



Osaamista  
ja oivallusta  
tulevaisuuden  
tekemiseen

Niko Alasuutari ja Jarno Huitila

# Maahanmuuttajataustaisten nuorten kokemuksia työelämästä

Job'd-toimintamalli työllistymisen tukena

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi AMK

Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

20.4.2020

Tekijät	Niko Alasuutari ja Jarno Huitila
Otsikko	Maahanmuuttajataustaisten nuorten kokemuksia työelämästä – Job'd-toimintamalli työllistymisen tukena
Sivumäärä Aika	32 sivua + 2 liitettä 20.4.2020
Tutkinto	Sosionomi
Tutkinto-ohjelma	Sosiaalialan tutkinto-ohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Sosionomi
Ohjaajat	Lehtori Kirsi Lautala Lehtori Ulla Saukkonen
<p>Opinnäytetyön työelämän yhteistyökumppanina toimi Maahanmuuttajanuorten Helsinki -hankkeen pilotti Job'd-toimintamalli, jossa yli 15-vuotiaille maahanmuuttajataustaisille nuorille tarjotaan lyhyitä työkokemuksia. Hanke toimii yhteistyössä Helsingin kaupungin ja Me-säätiön kanssa. Haastattelututkimuksessa tutkittiin, millaisia kokemuksia maahanmuuttajataustaisilla nuorilla on työllistymisestä sekä kuinka Job'd:n kautta tulleet työkokemukset ovat vaikuttaneet haastateltavien osallisuuteen ja voimaantumiseen.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena yksilöhaastatteluina teemahaastattelun menetelmää käyttäen. Opinnäytetyön teoreettisena viitekehystenä toimi osallisuus ja voimaantuminen, joiden pohjalta myös haastattelukysymykset operationalisoitiin. Voimaantuminen, eli valtaistuminen tarkoittaa yksilön sisäistä prosessia, jossa yksilö löytää voimavarojaan ja oppii usein enemmän itsestään. Osallisuudella tarkoitetaan yksilön kokemusta kuulumisena johonkin yhteisöön. Tutkimuksessa haastateltiin neljää alle 20-vuotiasta maahanmuuttajataustaista nuorta aikuista. Haastattelut litteroitiin analysoimista varten. Tutkimustulokset kirjattiin anonymisti.</p> <p>Kaikki haastateltavat olivat toisen polven maahanmuuttajia, jotka puhuivat äidinkielenään myös suomea. Kaikilla haastateltavilla oli työkokemusta jo yläkoulukäisestä lähtien ja jokainen heistä opiskeli tai työskenteli haastatteluhetkellä. Haastateltavat pitivät työn merkitystä tärkeänä ihmisenä kasvun sekä rahan arvostamisen kannalta. Job'd:sta saadut työkokemukset olivat suurimmalta osin positiivisia.</p> <p>Tutkimuksen perusteella Job'd-toimintamalli on edistänyt haastateltavien voimaantumista ja osallisuutta ja sitä pidettiin hyvänä ja helppona tapana saada työkokemusta. Kaikki haastateltavat mainitsivat, että samankaltaista toimintaa olisi hyvä olla enemmän. Jatkotutkimuksen kohteena voisi olla haastatella lisäksi sellaisia maahanmuuttajanuoria, joiden suomen kielen taito ei ole korkea. Lisäksi työntekijähaastattelu toisi jatkotutkimukseen ammatillisen näkökulman.</p>	
Avainsanat	maahanmuuttajataustaiset, nuoret, työllistyminen, osallisuus, voimaantuminen

Authors	Niko Alasuutari & Jarno Huitila
Title	Experiences about Work Life of Youth with Immigrant Background – Job'd Model Supporting Employment
Number of Pages	32 pages + 2 appendices
Date	20 April 2020
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Specialisation option	Social Services
Instructors	Ulla Saukkonen, Senior Lecturer Kirsi Lautala, Senior Lecturer
<p>The work life partner of this thesis was Migrant Youth Helsinki project and its pilot model Job'd. In Job'd, youth with immigrant background, aged from 15 and older, are offered short work experiences. The Migrant Youth Helsinki project collaborates with Helsinki city and Me-säätiö that is a Helsinki-based non-profit foundation. The thesis studied the experiences of young people with an immigrant background about their work history and how the work experiences gained through Job'd have affected the interviewees' inclusion and empowerment.</p> <p>The thesis was carried out as qualitative using theme interview method. The interviews were made individually. Theoretical basis of this thesis is inclusion and empowerment. The interview questions were also operationalized by this theory into practice. Empowerment means an individual's internal process in which the individual finds his or her resources and often learns more about himself or herself. Inclusion refers to an individual's experience of belonging to a community. For this study, four young adults with an immigrant background under the age of 20 were interviewed. For further analysis, the interviews were transcribed afterwards. The results of the interviews were handled anonymously. All interviewees had mainly positive experiences of working in Job'd.</p> <p>All interviewees were second-generation immigrants who also spoke Finnish as their mother tongue. All interviewees had work experience as early as high school age and each of them was studying or working at the time of the interview. The interviewees considered the importance of work to be significant for personal growth and it had taught them the value of money.</p> <p>Based on the study, the Job'd approach has improved empowerment and inclusion of the interviewees. Job'd was seen as a good and easy way to gain work experience. All interviewees mentioned that it would be good to have more similar companies and projects like Job'd. The subject of further research could be to interview immigrant young people whose knowledge of the Finnish language is not very high. In addition, interviewing the employees would bring a professional perspective to further research.</p>	
Keywords	immigrant, young, empowerment, inclusion, work life

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Maahanmuuttajat suomalaisessa yhteiskunnassa	2
3	Maahanmuuttajatyö Helsingissä	3
4	Maahanmuuttajataustaisten nuorten työllistyminen ja urapolut	5
5	Maahanmuuttajanuorten Helsinki -hanke	7
5.1	Maahanmuuttajanuorten Helsinki -hanke ja sen pilottihankkeet	7
5.2	Job'd-toimintamalli	9
6	Osallisuus ja voimaantuminen	10
7	Tutkimuskysymys	14
8	Tutkimuksen toteutus	14
8.1	Laadullinen tutkimus	14
8.2	Teemahaastattelu ja kohderyhmä	15
8.3	Yksilöhaastattelu ja kohderyhmän kuvailu	17
8.4	Haastattelun analysointimenetelmä	17
8.5	Eettisyys	18
9	Tulokset	20
9.1	Haastateltavien taustoja	20
9.2	Kokemuksia Job'd:sta	22
9.2.1	Työtehtäviä bingoa kulttuuritapahtumiin	22
9.2.2	Kuinka kehittää Job'd:n toimintaa?	23
9.3	Yhteiskunnallinen näkökulma	24
9.3.1	Kuinka ennaltaehkäistä syrjäytymistä peruskoulun jälkeen?	24
9.3.2	Syrjintä ja ennakkoluulot	26
9.3.3	Osallisuus yhteiskuntaan ja monikulttuurisuus	27
10	Johtopäätökset	28
11	Pohdinta	30
	Lähteet	33

Liitteet

Liite 1. Tutkimussuostumuslomake

Liite 2. Teemahaastattelurunko

## 1 Johdanto

Opinnäytetyömme työelämän kumppanina toimii Maahanmuuttajanuorten Helsinki -hankkeen pilottihanke Job'd. Hankkeen tavoitteena on parantaa maahanmuuttajanuorten yhdenvertaista asemaa koulutuksen, työelämän ja sosiaalisen ympäristön alueilla. Job'd toimii työnlahjoittamismallin periaatteella, jossa nuorille maahanmuuttajataustaisille tarjotaan eri tyyppisiä keikkatöitä Helsingissä. Opinnäytetyössämme tutkimme maahanmuuttajataustaisten nuorten kokemuksia työelämästä.

Opinnäytetyötämme varten haastattelimme neljää alle 20-vuotiasta täysi-ikäistä maahanmuuttajanuorta ja kysyimme heidän kokemuksiaan ja mielipiteitään työelämään liittyen. Kaikki nuoret ovat työskennelleet Job'd:n kautta, ja haastattelussa meitä kiinnosti kuulla millaisena he ovat kokeneet Job'd-toimintamallin tarjoamien lyhyiden työkokemusten vaikutuksen heidän työllistymisessään, ja miten työkokemukset ovat lisänneet osallisuuden ja voimaantumisen kokemuksia. Opinnäytetyössämme käytämme termiä lyhyet työkokemukset kuvaamaan lyhyitä keikkatöitä, joita Maahanmuuttajanuorten Helsinki -hanke yhteistyössä eri sektoreiden työnantajien kanssa tarjoaa nuorille. Päätös termin käyttämisestä syntyi yhteisymmärryksessä yhteistyökumppanimme kanssa.

Opinnäytetyön teoreettisena viitekehyksenä toimii osallisuus ja voimaantuminen, jotka ovat merkittäviä sosiaalipedagogisia käsitteitä. Toteutimme haastattelut teemahaastattelun muodossa; kaikkien teemojen taustalla kulkee osallisuus ja voimaantuminen, jotka ovat myös haastattelutulosten analyysin pohjalla. Pyrkimyksenämme haastatteluissa oli selvittää, kuinka merkittävänä nuoret kokevat heille tarjotut lyhyet työkokemukset, ja kuinka laajat vaikutukset työkokemuksilla voi olla nuoren elämään.

Vuonna 2016 peruskoulun päättäneistä helsinkiläisistä maahanmuuttajataustaisista nuorista 25 % oli koulutuksen tai työelämän ulkopuolella. Prosenttiluku on verrattain suuri – varsinkin jos sitä vertaa kantasuomalaisien nuorten prosenttiin, joka oli noin 4 %. (Maahanmuuttajanuorten Helsinki n.d.) Maahanmuuttajataustaisten nuorten joukko on hyvin heterogeeninen, ja työ- ja koulutuspolut ovat hyvin yksilöllisiä. Maahanmuuttajataustaisiin lasketaan niin maahan muuttaneet kuin myös toisen polven maahanmuuttajat, jotka ovat syntyneet Suomessa. On tärkeää tuoda maahanmuuttajataustaisten oma ääni kuuluviin, jotta tasa-arvoa saadaan edistettyä ja maahanmuuttajien asemaa parannettua. Monikulttuurisuus on rikkautta.

## 2 Maahanmuuttajat suomalaisessa yhteiskunnassa

Tutkimuksissa ja tilastoissa maahanmuuttajaksi määritellään ulkomaan kansalainen, joka on muuttanut Suomeen aikomuksenaan asua maassa pidempään. Maahanmuuttajalla voidaan tarkoittaa myös ihmistä, joka on syntynyt Suomessa, mutta jonka vanhemmat ovat syntyneet ulkomailla – aivan kuten toisen polven maahanmuuttajanuorten kohdalla voidaan tehdä. (Väestöliitto 2020.) Kotoutumisen edistämiseen tähtäävän lain (2010/1386) valossa maahanmuuttajaksi määritellään puolestaan henkilö, joka on muuttanut Suomeen ja oleskelee maassa muuta kuin matkailua tai siihen verrattavaa lyhytaikaista oleskelua varten myönnetyllä luvalla tai jonka oleskeluoikeus on rekisteröity tai jolle on myönnetty oleskelukortti. (Laki kotoutumisen edistämisestä 1386/2010.)

Yleisimmät syyt maahanmuuttoon liittyvät opiskeluun ja työntekoon, paluumuuttoon, perhesiteeseen perustuvaan maahanmuuttoon. Humanitaarisiin syistä maahanmuuttajia ovat pakolaiset ja turvapaikanhakijat. Suomeen muuton yleisimmät syyt ovat avioituminen, opiskelu sekä työ, jonka takia Suomeen muutetaan yhä useammin. (Yijälä 2014.)

Ilmiönä maahanmuutto on Suomessa varsin nuori. Hyvin pitkään Suomi oli muuttovoittomaan sijaan maastamuuttomaa. Esimerkiksi ennen ja jälkeen toisen maailmansodan suomalaisia lähti huomattavissa määrin Pohjois-Amerikkaan sekä Ruotsiin. Pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden määrä oli maassamme käytännössä olematonta aina 1980-luvun loppuun saakka, kunnes Lähi-idästä ja Somaliasta alkoi kriisien myötä tulla pakolaisia noin 500–1000 vuodessa Suomeen. (Yijälä 2014.)

1990-luvun alussa tilanne muuttui huomattavasti. Suurimmaksi syyksi tälle voidaan sanoa Neuvostoliiton hajoaminen, jonka erinäisten vaikutusten myötä Suomesta tuli muuttovoittomaa. Amerikasta tulleiden paluumuuttajien lisäksi Suomeen tuli myös enenevässä määrin turvapaikanhakijoita etenkin entisestä Iranista, Irakista, Jugoslaviasta ja Somaliasta. (Yijälä 2014.)

Maahanmuuttajien määrä Suomessa on viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana noussut räjähdysmäisesti. Vertailukohtana voidaan pitää 1990-luvun alkua, jolloin Suomessa oli noin 25 000 äidinkielenään vierasta kieltä puhuvaa ihmistä. Määrä on nykypäivään tultaessa liki kymmenkertaistunut. Vuoden 2017 lopussa Suomessa asui lähes 180 eri ulkomaan kansalaisuusryhmää. Selkeästi suurin ryhmä näistä ovat Viron kansalaiset. Toiseksi eniten Suomessa asuu Venäjän kansalaisia ja kolmanneksi eniten Irakin

kansalaisia. Seuraavana kansalaisuustilastossa ovat kiinalaiset, ruotsalaiset, thaimaalaiset ja somalialaiset. Muiden ryhmien määrät jäävät alle kuuden tuhannen. Yhteensä ulkomaan kansalaisten määrä Suomessa oli vuoden 2018 lopussa 258 000. (Sutela – Larja 2015.)

Pääkaupunkiseutuun kohdistuva paine maahanmuuton tiimoilta on suurta. Yleisesti on tiedossa, että ulkomaalaiset suuntaavat usein isoimpiin kaupunkeihin muun muassa helpomman työllistymisen takia. Suomen kymmenessä suurimmassa kaupungissa asuikin yli 65 prosenttia kaikista Suomessa asuvista ulkomaalaisista. Vuonna 2017 Helsingissä väestöstä 15,5 prosenttia oli ulkomaalaistaustaisia (Sutela – Larja 2015.) Tulevaisuudessa vieraskielisten ihmisten määrä Helsingissä kasvaa entisestään. Ennusteen mukaan vuoteen 2030 mennessä jo neljännes helsinkiläisistä on vieraskielisiä, eli puhuu äidinkielenään muuta kuin suomea, ruotsia tai saamea. Helsingin väestönkasvu tulevaisuudessa tuleekin perustumaan pitkälti maahanmuuttoon (Kaikkien Stadi - Helsingin kotouttamisohjelma 2017–2021.)

### **3 Maahanmuuttajatyö Helsingissä**

Helsingissä tapahtuva työ maahanmuuttajien eteen perustuu pitkälti Helsingin kaupungin luomiin projekteihin ja ohjelmiin. Viimeiset kaksi ohjelmaa – Helsingin maahanmuutto- ja moninaisuusstrategiaan vuosilta 2013–2016 sekä siitä jatkanut nykyinen Helsingin kotouttamisohjelma “Kaikkien Stadi 2017–2021” – ovat olleet määrittelemässä osaltaan Helsingissä tapahtuvaa työtä ja sen haasteita maahanmuuttajien hyväksi.

Helsingin maahanmuutto- ja monimuotoisuuspolitiikan keskeisimmäksi tavoitteeksi on määritetty, että kaikki helsinkiläiset äidinkieleensä, kansalaisuuteensa ja syntymämaansa katsomatta voivat tuntea itsensä tasavertaisiksi helsinkiläisiksi. Tämä tavoite, joka on määritetty vuonna 2013 Helsingin maahanmuutto- ja moninaisuusstrategiassa, on pysynyt kantavana teemana nykyhetkeen asti. Toiseksi perustavanlaatuiseksi tavoitteeksi on määritetty se, että jokaisella maahanmuuttajalla olisi aktiivinen osallisuus yhteiskunnassa. Keskeisen aktiivisen osallisuuden tekijöiksi nähdään työ, mielekäs urapolku sekä myönteiset tulevaisuuden näkymät. Tärkeimmiksi maahanmuuttopolitiikan päämääräksi on määritetty puolestaan nopea työllistyminen osaamista vastaaville aloille, mielekkäät



urapolut sekä lasten ja nuorten urapolut, jotka tukevat edellä mainittuja päämääriä (Maahanmuutto ja monimuotoisuus Helsingissä 2013–2016: 4.)

Kaikkien Stadi – Helsingin kotouttamisohjelma 2017–2021 perustuu kotoutumislakiin ja kaupunkistrategiaan. Sen tarkoituksena on edistää kotoutumista ja monialaista yhteistyötä kaupungissa. Kotouttamisohjelma tekee yhteistyötä kaupungin toimialojen sekä yhteistyökumppanien kanssa. Ohjelmatyön valmisteluun osallistui yhteensä noin 400 kaupungin työntekijää ja sidosryhmien edustajaa yhteiskehittämisen työpajoissa ja tapaamisissa (Kaikkien Stadi – Helsingin kotouttamisohjelma 2017–2021.) Kotoutumisohjelman voidaan katsoa jatkavan siitä mihin Helsingin maahanmuutto ja moninaisuusstrategia vuosina 2013-2016 jäi.

Teemaltaan Kaikkien Stadi on jaettu neljään isoon tavoitteeseen. Ensimmäiseksi ohjelma pyrkii siihen, että Helsinki on osaavan työvoiman kaupunki. Toiseksi tavoitteeksi on määritelty varsin kunnianhimoisesti, että Helsinki on maailman vaikuttavin paikka oppia. Kolmanneksi, että Helsinki on avoin ja osallistava. Viimeiseksi isoksi tavoitekokonaisuudeksi kotouttamisohjelma määrittelee sen, että Helsinki ehkäisee eriarvoistumista (Kaikkien Stadi – Helsingin kotouttamisohjelma 2017–2021.)

Painotuksiltaan Helsingin kotouttamisohjelmasta on nähtävissä työvoimaperäisen maahanmuuton tukeminen. Se on linjassa vuoden 2018 sisäministeriön maahanmuuton tilannekatsauksen kanssa, jossa painotuksena on nimenomaan ”töihin Suomeen” –teema (Maahanmuuton tilannekatsaus 2018). Ohjelmasta tämä näkyy siten, että tavoitteisiin on kirjattu työperäisen maahanmuuton kasvattamisen niin kokonaisvaltaisesti kuin sen osuuden kokonaismaahanmuutostakin. Tavoitteisiin on kirjattu myös yrittäjyyden tukeminen työllistymisessä (Kaikkien Stadi – Helsingin kotouttamisohjelma 2017–2021). Selkein syy tälle linjaukselle on taloudellinen, sillä Helsingin ikärakenteen nähdään ikääntyvän ja täten työvoimaa tullaan tulevaisuudessa tarvitsemaan lisää. Työvoimaperäisen maahanmuuton nähdään olevan tähän yksi tärkeä voimavara.

Erilaisten kulttuuritaustojen konkreettista linkittymistä sosiaalialan ja koulutuksen työkentälle korostetaan myös Helsingin kotouttamisohjelmassa aikaisempaa selkeämmin. Ohjelma määrittelee tavoitteeksi sen, että kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla työskentelevien ulkomaalaistaustaisten ammattilaisten osuus lähenisi työikäisen

väestön osuutta päiväkodeissa, leikkipuistoissa, kouluissa, oppilaitoksissa, opistoissa ja hallinnossa (Kaikkien Stadi – Helsingin kotouttamisohjelma 2017–2021).

Teemoiltaan Kaikkien Stadi painii kuitenkin samojen haasteiden kanssa kuin aikaisemminkin. Ohjelma on kirjannut tutut teemat tavoitteisiin kuten ”erityistä huomiota kiinnitetään vieraskielisten nuorten selkeästi muita suurempaan suhteelliseen osuuteen koulutuksen ja työn ulkopuolella olevista nuorista” sekä ”oppimispolut ovat katkeamattomia, ne johtavat tutkintoihin, työelämään ja aktiiviseen yhteiskuntaelämään” (Kaikkien Stadi – Helsingin kotouttamisohjelma 2017–2021).

#### **4 Maahanmuuttajataustaisten nuorten työllistyminen ja urapolut**

Maahanmuuttajataustaisten nuorten on vaikeampi päästä Suomen työ- ja koulutusmarkkinoille kuin kantaväestön. Erityisen haastavaksi tilanteen tekee se, jos nuorella ei ole koulutusta eikä ammattitaitoa. Maahanmuuttajien työhön sijoittumista vaikeuttavat erityisesti huono suomen kielen taito, keho koulumenestys, yhteiskunnassa vallalla olevat asenteet sekä tiedon, ammatillisen koulutuksen ja verkostojen puute. Maahanmuuttajanuorten vanhemmilla ei ole välttämättä kunnan edellytyksiä tukea nuoren opiskelua ja työllistymistä, mikäli heidän omat verkostonsa ovat heikot eikä heille ole ehtinyt kertyä omakohtaista kokemusta suomalaisesta työelämästä. (Plan 2016.) Helsingissä maahanmuuttajataustaisten osuus työkäisten kokonaislukumäärästä on jatkuvasti kasvussa. Suomessa pidempään olleiden työllisyysaste on korkeampi kuin vielä kotoutumisvaiheessa olevien maahanmuuttajien keskuudessa. Myös työttömyys- ja työllisyysasteissa on havaittavissa eroavaisuutta sen perusteella, mistä maasta maahanmuuttaja on saapunut Suomeen. Suurin osa maahanmuuttajista on työkäisiä: ulkomaalaistaustaisten väestöryhmässä toisen polven maahanmuuttajat ovat omassa viiteryhmissään kasvava joukko Helsingin väestössä, ja moni heistä on jo työelämään siirtymisvaiheessa. (Helsingin tila ja kehitys 2019.)

Maahanmuuttajataustaiset nuoret muodostavat hyvin heterogeenisen ryhmän. Tämän takia työllistymiseen liittyvät haasteet ovat moninaisia. Ohjaamo Helsinki on omassa selvityksessään vuodelta 2017 nostanut esille sekä nuorten haastatteluiden että työntekijöiden näkemysten perusteella erilaisia maahanmuuttajataustaisten nuorten työllistymisen esteitä ja haasteita. Esimerkiksi palvelujärjestelmien tuntemus ja yhteiskunnallisten toimintojen ymmärtäminen vaihtelevat usein sen mukaan, miten kauan yksilö on asunut

Suomessa. Muun muassa kielen osaamisen hankaluudet ja suomalaiseen työelämän ja -kulttuurin lainalaisuudet voivat tällöin muodostua kompastuskiviksi etenkin, jos nuori ei ole toisen polven maahanmuuttajataustaa omaava henkilö. Myös puutteellinen tai matala koulutustaso sekä tutkinnon yhteensopivuus suomalaiseen koulutusjärjestelmään voivat vaikeuttaa työllistymistä. Aikaisemman koulutuksen tunnustamisen ongelmatilanteiden ja osaamisen ei nähdä edellä mainituista syistä kiinnittävän ihmistä työelämään. (Maahanmuuttajataustaisten nuorten palvelut Ohjaamo Helsingissä 2017.)

Ohjaamon teettämän selvityksen mukaan työllistymiseen ja koulutukseen liittyvät haasteet yhdistävät kaikkia Ohjaamossa asioivia maahanmuuttajataustaisia nuoria. Ongelmat työllistymisessä liittyvät esimerkiksi motivaation vähenemiseen työnhaussa, mutta myös monessa tapauksessa niin sanottuun kohtaanto-ongelmaan: työntekijän ja työnantajan intressit eivät tällöin kohtaa. Työelämän edellyttämien tietojen ja taitojen puutteellisuus on seurausta vähäisestä työkokemuksesta, eikä tilannetta helpota monen kohdalla se, että vastaanotettu pätkä- tai keikkatyö vaikuttaa suoraan erilaisten tukien määrään. Koska Suomessa on pitkälti vallalla työntajien markkinat, työmarkkinoilta ei löydy riittävästi sisääntulotöitä, jotka voisivat toimia ponnahduslautana työelämään kiinnittymisessä. Maahanmuuttajataustaiset nuoret kertovat selvityksen mukaan kokeneensa usein työelämän erilaiset käytänteet heitä itseään syrjivinä, ja työnantajien puolelta nousevat ennakkoluulot ja asenteet on koettu hankaloittavan työelämässä pysymistä. (Maahanmuuttajataustaisten nuorten palvelut Ohjaamo Helsingissä 2017.)

Puhuttaessa NEET-nuorista tarkoitetaan nuoria, jotka ovat työelämän tai koulutuksen ulkopuolella. NEET-lyhenne tulee englannin kielen sanoista *neither in employment nor in education or training*. Se, että nuori on työelämän tai koulutuksen ulkopuolella, ei välttämättä suoraan kerro syrjäytymisestä, sillä nuorten elämäntilanteet vaihtelevat. Nuoret saattavat viettää välivuotta lukien pääsykokeisiin, odotella opiskelujen tai varusmies- tai siviilipalveluksen alkamista taikka vain lomailla kesän ilman kesätöitä. Pitkittyessään kuitenkin NEET-tilanne voi johtaa syrjäytymiseen ja se on yhteydessä psyykkisiin ja sosiaalisiin ongelmiin. (Haltia – Savolainen – Palola 2019.)

Vaille toisen asteen tutkintoa jääneille kasaantuu tutkimusten mukaan usein sosiaalisia ongelmia liittyen hyvinvointiin, esimerkiksi toimeentulovaikeuksia ja mielenterveysongelmia. Nuorelle epävarmuus työstä ja tuloista saattaa olla esteenä toteuttaa myös muita perinteisiä aikuisuuden tunnusmerkkejä, mikä taas aiheuttaa lisää pettymistä. Tällä voi on vaikutuksia pidempiaikaisesti terveyteen ja jopa rikollisuuteen liittyen. Koulutuksen ja

työelämän ulkopuolelle jääminen voi aikaansaada nuorissa osattomuuden tunnetta. (Haltia – Savolainen – Palola 2019.)

Integraation tavoitteena on ihmisen kiinnittyminen yhteiskuntaan tavalla, jossa yksilö kokee mielekkyyttä elämänsä eri sektoreilla. Integraatiossa luodaan perusta yhteistoiminnalle, jossa ihmiset sitoutuvat muun muassa yhteiseen sosiaaliskulttuuriseen arvoperustaan. Maahanmuuttajataustaisten nuorten työllistymisen yhteydessä esille nousevat erilaiset haasteet työelämään orientoitumisessa. Esimerkiksi työelämäverkostojen puute ja työelämään kuuluvien tietojen ja taitojen karttumisen edellyttävät mahdollisuuksien luomista työmarkkinoilla nuorille. Helsingissä tilanteeseen onkin alettu etsiä ratkaisuja erilaisin hankkein ja strategioin. Muun muassa Maahanmuuttajanuorten Helsinki -hankkeen Job´d-toimintamallin tarkoituksena on tarjota maahanmuuttajataustaisille nuorille lyhyitä työkokemuksia, jotka lisäävät nuorten työelämään integroitumista. Työelämään integroituminen maahanmuuttajataustaisten nuorten kohdalla tarkoittaa työmahdollisuuksia, joiden avulla yhteiskuntaan liittyminen työelämän osalta toteutuu. (Maahanmuuttajanuorten Helsinki n.d.)

## **5 Maahanmuuttajanuorten Helsinki -hanke**

### **5.1 Maahanmuuttajanuorten Helsinki -hanke ja sen pilottihankkeet**

Maahanmuuttajanuorten Helsinki on Helsingin kaupungin ja Me-säätiön yhteistyössä toteuttama viisivuotinen hanke, joka sai alkunsa vuonna 2016. Hankkeen tavoitteena on parantaa maahanmuuttajanuorten asemaa maahanmuuttajanuorten sosiaalisten suhteiden, oppimistulosten, oman identiteetin sekä itsetunnon tukemisen avulla. Hanke kuvaillee tavoitteekseen myös maahanmuuttajanuorille suunnattujen palveluiden selkeyttämissä, maahanmuuttajanuorten työnhakutaitojen vahvistamisen, yleisten kannustavien kokemusten lisäämisen työnhakuprosessissa sekä nuorten vanhempien kasvatuksen tukemisen. Pyrkimyksenä on luoda palvelumuotoilua ja kokeiluja, joiden avulla voidaan luoda uusia toimintamalleja, joita voitaisiin jatkossa integroida Helsingin kaupungin toimintaan. (Maahanmuuttajanuorten Helsinki n.d.).

Hanke on alan ammattilaisten, kuten koulun, nuorisotyön, järjestöjen, työllistymispalveluiden ja poliisin suunnittelema projekti. Hanke on kunnianhimoinen ja se painottaa poikihallinnollista yhteistyötä. (Maahanmuuttajanuorten Helsinki n.d.) Olennainen osa hanketta on suunnittelutiimi, joka koostuu maahanmuuttajanuorista itsestään. He osallistuvat ongelman määrittelyyn, ratkaisun keksimiseen sekä toimintamallien testaamiseen ja niiden kehittämiseen. Eri ikäisistä ja eri kulttuuritaustoja edustavat nuorten suunnittelu-ryhmässä tuodaan esille nuorten näkemyksiä kulttuurien välisestä ymmärryksestä. Hankkeen ratkaisut eivät lähde yleisestä tarpeesta luoda jokin ratkaisu, vaan keskiössä on nuorten tarve. (Markkanen 2017.) Hankkeen projektipäällikön Irma Sippolan mukaan hankkeen tavoitteena on saada aikaan toimenpiteitä, jotka tavoittavat mahdollisimman suuren joukon ja saada aikaan systeemisiä muutoksia. Me-säätiö tukee hanketta reilulla kahdella miljoonalla eurolla. Me-säätiö tukee hankkeita, joiden pyrkimyksenä on vähentää syrjäytymistä ja eriarvoistumista Suomessa. Vuosittain hankkeeseen käytetään rahaa puolella miljoonalla eurolla. (Maahanmuuttajanuorten Helsinki n.d.).

Maahanmuuttajanuorten Helsinki -hankkeen alaisuudessa on viisi erilaista pilottihan-  
ketta, joista meidän opinnäytetyömme huomio kohdistuu Job'd:iin. Muita pilotteja ovat  
Buddyschool, vertaisvalamiehistö, MakeSomeNoise sekä vanhemmuutta tukeva pilotti.  
(Maahanmuuttajanuorten Helsinki n.d.)

Buddyschoolissa oppilaat itse järjestävät oppitunteja. (Maahanmuuttajanuorten Helsinki  
n.d.) Se perustuu osallistavaan oppimisen menetelmään, jossa oppiminen tapahtuu ver-  
taisoppimisella ja opettamisen kautta. Buddyschoolissa vanhemmat oppilaat opettavat  
nuorempia oppilaita. Toiminta perustuu omaehtoisuuteen. Opettajat ovat mukana oppi-  
tuntien raamien, käsiteltävien aihealueiden ja materiaalin päättämisessä, mutta opetta-  
misvastuu on oppilailta itsellään. Yhdessä tekemisen kautta syntyy vuorovaikutusta ja  
välipalan tarjoaminen on osa Buddyschoolin toimintaa. Tavoitteena on parantaa opiske-  
lumotivaatiota ja tuloksia tunnistamalla nuorten vahvuuksia ja luoda onnistumisen koke-  
muksia. Buddyschool-ohjaajat saavat toiminnastaan työtodistuksen. (Buddyschool n.d.)

Vertaisvalamiehistön toiminnassa pyritään puuttumaan nuorten tekemiin rikoksiin mah-  
dollisimman nopeasti. Vertaisvalamiehistön huomio kohdistuu alle 15-vuotiaisiin rikok-  
sen tekijöihin, jotka eivät ole ikänsä takia rikosoikeudellisessa vastuussa. Valamiehistö  
koostuu nuorista, joilla itsellään on ollut rikostaustaa, joten toiminta perustuu vertaisu-  
uteen. Vertaisvalamiehistössä tuetaan nuorta etsimään vaihtoehtoisia toimintamalleja,  
joilla voitaisiin ennaltaehkäistä rikoskierrettä. Nuorta tuetaan näkemään oman tekonsa

seuraukset ja vaikutukset hänen ympärilleen. Malli vertaisvalamiehistön toiminnalla tulee Yhdysvalloista, jossa vastaavalla toiminnalla on saatu hyviä tuloksia. (Vertaisvalamiehistö n.d.)

MakeSomeNoise on puhujafoorumi, jonka tarkoituksena on nostaa nuorten, alle 30-vuotiaiden ääntä julkiseen keskusteluun ja organisaatioiden kehittämiseen. Foorumin tarkoituksena on parantaa kulttuurista ymmärrystä ja sitä myötä antaa myös uusia esikuvia maahanmuuttajanuorille. MakeSomeNoise-puhujafoorumiin rekrytoidaan nuoria, joita voidaan tilata puhujiksi erilaisiin seminaareihin tai tilaisuuksiin. Rekrytoitujen nuorten esiintymis- ja puhetaitoja tuetaan koulutuksen avulla. Puhujien tilaaminen on tilaajalle maksullista. (MakeSomeNoise n.d.)

Yksi Maahanmuuttajanuorten Helsinki –hankkeen piloteista tukee erityisesti maahanmuuttajataustaisia vanhempia. Siinä pyritään lisäämään vanhempien tietämystä ja osaamista työelämästä ja koulutusjärjestelmästä. Pilotin avulla vahvistetaan ymmärrystä mielenterveyteen ja päihteisiin liittyviin asioihin. Toiminta toteutetaan palvelunhankintana yhteisöiltä ja siinä huomioidaan omakielisyys, vertaistoiminta ja yhteisöissä työskentely. (Vanhemmat n.d.)

## 5.2 Job'd-toimintamalli

Job'd-toimintamalli on yksi Maahanmuuttajanuorten Helsinki –hankkeen piloteista, ja se on opinnäytetyömme tutkimuksen kohteena. Job'd:n tavoitteena on tukea maahanmuuttajanuorten työllistymistä lyhyiden työkokemusten avulla ja luoda pysyvä niin sanottu työnlahjoittamisen malli. Kynnys työtä tarjoavalle on pyritty tekemään mahdollisimman matalaksi, sillä palkkaaminen on järjestäjälle maksutonta Maahanmuuttajanuorten Helsinki maksaessa nuorelle palkan. Tällä tavoin nuori saa arvokasta työkokemusta. (Job'd n.d.)

Job'd:n kautta nuorille tarjotaan työtehtäviä, jotka lisäävät alueellista hyvinvointia. Työtehtävän työllistäjänä voi olla jokin yritys, järjestö tai yksityishenkilö. Alueelliset tapahtumat ovat olleet yksi työllistäjä nuorille. Nuorille tarjotaan lyhyitä keikkatöitä esimerkiksi Treamer-sovelluksen kautta, joka mahdollistaa työllistäminen nopeasti ilman paperisotaa. Digitaalisen sovellus on käyttäjäkokemusten mukaan ollut kannustavaa. Palkka tehdystä työstä maksetaan nopeasti. (Maahanmuuttajanuorten Helsinki n.d.) Palkan suuruus on 10 euroa tunnilta ja työn tekijät ovat vakuutettuja hankkeen kautta (Job'd n.d.).

Hanke näkee ensiarvoiseksi sen, että nuori saa tärkeän työkokemuksen, joka lisää hänen osaamistaan ja edistää nuoren pääsyä työelämään. Samalla hanke perustelee hyötyään syrjäytymisen ehkäisemisellä. Tapahtumanjärjestäjä voi ilmoittautua hakemuslomakkeen kautta hakemaan työntekijöitä Job'd:n kautta. Tapahtumanjärjestäjältä edellytetään, että työnantajalla on osoittaa nuorille sopivia työtehtäviä ja nuoret perehdytetään vuoron alussa. Tapahtumanjärjestäjän tulee myös ilmoittaa nuoren tekemät työtunnit ohjeiden mukaisesti sekä antaa nuorelle työskentelystä palaute ja työtodistus. Job'd:n kautta palkatut nuoret eivät saa korvata muuta palkattua tai vapaaehtoishenkilökuntaa. (Job'd n.d.)

Nuoret ovat työllistyneet Job'd:n kautta monenlaisissa työtehtävissä, kuten erilaisissa tapahtumissa roudaajina, markkinoijina, artistien tarjoilujen huolehtijoina sekä vieraiden opastamisessa. Ikäihmisten parissa nuoret ovat työllistyneet bingonpitäjinä ja veteraaniavussa, joka tarkoittaa seuranpitoa ja kauppa-asioinnissa avustamista. Vuosaari Seuran kautta nuoret ovat päässeet pitämään pop-up –kahvilaa, hoitaneet viljelyspalstoja sekä kiertäneet Vuosaarissa kirjoittaen blogeja ja artikkeleita alueen paikoista, henkilöistä ja yrityksistä. Job'd:n kautta nuoret ovat myös päässeet tekemään työtä lasten parissa, kuten Tieto on valtaa ry:lle opettajina sekä Pienperhe ry:ssä lastenhoitajina. ITIS-kauppakeskuksessa tehdyssä kokeilussa maahanmuuttajataustaiset nuoret pääsivät olemaan infopisteapulaisina. (Paukku 2017.)

## 6 Osallisuus ja voimaantuminen

Osallisuus on muun muassa yksilön oikeutta koulutukseen, työhön, toimeentuloon ja sosiaalisiin suhteisiin. Mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa sekä omiin että yhteiskunnan kehitykseen liittyviin asioihin lisää osallisuuden kokemusta. (Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen johtaminen 2019.) Osallisuutta voidaan tarkastella esimerkiksi osallistumisen, toimimisen, olemisen ja erilaisten liittymisprosessien näkökulmista, joille kaikille tunnusomaisia piirteitä ovat yksilöiden oikeuksien ja vapauksien vaihtelevuus (Isola ym. 2017).

Sosiaalipedagogisena käsitteenä osallisuus on monitulkintainen, ja osallisuuden merkityssisällöt ovat kontekstisidonnaisia: mistä osallisuuden ajatellaan olemuksellisesti kumpuavan, mihin osallisuuden nähdään olevan suhteessa tai mistä kenties haluttaisiin olla

osallisia. Osallisuutta määriteltäessä tarvitaan kohde, jotta osallisuuden osatekijöitä voidaan löytää. (Nivala – Ryyänen 2013.) Nivala ja Ryyänen (2013) pohtivat osallisuuden eri tulkintatapoja edellä mainitusta kohteen näkökulmasta. Ongelmana osallisuuden käsitteen tulkinnassa on joskus sen näkeminen kapea-alaisesti joissain yhteyksissä. Osallisuuden edistämiseen tähtäävä toiminta saatetaan käsittää tuolloin pelkästään prosessina, jossa jokin taho luo kehyksen osallisuuden syntymiselle ja vastaanottava osapuoli päättää osallistumisestaan ikään kuin ylhäältäpäin annettujen lähtökohtien pohjalta. Osallistumista tapahtuu vain, kun tietyt kriteerit täyttyvät; esimerkiksi yhteiskuntaan kiinnittyminen edellyttää tällöin asettumista yhteiskunnan eri hierarkioihin. Osalliseksi tulemisen ja osallistumisen merkinä nähdään edellä mainitussa merkityksessä esimerkiksi se, miten ihminen asemoitunut työelämäänsä. Yleisesti ottaen yhteiskunnallinen osallisuus on kuulumista yhteiskuntaan osallistumisen kautta, ja kuulumisen tunteen kokemista. Yksilölle itselleen merkitykselliset vuorovaikutukselliset sosiaaliset suhteet luovat yhteenkuuluvuuden tunteen ja täten osallistuminen eri yhteisöjen ja yhteiskunnan toimintoihin lisäävät ihmisen osallisuutta. (Nivala – Ryyänen 2013: 14-15, 25.)

Koulutusasteen ja työelämän siirtymät ovat niin kutsuttuja nivelvaiheita, jolloin nuoren elämässä tapahtuu monenlaisia muutoksia. Esimerkiksi opiskelumotivaation puute voi haitata koulumenestystä jo ennen varsinaista siirtymää koulutusasteelta toiselle, mikä vaikeuttaa mahdollisuutta päästä myöhemmin opiskelemaan nuorta itseään kiinnostavaa alaa. Sosiaalisten ympäristöjen muuttumisella voi olla suora heijastusvaikutus siihen, miten nuori hahmottaa tulevaisuudennäkymiään, ja etenkin maahanmuuttajataustaisten nuorten kohdalla siirtymäprosessi on usein moniulotteisempi kuin valtaväestöön kuuluvilla. Yhtäältä maahanmuuttajataustainen nuori käsittelee nuoruuden ikävaiheeseen liittyviä kehitystehtäviä, ja toisaalta yhteiskunnallisten ja kulttuuristen liittymäkohtien yhteensovittaminen tuo oman haasteensa edellä mainitussa elämänvaiheessa. (Lasonen – Sannino – Teräs 2010: 96–98.)

Seurauksena nivelvaiheen muutosprosesseista voi olla se, että tulevaisuutta ohjaavien valintojen tekeminen voi muodostua yksilön kohdalla liian haasteelliseksi. Tällöin yksilö on vaarassa ajautua ulkopuolelle yhteiskunnan tarjoamien mahdollisuuksien, jotka ovat turvaamassa muun muassa hyvinvoinnin edistymistä. Osallisuuden ja osallistumisen kokemuksen sijaan, osattomuuden kokemus on seurausta niin sanottujen yhteiskunnan normitoimintojen ulkopuolelle jäämisestä: syrjäytyminen voi olla silloin ”joutumista” syrjään työelämästä ja koulutuspoluilta. (Nivala – Ryyänen 2013: 19.) Valtaväestöön verrattuna maahanmuuttajataustaisten nuorten siirtymät koulutusvaiheesta toiseen ovat



haasteellisia ja moni keskeyttääkin opiskelun. Toisen sukupolven maahanmuuttajanuoret jäävät myös toisen asteen koulutuksen ulkopuolelle useammin kuin kantaväestön nuoret. (Kilpi 2010: 126.) Maahanmuuttajataustaisten nuorten osallisuuden edistämisessä onkin ymmärretty eri hallinnonalojen yhteistyön merkitys nivelvaiheen muutosprosesseissa. Muun muassa erilaiset työpajat ja valmistavat koulutukset sekä kymppiluokka auttavat nuoria siirtymisessä myöhemmin esimerkiksi ammatilliseen koulutukseen. (Huhtala – Lilja 2008.)

Empowerment on englanninkielinen sana voimaantumiseksi. Se tarkoittaa myös valtaistumista, väkevoitumista, mahtavoitumista ja on käsitteenä monimerkityksellinen. Voimaantumiseksi tarkoitetaan ihmisen kykyä käsitellä, ymmärtää, havainnoida, arvioida ja kontrolloida sisäisiä sekä ulkoisia valintoja liittyen omaan elämänsä kulkuaan. Voimaantuminen syntyy jonkin toiminnan tuloksena. (Räsänen 2014: 22.) Voimaantumisen määrittelyminen riippuu paljolti siitä, missä asiayhteyksissä sitä käsitellään. Yleensä voimaantumisen käsitettä käytetään yksilön ja yhteiskunnan välisen suhteen jäsentämisessä: painotuserot vaihtelevat sen mukaan, miten yksilön voimaantumista uskotaan tapahtuvan. Näin ollen voimaantuminen voidaan nähdä esimerkiksi rakenteellisten tekijöiden kautta, jolloin ihmisen elämän ongelmat ja erilaiset haasteet liittyvät yhteiskunnallisiin asiakokonaisuuksiin. Voimaantumisen prosessissa korostuu tällöin yhteiskunnallisesti huonommassa asemassa olevan ihmisen tukeminen, minkä tavoitteena on yhteiskunnallisen aseman parantuminen. (Nivala – Ryytänen 2019: 158.)

Siitonen (1999) käsittelee voimaantumista yksilölähtöisestä näkökulmasta. Voimaantuminen on hänen mukaansa prosessinomaista, jossa prosessi lähtee yksilöstä itsestään: voimaantuminen ei ole siis voimaannuttamista, toinen ihminen ei voi olla antamassa voimaa toiselle. Voimaantuminen on henkilökohtainen prosessi, joka tapahtuu sosiaalisessa ympäristössä. Voimaantumisen auktoriteettiasemassa on ihminen itse: toinen ihminen ei aiheuta tai ole tuottamassa sitä toiminnallaan. (Siitonen 1999: 93.) Toimintaympäristön olosuhteet vaikuttavat voimaantumisen prosessissa, joten esimerkiksi turvallinen ilmapiiri voi osoittautua merkitykselliseksi, ja siksi tietyt ympäristöt voivat olla voimaannuttavampia kuin toiset. Yksilöpainottuneempi näkemys voimaantumisen painottaa yksilön toimijuutta ilman selkeää yhteyttä rakenteellisten, yhteiskuntasidonnaisen, tekijöiden vaikuttavuudesta voimaantumisen. Voimaantuminen on seurausta toimintakyvyn kasvamisesta yksilön omien voimavarojen tunnistamisen avulla. (Nivala – Ryytänen: 158–159.)

Voimaantumisprosessissa päämääränä on yksilön auttaminen resurssien löytämisessä itsestään ja ympäristöstään. Pyrkimyksenä on ihmisen vastuuttaminen omista valinnoistaan ja olosuhteistaan. Mahdollisuuksien antamisen toivotaan johtavan täysivaltaiseen toimijuuteen, jonka vaikutukset heijastuvat niin yksilö- kuin yhteiskunnan tasolla. Voimaantuminen on määritelmällisesti kokonaisvaltaista toimintakyvyn kasvattamista; se on vastuun, elämänhallinnan ja osallistumisen tunteiden vahvistamista. (Räsänen 2014: 13, 77.) Räsänen (2014) liittää voimaantumisprosessin yhteyteen valmiuden ja motivaation käsitteet. Valmiuksia ovat esimerkiksi erilaiset tiedot ja taidot, asenteet ja luonteenpiirteet. Sekä erilaisia valmiuksia että motivaatiota tarvitaan siihen, että toiminnallisuutta voi syntyä. Voimaantumisprosessin tavoitteena on autonomisuuden ja itseohjautuvuuden lisääntyminen yksilön elämässä. (Räsänen 2014: 61–62.)

Omien kykyjen ja voimavarojen tunnistamisen vaikeus voi olla esteenä yksilön potentiaalille tulevaisuudessa. Identiteetin rakentuminen saattaa olla jäänyt puutteelliseksi johtuen erilaisista elämänvaiheista ja -tilanteista. Itsetunto ja itsetuntemus ovat tällöin heikkoja, joten omaa elämää ohjaavien kokonaisvaltaista elämänlaatua parantavien valintojen tekeminen on vaikeaa. Suomen Pakolaisavun Kurvi-projekti tekee työtä maahanmuuttajataustaisten nuorten parissa ja on osaltaan ennaltaehkäisemässä toiminnallaan nuorten yhteiskunnallista osattomuutta. Kurvi-hankkeen tukea antavan toiminnan piirissä ovat lähinnä myöhemmin maahan tulleet nuoret, mutta myös toisen polven maahanmuuttajataustaisia nuoria on asiakkaina. Eräs tuen antamisen muodoista hankkeessa on nuoren voimaannuttamiseen tähtäävä toiminta. Kurvi-projektissa voimaannuttava ohjaus on muun muassa nuoren kulttuuri-identiteetin tukemista. Koska moni nuorista on kasvanut eri kulttuuripiirissä, voi suomalaiseseen kulttuuriin kuuluvien ominaispiirteiden omaksuminen viedä aikansa. Nuoren kanssa käydään keskustelua kulttuuristen kysymysten parissa, ja tuetaan häntä rakentamaan omaa identiteettiään kahden kulttuurin välissä. Luottamuksellisen ohjaussuhteen toivotaan johtavan nuoren elämässä tilanteeseen, jossa hän voi toteuttaa tulevaisuudensuunnitelmiaan ja kokea olevansa osa yhteiskuntaa. (Nieminen 2015: 93–94.)

## 7 Tutkimuskysymys

Opinnäytetyössämme tutkimme maahanmuuttajataustaisten nuorten aikuisten työllistymistä. Työelämäkumppanimme toimi Maahanmuuttajanuorten Helsinki –hanke ja tutkimuksemme huomio kohdistui yhteen hankkeen piloteista eli Job'd-toimintamalliin. Tutkimuskysymyksenämme oli, millaisia kokemuksia maahanmuuttajataustaisilla nuorilla on työllistymisestä, ja kuinka Job'd-toimintamallin tarjoamat lyhyet työkokemukset ovat lisänneet nuorten osallisuuden ja voimaantumisen kokemuksia.

## 8 Tutkimuksen toteutus

### 8.1 Laadullinen tutkimus

Toteutimme tutkimuksemme kvalitatiivisena, eli laadullisena tutkimuksena. Sille on tyypillistä, että tutkimuksen kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti, eli ei satunnaisotoksen menetelmää käyttäen. Laadullisessa tutkimuksessa suositaan usein haastatteluita, jossa tutkittavien oma ääni ja näkökulmat pääsevät esille. (Hirsjärvi – Remes – Rajavaara 2009.) Opinnäytetyötämme suunnitellessamme pohdimme erilaisia vaihtoehtoja sen toteuttamiseen. Päädyimme, että paras tapa on toteuttaa se laadullisena haastattelumenetelmää käyttäen, sillä meitä kiinnosti erityisesti maahanmuuttajanuorten henkilökohtaiset kokemukset ja näkemykset. Haastatteluiden avulla saisimme syvällisempiä ja moniulotteisempia vastauksia, kuin jos olisimme tehneet tämän tutkimuksen kvantitatiivisena, eli määrällisenä tutkimuksena vaikkapa monivalintalomakkeita laatiin. Lisäksi tutkimusjoukko olisi saattanut jäädä liian suppeaksi kvantitatiivista tutkimusta ajatellen, sillä kohderyhmämme ei ole erityisen laaja ja tarpeeksi laajan aineiston hankinta olisi ollut epävarmaa.

Laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä, että sen aineisto kootaan luonnollisissa ja todellisissa tilanteissa ja se on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedonhankintaa. Ihminen, eli tutkija itse, toimii tiedon keruun instrumenttina. Tutkija siis luottaa omiin havaintoihinsa keskusteluista tutkittavien kanssa, sen sijaan että käyttäisi vaikkapa eri mittausvälineitä tutkimukseen. Laadulliselle tutkimukselle on tyypillisistä induktiivinen analyysi, eli tutkijana pyrkimyksenä on paljastaa odottamattomia seikkoja; aineistoa tarkastellaan monitahoisesti ja yksityiskohtaisesti. (Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2009: 164.) Tutkimusotteenä induktiivinen pyrkii päätyämään yksityisistä havainnoista yleisempiin merkityksiin. Siinä tutkimusprosessissa tutkija lähtee aluksi liikkeelle empiiristä havainnoista, kuten

keskusteluista ja litteroiduista haastatteluista. Havaintomateriaalia tulkitaan lähilukuisesti, analysoidaan ja vertaillaan. Näistä havainnoista luodaan ”havaintomaisen näköalapaikkoja”, minkä avulla aineistoa voidaan muotoilla yleisemmäksi luokittelua varten. (Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2009: 266.)

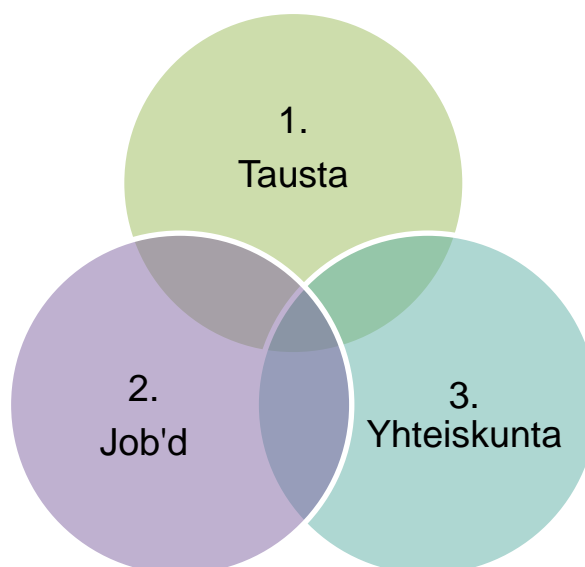
Laadullisessa tutkimuksessa voidaan tuoda esille tutkittavien havainnot tilanteista ja se mahdollistaa heidän menneisyytensä ja kehitykseen liittyvien tekijöiden huomioimisen (Hirsjärvi – Hurme 2004: 27). Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita kielen piirteistä, säännönmukaisuuksien keksimisestä, tekstin tai toiminnan merkityksen ymmärtämisestä, joita kaikkia reflektoidaan (Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2009: 165). Reflektointi – eli kokemusten ja uuden tiedon löytämistä ja tietoista oppimista – oli jatkuvasti läsnä läpi opinnäytetyöprosessimme.

## 8.2 Teemahaastattelu ja kohderyhmä

Haastattelu on yksi käytetyimpiä tiedonkeruumuotoja, sillä se on joustava ja sopii moniin erilaisiin tutkimustarkoituksiin, sillä siinä ollaan suorassa vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa. Tämä mahdollistaa tiedonhankinnan itse tilanteessa ja tutkija voi saada myös ei-kielellisiä vastauksia, mitä auttaa ymmärtämään vastausten taustalla olevia motiiveja. Haastattelussa aiheita voidaan myös säädellä (Hirsjärvi – Hurme 2004: 34). Tämä tarkoittaa, että haastattelun aikana tutkija voi nostaa jotain aihetta enemmän esille, jos huomaa siinä tilanteessa, että se voisi olla tutkimuksen kannalta hyödyllistä. Lisäksi tutkija voi säädellä jonkin aiheen käsittelyä pienemmälle, jos huomaa sen olevan liian raskas tai vähäpätöinen tutkittavalle. Haastattelu on siis eräänlaista keskustelua, jossa kuitenkin haastattelijalla on ohjat (Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2009: 207).

Valitsimme opinnäytetyömme haastattelumenetelmäksi teemahaastattelun. Teemahaastattelulle on tyypillistä, että teema-alueet, eli haastattelun aihepiirit ovat tiedossa (Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2009: 208). Teemahaastattelu on muodoltaan puolistrukturoitu. Haastattelu kohdennetaan tiettyihin teemoihin, joista keskustellaan. Teemahaastattelulle on tyypillistä, ettei se etene tietyn kaavan tai yksityiskohtaisten kysymysten mukaan, vaan haastattelu etenee tiettyjen keskeisten teemojen varassa. Tämä tuo haastateltavalle vapauksia sekä myös tuo haastateltavan oman äänen kuuluviin, sillä teemahaastattelu ottaa huomioon, että ihmisten tulkinnat asioista ja niille antamat merkitykset vaihtelevat ja syntyvät vuorovaikutuksessa. (Hirsjärvi – Hurme 2001: 47–48.)

Laadimme etukäteen haastattelukysymyksiä ja jaoin ne kolmeen eri teema-alueeseen, jotka olivat:



Aihealueet ja niihin liittyvät kysymykset pohjautuvat teoreettiseen viitekehykseen. Operationalisoimme haastattelukysymykset opinnäytetyömme teoreettisen viitekehyksen pohjalta. Tieteellisessä tutkimuksessa tämä tarkoittaa teoreettisten käsitteiden muuttamista empiiriseen muotoon (Saaranen-Kauppinen – Puusniekka 2006b). Toisin sanoen, laadimme kysymykset teorian pohjalta käytännön tasolle, ihmisläheiseen muotoon, minkä avulla saisimme haastateltavilta vastauksia, joita voisimme lopuksi peilata ja vertailla teoriankin perspektiivistä.

Pohjustavilla kysymyksillä pyrimme taustoittamaan haastateltavan työtaustaa ja siihen liittyviä asenteita, toiveita ja haasteita. Toisessa teema-alueessa paneudumme työelämäkumppanimme, eli Maahanmuuttajanuorten Helsinki -hankkeen Job'd-toimintamalliin liittyviin kokemuksiin. Tämä osa-alue on erityisesti työelämän yhteistyökumppanimme kiinnostava osa-alue, jonka avulla he voivat kartoittaa nuorten näkemyksiä ja kokemuksia työkokemuksista ja kuinka hankkeesta on ollut heille hyötyä. Kolmannessa teemassa kysymme haastateltavilta yhteiskunnallisen tason kysymyksiä, johon myös liittyy syrjintä ja ennakkoluulot. Kaikkia kolmea teemaa kannattelee osallisuus ja voimaantuminen, jotka ovat opinnäytetyömme teoreettisen viitekehyksemme kulmakivi. Osallisuus ja voimaantuminen ovat myös sosionomin työn kannalta sosiaalipedagogisesti erityisen merkittäviä käsitteitä.

### 8.3 Yksilöhaastattelu ja kohderyhmän kuvailu

Toteutimme haastattelut yksilöhaastatteluina. Pohdimme aluksi myös ryhmähaastattelun toteuttamista, jonka etuna olisi ollut, että haastateltavat olisivat voineet saada myös toisiltaan uusia ajatuksia. Ryhmähaastattelu olisi ollut myös tehokas tiedonkeruun muoto, sillä siinä saadaan tietoa usealta henkilöltä yhtä aikaa (Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2009: 210). Päädyimme kuitenkin yksilöhaastatteluihin, koska ne olivat helpompi järjestää aikataulullisesti ja lisäksi niiden analysointi ja litterointi oli helpompi toteuttaa, sillä meistä kummallakaan ei ollut aiempaa kokemusta tutkimustyyppisen haastattelun tekemisestä. Yksilöhaastattelussa keskitytään yhteen haastateltavaan kerrallaan, mikä edesauttaa mahdollisten jatkokysymysten laadintaa ja antaa haastateltavalle enemmän tilaa myös pohtia vastauksiaan verrattuna ryhmähaastatteluun, jossa on äänessä useampi.

Haastattelumme kohderyhmänä olivat maahanmuuttajataustaiset nuoret. Työelämän yhteistyökumppanimme Maahanmuuttajanuorten Helsinki -hanke välitti meille haastateltavien yhteystiedot, joista kaikki ovat siis saaneet Job'd-toimintamallin kautta erilaisia työkokemuksia. Haastattelimme neljää maahanmuuttajataustaista nuorta, jotka olivat kaikki täysi-ikäisiä, ikähaarukaltaan 18–19 –vuotiaita. Haastateltavien juuret ovat eri puolilla maailmaa, ja olemme jättäneet tarkan tiedon opinnäytetyöstämme pois suojellaksemme heidän anonymiteettiään. Toteutimme haastattelut helmikuun ja maaliskuun 2020 aikana Itäkeskuksessa sijaitsevassa Stoassa.

### 8.4 Haastattelun analysointimenetelmä

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistoa ei analysoida ainoastaan yhdessä tutkimusprosessin vaiheessa, vaan pitkin matkaa (Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2009: 225). Tämä tarkoittaa sitä, että analysointi alkaa jo itse haastattelutilanteessa. Kielen merkitys on tunnusomaista haastattelulle (Hirsjärvi – Hurme 2001: 49) ja kirjoittaminen on keskeinen osa laadullista tutkimusta (Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2009: 266). Alussa analysointi on usein kokonaisvaltaista, tietystä osin tutkimusta tulkinnat saattavat kohdistua hyvin yksityiskohtaisiin osiin. Haastattelutyypisessä tutkimuksessa lukija ei saa luettavakseen itse haastattelua, vaan luettava on tutkijan tulkintaa. (Hirsjärvi – Hurme 2001: 152.)

Vaikka haastateltavia opinnäytetyössämme oli vain neljä, on haastatteluaineisto silti runsas, koska jokainen haastattelu kesti noin tunnin. Äänitimme haastattelut ja litteroimme ne. Litterointi tarkoittaa nauhoitetun puhemuotoisen aineiston puhtaaksi kirjoittamista (Saaranen-Kauppinen – Puusniekka 2006a). Litteroimme aineiston välittömästi haastatteluiden jälkeen. Pyrimme tekemään litteroinnin mahdollisimman perusteellisesti, mutta olemme jättäneet aineistosta selkeästi ylimääräiset osiot tai tutkimuksen kannalta merkityksettömät asiat pois jo litterointivaiheessa, millä helpotettiin myös aineiston analysointivaihetta karsimalla ylimääräinen pois.

Haastatteluvastausten analysoimissa käytimme teemoittelua, eli purimme haastatteluaineiston teema-alueittain. Jaoinme tekstinkäsittelyohjelmalla haastateltavien vastaukset eri teema-alueiden alle ja käytimme tunnistetietona eri fonttivärejä, mikä helpotti aineiston hahmottamista, joskin aineisto pirstoutuu tällä menetelmällä (Hirsjärvi – Hurme 2004: 139–140). Aineiston jakaminen teema-alueiden alle helpotti hahmottamaan haastatteluiden yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia. Myös tulokset olemme kirjanneet teema-alueittain.

## 8.5 Eettisyys

Eettiset ratkaisut ovat osa kaikkia tutkimuksia ja tutkijan on hyvä olla tietoinen eettisistä kysymyksistä jo etukäteen. Eettisyys tulee esille kaikissa tutkimuksen vaiheissa jo tutkimuksen tarkoitusta pohtiessa. Informointiin perustuva suostumus, luottamuksellisuus, seuraukset ja yksityisyys ovat ihmisiin kohdistuvissa tutkimuksissa tärkeimpiä eettisiä periaatteita. (Hirsjärvi – Hurme 2004: 20.) Eettisesti hyväksyttävä ja luotettava tieteellinen tutkimus tulee olla tehty hyvä tieteellisen käytännön edellyttävällä tavalla. Se edellyttää rehellisyyttä ja tarkkuutta esimerkiksi muiden tutkijoiden töihin ja julkaisuihin viittaamisessa. (Hyvä tieteellinen käytäntö n.d.)

Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu myös tutkimuslupien hankinta (Hyvä tieteellinen käytäntö n.d.). Laadimme työelämäyhteistyökumppanillemme tutkimussuunnitelman, jossa kerroimme tutkimuksemme tarkoituksesta ja kuinka aiomme toteuttaa sen. Hanke pyysi tarkennusta suunnitelmaamme liittyen käyttämiimme termeihin ja työn painopisteisiin. Saatuaamme hyväksynnän täydennetylle tutkimussuunnitelmalle, haimme tutkimus-

lupaa Helsingin kaupungilta. Saimme myöntävän vastauksen tutkimusluvalle, jonka jälkeen Maahanmuuttajanuorten Helsinki -hankkeen puolelta välitettiin meille haastateltavien yhteystiedot. Haastateltaville laadimme tutkimussuostumuslomakkeet, jossa kerroimme kirjallisesti tutkimuksestamme ja siitä, mihin tarkoitukseen haastatteluja käytetään. Allekirjoitettavassa lomakkeessa mainittiin myös tutkimuksemme luottamuksellisuus ja anonyymiyys.

Tiedonhankintatavat ja raportoinnin tulee olla tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla (Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2009: 24). Laatu ja luotettavuus ovat osa eettisyyttä, jonka olemme pyrkineet ottamaan huomioon jo haastattelurunkoa laatiessamme (Hirsjärvi – Hurme 2001: 184). Valmistauduimme haastatteluihin etukäteen ja pyrimme tekemään tilanteista mahdollisimman rennon ja luontevan haastateltaville. Painotimme haastateltaville haastatteluiden luottamuksellisuutta ja sitä, että kirjaamme tulokset paljastamatta heidän henkilöllisyyttään.

Haastateltavat olivat iältään täysi-ikäisiä, mutta nuoria, joten meidän tuli haastatteluissa huomioida myös heidän ikänsä. Maahanmuuttajataustaisten haastattelussa on hyvä huomioida myös heidän kulttuuritaustansa, joka saattaa tuoda omia erityispiirteitä haastatteluihin joissain tapauksissa. Tutkimuksemme kaikki haastateltavat olivat toisen polven maahanmuuttajia, jotka puhuivat suomea erittäin hyvin, joten meidän ei tarvinnut varautua etukäteen mahdollisiin kielellisiin haasteisiin.

Emme käytä haastateltavista heidän oikeita nimiään, vaan olemme nimenneet henkilöt H1, H2, H3 ja H4. Pohdimme ensin keksittyjen peitenimien käyttämistä, mutta koska kyse on maahanmuuttajiin liittyvästä tutkimuksesta, halusimme välttää sitä, että nimistä voisi syntyä mielikuva siitä, missä haastateltavalla on juuret. Haastateltavat ovat nuoria aikuisia, kaikki neljä ovat täysi-ikäisiä ja alle 20-vuotiaita. Haastateltavien joukossa on naisia ja miehiä, mutta emme ole tarkentaneet tietoa tuloksiin, sillä tässä tutkimuksessa sukupuolella ei ollut merkitystä vastauksissa. Lisäksi jättämällä tiedon sukupuolesta pois suojelemme haastateltavien anonyymiteettiä lisää.



## 9 Tulokset

### 9.1 Haastateltavien taustoja

H1 valmistui keväällä 2019 ylioppilaaksi ja merkonomiksi, eli suoritti kaksoistutkinnon. Tällä hetkellä H1 pitää välivuotta ja tekee kaupanalan töitä. Opiskeluaikoinaan hän työskenteli myös vaate- ja ruokakaupoissa keikkalaisena. Hänen ensimmäinen työkokemuksensa oli 15-vuotiaana koulun kautta TET-harjoittelussa ikäihmisten parissa. Ensimmäinen palkallinen työ oli 16-vuotiaana kaupungin tukemassa kesätyöpaikassa kahden viikon ajan.

H2 lähti opiskelemaan lähihoitajaksi suoraan peruskoulun jälkeen. Tällä hetkellä hän opiskelee kolmatta vuotta, eli valmistuu pian. Hakeminen lähihoitajaksi ei ollut itsestään selvää:

”Alussa ei tuntunut ihan omalta alalta, mutta nyt on. Ei mua mikään muukaan kiinnostanut.” (H2)

H2 tekee hoitoalan töitä keikkalaisena. H2:n ensikosketus työelämään oli yläkouluikäisenä mainostenjakajana. 16-vuotiaana hän kertoo olleensa kesätöissä pizzeriassa. Työharjoitteluita hän on suorittanut palvelutalossa ikäihmisten parissa ja päiväkodissa. Tavoitteena hänellä on jatkaa korkeakouluopintoihin.

H3 opiskelee toisen asteen tutkintoa ammattikoulussa. Yläkouluikäisenä hän haki kesätyöpaikkoihin, muttei päässyt. Nyt hän työskentelee eräässä pikaruokaravintolassa esimiestehtävissä. Hän on juuri suorittanut vuorojohtamisen peruskurssin.

H4 valmistui viime keväänä lukiosta ylioppilaaksi ja viettää tällä hetkellä välivuotta. Hän on tehnyt koulunkäyntiavustajan töitä. Tulevaisuuden tavoitteena hänellä on pyrkiä opiskelemaan korkeakouluun yhteisöpedagogiksi. Hän oli ensimmäistä kertaa kesätöissä 14-vuotiaana. Hän on työskennellyt kerhonojaajana, leiriohjaajana, pikaruokaravintolassa, kirjastotyöntekijänä sekä vanhustenkodissa.

H1 kertoo erääksi vahvuudekseen työnhakijana kokemuksen hyvin erityyppisistä töistä. Persoonaan liittyviä vahvuuksinaan hän mainitsi iloisuuden, määrätietoisuuden ja luotettavuuden. Hän kokee, että hänen kanssaan on helppo tehdä töitä sekä hän pitää tiimi-

työskentelystä. Hänen mielestään työelämässä on tärkeää, että osaa sanoa oman mielipiteensä ja ettei anna toisten ihmisten kävellä itsensä yli. H1:n mukaan hänen piti opetella sitä, etteivät kaikki ihmiset ole välttämättä kilttejä, mihin hänen tuli oppia mukautumaan. H1 kertoi olleensa aiemmin melko ujo, mutta töiden kautta hän on oppinut *nousemaan piilosta* ja työskentely on auttanut häntä puhkeamaan kukkaan.

H2:sta motivoi työn tekemisessä oman rahan ansaitseminen. Ensimmäisestä työkokemuksestaan hän kertoo, että hänen piti opetella vastuullisuutta. Hän oli tuolloin vielä peruskoulussa ja koki, ettei ollut valmis työelämään, sillä hän tarvitsi koulun lisäksi enemmän vapaa-aikaa. Vähän vanhempana kesätyökokemuksesta pizzeriassa hän piti paljon ja ymmärsi, että asiakaspalvelutyö sopii hänelle, sillä hän viihtyy ihmisten parissa. Työskentely opetti hänelle rahan arvostamista. Hän oppi, että monet asiat ovat asennekysymyksiä. Hän kertoo, ettei työstä voi tykätä, jos asenne on valmiiksi se ”ettei jaksa”. Työskentely auttoi häntä näkemään arkea eri näkökulmasta. Eniten H2 on työpaikoistaan pitänyt päiväkodissa työskentelystä; hän viihtyi lasten parissa ja hänet otettiin työpaikalla hyvin vastaan.

H3 kertoo, että työ on kasvattanut häntä ihmisenä siten, että hänestä on tullut paljon sosiaalisempi ja hänen kommunikaatiotaitonsa on kehittynyt työn kautta. Työn tekeminen on opettanut hänelle järkevää rahan käyttöä. Työllä on hänelle iso merkitys. Työskenteleminen lisää sosiaalisuutta sekä auttaa verkostoitumaan. Hän kertoo, ettei hän mene töihin ainoastaan rahan takia, vaan myös työ itsessään motivoi häntä.

H4 kertoo vahvuuksistaan työntekijänä muun muassa sen, että hän on luonteeltaan rohkea ja sosiaalinen, eikä pelkää haasteita, vaan menee niitä kohti. Vapaa-ajalla hän on tehnyt paljon vapaaehtoistöitä. Hän kertoo, että erilaisten työkokemusten kerryttämisestä ansioluettelo on apua työnhaussa. H4 kertoo, että kielitaidon kehittamisestä olisi hänelle hyötyä työnhaussa, sillä joissain töissä haetaan työntekijää, jolla on hyvä suomen ja englannin kielen taito. Siitä johtuen hän saattaa sivuuttaa sellaisiin työpaikkoihin hakemisen, sillä ei koe englannin kielen taitoa tarpeeksi vahvana. H4:n mukaan haasteena töiden hakemissa on, että moniin paikkoihin tarvitsee tietyn koulutuksen tai koulutuksia, mikä rajoittaa työpaikkoihin hakemista. Hän kertoo, että kaupungin kesätyöpaikkoihin on valtavasti hakijoita, jolloin erottautuminen voi olla hankalaa.

## 9.2 Kokemuksia Job'd:sta

### 9.2.1 Työtehtäviä bingosta kulttuuritapahtumiin

Kaikki haastateltavat ovat työskennelleet Job'd:n kautta erilaisissa työtehtävissä ja haastateltavien mukaan työkokemukset ovat olleet pääosin positiivisia. H1 mainitsee, että Job'd:n työkokemusten kautta hän on oppinut sosiaalisista vuorovaikutussuhteista paljon. Esimerkiksi se, miten työelämässä on tärkeä tietää, kuinka kommunikoida ihmisten kanssa. H1 on saanut Job'd:n kautta hyvää palautetta työnantajilta. Työstä tulee merkityksellinen ja hyvä olo. H1 on kuullut myös muilta hyvää palautetta Job'd:n toiminnasta. Nuorten on hankala hänen mukaansa saada töitä, ja siksi Job'd:n kaltaiset hankkeet ovat merkityksellisiä ja edesauttavat nuoria työkokemuksen saamisessa. H1 kokee, että hänen saamansa työkokemukset Job'd:n kautta vanhusten parissa ovat olleet hänelle tärkeitä:

"Tää mulle on niin tärkeä tää työ, mä pidän sitä tosi lähellä mun sydäntä. Se esimerkiksi, kun vanhusten kanssa juttelen, heiltä saa niin ihania palautteita. Semmosta, et jos näe nuoret ei kävis heidän luonaan, niin he olisivat ihan yksin siellä. -- Niinku tulee semmonen olo, että auttaa." (H1)

H2 kuuli Job'd:sta koulun opinto-ohjaajalta. Hän latasi Tremer-sovelluksen, mutta meni melkein vuosi, ennen kuin hän sai ensimmäinen työtarjouksensa. Hän pohtii, että syy oli ehkä hänen nuorena iässänsä tai se johtui huonosta tuurista. Lopulta hän pääsi ensimmäiseen Job'd:n kautta tarjottuun työhön avustajaksi sarjakuvafestivaaleille. Hän on Job'd:n kautta tutustunut monen nuoreen, saanut ystäviä ja oppinut myös tuntemaan eri työnantajia. H2 kertoo, että palkalliset työkokemukset innostavat nuoria hakemaan niihin. Hän pitää hyvänä, että jo nuorena saa työkokemusta ja lyhyiden työkokemusten kautta oppii näkemään erilaisia työtehtäviä, eikä tarvitse sitoutua vain yhteen. Myös H4 mainitsee, kuinka Job'd:n kautta pääsee näkemään erilaisia työpaikkoja Helsingissä, kaikki työpäivät ovat erilaisia ja työstä saa hyvää kokemusta. Hän pohtii lisäksi Job'd:n hyviä puolia nuoren itsetunnon kohottajana, ja tuo esille syrjäytymisen ennaltaehkäisyn näkökulman:

"Jos joku nuori vaikka olis tosi syrjäytymisvaarassa just sen takii, et ei oo kavereita tai ei saa töitä, niin saattaa tulla sellanen fiilis, et 'oonks mä näin huono'. Mut jos sä saat töitä, niin sul tulee heti sellanen fiilis et 'hei, mähän osaan jotain' ja sekin voi ennaltaehkästä syrjäytymistä ja semmosta työttömyyttä." (H4)

H3 on työskennellyt Job'd:n kautta enimmäkseen erilaisissa kulttuuritapahtumissa keikkatöissä. Hän pohtii sitä, kuinka nykymaailmassa nuori tarvitsee rahaa moneen asiaan, mutta välttämättä vanhemmilta ei haluta tai kehdata pyytää rahaa, koska se halutaan tienata itse. H3 kokee hyvänä asiana sen, kuinka Treamer-sovelluksen kautta saaduista töistä palkan saa jo parin päivän päästä keikasta. Hän kertoo, että se opettaa nuoria työn tekemisen arvostamisen ja sitä tulevan palkan syy-seuraussuhteesta. H3:n mukaan on nuoren näkökulmasta kannustavaa, kuinka lyhyet keikkatyöt mahdollistavat yhteensovittamaan ne helposti omaan aikatauluun joustavasti.

Mahdollisuus verkostoitua työelämään on nuorten kokemusten mukaan eräs Job'd-toimintamallin tärkeistä puolista. H3 tuo esille kokemuksensa Job'd:n lyhyiden työkokemusten seurannaisvaikutuksista:

"Job'd on mun omasta näkökulmasta keikkatöitä. Kun hakee Job'd:lle, näkee kaikenlaisia työmaailmoja. Job'd edistää kulttuurillisuutta aika paljonkin, mitä mä olen nähnyt omasta näkökulmasta. Mä en olis periaatteessa päässyt Mäkkärille vuoropäälliköksi ilman Job'd:a. Se oli mun ensimmäinen työpaikka. Mä sain sieltä hygieniapassin ja sen avulla... se hyödytti mua todella paljon." (H3)

H4 kertoo törmänneensä Job'd:iin, kun hän näki nuorisotalon seinällä olevan mainoksen. Hänellä oli ollut Treamer-sovellus jo ladattuna. Hän kertoo aluksi olleensa epäileväinen, sillä koki, etteivät kaikki keikkapalvelut toimi erityisen hyvin. Hän piti sovellusta vuoden ajan "hiljaisella", mutta törmäsi sovelluksessa tapahtumailmoitukseen, jossa etsittiin erääseen tapahtumaan aamupuuronjakajaa. Hän koki työn helppona, ja sai hyvää palautetta. Työkokemuksesta jäi hänelle hyvä muisto. H4 on työskennellyt Job'd:n kautta erityisesti tapahtumissa ja vetänyt viikoittain ikäihmisille bingoa. Hän kertoo, ettei ole kiinnostunut siivous- tai kaupanalan töistä

### 9.2.2 Kuinka kehittää Job'd:n toimintaa?

H1 ja H4 mainitsevat haastatteluissa, kuinka he kokevat Job'd:ssa hyvä piirteenä, ettei jokaiseen työhön ole isoa haastatteluprosessia, mikä madaltaa kynnystä hakea töihin, kun jokaiseen työhön ei tarvitse erikseen käydä haastattelussa. H3 kertoo, että Job'd:ssa jokainen huomioidaan yksilöinä, työtehtäviin perehdytetään hyvin ja apua saa tarvittaessa. Hän uskoo niiden olevan syy sille, miksei hän ole kuullut mitään negatiivista Job'd:sta muilta. H1 taas mainitsee, että hän on kuullut, että osa nuorista toivoisi työskentelyyn enemmän tukea. Joillekin on ollut epäselvää, mitä työtehtävässä tarkalleen tulisi tehdä, esimerkiksi vanhusten parissa työskennellessä.

H4 kokee, että nuorille tarjottavat työtehtävät ovat olleet realistisia, joista nuorelle jää olo, että ”osaa jotain”. Job’d:n negatiivisena puolena H4 mainitsee, että joihinkin tapahtumiin on ylipalkattu ihmisiä, jolloin työtehtäviä ei ole tarpeeksi ja osa nuorista on vain ”hengailut”. Hän pitää epärealistina, että sen kaltaisissa tilanteissa kaikki saavat samanlaisen arvioinnin ja palkan. H4 myös kertoo, että viime aikoina Job’d:n kautta työilmoituksia on ollut melko vähän. Hänen mielestään Job’d:a voisi mainostaa enemmän, jotta palvelu tulisi työnantajille enemmän tutuksi.

H3 kertoo, että Job’d:ssa on paljon työtehtäviä erilaisissa tapahtumissa. Hänen mielestään olisi hyvä, jos toimintaa laajennettaisiin enemmän erityisesti nuorten tapahtumiin, sillä hänen mukaansa nuoret tykkäävät tehdä töitä yhdessä. H3 muistelee Vuosaaren Aurinkolahden rannalla järjestetyistä pienen budjetin festareista nuorille, jossa oli parikymmentä nuorta töissä. Festarit olivat menestys ja niihin osallistui paljon nuoria. H3 ehdottaa, että voitaisiin järjestää myös pienempiä tapahtumia, joihin ei välttämättä aina tarvitsisi palkata virallista työntekijätahoa, vaan vastuu voitaisiin antaa jollekin tietylle nuorelle tai nuorille.

H2:n mielestä on hyvä, kun työtehtäviin valitaan eri taustoista tulevia nuoria, jolloin mahdollisimman moni saa työkokemusta. H4 kertoo Job’d:n olevan luotettava tapa saada työkokemusta, palkka tulee ajallaan ja hommat toimivat. Hän kokee, ettei Job’d:n kautta ole ilmaantunut, että työntekijöitä kohdeltaisiin huonosti tai työajat olisivat olleet epäselviä. H4 kertoo, että parasta Job’d:ssa on:

”Pieni kynnyks hakea, kivaa työtä, voi tutustua uusiin nuoriin ja sitten voi saada helposti suhteista. Et jos oot ollu hyvä ja puhut sen kaa, joka sut palkkas, se voi palkata sut vaikka uudestaan. Tai olla suhun yhteydessä, suositella sua, niin se on tosi kiva.” (H4)

### 9.3 Yhteiskunnallinen näkökulma

#### 9.3.1 Kuinka ennaltaehkäistä syrjäytymistä peruskoulun jälkeen?

Muun muassa Maahanmuuttajanuorten Helsinki -hankkeen taustalla vaikuttavien asiantuntija- ja yhteistyötahojen mukaan maahanmuuttajataustaiset jäävät useammin ilman

opiskelupaikkaa peruskoulun jälkeen. Hankkeen eräs tärkeimmistä tavoitteista onkin olla ehkäisemässä syrjäytymiskehitystä ja eriarvoisuutta maahanmuuttajataustaisten nuorten keskuudessa.

H1 kokee, että nuorille pitäisi kertoa enemmän olemassa olevista vaihtoehtoista työpaikkojen suhteen. Myös erilaisista työharjoitteluista on hänen mielestään hyötyä. Toisaalta hän pohtii, voiko syy olla osittain nuoressa itsessään:

”Mä en oikeen tiedä onko haasteet siinä, että vaikeet päästä töihin vai haluuko ne nuoret oikeesti päästä töihin. Mulla ainakin tullu sellainen haaste vastaan, etten edes tiedä mihin kaikkialle vois mennä töihin.” (H1)

H2 pohtii erilaisia syitä, miksi maahanmuuttajataustaisilla on enemmän haasteita jatkaa peruskoulusta eteenpäin työelämään tai opiskelemaan. H2 toteaa, että peruskoulun jälkeen toisen asteen opiskelupaikat jaetaan tasapuolisesti. H3 taas pohtii, että opiskelupaikkojen valintatilanteessa suomalaista syntyperää olevaa saatetaan suosia. H3:n mielestä yksi syy on tietämättömydessä, eli nuori ei tiedä, mitä haluaa tai mihin jatkaa. H2 kertoo, ettei peruskoulussa annettu tarpeeksi informaatiota jatko-opinnoista. Opinto-ohjaaja oli ohjannut häntä hakemaan sähköasentajalinjalle, vaikkei hän kokenut sitä ollenkaan omaksi alakseen.

”On semmosta... stereotyyppejä, niinku. Maahanmuuttajataustaiset ei osaa olla niinku töissä, et ne tuottaa ongelmia, kun ne otetaan töihin. Semmosta olen kuullut, vaikka ei ole tullut itselle vastaan.” (H2)

H3 kertoo, että maahanmuuttajanuoren peruskoulussa kokema syrjintä voi vaikuttaa jatko-opintoihin hakeutumisessa, kun nuori ei halua syrjinnän takia hakea opiskelemaan. Hän kertoi, kuinka hänen lähipiirissään on maahanmuuttajataustaisia nuoria, joille on syntynyt päihdeongelma ja jotka ovat jääneet niin sanotusti katuelämään kiinni.

H4:n mielestä olisi tärkeää, että etsittäisiin syitä, miksi nuorilla ei ole motivaatiota hakea peruskoulun jälkeen opiskelemaan. H4 sanoo, että koulussa voisi olla enemmän oppilaanohjaustunteja, jotta nuoria voitaisiin ohjata sellaiseen suuntaan, johon he itsekin haluaisivat mennä. Hänen mielestään välivuosi ei välttämättä ole huono asia, jos nuori tietää, mitä aikoo sen jälkeen tehdä, mutta jos välivuoden pitää vain sen takia, ettei ole kiinnostunut mistään, niin tuolloin välivuosi saattaa usein venyä. H4 pohtii, kuinka syrjäytymisvaaraa voitaisiin ennaltaehkäistä:

”Mainostus ja sit pitäis laskea sellasta kynnystä. Et se ei sais olla liian korkea. Et jos nuorel tulee sellanen fiilis, ettei mulla oo mitään tsäänssejä hakee tohon, niin sillon se jättää helposti hakematta. Se sittei se edes yritä. – Vois yrittää järjestää ehkä lisää Job’d:n tapasia töitä enemmän. Tai joku uus yritys, joka tekee vähä samaa.” (H4)

H4:n mielestä olisi lisäksi tärkeää, että yhteiskunnassa suhtauduttaisiin kannustavammin ja avoimemmin maahanmuuttajanuoriin, jolloin saataisiin enemmän tuloksia.

”Ihmisen on helpompi näyttää hyviä puoliaan, jos sitä kannustetaan siihen, eikä enemmänkään pakoteta. – Et jo keskittyy vaa negatiiviseen, niin positiiviset jää helposti vaa syrjään, et kaikki on negatiivista.” (H4)

### 9.3.2 Syrjintä ja ennakkoluulot

Kaksi haastateltavaa tuo esille kokemuksia siitä, kuinka musliminaisten pukeutumiseen kuuluvan huivin käyttäminen on vaikuttanut työelämässä. Erään haastateltavan sukulainen oli kuullut työhaastattelussa, kuinka huivia ei tulisi käyttää, koska ”työpaikalla ei harasteta kulttuuria”. Toinen haastateltava oli kuullut, kuinka hänen kaverilleen oli perusteltu huivittomuutta hygieniasyillä, joille kuitenkin ei löytynyt oikeita perusteita työn kannalta.

Eräs haastateltavista mainitsee kokemuksen, jossa hänen tummaihoisen ystävänsä joutui keskeyttämään koulun kautta tulleen työharjoittelun eräässä tavaratalossa työilmapiirin takia, jossa hän koki rassistista syrjintää. Haastateltava ei osaa vastata, kuinka kyseiseen tapaukseen olisi voitu vaikuttaa ennaltaehkäisevästi, mutta painottaa, että tällaisissa tilanteissa koulun tulisi enemmän puuttua asiaan ja olla opiskelijan tukena. Kyseisessä tapauksessa koulu ei ollut uskonut opiskelijaa. Opiskelija joutui suorittamaan harjoittelujakson uudelleen toisessa paikassa.

H2 kertoo, kuinka hän itse joutui keskeyttämään opiskeluun liittyvän työharjoittelun, koska koki, ettei häntä hyväksyty työyhteisöön. Eräs asiakas oli sanonut hänelle tahtovansa suomalaisen palvelemaan häntä ja työkaveri oli kysynyt häneltä, mistä maasta hän on kotoisin, johon haastateltava olisi vastannut ”Suomesta”, mutta työkaveri oli kysynyt heti perään, että mistä maasta oikeasti. H2 koki tilanteen hyvin kiusallisena. H2 pohtii syrjintää ja kuinka siihen voitaisiin vaikuttaa. Hän ymmärtää kysymyksen olevan hankala, ja ei puhunut erityisemmin negatiivista kokemuksistaan. Hänen mielestään olisi tärkeää, että työpaikoilla esimiehet olisivat työntekijöiden puolella.

Myös H3 mainitsee lähipiiristään kokemuksia työnhakutilanteista, joissa hänen mielestään hakijan pätevyys ja koulutustaso ei ollut merkinnyt haastattelutilanteessa, vaan huomio oli kiinnittynyt enemmän asioihin, jotka eivät vaikuta itse työstä suoriutumisessa. Hän kertoo kavereidensa kokemuksista hakemisesta IT-alalle, jossa työskennellään pitkälti englannin kielellä ja suomea ei välttämättä tarvita niin paljon, joten kielimuuria ei ole. Hakutilanteessa vähemmän koulutettu kantasuomalainen on tullut valituksi työhön. H3 pohti maahanmuuttajataustaisten palkkaamisperusteita:

”On vieläkin semmosia yrityksiä Suomessa, jotka on niinku sellai, ei halua maahanmuuttajataustaisia, on ennakkoluuloja. Jos mä palkkaan tän henkilön, se ei tuu tekee töitä hyvin, vaikka sulla menis se haastattelu paljon paremmin kuin jollain muulla.” (H3)

H3:n mukaan perusolettamus maahanmuuttajataustaisten asettumisesta työmarkkinoille on edelleen senkaltainen, että se saattaa vaikeuttaa omaa koulutusta tai osaamista vastaavan työn saamista. Hän mainitsee esimerkiksi sen, miten maahanmuuttajat helposti stereotypisoidaan vain tiettyjen matalapalkka-alojen työntekijöiksi, eikä haluta nähdä potentiaalia, joka on olemassa yksilössä.

### 9.3.3 Osallisuus yhteiskuntaan ja monikulttuurisuus

H3 kertoo, kuinka hän kokee kuuluvansa ja osallistuvansa enemmän yhteiskuntaan tehdessään töitä. Hän puhuu työpaikastaan:

”Mä tykkään olla siellä, siellä on työkavereita ja muuta. Mä tunnen sen, että yritän tehdä tälle yhteiskunnalle jotakin. Se, että saan edes yhden hymyn asiakkaan kasvoille, niin tuntuu, että tein tässä yhteiskunnassa jotain. Se motivoi mua, kun voin antaa jollekin iloa mun ilolla. Voin jakaa sen mun ilon.” (H3)

H2 kertoo, kuinka medialla pystytään vaikuttamaan myönteisesti tai kielteisesti mielikuviin maahanmuuttajista. Median kautta saatetaan leimata ihmisryhmä yhden ihmisen huonon teon takia ja positiiviset asiat saattavat jäädä varjoon. Hän kokee, että maahanmuuttajataustaiset ihmiset voivat tuoda suomalaiseen työelämään hyviä uusia tapoja, kuten monikulttuurisuutta. Hänen mielestään ei pidä ajatella, että toisen kulttuurin tavoilla hävitetään suomalainen kulttuuri, vaan niitä voidaan yhdistellä. H2 kokee, että häntä on tuettu yhteiskunnassa paljon. Myös H3 mainitsee median tärkeän roolin ja kuinka se vaikuttaa mielikuviin.



H3 painottaa, kuinka yhteiskunnassa tulisi kohdella kaikkia yksilöinä. Tasa-arvoa edistämällä voidaan hänen mukaansa vaikuttaa maahanmuuttajaisten ongelmiin. H3 kertoo muslimikulttuuriin kuuluvasta Eid-juhlasta ja siihen liittyvästä tapahtumasta, joka järjestettiin Itäkeskuksessa STOA:ssa. Hänen mielestään tämänkaltaiset tapahtumat edistävät kulttuurillisuutta ja ymmärrystä eri kulttuurien välillä. Hänen mielestään monikulttuurisuuden näkökulmaa tulisi laventaa. Hän kuvaili, kuinka ihminen nähdessään toisen ihminen näkee vain jäävuoren huipun, eli vain pienen osan toisesta, joten kenestäkään ei tulisi tehdä ennako-oletuksia vain ulkonäön perusteella.

”Aika moni nykyään tulkitsee kirjan lukematta kantta, jos sä ymmärrät mitä mä tarkoitan. Ennen kun sä tutustut henkilöön, sun on turha luulla millanen se on. Mulla on mustat hiukset, tummempi ihonväriiltään. Mä oon silti syntynyt Suomessa ja käyny Suomessa koulua. Mä itse sanoisin, et mä oon suomalainen.” (H3)

## 10 Johtopäätökset

Opinnäytetyömme tutkimuskysymyksenä oli, millaisia kokemuksia maahanmuuttaja-taustaisilla nuorilla on työllistymisestä, ja kuinka Job'd-toimintamallin tarjoamat lyhyet työkokemukset ovat lisänneet nuorten osallisuuden ja voimaantumisen kokemuksia. Kolmen teeman – taustojen, Job'd-kokemusten ja yhteiskunnallisen näkökulman – teoreettisena viitekehyksenä toimii voimaantuminen ja osallisuus. Voimaantumisen ja osallisuuden kokemusten sanoittaminen on haastavaa, sillä kyse on henkilökohtaisista kokemuksista ja prosesseista, ja niihin vaikuttavat monet tekijät elämässä. On mahdotonta tietää, että onko juuri vaikkapa itse työn tekeminen voimaannuttanut, vai jokin täysin muu työajan aikana tapahtunut asia tuonut voimaantumisen tai osallisuuden kokemuksia.

Kaikki haastateltavamme olivat aloittaneet työskentelyn koulun ohella jo yläkouluikäisenä. Haastateltavat pitivät työkokemusten saamista positiivisena asiana sekä Job'd:n tarjoamat työkokemukset nähtiin hyvänä väylänä tutustua työelämään ja ansaita rahaa. Oman rahan ansaitseminen oli opettanut kaikille rahan arvostamista ja itsenäisyyttä. Raha oli itsessään motivaation lisääjä tehdä töitä; taloudellinen riippumattomuus esimerkiksi omista vanhemmista nähtiin vastuullisuutta ja oman elämän hallintaa lisäävänä tekijänä. Elämähallinnan tunne lisää voimaantumista: arkielämän voimaantumisen kokemukset syntyvät muun muassa ponnistelun, vapauden, turvallisuuden ja kannustavuuden myötävaikuttamina (Räsänen 2014: 77).

Haastateltavat mainitsivat, kuinka työkokemusten avulla he olivat kokeneet kasvua ihmisenä, minkä voidaan nähdä olevan yksilön voimaantumista. Eräs haastateltava mainitsi, kuinka työkokemukset olivat opettaneet hänelle sosiaalisia taitoja. Työkokemuksissa haastateltavat ovat tutustuneet uusiin ihmisiin ja sitä kautta saaneet uusia ystäviä. Osallisuus tarkoittaa erityisesti tunnetta kuulumisesta johonkin, joten tästä voidaan päätellä, että Job'd:n tarjoamat työkokemukset ovat lisänneet osallisuutta. H3 mainitsi, kuinka hän kokee olevansa enemmän osa yhteiskuntaa työskennellessään, eli hän kokee osallisuutta työn kautta. Eräs haastateltava toi esille, kuinka hän mieluummin kokeilee jotain työtä ja toteaa, ettei pidä siitä, kuin ettei menisi lainkaan töihin. Työkokemusten saaminen nähtiin tärkeänä nuorten mielestä myös tulevaisuutta silmällä pitäen

Lapsuuden sosiaalinen tausta ja erilaiset taloudelliset sekä terveydelliset olosuhteet monesti määrittelevät pitkälle sen, kuinka lapsi sopeutuu kouluympäristöön, miten hän menestyy opinnoissaan sekä minkälaisille koulutusurille hän päätyy. Syrjäytyminen tapahtuu niiden kohdalla todennäköisemmin, joiden elämässä on ollut niukasti suojaavia tekijöitä tai resursseja ei ole hyödynnetty. (Rönkä 1999: 148.) Eräs haastattelemistamme nuorista kertoi, kuinka hänellä on ollut hyvä koti, häntä on tuettu kotona paljon, motivoitu opiskelemaan sekä annettu paljon vaihtoehtoja. Kodilla ja kasvatuksella on siis paljon merkitystä. Haastatteluissamme emme kuitenkaan kysyneet haastateltavien perhetaustoista tarkemmin, joten tarkempia johtopäätöksiä kotiolojen vaikutuksesta haastateltavien osallisuuden ja voimaantumisen kokemukseen ei voi kuitenkaan tässä tutkimuksessa tehdä.

Haastateltavat pohtivat syitä, miksi maahanmuuttajataustaiset jäävät työ- ja koulutuspolkujen ulkopuolelle kantasuomalaisia useammin. Osa haastateltavista mainitsi, kuinka koulussa olisi hyvä olla enemmän ammatinvalintaan ohjausta, koska nuoret eivät välttämättä tiedä, mihin kaikkialle voi hakea. Yksi haastateltava pohti, että maahanmuuttajataustaisuus voi vaikuttaa negatiivisesti, kun koulupaikkoja jaetaan. Osassa haastatteluissa tuli ilmi omia tai maahanmuuttajataustaisten kokemia syrjintää työpaikoilla tai työnhakutilanteissa. On tärkeää, että näitä kokemuksia tuodaan valoon enemmän, jotta niihin pystyttäisiin vaikuttamaan. Yksi haastateltava mainitsi, kuinka koki, ettei halunnut tuoda kokemaansa syrjintää esimiehelle julki, koska pelkäsi siitä aiheutuvan enemmän haittaa hänelle itselleen, joten hän pysyi kokemastaan syrjinnästä hiljaa.

Maahanmuuttajanuorten Helsinki -hankkeen projektipäällikkö Irma Sippolan mukaan digitaalisen Tremer-sovelluksen käyttö keikkatöihin hakeutumisessa on ollut positiivinen

asia ja hän lisää, että monilla nuorilla ei ole juurikaan käsitystä pankkitileistä tai verokor-teista (Maahanmuuttajanuorten Helsinki n.d.). Treamer-sovelluksen kautta töihin pääse-minen koettiin nuorten mielestä madaltavan kynnystä, joka saattaa helposti muodostua, jos aina erikseen järjestettäisiin työhaastattelu eri töihin. Nykynuoret käyttävät paljon eri-laisia sovelluksia, joten sovelluksen käyttäminen myös töiden hakemisessa tuntuu ole-ttavasti luontevalta tavalta. Lyhyisiin keikkatöihin on myös pienempi kynnys hakea. Di-gitalisaatio on yksi megatrendeistä, joka tulee saamaan varmasti myös töiden hakemi-ssa entistä enemmän jalansijaa. Työpaikkojen haussa hyödynnetään nykyään esimer-kiksi hakuvideoita, jolloin perinteisellä työhakemuksella ei ole enää niin suurta painoar-voa.

## 11 Pohdinta

Opinnäytetyöprosessimme alkoi jo vuonna 2018, kun pohdimme eri aiheita sen toteutta-miseen. Työelämän yhteistyökumppaniksemme lopulta päätyi Maahanmuuttajanuorten Helsinki –hanke, jonka alaisuudessa toimii viisi pilottihanketta keskittyen nuorten maa-hanmuuttajien tukemiseen ja aseman parantamiseen. Meidän opinnäytetyömme kohdis-tui hankkeen Job'd-toimintamalliin, joka tuntui meistä molemmista alusta saakka mielen-kiintoiselta konseptilta, sillä koimme työllistymisen olevan erityisen tärkeä aihealue syr-jäytymisen ennaltaehkäisyssä.

Nuorisolaki velvoittaa kunnat luomaan edellytyksiä nuorisotyölle ja -toiminnalle järjestä-mällä toimintaa ja tiloja nuorille sekä luoda edellytyksiä nuorten kansalaistoiminnalle (Nuorisolaki 1285/2016). Helsingin kaupunki on osana Maahanmuuttajanuorten Helsinki -hanketta, jolla edistetään nuorten asemaa ja tarjotaan palveluita nuorille. Maahanmuut-tajanuorten Helsinki -hankkeen mukaan jopa 25 prosenttia maahanmuuttajataustaisista nuorista jää työ- ja opiskeluelämän ulkopuolelle peruskoulun jälkeen, kun vastaava luku kantasuomalaisilla on vain 4 %. (Maahanmuuttajanuorten Helsinki n.d.) Tutkimusten mu-kaan ilman toisen asteen koulutusta on hyvin hankalaa vakiinnuttaa työmarkkina-ase-maa 2000-luvun Suomessa (Sipilä – Kestilä – Martikainen 2011). Kaikki neljä haastatte-levaamme maahanmuuttajataustaista nuorta aikuista opiskelevat tai työskentelevät tai tekevät molempia ja ovat vahvasti osallisia yhteiskuntaan. Heidän kohdallaan stereoty-pia syrjäytyneestä maahanmuuttajanuoresta oli hyvin kaukainen. Päinvastoin koimme,

että heistä jokainen menestyi elämässään erittäin hyvin ja jokaisella tulevaisuudennäkymät vaikuttivat valoisilta. Tutkimuksemme pohjalta näyttääkin siltä, että tietyt osallisuutta vahvistavat ja syrjäytymistä ennaltaehkäisevät tekijät toteutuivat haastateltavillamme, kuten koulutus, työ ja sosiaaliset suhteet.

Nykyiseen hallitusohjelmaan on kirjattu ehdotus oppivelvollisuuden laajentamisesta 18-vuotiaaksi asti (Valtioneuvosto n.d.). Valmistelut luonnoksineen lakiesityksestä ovat jo käynnissä. Eräs haastateltava pohti, että tämän myötä ammattikouluihin ja lukioihin saattaa päätyä opiskelijoita, jotka eivät ole motivoituneita opiskeluun, mikä saattaa vaikuttaa negatiivisesti muihin opiskelijoihin ja opiskeluilmapiiriin. Mielestämme on tärkeää, että mahdollisia oppivelvollisuuden laajentamisen haittavaikutuksia pohditaan ja mielestämme haastateltavan kyseinen ajatus on hyvä ottaa huomioon. Toisaalta taas koemme, että oppimisvelvollisuuden laajentamisella ehkäistään syrjäytymistä; lailla turvattaisiin, että kaikki pääsevät opiskelemaan toiselle asteelle. NEET-nuoret, eli työ- ja koulutusmaailman ulkopuolella olevat nuoret eivät automaattisesti tarkoita syrjäytynyttä nuorta, mutta pitkittyessään tilanne saattaa aiheuttaa osattomuutta ja sosiaalisia ongelmia (Haltia – Savolainen – Palola 2019).

Meillä kummallakaan ei ollut aiempaa kokemusta tutkimushaastattelun tekemisestä. Mielestämme haastattelut sujuivat kuitenkin hyvin ja haastateltaviksi oli valikoitunut sanavalmiita nuoria, joten haastattelut etenivät hyvin ja hiljaisia hetkiä ei juurikaan paljon syntynyt. Koemme, että tutkimustuloksemme ovat laadulliselle tutkimukselle luotettavia. Haastateltavien määrä oli mielestämme sopiva ja saimme tarpeeksi aineistoa, josta pystyimme tekemään johtopäätöksiä liittyen tutkimusongelmaamme. Haastattelukysymysten asetteluun meidän olisi kannattanut käyttää enemmän aikaa ja pohtia, kuinka ilmaisemme termit, kuten voimaantumisen ja osallisuus, jotka ovat laajoja ja eivät välttämättä aukea kaikille. Haastattelutilanteissa meidän olisi pitänyt myös huomioida, että välttämättä omien kokemusten kertominen ei ole tutkimushaastattelun aikana järkevää, mutta toisaalta sillä saatiin ehkä rentoutettua tilannetta, millä oli myönteinen vaikutus nuoreen.

Haastattelemamme nuoret olivat toisen polven maahanmuuttajia, jotka puhuivat äidinkielenään myös suomea. Olisi ollut mielenkiintoista haastatella lisäksi sellaista henkilöä, jonka suomen kielen taito ei olisi ollut hyvä ja kuulla hänen kokemuksiaan työllistymisestä. Jatkotutkimuksen kohteena voisi olla haastatella lisäksi maahanmuuttajataustaisia nuoria, jotka ovat jääneet työ- ja opiskelumaailman ulkopuolelle ja vertailla, kuinka taustatekijät ovat mahdollisesti vaikuttaneet heidän tilanteeseensa. Jatkotutkimuksen

kohteena voisi olla lisäksi hankkeen projektipäällikön tai muun työntekijän haastattelu ja lisäksi mielenkiintoista olisi haastatella työnantajia, jotka ovat työllistäneet nuoria Job'd:n välityksellä. Meidän tutkimuksestamme työelämän kumppanimme Maahanmuuttajanuorten Helsinki -hanke saa arvokasta kokemusperäistä tietoa Job'd:n toiminnasta ja sen vaikutuksista nuoren elämään. Tutkimuksemme perusteella nuoret ovat saaneet Job'd:n kautta positiivisia kokemuksia, joilla on edistetty osallisuutta ja työmahdollisuuksia. Job'd voi hyödyntää tuloksia perustelemaan ja todentamaan toimintaansa esimerkiksi Helsingin kaupungille.

2019 vuoden loppuun mennessä Job'd -hanke on tavoittanut reilut 1000 nuorta, ja järjestänyt yli 5000 tuntia töitä. Job'd:n kautta vanhukset ovat saaneet apua yksinäisyyteensä ja kotona asumiseen. Job'd-toimintamallilla on ollut vaikutus myös yksinhuoltajien ja heidän lastensa arkeen, maahanmuuttajalasten koulunkäyntiin ja paikallisiin tapahtumiin. Job'd palkittiin Suomen Sotaveteraaniliiton ansiomitalilla syksyllä 2019. (Maahanmuuttajanuorten Helsinki n.d.)

On tärkeää tuoda nuoren oma ääni kuuluviin. Toivomme, että haastatteluista on jäänyt positiivinen kokemus nuorten elämään, ja ehkä he hyötyvät tästä kokemuksesta omissa jatko-opinnoissaan. Haastattelumme perusteella Job'd-toimintamalli on ollut haastateltaville tärkeä väylä työkokemusten saamisessa ja se on lisännyt osallisuutta ja voimaantumista. Pidämme tärkeänä, että tämänkaltaista toimintaa olisi myös hankkeen päättämisen jälkeen ja siitä tulisi pysyvämpi osa Helsingin kaupungin palveluita.

## Lähteet

Buddyschool n.d. Maahanmuuttajanuorten Helsinki. Verkkodokumentti. Saatavana osoitteessa: <<http://maahanmuuttajanuortenhelsinki.munstadi.fi/kaverikahvila/>>. Luettu 5.4.2020.

Haltia, Petri – Savolainen, Janne – Palola, Elina 2019. Koulutuksen ja työn ulkopuolella olevan (NEET) nuoret, katsaus tilanteeseen ja toimenpiteisiin. Verkkodokumentti. Saatavana osoitteessa: <<https://minedu.fi/documents/1410845/4449678/Koulutuksen+ja+ty%C3%B6n+ulkopuolella+olevat+%28NEET%29+nuoret%2C+katsaus+tilanteeseen+ja+toimenpiteisiin/51231944-1fc0-ef0b-fc7a-afc6c975b010/Koulutuksen+ja+ty%C3%B6n+ulkopuolella+olevat+%28NEET%29+nuoret%2C+katsaus+tilanteeseen+ja+toimenpiteisiin.pdf>>. Luettu 8.4.2020.

Helsingin tila ja kehitys 2019. Ulkomaalaistaustaisten työllisyys. Verkkodokumentti. Saatavana osoitteessa: <[https://tilajakehitys.hel.fi/ulkomaalaistaustaisten\\_tyollisyys](https://tilajakehitys.hel.fi/ulkomaalaistaustaisten_tyollisyys)>. Luettu 8.3.2020.

Hirsjärvi, Sirkka – Hurme, Helena 2004. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. 15. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Huhtala, Mikko – Lilja, Kari 2008. Ongelmalliset oppijat. Moniste 6/2008. Saatavana osoitteessa: <[http://docplayer.fi/5221755-Ongelmalliset-oppijat.html#show\\_full\\_text](http://docplayer.fi/5221755-Ongelmalliset-oppijat.html#show_full_text)>. Luettu 5.4.2020.

Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen johtaminen 2019. Osallisuuden edistäminen. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Päivitetty 8.11.2019. Saatavana osoitteessa: <<https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen>>. Luettu 18.2.2020

Hyvä tieteellinen käytäntö n.d. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Tiedevilppi. Verkkodokumentti. Saatavana osoitteessa: <<https://www.tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanto>>. Luettu 27.3.2020.

Isola, Anna-Maria – Kaartinen, Heidi – Keto, Tokoi Anna – Leemann, Lars – Lääperi, Raija – Schneider, Taina – Valtari, Salla 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Työpaperi 33/2017. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Verkkodokumentti. Saatavana osoitteessa: <[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN\\_ISBN\\_978-952-302-917-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN_ISBN_978-952-302-917-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Luettu 15.2.2020

Job'd n.d. Maahanmuuttajanuorten Helsinki. Verkkodokumentti. Saatavana osoitteessa: <<http://maahanmuuttajanuortenhelsinki.munstadi.fi/tyoelama/>>. Luettu 8.4.2020.

Kaikkien Stadi – Helsingin kotouttamisohjelma 2017–2021. Helsingin kaupunki, kaupunginkanslia. Verkkodokumentti. Saatavana osoitteessa :<[https://www.hel.fi/static/liitteet/kanslia/maahanmuuttajat/compressed\\_Koto%20suomeksi.pdf](https://www.hel.fi/static/liitteet/kanslia/maahanmuuttajat/compressed_Koto%20suomeksi.pdf)>. Luettu 1.12.2018.

Kilpi, Elina 2010. Toinen sukupolvi peruskoulun päättyessä ja toisen asteen koulutuksessa. Teoksessa: Maahanmuutto ja sukupolvet. Toim. Martikainen, Tuomas ja Haikkola Lotta 2010. Nuorisotutkimusverkoston julkaisuja 106. Helsinki: Hakapaino.

Laki kotoutumisen edistämisestä 1386/2010. Annettu Helsingissä 30.12.2010.

Maahanmuuton tilannekatsaus 2018. Sisäministeriö Verkkodokumentti. <[http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160869/SM\\_16\\_2018.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160869/SM_16_2018.pdf?sequence=4&isAllowed=y)>. Luettu 1.12.2018.

Maahanmuuttajanuorten Helsinki n.d. Verkkodokumentti. Saatavana osoitteessa: <<http://maahanmuuttajanuortenhelsinki.munstadi.fi/>>. Luettu 4.4.2020.

Maahanmuuttajataustaisten nuorten palvelut Ohjaamo Helsingissä 2017. Helsingin kaupungin keskushallinnon julkaisuja 2017: 21. Verkkodokumentti. Saatavana osoitteessa: <<https://drive.google.com/file/d/0ByopP8jAoy9YT25EZWlxOWphc1E/view>>. Luettu 4.4.2020.

Maahanmuutto ja monimuotoisuus Helsingissä 2013-2016. Helsingin kaupunki. Verkkodokumentti. Saatavana osoitteessa:<<https://kotouttaminen.fi/documents/3464316/4335043/helsingin-maahanmuutto-ja-moninaisuusstrategia-2013-2016.pdf/34969325-51a5-4e60-ae79-9fdd688df349/helsingin-maahanmuutto-ja-moninaisuusstrategia-2013-2016.pdf.pdf>>. Luettu 3.10.2018.

MakeSomeNoise n.d. Maahanmuuttajanuorten Helsinki. Verkkodokumentti. Saatavana osoitteessa: <<http://maahanmuuttajanuortenhelsinki.munstadi.fi/puhujafoorumi/>>. Luettu 5.4.2020.

Markkanen, Kristiina 2017. Maahanmuuttajanuoret suunnittelevat itselleen palveluita yhdessä kaupungin kanssa: Maahanmuuttajanuorten Helsinki. Verkkodokumentti. Saatavana osoitteessa:<<https://www.muotoilutarinat.fi/fi/projekti/maahanmuuttajanuorten-helsinki/>>. Luettu 4.4.2020.

Nieminen, Harri 2015. Kiertoteitä – maahan muuttaneet nuoret yhteiskunnallisten esteiden edessä. Teoksessa Kivijärvi, Antti – Nieminen, Harri – Toivikko, Kristiina (toim.) Riika: Dardedze holografija.

Nivala, Elina & Ryyänen Sanna 2019. Sosiaalipedagogiikka – kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Tallinna: Printon Trükikoda.

Nivala, Elina & Ryyänen, Sanna 2013. Kohti sosiaalipedagogista osallisuuden ideaalia. Sosiaalipedagoginen aikakauskirja (2013) 14. 9–41. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy.



Nuorisolaki 1285/2016. Annettu Helsingissä 21.12.2016. Saatavana osoitteessa: <<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161285>>.

Paukku, Ulla 2017a. Apua veteraaneille ja yksinhuoltajavanhemmille – Maahanmuuttajanuorten Helsinki -hankkeen työelämä-pilotti etsii uusia tapoja tarjota töitä nuorille. Verkkodokumentti. Saatavana osoitteessa: <<http://maahanmuuttajanuorten-helsinki.munstadi.fi/apua-veteraaneille-ja-yksinhuoltajavanhemmille-maahanmuuttajanuorten-helsinki-hankkeen-tyoelama-pilotti-etsii-uusia-tapoja-tarjota-toita-nuorille/>>. Luettu 4.4.2020.

Paukku, Ulla 2017b. Ajankohtaista maahanmuuttajanuorten Helsinki -hankkeessa. Verkkodokumentti. Saatavana osoitteessa: <<http://maahanmuuttajanuorten-helsinki.munstadi.fi/ajankohtaista-maahanmuuttajanuorten-helsinki-hankkeessa/>>. Luettu 5.4.2020.

Plan 2016. Matkalla – ideoita ja vinkkejä maahanmuuttajataustaisten nuorten toimintaan. Verkkodokumentti. Saatavana osoitteessa: <[https://plan.fi/sites/default/files/plan\\_images/matkalla-ideoita-ja-vinkkejä-maahanmuuttajataustaisten-nuorten-toimintaan.pdf](https://plan.fi/sites/default/files/plan_images/matkalla-ideoita-ja-vinkkejä-maahanmuuttajataustaisten-nuorten-toimintaan.pdf)>. Luettu 25.3.2020.

Räsänen, Juhani 2014. Voimaantuminen ja elämänpolitiikka. Voimaantumisen resurssi-teoria, uskaltava vastuullisuus, valinta optimointi ja kompensointi. EU: Printon.

Rönkä, Anna 1999: The accumulation of problems of social functioning: outer, inner, and behavioral strands. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology, and Social research*, 148. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Artikkelissa Sipilä, Noora – Kestilä, Laura – Martikainen, Pekka 2011. Koulutuksen yhteys nuorten työttömyyteen – Mihin peruskoulututkinto riittää 2000-luvun Suomessa? *Yhteiskuntapolitiikka* 76 (2011): 2.

Saaranen-Kauppinen, Anita – Anna Puusniekka. 2006a. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Litteronti. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Verkkodokumentti. Saatavana osoitteessa: <<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>>. Luettu 27.3.2020

Saaranen-Kauppinen, Anita – Puusniekka, Anna 2006b. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Operationalisointi. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Verkkodokumentti. Saatavana osoitteessa: <[https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L2\\_3\\_2\\_2.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_2.html)>. Luettu 27.3.2020.

Siitonen, Juha 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulun yliopisto. Oulun opettajankoulutuslaitos. Verkkodokumentti. Saatavana osoitteessa: <<http://jul-tika.oulu.fi/files/isbn951425340X.pdf>>. Luettu 6.4.2020.

Sipilä, Noora – Kestilä, Laura – Martikainen, Pekka 2011. Koulutuksen yhteys nuorten työttömyyteen – Mihin peruskoulututkinto riittää 2000-luvun Suomessa? *Yhteiskuntapolitiikka* 76 (2011): 2.

Sutela, Hanna – Larja, Liisa 2015. Yli puolet Suomen ulkomaalaistaustaisista muuttanut maahan perhesyistä. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi tutkimus



2014. 15.10.2015. Helsinki: Tilastokeskus. Verkkodokumentti. Saatavana osoitteessa <[https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/art\\_2015-10-15\\_001.html](https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/art_2015-10-15_001.html)>. Luettu 4.4.2020.

Valtioneuvosto n.d. Marinin hallitus. 3.7 Osaamisen, sivistyksen ja innovaatioiden Suomi. Verkkodokumentti. Saatavana osoitteessa: <<https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/johdanto>>. Luettu 5.4.2020.

Vanhemmat n.d. Maahanmuuttajanuorten Helsinki. Verkkodokumentti. Saatavana osoitteessa: <<http://maahanmuuttajanuortenhelsinki.munstadi.fi/vanhemmat/>>. Luettu 8.4.2020.

Vertaisvalamiehistö n.d. Maahanmuuttajanuorten Helsinki. Verkkodokumentti. Saatavana osoitteessa: <<http://maahanmuuttajanuortenhelsinki.munstadi.fi/vertaisvalamiehisto/>>. Luettu 5.4.2020.

Väestöliitto 2020. Tutkimus. Väestöntutkimuslaitos. Tilastoja. Maahanmuuttajat. Verkkodokumentti. Saatavana osoitteessa: <[http://www.vaestoliitto.fi/tieto\\_ja\\_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/maahanmuuttajat/](http://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/maahanmuuttajat/)>. Luettu 4.4.2020.

Yijälä, Anu 2014. Maahanmuuttajien taloudellinen sopeutuminen Pohjoismaissa. Helsingin kaupunki. Verkkodokumentti. Saatavana osoitteessa: <[https://www.hel.fi/hel2/Tietokeskus/julkaisut/pdf/14\\_11\\_18\\_Tyopapereita2\\_Yijala.pdf](https://www.hel.fi/hel2/Tietokeskus/julkaisut/pdf/14_11_18_Tyopapereita2_Yijala.pdf)>.

**LIITE 1. TUTKIMUSSUOSTUMUSLOMAKE**

SUOSTUMUS HAASTATTELUUN:

Hei!

Olemme sosionomiopiskelijoita Metropolia Ammattikorkeakoulusta ja teemme opinnäyte-työtä, jonka tarkoituksena on tutkia maahanmuuttajataustaisten nuorten kokemuksia työelämästä. Yhteistyökumppanimme toimii Maahanmuuttajanuorten Helsinki -hanke.

Olisimme kiinnostuneita kuulemaan sinun ajatuksiasi ja kokemuksiasi työskentelystä hankkeen eri yhteistyötahojen tarjoamissa työympäristöissä. Haastattelut toteutetaan yksilöhaastatteluina.

Antamiasi tietoja käsitellään luottamuksellisesti. Varmistamme sen, ettei sinua voida tunnistaa antamiesi vastausten perusteella. Suostumuksellasi nauhoitamme haastattelut litterointia varten. Käytämme haastattelumateriaalia vain opinnäytetyössämme. Tulosten kirjaamisen jälkeen kaikki haastattelumateriaali hävitetään asianmukaisella tavalla.

Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista.

Paikka ja päivämäärä

Allekirjoitus ja nimenselvennys

---

---

Kiitos tutkimukseen osallistumisesta!

Niko Alasuutari ja Jarno Huitila

## LIITE 2. TEEMAHAASTATTTELURUNKO

### 1. Tausta

Mitä teet tällä hetkellä?

Milloin olet ensimmäisen kerran tehnyt töitä? (vapaaehtoistyö, palkallinen)

Mitä kaikkea työtä olet tehnyt?

Minkä pituisia työsuhteesi ovat olleet?

Oletko työsuhteessa tällä hetkellä?

Mitkä ovat olleet asioita, jotka ovat auttaneet sinua työllistymisessä?

Mitkä ovat olleet vahvuutesi työllistymisessäsi? Haasteita?

Mitä opittavaa sinulla on mielestäsi?

Tulevaisuuden suunnitelmia töiden tai opiskelujen suhteen?

Millaisia työelämätaitoja tarvitaan (mm. työnhakutaidot, vuorovaikutustaidot, tietotekniset taidot) mielestäsi tänä päivänä työelämässä?

Miten kuvailisit itseäsi työntekijänä?

### 2. Job'd

Miten löysit Job'd:n?

Millaisia töitä olet tehnyt Job'd:n kautta?

Miten onnistuneena pidät Job'd:n kautta saamaasi kokemusta? Miksi?

Millä tavoin Job'd on vaikuttanut nykyhetkeesi?

Mitä mieltä olet lyhyistä työkokemuksista?

Miten merkittäväksi koet sen, että nuorille tarjotaan palkallisia työkokemuksia?

Miten Job'd:n tarjoamat työkokemukset ovat vaikuttaneet henkisesti sinuun? Oletko kokenut ne positiivisina? Onko niistä kenties seurannut jotain negatiivista itsellesi?

Millä tavoin koet, että työkokemukset ovat vaikuttaneet tulevaisuudennäkymiisi?

Miten mielestäsi Job´d:a voisi vielä kehittää?

### **3. Yhteiskunta**

Koetko, että työtä tekemällä olet enemmän osa yhteiskuntaa?

Millaista oppia olet saanut työkokemuksista, joita voit soveltaa omassa elämässäsi töiden ulkopuolella?

Koetko, että yhteiskunta tukee sinua?

Miten nuorille suunnattuja palveluita tulisi tehdä, että ne toimisivat parhaiten?

Millaista tukea sinun mielestäsi nuorille tulisi peruskoulun jälkeen antaa, että siirtyminen seuraavalle asteelle tai työelämään olisi mahdollisimman sujuvaa?

Minkälaisia kokemuksia läheisilläsi ja ystävilläsi on työelämästä?

Millaisena koet suomalaisen yhteiskunnan?

Onko suomalainen yhteiskunta mielestäsi reilu? Mitkä tekevät siitä mielestäsi reilun/epäreilun?