



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Nuorten maahanmuuttajatyttöjen työllistyminen pääkaupunkiseudulla

Mohamed, Asha & Shafae, Leila

2013 Leppävaara

Laurea-ammattikorkeakoulu
Laurea Leppävaara

Nuorten maahanmuuttajatyttöjen työllistyminen pääkaupunkiseudulla

Mohamed Asha & Shafae Leila
Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Lokakuu, 2013

Mohamed, Asha; Shafae, Leila

Nuorten maahanmuuttajatyttöjen työllistyminen pääkaupunkiseudulla

Vuosi 2013 Sivumäärä 61

Opinnäytetyön aiheena on nuorten suomen kieltä puhuvien pääkaupunkiseudulla asuvien maahanmuuttajatyttöjen työllistyminen. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää maahanmuuttajatyttöjen tämänhetkinen työllisyystilanne, syitä siihen ja heidän kokemuksiaan työelämästä. Tutkimuksen tavoitteena oli pohtia tehokkaita toimenpiteitä nuorten maahanmuuttajatyttöjen työttömyyden lieventämiseksi.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostui muun muassa maahanmuuton peruskäsitteistä, kotoutumisprosessista, maahanmuuttajapalveluista, perus- ja ihmisoikeuksista sekä tilastoista teorian tueksi. Tutkimuksessa käytettiin laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua. Tutkimuksessa haastateltiin kolmeatoista 15-29 vuotiasta maahanmuuttajatyttöä heidän kokemuksistaan työelämästä, maahanmuuttajatyttöjen työttömyyden syistä sekä kehittämistoimista työttömyyden lieventämiseksi. Haastateltavista kahdeksan oli työssäkäyviä ja viisi työttömiä. Lisäksi haastateltiin kahta Työvoimatoimiston asiantuntijaa ja Helsingin kaupungin maahanmuuttoasiain johtajalta pyydettiin kommentti tuloksiin liittyen. Lisäksi laadimme oppaan maahanmuuttajatyöille koskien heidän oikeuksiaan työpaikalla.

Tutkimuksen tulosten perusteella maahanmuuttajatyöt haluavat tehdä työtä ja pitävät Suomea mahdollisuuksien maana erityisesti koulutuksen suhteen. Nykyään maahanmuuttajavanhemmatkin suhtautuvat maahanmuuttajatyttöjen kouluttautumiseen ja työntekoon positiivisesti. Monikulttuurisuuden kasvun myötä myös työnantajien asenne on muuttunut positiivisemmaksi maahanmuuttajatyövoimaa kohtaan. Tutkimuksessa tuli ilmi, että työnsaantiin vaikuttaa muun muassa henkilön uskonto, kulttuuri, ulkonäkö, koulutus ja työkokemus. Kuitenkin työnsaannissa tärkeimpinä tekijöinä nähtiin henkilön sisäinen motivaatio, oma asenne ja suhtautuminen työntekoon. Uskomme tämän sukupolven omaavan ja kehittävän kyseisiä ominaisuuksia ja tahtovan kehittyä ja menestyä niin kouluttautumisessa kuin työelämässä.

Asiasanat maahanmuuttajatyttö, kotoutuminen, Työ- ja elinkeinotoimisto, työssäkäyvä, työtön

Mohamed, Asha; Shafae, Leila

Employment of young Finnish speaking immigrant girls in the Helsinki capital region

Year	2013	Pages	61
------	------	-------	----

The subject of this thesis project is the employment of young Finnish speaking immigrant girls in the Helsinki capital region. The purpose of the thesis is to investigate research the current employment situation of this group and the underlying reasons, and to research their experiences of working life. The objective of this thesis is to discuss effective measures to mitigate unemployment among young immigrant girls.

The theoretical context of this thesis examines the basic concepts of immigration, the process of integration, the social services provided to immigrants, the convention on human rights and fundamental freedoms and statistics to support the theory. The qualitative method of research is used in the thesis, with semi-structured interviews used as a data collection method. During the research interviews were conducted with thirteen 15-29 year-old girls with immigrant backgrounds about their experiences of Finnish working life, their understanding of the reasons for unemployment among young immigrant girls and the actions that can be taken to improve employment prospect. Eight of the interviewed girls were employed and five unemployed.

In addition, two specialists at the Employment and Economic Development Offices were interviewed and the head of the Unit for Immigrant Services in the city of Helsinki was asked for a comment regarding the results of the research. A guide for immigrant girls regarding their rights at the workplace was also created.

Based on the results of the research immigrant girls are eager to work and regard Finland as a land of opportunities, especially in terms of education. Nowadays even parents with immigrant backgrounds have a positive attitude towards the education and career of their daughters. Subsequent to the increase in multiculturalism in Finland employers have a more positive attitude to recruiting immigrants. The research shows that among other factors the religion, culture, appearance, education and work experience of the applicant have an effect on getting employment. Nonetheless the applicant's inner motivation and attitude towards working were considered to be the most important factors in finding employment. We believe that this generation has and will develop these particular attributes and is willing to advance and succeed in both fields of education and working life.

Keywords immigrant girl, integration, employment agency, employee, unemployed

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Maahanmuuton eri muodot.....	7
2.1	Maahanmuutto Suomessa	7
2.2	Maahanmuuttoviraston myöntämät oleskeluluvat 2012	8
2.3	Suomen muuttoliikkeen historia	10
2.4	Suomen väestön ikärakenne ja sen muutokset.....	10
2.5	Työllistämisen edistäminen	11
3	Kotouttaminen.....	13
4	Perus- ja ihmisoikeudet	15
5	Rekrytointi osana esimiestyötä	15
6	Maahanmuuttajapalvelut	17
7	Haastattelututkimuksen toteutus	20
7.1	Tutkimusmenetelmät	20
7.2	Toteutus	21
8	Tulokset.....	23
8.1	Keitä haastateltavat olivat?	23
8.2	Kotoutuminen	23
8.3	Työ.....	26
8.4	Kokemuksia työnteosta ja maahanmuuttajatyttöjen työttömyyden syitä	31
8.5	Uskonto ja kulttuuri	36
8.6	Haastateltavien esittämät kehittämistoimet.....	37
9	Tutkimustulosten luotettavuus	38
10	Pohdinta	39
	Lähteet	47
	Kuviot	50
	Liitteet.....	51

1 Johdanto

Viime vuosina mediassa on käyty kiivasta keskustelua liittyen suurten ikäluokkien eläköitymiseen ja sen aiheuttamaan työvoimapulaan. Vuodesta 2010 lähtien eläkkeelle on siirtynyt kaksinkertainen määrä verrattuna aikaisempiin vuosiin. Eläkkeelle jäämisen huippu oli vuonna 2012, jolloin työelämästä siirtyi eläkkeelle noin 70 000 henkilöä. Suomessa asuvien maahanmuuttajien työttömyysaste on osoittautunut korkeaksi, vaikka suuri määrä suomalaisia on jo siirtynyt tai on siirtymässä lähivuosina eläkkeelle. (Metso & Peltola 2008, 9-10.) Pääkaupunkiseudulla työikäinen väestö lisääntyy vain muuta kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvien varassa (Helsingin kaupunki, maahanmuutto-osasto 2012).

Maahanmuutto on lisääntynyt Suomessa vuodesta 1990 lähtien, jota ennen maahanmuuttajia ei juuri ollut Suomessa. Kansainvälisissä vertailuissa lisääntyminen on kuitenkin ollut hyvin maltillista. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2011 ulkomaalaisten 18-64 -vuotiaiden työllisyysaste oli 17,6 prosenttiyksikköä matalampi kuin kantaväestön, joka oli 70,9 prosenttia. Korkein työttömyysaste oli ulkomaalaisilla naisilla, joka oli 10,9 prosenttia ja kantaväestön naisilla taas matalin työttömyysaste, 3,7 prosenttia. (Helsingin Sanomat 2012 & Tilastokeskus 2013.)

Tutkimus kohdistuu pääkaupunkiseudulla asuviin suomen kieltä puhuviin maahanmuuttajatyttöihin, jotka ovat iältään 15-29 -vuotiaita. Tutkimuksessa haastattemme kahdeksan työelämässä olevaa maahanmuuttajataustaista nuorta tyttöä ja viittä työelämän ulkopuolella olevaa. Lisäksi tutkimuksessa haastatellaan kahta työvoimatoimiston asiantuntijaa ja Helsingin kaupungin maahanmuuttoasiain johtajalta pyydetään tuloksiin liittyen lyhyt kommentti.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää pääkaupunkiseudun alueella asuvien suomen kieltä puhuvien maahanmuuttajatyttöjen tämänhetkistä työllisyystilannetta, syitä siihen sekä heidän kokemuksiaan työelämästä. Tutkimusaihe valittiin sen ajankohtaisuuden takia. Tutkimuksen tekijät ovat maahanmuuttajataustaisia suomen kieltä sujuvasti puhuvia nuoria tyttöjä Afganistanista ja Somaliasta. Suomeen ennustettuun työvoimapulaan pitäisi suhtautua vakavasti ja ottaa mahdolliset ratkaisukeinot käyttöön. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää mahdollisia toimenpiteitä nuorten maahanmuuttajatyttöjen työttömyyden lieventämiseksi.

Lisäksi maahanmuuttajatyöille laaditaan opas, jonka tarkoituksena on valistaa ja antaa ohjeita maahanmuuttajatyöille oikeuksistaan työpaikoilla.

2 Maahanmuuton eri muodot

Maahanmuuttajalla tarkoitetaan Suomessa pysyvästi asuvia ulkomaalaisia tai ulkomailla syntyneitä Suomen kansalaisia, jotka ovat tulleet Suomeen esimerkiksi työn tai avioliiton kautta, pakolaisena tai paluumuuttajana. Maahanmuuttajiin ei kuulu turistikki tai maahan määräajaksi opiskelemaan tulleet. (Räty 2002, 17.) Maahanmuuttaja on henkilö, joka elää väliaikaisesti tai pysyvästi maassa, jossa hän ei ole syntynyt, mutta johon hän on luonut vahvoja siteitä. Maahanmuuttajaa voidaan kutsua myös nimellä ulkomaalainen, uussuomalainen ja etniseen vähemmistöön kuuluva. (Vapaan sivistystyön yhteisjärjestö 2012.)

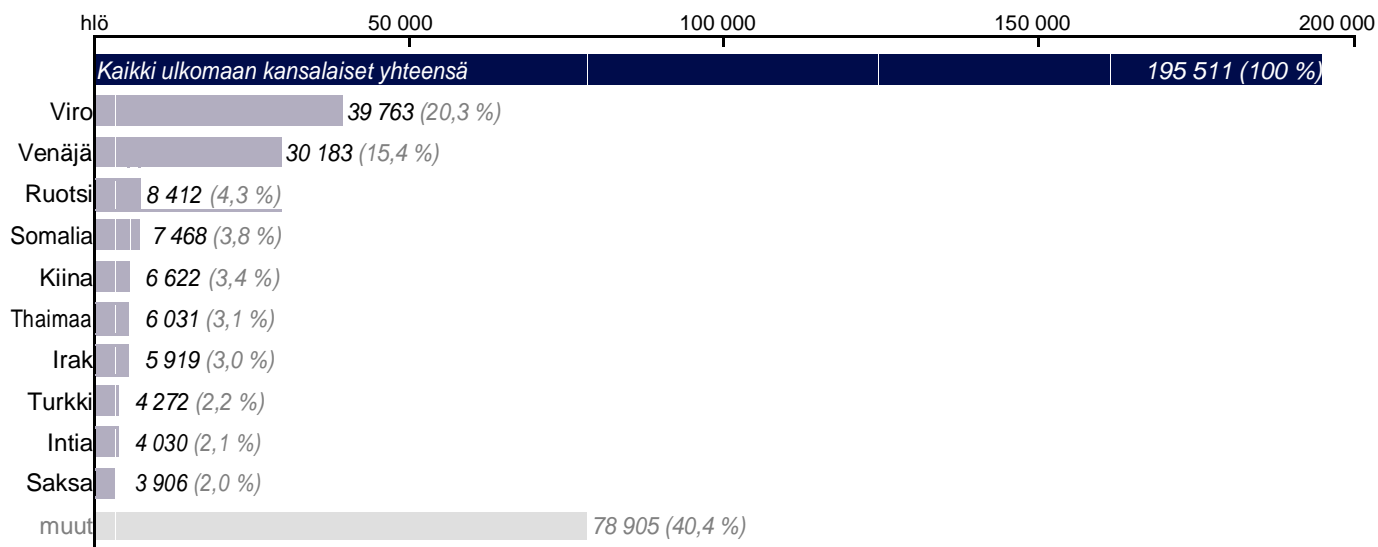
YK:n pakolaissopimus määrittelee pakolaisen henkilöksi, jolla on perusteltu syy pelätä tulevana vainotuksi kotimaassaan. Sopimuksessa pakolaisuuden syynä ei lasketa sotaa, luonnonkatastrofia tai köyhyyttä. Pakolainen pelkää, että hän tulee vainotuksi syiden kuten uskonnon, rodun, kansallisuuden, tiettyyn yhteiskuntaluokkaan kuulumisen tai poliittisen mielipiteen takia. Suomessa pakolaisiksi sanotaan myös henkilöitä, joiden syynä muuttamiseen on ollut suojelun tarve tai humanitääriset syyt. Kiintiöpakolaisella tarkoitetaan henkilöä, jolla on YK:n myöntämä pakolaisen asema ja lasketaan vastaanottavan maan pakolaiskiintiöön. (Väestöliitto 2013 & Pakolaisneuvonta Ry 2013.)

Siirtolaiseksi kutsutaan henkilöä, joka muuttaa pysyvästi asumaan toiseen maahan. Siirtolaiseksi kutsutaan sekä maahanmuuttajaa että maastamuuttajaa. Kansainvälisissä tilastoissa siirtolaiseksi määritellään henkilö, joka muuttaa maasta vähintään vuodeksi ulkomaille. Lisäksi monissa maissa siirtolaiseksi lasketaan myös henkilöt, jotka ovat muuttaneet maahan alle vuodeksi. (Tilastokeskus 2012.)

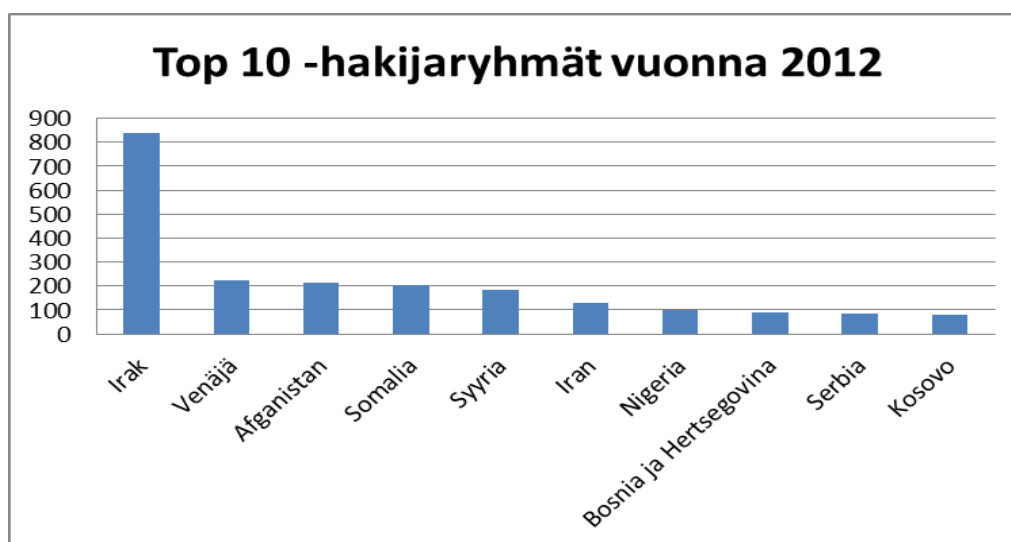
Turvapaikanhakijalla tarkoitetaan henkilöä, joka hakee turvapaikkaa tietystä maasta ja jonka hakemusta ei ole vielä ratkaistu. Turvapaikanhakijan saatua hyväksynnän hakemukseensa, hänet lasketaan pakolaiseksi. (Tilastokeskus 2012.)

2.1 Maahanmuutto Suomessa

Suomeen muutti 31 280 maahanmuuttajaa vuonna 2012 eli toisin sanoen henkilöitä, jotka olivat muuttaneet ulkomailta Suomeen. Kyseinen määrä on viime vuoteen nähden kasvanut 1800 henkilöllä. Ulkomaan kansalaisten osuus Suomen väestöstä 3,6 % oli ja vieraskielisiä 4,9 % väestöstä. Tilastokeskuksen mukaan ulkomailla syntyneistä 64 % on syntynyt Euroopassa. Suomessa asuvista maahanmuuttajista suurin osa asui pääkaupunkiseudulla. Alla olevan tilastokeskuksen kuvion 1 mukaan kaikkia ulkomaan kansalaisia oli vuonna 2012 yhteensä 195 511 henkilöä. Suurimpana kansalaisuusryhmänä oli Venäjä, toisena Viro ja kolmantena Ruotsi. (Sisäasiainministeriö 2012, 3-4.)



Kuvio 1: Suurimmat kansalaisuusryhmät (Tilastokeskus 2012)



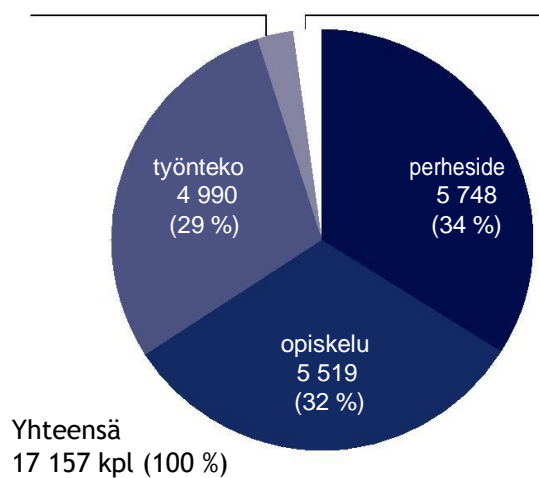
Kuvio 2: Top 10 turvapaikanhakijat ja pakolaiset 2012 (mukailtu Tilastokeskus 2012)

2.2 Maahanmuuttoviraston myöntämät oleskeluluvat 2012

Myönnetyt oleskeluluvat hakuperusteittain 2012

Vuonna 2012 ensimmäisiä oleskelulupia koskevia päätöksiä tehtiin Maahanmuuttovirastossa 22 620. Näistä päätöksistä myönteisiä oli 17 157 (76 %) ja kielteisiä 5 463 (24 %). Tilastot koskevat ainoastaan Maahanmuuttoviraston myöntämiä ensimmäisiä oleskelulupia eikä mukaan ole laskettu poliisin myöntämiä oleskelulupia. (Sisäasiainministeriö 2012.)

Paluumuutto ja ent. Suomen
kansalainen 577 (3 %) Muut perusteet 323 (2 %)



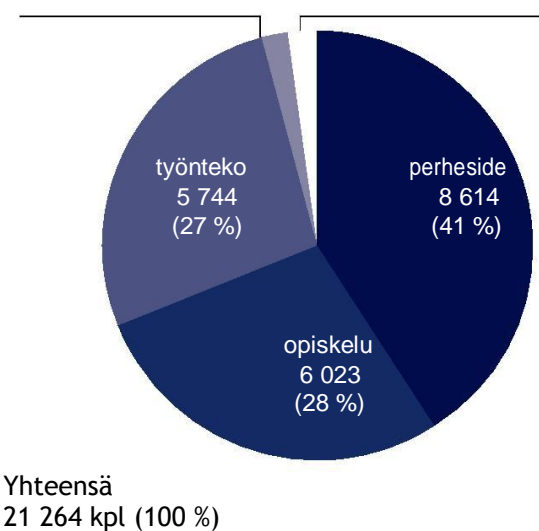
Kuvio 3: Myönnetty oleskeluluvat hakuperusteittain 2012.

Tilastossa on otettu huomioon kaikki ulkomaalaiset lukuun ottamatta EU- ja ETA-maiden sekä Sveitsin kansalaisia. (Sisäasiainministeriö 2012.)

Vireille tulleet oleskelulupahakemukset hakuperusteittain 2012

Vuonna 2012 oleskelulupaa Suomesta hakeneita oli 21 264 henkilöä. Oleskelulupaa hakeneita oli noin 11 prosenttia vähemmän kuin edellisvuonna 2011. Alla olevasta kuviosta 4 nähdään, että yleisin hakuperuste oli perheside, toisena opiskelu ja kolmantena työ. Vähennemistä tapahtui ainoastaan kansainvälistä suojelua saaneiden perhesidehakemuksissa, jossa tapahtui edellisvuoteen nähden 69 prosentin lasku. (Sisäasiainministeriö 2012.)

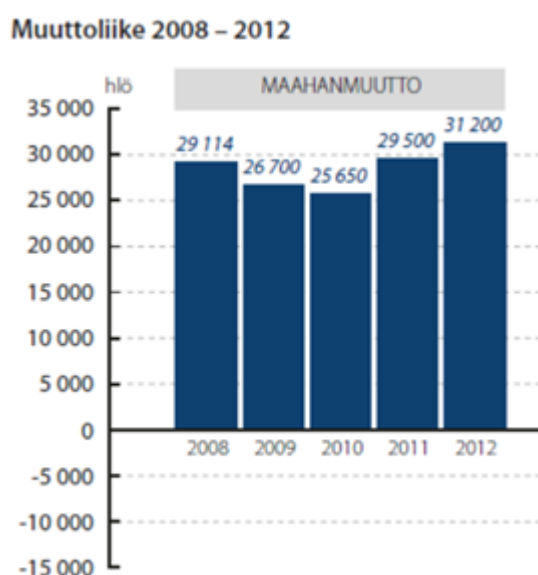
Paluumuutto ja suomalainen
syntyperä 402 (2 %) Muut perusteet 481 (2 %)



Kuvio 4: Vireille tulleet oleskeluhakemukset hakuperusteittain 2012 (Sisäasiainministeriö 2012)

2.3 Suomen muuttoliikkeen historia

Muuttoliike tarkoittaa sitä, että siirrytään maantieteelliseltä alueelta toiselle alueelle. Siirtolaisuus viittaa vapaaehtoiseen muuttamiseen. Syitä siirtolaisuuteen ovat muun muassa muutto työnperässä tai perheen takia. Paluumuutto on sitä, että ihmiset muuttavat takaisin kotimaahansa jälkeläistensä kanssa. Suomeen muuttaa edelleen jossain määrin entisen Neuvostoliiton alueen suomalaisia niin sanotusti paluumuuttajina. Entisen Neuvostoliiton alueen suomalaisille myönnettiin paluumuuttajan asema vuonna 1990. (Huttunen & Äärilä 2010, 23-24.)



Kuvio 5: Muuttoliike (Tilastokeskus 2012)

2.4 Suomen väestön ikärakenne ja sen muutokset

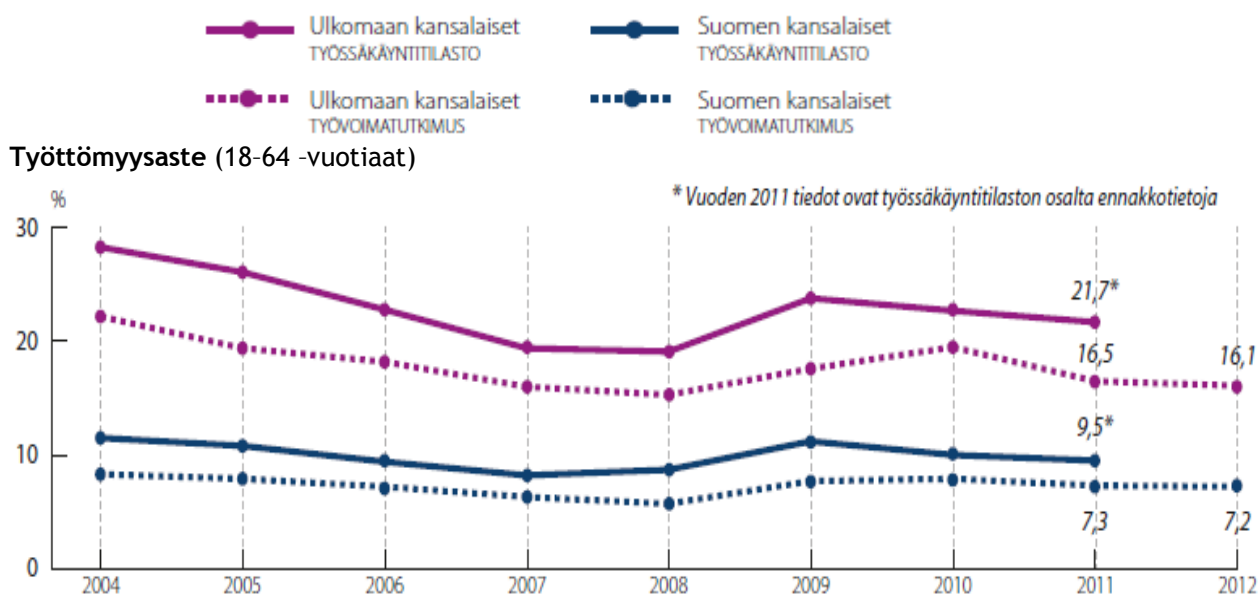
Tilastokeskuksen ennusteen mukaan Suomen väestö ylittää 6 miljoonan rajan vuonna 2042, mikäli väkiluvun kasvu jatkuu kuten nyt. Suomessa ollaan huolissaan väestön nopeasta ikääntymisestä. Arvioidaan, että vuoteen 2040 mennessä 27 prosenttia väestöstä on yli 65 -vuotiaita ja vuoteen 2060 mennessä jo kolmannes. Eläkeikäisten määrä on nykyään 905 000 ja sen arvioidaan kaksinkertaistuvan vuoteen 2060 mennessä. Tämä merkitsee sitä, että yhä pienempi määrä työssäkäyviä vastaa yhä suuremmasta määrästä eläkeläisiä. (Huttunen & Äärilä 2010, 39-40.)

Väestön ikääntymisen myötä Suomea uhkaa työvoimapula. Työvoimapula tulee olemaan suurinta sosiaali-, ja terveysaloilla. Kuntien eläkevakuutuksen eli KEVA:n arvioinnin mukaan; vuoteen 2020 mennessä työelämään tullaan tarvitsemaan yli 800 000 uutta työntekijää. Työmarkkinoille tulevat nuoret eivät tätä aukkoa riittä täyttämään, joten vaihtoehtoina pidetään muun muassa työperustaisen maahanmuuton lisäämistä ja työurien pidentämistä. (Huttunen & Ääri-lä 2010, 43.)

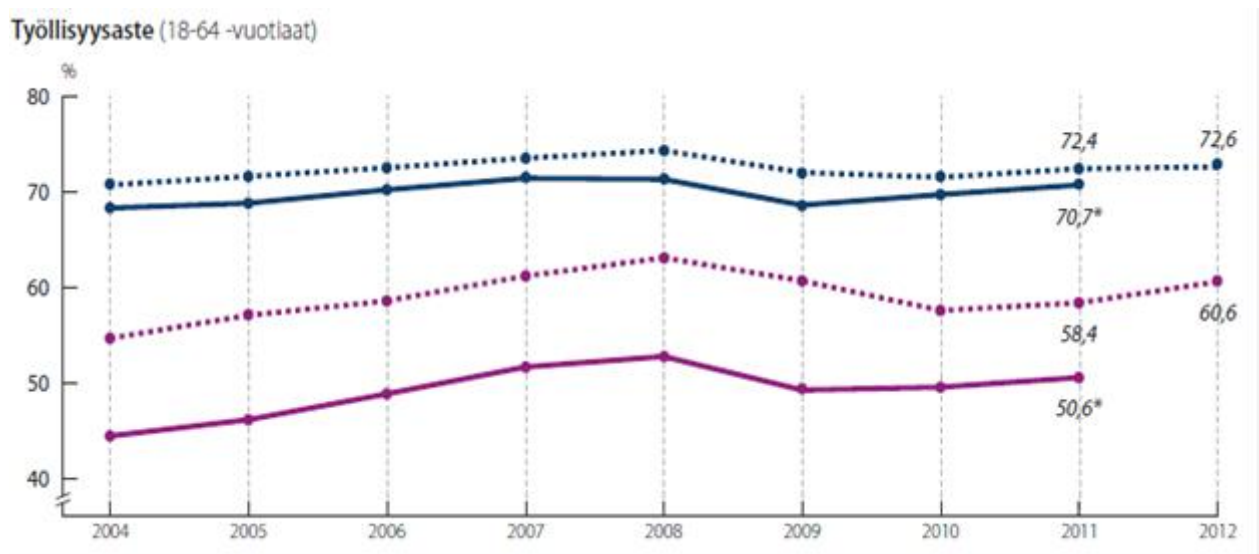
2.5 Työllistämisen edistäminen

Työttömyysastetta laskettaessa otetaan huomioon työvoimaan kuuluvat 15-74 -vuotiaat työttömät, kun taas työllisyysasteella tarkoitetaan työllisten osuutta samanikäisestä työvoimasta. Vantaan kaupungin tilastokatsauksen mukaan Suomessa ulkomaan kansalaisten työttömyysaste on korkea. Vantaalla vuonna 2013 työttömyysaste oli 26,5, Helsingissä 22,8 ja Espoossa 16,7. Vantaalla työttömyysaste on ollut pääkaupunkiseudun korkein jo muutaman vuoden. Asukaspalveluiden apulaiskaupunginjohtaja Heidi Nygren toteaa, että syynä Vantaan korkeaan työttömyysasteeseen on maahanmuuttajien alhainen koulutustaso Vantaalla verrattuna Helsinkiin ja Espooseen. Työvoimatoimiston palveluesimies Nina Karlström arvioi maahanmuuttajien määrän kasvavan tulevaisuudessa. (Vantaan Sanomat 2013 & Tilastokeskus 2013.)

Alla olevan tilastokeskuksen kuvion 6 työvoimatutkimuksen tuloksista ilmenee, että työllisyys ja työttömyys olivat ennallaan Suomessa vuonna 2012 edellisvuoteen verrattuna. 2000- luvun aikana ulkomaalaisten työttömyysaste oli laskussa vuoden 2008 taantuman saakka. Ulkomaalaisten työttömyysaste lähti nousuun vuoden 2008 ja 2009 välisenä aikana, mutta laski kuitenkin vuonna 2010. Vuonna 2011 kaikista työnhakijoista ulkomaalaisten osuus oli 8 %. (Sisäasiainministeriö 2012,12.)



Kuvio 6: Työttömyysaste (Tilastokeskus 2012)



Kuvio 7: Työllisyysaste (Tilastokeskus 2012)

Suomessa maahanmuutto ja maahanmuuttajien määrä lähti nousuun vuodesta 1990. Suomeen tulleet ulkomaalaiset ovat kotoisin muun muassa Venäjältä, Virossa, Somaliasta, Ruotsista, entisen Jugoslavian alueelta ja Lähi-idästä. Maahanmuuttajien määrän kasvu on tuonut myös haasteita koko väestölle. Haasteet johtuvat yleensä kantaväestön ja maahanmuuttajien väheisestä kommunikaatiosta. Maahanmuuttajat pysyttelevät useimmiten omissa oloissaan ja saavat ystäviä omista piireistään, jolloin ystävyysuhteiden luominen kantaväestöön on heikkoa. Heikko ystävyysuhteiden luominen kantaväestöön heikentää maahanmuuttajien kotoutumista maahan. Suomessa kotouttamislain tarkoituksena on edistää ulkomaalaisten kotoutu-

mista Suomeen. Vuonna 2004 uuden voimaan tulleen ulkomaalaislain tarkoituksena on selventää maahan saapumiseen, asumiseen ja työntekoon liittyviä asioita. (Uusikylä, Tuominen, Reuter & Mäkinen 2005, 9-11.)

3 Kotouttaminen

Sanaa kotouttaminen käytetään Suomessa käännöksenä sanalle integroituminen. Kotouttamisen tarkoituksena on tarjota maahanmuuttajille hyvät mahdollisuudet integroitua suomalaiseen yhteiskuntaan ja olla osa suomalaista yhteiskuntaa. Kotouttamisella tarkoitetaan myös sitä, että saataisiin maahanmuuttajat osaksi yhteiskunnan sosiaalista, taloudellista ja poliittista elämää. (Metso & Peltola 2008, 62-63.)

Kotouttamislaki

Kotouttamislaki tuli voimaan Suomessa ensimmäisen kerran vuonna 1999. Kotouttamislain mukaan oleskelulupaa hakevalle maahanmuuttajalle on tehtävä kotoutumissuunnitelma. Kotoutumissuunnitelma laaditaan yhdessä kunnan, Kansaneläkelaitoksen, työviranomaisten ja muiden viranomaisten kanssa. Kotoutumissuunnitelmassa tulee määritellä tavoitteet kotoutumiselle. (Metso & Peltola 2008, 62-64.)

Vuonna 2011 Suomeen tuli voimaan uusi kotouttamislaki. Lain mukaan jokaiselle uudelle maahanmuuttajalle tulisi tarjota Suomeen tultuaan tietoa suomalaisesta yhteiskunnasta ja elämäntavoista. Lain tarkoituksena on edistää maahanmuuttajien kotoutumista jo alkuvaiheesta lähtien. Alkuvaiheen kotoutuminen sisältää kotoutumissuunnitelman, kotoutumiskoulutuksen ja ohjausta ja neuvontaa. Suomeen tultuaan, maahanmuuttajille tarjotaan maahantulo infoja, joissa maahanmuuttaja saa käsityksen Suomesta, suomalaisista ja suomalaisesta yhteiskunnasta. Alkuinfot sisältävät Suomi-infon, terveysinfon, sosiaali-infon ja laki-infon. Infojen tarkoituksena on lisätä maahanmuuttajan tietoisuutta oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan Suomessa oloaikana. Nämä infot tarjotaan kaikille Suomeen tuleville maahanmuuttajille, jotka hakevat Suomesta turvapaikkaa riippumatta siitä myönnetäänkö henkilölle oleskelulupa tai ei. (Sosiaaliportti 2013.)

Maahanmuuttopolitiikka

Suomessa maahanmuuton kehitystyö on lakisidonnaista. Maahanmuuttoon liittyviä asioita säätelee Suomen laki ja EU:n lainsäädäntö. Suomen maahanmuuttopolitiikka pyrkii edesauttamaan maahanmuuttajia työmarkkinoille. Vuoden 2012 alussa maahanmuuttoasiat siirtyivät sisäministeriöstä työ- ja elinkeinoministeriöön, jotta voitaisiin paremmin tehostaa maahanmuuttajien pääsyä työmarkkinoille Suomessa. Maahanmuuttajien hyvä elämä ja pääsy työmarkkinoille

ovat riippuvaisia hyvästä kotoutumisesta. Ilman kattavaa kotouttamista henkilön on lähes mahdotonta sopeutua suomalaiseen kulttuuriin ja elämäntapaan. (Sisäasiainministeriö 2013.)

Kotouttamisohjelma

Kotouttamisohjelman tarkoituksena on tarjota maahanmuuttajalle työkalut, joilla hän voisi osallistua suomalaiseen yhteiskuntaan ja työelämään. Ohjelman tavoitteena on tarjota perustiedot suomalaisesta yhteiskunnasta, suomen kielen koulutusta maahanmuuttajille jokaiselle Suomessa asuvalle oikeuden kirjoitus- ja lukutaitoon, edistää tasa-arvoa kantaväestön ja maahanmuuttajien välillä ja torjua etnistä syrjimistä. Kunta laatii kotouttamisohjelman yhdessä muiden viranomaisien kanssa, jotka tekevät töitä maahanmuuttajien kanssa. Viranomaisina toimivat muun muassa Kansaneläkelaitos ja työ- ja elinkeinotoimisto. (Uusikylä ym. 2005, 14-16; Peltola & Metso 2008, 62-63.)

Valtion kotouttamisohjelmasuunnitelmassa vuosille 2012-2015 todetaan, että maahanmuuttaja- ja naisten työttömyysaste on korkeampi kuin miesten. Syynä on useimmiten se, että maahanmuuttajanaiset jäävät yleensä pienten lastensa kanssa kotiin. Valtion tarkoituksena on yrittää parantaa maahanmuuttajanaisten osallistumista yhteiskuntaan ja työelämään. Näin myös lapset motivoituisivat tulevaisuudestaan työelämän suhteen, saisivat roolimallin, eivätkä jäisi yhteiskunnan ulkopuolelle. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 12.)

Kotoutumissuunnitelma

Kotoutumissuunnitelman tarkoituksena on tukea ja edistää kotoutumista. Kotoutumissuunnitelma laaditaan jokaiselle maahanmuuttajalle, joka ilmoittautuu työttömäksi työnhakijaksi työvoimatoimistossa ja hakee toimeentulotukea. Kotoutumissuunnitelma aloitetaan silloin, kun maahanmuuttaja on ollut vähintään viisi kuukautta toimeentulotuen parissa. Suunnitelma päättyy silloin, kun maahanmuuttaja on ollut kotikunnan väestörekisterissä kolme vuotta tai kun on kulunut kuukausi, siitä kun henkilö on työllistynyt kokoaikaisesti, aloittanut yritystoiminnan tai aloittanut ammattiin johtavan koulutuksen. Maahanmuuttajalla kotoutumissuunnitelma korvaa työnhakusuunnitelman, joka tehdään kantaväestölle. (Uusikylä ym. 2005, 17-19.)

Vuonna 2011 maahanmuuttajille tehtiin kotoutumissuunnitelmia yhteensä 20 453. Kotoutumissuunnitelmia tehtiin miehille yhteensä 9208 ja naisille 11 245. Maahanmuuttajien keskuudessa suosituimmiksi aloiksi sijoittuivat sosiaali- ja terveys-, palvelu-, puhdistuspalvelu- ja kuljetusala. (Sisäasiainministeriö 2012.)

Kotoutumissuunnitelman tulisi olla realistinen ja sieltä pitäisi löytää varsinainen suunnitelma, miten sitä toteutetaan ja seurataan. Suunnitelma laaditaan työvoimatoimiston työntekijän ja työnhakijana olevan maahanmuuttajan kesken. Henkilö ohjataan parhaiten hänelle soveltuvaan koulutukseen tai työhön, ottaen huomioon hänen toiveensa. (Uusikylä ym. 2005, 19.)

4 Perus- ja ihmisoikeudet

Perus - ja ihmisoikeudet ovat valtion perustuslaissa määritelty oikeus, joka koskee kaikkia ihmisiä tai kyseisen valtion kansalaisia. Lain edessä kaikilla ihmisillä on samat oikeudet ja velvollisuudet, joita tulisi kunnioittaa. Universaaleja oikeuksia kutsutaan ihmisoikeuksiksi ja Suomi on tehnyt lukuisia ihmisoikeussopimuksia, joihin sisältyy ehdottomasti syrjintäkielto. Suomessa ihmisoikeudet on määritelty perustuslaissa, jonka tarkoituksena on taata kaikille kansalaisille samat perusoikeudet ja yhdenvertaisuus. (ihmisoikeudet 2013 & sosiaaliportti 2013.)

Maahanmuuttajille tärkeä on perustuslain 6. pykälä, joka sisältää perusoikeuden, yhdenvertaisuuden. Tämän pykälän 1 momentti sisältää säädökset ihmisten yhdenvertaisuudesta lain edessä, 2 momentti sisältää syrjintäkiellon, 3 momentti kertoo lasten asemasta ja 4 momentti sukupuolten tasa-arvosta. (Sisäasiainministeriö 2009, 31.)

Yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan vuonna 2004. Kyseisen lain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, sukupuolen, alkuperän, kielen, vakaumuksen, mielipiteen, uskonnon, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Lain mukaan syrjintä luokitellaan rikokseksi. Syrjintäkielto esiintyy Suomen perustuslaissa rikoslaisissa 9 pykälässä ja yhdenvertaisuuslaissa 6 pykälässä. Tämän lain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista, lisäksi tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa. Lakia sovelletaan sekä julkisessa että yksityisessä toiminnassa muun muassa työelämässä ja työhönotossa, sosiaali- ja terveyspalveluissa, sosiaaliturvaetuksissa, elinkeinotoiminnan tukemisessa ja koulutuksessa. (Finlex 1999.)

5 Rekrytointi osana esimiestyötä

Esimiesosaamista kutsutaan laajaksi kokonaisuudeksi, joka pitää sisällään velvollisuuksia, vastuita ja osaamisen alueita. Esimiehen työtehtäviin kuuluu muun muassa oman yksikön johtaminen, organisaation tavoitteiden ja kokonaisuuden ymmärtäminen, henkilöstön palkkaaminen ja perehdyttäminen yrityksen tarpeiden mukaan, töiden ja yhteistyön sujumisen varmistaminen, henkilöstön motivaation, sitoutumisen ja kehityksen tukeminen, työhyvinvoinnista huolehtiminen, työlainsäädännön tunteminen ja erilaisten muutostilanteiden hallinta. Esimiesosaaminen muodostuu tahdosta, tiedoista ja taidoista. On oltava tahtoa toimia esimiehe-

nä, jotta esimiestyössä voisi onnistua. Lisäksi vaaditaan myös monenlaista tietoa kuten lain-säädännöstä ja organisaation järjestelmistä. Esimiestyössä onnistuminen edellyttää myös toi-mivia viestintä- ja vuorovaikutustaitoja. (Hyppänen 2007, 7-38.)

Rekrytointiprosessiin kuuluu suunnittelu, toteutus ja arviointi. Suunnitteluvaiheessa esimie-hen tulisi tietää työvoiman saatavuudesta ja työpaikan houkuttelevuudesta. Erilaiset asiat kuten organisaation koko, toimiala, kilpailutilanne, paikkakunta, suhdannetekijät työmarkki-noilla ja työnantajan maine vaikuttavat rekrytointiin. Rekrytoinnilla tarkoitetaan kahden kauppaa, jossa työnhakijakin valitsee työnantajansa. Suunnitteluvaiheessa mietitään, millä keinoilla uudet asiantuntijat saadaan houkutelua yritykseen. Rekrytoinnin suunnitteluvaihe alkaa toimen tarpeellisuuden arvioinnista, jonka jälkeen esimiehen tulisi varmistaa rekrytoin-tilupa. Monissa organisaatioissa rekrytointiin tarvitaan lupa joko esimiehen omalta esimieheltä tai organisaation johdolta. Kolmantena vaiheena on toimenkuvan määrittäminen, jossa tu-lisi kertoa toimen nimestä, työtehtävistä, työn yhteydenpidoista ja liittykö työhön päätök-sentekoa. Neljänneksi tulee henkilö- ja osaamisprofiilin määrittäminen, joka auttaa muun muassa työpaikkailmoituksen laadinnassa, haasteltavien valinnassa ja valintapäätöksen teos-sa. Henkilöprofiililla tarkoitetaan työnhakijan henkilökohtaisia taitoja, joita häneltä tulisi löy-tyä pystyäkseen hoitamaan työtehtäviään tai jotka tukevat häntä onnistumaan työtehtävissä. Viidenneksi tulee rekrytointitapojen valinta, jotka ovat sisäisiä tai ulkoisia. Sisäinen rekry-tointi tarkoittaa työpaikan laittamista hakuun organisaation sisällä ja ulkoinen uuden työvoi-man etsimistä organisaation ulkopuolelta. Sisäiseen rekrytointiin kuuluu organisaation haku-kanavat kuten intranet ja ulkoiseen rekrytointiin kuuluu muun muassa lehti-ilmoitukset, työ-voimatoimistot, rekrytointimessut, verkkorekrytointi ja rekrytointiyritykset. Rekrytoinnin suunnittelun viimeiseen vaiheeseen kuuluu rekrytointiprosessin aikataulun suunnittelu. Työ-paikkailmoitus vaikuttaa työhakemusten määrään ja laatuun, joten siihen tulisi keskittyä huo-lella ja pyrkiä tekemään työpaikkailmoituksesta houkutteleva, selkeä ja ammattitaitoinen. Hakemukset ja ansioluettelot toimivat esimiehen apuvälineenä parhaiden työnhakijoiden haastatteluun kutsuun. Haastattelujen jälkeen esimies tekee valintapäätöksensä, jonka jäl-keen pyytää työnhakijan tekemään työsopimuksen ja siirtymään perehdytykseen. Rekrytointi-prosessissa tulisi muistaa ottaa myös valitsematta jäävät työnhakijat huomioon hyvällä kohte-lulla ja tiedottamisella. Hyvällä toimivalla rekrytoinnilla voidaan vaikuttaa positiivisesti orga-nisaation liiketoimintaan ja tulevaisuuden tavoitteiden onnistumiseen. Rekrytoinnin tavoit-teena on hankkia yrityksen käyttöön sopivia työntekijöitä. Oikean henkilöstön valitseminen on tärkeää, sillä väärillä henkilöstövalinnoilla voidaan saada aikaan negatiivisia vaikutuksia yri-tyksessä. (Hyppänen 2007, 176-200.)

Esimieheltä vaaditaan oikeudenmukaista kohtelua kaikkia työnhakijoita kohtaan. Ketään työnhakijaa ei tulisi syrjiä esimerkiksi etnisyyden, rodun, kielen, ulkonäön, sairauden, iän, sukupuolen tai uskonnon perusteella.

6 Maahanmuuttajapalvelut

Maahanmuuttajat voivat työllistyä niin julkiselle kuin yksityiselle sektorille. Julkinen sektori sisältää valtion ja kunnan tarjoamat työpaikat ja yksityinen sektori sisältää yksityiset yritykset. Kolmas sektori muodostuu järjestöistä ja vapaaehtoisyhdistyksistä. Lisäksi maahanmuuttajilla on oikeus ryhtyä yksityiseksi elinkeinoharjoittajaksi.

Maahanmuuttajan työvoimapalvelut

Työ- ja elinkeinotoimisto huolehtii ensikädessä työttömien työnhakijoiden palveluista. Sen palvelut on suunnattu työttömille ja työssä käyville työnhakijoille, työelämään suuntautuville ja työnantajille. (Metso & Peltola 2008, 95-97)

Työ- ja elinkeinotoimistosta saat apua muun muassa työnhakuun, koulutukseen, neuvontaa eri ammateista ja työttömyyden ajan taloudellisesta turvasta. Työ- ja elinkeinohallinto koki suuren muutoksen vuonna 2013 tammikuussa. Eri paikkakuntien työvoimatoimistot yhdisteltiin ja yhteiseksi nimeksi tuli työ- ja elinkeinotoimisto. Muutoksen johdosta entisten 80 toimiston sijasta siirryttiin 15 toimistoon. Työ - ja elinkeinotoimisto on toiminut tammikuusta 2013 lähtien Helsingissä, Espoossa, Vantaalla, Hyvinkäällä, Järvenpäässä, Keravalla, Lohjalla, Porvoossa sekä Raaseporissa. Lisäksi työvoima- ja elinkeinotoimistot tekevät työvoiman palvelukeskusten kanssa yhteistyötä, joihin kuuluu työ - ja elinkeinotoimisto, sosiaalitoimen sekä Kelan asiantuntijat. Palvelua tarjotaan silloin, kun työnhaku pitkittyy ja vaikeutuu. (TE- palvelut 2013.)

Maahanmuuttajat saavat työ- ja elinkeinotoimistosta samoja palveluja kuin suomalaiset. Maahanmuuttajan saatua oleskeluluvan, hän voi ilmoittautua työ- ja elinkeinotoimiston asiakkaaksi. Maahanmuuttaja asiakkaat saavat suomen kieleen ja yhteiskuntaan perehdyttävää koulutusta työvoimapolitiittisena koulutuksena. Lisäksi maahanmuuttajat voivat halutessaan ottaa osaa rinnasteiseen koulutukseen, johon kuuluu maahanmuuttajan omatoimisesti järjestämä tai työ- ja elinkeinotoimiston yksilöllisesti tarjoama omaehtoinen koulutus tai kotoutumista edistävä harjoittelu. (Helsingin kaupunginkanslia 1999, 43-45.)

Helsingin kaupungin työllistämistoimet

Työ- ja elinkeinotoimiston lisäksi myös Helsingin kaupunki tarjoaa työllistymistä ja työssä käymiseen tukevia palveluja. (Metso & Peltola 2008, 97.)

Monet maahanmuuttajat kokevat vaikeuksia päästä työelämään Suomessa. Helsingin kaupunki auttaa maahanmuuttajien työllistämässä ja on toiminut hyvänä esimerkkinä. Helsingin kau-

pungilla ja Helsingin työ- ja elinkeinotoimistolla on työllisyyden edistämistä koskeva yhteistyösopimus, jonka tavoitteena on edistää Helsingin alueen työllisyyttä kaupungin ja työvoimatoimiston olemassa olevien keinojen avulla. Siinä keskitytään erityisesti pitkäaikaistyöttömien ja maahanmuuttajien työllisyyden kehittämiseen. (Helsingin kaupunginkanslia 1999, 47-48.)

Esimerkiksi Helsingin kaupunginkanslian töidenjärjestely yksiköiden palveluja tarjotaan niin maahanmuuttajille kuin suomalaisillekin. Töidenjärjestely- yksiköiden palveluihin luetaan pitkäaikaistyöttömien työllistäminen Helsingin kaupungin toimipisteisiin ja työttömien ohjaus eri koulutuksiin, työharjoitteluihin ja työkokeiluihin. Lisäksi on olemassa työllistämistukityöpaikoja. Niitä on tarjolla muun muassa päivähoitossa, vanhustenhuollossa ja koulunkäyntiavustamisessa. Useat työpaikat ovatkin hyvien kokemusten myötä toivoneet saavansa maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä joukkoonsa. (Helsingin kaupunginkanslia 1999, 48.)

Maahanmuuttajien työllistymistä pyritään tehostamaan myös järjestämällä suomen kielen kursseja ja atk opetusta. Maahanmuuttajille tarjotaan myös ruuanlaitto- ja ompelukursseja työväenopiston ja opetusviraston yhteistyön toimesta. Kyseisten kurssien jälkeen maahanmuuttajat voivat jatko työllistyä erilaisiin paikkoihin kuten kaupungin laitoskeittiöihin, ompelimoon tai tekstiilikeskukseen. Seuraavat tahot kuten sosiaalivirasto, terveysvirasto, nuori-soasiainkeskus, liikuntavirasto ja kulttuuriasiainkeskus ovat myös osallistuneet maahanmuuttajien työllistämiseen ja tukeneet sitä. Hyvänä esimerkkinä toimii kulttuurikeskus Caisa, jossa yli puolet työntekijöistä on maahanmuuttajia. (Helsingin kaupunginkanslia 1999, 47-48.)

Järjestöjen työllistämistoimet

Kansalaisjärjestöillä on mahdollisuus ottaa osaa maahanmuuttajien työllistämiseen ja niillä on suuri merkitys heidän työllistymisensä ja kotoutumisensa kannalta. Kansalaisjärjestöt voidaan jakaa kahteen ryhmään, joita ovat maahanmuuttajatyötä tekevät järjestöt ja kansalaisjärjestöt yleensä. Maahanmuuttajatyötä tekevät järjestöt osallistuvat maahanmuuttajien palvelujen tuottamiseen sekä järjestävät ohjausta, tiedotusta, asiantuntijapalveluja, edunvalvontaa ja tukitoimintaa. Järjestötoiminta vaikuttaa maahanmuuttajien kotoutumiseen ja sopeutumiseen myönteisesti, maahanmuuttajalla on yhteys omaan kulttuuriin, perinteisiin ja oman identiteetin säilyttämiseen sekä yllämainittujen asioiden sopeuttamien suomalaiseen kulttuuriin tasapainoisesti. Suomalaisten kansalaisjärjestöjen tulisi ottaa toiminnassaan ja tavoitteissaan huomioon myös maahanmuuttajajäsenet, jolloin maahanmuuttajajäsenen asema järjestössä olisi samanarvoinen kuin kantaväestönjäsenen. Maahanmuuttajia tulisi kannustaa ja rohkaista osallistumaan kansalaistoimintaan ja vaikuttamaan poliittisissa vaaleissa. (Sisäasiainministeriö 2009, 28-29.)

Yrittäjyys

Tilastokeskuksen mukaan maahanmuuttajien yrittäjyysaktiivisuus on ollut suurempi kuin kantaväestön 2000-luvulla. Tätä seikkaa selitetään sillä, että maahanmuuttajat omivat suuren riskinottokyvyn. Yritystoiminnassa ensisijaisen tärkeää on innovatiivisuus, jota maahanmuuttajilta on ajateltu löytyvän keskimääräistä enemmän. Maahanmuuttajien eläminen kahden kulttuurin välillä mahdollistaa eri kulttuurien vertailun monipuolisesti eri näkökulmilta. (Tilastokeskus 2007.)

Maahanmuuttajien keskimääräisesti korkeampi yrittäjäaktiivisuus johtuu muun muassa halusta ansaita palkkatyötä paremmat tulot ja pakkoyrittäjyydestä. Pakkoyrittäjyydellä tarkoitetaan yrittäjäksi pääymistä työttömyyden uhatessa tapauksissa, joissa henkilön kotimaassa hankittua koulutusta ei tunnusteta Suomessa, kielitaito on puutteellinen tai työnantajilla on ennakoluuloja maahanmuuttajatyöntekijöitä kohtaan. Tilastokeskuksen haastattelututkimuksen mukaan maahanmuuttajayrittäjät ovat melko tyytyväisiä yrittäjäksi ryhtymisestä. (Tilastokeskus 2007.)

Sosiaali- ja terveyspalvelut

Pysyvästi Suomessa asuvilla maahanmuuttajilla on oikeus samanlaisiin sosiaali- ja terveyspalveluihin kuin muillakin kuntalaisilla. Kunnan tehtävänä on tarjota oleskeluluvan saaneille maahanmuuttajille terveys- ja sosiaalipalveluita. Näiden lisäksi osa maahanmuuttajista saa erityispalveluita kuten tulkkauspalveluja, joita he tulevat tarvitsemaan alkuvaiheessa. Kunnan tarjoamia terveyspalveluita ovat terveyskeskuksen lääkäripalvelut, kuntoutus - ja apuvälinepalvelut, hammashoitopalvelut sekä kotisairaanhoido- ja sairaalahoito. Sosiaalipalveluihin kuuluvat neuvonta - ja tiedotus, lasten päivähoito, kotihoito ja lastensuojelu ja oikeus sosiaalietuuksiin. Maahanmuuttoyksikkö ja maahanmuuttajien neuvontapiste tarjoavat maahanmuuttajille erityisesti suunnattuja palveluja. (Peltola & Metso 2008, 85; Sisäasiainministeriö 2009, 55-60.)

Terveysalan ammattilaisille tarjotaan koulutusta liittyen maahanmuuttajiin ja heidän kanssaan asioimiseen. Maahanmuuttajat eivät ole homogeeninen ryhmä vaan tulevat eri maista ja eri kulttuureista, joka tuo lisää haasteita terveysalan ammattilaisille. Näiden haasteiden vähentämiseksi sosiaali- ja terveysvirasto tarjoaa työntekijöilleen eri koulutuksia maahanmuuttajien eri kulttuureista ja tavoista. (Helsingin kaupunginkanslia 1999, 60.)

Maahanmuuttajilla on myös oikeus käyttää mielenterveyspalveluja, joilla pyritään parantamaan yksilön psyykkistä hyvinvointia, toimintakykyä ja persoonallista kasvua sekä ehkäisemään mielisairauksia ja muita mielialahäiriöitä. Maahanmuuttajat voivat taustansa vuoksi tarvita mielenterveyspalveluja. Maahanmuuttajat ovat esimerkiksi voineet joutua fyysisen väkivallan kohteeksi kotimaassaan. Heillä on käytössään Suomen mielenterveysseura sekä Dia-

konissalaitoksen kidutettujen kuntoutuskeskus. (Peltola & Metso 2008, 78; Sisäasiainministeriö 2009, 60.)

Tulkkaus- ja käännöspalvelut

Maahanmuuttajilla on oikeus käyttää Helsingin kaupungin viranomaisten järjestämiä maksuttomia tulkkaus- ja käännöspalveluja. Palvelut ovat suunnattu maahanmuuttajille, joiden suomen- ja ruotsinkielen taidot ovat vähäiset tai puutteelliset. Tulkkaus- ja käännöspalvelujen käyttö ehkäisee mahdollisia väärinkäsityksiä sekä edistää osapuolten keskinäistä vuorovaikutusta. (Sisäministeriö 2009, 40.)

Koulutuspalvelut

Suomessa vallitsee oppivelvollisuus, joka koskee kaikkia Suomessa pysyvästi asuvia 6-16 -vuotiaita henkilöitä. Maahanmuuttajille tarjotaan perusopetuksen lisäksi muun muassa peruskouluun valmistavaa opetusta, suomi toisena kielenä (s2) opetusta, oman äidinkielen opetusta ja tukiopetusta. Kyseiset palvelut mahdollistavat maahanmuuttajanuoria saavuttamaan tasa-vertaisen aseman. Koulutuksella on merkittävä vaikutus tulevaisuudessa työnsaantiin. (Sisäasiainministeriö 2009, 46-48.)

7 Haastattelututkimuksen toteutus

7.1 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytetään kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Kvalitatiivisella tutkimuksella tarkoitetaan tieteellistä tutkimuksen menetelmäsuuntausta, jota käytetään tapauksissa, joissa halutaan ymmärtää kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti. (Jyväskylän yliopiston Koppa 2013.)

Haastattelussa pyritään välttämään kysymyksiä, joihin haastateltava voi vastata ”kyllä” tai ”ei”. Tämän vuoksi kysymykset tulisi muotoilla seuraavanlaisesti: millainen, miten, mitä ja miksi. Kvalitatiivista tutkimusmenetelmää tulisi soveltaa tapauksissa, joissa halutaan ymmärtää, millaiset käsitykset vaikuttavat joidenkin toimintojen taustaan. (Haastattelumenetelmät 2005.)

Tutkimuksen tiedonkeruumenetelmänä käytetään haastattelua, koska ihmistä halutaan tuoda esiin tutkimustilanteessa subjektina. Haastateltavalle pyritään antamaan vapaus ilmaista mielipiteitään tutkittavasta asiasta mahdollisimman vapaasti. Ihminen nähdään tutkimuksessa luovana ja aktiivisena osapuolena. Haastattelua pidetään ainutlaatuisena tiedonkeruumenetelmänä, koska siinä haastattelija ja haastateltava ovat suorassa kielellisessä vuorovaikutuk-

nessa. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2007, 199-200.) Haastattelu ei kuitenkaan sovellu kaikkiin tutkimuksiin. Haastattelua pidetään niin sanotusti kolikkona, jolla on kaksi puolta. Haastattelu on aikaa vievä menetelmä, joka vaatii haastattelijoilta suunnitelmallisuutta, tarkkavai- suutta ja sulautumista haastattelijan rooliin ja tehtäviin. (Hirsijärvi ym. 2007, 201.)

Valitsimme tutkimusmetodiksi puolistrukturoidun haastattelun eli teemahaastattelun. Teemahaastattelussa valitaan tietyt teemat, joiden pohjalta suunnitellaan tarkentavia kysymyksiä tutkittavaa asiaa varten. Teemahaastattelussa esitetään haastateltaville puoliavoimia kysymyksiä, joiden järjestys ja muoto saattaa vaihdella eri haastateltavien kohdalla tilanteen mukaan. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 77.)

Opinnäytetyön tekijöitä on kaksi, joten haastattelijat haastattelivat tutkimukseen osallistu- neita nuoria maahanmuuttajatyttöjä vuorotellen. Haastattelijat päättivät haastattelujen lo- pettamisesta tutkimuksen saavutettua kylläisyyden. Aineisto on kylläntynyt silloin, kun ai- neistoa on kerätty riittävästi eikä aineisto tuota mitään uutta tietoa tutkimusongelman kan- nalta (Eskola & Suoranta 2005, 62).

Sisällönanalyysissä tarkoituksena on paljastaa ja tiivistää tekstin ydin tehden siitä tiivistetyn version eli muuttaa aineistomassa ydinsisällöksi. Lisäksi sisällönanalyysin tarkoituksena on tutkia aineiston yhtäläisyyksiä ja eroavuuksia eritellen. Sisällönanalyysi on tekstianalyysiä, jossa katsotaan jo valmiiksi tekstimuotoisia tai sellaiseksi muutettuja aineistoja. Tutkittaviin teksteihin kuuluu muun muassa kirjat, päiväkirjat, haastattelut, puheet ja keskustelut. (Tuo- mi & Sarajärvi 2002, 105.) Sisällönanalyysia voidaan jatkaa kvantifioimisella, jolla tarkoite- taan sanallisen aineiston muuttamista määrälliseksi. Tuomisen ja Sarajärven (2009, 109) mu- kaan sisällönanalyysin vaiheita ovat haastattelujen kuunteleminen ja kirjoittaminen sanasta sanaan, haastattelujen lukeminen ja sisältöön perehtyminen, pelkistettyjen ilmausten etsimi- nen ja alleviivaaminen, pelkistettyjen ilmausten listaaminen, samankaltaisuuksien ja erilai- suuksien etsiminen pelkistetyistä ilmauksista, pelkistettyjen ilmausten yhdistäminen ja ala- luokkien muodostaminen, alaluokkien yhdistäminen ja yläluokkien muodostaminen niistä ja yläluokkien yhdistäminen ja kokoavan käsitteen muodostaminen.

7.2 Toteutus

Tutkimuksessa haastateltiin 13 (viisi työtöntä ja kahdeksan työssäkäyvää) pääkaupunkiseudul- la asuvaa maahanmuuttajataustaista suomen kieltä puhuvaa nuorta tyttöä. Haastattelu to- teutettiin yksilöhaastatteluna. Ennen varsinaisia haastatteluja toteutettiin koehaastattelu, jolla varmistettiin haastattelussa apuvälineenä käytetyn nauhurin toimivuus. Jokaiselle haas- tattelulle varattiin aikaa noin kaksi tuntia. Kaikki haastattelut olivat kuitenkin alle kaksi tun- tia. Haastattelut pyrittiin tekemään aina rauhallisessa ja rennossa ympäristössä haastateltavi-

en toiveiden mukaan. Haastattelupaikkoina toimivat kahvilat, puistot ja haastattelijoiden kodit. Haastateltaville kerrottiin haastattelijoiden salassapitovelvollisuudesta, jotta haastateltavat voisivat olla avoimempia ja kertoa luottamuksellisesti kokemuksistaan. Haastattelun lopussa haastateltavia kiitettiin ja palkittiin suklaalevyllä.

Haastattelijat kokivat nuorten työttömien maahanmuuttajatyttöjen löytämisen hankalaksi, koska haastattelijoiden tutut olivat lähes kaikki työssäkäyviä tai opiskelijoita. Pyrimme siihen, että haastateltavat olisivat lähtöisin eri kansalaisuuksista, ikäryhmistä ja taustoista tulleita kuten yksinhuoltajia, vanhempien kanssa asuvia ja yksin asuvia. Haastatteluun osallistuneet olivat kotoisin Ghanasta, Somaliasta, Iranista, Kosovosta, Mosambikista, Kongosta, Venäjältä ja Kurdistanista. Tällä pyrimme siihen, että saisimme mahdollisimman monipuolisen ja totuudenmukaisen näkökulman tutkittavasta aiheesta. Tutkimukseen osallistuneista yksi oli naimisissa oleva ja kahdella oli lapsia, joista toinen oli yksinhuoltaja. Loput tutkimukseen osallistuneet haastateltavat olivat naimattomia kotona asuvia tai yksinasuvia nuoria.

Haastattelijat haastattelivat myös kahta Työ- ja elinkeinotoimiston asiantuntijaa ja maahanmuuttoviraston päälliköltä pyydettiin tutkimustuloksiin ja pohdintaan liittyen kommentti. Yksi työvoimatoimiston asiantuntijoista työskentelee maahanmuuttopalveluiden kotoutumisosastolla ja toinen asiantuntijoista taas osaamisen kehittämisen kotouttamispalveluissa, joka on suunnattu alle 25-vuotiaille nuorille. Työvoimatoimiston asiantuntijoista ensimmäinen ei osannut vastata kaikkiin kysymyksiin, joten hän ohjasi meidät kollegansa luokse.

Haastattelut toteutettiin ajalla 15.08-31.09.2013 pääkaupunkiseudulla. Haastattelussa kukin maahanmuuttaja haastateltava nimettiin kirjaimella H ja numero annettiin haastattelujärjestyksen mukaan, esimerkiksi ensimmäinen haastateltava oli H1. Asiantuntijat taas nimettiin kirjaimella A samaa järjestystä noudattaen. Aluksi haastattelut nauhoitettiin, jonka jälkeen siirryttiin litterointiin, joka osoittautui aikaa vieväksi prosessiksi. Litterointi suoritettiin heti haastatteluiden jälkeen Word-tekstinkäsittely ohjelmalla sanasta sanaan, koska haluttiin varmistaa haastattelutilanteiden olevan vielä tuoreessa muistissa ja äänitteiden turvallinen säilyminen. Lisäksi pyrittiin varmistamaan tutkimuksen hyvä luotettavuus. Litterointien lopulliseksi sivumääräksi tuli 50.

Haastattelijat tulostivat kaiken litteroidun aineiston ja ostivat kolme eriväristä alleviivaustussia klusterointia eli ryhmittelyä varten. Klusteroinnissa aineistosta pyritään etsimään samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Aineiston klusteroinnin jälkeen keskityttiin abstrahointiin, jossa pyritään erottamaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja valitusta tiedosta muodostettiin teoreettisia käsitteitä. Samankaltaisuudet yliviivattiin punaisella alleviivaustussilla, eroavaisuudet sinisellä alleviivaustussilla ja yllättävät tulokset vihreällä alleviivaustussilla.

Haastattelijat käyttivät haastatteluissa tiettyjä teemoja kuten koulutus, kotoutuminen, työ ja uskonto ja kulttuuri. Haastateltavat jaettiin kahteen eri luokkaan työssäkäyviin ja työttömiin.

8 Tulokset

8.1 Keitä haastateltavat olivat?

Haastateltavat olivat kaikki tulleet alle 12 -vuotiaana Suomeen lukuun ottamatta neljää tyttöä, jotka olivat syntyneet Suomessa. Ainoastaan yksi haastateltavista oli tullut Suomeen ilman perheenjäseniään. Muut haastateltavat olivat tulleet perheidensä kanssa Suomeen. Tuloksista selvisi, että kolmestatoista haastateltavasta ainoastaan neljällä oli säännöllinen harrastus. Muut haastateltavat eivät harrastaneet mitään tai mainitsivat lukemisen mielenkiinnon kohteeksi, jota harrastavat silloin tällöin. Yksi tytöistä, jolla oli monipuolisia harrastuksia muun muassa tanssi, laulu, lenkkeily ja salilla käynti koki harrastusten avaavan uusia mahdollisuuksia työnhaussa ja työsaannissa.

Haastateltavista kahdeksan oli ylioppilaita, kolme oli saanut lukion päättötodistuksen kirjoittamatta ylioppilaaksi, yhdellä oli lukion opinnot suorittamatta loppuun ja yksi oli valmistunut ammattikoulusta vaatesuunnittelijaksi. Moni haastateltavista koki, ettei ole päässyt opiskelemaan tai työskentelemään unelma-ammattissaan johtuen Suomen kovasta kilpailusta tietyillä aloilla. Kaikki haastateltavat pitivät hyödyllisinä taitoina työelämässä muun muassa Microsoft Officen tekstinkäsittelyohjelmaa ja sanoivat hallitsevansa vähintään perusasiat. Esille nousi myös asiakaspalveluhenkisyys, avoimuus, kielitaidon, sinnikkyys, riskienottokyvyyn, ennakkoluulottomuus ja erilaisten ihmisten arvostamisen merkitys työelämässä.

8.2 Kotoutuminen

Suurin osa haastateltavista koki sopeutuneensa Suomeen ja kuvaili elämänsä Suomessa rauhalliseksi ja turvalliseksi. Kaikki haastateltavat kehuivat Suomen maailmalla tunnettua laadukasta koulutusjärjestelmää ja kokivat sen olevan yksi Suomen parhaita ominaisuuksia. Monet haastateltavat olivat kiitollisia Suomen tarjoamista koulutusmahdollisuuksista, joita tulisi hyödyntää mahdollisimman paljon. Arvokkaana pidettiin myös Suomen laadukasta hyvinvointijärjestelmää ja demokraattista yhteiskuntaa. Hyvistä ominaisuuksista huolimatta haastateltavat kokivat Suomen tylsäksi, pimeäksi ja kylmäksi maaksi. Tästä johtuen suurin osa haastateltavista suunnitteli muuttavansa pois tulevaisuudessa. Pari haastateltavaa kertoi ulkomaille matkustelun tuovan koti-ikävän Suomeen ja heidän oppineen arvostamaan Suomea toisena kotimaana, jota ei voi koskaan unohtaa ja, johon tulee aina palamaan takaisin jossain vaiheessa elämää. Kaikki haastateltavat kertoivat sopeutuneensa Suomeen ja suomalaisen yhteiskuntaan, mutta tästä huolimatta haastateltavat eivät kokeneet olevansa suomalaisia.

Kaikki haastateltavat kokivat perheen läsnäolon edistävän kotoutumista suuresti. Perhettä pidettiin tukiverkostona, jonka puoleen käännetään kaikissa tärkeissä asioissa ja, jota ilman elämä olisi todella haastavaa ja ankeaa nuorelle. Haastateltava kahdeksan kertoi tilanteen olevan toisinpäin ja kertoi lasten edistäneen vanhempiensa kotoutumista, kielitaitoa ja tutustuttaneensa heidät suomalaiseen yhteiskuntaan ja kulttuuriin. Kaikki haastateltavat olivat joko syntyneet Suomessa tai tulleet suhteellisen nuorina, joten heillä ei ollut riittävän hyvää muistikuvaa suomen kielen oppimisesta.

Mun täti, joka tuli Suomeen lähivuosina nii sille kieli on aiheuttanu paljon vaikeuksii ja syy siihen on ollu et kielen lisäksi sen piti käydä töis ja elättää itteään, kun taas mun ei pitänyt huolehtia mistään kun tulin Suomeen et ainoo työ oli hankkii lisää ystäviä ja leikkii pihalla. Ku mä ja mun perhe tultiin Suomeen nii Suomes ei ollut ketään tuttu auttamas ja opastamas, ku taas mä ja mun perhe oltiin mun tädin tukena, ku se tuli Suomeen kolme vuotta sitten. Me siis edistettiin sen kotoutumista tänne. (H9)

Suurin osa haastateltavista kertoi, että ilman perhettään he olisivat todennäköisesti muistutaneet suomalaisia enemmän. Tämän seurauksena omien juurten ja perinteiden tunteminen olisi ollut olematonta ja he olisivat kokeneet olevansa kadoksissa identiteettinsä kanssa. Vanhempien läsnäolo mahdollistaa kytköksen omaan kotimaahan ja kulttuuriin. Haastateltavista kaksi koki suomalaisten ystävien edistävän ja tukevan maahanmuuttajatyön kotoutumista suomalaiseen yhteiskuntaan, auttavan suomen kielen kehittämisessä ja ymmärtämään suomalaista ajattelutapaa ja huumoria. Muut haastateltavat eivät kuitenkaan nähneet sitä kovinakaan merkittävänä tekijänä kotoutumisessa. Tästä huolimatta työvoimatoimiston asiantuntija oli asiasta eri mieltä. Hänen mukaan suomalaisilla ystäville on erittäin suuri vaikutus maahanmuuttajatyttöjen kotoutumisessa.

Maahanmuuttajataustaisen on helppo solahtaa siihen omaan kulttuuriin ja oman taustaisiin ihmisiin, joka on aina se turvallisempi reitti. Se riippuu ystäväistä mut yleensä jos on suomalaisia ystäviä koulusta ja muusta nii kyllähän se vaikuttaa positiivisesti nuoren kotoutumiseen et ollaan valmiimpia lähtemään opiskelemaan ja nähdään et ammatti tai lukio on hyvä juttu. (A1)

Mulla ei ollu yläasteella eikä lukiossa suomalaisia ystäviä, yliopistolla on muutama, ei kuitenkaan tosiystäviä vaan koulukavereita. Mulla on ulkomaalaisia kavereita varsinkin somalialialaisia, jotka ovat edistäneet kotoutumistani, koska me ollaan samassa pisteessä, meillä on paljon samaa ja kuitenkin ollaan jonkin verran suomalaisia ja esimerkiksi puhutaan suomea keskenään. (H1)

Mulla on paljon suomalaisia ystäviä ja ne on tuonu suomalaisuuden olon, mut jos mul olis ainoastaan suomalaisii ystäviä nii mä suurel todennäköisyydel muuttaisin pois Suomesta. (H6)

Mun mielest suomalaisten seurast on ollu hyöttyy siin mieles et ennakkoluulot molemminpuolin vähentyy ja tän vuoks mä oon alkanu nähä suomalaisii uudes valos. (H9)

Haastateltavilta kysyttiin heidän tulevaisuudennäkemyksistään Suomessa. Kysymykseen saatiin erilaisia tuloksia riippuen lähtömaasta. Haastateltavat, jotka tulevat Euroopasta kuten Venäjältä, kertoivat suunnittelevan asuvansa loppuelämänsä Suomessa. Kyseiset haastateltavat arvostivat Suomen laadukasta hyvinvointijärjestelmää, eivätkä voineet kuvitella muuttavansa pois Suomesta. Maahanmuuttajatytöt, jotka taas tulevat Euroopan ulkopuolelta, halusivat ehdottomasti muuttaa pois Suomesta jossain vaiheessa elämäänsä. Kyseiset haastateltavat arvostivat Suomen laadukasta koulutusjärjestelmää, jonka vuoksi haluaisivat käydä koulunsa loppuun Suomessa ja hankkia riittävää työkokemusta ennen muuttoaan. Kaikki haastateltavat kokivat Suomen olevan toinen kotimaa, jota he eivät tule koskaan unohtamaan ja jota tulee aina ikävä. Haastateltavat, joilla oli lapsia, tai jotka suunnittelivat perheen perustamista, halusivat lastensa varttuvan Suomessa ja hyödyntävän Suomen laadukasta koulujärjestelmää. Tällä he halusivat turvata lapsensa hyvän tulevaisuuden ja hyvät elinotot. Haastateltavat, joilla ei ollut lapsia eikä suunnitteilla oman perheen perustamista lähiaikoina, olivat varmoja muuttamaan pois Suomesta tulevaisuudessa. Haastateltavista osa näki itsensä tekevän hyväntekeväisyys- ja vapaaehtoistyötä tulevaisuudessa kehitysmaissa.

Mul ei ole tulevaisuutta Suomessa, oon pienest lähtien miettiny et tää ei oo mun paikka. Arvostan tosi paljon suomalaista koulutusta ja yhteiskuntajärjestelmää, mut mun kutsumus ei oo asua tääl, oon aina kuvitellut, et asuisin muualla aikuisiässä. En ole ikinä tuntenu itteeni osaksi suomalaista yhteiskuntaa, kaikki tietää millainen tilanne tääl on maahanmuuttajilla et ne on vähän niinku toisen luokan kansalaisia, b-luokan, mä en haluu elää sillä tavalla. Haluun ett mua ja mun kykyjä arvostetaan mahdollisimman paljon. Koen, että mul ei ole tarpeeksi mahdollisuuksia ja haluun muuttaa kansainvälisempään maahan. (H8)

En oikeen tiiä jääks mä Suomeen pitkäks aikaa, oon ajatellut muuttaa pois, ku oon saanu opinnot valmiiks, ollut vähä aikaa työelämässä ja saanut työkokemusta. Ajattelin muuttaa lämpimämpään paikkaan ja muslimimaahan, sellaiseen paikkaan mis yhteenkuuluvuudentunne olis vahvempaa ku tääl. (H3)

Ainaki opiskelisin loppuun Suomessa, haluan tulevaisuudes muuttaa pois Suomesta, ainaki kokeilla sitä, ei oo oikestaan mitään erityistä maata mielessä mut haluan kuitenkin kokee ulkomailla elämisen ja työssäolon et millaisii eritapoja siellä olis verrattuna Suomeen. (H6)

Mä oon törmännyt [haluavat muuttaa pois] tähän samaan ajatusmaailmaan näillä nuorilla maahanmuuttajanaisilla ja tietysti siihen liittyy hirveen paljo se et halutaan mennä auttamaan omaa lähtömaata mis ollaan synnytty että siinä on humanitäärinen näkemys. Tälle asialle ei kukaan pysty tekee mitään et ehk se pitäis antaa jokaiselle käydä kokeilemassa sitä. Mä oon sitä mieltä et kyllä se routa porsaan kotiin ajaa et ne olot ei oo siel kauhee kivoja ja mä uskon et moni heistä tulee kyllä takaisin. (A1)

Kaikki työttömät haastateltavat olivat tietoisia Työ- ja elinkeinotoimiston ja Helsingin kaupungin työllistämistoimista ja olivat käyttäneet kyseisiä palveluja. Työttömistä haastateltavista neljä koki palvelut hyödyllisiksi, kun taas yksi koki palvelut täysin hyödyttömiksi ja vaikeaselkoisiksi. Työssäkävistä haastateltavista neljä oli tietoisia Työ- ja elinkeinotoimiston ja Helsingin kaupungin työllistämistoimista, mutta he eivät kuitenkaan olleet käyttäneet kyseisiä palveluja eivätkä kokeneet palveluja tarpeellisiksi. Kaksi työssäkävää haastateltavaa oli tietoisia palveluista ja olivat myös hyödyntäneet näitä palveluja. Loput kaksi työssäkävää haastateltavaa ei ollut tietoisia palveluista eivätkä myöskään olleet hyödyntäneet palveluja.

Haastateltavat, joilla oli lapsi, halusivat mielellään lapsensa varttuvan Suomessa ja saavan suomalaisen laadukkaan koulutuksen ja turvallisen tulevaisuuden. Haastateltavista neljä oli kiinnostunut hyväntekeväisyys- ja vapaaehtoistyöstä kehitysmaissa ja haastattelijoiden mielestä tätä seikkaa voidaan selittää haastateltavien omilla taustoilla ja myös halulla auttaa apua tarvitsevia ihmisiä. Yksi työttömistä haastateltavista kertoi olevansa tyytymätön työvoimatoimiston palveluihin johtuen työntekijöiden erilaisista käytänteistä työnhakijoita kohtaan. Häntä itseään on neuvottu ilmoittautumaan työnhakijaksi ja etsimään aktiivisesti työtä, kun taas joitakin hänen kavereitaan on kädestä pitäen autettu saamaan työpaikkaa.

8.3 Työ

Työhistoria ja työnmerkitys elämässä

Kaikilla haastateltavilla oli työkokemusta ja he olivat aloittaneet työnteon suhteellisen nuorina. Suurin osa haastateltavista oli aloittanut ensimmäisenä työpaikkana puhelinhaastattelijana, puhelinmyyjänä tai lehdenjakajana. Monelle haastateltavalle oli ollut hyötyä omasta äidinkielestään työelämässä. Haastateltavista viisi teki töitä oman äidinkielen tulkkina. Venä-

jänkieliset haastateltavat olivat kokeneet venäjänkielestä olleen suuri hyöty työelämässä varsinkin asiakaspalvelutyössä johtuen suuresta venäläisturistien määrästä. Yksi venäjänkielinen haastateltava mainitsi saaneensa ylennyksen työssään venäjänkielen taidon ansiosta. Työ- ja elinkeinotoimiston asiantuntijakin kertoi monipuolisen kielitaidon edistävän työnsaantia.

Työttömien ja työssäkäyvät eivät kokeneet suurta eroa työn merkityksessä. Työnteon merkitys osoittautui erittäin tärkeäksi kaikkien haastateltavien elämässä. Työn merkitystä pidettiin tärkeänä siksi, että oman rahan ansaitsemisen tärkeydestä, rahan arvostamisen oppimisesta, halusta käydä töissä, vuorovaikutustaitojen kehittamisestä, itsensä kehittamisestä ja uusien asioiden oppimisesta. Eräs haastateltava kertoi työnteon olevan ainoa asia, jossa ihminen pystyy toteuttamaan itseään ja pysymään energisenä ja virkeänä. Työssäkäyvät haastateltavat kokivat saaneensa työnteon myötä eräänlaisen rytmin elämäänsä ja olevansa kiireisempiä kuin koskaan. Työttömät haastateltavat ilmaisivat haluavansa aloittaa työnteon ja kertoivat heillä olleen tylsää ja mielialan olleen allapäin työttömyyden aikana. Yksi haastateltava, jolla on lapsi, koki mielialansa olleen todella alhainen neljän kuukauden äitiysloman aikana. Syynä hän piti sosiaalisen elämän puutetta, sillä lapsen hoito vei kaiken ajan. Työelämään palattuun haastateltava tapasi jälleen ihmisiä työssään, jolloin sosiaalinen kanssakäyminen pääsi taas esille.

Mul oli yks kaveri joka tykkäs hirveesti shoppailla, se oli töissä ja täytin juuri 18 vuotta ja tutustuin tähän kaveriin lukiossa ja hän oli silloin töissä ja kävi aina hienoissa ravintoloissa ja halus shoppailla, niin mul tuli sellainen fiilis, et vitsi sil on elämää ja mulla taas ei, ja se vaikutti mun mielialaan ja meidän ystävyysaika paljon. Olin aika eävarma ittestäni ja halusin lopettaa koko ystävyysuhteen ku katoin etten voi hengaila sen kanssa eikä mul oo varaa siihen, koska kaikki mitä se halus tehdä makso paljon, eikä mul ollut tarpeeks rahaa. (H9)

Perheen suhtautuminen ja sen vaikutus opiskeluun ja työnteokoon

Kaikkien haastateltavien vanhemmat suhtautuvat opiskeluun ja työnteokoon positiivisesti. Haastateltavien vanhemmat kannustavat tyttäriään kouluttautumaan ja hankkimaan työkokemusta. Osa haastateltavien vanhemmista kehotti lapsiaan keskittymään opiskeluun työnteon sijaan ja kertovat lapsilleen rahan tulevan ja menevän, mutta koulutuksen olevan tärkeintä elämässä pärjäämisen kannalta. Yksi haastateltava kertoi vanhempiensa olevan joustavia työaikojen suhteen ja voineen tehdä yövuoroja toiveidensa mukaan sairaalassa. Haastateltavilla oli ristiriitaisia tuntemuksia vanhempien koulutuksen ja työssä käymisen vaikutuksesta nuoren motivaatioon ja suhtautumiseen näihin. Vain 3/13 haastateltavista oli sitä mieltä, ettei lapsen koulu- ja työmenestys ole riippuvainen vanhempien taustasta. Haastateltavien ajatuksena oli se, että jos henkilö haluaa saavuttaa jotakin suurta elämässään, niin hän myös

löytää sisäisen motivaation siihen. Loput kymmenen haastateltavista ajatteli vanhempien koulutuksella ja työssä käymisellä olevan suuri merkitys lapsen motivaatioon ja suhtautumiseen näihin. Kyseiset haastateltavat näkivät vanhempien toimivan roolimallina lapsilleen. Useat haastateltavat ajattelivat, että se ettei vanhemmat voineet kouluttautua lähtömaassa, motivoi lapsia opiskeluun entistä enemmän. Haastateltavat, joiden äidit olivat työssäkäyviä, olivat kannustavia tyttäriensä työntekoa kohtaan, kun taas isät tarjosivat työnteon sijaan taloudellista tukea. Kyseisten haastateltavien äidit halusivat tytöistään tulevan itsenäisiä ja taloudellisesti riippumattomia.

Mun perhe on se, joka aina sanoo, et sä pystyt siihen, älä tyydy vähempään. (H9)

Meillä on sellainen sanonta, että jos isä on suutari, niin lapsestakin tulee samanlainen, mutta se riippuu myös henkilöstä, ei munkaa vanhemmat olleet kouluttautuneita, mun äiti on lukutaidoton, riippuu ihmisestä, haluaako olla hyödyksi itselleen ja perheelleen. (H1)

Totta kai vanhempien koulutus vaikuttaa lapseen riippuu, että minkälainen kasvatus ja perhe hänellä on ja minkälaisessa ympäristössä hän on kasvanut. Nää kaikki vaikuttavat siihen haluuko hän tulevaisuudessa tehdä työtä vai perustaa perheen, saada paljon lapsia ja olla työttömänä. (A2)

Yrittäjyys

Haastateltavista suurin osa oli kiinnostuneita yrittäjyydestä hyvän liike-idean löytyessä. Monet haastateltavat harkitsivat kokeilevansa yrittäjyyttä maassa, jossa yrittäjyys olisi kannattavampaa kuin Suomessa. Suomessa markkinat ovat pienet, verot korkeat ja yrityksen perustaminen vaatii paljon pääomaa. Haastateltavista ainoastaan kaksi ei voinut kuvitella itseään yrittäjänä työn vaativuuden, vastuullisuuden ja stressaavuuden takia. Pari haastateltavista oli harkinnut yrittäjyyden ja hyväntekeväisyystoiminnan yhteensovittamista. Yksi haastateltava, jolla on kokemusta yrittäjyydestä, kertoo yrittäjyyden olevan haastavaa ja vaativan paljon uhrauksia ja kurinalaisuutta. Yrittäjän tulisi sitoutua yrittäjyyteen ja olla valmis tekemään monia pitkiä peräkkäisiä työvuoroja. Kyseinen haastateltava kertoo monilla nuorilla olevan vääränlainen kuva yrittäjyydestä, yksinkertaisena ja helppona työnä. Kyseinen haastateltava neuvoo tulevia yrittäjiä perehtymään yrittäjyyteen ennen yrittäjyyteen ryhtymistä. Yrittäjien työtehtäviin kuuluu perehtyminen muun muassa verolainsäädäntöön, rekisteröinti ja lupasoihiin ja yhteistyö yhteistyökumppaneiden kanssa.

Mulla on oma kauppa Mosambikissa, vaateliike, jolle tehään pian oma verkkokauppa. Verkkokaupan avulla me voidaan laajentaa yritystä koko maailmaan.

Oon perustanut tän yrityksen tätini kanssa, joka hoitaa asiat siellä Afrikan puolella ja mä taas tääl Suomessa. Vaatteet hankitaan Kiinasta ja osan suunnittelee mun serkku, joka on vaatesuunnittelija. Meiän yritys on kasvanut hyvin, aloitettiin se 100 eurolla ja nyt yrityksen arvo on noin 80 000 euroa. Tän lisäksi mä haluan perustaa toisenkin firman, missä autetaan ihmisiä päivittäisissä asioissa, esim. käydään vanhusten puolesta kaupassa, apteekissa, ulkoilutetaan, siivotaan, järjestään lapsenhoitoapua ja juhlaa. Tavoitteena on avustaa ihmisiä ja tehdä niiden elämästä helpompaa. (H9)

Haastateltavista ainoastaan yksi oli tietoinen YritysHelsingin yrittäjille tarjoamista palveluksista. Kyseisen haastateltavan (H7) isä toimii elinkeinoharjoittajana ja haastateltava on auttanut isäänsä yrityksen asioissa. Kyseinen haastateltava kertoi myös huomanneensa, että joissakin tapauksissa suomalaiset viranomaiset osaavat olla myös epäoikeudenmukaisia maahanmuuttaja yrittäjiä kohtaan. He kuvittelevat etteivät ulkomaalaiset yrittäjät tiedä yrityslainsäädännöstä mitään, joten he ikään kuin kovistelevat ulkomaalaisia yrittäjiä, tästä esimerkkinä kuuksittaiten ja vuosittaiten raporttien pyytäminen. Haastateltavan mukaan joissakin tapauksissa suomalaiselta yrittäjältä saatetaan pyytää ainoastaan yksi raportti, kun taas samassa tilanteessa olevalta maahanmuuttajataustaiselta yrittäjältä saatetaan pyytää jopa kolme raporttia. Kyseinen haastateltava on itse törmännyt tällaisiin tapauksiin. Nuorelle henkilölle haastateltava suosittelee kouluttautumista ja oman alan töiden tekoa, joka olisi kannustavampaa ja kannattavampaa Suomessa.

Oon sitä mieltä et yrittäjyys on vanhemmille ulkomaalaisille tääl Suomessa ainoa keino työllistyä, koska jos tulee yli neljäkymppisenä Suomeen, niin sitten on hirveen vaikea päästä sellaiselle tasolle et pääsis valtiolle tai virastoihin. (H7)

Työ- ja elinkeinotoimiston asiantuntija kertoi yrittäjyyden olevan varsin uusi ilmiö maahanmuuttajataustaisille naisille ja heidän harjoittavin sitä melko vähän.

No, määrättyt kansat ovat ehkä yritteliäämpiä kuin toiset, että itse yrittäjyys on aina riski ja naiset on ehkä enemmän turvallisuudenhakuisempia ettei iha viel oo kauhee isoa ryntäystä tullu yrittäjiksi. (A1)

Työnhaku

Moni haastateltava kertoi työnhakuprosessin olevan työlästä ja aikaa vievää. Työnsaamista koettiin myös vaikeana ja haastavana. Monet haastateltavat kertoivat työnsaannin vaikeutuvan työkokemuksen puuttuessa. Haastateltavat ajattelivat myös jokaisen työntekijän ansaitsevan mahdollisuuden osoittaa kykynsä ja osaamisensa.

Työnhakuprosessissa huono puoli on se, et vastauksii saa tosi hitaasti, et jos haet jonneki töihin, niin ite pitää koko ajan pitää yhteyttä niihin, soittaa perään tai mennä paikan päälle, kattoo sähköpostia päivittäin ja olla valppaana ja kärsivällinen. (H6)

Mulla ei oo paljon työkokemusta, mut mä oon kuitenkin hakenu tosi moneen työpaikkaan mut en ole saanut paikkaa. Mun mielest on parempi, et työntekijälle lähetetään viesti, jossa lukee: kiitos, että hait työpaikkaa, mutta valinta ei tällä kertaa valitettavasti osunut kohdallesi. (H7)

Työnteossa osa haastateltavista koki ennakkoluuloja ja epäoikeudenmukaista kohtelua. Suurimmalla osalla on ollut yleensä työpaikoista hyviä kokemuksia lukuun ottamatta muutamia vahvasti ennakkoluuloisia ja maahanmuuttajavastaisia työnantajia tai työtovereita. Haastateltavien mukaan syrjintää voi kokea joka maassa, kuitenkin Suomessa tilanne on paljon parempi muihin maihin verrattuna. Suomessa yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan vuonna 2004, jonka tarkoituksena on huolehtia oikeudenmukaisuudesta. (Ks. luku 4.)

Eräs haastateltava piti tärkeänä työnantajan oma-aloitteisuutta. Työnantaja oli ottanut henkilökohtaisesti kyseiseen haastateltavaan yhteyttä ja ylentänyt hänet puhelinhaastattelijasta tutkimustoimiston valvojaksi. Haastateltava kuitenkin koki vastoinkäymisiä kyseisessä työpaikassaan ylenemisensä jälkeen.

aluksi ku mä menin tohon duunipaikkaan valvojaks, mä olin nuori ja ulkomaalainen, niin niitä vanhempia työntekijöitä ärsytti tosi paljon se, että mä olin nuorempi ja ulkomaalainen tyttö, joka oli töis niiden pomona, ja niil oli kauhee rasismimainen asenne, jonka takia ne joskus jopa jätti tulematta töihin. Ne kuitenkin oppii tuntee mut kuukauden sisäl ja sen jälkeen ne on ollu kaikki ihan normaalei mua kohtaan. (H6)

Asiakaspalvelutyössä työskennelleet haastateltavat kertoivat asiakkaan palautteella olevan vaikutusta heidän mielialaan. Hyvä palaute vaikuttaa työntekijään positiivisesti ja saa hänet entistä enemmän motivoituneemmaksi.

Haastateltava kolmetoista kertoi oppineensa paljon uutta hyödyllistä työskennellessään tavaratalossa ja saaneensa positiivista palautetta sekä työnantajalta että asiakkailta. Tämä sai haastateltavan tuntemaan itsensä arvokkaaksi ja hyödylliseksi. Haastateltava oppi tavaratalossa muun muassa kommunikoidaan erilaisten ihmisten kanssa, olemaan täsmällinen työaiko-

jen suhteen ja hoitamaan työnsä kunnialla alusta loppuun. Näillä taidoilla haastateltava vakuutti työnantajalle ansaitsevansa paikkansa työpaikalla.

8.4 Kokemuksia työnteosta ja maahanmuuttajatyttöjen työttömyyden syitä

Yleisesti kaikki haastateltavat olivat viihtyneet työpaikallaan eivätkä kohdanneet mitään erityisen suurta syrjintää. Osa haastateltavista kertoi työpaikallaan olevan muutama ikävä henkilö, joilla sattuu olevan omia negatiivisia mielipiteitä maahanmuuttajista. Kolmestatoista haastateltavasta kaksi kertoi työskentelevänsä melko itsenäisesti eivätkä he ole tekemisissä muiden työntekijöiden kanssa. Esimerkkinä tällaisesta työstä on tulkkaustyö. Kaksi työssäkävää haastateltavaa koki työilmapiirin huonontuvan toisen henkilön ihastuessa toiseen, jossa tunne ei ole samanpuolista, olipa kyse asiakkaasta, työntekijästä tai esimiehestä. Yksi haastateltavista kertoi vaihtaneensa työpaikan toimipistettä ja kohdanneensa uuden asiakaspalvelupäällikön, jolla oli huonot suhteet työntekijöihin. Tämä heikensi työpaikan työilmapiiriä ja työntekijöiden motivaatiota työhön. Haastateltava ei viihtynyt työpaikan uudessa toimipisteessä, jonka vuoksi hän päätti palata entiseen työpaikkaansa, jossa asiakaspalvelupäällikkö oli hyvin kannustava, auttavainen ja motivoiva.

Työttömyyden syiden vastaukset olivat haastateltavien osalta erilaisia. Monet haastateltavat kertoivat työttömyyden johtuvan maahanmuuttajatyttöjen ujoudesta ja sulkeutuneisuudesta. Haastateltavat pitivät suomalaisia työntekijöitä työelämässä itsevarmoina ja ammattitaitoisina. Haastattelussa tuli myös ilmi nykynuorten olevan vaativia työnteon suhteen ja tahtovan tehdä ainoastaan sitä työtä mistä ovat itse kiinnostuneita. Haastatteluissa huomattiin myös monien haastateltavien olevan sitä mieltä, että työnantajien tulisi antaa maahanmuuttajatyöntekijöille enemmän mahdollisuuksia työkokemuksen saamiseksi.

*Nuoret on sellasii nykyään, et vaik on töitä tarjolla, esim. ku vertailen mua ja mun pikkusiskoo, niin me erotaan sillä taval et mä olin valmis tekee mitä vaan, kunhan saisin rahaa ja mun pikkusisko taas on valikoiva ja haluu tehdä just sitä työtä mistä on kiinnostunu. Hän on kiinnostunut matkailualasta ja jos työl ei oo mitään tekemistä sen kanssa, niin se ei suostu mihinkään kompromissiin. Mun mielestä monil nykynuoril on väärä asenne työnsaantia kohtaan.
(H9)*

Yksi haastateltavista oli sitä mieltä, ettei maahanmuuttajatyttöjen työttömyys ole suurta numeraalisesti. Esimerkkinä haastateltava mainitsi ystäviään ja tuttujaan.

En oikein tiedä, mun kaikki ystävät ja tutut on kyllä töissä, en ymmärrä et mistä te ootte saanu päähänne tän asian. Kaikki mun kaverit on joko korkeakoulussa käyviä tai työelämässä olevia. (H2)

Kolmestatoista haastateltavasta neljä oli sitä mieltä, ettei kantaväestön ja maahanmuuttajatyttöjen työllistymisessä ole eroa. Nämä haastateltavat selittivät syyksi omat henkilökohtaiset kokemukset työnhaussa. Loput haastateltavista kokivat kantaväestön tyttöjen työllistyvän paremmin maahanmuuttajatyttöihin nähden. Haastateltavat näkivät eron johtuvan muun muassa kantaväestön työnhakijoiden hyvistä suhteista työelämään. Tämä näkyy esimerkiksi niin, että kyseisten nuorten vanhemmista todennäköisesti ainakin toinen on työelämässä, mikä mahdollistaa nuoren pääsyn töihin melkein automaattisesti. Tällainen työsuhdeverkosto puuttuu suurimmalta osalta maahanmuuttajanuorilta.

Kyllä varmaan suomalaiset saavat helpommin työtä kuin ulkomaalaiset, se on fakta, jota on turha mennä kiistää. Jos oot lukiota käynyt ulkomaalainen ja samalla on lukiota käynyt suomalainen, niin 70 % varmuudella käännytään suomalaisen puoleen. (H7)

Maahanmuuttajatyttöjen työllistyminen ei eroo kantaväestön tytöistä vaan he työllistyvät yhtä hyvin, vaikka nykyään on ollu puhetta siitä ettei nuoret työllisty kovin helposti nii siin ei pitäis edes erotella maahanmuuttajat suomalaisista, vaan laskea kaikki nuoriksi. (H2)

Koulutusalan vaikutus työnsaantiin

Suurin osa haastateltavista koki koulutusallalla olevan vaikutusta tulevaisuuden työllistymiseen. Monet haastateltavat puhuivat sosiaali- ja terveysalasta, jossa nähdään paljon maahanmuuttajataustaisia tyttöjä. Syynä nähtiin muun muassa hoito-alalla vallitseva työvoimapuola.

Koulutusallalla saattaa olla vaikutusta työttömyyteen, koska joillakin aloilla näkee enemmän mamutyttöjä kuin muilla esim. ku mä olin ravintolassa töissä, niin siel ei näkyny melkein yhtään mamutyttöä, mut ku mä siirryin hoitoalalle, niin siel oli tosi paljon mamutyttöjä, joka voi johtua siitä et työnantajat on suvaitsevampia ku ne on tottunu näkee mamuja sillä alalla. Se voi johtua myös siitä et mamut ei hae hirveesti ravintola-alalle töihin, koska ne on tottunut hoito-alaan ja se on islamissakin arvokasta. Mut ite henkilökohtaisesti hain tosi moneen ravintola-alan työpaikkoihin, enkä valitettavasti saanut töitä. (H3, ravintola-kokki & sairaanhoitaja opiskelija)

Alalla on väliä, mitä ite oon tutkinut, nii haen ite terveysalalle, koska tiian et terveysalal on aina töitä. Mun unelmana oli mennä media- alalle mut mä tiian et sen työllistymisprosentti on aika pieni, nii luovuin siitä. (H8)

Mielestäni maahanmuuttajat työllistyy enimmäkseen niil aloil mitä muut ei halua tehdä, esim. bussikuljettajaks, taksikusiks ja siivojaks, semmosiin töihin, joita pidetään jollain taval alistavana ja likaisina. Näihin maahanmuuttajien on helppo saada töitä, iha vaa siks ku suomalaiset ei halua tehdä näitä töitä eikä niiden tarvikkaan, jos niil on koulutus parempaan alaan. (H9)

Työvoimatoimiston asiantuntija (A1) kertoi sosiaali- ja terveysalan tottuneen maahanmuuttajataustaisiin työntekijöihin. Kyseinen asiantuntija ajatteli maahanmuuttajataustaisten tyttöjen hakeutuvan kyseisille aloille aloja kohtaan osoitetun kulttuurisen hyväksynnän takia.

Hoiva- ala on muuttunu paljon suvaitsevammaksi maahanmuuttajien kohdalla tietysti erilaiset alat ovat hyvin erilaisia et sinne tarvitaan niitä raivaajia, jotka raivaa tien tuleville ihmisille. (A1)

Maahanmuuttajanuoret erityisesti tytöt on äärimmäisen kiinnostunu hoiva-alan työpaikoista, esim. lähihoitaja on se ensisijainen työnhaku tai päämäärä mihin mennään. Toki mä toivon, et joku haluis jotain muutakin, mut se ehk tulee pikkuhiljaa. Syynä tähän voi olla et hoiva-ala on hyväksyttävämpää tietyis kulttuureis ja et nää nuoret ajattelee et se on heille mielekästä työtä. (A1)

Työssäkävien kokemuksia työnteosta

Useat haastateltavat kertoivat omasta äidinkielestään olevan paljon hyötyä elämässä. Yksi haastateltavista kertoi, ettei valikoi töiden suhteen vaan ottaa ensimmäisenä vastaan tulevan työn, jonka vuoksi hänellä on paljon työkokemuksia. Nämä työkokemukset ovat auttaneet kyseistä haastateltavaa etenemään työelämässä. Eräs muslimi haastateltava uskoo rukouksilla olevan suurin vaikutus elämässä menestymiseen. Hän uskoo rukouksien ansiosta päässeen opiskelemaan Helsingin yliopistoon farmaseutiksi. Työssäkävät haastateltavat kertoivat oman aktiivisuuden, positiivisuuden, motivaation, sinnikkyuden ja monipuolisen kielitaidon tukeneen ja edistäneen heidän työnsaantiaan. Positiivisuudella on suuri merkitys työelämässä kuten haastateltava yhdeksän kuvailee:

Ku mä olin töissä kaupan kassalla, nii mä hymyilin aina huonoist päivist huolimatta. Mä itseasias olin jopa huonoin työntekijä siellä, en koskaan muistanu miten toimia tietyissä yksinkertaisissa tilanteis, mut mä valloitin asiakkaat mun hymyllä ja positiivisel asenteel jolloin ne unohti kaikki mun mokat. Tän

takii mä nousin asiakkaiden suosikiks ja kerran yks asiakas oli jopa sanonut mulle et tulis joka päivä kauppaan jos kaikki työntekijät olis yhtä positiivisii, ku mä, ja et just tälläst se janoaa. (H9)

Työvoimatoimiston asiantuntija korostaa pohjakoulutuksen tärkeyttä työllistymisessä. Hänen mielestään maahanmuuttajatytöt ovat aktiivisia työnteossa, jos Suomeen tulon syynä on ollut muu kuin avioliitto.

Yleisesti kouluttautumattomat pääkaupunkiseudun maahanmuuttajatytöt ei työllisty kovin hyvin, kun taas ammattikoulutetut nuoret, joilla on tutkinto omasta maasta työllistyy suhteellisen hyvin suomen kielten kurssien jälkeen. Tämän lisäksi naiset, jotka tulee tänne muun kuin avioliiton takii ovat yleisesti hyvin aktiivisia. (A1)

Ne työttömät maahanmuuttajatytöt, joita mä oon tavannu, on ne ollu ihan motivoituneita ja tavoitteet korkealla, yleensä ne on enemmän ollu kiinnostuneita kouluttautumisesta ellei oo siis ollut ammattia aikasemmi. Motivaation syynä on et tääl on nii paljon mahdollisuuksia ku monet heistä on tullu semmosesta maasta mis ei oo paljon mahdollisuuksia. (A2)

Työttömien haastateltavien syyt työttömyyteen

Suurin osa työttömistä haastateltavista oli aikeissa hakea työpaikkaa sitten, kun elämäntilanteeseen tulee muutoksia. Viidestä työttömästä haastateltavista yksi oli lukemassa ylioppilaskirjoituksiin ja sanoi haluavansa keskittyä nimenomaan opiskeluun. Toinen haastateltava taas oli valmistunut lukiosta ja kirjoitukset olivat ohi, jonka vuoksi hän piti välivuotta tarpeellisenä itselleen kahdentoista vuoden opiskelun jälkeen. Kyseinen haastateltava oli koulunkäynnin ohella myös työskennellyt laitoshuoltajana ja päätti pitää tauon työnteosta. Kolmas haastateltavista oli tehnyt töitä epäpätevänä lastenhoitajana eikä hänellä ollut koulutusta lastenhoitotyöhön, jonka vuoksi hän sai ainoastaan pätkätoita. Pätkätoiden loputtua hän ei ollut halukas tekemään muuta työtä kuin lastenhoitoa, vaan halusi odottaa kunnes saisi jälleen taas lastenhoitajan työtä. Neljännen haastateltavan kohdalla elämäntilanne muutti kaiken, kun hän sai lapsen, jonka jälkeen hän jäi äitiyslomalle ja halusi viettää parhaimmat aikansa lapsensa kanssa ilman työstressiä. Kyseinen haastateltava piti arvokkaampana yhteistä aikaa lapsensa kanssa kuin työntekoa. Viides työtön haastateltava lähti etsimään työpaikkaa ulkomailta, muttei ollut tyytyväinen kohdemaahan ja palasi takaisin Suomeen.

Työvoimatoimiston asiantuntijan (A1) mukaan mahdollisia työttömyyteen vaikuttavia asioita voivat olla oma asenne ja uskonnolliset syyt, toisin sanoen se, suostuuko naispuolinen työnte-

kijä hoitamaan miespuolisia asiakkaita tai toisinpäin vanhustenpuolella. Nykyään näitä tapauksia on yhä vähemmän, mutta silti niitä tulee vastaan.

Kaikkien työttömien haastateltavien mielestä sisäisellä motivaatiolla on suuri merkitys työsaannissa. Sisäisen motivaation lisäksi ratkaisevina tekijöinä työsaannissa pidettiin tutkintoa, työkokemusta ja taitaitoja.

Maahanmuuttajatyöillä motivaatio on yleensä hyvä, mutta siihen vaikuttaa paljon se, että minkälaisista taustoista ja lähtökohdista nuori tulee. Mulla on myös asiakkaita, jotka ei osaa kirjoittaa eikä lukee ja se et lähtee kouluun on jo aika iso asia. (A1)

Kun nuori tulee haastatteluun työvoimatoimistoon nii me puhutaan siitä et miten hän itse näkee oman uransa ja kyl se lähtee siitä nuoren omasta toiveesta koska sit on se motivaatio tehä jotain. Harvoin me täällä sanellaan, mut tietysti jos tulee nuori, joka haluaa taitelijaksi, niin käydään vähä läpi mitä se taiteilijana olo tarkoittaa. (A1)

Suomen hyvällä sosiaaliturvalla nähtiin olevan vaikutusta työttömyyteen. Työttömät haastateltavat kertoivat Suomen sosiaaliturvan olevan hyvä verrattuna muihin Euroopan maihin. Työttömistä haastateltavista neljä ajatteli hyvän sosiaaliturvan vaikuttavan ihmisen ajattelu-tapaan ja tekevän ihmisestä laiskan. Yksi työtön haastateltava puolestaan koki sosiaaliturvan olevan tarpeellinen niille, jotka eivät kykene työntekoon syystä tai toisesta.

Suomen sosiaaliturva pitäisi lakkauttaa 20 vuoden sisällä. Valtion tulisi luoda enemmän työpaikkoja ja lakkauttaa sossurahat. (H2)

Kerta kun Suomi on aika kallis maa eikä loppujen lopuks missään maas oo 100% työllistymisvarmuus, niin ne jotka ei kykene tekemään töitä, nii kai niilläkin on oikeus elää mukavasti ja saada sosiaaliturvaa. Toisaalta on ihmisii, jotka luulee et se tarkoittaa ettei tarvii koskaan lähteä töihin, mut se liittyy ihmisen omaan arvokkuuteen tai itsensä arvostamiseen. (H8)

Jos mä vastaan näitten maahanmuuttajanuorten kannalta, jotka on kotoutumistuen piirissä nii sosiaaliturva vaikuttaa heihin positiivisesti. Nää kotoutumisajan nuorethan saa työttömyysturvaa kotoutumisajalta kun ne on opiskellessa eli ne voi suorittaa peruskouluun valmentavan kurssin, peruskoulun tai maahanmuuttajavalmentavan ammatillisen mavan eli meidän näkökulmasta katsottuna erittäin positiivinen vaikutus. (A1) Nauraen.

8.5 Uskonto ja kulttuuri

Uskonnon ja kulttuurin kohdalla haastateltavat jakautuivat selvästi kahteen eri ryhmään. Islaminuskoiiset kokivat kulttuurin ja uskonnon vaikuttavan heidän mahdollisuuksiin työnsaannissa. Kristityt haastateltavat eivät kokeneet erityistä erilaisuutta kulttuurin ja uskonnon suhteen johtuen vähäisestä erosta kantaväestöön nähden. Ei-muslimit haastateltavat kertoivat, ettei heillä ole rajoituksia työelämässä uskontonsa vuoksi. Eräs ei-muslimi haastateltava kuitenkin kertoi hänellä olevan omia arvoja, joiden vuoksi ei suostuisi ikinä työskentelemään esimerkiksi baarissa. Moni muslimi haastateltava koki syrjintää huivin käytön takia. Työaloilla, joilla on totuttu muslimityöntekijöihin, on mahdollista saada työhuiveja ja pitkähihaisia puse-roita. Haastateltavien mielestä tämä avaa uusia työmahdollisuuksia muslimi työntekijöille. Työvoimatoimiston asiantuntijakin kertoi tästä uudistuksesta, jossa terveysalalla työskentelevälle muslimi työntekijälle tarjotaan työvaatetukseen sopiva huivi.

Ulkonäkö vaikuttaa et jos puhutaan esim. huivin käytöstä, joka oli ainaki sillo 2000-luvun puoles välis aika kielteinen juttu, mut nythän jos käytte terveyskeskuksis tai sairaalois nii siel näkyy huiveja, jotka on osa työ-asua. Tietysti tää sama ongelma on romaaneilla. Tietysti ihmisten erilaisuus aina vaikuttaa, mut ei ehkä nii paljon ku aikasemmin et meki mennään eteenpäin. (A1)

Haastateltava, jolla on yleinen muslimi nimi, kertoi tuntevansa syrjintää ja epäoikeudenmukaista kohtelua myös nimensä takia, joka saattaa herättää työantajissa ennakkoluuloja. Kyseinen haastateltava ajatteli työhakemuksensa päätyvän roskikseen työnantajan nähtyä hänen nimensä. Haastateltava kahdeksan puolestaan sanoi työnhakuprosessin olleen hänelle helppoa ja hänen saaneen lähes aina työtä työpaikkoihin, joihin on hakenut. Kyseinen haastateltava ajattelee suomalaisella etunimellään olevan positiivinen vaikutus työnantajan päätökseen työntekijän valinnassa.

Moni muslimi haastateltava koki housujen tai tiukkojen työvaatteiden käytöstä kieltäytymisen vähentävän työnsaantimahdollisuuksia, sillä monessa työpaikassa vallitsee tarkat pukukoodit, joista on lähes mahdotonta joustaa. Moni haastateltava kertoi kuitenkin työnsaannin loppupeleissä riippuvan itse työnhakijasta ja siitä kuinka paljon hän on valmis uhraamaan työn eteen. Muslimi haastateltavat pitivät mahdollisina rajoituksina työpaikkoja, joissa joutuu käsittelemään sianlihaa tai alkoholia. Islaminuskonnossa kielletään vahvasti alkoholi juomat, sianliha ja veriruuat. Toisaalta asiantuntija oli eri mieltä uskonnon vaikutuksesta työssäkäyntiin ja kuvasi asian seuraavanlaisesti:

Nuoren uskonto ja kulttuuri ei vaikuta mitenkään työnsaantiin, ellei nuori itse aseta niitä rajoitteeks. (A1)

Lähes kaikki haastateltavat kertoivat, etteivät työnantajat olleet kiinnostuneita tai uteliaita kysymään haastateltavien uskonnosta ja kulttuurista. Tilanne muuttui kuitenkin haastateltavan otettua itse asian esille työnantajalleen ja esitettyä toivomuksensa asian suhteen. Asian esille nostamisen johdosta haastateltavat saivat rukouspaikkoja, rukousmattoja, mahdollisuuden huivin pitämiseen ja ruokavalion huomioon ottamiseen erilaisissa tapahtumissa.

Osa haastateltavista puhui muslimien pukeutumisen lisäksi myös siitä kuinka työpaikalla tulisi pukeutua säädyllyisesti ja asianmukaisesti. Esimerkiksi kotihoidossa työskentelevät maahanmuuttajataustaiset haastateltavat kertoivat säädyllyisellä pukeutumisella olevan merkitystä asiakkaalle tapauksissa, joissa miespuolinen asiakas asuu aviopuolisonsa kanssa. Vääränlaisella pukeutumisella työntekijä viestittää epäammattimaisuuttaan ja epäasiallista käytöstään asiakkaalle ja hänen omaisilleen.

Mä kerran kysyin yhdeltä mun naisasiakkaalta, että suostuisitko koskaan et joku muslimi tulis sulle töihin. Hän sanoi suoraan että ei. Kysyin häneltä että miks ei. Hän sitten sanoi sen johtuvan heidän tarkasta kulttuurista ja uskonnosta. Koskaan ei voi tietää mihin he saavat koskea ja mitä he saavat tehdä ja mitä ei. (H9)

Tutkimuksessa ilmeni kulttuurillakin olevan merkitystä koulutus- ja työnsaantimahdollisuuksiin, sillä erään haastateltavan mukaan joissain kulttuureissa naisen roolina pidetään lasten kasvatusta ja kodinhoitoa. Kyseisissä kulttuureissa miehillä ja naisilla on omat roolit yhteiskunnassa.

Useimmis mais on silleen et nainen on siin kulttuuris kotiäiti, et se jättää sit sen koulutuksen et se sit jää kotiin tekee lapsia ja sit syöttää sen miestä ja lapsii et sit se kaikki jää siihen, elämä pysähtyy siihen nii se ei oo hyvä asenne yhtään ja mä uskon et se rajoittaa naisen työmahdollisuuksia. (H6)

Kohteliaisuus on osa kulttuuriani ja oon saanut sen ansiosta todella hyvää palautetta asiakkailta ja ne on osoittautunu tyytyväiseks. Useat miesasiakkaat kuitenkin ymmärtää mua väärin ja tulkitsee mun kohteliaisuuden kiinnostukseks niitä kohtaan. (H7)

8.6 Haastateltavien esittämät kehittämistoimet

Haastateltavien haastattelussa kehittämistoimina nuorten maahanmuuttajatyttöjen työllistämässä esille nousi kannustaminen, motivoiminen ja uskallus.

on huono idea laittaa joku suomalainen kertomaan maahanmuuttajille et miten ja mitä tulis opiskella. Mun mielestä olis parempi laittaa samassa tilanteessa ollut nuori maahanmuuttajatyttö kertomaan omasta kokemuksesta ja neuvomaan mitä hän suosittelisi maahanmuuttajille. (H7)

Eräs haastateltava ehdotti maahanmuuttajatyöntekijöiden mainostamista mainoksissa suomalaisten lisäksi, sillä se toisi monikulttuurisuuden esille ja maahanmuuttajien kuva työnantajien silmissä normalisoituisi. Eräs haastateltava halusi kehottaa työvoimatoimistoa auttamaan nuoria tekemään ansioluettelon. Useat haastateltavat ehdottivat harjoittelijapaikkoja maahanmuuttajille, minkä kautta he voisivat avata potentiaalisen oven kohti työelämää.

Asiantuntija totesi, että hänen työkaluinaan toimivat erilaiset koulutukset, joilla hän pystyy tukemaan nuoria maahanmuuttajatyttöjä työllistymisessä. Asiantuntijan mukaan yhtenä mahdollisuutena voidaan pitää palkkatuetuun työkokeiluun ohjaamista, jossa tehdään yhteistyötä muun muassa Helsingin kaupungin urasuunnitteluapu nuorille eli Respan kanssa. Asiantuntija totesi, että Suomessa maahanmuuttajanuorilla on hyvät mahdollisuudet työllistymiseen. Nuorisotakuu yhteistyökumppaneiden kanssa ovat luoneet mahdollisuuksia tukea ja ohjata nuoria erilaisiin tapahtumiin. Koulutuksen merkitys on erittäin suuri, kuitenkin on nuoria, jotka eivät viihdy koulussa ja kyseisille nuorille on tarjolla muun muassa oppisopimuskoulutus ja Nao-koulutus, jossa pystyy opiskelemaan tutkintoa jaksoittain. Nuoret voidaan ohjata myös työkokeiluihin, joissa voi käydä kokeilemassa eri ammatteja. Avaintekijänä toimii se, että nuori tietää mitä haluaa elämältään, tavoittelee sitä ja hankkii siihen vaadittavan koulutuksen. (A1)

Tulevaisuudennäkymä työmarkkinoilla riippuu heistä itsestään, mä näkisin et suomalaiset työmarkkinat tulee tarvitsemaan maahanmuuttajanuoria ja tyttöjä varsinkin mut se on heistä itsestään kiinni ja tietysti se et muuttuuko se heidän elämäntapansa ehkä enemmän suomalaisiksi vai pysyyks se sit siinä lähtömaan elämäntavas. Tähän aiheeseen liittyy hirveen paljon erilaisia kysymyksiä, joita jokaisen nuoren pitää ite päättää. (A1)

9 Tutkimustulosten luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin ei ole yksiselitteistä ohjetta. Tutkimustulisi arvioida kokonaisuutena, jolloin koherenssi painottuu. Koherenssissa tutkimusraportin yksittäiset osat muodostavat yhtenäisen ja kattavan kokonaisuuden. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140.) Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että haastateltavat henkilöt ovat tietoisia tut-

kittavasta aiheesta tai heillä on henkilökohtaisia kokemuksia asiasta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85-86). Tutkimuksen luotettavuutta mitataan aineiston laadun, analysoinnin ja tulosten esittämisen selkeyden perusteella. Luotettavuuden arviointi kohdistuu myös itse tutkijaan. (Janhonen & Nikkonen 2001, 36.) Vilkan mukaan laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää tuntea tutkimuksen kohderyhmä ja kulttuuri (Vilka 2005, 109).

Molemmat tutkimuksen tekijät ovat maahanmuuttajataustaisia työssäkäyviä suomen kieltä puhuvia nuoria. Taustamme ja kokemuksiemme vuoksi oikean kohderyhmän löytäminen, aineiston käsittely ja analysointi helpottuivat. Meillä oli suurimman osan haastateltavien kanssa samankaltainen kulttuuri ja sama uskonto, joka auttoi ymmärtämään heidän näkökulmiaan haastattelun aiheista. Olemme molemmat sopeutuneet elämään kahden kulttuurin välillä ja kiinnostuneet monikulttuurisuudesta ja maahanmuuttajiin koskevista asioista. Halusimme haastatteluun haastateltavia mahdollisimman monesta eri kansalaisuudesta ja ikäryhmästä, sillä pyrittiin mahdollisimman laajan ja monipuolisen näkemyksen saamiseen. Luotettavuuteen mahdollisesti vaikuttaa myös meidän omat taustat, kokemukset ja ennakkokäsitykset. Tutkijat kuitenkin pyrkivät minimoimaan näiden tekijöiden vaikutusta tutkimuksessaan. Aineiston analysoinnilla pyrittiin objektiivisuuteen, siten että mahdolliset ennakkokäsitykset eivät vaikuttaneet tuloksiin.

Haastattelun laatu paranee, kun haastattelut litteroidaan mahdollisimman nopeasti varsinkin tapauksissa, joissa tutkija sekä haastattelee että litteroi. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 185.) Litteroimme haastattelut heti haastattelutilanteiden jälkeen, koska pyrimme hyvään luotettavuuteen. Lopetimme haastattelut saavutettuaan saturaation eli kylläntymisen, joka on yksi laadullisen tutkimuksen peruspiirteistä. Analysointi tehtiin yhdessä, sillä kahden henkilön analysointi parantaa luotettavuutta.

10 Pohdinta

Tässä kappaleessa käydään tutkimustulosten pohdintaa haastattelijoiden näkökulmasta tuoden heidän kokemuksiaan ja ajatuksiaan esille viitaten myös teoriaan tai tilastotietoihin. Pohdintaa käydään läpi järjestyksessä teemojen mukaan, joita ovat taustatiedot, koulutus, kotoutuminen, työ, uskonto- ja kulttuuri sekä kehittämistoimet.

Taustatiedot

Haastateltavista ainoastaan neljällä oli säännöllinen harrastus, joka yllätti haastattelijat. Haastattelijoiden mielestä nykytyönantajat pitävät suuressa arvossa monipuolisuutta ja aktiivisuutta myös työelämän ulkopuolella. Haastateltavien eräs tuttu maahanmuuttajatyttö harrastaa taistelulajeja, joissa on saavuttanut jopa kansainvälisiä mitaleja. Lisäksi hän opiskelee

Itä- Helsingin musiikkiopistossa. Hän kertoi saaneensa töitä helposti ja uskoo harrastusten auttaneen työsaannissa.

Työnantajan huolehtiessa työntekijöidensä hyvinvoinnista vapaa-ajalla myös työtulos osoittautuu tehokkaammaksi ja työntekijäkin on virkeämpi ja aktiivisempi työpaikallaan. Työnantajat voivat vaikuttaa henkilöstön hyvinvointiin erilaisilla liikunta- ja kulttuuriseteleillä, jotka kannustavat säännöllisen liikunnan ja kulttuurin harrastamiseen. (TYKY kuntoseteli 2013.)

Koulutus

Haastattelijat uskovat uuden sukupolven maahanmuuttajatyttöjen tähtäävän korkeammalle kuin vanhempansa niin työelämässä kuin koulutuksessa. Ammattikoulun tai lukion käyntiä pidetään nykyään melko normaalina, myös lähes jokainen haastateltava oli suorittanut toisen asteen koulutuksen. Haastattelijat pitivät haastateltavien esteenä unelma-ammattiinsa pääsyä muun muassa Suomen vaativaa ja kilpailuhenkistä koulutusta. Haastattelijoiden mielestä osa maahanmuuttajaperheiden vanhemmista odottaa liikaa lapseltaan, jolloin syntyy epärealistisia odotuksia tulevaisuudesta. Maahanmuuttajanuori kuitenkin ymmärtää vanhempien epärealistiset odotukset viimeistään lukion tai ammattikoulun suoritettuaan ja huomaa olevansa epävarma ammatinvalinnassaan. Esimerkiksi lääkäriksi haluavalta hakijalta vaaditaan paljon. Muslimi maahanmuuttajataustaisille tytöille tämä osoittautuu hankalaksi tekijäksi, sillä tytöt avioituvat useimmiten alle 25-vuotiaina riippuen kulttuurista ja perheestä. Maahanmuuttajataustaisilla muslimeilla ei ole samanlaista seurustelukulttuuria kuin suomalaisilla, jonka vuoksi he avioituvat nuorina. Avioitumisen jälkeen maahanmuuttajatyttö kokee vastuunsa kasvavan ja rajoitusten kasvavan, minkä vuoksi opiskelemisesta voi tulla hankalaa, äärimmäisissä tapauksissa jopa mahdotonta. Tämän vuoksi he ajattelevat, ettei heillä ole varaa hakea useita kertoja samaan koulutukseen onnistumatta siinä. Kuitenkin nykyään opiskelun ja lasten yhdistäminen ei ole mahdotonta ja siitä on tulossa normaali ja suosittu käytäntö myös muslimi maahanmuuttajatyttöjen kohdalla.

Identiteetti ja kotoutuminen

Jokaisella henkilöllä on ajatus siitä, kuka ja mitä on. Tätä käsitystä itsestään kutsutaan identiteetiksi. Identiteetti tapahtuu sosiaalisen vuorovaikutuksen myötä, joka alkaa lapsuudesta. Henkilön identiteetti muovautuu jokaisesta elämänvaiheen tapahtumasta. Identiteetti muodostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta tiedosta ja käsityksestä itsestään. Henkilön erilaiset tiedot kuten ikä, ammatti, koulutus, siviilisääty, asuinpaikka, perhesuhteet ja kansallisuus kuuluvat identiteettiin. Identiteetti koostuu monesta eri roolista, joita ovat esimerkiksi paikallis-, kulttuurinen ja sosiaalinen identiteetti. Paikallisidentiteetissä ihminen kokee kuuluvansa johonkin sukuun, paikkakunnalle tai maahan. Paikallisidentiteetin vahvuustaso on ihmisillä erilainen, kuten haastatteluista kävi ilmi. Kulttuuri-identiteetti taas määritellään

elintapojen tai arvostusten kuten paimentolaisuuden myötä. Kansallisidentiteetissä korostuvat kansallisuuteen kuuluminen ja yhteisen kielen jakaminen, joita voi myös pitää lähellä kulttuuri-identiteettiä. (Vahvistamo 2013.)

Suomalaisten ystävien merkitystä kotoutumisessa ei koettu tärkeäksi haastateltavien osalta johtuen lähinnä suomalaisten erilaisesta uskonnosta ja kulttuurista, sekä samoista taustoista tulevien nuorten suuresta määrästä pääkaupunkiseudulla. Omasta kulttuurista tulevia ja samanlaista uskontoa harjoittavia henkilöitä on helpompi lähestyä. Lisäksi kyseisillä henkilöillä on samantyyppiset arvot ja näkemykset erilaisiin asioihin. Kaikki haastateltavat kertoivat, etteivät voi kutsua itseään suomalaisiksi ja oman identiteetin olevan merkittävässä asemassa. Eräällä haastateltavalla on paljon suomalaisia ystäviä ja hän kertoi heidän tuoneen suomalaisen identiteetin, mutta hän kertoi myös, että olisi muuttanut pois Suomesta, jos hänellä ei olisi myös ulkomaalaisia ystäviä suomalaisten rinnalla. Haastattelijat uskovat tämän johtuvan monikulttuurisuuden puutteesta ja henkilön tuntevan olonsa liian erilaiseksi ja ulkopuoliseksi ilman samassa tilanteessa olevien seuraa.

Suomen koulutusjärjestelmä

Kaikki haastateltavat toivat esille Suomen laadukkaan koulutusjärjestelmän ja kertoivat arvostavansa sitä. Haastateltavat, joilla oli lapsia, halusivat lastensa hyödyntävän Suomen koulutusjärjestelmää kun taas lapsettomat haastateltavat suunnittelivat muuttoa ulkomaille. Haastattelijoiden mielestä tämä voidaan selittää sillä, että kyseisillä haastateltavilla ei ole vastuuta toisesta henkilöstä ja voivat vapaasti miettiä itseään ja omia halujaan ja toiveitaan. Haastattelijoiden mielestä Itä- Euroopan maissa asuvien maahanmuuttajien halu jäädä Suomeen ulkomaille muuttamisen sijaan johtuu haastateltavien kotimaan sijainnista Suomen naapurina. Tämä mahdollistaa kotimaassa käynnin nopeasti ja helposti.

Haastateltavat ylistävät Suomen laadukasta koulutusjärjestelmää, jota haluavat mielellään hyödyntää. Monet haastateltavat kertoivat, ettei heillä olisi välttämättä edes mahdollisuutta opiskella omassa kotimaassaan, jonka takia arvostaa Suomen ilmaista koulutusta. Suomen lain mukaan maassa vakituisesti asuvilla lapsilla on oppivelvollisuus, joka tuli voimaan vuonna 1921. Oppivelvollisuudella tarkoitetaan velvollisuutta hankkia perusopetuksen oppimäärää. Oppivelvollisuus alkaa Suomessa 7 -vuotiaana ja päättyy nuoren suorittuttuaan perusopetuksen oppimäärän tai kun oppivelvollisuus on kestänyt 10 vuotta. Lähes kaikki Suomessa pysyvästi asuvat lapset suorittavat perusopetuksen oppimäärän ja saavat perusopetuksen päättötodistuksen. Oppivelvollisuuden tavoitteeseen kuuluu oppilaan kasvun ja kehityksen tukeminen niin, että oppilas saavuttaa elämässään tarpeelliset tiedot ja taidot. Lisäksi opetuksen tarkoituksena on edistää sivistystä ja tasa-arvoisuutta yhteiskunnassa ja koulutuksen yhdenvertaisuutta koko maassa. Suomi on pärjännyt Pisa-tutkimuksessa mainiosti maailmanlaajuisesti sijoittuen monena vuotena ykkösjalle. Pisa- tutkimuksessa tarkastellaan oppilaiden kykyä

soveltaa tietoa ja arjen ja työelämän taitoja. Suomen menestystä Pisa- tutkimuksessa selittää opettajien korkeakoulutasoisella koulutuksella, hyvällä palkkatasolla, ammatin yleisellä arvostuksella, opettajien omanarvontunnolla ja suomalaiskoulujen suurella itsenäisellä päättäjävalalla. (Opetushallitus 2012; Tilastokeskus 2007 & Finlex 2003.)

Tilastokeskuksen mukaan vanhempien koulutustaso, varallisuustaso sekä sosiaalinen asema periytyvät myös lapselle. Vanhempien ammatin ajatellaan myös periytyvän nuoremmalle sukupolvelle ja periytyviä ammatteja ovat muun muassa lääkäri, pappi, näyttelijä ja maanviljelijä (Tilastokeskus 2009). Haastattelijoiden mielestä myös maahanmuuttajavanhempien koulutuksella ja työssä käymisellä on vaikutusta lapseen. Vaikutus ei kuitenkaan ole yhtä suurta kuin kantaväestöllä, koska maahanmuuttajavanhempien koulutuksen puutteen syynä voi olla heikot mahdollisuudet kotimaassa. Vanhempien mahdollisuuksien puute koulutuksessa saattaa motivoida maahanmuuttajanuorta entistä enemmän kouluttautumaan, koska hänellä on ilmaista ja laadukasta koulutusta tarjolla Suomessa.

Työnhakuprosessi ja koulutusala

Työnhakijan tulisi varata riittävästi aikaa ja panostusta työnhakuprosessiin. On olemassa sanna, jonka mukaan hyvin suunniteltu työ on puoliksi tehty. Työnhakijan tulisi lähettää paljon hakemuksia eri työpaikkoihin ja pitää positiivista asennetta yllä, vaikka työnhakija kokisi vastoinkäymisiä matkan varrella. Työhakemusten tulosten saamiseen saattaa kulua aikaa, mutta siitä huolimatta työnhakijan tulisi ajatella olevansa potentiaalinen henkilö kyseiseen työhön, jos työnhakija ei kuitenkaan tule valituksi, niin täytyy jatkaa yrittämistä eikä luopua toivosta saada työtä.

Työllistyminen on hyvin vaikeaa ilman ammattitaitoa ja työkokemusta ja työnhakija tarvitsee tilaisuuden taitonsa osoittamiseen. Haastateltavien mielestä molempien osapuolten tulisi tehdä yhteistyötä ja pyrkiä ymmärtämään toisiaan. Koulutuksen puute tai sen keskeyttäminen oli myös osasy työttömyyteen, sillä Suomessa on lähes mahdotonta työllistyä ilman pätevää koulutusta. Haastattelijoiden mukaan monet maahanmuuttajataustaiset saattavat jättää koulutuksen kesken johtuen sopeutumisvaikeuksista, sillä nuorelle maahanmuuttajataustaiselle henkilölle saattaa olla hankalaa elää kahden kulttuurin välissä. Nuori pyrkii pitämään vanhempiaan tyytyväisinä ja ylpeänä ja samalla haluaa pärjätä myös koulu- ja työelämässä. Maahanmuuttajavanhempien korkeat koulutusvaatimukset nuorelle kuitenkin saattavat aiheuttaa paineita. Luultavasti myös kantaväestön nuorilla on samankaltaisia ongelmia. Näiden kaikkien rajoittavien tekijöiden lisäksi yhtenä tärkeänä syynä nähtiin työnhakijan omaa aktiivisuutta. Työnantaja odottaa työnhakijalta joustavuutta ja yrittämistä. Työnhakijan on oltava valmis myös vastaanottamaan työtä, joka ei ole itselle se mieluisin vaihtoehto.

Jotkut haastateltavat olivat valmiita luopumaan unelmistaan työllisyyden vuoksi. Tämä voi johtua muslimi-haastateltavien osalta siitä, että työnteko on tärkeässä asemassa Islamin uskonnossa. Erityisesti sosiaali- ja terveysalalla, jossa autetaan ihmisiä ja ollaan hyödyksi yhteiskunnalle. ”Ken ikinä pelastaa yhden hengen, on kuin hän olisi pelastanut kaikkien ihmisten hengen” (Koraani 5:32).

Alat, joissa ei tarvitse koulutusta, työllistävät maahanmuuttajataustaisia työnhakijoita helpommin. Eräs tuttu, jolla on insinöörin tutkinto, ei ole päässyt työllistymään oman alan töihin johtuen aksentista, vaikka suomen kielen taito on kohtuullisen hyvä. Hänelle suositellaan liikennealan töitä, kuten bussin- ja taksin kuljettaja. Niin liikennealalla kuin insinöörialalla tarvitaan suomen kielen taitoa, mutta erona se, että bussikuljettajalta ei vaadita yhtä sujuvaa suomen kieltä kuin insinöörinä työskentelevältä ja kuljetusalalla riittää töitä Suomessa.

Monessa palvelualan työssä tarvitaan sujuvaa kielitaitoa, sillä niissä joutuu harjoittelemaan ongelmanratkaisutekoa, kuuntelemaan asiakasta, tekemään lyhyen hyvän tarvekartoituksen hänen tarpeidensa mukaan ja auttamaan asiakasta parhaansa mukaan.

Työttömyys

Haastattelijoiden mielestä haastateltavat kokivat työttömyyden epänormaalina ja hiukan häpeällisenä, jota haluttiin ikään kuin salata muilta. Kaikilla työttömillä haastateltavilla oli keskenäisiä asioita hoidettavana, jonka vuoksi he olivat työttömiä. Elämäntilanteen rauhoituttua he kaikki suunnittelivat hakevansa jälleen taas töihin. Yksikään työttömistä haastateltavista ei uskonut jäävänsä työttömäksi pitkäksi aikaa. Työssäkäyvät haastateltavat kokivat työnteon olevan osa päivittäistä elämää. Eräs työssäkäyvä haastateltava kertoi työnteon olevan erittäin tärkeä, sillä hänellä on täällä Suomessa paljon paremmat työmahdollisuudet kuin omassa kotimaassaan. Lisäksi täällä naiset saavat haastateltavien mielestä tasa-arvoisen kohdeltun työelämässä.

Suomen lain mukaan naiset ja miehet ovat tasa-arvoisessa asemassa, mutta se ei kuitenkaan toteudu työelämässä muun muassa palkan ja ylenemisen suhteen. Taloussanomien mukaan naisen euro oli jo 20 vuotta sitten 80 senttiä ja nykyään se on 82 senttiä. On normaalia, että samassa työtehtävässä naisella on alempi palkka ja korkeampi koulutus kuin miehellä. Helsingin Sanomien mukaan suomalaisessa yritysmaailmassa suositaan miehiä johtotasolla kuten yritysten hallituksissa, johtotehtävissä ja elinkeinoelämän järjestöjen johdossa. Naisille tarjotaan useimmiten esikuntatason johtajatehtäviä muun muassa henkilöstöhallinnon puolella. Operatiiviseen johdon puolelle naisia valitaan harvoin ja ylimpään johtoon vielä harvemmin, vaikka naiset ovat keskimäärin koulutetumpia kuin miehet. (Taloussanomien 2013 & Helsingin Sanomat 2011.)

Haastattelijoiden mielestä sisäinen motivaatio vaikuttaa työnkokonaisuuteen niin suunnittelun kuin toteuttamisen kohdalla. Työntekijöiden sisäinen motivaatio takaa paremman työtuloksen, työilmapiirin ja työntekijä yrittää parhaansa mukaan päästä tavoitteeseen eikä lannistu helposti. Motivaatio on yksilön henkinen tila, joka suuntaa yksilön toimintaa asetetun päämäärän saavuttamiseksi. Motivaatiota tutkiessa, tutkitaan ihmisten tietynlaista käyttäytymistä ja sen syitä. (Alderman 1974; Jansson 1990, 181.) Sisäisellä motivaatiolla tarkoitetaan henkilön kiinnostusta tietystä asiasta omaehtoisesti, ilman minkäänlaisia ulkoisia palkkioita. Ulkoisesti motivoitunut henkilö ottaa osaa toimintoihin ja suorituksiin palkkioita vastaan. Kun taas sisäisesti motivoitunut henkilö tekee jotakin asiaa sydämeästään ja omasta tahdostaan. (Deci & Ryan 1985, 49.)

Kannustinloukut

Haastattelijoiden mielestä sosiaaliturvalla voi olla kannustinvaikutusta työttömyyteen. Joissakin työpaikoissa rahallinen hyöty nähden sosiaaliturvaan on noin 100 euroa kuukaudessa, mikä ei välttämättä motivoi käymään töissä. Eräs haastateltava koki myös medialla olevan vaikutusta työnantajien suhtautumiseen maahanmuuttajataustaisiin työnhakijoihin. Viime aikoina media on antanut negatiivisen kuvan maahanmuuttajista, mikä mahdollisesti synnyttää työnantajissa ennakkoluuloa. Haastattelijat ajattelevat myös, että sosiaaliturvaa on hyvä ylläpitää joissakin tilanteissa, sillä onhan Suomessa sosiaaliturvaa tarvitsevia ihmisiä kuten vanhuk-
sia, vammaisia, opiskelijoita ja yksinhuoltajavanhempia. Valtion tulisi myös luoda lisää työpaikkoja niille, jotka ovat valmiita työelämään, jotta sosiaaliturva ei toimisi kannustinloukkuna.

Uskonto ja kulttuuri

Eräs haastateltava koki suomalaisella etunimellään olevan vaikutusta työnantajan valintapäätökseen. Helsingin kaupungilla on kokeiltu anonyymiä työnhakua. Tällöin työnhakijan nimi, ikä ja sukupuoli eivät tulisi ilmi hakemuksissa, vaan henkilö hakisi työpaikkaa nimettömänä työnhakijana. Haastattelijoiden mielestä tämän mahdollistaa tasa-arvoisen kohtelun kaikkien työnhakijoiden kesken ja henkilö saa mahdollisuuden päästä työhaastatteluun, jossa voi näyttää kykynsä ja osaamisensa.

Muslimi haastateltavat kokivat huivin käytön aiheuttavan syrjintää työnsaannissa. Toinen tutkimuksen tekijöistä oli kokenut itsekkin syrjintää huivin käytön takia. Kyseinen henkilö ja hänen siskonsa olivat hakeneet samaa työpaikkaa samalta yritykseltä kaupan alalle. Sisko oli onnistunut saamaan työpaikan huivinkäytöstä huolimatta, kun taas haastattelijalle hylkäämisen syyksi kerrottiin huivin käyttö ja sanottiin huivin käytön olevan turvallisuuskysymys kyseisessä työssä niin työntekijälle itselleen kuin asiakkaillekin. Tästä yhdestä negatiivisesta kokemuksesta huolimatta molemmat haastattelijat ovat saaneet hyvin töitä.

Kehittämistoimet

Tutkimuksessa selvisi, että maahanmuuttajien kulttuuritaustoilla voi olla vaikutusta työ- ja koulutusmahdollisuuksiin. Haastattelijoiden mielestä tämä saattaa johtua siitä, että joissain kulttuureissa miehet nähdään vahvoina ja perheenpäänä, jotka tuovat elannon kotiinsa kun taas naiset nähdään suojelua tarvitsevinä pehmeinä yksilöinä. Haastattelijoiden mielestä naisissa kulttuureissa osa miehistä saattaa pitää naisten työssä käymistä tai kouluttautumista uhkana omalle asemalleen yhteiskunnassa, sillä työn ja koulutuksen myötä nainen oppii uutta, muun muassa vaatimaan oikeuksiaan ja pitämään niistä kiinni.

Jotkut haastateltavat huomauttivat, että vanhempien arvostuksilla on merkitystä, jotkut maahanmuuttajavanhemmat eivät arvosta ammattikoulua yhtä paljon kuin lukiota. Joillakin maahanmuuttajavanhemmilla on käsitys, että nuoresta tulee epäonnistunut hänen valitessaan ammattikoulun lukion sijaan. Vanhempien painostus aiheuttaa nuorelle stressiä ja voi vaikuttaa nuoren päätökseen jatko-opintojen valinnassa. Jossain tapauksissa nuori saattaa valita lukion vanhempien painostuksesta, vaikkei se olisikaan nuoren ensimmäinen vaihtoehto. Todennäköisesti tällainen nuori myös keskeyttää lukion jossain vaiheessa jääden sitten ilman koulutusta. Tämän takia haastattelijoiden mielestä maahanmuuttajavanhemmille tulisi järjestää valistusta, johon osallistuivat nuoren vanhemmat, opettajat ja opinto-ohjaaja. Useimmiten maahanmuuttajataustaiset vanhemmat eivät osallistu koulujen vanhempainiltoihin, jonka takia heille olisi hyvä järjestää vanhempainiltoja omalla äidinkielellään. Tähän voisi kutsua vanhempien omanmaalaisia henkilöitä, jotka ovat perehtyneet Suomen koulutusjärjestelmään.

Monilla maahanmuuttajataustaisilla nuorilla ei ole tarpeeksi tietoa ja taitoa hyvän ansioluettelon laatimiseen, joten he kaipaavat ammattilaisen apua ja neuvontaa. Ansioluettelolla ja työhakemuksella on tärkeä rooli työnsaannissa, jonka vuoksi tulisi panostaa näihin ja varata riittävästi resursseja.

11 Johtopäätökset ja palaute

Tutkimuksen tulosten mukaan haastateltavilla maahanmuuttajatyötoilla on hyvät elinolot Suomessa ja laajat mahdollisuudet koulutuksen suhteen sekä he ovat sopeutuneet suomalaisen yhteiskuntaan ja elämään kahden kulttuurin välissä. Kuitenkin näistä hyvistä kokemuksista huolimatta suurin osa haluaa kokeilla elämää tulevaisuudessa Suomen ulkopuolella. Työtömien haastateltavien mielestä maahanmuuttajatyttöjen työttömyyteen vaikuttaa muun muassa sulkeutuneisuus, ujous, koulutuksen puute sekä se, että nykynuoret haluavat tehdä ainoastaan juuri sitä työtä, josta ovat kiinnostuneita eivätkä halua aloittaa alempiarvoisista työpaikoista. Asiantuntijoiden mielestä työttömyyteen voi vaikuttaa henkilön ulkonäkö esimerkiksi huivin käyttö.

Mielestämme maahanmuuttajatyttöjen työttömyyden lieventämiseksi tarvitaan muutoksia maahanmuuttajatyttöjen, työnantajien sekä valtion puolelta, jotta Suomi voisi hyödyntää kaikkia resursseja Suomea uhkaavan työvoimapulan lieventämiseksi. Työnantajien tulisi vähentää ennakkoluulojaan maahanmuuttajanuoria kohtaan, jolloin ulkomaalaistaustaiset uskoisivat myös enemmän mahdollisuuksiinsa ja saisivat näyttää kykynsä ja osaamisensa omana itsenään. Maahanmuuttajatyöiltä vaaditaan enemmän uskallusta, yritteliäisyyttä, realistista kuvaa työelämästä, yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja, hyvää koulutusta, avarakatseisuutta sekä uskoa itseensä ja kykyihinsä. Tähän voisi auttaa menestyneen maahanmuuttajataustaisen naisen kouluvierailu, nuorten tukeminen hyvän ansioluettelon ja työhakemuksen laatimisessa. Valtio voisi luoda enemmän työpaikkoja sekä tukea nuoria työelämässä erilaisten koulutusten ja harjoittelujen avulla.

Teimme oppaan maahanmuuttajatyöille, koska ajattelimme sen olevan ajankohtainen ja tarpeellinen. Maahanmuuttajatyöt eivät ole tarpeeksi tietoisia oikeuksistaan työpaikoilla ja työnhakuprosessissa, jonka vuoksi halusimme tukea ja valistaa heitä. Oppaan ensimmäisessä osiossa käsitellään työoikeuteen liittyviä asioita, jossa käytettiin apuna lukuisia työoikeuskirjoja. Oppaan toisessa osiossa tutkimuksen tekijät antavat ohjeita ja neuvoja maahanmuuttajatyöille työelämää varten. Ohjeet ja neuvot perustuvat tutkimuksen tekijöiden omiin kokemuksiin ja heidän mielestään maahanmuuttajatyttöjen kannalta tärkeisiin asioihin. Tavoitteena on saada Työ- ja elinkeinotoimiston lupa oppaiden jakamiseen heidän toimistoillaan maahanmuuttajatyöille. Tällä tavoin koemme tavoittavamme parhaiten oppaan potentiaalisen kohderyhmän. Kerroimme oppaasta ja sen tarkoituksesta Työ- ja elinkeinotoimiston opinäytetyömme haastatteluun osallistuneille asiantuntijoille, jotka pitivät ajatusta hyödyllisenä ja tärkeänä. Lisäksi Helsingin maahanmuuttoasiain johtaja piti tutkimustamme maahanmuuttajatyttöjen työllisyydestä arvokkaana ja ajankohtaisena. Erityisen tärkeänä hän piti maahanmuuttajatyöille suunnattua opasta työelämää varten.

Tutkimuksen tulosten ja asiantuntijoiden haastattelujen perusteella maahanmuuttajatyöt tahtovat ja ovat valmiita tekemään työtä. Työ- ja elinkeinotoimiston asiantuntija uskoo Suomen olevan valmis maahanmuuttotyttöjen työvoimaan ja kertoo, että heidän tulevaisuus työelämässä on heistä itsestään kiinni. Maahanmuuttajatyöt ovat osa Suomea ja Suomen tulevaisuutta, jos itse sitä haluavat.

Lähteet

Kirjalliset lähteet

Diakonia-ammattikorkeakoulu. 2005. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Helsinki: Multiprint.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 7.painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

Forsander, A. & Alitolppa-Niitamo, A. 2000. Maahanmuuttajien työllistyminen ja työhallinto-keitä, miten ja minne?. Helsinki: Työministeriö.

Helsingin kaupungin tietokeskus. 2010. Maahanmuuttajien työmarkkinaintegraatio. Helsinki: Edita Prima.

Helsingin kaupungin kanslia. 1999. Maahanmuuttajien kotouttamisohjelma. Helsinki: Helsingin kaupungin hankintakeskus.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13., osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Huttunen, H. & Äärilä, S. 2010. Avoin Suomi- kuka vastaa?. Helsinki: Edita Prima.

Hyppänen, R. 2007. Esimiesosaaminen liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita Prima.

Janhonen, S & Nikkonen, M. 2001. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: WSOY.

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Likitalo, H. & Rissanen, R. 1998. Tutkimusmenetelmät menetelmätietoutta tradenomiopiskelijoille. Helsinki: Hakapaino.

Peltola, U. & Metso, L. 2008. Maahanmuuttajien kuntoutumisen ja työllistymisen tukeminen Helsingissä. Helsinki: Yliopistopaino.

Sisäasiainministeriö julkaisu. 2/2009. Maahanmuuttajien työllistyminen ja kannustinloukut. Helsinki: Monistamo.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5., uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2004. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 1-3.painos. Helsinki: Tammi.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 27/2012. Valtion kotouttamisohjelma hallituksen painopisteet vuosille 2012-2015. Helsinki: Edita Publishing.

Uusikylä, P., Tuominen, A., Reuter, N. & Mäkinen, A. 2005. Kannattaako kotoutumiskoulutus?. Helsinki: Työministeriö.

Vilkkä, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Sähköiset lähteet

- Asuuko viisaus vain miehissä?. 2011. Helsingin sanomat. Viitattu 21.9.2013.
<http://www.hs.fi/paakirjoitus/artikkeli/Asuuko+viisaus+vain+miehiss%C3%A4/1135266520769>
- Haastattelukysymykset. 2005. Haastattelumenetelmät. Viitattu 30.9.13.
<http://www.cs.uta.fi/usabsem/luvut/3-Vuorela.pdf>
- Työikäisten (20-64-vuotiaat) vuosimuutos pääkaupunkiseudulla kieliryhmän mukaan 2000-2011 ja ennuste 2012.2012. Helsingin kaupunki. Viitattu 17.10.2013.
<http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/0994f3004a82976d8f7cefa69667230d/Maahanmuutto+ja+maahanmuuttajat+p%C3%A4%C3%A4kaupunkiseudulla.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=0994f3004a82976d8f7cefa69667230d>
- Identiteetti on minän kartasto. 2013. Vahvistamo. Viitattu 20.9.2013.
<http://www.vahvistamo.fi/vahvistamo/mina/identiteetti>
- Kotoutumislaki uudistui. 2013. Sosiaaliportti. Viitattu 22.6.2013.
http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/ajankohtaista/nakokulma/aiemmat-nakokulmat/kotoutumislaki-uudistui#.UboAv9Uun_I
- Laadullinen tutkimus. Jyväskylän yliopiston Koppa 2013. Viitattu 5.10.2013.
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/aadullinen-tutkimus>
- Maahanmuuttajat. 2013. Väestöliitto. Viitattu 18.6.2013.
http://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja-ja-linkkeja/tilastotietoa/maahanmuuttajat/
- Maahanmuuttaja. 2012. Vapaan sivistystyön yhteisjärjestö. Viitattu 17.6.2013.
<http://www.vsy.fi/index.php?k=13964>
- Maahanmuuttopolitiikka. 2013. Sisäasianministeriö. Viitattu 22.6.2013.
<http://www.intermin.fi/fi/maahanmuutto/maahanmuuttopolitiikka>
- Maahanmuuton vuosikatsaus. 2012. Sisäasiainministeriö. Viitattu 25.7.2013
http://www.migri.fi/download/43811_43667_Maahanmuuton_tilastokatsaus2012_web.pdf
- Maahanmuuttajien työttömyys korkealla jo pitkään Vantaalla. 2013. Vantaan Sanomat. Viitattu 5.10.2013.
<http://www.vantaansanomat.fi/artikkeli/233324-maahanmuuttajien-tyottomyys-korkealla-jo-pitkaan-vantaalla>
- Maahanmuuttajat ovat erilaisia yrittäjinä. 2007. Tilastokeskus. Viitattu 5.10.2013.
http://www.stat.fi/artikkelit/2007/art_2007-10-26_001.html?s=11
- Milloin käyttää kvalitatiivisia tutkimusmenetelmiä. Kvalitatiiviset tutkimusmenetelmät. Viitattu 26.9.2013.
http://portal.hamk.fi/portal/page/portal/HAMK/koulutus/Ylempi_AMK_tutkinto/kudos/menetelmat/4_Kvalitatiiviset_tutkimusmenetelmaet.pdf
- Motivointi. 2013. Tyky kuntoseteli työnantajalle. Viitattu 20.9.2013.
<http://www.tyky-kuntoseteli.fi/info/tyonantaja/tyky-kuntoseteli-tyonantajalle/>
- Motivaation ja motiivin käsitteet. Urheilijat motivaatio ja motiivit. 2012. Viitattu 22.9.2013.
<http://koulu.ruokolahti.fi/backman/Hopeasompa/Motivaatio.htm>
- Naisen osa: parempi koulutus ja pienempi palkka. 2013. Taloussanomat. Viitattu 21.9.2013.
<http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-elama/2013/05/12/naisen-osa-parempi-koulutus-ja-pienempi-palkka/20136612/139>

Oppivelvollisuus ja koulupaikka. 2012. Opetusvirasto. Viitattu 21.9.2013.
http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/perusopetus/oppivelvollisuus_ja_koulupaikka

Oppivelvollisuuslaki turvaa perusopetuksen. 2007. Tilastokeskus. Viitattu 21.9.2013.
<http://www.stat.fi/tup/suomi90/marraskuu.html>

Pakolainen. 2013. Pakolaisneuvonta Ry. Viitattu 18.6.2013.
http://www.pakolaisneuvonta.fi/index_html?lid=106

Perus- ja ihmisoikeudet. 2013. Sosiaaliportti. Viitattu 23.6.2013.
<http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/vammaispalvelujen-kasikirja/laki-ja-oikeuskaytanto/perus-ja-ihmisoikeudet/>

Perusoikeudet. 2013. Ihmisoikeudet. Viitattu 23.6.2013.
<http://www.ihmisoikeudet.net/index.php?page=perusoikeudet>

Perusopetuslaki. 2003. Finlex. Viitattu 21.9.2013.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980628>

Siirtolaisuus- ja monikulttuurisuus. 2012. Tilastokeskus. Viitattu. 20.6.2013.
<http://users.utu.fi/joukork/terms.htm>

Siirtolaisten työllisyysaste matalampi kuin kantaväestön. Helsingin Sanomat. 2013. Viitattu 3.10.2013.
<http://www.hs.fi/talous/a1305629239289>

Suomen perustuslaki. 1999. Finlex. Viitattu 25.6.2013.
[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731?search\[type\]=pika&search\[pika\]=yhdenvertaisuus#L2P6](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731?search[type]=pika&search[pika]=yhdenvertaisuus#L2P6)

Uudenmaan Te-toimisto. 2013. TE-palvelut. Viitattu 5.10.13.
<http://toimistot.te-palvelut.fi/uusimaa>

Väestö. 2013. Tilastokeskus. Viitattu 15.6.2013.
http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html#turvapaikanhakijat

Koulutus periytyy edelleen. 2009. Tilastokeskus. Viitattu 13.10.2013.
http://www.stat.fi/artikkelit/2009/art_2009-03-16_002.html?s=0

Pöydän suura (5:32). Koraani. Viitattu 18.10.2013.
<http://tanzil.net/#5:32>

Kuviot

Kuvio 1: Suurimmat kansalaisuusryhmät (Tilastokeskus 2012).....	8
Kuvio 2: Top 10 turvapaikanhakijat ja pakolaiset 2012 (mukailtu Tilastokeskus 2012)	8
Kuvio 3: Myönnetyt oleskeluluvat hakuperusteittain 2012.	9
Kuvio 4: Vireille tulleet oleskeluhakemukset hakuperusteittain 2012 (Sisäasiainministeriö 2012)	10
Kuvio 5: Muuttoliike (Tilastokeskus 2012)	10
Kuvio 6: Työttömyysaste (Tilastokeskus 2012).....	12
Kuvio 7: Työllisyysaste (Tilastokeskus 2012)	12

Liitteet

Liite 1: Opas maahanmuuttajatyöille	52
Liite 2: Haastattelukysymykset.....	58
Liite 3: Asiantuntijoiden kysymykset	60

Liite 1: Opas maahanmuuttajatyöille

Yksityisyyden suoja työelämässä

Työnantajalla on oikeus vaatia työnhakijalta tai työntekijältä henkilötietoja tapauksissa, joissa tiedon kerääminen on tarpeellista työn kannalta. Henkilötietolainsäädäntö suojelee työnhakijoita ja työntekijöitä tapauksissa, joissa henkilön tiedot kirjataan kirjallisena esimerkiksi paperiin, tietokoneeseen tai mikrofilmiin. Työhönotto haastattelukeskustelut eivät kuulu tämän lain piiriin, sen sijaan työnantaja saa kysyä kaikkia kysymyksiä, joita hän pitää tarpeellisena työn kannalta. Työntekijän henkilötietoja tulisi hankkia ensisijaisesti työntekijältä itseltään. Tällä pyritään takaamaan työntekijän omaa tietoisuutta hänestä kerättävästä tiedosta. Arkaluonteisiin ja henkilökohtaisiin tietoihin lasketaan muun muassa terveystilätiedot, jonka vuoksi näiden keräämisestä on työelämän tietosuojalaissa omat tarkat säännökset. Työnantajalla on oikeus kysyä työnhakijan tai työntekijän terveydentilasta neljässä tilanteessa, joita ovat poissaolo-oikeuden selvittäminen, työntekijän työkyvyn selvittäminen hänen halutessaan niin, sairausajan palkan tai vastaavan etuuden maksaminen ja jos laissa erikseen säädetään tästä. Toisena esimerkkinä on kameravalvonnan käyttäminen työpaikalla. Työnantajalla on oikeus kameravalvonnan käyttämiseen työpaikalla tapauksissa, joissa halutaan huolehtia henkilön turvallisuudesta, suojella omaisuutta ja valvoa tuotantoprosessia. Kameravalvontaa ei kuitenkaan saa käyttää vessoissa, pukuhuoneissa ja yksittäisten työntekijöiden ja heidän työhuoneidensa tarkkailuun. (Äimälä, Åström, Rautiainen & Nyysölä 2009, 41-49.)

Työsopimus, irtisanomisaika ja työtodistus

Työsopimus on työntekijän ja työnantajan välinen sopimus työstä, joka sisältää työsuhteen keskeisiä ehtoja. Työsuhteen keskeisimpiä ehtoja ovat muun muassa työnteon alkamisajankohta, työskentelypaikka, palkka, työaika, vuosiloma ja irtisanomisaika, työtehtävät, koeaika ja työhön sovellettava työehtosopimus. Työsopimusta voi solmia suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti, mutta työntekijän oman etuuden vuoksi suositellaan kirjallista työsopimusta. Työnantajan ja työntekijän on noudatettava irtisanomisaikaa toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Kun työsuhteessa noudatetaan työehtosopimusta, niin irtisanomisaika määräytyy sen mukaan. Tapauksissa, joissa työsuhteeseen ei sovelleta työehtosopimusta, irtisanomisaika määräytyy työsopimuslain mukaan, jonka irtisanomisaika on seuraavanlainen:

0-1 vuosi	14 päivää
1-4	1 kk
4-8	2kk
8-12	4kk

yli 12 6 kk

Työntekijällä on oikeus saada työnantajaltaan kirjallinen työtodistus työsuhteen päätyttyä. Työnantajien tulisi säilyttää työtodistukseen tarvittavat tiedot vähintään 10 vuotta ja työntekijä saa pyytää arvion työtaidostaan ja käytöksestään viiden vuoden sisällä työsuhteen päättymisestä.

Syrjinnän kieltö ja yhdenvertainen kohtelu

Työnhakijaa tai työntekijää ei saisi syrjiä muun muassa iän, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolen, sukupuolisen suuntautumisen, uskonnon, kansalaisuuden, etnisen alkuperän, mielipiteen tai vakaumuksen takia ilman painavaa hyväksyttävää syytä. Hyväksyttävä syy on sellainen, joka liittyy työn vaatimuksiin, luonteeseen tai organisaatioon. Kaikkia työntekijöitä ja työnhakijoita on kohdeltava tasa-arvoisesti, ellei erilainen kohtelu ole perusteltu työntekijän asemalla ja työtehtävillä. Esimerkiksi ikääntyneelle työntekijälle voidaan tarjota ylimääräinen tauko. (Huhta 2012, 68.)

Työturvallisuus

Työnantajan tehtäviin kuuluu huolehtiminen työympäristöstä, työolosuhteista ja työvälineistä niin, että nämä vastaavat työturvallisuus- ja työsuojelumääräyksiä. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan tulisi huolehtia työntekijöidensä työturvallisuudesta suojellakseen heitä tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta. (Huhta 2012, 71.)

Työterveyshuollossa työpaikka ja palveluntuottajat tekevät yhteistyötä, mikä koskee työntekijöitä, työpaikkaa sekä työyhteisöä. Työterveyshuollolla pyritään terveelliseen ja turvalliseen työhön, työympäristöön ja työyhteisöön, ehkäisemään työhön kuuluvia terveysvaara- ja haittoja sekä ylläpitämään, edistämään ja seuraamaan työntekijän työ- ja toimintakykyä. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu kustantaa ja järjestää työterveyshuolto työsopimus- ja virkasuhteessa oleville työntekijöilleen kunnalliselta terveyskeskuksesta tai yksityiseltä lääkärikeskukselta. Työterveyshuollon tarjoamien palvelujen sisältö riippuu muun muassa itse työstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista ja henkilöstöstä. Lisäksi työnantajan tulisi huolehtia tapaturmavakuutuksesta, jolla pyritään suojaamaan työntekijän terveyttä ja turvallisuutta jälkikäteisesti. (Kela 2013; Antola, Parnila & Sainio 2009, 76; Koskinen & Ullakonoja 2012, 174.)

Työaika

Työaikalaki sisältää säädöksen työajoista, joita ovat muun muassa lepoajat, yötyöt, sunnuntaityöt, ylityökorvaukset ja enimmäistyöajat. Työaikalain piiriin kuuluvat kaikki työntekijät lukuun ottamatta muutamia työntekijäryhmiä, joista tärkeimpiä ovat johtavassa asemassa olevat ja kotityötä tai muuta itsenäistä työtä tekevät työntekijät.

Säännöllinen työaika on 8 tuntia päivässä ja enintään 40 tuntia viikossa enimmäkseen 52 viikon ajan, kuitenkin poikkeavasta säännöllisestä työajasta voi sopia yhdessä työnantajan kanssa tai työehtosopimuksessa.

Lisätyöllä tarkoitetaan työtä, joka ei ylitä lain säätämää säännöllistä työaika ja jota tehdään työnantajan pyynnöstä sekä työntekijän suostumuksesta. Jos sopimuksellinen työaika on 7 tuntia ja työntekijä joutuu tekemään 8 tunnin työpäivän, niin tästä yksi tunti lasketaan lisätyöksi. Ylityöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään säännöllisen työajan lisäksi työnantajan pyynnöstä ja työntekijän suostumuksesta. Ylityöksi lasketaan yli 40 tunnin viikkotyöt, joita saa tehdä enintään 138 tuntia neljän kuukauden ajanjakson ajan, kuitenkin enintään 250 h vuodessa. Työntekijälle tulisi maksaa vuorokautisesta yli- ja lisätyöstä korotettua palkkaa niin, että kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosenttia ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotetulla palkalla. Viikoittaisesta yli- ja lisätyöstä tulisi maksaa 50 prosentilla korotettu palkka riippumatta ylityön määrästä.

Yötyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään 23- 06 välisenä aikana ja työnantaja saa teettää enintään 7 peräkkäistä yövuoroa työntekijälle. Työnantaja saa teettää yötyötä ainoastaan tietyissä tilanteissa kuten sanomalehtien jakelutyössä, välttämättömissä huolto- ja korjaustyössä, apteekkityössä ja työssä, jossa tehdään yksinomaan yöllä luonteensa vuoksi.

Lepoajan tavoitteena on tarjota työntekijälle mahdollisuus ruokailuun ja virkistäytymiseen. Lepoaika muodostuu päivittäisestä, vuorokautisesta ja viikoittaisesta lepoajasta. Työntekijällä on oikeus päivittäiseen lepoaikaan eli ruokatuntiin, jos päivittäinen työvuoro on yli 6 tuntia. Ruokatunti on vähintään yhden tunnin mittainen, elleivät työntekijä ja työnantaja ole sopineet asiasta erikseen. Työntekijän työpäivän ylittäessä 10 tuntia, on hänelle annettava myös toinen lepoaika. Kyseisen lepoajan voi pitää 8 tunnin työnteon jälkeen ja sen enimmäispituus on 30 minuuttia. Vuorokausilevolla tarkoitetaan lepoaika, joka on vähintään 11 tuntia ja jota tulisi tarjota kaikille työntekijöille. Vuorokausilepo on jaksotyössä 9 tunnin mittainen ja liukuvassa työajassa 7 tunnin mittainen. Työntekijällä on oikeus vähintään 35 tunnin pituiseen viikoittaiseen vapaa-aikaan, jota on annettava sunnuntain yhteydessä mikäli mahdollista. Sunnuntaityö on sunnuntaina tai kirkollisena juhlapäivänä tehty työ. Sunnuntaityötä tehdään tapauksissa, joissa työn luonne vaatii sen tai työntekijän omalla suostumuksella. Sunnuntaityöstä maksettava korvaus on 100 prosentilla korotettu palkka ja työstä aiheutuvat ylityökorvaukset lasketaan peruspalkasta.

Vuosiloma

Vuosilomalaki pitää sisällään vuosiloman pituuden, vuosiloman palkan, vuosiloman ajan sekä loman muoto. Työntekijällä on oikeus 2,5 arkipäivän lomaan jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, mikäli työsuhde on kestänyt vähintään vuoden yhtäjaksoisesti. Lomapalkan määrä on 9 tai 11,5 prosenttia työsuhteen kestosta riippuen.

Poissaolot ja vapaat

Työntekijällä on oikeus poissaoloon muun muassa sairauden, tapaturman tai erilaisten vapaiden vuoksi. Työntekijällä on oikeus saada sairasajalta palkkaa. Työntekijällä on oikeus jäädä työstä pois lapsen hoitamisen tai muun perhesyn vuoksi. Poissaolo-oikeus koskee perhevapaita kuten äitiysvapaa- ja isyysvapaa, hoitovapaa, poissaolo pakottavista perhesyistä, vanhempainvapaa ja tilapäinen hoitovapaa.

Maahanmuuttajatyön opas

Uskonto & kulttuuri

- Huivin käytöstä kannattaisi sopia työnantajan kanssa kahden kesken, asiasta ei erillistä lain säädäntöä.
- Kysy työnantajalta mahdollisuuksista rukoiluun ja rauhalliseen puhtaaseen rukouspaikkaan työpaikalla mikäli mahdollista, työnantajalla päätösvalta asiaan! Työntekijä ei kuitenkaan voi vedota yhdenvertaisuuslakiin ja uskonnonvapauteen, sillä muut työntekijät saattavat kokea erityiskohtelun epäoikeudenmukaisena ja häiritsevänä!
- ilmoilta poikkeavasta ruokavaliosta työnantajalle, jotta työnantaja osaisi varautua ja tarjota oikeanlaista ruokaa sinulle. Tämä asia yleensä järjestyy helposti, kysymällä.

Yleiset ohjeet

- sairastuessasi muista kysyä ja käyttää työterveyshuolta hyödyksesi!
- Muista, että työntekijällä on oikeus sairaslomiin sairastuttuaan itse tai oman alle 10-vuotiaan lapsen sairastuttua.
- Muista aina laatia työsopimus kirjallisena äläkä lykkää sopimuksen tekemistä myöhemmälle!
- Kun koet työnteon olevan liian helppoa, niin pyydä työnantajalta lisää haastetta ja vastuuta!
- Muista ennen työnalkua sopia kaikista sinulle tärkeistä asioista työnantajan kanssa keskustellen väärinkäsitysten ehkäisemiseen.

Kannustus

- Edistä työpaikkasi hyvää yhteishenkeä ja jos satut joutumaan työkiusaamisen kohteeksi, ilmoita asiasta työnantajalle.
- Uskalla ottaa riskejä äläkä pelkää epäonnistumista. Se mikä ei tapa, vahvistaa!
- Älä kuormita itseäsi liikaa, muista työn ja vapaa-ajan tasapaino!
- Tavoittele unelmiasi, äläkä tyydy vähempään.
- Älä lannistu ellet saa töitä heti ensiyrityksellä, vaan jatka etsimistä vielä aktiivisemmin!
- Usko itseesi, ole itsevarma ja muista kysyä jollet ole varma jostakin asiasta!

Oppaan lähteet

Parnila, K. 2011. vuosiloma-asiat käytännönläheisesti. Helsinki: Edita Prima.

Äimälä, M., Åström, J., Rautiainen, H. & Nyysölä, M. 2009. Käytännön työoikeutta esimiehille. 4., uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro.

Huhta, H. 2012. Suomen työlainsäädäntö 60 minuutissa. Helsinki: Edita.

Koskinen, S. & Ullakonoja, V. 2012. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhhteessa. 3.painos. Helsinki: Edita.

Nieminen, K. 2012. työpaikanlait ja työsuhdeopas. 11.painos. Helsinki: Sanoma Pro.

Antola, M., Parnila, K. & Sainio, J. 2009. Työsuhde käytännönläheisesti. Helsinki: Gummerus Kirjapaino.

Liite 2: Haastattelukysymykset

Haastattelukysymykset

Taustakysymykset

1. Kerro itsestäsi vapaasti? Ikä? Siviilisääty? Lapsia? Harrastukset?
2. Milloin tulit Suomeen ja kauanko olet asunut täällä? kuinka vanha olit tullessasi?
Oliko muita perheenjäseniä mukanasasi?

koulutus

3. Mikä on ammattisi? Oletko aina haaveillut juuri tuosta ammatista?
4. Millainen koulutus sinulla on?
5. Mitä hyödyllisiä osaamista sinulta löytyy työelämän tarpeisiin? Muun muassa kielet & atk- taidot?

Kotoutuminen

6. Millaiseksi koet elämäsi Suomessa ja suomalaisessa yhteiskunnassa?
7. Millaiseksi koet suomen kielen opiskelun?
8. Miten perheesi läsnäolo on vaikuttanut kotoutumiseesi? Entäs suomalaisten ystäväsi?
9. Millainen on tulevaisuudennäkymäsi Suomessa?
10. Oletko tietoinen Työ - ja elinkeinotoimiston ja Helsingin kaupungin työllistämistoimista? Miten olet hyödyntänyt näitä palveluja?

Työ

11. Oletko työssäkäyvä tai työtön?
12. Millainen työhistoria sinulla on Suomessa?
13. Mikä merkitys työnteolla on elämässäsi? Millaisia mahdollisia muutoksia olet huomannut itsessäsi ollessasi työttömänä tai töissä? (esim. mieliala, status, arvokkuus)
14. Miten perheesi suhtautuu opiskeluusi ja työntekoosi?
15. Millainen merkitys vanhempien työssä käymisellä tai kouluttautumisella on henkilön motivaatioon ja suhtautumiseen näihin?
16. Mitä mieltä olet yrittäjyydestä? (Jos henkilö on positiivinen yrittäjyyden suhteen, niin kysymme, tietääkö hän YritysHelsingin palveluista?)
17. Kerro hyvistä/ huonoista kokemuksistasi liittyen työnhakuprosessiin ja työntekoon?
18. Mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät syyt nuorten maahanmuuttajatyttöjen työttömyyteen ja miten työllistyminen eroaa verrattuna kantaväestön tyttöihin?

19. Onko koulutusosalalla mielestäsi vaikutusta työnsaantimahdollisuuteen? Onko työllisyys helpompaa joillain tietyillä aloilla?

Työssäkäyvä:

20. Mikä on edistänyt ja tukenut työnsaantiasi?
21. Millainen työilmapiiri vallitsee työpaikallasi? (Työnantaja, asiakkaat ja työkaverit)

Työtön

22. Millä asioilla on ollut vaikutusta työttömyyteesi?
23. Miten tärkeä mielestäni oma sisäinen motivaatio on työnsaannissa?
24. Mitä mieltä olet Suomen sosiaaliturvasta? Minkälaisia vaikutuksia sosiaaliturvalla on työllisyyteen ja työttömyyteen?

Uskonto & kulttuuri

25. Miten henkilön kulttuuri ja uskonto vaikuttavat työnsaanti - ja koulutusmahdollisuuksiin?
26. Millaisia mahdollisia vaikutuksia pukeutumisellasi voi olla työelämässä? Esimerkki?
27. Miten työnantajasi ovat ottaneet uskontosi ja kulttuurisi huomioon toiminnassaan?

Kehittämistoimet

28. Miten mielestäsi voidaan edistää nuorten maahanmuuttajatyttöjen työllistymistä?

Liite 3: Asiantuntijoiden kysymykset

Työvoimatoimiston viranomaisen haastattelu

Tausta- ja tilastotiedot

1. Kerro itsestäni. Titteli, työtehtävät?
2. Kuinka paljon olet tekemisissä nuorten maahanmuuttajatyttöjen kanssa työssäsi?
3. Mikä on nuorten maahanmuuttajatyttöjen työllisyystilanne pääkaupunkiseudulla? Mihin suuntaan kehitys on tapahtunut viime vuosien aikana?
4. Mikä kansalaisuusryhmä on ollut aktiivisin työnteossa maahanmuuttajatyttöjen kohdalla?

Työ

5. Kuvaile maahanmuuttajatyttöjen asennoitumista työntekoon? Mahdolliset syyt motivaatioon?
6. Miten maahanmuuttajatyttöjen työllistyminen eroaa verrattuna kantaväestön tyttöihin? Työllistyvätkö he helpommin vai vaikeammin?
7. Mitkä tekijät vaikuttavat maahanmuuttajatyttöjen työttömyyteen ja mikä taas edistää nuorten maahanmuuttajatyttöjen työllisyyttä?
8. Mille aloille suomen kieltä puhuvat pääkaupunkiseudun nuoret maahanmuuttajatyöt työllistyvät parhaiten? Onko työllisyys helpompaa joillain tietyillä aloilla?
9. Kuinka ohjaatte tai tuette maahanmuuttajanuoria työnhakuprosessissa? Millä perusteilla ohjaatte heitä? Ohjaatteko ensisijaisesti aloille, jossa on työvoimapula, henkilön mielenkiinnon mukaan vai suoritetun tutkinnon mukaan?
10. Miten työnantajien suhtautuminen maahanmuuttajiin eroaa verrattuna kantaväestöön? Toteutuuko yhdenvertaisuus ja miten?
11. Vaikuttaa maahanmuuttajanuoren ulkonäkö työnsaantiin ja millä tavalla? esim. huivi?
12. Koulutuksella ja työkokemuksella on suuri merkitys työsaannissa, miten autatte työntekijää näiden puuttuessa?

Kotoutuminen

13. Miten henkilön kulttuuri ja uskonto vaikuttavat työnsaanti - ja koulutusmahdollisuuksiin?
14. Miten annatte kotoutumissuunnitelman alkuvaiheessa riittävästi tietoa työnhakijalle kotoutumissuunnitelman liittyvistä asioista?
Kotoutumislain mukaan kotoutumissuunnitelma tehdään yhdessä työnhakijan kanssa ja molempien osapuolten pitäisi tietää prosessista ja olla tietoinen yhteiskunnasta ja kaikesta muusta, jotta he ymmärtäisivät toisiaan, muutenhan työnhakija ei ymmärtäisi kotoutumissuunnitelman ideaa ja siitä tulisi objektiivinen, jossa virkamies kertoo ja kyselee ja työnhakija vastaa kyllä tai ei.
15. Millä tavalla suomalaiset ystävät vaikuttavat maahanmuuttajan kotoutumiseen?

16. Haastattelu tulosten perusteella suurin osa haastateltavista haluaa muuttaa pois saatuaan tutkinnon, mikä on mielestänne syynä ja miten voisitte pitää nämä koulutetut henkilöt Suomessa?
17. Millainen merkitys vanhempien työssä käymisellä tai kouluttautumisella on henkilön motivaatioon ja suhtautumiseen näihin?
18. Millä tavalla maahanmuuttaja naiset pärjäävät yrittäjyyden puolella?
19. Millä tavalla Suomen hyvä sosiaaliturva vaikuttaa työttömyyteen?

Viranomaispalvelut

20. Mikä on työvoimatoimiston strategia nuorten työttömyyden parantamiseen? Ratkaisut?
21. Mikä on nuorten maahanmuuttajatyttöjen tulevaisuudennäkymä Suomen työmarkkinoilla?
22. Mitä mieltä olet työvoimatoimiston tämänhetkisistä työllistämistoimenpiteistä maahanmuuttajille ja miten parantaisit niitä?