

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja • Työelämä • 2019:58

Romanien työllisyys, yrittäjäyys ja työelämään integroituminen



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:58

Romanien työllisyys, yrittäjyys ja työelämään integroituminen

Työ- ja elinkeinoministeriö

ISBN PDF: 978-952-327-469-3

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2019

Kuvailulehti

Julkaisija	Työ- ja elinkeinoministeriö		1.11.2019
Tekijät	Owal Group Oy: Laura Jauhola, Mertsu Ärling, Risto Karinen, Tuomas Luukkonen ja Olli Oosi		
Julkaisun nimi	Romanien työllisyys, yrittäjyys ja työmarkkinoille integroituminen		
Julkaisusarjan nimi ja numero	Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:58		
Diaari/hankenumero		Teema	Työelämä
ISBN PDF	978-952-327-469-3	ISSN PDF	1797-3562
URN-osoite	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-469-3		
Sivumäärä	130	Kieli	suomi
Asiasanat	romanit, työllisyys, yrittäjyys, työmarkkinat, työnhaku, koulutus, osaaminen, positiivinen erityiskohtelu, rekrytointi, työsyirjintä		
Tiivistelmä	<p>Romanien työllisyystilanteen ja yrittäjyyden voidaan arvioida kehittyneen positiiviseen suuntaan viimeisen 10 vuoden aikana. Romanien koulutustaso on keskimäärin noussut, vaikka koulutuspolut ovat yhä usein muuta väestöä rikkonaisempia. Työttömyyttä on edelleen enemmän kuin pääväestöllä.</p> <p>Romanien pukeutumis- ja tapasäännökset korostuvat arvioitaessa työllistymisen esteitä. Viime kädessä kyse on kuitenkin ratkaisuista, jotka tehdään aina yksilötasolla ja työpaikkakohtaisesti. Työnantajien asenteet nousevat yhä työllistymistä estäväksi tekijäksi. Asiaan tulee vaikuttaa laajalla asenneilmapiirin muutoksella, kohtaamisilla ja romanien nostamisella esiin osaamisen kautta tasavertaisina työntekijöinä.</p> <p>Vaikka romanien työllistymisen esteitä tunnistetaan työllisyyspalveluissa, toimenpiteet niiden ratkaisemiseksi ovat vielä satunnaisia. Työllisyyspalveluissa tulee kiinnittää huomiota romanien työllistymisen haasteisiin ja yrittäjyyden tukemiseen ja toteuttaa alueellisen tarpeen mukaan erityisiä toimenpiteitä. Romanit ovat pieni asiakasryhmä muiden joukossa, joten työllisyyskysymysten esillä pitäminen ja palveluiden kehittäminen edellyttävät rakenteellisia uudistuksia ja informaatio-ohjausta sekä mahdollisuuksien luomista. Romanien oman toimijuuden tukeminen ja osallisuus toimijoiden välisissä paikallisissa ja alueellisissa yhteistyörakenteissa on merkittävä työllistymistä edistävä tekijä.</p> <p>TEM:n yhteyshenkilö: erityisasiantuntija Ahti Avikainen, ahti.avikainen@tem.fi, puh 029 50 47980.</p>		
Kustantaja	Työ- ja elinkeinoministeriö		
Julkaisun jakaja/myynti	Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi Julkaisumyynti: vnjulkaisumyynti.fi		

Presentationsblad

Utgivare	Arbets- och näringsministeriet	1.11.2019
Författare	Owal Group AB: Laura Jauhola, Mertsii Ärling, Risto Karinen, Tuomas Luukkonen och Olli Oosi	
Publikationens titel	Sysselsättning och företagande bland romer och om integrering av romer på arbetsmarknaden	
Publikationsseriens namn och nummer	Arbets- och näringsministeriets publikationer 2019:58	
Diarie-/ projektnummer		Tema Arbetsliv
ISBN PDF	978-952-327-469-3	ISSN PDF 1797-3562
URN-adress	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-469-3	
Sidantal	130	Språk finska
Nyckelord	romer, sysselsättning, företagande, arbetsmarknad, jobsökning, utbildning, kompetens, positiv särbehandling, rekrytering, diskriminering i arbetslivet	
Referat	<p>Sysselsättningsläget för och företagandet bland romerna kan bedömas ha utvecklats i en positiv riktning under de senaste tio åren. Romernas utbildningsnivå har höjts i genomsnitt även om utbildningsvägarna ännu ofta är mer splittrade än för den övriga befolkningen. Arbetslösheten är fortsatt högre än bland majoritetsbefolkningen.</p> <p>Romernas klädes- och sedesregler betonas när man bedömer hinder för sysselsättning. I sista hand är det dock fråga om beslut som alltid fattas på individnivå och för varje enskild arbetsplats. Arbetsgivarnas attityder lyfts fortfarande fram som en faktor som förhindrar sysselsättningen. Detta ska påverkas genom en omfattande förändring av attitydklimatet, möten och genom att med hjälp av kompetens lyfta fram romerna som likvärdiga arbetstagare.</p> <p>Även om sysselsättningstjänsterna identifierar hindren för sysselsättning bland romer är åtgärderna för att lösa dem fortfarande tillfälliga. Inom sysselsättningstjänsterna bör uppmärksamheten fästas vid utmaningarna för att sysselsätta romer och stödja företagande och vidta särskilda åtgärder enligt det regionala behovet. Romerna är en liten kundgrupp bland de övriga. Att hålla sysselsättningsfrågorna framme och utveckla tjänsterna förutsätter därmed strukturella reformer och informationsstyrning samt att det skapas möjligheter. Stödandet av romernas egen agens och delaktighet i lokala och regionala samarbetsstrukturer mellan aktörerna är en betydande faktor som främjar sysselsättningen.</p> <p>Kontaktperson vid arbets- och näringsministeriet: Ahti Avikainen, specialsakkunnig, ahti.avikainen@tem.fi, tfn 029 50 47980.</p>	
Förläggare	Arbets- och näringsministeriet	
Distribution/ beställningar	Elektronisk version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Beställningar: vnjulkaisumyynti.fi	

Description sheet

Published by	Ministry of Economic Affairs and Employment	1.11.2019	
Authors	Owal Group Ltd.: Laura Jauhola, Mertsä Ärling, Risto Karinen, Tuomas Luukkonen and Olli Oosi		
Title of publication	Employment, entrepreneurship and labour market integration of the Roma		
Series and publication number	Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 2019:58		
Register number		Subject	Working life
ISBN PDF	978-952-327-469-3	ISSN (PDF)	1797-3562
Website address (URN)	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-469-3		
Pages	130	Language	Finnish
Keywords	Roma, employment, entrepreneurship, labour market, job search, education, skills, competence, preferential treatment, recruitment, discrimination at work		
<p>Abstract</p> <p>According to estimates, employment and entrepreneurship among the Roma has seen positive development over the past 10 years. The average level of education of the Roma has risen even though their education paths are often more fragmented compared to the rest of the population. Unemployment continues to be higher than among the mainstream population.</p> <p>The dress code and other specific traditions of the Roma are mentioned when barriers to their employment are examined. In the end, however, it is the individual and workplace-specific solutions that count. Employer attitudes continue to represent a barrier to employment. This issue should be addressed by influencing the general attitudes, engaging in open-minded encounters, and assessing the Roma based on their skills and competence, as equal employees.</p> <p>Barriers to the employment of the Roma are identified in the employment services, yet measures to resolve them remain arbitrary. Employment services should more effectively address the challenges the Roma experience with employment, support their entrepreneurship, and take special action based on regional needs. Structural reforms, guidance by information, and access to opportunities are required to keep employment issues on the agenda and to improve services for a small client group such as the Roma. Supporting active participation within the Roma community and broader participation in local and regional cooperation structures can significantly promote employment.</p> <p>Contact person at the Ministry of Economic Affairs and Employment: Ahti Avikainen, Senior Specialist, ahti.avikainen@tem.fi, tel. +358 29 50 47980.</p>			
Publisher	Ministry of Economic Affairs and Employment		
Distributed by/ publication sales	Electronic version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Publication sales: vnjulkaisumyynti.fi		

FARABAKO PAH

Oppenbaariboskiiro	Buttiako ta Dživibosko maneesesko ministerios	1.11.2019	
Tšeeribongiire	Owal Group Oy: Laura Jauhola, Mertsii Ärling, Risto Karinen, Tuomas Luukkonen ta Olli Oosi		
Oppenbaaribosko nau	Kaalengo buttiba, freestiba ta buttiako marknenge džaaben		
Oppenbaaribosko nau ta numra	Buttiako ta dživibosko maneerengo ministeriosko oppenbaaribi 2019:58		
Diaaris/hankibosko numra		Theema	Buttiako dživiba
ISBN PDF	978-952-327-469-3	ISSN PDF	1797-3562
URN-adresso	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-469-3		
Paňesko numra	130	Tšimb	Finlando
Saakako lave	kaale, buttiba, freestiba, buttiako markni, buttiako roodiba, skooliba, hajiba, positiivuno spesiaalo amsiba, rekrytios, buttiako ring tšuuviiba		
<p>Gustiba</p> <p>Kaalengo buttiako stedesko ta freestiba vojvaha te evaljuven fendjuven aro positiivunesko ring aro sisto 10 bereňesko tija. Kaalengo skoolibosko ħleetiba hin maňkurnes aprudas, vaňka skoolako veiji hin it tija phagiride sar vaure komujen. Kaale hin butide uutan butti sar ħeeruno folki.</p> <p>Kaalengo koolibosko ta maneesesko laagi apruvena ka evaljuvaha buttiako prissibi. Puňhiba hin alti dola sluutibonna, so tšeeraha alti apo kokaresko ħleetiba ta paalal buttiako stedos. Buttiako diibeneskiiresko džinti apruvena pappales butti roodibongiirenge prissi, jakkes te leen na lena butti. Aro saaka mote amsaves bohlo džintako ömsibaha, it aavibaha ta kaalengo hantiba naal džeenom lengo hajiba sar itveerime buttiakiire.</p> <p>Vaňka aro buttiako tšenstibi džaanena dola prissibi aro kaalengo butti liijiba, tšeeribi aro doolengo phutriba hin panna kutti. Aro buttiako tšenstibi mote hogaven kaalengo buttiengo kharibi ta freestibongo jelpiba ta te pherdaves thaanengo hyövibosko paalal spesiaale tšeeribi. Kaale hin besko saakakiiresko huupa maňkar vauren, dooleske buttiako puňhongiiiren naalal rikkiba ta tšenstibongo fendjiba postuvena botnime neevibi ta informatiosko stryytiba ta panna vojibosko tiljiba. Kaalengo iego tšeeribosko jelpiba ta dieliba maňkar tšeeribongiiren aro lokaale ta thaanengo tšetano buttiako struktureen hin merkinime fendijiba te len butti kaalenge.</p> <p>TEM:esko tšetano komunis: spesiaalo saakako pinsiboskiiro Ahti Avikainen, ahti.avikainen@tem.fi, puh 029 50 47980.</p>			
Presiboskiiro	Buttiako ta dživibosko maneesesko ministerios		
Oppenbaaribosko bikniba/dieliboskiiro	Elektrokaano versios: julkaisut.valtioneuvosto.fi Oppenbaaribosko bikniba: vnjulkaisumyynti.fi		

Sisältö

Esipuhe	10
1 Johdanto	12
1.1 Tausta ja tavoitteet	12
1.2 Tutkimuksen kohde ja tutkimuskysymykset	14
1.3 Menetelmät ja aineistot	19
2 Romanien työllisyys, yrittäjyys ja työmarkkina-asema	28
2.1 Romanit työelämässä ja työllisyyspalveluiden asiakkaina	28
2.2 Romanien koulutustason kehitys ja yhteys työllistymiseen	32
2.3 Työllisyyttä edistävät ja estävät tekijät romanien näkemänä	39
2.4 Romanien arviot työllistymistä edistäväistä palveluista	50
2.5 Romanit yrittäjinä	55
3 Työnantajien näkemykset ja asenteet romanien työllistämiseen ja tarvittavista toimenpiteistä työllisyyden edistämiseksi	63
3.1 Asenteet romanien työllistämiseen	63
3.2 Vaikutukset työyhteisöön ja imagoon	67
3.3 Työnantajien arviot työllistymistä edistäväistä ja estävistä tekijöistä	71
3.4 Työnantajien näkemykset siitä, miten romanien työllistymistä voisi edesauttaa	75
4 Työllisyyspalveluiden toimijoiden näkemykset romanien työllistymisen esteistä ja työllistymistä tukevista palveluista	78
4.1 Romanien työllistymisen esteet TE-toimistojen ja kuntien työllisyyspalveluiden arvioimana	78
4.2 Romanien työllistymistä ja yrittäjyyttä edistävät toimintamallit ja tavat organisoitua työllisyyspalveluissa	83
4.3 Työllisyyspalveluiden asiantuntijoiden asiantuntijuus ja asenneilmapiiri	90
4.4 Tarvittavat toimenpiteet romanien työllistymisen, yrittäjyyden ja työelämään integroitumisen edistämiseksi työllisyyspalveluiden arvioimana	95

4.5	Työllisyyttä edistävät yhteistyömallit, joissa romanit ovat itse mukana toimijoina	98
5	Johtopäätökset ja suositukset	106
5.1	Romanien asema ja osallistuminen työmarkkinoilla	106
5.2	Työllistymistä ja yrittäjyyttä edistävät ja estävät tekijät	108
5.3	Tutkimuksen suositukset.....	119
	Lähteet	129

ESIPUHE

Työ- ja elinkeinoministeriö julkaisee tutkimuksen ”Romanien työllisyys, yrittäjyys ja työmarkkinoille integroituminen”. Työ- ja elinkeinoministeriö käynnisti tutkimuksen osana Suomen romanipoliittisen ohjelman (ROMPO) 2018–2022 painopistettä, jonka tavoitteena on romaniväestön ammatillisen osaamisen, työllisyyden, yrittäjyyden ja työmarkkinoille integroitumisen edistäminen (ROMPO 2018, 32).

Tutkimuksessa kartoitetaan romanien työllisyystilannetta, yrittäjyyttä ja työmarkkinoille integroitumista ja selvitetään, miten romanien osallisuutta ja yhdenvertaisuutta työmarkkinoilla voidaan edistää. Samalla tehdään havaintoja romaneihin työmarkkinoilla kohdistuvista ennakkoluuloista ja syrjinnästä. Tavoitteena on tuottaa näkemyksiä toimivista työllistymistä ja yrittäjyyttä tukevista palveluista, toimintamalleista ja hyvistä käytännöistä.

Romanien työllisyystilannetta on aikaisemmin selvitetty mm. tutkimuksella ”Romanien pitkä matka työn markkinoille” (TEM 22/2008, Hannele Syrjä ja Mikko Valtakari). Tuolloin painopisteenä oli työllistymisen esteiden kartoitus ja työttömien työnhakijoiden tilanteen tarkastelu. Nyt tehdyssä tutkimuksessa kuvataan laajemmin romanien asemaa työmarkkinoilla ja valotetaan enemmän työllistymisen taustalla olevia tekijöitä sekä tuodaan päivitettyä tietoa työllistymisen esteistä ja tarvittavista toimenpiteistä. Uusi tutkimus painottuu nykytilan kuvaukseen ja soveltuvin osin viimeisen vuosikymmenen aikaisiin muutoksiin.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että työmarkkinoilla vallitsee yhä ennakkoluuloja ja syrjintää romaneja kohtaan, vaikka romanien asema työmarkkinoilla on kokenut nousua. Romanien koulutustason nousu ja koulutusmyönteisyys on vaikuttanut positiivisesti romanien työllistymiseen ja asemaan työmarkkinoilla. Myös yrittäjyyden arvioidaan lisääntyneen. Työttömyys on kuitenkin yhä korkeammalla tasolla kuin

pääväestön keskuudessa. Romanien työllistymistä estäviä ja hidastavia tekijöitä ovat matala koulutus, vähäinen työkokemus, kulttuuriset tekijät ja syrjintä työmarkkinoilla. Tutkimuksen havaintoja on tarkoitus hyödyntää romanien työllistymistä ja yrittäjyyttä tukevien palvelujen kehittämisessä. Lähtökohtana romanien, kuten kaikkien muidenkin, palveluiden järjestämisessä ovat yksilölliset palvelutarpeet.

Tutkimuksen toteutti Owl Group Oy:n tutkijatiimi maaliskuun ja lokakuun välisenä aikana v. 2019. Tekijät olivat manageri Laura Jauhola (YTM), johtaja Risto Karinen (YTM), senior partner Olli Oosi (YTM) ja analyytikko Tuomas Luukkonen (YTK) yhteistyössä erityisasiantuntija Mertsin Ärlingin (YAMK) kanssa. Ohjausryhmän puheenjohtajana toimi neuvotteleva virkamies Outi Viljamaa työ- ja elinkeinoministeriöstä. Ohjausryhmän jäseninä olivat erikoissuunnittelija Malla Laiti Etelä-Suomen aluehallintovirastosta, kehittämisspäälikkö Pekka Martiskainen Uudenmaan TE-toimistosta, hallitusneuvos Lippe Koivuneva työ- ja elinkeinoministeriöstä, yhteisöpedagogi Tuula Lindgren Kromana ry:stä/romanasian neuvottelukunnasta ja erityisasiantuntija Ahti Avikainen työ- ja elinkeinoministeriöstä. Työ- ja elinkeinoministeriö kiittää ohjausryhmää aktiivisesta osallistumisesta tutkimuksen ohjaukseen sekä kaikkia selvitykseen osallistuneita tahoja. Lämpimät kiitokset tutkimuksen tekijöille aineiston kokoamisesta ja useasta näkökulmasta kerätyn tiedon kokonaisvaltaisesta tulkinnasta.

Ohjausryhmä ja tutkijatiimi haluavat esittää erityiset kiitokset tutkimuksen tiedonkeruussa mukana olleille romaniväestön edustajille sekä kaikille haastatteluihin osallistuneille ja kyselyihin vastanneille.

Helsingissä, 1.11.2019

Outi Viljamaa
Neuvotteleva virkamies, tiimiesimies
Työ- ja elinkeinoministeriö

1 Johdanto

1.1 Tausta ja tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena on ollut tutkia romanien työllisyystilannetta, yrittäjyyttä ja työmarkkinoille integroitumista ja selvittää, miten romanien osallisuutta työmarkkinoilla voidaan edistää. Tutkimuksessa on selvitetty myös romaneihin työmarkkinoilla kohdistuvia ennakkoluuloja ja syrjintää sekä sitä, miten romanien osallisuutta ja yhdenvertaisuutta työmarkkoilla voidaan edistää. Tutkimuksen tehtävänä on ollut myös tuottaa näkemyksiä toimivista työllistymistä ja yrittäjyyttä tukevista palveluista, toimintamalleista ja hyvistä käytännöistä.

Työ- ja elinkeinoministeriön toimeksiannosta käynnistyneen tutkimuksen taustalla on Suomen romanipoliittisen ohjelman (ROMPO) 2018–2022 painopiste, jonka tavoitteena on romaniväestön ammatillisen osaamisen, työllisyyden, yrittäjyyden ja työmarkkinoille integroitumisen edistäminen (ROMPO 2018, 32).

Tässä raportissa tavoitteena on päivittää vuonna 2008 toteutetun tutkimuksen (Syrjä & Valtakari 2008) tilannetietoa, minkä lisäksi tuodaan uusia näkökulmia työllisyyden ja yrittäjyyden edistämiseen. Vertailua aikaisempaan tutkimukseen voidaan tehdä vain rajallisesti, sillä tutkimusten näkökulmat eroavat jonkin verran. Kun vuoden 2008 raportissa painopisteenä oli työllistymisen esteiden kartoitus ja työttömien työnhakijoiden tilanteen tarkastelu, nyt tehdyssä raportissa kuvataan aikaisempaa tutkimusta laajemmin romanien asemaa työmarkkinoilla ja valotetaan enemmän työllistymisen taustalla olevia tekijöitä sen lisäksi, että tuodaan päivitettyä tietoa työllistymisen esteistä ja tarvittavista toimenpiteistä.

Tutkimuksen ohjaavana periaatteena on ollut, että romanien edustajat ovat osallisina tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Tiedonkeruun suunnitteluvaiheessa viestinä on

ollut, ettei pelkästään syrjinnän yleisyyteen ja muotoihin keskittyvä tuotos palvele itse tarkoitusta, työllisyyden ja työmarkkinoille integroitumisen tavoitetta.

Tutkimuksen aineisto pitää sisällään eri puolilla Suomea työelämässä olevien, yrittäjinä toimivien, työttömien sekä työelämän ulkopuolella olevien romanien yksilö- ja ryhmähaastatteluja, joita on täydennetty romaneille suunnatulla kyselyllä. Asiantuntijahaastatteluilla on tuotettu kokoavaa tietoa tutkimuksen eri teemoihin liittyen. Tutkimuksen osana toteutettiin myös työllisyyspalveluiden toimintamalleja kartoittava kysely TE-toimistoille ja kuntien työllisyyspalveluille. Lisäksi toteutettiin työnantajien haastatteluja ja toteutettiin työnantajille suunnattu kysely, jonka tavoitteena on ollut tuottaa tietoa työnantajien asenteista ja näkemyksistä romanien työllistymisen edistämiseksi.

Raportin johdannossa kuvataan tutkimuksen kohde sekä käytetyt aineistot ja menetelmät. Luvussa 2 kuvataan romanien työllisyyttä, yrittäjyyttä ja työmarkkina-asemaa. Luvussa taustoitetaan romanien koulutustason kehitystä ja yhteyttä työllistymiseen sekä kuvataan työllistymistä ja yrittäjyyttä edistäviä ja estäviä tekijöitä sekä arvioita työllisyyspalveluista romanien näkemänä. Luvussa 3 esitetään yhteenveto työnantajien näkemyksistä romanien työllistämisen kysymyksiin. Luku 4 sisältää työllisyyspalveluiden toimijoiden näkemykset romanien työllistymisen esteistä ja työllistymistä tukevista palveluista. Lisäksi kuvataan toimintamalleja, joissa romanit ovat itse mukana toimijoina. Luku 5 sisältää tulosten yhteenvedon, johtopäätökset ja suositukset.

1.2 Tutkimuksen kohde ja tutkimuskysymykset

Seuraavassa kuvataan tutkimukselle annetut kysymykset, viitekehys sekä taustoitetaan työmarkkinoiden ja työllisyyspalveluiden muutosta, johon myöhemmin esitetäviä suosituksia peilataan.

Tutkimuskysymykset ja tehtävä

Tutkimukselle asetetut tarkemmat tehtävät on jaettu kolmeen osaan: Tehtävänä oli kuvata romanien työmarkkinatilanteen ja yrittäjyyden kehittymistä, tuoda esiin kehittämistarpeita ja toimenpide-ehdotuksia työllisyyden ja yrittäjyyden edistämiseksi sekä tuottaa näkemyksiä toimivista ja kustannustehokkaista työllistymistä tukevista palveluista ja toimintamalleista.

Romanien hyvinvointiin ja työllisyyteen liittyvän tiedonkeruun ja kokonaisvaltaisen analyysin haasteena on, ettei koko romaniväestöä koskevaa tilastoaineistoa ole mahdollista koota, sillä Suomessa ei ole laillista rekisteröidä henkilöitä etnisin perustein. Toinen rajoite liittyy kohderyhmän tavoittamiseen ja muun muassa siihen, että kulttuurisensitiivisessä tutkimuksessa luottamussuhteen rakentuminen tutkittavan yhteisön ja tutkijoiden välillä vie runsaasti aikaa ja vaatii pitkäjänteistä tiedottamista (Weiste-Paakkanen ym. 2018). Siten toistaiseksi ei ole saatavilla tilastollisesti riittäviin otoksiin perustuvia määrällisiä tarkasteluja, eikä niitä ole tuotettu myöskään tähän tutkimukseen. Tässä tutkimuksessa tuotettu aineisto tuo laadullista tietoa ja päivitettyjä näkökulmia vastauksina tutkimuksen kysymyksiin. Tämä raportti ei pidä sisällään laajempaa romanien historiaan ja työelämään liittyvää taustoitusta, sillä tällainen läpileikkaus on esitetty vuoden 2008 tutkimuksessa Romanien pitkä matka työn markkinoille (Syrjä ja Valtakari 2008).

I Työmarkkinatilanteen ja yrittäjyyden kehittymistä kuvaavat tutkimuskysymykset:

1. Miten romanien asema ja osallistuminen työmarkkinoilla on kehittynyt? Millaisia muutoksia ja kehitysnäkymiä on odotettavissa?
2. Onko muutoksia romanien yrittäjyydessä ja minkälaisia kehitysnäkymiä, ml. uuden yrittäjyyden muotoja, on tunnistettavissa?
3. Mitä työllistymistä ja yrittäjyyttä edistäviä ja estäviä tekijöitä on tunnistettavissa?

II Kehittämisen tarpeita ja toimenpide-ehdotuksia koskevat tutkimuskysymykset:

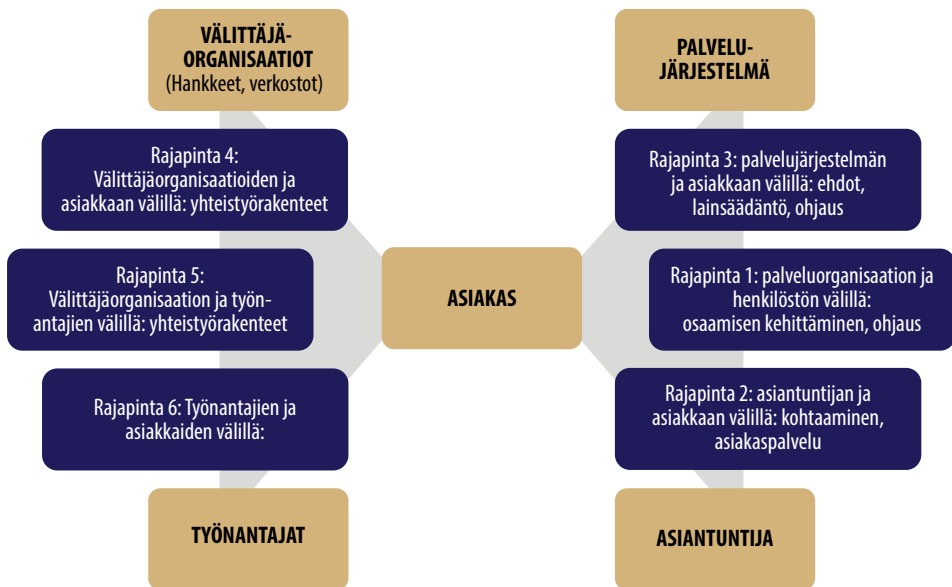
4. Miten romanien työllistymistä, yrittäjyyttä ja osallistamista voidaan parhaiten edistää?
 - a) Minkälaisista toimintamalleista on saatu hyviä kokemuksia, mikä toimii ja mikä ei?
 - b) Millaiset toimet olisivat suositeltavia ja tarpeellisia?
 - c) Mitkä seikat edistävät ja mitkä estävät integroitumista työmarkkinoille? (esim. osallistuminen varhaiskasvatukseen, koulutuksen arvostus, koulutustaso, romaniyhteisön ja -kulttuurin vaikutus, työelämän pelisääntöjen omaksuminen, työkokemus, työnantajien asenteet).
5. Miten romaneihin kohdistuviin ennakkoluuloihin, syrjintään ja mahdollisesti moniperustaiseen syrjintään voidaan puuttua?
6. Mitä positiivisen kehityksen aikaansaaminen ja vahvistaminen edellyttävät?

III Näkemykset toimivista ja kustannustehokkaista työllistymistä tukevista palveluista, toimintamalleista ja hyvistä käytännöistä.

Tutkimuksen viitekehys

Työllisyys- ja elinkeinopalvelujen palvelujärjestelmää voidaan lähestyä palvelututkimuksen viitekehyksessä, jossa huomio kiinnittyy palveluekosysteemin keskeisiin toimijoihin sekä näiden kosketuspintoihin (Oosi 2016, Virtanen ja Stenval 2014). Työllistymisen edistämisen näkökulmasta työnantajien ja ns. välittäjäorganisaatioiden roolit on lisätty tähän viitekehykseen. Kuvassa 1 on hahmotettu tutkimuksen eri rajapintoja suhteessa asiakkaaseen. Tutkimuksesta esiin nousevia suosituksia kuvataan luvussa 5 alla olevan kuvan mukaisilla rajanpinnoilla.

Kuva 1. Viitekehyyksen pääelementit; rajapinnat ja toimijoiden suhde.



Palvelujärjestelmä on ymmärrettävä tässä yhteydessä laajasti kattaen niin TE-toimistot ja niiden ohjauksen, kuin myös kuntien työllisyyspalvelut sekä niiden yhteistyötahot. Palvelujärjestelmän lisäksi tarkastelun kohteena ovat työnantajat, mutta myös ns. välittäjäorganisaatiot, jotka pitävät sisällään erityisesti romanien omat edustajat, yhteisöt ja vaikuttamiselimet paikallisella, alueellisella, valtakunnallisella tasolla. Valtioneuvoston asettama Valtakunnallinen romaniasiain neuvottelukunta (RONK) toimii Suomessa romanien ja viranomaisten välisenä yhteistyö- ja asiantuntijaelimenä. Alueatasolla toimii neljä alueellista romaniasiain neuvottelukuntaa. Lisäksi monet kunnat ovat perustaneet paikallisia romanityöryhmiä. Tämän lisäksi

Suomessa toimii lukuisia aktiivisia romaniyhdistyksiä. Välittäjäorganisaatioina voidaan tässä kontekstissa nähdä myös esimerkiksi oppilaitokset ja koulutuksen järjestäjät, joilla on merkittävä vaikutus työllisyyspolkujen kokonaisuudessa.

Tutkimuksen näkökulmasta palvelututkimuksen viitekehyksen hyödyntäminen tarkoittaa asiakkaiden palvelujen käyttöä sekä palvelujen saavutettavuuteen ja työllistymiseen positiivisesti vaikuttavien tekijöiden pohtimista. Palveluorganisaation ja -henkilöstön väliseen rajapintaan liittyvät kysymykset puolestaan kiinnittyvät siihen, miten romanit otetaan huomioon palvelujärjestelmän suunnittelussa ja ohjauksessa sekä esimerkiksi henkilöstön osaamisen kehittämisessä. Asiakkaan ja palveluhenkilöstön väliseen rajapintaan liittyvät erityisesti kysymykset asiantuntijoiden ja asiakkaiden taustan merkityksistä palvelukohtaamisessa ja asiakkaiden ohjaamisessa. Työnantajien näkökulmaan liittyvät niin työelämän omat rekrytointikäytänteet, asenneilmapiiri kuin yhteistyörakenteet, joilla edesautetaan romanien työmarkkinoille integroitumista.

Työmarkkinoiden ja työllisyyspalveluiden muutos

Tutkimuksessa tarkastellaan romaneja erillisenä kohderyhmänä, mutta työllisyyden ja työllistymisen kysymykset tulee nähdä osana laajempaa työelämän ja työllisyyspalveluiden kontekstia. Tutkimus on toteutettu ajankohtana, jolloin työllisyys- ja elinkeinopalvelut ovat olleet murroksessa. Tässä luvussa puhutaan tarkoituksellisesti työllisyys- ja elinkeinopalveluista laajassa mielessä siten, että niihin sisältyy TE-palveluiden lisäksi kuntien työllisyyspalvelut. Työllisyys- ja elinkeinopalvelujen kehittämisen toimintaympäristöön liittyy yleisiä muutoksia sekä vuonna 2019 hallituksen vaihdokseen liittyviä poliittisia muutoksia. Keskeiset muutokset ovat

- Työnmarkkinoiden muutos verkostomaisemmaksi ja työstä työhön siirtymien korostuminen
- Työllisyyspalvelujen digitalisaatio ja paine keskittyä sähköiseen palveluun
- Työllisyyspalvelujen roolin vahvistuminen palveluekosysteemin koordinoijana
- TE-palvelujen ja työttömyysturvajärjestelmän muutokset (esimerkiksi vuoden 2013 TE-palvelu-uudistus, määräaikaishaastatteluja koskevat uudistukset sekä työttömyysturvan aktiivimalli)

- Kasvupalvelu-uudistuksen kaatuminen ja muuttuminen kumppanuusyhteistyötä edistäväksi toiminnaksi sekä kuntien roolin potentiaalinen vahvistuminen.

Työmarkkinat ovat muuttuneet viimeisten vuosien aikana entistä verkostoituneemmaksi. Tämä tarkoittaa työnantajien muodostamien erilaisten arvoverkostojen lisääntymistä. Samanaikaisesti työuran aikaisia siirtymiä ja työpaikkojen vaihdoksia tehdään entistä enemmän. Sosiaalinen media ja digitaaliset työkalut ovat muuttaneet työnhaun mahdollisuuksia entisestään. Myös suurin osa työpaikkojen välisistä siirtymistä tapahtuu työstä työhön. Tämä tarkoittaa työmarkkinoiden eriytymistä, sillä osalla työttömistä työnhakijoista ei ole tähän muutokseen tarvittavia verkostoja tai toimintamahdollisuuksia kuten työnhaun taitoja.

TE-palvelujen ja työttömyysturvan taustauudistukset ovat osaltaan vaikuttaneet siihen, kuinka erityisryhmiä on huomioitu palvelujärjestelmässä. Työvoimatoimistoissa oli esimerkiksi vuodesta 2004–2013 nimetyt romaniasiain yhdyshenkilöt eri puolilla maata ja he muodostivat verkoston työvoimahallinnon sisällä.¹ Vuoden 2013 TE-palvelujen uudistus muutti useita asioita, mutta erityisesti siinä luotiin geneerinen palvelulinjajärjestelmä ja paikallisista toimiala- tai osaamisperusteisista organisoitumistavoista luovuttiin. Erityisryhmien näkökulmasta nämä uudistukset ovat vaikuttaneet siihen, ettei osaamis- tai toimialaperusteinen toiminnan kehittäminen ole ollut palvelujärjestelmän keskiössä. Tällöin erityisryhmien palvelujen kehitys on jäänyt helpommin erilaisten hankkeiden tai kokeilujen varaan.

Digitalisaation myötä työllisyyspalvelujen sähköisen asiointin kehittyminen on luonut työttömille työnhakijoille paljon mahdollisuuksia hoitaa omia asioitaan sähköisesti. Samanaikaisesti se on tarkoittanut kasvokkain tapahtuvan palvelun vähenemistä. Julkistalouden paineet ovat vaikuttaneet samanaikaisesti siihen, että asiakkaita kohtaavan henkilöstön määrä on pääsääntöisesti vähentynyt 2000-luvulla hankerahoitusta tai yksittäisiä interventioita lukuun ottamatta. Tämä on johtanut myös siihen, että erityistä tukea tarvitsevat työnhakijat ovat saaneet omia

¹ Romaniasiain yhdyshenkilöiden tehtävänä oli 1) perehtyä romaniasioihin, 2) tiedottaa romaniasioista työvoimatoimistossa ja suunnitella siihen liittyvää henkilöstökoulutusta, 3) tutkia romanien työllistymistä edistäviä keinoja, 4) suunnitella kehittää toimenpiteitä ja 5) osallistua romaniasioissa yhteistyöhön muiden toimijatahojen kanssa (Syrjä ja Valtakari 2008, 87).

palvelujärjestelmiään (Työllisyyden yhteispalvelu / Monialainen yhteispalvelu) tai intensiivisempää palvelua ostetaan erilaisina ostopalveluina eri kohderyhmille.

Tutkimuksen käynnistyshetkellä TE-palvelut olivat uudistumassa Kasvupalveluiksi, joissa siirtymä olisi tapahtunut maakunnalliseen järjestäjä – tuottaja -malliin ja uudistus olisi tarjonnut mahdollisuuden paikalliseen palvelujen organisointiin ja kehittämiseen. Juha Sipilän hallituksen kaaduttua keväällä 2019 tämä uudistus pysähtyi ja Antti Rinteen hallitusohjelmassa puolestaan mainitaan kuntien roolin vahvistaminen työllisyyspalvelujen järjestäjänä. Tutkimuksen laadintahetkellä on valmistelussa uusia kuntakokeiluja, joiden kohderyhmät koskisivat pitkään työttömänä olleita työnhakijoita, maahanmuuttajia ja alle 30-vuotiaita nuoria, mutta näihin liittyvät määräykset ovat vielä tutkimuksen raportointihetkellä osin auki.

1.3 Menetelmät ja aineistot

Tutkimuksen aineisto koostuu kirjallisen taustakartoituksen lisäksi haastatteluista, joihin on osallistunut yhteensä 72 henkilöä (asiantuntijat, kohderyhmään kuuluvien henkilöhaastattelut ja työnantajien henkilöhaastattelut). Osana tutkimusta toteutettiin kyselyt työnantajille ja romaneille sekä erilliset työllisyyspalveluita koskevat kartoituskyselyt. Lisäksi havaintoja on koottu vapaamuotoisemmissa keskusteluissa eri tilaisuuksissa.

Tutkimuksen toteutus on edellyttänyt laaja-alaista tarkastelua monipuolisen ja moniäänisen aineiston pohjalta. Tutkimuskysymyksiä on käsitelty läpileikkaavasti eri tiedonkeruun vaiheissa ja eri toimijoita ja näkökulmia kuullen. Eri aineistojen avulla on tuotettu laadullista tietoa tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi. Tutkimuksen johtopäätökset perustuvat eri näkökulmista ja aineistoista kootun tiedon kokonaisvaltaiseen tulkintaan.

Aikaisempi kirjallisuus ja dokumenttiaineiston analyysi

Tutkimuksen osana on käyty läpi aikaisempaa kirjallisuutta, hankekohteja ja viranomaisselvityksiä. Keskeisiä tutkimuksen aihepiiriä koskevia lähteitä ovat vuonna 2008 toteutetun tutkimuksen (Syrjä ja Valtakari 2008) lisäksi Opetushallituksen erityisesti koulutuksen kehitystä käsittelevät erillisselvitykset (Opetushallitus 2004,

2011, 2015), Vähemmistövaltuutetun erillisselvitys (2014), Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen toteuttama valtakunnallisen Roosa-tutkimus osana Nevo tiija -hanketta (2018) sekä Diakonia-ammattikorkeakoulun hankkeissa tuotetut katsaukset (toim. Mäenpää ym. 2018). Romanien historiaa ja yhteiskunnallista osallisuutta on valotettu muun muassa Romanipoliittisissa ohjelmissa (2009–2013 ja 2018–2022) sekä Panu Pulman toimittamassa julkaisussa (2012). Romanien yrittäjyyttä on käsitelty laajemmin Ritva Anttosen väitöskirjassa (2009). Lisäksi romanit ovat olleet osana muita vähemmistöryhmiä läpileikkaavia tarkasteluja syrjinnän näkökulmasta sisä- ja oikeusministeriön julkaisemissa syrjinnän seurantarjestelmän tarkasteluissa, esimerkiksi liittyen koulutukseen ja koulutuspolkujen jatkumoihin (Jauhola ja Vehviläinen 2015). Tiedonkeruussa on hyödynnetty myös muita kokonaisuutta sivuavia katsauksia, kuten osana LAPE-muutosohjelmaa toteutettua romanilasten, nuorten ja perheiden palveluiden selvitystä (Boelius 2017).

Tutkimuksen tehtävänä oli tarkastella toimivia ja kustannustehokkaita työllisyyttä edistäviä palveluita. Osana tutkimusta on tehty työllisyyspalveluita koskeva taustakartoitus ajankohtaisista seuranta- ja vaikuttavuustutkimuksista.

Haastattelut

Asiantuntijahaastatteluilta kartoitettiin näkemyksiä työllisyytilanteen muutok-
sista, taustalla olevista tekijöistä, toimivista toimintamalleista ja kehittämiskohteista. Haastattelujen painopisteitä on räätälöity haastateltavan tahon mukaan. Yhteensä tutkimuksessa on toteutettu 27 asiantuntijahaastattelua, joihin on osallistunut yhteensä 43 henkilöä. Haastatellut asiantuntijat ovat edustaneet alueellisten romaniasiain neuvottelukuntia, ELYjä, TE-toimistoja, kunnan työllisyyspalveluita, Opetushallitusta, eri romaniyhdistyksiä, kehittämishankkeita sekä työsuojelua. Lisäksi on kuultu yrittäjiä ja elinkeinoelämää edustavia asiantuntijoita. Osana tutkimusta on kuultu myös vapaamuotoisemmin eri toimijoita eri tilaisuuksissa.

Romanien yksilöhaastatteluita toteutettiin yhteensä 16. Tavoitteena oli kuulla omakohtaisia kokemuksia koulutus- ja urapoluilla tutkimuskysymysten teemoihin liittyen.

Pyyntöä osallistua haastatteluun välitettiin eri verkostojen kautta. Tiedonkeruussa haluttiin varmistaa haastateltavien suostumus haastatteluun etukäteen. Tavoitteena oli löytää haastateltaviksi eri puolilta Suomea eri elämäntilanteissa olevia

yksityishenkilöitä. Painopisteenä oli kuitenkin tavoittaa työelämässä ja yrittäjinä toimivia. Työttömien osalta tietoa koottiin myös edustuksellisissa haastatteluissa romanijärjestöjen, aluehallinnon asiantuntijoiden ja hanketoimijoiden kautta. Siten työttömien työnhakijoiden tavoittaminen ei ollut ensisijainen tavoite.

Haastatelluista puolet oli naisia ja puolet miehiä. Haastateltavien ikäjakauma on laaja, noin 20 -vuotiaasta noin 60 -vuotiaisiin. Yksilöhaastateltavat ovat Varsinais-Suomesta, pääkaupunkiseudulta, Pohjois-Pohjanmaalta ja Etelä-Savosta. Haastateltavista haastatteluhetkellä päätoimisina yrittäjänä toimi seitsemän, minkä lisäksi yksi toimi kevytyrittäjänä opintojen ohessa ja yksi yrittäjä opiskeli samanaikaisesti. Muista haastateltavista kaksi oli päätoimisesti töissä, neljä opiskeli tai oli aloittamassa opinnot, yksi oli työkokeilussa ja kaksi oli haastatteluhetkellä työttömänä työnhakijana. Kahta nuorinta haastateltavaa lukuun ottamatta nykyisen toiminnan lisäksi henkilöillä on monipuolista taustaa ja aikaisempaa kokemusta työelämästä tai yrittäjyydestä.

Kohderyhmää on kuultu myös noin 30 henkilön tilaisuudessa, jossa keskusteltiin tutkimuksen teemoista samassa yhteydessä, jossa osallistujilla oli mahdollisuus osallistua osana tutkimusta toteutettuun kyselyyn. Tilaisuuden yhteydessä käytiin myös lyhyempiä henkilökohtaisia keskusteluja liittyen henkilöiden työllistymiseen. Useissa romanitoimijoiden asiantuntijahaastatteluissa on sivuttu myös henkilöiden omaa työhistoriaa. Näitä havaintoja on hyödynnetty analyysissä.

Työnantajien haastattelut

Haastatteluissa haluttiin kuulla erityisesti romaneja työllistäneitä työnantajia. Haastatteluja toteutettiin yhteensä 13. Haastattelukutsuja lähetettiin työnantajille, joiden tiedettiin aikaisemmin palkanneen romaneja, minkä lisäksi työnantajille suunnatun kyselyn kautta oli mahdollisuus ilmoittaa kiinnostuksensa osallistua haastatteluun. Tätä kautta tavoitettiin myös kaksi sellaista työnantajaa, joilla ei ollut kokemusta romanien palkkaamisesta, mutta jotka halusivat osallistua haastatteluun.

Haastattelukutsuja lähetettiin yhteensä 37. Osa vastasi, ettei halua osallistua haastatteluun perustellen tätä yleisemmin sillä, että työntekijöitä on paljon, eikä työnantaja selvitä tai rekisteröi työntekijöiden taustoja liittyen kulttuuriin, uskontoon, kansalaisuuteen tai muihin vastaaviin tekijöihin. Haastateltavissa olivat edustettuna seuraavat tahot: neljä yksityisiä yritystä, joista yksi oli henkilöstöpalveluyritys; kaksi

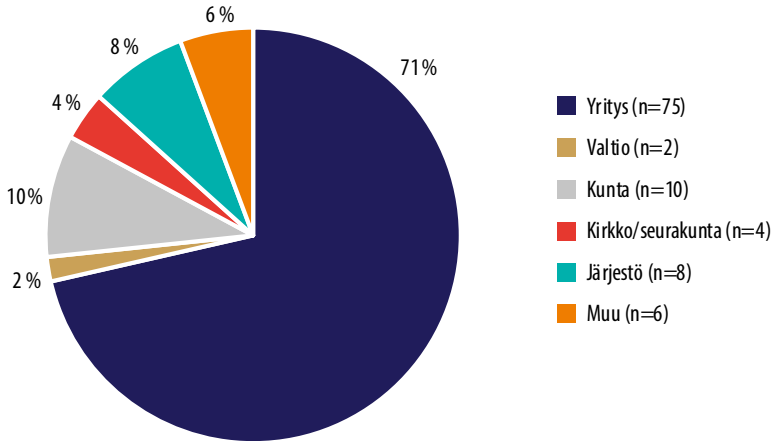
kuntaa, säätiö, valtakunnallinen vapaakirkon järjestö, kaksi yhdistystä, koulutuksen järjestäjä sekä valtion virasto.

Työnantajille suunnattu kysely

Työnantajille suunnatun kyselyn avulla haluttiin saada tietoa työnantajien näkemuksista ja kokemuksista Suomen romanien työllistämisestä, yrittäjyydestä ja työmarkkinoille integroitumisesta. Kyselyn suunnittelussa hyödynnettiin vuonna 2008 tehdyn tutkimuksen kyselypohjaa (Syrjä ja Valtakari 2008), jota päivitettiin joltain osin vastaamaan tutkimuksen tietotarpeita.

Kysely oli auki kesäkuusta elokuun loppuun. Vastauksia saatiin yhteensä 118. Kyselyä markkinoitiin monikanavaisesti. Kaikille kauppakamareille lähetettiin pyyntö levittää kyselyä omia kanavia pitkin. Kaksi suurta kauppamaria jakoi kyselyä omassa uutiskirjeessään. Suomen Yrittäjien verkkosivuille tehtiin artikkeli, jonka yhteydessä oli linkki kyselyyn. Kyselylle hankittiin maksettu mainos, jota levitettiin 10 päivän ajan Facebookissa, Twitterissä ja Instagramissa. Kyselyn linkkiä jaettiin myös eri verkostojen kautta suoraan sähköposteihin ja sosiaalisessa mediassa, kuten LinkedInissä. Kyselyn vastaajamäärä on pieni ja edustajat ovat valikoituneita, eikä siitä voi tehdä koko työelämää koskevia yleistyksiä. Siten aineistoa on hyödynnetty laadullisesti ja peilaten muussa tiedonkeruussa ilmenneisiin havaintoihin.

Kyselyn vastaajista 71 % edusti yrityksiä ja 10 % kuntia. Loput vastaajat edustivat pitkälti järjestöjä ja seurakuntia. Vastaajat edustavat laajasti eri toimialoja, kuten terveys- ja sosiaalipalvelut, kuljetus ja varastointi, teollisuus, rakentaminen, koulutus, majoitus- ja ravitsemistoiminta sekä muu palvelutoiminta, sisältäen useiden henkilöstöpalveluyritysten vastauksia. Vastaajista lähes 70 % edusti johtoa, loput olivat pääosin henkilöstöasiantuntijoita tai muissa esimiestehtävissä olevia. Vastauksia saatiin eri puolilta Suomea, mutta jopa kolmannes ilmoitti päätoimipaikaksi Helsingin.

Kuva 2. Kyselyyn vastanneiden työnantajien taustaorganisaatiot.

Romaneille suunnattu kysely

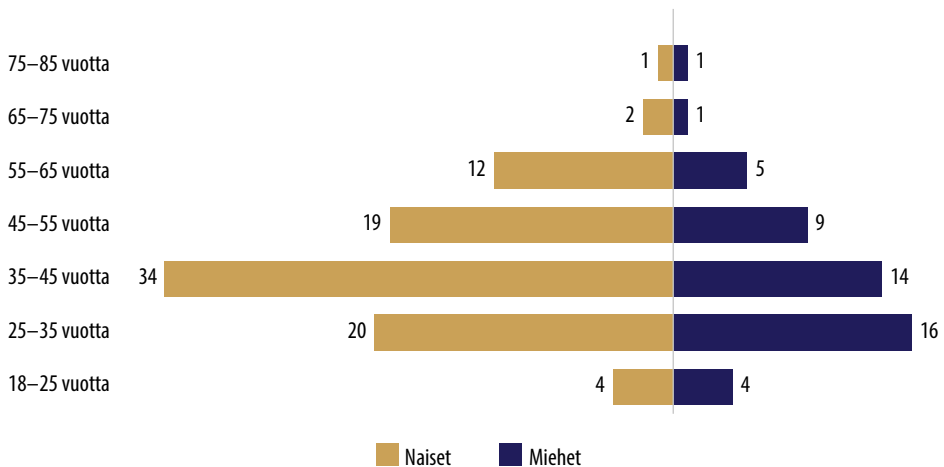
Kyselyllä haluttiin tavoittaa eri puolilta Suomea ja eri elämäntilanteissa olevia henkilöitä. Kyselyllä haluttiin saada täydentävää tietoa työllistymistä edistävästä ja estävistä tekijöistä, työkokemuksesta ja työllisyyteen vaikuttavista taustatiedoista. Kyselyn suunnittelussa tiedostettiin, etteivät kyselyt ole paras keino saada tietoa romani-kohderyhmältä. Siten kysely haluttiin pitää mahdollisimman tiiviinä. Kysely toteutettiin paperilla ja sähköisesti. Paperista kyselyä jaettiin henkilökohtaisen vuoro-vaikutuksen mahdollistavissa tilaisuuksissa ja sitä jaettiin myös yhteistyötoimijoiden kautta. Paperikyselyn ensimmäinen versio oli yksisivuinen ja sitä kautta saatiin 20 vastausta. Toinen versio oli laajempi ja vastasi sisällöltään pitkälti sähköistä versiota. Näitä vastauksia saatiin 39. Sähköistä kyselyä jaettiin eri verkostoissa elokuun aikana. Sähköisen kyselyn kautta saatiin 91 vastausta. Yhteensä kyselyyn saatiin 150 vastausta.

Vuonna 2008 julkaistun tutkimuksen osana toteutettu kysely kohdennettiin TE-toimiston asiakkaana oleville romaneille (n=152). Nyt toteutetun kyselyn kohdejoukko on laajempi, joten se kuvaa hajanaisempaa vastaajajoukkoa. Kyselyyn vastaajissa korostuvat nyt enemmän työelämässä olevat. Tämänkään tiedonkeruun tuloksia ei voi yleistää koskemaan koko romaniyhteisöä, mutta aineisto mahdollistaa sisäiset analyysit vastaajajoukon sisällä.

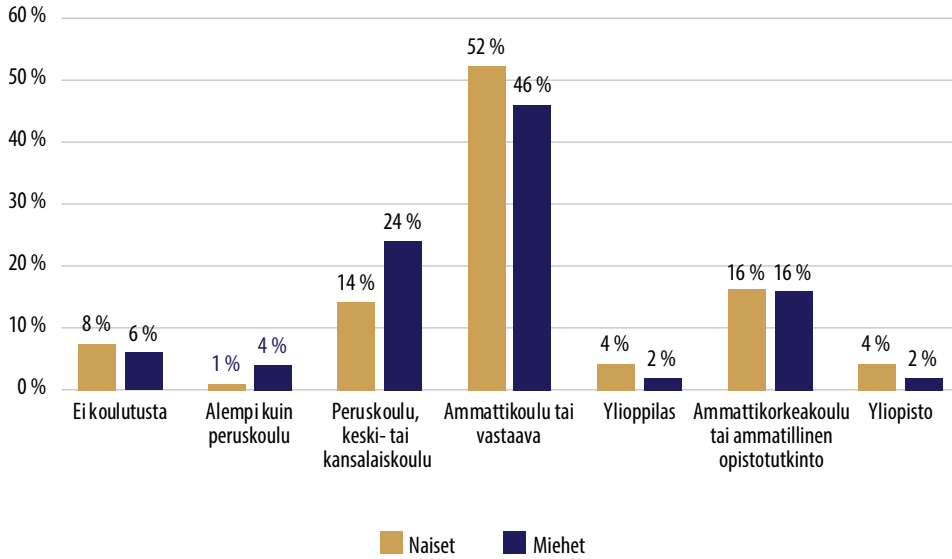
Kyselyn vastaajista kyselyn tekohetkellä 57 % oli palkkatyössä tai yrittäjiä, 13 % oli opiskelijoita, työttömiä oli 21 %, eläkkeellä, perhevapaalla tai muuten työvoiman ulkopuolella olevia oli noin 10 %. Työelämässä olevista yrittäjinä toimii 10, joista neljä toimii yrittäjinä kokoaikaisesti. Kolme vastaajaa toimii ns. kevytyrittäjänä. Yhtä lukuun ottamatta yrittäjinä toimivat tekevät myös muuta työtä tai opintoja samanaikaisesti. Alakohtaista sijoittumista kysyttiin romaneille suunnatussa kyselyssä. Kyselyn 53 vastaajaa vastasi kysymykseen ”minkä alan työkokemusta tai koulusta sinulla on?”. Vastaajista 10:llä oli kokemusta terveysalalta, 14:llä oli kokemusta sosiaaalialalta, 10:llä oli kokemusta koulu- ja kasvatusaloilta, 10:llä ravintola-alalta ja kolmella kuljetus- tai autoalalta. Muiksi aloiksi luokiteltiin yhteensä 18 vastausta, joissa vastaajat ilmoittivat työskentelevänsä mm. turvallisuusalalla, seurakunnassa ja esimerkiksi muusikkona. Toisaalta monella on kokemusta hyvin monelta alalta.

Vastaajien ikäjakauma oli suhteellisen hyvin normaalijakautunut. Nuorin kyselyyn vastaaja oli 18-vuotias ja vanhin vastaaja oli 79-vuotias. Vastaajien keski-ikä oli 39 vuotta. Naisia vastaajista oli 92 ja miehiä 50. Vastaajien sukupuoli- ja ikäjakauma on nähtävissä kuvassa 3.

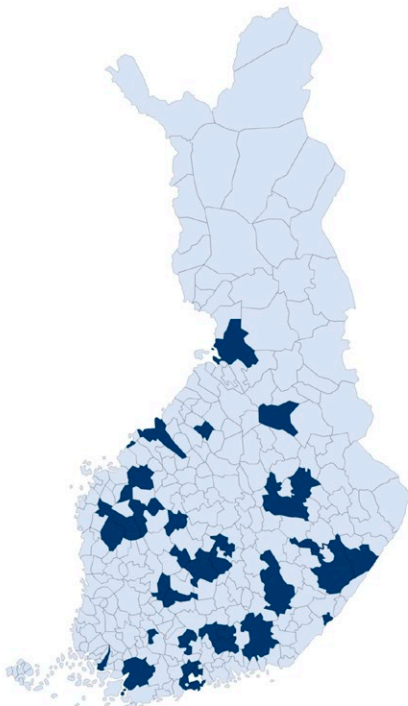
Kuva 3. Vastaajien ikäjakauma.



Kuva 4. Vastaajien korkein koulutus (erikseen naiset ja miehet).



Kuva 5. Kyselyn vastaajat kartalla.



Maantieteellisesti vastaajat jakautuvat ympäri Suomea. Eteläisimmät vastaajat tulivat Helsingistä ja pohjoisimmat Oulusta. Vastaajia ei saatu Lapista. Eniten vastaajia oli pääkaupunkiseudulta (24).

Toimintamallien kartoitus TE-toimistoille

TE-toimistolle suunnattuun toimintamallien kartoitukseen saatiin 14 vastausta 15:sta toimistosta. Kartoitukseen oli mahdollista osallistua vastaamalla kyselyyn tai osallistumalla haastatteluun. Yksi TE-toimisto ilmoitti kiinnostuksensa haastatteluun, joka toteutettiin siten, että paikalla oli palveluesimies ja asiantuntija sekä romaniyhteisöä edustava henkilö. Muut 13 vastannutta TE-toimistoa toimitti vastaukset kirjallisesti.

Kartoitukseen pyydettiin vastaamaan yhdessä johdon ja asiantuntijoiden kanssa. Neljässä TE-toimistossa vastaajissa oli mukana palvelujohtaja, seitsemässä palveluesimies tai -päällikkö tai kehittämispäällikkö. Viidessä toimistossa vastauksen on antanut vain yksi henkilö. Kolme vastausta on annettu ilman johdon osallistumista. Yhdeksässä toimistossa vastaamiseen on osallistunut vähintään kaksi henkilöä ja kahden toimiston vastauksessa on kuultu tai vastaamista on valmisteltu hyvin laaja-alaisesti.

TE-toimistoissa ei enää vuoden 2013 organisaatiomuutoksen jälkeen ole ollut erikseen nimettyjä romaniyhdyshenkilöitä, mutta kahdessa vastauksessa on erikseen mainittu, että vastaaja on toiminut myös romaniasioiden yhteyshenkilönä.

Toimintamallien kartoitus kuntien työllisyyspalveluille

Kuntien työllisyyspalveluiden toimintamallien kartoitus kohdennettiin 34 kuntaan, joissa tiedetään asuvan romaneita. Kunnat on tunnistettu yhteistyössä romaniasiain alueellisten neuvottelukuntien asiantuntijoiden kanssa. Kartoitukseen osallistui 15 tahoa: 14 kuntaa ja yksi kuntayhtymä. Kirjallisia vastauksia saatiin 11. Kaksi kuntaa osallistui kartoituksen sisältöjä käsittelevään haastatteluun. Lisäksi yksi kunta kommentoi teemoja yleisemmin puhelimesta ja yksi haastattelu koski enemmän kunnan peruspalveluiden näkökulmaa huomioiden myös kaupungin työllisyyspalvelut. Vastaukset antoi useimmin koordinaattori (työllisyys-, kehittämis-, työllisyyspalvelukoordinaattori) tai päällikkö (työllisyys- ja hyvinvointipalvelujen päällikkö, työllisyyden hoidon päällikkö, palvelupäällikkö). Lisäksi vastanneiden joukossa oli asiantuntija, työllisyysohjaaja, TYP-johtaja ja suunnittelija.

Vastaajista kuusi oli suuria kaupunkeja (yli 120 000 asukasta), neljä yli 40 000 asukkaan kuntaa ja loput olivat alle 20 000 asukkaan kuntia. Vastauksista ei saa kokonaiskuvaa koko Suomen toimintamalleista, mutta niistä saa läpileikkauksen olemassa

olevista käytännöistä sekä niiden kehittämisen tarpeista. Kuntien työllisyyspalvelut on jo lähtökohtaisesti järjestetty hieman eri tavoin eri puolilla Suomea. Tässäkin kartoituksessa on mukana kunta, jonka vastuulle ei kuulu työllistämispalvelut, sillä ne ovat TE-palveluiden ja sosiaali- ja terveystieteiden vastuulla. Vastaavasti yksi vastaus on annettu sote-kuntayhtymän puolelta, joka toimii kiinteässä yhteydessä kaupungin kanssa. Muut kunnat eivät tarkentaneet järjestämisvastuita.

Toimintamallien kartoitus ELY-keskuksille

Osana tiedonkeruuta tavoitettiin myös ELY-keskuksia, jotka ohjaavat TE-toimistoja. Kartoituksella haluttiin kuulla erityisesti kehittämistoimintaan ja ohjaukseen liittyviä täydentäviä näkemyksiä suhteessa TE-toimistojen antamiin vastauksiin. Viidestätoista ELY-keskuksesta kontaktoitiin 11 ELY-keskusta, joista kahdeksan osallistui tiedonkeruuseen. ELY-keskuksista neljä osallistui asiantuntijahaastatteluun ja loput vastasivat kirjallisesti. Osa toi esiin, että TE-toimiston kautta saadut vastaukset kuvaavat jo alueellisia toimintamalleja ja kehittämistyötä, kun taas osa tuotti täydentäviä näkemyksiä liittyen kehittämistyöhön ja kehittämistarpeisiin. ELYjen vastauksia käsitellään osana työllisyyspalveluiden kokonaisuutta.

2 Romanien työllisyys, yrittäjäys ja työmarkkina-asema

Luvussa kuvataan romaneita työelämässä ja työllisyyspalveluiden asiakkaina ensin yleisellä tasolla. Tällöin hyödynnetään aikaisempia selvityksiä sekä osana tutkimusta toteutetun TE-toimistojen ja työllisyyspalveluille suunnatun kartoituksen tuloksia. Luvussa 2.2 kuvataan romanien koulutustason kehitystä. Luvussa 2.3 esitellään tarkemmin kyselyn ja haastattelujen havaintoja liittyen työllistymistä edistäviin ja estäviin tekijöihin. Luvussa 2.4 esitetään romanien arvioita työllistymistä edistävästä palveluista ja luvussa 2.5 esitetään yhteenveto koskien romanien yrittäjäyttä kootun aineiston pohjalta.

2.1 Romanit työelämässä ja työllisyyspalveluiden asiakkaina

Tietoa Suomessa asuvien romanien määrästä, saati osuutta koulutuksessa tai työmarkkinoilla, ei voida kartoittaa kuin suuntaa antavasti. Keskeisenä ongelmana tutkimuksen toteutuksessa on tilastollisen aineiston puuttuminen, sillä Suomessa on laitonta rekisteröidä henkilöitä etnisin perustein. Yleisimmin 2000-luvulla käytetty arvio romaniväestön määrästä Suomessa on 10 000–12 000 henkilöä (Syrjä ja Valtakari 2008). Opetushallitus on käyttänyt alueellisten romaniasiain neuvottelukuntien arvioon perustuvaa lukua 9 200 (Rajala ja Blomerus 2015). Suomessa asuvien romanien määrää työelämässä, koulutuksessa, työttömänä tai työelämän ulkopuolella on mahdoton arvioida luotettavasti. Seuraavaksi kuvataan arvioita eri tietolähteiden pohjalta.

Esimerkiksi Opetushallituksen vuonna 2015 toteuttamaan selvitykseen osallistuneista (n=327) ja ammattiin valmistuneista romaneista Etelä- ja Pohjois-Suomessa noin 70 % oli saanut joko alaansa vastaavaa tai muuta työtä. Länsi-, Lounais- ja Itä-Suomessa 60 % ja Itä-Suomessa alle 50 % kertoi saaneensa koulutustaan vastaavaa tai yleensä mitään työtä. (Rajala ja Blomerus 2015.)

Nyt tehtyä tutkimusta varten romanien työllisyyden kehitystä on kartoitettu eri puolilla Suomea asiantuntija- ja kohderyhmähaastatteluilla. Työllisyystilanteen on arvioitu yleisesti kehittyneen viime vuosien aikana positiiviseen suuntaan, vaikkakin merkittäviä kehittämistarpeita on tunnistettu. Ilmeistä on, että työllisyystilanne vaihtelee suuresti paikkakuntaakohtaisesti ja siihen vaikuttaa myös paikkakunnan yleinen työllisyystilanne. Esimerkiksi laajalla Pohjois-Suomen alueella on kuntia, joissa tunnistettiin työttömyyden olevan monisukupolvista, ja toisaalta alueita, joissa työssäkäynnillä on pitkät perinteet. Siten tarkempaa alueellista arviota ei ole luontevaa tai tarkoituksenmukaista tehdä. Alueellisiin työllisyystilanteisiin näyttäisi vaikuttavan myös paikallinen kehittämistyö, jota on tehty romaniyhteisön sisällä sekä yhteistyössä alueen toimijoiden ja viranomaisten kanssa.

Osana tutkimusta toteutettiin Suomen 15:lle TE-toimistolle ja valikoitujen kuntien työllisyyspalveluille kartoitus, jossa pyydettiin muun muassa arvioimaan asiakkaina olevien romanien määrää. TE-toimistoista tavoitettiin 14 ja kuntien työllisyyspalveluista 15. Kartoituksessa pyydettiin karkea arviota siitä, paljonko alueella on romaneja asiakkaina ("esim. yksittäisiä tai joitain kymmeniä"). Usea vastaaja toi esiin, ettei tietoa ole mahdollista saada. TE-toimiston asiakkuudet jakautuvat asiakkaan palvelutarpeen mukaan palvelulinjoittain ja usein myös asiakkaan sukunimen alkukirjaimen mukaan. Siten tarkemman tiedon saaminen romanien tilanteesta edellyttäisi jokaisen asiantuntijan kuulemista. Silti lähes kaikki TE-toimistot antoivat karkean arvion asiakkaiden määrästä: Kolmentoista TE-toimiston suuntaa-antavien lukujen perusteella asiakkaina olisi arviolta 1 300–1 700 romaniala. Koska tarkempaa tietoa asiakkaiden palvelutarpeesta ei kysytty, lukujen perusteella ei myöskään voida arvioida työttömien työnhakijoiden osuutta asiakkaista. Jos saatuja lukuja suhteuttaa sillä oletuksella, että Suomessa asuvien romanien määrä vastaisi vielä koko 2000-luvun käytettyä arviota (10 000) ja ikäjakauma vastaa yleistä työikäisten osuutta (Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2019 62 %), työikäisistä romaneista voisi arvioida olevan viidesosa–kolmannes TE-toimiston asiakkaina. Arvio on epäluotettava, eikä myöskään kerro työttömien osuutta. Sen voidaan arvioida olevan joka tapauksessa suurempi kuin Suomessa keskimäärin.

Yleisesti on tunnustettu, että koulutus vie eteenpäin työmarkkinoilla. Kaikilla tavoilla mitattuna koulutustason noustessa todennäköisyys työllistyä nousee ja todennäköisyys työttömyyteen tai työvoiman ulkopuolella olemiseen laskee (Kalenius 2014). Esimerkiksi vuonna 2017 toisen asteen koulutuksen suorittaneiden työttömyysaste oli noin 10 prosenttia, korkea-asteen suorittaneiden noin viisi prosenttia ja ilman perusasteen jälkeistä koulutusta olevien noin 17 prosenttia. Naisilla hieman miehiä korkeampi. (Työvoimatutkimus 2018. Tilastokeskus, 11.4.2019.) Siten koulutustaso selittää osin myös romanien korkeampaa työttömyysastetta.

Kuntien työllisyyspalveluilta saaduissa vastauksissa romanien osuutta asiakkaista ei usein osattu joko arvioida tai sitten heitä arvioitiin olevan yksittäisiä, etenkin pienemmissä kunnissa. Yhdessä vastauksessa asiakkuuksia kuvattiin tarkemmin: romanien osuuden arvioitiin olevan 1–2 % asiakaskunnasta eli n. 10–15 asiakasta, joista suurin osa oli nuorten työpajatoiminnassa. Työllisyyspalveluiden asiakkaat ovat lähikohtaisesti kirjoilla myös TE-toimistoissa, joten lukuja ei olisi mielekästä eritellä tässä yhteydessä tarkemmin.

Kysyttäessä, onko asiakkaana olevien romanien määrä muuttunut viime vuosina johonkin suuntaan, kaksi TE-toimistoa ei osannut ottaa kantaa ja kahta vastausta lukuun ottamatta asiakkaiden määrän arvioitiin pysyneen suurin piirtein samana. Yhdessä vastauksessa asiakkaiden nähtiin lisääntyneen muuttoliikkeen myötä ja yhdessä arvioitiin tapahtuneen pientä laskua erityisesti naisten osalta, jotka ovat kouluttautuneet ammattiin ja työllistyneet. Laskua arvioitiin yhdessä vastauksessa olevan myös siksi, että romaniperheiden lapset ja nuoret kouluttautuvat ammattiin ja siirtyvät helpommin työelämään. Kunnan työllisyyspalveluiden toimijat yhtä vastaajaa lukuun ottamatta arvioivat asiakkaiden määrien pysyneen samana viime vuosina. Yhdessä kunnassa asiakkaiden määrä on hieman kasvanut, sillä mahdollisuuksia ja palveluun ohjausta on lisätty esimerkiksi järjestöyhteistyön kautta.

Vuonna 2008 julkaistussa tutkimuksessa työnhakijoina olleiden romanien määrää arvioitiin URA-asiakastietotietojärjestelmän aineistosta sukunimeen perustuvan poiminnan perusteella. Sukunimeen perustuvaa hakua ei kuitenkaan voida pitää kattavana. Vuoden 2008 tutkimuksen aineistossa oli noin 1 470 työnhakijana olevaa romania, minkä arvioitiin olevan tuolloin noin 22 % Suomessa olevasta

romaniaikuisväestöstä olettaen, että ikäjakauma vastaa koko väestön ikäjakaumaa². Luku ei kata kaikkia työnhakijana olevia romaneja, eikä siksi anna tarkkaa kuvaa työnhakijoina olevien romanien määrästä. (Syrjä ja Valtakari 2008.)

Kokonaisarviota työnhakijoina olevien ja työmarkkinoilla olevien romanien määrästä on mahdoton tehdä ja arviot vaihtelevat paljon aineistosta riippuen.

Vuonna 2018 Terveiden ja hyvinvoinnin laitos toteutti valtakunnallisen Roosa-tutkimuksen osana valtakunnallista Nevo tiija – uusi aika -ESR-hanketta, mikä koski romanien osallisuutta ja hyvinvointia. Saatua tietoa ei voi yleistää vastaajamäärän takia. Roosa-tutkimuksen aineistossa tutkimukseen osallistuneista palkkatyössä tai yrittäjänä työskenteli vajaa viidennes, työttömänä oli noin neljännes. Noin 30 prosenttia oli ollut ansiotyössä 12 viime kuukauden aikana. Osuus oli sekä miehillä että naisilla suurimmillaan 30–54-vuotiailla. Alle 30-vuotiaista noin puolet ilmoitti olevansa työttömiä, 30–54-vuotiaistakin noin kolmasosa. Työttömyysaste, joka tarkoittaa työttömien prosenttiosuutta saman ikäisestä työvoimasta eli työllisistä ja työttömistä, oli siis kaikkien tutkimukseen osallistuneiden keskuudessa noin 60 prosenttia. Alle 30-vuotiaista työvoimaan kuuluneista vastaajista jopa kolme neljästä oli työttömänä. Työllisten osuus oli sekä miehillä että naisilla suurin ikäryhmässä 30–54, jossa neljännes miehistä ja kolmannes naisista oli palkkatyössä tai yrittäjänä. Viidesosa 18–29-vuotiaista oli opiskelijoita. Eläkkeellä oli runsas kymmenesosa 30–54-vuotiaista, sitä vanhemmista noin yhdeksän kymmenestä. (Weiste-Paakkonen ym, 2018, 29–35.)³ Vaikka tutkimukseen pyrittiin takaamaan sosiaalinen monimuotoisuus, tutkimuksen osallistujajoukko on aina valikoitunut jollain tapaa, eikä edustettavuudesta ole varmuutta.

Nyt tehtyä tutkimusta varten toteutettu kysely tavoitti kohderyhmän, jonka kautta saadaan monimuotoisempi kuva työllisyydestä: Näiden vastaajien ja haastattelujen

2 Työllisyyssasteen kuuluvat ikäluokat: 15–64 -vuotiaiden osuus Suomen väestöstä oli tuolloin noin 66 %. Osa rekisterissä olevista työnhakijoista oli merkitty kuuluviksi työvoiman ulkopuolelle (n. 15 %), työttöminä oli tästä ryhmästä 61,5 %. Sijoitettuina eri toimenpitein ryhmästä oli 12 %. Tästä työnhakijajoukosta työllisyystilannetta ei ollut kirjattu URAan 10 %:lle henkilöistä. Syrjä ja Valtakari 2008, 128.

3 Kirjoitustaitoa, koulutusta ja työllisyyttä koskevat vastaajamäärät vaihtelevat hieman kysymyksittäin. Miehillä vastauksia oli 86–142 / kysymys ja naisilla vastaajamäärät vaihtelivat välillä 153–217. Havaintomäärän vaihtelu johtuu siitä, että kysymys on esitetty eri lomakkeilla.

perusteella muodostuvaa kuvaa romaneista työmarkkinoilla kuvataan tarkemmin seuraavissa luvuissa.

2.2 Romanien koulutustason kehitys ja yhteys työllistymiseen

Romanien pääväestöä alhaisempi koulutustaso on nostettu eri selvityksissä yhdeksi merkittäväksi työllistymisen esteeksi. Opetushallitus on arvioinut, että 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä hieman yli 80 prosenttia peruskoulunsa päättäneistä romaneista oli saanut päättötodistuksen, tytöt poikia useammin. Romaniopilaisten yleinen koulumenestys on viimeisen 60 vuoden aikana parantunut huomattavasti, sillä päättötodistuksen saaneiden osuus on noussut tänä aikana 25 prosentista yli 80 prosenttiin. Luku on silti huomattavasti alhaisempi kuin pääväestöllä. (Rajala ja Blomerus 2015.)

Nyt toteutetussa TE-toimistoille suunnatussa kartoituksessa peruskoulutodistuksen puuttuminen tunnistettiin yhä usein työllistymistä estäväksi tekijäksi erityisesti aikuisilla. Ammatillisen koulutuksen puuttuminen nousi esiin niin nuorilla kuin aikuisilla suuressa osassa toimistojen vastauksia. Silti työllistymisen esteiden muu-
tosta arvioivissa kysymyksissä useat nostivat esiin koulutustason parantumisen viime vuosien aikana. Sama näkökulma tuli esiin eri asiantuntija- ja kohderyhmähaastatteluissa. Romaninuorista suuri osa hankkii jo toisen asteen koulutuksen, ja myös lukioon hakeutuu yhä enemmän nuoria, vaikkakin osuuden on arvioitu olevan yhä merkittävästi vähäisempi verrattuna pääväestöön.

Opetushallitus on selvittänyt aikuisten romanien koulutustaustoja vuonna 2015. Selvityksen mukaan aikuiset suhtautuivat koulutukseen myönteisesti. Noin puolet Opetushallituksen selvityksen kyselyyn vastanneista miehistä ja naisista kertoi olevansa kiinnostuneita aikuisiässä suoritettavista opinnoista. Myös joka kolmas vastaaja, jolta puuttui perusopetuksen päättötodistus, ilmaisi halunsa suorittaa perusopetuksen loppuun. Kysyttäessä sitä, miten parhaiten voitaisiin edistää romanien kouluttautumista, monissa vastauksissa kaivattiin lisää tietoa koulutuksesta: Tieto ei tavoita romaneita tai sitä ei ole osattu etsiä. Myös opiskelun mahdollistava taloudellinen ja sosiaalinen tuki nousivat keskiöön. (Rajala ja Blomerus 2015, 80.)

Yhdeksi koulu- ja urapolkujen eroja selittäväksi tekijäksi on tunnistettu korkeampi keskeytysprosentti koulutuksessa. Ammatillisen koulutuksen järjestäjät arvioivat vuonna 2015, että romanit keskeyttävät koulutuksen hieman useammin kuin muut opiskelijat. Keskeyttämisen syynä yleisimmäksi mainittiin heikot opiskeluvalmiudet (21 %), mikä voi viitata heikkoon suoriutumiseen perusopetuksessa. Seuraavaksi yleisimmät syyt olivat opiskelumotivaatio (20 %) ja perhesyyt (16 %) riskinä opintojen keskeytymiselle. (Rajala ja Blomerus 2015, 46.) Romanian koulutus- ja urapolkujen ero suhteessa pääväestöön selittyvät mm. sillä, että romanit perustavat perheen keskimääräistä aiemmin, jolloin koulutuspolkuun tulee väistämättä katkos ainakin naisilla (ks. esim. Perho 2018).

Tätä tutkimusta varten toteutetussa satunnaiseen ja valikoituneeseen otantaan perustuvassa kyselyssä vajaa viidennes oli käynyt vain peruskoulun, mutta vastavasti yli viidennes oli suorittanut korkeakoulututkinnon. Vastaaajajoukon koulustaustaa voi pitää aikaisempia tiedonkeruita korkeampana, eikä sen perusteella voi tehdä yleistyksiä koko romaniyhteisöstä. Tätä taustaa vasten on ymmärrettävää, että vain noin joka kymmenes vastaaja koki, että oma koulutustaso haittaa työllistymistä jossain määrin tai paljon.

Romanien keskuudessa kiinnostus korkeakoulutukseen on noussut, mutta korkeakoulutettuja on edelleen vähän. Romanian polkuja korkeakouluopintoihin on tavoitteellisesti lähdetty kehittämään vasta 2016 käynnistyneissä ESR-hankkeissa Diakonia-ammattikorkeakoulun taholta. Tšetanes naal – koulutuspoluilla -hankkeessa toteutettiin aliedustetuille ryhmille suunnattuja erillishakuja. Hankevetoisesti käynnistyneessä toiminnassa on toteutettu osaamista vahvistavia tukipajoja. Tulokset ovat merkittäviä, sillä tuolloin hakijoita oli yhteensä 36, joista 12 pääsi sisälle; osa yhteishaun ja osa erillishaun kautta. Hakijoiden määrä ja sisälle pääsy oli ennätyksellinen korkeakouluopintoihin koskaan. Tällä hetkellä yksistään Diakonia-ammattikorkeakoulussa opiskelee jo 30 romanitaustaista opiskelijaa eri kampuksilla⁴.

Opetushallituksen tekemässä selvityksessä aikuislukiot luonnehtivat romaniopiskelijoiden suoritus tasoa selkeästi paremmaksi kuin muiden opiskelijoiden. Tuloksia voidaan tulkita siten, että kyse on motivaatiosta ja ehkä myös näyttämisen halusta.

4 Lähde: Mertsä Ärling, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Aikuislukion työntekijät näkivät tärkeänä, että romanien koulutusmotivaation tukemiseen panostettaisiin. Lukio-opintojen piiriin saaminen lisäisi merkittävästi korkeakoulutukseen hakijoiden määrää. (Rajala ja Blomerus 2015.)

Koulutustaustan yhteys sijoittumiseen työmarkkinoilla

Myös tässä selvityksessä romaneille suunnatun kyselyn analyysi vahvistaa näkemystä siitä, että koulutus vie eteenpäin työmarkkinoilla. Kyselyssä vastaajia pyydettiin ilmoittamaan kaikki käymänsä koulutustasot⁵. Aineistoa tarkastellessa huomioon otettiin vastaajan ylin ilmoittama koulutustaso. Myös kyselyn aineistosta koulutuksen puute oli tunnistettavissa merkittäväksi esteeksi romanien työllistymiselle: Ne vastaajat, joiden koulutustaso oli vähintään ammattikoulu (ml. ylioppilaat ja korkeakoulutetut), olivat yli kolme kertaa todennäköisemmin kyselyhetkellä töissä kuin ne vastaajat, joiden ylin koulutustaso oli korkeintaan peruskoulu. Vastaajien koulutustaustoja tarkasteltiin myös suhteessa heidän työkokemukseen. Vastaajan koulutustasolla ja tämän ilmoittamalla työkokemuksella vuosina oli tilastollisesti merkitsevä yhteys: Mitä korkeampi vastaajan ilmoittama koulutustaso oli, sitä useampi vuosi tällä oli työkokemusta.⁶

Naisten ja miesten välisiä eroja tarkasteltaessa havaittiin, että aineistossa oli tilastollisesti merkitsevä yhteys miesten ja naisten koulutustasojen välillä siten, että naisten koulutustaso oli hieman miehiä korkeampi, mutta työllisyysaste hieman heikompi. Naisilla oli keskimäärin miehiä vähemmän työkokemusta, mutta miehiä enemmän kokemusta palkattomasta harjoittelusta. Keskiarvojen erot eivät kuitenkaan työkokemuksen ja palkattoman harjoittelun osalta olleet tilastollisesti merkitseviä. Vaikka erot eivät ole tilastollisesti merkitseviä, vahvistavat ne osaltaan samankaltaisia havaintoja, joita on noussut esiin tämän selvityksen haastatteluissa.⁷

5 Vaihtoehdot olivat: vähemmän kuin peruskoulu; peruskoulu, keski- tai kansakoulu; ammattikoulu tai vastaava; ylioppilas; ammattikorkeakoulu tai ammatillinen opistotutkinto; yliopisto tai en ole käynyt mitään näistä.

6 Logistisen regression tulokset osoittavat, että koulutustason ollessa vähintään ammattikoulu, oli tällä tilastollisesti merkitsevä yhteys sille, oliko vastaaja tällä hetkellä työssä ($\chi^2(1) = 8.49, p = .004$). Opiskelijat, eläkeläiset, varusmies- tai siviilipalvelusta suorittavat sekä äitiys- tai isyysvapaalla olevat koodattiin aineistossa työvoiman ulkopuolella oleviksi.

7 Naisten ja miesten välistä eroa tarkasteltiin z-testin avulla. Koulutuksessa oli tilastollisesti merkitsevä ero ($p < .001$), erot miesten ja naisten työkokemuksessa ($p = .11$) ja palkattomassa harjoittelussa ($p = .11$) eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.

Alakohtainen sijoittuminen työmarkkinoilla

Opetushallituksen selvityksen mukaan romaneita opiskelee jo kaikilla suurilla ammatillisen koulutuksen koulutusaloilla (Rajala ja Blomerus 2015, 40–41). Vaikka myös kyselyyn osallistuneilla oli monipuolista ammattitaustaa ja mukana oli korkeasti koulutettuja, kuten opettajia, yleisesti ottaen työkokemuksesta oli nähtävissä, että suurimmalla osalla vastaajista oli kokemusta tai koulutus suhteellisen suorittaviin työtehtäviin (ks. luku 1.3). Haastattelujen kautta tullut kuva vahvistaa näkemystä siitä, että sijoittuminen eri alan työmarkkinoille ei ole vielä niin monipuolista kuin voisi olettaa ja toivoa.

Romanien tietoisuus eri aloista ja uramahdollisuuksista on arvioitu olevan vähäistä. Yhtenä syynä taustalla nähdään oman yhteisön sisältä tulevien ammattiesikuvien puuttuminen. Tutkimusta varten toteutettujen haastattelujen perusteella asiaan on yhä syytä kiinnittää huomiota opintojen ohjauksessa, jotta uravalinnat tehdään omien kykyjen, vahvuuksien ja mielenkiinnon pohjalta.

Yksi näkökulma alakohtaiseen sijoittumiseen on luonnollisesti se, mitkä alat työlistävät. Tällöin sosiaali- ja terveysalalle voi aidon kiinnostuksen lisäksi ohjautua helpommin: esimerkiksi kuntien omat palkkatuki- ja oppisopimuspaikat löytyvät sote-puolelta, ja milloin työnhakija tarvitsee tukea työmarkkinoille pääsyyn, tuki avoimille markkinoille esimerkiksi työllisyyspalveluiden kautta vaihtelee paikkakunnittain.

Polkua työelämään pedataan varhaiskasvatuksesta lähtien

Useissa yhteyksissä – myös kyselyn vastaajien ja haastateltavien taholta – tuodaan esiin, että romanien työllisyyden kysymykset lähtevät jo siitä, mitkä ovat perheiden ja lasten lähtökohdat ja miten niitä edesautetaan elämän varrella.

”Tukeminen on aloitettava jo päiväkotiiässä, jotta itsetunto kehittyisi hyväksi ja näin ollen olisi rohkeutta tehdä mitä vaan vaikka olisi taustaltaan romani.”

Romanien yhteiskunnallisen osallisuuden mahdollisuuksien lyhyt historia nostetaan esiin myös tutkimuksen asiantuntijahaastatteluissa nuorisotyön saralla: Lähtökohtaisesti romaninuoria koskevat ns. universaalit aikakauden nuoruuteen liittyvät haasteet, mutta osaa nuorisotyön asiakkaista leimaa se, ettei yhteisöllä ole pitkiä kouluttautumisen perinteitä.

Tutkimusta varten tehdyissä haastatteluissa esitettiin näkemyksiä siitä, että romani-taustaiset lapset ja nuoret nähdään liian usein romaneina, ei lapsina ja nuorina, joihin pätevät samat velvollisuudet ja tukitoimet kuin muihinkin. Esimerkiksi opetus- ja ohjaushenkilöstön kysymykset siitä, mitä tehdä romanilapsen ja -nuoren poissaoloille on epärelevantti silloin, jos lähtökohtaisesti ei ole noudatettu samoja periaatteita: tämä voi tarkoittaa luvattomien poissaolojen syiden selvittämistä yhdessä nuoren ja vanhempien kanssa sekä erilaisia tukikeinoja. Haastateltavat ovat tunnistanee, että usein puuttumattomuuden taustalla on kulttuurisensitiivisyyden vääristymä: tällöin lapsi tai nuori nähdään kulttuurinsa edustajana, ei yksilönä, joka tarvitsee tukea. Puheeksi ottamisen kynnyks vanhempien kanssa on syystä tai toisesta usein yhä liian korkealla. Yksi haastateltava kuvasi koulumaailman haasteita seuraavasti:

”Odotetaan että kouluttautuminen ja työllistyminen on utopistinen ajatus tai edes kulttuurikysymys, kun se ei ole. Jos käsiteltäisiin samalla tavalla kuin muita, en usko, että jouduttaisiin edes tekemään tutkimuksia siitä, millä asteella romanien työllistyminen on. Totta kai lapset lähtee vetää narusta, jos antaa myöten. -- Resurssit nähdään tekosyynä. Onko tarkoituksenmukaista, että oppiaine huudetaan läpi, jos ei mene perille. Lukihäiriötkin otetaan jollain tapaa, että ne kuuluu kulttuuriin.”

Sama ilmiö havaittiin vuonna 2015 oikeusministeriön toimesta julkaistussa ”Syrjintä koulutuksessa” -tutkimuksessa: Opinto-ohjaajille ja opettajille suunnatussa kyselyssä nousi esiin huoli romaninuorten osalta, ettei tarvittavan avun laatua selvitetä aina yhtä hyvin kuin pääväestön kohdalla, poissaoloja sallitaan enemmän tai että opintoja katsotaan ”läpi sormien”. Tietylnainen joustavuus voi olla myös positiivista syrjintää, kun taustalla voidaan nähdä myös tarve saada nuorelle todistus ja sitä myötä edesauttaa jatkopolkuja. Positiivisen syrjinnän ja välittömän syrjinnän raja on siten hyvin häilyvä sen suhteen, milloin kyse on osaamattomuudesta, keinojen rajallisuudesta tai negatiiviseksi kääntyneestä kulttuurisensitiivisyydestä, ja milloin välinpitämättömyydestä tai suorasta syrjinnästä, jolloin omat ennakoasenteet vaikuttavat taustalla. (Jauhola ja Vehviläinen 2015.)

Tutkimusta varten tehdyissä haastatteluissa on noussut esiin, että oppilaitosten resurssien nähdään vaihtelevan ja olevan usein riittämättömiä nuorten tukemiseen ja kohtaamiseen siten, että opiskelijoiden ongelmien juurisyyt saataisiin selvitettyä. Moni nuori ei ”halua vaivata” tai häpeän pelossa tuo ongelmia esille. Romaneita

tukeneiden hankkeiden kautta on autettu eteenpäin byrokratian ja omien urasuunnitelmien kanssa esimerkiksi nuoria, jotka ovat yrittäneet selvittää opinnoista ilman vakituista asuinpaikkaa tai joilla on taustalla muita opintoihin vaikuttavia tekijöitä, joita ei ole tuotu aikaisemmin esiin oppilaitoksessa.

Monen romanin käsitys itsestään oppijana on melko kielteinen ja usein opiskelijoiden itsetunto on alhainen, mihin tietysti ovat voineet vaikuttaa opiskeluun liittyvät heikot perusvalmiudet sekä mahdollisesti henkilöhistoriasta nousevat negatiiviset kokemukset. (ks. myös Ärling 2018, Rajala ja Blomerus 2015.) Onnistuneiden oppimiskokemusten puute näkyy myös jatkolouissa ja työelämään integroitumisessa.

Opetushallituksen selvitys toi esille, että ohjauksen ja neuvonnan määrän tarve on romaniopiskelijoilla suurempaa kuin muilla opiskelijoilla pääsääntöisesti. Tuki on parhaita silloin, kun se on henkilökohtaista, ja asioita, käsitteitä sekä polkuja on aukaistu. Erityisesti ammatillisissa opinnoissa romanitaustaisten opiskelijoiden ohjauksen ja tuen tarve suhteessa yleiseen tasoon oli selvityksen mukaan korkeampi verrattuna muihin opiskelijoihin. (Rajala & Blomerus 2015.) Tulosten mukaan romanien opintopoluissa tulisi panostaa ohjaukseen ja mallioppimiseen sekä henkilökohtaiseen mentorointiin (ks. myös Ärling 2018a ja 2018b).

Kun nuorista moni on perheellinen, tulisi tämä ottaa huomioon jaettaessa tietoa tai suunnitellessa mahdollisia koulutukseen ja työllistymiseen liittyviä palveluita. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että tietoa lasten kunnallisista päivähoitopalveluista ja pienten koululaisten iltapäiväkerhotoiminnasta tulisi olla saatavilla. (Autio ym. 2016, 7; Rajala ja Blomerus 2015, 74.)

Yksi nuorisotyötä tekevä haastateltava kuvasi asiaa siten, että siinä vaiheessa, kun yhteiskunta odottaa ihmiseltä, että opetellaan olemaan vastuussa itsestä ja opinnoista tai työpaikasta, romaninuorten kohdalla merkittävästi useammin kehitysvaiheessa olevilla on jo omat lapset. Se tuo erilaisen lähtökohdan myös kouluttautumiseen. Kun yleensä oletuksena on, että yksilö on yksin tai vertaisensa kanssa, perhe-elämä elävälle elämä on ennalta-arvaamattomampaa. Pienten lasten kanssa nuori ei voi välttämättä ennakoida, mitä ensi viikko tuo tullessaan. Taloudellinen huoli vie voimavaroja, mutta tuo myös näköalattomuutta. Yhteiskunnan rakenteet on suunniteltu ”keskiverron mukaan” sen osalta, mitä odotetaan työelämässä ja opinnoissa. Tämä voi olla perheelliselle ihmiselle vaikeaa, jos ei ole mallia lähipiirissä. Toinen näkökulma perheellistymiseen on vaikutuksiltaan kauaskantoisempi: Nuorilla ei ole aina valmiuksia kasvattaa lasta. Jos nuoren vanhemman lapsella on haasteita, vanhempi ei välttämättä saa asioita hoitoon ja lapsi voi kasvaa vajavaisella tuella.

Käytännössä pääväestöön nähden erilainen elämänrytmi tarkoittaa myös sitä, että TE-palvelut eivät ole ns. muita palveluita korjaavia, kuten ne voidaan pääsääntöisesti hahmottaa. Perheellisille alle 25-vuotiaille omaehtoinen opiskelu työttömyys-tuudella ei ole mahdollista ja opiskeluun tarkoitettun opintorahan nähdään olevan riittämätön perheen elatukseen (esim. Perho 2018). Opintolaina nähdään merkittävänä riskinä, jota ei haluta ottaa, jos tai koska usko työllistymiseen on heikko. Tällöin tutkintoon johtavat opinnot voivat siirtyä aikuisiälle, ja toimeentuloon voidaan tottua. Kun kysymyksessä ovat alle 25-vuotiaat, oppisopimusvaihtoehto näyttäyty monelle ainoana keinona taata toimeentulo opintojen aikana. Oppisopimuksen osalta taas törmätään yleisiin haasteisiin paikkojen saatavuuden osalta, mutta myös laajempiin kysymyksiin koskien romanien työllistymisen haasteita.

Myönteistä on, että suurin osa perheen perustaneista nuorista aikuisista on kiinnostunut ja valmis suorittamaan kesken jäänyttä koulutuspolkuaan aikuiskoulutuksen puolella, kun perhe-elämän tilanne sen sallii (esim. Årling 2018, Rajala ja Blomerus 2015). Myös kohderyhmähaastateltaviin kuului aikuistuneita naisia, joilla opinnot

ovat alkaneet vasta kun lapset ovat olleet ”sopivassa iässä”. Näillä naisille ei ollut myöskään selkeää urahaavetta tiedossa kovin aikaisessa vaiheessa.

2.3 Työllisyyttä edistävät ja estävät tekijät romanien näkemänä

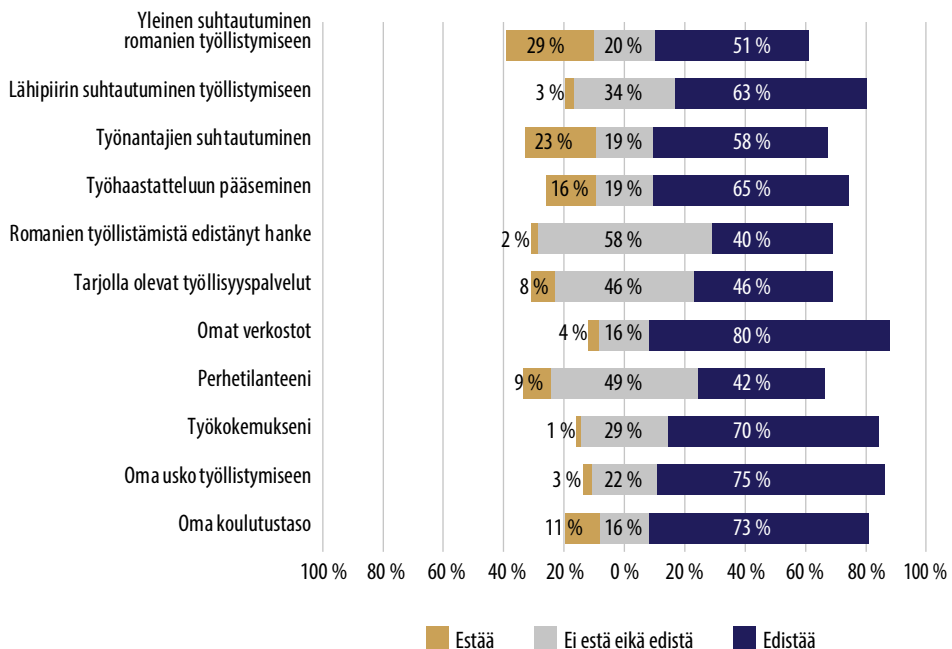
Kuvaan 6 on koottu suuntaa antavat arviot siitä, miten kyselyyn vastaajat arvioivat omasta positiostaan katsottuna työllistymistä edistäviä ja estäviä tekijöitä. Edistäneisiin ja estäviin tekijöihin vastasi yhteensä 142 vastaajaa. Analyysistä on jätetty pois ”En osaa sanoa” vastaukset. Kysely toteutettiin sähköisesti ja paperilla, ja kyselyiden väittämässä oli kyselyteknisesti pieniä eroja, jotka on otettu huomioon vastausten uudelleenkodeauksessa ja analyysissä⁸.

Vastaajien omien verkostojen nähtiin edistävän työllistymistä suhteellisesti kaikkein eniten. 80 % kantaa ottaneista vastaajista piti omia verkostoja vähintään jossain määrin työllisyyttä edistävänä tekijänä. Samoin edistäviksi tekijöiksi koettiin oma usko työllistymiseen, jonka vastaava osuus oli 75 % ja oma koulutustaso, jota 73 % kantaa ottaneista vastaajista piti vähintään jossain määrin työllisyyttä edistävänä tekijänä. Työllistymistä eniten estäväksi tekijäksi nähtiin yleinen suhtautuminen romaneihin. 29 % kantaa ottaneista vastaajista piti yleistä suhtautumista romaneihin vähintään jossain määrin työllistymistä estävänä tekijänä. Samoin estäviksi tekijöiksi koettiin työnantajien suhtautuminen, jonka vastaava osuus oli 23 % ja työhaastatteluun pääsy, jota 16 % piti vähintään jossain määrin työllistymistä estävänä tekijänä.

8 Sähköisen (n=91) ja paperisen lomakkeen (n=59) välillä oli eroja kysymyksessä sekä kysymysten asteikoissa. Sähköisessä kyselyssä kysymys oli esitetty muodossa ”Kun mietit omia työllistymismahdollisuuksiasi, minkä tekijöiden koet auttavan tai haittaavan työllistymistäsi?”. Paperisessa vastaava kysymys oli esitetty muodossa ”Mitkä tekijät ovat edistäneet tai estäneet työllistymistäsi?”. Sähköisessä kyselyssä asteikonä oli: auttaa merkittävästi, auttaa jossain määrin, ei auta eikä haittaa, auttaa jossain määrin, auttaa merkittävästi ja en osaa sanoa. Paperisessa kyselyssä asteikko oli puolestaan viisiportainen, jossa vasemmalla oli vaihtoehto edistänyt, keskellä vaihtoehto ei ole edistänyt eikä estänyt ja oikealla vaihtoehto estänyt. Aineisto uudelleenkodeattiin siten, että sähköisen kyselyn auttaa merkittävästi-vaihtoehto ja paperisen kyselyn edistänyt vaihtoehto, sähköisen kyselyn vaihtoehto auttaa jossain määrin ja paperisen kyselyn 2. vaihtoehto, sähköisen kyselyn vaihtoehto haittaa jossain määrin ja paperisen kyselyn 4. vaihtoehto sekä sähköisen kyselyn auttaa merkittävästi ja paperisen kyselyn edistänyt vaihtoehdot yhdistettiin.

Tulosten tulkintaa haittaa jossain määrin vastausvaihtoehtojen monitulkintaisuus. Vastaajat ovat voineet tulkita esimerkiksi kohtaa ”työhaastatteluun pääsy” joko siten, että tällä hetkellä työhaastatteluun pääsemättömyys estää minua saamasta töitä tai siten, että jos pääsen tulevaisuudessa työhaastatteluun, parantaa se mahdollisuuksiani työllistyä. Vastauksista on kuitenkin tunnistettavissa, että ne tekijät, joihin vastaaja itse voi vaikuttaa, kuten koulutus, oma asenne ja omat verkostot, koettiin kaikkein useimmin edistäviksi tekijöiksi. Kaikkein eniten estäviä tekijöitä puolestaan yhdistää se, että näihin vastaajan on itse haastavampaa vaikuttaa, kuten yleinen suhtautuminen romaneihin tai työnantajien suhtautuminen.

Kuva 6. Kyselyn vastaajien näkemykset siitä, mitkä tekijät edistävät tai estävät omakohtaisesti työllistymistä (”kun mietit omia työllistymismahdollisuuksiasi...”)



Vastauksia tulkittaessa tulee huomioida, että suuri osa vastaajista oli töissä, osa kouluttautumassa ja osa työmarkkinoiden ulkopuolella. Oletettavasti esteet ja edistävät tekijät näyttävät vastaajille hieman eri tavoin riippuen siitä, ovatko he ylittäneet työllistymisen kynnyksen. Siten suuri osa vastaajajoukosta arvioi omia edellytyksiään jo työelämästä käsin tai ollessaan työllisyysmahdollisuuksia todennäköisesti edistävässä koulutuksessa. Tutkimuksen yhtenä hypoteesina oli, että työllistymisen

esteet korostuvat työttömillä. Estävien ja edistävien tekijöiden kokemista vertailtiin työttömien ja työllisten välillä. Tilastollisesti merkitsevä ero työttömien ja työssä olevien romanien välillä oli seuraavissa tekijöissä: oma koulutustaso, oma usko työllistymiseen, työkokemukseni, työhaastatteluun pääsy ja työnantajien suhtautuminen. Työssä olevat vastaajat näkivät työttömiä todennäköisemmin oman koulutustason työllisyyttä edistävänä tekijänä kuin estävänä tekijänä. Myös muiden tilastollisesti merkitsevien tekijöiden osalta työssä olevat näkivät ne työttömiä todennäköisemmin edistäviksi kuin estäviksi tekijöiksi.⁹

Selvityksessä tarkasteltiin myös, ovatko vastaajat, jotka ovat ns. ylittäneet työmarkkinoille pääsyn kynnyksen (tarkastelussa olleet yli 5 vuotta työmarkkinoilla) kyenneet positiivisen työmarkkinakokemuksensa ansiosta näkemään eri tekijät pikemminkin positiivisina kuin negatiivisina. Vastaajat, joilla oli enemmän kuin viisi vuotta työkokemusta, näkivät niitä vastaajia useammin, joilla oli alle viisi vuotta työkokemusta, oman työkokemuksen, työhaastatteluun pääsyn ja työnantajien suhtautumisen työllistymistä edistävänä tekijänä.¹⁰

Estäviä ja edistäviä tekijöitä tarkasteltiin erikseen myös koulutuksen osalta. Kuten aiemmin nostettiin esiin, koulutuksella on suuri merkitys romanien työllistymisessä. Eroja tarkasteltaessa vastaajat jaettiin korkeakoulutettuihin ja ei korkeakoulutettuihin. Ne vastaajat, jotka olivat korkeakoulutettuja, näkivät oman koulutustason, uskon työllistymiseen ja työkokemuksen todennäköisemmin työmarkkinoille pääsyä edistävänä tekijänä kuin ei-keineakoulutetut. Lisäksi korkeakoulutetut kokivat oman perhetilanteensa harvemmin estävänä tekijänä kuin ei korkeakoulutetut.¹¹

Aikaisemmin tuotiin esiin myös korkeakoulutuksen positiivinen yhteys työhistoriaan, joten yhtäläisyys on ymmärrettävä molemmilta kanteilta. Kyselyyn vastanneista valtaosa arvioi, ettei perhetilanne heikennä työllistymismahdollisuuksia.

9 Vertailu tehtiin Studentin riippumattomien otosten t-testillä (df=112). Työttömien ja työssä olevien erot olivat tilastollisesti merkitseviä oman koulutustason (p<.001), oman uskon työllistymiseen (p<.001), työkokemukseni (p=.006), työhaastatteluun pääsemisen (p<.001) ja työnantajien suhtautumisen osalta (p=.002).

10 Vertailu tehtiin Studentin riippumattomien otosten t-testillä (df=140). Yli ja alle 5 vuotta työkokemusta hankkineiden vastaajien keskiarvoissa oli tilastollisesti merkitsevä erot oman työkokemuksen (p<.001), työhaastatteluun pääsyn (p=.005) ja työnantajien suhtautumisen (p=.001) osalta.

11 Vertailu tehtiin Studentin riippumattomien otosten t-testillä (df=140). Korkeakoulutettujen ja ei korkeakoulutettujen välillä oli tilastollisesti merkitsevä erot oman koulutustason (p<.001), oman uskon työllistymiseen (p=.015) ja oman työkokemuksen (p=.012) osalta.

Korkeakoulutetut, jotka tässä aineistossa ovat pitkälti naisia, ovat voineet jo koulutukseen hakeutuessaan joutua tasapainottelemaan perhe-elämän sovittamisen kanssa, jolloin tulos ei ole yllättävä. Tätä tukevat kahden haastatteluihin osallistuneen naisen hyvät esimerkit siitä, kuinka he ovat lähteneet kouluttautumaan, kun lapsiperheen tilanne on sen mahdollistanut.

Vastaajat, joilla oli enemmän kuin viisi vuotta työkokemusta näkivät todennäköisemmin, että oma koulutustaso, usko työllistymiseen, työhaastatteluun pääseminen ja työnantajien suhtautuminen eivät ole työllistymismahdollisuuksia arvioitaessa suuri riskitekijä. Vastaajat, joiden työkokemus oli alle viisi vuotta, näkivät em. tekijät todennäköisemmin estävinä tekijöinä. Tarkastelun hypotesina oli, että vastaajat, jotka ovat ns. ylittäneet työmarkkinoille pääsyn kynnyksen (tarkastelussa olleet yli 5 vuotta työmarkkinoilla) kykenevät positiivisen työmarkkinakokemuksensa ansiosta näkemään eri tekijät pikemminkin positiivisina kuin negatiivisina, ja tämä vahvistui.¹²

Kuinka omaa työllistymistä on edistetty?

Seuraavaksi käsitellään kyselyn avovastauksista ja haastatteluista tehtyjä nos-toja ja niiden pohjalta tehtyjä tulkintoja. Kyselyn tuloksista ja henkilöhaastatte-luista nousee hyvin esiin, että työmarkkinoille pääsy on edellyttänyt paljon työtä. Kysymykseen, mitä vastaajat ovat tehneet oman työllistymisensä eteen, saatiin 56 avovastausta. Näistä noin kaksi kolmasosaa kuvaa aktiivista työnhakua ja yhtä suuri osa on kertonut täydentäneensä osaamistaan koulutuksella tai aikomalla vielä kouluttautua. Useimmat ovat nostaneet esiin molemmat tekijät. Milloin koulutus-toiveita on eritelty tarkemmin, vastaajat mainitsivat yleisimmin korkeakouluopin-tojen suorittamisen (n=8), esimerkiksi sosionomiopinnot, yleisemmin yliopisto-koulutus, tai eriteltyä kuraattoriksi valmistuminen tai oikeustieteelliseen pääsy. Aktiivinen työnhaku on pitänyt sisällään hakemusten lähettämistä, työnantajien kontaktointia, työnhakuasiakirjojen päivittämistä ja esimerkiksi suositusten hake-mista eri tahoilta. Osa toi esiin työkokeilun tai harjoittelun mahdollisuutena näyttää

12 Vastaajien omakohtaisia näkemyksiä auttavista työmarkkinoille pääsyä edistävästä ja estävästä tarkas-teltiin suhteessa vastaajien työkokemukseen (alle 5 vuotta työkokemusta ja yli 5 vuotta työkokemusta) tarkasteltiin z-testillä. Ryhmien välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero (p<.05) oman koulutustason, oman uskon työllistymiseen, työhaastatteluun pääsyn ja työnantajien suhtautumisen välillä. z-testiä varten aineisto uudelleenkodeittiin siten, että vastaus Estää erittäin paljon sai arvon 1 ja Edistää erittäin paljon saa arvon 5.

osaamistaan. Noin neljännes on kuvannut työllistymisen edellytysten parantamista työelämästä käsin eli tekemällä työnsä hyvin. Osassa vastauksista näkyy, että henkilö on kokenut joutuneensa toimimaan laajemmin ennakkoluulojen rikkojana, eli toimii koko yhteisön edustajana omalla työsuorituksellaan. Tämä nousi vahvasti esiin myös tutkimusta varten tehdyissä haastatteluissa (ks. lisää myös luku 2.5 Romanit yrittäjinä).

Alla esimerkkipastauksia, miten vastaajat ovat edistäneet omaa työllisyyttään:

”Olen omalla toiminnallani pyrkinyt hälventämään ennakkoluuloja ja työharjoittelut ovat olleet merkittävässä asemassa työllistymisekseni.”

”Kouluttautunut ja pyrkinyt kehittämään itseäni. Olen aloittanut ns. jokamiehen töistä ja pikkuhiljaa päässyt eteenpäin työelämässä.”

”Tehnyt työni hyvin ja pitänyt maineestani huolen.”

”Tehnyt aina työni hyvin ja hankkinut verkostoa. Tärkeä on myös kouluttautuminen. Asenne!”

Moni kertoo tehneensä paljon töitä työllistymisen eteen, kuten yksi korkeakoulutautunut naishenkilö kuvaa:

”Kaiken mahdollisen! Opiskellut hullun lailla, joutanut kulttuurista (vaatetus... en olisi ikinä selvinnyt opinnoistani niin nopsaan, jos opiskelin romanivaatteissa, niin hullulta kuin se kuulostaakin. Opintoja oli pitkin Helsinkiä. Saman päivän aikana piti olla kymmenessä eri paikassa. Liikkua piti metrolla, ratikalla, linja-autolla... Piti juosta kieli pitkällä paikasta paikkaan, että ehti ajoissa paikalle. Romanivaatteissa tämä kaikki olisi ollut mahdottomuus... Matalalla profiililla, Adidakset jalassa, selvisin kaikesta... Silmät selässä kuljin joka paikassa... Huppu päässä, lasit silmillä... Oli se näky. Ei auttanut leikkiä kaaloo... Eikä ollut itelle helppo pala, mutta pakko oli, jos meinas selvitä.”

Romanikulttuuri, pukeutumis- ja tapasäännökset haasteena?

Kyselyssä ei erikseen kysytty, ovatko henkilöt joutuneet peittelemään romani-identiteettiään päästäkseen työelämään. Joissain vastauksissa on tuotu esiin, että näin

on tehty. Esimerkiksi yksi korkeakoulutettu vastaaja kertoo, että hänen mahdollisuutensa toimia ammatissa heikkenisivät, jos hänen tiedettäisiin olevan romani.

”Pukeudun valtaväestön asuun. Luullaan ulkomaalaiseksi. En kerro olevani romani, työt loppuisi. Kuka antaa mustalaisen kasvattaa lapsiaan?”

Työhaun näkökulmasta nousi näkemyksiä siitä, että romanasu nähdään liian suurena esteenä muiden taholta: Lähtökohtaisesti, jos henkilö on kouluttautunut alalle, hänellä on jo tieto työn edellyttämästä pukeutumisesta. Toisessa kupissa painavat näkemykset siitä, että työelämässä voidaan tehdä myös turhia rajoitteita sen suhteen, milloin romanihameen käyttöä rajoitetaan tai sitä ei nähdä suotavana. Työpukeutumiskulttuurin osalta on myös epätietoisuutta. Hyvänä esimerkkinä nousivat kysymykset siitä, onko pankkityössä mahdollista käyttää omaa asua.

Nyt tehdyissä haastatteluissa naispuoliset henkilöt suhtautuivat romanasun käyttöön työelämässä mutkattomasti: Milloin henkilö oli alalla, jossa edellytetään työasua, he pitivät sitä työaikana, vaikka muuten pitivät romanasua – jos olivat sen ottaneet alun perin käyttöön. Romanien itse kertomana tapakulttuuri joustaa paljon ja on yksilötasolla ratkaistavissa.

Toisaalta taas joissain tehtävissä romanikulttuuriin kuuluvat tapakäytännöt edellyttävät joustoa ja ymmärrystä työyhteisöltä. Esimerkiksi sairaalaympäristössä on yleisenä käytäntönä, että romanit voivat vaihtaa kollegan kanssa paikkoja, jos asiakkaaksi tulee muita romaneita. Samoin siivousalan yrittäjä kuvasi tilannetta siten, että vaikka asiakkaiden ja sidosryhmien kanssa puku kuuluu luonnollisena osana elämään, omassa siivoustyössä romanipuku ei näy ollenkaan. Tämä on kerrottu myös kollegoille:

”Olen opastanut, että jos minua vanhempi tulee koululle, varaudutaan siihen, että siirryn toisiin tiloihin. Riippuu siitä, miten ihminen on kulttuurin ottanut. Silloin arvostan hänen identiteettiään.”

Uskonnollisuutta ei välttämättä ole luettavissa erityisesti romanien kulttuuriin kuuluvaksi tekijäksi, mutta romaneista valtaosan on arvioitu olevan uskovia.¹³ Tie-

13 Esim. www.romanit.fi, www.romanomissio.fi

donkeruussa ei erikseen kysytty uskonnon vaikutuksia työllistymiseen, mutta se tuli esiin eri tavoin haastattelussa. Yksittäinen haastateltava kertoi, että oma polku oli löytynyt Jumalan herätyksestä, mutta laajemmin uskonnon merkitys tuli esille haastattelussa esimerkiksi korostettaessa hyviä elämäntapoja ja kunnollisuutta. Leimavat käsitykset romaneista, joilla on päihdeongelmia tai ovat tehneet rikoksia, nähdään tässäkin valossa erittäin loukkaavina suhteessa omaan vakaumuksen mukaiseen elämäntapaan, sen lisäksi, että ne ovat syrjiviä ja loukkaavat perusoikeuksia tulla kohdatuksi yksilönä.

Toisaalta romanien keskuudessa tunnustetaan myös, että yksilöt voivat vedota kulttuuriin työnvastaanottamisen esteenä tilanteissa, joissa taustalla voidaan nähdä olevan muita motivaatioon tai elämäntilanteeseen vaikuttavia tekijöitä.

Työkokemuksen puute ja työnantajien asenteet

Romanien työkokemuksen puuttuminen on yksi keskeinen haaste työllistymisessä. Yhtälön tekee hankalaksi se, että taustalla voi olla negatiivisia kokemuksia työnantajien suhtautumisesta tai pelko niistä, mikä voi vaikuttaa motivaatioon hakeutua työmarkkinoille. Työelämässä verkostot lisääntyvät, ja vastaavasti työelämän ulkopuolella olevilla niiden puute on haaste työllistymiselle. Kyselyyn vastanneet arvioivat omat verkostot omaa työllistymistä edistäväksi tekijäksi. Koska vastaajista varsin suuri osa oli työelämässä, vastauksista voi päätellä, että verkostot ovat auttaneet eteenpäin, niitä on jo syntynyt työelämässä ollessa tai ne ylipäänsä nähdään auttavana tekijänä. Kysymyksen asettelu on siis monitulkintainen. Kuitenkin viesti siitä, että verkostot ovat tukeneet omaa työllistymistä, tuli esiin useissa haastattelussa. Tämä on voinut tarkoittaa esimerkiksi työnantajaa tai tahoa, jonka tiedetään ottaneen aikaisemminkin romaneja töihin tai oppisopimukseen. Vastaavasti verkostojen puute on haaste, sillä läheskään kaikkia työpaikkoja ei ilmoiteta julkisesti ja työpaikat löytyvät usein juuri verkostojen kautta.

Vähemmistövaltuutetun vuonna 2014 julkaiseman selvityksen tiedonkeruuseen vastanneista ja viimeisen kahden vuoden aikana töitä hakeneista (n=130) noin 54 prosenttia kertoi kokeneensa syrjintää työnhaussa (Vähemmistövaltuutettu 2014, 25). Nyt tehdyssä tiedonkeruussa asiasta kysyttiin haastateltavilta ja asiaa sivuttiin kyselyssä, kuten esitettiin edellä: työelämän asenteet nousivat yleisimmin työllistymistä estäväksi seikaksi, mutta kyselyn vastaajat, jotka ovat olleet jo

pidempään työelämässä, arvioivat asenteiden olevan harvemmin este pohdittaessa omia työllistymismahdollisuuksia.

Aineiston kautta voidaan nostaa vain yksittäisiä esimerkkejä syrjintäepäilyistä, mutta ei arvioida niiden yleisyyttä. Haastatteluissa nousi esimerkiksi tapaus, jossa työnantajalle soitettaessa paikan kerrottiin olevan jo täytetty, mutta pääväestöön kuuluvan tutun soittaessa paikka oli yhä haussa. Yhdessä tapauksessa henkilö oli esitelty henkilöstöpalveluyrityksen kautta työnantajalle; valokuvan lähettämisen jälkeen yritys ei ollut enää kiinnostunut, ja haastateltava epäili oman taustansa vaikuttaneen valintaan. Eri lähteistä on tullut ilmi, että sukunimen kuultuaan työnantajat ovat kieltäytyneet antamasta työssäoppimis- tai harjoittelupaikkoja. Toisaalta useat haastateltavat halusivat myös painottaa, etteivät ole henkilökohtaisesti kokeneet syrjintää, vaan työhaussa kilpaillaan samoista paikoista muiden hakijoiden kanssa.

Haastatteluissa nousi myös useamman kerran esiin, että työtä hakeva henkilö on soittaessaan työnantajalle kertonut olevansa romani. Tämän jälkeen työnantaja on kertonut, että paikka on täytetty tai ettei ole kiinnostunut hakijasta. Lähtökohtaisesti se, että hakija tuo oman taustansa esiin erikseen, on hankala ja liittyy myös työnhakutaitoihin; milloin oman taustan korostaminen on tarpeen ja milloin ei. Asiasta keskusteltaessa, tätä on perusteltu suojakeinona, että esimerkiksi puhelimesta torjutuksi tuleminen on helpompaa kuin prosessin myöhemmässä vaiheessa. Toisaalta työnantajien näkökulmasta romanitaustan esille tuonti voi näyttytyä kummeksuttavalta, jos lähtökohtana on, että työhön halutaan oikea henkilö ja oikeaa osaamista. Tällöin taustan mainitseminen voi kääntyä itseä vastaan, varsinkin jos työnantajalla on yhtään ennakkoluuloja. Tämä ei kuitenkaan poista sitä, että jo pelkkä sukunimi hakuasiakirjoissa voi olla yhä olla este työn saannille.

Nyt tehdyissä asiantuntijahaastatteluissa nousi usein esiin, että ihmiset ovat joutuneet miettimään jopa sukunimen vaihtamista, jotta työelämään pääsy helpotuisi. Asiaa sivuttiin haastateltavien kanssa silloin, jos oman taustan arvioitiin vaikuttavan työnsaantiin. Haastatellut henkilöt korostivat oman kulttuurin säilyttämisen tärkeyttä, jolloin hintana työelämään pääsyyn ei saa olla omasta identiteetistä luopuminen.

Erityisenä huolenaiheena romaniyhteisöä edustavien haastatteluissa nousee nuorten kesätyöpaikkojen sekä opintoihin kuuluvien harjoittelu- ja työssäoppimiskojojen saanti. Jo yläasteikäisten työelämään tutustumiskojojen saaminen on ollut

haaste romanilapsille. Romanien työllistymisen edistämiseksi yhtenä tekijänä on esitetty sen huolehtiminen, että romaninuoret tulevat huomioiduiksi yleisissä kesätyökampanjoissa ja niihin liittyvässä kohdennetussa tiedotuksessa (ROMPO 2018, 35). Uran alkupään kokemuksilla on suuri merkitys pohjustettaessa uskoa omalle työllistymiselle. Romaninuorten kesätöihin pääsy vaihtelee haastatteluiden perusteella kunnittain:

Yhden kunnan useasta kesätöihin hakeneesta romanitaustaisesta nuoresta yksikään ei tullut valituksi kesätyöhön. Nuoret ovat lähtökohtaisesti olleet samalla viivalla muiden kanssa, mutta syystä tai toisesta yksikään ei tullut valituksi. Alueelta aktiivina toimiva romani kuvasi haastattelussa, että valitsematta jättämisellä oli nuoriin lannistava vaikutus, ja positiivisten signaalien antamisella työelämän alkukynnyksellä on vastaavasti laajakantoisia seurauksia. Yhteisö on tehnyt työtä nuorten kanssa ja he käyneet kannustavia keskusteluja, jotta tulevaisuuden usko pidetään yllä. Aktiivi oli käynyt keskusteluja kunnan henkilöstöpuolen kanssa, jotta rekrytointiprosessissa osattaisiin huomioida romanit erityiskohderyhmänä.

Opetushallituksen selvitykseen osallistuneet ammatillisen koulutuksen järjestäjät, mutta myös kyselyyn osallistuneet romanit arvioivat, että työ- ja oppisopimuspaikkojen hankkiminen on romaniopiskelijoille selvästi vaikeampaa kuin muille opiskelijoille. (Rajala ja Blomerus 2015.) Sama viesti vahvistui tutkimukseen toteutetuissa haastatteluissa niin henkilöiden omakohtaisina kokemuksina kuin lähipiirin kautta. Oman opettajan tai muun henkilön tuki on osalle ollut ratkaisevaa paikan löytämisessä, ja tuen puute on voinut johtaa opintojen keskeyttämiseen. Ilmiöiden laajuudesta ei voida antaa arviota, mutta haastatteluiden perusteella samat ongelmat ovat tulleet vastaan useilla paikkakunnilla, vaikkakin myös vastakkaisia kokemuksia on tuotu ilmi siitä, että vastaavat haasteet ovat vähentyneet. Ilmeistä on, että ongelma on vielä olemassa ja se pitäisi tunnistaa. Tämä tarkoittaa toimenpiteitä niin koulujen ja oppilaitosten kentällä kuin myös laajemmin työelämään vaikuttamista.

Romaninuorten kanssa toimiva haastateltava, joka on ollut työnsä kautta auttamassa nuoria saamaan työssäoppimispaikkoja, toi haasteena esiin, ettei oppilaitoksista usein löydy henkilöitä, joihin ottaa yhteyttä ongelmatapauksissa, saati yhteisen kehittämisen edistämiseksi:

”Yhteinen kokemus, ettei työssäoppimispaikkoja löydy ja se on tosi kova ongelma. Jos on huomattu, että syy on romanitausta, se syö motivaatiota ja uskoa työllistymiseen. Toisaalta on opettajia, jotka ottavat sydämenasiaksi löytää työssäoppimispaikkoja – ja jos tällaista tukihenkilöä ei ole, moni jää ilman paikkaa. Tähän pitäisi ottaa huomiota, että olisi joku, joka lähtee etsimään opiskelijoiden mukaan paikkoja... Itseläkin aikoinaan sama kokemus, mutta kun opettaja otti puhelun, se auttoi.”

Romanit välityömarkkinoilla

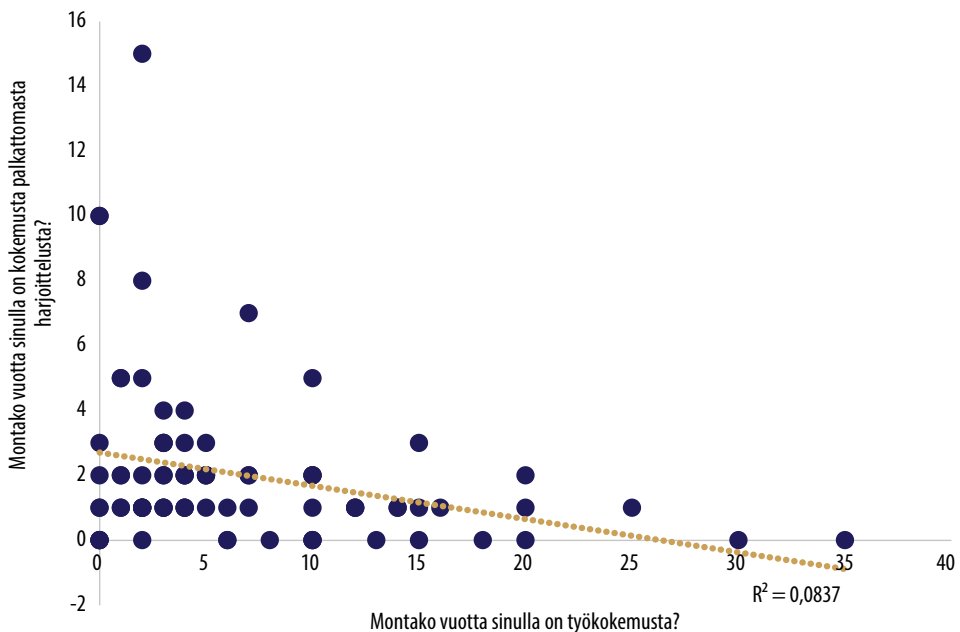
Välityömarkkinoilla tarkoitetaan työttömyyden ja avointen työmarkkinoiden välissä olevia palveluita, kuten palkkatuettuja työpaikkoja, työkokeiluja, työpajatoimintaa ja palveluita, jotka tukevat avoimelle sektorille tapahtuvia siirtymiä. Asiantuntija- ja henkilöhaastattelujen perusteella romanien osuus välityömarkkinoilla on ollut suuri suhteessa väestöryhmään. Vaikka palvelut on tarkoitettu väliaikaisiksi ja tarkoituksena on, että asiakas ohjautuu eteenpäin, niin haastattelujen mukaan ihmiset voivat olla jopa vuosia kuntouttavan työtoiminnan piirissä tai toistuvissa työkokeiluissa ilman jatkopolkujen realisoitumista.

Kyselyn aineistossa on myös pitkään palkattomassa harjoittelussa olleita, joiden työkokemus palkkatyöstä on vähäistä¹⁴: Kyselyn vastaajista noin kolmanneksella oli

14 Kyselyllä pyydettiin tietoa erikseen siitä, paljonko henkilöllä on työkokemusta palkkatyöstä ja palkattomasta harjoittelusta, johon on voinut sisältyä kaikki muu kuin palkkatyö. Kysymyksenasettelulla ei saa tyhjentävää vastausta siihen, onko vastaaja mieltänyt esimerkiksi työkokeilun tai kuntouttavan työtoiminnan tähän kuuluvaksi. Avointen ja välityömarkkinoiden ulkopuolella on myös ihmisiä, jotka voivat elää toimeentulotuella tai eivät ole työelämän käytettävissä esimerkiksi sairauden takia, ja voivat tehdä erilaista vapaaehtoistyötä. Tällöinkin ihminen on voinut mieltää toiminnan työnkäynniksi, vaikkei siitä maksettaisi varsinaista palkkaa.

vain vähän tai ei lainkaan työkokemusta palkkatyöstä. Näistä viidenneksellä oli jonkin verran tai paljon kokemusta palkattomasta harjoittelusta. Palkattomasta harjoittelusta kokemusta omaavat jaettiin alle 2 vuotta, alle 5 vuotta ja yli 5 vuotta palkatonta harjoittelua tehneisiin. Yhteensä 39 vastaajalla eli yli neljänneksellä oli kokemusta palkattomasta harjoittelusta vähintään viisi vuotta. Yli viisi vuotta palkatonta harjoittelua oli tehnyt 10 vastaajaa. Heillä keskiarvo palkattomalle harjoittelulle oli 7,5 vuotta ja keskiarvo työkokemukselle oli alle kolme vuotta. Kahdesta viiteen vuoteen palkatonta harjoittelua tehneiden keskimääräinen työkokemus oli yli viisi vuotta. Niillä vastaajilla, joilla oli alle kaksi vuotta kokemusta palkattomasta harjoittelusta, keskimääräinen työkokemus oli yli kahdeksan vuotta. Vastaavasti tarkemmissa tarkasteluissa ilmenee, että mitä enemmän vastaajilla oli työkokemusta, sitä vähemmän heillä oli kokemusta palkattomasta harjoittelusta ($r^2=0,075$)¹⁵.

Kuva 7. Vastaajien kokemus palkkatyöstä ja palkattomasta harjoittelusta vuosina.



15 Palkattoman työharjoittelun ja työkokemuksen välistä yhteyttä tarkasteltiin lineaarisella regressiolla. Palkattoman harjoittelun määrän ja työkokemuksen välillä oli tilastollisesti merkitsevä yhteys ($r^2=0,075$, $p=0,012$).

Miesten ja naisten välisiä eroja koulutuksen, työkokemuksen ja palkattoman harjoittelun suhteen¹⁶. Aineiston miehillä ja naisilla oli tilastollisesti merkitsevä ero koulutustason suhteen ($p=.03$) siten, että naisten koulutustaso oli hieman miehiä korkeampi. Työkokemuksen ja palkattoman harjoittelun suhteen miehillä ja naisilla ei aineistossa havaittu tilastollisesti merkitsevää eroa.

Välityömarkkinoilta eteenpäin ohjaavia palveluita ja romanien arvioita niiden toivuudesta kuvataan seuraavassa luvussa.

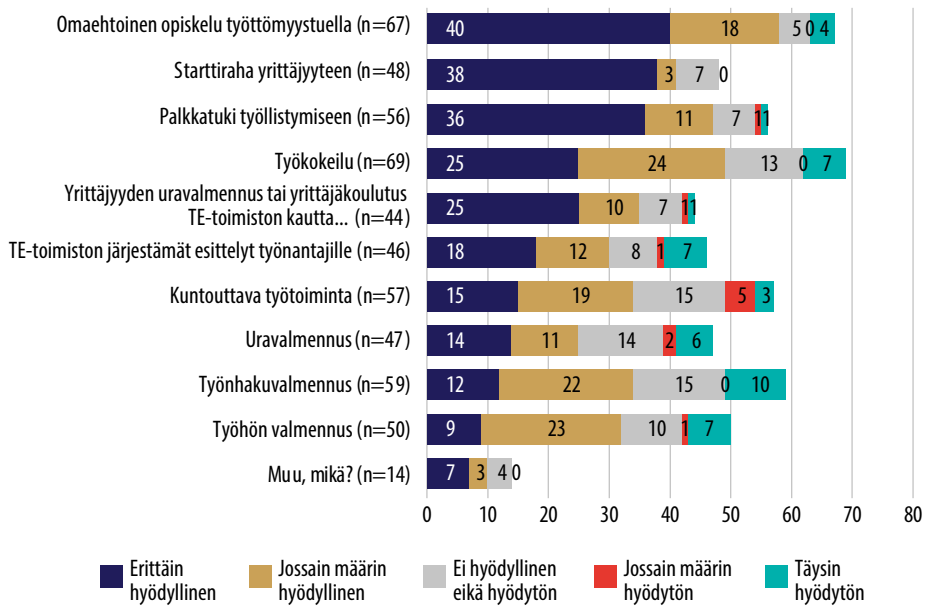
2.4 Romanien arviot työllistymistä edistävästä palveluista

Luvussa kuvataan romanien kysely- ja haastatteluaineiston perusteella välittyneitä kuvia työllistymistä edistävästä palveluista romanien näkemänä. Kyselyssä pyydettiin arvioimaan palveluita, joihin vastaaja on itse osallistunut viimeisen kahden vuoden aikana. Käytännössä usea vastaaja on arvioinut useampia palveluita, jolloin voidaan arvioida, että näkemys perustuu tällöin mielikuviin oman kokemuksen sijaan.

Parhaiten toimiviksi arvioitiin palkkatuki työllistymiseen, omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella, starttiraha yrittäjyyteen sekä yrittäjyyden uravalmennus tai yrittäjäkoulutus TE-toimiston kautta. Palvelukohtaisten vastausmäärien perusteella voidaan kuitenkin myös arvioida, että työkokeilu, omaehtoinen opiskelu työttömyystuella, kuntouttava työtoiminta ja palkkatuki tunnetaan parhaiten vastaajajoukossa.

¹⁶ Eroja tarkasteltiin Studentin kahden otoksen t-testillä.

Kuva 8. Vastaajien arviot työllisyyspalveluista. Palkeissa vastaajien määrät. ("Jos olet osallistunut johonkin palveluun viimeisen 2 vuoden aikana, arvioi saatua hyötyä työllistymisen tai yrittäjyyden näkökulmasta. Arvioi vain palvelut, joita olet saanut 2 vuoden aikana.")



Vastausten mukaan palvelu on ollut hyvää, kun se on ollut yksilöllistä, inhimillistä, selkeää ja tuonut näkymän työllistymiseen ja omin vahvuuksiin. Esimerkiksi yksi TYP-palvelut erikseen esille nostanut henkilö kertoi saaneen yksilötapaamisilla todella hyvää tietoa ja tsemppausta. Toinen vastaaja kehui kaupungin TE-palveluita, joista on saanut hyviä vinkkejä ja inhimillistä palvelua, ml. tiedon siitä, että hän on oikeutettu palkkatukeen, minkä myötä hän työllistyi. Yksi koulutukseen osallistunut nosti esiin positiivisena tekijänä, että koulutus on ollut suoraan yhteydessä työnsaantimahdollisuuteen. Yhdellä vastaajalla työkokeilu / kuntouttava työtoiminta auttoi, kun hänen täytyi sairauden vuoksi miettiä muita vaihtoehtoja, kuin mihin on saanut koulutustaan vastaavaa työtä. Yksi on löytänyt palveluiden kautta koulutuspaikkoja ja työkokeilujaksot, joilla on voinut todistaa pätevyytensä alalle. Yksi on saanut kontaktien lisäksi "ehkä rohkeutta ja itsevarmuutta". Omaehtoiseen koulutukseen työttömyysetuudella osallistunut koki hyötynä välillisesti myös sen, että hän oli koulutuksen aikana päässyt tekemään alan töitä jo opiskelun alkuvaiheessa.

Kyselyn vastaajissa oli mukana myös niitä, jotka kertoivat, ettei palveluista ole ollut henkilölle mitään hyötyä. Kehittämisen kohteina mainittiin asioiden yksinkertaistaminen ja palveluista parempi tiedottaminen. Useassa vastauksessa kuvattiin, että palveluita tulisi tehdä ihmislähtöisemmiksi ja inhimillisemmiksi. Vaikka palvelut itsessään olisivat hyviä, se ei auta, jos niiden keskiössä ei ole ihminen. Henkilökoh- taista palvelua tulisi saada ”kuten ennenkin”.

”Työ- tai opiskelupaikkaa hakevalle annettais se apu ja tuki, jota kukin tarvitsee, varsinkin sitä pyytäessä.”

”Jokaisella paikkakunnalla tulisi olla romaneille auttava taho työllisyyden paran- tamiseksi. Ei siksi että tarvitsimme erityisiä palveluita vaan siksi että taidois- tamme huolimatta työllistyminen on vaikeaa. Joko kunnan tai te-toimiston puolella.”

Negatiivisia vaikutuksia työllistymiseen palvelulla on ollut, kun asiakasta on esimer- kiksi kehoitettu jäämään kotiin kouluttautumisen sijaan:

”Pikemminkin palvelu on tuottanut ongelmia sen hetkiseen elämäntilanteeseen. se että olisi lähtenyt vahvistamaan työkilpailukykyä opiskelemisen kautta ehdo- tettiin jäämään kotiin.”

Vastaavia negatiivisia kokemuksia on tullut esiin romanikohderyhmän henkilö- ja asiantuntijaastatteluissa. Haastateltavien työllisyystilannetta avaavissa keskuste- luissa tuli ilmi tapauksia, joissa työttömälle alan koulutuksen saaneille henkilöille on ehdotettu vuodesta toiseen työkokeilupajia, vaikka alalla on ollut työvoimapu- laa ja asiakkaalla on ollut vahva motivaatio päästä avoimille työmarkkinoille. Kun- touttavaan työtoimintaan on ohjattu henkilöitä, joilla ei ole ongelmia elämänhallin- nassa. Esiin on tullut tilanteita, joissa omaehtoista opiskelua työttömyysetuudella ei ole mahdollistettu, vaikka asiakas on nähnyt sen edellytyksenä työllistymiselle. Eri- tyisenä haasteena on noussut esiin, etteivät asiantuntijat tunne asiakkaitaan, eikä siten tunnista työllistymisen ydinongelmia, saati asiakkaan vahvuuksia, eikä palve- lutarpeisiin päästä pureutumaan.

Monissa esimerkeissä ilmenee, ettei asiakkaan tilanteita ole tunnistettu riittä- västi: esimerkiksi opinnot ovat keskeytyneet terveydellisistä syistä, mutta asia ei ole tullut ilmi, ja asiakkaan motivaatio on kyseenalaistettu, eikä osallistumista

työvoimakoulutukseen ole puollettu. Myös byrokratian nähdään ohjaavan usein lii-
kaa sen sijaan, että luotaisiin mahdollisuuksia: jos henkilö on opiskellut työttömänä
avoimen korkeakoulun tai opiston kautta, TE-toimiston asiantuntija arvioi vasta jäl-
kikäteen, luokitellaanko se päätoimiseksi opiskeluksi. Tämän pelossa opintoja ei
uskalleta suorittaa.

Yksittäisiä tapauksia on mahdotonta arvioida TE-hallinnon asiantuntijan näkökul-
maa kuulematta. Keskusteluun voidaan silti nostaa havainto siitä, onko palveluntar-
peen arvioimisessa kuultu asiakkaita riittävästi, ja onko tietoa tarjolla olevista mah-
dollisuuksista annettu riittävästi ja ymmärrettävästi.

Useassa haastattelussa on noussut esiin, että TE-toimiston asiakkaana ollut romani
ei ole tiennyt tarjolla olevista palveluista, esimerkiksi mahdollisuudesta palkkatu-
keen, tai että tiedonkulussa on ollut väärinkäsityksiä. Esimerkiksi työllisyyskoulutuk-
sen koulutuspaikan epäämisen syyksi selvisi, että asiakastiedoissa oli lukenut, ettei
nainen voi ottaa alan koulutusta vastaan romanasun takia. Käytännössä asiakas
ei ollut edes tiennyt, että hänelle oli ollut paikka tarjolla. Haastatteluissa on myös
usein noussut esiin, että asiakkaan oletetaan tuntevan työhallinnon termit, jolloin
syntyy väärinkäsityksiä ja asioiden venymistä.

*”Osa ei tiedä mitä tarkoittaa velvoittava kutsu. Mitä se tarkoittaa asiakkaan koh-
dalla. Ei ole asiakkaat tietoisia omaehtoisesta tai työvoimapolittisista koulutuk-
sista... Kun ei tiedä, ei osata kysyä – tarjotaanko niitä, jos asiakas ei kysy?”*

Haastatteluissa todettiin usein henkilökohtaisen tuen tarve työnantajien kohtaa-
misissa. Esimerkiksi työhönvalmentajien palveluiden käyttömahdollisuus tunne-
taan heikosti. Tutkimuksen osana tehdyssä noin 30 henkilön ryhmäkeskustelutilai-
suudessa kysyttiin osallistujilta, tunteeo joku kyseisen palvelun omakohtaisesti tai
tutun kautta, eikä yksikään tunnistanut kuulleensa.

Haastavassa työmarkkinatilanteessa olevien universaalien haasteiden lisäksi roma-
nien kohdalla lisähaasteena on jonkinasteinen luottamuksen puute viranomaista-
hoja kohtaan (ks. esim. Blomerus ym. 2018, 188, Weiste-Paakkanen ym. 2018, 51).
Ilmiö nousi usein esiin eri haastatteluissa ja epäluottamus TE-hallinnon asiantunti-
joita kohtaan nousi esiin myös kyselyssä:

”Asiat kannattais tehdä paljon yksinkertaisimmiksi. Työnhakukurssit ja muut vastaavat pois, tai ainakin niin, ettei ole pakollisia. Itselleni kyseiset kurssit ovat olleet täysin hyödyttömiä. Lisäksi olisi hyvä, että työntekijät oikeesti olisivat rehellisiä, eivätkä valehtelisi ja kiristäisi asiakkaita, kuten omalla paikkakunnallani on tapahtunut. En mene enää oman paikkakuntani työkkäriin ilman, että äänitän koko keskustelua. Inhimillisyyttä tarvitaan. Kaikki työttömät eivät ole työttömiä omasta tahdostansa.”

Kohtaamisen puute lisää väärinymmärryksen mahdollisuuksia monessa kohdassa. Tätäkin taustaa vasten korostuu tarve henkilökohtaiselle palvelulle oman vastuuasiantuntijan kanssa. Erilaisten ”rinnallakulkijoiden” tarve on noussut esiin useassa eri yhteydessä. Tämä voi tarkoittaa henkilökohtaista (työhön)valmennusta, mentorointia tai ohjauspalveluita, esimerkiksi TYPO-hankkeen muodossa. Romani-taustaiset asiantuntijahaastateltavat ovat usein nähneet, että huolimatta työllisyyspalveluiden asiakkuudesta, monella ei ole selkeää käsitystä toimivista työnhakuasiakirjoista; miten tehdään ansioluettelo tai minkälainen on hyvä työhakemus. Usein omaa osaamista ei ole osattu pukea sanoiksi tai työnhakuasiakirjoja ei ole osattu päivittää. Myöskin työelämän pelisäännöt voivat olla epäselviä vähäisestä työkokemuksesta johtuen. Tässäkin yhteydessä yhden luottamuksellisen yhteyshenkilön merkitystä korostetaan, jotta asioista voidaan käydä avointa keskustelua.

Romanien työllisyysasteen nostamiseksi on nostettu esiin tarve kohdennetulle ohjaukselle työpaikan hakemisessa, työhakemusten, ansioluetteloiden sekä osaamisen sanoittamisessa. Lisäksi on esiin nostettu tarve valmennukselle oma-aloitteisuuteen ja aktiivisuuteen sekä periksiantamattomuuteen, joka tuottaa vastetta, ja jota työn hakeminen nykyaikana vaatii. (ks. myös Ärling 2018, 67.) Asiakastyössä tulisi panostaa myös sen varmistamiseen, että asiakas tuntee ja ymmärtää eri mahdollisuudet ja työllistymistä tukevat palvelut. Yhtenä ratkaisuna on esitetty jalkautuvia palveluita: yksittäisiä hyviä kokemuksia on myös siitä, että TE-hallinnon asiantuntija on tullut romanien omaan tilaisuuteen tai tilaan, jossa henkilöt ovat voineet tarkastella omaa profiiliaan ja keskustella tarjolla olevista mahdollisuuksista asiantuntijan kanssa.

Sähköisten palveluiden lisääntyminen on nostettu haasteeksi ja mahdollisuudeksi – riippuen siitä, mitä niillä tarkoitetaan: tottumattomuus sähköisessä asioinnissa estää oikeuksiin pääsyä, ja vastaavasti niitä edistää, jos on virkailija, jonka kanssa pääsee keskustelemaan. Kuitenkin romanit ovat ottaneet sosiaalisen median kanavat

yleisesti hyvin käyttöön (ks. esim. Mäenpää 2018). Palveluiden saavutettavuuden edistämiseksi on ehdotettu suoramarkkinointia ja esimerkiksi YouTube-videoiden tekemistä, ”tubettajan” kautta markkinointia ja vuorovaikutusta sosiaalisen median alustoilla.

2.5 Romanit yrittäjinä

Romanien yrittäjyydestä on niin ikään olemassa vain vähän tietoa, eikä yrittäjien määrää voida arvioida luotettavasti. Tutkimusta varten haastatellut tahot ovat arvioineet, että yrittäjyys on lisääntynyt hieman viime vuosien aikana. Alueellisia eroja on arvioitu olevan jonkin verran. Erityisesti Pohjanmaa nousee esiin alueena, jossa yrittäjyydellä on pitkät perinteet myös romanien keskuudessa. Yrittäjyyttä on haastattelujen perusteella eri toimialoilla, mutta yleisimmin esiin nousee yhä auto-kauppa. Nousevana toimialana on paikallisesti nostettu taksiryrittäjyys taksiuudistuksen jälkeen. Tätä tutkimusta varten haastatellut romaniyrittäjät edustavat rakennusalaan, autokauppaa, tekstiilien maahantuontia, siivousalaa, kuljetusta ja vähittäismyyntiä. Mukana on myös yksi opiskelun ohella toimiva kevytyrittäjä sekä henkilö, joka on aikaisemmin toiminut yrittäjänä. Yrittäjyyden teemaa on sivuttu myös osassa muita kohderyhmähaastatteluja.

Tutkimukselle asetetut yrittäjyyttä koskevat kysymykset koskivat yleisemmin romanien yrittäjyyttä, sen yleisyyttä, kehittymistä, mutta myös esteitä, ml. syrjintää ja keinoja yrittäjyyden edistämiseksi. Romanien yrittäjyyden edistämiseksi on tehty vasta vähän erityisiä kehittämistoimenpiteitä. Toisaalta teemaa ollaan edistämässä yksittäisissä hankkeissa, ja esimerkiksi RomaMedia on tuottamassa videoita romaniyrittäjistä ja ohjelmasarjaa yrittäjyydestä, sen malleista ja esikuvista yhteistyössä paikallisen uusyrittäjäkeskuksen kanssa. Yhteisön sisäistä vaikuttamista on tehty myös valtakunnallisissa ESR-hankkeissa, joista esimerkkinä Uskalla, It's possible -videosarja¹⁷, jossa nostettiin muiden teemojen ohella esiin myös romaniyrittäjiä. Aihetta on tutkittu vasta vähän ja siitä löytyy väitöskirjatutkimus syrjintänäkökulmasta (Anttonen 2009).

17 https://www.youtube.com/results?search_query=uskalla+it%27s+possible

Romanitaustaisten yrittäjien taustat ja lähtökohdat yrittäjyyteen

Nyt toteutettujen haastattelujen perusteella ei voida tehdä yleistettävää analyysiä romanitaustaisten yrittäjien taustoista, mutta ne sopivat ns. yleiseen koulutustasokuvaan. Kolmella yrittäjällä oli peruskoulu- tai kansakoulupohja, yhdellä se oli jäänyt kesken. Kolme oli suorittanut ammatillisen tutkinnon ja yksi erikoistui parhaillaan vielä oppisopimuksella. Osa haastateltavista myös painotti, että osaamista ja asiantuntijuutta on kehitetty aktiivisesti työn ohessa. Kevytyrittäjänä toimiva on aikuisiällä suorittamassa ammattikorkeakouluopintoja, eli yrittäjyys mahdollistaa oman osaamisen kautta taloudellisen toimeentulon.

Yritykset olivat haastatteluhetkellä yhden tai kahden hengen yrityksiä, vaikka osa oli palkannut ajoittain enemmänkin henkilöstöä. Kimmoke yrityksen perustamiseen oli syntynyt eri syistä, mutta yhteistä haastateltaville oli sisäinen halu yrittää. Yksi yrittäjä kuvaa yritystoiminnan käynnistymistä sitä kautta, että yrittäjyys on kiinnostanut aina lähtökohtaisesti ja toimiala on määrittynyt työkokemuksen ja sattumienkin kautta. Kahdella yrittäjällä kimmoke käynnistää toiminta oli lähtenyt oman työnantajan kannustuksesta, kun työtä on uudelleen organisoitu ja yksityistetty. Yksi yrittäjä oli käynnistänyt toiminnan, sillä huolimatta monipuolisesta alan kokemuksesta ja esimiestason tehtävistä Ruotsissa, hän ei saanut työtä Suomessa.

Pääsääntöisesti yrittäjät olivat käynnistäneet toiminnan varsin pienellä taustatuella. Yksi peruskoulupohjalta yrittäjäksi lähtenyt ja jo yli kymmenen vuotta omaa yritystä johtanut yrittäjä oli käynyt ”pakollisen yrittäjyyskurssin”, joka vaadittiin starttirahan saamiseksi. Tukea oli sen jälkeen tarjottu uusyrityskeskuksesta ”paperihommiin”. Yrittäjyydessä auttoi, että yrittäjä oli toiminut ikänsä autoalalla. Yhdellä peruskoulupohjalta toimivalla yrittäjällä toiminta käynnistyi osin TE-toimiston vaikuttamana:

”Oli pitkään mielessä, että perustaisin. Sitten TE-toimisto ehdosti vähän, että jotain olisi tehtävä ja siitä lähdettiin tekemään”.

Huolimatta TE-toimiston asiakkuudesta, yrittäjä ei ollut tietoinen starttirahasta, eikä hakeutunut yrittäjyyskurssille. Toiminta käynnistyi omalla pienellä alkupääomalla. Vaikka niin sanottuja virallisia palveluita ei ole hyödynnetty, tukea yrittäjyydelle on saatu verkostoista ja esimerkiksi asiantuntevalta kirjanpitäjältä. Yhdessä tapauksessa tukea tarjousten ja sopimusten tekemiseen on tarjottu myös yrityksen palveluita hankkineen kaupungin taholta.

Yrittäjien kokema syrjintä ja ennakkoluulot

Tutkimuksen yksi tehtävä oli tuoda esiin yrittäjien kokemaa syrjintää ja näkökulmia siitä, miten se vaikuttaa yrittäjyyteen ja kuinka se voidaan selättää. Nyt haastatelluista seitsemästä päätoimisesti yrittäjänä toimivasta romanista neljä on kokenut jonkin asteen syrjintää yrittäjyyden aikana. Ennakkoluulot tai suora syrjintä ovat tulleet esiin hyvin monin eri tavoin. Pääsääntöisesti yrittäjän tausta on herättänyt ennakkoluuloja uusien asiakkaiden kanssa tai työmaihin tutustuttaessa.

Yksi haastateltava kertoi ennakkoluuloista romanitaustan takia tulevan ilmi silloin tällöin, etenkin toiminnan käynnistyessä muutama vuosi sitten: Ennakkoluuloja on noussut rakennusalan työmaille tutustuessa, ja jo selviltä näyttäneet urakat ovat peruuntuneet taustan tullessa ilmi. Myös työntekijät ovat kysyneet pääväestöön kuuluvalta yrityskumppanilta, kuka maksaa heille palkkaa, kun yrittäjä on romani. Joissain tapauksissa yritys on päätynyt siihen, että joillekin työmaille on mennyt pääväestöä edustava yhtiökumppani.

”Yhtiökumppani on pääväestöä ja on tullut tilanteita, että on soitettu urakasta ja päädytty siihen, että yhtiökumppani käynyt katsomassa työmaita. En tiedä mistä syy, että puhelimesta melkein sovittu urakka on peruuntunut, kun tultu paikan päälle. On pitänyt todistella, että ollaan rehellisiä.”

Toinen autokauppaa käyvä yrittäjä kertoi, että taustasta johtuen asiakkaat saattavat olla ”kolme kertaa tarkempia” autosta ja papereista ja ”kymmenen kertaa tarkempia”, jos on itse ostamassa autoa myyntiin. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että autot tulee ostaa käteisellä, eikä tilin kautta, mikä on yleinen käytäntö. Lisäksi on voitu kysyä, onko yrittäjällä oikeutta laittaa nimiä papereihin. Yritysassiakkaiden kanssa ongelmia ei ole, sillä ”yritys luottaa yritykseen”. Varjopuolista huolimatta yrittäjä kuvailee toimintaa antoisaksi. Yrittäjyyteen menee kaikki aika, mutta oman yrityksen pitäminen on sen arvioista itseä kiinnostavalla alalla.

Yksi suoraan toimeksiantajien kanssa asioiva, eli ei suoraan asiakaspinnassa toimiva, naispuolinen yrittäjä epäili, että häntä on suojannut ns. pääväestön sukunimi ja varsin vaalea ulkonäkö. Ennakkoluuloja on ilmennyt lähinnä joskus, kun hänen tummempi miehensä on tullut mukaan työmaille. Naispuolinen yrittäjä käyttää työasua työtä tehdessä, mutta pitää romaniasua asiakkaiden kanssa muussa asioimisessa, mikä on otettu positiivisesti vastaan.

Yksi naispuolinen haastateltava, joka ei ole kohdannut syrjintää tai ennakkoluuloja, on yhteydessä yritysasiakkaisiin pitkälti puhelimitse, eikä perinteinen sukunimi ole noussut ongelmaksi, eikä luonnollisesti myöskään romanasun käyttäminen. Toinen naispuolinen haastateltava, joka ei ole kokenut ennakkoluuloja tai syrjintää, ei käytä romanasua. Yksi miespuolinen haastateltava, joka toimii suorassa asiakaspinnassa autokaupan alalla, ja joka ei ole yli kymmenen vuoden yrittäjyyden aikana kohdannut suoraan epäasiallista kohtelua, näki siihen vaikuttavan oman asenteen ja ulosannin. Yritykseen on palkattu pääväestöön kuuluva työntekijä, mutta työntekijän taustan, saati paikkakuntien yleisen ilmapiirin vaikutusta ennakkoluulojen ilmeneemiseen ei voida arvioida. Vastaavasti toisella puolella Suomea samalla alalla toimivan yrityksen kokemukset poikkesivat suuresti.

Työnantajien vastaukset koskien alihankintaa tai palvelun ostoja romaniyrittäjiltä

Tutkimusta varten tehdyssä työnantajille suunnatussa kyselyssä kysyttiin työnantajien näkemyksiä siitä, että jos olisivat tekemässä alihankintaa tai ostamassa palveluita, olisivatko he valmiita hankkimaan niitä romaniyrittäjältä. Kysymykseen saatiin 111 vastausta.

Vastaajista noin viidennes ilmaisi, ettei olisi valmis hankkimaan palveluita. Niistä vastaajista, jotka ovat palkanneet aikaisemmin romanin työntekijäksi, lähes kaikki olisivat valmiita hankintaan. Vajaa viidennes kaikista vastaajista voisi "mahdollisesti" tehdä hankintaa tai ostaa palveluita. Perusteluina yksi kertoo, että samoin kuin kaikkien muidenkin kohdalla, yritys pitäisi tuntea hyvin ennen päätöksentekoa ja toinen kommentoi, että kynnys yhteistyöhön ryhtymiseen olisi normaalia korkeampi ainakin tuoreen yrityksen kanssa, mutta pitkään toimineen yrityksen kanssa kynnystä ei olisi. Osa ei osaa ottaa kantaa. Noin puolet on suorilta käsin ilmaissut, että olisi valmis palvelunostoon tai alihankintaan. Yleisesti asiaa kommentoineet tuovat esiin, että yrittäjän tausta ei ratkaise, ainoastaan osaaminen ja asenne, tai asiaan vaikuttaa se, vastaako tarjonta kysyntään. Alla esimerkkejä vastauksista:

"Mikäli homma toimii sovitusti niin on aivan sama kuka siellä puhelimen toisessa päässä on."

"Osaaminen, asenne ja persoona ovat ratkaisevat tekijät. Ja tietty hinta-laatu."

”Osaamista pitää olla. Silloin ei ole ongelmaa. Jos ei ole koulutusta, niin en ostaisi.”

”Vastasin mahdollisesti, sillä emme tietenkään ostaisi sen takia, että myyvä taho on romani vaan siksi, että hänellä on tuotteita tai palveluita, jotka meitä kiinnostavat.”

Yrittäjyyden hyvät puolet vs. ennakkoluulot

Noin kymmenen vuotta sitten romanien yrittäjyyttä väitöskirjassaan tutkineen Ritva Anttonen haastatteleminen yrittäjistä lähes kaikki haastatellut yrittäjät olivat kokeneet yritystoiminnassaan ennakkoluuloja ja syrjintää. Myös tuolloin yhteistä oli, etteivät yrittäjät olleet sosiaalisessa marginaalissa ja he suhtautuivat tulevaisuuteensa valoisasti (Anttonen 2009). Huolimatta kohdatuista ennakkoluuloista, nyt haastatellut yrittäjät eivät kokeneet sen vaikuttaneen yrittämiseen. Haastateltujen yrittäjien kokemat haasteet ovat enemmänkin liittyneet ns. yleisiin yrittäjyyden haasteisiin, joihin ovat auttaneet niin yrittäjyyden myötä syntyneet verkostot, hyvät asiakaskokemukset ja ammattitaitoiset kirjanpitäjät kuin myös ajan myötä karttunut osaaminen.

Romanien kohtaamat ennakkoluulot ja pelot voivat pahimmillaan toimia henkisenä esteenä yrittäjyydelle. Tämä tuli ilmi myös keskusteluissa yrittäjyyttä harkinneen nuoren kanssa: yrittämisen riskin lisäksi päälle tulisi pelko, ettei asiakkaita tule romanitaustan takia. Nyt tehdyissä haastatteluissa romanitaustaiset yrittäjät päinvastoin kannustivat romaneja yrittäjyyteen. Kuten edellä todettiin, yksi haastateltava valitsi yrittäjyyden osin siksi, että tuli pitkästä työkokemuksesta ja osaamisestaan huolimatta torjutuksi työmarkkinoilla. Yrittäjyys nähtiin mahdollisuutena toteuttaa itseään ja välttää mahdolliselta syrjinnältä työhönotossa.

Haastateltavat eivät myöskään nähneet koulutustason olevan este, vaikka kannustivatkin muita käymään yrittäjäkoulutuksissa ja lisäämään osaamis pääomaa. Keskeinen viesti oli kuitenkin, että tekemällä oppii ja asenne ratkaisee.

”Ite kun on itsensä pomo. aina tulee luottoa enempi omana itsenään. Mennyt siten, ettei ole tarvinnut. -- Niistä mokista olen oppinut. On paljon vanhempia miehiä, jotka neuvoneet ja kehuneet. Ja kun oma luonteen ominaisuus on ulospäin suuntautunut. Tykkään tehdä kauppaa.”

Kaikki haastatellut yrittäjät toivat romanitaustan positiivisessa merkityksessä esiin siten, että kaupanteko tai ihmisten kanssa asioiminen on luontaista. Toisaalta yksikään haastateltu ei tuo yrittäjänä romanitaustaansa erityisesti esiin. Tausta tulee ilmi osalla sukunimestä ja ulkoisesti kohdatessa, mutta esimerkiksi pukeutumisella ja tavalla puhua voidaan taustaa jopa etäännyttää. Haastateltavat toivat esiin, että yrittäjät toimivat normaalin yritystoiminnan pelisäännöillä, mukaan lukien pukeutumiskulttuuri, joka voi tarkoittaa työasujen pitämistä niin naisilla kuin miehillä. Naispuolisella siivousalan yrittäjällä on normaalit työvaatteet, ja kohtaamisia muiden romanien kanssa ilman perinnepukua on voitu luovia joustavasti.

”Perinnepuku: omassa työssä romanipuku ei käy ollenkaan. Ei ole ollut este millään tavalla. Päinvastoin, jos on ollut hienoja tilaisuuksia kuten juhlia, on pyydetty oikein, että tulen romanipuku päällä. Olen saanut olla minä. Tehdään pitkälti kouluille ja päiväkoteihin. Joka vuosi, kun eri kulttuureista tulevia henkilöitä haastatellaan, lapset kysyy – tulee vuorovaikutusta. Hyvin merkittävää. Tulee esille, että kuka minä olen.”

”Yritysmaailmaa kun aloittaa, ensimmäinen vuosi on aina vaikea. Romanina se on kiinni omasta itsestään, miten tuo esiin asiat ja esiintyy. En esimerkiksi puhu asiakkaille, että ‘no hai sie, miten voin auttaa.’”

”En soittele, että ‘hei täällä mustalainen [Nimi]. Omalla työllä ja rehellisyydellä...”

Suurelle osalle yhteistä oli, että yrittäjät kuvasivat, kuinka he omat omalla toiminnallaan tahoillaan ovat toimineet luottamuksen rakentajina ja osoittaneet näytöillään, että ovat hyviä ja luotettava tekijäitä. Tämä koettiin osin raskaaksi, sillä näkemys jaeetaan siitä, että romanin pitää tehdä kaksin verroin työtä saavuttaakseen luottamuksen. Toisaalta haastateltavat tunnistavat kantavansa vastuuta laajemmin koko yhteisöstä. Ennakkoluulojen rikkominen nähdään siten osin velvollisuutena, mutta sitä useammin kuvataan näyttämisen haluna ja jokainen kohtaaminen, joka on kääntynyt positiiviseen suuntaan, on antanut jopa voimavaroja:

”Vaati sitä, että alussa kun lähti, piti raivata luottamus. Oli ennakkoluuloja vielä voimakkaasti. On raivattu tie sinne. Tuntee ja luottaa meihin. Alkuvaihe oli tosisaan vaikeinta. Vähemmistöön kuuluminen ei ole este vaan päinvastoin ...”

”Mutta en ole ikinä siitä lannistunut vaan päinvastoin olen noussut – ei nyt vain näyttämisen halu, vaan on taito rikkoo ennakkoluulot. Ei saa olla esteenä, varsinkin kun tiedän ettei ne pidä paikkaansa. En ole lannistunut vaan [se on] antanut voimavaroja. Jos ajatellaan yrittäjyyttä ja romanitaustaa, näen positiivisen ajattelumallin ja toimintatavan monenkin romanin elämässä – voisi tuoda väriä yrittäjämaailmaan. Että onko pelättävää? Ihan samalla tavalla joudutaan olemaan eri tahojen kanssa tekemisissä – ei siinä ole sen enempää pelkäämistä, mitä nyt byrokrania. Siinä auttaa kirjanpitäjä ja muut – apua saa, jos on valmis ottamaan vastaan.”

Yrittäjyys on tuonut verkostoja, elinkeinon, suhteita, ystäviä ja sosiaalista statusta. Osa on myös palkannut yrittäjäaikansa romanitaustaisia työntekijöitä siinä missä pääväestöäkin työntekijöinä. Laajempi halu auttaa ja kannustaa romaniyhteisöä nousee selkeästi esiin.

Miten romanien yrittäjyyttä voitaisiin edesauttaa?

Romanitaustaisilta yrittäjiltä kysyttiin, miten romanien yrittäjyyttä voitaisiin edelleen edistää ja mitä eri tahot voisivat tehdä asian eteen. Kaikki nostivat tietoisuuden kasvattamisen ja yrittäjyysosaamisen lisäämisen tärkeäksi kokonaisuudeksi. Tämä tarkoittaa yksilön tasolla esimerkiksi yrittäjyyskursseille osallistumista.

Työllisyyspalveluille osoitettiin selkeitä terveisiä sen osalta, että yrittäjyyden mahdollisuuksista myös kerrottaisiin. Samalla tarvittaisiin kokonaisvaltaista tietoa siitä, miten se vaikuttaa muuhun talouteen, kuten asumistukeen. Tietoa voisi tarjota myös ammattiliitoista käsin.

”Nykyään kiinnostus yrittäjyyteen lisääntynyt. Moni ei tiedä tuista ja starttirahasta ei tiedetä. -- On enemmän aloja, joilla yrittää, ottaa vaan hyvin selvää asioista ja käy yrittäjäkurssin. Mikä kiinnostaa, rohkeasti yrittämään. -- Kannattaa mennä kurssille ja pyytää neuvoa starttirahassa. Jos pienyrittäjäksi lähtee, niin tarvitaan tietoa, että miten vaikuttaa esimerkiksi asumistukiin. Moni pelkää, että tuet lähtee, ja mitä sitten, jos ei onnistu. Ammattiliitoista ym. tietoa, että miten vaikuttaa ja miten nopeasti vaikuttaa.”

Yhtenä kehittämistarpeena muutama haastateltava nosti itse esiin mentoroinnin, jota voisi toteuttaa yrittäjäjärjestöjen ja yrittäjinä toimivien romanien taholta.

Konkreettisenä esimerkkinä esitettiin esimerkiksi muutaman vuoden mentorointiaikaa. Vaikuttamistyötä tulisi lähteä tekemään yksittäisten onnistumisten kautta.

Haastateltavat peräänkuuluttivat asenneilmapiiriin muutosta ja keskustelua myös yhteisön sisällä, kuten seuraavat haastateltavat ovat painottaneet:

”Romanista se lähtee itsestään – ettei lähde siitä, että on romani, ettei pidä sitä esteenä. Ei estänyt minuakaan ollenkaan, päinvastoin. Antaa virkavallan ja päättäjien esittää mahdollisuuksia. Että nuori virittäytyy. Positiivista mallia ja kannustusta. Vanhempien esimerkkiä; että kannattaa lähteä mukaan yhteiskuntaan vaikuttamaan. Olemme suomalaisia. Olemme vähemmistönä mutta suomalaisia. – [Tulisi] ottaa yhteyttä, vaikka sellaisiin henkilöihin, jotka ovat yrittäjinä olleet. että saadaan neuvoja ja verkostoja. Nuori kun lähtee, voi jättää ensimmäisestä kimmelluksesta ... rehellisyys on a ja o.”

”Sellaista voisi tiedottaa, että yrittää voi millä alalla vaan. Että voi perustaa yrityksen ja yrittää eri yritysmuotoina. Varmaan romaniyhdistykset olisi yksi instanssi. Koulun penkiltä: Ei mitenkään, että otetaan romanilapset ja niille [erikseen] – joutuu eri asemaan sitten ja on omanlaista rasismia sitten jos spesifoidaan. Taitolaji, ettei tule ajatusta, että on vääränlailla erityisasemassa. Hienoja-koista. Itse kun olin kauppakoulussa, puhuttiin bisnespukeutumisesta ja miten ollaan ihmisten kanssa, siitä pitäisi olla koulussa. Se on iso tekijä.”

Edellisiä tukevat myös muussa tiedonkeruussa kuultujen haastateltavien näkemykset. Yrittäjyydestä ja sen mahdollisuuksista tulisi saada lisää tietoa, kuten yksi romaniyhdistyksen edustaja kuvaa:

”Tiedottaminen siitä, ettei yrittäjyys ole mörkö. Mistä voi saada mitään tukia yrittäjyyteen ja eri tilanteissa. Verotuksen puolelta voisi lisätä tietoa. Ehkä verotus on yksi suuri syy. Paljon puhutaan, että verotus on iso... väärin mielikuvien rikkinen tiedotuksella. Avun tarve, että mistä saa apua. esim. UKK.”

3 Työnantajien näkemykset ja asenteet romanien työllistämiseen ja tarvittavista toimenpiteistä työllisyyden edistämiseksi

Luvussa käsitellään työnantajille suunnatun kyselyn ja haastattelujen pohjalta työnantajien asenteita romanien työllistämiseen. Lisäksi tuodaan esiin työnantajien näkemyksiä työllistämisen vaikutuksista työyhteisöön ja imagoon. Lopuksi kuvataan työnantajien arvioita romanien työllisyyden esteistä ja edistävästä tekijöistä sekä näkemyksiä siitä, miten romanien työllistämistä voidaan edesauttaa.

Edellinen romanien työllistymiseen liittyviä asenteita mittaava kysely toteutettiin työnantajille vuonna 2008 (Syrjä ja Valtakari 2008). Tuolloin Kyselyn kohderyhmänä oli 306 pk-yritystä, jotka edustivat kaupan, teollisuuden, rakentamisen ja palvelujen aloja eri puolella Suomea. Tämän selvityksen yhteydessä työnantajille toteutetussa kyselyssä vastaajajoukko jäi pienemmäksi (n=118), eikä vastaavia toimialakohtaisia tarkasteluja ole tarkoituksenmukaista tehdä. Kyselyn tulokset kuvaavat valikointuneen vastaajajoukon näkemyksiä ja eivät ole yleistettävissä. Kyselyssä esiin nousseita havaintoja täydennetään 13:lla työnantajan haastattelulla.

3.1 Asenteet romanien työllistämiseen

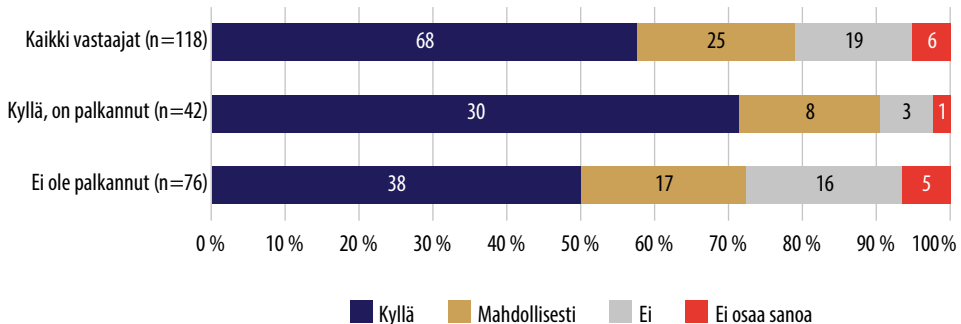
Kyselyn tavoittaneista työnantajista 42 (36 %) oli palkannut romanitaustaisen henkilön ja kyselyhetkellä viidenneksellä työnantajista oli töissä romanitaustainen työntekijä. Yleisimmin palkattu henkilö on ollut työntekijätehtävissä (n=35).

Työnantajista 11 oli palkannut tai työllisti tällä hetkellä romanin asiantuntijatehtäviin. Työnjohtoon / alempiin esimiestehtäviin romanin oli palkannut kuusi työnantaja. Yksi romanitaustainen henkilö oli palkattu ylempään johtoon. Lisäksi yksittäiset työnantajat olivat ottaneet romaneita työkokeiluun tai siviilipalvelukseen.

Kysyttäessä sitä, olisiko vastaaja valmis työllistämään vapaana olevaan työpaikkaan koulutukseltaan ja työkokemukseltaan sopivan romanin, 58 % oli valmis rekrytoimaan mainituilla edellytyksillä. Lisäksi yli 20 % vastasi olevansa mahdollisesti valmis työllistämään. Tulokset ovat hyvin samankaltaisia vuonna 2008 tehdyn tutkimuksen kanssa. Tuolloin yli puolet (57 %) vastaajista oli valmis rekrytoimaan romanin mainituilla edellytyksillä, n. 30 % vastasi olevansa mahdollisesti siihen valmis ja 12 % vastasi kysymykseen kieltävästi (Syrjä ja Valtakari 2008).

Vuoden 2008 tutkimuksessa tuodaan myös esiin, että yritykset, joissa oli jo työskennellyt tai työskenteli parhaillaan romaneita, suhtautuivat selkeästi myönteisemmin romanien palkkaamiseen. Nyt toteutetun työnantajakyselyn vastaukset viittaavat samaan suuntaan. Vastaukset jakautuvat selkeästi sen mukaan, oliko työnantajalla aikaisempaa kokemusta romanien työllistämisestä. Vain kolme aikaisemmin romanin palkannutta työnantajaa ei olisi valmis palkkaamaan enää vastaisuudessa. Vaikka tuloksia ei voi yleistää, kertovat ne selkeästi omakohtaisten kokemusten ja kohtaamisten vaikutuksista romanien työllistämisessä.

Kuva 9. Työnantajien valmius palkata romanitaustainen työntekijä, jos heillä olisi työpaikka vapaana ja siihen hakisi koulutukseltaan ja työkokemukseltaan sopiva romani (palkkien sisällä vastaajamäärät).



Työnantajilta kysyttiin myös kiinnostusta ottaa romanitaustainen työntekijä työhön palkkatuella, oppisopimuksella tai työharjoitteluun. Romaneita aikaisemmin palkkanneista 76 % olisi suoraan valmis ottamaan työpaikalle työharjoittelijan. Vastaavasti niistä, jotka eivät ole palkanneet, vain 47 % oli valmis ottamaan romanin työharjoitteluun. Aikaisemmin romanin työllistäneistä 60 % olisi valmis palkkaamaan romanin palkkatuella. Vastaavasti noin kolmannes niistä, jotka eivät ole aikaisemmin palkanneet romania, ei palkkaisi edes palkkatuella. Oppisopimus jakaa enemmän näkemyksiä, mikä voi johtua myös itse oppisopimukseen mielletyistä mielikuvista. Aikaisemmin romanin työllistäneistä vastaajista reilu puolet olisi valmis ottamaan romanin oppisopimukseen, kun taas niistä, joilla ei ole kokemusta romanin työllistämisestä, vain vajaa kolmannes vastasi myöntävästi. Kun lukuihin ottaa huomioon "mahdollisesti" vastanneet, osuudet kasvavat: Yhteensä vastaajista palkkatuella voisi edes mahdollisesti palkata 66 %, oppisopimuksella 60 % ja työharjoittelupaikan antaisi 74 %.

Kyselyssä työnantajilla oli mahdollisuus kommentoida näkemyksiään. Vastaajat, jotka eivät olleet valmiita palkkaamaan romania, eivät pääsääntöisesti esittäneet tarkempia perusteluita. Palkkausta koskevissa avovastauksissa vain kaksi vastaajaa toi esiin stereotyyppisoivat kielteisiin ennakkoluuloihin perustuvat näkemyksensä perusteena. Muutama vastaaja toi esiin, ettei yrityksessä ole mahdollisuuksia ylipäänsä palkata ketään, tai ettei oppisopimus tai palkkatuki ole heille relevantti vaihtoehto. Siten voidaan päätellä, etteivät kaikki vastaajat ole lukeneet kysymystä ja yksittäisten vastaajien osalta tulos on voinut olla kielteisempi kuin mitä vastaaja on tarkoittanut. Vastauksissa huomautettiin myös siitä, ettei yritykseen ole koskaan hakenut romania töihin. Positiivisia tai neutraaleja kommentteja tuli sen sijaan enemmän:

"Ei sen erityisempää kohtelua kuin muidenkaan suhteen, romanit ovat samalla viivalla."

"Meidän kokemuksen mukaan - erityisesti koulutetut romanit - ovat lojaaleja työnantajalleen / asiakkailleen ja sitoutuvat heidän menestymiseensä. Varmasti myös muunlaisia kokemuksia on. Meillä tämä yksi rekrytointi hänen kohdallaan onnistui."

Monissa vastauksissa korostettiin, että romanit ovat samalla viivalla muiden hakijoiden kanssa ja palkkaaminen tai palkkaamattomuus ei johdu suoraan henkilön

taustasta. Vastauksissa korostettiin, että työnantajat etsivät itselleen osaavaa työvoimaa, oikeaa asennetta ja ammattitaitoa. Esimerkkejä vastaajilta, jotka voisivat ”mahdollisesti” palkata romanin:

”Vain mahdollisesti siksi että nyt ei ole tiedossa mahdollisuutta palkata ketään tai ottaa ketään työharjoitteluun. Jos tulee mahdolliseksi niin romanit ovat samalla viivalla muiden kanssa.”

”Pelkkä koulutus ei riitä saamaan työpaikkaa. Ensisijaisesti palkataan asennetta, mitä on vaikein kouluttaa.”

Palkkaukseen vaikuttaneet tekijät

34 romaneita palkanneesta työnantajasta kuvasi tarkemmin romanin rekrytointissa ratkaisevasti vaikuttaneita tekijöitä. Lähes kaikki toivat esiin, että hakijalla on ollut tehtävään vaadittua osaamista, oikea työkokemus tai ammattitaito, asiantuntijuutta, pätevyyttä tai henkilö oli muuten vain sopiva tehtävään. Osa kertoi joko edellisiä täydentäen tai ainoana perusteena, että hakijalla on ollut oikea asenne, tahtotilaa tai halu päästä näyttämään omaa osaamistaan työssä. Rekrytointiperusteena esiin nostettiin myös se, että hakija on antanut hyvän kuvan itsestään ja tehnyt vaikutuksen työnantajaan.

”Asenne työntekoon, osaaminen ja koulutus. Valitsimme lopulta kahdesta parhaasta hänet psykologisten testien perusteella.”

Vain kolme vastaajista perusteli rekrytointia sillä, että työnantaja on halunnut antaa mahdollisuuden romanitaustaiselle henkilölle. Kaksi vastaajaa kertoi, että em. tekijöiden lisäksi myös romanitaustalla ja romanikulttuurin tuntemuksella on ollut tehtävässä etua. Muutamat vastaajat ovat kuvanneet rekrytointin taustoja tarkemmin: Yksi vastaaja oli palkannut henkilön, joka oli tarjonnut hyvän hankeidean. Toinen palkkasi siksi, että hakija oli ennestään tuttu ja sattui olemaan työttömänä. Yksi oli palkannut työntekijän työelämään tutustumisen jälkeen.

Tutkimukseen haastateltujen työnantajien puolelta perusteet romanin rekrytointinille vaihtelivat haetusta positiosta ja työnantajan roolista riippuen: Haastatellun henkilöstöpalveluyrityksen edustajalla oli luonnollisesti selkeä toimenkuva välittää osaavaa työvoimaa eri alojen työnantajille. Yksi työnantaja taas oli jo vuosien ajan

rekrytoinut kuljetustehtäviin romaneja, jotka tunsivat verkostojensa kautta, tai jotka hakeutuivat muiden työntekijöiden vinkkaamana. Yksi asiantuntijaorganisaation kehittämistehtäviin romanin palkannut oli rekrytoinut osaamista ja romanien kulttuurin erityisasiantuntemusta. Kolmannen sektorin sosiaalialan työtehtäviin taas oli palkattu töihin hakeutuneita ja oikeaa asennetta osoittaneita työntekijöitä myös palkkatuella.

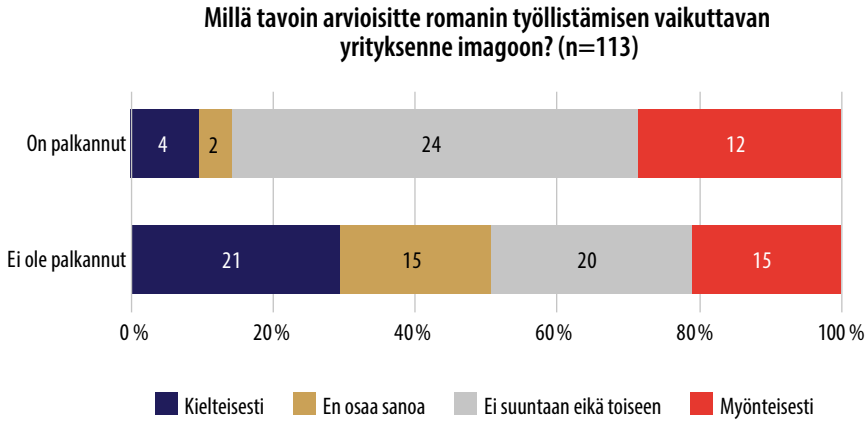
”Me ei millään tavalla olla haettu romaneja työllistämällä mitään ‘kilven kiillottamista.’”

”Työkokeilut on olleet yksi muoto (vankilasta vapautuneet), ollaan aina työskennellyt syrjäytymisvaarassa olevien kanssa. Palkkatukityötä, kuntouttavaa työtöimintää. On toimineet hyvin romanien osalta, ihan samalla tavalla miten muidenkin kanssa. Sitä kautta on hakeuduttu työelämään, koulutukseen tai kursseille. Olleet ponnahduslautoja elämään. Pitkäaikaistyöttömän kanssa saa tehdä aika paljon pohjatyötä, että saa edes mahdollisuuden.”

3.2 Vaikutukset työyhteisöön ja imagoon

Kuvassa 10 on esitetty työnantajien arvioita sen suhteen, miten he arvioivat romanin palkkaamisen vaikuttavan yrityksen työyhteisöön ja imagoon. Kuten edellä tuotu esiin, työnantajille suunnattuun kyselyyn saatiin vain vähän vastauksia, ja vaikka tulokset eivät ole yleistettävissä, niiden avulla voidaan kuvata aiemman romanin palkkaamisen merkitystä kokemukseen imagosta ja työyhteisöstä. Ne vastaajat, jotka ovat palkanneet romanitaustaisen työntekijän, näkevät vaikutukset niin työnantajan imagoon kuin työyhteisöön kokemuksen valossa hieman positiivisemmin tai tunnistavat useammin, ettei palkkaus ole vaikuttanut suuntaan tai toiseen.

Kuva 10. Työntantajien arviot siitä, miten romanin palkkaaminen vaikuttaisi yrityksen imagoon (palkeissa vastaajien määrät).



Niistä vastaajista, jotka näkivät romanien rekrytoinnin vaikuttavan kielteisesti yrityksen imagoon, kaksi avasi näkemyksiään tarkemmin. Toinen kertoo, ettei hän ”uskalla luottaa” ja toinen kuvaa yleisemmin ennakkoluulojen vaikutuksia asiakkaiden asioimiseen.

”Vaikka romaniväestöön liittyvät negatiiviset puolet ovat vähentyneet viime vuosina, silti aikaisemmat kokemukset monella voivat aiheuttaa pelkoa asioida.”

Eri haastatteluissa esille nostettiin vastaavia näkemyksiä siitä, että oletetut ennakkoluulot asiakkaiden taholta voivat vaikuttaa taustalla. Tällöin työntantajalla tulisi olla rohkeutta osoittaa ennakkoluulotonta asennetta. Kuitenkin nyt haastatellut romaaneita palkanneet työntajat korostivat, että kanssakäyminen ja asiakaskokemukset ovat vähentäneet ennakkoluuloja. Positiivisia vaikutuksia kuvattiin esimerkiksi sen kautta, että moninainen työyhteisö luo luottamusta moninaisen asiakaskunnan keskuudessa. Alla on esimerkkejä vastauksista:

”Jos asiakkailla on ollut jotain ennakkoluuloja, niin ne on saattaneet muuttua aika paljon matkan varrella”

”Vaikuttaa imagoon myönteisesti. Me toimitaan sosiaalialalla, jossa ymmärtään ihmisten monimuotoisuutta. On tuonut lisäarvoa, kun päästään syvemmälle eri ihmisryhmiin. En muista, että kukaan olisi jotain negatiivista sanonut.”

”Romanimiehet, jotka meille hakeutuu, tuovat mukanaan hyvin esimerkillisen tavan siitä, kuinka asiakastyössä ihmisiä kohdataan. Siinä on ollut suuri vaikutus meihin muihinkin, kun on nähty, miten romanityöntekijät kohtaavat toisen ihmisen – meillä asiakkaina paljon päihteiden käyttäjiä ja sosiaalisesti ongelmaisia. Siellä on erityinen asiakaslähtöinen ja sydämellinen ote. Ovat olleet pidettyjä työ-kavereita ja arvostettuja. Ollut suuri vaikutus.”

”Me toimitaan sosiaalialalla, jossa ymmärretään ihmisten monimuotoisuutta. On tuonut lisäarvoa, kun päästään syvemmälle eri ihmisryhmiin. En muista, että kukaan olisi jotain negatiivista sanonut.”

Pääsääntöisesti kyselyyn saadut kommentit olivat neutraaleja tai kannustavia. Vastajat ovat tuoneet esiin, että kyse on persoonasta ja osaamisesta, ei taustasta. Tämä korostuu etenkin asiantuntijatyössä.

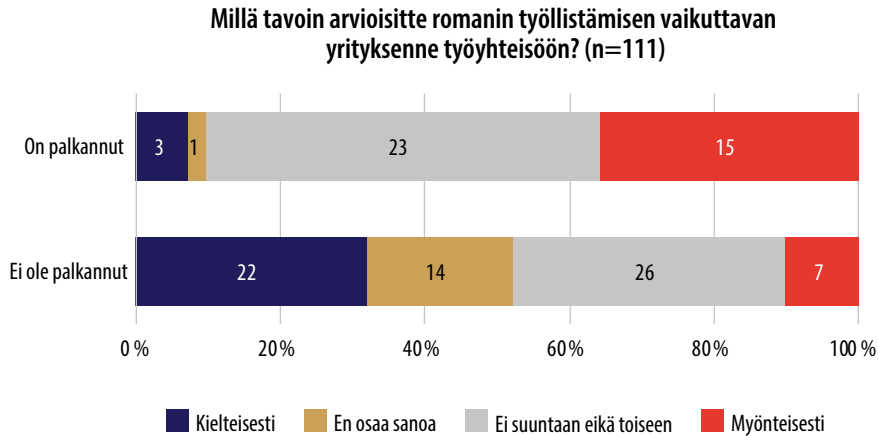
”Asiantuntijayrityksessä vain kokemus ja asiantuntemus merkitsee. Toimin hyvin erikoistuneella alalla, ja mikäli tähän työhön relevanttia kokemusta olisi romanihenkilöllä en usko, että hänen taustansa vaikuttaisi mitenkään.”

Osalla yritysten työntekijöiden tausta ei tule edes ilmi, joten henkilöiden taustalla ei ole vaikutusta. Kuitenkin moni nostaa esiin, että eri taustoista tulevien palkkaaminen on jo lähtökohtaisesti yrityksen arvojen mukaista:

”Teemme itse työllistämisen edistämistyötä ja viemme eteenpäin monimuotoisuuden hyötyjä liiketoiminnassa ja työyhteisössä.”

Vaikutukset työyhteisöön arvioitiin kyselyssä saman suuntaisesti kuin vaikutukset imagoon. Vastajat, joilla on kokemusta romanien palkkaamisesta, arvioivat vaikutukset useammin positiivisiksi tai neutraaleiksi.

Kuva 11. Työnantajien arviot siitä, miten romanin palkkaaminen vaikuttaisi yrityksen työyhteisöön (palkeissa vastaajien määrät).



Yksi negatiivisia vaikutuksia työyhteisöön nähneistä perusteli asiaa ja nosti esiin työyhteisön ennakkoluulot. Yksittäisessä vastauksessa viitattiin tässäkin yhteydessä myös pukeutumiseen; ettei ”kansallispuku sovi yrityksen pukukoodiin”. Kyselyssä annetut kommentit liittyen vaikutuksista työyhteisöön liittyivät pääosin siihen, että työnantajat palkkaavat yksilöitä, jolloin vaikutus näkyy sen kautta, miten kemiat toimivat. Monet vastaajat kertoivat, ettei taustalla ole väliä, sillä työpaikalla on jo monimuotoinen työyhteisö tai avoin suhtautuminen, oli työntekijä sitten ”romani, somali, valkolainen, kristitty tai mikä vain”.

”Uuden henkilön rekrytointi muuttaa aina työyhteisöä, ja se ei riipu kansallisuudesta vaan henkilöstä itsestään. Tärkeää ovat sosiaaliset taidot, osaaminen ja asenne.”

”Vaikuttaa samalla tavalla kuin kenen tahansa työllistäminen. Koskaan ei voi olla varma, millainen henkilö sieltä todellisuudessa tulee ja miten istuu työyhteisöön.”

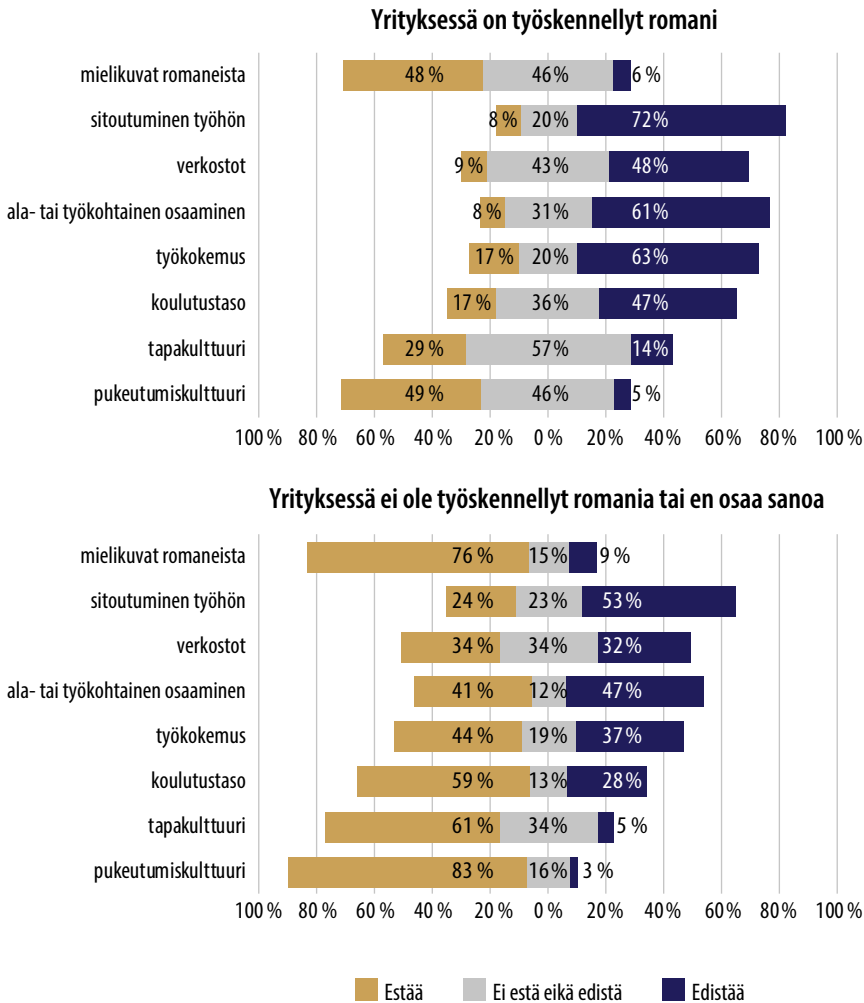
Haastatteluissa vaikutuksia työyhteisöön kuvattiin kahtalaisesti: Milloin romanin palkkaamisella ylipäänsä on arvioitu olleen vaikutusta työyhteisöön, on se ilmennyt positiivisesti monimuotoisuuden vahvistamisen kautta tai esimerkiksi siten, että palkatut romanit ovat antaneet hyvää esimerkkiä asiakkaiden kohtaamiseen muulle työyhteisölle. Osa nosti esiin, että työyhteisössä on jouduttu tarkistamaan omia

asenteita ja käymään keskustelua yhteisön sisällä, mikä on ollut hyödyllistä, kun on jouduttu kohtaamaan omia ennakkoluuloja.

3.3 Työnantajien arviot työllistymistä edistävästä ja estävästä tekijöistä

Työnantajakyselyssä haluttiin selvittää työnantajien näkemyksiä ennalta odotettujen työllistymisen esteiden ja stereotyyppisten tekijöiden heijastumista näkemyksiin romanien työllistämisestä. Vastaajia pyydettiin arvioimaan yhteensä kahdeksaa tekijää sen suhteen, kokevatko he tekijän ennemmin työllistymistä edistävästä vai estävästä tekijänä. Kyselyyn vastanneet näkevät pukeutumiskulttuurin ja mielikuvan romaaneista suurimpina esteinä. Sitoutuminen työhön on arvioitu positiivisemmin. Kuvassa 12 on esitetty vastausten jakaumat erikseen niiden osalta, jotka ovat aikaisemmin työllistäneet romanin ja niiden, jotka eivät ole. Myös tämä tarkastelu vahvistaa romanien työllistämisen kokemuksen merkitystä mielikuvien muodostamisesta romaaneista. Näkemykset jakautuvat varsin selkeästi niiden vastaajien osalta, jotka ovat palkanneet aikaisemmin romanin ja niiden osalta, jotka eivät ole.

Kuva 12. Työnantajien näkemykset työllistymistä edistävästä ja estävästä tekijöistä erikseen niiden osalta, jotka ovat aikaisemmin palkanneet romanin ja niiden, jotka eivät ole palkanneet romanitaustaisen työntekijän ("Jos olisit rekrytoimassa, arvioi mitkä tekijät edistävät tai estävät mielestäsi romanien työllistymistä?", n=118).



Vuonna 2008 toteutetussa romanien työllisyyttä läpiluotaavassa tutkimuksessa kysyttiin yritysten edustajien näkemyksiä romanien työllistymisen esteistä¹⁸, jotka perustuivat kielteisiä asenteita heijastaviin oletuksiin. Tällöin kysyttiin erityisesti

18 "Missä määrin mielestänne romanihenkilön työllistymisen esteenä ovat"

työhön sitoutumista ja luotettavuutta koskevia epävarmuustekijöitä samoin kuin romanien tapa- ja pukeutumiskulttuuriin liittyviä piirteitä. Kyselyn tulosten mukaan nämä tekijät nähtiin jonkin verran harvemmin esteinä työllistämiseksi kuin vähäinen työkokemus ja puutteellinen koulutus. Kolme neljänestä vastaajista piti työhön sitoutumiseen liittyvää epävarmuutta työllistämisen esteenä joko erittäin paljon (41 %) tai jossakin määrin (35 %). Lähes yhtä suuri osa vastaajista piti ainakin jossain määrin esteenä työllistämiseksi romanien tapa- ja pukeutumiskulttuuria, kun viidenes vastaajista ei pitänyt tätä lainkaan esteenä. Vähiten esteenä koettiin olevan luotettavuuteen liittyvät riskit, joskin lähes kolmannes (29 %) piti tätä erittäin suurena esteenä, kun noin neljännes vastaajista ei pitänyt sitä lainkaan esteenä (26 %). (Syrjä ja Valtakari 2008, 77.) Kysymystapa eroaa nyt tehdystä kyselystä vuoden 2008 takaiseen, mutta yleisenä havaintona voidaan nostaa, että työkokemuksen vähäisyys ja puutteellinen koulutus arvioitiin tuolloin suuremmiksi haasteiksi kuin nyt toteutuksessa kyselyssä.

Tämän tutkimuksen työnantajakyselyn vastaajat kommentoivat etenkin pukeutumiseen liittyvää kysymystä ja toivat usein esiin, ettei asu sovellu tehtävien takia. Myös kulttuuriin liittyviä tekijöitä nostettiin esiin:

”Kansallispuku (naisen erityisesti) ei sovi yrityksemme imagoon. Työnantajan tarjoamat suojavarusteet ovat lain säätämät.”

”Työtä tehtäessä kulttuuriset tavat tai pukeutuminen eivät saa tulla esteeksi työnteolle. Kaikki pukeutuvat samoihin työvaatteisiin. Romaneilla on kunniasääntöjä, joiden toteutumista emme voisi työyhteisössämme asiakaspalvelutehtävissä välttämättä mahdollistaa.”

Haastatellut työnantajat eivät tunnistanee erityisesti omaan työpaikkaan kiinnittyviä pukeutumiseen tai tapakulttuuriin liittyviä ongelmia, vaikka nostivatkin niitä yleisemmin esiin haasteena. Asiantuntijatyössä pukeutumisella ei ole väliä ja muissa tehtävissä on käytetty työssä vaadittavia työasuja.

Koulutuksen ja työkokemuksen puutteet nostettiin työnantajahaastatteluissa sen sijaan esiin laajempaan haasteena. Kolmannen sektorin työnantajat toivat esille sitä, kuinka he ovat osaltaan auttaneet romaneita työllistymään ja toimineet ponnahduslautoina eteenpäin. Esimerkiksi sosiaalialan yrityksen edustaja kertoi, että monilla heille töihin hakeutuneella romanilla ei ole ollut pohjakoulutusta, mutta

osaamista on kertynyt muualla, esimerkiksi vapaaehtoistyössä. Työpaikkaan on ollut mahdollista tulla TE-toimiston palkkatuella tai työkokeiluun, minkä jälkeen polku on edennyt usein opiskelemaan tai oppisopimukseen.

Työnantajakyselyssä kysyttiin, onko henkilön sukupuoliella tai iällä vaikutusta työllistymiseen. Yli puolet vastanneista ei tunnistanut niillä olevan merkitystä. Myös tällöin painotettiin usein yleisiä kriteereitä palkkaamiseen, kuten osaamista ja asennetta. Arviot romanimiesten ja romaninaisten työllistymisestä vaihtelivat. Osa näki, että nimenomaan naisten on helpompi työllistyä ja osa päinvastoin. Suurempi osa arvioi kuitenkin naisten työllistymisen esteet suuremmiksi juuri pukeutumisen takia. Iän suhteen suurempi osa asiaa kommentoineista näki, että nuorilla on paremmat mahdollisuudet työllistyä. Nuoret tunnistettiin paremmin koulutetuiksi, ja heidän motivaationsa arvioitiin paremmaksi. Aineistossa nuorten romanien hyväksi ominaisuudeksi nostettiin myös vanhempien kunnioitus. Yleisesti ottaen koko kyselyssä nostettiin niin iän, sukupuolen tai etnisen taustan kohdalla esiin kritiikki siitä, että koko kyselyä ei pitäisi enää tänä päivänä tehdä, vaan kysymykset tasa-arvosta iän, sukupuolen tai etnisen taustan suhteen tulisivat jo olla työnantajille itsestäänselvyksiä.

”En näe tätä ikä- tai sukupuolikysymyksenä. Eniten vaikuttaa yleinen käsitys tapakulttuurista ja työhön sitoutumisesta, ja nämä kyllä selviävät yksilötasolla rekrytoinnissa. Tuntuu hölmöltä vastata kysymyksiin, jotka koskevat leimallisesti yhteisöä (kuinka yhtenäistä tai hajanaista?), kun kuitenkin palkkaisin yksilön.”

”Ei ole mitään esteitä. Ottaisin erittäin mielelläni romanin vaativiin asiantuntija-tehtäviin mikäli olisi hakija jonka osaamisvaatimukset täytyisi. Olisi suuri rikkaus saada tämän kulttuurin edustaja meille töihin.”

Mielikuvia romaneista työllistymisen esteenä perusteltiin yksittäisissä negatiivisissa ja stereotypoivissa vastauksissa:

”Kun tarpeeksi paljon kertyy huonoja kokemuksia, on parempi välttää. Kokemusperäistä oppimista. Romaneilla itsellä vastuu asemansa parantamisessa. Jättäisivät kulttuurinsa huonot puolet pois ja yrittäisivät integroitua vihdoin.”

Toisaalta tuotiin myös esiin romanien oma tapa puhua työllistymisen kysymyksistä:

”Heidän omat asenteet myös vaikuttaa kielteisesti. ”kuka nyt romanian palkkaisu” heidän suustaan kuultua.”

Vastaava näkemys tuli esiin useamman haastateltavan taholta: Sen sijaan, että romanien työllistymisestä puhutaan lannistavasti yhteisön sisällä, tulisi luottaa enemmän siihen, että aktiivisuus tuottaa tulosta.

Haastattelussa nostettiin työllistymisen esteenä myös romanien verkostojen puute. Suuri osa töistä täytetään muun kuin avointen hakujen kautta, jolloin verkostojen merkitys korostuu. Vastaavasti myös kyselyssä tämä nousi esiin:

”Meiltä ei ole ikinä yksikään romani töitä hakenut, tietysti hyvä työntekijä otetaan aina heiltä tosiaan puuttuu kontakti alamme joten ’puskaradion’ työpaikat eivät mene heidän korviinsa.”

3.4 Työnantajien näkemykset siitä, miten romanien työllistymistä voisi edesauttaa

Työnantajakyselyssä vastaajia pyydettiin avovastauksella kuvailemaan työvoimapalveluita tai muita palveluita, joilla romanien työllisyyttä tai työllistymistä voidaan edistää. Yhteensä 60 työnantajaa kuvasi tarvittavia toimia. Avovastauksista suurin osa käsitteli romanien työllistymisen ja palkkaamisen kysymyksiä laajemmin ja moni vastaajista tunnisti vastauksissaan keskeiseksi esteeksi työnantajien ennakkoluulot romaneita kohtaan. Vastauksissa nähtiin ennakkoluulojen murtamisen ja positiivisten esimerkkien esille nostamisen olevan oleellisessa osassa romanien työllistymisen tukemisessa. Työnantajat nostivat usein esiin työllistymisen haasteiksi romanien pääväestöä alhaisemman koulutustason ja työkokemuksen puutteen. Romanien koulutustason nostoa esitettiin keskeiseksi keinoksi edistämään romanien työllisyyttä.

Varsinaisista työvoimapalveluista useimmiten esiin nostettiin palkkatuki ja työkokeilu. Palkkatuen nähtiin jossain vastauksissa mahdollistavan tutustumisen työelämään ja sen kautta mahdollisuuden hankkia työkokemusta. Esiin nostettiin myös nykytyömarkkinoiden haaste siitä, ettei tällä hetkellä juurikaan ole olemassa työpaikkoja, joihin on mahdollista päästä ilman koulutusta. Ns. ”entrylevel” työpaikkoja

pitäisi pystyä luomaan ja sitä kautta tarjota joustavampia polkuja työelämään. Jos koulutus on ollut puutteellista, on vaikea työllistyä, taustasta riippumatta.

”Jos koulutus on ollut puutteellista, on vaikea työllistyä, taustasta riippumatta. Myös huonot ylioppilaspaperit on este saada jatkokoulutus tai työpaikkaa. Ihmiset putoavat työttömyyskassojen uumeniin, sillä meillä ei ole enää olemassa työpaikkoja, koihin ei tarvita pitkää koulutusta tai koulutusta ollenkaan. Julkisella sektorilla tarvittaisiin välilliseen työhön työntekijöitä ja vakansseja, jotta voitaisiin antaa vakituinen työ ihmiselle. Kyllä näistä töistä kouluttaudutaan sitten eteenpäin, jos pääsee aluksi kiinni yhteiskuntaan. Se on iso asia, että ovet aukevat yllättäen vakituisen työn myötä vähän joka paikkaan. Vakansseja lisää kuntiin, erilaisiin avustaviin tehtäviin ja siistimis- ja puhtaanapitoon sekä logistiisiin palveluihin, kuten joskus ennenkin oli.”

Haastatteluissa nousi myös esiin, etteivät romanit tule riittävällä tavalla esille työnantajaverkostoissa. Tämän nähtiin osaltaan voivan olla este romanien työllistymiselle. Romanityöntekijöiden puheeksi ottaminen näissä verkostoissa voisi vaikuttaa hyvien kokemusten jakamisen kautta merkittävästi ainakin alueellisesti työnantajien mielikuviin romaneista. Tähän nähtiin tarvetta myös TE-palveluiden puolella:

”Romanityöntekijät, heitä kannattaisi hyödyntää. Työvoimahallinto voisi siinä näyttää kyntensä, että sinnekin työllistyy romaniväkeä. Se voisi ohjata muitakin ihan eri tavalla rekryymään.”

Kyselyssä, mutta ennen kaikkea haastatteluissa työnantajat nostivat romanien oman aktiivisuuden merkittävään rooliin työllisyystilanteen parantamiseksi. Tällä peräänkuulutettiin aktiivista työnhakua ja sen osoittamista, että on halukas työllistymään, esimerkiksi osallistumalla työllistymistä tukeviin palveluihin.

”Jos haluaa työllistyä, ei voi puhua siitä, että on romani. Osallistua vaikka TE-toimiston tarjoamiin palveluihin. Aktiivisuus osoittaa, että haluaa työllistyä. Lähtee itsestään. TE-toimistot tarjoaa palveluitaan. Ohjaus palveluihin. Henkilökohtaisuuteen tulisi palata takaisin.”

Henkilöstöpalveluyritystä edustanut haastateltava toi myös esiin, että henkilöstöpalveluyritykset toimivat tietyn tyyppisinä suodattimina työnantajien suuntaan. Heillä on mahdollisuus murtaa ennakkoluuloja, toimia esittelyssä työnhakijan

puolestapuhujana ja esitellä vahvuuksia. Tätäkin mahdollisuutta tulisi hyödyntää enemmän myös romanien puolelta.

4 Työllisyyspalveluiden toimijoiden näkemykset romanien työllistymisen esteistä ja työllistymistä tukevista palveluista

Luvussa kuvataan romanien työllisyyttä edistäviä ja estäviä tekijöitä TE-toimistojen, kuntien työllisyyspalveluiden arvioimana. Lisäksi kuvataan sitä, miten romanit on huomioitu osana työllisyyttä edistäviä palveluita, työllisyyspalveluiden osaamista ja näkemyksiä työllistymistä edistävästä toimista.

4.1 Romanien työllistymisen esteet TE-toimistojen ja kuntien työllisyyspalveluiden arvioimana

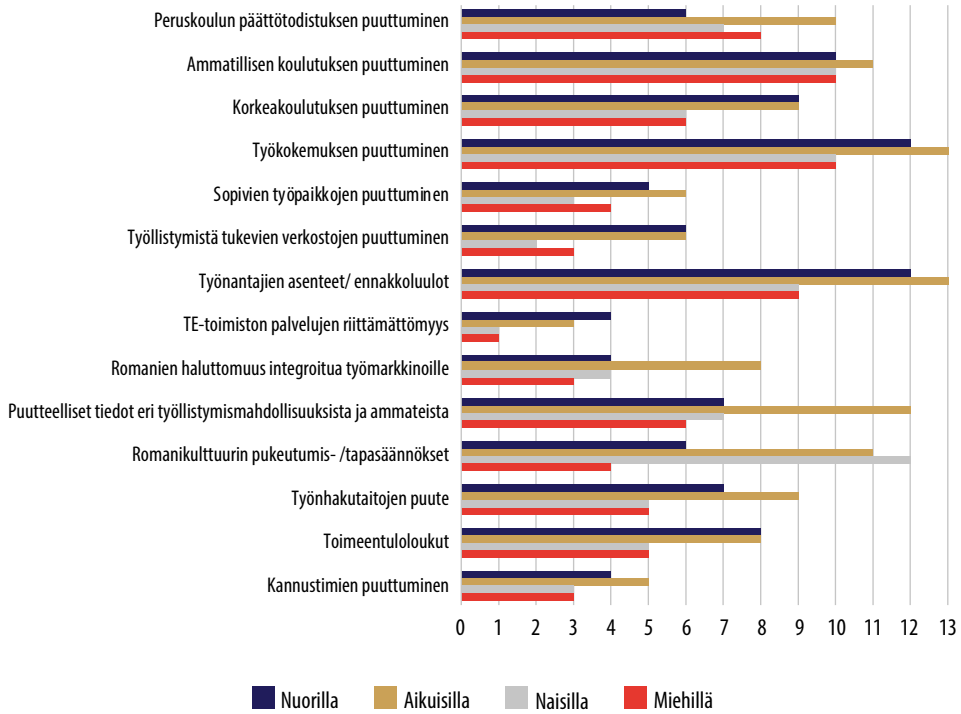
TE-toimistojen arviot työllistymisen esteistä

TE-toimistoja (n=14) pyydettiin arvioimaan, poikkeavatko romanien työllistymisen esteet muista asiakkaista. Yhtä toimistoa lukuun ottamatta, vastaajat tunnistivat romaneilla muista asiakkaista poikkeavia työllistymisen esteitä. Esteistä yleisimmin mainittiin kulttuuriset erityispiirteet ja pukeutuminen (10/14). Vastauksissa viitattiin yleisimmin työasujen käyttöön ja niihin liittyviin tilanteisiin siitä, milloin asiakaina on muita romaneita, mutta yksittäisissä vastauksissa myös käytäntöihin siitä, kuka voi työskennellä kenenkin yläpuolella ja alueellisiin väistämiselvollisuuksiin. Seuraavaksi yleisimmin mainittiin koulutuksen puute ja alhainen koulutustaso (9/14). Työnantajien ennakkoluulot mainittiin erikseen viidessä avovastauksessa, mutta kuten kuvassa 13 näkee, on ennakkoluulot arvioitu paljon yleisemmiksi

TE-toimistojen yleisarvioissa koskien romanien työllistymistä. Yksittäisissä vastauksissa mainittiin erikseen työkokemuksen puute, oppimisvaikeudet, kielteinen tai passiivinen asenne työelämään tai heikko motivaatio sekä palveluverkoston heikko tuntemus. Nostot esteistä vastaavat pitkälti myös Nevo tiija -hankkeessa tehtyä havainnointia (ks. Ärling 2018a).

TE-toimistojen vastaavat arvioivat valmiita vaihtoehtoja vasten erityisesti romaneja koskevia työllistymisen esteitä¹⁹. Yleisimmin, niin nuorilla kuin aikuisilla, esteiksi tunnistettiin työnantajien asenteet ja ennakkoluulot sekä työkokemuksen puuttuminen. Romanikulttuurin pukeutumis- ja tapasäännökset miellettiin aikuisten naisten työllistymisen esteenä (12/13). Aikuisten osalta puutteelliset tiedot työllistymismahdollisuuksista ja eri ammateista tunnistettiin vielä selkeästi ongelmana (12/13). Nuorten kohdalla tämä nostettiin esiin harvemmin. TE-toimiston omat palvelut ja erityistoimenpiteet arvioitiin pääsääntöisesti riittäviksi. Neljä TE-toimistoa tunnisti nuorten palveluissa puutteita ja kolme aikuisten palveluissa.

19 "Tunnistatteko seuraavien osa-alueiden osalta työllistymisen esteitä, jotka koskevat nimenomaan asiakkaanne olevia romaneita?" Valmiiden vaihtoehtojen lisäksi tarjolla oli "muu, mikä" -vaihtoehto.

Kuva 13. Romanien työllistymisen esteet TE-toimistojen (n=13) vastaajien näkemänä.

Vastauksissa eri tekijät painottuvat jonkin verran, mikä voi kertoa myös alueellisista eroista. Alla on esimerkkejä vastauksista:

”Työnantajien ennakkoluulot: romanit eivät välttämättä pääse edes työpaik- kahaastatteluun saakka. Matala koulutustaso sekä opintojen keskeyttäminen syystä tai toisesta on yleisempää. Syynä voi olla myös vaikeus löytää opintoihin liittyviä työssäoppimispaikkoja. Ei osata aina kysyä oikeista paikoista neuvoja, jolloin on helppoa ja turvallista jäädä lähiyhteisöön.”

”Pitkäaikaistyöttömyyteen liittyvissä ongelmissa kuuluminen tässä tapauksessa etniseen vähemmistöön lisää vaikeusastetta ja haasteita. Heikot oppimisval- miudet (erit. peruskoulun päättötodistuksen puute) ja se, ettei kouluttautumisen mallia ja tukea omassa perheessä välttämättä ole ollut. Tosin nykyään on maa- hanmuuttajataustaisia asiakkaita niin paljon, että tämän tyyppiset koulutuksen uupumiset ovat jo monelta osin arkipäivää. Sukupuolinen epätasa-arvo. Työn- antajien asenteet (omat, työyhteisön ja/tai asiakkaiden) työnhakutilanteissa.”

Heikko itsetunto, ammatillinen epävarmuus ja verkostojen puute tutkinnon suorittaneilla, liittyen myös syrjäytäkokemuksiin. Romanikulttuurista itsestään tulevat rajoitukset. Esim. romaninainen ei voi mennä töihin/kokeiluun paikkaan, jossa pitää laittaa ns. tavalliset vaatteet päälle, jos on riski, että joku oman romaninyhteisön jäsen näkee hänet niissä töissä.”

”Heidän omaa kertomaa: eivät voi mennä työpaikkoihin, joissa pitää riisua romanipuku, jos joku vanhempi romani näkee työntekijän ilman kansallispukua; eivät voi työskennellä sosiaalialan työssä esim. terveyskeskuksessa tai sairaalassa, sillä ovat kertoneet, etteivät saa olla tekemisissä vanhusten parissa, ja jos joku näkee ilman kansallispukua; eivät saa mennä työhön sellaisiin rakennuksiin tai tiloihin, jossa nuoremmat romanit ovat olleet, sillä ne ovat ‘saastuneita’ tiloja.”

”Kulttuuriset esteet esim. väistämivelvollisuus, mutta tämän merkitys on pieni. Romanit itse huomioivat mahdollisen väistämivelvollisuuden työnhaussa jo etukäteen.”

Suurin osa TE-toimistoista arvioi työllistymisen esteiden muutosta viimeisen 10 vuoden aikana varovaisen positiivisesti. Vastauksissa kuvataan muutosta tapahtuneen vähitellen. Useassa vastauksessa tuodaan esiin, että nuoret hakeutuvat koulutukseen ja romaninyhteisö asennoituu koulutukseen myönteisemmin. Yhdessä vastauksessa tuodaan erikseen esiin aikuisten hakeutuminen korkeakoulutukseen uutena ilmiönä. Myös kulttuuristen asioiden vaikutukset työllistymiseen arvioitiin vähentyneen.

”Hitaasti mutta varmasti romanien työllisyystilanne on edennyt parempaan suuntaan.”

”Tiedetään, että maakunnassa on myös paljon työelämässä ja yrittäjinä toimivia romaneja. Kuten muidenkin kohdalla, jos asenne ja into työhön on kova, työelämään sijoittuminen on todennäköistä, myös romanien osalta.”

Tässä yhteydessä nostettiin myös esiin, ettei työnantajien asenneilmapiiri ole muuttanut riittävästi – huolimatta siitä, että työllistymisen esteitä on purettu ja tuki- ja koulutusmahdollisuuksia on laajennettu. Toisaalla taas tunnistettiin, että vaikka koulutustaso on yleisesti jossain määrin parantunut, se ei välttämättä vastaa alueen työllisyystarvetta.

”Työmarkkinat ovat vetäneet, mutta onko asenneilmapiirissä tapahtunut miten suuria muutoksia? Rakennetyöttömyyden kovassa ytimessä on myös paljon romaniasiakkaita.”

Työllistymisen esteet kuntien työllisyyspalveluiden arvioimana

Kuntien työllisyyspalveluiden antamissa arvioissa työllistymisen esteinä on nostettu esiin kulttuuriin liittyvät tekijät (pukeutuminen, sosiaaliset säännöt) sekä koulutustaso ja työnantajien ennakkoluulot. Myös puutteelliset tiedot ammateista ja työllistymismahdollisuuksista nousevat esiin. Työelämään integroitumisen esteenä tunnistettiin aikaisemmat torjunnan kokemukset, jotka ovat vaikuttanut motivaatioon. Myös rikosrekisteri ja päihitteet nousivat yksittäisinä tekijöinä. Kuntien työllisyyspalveluiden asiakaskuntaan kuuluu pääsääntöisesti vaikeimmin työllistettäviä, jolloin ei ole yllättävää, että vastaajiin lukeutui myös näkemyksiä siitä, etteivät esteet poikkea muista asiakkaista. Alueelliset tilanteet ja arviot vaihtelevat suuresti.

”Työllisyystilanne ei poikkea muista. Parhaiten toimii henkilökohtainen tuki ja palvelut.”

”Keskimääräistä alhaisempi koulutusaste. Omaan kulttuuriin kuuluvan puvun pitämisestä aiheutuvat työnantajien ennakkoluulot ovat merkittävä työllistymisen este. Varsinkin naisilla puku myös rajaa pois joitakin työtehtäviä (esim. työvaatteet työtehtävissä, joissa joutuu kohtamaan vanhempia romaneja).”

”Henkilöstö toi esiin, että työttömissä romaneissa on keskivertoa enemmän sitoutumattomuutta ja pitkäjänteisyyden puutetta esim. palveluihin osallistumisessa. Kulttuuriin liittyvät asiat tuovat myös omia haasteitaan, kuten vaatetus, sukujen huonot välit, tms. Samalla halusivat kuitenkin muistuttaa, että on useampia työllistymistarinoita romaniasiakkaissakin ja näissä mm. perheen mallilla on tuntunut olevan iso merkitys.”

”Tiukasti oman kulttuurinsa normeja ja ohjeistusta seuraavilla romaneilla voi olla haasteita ottaa työtehtäviä vastaan paikoissa, joissa esimerkiksi työturvallisuuteen liittyvistä syistä rajoitetaan romanivaatteiden käyttöä. On ollut myös tapauksia, joissa sukujen välisten ristiriitojen johdosta asiakas on ollut estynyt menemään tiettyyn toimipaikkaan työharjoitteluun.”

”Jonkin verran ammatillisen osaamisen osalta haasteita on enemmän (nuoret ja aikuiset, ml. peruskoulutodistuksen puuttuminen). Te-toimiston erityisten palveluiden puuttuminen nuorilla. Puutteelliset tiedot mm. ammasteista aikuisilla.”

Kuntien työllisyyspalveluiden edustajat arvioivat muutosta romanitaustaisten asiakkaiden työllistymisen esteissä viime vuosina varovaisesti. Kun niitä on arvoitu, esteiden on nähty vähentyneen tai pysyneen ennallaan. Erityisesti pääkaupunkiseudulla nostettiin esiin, että maahanmuuttajien määrän lisääntyminen on vähentänyt romanien erilaisuuteen kohdistuvaa erityishuomiota.

”En osaa sanoa esteistä. Mutta olen huomannut, että koulutus kiinnostaa romaneja yhä enemmän.”

”Esteet ovat pysyneet pitkälti ennallaan, mutta on huomioitava, että nimenomaan sote-kuntayhtymän asiakaskunnassa korostuu niiden asiakkaiden osuus, joilla on tavallista enemmän haasteita työnhaussa tai työn vastaanottamisessa.”

”Koulutuksen merkitys ja arvostus on kasvanut romanikulttuurin sisäisen kehityksen myötä. Vanhemmat kannustavat nuoria yhä enemmän hankkimaan koulutusta. Valtakulttuurissa on myös vähemmän ennakkoluuloja kuin ennen, vaikka ne edelleen haittaavat työllistymistä merkittävästi.”

4.2 Romanien työllistymistä ja yrittäjyyttä edistävät toimintamallit ja tavat organisoitua työllisyyspalveluissa

Palveluiden järjestämisen lähtökohtana on, että olemassa olevat palvelut ovat saatavutettavia ja niissä osataan ottaa eri asiakasryhmät huomioon yksilöinä omine tarpeineen. Romanien työllisyyspalveluissa on perusteltua huomioida palveluissa erityisesti romanien työllistymiseen liittyvät haasteet (ks. Syrjä ja Valtakari 2008; Perho ym. 2018; Blomerus ym. 2018, 187). Kuten edellisessä luvussa tuotiin esiin, työllisyyspalveluiden edustajat arvioivat romanien työllistymisen esteiden eroavan muista asiakkaista monelta osin. TE-toimistoille ja kuntien työllisyyspalveluille

tehdyissä kartoituksissa haluttiin selvittää, onko palveluissa otettu erityisesti romanit huomioon kohderyhmänä.

TE-toimistosta vain kolme (14:sta) kertoo omaavansa erityisiä toimintamalleja, tapoja organisoitua tai toimenpiteitä romanien työllistämisen ja yrittäjyyden edistämiseksi. Näitä olivat Kainuussa Elämää varten -hankkeen (ESR) ohjaava koulutus työvoimakoulutuksena, romanitaustaisen asiantuntijan palkkaaminen Ohjaamoon Uudellamaalla, sekä työllisyyspoliittisella avustuksella rahoitettu Sihko Divës -hanke Pohjois-Pohjanmaalla (ks. lisää luku 4.5). Kaikkia toimia yhdistää se, että niissä toteutusosapuolina ovat romanitaustaiset henkilöt. Muissa vastauksissa on painotettu kartoituksen eri kysymysten yhteydessä, että asiakkaille tarjotaan palveluita heidän henkilökohtaisen palvelutarpeensa mukaan. Kaksi TE-toimistoa viittaa jo 2000-luvulla kokeiltuihin koulutuksiin ja yhteistyömalleihin, jotka eivät ole jääneet sellaisenaan elämään. Esimerkiksi malli romanien peruskoulun loppuun saattamiseen työpajoilla ei jäänyt elämään sellaisenaan, vaikka työpajajaksojen opinnollistamisen arvioitiin yhä olevan hyvä mahdollisuus suorittaa opintoja. Toisella TE-toimistoalueella kuvattiin yhteistyössä romaniyhdistysten kanssa 2000-luvulla toteutettua työvoimapolitiittista hanketta, jossa luotiin polkuja koulutukseen ja työelämään.

Erilaisia jo päättyneitä romaneille kohdennettuja koulutuksia, valmennuksia tai työnhakukursseja tuotiin kartoituksen muissa osissa esiin enemmänkin 2000-luvulta, mutta niistä ei usein ole tunnistettu olleen erityistä hyötyä ja niistä on luovuttu. Romanien työllisyyden edistämisen historiassa toimenpiteiden tavoitteet ovat monesti olleet työelämään aktivoivia ja voimaannuttavia, mutta ei suoraan työmarkkinoille edistäviä. Romaneille on toteutettu aikaisemmin työelämän ponnahduslautana esimerkiksi naisille suunnattuja ompelukursseja, jotka ovat voineet olla mielekästä tekemistä, mutta ne ovat jääneet usein irrallisiksi ilman tutkintoon, työelämään tai yrittäjyyteen johtavaa polkua.

Vuoden 2013 TE-toimistojen uudistuksen jälkeen TE-toimistoissa ei ole ollut enää erillisiä romaniyhdyshenkilöitä. Yksittäisten haastattelujen kautta on käynyt ilmi, että osassa TE-toimistoja yhdyshenkilöperinne on jäänyt elämään. Yhdellä pienemällä TE-toimistoalueella romaniasiakkaat voivat yhä asioida keskitetysti henkilön luona, mutta toisaalla yhdyshenkilö voi olla taho, jonka puoleen kääntyä erityiskysymysten noustessa esiin. Myös ELY-keskuksissa on asiantuntijoita, joiden vastuulle kuuluvat laajemmin maahanmuutto ja etniset suhteet. ELY-keskuksille suunnatun tiedonkeruun perusteella asiantuntijoiden roolit ja orientaatio romaniasioiden

esiin nostamiseen vaihtelevat paljon sen suhteen, onko heillä kytköstä alueelliseen romanioiden neuvottelukuntaan tai muuhun romanioiden kannalta keskeiseen verkostoon. ELYjen sisällä, eikä TE-toimistoissa, ole valtakunnallista tai alueellista foorumia romanien työllisyyspalveluiden kehittämiseen.

Kuntien työllisyyspalveluiden vastaajat eivät tunnista eriyttäviä romanien työllistymistä ja yrittäjyyttä edistäviä toimintamalleja tai tapoja organisoitua, mutta muutamassa kunnassa viitataan tässä yhteydessä yhteistyöhön romanijärjestöjen kanssa ja osa viitaa päättäneisiin hankkeisiin (esim. Nevo tiija). Esimerkiksi Satakunnassa tunnistettiin kaupungin tukema järjestöjen työllistämistoiminnan kehittämisen yhdeksi työllistämistä edistäväksi toimintamalliksi. Toisaalla kerrotaan yhteistyöstä nuorten Ohjaamon romaninuorten hankkeen kanssa. Yhdessä kunnassa tuodaan esiin yhteistyö käynnissä olevaan Tuumasta töihin -hankkeen kanssa (ks. luku 4.5). Muuten vastauksissa viitattiin asiakkaiden tasapuoliseen asiakaspalveluun ja syrjimättömyyden periaatteeseen.

TE-toimistossa romanien yhteyksiä työnantajiin edistetään pitkälti osana normaaleja palveluita. Puolet TE-toimistoista avasivat sisältöjä ja toimenpiteitä työnantajayhteyksien edistämiseksi: Yksittäisissä vastauksissa on nostettu seuraavia palveluita, joita toteutetaan palvelutarpeen mukaan:

- Työpaikkoihin soittaminen yhdessä asiakkaan kanssa
- Työhönvalmennuspalvelut
- Erytystuki työkokeilupaiikkojen hankinnassa
- Romanien työllistymiskysymysten esiin nostaminen työnantajayhteyksissä (asenteet ja työllistymisen esteet), erityisesti palvelualoilla
- Asiakkaan tilanteen ja työllistymismahdollisuuksien kartoittaminen määräaikaishaastatteluissa, jotta asiakas voidaan ohjata esimerkiksi rekrytointitilaisuuksiin
- Työnetsijäpalvelut osana TYPn palveluita, jolloin yksilölliset palvelut on helpompi toteuttaa. Hyötynä yksilöllinen mahdollisuus edetä työmarkkinoille.

Eryteisesti romanispesifeinä toimenpiteinä tuotiin esiin Pohjois-Pohjanmaan Sihko Dives- TYPO-hanke, jossa yhteyksien luominen työnantajiin on keskeinen tavoite. Keski-Suomessa viitataan järjestösektorin toteuttamiin romaneille suunnattuihin

hankkeisiin. Lisäksi on yksi maininta siitä, että osa työllisyyspoliittista avustusta saaneista toimijoista huomioi myös romanit toiminnassaan erityisryhmänä.

Kuntien työllisyyspalveluissa yhteyksien saamista työnantajiin on edistetty samalla periaatteella kuin muille asiakkaille, kuten yritys yhteistyökoordinaattorin työntajayhteistyöverkostojen hyödyntämisellä. Yhdessä vastauksessa avataan sisältöjä tarkemmin:

”Kaupungin työllisyyspalveluissa järjestetään työhönvalmennusta, jossa työhönvalmentaja kontaktoi alueen työnantajia ja suosittelee työkokeilussa hyvin suoriutuneita asiakkaita työnantajille. Työhönvalmentaja toimii ’välittäjänä’ työnantajan ja työnhakijan välillä. Toiminnalla voidaan vähentää ennakkoluuloja eri kulttuuripiireistä tulevia työnhakijoita kohtaan ja mahdollistaa työnsaanti, joka avoimen haun kautta olisi hankalaa.”

Kahden suuren kaupungin työllisyys- ja elinkeinopalvelun haastateltavat tunnistivat erityisenä haasteena romanikohderyhmän tavoittamisen. Vaikka henkilökohtaista palvelua ja yksilöllistä tukea työmarkkinoille on saatavissa, romanien arvioidaan olevan aliedustettuina asiakkaissa. Yhteyksiä ei myöskään ole luotu romanijärjestöihin.

Haastatellun kunnan työllisyyspalvelut tarjoavat yksilöllisiä palveluita työkyvyn kohentamiseksi, osaamisen vahvistamiseksi ja auttavat palveluvalikoimallaan asiakkaita suoraan työmarkkinoille. Tämä tarkoittaa myös työpaikkoja kartoittamista ja kontaktoimista vapailta markkinoilta. Haastattelussa ilmeni, että romanitaustaisten asiakkaiden oletetaan olevan aliedustettuina asiakkaissa. Kaikille tarjolla olevien palveluiden lisäksi kunta oli esimerkiksi toteuttanut rekrytilaisuuden, jossa romanit olivat erityinen kohderyhmä, jota oli pyritty tavoittamaan. Käytännössä osallistujia ei ollut nimeksikään. Yhteyksiä romanijärjestöihin tai työryhmiin ei oltu luotu, eikä tilaisuudesta myöskään tiedotettu verkostojen kautta.

Positiivinen erityiskohtelu työllisyyspalveluissa

Kysyttäessä, onko romanien kohdalla toteutettu positiivista erityiskohtelua koulutuksiin ja työvoimapolkuun osallistumiselle heikommalla koulutus- tai kokemustaustalla, vain kolme TE-toimiston vastaajaa kolmestatoista tunnisti näin toteutetun. Samoin kuntien työllisyyspalveluissa kolme kolmestatoista kertoi soveltaneensa erityiskohtelua.

TE-toimistojen toteuttama positiivinen erityiskohtelu on tarkoittanut esimerkiksi sitä, että työvoimakoulutuksen opiskelijavalinnassa romaneja on saatettu valita koulutuksiin, vaikka edellytykset toimia ammatissa näyttäisivät hieman heikoimmalta. Vastauksessa on painotettu, että toimintaa on tehty ”kuitenkaan syrjimättä pääväestöä”. Kaksi muuta mainintaa liittyy myös koulutusvalintoihin:

”Työvoimakoulutusvalinnoissa on otettu huomioon romaniasiakkaiden tausta ja jos on ollut lain ja ohjeistusten puitteissa mahdollista, on hakukriteerejä voitu tarkastella lauevammin tai lievemmin. Jos romaniasiakkailta ei ole ollut vaadittavaa pohjakoulutusta on joustava haku ja valinta ammatillisiin opintoihin todettu hyväksi käytännöksi.”

”Oli sovittu, että ohjaavasta koulutuksesta pyydetään koulutushaastatteluun henkilöt, jotka olivat hakemassa Kasvatusalan perustutkintoon työvoimakoulutuksena. Koulutushalukkuus lisääntyi.”

Kuntien työllisyyspalveluissa on ohjattu työkokeiluun matalammalla kynnyksellä, tukemalla palkkatukea myönteisemmin sekä ns. ylipalvelemisella, jota on täsmennetty sillä, että moni asiakas ei ole tällöin käynyt loppuun peruskoulua. Positiiviseksi erityiskohteluksi on mainittu myös romanikulttuurin erityispiirteiden huomioiminen työllistämässä (”esim. päiväkodit ja vanhusten hoito”). Yhdessä kunnassa on lisäksi nostettu esiin, että työvoimakoulutuksiin on tarjottu paikkoja kohdennetusti romaneille (esim. keittiö ja puhtaanapitoala) myös ilman peruskoulun päättötodistusta. Yhdessä kunnassa kerrotaan, että malleja ollaan vasta kehittämässä.

TE-hallinnon ja työllisyyspalveluiden edustajille toteutetuissa haastatteluissa ilmeni, että positiivisen erityiskohtelun mahdollisuutta vieroksutaan eikä sen mahdollisuuksia usein tunnisteta. Käytännössä osa toimijoista ei tunne yhdenvertaisuuslain mahdollisuuksia. Positiivinen erityiskohtelu on oikeutettua, jos sen tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen tai syrjinnästä johtuvien haittojen

ehkäiseminen tai poistaminen. Sen sijaan ohjeena näyttää olevan tasapuolinen kohtelu, mikä juontaa hallintolaista, mikä on toissijainen yhdenvertaisuuslakiin nähden. Taustalle esitettiin myös pelko negatiivisesta julkisuudesta, jos tulisi esiin, että jotain väestöryhmää ”suositaan”.

Yksi puoli positiivisen erityiskohtelun toteutukseen liittyy strategisella tasolla siihen, ettei romanien osuutta asiakkaissa tai potentiaalisessa asiakaskunnassa tiedetä. Tällöin ei voida arvioida myöskään sitä, ovatko romanit aliedustettuina palveluissa. Positiivisen erityiskohtelun toimia, joilla romaneita voisi saattaa asiakaskunnan piiriin, ei osata kohdentaa, kun yhteistyötä ei ole esimerkiksi romaniyhdistysten tai työryhmien kanssa.

Toimivat työllisyyspalvelut romanien työllistämisen ja yrittäjyyden tukena työllisyyspalveluiden näkemänä

TE-toimistoilta ja kuntien työllisyyspalveluilta kysyttiin, mitkä palvelut, toimenpiteet tai menetelmät parhaiten tukevat romaniasiakkaiden työllistymistä. Kysymys on laaja ja sitä kautta saadaan suuntaa antavaa kuvaa hyödylliseksi koetusta tarjonnasta.

Vastanneista TE-toimistoista yleisimmin (9/13) mainittiin palkkatuki. Sen osalta vain yksi taho mainitsi erikseen palkkatuen yksityiselle sektorille. Viisi mainitsi toimivaksi työvoimakoulutuksen ja yhtä moni työkokeilun. Kolme painotti henkilökohtaista ohjausta ja valmennusta. Tässä yhteydessä tuotiin esiin myös pysyvämpi asiakassuhde omaan vastuuasiantuntijaan. Vain kolme mainitsi erikseen työhönvalmentajan palvelut. Yksittäisiä muita mainintoja olivat koulutuskokeilu, TYPO-hanke-rahoitus, tietoteknisten taitojen ohjaus, ohjaavat ja valmentavat koulutukset, kuntouttava työtoiminta, uraohjaus ja yleisemmin tuetun työllistymisen palvelut.

Kysyttäessä, mitkä TE-toimiston palvelut, toimenpiteet tai menetelmät parhaiten tukevat romaniasiakkaiden yrittäjyyttä, vastauksissa viitattiin usein samoihin palveluihin kuin muiden asiakkaiden kohdalla. Useimmin mainittiin starttiraha ja yrittäjyysvalmennus ja -koulutukset. Lisäksi nostettiin esiin henkilökohtainen ohjaus ja valmennus.

”Osaamisen kehittäminen (yrittäjyyskoulutus), yritystoiminnan asiantuntijatuki; liiketoimintasuunnitelman arviointi, tuki ja ohjaus yritystoiminnan alkuvaiheessa ja starttiraha.”

Kuten yksi vastaajataho summaa, myös romanien kohdalla toimivat kaikki TE-toimiston käytössä olevat palvelut, ja nykyisten palveluiden toimivuus ja toimimattomuus vaihtelevat yksilöstä riippuen. Silti voi pitää yllättävänä, että vain yksittäiset vastaajat mainitsivat omaehtoisen opiskelun työttömyysetuudella ja oppisopimus-koulutuksen, sillä romanitoimijat ovat pitäneet niitä erityisen toimivina ratkaisuin (ks. lisää luku 2.4). Myös TE-toimiston mahdollisuudet tukea työnhakijaa työhaussa ovat haaste jo siksi, että aikaa henkilökohtaiseen kohtaamiseen ja ohjaukseen on hyvin rajallisesti. Esimerkiksi palkkatuki ei poista sitä ongelmaa, että työnantajan tulee olla myös halukas ottamaan työntekijä töihin.

Kuntien työllisyyspalveluiden vastaajista osa nosti esiin, että lähtökohtaisesti romaneille toimivat samat palvelut kuin muilla työnhakijoilla. Osa eritteli tarkemmin, että toimiviin palveluihin kuuluu henkilökohtainen polutus ja räätälöidyt palvelut, mukaan lukien joustavat tavat kouluttautua. Vastaajat kuvasivat toimivan palvelun pitävän sisällään kasvokkaista palvelua sekä henkilökohtaista tukea, johon yhdistyy koulutussuunnittelu ja uraohjaajan palvelut. Tämän osalta mainittiin erikseen uraohjaajan palvelut oppisopimuksen tai työkokeilun / palkkatuen aikana. Lisäksi tuotiin erikseen esiin henkilökohtainen tuki mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja luottamuksellinen vuorovaikutussuhde, joka mahdollistaa avoimuuden ja keskustelun vaikeistakin aiheista, ja yhteisten ratkaisujen etsimisen.

”Uskoisimme, että henkilökohtainen tuki ja mahdollisimman varhain. On tärkeä luoda luottamuksellinen vuorovaikutussuhde, jossa voidaan olla avoimia ja keskustella vaikeistakin aiheista oikeilla nimillä ja etsiä yhteisesti ratkaisua. Hankalaksi henkilöstössä koetaan erilaiset romanien tapoihin ja sukusiteisiin liittyvät asiat sekä tietynlainen yhteiskunnan ulkopuolella oleminen. --. Osa tarvitsee tukihenkilötyyppistä kuntouttavaa tukea ja esim. kuntouttavaa työtoimintaa, koska ollaan vielä kaukana työmarkkinoista. Samoin koulutusvaihtoehtojen etsiminen ja räätälöinti tärkeää, koska kouluttamattomuus korostuu romaniväestössä. Hyötynevät myös mm. uravalmennuksesta ja työhönvalmennuksesta, jotka sparraavat työnhakuun.”

”Yksilöllisesti ja palvelutarpeen mukaisesti räätälöitävissä olevat palveluketjut sekä henkilökohtainen palvelu (oma työntekijä), rinnalla kulkeva työote.”

”Työnantajien ennakkoluuloja vähentävä toiminta (henkilökohtainen työhönvalmennus ja työnantajayhteistyö, koulutukset) ja romanien koulutustasoa parantava toiminta.”

Yrittäjyyden tukeen liittyen tuli kuntien puolelta vähemmän vastauksia. Näistä nousivat tarpeen mukainen ohjaus ja neuvonta, yrittäjyyskoulutus, paikallisen opiston tarjoama yrittäjätutkinto tai Taitopajojen yritysvalmennukset sekä aktiivinen yhteistyö uusyrityskeskuksen kanssa.

4.3 Työllisyyspalveluiden asiantuntijoiden asiantuntijuus ja asenneilmapiiri

Asiantuntemuksen hyödyntäminen palveluiden suunnittelussa TE-toimistoissa

Vain yhdellä TE-toimialueella on romanitaustainen työntekijä, joka edesauttaa romanien palveluiden suunnittelua ja toteutusta ja välittää tietoa laajemmin eri toimijoille. Yhdessä TE-toimistossa yksilöitiin, että romanikulttuurin ohjaaja toimii tiiviissä yhteistyössä asiantuntijoiden kanssa asioiden selvittelyssä. Kuten muussa tiedonkeruussa on vahvasti tullut ilmi, myös tässä yhteydessä on nostettu esiin, että romanitaustaisen työntekijät edesauttavat tulosten saamista:

”Palveluntuottajien palveluksessa ja esim. työpajoilla työskentelevät romanityöntekijät edistävät nähdäksemme vuoropuhelua myös työnantajiin ja yritysten suuntaan.”

Kysyttäessä, mistä TE-toimisto saa tarvittaessa asiantuntijatukea koskien romaniasioiden kehittämistä, kaikki ovat yksilöineet yhden tai useamman tahon. Yksi toimisto viittaa valtakunnallisiin julkisiin verkkosivustoihin, muut ovat tuoneet esiin vaihtelevasti eri tahoja: Vastauksissa mainittiin romaniyhdistykset (7), TE-toimiston oma tai ELY-keskuksen asiantuntija (4), romaniasiaain neuvottelukunta,

poikkihallinnollinen romanityöryhmä, Aluehallintovirasto, TYPin monialainen verkosto, sekä laajemmin verkostoyhteistyö, sitä tarkemmin erittelemättä.

”Mieleen tulee alueellinen RONK ja etenkin paikallinen romaniyhdistys, joiden kanssa käytännön yhteistyötä voisi olla aiheellista ruveta tiivistämään. Internetistä itseopiskelussa, esim. selvitettäessä romanikulttuurin taustoja.”

Kartoituksessa kysyttiin erikseen, onko TE-toimiston alueella poikkihallinnollinen romanityöryhmä, jossa kehitetään paikallisten romanien ja viranomaisten yhteistyötä, ja osallistuuko TE-toimisto sen toimintaan. Lisäksi pyydettiin arvioimaan yhteistyöstä syntyviä hyötyjä. Kaksi vastaajaa kertoi, että työryhmä on, mutta sen toimintaan ei osallistuta. Seitsemän TE-toimistoa kertoi osallistuvansa toimintaan, joskin kaikilla toimintaan ei ole vielä päästy mukaan varajäsenyyden takia tai toiminnan vasta käynnistyessä. Hyötyinä nähtiin, että työryhmän kautta välittyy tietoa ja siihen osallistuminen auttaa pitämään asioita esillä. Pääkaupunkiseudulla kuvattiin laajasti myös muita verkostoja, tahoja ja hankkeita, joiden kanssa yhteistyötä tehdään. Yhdellä TE-toimistoalueella, jossa erillistä työryhmää ei tunnisteta olevan, viitataan aluehallintoviranomaisvetoiseen alueelliseen romanasianneuvottelukuntaan, mutta yhteistyön kuvataan olevan sen verran vähäistä, ettei asiaan ole päästy pureutumaan. Toisella TE-alueella taas viitataan yhteistyöhön yhdistyksen kanssa, joka tarjoaa tiedotus- ja koulutustilaisuuksia.

Viidellä TE-toimistoalueella on viime vuosien aikana lisätty tietoutta koskien romanikulttuuria, romanien kohtaamista sekä työhön ja koulutukseen ohjaamista. Tällöin kyseessä ovat olleet erilliset koulutukset, joita on järjestetty aamuinfoina ja koulutustilaisuuksien muodossa erikseen tai yhdistettynä laajemmin erilaisten kulttuurien kohtaamiseen. Muutama vastaaja toi tässä yhteydessä esille, että tietoa on lisätty romanityöryhmään osallistumalla ja yhteistyössä romanihankkeiden kanssa. Myös tarve lisätiedolle tuotiin esiin.

Asiantuntemuksen hyödyntäminen palveluiden suunnittelussa kuntien työllisyyspalveluissa

Kyselyyn vastanneilla kunnilla ei ole työllisyyspalveluiden henkilöstössä romaneja. Yhdessä on ollut hankkeen toimesta aikaisemmin ja yhdessä oli parhaillaan haussa kokemusasiantuntija. Asiantuntijuutta on yhdessä kunnassa saatu kouluavustajana

toimineelta henkilöltä, joka teki myös romanikulttuurin tiedotustyötä. Toisaalla taas on konsultoitu romanihankkeessa olevaa romanitaustaista henkilöä.

”Henkilöstössä ei ole romaneita, mutta romaneita on pyydetty erilaisiin tilaisuuksiin ja koulutuksiin kertomaan kulttuuristaan ja erilaisia ryhmiä suunniteltaessa on asiakaskunnassa olleita romaneita pyydetty kertomaan tarpeistaan ja toiveistaan nimenomaan romaninäkökulmasta.”

Kolme kartoitukseen vastanneen kunnan työllisyyspalveluista osallistuu alueelliseen romanien ja viranomaisten yhteistyötä kehittävään poikkihallinnolliseen romanityöryhmään. Kaikilla alueilla ryhmää ei edes ole. Neljässä kunnassa toiminta on vasta käynnistymässä, jolloin toimintaa oli liian aikaista arvioida. Työryhmään osallistuvat kunnat ovat maininneet hyötynä, että tiedon määrä on kasvanut kunnassa ja esimerkiksi Ohjaamossa ja yhteyksiä on kehitetty romanijärjestöjen kanssa. Lisäksi tuotiin hyötynä esiin laajempi yhdenvertaisuuden kehittäminen toimintatavoissa ja palveluissa. Yhteisareenaa ja siinä käytyjä keskusteluja pidetään arvossa yhteistyön kannalta.

Tietoutta romanikulttuurista, romanien kohtaamista sekä työhön ja koulutukseen ohjaamisesta on lisätty vain yksittäisissä kunnissa.

”Nuorten palvelut Ohjaamossa on käynyt romanityön asiantuntijoita mm. Nevo Tiija -hankkeesta sekä R3:n Romaninuorihankkeen kanssa yhteistyö on läheistä. Aiemmat infotilaisuudet ovat olleet keskusteluja aihepiiriin kuuluvista asioista, joilla on lisätty työntekijöiden tietoisuutta romanikulttuurista.”

Yleensä tiedonsaanti on tapahtunut asiakkaiden kautta ja romanityöryhmän verkostoissa. Poikkeuksena on alueellinen ohjauspalveluita kehittävä verkosto, jossa on käsitelty ohjausta eri näkökulmista, ml. etninen yhdenvertaisuus. Lisäksi laajemmin kunnan puolesta tilannetta valottavassa vastauksessa kerrotaan, että kaupungin opetuspalvelut on vuonna 2016 päättyneen hankkeen aikana järjestänyt runsaasti koulutuksia *”kaupungin opetushenkilöstölle, työntekijöille sekä sidosryhmille, jotta tietoisuus romanioppilaiden kulttuurista lisääntyisi: Henkilöstöstä on koulutettu yli 120 työntekijää”*.

Asiantuntijatukea romaniasioiden kehittämisessä saadaan vaihtelevasti: paikallisten romaniedustajia osallistuu yhteisiin koulutuksiin ja tilaisuuksiin tai paikallisesti

on hyödynnetty kokemusasiantuntijoita ("mm. Turom-koulutus²⁰, työllistämisen tutuksi"). Tietoa saadaan tarvittaessa Aluehallintovirastolta sekä romaniyhdistykseltä ja romanityön hankkeilta, joiden kanssa on voitu suunnitella toimintaa. Yhdessä kunnassa tietoa saadaan pelkästään asiakkailta. Lisää yhteistyötä paikkakunnan romanijärjestöjen ja/tai paikallisten romanityöryhmien kanssa toivottiin lähestulkoon kaikissa vastauksissa.

"Minusta se olisi hyvä ja sitä kautta voisimme saada koulutusta ja tiedotusta henkilöstölle. Sekä romaniväestön tarpeista parempaa tietoa. Toki huomattava, että ei ole homogeeninen ryhmä."

"Olemme kiinnostuneita kuulemaan konkreettisista, romanien työllisyyttä edistävistä hankeideoista ja keskustelemme mielellämme asiaan liittyvistä uusista avauksista."

"Tästä toivottaisiin kyllä lisää koulutusta (kulttuuriin liittyvät säännöt jne.)"

TE-toimiston asiantuntijoiden omat asenteet ja asenneilmapiiri

TE-toimistojen kartoituksessa kysyttiin, tuleeko TE-toimiston omassa asenneilmapiirissä ilmi kielteistä asennoitumista romaneja kohtaan. Kahdella alueella ei osattu sanoa tai ei oltu varmoja, seitsemällä alueella vastaajat ovat arvioineet, ettei kielteistä asennoitumista ilmene. Yhdessä toimistossa asiaa perustellaan sillä, että asenneilmapiiri on asiallinen ja asiakaslähtöinen, ja että toimistossa tehdään päivittäin monikulttuurista työtä eri asiakasryhmien kanssa. Yhdellä alueella arvioidaan, että ennakkواسenteita ja stereotyyppioita voi ilmetä tietämättömyyden vuoksi, mutta niitä on pyritty purkamaan keskustellen. Toisaalla nostetaan myös esiin, että yksittäisillä virkailijoilla, joilla ei ole kokemusta romanien kohtaamisesta, voi olla ennakkoluuloja. Kielteistä asennoitumista tai ennakkoluuloja perusteltiin seuraavasti:

"Koetaan, että ovat vaikeita työllistää ja itse omalla käytöksellään jotkut henkilöt vaikuttavat koko romaniväestön näkemykseen. Toki kaikki palvellaan samankaltaisesti kuten muutkin asiakkaat."

20 TuRom – tuki romanille -koulutus. Ks. Palkkaisinko romanin? s. 81. https://www.avi.fi/documents/10191/3556475/Palkkaisinko_romanin_opas_.pdf/e8414a70-c5fd-43a8-9601-7c474c798872

”Heidän suuri liikkuvuus eri paikkakuntien välillä aiheuttaa sitä, etteivät he välttämättä sitoudu sovittuihin toimenpiteisiin.”

”Varmaan asenteissa on romaneja kohtaan tiettyä varovaisuutta ja epäilystä romanien motivaatiosta työhön ja osallistumiseen työvoimapalveluihin johtuen virkailijoiden asiakaskokemuksista romani -työnhakijoihin liittyen. Romani -asiakas saa varmasti asiallisen kohtelun ja työllistymisen tuen, kun luottamus syntyy.”

Yhdessä TE-toimistossa vastaajat pohdiskelivat asiaa monelta eri kantilta omassa toimistossa: Toisaalta tunnistettiin, että asenteellisuutta on, ja ”mustalaisvitsejä” on vaikea kitkeä, minkä vastaajat liittävät hiljaisen rasistiseen ilmapiiriin. Samalla vastaajat kertovat, että asenteet voivat olla ”mitä vaan”, mutta niiden ei saisi antaa vaikuttaa tapaan tehdä työtä ja kohdella asiakkaita, ja että sitä on käsitelty toimiston arvotyössä. Ennakkoluuloihin vastaajat tunnistavat vaikuttavan siviilielämän negatiiviset kokemukset yksilöistä, jotka yleistetään koskevan koko romaniyhteisöä. Lopulta vastaajat tunnistavat, etteivät asiantuntijat välttämättä ymmärrä, mitä ”erityistä” romanit tarvitsevat eli positiivisen erityiskohtelun mahdollisuuksia. Rehelli- sessä analyysissä yhdistyivät ongelmakohtina empiiristen yleistysten vaarallisuus, ennakkoluulot ja tietämättömyys vaikeana yhtälönä.

Yhdenvertaisuussuunnittelu työllisyyspalveluissa

Lakisääteinen yhdenvertaisuussuunnittelu ja siihen linkittyvä yhdenvertaisuuden toteutumisen arviointi ovat keinoja tuottaa tietoa ja suunnitella toimenpiteitä, joilla voidaan vastata vähemmistöryhmien tarpeisiin muun muassa positiivisella erityiskohtelulla sekä vaikuttaa asenneilmapiiriin, ennakkoluuloihin ja osaamiseen palveluita tuotettaessa. Kartoituksessa selvitettiin sitä, onko romaneja huomioitu erillisenä väestöryhmänä yhdenvertaisuussuunnitelmissa.

TE-toimistojen yhdenvertaisuussuunnitelmassa ei ole huomioitu romaneja etnisenä vähemmistönä. TE-toimistoilla ei ole omaa yhdenvertaisuussuunnitelmaa, vaan vuodesta 2016 on voimassa ELY-keskusten, TE-toimistojen ja KEHA-keskuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma (KEHA/2376/2015). Suunnitelmassa on osiot syrjinnästä ja sen ehkäisystä, mutta mitään vähemmistöä ei ole erikseen nostettu esille. Suunnitelmaa on mahdollista täsmentää paikallisesti, mikä nostettiin yhdessä TE-toimistossa esiin, mutta toistaiseksi paikallisia toteutuksia ei kerrottu olevan.

Kuntien työllisyyspalveluiden osalta saatiin tähän vain muutama vastaus: Yksi kunta kertoi, että yhdenvertaisuussuunnitelmassa on mainittu romanit erikseen syrjinnän vaarassa olevana ryhmänä. Toisessa kunnassa kerrotaan, että yhdenvertaisuussuunnitelmaa ollaan päivittämässä ja romanien kuulemisen ensimmäinen tapaaminen on tulossa lähiaikoina. Muissa vastauksissa viitataan siihen, että suunnitelma kattaa kaikki väestöryhmät tai kattaa yleisellä tasolla asiakkaiden yhdenvertaisuuden, syrjimättömyyden tai tasa-arvoisuuden. Lähtökohtana se, että kaikkia kohdellaan ”tasa-arvoisesti”, on ristiriidassa sen kanssa, että tavoitteena on tuottaa palveluita, joilla voidaan edistää tosiasiallista yhdenvertaisuutta ja poistaa tai ehkäistä syrjinnästä johtuvia haittoja.

4.4 Tarvittavat toimenpiteet romanien työllistymisen, yrittäjyyden ja työelämään integroitumisen edistämiseksi työllisyyspalveluiden arvioimana

TE-toimistoilta ja kuntien työllisyyspalveluilta kysyttiin erikseen, mitä toimenpiteitä tulisi tehdä romanien työllisyyden, yrittäjyyden ja työelämään integroitumisen edistämiseksi. Näkemyksiä siitä, mitä tulisi tehdä asioiden eteen pyydettiin esittämään oman toiminnan lisäksi myös muille toimijoille, kuten kunnille ja romaniyhteisölle.

TE-toimistojen vastauksissa nousi vahvasti esille yksilöllisen palvelun tarjoaminen etenkin niille, joilla on vaikeuksia työllistyä – muille tasavertainen kohtelu. Yksilöllisen ja henkilökohtaisen palvelun sisällä on mainittu mm. panostus vastuuasiantuntijaan, uraohjaus ja tuki yrittäjyyteen. Lisäksi toimenpiteenä nostettiin esiin ammatilliset tutkinnot sekä palvelumalli työelämään integroitumiseen ja työnantajayhteistyöhön, jotta mahdollistetaan positiiviset kokemukset ennen varsinaista palkkausta.

Useammassa vastauksessa on kuitenkin tuotu esiin tarve kuulla asiakasta ja vahvistaa keskusteluyhteyttä laajemmin eri toimijoiden kanssa. Tällä yhteydessä on mainittu kulttuurituntemuksen lisääminen TE-toimistossa sidosryhmäyhteistyöllä ja esimerkiksi hyödyntämällä kulttuuritulkkia. Tämä edesauttaisi asiakkaan kohtaamista, palveluiden suunnittelua, mutta tarvetta nousi myös sille, että alueella voisi pohtia yhteistyössä myös hankkeita ja kokeiluja.

”-- Romanien rohkaisu työmarkkinoille suuntautumiseen ja osaamisen kehittämiseen, mikä tarkoittaa myös heidän omien ajatusten kyselemistä palvelutarpeista.”

”Romaniasiakkaiden kanssa työskennellessä voitaisiin ottaa hyväksi käytännöksi kysyä asiakkaalta, minkälaisia käytännön esimerkkejä hänellä olisi antaa työllistymisessä vastaan tulleista asenteista tai haasteista. Tätä kautta voitaisiin oppia romanien arjessa kohtaamista haasteista.”

Muille toimijoille esitettyjen toimenpiteiden kirjo oli laaja: Tarvittavat keinot sisälsivät kannustusta suorittaa peruskoulu ja ammatillinen koulutus, huomioiden se, että vaihtoehtoisia tapoja on nykyään paljon tarjolla. Hyvänä mallina nostettiin esiin nuorille erityisesti KELAn Nuottivalmennus. Sosiaalisen ja taloudellisen tilanteen vahvistamisen näkökulmasta nostettiin esiin sosiaali- ja terveyspalvelut laajemmin sekä velkaneuvonta, milloin taustalla on taloudellisia tekijöitä, jotka eivät kannusta työn vastaanottamiseen. Työnantajien suuntaan esitettiin toiveita rekrytoida romaneita rohkeammin. Yrittäjäjärjestöt, kuntien rekrytoijat sekä kolmas sektori nostettiin esiin keskinä toimijoina, kuten myös koulujen ja oppilaitosten tukirooli harjoittelupaikkojen saamisessa. Myös TE-toimiston taholta nostettiin ”romaniopon” tarve esiin.

Yksi TE-toimistoalue korosti, ettei palveluiden riittämättömyys ole ongelma, sillä niitä voidaan ostaa ja räätälöidä eri kohderyhmien tarpeisiin sopiviksi. Yleisenä haasteena voidaan tässä nostaa esiin, että milloin asiakaskuntaa ei tunneta, palveluita ei osata myöskään hankkia. Tähän liittyy yhden alueen toive lisätä yhteistyötä ja tietoisuutta käynnissä olevista hankkeista, mikä on tullut esiin myös muualla tiedonkeruussa tarpeena.

Romaniyhteisölle esitettiin paljon toiveita. Yksi oli yhteistyön lisääminen, jotta yhteistyön paikkoja voidaan kartoittaa työllistymisen ja yrittäjyyden edistämiseksi eri viranomaisten kanssa. Romaniyhteisöä kannustettiin myös tulemaan ”rohkeasti esiin”, jotta kulttuurin arvokkaat puolet tulevat tutuiksi. Alla olevat lainaukset kuvaavat tarvetta yhteistyöhön palveluiden suunnittelussa:

”Olisi tarpeen käydä vuoropuhelua mikä on nykyhetken tilanne romaniyhteisössä, millainen on heidän näkemys työllisyydestä, työnhausta, kouluttautumisesta, viranomaispalveluista.”

”Romaniyhteisön kuuleminen erityisesti siinä, halutaanko erityiskohtelua ja jos halutaan, mitä se olisi.”

”Romaniyhteisön kanssa yhteistyössä olisi hyvä jalkautua alueelle ja levittää tietoa TE-palveluiden monista ja laaja-alaisista mahdollisuuksista.”

”Tietoutta tarvitaan lisää ja vuoropuhelua romaniyhteisöjen kanssa: minkälaisia toimia / hankkeita voisi suunnitella; minkälainen käsitys on viranomaispalveluista, jne.”

Kuntien työllisyyspalveluiden puolella tarpeet toimenpiteiksi romanien työllistymisen, yrittäjyyden ja työelämään integroitumisen edistämiseksi pitivät sisällään saman tyyppisiä mainintoja kuin TE-toimistojen taholta. Näitä olivat yhteistyö romanitoimijoiden kanssa, henkilöstön tiedon ja ymmärryksen lisääminen sekä asiakkaiden oikeuksien ja velvollisuuksien tuntemuksen lisääminen. Myös tarve hälventää ennakkoluuloja mm. yrittäjien taholta nostettiin esiin. Tähän liittyen ja laajemmin työllisyyden edistämiseksi mainittiin työkokeilu-, työpaikkojen ja palkkatukipaikkojen yhä helpompaa tavoittamista romaniasiakkaille.

Työllisyyspalveluiden haastatteluissa nousi vielä korostuneemmin esiin tarve vahvistaa yhteistyötä romaniyhteisön kanssa. Tämä tarkoitti konkreettisesti sitä, että tietoisuutta moninaisista palveluista tulisi viestiä romanien kanssa yhteistyössä.

Kuntien työllisyyspalveluiden näkökulmasta TE-toimistolle suunnatuissa toimenpide-ehdotuksissa nousi tarve kiinnittää huomiota asiakassuunnitelmien laatuun, tunnistaa romaniasiakkaiden työllistymisen haasteet paremmin, kehittää ostopalveluita ja yritysyhteistyötä, samoin kuin lisätä yhteistyötä kunnan työllisyyspalveluiden ja oppilaitosten kanssa (ml. työvoimakoulutusten järjestäminen).

Muille toimijoille suunnatut kehittämisterveiset liittyivät erityisesti ammattioppilaitosten rooliin panostaa opintojen keskeyttämisen ehkäisyyn. Tässä yhteydessä mainittiin myös positiivisten esikuvien ja mallien nostaminen ammattiin valmistuneista ja menestyneistä romanitaustaisista henkilöistä. Lisäksi mainittiin yhteistyö yrittäjien ja henkilöstöpalveluyritysten kanssa sekä työhönvalmennustoiminnan ja työnantajayhteistyön lisääminen yleisemmin.

Kokonaisuudessaan työllisyyspalvelut toimivat hyvin eri tavoin organisoituneina eri kunnissa. Tällöin kipukohdatkin vaihtelevat. Esimerkiksi toisaalla puutteena palveluverkostossa on tunnistettavissa, ettei asiakkaiden ohjaus sosiaalitoimesta ole välttämättä riittävää.

Romaniyhteisölle suunnatuissa kehittämisterveisissä työllisyyspalveluiden taholta nousi toiveita yhteistyön jatkamiseen tai lisäämiseen, jotta palveluita voidaan suunnitella yhteistyössä. Lisäksi nousi toiveita jatkuvaan yhteistyöhön palveluiden ja työllistymismahdollisuuksista viestintään; miten voidaan rohkaista ja tukea romaneja osallistumaan tarjolla oleviin palveluihin. Romaniyhteisöä kannustettiin verkostoitumaan yrittäjien ja henkilöstöyrittysten kanssa. Hyvänä toimintatapana mainittiin myös järjestöjen ja hankkeiden omat toimet, jotka pystyvät ”kannattelemaan kokonaisvaltaisesti ja konkreettisesti” opintoihin tukea tarvitsevia nuoria.

4.5 Työllisyyttä edistävät yhteistyömallit, joissa romanit ovat itse mukana toimijoina

Osana työllisyyspalveluiden kokonaisuutta on perusteltua nostaa erikseen esiin hankkeita ja toimintamalleja, joissa romanit ovat itse mukana. Vaikka kehittämishankkeita on ollut jo pitkään, tässä yhteydessä tuodaan esiin myös käynnissä olevia toimintamalleja ja niiden alustavia tuloksia. Lisäksi kuvataan erilaisia aineistossa nousseita tapoja viedä työllisyysasioita eteenpäin alueellisena yhteistyönä ja edistää laajemmin romanien osallisuutta ja hyvinvointia.

Työllisyyspalveluiden rakenteisiin kytkettyjä malleja

Romanitaustaisen asiantuntijan palkkaaminen Ohjaamoon: Uudenmaan TE-toimisto on palkannut keväällä 2019 romaniyhteyshenkilön asiantuntijan osaamisen kehittämisen palvelulinjalle Helsingin Ohjaamoon. Asiantuntija ohjaa myös muita kuin romaniasiakkaita, mutta tehtävänä on ensisijaisesti alle 30-vuotiaiden romaninuorten palvelu. Asiantuntijan tehtävänä on lisäksi jalkautua Helsingissä eri alueille ja tavoittaa romaninuoria, jotka eivät tällä hetkellä ole TE-toimiston asiakkaina, tavoitteena ohjata heitä koulutukseen ja työelämään. Romaniyhteyshenkilöllä on valmius toimia kulttuuritulkkina myös Espoon ja Vantaan asiantuntijoiden ja psykologien tukena asiakaspalvelutilanteissa. Palvelu on uusi ja sitä kehitetään aktiivisesti.

Tässä lyhyessä ajassa romaneja on tavoitettu jo aikaisempaa enemmän ja heille on saatu tietoa TE-toimiston palveluista. Etenkin palkkatuki ja oppisopimus ovat nousseet usein esille.

Työllisyyspoliittisena hankkeena toteutettu Sihko Divės -hanke: Haapa-veden-Siikalatvan seutukunnassa on käynnissä TE-toimiston työllisyyspoliittisella avustuksella rahoitettu Sihko Divės -hanke. Toiminta kattaa 18 paikkakuntaa. Alueella ei aikaisemmin ole ollut romanien työllisyyttä edistävää kehittämistoimintaa ja työttömyys on ollut verrattain suurta romanien keskuudessa. Hankkeen romanitaustainen vetäjä toimi aikaisemmin työvalmentajana työpajalla, ja toisilta paikkakunnilta tulleiden yhteydenottojen perusteella havaittiin tarve käynnistää erillinen hanke, joka edesauttaa nimenomaan romanien työllisyyttä. Hankkeen tavoitteena on tukea romaninuria kouluttautumisessa, työllistymisessä sekä ennakkoluulojen hälventämisessä niin työnantajien kuin työntekijöidenkin keskuudessa sekä viranomaisissa. Hanke tekee henkilökohtaista ohjaustyötä, työnantajayhteistyötä sekä muun muassa edistää oppisopimustoimijoiden kanssa oppisopimuspaikkojen saamista. Vuoden 2018 alussa käynnistyneessä hankkeessa oli syksyyn 2019 mennessä ollut 41 asiakasta, joista yhdeksän oli siirtynyt työmarkkinoille monipuolisesti eri aloille, seitsemän on jatkanut tutkintotavoitteeseen koulutukseen, 20 muuhun palveluun, esimerkiksi työkokeiluun ja kuusi kuntouttavaan työtoimintaan.

Kainuun ELYn ja aluetoimijoiden Elämää varten -yhteishanke on hyvä esimerkki hanke- ja kehittämistoiminnan yhteistyön toteutuksesta alueilla, joilla on paikallisia tarpeita vaikeasti työllistettävien kohderyhmien työllisyyden edistämiseksi: "Kainuun TYPO-koordinaatio-hanke" hallinnoi alueellisia ESR-hankkeita. Kainuun ELY-keskus koordinoi alueella hankittavien työvoimapalvelujen kokonaisuutta ja hallinnoi ESR-varoja (työvoimakoulutus ja palkkatuki). Kainuun opiston toteuttama Elämää varten -hanke on yksi 10:stä hankkeesta. Elämää varten -hankkeessa kohderyhmänä on nimenomaan heikossa työmarkkina-asemassa olevien romanien työllistymisen edistäminen. Elämää varten -hankekokonaisuudessa ELY on toteuttanut ohjaavaa työvoimakoulutusta ja Kainuun opisto on tuottanut ohjaus- ja tukipalveluita.

Työvoimakoulutuksena toteutettava ohjaava koulutus on suunniteltu hanke-toimijoiden, TE-toimiston koulutuksen asiantuntijan ja ELYn yhteistyössä. Elämää varten -hankkeessa on opiston puolella romanitaustainen hanketyöntekijä, joka on ollut myös suunnittelemassa kokonaisuutta alueellisen tarpeen pohjalta.

TE-toimistossa on erikseen nimetty hankeyhteyshenkilö. Käytäntöä pidetään hyvänä, sillä tällöin TE-toimistossa on linkki hankkeeseen päin ja henkilö vie asioita eteenpäin; esittelee hanketta ja tuo esiin eri tilanteissa.

Työvoimakoulutuksena toteutettu ohjaava koulutus käynnistyi keväällä 2018. Koulutuksessa tuetaan niitä, joilla on oma suunta vielä hukassa, tarkoittaen ammatinvalintaa, ura- ja koulutuspolkuja. Koulutusvalinnat tehtiin hanketyöntekijän ja TE-toimiston asiantuntijan kanssa yhteistyössä. 11:sta osallistujasta kaikki jatkoivat jonkin: osa haki opiskelemaan tai työllistyi. Toimien vaikuttavuus on arvioitu erittäin hyväksi toiminnan vielä ollessa käynnissä. Orientoivan koulutuksen jälkeen romanit on osallistunut myös ns. normaaleihin työvoimakoulutuksiin.

Erillisen koulutuksen tarve oli tunnistettu alueen romanien kanssa yhteistyössä. Erillisen Elämää varten -hankkeen tuki on nähty tärkeänä, jottei koulutus jää irralliseksi ja osallistujille luodaan polkuja eteenpäin. Koulutuksiin osallistuneiden yhteiset tapaamiset on helppo niveltää koulutuksen aikatauluihin, ja toisaalta pelkkä hanke ilman ohjaavaa koulutusta ei olisi tuonut päivärytmiä ja tavoitteellista päiväohjelmaa. Koulutus on sisältänyt oman alan miettimistä, työssäoppimispaikkojen hakemista, työssäoppimista, koulutuspaikkojen ja työn hakemista sekä työasiakirjojen kuntoon laittamista. Elämää varten -hanke on voinut tukea koulutukseen ja työelämään siirtyneitä ohjaavan koulutuksen jälkeen, mitä pidetään tärkeänä jatkuvuuden näkökulmasta. Toimintamallin nähdään edesauttaneen huomattavasti romanien hakeutumista ylipäänsä palveluun ja jatkopoluille. Orientoivan koulutuksen jälkeen eri aloille opiskelemaan lähteneitä tavataan säännöllisesti. Tällöin on mahdollista saada lisätukea ja keskustella vaikka epäselvistä asioista. Tuki nähdään tarpeelliseksi, sillä oppilaitosten resurssit ovat rajalliset, mutta myös siksi, että moni ei halua vaivata opettajia. Taustalla on myös tietoisuus siitä, että kohderyhmän keskeyttämisalttius on usein suuri.

Hanke tarjoaa lisäksi muuta toimintaa liittyen omien vahvuuksien tunnistamiseen, motivointiin, mutta myös hyvinvoinnin ja osallisuuden lisäämistä: hankkeessa on erillinen ryhmä päihde- ja rikostaustaisille miehille. Hanke kouluttaa myös sosiaali- ja terveysalan henkilöstöä romanikulttuurista. Kriittisenä pisteenä on hankkeessa tunnistettu tuen vieminen työelämään. Työn ja arjen yhteensovittamisen haasteen osalta on jo noussut esiin yksittäistapaus, mutta hankkeessa arvioidaan, että ilmiö voi olla laajempi, kun on kyse pitkään kotona olleista henkilöistä. Hankkeessa on haluttu vastata siihen, että monella asiakkaalla on vajaa tietämys eri ammateista ja

ohjattu esimerkiksi työharjoitteluihin, jotta tietoisuus käytännön työtehtävistä realisoituu. Tähän tullaan kiinnittämään enemmän huomiota myös tulevaisuudessa, mutta myös siihen, että työpaikoilla tehdään oikeita töitä. Toisin sanoen romanit eivät aina ole työharjoittelussa seuranneet tai tehneet oikeita alan tehtäviä, mutta tulevaisuudessa toiminta ja työpaikkojen valinta on suunnitelmallisempaa.

ELYn koordinaatiohankkeen toimintaan kuuluu hankkeiden seuranta sekä tiedon jakaminen laajemmassa yhteistyössä eri hankkeiden ja aluetoimijoiden kanssa toiminnan kehittämiseksi. Yksi toimintamuoto on ns. hankekahvit, mikä on mahdollistanut tiedon jakamisen romanien työllisyys- ja koulutuspolkujen osalta laajemmin. ELYssä on uusi koulutus jo suunnitteilla ja sen toteutuksessa huomioidaan edellisen koulutuksen opit.

Tuumasta töihin – Sujuvat koulutuspolut toisella asteella on Etelä-Savossa toimiva Diakonia-ammattikorkeakoulun koordinoima ESR-hanke, jonka kohderyhmänä ovat vaikeasti työllistyvät nuoret aikuiset sekä ikääntyvät työntekijät, joilta puuttuu ammatillinen koulutus, ja jotka ovat työttöminä tai työttömyysuhan alaisina. Hanke mahdollistaa opintojen aikaisen tuen, vaikka lähtökohtana on opiskelu ns. yleisissä ryhmissä. Romanit ovat yksi kohderyhmä pääväestön ja maahanmuuttajataustaisten ohessa. Hankkeen tavoitteena on tarjota koulutusta ja ohjausta, jonka tuloksena opiskelija saavuttaa valitsemansa tutkinnon ammattiosaamisen perusteiden lisäksi itsenäiseen ammatinharjoittamiseen tarvittavaa työelämäosaamista ja verkostotaitoja. Hanke tekee yhteistyötä yrittäjäjärjestöjen kanssa ja työnantajarajapinnassa tarjoten muun muassa tukea opiskelijan ohjaamiseen työpaikalla. Yksilöllinen tuki mahdollistaa lisäresurssin koulutus- ja urapolkujen suunnitteluun ja koulutuspolun aikana. Käytännössä tämä tarkoittaa ohjauskeskusteluiden lisäksi esimerkiksi avustamista viranomaisissa.

Yleisesti keskustelua on käyty paljon siitä, onko tarpeen järjestää erillisiä (työvoimakoulutus)ryhmiä romaneille. Toisessa kupissa on se, että omat ryhmät luovat mielikuvaa siitä, että osallistujat ovat lähtökohtaisesti heikompia, eivätkä voi suorittaa samoja opintoja pääväestön kanssa. Toisaalta erillisten koulutusten ja valmennusten tarve on nähty vielä tarpeen, kuten edellä on kuvattu. Edellä mainittu hanke pohjaisesti toteutettu Elämää varten -kokonaisuus on mahdollistanut orientoivan jakson jälkeen jatkopolkuja eteenpäin ja edistänyt romaniasiakkaiden opiskelupaikkojen saamista ja työllistymistä. Tätä kombinaatiota on kuvattu myös Tuumasta töihin -mallissa, jossa voidaan huomioida paremmin opiskelijoiden erityistarpeet sekä

tarjota vertaistukea vahvistaen opiskelemissa tarvittavia valmiuksia (ks. myös Ärling 2018a, 67–68).

Kolmannen sektorin toimijat työllisyyden edistämisen kentällä

Työllisyyden edistäminen on monen romaniyhdistyksen agendalla, vaikka varsinainen toiminnan painopiste on pääsääntöisesti laajempi. Järjestöjen rooli on merkittävä myös romanipoliittisen ohjelman toimeenpanon näkökulmasta²¹. Valtakunnallisia toimijoita ovat Suomen Romanifoorumi, Suomen romaniyhdistys, Romano Missio ja Elämä ja Valo ry. Alueellisia yhdistyksiä on ympäri Suomea (ks. www.romanifoorumi.fi). Romanien hyvinvointia ja työllisyyttä edistävää hanke- ja kehittämistoimintaa toteutetaan myös tahoilla, jotka eivät ole spesifisti romaniyhdistyksiä.

Useissa hankkeissa edesautetaan välillisesti romanien työelämään integroitumista. Vaikeasti työllistyvien asioiden hoitamiseksi tarvitaan holistisista lähestymistä, jolloin parhaimmillaan tarkastellaan koko perheen tilannetta. Esimerkiksi *Romano Missiosta* käsin tehdään moninaista perhetyötä. Hankemuotoisen romaniperhetyön (STEA) kohdealueena on Helsinki, Vantaa ja Espoo. Vaikka painopiste on muussa perheen tukemisessa, yhtenä elämäntilanteen edistämisen näkökulmana on työllisyyden edistäminen, yleensä koulutuksen kautta. *R3 Romaninuori -hankkeessa* (STEA) tuetaan pääkaupunkiseudun romaninuria, jotka haluavat mielekästä vapaaajan tekemistä tai kaipaavat tukea tulevaisuuden suunnittelussa ja arkisten asioiden hoitamisessa. Toimintamuotoja ovat muun muassa yksilö- ja ryhmäohjaus, nuorteneillat, leirit ja retket, kurssit ja erilaiset tapahtumat sekä mentorointiohjelma. Nuoria tuetaan rinnalla kulkien, jolloin elämäntilanteesta riippuen tuki voi olla asioimista yhdessä TE-toimistossa tai esimerkiksi tukea työssäoppimispaikkojen saamisessa. *Terne Apre* -romanien nuorisotyö -hankkeessa, jota koordinoi Settlementiliito (STEA) tehdään jalkautuvaa työtä 13–20-vuotiaiden parissa. Jalkautuvaa työtä tehdään pääsääntöisesti yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa, mikä on lisännyt luottamusta myös muihin nuorisotyöntekijöihin ja toimijoihin. Hanke tekee myös koulutustyötä, kohderyhmänä mm. viranomaiset, poliisit, poliisikoulutuksessa olevat sekä

21 Ks. myös "JÄRJESTÖROMPO. Perustuu Suomen romanipoliittiseen ohjelmaan", 2014. <https://romanifoorumi-fi-bin.directo.fi/@Bin/0821758ed3611761738737c6eab9bf7d/1569311234/application/pdf/199871/Järjestörompo.pdf>

vartijat. Nuorten parissa tehtävä työ on moninaista, sillä nuoria on autettu myös kesätöiden hakemisessa.

Kunnalliset romanityöryhmät ovat keskeisiä foorumeita, joissa voidaan tarttua alueellisiin työllisyyskysymyksiin ja viedä niitä eteenpäin paikallistoimijoiden kanssa. Alla on aineistonkeruussa noussut esimerkki, jossa viranomaisten huoli välitettiin eteenpäin ja ratkaisuja lähdettiin etsimään yhteistyössä romaniyhteisön kanssa:

Kunnassa nuorilla oli koulunkäyntiongelmia ja lastensuojeluviranomaiset ottivat yhteyttä järjestötason paikallisromanityöryhmään. Aktiivinen ja arvostettu romaniyhteisön jäsen kiersi keskustelemassa paikallisten romanien kanssa siitä, mitä on tehtävä, jotta yhteistyössä päästään eteenpäin. Yhteisessä neuvottelupöydässä ideoitiin, että nuorten tulisi päästä kesätöihin. Tämän mahdollistamiseksi ydinporukka otti yhteyttä paikalliseen romanitaustaiseen mieheen, jolla on pitkä ura metsätoissa ja puutarha-alalla. Hänet saatiin suostuteltua mukaan ja neuvottelemaan neljälle nuorelle kesätyöpaikat. Nuoret tottelivat vanhempaa romanimestä ja saivat mallia työn tekemisestä. Lopulta alueen 12 nuoresta yhdeksän pääsi kesätöihin. Kyseisten nuorten koulunkäynti on aktivoitunut ja he ovat saaneet positiivisen kokemuksen työelämästä.

Paikallistoimijoiden toimintaan kuuluu monella tapaa verkostojen luominen, viranomaisille tiedottaminen ja toimijoiden yhteen saattaminen, mutta myös yksilöohjausta palveluihin. Edellä nostetuissa hankkeissa yhteisenä toimintaperiaatteena on ihmisten kohtaaminen, eli työntekijät menevät sinne missä on tarvetta. Asiakkaiden kanssa rakennetaan yksilöllisiä polkuja, ohjataan ja tuetaan eteenpäin. Asiakkaita rohkaistaan ja autetaan omien vahvuuksien löytämisessä. Polkujen mahdollistaminen tarkoittaa usein menoa viranomaisten tai kuntapäätäjien luokse, kuten seuraava esimerkki havainnollistaa:

”Nuori kaveri oli ollut ensin työpajalla kuntoutuksella ja sitten palkkatuessa, ja mietittiin, että lähtee opiskelemaan. Oli tykätty työntekijä. Selvitimme työllisyyskoordinaattorilta mahdollisuutta oppisopimukseen. Sanoi ettei ole mahdollista. Mentiin kunnanjohtajalle ja kerrottiin että mitkä on faktat; Että kohta tulee takaisin sossulle. Että parempi ottaa koppi tässä vaiheessa. Käytiin keskustelemassa ja rahat löytyi.”

Myös paikallistoimijoiden tasolta nousi tarpeita, jotka ovat liittyneet tietotarpeisiin oman ohjaustyön tueksi sekä tietoon siitä, kenen kanssa voisi olla yhteydessä ratkottaessa romanien koulutukseen ja työllisyyteen liittyviä teemoja tai yksittäisiä tapauksia. Käytännön toiveena oli esimerkiksi TE-toimiston asiantuntijan jalkautuminen yhdistykseen.

Kiistattomasti eri haastatteluissa ja aikaisemmissa selvityksissä on nostettu esiin, että romanitaustainen työntekijä sekä romanien mukana olo valmistelu- ja kehittämistyössä edesauttavat romanien palveluihin pääsyä ja pysymistä. Optimaalisena nähdään tiimiparityöskentely, jossa on mukana romani ja pääväestöön kuuluvat työntekijät.

Paikallistoimijoiden toiminta perustuu usein vapaaehtoisuuteen, tai sitä tuetaan hankevaroin, missä on hyvät ja huonot puolet. Hanketoiminnan etuna on, että tällöin varmistetaan henkilökohtaisen palvelun resurssit ja toimintavaltuudet. Parhaimmassa tapauksessa oleellinen tieto ja asiantuntijuus välittyy eri toimijoille, esimerkiksi tässä kontekstissa TE-toimiston ja ELY-keskusten asiantuntijoille. On myös tärkeää, että ohjausryhmässä on oikeita ihmisiä kehittämistyön näkökulmasta. Sihko Divës -hankkeessa esimerkiksi oppisopimustoimija on oleellinen yhteyshenkilö, sillä alueella on ollut hankaluuksia löytää oppisopimuspaikkoja ja ylipäänsä laajentaa työpaikkojen tietoisuutta mahdollisuuksista.

Toisaalta hanketoiminnan haasteena on, ettei toiminta mene rakenteisiin; yksilöllinen tuki lakkaa ja pahimmillaan yksilön kannalta asiat palautuvat entiselleen. Siten keskeinen viesti on ollut, että romanien hyvinvoinnin ja työllisyyden kysymykset tulisi saada osaksi pysyviä rakenteita.

*”Kun on romanihanke, ollaan tervetulleita. Hankkeesta halutaan kuulla. --
Viranomaisen sanoo, että romanit on asiakkaita siinä missä muutkin, mutta
aina tarvitaan romanihenkilö, joka muistuttaa. Tarvitaan se joku vetofoorumi
romanasioissa.”*

Myös työllisyyspalveluiden eri toimijoiden tahoilta välittyi viesti siitä, että erillisissä hankkeissa on saatu asiakkaita rohkaistua ja motivoitua hakeutumaan opintoihin ja sitä kautta onnistumisen kokemuksia ja valmiuksia siirtyä työelämään. Kuitenkin erityiset kohdennetut toimenpiteet ovat olleet mahdollisia vain erillisten hankkeiden kautta.

5 Johtopäätökset ja suositukset

Luvussa esitellään tutkimuksen johtopäätökset ja suositukset. Samalla vastataan tutkimukselle annettuihin kysymyksiin siitä, miten romanien asema ja osallistuminen työmarkkinoilla ja yrittäjinä on kehittynyt ja minkälaisia kehitysnäkymiä on olemassa. Johtopäätöksissä tuodaan yhteen myös havainnot siitä, mitkä tekijät edistävät ja estävät työelämään pääsyä ja yrittäjyyttä. Näitä havaintoja hyödyntäen vastataan siihen, miten haasteisiin tulisi vastata ja mitä positiivisen kehityksen aikaansaaminen edellyttää. Suosituksissa tuotetaan näkemyksiä toimivista ja kustannustehokkaista työllistymistä tukevista palveluista, toimintamalleista ja hyvistä käytännöistä. Suosituksia on kohdennettu eri tahoille; työllisyyspalveluille (TE-toimistot, kunnat ja ohjauksesta vastaavat tahot), työelämälle sekä ns. välittäjäorganisaatioille, joka tarkoittaa tässä kontekstissa romaniyhteisöä ja -toimijoita, kuntia, koulutuksen järjestäjiä ja hankeorganisaatioita.

5.1 Romanien asema ja osallistuminen työmarkkinoilla

JOHTOPÄÄTÖS 1. Romanien työllisyystilanteen voidaan arvioida kehittyneen positiiviseen suuntaan viimeisen 10 vuoden aikana. Romanien koulutustaso on keskimäärin noussut, mutta se ei vielä näy samassa suhteessa pääsyssä työmarkkinoille. Työttömyyttä on yhä enemmän kuin pääväestössä ja romanien määrän välityömarkkinoilla arvioidaan olevan yliedustettu. Romanien aseman työmarkkinoilla voidaan nähdä olevan eräänlaisessa siirtymävaiheessa. Positiivinen työllisyyskehitys edellyttää edelleen erityistoimenpiteitä.

Työmarkkinoilla ja työnhakijoina olevien romanien määrästä ei voi tehdä yleistettäviä johtopäätöksiä, ja arviot vaihtelevat paljon aineistosta riippuen (ks. luku 2.1). Romanien tilanne työmarkkinoilla on romaniyhteisön arvioimana ja muun aineiston

perusteella kehittynyt positiivisesti viime vuosien aikana. Erityisesti koulutustaso on parantunut ja tulevaisuusnäkymän myötä koulutusmyönteisyys on lisääntynyt. Saman näkemyksen jakaa suuri osa tiedonkeruuta kuulluista työllisyyspalveluiden asiantuntijoista.

Avoimille työmarkkinoille pääsyssä on edelleen ongelmia. Yksilöllisissä ja alueellisissa tilanteissa on suuria vaihteluita: Joillakin paikkakunnilla työllistyneitä romaneita on paljon, mutta joillakin alueilla on nähtävissä jopa ylisukupolvista syrjäytymistä. Työnhakijoina romaneja koskevat usein samat haasteet kuin muitakin työnhakijoita, mutta romanien palvelupolkuja suunniteltaessa on hyvä ottaa vaikeammin työllistyvien haasteet ja erityispiirteet huomioon. Romanien määrä väli työmarkkinoilla on tutkimuksen aineiston perusteella vielä suurta suhteessa romaniväestön kokoon.

Tehdyn tutkimuksen mukaan romanit näyttävän olevan edustettuina monipuolisesti eri aloilla, mutta työmarkkinoilla korostuvat yhä tietyt alat ja tehtävät, kuten sosiaali- ja terveysala ja auto- ja kuljetusala, joissa työ on usein luonteeltaan suoritettavaa. Yhtenä tekijänä taustalla nähdään olevan eri ammattien ja niiden koulutus- ja urapolkujen tuntemattomuus romanien keskuudessa, mutta myös romanitaustaisten uranuurtajien ja esikuvien puuttuminen.

JOHTOPÄÄTÖS 2. Yrittäjyyden arvioidaan lisääntyneen jonkin verran ja kiinnostuksen yrittäjyyteen kohonneen romaniyhteisön sisällä, vaikka tarkkoja tilastotietoja romanien yrittäjyydestä ei ole mahdollista saada. Tietoutta yrittäjyydestä ja sen mahdollisuuksista tarvitaan lisää.

Romanitaustaisia yrittäjiä on useilla eri toimialoilla, vaikkakin tietyt alat, kuten auto-kauppa, korostuvat havainnoissa. Yritykset ovat kooltaan yleensä pieniä. Myös yrittäjyyden uusia muotoja, erityisesti laskutuspalveluiden kautta toimivaa kevytyrittäjyyttä, on myös romanien keskuudessa. Kiinnostus yrittäjyyttä kohtaan on oletettavasti kasvanut, mutta tietoa yrittäjyydestä sekä ohjausta ja neuvontaa tarvitaan lisää, jotta rohkeus toiminnan käynnistämiseen lisääntyisi.

Haastateltujen yrittäjien korostamat haasteet ovat liittyneet ns. yleisiin yrittäjyyden haasteisiin, joihin ovat auttaneet niin yrittäjyyden myötä syntyneet verkostot, hyvät asiakaskokemukset ja -suhteet, ammattitaitoiset kirjanpitäjät kuin myös ajan myötä karttunut osaaminen. Yrittäjyyden lisäämiseksi haastateltavat tunnistivat tarpeen

lisätä tietoutta ja nostaa romanitaustaisia yrittäjiä enemmän esille. Romanitaustaisen yrittäjien osallistumisen erilaisissa yrittäjien yhdistyksissä ja kehittämisverkostoissa on haastatteluissa arvioitu olevan vielä vähäistä. Taustalla voidaan arvioida olevan järjestöjen tuntemattomuus ja puutteellinen tieto niiden toimintaan osallistumisesta saaduista hyödyistä. Vähemmistöryhmänäkökulmasta samoja näkökulmia voi yleistää myös romanien yrittäjyyden edistämiseen kuin maahanmuuttajien osalta²²: Tarvitaan yrittäjyyttä tukevia verkostoja ja eri toimijoiden yhteistyötä.

5.2 Työllistymistä ja yrittäjyyttä edistävät ja estävät tekijät

Tässä yhteydessä vastataan tutkimukselle asetettuihin kysymyksiin koskien romanien työllisyyttä ja yrittäjyyttä edistävistä ja estävistä tekijöistä. Romanien työllistymisen haasteita ei voi yleistää koskemaan koko väestöryhmää, sillä kohderyhmä on moninainen, ja tilanteita tulee luonnollisesti tarkastella yksilökohtaisesti. Silti romaneille tyypillisiä esteitä on tunnistettavissa niin tässä kuin aikaisemmista selvityksistä ja tutkimuksista sekä viimeisimmistä hankkeista kootuista yhteenvedoista (esim. Ärling 2018a, 12–18, 67–70). Neljä työllistymisen estävää ja hidastavaa tekijää ovat olleet matala koulutus, vähäinen työkokemus, kulttuuriset tekijät, erityisesti naisten vaatetus sekä syrjintä työmarkkinoilla. Näiden kaikkien taustalla on monisyisiä tekijöitä.

Romanien keskuudessa näköalat työllisyyttä edistävistä ja estävistä tekijöistä vaihtelevat luonnollisesti sen suhteen, mistä positiosta asiaa katsoo: Jo työkokemusta omaavat romanit näkivät todennäköisemmin, että oma koulutustaso, usko työllistymiseen ja työhaastatteluun pääseminen ja työnantajien suhtautuminen ovat työllistymismahdollisuuksia arvioitaessa enemmän edistäviä kuin estäviä tekijöitä. Vastavasti ne, joilla oli vähemmän työkokemusta, näkivät edellä mainitut tekijät todennäköisemmin estävinä tekijöinä. Yksinkertaistettuna romanien työmarkkinoille pääsyn kulmakivet löytyvät omasta koulutuksesta, omasta uskosta työllistymiseen, työhaastatteluun pääsystä ja työnantajien suhtautumisesta. Kaikki edellä mainitut

22 ks. esim. https://www.aka.fi/globalassets/33stn/materiaaleja/politiikkasuositukset/18_05_yrittajyyneuvonnalla_monimuotoisuutta_yrityskenttaan.pdf

tekijät ruokkivat toisiaan, ja yhteiskunnan eri toimijoiden tulee osaltaan varmistaa, että positiivinen kierre mahdollistuu. Luonnollisesti myös omien verkostojen merkitys työllistymistä edistävinä tekijöinä korostuu niillä, jotka ovat jo työelämässä. Vastaavasti työelämän ulkopuolella olevien osalta niiden puute vaikeuttaa entisestään työllistymistä.

Kulttuuriset tekijät työllistymisen esteinä ja edistävinä tekijöinä

JOHTOPÄÄTÖS 3. Työllisyyspalveluiden ja työnantajien edustajat arvioivat romanien pukeutumis- ja tapasäännökset yhdeksi merkittävimmistä työllistämistä estäväksi tekijäksi. Erityisesti esteenä nähdään romanihameen käyttö naisilla. Pukeutumis- ja tapasäännösten merkitys näkyy ylikorostettuna romanien näkökulmasta, sillä kulttuurista nousevat tekijät ratkaistaan aina yksilötasolla ja työpaikkakohtaisesti. Silti on tunnistettu selkeä tarve jatkaa keskustelua romaniyhteisön sisällä ja työnantajajapinnassa esimerkiksi työpukeutumisen merkityksestä.

Romanien oma suhtautuminen kulttuuriin ja tapasäännöksiin vaihtelee alueittain, mutta viime kädessä kyse on yksilötason ratkaisuista, joita ei voi yleistää. Jokainen yksilö toteuttaa omalla tavallaan kulttuurisia normeja. Siten pukeutumis- ja tapakulttuuri voidaan romaniyhteisön ulkopuolelta nähdä yksioikoisempana esteenä kuin mitä se todellisuudessa on. Käytännössä pukeutumisen kanssa voidaan olla usein joustavia: Työssä voidaan pitää työvaatteita, jos se on tarpeen työn tai työpaikan näkökulmasta. Työyhteisöissä on myös tarpeen mukaan etsitty ratkaisuja, jotka mahdollistavat esimerkiksi siirtymisen syrjään, jos paikalle tulee muita romaneja. Silti romaniyhteisön sisällä tulisi jatkaa keskustelua siitä, miten työasun käyttöön tai muihin tapasäännöksiin on suhtauduttava muuta romaniyhteisöä kohdattaessa, jotta ne eivät nouse esteeksi työllistymiselle. Yhtä lailla työelämän toimijoiden tulisi tarkastella kriittisesti, milloin erillinen tai yhtenäinen työpukeutuminen on tarpeen.

Yksi kulttuuriin liittyvä vähemmälle huomiolle jäänyt haaste on, että romanien kulttuurillisia hyveitä ei korosteta työmarkkinoilla. Näitä ovat esimerkiksi myös haastateltujen työnantajien esiin tuomat ihmisten kohtaamisen taidot sekä lojaalius ja luotettavuus, joiden voi nähdä kumpuavan kunnioittamisen kulttuurista (ks. lisää Ärling 2019, Ärling 2018b, 158–160).

Syrjintä ja ennakkoluulot

JOHTOPÄÄTÖS 4. Vaikka työelämä on monimuotoistunut ja suuri osa työnantajista etsii osaamista ja oikeaa asennetta, syrjintää tapahtuu yhä työhönotossa. Tämä ilmenee esimerkiksi vaikeutena saada työssäoppimispaikkoja. Työnantajat, joilla on kokemusta romanien palkkaamisesta, suhtautuvat romaneihin positiivisemmin kuin ne, joilla ei ole kokemusta.

Syrjintä ja ennakkoluuloinen asennoituminen työelämässä elää yhä, vaikka sen yleisyydestä ei voida antaa tyhjentävää vastausta. Nyt toteutettuun työnantajille suunnattuun kyselyyn saatiin vain vähän vastauksia, mutta niidenkin tulokset antoivat samansuuntaisen kuvan kuin vuonna 2008 toteutetun kyselyn tulokset. Vastaajista suurin osa olisi valmis palkkaamaan romanin ehdoitta tai mahdollisesti, jos hakijalla on tehtävään vaadittua osaamista ja soveltuva koulutus. Reilu kymmenes ei olisi valmis palkkaamaan edes näiden ehtojen täytyttyä. Nyt tehdyn työnantajakyselyn pienestä aineistosta huolimatta vahvistuu havainto siitä, että kokemus kohtaamisesta vähentää ennakkoluuloja. Lähes kaikki romaneita aikaisemmin palkanneet työnantajat suhtautuivat romanien palkkaamiseen myönteisesti ja näkivät rekrytoinnin vaikutukset työyhteisöön ja työnantajan imagoon positiivisessa valossa tai neutraalisti.

Palkkauksen edellytyksiä kuvanneista työnantajista suurin osa ei näe esteitä romanien palkkaamiselle, jos työnhakijalla on tarvittavaa osaamista ja asennetta tai tahotilaa. Tämä on luonnollisesti hyvä lähtökohta, mutta milloin työpaikan moninaisuuden ei ole kiinnitetty erityistä huomiota, ennakkoluulojen vaikutusta rekrytointiin on vaikea arvioida²³. Asiantuntijahaastatteluisissa on tullut esiin, että työnantajat voivat arkailla toteuttaa positiivista erityiskohtelua. Laajasti ottaen työnantajien kentässä on toimijoita, jotka etsivät tekijöitä taustasta riippumatta, osalle työnantajista monimuotoisuus ja yhdenvertaisuus on arvo, jota halutaan toteuttaa käytännössä, ja osa puolestaan ei näe ennakkoluulojensa takaa yksilöitä. Tällöin taustalla voivat olla myös asiakkaiden oletetut ennakkoluulot. Nyt käsillä olevan aineiston perusteella ei voi tehdä suoria johtopäätöksiä siitä, miten näkemykset eroavat

23 Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) lähtökohtana on työnantajan yhdenvertaisuuden edistämismelvoite. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantajan tulisi arvioida eri syrjintäperusteiden mukaisesti yhdenvertaisuuden toteutumisen edellytyksiä koskien henkilöstön valintaa ja henkilöstöä koskevien ratkaisujen toteutusta. Yhdenvertaisuussuunnittelulla tulisi seurata ja kehittää toimintatapoja. Edistämismelvoite koskee kaikkia työnantajia, yhdenvertaisuussuunnittelu niitä, jotka työllistävät vähintään 30 henkilöä.

työnantajan toimialan, alueen tai koon mukaan. Haastattelujen perusteella ennakkoluulot ja työllistämiseen liittyvät riskit ovat kuitenkin suurempia pienillä yrityksillä kuin suurilla, joilla esimerkiksi moninaisuuden johtaminen on useammin osana arvoperustaa ja tunnistettu tärkeänä kilpailukyvyyn näkökulmasta.

Ennakkoluulojen on arvioitu vähentyneen, koska suomalainen työelämä on monimuotoistunut maahanmuuton lisääntyessä. Positiivisesta kehityksestä huolimatta yhä erityisenä huolenaiheena nousee nuorten kesätyöpaikkojen sekä nuorten ja aikuisten opintoihin kuuluvien harjoittelu- ja työssäoppimispaikkojen saanti. Kuten aikaisemmissa selvityksissä (esim. Rajala ja Blomerus 2015), myös nyt aineistossa nousi esiin, että työssäoppimispaikkojen saanti on huomattavasti vaikeampaa romaneilla ja se on vaikuttanut opintojen pitkittymiseen ja johtanut jopa keskeyttämissiin.

JOHTOPÄÄTÖS 5. Romanit joutuvat yksilötasolla ottamaan vastuun koko yhteisöön kohdistetuista ennakkoluuloista. Työelämässä olevat romanit tuovat vahvasti esiin halun ”näyttää kyntensä” ja rikkoa ennakkoluuloja yksi kerrallaan. Yrittäjyys nähdään myös mahdollisuutena murtaa ennakkoluuloja.

Vaikka romanit itse nostivat työnantajien asenteet yhä suurimmaksi esteeksi työllistymiselle, jo työelämässä olevien romanien näkökulmasta este arvioidaan pääsääntöisesti pienemmäksi. Haastateltujen työelämässä tai yrittäjinä olevien romanien tuoma näkökulma on, ettei romanien tulisi ottaa roolia syrjittynä kansanosana vaan ”nousta sen yläpuolelle”, näyttää osaamisensa ja kykynsä. Haastateltavat tunnustavat kantavansa usein yksilönä vastuuta koko romaniyhteisöstä ja sen julkisuuskuvausta työntekijöinä. Vaikka useat yrittäjinä toimivat haastateltavat olivat kohdanneet ennakkoluuloja tai kokeneet syrjintää yrittäjyyden aikana, sen ei ole annettu vaikuttaa, eikä se ole ollut esteenä yrittäjyydelle. Yrittäjyys on myös nähty mahdollisuutena välttää ennakkoluuloja ja vastata itselleen.

Haastatteluissa muodostuu kuva romaneista luottamuksen rakentajina ja ennakkoluulojen murtajina: yksi kerrallaan ja kukin tahoillaan toimii luottamuksen rakentajina ja osoittaa näytöillään, että on hyvä ja luotettava työntekijä. Toisaalta tämä näyttämisen taakka koetaan raskaaksi, sillä ”romanin pitää tehdä kaksin verroin työtä”, jotta voi lunastaa paikkansa työnantajan tai työyhteisön silmissä. Haastateltujen kertomuksissa nousee esiin, että romanit aistivat ennakkoluuloja herkästi, mutta niihin ei yleensä reagoida, vaan oman työn kautta halutaan osoittaa

ennakkoluulot vääriksi. Positiiviset palautteet ja työn jälki ovat palkinneet tekijöitä. Myös työnantajissa oli niitä, jotka sysäsivät yksilöille vastuun koko yhteisöstä ja mahdollisista aiemmista negatiivisista kokemuksista. Lähtökohtana tulisi luonnollisesti olla oikeus tulla kohdatuksi yksilönä. Työnantajien suuntaan tämä tarkoittaa sitä, että vaikuttamistyötä mielikuviin, asenteisiin ja yhdenvertaisuutta edistäviin rakenteisiin tulee jatkaa. Romanian keskuudessa taas tulisi vahvistaa rohkeutta työnhakijoina – oman osaamisen ja asenteen myymistä, ja palveluilla tulisi vastata siihen, että yksilöt saavat tukea osaamisen vahvistamiseen ja työnhakuun.

Koulutustaso ja polut työelämään

JOHTOPÄÄTÖS 6. Romanian koulutuspolut ovat yhä usein muuta väestöä rikkonaisempia. Koulutuspolulla romanit nähdään vielä liian usein romanikulttuurin kautta yhteisön edustajina sen sijaan, että heidät tulisi kohdata lapsina ja nuorina. Koulujen ja oppilaitosten valmius tukea romaneja koulunkäynnissä ja työelämäyhteistyössä vaihtelee. Korkeakoulutettuja romaneja on yhä enemmän, mutta erityistoimia tarvitaan vielä, jotta osuus kasvaisi.

Koulutustason nousun lisäksi myönteisiä kehityssuuntia on raportoitu esimerkiksi Opetushallituksen selvityksissä romanikotien ja koulun välisen yhteistyön onnistumisessa ja romanien osallistumisesta esiopetukseen. Lisää tietoa varhaiskasvatuksen puolelta tullaan julkaisemaan Opetushallituksen toimesta loppuvuonna 2019.

Romanien koulutuspolut ovat kuitenkin yhä muuhun väestöön nähden rikkonaisempia. Tarvetta koulutuspolkujen tukemiseen tunnistetaan vielä monelta eri taholta. Lähtökohtana jälleen on, että kukin tulisi kohdata yksilönä: Haastatteluissa on eri puolilta Suomea esitetty näkemyksiä siitä, että romanitaustaiset lapset ja nuoret nähdään liian usein romaneina, ei lapsina ja nuorina, joihin pätevät lähtökohtaisesti samat velvollisuudet ja tukitoimet kuin muihinkin. Henkilökohtaiseen ohjaukseen ja tukeen tulee yhä panostaa. Yksilön tarpeiden taustalla on tärkeää tunnistaa lähtökohdat, joista oppija tulee.

Usein romanien tietoisuus eri aloista ja uramahdollisuuksista on arvioitu haastatteluissa olevan vähäistä. Tämän taustalla nähdään oman yhteisön sisäلتä tulevien esikuvien ja roolimallien puuttuminen. Tällöin keskeistä olisi varmistaa, että lapsilla ja nuorilla on riittävän laaja ymmärrys eri aloista ja uramahdollisuuksista, jotta uravalinnat tehdään omien kykyjen, vahvuuksien ja mielenkiinnon pohjalta. Tällöin

korostuvat myös oppilaan tai opiskelijan huolellinen lähtötilanteen kartoitus, yksilölliset tavoitteet, yksilöohjaus ja oppimisvalmiuksien vahvistaminen. Koulujen ja oppilaitosten valmiuksien ja resurssien on arvioitu vaihtelevan eri puolilla Suomea niin työelämäyhteistyön kuin yksilöllisen tuen tarjoamisen mahdollisuuksien osalta.

Koulujen ja oppilaitosten yhteyksien luominen työelämään, työelämään tutustumisen, työssäoppimis- ja harjoittelupaikkojen varmistaminen on keskeisessä roolissa, jotta oma usko työllistymiseen vahvistuu jo opintojen aikana. Tämä edellyttää sitä, että oppilaitoksissa tiedostetaan romanien haavoittuvainen asema työmarkkinoilla ja varmistetaan riittävät resurssit työelämäyhteistyöhön, etenkin työssäoppimis- ja harjoittelupaikkojen etsimiseen.

Korkeakoulutettujen romanien määrä on kasvussa, mutta yliopistokoulutuksen saaneita romaneita on yhä vähän. Polkujen avaamista ja vahvistamista korkeakoulutukseen tulisi jatkaa, jotta monipuolisuus näkyisi työmarkkinoilla paremmin, romanit hakeutuisivat osaamistaan ja kiinnostustaan vastaaviin tehtäviin ja tulisivat näkyväksi osaksi työmarkkinoita ja yhteiskuntaa. Erillishakujen malleja on luotu erityisesti sosionomikoulutukseen romaneille ja maahanmuuttajille. Henkilökohtaisen ohjauksen ja yksilötasolla vaikuttamisen lisäksi korkeakoulupolun sujuvuutta on tärkeää varmistaa luomalla uskoa omaan kykyihinkin.

JOHTOPÄÄTÖS 7. Romanien työllisyyspolut poikkeavat usein pääväestöstä johtuen jo siitä, että perheet perustetaan usein nuorina. Tämä vaikuttaa niin palveluiden suunnittelun kuin myös toimeentulon turvaamisen kysymyksiin.

Romanit perustavat perheen keskimäärin nuorempana kuin pääväestö, joten moni alle 25-vuotias nuori romani on jo perheellinen. Perheellisyys on hyvä huomioida koulutukseen ja työllistymiseen liittyviä tukipalveluita ja suunnitelmia laadittaessa. Omaehtoista opiskelua työttömyysetuudella on hyvä hyödyntää lisättäessä kilpailukykyä työelämässä koulutuksen avulla. Omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella ei kuitenkaan ole mahdollista alle 25-vuotiaille. Opiskeluun tarkoitettu opintoraha koetaan riittämättömänä perheen elatukseen. Opintolaina nähdään merkittävänä riskinä, jota ei haluta ottaa, jos usko työllistymiseen on heikko. Tällöin tutkintoon johtavat opinnot voivat siirtyä pidemmälle aikuisiälle, ja toimeentuloon voidaan tottua. Monelle alle 25-vuotiaille romanille oppisopimusvaihtoehto näyttäytyy ainoana keinona taata toimeentulo opintojen aikana. Oppisopimuksen osalta törmätään yleisiin haasteisiin paikkojen saatavuudessa.

Romanien työllisyyden kysymysten huomioiminen palveluissa ja hallintorakenteiden tasolla

JOHTOPÄÄTÖS 8. Romanipoliittisessa ohjelmassa romanien työllisyyden ja yrittäjyyden teemat ovat olleet vahvoja, mutta niitä ole sisällytetty kuntien, TE-hallinnon toimijoiden ja elinkeinoelämän rakenteisiin ja palveluiden suunnitteluun.

Romanien omaa osallistamista ja vaikuttamistyötä tehdään paikallisella, alueellisella, valtakunnallisella tasolla. Valtioneuvoston asettaman valtakunnallisen romaniasiain neuvottelukunnan (RONK) ja aluetason romaniasiain neuvottelukuntien lisäksi monet kunnat ovat perustaneet paikallisia romanityöryhmiä. Suomen romanipoliittiset ohjelmat (2009–2013 ja 2018–2022) ovat haastateltavien mukaan tuoneet romanipoliitiikan toimijoiden keskuuteen selkeitä linjauksia ja edesauttaneet tavoitteellista toimintaa romanien työllisyyden ja yrittäjyyden edistämässä. Osalla alueista ja paikkakunnista on tehty yhteisön sisällä ja viranomaisyhteistyössä pitkäjänteistä työtä, mikä näkyy väestösuhteiden tasolla ja näköalojen parantumisena työelämään. Silti katvealueita löytyy eri puolilta Suomea ja eri hallintorakenteiden tasoilta.

Haasteena työ- ja elinkeinohallinnon näkökulmasta näyttäytyy se, että TE-toimistojen ja työllisyyspalveluiden osallistuminen eri romaniasioita edistäviin foorumeihin ei ole tasapuolista. Kuntien romanityöryhmät toimivat aktiivisina tiedon välittäjinä ja vuoropuhelun mahdollistajina tarkasteltaessa paikallistason tarpeita ja palveluiden kehittämistä. Joissain kunnissa aktiiviset romaniyhdistykset ovat tehneet vastaavaa työtä. Romanityöryhmiä tai aktiivista yhdistystoimintaa ei kuitenkaan ole kaikilla paikkakunnilla. Jotta viranomaiset, TE-toimistot ja niitä ohjaavat ELYt, voisivat osaltaan tasapuolisesti saada tietoa ja vaikuttaa asioihin, edellyttäisi se yhteyksien ja tiedonsaannin varmistamista romaniyhteisön ja viranomaisten välillä.

Tarkasteltaessa valtakunnallisen ohjauksen tasolla sitä, miten romaniasioiden ja erityisesti työllistymisen edistämisen teemoja jalkautuu käytännön työhön, kenttä näyttäytyy vielä pirstaleisemmalta. Tutkimuksessa on tunnistettu tarve poikkihallinnolliselle tiedon välitykselle. Elinkeinoelämän ja työllisyysasioiden näkökulmasta viranomaistasolla haasteita tuo se, että työllisyysasiat ovat TEM:ssä, mutta romanipoliittiset asiat STM:ssä. Kartoituksen perusteella myös ELY-keskusten roolit romaniasioiden edistämässä vaihtelevat paljon eri puolilla Suomea. Niiden

ohjausvaikutus TE-toimistoihin on paikoin vähäinen. Taustalla vaikuttaa se, ettei asian edistämiseksi ole viranomaisverkostoa ja eri foorumeihin osallistutaan epätasaisesti.

Jatkossa tulisi alueellisesti varmistaa, että keskeiset toimijat saavat tarvittavaa tietoa, jotta asioita nostetaan esiin ja tietoisuutta kasvatetaan ruohonjuuritasolla. Työ- ja elinkeinohallinnon ohjaus tulisi tehdä näkyväksi, mitä nyt tehtävä selvitystyö osaltaan pohjustaa. Silti kuntien rooli on keskeinen, sillä sosiaali- ja terveystieteiden, opetus- ja sivistystoimen ja työllisyys- ja elinkeinopalveluiden kokonaisuus ovat merkittävässä asemassa paikallistason toiminnan eteenpäin viemisessä.

JOHTOPÄÄTÖS 9. Romanien työllistymisen esteitä tunnistetaan työllisyyspalveluissa, mutta toimenpiteet niiden ratkaisemiseksi ovat satunnaisia. Vastaavasti romaneja ei tunnisteta potentiaalisena työvoimana ja heidän ottamisensa mukaan palveluiden kehittämiseen on vähäistä.

Erityisesti TE-toimistojen välittämä viesti oli, että romanien työllistymisen esteet eroavat muista asiakkaista: Useimmin esteiksi tunnistettiin työnantajien asenteet ja ennakkoluulot, romanien työkokemuksen puuttuminen sekä romanikulttuurin pukeutumis- ja tapasäännökset, etenkin naisilla. Silti vain pieni osa TE-toimistoista tunnisti omaavansa erityisiä toimintamalleja, joilla on pyritty vastaamaan näihin ongelmiin. Hyviä toimintamalleja yhdistää se, että niiden suunnittelussa ja toteutuksessa on mukana romaneja. Romanitaustainen asiantuntija on tutkimuksen tekohetkellä palkattu vain yhteen TE-toimistoon, mutta muuten erityisesti romanit huomioonottavia palveluita on kehitetty pääsääntöisesti hankevetoisesti, mikä on mahdollistanut lisäresurssin yksilölliseen tukeen ja ohjaukseen.

Palveluiden suunnittelussa ja toteutuksessa ei usein ymmärretä, mitä ”erityistä” tarvitaan romanikohderyhmille. Romanien työllisyyttä ja yrittäjyyttä on TE-palveluiden ja kuntien työllisyyspalveluiden taholta edistetty ns. yleisillä palveluilla, mikä on lähtökohtaisesti oikein; tarjotaan ihmisille yksilöllisesti ja tarvelähtöisesti palveluita. Silti aineistossa nousee ilmeisenä esiin, että tietoa ja yhteistyötä kaivataan lisää, jotta palveluita voidaan kohdentaa paremmin; tarve on erityisesti ohjauksellista ja asioiden aukaisemista asiakkaan näkökulmasta ymmärrettävästi. Tutkimuksen johtopäätös on, että romanien kohdalla tarvitaan enemmän henkilökohtaista ohjausta ja kohdennettuja palveluita. Haasteena on, miten toimintatapoja saadaan istumaan arkeen, kun aikaa henkilökohtaiselle ohjaukselle ja kohtaamiselle on hyvin rajoitetusti

asiantuntijoiden työssä. Tällä hetkellä palveluihin pääsy riippuu vielä asiakkaan valmiuksista ja kiinnostuksen kohteista kuin myös asiantuntijan taholta tulevasta kannustuksesta ja palveluiden tarjoamisesta.

Kuntien tasolla haasteena on myös palvelujärjestelmätason ongelma, sillä työllisyyspalveluita järjestetään hyvin eri tavoin. Esimerkiksi kuntien tarjoamaa kuntouttavaa työtoimintaa on kritisoitu, ettei sitä järjestetä lain vaatimalla tavalla. Ilman tavoitteellista polutusta ja ohjausta, muutosta työllistymisessä ei tapahdu. Romanian polkuja työelämään tukevat toimet vaihtelevat suuresti kunnittain. Usein ongelmaksi on tunnistettu, ettei yhteistyötä tehdä riittävästi romaniyhteisön kanssa esimerkiksi palveluista viestittäessä ja romanit ovat aliedustettuina palveluissa. *Osalla* haasteena on myös kokonaisvaltainen elämänhallinta ennen kuin voidaan ottaa askeleita kouluttautumiseen tai työllistymiseen. Työllisyyspalveluiden sanoittamana nousi selkeä tarve käydä vuoropuhelua romaniyhteisön kanssa ja keskustella suoraan toimenpiteistä, jotta palveluita voidaan toteuttaa ja kehittää tarpeen mukaisiksi.

Romanien kohdalla ”erityisyys” tarkoittaa esimerkiksi sitä, että tiedostetaan yhteiskunnallisen osallisuuden historiaa ja tunnistetaan romaneihin kohdistuvat ennakkoluulot, jotka voivat nousta esteeksi työllistymiselle. Alueellisten tarpeiden pohjalta tulisi yhteistyössä romanien kanssa täsmentää paikallisia tarpeita ja haasteita, joihin etsiä ratkaisuja. Se tarkoittaa asiakastyössä ennen kaikkea sitä, että asiakkaat nähdään yksilöinä, joilla on oma kertomuksensa ja taustansa vahvuuksineen ja voimavaroineen. Kulttuurin stereotyyppinen lähestyminen voi johtaa vääristyneeseen tai jopa negatiiviseen kulttuurisensitiivisyyteen palveluiden tarjoamisessa, jos yksilöä ei tunnisteta kulttuurin takaa. Kulttuurin ylikorostaminen mahdollistaa myös yksilötasolla kulttuurin taakse menemisen, jos kynnys siirtyä työmarkkinoille on suuri ja taustalla on enemmänkin tarve kannustukseen ja ohjaukseen, omien polkujen pohjimiseen ja työnhakutaitojen lisäämiseen.

JOHTOPÄÄTÖS 10. Positiivisen erityiskohtelun malleja tunnistetaan ja hyödynnetään TE-palveluissa ja kuntien työllisyyspalveluissa toistaiseksi vähän.

Eri osapuolten haastatteluissa jaetaan näkemys sen osalta, että romanit elävät Suomessa jonkinlaisessa murrosajassa. Koulutustaso on noussut ja koulutusmyönteisyys on kasvanut eri ikäpolvilla, mutta se ei vielä näy työmarkkinatilanteessa samassa suhteessa. Toisaalta on vielä yhteisöjä, joilla ei ole työssäkäynnin perinteitä

ja esikuvia, jolloin kiinnittyminen työelämään näyttäytyy haasteellisempänä ja se edellyttää pitkäjänteistä yhteistyötä eri toimijoilta. Jotta romanit voivat vaikuttaa ja toimia esimerkkinä aloilla ja paikoilla, joissa heitä ei vielä näy, tulee hyödyntää positiivisen erityiskohtelun mahdollisuuksia.

Positiivista erityiskohtelua koulutuksiin ja työvoimapalveluihin osallistumiselle esimerkiksi heikommalla koulutus- tai kokemustasulla tunnistettiin työllisyyspalveluissa vain harvoin. Positiivisen erityiskohtelun edellytyksenä on, että asiakkaiden tarpeet tunnistetaan ja edesautetaan tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi. Tämä edellyttää yhteistyötä alueellisten romanitoimijoiden kanssa, jotta tiedostetaan esimerkiksi, tarvitaanko erityistoimenpiteitä aliedustetun ryhmän palveluihin saamiseksi tai esimerkiksi hankkeita tai ostopalveluita, joilla voidaan edesauttaa työnantajayhteyksiä. Myös esimerkiksi vain romaneille suunnattuja koulutuksia ja tukimalleja voi olla vielä tarve käynnistää, jos tämä arvioidaan romaniyhteisön kanssa alueellisesti perustelluksi, ja jos samalla huomioidaan väylät ja verkostoituminen oman koulutuksen sisälle ja työelämään.

Positiivisen erityiskohtelun näkökulma tulisi olla läpileikkaava eri palveluissa ja ymmärtää laajempi konteksti: esimerkiksi mahdollistetaanko omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella tilanteessa, jossa työelämän moninaisuuden tarpeiden näkökulmasta romanien kouluttautuminen on tärkeää tietyille aloille.

JOHTOPÄÄTÖS 11. Toimivien ja työllistymistä tukevien palveluiden, toimintamallien ja hyvien käytäntöjen jakaminen työllisyyden ja yrittäjyyden edistämiseksi edellyttää verkostomaista toimintatapaa ja kaikkien toimijoiden yhteistyötä. Palveluiden kustannustehokkuus tulee suhteuttaa asiakkaiden palvelutarpeeseen ja lopputulokseen.

Tutkimuksen kohdetta kuvaavassa luvussa tuotiin esiin muutoksia työmarkkinoilla ja työllisyyspalveluissa. Tutkimuksen näkökulmasta työelämän ja palvelujärjestelmän toimintaympäristön muutos ja myllerrys kuvastaa edelleen sitä, että tiettyjen omien asiakasryhmien huomioiminen jää helposti vähälle ja parhaat keinot kehittää palvelua liittyvät joko paikallisiin yhteistyörakenteisiin tai kokeiluihin sekä hankkeisiin.

Osaamis- ja toimialaperusteisen toiminnan kehittämisen voidaan arvioida syntyvän uudelleen hallituksen vaihdokseen liittyvien poliittisten muutosten jälkeen.

Työllisyys- ja elinkeinopalveluista on tulossa yhä enenevässä määrin erilaisten palvelukokonaisuuksien koordinoija, joissa yhdelle asiakkaalle tarjotaan erilaisia palveluita ja interventioita käytössä olevan palvelukokonaisuuden verkostosta. Tämä on roolina erilainen verrattuna perinteiseen "case management"-lähestymistapaan, jossa asiantuntijan ja työnhakijan asiakassuhde muodostaa työnvälityksen keskinäisen näkökulman. Käytännössä tämä mahdollistaa erilaisten erityisryhmiin liittyvien osaamisten paremman hyödyntämisen.

Tutkimuksen tavoitteena oli tehdä esityksiä kustannustehokkaista ja toimivista palveluista. Palveluiden kustannustehokkuutta voidaan lähestyä monelta eri kantilta. Yhtenä lähtökohtana voidaan pitää pitkäaikaistyöttömyyden aiheuttamia kustannuksia yhteiskunnalle. Vuonna 2016 työttömyyden vuosittaiseksi kustannukseksi arvioitiin 15 500 € (ks. Alasalmi ym. 2019, 32). Samoin Alasalmi ym. (2019) arvioivat työttömän työllistymisen keskimääräiseksi nettovaikutukseksi 12 000 €. ²⁴ Sen lisäksi, että työttömyydellä on taloudellisia vaikutuksia yhteiskunnan tasolla, on sillä myös inhimillisiä vaikutuksia yksilötasolla.

Lähtökohtana on, että jos aluksi ns. raskaammilla ja kalliimmilla palveluilla mahdollistetaan yksilön polutus työelämään, ovat kustannukset aina vähäisempiä kuin pitkäaikaisesta työttömyydestä, jolla voi olla jopa monisukupolvisia seurauksia. Halvemmat ja kustannustehokkaammat palvelut eivät aina ole yksittäisen työttömän kohdalla tarkoituksenmukaisia. Esimerkiksi oppisopimuksen on arvioitu olevan (Alasalmi ym. 2019) kaikkein kustannustehokkain toimi, mutta sen työllisyysvaikutus on parempi nuoremmilla kuin vanhemmilla. Yksityiselle sektorille maksettu palkkatuki on n. 2.5 kertaa kalliimpi kuin oppisopimus, mutta sen työllisyys ja tulovaikutukset näkyvät kaikissa ikäryhmissä. Jossain tapauksissa ns. raskaammat palvelut, kuten ammatillinen työvoimakoulutus, voivat olla työttömän ja yhteiskunnan kannalta tarkoituksenmukaisin, vaikka sen kustannukset palvelunjärjestäjän näkökulmasta ovat yli viisinkertaiset suhteessa oppisopimukseen.

Kustannustehokkuutta tulee lähestyä kohderyhmittäin. Milloin yksilön työllistymistä edesauttaa kouluttautuminen, on suositeltavaa mahdollistaa omaehtoinen kouluttautuminen työttömyysetuudella tai tarjota työllistäviä koulutuksia.

²⁴ Laskelmien mukaan keskimääräisen työttömän saamat tulonsiirrot ovat noin 6 000 euroa hänen maksumiaan veroja suuremman vuositasona. Työttömyys- ja työllisyystilanteiden nettoverojen erotus on reilut 12 000 euroa. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161296>

Palkkatuettu työ on suositeltavaa vapaille markkinoille. Jos palkkatuella on tukijaksoa pidempi työllistävä vaikutus tai jatkopolkujen tähtäimenä on työllistyminen ansiotyöhön, niin palkkatuettu työ on kannatettavaa myös kuntasektorille ja kolmannelle sektorille. Kuntouttava työtoiminta on perusteltua niille, jotka tarvitsevat sosiaalista vahvistamista ja tukea työllistymiseen alkuvaiheessa. Samoin työkokeilut ovat perusteltuja silloin, jos sitä kautta löytyy oma polku työelämään. Keskeistä kaikissa palveluissa on riittävä henkilökohtainen ohjaus ja tuki sekä sen varmistaminen, että asiakkaat myös löytävät palveluihin. Tämä edellyttää yhteistyötä romaninyhteisöjen kanssa.

5.3 Tutkimuksen suositukset

Tutkimuksessa tuotettiin näkemyksiä siitä, millä edellytyksillä romanien työllisyyttä ja yrittäjyyttä voidaan edistää ja miten mahdollistetaan positiivinen kehitys.

Suosituksia on esitetty erikseen palvelujärjestelmänäkökulmasta TE-hallinnolle ja työllisyyspalveluille sekä työelämän toimijoille ja välittäjäorganisaatioille, kuten kolmannen sektorin toimijoille, sekä kunnille ja koulutuksen järjestäjille. Median vaikutusta ja merkitystä ei ole nostettu erikseen esiin toimijana. Sen nähdään sisältyvän kaikkiin tasoihin yhteistyökumppanina, vaikuttajana ja asennemuokkaajana.

Suosituksat TE-hallinnolle ja kuntien työllisyyspalveluille

Suosituksat TE-hallinnolle ja kuntien työllisyyspalveluille tiivistettynä:

Työllisyyspalveluissa tulee kiinnittää huomiota romanien työllistymisen haasteisiin ja yrittäjyyden tukemiseen sekä huomioida alueelliset tarpeet hyödyntäen tarvittaessa erityistoimenpiteitä. Romanien työllisyyskysymysten esillä pitäminen ja palveluiden kehittäminen edellyttää rakenteellisia uudistuksia, informaatio-ohjausta ja mahdollisuuksien luomista.

1. **ELYjen ja työllisyyspalveluiden tulisi luoda koordinoivia rakenteita, joissa romanien työllisyyden kysymykset ovat esillä.** TE-hallinnossa tulisi elvyttää romaniyhteyshenkilöiden työnkuvat ja koota verkosto, joka pitää asiaa yllä, kokoaa tietotarpeita sekä viestii eri toimijoiden välillä toimivista käytännöistä.
2. **Romanien oman toimijuuden tukeminen ja osallisuuden lisääminen alueellisen yhteistyön rakenteisiin on keskeistä.** Alueellisten romanitoimijoiden kanssa yhteistyössä tulisi kartoittaa paikalliset tarpeet, joiden perusteella voidaan käynnistää tarvittavat toimenpiteet, esimerkiksi työvoimakoulutuksia tai suunnitella tarvittavia hankkeita. Työllisyyspalveluiden tulisi jalkautua romaniyhteisöihin ja kutsua mukaan yhdistyksiä tai alueen vaikuttajia kumppaneina palveluiden suunnitteluun, toteuttamiseen ja kehittämiseen. Jalkautuminen lisäisi molemminpuolista tietoisuutta, vastaanotettavuutta yhteisössä ja madaltaisi kynnystä osallistua palveluiden piiriin. Romanitaustaisen työntekijän palkkaaminen TE-toimistoon tai kunnan työllisyyspalveluihin olisi merkittävä tekijä lisättäessä palveluiden saavutettavuutta sekä romanien tavoitettavuutta.

- 3. Työllisyyspalveluissa tulisi kehittää palveluita ja osaamista yhdenvertaisuussuunnittelua hyödyntäen.** TE-hallinnon ja kuntien tulisi lisätä työllisyyspalveluiden asiantuntijoiden tietoisuutta ja osaamista liittyen romanien työllisyyden kysymyksiin hyödyntämällä alueellisia romaniyhdistyksiä tai -toimijoita.
- 4. Kaikissa palveluissa tulisi olla tavoitteellisuutta.** Kun asiakas tähtää suoraan työmarkkinoille, työllisyyspalveluissa tulisi korostua suoran yhteyden saaminen työnantajiin. Myös positiivisen erityiskohtelun mahdollisuuksia tulee tunnistaa ja hyödyntää vahvemmin.

Suosituksia avataan seuraavaksi laajemmin.

Tehokkaiden ja toimivien työllisyyspalveluiden kehittämiseen liittyvät suositukset:

- **Työllisyyspalveluissa tulisi korostua suoran yhteyden saaminen työnantajiin:** tämä voi olla neuvontaa ja tukea esimerkiksi työnantajien kontaktoinnissa, työhönvalmentajan / työnetsijäpalveluiden tarjoamista sekä sellaisten matkailan kynnyksen kohtaamispaikkojen tarjoamista, joilla voidaan auttaa pääsemään suoraan keskusteluihin työnantajien kanssa. Palkkatukea tulisi tarjota erityisesti yksityiselle sektorille, mutta myös kolmannelle sektorille erityisesti silloin, kun se toimii astinlautana eteenpäin. *Erityistä tukea tarvitaan oppisopimuspaikkojen hankkimiseen. Romanit tulee nähdä myös rekrytointikoulutusten kohderyhmänä.*
- **Palveluiden tavoitteellisuus:** Romaniasiakkaiden henkilökohtaiseen ohjaukseen ja kohdennettujen palveluiden tarjoamiseen tulee panostaa. Esimerkiksi kuntouttavan työtoiminnan tarkoituksenmukaisuus tulee parhaiten esiin, kun asiakkaan kanssa suunnitellaan aidosti polkuja eteenpäin. Asiakkaalle kertynyttä osaamista tulisi sanoittaa ja kirjoittaa auki sekä hyödyntää sen opinnollistamista. Yrittäjäyyskoulutusta tulisi tarjota aktiivisesti työllisyyspalveluissa.
- **Positiivisen erityiskohtelun mahdollisuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen.** kun työllistymisen edellytyksenä on osaamisen täydentäminen tai kouluttautuminen, tulisi omaehtoisen opiskelun mahdollisuutta hyödyntää aktiivisemmin. Tämä tulisi tunnistaa etenkin niillä aloilla, joille romanit eivät ole perinteisesti hakeutuneet ja joilla työelämän moninaisuuden näkökulmasta romanien kouluttautuminen on tärkeää.
- **Alueellisten romanitoimijoiden²⁵ kanssa yhteistyössä tulisi kartoittaa alueelliset tarpeet.** Todellisen tarpeiden määrittämisen perusteella voitaisiin käynnistää erillisiä työvoimakoulutuksia tai suunnitella tarvittavia hankkeita

25 Lisätietoa aluetoimijoista saa alueellisista romaniasiain neuvottelukunnista: <https://romani.fi/alueelliset-romaniasiain-neuvottelukunnat> ja Suomen romanifoorumista: <https://www.romanifoorumi.fi/>. Lisäksi useissa kunnissa on paikallinen romanityöryhmä, joka toimii yhteistyöelimenä.

(ESR-hankkeet, työllisyyspoliittiset avustukset), joilla mahdollistetaan lisätuki koulutus- ja urapoluilla. Tarpeena on tunnistettu esimerkiksi työnantajayhteistyön kehittäminen ja oppisopimustoimijoiden yhteistyön kehittäminen yksilöohjauksen ja yksilöllisen tuen lisäksi.

Rakenteelliset kehittämistarpeet:

- **ELYjen ja työllisyyspalveluiden tasoilla tulisi luoda koordinoivia rakenteita, joissa romanien työllisyyden kysymykset ovat esillä.** Käytännössä tämä tarkoittaisi yhteyshenkilöverkostoa ja esimerkiksi alueellisen hankekoordinaation kautta tapahtuvaa tiedonvaihtoa (vrt. Kainuun malli luku 4.5). ESR-hankkeissa ja työllisyyspoliittisen avustuksen hyödyntämisessä tulisi jakaa osaamista ja tietoa verkostoissa ja viranomaisissa. TE-hallinnossa tulisi elvyttää ja päivittää romaniyhteishenkilöiden työnkuvat ja koota työn tueksi verkosto, joka pitää asiaa yllä, kokoaa tietotarpeita ja viestii eri toimijoiden välillä esimerkiksi toimivista käytännöistä. Yhteyshenkilö olisi tärkeä linkki myös alueellisiin poikkihallinnollisiin paikallisromanityöryhmiin. Romanien työllisyyden kysymyksiä tulisi seurata työsuunnitelmatasolla, TE-toimiston ja ELYjen yhteistyöryhmissä / tuloksatsauksissa sekä esimerkiksi Ohjaamojen ohjausryhmätoiminnassa.
- **Romanien oman toimijuuden tukeminen ja ottaminen alueellisen yhteistyön rakenteisiin on keskeistä.** Tarvitaan romaniyhdistyksiä tukevaa toimintaa sekä kumppanuuksien rakentamista esimerkiksi palvelutuotannossa ja hankeyhteistyön sisältösuunnittelussa.
- **Työllisyyspalveluissa tulisi kehittää palveluita ja osaamista yhdenvertaisuussuunnittelua hyödyntäen.** TE-toimistoilla ei ole käytännössä omia yhdenvertaisuussuunnitelmia ja KEHAN keskitetysti toteuttama suunnitelma on hyvin yleisluontoinen. Suosituksena esitetään, että suunnitelmia täsmennetään alueellisesti. KEHA voisi toimia toimeenpaneva ja koordinoiva tahona, joka voi myös seurata arvioinnin ja toimenpiteiden kehitystä. Paikallisen arvioinnin kautta voidaan

lisätä tietoisuutta, saada tietoa osaamistarpeista sekä parantaa palveluiden saavutettavuutta ja kohdentamista. TE-hallinnon ja kuntien työllisyyspalveluiden asiantuntijoiden tietoisuutta ja osaamista tulisi lisätä liittyen romanien työllisyyden kysymyksiin.

Palvelun saavutettavuuteen liittyvät suositukset:

- **Työllisyyspalveluiden tulisi konkreettisesti jalkautua romaniyhteisöihin ja kutsua aluetoimijoita kumppaneina palveluiden suunnitteluun.** Monet romaniyhdistykset toteuttavat itse myös yksilöohjausta liittyen ura- ja työllisyysvalintoihin. Yhteistyöllä lisättäisiin myös yhdistysten tietoa tarjolla olevista palveluista ja mahdollisuuksista. Asiakkaiden pariin jalkautuminen lisäisi tietoisuutta, *vastaanotettavuutta yhteisössä* sekä madaltaisi kynnystä osallistua palveluihin.
- **Palveluista viestittäessä tulee varmistaa tiedon saavutettavuus.** Palveluista viestittäessä tulisi hyödyntää romaniyhdistyksiä ja esimerkiksi niiden sosiaalista mediaa. Työllisyyspalveluiden sähköisiä palveluita ja niiden visuaalista kuvastoa kehitettäessä tulisi huomioida romanit osana työelämän moninaisuutta.
- **Romanitaustaisen työntekijän palkkaaminen** TE-toimistoon tai kunnan työllisyyspalveluihin, lisäisi itsessään jo tiedon saavutettavuutta, toisi asiakkaita palveluihin ja auttaisi asiakkaiden haasteiden ratkaisemisessa.

Seuraavaksi kuvataan työnantajarajapintaan liittyviä suosituksia, jotka voi huomioida myös työllisyyspalveluiden toimintakentässä.

Suosituksia työelämän toimijoille

Työllistymisen edistämisen näkökulmasta työnantajien rooli on keskeinen, vaikka se hahmottuu usein välillisesti muiden toimijoiden kautta. Työntantaja sitoo työ- ja yhdenvertaisuuslainsäädäntö, jolloin informaatio-ohjaus ja lain valvonta ovat keinoja, jolla voidaan edesauttaa yhdenvertaisuutta työelämään pääsyssä. Keskeistä

on löytää keinoja, joilla voidaan vaikuttaa etenkin asenneilmastoon. Työelämän asenteiden ja ennakkoluulojen muutos edellyttää vuoropuhelua ja kohtaamisia.

- **Tietoutta työelämän ja yrittäjyyden kumppanuuksista tulee lisätä romaniyhteisöön päin.** Työnantajarajapintaan tulisi luoda mentorointimalleja työelämän siirtymävaiheissa oleville romaneille. Yrittäjäjärjestöjen tulisi tunnistaa romanit potentiaalisena kohderyhmänä kohdentamalla viestintää ja yhteistoiminnan mahdollisuuksia. Romaniyrittäjyyttä tulisi tehdä näkyväksi myös sisäisessä viestinnässä ja edistää esimerkiksi kummiyrittäjyyttä.
- **Tarvitaan asenne- ja mielikuvavaikuttamista.** Viestinnän ja markkinoinnin kautta tulee tuoda positiivisia esimerkkejä romaneista työntekijöinä, ei kuitenkaan ”romanityöntekijöinä”. Tarvitaan yhdenvertaisuutta edistävää kampanjoin-tia, josta hyvän esimerkki on ”Työ ei syrji”-kampanja (EK). Kampanjassa julkisesti ilmoittautuneet yritykset ja yhteisöt sitoutuivat kaikille avoimen ja syrjimättömän työkuultuurin edistämiseen. Myös epäkohtien esiin tuominen on tärkeää, jotta syrjintä saadaan laajemman yleisön tietoisuuteen. Tästä hyvänä esimerkkinä on Työnimi-kampanja (Diak). Painopiste sekä viestinnässä että markkinoinnissa tulee olla positiivisessa mielikuvavaikuttamisessa sekä yhteiskuntaan, työnantajiin että romaniyhteisöön päin. Romanit tulee nähdä normaalina osana yhteiskuntaa ja työelämää.
- **Työnantaja-, yrittäjä- ja ammattiliittojen tulisi huomioida romanit osana yhdenvertaisuustyötä.** Yhdenvertaisuus tulee huomioida informaatio-ohjauksissa ja haettaessa henkilöitä luottamustoimiin sekä huomioimalla romanit osana valtavirtaistamista visuaalisten kuvastojen kautta.
- **Monimuotoisuuden johtaminen tulisi tunnistaa työnantajien kilpailutekijänä. Tätä tulisi edistää myös yhdenvertaisuussuunnittelulla ja kehittämällä positiivisen erityiskohtelun toimintamalleja.** Tämä tarkoittaa esimerkiksi romanien huomioimista yhdenvertaisuuden edistämisvelvoitteen sisällä omana kohderyhmänään. Milloin taustalle on kirjattu tarve moninaistaa työyhteisöä ja tasavahvoista työn-

tekijöistä valitaan vähemmistöryhmään kuuluva, perusteet positiiviselle erityiskohtelulle ovat osoitettavissa. Positiivisen erityiskohtelun mahdollisuuksia tulee tunnistaa esimerkiksi kesätyökampanjoissa ja kohdennetussa tiedotuksessa. Käytännössä työnantajan näkökulmasta yhdenvertaisuuden edistäminen voi tarkoittaa myös sitä, että pohditaan työn kannalta oleellisia asioita; esimerkiksi milloin on tarkoituksenmukaista vaatia yhtenäistä työasusteita ja milloin työntekijä voi pitää omia vaatteita. Työhönotossa voi hyödyntää myös anonyymiä työnhakua, jolloin henkilön taustaan liitetyt mahdolliset ennakkoluulot eivät vaikuta karsintaprosessissa.

Suosituksia romaniyhteisölle:

Romanien työllisyyden, yrittäjyyden ja laajemmin hyvinvoinnin ja osallisuuden edistäminen edellyttää aktiivista toimijuutta myös romaniyhteisöltä. Tavoitteellista toimintaa tulee jatkaa viranomaisyhteistyössä ja elinkeinoelämän verkostoissa. Tarpeiden nostaminen romaniyhteisön kanssa alueellisesti on keskeistä kaikissa toimivissa toimintamalleissa. Suomessa on alueellisia yrittäjähdistyksiä, kauppakamaritoimintaa, uusyrityskeskustoimia ja yrityskummitoimintaa, joiden kanssa tehtävää yhteistyötä tulisi syventää myös romaniyhteisön kautta aloitteellisesti.

- **Alueellisten romaniyhteisöjen neuvottelukuntien sekä paikallisten romaniyhteisöjen toiminnan vaikuttavuutta tulisi kehittää ja lisätä.** Molempien merkitys romanien työelämään integroitumisen edistämiseksi on tärkeää, mutta niiden potentiaalia ei hyödynnetä vielä täysimääräisesti. Vaikuttavuuden lisäämiseksi toimintaa tulisi avata laajemmalle kohderyhmälle. Neuvottelukunnat voisivat toimia esimerkiksi kokoon kutsuvana tahona vuosittaisille työllisyyspalveluiden yhteisille kehittämissäpäiville / valtakunnalliselle työhönoton verkostotapaamiselle.
- **Syrjintää pitää tehdä näkyväksi ja viedä eteenpäin valitusreitit:** Työsuojelu ja esimerkiksi ammattiliitot ovat tahoja, joiden kautta asioita tulisi viedä eteenpäin myös yksilötasolla. Vaikka syrjintää työhönotossa on vaikea todentaa, työsuojelulla on mahdollisuus oman valvontatehtävänsä puitteissa

tehdä tarkastuksia myös nimeämättä uhria. Ammattiliitoilla ja työnantajaliitoilla on omat intressinsä seurata ja edistää yhdenvertaisuuden tilaa, jolloin asioita tulisi tehdä näkyväksi myös liitoille. Syrjinnästä voi viestiä myös yhdenvertaisuusvaltuutetulle, joka voi ohjata eteenpäin asiassa.

- **Keskustelua romanikulttuurin tapasäännöksiä vaikutuksesta työllistymiseen tulee jatkaa romaniyhteisössä.** Työasun käyttöön tai muista tapasäännöistä nouseviin esteelisiin vaikutuksiin työllistymisessä tulee jatkaa keskustelua ja etsiä ratkaisuja. Lisäksi tulee edelleen jatkaa työtä, jolla rohkaistaan nuoria kouluttautumaan haluamilleen aloille ja ammatteihin, kannustetaan vanhempia lapsen ja nuoren koulunkäynnissä sekä luodaan tulevaisuususkoa ja kannustetaan työmarkkinoille.

Suosituksukset kunnille:

- Kuntien työllisyyspalvelut ovat osa laajempaa kunnan hyvinvointi- ja työllisyysuunnittelua. Näissä suunnitelmissa romanien tulisi olla tunnistettuna kohderyhmänä, kuten myös yhdenvertaisuussuunnittelussa.
- Romanit tulee nähdä omana väestöosanaan nuorisotyön, opetus- ja sivistystoimen sekä sosiaali- ja terveyspalveluiden, ml. perhetyön, palveluissa. Työllisyyden näkökulmasta tulee tunnistaa kuntien toimet, joilla mahdollistetaan esimerkiksi romaninuorten pääseminen kesätöihin. Koulumaailmassa tämä tarkoittaa tuen ja ohjauksen lisäksi sen varmistamista, että romaninuoret pääsevät tutustumaan työelämään (TET-harjoittelut). Kehittämistarpeet tulee tunnistaa alueellisessa ja paikallisessa yhteistyössä.

Suosituksukset opetuksen ja koulutuksen järjestäjille:

- Oppilaitosten on hyvä yhteistyössä romaniyhteisön ja verkostojen kanssa luoda toimintamalleja, joilla varmistetaan, ettei opiskelija jää yksin ongelmiensa kanssa.

- Rekrytoinneilla tulisi vaikuttaa siihen, että oppilaitoksessa tai koulutusprosessissa on mukana romanitaustaisia työntekijöitä eri tehtävissä (ei varsinaisesti romanityöntekijöinä). Erityistä tarvetta on romanitaustaisille opinto-ohjaajille eri koulutusasteilla, vähintäänkin koordinoivaan rooliin, tukemaan koulujen muita opinto-ohjaajia romanioppilaiden ohjaamisessa.
- Polkuja sekä ammattikorkeakoulu- että yliopistokoulutukseen tulisi edistää, jotta romanit pääsevät samalle koulutustasolle pääväestön kanssa. Korkeakoulusektorin näkökulmasta tulisi tarkastella romaneja aliedustettuina ryhminä ja suunnitella toimenpiteitä, joilla voidaan edesauttaa koulutukseen pääsyä. Tästä hyvänä esimerkkinä toimii Diakonia-ammattikorkeakoulussa toteutettu malli aliedustettujen ryhmien erillishauista ja tukipajoista.
- Koulutuksen järjestäjillä on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta ja yhdenvertaisuussuunnittelu on pakollista. Tämän puitteissa tulisi tunnistaa myös erityistoimenpiteet, joilla turvataan yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys työelämään siirtymisessä. Yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden tulee olla myös arvo, jota viestitään työelämään päin.

Lähteet

- Alasalmi, J., Alimov, N., Ansala, L., Busk, H., Huhtala, V-V., Kekäläinen, A., Keskinen, P., Ruus-kanen, O-P & Vuori, L. (2019) Työttömyyden laajat kustannukset yhteiskunnalle. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 16/2019, Valtioneuvoston kanslia, Helsinki.
- Anttonen, R. (2009). "Manne takaraivossa": ennakkoluulot ja syrjintä suomalaisten romaniryttäjien kokemana : fenomenografinen tutkimus. Jyväskylän yliopisto.
- Autio, P. M., Lindström, A., Hedman, J., & Isberg, D. (2016). Nuorten romanien tilanteet ja toiveet: raportti Suomen Romaniyhdistyksen ensimmäisessä Au mensa -nuorisoprojektissa 2014–2015 tehdystä kyselyistä. Helsinki: Suomen romaniyhdistys ry.
- Blomerus, T., Hagert, L. & Schwartz, M. (2018). Romaniasiakkaan yksilöllinen uraohjaus työllisyyden tukemisessa. Teoksessa uskalla! It's possible. Romanien sujuvat koulutus- ja työllisyyspolut Tšetanes naal- ja Nevo tiija -hankkeiden loppujulkaisu. Toim. Mäenpää, N., Perho, K. ja Årling, M. S. 187–197.
- Boelius, T. (2017). "me ollaan semmosia tosi sukulaisrakkaita..." 17-vuotias poika. Romanilapset, -nuoret ja -perheet osana LAPE-muutosohjelmaa. Selvitys. Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus.
- Jauhola, L. ja Vehviläinen, J. (2015). Syrjintä koulutuksessa. Erityistarkastelussa kokemukset yhdenvertaisuuden toteutumisesta opintojen ohjauksessa eri vähemmistöryhmiin kuuluvien nuorten osalta. Oikeusministeriön julkaisu 21/2015.
- Kalenius, A. (2014). Koulutus, työllisyys ja työttömyys. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2014:13.
- Lindgren, T. (2018). Tukiporrasmalli romaniasiakastyön tukena. Teoksessa uskalla! It's possible. Romanien sujuvat koulutus- ja työllisyyspolut Tšetanes naal- ja Nevo tiija -hankkeiden loppujulkaisu. Toim. Mäenpää, N., Perho, K. ja Årling, M. S. 127–132.
- Mäenpää, N. (2018). Viestintä romanihankkeiden vaikuttavuuden välineenä. Teoksessa uskalla! It's possible. Romanien sujuvat koulutus- ja työllisyyspolut Tšetanes naal- ja Nevo tiija -hankkeiden loppujulkaisu. Toim. Mäenpää, N., Perho, K. ja Årling, M. S. 40–53.
- Oivo, T. ja Kerätär, R. (2018). Osatyökykyisten reitit työllisyyteen – etuudet, palvelut, tukitoimet Selvityshenkilöiden raportti. Sosiaali- ja terveysministeriö Helsinki 2018. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 43/2018.
- Oosi, O. (2016). Yksityisen palvelun hyödyntäminen julkisessa työlläilyksessä -tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ- ja yrittäjyys. 7/2016.
- Perho, K. (2018). Suomen romanien koulutustilanne ja Tšetanes naal -hankkeen vastaus haasteisiin. Teoksessa uskalla! It's possible. Romanien sujuvat koulutus- ja työllisyyspolut Tšetanes naal- ja Nevo tiija -hankkeiden loppujulkaisu. Toim. Mäenpää, N., Perho, K. ja Årling, M. S. 56–67.
- Pitkänen, S. ja Harju, H. (2019). "Hyvä ponnahduslauta takaisin yhteiskunnan rattaisiin". Työllisyyspoliittisella avustuksella rahoitettavien hankkeiden vaikuttavuuden arviointi Pohjois-Pohjanmaalla. Kuntoutussäätiö. Kesäkuu 2019.
- Rajala, S., Salonen, M., Blomerus, S., Nissilä, L. (2012). Romanioppilaiden perusopetuksen tilannekatsaus 2010–2011 ja toimenpide-ehdotukset. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2011:26.
- Rajala S, Blomerus S. (2015). Katsaus aikuisten romanien koulutustaustoihin. Opetushallitus Raportit ja selvitykset 2015:8.
- Suomen Romanipoliittinen ohjelma 2018–2022. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 3/2018.
- Suomen romanipoliittinen ohjelma – työryhmän esitys (2009). Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2009:48.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN: 1798-7830. Aikasarjatiedot 2009–2018 2018, Liitetäulukko 25. Työttömyysasteet koulutusasteen ja sukupuolen mukaan vuosina 2009–2017, 15–74 -vuotiaat. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 21.10.2019].
- Syrjä, H. ja Valtakari, M. (2008). Romanien pitkä matka työn markkinoille. Tutkimus romanien työmarkkinoille sijoittumisen edistämisestä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 22/2008.
- Virtanen, P. and Stenvall, J. (2014), "The evolution of public services from co-production to co-creation and beyond", *International Journal of Leadership in Public Services*, Vol. 10 No. 2, pp. 91–107.

- Vähemmistövaltuutettu (2014). Erilaisena arjessa. Selvitys romanien syrjintäkokemuksista. Vähemmistövaltuutettu. Julkaisusarja 15.
- Weiste-Paakkanen, A., Martelin, T., Koponen, P., Koskinen, S. ja Linnanmäki, E. (2014). Romanien hyvinvointi -esitutkimus Loppuraportti. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Työpaperi 2014_16.
- Weiste-Paakkanen, A., Lämsä, R., Kuusio, H. (toim.) (2018). Suomen romaniväestön osallisuus ja hyvinvointi. Romanien hyvinvointitutkimus Roosaa perustulokset 2017–2018. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 15/2018.
- Ärting, M. (2018a). Romanien työllistyminen – kompastuskivi vai ponnauslautaus? Tuumasta töihin -koulutusmalli ponnauslautana työllistymiseen. YAMK opinnäytetyö, kevät 2018. Diakonia-ammattikorkeakoulu Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja vaikuttavan palvelutuotannon kehittäminen.
- Ärting, M. (2018b) Romanien työllisyys – paljon isoja haasteita ja paljon mahdollisuuksia. Teoksessa Mäenpää, N., Perho, K., Ärting, M. (toim.). Uskalla! It's possible. Romanien sujuvat koulutus ja työllisyyspolut. Tšetanes naal - ja Nevo tiija -hankkeiden loppujulkaisu. Puheenvuoro 15. Diak, 148–167.
- Ärting, M. (2019). Romanit koulunpenkillä – hyvät käytännöt luomassa haasteiden sijaan mahdollisuuksia. EPALE. Aikuislukuksen eurooppalainen foorumi. <https://epale.ec.europa.eu/fi/blog/romanit-koulunpenkillä-hyvät-käytännöt-luomassa-haasteiden-sijaan-mahdollisuuksia>

Romanien työllisyys, yrittäjyys ja työelämään integroituminen

Tutkimuksessa on kartoitettu romanien työllisyystilannetta, yrittäjyyttä ja työmarkkinoille integroitumista ja selvitetty, miten romanien osallisuutta ja yhdenvertaisuutta työmarkkinoilla voidaan edistää. Lisäksi on tehty havaintoja romaneihin työmarkkinoilla kohdistuvista ennakkoluuloista ja syrjinnästä. Tavoitteena on ollut tuottaa näkemyksiä toimivista työllistymistä ja yrittäjyyttä tukevista palveluista, toimintamalleista ja hyvistä käytännöistä.

Romanien työllisyystilanteen ja yrittäjyyden voidaan arvioida kehittyneen positiiviseen suuntaan viimeisen 10 vuoden aikana. Romanien koulutustaso on keskimäärin noussut, vaikka koulutuspolut ovat yhä usein muuta väestöä rikkonaisempia. Työttömyyttä on edelleen enemmän kuin pääväestöllä.

Vaikka romanien työllistymisen esteitä tunnistetaan työllisyyspalveluissa, toimenpiteet niiden ratkaisemiseksi ovat vielä satunnaisia.

Verkkojulkaisu
ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-327-469-3

Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi
Julkaisumyynti: vnjulkaisumyynti.fi