

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Kesätyötä maahanmuuttajanuorille

Tutkimus maahanmuuttajanuorten kesätyönhaku palvelusta Työkompassi 2
– projektille.

Sari Pentti

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

11/2011

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Sari Pentti	Sivumäärä 41 ja 7 liitesivua
Työn nimi Kesätyötä maahanmuuttajanuorille. Tutkimus maahanmuuttajanuorten kesätyönhaku palvelusta Työkompassi 2 – projektille.	
Ohjaava opettaja Tero Lämsä	
Työn tilaaja ja työelämäohjaaja Työkompassi 2 – projekti/Mikael Isomäki	
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyöni tutki Työkompassi 2 – projektin kesätyöpalvelun tuloksia. Maahanmuuttajanuorille tarjottua kesätyönhakupalvelua kokeiltiin projektissa ensi kertaa vuoden 2001 keväällä. Tutkin tämän palvelun toimivuutta sekä sen kehittämisen tarpeita.</p> <p>Työssäni käytin useita aineistonkeruumenetelmiä. Keräsin tietoa havainnoimalla työnhakutilanteita projektissa mukana ollessani, lähetin yrityksille selvityspyynnön mahdollisista kesätyöpaikoista, tuotin kyselyn nuorille kesän lopussa, jolloin kysyin heiltä heidän sen hetkisestä työtilanteesta. Ja kyselyllä kartoitin oliko nuorten mielestä Työkompassin palvelu tarpeellinen ja toimiva vai onko siinä jotain kehitettävää. Kyselyn ja selvityksen vastauksia peilaan omiin havaintoihini sekä vertailen nuorten taustatietolomakkeisiin sekä teorian tietoon.</p> <p>Opinnäytetyöni on työelämäntarpeisiin tilattu Työkompassi 2 – projektin toimesta. Projekti haluaa tällä tutkimuksella selvittää kuinka palvelisi nuoria maahanmuuttajia paremmin tulevaisuudessa. Aiemmin projektin toiminta on keskittynyt auttamaan aikuisia maahanmuuttajia työnhakuun ja koulutukseen haakeutumiseen liittyvissä asioissa. Viime keväänä projekti laajensi toimintaansa nuorten palveluun.</p> <p>Tämä työ on erittäin tärkeä ammattialalle, koska vastaavia tutkimuksia ei ole Suomessa tehty, koskien nuorten maahanmuuttajien kesätyönhakua sekä työllisyyttä. Laajemmin maahanmuuttajien työllisyydestä on kyllä löydettävissä paljon kirjallisuutta ja tutkimuksia, mutta näissä dokumenteissa ei ole erikseen käsitelty nuorten tilannetta ja heidän kotoutumiseensa vaikuttavia asioita nimenomaan työllisyyden näkökulmasta. Työn kautta integroituminen yhteiskuntaan on nuorille tärkeää, kuten aikuisillekin. Maahanmuuttajiin kohdistuva kritiikki on ollut jo pitkään ajankohtainen puheenaihe Suomessa. Maahanmuuttajien työllisyyskysymykset tulevat olemaan niin kauan ajankohtaisia, kunnes ymmärretään, että monimuotoistuvat työyhteisöt ovat voimavara, eivätkä taakka.</p> <p>Työni hyödyttää ensisijaisesti Työkompassi 2 – projektia, joka saa tästä arvokasta tietoa nimenomaan oman palvelunsa toimivuudesta. Laajemmin työni hyödyttää muita maahanmuuttajien työllistymisprojekteja ja palveluita, jotka haluavat keskittyä enemmän nuorten auttamiseen työelämään. Tutkimukseni tulokset kertovat, että tällaiselle työvalmennus toiminnalle on kysyntää, apua tarvitaan maahanmuuttajanuorten työllistämiseksi. Työni on hyödyllinen kaikille maahanmuuttajatyön sekä monikulttuurisen nuorisotyön kentillä toimiville. Opinnäytetyöni antaa tietoa maahanmuuttajien työllisyystilanteesta, yhdenvertaisuudesta sekä yhteiskunnallisista asenteista tänä päivänä. Ehdotan ratkaisuja ja kehitysehdotuksia niin Työkompassin työhön, kuin laajemmin yhteiskunnallisella tasolla. Tämän työn kautta voi hyödyllistä tietoa levitä maahanmuuttajille. Työssä on näkyvissä kuinka työllisyysprosessi toimii, mitkä asiat työllisyyteen vaikuttavat, mitkä ovat maahanmuuttajien oikeudet ja velvollisuudet astuttaessa työelämään sekä miten työelämän käytännöt toimivat Suomessa.</p>	
Asiasanat maahanmuuttajat, yhdenvertaisuus, työvalmennus	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Degree Programme in Civic Activities and Youth Work

ABSTRACT

Author Sari Pentti	Number of Pages 41 and 7attached
Title Summer job for young immigrants. Research for Työkompassi 2 –project about summer job search service for young immigrants.	
Supervisor Tero Lämsä	
Subscriber and Mentor Työkompassi 2 – project / Mikael Isomäki	
Abstract <p>My thesis is a study researching the results of the summer job service of Työkompassi 2 –project. The summer job searching service was created to help young immigrants and this service was piloting for the first time in the spring of 2011. This study focuses on researching the functionality of the service and possible demand for development. This study was commissioned by Työkompassi 2 –project and it produces answers for the professional field. The project wants to find out how to serve young immigrants better in the future. Before this the project has concentrated on helping adult immigrants in finding work or applying for education. Last spring the project expanded its service field also to young people.</p> <p>In this study I used several methods to get material. I observed the job searching situations while I was intern in the project, I sent requests for enterprises to clearance for their possible summer jobs and I produced an inquiry for youngsters at the end of the summer. The inquiry asked about their work situation and about their thoughts of Työkompassi 2 service and whether the service was useful to them or in need of development. These answers I contrasted to my own observations and compared them to background knowledge about young clients and also facts that are known about this subject.</p> <p>This work is very important to professional field because this kind of research does not exist in Finland before, concerning young immigrants' summer job search and possibilities in finding employment. Wider there is plenty of literature and research about the employment of immigrants but in these documents does not focus on the situation with young people in the perspective of their work integration. Work integration is as important to young people as it is to older immigrants. Criticism towards immigrants has been a recurrent subject of discussion in Finland. Questions about immigrant employment will continue to be current as long as it is understood that diversity in the workplace is a resource and not a burden.</p> <p>Most importantly my study benefits Työkompassi 2 –project, which will get valuable information about the functionality of its service. Widely, the study benefits other immigrant employment projects and services that want to concentrate more on helping young people being a part of the working life. Results show that there is demand for this kind of job coaching service, help is needed. My study is useful for all who work with immigrants or are doing multicultural youth work. The thesis produces information about the employment situation of immigrants, equality and social attitudes today. I offer solutions and suggestions for developing the Työkompassi 2 service as well as possible solutions wider in societal level. Through this study immigrants can also get information on how the employment process works, which things effect employment, what are the rights and responsibilities in working life and how these things work in practice in this society.</p>	
Keywords immigrants, equality, job coaching	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TUTKIMUSKYSYMYKSET JA TUTKIMUKSENI TAVOITTEET	6
2.1 Opinnäytetyön tilaaja, Työkompassi 2 – projekti	7
2.2 Opinnäytetyöni tarpeen taustaa	8
3 KÄSITTEET, TERMIT JA TIETOPERUSTA	9
3.1 Maahanmuuttajat Jyväskylän alueella	11
3.2 Maahanmuuttajat tilastoina	12
3.3 Syrjintä ja rasismi	13
3.4. Tutkimustietoa projekteista	14
3.5 Muita maahanmuuttajille suunnattuja projekteja	15
4 TYÖLLISYYTEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT	16
4.1 Työn merkitys	17
4.2 Maahanmuuttajien työllistyminen ja työttömyyden syyt	17
4.3 Monimuotoistuvat työyhteisöt ja moninaisuusjohtaminen	19
4.4 Kilpailu kesätyöpaikoista	20
4.5 Maahanmuuttajat ja tietoyhteiskunta	21
5 TUTKIMUKSEN VAIHEET	22
5.1 Laadullinen tutkimus	23
5.2 Kesätyöhanke Työkompassi 2 -projektissa	24
5.3 Havainnot hakuprosessista	25
5.4 Työnantajien lähestyminen	26
5.5 Työkompassi 2 – projekti – kysely kesätyöpalvelusta	27
5.6 Kyselyn vastaukset	28
6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	29
6.1 Kesätyöhankkeen tulokset ja toimintamallin juurruttaminen	31
6.2 Kehittämisehdotuksia ja ratkaisuja	32
6.3 Oman tutkimuksen arviointia	35
LÄHTEET	37
LIITTEET	42

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni tutkii Työkompassi 2 -projektin kesätyöhanketta. Kesätyöhanke on Työkompassi 2 -projektin uusi toiminto, jonka tavoitteena on auttaa nimenomaan nuoria, alle 30 -vuotiaita maahanmuuttajia Jyväskylänseudulla. Työkompassi 2 -projekti on aiemmin tarjonnut pääasiallisesti aikuisille maahanmuuttajille työllistymiseen ja koulutukseen hakeutumiseen liittyviä palveluita. Palvelun ajatuksena on tarjota asiakkaille pitkäaikaista tukea, joka jatkuu vielä työllistymisen jälkeenkin.

Hankkeen vetäjä on halunnut kasvattaa toimintakenttäänsä myös nuoriin, joille tarjotaan apua kesätyön hakuun liittyvissä asioissa. Hankkeen tuloksia tutkimalla saadaan tietää tämän hyödyllisyys tulevaisuutta ajatellen. Saadaan tietää, että onko hankkeesta ollut hyötyä maahanmuuttajanuorille. Ovatko he päässeet tutustumaan suomalaiseen työelämään vai eivät? Palvelun tämä osio on uusi, joten tutkimukseni sivuaa myös sen mahdollisia kehittämisen tarpeita. Olin mukana hankkeessa sen alusta lähtien kehittämisprojektini tiimoilta, jolloin aloitin aineiston keruun tähän tutkimukseen. Aineistoa keräsin havainnoimalla nuorien kesätyönhakutilanteita, keräsin nuorilta taustatietoja koskien heidän työ- ja kouluhistoriaansa sekä selvitin jyväskyläläisten yritysten halukkuutta yhteistyöhön Työkompassi 2 – projektin kanssa.

Maahanmuuttajanuorten työllisyyttä koskevia tutkimuksia ei ole löydettävissä vertailtaviksi, niinpä minun on aiheenmukaista tutkia omassa opinnäytetyössäni tätä nimenomaista ja ajankohtaista asiaa. Yleisesti maahanmuuttajien työllisyydestä on löydettävissä paljon materiaalia, mutta varsinaisesti nuorten mahdollisuuksia nimenomaan kesätöihin työllistyessä, ei ole tutkittu. Ammattialalleni olisi tärkeää saada aiheesta ajankohtaista sekä asiantuntevaa tutkimustietoa, jotta näiden nuorten kanssa työskentelevät nuorisotyöntekijät, viranomaiset, perheet ja tuttavat osaisivat olla tukena nuoren kotoutumisessa ja työnhaussa. Nuoren olisi tärkeää saada juuri aikuisuuden kynnyksellä asiantuntevaa apua ongelmiinsa niin työnhaussa kuin muissakin yhteiskunnallisissa asioissa. Eri kulttuuriympäristöön, uusiin vaatimuksiin ja velvoiteteisiin sopeutuminen voi olla vaikeaa. Tällöin nuoren on saatava apua kotoutumiseensa uuteen yhteiskuntaan. Työ on tärkeä integroimisen väline suomalaisessa yhteiskunnassa. Työ antaa elämälle sisältöä ja taloudellista turvaa.

Käyn tässä opinnäytetyössäni läpi maahanmuuttajiin liittyviä käsitteitä, kerron tutkimuksestani ja tulosten analysoinnista, vertailen muita vastaavia projekteja ja lopuksi kerron mihin tulokseen olen tullut tutkimuksessani. Sivuan työssäni niin rasismia ja yhdenvertaisuutta kuin myös kulttuurisia eroja ja yhteiskunnallisia rakenteita. Opinnäytetyöni on tutkimus maahanmuuttajanuorten tarpeesta saada apua kesätyöhaussa. Maahanmuuttajat ja heidän yhteiskunnallinen asemansa Suomessa tulee olemaan niin kauan ajankohtainen kuin täällä on ennakkoluuloisuutta ja rasismia. Kaikki marginaalissa olevat ryhmät, heidän oikeudet ja velvollisuudet sekä mahdollisuudet integroitua yhteiskuntaan tulevat olemaan niin kauan ajankohtaisina puheenaiheina kunnes olemme saavuttaneet tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden kaikille yhteiskuntamme jäsenille riippumatta mitä tämä henkilö edustaa.

2 TUTKIMUSKYSYMYKSET JA TUTKIMUKSENI TAVOITTEET

Opinnäytetyöni tuottaa arvioinnin tämän nimenomaisen prosessin toimivuudesta ja hyödyllisyydestä. Tutkimukseni tuloksista on nähtävissä kuinka monia nuoria olemme tavoittaneet ja moniko näistä nuorista on löytänyt työpaikan Työkompassin panoksen avustuksella. Pääasiallinen tutkimuskysymykseni kuuluu, onko Työkompassin palvelu vaikuttanut myönteisesti maahanmuuttajanuorten työllistymiseksi kesäksi? Tutkimuskysymykseni alla käsittelen seuraavia asioita: mikä on ollut hyvää ja mikä kaipaa kehittämistä?

Tulokset ovat konkreettisesti luettavissa ja hyödynnettävissä samanlaisia hankkeita varten tulevaisuudessa. Työkompassi 2 – projekti saa tästä tutkimuksesta kehitysehdotuksia nuorten kanssa tehtävän toimintansa parantamiseen ja tämän tutkimuksen avulla nimenomainen nuorille tarkoitettu hanke on dokumentoituna, vaikka projektin toiminta itsessään loppuisikin. Kaikki monikulttuurista nuorisotyötä tekevät henkilöt saavat opinnäytetyöstäni vinkkejä siihen, että kuinka maahanmuuttaja nuorta voisi auttaa nimenomaan työllistymiseen liittyvissä ongelmissa. Myös itse maahanmuuttajat saavat tästä tutkimuksesta tietoa prosessin etenemisestä käytännössä, kuinka edetä kesätyöhaussa, mitä menetelmiä ja kanavia tulisi käyttää. He saavat myös tietoa Suomen yhteiskunnallisista asioista, velvollisuuksista sekä oikeuksistaan.

2.1 Opinnäytetyön tilaaja, Työkompassi 2 – projekti

Työkompassi 2 – projekti on toiminut Jyväskylässä vuodesta 2008 lähtien. Projekti tarjoaa maahanmuuttajille apua koulutukseen ja työhön liittyvissä kysymyksissä. Projektissa käytetään tuetun työllistymisen mallia, työvalmennusta. Tuetun työllistämisen mallissa henkilön työllistymistä pyritään viemään eteenpäin työvalmentajan avulla, joka auttaa asiakasta työ-, harjoittelu-, oppisopimus- tai koulutuspaikan etsimisessä, työhön valmentautumisessa ja kaikessa siihen liittyvässä vielä mahdollisen työllistymisen jälkeenkin. Asiakkaalle tehdään alkukartoitus hänen tullessaan mukaan projektiin, jonka jälkeen asiakas yhdessä työvalmentajan kanssa suunnittelee oman koulutus- tai työpolkunsä. Työvalmennuspalvelu projektissa ei koske vain asiakasta, vaan tarvittaessa perehdytetään myös työnantaja, jolloin pyrkimyksenä on poistaa työyhteisön sisällä nousevia mahdollisia ristiriitoja. Tavoitteidensa saavuttamiseksi projekti tekee tiivistä yhteistyötä yritysten, oppisopimuskeskuksen, työvoimatoimiston, oppilaitosten, Jyväskylän kaupungin, sekä paikallisten maahanmuuttajatoimijoiden sekä järjestöjen kanssa. (Työkompassi projekti loppuraportti 2008.)

Työelämäohjaajanani toimi Mikael Isomäki, joka on Työkompassi 2 -projektin työvalmentaja ja projektin vetäjä. Toimimme työvalmentajan kanssa työparina asiakasta paamisissa. Haastattelimme työnhakijoita, täytimme taustatietolomakkeita, jonka jälkeen asiakkaan mielenkiinnonkohteista riippuen minä täytin asiakkaan kanssa työhaakemuksen tai useita. Projektin toiminnassa mukana ollessani vetäjä pyysi minua tekemään tutkimuksen meneillään olevasta hankkeesta, jossa olin toimimassa ja jota olin kehittämässä. Opinnäytetyöni sisältöä, tutkimuksen tarvetta ja sen työelämän tarvetta on mietitty yhdessä työni tilaajan kanssa. Työkompassi on toiminut pitkään Jyväskylässä ja siitä kautta on karttunut paljon kokemuksia. Isomäki (2011) kertoo tutustuneensa uransa aikana laajasti Jyvässeudun maahanmuuttajiin ja työnantajiin. Joten maahanmuuttajan työllistymishaasteet ovat hänelle tuttuja.

Vuodesta 2011 Työkompassi 2 -projektin uutena palveluna haluttiin tarjota kesätyön etsintäpalvelua maahanmuuttajataustaisille nuorille. Ensimmäisen vuoden palvelua kokeiltua on huomattu heikkouksia, joten Isomäki haluaa kehittää ja parantaa tätä palvelua. Vaikka hänellä on pitkä työkokemus ja maahanmuuttajatyöstä asiantuntemusta, kuitenkin maahanmuuttajanuorten kesätyöhaku oli hänelle uusi kokemus.

2.2 Opinnäytetyöni tarpeen taustaa

Kehittämishankkeiden tavoitteena oli kehittää Työkompassi 2 -projektin tarpeisiin uusia tai aiempaa parempia käytäntöjä, tuotteita, palveluita tai järjestelmiä, tässä opinnäytetyössäni tutkin kehittämisestä saatuja hyötyjä. Projektissa kehitin kokonaan uutta palvelua, jonka kohderyhmänä olivat maahanmuuttajanuoret. Olin projektissa mukana tehden samalla taustatyötä opinnäytetyötäni varten havainnoimalla, keräämällä taustatietoja nuorten koulu- ja työhistoriasta sekä heidän muista taidoistaan ja mielenkiinnostaan. Projektini aikana tein myös selvityksen jyvaskylänseudun yritysten halukkuudesta yhteistyöhön Työkompassi 2 – projektin kanssa. Opinnäytetyöni linkittyy välittömästi tekemääni projektiin. Oma kehittämiseni projektissa keskittyi käytäntöihin, työkaluihin sekä palveluunkin, nyt opinnäytetyössäni tutkin hankkeen saavuttamia tuloksia. Kehittämishankkeissa pyritään konkreettisen parannuksen aikaansaamiseen, jotta kehitettyjä välineitä ja toimintamalleja voidaan käyttää asiakkaan toimesta kestäväällä pohjalla myös projektin jälkeen. (Silverberg 2004, 13.)

Perusideana palvelulla oli kertoa maahanmuuttajanuorille kesätyömahdollisuuksista ja auttaa heitä hakemaan kesätöitä. Projektilla ei ollut osoittaa valmiita ratkaisuja, vaan olimme nuorten tukena hakuprosessissa. Kesätyönhakijoita ehti tulla projektiin mukaan kuusitoista. Näiden nuorten iät vaihtelivat 16–30-vuotiaiden välillä. Kansallisuksiakin oli näissä nuorissa hyvin monia edustettuna. Tarve tällaiselle toiminnalle on, koska nuorilla on Jyväskylän alueella erittäin vaikeaa löytää kesätöitä ja erityisen vaikeaa se on maahanmuuttajanuorilla, koska he eivät välttämättä vielä tiedä millä tavalla työnhaussa tulisi edetä. Heillä ei ole valmiita monesti niin tärkeitä suhteita työnantajiin. Työllistymisen esteenä saattaa myös edelleen olla ennakkoluuloinen asenne näitä nuoria kohtaan. Totuus on kuitenkin se, että nämä nuoret ovat motivoituneita ja aktiivisia yksilöitä, joilla on kova halu päästä yhteiskunnan jäseniksi.

Tarjosimme myös apua ansioluettelon ja työhakemusten tekemisessä ja tarvittaessa valmistautumisessa työhaastatteluun. Silti vain muutama nuori tarvitsi apua cv:n päivittämisessä, työhaastattelutilannetta kukaan ei halunnut vielä tuolloin harjoitella. Projektiin tulleille kesätyönhakijoille, kuten myös muillekin projektin asiakkaille oli tarjolla työllisyyttä edistäviä koulutuksia, jotka projekti maksoi asiakkaidensa puolesta. Esimerkiksi hygieniosaamiskoulutuksessa oli mukana muutamia myös nuorista kesä-

työnhakijoista. Kotouttamislain tavoitteena on edistää maahanmuuttajien kotoutumista, tasa-arvoa ja valinnanvapautta toimenpiteillä, jotka tukevat yhteiskunnassa tarvittavien keskeisten tietojen ja taitojen saavuttamista (Finlex 1999a). Kesätyönsaanti on suuri askel kotoutumiseen, koska suomalaisessa yhteiskunnassa työ on erittäin suuressa roolissa. Olemme toiminnallamme antamassa nuorille työkaluja maassa pärjäämiseen ja kotoutumiseen eli integraatioon maan tavalla sekä ehkäisemässä näiden nuorten marginalisaatiota eli syrjäytymistä.

Tavoitteena hankkeella oli saada mahdollisimman moni maahanmuuttajataustainen nuori kesätöihin. Perimmäinen tavoite on siis kotouttaminen myös tällä maahanmuuttajille suunnatulla projektilla. Kotoutumisen lähtökohtana on maahanmuuttajien kohtelu täysivaltaisina yhteiskunnan jäseninä. Perustana on maahanmuuttajien oma aktiivisuus, vastuu ja osallisuus päätöksentekoon. Lähtökohtana on antaa maahanmuuttajille tietoa suomalaisen yhteiskunnan peruserätyönteistä ja palvelujärjestelmästä. Maahanmuuttajissa on potentiaalia, jota ei ole varaa hukata. Erilaiset ajatusmallit, luovuus, perspektiivi asioihin, koulutus ja osaaminen ovat Suomelle arvokasta henkistä pääomaa. (Pakarinen 2004, 22, 15.) Erilaisuus sallittu käsikirjassa (2007, 9) kehoitetaan työyhteisöä perehtymään monimuotoisuuteen, koska se auttaa työyhteisöä ymmärtämään itseään. Työpaikalla perehdyttäminen kulttuuriin ja käytänteisiin puolin ja toisin helpottaa ymmärtämistä, jolloin työssä voidaan ottaa kaikkien työntekijöiden osaaminen, tausta ja kokemukset koko työyhteisön käyttöön. Uudet innovaatiot syntyvät vapaasta ajattelusta, jossa jokainen uskaltaa sanoa mielipiteensä. Monimuotoinen työyhteisö on yrityksen voimavara, jolloin hyödynnetään erilaiset kulttuuriset näkemykset.

3 KÄSITTEET, TERMIT JA TIETOPERUSTA

Tässä osiossa käyn läpi yleisesti maahanmuuttajien kanssa tehtävään työhön liittyviä termejä ja käsitteitä. Myöhemmissä luvuissa avaan enemmän maahanmuuttajien työllisyyteen liittyvää termistöä ja tietoperustaa. Tietoperusta on laaja, sillä maahanmuuttajien kotouttaminen tai työllisyysprosessit eivät ole yksiselitteisiä. Ne asiat

ovat kulttuuriin, yhteiskuntaan, tunteisiin ja asenteisiin sekä rakenteisiin liittyviä asioita.

Maahanmuuttaja on maahanmuuttoviraston määritelmän mukaan yleiskäsite, joka tarkoittaa kaikkia eri perustein maasta toiseen muuttavia henkilöitä. Pakolaisilla on aihetta pelätä kotimaassaan tulla vainotuksi rodun, uskonnon, kansallisuuden, tiettyyn yhteiskunnalliseen ryhmään kuulumisen tai poliittisen mielipiteen vuoksi. Siirtolainen on henkilö, joka muuttaa maasta toiseen useimmiten paremman toimeentulon ja elämän toivossa. Siirtolainen voi olla maahanmuuttaja tai maastamuuttaja. (Maahanmuuttovirasto 2011.) Maahanmuuttajia muuttaa edellä mainituista syistä, mutta myös vaihto-oppilaiksi opiskelemaan, suoraan työelämän asiantuntijatehtäviin tai vaikkapa perhesyistä. Maahanmuuttajia ja muuttosyitä on hyvin monia.

Kotouttamislain tavoitteena on edistää maahanmuuttajien kotoutumista, turvaamalla tarvittavan toimeentulon, tietojen ja taitojen saamisen, jotta henkilö tulisi toimeen suomalaisessa yhteiskunnassa (Finlex 1999a).

Monikulttuurisuus tarkoittaa käsitteenä erilaisia kulttuurisia ja kielellisiä taustoja edustavien ryhmien tasa-arvoista rinnakkaiseloja. Monikulttuurisuus- ja moniarvoisuusajattelun lähtökohta on, että vaikka ihmisiä on erilaisia, he voivat olla yhdenvertaisia suhteessa toisiinsa. (Ahaa! Avaimia monikulttuuriseen kohtaamiseen 2006.)

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista. Lain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen- tai seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuoleen perustuva syrjinnän kieltä määritellään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa. (Finlex 2004b.)

Kanadalainen John Berry (1986) määrittelee **integraation** akkulturaatioteorian kautta. Akkulturaatioteoriassa vähintään kaksi autonomista ryhmää kohtaavat ja näissä ryhmissä tapahtuu muutoksia kohtaamisen vaikutuksesta. Berryn nelikenttäteoriaan kuuluu integraatio, assimilaatio, separaatio sekä **marginalisaatio**. Integraatioon eli kotoutumiseen pyritään, jolloin maahanmuuttajalla on toimiva suhde sekä omaan että

valtayhteisön kulttuuriin. Assimilaatiossa tapahtuu sulautuminen valtaväestöön, separaatiossa eristäydytään omaan yhteisöön, kun taas marginalisaatiossa ei koeta kuuluvansa kumpaankaan ryhmään. (Forsander, Ekholm & Saleh 1994.)

3.1 Maahanmuuttajat Jyväskylän alueella

Jyväskylän kaupungin, entisen Jyväskylän maalaiskunnan, Muuramen ja Laukaan seudullinen monikulttuurisuusohjelma sisältää kotouttamislain velvoittaman kuntien kotouttamisohjelman maahanmuuttajille sekä etnisen yhdenvertaisuussuunnitelman, joka perustuu yhdenvertaisuuslakiin. (Monikulttuurisuusohjelma 2006, 5.) Yhdenvertaisuuslain soveltamisala on laaja ja se koskee monia, ellei kaikkia, yhteiskunnan toimintoja. Lain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä parantaa syrjityksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslaissa, kuten työso-
pimus-, rikos-, ja perustuslaissakin todetaan, että ketään ei saa syrjiä minkään henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan hyvin paljon työelämässä, kun kyse on esimerkiksi työhönottoperusteista, työoloista, työehdoista taikka uralla etenemisestä. (Kuoppamäki 2008, 15; Aalto ym. 2010, 9-10; Colliander, Ruoppila & Härkönen 2009, 77-80.)

Vuonna 2006 tehdyssä monikulttuurisuusohjelmassa kerrotaan, että työikäisten maahanmuuttajien kotoutumislakiin perustuvat kotoutumissuunnitelmat tehdään työvoimaviranomaisen ja sosiaalityöntekijän kanssa yhdessä. Resursseja ei ole tarpeeksi kotoutumissuunnitelmien päivittämiseen tarpeellisessa määrin yhdessä maahanmuuttajan, työvoimaviranomaisen sekä sosiaalitoimen työntekijän kesken. Aikuis-
ten työelämään ohjauksen koordinointi tulisi olla myös tehokkaampaa ja keskitetympää. Ohjausta tehdään eri paikoissa, mutta sen koordinointi puuttuu. (Monikulttuurisuusohjelma 2006, 6.) Tänäkin päivänä työvoimatoimistoilla on pula resursseista paneutua tarkkaan jokaisen maahanmuuttajan kotoutumissuunnitelmaan ja sen päivittykseen. Eivätkä maahanmuuttajat välttämättä tiedä vielä alkuvaiheessa, että mistä suunnitelmassa on kyse, koska riippuen maahantulon syistä he saattavat olla vielä sekavassa mielentilassa, jotta he voisivat ymmärtää tällaisen paperin tärkeyttä heidän tulevaisuutensa kannalta. Kotoutumiskoulutus on toiminut Jyvässeudulla hyvin ja rinnasteisia toimenpiteitä on olemassa, mutta esimerkiksi luku- ja kirjoitustaidottomi-

en oman äidinkielen opetusta kaivataan lisää. (Monikulttuurisuusohjelma 2006, 6.) Kotouttamiseen liittyen Jyväskylässä toimii maahanmuuttajille suunnattuja projekteja, joita ovat esimerkiksi Työkompassi, Palapeli, Katso! koko maailma tässä ja nyt – monikulttuurinen yhteisötaideprojekti nuorille sekä monikulttuurisuuskeskus Gloria tarjoaa maahanmuuttajille palveluita.

3.2 Maahanmuuttajat tilastoina

Vuonna 2009 Keski-Suomeen on tilastokeskuksen mukaan tullut yhteensä 804 maahanmuuttajaa (Tilastokeskus 2010, 149). Tilastoihin on mahdotonta määrittää tarkasti muuttajien ikäjakaumaa, joten jää vain arvioiksi, että paljonko näistä muuttajista on nuoria. Koko maassa vuoden 2010 lopussa Suomessa asui yhteensä 167 954 ulkomaiden kansalaista, mikä on 3,1 prosenttia väestöstä. Suurin ryhmä näistä on Viron kansalaiset, joita asui Suomessa 29 080. Peräti 80,6 prosenttia ulkomaiden kansalaisista on työikäisiä eli 15–64-vuotiaita. (Tilastokeskus 2011.) Maahanmuuttajien määrä on noussut nopeasti 1990-luvun alussa, jolloin maahan on tullut paljon pakolaisia, turvapaikanhakijoita, paluumuuttajia ja muita ulkomaalaisia. Maahanmuuttajien työmarkkinaintegraatio kysymykset ovat olleet jatkuvan huomion kohteena siitä lähtien. (Ahmad 2010, 72.) Maahanmuuttajien määrän kasvu Suomessa on jatkunut 2000-luvulla. Maahanmuuttajat ovat muuttaneet suomalaista yhteiskuntaa monikulttuurisemmaksi. Ennen 1990-lukua Suomea on pidetty virheellisesti etnisesti ja kulttuurisesti homogeenisenä maana. Suomessa on kuitenkin kautta aikain elänyt kielellisiä ja etnisiä vähemmistöjä, joita ovat esimerkiksi suomenruotsalaiset, romanit, saamelaiset, unohtamatta viittomakielisiä, joita voidaan myös pitää vähemmistönämme. (Puuronen 2006, 181; Colliander ym. 2009, 183.)

Maahanmuuttajille on kehitetty erilaisia projekteja, joissa he oppivat esimerkiksi kieltä, sekä muita suomalaisessa yhteiskunnassa tarvittavia arjen taitoja. Näillä keinoilla yritetään saada nämä tulokkaat mukaan suomalaisille työmarkkinoille, mutta silti maahanmuuttajien työttömyysaste on suuri. Osaltaan he saattavat kokea nämä projektit turhauttaviksi, koska joutuvat opiskelemaan, eikä siltikään ole takeita palkallisesta työstä. Koulutusten ja työharjoitteluiden kautta he kuitenkin pääsevät tutustumaan työympäristöön ja meidän työkulttuuriimme. Kotoutumiskoulutus kestää nyky-

ään 40 opintoviikkoa, joka on kuitenkin osoittautunut liian lyhyeksi ajaksi kielen opiskelua ajatellen. Tästä syystä on esitetty koulutuksen pidentämistä, joka vaatisi lisää resursseja. Tämä kuitenkin maksaisi itsensä takaisin parempana työllistymisenä sekä maahanmuuttaja lasten ja nuorten parempana koulumenestymisenä, jolloin heidän kotoutumismahdollisuutensa olennaisesti paranee. (Colliander ym. 2009, 193–194.)

3.3 Syrjintä ja rasismi

Koulutuksen, täydellisen suomen kielen osaamisen ja kulttuurin tuntemuksenkaan jälkeen ei ole vielä takeita työllistymisestä. Työnantajat saattavat hylätä hakijan heti jo vierasperäisen nimen perusteella, puhumattakaan eroavasta kasvoväristä. Löyttyjärvi (2009) toteaa terävästi artikkelissaan että yksi ihmisen syvimmistä tarpeista on määrittely itsen ja toisen välillä. Iho onkin ensimmäinen konkreettinen raja minuuden ja toiseuden välillä. Ihmisillä on tapana määritellä ja lokeroita itseään ja toisiaan, niin myös maahanmuuttajaksi määrittely poistaa kaikki yksilölliset ja persoonalliset erot, joita tähän ryhmittymään kuuluvilla ihmisillä on. Erilainen kulttuurinen tausta, ikä ja koulutus ja etenkin maahantulosityyt vaikuttavat siihen, että millainen maahanmuuttaja todellisuudessa on. Hän ei ole vain joku toinen, joka ei ole aivan kuin me muut. (Huttunen 2004, 138.) Tutkimukset osoittavat mielenkiintoisia tapauksia rekryointitilanteissa. Niistä muun muassa ilmenee, että yritykset, joilla on jo yhdenvertaisuutta korostava monikulttuurisuussuunnitelma, eivät silti kutsu etnisten vähemmistöjen edustajia enemmän työhaastatteluihin. (Aalto, Larja & Liebkind 2010, 46.)

Työsopimuslaki toteaa, että työntekijöitä ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen kansallisen tai etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, perhesuhteiden, vakaumuksen, poliittisen toiminnan, mielipiteen, ammattiyhdistystoiminnan tai näihin verrattavissa olevan seikan vuoksi. Lisäksi tasa-arvolaki kieltää sukupuolisen syrjinnän. Syrjintä on kielletty myös perustuslaissa, rikoslaissa ja yhdenvertaisuuslaissa. (Aalto ym. 2010, 9-10.) Lait eivät kuitenkaan sinällään vaikuta käytännön tilanteisiin. Syrjintää tapahtuu edelleenkin. Syrjinnän kohteeksi joutuneella pitäisi olla sisua ja uskallusta nostaa asia esille ja korjata kokemansa vääräys. Epäkohtia korjaamalla voimme päästä kohti yhdenvertaista kohtelua työelämässä ja yhteiskunnassa muu-

tenkin. Onnistunut integraatio on kaksisuuntainen prosessi, jossa vain maahanmuuttajat eivät sopeudu vastaanottavaan yhteiskuntaan, vaan myös vastaanottava yhteiskunta sopeutuu avautumalla heidän kulttuurille ja osoittamalla ymmärrystä erilaisuutta kohtaan (Ahmad 2010, 90).

3.4. Tutkimustietoa projekteista

Tasa-arvoa ja yhtäläisiä mahdollisuuksia työelämään (2004) julkaisussa on ESR rahoitteisten hankkeiden raporttitavoite 3-ohjelman toisen toimintalinjan arvioinnista. Tavoite kolmen tavoitteena on tasa-arvon ja yhtäläisten mahdollisuuksien edistäminen työelämässä. Hankkeen kohderyhmät ovat hyötäneet osallistumisesta elämänhallinnan lisääntymisenä. Toimenpidekokonaisuus 2.3 tavoitteena onkin ollut tukea heikossa työmarkkina-asemassa olevien omaehtoista selviytymistä niin työ- kuin muilla toimintakentillä. Yleisin projektityyppi onkin suunnattu juuri heikossa asemassa ja syrjäytymisvaarassa oleville henkilöille. (Arnkil, Mattila, Nieminen, Partanen, Rissanen, Kauppinen, & Aholainen 2004, 12, 104–105.)

Projektit, jotka ovat vain maahanmuuttajille suunnattuja, ovat vahvasti edustettuna tässä toimenpidekokonaisuudessa. Heille suunnattuja projekteja on noin neljäsosa. Tarkasteltavissa projekteissa pyritään aktivoimaan osallistujia ja kasvattamaan heidän itseluottamustaan, ja sitä myöten motivaatiotaan pyrkiä työllistymään. Projektien toimenpiteinä tässä, kuten myös Työkompassi 2 projektissa on asiakkaan tilanteen alkukartoitus ja suunnitelman teko sekä työllistymistä edesauttavien kurssien ja koulutusten miettiminen asiakkaan kanssa. (mt., 105, 107.)

Loppuraportissa on kysely osallistuneiden mielipiteitä projektien toimivuudesta jolloin 44 % on kokenut projektin vaikuttaneen ammatilliseen osaamiseensa, kun taas 43 % ei usko projektilla varsinaisesti olleen vaikutusta tähän. Tuloksista ilmenee, että projektit ovat luoneet toimivia menetelmiä asiakkaidensa aktivointiin, mutta silti näillä koulutetuilla ja kuntoutetuilla ihmisillä on vaikeaa löytää työtä projektin jälkeen. Asian kehittämiseksi on visioitu työpaikkojen vetämistä mukaan jo projektien ideoimisvaiheeseen, jolloin he sitoutuisivat ottamaan työntekijän jakson päättyessä. (mt.,113, 123.) Tässä tutkimuksessa on tullut esille juuri se ongelmakohta, mistä pitäisi pyrkiä

pääsemään eroon. Vaikka maahanmuuttajia integroidaan työelämään harjoitteluilla, työnantajat eivät silti sitoudu ottamaan heitä palkallisiksi tekijöiksi.

3.5 Muita maahanmuuttajille suunnattuja projekteja

Henkilökohtainen ohjaus ja tuki asiakkaalle, räätälöidyt ratkaisut ja asiakaslähtöisyys ovat olleet keskeisiä tekijöitä myös Equal -ohjelmalle, kuten myös Työkompassille. Euroopan Sosiaalirahaston Equal -yhteisöaloiteohjelmaan sisältynyt kansallinen teematyö ”kokonaisvaltaista tukea yksilölle” toteutettiin vuosina 2003–2005. Teematyön tarkoituksena on ollut levittää tietoa ja kokemuksia hyvistä toimintatavoista työllistymisen tukitoimiksi. Onnistuneen työllistymisprosessin edellytyksiin kuuluu asiakkaan mahdollisuus yksilölliseen aikaan projektissa, jossa hänen omat vahvuutensa huomioidaan ja kartoitetaan. Onnistuneessa prosessissa asiakasta motivoidaan sekä aktivoidaan työnhakuun, jolloin hänelle syntyy realistinen käsitys omista kyvyistään. Asiakkaan ja projektityöntekijän välille syntyy usein avoin ja luottamuksellinen suhde. (Ala-Kauhaluoma, Lempola & Härkäpää 2005, 90–91.) Kun asiakasta palvellaan kokonaisvaltaisesti, kuunnellaan ja toimitaan hänen persoonallisten vahvuksiensa puitteissa, on mahdollista päästä hyviin tuloksiin. Työllistymisprosessin onnistumista edesauttaa myös yhteistyö eri tahojen, esimerkiksi työhallinnon, sosiaalitoimen ja työnantajien kanssa, kun kaikki osapuolet sitoutuvat toimintaan. Tällaisten projektien roolia sillanjakajana työnhakijoiden ja työnantajien välillä ei voi korostaa tarpeeksi, koska työnantajien ja urasuunnittelijoiden välillä on toimiva ja ennen kaikkea suora keskusteluyhteys. (mt., 90–91.)

Esimerkkinä jyvaskyläläisistä muista maahanmuuttajille suunnatuista projekteista mainittakoon Palapeli -projekti, joka tarjoaa myös Työkompassin tapaan maahanmuuttajille työllisyyteen ja koulutukseen liittyviä palveluja. Palapelin koulutus on enemmän kokonaisvaltaista kotoutumiskoulutusta. Palapeli on ollut osa Jyväskylän kotoutumiskoulutusta vuodesta 2001 lähtien. Keski-Suomen ELY -keskuksen hallinnoima ja Jyväskylän Työ - ja elinkeinotoimiston toteuttama Palapeli 2 -projekti on Euroopan sosiaalirahaston rahoittama hanke maahanmuuttajille. Kotoutumiskoulutus on tarkoitettu alle 3 vuotta Suomessa olleille maahanmuuttajille. Ohjauspalvelujen kohderyhmänä ovat kaikki alueella asuvat aikuiset maahanmuuttajat. Palapelissä maa-

hanmuuttaja voi koota itselleen lukujärjestyksen tarjolla olevista kursseista. Kurssit täydentävät muuta työvoimakoulutustarjontaa. Tarjolla on kieliä, arjen taitoja, ATK – taitojen opiskelua sekä esimerkiksi suomalaiseen työelämään liittyviä opintoja. Palapelin opetustyötä toteutetaan yhteistyössä muiden tahojen kanssa. Tavoitteena on käyttää kolmen vuoden kotoutumisaika tehokkaasti, jotta maahanmuuttajat pääsisivät kiinni ammatillisiin opintoihin tai työelämään ennen jakson päättymistä. Yksilöllisten koulutusvalintojen tekeminen oikeassa järjestyksessä ei ole helppoa. Joskus maahanmuuttaja saattaa päätyä liian aikaisin liian vaikeaan koulutukseen, jolloin hän saattaa turhautua, koska ei pystykään seuraamaan opetusta. (Suokonautio 2008, 46–47; Palapeli2 – projekti 2009.)

4 TYÖLLISYYTEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Tutkimusten mukaan maahanmuuttajien työllisyyteen vaikuttavat erityisesti seuraavat asiat: etninen tausta, maahanmuuttovuosi, maahanmuuttoikä, maassa asuttu aika, ammattikoulutus sekä suomen kielen taito. Kieli on väline, jonka avulla maahanmuuttaja hakee töitä, opettelee työtehtäviä ja työelämän sääntöjä. Kielen avulla hän liittyy työyhteisöönsä. Kielellä kerrotaan omat tunteet ja mielipiteet. Työelämässä viestintävaatimukset kasvavat koko ajan. Tarvitsemme kommunikaatiotaitoja, mutta myös sähköisen viestinnän taitoja. On osattava informaaleja sekä formaaleja taitoja pärjätäkseen. (Härkäpää & Peltola 2005, 26, 115; Haapakorpi 2004, 95–96.)

Yhteistyövaikeuksia suomalaisten ja ulkomaalaisten työntekijöiden välille syntyy yleensä kommunikaatio-ongelmista ja kulttuurieroista. Työntekijöiden tietämättömyys erilaisista toimintatavoista ja työpaikan omasta kulttuurista aiheuttavat usein väärinkäsityksiä osapuolten välille. Integroimisprojekti työpaikalla onkin kaksipuolinen, jossa sekä ulkomaalaisilla, että suomalaisilla on aktiivinen rooli. Ulkomaalaiset integroituvat oppimalla kieltä sekä kulttuuria, ja suomalaiset yrittävät ymmärtää tilanteet myös maahanmuuttajan näkökulmasta tarjoten tukea ja apua työtehtävissä. (Saari 2010, 79.) Kulttuurisia eroja voivat olla päätäntävalta kysymykset, tasa-arvo kysymykset, pukeutuminen, uskonto, yksilön ja yhteisön suhteet (Härkäpää & Peltola

2005, 146). Kulttuurisissa eroissa tietysti pyritään kompromisseihin, mutta suomalaisilla työpaikoilla maahanmuuttajien tulisi toimia Suomen normien mukaisesti.

4.1 Työn merkitys

Mammon (2010) on tutkinut kolmen etnisen ryhmän kotoutumisprosessia Suomessa ja tuloksista on luettavissa myös työn merkitys maahanmuuttajille. Hän on haastatteluiden ja kyselylomakkeiden perusteella muodostanut päätelmiä siitä, että mikä on työn merkitys kyseiselle kohderyhmälle. Alla luettelen joitain kohtia kyseisistä tuloksista. Työn merkitys kohderyhmään osallistujilla ei mielestäni poikkea suurestikaan suomalaisten kokemista ajatuksista työtä kohtaan. Alla olevat ajatukset pätevät varsinkin suomalaisnuorten tilanteeseen ensimmäisiä työpaikkoja etsittäessä. Samanmoisia epävarmuuden tunteita herää myös heillä, koska eivät ole vielä omaksuneet omaa osaansa yhteiskunnan oravanpyörässä.

Kolmen etnisen ryhmän (afgaanit, kurdit, venäläiset) mietteitä työnmerkityksestä Suomessa maahanmuuttajana:

Työtä pidetään tärkeänä elämän osa-alueena ja se koetaan keinoksi päästä elämässä eteenpäin. Työpaikan ja työharjoittelupaikan etsimisessä oma-aloitteisuus ja aktiivisuus korostuvat. Työn kautta toivotaan taloudellista hyvinvointia ja tyytyväisyyttä elämään. Tyytyväisyyttä koetaan kun pärjätään harjoittelu- tai työpaikassa ja kun sopeudutaan nopeasti työelämään ja pärjätään työtehtävissä. Tyytyväisyyttä tuottaa kommunikointi suomalaisten työkavereiden kanssa, työn sisältö sekä uuden oppiminen. Tyytymättömyyttä puolestaan herättää suomalaisten ennakkoluuloisuus, rasistisuus työpaikalla. Hankaluutta tuottaa oikean koulutusta tai työkokemusta vastaavan työpaikan löytäminen. Ensimmäisen työharjoittelupaikan tehtävät on koettu fyysisesti raskaiksi tai vaikeiksi. (Mammon 2010, 60–61.)

4.2 Maahanmuuttajien työllistyminen ja työttömyyden syyt

Suomessa ja myös muissa teollisuusmaissa maahanmuuttajien työllistyminen on tavallisesti vaikeampaa kuin valtaväestön. Tilastoista kuitenkin selviää, että maahan-

muuttajien työllisyystilanne paranee selvästi Suomessa asutun ajan kuluessa. Todennäköisyys Suomeen muuttaneen henkilön mahdollisuudesta työllistyä kasvaa noin 20 prosenttiyksiköllä kuuden ensimmäisen Suomessa asutun vuoden aikana. Kuitenkin pakolaisina tänne tulleilla ihmisillä työllisyystilanne on aluksi heikko. (Sinemäki 2011.) Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan työttömiä oli syyskuussa 180 000 eli lähes saman verran kuin vuosi sitten. Syyskuun työttömyysaste oli 6,9 prosenttia, kun se edellisvuoden syyskuussa oli 7,0 prosenttia. Työssä olevia oli 10 000 enemmän kuin edellisen vuoden syyskuussa. Tämä työvoimatutkimus koskee kaikkia Suomessa asuvia ihmisiä. (Tilastokeskus 2011.) SAK arvioi, että Suomessa työskenteli vuonna 2009 tilapäisesti noin 70 000 ulkomaalaista. Se on suunnilleen saman verran kuin pysyvästi Suomessa työskentelevien maahanmuuttajien määrä. (SAK 2011.)

Työttömyysluvut ovat usein moninkertaiset valtaväestöön verrattuna. Tilastollinen vertailu työllistymisessä on hankalaa, koska työllistyminen riippuu suomalaisessa työelämässä vaadittavien taitojen hallinnasta. Näitä taitoja opetellaan maahanmuuttajakoulutuksessa, johon pääseminen edellyttää työttömyyttä. Työmarkkinoiden näkökulmasta maahanmuuttajat voidaan jakaa kahteen ryhmään, joita ovat työvoimapolitiiset muuttajat, joiden muutto perustuu heidän työvoimansa kysyntään sekä muihin maahanmuuttajiin, joiden muutto perustuu muihin syihin, esimerkiksi perhesuhteisiin. (Forsander & Ekholm 2001, 59, 60, 63.) Forsanderin (2011) mukaan tilanne paranisi huomattavasti, jos otettaisiin nuoria maahanmuuttajia vaikkapa kesätöihin. Usein kuitenkin käy niin, että afronuori on luokan ainoa, joka ei saa edes työharjoittelupaikkaa.

SAK kehottaa Maahanmuuttopolitiisessa puheenvuorossaan (2011) viranomaisia selvittämään maahanmuuttajien korkean työttömyyden syitä. SAK vaatii ratkaisuja tehtäviksi yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa. Kansalaisuudesta ja etnisyydestä riippumatta kaikkia pitää kohdella yhdenvertaisesti, myös työmarkkinoilla. Maahanmuuttajien työttömyysaste on nyt lähes kolminkertainen kantaväestöön verrattuna. He myös työllistyvät usein koulutuksesta riippumatta palvelualalle, yleisimmin siivous- ja ravintola-aloille. Myös rakennusyrietykset ovat palvelualojen ohella käyttäneet usein puskurityövoimana maahanmuuttajia, jotka palkataan tarvittaessa ja joille maksetaan pienempää palkkaa. Maahanmuuttajista toivotaan joustavaa työvoimaa, jotka ovat tarvittaessa käytettävissä. Taloustilanne vaikuttaa myös ensimmäisenä nimenomaan

puskurityövoiman työpaikkoihin. Suomessa maahanmuuton ollessa vielä verrattain uusi ilmiö, on puskurityövoimana käytetty nuoria ja naisia sekä vuokratyöntekijöitä. (Alho 2010, 94; Wrede, Norberg & Forsander 2010, 277; Aden 2009, 28.) Maahanmuuttajiksi tässä on ilmeisesti ajateltu vasta myöhemmin 90-luvulla muuttaneet, koska maahanmuuttajia Suomessa on kuitenkin ollut aina. Kukaan ei vain enää ajattele suomenruotsalaisia tai romaneja tai venäläisiä maahanmuuttajiksi, koska he ovat olleet täällä niin kauan kuin tiedämme. Maahanmuuton ei voi sanoa olevan uusi ilmiö sinällään.

4.3 Monimuotoistuvat työyhteisöt ja moninaisuusjohtaminen

Tulevaisuudessa väistämättä monimuotoistuvat työyhteisöt lisääntyvät ja monikulttuuristen työyhteisöjen johtaminen ja kehittäminen tulevat ajankohtaiseksi, kun ulkomaalaistaustaiset henkilöt lisääntyvät organisaatioissa työtovereina, esimiehinä, alaisina ja asiakkaina. Näköpiirissä olevat sisäiset ja ulkoiset kulttuuriset muutostekijät voivat kannustaa yrityksiä ottamaan siihen kantaa omassa toiminnassaan ja johtamisessaan. Hyötyjen saaminen edellyttää yhdenvertaisen kohtelun lisäämistä. Monimuotoista työyhteisöä on mahdollista kehittää monin eri menetelmin. Oikeudenmukainen ja vastuullinen johtaminen lisää työ- ja asiakastyytyvää sekä lisää tuottavuutta. (Sippola & Leponiemi & Suutari 2006, 5, 30.) Koska työn perässä Suomeen tullut maahanmuuttaja kohtaa uuden kotimaansa ennen kaikkea työpaikalla, on tällä kohtaamisella tärkeä rooli maahanmuuttajatyöntekijän Suomeen kiintymisen näkökulmasta. Työelämä, sen rakenteet ja asenteet voivat joko tukea uuden työntekijän kiintymistä, tai sitten hidastaa sitä. Suomalaisen työelämän ilmiöt, kuten perehdytys ja määräaikaiset työsopimukset ylläpitävät epätasa-arvoista kohtelua ja hidastavat työintegraatiota. (Silfver 2010, 127.) Suomessa on pian näköpiirissä työvoimapula, kun suuret ikäluokat, niin sanotut harmaat pantterit ovat jäämässä pois työmarkkinoilta, tällöin tarvitaan pian tekijöitä lisää myös maahanmuuttajista (Colliander ym. 2009, 197).

Organisaatiot ymmärtävät monimuotoisuusjohtamisen tarpeen silloin, kun ne ymmärtävät että syrjintä on väärin. Tällöin he keskittyvät edistämään tasavertaista kohtelua noudattamalla lainsäädäntöä. Monimuotoisuusjohtaminen parantaa organisaation

toimivuutta kaikin tavoin. Sen myötä tulos ja tuottavuus kasvavat ja se edistää luovuutta ja innovatiivisuutta, tehostaa koko henkilökunnan kykyjen sekä vahvistaa työntekijöiden sitoutuvuutta ja vähentää vaihtuvuutta, jos näitä moninaisuustekijöitä osataan hyödyntää voimavaroina. Kulttuurillista ja kielellistä moninaisuutta voidaan soveltaa monissa työnteon vaiheissa, kuten suunnittelussa, huollossa ja ylläpidossa. Suomalaiset monikansalliset yritykset ovat tässä jo varsin pitkällä. (Bairoh & Trux 2010, 198, 200–201; Colliander ym. 2009, 206, 188.)

Myös maahanmuuttajien työllistymistoimenpiteiden keskittyminen maahanmuuttajien puutteisiin, kuten huonoon kielitaitoon sekä suomalaisten vaatimusten mukaiseen ammattipätevyyden puutteeseen on kääntänyt huomion pois rakenteellisista epäkohdista, joista seuraa kantaväestön maahanmuuttajiin kohdistama vierominen. Ongelmana on se, että ulkomaalaisen tai maahanmuuttaja henkilön kielitaidon ja ammattitaidon oletetaan automaattisesti olevan puutteellinen. Maahanmuuttaja ei ehdi todistaa asian olevan toisin, kun hänet on jo leimattu. Työllistymistoimenpiteiden pitäisi keskittyä tuomaan vieras lähemmäs työelämän ydintä ja tällä toimenpiteellä poistamaan marginaaliryhmien ulkopuolisuuden tunnetta. (Wrede & Nordberg 2010, 280; Huttunen 2004, 141.) Wreden (2010, 8,10) mukaan erilaiset ulossulkemiset työelämästä perustuvat paitsi koulutukseen ja ammatilliseen pätevyyteen, mutta hyvin pitkälti myös sosiokulttuurisiin jakoihin, kuten etnisyyteen, luokkaan, sukupuoleen, seksuaalisuuteen, uskuntoon ja ikään. Niiden avulla ihmiset jaotellaan eri identiteetteihin ja kategorioidaan ja stereotyyppioidaan. Maahanmuuttaja-asemaan sijoitetun henkilön on vaikeaa, ellei mahdotonta sanoutua irti tästä ulkopuolelta asetetusta kategoriasta.

4.4 Kilpailu kesätyöpaikoista

Suomen Ammattiin Opiskelevien Liiton puheenjohtajan Haapalaisen (2011) mukaan samoista kesätyöpaikoista kilpailevat vuosi toisensa jälkeen vastavalmistuneet, opintojaan jatkavat, opintojen ulkopuolella olevat, työttömät, nuoret ja vanhemmat. Kesätyöt ovat monelle nuorelle ensikontakti työelämäänsä ja siitä he saavat arvokasta työkokemusta tukemaan oman alan opintoja tai lisäämään tietämystä työelämän tunteuksesta. Odotukset kesätöitä kohtaan ovat korkealla, kuitenkin harmillisen pieni osa opiskelijoita löytää kesätöitä omalta alaltaan. Syy tähän on yksinkertaisesti kesätyö-

paikkojen määrän vähyys, mutta myös ongelmat työnantajien ja työntekijöiden kohtaamisessa. Vastaus tähän olisi oppilaitosten sekä työnantajien välisen yhteistyön tiivistämisessä.

SAK:LLA, STTK:LLA ja Akavalla on ollut menneenä kesänä yhteinen Kesäduunari-infopuhelin toukokuusta elokuun puoleen väliin saakka. Infopuhelimeen tuli soittoja noin 290 kappaletta nuorilta tai koskien nuorten oikeuksia ja velvollisuuksia kesätyössä. Yhteydenottojen perusteella voi päätellä että kesätyöntekijöiden oikeudet jäävät helposti toteutumatta. Esimerkiksi palkkaan liittyviä lisiä ei ole maksettu tai ylitöitä teetetään ilman suostumusta tai korvausta. Tänä vuonna pääosin nuorille tarkoitettu puhelinpalvelu on ollut kaikkien palkansaajien keskusjärjestöjen yhteinen. (Särmä 2011.) Nuorille on hyvä olla olemassa kesätyötä koskeva palvelu, josta he voivat saada tarvitsemaansa informaatiota. Kaikilla nuorilla katsomatta etniseen alkuperään, on vielä huonot tai olemattomat tiedot omista oikeuksistaan ja mahdollisuuksistaan työelämäään astuttaessa. Tietoa on oltava saatavilla luotettavasta lähteestä asiantuntevalta ihmiseltä.

4.5 Maahanmuuttajat ja tietoyhteiskunta

Palveluissa useilla aloilla työkaluina ovat tietokone ja sen toiminnot. Tietoyhteiskunnan ja maahanmuuton suhdetta ei ole vielä juuri tutkittu. Tyypillisin tapa tarkastella tietoyhteiskunnan tarjoamia mahdollisuuksia maahanmuuttajien kotoutumisessa on tarkastella asiaa asiakaspalvelun kannalta. Tavoitteena on yhdistää arjen ongelmien keskellä kamppailevat maahanmuuttajat sekä ihmisläheiset käytännön sovellukset (Pakarinen 2004, 10.)

Aineistoa kerätessäni projektissa ollessani käytimme netin työnhakukanavia hyväksenne. Tutustuimme maahanmuuttajanuorten kanssa netissä oleviin mahdollisuuksiin hakea työtä. Näitä hakulomakkeita oli esimerkiksi Jyväskylän kaupungilla ja Jyväskylän seurakunnalla. Nykyään monet työnantajat haluavat hoitaa hakulomakkeet joko valmiilla netissä olevilla kaavakkeilla tai sitten sähköpostin välityksellä. Hyvin harvoin paikkoihin voi enää lähettää työhakemusta postin välityksellä, enkä usko että työnantajat katsoisivat hyvällä käsin raapustettua työhakemusta. Työnhaussakin

on siis tärkeää osata perustaidot tietokoneen käytöstä. Suomalainen tietoyhteiskunta vaatii ATK-taitoja. Maahanmuuttajakoulutukseen onneksi sisältyy myös ATK-kursseja.

Tapaamisissa nuorten kanssa täytimme valmiita lomakkeita, joita lähetimme sähköisesti eteenpäin. Kaupungilla oli kesätyötarjontaa hyvinkin laajasti, joista valitsimme nuoren kanssa jokaisen kiinnostusta ja koulutusta tai kokemusta vastaavia paikkoja. Projektin vetäjä yritti saada nuorillemme pienen kiintiön sekä kaupungin, että seurakunnan kesätöihin, siinä kuitenkin onnistumatta. Näin kaikki jyväskylän nuoret olivat hauissa samalla viivalla. Hakijoita näihin paikkoihin oli ollut todella paljon ja näin ollen työnsaanti mahdollisuudet olivat todella kapeat.

5 TUTKIMUKSEN VAIHEET

Opinnäytetyössäni olen kerännyt aineistoa havainnoimalla, keräämällä taustatietoa sekä lähettämällä selvityksiä ja kyselyitä. Kerron työni tässä vaiheessa aineiston keruun etenemisestä sekä samalla kiinnitän huomiota myös paranneltaviin seikkoihin, jotka olisi hyvä ottaa huomioon toimintaa kehitettäessä. Lopuksi pohdin ja arvioin hanketta sekä myös tätä tuotostani.

Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää kertoa tarkkaan tutkimuksen eri vaiheista totuudenmukaisesti, jotta sitä voisi tarkastella luotettavana tutkimuksena. Kerron tässä työssäni omista tutkimuksen vaiheistani hyvin tarkkaan ja tutkimuksen loppupuolelta löytyy tutkimuksesta esiin nousseita kehitysehdotuksia sekä omaa pohdintaani. Tutkimuksen voi katsoa olevan luotettava, jos kaksi arvioijaa päätyy samaan tutkimustulokseen (Hirsjärvi ym. 2004, 216). Keräämääni hajanaista aineistoa analysoimalla on tarkoitus luoda aineistoon selkeyttä ja näin tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta. Analyysillä tiivistetään kaikki aineisto ja pyritään jopa kasvattamaan sen informaatioarvoa luomalla siitä selkeää ja mielekäästä. Kvalitatiivisen tutkimuksen pääasiallinen luotettavuuden kriteeri on tutkija itse. Tutkimuksessa tutkijan oma arviointi pelkistyy kysymykseksi tutkimusprosessin luotettavuudesta. (Eskola & Suoranta 1998, 138, 211.) Opinnäytetyöni ollessa osittain toiminnallinen, niin tässä ei ole tarpeellista analysoida kerättyä aineistoa yhtä tarkasti

kuin tutkimuksellisissa opinnäytetöissä (Vilkkä & Airaksinen 2003, 57–58). Olen tässä analysoinut aineistoani ja tehnyt siitä omia päätelmiäni perustuen tarjolla olevaan tietoon sekä omiin havaintoihini.

5.1 Laadullinen tutkimus

Tutkimukseni on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus, jossa olen käyttänyt paljon eri aineistonkeruumenetelmiä. Laadullinen tutkimus tarkoittaakin monimuotoista tutkimustapojen kirjoa jo kaikkien käytettävissä olevien aineistojen puolesta, vain tutkijan oma mielikuvitus on laadullisen tutkimuksen rajana. Pehmeässä eli laadullisessa tutkimuksessa keskitytään suhteelliseen pieneen määrään tapauksia ja näitä pyritään analysoimaan mahdollisimman perusteellisesti. (Eskola & Suoranta 1998, 16, 18.) Oma havainnoitava ryhmäni koostui kuudestatoista maahanmuuttajanuoresta, ei siis mitenkään suuri ryhmä. Tästä ryhmästä kyselyyn vastanneiden määrä oli kahdeksan, joiden vastauksien pohjalta teen päätelmiäni omiin Työkompassin työharjoittelijana tekemiini havaintoihin sekä teoriataustaan peilaten.

Laadullisen tutkimuksen yhteydessä puhutaan yleisesti aineiston kattavuudesta viitattaessa aineiston koon, analyysin ja tulkinnan onnistuneisuuteen sekä tutkimustekstin kirjoittamisen muodostamaan kokonaisuuteen. Yleistettävyyttä niin ikään parantavat vertailuasetelmat. Vertailua laadullisen tutkimuksen yhteydessä voi soveltaen tehdä muihin tutkimustuloksiin sekä tulkintoihin nähden. (mt., 61, 66.) Vertailu tässä tapauksessa muihin samankaltaisiin tutkimustuloksiin on mahdotonta, koska en löytänyt tutkimuksia, jotka olisivat käsitelleet nimenomaan nuorten maahanmuuttajien työllisyyttä tai kesätyönhakuprosesseja. Onkin siis ollut tarkoituksenmukaista käyttää aineistonkeruumenetelminä nimenomaan kyselyjä ja selvityksiä, koska tästä aiheesta on niin vähän julkaistua tietoa. Toinen syy käyttää kyseisiä menetelmiä on kun kohderyhmän tarpeita ei tunneta tarpeeksi hyvin. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 57.) Olen pyrkinyt myös kartoittamaan maahanmuuttajanuorten omia ajatuksia heidän tarpeistaan koskien tätä palvelua.

Omaa aineistoa tätä nimenomaista tutkimusta varten olen kerännyt useammalla eri menetelmällä, kyseessä on siis menetelmätriangulaatio, jossa tutkimuskohdetta tutkitaan useilla eri aineistonhankinta- ja tutkimusmenetelmillä (Eskola & Suoranta 1998, 70.) Olen käyttänyt omassa tutkimuksessani kyselyjä, selvitystä sekä osallistuvaa havainnointia. Osallistuvalla havainnoinnilla tarkoitetaan sitä, että tutkija jollain tavalla osallistuu tutkimansa yhteisön toimintaan. Tutkijan rooli voi olla useanlainen. Joskus tutkija osallistuu toimivana yksilönä aitoihin tilanteisiin ja joskus taas hän tekee ulkopuolisena havaintoja. (mt., 99–100.) Omat havaintoni tulivat olemalla osana projektin toimintaa ja hakemalla tutkittavina olevien nuorten kanssa töitä, olemalla heidän apuna prosessissa. Tällöin sain kuulla ja nähdä mitkä ovat heidän kesätyöhaaveitaan. Edellä mainittujen aineistojen lisäksi käytän tässä tutkimuksessa Uusitalon (1991) määrittelemiä valmiita aineistoja, joita ovat: aikaisempien tutkimusten aineistot, erilaiset tilastot ja joukkotiedotuksen ja kulttuurin tuotteet.

5.2 Kesätyöhanke Työkompassi 2 -projektissa

Varsinaisten palveluiden lisäksi vuoden 2011 keväänä on Työkompassi 2 -projektissa ensimmäistä kertaa aloittanut pelkästään nuorille oleva hanke. Hanke on käynnistynyt jo 25.1.2011 olevalla Kesätyöpaikkojen infotilaisuudella, joka on ollut Jyväskylän ammattiopistolla. Tilaisuuden ohjelmassa ovat olleet Työkompassi 2 -projekti, TE-toimisto kertomassa kesätyöpaikkojen kanavista, tietoa Jyväskylän kesätyöpaikoista sekä Työsuojeluhallinto kertomassa työsopimuksista. (Kutsu 2011). Mukana tilaisuudessa oli ollut noin 50 nuorta maahanmuuttajaa, joilta kerättiin yhteystiedot myöhempiä yhteydenottoja varten.

Yhteystietonsa antaneille luvattiin ottaa yhteyttä asian tiimoilta, niinpä tehtäväni oli soittaa kyseiset nuoret läpi ja kysyä heiltä tämän palvelun tarvetta. Osa nuorista kertoi tarvitsevansa apua kun taas osa oli jo saanut apua esimerkiksi koulun ja/tai kaverien kautta. Avun tarvitsijoiden kanssa sovittiin aika tapaamiselle jolloin täytimme ensin taustatietolomakkeen, jonka laadimme työvalmentajan kanssa yhteistyössä, sekä suostumuslomakkeen, jolloin ELY -keskus pystyy seuraamaan asiakasrekiste-

riä. Taustatietolomakkeessa kysyttiin mm. koulutusta, aiempaa työkokemusta ja omia työtoiveita sekä maassaoloaikaa ja kielitaitoa.

5.3 Havaintoja hakuprosessista

Sukupuoliroolit näkyivät selvästi haettavissa paikoissa. Naispuoleiset hakijat hakivat pääosin hoiva-alan sekä puhtaanapidon toimia, kun taas miespuoliset hakivat rakennusalaan sekä korjaamiseen liittyviä töitä. Tässä on selvästi nähtävissä kulttuurin vaikutus maahanmuuttajissa. Suomessa miesten ja naistenvälinen tasa-arvo työssä on jo paremmalla mallilla, mutta maahanmuuttajien kulttuureissa on vielä selkeää jaottelua miesten sekä naisten töihin. Heillä ei ehkä tule edes mieleen kokeilla perinteisten sukupuolirajojen ulkopuolelta, jolloin mahdollisuudet myös työelämässä moninaistuisivat. Mukana hakijoissa oli nuoria monelta eri mantereelta ja monesta eri kulttuurista. Hakijoiden Suomessa viettämä aikakin vaihteli suuresti. Toiset osasivat jo lähes täydellisesti puhua suomea, kun taas toisilla oli vasta alkeet hallinnassa. Toisilla oli valmis koulutus lähtömaastaan, kun toiset opiskelivat parhaillaan Suomessa. Yhteistä kaikilla nuorilla oli motivaatio tulla projektiin mukaan.

Taustatietolomakkeet kertovat seuraavia tietoja nuorista: Koulutuksessa, kuten myös työkokemuksissa on hyvin paljon hajontaa. Osa on opiskellut lähes koko ikänsä Suomessa, kun taas toiset ovat vasta mukana kotouttamisjaksossa. Toiset ovat muuttaneet Suomeen jo tosi nuorina, kun taas toisilla saattaa olla jo kotimaastaan yliopistotasoinen koulutus. Onhan näillä hakijoilla yli kymmenen vuoden ikäeroja, joten koulutus- ja työhistoria ovat sen mukaisia. Alla luetellut kesätyöhaaveet näyttävät varsin realistisilta ja niitähän ne ovatkin. Joukossa on hyvin paljon edellä mainittuja niin sanottuja sisääntulotyöpaikkoja, joita olivat esimerkiksi hoiva- ja rakennusalantyöt. Valittavasti realistisetkaan haaveet eivät auttaneet nuoria työllistymään tällä kertaa siinä määrin kuin olisi ollut tarkoitus. Näilläkin nuorilla on sama tilanne, kuin Suomen nuorisolla, pitää yrittää reippaasti ja ahkerasti, eikä saa lannistua. Kesätyönsaanti ei ole koskaan helppoa, jos ei ole valmiiksi suhteita.

Naiset:

Mukana projektissa oli nuoria: Afganistanista, Liberiasta, Thaimaasta, Iranista

Työkokemus: Pizza-paikka, päiväkotia, tarjoilija, hotellityöntekijä, lentokenttätyöntekijä, kahvila-, pesula- ja tehdastyöntekijä, myyjä

Koulutus: peruskoulu, vain Suomessa koulua lukioon saakka, Kristillinen opisto, Jao: Suomi 2, Yliopisto, Kotitalousoppilaitos, tietokoneyritystaidot, Kansalaisopisto

Haaveet: Kaupanalantyyt, hoiva-ala, lastenhoito, siivous, asiakaspalvelu, tarjoilija, apukokki, tiskaaja, marjanpoimija, hyllyttäjä, tehdastyö, melkein kaikki työt

Miehet:

Mukana projektissa nuoria: Kongosta, Virosta, Brasiliasta, Iranista

Työkokemus: Asiakaspalvelu, graafinen suunnittelija, autokorjaamon- ja polkupyöräkorjaamon työntekijä, joukkueen valmennus, rakennustyöt

Koulutus: peruskoulu, Oksa-ammattiopisto, Jyväskylän Ammattiopisto: datanomi, Aikuisopisto: työelämäsuomi, Priimus: suurtaloukokki, Alkio opisto: terveystoiminta, Ammattikoulu: liikenne ja tekniikka, henkilöautoasentaja

Haaveet: kauppa, liikuntapalvelut, kiinteistönhoito, autokorjaamo, rakennusapumies, maalari, pintakäsittelijä, ulkotyö, ihmisläheinen työ, varastotyö, melkein kaikki työt

5.4 Työnantajien lähestyminen

Pyrin jo mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ennen kiihkeintä kesätyön metsästyks aikaa lähettämään tiedotteen/selvityksen Jyvässeudun työnantajille, jossa tiedustelin heidän kesätyöntekijän tarpeita. Listaan keräsin yrityksiä niiden nuorten mielenkiinnonkohteiden mukaisesti, jotka olivat täyttäneet taustatietolomakkeen tullessaan mukaan projektiin. Mukana oli yrityksiä eri aloilta, esimerkiksi: kiinteistönhoito, auto-ala, rakennus ja maalaus. Syy miksi tässä on lueteltuna niin sanottuja miehisiä aloja, on se että tässä vaiheessa asiakkaina oli enemmän miespuolisia henkilöitä, jotka olivat laittaneet näitä aloja toivelistalleen.

Ensimmäinen selvitys ei saanut aikaan suurtakaan vastausryöppyä, niinpä laitoin toisen selvityksen aiheesta hieman myöhemmin ja pyysin vastausta. Tähän kyselyyn tuli jo jonkin verran vastauksia, mutta vain muutamat kertoivat, että heillä mahdolli-

sesti olisi työtä. Ja näistäkin vain toisessa vastauksessa työ olisi mahdollista kesätyötä. Myönteiset vastaukset tulivat maalausalan yrityksestä sekä tuotantoalan yrityksestä. Vaikka listassa oli noin sata yritystä mukana, silti näistä vain muutamat vastasivat kyselyyn. Kysely ei siis tuottanut toivottua tulosta piilotyöpaikkojen löytymisestä. Saatua vastauksia näissä oli: Ettei heillä ole kesätyöpaikkoja lainkaan, että ei heillä riitä töitä varsinaisillekaan työntekijöille, paikat on jo täytetty, ei ole resursseja palkata kesätyöntekijöitä.

5.5 Työkompassi 2 – projekti – kysely kesätyöpalvelusta

Tein jo alkukesästä nuorille välikyselyn heidän työllistymisestään kesätöihin, tarkoitus alun perin oli täyttää kyselyä nuorten kanssa yhdessä, jolloin he olisivat voineet tarvittaessa pyytää apua. Suunnittelimme Mikael Isomäen kanssa yhteisen tapaamisen nuorien kanssa, jossa olisimme vapaasti jutellen voineet käydä läpi nuorten ajatuksia projektista ja sen hyödyistä ja muutenkin jakaa ajatuksia. Tapaamiseen pääsi paikalle kuitenkin vain kaksi nuorta. Heidän kanssaan juttelimme sekä he täyttivät kyselyn paikalla ollessaan.

Ajatukseni tapaamisen jälkeen oli ensin alkukesästä lähettää yksi kysely ja myöhemmin syksyllä toinen, olosuhteista johtuen kysely jäi vain yhteen. Kahdella kyselyllä olisin halunnut seurata koko kesän ajalta nuorten kesätyöllistymistilannetta. Tällöin olisin tiennyt lähtötilanteen alkukesästä ja lopputilanteen syksyn puolella. Suunnitelmani muuttuivat kesken prosessin, koska vastauksia ei alkanut kuulumaan. Lähetin kyselyä heille pitkin kesää useamman kerran, mutta kukaan ei vastannut siihen sähköisesti. Syksyllä jouduin sitten miettimään työni etenemismahdollisuuksia ja päätin aloittaa suorat yhteydenotot puhelimitse. Puhelimella sain suoran yhteyden muutamaani palvelussa mukana olleeseen nuoreen. Kaksi heistä vastasi kyselyyn puhelimitse. Osa lupasi pikaisen puhelinkeskustelun päätteeksi laittaa minulle vastauksen sähköpostilla, kunhan heillä olisi siihen aikaa. Muutama näistä nuorista piti lupauksensa, sain sähköpostitse vastaukset neljältä nuorelta. Tämän jälkeen laitoin vielä puhelimeen vastaamattomille tekstiviestin muistutukseksi, mutta heiltä en saanut enää vastauksia. Loppulukema saaduissa vastauksissa jäi siis kahdeksaan ja koko-

naisluvun ollessa kuusitoista, tuli vastauksia puolelta mukana olleista nuorista eli 50 %. Otos on pieni, mutta näistäkin vastauksista saa tarpeellista tietoa.

Kyselyssä kysyin nuorten henkilötietoja, työtilannetta ja koulutusta koskevia kysymyksiä, sekä toivoin vastaajilta myös muita kommentteja koskien palvelua. Kyselylomake (Liite 1) on kokonaisuudessaan työni liitteenä, kuten myös työnantajien kysely (Liite 2) sekä taustatietolomake (Liite 3). Tutkimuksen tietoja käsiteltäessä keskeisiä käsitteitä ovat luottamuksellisuus ja anonymiteetti (Eskola & Suoranta 1998, 57). Kysyin nuorilta heti heidän tullessaan hankkeeseen, että voinko käyttää heidän tietojan ja vastauksiaan opinnäytetyössäni anonymisti. Kellään ei ollut mitään sitä vastaan. Tässäkin tapauksessa tutkimuksen tuloksia käsitellään nimettöminä ja kasvottomina, tutkittavien yksityisyyttä loukkaamatta.

5.6 Kyselyn vastaukset

Kyselyyn vastasi kahdeksan nuorta, joista viisi oli naisia ja loput kolme oli miehiä. Vastaajat olivat kotoisin Iranista, Liberiasta ja Thaimaasta. Kaksi vastaajista arvioi suomenkielen taitonsa olevan erittäin hyvä, kun taas loput uskoivat sen olevan hyvä tai välttävä. Vain kaksi kertoi saaneensa töitä, molempien työsuhte oli alkanut vasta heinäkuussa. Saadut työpaikat olivat pelastusalalta sekä hotelli- ja ravintola-alalta. Toinen työpaikan saaneista kertoi sen vastaavan toiveitaan, kun taas toinen kertoi työn olevan askel lähemmäs varsinaista unelmatyötään.

Seitsemän vastanneista oli hakenut Työkompassin ehdottamiin työpaikkoihin, vain yksi ei ollut. Palveluun tuli mukaan muutamia nuoria, jotka eivät edes käyneet paikalla, vaan toimittivat täytetyn taustatietolomakkeen. Ja mukaan tuli myös muutama, jotka kävivät vain mutkan toimistolla sanoen, että pystyvät itse hakemaan paikkoja. Nämä hakijat olivat sähköposti listalla saamassa tietoa työpaikoista, mutta he jäivät kokonaan vaille yksilöllistä ohjausta hakutilanteessa. Lähetin kaikille hakijoille projektissa mukana ollessani linkkilistaa sähköpostitse, jossa oli lueteltuina netistä löytyviä kesätyönhakukanavia sekä linkkejä joista löytyy ohjeet ansioluettelon ja hakemuksien tekoon. Nuorille lähetetty linkkilista (Liite 4) on myös työni liitteenä.

Kaksi koki, ettei ollut saanut apua Työkompassin neuvonnasta. Perusteluna toisessa oli, koska hän ei ollut saanut apua, eikä päässyt töihin niin kenen syy se on. Samat vastaajat kokivat myös palvelun turhaksi maahanmuuttajanuorille, eivätkä tieneet kannattaisiko palvelua jatkaa. Lähes kaikki kertoivat saaneensa uutta tietoa työnhakumenetelmistä, mutta he eivät kerro mikä oli uutta. He kertovat täyttäneensä hakemuksia netissä, käyttäneen sähköpostia hakemiseen ja käyneensä suoraan paikalla kysymässä töitä. Kolme vastaajista oli ollut työhaastattelussa ja kaksi heistä oli myös saanut työpaikan. Muutama toivoi myös mahdollisuutta harjoitella työhaastattelua etukäteen. Eräs vastaajista kertoi lähettäneensä yli 20 hakemusta, mutta siltikään ei ollut päässyt työhön. Rasismista kysyttäessä vain yksi kertoi kokeneensa rasismia nimenomaan työnhaun yhteydessä. Hän kertoi hakeneensa työtä jo melkein viiden vuoden ajan, mutta ei ole saanut myönteisiä vastauksia hakemuksiinsa. Vastaajista suurin osa aikoi jatkaa opintojaan syksyllä, joko päätoimisen opiskelun tai kurssien merkeissä.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tutkimukseni on keskittynyt tarkastelemaan jyvaskyläläisten maahanmuuttajanuorten työllistymistä kesätöihin vuonna 2011. Olen tehnyt tutkimuksen työelämän tilaajatyönä Työkompassi 2 -projektille, jolla maahanmuuttajanuorten työllistämishanke kokeili siipiään ensimmäistä kertaa tämän vuoden aikana. Perusmenetelminä opinnäytetyöni aineiston keruussa olen käyttänyt kyselyä ja selvitystä, havainnointia sekä dokumentteja aiheeseen liittyen. Voisi siis sanoa että tässä on kyseessä kvalitatiivinen toimintatutkimus, jossa yhdistellään monia erilaisia tiedonkeruumenetelmiä.

Tilaaaja on halunnut selvittää millä tavalla hanke palvelisi nuoria paremmin tulevaisuudessa. Tavoitteena palvelulla oli saada mahdollisimman moni maahanmuuttajataustainen nuori kesätöihin. Perimmäinen tavoite oli siis kotouttaminen. Kotoutumisen lähtökohtana on maahanmuuttajien kohtelu täysivaltaisina yhteiskunnan jäseninä. Perustana on maahanmuuttajien oma aktiivisuus, vastuu ja osallisuus päätöksentekoon. Lähtökohtana on antaa maahanmuuttajille tietoa suomalaisen yhteiskunnan peruseriaatteista ja

palvelujärjestelmästä. Maahanmuuttajissa on potentiaalia, jota ei ole varaa hukata. Erilaiset ajatusmallit, luovuus, perspektiivi asioihin, koulutus ja osaaminen ovat Suomelle arvokasta henkistä pääomaa. (Pakarinen 2004, 22, 15.) Tietoa ja osaamista Suomessa on jo, mutta sosiaalisia innovaatioita olisi opittava hyödyntämään. Moninaisuus tulisi hyödyntää ennemmin globaalina aivokierrätyksenä kuin jumittua paikoilleen. Inhimillisen pääoman kasaantuessa se tuottaa lisäarvoa, tämä tietysti vain jos sitä osataan hyödyntää oikein. (Forsander, Raunio, Salmenhaara & Helander 2004, 49, 74). Tutkimukseni hyödyttää sekä Työkompassi 2-projektia ja myös muita maahanmuuttajaprojekteja, jotka ajattelevat keskittyä enemmän nuorten työllistämiseen. Myös kaikki maahanmuuttajanuorten kanssa työskentelevät saavat tästä ajatuksia nuorten auttamiseen. Tulokset kertovat, että toiminnalla on kysyntää ja apua tarvitaan.

Lähtiessäni aihetta tutkimaan mielessäni pyöri monia kysymyksiä, joihin etsin vastauksia, kysymyksiä oli kuitenkin niin monia ja aikaa rajallisesti tutkia aihetta aivan perin pohjin, etten ehtinyt kaikkiin saada kattavia vastauksia. Pääkysymykseksi aiheeseen kuitenkin valikoitui: Onko Työkompassin palvelu vaikuttanut myönteisesti maahanmuuttajanuorten työllistymiseen kesäksi? Onko sillä ollut vaikutusta, jos niin mitä? Ihmisillä on aina ongelmia, joihin he toivovat vastauksia mahdollisimman tehokkain menettelyin. Tutkimukset ovat jatke arkiselle ajattelulle. Uuden tiedon myötä pyrimme ymmärtämään ongelmia sekä löytämään niihin ratkaisuja. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 20.) Minäkin olen pyrkinyt näillä tuloksilla ja omalla ajattelulla kehittämään ratkaisuja vallitsevaan työllisyyttä koskevaan ongelmaan.

Keskeisenä maahanmuuttajien työllistymistä edesauttavana tekijänä ovat nousseet esiin nimenomaan nämä epämuodolliset kelpoisuusehdot ja sosiaaliset taidot eli suomalaisessa työelämässä vaaditut asenteelliset, kulttuuriset ja sosiaaliset valmiudet. Näiden valmiuksien omaksumiseen tarvitaan työelämäkontakteja, esimerkiksi työmarkkinoiden sisääntulotyöpaikkoja, joita ovat vähäistä koulutusta vaativat tai ei koulutusta lainkaan tarvitsevat paikat. Näihin paikkoihin lukeutuvia nuoret olivat luelleet omiin työpaikka haaveisiinsa. Suomalaisella työkokemuksella on tärkeä merkitys myös työnantajan vakuuttamisessa työnhakijan sopivuudesta. Kun maahanmuuttajataustainen työnhakija kykenee osoittamaan kokemusta nimenomaan suomalaisilta työmarkkinoilta, on sillä keskeinen merkitys työnantajan luottamuksen herättämi-

sessä: ulkomaalainen voi olla sopiva henkilö tehtävään ulkomaalaisuudestaan huolimatta. (Forsander 2001, 34; Haapakorpi 2004, 95.) Aktiivisuus ja oma-aloitteisuus palkitaan myös tässäkin asiassa. Kun työnhakija saa jalkansa sen ensimmäisen oven väliin, niin seuraava etappi voi olla jo helpompi. Palkallisen työn saaminen heti aluksi voi olla todella vaikeaa, mutta työharjoitteluiden kautta maahanmuuttajatkin pääsevät tutustumaan suomalaiseen työelämään sekä saavat siitä kullannarvoista suomalaista työkokemusta. Työharjoittelun kautta eteneminen olisi yksi ongelmanratkaisumahdollisuus.

lökkäämmät muuttajat eivät välttämättä halua tai jaksa enää kouluttaa itseään, vaan he jäävät omiin oloihinsa ja saattavat niin ollen separoitua eli eristyä valtaväestön yhteiskunnasta omaansa. Näin tehdessään heitä saattaa motivoida ajatus siitä, että he antavat tilaisuuden nuorille, kun he itse vetäytyvät syrjään. Nuorissa on potentiaalia ja heillä on mahdollisuuksia tehdä ja muokata omasta elämästään mitä tahansa. He vain tarvitsevat siihen hieman asiantuntevaa apua.

6.1 Kesätyöhankkeen tulokset ja toimintamallin juurruttaminen

Nuorille tehdyn kyselyn vastauksista ilmenee, että vaikka palvelu ei onnistunutkaan antamaan suoraan näille nuorille työpaikkoja, ovat he silti suurilta osin tyytyväisiä saamaansa apuun ja neuvontaan. Suurin osa toivoo, että palvelu jatkaisi tulevaisuudessa ja kokee sen tarpeelliseksi maahanmuuttajanuorille. Osalta tuli hyvinkin myönteistä palautetta palvelusta. He olivat tyytyväisiä kun olimme ottaneet yhteyttä sekä puhelimitse, että sähköpostitse, he olivat kokeneet, että todellakin välitämme ja yritämme parhaamme mukaan auttaa heitä. Tutkimuksen tulokset antoivat palvelusta positiivista palautetta, mutta koska itse palvelu ei onnistunut varsinaisessa tavoitteessaan, joka oli nuorten työllistäminen, on sillä tarpeen tarkastella kehittämisen tarpeita, joita olen omaan tutkimukseeni perustaen kirjannut.

Työministeriön selvityksessä on tarkasteltu maahanmuuttajahankkeiden onnistumista ja onnistumisen edellytyksiä. Selvityksen tarkastelussa ovat projekteissa kehitetyt tuotteet, palvelut ja toimintamallit maahanmuuttajien työllistymiseksi sekä kehitettyjen tuotteiden, palvelujen ja toimintamallien levittäminen. Tutkimuksessa on päädytty

seuraaviin päätelmiin, että miksei projektien toimintamallien juurruttaminen ja levittäminen onnistu. Innovaatioita ei osata tuotteistaa ja siirtää sekä tieto on pirstaleista eikä välity muille toimijoille. Projektien tuotteet ja toimintamallit eivät ole tarpeeksi hyviä siirrettäviksi tai ne ovat hyviä, mutta liian paikallisia, jotta se hyödyttäisi muita. Projektin toiminta vaatisi liian suuria rakenteellisia muutoksia tai toiminta tulisi liian kalliiksi, jotta se olisi kannattavaa. (Uusikylä & Karinen 2005, 14, 51.)

Projekteilla, kuten Työkompassi 2- projektillakin on rahoitus vain määräajaksi. Tässä määräajassa projekti tarjoaa omaa palveluaan asiakkailleen, omalle kohderyhmälleen. Jossain vaiheessa projekti loppuu ja sen hyvät toimintatavat häviävät tai unohtuvat. Hyväksi havaittuja toimintamalleja olisi relevanttia juurruttaa ja levittää, jotta projekteja ei tarvitsisi aina keksiä uudelleen. Toivon tässä tapauksessa, että nuorten kesätyö -hanke ei jäisi vain tähän yhteen kertaan, vaan että se saisi jatkoa entistä parempana palveluna.

6.2 Kehittämisehdotuksia ja ratkaisuja

Kesätyöinfo tilaisuudessa kesätyöhankkeen kohderyhmä olisi pitänyt rajata tarkemmin nuoriin. Keväällä 2011 listaan oli lisännyt nimensä myös kohderyhmää vanhemmat henkilöt. Viimeistään yhteystietojen keruuvaiheessa olisi pitänyt lomakkeessa mainita, että kyseinen palvelu koskee nimenomaan vain alle 30-vuotiaita maahanmuuttajia. Sitä vanhemmille projektissa on oma osansa. Tässä tilanteessa meni hukkaan rajallista työaika, koska vasta puhelimitse yhteyttä ottaessa kävikin ilmi, ettei henkilö ollutkaan potentiaalinen asiakas.

Toinen huomioitava seikka tietoja kerätessä olisi ollut kysyä asiasta kiinnostuneiden sähköpostiosoitteet puhelinnumeroiden lisäksi. Sähköposti on nopea, tehokas ja kustannukseton tapa tavoittaa suuria joukkoja. Se olisi säästänyt tässä alkuvaiheessa jo liian vähäksi käynyttä aikaa, jos olisin voinut olla mahdollisiin asiakkaihin ensin sähköpostilla yhteydessä. Osalla asiakkaista suomen kielen taito oli vielä melko huono puhelimesta keskustelua ajatellen ja näissä keskusteluissa oli selkeästi hankala kommunikoida. Kirjoitetun asian lukeminen olisi voinut olla parempi vaihtoehto myös

asian ymmärtämisen kannalta. Toisaalta, kuten myöhemmin saimme huomata, olisi sähköpostilla saattanut olla vaikea saada vastauksia. Sähköposti osoitteet kerättiin myöhemmin nuorten tullessa käymään toimistolla ja tämä yhteydenottotapa oli todella tärkeä ajatellen nuorille lähetettäviä linkkilistoja ja neuvoja.

Taustatietolomaketta olisi myös tarpeellista kehittää, niin nuorille kuin myös projektin muille asiakkaille. Lomakkeen tiedot olisi hyvä saada enemmän asiakkaan työ- ja koulutustietoja kerääviksi, olennaista ei niinkään työnhaussa ole siviilisääty tai vanhemmuus. Niiden asioiden ei ainakaan pitäisi vaikuttaa työnhakuun missään määrin, muuten kyse on syrjinnästä. Lomakkeen pohjana käytettiin varsinaisessa projektissa käytettyä lomaketta, mutta lyhensimme sitä. Lomakkeessa kysyttiin myös siviilisäätyä, joka minun mielestäni ei olisi ollut oleellinen tieto tässä yhteydessä. Kyseisen kohdan vaihtoehdoista myös puuttui mahdollisuus valita rekisteröity parisuhde, joka pitäisi olla vaihtoehtona, jos ja kun tällainen tieto on oleellinen. Maahanmuuttajavähemmistössä oleminen ei sulje pois mahdollisuutta olemista myös seksuaalivähemmistössä.

Kesätyöntekijöiden työtilanteen huomioon ottaen on ollut mahdotonta luvata työllistymistä avustamme huolimatta. Palvelun maksimoimiseksi olisi kuitenkin keinoja, jotka vaatisivat suurempia resursseja. Palvelu voisi ottaa nuoret ja heidän toiveet käsittelyyn enemmän yksilöinä, jolloin olisi aikaa etsiä heille soveltuvia paikkoja sekä ohjeistaa ja avustaa heitä hakemaan näihin paikkoihin esimerkiksi avoimilla hakemuksilla. Viime keväänä palvelu rajoittui pitkälti Internetissä tehtäviin hakemuksiin ajan puutteen vuoksi. Palvelun laajentaminen yksilökeskeiseksi vaatisi huomattavasti enemmän aikaa asiakasta kohden, jolloin palvelu tarvitsisi myös enemmän työntekijöitä. Palveluun tuli mukaan muutama nuori pelkästään täyttäen taustatietolomakkeen ja muutama uskoi itse pystyvänsä etsimään työpaikkoja ilman projektin tarjoamaa apua. Heillekin annettiin sähköistä apua tarpeellisten nettilinkkien muodossa, mutta olisiko juuri heille henkilökohtaisen avun saaminen ollut tärkeintä. Näin ainakin yleisesti nuorisotyössä, he ketkä eniten apua kaipaavat, eivät ole sitä ottamassa vastaan.

Yhteiskunta vaatii nykyään kaikilta edes jonkintasoisia tietoteknisiä taitoja ja netin kautta tarpeellisen tiedon etsiminen voisi olla hyödyllinen apukeino. En tarkoita, että

palvelua pitäisi kokonaan siirtää tekniseksi, mutta koneistettu palvelu alkaa olla todellisuutta. Tässä tapauksessa asiakkaat voisivat esimerkiksi itse täyttää taustatietolomakkeen etukäteen ja kotisivulla voisi olla suoraan linkitettyinä mahdollisia työpaikkoja, joihin he voisivat tutustua jo omalla koneellaan ennen varsinaista tapaamista. Tällainen toiminta vaatisi kyllä enemmän resursseja, jotta nettiä pystyisi päivittämään tarpeeksi usein.

Piilotyöpaikkoja etsittäessä olisi syytä laajentaa hakua yrityksistä. Vaikka lähetinkin keväällä kyselyn noin sadalle yritykselle Jyväskylän seudulla, oli se silti vain pieni otos kaikista yrityksistä seudulla. Laajemmalla kyselyllä saisi laajemman kuvan mahdollisista paikoista, joita voisi olla tarjolla. Kysely lähetettiin vain tietyille aloille, eikä näin ollen kattanut kaikkien työnantajien tilannetta. Tämäkin tietysti vaatii resursseja, koska yritysten tietojen etsiminen vie aikaa, mutta kun tiedot ovat kerran kerätty ja listattu, on niitä helppo käyttää uudelleen useampien selvitysten ja/tai tiedonantojen muodossa.

Yrityksen etu olisi palkata nuoria työntekijöitä, joista kouluttaa itselleen tarpeitaan vastaavaa työvoimaa tulevaisuuteen. Sama ajatus meillä oli Työkompassissa, että olisimme projektista voineet ohjata nuoria kesätyöpaikkoihin kiinnostaviin yrityksiin, joissa työnantajat olisivat saaneet motivoitunutta ja ahkeraa työvoimaa. Projekti etsiikin jatkuvasti yhteistyökumppaneita, jotka voisivat työllistää palkkatuella, tarjota harjoittelu-, tai oppisopimuspaikkoja, mutta mieluiten tietysti suoraan palkallisia työpaikkoja. Yhteistyökumppanuus yrityksen kanssa olisi hedelmällinen, jos nuori pääsisi ensin lyhyen harjoittelun jälkeen palkalliseen kesätyöhön. Yritykset käyttävät liikaa hyväksi palkattomia harjoittelijoita ja heidän ammattitaitoaan. Sama pätee kaikkien harjoittelijoiden kohdalla, ei pelkästään maahanmuuttajien. Tällainen harjoittelukierros pidemmän päälle nuoren motivaatiota etsiä työtä, jos ei ole takeita rahallisesta korvauksesta. Yritysten tulisi sitoutua harjoittelun päätteeksi palkkaamaan nuori edes joksikin aikaa varsinaiseen työsuhteeseen työsopimuslain mukaisesti.

Maahanmuuttajan polku työelämään ja yhteiskuntaan on pitkä ja vaihteleva. Polulla on täydennyskoulutuksia, harjoitteluja, tukityötä, työtä, ja työttömyyttä. Jokainen maahanmuuttaja yksilönä rakentaa oman polkunsaa, jonka myötä ennen pitkää lunastaa paikkansa yhteiskunnasta. (Haapakorpi 2004, 90.) Työn ei tietenkään pidä

olla kenenkään elämänsisältö, mutta työ auttaa pääsemään sisälle yhteisöön, sen kautta voi luoda ihmissuhteita ja verkostoitua. Työstä maksettava korvaus auttaa selviämään elämästä ja sillä voi rakentaa omasta elinympäristöstään mielekkään. Työ myös määrittää meitä. Se kertoo millaisia ihmisiä olemme ja mikä meitä kiinnostaa. Työllä on suuri rooli integroitumisessa suomalaiseen yhteiskuntaan.

6.3 Oman tutkimuksen arviointia

On hyvin vaikea tietää, että miksi nuoria oli niin hankalaa tavoittaa kyselyn tekemistä varten. Onko kyseessä ilmiö, joka koskee nuoria kaikkialla. He eivät halua tai jaksa panostaa yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen. Kyselyyn vastaaminen ei olisi vienyt paljoa aikaa, mutta jos he eivät tiedostaneet sen mahdollisia seurauksia omalle tulevaisuudelleen. Nuorilla olisi ollut vaikutusmahdollisuus kehittää nimenomaan heille suunnattua toimintaa enemmän heidän tarpeitaan vastaavaksi, mutta he eivät tarttuneet tilaisuuteen. Kyselyihin vastaamiseen saattaisi paremmin kannustaa, jos vastauksesta olisi luvassa jokin konkreettinen palkinto, ei vain ilmassa leijuva lupaus paremmasta palvelusta.

Nyt jälkeenpäin ajateltuna olisin voinut ottaa kohderyhmän paremmin huomioon kyselyä tehdessäni. Kyselyssäni oli paljon avoimia kysymyksiä, joissa pyysin vastauksen tarkennuksia miksi kysymyksellä. Kysymykset olivat myös liian yksityiskohtaisia. Minun olisi kannattanut tehdä monivalintaisia vaihtoehtoisia kysymyksiä, jolloin niihin olisi ollut helpompi vastata heikommallakin suomenkielen taidolla. Minun olisi myös pitänyt tehdä kysymyksistä lyhyempiä ja yksinkertaisempia. Tällaiset seikat tulisi ottaa huomioon tehdessä maahanmuuttajille kirjallisia materiaaleja. Olisiko myös kyselylomakkeen haastavuus yksi syy vastausten vähyyteen?

Vastausten tulkintaa ja analysointia vaikeutti niiden vähyyden lisäksi se seikka, että niitä oli saatu niin monella tavalla. Puhelinhaastatteluissa oli aina hieman haastavaa päästä asian ytimeen juuri kysymysteni takia. Aina en voinut olla varma oliko kysymystäni ymmärretty oikein ja oliko vastaus mitä hän ajatteli, mutta ei osannut sanoa. Myös sähköpostilla saaduissa vastauksissa oli jätetty tyhjäksi joitain kohtia.

Etenkin perustelukohtiin olisin toivonut enemmän kommentteja, mutta niitä en kyselylläni paljoa saanut. Tästä syystä olisikin ollut parasta olla näiden nuorten kanssa samassa paikassa täyttämässä lomaketta ja olla tarvittaessa heidän apunaan.

Omat havaintoni toiminnasta ovat mielestäni objektiivisia, sillä olen toiminnassa tarkastellut nuorten hakutilanteita paikan päällä, keskustellut heidän kanssaan heidän omista päämääristään ja haaveistaan kesätyön suhteen. Olen ollut auttamassa ja palvelemassa heitä, enkä siis ole tietoinen heidän elämästään palvelun ulkopuolella. Voin siis sanoa, että tarkkailu on ollut pelkästään faktapitoisiin havaintoihini sidottua.

Opinnäytetyössäni minulla ei ole ollut vaikeuksia etsiä ja kirjoittaa teoriatietoa kyseisestä aiheesta. Aihe on kiinnostava ja olen ollut opiskelujeni ajan kiinnostunut nimenomaan vähemmistöihin liittyvistä kysymyksistä. Suuntautumisena opinnoissani oli monikulttuurisuus ja kansainvälisyys opinnot, jotka ovat antaneet pohjaa tämän opinnäytetyöni tekemiseen.

Vaikeuksia työssäni on tuottanut ensinnäkin edellä mainitut aineistonkeruuseen liittyvät seikat, mutta myös työn jäsentely on ollut hieman haastavaa. Olen aiemmin oppinut kirjoittamaan asioita sitä mukaa, kun ne tulevat mieleeni, mutta nyt minun on täytynyt yrittää pitää pohdintani erossa teoriapohjasta ja se on ollut minulle hieman haasteellista. Työni on koottu monista eri kokonaisuuksista ja koin ensin vaikeaksi yhdistellä eri palasia, koska olisin mieluummin pitänyt ne aivan omina kokonaisuuksinaan. Omasta mielestäni teksti oli joka vaiheessa selkeää ja etenevää, koska minulla itselläni ei ollut ongelmia tietää mitä olin asialla tarkoittanut. Uskon kuitenkin, että kaikkien neuvojen ja kommenttien jälkeen joita olen työstäni matkan varrella saanut, on tämä tutkimus niin asiasisällöltään kuin luettavuudeltaankin sellainen josta minun kannattaa olla ylpeä.

LÄHTEET

- Aalto Maria & Larja, Liisa & Liedkind, Karmela 2010. Syrjintä työhönottotilanteissa – tutkimuskatsaus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 16/2010. Edita Publishing Oy / Ab / Ltd.
- Aden, Said 2009. Ikuisesti pakolaisina? Teoksessa Keskinen, Suvi. & Rastas, Anna & Tuori, Salla (toim.) 2009. En ole rasisti, mutta... Maahanmuutosta, monikulttuurisuudesta ja kritiikistä. Tampere: Vastapaino & Nuorisotutkimusverkosto, 25–32.
- Ahmad, Akhlaq 2010. ”Voisin tietysti palkata heitä, mutta...” Työmarkkinoiden sosio-kulttuurinen sidonnaisuus. Teoksessa Wrede, Sirpa ja Nordberg, Camilla (toim.) Vieraita työssä Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki: Hakapaino, 72–92.
- Ala-Kauhaluoma, Mika & Lempola, Hanna-Mari & Härkäpää, Kristiina 2005. Kokonaisvaltaista tukea yksilölle. Equal -ohjelman kansallisessa teematyössä kerätyt käytäntöjä, kokemuksia ja tuloksia. Kuntoutussäätiön työselosteita. Working papers 30/2005. Helsinki: Yliopistopaino.
- Alho, Rolle 2010. Maahanmuuttajien kokemukset ja ammattiliittojen näkemykset työehtojen polkemisesta Suomessa. Teoksessa Wrede, Sirpa ja Nordberg, Camilla (toim.) Vieraita työssä Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki: Hakapaino, 93–121.
- Arnkil, Robert & Mattila, Kati & Nieminen, Jarmo & Partanen, Leila & Rissanen, Pekka & Kauppinen, Kaisa & Aholainen Anne 2004. Tasa-arvoa ja mahdollisuuksia työelämään. Loppuraportti Euroopan sosiaalirahaston tavoite 3 –ohjelman toisen toimintalinjan arvioinnista. Työministeriö. Arvioinnit 10/04. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Bairoh, Susanna & Trux, Marja-Liisa 2010. Identiteettejä, valtaa, kulttuuria – katsaus monikulttuurisuusjohtamisen suuntauksiin. Teoksessa Wrede, Sirpa ja Nordberg, Camilla (toim.) Vieraita työssä Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki: Hakapaino, 193-228.
- Colliander, Annaliisa & Ruoppila, Isto & Härkönen Leena-Kaisa 2009. Yksilöllisyys sallittu. Moninaisuus voimaksi työpaikalla. PS-kustannus. Juva: WS Bookwell Oy.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

- Forsander, Annika & Ekholm, Elina 2001. Maahanmuuttajat ja työ. Teoksessa: Hautaniemi, Petri ym. Monietnisyys, yhteiskunta ja työ (2.painos). Yliopistopaino: Helsinki.
- Forsander, Annika & Ekholm, Elina & Saleh, Raya 1994. Monietninen työ - haaste ammattitaidolle. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskuksen täydennyskoulutusjulkaisuja 9/1994. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Forsander, Annika & Raunio, Mika & Salmenhaara, Perttu & Helander, Mika 2004. Sykettä ja suvaitsevaisuutta. Globaalin osaamisen kansalliset rajat. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Forsander, Annika 2001. Etnisten ryhmien kohtaaminen. Teoksessa: Ekholm, Elina & Hautaniemi, Petri ym. Monietnisyys, yhteiskunta ja työ (2.painos). Yliopistopaino: Helsinki.
- Haapakorpi, Arja 2004. Kulttuurista rajankäyntiä – nuorten ja korkeakoulutettujen maahanmuuttajien koulutus- ja työmarkkinahistoria ja – orientaatio. Helsingin yliopisto. Koulutus ja kehittämiskeskus Palmenia. Raportteja ja selvityksiä 43. Helsinki: Yliopistopaino.
- Haapalainen, Susanna 2011. Kesäduuni - avain ammattiin. Puu- ja erityisalojen liiton jäsenlehti Särnä 26.5.2011, 2.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Sirkka & Sajavaara, Paula 2004. Tutki ja kirjoita. 10. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Huttunen, Laura 2004. Kasvoton ulkomaalainen ja kokonainen ihminen: marginalisoi-va kategoriointi ja maahanmuuttajien vastastrategiat. Teoksessa Kulmala, Anna & Jokinen, Arja (toim.) Puhua vastaan ja vaieta. Neuvottelu kulttuurisista marginaaleista. Tampere: Tammer-Paino.
- Kuoppamäki, Markku 2008. Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. Työsuhdekirjasto. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Löyttyjärvi, Kaisla 2009. Erilainen nuori. Teoksessa Keskinen, Suvi. & Rastas, Anna & Tuori, Salla (toim.) 2009. En ole rasisti, mutta... Maahanmuutosta, monikulttuurisuudesta ja kritiikistä. Tampere: Vastapaino & Nuorisotutkimusverkosto, 123–134.

- Mammon, Reet 2010. Kolmen etnisen ryhmäkotoutumisprosessi Suomessa. Jyväskylän Yliopisto. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 403. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Pakarinen, Mikko 2004. Monikulttuurisuus ja tietoyhteiskunta. Sitran raportteja. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Puuronen, Vesa 2006. Nuorisotutkimus. Tampere: Vastapaino.
- Saari, Nicole 2010. Ulkomaalainen työntekijä Suomessa. Työnantajan perehdytysopas. Kauppakamari. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Silfver, Olga 2010. Vääränlaiset huippuosaajat? Entisen Neuvostoliiton alueelta tulleiden asiantuntijoiden kiinnittyminen suomalaiseen työelämään. Teoksessa Wrede, Sirpa ja Nordberg, Camilla (toim.) Vieraita työssä Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki: Hakapaino, 122–146.
- Sippola, Aulikki & Leponiemi, Jussi & Suutari, Vesa 2006. Kulttuurisesti monimuotoistuvien työyhteisöjen kehittäminen. Pitkittäistutkimus 15 työkulttuurin välittäjäryhmän toiminnasta ja vaikuttavuudesta. Työpoliittinen tutkimus 304. Työministeriö. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Suokonautio, Jaana 2008. Palapelin palat paikoilleen. Maahanmuuttajien kokemuksia kotoutumiskoulutuksesta ja ehdotuksia sen kehittämiseksi. Työ- ja elinkeinoministeriö. Euroopan sosiaalirahasto 2000-2006. Helsinki: Kopijyvä Oy.
- Suomen tilastollinen vuosikirja 2010. Tilastokeskus. Suomen virallinen tilasto. 105. vuosikerta (uusi sarja). Kuntien välinen muutto sekä maahan- ja maastamuutto maakunnittain, 2009. Helsinki: Multiprint Oy.
- Tenhunen, Mira 2011. Kesäduunari-infoon soittaneiden määrä tuplaantui. Puu- ja erityisalojen liiton jäsenlehti Särnä 11.8.2011, 3.
- Työkompassi 2011. Kesätyöpaikkojen infotilaisuus kutsu.
- Uusikylä, Petri & Karinen Risto 2005. Kohti tuloksellisempaa ja vaikuttavampaa projektitoimintaa. Selvitys ESR-osarahoitettujen maahanmuuttajahankkeiden onnistumisista ja onnistumisten edellytyksistä. Työministeriö. Tutkimukset ja selvitykset 4/05. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Uusitalo, H. 1991. Tiede, tutkimus ja tutkielma. Juva: WSOY.

Vilkkä, Hanna & Airaksinen, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Wrede, Sirpa 2010. Suomalainen työelämä, globalisaatio ja vieraat työssä. Teoksessa Wrede, Sirpa ja Nordberg, Camilla (toim.) Vieraita työssä Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki: Hakapaino, 7-31.

Wrede, Sirpa ja Nordberg, Camilla (toim.) & Forsander, Annika 2010. Etnistyyvä eriarvoisuus ja keinot kohti tasa-arvoa. Teoksessa Vieraita työssä: Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki: Hakapaino, 274–283.

ELEKTRONISET LÄHTEET

Ahaa! Avaimia monikulttuurisen kohtaamiseen 2006. Neliapila-hanke, Mannerheimin Lastensuojeluliiton Uudenmaan piiri. Kumppaneina Ihmisoikeusliitto, Väestöliitto ja Monika-Naiset Liitto ry. Viitattu: 29.10.2011. <http://www.ahaa-avaimia.fi/neliapila/7.0.htm>

Erilaisuus sallittu käsikirja. Vartiainen-Ora, Päivi (toim.) 2007. Erilaisuus sallittu. Perheymme monimuotoisuuteen – käsikirja työhön perehdyttäjälle ja työyhteisölle. Petmo-hanke. ESR. SAK. Kirjapaino: Tummavuoren kirjapaino DARK 2007. Viitattu: 29.10.2011. http://www.tyoelamanverkko-opisto.fi/petmo/erilaisuus_sallittu.pdf

Finlex 2011a. Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta 493/1999. Viitattu: 21.9.2011. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1999/19990493>

Finlex 2011b. Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21. Viitattu: 21.9.2011. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040021>

Forsander, Annika 2001. Kenelle ovet aukeavat? Maahanmuuttajat ja työllistymisen ehdot. Työpoliittinen aikakauskirja 2, 28-38. Viitattu: 25.4.2011. http://www.esr.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/aikakausi/tak/TAK_2001_2_4.pdf

Isomäki, Mikael 2011. Opinnäytetyöstä. Email mikael.isomaki@kyt.fi 25.10.2011.

Maahanmuuttovirasto - tietopankki – sanasto. Viitattu: 21.9.2011. <http://www.migri.fi/netcomm/content.asp?path=2761#6>

- Nurminen, Johanna & Turtiainen, Kati (toim.) 2006. Jyväskylän kaupungin, Jyväskylän maalaiskunnan, Laukaan ja Muuramen Monikulttuurisuusohjelma. Jyväskylän sosiaali- ja terveystalvelujen julkaisuja 1/2006. Viitattu: 29.10.2011
http://www.jyvaskylanseutu.fi/files/monikulttuurisuusohjelma_0701xx.pdf.
- Palapeli2 –projekti 2009. Viitattu: 29.10.2011. <http://www.palapeli2.fi/>
- Silvferberg Paul 2004. Projektiopas. Osa 2: Projektisuunnittelun käsikirja. Pdf. Suomen ympäristökeskuksen moniste 306. Viitattu: 25.4.2011. Suomen ympäristökeskus: Helsinki. <http://www.ymparisto.fi/download.asp?contentid=23557>
- Sinnemäki, Anni 2011. Näkökulma: Maahanmuuttajat ja työllisyys. Monitori. Uutisia ja näkökulmia maahanmuuttopolitiikasta. Sisäasiainministeriö. Viitattu: 24.4.2011.
<http://www.monitori-lehti.fi/intermin/monitori/cms.nsf/PFBD/4A3E6B408A873C17C225783B003908E5>
- Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö 2006. Viitattu: 24.4.2011.
<http://www.sak.fi/suomi/ajankohtaista.jsp?lang=fi&location1=1&id=34504>
- Tilastokeskus 2011. Julkaistu: 25.10.2011. Työvoimatutkimus. Syyskuun työttömyysaste 6,9 prosenttia. Viitattu 29.10.2011.
http://www.stat.fi/til/tyti/2011/02/tyti_2011_02_2011-03-22_tie_001_fi.html
- Tilastokeskus 2011. Katsaus Suomen väestöön 2010. Viitattu: 29.10.2011.
http://www.stat.fi/til/vaerak/2010/01/vaerak_2010_01_2011-09-30_kat_001_fi.html
- Työkompassi 2 -projekti 2010. Viitattu: 27.2.2011.
<http://www.kyt.fi/tyokompassi/index.html>
- Työkompassi projektin loppuraportti 2008. Viitattu: 27.2.2011.
<http://www.kyt.fi/tyokompassi/index.html>

LIITTEET

Kyselylomake Liite 1

Hei ja hyvää alkavaa syksyä teille kesätyönhakijat! 21.9.2011 Jyväskylä

Muutamilta mukana olleilta puuttuu vielä vastaukset kyselyyn. Toivoisin teidän vastaavan näihin kysymyksiin mahdollisimman nopeasti. Kyselyyn on helppo vastata, eikä vie paljoa aikaa. Vastaa niihin kysymyksiin joihin osaat. Olen erittäin kiitollinen vastauksestasi.

Ohessa on kysely koskien Työkompassi 2 -projektin kesätyöpalvelua. Kyselyn avulla tutkin opinnäytetyössänne nuorille maahanmuuttajille tarkoitetun kesätyöpalvelun tarpeellisuutta, nuorien kokemuksia siihen liittyen sekä kehitettäviä seikkoja ajatellen seuraavaa vuotta.

Toivoisin saavani kyselyyn vastauksia teiltä hyvät kesätyönhakijat, jotta Työkompassi 2 -projekti voi kehittää kesätyöpalvelua entistä toimivammaksi ja paremmaksi.

Voit palauttaa kyselyn täytettynä sähköisesti osoitteeseen pentsa03@yllas.humak.edu tai palauta Mikaelille mahdollisimman pian osoitteeseen Työkompassi 2 -projekti, Mikael Isomäki, Matarankatu 4, (3.krs) 40100 Jyväskylä.

Vastauksenne käsitellään nimettöminä opinnäytetyössänne. Kiitos vastauksistanne, ne ovat tärkeitä kehitettäessä toimintaa paremmaksi.

Lisätietoja: Mikael Isomäki 040 728 9013.

Terveisin,

Sari Pentti
Humanistinen Ammattikorkeakoulu
Äänekosken kampus
pentsa03@yllas.humak.edu

TYÖKOMPASSI 2 -PROJEKTI - KYSELY KESÄTYÖPALVELUSTA

Vastaa kysymyksiin, joko rasti ruutuun tai sanallisesti viivoille.

HENKILÖTIEDOT

Nimesi _____
Oletko Mies___ Nainen___
Ikäsi ___

KIELI JA KULTTUURI

Mistä maasta tulet? _____
Millainen on suomenkielen taitosi? Erittäin hyvä___ Hyvä___ Välttävä___
___Tyydyttävä___

TYÖ

Oletko nyt töissä tai menetkö myöhemmin kesällä töihin? Kyllä___ Ei___
Minkä alan työssä olet? Missä?

Kuinka kauan työsi kestää/on kestänyt? (pv/kk/vuosi-)

Haitko projektin ehdottamiin työpaikkoihin? Kyllä__ Ei__

Minne? _____

Jos et, niin miksi et?

Vastasiko työpaikka toiveitasi? Kyllä__ Ei__

Miten? Miksi ei?

Saitko apua Työkompassin neuvonnasta? Kyllä__ Ei__

Millaista apua?

Onko mielestäsi palvelu tarpeellinen nuorille maahanmuuttajille?

Kyllä__

Ei__

Miksi? Perustele kantasi:

Kannattaako Työkompassin jatkaa maahanmuuttajanuorten kesätyöapua myös seuraavana keväänä? Kyllä__ Ei__

Perustele kantasi:

Saitko uutta tietoa työnhakumenetelmistä? Kyllä__ En__

Millä eri tavoin hait töitä?

Oletko ollut työhaastattelussa? Kyllä__ En__

Millainen haastattelutilanne oli? Kerro omin sanoin:

Olisiko sitä ollut hyvä harjoitella ensin? Kyllä__ Ei__

Mitä olisit toivonut Työkompassin palvelun tarjoavan sinulle enemmän?

Oletko kokenut työnhaussa rasismia? Kyllä__ En__

Millä tavoin se on ilmennyt?

KOULU

Jatkuuko opiskelusi syksyllä? Kyllä__ Ei__

Oletko hakenut muuta opiskelupaikkaa tai kurssia? Kyllä__ Ei__

Jos olet, niin mitä ja minne?

MUITA KOMMENTTEJA JA/TAI AJATUKSIA KOSKIEN AIHETTA

Tämä kysely on osa opinnäytetyötäni, jonka tavoitteena on tutkia Työkompassi 2 -projektin kesätyöhanketta.

Sari Pentti
Humanistinen Ammattikorkeakoulu
Äänekosken kampus

Sposti: pentsa03@yllas.humak.edu

Työnantajien selvitys Liite 2

Tiedote/Selvitys 14.2.2011

Kesätyöpaikkoja nuorille maahanmuuttajille.

Keski-Suomen Yhteisöjen Tuen alainen Työkompassi 2 -projekti etsii työnantajia yhteistyökumppaneikseen työllistämään maahanmuuttajanuoria kesätöihin. Teidänkin alanne työt kiinnostavat meidän nuoria asiakkaitamme.

Työnantajat ovat tärkeitä maahanmuuttajien kotouttamisprosessissa. Integroituminen alkaa maahanmuuttajien tutustuessa suomalaiseen yhteiskuntaan, jossa työelämällä on tärkeä rooli.

Työkompassi 2 -projekti tarjoaa maahanmuuttajille apua sekä koulutukseen haikutumisessa että työelämään siirtymisessä. Nyt keväällä projekti on myös keskittynyt auttamaan maahanmuuttajanuoria kesätyönhaussa.

Nuorilla on Jyväskylän alueella erittäin vaikeaa löytää kesätöitä ja erityisen vaikeaa se on maahanmuuttajanuorilla. Kesätyönhakijamme ovat jyväskyläläisiä reippaita nuoria koululaisia ja opiskelijoita, jotka omaavat jo hyvän suomen kielen taidon.

Onko teidän yrityksellänne mahdollisuutta osallistua yhteisvastuullisuuteen työllistämällä näitä nuoria kesätöihin?

Vastaukset mieluiten sähköpostilla.

Terveisin,
Sari Pentti

Sari Pentti
Työkompassi 2 -projekti
Työharjoittelija
sari.pentti@kyt.fi
040 015 1264

Mikael Isomäki
Työkompassi 2 -projekti
Projektinvetäjä
mikael.isomaki@kyt.fi
040 728 9013
<http://www.kyt.fi/>

Taustatietolomake Liite 3

Työkompassi 2 -projektin

KESÄTYÖNHAKIJAN TAUSTATIETOLOMAKE

HENKILÖTIEDOT

Etunimi _____ Sukunimi _____

Henkilötunnus _____ Syntymämaa _____

Puhelinnumero _____ Sähköpostiosoite _____

Osoite _____

Postinumero _____ Toimipaikka _____

Siviilisäätty

1. Naimaton
2. Naimisissa
3. Avoliitossa
4. Leski
5. Eronnut

Onko teillä lapsia?

1 Ei 2 Kyllä. Kuinka monta? _____

Onko sinulla ajokorttia?

Kyllä _____ Ei _____ Luokka _____

TAUSTATIEDOT

Mistä maasta olette kotoisin? _____

Mistä maasta muutitte Suomeen ja milloin? _____

Mikä on alkuperäinen ja nykyinen kansallisuutenne? _____

KIELITAITO

Mikä on äidinkielenne? _____

Mitä muita kieliä osaat ja kuinka hyvin? _____

KOULUTUKSET JA TYÖKOKEMUS

Nykyinen koulu tai työ? _____

Oppilaitos ja tutkinnon nimi _____

Alkamis- ja loppumisajankohta? _____

Mitä kouluja olet käynyt kotimaassa ja Suomessa? _____

Mitä töitä olet aiemmin tehnyt kotimaassa ja Suomessa? _____

KESÄTYÖTOIVE

Millaista kesätyötä haet? _____

Milloin olet valmis aloittamaan ja kuinka kauan voit tehdä työtä? ____/____/2011 -
____/____/2011

Mistä olet kuullut Työkompassi 2-projektista? _____

Mitä odotuksia sinulla on projektin suhteen? _____

Tervetuloa mukaan Työkompassin kesätyönhakuun!

Linkkilista Liite 4

Kesätyönhaku linkkejä:

Jyväskylän kaupunki – kesätyöt: <http://www.jyvaskyla.fi/rekrytointi/kesatyo>

Kesätyöpaikat: <http://www.kesatyo.fi/>

Mol.fi -kesätyöt:

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

Uranus.fi - Suomen johtava ura- ja rekrytointisivusto -Kesätyöpaikka kesäksi

2011: http://www.uranus.fi/tyonhaku/avoimet_tyopaikat/open.php?id=9033

Tori.fi -vapaat työpaikat:

http://www2.tori.fi/koko_suomi?q=&cg=6010&w=3&ca=18&md=li

Job Cafe – työpaikat ja rekrytointi – kesätyöt:

<http://www.jobcafeturku.net/linkit/kategoria.php?kId=60>

Duunihuone.com: <http://www.duunihuone.com/>

Oikotie.fi - kesätyöt: <http://tyopaikat.oikotie.fi/haku?tslaatu=6&?ref=AW-Oiko>

tyopaikat_kesatyo_kes%C3%A4ty%C3%B6t&gclid=CN3lhcTe_aYCFc0y3godwHa-

[aQ#tslaatu%255B6%255D%3D6%26sort%3Dscore%252Bdesc%26page%3D1](http://tyopaikat_kesatyo_kes%C3%A4ty%C3%B6t&gclid=CN3lhcTe_aYCFc0y3godwHa-aQ#tslaatu%255B6%255D%3D6%26sort%3Dscore%252Bdesc%26page%3D1)

[aQ#tslaatu%255B6%255D%3D6%26sort%3Dscore%252Bdesc%26page%3D1](http://tyopaikat_kesatyo_kes%C3%A4ty%C3%B6t&gclid=CN3lhcTe_aYCFc0y3godwHa-aQ#tslaatu%255B6%255D%3D6%26sort%3Dscore%252Bdesc%26page%3D1)

Rakennusala:

Skanska – kesätyöt [http://www.skanska.fi/fi/Toihin-meille/Hae-](http://www.skanska.fi/fi/Toihin-meille/Hae-tyopaikkaa/Kesatyo/?gclid=CMbNvtHb_aYCFQdJ3godRjHnbw)

[tyopaikkaa/Kesatyo/?gclid=CMbNvtHb_aYCFQdJ3godRjHnbw](http://www.skanska.fi/fi/Toihin-meille/Hae-tyopaikkaa/Kesatyo/?gclid=CMbNvtHb_aYCFQdJ3godRjHnbw)

Teknologia-ala:

Opiskelijaboxi – avoimet kesätyöpaikat:

http://www.opiskelijaboxi.fi/kesatyo/kesatyoalista?gclid=CL6m_KLb_aYCFYJH3godzWCWbQ

[odzWCWbQ](http://www.opiskelijaboxi.fi/kesatyo/kesatyoalista?gclid=CL6m_KLb_aYCFYJH3godzWCWbQ)

Kaupanala:

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

Anttila: http://www.anttila.fi/toihin_anttilaan/anttilatyonantajana_8.html

Lidl: http://www.lidl.fi/cps/rde/xchg/lidl_fi/hs.xsl/4193.htm

Siivous:

ISS:

http://www.fi.issworld.com/tyopaikat/avoimet_tyopaikkamme/pages/default.aspx

SOL: <https://ehrm.wmdata.fi/XVA/?lang=fi>

Lassila ja Tikanoja: <http://www.lassila-tikanoja.fi/fi/ura/Sivut/Default.aspx>

Tehdas:

Panda, Vaajakoski: <http://www.panda.fi/rekry/>

Valio:

[http://www.valio.fi/portal/page/portal/Valioyritys/Yritystieto/Valio_tyopaikkana/kes
atyot_201117122010124456](http://www.valio.fi/portal/page/portal/Valioyritys/Yritystieto/Valio_tyopaikkana/kes
atyot_201117122010124456)

Vuokratyöt:

Opteam: <http://www.opteam.fi/tyontekijalle/>

Adecco: <http://www.adecco.fi/fi/Ty%C3%B6hakijoille/>

Staffpoint: http://www.staffpoint.fi/rekry/avoimet_tyopaikat_toimialat.asp

Enjoy: <http://www.enjoy.fi/Default.aspx?id=340797>

Pikaruokapaikat:

Hesburger: <http://www2.hesburger.fi/tyopaikka>

MacDonalds: http://www.mcdonalds.fi/fi/tyopaikat/avoin_hakemus.html