



CV TYÖELÄMÄÄN -MALLI

**TYÖNANTAJAT, OPPILAITOKSET JA
KOLMAS SEKTORI MAAHANMUUTTAJA-
TAUSTAISTEN NUORTEN
TYÖELÄMÄPOLKUJEN TUKENA**

SISÄLLYS

Lukijalle	3
1. Maahanmuuttajataustaiset nuoret työelämässä	4
2. Oppilaitosyhteistyön ja vertaisryhmätoiminnan käynnistäminen	7
2.1 Työelämään tähtäävän oppilaitosyhteistyön aloittaminen	7
2.2 Vertaisryhmätoiminnan käynnistäminen	8
3. Työelämäpolkuja tukevat konseptit	10
3.1 Mentoreista esikuvia ja vertaisuutta	10
3.2 Työelämäpajassa perustaidot haltuun	12
3.3 Sparraajilta työelämäosaamista	13
3.4 Job shadowing -päivä maahanmuuttajataustaisille nuorille	14
4. Kolmiportainen tuki nuorten tarpeisiin	16
5. Työnantajayhteistyö ja nuoren ensimmäinen kesätyö	18
5.1 Työnantajayhteistyö	18
5.2 Ensimmäinen kesätyö	20
6. Tuloksista tulevaisuuteen	23
6.1 Kehittämishanke 2017–2019 numeroina	25
LIITTEET	
Planin Job Shadowing-tietopaketti työnantajalle ja nuorelle	26
Nuoren perehdytysvinkit työnantajalle	29

LUKIJALLE

Työ on yksi keskeisimmistä tavoista kokea merkityksellisyyttä sekä osallisuutta yhteiskunnassa. Tavoitteenamme Planilla on tarjota maahanmuuttajataustaisille nuorille ensimmäisiä kosketuksia työelämään.

Tässä oppilaitoksille, työnantajille sekä muille nuorten työelämäpolkujen tukemisesta kiinnostuneille toimijoille suunnatussa loppuraportissa esittelemme työelämämallimme. Olemme koonneet yhteen hyödyllisiä toimintatapoja, käytäntöjä ja vinkkejä, kuinka työnantajat ja oppilaitokset voivat mahdollistaa ensimmäiset työelämäkokemukset maahanmuuttajataustaisille nuorille.

Julkaisuun on kerätty onnistuneimmat käytännöt opetus- ja kulttuuriministeriön rahoituksella vuosina 2017-2019 toteutetusta CV työelämään -kehittämissankkeesta sekä Helsingin kaupungin rahoituksella vuonna 2019 toteutusta CV – esikuvat, mentorit ja sparraajat nuoren työelämäpolun tukena -hankkeesta. Toiminnassa on hyödynnetty kokemuksia myös muista Planin työelämään liittyvistä hankkeista, joiden kautta on työllistetty yli 500 nuorta vuosina 2013-2019.

CV työelämään -malli sisältää kolme kokonaisuutta: oppilaitosyhteistyö ja vertaisryhmätoiminta, oppilaitoksesta työelämään ja työelämäkokeilut. Oppilaitosyhteistyö-osiossa kerrotaan vertaisryhmätoiminnan käynnistämisestä oppilaitoksen sisällä. Oppilaitoksesta työelämään -kokonaisuudessa esitellään neljä itsenäistä mutta toisiinsa linkittyvää työelämäpolkua tukevaa konseptia: maahanmuuttajatyön ryhmämentorointi, työelämäpajat, työelämän sparraajat ja maahanmuuttajatyön job shadowing -työpaikkavierailut. Konseptit on suunniteltu nimenomaan maahanmuuttajataustaisten, usein vain muutaman vuoden Suomessa asuneiden nuorten kanssa työskentelyyn, mutta ne soveltuvat työhön kaikkien nuorten kanssa. Voit ottaa käyttöön koko CV työelämään -mallin tai valita laajasta kokonaisuudesta itsellesi kiinnostavimmat ja oman työsi kannalta toimivimmat osat.

Kiitos mallin luomiseen ja käytännön toteutukseen osallistuneille kesätyönantajille pääkaupunkiseudulla, Tampereella ja sen lähialueilla sekä kaikille job shadowing -vierailun mahdollistaneille työnantajille. Kiitokset myös nuorten kanssa työskennelleille mentoreille sekä projektin käynnistämisestä vastanneille ensimmäisen vuoden projektityöntekijöille oman kokemuksensa ja osaamisensa jakamisesta.

"Tämä oli mun paras kesä, mä olen oppinut niin paljon ja oli niin kivaa töissä."

Planin
maahanmuuttajatyön
työelämätiimi
Emilia Heikkilä
Juulia Hutri
Anu Järvinen
Hanna Nurmi

1. MAAHANMUUTTAJA- TAUSTAISET NUORET TYÖELÄMÄSSÄ

Työelämä on Planin maahanmuuttajahankkeiden keskeinen osa-alue. Maahanmuuttajataustainen nuori kohtaa usein vastaavaa ikäryhmää suurempia haasteita koulutuksessa ja työelämässä. Syitä ovat niin maahanmuuttajuuden mukanaan tuoma haasteellinen elämäntilanne, kielitaidottomuus ja syrjintä kuin mahdolliset puutteet nuoren tiedoissa ja taidoissa. Tämän vuoksi Planin maahanmuuttajatyössä keskitytään erityisesti nivelvaiheen tukemiseen ja työelämätaitojen parantamiseen. Työelämähankkeiden tavoitteena on lisätä työnantajien kiinnostusta maahanmuuttajanuorien rekrytoimiseen kesätöihin, harjoittelijoiksi ja työntekijöiksi.

Tutkimusten mukaan maahanmuuttajataustaisilla nuorilla on kantaväestöä pienempi todennäköisyys saada toisen asteen tutkinto suoritetuksi. Aikaisempi koulumenestys ja vanhempien koulutus eivät selitä täysin tätä eroa.¹

Koulutustilastojen mukaan 20-29-vuotiaasta väestöstä huomattavasti useampi ulkomaalaistaustainen nuori on vailla perusasteen jälkeistä koulutusta kuin suomalaistaustainen nuori. Lisäksi ulkomaalaistaustaiset nuoret keskeyttävät toisen asteen opintonsa muita useammin.² Keskeytynyt opintopolku ennustaa haasteita myös työelämään kiinnittymisessä.

Yhteiskunta monimuotoistuu. Uudessa yhteiskunnallisessa ja taloudellisessa tilanteessa osaaminen koostuu entistä monimuotoisemmasta joukosta kansallisuksia ja kulttuureita. Samalla nousee esiin uusia tuen ja ohjauksen tarpeita, joihin vastaamisessa koulutusjärjestelmämme on uuden haasteen edessä.³

"Kaikilla työllistämilläni (Plan-)nuorilla on ollut asenne kohdillaan ja suuria suunnitelmia tulevaisuuden varalle, tällaisia henkilöitä on hienoa seurata!"

CV työelämään -hankkeessa

- kohderyhmänä ovat oppivelvollisuuden loppupuolella Suomeen muuttaneet nuoret;
- nuoret ovat noin 15–17-vuotiaita ja he ovat asuneet Suomessa noin 1–4 vuotta;
- hankkeeseen osallistui kahden vuoden aikana 53 nuorta perusopetuksen 8. ja 9. luokilta, aikuisten perusopetuksesta sekä peruskoulun Jopo-opetuksesta⁷;
- kaikkiaan 42 nuorta työllistyi kesällä vähintään kahdeksi viikoksi.

Tutkimusten mukaan maahanmuuttajien ja maahanmuuttajataustaisten nuorten työmarkkina-asema riippuu koulutusta enemmän työmarkkinoiden rakenteesta, yleisestä työllisyystilanteesta sekä syrjinnästä. Työkokeilun ja työharjoittelun merkitys on heidän kohdallaan korostunut, sillä työkokemus on syrjinnän ylittämiseksi erityisen tärkeää⁴. Työjakson aikana nuorilla on mahdollisuus osoittaa omaa osaamistaan. Tutkimuksista selviää myös, että HR-ammattilaiset arvioivat etnisen moninaisuuden monipuolistavan työpaikan osaamista, tuovan uusia ideoita ja näkökulmia sekä parantavan asiakaspalvelua⁵.

Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden määrän kasvu työpaikoilla edellyttää koko yhteiskunnan muuttumista. Työelämältä tarvitaan ennakkoluulottomia ratkaisuja, joilla erityisesti työvoimapulasta kärsivät alat ja maahanmuuttajataustaiset työntekijät saadaan kohtaamaan. Vain kolmannes työnantajista ja muista työikäisistä arvioi, että työpaikoilla osataan hyödyntää eri kulttuureista tulevien vahvuuksia.⁶

Monella työnantajalla saattaa olla hyvin vähän kokemusta nuorten työllistämisestä, ja kokemus erityisesti maahanmuuttajanuorten kannustamisesta työelämään puuttuu kokonaan. Nuoriin työntekijöihin liittyvät erityiskysymykset, kuten selkokielisen perehdytyksen ja palautteen tärkeys, työelämän

oikeuksien ja velvollisuuksien konkretisoiminen sekä työelämätaitojen vahvistaminen ovat asioita, jotka tulevat esiin niin tutkimuksissa kuin työnantajapalautteissa. Työelämän pelisääntöjen oppiminen mahdollisimman aikaisessa vaiheessa on tärkeää kaikille nuorille. Yllä mainittujen työelämähaasteiden valossa maahanmuuttajataustaisten nuorten työelämätaitojen ja työllistymisen tukeminen on erityisen tärkeää. Planin hankkeisiin osallistuneiden kesätyönantajien palautteissa on toivottu tietoa ja perehdytystä esimerkiksi seuraavista aihepiireistä: nuori työpaikalla, maahanmuuttajuuden haasteet, maahanmuuttajatyöt ja yhdenvertaisuus, vihapuhe työpaikalla sekä pelisääntöjen ja perehdytyksen selkokieliys. Hyvin samanlaiset toiveet ja tarpeet tulevat esille myös tutkimuksissa⁸.

Planin hankkeissa mukana olleiden maahanmuuttajanuorten palaute on ollut pääosin positiivista. He ovat kuitenkin nostaneet esille riittämättömän tai epäselvän perehdytyksen sekä työyhteisöön kiinnittymisen vaikeuden. Jos nuori ei saa kaipaamaansa tukea tai työkavereiden seuraa, sitoutuminen työpaikan

tavoitteisiin voi jäädä puolinaiseksi. Työpaikalla tieto nuoren haasteista sekä ikään ja kielitaitoon liittyvistä erityistuen tarpeista tavoittaa yleensä HR-päälliköt, mutta ei lähiesimiehiä.

Suomalaisessa järjestelmässä työelämään kiinnittyminen vaatii kouluttautumista. Koulutuspolkujen hahmottaminen sekä koulutuksen ja työelämän nivoutuminen toisiinsa ovat Planin työelämähankkeiden keskeisiä elementtejä. Yhteistyö oppilaitosten ja erityisesti opinto-ohjaajien kanssa tukee omalta osaltaan nuoren mahdollisuuksia löytää oma paikkansa niin opinnoissa kuin työelämässä.

Nuoren tulevaisuuden kannalta erityisen tärkeä hetki on siirtyminen peruskoulusta toisen asteen opintoihin. CV työelämään -hankkeessa tuki kohdistuu nivelvaiheeseen siten, että polku opinnoista työelämään tehdään näkyväksi ja ymmärrettäväksi. Samalla nuorta rohkaistaan etsimään itselle sopivia ja oman näköisiä ratkaisuja jatko-opinnoista päätettäessä. Kokonaisvaltainen nuoren urapolun tukeminen toimii parhaiten monialaisen yhteistyön keinoin.



1. Tilastokeskus 2013. Kalahti (2017). Kilpi-Jakonen (2013).

2. Tilastokeskus 2017. THL 2018.

3. Sitran selvityksiä, kohti osaamisen aikaa 2019.

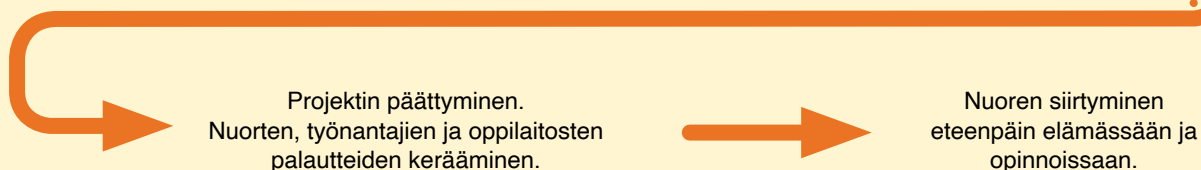
4. Haikkola (2014). Merikoski (2016).

5. Toivanen, M., Väänänen, A., Kurki, A., Bergbom, B. & Airila (2018). Moni osaa! Työpaikkaosaaminen monikulttuurisilla työpaikoilla.

6. Työpaikoilla monikulttuurisuuden hyödyntämisessä on paljon kehittämisen varaa. Työterveyslaitos, 2017.

7. Joustava perusopetus eli toiminnallisempi ja myös työelämään painottuva perusopetuksen ryhmä.

8. Monikulttuurinen työelämä. Työterveyslaitos, 2019.



Aktiivisen projektikauden jälkeen nuorten tukeminen jatkuu kesästä alkusyksyyn:

1. Opiskelupaikan saaneiden onnittelu ja paikan vastaanottaminen kesäkuussa. Ilman paikkaa jääneiden tukeminen eteenpäin oppilaitosten ja Ohjaamojen kautta.
2. Kesätöiden päättämisen ohjaaminen – varmistetaan, että kaikilla on työtodistus sekä oikea määrä palkkaa tilillä.
3. Viimeisessä reflektiota-paamisessa syksyllä cv:n päivittäminen, palautteen anto puolin ja toisin sekä palkitseminen todistuksella projektista ja hauskalla aktiviteetilla.

2. OPPILAITOSYHTEISTYÖN JA VERTAISRYHMÄTOIMINNAN KÄYNNISTÄMINEN

Oppilaitosyhteistyö rakentuu opetustoimen ja oppilaitosten kanssa toteutettavan saumattoman yhteistyön ja toimivan verkoston varaan. Yhteistyön peruselementtejä ovat luottamus ja osapuolten todellisten tarpeiden kartoittaminen sekä toiveiden kuuleminen. Yhteistyö kolmannen sektorin kanssa tuo oppilaitoksille resursseja ja lisäksi toivottua käytännönläheisyyttä sekä vuorovaikutusta koulua ympäröivän maailman kanssa. Nuorten vertaisryhmätoiminnan tavoitteena on vahvistaa nuoren käsitystä tulevaisuuden reiteistä työelämään ja lisätä nuoren työelämätaitoja.

2.1 TYÖELÄMÄÄN TÄHTÄÄVÄN OPPILAITOSYHTEISTYÖN ALOITTAMINEN

Oppilaitosyhteistyön käynnistäminen alkaa sopivien oppilaitosten kartoittamisella. Vinkkejä oppilaitoksista voi kysyä kaupungin tai kunnan opetustoimelta. Oppilaitoksissa hyviä kontakteja ovat maahanmuuttajataustaisten ryhmien omat opettajat, opinto-ohjaajat ja rehtorit. Nuorten mahdollisuus päästä kesätyöhön on keskeinen yhteistyötä motivoiva tekijä.

Hankkeeseen mukaan lähtevän oppilaitoksen kanssa sovitaan kohderyhmästä, sisällöstä ja käytännöistä. Hankkeen valintakriteerit ovat:

1. nuori on sopivan ikäinen projektin alkaessa (noin 15-17-vuotias),
2. peruskoulu on päättymässä, ja
3. nuori on muuttanut Suomeen noin 1-4 vuotta sitten.

Hanketta suositellaan erityisesti nuorille, joilla on hyvin vähän tai ei vielä lainkaan työkokemusta. Koulut voivat ehdottaa mukaan myös muita hankkeesta hyötyviä nuoria, vaikka nämä eivät täysin täyttäisi kriteereitä.

Oppilaitosyhteistyön peruspilarit

- Kaupungin tai kunnan opetustoimi ehdottaa potentiaalisia oppilaitoksia.
- Koululle tarjotaan selkeää yhteistyömallia.
- Määritellään tarkka kohderyhmä, josta joustetaan tarvittaessa.
- Oppilaitos nimeää yhteyshenkilön, jonka kanssa käydään alku-, väli- ja loppukeskustelu.
- Oppilaitos valitsee nuoret, jotka kutsutaan aloitusinfoon.
- Osallistuminen voi olla täysin vapaaehtoista toimintaa koulun jälkeen tai osana lukujärjestystä, esim. valinnainen kurssi.
- Nuorten muille opettajille tiedotetaan, mikäli vertaisryhmätapaamisilla vaikutusta lukujärjestyksiin.
- Selkeä ja oikea-aikainen viestintä on tärkeää, jotta oppilaitoksille ei tule lisäkuormitusta.
- Tuloksista viestitään oppilaitokselle.

"Tiesin, että haluan lukioon, mutta ei ollut ideaa siitä, mitä haluan tehdä." *Nuori*

"Ennen projektia suunnitelmat olivat avoimena." *Nuori*

9. Pekkanen, Kimmo (2019). Varhaiset työelämäyhteydet kotoutumisen edistäjänä. Aikuiskoulutuksen eurooppalainen foorumi. EPALE. Saatavilla: <https://epale.ec.europa.eu/fi/blog/early-workplace-connections-promote-integration>
Viitattu 11.10.2019.

Työelämän rooli kasvaa peruskouluissa. Vantaan Teppo-opetuksessa nuori voi viettää lukuvuodesta noin 5–7 viikkoa työharjoitteluissa jäämättä jälkeen muissa opinnoissa. Varhaisten työelämäkontaktien nähdään tässäkin mallissa hyödyttävän erityisesti maahanmuuttajataustaisia nuoria, joilla työelämään pääsy tukee kotoutumista⁹. Yhteistyön aloittaminen on helppoa ja hedelmällistä kaupungeissa sekä kouluissa, joissa työelämäyhteistyö nähdään vahvasti osana opetussuunnitelmaa ja sen kehittämistä arvostetaan.

Oppilaitos voi valita, saavatko nuoret projektiin osallistumisesta valinnaisen kurssin vai pidetäänkö se koulun ulkopuolisena vapaaehtoisena toimintana. Kurssimuotoisuus usein motivoi nuorta suorittamaan koko kokonaisuuden. Vahva yhteys kouluun luo nuorelle turvallisuuden tunteen. Vapaaehtoinen toiminta edellyttää koululta puolestaan minimaalista osallistumista projektiin ja korostaa nuoren omaa aktiivisuutta.

Yhteistyön alussa on hyvä sopia myös muista yhteistyön raameista, kuten tavoista antaa palautetta ja yhteydenpidosta projektin aikana.

Yhteistyön sopimisen jälkeen koulu kutsuu infotilaisuuteen nuoret, joille hankkeeseen osallistumisesta olisi hyötyä. Tilaisuudessa projektin työntekijät esittelevät toimintaa ja motivoivat nuoria tulemaan mukaan. Tärkeimpänä motivaattorina on tietysti kesätyö. Nuorille kerrotaan mahdollisuuksista oppia tärkeitä työelämätaitoja, päästä oppilaitosvierailuille, tutustua uusiin ihmisiin ja harjoitella suomen kieltä.

Koululla on tärkeä rooli nuorten motivoimisessa hankkeeseen – yhteistyön henki ja innostus välittyvät nuorille. Projektiin otetaan mukaan kaikki infotilaisuuden perusteella kiinnostuneet. Tavoitteena on noin 10–15 hengen pienryhmä, johon jokaisen nuoren tulee itse ilmoittautua. Huoltajilta pyydetään lupa nuorten osallistumiseen.

2.2 VERTAISRYHMÄTOIMINNAN KÄYNNISTÄMINEN

Vertaisryhmätoiminnan orientaatiovaihe käynnistyy nuoren kanssa tehtävällä alkukartoituksella, jonka laajuus ja syvällisyys riippuu koulun kanssa sovitusta yhteistyöstä. Tarkoituksena on selvittää nuoren tulevaisuuden haaveita, työkokemusta, tietoja työhausta ja odotuksia yhteiseltä työskentelyltä. Alkukartoitus antaa tietoa myös nuoren kielitaidosta ja muista hänen osallistumiseensa vaikuttavista asioista. Samalla rakennetaan luottamusta ohjaajan ja nuoren välille sekä sitoutetaan nuori hankkeeseen.

Ryhmän ensimmäisissä orientaatiotapaamisissa keskitytään neljään aiheeseen: toiminnan tavoitteet ja tarkoitus, yhteiset pelisäännöt, nuorten kiinnostuksen kohteet ja toiveet toiminnalle sekä ryhmäytyminen.

MUISTA TYÖLUPA!

Toiminnan alussa on tärkeää selvittää nuoren työlupa. Se selviää usein oleskelukortista, jos Suomen kansalaisuutta ei ole. Turvapaikanhakijoilla on omanlaisensa työntekö-oikeudet. Katso lisää Migrin verkkosivuilta.¹⁰

Orientaatiovaiheessa ryhmän toimintavuoden suunnitelmaa syvennetään oppilaitosten ja nuorten toiveiden pohjalta. Hanketyöntekijät keräävät ideoita ammattialoista ja oppilaitoksista, joihin nuoria kiinnostaisi tutustua. Toiminnan painopisteiden suunnittelussa hyödynnetään alkukartoituksessa kerättyjä tietoja nuorten työelämätaitojen lähtötasosta.

Toiminnalle luodaan ryhmäkohtainen kalenteri, joka aikataulutetaan yhdessä oppilaitoksen edustajien kanssa. Oppilaitoskohtaisesti sovitaan, missä ja milloin ryhmä kokoontuu ja järjestetäänkö tapaamiset kouluajalla vai koulun jälkeen. Suunnittelussa pyritään ottamaan huomioon koulun työ- ja loma-ajat sekä lukujärjestyksen jaksojen vaihtuminen toimintakauden aikana. Tässä vaiheessa voidaan myös aloittaa potentiaalisten työnantajien kontaktointi työpaikkavierailuihin ja kesätyöpaikkoihin liittyen.

Toimintavuoden ensimmäisissä tapaamisissa ryhmien osallistujat tutustuvat harjoitteiden avulla erilaisiin ammatteihin, koulutuspolkuihin ja omiin vahvuksiinsa. Nuoria herätellään pohtimaan omia kiinnostuksen kohteita, tavoitteita ja vahvuuksiaan. Heitä kannustetaan myös näkemään opitun tiedon yhteys omaan elämänpiiriin sekä pohtimaan omia tulevaisuudensuunnitelmia kokonaisvaltaisesti.

Menetelminä voidaan käyttää esimerkiksi unelmakartan rakentamista, luonteenpiirteitä ja ominaisuusnoja käsitteleviä sanaharjoituksia tai ammatinvalintatestiä. Tavoitteena on, että nuori oppii tunnistamaan ja sanoittamaan henkilökohtaisia ominaisuuksiaan, toiveitaan ja vahvuuksiaan sekä pohtimaan näiden tekijöiden yhteyttä ammatinvalintaan. Lisäksi nuorelle halutaan tarjota konkreettista tietoa koulutusvai-

10. <https://migr.fi/hakijan-tyonteko-oikeus>

”Parasta oli, kun aina päästiin tutustumaan jonkun ammattiin ja tulevaisuuden kiinnostuksenkohteisiin ja vierailijoihin.” *Nuori*

”Liikunnanohjaaja oli mielessä jo ennen ryhmää. Vierailu urheiluopistossa vahvisti kiinnostusta.” *Nuori*

toehdoista ja työkaluja myöhemmin tapahtuvaan itsenäiseen tiedonhakuun. Orientaatiovaiheen jälkeen tapaamisissa keskitytään opiskelusuuntien pohtimisen lisäksi työelämätaitoihin eli aletaan harjoitella työnhakua, josta lisää luvussa 3.2.

Erilaisiin ammatteihin tutustutaan vierailemalla oppilaitoksissa ja työpaikoilla sekä kutsumalla eri alojen ammattilaisia koululle. Vierailuilla pyritään antamaan mahdollisimman kattava ja monipuolinen kuva eriasteisista ja eri tavalla järjestetyistä koulutusvaihtoehdoista. Vierailut tuovat konkretiaa nuorelle, jonka kielitaito ei vielä itsenäiseen tiedonhankintaan.

Tutustumiskäynnit oppilaitoksiin ja työpaikoille painottuvat erityisesti alueelliseen koulutustarjontaan. Oppilaille on mahdollista järjestää tutustumismatkoja myös kauempana sijaitseviin oppilaitoksiin, mikäli vastaavaa opetusta ei ole tarjolla omalla paikkakunnalla. Koulujen palautteen mukaan kaikki lisäresurssit ovat tervetulleita, jotta vierailuita voidaan järjestää monipuolisesti oppilaitoksiin ja työpaikoille. Vierailuiden lisäksi koulutusmahdollisuuksiin tutustutaan katsomalla videoesittelyjä eri alojen opiskelijoiden urapoluista.

CASE: Uusi toiveammatti löytyy oppilaitosvierailulla

Tyttö, 17 vuotta

Ryhmätoiminnan aloitus, syksy:

Halu löytää oma paikka työelämässä hokuttelee mukaan toimintaan.

”Mä haluan töihin ja mä haluan katsoa sitä, että mitä teen elämäntyönä. Ihminen ei voi jäädä vaan kotiinsa vaan tarvitsee töitä.”
Lukio kiinnostaisi, mutta oma kielitaito arveluttaa.

”Mä haluaisin lukioon, mutta se on vaikeaa mulle, kun en puhu hyvin suomea. Mä haluan hammashoitajan ammattiin ja oppia paljon kieliä. Voin jatkaa siitä opintoja myöhemmin.”

Toimintakauden puoliväli, kevät:

Ryhmässä käydään tutustumassa eri oppilaitosten koulutustarjontaan. Idea uudesta toiveammattista herää tutustumiskäynnillä ammattikouluun. Siellä nuori tutustuu turvallisuusalan peruskoulutukseen. Kiinnostus poliisin työtä kohtaan sytty vierailulla Poliisiammattikorkeakouluun.

”Mä tykkään actionista ja käyn myös paljon kuntosalilla. Päätin, että haen peruskoulun jälkeen turvallisuusosalalle ja sitten poliisiksi. Kuulin, että poliisikoulussa tarvitaan ruotsin kieltä. En vielä osaa ruotsia, mutta sitten täytyy käydä kurssi.”

SITOUTA, MOTIVOI JA PALKITSE.

Järjestä nuorille hauska tapaaminen ainakin projektin alussa ja lopussa. Jos toiminnassa on mukana useita ryhmiä, voit kutsua tapaamiseen kaikki nuoret. Näin he ymmärtävät olevansa osa laajempaa kokonaisuutta ja pääsevät tutustumaan uusiin ihmisiin. Voit esimerkiksi mennä keilaamaan tai varata illaksi käyttöönnne nuorisotilan, jossa pelalette ja teette ruokaa yhdessä. Kysy nuorilta, mikä heitä innostaisi!

Kaikessa toiminnassa pyritään selkokielisyyteen, toiminnallisuuteen ja mahdollisimman visuaalisiin materiaaleihin. Ryhmissä on tärkeää keskustella paljon. Tämä tukee suomen kielen kehittymistä ja tuo rohkeutta jutusteluun, mikä on tärkeää esimerkiksi työpaikalla.

3. TYÖELÄMÄPOLKUJA TUKEVAT KONSEPTIT

CV työelämään -malli sisältää neljä konseptia, joita voi hyödyntää itsenäisinä kokonaisuuksina tai osana vertaisryhmätoimintaa. Konseptit tukevat siirtymää peruskouluopinnoista kohti tulevaisuuden opintoja ja työelämää. Moninaisista taustoista tulevat 2. ja 3. asteella opiskelevat mentorit avustavat maahanmuuttajanuoria alavalinnoissa. Työelämäpajoissa harjoitellaan työelämän perusteita. Sparraajat ovat jo ammatissa toimivia oman alansa ammattilaisia, jotka jakavat osaamistaan nuorille. Job shadowing -työpaikkavierailu on työnantajalle matalan kynnyksen keino tarjota nuorelle mahdollisuus tutustua kiinnostavaan ammattiin.

TYTÖT MUKAAN!

Mentorointia ja muita toimintamuotoja voi järjestää erikseen tyttöryhmille. Tyttö- tai naisryhmä helpottaa tyttöjen osallistumista ryhmätoimintaan myös silloin, jos perhe ei kannusta koulun ulkopuolisiin ryhmiin, joissa on mukana niin tyttöjä kuin poikia. Lisäksi se on hyvä mahdollisuus tarjota naiskeskustelua nuorille tytöille ja naisille.

3.1 MENTOREISTA ESIKUVIA JA VERTAISUUTTA

Mentorointia hyödynnetään jo usein aikuisten maahanmuuttajien kanssa työskennellessä. Maahanmuuttajanuoret jäävät kuitenkin usein vaille vertaismentorointia. Planin lastensuojelukäytäntöjen vuoksi nuorille ei voitu järjestää perinteistä parityöskentelyä tapahtuvaa mentorointia. Syntyi ryhmämentorointipilotti, jossa suurimmaksi osaksi maahanmuuttajataustaiset mentorit toimivat esikuvina nuorille ja tarjoavat vertaistukea tulevaisuuteen liittyvissä keskusteluissa.

Tavoite: Eri aloilla 2. ja 3. asteella opiskelevat mentorit tukevat nuorten tulevaisuuden pohdintoja olemalla esikuvia ja vertaisia. Nämä pääosin maahanmuuttajataustaiset nuoret aikuiset tarjoavat tietoa ja tukea, joka on nuorille helppoa ymmärtää, ja johon voi samaistua.

Toteutus: Mentorit rekrytoidaan ja koulutetaan. Nuorille ja mentoreille järjestetään 4-5 parin tunnin mittaista ryhmätapaamista. Tapaamisten sisältöjä ovat: tutustuminen ja mentorien esittelyt, keskustelut ja harjoitteet eri alojen sekä koulutusreittien plussista ja miinuksista, omien valintojen pohdintaharjoitteet.

Vinkki: Mentorin palkitseminen tehdystä työstä on tärkeää! Palkitseminen voi olla rahallinen kertakorvaus tai jokin muu mukava muistaminen. Selvitä palkkion rahoitusmahdollisuudet esimerkiksi alueen järjestöjen ja yritysten kautta. Mentorointi on arvokas merkintä cv:ssä, mutta parhaiten sitouttaa konkreettinen palkkio.



CASE: Mentoroinnista arvokasta työkokemusta

Rekrytoimme mentoreiksi yhdeksän opiskelijaa oppilaitosten rekrytointikanavia sekä omaa verkostoamme hyödyntäen. Rekrytointi kohdistettiin projektin osallistujia kiinnostaneisiin ammatillisiin linjoihin, kuten ravintola-, terveydenhoito- ja IT-ala sekä lukio-opiskelijoihin.

Mentoreille järjestettiin 2,5 tunnin mittainen koulutusilta. Sen aikana käytiin läpi työelämähankkeen perusasiat, lastensuojeluohjeistus, mentoroinnin tavoitteet, mentorin ja aktorin roolien perusteet ja toimintaan liittyvät käytännön asiat. Mentoreihin pidettiin yhteyttä myös mentorointikertojen välillä.

Ensimmäisessä mentorointitapaamisessa ryhmydyttiin, ja mentorit kertoivat omista opinnoistaan sekä valinnoistaan urapolulla. Seuraavassa tapaamisessa osallistujat pohtivat omia arvojaan tulevaisuuden suunnittelun osana ja vertailivat eri opiskeluvaihtoehtoja. Kolmannessa tapaamisessa mentorit ja aktorit harjoittelivat yhdessä työhaastattelutilanteita esiintymis- ja vuorovaikutuskoulutuksessa. Syksyllä nuorten jatkettua opintojaan mentorit ja aktorit tapasivat vielä kerran, jolloin tarjoutui mahdollisuus keskustella uudessa koulussa aloittamisen onnistumisista ja haasteista.

Moni mentoreista toi itse esiin maahanmuuttaja- tai monikulttuurisen taustansa, mikä rohkaisi osaa nuorista kysymään uskontoon ja kulttuuriin liittyvistä seikoista. Esimerkiksi lihan käsittely ravintola-alan opinnoissa ja vastakkaisen sukupuolen kohtaaminen terveydenhoitoalan opinnoissa askarruttivat osallistujia. Mentoreille maksettiin palkkio keikkaluonteisesta työstä. Näin mentorointi tarjosi arvokkaan työkokemuksen uransa alussa oleville nuorille aikuisille.

"Olen puhunut monien nuorten kanssa koulutuksen aikana ja he ovat aktivoituneet ja inspiroituneet. Sain hyvää palautetta." *Mentori*

PALAUTETTA

Mentoreiden mielestä parasta oli nuorten kanssa toimiminen ja uuden oppiminen. Osa mentoreista ja nuorista toivoi lisää tapaamisia tai pidempää tapaamisaikaa. Mentoreiden yleisarvio koko mentoritoiminnasta asteikolla 1–5 oli 4,83 ja nuorten 4,5.

Videot tuovat uratarinat kaikkien saataville

Hankkeen tavoitteena oli löytää keinoja myös hyvien käytänteiden levittämiseen. Mentoreiden henkilökohtaiset uratarinat olivat nuorista kiinnostavia, ja näitä tarinoita haluttiin kaikkien saataville. Lopputuloksena syntyi ammattiesittelyvideoita, joissa opiskelun ja työelämän vaiheita lähestytään mentoreiden omakohtaisten kokemusten pohjalta. Videoissa esitellään eri ammattialoja ja koulutusvaihtoehtoja. Niissä käsitellään myös ohjauksellisia teemoja, kuten ammatillisen identiteetin etsimistä, opinnoissa jaksamista, työelämän tasa-arvoa ja uralla etenemistä. Videot on suunnattu erityisesti maahanmuuttajataustaisille nuorille, jotka kaipaavat samaistuttavia ja ajatuksia herättäviä kertomuksia työurallaan pidemmällä olevilta maahanmuuttajataustaisilta nuorilta aikuisilta.

Videot saatavilla:
plan.fi/maahanmuuttajatyo/materiaalit

NUORET VASTAAVAT. MITÄ OPIT MENTOREILTA? MITÄ SAIT HEILTÄ?

"Sai heistä apua, he selittivät miten elämä jatkuu. Kaikki opiskelivat eri paikoissa kuten ammattikoulu, lukio, AMK ja yliopisto ja sain tietoa millaista on opiskella näissä paikoissa." *Nuori*

"Minulle tärkeää on toisten kokemus. Tykkään, että saan kysyä että miksi valinnut jonkun koulupaikan ja oliko se sopiva. Opin heiltä uusia ammatteja." *Nuori*

"Sain kuulla kokemusta koulusta ja rohkeutta hakemiseen ja miten aina pitäisi yrittää ja uskoa siihen, että pystyy!" *Nuori*

3.2 TYÖELÄMÄPAJASSA PERUSTAI- DOTT HALTUUN

Aiemmin kuvatuissa vertaisryhmissä nuoret omak-
suvat työnhakuun liittyviä perustietoja, ja työnhaku
lähtee liikkeelle usein aivan alkupisteestä. Nuoret
oppivat miten työnhaku tapahtuu, mikä on cv, mitä
kirjoitetaan työhakemukseen, mikä on työhaastattelu
ja miten siinä käyttäydytään. Nuoret harjoittelevat
työnhakua netissä tai työstävät ensimmäiset versiot
cv:stä ja työhakemuksesta. Tämän jälkeen kaikki
vertaisryhmät kutsutaan yhteiseen työelämäpajaan,
jossa vielä hiotaan työnhakutaitoja ja valmistaudu-
taan kesätyöhön.

Tavoite: Työelämäpajassa nuoret saavat perustiedot
kesätyön käytännöistä ja ottavat haltuun työelämätai-
dot, joita on kehitetty vertaisryhmätapaamisissa.

Toteutus: Kesätyöpaja sisältää luennon kesätyön
perusasioista sekä neljä noin 45 minuuttia kestävä
työpajaa. Käsiteltävät aiheet ovat: cv:n ja hakemuk-
sen viimeistely sekä työnhaku netissä, työhaastat-
teluharjoitus, verokortin ja tilinumeron hankkiminen
ja lopuksi opitun kertauksena tietovisa työelämän
oikeuksista ja velvollisuuksista.

Vinkki: Hyödynnä vapaaehtoisten apua, jos mahdol-
lista. Harjoitushaastatteluissa ja cv:iden sekä hake-
musten hiomisessa tarvitaan apukäsiä. Esimerkiksi
Nordea on tarjonnut Planille harjoitushaastattelijat
työelämäpajaan vapaaehtoistyönä.

NUORET VASTAAVAT. MITÄ TYÖNHAUSTA OPITTIIN?

”Pitää olla CV kunnossa ennen kuin alkaa
kysymään kesätyötä. Jos ei ole avoimia työ-
paikkoja netissä (esim. Oikotie) niin sitten
voi mennä paikan päälle käymään.” *Nuori*

”Hyvä, rehellinen hakemus ja cv on
tärkeä. Pitää perustella miksi hakee
paikkaan.” *Nuori*

”Jos ei ole ollut aikaisemmin haastat-
telussa, on tärkeää harjoitella.” *Nuori*

”Opin, että on hyvä katsoa haastatte-
lussa silmiin ja sitä harjoittelin.” *Nuori*

NÄIN TOTEUTAT TYÖELÄMÄPAJAN

1. Kesätyön perusasiat -luennon sisältö, tarvittaessa tulkattuna:

- nuoren rooli työnhaussa
- nuoren rooli työhaastattelussa ja
työpaikalla
- työelämän oikeudet ja velvollisuudet
- työsopimus
- ensimmäinen työpäivä: miten ja milloin
paikalla
- työtodistus

Luennon jälkeen noin 45 minuutin
mittaiset työpajat, joissa nuoret kiertävät
pienryhmissä:

2. CV ja työhakemus

Nuoret työstävät cv:t ja työhakemukset
kuntoon tehtävään perehdytettujen
vapaaehtoisten tuella. Pidemmälle ehtineet
nuoret voivat joko harjoitella nettihakua tai
tehdä oman hakemuksensa avoimena oleviin
kesätyöpaikkoihin.

3. Työhaastattelupaja

Tehtävään perehdytetyt vapaaehtoiset
toteuttavat aidon mutta lyhyen haastattelun.
Haastattelurunko on haastattelijalla valmiina,
mutta kunkin nuoren kielitaito otetaan
huomioon lisäkysymyksiin ja tarkennuksiin.
Nuori saa haastattelusta rakentavan ja
kannustavan palautteen heti haastattelun
jälkeen.

4. Verokortti ja tilinumero

Tässä osiossa kerrotaan verojen
maksamisesta ja verokortin tarkoituksesta.
Nuoria opastetaan verokortin hankkimisessa.
Heille annetaan myös ohjeita pankkitilin
avaamiseen, esimerkiksi mitä dokumentteja
tule olla mukana ja milloin vanhempien on
oltava mukana. Tarvittaessa käsitellään
erilaisia oleskelulupaan liittyviä työnteko-
oikeuden rajoituksia.

5. Tietovisa

Rennon tietovisan avulla kerrataan
kesätyön perusasioita sekä muistutetaan
työsopimuksen ja työtodistuksen
tärkeystä. Oppimisen pitää olla myös
hauskaa! Karkkeja voi käyttää motivoivina
palkintoina.

3.3 SPARRAAJILTA TYÖELÄMÄOSAAMISTA

Nuorille saattaa joskus jäädä epäselväksi, miten koulussa opittavat asiat liittyvät omaan elämään tai pärjäämiseen työelämässä. Esimerkiksi esiintymis- ja vuorovaikutustaidot, hyvinvointitaidot sekä yrittäjämäinen toiminta saavat uuden ulottuvuuden, kun asian erityisosaaja oppilaitoksen ulkopuolelta saapuu sparrailemaan nuoria. Sparrailun lisäksi vierailijat voivat kertoa omista opiskelu- ja työelämäpoluistaan, mikä jälleen lisää nuorten ymmärrystä reiteistä työelämään.

Tavoite: Nuorten osaaminen työelämän eri osa-alueilla lisääntyä, kun hyödynnetään alan ammattilaisten osaamista.

Toteutus: Kutsutaan alan osaaja mukaan ryhmätoimintaan vetämään parin tunnin työpaja sovitusta aiheesta. Sparrausteemojen valinnassa on hyvä kuulla ensin nuoria. Sparraajan kanssa sovitaan aikataulusta ja toteutuksesta. Nuorten kanssa orientoidutaan vierailijan saapumiseen edellisessä tapaamisessa.

Vinkki: Löytyisikö omista verkostoistasi alan osaaja? Jos sparraaja ei tunne ryhmääsi eikä työskentely nuorten kanssa ole tuttua, kannattaa antaa vinkkejä selkokielen käytöstä sekä erilaisista toiminnallisista tavoista käsitellä tematiikkaa.

CV työelämään -mallissa sparraajat ovat jo työelämässä toimivia oman alansa osaajia, esimerkiksi yrittäjiä, HR-ammattilaisia, esiintymiskouluttajia, IT-alan osaajia, talousosaajia tai hyvinvoinnin ammattilaisia. Nuorten ryhmän tapaaminen voi olla sparraajalle omaa työtä tai vapaaehtoisesti toteutettu vierailu, jossa pääsee tutustumaan moninaisista taustoista tuleviin nuoriin, tarjoamaan osaamistaan sekä näkemään oman osaamisensa uusin silmin.

Sparraaja voi tehdä lyhyen vierailun nuorten vertaisryhmään tai hän voi vastata oman työpajan toteuttamisesta. Olisi tärkeää löytää sparraajaverkosto, joka on kiinnostunut nuorten kanssa työskentelystä ja pystyy käytännössä toteuttamaan selkokiellisiä sparrausvierailuja. Yritykset, joissa työntekijöillä on mahdollisuus tehdä vapaaehtoistyötä, ovat hedelmällisiä kohteita yhteistyön virittelyyn.

NUORET VASTAAVAT.

"Miten valitaan työntekijä, hän kertoi. Se oli tärkeä. Mä sain niin paljon tietoa, mitä tarvitsen työelämässä." *Nuori*

"Parasta oli esiintyminen/työhaastatteluun valmistautuminen ja yrittäjänä toimiminen. Jos ei ole ollut aikaisemmin haastattelussa on tärkeää harjoitella." *Nuori*

CASE: Vinkit jakoon – positiivisia kokemuksia nuorille ja sparraajille

CV työelämään -projektissa hyödynnettiin erityisesti hankkeen yhteistyökumppaneiden ja Planin oman henkilökunnan osaamista. 4H toteutti yrittäjyystyöpajan nuorten oman yrittäjyyden näkökulmasta. Työpajassa nuoret pääsivät pohtimaan omia vahvuuksiaan ja yritystoiminnan rakentamista niiden varaan. Nuoret saivat myös mahdollisuuden ilmoittautua 4H:n yrittäjäkoulutukseen. Suomen Yrittäjät puolestaan jakoi maahanmuuttajataustaisten yrittäjien menestystarinoita ja kertoi yrittäjien erilaisista tukimuodoista.

Esiintymis- ja vuorovaikutustaidoista järjestettiin oma työpaja, josta näyttelijän opetuksella ammennettiin oppia ja varmuutta tuleviin työhaastatteluihin draaman keinoin. Työelämän oikeudet ja velvollisuudet mm. työsopimusten näkökulmasta tulivat esille HR-koordinaattorin vierailulla. Stressistä sekä hyvinvoinnista opinnoissa ja työelämässä keskusteli nuorten kanssa Aseman lapset ry:n edustaja, jolla on erityisosaamista nuorten mielen hyvinvoinnista.

Sparraukset rakentuivat keskustelujen ja harjoitteiden varaan, jolloin nuoret pääsivät harjoittelemaan käytännössä työelämän kannalta keskeisiä tietoja ja taitoja. Sparraajille nämä olivat positiivisia kokemuksia oman työn lomassa tai kuuluivat omaan työnkuvaan muutenkin.

Sparraajille suunnattua ohjeistusta voisi kehittää antamalla esimerkkejä erilaisista tavoista toteuttaa sparrausessioita, jotta kokemuksesta tulisi mahdollisimman mielekäs niin nuorille kuin sparraajille. Esimerkiksi tietovisan, muiden pelien ja visuaalisten esimerkkien, kuten videoiden, käyttöä kannattaa pohtia. Sparraustapaamiset soveltuvat hyvin pidettäväksi koulutuntien lomassa tai koulupäivän jälkeen.

PALAUTETTA

"Uskon, että työsopimuksen ja työtodistuksen tärkeys jäi nuorille mieleen ja jatkossa he tarkistavat, että nämä asiat ovat aina kunnossa. Tulen mielelläni mukaan uudelleen!" *HR-koordinaattori*

"Yrittäjyysillassa oli paljon kiinnostavaa ja siellä se 4H auttaa nuoria olemaan yrittäjiä. Minulle tuli yritysideoita." *Nuori*

3.4 JOB SHADOWING -PÄIVÄ MAAHANMUUTTAJATAUSTAISILLE NUORILLE

Maahanmuuttajatyön job shadowing on osa kansainvälistä Job Shadow Daytä. Job shadowing on alun perin erityisesti vammaisten ja osatyökykyisten työllistymisen tueksi kehitetty toimintamuoto. Toukokuussa vietetään kansainvälistä Job Shadow Day -päivää, jota Suomessa koordinoi Vates-säätiö. CV työelämään -mallissa olemassa olevasta job shadowing -konseptista on muokattu maahanmuuttajanuorille soveltuva versio. Vierailu tarjoaa nuorelle tärkeän verkostoitumismahdollisuuden, sillä omat työelämäkontaktit Suomessa saattavat olla hyvin kapeat.

Tavoite: Maahanmuuttajanuorten job shadowing -vierailun tavoitteena on nuoren tulevaisuuden suunnitelmien kirkastaminen. Nuori tutustuu vierailun aikana häntä kiinnostavaan alaan ja sen ammattilaisten työhön. Vierailu antaa nuorelle vinkkejä ja inspiraatiota opintopolulle.

Toteutus: Vierailu kestää muutamasta tunnista kokonaiseen päivään. Sen aikana nuori tutustuu häntä kiinnostavaan alaan: työntekijöihin, työtapoihin ja -kulttuuriin. Lisäksi nuori pääsee keskustelemaan erilaisista koulutuspoluista sekä muista häntä kiinnostavista kysymyksistä, esimerkiksi palkasta. Vierailu on mahdollista toteuttaa myös ryhmänä, mutta job shadowingin yksi keskeinen idea on tiivis vuorovaikutus vierailijan ja vastaanottavan organisaation edustajan välillä. Siksi vierailulla on hyvä olla enintään kolme nuorta.

Vinkki: Vierailun järjestämisessä työnantajia motivoi usein mahdollisuus tehdä hyvää ja toteuttaa yhteiskuntavastuuta.



CV työelämään -pilotissa järjestettiin 11 vierailupäivää, joiden aikana tutustuttiin eri alojen organisaatioihin ja tehtäviin. Esimerkiksi:

- YIT:llä nuori sai tietoa rakennusinsinöörin tehtävistä.
- Tokmannilla tutustuttiin kaupan alaan.
- Stockmannilla nuori sai oppia vartijan työstä.
- Huoltoyhtiö Helläkoskessa käytiin läpi kiinteistöhoitajan tehtäviä.
- Hotelli Helkassa perehdyttiin ravintola-alan tehtäviin.
- Työterveystalo Heltissä nuoret tutustuivat hoiva- ja laboratorioalaan.
- Helsingin Diakonissalaitoksen vanhustyön toimipisteellä nuoret perehtyivät hoitotyöhön.
- Suomen Yrittäjät ry:ssä nuori tutustui lakialan ammattilaisen työhön.
- Sanoma Digital Finlandissa nuori perehtyi digipalveluihin ja IT-alaan.

Näin valmistelet nuoren job shadowing -vierailuun

Ennen vierailua nuoren kanssa on hyvä pohtia hänen tulevaisuuden suunnitelmiaan ja kiinnostuksen kohteitaan. Jos nuorta kiinnostaa selkeästi yksi ala, job shadowing -paikan kartoittaminen voidaan aloittaa. Nuoren kielitaidon tulee olla sen verran sujuva, että vierailu tarjoaa mielekkään kokemuksen molemmille osapuolille. Päivän aikana nuori voi tutustua alaan yhden tai useamman ammatin kautta.

Vierailun jälkeen nuori voi jakaa kokemuksiaan muille nuorille koulussa ja lähipiirissään, jolloin omat ajatukset ja suunnitelmat kirkastuvat entisestään. Hiljattain Suomeen muuttaneen nuoren verkostot etenkin työelämän näkökulmasta voivat olla kapeat, joten nuorelle vierailu on myös hyvä mahdollisuus tavata kiinnostavan alan ammattilaisia henkilökohtaisesti. Käsitykset unelmatyöstä tai siihen vaadittavasta koulutuksesta voivat olla myös epärealistiset, joten vierailulla on mahdollista oppia jotain, mikä muuttaa suunnitelmia toiseen suuntaan – sekin on tärkeä oppimiskokemus. Vierailu on nuorelle yleensä hyvin motivoiva ja inspiroiva.

Hyödyt vastaanottavalle organisaatiolle

Yritys tai muu organisaatio pääsee vierailun aikana kertomaan nuorelle omasta alastaan, näkemään oman työnsä uusin silmin sekä verkostoitumaan mahdollisen tulevaisuuden tekijän kanssa. Erityisesti yrityksille job shadowing on mahdollisuus tukea nuorten kiinnittymistä työelämään ja toteuttaa näin yhteiskuntavastuutaan.

Kun yhteistyöstä on sovittu, vastaanottava organisaatio saa Planin infopaketin (Katso lisää liitteet s. 24-26). Infopaketissa kerrotaan, mitä tekijöitä täytyy ottaa huomioon vierailua suunnitellessa ja siinä esitellään vierailua ohjaavia kysymyksiä. Kysymyslistasta tekee nuoren kanssa keskustelun sujuvaksi sekä suuntaa sitä vierailun keskeisiin tavoitteisiin. Nuori saa samat kysymykset ennen vierailua.

ONNISTUNEEN VIERAILUN RESEPTI

Nuori ja organisaatio saavat etukäteen riittävästi tietoa ja materiaalia toisistaan sekä vierailun käytännöistä. Molemmat osapuolet valmistautuvat vierailuun. Nuori toivotetaan lämpimästi tervetulleeksi!

PALAUTETTA

”Nuoret pääsivät itse kysymään heidän mielessä olevia kysymyksiä ja olivat kiinnostuneita työntekijöiden työstä. Nuorilla oli jo entuudestaan kiinnostus terveydenhuoltoalaa kohtaa, minkä vuoksi he olivat kiinnostuneita näkemään ja kuulemaan alalla työskentelevien kokemuksia.” *Heltti*

”Tällaiset kohtaamiset voivat avata silmät ja heittää ankkureita kauas tulevaisuuteen.” *YIT*

CASE: Arvokas kokemus molemmille osapuolelle

Yksi Job Shadowing -kokeilussa mukana olleista yrityksistä on YIT.

– Job Shadowing -mallin etuna on, että se vie itse asiassa hyvin vähän aikaa työnantajalta, kertoo YIT:n hankekehitysjohtaja Juha Virtanen.

– Jo yhden päivän aikana nuori saa kuitenkin arvokasta tietoa ja kokemuksia, joiden pohjalta hän voi myöhemmin rauhassa tehdä päätöksiä ammatinvalintaan liittyen.

YIT:n tapauksessa nuori oli listannut etukäteen häntä askarruttavia kysymyksiä työhön liittyen, ja kysymyksiä pääsi tuki esittämään myös pitkin päivää. Yrityksen puolella kokeiluun oli valmistauduttu valitsemalla sopiva varjostettava eli työntekijä, jonka päivittäisiä työtehtäviä nuori pääsisi seuraamaan. YIT:ltä varjostettavana toimi työnjohdon harjoittelija Savva Valkovski, joka toteaa saaneensa itsekin päivästä paljon irti.

– Itselle oli hieno kokemus olla mukana tällaisessa tapahtumassa. Pystyi omasta kokemuksesta näyttämään toiselle miltä työelämä näyttää ja millainen polku siihen on johtanut.

Teksti: Emma Järvi/Vastuullinen kesäduuni

NUORET VASTAAVAT.

”Siitä tuli innostusta. Opin millaista se ammatti on ja mitä siellä tehdään, ja kuinka kauan se koulutus kestää.”
Nuori

”[Tutustuin] vartijan toimintaan ja mitä se tekee. He näytti erilaisia vartijan toimia. Hyvä ja mielenkiintoinen päivä!” *Nuori*

”Olin tutustumassa rakennusalaan ja näin miten toimitaan siellä, mitä insinööri tekee ja ettei insinööri vain istu vaan hän vahtii, että kaikki menee työmaalla hyvin.” *Nuori*

4. KOLMIPORTAINEN TUKI NUORTEN TARPEISIIN

CV työelämään -mallin konseptit muuntuvat joustavasti nuorten vaihteleviin tarpeisiin. Niistä voi järjestää helposti toteutettavan lyhyen osion tai pitkäkestoisesta vertaisryhmätoiminnasta hyötyville laajemman kokonaisuuden.

1.
KÄYTÄNNÖN VINKIT
TYÖELÄMÄÄN,
JOS EI SUURTA
OHJAUSTARVETTA

2.
TUETTU TYÖNHAKU JA OPISKE-
LUMAHDOLLISUUKSIEN LAAJEMPI
POHDINTA

3.
KATTAVA TUETTU TYÖNHAKU
JA OPINTOIHIN HAKEUTUMINEN





1. KÄYTÄNNÖN VINKIT TYÖELÄMÄÄN, JOS EI SUURTA OHJAUSTARVETTA

3 tapaamista

- a. Työelämäpaja, jossa käydään läpi työnhaun perusteet, työelämän pelisäännöt ja haastatteluvinkit
- b. Job shadowing -työpaikkavierailu
- c. Työelämäosaajien sparraus

→ Nuori on valmis menemään eteenpäin



2. TUETTU TYÖNHAKU JA OPISKELUMAHDOLLISUUKSIEN LAAJEMPI POHDINTA

8-12 tapaamista

- a. Vertaisryhmätyöskentelyä, jossa aiheina orientaatio projektiin, omat vahvuudet ja kiinnostukset
- b. Oppilaitosvierailu
- c. Ohjattuja työnhakutapaamisia
- d. Työelämäpaja, jossa käydään läpi työnhaun perusteet, työelämän pelisäännöt ja haastatteluvinkit
- e. Työelämäosaajien sparrausta
- f. Opiskelijamentorointi
- g. Job shadowing -työpaikkavierailu

→ Nuori on valmis menemään eteenpäin

3. KATTAVA TUETTU TYÖNHAKU JA OPINTOIHIN HAKEUTUMINEN

20-22 tapaamista

- a. Vertaisryhmätyöskentely, jossa aiheina orientaatio projektiin, omat vahvuudet ja kiinnostukset
- b. Useita vierailuja oppilaitoksiin
- c. Useita ohjattuja työnhakutapaamisia
- d. Tukea TET-paikan löytämiseen
- e. Työelämäpaja, jossa käydään läpi työnhaun perusteet, työelämän pelisäännöt ja haastatteluvinkit
- f. Opiskelijamentorointia
- g. Työelämäosaajien sparrausta
- h. Job shadowing -työpaikkavierailu
- i. Henkilökohtaista ohjausta tarpeen mukaan

→ Nuori on valmis menemään eteenpäin

VINKKI!

Kokeile yksittäistä konseptia ryhmässäsi tai hyödynnä ryhmällesi sopivat konseptit esimerkiksi työelämätaitoja tai jatko-opiskelua painottaen.

5. TYÖNANTAJAYHTEISTYÖ JA NUOREN ENSIMMÄINEN KESÄTYÖ

CV työelämään -mallissa työnantajayhteistyötä tehdään kaupunkien, yhdistysten, seurakuntien ja yritysten kanssa. Yhteistyö on pitkäjänteistä verkoston luomista ja sen ylläpitämistä, mikä johtaa parhaimmillaan vuosia kestäväään yhteiseen kehittämiseen. Tavoitteena yhteistyössä on löytää uusia tapoja lisätä ymmärrystä työelämän vaatimuksista ja nuorten toiveista ja unelmista sekä vahvistaa nuorten polkuja koulutuksen ja työelämän välillä.

5.1 TYÖNANTAJAYHTEISTYÖ

Työelämän muutos pakottaa työnantajat miettimään toimintatapojaan. Työntekijäpula vaikuttaa osaltaan siihen, että maahanmuuttajaväestöstä ollaan kiinnostuneita tulevaisuuden tekijöinä ja heidän kouluttamiseksi ja perehdyttämiseksi halutaan panostaa. Monikulttuurisen työvoiman arvo kilpailutekijänä myönnetään¹¹, mutta monien työpaikkojen käytännöt eivät vielä tällä hetkellä tue maahanmuuttajien integroitumista työyhteisöön ja työpaikan arkeen. Työelämältä tarvitaan ennakkoluulottomia ratkaisuja, joilla erityisesti työvoimapolusta kärsivät alat ja maahanmuuttajataustaiset työntekijät kohtaavat. Vain kolmannes työnantajista (32 %) ja muista työkäisistä (31 %) arvioi, että työpaikoilla osataan hyödyntää eri kulttuureista tulevien vahvuuksia.¹² Myös Planin työelämäprojekteissa niin nuoret kuin työyhteisöt ovat nostaneet esiin esimerkiksi työnantajien kouluttamisen.

CV työelämään -mallissa keskitytään ennen kaikkea yritys yhteistyöhön. Planin työelämäyhteistyössä työnantaja tarjoaa kahden viikon mittaisen kesätyön yhdelle tai useammalle nuorelle. Plan hoitaa nuorten esivalinnan, valmentaa heidät kesätyötä varten sekä toimii linkkinä työpaikan ja nuoren välillä. Työnantajayhteistyö on yritykselle helppo ja konkreettinen tapa toteuttaa yhteiskuntavastuuta. Yhteistyö tarjoaa erinomaisen mahdollisuuden tukea nuoren ensiaskeleita työelämässä sekä paikantaa potentiaalisia yrityksen työntekijöitä. Parhaimmillaan yhteistyö on johtanut työsuhteen jatkumiseen muodossa tai toisessa. Nuoren työsuhdetta on saatettu pidentää kesän aikana tai hänelle on tarjottu kesätyötä myös seuraavana kesänä. Osa nuorista on saanut kesätyöpaikasta tuntityötä opintojen oheen.

CASE: Harrastuksesta kipinä kesätyöhön –tai ammattiin

Poika, 17 vuotta

Ryhmätoiminnan aloitus, syksy 2018.

Halu oppia työelämästä kannustaa osallistumaan ryhmään.

”Mä tiedän, että täällä opitaan, mitä pitää tietää töistä ja tulevaisuudesta. Haluan päästä vierailemaan työpaikoilla.”

Urheiluharrastus tuo vastapainoa kouluarkeen.

”Koulun jälkeen mä ensin kirjoitan läksyjä ja sitten meen pelaamaan futista. Pelaan ihan vaan kavereiden kanssa. Olen joskus miettinyt, että voisin olla ammattilaispelaaja.”

Toimintakauden puoliväli, kevät 2019.

Mitä jos urheilusta tekisikin ammatin? Nuori osallistuu urheiluopiston avoimien ovien päivään ja alkaa pohtia liikuntaneuvojaksi kouluttautumista.

”Hyvä koulu, mutta vaikea päästä opiskelemaan. Voisin yrittää hakea tänne myöhemmin. On myös kiva, kun opiskelijat saavat asua täällä ilmaiseksi.”

Illetyö jalkapallokerhossa aukeaa ohjaajien avustuksella.

Nuori menee kesätyöhön tavarataloon, mutta samalla työhakemuksia kirjoitetaan paikallisiin jalkapallojoukkueisiin. Eräs joukkue tarttuu tilaisuuteen, ja nuori saa lisätöitä lasten jalkapallokerhon valmentajana. Työt jalkapallokerhon valmentajana jatkuvat vielä Planin työelämäryhmän päättymisen jälkeen.

11. Helsingin seudun kauppakamari, Keskuskauppakamarin ja TEM:n selvitys 2017.

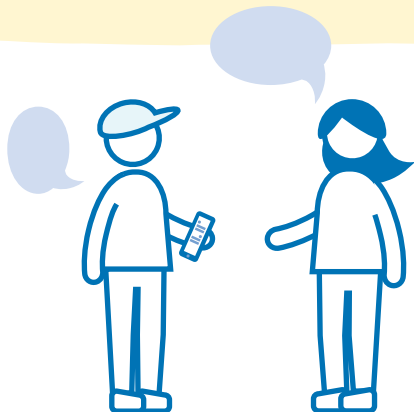
12. Työpaikoilla monikulttuurisuuden hyödyntämisessä on paljon kehittämisen varaa. Työterveyslaitos, 2017

Hankkeen aikana mukana on ollut 16 työnantajaa Espoosta, Helsingistä, Vantaalta sekä Tampereelta ja sen ympäryskunnista. Niistä valtaosa on tarjonnut useita työpaikkoja useassa eri toimipisteessä ja osallistunut hankkeeseen molempina vuosina. Pääkaupunkiseudulla yhteistyötä on tehty kesätyön lisäksi myös maahanmuuttajatyön job shadowing -vierailujen osalta.

Mallissa työnantajalle on koottu tausta-aineisto nuoren työntekijän perehdytys- ja palautteenantokäytäntöjen tueksi. Työnantajaa on rohkaistu ottamaan nuori osaksi työyhteisöä, ja yhteistyössä korostetaan positiivisen ensimmäisen työkokemuksen tärkeyttä.

Tarvitsetko tukea ja uusia ideoita?

1. Toimi oman paikkakuntasi verkostossa. Hyvät yhteydet oppilaitoksiin, työelämään ja kolmannen sektorin toimijoihin avaavat usein uudenlaisia ovia. Yrityskylät ovat nuorille erinomainen tapa tutustua elämään kuluttajana ja kansalaisena osana suomalaista yhteiskuntaa. Verkoston kautta voi löytyä lisäkäsia toteutukseen, ja verkostossa toimiminen voi moninkertaistaa hyvien käytänteiden levittämisen ja vaikuttavuuden.
2. Muista yritysten yhteiskuntavastuu. Useat yritykset tarjoavat henkilökunnalleen mahdollisuuden käyttää aikaansa vapaaehtoistyöhön, esimerkiksi kaksi työpäivää vuodessa. Työntekijä voi antaa ammatillisen osaamisensa vapaaehtoistyönä tai osallistua itselleen vieraan alan työskentelyyn.
3. Hyödynnä yhteiskampanjat ja työelämän toimijoiden tuki. Tutustu Työelämään ja Tienaa -kesätyöharjoittelu tarjoaa kesätyömahdollisuuksia peruskoululaisille, kymppiluokkalaisille, lukiolaisille ja valmentavassa koulutuksessa oleville. Vastuullinen kesäduuni -kampanjan kesaduuni.org -sivuston kautta löytyy kannustusta kesätyötä etsiville ja TE-palveluissa on tietoa yli 18-vuotiaille.



CASE: Hotelli Helka ottaa nuoren mukaan työyhteisöön

Hotelli Helka korostaa toiminnassaan nuorten työntekijöiden sitouttamisen tärkeyttä heti työsuhteen alusta lähtien. Kaikessa lähdetään siitä, että ihmiset otetaan sellaisina kuin ihmiset ovat. Tällöin ei tarvita välttämättä uusia toimintamuotoja, vaan arvostus lähtee arjen toiminnasta.

Ennen nuoren työsuhteen alkua keskeisenä elementtinä on selkeä tiedottaminen työyhteisölle siitä, miksi hotelli haluaa olla mukana tukemassa nuorten työelämän ensiaskelia. Mikäli nuoret tulevat töihin Hotelli Helkan yhteistyötahon kautta, tulee työnantajan myös perustella, miksi hotelli on työnantajana mukana tällaisessa yhteistyössä.

Nuorella on aina yksi esihenkilö tukena ja turvana, jolta voi tarpeen tullen kysyä apua.

Alaikäisten nuorten ollessa kyseessä työnantajan on hyvä kertoa nuoren tulevalle tiimille alaikäisyydestä ja sen merkityksestä työtehtäviin. Lisäksi maahanmuuttajataustaisten nuorten kohdalla on hyvä kertoa myös mahdollisista kielitaitoon liittyvistä haasteista.

Alusta lähtien on hyvä varmistaa, että nuori pääsee osaksi työyhteisöä. Nuorta ei jätetä yksin, vaan rohkaistaan aktiivisesti mukaan työpaikan yhteiseen toimintaan. Yhteiset kahvi- ja lounastauot rytmittävät päivää ja toimivat samalla turvallisenä verkostoitumispaikkana nuorelle.

TYÖNANTAJAT KERTOVAT

"Meidät löi ällikällä miten huolellisesti ja hyvin tutustu ja tienaa -työntekijä teki annetut työtehtävänsä, varsinkin kun on niin nuori vielä!"

"Ihana tavata uusia reippaita työntekijöitä jotka haluavat oppia uutta!"

"[Tärkeintä on] Oma motivaatio ja kunnioitus työtä ja työkavereita kohtaan. Kaiken osaamisen kyllä oppii ja pystyy opettamaan, mutta asennetta ei pysty työpaikalla muuttamaan."

5.2 ENSIMMÄINEN KESÄTYÖ

Nuoren ensimmäistä kesätyötä edeltää suuri joukko erilaisia toimenpiteitä. Ensimmäinen edellytys on luonnollisesti nuoren hakemus työpaikkaan. Jos hakemus ja sen sisältö täyttävät työnantajan toiveet, seuraa kutsu työhaastatteluun, työsopimus, perehdytys, kesätyöjakso, palaute työstä ja työtodistus. Näiden näkyvien osien lisäksi taustalla tapahtuu aina myös paljon muuta.

CV työelämään -mallissa työnantajan ja nuoren kohtaaminen sekä yhteistyö kesätyön aikana on rakennettu mahdollisimman sujuvaksi. Uusien työnantajien etsiminen aloitetaan hyvissä ajoin edellisen syksyn aikana. Vanhoja verkostossa jo mukana olevia kesätyönantajia lähestytään pian tämän jälkeen. Työnantajien kartoituksessa otetaan aina huomioon myös nuorten tulevaisuuden ammattitoiveet.

7.

Kesätyöjakson päätteeksi työnantajilta ja nuorilta pyydetään palaute. Sen pohjalta kehitetään hankkeen toimintoja.

6.

Kesätyön aikana hanketyöntekijä vierailee työpaikalla varmistaakseen työskentelyn sujuvuuden. Hankkeen työntekijät ovat työnantajan käytettävissä kaikissa nuoren ohjaukseen ja käytännön asioihin liittyvissä kysymyksissä.

5.

Työnantajien kesätyötapaamisessa kerrotaan maahanmuuttajuuden vaikutuksesta nuoren herkässä nivelvaiheessa ja kerrataan työnantajan velvollisuuksia alaikäisen työnantajana. Työnantajat saavat myös tietoa selkokielisyydestä perehdytyksessä ja palautteenannossa.

4.

Työnantajalle lähetetään tausta-aineisto: tietoa palkanmaksusta ja mahdollisten kesätyöseteleiden käytöstä, Planin lastensuojeluohjeet, valokuvausluvan malli sekä Vinkkejä maahanmuuttajataustaisten nuorten kesätyöhön -esite. Siihen on koottu informaatiota työnantajan roolista ja yleisistä kesätyökäytännöistä liittyen mm. haastatteluihin, työaikaan, perehdytykseen ja palautteenantoon. Aineistosta löytyy myös vinkkejä, kuinka nuoresta tulee osa työyhteisöä.

3.

Haastattelun jälkeen työnantaja tekee työsopimuksen joko heti tai myöhemmin sovittavana ajankohtana.

2.

Nuori tekee hakemuksen ja cv:n. Hankkeen työntekijät valitsevat kullekin työpaikalle mielestään sopivimman nuoren. Toivottavaa on, että jokainen työnantaja haastattelee nuoren. Näin nuori saa arvokasta kokemusta työhaastatteluista sekä lähes aina myös onnistumisen kokemuksia riippumatta siitä, saako työpaikan.

1.

Alustavan sitoutumisen jälkeen työnantajalle lähetetään kesätyötä koskeva kysely. Siinä selvitetään työnantajan toiveet mm. kesätyön aikataulusta, nuoren iästä, kielitaidosta ja muista työn suorittamisen kannalta merkityksellisistä asioista.

VINKKI!

Kertaa nuoren kanssa puhelinkäyttätyminen.

- Kesätyöhaastattelujen aikaan vastaa koko nimellä myös tuntemattomista numeroista tuleviin puheluihin.
- Kysy tarkentava kysymys osoitteesta ja aikataulusta, mikäli sinulle jää jotain epäselvää.
- Jos ehdotettu aika ei sovi sinulle esimerkiksi kokeen takia, lupaa keskustella koulussa haastatteluajataulusta ja palaa työnantajalle asiaan sovitun aikataulun mukaisesti.

Tutustu työnantajaohjeeseen

plan.fi/sites/default/files/plan_images/plan_yhdessa_kesatyohon.pdf

CASE: Parityöskentely

Planin vuosina 2016-2017 toteuttamassa Yhdessä kesätyöhön -hankkeessa yhdistettiin kantasuomalaiset ja maahanmuuttajataustaiset nuoret. Nuoret työskentelivät kesätyöpaikassa joko työpareina tai pienissä ryhmissä.

Onnistuneessa kesätyökokemuksessa oli nuorten palautteiden mukaan keskeistä uusiin ihmisiin tutustuminen ja työkaveria kiitettiin. Peräti 95 % vastaajista kertoi työparityöskentelyn onnistuneen joko erittäin hyvin tai melko hyvin.

Myös työnantajien palautteen perusteella yhteistyö nuorten välillä sujui hyvin. Nuoret saivat toisiltaan tukea ja rohkeutta. Työnantajapalautteessa korostui yhteistyön avulla parantunut ongelmanratkaisukyky.

VINKKI!

Parityöskentely sopii myös perehdyttämiseen, jolloin pidempään työssä ollut nuori voi hoitaa osan perehdytyksestä. Nuori saattaa kertoa asioista tavalla, mikä toimii paremmin kuin aikuisen perehdytys. Tämä ei kuitenkaan koskaan poista aikuisen lähiesimiehen vastuuta perehdytyksen onnistumisesta.



Työnantajat ovat saaneet

- kokemusta nuorten ja erityisesti maahanmuuttajataustaisten nuorten kanssa työskentelystä
- käytännönkokemusta yritys yhteiskuntavastuun toteuttamisesta
- tulevaisuuden tekijöitä

NUORET KERTOVAT

"Kehitin mun kielitaitoa. Opin uutta, uusia sanoja. Opin paljon kokemuksia ja asiakaspalvelua. Ekalla kerralla tosi vaikeaa. Vanha ihminen tuli kysymään, onko teillä tätä shampoota (oli pullo kädessä). Pyysin muilta apua "pliiis, tule auttamaan". Seuraavalla kerralla onnistui." *Nuori*

PALAUTETTA TYÖNANTAJILTA

"... saada heille työkokemusta|- saada heidän jalkaa ns työmaailman oven väliin|- saada positiivinen kuva työnteosta ja työympäristöstä"

"Hän oli todella hyvä lasten kanssa, osasi avustaa rauhallisesti vilkkaitakin lapsia ja oli oma-aloitteinen. Hänelle löytyy meiltä toistekin töitä, jos vain hänen aikatauluihinsa sopii."

"Oli todella kiva tehdä yhteistyötä teidän kanssanne ja nähdä miten te todella haluatte auttaa nuoria työelämään."

"Kiitos yhteyshenkilöille! Lomienkin aikana homma toimi hienosti ja aina tiesi kehen voi ottaa yhteyttä jos ongelmia ilmenee."

"Kesätyön aikana havaitsin uusia omia vahvuuksia, joita pääsen käyttämään jatkossa tulevaisuutta suunnitellessa." *Nuori*



6. TULOXSISTA TULEVAISUUTEEN

Kahden vuoden kehittämistyö yhteistyössä oppilaitosten, työnantajien ja muiden sidosryhmien kanssa on päättynyt. Työelämähankkeisiin osallistuneet nuoret ovat saaneet ensimmäisiä kosketuksia työelämään ja lisätietoa sekä inspiraatiota tulevaisuuden opintopoluille. Opintojen ja työelämän välistä yhteyttä on vahvistettu järjestämällä vierailuja oppilaitoksiin ja työpaikoille, kutsumalla vanhempia opiskelijoita kertomaan eri alojen opinnoista ja omista valinnoistaan sekä tukemalla nuoria löytämään omia vahvuuksiaan. Toimintakokonaisuus on muotoutunut hankekauden aikana. Pienten pilotoitien avulla erilaiset käytännöt on muokattu soveltumaan erilaisille nuorille. Myös tulevaisuuden kehittämis- ja soveltamistarpeet ovat konkretisoituneet.

Kehittämishankkeeseen osallistuneet oppilaitokset pitivät työskentelyä onnistuneena. Ensimmäisenä toimintavuonna osa ryhmistä ei ollut vielä vertaisryhmätoiminnan jälkeen valmiita sitoutumaan työelämäjaksoon mm. kielellisistä syistä. Nämä ryhmät olisivat tarvinneet vielä pitkäkestoisempaa ja intensiivisempää tukea tai olisivat hyötäneet projektista hieman myöhemmin. Erityisesti toisen toimintavuoden ryhmässä toiminta koettiin opetusta täydentävänä ja koulun omia oppisisältöjä syventävänä ja sen nähtiin vaikuttavan positiivisesti mukana olleisiin nuoriin.

Oppilaitospalautteiden mukaan nuorten tuntemus koulutusvaihtoehdoista oli monipuolistunut, ja omat tulevaisuuden suunnitelmat olivat konkretisoituneet. Myös suomen kielen taito oli parantunut. Osallistujien aktiivisuus oli lisääntynyt ja arjen taidot kehittyneet. Nuoret vaikuttivat myös itsenäisemmiltä ja itsevarmemmilta. Yksilöllisen avun tarpeen huomattiin vähentyneen, mikä on näkynyt esimerkiksi harvenneina käynteinä opinto-ohjaajan vastaanotolla. Hanke auttoi osallistujia näkemään konkreettisesti koulutuksen ja työelämän välisen yhteyden, mikä saattoi heijastua osallistujien arkeen esimerkiksi entistä sitoutuneempana asennoitumisena opiskeluun ja aiempaa suurempana panostuksena oppiaineisiin. Kaiken kaikkiaan hanke koettiin tärkeäksi, tarpeelliseksi ja nuorille merkitykselliseksi.

Työnantajat ja oppilaitokset toivovat yhteistyön jatkuvan, vaikka ilman haasteita ei selvitty. Osa nuorista oppi työelämän säännöt nopeasti, ja toisten kanssa kerrattiin pelisääntöjä vielä kesätyön jälkeen. Joillekin unelmien opiskelupaikka aukesi, kun taas osa jatkaa vaihtoehtojen pohtimista tai on muuttanut suunnitelmiaan.

"Positiivinen kokemus koko projekti, tärkeää työtä!" *Työnantaja*

Ensimmäisen toimintavuoden opit

- Vertaisryhmän tulee olla riittävän suuri ja elinkelpoinen.
- Vertaistyö on aloitettava riittävän ajoissa.
- Kokonaisuus on sisällöllisesti toimivin perusopetuksen 8. ja 9. luokilla ja aikuisten perusopetuksessa.
- Kokonaisuus on muokattavissa myös joustavaan perusopetukseen, mutta tällöin tulee oppilaitoksen kanssa sopia hyvin yksityiskohtaisesti sekä tavoitteet että kokonaisuudesta toteutettavat osat

Toisen toimintavuoden opit

- Maahanmuuttajatyön ryhmämentorointi tavoittaa nuoret paremmin kuin jokin muu perinteinen toimintamuoto.
- Maahanmuuttajatyön job shadowing sopii erilaisille taitotasolle. Se on myös työelämälle helppo tapa aloittaa yhteistyö nuorten kanssa.
- Sparrauksessa nuori saa ensikäden kokemuksia työelämässä jo toimivilta ammattilaisilta. Se eroaa selvästi oppilaitosten tarjonnasta ja tuo siten uuden elementin nuoren osaamisen kasvattamiseen.

Projektin tavoittamat nuoret saivat kuitenkin kukin omanlaistaan hyötyä siitä. Jokainen toisen projektivuoden loppuhaastatteluun osallistuneista sanoi olleensa tyytyväinen, että tuli mukaan projektiin. Monelle oli tärkeää yhdessäolo, uusiin ihmisiin tutustuminen ja suomen kielen harjoittelu erilaisissa tilanteissa. Pääosalle osallistumista motivoi työnhakutaitojen oppiminen ja kesätyö. Osa taas korosti erilaisiin tulevaisuuden mahdollisuuksiin tutustumisen tärkeyttä. Onnistumisesta kesätyössä kertoo myös se, että osa nuorista haki saman tien töitä opiskelun ohkeen. Nuoret ovat myös oppineet hyödyntämään esimerkiksi Ohjaamojen rekrytointipahtumia.

Yksi tärkeimmistä havainnoista onkin, kuinka merkityksellisiä tienviitoittajia kohtaamiset vertaisten, työelämän edustajien, mentoreiden, sparraajien ja projektin ohjaajien kanssa ovat olleet nuorille. Nuorten loppupalautteessa tuli esille myös tarve jatkaa hanketta. Pitkäkestoisessa Matkalla -hankkeessa on tarjottu edellisenä vuonna hankkeissa olleille nuorille mahdollisuus osallistua vuoden vaihteessa yhden illan cv:n päivitys ja työnhakusparrailuun. Työnhaun tuen jatkuminen kohti yhä haastavampia työtehtäviä sekä esimerkiksi videohakemusten tekeminen ovatkin asioita, joita tulee pohtia jatkohankkeissa. Valtaosa työnantajista on ollut kesätyönantajana Planin työelämähankkeissa jo useana vuonna. Suurin osa haluaa myös jatkaa toiminnassa mukana tavalla tai toisella. Niin nuoret, oppilaitokset kuin työnantajien edustajat kokevat, että tuen tarve ja tilaus tällaiselle toiminnalle on olemassa.

NUORET KERTOVAT

"Tämä auttoi niitä, jotka tulevat samalla tavalla Suomeen. Voi olla vaikeaa esim. jos on ujo ja pelkää puhuvansa väärin. Myös he pääsevät mukaan Suomen elämään." *Nuori*

"Kyl tätä kannattaa järjestää jatkossakin, ainakin maahanmuuttajille. Mun sisko on mua vanhempi (17 v.) ja se ihmettelee, miten mä sain kesätyöpaikan. Sekin oli täyttänyt kaikkia niitä hakuja, mutta ei tullut mitään. Se ei osaa niitä verokortteja ja sellasia vielä." *Nuori*



KEHITTÄMISHANKE 2017-2019 NUMEROINA

53 NUORTA
MUKANA

8 RYHMÄÄ

42 NUORTA
KESÄTYÖSSÄ

78 NUORTEN KOKOONTUMIS-
KERTAA HANKEKAUTENA

7 SPARRAUSTA

5 MENTOROINTIKERTAA

16 OPPILAITOSVIERAILUA JA
-VIERAILIJAA

5 ESITTELYVIDEOTA ERI-
LAISISTA AMMATEISTA JA
KOULUTUSPOLUISTA

11 JOB SHADOWINGIA

4 TYÖELÄMÄPAJAA

8 MUUTA VIERAILUA JA
VIERAILIJAA

92% OSALLISTUJISTA
(22/24 VASTAAJAA) KOKEE
OPPINEENSA CV-PROJEKTISSA,
MITEN KESÄTÖITÄ HAETAAN.

88%

OSALLISTUJISTA
(21/24 VASTAAJAA)
AIKOO HAKEA KESÄTÖI-
TÄ MYÖS ENSI VUONNA.

"MUUTEN EN OLISI
TIENNYT, MITEN HAETAAN
KESÄTÖITÄ."

"SAIN RIITTÄVÄSTI APUA
SIIHEN ANSIOLUETTELOON
JA HAKEMUKSEEN. EN EHKÄ
OLISI OSANNUT ITSE."

"KYLÄ AION HAKEA,
KOSKA SE ON KIINNOSTAVAA
JA SIINÄ OPPII UUSIA
ASIOITA. PÄÄSEE KIINNI
TYÖELÄMÄÄN."

9.5 OLI NUORTEN ANTAMA
KESKIARVO HANKKEEL-
LE TOISENA TOTEUTUSVUONNA

"TODELLA
HYVÄ
PROJEKTI,
LISÄÄ TÄTÄ!"

"HALUAN UUSIA
TYÖTEHTÄVIÄ JA UUTTA
TYÖKOKEMUSTA."

"NYT TIEDÄN
MITÄ VOI TEHDÄ
TULEVAISUUDESSA,
MITÄ KAUTTA PÄÄSEE
TAVOITTEESEEN."

"OLEN TYYTYVÄINEN, KOSKA
SAIN TYÖPAIKAN JA OPIN
AIKA PALJON PERUSASIOITA
TYÖELÄMÄSTÄ JA TYÖPAIKAN
ETSIMISESTÄ."

57% TYÖNANTA-
JISTA ANTOI
KOKONAISARVOSAKSI 9-10.

16 TYÖNANTAJAA
KAHDEN VUODEN
AIKANA

NUORTEN SUORIUTUMINEN ARVIOITIIN PÄÄOSIN HYVÄKSI TAI KIITETTÄVÄKSI.
ARVOSANAT ASETTUIVAT YLEISIMMIN 8 JA 9 VÄLILLE

PLANIN JOB SHADOWING -TIETOPAKETTI TYÖNANTAJALLE JA NUORELLE

Plan International Suomen maahanmuuttajatyön tiimi on kehittänyt Job Shadow Day -konseptista eli työhön tutustumisen päivästä oman konseptin. Job shadowing on kansainvälinen, paljon käytetty toimintamuoto, joka on alun perin kehitetty erityisesti vammaisten ja osatyökykyisten työllistymisen tueksi. Päivän aikana nuori pääsee seuraamaan itseään kiinnostavalla alalla työskentelevän ammattilaisen tyypillistä työpäivää, ja lisäksi nuorelle kerrotaan työhön vaadittavasta koulutuksesta. Maahanmuuttajatyön job shadowing -pilotti toteutettiin tammi-maaliskuussa 2019 Helsingissä, Espoossa ja Tampereella. Pilotin tuloksena syntyi oheinen tietopaketti, johon on koottu konkreettista tietoa job shadowingista niin työnantajalle kuin nuorelle.

JOB SHADOWING: TIETOA MAHDOLLISILLE TYÖNANTAJILLE

Ennen job shadowing -päivää

- 1. Työtehtävän/työtehtävien valinta:** Valitkaa työpaikaltanne sopiva työtehtävä.
- 2. Seurattavan valinta ja sitouttaminen tehtävään:** Käykää sisäinen keskustelu siitä, kuka on kiinnostunut esittelemään omaa työtään sekä kertomaan koulutuksestaan nuorelle.
- 3. Vastaa saamasi linkin kautta Planin job shadowing -kyselyyn:** Ilmoittakaa Planille nuorten toivottavasta lukumäärästä ja seurattavista työtehtävistä. Suositeltu lukumäärä on 1–3 nuorta/työtehtävä/päivä. Ilmoittakaa samalla muut mahdolliset toiveet ja huomiot. Kertokaa lyhyesti, mitä nuoren tulisi tietää päivästä ja tehtävästä jo ennakoon. Tämän perusteella Plan valitsee nuoren/nuoret työpaikkaanne.
- 4. Taustainfo nuorelle ja seurattavalle:** Jotta päivä onnistuisi mahdollisimman hyvin, nuori tutustuu mielellään työnantajan toimittamaan ennakkomateriaaliin. Lähetämme myös työnantajalle taustatietoa sekä vierailua ohjaavat kysymykset.
- 5. Lastensuojelusitoumuksen allekirjoittaminen:** Jos seuraaja on alle 18-vuotias nuori, seurattavana olevan henkilön/henkilöiden tulee lukea ja allekirjoittaa Planin lastensuojelusitoumus. Lähetämme sitoumuksen tarvittaessa.
- 6. Seurattavalla on riittävästi aikaa käytettävissä nuoren kanssa:** Varmistakaa HR:n ja esihenkilöiden kanssa, että seurattava kykenee ottamaan nuoren huomioon omien

työtehtäviensä lomassa. Nuorelle tulee antaa riittävästi aikaa ja kertoa eri tehtävistä mahdollisimman selkeästi ja konkreettisesti. Lisäksi on tärkeää, että seurattava kertoo omasta koulutuksestaan ja kuvaa myös muun työyhteisön/tiimin koulutustustausta. Seurattavalla on mahdollisuus tutustua tarvittaessa nuorta koskevaan taustatietoon, kuten cv:hen.

- 7. Viestinnästä sopiminen:** Jos haluatte tehdä esimerkiksi kuvallisen jutun job shadowing -päivästä, ottakaa etukäteen yhteyttä Planiin selvittääksenne alaikäisten nuorten kuvausluvut yms. Halutessanne voitte ilmoittautua osaksi kansainvälistä Job Shadow Day -päivää: Voitte osallistua 16.5 järjestettävään JSD-päivään ja hankkia lisää näkyvyyttä Vatesin -sivujen lomakkeen kautta.

Job shadowing -päivän aikana

- 8.** Päivään osallistuvilla nuorilla on Planin ottama tapaturmavakuutus. Varmistakaa kuitenkin, ettei tehtäviin tutustuminen vaadi erityisiä turvatoimia. Näistä tulee sopia Planin kanssa erikseen etukäteen.
- 9.** Varmistakaa, että nuorella on koko päivän turvallinen ja mukava olo. Huolehtikaa myös, että nuori pääsee tutustumaan sekä työtehtäviin että ihmisiin.
- 10.** Vuorovaikutuksen tulee olla mahdollisimman selkokielistä, sisältää esimerkkejä ja konkretiaa, koska osalla nuorista kielitaito on vasta kehittymässä.
- 11.** Hyödyntäkää lounastauko mahdollisuuksien mukaan, jotta nuori saa myös sen aikana lisätietoa työelämästä sekä työpaikan ihmissuhteista ja verkostoista. Ottakaa nuori mukaan!
- 12.** Muistakaa antaa nuorelle kannustavaa ja rohkaisevaa palautetta päivän aikana. Käyttäkää tilaisuus hyväksi ja antakaa vinkkejä esimerkiksi työnhakuun ja haastatteluihin.

Job shadowing -päivän jälkeen

- 13.** Palautekysely lähetetään päivän jälkeen. Yhteyshenkilö varmistaa, että Plan saa palautetta kokemuksesta. Palautetta kerätään mieluiten sekä yhteyshenkilöltä että seurattavalta.
- 14.** Mikäli päivä sujui niin hyvin, että haluatte jatkaa keskustelua nuoren kanssa kesätyöstä tai muusta työsuhteesta, informoikaa siitä Plania.

JOB SHADOWING -OHJE NUORELLE

Hienoa, että pääset osallistumaan job shadowing -työpaikkavierailulle! Vierailun tavoitteena on tutustuminen sinua kiinnostavaan alaan ja alalla työskentelevien ammattilaisten työpäivään.

Muista että olet työpaikalla vieraana – olethan ystävällinen, kohtelias ja ajoissa paikalla. Kysy rohkeasti itseäsi kiinnostavista asioista, sillä tämä vierailu on sinua varten.

Tässä muutamia kysymyksiä, joita voit kysyä työntekijältä, mutta voit toki kysyä myös paljon muuta. Työpaikka on myös saanut etukäteen nämä samat kysymykset:

- 1. Millaisia työtehtäviä työpaikassa on?**
- 2. Mikä koulutus työntekijällä pitää olla?
Mitä kannattaa tehdä, jos haluaa tälle alalle / tähän työhön?**
- 3. Kerro sinun tarinasi: Miksi haluat tehdä juuri tätä työtä?
Miten olet päätenyt tähän työpaikkaan?**
- 4. Mitä taitoja työssä tarvitaan?**
- 5. Millaiset työajat työpaikassa on?**
- 6. Millainen palkka työssä on?**
- 7. Mikä on sinun mielestäsi parasta omassa työssäsi?**
- 8. Mikä on sinun mielestäsi huonoa tässä työssä?**
- 9. Muuta erityistä/kiinnostavaa?**

JOB SHADOWING -VIERAILUPÄIVÄN OHJE TYÖNANTAJALLE

Hienoa, että tarjoatte mahdollisuuden job shadowing -työpaikkavierailuun! Vierailun tavoitteena on, että nuori tutustuu häntä kiinnostavaan alaan ja sen ammattilaisten työhön. Tutustuminen voi auttaa nuoren tulevaisuuden suunnitelmien kirkastumisessa. Toivomme, että nuori pääsee tutustumaan työpaikan tiloihin, työntekijöihin ja työvälineisiin. Toivomme myös, että hänen kanssaan keskustellaan työtehtävistä, niihin vaadittavasta koulutuksesta sekä työpaikan säännöistä ja kulttuurista.

Tässä muutama vinkki:

- Jos nuoren äidinkieli ei ole suomi, välttämään slangia ja murteita. Jos puhut yleensä melko nopeasti, hidastathan hieman tahtia. Nuoren kielitaidon tasoa voi selvittää juttelemalla hänen kanssaan alkuun ”niitä näitä” vaikkapa säästä ja koulunkäynnistä. Voit myös aika ajoin kysellä, onko nuori ymmärtänyt ja onko hänellä vielä kysymyksiä. **Aloitathan keskustelun aina suomeksi.** Jos nuoren suomen kieli tuntuu olevan vielä hyvin alussa, ja nuori toivoisi itse keskustelua esimerkiksi englanniksi, voitte vaihtaa kieltä. Erityisesti kielitaidon ollessa vielä auttavalla tasolla visuaaliset keinot, kuten tilojen ja välineiden näyttäminen/käsittely, toimivat hyvin, sillä ne tuovat konkretiaa. Visuaalisuus on hyödyllistä kaikille, joille ammattiala on tuntematon.
- Otathan huomioon, että nuorta saattaa jännittää vierailu – joskus paljonkin. Iloisuus ja ystävällisyys rentouttavat ja miksei myös kahvi tai tee. Nuoret ovat palautteessaan aiemmista job shadowing -päivistä kiittäneet erityisesti työntekijöiden ystävällisyydestä ja kivasta tunnelmasta vierailuilla. Ystävällinen vastaanotto on erittäin tärkeää nuoren työelämäkäsityksen muotoutumisen kannalta!
- Mitä enemmän saat nuoren itse kyselemään, sen parempi. Voi hyvin olla, että nuori ei kielitaidostaan, jännityksestään tai alan uutuudesta johtuen osaa vielä kysellä aktiivisesti. Nuorten tietotaidot sekä oletukset työelämästä ja tietyistä ammattialoista voivat vaihdella suuresti, joten yllättäviäkin kysymyksiä voi tulla. Tässä keskustelun tueksi kysymyksiä, jotka nuoria useimmiten kiinnostavat. Nuori saa samat kysymykset etukäteen pohdittaviksi.

1. Millaisia työtehtäviä työpaikassa on?
2. Mikä koulutus työntekijällä pitää olla? Mitä kannattaa tehdä, jos haluaa tälle alalle / tähän työhön?
3. Kerro sinun tarinasi: Miksi haluat tehdä juuri tätä työtä? Miten olet päätenyt tähän työpaikkaan?
4. Mitä taitoja työssä tarvitaan?
5. Millaiset työajat työpaikassa on?
6. Millainen palkka työssä on?
7. Mikä on sinun mielestäsi parasta omassa työssäsi?
8. Mikä on sinun mielestäsi huonoa tässä työssä?
9. Muuta erityistä/kiinnostavaa?
10. Juttele nuoren kanssa, miten sujui. Oliko mukavaa ja oppiko hän uutta? Jäikö vielä kysymyksiä?

NUOREN PEREHDYTYSVINKIT TYÖNANTAJALLE

1. Käytä mahdollisimman helppoja sanoja, ilmaisumuotoja, kuvia tai videoita. Varmista, että nuori on ymmärtänyt tärkeimmät asiat. Nuori saattaa nyökytellä, vaikka ei todellisuudessa ole ymmärtänyt ihan kaikkea.
2. Esittele nuorelle kaikki työkaverit, työtilat ja paikat tauon pitämiseen.
3. Varmista, että nuorella on puhelinnumerosi tallennettuna, ja käy läpi työaikataulut sekä työpaikan yhteiset käytännöt ja säännöt. Kannusta nuorta olemaan oma-aloitteinen ja reipas työssään.
4. Varmista, että nuori tietää, keneltä hän voi milloinkin kysyä apua. Nuorelle on hyvä nimetä yksi kesätyön ohjaaja, ja nuorelle annettujen ohjeiden tulee olla mahdollisimman selkeitä ja konkreettisia.
5. Nuorelle on hyvä muistuttaa, että töistä ei saa olla myöhässä ja jos tapahtuu jotain yllättävää (sairastuminen, bussin myöhästyminen), siitä pitää ilmoittaa omalle esimiehelle välittömästi jo ennen työvuoron alkua.
6. Näytä, missä omia tavaroita voi säilyttää, ja kerro, miten työpaikan keittiössä toimitaan. Kerro, mitä keittiövälineitä voi käyttää sekä missä ja milloin voi syödä eväitä.
7. Sopikaa oman puhelimen käytöstä tai musiikin kuuntelusta. Onko sellaisia hetkiä työn lomassa, jolloin musiikkia voi kuunnella? Nuorta voi ja pitää vaatia pitämään oma puhelimensa piilossa työpäivän aikana, jos näin on sovittu.
8. Käykää läpi, milloin ja kuinka pitkiä taukoja nuori voi pitää. Päättääkö nuori taukonsa itse vai ohjataanko häntä tauon pitämiseen? Kutsukaa nuori myös mukaan lounaalle tai kahvitauoille muun työporukan kanssa.
9. Käy läpi työpaikan turvallisuusohjeet ja varmista, että nuori on pukeutunut työtehtäviin sopivasti, tai tarjoa hänelle tarvittavat välineet.
10. Perehdytä nuori työtehtäviin huolellisesti ja varmista, että hän on ymmärtänyt tehtävänannon. On hyvä, jos voit kertomisen lisäksi myös näyttää esimerkkiä. Tee nuorelle selväksi, että aina on parempi kysyä kuin alkaa suorittaa työtehtävää, josta on epävarma.
11. Jos mahdollista, anna nuorelle tärkeimmät tiedot kesätyöstä lyhyesti kirjoitettuna paperilla mukaan kotiin ja kannusta lukemaan ohjeet huolellisesti.
12. Nuoret eivät välttämättä hahmota abstrakteja työtehtäviä tai osaa oma-aloitteisesti siirtyä seuraavaan vaiheeseen. Siksi on tärkeää, että nuoria ohjeistetaan aina myös siitä, mitä tulee tehdä, kun tehtävä on suoritettu.
13. On hyvä, jos nuorilla on aina jokin isompi kiireeton projekti, jonka pariin voi palata, kun muuta tekemistä ei ole. Tällainen projekti voi olla esimerkiksi varaston inventaarioon tai materiaalien askartelemiseen liittyvä tehtävä, johon nuoret voi ohjeistaa kesätyön alussa.
14. Muista, että nuoren kesätyöntekijän tehtäviin ei kuulu työtehtävien priorisointi, vaan tämä tapahtuu aina aikuisen ohjaajan johdolla.
15. Kerro mahdollisista sidosryhmistä (asiakkaat, leirin lapset jne.) ja ohjeista nuori kohtaamaan sidosryhmät oikein. Miten tervehditään? Mitä on tärkeää muistaa lasten kanssa tai asiakkaita kohdatessa? On hyvä muistuttaa nuoria kohteliaasta kielenkäytöstä ja reippaasta tervehtimisestä sekä kannustaa juttelemaan rohkeasti.
16. Jos nuori tekee jotain väärin, korjaa heti ystävällisesti. Muista kertoa myös, mitä työpaikalla saa tehdä! Älä keskity vain kieltoihin.

Työelämäyhteistyössä mukana mm:

Fazer

Heltti

Helsingin Diakonissalaitos

HopLop Oy

Hotelli Helka

Kiinteisöpalvelu Helläkoski Oy

Neste K Keimola-Itä (Ruokastoppi Oy)

Pirkanmaan Osuuskauppa

PuutarhaNikkarit

Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus Oy

Sanoma Digital Finland

Silmusalaatti

Stockmann

Suomen Yrittäjät ry

TinyApp

Tokmanni

YIT



**OPETUS- JA
KULTTUURIMINISTERIÖ**

Helsinki

