



TURVAA TYÖELÄMÄSTÄ – ASiantuntijuus näkyväksi Keski-Suomessa

TARVE HANKKEELLE

Sosiaalisen kestävyys ja yhteiskunnan sisäisen turvallisuuden vahvistaminen

Hanke toteuttaa Keski-Suomen strategiaa, vahvistaen alueen sosiaalista kestävyyttä ja panostaen siihen, että jokaisella keskisuomalaisella on oikeus avoimeen ja suvaitsevaan ilmapiiriin. Erityisesti korkeakoulutettujen vieraskielisten korkea määrä osoittaa, että tällä hetkellä strategia ei täysin toteudu käytännön tasolla. Henkilöillä, joilla on korkeakoulututkinto ulkomailta, on haasteellista löytää työllistymispolkuja Keski-Suomessa. Tämä voi johtaa syrjäytymiseen ja kokemukseen omien vaikutusmahdollisuuksien puuttumisesta, mikä pahimmillaan pitkällä tähtäimellä heikentää yhteiskunnan sisäistä turvallisuutta.

Joukko suomalaisia yrityksiä, startuppeja, oppilaitoksia, etujärjestöjä ja liittoja on perustanut keväällä 2025 kollektiivin, joka toimii näkökulmasta ”Maahanmuutto on maanpuolustusta”. Kollektiiviin kuuluu mm. Suomen Yrittäjät, Kuntaliitto, ETLA ja Palvelualojen ammattiliitto. Kollektiivin tavoitteena on rakentaa Suomesta maa, johon voi tulla töihin ja johon voi jäädä niitä tekemään. Kollektiivin näkökulmasta olemassaolon uhka tulee nyt Suomen rajojen sisäpuolelta, sillä väestön ikääntyessä meillä ei ole riittävästi ihmisiä, jotka voisivat olla mukana ylläpitämässä hyvinvointiyhteiskuntaamme; hoitamassa, kehittämässä, innovoimassa ja tutkimassa. Maahanmuutto ja erityisesti kotoutumisen tukeminen voidaan näin nähdä hyvinvointiyhteiskunnan ylläpitämisenä, ja yhtenä osana yhteiskunnan sisäisen turvallisuuden vahvistamista.

Demografinen kehitys ja vieraskielisten haastava työmarkkina-asema

Vieraskielisen väestön osuus on kasvanut yksin Jyväskylän seudulla nousujohteisesti koko 2000-luvun alun ajan, mutta Jyväskylä menettää maan sisäisessä muuttoliikkeessä merkittävästi vieraskielisiä muulle maalle. Koko Keski-Suomen muuttotappio muualle Suomeen oli vuonna 2024 poikkeuksellisen suuri, jonka vuoksi paitsi veto- myös pitovoimaan pitää kiinnittää erityistä huomiota. (Tilastokeskus 2024.) Vieraskielisten määrän kasvaessa on tärkeää tunnistaa, miten alueen yrityksissä voidaan hyödyntää heidän mukanaan tuomaa osaamista, myös koko maakunnan elinvoimaisuuden näkökulmasta (Keski-Suomen liitto 2025). Kansainväliset osaajat voidaan nähdä myös innovaation lähteenä, jotka voivat tuoda myös mukanaan uudenlaisia mahdollisuuksia kasvuun ja kansainvälistymiseen.

Tarvitaan kuitenkin vaikuttavampia palveluja ja malleja, joilla edistetään kansainvälisten osaajien työelämään pääsyä. Nykyisillä peruspalveluilla se ei ole mahdollista, jonka myös korkea korkeasti koulutettujen vieraskielisten työnhakijoiden määrä osoittaa. Uusilla työllisyysalueilla on ollut myös haasteita palveluiden käynnistämisessä ja resurssien riittävyudessa, mikä on heikentänyt ulkomaalaisten työnhakijoiden tilannetta entisestään. Keski-Suomen ELY-

keskuksen 22.7.2025 julkaisemassa tiedotteessa todetaan, että Keski-Suomessa ulkomaalaisten työttömyysaste on korkea, ja samalla heidän aktivointiasteensa (40,4 % toukokuussa 2025) on maan toiseksi korkein. Tämä tarkoittaa, että vaikka työttömyys on yleistä, alueella pyritään aktiivisesti tukemaan työllistymistä työvoimapalveluilla. Tiedotteen mukaan korkea työttömyysaste ja korkea aktivointiaste viittaavat siihen, että ulkomaalaisten työttömien työnhakijoiden kokonaistilanne Keski-Suomen alueella suhteessa koko maahan on poikkeuksellisen huono.

Yhdenvertaisuus, avoin ja suvaitseva ilmapiiri sekä elinvoima

Petteri Orpon hallituksen Valtion kotoutumisen edistämishjelma 2024–2027 painottaa työelämän vastaanottokyvykkyyteen tähtääviä toimenpiteitä sekä ajatusta, että Suomeen kotoutetaan nimenomaan työllä (Bruun 2025). Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen aikavälillä syyskuu 2022 – maaliskuu 2023 teettämän MoniSuomi -tutkimuksen (2023) mukaan Keski-Suomen hyvinvointialueella maahanmuuttajien kokemana syrjintä työssä tai työnhaussa oli kuitenkin suurinta koko maassa. Alueen kokonaiskestävyyden näkökulmasta työnantajien asenneilmapiirin ollessa tutkimusten mukaan näin kielteinen, on entistä tärkeämpää vaikuttaa työnantajien asenteisiin ja kehittää yhdessä heidän kanssaan työllistymispolkujen mahdollisuuksia. Tällä voidaan vaikuttaa myös liiketoiminnan vastuullisuuteen Keski-Suomessa, sosiaalisesta näkökulmasta käsin.

Tutkimusten mukaan työyhteisön monimuotoisuudella on vaikutusta yritysten innovatiivisuuteen sekä taloudelliseen kannattavuuteen, ja näin ollen merkitystä myös alueen elinvoimaisuuden näkökulmasta. Työ- ja elinkeinoministeriön (2022) julkaisu ”Monimuotoisuudesta menestystä - tietoa ja työkaluja työnantajalle” viittaa tutkimuksiin, joiden mukaan työyhteisön monimuotoisuuden myötä innovatiivisuus ja luovuus voivat lisääntyä jopa 20 % vaikuttaen tuotekehitykseen. Edelleen, kun työyhteisön kulttuurinen monimuotoisuus lisääntyy 1 %:lla, organisaation taloudellinen kannattavuus on jopa 30 % parempi. Julkaisun mukaan monimuotoisuuden lisääntyminen vaikuttaa myös työyhteisön hyvinvointiin ja henkilöstötyytyväisyyteen, sekä tuottavuuteen sairaspotilaiden vähenemisen myötä.

HANKKEEN KOHDERYHMÄ

Hankkeen kohderyhmänä ovat työikäiset ja työkykyiset maahanmuuttajanaiset, joilla on korkeakoulututkinto, mutta jotka eivät ole vielä täysin päässeet kiinni työelämään Suomessa. Taustalla voi olla esimerkiksi riittämätön kielitaito, osaamisen tunnistamisen haasteet tai kulttuuriset esteet. Tämä ryhmä edustaa merkittävää potentiaalia, mutta samalla he kuuluvat työelämän ulkopuolelle jääneisiin eli niin kutsuttuihin työelämän pudokkaisiin. Hanke kattaa myös kohderyhmään kuuluvat nuoret maahanmuuttajanaiset, jolloin se vastaa entistä paremmin rahoitusohjelman kohderyhmäpainotuksiin. Näin hankkeessa toteutuu positiivinen diskriminaatio, jonka tavoitteena on myönteisen erityiskohtelun avulla tukea korkeakoulutettuja maahanmuuttajanaisia, jotta heillä olisi samat mahdollisuudet kuin muilla. Erityisesti äidin

työelämään orientoitumisella on tutkitusti hyötyä sekä yksilölle että myös lasten koulutukselle ja hyvinvoinnille. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2024.)

Monet kohderyhmään kuuluvista naisista ovat saapuneet Suomeen pakolaisina tai turvapaikanhakijoina, jolloin heidän taustassaan voi olla kokemuksia konflikteista, väkivallasta tai turvattomuudesta. Tämän vuoksi hankkeen suunnittelussa on tärkeää huomioida turvallisuusnäkökulma, erityisesti naisten kokemusten ja tarpeiden osalta. Hanke tarjoaa kohderyhmälle turvallisen tilan, jossa heidän kokemuksensa ja tarpeensa tunnustetaan sensitiivisesti, tukea kohti työelämää ja mahdollisuuden vahvistaa itsevarmuutta ja toimijuutta suomalaisessa yhteiskunnassa.

Hankkeen kohderyhmän valintaa tukee myös Kamppisen vuonna 2025 valmistunut pro gradu -tutkimus *Naiset, rauha ja turvallisuus -agenda julkisen sektorin kotoutumistyössä: seksuaalisen ja sukupuolittuneen väkivallan huomioiminen*. Tutkimus pohjautuu YK:n turvallisuusneuvoston *Naiset, rauha ja turvallisuus -agendaan* sekä Suomen kansalliseen toimintaohjelmaan vuosille 2023–2027. Tutkimuksen mukaan kansainväliset ja kansalliset tavoitteet ovat pääosin linjassa paikallisen tason toiminnan kanssa, mutta käytännön toteutuksessa on edelleen kehittämistarpeita.

Erityisesti väkivaltaa kokeneiden kotoutujanaisten tukemisessa haasteina näyttäytyvät väkivaltakokemusten tunnistamisen ja puheeksi oton vaikeus, viranomaisten monialaisen yhteistyön ja tiedonsiirron haasteet, kielteiset asenteet, lyhennetty kotoutumisaika ja vähentyneet resurssit. Hanke vastaa näihin haasteisiin tarjoamalla kokonaisvaltaista, kulttuurisensitiivistä tukea, joka yhdistää turvallisuuden, osallisuuden ja työelämävalmiuksien vahvistamisen. Samalla hanke tukee YK:n *Naiset, rauha ja turvallisuus -agendan* paikallista toimeenpanoa ja edistää sukupuolisensitiivistä kotoutumistyötä.

Quivine Ndomon vuonna 2023 Jyväskylän yliopistossa julkaistun väitöskirjan "*Työväen aliluokka: Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat Suomen työmarkkinoiden laitamilla*" mukaan maahanmuuttajia alistetaan heidän työpaikkojensa ja ammattiensa profiilien perusteella heidän päätyessä tehtäviin, jotka ovat sosiaalisesti ala-arvoisempia. Lisäksi heidän työmarkkinataitojaan aliarvioidaan tai niitä ei arvosteta lainkaan. Myös Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuksen mukaan ulkomaalaistaustainen nimi heikentää edelleen työhaastatteluun pääsemisen mahdollisuuksia (Ahmad 2025). Hankkeessa pyritään pureutumaan edellä mainittuihin ongelmiin luomalla kontaktipintaa työnantajien ja kohderyhmän välille, ja vaikuttamalla tähän työmarkkinoiden segmentoitumiseen Keski-Suomessa.

Myös International House Jyväskylän asiakastyössä on havaittu, että korkeakoulutettujen maahanmuuttaneiden on hyvin haasteellista työllistyä omaa osaamistaan vastaaviin asiantuntijatehtäviin. Monelta kohderyhmään kuulualta nousee myös kaipuu saada päiviin mielekästä tekemistä, verkostoitua, kehittää suomen kieltään ja työnhakutaitojaan sekä osallistua yhteiskuntaan. Hanke madaltaa tätä kynnyistä, tarjoamalla kontaktipintoja työnantajien ja työnhakijoiden välille. Työ tarjoaa hyvän mahdollisuuden tutustua suomalaiseen työkulttuuriin ja työelämän oikeuksiin ja velvollisuuksiin sekä tuo osallisuuden mahdollisuuksia.

Kun tarkastellaan työelämän pudokkaiden tilannetta ja sen korjaamista, ainoastaan työnhakijoihin kohdentuvat palvelut eivät riitä. Yhtä tärkeää on kohdentaa toimenpiteitä myös työnantajiin, työnantajien vastaanottavuuteen sekä moninaisen rekrytoinnin tukemiseen käytännön tasolla ja luoda kohtaamispaikkoja työnhakijoille ja työnantajille. Näin ollen hankkeen kohderyhmänä on myös työnantajat. Jyväskylän kaupunki ja Keski-Suomen Kauppakamari voivat toteuttaa työnantajille suunnattuja toimenpiteitä yhteistyössä verkoston kanssa, kuten Kohtautus-hanke. Aktiivinen vuoropuhelu työnantajien kanssa ja moninaisen työkuulttuurin edistäminen tukevat osallistujien oikeutta tulla kuulluksi ja arvostetuksi sekä lisäävät luottamusta yhteiskunnan rakenteisiin. Työnantajille voidaan tuottaa tietoa esimerkiksi siitä, miten ne voivat hyötyä vieraskielisen henkilön palkkaamisesta. Lisäksi työnantajia tuetaan työtehtävien uudelleen miettimisessä, jotta hankkeen myötä saadaan juurrutettua uudenlaista ajattelua. Hankkeen myötä työnantajat voivat oppia myös tunnistamaan, millainen osaaminen eri tehtävissä on olennaista, kielitaito mukaan lukien, mitä tehtävän hoitamisessa aidosti tarvitaan jo valmiiksi ja mitkä asiat opitaan työn ohessa.

HANKKEEN TAVOITTEET

Yhteiskunnan sisäisen turvallisuuden vahvistaminen

Lisääntynyt maahanmuutto on vaikuttanut koko toimintaympäristön muutokseen Keski-Suomessa alueen elinvoimaisuuden näkökulmasta. Tästä syystä on tärkeää kehittää toimia, joiden avulla voidaan vastata maahanmuuton mukanaan tuomiin mahdollisuuksiin ja toisaalta takata siihen liittyviä haasteita ja ennen kaikkea integroida tulijat osaksi yhteiskuntaa. Mikäli maahanmuuttajat eivät työllisty tai työttömyys pitkittyy, voi aiheutua sosiaalisia haasteita, kuten köyhyyttä, syrjäytymistä ja yhteiskunnallista eriytymistä. Tämä voi lisätä turvattomuuden tunnetta henkilökohtaisella tasolla, ja luoda jännitteitä eri väestöryhmien välillä. Hankkeen tavoitteena on vahvistaa yhteiskunnan sisäistä turvallisuutta Keski-Suomessa sosiaalisesta näkökulmasta käsin tukemalla korkeakoulutettujen maahanmuuttajanaisten osallisuutta ja luottamusta omiin mahdollisuuksiin sekä työelämään integroitumista ehkäisten samalla syrjäytymistä ja siitä aiheutuvia riskejä.

Tyypillisesti korkeakoulutettujen maahanmuuttaneiden on vaikea päästä osoittamaan potentiaaliaan esimerkiksi tutkinnon tai aiemman osaamisen tunnustamiseen tai kielitaitoon liittyvien haasteiden vuoksi. Hankkeessa haetaan keinoja tukea korkeakoulutettujen maahanmuuttaneiden pääsyä tehtäviin, joissa he voivat hyödyntää omaa asiantuntijuuttaan, kokea osallisuutta ja vahvistaa alueen yritysten innovaatiokykyä, kansainvälistymisen mahdollisuuksia ja kykyä ymmärtää ja palvella paremmin moninaista asiakaskuntaa.

Yhteenkuuluvuuden, muutosjoustavuuden ja kriisinsietokyvyn kehittäminen haastavassa työmarkkinatilanteessa

Keski-Suomessa oli toukokuun 2025 lopussa yhteensä 16 694 työtöntä työnhakijaa. Työttömyys nousi edellisestä vuodesta 11,5 % ja työttömien työnhakijoiden osuus maakunnan työvoimasta oli toukokuussa 13,2 prosenttia. Ulkomaalaisia työttömiä työnhakijoita oli lähes

1600, ja määrä kasvoi edellisestä vuodesta lähes 11 %. Avointen työpaikkojen määrä laski lähes 57 % toukokuuhun 2024 verrattuna. (Työllisyyskatsaus toukokuu 2025)

Kesäkuun 2025 lopussa Jyväskylän-Muuramen työllisyysalueella oli työnhakija-asiakkaana yhteensä 480 korkeakoulututkinnon suorittanutta naista, joista muita kuin EU-kansallisuuksia oli 438 asiakasta. (Työnvälitystilasto). Kesäkuun 2025 lopussa työllisyysalueella oli työnhakija-asiakkaana yhteensä 575 korkeakoulututkinnon suorittanutta naista, joiden äidinkieli on muu kuin suomi tai ruotsi (Työnvälitystilasto).

Hankkeen kohderyhmä painottuu maahanmuuttajanaisiin. Heidän rooliinsa monessa kulttuurissa liittyy perhevastuut, ja koulutustaustasta huolimatta lapset ja koti mielletään naisten velvollisuudeksi. Hankkeessa lisätään tietoa suomalaisesta työelämästä ja tarjotaan näin ollen kohderyhmälle mahdollisuus tunnistaa sen tarjoamat mahdollisuudet. Hankkeen kautta halutaan auttaa kohderyhmää tunnistamaan arvonsa ja asemansa työelämän ja ammatillisesta näkökulmasta, sekä huomaamaan, että Keski-Suomessa jokaisella on sukupuolesta ja asemasta perheessä riippumatta mahdollisuus edetä työelämässä, asettaa ammatillisia tavoitteita ja hyödyntää omaa osaamistaan. Näin vahvistetaan uskoa siihen, että on mahdollisuus vaikuttaa omaan tilanteeseensa, mahdollisista kielitaidon haasteista riippumatta.

Maahanmuuttaneiden osalta erityisesti äidin työelämään orientoitumisella on tutkitusti hyötyä sekä yksilölle että lasten koulutukselle ja hyvinvoinnille (Työ- ja elinkeinoministeriö 2024). Näin ollen naisten työelämään orientoitumista tukemalla saadaan yksilöä laajempia vaikutuksia yhteisöön. Pitkällä aikavälillä tämä näkyy henkisen kriisinkestävytyden ja muutostajoustavuuden vahvistumisena yhteisöissä.

Työllistymistä tukevia toimia toteutettaessa on myös välttämätöntä kohdentaa tukitoimia työnantajille. Työnantajille tarjoutuu hankkeessa konkreettinen tapa toteuttaa sosiaalista vastuullisuutta työyhteisön monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden näkökulmasta käsin. Näin hanke voi auttaa mukana olevia keskisuomalaisia työnantajia löytämään tapoja, joilla voidaan huolehtia omasta ja läheisten turvallisuudesta osallisuuden ja yhteenkuuluvuuden keinoin.

Osaavan työvoiman saatavuus, moninainen työyhteisö ja elinvoima

Vaikka työmarkkinatilanne on Keski-Suomessa nyt haastava ja avointen työpaikkojen määrä vähentynyt, suhdanteen kääntyessä positiiviseen suuntaan on odotettavissa, että yritykset tarvitsevat uusia osajia, mahdollisesti hyvinkin nopealla aikataululla. Muutosjoustavuuden näkökulmasta on tärkeää, että kohderyhmän ymmärrys omasta osaamisestaan suhteessa työmarkkinoiden tarpeisiin kehittyy, ja he pääsevät jo hankkeen aikana osoittamaan asiantuntijuuttaan, jota alueen yritykset voisivat hyödyntää kasvun ja kansainvälistymisen lähteenä. Osaavan työvoiman saatavuuden näkökulmasta on myös tärkeää tukea työmarkkinavalmiuksia laskusuhdanteen aikana, jotta työvoimapotentialiaali on yritysten käytössä nopeasti työpaikkojen määrän taas lisääntyessä.

Organisaation muutostajoustavuus voidaan nähdä ennakkointikyvykkyytenä, ketteränä kehittämisenä ja jatkuvana oppimisena (Trapp & Haveri 2023). Osaavan työvoiman saatavuus on yksi keskeinen tekijä yrityksen kasvun näkökulmasta, ja maahanmuuttajien mukana yrityksiin voi

tulla uutta osaamista, innovaatioita ja mahdollisuuksia kansainvälistymiseen. Luomalla kontaktipintaa työnhakijoiden ja työnantajien välille, hankkeen toimenpiteet auttavat työnantajia käytännössä toteuttamaan ennakoivia toimenpiteitä monimuotoisen rekrytoinnin kehittämiseksi ja tulevaisuuden työvoimatarpeisiin vastaamiseksi. Tämä heijastuu positiivisesti jatkossa hankkeen kohderyhmään.

HANKKEEN TOIMENPITEET

Hankkeen kohderyhmän tarpeisiin ei pystytä vastaamaan yksin kunnan lakisääteisillä palveluilla, eivätkä ne pysty vastaamaan kasvaneeseen palvelutarpeeseen. Rajatuilla resursseilla ei saada peruspalvelujen tuottamisen ohella ihmeitä aikaan. Tästä on osoituksena esimerkiksi Keski-Suomen ELY-keskuksen 22.7.2025 julkaisema tiedote, jonka mukaan ulkomaalaisten työttömien työnhakijoiden kokonaistilanne Keski-Suomen alueella suhteessa koko maahan poikkeuksellisen huono.

Hankkeen toimenpiteet on jaettu neljään työpakettiin, joista yksi on hankkeen viestintä. Työpaketit toteutuvat osin samanaikaisesti.

Työpaketti 1. Kohderyhmän tavoittaminen ja tietoisuuden herättäminen ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksista

Hankkeesta tiedotetaan International House Jyväskylän somekanavissa ja uutiskirjeissä, sekä henkilökohtaisesti kohderyhmälle asiakastapaamisissa. Hankkeeseen ohjautuu kohderyhmän asiakkaita esimerkiksi International House Jyväskylän omavalmentajien ja uraohjaajien kautta. Hankkeen tiedottamisessa tehdään yhteistyötä myös järjestöjen kanssa, jotka tekevät töitä korkeasti koulutettujen maahanmuuttaneiden kanssa. International House Jyväskylä tekee yhteistyötä esimerkiksi Monikulttuurikeskus Glorian ja Paremmiin Yhdessä ry:n kanssa sekä laajemmin järjestöjen kanssa MOVE-verkostossa osana verkoston asiantuntijaryhmää. Järjestöjen resurssit ovat rajalliset, ja hanke tarjoaa myös heille paikan, johon ohjata korkeakoulutettuja asiakkaita räätälöityyn palveluun. Potentiaalisia hankkeen osallistujia voi löytyä myös esimerkiksi yliopiston Integra-ohjelmasta. Integra-ohjelma on suomen kielen koulutus, joka tukee akateemisten alojen opiskelua Suomessa. Koulutus on tarkoitettu korkeakoulutetuille ja korkeakoulukelpoisille maahanmuuttaneille, joiden tavoitteena on jatkaa keskeytneitä opintojaan tai täydentää jo opiskelemaansa tutkintoa korkeakoulussa. Ohjelma ei kuitenkaan välttämättä johda työnsaantiin, ja ohjelman jo käyneitä voidaan tavoittaa Turvaa työelämästä-hankkeen piiriin.

Hanke järjestää, mahdollisesti yhteistyössä kumppaneiden kanssa infoja, joissa innostetaan kohderyhmän edustajia ammatillisen osaamisen hyödyntämiseen, urapolkujen luomiseen ja tarjotaan esimerkiksi vertaistarinoita urapoluista Suomessa. Kohderyhmän edustajia innostetaan mukaan tarjoamalla näkymiä työelämään ja löytämään mahdollisuuksia oman osaamisen hyödyntämiseen ja kehittämiseen sekä löytämään kontaktipintaa alueen työnantajien kanssa. Infoista löytyy potentiaalisia kohderyhmän edustajia, jotka voivat ohjautua hankkeen yksilö-

ja ryhmävalmennusten piiriin, ja joille voidaan edelleen etsiä kohdennetusti työllistymispolkuja yhteistyöyrityksistä.

Työpaketti 2. Yksilö- ja ryhmävalmennukset liittyen kohderyhmän itsevarmuuden vahvistumiseen, osaamisen tunnistamiseen ja työnhakuvalmiuksien sekä työelämätaitojen kehittämiseen

Hankkeessa toteutetaan kohderyhmän työelämävalmiuksia vahvistavia valmennuksia ja työpajoja. Jyväskylän kaupunki ja Keski-Suomen Kauppakamari vastaavat työpaketin 2. toteuttamisesta yhdessä. Jyväskylän kaupunki organisoii ja tarvittaessa hankkii työpaketin 2 kohderyhmälle suunnatut valmennukset. Kauppakamari hankkii verkostostaan paikalle eri toimialojen asiantuntijoita kertomaan mm. alojen tilanteesta, odotuksista ja vaatimuksista osaamisen suhteen.

On tärkeää tunnistaa kohderyhmän osaamista, jotta voidaan etsiä heille jatkopolkuja työelämään ja esimerkiksi soveltuvia työkokeilun mahdollisuuksia. Monilla aloilla osaamisen sanoittaminen voi olla haasteellista, sillä tutkinto antaa geneeriset valmiudet monenlaisiin tehtäviin. Oman osaamisen sanoittaminen voidaan nähdä myös eräänlaisena ”itsensä palvelumuotoiluna”, osaamisen sovittamisena ja sanoittamisena niin, että se vastaa alueen työmarkkinoiden tarpeisiin. Valmennusten aikana työnantajilla voi olla tärkeä rooli osaamisen tunnistamisen ja sen sanoittamisen näkökulmasta, jotta saadaan osaaminen näkyviin suomalaisen työelämän tarpeita vastaavaksi. Tämä voi auttaa jatkossakin kohderyhmää lähestymään työnantajia sekä lisää myös osaltaan integroitumista ja luo yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Jos osallistujalla on korkeakoulututkinto ulkomailta, hankkeessa voi myös saada ohjausta tutkinnon hyväksymisen selvittämiseen. Muualla suoritettu korkeakoulututkinto ei välttämättä takaa riittävää osaamista alan tehtäviin Suomessa, ja on tärkeää tunnistaa osaamisen kehittämisen tarpeet mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Hanketyössä keskeistä on myös motivoida kohderyhmää työelämään integroitumisessa, ja ammatillisen osaamisen hyödyntämisessä. Kohderyhmää voidaan auttaa tunnistamaan, kuinka kääntää urahaasteet mahdollisuuksiksi, ja mitkä ovat mahdollisuudet edistää omaa uraa Suomessa. Valmennukset tarjoavat kohderyhmälle turvallisen tilan, jossa heidän kokemuksensa ja tarpeensa tunnistetaan sensitiivisesti, tarjotaan tukea kohti työelämää ja tarjotaan mahdollisuus vahvistaa itsevarmuutta ja toimijuutta suomalaisessa yhteiskunnassa. Coaching-tyyppisten valmennusten tärkeä tehtävä on vahvistaa kohderyhmän henkistä kestävyyttä ja itsetuntoa. Ryhmävalmennuksissa tarjoutuu myös mahdollisuus vertaistukeen, sekä näkymiin naisen asemasta ja tasa-arvosta Suomessa ja suomalaisessa työelämässä. Tässä voidaan harkita yhteistyötä esimerkiksi Mothers in Business-verkoston kanssa. Valmennusten myötä kohderyhmä voidaan tutustuttaa myös suomen kielen oppimisen mahdollisuuksiin, huomioiden monet kielen oppimisen mahdollisuudet esimerkiksi harrastusten tai vapaaehtoistehtävien myötä.

Hankkeessa kohderyhmän edustajat voivat saada ohjausta myös esimerkiksi työnhaun taitojen ja dokumenttien kuntoon laittamisessa niin, että ne vastaavat suomalaisen työelämän ja rekrytointikäytäntöjen vaatimuksia.

Hanke tarjoaa mahdollisuuden pilotoida puoliso-ohjelman elementtejä, jossa puolison roolissa maahantulleille tarjotaan palveluja urasuunnittelun ja työllistymisen tueksi. Hankkeen toimenpiteiden myötä voidaan tunnistaa, millaisia elementtejä puoliso-ohjelmaan tarvitaan ja voidaan kerätä palautetta, mikä siinä toimisi. Hankkeen vaikuttavuutta voidaan selvittää myös mahdollisesti tarjoamalla opiskelijoille mahdollisuus toteuttaa opinnäytetyö aiheesta. Saatuja tuloksia ja havaintoja, ja hyviä käytäntöjä voidaan tarjota koko Keski-Suomen alueelle ja soveltuvin osin myös laajemmin.

Työpaketti 3. Työnantajien tavoittaminen ja tiedon lisääminen moninaisen rekrytoinnin mahdollisuuksista sekä moninaisen työyhteisön hyödyistä.

Työnantajille järjestetään infoja erityisesti monimuotoiseen rekrytointiin, kohderyhmän työllistämiseen ja työtehtävien uudelleen ajatteluun liittyen. Tästä työpaketista vastaavat yhteistyössä Jyväskylän kaupunki ja Keski-Suomen Kauppakamari. Keski-Suomen Kauppakamari viestii hankkeen palveluista työnantajille, auttaa löytämään soveltuvia yrityksiä kontaktoitavaksi ja osallistuu työnantajille suunnattujen infojen toteutukseen sekä viestintään. Yrityksiä voidaan tavoittaa esimerkiksi Kauppakamarin valiokunnille suunnatun Kasvutahto-mentorintiohjelman kautta, johon osallistuvat yritykset haluavat kasvaa kohti kansainvälistä markkinaa. Myös esimerkiksi Talent Boostin alueellisessa Meet&Greet-toimenpiteessä harjoittelupaikkoja kansainvälisille osaajille tarjoavat yritykset voivat olla potentiaalisia työllistymispolkujen luoja. Myös Jyväskylän kaupungin elinkeinopalveluiden kautta on mahdollisuus viestiä hankkeesta yrityksille. Tässä työpaketissa yhteistyötä voidaan tehdä esimerkiksi Kohtautushankkeen kanssa, joka valmentaa työyhteisöjä toisesta kulttuurista tulevien työntekijöiden vastaanottamiseen. Kohtautuksella on jo olemassa oleva kohderyhmä, josta myös voitaisiin kerätä potentiaalisia työnantajia Turvaa työelämästä-hankkeen kontaktoitavaksi. Näin hankkeessa hyödynnetään myös Kohtautushankkeen jo saamia tuloksia ja tekemää työtä työnantajien kanssa. Hankkeessa tutkitaan myös muita mahdollisuuksia tavoittaa kasvu- ja kehittämismyönteisiä yrityksiä, esimerkkinä tästä voisi olla Kasvu Open kasvupolut ja KasvuKS-hanke. On keskeistä löytää työnantajia, jotka ovat kasvuhaluukkaita ja valmiita uusille avauksille ja uusille markkinoille. Tällöin myös työllistämisen osalta voi korostua kohdemarkkinoilla tarvittavien taitojen osaaminen ja kohdemarkkinan kieli, jolloin suomen kieli ei este.

Infojen myötä työnantajat saavat tietoa ja tukea työtehtävien sekä työroolien muotoiluun niin, että ne tukevat kohderyhmän työllistymistä ja osaamisen sekä kielitaidon kehittymistä kulttuurisensitiivisellä tavalla. Hankkeessa pilotoidaan työllistymispolkuja esimerkiksi työkokoulun kautta henkilöille, joilla on korkeakoulututkinto omasta maasta. Näin voidaan löytää keinoja rakentaa kohderyhmän työuria vaihteittain kohti vaativampia tehtäviä. Työnantajat saavat myös tietoa, kuinka sanoittaa työtehtäviä ja viestiä niistä niin, että ne ovat saavutettavia. Työnantajille tarkoitetuissa infoissa voidaan käsitellä myös esimerkiksi moninaista viestintää, ja tarjota tietoa selkeän suomen kielen käyttämisestä. Selkokieli voi tukea merkittävällä tavalla työyhteisöjen moninaisuuden rakentumista ja on tärkeä osa eri kulttuurien kohtaamiseen

liittyvää prosessia. Korkeakoulutetuilla henkilöillä on tyypillisesti hyvät oppimisvalmiudet koulutustaustastaan johtuen, mikä helpottaa työhön ja organisaatioon perehtymistä ja uuden tiedon omaksumista.

Työpaketti 4. Viestintä hankkeen tuloksista

Hankkeen tuloksista viestitään Jyväskylän kaupungin sekä Keski-Suomen Kauppakamarin kanavissa. Mm. Jyväskylän kaupungin työllisyyspalveluiden uutiskirjeet työnhakijoille ja sidosryhmille/työnantajille ovat yksi konkreettinen kanava, jossa hankkeen toiminnasta ja tuloksista voidaan viestiä. Hankkeen toiminnasta voidaan tiedottaa verkostoa esimerkiksi MOVE-verkoston kautta.

Ei yksin riitä, että viestintä tavoittaa kotoutumiseen ja työllistämiseen liittyvät toimijat, vaan sen tulee tavoittaa myös yritykset ja potentiaaliset työnantajat juuri niissä kanavissa, mitä nämä muutenkin seuraavat. Yhteistyö Keski-Suomen Kauppakamarin kanssa yritysten tavoittamisen näkökulmasta on olennaista hankkeen onnistuneen toteutuksen näkökulmasta.

Hankkeen loppupuolella järjestetään webinaari, jossa hankkeen tuloksista ja hankkeessa tunnistetuista hyvistä käytännöistä viestitään Keski-Suomessa muille työllisyysalueille. Tavoitteena on levittää hyväksi havaittuja käytäntöjä koko maakuntaan.

HANKKEEN TULOKSET JA NIIDEN VAIKUTUKSET

Määrälliset tulokset

Hankkeeseen osallistuneiden henkilöiden määrä

Kesäkuun 2025 lopussa Jyväskylän-Muuramen työllisyysalueella oli työnhakija-asiakkaana yhteensä 480 korkeakoulututkinnon suorittanutta naista, joista muita kuin EU-kansallisuuksia oli 438 asiakasta. (Työväilytystilasto). Tätä ryhmää tavoitellaan mukaan ryhmäinfoihin. Arviolta enintään noin 10 %, heistä osallistuu näihin ryhmille suunnattuihin infoihin, ja tästä edelleen noin 10-15 henkilöä ryhmä- ja yksilövalmennukseen. Valmennuksiin osallistuneista n. 30 % eli 3-5 henkilöä voi päästä työkokeiluun.

Hankkeeseen osallistuneiden työnantajien määrä

Hankkeen tavoitteena on luoda kulttuurisensitiivisiä työllistämispolkuja kohti työelämä ja saada yrityksiä ymmärtämään nykytilanne ja tulevaisuus osaavan työvoiman saatavuuden ja moninaisen rekrytoinnin tarpeen näkökulmasta. Hankkeen toimenpiteisiin tavoitellaan yhdessä verkoston kanssa yrityksiä, joilla on potentiaalia ottaa vastaan vieraskielisiä työntekijöitä. Hankkeen infoihin tavoitellaan noin 10-15 yritystä, joista noin 30 % voidaan saada sitoutettua siihen, että ottavat työkokeiluun/työllistävät kohderyhmän edustajan.

Hankkeen myötä on myös mahdollista, että osallistujat tunnistavat yrittäjyyden mahdollisuutena hyödyntää omaa ammatillista osaamistaan ja urapolkuaan.

Laadulliset

Lyhyen aikavälin vaikutukset

Osallistujien hyvinvoinnin lisääminen. Hankkeen tuloksena henkilöiden ja heidän perheidensä hyvinvointi, luottamus mahdollisuuksiin vaikuttaa omaan tilanteeseen sekä muutosjoustavuus lisääntyy. Mitataan kyselyllä kohderyhmässä tapahtuvaa muutosta.

Tietoisuuden lisääntyminen omasta osaamisesta. Hankkeessa kehitetään aktiivisesti menetelmiä siihen, että korkeakoulutetun henkilön osaamista voidaan peilata työelämän tarpeisiin ja tunnistaa mahdolliset osaamisen kehittämistarpeet ja toisaalta alat ja yritykset joissa osaamista voi hyödyntää. Mitataan kyselyllä kohderyhmässä tapahtuvaa muutosta.

Työnantajien rekrytointiosaamisen lisääminen maahanmuuttaneiden osalta. Työnantajat tunnistavat työnmuotoilun mahdollisuudet monimuotoisen työyhteisön näkökulmasta tilanteessa, jossa esimerkiksi kielitaidon taso tai suoritettu tutkinto eivät suoraan vastaa työtehtävän kriteerejä asiantuntijatehtävissä. Hankkeessa syntyy dokumentoitu malli, jonka avulla asiantuntijan työllistymispolkua voidaan räätälöidä niin, että aloitus on mahdollista pienemmällä kielitaidolla ja kielitaidon karttuessa myös tehtävien haasteellisuus kasvaa.

Pitkän aikavälin vaikutukset

Alueen elinvoimaisuuden lisääminen. Pitkällä tähtäimellä hankkeen tavoitteena on lisätä alueen elinvoimaa ja saada alueella jo olevien keskusomalaisten potentiaali käyttöön. Pitkällä tähtäimellä hankkeen tavoitteena on vaikuttaa korkeakoulutettujen työllisyysasteeseen, realistisesti tämä ei kuitenkaan näy hankkeen aikana.

Innovaatiot ja tuottavuuden lisääntyminen. Pitkällä aikavälillä hankkeessa kehitetyillä malleilla ja toimenpiteillä voi olla myös välillistä vaikutusta alueen yritysten kansainvälistymiseen ja kasvuun. Monimuotoisempi työyhteisö tukee innovaatioiden syntymistä ja tätä kautta lisää yritysten tuottavuutta ja se tukee näin ollen merkitystä alueen elinvoimaisuutta esimerkiksi ”Monimuotoisuudesta menestystä - tietoa ja työkaluja työnantajalle” julkaisussa esitetyllä tavalla.

Lisäksi madalletaan alueen yritysten mahdollisuutta toteuttaa sosiaalista vastuullisuutta ja tarjotaan siihen konkreettisia keinoja ohjaamalla yrityksiä lähestymään työllistymistä uudella näkökulmalla. On myös tärkeää ohjata työnantajia miettimään realistisesti sitä, mikä osaaminen on minkäkin tehtävän osalta olennaista, mitä tehtävän hoitamiseen aidosti tarvitaan ja mitkä asiat on luontevaa oppia työtä käytännössä tehdessä.

TOIMINNAN VAKIINNUTTAMINEN HANKKEEN JÄLKEEN

Hankkeessa rakennetaan dokumentoitu, kulttuurisensitiivisen työllistymispolun malli, jota kunnat ja muut alueelliset voivat hyödyntää suunnitellissaan korkeakoulutetun henkilön työllistymispolkua. Hankkeessa kehitettyjä toimintamalleja ja käytäntöjä voidaan integroida pysyväksi osaksi paikallista perustoimintaa erityisesti Jyväskylän kaupungin työllisyyspalveluissa ja International House Jyväskylässä. Hankkeessa kehitettyjä hyviä käytäntöjä ja oppeja jaetaan myös muiden organisaatioiden ja hankkeiden kanssa, jotta ne voivat hyödyntää niitä omassa toiminnassaan. Esimerkkinä ovat esimerkiksi eteläisen ja pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalueet. Tietoa jaetaan hankkeen loppupuolella toteutetuissa webinaareissa.

Hankkeessa seurataan myös toimenpiteiden vaikuttavuutta, sitä millaiset työllistymistä tukevat palvelut koetaan toimivimmiksi nimenomaan kohderyhmän kannalta. Näin hanke auttaa kehittämään erityisesti kohderyhmälle suunnattuja vaikuttavampia palveluja. Näitä tuloksia jaetaan aktiivisesti verkostoissa, ja esimerkiksi alueen korkeakoulujen työelämäpalveluille. Näin saadaan myös tietoa siitä, mitä vaikuttavuus näyttää, kun palveluja kohdennetaan rajatulle kohderyhmälle.

Hanke osallistuu aktiivisesti erityisesti korkeakoulutettujen osalta osaamisen tunnistamisen kehittämiseen niin, että se peilautuu alueen työelämän tarpeisiin.

RISKIT

Hankkeen keskeiset riskit liittyvät seuraaviin tekijöihin.

Riskinä on myös, että kohderyhmä ei kiinnity palveluun, ja sitoudu osallistumaan hankkeen toimenpiteisiin. Tämä koskee sekä työnantajia että työnhakijoita. Tähän riskiin voidaan vaikuttaa keskittymällä hankkeen viestintään, ja toimenpiteiden räätälöimiseen kohderyhmän tarpeita parhaalla mahdollisella tavalla vastaaviksi. Esimerkiksi infojen ja valmennusten kesto ja ajankohta jne.

Riskinä on myös, että kohderyhmää ei tavoiteta. Tähän voidaan vaikuttaa viestinnän keinoin niin omissa kuin verkoston kanavissa. Hankkeesta viestitään kohderyhmän asiakkaille työllisyyspalveluiden omavalmentajien kautta ja hanketyöntekijä voi tehdä myös jalkautuvaa työtä kohderyhmän pariin esimerkiksi yhteistyökumppaneiden tiloihin ja tapahtumiin.

Hankkeella ei saavuteta vaikuttavuustavoitetta. Keski-Suomessa työmarkkinatilanne on haastava ja riskinä on, että työnantajat eivät lähde mukaan hankkeeseen esimerkiksi aikataulullisiin tai taloudellisiin resursseihin liittyen. Tämä voidaan taklata sillä, että viestitään hankkeen edut selkeästi mm. monimuotoisuuden ja yrityksen toiminnan sosiaalisen vastuullisuuden näkökulmasta.

Työntekijän pääasialliset tehtävät hankkeessa

- Henkilöasiakastyö, jonka tavoitteena on vahvistaa osallistujan työllistymistä edistäviä taitoja ja valmiuksia paremman työmarkkina-aseman saavuttamiseksi

- Työllistämisprosessin tukeminen, johon liittyy työllistymismahdollisuuksien kartoittaminen ja edistäminen yhteistyössä osallistujien ja muiden toimijoiden kanssa, työnantajatapaamiset ja palvelutarpeiden kartoitus, piilotyöpaikkojen tunnistaminen ja työn räätälöinti.
- Valmentava ja kannustava uraohjauksellinen lähestymistapa, joka tukee osallistujia omien vahvuuksien tunnistamisessa.
- Viestintä ja työnantajayhteistyön kehittäminen kuten keskustelunavaukset osallistujista ja tukimuotojen ja palveluiden esiin tuominen työnantajille.
- Hankehallinnointi ja viestintä eli vastaaminen hankkeen etenemisen seurannasta ja raportoinnista (maksatuksesta) rahoittajalle ja muille sidosryhmille. Tämä sisältää tulosten arvioinnin ja raportin laatimisen. Pienhankinnat.
- Yhteistyö eri sidosryhmien, kuten kolmannen sektorin kanssa.
- International House Jyväskylän ja Kauppakamarin asiantuntemuksen ja palveluiden esille tuominen työnantajille ja yhteistyökumppaneille.

LÄHTEET

Ahmad, Akhlaq. (2025) Comparative Analysis of the Reception of Immigrants into Finnish Working Life in 2016 and 2024. Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland Helsinki 2025. Viitattu 16.6.2025. Saatavana [A Comparative Analysis of the Reception of Immigrants into Finnish Working Life in 2016 and 2024](#).

Arajärvi, P. (2017). Sosiaaliturvan perustuslaillisia lähtökohtia. Teoksessa E. Nykänen, L. Kallioma-Puha & Y. Mattila (toim.), Sosiaaliset oikeudet - näkökulmia perustaan ja toteutumiseen (s. 67–81). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Bruun, A. (2025). Valtion kotoutumisen edistämishjelma 2024–2027 Valtioneuvoston periaatepäätös. Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavana: [Valtion kotoutumisen edistämishjelma 2024–2027 : Valtioneuvoston periaatepäätös - Valto](#).

Jyväskylän kaupunki (2025). Jyväskylän työllisyyskatsaus. Saatavana: <https://app.powersbi.com/view?r=eyJrIjoia0GM3ZjIjMTAtODkzYy00NzU1LWJlOGEtOTA1OGZzMjRjMWE3IiwidCI6ImZjMzRkMDVjLWVhZjItNGFjMi04OWM1LWl0NGYzYTlmNDUxYyIsImMiOj9&pageName=ReportSection>

Kamppinen, K. (2025). Naiset, rauha ja turvallisuus -agenda julkisen sektorin kotoutumistyössä: Seksuaalisen ja sukupuolittuneen väkivallan huomioiminen (pro gradu -tutkielma). Jyväskylän yliopisto. Saatavilla: [Naiset, rauha ja turvallisuus -agenda julkisen sektorin kotoutumistyössä: seksuaalisen ja sukupuolittuneen väkivallan huomioiminen :: JYX](#).

Keski-Suomen liitto. (2025). Keski-Suomen strategia 2025-2050. Viitattu 30.6.2025. Saatavana: [Etusivu - Keski-Suomen strategia 2025-2050](#).

Maanpuolustaja.fi [Maahanmuutto on maan puolustusta](#) viitattu 30.6.2025

Monimuotoisuudesta menestystä - tietoa ja työkaluja työnantajalle. (2022). Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavilla: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-720-5>.

Ndomo, Q. (2023). The working underclass : highly educated migrants on the fringes of the Finnish labour market. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Saatavana: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9906-3>.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2023). MoniSuomi 2022 ilmiöraportti. <https://repo.thl.fi/sites/monisuomi/monisuomi22/ilmiot/syrjintakokemukset.html>.

Tilastotietoa Jyväskylästä. (N.d.) Tilastotietoa Jyväskylästä. Viitattu 7.8.2025. Saatavana: [Tilastotietoa Jyväskylästä | Jyväskylä.fi](#).

Trapp ja Haveri toim. Opas muutosjoustavuuden vahvistamiseksi. (2023) [Muutoskyvykas yritys 2023 23102023 FINAL.pdf](#)

[Työttömyys kesäkuussa 14,5 prosenttia | Keski-Suomen ELY-keskus](#) 22.7.2025 Keski-Suomen ELY-keskuksen tiedote. Julkaisija STT.

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2024). Elinikäisen ohjauksen palvelujärjestelmän laadun, tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden arvioinnin ulottuvuuksia. Saatavilla: <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/0191c4f1-5c39-4cc7-aef5-016d51024084/content>.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2025). Työllisyyskatsaus. <https://www.tyollisyyskatsaus.fi/graph/tkat/tkat.aspx?ssid=25090914113293&ely=&lang=FI&link=22#>