

Tukea ja kannustusta maahanmuuttajanaaisille

WOW-e-hankkeen kehys maahanmuuttaja-
naisten työllisyys- ja koulutuspolulle



Hanke n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



Co-funded by
the European Union

Tämä tuote on tuotettu osana Women´s Opportunities for Work and Education (WOW-e) Erasmus+ -hanketta.

Euroopan unioni on rahoittanut WOW-e-hanketta.

Euroopan unioni tai Euroopan koulutuksen ja kulttuurin toimeenpanovirasto (EACEA) eivät ole vastuussa tämän julkaisun sisällöstä.

Lisätietoja Erasmus+ -ohjelmasta: www.oph.fi/erasmusplus.

 Spring House

 MÍMIR
Vertu meira!

spX consult GmbH

ACCENTONIC

 bildungsmarkt e.v.

 AEVA



Co-funded by
the European Union

Hanke n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



Co-funded by
the European Union

SISÄLLYSLUETTELO

ESIPUHE.....	4
MAAHANMUUTTAJANAISTEN TYÖLLISYYS- JA KOULUTUSPOLUN KEHYS	6
YKSINKERTAINEN OPAS: MITEN KEHYSTÄ KÄYTETÄÄN	7
KEHYKSEN TARKOITUS: MIKSI JA KETÄ VARTEN	8
TAVOITE	8
KOHDERYHMÄ - MAAHANMUUTTAJANAISET	9
KOHDERYHMÄ - TYÖNANTAJAT	11
OHJAAJAT, JOTKA HYÖTYVÄT WOW-E-KEHYKSEN KÄYTÖSTÄ.....	12
WOW-E-STANDARDIT	13
WOW-e STANDARDI 1: Miten löytää ja sitouttaa kohderyhmän maahanmuuttajanaiset?	14
WOW-e STANDARDI 2: Miten muodostetaan naisryhmä ja aikataulutetaan ohjausta?.....	16
WOW-e STANDARDI 3: Miten lähestyä työnantaja ja kehittää heidän valmiuksiaan?	18
WOW-e STANDARDI 4: Miten järjestää heikossa työmarkkina-asemassa olevien maahanmuuttajanaisten osaamisen tunnistamista?	21
WOW-e STANDARDI 5: Miten järjestää onnistunut uraohaus maahanmuuttajanaيسille?	23
WOW-e STANDARDI 6: Miten järjestää onnistunut maahanmuuttajanaisten valmiuksien kehittäminen?.....	26
WOW-E OHJAUSMALLI.....	29
VÄLINEET MAAHANMUUTTAJANAISTEN OHJAUKSEEN	35
VÄLINEET TYÖNANTAJIEN KANSSA TYÖSKENTELYYN	38
ESIMERKKITULOKSET.....	39
Kansainvälisen yhteistyön arvo	42

Esipuhe

Maahanmuuttajapalvelujen johtaja Kristel Kivisik

Hyvä lukija,



Onneksi olkoon, sinulla on käsissäsi tärkeä osa työtämme.

Hankekumppanimme eri puolilla Eurooppaa ovat kahden viime vuoden aikana työskennelleet ahkerasti löytääkseen ratkaisuja, joilla maahanmuuttajanaiset saataisiin lähemmäksi työelämää.

Työ on ollut haastavaa mutta palkitsevaa! Olemme päässeet pitkälle matkallamme maahanmuuttajanaisten työllisyys- ja koulutuspolun kehityksen luomiseen.

Innokkaista maahanmuuttajapalvelujen, aikuiskoulutuksen ja uraohjauksen asiantuntijoista koostuva kansainvälinen ryhmämme on työskennellyt intensiivisesti Suomessa, Islannissa, Ranskassa, Saksassa ja Portugalissa löytääkseen ratkaisuja, jotka todella hyödyttävät maahanmuuttajanaisia. Samalla on pyritty lisäämään työnantajien sitoutumista naisten työllisyyden lisäämisen tärkeään tehtävään.

Hankkeen aikana yhteensä 86 maahanmuuttajanaista osallistui pilottihankkeisiimme eri puolilla Eurooppaa hankkeen partnerimaissa. Hankekumppaneiden pitkäjänteinen työ naisten kanssa johti molemminpuolisiin myönteisiin kokemuksiin ja oivalluksiin siitä, miten maahanmuuttajanaisia voidaan tukea menestyksekkäästi. Vielä tärkeämpää on, että työmme lisäsi naisten ymmärrystä tulevaisuuden mahdollisuuksistaan työelämässä.

Yhteistä kaikille hankkeeseemme osallistuneille naisille oli heidän kohtaamansa haasteet päästä työelämään. Keskeiset esteet vaihtelivat jossain määrin maittain ja tietenkin kunkin henkilön elämäntilanteen mukaan.

Heikot valmiudet päästä työelämään näkyivät eri tavoin, heikosta kielitaidosta työelämän käytäntöjen huonoon tuntemukseen ja puutteellisiin ammatillisiin taitoihin.

Alhaista kielitaitoa pidetään yleensä maahanmuuttajien työelämään pääsyn suurimpana esteenä. Hankkeessamme huomasimme kuitenkin, että kielitaidon merkitys vaihtelee maahanmuuttajanaisten poluilla. Suomen ja Ranskan kaltaisissa maissa kielitaidolla on ratkaiseva merkitys siinä, pääsevätkö naiset työelämään. Kielitaidolla on keskeinen rooli myös muissa maissa, mutta ratkaisut vaihtelevat. Esimerkiksi Islannissa työskentely englanniksi tai oman yrityksen perustaminen on helpompaa kuin muissa hankemaissa, kun taas Saksassa on tarjolla suorittavaa työtä, joka ei vaadi korkeaa kielitaitotasoa. Toisaalta Portugalin kaltaisissa maissa suurin osa siirtolaisväestöstä on yleensä koulutetumpaa kuin muissa hankemaissa, eivätkä kielimuurit ole niin korkeita, koska suurin osa siirtolaisista tulee portugalil- tai espanjankielisistä maista.

Hanke n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



Co-funded by
the European Union

Erilaisuuksista huolimatta kaikkien hankkeeseen osallistuneiden naisten työelämään pääsy pysyi haasteellisena esim. byrokraattisten tai rakenteellisten esteiden, kuten kulttuuristen ennakkoluulojen ja syrjinnän, vuoksi.

Pyrimme ottamaan työnantajat tiiviisti mukaan hankkeeseen. Keskustelut työnantajien kanssa olivat myönteisiä. Heidän halukkuutensa tarjota mahdollisuuksia kaikille, myös maahanmuuttajanaيسille näky selvästi. Tämä johtuu tiettyjen alojen haasteista houkutella riittävästi työntekijöitä menestyäkseen. Tiukat resurssit kuitenkin joskus hämärtävät vision työllistää ihmisiä, joilla on erilainen tausta ja erilaiset valmiudet.

Kädessäsi on projektimme lopullinen kehys. Käytännössä tämä viitekehys on kooste parhaista käytännöistämme ja kokemuksistamme projektin aikana, käytännön työkalujen ja lähestymistapojen kokoelma.

Kehys on kätevä työkalu erityisesti maahanmuuttajien kanssa työskenteleville ohjaajille. Lisäarvoa tuo se, että työkalut on testattu, ja niitä käyttäen onnistut todennäköisemmin tukemaan maahanmuuttajanaيسia heidän työllistymis- ja koulutuspoluillaan.

Kehyksen ytimenä on hankkeessa kehitetty ohjausmalli. WOW-e-ohjausmalli kokoaa yhteen kaikki naisosallistujien kanssa läpikäymämme ohjauksen vaiheet, ja se on kokemustemme ja parhaiden käytäntöjemme tuote.

Seuraavilla sivuilla selvitämme, mitä kehukseen sisältyy, ja opastamme sinua siinä esitettyjen lähestymistapojen, parhaiden käytäntöjen ja työkalujen käytössä ja soveltamisessa.

Toivon todella, että ohjausmatkastasi tulee yhtä jännittävä, tunnerikas ja valaiseva kuin meidän oli!

Kristel Kivimä

Maahanmuuttajapalvelujen johtaja

Spring House, WOW-e-hankkeen koordinaattori



Hanke n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



**Co-funded by
the European Union**

Maahanmuuttajanaisten työllistymis- ja koulutuspolun kehys

Kehys on kooste hankkeen parhaista käytännöistä ja kokemuksista, jotka on koottu käytännönläheisiksi välineiksi ja lähestymistavoiksi maahanmuuttajanaisten ohjaamiseksi työhön ja koulutukseen.

WOW-e-kehys koostuu useista osista.



Kussakin osassa esitellään hankemaiden keskeisiä oivalluksia. Ne ovat koosteita havainnoista, ajatuksista, keskusteluista ja huomioista siitä, miten maahanmuuttajanaisten ohjaus voi onnistua ja millaisia jokapäiväisiä haasteita ohjaajien on ratkaistava prosessin aikana.

Keskeiset havainnot paljastavat sekä yhtäläisyyksiä että eroja hankemaiden välillä.

Näin ollen yksi keskeinen oivallus voi perustua useisiin keskusteluihin tai useiden henkilöiden ajatuksiin, tai se voi olla esimerkiksi yhteenveto keskustelusta.

Hanke n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



Co-funded by
the European Union

HELPPO OPAS: MITEN KEHYSTÄ KÄYTETÄÄN



YKSINKERTAINEN OPAS: MITEN KEHYSTÄ KÄYTETÄÄN

WOW-e:n maahanmuuttajanaisten työllisyys- ja koulutuspolun kehys

- Seuraa helpon oppaan koko prosessia vaihe vaiheelta, jos olet luomassa palvelua tai ohjausryhmää alusta alkaen, TAI
- Jos tarvitset lisätukea päivittäiseen ohjaustyöhösi, voit soveltaa helpon oppaan vaiheita niin, miten ne sopivat parhaiten tarkoituksiisi.

Suosittellemme, että käyt aina aluksi oppaan "Miksi ja kenelle" -osuuden läpi tutustuaksesi kehysten käyttötarkoitukseen.

On suositeltavaa tutustua WOW-e-standardeihin. Niihin on koottu projektin kokemuksiin perustuvat ratkaisukeinot, joiden avulla voi viedä ohjausprosessia menestyksekkäästi läpi.

YKSINKERTAINEN OPAS: MITEN KEHYSTÄ KÄYTETÄÄN



KEHYKSEN TARKOITUS: MIKSI JA KETÄ VARTEN

Tutustu kehysten periaatteisiin. Tässä osuudessa löydät tietoa tavoitteista, kohderyhmistä ja siitä, ketkä hyötyvät kehysten käyttämisestä ja soveltamisesta.



WOW-e STANDARDIT

Vinkkejä ennen ohjauksen aloitusta! Tutustu projektin kokemuksiin siitä, miten löytää ja sitouttaa maahanmuuttajanaiset palveluun, miten muodostaa toimiva ryhmä, ja miten lähestyä työnantajia.

ALOITA OHJAUSPROSESSI

Voit valita lähtöpisteen riippuen asiakkaasi tarpeista. Muista, ohjausprosessi on epälineaarinen, joten voit liikkua kohtaamispaikasta toiseen joustavasti.



TUTUSTU OHJAUSMALLIIN

Tutustu WOW-e -hankkeen ohjausmalliin, joka on joustava ja luonteeltaan toistoa sisältävä ja epälineaarinen.



SOVELLA TYÖKALUJA

Tutustu työkaluihin, jotka liittyvät kuhunkin ohjauspisteeseen ja saat tukea omaan ohjaustyöhösi.



TUTUSTU ESIMERKKITULOSSIIN

Inspiroidu esimerkkituloista, joita on saavutettu WOW-e-ohjausmallilla.

Hanke n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



Co-funded by
the European Union

KEHYKSEN KÄYTTÖTARKOITUS: MIKSI JA KETÄ VARTEN



KEHYKSEN TARKOITUS: MIKSI JA KETÄ VARTEN
Tavoite, kohderyhmät, ketkä voivat hyödyntää kehystä

Tutustu kehyksen käyttötarkoitukseen ja periaatteisiin.

Tässä osiossa kerrotaan tavoitteesta, kohderyhmistä ja siitä, ketkä hyötyvät kehyksen käytöstä.

TAVOITE

Maahanmuuttajanaisten työllisyys- ja koulutuspolun WOW-e-kehysten tavoite:

- voimaannuttaa, rohkaista ja motivoida maahanmuuttajanaisia jatkamaan henkilökohtaista työllistymispolkuaan.
- työskennellä naisten kanssa heidän tilanteensa selvittämiseksi ja selkeämmän polun määrittämiseksi sekä merkityksellisten ja realististen työelämätavoitteiden asettamiseksi.

KESKEISET HAVAINNOT: Tavoite

"Voimaannuttaminen ja asteittainen eteneminen"

"Nämä naiset ovat monin tavoin monimutkaisissa ja haastavissa tilanteissa. On epärealistista ajatella, että lyhytaikaisilla toimenpiteillä voidaan ottaa suuria harppauksia kohti työelämää.

Vertaisryhmien tuki, voimaannuttaminen ja itsetunnon kohottaminen ovat kuitenkin olennaisen tärkeitä ensimmäisen askeleen rakennuspalikoita. Niiden pohjalta motivaatiota voidaan rakentaa vähitellen. Vasta kun vankka perusta on luotu, voimme alkaa määritellä naisten kanssa työllistymistavoitteita ja tukea heitä niiden saavuttamisessa.

Kun maahanmuuttajanaisten kanssa lähdetään tästä liikkeelle, voidaan muuttaa ratkaisevasti heidän työuriaan. Polusta tulee paljon tarkoituksenmukaisempi, kun se lähtee naisten henkilökohtaisista tavoitteistaan." (Hankekoordinaattori Suomi kaikkien hankekumppanien puolesta)

Hanke n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



**Co-funded by
the European Union**

KOHDERYHMÄ - MAAHANMUUTTAJANAISET

Maahanmuuttajanaisten työllisyys- ja koulutuspolun WOW-e-kehys hyödyttää seuraavan profiilin naisia:

- Alhaiset työelämävalmiudet
- Haastava ja epäselvä työ- ja koulutustilanne
- Asuinmaan (vähintään suullinen) peruskielitaito on hankittu

Huom. Kielitaito on yksi tärkeimmistä tekijöistä, joiden avulla maahanmuuttajanaiset pääsevät työelämään. Hankekumppanit päättivät hankkeen alussa, että kohderyhmän naisilla olisi oltava jonkinlainen peruskielitaito, kun he osallistuvat hanketoimintaan. Tämä vähimmäisvaatimus teki työ- ja koulutustavoitteista merkityksellisempiä ja realistisempia hankkeen osallistujille. Islannin osallistujien osalta tehtiin poikkeus, koska Islannin työmarkkinoilla ei laajasti vaadita islannin kielen taitoa.

KESKEISET HAVAINNOT: Kohderyhmä "maahanmuuttajanaiset"

"Tuetaan tunnistamaan realistisia odotuksia".

"Selvitetään työhön liittyvien haasteiden juurisyitä".

"Naisten työkyky muodosti neuvontatyön perustan. Oli odotettua haastavampaa kuroa umpeen kuilua naisten lähtötilanteen ja työllistymisen välillä. Joidenkin naisten oli vaikea pysyä motivoituneina, kun he kohtasivat tämän tosiasian, kun taas toisilla oli haasteita hyväksyä tilanne ja päästä epärealististen odotustensa yli.

Meidän oli siis ohjattava naisten odotuksia realistisille poluille ja samalla motivoitava ja voimaannutettava heitä etenemään työ- ja koulutuspolullaan." (Suomi)

"Tukea Portugalista Qualifica-keskuksista (1) hakeneet maahanmuuttajanaiset olivat yleensä koulutetumpia kuin muissa hankkeeseen osallistuneissa maissa. Heillä ei myöskään ollut samanlaisia kielellisiä haasteita, kun he osasivat yleensä espanjaa tai portugalia. Haasteina ovat kuitenkin edelleen rakenteelliset esteet, kuten vaikeat validointiprosessit, koulutukseen pääsyn haasteet tai pitkät koulutuspolut alkuperämaassa suoritetuista tutkinnoista huolimatta. Syrjintä työpaikoilla on myös yleistä, eikä naisilla ole samoja mahdollisuuksia

¹ Portugalin Qualifica-keskukset ovat aikuiskoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen parantamiseen erikoistuneita laitoksia. Ne tarjoavat yksilöllistä ohjausta ja tukea henkilöille, jotka haluavat parantaa pätevyyttään joko muodollisen koulutuksen, aikaisemman oppimisen tunnustamisen tai ammatillisen koulutusohjelman avulla. Nämä keskukset helpottavat elinikäistä oppimista auttamalla aikuisia hankkimaan uusia taitoja, saavuttamaan korkeamman koulutustason ja sopeutumaan paremmin kehittyviin työmarkkinoihin. Lisäksi niillä on keskeinen rooli sosiaalisen osallisuuden ja henkilökohtaisen kehityksen edistämässä tarjoamalla räätälöityjä koulutuspolkuja ja ammatillista neuvontaa.

Hanke n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330

verrattuna portugalilaisiin ikätovereihinsa. Näin ollen nämä naiset tarvitsevat tukea selvitäkseen tilannettaan ja päästäkseen eteenpäin." (Portugali)

"Vaikka maahanmuuttajanaiset ovat yleensä olleet työelämässä jo vuosia, heillä saattaa olla puutteellinen kielitaito, ja heidän tietämyksensä työelämän käytännön asioista voi olla rajallista. Siirtolaisnaiset Islannissa elävät usein tiiviisti lähtömaansa kansallisissa yhteisöissä, mikä vaikeuttaa esimerkiksi tietoisuuden lisäämistä työelämään liittyvistä aiheista. Näin ollen työelämään liittyvän tiedon sisällyttäminen neuvontaprosessiin oli ratkaisevan tärkeää, jotta onnistuimme tavoitteissamme." (Islanti)

"Ranskassa monet maahanmuuttajat puhuvat perusranskaa, joka saattaa riittää matalan tason töiden saamiseen. Kirjoitus- ja lukutaitovaatimukset ovat kuitenkin lisääntyneet kaikenlaisissa töissä, ja tämän vuoksi joidenkin naisten urakehitys saattaa junnata paikallaan. Lisäksi ei-ranskankielisistä maista tulevat uudet maahanmuuttajat kohtaavat kasvavia haasteita työmarkkinoiden kielivaatimusten vuoksi. Viime vuosina työnantajat ovat olleet yhä vastahakoisempia palkkaamaan ihmisiä, joilla ei ole kielitaitoa, usein työturvallisuuden vuoksi." (Ranska)



Accentonicin toiseen pilottiryhmään kuului naisia Senegalista, Nigeriasta, Guadeloupesta, Algeriasta ja Malista. CEFILin kanssa järjestetyissä työpajoissa arvioitiin siirrettäviä taitoja ja epävirallisia taitoja ja autettiin osallistujia ymmärtämään ranskalaista työelämää. Marokosta ja Intiasta tulleiden kansalaisjärjestöjen työntekijöiden haastatteluissa arvioitiin heidän työhaussa saamaansa tukea, ja siivousalan yrityksen GSF:n työntekijät kertoivat työelämäkokemuksistaan. (Kuva: Accentonic)

KOHDERYHMÄ - TYÖNANTAJAT

Maahanmuuttajanaisten työllisyys- ja koulutuspolun WOW-e-kehys hyödyttää seuraavan profiilin työnantajia:

- Haasteena työvoimapula
- Ei ole tai on vain vähän kokemusta maahanmuuttajien rekrytoinnista tai työllistämisestä.
- Avoimuus uusille tavoille rekrytoida ja työllistää maahanmuuttajia.

KESKEISET HAVAINNOT: Kohderyhmä "työnantajat"

"Motivoidaan työnantajia sitoutumaan".

"Periaatteessa työnantajat, joilla on haasteena löytää työvoimaa, ovat avoimia maahanmuuttajien palkkaamiselle. Käytännössä on kuitenkin monin tavoin haastavaa tukea työnantajat maahanmuuttajanaisten palkkaamisessa. Esimerkiksi meidän hankkeessamme työnantajien aikarajoitteet, tiukat yrityskäytännöt tai rajalliset resurssit vaikeuttivat innovatiivisten kohderyhmämme palkkaamiseen räätälöityjen rekrytointikäytäntöjen kehittämisen.

WOW-e-hankeesta saatujen kokemusten perusteella toiminta työnantajien kanssa olisi aloitettava siitä, että heitä motivoidaan palkkaamaan eri taustoista tulevia henkilöitä ja saadaan heidät oivaltamaan, että se ei ole niin vaikeaa, kun on päättänyt tehdä niin. Meidän työmme on tasoittaa tietä ja saada työnantajat ymmärtämään, että työvoiman löytämiseksi heidän on laajennettava joukkoa, joista palkkaavat ihmisiä.

WOW-e:n työnantajakyselyiden perusteella olemme huomanneet, että työnantajat arvostavat työnhakijoiden motivaatiota enemmän kuin heidän teknisiä taitojaan. Meidän tulisi tukea työnantajia motivoituneiden maahanmuuttajanaisten palkkaamisessa, jotta he voisivat toteuttaa potentiaaliaan työn kautta."

(Suomen hankekoordinaattori hankekumppaneiden puolesta)

Ohjaajat, jotka hyötyvät WOW-e-kehityksen käytöstä

Maahan muuttaneiden kanssa missä tahansa yhteydessä työskentelevät ohjaajat hyötyvät tästä kehiksestä.

Ohjaajat hyötyvät eniten kehiksen käytöstä, jos he työskentelevät maahanmuuttajien kanssa seuraavissa ympäristöissä:

- Sosiaalipalvelut
- Työllisyyspalvelut
- Kotoutumispalvelut
- Maahanmuuttajien kanssa työskentelevät kansalaisjärjestöt

Ohjaajat ovat linkki maahanmuuttajanaisten ja työnantajien välillä.

KESKEISET HAVAINNOT: Ohjaajat, jotka hyötyvät viitekehiksen käytöstä

"Organisaatio, jossa ohjaajat työskentelevät, asettaa työn reunaehdot".

"Sosiaalityöntekijät, uraohjaajat ja jopa opettajat voisivat hyötyä materiaalista. Myös pakolaispalveluissa työskentelevät ohjaajat". (Islanti)

"Kotouttamisohjaajat ja työnvälityskeskusten ohjaajat hyötyisivät ehdottomasti materiaalista". (Saksa)

"Portugalissa erityisesti Qualifica-keskukset ja valtiosta riippumattomat maahanmuuttajien tukijärjestöt voisivat hyötyä WOW-e-hankekehiksestä". (Portugali)

"Se, kuinka paljon maahanmuuttajanaisia voidaan tukea, riippuu siitä, missä organisaatiossa ohjaaja työskentelee. Tämä johtuu siitä, että organisaatio luo ohjaajille toimintakontekstin eli tarjoaa tiettyjä verkostorakenteita ja erilaisia mahdollisuuksia naisille hyötyä esim. sosiaalityön ohjausprosessin aikana". (Suomi)

WOW-E-STANDARDIT



WOW-E STANDARDIT

Tässä osiossa kerrotaan WOW-e-standardeista, jotka kehitettiin hankkeen kahden pilottivaiheen aikana ja jotka perustuvat kaikkien kumppanimaiden konkreettisiin kokemuksiin.

WOW-e-standardit toimivat tukena tavanomaisten haasteiden ratkaisemisessa, joita kohdataan esimerkiksi maahanmuuttajanaisten sitouttamisessa, toimivien ohjausryhmien muodostamisessa ja työnantajien lähestymisessä.

Standardeissa kuvataan myös hankkeen kokemuksiin perustuvia ratkaisuja siihen, miten onnistunut osaamisen arviointi, valmiuksien kehittäminen ja uraohjaus voidaan toteuttaa kohde-ryhmän tai -ryhmien kanssa.

Standardit on kehitetty ratkaisukeskeisesti: ensin määritellään yhteiset haasteet ja sitten ehdotetaan strategioita niiden ratkaisemiseksi.

Sovella vapaasti omaan kontekstiisi!

WOW-e STANDARDI I: Miten löytää ja sitouttaa kohderyhmän maahanmuuttajanaiset?

YLEISET HAASTEET KOHDERYHMÄN KANSSA ALUSSA

Naisia on vaikea tavoittaa useista syistä, kuten:

- He ovat kaikkien (sosiaali- tai työllisyys-) palvelujen ulkopuolella.
- He ovat työ- ja opintoelämän ulkopuolella.
- He toimivat vain samaa kieli- ja kulttuuri- ja/tai lähtömaataustaa omaavissa sosiaalisissa verkostoissa.
- Perhesyyt (esim. lastenhoitovelvollisuudet).

Kun naiset on tavoitettu, heitä on vaikea saada mukaan toimintaan esim. seuraavista syistä:

- Perhesyyt (esim. lastenhoitovelvollisuudet).
- Motivaation puute
- Palvelun hyötyjen ymmärtämättömyys
- Taitojen ja tarjottujen palvelujen välinen epäsuhta (esim. odotettua heikommät taidot johtavat motivaation puutteeseen).
- Kielitaidon ja viestintätaitojen puute ohjaajan ja ryhmän kanssa jaetulla kielellä.
- Logistiset vaikeudet päästä työpaikalle.

STRATEGIAT HAASTEIDEN RATKAISEMISEKSI JA SOPIVIEN RATKAISUJEN LUOMISEKSI.

- Mene sinne, missä maahanmuuttajanaiset jo ovat, ja tee yhteistyötä paikallisten verkostojen ja/tai maahanmuuttajanaisten kanssa työskentelevien kansalaisjärjestöjen kanssa tavoittaaksesi heidät.
- Yhteistyö käynnissä olevien kurssien, toimintojen tai muiden ohjauspalveluiden kanssa, joissa naiset ovat jo mukana: Yleensä palvelut toivovat "lisäkäsiä" antamaan koulutusta ja työllistymistä koskevaa erityisneuvontaa.
- Varmista, että naiset ymmärtävät neuvontaprosessin tavoitteen. Toimintakuvauksen on oltava tiivis, houkutteleva ja naisten tarpeisiin vastaava.
- Motivoi naiset ensimmäisestä tapaamisesta lähtien. Kasvokkaat tapaamiset ovat tähän tehokkaimpia.
- Joustavuus aikataulujen suhteen ja valmius muuttaa sisältöä naisten tarpeiden mukaan.
- Joskus ratkaisut ovat lähellä: Sovella WOW-e-ohjausmallia omassa käynnissä olevassa maahanmuuttajapalvelussasi.

KESKEISET HAVAINNOT: Maahanmuuttajanaisten löytäminen ja sitouttaminen

"Valmistaudu olemaan joustava, innovatiivinen ja sinnikäs."

"Maahanmuuttajanaisia on hyvin vaikea tavoittaa. Syyt ovat aina hyvin erilaisia ja yksilöllisiä. Ohjaajien on sopeuduttava tilanteeseen." (Saksa)

"On tärkeää, että palveluesitteet ovat selkeitä ja että naisten on helppo ymmärtää, mistä on kyse". (Ranska)

"Kommunikoi ensin kasvokkain. Tämä on avainasemassa luottamuksen luomisessa ja tietenkin naisten ja heidän tilanteensa tuntemisessa." (Islanti)

"Portugalin maahanmuuttajanaiset kohtaavat useita haasteita, kuten syrjintää työmarkkinoilla, kielimuurit ja vaikeudet saada terveyst- ja koulutuspalveluja. Lisäksi he kärsivät usein työpaikan epävarmuudesta ja sosiaalisten tukiverkostojen puutteesta, mikä pahentaa heidän taloudellista ja sosiaalista haavoittuvuuttaan". (Portugali)

WOW-e STANDARDI 2: Miten muodostetaan naisryhmä ja aikataulutetaan ohjausta

RYHMÄN MUODOSTAMISEEN JA AIKATAULUTUKSEEN LIITTYVÄT YLEISET HAASTEET

Naisten on vaikea osallistua ohjaukseen monista eri syistä, kuten:

- Perhesyistä johtuvat aikarajoitteet (lastenhoitovelvollisuudet).
- Syrjäytymisen tunne ja motivaation puute
- Palvelun hyötyjen ymmärtämättömyys, jonka vuoksi ryhmästä lähdetään.
- Tottumattomuus itsenäisiin kotitehtäviin

STRATEGIOITA ONGELMIEN RATKAISEMISEKSI JA SOPIVIEN RATKAISUJEN LÖYTÄMISEKSI

Sopiva ryhmäkoko on noin 5-8 maahanmuuttajanaista. Mieluiten samanlainen kieli- ja/tai kulttuuritausta*. Tämä mahdollistaa

- Ryhmä- ja pienryhmäkeskustelut
- Yksilöllinen ohjaus
- Voimaannuttava lähestymistapa
- Vertaistuki (myös naisten haluamalla kielellä)
- Luottamuksen tunne

Aikataulussa on otettava huomioon naisten tilanne ja luotava tunne henkilökohtaisesta edistymisestä.

- Sovita aikataulu naisen elämäntilanteeseen. Ja ole valmis tekemään muutoksia matkan varrella.
- Neuvontaprosessin sopiva pituus on suhteellisen lyhyt, jotta luodaan tunne henkilökohtaisesta edistymisestä ja varmistetaan sitoutuminen (esim. 8-10 viikkoa).
- Noin 2-3 tuntia päivässä muutaman kerran viikossa on mahdollista, kun otetaan huomioon naisten elämäntilanne.
- Suosi kasvokkaisia tapaamisia.
- Aloita persoonallisuus- tai vahvuustesteillä. WOW-e:n kokemuksen perusteella ne toimivat hyvin ennen osaamisen arviointia ja lisäävät motivaatiota.
- Varaa aikaa itsetutkiskeluun ja kotitehtäviin. Tämä tukee henkilökohtaista edistymistä.

*Sama kielitausta ei ole välttämätön, sillä pääasiallisella kohderyhmällä tulisi olla asuinmaan peruskielitaito.

KESKEISET HAVAINNOT: Naisryhmän muodostaminen ja aikataulun laatiminen.

"Ole joustava, mutta silti tulevaisuuteen suuntautunut"

"On vaikea sanoa, mikä olisi neuvonnan sopiva pituus. Se riippuu todella naisten tilanteesta ja siitä, miten he ovat valmiita osallistumaan. On siis oltava valmis mukautumaan naisten tarpeisiin.

Hanke n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



**Co-funded by
the European Union**

Testasimme ensin esimerkiksi pidempää, 10 viikkoa kestävää prosessia, mutta se ei toiminut lainkaan. Naiset menettivät ajan kuluessa motivaationsa ja ohjauksen tavoitteen, ja vain puolet osallistujista vei ohjelman loppuun.

Lyhyempi ja tiukempi aikataulu toimi paremmin, kun myös kotitehtäville oli tilaa." (Islanti)

WOW-e STANDARDI 3: Miten lähestyä työnantajia ja antaa heille valmiuksia?

YLEISET HAASTEET YHTEISTYÖSSÄ TYÖNANTAJIEN KANSSA

Työnantajien on vaikea sitoutua toimiin, kuten valmiuksien kehittämiseen maahanmuuttajanaisten palkkaamisen edistämiseksi, muun muassa seuraavista syistä

- Ei olla kiinnostuneita palvelusta (ei ymmärretä sen hyötyjä).
- Ei tunnisteta tarvetta kehittää valmiuksia maahanmuuttajien rekrytoimiseksi ja/tai monimuotoisen työyhteisön kehittämiseksi.
- Puutteellinen ymmärrys siitä, mitä erityyppiset työntekijän taidot ovat ja miten niitä voidaan mukauttaa eri työtehtävissä.
- Aikarajoitteet, jotka rajoittavat mahdollisuuksia osallistua tarjottuihin valmiuksien kehittämiseen tähtääviin toimiin.
- Joustamattomat toimintamallit
- Työvoiman tarpeesta huolimatta ei olla kiinnostuneita palkkaamaan henkilöitä, joiden odotetaan vaativan erityistä huomiota esim. rekrytoinnin tai perehdyttämisen aikana.
- Johtajien ennakkoluulot maahanmuuttajien palkkaamista kohtaan
- Tulevan tiimin ennakkoluulot ja vastustus maahanmuuttajien kanssa työskentelyä kohtaan (liittyy yleensä pelkoon tuntematonta kohtaan, jos kansainvälisiä kollegoja ei vielä ole).

STRATEGIAT HAASTEIDEN VOITTAMISEKSI JA SOPIVAN RATKAISUN LÖYTÄMISEKSI YHTEISTYÖSSÄ TYÖNANTAJIEN KANSSA.

Ymmärrä työnantaja, joiden kanssa työskentelet!

- Aloita tarvearvioinnilla ja tutustu työnantajakontaktisi tarpeisiin.
- Herätä kiinnostusta tarjoamalla lyhyt kuvaus siitä, miten toimintaan osallistumisesta voi hyötyä ja miten se vastaa työnantajien tarpeisiin.
- Työnantajat, joilla on aiempaa (myönteistä) kokemusta maahanmuuttajien työllistämisestä, ovat yleensä avoimempia osallistumaan maahanmuuttajien työllistämistä tukeviin toimiin. Mahdollista maahanmuuttajanaisten ja työnantajien kohtaamisia.
- Kontaktoi keskitetysti rekrytointiongelmista kärsiviä työnantaja, jos näiden alat vastaavat ryhmän naisten tarpeita. Eri puolilla Eurooppaa esimerkiksi majoitus- ja ravitsemisala, kunnossapito sekä sosiaali- ja terveydenhuoltoala ovat erityisen avoimia uusille työntekijöille.

Ole tietoinen siitä, mitä haluat tehdä!

- Ole sinnikäs! Työnantajat haluavat nähdä toiminnan välittömiä hyötyjä. Työnantajien on nähtävä selkeä tavoite ja hyöty, ennen kuin he ovat valmiita osallistumaan esimerkiksi valmiuksien kehittämistöimiin.
- Kommunikoi ytimekkäästi ja tehokkaasti! Monille työnantajille aika todellakin ”on rahaa”. Siksi lyhytkestoiset toimipiteet toteutuvat todennäköisemmin kuin pidemmät valmiuksia lisäävät kurssit.
- Kun suunnittelet yhteistyötä, tee selväksi, mitä työnantajilta edellytetään, jotta he voivat osallistua toimintaasi.

Tue sekä työnantajat että työnhakijat

- Tutustu työnantajien käytettävissä oleviin sosiaalietuuksiin ja/tai työllistämistukiin. Niiden esille tuominen voi helpottaa maahanmuuttajanaisten rekrytointia.
- Tutustu lainsäädännölliseen kontekstiin ja ammatillisen koulutuksen tai oppisopimuskoulutuksen mahdollisuuksiin omalla alueellasi, jotta voit tunnistaa mahdollisuuksia, jotka hyödyttävät sekä työnantaja että maahanmuuttajanaisia.

KESKEISET HAVAINNOT: Miten lähestyä työnantajia

"Työnantajien tarpeiden ja yrityksen toimintaympäristön ymmärtäminen on tärkeää, jotta pystytään edistämään työn ja tekijän kohtaamista. "

"Ohjaajien on ymmärrettävä työnantajakontekstia ja kohdeyritystä, jotta he voivat sovittaa naisten taidot yhteen työmahdollisuuden kanssa. Vain kun ohjaajat todella ymmärtävät työnantajan, johon he ottavat yhteyttä, he voivat tukea naisia ja työnantajia prosessin aikana." (Islanti)

"Kieleen liittyy huomattavia rakenteellisia esteitä. Työnantajat eivät ole kiinnostuneita palkkaamaan ihmisiä, jotka eivät puhu ja kirjoita kieltä. Puhuminen ei kuitenkaan riitä, vaan heidän on myös luettava ja kirjoitettava hyvin." (Ranska)

"Työnantajat ovat kärsimättömiä ja noudattavat jäykkiä yrityskohtaisia toimintatapoja eivätkä ole avoimia uusille toimenpiteille tai mahdollisuudelle kokeilla jotain innovatiivista." (Saksa)

"Portugalilaisille työnantajille portugalin kielen taito on olennaisen tärkeä vaatimus työntekijöille, jotta nämä ymmärtävät ja oppivat tehtävien vaatimukset. Työnhakijoilla tulisi olla kaikki lailliset asiakirjat ja halukkuutta työhön." (Portugali)

"Yleisesti ottaen työnantajat ovat avoimia tarjoamaan mahdollisuuksia naisille, ja työpaikkakäyntejä on suhteellisen helppo järjestää. Nämä kokemukset ovat yleensä arvokkaita maahanmuuttajanaishenkilöille ja joskus myös työnantajille. Jos avointa työpaikkaa ei kuitenkaan ole välittömästi täytettävänä, työnantajat eivät ole kovin kiinnostuneita saamaan tukea rekrytointiin liittyvissä käytännön asioissa, jotka voisivat olla hyödyksi heille tulevaisuudessa. Näin ollen kaikkia työnantajille suunnattuja valmiuksien kehittämistoimia, jopa vahvasti tulevaisuuteen tähtääviä, voi olla vaikea toteuttaa ilman välitöntä henkilöstötarvetta." (Suomi)



Ranskassa järjestetty WOW-e-tapahtuma kokosi eri alojen työnantajia, kansalaisjärjestöjä ja sidosryhmiä keskustelemaan hankkeen väliraportista ja päätelmistä. Osallistujat kävivät vilkasta keskustelua taitojen ja digitaalisten työkalujen tarpeellisuudesta tunnistamisesta ja korostivat maahanmuuttajanaisten äänen ja kokemusten merkitystä. (Kuva: Accentonic)

WOW-e STANDARDI 4: Miten järjestää heikossa työmarkkina-asemassa olevien maahanmuuttajanaisten osaamisen tunnistamista?

MAAHANMUUTTAJANAISTEN KOHTAAMAT YLEISET HAASTEET

Maahanmuuttajanaisten osaamista on yleensä vaikea tunnistaa. Tähän on useita syitä, kuten

- Koulutuksen puute virallisissa oppimisympäristöissä
- Ammattitaidon puute
- Koulutuksen validoinnin ja/tai tunnustamisen puute
- Työkokemuksen puute lähtö- ja/tai asuinmaassa.

Joskus naiset ovat hankkineet työkokemusta lähtömaassa ja/tai epävirallisissa työ- tai oppimisympäristöissä, kuten kotona tai harrastuksissa. Tällöin haasteina ovat muun muassa

- Naisten osaamista ei ole tunnistettu tai tuotu esille esimerkiksi ansioluettelon muodossa.
- Naiset eivät pidä tietojaan ja taitojaan osaamisena eivätkä näe, miten tätä osaamista voitaisiin soveltaa työelämässä tai virallistaa koulutuksen avulla.
- Ohjaajat eivät sovelta yksilöllistä lähestymistapaa tai seurantaa osaamisen arviointiin.

STRATEGIAT HAASTEIDEN RATKAISEMISEKSI

- Tunnistaa muodollisten, epävirallisten ja pehmeiden taitojen välinen ero.
- Valitse menetelmät, jotka soveltuvat erityyppisen osaamisen tunnistamiseen.
- Jos naiset eivät ole tietoisia omista taidoistaan ja mahdollisuuksistaan, valitse menetelmiä, jotka soveltuvat erityisesti epävirallisten ja pehmeiden taitojen arviointiin.

Onnistuneessa osaamisen tunnistamisessa parhaat tulokset saavutetaan yleensä välineillä, jotka

- käyttävät paljon visuaalisia elementtejä. Tämä auttaa naisia havaitsemaan asioita, vaikka yhteistä kieltä ei olisikaan.
- ovat yksinkertaisia - naisten voimaannuttamiseksi on tärkeää tunnistaa perustaidot, jotka ovat siirrettävissä ja osoittavat henkilön omia vahvuuksia.
- ovat konkreettisia, ja niissä käytetään mahdollisimman vähän abstrakteja termejä ja käsitteitä.
- Kuvaavat elämää syklinä ja tunnistavat eri elämäntilanteissa hankitut taidot.
- Ottavat pragmaattisen lähestymistavan. Materiaaleissa esitetään lisäkysymyksiä ja esimerkkejä, jotka tukevat osaamisen tunnistamista ja osoittavat, miten niitä voidaan käyttää.

KESKEISET HAVAINNOT: Miten järjestää onnistunut maahanmuuttajanaisten osaamisen tunnistaminen

"Keskitytään lisäämään naisten kyvykkyyden tunnetta"

"Osaamisen tunnistamisen välineiden tulisi olla yksinkertaisia, sisältää kuvakortteja tai vastaavia, eikä niihin saisi sisältyä abstrakteja käsitteitä, jotta ne soveltuisivat WOW-e-hankkeen kohderyhmälle. Lisäksi välineissä olisi keskityttävä epävirallisissa oppimisympäristöissä hankittujen taitojen tunnistamiseen." (Suomi)

"Työn aloittaminen vertaisryhmän tapaamisilla oli olennaisen tärkeää. Se liimasi ryhmän yhteen ja antoi naisille mahdollisuuden keskittyä uratavoitteisiinsa eri tavalla. Kokemustemme perusteella paras alusta osaamisen tunnistamiselle on oman persoonallisuustyyppin ja vahvuuksien tunteminen. Se voidaan saavuttaa testin ja keskustelun avulla. Niiden kautta naiset näyttäytyvät myönteisessä valossa ja kokevat voimaantumista, joka kasvattaa heidän ymmärrystä ja tietoisuutta omasta osaamisestaan. Kokemuksemme mukaan naisilla oli niistä aika

Hanke n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



**Co-funded by
the European Union**



kapea käsitys. Yritimme osoittaa heille, että heidän taitonsa ovat siirrettävissä ja miten he voivat käyttää niitä työmarkkinoilla." (Islanti)

Islannissa toteutetussa toisessa pilottihankkeessa keskityttiin Grindavíkista kotoisin oleviin maahanmuuttajanaisiin, jotka olivat joutuneet siirtymään maanjärjestyksen ja tulivuoritoiminnan vuoksi. Ohjelmassa korostettiin itsetuntemusta, henkilökohtaisia vahvuuksia ja voimaantumista. Osallistujat osallistuivat työharjoitteluun päiväkodeissa ja vanhustenhoidossa ja saivat arvokasta tietoa näiltä aloilta. (Kuva: Mimir)

WOW-e STANDARDI 5: Miten järjestää onnistunut uraohjaus maahanmuuttajanaisille?

MAAHANMUUTTAJANAISTEN YLEISET HAASTEET

Maahanmuuttajanaisten uramahdollisuudet kohtaavat haasteita monista eri syistä. Syyt ovat sekä rakenteellisia, institutionaalisia että henkilökohtaisia, kuten:

- Syrjintä ja ennakkoluulot työpaikoilla ja yhteiskunnassa yleensä.
- Tietämättömyys naisille myönnettävistä tuista.
- Perheveloitteet ja kulttuurinormit, jotka hidastavat urakehitystä.
- Heikko kielitaito ja puutteellinen tietoisuus mahdollisuuksista.
- Hidas kotouttamisprosessi, mukaan lukien epäselvä oleskelulupa-asema, vähäinen sosiaalinen, taloudellinen ja kulttuurinen tuki, mikä johtaa mahdollisuuksien menettämiseen.

STRATEGIAT MAAHANMUUTTAJANAISTEN HAASTEISIIN VASTAAMISEKSI JA HEIDÄN URAKEHITYKSENSÄ EDISTÄMISEKSI.

Avain onnistuneeseen uraohjaukseen on kulttuuri- ja sukupuolisensitiivinen lähestymistapa.

Siinä otetaan huomioon naisten sosiaalinen ympäristö ja olosuhteet sekä kulttuurinormit ja sosiaaliset velvoitteet. Nämä tekijät vaikuttavat naisten elämään ja luovat henkilökohtaisia tilanteita, joista pitäisi olla tietoinen uraohjausta aloitettaessa. Uraohjauksessa pyritään löytämään tasapaino naisten sosiaalisten, kulttuuristen ja henkilökohtaisten velvoitteiden ja vastaanottavan maan luomien uusien odotusten välillä.

Avain onnistuneeseen uraohjaukseen on naisten voimaannuttaminen ja ymmärryksen lisääminen heidän työ- ja opintoelämän mahdollisuuksistaan.

- Osaamisen tunnistaminen on uraohjauksen lähtökohtana. Naisten taidot ja valmiudet ovat keskeisellä sijalla, kun rakennetaan tietä eteenpäin.
- Varmistetaan, että perustyökyky ovat kunnossa. Lisätään valmiuksia tarpeen mukaan, esimerkiksi työelämässä oppimisen tai koulutuskokeilujen avulla. Lisäksi lisätään tietoa työelämästä ja työmahdollisuuksista asuinmaassa.
- Asetetaan selkeät tavoitteet ja suunnitellaan vaiheittain, miten ne saavutetaan. Käytetään tavoitteiden asettamiseen WOW-e-kehystä (ks. työkalut). Käydään naisen kanssa läpi valittu urapolku kohti tavoitteita. Motivoidaan ja tuetaan urapäätösten omistajuutta!
- Rakennetaan ammatillista identiteettiä prosessin avulla. Joskus ajatus työelämään astumisesta voi olla etäinen. Jo työelämässä olevat omaan vertaisryhmään kuuluvat roolimallit ovat voimakkaita motivaattoreita! Voit kutsua esikuvia jakamaan kokemuksiaan ryhmän tapaamisiin.
- Käytä sekä vertaisryhmä- että yksilöohjausta.

KESKEISET HAVAINNOT: Miten järjestää onnistunut uraohjaus maahanmuuttajainaisille

"Maahanmuuttajainaisien kanssa työskennellessä ohjausprosessin aikana käytettävä sanasto ei saisi olla liian teknistä tai abstraktia. Kokemuksemme mukaan parhaat tulokset saavutetaan myös vaihtelemalla lähestymistapoja, kuten ryhmä-, pienryhmä- ja yksilöohjausta. Kun ohjausprosessia tuetaan helpoilla ja käytännöllisillä välineillä ja siihen sisältyy sovitun urasuunnitelman seuranta, on todennäköisempää, että onnistumme yhdessä maahanmuuttajainaisien kanssa." (Ranska)



Saksassa toteutettuun pilottihankkeeseen sisältyi 15:n muun muassa Eritreasta, Ukrainasta ja Afganistanista tulleen maahanmuuttajan työharjoittelu hotellissa. Osallistujat tutustuivat työtehtäviin, osallistuivat keskusteluihin työelämän kulttuurista ja saivat opastusta maahanmuuttajataustaiselta ravintolapäälliköltä, joka kertoi urapolustaan. (Kuva: SPX Consult)

WOW-e STANDARDI 6: Miten järjestää onnistunut valmiuksien kehittäminen maahanmuuttajanaيسille

MAAHANMUUTTAJANAISTEN YLEISET HAASTEET

Kohderyhmän maahanmuuttajanaisten työelämävalmiudet eivät usein vastaa Länsi-Euroopan työelämän vaatimuksia. Tähän on useita syitä, kuten

- Muodollisen koulutuksen puuttuminen.
- Työkokemuksen puuttuminen.
- Asuinmaan työelämäntuntemuksen puuttuminen (esim. työvaatimukset tai -mahdollisuudet).
- Puutteellinen ymmärrys rekrytointiprosesseista ja siitä, mitä hakijalta vaaditaan.
- Puutteellinen ymmärrys koulutusjärjestelmistä ja siitä, miten koulutusta sovelletaan.
- Työelämään tai koulutukseen pääsemiseksi tarpeellisten vähimmäistaitojen, kuten kielitaidon ja digitaalisten taitojen puute.
- Kulttuurierot pehmeissä taidoissa, kuten viestintätaidoissa, sekä perinteisten sukupuoliroolien ja asuinmaan odotusten väliset ristiriidat.
- Naiset eivät ole tietoisia piilotaidoistaan! Osaamisen riittämätön tunnistaminen ja tunnustaminen.

STRATEGIAT HAASTEIDEN VOITTAMISEKSI JA VALMISTAUTUMINEN MAAHANMUUTTAJANAISTEN VALMIUKSIEN ONNISTUNEeseen KEHITTÄMISEEN.

Henkilökohtainen motivaatio on avain menestykseen.

- Maahanmuuttajanaisten valmiuksien kehittämisen olisi aina perustuttava osaamisen tunnistamiseen ja naisten toiveiden ja elämäntilanteen ymmärtämiseen motivaatiotekijöiden ymmärtämiseksi.
- Valmiuksien kehittämisellä pyritään voimaannuttamaan naisia lisäämällä ymmärrystä heidän mahdollisuuksistaan, luottamusta omiin kykyihinsä ja kyvykkyyden tunnetta.
- Valmiuksien kehittämisen tulisi olla jatkuva osa ohjausprosessia ja perustua naisten yksilöllisiin tarpeisiin
- Valmiuksien kehittäminen voi sisältää tietoiskuja ja käytännön oppimista esimerkiksi työpaikoilla ja vertaisryhmissä.

Valmiuksien kehittämisen tulisi olla käytännönläheistä ja sisältää konkreettisia esimerkkejä ja kokemuksia. WOW-e suosittelee korostamaan työelämäkokemuksen saamista eri tavoin, kuten esim.

- Job shadowing -menetelmä (työn seuraaminen)
- Työharjoittelu tai oppisopimuskoulutus
- Vierailut työpaikoilla
- Työnantajien haastattelut
- Todellisia esimerkkejä maahanmuuttajanaisista (roolimalleja), jotka ovat löytäneet paikkansa työmarkkinoilla.

Työpaikkakäyntien kesto voi vaihdella yhdestä päivästä useisiin viikkoihin.

Valmiuksien kehittämiseen sisältyvät seuraavat keskeiset aiheet

- Työelämäkulttuuri
- Koulutusjärjestelmät
- Paikallisten työmarkkinoiden yleiskatsaus, tarpeet ja mahdollisuudet
- Työnhakutaidot
- Yrittäjätaidot
- Tutustutaan välineisiin (esim. sosiaalitukiin), jotka mahdollistavat työskentelyä kunkin omassa elämäntilanteessa

KESKEISET HAVAINNOT: Miten järjestää onnistunut maahanmuuttajanaisten valmiuksien kehittäminen

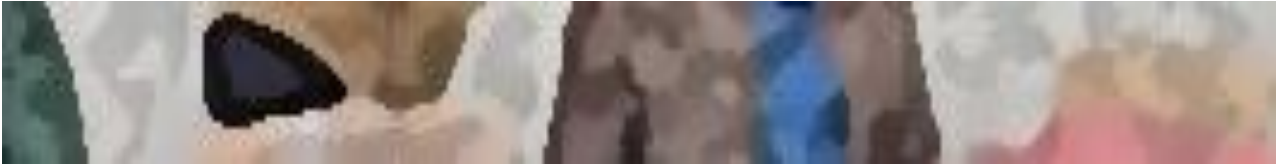
"Menestyksen avain on räätälöity prosessi, jossa otetaan huomioon naisten henkilökohtainen tilanne. Se on tasapainoilua kulttuuristen normien, henkilökohtaisten toiveiden ja velvoitteiden sekä vastaanottavan yhteiskunnan naisten työelämään pääsyä koskevien uusien vaatimusten välillä. Motivaatiota, voimaantumista tai valmiuksien kehittämistä ei kuitenkaan voida saavuttaa yhdessä päivässä. Vaikka itse toiminnan pitäisi olla suhteellisen tiivistä, prosessi, jossa nämä naiset oivaltavat mahdollisuutensa, potentiaalinsa ja luovat 'työidentiteettinsä' uudessa kotimaassa, vie aikaa." (Saksa)

"On tärkeää ottaa työnantajat mukaan valmiuksien kehittämis- ja neuvontaprosessien alkuvaiheessa. Näin työnantajat saavat tietoa haasteista, joita maahanmuuttajanaiset kohtaavat työhaussa, ja pystyvät löytämään ratkaisuja, jotka mahdollistavat erilaisista taustoista tulevien ihmisten rekrytoinnin. Näin työnantajat voivat myös löytää ratkaisuja, jotka mahdollistavat erilaisista taustoista tulevien ihmisten rekrytoinnin. Lisäksi maahanmuuttajanaiset tutustuvat uuden kotimaansa yrityksiin." (Ranska)



Ana Ribeiro AEVA:sta johti Portugalissa mielenkiintoista konferenssia, johon osallistui osanottajia eri oppilaitoksista, yrityksistä ja kansalaisjärjestöistä. Myönteinen vastaanotto korosti hankkeen merkitystä erityisesti vanhustenhoitokeskusten ammattitaitoisen henkilöstön tarpeen kannalta. (Kuva: AEVA)

WOW-E OHJAUSMALLI

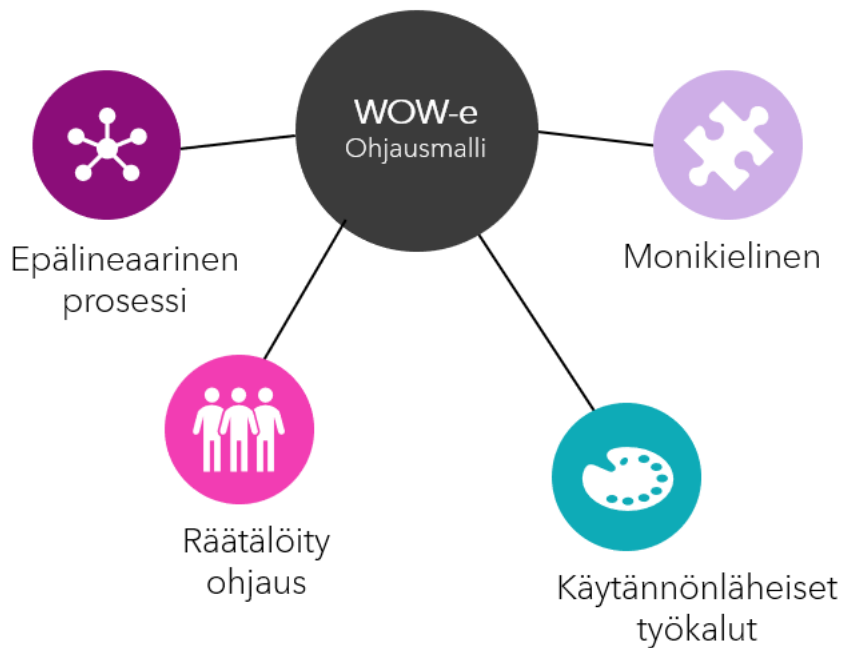


TUTUSTU WOW-e-ohjausmalliin.

Tässä osiossa tutustut iteratiiviseen WOW-e-ohjausmalliin.

Ohjausmalli yhdistää maahanmuuttajanaisten osaamisen tunnistamisen, valmiuksien kehittämisen, uraohjauksen ja työnantajayhteistyön.

WOW-e-ohjausmalli sisältää epälineaarisen ja toiston mahdollistavan sekä räätälöidyn ohjausprosessin yhdistettynä käytännönläheisiin työkaluihin, ja se on saatavilla useilla kielillä.



Hanke n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



**Co-funded by
the European Union**

EPÄLINEAARINEN WOW-e OHJAUSPROSESSI

WOW-e-ohjausmalli perustuu toistoon.

Ohjausprosessi etenee spiraalimaisesti tai kehänä, jossa erilaisia neuvontahetkiä naisten ja työnantajien kanssa voidaan toistaa tarpeen mukaan.

Esimerkiksi,

- Naisen tavoitteet ja osaamista arvioidaan. Hän aloittaa työkokeilun. Työkokeilun aikana ja sen jälkeen hänen osaamistaan voidaan arvioida edelleen. Työkokeilun jälkeen hänen työtavoitteitaan voidaan tarkastella ja määritellä uudelleen.
- Työnantaja tarjoaa työkokeilua. Työkokeilun aikana voidaan käyttää taitoja kehittäviä välineitä ja motivoivia keskusteluja. Tämä voidaan toistaa sen jälkeen, kun naiset ovat suorittaneet työkokeilun varmistaen, että työnantajien valmiudet palkata maahanmuuttajanaisia paranevat.

RÄÄTÄLÖITY OHJAUS: ALOITETAAN OHJAUSPROSESSI ENSITAPAAMISELLA TAI OHJAUSPROSESSIN MUUNA AJANKOHTANA.

Kun olet koonnut naisryhmän, olet valmis aloittamaan.

- WOW-e-ohjausprosessin ensimmäinen vaihe on ensitapaaminen naisten kanssa. Siinä keskustellaan siitä, mistä prosessissa ja vertaisryhmään osallistumisessa on kyse.

TAI

- Mikä tahansa muu hetki ohjausprosessin aikana. Tämä toimii hyvin esimerkiksi silloin, jos käytät WOW-e-kehystä meneillään olevan ohjaustyön tukena.

Ole joustava ja keskity kuuntelemaan naisia ja heidän tarpeitaan, toiveitaan ja huolenaiheitaan.

KÄYTÄNNÖN VÄLINEET OHJAUSPROSESSIN KAIKKIIN VAIHEISIIN.

Työkalut ovat käytettävissä sekä maahanmuuttajanaisten että työnantajien ohjausprosessin aikana.

- Työkalut ovat pääasiassa koosteita kussakin maassa ja koko Euroopassa käytössä olevista työkaluista. Hankkeessa on kehitetty joitakin uusia välineitä.
- Lisäarvoa tuo se, että työkaluja on testattu hankkeen aikana ja ne ovat osoittautuneet hyödyllisiksi ja sopiviksi kohderyhmälle.
- Maakohtaiset työkalut (työkalujen kieliversiot) tarjoavat ratkaisuja maakohtaisiin haasteisiin paikallisella kielellä.

Työkalut ovat saatavilla WOW-e-projektin sivustolla wow-e-platform.circle.so/home.

Työkalut on jäsenelty WOW-e-hankkeen verkkosivustolla maakohtaisesti seuraavasti.

- Työnhakijat
- Ohjaajat
- Työnantajat

Ohjaajat voivat käyttää kaikissa osastoissa saatavilla olevaa materiaalia.

Esimerkiksi,

- Työnhakijat-osiossa olevia työkaluja voidaan käyttää työskenneltäessä maahanmuuttajanaisten kanssa WOW-e-ohjausprosessin eri vaiheissa.
- Työnantajat-osiossa olevia työkaluja voidaan käyttää, kun työnantajat osallistuvat maahanmuuttajanaisten rekrytointiin.

Huom! Maahanmuuttajat ja työnantajat voivat käyttää joitakin *työnhakijoiden* ja *työnantajien* osioiden materiaaleja myös itsenäisesti. Esimerkiksi henkilöstö-, johto- ja esimiestehtävissä toimivat voivat hyötyä materiaaleista. Tutustu materiaaleihin ja opasta asiakkaitasi materiaalien käytössä.

WOW-e-hankkeesta saatujen kokemusten perusteella kannustamme aina kasvokkain tapahtuviin kohtaamisiin, joiden tukena ovat työkalut, sen sijaan, että materiaalia käytettäisiin ensisijaisesti itsenäisesti.

SAATAVILLA USEILLA KIELILLÄ

WOW-e-ohjausmalli on samanlainen kaikissa kumppanimaissa.

Kontekstiin ja kohderyhmään liittyvien erojen vuoksi ohjausmalliin liittyvät välineet ovat kuitenkin useimmiten maakohtaisia.

Sen vuoksi mallin eri kieliversiot tarjoavat välineitä, jotka sopivat maakohtaisiin tarpeisiin ja olosuhteisiin.

Seuraavat kieliversiot ovat saatavilla:

- suomi, saksa, islanti, ranska ja portugali.

Jotkin välineet, jotka eivät ole kielikohtaisia (esim. visuaalisten taitojen arviointivälineet, joissa on kuvia), ovat saatavilla kaikilla kielillä.

KESKEISET HAVAINNOT: Tutustu WOW-e-ohjausmalliin.

"Jos halutaan saada tuloksia aikaan, henkilökohtaiset ohjaushetket mainituista aiheista tämän kohderyhmän maahanmuuttajanaisten kanssa ovat olennaisen tärkeitä. Tästä huolimatta poikkeuksia on aina olemassa, ja joillekin henkilöille voidaan tietysti tarjota materiaalia myös verkossa." (Suomi)

"Työnantajat voivat varmasti käyttää itsenäisesti suurinta osaa verkossa saatavilla olevista materiaaleista. Tehokkainta on kuitenkin se, että ohjaajat käyttävät materiaaleja naisten kanssa käytävän neuvontaprosessin tueksi tai sitouttamaan ja valmentamaan työnantajia. Itse asiassa WOW-e-hankkeen aikana törmäsimme tilanteisiin, joissa työnantajat toivoivat tukea materiaalien käyttöön." (Hankekoordinaattori kaikkien kumppaneiden puolesta)

WOW-e OHJAUSPROSESSI

WOW-e-ohjausprosessin visualisointi esittää ne yhteiset vaiheet, jotka hankekumppanit ovat toteuttaneet maahanmuuttajanaisten ja työnantajien kanssa. Prosessi korostaa sen epälineaarista luonnetta ja perustuu mallin pääperiaatteisiin: toistuva ja räätälöity ohjaus.



Ohjausprosessin aikana ohjaajien osaaminen ohjata maahanmuuttajanaisia lisääntyy



WOW-e OHJAUSTYÖKALUT

Tue omaa fasilitointi- ja ohjaustyötäsi vierailemalla Wow-e-verkkosivustolla ja hyödyntämällä WOW-e-ohjausprosessissa määriteltyihin eri ohjaushetkiin sopivia työkaluja.

Alla on lyhyt ohje siitä, mistä WOW-e-alustan osiosta materiaalit löytyvät.

Pääset alustalle seuraavasta osoitteesta

wow-e-platform.circle.so/home

VÄLINEET MAAHANMUUTTAJANAISTEN OHJAUKSEEN

Kick-off
tapaaminen

Voimaannutta-
va tapaaminen

Osaamisen
kartoitus

VOIMAANTUMINEN JA OSAAMISEN TUNNISTAMINEN

Vieraile osioissa

- Työnhakijat
- Ohjaajat

löytääksesi välineitä maahanmuuttajanaisten kanssa työskentelyyn ryhmissä ja yksilöllisesti.

Maakohtaiset osiot (eli eri kieliversiot) sisältävät maakohtaisia työkaluja ja joitakin yhteisiä työkaluja, joita käytettiin WOW-e-hankkeen pilottihankkeissa kaikissa WOW-e-hankkeissa. Yhteiset työkalut olivat valmiiksi monikielisiä tai ne olivat visuaalisessa muodossa ilman tiettyä kieltä, joten niitä voitiin käyttää eri kielillä. Näiden työkalujen aiheita ovat esimerkiksi osaamisprofiilit, osaamisen itsearvioinnit, persoonallisuus- ja vahvuustestit.

Hyödyllisiä, arvokkaita ja tehokkaita välineitä, joita käytettiin yleisesti WOW-e-hankkeessa, olivat seuraavat

- Elämän joki
- Profilpass (Profiilipassi)
- Meine Berufserfahrung (Työkokemukseni)
- Rectec
- Elämäkerralliset haastattelut
- Osaamiskortit

SUKUPUOLISENSITIIVINEN JA KULTTUURISENSITIIVINEN URAOHJAUS

Ura-
vaihtoehto-
jen tutkiminen

Työelämä-
tavoitteid-
en asettaminen,
suunnitelma ja
työllistymisstra-
tegiat

Vieraile osastoilla

- Työnhakijat
- Ohjaajat

löytääksesi työkaluja uraohjausta varten. Työkalut esimerkiksi antavat tukea ryhmäkeskusteluihin, ennalta strukturoituihin yksilöhaastatteluihin ja yksilövalmennusten järjestämiseen.

Uraohjauksen käsikirja kehitettiin WOW-e-hankkeessa tukemaan ohjaajan työtä maahanmuuttajanaisten uraohjausvaiheessa.

Uraohjauksen käsikirja löytyy kohdasta ”Ohjaajat”.

Käsikirjan lopussa mainitaan hyödyllisiä välineitä.

Valmiuksien
vahvistaminen
ennen
työelämäkohtaami-
sia

Työhön
tutustuminen

Valmiuksien
vahvistaminen
työn aikana

MAAHANMUUTTAJANAISTEN VALMIUKSIEN KEHITTÄMINEN

Vieraile osioissa

- Ohjaajat
- Työnhakijat
- Työnantajat

Tähän kootut työkalut edustavat parhaita maakohkaisia työkaluja, jotka tukevat ja innostavat valmiuksien kehittämistoimia WOW-e:n valmiuksien kehittämisstandardien mukaisesti.

Käytettävissä on välineitä, joiden avulla naiset saavat tietoa esimerkiksi työkuultuureista, kulttuurienvälisestä viestinnästä, työnhaku- ja haastattelutaidoista sekä työpaikalla odotetusta käyttäytymisestä.

Työkaluja työskentelyyn työnantajien kanssa

Työnantajakontak-
tointi

Osaamisen
sanoittaminen ja
esittely
työnantajille

Tutustuminen
työelämään.
Työkokeilujen ja –
harjoittelujen
fasilitointi.

Työnantajien
rekrytointival-
miuksien
vahvistaminen

Motivoiva
keskustelu
rekrytoinnin tueksi

TYÖNANTAJIEN SITOUTUMINEN JA VALMIUKSIEN KEHITTÄMINEN

Vieraile osastolla

- Työnantajat

löytääksesi työnantajien valmiuksien kehittämiseen ja sitouttamiseen sopivia työkaluja.

Työkaluissa keskitytään seuraaviin aiheisiin:

- Maahanmuuttajien rekrytointi
- Kulttuurisensitiivinen perehdyttäminen
- Moninaisten työpaikkojen rakentaminen

Tutustu myös WOW-e-hankkeessa kehitettyihin materiaaleihin.

- Työnantajien tarpeiden arviointikyselylomake ja sen käyttöohjeet
- Lyhyet videot työnantajien sitoutumisen ja valmiuksien kehittämisen tukemiseksi. Videoiden aiheita ovat muun muassa erilaiset työkulttuurit, maahanmuuttajien ohjaaminen työpaikalla, kielituki työpaikalla ja maahanmuuttajien rekrytointipro-

ESIMERKKITULOKSET



ESIMERKKITULOKSET

Inspiroidu ja motivoitu WOW-e-hankkeessa esitetyistä esimerkeistä WOW-e-kehyyksen avulla saavutetuista tuloksista.

Ranska



Lähde: kuvapankki

Salimata on Komoreilta kotoisin oleva nainen, joka tuli Ranskaan ensin Réunionin saarelle auttaakseen vammaisia lapsiaan saamaan parempaa lääketieteellistä apua. Hän tuli tänne ilman minkäänlaista ranskan kielen taitoa ja yksinhuoltajaäitinä. Hän onnistui löytämään järjestöjä, jotka auttoivat häntä ravintola-alan ja ranskan kielen koulutukseen. Hän oli motivoitunut työskentelemään ja etsimään mitä tahansa työtä. Hän oli hyvin ahkera ja osallistui kaikkiin työpajoihin selvittääkseen osaamisensa. Hän vastasi mielellään kaikkiin kysymyksiin ja pystyi lopulta laatimaan hienon ansioluettelon.

Haastattelimme häntä hänen elämänpolustaan ja muutamasta työkokemuksestaan, jotta saisimme hänen kykynsä esiin. Tämän koulutuksen ja työpajojen jälkeen hän löysi työpaikan siivousyrityksestä. Hän haluaa vielä toisen ranskankielisen koulutuksen parantaakseen taitojaan ranskan kielen kirjoittamisessa.

Saksa, Bildungsmarkt:

Kun R. tuli ohjaukseen, kaikki oli hänen kohdallaan sekaisin. Hän oli yksin vauvansa kanssa, eikä hänellä ollut mitään työtä tai organisaatiota, joka olisi voinut auttaa häntä. Erittäin fiksu nainen, joka tarvitsi vakautta löytääkseen tiensä ja menestyäkseen niin hyvin kuin halusi. Elämäkerrallisilla haastatteluilla, Elämän virralla ja käyttämällä kaikkia hyödyllisiä välineitä tuimme häntä näkemään vahvuutensa, kokemuksensa ja tietysti puutteensa. Kun hän näki, että sillä, mitä hän oli tehnyt kotimaassaan, oli merkitystä ja että hänen kokemuksensa ja osaamistaan olivat arvokkaita myös Saksassa, hän uskalsi jatkaa. Muutaman yhteisen istunnon jälkeen onnistuimme luomaan hänelle urapolun, jossa hän voi suorittaa osa-aikaista ammatillista



Lähde: kuvapankki

Hanke n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



Co-funded by
the European Union

koulutusta ravintolassa ja oppia lisää saksaa verkossa. Hänen mukaansa tärkein tuki oli tien näyttäminen, sillä hän on varma, että kun hänelle näytetään oikea polku, hän kulkee sitä tasaisin ja vahvin askelin, vaikka se voi joskus olla hyvin vaikeaa.

Portugali

Jenifer on 39-vuotias ja kotoisin Venezuelasta. Hän tuli Portugaliin perheensä kanssa vuonna 2004 parempien elinolojen perässä. Hänellä oli korkeakoulututkinto kasvatusalalta, ja hän tuli aikuiskoulutuskeskukseemme saadakseen rinnastuksen kouluopinnoilleen tai ainakin akateemisen tutkinnon, joka tunnustetaan Portugalissa.

Koska hän ei pystynyt saamaan rinnastusta Venezuelassa suorittamilleen opinnoille, hän kävi läpi toisen asteen RVCC-prosessin vuonna 2022 ja ammatillisen RVCC-prosessin vuonna 2023, jonka kautta hän sai koulutusteknikon pätevyyden. Prosessin aikana hän osallistui WOW-E-pilottijaksoihin, joissa hänelle annettiin yksilöllistä ohjausta ja tukea. Näissä istunnoissa keskityttiin hänen osaamisensa, kiinnostuksen kohteidensa ja uratoiveidensa tunnistamiseen. Hän sai myös neuvoja ansioluettelon laatimisesta, työnhakustrategioista ja haastatteluun valmistautumisesta. Käytimme menetelmien yhdistelmää uraohjauksen/valmennuksen, osaamisen tunnistamisen, työelämä- ja työmarkkinataitojen sekä työelämäkokemuksen tarjoamiseksi. Näihin menetelmiin kuuluivat yksilölliset ohjaustapaamiset, ryhmätyöpajat, vierailu/työpaikkojen seuraaminen, keskustelut yrittäjän kanssa ja verkkolähteet, jotka on suunniteltu vastaamaan venezuelalaisten naisten erityistarpeisiin ja -haasteisiin uratavoitteidensa saavuttamisessa.



Jenifer oli osallistuja, joka osoitti osaamistaan kaikilla osa-alueilla, ja hän jatkoi kielitaitonsa kehittämistä pyrkien aina kommunikoidmaan oikein portugaliksi. Hän oli aina hyvin käytettävissä ja innokas kasvamaan ja oppimaan lisää.

Jenifer työskentelee tällä hetkellä yksityisessä sosiaalisen yhteisvastuun laitoksessa, kuten hän on aina halunnutkin, koulutusassistenttina.

Jenifer työskentelee tällä hetkellä yksityisessä sosiaalisen yhteisvastuun laitoksessa, kuten hän on aina halunnutkin, koulutusassistenttina.

Islanti

Yksi osallistujista oli pakolainen, joka ei ollut koskaan työskennellyt Islannissa, vaikka hän oli asunut täällä useita vuosia. Hänellä oli vain vähän muodollista koulutusta lähtömaastaan, mutta jonkin verran työkokemusta kauneudenhoitoalalta. Pilotti- ja neuvontavaiheen aikana kävi selväksi, että hän halusi päästä Islannin työmarkkinoille ja että hänellä oli idea omasta yrityksestä, mutta valitettavasti hänellä ei ollut varoja eikä mahdollisuutta säästää rahaa työtömyytensä vuoksi. Pystyimme löytämään naisille tarkoitetun yrityshautomo-ohjelman ja

Hanke n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



Co-funded by
the European Union

autoimme häntä hakemaan sitä. Hänen suurimmat haasteensa olivat tiedon puute eri mahdollisuuksista ja järjestelmän toiminnasta, sosiaalinen eristäytyminen ja riippuvuus hänen avustajistaan. Tärkeintä hänelle kokeilun ja ohjauksen aikana oli yksilöllinen lähestymistapa, mutta turvalisessa ympäristössä, jossa naiset, joilla oli samanlainen tausta ja samanlaiset tarpeet, saivat vihdoinkin äänensä kuuluviin. Hän loi vertaistuen verkoston. Hän pystyi vihdoinkin miettimään tulevaisuuttaan Islannissa luopumatta toivosta, kun häntä vain ohjattiin oikeaan suuntaan. Tämä oli hänelle käännekohta ja liikkeellepaneva voima hänen seuraaville askeleilleen. Hänet hyväksyttiin ohjelmaan ja hänelle annettiin mentori, kokenut yrittäjä. Hän myös haki työpaikkaa ja alkoi työskennellä ja säästää tulevaa yritystään varten.



Suomi

Zahra oli asunut Suomessa kolme vuotta, kun hän liittyi pilottiryhmäämme. Hän oli pyörittänyt kotimaassaan omaa vaate- ja kenkäkauppaa, mutta hänellä ei ollut ammatillista koulutusta.

Pilottihankkeen aikana Zahra osallistui kuuden viikon harjoitteluun vanhainkodissa. Tämän kokemuksen kautta hän huomasi, että hän tunsi olevansa sopiva hoitotyöhön. Hän sai myös



Lähde: Kuvapankki

erinomaista palautetta työstään. Henkilökohtaisen kiinnostuksen lisäksi häntä motivoivat myös hyvät työllisyysnäkökymät. Zahra yritti jopa hakeutua kausityöhön samaan vanhainkotiin, mutta hänen kielitaitonsa ei vielä riittänyt palkkatyöhön. Samaan aikaan hän haki ohjaajamme avustuksella vuoden kestävään hoitoavustajakoulutukseen, johon hänet hyväksyttiin. Ohjaaja oli auttanut häntä etenemään lähemmäs uratavoitteitaan hyvin konkreettisella tavalla.

Saksa/spx-konsultointi

Emme halua nostaa esiin vain yhtä naista. Kaikki pilottivaiheisiin osallistuneet naiset olivat eri mielentiloissa. Jotkut olivat uteliaita, jotkut eivät oikein tienneet, mitä olivat tekemässä. Kaikilla naisilla oli erilainen saksan kielen taso. Mutta jo silloin kävi selväksi, mikä ohjausprosessissa oli tärkeää: Naiset, joilla oli samanlainen äidinkieli tai samanlainen saksan kielen taso, auttoivat toisiaan ymmärtämään esimerkiksi "Elämän joki" -menetelmää, jota halusimme harjoitella ensimmäisessä pilotissamme. Tukemalla toisiaan naiset pääsivät vuorovaikutukseen meidän ja muiden naisten kanssa. He avautuivat ja yllättyivät siitä, mitä he olivat jo saavuttaneet. Tämän voiman avulla he pystyivät jatkamaan työ- tai koulutuspolkuaan.

Hanke n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



Co-funded by
the European Union

Toisessa pilotissa vierailimme hotellissa, ja ravintolapäällikkö - mongolialainen nainen - kertoi meille tiensä Saksaan ja miten hän pääsi nykyiseen asemaansa. Kaikki osallistuneet naiset kuuntelivat tarkkaavaisesti, ja sitä seuranneet keskustelut olivat hyvin vilkkaita, myönteisiä ja keskittyivät naisten yksilöllisen ura- tai koulutuspolkujen seuraaviin vaiheisiin.

Yhteenvetona: Mitä menestys tarkoittaa? Onko se sopimuksen allekirjoittamista, vai voimameko sanoa, että WOW-e:n menestys on sitä, että maahanmuuttajanaisten voimaannuttaminen tapahtuu useilla tasoilla? Kokemuksemme on siis se, että jos maahanmuuttajanaisia halutaan voimaannuttaa, tarvitaan aikaa kuunnella, naisia, jotka ovat samankaltaisessa tilanteessa tai joilla on sama tai samankaltainen kieli, tai muita maahanmuuttajanaisia roolimalleiksi, ihmisiä, jotka voivat näyttää ja auttaa naisia nimeämään tavoitteensa ja sen, mitä tarvitaan niiden saavuttamiseksi. Sillä jokainen askel on tärkeä, oli se kuinka pieni tahansa.



Lähde: Pankki

Kansainvälisen yhteistyön arvo

"Oli mielenkiintoista oppia ja vertailla työmarkkinoita ja maiden koulutusjärjestelmien rakenteellisia yhtäläisyyksiä ja eroja. Oli silmiä avaavaa nähdä, miten paljon maahanmuuttajaryhmät eroavat toisistaan maiden välillä ja jopa maiden sisällä. Toisin sanoen, vaikka haasteet ja tavoitteet ovat samankaltaisia jokaisessa maassa, eli naisten haasteet päästä työelämään ja samalla maiden pyrkimykset integroida maahanmuuttajanaisia työmarkkinoille, tilanteita ja sopivia ratkaisuja on yhtä monta kuin on maahanmuuttajanaisia. Hankkeessa pystyimme kuitenkin löytämään tapoja työskennellä yhdessä erilaisissa yhteyksissä ja standardeja, jotka toimivat kussakin maassa". (Ranska)

"Oli erittäin hyödyllistä tutustua kaikkiin hankemaissa käytettävissä oleviin välineisiin. Olemassa olevia ja hyödyllisiä työkaluja on niin paljon erilaisia, ja tekemällä yhteistyötä WOW-e-hankkeessa pystyimme tutustumaan muiden maiden työkaluihin ja jopa testaamaan niitä. Monet muiden maiden ratkaisut osoittautuivat sopiviksi myös meidän kontekstissamme. Kaiken kaikkiaan WOW-e-hankkeessa luotu kehys- ja ohjausmalli on jotain, jota voimme myöhemmin käyttää päivittäisessä työssämme organisaatiossamme." (Islanti)

"Oli hieman yllättävää, miten erilaisia haasteita sama maahanmuuttajanaisten kohderyhmä voi kohdata eri kansallisissa yhteyksissä. Kansainvälinen yhteistyö osoitti konkreettisesti, miten paljon yhteiskunnan rakenteet vaikuttavat naisten tilanteeseen ja miten nämä rakenteet joko rajoittavat tai tukevat samankaltaisen maahanmuuttajanaisyöryhmän kotoutumista. Lisäksi verkostoituminen hankekumppaneiden kanssa on ollut erittäin arvokasta. Olemme jo tehneet hankkeen ulkopuolella henkilöstökehittämisyhteistyötä." (Suomi)

Hanke n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



Co-funded by
the European Union

"Kansainvälinen yhteistyö on ollut itseoppimista. Kokemusten vaihdon ja uusien lähestymistapojen tuntemuksen lisääntymisen kautta meille muistutettiin, että tietämyksemme maahanmuuttajanaisten kotouttamisen kaltaisesta laajasta ilmiöstä on rajallista. Näin ollen oppimiskäyrä tässä asiassa on ollut merkittävä". (Saksa)

"Muiden maiden parhaiden käytäntöjen ja menestystarinoiden vaihto hankkeen aikana on ollut hyödyllistä järjestömmme oman työn toteuttamisen ja suunnittelun kannalta. Se on myös laajentanut resurssivarantoamme asiantuntemuksen, verkostojen ja asiaankuuluvien välineiden saatavuuden osalta." (Portugali)

