



Väestö ikääntyy ja yritykset kansainvälistyvät

Suomi on onnistunut luomaan vauraan yhteiskunnan lähes omin voimin, Suomeen suuntautunut maahanmuutto on ollut vähäistä. Vasta parin viime vuosikymmenen aikana virta on kääntynyt lievästi muuttovoittoiseksi. Edelleen ulkomaalaisen väestön osuus Suomessa on Euroopan matalimpia. Voidaan kysyä, toimiiko tämä malli jatkossa?

Vuosina 1945–50 syntyneiden suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtyminen aiheuttaa jo muutaman vuoden päästä ennen kokemattoman vajeen Suomen työmarkkinoilla. Eniten uutta työvoimaa tarvitaan palvelualoilla. Pelkästään teollisuus tarvitsee eläkkeelle jäävien työntekijöiden tilalle vuoteen 2015 mennessä noin 150 000 henkeä, mikä on kolmannes alan nykyisestä työvoimasta.

Ikääntymistä suurempi haaste on yritysten kiihtyvä kansainvälistyminen. Tähän mennessä teollisuus on investoinut ulkomaille noin 6 miljardia euroa. Viidessä vuodessa investointien kanta tuplaantuu. Kun yrityksen markkinat, tuotanto ja usein omistajat ovat ulkomailla, on luonnollista, että myös kotimaassa henkilökunta on entistä kansainvälisempää. Työvoiman saatavuusongelmat Suomessa voivat kiihdyttää yritysten toimintojen siirtymistä ulkomaille.

Joudummekin avaamaan työmarkkinoitamme ja muuttamaan asenteitamme. Suomessa työskentelevät ulkomaalaiset eivät ole yhteiskunnan kannalta kustannus eivätkä muodosta erityistä kilpailuasetelmaa suomalaisille. Esitetyt päinvastaiset väitteet lietsovat ulkomaalaisvastaisuutta ja antavat mielikuvan, että maahanmuuttajat eivät yleensä työskentelisi Suomessa asianmukaisin työehdoin.

Työmarkkinoiden kansainvälistyminen voidaan aloittaa työllistämällä mahdollisimman moni jo täällä oleva maahanmuuttaja. Suurella osalla maahanmuuttajista on kotimaassaan hankittu ammatillinen koulutus, monilla on akateeminen tutkinto. Kielikoulutusta ja muita työelämään auttavia palveluja onkin kehitettävä, jotta maahanmuuttajien ammattitaito voitaisiin hyödyntää suomalaisilla työmarkkinoilla entistä paremmin.

Tulevaisuudessa avainasemassa ovat ulkomailta suoraan työelämään sijoittuvat maahanmuuttajat. Mikäli Suomen asenneilmasto ei kehity parempaan suuntaan, ei ole takeita, että onnistumme houkuttelemaan asiantuntijoita ja muita työntekijöitä edes sen verran kuin täältä muuttaa pois.

SIMO PINOMAA
TEOLLISUUS JA TYÖNANTAJAT
Majakka-Beacon -projektin ohjausryhmän jäsen

TYÖNETSIJÄ KAIVAA ESIIN PIILOTYÖPAIKKOJA MAAHANMUUTTAJILLE

Majakka-Beacon -projektin työnetsijä Reima Kapasen asiakkaat ovat kaiken ikäisiä eri alojen ammattilaisia; varastomiehestä ja parturi-kampaajasta diplomi-insinööriin ja tekniikan tohtoriin.

Kapasen kokemuksen mukaan vaikeinta on löytää työtä korkeasti koulutetulle huippuammattilaiselle, jolla on kapean alan erityisosaaminen. Työnhakijan kanssa täytyy usein miettiä vaihtoehtoja; jos yhdeltä alalta ei työtä löydy, kokeillaan toista.

– Eräälle varastomiehelle etsittiin pitkään tuloksetta oman alan työpaikkaa. Työnhakija kiinnostuikin avoimesta kuorma-auton kuljettajan paikasta, vaikka työkokemusta siltä alalta ei ollut. Lupasin lähteä kuorma-auton ohjaamoon kaveriksi, mutta

>>

KUVA MAARIT KYTÖHARJU



Virossa ekonomiksi opiskellut Natalia Arkanen (vas.) työskentelee palkanlaskijana Espoon seurakuntayhtymässä. Työpaikka järjestyi Arkasen sinnikkyiden ja Espoon kaupungin työvalmentajaverkoston avulla. Natalia Arkanen arvioi lähettäneensä satakunta työhakemusta ennen työllistymistään.

– Natalialla on erinomaiset paperit ja alan työkokemusta, joten ilman muuta rekrytoin hänet, kertoo Arkasen esimies henkilöstöpalvelupäällikkö Marja Jakobsson tyytyväisenä yli puoli vuotta jatkuneeseen yhteistyöhön.

majakka-beacon



EQUAL
2001–
2005

lopulta apuani ei tarvittukaan. Työnhakijan kiinnostus ja motivaatio riitti ja ratin takana työkokemusta alkoi karttua. Hän on nykyisin vakituisessa työsuhteessa firmassa, myhäilee Kapanen tyytyväisenä.

TYÖNANTAJAT TARVITSEVAT ASIALLISTA TIETOA ● Monelle työnantajalle maahanmuuttajan palkkaaminen on uusi asia. Työnantajat pelkäävät lisätyötä työlupien selvittämisestä. Tosiasiassa työnantajien ei yleensä tarvitse olla työlupa-asioiden kanssa tekemisissä, jollei rekrytoi suoraan ulkomailta.

– Teknisesti ottaen maahanmuuttaja otetaan töihin samalla tavalla kuin joku risanan kärsämäeltä, opastaa Kapanen.

Työnantaja arveluttaa myös maahanmuuttajan kielitaidon riittävyys. Kapanen kokemuksen mukaan työnantajat vaativat erinomaista suomenkielen taitoa usein turhaan.

– Tosiasia on, että moneen työhön riittävät leveät hartiat. Toki riittävä kielitaito on tärkeä asia vaikka työturvallisuuden vuoksi. Projektissa meillä onkin tarjota tukea työllistyjälle, mennään työpaikalle työvalmentajan tai kielenopettajan kanssa niin moneksi päiväksi kuin tarvitaan ja varmistetaan että homma toimii.

BONUSTA MAAHANMUUTTAJASTA ● Viisas työnantaja voi saada toisesta kulttuurista kotoisin olevan työntekijän myötä työpaikalleen uutta osaamista.

– Ajattele jotain insinööriä, jonka suomen kielen taito on vajavainen, mutta joka puhuu sujuvaa venäjää tai kiinaa. Yritykselle, jossa suunnitellaan toiminnan laajentamista noille kielialueille, kielitaitoinen työntekijä on aarre, vakuuttaa Kapanen, jolle työnantajan näkökulma on tuttu. Edellisessä työpaikassaan hän toimi esimiestehtävissä kuljetusalan yrityksessä.

– Oma pitkäaikainen kokemukseni maahanmuuttajien parissa on avannut silmäni näkemään persoonan, eli kylmästi sanottuna tehnyt minut värisokeaksi. En ole koskaan palkannut maahanmuuttajaa, vaan pätevä työntekijän. [HANNI RIKALA]

KUVIA MAARIT KYTÖHÄRJÄ



Kirjanpitäjä-myyjä Nasrin Izadi (vas.) ja hänen esimiehensä Kristiina Tammivuori antavat sisustusvinkkejä myymälän valoisissa tiloissa Helsingin ydinkeskustassa.

Eleganttia aasialaista sisustusta ja tuoreita ideoita

Pineapple Fashion & Decor Oy:llä on ennakkoluuloton liikeidea; myymälä on sekä sisustusliike että viinibaari, jossa myydään myös vaatteita ja vuokrataan alakerran baarin tiloja yksityistilaisuuksiin. Tuotemerkki on rantautunut Suomeen Britanniasta.

– Tuotteet ovat pääosin thaimaalaista käsityötä, kertoo perheyriyksestä Kristiina Tammivuori, joka itse käy pari kertaa vuodessa paikan päällä valitsemassa myytävät huonekalut ja muut sisustustarvikkeet. – Asiakunnassa on pääosin yli kolmekymppisiä naisia, jotka taloudessa määräävät kaapin paikan, määrittelee Tammivuori.

Kalevankadun myymälässä työskentelee kaksi vakinaista ja kaksi osaaikaista työntekijää. Henkilökunnalla on työssään silminnähden hauskaa. – Suhde alaisiin on enemmän kaverillinen kuin pomottava. Minä aina pyydän tekemään, en käske, pohtii henkilöstönsä rekrytoinnista vastannut Tammivuori.

INNOSTUS JA AVARAKATSEISUUS OVAT TYÖNTEKIJÄN PARHAAT OMINAISUUDET ● Tammivuori arvostaa työntekijöissään kiinnostusta sisustusalaan, ja uusi liikeidea ja vasta pystytetty yritys tarvitsee innostuneita ja kokeilunhaluisia ihmisiä. Työhaastattelut pidettiin läheisessä kahvilassa liiketilojen ollessa remontissa. Työntekijät ovat olleet mukana myymälän perustamisessa alusta alkaen.

Espoon kaupungin Majakka-projektin työvalmentaja Maarit Änkilä-Savolainen huomasi avoimen kirjanpitäjä-myyjän työpaikan ja sopi puhelimitse asiakkaalleen Nasrin Izadille haastattelun. Izadi on työskennellyt kymmenen vuotta kirjanpitäjänä ja lisäksi opiskellut sisustusarkkitehtuuria.

– Kun kuulin, että työhaastatteluun tulee mukaan myös työvalmentaja, epäilin, että hakijan kielitaito ei ole riittävä asiakastyöhön, kertoo Kristiina

Majakan työvalmentajat toimivat kolmessa osoitteessa pääkaupunkiseudulla:

Helsinki:

Kyläsaarenkatu 8 G-talo, 00099 Helsingin kaupunki
 • Hetti Harell, puh. 09-3108 8205
 • Ali Khary, puh. 09-3108 8206

Espoo:

Espoonkatu 4, 02771 Espoon kaupunki
 • Mohammed Kaiser, puh. 09-8162 3466
 • Maarit Änkilä-Savolainen, puh. 09-8162 3465

Vantaa:

Viertolankuja 4 A, 01300 Vantaan kaupunki
 • Mikael Isomäki, puh. 09-8392 1055
 • Karoliina Kuisma, puh. 09-8392 1056



POSTINJAKAJALLE TYÖ ON MYÖS TÄRKEÄÄ HYÖTYLIIKUNTAA

Vietnamissa opettajana työskennellyt Le Phuoc Hoang oli ollut pitkään työttömänä ja kärsinyt lähes jatkuvasta alaselän kiputilasta, kun hän työvoimatoimiston virkailijan kehotuksesta otti yhteyttä työvalmentaja Karoliina Kuismaan.

– Kun tapasin Hoangin ensimmäisiä kertoja, hänen selkänsä oli niin kivulias, että hän pystyi istumaan vain puoli tuntia kerrallaan. Hänen selkänsä pysyi siedettävässä kunnossa vain kävelemällä useita tunteja päivässä ja monet tapaamisemme kävelimme ulkoilmassa, muistelee Vantaan kaupungilla työskentelevä työvalmentaja Karoliina Kuisma. – Hoangilla oli selkeä käsitys siitä, että terveydellisistä rajoitteistaan huolimatta hän haluaa tehdä työtä. Projektin tuki on ollut enemmänkin erilaista selvittelyä ja kannustusta.

Yhdessä Le Phuoc Hoang ja projektin kuntoutusluotsi Jaana Lehdonvirta sekä työvalmentaja pohtivat sopivia ammatillisia vaihtoehtoja. Erikoislääkäri antoi lausunnon vuosia piinanneesta selkävaivasta. Erikoislääkäriin mukaan selkä pysyy kunnossa vain jatkuvalla liikunnalla ja

venyttelyllä. Lääkäri kehotti myös kokeilemaan selän kestävyyttä työkokeilussa.

– Päädyimme postinjakajan työhön, koska työtä on mahdollista tehdä seisten ja työvuoro sisältää usean tunnin kävelyenkin joka päivä, kuvailee kuntoutusluotsi Jaana Lehdonvirta.

TARKKAA TYÖTÄ TIKKURILASSA ● Le Phuoc Hoang aloitti työt Jakeluykkönen Oy:n toimipisteessä Tikkurilassa. Myös Karoliina Kuisma tuli opettelemaan postin lajittelua. Kuntoutusluotsi Jaana Lehdonvirta kävi paikalla tarkistamassa oikeat työasennot, jotta selkä ei vahingoittuisi työssä. Myös suomen kielen opettaja kävi työpaikalla, mutta Len mielestä opetus vei liikaa työaika.

– Hoang on tarkka työstään, myhäilee Jakeluykkönen Oy:n jakeluesimies Kari Anttonen, joka kolmen kuukauden työkokeilun jälkeen palkkasi Len kesäksi kausiapulaiseksi ja sen jälkeen määräaikaiseksi työntekijäksi. – Postinjakajan on oltava rehellinen, hyväkuntoinen, luku- ja kirjoitustaitoinen työntekijä, myös tarkkuutta ja oma-aloitteisuutta tarvitaan, luettelee Anttonen. – Ystävällisellä käytöksellään Hoang on lunastanut paikkansa työyhteisössä ja hän on esimerkillinen työntekijä. [HANNI RIKALA]

Tammivuori. – Mutta siitä ei ollutkaan kyse. Kun Maarit kertoi, mitä työvalmentajan toimenkuvaan kuuluu, mietin hetken alan vaihtoa, niin tärkeää se työ on, heläyttää Tammivuori. – Kun tapasin Nasrinin työhaastattelussa, tunsin että asiat loksahdivat kohdalleen. Hän oli ensimmäinen yritykseen palkattu työntekijä.

– Yrityksen omistajat ovat itse asuneet vuosia ulkomailla, eikä heillä ole ulkomaalaisia kohtaan ennakkoluuloja. Välillä työvalmentajani Maarit soitteli puolestani työpaikkoja ja hänelle sanottiin monta kertaa, että eivät ota ulkomaalaisia, toteaa iranilais-syntyinen Izadi tyynesti.

Hänelle Majakka-projektin tuki tuli juuri oikeaan aikaan.

– Olin Suomeen tultuani vuosia kotona pienen lapsen kanssa. Tilanne oli minulle uusi, sillä koskaan aikaisemmin en ole ollut kotona, sano Nasrin Izadi, joka Iranissa opiskeli kolme ja puoli vuotta yliopistossa kirjjanpitäjän työn ohessa.

Nasrin Izadi opiskeli Suomessa tietojenkäsittelyä ja hankki asiakaspalvelukoulutuksen. Kun työpaikan löy-



KUVA HANNI RIKALA

– Pidän työstäni postinjakajana. Lajittelun voin tehdä seisten ja päivittäinen kerrostalojen portaiden juokseminen pitää selän kunnossa, sanoo Le Phuoc Hoang.

tyminen kuitenkin kesti, hän otti yhteyttä Majakka-projektin työvalmentajaan Maarit Änkilä-Savolaiseen.

Yhdessä työpari Maarit ja Nasrin teki hakemuksia sisustusalan liikkeisiin. Nasrin kävi somistajan kurssin ja oli parhaillaan työharjoittelussa, kun nykyisen työpaikan saaminen varmistui. – En ollut uskoa todeksi, kun nykyinen esimieheni soitti ja sanoi että sain paikan, hymyilee Nasrin Izadi. [HANNI RIKALA]



VANTAA HALUAA OLLA KANSAINVÄLISTYMISEN EDELLÄKÄVIJÄ

Suomen logistiseksi keskuksesi julistautuva lentokenttäkaupunki Vantaa pitää asukkaiden ja yritysten tarpeita kansainvälistymisen lähtökohtina. Kuudella prosentilla vantaalaisista on maahanmuuttajatausta.

– Maahanmuuttajat ja heidän jälkeläisensä ovat tärkeä osa vantaalaista väestöä. Heillä on voimakas halu kotoutua ja me haluamme ottaa heidät huomioon asiakkaina kaupungin tarjoamissa palveluissa, kertoo Vantaan kaupungin monikulttuurisuusasiain koordinaattori Helena Korpela. – Monikulttuurisuus on piristysruiske Vantaalle, vaikkeutaa Korpela.

Kaupungin johto on sitoutunut monikulttuurisen Vantaan kehittäjäksi asettamalla Vantaan monikulttuurisuusasiain neuvotelukunnan, jonka tarkoitus on saada kaupungin asiantuntijat ja virkamiehet puhaltamaan yhteen hiileen.

Vantaalla toimii useita maahanmuuttajien työllistymiseen keskittyviä projekteja, joiden avulla pyritään kehittämään kunnan tarjoamia palveluja.

– Parhaaksi työväliseksi on osoittautunut useassa projektissa kokeiltu työvalmentajan työpanos maahanmuuttajien työllistymisen tukijana, kertoo Helena Korpela.

KIELTÄ OPPII PUHUMALLA ● Svetlana Miettinen työskentelee Vantaan kaupungin rahoitustoitessa. Vantaalaistuneella Miettisellä on suomalainen aviomies ja kolme lasta. Nuorimmaisen lapsen syntymä joudutti suomen kielen oppimista.

– Suomen opiskelu oli todella vaikeaa. Vasta kun tytär syntyi neljä vuotta sitten, neuvolassa oli pakko alkaa puhua suomea, nauraa Latvian pääkaupungista Riista muuttanut Miettinen.

Taloutta ja kirjanpitoa korkeakoulussa opiskellut Miettinen sai nykyisen työpaikkansa Vantaan Majakka-projektin työvalmentajan Mikael Isomäen avulla. Työharjoitteluna alkanut työ Vantaan kaupungin rahoitustoitessa on jatkunut työllistämistuellä, vuoden alusta Miettinen jatkaa samassa työssä vuorotteluvapaan sijaisena.

Vaikka Svetlana Miettisen suomen kieli on nyt sujuvaa, suomen kielen opettaja Rauha Helli-Kaymaz Amiedusta käy muutamana kerran kuukaudessa työpaikalla. Yhdessä he käyvät läpi työtehtävän vaativaa erikoissanastoa. Miettisen esimies Annika Suorto on suhtautunut kannustavasti suomen kielen opintoihin työpaikalla.

[HANNI RIKALA]

Vantaan kaupungin rahoitustoitessa työskentelevä Svetlana Miettinen tarjoaa työvalmentaja Mikael Isomäelle kakkukahvit kiitokseksi työllistymisavusta. Vantaan kaupungin työntekijöistä arviolta kaksi prosenttia on uussuomalaisia.

KUVA MAARIT KYTÖHARJU



YHTEISTYÖLLÄ TASA-ARVOISEMMAT TYÖMARKKINAT

Kuntoutussäätiö koordinoi kolmentoista työllistymisen tukemiseen tähtäävän Equal-hankkeen yhteistyötä. Projektien yhteisen teematyön – kokonaisvaltainen tuki yksilölle –

tarkoitus on kerätä hankkeissa saatuja hyviä kokemuksia työelämän kynnysten madaltamiseksi. Vuonna 2003 käynnistyneessä teematyössä kerätään tietoa asiakkaiden työllistymisprosesseista ja työnantajien kanssa tehtävästä yhteistyöstä. Teematyössä mukana olevat hankkeet toimi-

vat eri puolilla maata.

Euroopan sosiaalirahaston rahoittaman Equal-ohjelman hankkeiden tarkoitus on muuttaa Euroopan unionin työllisyyspoliittiset tavoitteet käytännön toiminnaksi. Päämääränä ovat entistä tasa-arvoisemmat työmarkkinat.

Lisätietoja:
www.majakka-beacon.net

VOLVO PARANTAA KILPAILUASEMAANSA PANOSTAMALLA MONIMUOTOISUUTEEN

Kanadansuomalainen Kaarina Dubee työskentelee Göteborgissa Volvo Auto oy:ssä tehtävänään monimuotoisen liiketoiminnan kehittäminen. Osin kantapäänkin kautta Volvolla on herätty huomaamaan monimuotoisuuden edut niin markkinoinnissa kuin tuotekehittelyssäkin.

Hyviä esimerkkejä monimuotoisuuden mukanaan tuomista eduista ei tarvitse etsiä kaukaa. Göteborgissa Volvon paras myyntimies on kotoisin entisestä Jugoslaviasta ja on oivaltanut maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden ostovoiman.

– Moni ruotsalainen ei tiedä, että Ruotsissa asuvista ihmisistä 18 % on syntynyt ulkomailla, Dubee kertoo. – Maahanmuuttajataustainen myyntitykkimme tahkoaa voittoa myymällä 400 henkilöautoa vuosittain. Hänelle kaikki maahanmuuttajat ovat mahdollisia Volvon ostajia syntyperään katsomatta. Moni syntyjään ruotsalainen myyntimies on pitänyt tätä asiakasryhmää täysin marginaalisena keskivertosvenssoneihin verrattuna.

ERILAISSUUS TUOTTAA INNOVAATIOITA ●

– Monimuotoisuus tulisi muistaa henkilöstöä rekrytoidessa, Dubee korostaa. – Jokaisella meistä on taipumus palkata samantyyppisiä ihmisiä kuin itse olemme. Samankaltaisuus viehättää, mutta estää innovaatioita. Jos vaikka tuotekehittelytiimin jäsenet ovat hyvin samantyyppisiä, on heillä myös samat sokeat kohdat. He varmasti tulisivat helposti toimeen keskenään, mutta Volvon tuotekehityksen kannalta ei ole hyvä, jos kaikki näkevät samat ongelmat ja jättävät

toisaalta aina samantyyppiset ongelmakohdat huomioita.

MONIMUOTOISUUS ON POP ● Tulevaisuuden haasteita ovat Dubeen mukaan monimuotoisuuden hyötyjen osoittaminen ja mittaaminen.

– Monimuotoisuuden etuja tulisi tutkia laadullisten mittareiden avulla, vaikka perinteisesti olemmekin numero-orientoituneita, Dubee toteaa. Toinen kehittämiskohde on luontaisen muutosvistarinnan kääntäminen myönteisyydeksi. – Monimuotoisuus on esillä ruotsalaisissa sanomalehdissä päivittäin, Dubee huomauttaa tyytyväisenä.

– Vähitellen media on alkanut käsittelemään sitäkin tosiasiaa, että ennakkoluuloisuus ja ennakkoluuloja vahvistavien tekijöiden etsiminen meitä ympäröivästä maailmasta ei ole oikeastaan kovin nykyaikais- ta. [KAROLIINA KUUSMA]



KUVA ADOLFO VERA

Monimuotoisen liiketoiminnan kehittämisjohtaja Kaarina Dubee siirtyi työtehtäviin Ruotsiin Kiinasta, jossa huomasi asiakastytyväisyyden verrattain alhaiseksi. Volvo oli suunniteltu monien ajo-ominaisuuksien suhteen pitkille skandinaavimiehille, ei kiinalaisille kuljettajille kuumaan ilmanalaa. Dubee esitteli Volvon monimuotoisuusstrategiaa Vantaan kaupungintalolla järjestetyssä seminaarissa marraskuussa 2003.

TANSKAN TOISEKSI SUURIN KAUPUNKI USKOO UUSTANSKALAIISIIN

Århusin kaupunki haluaa olla esimerkkinä uustanskalaisten työllistämisen. Kaupungilla on 22 000 vakituista työntekijää ja se on alueen suurimpia työnantajia. Århusin kaupunki on sitoutunut lisäämään uustanskalaisten työpaikkoja kaupungilla niin, että uustanskalaisten työntekijöiden määrä vastaa heidän osuuttaan kaupungin asukasluvusta.

Nyt uustanskalaisia on kaupungin työntekijöistä seitsemän prosenttia. Århusin kaupungilla työskentelee nyt noin kaksi tuhatta uustanskalaista työntekijää; lastenhoitajia, siistijöitä, terveydenhuollon am-

mattilaisia, tulkkeja ja opettajia. Tavoitteena on lisätä uustanskalaisten työntekijöiden määrää yhdeksään prosenttiin vuoteen 2005 mennessä.

INTEGRAATIOSUUNNITELMA VAUHDITTAA PÄÄTÖKSIÄ ●

Århusin kaupungin integraatiopoliittisen suunnitelman päätavoitteet ovat paitsi uustanskalaisten työllisyysasteen nostaminen, myös kielikoulutuksen tehostaminen ja monikulttuurisuudelle positiivisen asenteiden lisääminen. Kaupungin asuntopoliittikka ja vapaa-ajan mahdollisuudet ovat myös keskeisten kehittämis-kohteiden listalla. Esimerkkinä kehittämiskohteista on Gelle-

rupin lähiö, jossa 95 % asukkaista on uustanskalaisia.

Århusin kaupungin työvoimayksikössä työskentelevän vanhemman konsultin Poul-Erik Tindbaekin mielestä Århusin integraatiopoliitikassa on vielä korjaamisen varaa.

– Ohjelmaa suunniteltaessa on unohdettu täysin se tosiasia, että myös syntyperäisten tanskalaisten on integroiduttava monikulttuuriseen Tanskaan. Senkin eteen on tehtävä jotakin. Vasta silloin kaupungin henkilöstöpolitiikassa toteutetaan monimuotoisen johtamisen periaatteita, painottaa Tindbaek. [HANNI RIKALA]

RADIO WARSAN KERTOO TYÖNHAUSTA SOMALIAKSI

Lähiradion Radio Warsan ohjelmassa tarjotaan tietoa pääkaupunkiseudun työllistymis- ja opiskelumahdollisuuksista somalian kielellä taajuudella 100,3 MHz.

Suomen Somaliliitossa työskentelevä tiedottaja Faisal Dahir Nur kokoaa kahdesti viikossa lähetettävää ohjelmaa varten tietoa koulutuksista ja avoimista työpaikoista. Radio Warsanin ohjelmissa kerrataan Suomen tiedotusvälineissä olleita uutisia, ohjelman kautta pääkaupunkiseudun somalialaiset saavat tietoa myös Somalian tapahtumista.

– Lähetyskuuntelee suurin osa pääkaupunkiseudun somaliankielisestä väestöstä. Varsinkaan vanhemmat ihmiset eivät ymmärrä riittävän hyvin suomea lukeakseen sanomalehtiä, kertoo useimpien somalialaisten lailla kaksiosaisista sukunimeä käyttävä Dahir Nur. Somalialaisen tavan mukaisesti sukunimi koostuu isän ja isän isän nimistä.

Työssään Suomen Somaliliiton tiedottajana hän haluaa paitsi kertoa työllistymis-

KUVA HANNI RIKALA



Suomen Somaliliiton tiedottaja Faisal Dahir Nur (oik.) haastattelemassa Tanskassa asuvaa entistä Somalian maajoukkueen koripalloilijaa Essa Hassan Rania.

mahdollisuuksista somalialaisille, myös poistaa työnantajien ennakkoluuloja.

– Suomen somalialaiset koulutautuvat ahkerasti ja tutustuvat työharjoittelujen kautta suomalaiseen työelämään. He ha-

luavat tosissaan löytää työtä.

Majakka-Beacon -projektissa toimivat tiedottajat Suomen Somaliliiton lisäksi myös Inkerikeskuksessa ja Iranin ja Irakin työllistämisyhdistyksestä. [HANNI RIKALA]

AMMATTITAITOJA JA OSAAMISTA TARJOLLA

Majakka-projektissa on saavutettu tuloksia: projektin työnhakijoita on työllistynyt moninaisiin työtehtäviin toimisto-, myynti-, palvelu- ja valmistustyöhön sekä yksityiselle, julkiselle että kolmannelle sektorille. Osa on työllistynyt suoraan normaaliin palkkatyöhön, osan työllistymisessä on käytetty aluksi avuksi erilaisia työllistämistukia. Mukana on myös vasta työuransa alussa olevia työnhakijoita, joista osa on

hakeutunut työharjoitteluun, työelämävalmennukseen tai työkokeiluun hankkimaan työkokemusta suomalaisilta työmarkkinoilta.

Projektin työnhakijat ovat avoimilta työmarkkinoilta työtä hakevia maahanmuuttajia, naisia ja miehiä. Valtaosalla heistä on ammattikoulutus ja monipuolista työkokemusta sekä Suomesta että ulkomailta. Ammattiaan ja osaamistaan vastaavaa työtä etsivien työnhakijoiden joukossa on tällä hetkellä esimerkiksi korkeakoulutettuja asiantuntijoita kuten insinöörejä, opettajia, eko-

nomeja, graafikoita ja matemaatikoita. Työnhakijoina on myös palvelu- ja myyntityön ammattilaisia kuten kampaajia, tarjoilijoita, kokkeja, myyjiä, hotelli-, pankki- ja toimistovirkailijoita sekä erilaisten rakennus-, korjaus- ja valmistustöiden osaajia kuten hitsaajia, sorvaajia, leipureita, sähköasentajia, ompelijoita ja auto-maalareita.

Työnhakijat ovat kotoisin yli kolmestakymmenestä eri maasta ympäri maailmaa ja puhuvat äidinkielenään melkein yhtä monta eri kieltä. Kaiken kaikkiaan työnhakijat

osaavat yli neljääkymmentä eri kieltä, joista yleisimmin englantia, venäjää, arabiaa ja somalia. Kaikki työnhakijat osaavat myös suomea, ja projektin suomen kielen opettajat auttavat tarvittaessa ammattikielen oppimisessa, vaikka työpaikalla. Työvalmentajat opastavat työnhakijoita sopivan työpaikan etsimisessä ja hakemises- sa sekä avustavat tarvittaessa työhön perehdytyksessä.

ULLA PELTOLA
Kirjoittaja työskentelee tutkijana Kuntoutussäätiössä ja on Majakka-Beacon -projektin arvioija.

Majakka-Beacon

TUETTUA TYÖLLISTYMISTÄ JA KUNTOUTUSLUOTSAUSTA MAAHANMUUTTAJILLE
(ESR-EQUAL 2001-05)

Majakka-Beacon on yhdeksän organisaation kehittämiskumppanuus. Projektin toteuttavat Helsingin, Espoon ja Vantaan kaupungit, Amiedu, Inkerikeskus, Iranin ja Irakin työllistämisyhdistys, Suomen Somaliliitto ja Helsingin yliopiston Tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia. Projektin toimintaa koordinoi Kuntoutussäätiö.

Tuetun työllistymisen ja kuntoutusluotsauksen lisäksi projektiin sisältyy maahanmuuttajayhteisöille ja työpaikoille suunnattua tiedotustoimintaa sekä työllistymisen asiantuntijoiden kouluttamista. Projekti kuuluu eurooppalaiseen NET-WORK-IN -verkostoon, jossa on kumppaneita Tanskasta, Hollannista, Italiasta ja Belgiasta.

Lisätietoja: www.majakka-beacon.net
Kuntoutussäätiö, PL 39, 00411 Helsinki
Puh. 09-53041



Majakka-Beacon -projektin tiedotuslehti on tarkoitettu projektin yhteistyökumppaneille ja asiakkaille. Lehti välittää tietoa projektin etenemisestä ja toiminnan tuloksista.

Julkaisija Majakka-Beacon
Toimitussihteeri Hanni Rikala
Graafinen suunnittelu Jaana Viitakangas
Painotyö Erweko Painotuote Oy, Helsinki