

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Kesätyönhakuopas maahanmuuttajanuorille

Sanni Niveri

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma 210 op

Huhtikuu 2011

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Sanni Niveri	Sivumäärä 40 ja 11 liitesivua
Työn nimi Kesätyönhakuopas maahanmuuttajanuorille	
Ohjaava(t) opettaja(t) Tero Lämsä ja Maarit Honkonen-Seppälä	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Työkompassi 2 projekti, Mikael Isomäki	
Tiivistelmä <p>Maahanmuuttajat ovat näkyvä osa yhteiskuntaamme ja etnisen syntyperän omaavien henkilöiden asukasluvut ovat kasvussa. Maahanmuuttajien huono työllistyminen ja erityisesti maahanmuuttajanuorten työttömyys, ovat tällä hetkellä kasvava ongelma. Tulevaisuudessa ongelmien välttämiseksi olisi tartuttava aikaisempaa tehokkaammin maahanmuuttajien työllistämiseen. Tällä hetkellä maahanmuuttajien työllistymistä tukevat erilaiset projektit. Sen lisäksi tarvittaisiin kuitenkin muita apukeinoja, jotta maahanmuuttajanuorten työttömyys laskisi tulevaisuudessa.</p> <p>Maahanmuuttajanuorten tausta ja lähtökohdat poikkeavat huomattavasti valtaväestön nuorista. Maahanmuuttajaperheissä ei ole samanlaista tietämystä kesätyöpaikoista ja hakuprosessista kuin suomalaisilla. Tämä seikka lisää haasteita maahanmuuttajanuorten työllistämässä.</p> <p>Toteutin opinnäytetyössäni tilaajan – Työkompassi 2 projektin, toiveesta kesätyönhakuoppaan maahanmuuttajanuorille suunnattuna. Opinnäytetyöni ei ole tutkimus maahanmuuttajanuorten työllistymisestä, vaan tarkoitukseni on tuottaa opas maahanmuuttajanuorille kesätyöhaun helpottamiseksi. Opinnäytetyöni on toiminnallinen, jonka tuotteena syntyy produkti.</p> <p>Kirjallisuuden lisäksi, tulen käyttämään maahanmuuttajanuorille ja heidän kanssaan työskenteleville ammattilaisille tehtyjä haastatteluja lähdemateriaalina työssäni. Peilaan kirjallisuutta haastatteluihin sekä omiin havaintoihin ja ajatuksiini opinnäytetyössäni ja sen lisäksi kokoan oppaan haastattelujen pohjalta.</p> <p>Koen oppaan erittäin käyttökelpoisena ja hyödyllisenä työkaluna maahanmuuttajanuorten työllistämiseen panostavissa organisaatioissa ja projekteissa. Aikaisemmin vastaavaa opasta ei ole tehty ja sen takia opas on erittäin tarpeellinen.</p> <p>Monilla kunnilla ja kaupungeilla on varmasti sama tilanne maahanmuuttajanuorten työllistymisen saralla kuin Keski-Suomessa. Uskon, että opastani voitaisiin levittää jatkossa myös Keski-Suomen rajojen ulkopuolelle, jotta maahanmuuttajanuorten työllistyminen kesäkuukausina kasvaisi.</p>	
Asiasanat maahanmuuttajanuori, kesätyönhakuprosessi, kesätyönhakuopas, työllistyminen	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Sanni Niveri	Number of Pages 40
Title The guide book of summer job for young immigrants	
Supervisor(s) Tero Lämsä and Maarit Honkonen-Seppälä	
Subscriber and/or Mentor Työkompassi 2 projekti, Mikael Isomäki	
<p>Abstract</p> <p>Immigrants and other people with ethnic background are visible part of our society and their population among us is still growing. Immigrants and especially young immigrants have huge difficulties in the employment department and the future isn't looking any better at the moment. To avoid this kind of development we must concentrate harder on the subject of getting work to our ethnic population. At the moment different kind of projects are helping young immigrants in getting employed, but in addition to that we also need some other ways to improve their chances to get a job in Finland.</p> <p>Backgrounds of young immigrants deviates strictly from the basis of majority of our population. Immigrant families are lacking the knowledge about summer jobs and about the search process itself. This makes getting employed even harder for young immigrants.</p> <p>I created the guide book of summer job for my bachelor thesis based on the wishes of my subscriber - "Työkompassi 2 projekti". Instead of making a research, the goal of my bachelor thesis is to create a real guide book to help young immigrants to get a job. My bachelor thesis is practice- based project which is aiming to create an appropriate product.</p> <p>In addition to literature I am also going to interview young immigrants as well as professionals working with them to get my source material. I am going to adapt literature to interviews and to my own perceptions. Additionally I will assemble the guide book based on the interviews.</p> <p>In my opinion this guide book will be extremely useful tool for the projects and organizations which are trying to employ young immigrants. This really is the case, especially since this guide book is the only one of its kind at least according to my knowledge.</p> <p>Most of the municipalities and cities are facing the same problem in the department of immigrant employment as us in central Finland. I believe that my guide book could be spread outside of central Finland as well to increase the employment of young immigrants during the summer.</p>	
Keywords young immigrant, process of summer job, guide book of summer job, employment	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TAUSTA	7
2.1 Työkompassi 2 projektin kuvaus	7
2.2 Maahanmuuttajien työllistäminen Suomessa	8
2.3 Käsitteet	9
2.4 Berryn nelikenttäteoria	12
3 MAAHANMUUTTAJAT SUOMESSA	16
3.1 Suomessa asuvat ulkomaan kansalaiset	16
3.2 Maahanmuuttajanuoret Suomessa	18
3.3 Maahanmuuttajien työllistyminen ja sen haasteet	19
4 MAAHANMUUTTAJANUORTEN TYÖLLISTYMISEN MALLI KESKI-SUOMESSA	20
4.1 Maahanmuuttajanuorten työllistyminen Keski-Suomen alueella	20
4.2 Yhteistyökumppanit ja tukiverkostot	21
5 KESÄTYÖNHAKUOPAS MAAHANMUUTTAJANUORILLE	23
5.1 Oppaan lähtökohdat	23
5.2 Tilanteen kartoittaminen	24
5.3 Haastattelu tiedonkeruumenetelmänä	25
5.4 Haastattelujen yhteenveto	27
5.5 Tiedon kerääminen	29
5.6 Millainen on valmis opas?	30
5.7 Oppaan levittäminen	31
6 PROSESSIN ARVIOINTI JA ANALYSOINTI	31
6.1 Tilaajan arviointi valmiista oppaasta	33
7 POHDINTA	34
LÄHTEET	37
LIITTEET	40

1 JOHDANTO

Monikulttuurisuus ja maahanmuutto ovat yleistyneet Suomessa viimeisen 20 vuoden aikana. Ensimmäisen maahanmuuttoaallon saapumisen jälkeen 1990-luvun alkupuolella, Suomi on vastaanottanut muiden maiden kansalaisia säännöllisesti. Monikulttuurisuus näkyy ja kuuluu erityisesti suurempien kaupunkien katukuvassa, kuten myös Keski-Suomen alueella. Maahanmuuton seurauksena työmarkkinoille on avautunut aivan uusi työllistymisen alue, joka koostuu maahanmuuttaja- ja monikulttuurisuustyöstä. Tämän hetkinen tilanne on hyvällä mallilla, mutta parantamisen varaa on paljon tälläkin saralla yhteiskunnassamme.

Sosiaalisen vahvistamisen yhtenä osa-alueena voidaan nähdä maahanmuuttajatyö. Sosiaalisella vahvistamisella tarkoitetaan yhteiskunnassa heikommassa asemassa olevien ihmisten tukemista ja aseman nostamista. Sosiaalinen vahvistaminen on ehkäisevää työtä, jolla yritetään välttää mahdollisia ongelmia tulevaisuudessa. Maahanmuuttajatyöhön tulisikin panostaa sosiaalisella vahvistamisella aikaisempaa enemmän, jotta tulevaisuuden ongelmilta vältyttäisiin. Tämän hetkisiä ongelmia maahanmuuttajilla ovat työttömyys, koulutuksen puute ja syrjäytymisen riski yhteiskunnasta. Mikäli maahanmuuttajatyöhön ei panosteta aikaisempaa enemmän, ongelmat tulevat kasvamaan tulevaisuudessa valtaviin mittakaavoihin.

Opinnäytetyöni lähtökohdat vastaavat alamme tarpeita ja liittyvät erittäin tiiviisti nykypäivän ja tulevaisuuden haasteisiin. Yhteisöpedagogilla on valmistumisen jälkeen mahdollista työskennellä eri järjestöissä ja yhdistyksissä, joissa voi olla myös monikulttuurista toimintaa. Maahanmuuttajien muuttovirta kasvaa jatkuvasti, joten työsaaraa ja haastetta riittää maahanmuuttajatyössä. Ongelmia ilmenee aina kotoutumisesta työllistymiseen ja opiskelupaikan löytämiseen. Helsingin Sanomista löytyneen Migrant Policy Group-tutkimuslaitoksen selvityksen mukaan, Suomi on EU-maista, Sveitsistä, Kanadasta ja Yhdysvalloista neljänneksi paras kotoutumispolitiikassaan (Helsingin Sanomat 2011). Siitä huolimatta maahanmuuttajien kotouttamiseen pitäisi puurtua entistä tiukemmin, jotta lähtökohdat uuteen kulttuuriin sopeutumiselle olisivat aikaisempaa paremmat ja yltäisimme seuraavassa selvityksessä ensimmäiselle sijalle.

Teen opinnäytetyöni Työkompassi 2 projektille. Haluan kehittää apuvälineen, jotta kesätyönhakuprosessi helpottuisi ja maahanmuuttajanuorten kynnyks hakea töitä maldaltuisi. Lähtökohdat opinnäytetyölleni ovat haastavat mutta hyvät. Kesätyönhakuoppaita on tehty kautta aikojen nuorille, mutta maahanmuuttajanuoret eivät pysty niitä käyttämään täysin itsenäisesti ja ongelmitta.

Opinnäytetyöni tavoitteena on oppaan kokoamisen lisäksi selvittää, miksi maahanmuuttajanuorten on niin vaikea hakea ja saada kesätyötä suomalaisnuoriin verrattuna. Lisäksi perehdyn työssäni maahanmuuttajien tämänhetkiseen tilanteeseen Suomessa ja selvitan mahdollisia ongelmia ja haasteita työnhakuun liittyen.

Opinnäytetyöni on toiminnallinen, koska tarkoitukseni on kehittää kesätyönhakuoppas maahanmuuttajanuorille. Kokoan oppaaseen vaihe vaiheelta kesätyöhaun prosessin ja pyrin nostamaan esille myös nuorten kokemia haasteita ja ongelmallisia tilanteita. Valmiissa oppaassa tulisi olla kaikki tarvittavat linkit, yhteistyökumppanit ja yhteystiedot. Maahanmuuttajanuoren tulisi pystyä oppaan avulla hakemaan itsenäisesti kesätyötä ilman ulkopuolista apua. Opas toimisi myös tukena Työkompassi 2 projektille ja vähentäisi projektin työntekijöiden taakkaa.

Oppaan tarpeellisuus nousi esiin projektinvetäjän omista havainnoista ja toiveesta. Maahanmuuttajanuorille tulisi tarjota selkeä, valmis paketti, jonka avulla nuori pystyisi itsenäisesti hakemaan kesätöitä. Maahanmuuttajanuorilla on erilaiset lähtökohdat hakea kesätöitä suomalaisnuoriin verrattuna. Apua ja tukea ei välttämättä saa kotoa kielitaidon takia tai tietämättömyys oikeista työnhakukanavista on heikkoa. Muita haasteita maahanmuuttajanuoren työnhauille on koulutuksen puute, kotimaassa hankitun työkokemuksen epäkäytännöllisyys Suomessa, sekä tietämättömyys kesätyö vaihtoehtoista.

Lähdin keräämään tietoa oppaaseen haastatteleamalla nuoria maahanmuuttajia sekä heidän kanssaan työskenteleviä ammattilaisia. Tarkoitukseni on kehittää kesätyönhakuoppas maahanmuuttajanuorille, jossa huomioin heidän omat toiveensa ja tarpeensa, joten haastattelujen käyttäminen lähdemateriaalina tuntui luontevalta. Haastattelujen lisäksi etsin tietoa oppaaseen kirjallisuuden parista sekä sähköisistä julkaisuista internetistä.

Opinnäytetyöni tavoitteena on tuottaa opas maahanmuuttajanuorille, heidän omia toiveitaan kuunnellen ja maahanmuuttajanuorten kanssa toimivien ammattilaisten kokemuksen pohjalta. Haluan tehdä helppolukuisen ja -käyttöisen oppaan, jota maahanmuuttajanuoren on helppo käyttää ja jonka avulla hän pystyy hakemaan ke-sätöitä ongelmitta. Tavoitteenani on levittää opasta niin paperiversiona kouluihin, maahanmuuttajanuorten kanssa toimiville tahoille sekä sähköisenä versiona. Oppaan tulisi olla niin selkeä, että tarvittaessa sitä pystyisi kuka tahansa jatkossa päivittä-mään ja mahdollisesti myös kehittämään.

2 TAUSTA

2.1 Työkompassi 2 projektin kuvaus

Vuonna 2008 alkanut Työkompassi 2 projekti on jatkoa sitä edeltäneelle Työkompas-si projektille. Ensimmäinen Työkompassi projekti toteutettiin vuosina 2005–2008. Projekti menestyi hyvin ja jatkolle oli kysyntää. Työkompassi 2 projekti käynnistyi heti ensimmäisen jälkeen ja päättyi ensi syksynä, projektit ovat kolmivuotisia.

Projektin tarkoituksena on tarjota pitkäaikaista tukea maahanmuuttajille ja auttaa hei-tä työllistymään ja kouluttautumaan. Tukea tarjotaan myös työllistymisen aikana, mi-käli se katsotaan tarpeelliseksi. Projekti tarjoaa asiakkailleen työvalmennuspalvelun joka sisältää työnohjausta ja tukea työnhaun yhteydessä. Ensimmäisestä projektista poiketen, Työkompassi 2 mahdollistaa myös tutustumisen oppisopimuskoulutukseen ja tarjoaa suomenkielen opetusta työpaikoilla. Projektin asiakkaalle tehdään henkilö-kohtainen suunnitelma jonka mukaan edetään. Jokaista uutta asiakasta haastatel-laan henkilökohtaisesti ja kartoitetaan hänen tilanteensa perinpohjaisesti. Asiakkaan omat toiveet ja tarpeet huomioidaan alaa valittaessa. Projekti tukee myös maahan-muuttajia palkkaavia yrityksiä ja toimii apuna työntekijän ja työnantajan välillä, jotta maahanmuuttajan sopeutuminen uuteen työyhteisöön olisi ongelmaton.

Työkompassi 2 projektissa käytetään tuetun työllistämisen mallia joka on peräisin 1980-luvun Yhdysvalloista. Malli kehitettiin tukemaan kehitysvammaisia työllistymi-

seen liittyvissä asioissa. Suomeen tuetun työllistämisen malli rantautui 1990-luvun puolessa välissä ja on toiminut siitä lähtien. (Työkompassin loppuraportti 2011.) Tuetun työllistämisen mallilla tarkoitetaan maahanmuuttajien työllistämisen tukemista. Sitä on alettu käyttää maahanmuuttajien työllistämiseksi 2000-luvulta alkaen. Mallin tarkoitus on tarjota maahanmuuttajille tukiverkostoja esimerkiksi projektien muodossa, jotta työnhaku helpottuisi. Helsingissä toteutettiin vuosina 2001–2005 alkaen Majaka-Beacon-projekti, jonka innoittamana Työkompassi projektit syntyivät. Mallin tarkoituksena on tukea pitkäaikaistyöttömiä, mielenterveyskuntoutujia ja maahanmuuttajia tavoittamaan työelämä tasavertaisina muiden kansalaisten kanssa. Tasavertaisuuden tulisi näkyä yhdenvertaisuutena valtaväestön kanssa sekä ennakkosenteiden poistumisena työmarkkinoilta.

Projekti toimii yhteistyössä Jyväskylän kaupungin, työvoimatoimiston, oppisopimuskeskuksen, paikallisten oppilaitosten, paikallisten maahanmuuttaja projektien ja järjestöjen kanssa. Projektin hallinnoijana toimii Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry ja toimijana Työkompassi 2 projektin työvalmentaja Mikael Isomäki. (Työkompassin loppuraportti 2011.) Yhteistyökumppanit ovat projektille korvaamattomia ja heidän tukensa ja panoksensa auttavat projektin toiminnassa ja kehittämisessä.

Projektin toimintaa tukemaan on kehitetty ohjausryhmä joka koostuu eri yhteistyökumppaneista ja heidän edustajistaan. Ohjausryhmä kokoontuu muutaman kerran vuodessa ja kokouksien tarkoituksena on tehdä tilannekatsaus projektin toiminnasta ja tukea projektin työvalmentajaa. (Työkompassin loppuraportti 2011.)

Projektin rahoituspuolesta vastaa ELY-keskus (75 %) ja Jyväskylän kaupunki (25 %) (Työkompassi 2 2011).

2.2 Maahanmuuttajien työllistäminen Suomessa

Työkompassi 2 projektin lisäksi Suomessa on samankaltaisia maahanmuuttajien työllistämiprojekteja. Esittelen opinnäytetyössäni kaksi maahanmuuttajien työllistämiprojektia pääkaupunkiseudulta. Aikaisempia, jo päättäneitä maahanmuuttajien työllistämiprojekteja, olen koonnut työni liitteeksi Liite 3.

Helsingissä toteutettava Yhdessä työhön – maahanmuuttajien työllistämiprojektin tarkoituksena on rakentaa siltoja seurakuntiin ja muihin kristillisiin organisaatioihin (Helsingin Diakoniaopisto 2011). Maahanmuuttajille tarjotaan mahdollisuutta työllistyä uskonnollisiin organisaatioihin. Projekti on kestoaltaan 18 kuukautta ja on siten hieman lyhytaikaisempi kuin muut vastaavat projektit. (Helsingin Diakoniaopisto 2011.)

Työkompassi 2 projektin tapaan, Yhdessä työhön projekti tarjoaa henkilökohtaista työvalmennusta ja ohjausta. Maahanmuuttajille tarjotaan projektin toimesta työvalmennuksen lisäksi kieli- ja kulttuurivalmennusta, ura- ja opinto-ohjausta sekä palveluohjausta (Helsingin Diakoniaopisto 2011). Projekti tukee osaltaan myös työnantajia esimerkiksi kulttuurillisten ristiriitojen minimoimiseksi Työkompassi 2 projektin tapaan.

Toinen Helsingissä toimiva projekti on Tempo – monikulttuurinen työllistämiprojekti. Tempo on suunnattu maahanmuuttajille ja romaneille. Tempo on aloittanut toimintansa vuonna 2008 ja päättyy tänä vuonna. (Helsingin Diakonissalaitos 2011.) Projektin tavoitteena on työllistää maahanmuuttajia ja romaaneja avoimille työmarkkinoille. Projekti tarjoaa asiakkailleen Yhdessä työhön-projektin tapaan työvalmennusta, ura- ja opinto-ohjausta, palveluohjausta ja psykososiaalista tukea. Projekti on mukana tukemassa työn tai opiskelun aloittamisen jälkeenkin. Työnantajia Tempo tukee antamalla tietoa käytännön asioista, motivoituneiden työntekijöiden löytämisestä ja perehdyttämisestä. (Helsingin Diakonissalaitos 2011.)

Kaikki kolme projektia ponnistelevat saman päämäärän hyväksi: maahanmuuttajien työllistämiseksi. Projektit eroavat toisistaan hieman tarjonnaltaan ja kestoaltaan, mutta pääasiallisesti niiden tavoitteet ovat melko yhteneväiset. Maahanmuuttajille tarjotaan kaikkien kolmen projektin toimesta työvalmennusta sekä tukea työelämän alkumetreillä kulttuurillisten ristiriitojen välttämiseksi.

2.3 Käsitteet

Suomeen saapuu vuosittain tuhansia ulkomaan kansalaisia. Kaikkia syntyperältään ulkomaalaisia ei voida kutsua maahanmuuttajiksi. Osa Suomeen muuttaneista ulkomaalaisesta väestöstä on maahanmuuttajia, osa pakolaisia tai siirtolaisia (Räty 2002,

11). Etnisen syntyperän omaavia henkilöitä ei siis aina voi kutsua samalla nimityksellä. Maahanmuuttaja tarkoittaa kaikkia Suomessa pysyvästi asuvia ulkomaalaisia. Maahanmuuttaja on voinut tulla Suomeen töihin, avioliiton vuoksi, pakolaisena tai paluumuuttajana. Vapaaehtoisesti maasta toiseen muuttavia kutsutaan siirtolaisiksi (Räty 2002, 11). Pakolaisella tarkoitetaan henkilöä, joka on joutunut jättämään kotimaansa poliittisista tai muista syistä. Pakolaisia ovat turvapaikanhakijat sekä kiintiöpakolaiset. (Räty 2002, 11.)

Uusien asioiden kohtaaminen, olivat ne sitten positiivisia tai negatiivisia, aiheuttavat kulttuurishokin joka voi kestää jopa vuosia. Vartiainen-Ora jakaa (2005, 46) kulttuurishokin neljään eri vaiheeseen. Ensimmäinen vaihe on kritiikittömän ihastumisen vaihe. Tässä vaiheessa maahanmuuttaja kokee ja näkee uuden maan ja kulttuurin erittäin myönteisenä, jännittävänä ja uusia kokemuksia tarjoavana. Uuden kulttuurin piirteet koetaan kaikin tavoin parempina kuin vanhan ja sopeutuminen koetaan nopeana ja ongelmattomana. Ensimmäisen vaiheen aikana maahanmuuttajan avoimuus valtaväestöä kohtaa on ennakkoluulotonta ja maahanmuuttaja uskoo uuden kulttuurin ja ihmisten käyttäytyvän samankaltaisesta kuin hänen kotimaassaan. Tunusmerkkejä vaiheelle ovat innostuminen, iloisuus ja ihastuminen. Pakolaiselle ensimmäisessä vaiheessa ilmenee myös pelastumisen tunne. (Vartiainen-Ora 2005, 46.)

Prosessin toinen vaihe on reaktiovaihe. Maahanmuuttaja törmää arkielämässä moniin haastaviin tilanteisiin joista selviytyminen edellyttää uuden kulttuurin omaksumista (Vartiainen-Ora 2005, 47). Tällaisia asioita esiintyy arkielämässä päivittäin. Esimerkiksi kaupassa käynti tai pankissa asiointi poikkeavat huomattavasti maahanmuuttajan totutuista toimintatavoista asioita hoidettaessa. Uudet hämmentävät asiat ja tilanteet sekoittavat maahanmuuttajan päivittäisiä rutiineja ja voivat aiheuttaa epätoivon tunteen. Kriisejä ilmaantuu jatkuvasti ja uusiin tapoihin totuttelemisen vie ajateltua enemmän aikaa. Tällöin kaiken uuden kritisoiminen alkaa ja ihastumisen tunne muuttuu pettymykseksi (Vartiainen-Ora 2005, 47).

Kolmas vaihe on nimeltään kriisin läpikäymisvaihe. Maahanmuuttaja alkaa hyväksyä tosiasiat ja ymmärtämään, että uuteen kulttuuriin on totuttava ja siinä on eletävä (Vartiainen-Ora 2005, 48). Arjen haasteisiin totuttautuminen ja uusien toimintatapojen

omaksuminen alkavat pikkuhiljaa tulla tutuiksi. Sopeutumisen myötä maahanmuuttaja alkaa nähdä valoisia puolia uudessa kulttuurissa ja negatiivisten tunteiden tilalle nousee myönteisiä ajatuksia (Vartiainen-Ora 2005, 48). Uuden kulttuurin positiiviset puolet alkavat jälleen näkyä ensimmäisen vaiheen tavoin, mutta nyt realistisemmassa mittakaavassa. Kriisin läpikäyminen on prosessina pitkä ja voi kestää jopa ihmisen eliniän. Osa maahanmuuttajista ei koskaan tavoita viimeistä kulttuurishokin vaihetta, vaan he jäävät kolmanteen vaiheeseen. Tätä ongelmaa esiintyy erityisesti vanhemmalla väestöllä, joka ei pääse enää kiinni työelämään ja sen avulla sosiaaliset suhteet valtaväestöön jäävät niukaksi. Maahanmuuttaja joka saa tukea ja hyväksyntää valtaväestöltä, selviää tästä vaiheesta nopeammin.

Viimeistä eli neljättä vaihetta Vartiainen-Ora nimittää (2005, 48) uudelleenorientoitumiseksi. Tässä vaiheessa maahanmuuttaja on omaksunut uuden kulttuurin tavat ja oppinut elämään uudessa kotimaassaan. Päivittäiset asiat hoituvat aikaisempaa helpommin, eikä energiaa kulu enää niin paljon.

Maahanmuuttajan minäkuva ja identiteetti ovat rakentuneet uudelleen, uuden kulttuurin myötä (Vartiainen-Ora 2005, 48). Maahanmuuttaja pystyy elämään valtaväestön tavoin uudessa kulttuurissa ja hän on kotiutunut hyvin. Työ- tai opiskelupaikan saaminen auttaa kulttuurishokin neljännessä vaiheessa. Hänen elämänsä on tasapainossa ja ongelmatilanteita ei enää esiinny päivittäin.

Pitkän ja onnistuneen prosessin läpikäyneenä henkilöllä on vahva tunne, että hänellä on juuret useammassa kulttuurissa eikä hänen tarvitse enää laittaa kulttuureja arvojärjestykseen (Vartiainen-Ora 2005, 48).

Neljännän vaiheen riskitekijänä katsotaan olevan liian nopea ja innokas sulautuminen uuteen kulttuuriin, joka saattaa pahimmassa tapauksessa aiheuttaa oman kulttuurin unohtamisen.

Kulttuurishokista toipumista helpottaa maahanmuuttajan oma suhtautuminen uuteen kieleen ja yhteiskunnan tuntemiseen, sekä sosiaaliset verkostot ja henkilökohtaiset ominaisuudet. Kulttuurishokin helpottamiseksi on kehitetty kolmivuotinen kotouttamissuunnitelma, jotta uuteen maahan ja kulttuuriin sopeutuminen olisi mahdollisimman saumatonta. Kotouttamissuunnitelman tarkoitus on tarjota tukea maahanmuuttajalle elämän jokaisella alueella.

Domander listaa artikkelissaan (1995, 11) kotouttamissuunnitelman pääasiat, jotka ovat suomenkielen opetus, kulttuuriin tutustuminen, mahdollisten työ- ja opiskelupaikkojen kartoittaminen sekä käytännönasioihin perehtyminen.

Kotouttamissuunnitelma tehdään jokaiselle maahanmuuttajalle henkilökohtaisesti tämän omien edellytyksien mukaan. Domanderin mainitsemat asiat tulisi kuitenkin löytyä jokaisen suunnitelmasta, vaikka se vaatisikin toisilla henkilöillä pidempää aikaväliä.

Eduskunta on säätänyt maahanmuuttajien kotouttamista säätelevän lain jonka mukaan maahanmuuttajan kanssa edetään asteittain, kotouttamissuunnitelman mukaan. Suunnitelmassa määritellään mitkä asiat ovat maahanmuuttajan vastuulla ja mistä asioista vastaavat kunnan viranomaiset.

Kotoutumisella tarkoitetaan lain mukaan maahanmuuttajan yksilöllistä kehitystä tavoitteena osallistua työelämään ja yhteiskunnan toimintaan samalla omaa kieltään ja kulttuuriaan säilyttäen. Kotouttamisella taas tarkoitetaan viranomaisten järjestämiä kotoutumista edistäviä toimenpiteitä ja voimavaroja. (Finlex – Valtion säädöstietopankki 2011.)

2.4 Berryn nelikenttäteoria

Kotoutumiseen liitetään yleensä erittäin vahvasti J. W. Berryn kehittämä nelikenttämalli. Sen mukaan maahanmuuttajan sopeutuminen uuteen kulttuuriin ja maahan luokitellaan (Vartiainen-Ora 2005, 52). Malli on kehitetty kulttuurivähemmistöjä varten, jossa on neljä mahdollista tapaa suhtautua uuteen yhteiskuntaan. Nelikenttäteorian osat ovat: integraatio, assimilaatio, separaatio ja marginalisaatio.

Maahanmuuttajan kotoutumisen ihanne tavoite on saavuttaa täydellinen integraatio. Tähän päämäärään pyrkiminen alkaa heti maahanmuuttajan saavuttua uuteen kotimaahan. Kotouttamissuunnitelman tavoitteena on saada maahanmuuttaja omaksumaan integraatio.

Vartiainen-Ora kuvaa (2005, 53) integraatiota sulautumisella uuteen kulttuuriin, unohtamatta kuitenkaan vanhaa kulttuuriaan. Vanhan kotimaan kulttuurilliset perinteet säilyvät maahanmuuttajan elämässä ja näkyvät arjessa. Kahden kulttuurin säilyttäminen

arkielämässä aiheuttaa kuitenkin erittäin haastavan tilanteen maahanmuuttajalle. Uuden ja vanhan kulttuurin yhteen sovittamien voi olla erittäin hankalaa, eikä integraatioon pääsemättömyyttä rinnasteta kotoutumisen epäonnistumiseen.

Valtaväestön tavoin, tasapainoisen elämän saavuttamiseen vaikuttavat useat eri tekijät. Osaan näistä asioista maahanmuuttaja pystyy myös itse vaikuttamaan omalla asennoitumisellaan. Berry on todennut seuraavien asioiden olevan suuressa roolissa integraatioon pääsemässä: maahanmuuton syy: pakko – vapaaehtoisuus, kulttuurien erilaisuus – samankaltaisuus, vallitsevat politiikat, valtaväestön asenteet, maahanmuuttajan ikä / sukupuoli / sosiaalinen asema, akkulturaatiostrategia, persoonallisuus: sosiaalisuus - sulkeutuneisuus, oman elämän hallinta (Pehkonen 2006, 26).

Assimilaatiolla eli sulautumisella tarkoitetaan maahanmuuttajan alkuperäisen kulttuurin hylkäämistä (Pehkonen 2006, 25). Tällöin maahanmuuttaja ei halua säilyttää omaa kulttuuriaan, vaan pyrkii ainoastaan omaksumaan uuden kulttuurin. Assimilaatiota esiintyy useammin nuorilla maahanmuuttajilla joilla on paljon suhteita valtaväestöön. Syrjinnän pelko ja nuoriin kohdistuvat rasistiset asenteet yritetään minimoida korostamatta alkuperäistä kotimaata ja kulttuuria. Oman kulttuurin ”häpeäminen” ajaa helposti nuoria kulttuuriperinteiden karsimiseen. Yltiömäinen valtaväestön ja -kulttuurin ihannointi syrjäyttää oman äidinkielen ja aiheuttaa perinteiden unohtamista.

Maahanmuuttajan omaksuessa separaatio, kyse on eristäytymisestä. Maahanmuuttaja kokee ainoastaan oman alkuperäisen kulttuurin tärkeäksi, eikä edes halua omaksua ja oppia uuden kulttuurin tapoja ja kieltä. Separaatioon päätyneet henkilöt pysyttelevät mieluusti oman kulttuurinsa edustajien parissa ja torjuu valtaväestön kulttuurin, kielen ja uskonnon kokonaan (Vartiainen-Ora 2005, 54). Separaatiota ilmenee erityisesti vanhemmalla maahanmuuttajaväestöllä. Vähäiset sosiaaliset kontaktit perheen ulkopuolella eivät edesauta kotoutumista, vaan henkilö syrjäytyy helposti yhteiskunnasta.

Esimerkkinä separaatiosta voidaan mainita muun muassa kiinalaisten suosimat Chinatownit, joissa saman kulttuurin edustajat elävät keskenään, irrallaan muista. Chinatownissa vallitsee vanha kulttuuri, joka näkyy muun muassa alkuperäisen kielen käytössä ja muussa kulttuuriperinteiden vaalimisessa.

Neljäs ja äärimmäisin tapa on marginalisoituminen eli syrjäytyminen. Sillä tarkoitetaan, että maahanmuuttaja on unohtanut täysin oman kulttuurinsa, mutta ei ole omaksunut valtakulttuuria tilalle. Marginalisoituminen nähdään nuorten ongelmana, jotka joutuvat kamppailemaan kahden kulttuurin välissä. Kotona vallitsee vanha kulttuuri perinteinen, ja kodin ulkopuolella uusi. Kumpikaan kulttuuri ei tunnu omalta ja seilaaminen kahden erilaisen kulttuurin väillä voi aiheuttaa ahdistusta. Vartiaista-Oraa lainaten (2005, 54) maahanmuuttaja jää kahden kulttuurin loukkoon, kuulumatta kuitenkaan kumpaakaan.

Tämä sopeutumistapa on kaikista neljästä ei-toivotuin vaihtoehto.

Alla oleva taulukko tiivistää kaikki neljä sopeutumisvaihtoehtoa lyhyesti ja pääpiirteittäin.

<p>Integraatio</p> <ul style="list-style-type: none"> - tuntee molemmat kulttuurit - ylläpitää omaa kulttuuriaan - yhteisö hyväksyy jäseneksi 	<p>Assimilaatio</p> <ul style="list-style-type: none"> - oman kulttuurin hylkääminen - ihannoi valtakulttuuria
<p>Separaatio</p> <ul style="list-style-type: none"> - oma kulttuuri tärkeä - eristyy valtaväestöstä ja yhteiskunnasta 	<p>Marginalisaatio</p> <ul style="list-style-type: none"> - hylkää oman kulttuurin - ei omaksu valtakulttuuria

Kuvio 1. Maahanmuuttajien neljä sopeutumisvaihtoehtoa (Räty 2002, 123)

Esittelen opinnäytetyössäni Berryn nelikenttäteorian, koska se liittyy erittäin oleellisesti maahanmuuttajanuorten kotoutumiseen. Maahanmuuttajanuorten työllistyminen tukee vahvasti integraation saavuttamista ja on tämän takia erittäin tärkeä osa kotoutumisprosessissa. Jotta maahanmuuttajanuoret saavuttaisivat integraation, olisi erittäin tärkeää että heillä olisi vahva kosketus valtaväestön nuoriin. Tällainen kosketus tapahtuisi kesätyöpaikan saamisena. Integraation saavuttamisen edellytyksenä on myös valtaväestöltä saatu tuki maahanmuuttajanuoria kohtaan, jotta yhteisön hyväksyntä toteutuisi ja edesauttaisi nuoren integroitumista.

3 MAAHANMUUTTAJAT SUOMESSA

3.1 Suomessa asuvat ulkomaan kansalaiset

Tilastokeskuksen taulukoiden mukaan Suomeen muutto on kasvussa.

Vuonna 2008 Suomeen muuttaneita ulkomaan kansalaisia oli 143 256 ja määrä on kasvanut vuoteen 2009 mennessä. Vuonna 2009 maahanmuuttajia oli Suomessa yhteensä 155 705. (Tilastokeskus 2011.) Vuoden 2010 tilastoa ei ole vielä julkaistu, vaikka vuoden 2009 tilastot on päivitetty 28.5.2010. Tämänhetkistä, tarkkaa lukumäärää Suomessa asuvista maahanmuuttajista ei ole.

Ulkomaan kansalaisista suurimpana ryhmänä vuonna 2009 olivat venäläiset. Heitä seuraavina ovat virolaiset, ruotsalaiset ja somalialaiset. Muita suuria maahanmuuttajamaita ovat Kiina, Thaimaa, Irak, Turkki, Saksa ja Britannia. Eniten Suomen kansalaisuuksia vuonna 2009 on myönnetty venäläisille, somalialaisille, irakilaisille ja afganistanilaisille. (Tilastokeskus 2011.)

Paluumuuttajiksi kutsutaan henkilöitä, jotka omaavat suomalaiset sukujuuret tai heillä on muuten läheiset yhteydet Suomeen. Paluumuuttajat voivat anoa Suomen kansalaisuutta työ- tai opiskelupaikan vastaanottamisen jälkeen. Oleskeluluvan saamiseksi vaaditaan kuitenkin suomalaisia sukujuuria ja läheistä yhteyttä. Mikäli paluumuuttajan sukujuuret juurtavat monien sukupolvien taakse, ei oleskeluluvan myöntäminen ole automaattista. Suurimpina ryhminä paluumuuttajista ovat inkerinsuomalaiset ja entiset suomen kansalaiset tai heidän jälkeläisensä. (Maahanmuuttovirasto 2011.)

Entisen Suomen kansalaisuuden omaavan henkilön ei tarvitse tehdä erillisiä selvityksiä toimeentulostaan, eikä häneltä vaadita muuta kuin aikaisempi suomen kansalaisuus. Heidän jälkeläistensä on pystyttävä todistamaan, että jompikumpi vanhempi tai isovanhempi on syntyperältään suomalainen, tai että heillä on ollut joskus Suomen kansalaisuus. Jälkeläisten ei myöskään tarvitse esittää todistusta toimeentuloistaan, vaikka sitä normaalisti maahanmuuttajalta vaaditaankin. Entisen Neuvostoliiton alueelta muuttavat henkilöt ovat yleensä inkerinsuomalaisia. Heille oleskeluluvan myön-

tämisen edellytykseksi riittävät läheiset yhteydet Suomeen, mikäli suomalaisia sukujuuria ei olisikaan.

Läheinen yhteys voi perustua etniseen taustaan tai palveluun Suomen armeijassa toisen maailman sodan aikana tai kuulumalla Inkerin siirtoväkeen (Maahanmuuttovirasto 2011).

Ihmisillä on useita eri syitä joutua turvapaikanhakijaksi. Suomen kansa on mukana vastaanottamassa turvapaikanhakijoita, jotka ovat syystä tai toisesta joutuneet jättämään kotimaansa. Suomen osallisuus pakolaisuutta muodostamien olosuhteiden ehkäisemiseksi on toiminta YK:n rauhanturvajoukoissa, pakolaisuutta kärsivien maiden tukeminen kehitysyhteistyövaroilla sekä pakolaisten vastaanottaminen Suomeen.

Turvapaikkahakemuksen täyttäminen tarkoittaa kansainvälisen suojelun hakemista. Suomessa tällainen käytäntö on pakolaisilla ja turvapaikanhakijoilla. Hakemus täytetään välittömästi Suomeen saapumisen jälkeen ja jätetään täytettynä joko poliisille tai rajatarkastusviranomaisille. Tämän toimenpiteen jälkeen prosessi lähtee etenemään vaihe vaiheelta, jonka takia oleskeluluvan myöntämiseen voi kulua pitkäkin aika.

Suomeen otetaan pakolaiskiintiössä YK:n pakolaisjärjestön UNHCR:n pakolaisiksi katsomia henkilöitä tai muita kansainvälisen suojelun tarpeessa olevia ulkomaalaisia uudelleen sijoitusta varten. (Maahanmuuttovirasto 2011)

Pakolaiskiintiöt ovat apuna Suomelle turvapaikanhakijoiden vastaanottamiseksi. Kiintiöiden suuruus vaihtelee vuosittain ja se määräytyy kunkin vuoden talousarvion mukaan. Lopullisen kiintiön suuruuden päättää eduskunta. Valinta kiintiöpakolaisuudesta suoritetaan haastatteleamalla turvapaikanhakijaa. Haastattelu suoritetaan pakolaisleirillä ja siihen osallistuu suojelupoliisi.

Osa kiintiöstä on varattu hätätapauksille. Se käsittää noin 10–15% pakolaisista vuosittain. Vuonna 2001 säädetyn lain mukaan Suomen pakolaiskiintiö on 750 henkilöä. (Maahanmuuttovirasto 2011.)

Syitä oman kotimaan jättämiselle on monia. Poliittisten ja uskonnollisten syiden lisäksi maahanmuuttaja voi lähteä kotimaastaan avioliiton tai työn perässä. Frisk ja Tulkki

listaavat teoksessaan (2005, 47) yleisimpiä syitä maastamuutolle. *Maastamuuton syynä voi olla joko oman maan huonot olot, kuten kuivuus, nälänhätä, kulkutaudit, työttömyys, liikakansoitus, poliittinen syrjintä tai sota. Näitä kutsutaan työntötekijöiksi.*

3.2 Maahanmuuttajanuoret Suomessa

Nuoret maahanmuuttajat tulevat Suomeen yleensä vanhempiansa tai lähisukulaisensa mukana. Perheside on edelleen erittäin suuressa roolissa maahanmuutolle (Sisäasiainministeriö 2009, 13). Suomessa asuvien nuorten tämänhetkinen lukumäärä on vain arvailtavissa. Vuonna 2006 tilastokeskuksen mukaan Suomessa asui noin vajaa 16 000 maahanmuuttajanuorta, ikäjakaumalla 15–24-vuotiaat (Sisäasiainministeriö 2009, 23). Uskotaan kuitenkin, että luku on noussut vuodesta 2006 ja on kasvussa edelleen.

Suomeen saavutaan työn ja opiskelupaikan toivossa. Vaikka työnsaanti ei olisikaan ensisijainen syy muuttaa Suomeen, maahanmuuttajanuoret kokevat silti työllistymisen tärkeänä asiana tulevaisuuden kannalta. Työllistyminen takaa maahanmuuttajanuorelle tasa-arvoisen aseman muiden valtaväestön nuorten kanssa, sekä auttaa yhteiskuntaan sulautumisessa.

Maahanmuuttajanuoret hakeutuvat entistä aktiivisemmin eri oppilaitosten ja koulujen pariin. He pitävät suomalaisnuorten tavoin työllistymistä erittäin tärkeänä asiana. Paanasen mukaan (2005, 163) työpaikan avulla sosiaaliset verkostot laajenevat ja saavutetaan taloudellinen autonomia ja riippumattomuus. Tämä motivoi maahanmuuttajanuoria hakeutumaan yhä aktiivisemmin opiskelemaan ja sen kautta työelämään.

Maahanmuuttajanuoret valitsevat ammatillisen koulutuksen lukiota useammin. Palveluammatit vetoavat maahanmuuttajanuoriin ja nopeampi mahdollisuus työllistyä toimii houkuttimina valtaosalle maahanmuuttajanuorista. Ammatilliseen koulutukseen pääseminen on vaikeutunut aikaisemmista vuosista ja tämän seurauksena maahanmuuttajanuoret jäävät helposti ilman opiskelupaikkaa, puutteellisen kielitaidon vuoksi tai päättötodistusten puuttumisen takia

(Sisäasianministeriö 2009, 23). Asian korjaamiseksi aloituspaikkojen lisäämistä tulisi harkita erityisesti suurissa kaupungeissa ja suosituissa opiskelukaupungeissa. Myös suomenkielen opetuksen tarjoamista tulisi laajentaa nuorten suosimiin paikkoihin, kuten kaupunkien nuorisotiloille, jotta maahanmuuttajanuoret yltäisivät samalle tasolle suomalaisten kanssa hakutilanteessa.

3.3 Maahanmuuttajien työllistyminen ja sen haasteet

Suomesta muutetaan jatkuvasti muualle töihin ja vastaavasti muista maista muutetaan Suomeen työn perässä. Suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle Suomessa on alettu kärsiä työvoimapulasta. Maahanmuutolla voidaan parantaa Suomen työvoimaa, mutta vain osittain (Sisäasiainministeriön 2009, 25).

Pehkosen mukaan (2006, 57) maahanmuuttajien työllistymiseen vaikuttavat koulutus, työkokemus, kielitaito sekä maahanmuuton syy. Edellä mainittujen lisäksi maahanmuuttajien työllistymiseen vaikuttaa kotimaassa hankitun ammatillisen koulutuksen sopimattomuus suomalaisille työmarkkinoille. Suomessa arvostetaan koulutusta ja opiskelua, joten todistusten puuttuminen tai puutteellisuus aiheuttaa myös selvää jännitettä ja epäluottamusta työyhteisölle. Jos kaikki edellä mainitut asiat ovat kuitenkin kunnossa, tulisi maahanmuuttajan olla samalla lähtöviivalla suomalaisen työnhakijan kanssa. Näin ei kuitenkaan valitettavasti ole.

Maahanmuuttajien määrän kasvu työelämässä lisää eriarvoisuutta ja tämän seurauksena maahanmuuttaja on yleensä ensimmäinen, joka saa lähtöpassit työpaikasta (Wrede & Nordberg 2010, 7). Kulttuurilliset syyt koskien esimerkiksi työaikojen noudattamista, työtapoja tai -moraalia, voi aiheuttaa pelkoa suomalaisille työskennellä maahanmuuttajan kanssa. Myös aikaa vievä koulutus ja perehdytys uusiin työtehtäviin maahanmuuttajan kohdalla, voivat olla vaikuttavat tekijät palkattaessa uutta henkilöä.

Asenteiden lisäksi maahanmuuttajien puutteelliset informaatiokanavat vaikuttavat avoimien työpaikkojen löytämiseen. Tilanne on toinen jos maahanmuuttajalla on suomalainen puoliso tai vahvat sosiaaliset verkostot valtaväestöön. Hyvät suhteet eivät kuitenkaan takaa maahanmuuttajan työllistymistä.

Myös etniset verkostot auttavat työllistymistä. Toinen maahanmuuttaja palkkaa helpommin etnisen taustan omaavan henkilön kuin suomalainen työnantaja. (Pehkonen 2006, 57.)

Työllistyminen Suomessa ja työpaikan säilyttäminen on erittäin haastavaa maahanmuuttajalle. Korkeasti kouluttautuneet ihmiset taistelevat kynsin ja hampain avoimista työpaikoista, jonka seurauksena vähemmän kouluttautuneet, yleensä maahanmuuttajat, joutuvat tyytymään työharjoittelupaikkoihin tai alemmassa arvossa oleviin aloihin. Yleisimpiä maahanmuuttajien suosimia aloja ovat Sisäasiainministeriön teettämän tutkimuksen mukaan (2009, 25) ajoneuvojen kuljettajat, siivoojat, hitsaajat, kokit ja heidän apulaisensa, putkityöntekijät sekä puutarha- ja maataloustyöntekijät.

Paananen uskoo (2005, 163) sukupuolen vaikuttavan maahanmuuttajien työllistymiseen. Maahanmuuttajamiehet työllistyvät naisia paremmin ja helpommin. Tähän asiaan vaikuttavat kulttuurilliset tekijät ja perhesuhteet. Maahanmuuttajanaisen osallistumista työelämään karsastetaan erityisesti islamin uskonnon omaavissa perheissä. Tällöin on luonnollisempaa, että nainen on kotona hoitamassa lapsia ja tekemässä kotitöitä.

4 MAAHANMUUTTAJANUORTEN TYÖLLISTYMISEN MALLI KESKI-SUOMESSA

4.1 Maahanmuuttajanuorten työllistyminen Keski-Suomen alueella

Keski-Suomen alueella asuu tällä hetkellä noin 5300 maahanmuuttajaa, joiden äidinkieli ei ole suomi tai ruotsi. Koko Keski-Suomen väestöstä se on noin 2 %. Kaikilla maahanmuuttajilla ei ole kuitenkaan Suomen kansalaisuutta. Suurin osa Keski-Suomessa asuvista maahanmuuttajista on keskittynyt Jyväskylän alueelle ja he ovat suurimmaksi osaksi venäjänkielisiä. (Keski-Suomen maahanmuuttopoliittinen ohjelma 2011.) Nuorten osuus Keski-Suomen alueella asuvista maahanmuuttajista jää valitettavasti arvailujen varaan.

Keski-Suomen ja erityisesti Jyväskylän alueella, maahanmuuttajien työllistymiseen erikoistuneita organisaatioita, projekteja ja yhdistyksiä on työvoimatoimiston ja Työkompassi 2 projektin lisäksi muutamia. Jyväskylän kristillinen opisto tarjoaa maahanmuuttajapalveluita, Tekevällä on työhön liittyviä mamu-palveluita sekä suomeksi että englanniksi, Mosaiikki työllisyyspalvelut, TSL Työväen sivistysliitto ja KSL Kansansivistysliitto tarjoavat työllistymiseen ja kouluttautumiseen soveltuvia palveluita.

Maahanmuuttajanuorten työllistymiseen vaikuttaa useampi eri tekijä. Vaikka nuori omaisikin hyvän kielitaidon ja kulttuurituntemuksen, haastetta tuovat ennakkoluulot, heikko sosiaalinen verkosto, vanhempien tietämättömyys oikeista työnhakukanavista sekä yleisesti avun puute kotona (haastattelu 25.3.2001). Työnantajien suvaitsevaisuus vaihtelee laidasta laitaan. Toisissa työpaikoissa suhtaudutaan erittäin positiivisesti ja myönteisesti maahanmuuttajiin, toisissa taas huonot kokemukset etnistä syntyperää olevista nuorista säilyvät työnantajien muistissa pitkään. (haastattelu 21.3.2011.) Leimautuminen syntyperän mukaan on valitettavan yleistä työelämässä. Maahanmuuttajanuoret joutuvat luokitelluksi jo työnhakuvaiheessa ja ennakkoluulojen poistaminen haastattelutilanteessa kuluttaa huomattavasti enemmän energiaa ja voimavaroja suomalaisnuoren työhaastattelu tilanteeseen verrattuna. Haastatteluista saamieni tietojen perusteella voin todeta, että maahanmuuttajanuoret työllistyvät yleisimmin työharjoittelupaikkoihin, projekteihin tai lyhytaikaisiin työsuhteisiin, jotka ovat yleensä järjestetty maahanmuuttajayhdistysten toimesta.

Vaikka maahanmuuttajanuorille on tarjolla useita eri palveluita ja yhdistyksiä työnsaannin tueksi, työnantajien ennakkoluulojen karistamiseksi olisi keksittävä jokin ratkaisu. Huonoista ennakkoasenteista ei voi syyttää kaikkia työnantajia ja maahanmuuttajanuoria työllistäviä yrityksiä, mutta työnsaannin mahdollisuus maahanmuuttajalla on silti heikko suomalaiseen verrattuna.

4.2 Yhteistyökumppanit ja tukiverkostot

Keski-Suomen alueella on useita eri maahanmuuttajille suunnattuja palveluita. Palvelut jakautuvat iän, sukupuolen ja maahanmuuton syyn mukaan. Nuoret maahanmuuttajat ovat oikeutettuna samoihin palveluihin kuin suomalaiset nuoret. Työvoima-

toimiston ja eri maahanmuuttajayhdistysten lisäksi nuorisopalvelut tarjoavat erinäistä apua nuorille ongelmatilanteissa. Nuorisopalveluiden nuorisotiloissa käy säännöllisesti maahanmuuttajanuoria.

Nurmisen ja Turtiasen mukaan (2006, 111) erityisen tärkeäksi koettuja normaalipalveluita maahanmuuttajanuorille on avoin nuorisotoiminta, kohdennettu nuorisotyö ja osallisuustoiminta. Nuorisotilojen toiminnassa on pyritty huomioimaan maahanmuuttajanuorten kieli- ja kulttuuritausta, jonka ansiosta nuorisotilojen säännöt ovat esillä usealla eri kielellä.

Jyväskylän kaupungilla on myös erillinen maahanmuuttajille suunnattu palvelu, joka tarjoaa muun muassa pakolaisten ja paluumuuttajien vastaanottojärjestelyjä, maahanmuuttajien opastusta ja neuvontaa, ensimmäisten vuosien psykososiaalista tukea, yhteistyötä maahanmuuttajien kotoutumispalveluiden järjestämisessä eri tahojen kanssa, neuvontaa ja avustusta pakolaisten perheen yhdistämisasioissa, alan koulutusta, konsultaatiota ja tiedottamista. (Jyväskylän kaupunki: Sosiaali- ja terveystoimi: Maahanmuuttajapalvelut 2011.)

Muita maahanmuuttajille toimintaa ja tukea tarjoavia yhdistyksiä ja palveluita on muun muassa Jyväskylän maahanmuuttajapalvelut (sote), Jyväskylä's Immigrant Services, Jyväskylän seurakunnan maahanmuuttaja palvelut, Jyväskylän Jyvälän Nuoret ry, Suomen punainen risti (SPR), El Massri Ahmad (Ahti), monikulttuurisuustoiminnan kehittäjä, Kulttuuriyhdistys väristys ry: Siperia projekti, Mannerheimin lastensuojeluliitto Keski-Suomen piiri, Jyväskylä Kulttuurialta, Jyväskylän Taidemuseo kulttuurikahvila ja NNKY Nuorten Naisten Kristillinen Yhdistys. (Jyväskylän Monikulttuurikeskus Gloria 2011.)

Seppäsen selvityksestä Keski-Suomen maahanmuuttajayhdistyksistä ilmenee (2011, 7), että Keski-Suomen alueella on toiminut 1990-luvulta lähtien yli 40 maahanmuuttajille suunnattua yhdistystä. Vuonna 2010 aktiivisesti toimivia yhdistyksiä oli 10–15. Kaikkia maahanmuuttajien yhdistyksiä ei ole rekisteröity joten ne ovat saattaneet lopettaa toimintansa. Tämän takia ei ole tarkkaa lukumäärää tällä hetkellä toimivista yhdistyksistä.

Jyväskylän monikulttuurikeskus Gloria tarjoaa toimintaa maahanmuuttajille viikon jokaisena päivänä. Gloria sijaitsee aivan keskustan ytimessä Kauppakadulla, joten sinne on erittäin helppoa löytää vaikka Jyväskylä ei muuten olisi vielä tullut tutuksi.

Gloriassa järjestetään maahanmuuttajille, niin suomenkielen opetusta, kuin vapaa-
muotoisempaa toimintaakin aina lukupiireistä käsityökerhoihin. (Jyväskylän Monikult-
tuurikeskus Gloria 2011) Ryhmiä on sekä iän, että sukupuolen mukaan. Gloriassa
toimii myös kulttuurikahvila, joka järjestää erilaisia ruuanlaittokursseja.

5 KESÄTYÖNHAKUOPAS MAAHANMUUTTAJANUORILLE

5.1 Oppaan lähtökohdat

Maahanmuuttajanuorten kesätyönhakuoppaan prosessi sai alkunsa Työkompassi 2 työvalmentaja Mikael Isomäen toiveesta kehittää selkeä paketti nuorille kesätyötä haettaessa. Paketin kokoamisen koettiin olevan tärkeää, koska maahanmuuttajanuorilla on aivan erilaiset lähtökohdat kesätyönhakuun kuin suomalaisilla nuorilla. Maahanmuuttajilta puuttuvat verkostot ja niin sanotut suhteet oikeisiin ihmisiin ja työpaikoihin. Oppaan avulla maahanmuuttajanuoret selviäisivät työnhakuprosessista vauhtia ja olisivat samalla viivalla valtaväestön nuorten kanssa.

Vieraillessani työ- ja elinkeinotoimistossa olin erittäin yllättynyt, ettei heillä ollut minikäänlaista kesätyönhakuopasta. Työ- ja elinkeinotoimistosta saamieni lähteiden mukaan, kaikki saatavilla olevat kesätyönhakuoppaat, löytyvät internetistä. He eivät kuitenkaan ole itse tuottaneet nuorille suunnattuja kesätyönhakuoppaita. Paperiversiona oppaita ei heille toimiteta ollenkaan.

Kesätyönhakuopas nuorille ei ole uusi idea, mutta maahanmuuttajanuoret eivät ole tavoittaneet sitä kautta oikeaa verkostoa ja oikeita ihmisiä työllistyäkseen kesäkuukausina. Suomalaisnuorten on helppo kääntyä ongelmatilanteissa vanhempiansa tai työvoimatoimiston puoleen, mutta tätä mahdollisuutta ei maahanmuuttajanuorilla aina ole. Erityisesti kielitaidottomat vanhemmat ovat samassa pisteessä nuorten kanssa, eikä apua ole saatavilla lähipiirissä.

Tiedonsaannin puute ja tietämättömyys mahdollisista kesätyöpaikoista on suuri ongelma maahanmuuttajanuorille. Tiedonsaantiin vaikuttavat sosiaalisten verkostojen puuttuminen ja avun saanti kotoa. Helpolta kuulostava kysymys suomalaisille nuorille ”Mistä löytää kesätyöpaikkoja?”, ei ole välttämättä itsestäänselvyys maahanmuuttajanuorelle. Suomalaiset nuoret saavat tietoa kesätyöpaikoista sanomalehdistä, koulujen kautta, vanhemmilta, harrastusten parista ja työvoimatoimiston sivujen kautta internetistä.

Internetin laaja maailma tarjoaa paljon tietoa työnhakuun liittyvissä asioissa, mutta oikeiden sivustoiden löytäminen ja niiden käyttäminen voi olla haastavaa tai jopa mahdotonta maahanmuuttajanuorelle. Suomenkieliset vaikeat termit ja sekavat lomakkeet saattavat lannistaa nuoren työnhaun jo hakemuksen täyttämisen vaiheessa. Huonot kokemukset työvoimatoimistossa tai juuri sopivan työn löytämisen vaikeus, tappaa helposti maahanmuuttajanuoren motivaation kesätyön etsinnässä.

Maasilan ja kumppaneiden (2008, 46) tutkimuksen mukaan maahanmuuttajanuorista 67,3 % prosenttia haastateltavista käyttää internetiä päivittäin. Vähintään kerran viikossa internetiä käyttäviä maahanmuuttajanuoria oli haastateltavista 89 %. Tämä osuus on huomattavasti suurempi kuin saman ikäisten suomalaisnuorten internetin käyttö. Olisikin erittäin tärkeää, että maahanmuuttajanuoret saisivat viihteen lisäksi poimittua myös hyödyllistä tietoa netistä.

5.2 Tilanteen kartoittaminen

Se osa maahanmuuttajanuorista joiden kielitaito mahdollistaa opiskelun tai koulun käynnin muiden suomalaisten kanssa, saavat sosiaalisten verkostojen ansiosta korvaamatonta tietoa työllistymiseen liittyvissä asioissa. Puhe kesätöistä kantautuu heidän korviinsa jokapäiväisessä elämässä ja palveluiden pariin hakeutuminen voi olla helppoa ja mutkatonta suomalaisten ystävien avustuksella. Paanasen mukaan (2005, 167) maahanmuuttajanuoret pitävätkin suhteita suomalaisiin erittäin tärkeinä ja merkittävinä, niin sosiaalisen verkoston kuin arkielämän haasteista selviämisen kannalta.

Suomenkielentaitoiset maahanmuuttajanuoret pystyvät täyttämään hakemuksia verkossa tai paperiversiona ilman erillistä apua ja neuvontaa. Monien nuorten on kuitenkin vaikea käsittää, että hakemalla montaa eri paikkaa, kesätyön saamisen mahdollisuus kasvaa. Heille ei ole annettu tarpeeksi tietoa siitä, että useampaan kesätyöpaikkaan hakeminen on mahdollista. Osa avoimena olevista kesätyöpaikoista ei vaadi ammatillista koulutusta. Tämä tilanne saattaa hämmentää nuoria, koska Suomessa arvostetaan koulutusta ja kouluttamattomien ihmisten on erittäin vaikea saada työtä. Maahanmuuttajanuoret totuttelevat suomalaiseen kulttuuriin ja tämä ristiriitainen tilanne vaikeuttaa entisestään nuorten työnhakuprosessissa.

Maahanmuuttajanuoret joiden kielitaito on heikkoa tai joilla ei ole suhteita suomalaisiin nuoriin, eivät ole samassa lähtötilanteessa hyvän kielitaidon omaavien kanssa. Mikäli maahanmuuttajanuori ei omaa hyvää kielitaitoa, hänellä ei ole aikaisempaa työkokemusta tai koulutusta, on työllistyminen vaikeaa tai mahdotonta. Maahanmuuttajanuoret tiedostavat kielitaidon merkityksen ja ovatkin innokkaita oppimaan ja omaksumaan uuden kotimaansa kielen. Työllistymisen ja opiskelupaikan saaminen, motivoi nuoria vanhempia enemmän uuden kielen opiskelussa. Domander painottaakin artikkelissaan (1995, 20 Saarinen ym. toim.) maahanmuuttajanuorten aktiivista osallistumista suomenkielen kursseille, jotta työnsaannin mahdollisuudet paranisivat tulevaisuudessa.

Työkompassi 2 projekti toimii välikätenä maahanmuuttajanuoren ja työnantajan välillä, kieliongelmiin välttämiseksi. Työnantajien asenteet ja mahdolliset pelot kulttuurien yhteentörmäyksestä lievenevät Työkompassi 2 projektin tarjoaman tuen avulla. Projektin tuki ei kuitenkaan takaa nuorelle työpaikkaa, vaikka sen avulla kielelliset ja kulttuurilliset väärinymmärrykset voitaisiinkin välttää.

5.3 Haastattelu tiedonkeruumenetelmänä

Tiedonkeruumenetelmäksi valitsin haastattelun, kirjallisen lähdemateriaalin tueksi. Haastattelu on yksi tiedonhankinnan perusmuoto, jota voi käyttää useiden eri aihealueiden tarkempaan tarkasteluun. Haastattelu soveltuu aineistonkeruun muodoksi erittäin hyvin, koska teen oppaan haastateltavien omien toiveiden ja tarpeiden mukaan.

Haastattelu on muista tiedonkeruumenetelmistä poikkeava, koska siinä ollaan *suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa* (Hirsjärvi & Remes & Saja-vaara 1997, 200–201). Tiedon keräämisessä on tällöin joustavuutta ja liikkuvuutta verrattuna muihin tiedonkeruu tapoihin.

Valitsin haastattelun, koska kyseessä oli minulle ennestään tuntematon aihealue, halusin vastausten olevan laajoja ja monipuolisia, aiheena oli osittain melko arka alue sekä tulosten ja tietojen selventäminen ja syventäminen olisi pakollista työssäni. Haastattelutilanteessa on myös helppo esittää lisäkysymyksiä vastausten syventämiseksi ja ymmärtämiseksi. Syitä haastattelun valitsemiselle on monia, kuten Hirsjärvi (1997, 201–202) mainitsee. Omat perusteluni haastattelun valinnalle kulkevat käsi kädessä kirjassa mainittujen asioiden kanssa.

Haastattelumenetelmänä käytän yksilöhaastattelua, koska se soveltuu parhaiten lähteaineiston keräämiseen. Pari- tai ryhmähaastattelujen vastaukset voisivat muuttua useamman haastateltavan läsnäolon takia. Etukäteen laatimani kysymysrunko sisälsi myös osittain henkilökohtaisia aiheita, joten siitä syystä pari- tai ryhmähaastattelun toteuttaminen olisi ollut mahdotonta. Erityisesti nuorten maahanmuuttajien haastatteluissa myös kielelliset vaikeudet olisivat voineet vaikuttaa haastattelussa saamiini vastauksiin, mikäli kyseessä olisi ollut pari- tai ryhmähaastattelu. Käytössäni on nauhuri, jotta haastattelujen läpikäyminen on helpompaa ja kaikki haastattelussa ilmi tuleva tieto tallentuu myöhempää tarkastelua varten.

Virhelähteiden karsimiseksi käytän omaa tietoa aiheeseen liittyen ja peilaan haastateltavien vastauksia sekä toisiinsa, että alan kirjallisuuteen.

Haastattelun luotettavuuteen vaikuttaa myös arkojen aiheiden läpikäyminen sekä haastateltavan taipumus vastata korrektisti ja haastattelijaa miellyttävästi (Hirsjärvi ym. 1997, 202). Vastausten julkaiseminen nimettömänä voi kuitenkin rohkaista haastateltavaa vastaamaan omien mielipiteidensä ja asenteidensa mukaisesti.

Haastattelun lajityypiksi valitsin puolistrukturoidun haastattelun. Hirsjärven mukaan (1997, 204) puolistrukturoidulla haastattelulla tarkoitetaan sitä, että haastattelutilanteessa on tukena kysymyksiä, aiheeseen liittyviä sanoja tai jokin punainen lanka, joka pitää haastattelijan ja haastateltavan aiheessa. Puolistrukturoitu haastattelu ei ole

niin tarkasti säädelty kuin strukturoitu haastattelu. Haastattelutilanne voi olla vapaata keskustelua, jota ainoastaan ohjataan oikeaan suuntaan kysymyksillä. Strukturoimaton haastattelu olisi ollut liian vapaamuotoinen tiedon keräämiseen.

5.4 Haastattelujen yhteenveto

Lähdin keräämään tietoa oppaaseen haastattelemalla nuoria maahanmuuttajia sekä heidän kanssaan työskenteleviä ammattilaisia. Koko prosessin aikana haastattelin seitsemää henkilöä. Haastattelujen lisäksi sain tietoa sähköpostitse tilastokeskukselta sekä keskustelemalla muun muassa Jyväskylän työ- ja elinkeinotoimiston henkilökunnan kanssa. Kyseessä ei kuitenkaan ollut heidän kohdallaan haastattelu, vaan ainoastaan vapaamuotoinen keskustelu.

Haastatteluja tehdessäni huomasin, että niissä nousi esiin samoja asioita. Nuoret haastateltavat korostivat työnantajien asenteiden vaikutusta työsaannissa. Työnantajien negatiivinen suhtautuminen maahanmuuttajiin, koettiin huolestuttavana.

Asenteiden lisäksi työsaantiin vaikuttavat kielitaito ja todistukset. Kielitaidon puutteen katsottiin kuitenkin korjaantuvan oman opiskelun ansiosta. Nuoret kokivat suomenkielen oppimisen ensimmäisenä prioriteettina työnhaun kannalta. Asiat, joihin maahanmuuttajanuori pystyy itse vaikuttamaan tulevaisuudessa, ei ollut niinkään huolenaiheena, toisin kuin itsestään riippumattomat asiat. Nuoret myös kokivat työnhakuprosessin haastavana tiedonpuutteen takia. Vanhemmilta ei saa apua työnhaussa kielitaidon puutteen takia ja sosiaaliset verkostot ovat suppeat.

On se kielestä kiinni ja ei ole tuttuja joilta vanhemmat voivat kysyä, saisko meidän poika kesätöitä...

(haastattelu 25.3.2011, haastateltava numero 5, maahanmuuttajanuori)

Mistä tietoa löytyy ja kuka voi auttaa ongelmatilanteessa Työkompassi 2 projektin lisäksi, askarrutti myös nuorten mieltä.

Ammattilaisten haastatteluissa painotettiin todistusten tärkeyttä, perheen merkitystä koulutus- ja työnhakuprosessissa sekä kielitaitovaatimuksia. Erityisesti perheen tai

lähiomaisten tuen katsottiin olevan erittäin suuressa roolissa nuoren työllistymisen kannalta. Suurimmalle osalle maahanmuuttajista yhteisökulttuuri on tutumpi kuin yksilökulttuuri (Bottas 2009, 33). Tämä näkyikin erittäin selkeästi perheen hyväksyntänä nuoren valinnoissa koulutuksen ja työn suhteen.

Ammattilaisten haastatteluista nousi myös esiin sosiaalisten verkostojen puuttuminen maahanmuuttajanuoren elämästä. Nuorten verkostot ylettyvät perheen ulkopuolella ainoastaan opiskelukavereihin tai harrastusten parissa tavattuihin suomalaisnuoriin. Sosiaalisten verkostojen puutteellisuus työnantajiin ilmenee maahanmuuttajanuorten työttömyytenä.

Ammattilaiset painottivat maahanmuuttajanuorten työllistämässä myös pidemmän perehdytysajan tärkeyttä. Asioiden läpikäymiseen ja niiden omaksumiseen menee huomattavasti enemmän aikaa maahanmuuttajanuorten kohdalla, suomalaisnuoriin verrattuna. Tämä seikka tulee huomioida sekä opiskelupaikkaa että kesätyötä haettaessa. Molemmat prosessit tulee aloittaa hyvissä ajoin ennen hakuajan päättymistä. Maahanmuuttajanuorten kohdalla tulee myös selventää työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia, esimerkiksi työaikojen noudattamisesta. Verokortin täyttäminen ja muut paperityöt ottavat myös oman aikansa työnhakuprosessissa.

Ammattilaiset painottavat kesätyöpaikan etsimisen lähtevän nuorten omista kiinnostuksen kohteista. Kesätyötä haetaan sellaisista paikoista, jotka vastaavat nuoren omaa osaamisaluetta tai kiinnostavat maahanmuuttajanuorta muuten. Jos nuorelta uupuu todistuksia peruskoulusta tai muita virallisia papereita, ei se välttämättä estä työn saantia.

Vaikka pohjakoulutus puuttuisikin, luonne ja taidot voivat kompensoida tietoa.

(haastattelu 21.3.2011, haastateltava numero 4, maahanmuuttajanuorten kanssa työskentelevä ammattilainen)

Kysyin haastattelujen lopuksi ammattilaisilta kuinka maahanmuuttajanuorta tulee tukea tulevaisuudessa kesätyöpaikan löytämiseksi. Keskeisempiä asioita joita nousi esiin, oli iltapäiväkerhojen lisääminen maahanmuuttajanuorille, jotta apua ja tietoa saisi lisää. Tiedottamista kesätyövaihtoehdoista tulee laajentaa sekä kesätyön haku-

prosessia selventää. Haku- ja haastattelutilanteeseen tulee antaa lisävalmennusta ja työelämän pelisäännöt on tehtävä selväksi maahanmuuttajanuorelle jo ennen mahdollisen kesätyön alkamista.

5.5 Tiedon kerääminen

Tiedon kerääminen oppaaseen alkoi haastattelemalla sekä maahanmuuttajanuoria, että heidän parissaan työskenteleviä ammattilaisia. Oppaan tekeminen haastattelujen pohjalta on minulle helpompaa, sekä nuorten itsensä että heidän kanssaan työskentelevien ammattilaisten toiveiden ja tarpeiden huomioimista. Tarkoitukseni on koota opas maahanmuuttajanuorille, joka tukee heitä ongelmallisissa tilanteissa kesätyönhakuprosessin aikana. Haastattelujen käyttäminen lähdemateriaalina mahdollistaa sen, ettei oppaasta tule liian teoreettinen ja vaikeasti luettava.

Oppaan tietopohjan ja ulkoasun on oltava maahanmuuttajanuorelle selkeät ja vahvasti sidoksissa toisiinsa. Tekstiä ja teoriaa ei saa olla liikaa ja kaikki tarvittava informaatio on tiivistettävä ja selkeytettävä esimerkiksi kuvasarjojen avulla. Nuoret kaipaavat itse lyhyttä ja ytimekästä pakettia, josta selviää nopeasti ja vaivatta mistä löytyvät avoimet kesätyöpaikat ja lomakkeet, kenen puoleen voi kääntyä ongelmatilanteissa ja kuinka haastattelutilanteesta selviytyy moitteettomasti. Tarkempaa tarkastelua vaativat kohdat ja mahdolliset lakipykälät, tulee linkittää nettisivustoille, jotta opas itsessään pysyy mahdollisimman yksinkertaisena ja helppolukuisena. Karsin oppaasta kaikki sivistyssanat sekä vaikeasti ymmärrettävät sanamuodot tai ilmaukset.

Pyrin käyttämään mallina myös muita nuorille suunnattuja oppaita, jotta myös oppaan ulkoasu ja grafiikka tavoittaisivat kohderyhmän. Sisällöllisesti pyrin käyttämään nuorille tuttuja ilmauksia ja aloittamaan kappaleet ”Kun haet kesätyötä..., Kun täytät lomaketta..., Ennen haastattelua...”.

Oppaan liitteeksi haluan ottaa malliversiot työhakemuksesta ja cv:stä, jotta maahanmuuttajanuorten on aikaisempaa helpompi täyttää ja lähettää avoimia hakemuksia työpaikkoihin. Kaikki avoimet työpaikat eivät tarjoa valmista työhakemusta pohjaksi, joten avoimen hakemuksen ja cv:n tekeminen on prosessi itsessään.

5.6 Millainen on valmis opas?

Valmiissa oppaassa kuvataan koko työnhakuprosessi selkeästi. Kokoan oppaaseen työnhaun vaiheet, joita avaan enemmän sisältökappaleissa. Kerron yksityiskohtaisesti mistä kaikkialta saa tietoa avoimista työpaikoista. Avoimien työpaikkojen löytämisen jälkeen, paneudun työhakemuksien tekoon. Millainen on avoin työhakemus ja kuinka se eroaa valmiista työhakemus pohjasta? Mitä tarkoitetaan Curriculum Vitaella ja miksi cv pitää tehdä työhakemuksen liitteeksi? Mikä sen tarkoitus on työnhakuprosessissa? Kerron myös työhaastattelutilanteesta; kuinka siihen pitäisi valmistautua, mitä tulee olla mukana ja kuinka siinä toimitaan, jotta työpaikka irtoaisi.

Mainitsen myös tukiverkostoja ongelmatilanteiden ilmentyessä. Työvoimatoimiston lisäksi tukiverkostoja ovat mielestäni maahanmuuttajien työllistämiseen erikoistuneet projektit ja yhdistykset.

Ulkoisesti oppaan tulee näyttää nuorisoystävälliseltä. Vältän pitkiä teoreettisia osioita ja lakipykälä. Pääasiat löytyvät selkeästi yhdeltä välilehdeltä ja siinä ilmenee kuinka prosessi käytännössä etenee. Kuvien avulla havainnollistan muun muassa työhaastattelutilannetta, jotta maahanmuuttajanuoret saavat siitä mahdollisimman realistisen kuvan. Jotta maahanmuuttajat kokevat oppaan helposti lähestyttäväksi, haluan käyttää siinä paljon värejä. Tällöin oppaaseen on helppo tarttua, eikä se näytä tylsältä ja teoreettiselta työnhakuopukselta. Mielestäni on erittäin tärkeää, ettei oppaasta tule liian paksua ja laajaa kokonaisuutta. Sen tarkoituksena katoaisi liian laajan tuotoksen seurauksena. Kyseessä on kuitenkin selkeäjakoinen ja tiivis paketti työnhaun eri vaiheista.

Pyrin ottamaan huomioon opinnäytetyöni tilaajan mielipiteen ja toiveet oppaan ulkoasussa sekä sisällössä mahdollisimman hyvin. Opinnäytetyöni on tilaustyö, jonka takia tilaajan toiveet ovat todella tärkeässä roolissa onnistumisen suhteen. Haluan myös huomioida valmiissa oppaassa haastateltavien ammattilaisten ja maahanmuuttajanuorten ideat ja näkemykset, jotta opas soveltuisi heidän käyttötarkoitukseensa. Haastateltavat tulevat kuitenkin hyödyntämään valmista opasta yhtä paljon kuin itse tilaajakin, mistä johtuen on tärkeää noudattaa myös heidän toiveitaan.

5.7 Oppaan levittäminen

Valmiin oppaan levittämisen tulee tapahtua sekä sähköisessä muodossa, että paperiversiona. Sähköinen opas linkitettäisiin nuorille suunnatuille sivustoille kuten Nuorten Laturiin ja mahdollisesti myös joihinkin oppilaitosten verkkosivuille. Maahanmuuttajanuoret ovat aktiivisia internetin käyttäjiä siinä missä suomalaisetkin. Internetissä oleva tieto on helpommin saatavilla, eikä vaadi toimistoon raahautumista. Kaikkia internet ei kuitenkaan tavoita ja koen erittäin tärkeäksi, että opasta löytyisi myös paperiversiona. Paperiversion voisi jakaa työvoimatoimistoon, koska siellä ei ole minäkäänlaista kesätyönhakuopasta nuorille suunnattuna. Työvoimatoimistosta oltiin myös erittäin kiinnostuneita oppaastani ja se koettiin erittäin tarpeellisena. Oppilaitosten ja muiden organisaatioiden lisäksi jaan opasta muun muassa poliisilaitokselle. Virallisten organisaatioiden lisäksi näkisin oppaan tarpeellisuuden maahanmuuttajien kanssa yhteistyötä tekevien projektien ja yhdistysten toimipisteissä. Kaikkien maahanmuuttajanuorten tulisi tavoittaa opas jossain muodossa. Oppaan avulla maahanmuuttajanuorten työllistyminen kesäkuukausina helpottuisi työnhakuprosessin tullessa tutummaksi ja yksinkertaisemmaksi.

En ole ajatellut vielä määrällisesti kuinka paljon opasta tulisi levittää paperiversiona ja kuinka laajalle Jyväskylän ulkopuolelle. Valmiin oppaan tulisi kuitenkin löytyä helposti jokaiselle sitä tarvitsevalle, asuipa sitten Jyväskylän keskustassa tai Muuramessa.

6 PROSESSIN ARVIOINTI JA ANALYSOINTI

Kokonaisuudessaan prosessin arviointi on mielestäni erittäin haastavaa. Tässä kappaleessa tulen paneutumaan omiin henkilökohtaisiin haasteisiini prosessin aikana. Nostan esiin muutamia ongelmallisia yksityiskohtia, joita ilmeni opinnäytetyöni eri vaiheissa.

Törmäsin useisiin eri haasteisiin opinnäytetyötäni tehdessäni. Ensimmäiseksi suureksi kompastuskiveksi mainitsen tiedon vähäisyyden. Löysin monta maahanmuut-

toon ja maahanmuuttajiin liittyvää teosta ja tutkimusta. Valitettavasti maahanmuuttajanuorista ei ole tehty vastaavia kirjallisia tutkimuksia, varsinkaan Keski-Suomen alueelta. Opinnäytetyöni kohderyhmä on nimenomaan maahanmuuttajanuoret ja heidän työllistymisensä, mutta sain harmikseni todeta, ettei tietoa kirjallisuuden tai internetin parista löydy. Niinpä joudunkin turvautumaan itse keräämääni haastattelumateriaalin tämän osion saralla. Uskon, että maahanmuuttajanuorten työllistyminen on aiheena vielä niin uusi, ettei siihen ole pureuduttu erikseen. Maahanmuuttajia käsitellään edelleen yhtenä suurena ryhmänä, korkeintaan sukupuolieroja ja uskontoa on tutkittu laajemmin.

Mielestäni on todella harmillista, ettei maahanmuuttajanuorten työllistymisen tutkimiseen ole panostettu, vaikka työtä riittäisi useammallekin tutkimuksen tekijälle. Nykypäivänä maahanmuuttajia on jo melkein kaikissa pienemmissäkin kunnissa, joten maahanmuuttajanuorten työllisyys ei ole enää ainoastaan suurimpien kaupunkien huolenaihe. Aiheen ei pitäisi olla enää vieras ja kohderyhmällisesti niin pieni, ettei se ylittäisi tutkimuksen tekemisen rajaa.

Toinen suuri haaste oli haastattelujen sopiminen ja erityisesti maahanmuuttajanuorten tavoittaminen. Sain Työkompassi 2 projektilta ja Mikael Isomäeltä nuorten yhteystietoja, mutta koen silti että haastatteluja olisi voinut olla enemmänkin. Syy haastattelujen saannin vähäisyyteen, on yksinkertaisesti se, että nuoret eivät ymmärtäneet täysin opinnäytetyöni tarkoituspäätä. Olin yhteydessä maahanmuuttajanuoriin sähköpostitse ja epäilen vahvasti, että saateviestini epäselvyys vaikutti heidän yhteydenottoihinsa. Puhelin haastatteluihin en ryhtynyt, koska minua epäilytti nuorten kielitaito sekä väärinymmärretyksi tuleminen kielitaidosta johtuen. Sain kuitenkin kerättyä erittäin hyvää materiaalia ja käyttökelpoista tietoa.

Itse haastattelutilanteita en kokenut stressaaviksi tai haastaviksi, koska olen tehnyt useita eri haastatteluja eri-ikäisille ihmisille, niin kasvotusten, kuin sähköpostinkin välityksellä. Haastattelutilanne oli minulle entuudestaan tuttu. Ainoastaan nauhurin käyttö oli minulle uutta, mutta senkään puolesta ongelmia ei ilmennyt. Haastattelut sujuivat odotusten mukaisesti tai jopa paremmin. Ammatilaisilta sain erittäin mielenkiintoisia vastauksia ja itselleni täysin uutta tietoa. Nuorten haastattelut sen sijaan olivat pintapuolisempia ja huomattavasti lyhytkestoisempia. Kuten suomalaiset nuo-

ret, niin myös maahanmuuttajat, vastaavat kysytyyn kysymykseen lyhyesti ilman sen pidempää analysointia tai pohtimista. Tietoa joutui nyhtämään esiin useiden lisäky-symysten avulla.

Mielestäni olen onnistunut opinnäytetyössäni erittäin hyvin. Oppaantekoprosessi kokonaisuudessaan onnistui odotettua paremmin. Tein ensin itse opinnäytetyön, koska halusin saada kerättyä teoreettista tietoa maahanmuuttajista, sekä tehdä haastattelut ennen oppaan kokoamista. Työskentely tässä järjestyksessä sopi minulle paremmin. Opasta tehdessäni, huomioin siinä haastatteluista ilmenneitä toiveita, niin ulkonäköön, kuin sisältöönkin liittyen. Niitä olivat muun muassa, lyhyt ja ytimekäs sisältö, avoimen työhakemuksen ja cv:n mallit, tekstiä tukeva kuvitus sekä värien käyttö ja nuorille suunnattu ulkonäkö. Kaikki edellä mainitsemani asiat ilmenivät ainoastaan haastattelutilanteissa. Kirjallisuudesta saamiani vinkkejä oppaaseen olivat selkeä suomenkielen käyttö, lyhyet kappaleet ja sivistyssanojen välttäminen luettavuuden helpottamiseksi. Mielestäni opas eroaa suomalaisnuorille suunnatuista kesätyönha-kuoppaista kuvituksen ja selkeän kielen takia.

Opin prosessin aikana tieteellisen kirjoittamisen säännöistä, kuten lähdemerkinnöistä ja viittaustekniikasta. Olin kuvitellut osaavani ne, mutta yllätyksekseni huomasin ol-leeni väärässä. Jos aloittaisin koko prosessi alusta, varaisin paljon enemmän aikaa kirjoittamiselle. Käyttäisin myös enemmän aikaa haastatteluihin ja niiden suunnitte-luun. Jalkautuisin oppilaitoksiin ja paneutuisin syvällisemmin maahanmuuttajanuorten elämään ja työllistymiseen.

6.1 Tilaajan arviointi valmiista oppaasta

Opinnäytetyöni tilaajalta saama palaute oli pääasiallisesti positiivista. Oppaan sisältö ja kuvat saivat erittäin hyvää palautetta. Ainoastaan muutama muutoseikka, kuten asioiden selventäminen ja tarkentaminen kaipasivat pientä hiontaa esitarkistuksen jälkeen. Kokonaisuudessaan tilaaja oli kuitenkin tyytyväinen ja koki oppaasta olevan hyötyä maahanmuuttajanuorten työllistämässä.

Koen itse tilaajalta saadun palautteen hyvin mieltä ylentävänä. Positiivisen palautteen ansiosta, uskon onnistuneeni kehittämään oppaan tilaajan käyttötarkoituksiin soveltuvaksi. Olen myös erittäin tyytyväinen valmiiseen oppaaseen, koska se koostuu omista näkemyksistäni ja valmis lopputulos miellytti sekä minua, että tilaajaa. Opinnäytetyöstäni syntynyt produkti saavutti sille asettamani tavoitteet kiitettävästi.

7 POHDINTA

Suomessa asuu tällä hetkellä yli 155 000 maahanmuuttajaa. Keski-Suomen alueella maahanmuuttajien osuus koko väestöstä on 2 %. Nuorten maahanmuuttajien osuutta ei tiedetä tarkasti, mutta heidän määränsä on kasvussa.

Etnistä syntyperää olevien henkilöiden yleistyminen Suomessa luo haasteita yhteiskunnalle. Yhteiskunnan tulisi valmistautua eri kulttuurien kohtaamiseen muullakin tavoin, kuin toteuttamalla eduskunnan laatimaa kotouttamisohjelmaa. Eri kulttuurien sekoittumista tulisi tukea ennakkoluulottomilla asenteilla ja avoimin odotuksin.

Maahanmuuttajien heikko työllistyminen on ongelma Suomessa siinä missä valtaväestönkin. Suomalaisten työllistymiseen puututaan kuitenkin jämäkämmin ja perusteellisemmin kuin maahanmuuttajien. Kesätyöpaikat jaetaan suomalaisnuorten kesken suhteiden avulla ja sosiaalisia verkostoja hyväksikäyttäen. Maahanmuuttajanuoret joutuvat altavastaajan rooliin, vaikka tarve työllistymiselle olisi suuri. Maahanmuuttajanuoret eivät työllisty samassa mittakaavassa kuin suomalaiset, vaikka heidän pitäisi lähtökohdallisesti olla samalla viivalla.

Maahanmuuttajanuorten työllistymiseen liittyviä haasteita on monia. Kielellisten ja kulttuurillisten ongelmien lisäksi maahanmuuttajanuoret joutuvat törmäämään työelämässä jatkuvaan syrjintään. Syrjintä ilmenee työttömyytenä tai lyhytkestoisina työharjoittelupaikoilla. Maahanmuuttajan palkkaaminen työyhteisöön nähdään edelleen suurena riskitekijänä, erilaisen kulttuurin ja sen tuomien perinteiden takia.

Kehitysideana Työkompassi 2 projektille näen toiminnan laajentamisen. Projekti tavoittaa osan maahanmuuttajista, mutta ei kaikkia. Keski-Suomen alueella toimivat yritykset ja työnantajat tarvitsisivat myös lisää tietoa projektin toiminnasta ja tavoitteista. Mahdolliset yritysvierailut ja esittäytymiset eri organisaatioissa vähentäisivät työnantajien ennakkoluuloja ja maahanmuuttajien työllistyminen olisi tulevaisuudessa helpompaa. Oppisopimuskoulutus on mielestäni erittäin hyvä, uusi idea Työkompassi 2 projektilta. Myös oppisopimuskoulutuspaikkojen lisääminen voisi poikia nuorille enemmän työpaikkoja tulevaisuudessa.

Haastatteluja tehdessäni huomasin, että Työkompassi 2 projekti koettiin erittäin tarpeellisena. Projektin päättyminen ensi syksynä merkitsee taas yhden maahanmuuttajien työllistymiseen vaikuttavan kanavan poistumista markkinoilta. Projektin jatkosta käydään tällä hetkellä keskusteluja ja olen vahvasti sitä mieltä, että samankaltaista toimintaa kaivataan ehdottomasti Keski-Suomen ja Jyväskylän alueella. Vastaavanlaiset hankkeet ja projektit edesauttavat maahanmuuttajanuorten työllistymistä, joten olisi erittäin toivottavaa että jatkoa projektille saataisiin, jotta nuorten työttömyys vähenisi.

Tulevaisuuden haasteena maahanmuuttajatyössä näen tiedonpuutteen. Tiedonpuute koskee sekä suomalaisia, että maahanmuuttajia. Suomalaisten kohdalla se näkyy asenteissa työpaikoilla ja oppilaitoksissa. Maahanmuuttajat taas kaipaisivat lisää tietoa edellä mainituista organisaatioista. Tiedottamisen tärkeyttä ei voi korostaa liikaa ja jokaisella ihmisellä syntyperää katsomatta, tulisi olla oikeus monipuolisen tiedonsaantiin opiskelu- ja työelämään liittyen.

Tiedottaminen maahanmuuttajille pitäisi aloittaa aikaisemmassa vaiheessa. Alakoulussa käyvät lapset eivät pysty vielä miettimään omaa tulevaisuuttaan peruskoulun jälkeen, mutta heidän vanhemmilleen tulisi esitellä jatkokoulutus vaihtoehtoja. Mikäli maahanmuuttajanuoren vanhemmat eivät puhu sujuvasti suomea, tulisi tiedotuksen tapahtua tulkin välityksellä.

Maahanmuuttajanuorten syrjäytymisen ennaltaehkäiseminen olisi aloitettava hyvissä ajoin, ei vasta silloin kun nuori on jo syrjäytymisuhan alla. Syrjäytymiseen vaikuttavia tekijöitä ovat opiskelu- tai työpaikan uupuminen. Tämä on seurausta tiedottamisen puutteesta. Jatkokoulutusmahdollisuuksien tulisi olla selvät nuorelle jo hyvissä ajoin.

Hakuprosessin painottaminen maahanmuuttajanuorille jää pääasiallisesti ammattilaisten harteille. Maahanmuuttajanuorten ohjauksen lisääminen kouluihin, nuorisotiloille ja muihin nuorten suosimiin paikkoihin, on välttämätöntä tulevaisuuden kannalta. Maahanmuuttajanuoret kaipaavat suomalaisnuoria enemmän ohjausta ja ohjeistusta koulutukseen ja työnhakuun liittyvissä asioissa. Tätä asiaa tulisi huomioida aikaisempaa enemmän.

LÄHTEET

- Bottas, Outi 2009. Kulttuurit tutuksi. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy, Opetushallitus
- Domander, Minna 1995. Kulttuurierot maahanmuuttajakoulutuksessa. Maahanmuuttajat ammatillisessa koulutuksessa, 11-23
- Drake, Sunniva (toim.) 2010. Maahanmuuttaja kulttuurityössä. Helsinki: BTJ Kustannus
- Finlex – Valtion säädöstietopankki. Viitattu 10.3.2011.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990493>
- Frisk, Outi & Tulkki, Heikki 2005. Kulttuuriavain. Helsinki: Otava
- Havo, Arto 2000. Tukijoukko-projekti: Työstä elämälle kehys. Helsinki: Edita
- Helsingin Diakoniaopisto. Viitattu 15.3.2011. <http://www.hdo.fi/projektit/199-yhdessae-tyoehoen-maahanmuuttajien-tyoellistaemisprojekti>
- Helsingin Diakonissalaitos. Viitattu 15.3.2011.
<http://www.hdl.fi/fi/kehittamistoiminta/tempo-tyollistamisprojekti>
- Helsingin Sanomat. Viitattu 13.4.2011.
<http://www.hs.fi/kotimaa/artikkeli/Selvitys+Suomi+on+onnistunut+syrjinn%C3%A4n+vastaisessa+ty%C3%B6ss%C3%A4/1135265168788>
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 1997. Tutki ja kirjoita. Tampere: Tammer-Paino Oy
- Huhta, Jaana 2011. Tilastokeskus / Henkilötilastot. jaana.huhta@stat.fi 25.3.2011.
- Jaakkola, Magdalena 1999. Maahanmuutto ja etniset asenteet. Helsinki: Edita
- Jaakkola, Magdalena 1995. Suomalaisten kiristyvät ulkomaalaisasenteet. Helsinki: Painatuskeskus Oy, Työministeriö
- Jyväskylän kaupunki: Sosiaali- ja terveystoimi: Maahanmuuttajapalvelut. Viitattu 31.3.2011 <http://www.jyvaskyla.fi/sote/maahanmuuttajat/maahanmuuttajapalvelut>
- Jyväskylän Monikulttuurikeskus Gloria. Viitattu 1.4.2011.
<http://www.monikulttuurikeskus-gloria.fi/>
- Jyväskylän työ- ja elinkeinotoimisto. Viitattu 15.3.2011.
<http://www.mol.fi/toimistot/jyvaskyla/>
- Keski-Suomen maahanmuuttopoliittinen ohjelma. Viitattu 30.3.2011.
- Maahanmuuttajan koulutusopas 1993. Opehttp://www.elykeskus.fi/fi/ELYkeskukset/KeskiSuomenELY/Ajankohtaista/Julkaisut/Documents/Keski-Suomen%20maahanmuutto-ohjelma_Verkkojulkaisu.pdftushallitus. Helsinki: Painatuskeskus
- Maahanmuuttajien työllistyminen ja kannustinloukut 2009. Sisäasiainministeriön julkaisu 2 / 2009. Helsinki: Monistamo
- Maahanmuuttajien työllistymisen tukeminen ja kuntoutusluotsaus. Viitattu 15.3.2011.
http://www.kuntoutussaatio.fi/files/174/Maahanmuuttajien_tyollistymisen_tukeminen_ja_kuntoutusluotsaus.pdf

- Maahanmuuttovirasto. Viitattu 10.3.2010. <http://www.migri.fi/netcomm/?language=FI>
- Maasilta, Mari & Simola, Anna & af Heurlin, Heidi 2008. Maahanmuuttaja mediankäyttäjänä. Tampere: Tampereen yliopisto, Tiedotusopin laitos
- Matinheikki-Kokko, Kaija & Koivumäki, Kai & Kuortti, Katja 3003. Maahanmuuttajien uraohjauksen kehittäminen. Helsinki: Hakapaino Oy, Työministeriö
- Nurminen, Johanna & Turtiainen, Kati (toim.) 2006. Monikulttuurisuusohjelma. Jyväskylän kaupunki, Jyväskylän maalaiskunta, Laukaa, Muurame. Jyväskylän sosiaali- ja terveystalvvelukeskuksen julkaisuja 1 / 2006
- Paananen, Seppo (toim.) 2005. Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Helsinki: Edita, Tilastokeskus
- Pehkonen, Aini 2006. Maahanmuuttajan kotikunta. Tutkimus. Vammala: Vammalan kirjapaino
- Rissanen, Pekka & Partanen, Leila & Pitkänen, Sari & Teppo, Teresa & Salmela, Tuula 2004. Sillanrakentajat. Nuorisotyöttömyyteen ja maahanmuuttajien kotoutumiseen kohdistuneiden projektien arviointi suurilla kaupunkiseuduilla. Helsingin kaupungin tietokeskus. Helsinki: Edita Oy
- Roponen, Hanna-Mari 2003. Musliminaisten ja –lasten Suomeen kotoutumiseen vaikuttavia tekijöitä. Viitattu 31.3.2011 <http://kirjastot.diak.fi>
- Ruhanen, Milla & Martikainen, Tuomas 2006. Maahanmuuttajaprojektit: hankkeet ja hyvät käytännöt. Helsinki: Vammalan Kirjapaino Oy, Väestöliitto
- Räty, Minttu 2002. Maahanmuuttaja asiakkaana. Helsinki: Tammi
- Saarinen, Marketta & Parviainen, Ulla (toim.) 1995. Maahanmuuttajat ammatillisessa koulutuksessa. Opetushallitus. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy
- Seppänen, Katri 2010. Selvitys Keski-Suomen maahanmuuttajayhdistyksistä. Keski-Suomen elinkeino, - liikenne- ja ympäristökeskus. Viitattu 15.3.2011. http://www.elykeskus.fi/fi/ELYkeskukset/KeskiSuomenELY/Ajankohtaista/Julkaisut/Documents/Selvitys%20maahanmuuttajayhdistyksist%C3%A4%20Keski-Suomessa_internetsivuille.pdf
- Tilastokeskus. Viitattu 10.3.2011. http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html#ulkomaidenkansalaiset
- Työkompassin loppuraportti. Viitattu 10.3.2011. http://www.kyt.fi/tiedostot/Tyokompassi_LoppuRaportti.doc
- Työkompassi 2-projekti. Viitattu 10.3.2011. <http://www.kyt.fi/tyokompassi/index.html>
- Vaasalaisia.info. Viitattu 15.3.2011. <http://www.vaasalaisia.info/index.php?url=archives/142-Myoetaetuuli-projekti.html&serendipity%5Bcview%5D=linear>
- Vartiainen-Ora, Päivi 2005. Monikulttuurisuus työelämässä. Työväen sivistysliitto, Kehitys Oy
- Wrede, Sirpa & Norberg, Camilla 2010. Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki: Hakapaino

Oppaan lähteet

Careerjet. Viitattu 15.4.2011. <http://www.careerjet.fi/avoimet-tyopaikat-kesatyo/jyvaskyla-252243.html>

Citymarket. Viitattu 15.4.2011. <http://www.k-citymarket.fi/Tyopaikat/Kesatyopaikat-2011/>

Jyväskylän 4H-yhdistys. Viitattu 15.4.2011. <http://jyvaskyla.4h.fi/nuoret/toihin-4h-lle/kesatyot/>

Jyväskylän kaupunki. Viitattu 14.4.2011. <http://www.jyvaskyla.fi/rekrytointi/kesatyo>

Jyväskylän työ- ja elinkeinotoimisto. Viitattu 14.4.2011.

http://www.esr.fi/mol/fi/02_tyosuhteet_ja_lait/02_ulkom_suomessa/00_luvat/03_muut_maat/02_ilmanlupaa/oik_velv/index.jsp ja Viitattu 15.4.2011.

http://mol.fi/mol/fi/00_tyonhakijat/03_nuoret/kesatyonhaku/index.jsp

Keskimaa. Viitattu 15.4.2011. <http://www.s-kanava.fi/keskimaa/tyopaikat/>

Kesätyöpaikat 2011. Viitattu 15.4.2011.

<http://www.kesatyo.fi/kesatyopaikat/?aid=6#id490>

Kolumbus. Viitattu 8.4.2011. http://www.kolumbus.fi/tyohakemus_ja_cv/

Mc Donald's. Viitattu 15.4.2011.

http://www.mcdonalds.fi/fi/tyoepaikat/mcdonald_s_on_hyvae.html

Monster. Viitattu 8.4.2011. <http://uraneuvonta.monster.fi/haastattelu/haastatteluun-valmistautuminen/kaytannon-vinkkeja-tyohaastatteluun/article.aspx> ja Viitattu 14.4.2011. <http://uraneuvonta.monster.fi/haastattelu/haastattelussa-esitettavia-kysymyksia/mita-tyohaastattelussa-voidaan-kysya-ja-mita-kysymyksilla-selvitetaan/article.aspx> ja Viitattu 14.4.2011.

http://artikkelit.monster.fi/17550_fi_p1.asp ja Viitattu 14.4.2011

http://hae.monster.fi/Jyväskylä_2

Nuortenlaturi. 15.4.2011. <http://www.nuortenlaturi.fi/tietoaarkeen/tyolelama/kesatyo>

Wikipedia. Viitattu 14.4.2011. <http://fi.wikipedia.org/wiki/Ty%C3%B6sopimus>

Oppaan kuvituksesta vastaa Tuuli Rouhiainen.

LIITTEET

LIITE 1 Kesätyönhakuopas maahanmuuttajanuorille

LIITE 2 Haastattelurungot nuorille maahanmuuttajille ja ammattilaisille

LIITE 3 Aikaisemmat maahanmuuttajien työllistämiprojektit

KESÄTYÖNHAKUOPAS MAAHANMUUTTAJANUORILLE



Sanni Niveri

MILLOIN KANNATTAA ALOITTA A KESÄTYÖNHAKU?

Kesätyönhaku kannattaa aloittaa jo heti tammikuussa. Osaan kesätyöpaikoista haku päättyy jo helmikuussa. Mitä aikaisemmin aloitat työnhaun, sitä suuremmalla varmuudella löydät töitä kesäksi. Kesätyöpaikkoja tulisi alkaa etsiä kuitenkin viimeistään helmikuussa. Kesätyönhakuprosessi on pitkä, joten siihen tulee varata riittävästi aikaa.

MISTÄ KESÄTÖITÄ LÖYTYY?

Missä kaikki kesätyöt piileskelevät talven jäljiltä? Avoimia kesätyöpaikkoja kannattaa lähteä etsimään ainakin seuraavilta nettisivustoilta:

- Työvoimatoimisto: http://mol.fi/mol/fi/00_tyonhakijat/03_nuoret/kesatyönhaku/index.jsp
- Jyväskylän kaupungin kesätyöpaikat: <http://www.jyvaskyla.fi/rekrytointi/kesatyo>
- Monsteri: http://hae.monster.fi/Jyvaskyla_2
- Kesätyöpaikat 2011: <http://www.kesatyo.fi/kesatyopaikat/?aid=6#id490>
- CareerJet: <http://www.career.jet.fi/avoimet-tyopaikat-kesatyo/jyvaskyla-252243.html>
- Citymarket: <http://www.k-citymarket.fi/Tyopaikat/Kesatyopaikat-2011/>
- Keskimaa (esim. Prisma): <http://www.s-kanava.fi/keskimaa/tyopaikat/>
- Mc Donald's: http://www.mcdonalds.fi/fi/tyoepaikat/mcdonald_s_on_hyvae.html
- Nuortenlaturi: <http://www.nuortenlaturi.fi/tietoaarkeen/tyolelama/kesatyo>
- Jyvässeudun 4H-yhdistys: <http://jyvaskyla.4h.fi/nuoret/toihin-4h-lle/kesatyt/>

Internetin lisäksi avoimia kesätyöpaikkoja mainostetaan sanomalehdissä, kauppakeskusten ilmoitustauluilla sekä oppilaitoksissa. Keväällä kannattaa olla valppaana kesätyön suhteen ja pitää silmät ja korvat auki. Oma aktiivisuus ja avoin mieli kantavat myös kesätyönhaussa pitkälle, joten mene reippaasti kyselemään sinua kiinnostavista kesätyöpaikoista työhakemuksen ja cv:n kanssa suoraan yrityksiin ja liikkeisiin. Saatat saada kesätyöpaikan, vaikka avointa hakua kyseiseen yritykseen ei olisikaan.

Nuorille suunnattuihin kesätyöpaikkoihin ei yleensä vaadita alan koulutusta. Tällaisia paikkoja ovat mm. Citymarket, Prisma, Mc Donald's sekä rakennus- ja teollisuusalat.

AVOIN TYÖHAKEMUS JA CV

Osaan kesätyöpaikoista on valmis lomake, joka täytetään ja lähetetään internetissä. Osa työnantajista vaatii avointa työhakemusta ja cv:tä. Muistathan kirjoittaa avoimen työhakemuksen ja cv:n selkeästi ja tarkistaa kirjoitusvirheet. Ensimmäistä avointa työhakemusta ja cv:tä tehdessäsi, sinun kannattaa tarkistuttaa ja luetuttaa se ystävälläsi.

AVOIN TYÖHAKEMUS:

Avoimen työhakemuksen tarkoitus on kertoa vapaamuotoisesti itsestä työnantajalle. Avoimessa työhakemuksessa on kuitenkin tietyt vaatimukset asioista, joita siinä tulee olla.

- työhakemus koostuu hakemuskirjeestä ja ansioluettelosta eli cv:stä
- sen täytyy vastata työpaikkailmoituksen vaatimuksia ja toiveita
- laita siihen kaikki tiedot, joista voi olla hyötyä sinulle työpaikkaa haettaessa
- kerro miksi juuri sinut tulee palkata tehtävään
- muista helppolukuisuus
- lähetä hakemus ajoissa, niin annat itsestäsi hyvän kuvan työnantajalle



CV:

- cv:hen eli ansioluetteloon kootaan aikaisempi koulutus ja työkokemus
- cv antaa työhakemuksen ohella ensivaikutelman sinusta työnantajalle
- cv:ssä ei tarvitse olla valokuvaa sinusta, mutta se on suuri plussa

Oppaan lopusta löydät mallikappaleet avoimesta työhakemuksesta ja cv:stä. Molemmat mallipohjat, erityisesti työhakemus kannattaa muokata jokaiseen työpaikkaan sopivaksi. Älä siis aina käytä samaa työhakemusta kesätöitä hakiessasi.

TYÖHAASTATTELU

Työhaastattelutilannetta ei kannata jännittää etukäteen, MUTTA siihen täytyy valmistautua. Voit aloittaa valmistautumisen jo hyvissä ajoin ennen haastattelua ja harjoitella sisarusten tai kaverin kanssa. Työhaastattelussa saattaa olla sinun lisäksi muitakin hakijoita samaan aikaan. Myös haastattelijoina saattaa toimia useampi henkilö. Haastattelutilanne on yleensä keskustelua haastateltavan ja haastattelijan välillä, josta selviää haastateltavan soveltuvuus työhön. Työhaastattelutilanteeseen voit ottaa mukaasi aikaisempia työtodistuksia ja todistuksen suomenkielen taidostasi. Mikäli sinulla ei ole todistusta suomenkielen taidosta, voit pyytää sen suomenkielen opettajaltasi.

HAASTATTELUUN VALMISTAUTUMINEN:

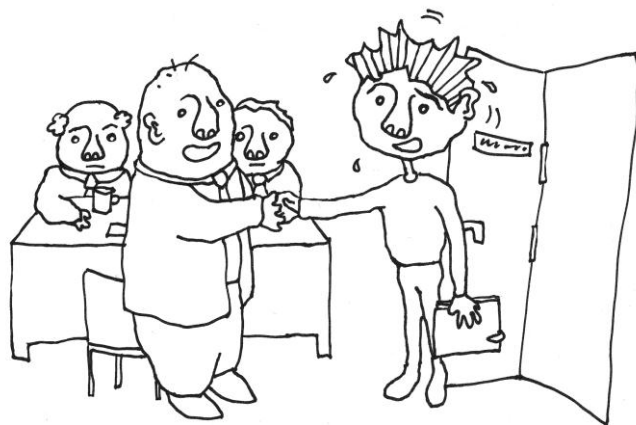
Ennen haastattelua, sinun kannattaa tutustua etukäteen yritykseen ja työpaikkaan. Haastattelutilanteessa osaat vastata myös yritykseen liittyviin kysymyksiin. Voit miettiä kotona minkälaisia kysymyksiä haastatteli saattaa kysyä. Myös vastausten miettiminen etukäteen on hyvää valmistautumista työhaastattelutilanteeseen. Yleisimpiä työhaastattelukysymyksiä ovat mm.

- Miksi haet tätä työtä?
- Miksi meidän yrityksemme tulisi palkata juuri sinut tähän työhön?
- Luettele omia vahvuuksiasi ja heikkouksiasi. Yritä kääntää heikkoudet vahvuudeksi.

Lisää työhaastattelutilanteessa yleisimmin esiintyviä kysymyksiä löydät Monsterista osoitteesta: http://artikkelit.monster.fi/17550_fi_p1.asp

TYÖHAASTATTELU:

Hyvä valmistautuminen etukäteen antaa sinulle itsevarmuutta haastatteluun. Haastattelussa sinulta kysytään kysymyksiä mm. harrastuksista, mielenkiinnon kohteistasi ja tulevaisuuden suunnitelmistasi. Työhaastattelu kestää noin 15-30 minuuttia, haastattelijasta riippuen. Muista seuraavat asiat työhaastattelutilanteessa:



- Muista esittäytyä kohteliaasti! Kättele kaikkia haastattelihoita, katso heitä silmiin ja sano kuuluvasti oma nimesi, ensivaikutelman voi antaa vain kerran
- Vastaa rehellisesti, totuudenmukaisesti ja lyhyesti kysyttyihin kysymyksiin
- Jos et ymmärrä kysymystä, kysy uudestaan että ymmärrät varmasti ennen kuin vastaat
- Ole iloinen ja positiivinen
- Ja ennen kaikkea, ole oma itsesi!

Haastattelun päätteeksi voit kysyä milloin tieto valituista hakijoista tulee ja kuinka se ilmoitetaan.

KUN SAAT TYÖPAIKAN, MUISTA NÄMÄ:

TYÖNTEKIJÄN OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET:

Työsuhteen alkamisen jälkeen sinulla on työntekijänä oikeuksia ja velvollisuuksia. Nämä koskevat myös kesätyöntekijää.

Oikeus:

- työehtosopimuksen mukaiseen palkkaan ja muihin työehtoihin
- lakien ja sopimusten antamaan suojaan, kuten syrjimättömään kohteluun
- ammatilliseen järjestäytymiseen
- terveelliseen ja turvalliseen työympäristöön

Velvollisuus:

- suorittaa työ huolellisesti
- noudattaa työnjohdon ohjeita ja määräyksiä
- kieltäytyä työnantajan kanssa kilpailevasta toiminnasta
- olla ilmaisematta liike- ja ammattisalaisuutta
- ottaa huomioon työnantajan etu



VEROKORTTI:

Suomessa jokaiselta työntekijältä vaaditaan verokorttia. Työskentelet sitten ruokakaupassa tai kirjastossa, sinun tulee toimittaa verokorttisi työnantajalle heti työn aloittamisen jälkeen. Muista tarkistaa veroprosenttisi ennen työn aloittamista, uuden verokortin tilaaminen on maksutonta. Verokortin voit tilata alla olevasta nettiosoitteesta, jos sinulla ei sitä vielä ole.

<http://portal.vero.fi/public/default.aspx?nodeid=7788&culture=fi-FI&contentlan=1>

Internetpalvelu edellyttää sinulta verkkopankkitunnuksia ja jos sinulla ei niitä ole, voit vieraila Keski-Suomen verotoimistossa osoitteessa: Vapaudenkatu 58 A tai soittaa sinne numeroon: 014-4135 301 Verotoimisto on avoinna arkipäivisin kello 9-16.15.

TYÖSOPIMUS:

Työsopimus on kirjallisesti, suullisesti tai sähköisesti tehty sopimus työntekijän ja työnantajan välillä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään töitä työnantajalle korvausta (palkkaa) vastaan. Työsopimus kannattaa tehdä kirjallisena ongelmien välttämiseksi. Sopimuksesta tulee olla kaksi samanlaista kappaletta: toinen työntekijälle ja toinen työnantajalle.

Matti Malli
Kotikatu 10 A 1
10000 KAUPUNKI
Puh. 123-234567
matti.malli@email.fi

TYÖHAKEMUS

12.12.2011

Vastaanottajan titteli ja nimi
Yrityksen nimi
Lähiosoite
12345 POSTITOIMIPAikka

HAETTAVAN TEHTÄVÄN NIMI

Kerro ensimmäisessä kappaleessa, miksi haet kyseistä paikkaa, mikä motivoi sinua, ja mistä olet kiinnostunut työssä.

Kerro toisessa kappaleessa, mitä osaat, ja kuinka hyvin täytät työhön vaadittavat vaatimukset. Tuo ilmi, mitä vahvuuksia sinulla on tehtävää koskien.

Kerro itsestäsi, ja minkälainen olet ihmisenä sekä työntekijänä, toimitko mieluummin yksin vai tiimissä.

Kerro palkkatoiveesi.

Ansioluettelo on liitteenä.

Ystävällisin terveisin
Etunimi Sukunimi

TYÖKOMPASSI 2 PROJEKTI

Työkompassi 2 projekti toimii Jyväskylässä maahanmuuttajataustaisten, Suomessa pysyvästi asuvien työllistämisen tukena. Ongelmatilanteiden ilmaantuessa kesätyönhakuprosessin aikana, voit kääntyä huoletta Työkompassi 2 projektin puoleen. Projektinvetäjänä toimii Mikael Isomäki. Työkompassi 2 projektin toimipiste sijaitsee Tourulassa Jyväskylässä.

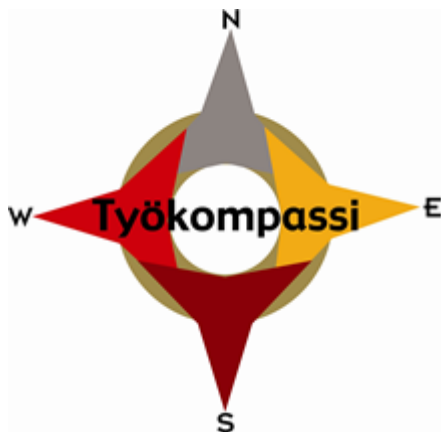
YHTEYSTIEDOT:

Käyntiosoite: Matarankatu 4, 3 kerros.

Projektinvetäjän / työvalmentajan puhelinnumero: 040 728 9013

email: etunimi.sukunimi@kyt.fi

www-sivu: <http://www.kyt.fi/tyokompassi/index.html>



Liite 2: Haastattelurungot

Nuorille:

Taustatiedot: sukupuoli, ikä, kotimaa, äidinkieli

Kuinka kauan olet asunut Suomessa?

Opiskeletko vai oletko töissä? Mitä alaa?

Ovatko vanhempasi auttaneet sinua opiskelupaikan / työn hakemisessa?

Jos sinulla ei ole opiskelu- tai työpaikkaa, mistä luulet tämän johtuvan?

Kesätyö:

Oletko hakenut kesätöitä ensi kesälle? Minne? Moneen eri paikkaan?

Oletko aikaisemmin ollut kesätöissä? Missä olet ollut? Kuinka hait paikkaa? Kuinka olet saanut työpaikan?

Ovatko vanhempasi olleet apuna? Jos eivät, miksi? Kielitaidon puute, tietämättömyys työpaikoista...?

Jos et ole saanut kesätöitä, mistä luulet tämän johtuvan?

Oletko mukana projektin toiminnassa? Kuinka pitkään olet ollut mukana?

Koetko projektista olevan apua sinulle kesätyön hakemisessa? Entä opiskelupaikan tai työharjoittelupaikan hakemisessa?

Oletko saanut mielestäsi tarpeeksi tietoa kesätyöpaikoista? Mistä olet saanut tietoa kesätyöpaikoista ja miten? (kotoa, netistä, projektilta?) Millaista tietoa haluaisit saada?

Millaista apua toivoisit tulevaisuudessa projektin työntekijöiltä kesätyöpaikan löytämiseksi? (hakemuksien täyttämistä, cv:n tekoa, yleistä tietoa työpaikoista?)

Mitä odotat tulevaisuudeltasi? Opiskelun ja työpaikan suhteen?

Ammattilaisille:

Kuinka kauan olet työskennellyt maahanmuuttajanuorten parissa?

Kuinka maahanmuuttajanuorten työllistäminen ja opiskelupaikan löytäminen eroaa suomalaisiin nuoriin verrattuna? Mitä kaikkea tulisi huomioida maahanmuuttajanuorten kohdalla?

Kuinka työnantajat suhtautuvat maahanmuuttajanuoriin? Mistä luulet suhtautumisen johtuvan?

Voiko maahanmuuttajanuorille suositella samoja (opiskelu) aloja ja työpaikkoja kuin suomalaisille nuorille? Miksi? Miksi ei?

Minkälaisiin haasteisiin olet törmännyt etsiessäsi opiskelu- tai työpaikkaa maahanmuuttajanuorille?

Kuinka maahanmuuttajanuoria tulisi tukea opiskelu- ja työpaikan löytämisessä?

Mitä pitäisi tehdä toisin?

Liite 3: Aikaisempia maahanmuuttajien työllistämisprojekteja

Vaasa: Myötätuuliprojekti 2004–2007

Hakunilan alueella: Kimppakyydissä – maahanmuuttajanuoret työhön ja koulutukseen 2004–2006

Oulussa: Intoa monikulttuuriseen työelämään 2004–2006

Lahdessa: Improve Immigrants 2003–2006 ja Takatasku 2000–2003

Kajaanissa: Monika 2003–2006

Mikkelissä: Kontakti 2001–2006

Helsingissä: Majakka-Beacon 2001–2005 ja AVAIN-projekti 2001–2003

Pohjois-Karjalassa: Monikulttuurisuus voimavaraksi Pohjois-Karjalassa 2001–2004

Jyväskylässä: Kotopolku-projekti 2000–2004

Vantaalla: VASAMA-projekti 2000–2003

Tampereella: MONET I ja II-projektit 1998–2000 ja 2001–2003

Turussa: Fortuna 2000–2006, Aboavita 2001–2004 ja Yhdessä-projekti 1996–1998