kehittämisen näkemyksen” suuntaan. Lähestymistapojen painotuksissa ilmenevillä eroilla ei havaintojemme mukaan näytä olleen juurikaan merkitystä emotoimintojen ja palvelujärjestelmien uusiutumisen suhteen.

3.5 Yhteistyö- ja kumppanuussuhteet

Verkottumisen tärkeys on MaNu-projektien ympärillä laajalti noteerattu. Useimmat projektit ovat joko laajemmassa tai suppeammassa mielessä kumppanuushankkeita, toisin sanoen niitä joko toteutetaan usean toimijan yhteistyönä ja/tai niiden ympärille on muodostunut löyhempiä verkostosuhteita. Verkottumisen pääsuuntia ovat kaupungin hallintokunnat ja muut viranomaiset sekä varsinkin laajemmissa projektikokonaisuuksissa samaan rypääseen kuuluvat toiset projektit, alueen muut projektit sekä kolmannen sektorin toimijat. Yhteistyötahoina oppilaitokset ja työvoimaviranomaiset ovat osoittautuneet oleelliseksi verkostokumppaneiksi sekä nuoriso-että maahanmuuttajaprojekteissa. Yhteistyöverkoston laajuudessa ja moniulotteisuudessa ilmenee kuitenkin melkoista vaihtelua. Joukossa on monia hankkeita, jotka ylläpitävät laajaa yhteistyöverkostoa, mutta myös projekteja, joilla verkostosuhteita on kovin niukasti, ja vain harvoissa tapauksissa kaikki oleelliset tahot ovat mukana verkostossa. Ehkä yllättäväkin havainto

on, että seutukunnalliset kumppanuusverkostot ovat MaNu-projektien joukossa harvinaisia. Esimerkki seudullisesta yhteistyöhankkeesta on tamperelainen Työavain, jossa panostettiin työnantajayhteysien kehittämiseen jalkautumisen avulla.

Hanketyyppien ja paikkakuntien välillä näyttää ilmenevän jonkinasteisia painopiste-eroja projektien verkosto- ja kumppanuussuhteissa. Monet maahanmuuttajaprojekteista ovat luonteeltaan kaupunkien ja kolmannen sektorin toimijoiden välisiä kumppanuushankkeita. Niiden erityinen vahvuus viranomaisyhteistyön ohella näyttää piilevän ruohonjuuritason toimijoiden luonteeltaan epävirallisessa yhteistyössä, josta löytyy hyviä esimerkkejä useimmista kaupungeista. Työntekijöiden välistä kokemusten vaihtoa tapahtuu myös yli paikkakuntien rajojen.

Nuorisoprojektien puolelta voidaan esimerkkinä yhteistyöhakuisuudesta mainita Oulun pajat, jotka toimivat aloitteellisesti yhteistyön käynnistäjinä etenkin julkisen sektorin edustajien kuten opetus- ja sosiaalitoimen kanssa. Myös Turun, Espoon ja Vantaan hankkeiden ympärillä harjoitettua yhteistyötä luonnehtii laaja julkisen sektorin edustajien osallistuminen. Jyväskylässä ja osin myös Tampereella kolmannen sektorin toimijoiden kanssa harjoitettava yhteistyö on ollut hanketoiminnan kehittämisen painopiste. Jo kokonsa puolesta Helsinki muodostaa tässä suhteessa muita kaupunkeja moniaineksisemmän kentän.

Laajempaa yhteistyötä rakennetaan niiden tahojen kanssa, jotka voivat tosiasiallisesti toimia vuorovaikutteisen ja molemminpuolisen kehittämisen kumppaneina. Yhteistyöstä halutaan saada molemminpuolista hyötyä. Projektitoiminnan alkuaikoina organisaatiot ovat osallistuneet moniin yhteistyöhankkeisiin ja muuhun kehittämissyhteistyöhön ilman lisäarvo-odotuksia, mutta pidemmällä aikavälillä odotukset ovat muuttuneet selvästi tulostavoitteisemmiksi. Yhteistyön toivotaan olevan yhteisten intressien motivoimaa ja fokusoitua. Esimerkiksi seudullisuus ja sama kohderyhmä eivät sinällään ole hedelmällisiä yhteistyö perusteita, jollei muuta yhteistä intressiä löydy. Yhteistyötä voidaan tehdä Oulun pajojen tapaan työpajayhdistyksen kanssa tai kuten pääkaupunkiseudulla toisten lähiseudun pajojen kanssa, joilla yhteisenä intressinä samantyyppinen laaja toiminta ja samankaltaiset ongelmat. Esimerkki säätiöiden kesken harjoitettavasta fokusoidusta yhteistyöstä on Tekevän ja kahdeksan säätiön välinen sosiaalisen yritystoiminnan kehittämiseen liittyvä yhteistyö.

Yhteistyöhankkeita haluttaisiin käynnistää nykyistä enemmän, mutta ongelmaksi on koettu se, että todellisuudessa rahoituksen järjestäminen yhteistyö- ja kumppanuushankkeille on työlästä. Tärkeää olisi huolehtia siitä, ettei hankkeiden kirjo pääse kapenemaan; tarvitaan sekä pieniä järjestöjen omaa toimintaa kehittäviä hankkeita, joilla ei yleensä pystytä tavoitteista huolimatta

muuttamaan rakenteita, että laajoja yhteistyöhankkeita, joiden tavoitteet ja toimintamallit sisältävät oletuksen rakenteellisistakin muutoksista.

Yleiskuva MaNu-projektien kumppanuus- ja verkostosuhteista on rikas ja monikerroksinen. Pieni huoli liittyy kuitenkin siihen, ettei kaikilla projekteilla näytä olevan riittävästi niiden toteutusta tukevia verkostosuhteita. Toisaalta pyrkimys liian fokuoituun yhteistyöhön saattaa rajoittaa verkostoyhteistyöstä pitkällä aikavälillä saatavia ”yhteisiä” hyötyjä. Lukuisissa projektitoimintaa ja kehittämistyötä koskeneissa tutkimuksissa ja arvioinneissa on kiinnitetty huomiota verkostoihin oppimisen areenoina. Puhutaan verkostossa ja verkostona oppimisesta, mikä tarkoittaa sitä, että yhtäältä verkosto tarjoaa tiloja keskinäiselle kokemuksen vaihdolle ja toisten kokemuksista oppimiselle (verkostossa oppiminen) ja toisaalta verkostoon voidaan rakentaa sen omaa kehitystä tukevia tiloja (verkostona oppiminen) (ks. esim. Vesalainen et.al 2002; Vesalainen et.al 1999). Yksi oppivien verkostojen tutkimuksen viesteistä on tulkittavissa niin, että tiukka fokuointi ja välittömien hyötyjen tavoittelu ei aiheuta ongelmia, jos verkostotyöllä pyritään edistämään toimintojen koordinaatiota ja hallintaa, mutta jos tähtäimessä ovat todelliset uudet avaukset ja innovatiiviset ratkaisut, verkostoyhteyksien ja työskentelyn fokuksen liiallinen rajaaminen muodostaa selvän uhan. Toinen keskeinen viesti on, että verkostoyhteistyötä kehitettäessä kannattaa investoida molempiin em. oppimisen aspekteihin.

3.6 Vaikuttavuus

Vaikuttavuuskysymyksen moniulotteisuutta on avattu edellä luvussa 2.3. Sovelletun lähestymistavan mukaisesti vaikuttavuutta tarkastellaan asiakasvaikuttavuutena ja toimintajärjestelmien kehittymisenä. Parhaimmillaan projektitoiminta tähtää yhtäältä osallistujien toimintaresurssien ja toimintakyvyn kasvattamiseen sekä toisaalta toimintajärjestelmien toimivuuden paranemiseen.

Esimerkkejä MaNu-projekteissa sovelletuista arviointimalleista

Käsillä oleva tutkimus on vain yksi monista, joissa MaNu-projekteja sekä niiden tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta on arvioitu. Useimmissa hankkeissa on käytössä ainakin jonkinlaisia sisäisen eli itsearviointin malleja, joihin sisältyy asiakaspalautteen kokoaminen, mutta asiakkaiden elämän pidempiaikainen seuraaminen projektiin tai toimenpiteeseen osallistumisen jälkeen ei ole kovin yleistä. Monista projekteista on tehty myös ulkopuolisia arviointeja ja tutkimuksia, joistakin jopa useampia kuin yksi.

Toiminnan muuttuessa pysyväisluonteiseksi seuranta ja arviointia varten on alettu kehittää systemaattisia malleja. Oulun pajoissa mallia on rakennettu soveltaen tasapainotetun mittariston (BSC) ja SWOT-analyysin perusideoita. Myös Vantaalla on käytössä tasapainotettu mittaristo; projektitoimintaa seurataan BSC-pohjaisesti kaupungin strategian toteutumisen näkökulmasta. Toimenpiteiden vaikuttavuuden varmistamista ja arviointia varten Vantaalla on käytössä järjestelmä, jonka välityksellä seurataan asiakkaan toimenpiteeseen osallistumisen jälkeisiä vaiheita systemaattisesti vuoden ajan. Espoossa nuorisopajojen seuranta- ja arviointijärjestelmää on kehitetty eurooppalaisen laatupalkintojärjestelmän (EFQM) pohjalta. Turussa nuorisoprojektien arviointia on rakennettu sisäisen ja ulkoisen prosessiarvioinnin sekä verkostoarvioinnin pohjalta. Helsingin kokemuksissa esiintyvät samat elementit. Vaihtoehtoja hyvien arviointikäytäntöjen perustaksi näyttää löytyvä runsaasti, mutta joukossa on vain harvoja esimerkkejä malleista, joissa asiakasvaikuttavuuden seuranta ulotettaisiin systemaattisena pitkälle toimenpiteen päättymisen jälkeiseen aikaan.

Maahanmuuttajaprojekteissa asiakasvaikuttavuuden seurannan ja arvioinnin systemaattisten mallien kehittäminen on ollut vähäisempää kuin nuorisohankkeissa. Toteutetuissa arvioinneissa laadullisen palautetiedon rooli korostuu, koska maahanmuuttajien kotoutumisprosessia validisti kuvaavien määrällisten mittareiden rakentaminen on erittäin hankalaa. Esimerkkinä projektikohtaisesta arviointimallista, jossa asiakaspalautteella on tärkeä funktio, voidaan mainita Monet-hankkeen realistisen arviointitutkimuksen pohjalta kehitetty sovellus. Arviointi toteutetaan toimintamallin kehittämiseen ja uudistamiseen liittyvänä jatkuvana arviointina, jossa keskeisenä pyrkimyksenä on ymmärtää toimintamallin ja tulosten yhteyksiä. Projektin tuloksia selvitetään muodostamalla projektin osallistujia koskeva ”ennen”-”jälkeen”-asetelma. Projektin työntekijöiden arvioiden lisäksi tietoa kerätään systemaattisesti osallistujilta alkuhaastatteluun ja tavoite-sopimuksen tekoon liittyvillä lomakkeilla sekä osallistujien strukturoiduissa loppuhaastattelussa.

Asiakasvaikuttavuus MaNu-projekteissa

Kattavan ja yksiselitteisen, koko hankejoukkoa koskevan arvion esittäminen MaNu-projektien asiakasvaikuttavuudesta on käytettävissä olevan aineiston varassa mahdotonta. Keskeisin syy on se, että vain harvoissa projekteissa tai toimintakokonaisuuksissa on käytössä systemaattinen, osallistumisen jälkeiseen aikaan ulottuva seurantajärjestelmä. Pidempiaikaista asiakasvaikuttavuuden seuranta on toteutettu mm. Turun HUKI-projektissa, jossa asiakkaiden seurantajakso on kaksi vuotta sekä Oulun työpajoilla, joissa asiakkaan tilannetta on tarkasteltu vuosi pajajakson päättymisen jälkeen. Jotakin hyvästä ensimmäisen asteen asiakasvaikuttavuudesta kertovat esimerkiksi nuorisopajaprojektin varsin alhaiset keskeyttämisluvut. Samansuuntaisia hyviä tuloksia on saavutettu myös maahanmuuttajaprojekteissa.

Nuorisopajojen tavoitteena ei ole vain koulutus- tai työpaikan löytyminen, vaan ne toimivat myös kokeilupaikkoina, jotka tarjoavat nuorille areenan etsiä ja testata omia kiinnostuksen kohteita. Jo aktivoituminen ja sen huomaaminen, ettei ala ollutkaan sopiva, ovat hyviä tuloksia; hyvää asiakasvaikuttavuutta ovat nuorten tavoitteiden selkiintymisen ja reaalistumisen lisäksi usein silmiin pistävä itsetunnon nousu, itseilmaisun kehittyminen sekä selkeä aikuistuminen pajajakson aikana. Nuori saa onnistumisen kokemuksia ja oppii lisäksi saamaan ja kantamaan vastuuta erilaisista tehtävistä. Nuorten kiinnittymistä ja tyytyväisyyttä pajaan tai muuhun hankejaksoon kuvaa myös heidän yhteydenpitonsa ohjaajiin osallistumisjaksojen jälkeenkin.

Maahanmuuttajien kotoutumista tukevissa hankkeissa painitaan monessa suhteessa huomattavasti monitahoisempien ongelmakokonaisuuksien kanssa kuin nuorisohankkeissa. Vaikeimmissa tapauksissa hyvää ensimmäisen asteen vaikuttavuutta edustaa jo se, että henkilö rohkaistuu tulemaan mukaan ja jaksaa jatkaa osallistumisestaan. Projektit ovat myös lisänneet maahanmuuttajien tietoa suomalaisista järjestelmistä sekä tarjonneet toiminta-areenoita ja mahdollisuuksia kehittää kielitaitoa. Projektit ovat kasvattaneet maahanmuuttajien sosiaalista pääomaa lisätessään maahanmuuttajien välisiä sekä myös maahanmuuttajien ja viranomaisten välisiä kontakteja. Asiakasvaikutus lisääntyy myös viranomaisten keskinäisen yhteistyön kehittymisen myötä. Yhteistä hanketyypeille on se, että asiakkaat ovat keskellä identiteettityötään määrittelemässä paikkaansa ja hakemassa jatkoreittejä suomalaisessa yhteiskunnassa ja työmarkkinoilla.

Vaikka toisen asteen asiakasvaikuttavuudesta ts. siitä, missä määrin asiakkaat ovat onnistuneet sijoittumaan hyvälle jatkopoluille, onkin systemaattisten ja kattavien seurantatietojen puuttuessa vaikea tehdä pitäviä arvioita, voidaan dokumentti- ja haastatteluaineistojen pohjalta muodostaa varsin luotettava ”ennuste” asiasta. Ennuste pohjautuu hyvien asiakasprojektien tunnusmerkistöön, jota on kuvattu luvussa 2.3 ja empiiristen havaintojen osalta luvussa 3.2. Kuten luvun 3.2 kerronnasta ilmenee, sisältyy hyvien asiakasprojektien kriittisiä rakenneseosia useimpiin MaNu-projekteihin, joten on perusteltua olettaa, että niihin liittyy myös lupaus hyvästä asiakasvaikuttavuudesta.

Vaikutukset toimintajärjestelmätasolla

Vaikuttavuuden toimintajärjestelmäulottuvuuden osalta on syytä kiinnittää huomiota siihen, juurtuvatko projekteissa kehitetyt uudet toimintatavat ja –mallit emotoimintaan ja leviävätkö ne esimerkiksi verkostoyhteyksien kautta laajemmalle eli toimivatko yhteistyösuhteet oppivina tai generatiivisina verkostoina? MaNu-projektien joukosta löytyy lukuisa määrä hyviä esimerkkejä projektin aikaisesta ”oppimisesta” ts. siitä, että itse projekti on toteutuksensa aikana kehittynyt, sekä myös emotoimintojen muutoksiin johtaneista vaikutuksista (mm. tapausesimerkeiksi valitut

projektit). Monet hyviksi osoittautuneet ideat ja käytännöt näyttävät myös levinneen paikkakunnalta toiselle erilaisten yhteistyö- ja verkostosuhteiden kautta (esim. KOHO-malli Turusta Tampereelle sekä monet pajatoiminnan ja maahanmuuttajatyön hyvät käytännöt). Voidaan siis sanoa, että ”verkostoissa on opittu”, mutta satsaukset siihen, että yhteistyö- ja kumppanuussuhteita olisi tietoisesti kehitetty oppivien verkostojen suuntaisesti näyttävät vähäisiltä.

Aineistosta on vaikea paikantaa mitään erityisiä, kiteytyneitä hyvien käytäntöjen levittämisen ja juurruttamisen malleja. Vaikuttaa siltä, että uuden käytännön juurruttaminen on sitä helpompaa mitä lähempänä emotoimintoa kehittämistyötä tehdään ja mitä fokusoidummasta projektista on kysymys. Juurruttaminen sujuu kivuitta silloin, kun kehittäminen nivoutuu tiiviisti työhönsä sitoutuneiden työntekijöiden arkipäivään. Kehittämistyössä onnistuminen edellyttää myös sitä, että siinä mukana olevat tuntevat hankkeen omakseen ja saavat työlleen selvää tukea hallinnon ja poliittisten päättäjien taholta. Kun hanke on linjassa emo-organisaation strategisten painopisteiden kanssa, sitä pidetään ”meidän hankkeena” myös sillä tasolla. Juurruttamista helpottaa lisäksi se, jos uuden käytännön tai toimintatavan käyttöönotto ei vaadi suuria taloudellisia uhrauksia emo-organisaatiolta. Nämä MaNu-projekteista tehdyt havainnot osoittautuvat pitkälle samansuuntaisiksi esimerkiksi TYKEN eli työelämän kehittämisohjelman projektien arvioinnin tulosten kanssa (Rissanen et.al 2002).

MaNu-aineiston valossa näyttää siis siltä, että jo asemansa vakiinnuttaneiden palvelumuotojen tai toimintojen piiriin kuuluvien inkrementaalisten uudistusten juurruttaminen ei ole järin vaikeaa. Toisaalta aineisto antaa vihjeitä siitä, miten hankala, pitkäkestoinen ja monipolvinen sekä aikaa ja resursseja vievä on se prosessi, jonka kautta synnytetään kokonaan uusia palvelukonsepteja ja uusia laajoja toimintakokonaisuuksia. Näissäkin prosesseissa edellä kuvatuilla tekijöillä on merkitystä onnistumisen reunaehtoina, ja ehkä suurinta viisautta edustaa pysyminen lähellä ylintä päätöksentekoa ja sen määrittelemiä strategisia prioriteetteja.

4. Johtopäätöksiä ja tulosten pohdintaa

Tämä tutkimus koskettaa kahta keskeistä sosiaalisen syrjäytymisen ja yhteiskunnallisen osallisuuden tematiikkaa sivuavaa kysymystä: miten ehkäistä nuorten pitkäaikaista työttömyyttä ja heidän syrjäytymistään ja miten edistää maahanmuuttajien kotoutumista ja integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan ja työmarkkinoille? Tilastojen valossa, määrällisesti tarkasteltuna näistä ensiksi mainitun eli nuorisotyöttömyyden pitkän aikavälin trendi on loivasti laskeva, kun taas maahanmuutto ja siihen kytkeytyvät monet ilmiöt ovat viimeisen reilun kymmenen vuoden ajan olleet jatkuvassa kasvussa.

Yhteiskunnallisina kysymyksinä eli ilmiöinä, joihin julkinen valta kohdentaa erityisiä ongelman hallintaan tähtäviä sääntelytoimia, näillä ilmiöillä on eurooppalaisessa perspektiivissä tarkasteltuna pitkä historia. Sosiaalishistorioitsijoiden mukaan esimerkiksi varhaisen teollistumisvaiheen Englannissa kansanopetuksen käynnistämistä on perusteltu juuri tarpeella kohdistaa sivilisoivia kontrollitoimia vapaina ja joutilaina liikkuneisiin kaupunkien nuorisojoukkoihin. Tuolloin ei tosin puhuttu syrjäytymisestä eikä vallasväen keskeisenä huolena ollut myöskään nuorten osallisuus. Ihmisten kansainvälisen liikkuvuuden ja maahanmuuton hallintaan tähtäävien toimien historia lienee vieläkin pidempi. Uusien tulokkaiden kotouttamisen tyylit ovat vaihdelleet eristämisestä eli segregoinnista täydelliseen assimilointiin viisarin ollessa nykyisin jossakin lempeän integroinnin seudulla.

Nykyeurooppalaisessa keskustelussa syrjäytymisen ehkäisyllä sekä monikulttuurisuuden ja yhteiskunnallisen osallisuuden edistämisellä on vakaa asema. Esimerkiksi Euroopan työllisyysstrategiassa niitä, eli kehityksen sosiaalista ulottuvuutta, priorisoidaan yhteiskunnallisen kehityksen tasavertaisina tavoitteina taloudellisen kasvun ja globaalissa kilpailussa pärjäämisen rinnalla.

MaNu-hankeessa nuorten syrjäytymisen ehkäisyä ja maahanmuuttajien kotoutumisproblematiikkaa on lähestytty vain melko rajallisesti näkökulmasta. Tavoitteena on ollut kartoittaa suurten kaupunkien nuoriso- ja maahanmuuttajaprojektien toimintamalleja ja niissä kehitettyjä hyviä käytäntöjä painottaen niiden toimeenpanon onnistumiseen ja vaikuttavuuteen liittyviä näkökohtia. Työskentelyä ohjaavana, pragmaattisena viitekehyyksenä sovellettiin 360-asteen asetelmaa, jota on kuvattu luvussa 2.3, sekä sen tukena aiemman arvointitutkimuksen yhteydessä kehitettyä käsitystä vaikuttavuudesta.

Hankkeen tilaajakaupungit valitsivat tutkimuksen kohteeksi 31 projektia, joista vain osa osoittautui projektin selkeän tunnusmerkistön täyttäväksi hankkeiksi, kun taas useat hankkeet edustivat laajoja

toimintakokonaisuuksia ja jo asemansa vakiinnuttanutta toimintaa. Suurentelematta tämän seikan merkitystä on kuitenkin hyvä pitää mielessä, että käsillä olevassa tutkimuksessa tarkastelun painopiste on itse asiassa ollut jo melko vakiintuneen toiminnan, esimerkiksi nuorisopajatoiminnan tai maahanmuuttajien kotoutumistoiminnan, hyvien käytäntöjen eikä rajallisemmin ymmärrettyinä projektitoiminnan analysoinnissa.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että analysoinnin kohteina olleet projektit ja toimintakokonaisuudet ovat selkeästi isäntäorganisaatioidensa strategioiden suuntaisia ja ilmentävät miltei poikkeuksetta hyviä käytäntöjä. Ennako-olettamustenkin mukaisesti mitään yhtä hyvän toimintamallin prototyyppiä ei löytynyt, mutta sen sijaan tunnistettiin monia onnistumista tukevia ja hyvään vaikuttavuuteen johtavia hyvien käytäntöjen elementtejä. Tämänkin tutkimuksen jälkeen voidaan todeta, että hyvä käytäntö on itse asiassa monista yhteensopivista hyvistä käytännöistä rakentuva asetelma, joka vastaa käyttök kontekstinsa reunaehjoja.

Asiakasvaikuttavuuden kattava arvioiminen ei käytössä olleen aineiston varassa ole ollut mahdollista, mutta niissä rajoissa, missä arviointia on voitu tehdä, tulokset toimenpiteenaikaisen vaikuttavuuden eli ensimmäisen asteen asiakasvaikuttavuuden osalta näyttävät hyviltä. Tästä kertovat mm. verraten alhaiset keskeyttämisluvut ja haastatteluissa välittynyt vaikutelma asiakkaiden aktivoitumisesta ja osallisuuden tunteen kasvusta. Pitkälle syrjäytyneille, esimerkiksi kuntouttavan työtoiminnan piiriin kuulville, tarkoitetuissa projekteissa tai toiminnassa tilanne ei kuitenkaan ole yhtä valoisa.

Projektin tai toimenpiteen jälkeiseen aikaan ulottuvaa systemaattista asiakasseurantaa harjoitetaan vain osassa projekteja. Kattavien systemaattisten seurantatietojen puuttuessa päätelmät, jotka koskevat toisen asteen asiakasvaikuttavuutta, on tehty projektin tai toimenpiteen organisointitapaan liittyneiden havaintojen pohjalta tukeutuen olettamukseen, että hyvien projektikäytäntöjen esiintyminen ennustaa hyvää vaikuttavuutta. Näin arvioituna on syytä olettaa, että MaNu-projektien pidemmän aikavälin eli toisen asteen asiakasvaikuttavuus edustaa projektien maailmassa varsin hyvää tasoa. Pistemäisesti tarjolla olleet systemaattiset seurantatiedot tukevat tätä arviota.

MaNu-projektien joukosta löytyy monia esimerkkejä siitä, kuinka projekteissa kehitettyjä hyviä käytäntöjä on kyetty vakiinnuttamaan eli juurruttamaan osaksi emo-toimintoja sekä myös siitä, kuinka projekteissa kehitetyistä uusista malleista on kehkeytynyt kokonaan uusia toimintakokonaisuuksia ja palvelu- eli toimintajärjestelmän osia. Analyysit eivät kuitenkaan nostaneet esiin mitään tiettyä onnistuneen juurruttamisen mallia; tulosten vakiinnuttamista tukevia tekijöitä kylläkin löytyi. Mikään uutinen ei liene se havainto, että emo-organisaatioidensa strategioiden kanssa yhteensopivilla ja inkrementaalsiin uudistuksiin tähtäävillä projekteilla, joita

toteuttavat asiastaan innostuneet ihmiset organisaatioidensa johdon ja poliittisten päätöksentekijöiden tuella, on hyvä juurruttamisnäkökulma. Sen sijaan hankkeilla, jotka eivät kulje valtaviirassa, on paljon hankalampi tie kuljettavanaan.

Hyvät ideat ja kokemukset näyttävät myös levinneen erilaisten yhteistyö- ja verkostosuhteiden välityksellä paikkakunnalta toiselle. Tässä mielessä yhteistyösuhteet ovat toimineet oppivien verkostojen tapaisesti, on tapahtunut verkostossa oppimista.

Eräänlaisena loppukiteytyksenä tämän tutkimuksen tuloksista voidaan sanoa, että MaNu-projektit ovat kasvattaneet asiakkaidensa inhimillistä pääomaa sekä myös toimintajärjestelmiin sitoutunutta sosiaalista pääomaa. Sen selvittäminen, missä määrin projektit ovat myötävaikuttaneet nuorten ja maahanmuuttajien verkostosuhteiden ja yhteiskunnallisten toiminta-areenoiden kehittymiseen ja lisänneet näihin sitoutunutta sosiaalista pääomaa, vaatisi syventävää jatkoanalyysiä.

Miten avoimia suomalainen yhteiskunta ja työmarkkinat ovat tosiasiallisesti hyväksymään erilaisuutta, kuten maahanmuuttajia ja valtaviirran ohessa kulkevia nuoria? Löytyykö tilaa ja areenoita laajalle monikulttuurisuudelle ja ovatko projektit kyenneet tukemaan tämänsuuntaista kehitystä?

Maahanmuuttajien osalta voidaan todeta, että kovin monet eriarvoisuutta ja syrjintää ylläpitävät rakenteet ovat edelleen vahvoja. Jopa käytetty kieli tuottaa negatiivisia, sulkevia erotteluja ja kategorisointeja ”meihin ja muihin”. Kehityksen toivottavana suuntana voidaan pitää sitä, että kaikkinaisen erilaisuus ja siitä nousevat tarpeet otetaan huomioon ilman, että samalla vahvistetaan erotteluja ja eriarvoisuutta. On kuitenkin huomattava, kuten Forsander (2002, 82) toteaa, että silloin kun tosiasialliset mahdollisuudet tasa-arvoisista lähtökohdista nousevaan valintojen tekoon puuttuvat, kulttuuriseen erilaisuuteen vetoaminen ilmentää syrjivää diskurssia.

Yksi tapa kiteyttää syrjäytyminen määrittelee sen yksilön laajaksi vaikutusmahdollisuuksien puutteeksi suhteessa itseen ja ympäristöön. Sen voisi määritellä myös huonoksi elämäntilanteeksi, jossa ihminen ei koe elävänsä hyvää elämää johtuen erilaisista ongelmista, olosuhteista tai voimavarojen puutteesta. Syrjäytymiskierteeseen joutuneiden projekteissa keskeinen tavoite onkin hyvän elämän saavuttaminen, ei välitön työllistyminen tai koulutusuralle hakeutuminen. Ennen vaativampiin tavoitteisiin pyrkimistä asiakkaat on voimaannutettava oman elämänsä herroiksi. Projekteja eivät tarvitse ne monet nuoret, jotka oma-aloitteisesti hallinnoivat, kasvattavat ja normalisoivat itseään reflektoiden oman elämänsä kulkua ja valintojaan. He ovat sisäistäneet itsekontrollin ja kykenevät toimimaan normaalisuutta heijastavien odotusten mukaisesti.

Eräissä nuorisoprojekteja koskeneissa tutkimuksissa asiaa on lähestytty kriittisesti vallan näkökulmasta. Vehviläinen ja Paju (2001) esittävät väitteen, että käytäntöjensä puolesta projektit edustavat vallankäytön modernia, pehmeää muotoa. Julkipuheessa projektit on tarkoitettu nuorille, joilla ilmenee puutteita työmarkkinakvalifikaatioissa, arkielämän perusvalmiuksissa ja psyyken tasapainossa. Valtasuhteiden näkökulmasta tarkasteltuna kysymys onkin nuorista, joiden katsotaan tarvitsevan poikkeuksellisen tehokasta kasvatusta ja sivilisointia.

Itsekontrollia ja harkittuja valintoja painottavassa voimaantumispuheessa on vahva yksilöllistymistä ja markkinaistumista heijastava pohjavire; tässä katsannossa voimaantuminen näyttää merkitsevän sitä, että ihmisistä tulee kyvykkäitä asioidensa hoitajia ja taitavia neuvottelukumppaneita itseään koskevilla kysymyksissä, mutta myötätunnolle ja solidaarisuudelle ei näissä näyissä ole tarjolla keskeistä roolia. Millaisen sisällön vaikuttavuuspuhe saa, jos ”empowerment” korvataan käsitteellä ”emansipation”? Vielä 1970-luvulla vahvana vaikuttaneen radikaalin ’community action –tradition tahollahan juuri emansipaatio eli kohderyhmien solidaarisuuden ja poliittisen toimintakykyisyyden kasvattaminen nousee kehittämistyön keskeiseksi tavoitteeksi. Ajankohtaisessa eurooppalaisessa osallisuuskeskustelussa (social inclusion, social cohesion), jota myös meidän syrjäytymisen torjuntaan tähtäävät ohjelmamme heijastavat, painotus näyttäisi olevan emansipaatiota enemmän kohderyhmien sivilisoinnin ja sopeuttamisen puolella.

Tämä tutkimus on sivunnut myös suomalaisen kaupunkipolitiikan piiriin kuuluvia teemoja, vaikka ne eivät olekaan olleet osa varsinaista tutkimusongelmaa. Yksi keskeinen kaupunkipolitiikan tai politiikkojen juonne näyttää kytkeytyvän globalisaatiokehitykseen erityisesti siinä mielessä, että kaupungit etsivät tapoja vahvistaa perustaa, jolta ponnistaen pärjätä globaalissa alueidenvälisessä kilpailussa. Globalisaation ja globaalien kilpailun toinen puoli, esimerkiksi väestön muuttoliikkeet ja syntyvät sosiaaliset ongelmat näyttävät saavan vähemmän huomiota.

Kaikki MaNu-projektissa mukana olevat kaupungit ovat enemmän tai vähemmän kiintein sitein kytkeytyneet osaksi globaalia kaupunkiverkostoa ja tätä kautta niillä on keskeinen asema informaatio-, väestö ja tavaravirtojen solmukohtana kansallisen kaupunkiverkoston suuntaan. Vaikuttaa perustellulta väittää, että kaikki case-kaupungit ovat hyötäneet globalisaatiokehityksen siivittämästä kasvusta. (ks. esim. Vähätalo 2001)

Globaaleissa kaupungeissa tapahtuu myös sisäistä eriytymistä. Esimerkiksi pääkaupunkiseudulla työllisyyttä, tuloja ja koulutusta koskeva tarkastelu osoittaa, että 1990-luvulla alueen elinkeinorakenteen muutos ja informaatioalaaan perustuva taloudellinen kasvu on tuottanut alueellisia ja sosiaalisia eroja. Kaupunkien lähiövyöhykkeellä, jonka väestö on iäkkäämpää ja vähemmän koulutettua työväestöä ja jonne pääosa maahanmuuttajavirroista ohjautuu, on

tapahtumassa rakennemuutosta ja sosioekonomista laskua. Kuitenkaan vakavia merkkejä sellaisesta slummiutumiskehityksestä, jota maailman suurten metropolien osalta on kuvattu käsitteellä neljäs maailma, ei ole vielä näkyvissä. (Kortteinen, Lankinen & Vaattovaara 2003, 21-37) Vaikka polarisoitumiskehitys ei suomalaisissa kaupungeissa olekaan saavuttanut ”neljännen maailman mittasuhteita”, voi tätä tematiikkaa sivuava tutkimus tarjota varteenotettavia virikkeitä urbaanin sosiaalipolitiikan kehittämistä käytävään keskusteluun.

Lähteet

- Aarnio, Olavi (toim.) (2003): Pienet toimijat syrjäytymisen ehkäisyssä. Välittäjäorganisaatiot ESR – toiminnan uutena elementtinä. ESR –Hyvät käytännöt sarja nro 9. Työministeriö, Helsinki.
- Aho, Simo & Vehviläinen, Jukka (1997): Keppi ja porkkana. Tutkimus alle 20-vuotiaita aktivoivan työvoimapolitiittisen uudistuksen vaikutuksista ja koulutuksen ulkopuolelle jäävistä nuorista. ESR-julkaisut 3/97. Työministeriö, Helsinki.
- Arnkil, Robert, Mattila, Kati, Nieminen, Jarmo, Partanen, Leila & Rissanen, Pekka (2004 a): Tilapäisyydestä vakiinnuttamiseen. ESR tavoite 3-ohjelman väliarvioinnin loppuraportti (käsikirjoitus).
- Arnkil, Robert, Mattila, Kati, Nieminen, Jarmo, Partanen, Leila & Rissanen, Pekka (2004 b): Tasa-arvoa ja yhtäläisiä mahdollisuuksia työelämään. Euroopan sosiaalirahaston tavoite 3 -ohjelman toisen toimintalinjan arvioinnin loppuraportti. (käsikirjoitus).
- Arnkil, Robert, Spangar, Timo, Nieminen, Jarmo, Pitkänen, Sari, Karjalainen, Jari & Aho, Simo (2003): Missä lymyävät hyvät käytännöt? Rakennetyöttömyys ja hyvät käytännöt rakennerahastoissa. Tutkimuksia ja selvityksiä 10/03. Työministeriö, Helsinki.
- Ehkäisevää huumetyötä nuorten työpajoilla kehittävän hankkeen ohjausryhmän muistio (2003): Työryhmämuistioita 2003:5. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.
http://pre20031103.stm.fi/suomi/pao/ehkhuumetyo/trm03_5.htm
- Forsander, Annika & Alitolppa-Niitamo, Anne (2000): Maahanmuuttajien työllistymienn ja työhallinto- keitä, miten ja minne? Työhallinnon julkaisu. Työministeriö, Helsinki.
- Forsander, Annika & Ekholm, Elina (2001): Maahanmuuttajat ja työ. Teoksessa: Forsander, Annika & Ekholm, Elina & Hautaniemi, Pertti et al. : Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Yliopistopaino, Helsinki.
- Forsander, Annika (2002): Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. Väestöntutkimuslaitoksen tutkimussarja D 39/2002.
- Forsberg, Anette, Höckertin, Chatarine & Westerlund, Hans (2002): Socialt kapital i lokalt utvecklingsarbete. Arbetslivsinstitutet, Arbetsliv i omvandling, 2002:8.
- Helne, Tuula 2002. Syrjäytymisen yhteiskunta. Tutkimuksia 123.
http://www.minedu.fi/nuora/raportit/nuorisotyottomyys_syrjaytyminen.html Stakes, Helsinki.
- HUKI-projekti 1998-2000. (2002) Turun kaupunki.
- Jaakkola, Timo (2000): Maahanmuuttajat ja etniset vähemmistöt työhönotossa ja työelämässä. Työpoliittinen tutkimus. Työministeriö, Helsinki.
- Jenkins, Shirley (1988): Introduction. Teoksessa: Jenkins, Shirley (toim.): Ethnic associations and the welfare state. Services to immigrants in five countries. New York: Columbia University Prsess. 1-19.
- Järvinen, Tero (1999): Koulutuksen ja työelämän ulkopuolella. Vailla ammattitutkintoa ja työpaikkaa olevien nuorten sosiaalinen profiili vuosina 1985 ja 1995. Teoksessa Kuorelahti, M & Viitanen, R (toim.) Holtittomasta hortoilusta hallittuun harhailuun –Nuorten syrjäytymisen riskit ja selviytymiskeinot. NUORAn julkaisuja 14. Mannerheimin lastensuojeluliitto & Nuorisoasiain neuvottelukunta, Helsinki.
- Järvinen, Tero (2001): Koulutusjärjestelmän yksilöllistyminen ja valinnan vapaus. Teoksessa Kuore, Tapio (toim.) Aikuistumisen pullonkaulat. Nuorten elinolot –vuosikirja. Nuorisotutkimusverkosto, Nuora, Stakes, Helsinki.

- Järvinen, Tero & Jahnukainen, Markku (2001): Kuka meistä onkaan syrjäytynyt. Marginalisaation ja syrjäytymisen käsitteellistä tarkastelua. Teoksessa Suutari, Minna (Toim.) Vallattomat marginaalit. Yhteisöllisyyksiä nuoruudessa ja yhteiskunnan reunoilla. Helsinki: Nuorisotutkimusseura & Nuorisotutkimusverkosto, julkaisuja 20.
- Karjalainen (2001): pakolaisten ja maahanmuuttajien kotoutumispolkuja parityömallin menetelmin. Koillisen sosiaalikeskuksen EU-projektin ulkopuolisen arvioinnin raportti 6.3.2001
- Kesänen, Juha toim. (2003) Työllistytvä Helsinki. Näkökulmia paikalliseen työllisyyden edistämiseen. Helsingin kaupungin tietokeskus, Helsinki.
- Kivinen, Osmo & Rinne, Risto (1995): Koulutuksen periytyvyys. Nuorten koulutus ja tasa-arvo Suomessa. Koulutus 1995:4. Tilastokeskus, Helsinki.
- Komonen, Katja (1999): Yksilöllinen valinta vai portti koulutukselliseen syrjäytymiseen – ammattikouluopinnot keskeyttäneiden nuorten koulutuspolut. Teoksessa Kuorelahti, M & Viitanen, R (toim.) Holtittomasta hortoilusta hallittuun harhailuun –Nuorten syrjäytymisen riskit ja selviytymiskeinot. NUORAn julkaisuja 14. Mannerheimin lastensuojeluliitto & Nuorisoasiain neuvottelukunta, Helsinki.
- Kortteinen, Matti, Lankinen, Markku & Vaattovaara, Mari (2003) Pääkaupunkiseudun kehitys 1990-luvulla: kohti uudenlaista eriytymistä. Teoksessa Timo Kopomaa (toim) Kohti kaupunkisosaalisyötä – haasteena tasapainoinen kaupunki. Palmenia-kustannus, Etelä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus.
- Kukkonen, Kari (2001): Oman onnensa sepät. Tutkimus nuorten työpajoilla harjoitettavasta pedagogiasta. Helsingin kaupungin opetusvirasto, ammatti- ja aikuiskoulutuslinja, Helsinki.
- Kuoppala & Uusikylä (2003): Työllistytvä Helsinki –hankekokonaisuuden arviointiraportti. Helsingin kaupungin tietokeskus. Tutkimuskatsauksia 3 /2003.
- Kuorelahti, Matti & Viitanen, Reijo (1999): Holtittomasta hortoilusta hallittuun harhailuun –Nuorten syrjäytymisen riskit ja selviytymiskeinot. NUORAn julkaisuja 14 Mannerheimin lastensuojeluliitto & Nuorisoasiain neuvottelukunta, Helsinki.
- Laakso, Kirsti (2001): Tekemisen meininkiä elämään. Nuorten työpajatoiminnan arviointia. Jyväskylän opetussosiaalikeskuksen julkaisusarja 3/2001, Jyväskylä.
- Linnonsuo, Outi (1999) KOHO pitää pinnalla – turkulaisten 17-20-vuotiaiden työttömien nuorten aktivointiprojektin projektiorganisaation arviointitutkimus 1996-1999. Työministeriö ja Turun kaupunki.
- Linnonsuo, Outi (2003) Työttömien nuorten palveluohjauksen arviointitutkimus NYTKU-hankkeessa vuosina 2000-2002. Palveluohjauksella syrjäytymisestä selviytymiseen. Turun ammattikorkeakoulu, Turku.
- Lämsä, Anna-Liisa (1999): Nuorten elämänpiirit syrjäytymisen ja selviytymisen näyttämönä. Teoksessa Kuorelahti, M & Viitanen, R (toim.) Holtittomasta hortoilusta hallittuun harhailuun – Nuorten syrjäytymisen riskit ja selviytymiskeinot. NUORAn julkaisuja 14. Mannerheimin lastensuojeluliitto & Nuorisoasiain neuvottelukunta, Helsinki.
- Maahanmuuttoasiat v.2001. <http://www.mol.fi/migration/a2001tietoja.html>
- Mannila, Simo, Valjakka, Sari & Ala-Kauhaluoma, Mika (2001): Crossing the job threshold – in search for good practices. Teoksessa Mannila, S. et.al (toim.) (2001) Good practices in finding good practices. Working Papers 22. Rehabilitation Foundation, Helsinki.
- Matkaopas kuntouttavaan työtoimintaan. Matka kuntouttavan työtoiminnan valmennuksen, laadun ja prosessien maailmaan (2003): Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.

Miettinen, Merja & Kuitunen, Mika (1999): Elämänhallintaa ja elämänpolitiikkaa lisäluokilla. Teoksessa Kuorelahti, M & Viitanen, R (toim.) Holtittomasta hortoilusta hallittuun harhailuun – Nuorten syrjäytymisen riskit ja selviytymiskeinot. NUORAn julkaisuja 14. Mannerheimin lastensuojeluliitto & Nuorisosiain neuvottelukunta, Helsinki.

Neuvontapiste auttaa maahanmuuttajaa arjessa. & Omakielinen apua paras apua. Uutispäivä Demari 14.7.2003

Nuoret sankarit –projekti. Loppuraportti 1.1.2001-31.12.2002. Tekevä-säätiö, Jyväskylä

Nuorten elinoloindikaattorit. <http://www.nuoret.org/Default.asp?WCI=wciMain>

Nuorten työpajatoiminta. Oulun nuorten työpajatoimintaa selvittäneen työryhmän raportti 7.5.2002. Oulun kaupunki.

Nyyssölä, Kari & Pajala, Sasu (1999): Nuorten työura. Koulutuksesta työelämään siirtyminen ja huono-osaisuus. Helsinki:Gaudeamus.

Parpo, Antti, Ala-Kauhaluoma, Mika & Keskitalo, Elsa (2001): Arvioita kuntouttajan työtoiminnan lain vastaanotosta. Stakesin aktiiviohjelma. Työpapereita 1. Stakes, Helsinki.

Pohjola, Anneli (2001): Nuorten myyttinen ongelmallisuus. Teoksessa Suutari, Minna (toim.) Vallattomat marginaalit. Yhteisöllisyyksiä nuoruudessa ja yhteiskunnan reunoilla. Nuorisotutkimusverkosto. Julkaisuja 20, 187-204. Nuorisotutkimusseura, Helsinki.

Rissanen, Pekka, Pitkänen, Sari & Arnkil, Robert (2002) Oikeaan aikaan oikeassa paikassa. Työelämän kehittämisohjelman projektien pysyvien vaikutusten arviointi. Työelämän kehittämisohjelma raportteja 24. Työministeriö, Helsinki.

Rostila, Ilmari & Torniainen, Kati (1999). Mikä toimii? Monet- projektin toiminnan väliarviointi. FinSoc Työpapereita 6/1999. Stakes, Helsinki.

Rusama & Sumuvuori (2001): Pakolaisten kuntoutumispolkuja parityömallin menetelmin 01.12.1999 – 31.12.2000. Sosiaalivirasto. Koillinen sosiaalikeskus. EU-projekti.

Ruuskanen, Petri (2002): Sosiaalinen pääoma hyvinvointipoliittisessa keskustelussa. Teoksessa Ruuskanen, P. (toim.) Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi. Näkökulmia sosiaali- ja terveysaloille. Otava, Keuruu.

Rönkä, Anna (1994): Nuoren aikuisen sosiaalinen selviytyminen. Teoksessa Heikkilä, M & Vähätalo, K (toim.) Huono-osaisuus ja hyvinvointivaltion muutos. Gaudeamus, Tampere.

Rönkä, Anna (1999): Sosiaalinen selviytyminen lapsuudesta aikuisuuteen –ongelmien kasautumisen kolme väylää. Teoksessa Kuorelahti, M & Viitanen, R (toim.) Holtittomasta hortoilusta hallittuun harhailuun –Nuorten syrjäytymisen riskit ja selviytymiskeinot. NUORAn julkaisuja 14 Mannerheimin lastensuojeluliitto & Nuorisosiain neuvottelukunta, Helsinki.

Salmi, Markku (2002) Remonttireiskoja ja media-assareita. Espoon kaupungin nuorisosiainkeskuksen OTE-projekti 1995-2000. Espoon kaupungin nuorisosiainkeskus, Espoo.

Siljander, Pauli (1996): Syrjäytyminen –aatteiden muutoksen kriisi. Teoksessa Siljander & Ulvinen (toim.) Syrjäytymisestä selviytymiseen –vaikeuksien kautta elämänhallintaan. Oulun yliopisto, kasvatustieteellisen tiedekunnan opetusmonisteita ja selosteita 66, Oulu.

Suutari, Minna (2002): Nuorten sosiaaliset verkostot palkkatyön marginaalissa. Julkaisuja 26. Nuorisotutkimusseura & Nuorisotutkimusverkosto, Helsinki.

Takala, Mikko (1992): ”Kouluallergia” –yksilön ja yhteiskunnan ongelma. Acta Universitatis Tampereensis Ser A vol 335. Tampereen yliopisto, Tampere.

Takkunen, Heikki toim. (2003): Tekemisen paikka. Työpajojen nuoret ja heidän valmennustarpeensa. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.

Toimenpideohjelma nuorten osallisuuden edistämiseksi. Pääministeri Paavo Lipposen asettaman johtoryhmän toimenpide-ehdotukset 2002.

Valtioneuvoston selonteko kotouttamislain toimeenpanosta.

Valtonen, Kathleen (1999): Pakolaisten kotoutuminen Suomeen 1990-luvulla. Työhallinnon julkaisu nro 228. Työministeriö, Helsinki.

VASAMA. Vantaan sateenvarjo maahanmuuttajille. Väiliraportit 1.11.2000-31.12-2001 sekä 1.1.-31.12.2002. Vantaan kaupungin sivistystoimi, Vantaa.

Vehviläinen, Jukka & Paju, Petri (2001) Meil on metsässä nuotiopiiri. Nuorisoprojektit yhteiskunnallisen vallan käyttäjin. Teoksessa Suutari, Minna (toim.) Vallattomat marginaalit. Yhteisöllisyyksiä nuoruudessa ja yhteiskunnan reunoilla. Nuorisotutkimusverkosto. Nuorisotutkimusseura. Julkaisuja 20, 205-222.

Veijola, Elsi (2003): Syrjäytymisen ennaltaehkäisy koulutuksen alalla. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2003:4. www.minedu.fi/julkaisut/koulutus/2003/tro4/kuvailu.html

Vesalainen, Jukka & Kempas, Mari (2002) Kehittämisen tavoitteet, odotukset ja koetut tulokset. Tutkimus Työelämän kehittämisohjelman verkostohankkeisiin osallistuneiden odotuksista ja koetuista tuloksista suhteessa ohjelman tavoitteisiin. Työelämän kehittämisohjelma raporteja 22. Työministeriö, Helsinki.

Vesalainen, Jukka & Strömmer, Riitta (1999) Yksilön oppimisesta verkoston oppimiseen – Verkostot oppijoina ja oppimisfoorumeina. Teoksessa Oppivat organisaatiot, oppiva yhteiskunta. Alasoini, Tuomo & Halme, Petteri (toim.) Kansallinen Työelämän kehittämisohjelma raporteja 7. Työministeriö, Helsinki, 109-129.

Viitanen, Reijo (1999): Nuorisotyöttömyys ja nuorten syrjäytymisen riskit. Nuoran internetjulkaisut: http://www.minedu.fi/nuora/raportit/nuorisotyottomyys_syrjailyminen.html

Wilhelmsson (2001): Arviointiraportti EU-hankkeesta ”Building Pathways out of Exclusion Among Refugees”.

Woolcock, Michael (2001): Sosiaalinen pääoma: menneisyys, nykyisyys ja tulevaisuus. Teoksessa: Kajanoja, J. & Simpura, J. (toim.) Sosiaalinen pääoma: globaaleja ja paikallisia näkökulmia. Raporteja 252. VATT, Helsinki.

Vähätalo, Kari (1994): Suomalainen huono-osaisuuden tutkimus 1980- ja 1990-luvuilla. Teoksessa Heikkilä, M & Vähätalo, K (toim.) Huono-osaisuus ja hyvinvointivaltion muutos. Gaudeamu, Tampere.

Vähätalo, Kari (2001) Lama ja kaupunkien pitkäaikaistyöttömät: seurantatutkimus 1304 pitkäaikaistyöttömästä työvoimatoimistojen ja sosiaalihuollon asiakkaina kuudessa suomalaisessa kaupungissa vuosina 1991-1998. Työvoimapolitiittinen tutkimus 230. Työministeriö, Helsinki.

Liite 1. Asiakirja-aineistoihin pohjautuneessa projektien analysoinnissa käytetty ”teemaseula”.

Paikkakunta:			
Projektin nimi:			
Toteuttajaorganisaatio:			
Kohderyhmät:			
Tavoitteet:			
Arviointiaspekti	Asteikko 1-4 Arvottava asteikko -, 0, +, ++, +++		
TOTEUTTAMISVAIHE	Kuvaus	Arvio (toteutuksesta)	Kommentti (miten vaikuttanut, mitä merkinnyt)
Toimintaympäristö:			
a) organisaation aiempi kokemus asiasta (esim. aiemmat projektit)			
b) kytkentä alueelliseen työllisyys-, koulutus- ja sosiaalipolitiikkaan ja alueelliseen kehitykseen			
c) projektin tarve (esim. fokusoitu, tarvelähtöinen)			
Toimintamallit:			
Yhteistyötahot			
1) alueelliset, toiminnan kehittämisen kannalta keskeiset toimijat - keitä ja mitä hyviä käytäntöjä?			
2) muut alueelliset/ kansalliset projektit			
3) keitä puuttuu?			

Emotoiminnot			
1) irrallisuus emotoiminnoista 1=virallisesta organisaatiosta irrallinen projekti - 4=kiinteästi emo- organisaatioon yhteydessä oleva kehittämisprojekti			
2) yhteyden kehittyminen emotoimintoihin			
3) palvelurakenteen joustaminen tarpeen mukaan (asunto- ja terveysjonoissa ohitukset tms.)			
4) hallinnonrajojen ylittäminen			
Johtaminen (projektin toiminnan tukeminen ja integroiminen)			
a) ohjausryhmäkäytännöt			
b) operatiivinen johtaminen			

VAIKUTTAVUUS (suhteutettuna tavoitteisiin)	Kuvaus	Arvio	Kommentit
1) Aktivoituminen: elämänhallinnan/tilanteen paraneminen, toimintasuunnitelmat			
2) Sijoittuminen:			
a) Työllistyminen			
b) Koulutus			
c) Muu			
3) Projektissa oppiminen ja projektinvaraisen sosiaalisen pääoman kehittyminen:			
a) muutokset (1=ajopuumainen muutos – 4=tietoinen kontekstiherkkyys)			
b) arviointi, seuranta – ja palautejärjestelmät (tekeminen ja hyödyntäminen)			

<p>4) Juurrutettu sosiaalinen pääoma:</p> <p>a) uuden toimintatavan- tai mallin juurruttaminen emotoimintoihin/ paikkakunnalle</p>			
<p>b) projektin tulosten siirrettävyys/levittäminen/leviäminen muualle</p>			
<p>c) vaikuttaminen rakenteellisen muutoksen aikaansaamiseen (esteiden poistaminen työllistämiseltä, tukijärjestelmän uudistamiseen tähtäävän tekijät, ennakkoluulojen vähentäminen tms.) / ns. yhteisöinterventiot (verkotot, uudet työllistämisen muodot)</p>			
<p>Mikä meni pieleen?</p>			

Projektin omat lähtökohdat ja paikallisen tilanteen huomioon ottavat ARVOIVAT KOMMENTIT

Liite 2. Luettelo työskentelyn ensimmäisen vaiheen aikana haastatelluista avainhenkilöistä.

Luettelossa olevia henkilöitä on haastateltu paikkakuntaakohtaisina avainhenkilöinä. Tutkimuksen toisen vaiheen aikana on lisäksi haastateltu 66 henkilöä, jotka edustavat case-projektien henkilöstöä, sidosryhmiä ja asiakkaita.

Espoo

Lisbet Salomonsson-Manninen, nuorisokeskuksen nuorisotyöyksikön päällikkö

Mari Pyy, maahanmuuttajakoordinaattori

Helsinki

Päivi Parkkinen, maahanmuuttajayksikön johtaja

Juha Kesänen, Helsinki –hankkeen koordinaatioryhmän jäsen

Jyväskylä

Kirsti Laakso, sosiaali- ja terveystoimen erikoissuunnittelija ja kehittämispäällikkö

Antero Mikonranta, kaupungin työllisyyspäällikkö

Taina Lammi-Nieminen, maahanmuuttajatyön koordinaattori

Oulu

Tellervo Koivikko, henkilöstön kehittämispäällikkö

Kaisu Haapala, nuorisotoimen johtaja

Anneli Koistinen, työpajatoiminnan johtaja

Tampere

Marja Nyrhinen, maahanmuuttajapääkoordinaattori

Seppo Prunnila, vs. apulaiskaupunginjohtaja

Turku

Regina Ruohonen, maahanmuuttajakoordinaattori

Antti Kirkkola, apulaiskaupunginjohtajan avustaja

Jaana Malen, työllistämisyksikön esimies ja yhteispalveluprojektin projektipäällikkö

Vantaa

Helena Korpela, maahanmuuttajakoordinaattori

Jouko Sillanpää, yhteyspäällikkö

Liite 3 a: Arvioinnin kohteeksi valitut nuorten syrjäytymistä ehkäisevät hankkeet

Projekti	Toteuttaja	Ulkopuolinen rahoitus/ kokoluokka (yksi hanke vs. useita osahankkeita, asiakasmäärät) ¹⁰	Pääasialliset toimintamuodot	Kohderyhmä	Hankkeessa erityistä tai mielenkiintoista
Työpajat					
Helsingin nuorten työpajat	Helsingin kaupungin opetusviraston ammatti- ja aikuiskoulutuslinja	ESR Employment/ Youthstart, pajasubstanssiltaan laaja (4 pajaa, joissa on yhteensä 12 eri linjaa) ja asiakasmäärältään erittäin suuri (noin 270 osallistujaa vuosittain)	1) työllistäminen: työharjoittelu, työkokeilu tai kuntouttava työtoiminta 2) urapolkusuunnittelu haastattelujen avulla	17–25-vuotiaat työttömät nuoret	Pajojen ohjaajien käyttämistä pedagogisista malleista on tehty tutkimus
Espoon nuorten työpajat, OTE-projekti 1995–2000*	Espoon kaupungin nuorisoasiankeskus	ESR Employment/ Youthstart, pajasubstanssiltaan laaja (11 pajaa) monipuolinen toimintakeskus, jonka on nykyiseltä asiakasmäärältään suuri (alkuvaiheessa noin 500–700 osallistujaa vuosittain, määrä vähentynyt noin 100 osallistujaan)	1) työllistäminen: työharjoittelu työpajoilla, kaupungin tulosityksiköissä ja yksityisellä sektorilla 2) koulutus: mm. OTE-kurssit ja lyhytkurssit, pajakoulu, oppisopimuskoulutus 3) muu kohdennettu nuorisotyö: mm. neuvonta- ja tiedotustoiminta, tukipiste, seikkailu-, ulkoilu- ja järjestötoiminta	17–25-vuotiaat työttömät nuoret	Nuorisotyön menetelmien ja –toimintatapojen yhdistäminen koulutus- ja työllistämistavoitteisiin; Oppisopimuskoulutusten järjestäminen pajalla; Toiminta osin vakinaistunut : pajatoiminnasta muodostunut nuorisotoimen työllistämismalli, neuvonta- ja tiedotuspisteiden toiminta on muodostunut pysyväksi

¹⁰ pajojen jaottelussa on hyödynnetty osin Petri Virtasen (1998) Innovatiiviset työpajat –teoksessa käyttämää luokittelua

* case-kohteeksi valitut hankkeet on merkitty tähdellä*

Oulun työpajat, projektit 1994–2004*	Oulun kaupungin nuorisoasiankeskus	ESR tavoite 3, pajasubstanssiltaan (6 pajaa) monipuolinen toimintakeskus ja asiakasmäärältään suuri (noin 100 osallistujaa vuodessa)	1) työharjoittelu ja tukityöjakso pajoilla 2) lyhytkurssit: pakolliset kansalaistaitoja antavat ja vapaaehtoiset harrastekurssit 3) yksilöohjaus 4) pajaohjaajien koulutukset	alle 25-vuotiaat työttömät nuoret sekä pajaohjaajat	Oppilaitosyhteistyö: pajakoulun kanssa peruskoulun suorittamiseksi tai päästötodistuksen numeroiden korottamiseksi, yhteistyö ammatillisten oppilaitosten kanssa mahdollistanut nuorille joustavat valinnat kouluihin; Yksilöohjaukseen kehitetty toimintamalli; Työssä oppimisen jakso yrityksissä, yrityskoordinaattori työelämäyhteyksiä varten; Arviointi ja seuranta keskeisessä asemassa: omien arviointivälineiden kehittäminen
Jyväskylän Tekevä-säätiön Nuoret sankarit projekti 2001–2002*	Työvalmennussäätiö Tekevä	RAY, pieni kehittämishanke (34 osallistujaa) pajasubstanssiltaan laajassa (21 pajaa) monipuolisessa ostopalveluita tuottavassa ja asiakasmäärältään erittäin suuressa toimintakeskuksessa (noin 550 erilaista valmennukseen osallistumista vuodessa)	1) Työvalmennus pajoilla 2) Yksilöohjaus, jota antavat yksilövalmentaja ja opinto-ohjaaja 3) Ryhmätoiminta 1,5 päivää viikossa	ei etukäteen tiukasti rajattua ryhmää: hankkeeseen ohjautui 16–27-vuotiaita moniongelmaisia nuoria	Työvalmennuksen kesto ja määrä räätälöity nuoren toimintakyvyn mukaan; Palveluketjun jatkuvuus: tiivis yhteys sosiaalitoimeen ja muihin viranomaisiin säilynyt; Nuoren monitahoinen tukeminen hankkeen aikana; Hankkeen toimintamallit vakinaistuivat: kehitettiin kuntouttavan työtoiminnan malli sekä päihdehuollon ohjausmallia, joka on ollut alku päihdekuntoutujien työvalmennuksen kehittämiseksi

Jyväskylän taidetyöpaja-projekti 2001–2003	Jyväskylän kaupungin työllisyyspalvelut	ESR tavoite 2, pajasubstanssiltaan kapea ja asiakasmäärältään pieni uudenaikainen paja (noin 24 osallistujaa vuodessa)	1) pajatoimintana draama sekä käden- taidot ja taidetyöpaja, 2) tulevaisuuden suunnittelu ja elämänhallinnan ohjaus: yksilöohjausta, ryhmäohjausta, työnhakukoulutusta	17–24-vuotiaat työttömät nuoret	Draama erityisasemassa taidealojen sitojana sekä nuorten itsetunnon kohottajana ja ryhmäyttäjänä; Työharjoittelujaksot toteuttavat pajoilla eri alojen taiteilijat; Yhteistyö Tekevääsäätiön, etenkin sen taidepainotteista työharjoittelua tarjonnan projektin kanssa sekä kulttuurista nuorisotyötä tekevän Väristys ry:n kanssa.
Hankkeet ja toimintakokonaisuudet, joissa työllistämistoimet ovat merkittävä osa toimintamallia					
HELSA, Helsingin sosiaalitoimen nuorten aktivointi-projekti 1995–1999	Helsingin kaupungin sosiaaliviraston yhteispalveluosasto (+ Helsingin kaupunginhallitus, Uudenmaan TEK, OPM, STM)	ESR Employment/ Youthstart, (yhteensä 433 osallistujaa)	1) työllistäminen: työharjoittelu, työllistämiskurssi, 2) koulutus: ammatilliset kurssit, oppisopimuskoulutus 3) työkuraattorin palvelut nuorille ja muille hankkeeseen osallistujille 4) ennaltaehkäisevä toiminta: yhteistyö opetusviraston Harju-projektin kanssa	avo- tai sijaishuollossa olevat 17–20-vuotiaat työttömät lastensuojelun nuoret	Lastensuojelun nuorten itsenäistymistä tukevaan nuorisohuollon välineenä käytettyyn työharjoitteluun ja muuhun työllistämiseen on liitetty koulutusta sekä työkuraattorin ja työkurssien tukihenkilöiden ohjaus- ja tukitoimenpiteitä; oppisopimuksessa kiintiö 30 nuorelle vuosittain
Vantaan Työvalmennuskeskuksen Valokeila-projekti	Vantaan kaupungin sosiaalitoimi	kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään sosiaalitoimen alaisuudessa toimivassa työvalmennuskeskuksessa (v. 2002 113 aktivointiehton täyttävälle lähete, 34 aloittanut työtoiminnan)	kuntouttava työtoiminta: alkuvalmennus, pajatoiminta, ryhmätoiminta, tutustumiskäynnit työpaikoille, työkokeilut ja työkyvyn arviointi, erityiset kuntoutus- ja hoitotoimenpiteet tarvittaessa	nuoret pitkäaikaistyöttömät, myös yli 25-vuotiaat aktivointiehton piiriin kuuluvat asiakkaat	Työvalmennuskeskus kartoittaa tilanteen asiakkaan kanssa aktivointisuunnitelman tekemisen jälkeen ennen suunnitelman lopullista allekirjoittamista; yhteiset Idis-kurssit Päihdeasian kurssikeskuksen kanssa

<p>Vantaan Nivelvaiheprojekti*</p>	<p>Vantaan kaupungin sivistystoimi ja nuorisotoimi yhteistyössä kaupungin työvoimatoimiston kanssa</p>	<p>Pääosin kaupungin vakinaista toimintaa (mm. työpajat), jota täydentäviä projekteja rahoitetaan eri lähteistä.</p>	<p>'Sivu-uomasta takaisin valtavirtaan'. Useiden toisiaan täydentävien, toimintamuotojen, palvelujen ja projektien verkosto, jotta väliin-putoamisen mahdollisuus jää mahdollisimman pieneksi. Nivelprojektissa huolehditaan siitä, että kaikki nuoret suorittavat toisen asteen koulutuksen. Peruskoulun ja /tai työpajajakson jälkeen tulee aina löytyä väylä koulutukseen, työharjoitteluun tai kuntouttavaan työtoimintaan. Tavoitteena lisäksi nuorten itseluottamuksen kohottaminen.</p>	<p>17 – 25 (28) -vuotiaat syrjäytymisuhan alaiset nuoret ml. maahanmuuttajanuoret</p>	<p>Pitkän ajan sisällä muotoutunut laaja-alainen rakenteellinen kokonaisuus, joka koostuu suuresta joukosta jo toteutettuja, parhaillaan käynnissä olevia sekä suunnitteilla olevia toimenpiteitä ja projekteja. Nivel on tähän kuuluva osa tai välivaihe. Kokonaisuus rakentuu hallinnon rajat ylittävän verkoston yhdessä suunnittelemista toimista. Nuorten syrjäytymistä ja väliinputoamista tehokkaasti ehkäisevä kokonaisuusvaltaisuuteen tähtäävä järjestelmä. Valtavirtaistaminen tarkoittaa myös onnistuneiksi koettujen kehittämishankkeiden ymppäämistä osaksi kaupungin normaalia toimintaa. Hankkeessa runsaasti hyviä käytäntöjä.</p>
------------------------------------	--	--	--	---	---

Nuorten ohjaukseen ja neuvontaan keskittyvät hankkeet					
Vantaan Vakesin ura- ja rekrytointipalvelut – projekti 2000–2003	Vantaan ammatillinen koulutuskeskus	ESR tavoite 3	1) opinto-ohjaus ja tukitoimet eri vaiheissa: perusopetuksen ja toisen asteen nivelvaiheessa, opintojen alussa ja niiden aikana 2) työelämäyhteistyö: työpaikkarekisteri 3) jatkokoulutukseen ohjaaminen: mm. valmistavat kurssit	ammattillisen koulutuksen opiskelijat, erityisesti syrjäytymisuhan alaiset, maahanmuuttajat ja lukio-opintoja suorittavat	Yksittäisten opiskelijoiden ohjausprosessin kehittäminen kriittiset siirtymävaiheet huomioiden; Holistisen ohjausmallin luominen oppilaitokseen ja sen toimintakulttuurin muuttaminen; Verkostoituminen muiden nuorten tukiverkoston kanssa; Käytäntöjen vakiinnuttaminen mietitty suunnitelmallisesti
Turun KOHO-toiminta (KOHO, HUKI- ja NYTKU-projektit 1996–2002)*	Turun kaupunki	ESR Employment/ Youthstart (KOHO-projektissa noin 820 nuorta, HUKI-projektissa 168 osallistujaa, NYTKU-projektissa 58 osallistujaa)	1) yksiköllinen palveluohjaus 2) verkostoyhteistyö: viranomaisverkoston luominen nuoren tukiverkostoksi 3) ryhmätyö: KOHOssa elämänhallinta-kurssit, HUKI:ssa elämyselliset intensiivijaksot ja torstairyhmät 4) kuntoutustutkimukset NYTKU:ssa	15–24-vuotiaat nuoret	Edistyksellistä hallinnonrajat ylittävää toimintaa – palveluohjaus sujuvampaa kuin yhden hallintokunnan malleissa; Yhteistyötahoja sekä hallinnollista ja poliittista johtoa sitoutettu toimintaan koko ajan; Vanhemmat mukana alle 17 v. ohjausprosessissa; Työharjoitteluraha alle 17 v.; Toiminta vakainaistunut ja jatkanut erilaisten laajempien toimintojen osana, mutta pystynyt säilyttämään projektissa kehitetyn mallin; Kehittämishankkeilla pyritty vaikuttamaan muutoin palvelujärjestelmästä väliinputoavien nuorten tilanteeseen

Tampereen KOHO-projekti 2000–2001	Silta-valmennus-yhdistys	ESR tavoite 3 (noin 200 osallistujaa vuodessa)	1) yksilöohjaus, jossa tukena 2) moniammatillinen tiimi 2) KOHO-kurssi ja sen yksilöllinen jatko (sis. työharjoittelujakson ja kaksi ryhmätapaamista) 3) työ- ja toimintakäytävien selvitykset	18-25 v. nuoret, joilla ei ole ammatillista koulutusta, ammatillinen koulutus on vaarassa keskeytyä tai jotka ovat pitkäaikaistyöttömiä	Moniammatillinen tiimi ohjauksen tukena; Sosiaalityöntekijän ja työvoimaneuvojan jalkauttamiseen perustuva toimintamalli - aktivointisuunnitelmien tekeminen KOHOssa; vertaistuki KOHO-kursseilla; KOHO-iltapäivistä muodostunut poikkihallinnollinen projektin rajat ylittävä yhteistyön areena
<i>Hankkeet ja toimintakokonaisuudet, joissa nuorten syrjäytymisen ehkäisy on integroitu osa alueellista tai seudullista kehittämisprojektia</i>					
Jyväskylän Huhtasuoprojekti 1997–2000	Alueen yleishyödyllisten yhteisöjen perustama kehittämisosustama kunta ja Huhtasuon ASA ry	ESR Employment/Integra tavoitteiltaan ja toimintatavoiltaan laaja useasta osahankkeesta koostuva ja asiakasmäärältään suuri asuinalueen kehittämishanke (asiakaspalvelupisteessä yli 600 rekisteröitynyttä osallistujaa)	1) työllistymisen edistäminen: työnhaaku- ja voimavarakoulutukset ja muut koulutukset, työmeklaritoiminta 2) kansalaistoiminta: mm. ruokala, liikuntapalvelut, miestyö 3) maahanmuuttajatyö: kotoutumissuunnitelmien toimeenpano	Huhtasuon alueen asukkaat	Vertaisuuden, kansalaislähtöisyyden ja paikallisuuden korostaminen: työttömiä koulutettu aluetoimijoiksi, työnhakukoulutusten räätälöinti työttömyyden keston mukaan - nuorille 17-24 v 4 kk ohjaava koulutus ja 15-17 v. ns. tonnilaispaikkoja, vertaisten tarjoamaa henkilökohtaista ohjausta työnhaun asiakaspalvelupisteessä; koulutusten jälkeen työttömiksi jääneille työhön ja koulutukseen hakeutumista tukevat seurantapäivät

Tampereen Työavainprojekti 2000-2002	Tampereen Seudun kumppanuusprojekti	seutukunnan ja TEK:n rahoittama hanke, tavoitteiltaan rajattu ja asiakasmäärältään erittäin suuri (yhteensä noin 550 työtöntä työhön tai koulutukseen sijoittunutta osallistujaa)	1) piilotyöpaikkojen etsiminen: työnantaja-haastattelut, tiedottaminen ja rekrytoinnissa avustaminen 2) työnhakijoille koulutus- ja harjoittelujaksoja: mm. alakohdittaisia työnhakijaryhmiä koonnut, lyhyissä jaksoissa toteutettu Työavain-valmennus 3) oppisopimusten markkinointi: tiedotusta ja neuvontaa	työnantajat (yritykset ja kolmas sektori) sekä työnhakijat (pitkäaikaistyöttömät, vailla ammatillista koulutusta olevat ja maahanmuuttajat)	Henkilökohtaisiin kontakteihin panostaminen: jalkautuminen työttömien, yritysten ja kolmannen sektorin toimijoiden luo; Erityistä huomiota kiinnitetty myös työnantajiin mm. täsmätyöllistämisen mallilla - nuorten ammattikoulutuksen ja jatkokoulutuksen merkitys esille
--------------------------------------	-------------------------------------	---	--	---	--

Liite 3 b: Arvioinnin kohteeksi valitut maahanmuuttajien kotouttamista edistävät hankkeet¹¹

Projekti	Toteuttaja	Ulkopuolinen rahoitus/ kokoluokka (yksi hanke vs. useita osahankkeita, asiakasmäärät)	Pääasialliset toimintamuodot	Kohderyhmä	Hankkeessa erityistä tai mielenkiintoista
<i>Omakielinen ohjaus- ja neuvontatoiminta (keskeistä hankkeessa)</i>					
Avoin oppimiskeskus (2001-2003)	Helsingin kaupunki/Kulttuuri-asiainkeskus Caisa	ESR Tavoite 3 Useampia osioita	1) Ohjaus ja neuvonta eri kielillä; poluttaminen 2) Info- ja osajapankin kehittäminen 3) Kieli-, atk- ja yhteiskuntatiedon koulutus	Työttömät maahanmuuttajat, työvoiman ulkopuolella olevat	Maahanmuuttajille tärkeää tietoa yhteiskunnan toiminnasta ja mahdollisuuksista Suomessa eri kielillä sisältävän infopankin luominen verkkoon, omakielinen poluttajamalli
Avain (2000-2003)*	Helsingin kaupunki/Itäinen sosiaalikeskus	ESR Tavoite 3 Useampia osahankkeita	1) Ohjaus ja neuvonta eri kielillä; tiedotus ja koulutus 2) Kulttuurivälittäjä-toiminta päiväkodeissa, 3) Perhetyö lähiössä	Kaikki maahanmuuttajat, kotiäidit, vanhemmat	Neuvontapiste maahanmuuttajille (vakiintumassa): ohjausta ja neuvontaa usealla kielellä, tukityöllistämisen seurantamalli, kulttuurivälittäjätoiminnan mallit päiväkotiiin; vanhempien ja henkilökunnan vuorovaikutuksen tukeminen
Kriisi- ja neuvontapalvelukeskus (1996-)	Inkerikeskus ry. (Helsinki)	RAY Vuonna 2002 n.1300 asiakaskontaktia	Omakielinen ohjaus ja neuvonta; infopäivät ja päivystävä puhelin	Inkerinsuomalaiset, venäläiset ja eestinkieliset	Omakielinen neuvonta järjestön toteuttamana
Unipoint (2000-)	(SPR ennen v. 2000) Tampereen kaupunki, kansainvälisten asioiden yksikkö	Osarahoitettu TE-keskuksen työllistämisrahoilla	Neuvontaa eri kielillä, koulutuksia	Maahanmuuttajat, maahanmuuttajayhdistykset	Maahanmuuttajien –ja järjestöjen toimintakeskus, jossa mm. neuvontaa eri kielillä, maahanmuuttajajärjestöille toiminta/tilaresursseja

¹¹ Maahanmuuttajahankkeet on seuraavassa taulukossa ryhmitelty niiden pääasiallisen toimintamuodon tai toimintaidean mukaan. Luokittelu on hyvin karkeajakoinen, koska useammassa hankkeissa on toteutettu monenlaista toimintaa.

Koulutus ja koulutukseen ohjaus					
VASAMA (2001-2003)*	Vantaan kaupunki	ESR Useampia osioita Aloittaneita 2001- 2002 yht.365	1) Nuorille: koulutusryhmät ja koulutukseen ohjaus; myös etsivä nuorisotyö 2) Aikuisille: Koulutus, työnhakuryhmät ja työvalmennus	Aikuiset ja nuoret syrjäytymisuhan alla olevat maahanmuuttajat	Nuorten osio löytänyt paikkansa osana vantaalaista ohjaus- ja koulutusjärjestelmää. Aikuisten osiossa maahan- muuttajataustainen työvalmen- taja, joka tukena projektin jälkeisen jatkon suunnittelussa ja toteutuksessa ja siirtymises- sä työmarkkinoille.
Vantaan kotoutumis- koulutus maahanmuut- tajille (2003)	Vantaan kaupunki/Sivi		Kotoutumiskoulutus eri ryhmille	Työvoiman ulkopuolella olevat maahanmuuttajat	BSC –mallin soveltaminen kotoutumiskoulutusten kokonaisuuden suunnittelussa
Aboavita (2001-2003)	Turun ammatti- instituutti ym.	EQUAL Useampia osahankkeita	Ohjaus- ja koulutusmalli maahanmuuttajille; mm. eteispalvelut, virtuaalinen oppimisympäristö, lyhytkoulutukset, uudet testaus- ja opiskelumenetelmät, mentor -ja tukihenkilötoiminta	Syrjäytymisvaarassa olevat maahanmuuttajat	Kahdeksan koulutusorgani- saation yhteistyöhanke; tuloksena yhteistyön ja kumppanuuden kehittyminen. Laaja-alainen palvelukokonai- suus; mm. eteispalvelut tulevaisuudensuunnittelun ja koulutuksiin ohjauksen tukena sekä vertaistukeen pohjautuva mentortoiminta
Paletti (1999-2001)	Satakieli ry. (+ulkomaalais- toimisto, Jyväskylä) työvoimatoimisto)	ESR Tavoite 3 383 osallistuja	Rinnasteinen kotoutumiskoulutus	Aikuiset kotouttamislain piiriin kuuluvat	Pilottihanke: kehitetty kotoutumiskoulutuksen suunnitelma- ja seuranta- lomakemalli sekä toimintoja; Selkokielistä kieliopetusta, omakieliset infot; Maahan- muuttajaopastajat ja –opettajat, maahanmuuttajien toteuttamat kerhot; yhteistyö 3.sektorin kanssa-verkostotyö- erityisesti Palapeli - jatkoprojektissa

Työllistäminen ja poluttaminen					
Espoon työllisyyspolku (1996-2001)	Espoon kaupunki	ESR Maahanmuuttajille yksi osahanke	1)Yksilöllinen ohjaus 2) Työllistäminen työprojekteihin	Pitkäaikaistyöttömät, maahanmuuttajat	Kulttuuriasiantuntajakoulutus ja maahanmuuttajien työllistäminen kaupungin palveluihin. Alueellisen moniammatillisen palveluverkoston kehittyminen
Smena (1999-2000)	Työvalmennussäätiö Tekevä ja Jyväskylän nuorisoverstas	ESR Youthstart 25 osallistujaa	1) Työllistäminen: työharjoittelu Tekevän yksiköissä tai muualla, 2) Työmarkkina-kelpoisuutta lisäävät toimenpiteet: kurssit, yksilöohjaus	17-25 nuoret	Pilottihanke: käynnisti Tekevän maahanmuuttajat erityisryhmänä huomioivan työvalmennuksen, kielenopetus liitetty työtehtäviin; Viranomais-ten yhteistoiminta maahanmuuttajien työllistämiskynnyksen alentamiseksi
Monet I ja II (1998-2000 ja 2001-2003)*	Yhdessä selviytymisen tuki ry ja Setlementti yhdistys Naapuri ry: Kansainvälinen Naisten tapaamispaikka (Tampere)	Employment Integra (Monet I) ESR tavoite 3 (Monet II) Yhteensä n. 135 asiakasta, joista maahanmuuttajia n. kolmannes	1) Työtoiminta työyksiköissä; sosiaalinen kuntoutus 2) Yksilöllinen ohjaus	Työ- ja sosiaali-hallinnon yhteisasiakkaat, maahanmuuttajat jotka tarvitsevat tukea työvalmiuksien parantamiseen	Tuloksena järjestön kehittämä sosiaalisen kuntoutuksen malli. Viranomais- ja järjestö-yhteistyö; toiminta vakiintunut: tilaaja-tuottajamalli. Realistisen arviointitutkimuksen soveltaminen tulosten ja vaikuttavuuden arvioinnissa
Verkostoituminen ja maahanmuuttajayhteisöjen voimavaraistaminen					
Yhdessä (1996-1998)*	Turun kaupungin sosiaalikeskus	Useampia pieniä osahankkeita	Maahanmuuttajien ja maahanmuuttajayhteisöjen ja viranomaisten verkostoitumisen tukeminen, tiedottaminen	Maahanmuuttajat ja maahanmuuttajaryhmät, viranomaiset	Maahanmuuttajien ja maahanmuuttajayhteisöjen oman aktiivisuuden ja sosiaalisen pääoman kasvun tukeminen erillisten osahankkeiden avulla: tuloksena kahden yhdistyksen perustaminen
Taakulo (2000-2001)	Espoon kaupunki/maahanmuuttajatyön yksikkö	Euroopan pakolaisrahasto (ERF) Pienikokoinen hanke	Yhdistysten toiminnan tukeminen; neuvonta Ryhmätoiminta	Pakolaiset ja pakolaisyhdistykset, viranomaiset ja asukkaat	Maahanmuuttajajärjestöjen aktivoituminen ja osaamisen lisääntyminen, viranomaisten ja järjestöjen yhteistyöverkoston kehittyminen

Saaxib (Jatkoa Taakulo- projektille: 2001-2002)	Espoon kaupunki/ maahanmuuttaja- työn yksikkö	Euroopan pakolaisrahasto (ERF) Pienikokoinen hanke	Yhdistysten toiminnan tukeminen ; neuvonta Ryhmätoiminta	Pakolaiset ja pakolaisyhdistykset, viranomaiset ja asukkaat	Maahanmuuttajajärjestöjen aktivoituminen ja osaamisen lisääntyminen, viranomaisten ja järjestöjen yhteistyöverkoston kehittyminen
Muu kotoutumisen tukeminen					
Kotiin päin (2003)	Vantaan kaupunki	Euroopan pakolaisrahasto (ERF)	Ryhmätoiminta; perhekahvilat, opasmateriaalin luominen vanhemmille ja opettajille	Maahanmuuttajalap set – ja nuoret (somali ja kurdi)	Kotouttamismalli lapsille ja nuorille; yhteistyöverkosto mallintamisessa mukana (kotouttamissuunnitelman mallintaminen).
KOTO (1997-1998)	Turun kaupungin sosiaalikeskus/	EU (B3-4113)	Kotouttamisohjaaja- toiminta, Ryhmätoiminta eri ryhmille Tiedotus	Ei työvoimaan kuuluvat ja työttömät	Alkuvaiheen kotouttamismalli: maahanmuuttajataustaiset kotouttamisohjaajat, pienryhmätoiminnot mm. iäkkäille ja kotiäideille. KOTO- toiminta vakiintunut kaupungin toimintaan.

Liite 4: Casekertomuksia (4 a-i)

4a) Espoon työpajat (OTE-projekti¹² 1995-2000)

Tausta ja tavoite

Espoossa pajatoimintaa hallinnoidaan nuorisotoimen alaisessa nuorisotukiyksikössä, joka koostuu nuorten työllistämisen- ja koulutusyksiköstä, nuorisotiedotuksen yksiköstä, vapaaehtoistoiminnan yksiköstä sekä ruotsinkielisen nuorisotyön yksiköstä. Espoon pajatoiminta on käynnistynyt vuonna 1985 velvoitettytyöllistämisen tarpeisiin. OTE-projektin aikana työpajoja oli yksitoista. Vuonna 2003 pajoja oli kymmenen, joiden toiminta koostuu erilaisista yhdistelmistä työvoimapolitiittista koulutusta, pajajaksoja sekä oppisopimuskoulutusta. Viherlaakson työllistämisyksikössä sijaitsevat työvoimapolitiittista koulutusta ja pajajakson tarjoavat bändipaja ja seikkailuyksikkö sekä oppisopimuskoulutusta tarjoava studio; Suomenojan työllistämisyksikössä pajajaksoja tarjoavat puupaja, kuljetuspaja ja metallipaja sekä pajajakson lisäksi oppisopimuskoulutusta tarjoava autopaja; ja nuorisokeskus Aleksanterin yhteydessä toimivassa Soukan työllistämisyksikössä sijaitsevat työvoimapolitiittista koulutusta ja pajajaksoja tarjoava tekstiilipaja sekä myös oppisopimuskoulutusta tarjoavat videopaja ja viestintäpaja.

Espoon pajatoiminta on laajentunut eri vaiheissa. Ensimmäisessä Karakallion pojat -vaiheessa (1987-1992) keskityttiin toiminnan käynnistämiseen ja projekti-idean kehittämiseen, Kotkanpesä rakentuu -vaiheessa (1993-1994) käynnistettiin nuorten erityispalveluprojekti, seuraavassa Seikkailua lautoilla -vaiheessa (1995-1997) toiminta laajentui EU-rahoituksen myötä, ja Leipää ja mahdollisuuksia -vaiheessa (1998-1999) keskityttiin uusien toimintamallien omaksumiseen. ESR-rahoitteen OTE-projekti käynnistymiseen vaikuttivat nuorisotyöttömyyden kasvu sekä tarve kehittää nuorisotyön menetelmiä. Projektin avulla pyrittiin etsimään espoolaisille nuorille harjoittelu- työ- ja koulutuspaikkoja, kehitettiin oppisopimuskoulutusta, toteutettiin neuvonta- ja tiedotustoimintaa palvelupiste yESBOxin kautta sekä tarjottiin nuorten levähdys- ja turvapaikkana toimineen tukipiste Majakan palveluita. Hankkeeseen liittyi ulkoilu-, seikkailu- ja järjestötoimintaa sekä leirikeskusten käytöstä ja huollosta vastaamista. Hankkeessa yhdistyivät siten nuorisotyön menetelmien ja -toimintatapojen yhdistäminen koulutus- ja työllistämistavoitteisiin. Henkilökuntaa kehitettiin hankkeen aikana valmennusohjelman ja opintomatkojen sekä muiden yhteisten koulutusten ja kehittämispäivien avulla.

Toimintamallit

Työpajajaksoja tarjoavilla pajoilla toimintaa toteutetaan nonstop-periaatteella. Muilla pajoilla pajajakso koostuu kolme kuukautta kestävästä työvoimapolitiittisesta koulutuksesta ja kuusi kuukautta kestävästä pajajaksosta. Työmarkkina- tai koulutustukea ja koulutusrahaa tarjoavalla työvoimapolitiittisella koulutusjaksolla perehdytään ammattialan tekniikoihin ja perusteisiin tekemällä oppien. Vaikka enemmistö nuorista jatkaa myös pajajaksolle, se ei ole itsestään selvä jatkokoulutusjaksolle, vaan nuorten on osoitettava työkykynsä ja motivoitumisensa palkallista työllistymisjaksoa varten. Joillakin pajoilla nuoret hakeutuvat pajajaksolle virallisen työnhaun menetelmillä oppien siten käytännön kautta työhakemusten ja ansioluettelon tekoa. Kuten normaalissa palkkatyössä, nuorten koulutustaso ja työkokemus vaikuttavat heidän palkkatasoonsa. Ratkaisulla pyritään kertomaan nuorille aktivoitumisen merkityksestä ja kannustamaan nuoria opiskeluun ja työntekoon. Pajan työllistymisjaksolla merkittävä osuus on tilaustöillä, joita tehdään sekä kaupungin eri hallintokunnille että yksityisille tahoille. Koska tilaustyöt ovat vaativa ja julkisuuteen näkyvä osa pajojen toimintaa, ne tarjoavat myös yhden kanavan omien taitojen osoittamiseen työnantajalle: oma teos julkisissa tiloissa tai jääkiekko-otteluiden nauhoittaminen toimivat hyvinä esimerkkeinä osaamisesta ansioluettelossa. Lisäksi joillakin pajoilla kuten av-alalla tilaustöiden kautta paljastuu ammatin todellinen työnkuva kuten epäsäännölliset työajat sekä

¹² Lähteenä käytetty mm. teosta Salmi, Markku (2002) Remonttireiskoja ja media-assareita. Espoon kaupungin nuorisooasiankeskuksen OTE-projekti 1995-2000. Espoon kaupungin nuorisooasiankeskus, Espoo.

etenkin iltoihin ja viikonloppuihin painottuvat pitkät työpäivät. Myös erilaiset projektimaiset toiminnot kuten erilaisten kulttuurialan tilaisuuksien järjestämiseen osallistuminen lisännevat työn tavoitteellisuuden ja haasteellisuuden tuntua.

Espoon työpajojen erityispiirre on oppisopimusten järjestäminen pajoilla. Niillä Espoon pajoilla, jotka järjestävät oppisopimuskoulutusta, nuoret kulkevat pitkän yhdeksän kuukautta kestävä polun, kunnes voivat hakeutua 1-3 vuotta kestäväälle oppisopimusjaksolle. Työpajoilla on kehitetty oppisopimuskoulutusta eri ammatteihin kuten media-assistenteiksi sekä nuoriso- ja vapaa-ajanohjaajiksi. Uusimpana oppisopimuksena on luotu bändipajan ja sen jälkeisenä oppisopimusväylänä toimivaan studioon äänipuolen media-assistentin tutkinto, josta nuorille avautuvat näkymät myös kansainvälisille työmarkkinoille. Oppisopimusoppilaiden kiinnittymistä työelämään on haluttu parantaa tarjoamalla työnantajille puolet oppisopimusajasta yrityksen omiin toimintamalleihin perehtymistä varten, jolloin nuoret voivat tehdä erikoistumisjakson ja näyttötutkinnon yrityksessä.

OTE-projektin aikana pajatoimintaan sisältyi vuosittain vaihtelevaa lyhytkurssitarjontaa ja muuta koulutusta. Nuorilla oli myös mahdollisuus suorittaa peruskoulu loppuun ja korottaa päästötodistuksensa numeroita pajakoulussa.

Espoon pajat tekevät aktiivisesti seudullista yhteistyötä muiden pääkaupunkiseudun pajojen ja ruotsinkielisen tuotantokoulun SVEPSin kanssa. Pääkaupunkiseudun verkostoyhteistyötä tehdään tietotekniikan alan ura- ja koulutusvaihtoehtoihin nuoria ohjaavassa Tietoteekki-hankkeen kautta, johon osallistuville espoolaisille tarjotaan työharjoittelumahdollisuus pajalta. Sen lisäksi, että pajatoiminnasta vastaavat tahot kehittävät toimintaa yhteistyössä päällekkäisyyksien välttämiseksi ja asiakkaiden näkökulmasta toiminnan joustavoittamiseksi, myös pääkaupunkiseudun pajuoret osallistuvat vuosittain yhteistyönä suunniteltavien ja toteutettavien tilaisuuksien järjestämiseen.

Vaikutukset

OTE-projektin aikana asiakkaita työllistämistoimien piirissä oli noin 700, kun heitä on nykyisin noin 100. OTE-projektin aikaisten seurantatietojen mukaan noin 500-600 nuorta työllistyi vuosittain työpajoille, kaupungin tulosyksiköihin, järjestöihin, yrityksiin tai muualle ja noin 100 henkilöä sijoittui työvoimapolitiittiseen koulutukseen tai valmistui oppisopimuksella ammattiin. Nuorista on palautteiden mukaan ollut tyytyväisiä projektiin yli 80%. Paja tarjoaa nuorille mahdollisuuden tehdä erilaisia asioita sekä vahvistaa omaan kokemustaan ja itsetuntemustaan. Seikkailuyksikön jakson suorittaneet ovat voineet saada myös asunnon jakson päätteeksi. Projektivaiheen jälkeen nuorten elämänuria on seurannut nuorisotoimen kehittämisyksikkö, joka on haastatellut nuoret puhelimitse vuoden pajajakson päättymisen jälkeen. Asiakaspalautetta ovat keränneet toiset työsuunnittelijat tai muut henkilöt mahdollisimman todenmukaisen eli kriittisemmän palautteen saamiseksi.

Pajalla hanketoiminnalla on pyritty etenkin toiminnan sisältöjen ja muotojen kehittämiseen, ja Espoon pajojen toiminnot ovatkin muuttuneet useaan otteeseen nuorten tarpeiden ja kiinnostuksen mukaan. Vaikka toiminnan sisällöt ovat muuttuneet, kehittämistoiminnan punaisena lankana on pysynyt työllistämistä edistävien toimenpiteiden työelämänyhteyksiin limittyvällä tavalla. Ainoa yksikkö, jossa toiminta keskittyy lähtökohtaisesti muuhun kuin nuorten koulutusmahdollisuuksien ja työkokemuksen lisäämiseen, on seikkailuyksikkö. Sen kohderyhmänä ovat 17-21-vuotiaat jälkihuollon piiriin kuuluvat nuoret, joille tarjotaan mm. liikuntaa ja ravinto-oppia sisältävää elämännhallintakoulutusta laitosenelämän ja tavanomaiseen arkielämään siirtymisen vaiheessa. OTE-projekti on vaikuttanut työvoimatoimiston ja pajojen välisen yhteistyön kehittämiseen. Myös kaupungin sisäinen nuorten työllistäminen eri hallintokuntiin on tehostunut ja nuorten työjaksojen keskeyttämiset ovat vähentyneet työllistämisen muuttuessa nuoren omat tarpeet ja toiveet huomioivammaksi.

Juurruttaminen

Vaikka työsuunnittelijoiden työsuhteita eikä toimintaa kokonaisuudessaan ole voitu vakinaistaa, hankerahoituksen avulla pajoilla on voitu palkata työsuunnittelijat työllistämistukijakson jälkeen määräaikaiseen työsuhteeseen. Työsuhteet voivat nykyisin kestää enintään kaksi vuotta ja osa määräaikaishuutoista on jatkunut tätäkin pidempään, millä on ollut vaikutusta toiminnan kehittämiseen. Pajoille on myös palkattu henkilöstöä, joka on aiemmin toiminut pajalla asiakkaana. Tällöin työsuunnittelijoilla on omien kokemustensa perusteella jo jonkinlainen kuva pajan toiminnasta, mikä helpottaa arjessa toimimista ja toiminnan kehittämistä. Myös asiakkaiden näkökulmasta nuori omakohtaisesti pajat kokenut ohjaaja voi tarjota motivoivan vaihtoehdon kouluttautumiseen perinteisen kouluopetuksen jälkeiselle ajalle.

Projektin päättyessä työllistämistoiminta vakiintui osaksi nuorisasiankeskuksen toimintaa. Neuvonta- ja tiedotustoimintaa palvelupiste yESBOX on vakiinnuttanut toimintansa. Nuoret saavat palvelupisteistä eri elämänaueita kattavaa tietoa ja opastusta kuten opiskelusta, työelämästä, kansainvälisyydestä ja harrastuksista. Espoossa toimii nykyisin kolme nuorisotiedotusyksikköä, jotka toimivat kauppakeskusten sekä muiden keskeisten ja helposti tavoitettavien paikkojen yhteydessä. Tiedotus- ja neuvontatoiminta on laajentunut erilaisten oheispalveluiden ja nuorisotiedottajan toimen kehittymisen myötä. Vakiinnuttamiseen on vaikuttanut se, että neuvonta- ja tiedotuspisteille on ollut kysyntää eikä niiden ylläpitäminen ole vaatinut merkittäviä lisäresurssointeja.

Pajatoiminnan vakiintumisessa on ollut merkitystä poikkihallinnollisella yhteistyöllä. Työpajojen yhteistyö pitkäaikainen ja molempia osapuolia hyödyttävä tiivis työvoimatoimiston ja oppisopimustoimiston kanssa on kehittänyt toimintaa. Kehittämistyöhön on vaikuttanut osaltaan nuorisasiankeskuksessa tehty osaamiskartoitus sekä EFQM-mallin hyödyntäminen toimintojen kuvaamisessa. Prosessikaaviot ovat auttaneet selkiyttämään työsuunnittelijoiden työnkuvia ja yksinkertaistamaan nuorten ohjausprosessia.

4b) Oulun työpajat (työpajaprojektit vuosilta 1995-2004)¹³

Tausta ja tavoite

Oulussa työpajat toimivat nuorisotoimen alaisuudessa. Oulussa toimii nykyisin kuusi työpajaa: autopaja Woorti, puutyöpaja Wårkki, taide- ja mediapaja Wankkuri sekä Willamiina, joka sisältää keittiö- ja kotitalouslinja Köökin, toimisto- ja atk-linja Konttuurin sekä kädentaitolinja Räätälin. Oulun nuorisotoimen alaiset työpajat ovat toimineet vuodesta 1990 lähtien, mutta varsinainen kehittämishankkeiden kausi käynnistyi vuonna 1995 ESR-rahoituksen myötä. Hankkeiden koordinoijana on toiminut Oulun nuorisotoiminnan keskus ja projektien toteuttamisessa ovat olleet mukana kaupungin edustajien lisäksi eri aikoina mm. työvoimatoimisto, TEK, lääninhallituksen nuorisotoimi sekä kolmannen sektorin toimijat kuten 4H-liitto ja Settlementi ry. Hankkeiden käynnistymiseen ovat vaikuttaneet nuorisotyöttömyyden kasvu ja viime vuosina etenkin ammattikoulun keskeyttäneiden määrän lisääntyminen. Hankkeiden käynnistymisessä on hyödynnetty selvityksiä ja tarvekartoituksia keskeisten kehittämishaasteiden löytämiseksi.

Nuorten työpajahankkeissa (1995-1998 ja 1999-2000 ja 2000-2002) on pyritty vaikuttamaan nuorten syrjäytymisen ehkäisyyn työn avulla sekä koulutukseen ja työhön aktivoimalla. Kahdessa ensimmäisessä pajahankkeessa keskityttiin kehittämään kaupungissa toimivia kunnan ja järjestöjen työpajoja sisällöllisesti ja laadullisesti. Työpajojen Verkostoyhteistyö-projektissa (2000-2002) tavoitteet liittyivät pajojen ja yritysten välisen yhteistyön kehittämiseen, laajemman paikallisen yhteistyön kehittämiseen sekä ohjaajien koulutuksen ja toimintamallien kehittämiseen. Parhaillaan käynnissä olevan Laatuprojektin (2002-2004) tavoitteena on työpajojen laadullinen kehittäminen ohjaajien koulutuksen ja toimintojen tuotteistamisen avulla sekä seudullisten yhteistyötarpeiden kehittämisen kartoittaminen. Hankkeiden kohderyhmänä ovat toimineet yhtäläisesti sekä nuoret että heidän ohjaajansa. Ajan myötä yhteistyön kehittämistarpeet ovat laajentuneet pajojen keskinäisestä yhteistyöstä yritys yhteistyöhön ja edelleen seudullisiin yhteistyökuvioihin. Uusimmassa kehittämishankkeessa pyritään kehittämään työpajojen ja ammatillisten oppilaitosten välistä yhteistyötä näyttötutkintojen kehittämiseksi. Kehittämishankkeita kuvaa myös kokonaisvaltaisuus sekä projektien ja tavoitteiden limittäisyys, sillä samanaikaisesti pyritään kehittämään sekä pajan sisäistä toimintaa että niiden ulkoista verkostoitumista.

Toimintamallit

Pajajakso koostuu nykyisin kahden kuukauden kestoisesta työharjoittelusta, neljän kuukauden tukityöllistämisyksiköstä, pajan ulkopuolella vietettävästä yhdestä neljään viikkoon kestävästä työssä oppimisen yksiköstä sekä pakollisista ja vapaaehtoisista lyhytkursseista.

Pajalla työharjoittelujakso edeltää palkallista tukityöllistämistä, jotta nuoret voivat harjoitella työelämän pelisääntöjä ilman rahallisia sanktioita. Nuorille pakolliset lyhytkurssit, joista useimmat hankitaan ostopalveluina, ovat ensiapu-, atk- ja työnhakukurssit. Nuorille järjestetään työnhakuklubeja, joissa nuoret kartoittavat alan yrityksiä ja tekevät toimintasuunnitelmia. Vapaaehtoisia kursseja järjestetään eri pajoilla ja niihin voivat osallistua muiden pajojen nuoret. Kursseja on pidetty mm. valokuvauksesta, silkinmaalauksesta ja kirjansidonnasta sekä teatterista. Ammatilliset kurssit ovat tarjonneet yhteisten virkistys- ja harrastuspäivien lisäksi tilaisuuden tavata muilla pajoilla työskenteleviä nuoria. Verkostoprojektin myötä työssä oppimisyksiköiden ja yksityisten yritysten osuudet työnantajina kasvoivat merkittäväksi. Nykyisin on poikkeuksellista, ettei nuori hakeudu työssä oppimisen yksikölle. Työvalmentajat toimivat useimmilla pajoilla pareittain, jossa toinen ohjaaja on vakituinen ja toinen työllisyysvaroilla palkattu. Parityöskentely mahdollistaa tehokkaamman ohjauksen nuorelle sekä koulutukseen ja muihin tilaisuuksiin osallistumisen pajaohjaajille.

¹³ Lähteenä käytetty mm. työpajaprojektien loppuraportteja sekä raporttia: Nuorten työpajatoiminta. Oulun nuorten työpajatoimintaa selvittäneen työryhmän raportti 7.5.2002. Oulun kaupunki.

Työvalmentajien lisäksi nuoren ohjaamista ja tukemista toteuttaa yksilöohjaaja, joka keskustelee jokaisen nuoren kanssa vähintään pajajakson alussa, puolivälissä ja loppuvaiheessa nuoren asettamista tavoitteista ja niiden toteutumisesta. Työvalmentaja osallistuu osaan haastatteluista kertomalla oman näkemyksensä nuoren edistymisestä. Nuoren tarpeista riippuen ohjaus on opinto-, ura- tai monipalveluohjausta. Ohjaksella pyritään herättämään nuoren koulutusmotivaatiota, käynnistämään nuoren ammatinvalintaprosessi tai urasuunnittelu, aktivoitumaan työhaussa sekä vahvistamaan nuoren elämänhallintaa ja käsittelemään nuoren muita elämäntilanteisiin liittyviä asioita kuten velkaantumista. Nuorilla teetetään mm. koulutukseen hakeutumiseen ja uravalintoihin liittyviä kotitehtäviä nuoren omatoimisuuden kehittämiseksi. Yksilöohjaaja auttaa myös nuoria koulutukseen hakeutumisessa mm. laskemalla heille pisteitä koulutuspaikkoihin hakeutumiseksi. Pajoilla tarjottu ohjaus perustuu ratkaisukeskeisyyteen sekä sosiaalipedagogiseen toimintamalliin, jonka avulla pyritään asioita konkretisoimalla tukemaan nuoren elämänhallintaan kokonaisvaltaisesti.

Työpajoilla toimii myös yrityskoordinaattori, jonka tehtävänkuva on laajentunut eräänlaiseksi toimintakoordinaattoriksi. Yrityskoordinaattori voi yritysytöksiensä avulla auttaa nuoria työllistymisessä, sillä osalla nuorista on vaikeuksia löytää paikkaa. Työvalmentajilla ei ole useinkaan aikaa ja resursseja perehtyä muihin kuin oman alansa työpaikkojen etsintään, jolloin yrityskoordinaattori monipuolistaa nuoren työjakson ammattialatarjontaa. Yritysten kokemukset nuorista sekä henkilökohtaiset yhteydet pajatoimintaan ovat mahdollistaneet sen, että nuorille on pystytty löytämään alan työpaikkoja heidän haluamiltan aloilta. Yrityskoordinaattori toimii työelämäyhteyksien asiantuntijana, vastaa osaltaan kehittämishankkeista, tekee hallinnollisia ja toimintaa koordinoivia tehtäviä sekä kehittää kansainvälistä yhteistyötä. Oulun pajat ovat tässä suhteessa erityislaatuisia, sillä ESR-hankkeista riippumaton kansainvälinen yhteistyö on suhteellisen harvinaista pajamaailmassa.

Hankkeiden avulla on edistetty yhteistyötä koulumaailman kanssa. Oulun opetusviraston alaisuudessa on useita pajakouluja. Pajanuorilla on ollut mahdollisuus korottaa peruskoulun päästötodistuksen numeroita opetusviraston alaisessa pajakoulu Tuomontuvassa. Nuorten kanssa toimivien eri organisaatioiden aktiivinen yhteistyö on vaikuttanut siihen, että peruskoulun arvosanojen korottaminen on varmistunut siihen keskittyvän eri tahoille yhteisen erityisopettajan palkkaamisen myötä. Opinnoissa on pyritty murtamaan perinteisen peruskouluopetuksen suorittamisen tapoja kehittämällä yksilöllisyyteen ja suorittamiseen perustuvia menetelmiä. Yhteistyötä on tehty ammatillisten oppilaitosten kanssa vaihtoehtoisen ammatillisen koulutuksen kehittämiseksi. Nuoria on myös pyritty saattaen vaihtamaan oppilaitoksiin tarjoamalla heille mahdollisuus osallistua opetukseen parin viikon ajan pajajakson aikana. Kiinnostuksen osoittamisen myötä nuorille on syntynyt uusi väylä koulutukseen, sillä osallistumisellaan he ovat hankkineet työkokemuksesta ja kiinnostuksesta lisäpisteitä koulutukseen hakeutumisvaiheessa. Nuoret ovat voineet saada koulutukseen päästyään vapautusta joistakin kursseista pajajaksonsa perusteella. Seuraava askel koulutusyhteistyössä on näyttötutkintojen kehittäminen.

Aiemmin nuoret ovat voineet hyödyntää työttömien yhdistyksen työterveyshuoltoa, mutta nykyisin yhteistyö perustuu konsultaatioapuun. Jos nuorella ilmenee ongelmia, hänen ympärilleen kootaan esimerkiksi mielenterveystoimiston, kuntouttavan työtoiminnan ja sosiaalitoimiston edustajista koostuva verkosto.

Vaikutukset

Seurantatietojen mukaan vuoden sisällä pajajakson jälkeen koulutukseen ja työhön sijoittuneiden osuus on vaihdellut 48 % - 67 % välillä. Palautekyseisten mukaan nuoret ovat olleet erittäin tyytyväisiä pajajaksoon: lähes 90 % on ollut tyytyväinen jaksoon ja pajajakso on koettu hyödylliseksi myös pidemmällä aikavälillä.

Tärkein hankkeiden vaikutus on kuitenkin se, että pajatoiminta on pystytty vakinaistamaan. Kehittämishankkeita käytetään edelleen toiminnan kehittämiseksi, mutta toimintakulujen kattaminen toteutetaan muulla tavoin. Vakinaistaminen syventää kehittämistoimintaa entisestään. Mm. käynnissä olevassa Laatumhankkeessa tähdätään henkilöstön kouluttamisen lisäksi palveluiden tuotteistamiseen ja sopimusohjausmallin kehittämiseen.

Juurruttaminen

Oulun työpajojen toiminta on vakinaistunut vuonna 2003. Nykyisin työpajatoiminta on organisoitunut nuorisotoimen toimialaan kuuluvaksi ja sen budjetoitiin kuuluvaksi toiminnaksi, joka rahoitetaan työllisyyden hoitoon varatuista määrärahoista. Vakinaistamisen myötä työvalmentajien ja yksilövalmentajan toimet on vakinaistettu. Paikat täytettiin avoimella haulla, jossa valmentajille asetettiin valintakriteeriksi persoonallisuuden lisäksi opistotason tutkinto, työkokemuksen monipuolisuus sekä kokemus nuorten ohjaamisesta.

Työpajojen vakiinnuttamiseen on vaikuttanut osaltaan kaupungin kiinnostus ja jatkuva panostus toimintaan. Kaupungin johtavat virkamiehet ja poliittinen johto on sitoutunut toiminnan kehittämiseen ja käynnistänyt toiminnan vakinaistamiseen johtaneen selvityksen toiminnan rahoitusvaihtoehdoista ja jatkuvuudesta. Työpajatoiminnan vakinaistamista edeltänyttä selvityshanketta teki työryhmä, joka tarkasteli pajojen nykytilannetta ja asemaa osana muita nuorten työllistymis- ja syrjäytymisen ehkäisemisen hankkeita sekä erilaisia toimintavaihtoehtoja. Hankkeessa on hyödynnetty aktiivista ja jatkuvaa arviointia. Työpajat ovat toimineet ennakoivalla tavalla ja käyttäneet Balanced Score Card (BSC)- arviointimenetelmää ennen sen laajentumista kaupungin tasoiseksi toiminnan suunnittelun välineeksi ja strategiseksi mittaristikoksi. Pajojen asemaan on vaikuttanut se, että kaupunki on määritellyt kriittisiksi menestystekijöikseen lasten ja nuorten hyvinvoinnin sekä osallisuuden ja aktiivisuuden, joihin pajojen on helppo vastata. Muutoinkin toimintaa on seurattu ja arvioitu sekä kerätty nuorilta palautetta toiminnasta eri menetelmiä käyttäen. Tietoa nuorten sijoittumisesta saadaan mmm. peruspalveluiden arviointia toteuttavalta lääninhallitukselta. Palautetta ovat keränneet nuorilta lyhyemmällä ja pidemmällä aikavälillä pajat itse, minkä lisäksi yliopiston ja ammattikorkeakoulun opiskelijat ovat tehneet useita pajan toimintaan liittyviä selvityksiä.

Pajoilla on tukenaan toiminnan strategisista painopisteistä keskustelevan ohjausryhmän lisäksi kuukausittain kokoontuva moniammatillinen ja poikkihallinnollinen toimijaryhmä. Toimijaryhmässä ovat mukana työvalmentajat, yksilöohjaaja, työpajatoiminnan johtaja, työvoimatoimiston, kaupungin työllistämisyksikön ja kuntouttavan työtoiminnan henkilöstöä. Työntekijätason ja hallinnon edustajista koostuva ryhmä toimii hyvänä tiedon ja kokemusten vaihdon kanavana.

Työelämän ja koulutusorganisaatioiden välisen yhteistyön on yleisesti arvioitu olevan hankalahkoa opettajien työaika- ja työpanoskysymyksiä sekä koulujärjestelmän ja opetussuunnitelmien jäykkyyksien vuoksi. Oulussa yhteistyötä koulujen kanssa on käynnistetty sitouttamalla oppilaitosten johto kehittämishankkeiden taakse, mikä on edesauttanut opettajien työpanosten resursointia hankkeiden tavoitteiden täyttämiseen.

4c) Nuoret sankarit –hanke (2001-2002)¹⁴

Tausta ja tavoite

Nuoret Sankarit –hanke toteutettiin vuosina 2001-2002 Jyväskylässä Työvalmennussäätiö Tekevässä. Tekevä-säätiön ovat perustaneet viisi vuotta sitten Jyväskylän kaupunki ja maalaiskunta sekä viisi järjestöä. Tekevässä tarjotaan työvalmennusta 21 alalle. Tekevän myy ostopalveluina työvalmennuspalveluita kunnille, työhallinnolle, Vakuutuskuntoutus VKK ry:lle sekä Kelalle. Nuoret sankarit -hankkeen rahoittajana on toiminut RAY. Tekevän projektitoiminta perustuu tyypillisimmin palveluiden kehittämiseen ja tuotteistamiseen vajaakuntoisille ja huonoimmassa työmarkkina-asemassa oleville asiakkaille. Nuori alle 25-vuotiaita on noin kolmasosa Tekevän asiakaskunnasta. Ennen Nuoret sankarit -hanketta Tekevässä ei ollut olemassa erillisesti räätälöityjä toimenpiteitä kaikkein syrjäytyneimmille ja eniten ohjausta tarvitseville nuorille. Toisaalta Tekevässä on ollut käytössä vastaavia työmuotoja muille kohderyhmille, joten kehittämistoimintaa ei aloitettu tyhjästä. Tekeväläisillä on kokemusta mm. vaihtoehdoisen ammattikoulutuksen kehittämisestä, joka on kohderyhmältään muistuttanut Nuoriin sankareihin osallistuneita.

Hanke perustui Katulähetys ry:n nuorisotyön Exit-projektin sekä Tekevän valmennuspalvelujen yhdistämiseen mielekkääksi kokonaisuudeksi, sillä hankkeiden kohderyhmä ja tavoite olivat molemmilla hankkeilla yhteiset. Projektin alkuvaiheessa toimintatapana oli se, että Exit-projektissa kartoitettiin etsivän nuorisotyön avulla kohderyhmä ja ohjattiin nuoret Tekevän työn ja valmennuksen kautta tapahtuvaan sosiaaliseen ja fyysiseen kuntoutumiseen. Myöhemmin hankkeeseen lähettävien tahojen määrä laajeni, ja hankkeeseen ohjautui nuoria sosiaalitoimen, nuorisopsykiatrian, työvoimatoimiston, nuorten päihde- ja huumetyön tiimin sekä erityisnuorisotyön kautta. Hankkeen 34 asiakasta olivat moniongelmaisia 16-27-vuotiaita, joista pääasiassa oli nuoria miehiä. Nuorten vaikeudet liittyivät etenkin kouluttautumiseen, päihteisiin, mielenterveysongelmiin, rikolliseen käyttäytymiseen sekä muuhun fyysiseen tai neuropsykologiseen toimintarajoitteeseen.

Hankkeen tavoitteena oli moniammatillisen verkoston tiivistäminen ja laajentaminen syrjäytymässä olevien nuorten saamiseksi mukaan heille räätälöityihin kuntoutus-, työllistämisen- ja koulutuspalveluihin. Hankkeen avulla pyrittiin kehittämään ennakoivasti kuntouttavan työtoiminnan lain vaatimuksia vastaavia työvalmennus- ja kuntoutuspalveluita ennen lain voimaantuloa, sillä Jyväskylän kaupunki ja maalaiskunta suunnittelivat hankkivansa työvalmennuspalvelut ostopalvelusopimuksilla Tekevältä. Nuorten kanssa yhteisesti asetetut tavoitteet liittyivät tyypillisimmin mielekkään elämän kehittämiseen ja lyhyemmän ajan tavoitteiden täyttämiseen sekä harvemmin koulutukseen ja työelämään, joka on ollut useimmille nuorille kaukaisempi tavoite.

Toimintamallit

Nuorille sankareille tarjotut palvelut olivat työvalmennus Tekevän pajoilla, yksilöohjaus sekä ryhmätoiminta. Hankkeeseen osallistumisen kestoa jaksotettiin kolmen kuukauden jaksoihin, joiden määrää lisättiin tarpeen mukaan. Asiakkaat eivät osallistu tiettyyn toimenpiteeseen, vaan heille räätälöitiin soveltuvin paletti toimenpidemalleista. Nuorten työvalmennuksen alussa on tehty terveydenhoitajan tarkastus ja he ovat voineet käyttää muiden tekeväläisten tavoin säätiön oman työterveyshuollon palveluita.

Nuoret saivat itse valita haluamaltaan pajalta työvalmennuspaikan, jolloin nuoret hajautuivat eri pajoille aikuisten paja-asiakkaiden joukkoon. Työtoiminta mahdollisti siten sosiaalistumisen työelämään ja muuhun sosiaaliseen elämään työvalmentajien ja muiden asiakkaiden esimerkkeinä toimimisen ja kokemusten vaihdon kautta. Nuoret suhtautuivat pajatyöskentelyyn työpaikkana, jossa normaalista pajatoiminnasta poiketen nuorten pajapäivien määrää ja pituutta räätälöitiin

¹⁴ Lähteenä käytetty mm. raporttia Nuoret sankarit –projekti. Loppuraportti 1.1.2001-31.12.2002. Tekevä-säätiö, Jyväskylä

nuorten työkunnan ja kuntoutustarpeiden mukaan. Hankkeen toiminta perustui työ- ja yksilövalmennuksen sekä hoidon tarpeen arviointien ja hoidollisten toimien yhteensovittamisesta kokonaisuudesta. Nuorten työviikko koostui 1-4 työpäivästä, minkä lisäksi kuntoutusprosessiin yhdistettiin mm. päihde- ja mielenterveyspalveluissa vietettyjä päiviä. Työvalmentajat pystyvät seuraamaan arjessa nuoren toimintakykyä ja viestimään nuoren onnistumisista ja hänen työrajoitteistaan muille verkostotoimijoille.

Nuorille tarjosivat yksilöohjausta yksilövalmentaja sekä opinto-ohjaaja, joiden työ on osa Tekeväen vakituista toimintaa. Yksilöohjaus toimii lisänä työvalmennuksessa tarjotulle ohjaukselle, jolloin nuorelle voidaan tarjota työssä oppimisen ja toiminnan kautta toteutuvan kuntoutumisen lisäksi mahdollisuus elämänhallintaan ja lyhyen ajan tavoitteiden saavuttamiseen liittyvään pohdintaan. Nuoret pohtivat vahvuuksiaan ja kouluallergikoille tehtiin oppimistyylianalyysyjä, jotta he ymmärtäisivät olevansa erilaisia, mutteivät toivottomia oppijoita. Yksilöohjaajat toimivat myös verkostokumppaneiden yhteistyötahoina ja osallistuvat nuoren asioita käsittelevien moniammatillisten tiimien toimintaan nuoren mukana, mihin pajatoiminnasta vastaavien työvalmentajien resurssit eivät riittäisi. Yksilövalmentaja ja opinto-ohjaaja toimivat lisäksi työvalmentajien tukena ja konsultoivat heitä tarpeen mukaan, jolloin pajoilla työskentelevät ammattialansa osaajat eivät kokeneet jäävänsä yksin ongelmatilanteiden ratkaisemisessa.

Pienryhmätoiminnan avulla nuoret ovat saaneet vertaistukea ja mahdollisuuden keskustella elämänhallintaan liittyvistä asioista ryhmässä. Ryhmätoimintaa järjestettiin puolitoista päivää viikossa yksilövalmentajan ja opinto-ohjaajan vastatessa sen toteuttamisesta. Ryhmäpäivässä käytiin läpi keskustelemalla elämänhallintaan ja nuorten ratkaisuihin ja tulevaisuuteen liittyviä asioita, kirjoitettiin ja pohdittiin työvalmennukseen liittyvistä asioista sekä tutustuttiin erilaisiin harrastuksiin ja vapaa-ajantoimintoihin kuten ratsastukseen ja teatteriin. Ryhmätoiminta toteutettiin kodinomaisessa huoneistossa, jossa nuoret harjoittelivat kaupassa käymistä ja ostosten suunnittelua kunkin osallistuessa vuorollaan tarjoilun järjestämiseen toisille. Ryhmä tarjosi yhden lisäareenan tavoitteiden asetteluun toteutettiin, sillä vertaisryhmä koetaan turvallisemmaksi paikaksi pohdinnalle kuin viranomaisten verkostopalaverit. Ryhmätoiminnan avulla nuoret saivat mm. uskallusta tulevaisuuden suunnitelmiansa kuunneltuaan toisten vaikeammassa tilanteessa olevien ratkaisusta. Vaativalle kohderyhmälle suunnatun ryhmätoiminnan onnistumiseen ja muuntumiseen osaksi palvelupakettia vaikutti mm. sen suunnitelmallisuus ja siitä vastaavien henkilöiden kokemus ja ammattitaito ryhmien vetämisestä sekä se, etteivät asiakkaat toimi ryhmänä muualla hankkeen aikana.

Nuorten sankareiden toimintamallissa nuori saivat tukea useilta eri tahoilta: työvalmentajalta, yksilövalmentajalta, opinto-ohjaajalta, toisilta nuorilta sekä viranomaisverkostolta. Ryhmädynamiikkaa on hyödynnetty varsinaisen pienryhmätoiminnan lisäksi työvalmennuksessa, jossa nuoret ovat toimineet yhtenä työntekijänä muiden joukossa. Verkostoyhteistyö on perustunut jatkuvaan yhteydenpitoon eri viranomaisten kanssa sekä nuoren saattaen vaihtamiseen. Hankkeessa on aktiivisesti pidetty yhteyttä etenkin sosiaalitoimistoon, mutta linkit on säilytetty myös muihin nuoren elämään oleellisesti liittyviin tahoihin. Kun hankkeen aikana ilmeni ongelmia peruspalveluiden toimivuudessa, yhteistyötahot ryhtyivät aktiivisesti kehittämään uusia toimintamalleja mm. hoitoonohjaukseen sen sijaan, että asia olisi jätetty ainoastaan tilanteen toteamisen tasolle.

Vaikutukset

Vaikka hankkeen kohderyhmänä ovat olleet osin jo pidemmälle syrjäytymiskiarteessä ajautuneet nuoret, puolet nuorista on pystynyt saamaan hankkeen aikana elämänhallintansa kuntoon ja puolet on sijoittumaan koulutukseen tai työelämään. Ohjauksen onnistumisesta kertoo se, että vaikka suurin osa hankkeen nuorista on ollut ns. kouluallergisia, heidän ajattelutapaansa on pystytty muuttamaan ja saamaan heidät innostumaan koulutukseen hakeutumisesta. Hankkeen päättäneistä nuorista kuusi siirtyi koulutukseen, työvoimakoulutukseen, ammattioppilaitokseen tai

korottamaan peruskoulun päästötodistuksen numeroita. Yksitoista nuorta siirtyi työhön liittyvään tukitoimenpiteeseen kuten tukityöllistämiseen, työkokeiluun tai kuntouttavaan työtoimintaan. Nuoret oppivat ryhmätoiminnassa myös arkielämän käytännön taitoja. Hankkeen aikana pystyttiin kehittämään yksilö- ja ryhmävalmennuksen sisältöä ja toimintakulttuuria nuorten, usein päihde- ja mielenterveysongelmaisten asiakkaiden, tarpeisiin sopiviksi. Hankkeessa pystyttiin kehittämään tavoitteiden mukaisesti toimintamalli kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille. Hankkeella oli vaikutusta moniongelmaisia nuoria tukevien verkostojen ja verkostotyön kehittämiseen. Nykyisin Tekevä edustajat ovat mukana jo aktivointisuunnitelmien tekovaiheessa, joten työtoiminnan tarpeen määrittelyssä on mukana alan asiantuntijat suunnitelmia omista näkökulmistaan tarkastelevien sosiaalityöntekijöiden ja työvoimaneuvojien lisäksi. Hankkeen vaikutuksesta kehittyi päihdekuntoutuksen hoitoonohjausmalli sekä käynnistettiin päihdekuntoutujien työvalmennuspalveluiden kehittämishanke.

Juurruttaminen

Hankkeen aikana pystyttiin luomaan toimiva ja tuotteistettu malli aktivointisuunnitelman perusteella kuntouttavaan työtoimintaan ohjatuille asiakkaille. Hankkeessa tiedostettiin kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden vaativuus ja resursoitiin siihen palkkaamalla nuoria varten yksilöohjaaja sekä tarjoamalla jokaiselle hankkeeseen kuuluvalla opinto-ohjaajan palveluita. Hankkeen aikana kehitettiin työvalmennuksen ja yksilöohjauksen lisäksi myös ryhmätoimintaa osaksi kuntouttavan työtoiminnan palveluita. Hankkeen toimivuuteen tai juurruttamiseen ohjausryhmällä tai muilla hallinnollisilla ratkaisuilla ei ollut merkitystä, vaan pikemminkin hankkeen nivoutumisella kiinteäksi osaksi Tekevä perustoimintaan. Nuoret sankarit oli osa ostopalveluihin ja erilaisten toimintamallien tuotteistamiseen perustuvan kokonaisuuden kehittämistä sekä työntekijöiden työtapojen kehittämistä kuntouttavan työtoiminnan vaativia ja erityisesti nuoria asiakkaita varten. Kehittämistoimintaan ja sen vakiinnuttamiseen vaikuttavat lisäksi säätiön hyväksytyt asema ja kuntien päättävien tahojen toimiminen säätiön hallinnossa sekä perustajäsenten kuten päihdehuollon järjestöjen lisääntynyt osallistuminen kehittämistoimintaan.

4d) Turun KOHO-toiminta (KOHO-projekti 1996-1999, HUKI-projekti 1998-2000, NYTKY 2000-2002)¹⁵

Tausta ja tavoite

KOHO aloitti toimintansa vuonna 1996 turkulaisten 17-20-vuotiaiden työttömien aktivointiprojektina. Hankkeen käynnistymiseen vaikuttivat nuorten korkea (39 %) työttömyysaste, kasvava alle 25-vuotiaiden toimeentuloasiakkaiden määrä sekä tarve kehittää uusia toimintamuotoja laman työstämien nuorten palvelujärjestelmien rinnalle. Hankkeen tavoitteena on ollut aktivoida nuoria yksilöllisen opastamisen ja ohjauksen avulla erilaisin aktiviteetteihin kuten työharjoitteluun, työllistämistyöhön, työhön yrityksiin, oppisopimuskoulutukseen, muuhun koulutukseen sekä elämänhallinnan kurssille. Projektin lähtökohtia ovat olleet räätälöinti ja nuoren polku-ideologia eli nuoren systemaattinen ohjaus palvelujärjestelmässä sekä poikkihallinnollinen ja moniammatillinen työ. Projektioorganisaatio on rakentunut poikkihallinnolliselle sosiaali- nuoris- ja terveystoimen edustajista koostuvan tiimin sekä kahden urasuunnittelijan toiminnalle.

HUKIn ja NYTKUn asiakaskunta on valikoitunut KOHOn asiakkaista, jotka ovat tarvinneet peruspalveluista eriytyneempiä toimenpiteitä. HUKIn ja NYTKUn avulla on pyritty vastaamaan työttömyyden kovaan ytimeen kuuluvien palvelutarpeisiin. KOHO-projektissa oli yhteensä noin 800 asiakasta, kun heitä oli HUKI-projektissa 168 ja NYTKU-projektissa 58. HUKI-projekti käynnistyi vuonna 1998 KOHOn sisarprojektiksi, sillä HUKIlla haluttiin vaikuttaa hankkeessa ja yhteiskunnan palvelujärjestelmässä väliinputoajaryhmäksi muodostuneille 17-vuotiaille peruskoulun keskeyttäneille tai ammattikoulutukseen hakeutumattomille työttömille nuorille. Vuonna 2000 käynnistynyt NYTKU-projekti kehitettiin syrjäytymisvaarassa olevien vajaakuntoisten nuorten kuntoutustarpeen arviointia varten.

Toimintamallit

Ensimmäiset KOHOn asiakkaat kutsuttiin hankkeeseen, mutta sen jälkeen he ovat tulleet itse tai jonkin viranomaisen ehdotuksesta KOHOon. Nuoret saapuvat edelleen hankkeeseen useimmin sosiaalitoimen kautta, työvoimahallinnon tai kavereiden ja sukulaisten suositusten perusteella. Nykyisin mielenterveyspalvelut ovat kasvava KOHOon kuntoutuvia asiakkaita ohjaava taho. KOHO on matalan kynnyksen paikka, johon jokainen siihen haluava on päässyt ja saanut ajanvarauksen itselleen. KOHO on myös vapaaehtoisuuteen perustuvaa toimintaa kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita lukuun ottamatta.

KOHO-projektin aikana kaikille osallistujille tarjottiin terveystarkastus, joihin nykyisin ohjataan nuoria vain tarpeen mukaan. KOHOssa nuorten kanssa keskustellaan heidän yleisestä elämäntilanteestaan sekä hänen toiveistaan koulutukseen ja työelämään pyrkimiseksi. KOHolla ei ole omia työvoimapolitiittisia toimenpiteitä, vaan se ohjaa nuoria muihin kaupungin palvelutarjonnassa oleviin paikkoihin. Niille nuorille, joita tarvitsivat elämänhallinnallista tukea, tarjottiin 4-6 viikon mittaisia elämänhallintakursseja. Yksilökohtaisessa palveluohjauksessa nuoren tukijana ja ohjaajana toimii sama henkilö tarjoten palveluita yhden luukun periaatteella. Ohjausprosessia luonnehtivat yksiköllisyys, kokonaisvaltaisuus ja ajan antaminen nuorelle sekä ohjauksen luottamuksellisuus sekä epävirkamiesmäisyys.

Koska HUKI kohdentui peruskoulun keskeyttäneille tai sen juuri päättäneille nuorille, hankkeen vaikutuksesta yhteistyö oppilaitosten kanssa tiivistyi ja yhteydet mm. koulukuraattoreihin syntyivät.

¹⁵ Lähteenä käytetty mm. raportteja Linnonsuo, Outi (1999) KOHO pitää pinnalla – turkulaisten 17-20-vuotiaiden työttömien nuorten aktivointiprojektin projektioorganisaation arviointitutkimus 1996-1999. Työministeriö ja Turun kaupunki; HUKI-projekti 1998-2000. (2002) Turun kaupunki; Linnonsuo, Outi (2003) Työttömien nuorten palveluohjauksen arviointitutkimus NYTKU-hankkeessa vuosina 2000-2002. Palveluohjauksella syrjäytymisestä selviytymiseen. Turun ammattikorkeakoulu, Turku.

Hankkeen tavoitteena oli tarjota nuorille mahdollisuus peruskoulun suorittamiseen tuetusti koulussa tai projektin puitteissa yksityisopetuksena. Lisäksi nuoret voivat osallistua kuntouttavana toimenpiteenä toimivaan tai opintoihin kannustavaan työharjoittelujaksoon erityisellä työharjoittelurahalla. Myös yhteistyötä vanhempien kanssa kehitettiin ottamalla heidät mukaan ohjausprosessiin mm. kotikäyntien ja tapaamisten avulla. HUKlissa nuorille tarjottiin elämänhallintataitojen kehittämiseksi intensiivijaksoja sekä torstaiyhmiä, jotka tarjosivat tukea ammattialan löytymiseen ja yhteishakuun. Intervallityyppisillä elämänhallintajaksoilla käytiin läpi elämän osa-alueita käyttämällä elämyspedagogisia menetelmiä ja kasvuryhmätyötä. ESR-hankkeille omainen kansainvälisyys toteutettiin nuorisovaihtona.

NYTKU-projektissa KOHOn urasuunnittelijat ohjasivat kuntoutustutkimusjaksoa tarvitsevia nuoria asiakkaita ja vastasivat nuoren palveluohjauksesta jakson jälkeen toimenpidesuosituksen mukaisesti. Kelan toteuttamalla kahden viikon kestoisella kuntoutustutkimusjaksolla moniammatillinen lääkäristä, psykologista, sosiaalityöntekijästä ja fysioterapeutista koostuva tiimi arvioi nuoren tilanteen ja laati toimenpidesuositukset hänen jatkopalveluistaan. Merkittävä osa nuorista ohjattiin mielenterveyspalveluihin, sillä yli puolella kohdejoukosta ilmeni työhön ja koulutukseen sijoittumista estäviä mielenterveysongelmia. NYTKU-projekti toi esille moniongelmaisen nuorten vaikeuden saada palveluita sektoroituneesta palvelujärjestelmästä ja tarpeen kehittää erityispalveluita tälle asiakaskunnalle.

KOHOn toiminta perustuu muun palvelujärjestelmän hyödyntämiseen, mikä vaatii tiivistä ja nuoren asioista ajan tasalla olevaa yhteistyötä muiden viranomaisten kanssa. KOHOssa ei ole luotu yhtä erityistä ohjauksen menetelmää, vaan jokainen työntekijä voi tehdä työtä omalla tavallaan. Oleellista on suhteen luominen asiakkaaseen sekä hänen näkemysten kuunteleminen. Nykyisin ryhmätoiminta on suunnattu kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille, jotka voivat osallistua elämänhallinnan taitoja ja elämänrytmiä kehittävälle sekä käytännön perustaitoja opettavalle seitsemän viikon pituiselle jaksolle.

Vaikutukset

Seurantatietojen mukaan nuoret ovat hyötäneet KOHOsta. Projektin aikaan noin 40 % nuorista aktivoitui työhön tai koulutukseen pysyväisluontoisesti ja 15 % tilapäisesti. HUKIn asiakkaista 67 prosentilla projektiura arvioitiin positiiviseksi. Nuorista 17 % työllistyi ja 35 % suoritti peruskoulun loppuun tai sijoittui muuhun koulutukseen.

KOHOn avulla on pystytty murtamaan sektoroituneita vastuunjakoja ja luomaan poikkihallinnollinen toimintamalli, joka on pystynyt verkostoitumaan sekä julkiselle sektorille nuorille tuki- ja hoitopalveluita tarjoavien tahojen että työnantajien kanssa. KOHO on pystynyt luomaan yhteyksiä mm. oppilaitoksiin, mielenterveyspalveluihin, terveydenhuoltoon sekä yrityksiin, joille on tärkeää jonkinlaisen takuuhenkilön olemassa olo mahdollisten nuorten työllistymisjaksolla ilmenevien ongelmien vuoksi.

Juurruttaminen

KOHO vakiintui projektirahoituksen jälkeen kaupungin pysyväksi toimintamuodoksi. Nykyisin KOHO toimii sosiaalitoimen alaisessa työllistymispalveluyksikössä yhteispalvelupisteen nuorille suunnattuna palvelumuotona, mutta myös muut hankkeeseen osallistuvat hallintokunnat olivat kiinnostuneita sen vakinaistamisesta omaksi toimintamallikseen. Toiminnan suunnittelussa ja toteuttamisessa on ollut mukana kolmen hallintokunnan henkilöstöä alusta saakka. Myös hallintokuntien johdossa on nähty yhteisen kehittämisen hyödyt ja osallistuttu toiminnan resursointiin. Mikään hallintokunta ei kokenut toimivansa ainoastaan rahoittajan roolissa, sillä KOHO on pystynyt tuottamaan positiivisia vaikutuksia jokaisen hallintokunnan näkökulmasta. Vaikka hankkeen käynnistämävaiheessa hallinnollisen ja poliittisen johdon myönteinen

suhtautuminen edesauttoi toiminnan kehittymistä, hankkeen työntekijät ovat omalla aktiivisella lobbaustoiminnallaan, tulosten seurannalla ja vaikutuksista tiedottamalla pystyneet vakuuttamaan eri tahot hankkeen merkityksestä. Lisäksi keskustelufoorumina toimineen ohjasryhmän työskentely on vaikuttanut merkittävästi KOHOn vakinaistamiseen. Ohjausryhmän toimintaan on halunnut osallistua myös tahoja, joiden edustamia organisaatioita ei ole alun perin suunniteltu jäseniksi.

Vaikka KOHOn asiakastyö perustuu yksilölliseen ja räätälöityyn palveluun, KOHO-toiminta on perustunut suurten asiakasmäärien hoitamiseen. Nuoret luokitellaan aktiiviasiakkaisiin, jotka käyvät tilanteen mukaan viikoittain tai vähintään kerran puolessa vuodessa sekä passiiviasiakkaisiin, jotka ovat siirtyneet pidemmäksi aikaa aktiivitoimenpiteeseen tai jonnekin muualle, mutta jotka voivat jatkaa myöhemmin saman urasuunnittelijan kanssa tulevaisuuden suunnitelmien kehittämistä. KOHOssa oli vuonna 2000 noin 1000 asiakasta, joista 400-500 käyttää palveluita aktiivisesti. Yhdellä urasuunnittelijalla on siten noin 100 aktiiviasiakasta, joista 30-40 käy viikoittain paikalla yhteydenpidon hoituessa muutoin puhelimitse. Vaikka jotkut asiakkuuksista ovat voineet kestää KOHOn alkuajoista asti, suurin osa nuorista kaipaa kevyempiä ohjaus- ja tukitoimia selviytyäkseen ja poistuu KOHOn asiakaskannasta.

Palveluohjaus edellyttää verkostoitumista, minkä vuoksi etenkin projektin alkuvuosina on oleellista tiedottaa toiminnasta ja tutustuttaa yhteistyötahot hankkeen toimintamalleihin ja mahdollisuuksiin. KOHOn tunnettuuteen ja sen saamaan positiiviseen vastaanottoon on osaltaan vaikuttanut se, että hankkeessa projektipäällikkö ja projektisihteeri ovat toimineet verkostoitumisen ja hallinnollisen työhön urasuunnittelijoiden pystyessä keskittymään asiakaspalvelutyöhön.

HUKIn toiminta vakiinnutettiin yhdessä KOHOn kanssa. Koska HUKI toimi pienemmällä asiakasmäärillä ja sen taloudelliset vaikutukset olivat hankalampia osoittaa, ratkaisuna toimi HUKI-toiminnan sulauttaminen KOHOn yhdeksi työkäytännöksi. Julkisella sektorilla tehokkuusvaatimukset ovat vaikuttaneet siihen, ettei pienille asiakasryhmille tarkoitettuja kalliiksi muodostuvia palveluita ole haluttu tuottaa itse, vaan tällaisia kaupungin omia toimintoja on karsittu ja mm. hankittu niitä ostopalvelusopimuksilla. NYTKU ei ole vakiintunut toimintamallina, mutta se on toiminut pohjana palvelujärjestelmän kehittämiseen ja kokonaisvaltaisen kuntoutumisjakson kehittämiseen tähtäävän Sitku-hankkeen pohjatyönä.

Kaikissa hankkeissa on seuranta ja arviointi ovat olleet merkittävässä asemassa. Hankkeilla on ollut koko ajan sama intensiivistä ja palautehakuista prosessiarviointi suorittanut tutkija. Hankkeesta on tehty jatkuvan arvioinnin lisäksi etukäteis- ja jälkikäteisarviointia. Projektioorganisaatioita arvioivat myös sisäisesti KOHO-tiimi ja johtoryhmä sekä ulkoisesti yhteistyöhankkeiden ohjaus- ja seurantaryhmät sekä verkostoyhteistyökumppanit. Arvioinnin tulokset ovat toimineet sekä sisäisen kehittämisen välineinä että toiminnan vaikutusten esittämisen keinona ulkopuolisille tahoille. Nuorten projektin jälkeisen seuranta on tehty erityisesti HUKI-projektissa ja NYTKU-projektissa, ja parhaillaan suunnitellaan pitkän aikavälin vaikuttavuustutkimusta KOHOn toiminnasta.

4e) NIVEL – perusopetuksesta toisen asteen koulutukseen siirtymisen nivelvaihe Vantaalla

Tausta ja tavoitteet

Nivel-hankkeessa on kyseessä pitkän ajan sisällä muotoutunut ”suuri vantaalainen kuvio”, *rakenteellinen kokonaisuus*, jota on edeltänyt joukko tätä kokonaisuutta pikku hiljaa muodostavia jo toteutettuja, parhaillaan käynnissä olevia sekä suunnitteilla olevia toimenpiteitä ja projekteja. Kokonaisuus rakentuu useiden hallintokuntien sekä erillisistä että yhteistyössä suunnitelluista toimista. Pala palalta on pyritty rakentamaan eheämpää palvelujen ja toimijoiden verkostoa. Tällä hetkellä ollaan vaiheessa, jolloin pyritään kokonaisvaltaisemmin katsomaan, mitkä järjestelmän ”jo legitimoidut osat” eli projektien kautta hyviksi todetut käytännöt ja toimintamallit on syytä saattaa vakinaisen toiminnan yhteyteen.

Nivel -projektiryväs on luonteva täydennys tämän rakenteen luomisessa. Monilla aikaisemmillä projekteilla kuten esim. työpajatoiminnan kehittämiseen liittyvä *Elämän eväät* - projektilla on vaikutettu syrjäytymisuhan alla olevien nuorten ja maahanmuuttajanuorten tilanteen parantamiseen ja työllisyyden edistämiseen. Nivelen päätavoite on kiteytettävissä iskulauseeksi Koulutuksen kautta työelämään. Nivel rakentaa osaltaan järjestelmää sellaisten ongelmien ratkaisemiseksi, joihin ei kyetä puuttumaan koulujen tavanomaisen sisäisen rakenteen avulla.

Projektiryväs pyrkii saattamaan syrjäytymisuhan alaiset 17- 24 (28) –vuotiaat nuoret ja maahanmuuttajanuoret ’sivu-uomasta takaisin valtavirtaan’. Tätä helpottamaan on rakennettu useiden toisiaan täydentävien, pysyvien tai projektiluontoisten palvelujen verkosto. Tämä verkosto pyrkii takaamaan, että väliinputoamisen vaara on nuorten kohdalla mahdollisimman pieni. Nivel-projektissa huolehditaan siitä, että kaikki nuoret suorittavat toisen asteen koulutuksen. Nuorille tulee löytyä peruskoulun ja /tai työpajajakson jälkeen aina väylä joko koulutukseen, työharjoitteluun tai kuntouttavaan työtoimintaan. Uusien väylien ja räätälöidyn tuen tarjoamisen lisäksi tavoitteena on nuorten itseluottamuksen kohottaminen.

Muita tavoitteita: 1) Nuorten puuttuvat tiedot ja taidot (keskeytynyt peruskoulu, maahanmuuttajilla suomen kieli, kansalaistaidot jne.) selvitetään ja niihin haetaan ratkaisu, 2) Alennetaan nuorten rimaa hakeutua työhön (työnhakuneuvonta, työvalmennus ja työpaikkakäynnit), 3) Alennetaan nuorten rimaa hakeutua koulutukseen (uudenlaiset kymppiluokat, mahdollisuus 1 –2 viikon tutustumisjaksoihin eri oppilaitoksissa), 4) Seuranta ja etsivä työ: Työpajajakson jälkeen nuorten sijoittumista seurataan säännönmukaisesti 6 - 12 kuukauden välein.

Nivel-kokonaisuuden arviointia

Valtavirtaistaminen tarkoittaa paitsi syrjäytymisuhan alla olevien nuorten saamista takaisin mahdollisuuksien piiriin, myös onnistuneiksi koettujen kehittämishankkeiden ymppäämistä osaksi kaupungin normaalia toimintaa. Valtavirtaistuminen on voinut suurelta osin toteutua. Vuoden 2003 lopussa pohditaan jo sitä, mitkä jo luodut nuorten palvelut kuuluisivat olla peruspalvelujen piirissä. Nivel-projektin yhtenä tarkoituksena onkin yhteistyön kiinteyttäminen.

Kyseessä on ennen muuta Vantaan kaupungin valmius panostaa toimintaan: jo useamman vuoden ajan on ollut voimassa valtuuston vahvistama tavoite, että jokaiselle peruskoulun päättävälle vantaalaiselle nuorelle tulee tarjota jatkokoulutuspaikka tai työpaikka. Vantaan kaupungissa syrjäytyneisyyden ehkäiseminen on nähty pitkään itsestään selvänä tavoitteena jolloin on jo ollut mahdollista muotoilla strategioita ja edetä itse toimintaan. Matala organisaatio ja työntekijöiden suhteellisen hyvä pysyvyys saavat aikaan sen, että toimijat pystyvät joustavasti ylittämään hallintorajoja, muodostamaan yhteistyöverkostoja ja yleensäkin ”hahmottamaan mitä on

meneillään”. Ratkaisevaa Nivelessä on, että nuorisotoimen ja opetustoimen yhteistyö on itsestäänselvä osa jokapäiväistä työtä.

Nivel-kokonaisuuden suunnittelun ja toteuttamisen tekee mahdolliseksi kokonaisvaltaisuuteen pyrkivä näkemys ja sitä vastaava työote. Työpajan jälkeisen oppilaiden seuranta osoittaa osaltaan, että toiminta on ollut onnistunutta, koska vuoden kuluttua työpajoista valmistumisen jälkeen työpajajakson suorittaneista nuorista 65 –70 % on yhä työssä.

Nivel-toiminnassa – ja sitä laajemmassa, jo muotoutuneessa kokonaisuudessa – voidaan erottaa seuraavia hyviä käytäntöjä:T

1. Toimijoiden valmiudet kehittämistoiminnan jatkuvuuden vaalimiseen
2. Laajapohjainen organisointi
3. Kymppiluokkien sijoittaminen lukioiden ja ammattioppilaitosten yhteyteen
4. Laajapohjainen yhteistyö nuorten II asteen koulutukseen siirtymisen kysymyksissä turvaamassa nuorten joustavaa etenemistä työpaikkoihin tai koulutukseen
 - a. seurantalomakkeen kehittäminen (missä?)
 - b. ”Haavi-Heikit ammattioppilaitoksessa ehkäisemässä koulukeskeytyksiä
5. Työpajatoimintaa koskevat innovaatiot:
6. psykososiaalisten palvelujen tiimi työpajoissa
7. työpajaohjaajien räätälöity 10 ov:n ammatillisuuden parantamiseen tähtäävä koulutus
8. strategiatyö työpajaohjaajien kanssa
9. Tuettu asuminen (Y-Säätiö) yhteistyössä sosiaalikeskuksen kanssa
10. Hankkeeseen liitetty paikallinen tutkimustoiminta

1. Toimijoiden valmiudet kehittämistoiminnan jatkuvuuden vaalimiseen

Vantaalaisen kokonaisuuden rakentaminen on alkanut projekteista. Niiden avulla on opittu ja sitä mukaan siirretty hyväksi havaittuja toimintamalleja osaksi normaalitoimintaa. Tämän on tehnyt mahdolliseksi vahva asiantuntijarakenne, kiinteä innostunut työryhmä, joiden jäsenillä yhteiset näkemykset ja pitkäaikaiset kontaktit toisiinsa. Työryhmän jäsenten kokemukset ja tietotaito ovat toisiaan täydentäviä. Työryhmään kuuluu nuorten työpajavastaava (nyk. nuorisotoimen johtaja), Avoimen oppimiskeskuksen johtaja sekä opetustoimen suunnittelija ja opetustoimen projektipäällikkö.

2. Laajapohjainen organisointi on ollut onnistunutta. Nivel-kehikko on voinut muodostua joustavaksi, koska hallintorajoja kyetään jo sujuvasti ylittämään. Mukana verkostossa ovat nuorisotoimi (nuorisopalvelut), sivistysvirasto, oppisopimustoimisto, Etelä-Suomen lääninhallitus, Vantaan ammatillinen täydennyskoulutus-keskus, Tikkurilan työvoimatoimisto, Vantaan kansainvälisten asioiden yksikkö, Vantaan taloussuunnittelun edustaja, Avoin oppimiskeskus ja Tikkurilan sosiaali- ja terveyskeskus. Osallisten mukaan yhtään merkittävää tahoja ei puutu. Hallintokuntien ylimmän johdon tuki on turvattu ja verkostossa mukana toiminnan kannalta merkittävät tahot. Tämä merkitsee myös sitä, että rahoituspäätökset voidaan tehdä nopeasti.

3. Kymppiluokkien sijoittuminen. Kymppiluokat on liitetty ammatilliseen koulutuksen tai lukioiden yhteyteen – ei peruskoulun yhteyteen kuten muualla. Oppimisympäristö on erilainen ja ammatillinen ohjaus on korostuneempi. Kymppiluokka nähdään selkeästi tavoitteellisena siirtymävaiheena, ei ”varastointipaikkana”. Koulutuksen tavoitteelliseen sisältöön on satsattu, lukuvuoteen sisältyy runsaasti tutustumisjaksoja niin jatkokoulutukseen kuin työelämäänkin.

4. Laajapohjainen ja joustava yhteistyö turvaamassa nuorten etenemistä II asteen koulutukseen tai työpaikkoihin. Nivel –projektin avulla on kehitetty yhteistyötä varhaisesta puuttumisen tavoitteesta korjaavaan toimintaan asti. Yhteistyötä tehdään Vantaan ammatillisen koulutuskeskuksen, ammatillisten oppilaitosten ja työpajatoiminnan kesken toisen asteen koulutukseen siirtymisen edistämiseksi. On kehitetty seuraavia toimintatapoja:

- Opintojen keskeyttämiseen puututaan määrätietoisesti

- Opetustoimen projektin avulla peruskoulusta valmistuville oppilaille on kehitetty siirtolomake, jonka kautta tieto siirtyy
- Tikkurilan ammattioppilaitoksessa toimii kaksi opettajaa eli ”Haavi-Heikkiä” tehtävänänsä ehkäistä nuoria keskeyttämästä koulunkäyntiään. Nuorilla on usein epärealistisia käsityksiä työnsaannin helppoudesta. Käymällä nuorten kanssa työvoimatoimistossa, keskustelemalla eri vaihtoehdoista, syistä ja seurauksista keskeyttämisistä on voitu välttää.
- Yhteisvalinnan tulosten ollessa selvillä opo:t ym. kokoontuvat varmistamaan, että väliinpuotoajien joukko muodostuu mahdollisimman pieneksi. Oppilaita ohjataan ammatillisiin oppilaitoksiin, kymppiluokille tai muuhun lisäopetukseen.
- Työharjoittelupaikkoja organisoidaan joustavasti (nuorten työharjoittelupaikkoja järjestynyt Laurea ammattikorkeakouluun)
- Kustannuksista huolehditaan joustavan monenkeskisesti.

5. Työpajojen innovaatiot. Työpajojen yhä moniongelmaistuvista nuorista johtuen hoito ja tuki on viety sisälle työpajoihin. Samalla työpajojen ohjaajia koulutetaan yhä hienosyisemmin.

Innovaatiot: Psykososiaalisten palvelujen tiimi, Työpajaohjaajien räätälöity 10 ov:n ammatillisuuden parantamiseen tähtäävä koulutus, Strategiatyö työpajaohjaajien kanssa (2 – 3 päivää vuodessa käsittävä koulutus tähtää ohjaajien tiedollisten ja taidollisten valmiuksien lisäämiseen syrjäytyneiden ja moniongelmaisten nuorten kanssa työskentelyssä. Henkilökunnan onnistumisen paine ja sisäiset ristiriidat pyritään ratkaisemaan valmentamalla henkilökuntaa ’kohtaamaan kolhuja’ Ohjaajat joutuvat mm. tekemään maahanmuuttajille kokonaan uuden opetussuunnitelman. Toimintamallin esikuvana ovat Englannin kokemukset.)

6. Tuettu asuminen (Y-Säätiö) yhteistyössä sosiaalikeskuksen kanssa

7. Paikallinen tutkimustoiminta

Nivel-kokonaisuuteen kuuluu myös maahanmuuttajanuorille tarkoitettuja toimenpiteitä, mikä on eittämättä Nivelen yksi lisävahvuus. Niitä ei kuitenkaan sisällytetä tähän case-kuvaukseen, koska Vantaan toinen tapausesimerkki, VASAMA valottaa keskittyä nimenomaisesti maahanmuuttajanuoriin.

4f) AVAIN –projekti

Tausta ja tavoite

Avain –projekti on osa Helsingin kaupungin yhdeksän osaprojektin muodostamaa Työllistytävä Helsinki –hanketta¹⁶. Projekti toteutettiin vuosina 2001 –2003. Kyseessä on kumppanuushanke, jonka osapuolina ovat sosiaalivirasto, Helsingin kaupungin koulutus- ja kehittämiskeskus ja töidenjärjestely-yksikkö. Avain-projektin ohjausryhmään kuuluu lisäksi TE-keskuksen ja Helsingin maahanmuuttajayksikön edustajat sekä joukko sosiaalityöntekijöitä Helsingin eri alueilta. Itä-Helsingin sosiaalikeskuksen hallinnoiman projektin tavoitteena on edistää maahanmuuttajien työllistymistä ja kotoutumista. Projektissa on seuraavat kolme toisiinsa löyhästi liittyvää osahanketta, joiden tarkoituksena on (ollut) tarjota tietoa, neuvontaa ja koulutusta liittyen maahanmuuttajien elämänhallinnan parantamiseen ja työelämään integroitumiseen: 1) Maahanmuuttajien neuvontapiste, 2) Kotiin eristäytyville perheenäideille suunnattu Perhetukihanke ja 3) Etnospesifejä kotouttajia / kulttuuritulkkeja kouluttava ja hyödyntävä Päiväkotihanke.

Toimintamallit

Maahanmuuttajien neuvontapiste

Neuvontapisteen toimintamalliin saatiin virike aiemmasta Sisu-Integra –projektista, jossa työskentelevä venäjänkielinen työntekijä työskenteli neuvontatehtävissä venäläisten asiakkaiden parissa.

Euroopan unionin sosiaalirahaston ja Uudenmaan TE-keskuksen tuella perustettu Helsingin kaupungin maahanmuuttajien neuvontapiste toimii periaatteessa koko kaupungin alueella sijoittuen kuitenkin Itä-Helsinkiin, jossa maahanmuuttajien määrä ja suhteellinen osuus väestöstä on suurin (n. 9000 ulkomaalaistaustaista asukasta). Maahanmuuttajien neuvontapiste on ensimmäinen Suomessa toimiva maahanmuuttajille tarkoitettu kunnallinen neuvontapalvelumuoto.

Maahanmuuttajien elämänhallintaa ja integroitumista tuetaan monikulttuurista osaamista hyödyntämällä. Maahanmuuttajatyöntekijät ovat avainroolissa asiakkaiden löytämisessä, heidän motivoijinaan ja tukihenkilöinä. Neuvontapisteen koulutetut maahanmuuttajatyöntekijät ovat kaupungin vakinaisia työntekijöitä. Neuvontapisteessä maahanmuuttajat¹⁷ saavat yksilöllistä ohjausta elämän eri tilanteissa. Asiakkaita pyritään neuvomaan heidän omalla kielellään. Tarvittaessa käytetään tulkkien palveluita. Toistaiseksi palveluja on voitu tarjota maksimissaan yhdeksällä kielellä. Maahanmuuttajat saavat apua mm. työelämään, koulutukseen, asumiseen, oleskelulupaan, yleiseen oikeusturvaan, sosiaaliturvaan ja jokapäiväiseen elämään liittyvistä asioista. Neuvoja ja ohjausta saa puhelimitse tai varaamalla henkilö-kohtaisesti ajan neuvojan kanssa. Kynnystä neuvontapisteeseen pidetään matalana. Projektin aikana on saatu kartoitettua asiat, joiden suhteen maahanmuuttajilla on eniten ongelmia. Näitä ovat: työelämään liittyvät kysymykset (oikeudet, työehtosopimukset jne.) Kelan ja sosiaalitoimen palveluihin liittyvät kysymykset, koulutukseen liittyvät kysymykset, mielenterveyteen sekä perheväkivaltaan ym. ongelmiin liittyvät kysymykset. Lisäksi saatiin kartoitettua, miten maahanmuuttajat asioivat palveluissa; miten palvelujärjestelmä tuntuu vastanneen heidän tarpeisiinsa ja millaisia ovat useimmiten esiintyvät puutteet ja epäkohdat. Palveluja tuotetaan yhden luukun ja 'saattamalla vaihtaan' -periaatteella Koska TE-keskus on yhtenä rahoittajatahona, tukityöllistämishankkeet ja

¹⁶ Hankkeesta tehty ulkoinen arviointi: Kuoppala & Uusikylä. Helsingin kaupungin tietokeskus. 2003

¹⁷ Ensimmäisen puolen vuoden aikana neuvontapisteessä kävi 1500 maahanmuuttajaa joko henkilökohtaisia neuvoja hakemassa tai tutustumassa toimintaan avoimien ovien päivänä. Vuonna 2001 neuvontapisteessä kävi 600 asiakasta, joista yli puolet naisia. Asiakkaat puhuvat kaikkiaan noin 30 eri äidinkieltä. Runsaat puolet asiakkaista on venäjänkielisiä, joita on eniten Suomen maahanmuuttajista. Toiseksi suurin ryhmä ovat somalit.

kurssit ovat keskeinen toimintamuoto. Tarkoituksenmukaisten kurssien perustaminen on edellyttänyt selvitysten tekemistä asiakkaista, heidän kielitaidostaan ja muista valmiuksistaan.

Pyrkimyksenä on perustaa kursseja, joista on realistista hyötyä asiakkaille. Neuvontapiste järjestää opetusta luku- ja kirjoitustaidottomille, organisoii Suomen kielen alkeiskursseja ja kansalaistaitokoulutusta vasta maahan tulleille henkilöille. Maahanmuuttajien keskustelukurssit on tärkeä toimintamuoto ja ne toteutetaan vapaaehtoisvoimin ja vertaisryhmäperiaatteella. Maahanmuuttajat voivat myös käyttää tietokonetta neuvontapisteen aulaisännän opastuksella ja etsiä sieltä tarvitsemiaan tietoja. Neuvontapisteen toiminnasta tiedotetaan pääasiassa etnisten lehtien ja radiolähetysten kautta. Tehokkaimmin tiedon on todettu kuitenkin kulkevan ”puskaradion” kautta, kun apua saaneet maahanmuuttajat kertovat kokemuksistaan ystävilleen, tuttavilleen ja sukulaisilleen.

Runsaat puolet asiakkaista on asunut Suomessa yli kolme vuotta, joten heille ei enää tehdä kotouttamissuunnitelmaa: näin ollen varsinkin heille hyöty neuvontapisteen palveluista on merkittävä.

Työllistymistilaisuuksia maahanmuuttajille on saatu kaupungin töidenjärjestely-yksikön kautta. Suurin osa työpaikoista on toistaiseksi sijoittunut päivähoitoon. Vertaisryhmät koetaan tärkeiksi: ikäihmisten ryhmä ja nuorten äitien ryhmä on käynnistetty projektirahalla ja ne jatkuvat vapaaehtoisvoimin. Esim. 28 venäjänkieliselle maahanmuuttajalle suunnattua kurssia pitää eläkkeellä oleva opiston rehtori. Muiden kuin venäjänkielisten ryhmien kohdalla toiminta hakee muotoaan.

Maahanmuuttajien neuvontapisteen pääasiallisina vahvuuksina ja vastaavasti oppimisen paikkoina voi pitää seuraavia:

Vahvuudet	Oppimisen paikkoja:
<ul style="list-style-type: none"> - Organisoinnissa hallintorajojen ylittäminen on ollut vaivatonta, ja osapuolilla on korkea motivaatio yhteistyöhön. - Neuvontapiste antaa uuden väylän maahanmuuttajille saada tietoa yhteiskunnasta. - Asiakaskuntaa tutkailemalla (kyselyt, haastattelut, havainnointi) päästiin selville tarpeista. - On voitu perustella palvelun tärkeys myös paikallisille ja valtakunnallisille päättäjille, joista monet tulleet mukaan hanketta tukemaan - Kokemusten nojalla tiedetään, millaista koulutusta ja kokemusta neuvontapisteen työntekijöiltä vaaditaan. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ohjausryhmän kokoonpano ei ollut paras mahdollinen; valtaosa ryhmästä melko huonosti sitoutuneita. - Informaation kulkusuunta on ollut yksipuolista (hankkeesta ohjausryhmään päin). - Kansainvälistä yhteistyötä ja kokemusten vaihtoa olisi saanut olla enemmän. - Kursseja ei ole voitu varojen puutteesta johtuen vakinaistaa, vaan ne ovat projektiluontoisia - Työntekijöiden vilkas vaihtuvuus

Palvelujen saaminen maahanmuuttajien omalla kielellä nopeuttaa ongelmanratkaisua. Lisäksi tapahtuu resurssien säästöä, kun kaikkea asiointia ei tarvitse lähteä selvittämään viranomaisen kanssa, vaan neuvontapisteestä saatavat tiedot riittävät. Myös muiden viranomaisten työskentely helpottuu, kun neuvontapisteessä pystytään selvittämään asiakkaille epäselviä asioita, joita viranomaiset eivät ole kielivaikeuksista johtuen osanneet asiakkailleen selvittää. Hanke on lisännyt etnospesifin verkoston muodostumista mm. maahanmuuttajajärjestöjen ja neuvontapisteen välillä, samoin maahanmuuttajien keskinäisen verkoston syntymistä.

Toiminta on pystytty vakinaistamaan ja sitä kehitetään edelleen. Neuvontapisteen toimintamallia on esimerkin voimalla viety jo muihinkin kuntiin ja muille alueille kuten esim. Espooseen ja Kotkaan.

Päiväkotien kotouttajat ja kulttuuritulkit

Hankkeen taustana on huoli koskien maahanmuuttajalapsien suomenkielen- ja sosiaalisia taitoja ennen koulua: maahanmuuttajaperheiden lapsilla halutaan olevan mahdollisimman yhdenvertaiset mahdollisuudet suomalaisten kanssa. Kotiin eristäytyneet, usein kielitaidottomat äidit jättävät viemättä lapsiaan päivähoidon ja esikouluun, jolloin lapset ovat peruskoulun 1- luokalle tullessaan täysin kielitaidottomia. Myös jo päiväkodeissa olevien lasten kohdalla on olemassa syrjäytymisvaara, koska kaikille ei pystytä järjestämään kielen opetusta riittävän ajoissa. Hankkeen yhtenä motiivina on tieto siitä, että vieraskielisten lasten osuus tulee nousemaan, koska syntyvyys näissä ryhmissä on suuri.

Kielitaidottomien lasten tilannetta kuvaillaan ”aikapommiksi”, josta tulee olemaan traagisia seurauksia ja suuria yksilöllisiä ja yhteiskunnallisia kustannuksia. Varsinkin somalilasten tilanne on hankala, koska kulttuurien yhteentörmäys on muutenkin suuri.

Päivähoitoon liittyvä kotouttamishanke toteutettiin kahdella alueella, Itä-Helsingissä ja koillisessa sosiaalikeskuksessa, kummassakin omalla tavallaan omista perinteistä lähtien.

Koillisen sosiaalikeskuksen kulttuuritulkkihanke

Hankkeen edeltäjä oli koillisen sosiaalikeskuksen vuonna 1999 toteuttama ”Parityömalli - integroituminen verkostoitumalla” – projekti, johon liittyvän aloitteen teki Työministeriö. Sen jatkona toteutettiin heti vuoden 2000 aikana EU-rahoitteinen ylikansallinen projekti ”Pakolaisten kuntoutumispolkuja parityömallin menetelmin”.¹⁸ Koillis-Helsingissä on myös laadittu päivähoidon maahanmuuttaja-hankkeisiin liittyvät suositukset.

Parityömalliin kuuluu palvelun tuottaminen pakolaisille työparin avulla, joista toinen on etninen työntekijä ja toinen suomalainen viranomainen tai muu asiantuntija. He tulkitsevat dialogissa asiakkaan kanssa tämän tarvetta tukeen ja apuun. Työparityöskentely on auttanut ymmärtämään kulttuurista johtuvia eroja ajattelussa, toimintatavoissa ja käytöksessä. Toinen on voinut oppia toiselta, mikä myös tarkoittaa poisoppimista vanhoista omista toimintatavoista. (Wilhelmsson 2001). Rinnan toiminnan kanssa koulutettiin 16 pakolaistaustaista maahanmuuttaja parityöhön. Mikäli näillä ei ollut sosiaali- ja terveysalaan liittyvää pätevyyttä, heille turvattiin mahdollisuus jatkaa koulutuspolullaan heille erikseen räätälöidyn oppisopimuskoulutuksen kautta. Tämä parityömalli on ollut koillisen suurpiirin päiväkotihankkeen pohjana.¹⁹

Avain-projektin toiminta-ajatuksena on ollut sekä aktivoida kotoutumista että kehittää pakolaistaustaisten henkilöiden mahdollisuuksia toimia kulttuuritulkkeina. Hankkeeseen palkattiin kaksi somalinkielistä (mies ja nainen) ja kaksi venäjänkielistä työntekijää, koska alueella nämä muodostuvat ylivoimaisesti suurimmat mamu-väestöryhmät. Heiltä edellytettiin vähintään lähihoitajan tutkintoa, kasvatusalan asiantuntemusta tai kokemusta Suomessa tapahtuneesta päiväkotityöskentelystä.

Kulttuuritulkki-hankkeen toimintamallin perustana jo kokeiltu ja tutkittu *parityöskentely*: etninen työntekijä ja suomenkielinen lastentarhan opettaja muodostivat työparin, jotka tekevät lasten kanssa työtä yhdessä, mutta joilla on keskenään selkeä työnjako. Kulttuuritulkkien konkreettisten toimenkuvien ja tehtävien määrittely. Kulttuuritulkin työ on tavoitteellista työtä ja se poikkeaa olennaisesti tulkin työstä. Kulttuuritulkin tehtävät: Päiväkotilapsien oman äidinkielen tilan kartoitus, tiedoston laatiminen alueen päiväkodeissa olevien somalin- ja venäjänkielisten lasten äidinkielen taidoista, päiväkodin arkisissa tilanteissa mukana oleminen, käsitteiden avaaminen lapsen vanhemmille ao. kulttuurin kautta, ristiriitatilanteiden ja väärinymmärrysten selvittäminen,

¹⁸ Projektista on tehty ulkoinen arviointi: Karjalainen 6. 3.2001.

¹⁹ Projektissa on työskennellyt kaksi somalia sekä palestiinalainen, venäläinen ja latvialainen työntekijä suomalaisten työntekijöiden kanssa.

”palokuntatilanteiden” selvittäminen, lapsen sisäänajo’ päiväkotiiin: 1 – 3 päivää tiiviisti lapsen seurassa oleminen, lasten hoito- ja kasvatussuunnitelmien laatimisessa mukana oleminen, omankielisten pienimuotoisten kielikerhojen toteuttaminen ao. -kielisille lapsille, lastenneuvoloiden tarkastusten yhteydessä käytettyjen lomakkeiden kääntäminen ao. kielille. Kulttuuritulkit mukana neuvolakäynneillä sekä etsivä työ (uudet maahanmuuttajaperheet) olemassa olevien verkostojen kautta. Yleisen Avain-projektin työntekijöiden perjantaitokoulutuksen lisäksi oma räätälöity koulutus työntekijöille sekä säännölliset yhteiset palaverit, työntekijöille säännöllinen työnohjaus.

Keskeinen toimintaideologia koillisessa on lasten äidinkielen arvon korostaminen onnistuneen kotoutumisen perustana. Jos lapsi ei opi äidinkieltään hyvin, häneltä puuttuu mahdollisuudet oppia suomenkieli hyvin. Tämä tuodaan toistuvasti esille lasten vanhemmille, joilla on usein asiasta vastakkaiset käsitykset. Lapsia patistetaan oppimaan omaa äidinkieltään ja vanhempia suomen kielen kursseille.

Hankkeelle saatiin turvattua osittainen jatkuvuus, kun voitiin jatkaa yhden somalinkielisen kulttuuritulkin työsopimusta. Toinen somalinkielinen työntekijä oli mahdollista siirtää Väestöliiton työntekijäksi melko samanlaisten hankkeiden pariin. Osa asiakkuuksista siirtyi hänen mukanaan Väestöliittoon. VL:n kanssa tehdään säännöllistä yhteistyötä mamu-kysymyksissä. Venäjänkielisten kulttuuritulkkien jatkaminen työssään projektin jälkeen ei ollut mahdollista. Puutetta korvaa osaltaan se, että (määräaikaisia) venäjänkielisiä päiväkotien työntekijöitä alkaa jo olla kentällä.

Projekti ehti poikia uuden pienen jatkoprojektin syksyllä 2003, jolloin alueen somali-perheille järjestettiin suomen kielen opetusta yhdessä varhaisen vuorovaikutuksen taitojen opettamisen kanssa. Projekti ei saanut jatkoa, mutta vastaavan toiminnan tarve on nyt tunnistettu ja tunnustettu.

Itä-Helsingin sosiaalikeskuksen kotouttaja-hanke

Päiväkodeissa kiertävien kotouttajien tarkoitus oli toimia sillanrakentajina maahanmuuttajavanhempien ja päiväkotien välillä. Kotouttajat hyödynsivät etnistä osaamistaan eri kulttuureissa välittäessään kulttuurituntemusta päiväkodeista koteihin ja kodeista päiväkotiiin. Hanke järjesti keskustelutilaisuuksia ja kursseja maahanmuuttajavanhemmille ja tarjosi tietoa Avain-projektin työllistämismahdollisuuksista. Kuten Perhetukityöhankkeen kohdalla, myös tämän hankkeen ensimmäinen vetäjä ja käynnistäjä oli maahanmuuttajataustainen. Sittemmin hanke siirtyi suomalaisen päivähoiton ammattilaisen hoitoon.

Kotouttaja-hankkeen toimintamallissa laadittiin kotouttamistoiminnan toimintaperiaatteet, kerrottiin ne päiväkodeille jaettavassa esitteessä, jossa esiteltiin hankkeeseen rekrytoidut monikulttuuriset työntekijät (venäjänkielinen, somalinkielinen ja kiinankielinen työntekijä). Työntekijät perehdytettiin suomalaiseen päivähoitoon, päivähoiton toiminta- ja esioppimisvälineisiin, myöhemmin erikoistuttiin lastensuojelun ja erityispäivähoidon kysymyksiin. Mamu-vanhemmille järjestettiin tilaisuus, jossa kerrottiin päivähoitosta. Uudet työntekijät olivat mukana tulkkeina ja oppimassa asiaa itsekkin. Erityislasterien ongelmiin ja hoitotapoihin liittyen päiväkotien työntekijöille ja lasten vanhemmille järjestettiin esittely- ja keskustelutilaisuuksia koskien eri kulttuureissa harjoitettuja käytäntöjä. Tämän nähtiin rakentavan luottamusta suomalaisten ja maahanmuuttajien välille. Tietoisessa kulttuurivaihdossa mamu-perheille järjestettiin suomalaisia juhlia ja eri kulttuureja edustavat perheet vastaavasti kutsuivat suomalaisia työntekijöitä ja perheitä mukaan juhliinsa. Etsivässä toiminnassa leikkipuistoissa ym. avoimissa kohtauspaikoissa järjestettiin monikulttuurisia asukastapaamisia, joissa vanhemmille kerrottiin kotouttajien välityksellä päivähoitosta ja muista sosiaalipalveluista ja pyrittiin motivoimaan vanhempia palvelujen käyttäjiksi.

Tarve kotouttajatoiminnalle nähtiin päiväkodeissa suureksi, ja projektin työntekijöitä tilattiin kilvan päiväkoteihin. ”Monet vanhemmat osaavat hyvin vähän suomea, joten epäselvyyksiä voi tulla. En kuitenkaan vain käännä kieltä vaan luon kontaktit lasten vanhempiin ja opin tuntemaan

henkilökunnan. Vanhemmat tapaavat minut ensin ennen kuin päästään keskusteluun päiväkodin henkilökunnan kanssa. Olen tukena ja turvana, kun päiväkodin rutiineista keskustellaan. Joskus vanhempien odotukset ovat aivan toista kuin todellisuus päiväkodeissa. Silloin kulttuuritulkki on paikallaan” (Uutispäivä demari 14.7.2003, 7).

Projektin vetäjä on toiminut pitkään maahanmuuttajien parissa sekä työaikana että vapaa-aikanaan. Hän on ollut tekemässä useita aloitteita asuinpaikkakuntansa Vuosaaren maahanmuuttajien kotiuttamisen edistämiseksi. Alueella on vuosien varrella toteutettu useita erilaisia mamu-hankkeita. Niistä saatavat hyödyt näyttäytyvät niin konkreettisina (esim. nuoriksi varttuneiden lasten parempi pärjääminen, jatkokoulutukseen meno ja työllistyminen), että motivaatio hankkeiden toteuttamiseen ja vakinaistamiseen pysyy jatkuvasti suurena. Tätä hanketta ei kuitenkaan saatu vakinaistettua Helsingin taloudellisesta tilanteesta johtuen. Itä-Helsingissä lakkautettiin päiväkotia ja yli 100 päiväkotien työntekijää jäi työttömäksi samoihin aikoihin kuin hankkeen vakinaistaminen tuli ajankohtaiseksi.

Avain-projektin koordinaattori näkee kokemusten muodostuneen niin myönteisiksi, että vastaavanlainen toiminta tullaan todennäköisesti käynnistämään muutaman vuoden päästä uudestaan kaupungin taloudellisen tilanteen parannuttua. Nyt päästiin todentamaan hankkeen ehdoton tarpeellisuus. Paineet hankkeen jatkamiseen tai samantapaiseen toimintaan ovat suuret: alueen päiväkotien henkilökunta peräänkuuluttaa vieläkin kotouttajia erilaisiin vaativiin arjen tilanteisiin.

Molempien hankkeiden (Idän kotouttajat ja Koillisen kulttuuritulkit) pääasiallisia vahvuuksia ja oppimisen paikkoja:

Vahvuuksia	Oppimisen paikkoja
<ul style="list-style-type: none"> - Kaksi keskenään erilaista hanketta (itä ja koillinen) tekivät vertailuasetelman mahdolliseksi. - Hankkeet perustuivat todettuun tarpeeseen: hankkeet olivat osa useiden alueellisten mamu-hankkeiden ketjusta. - Hankkeiden avulla purettiin ristiriitatilanteita, lievennettiin molemminpuolisia ennakkoluuloja, aktivoitiin vanhempia. - Ymmärretään paremmin maahanmuuttajaperheiden ja -lasten olosuhteita, kulttuurisia koodeja ja toiminnan rajaehdoja - Saatiin luotua hyvä toimijaverkosto, jolla jatkuvuutta: jatkohankkeet on nyt mahdollista ”täsmäsuunnitella” paremmin. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ohjausryhmän koostumus ei ollut paras mahdollinen; ohjausryhmä ei ollut riittävän sitoutunut hankkeeseen, mikä teki hankkeen johtamisen työläämmäksi. - Idän ja koillisen hankkeiden välillä olisi voinut olla enemmän keskinäistä oppimista ja kokemusten vertailua.

Erilaiset organisointimallit vaikuttivat ratkaisevasti hankkeiden toteuttamistapoihin. Koillisen kulttuuritulkkihanke vaikuttaa paremmin suunnitellulta ja toteutetulta, joten sitä voidaan pitää esimerkillisenä käytäntönä. Siitä huolimatta molempien alueiden päiväkotien henkilöstö on ollut hankkeisiinsa varsin tyytyväisiä ja korostaa hankkeiden jatkamisen ehdotonta tarpeellisuutta. Vertailussa Kulttuuritulkkihanke kuitenkin erottuu paremman hankesuunnittelunsa osalta:

Hankkeet vertailussa:

Koillisen kulttuuritulkkihanke	Idän kotouttajahanke
<ul style="list-style-type: none"> - Vetäjänä ja työntekijöiden esimiehenä päiväkodin johtaja alusta asti – jatkuva tuki, läsnäolo ja yhteys käytäntöön turvattiin. - Alueella ollut aiemmin kolme peräkkäistä mamu-hanketta, joille kulttuuritulkkihanke oli luonteva jatko. Voitiin käyttää edellisissä projekteissa ollutta tuttua ja kokenutta työntekijää. - edellisissä projektissa kehitetyn parityömallin (mamu-taustainen työntekijä ja suomalaistaustainen työntekijä) johdonmukainen soveltaminen. - Vahva visio kulttuuritulkin ja tulkin välisestä eroista ja siitä, miten hanke voi onnistua päiväkodeissa. - Työntekijöiden valintaperusteena oli alan ammattitaito (lähihoitajakoulutus tai vastaava) ja päivähoidon tuntemus. - Työntekijöillä alusta asti kiinteä toimipiste, josta käsin kiersivät tarvittaessa myös muissa päiväkodeissa - Työntekijöille laadittiin selkeät toimenkuvat ja tehtävät - Työntekijöille taattiin säännöllinen työnohjaus 	<ul style="list-style-type: none"> - Hankkeella ei selkeää visiota. - Maahanmuuttajatyöntekijän rekrytoiminen hankkeen vetäjäksi ei onnistunut - Työntekijöiden toimenkuvat ja tehtävät eivät olleet selkeitä. Kiertävinä toimiessaan joutuivat toimimaan myös pelkkinä tulkkeina. Työntekijät heterogeeninen joukko, joille ei asetettu ehdotonta ammattitaito- ja koulutusvaatimusta. - Työntekijät kiertäviä, kunnes lopussa saatiin aikaan kaikille yhteinen kotipesä (Vuosaaren päiväkot), josta lähdettiin liikkeelle.

Perhetukihanke

Tarve kohentaa maahanmuuttajaperheiden olosuhteita nähtiin ensimmäisenä kaupungin kotipalvelussa. Tiedettiin, että alueella asuu paljon perheenäitejä, jotka eivät eri syistä johtuen pääse tai lähde pois kotoaan. Kysymys on ryhmästä, joiden edustajia ei tule myöskään Maahanmuuttajien neuvontapisteeseen. Kolmas Avain-hankkeen osaprojekti eli Perhetukihanke (alunperin nimenä Perhetyöhanke) käynnistyi myös maahanmuuttajien esittämistä tarpeista lähtien.

Itäisen sosiaalikeskuksen maahanmuuttajatyöryhmän tekemän selvityksen perusteella projektin toiminta-alueella Itä- Helsingissä todettiin asuvan 150 luku- ja kirjoitustaidotonta henkilöä, minkä jälkeen laadittiin työryhmän maahanmuuttajatyötä tekevien kokemusten pohjalta tätä ryhmää koskeva ”Huolen kartta” – tiedosto. Tiedoston avulla saatiin tietoa naisten ja perheiden todellisista tilanteista ja sosiaalisista ongelmista kuten mielenterveysongelmista ja perheväkivallasta. Johtopäätökseksi tuli, että alueella asuu paljon todella huonosti voivia maahanmuuttajia, erityisesti naisia.

Hanke oli luonteeltaan monikulttuurista perhetukityötä, jonka kohteena oli maahanmuuttajat ja heidän perheensä. Tavoitteena oli kehittää etnisiä perhetukityömalleja ja välittää kokemustietoa maahanmuuttajaperheiden arkitodellisuudesta viranomaisille sekä tarjota perheenäideille tietoa ja taitoja työelämää varten.

Hankkeen tavoitteena oli ’arkipäivän kotouttaminen’ vaikuttamalla syrjäytyneisiin, eristäytyneitä elämää viettäviin maahanmuuttajaperheenäiteihin. Hankkeen avulla toivottiin voitavan myös katkaista lapsiin ja tuleviin sukupolviin vaikuttava syrjäytymiskierre. Välipalveluiden kehittäminen julkisen sektorin palveluille oli keskeinen tavoite. Muina projektin tavoitteina mainittiin mm perheen voimavaraistaminen tiedon välityksen avulla, asiakkaiden (perheenäitien) poluttaminen työelämään, asiakkaiden aktivointi ja motivointi osallistumaan oman hyvinvointinsa edistämiseen, asiakkaiden oman kulttuuri-identiteetin sekä integroitumisen tukeminen sekä mahdollisuus laajentaa sosiaalista verkostoa

Hankkeen avulla haluttiin saada yhteys perheisiin ja tukea perheitä äitien kautta siten että sosiaalityöntekijöihin yhteydessä olevat etniset perhetyöntekijät vierailivat perheissä, järjestivät mahdollisuuksia tutustua suomalaiseen yhteiskuntaan ja kotikuntaan Helsinkiin retkien, luentojen tms. muodossa sekä ohjasivat äitejä vertaisryhmiin. Perheenäitejä ja muita perheenjäseniä ohjattiin tarvittaessa muiden palvelujen piiriin. Lisäksi naisille järjestettiin suomen kielen kursseja sekä mahdollisuuksia kansalaistaitojen kehittämiseen. Hankkeessa käynnistettiin tukihenkilötoimintaa ja kokeiltiin yhteisöllisiä toimintamuotoja tarkoituksena tarjota äideille luontevia virikkeitä ja yhdistää maahanmuuttajia toisiinsa (mm. yhteinen ruoanvalmistus seurakunnan tiloissa). Työelämään poluttaminen sisälsi räätälöityjen, työmarkkinavalmiutta edistävien kurssien järjestämistä. Työpolkuja rakennettiin konkreettisesti ollen yhteydessä kaupungin töidenjärjestely-yksikköön. Työpaikat olivat lähinnä tukityöllistämispaiikkoja. Avoimille markkinoille työllistämisen hoiti työetsivä, joka oli yhteisesti palkattu sekä Avaimeen että Itäraide-projektiin.

Perhetukityön esitteen mukaan projektissa pyrittiin seuraaviin tuotoksiin: Tutkimalla erilaisia perherakenteita ja –arvoja kehitetään etnisiä perhetukimalleja maahanmuuttajaperheille, projektin perhetukihenkilöille räätälöidyn koulutusohjelman laatiminen ammatillisen osaamisen syventämiseksi sekä välitetään kokemustietoa maahanmuuttajaperheiden todellisuudesta viranomaisille ja näin syvennetään heidän etnospesifiä osaamistaan.

Vahvuuksia ja oppimisen paikkoja:

Vahvuuksia	Oppimisen paikkoja
<ul style="list-style-type: none"> - Hankkeet rikastuttivat alueen perheiden ja työntekijöiden elämää - Ymmärretään paremmin maahanmuuttajaperheiden ja äitien olosuhteita, osallistumisen esteitä ja kulttuurisia koodeja - Päästiin todentamaan hankkeen ehdoton tarpeellisuus - Saatiin luotua hyvä toimijaverkosto: jatkohankkeet on mahdollista ”täsmäsuunnitella” paremmin. 	<ul style="list-style-type: none"> - Käynnistysvaiheen heikko profiloituminen: alueen varsinaiset perhetyöntekijät eivät nähneet hankkeen merkitystä ja kokivat sen uhkaksi työlleen - Yritykseen ja erehdykseen perustuva rekrytointipolitiikka viivästytti hankkeen etenemistä - Projektityöntekijöiden vilkas vaihtuvuus

Hankkeen suunnittelijaksi ja toteuttajaksi rekrytoitiin naispuolinen maahanmuuttaja, jolla kahden korkeakoulututkintonsa ansiosta katsottiin olevan hyvät mahdollisuudet toimia hankkeen vetäjänä. Hän oli ollut aikaisemmin ESR-rahoitteisen Sisu-Integran työntekijänä ja suunnitteli osin perhetukityöhankkeen. Odotukset eivät kuitenkaan täytyneet, koska kävi ilmi, että voidakseen osaltaan toimia neuvontatehtävissä vetäjällä tulee olla riittävän hyvä suomalaisen yhteiskunnan tuntemus. Näytti myös siltä, että maahanmuuttajat luottavat enemmän suomalaiseen työntekijään kuin toiseen maahanmuuttajaan. Hankkeen suunnittelu toteutui hyvin, mutta toteuttaminen oli ennakoitua vaikeampaa, koska työntekijöiden vaihtuvuus oli suuri eikä itsenäinen vastuun ottaminen hankkeesta ollut mahdollista etnisten työntekijöiden voimin.

Vaikka hanke viimeisenä toimintavuonna ”löi itsensä läpi”, sitä ei voitu vakinaistaa kaupungin taloudellisesta tilanteesta johtuen. Perheissä tehtävän työn idealelle haetaan parhaillaan jatkorahoitusta Urban-hankkeen kautta

Projektien toimintamallit ja hyvät käytännöt

- Neuvonnan ja työllistämistavoitteen yhdistäminen eli *tavoitteellinen neuvonta* tuo projektin toimintamodoille lisäarvoa, samoin neuvontapisteen ja perhetukityöhankkeen asiakaslähtöisten, räätälöityjen kurssien järjestäminen. Ohjaava periaate on, ettei kukaan apua hakeva ”jää heitteille”, vaan jokaisen asiassa yritetään aina päästä eteenpäin.

- Kaikille Avain - projektin etnisille työntekijöille räätälöity koulutus ammatillisen osaamisen syventämiseksi.
- Tukihenkilön säännölliset vierailut maahanmuuttajien työpaikalla; työntekijän mahdollisuus saada kulttuurispesifiä apua työsuhteen alkuvaiheessa avaa paremmin polkuja työelämään.
- Päiväkotien kotouttamis- ja kulttuuritulkkipalvelu: asiakkaiden omaa etnistä ryhmää edustava työntekijä neuvoo lasten vanhempia päivähoidon liittyvissä käytännön kysymyksissä ja helpottaa osallisten vuorovaikutusta.
- Kulttuuritulkki-hankkeen parityömalli (ensimmäinen versio kehitetty jo aiemmassa projektissa) eli palvelun tuottaminen pakolaisille ja muille maahanmuuttajille työparin avulla, joista toinen on etninen työntekijä ja toinen suomalainen viranomais tai muu asiantuntija.
- Kielenkehityksen kartoitus maahanmuuttajalapsille: kartoitus toi esiin kielitaidon puutteita sekä suomen kielessä että lapsen omassa äidinkielessä. Samalla kartoitus lisäsi henkilökunnan tietoisuutta koskien mahdollisuuksia tukea kielitaidon kehitystä ja kouluvalmiuksia
- Etsivän työn muodon kehittäminen eli palvelujen tuominen lähelle kotiinsa eristäytyneitä, suomen kieltä osaamattomia perheenäitejä ja heidän alle kouluikäisiä lapsiaan (Perhetukihanke). Kieliopetuksen, erilaisten räätälöityjen toimintojen, vertaisryhmien ja työllistymismahdollisuuksien avulla lisättiin maahanmuuttaja-naisten valmiuksia sopeutua suomalaiseen yhteiskuntaan.
- Tähän liittyen maahanmuuttajatyöryhmän tekemä selvitys maahan-muuttajaperheenäitien ja lasten tilanteista ja ns. Huolen kartan laatiminen jatkotoimien pohjaksi.

Projektin pääasialliset hyötyjät ovat venäjän- ja somalinkieliset maahanmuuttajat - erityisesti naiset ja lapset. Päivähoidon kotouttaja- ja kulttuuritulkkitoiminta sekä perhetukityö lisäävät myös kunnan työntekijöiden kulttuurista tietämystä ja sitä kautta kulttuurien välisiä vuorovaikutustaitoja. Sidosryhmiin kuuluvat näkevät hankkeen merkityksen myös tiedonsaannin lähteenä maahanmuuttajien elinoloista sekä palvelujen kehittämistarpeista.

Projektin maahanmuuttajataustaisten vetäjien suomalaista yhteiskuntaa koskeva tuntemus ei osoittautunut riittäväksi tehtävien haasteisiin nähden. Epäluottamusta osoitettiin niin asiakkaiden kuin kunnan työntekijöidenkin taholta. Esim. Päivähoidon kotouttajahankkeessa vetäjän päivähoidon tuntemusta ei pidetty riittävänä eikä hän saavuttanut päiväkotien henkilökunnan luottamusta: "Vasta kaupungin päivähoidon edustajan astuttua remmiin kotouttajille alkoi tulla tilauksia alueen päiväkodeista". Maahanmuuttajataustaiset vetäjät korvattiin projektin aikana suomalaistaustaisilla vastuuhenkilöillä.

Arvioinnissa yhdytään projektin toteuttajien näkemykseen, jonka mukaan palvelujärjestelmää on tarvetta muotoilla uudelleen niin, että pakolaisten ja muiden maahanmuuttajien asioihin päästään keskittymään aikaisempaa syvällisemmin ja perusteellisemmin. Tämä edellyttää positiivista diskriminaatiota (esim. Rusama & Sumuvuori 2001).

Voidaan myös yhtyä Maahanmuuttajayksikön johtajan näkemykseen, että maahanmuuttajien työllistämisen- ja koulutustoiminnan pitäisi olla jo vakiintunutta toimintaa, että sitä pitäisi enää joutua järjestämään projektirahoin. Enää ei edes kotiäitien ja ikäisen opetus saisi olla projektien varassa.

Helsingin Avain-hankkeen osalta on kysyttävä, kuinka suhdannevaihteluista huolimatta saada turvattua pitkäjänteinen kehittämistoiminta? Tulevissa kehittämishankkeissa tarvitaan joustavia rakenteita – parempia kuin Helsingin toimintamalli, jolloin taloudellisesta huonoina aikoina hyväksi todetut uudet hankkeet ja toimintamallit "joutuvat totaalisesti jäihin".

4g) VASAMA - Vantaan sateenvarjo maahanmuuttajille²⁰

Tausta ja tavoite

VASAMA on Vantaan kaupungin sivistystoimen hallinnoima, vuosina 2000–2003 toteutettu maahanmuuttajien työ- ja koulutushanke. VASAMA-projekti koostuu työttömien aikuisten työllisyysosioista sekä syrjäytymisuhan alaisten nuorten osiosta, joista jälkimmäinen on valittu syventävän case-tutkimuksen kohteeksi. VASAMA-projektin rahoitukseen ovat osallistuneet Euroopan sosiaalirahasto, työministeriö sekä Vantaan kaupunki.

Ennen VASAMAa nuorille maahanmuuttajille ei ollut Vantaalla tarjolla minkäänlaista, erityisesti juuri nuorille suunnattua toimintaa. VASAMAN nuorten osio syntyi tarpeesta luoda ohjaus- ja palvelujärjestelmä nuorille maahanmuuttajille. VASAMAN Nuorten osion toiminnalle oli havaittu tarvetta sekä oppilaitoksissa että työvoimatoimistossa.

Oppilaitoksissa oli huomattu, että opiskelemaan päässeet maahanmuuttajanuoret, joiden kielitaito ei ollut riittävä, keskeyttivät opintonsa varsin pian. Työvoimatoimistossa kiinnostus lähteä mukaan projektin toimintaan syntyi alun perin lähinnä projektirahoituksen mukanaan tuomista uusista suomen kielen opetuksen rahoitusmahdollisuuksista. Vantaalla oli tuolloin muutoin heikko tilanne suomen kielen opetuksen suhteen.

Projektsuunnitelmassa kohderyhmäksi määriteltiin ne syrjäytymisuhanalaiset maahanmuuttajanuoret, joiden valmiudet ja oma-aloitteisuus hakeutua toisen asteen koulutukseen tai työelämään on vaillinaiset. Kyse oli usein väliinpuotoajista, jotka olivat yli-ikäisiä peruskouluopetukseen, mutta jotka tarvitsivat lisävalmiuksia päästäkseen toiselle asteelle tai ylipäänsä mihinkään muualle. VASAMAN toiminta koostuu kahdesta osiosta Oma Ura-koulutuksesta sekä teoriaryhmästä/starttiryhmästä.

Toimintamallit ja vaikutukset

VASAMAN nuorten osiossa 17 – 30-vuotiailla maahanmuuttajanuorilla on mahdollisuus opiskella noin vuoden verran Oma Ura – ryhmässä tai teoria/starttiryhmissä. Oma Ura-ryhmässä opiskelupaikkoja on 16, starttiryhmissä 10. Koulutus toteutetaan non-stop-periaatteella, joten ryhmiin otetaan uusia opiskelijoita myös kesken vuoden, mikäli opiskelupaikkoja vapautuu.

Oma Ura –ryhmä

Oma ura-ryhmän toimintamalli, joka koostuu työharjoittelusta että teorianunneista, on peräisin alun perin työvoimakoulutuksena toteutetusta kurssista. Nykyisin opetussuunnitelmaa kehitetään nuorten ja aikuisten kotouttamiskoulutuksen opetussuunnitelman sekä kotouttamislain pohjalta sekä käytännön työssä esille tulleiden asioiden perusteella. Lisäksi opetussuunnitelmaa laadittaessa on hyödynnetty maahanmuuttajien ammattiin valmentavan opetuksen sekä valmistavan opetuksen opetussuunnitelmia. Projektin työntekijöiden mukaan projektimuotoisen toiminnan etu onkin mahdollisuus kehittää ja muokata toimintaa ilmenneiden tarpeiden mukaan.

Opiskelu Oma Ura-ryhmässä koostuu teoriaopetuspäivistä sekä työharjoittelusta. Oma ura-ryhmään tulevilta nuorilta edellytetään nykyisin työharjoitteluun riittävää kielitaitoa (kakkostaso). Suomen kielen tunteja nuorilla on kaksi kertaa viikossa. Lisäksi VASAMAssa opiskellaan mm. yhteiskuntaoppia, historiaa, matematiikka mutta erityisesti asioita, jotka tukevat nuorten

²⁰ Lähteenä käytetty mm. raportteja: VASAMA. Vantaan sateenvarjo maahanmuuttajille. Väliraportit 1.11.2000-31.12-2001 sekä 1.1.-31.12.2002. Vantaan kaupungin sivistystoimi, Vantaa.

elämänhallintataitojen kehittymistä. Tällaisia arkielämän kannalta tärkeitä asioita ovat mm. tiedot pankkiasioista, verotuksesta, työsuojelusta, kansalaisten oikeuksista ja velvollisuuksista.

VASAMAlaiset tekevät runsaasti tutustumiskäyntejä yrityksiin ja oppilaitoksiin. Usein oppilaiden aiemmat mielikuvat muuttuvat tutustumiskäynneillä. Oma ura-ryhmän siirtyminen ammattioppilaitoksen tiloihin on lisännyt merkittävästi kontakteja koulumaailmaan.

Työharjoittelu

Keskeinen osa Oma Ura-koulutusta on työharjoittelu. Nuori osallistuu työharjoitteluun kahtena päivänä viikossa. Työharjoittelupaikat etsitään oppilaiden mielenkiinnon pohjalta. Työssä oppimiseen on panostettu. Myös teorialunteja on kehitetty sen pohjalta, millaisia tarpeita työharjoittelujaksoilla on noussut. Työharjoittelujakso on ollut tärkeä elementti useiden nuorten motivoimisessa. Mahdollisuus työllistyä työharjoittelun kautta toimii useille nuorille porkkanana, vaikka projekti ei suoranaisesti tähtääkään nuorten työllistämiseen.

Projektin jälkeen on kuitenkin työllistynyt liki kolmannes nuorista, mitä voidaan pitää loistavana saavutuksena.

Keskeinen elementti työharjoittelujaksojen onnistumisessa on ollut työpaikkojen tukeminen. Työnantajille on tärkeää, että monikulttuurisuustietoa viedään työpaikoille. Maahanmuuttajien työllistämistä kertyvien kokemusten karttuessa myös tietoa maahanmuuttajista halutaan yhä enemmän. Tähän tarpeeseen on vastattu laatimalla yrityksille tietopaketti. Lisäksi on järjestetty yritysiltoja, joissa kerrottu VASAMAN toiminnasta, mutta samalla kuultu myös yrittäjien kohtaamista ongelmista maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kanssa. Kiinteä yhteydenpito projektin ja yritysten välillä on ollut tärkeää yhteistyön kehittämisen kannalta.

Teoriaopetusryhmä/ Startti-ryhmä

Alun perin VASAMAN nuorten osiossa teoriaopetukseen ohjattiin heikon kielitaidon omaavat nuoret. Teoriaopetus tapahtui Avoimen oppimiskeskuksen perusopetusryhmissä, mutta toiminnan katsottiin jäävän irralliseksi VASAMAN varsinaisista pyrkimyksistä kartoittaa opiskelijoiden jatkovalmiuksia.

Usealta taholta ilmaistiin tarvetta kehittää toimintaa erityistukea tarvitseville nuorille. Esimerkiksi Oma ura-ryhmän vetäminen oli vaikeaa, kun ryhmä oli heterogeeninen. Startti-ryhmä perustettiin syksyllä 2003 joko kielellistä tai sosiaalista erityistukea tarvitseville maahanmuuttajille, joilla ei ole vielä valmiuksia selviytyä muunlaisesta toiminnasta.

Maahanmuuttajatyössä on tärkeää, että vasta maahan tulleet pääsisivät heti eteenpäin. Startti-ryhmään tuleville nuorille ei olekaan kielitaitovaatimuksia. Opetuksessa lähdetäänkin liikkeelle sanaston opettamisesta. Jokaiselle nuorelle pyritään kuitenkin laatimaan myös yksilöllisiä harjoitteita aiemmasta taustasta riippuen.

Startti-ryhmäläisten kohdalla seuraava askel on vielä epäselvä. Vuosikaan ei ole välttämättä kaikille nuorille riittävä aika jatkovalmiuksien kehittämiseen. Startti-ryhmän toiminnan varsinaiset tulokset selviävätkin vasta myöhemmin, mutta ensimmäisten kuukausien kokemukset ovat olleet varsin myönteisiä.

Etsivä nuorisotyö

VASAMAssa on alusta lähtien tehty myös etsivää nuorisotyötä. Etsivä nuorisotyö on kaksisuuntainen prosessi: VASAMA etsii, mutta heidät voi myös löytää. Maahanmuuttajanuorilla on mahdollisuus kerran viikossa osallistua projektin järjestelmään iltakahvila-toimintaan. Vapaa-ajan toiminnan lisäksi nuorille on kahvilassa mahdollisuus saada apua opiskelupaikan tai työpaikan hakuun tai muihin ongelmiinsa. Projektissa toimii myös maahanmuuttajataustainen työntekijä, mikä on koettu eduksi etenkin vaikeimman kohderyhmän tavoittamisessa. Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden roolia ja toimintaa VASAMAssa on kuitenkin vielä tarve kehittää ja mallintaa.

Kaiken kaikkiaan eräs keskeinen menestystekijänä VASAMAn nuorten osiossa on mahdollisuus tarjota sosiaalista tukea sitä tarvitseville nuorille. Projektin työntekijät pitävätkin peruslähtökohtana, että opiskelijoiden taustan on oltava kunnossa, jotta he kykenevät sitoutumaan projektin toimintaan. Projektityöntekijä auttaa nuoria esimerkiksi asunto- ja toimeentulotukihakemusten täyttämässä.

Projektin aikana on jouduttu miettimään resurssien kohdentamista. Multimedia projektista sekä kesätoiminnasta on luovuttu, sillä resurssit halutaan kohdentaa aikaa vaatimaan yksilölliseen ohjaustyöhön.

VASAMA – osa vantaalaista koulutus- ja ohjausjärjestelmää

VASAMAn nuorten osio on löytänyt hyvin paikkansa vantaalaisessa koulutus- ja ohjausjärjestelmässä. Vantaan ammatillisessa koulutuskeskuksessa (VAKES) on otettu käyttöön kielikoe, johon osallistuvat kaikki ne oppilaitokseen pyrkivät, joiden äidinkieli ei ole suomi. Vaikka kielikokeen käyttöönotto on herättänyt myös kritiikkiä ja vastustusta, kielikokeen myötä maahanmuuttajien keskeyttämisprosentti on laskenut.

Kielikokeen haastatteluosiossa ovat mukana myös VASAMA-projektin työntekijät että maahanmuuttajien valmistavasta opetuksesta (mava) vastaavat työntekijät. Niissä tapauksissa, jolloin nuori ei tule valituksi haluamalleen linjalle ammattioppilaitoksessa, häneen otetaan yhteyttä yhteisvalinnan tulosten selvittyä jonkin muun soveltuvan opiskelupaikan löytämiseksi. VAKESin maahanmuuttaja opinto-ohjaaja pitää myös päivystystä kyetäkseen ohjaamaan ilman opiskelupaikkaa jääneitä nuoria 10-luokalle, mavaan tai VASAMAAan. Toistaiseksi ammatillisen koulutuskeskuksen koulutusohjelmiin on ollut maahanmuuttajataustaisia hakijoita vuosittain alle 150, mutta tulevaisuudessa maahanmuuttajahakijoiden määrän kasvu voi muodostaa uhkan ohjausjärjestelmän toimivuudelle.

VASAMA tekee siis tiivistä yhteistyötä VAKESin kanssa maahanmuuttajanuorten ohjaamisessa sopivalle koulutuspolulle. Niissä tapauksissa, joissa ammattiopinnot aloittanut nuori keskeyttää opinnot, hänet pyritään ohjaan VASAMAAan tai maahanmuuttajien valmentavaan opetukseen. Näin pyritään välttämään nuoren putoaminen koulutuspolulta. Ohjaus- ja valintamenetelmät joustavat tarvittaessa myös niissä tapauksissa, joissa VASAMAAan ohjatun nuoren valmiudet riittävätkin ammatillisiin opintoihin.

Keskeinen nuoria VASAMAAan ohjaava taho on myös työvoimatoimisto. Mikäli nuoren kielitaito on riittävä ja työllistymismahdollisuudet olemassa, nuori ohjataan suoraan Oma ura- ryhmään. Muussa tapauksessa nuori ohjataan ensimmäisenä Avoimeen Oppimiskeskukseen, josta hänet ohjataan hänen tarpeitaan vastaavaan ryhmään. Yhteistyö on kehittynyt myös sosiaalitoimen kanssa, josta ohjataan nuoria opiskelijoiksi VASAMAAan.

Verkostoyhteistyötä maahanmuuttajatyössä

Strategiayhteistyö

Vantaalla eri viranomaistahojen verkostoitumisella on ollut merkittävä rooli maahanmuuttajatyön kehittämisessä. Strategia tasolla yhteistyö alkoi vuonna 2001 perustetun maahanmuuttaja-asiain neuvottelukunnan työnä, jota on jatkanut vuonna 2003 nimetty Monikulttuurisuusasian neuvottelukunta.

Näkemykset maahanmuuttajatyöstä ovat kehittyneet kokemuksien lisääntyessä. Alussa rakennettiin pohjaa maahanmuuttajatyölle käytännön työtä maahanmuuttajien kanssa tekevien tahojen toimesta. Nyt työ on jo aktiivisempaa, minkä lisäksi myös mukaan ovat tulleet päättäjätasot. Neuvoa-antavassa Monikulttuurisuusasian neuvottelukunnassa on mukana myös esimerkiksi lautakuntien edustajia. Näiden poliittisten päätöksentekijöiden kautta tieto maahanmuuttajatyön kehittämistarpeista välittyy myös kaupungin valtuustoon.

Johtaminen

Projektin toiminnan kannalta keskeisten tahojen edustajista koottu ohjaus- ja seurantaryhmä on sitoutunut tehtäväänsä. Tästä osoituksena esim. se, että toimintaa kyettiin jatkamaan jatkohakemuksen turvin ennen varsinaista rahoituspäätöstä. Ohjausryhmän edustajilla on vahva asema myös edustamissaan organisaatioissa. Myös kaupungin keskushallinto on edustettuna ohjausryhmässä.

Verkostoyhteistyö

Vantaalla maahanmuuttajatyötä tekevät tahot ovat verkostoituneet keskenään. Verkostoyhteistyön toimivuus perustuu jaettuun tietoon eri tahojen vastuusta, velvollisuuksista että kunkin tarjoamista mahdollisuuksista ja vaihtoehdoista. Eri tahojen edustajista kootut työryhmät kokoontuvat säännöllisesti. Eri toimijat kykenevät myös joustamaan tarvittaessa yksilöllisten ratkaisujen eteenpäin viemisessä. Erityisesti vantaalaiset projektit toimivat tiivistä keskenään, ja myös työpajat on saatu toimintaan mukaan. Sen sijaan pääkaupunkiseudun projekteista kaivataan lisää tietoa.

Käytännön esimerkkejä verkostoyhteistyöstä on VASAMA-projektin työntekijöiden kuukausittaiset palaverit työvoimatoimiston kanssa. Palaverissa käydään läpi mm. keitä on opiskelijoina sekä kerrotaan saavutetuista tuloksista. Samalla välittyy myös tieto mahdollisista uusista opiskelijoista että vinkit alkavista koulutuksista. Myös nuorten kanssa tehtävät tavoitesuunnitelmat välittyvät työvoimatoimistoon, jolloin myös työvoimaneuvoja saa tiedon niistä jatkosuunnitelmista, joita nuorilla on projektin päättyessä.

Sosiaalitoimessa VASAMAN projektityöntekijä on viime aikoina pyydetty myös mukaan laadittaessa aktivointisuunnitelmaa VASAMassa opiskelevalle nuorelle. On koettu hyödylliseksi, että aktivointisuunnitelmaa laadittaessa sosiaalityöntekijän ja työvoimaneuvojan lisäksi on mukana joku, joka tuntee nuoren tilanteen.

Verkostoyhteistyö maahanmuuttajatyössä viranomaisten ja projektin kesken toimii hyvin kaupungin sisällä. Maahanmuuttajajärjestöjen toivotaan kuitenkin ottavan vielä suuremman roolin kotouttamistyössä tulevaisuudessa.

Juurruttaminen

VASAMAN toimintaa suunnitellaan tällä hetkellä vuoden 2006 loppuun. Tulevalla kaudella VASAMAssa pyritään kehittämään ja vahvistamaan erilaisia jatkumahdollisuuksia nuorille. Erityisesti yhteyttä työpajoihin halutaan kehittää. Erityistukea tarvitsevat maahanmuuttajat voisit sijoittua pajoihin, mikäli niiden ohkeen kyetään kehittämään ohjaustoimintaa ja mikäli niissä tarjottaisiin suomen kielen opetusta. Vanhemmille maahanmuuttajille suunnitellaan myös peruskoulun suorittamismahdollisuutta esim. aikuislukiossa.

Näillä kehittämistoimilla pyritään osaltaan toiminnan vakinaistamiseen vuonna 2007. Projektipäällikön mukaan VASAMA paikkaa tällä hetkellä palvelua, jota ei ole vielä olemassa. Samalla VASAMA on kuitenkin jo kiinteä osa vantaalaista koulutusjärjestelmää, vaikka toiminta rahoitetaan projektivaroilla. Toiminnan vakinaistamista on tukenut myös esim. työvoimatoimisto.

Vantaalla kaupungin johto on sitoutunut tukemaan projektien toimintaa. Projektit ovatkin olleet tärkeässä roolissa maahanmuuttajatyön kehittämisprosesseissa ja strategiatyössä. Viime aikoina kaupunki on alkanut oppia myös hyödyntämään projektien tuloksia. Projektitoiminnan kehittäminen ja tunnetuksi tekeminen vie kuitenkin aikaa. On oltava koko ajan hereillä sen suhteen, tehdäänkö tarpeeksi ja tehdäänkö oikeilla menetelmillä. Tavoitteena on kuitenkin luoda malleja, joilla on kantavuutta ja kestävyyttä. VASAMAN nuorten osiossa aiotaan jatkossa panostaa vielä nykyistä enemmän myös vaikeimman kohderyhmän tavoittamiseen.

VASAMAssa korostuu uuden toiminnan kehittäminen että peruspalveluiden paikkaus. Projekti on syntynyt kohderyhmän tarpeesta mutta yhtä tärkeässä asemassa on ollut myös toimintajärjestelmän kehittäminen. Vaikka VASAMA on ensisijaisesti koulutushanke, se on onnistunut maahanmuuttajanuorten työllistämässä erityisen hyvin. Hyvien tulosten taustalla vaikuttaa työskentelytapa, joka VASAMAssa on yksilöllinen, kokonaisvaltainen, konkreettinen sekä välitön.

Olemassa olevat peruspalvelut ei nykyisellään riitä maahanmuuttajanuorille. Kolmen vuoden aikana on opittu, että VASAMAN kaltaiselle toiminnalle on tarvetta. VASAMA on löytänyt paikkansa vantaalaisessa koulutusjärjestelmässä.

4h) MONET I ja II - projektit

Tausta ja tavoite

MONET I ja II-projektien tavoitteena on ollut kehittää sosiaalisen kuntoutuksen työmenetelmiä ja toimintatapoja ja sitä kautta auttaa pitkäaikaistyöttömiä ja toimeentulotukiriippuvaisia löytämään omat voimavaransa ja saattaa heitä työ- tai koulutuspolun alkuun. MONET –projekti on toteutettu kahtena erillisinä hankkeena, joista ensimmäinen (1998-2000) on osarahoitettu Employment Integra yhteisöaloitteen kautta ja toinen (2001-2003) ESR tavoiteohjelma 3:n kautta. Projektin kohderyhmänä ovat olleet sekä maahanmuuttajat että suomalaiset pitkäaikaistyöttömät. Maahanmuuttajia osallistujista on ollut reilu kolmannes. Tässä kuvauksessa projektia ja sen toimintaa on tarkasteltu erityisesti maahanmuuttajien näkökulmasta. MONET- projekti edustaa MaNu- hankkeen projekteista esimerkiksi integroidusta maahanmuuttaja-projektista, jossa toimintaa ei ole kehitetty ainoastaan maahanmuuttajuuden näkökulmasta.

MONET –projekti on toiminut Hervannassa, joka on noin 21000 asukkaan asuinalue Tampereen Kaakkoisosassa. Etenkin 90- luvun laman jälkeen alueella oli paljon pitkäaikaistyöttömiä. Myös maahanmuuttajia Hervannassa asui verrattaen paljon projektin käynnistämisen aikaan. MONET – projektin idea on lähtenyt ruohonjuuritasoaktiivisuudesta, jonka taustalla on ollut kyllästyminen vallitseviin toimiin työttömyyden katkaisemisessa ja syrjäytymisen ehkäisyssä. Projekti toteuttajatahoina ovat olleet kaksi järjestöä: Yhdessä selviytymisen Tuki ry ja Setlementti Naapuri ry:n liittynyt Kansainvälinen Naisten tapaamispaikka Naistari, joilla molemmilla on toimitilat sekä muuta toimintaa Hervannassa.

MONET -projektin juuret ulottuvat varsinaista projektia pidemmälle Yhdessä selviytymisen tuki ry:n aikaisempaan asukastoimintaan ja yhdyskuntatyöhön alueella. Jo 1980- luvulla on aloitettu toimintaa, jossa alueen työttömät ovat olleet aktiivisesti mukana kehittämässä mielekästä toimintaa ja tekemistä lähiyhteisössä. Vaikka projekti on järjestötahojen toteuttama, projektilla on alusta asti ollut hyvät kytkennät myös viranomaistoimijoihin. Sosiaalitoimiston, Kelan ja työvoimatoimiston edustajia on toiminut projektin ohjausryhmässä sekä asiakkaiden rekrytointiryhmässä. MONET- projektin työntekijätiimiin ovat kuuluneet sosiaalityöntekijänä ja työvoimaneuvojana toimineet henkilöt. Työntekijöiden hyvät henkilökohtaiset verkostot eri viranomaistoimijoihin päin sekä projektin kytkeminen sovittujen yhteistyökäytäntöjen kautta viranomaistoimintaan on luonut hyvät toimintaedellytykset järjestöjen toteuttamalle kuntoutus- ja työllistämiprojektille.

Toimintamallit

Projektin keskeinen idea on ollut osallistujille tarjottava 6-10 kk – mittainen MONET –jakso, jonka ajan osallistajat työskentelevät jossain projektin työyksiköistä. Työyksiköitten määrä ja toimialat ovat hieman vaihdelleet. MONET II – projektin aikaan työyksiköitä olivat Yhdessä selviytymisen tuki ry:n Monet –kuljetukset (muuttopalvelut yms.) ja Monet –tekstiili sekä Setlementti ry:n lounaskahvilat Wihreä puu ja Mama's Cafe. Maahanmuuttajia on työskennellyt kaikissa eri työyksiköissä.

Projektin onnistumisen kannalta tärkeää on ollut oikeiden, projektin tarjoamista toimenpiteistä todennäköisemmin hyötyvien ihmisten rekrytoituminen projektiin. Monet – jaksolle rekrytointi tapahtui viranomaisten, ammattioppilaitosten, kriminaalihuollon ja projektin edustajien muodostaman rekrytointiryhmän kautta, jossa myös jatkuvasti arvioitiin valintaperusteita ja tarkennettiin kohderyhmää. Rekrytointimalli osoittautui toimivaksi ja eri viranomaiset löysivät asiakkaistaan yhteisen kohderyhmän, joka ei pystynyt hyötymään olemassa olevan palvelujärjestelmän palveluista.

Sosiaalisen kuntoutuksen tärkeimpänä elementtinä on työnteko, joka on kuntouttavaa silloin kun se on sopivan vaativaa ja työlle on olemassa selvä tilaus ja tarve. Työpäivän pituus on kuusi tuntia ja työtä tehdään ohjaajan opastuksella ja valvonnassa. Työyksiköt toimivat aluksi vertaisohjaajien voimin, mutta jatkohankkeeseen siirryttäessä todettiin, että osallistujat tarvitsevat ammattimaisempaa ohjausta. Suomalaisilla osallistujilla kuntoutuksen tarve on usein liittynyt päihdeongelmasta toipumiseen tai muihin elämänhallinnallisiin ja sosiaalisiin ongelmiin. Maahanmuuttajilla ei yleensä ole ollut kysymys samantyyppisistä ongelmista, vaan tarve on liittynyt puutteelliseen kielitaitoon ja ammattitaitoon sekä omien mahdollisuuksien realisoimiseen Suomessa. Maahanmuuttajille työskentely työpisteissä on tarjonnut mahdollisuuden tutustua tiettyyn ammattialaan ja suomalaisiin työkäytäntöihin sekä kielitaidon kehittymiseen toiminnan kautta. Maahanmuuttajanaisten tukena on ollut myös Kansainvälisen naisten tapaamispaikan Naistarin muu toiminta, jossa on ollut mahdollisuus osallistua ryhmätoimintaan ja kielikursseille sekä tavata muita maahanmuuttajanaisia.

Projektin ideana oli tarjota osallistujille mahdollisuus sekä yhteisölliseen tukeen työyksiköissä että yksilölliseen neuvontaan ja ohjaukseen. Osallistujilla oli mahdollisuus vahvan tuen turvin selvittää ja selkeyttää omaa elämäntilannettaan, etsiä omia vahvuuksia ja kiinnostuksenkohteita ja pohtia tulevaisuutta. Jokaiselle osallistujalle tehtiin alkuhaastattelut, joissa kartoitettiin elämäntilannetta. Noin kuukauden kuluttua jakson alkamisesta tehtiin tavoitesuunnitelmat, jonka toteutumista arvioitiin jakson loppuvaiheessa. Sekä alkuhaastattelua että tavoitesuunnitelmaa varten MONET - projektissa on kehitetty omat lomakkeensa. Osallistujan tukena MONET - jakson aikana oli projektin koko kuntoutustiimi, johon kuuluivat työpisteen ohjaajat sekä poluttaja ja voimavaraistaja. Moniammatillinen kuntoutustiimi kokoontui säännöllisesti pohtimaan asiakkaan tilannetta ja sitä miten asiakasta voitaisiin parhaiten tukea. MONET –jaksoon sisältyi kaikille osallistujille yhteisiä ja työyksikön sisäisiä koulutus- ja virkistystapahtumia, joita kutsutaan tsempeiksi. Tsempeit ovat pitäneet sisällään mm. atk- opetusta, omatoimiseen työnhakuun ohjaamista sekä liikuntaa.

Osallistujille etsitään räätälöidysti juuri heidän tarvitsemiaan palveluja myös projektin ulkopuolelta. Monetin työntekijät ovat osallistujien tukena kunkin yksilöllisen tarpeen mukaisesti myös jakson päättymisen jälkeen. Saattaen vaihtaminen on nähty tärkeäksi osaksi projektia, mutta varsinaista paperille kirjoitettua mallia siihen ei olla luotu. Jatkopolkujen etsiminen on hyvin yksilöllisesti räätälöityä. Jokaisen osallistujan kanssa mietitään mikä olisi hänen tavoitteisiinsa ja mahdollisuuksiinsa sopiva realistinen vaihtoehto. Yksi projektin toimivista käytännöistä jatkopolkujen löytämisessä on Monet –työntekijöiden omat verkostot työnantajiin. Erityisesti maahanmuuttajien kohdalla työnantajien luottamuksen saavuttamiseksi tarvitaan usein sosiaalisten verkostojen kautta tulevia suosituksia tai julkisen tahon takuunsa (ks. esim. Forsander 2002, 222).

Maahanmuuttajien polku työelämään on usein pitkä. Projektissa todettiin, että monilta maahanmuuttajilta puuttuvat valmiudet sekä koulutus- että työelämäkynnyksen ylittämiseen ja sitä varten tarvitaan kaikkein alimmalla portaalla tapahtuvaa sosiaalista kuntoutusta, jossa voidaan kohentaa kielitaitoa ja hankkia muita valmiuksia seuraavien kynnysten ylittämiseksi. Näitä mahdollisuuksia ei koulutus- ja palvelujärjestelmä ole riittävästi tarjonnut. Monet on ollut matalan kynnyksen paikka esimerkiksi aikaisemmin vain kotiäitinä olleille maahanmuuttajanaisille. Monet on tarjonnut mahdollisuuden kuulua ryhmään ja saada sekä yhteisöllistä tukea että yksilöllistä ohjausta ja aikaa oman tilanteen selvittämiseen itselle sopivan alan ja jatkopolun löytämiseksi. Nämä ovat yleisemminkin tärkeiksi havaittuja tekijöitä työllistymiseen tähtäävän polun alussa eteenpäin pääsemiseksi (Arnkil et al. 2004 b) Yksi reunaehto jakson onnistumiselle on ollut riittävän turvalliseksi koettu yhteisö, jossa on mahdollista tuntea itsensä hyväksytyksi. Erityisesti maahanmuuttajille tämä on ollut tärkeää. Yhdistysten toimintaideologiaan pohjautuva usko ihmisen voimavaroihin ja tapa kohdata tasa-vertaisena ihmisenä on myös yksi onnistuneen toiminnan kulmakiviä. Monet :n toiminnassa tärkeänä korostuu lähellä ihmisten asuinpaikkaa toimiminen ja arkielämän läheisyys.

Projektin toimintaa erityisesti maahanmuuttajien osalta haittasi epävarmuus kahden työpisteen toiminnassa. Etnistä ruokaa tarjoavan Mama`s Cafeen ja lounaskahvila Vihreä Puu eivät saaneet jatkoprojektin aikana ulkopuolista rahoitusta, koska sen tulkittiin vääristävän kilpailua, joten kahvilat joutuivat toimimaan asiakasrahoituksen turvin. Tämä aiheutti sen, että sosiaalisen kuntoutuksen asiakkaiden ohjaukseen käytettävät resurssit eivät olleet riittävät. Sosiaalisen kuntoutuksen ja sosiaalisen yritystoiminnan kehittäminen koettiin ristiriitaisena, koska yrittäjyysmalli olisi edellyttänyt työtoiminnan tehostamista ja tuottavuuden lisäämistä ja kuntoutuksen kehittäminen taas resurssien käyttämistä entistä syvempään yksilölliseen ohjaukseen.

Asiakasvaikuttavuus

MONET I –projektista tehtiin arviointitutkimus²¹, jossa samalla testattiin realistisen arviointimallia sosiaalityön käytäntöjen arvioinnissa. Realistisen arvioinnin keskeisenä lähtökohtana on selvittää ” mikä toimii, kenen kohdalla ja missä olosuhteissa”. Tutkimusraportissa ei ole eroteltu maahanmuuttajaosallistujia muista osallistujista, joten se ei ole tuottanut erityisesti maahanmuuttajien ohjaukseen ja työllistämiseen liittyvää tietoa.

Projektista tehdyn tutkimuksen ja projektin työntekijöiden arvioiden sekä casetarkastelun yhteydessä tehdyn kolmen asiakashaastattelun valossa maahanmuuttajat ovat hyötäneet Monet-jaksosta monin tavoin ja yksilöllisin painotuksin. Erityisesti ”voimaantuminen” ja rohkaistuminen hakemaan koulutus- tai työpaikkaa, kielitaidon kehittyminen, ystävyyssuhteet ja tiedon lisääntyminen suomalaisesta työelämästä- ja työkultuurista sekä koulutusmahdollisuuksista ovat olleet projektin positiivisia vaikutuksia. Maahanmuuttajat ovat löytäneet koulutus- ja työpaikkoja suomalaisosallistujia paremmin. Arviointitutkimuksessa havaittiin, että Monet -sta hyötivät etupäässä ne, joilla oli Monet -jakson alkaessa työelämään tai koulutukseen liittyvä välitavoite tai konkreettinen toive.

MaNu – hankkeen aikana haastatelluista maahanmuuttajista kaksi oli päättänyt projektin yli kaksi vuotta sitten ja yksi oli päättänyt projektin vuonna 2003, mutta jatkoi edelleen työharjoittelussa Naistarilla. Yksi haastatelluista oli projektissa oppimiansa ravintola-alan taitojen ansiosta saanut vakituisen työpaikan etnisestä ravintolasta. Toinen oli päässyt projektin myötävaikutuksella ammattikouluun keittiölinjalle, mutta ei hyvistä käytännön taidoistaan huolimatta ollut pystynyt suorittamaan koulutusohjelmavaihetta teoreettisen kielen ymmärtämisen vaikeuksien takia ja tutkinto oli jäänyt kesken. Työhaussa useita kertoja koettu torjutuksi tuleminen ja syrjintä oli aiheuttanut pettymyksiä ja turhautumista. Haastateltava oli toiminut myös yrittäjänä vuoden, mutta joutunut lopettamaan, koska toiminta ei kannattanut. Sekä työntekijöiden että asiakkaiden haastatteluissa tuli esiin maahanmuuttajien työllistymisessä keskeinen ongelma: suomalaisen työelämän ja koulutusjärjestelmän korkeat kvalifikaatiovaatimukset eivät ole kaikille maahanmuuttajille kuten ei myöskään kaikille suomalaisille realistisia saavuttaa. Suomessa suoritettua tutkintoa arvostetaan suomalaisilla työmarkkinoilla, toisin kuin muualla hankittua työkokemusta ja koulutusta. Työnantajien luottamuksen saavuttaminen on maahanmuuttajille erityisen vaikeaa ilman näyttöä ”riittävästä suomi-spesifistä kompetenssista”(Forsander 2002, 240).

Sekä maahanmuuttajille että suomalaisille tarkoitetun projektin etuna on ollut myös valtaväestön ja maahanmuuttajien keskinäinen tutustumismahdollisuus. Toiminnassa on onnistuttu välttämään klikkiytymiset eri ryhmien välillä ja myös ystävyyssuhteita on syntynyt. Onkin perusteltua olettaa, että maahanmuuttajat ja suomalaiset integroiva toiminta parhaimmillaan vaikuttavaa positiivisesti molemminpuolisen ymmärryksen lisääntymiseen ja suvaitsevaisuuden kehittämiseen.

²¹ Rostila, Ilmari & Torniainen, Kati (1999). Mikä toimii? Monet- projektin toiminnan väliarviointi.

Toimintajärjestelmien kehittyminen ja toiminnan juurtuminen

Monet -projekti on edistänyt kolmannen sektorin ja viranomaisten yhteistyötä tietyn kohderyhmän auttamisessa ja tunnistamisessa. Se on ollut oppimisprosessi, jota on tukenut yhteistyö ja kokemusten vaihto sekä kansallisella että kansainvälisellä tasolla mm. Employment Integra –projektin teematyön puitteissa.

Monet –toiminta on vakiintunut 2003 alkupuolella siten, että Yhdessä selviytymisen tuki ry toimii sosiaalisen kuntoutuksen palvelujen tuottajana, joita Tampere ja lähikunnat ostavat. Setlementti ry:n lounaskahvilat eivät ole enää toiminnassa, koska niitä ei pystytty kannattavasti pyörittämään ilman lisärahoitusta. Toisen yhdistyksen osalta projektissa kehitetty toiminta ei ole siis juurtunut, mutta projektissa saatuja kokemuksia ja osaamista hyödynnetään Naistarin muussa toiminnassa. Yhdessä selviytymisen tuki ry:n kohdalla projektin kehittämät Monet -palvelut ovat vakiintuneet toiminnan tuotteistuksen ja Tampereen kaupungin soveltaman tilaaja-tuottajamallin kautta. Monet –projektin aikana kehitetyt palvelut ovat tuotteistettu ja hinnoiteltu siten, että toiminnalla ei ole muuta ulkopuolista rahoitusta. Tämä on hyvä esimerkki siitä, kuinka kolmas sektori voi toimia palvelujen toteuttajana ja yhteistyökumppanina työvoimahallinnon ja kaupungin viranomaisten kanssa.

Monet –palvelut sisältävät projektien aikana kehitettyjä toimintoja: työtoimintaa eri työyksiköissä, kuntouttavia toimenpiteitä, joita ovat yksilökohtaiset keskustelut ja ryhmämuotoiset aktivointimenetelmät, päihdeongelman kartoitus- ja hoitoonohjaus sekä terveyden ja työkyvyn arviointi ja seuranta sekä työelämävalmiuksia parantavat atk- opetus ja työelämävalmennus. Yhdistyksessä on ollut myös käynnissä päihdekuntoutukseen liittyvä Lastu –projekti, joka on vakiintunut Mylly- hoidon nimellä kulkevaksi palveluksi. Nämä muodostavat yhdessä Monet :n sosiaalisen kuntoutuksen palvelujen kanssa palvelukokonaisuuden, jotka tukevat toisiaan.

Monet – palvelut tarjoavat eripituisia työllistämisen- ja kuntoutusjaksoja. Maahanmuuttajia on ollut edelleen palvelujen piirissä, mutta määrä on nyt suhteessa vähentynyt. Maahanmuuttajat ohjautuvat projektiin aktivointisuunnitelmien teon kautta. Tilaaja- tuottajamallin myötä Monet -palvelut eivät voi enää itse valita asiakkaitaan eikä myöskään yllä pitää projektissa ollutta maahanmuuttajakiintiötä.

4i) Yhdessä –projekti

Tausta ja tavoite

Yhdessä -projekti on Turun kaupungin sosiaalikeskuksen projekti, joka on toteutettu vuosina 1996-1998. Yhdessä –projekti syntyi tarpeesta kehittää kaupungin maahanmuuttajien kotoutumista edistävää toimintaa ja edistää suvaitsevaisuutta ja monikulttuurisuutta kaupungissa. Tavoitteena oli auttaa etnisiä yhteisöjä ja viranomaisia perehtymään toistensa lähtökohtiin ja lisätä maahanmuuttajien osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia sekä ennaltaehkäistä vähemmistöryhmien syrjintää ja ryhmien välisiä konflikteja. Yhdessä -projektissa pyrittiin myös edistämään maahanmuuttajien työllistymistä.

Yhdessä – projektin keskeisenä ideana oli maahanmuuttajien oman osaamisen ja voimavarojen hyödyntäminen projektin toteutuksessa. Projektin koordinaattorina toimi sosiaalikeskuksen erityissosiaalityöntekijä, jonka työpanosta lukuun ottamatta Yhdessä –projektin toiminta rakentui vapaaehtoisuuden varaan. Projektilla ei ollut toiminnan aikana omaa budjettia, vaan rahoitus hankittiin vapaaehtoisten työntekijöiden ja koordinaattorin ideoinnin pohjalta erillisille osaprojekteille. Yhdessä – projekti onkin ollut eräänlainen kattoprojekti erikokoisille osahankkeille, jotka ovat syntyneet projektin edetessä.

Projekti on toteutettu ennen kotouttamislain voimaantuloa ja se sijoittuu aikaan, jolloin nykymuodossaan toimiva maahanmuuttajien kotouttamistoiminta oli vielä suunnittelun ja kokeilun tasolla. Yhdessä - projekti edustaa ajallisesti varhaisimpia projekteja MaNu- hankkeiden joukossa. Projekti poikkeaa esimerkiksi ESR –rahoitusten turvin syntyneistä projekteista, joissa rahoitusperusta on vakaammalla pohjalla ja projektit ovat jo ennalta fokuoituneet tietyn toiminnan kehittämiseen. Yhdessä -projektin lähtökohtana on ollut esiin nouseviin tarpeisiin vastaaminen ja uuden luominen ilman, että toimintaa olisi etu käteen sidottu kovinkaan tiukkoihin raameihin. Tässä toimintatavassa on ollut omat etunsa tilanteessa, jossa ollaan vasta luomassa malleja ja toimintatapoja kotoutumista edistävään toimintaan.

Toimintamallit

Projektin toiminta on ollut hyvin monimuotoista. Käytännössä toiminta muotoutui pitkälti siihen kulloinkin osallistuneiden vapaaehtoisten osaamisen, taitojen ja ideoiden mukaan. Yhdessä – projektissa on yhdessä vapaaehtoistoimijoiden kanssa haettu ja anottu rahaa erilaisiin osahankkeisiin. Ideana on ollut käytännön toiminnan kautta auttaa maahanmuuttajia oppimaan suomalaisen yhteiskunnan pelisääntöjä liittyen mm. projektien toteuttamiseen ja toimintamahdollisuuksien järjestämiseen sekä viranomaisverkostoissa toimimiseen. Yhdessä - projektin piirissä toteutettiin mm. EU:n osarahoituksella Turun ja Kaarinan kaupunkien lähiökotouttajahanke eli KOTO –projekti sekä liikunta- ja suvaitsevaisuushankkeita lähiöissä ja kouluilla.

Vapaaehtoiset maahanmuuttajat ja suomalaiset osallistuivat projektiin täysin vapaaehtoisuuspohjalta tai suorittivat projektissa erilaisia harjoittelujaksoja. Projektiin palkattiin myös työllistämisaroin työntekijöitä puoleksi vuodeksi kerrallaan. Yhteensä projektissa on työskennellyt vapaaehtoisuuspohjalta tai työllistämisaroin useampia kymmeniä maahanmuuttajia ja suomalaisia opiskelijoita.

Yhdessä –projektissa luotiin kontakteja maahanmuuttajaryhmiin ja rakennettiin yhteistoimintamahdollisuuksia ja verkostoja sekä maahanmuuttajaryhmien että maahanmuuttajien ja suomalaisten välille. Toimintamuotoja olivat mm. keskustelutilaisuudet, ryhmätoiminta ja tiedotuskampanjat. Projekti onkin toiminut tiedonvälittäjänä eri viranomaistahojen ja maahanmuuttajien välillä. Yhtenä tiedonvälityskanavana on toiminut projektin toimittama Yhdessä

–uutiset lehti, johon maahanmuuttajat ovat kirjoittaneet artikkeleita ja jossa on keskusteltu maahanmuuttajia koskevista erityiskysymyksistä. Projektin maahanmuuttajatyöntekijät ovat olleet keskeisessä roolissa tiedon välittämisessä, sillä heillä on yhteydet eri etnisiin yhteisöihin ja toisaalta tietoa maahanmuuttajien erityiskysymyksistä ja tarpeista.

Projektin vapaaehtoisuuteen pohjautuva toimintamalli ei ole ollut ongelmaton. Työntekijöiden ja vapaaehtoistoimijoiden vaihtuminen on vaatinut jatkuvaa perehdyttämistä. Perehdyttäminen ja jatkuva rahoituksen hakeminen ovat vaatineet koordinaattorilta paljon resursseja.

Yhdessä -projekti herätti kiinnostusta kansallisella tasolla ja tutustumisvierailuja tehtiin puolin ja toisin eri kaupunkeihin. Projektilla on ollut myös kansainvälisiä yhteyksiä mm. Tukholmassa ja Lontoossa maahanmuuttajatyötä tekeviin tahoihin.

Vaikuttavuus ja juurruttaminen

Yhdessä –projektin vaikutuksia voidaan tarkastella jo pitkällä aikaperspektiivillä. Ongelmallista on projektin vaikutusten erottaminen vaikutuksista, jotka olisivat tapahtuneet ilman projektiakin. Projektin aikana ja välittömästi sen jälkeen tapahtuneet asiat ovat selkeämmin havaittavissa, mutta mitä pitempi aika kuluu, sitä vaikeampi on erottaa projektin vaikutusta muista vaikutuksista. Vaikuttavuutta voi olla mielekästä lähestyä tämällyyppisissä uutta toimintaa luovassa projektissa sitä kautta, millaisiin kehityskulkuihin projekti on ollut mukana vaikuttamassa sekä yksilötasolla että maahanmuuttajien kotoutumista edistävien toimintamallien ja toimintajärjestelmien kehittymisen tasolla. Vaikutuksia voidaan hahmottaa esimerkiksi kolmen tason avulla: asiat, joissa projekti on toiminut alulle panevana tai voimakkaasti myötävaikuttavana voimana, asiat, joihin sillä on ollut melko varmasti eteenpäin vievää vaikutusta sekä asiat joihin sillä on ollut ainakin heikosti edistävä vaikutus.

Projektin selvin toimintajärjestelmien kehittymiseen liittyvä vaikutus on kahden uuden maahanmuuttaja- ja monikulttuurisen yhdistyksen perustaminen kaupunkiin. Projektin päättyessä Yhdessä -projektissa mukana olleet vapaaehtoistoimijat perustivat Yhdessä yhdistyksen sekä Turun inkerinsuomalaisen yhdistyksen, jotka molemmat ovat edelleen vireitä ja aktiivisia toimijoita kaupungissa. Inkerinsuomalaiset Yhdessä -projektissa toimineet aktiivit ovat nykyisin Turun inkerinsuomalaisen yhdistyksen kantavia voimia. Yhdistys järjestää erilaista kotoutumista tukevaa toimintaa ja tiedotusta inkerinsuomalaisille maahanmuuttajille. Heidän kokemuksensa mukaan maahanmuuttajien pitää saada tietoa ja neuvoja heti alussa maahan tulon jälkeen omalla kielellä, koska suomalaisen yhteiskunnan toiminnan ja omien mahdollisuuksien hahmottaminen on muuten hyvin vaikeaa. Yhdistyksessä on mm. kehitetty oma kielikoulutus, jossa suomalainen ja venäläinen opettaja toimivat työparina. Koulutus on sisällöllisesti keskittynyt yhteiskunnallisiin asioihin, joista on eniten kaivattu tietoa. Koulutus on saanut osallistujilta hyvää palautetta. Rahoitus tulee tällä hetkellä toiselta projektilta, joka ostaa koulutuksen yhdistykseltä. Yhdistys toivookin aktiivisempaa roolia kotoutumispalvelujen tuottamisessa. Maahanmuuttajien tarve ja palvelut eivät edelleenkään kohtaa esimerkiksi koulutusten kohdalla. Järjestöillä on tietoa maahanmuuttajien tarpeista ja he toivovatkin pääsevänsä aktiiviseen vuoropuheluun päättäjien kanssa, jotta kotoutumista edistävää toimintaa voitaisiin kehittää paremmin maahanmuuttajien oman aktiivisen toimijuuden ja myös tarpeet paremmin huomioiviksi.

Toinen Yhdessä -projektin tuloksena syntynyt yhdistys, Yhdessä ry kokosi maahanmuuttajia ja suomalaisia vapaaehtoistoimijoita jatkamaan Yhdessä –projektissa aloitettua ”yhdessä tekemisen mallia”. Yhdistys toimii yli kielellisten ja kulttuuristen rajojen ja se tekee tiivistä yhteistyötä maahanmuuttajayhteisöjen- ja yhdistysten sekä maahanmuuttajatyötä tekevien viranomaisten kanssa. Yhdistyksen toiminta rakentui alussa projektissa työskennelleiden henkilöiden aktiivisuuden ja osaamisen varaan. Pikku hiljaa toiminta on laajentunut ja se on saanut myös vakiintuneempia sävyjä. Yhdistys hallinnoi tällä hetkellä Euroopan pakolaisrahaston rahoittamaa Banyan – projektia, joka tarjoaa työharjoittelu - ja työkokeilupaiikkoja heikommin kieltä osaaville.

Yhdessä – yhdistys toimii nykyisin Monikulttuurinen Päiväkeskus Vera :n toimitiloissa Lausteen kaupunginosassa Itä- Turussa, jossa asuu paljon maahanmuuttajia. Päiväkeskus on matalan-kynnyksen paikka, jossa järjestetään päivisin mm. kieli- ja yhteiskuntatietouden kursseja sekä atk- ja kädentaidon kursseja eri toimijatahojen voimin. Päiväkeskus Vera :ssa on omia ja erikseen varattavia tiloja maahanmuuttajayhdistyksille, jotka järjestävät itse toimintaa omille ryhmilleen. Esimerkiksi Albaaniyhdistys Bashkimi ry. on järjestänyt mm. omakielisiä työnhakuryhmiä ja uraohjausta albaaneille yhteistyössä Yhteispalvelupisteen ja työvoimatoimiston kanssa. Myös tässä omakielinen informaatio on osoittautunut aktivoitumistulosten kannalta hyvin merkitykselliseksi.

Projektissa vapaaehtoistoimijoina mukana olleiden maahanmuuttajien elämänsäkuuluun projektilla on ollut myös voimakasta vaikutusta. Suuri osa heistä on löytänyt työpaikan tai työllistänyt itsensä projektin myötävaikutuksella perustettuihin maahanmuuttaja- ja monikulttuurisuusyhdistyksiin. Projektissa mukana olleita maahanmuuttajia on työllistynyt mm. nuorisosiainkeskukseen, maahanmuuttajien urasuunnittelijaksi ja Värtsilän tehtaille. Projekti on antanut maahanmuuttajille kokemuksia siitä, miten projekteja tehdään ja haetaan rahoitusta ja rohkaissut heitä tekemään itse. Tämä on tuottanut tuloksia, jotka ovat selvästi nähtävissä viiden vuoden päästä projektin päättymisestä. Projektiin osallistuneiden haastateltujen mukaan Yhdessä –projektissa saadut kokemukset auttoivat kasvottamaan ja luomaan verkostoja Turussa sekä antoivat itsetuntoa ja rohkaisua yhdistysten perustamiseen ja sitä kautta aktiivisen toiminnan jatkumiseen projektin jälkeen. Projekti on ollut sysäys, jota ilman ei ainakaan oltaisi näin pitkällä. Yhdessä –projektin toiminnalla on kerrannaisvaikutuksia, jotka näkyvät maahanmuuttajien omien toimintamahdollisuuksien ja -areenoiden kasvuna. Yhdessä –projektissa mukana olleet toimivatkin eräänlaisina resurssihenkilöinä, jotka vetävät mukaansa myös uusia maahanmuuttajia toimintaan.

Yhdessä -projektin vaikutus näkyy myös kaupungin kotouttamistoiminnan kehittymisenä Yhdessä projektin piirissä syntyneessä Koto- projektissa. Työvoiman ulkopuolella olevien KOTO – toimintaa on kehitetty ensin erillisessä projektissa ja sen jälkeen kaupungin eri hallintokuntien rahoittamana toimintana. Yhdessä –projekti on kytkeytynyt tiiviisti KOTO- projektiin mm. siten että osa Yhdessä –projektissa olleista maahanmuuttajista jatkoi KOTO –projektin työntekijöinä. Hyvänä toimintamallina KOTO – toiminnassa ovat iäkkäille ja kotiäideille tarkoitettut ryhmät, joita vetävät kotouttamisohjaajat yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa. Toimintaa on järjestetty yhteistyössä järjestöjen, vapaaehtoisten ym. kanssa. Mahdollisimman nopeasti maahan tulon jälkeen saatu tieto ja ohjaus, kokonaisvaltainen maahanmuuttajan tarpeista lähtevä tuki sekä vertaistuki ovat Koto-toiminnan ryhmätoiminnan avaintekijöitä. Koto- toiminnassa sovelletaan suomalaisen ja maahanmuuttajaohjaajan parityömallia. Toiminnan vakiinnuttaminen ei ole kuitenkaan onnistunut maahanmuuttajien määrää ja tarpeita vastaavassa laajuudessa. Tätä nykyä Turussa toimii yksi varsinainen kotouttamisohjaaja.

Eri etnisten ryhmien välinen sopuisa rinnakkaiselo ja ”yhdessä toimimisen” – kulttuuri ainakin Yhdessä yhdistyksen puitteissa näyttää jääneen projektin pysyvämmäksi vaikutukseksi. Hyvänä käytäntönä Yhdessä – projektista on jäänyt myös Yhdessä - projektin koordinaattorin säännöllinen ja jatkuva yhteydenpito maahanmuuttajayhteisöihin ja uusiin maahanmuuttajaprojekteihin. Nämä kokoontuvat säännöllisesti koordinaattorin kokoon kutsumana vaihtamaan tietoa toiminnastaan ja sopimaan yhteistyöstä. Maahanmuuttajajärjestöt tarvitsevat edelleen tukea toiminnalleen ja toiminnan järjestämisessä.

Projekti haastoi omana aikanaan vallitsevia rakenteita ja toi maahanmuuttajien erityiskysymyksiä näkyvämmäksi kaupungissa. Tässä kohdattiin ajoittain myös vastarintaa. Yhdessä -projekti on esimerkki aidosti alhaalta ylöspäin lähtevästä projektista, joka on onnistunut hyödyttämään maahanmuuttajien omaa kulttuurista ja inhimillistä pääomaa ja luomaan toiminta-areenoita suomalaisessa yhteiskunnassa tarvittavan sosiaalisen pääoman syntymiselle. Tärkeää tämän tyyppisessä projektissa tulosten kannalta ei ole ollut niinkään se mitä tehdään vaan miten tehdään.