



23.12.2020

Tampereen yliopisto
Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta

Anna Ojapelto
Satu Heimo
Katriina Tapanila

Empowering Migrants for Employment -hankkeen seuranta- ja arviointitutkimuksen raportti

Sisältö:

1 JOHDANTO	1
2 HANKKEEN VAIHEET JA SEURANTA- JA ARVIOINTITUTKIMUKSEN AINEISTO	2
3 YHTEISEN OPPIMISEN PROSESSI EME-HANKKEESSA	5
4 HANKKEESSA JAETUT HYVÄT KÄYTÄNNÖT JA NIIDEN KÄSITTELYPROSESSI	11
5 HANKKEEN VAIKUTTAVUUS	13
6 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	17
LÄHTEET	20
LIITTEET	21

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



1 Johdanto

Empowering Migrants for Employment (EME) on Euroopan sosiaalirahaston rahoittama kansainvälinen hanke, jossa on ollut mukana toimijoita Suomesta, Belgiasta ja Ruotsista. EME-hanke on toiminut aikavälillä 1.11.2018–31.12.2020. Hankkeen päätoteuttaja on ollut Työväen Sivistysliitto (TSL), osatoteuttajina ovat Suomessa olleet Helsingin aikuisopisto (Helao), Silta-Valmennusyhdistys ry (Silta), Tampereen Aikuiskoulutuskeskus (Takk) ja Tampereen yliopisto. Belgiassa osatoteuttajana on ollut Emancipatie Via Arbeid (EVA bxl) ja Brysselin yliopisto (VUB) ja Ruotsissa Arbetarnas bildningsförbund (ABF) ja Piteån kunta. EME-hankkeen pää- ja osatoteuttajaorganisaatioita kutsutaan tässä raportissa hankekumppaneiksi ja niiden edustajia hankkeen osallistujiksi.

EME-hankkeessa on pyritty tunnistamaan, arvioimaan ja levittämään hyviä käytäntöjä maahanmuuttajataustaisten työnhakijoiden osallisuuden, voimaantumisen ja työllistymisen tukemiseen. Keskeisimpiä työskentelymuotoja hankkeessa ovat olleet vierailut kolmessa kumppanimaassa ja vierailuihin sisältyneet seminaarit sekä hyvien käytäntöjen jakaminen ja arviointi. Hankkeessa jaetut hyvät käytännöt ja toimenpidesuosituksien on koottu EME Methods -menetelmäoppaaksi verkkoon <https://ememethods.net>. EME-hankkeen tavoitteena on ollut:

1. Arvioida ja testata kansainvälisessä yhteistyössä parhaita käytäntöjä tunnistaa ja tunnustaa kohderyhmän eli maahanmuuttajataustaisten työnhakijoiden osaamista ja osaamispotentiaalia sekä ohjata sen perusteella heitä koulutus- tai työllistymispoluille.
2. Tunnistaa, tehdä näkyväksi, arvioida ja levittää vastavuoroisen oppimisen kautta laajempaan käyttöön parhaat käytännöt tukemaan maahanmuuttajien kotoutumista, osallisuutta ja työelämään siirtymistä. Kansainvälisessä yhteistyössä opittuja toimintamalleja myös pilotoidaan kansallisissa toimenpiteissä.
3. Tuottaa yhteistyössä vastavuoroisen oppimisen prosessista ja parhaista käytännöistä menetelmäopas toimenpidesuosituksineen.
4. Vaikuttaa hankkeen menetelmäoppaalla ja toimenpidesuosituksilla ja niiden levittämisellä kotoutumislainsäädäntöön, kotouttamisrakenteisiin ja -päättäjiin maahanmuuttajien osaamisen tunnistamisen ja työllistymisen välineiden parantamiseksi.

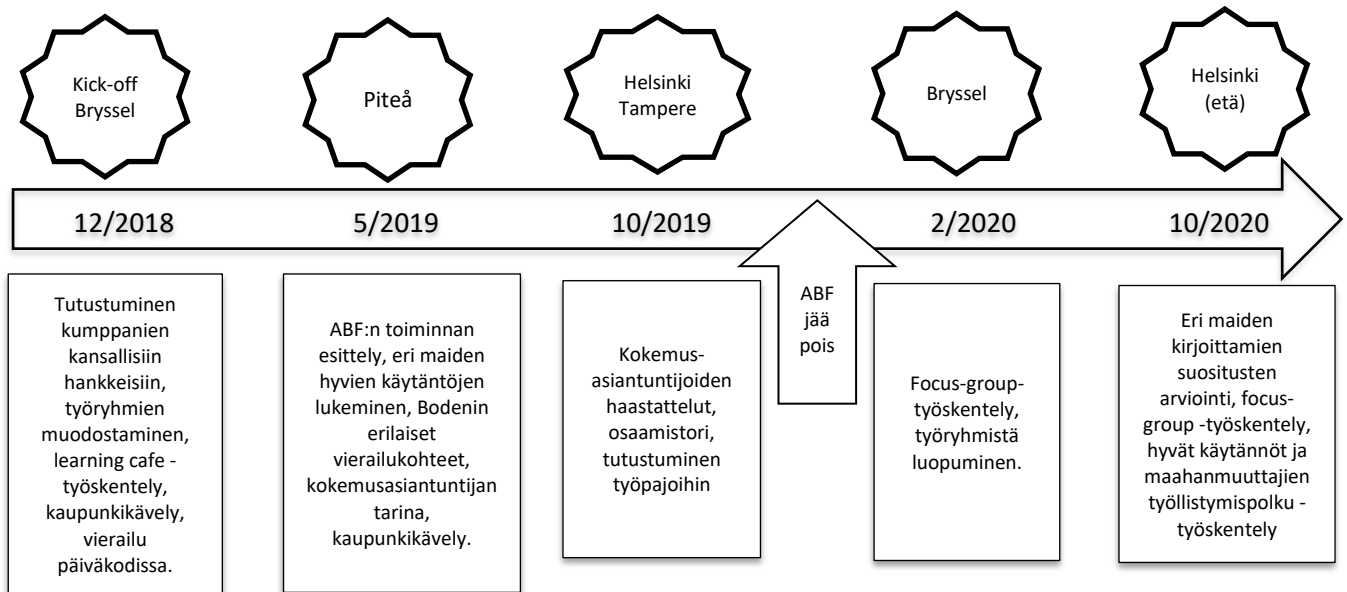
Tampereen yliopisto on vastannut EME-hankkeen seuranta- ja arviointitutkimuksesta yhteistyössä Brysselin yliopiston kanssa. Seuranta- ja arviointitutkimuksen metodologisena lähestymistapana Tampereen yliopisto on soveltanut toimintatutkimusta. Toimintatutkimus on nähty vuorovaikutuksellisenä prosessina, jossa yhteistyössä toteutettu ongelmanratkaisu yhdistyy aineistolähtöiseen analyysiin pyrkimyksenä tuottaa parhaita käytäntöjä (Reason & Bradbury 2001; Denscombe 2010). Tampereen yliopiston tutkijat ovat olleet mukana hankkeen eri vaiheissa keräämässä tietoa hankkeessa järjestettyjen seminaarien ja hankkeen aikana kehitettyjen ja

käytettyjen yhteisen oppimisen menetelmien toimivuudesta ja vaikuttavuudesta. Hankkeen toimintoja on kehitetty tämän tiedon pohjalta yhteistyössä muiden hankekumppaneiden kanssa, jotta ne edistäisivät hankkeen puitteissa tapahtuvaa yhteistä oppimista ja hankkeen vaikuttavuutta. Hankkeen aikana tutkijat ovat järjestäneet hankkeen osallistujille työpajoja, joissa on kehitetty yhteisen oppimisen menetelmiä sekä arvioitu ja kehitetty eteenpäin hankkeessa jaettavia hyviä käytäntöjä sekä hankkeen tuottamia suosituksia.

Tässä raportissa arvioidaan EME-hankkeessa kehitettyjen yhteisen oppimisen menetelmien toimivuutta yhteisen ja yksilöllisen oppimisen edistämiseksi, hankkeessa läpikäytyä hyvien käytäntöjen käsittelyprosessia ja hankkeen vaikuttavuutta. Tutkimuksessa oppiminen nähdään kompleksisena ja holistisena prosessina. Tutkimuksessa on sovellettu oppimisen yksilöllisiä, kollektiivisia sekä ylikansallisia tulkintoja. Yksilötasolla oppiminen voi olla pinta- ja syväoppimista (Marton & Säljö 1976), mutta varsinkin hankkeissa oppimisesta puhutaan yleensä kollektiivisena ilmiönä eli adaptiivisena (kopiointi, sopeutuminen tai tiedonvaihto) tai generatiivisena (uuden luominen, laajeneminen ja keksiminen) prosessina (Senge 1990). Kansainvälisissä hankkeissa oppimista voidaan tarkastella myös ylikansallisena ilmiönä, jossa oppiminen ymmärretään ylikansallisena reflektointi- ja kehittämisprosessina ja sitä tukevinä menetelminä (Heikkinen & Ruelens 2005). Toteutuakseen ylikansallisen oppimisen tulisi olla eri maissa toimiviksi osoittautuneiden ideoiden vaihtoa, oppimaan oppimista ja oppimisen soveltamista uusiin konteksteihin (Hachmann 2008, 12–15).

2 Hankkeen vaiheet ja seuranta- ja arviointitutkimuksen aineisto

EME-hankkeen aikana järjestettiin yhteensä viisi kansainvälistä seminaaria: Kick off -seminaari Brysselissä joulukuussa 2018, Piteässä toukokuussa 2019, Helsingissä ja Tampereella syyskuussa 2019, Brysselissä helmikuussa 2020, ja verkkovälitteisesti Zoom -kokouksena lokakuussa 2020 (ks. kuvio 1). Lokakuun 2020 seminaari oli alun perin tarkoitus järjestää Suomessa, mutta Covid19-pandemian vuoksi se jouduttiin toteuttamaan etäyhteyksin.



Kuvio 1. EME-hankkeen eteneminen ja seminaarien sisällöt.

EME-hankkeen alussa osallistujista muodostettiin teemakohtaisia työryhmiä, nk. 'working groupeja', joiden tarkoituksena oli yhteisesti arvioida hyviä käytäntöjä ja edistää menetelmäoppaan laadintaa hankkeen ajan. Eri maiden edustajista muodostuneiden ryhmien oli määrä kokoontua kansainvälisten seminaarien aikana ja niiden välillä etäyhteyksiä käyttäen. Työryhmät osoittautuivat kuitenkin hankkeen kuluessa haastaviksi toteuttaa. Brysselin seminaarissa helmikuussa 2020 osa hanketoimijoista ehdotti työryhmätyöskentelystä luopumista ja tämä ehdotus hyväksyttiin. Ryhmien jäsenten saattoi olla hankala sovittaa aikataulujaan yhteen tapaamisista suunniteltaessa, ja myös työryhmien tarkoitus ja tavoitteet olivat jääneet osin epäselviksi.

EME-menetelmäoppaan varsinainen työstäminen aloitettiin keväällä 2020, ja tästä prosessista päävastuu oli hankkeen päätoteuttajalla Työväen Sivistysliitolla. Menetelmäoppaan yhteistä työstämistä ja kansainvälisen yhteistyön sujuvuutta hankaloitti resurssien epätasaisuus kumppanimaiden välillä. Kumppanimaista Suomella mukana oli kaikki hankkeen osallistujat, kun taas Ruotsista ja Belgiasta lähinnä hankekoordinaattorit olivat mukana yhteisissä kokouksissa ja menetelmäoppaan työstämisessä. Lisäksi seminaareihin osallistui vaihteleva määrä hankkeen osallistujia ja hankekumppaneiden omia kansallisia yhteistyötahoja. ABF:n jääminen pois hanketyöskentelystä vuoden 2019 lopussa heidän oman hankkeensa päättyessä, ja henkilövaihdokset Belgian ja Suomen koordinaattoreissa toivat haasteita menetelmäoppaan työstämiseen. Tiiviimmin hanketyöskentelyssä oli kahden vuoden aikana yhteensä 29 osallistujaa, joista 12 oli Suomesta, 7 Belgiasta ja 10 Ruotsista.

Tampereen yliopiston tutkijat ovat hankkeen aikana keränneet aineistoa seuranta- ja arviointitutkimukseen eri tavoin. Ensinnäkin tutkijat laativat hankkeen eri vaiheissa *kyselyjä*, joiden

avulla pyrittiin kartoittamaan osallistujien oppimista sekä yhteistyössä käytettyjen toimintatapojen ja menetelmien toimivuutta. Hankkeen alussa osallistujilta kysyttiin heidän odotuksistaan kansainvälistä yhteistyötä kohtaan ja hankkeen lopussa osallistujille lähetettiin vastattavaksi loppukysely, joka käsitteli oppimista, oppimisen haasteita ja kansainvälisiä yhteistyöverkostoja. Lisäksi osallistajat vastasivat jokaisen seminaarin jälkeen VUB:in tuottamaan kyselyyn, jossa he arvioivat seminaarin onnistumista. Kick-off-seminaarin sekä Ruotsin ja Belgian seminaarien jälkeen heille lähetettiin vastattavaksi kysely seminaarin yhteydessä toteutetuista vierailuista. Tässä raportissa käsittelemme ainoastaan Tampereen yliopiston keräämää tutkimusaineistoa ja VUB:n keräämää tutkimusaineisto jää sen ulkopuolelle. Raportissa esitettävät aineistositaatit on lähtökohtaisesti käännetty suomeksi englannin tai ruotsin kielestä.

Toiseksi tutkijat ovat olleet osallistujina mukana kaikissa hankkeen puitteissa järjestetyissä kansainvälisissä seminaareissa sekä työpajoissa, ja tehneet niissä *havainnointimuistiinpanoja*. Kolmantena aineistona tutkimuksessa on käytetty *elevator pitch -keskusteluja*. Kansainvälisten seminaarien lopussa Tampereen yliopiston tutkijat järjestivät aina yhteisen elevator pitch -keskustelutuokion, jossa kukin seminaariosallistuja sai vuorollaan jakaa ajatuksia siitä, mikä oli heille tärkein seminaarissa opittu asia ja mikä oli itselle paras tapa oppia. Neljäntenä aineistona tutkimuksessa ovat olleet *seminaarien ja työpajojen tuotokset*. Syyskuussa 2020 hankekumppanit arvioivat toistensa jakamia hyviä käytäntöjä verkkomuotoisessa workshopissa, jossa hyödynnettiin Howspace-oppimisalustaa. Tämän arvioinnin tulokset sekä kansainvälisessä päätösseminaarissa hankkeen osallistujien luoma yhteinen jäsenyys hyvien käytäntöjen sijoittumisesta maahanmuuttotyön eri osa-alueille (ks. liite 1) ovat olleet osa tutkimusaineistoa.

Viidentenä aineistona tutkimuksessa on käytetty dokumenttimateriaalia, joita ovat *hankesuunnitelmat* sekä hankkeen osallistujien kirjoittamat *blogikirjoitukset* (<https://www.emetransnational.net/blog/>). Blogissa osallistajat jakoivat kokemuksiaan kansainvälisistä seminaareista sekä kertoivat omista kansallisista hankkeistaan ja niiden toimintatavoista. Blogikirjoituksia kertyi yhteensä 16.

Yllä kuvattua aineistoa on hyödynnetty EME-hankkeen aikana monin eri tavoin, kuten keskusteluissa koordinaatioryhmän tai kansallisen projektiryhmän kesken sekä seminaareissa. Aineiston avulla on ollut mahdollista kehittää seminaarien sisältöjä. Lisäksi tutkijat ovat voineet aineiston pohjalta suunnitella seminaarissa toteuttamiaan työpajoja ja myöhempää aineistonkeruuta.

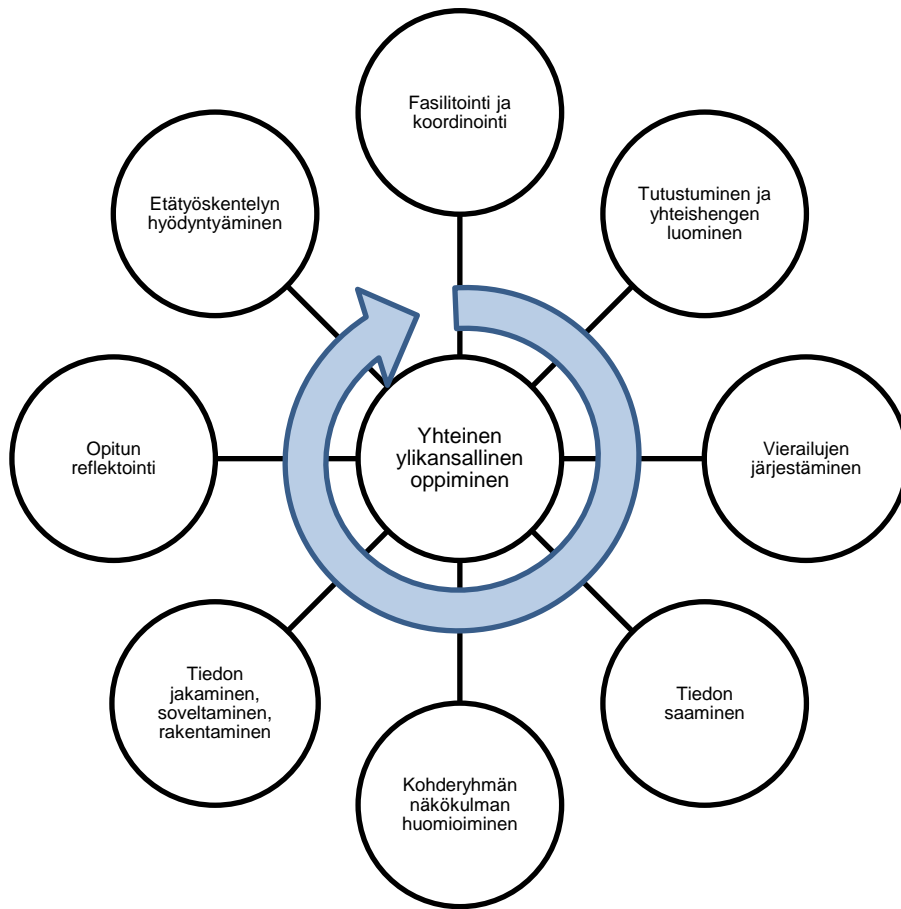
3 Yhteisen oppimisen prosessi EME-hankkeessa

Hankkeen tavoitteena oli vastavuoroisen oppimisen kautta tunnistaa, arvioida ja levittää hyväksi havaittuja käytäntöjä, jotka tukevat maahanmuuttajataustaisten osallisuutta ja voimaantumista kohti työelämää. Vaikka hankkeessa ei niinkään puhuttu oppimisesta, hankkeen aikana hyödynnettiin hyvin monenlaisia menetelmiä ja tapoja, joilla pyrittiin edistämään tavoitteenmukaista vastavuoroista oppimista. Menetelmät valittiin osittain sattumanvaraisesti ja ne kehittyivät hankkeen aikana. Osa käytetyistä menetelmistä perustui joidenkin hankkeen osallistujien ammattikasvatustaustaan ja aiempiin kokemuksiin kansainvälisestä työskentelystä. Osallistajat oppivat eri tavoilla, minkä vuoksi olikin hyvä, että EME-hankkeessa käytetyt menetelmät olivat moninaisia. Kevyempien ja enemmän panostusta vaativien tehtävien välille oli kuitenkin hyvä löytää sopiva tasapaino ja tauottaa toiminnot siten, että osallistujilla oli riittävästi aikaa palautua ja prosessoida opittuja asioita. Myös hankkeen loppukyselyssä muutamat osallistajat nostivat esille erilaisten menetelmien hyödyntämisen sekä teorian ja käytännön yhdistämisen edistäneen oppimista:

"[Oppimistani on edistänyt] Monien erilaisten aktiviteettien/menetelmien käyttö seminaareissa." (Suomi, hankkeen loppukysely)

Ensimmäisessä Brysselin seminaarissa lähinnä tutustuttiin toisiin hankekumppaneihin ja Brysselin toimintaympäristöön sekä suunniteltiin alkanutta yhteistyötä. Sekä Piteån että Suomen seminaareissa kansallisiin hankkeisiin ja toimintaympäristöön tutustumisen lisäksi työstettiin hankkeessa jaettuja hyviä käytäntöjä. Suomen seminaarissa syksyllä 2019 järjestettiin muita seminaareja enemmän luentopainotteisia esityksiä. Brysselin kevään 2020 seminaari sisälsi useita tutustumisvierailuja sekä aktivoivia ja toiminnallisia menetelmiä. Hankkeen loppupuolella Covid19-pandemian vuoksi yhteistyössä painottuivat erityisesti etätyöskentely-menetelmät ja sähköiset oppimisympäristöt.

Tutkijat ovat arvioineet hankkeessa käytettyjä oppimisen menetelmiä ja koostaneet arvioinnin pohjalta EME Methods -oppaaseen suositukset yhteisen oppimisen edistämiseen kansainvälisessä kontekstissa (<https://eme.tyoelamanverkko-opisto.fi/recommendations/>). Nämä suositukset toimivat pohjana myös tässä luvussa, jossa yhteistä oppimista ja sen haasteita EME-hankkeessa avataan tarkemmin. Kuvio 2 havainnollistaa, millaisista 'elementeistä' ja toimintatavoista yhteinen oppiminen koostui:



Kuvio 2. Yhteisen ylikansallisen oppimisen tavat EME-hankkeessa

KOORDINOINTI JA FASILITOINTI:

EME-hankkeessa oli kullakin kumppanimaalla eli Suomella, Ruotsilla ja Belgiassa oma koordinaattori, he suunnittelivat yhdessä seminaareja sekä johtivat ja fasilitoivat hankkeen toimintaa omassa maassaan. Päävastuu hankkeesta oli Suomen koordinaattorilla, joka koordinoi kaikkia hankkeen toimintoja ja vastasi hankkeen tavoitteiden toteutumisesta. Hänen tehtävänsä oli motivoida ja sitouttaa hankekumppaneita yhteiseen jakamiseen ja oppimisprosessiin. Tätä sitoutumista todettiin edistävän se, että hankekumppanit pääsivät vaikuttamaan hankkeen asioihin, kuten seminaarien ja yhteisen verkkosivuston suunnitteluun, omien resurssiensa sallimissa rajoissa. Näin ylläpidettiin yhdenvertaisuuden kokemusta hankekumppaneiden kesken, mikä oli tärkeää yhteisten tavoitteiden saavuttamisessa.

TUTUSTUMINEN JA YHTEISHENGEN LUOMINEN

Hankkeessa osallistujia osallistettiin ja tutustutettiin toisiinsa eri tavoin. Yhteistyössä oli tärkeää luoda kokemus, että kaikki ovat tasavertaisia, kaikki hyväksytään osaksi ryhmää ja että kaikkien kokemukset ovat tärkeitä – näin osallistujat antavat todennäköisemmin oman panoksensa hankkeeseen ja kaikkien asiantuntemus saadaan käyttöön. Yhteishenkeä hankekumppaneiden välille pyrittiin tapaamisissa

luomaan erilaisin 'icebreaker'-harjoituksin ja leikkimielisin tehtävin. Tällaiset tehtävät edistivät rennon tunnelman luomista, vähensivät jännitystä ja auttoivat ihmisiä tutustumaan toisiinsa. Hankkeen loppukyselyssä osallistujat mainitsivatkin muiden hankeosallistujien tapaamisen, yhteisen vapaamuotoisen keskustelun ja hyvän ilmapiirin edistäneen oppimista:

"[Oppimistani on edistänyt] Hyvä ilmapiiri maiden välillä, toisiin tutustuminen seminaareissa ja niiden välillä." (Suomi, hankkeen loppukysely)

"Hyvät kontaktit kaikkien projektiosallistujien kanssa ovat mahdollistaneet sen, että olen saanut oppia paljon enemmän kuin jos olisin vain kuunnellut seminaaria." (Ruotsi, hankkeen loppukysely)

VIERAILUJEN JÄRJESTÄMINEN

Yksi hankkeen keskeisimmistä oppimista edistävästä toiminnoista olivat vierailut. Niillä tarkoitetaan tässä sekä kansainvälisiä seminaaritapaamisia että niiden sisällä järjestettyjä paikallisvierailuja eri kohteissa, joissa pääsi omin silmin näkemään paikallista ympäristöä ja toimintatapoja. Paikalliseen ympäristöön ja toimintatapoihin tutustuttiin muun muassa kaupunkikierrosten, organisaatiovierailujen ja hankkeen teeman mukaisten ruokailujen kautta. Vierailujen mainittiin myös hankkeen loppukyselyssä edistäneen osallistujien oppimista:

"Opintovierailut olivat minulle paras tapa oppia! Tällä tavoin pystyi näkemään sen [toiminnan] omin silmin. Jälkeenpäin oli hyödyllistä reflektoida sitä [toimintaa] oman projektiryhmän kanssa, jotta voi jakaa ajatuksia ja 'brainstormata', miten tämä voisi olla relevanttia oman [kansallisen] hankkeen kannalta." (Belgia, hankkeen loppukysely)

Myös blogiteksteissä paikallisen kontekstin ymmärtäminen oli nostettu tärkeäksi. Paikalliseen ympäristöön ja sen toimintatapoihin tutustuminen auttaa ymmärtämään, miksi jossakin toimitaan tietyllä tavalla. Blogitekstien perusteella hankekumppaneilla näytti olevan jaettu näkemys siitä, että kokemusten jakaminen ja vierailut toisessa maassa auttavat laajentamaan ymmärrystä myös kohderyhmästä ja erilaisista toiminnan haasteista.

"Meidän yleishavaintomme on, että ylikansalliset seminaarit antavat meille ja meidän kansalliselle projektillämme todella paljon, on niin paljon opittavaa toisiltamme. Refleктоimalla eroja ja yhtäläisyyksiä Suomen, Ruotsin ja Belgian välillä saavutamme paremman ymmärryksen ulkomaalaissyntyisistä ihmisistä, jotka muuttavat toiseen maahan. Se antaa meille myös kuvan kaikista niistä haasteista, joita ihmiset kohtaavat muuttaessaan toiseen maahan." (Ruotsi, blogiteksti Suomen syyskuun 2019 seminaarista)

TIEDON SAAMINEN

Oppimisen kannalta myös tietopainotteiset toiminnot nähtiin hyödyllisinä toimintapainotteisten aktiviteettien rinnalla. Samoin kuten vierailujen suhteen, myös hankekumppanien ja paikallisten asiantuntijoiden vetämät erilaiset luentoesitykset antoivat tietoa sekä paikallisista

toimintaympäristöistä että kansallisista hankkeista. Tietoa hankkeista annettiin myös kirjallisesti ennen seminaareja.

“Ensimmäisenä päivänä suomalaiset kumppanimme esittelivät kansallista ‘Ote työhön’ -hankettaan. Esitys antoi meille erittäin hyvän kuvan hankkeesta sekä maahanmuuttajataustaisten henkilöiden tilanteesta Suomessa.” (Ruotsi, blogiteksti Suomen syyskuun 2019 seminaarista)

“Vierailut ovat olleet erittäin tärkeitä ja myös tilastolliset tiedot kustakin maasta.” (Suomi, hankkeen loppukysely)

KOHDERYHMÄN NÄKÖKULMAN HUOMIOIMINEN

EME-hankkeeseen sisältyi paljon aktiviteetteja, joissa oli mukana hankkeen kohderyhmää, eli maahanmuuttajataustaisia työnhakijoita. Hankkeessa toiminnot, joissa kuultiin kohderyhmää tai asetettiin heidän asemaansa, koettiin tärkeäksi ja osin myös ’silmiä avaavaksi’. Joissain aktiviteeteissa kohderyhmä saattoi toimia myös opettajina hanketoimijoille tai kertoa heille kokemusasiantuntijatarinansa.

“[Oppimistani on edistänyt] Hankkeen [kohderyhmän] osallistujien (esim. maahanmuuttajien) kertomat kokemukset” (Belgia, hankkeen loppukysely)

Kohderyhmän näkökulman huomioiminen auttoi osallistujia ymmärtämään kohderyhmää ja heidän tarpeitaan paremmin. Eräs hankkeen osallistujista mainitsi elevator pitch -harjoituksessa, että hänelle oli silmiä avaavaa se, että hanke voitaisiin rakentaa ’bottom up’ eli lähtien kohderyhmän tarpeista ja kehittämisideoista.

TIEDON JAKAMINEN, SOVELTAMINEN JA RAKENTAMINEN

Yhteiseen tiedon jakamiseen, soveltamiseen ja rakentamiseen tähtääviä toimintatapoja ja menetelmiä hyödynnettiin hankkeen aikana runsaasti. Hankkeen aikana järjestettiin muun muassa erilaisia työpajoja, joissa pureuduttiin esimerkiksi hankkeen keskeisiin teemoihin tai käsiteltiin hankkeessa jaettuja hyviä käytäntöjä. Tämä auttoi syventämään ymmärrystä hankkeen teemoista ja keskeisistä käsitteistä. Esimerkiksi oppimiskahvila ’Learning cafe’ mahdollisti yhteisen ymmärryksen rakentamisen perustuen hankkeen osallistujien asiantuntemukseen. Yhteistä ymmärrystä ja tietoa rakennettiin myös keskustelemalla hankkeeseen keskeisesti liittyvistä käsitteistä ja ajattelutavoista. Keskustelua käytiin muun muassa siitä, mitä termiä tulisi käyttää puhuttaessa hankkeen kohderyhmästä, sillä hanketoimijat eri maissa suosivat eri termejä (esim. ’immigrants’, ’migrants’, ’jobseekers with a migration background’).

OPITUN REFLEKTOINTI

Oppimisen syventäminen ja näkyväksi tekeminen vaativat aikaa ja tilaa sekä formaalille että informaalille kokemusten jakamiselle ja reflektoinnille. EME-hankkeessa reflektointia hankekumppanien kesken pyrittiin mahdollistamaan muun muassa Brysselin yliopiston organisoimien focus group -keskustelujen, Tampereen yliopiston ohjaamien elevator pitch -keskustelujen sekä ohjelmanumeroiden väliin jäävien riittävien taukojen avulla. Seminaaritapaamisten lopussa järjestettyjen elevator pitch -keskustelujen kautta jaettiin ja tehtiin näkyväksi yksilöllisiä oppimiskokemuksia, mikä mahdollisti myös toisilta oppimisen. Hankkeen osallistujista osa mainitsi tauot tärkeiksi osana seminaariohjelmaa – tällöin opittuja asioita voi reflektoida rauhassa itsekseen tai keskustella niistä muiden kanssa informaalisti. Hankkeessa kokemusten jakamisen kautta vahvistui osallistujien jaettu kokemus siitä, että työskentelyn tavoitteet ovat yhteisiä.

ETÄTYÖSKENTELYN HYÖDYNTÄMINEN

Varsinaisten seminaaritapaamisten välillä järjestettiin etäyhteyksin erilaisia tapaamisia pienemmillä kokoonpanoilla. Tarkoituksena oli näin aktivoida ja ylläpitää hankeyhteistyötä. Esimerkkinä tästä olivat esimerkiksi työryhmätapaamiset, jotka tosin osoittautuivat hankkeen loppupuolella toimimattomiksi. Covid19-pandemian takia hankkeen loppupuolella käytettiin erilaisia etätyöskentely-alustoja enenevässä määrin, ja viimeinen kansainvälinen seminaari järjestettiin kokonaan virtuaalisesti. Etätyöskentelytapojen käyttö hankkeessa on tutustuttanut osallistujia uudenlaisiin työskentelymuotoihin ja tuonut lisää mahdollisuuksia yhteiseen oppimiseen.

YHTEISEN OPPIMISEN HAASTEET

Yksi keskeisimmistä haasteista hankkeen ja siten myös yhteisen oppimisen kannalta oli hyvin epätasaisesti jakautunut resursointi kumppanimaiden välillä. Tämä vaikutti osallistujien sitoutumiseen hankkeeseen ja siinä tapahtuvaan yhteiseen oppimisprosessiin. EME-hankkeen kumppanien kansalliset hankkeet etenivät eri tahtiin, jolloin aiemmin päättyneiden hankkeiden edustajat eivät voineet enää jatkaa yhteisen hankkeen eteenpäin viemistä. Näin kävi esimerkiksi silloin, kun ruotsalainen hankekumppani ABF jättäytyi hankkeesta pois vuoden 2019 lopussa. Jatkuvan yhteisen oppimisen teki haastavaksi myös useat henkilövaihdokset hankkeen aikana. Henkilöiden vaihtuessa kartutettu tieto ei välttämättä siirry uudelle työntekijälle ja näin ollen uudella henkilöllä saattaa olla vajavaiset tiedot hankkeesta käsitellyistä asioista ja käytetyistä toimintatavoista. Vaikka hankkeessa koordinoinnin ja fasilitoinnin tulisikin kohdistua yhteisen oppimisprosessin edistämiseen ja suunnitteluun sekä osallistujien sitouttamiseen, se näyttäytyi todellisuudessa lähinnä vastuiden ja tehtävien jakamisena.

Osallistujien motiivit olla mukana hankkeessa vaihtelivat, ja osa halusi osallistua vain kansainvälisiin seminaareihin sitoutumatta sen enempää koko hankkeen ajan jatkuvaan yhteiseen oppimiseen ja kehittämiseen. Aikaresurssin niukkuus ja muut työtehtävät hanketyön ohella mainittiinkin loppukyselyssä yhdeksi oppimista haastavaksi tekijäksi:

”Työaikani projektissa on ollut todella minimaalinen, joten en mielestäni pystynyt perehtymään ja panostamaan projektityöskentelyyn haluamallani/toivomallani tavalla.”
(Suomi, hankkeen loppukysely)

Koska yhteisiä tapaamisia oli hankkeessa melko vähän, seminaariohjelmat olivat usein hyvin intensiivisiä. Tämä saattoi väsyttää osallistujia ja siten heikentää keskittymistä. Lisäksi joidenkin osallistujien osalta heikompi englannin kielen taito esti täysipainoista osallistumista keskusteluun sekä keskustelun ymmärtämistä:

”Rajoitteet kielen kanssa [on rajoittanut oppimistani], mutta samanaikaisesti olen saanut kokea miltä tuntuu, kun ei voi selittää yksityiskohtaisesti sitä, mitä haluaisi sanoa.” (Ruotsi, hankkeen loppukysely)

Osin kielitaidon haasteiden takia myös hankkeen varsinainen kohderyhmä jäi hankkeessa sivurooliin. Vaikka kohderyhmää kuultiinkin hankkeen eri toiminnoissa, kohderyhmä ei päässyt osallistumaan hankkeen suunnitteluun ja toiminnan kehittämiseen.

Covid19-pandemia nousi useammassa loppukyselyn vastauksessa esille oppimista rajoittavana tekijänä:

”Nyt koronatilanteen takia kaikki aktiviteetit ja tapaamiset on järjestetty verkossa ja se on ottanut aikaa ja mahdollisuuksia pois ’vapaasta’ keskustelusta ja reflektoinnista toisten kanssa.” (Suomi, hankkeen loppukysely)

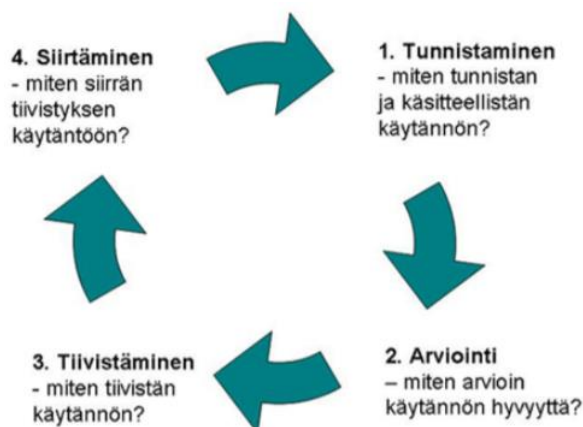
Joillakin osallistujilla saattoi myös olla puutteita teknisissä yhteyksissä tai tietoteknisissä taidoissa, mikä vaikeutti yhteistyöhön osallistumista eteenkin hankkeen loppuvaiheessa, kun etätyöskentelymenetelmiä käytettiin enemmän. Vaikka kansainvälisissä hankkeissa erilaisia etätyöskentelyn muotoja tullaan mitä todennäköisemmin tulevaisuudessa hyödyntämään enemmän, hankkeessa kuitenkin todettiin, että ne eivät pysty täysin korvaamaan kasvokkaisissa tapaamisissa tapahtuvaa vuorovaikutusta.

Hankkeen aikana yhteistä keskustelua käytetystä käsitteistöstä ei tuotu tavoitteellisesti esille, vaan se tapahtui enimmäkseen spontaanisti tai yksittäisten hankekumppanien, lähinnä tutkijoiden, toimesta. Vaikka samat käsitteistöt toimisivatkin toiminnan pohjalla, voi ymmärrys käsitteistöstä vaihdella maittain ja henkilöittäin, minkä vuoksi yhteinen käsitteiden määrittely olisi yhteistyön kannalta keskeistä. Hankkeessa ei muun muassa puhuttu yhteisesti hankkeen yhdestä keskeisimmästä käsitteestä, voimaantumisesta (empowerment).

4 Hankkeessa jaetut hyvät käytännöt ja niiden käsittelyprosessi

Tampereen yliopiston tutkijoiden yhtenä tavoitteena EME-hankkeessa oli luoda yhteistyössä hankekumppaneiden kanssa kriteeristö hankkeessa jaettujen hyvien käytäntöjen arvioinnille ja osallistua tutkijan roolissa hyvien käytäntöjen arviointiin näiden kriteerien mukaan. Tässä luvussa tarkastellaan EME-hankkeessa läpikäytyä prosessia, jossa hyvät käytännöt on tunnistettu, jaettu ja arvioitu.

Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus (Stakes, nyk. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos eli THL) on määritellyt ”hyvien käytäntöjen prosessin” kuvion 3 kuvaamalla tavalla. Kohdassa 1 hyvä käytäntö tunnistetaan, kohdassa 2 hyvää käytäntöä arvioidaan, kohdassa 3 hyvä käytäntö tiivistetään ja sanallistetaan ja kohdassa 4 hyvä käytäntö pyritään siirtämään uuteen kontekstiin. Tässä prosessissa oppimista siis sovelletaan käytäntöön. (ks. Korhonen & Julkunen 2007.)



Kuvio 3. Hyvän käytännön prosessi (Korhonen & Julkunen 2007, 7).

Hyviä käytäntöjä voidaan arvioida monin erilaisin kriteerein riippuen siitä, mitä niillä tavoitellaan ja mikä on niiden toimintakenttä. Hyvä käytäntö voidaan tunnistaa erilaisen kokemustiedon tai arvioidun tiedon kautta; mikä toimii, millä tavoin ja mikä on sen hyöty asiakkaalle, työntekijälle, työyhteisöön, verkostoyhteistyöhön tai yhteiskunnalle. (Työministeriö 2004.) Monet eri tahot käyttävät työskentelyssä toimintatapana hyvien käytäntöjen arviointia ja sanoittamista (esim. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus KARVI, Kotouttamisen osaamiskeskus). Esim. Kotouttamisen osaamiskeskus (2020) toteaa, että kotoutumista edistävä hyvä käytäntö on tavoitteellinen, asiakaslähtöinen, tilanteeseen sopiva, vaikuttava, mallinnettava ja yleistettävä. EME-hankkeessa hyvien käytäntöjen käsittelyprosessi oli kuusivaiheinen, ja siinä voidaan nähdä viitteitä yllä kuvatusta Stakesin mallista. EME-hankkeessa hyvien käytäntöjen prosessi eteni seuraavasti:

<i>Vaihe 1:</i>	Hankekumppanit Suomesta, Ruotsista ja Belgiasta päättivät, mitkä hyvät käytännöt he esittelivät muille hankekumppaneille hankkeessa.
<i>Vaihe 2:</i>	EME-hankkeen kuluessa hankekumppanit alkoivat kirjoittaa valitsemistaan hyvistä käytännöistä kuvauksia EME Methods -opasta varten. Kuvaukset olivat aluksi pitkiä, mutta prosessin edetessä niitä tiivistettiin. Hankkeessa jaettuja käytäntöjä oli yhteensä 20, Belgiasta käytäntöjä tuli seitsemän, Ruotsista neljä ja Suomesta yhdeksän https://eme.tyoelamanverkko-opisto.fi/best-practices/
<i>Vaihe 3:</i>	Hankekumppanit työstivät yhdessä kriteereitä (liite 2), joiden pohjalta käytäntöjen ”hyvyyttä” arvioidaan. Kriteerit muodostettiin kysymyksiksi, jotka vietiin virtuaaliselle Howspace-oppimisalustalle arviointityöskentelyn pohjaksi (liite 3).
<i>Vaihe 4:</i>	Hankkeen osallistujat työskentelivät Howspace-alustalla maakohtaisissa ryhmissä tai yksin arvioiden ja antaen palautetta muiden maiden hyvistä käytännöistä).
<i>Vaihe 5:</i>	Hankekumppanit tarkensivat palautteen pohjalta omien hyvien käytäntöjensä kuvauksia.
<i>Vaihe 6:</i>	Hankekumppanit sovelsivat muiden hankekumppaneiden jakamia hyviä käytäntöjä omiin konteksteihin (ks. tämän raportin luku 5).

Hyvien käytäntöjen tunnistamista ja arviointia koskevien havaintojen perusteella voidaan todeta, että työskentely eteni siltä osin epäloogisesti, että hankekumppanit valitsivat ensin esittelemänsä hyvät käytännöt ja vasta sen jälkeen määritettiin yhteiset arviointikriteerit. Hankekumppanit siis valitsivat hyvät käytännöt omien osin sanoitettujen ja osin sanoittamattomien kriteerien pohjalta, mutta kriteerejä ei määritelty yhdessä eikä sanoitettu ääneen ennen hyvien käytäntöjen valintaa. Tutkijoiden hankkeen alkuvaiheessa ehdottamat arviointikriteerit osoittautuivat liian yksityiskohtaisiksi ja abstrakteiksi, joten niitä jouduttiin muokkaamaan hankkeen edetessä. Lopullisten kriteerien luominen ajoittui hankkeen loppuvaiheeseen, jolloin hyviä käytäntöjä koskevat tiivistelmät oli jo pitänyt kirjoittaa EME Methods -opasta varten. Kriteerien perusteella ei karsittu yhtään hankekumppaneiden esittämää hyvää käytäntöä, vaan ne kaikki julkaistiin EME Methods-oppaassa. EME-hankkeessa jaetut hyvät käytännöt olivat keskenään hyvin erilaisia ja siksi ne oppaassa jaettiin kolmeen eri kategoriaan: koulutukset, menetelmät ja välineet.

Hyvien käytäntöjen arviointi Howspace-oppimisalustalla oli melko haastavaa, sillä tekstit olivat tiivistämisestä huolimatta melko pitkiä ja kaikkien hankkeen osallistujien ei ollut luontevaa työskennellä englannin kielellä. Työskentelyä helpotti se, että ensimmäisessä vaiheessa käytäntöjä oli mahdollista käsitellä maakohtaisissa ryhmissä omalla äidinkielellä. Tutkijoiden havainnot kuitenkin osoittivat, että ryhmissä käydystä keskustelusta vain pieni osa päätyi lopulta Howspacen alustalle. Näin ollen kaikkea ryhmien antamaa arviointipalautetta ei pystytty hyödyntämään seuraavassa vaiheessa, kun hyviä käytäntöjä tarkennettiin palautteen perusteella. Työskentely myös osoitti, että hyviä käytäntöjä on luontevinta ja jopa välttämätöntä arvioida omista lähtökohdista, kontekstista ja työsektorista käsin. Vaikka tarkoituksena oli arvioida muiden maiden hyviä käytäntöjä, arviointityöskentelyssä tuli näkyville hankekumppaneiden omia arvoja ja toimintaa: Hyviä käytäntöjä peilattiin suhteessa omaan hankkeeseen ja esimerkiksi käytäntöön kannustettiin lisäämään samankaltaisia elementtejä kuin heidän omissa hyvissä käytännöissään oli.

Howspace-työskentely oli kuitenkin siinä määrin hyödyllinen, että tutkijat käyttivät työskentelystä saatua havaintoja suunnitellessaan Suomen toisen ja samalla viimeisen seminaarin sisältöä. Havainto

kontekstien erilaisuudesta ja sen merkityksestä hyvien käytäntöjen valintaan ja arviointiin nostettiin viimeisessä kansainvälisessä seminaarissa esille, kun hyvistä käytännöistä muodostettiin hankekumppaneiden kesken yhteinen jäsenyys. Työskentelyssä hankkeen osallistujia pyydettiin maakohtaisissa työryhmissä pohtimaan ensinnäkin sitä, mitä maahanmuuttajat tarvitsevat voimaantuakseen työelämään. Siinä siis palattiin hankkeen peruskysymyksiin – mitä tarkoittaa *Empowering Migrants for Employment*, ja mitä vaiheita tai elementtejä siihen liittyy. Toiseksi ryhmien tuli pohtia, miten heidän omat käytäntönsä sijoittuvat suhteessa niihin. Kaikki keskeiset vaiheet ja elementit vietiin Padlet-alustalle, minkä jälkeen kaikki hyvät käytännöt sijoitettiin pääotsikoiden, eli ryhmien esiin tuomien vaiheiden ja elementtien, alle (ks. jäsenyys, liite 1).

5 Hankkeen vaikuttavuus

Hankkeen vaikuttavuuden voi katsoa muodostuvan yhtäältä hankkeen tuotosten hyödynnettävyydestä tuleville hankkeille tai muulle vastaavanlaiselle toiminnalle ja toisaalta hankkeen vaikutuksesta hankkeen osallistujiin, heidän organisaatioihinsa tai projekteihinsa ja hankkeen kohderyhmään eli maahanmuuttajataustaisiin työnhakijoihin. Hankkeen vaikuttavuutta voidaan arvioida tulosten mukaan, jotka sille on hankesuunnitelman mukaan määritetty: 1) yhteinen tapa arvioida, jakaa ja levittää hyviä käytäntöjä, 2) hankekumppaneilta opittujen hyvien käytäntöjen soveltaminen omassa organisaatiossa, 3) menetelmäopas hankkeen sidosryhmien ja päätöksentekijöiden käyttöön ja 4) eurooppalainen maahanmuuttajatyön ammattilaisten verkosto. Seuraavassa tarkastellaan EME-hankkeen vaikuttavuutta näiden odotettujen tulosten pohjalta. Lopuksi kuvataan myös hankkeessa toteutetut hankesuunnitelman mukaiset vertaisryhmät ja henkilöstökoulutukset.

Yhteinen tapa arvioida, jakaa ja levittää hyviä käytäntöjä

EME-hankkeessa kehitettiin yhteisiä tapoja toimintamallien ja hyvien käytäntöjen arviointiin, jakamiseen ja kehittämiseen. Hankkeessa järjestetyissä seminaareissa paikalliset toimijat esittelivät omia hyviä käytäntöjään ja toimintatapojaan ja hankekumppanit pääsivät kokeilemaan niitä itse ja tapaamaan käytäntöjen varsinaista kohderyhmää. Tutkijat arvioivat näitä hyvien käytäntöjen jakamisen ja yhteisen oppimisen tapoja ja menetelmiä sekä kokosivat niistä parhaat suosituksiksi menetelmäoppaaseen <https://eme.tyoelamanverkko-opisto.fi/recommendations/>. Lisäksi hankkeessa kehitettiin hyvien käytäntöjen käsittelyprosessi (ks. luku 4). Näitä EME-hankkeessa kehitettyjä toimintamalleja on mahdollista hyödyntää tulevissa maahanmuuttoon tai kansainväliseen oppimiseen liittyvissä hankkeissa tai muussa toiminnassa. Hyvien käytäntöjen levittäminen laajemmalle yleisölle tapahtui pääosin menetelmäoppaan avulla.

Hankkeessa opitun soveltaminen omassa organisaatiossa

Hankkeen loppukyselyssä hankkeen osallistujilta kysyttiin, mitä hankkeessa oppimiaan asioita he ovat jakaneet omassa organisaatiossaan, omassa projektissaan tai omassa työssään ja miten. Hankkeen osallistujat kertoivat hyödyntäneensä muiden hankekumppaneiden jakamia konkreettisia menetelmiä omassa organisaatiossaan käyttämällä niitä esimerkiksi kokouksissa ja henkilökunnan tilaisuuksissa. Tällaisia olivat muun muassa hankkeessa käytetyt icebreaker-harjoitukset, joiden avulla tutustuttiin muihin ryhmän jäseniin ja luotiin yhteishenkeä. Osallistujat olivat myös kertoneet kollegoilleen EME-hankkeessa näkemäänsä ja kuulemiaan asioita.

Varsinaisten hankkeessa jaettujen hyvien käytäntöjen soveltaminen omassa organisaatiossa kohderyhmän parissa tehtävässä työssä oli loppukyselyn vastausten perusteella melko vähäistä. Hankkeen osallistujat olivat käyttäneet joitain pienimuotoisia käytäntöjä ja harjoituksia, mutta laajempien käytäntöjen osalta he kertoivat vain kokeilleensa niitä, räätälöineet niitä tai siirtäneet niistä vain osia omaan kontekstiin. Kansainvälisille seminaarivierailuille pääsi usein mukaan vain osa kansallisten hankkeiden toimijoista, mikä saattoi hankaloittaa seminaareissa saadun tiedon välittämistä eteenpäin muulle projektiryhmälle tai kollegoille. Osallistujat saattoivat kokea vaikeaksi hankkeessa jaettujen hyvien käytäntöjen viemisen omaan työhön myös sen vuoksi, että kansalliset hankkeet olivat organisoituneet hyvin eri tavoin, jolloin niiden toimintaa saattoi olla haastavaa hahmottaa omasta kontekstista käsin.

Tärkeämpänä hankkeen antina heidän työyhteisölleen ja heille itselleen näyttivät olleen heidän yhteisen oppimisen kautta omaksumansa uudet ajattelutavat, oivallukset ja ideat, jotka antoivat inspiraatiota, vertaistukea ja voimaa jatkaa työtä tavoitteiden saavuttamiseksi sekä kehittivät heidän ammattitaitoaan.

“Minulle on selkiytynyt, miten tärkeää maiden välinen vaihto on! Operationaalinen henkilöstö, joka työskentelee paljon tukea tarvitsevien kohderyhmien kanssa, tarvitsee vahvistavia kokemuksia, tietoa ja kompetensseja.” (Ruotsi, hankkeen loppukysely)

Konkreettisten toimintaideoiden siirtämisen lisäksi osallistujat saivat hankkeessa yleisempää ymmärrystä siitä, että he voisivat pystyä tekemään jotain, jota toisessa maassa jo tehdään. Osallistujat kertoivat seminaarien aikana oppineensa kansainvälisten kumppaneiden hankkeista, erilaisista lähestymistavoista ja arvoista työskentelyssä sekä esimerkiksi paikallisten työyhteisöjen toiminnasta ja kulttuurista (esimerkiksi ruotsalaisen *fikan* merkitys). Esitellessään omaa hankettaan muille, he joutuivat perustelemaan omaa toimintaansa, miettimään syvemmin oman toiminnan painotuksia, ja peilaamaan niitä muiden hankkeisiin. Seurauksena he oppivat myös itsestään ja syvensivät ymmärrystään omasta hankkeestaan. Tutustuminen muiden maiden konteksteihin mahdollisti oman maan tilanteen ja olosuhteiden tarkastelun uusin silmin ja muutostarpeiden tunnistamisen.

“Mitä Suomi voisi oppia muilta mailta on esimerkiksi se, miten työpaikkojen pitäisi olla enemmän mukana kotoutumisprosessissa.” (Suomi, hankkeen loppukysely)

Osa hankkeen osallistujista kertoi saaneensa hankkeessa ‘silmiä avaavia’ ja ymmärrystä syventäviä oivalluksia, joissa aiemmat tulkinnat, toiminta tai asenteet korvautuivat uusilla. Tällaisia oivalluksia olivat esimerkiksi, että kielen oppimisen tulisi tapahtua myös työympäristössä pelkän luokkahuoneen sijaan ja että hankkeissa tulisi ottaa kohderyhmää mukaan toiminnan suunnitteluun. Oivalluksina

voidaan myös pitää sen ymmärtämistä, että puhetavalla ja termeillä on merkitystä: mitä sanoja käytämme osallistujista/kohderyhmästä/maahanmuuttajista.

Menetelmäopas

EME-hankkeen Suomen päätösseminaarissa 24.11.2020 julkaistiin hankkeessa tuotettu menetelmäopas, EME Methods -verkkosivusto, englanninkielisenä versiona. Suomenkielinen versio julkaistaan alkuvuodesta 2021. Sivustolle on koottu:

- hankkeessa jaetut ja arvioidut 20 hyvää käytäntöä
- hankkeen kohderyhmäkuvaus persoonien ('tyypillisten' osallistujien) avulla
- kuvaukset Belgian, Ruotsin ja Suomen maahanmuuttohistoriasta ja nykytilanteesta
- hankkeessa luodut kuusi suositusta sidosryhmille
- hankkeessa hyväksi havaitut kansainvälisen oppimisen menetelmät ja aktiviteetit suosituksiksi muille kansainvälisille hankkeille
- hankekumppaneiden kansallisten hankkeiden kuvaukset

EME-hankkeessa luodut suositukset sidosryhmille rakennettiin siten, että kukin kumppanimaa teki ensin ehdotukset suosituksista omasta näkökulmastaan. Näin saatiin yhteensä 10 suositusta. Sen jälkeen ne esiteltiin ja arvioitiin EME-hankkeen kansainvälisessä verkkomuotoisessa päätösseminaarissa lokakuussa 2020. Arviointi toteutettiin Howspace-alustalla siten, että kunkin kumppanimaan edustajista muodostettiin oma ryhmänsä ja nämä kolme ryhmää arvioivat ja kommentoivat muiden kumppanimaiden esittämiä suosituksia. Tampereen yliopiston tutkijat muokkasivat suosituksia arvioinnin perusteella ja yhdistelivät niitä siten, että lopputuloksena oli kuusi suositusta. Muokatut suositukset hyväksyttiin vielä Ruotsin ja Belgian koordinaattoreilla, jolloin ne edustivat hankekumppaneiden yhteistä kantaa. Lopulliset suositukset löytyvät täältä: <https://eme.tyoelamanverkko-opisto.fi/recommendations/>

EME Methods -oppaasta on tiedotettu kaikille EME-hankekumppaneille ja pyydetty heitä jakamaan sitä omissa organisaatioissaan ja verkostoissaan. Suomen päätösseminaarin yhteydessä englanninkielisenä versiona julkaistun oppaan linkki jaettiin seminaarin jälkeen kaikille seminaariin ilmoittautuneille, noin 80 hengelle. Oppaasta on tiedotettu käytännön maahanmuuttajatyötä tekeville ja maahanmuuttoasioista vastaaville ministeriöiden ja kuntien virkamiehille. Opasta on markkinoitu sosiaalisessa mediassa, siitä on kirjoitettu kaksi artikkelia TSL:n verkkolehteen ja laadittu lehdistötiedote medialle. Sivuston kävijämääriä seuraamalla saadaan tietoa sivuston vaikuttavuudesta pidemmällä tähtäimellä.

Eurooppalainen maahanmuuttajatyön ammattilaisten verkosto

Hankkeen loppukyselyn vastauksista tuli esiin, että hankkeessa luodulla maahanmuuttajatyön ammattilaisista muodostuneella verkostolla oli hankekumppaneille tärkeä merkitys. Verkoston nähtiin työskentelevän samojen tavoitteiden eteen ja mahdollistavan keskustelun, reflektoinnin ja yhteisen

oppimisen. Hankekumppanit arvostivat kumppaneiden sitoutumista ja innostusta työtään kohtaan. He olivat tyytyväisiä löytäessään uusia kumppaniorganisaatioita, joihin voivat olla yhteydessä:

”Meidän [hankekumppaneiden] täytyy myös olla yhteydessä ja olen iloinen voidessani sanoa, että minulla on ystäviä Suomessa ja Belgiassa, he ovat kuin me ja tekevät asiat kuin me, mutta toisella tavalla.” (Ruotsi, elevator pitch Belgian seminaarissa helmikuussa 2020)

Useat hankekumppanit kokivat saavansa verkostolta tukea ja kannustusta omissa hankkeissaan. Se on voimaannuttanut heitä ja saanut heidät uskomaan vahvemmin oman työnsä tavoitteisiin. Verkoston voi siten nähdä vahvistaneen heidän ammatillista identiteettiään ja kuulumistaan samaan työtä tekevien yhteisöön.

Loppukyselyyn vastanneista 19 henkilöstä 11 kertoi olevansa kiinnostunut hyödyntämään hankkeessa luotua verkostoa myös tulevaisuudessa, jos heille tarjoutuu siihen tilaisuus. Kolme vastaajaa kertoi jo suunnittelevansa kansainvälisen työskentelyn jatkamista ja olevansa mahdollisesti yhteydessä EME-verkoston toimijoihin. Verkoston todellinen merkitys ja sen hyödyntäminen selviää vasta hankkeen päätyttyä. Verkosto on todennäköisesti enemmän sidoksissa ihmisiin kuin organisaatioihin, joten henkilöiden vaihtuessa organisaation kontakti verkostoon voi katketa.

Hankkeessa toteutetut vertaisryhmät ja henkilöstökoulutukset

Vuoden 2020 aikana EME-hankkeessa toteutettiin vuonna 2019 päättyneessä Ote työhön -hankkeessa kehitettyjä ammatillisia vertaisryhmiä, eli matalan kynnyksen ryhmiä, joissa vahvistettiin maahanmuuttajataustaisten osallistujien työelämävalmiuksia ja suomen kielen taitoa. Ryhmässä osallistujat oppivat tunnistamaan omaa osaamistaan sekä saivat tietoa työelämästä, suomen kielen opiskelusta ja koulutusmahdollisuuksista. Vertaisryhmiä ohjasivat Ote työhön -hankkeessa koulutetut työelämäohjaajat, joilla oli kokemusta suomalaisesta työelämästä. Lisäksi osassa ryhmiä toisena ohjaajana toimi ohjausalan ammattilainen. Ammatilliset vertaisryhmät on kuvattu hyvänä käytäntönä EME Methods -oppaassa <https://eme.tyoelamanverkko-opisto.fi/best-practices/professionally-focused-peer-groups-for-immigrant-job-seekers/>

Vertaisryhmät kokoontuivat 6-8 kertaa 1-2 viikon välein, 3-4 tuntia kerrallaan. EME -hankkeen puitteissa järjestettiin yhteensä seitsemän vertaisryhmää, niistä kolme pidettiin Helsingissä ja neljä Tampereella. Ryhmistä kolme järjestettiin Covid-19 -pandemian vuoksi kokonaan etäohjauksena ja kahdessa ryhmässä oli sekä lähi- että etäohjausta. Vertaisryhmiin osallistui yhteensä 52 henkilöä. Kussakin ryhmässä oli 4-14 osallistujaa ja kaksi ohjaajaa. Ryhmät järjestettiin Helsingin aikuisopiston, Silta-Valmennuksen ja Takkin tiloissa sekä Espoossa Perhelinna ry:n toimitiloissa. Silta-Valmennuksessa järjestettyihin ryhmiin sisältyi myös yksilöohjausta.

EME-hankkeen puitteissa jatkettiin myös Ote työhön -hankkeessa toteutettua maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden perehdyttäjille suunnattua henkilöstökoulutusta. Syksyllä 2020 järjestettiin Silta-Valmennuksen henkilöstölle kaksi 2,5 tunnin pituista verkkomuotoista koulutustilaisuutta, jotka käsittelivät kulttuurienvälistä vuorovaikutusta ja selkoviestintää työpaikalla. Koulutuksiin osallistui yhteensä 16 osallistujaa. Myös henkilöstökoulutusten sisältämät hyvät

käytännöt ”Kulttuurienvälinen vuorovaikutus ja perehdytyskoulutus työpaikoille” ja ”Selkokielikoulutus työnantajalle ja perehdytyksestä vastaaville työntekijöille työpaikalla” on kuvattu hyvinä käytäntöinä EME Methods -oppaassa <https://eme.tyoelamanverkko-opisto.fi/best-practices/>

Hankesuunnitelmassa yhdeksi EME-hankkeen kohderyhmäksi oli määritetty myös Ote työhön -hankkeessa koulutetut työelämäohjaajat, joiden oli tarkoitus hyödyntää ohjaustyössään EME-hankkeessa koottuja hyviä käytäntöjä. Vertaisryhmiä EME-hankkeessa ohjanneet vertaisohjaajat eivät kuitenkaan osallistuneet EME-hankkeen kansainvälisiin seminaareihin. Näin ollen he eivät päässeet osallistumaan yhteiseen oppimisprosessiin, jossa he olisivat voineet omaksua ruotsalaisten ja belgialaisten hankekumppaneiden jakamia hyviä käytäntöjä ja soveltaa niitä omissa ryhmissään. Silta-Valmennuksen yksilöohjauksessa sovellettiin EME-hankkeen ruotsalaisen hankekumppanin hyvänä käytäntöjä jakamaa yleisten työelämävalmiuksien kartoituslomaketta, mutta muilta osin sekä vertaisryhmätoiminnassa että henkilöstökoulutuksissa sovellettiin pääosin vain suomalaisten hankekumppaneiden jakamia hyviä käytäntöjä, joita oli käytetty jo Ote työhön -hankkeessa.

Vertaisryhmätoiminnasta ja henkilöstökoulutuksista kerrotaan tarkemmin Ote työhön -hankkeen seuranta- ja arviointitutkimuksen raportissa <https://equjust.files.wordpress.com/2020/12/ote-tyocc88hocc88n-loppuraportti.pdf>

6 Yhteenveto ja johtopäätökset

EME-hankkeen päämääränä oli hankesuunnitelman mukaan, että ”maahanmuuttajataustaisten työllistyminen on parantunut kansainvälisessä yhteistyössä jaettujen, arvioitujen ja parannettujen hyvien käytäntöjen myötä.” Maahanmuuttajien työllistämiseen pyrittiin ”vahvistamalla heidän parissaan työskentelevien ammattilaisten menetelmäosaamista sekä hyödynnettävien käytäntöjen laatua, soveltuvuutta kohderyhmän tavoittamiseksi, sen osaamisen tunnistamiseksi sekä työllistymisen edistämiseksi.”

Hankkeen päämäärään pyrittiin hankesuunnitelmassa määriteltyjen tavoitteiden kautta (ks. s. 1). Kansainvälisessä yhteistyössä vastavuoroisen oppimisen kautta oli määrä tunnistaa, arvioida, pilotoida ja levittää hyviä käytäntöjä, joilla voidaan tukea kohderyhmän voimaantumista kohti työelämää. Hyvistä käytännöistä oli tarkoitus koota menetelmäopas toimenpidesuosituksineen ja levittää opasta laajempaan käyttöön, pyrkimyksenä vaikuttaa laajemmin kotouttamislainsäädäntöön ja -rakenteisiin. Seuraavaksi arvioidaan näiden tavoitteiden toteutumista tutkijoiden näkökulmasta:

Kukin hankekumppani valitsi itse omassa toiminnassaan kehittämänsä tai käyttämänsä käytännöt, jotka se katsoi tarkoituksenmukaiseksi jakaa muille hankekumppaneille. Hankekumppaneiden kanssa käytiin läpi yhteinen arviointiprosessi, jossa hankekumppanit arvioivat muiden hankekumppaneiden jakamia hyviä käytäntöjä ja niiden sovellettavuutta heidän omassa kontekstissään (ks. luku 4). Käytäntöjä ei karsittu tai asetettu paremmuusjärjestykseen, vaan arvioinnin jälkeen ne kaikki julkaistiin EME Methods -oppaassa. Osa hankekumppaneista kertoi pilotoineensa muiden hankekumppaneiden

jakamia käytäntöjä omassa toiminnassaan joltain osin. Hankkeen menetelmäopas on julkaistu verkossa englanninkielisenä versiona ja se julkaistaan suomenkielisenä versiona alkuvuodesta 2021. Menetelmäopas sisältää parhaiden käytäntöjen lisäksi suositukset vastavuoroista kansainvälistä oppimista edistävästä menetelmästä ja toiminnoista sekä toimenpidesuositukset eri sidosryhmien käyttöön. Menetelmäopasta on levitetty kansallisissa ja kansainvälisissä verkostoissa ja siitä on tiedotettu medialle. EME-päätösseminaariin kutsuttiin maahanmuuttajatyön käytännön toimijoiden ja asiantuntijoiden lisäksi päättäjiä kuntasektorilta ja valtionhallinnosta. Toimenpidesuosituksista keskusteltiin hankkeen kotimaisille sidosryhmille järjestetyssä päätösseminaarissa, keskustelussa oli mukana päättäjiä yhteiskunnan eri aloilta.

EME-hanke on ollut yksi havainnollistava esimerkki Euroopan Komission tukemista kansainvälisistä hankkeista, jotka keskittyvät maahanmuuttajien työllisyysmahdollisuuksien parantamiseen. Hankkeissa kansainvälisen yhteistyön oletetaan johtavan yksilöiden oppimiseen, joka puolestaan johtaa organisaatioiden oppimiseen ja edelleen käytänteiden ja politiikkojen muutokseen (ks. Guentner & Harding 2015, 517). Vaikka EME-hankkeen hankesuunnitelman tavoitteista käykin ilmi sama oletus, oli hankkeessa tapahtunut oppiminen tutkimusaineiston perusteella pääosin yksilöllistä, eikä se suoraviivaisesti johtanut organisaatio- tai yhteiskuntatason muutoksiin. Hankesuunnitelmassa oppiminen oli määritelty suppeasti lähinnä hyvien käytäntöjen jakamisena, niistä oppimisena ja niiden käyttöönottamisena. Tämän melko mekanistisen tulkinnan sijaan oppiminen näyttäytyi hankkeessa hankesuunnitelman määritelmää laajempaan, varsin moninaiseen ja monitasoiseen ilmiönä, jossa oli paljon vaihtelua yksilöiden välillä.

EME-hankkeessa toteutetut kansainväliset seminaarit voimaansivat hankkeen osallistujia, niiden myötä osallistujien ammatillinen identiteetti ja kokemus työn merkityksellisyydestä vahvistui. Vaikka hankkeen osallistajat kokivat itse voimaantuneensa, hankkeen pääasiallinen kohderyhmä jäi hankkeen suunnittelussa ja kehittämisessä sivurooliin, eikä kohderyhmän hankkeesta saamaa hyötyä ja työelämään voimaantumista pystytty juuri arvioimaan. Kohderyhmän vähäinen rooli hankeyhteistyössä saattoi osin selittyä sillä, että hankekielenä käytettiin englantia, eikä monilla kohderyhmän edustajilla ollut osallistumisen kannalta riittävää kielitaitoa. Jotkut kansallisten hankkeiden maahanmuuttajataustaiset osallistajat tosin pystyivät ottamaan osaa seminaareihin, koska heillä oli sujuva englannin kielen taito – vaikkakaan ei välttämättä kohdemaassa tarvittavaa kielitaitoa. Myös hanketoimijoilla oli keskenään hyvin vaihteleva englannin kielen taito, mikä aiheutti haasteita yhteistyölle ja vaikeutti vastavuoroista ymmärtämistä, asioista keskustelemista ja reflektointia. Osa hanketoimijoista pystyi kuitenkin kääntämään kielivaikeudet kokemukseksi, jonka avulla ymmärsi aiempaa paremmin, miltä maahanmuuttajista kielenoppijaina tuntuu. Hankkeen myötä jaetun kielen merkitys yhteistyölle ja yhteiselle oppimiselle havainnollistui.

Vaikka yhtäältä hankkeen tavoitteena oli vastavuoroisen oppimisen kautta tukea maahanmuuttajataustaisten voimaantumista kohti työelämää, saattoivat hankekumppanien tavoitteet, arvot ja motiivit hankeyhteistyöhön osallistumiselle vaihdella. Kansainvälisiin hankkeisiin osallistuminen saattoi näyttäytyä meriittinä, joka edesauttaa oman organisaation pärjäämistä rahoituskilpailuissa. Yksilötasolla kansainväliseen hankkeeseen osallistuminen saattoi toimia muun

muassa keinona vahvistaa omaa ammatillista identiteettiä tai saada uusia elämyksiä. Hankekumppanit myös toimivat eri yhteiskuntasektoreilla (Belgia: järjestöt, Piteå: kunta, Suomi: vapaa sivistystyö ja ammatilliset oppilaitokset), mikä näytti heijastuvan toiminnan tavoitteisiin ja arvoihin sekä siihen, mistä näkökulmasta muiden hankekumppaneiden kansallisia hankkeita ja hyviä käytäntöjä tarkasteltiin ja arvioitiin. Vaikka hankkeessa painottuikin toisilta oppiminen, saattoi hyvien käytäntöjen sisältöjä olla haastavaa viedä omaan kansalliseen kontekstiin jo pelkästään erilaisen toimintaympäristön ja -sektorin takia. Toisaalta eri toimintaympäristöjen ja -sektorien välinen kansainvälinen hankeyhteistyö voi auttaa ymmärtämään paremmin erilaisia näkökantoja ja helpottaa sektorirajat ylittävää verkostotyötä myös omassa maassa.

Kokonaisuudessaan voimme todeta olevamme samaa mieltä Hachmannin (2008) kanssa siitä, että ylikansallista oppimista haastaa vuorovaikutukseen liitetyt haasteet (kielivaikeudet, kulttuuriset erot, sektoreiden väliset erot) samoin kuin haasteet siirtää omaa oppimista muille (Hachmann 2008, 12–15). Ylirajainen yhteistyö on resurssi vain, mikäli sen kompleksisuus tunnustetaan ja ymmärretään 'pinnan alla' vaikuttavat prosessit, sekä ohjataan ja johdetaan oppimista tehokkaasti (Hachmann, 2008, 18). Tämän mahdollistamiseksi suosittelisimmekin, että hankkeissa järjestettävien seminaaritapaamisten aikana opitun reflektointiin ja seminaaritapaamisten välissä tapahtuvaan työskentelyyn allokoitaisiin enemmän aikaa ja muita resursseja.

Lisäksi oppimista on vaikea mitata ja todentaa määrällisesti. Se voi olla ymmärryksen laajentumista, jota osallistujien voi olla vaikea pukea sanoiksi omalla äidinkielellään tai muulla kielellä. Oppiminen ja toimintatapojen kehittäminen ovat hitaita prosesseja, joissa vaikutukset voivat näkyä vasta pitkän ajan kuluessa. Kansainvälistä oppimista edistävät hankkeet voivat antaa alkusysäyksen oppimis- ja kehittämisprosesseille, niissä ihmiset altistuvat uusille ideoille ja tulevat tietoisiksi siitä, miten muissa maissa toimitaan. Hankekumppanien jakamia hyviä käytäntöjä ei välttämättä ole heti tarvetta ottaa käyttöön, mutta kun tulee tarve tai mahdollisuus muuttaa omia toimintatapoja, hankkeessa saadut opit voivat jalostua uudenaikaisiksi toiminnaksi. Vertailemalla oman maan toimintatapoja muiden maiden vastaaviin EME-hankkeessa saatiin näkyviin myös kehittämistarpeita omassa maassa. Näin kansainväliset hankkeet voivat toimia myös itsereflektion välineenä.

Kansainväliset hankkeet voisivat olla alusta työstää uusia ja vaihtoehtoisia tapoja edistää maahanmuuttajien asemaa kansallisella ja kansainvälisellä tasolla, mutta todellisuudessa hankkeet saattavat usein jäädä melko pinnallisiksi ja vaille pysyviä vaikutuksia. Kansainvälisten kehittämishankkeiden vaikutuksia ei ole yleensä tutkittu toimintatutkimuksen keinoin, vaikka esimerkiksi ESR-rahoitteisten hankkeiden määrä on moninkertaistunut. Tutkijoiden rooli on kansallisissa ja kansainvälisissä hankkeissa tärkeä toiminnan ja käytettyjen käsitteiden problematisoijana. Toimintatutkimuksen mahdollisuudet hankkeiden itseymmärrystä ja reflektointia sekä toiminnan näkyväksi tekemistä edistävänä elementtinä tulisi ottaa parempaan käyttöön (ks. Heikkinen & Ruelens 2005, 208). Tutkijoiden mukanaolo hankkeissa ja tutkimuksessa käytetyt menetelmät voisivat tukea tutkijoiden ja hanketoimijoiden välistä vuorovaikutusta ja tarjota mahdollisuuksia kehittää yhteisesti vaihtoehtoisia näkemyksiä ja menetelmiä toiminnan arviointiin (Heikkinen 2004, 495, 497).

Lähteet

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

Guentner, S. & Harding, J. 2015. Can transnational exchange in EU projects really lead to change? A differentiated analysis from an action research perspective, *European Journal of Social Work*, 18(4), 511–524.

Hachmann, V. 2008. Promoting Learning in Transnational Networks. *disP - The Planning Review*, 44:172, 11–20.

Heikkinen, A. 2004. Evaluation in the Transnational 'Management by Projects' Policies. *European Educational Research Journal*, 3(2), 486–500.

Heikkinen, A. & Ruelens, L. 2005. Evolvement of Trans-national Reflection and Development Methodology – TRDM. In *Re-integration Transnational Evaluation of Social and Professional Reintegration Programmes for Young People, Final Report*. 189–218.

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus KARVI. 2020. Hyvät käytännöt. <https://osaamisperusteisuus.karvi.fi/hyvat-kaytannot/> (Luettu 22.12.2020).

Korhonen, S. & Julkunen, I. 2007. Vuorovaikutuksella vaikuttavuuteen. Sosiaalialan hyvät käytännöt työn kehittämisen ja ohjaamisen välineenä Hyvät käytännöt -ohjelman loppuraportti. Stakes 17.12.2007. http://www.mentalhealthpromotion.net/resources/hk_loppuraportti19122007.pdf (Luettu 18.12.2020).

Kotouttamisen osaamiskeskus. 2020. Kotoutumisen hyvät käytännöt. <https://kotouttaminen.fi/hyvat-kaytannot> (Luettu 22.12.2020).

Marton, F. & Säljö, R. 1976. On qualitative differences in learning: I. Outcome and process, *British Journal of Educational Psychology*, 46(1), 4–11.

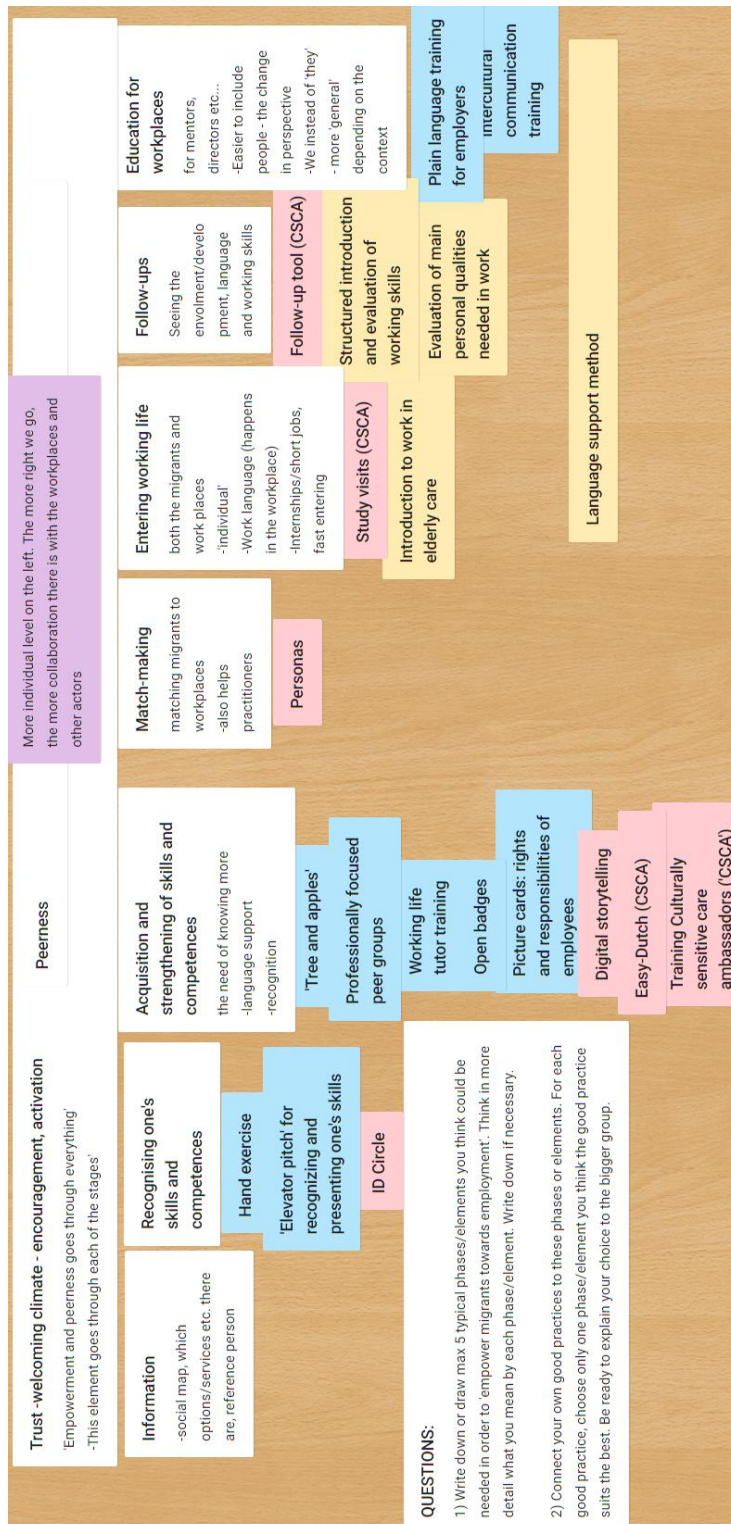
Reason, P. & Bradbury, H. 2001. (Toim.) *The SAGE Handbook of Action Research. Participative Inquiry and Practice*. 1st Edition. London: Sage.

Senge, P.M. 1990. *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*, Doubleday/Currency, New York, NY.

Työministeriö 2004. Hyvästä paras. Jaettu kehittämisvastuu ESR-projekteissa. Hyvät käytännöt -käsikirja. http://www.rakennerahastot.fi/vanhat_sivut/rakennerahastot/tiedostot/esr_julkaisut_2000_2006/esitteet_ja_oppaat/oppaat/03_hyvat_kaytannot-kasikirja.pdf (Luettu 18.12.2020)

Liitteet

Liite 1. Padlet-työskentely lokakuu 2020, luettelo hyvistä käytännöistä:



Värikoodit:
punainen = Belgia
keltainen = Ruotsi
sininen = Suomi

Liite 2. Hyvien käytäntöjen arviointikriteerit:Functionality

1. Does the good practice enable achieving the objectives of the EME project? Has it empowered or does it have potential to empower the target group? (For example: valorize the talents, increase the sense of participation the community, encourage, strengthen the trust in oneself) Explain.
2. Is there some evidence of the functionality of the good practice?
 - a) Individual level: for example, has the use of good practice led to employment?
 - b) Structural level: for example, has the practice been taken into another organization?

Applicability/Transferability

3. Could the good practice be used in different countries?
4. Could the good practice work for different target groups? (For example, different language skills or know-how)
5. Could the good practice be arranged both face-to-face and from distance/online?
6. Could the good practice be applied to a different context as a whole or only as parts?

Other questions

7. What makes this practice good? From whose perspective this practice is good (Individual – Organization– Society etc.)? Explain.
8. To what need could the good practice answer? (e.g. individual/organizational/societal level)

Liite 3. Hyvien käytäntöjen arviointikriteerien pohjalta laaditut Howspace-arviointityöskentelyn kysymykset (suomennettu):

1. Voisiko hyvää käytäntöä käyttää omassa kontekstissasi (omassa maassasi/organisaatiossasi/hankkeessasi)? Miten?
2. Voisiko omassa kontekstissasi tarvetta tälle hyvälle käytännölle? Perustele.
3. Mikä sinun mielestäsi tekee tästä käytännöstä hyvän? Mitä mahdollisia haasteita siihen voi liittyä?
4. Onko tällä hyvällä käytännöllä potentiaalia kohderyhmän voimaannuttamiseen, maahanmuuttajien työllistymisen parantamiseen tai heidän osaamisensa tunnistamiseen? Perustele.