

# Väliraportti 2010 - Työnantajaselvitys

Seuraava, vuotta 2010 koskeva, VOIMAA-projektin väliraportti jätetään ELY-keskukseen vuoden vaihteessa. Jokainen työkori raportoi omasta toiminnastaan ja näkökulmastaan n. 5 liuskan verran. Korivastaavan kannattaa aloittaa raportin kokoaminen jo hyvissä ajoin vuoden kuluessa. Korikohtaistenn väliraporttien tulee olla valmiit projektiryhmän kokoukseen 14.12. mennessä, minkä jälkeen projektipäällikkö Matti Rantala koostaa lopullisen väliraportin EURA-järjestelmään.

[Väliraportin täyttöohje](#)

## Väliraportti 2010 – työnantajaselvitys

HUOMIO

Punaiset kommentit tekstissä ovat Matti Rantalalan

Anja Rouhuvirta

### Perustiedot

- Raportointikausi vuosi 2010
- ESR-projekti "VOIMAA- voimavaroja maahanmuuttajista"
- osatoteuttaja Fakiirimedia Oy:n raportti -**HUOM ... VOIMAA -hankeessa laaditaan ainoastaan VOIMAA-raportteja ja tässä yhteydessä raportoitava asia on työnantajaselvitys ja siinä VOIMAA-hankkeessa tehty työ**
- raportin laatija: työkorivastaava (kori 2) Anja Rouhuvirta ja projektinjohtaja Hannu-Pekka Haavikko
- Fakiirimedia Oy vastaa selvityksestä metropolialueen työnantajien halukkuudesta ja valmiudesta valmentaa maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä asiantuntija-, esimies- ja johtotehtäviin. Työskentely tapahtuu tiiviissä yhteydessä muihin temaattisiin työryhmiin.

### Projektin toteutuksen ja yhteistyön onnistuneisuus

Projektisuunnitelmassa työnantajaselvityksen tehtäviksi vuonna 2010 on kirjattu selvitystyön loppuunsaattaminen ja selvityksen tulosten analysointi. Fakiirimedia Oy:ssä työhön ovat osallistuneet Hannu-Pekka Haavikko projektinjohtajana ja suunnittelijana, Anja Rouhuvirta tuottajana ja työkorivastaavana, Pekka Koskela suunnittelijana ja Antti Pihlajaniemi assistenttina.

Antti Pihlajaniemi aloitti työt projektissa helmikuussa 2010 ja Pekka Koskela marraskuussa 2010. Tätä ennen Pekka Koskela on seurannut projektin edistymistä Fakiirimedian hallituksen jäsenenä.

Työnantajaselvityksen suunnittelussa ja toteuttamisessa on tehty yhteistyötä projektin sisällä pedagogisen, työelämäyhteistyö- ja tiedottaminen – korian kanssa. Selvitykseen sisältyvän, työnantajille suunnatun Internet-kyselyn kysymyskokonaisuuden sisällöllinen tarkistaminen vuoden 2009 pilottikyselyn tulosten pohjalta tehtiin yhdessä Riitta Metsäsen (HAMK) kanssa. Elisa Tuominen (HAMK) lähetti Internet-kyselyn projektin toiminta-alueen yrityksille ja organisaatioille. Tiedottaja Milla Laasonen (Metropolia) osallistui nettikyselyn lähetetekstin muotoiluun ja ohjeisti Antti Pihlajaniemeä projektin wiki-työskentelyn periaatteisiin ja käytäntöihin Pihlajaniemen aloittaessa työnsä helmikuussa 2010 Fakiirin VOIMAA-projektiassistenttina. Jussi Linkolan (Metropolia) kanssa on vaihdettu erityisesti projektiryhmän tapaamisissa kokemuksia yritys yhteistyöhön liittyen. Osallistuessaan kansainvälisiin konferensseihin Milla Laasonen ja Päivi Keränen (Metropolia) kanssa Anja Rouhuvirta on voinut näissä yhteyksissä luontevasti vaihtaa näkemyksiä työnantajaselvityksen tavoitteista, sisällöstä ja esitystavasta sekä tiedottamisesta. Päivi Vartiainen-Oraksen (HAMK) kanssa suunniteltiin syyskuussa 2010 Metropolian järjestämän "Luovuus sytty yhteisöissä" – seminaarin työpajaohjelma, jossa Rouhuvirta vastasi toisesta työpajan alustuksesta, jossa hän käsitteli nettikyselyn alustavia tuloksia. Osallistuessaan kahteen kansainväliseen konferenssiin Anja Rouhuvirta on poiminut wikiin kirjoittamissaan konferenssiraporteissa esiin myös pedagogisen työkorin koulutuskokonaisuuksien suunnittelua hyödyntävää aineistoa.

Yhteistyö muiden temaattisten työryhmien kanssa on sujunut hyvin, työnjako on ollut luonteva ja joustava. Vastuunjako työnantajaselvityksen osalta on selkeä: Fakiirimedia vastaa sen suunnittelusta ja toteutuksesta projektissa.

### Julkisuus ja tiedottaminen

Fakiirimedia Oy on osallistunut ( **EIKÖ TÄSSÄ RAPORTOIDA TYÖNANTAJASELVITYSTÄ vai mitä** ) projektin sosiaalisen median wiki-ympäristön toimintaan kertomalla työnantajaselvityksen vaiheista, blogeilla, esittelemällä löytämiään aiheeseen liittyviä tutkimuksia yhteenvetojen muodossa ja osallistamalla projektityöhön liittyvään keskusteluun ja ideointiin.

Yritysten ja organisaatioiden työnantajille suunnatun Internet-kyselyn yhteydessä ja selvitystä varten tehdyissä henkilökohtaisissa haastatteluilanteissa on kysytty osallistujien halukkuutta kuukausitiedotteiden ja muun lisäinformaation vastaanottamiseen sekä jaettu projektin paperitiedotetta ja nettitiikkuja.

Vuoden 2010 aikana Rouhuvirta on osallistunut työnantajaselvityksen puitteissa kahteen kansainväliseen konferenssiin, helmikuussa 2010 Maastrichtissa järjestettyyn "Migration; A World in Motion – A Multinational Conference on Migration and Migration Policy" ja kesä-heinäkuun vaihteessa Irlannissa pidettyyn, Dublinin yliopiston Trinity Collegen järjestämään "New Migrations, New Challenges" – konferenssiin. Molemmista konferensseista Anja Rouhuvirta on kirjoittanut konferenssin järjestäjien internetissä julkistamaa konferenssiaineistoa täydentävät raportit VOIMAA-wikiin. Raporteissa on poimittu esiin sekä työnantajaselvitykseen liittyvää aineistoa ja tutkijatietoja että pedagogisen työkorin koulutuskokonaisuuksien suunnittelua hyödyntävää aineistoa.

Fakiirimedian projektityöntekijät ovat osallistuneet vuoden 2010 aikana useampiin maahanmuuttajien koulutukseen ja työllisyyteen liittyviin seminaareihin ja yritystapaamisiin (Educa-seminaari, Metropolian Luovuus sytty yhteisöissä, Työvoiman maahanmuuton ennakoimiseminaari, Sosiaalisen median aamiainen, AEL Summer Summit, Avoin Suomi – kysymyksiä ja vastauksia työvoiman maahanmuutosta), joissa on keskusteltu ja jaettu tietoa VOIMAA-projektista, sen tavoitteista ja toimintatavoista muiden osanottajien kanssa. Antti Pihlajaniemi ja Anja Rouhuvirta ovat myös osallistuneet Helsingin Yliopistossa VALOA – projektin kanssa tapaamisiin, joissa on vaihdettu kokemuksia ja tietoa.

Vuoden 2010 aikana toteutettujen, työnantajaselvitystä varten tehtyjen henkilöhaastattelujen yhteydessä on esitelty itse projekti joko wikin tai muun aineiston avulla. Samoin kuin Internet-kyselyssäkin, myös haastatelluilta on kysytty, haluavatko he vastaanottaa projektin kuukausikirjeet tai muuten saada tietoa projektista myös vastaisuudessa.

Myös Fakiirimedian sivuilla on kuvaus hankkeesta ja linkit "VOIMAA verkossa" ja VOIMAA-wiki".

Fakiirimedian VOIMAA-työryhmä on osallistunut projektiryhmän kokouksiin ja pitänyt niitä säännöllisesti järjestettävänä hyvin tarpeellisina. Fakiirin omia projektin tiimikokouksia, joissa tarvittaessa on vierailut asiantuntijoita, on pidetty vuonna 2010 yhteensä 24 kertaa. Anja Rouhuvirta on osallistunut yhteen ohjausryhmän kokoukseen kutsuttuna esittelemään työnantajaselvitykseen sisältyvää Internet-kyselyä.

Kahdessa Metropolian vuoden 2010 kirjajulkauksissa on Fakiirimedian VOIMAA-projektityöntekijöiden artikkelit: "Maahanmuuttajat ja ammatillisen osaamisen moninaisuus" --julkaisussa on kaksi Anja Rouhuvirran artikkeleita: "Työelämästä tutoriksi" ja "Osaamisen arviointi ja oppimisen ohjaus". "Sosiaalinen media hanketyössä" --mikrokirjassa on Antti Pihlajaniemen artikkeli "Miten hypätä liikkuvaan junaan?".

## Ongelmat ja suositukset

Vuoden 2009 lopulla aloitettiin Hannu-Pekka Haavikon, Anja Rouhuvirran ja Jussi Linkolan kesken suunnitelmat Internetissä avattavasta, työnantajille tarkoitettua keskustelupalstasta. Työnantajille suunnitellulla Internet-keskustelufoorumilla oli tarkoitus paitsi kerätä työnantajien näkemyksiä ja mielipiteitä, selvittää samalla, tuntevatko työnantajat tarvetta, halukkuutta tai valmiutta netissä tapahtuvaan vertaiskeskusteluun, -suunnitteluun tai jopa debattiin henkilöstöjohtamiseen ja maahanmuuttajatyövoimaan liittyvissä kysymyksissä. Lisäksi työnantajille suunnitellulla Internet-keskustelufoorumilla toivottiin olevan hyötyä myös projektin toiminta-alueen jatkuvuudelle.

Tarkoituksena oli löytää palstan ylläpitäjät Metropolian opiskelijoiden joukosta. Ryhmä ei kuitenkaan onnistunut löytämään halukkaita opiskelijoita tehtävään, joten suunnitelmaa ei toteutettu. Vuoden 2010 aikana Fakiirimedian Antti Pihlajaniemi laitoi Facebookiin, Suomi 24-sivustolle ja monikulttuurisuusverkko sivu Monimosiin kysymyksiä ja keskustelualoituksia, joilla pyrittiin samaan tulokseen. Keskustelunavaukset eivät kuitenkaan ottaneet tulta, ja niinpä korin 2 osalta päätettiin seurata muuta netissä tapahtuvaa keskustelua, mahdollisesti osallistua ja poimia mahdollisia kiinnostavia aineistoja liittyen työnantajaselvitykseen. Keskustelua sai aikaan esimerkiksi Aira Vehaskarin kirjoittama EVA --raportti "Talent Available", joka uutisoitiin aluksi näkyvästi päivälehdissä. Päivälehdissä tapahtuva uutisointi luultavimmin viritti ja vilkastutti nettikeskustelua ja toimi siten elementtinä mielipiteenvaihdon synnyttämisessä.

Vaikka suunnitelmat omasta, työnantajille suunnatusta keskustelufoorumista eivät onnistuneet, kokemukset kannattaa huomioida jatkossa, kun jotain vastaavaa suunnitellaan: sekä opiskelijoille suunnatusta työn markkinoinnissa, informoinnissa ja perehdytyksessä että silloin kun laajaa yleisöä – ja varsinkin yritysten edustajia - houkutellessaan verkkokeskusteluun. Varsinkin kysymys siitä, miten työnantajat rohkaistaan keskusteluun netissä tällaisista kysymyksistä, on mielenkiintoinen aihe pohdittavaksi. Seminaareissa työnantajat ovat avoimia vaihtamaan kokemuksia ja näkemyksiä aivan toisella tasolla kuin netin keskustelupalstoilla.

## Projektin toiminta ja tavoitteiden saavuttaminen

Vuoden 2010 toimintasuunnitelma työnantajaselvityksen osalta on voitu toteuttaa tehtyjen suunnitelmien mukaisesti. Projektisuunnitelmassa työnantajaselvityksen tehtäväksi vuonna 2010 on kirjattu selvitystyön loppuunsaattaminen ja selvityksen tulosten analysointi.

Selvityksen pohja-aineisto koostuu tilastotiedoista, muista tutkimuksista, selvitystä varten tehdyistä haastatteluilta, alan konferenssien ja seminaarien puheenvuoroista, työnantajille suunnatusta Internet-kyselystä ja sen pilottivaiheen tuloksista.

Maahanmuutto-, työvoima- ja koulutustilastoin on selvitetty maahanmuuttajien työllistymistä, Etelä-Suomen vieraskielisten henkilöiden koulutusta ja työnantajien osallistumista työntekijöidensä lisäkouluttamiseen. Selvitystä varten on tutustuttu migraatiokysymykseen ja maahanmuuttajien urakehitykseen sekä työnantajien näkemyksiin liittyviin tutkimuksiin ja selvityksiin sekä Suomessa että muualla Euroopassa. Konferenssimatkoilla on ollut mahdollisuus vaihtaa tietoja eri maiden tutkijoiden kanssa ja saada tietoja heidän tutkimussuunnitelmistaan ja näkökulmistaan selvityksen kohteeseen. integraatio. Selvitystä varten on vuoden 2010 aikana joulukuun puoleen väliin mennessä haastateltu yhteensä 15 henkilöä. Haastatelluista 5 on työnantajan ja järjestö- ja viranomaistahojen edustajaa projektin toiminta-alueella. Vertailuaineistona on tehty 10 maahanmuuttajataustaisen työntekijän haastattelut. Työntekijöistä 2 oli suomalaisia, jotka työskentelevät ulkomailla ja ovat siis paikallisia maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. Työnantajaselvitystä varten aineistoa on koottu myös lehtiartikkeleista ja kirjallisuudesta: muistelmista, haastatteluilta ja mielipidekirjoituksista. Yhteensä 110 yrittäjä tai organisaatiota on vastannut selvityksen Internet-kyselyyn, jossa kartoitetaan työnantajien kokemuksia, tarpeita, syitä ja mahdollisia esteitä maahanmuuttajataustaisen työvoiman lisäkoulutukseen liittyen.

Haastattelujen osalta työ on sovittu suoritettavaksi loppuun 17.12.2010 mennessä ??????????. Koko työnantajaselvityksen tulosten analysointi valmistuu vuoden 2010 loppuun mennessä. **ON julkaisukunnossa (ON valmis) ?????? vuoden 2010 loppuun mennessä.**

## Projektin innovatiivisuus

Kansainvälisissä konferensseissa on vahvistunut käsitys siitä, että työnantajien halukkuutta ja tarvetta lisäkouluttaa maahanmuuttajataustaisia työntekijöitään taikka tähän liittyviä esteitä ja onnekkaita edistää maahanmuuttajataustaisentyöntekijöidensä urakehitystä ei ole laajemmin tutkittu, ja että migraatioon liittyvässä tutkimus- ja selvitystyössä työnantajanäkölle on huomattavasti vähäisempi kuin itse maahanmuuttajien tai viranomaistoimintaan liittyvä.

Tässä mielessä projektilla on mahdollisuudet tuoda esiin myös kansainvälisesti kiinnostavia käytännön tuloksia useamman työkorin alueelta. Työelämälähtöisyydellään ja erityisesti työnantajanäkölle projektilla on migraatiokeskustelussa innovatiivinen. Mahdollisen koulutukseen ja sen suunnitteluun liittyvän jatkotyön lisäksi nimenomaan tämän alueen tutkimista, selvittämistä ja kokeilua kannattaisi jatkaa.

## Projektin tasa-arvovaiikutukset

Internet-kyselyssä ja haastatteluissa tuodaan esiin tasa-arvonäkölle kysymällä ja pyytämällä pohtimaan niitä etuja, joita maahanmuuttajataustaisella esimiehellä tai asiantuntijalla yritykselle on tai voisi olla, koska tutkimusten mukaan asiaan liittyy myös ennakkoluuloja.

## Hyvät käytännöt

Sosiaalisen median hyödyntäminen tällaisissa projekteissa on hyvä käytäntö. Myös esimerkiksi haastattelutilanteissa projektin käytännön toimia on voinut havainnollistaa ja esitellä wikin avulla ja haastateltavia on voitu kehottaa tutustumaan aineistoon jatkossa itse.

## Toiminnan jatkuvuus

Vielä ei ole päätetty, miten eri tavoin työnantajaselvitystä julkistetaan ja hyödynnetään. Projektin loppujulkaisuun on suunnitteilla työnantajaselvitykseen koottujen aineistojen pohjalta artikkelit kolmeen eri näkökulmaan liittyen (loppujulkaisulla on junamatka-metafora):

- Keskusteluja matkan varrelta: Työnantajien halukkuus ja tarve lisäkouluttaa maahanmuuttajataustaisia työntekijöitään esimies-, työnjohto- tai asiantuntijatehtäviin. Näkemyksiä meiltä ja muualta.
- Samat maisemat – erilaiset näkymät: Yritysten ja viranomaisten näkökulmat selvitysaineiston valossa
- Minkälaiset yritykset lähtevät mukaan lisäkoulutusjunaan?



**Euroopan unioni**  
**Euroopan sosiaalirahasto**