



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Järjestöt nuorten työelämätaitoja edistämässä

Työelämätaito-opas Kansallisen Lastenliiton Espoon aluejärjestö ry:lle

Hanna-Kaisa Virtanen

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

03 / 2016

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Hanna-Kaisa Virtanen	Sivumäärä 45 ja 3 liitesivua
Työn nimi Järjestöt nuorten työelämätaitoja edistämässä	
Ohjaava opettaja Markus Söderlund	
Työn tilaaja ja työelämäohjaaja Kansallinen Lastenliitto Espoon aluejärjestö ry, Jenni Voutilainen	
Tiivistelmä <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa ja kehittää nuorten työelämätaitoja sekä tutkia järjestöjen roolia nuorten työelämätaitojen ja työllisyyden edistämiseksi. Konkreettisenä tuotoksena tein tilaajaorganisaatiolle työelämätaito-oppaan, jonka nimi on <i>Tervemenoa työelämään!</i></p> <p>Työn tilaajaorganisaationa toimi Kansallisen Lastenliiton Espoon aluejärjestö ry. Espoon Lastenliitto tarjoaa toimintaa lapsille, varhaisnuorille sekä lapsiperheille. Järjestöllä on kerho- ja kurssitoimintaa, erilaisia tapahtumia sekä päiväleirejä. Uutena toimintamuotona Espoon Lastenliitto järjesti tammikuussa 2016 työelämätaidokoulutuksen, joka oli nimeltään CV-paja. CV-pajassa Espoon Lastenliitto käytti tekemääni työelämätaito-opasta sekä pajaan osallistuneet nuoret saivat oppaan sähköisessä muodossa itselleen.</p> <p>Opinnäytetyöprosessissa käytin laajaa tietoperustaa. Työ sisältää tutkimuksia, verkkojulkaisuja ja painettuja teoksia. Tietoperustan pohjalta tutkin järjestöjen roolia nuorten työelämätaitojen ja työllisyyden edistäjinä sekä nuoriin ja työelämään liittyviä asioita. Moni järjestö tekee työtä nuorten työelämätaitojen sekä työpaikkojen lisäämiseksi. Esimerkiksi hankkeiden, kampanjoiden ja avustusohjelmien tekeminen tai ylläpitäminen on ominaista nuorten työelämätaitojen edistämiseksi järjestöissä.</p> <p>Tutkimusmenetelminä käytin haastatteluita sekä Webropol-kyselyä. Menetelmien avulla selvitin minkälaiset nuorten työelämätaidot ovat ja missä osa-alueissa he tarvitsevat apua ja lisäohjeistusta. Selvitin myös mitkä asiat työnantaja näkee ongelmana nuorten työnhaussa. Tutkimustulokset osoittivat, että nuorten työelämätaidot ovat osittain puutteelliset ja he tarvitsevat sekä haluavat enemmän tietoa työelämätaidoista. Haastatteluiden ja kyselyn avulla kartoitin myös mitä työelämätaito-opas tuli sisältämään.</p> <p>Espoon Lastenliitto hyötyi opinnäytetyön konkreettisesta tuotoksesta sekä pystyy kehittämään toimintaansa nuorten työelämätaitojen sekä työllistymisen edistämiseksi. Tämä opinnäytetyö on myös yleishyödyllinen, sillä se kertoo ajankohtaista tietoa nuorten työelämätaidoista, ottaa kantaa nuorisotyöttömyyteen ja antaa kehitysehdotuksia nuorten hyväksi, järjestöjen työelämärooliin.</p>	
Asiasanat nuoret, työelämätaidot, järjestöt, nuorisojärjestöt	

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

ABSTRACT

Author Hanna-Kaisa Virtanen	Number of Pages 45 and 3 attachments
Title Organizations promoting young people`s skills in working life	
Supervisor Markus Söderlund	
Subscriber and Mentor Kansallinen Lastenliitto Espoon aluejärjestö ry, Jenni Voutilainen	
Abstract <p>The purpose of this thesis was to identify and develop the skills of young people for working life, and to explore the role of organizations in order to promote young people's professional skills and employment. As a concrete output I made for the client organization a guide for the working life skills called <i>Tervemenoa työelämään!</i></p> <p>The client organization is Kansallinen Lastenliitto Espoon aluejärjestö. Espoon Lastenliitto offers activities for children, pre-teens, and families with children. The organization has clubs and course activities, a variety of events as well as day camps. As a new operating model Espoon Lastenliitto organized in January 2016 a professional skills training called CV-paja. In CV-paja Espoon Lastenliitto used the guide for the working life skills and young people who participated in CV-paja got the guide for themselves.</p> <p>In thesis I used an extensive knowledge base. The work includes studies, online publications and printed works. Based on the knowledge base I studied the role of organizations in promoting young people's professional skills and employment and issues related to young people and labor market. Many organization is working to increase young people's professional skills and jobs. Making or maintaining, for example, projects, campaigns and assistance programs is characterized by the promotion of young people's professional skills organizations.</p> <p>As a research method I used the interviews and Webropol query. With these methods I found out how are the professional skills of young people and in which areas they need help and additional guidance. I also found out what are the things that an employer sees as a problem in job-hunting. The results showed that the young people's skills in working life are partly incomplete. They want and need more information about the skills in working life. With the interviews and the survey I mapped out what will the guide for working life skills include.</p> <p>Espoon Lastenliitto did benefit from the concrete output of the thesis. With this thesis it can develop activities of promoting young people's professional skills and employment. This thesis is also in the public interest as it shows the current state of young people's working life skills. It takes a stance on youth unemployment and gives suggestions for the benefit of young people in the labor market role of the organizations.</p>	
Keywords young people, professionals skills, organizations, youth organizations	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
1.1 Kansallinen Lastenliitto Espoon aluejärjestö ry	6
1.2 Opinnäytetyön tarveperusta ja tavoitteet	7
2 NUORET JA TYÖELÄMÄ	8
2.1 Työelämätaidot ja nuoret	8
2.2 Koulusta saatava työelämätietous	11
2.3 Kesätyöt ja harjoittelut tukemassa nuorten työelämätietoutta	13
2.4 Nuorten asenteet työelämässä	15
2.5 Yrittäjyys mahdollisuutena	16
2.6 Nuorten kohtaamia ongelmia työelämässä	17
3 JÄRJESTÖT NUORTEN TYÖELÄMÄTAITOJEN EDISTÄJINÄ	20
3.1 Järjestöt edistämässä nuorten työelämätaitoja	20
3.2 Työmarkkinajärjestöt tukemassa nuorten työelämätaitoja	22
3.3 Nuorten työelämätaidot hallitusohjelmassa	23
4 TUTKIMUSMENETELMÄT JA –TULOKSET	25
4.1 Tutkimusmenetelmät	25
4.2 Haastatteluiden tulokset	27
4.3 Kyselyn tulokset	28
5 ESPOON LASTENLIITON TYÖELÄMÄTAITO-OPAS	30
5.1 Oppaan suunnittelu- ja toteutusprosessi	31
5.2 Oppaan tavoitteet ja arviointi	32
6 LOPUKSI	33
6.1 Johtopäätökset	34
6.2 Kehittämissuhteita järjestöjen työelämärooliin	36
6.3 Pohdintaa ja arviointia	39
LIITTEET	46

1 JOHDANTO

Mitä tarkoittavat työelämätaidot? Ovatko ne taitoja, jotka tulisi hallita jo ensimmäisessä työkohtaamistilanteessa vai opitaanko ne pikkuhiljaa, asia kerrallaan? Nuorilta saatetaan odottaa, että he tietävät mitkä ovat työelämätaidot ja miten työpaikalla kuuluu käyttäytyä. Osa näistä taidoista ovat maalaisjärjellä hallittavissa, mutta silti tarvitaan oikeanlaista faktatietoa työelämän lainalaisuuksista. Mistä nuoret saavat tietoa työelämätaidoista ja ovatko tiedot riittäviä? Minkälaisia mahdollisuuksia yhteiskunta antaa nuorten työelämään ja työllistymiseen? Vuonna 2011 Suomen Lukiolaisten Liitto teki nuorille asennetutkimuksen, jossa 27 prosenttia nuorista kuvaili työelämää labyrintiksi tai autiomaaksi (Siltala 2013, 198).

Suomessa työttömien nuorten määrä on kasvussa. Sen ehkäisemiseksi pitäisi tehdä muutoksia yhteiskunnassa. Työministeriön mukaan alle 25-vuotiaiden työttömyys oli vuonna 2013 edelleen kasvussa verrattuna aikaisempiin vuosiin. Vuoden 2015 joulukuussa Suomessa oli 15–24-vuotiaita 641 000, joista työttömiä oli 53 000 ja työllisiä oli 223 000. (Tilastokeskus 2016.) Työttömyys voi aiheuttaa nuorille mielenterveysongelmia, jotka pitkittävät työelämään siirtymistä ja elämänhallintaa. Nuorisotyöttömyys heijastuu myös rasitteena yhteiskunnalle ja siihen pitäisi löytää ratkaisu.

Pohdin ja kartoitin opinnäytetyössäni nuorten työelämätaitoja. Työni kehittämistehtävinä olivat nuorten työelämätaitojen parantaminen sekä pyrin aiheellani kehittämään järjestöjen roolia nuorten työelämätaitojen ja työllisyyden edistämisessä. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön koulutusasiantuntija Merja Lehmussaari on työssään huomannut, että nuoret eivät tiedä työelämän perusasioita (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö 2015). Opinnäytetyö pyrkikin löytämään syyn miksi nuorten työelämätaidot ovat puutteelliset ja miten asiaan saataisiin muutos. Pyrin näkemään työelämätaidot nuorten silmin ja selvitin millä mielin he odottivat työelämän alkamista. Yhtenä näkökulmana oli se, miten järjestöt voivat omalta osaltaan edistää ja auttaa nuoria työelämätaidoissa ja työllistymisessä. Opinnäytetyöni tilaajana toimi Kansallinen Lastenliitto – Espoon aluejärjestö ry.

Järjestö halusi lähteä kehittämään nuorten työelämätaitoja ja siten auttamaan nuoria saamaan töitä.

Opinnäytetyöni jakautuu neljään sisältöluokkaan ja niitä täydentävät tämä alun johdanto sekä viimeisenä yhteenvetokappale. Johdannon alaluvuissa esittelen Kansallisen Lastenliiton Espoon aluejärjestö ry:n sekä kerron opinnäytetyön tarveperustasta ja tavoitteista. Ensimmäisessä sisältöluvussa pureudun nuoriin ja työelämään, ja sen myötä nuorten työelämätietouteen, asenteisiin sekä ongelmiin. Seuraavaksi siirryn järjestöihin ja siihen, miten järjestöt omalta osaltaan tekevät nuorten työllisyyden hyväksi. Käsittelen myös hallituksen nuoriin liittyviä kärkihankkeita sekä Taloudellisen tiedotustoimiston menetelmiä nuorten hyväksi. Kappaleeseen neljä olen sisällyttänyt tutkimusmenetelmät ja niiden tulokset. Viimeinen sisältöluokka sisältää opinnäytetyön konkreettisen tuotoksen tekoprosessia, sisältöä sekä tavoitteita ja arviointia. Konkreettinen tuotokseni oli työelämätaito-opas, jota Kansallisen Lastenliiton Espoon aluejärjestö käytti työelämätaidokoulutuksessa nuorille. Työelämätaito-opas sisältää työelämään liittyviä aiheita työnhausta työn saamiseen. Oppaan tarkoituksena oli sisältää kaikki tarvittavat tiedot mitä nuoret tarvitsevat alkavassa työelämässä. Opasta käytettiin työelämätaidokoulutuksessa ja ideana oli myös se, että nuori voi tarvittaessa käyttää opasta myöhemminkin. Oppaan sisällön määrittivät haastattelut, jotka kävin Espoon Lastenliiton toiminnanohjaajan sekä kahdeksan nuoren kanssa, sekä omat ajatukseni ja tietoperusta. Työelämätaidokoulutuksessa keräsin kyselyn avulla osallistuvien nuorten mielipiteet oppaasta sekä yleistä tietoa heidän työelämätaidoistaan. Yhteenvetokappaleessa pyrin yhdistämään pohdintaani ja palaamaan ydinkysymyksiin, joihin tällä opinnäytetyöllä etsin vastauksia. Pohdin myös kriittisesti opinnäytetyötäni sekä esittelen kehittämissuhteita järjestöjen työelämärooliin.

1.1 Kansallinen Lastenliitto Espoon aluejärjestö ry

Kansallinen Lastenliitto ry on perustettu vuonna 1972. Se on valtakunnallinen lapsi- ja varhaisjärjestö, jonka päätoimintamuotoon kuuluvat kerhot ja leirit. Kansallisella Lastenliitto ry:llä on toimintaa ympärivuoden. Järjestö osallistuu tapahtumiin sekä järjestää erilaisia koko perheen tapahtumia. Se haluaa auttaa lapsia ja nuoria

harrastusmahdollisuuksien avulla ja järjestö haluaa myös tukea aikuisia iltapäiväkerhojen sekä kesäleirien kautta. Kansallisella Lastenliitto ry:llä on kolme tärkeintä arvoa, jotka ovat erilaisuuden hyväksyminen, vastuuntuntoisuus ja oman elämän hallinta. Kansallinen Lastenliitto ry on Kokoomuksen läheisjärjestö, mutta varsinaisessa toiminnassa lasten ja nuorten kanssa heidän taustansa ei näy. (Kansallinen Lastenliitto ry 2016.)

Tämä opinnäytetyö laadittiin Kansalliselle Lastenliitolle – Espoon aluejärjestö ry:lle. Opinnäytetyössäni käytän järjestöstä nimeä Espoon Lastenliitto. Espoon Lastenliiton tarkoituksena on luoda turvallista lapsuutta ja onnellista vanhemmuutta toiminnallaan. Järjestö haluaa olla omalta osaltaan kasvattamassa rehellisiä, tasapainoisia ja hassuttelevia lapsia. Espoon Lastenliitto järjestää laadukasta toimintaa lapsille, varhaisnuorille sekä lapsiperheille koko Espoon alueella. Se tarjoaa edullisia harrastusmahdollisuuksia ympäri vuoden. Heillä on kerho- ja kurssitoimintaa, erilaisia tapahtumia sekä koulujen loma-aikana päiväleirejä. (Kansallinen Lastenliitto – Espoon aluejärjestö ry 2016.)

1.2 Opinnäytetyön tarveperusta ja tavoitteet

Opinnäytetyön aloite lähti tilaajan toiveesta. Espoon Lastenliitto halusi lähteä kehittämään nuorten työelämätaitoja. Tarpeen tällaiselle opinnäytetyölle järjestössä havaittiin, kun he vastaanottivat työhakemuksia nuorilta ja haastattelivat heitä työhaastatteluissa. Monen hakijan työhakemus- sekä työhaastattelutaidoissa oli puutteita. Esimerkiksi joidenkin työhakulomakkeet olivat täynnä kirjoitusvirheitä tai sieltä puuttuivat hakijan oleellisia yhteystietoja. Työhaastatteluun tullessa oli melko yleistä, että nuoret eivät tieneet kenen luokse ollaan tulossa haastatteluun. Espoon Lastenliitto on myös huomannut ongelmia siinä miten nuoret käyttäytyvät työpaikalla. Esimerkiksi kesäleirillä ohjaaja oli ilmoittanut leirin alkamispäivänä, että hän ei ole osallistumassa leirille. Järjestön tavoitteena oli, että he saavat omalta osaltaan auttaa nuoria työllistymään. Järjestöllä itse ei ole resursseja tai tarvetta työllistää nuoria kuin vain tietty määrä, mutta he halusivat olla auttamassa nuoria työpaikan saamisessa. Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa ja kehittää nuorten työelämätaitoja ja ottaa selvää mitä järjestöt voivat tehdä omalta osaltaan niiden kehittämiseksi.

Konkreettisenä tuotoksena laadin järjestölle työelämätaito-oppaan nimeltään *Tervemenoa työelämään!* Opasta käytettiin CV-paja nimisessä työelämätaidokoulutuksessa. Tarve opinnäytetyölle pohjautuu siis Espoon Lastenliiton havaintoihin ja kokemuksiin nuorten työelämätaitojen puutteellisuudesta.

Espoon Lastenliitto hyötyy myös tulevaisuudessa *Tervemenoa työelämään!* -oppaasta, koska he voivat käyttää sitä myös tulevissa koulutuksissa sekä saavat näkyvyyttä lisääntyvällä toiminnallaan eli CV-pajoilla. Opinnäytetyö käsittelee järjestöjen osallisuutta nuorten työelämätaitoihin, joten se sisältää ajankohtaista tietoa Espoon Lastenliitolle. He voivat ottaa konkreettisia esimerkkejä opinnäytetyöstä ja muokata niitä oman näköisekseen.

2 NUORET JA TYÖELÄMÄ

Nuorisolaki 2§ määrittelee kaikki alle 29-vuotiaat nuoriksi. Nuoret tarvitsevat apua työelämään siirtyessä ja moni taho on auttamassa heitä tämän kynnyksen ylittämisessä. Saavatko nuoret tarpeeksi apua ja tietoutta vai voiko osa syynä nuorisotyöttömyyteen olla heidän tietämättömyys työelämätaidoista? Nuorten asenteet ja ajatukset ovat muuttuneet työelämästä vuosien varrella. Miten yhteiskunta ja vanhemmat sukupolvet ottavat vastaan erilaisia näkökulmia työelämästä?

2.1 Työelämätaidot ja nuoret

Työelämätaidot ovat läsnä jokapäiväisessä elämässä. Monet taidot opitaan jo ennen työelämän alkamista, esimerkiksi sosiaaliset taidot. Sosiaaliset taidot ovat tärkeitä omata työelämässä, mutta luokitellaanko ne työelämätaitoihin vai normaaleihin elämäntaitoihin, joita tarvitaan työelämässä? Henrietta Aarnikoivu (2010, 7) määrittelee, että työelämätaitoihin kuuluvat kaikki ne taidot, kyvyt ja valmiudet, joita tarvitaan työelämässä toimimisessa. Aarnikoivun mukaan voisi siis ajatella, että

sosiaaliset taidot kuuluvat myös työelämätaitoihin. Ne ovat kuitenkin sellaisia taitoja, jotka oletetaan jo löytyvän kun haetaan työpaikkaa.

Työelämätaidot voidaan jakaa kolmeen pääteemaan: 1. urahallintaan liittyviin taitoihin, joihin sisältyvät ammatinvalinta- ja urasuunnittelutaidot, 2. työtehtäviin liittyvään osaamiseen, johon kuuluu ammattitaito ja 3. yleisiin työtehtävistä riippumattomiin valmiuksiin, taitoihin ja kykyihin, jotka voidaan jakaa tiedollisiin ja oppimiseen liittyviin valmiuksiin, taitoihin ja kykyihin sekä työyhteisötaitoihin. (mt., 39.) Työelämätaidot on siis laaja käsite, ja kaikkien niiden taitojen läpikäyminen vie paljon aikaa. Tämän takia työelämätaito-opasta laatiessani valitsin sinne sellaisia työelämätaitoja, joihin juuri nuoret tarvitsevat apua. Keskityin työn hakemiseen, työhaastatteluun sekä työpaikalla työskentelyyn.

Työelämätaitoja tarvitaan työelämässä, sillä ilman niitä voi helposti jäädä työttömäksi tai joutua irtisanotuksi. Etenkin taantuma- ja lama-aikana työnantajilla on varaa valita työnhakijoista parhaimmat. Työnhakijoita on paljon suhteutettuna työpaikkoihin ja työpaikka voi mennä toiselle, jos työnhakutaidot ovat puutteelliset, vaikka hakija olisi ollut muuten sopiva työhön. Mikäli työnhakija ei osaa hakea töitä tai ei tiedä miten työhaastattelussa pitää käyttäytyä, niin mitä luultavimmin työpaikka menee sellaiselle henkilölle, joka omaa nämä taidot. Ennen työhaastattelua pitää kuitenkin osata hakea töitä.

Suurin osa työnhausta tapahtuu internetin ja sähköpostin välityksellä ja työnantaja kutsuu työnhakijan haastatteluun, mikäli työhakemus on asianmukainen. Työhakemus antaa jo ensivaikutelman. Usein työhakemuksessa vaaditaan CV, eli ansioluettelo sekä vapaampi hakemus, jossa työntekijä laatii lyhyen esittelyn itsestään, taidoistaan ja siitä, miten taidot vastaavat haettua työnkuvaa. On tärkeää osata tehdä hyvä hakemus ja CV:n tulee olla selkeä ja ytimekäs. Vapaammalla hakemuksella on hyvä yrittää erottua joukosta ja antaa mahdollisimman positiivinen kuva itsestä työnantajalle. Kirjoitusvirheet hakemuksessa antavat sitten taas työnantajalle huonon kuvan hakijasta ja hänen välinpitämättömästä asenteesta.

Jos hakemus miellyttää työnantajaa, hän kutsuu hakijan haastatteluun. Työhaastattelu on työnhaussa ratkaiseva hetki. Sillä selvitetään viimeistään

työnhakijan soveltuvuus työhön. Työhaastattelussa voidaan kysyä kysymyksiä muun muassa koulutukseen, työkokemukseen sekä osaamisalueisiin liittyen. Hyvän ensivaikutelman antaminen on myös tärkeää. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2016a.) Työhaastatteluun on hyvä pukeutua asiallisesti ja saapua ajoissa paikalle. Työnhakijan pitää tietää kenelle on tulossa haastateltavaksi ja mitä työpaikkaa on hakemassa. CV, vapaa hakemus sekä työtodistukset ovat hyvä olla mukana, sillä työnantaja voi haluta katsoa niitä. Jos työhaastattelu menee hyvin, niin hakijalla on mahdollisuudet saada työpaikka.

Osa ihmisistä uskoo, että nuorilla ei ole tämänkaltaisia työelämätaitoja. Mediassa on lähivuosina puhuttu paljon siitä, miten nuorten työmotivaatio on laskenut ja työpaikkakäyttäytyminen on puutteellista. Nuoret eivät osaa arvostaa työpaikkoja ja valittavat saamastaan palkasta. Yleisesti ottaen nuorten työelämätaitoja pidetään huonoina. Nuoret onneksi vastaavat kritiikkiin ja kysyvät miten he voivat tietää asioista, joita heiltä odotetaan, kun heillä on niin vähän mahdollisuuksia hankkia työkokemusta. (Tenhunen-Ruotsalainen & Väisänen 2012, 6.)

Ainakin osa nuorista haluaisi lisää kokemusta työelämätaidoista ja työnteosta. Media on tuonut myös esille otsikoita nuorten työllistymisestä ja työttömyydestä sekä erilaisia mielipiteitä siitä minkälaisia työntekijöitä nuoret ovat. Etenkin kesällä 2015 nuoret kesätyöntekijät joutuivat median pyörteisiin. Heinäkuussa 2015 *Ilta-Sanomien* internetsivuilla oli uutinen ”Yritti saada nuoren töihin 14 eurolla/tunti – sai järkyttyä heti puhelimesta.” Uutinen kertoi yrittäjästä, joka olisi halunnut palkata nuoren keikkatyöhön neljällätoista eurolla tunnissa. Yrittäjä kuvasi, että työtä hakevien ansioluetteloissa oli paljon kirjoitusvirheitä ja suosittelijaksi olisi pitänyt käydä oma äiti. Uutisen otsikko viittaa nuoreen, jolle ei riittänyt 14 euron tuntipalkka, vaan hän olisi halunnut 22 euroa tunnilta. Toinen osa otsikosta viittasi nuoriin, jotka eivät osanneet vastata oikein työnantajan puheluun. Uutisessa oli Uudenmaan TE-toimiston palvelupäällikön, Frank-Ole Hägglundin, ajatus aiheesta. Hägglund kertoi ymmärtävänsä yrittäjän järkytystä ja piti tarjottua palkkaa kohtuullisena. Hän kertoi, että tällaista näkee valitettavan usein. Jotkut nuoret osaavat hakea asianmukaisesti töitä, mutta monet eivät kuitenkaan hallitse työnhakutaitoja. Hän myös uskoi, että tapauksia saattaa olla nyt enemmän, koska työttömienkin määrä on suurempi. (Karjalainen, Katariina 2015.) *Iltalehden* internetotsikoissa oli samoihin aikoihin

artikkeli pienen lapsen nuorista vanhemmista, jotka olivat kummatkin olleet vuoden työttöminä vaikka olivat hakeneet useita työpaikkoja (Ilkka, Sakari 2015). Tämä artikkeli oli hyvää vastapainoa negatiivisille otsikoille nuorista, jotta ymmärrettäisiin, että monet nuoret todella yrittävät etsiä töitä.

Luettaessa keltaisen lehdistön otsikoita ja artikkeleita on osattava olla mediakriittinen. Ihmiset uskovat helposti mitä lukevat ja näin synnyttävät ajatuksia ja ennakkoluuloja. Arvelen juuri median antavan huonoa kuvaa nuorista, esimerkiksi nuorten laiskuudesta ja kännyköiden jatkuvasta käytämisestä. Työnantajien olisi hyvä antaa mahdollisuus nuorille ja tarjota heille työpaikkoja. Nuoret voivat varmasti yllättää positiivisesti. On olemassa kuitenkin työnantajia, jotka antavat mahdollisuuden nuorille työntekijöille, mutta pettyvät jatkuvasti nuorten työntekoon. Työnantajissa ja työnhakijoissa molemmissa on varmasti parantamisen varaa. Aihetta tulisi myös pohtia siten, että tulisiko nuoria työntekijöitä mediassa parjaamisen sijaan tukea ja auttaa, jotta tämä palvelisi niin yksilö- kuin yhteisötasolla.

2.2 Koulusta saatava työelämätietous

Saavatko nuoret tietoa tarpeeksi työelämätaidoista? *Nuoret ja työelämä – kaksi eri maailmaa?* -kirjassa on väittämä, jonka mukaan nuoret eivät saa tarpeeksi itselle merkityksellistä tietoa työstä ja työelämästä, vaikka nykyään kanavia tiedon saamiseen ja välittämiseen on enemmän kuin koskaan aikaisemmin (Fountain Park Oy 2011, 68).

Joillakin nuorilla on työelämätaitoja enemmän kuin toisilla. Se riippuu muun muassa koulutuksesta, perhetaustasta ja etenkin nuoresta itsestään. Nuori voi olla kiinnostunut työelämätaidoista ja hankkiutua esimerkiksi kesätöihin koulun ohella. Työelämätietouden hankkiminen vasta koulutusten päätyttyä voi olla liian myöhäistä, jos haluaa työn alkavan heti koulutusten päätyttyä. Tämän takia jo peruskoulussa pitäisi päästä oppimaan työelämätaitoja. RAY:n erityisasiantuntija Sini Toikka kertoo, että työelämää vastaava koulutus olisi etu nuorille, sillä se parantaisi heidän työelämävalmiuksia. Tutustuminen työelämään jo opiskeluaikoina lisäisi varmasti työelämätaitoja. (Toikka 2015.)

Nuoret saavat jonkun verran tietoa työelämätaidoista koulusta, televisiosta, internetistä ja mahdollisesti kotoa. Toinen asia onkin, että onko tieto tarpeeksi selkeää ja tavoitettavissa. Esimerkiksi monet internetissä olevat tiedot työnhakemisesta ovat vaikealukuisia, ainakin niille, jotka eivät ole koskaan kuulleet kyseistä sanastoa. Yläkoulussa on TET-harjoitteluita eli työelämään tutustumista harjoittelun muodossa. Yleisesti ottaen 7.-luokkalaisilla on yhden päivän työharjoittelu ja 8.- ja 9.-luokkalaisilla on enintään kahden viikon pituiset työelämäänharjoittelut. TET-harjoitteluiden tavoitteena on tutustuttaa nuoria työelämään ja auttamaan valitsemaan tulevaisuuden ammattia. TET:in pituudet ja nuorten iät ”tettiläisillä” voivat vaihtua kouluittain ja paikkakunnittain.

Koululla on siis hyvä tapa vaikuttaa nuoriin jo yläkoulussa, mutta käytetäänkö sitä hyödyksi muuten kuin TET-jaksoilla? Suomen Ammattiin Opiskelevien Liitto SAKKI ry:n entinen puheenjohtaja Susanna Haapalainen on vastannut kysymykseen ”Onko työelämätietouden lisäämiseen mahdollisuuksia? Millaisia, ja kuka tästä olisi vastuussa?”. Hän on sitä mieltä, että koulut ja oppilaitokset ovat avainasemassa nuorten tavoittamisessa. Työnantajien on helppo esitellä omia työaloja ja – paikkoja kouluissa. Muita hyviä työnantajien ja nuorten kohtaamispaikkoja ovat esimerkiksi nuorisotalot. Tällöin nuorten työelämätaitoja voidaan kartuttaa myös nuorten vapaa-ajalla. (Haapalainen 2012, 12.)

Entinen kansanedustaja Raija Vahasalo on vastannut kysymykseen pitäisikö kouluaineilla olla yhteyttä työelämään. Hänen mielestään työelämä vaatii koko ajan enemmän syvää ja laaja-alaista osaamista. Suurimpaan rooliin nousevat muun muassa luovuus ja innovatiivisuus, yrittäminen, tiimitaidot sekä oma-aloitteisuus. Näitä työelämätaitoja pitäisi voida harjoitella jo koulussa, joka tarkoittaa sitä, että tarvitaan uutta ajattelua koulun toimintakulttuurissa. Vahasalo lukee ongelmaksi sen, että koulu opettaa oppilaille paljon teoreettista tietoa, mutta koulun päättyessä nuorten kokemus on liian vähäistä, jolloin teorian soveltaminen käytäntöön voi jäädä vajaaksi. (Vahasalo 2012, 23.) Koulujen ja oppilaitosten kannattaisi siis sisällyttää enemmän tietoutta työelämästä ja työelämätaidoista nuorille. Pelkästään TET-jaksot eivät anna tarpeeksi työelämätietoutta nuorille, vaikka tärkeää työkokemusta antavatkin. Lukiossa kuitenkin on opo-tunteja eli opinto-ohjaajan vetämiä tunteja

jatkokoulutuspaikkoihin sekä työelämään liittyen. Eli koulutusohjelma ei unohda kokonaan työelämätaitojen opettamista. Opinto-ohjauksen tehokkuus riippuu koulusta ja opinto-ohjaajasta. Kirja, *Futurix Lukion opinto-ohjauskurssi + Jatko-opinto-opas*, on tarkoitettu lukion pakolliseen opinto-ohjauskurssiin. Kirja on erotellut jokaisen kolmen lukiovuoden jonka jälkeen keskitytään ammatillisiin perustutkintoihin koulutusaloittain, korkeakouluihin ja yliopistoihin sekä muihin koulutusmahdollisuuksiin. (Heikkinen, Koski, Makkonen & Öhman 2013.) Lukion opetussuunnitelman perusteiden mukaan opinto-ohjauksen tavoitteena on muun muassa antaa tietoa opiskelusta muissa oppilaitoksissa, lukion jälkeisistä jatko-opiskeluvaihtoehdoista, työ- ja elinkeinoelämästä sekä yrittäjyydestä (Opetushallitus 2015). Joissakin ammattiopistoissa koulun ulkopuolelta olevat henkilöt käyvät kertomassa erilaisista työpaikoista ja joillakin ryhmäohjaajien tunneilla niin sanotut ”rohjat” kertovat työelämätaidoista.

Tiedon määrä tuntuu kuitenkin vähäiseltä. Miten riittävää ja selkeää koulusta saatu työelämätietous sitten on? Haastattelin kahta 18-vuotiasta nuorta, jotka ovat Espoon Lastenliiton toiminnassa mukana. Kysyin heiltä, että ovatko he saaneet työelämätietoutta koulussa. Haastattelussa tuli ilmi, että heille ei opetettu työelämätaidoista koulussa oikeastaan mitään. Toisaalta CV-pajaan laaditussa kyselyn tuloksissa tuli ilmi, että osa nuorista oli saanut jonkun verran tietoa koulusta. Tämä tietous oli kuitenkin rajattu ja he kokivat kaiken tiedon työelämätaidoista tervetulleeksi. Moni nuori voi kuitenkin olla sitä mieltä, että heillä on riittävästi työelämätietoutta, mutta havaintojeni perusteella, kaikki heistä eivät tiedä, mitä kaikkea työelämätaidot pitävät sisällään ja miten vaikeaa työnsaanti voi olla.

2.3 Kesätyöt ja harjoittelut tukemassa nuorten työelämätietoutta

Monet nuoret käyvät kesätyöissä lukuvuosien välillä. Se on todella hyvä alku työelämälle. Yleensä kesätyöntekijöille ei anneta vielä liikaa vastuuta ja he saavat harjoitella pikkuhiljaa työnkuvaa. Hakiessa vakituisempaa työtä, työkokemus näyttää hyvältä ansioluettelossa. Parhaimmillaan kesätyö voi olla nuorelle paras osa koko vuodesta. Kaikille halukkaille nuorille kesätyötä ei kuitenkaan välttämättä riitä, toisaalta kaikkia ei edes kiinnosta kesätyö. Nuorille tulisi painottaa, miten tärkeää

työnteko on. On myös hyvä muistaa, että elämässä saa olla muutakin kuin työ. Mistä löytää kultainen keskiviiva? Mistä nuori, joka vielä etsii itseään, voi löytää oikean työn ja siihen vielä sopivan tahdin? Tähän auttavat työnantajat ja työyhteisöt. Työnantaja ja työyhteisöt voivat antaa oikein hyvän ja opettavaisen työkokemuksen nuorelle tai sitten kokemus voi olla aivan päinvastainen. Jos työnantajan kokemukset nuorista työntekijöistä jäävät positiivisiksi, voi se mahdollistaa samojen tai uusien nuorten työllistymistä saman työnantajan palkkalistoille myös tulevaisuudessa.

Harjoittelut ovat myös hyviä kanavia nuorille, joilla ei ole vielä kokemusta työnteosta. Harjoittelu on monelle nuorelle ensimmäinen työkokemus. Juha Siltala on kirjoittanut harjoitteluiden olevan usein palkattomia ja niitä vielä usein pyritään jatkamaan pidempäänkin kuin oli alkuperäinen tarkoitus. Hän myös toteaa, että harjoittelijat joutuvat tekemään työtä, mistä eivät edes opi mitään olennaista ja harvoin harjoittelupaikka työllistää nuorta harjoittelun jälkeen. Tästä huolimatta harjoitteluja siedetään työllistymisen toiveen kannalta. (Siltala 2013, 187.) Havainnointieni perusteella näen asian toisin. On varmasti työpaikkoja, mihin otetaan harjoittelijoita tekemään niin sanotut huonot työt, ilman aikomustakaan palkata heitä tai edistää heitä urallaan, mutta harjoitteluista on hyötyäkin. Niistä saa tarpeellista työkokemusta ja nuori pystyy havainnoimaan itseään työympäristössä. Harjoitteluista saa yleensä palautetta ja se auttaa työssä kehittymistä. Harjoittelijana on ehkä helpompi pyytää apua, koska nimensä mukaisesti siellä ollaan harjoittelemassa työelämää varten. Harjoittelut tulee kuitenkin ottaa vakavasti ja sitä tulee tehdä kuin oikeaa työtä. Ne voivat auttaa saamaan työpaikan, koska ne tuovat hyvän lisän CV:seen. Olen myös havainnut, että monet ovat saaneet vakituisen työpaikan harjoittelupaikaltaan. Vanhan harjoittelijan palkkaaminen on myös turvallista, koska työpaikalla hänet ja hänen työtapansa tunnetaan. Työnantajan on helpompi ottaa tuttu työntekijä, joka tuntee jo työpaikan tavat, eikä hänen tarvitse alkaa kouluttamaan uutta työntekijää työhön.

Yksi harjoittelu, mikä on suunnattu yläkoululaisille ja lukiolaisille, on *Tutustu työelämään ja tienaa* – kesäharjoittelumalli. Harjoitteluaika on yleensä ottaen kaksi viikkoa, mutta toimialat saavat sopia myös pidemmistä harjoitteluista. Kesäharjoittelumallin tavoitteena on edistää nuorten mahdollisuuksia tutustua

työelämään ja yrityksiin. Ohjelman edellyttäminen vaatii jäsenliittojen tekemiä sopimuksia palkansaajajärjestöjen kanssa. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2016b.)

2.4 Nuorten asenteet työelämässä

Nuorten sukupolvi ajattelee, että töissä voi ja saa olla kivaa. He voivat kieltäytyä liiasta työmäärästä ja eivätkä ahdistu tekemättömien töiden määrästä, kuten heidän vanhempansa. Monen nuoren vanhemmalla onkin asenne, että jos nuorilla on vakituinen työpaikka niin siitä pitää olla tyytyväinen ja kiitollinen sekä tehdä töitä valittamatta. (Siltala 2013, 201.) Nuoret osaavat nähdä työn myös intohimona eikä vain pakollisena osana elämää. Osalla vanhemmasta sukupolvesta on erilainen näkemys työhön. Töitä täytyy tehdä, koska sillä elätetään myös mahdollinen perhe. Nuoret haluavat nauttia työstään, mutta he eivät halua työn määrittelevän elämäntilanteen. Elinkeinoelämä onkin huolissaan nuorempien sukupolvien pitävän perhe-elämää ja vapaa-aikaa tärkeämpinä kuin työ. Elinkeinoelämän tutkimus- ja tiedotuskoneisto on yrittänyt houkutella nuoria valmistumaan aikaisemmin kertomalla työelämän myönteisistä muutoksista. Näitä ovat muun muassa mahdollisuus saada kiinnostavampi työ ja suurempi vapaus työelämässä, parantunut koulutus, hierarkian madaltuminen, informaation jako ja joustavat työajat. Nämä asiat auttavat ihmisiä lisäämään elämänhallintaa ja vapauden tunnetta. (mt.,180.)

Työterveyslaitoksen *Nuoret ja työ 2006* – barometrissä tulee ilmi, että nuorten mielestä tärkeimmät tiedot ja taidot työelämässä ovat ammattitaito ja yhteistyötaidot. Itse työelämässä tarvittavista taidoista olivat sosiaalisuus ja tunnollisuus. Vuoden 2008 Nuorisobarometrissä nuorten mielestä työnsaannin kannalta katsottuna tärkein tekijä oli motivaatio. Seuraavaksi tärkeimpiä olivat ammattitaito, työkokemus, koulutus, sitkeys, suhteet ja lahjakkuus. Pieni osa ajatteli sattumalla ja perhetaustalla olevan myös merkitystä. (Nuorisotutkimusverkosto 2009, 18.)

CV-pajassa tehdyssä kyselyssä selvitin nuorten asenteita työelämää kohtaan. Nuoret odottivat työelämää hyvillä mielin, vaikka se luonnollisesti jännittikin. Kyselyssä tuli myös ilmi, että opiskelu oli alkanut kyllästyttämään ja toivottiin mahdollisimman nopeaa pääsyä työelämään. Huolenaiheeksi he kokivat mahdollisen työttömyyden.

Työelämään astuminen on nuorille iso asia, joka luonnollisesti jännittää. Nuoret seuraavat myös mediaa ja huomaavat, että ihmisiä irtisanotaan suuria määriä ympäri Suomea ja tiedostavat työn saamisen olevan vaikeaa. Tämä saattaa lisätä jännittyneisyyttä sekä ahdistuneisuutta nuorissa.

Työelämäntutkija Anu Järvensivu kertoo, että suomalaisissa työelämäkirjoituksissa ja tutkimuksissa on viime vuosina aloitettu sukupolvista puhuminen ja hänen mielestään oikeastaan vain Y-sukupolvesta. Sukupolvijakautumia on kuitenkin neljä: suuret ikäluokat eli BB-sukupolvi (baby boomers) 1946-1964, X-sukupolvi 1965-1967, Y-sukupolvi 1977-1997 ja Z-sukupolvi 1998-. (Järvensivu 2014, 35.) Vuonna 2011 Y-sukupolvea tutkittiin Aalto-yliopiston 1700 opiskelijan avulla. Y-sukupolvi ajatteli, että menestynyt työntekijä on onnellinen ja heille oli tärkeää myönteiset ihmissuhteet työyhteisössä. Painavimpana syynä vaihtaa työpaikkaa olikin opiskelijoiden mielestä työpaikan huono ilmapiiri. Y-sukupolvi ajatteli, että rahaa oli hyvä olla niin, että taloudellisesta tilanteesta ei tarvitse huolehtia, mutta lisäraha ei tuo enemmän motivaatiota. Opiskelijoista 77 prosenttia luopuisikin osasta palkastaan, jos saisivat lisää vapaa-aikaa. (Siltala 2013, 204.) Vuoteen 2020 mennessä Y-sukupolvi nousee suurimmaksi ikäluokaksi työelämässä (Hussi 2011, 104).

2.5 Yrittäjyys mahdollisuutena

Laman ja taantuma-aikana yrittäjyys on yksi mahdollisuus työllistyä. Taloudellisesti haastavina aikoina se on hyvä keino työllistää itse yrittäjä sekä mahdollisesti muita henkilöitä yritykseen. Yrittäjän on hyvä olla avoin ja täsmällinen sekä omata hyvät yhteistyötaidot. Yrittäjyyteen lähtiessä on hyvä ymmärtää riskit ja omata hyvä liikeidea yrittäjätaitoineen. (Yrittäjä 2013.) Toisaalta yrittäjyys voi olla silloin myös riski alasta riippuen, koska ihmisten ostokyky on vähäisempää.

Nuoret ovat olleet kiinnostuneita yrittäjyydestä jo hyvän aikaa. Jo vuoden 2004 Nuorisobarometrissa joka neljäs 15–19-vuotias suomalainen saattaisi haluta tulevaisuudessa yrittäjäksi. Vain yksi kahdeksasta ei missään olosuhteissa haluaisi yrittäjäksi. (Lyytinen & Piha 2004, 28.) Lukuvuonna 2014-2015 noin 21 prosenttia

korkeakouluopiskelijoista piti yrittäjänä toimimista todennäköisenä valmistumisensa jälkeen ja noin kolme prosenttia pitää sitä hyvin todennäköisenä. Korkeakouluopiskelijoista noin 65 prosenttia pitää yrittäjyyttä epätodennäköisenä ja noin 13 prosenttia ei ota asiaan kantaa. (Aarnio 2015, 42.)

Yrittäminen on merkittävässä asemassa Suomen kansantaloudessa ja sen vuoksi sitä yritetään kannustaa ja rahoittaa eri tahojen keinoin. Yrittäjiä tuetaan muun muassa Starttirahalla, jota on mahdollisuus hakea yritystä perustaessa. Starttirahan myöntää työministeriö ja sen tarkoituksena on luoda turvallinen toimeentulo yrittäjälle yrityksen alkuvaiheissa sekä vakiinnuttamisessa. (Kallio, Ripatti & Tanni 2008, 36-37.) Nuoria kiinnostaa yrittäjyys, joten on heidän kannaltaan hienoa, että aloittavia yrittäjiä tuetaan ja annetaan mahdollisuus.

2.6 Nuorten kohtaamia ongelmia työelämässä

Työelämässä kohdataan paljon erilaisia ongelmia. Nuorilla työelämä on vasta alkamassa ja he kohtaavat monia niistä jo ennen kuin pääsevät edes työelämään. Osalla nuorista ensimmäisinä ongelmina voivat olla työelämätaitojen hallinnan puute tai se että, he eivät tiedä mitä haluavat tulevaisuudelta. Mikäli nuoret eivät tässä kohdin saa apua, he voivat joutua väliinputoajaksi. Väliinputoajilla tarkoitan tässä heitä, jotka peruskoulun jälkeen jäävät ilman koulutuspaikkaa ja työtä. Ilman pätevää tukiverkostoa nuori voi syrjäytyä yhteiskunnasta. Koulutuspaikka on siis tärkeää nuorelle, jotta tälle löytyy uutta sisältöä elämään. Koulutetuilla henkilöillä on myös paremmat mahdollisuudet saada työ (Te-palvelut 2015a). Ilman koulutusta on nykypäivänä vaikea saada työpaikkaa, sillä sitä arvostetaan ja vaaditaan. Ongelmana tuntuu olevan se, että koulutuspaikkoja ei riitä välttämättä kaikille. Monet nuoret hakevat joihinkin tiettyihin ammattiin valmistaviin kouluihin, joihin on äärettömän vaikea päästä. Jäädessään ilman koulutuspaikkaa nuori voi helposti masentua ja luovuttaa sen suhteen. Koulutuksen puutteellisuus on yhtenä ongelmana nuorten työelämä ongelmista.

Nuorten yksi suurimmista työelämän ongelmista on työttömyys. Nuoria on valitettavasti paljon työttöminä. Nuorisotyöttömyyden syinä voi olla nuorten puutteet

työnhaussa, mutta myös yleisesti keuhno työllisyystilanne voi vaikuttaa siihen. Jotkut työpaikat voivat jäädä nuorten ulottumattomiin koulutuksen tai riittämättömän työkokemuksen takia. Suomen taloudellinen tila vaikuttaa myös työnsaantiin. Ihmisiä irtisanotaan suuria määriä laman ja taantumien aikana.

Tutkimuksissa, joissa ei ole eroteltu opiskelijoita työttömistä, voivat vääristää tilannetta osittain. Tämä johtuu siitä, että nuorissa ikäluokissa on paljon opiskelijoita, jotka eivät työskentele opintojen ohessa, mutta koska he opiskelevat, he eivät ole myöskään työttömiä. Tämän vuoksi nykyään käytetään niin sanottua NEET-astetta (not in employment, education or training). NEET tarkoittaa nuoria, jotka eivät ole työelämässä, koulutuksessa tai esimerkiksi työväenopiston kurssilla tai valmennuskurssilla. Nuorten työttömyys kasvaa kuitenkin nopealla vauhdilla erityisesti pääkaupunkiseudulla. Ongelma on vakava, mikäli nuori ei pääse työelämään mukaan, jolloin syrjäytymisen riski on erittäin suuri. (Hamarus, Kanervio, Landén & Pulkkinen 2014, 136-138.)

Hänninen ja Karjalainen (2007) kirjoittavat syrjäytymisen olevan dynaaminen ja monen suuntainen prosessi. Siinä vaihtelevien tilanteiden ja tapahtumien yhteisenä piirteenä on syrjäytyneiden ihmisten toimintavaihtoehtojen vähyys, tulevaisuuden epävarmuus sekä sosiaalinen haavoittuvuus. Syrjäytyminen on prosessi, jossa joudutaan ulos määrätystä yhteiskunnallisesta tilasta. (Nuorisotutkimusverkosto 2009, 43-44.) Työttömyys voi myös aiheuttaa Suomen kaltaisessa koulutus- ja työyhteiskunnassa olevalle laaja-alaisella elämänhallinnan kriisiytymistä (Ek, Saari, Viinamäki, Sovio & Järvelin 2004, 32). Erittäin huolestuttava on työttömien ja passiivisten nuorten suuri määrä. Nuoria aikuisia siirtyy työkyvyttömyyseläkkeellä entistä enemmän. Suurimpana syynä tähän ovat mielenterveysongelmat. Mielenterveysongelmista kärsiviä nuoria autetaan Kansaneläkelaitoksen myöntämällä kuntouttavalla psykoterapialla, millä ylläpidetään tai palautetaan nuorten työkyky. Tämä on merkittävä apu nuorten mielenterveysongelmien hoidossa sekä se edistää nuorten astumista työelämään. Kuntoutuksella suojataan työelämässä pysyminen tai sinne siirtyminen, työhön palaaminen tai opintojen edistyminen. Psykoterapian saaminen edellyttää muun muassa työn tai opiskelukykyyn olevan uhattuna mielenterveyden häiriön takia, psykiatrisen diagnoosin saamisen jälkeen vähintään kolme kuukautta kestäneen hoitosuhteen ja

muiden hoito- ja kuntoutusmuotojen mahdollisuudet on selvitetty. Kela korvaa kuntoutuspsykoterapiaa 16 – 67-vuotiaille. Nuorilla, jonka Kela määrittelee asiayhteydessä 16 – 25-vuotiaiksi, terapia voi olla myös musiikkiterapiaa sekä heidän kuntoutusterapiaan voi liittyä myös nuorten vanhempien ohjauskäyntejä. (Kansaneläkelaitos 2014.)

Nuorisotyöttömyyden kasvun pysäyttämiseksi ja työttömien määrän vähentämiseksi tarvitaan paljon erilaisia keinoja, sillä nuoret ovat erilaisia ja heillä kaikilla on henkilökohtaisia haasteita. Työttömyyden ehkäisyn kaksi tärkeintä keinoa ovat koulutus ja varhainen puuttuminen. Yhteiskuntamme päättäjät ovat ottaneet osaa tähän ongelmaan nuorisotakuulla. Nuorisotakuussa tarjotaan kaikille alle 25-vuotiaille nuorille ja alle 30-vuotiaille vastavalmistuneille työ, työkokeilu, opiskelu-, työpaja- tai koulutuspaikkaa. (Hamarus ym. 2014, 137-138.) Yksi tehokkaimmista syrjäytymisen ehkäisykeinoista on työelämään osallistuminen (Rantanen 2005).

Nuoret voivat kohdata työpaikalla myös erilaisia ongelmia. Niitä saattavat aiheuttaa työnantaja, työkaverit, työsuhteen luonne ja kesto sekä työpaikka. Nuoria voidaan aliarvioida ja otaksutaan, että heitä voidaan käyttää hyväksi niin sanotuissa huonoimmissa töissä. Näissä tilanteissa nuorten kannattaa aina kääntyä työnantajan puoleen. Mikäli työnantaja on ongelman aiheuttaja eikä hänen kanssaan voi käydä rakentavaa keskustelua, voidaan kääntyä luottamusmiehen puoleen. Monesti työsuhteen luonne ja kesto aiheuttavat ongelmia, sillä työsuhteiden kirjo on laaja. Esimerkiksi nuoria palkataan usein pätkätöihin ja heitä voidaan pitää palkkalistoilla nollatuntityösopimuksilla, jolloin he tulevat töihin kutsuttaessa. STTK määritteleeekin, että yleisimpiä työelämänongelmia ovat alipalkkaus, harjoitteluiden ketjuttaminen ja pirstaleiset työsuhteet (STTK 2012). Nuoret kuitenkin joutuvat suostumaan erilaisiin sekä myös huonompiin työsopimuksiin ja -suhteisiin, sillä he tarvitsevat rahaa ja työkokemusta eikä muita vaihtoehtoja ole tarjolla. Vakituista työtä on vaikeaa löytää.

3 JÄRJESTÖT NUORTEN TYÖELÄMÄTAITOJEN EDISTÄJINÄ

Suomi on tuhansien järjestöjen maa, eikä järjestöjen osuutta nuorten työelämätaitojen lisäämisessä voida vähätellä. Järjestöt voivat toiminnallaan edesauttaa informaatiossa ja innostamisessa sekä järjestää matalan kynnyksen palveluita tehostetusti nuorille. Suomen Nuorisoyhteistyö Allianssi ry tekee töitä nuorisojärjestöjen eteen. Heidän hankkeensa *Vetovoima – Nuorisojärjestöjä tukemassa ja kehittämässä 2014-2015*, oli opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittama. Hankkeen tavoitteena oli luoda uudenlaisia toimintamuotoja ja levittää hyväksi todettuja käytäntöjä nuorisojärjestöille. Hanke jakautui kahteen osaan. Ensimmäisessä osassa tutkittiin ja kartoitettiin nuorten osallistumista järjestötoimintaan ja siinä tapahtuvia muutoksia. Toinen osa oli toiminnallinen ja sen tavoitteena oli etsiä uusia järjestöosallistumisen muotoja ja kehittää toiminnan sisältöä yhteistyössä Allianssin jäsenjärjestöjen kanssa. (Suomen Nuorisoyhteistyö Allianssi ry 2016.) Ensimmäisessä osassa, eli kyselytutkimuksessa, tulee ilmi järjestöissä olleen mukana silloin 204 nuorta, jotka jakautuivat 89:een järjestöön. Palkkatöissä olevien nuorten määrä järjestöissä oli pysynyt silloin enimmäkseen ennallaan viimeisen viiden vuoden aikana. (Taavetti 2015, 24-25.) Tämänkaltaiset hankkeet ovat tärkeitä nuorisojärjestöjen sekä nuorten kannalta ja ne edesauttavat toimintaa nuorten hyväksi. Nuorten merkitystä järjestötoiminnassa ei voidakaan sivuuttaa.

3.1 Järjestöt edistämässä nuorten työelämätaitoja

Moni järjestö tekee työtä nuorten työelämätaitojen sekä työpaikkojen lisäämiseksi. Vuonna 2009 opetus- ja kulttuuriministeriö rahoitti veikkausvoittorahoista 500 000 euroa *Työtä nuorille* -hankkeeseen, jolla tuettiin nuorten työllistymistä sekä työharjoittelua nuorisotoimialalla. Välittäjäorganisaatioksi valittiin Suomen nuorisoyhteistyö-Allianssi ry. Hanke sai jatkoa kesällä 2010 kun opetus- ja

kulttuuriministeriö antoivat 5,1 miljoonaa euroa jatkohankkeen aloittamiseen. *Työtä nuorille 2010* -hankkeen tavoitteena oli saada nuorisotoimialalle nopealla aikataululla 1100 työpaikkaa sekä edistää opiskeluihin liittyvien harjoittelupaikkojen syntymistä. Tuki oli tarkoitettu alle 29-vuotiaille. Palkkaustuen avulla nuoria työllistyi 1171, tavoite siis saavutettiin hyvin tuloksin. *Työtä nuorille 2010* -hankkeeseen osallistui 487 työnantajaa ja niistä lähes kolme neljäsosaa oli järjestöjä. (Räisänen (toim.), Impivaara & Söderlund 2011.)

Raha-automaattiyhdistyksellä on *Paikka auki* -avustusohjelma, joka myös avustaa työttömille nuorille työpaikkoja järjestöistä. Nuorten työtehtävien pitää liittyä järjestöjen hyvinvointia edistävään yleishyödylliseen toimintaan ja tavoitteisiin. Avustusta voi hakea vuodeksi. Kriteereinä nuoren palkkaamiseen on, että nuori on alle 29 -vuotias, joka ei ole työelämässä tai tutkintoon valmistavassa koulutuksessa. Kohderyhmä on vaikeasti työllistyvät tai työkokemusta vailla olevat nuoret. *Paikka auki* -avustusohjelman tavoitteena on löytää uusia toimintamalleja nuorten työelämävalmiuksien vahvistamiseksi sekä mahdollistaa työelämän ulkopuolella olevien nuorten palkkaamisen terveyttä ja sosiaalista hyvinvointia edistävien järjestöjen yleishyödyllisiin toimintoihin. Vuoden 2015 aikana RAY hankki noin 120 nuorelle töitä. (Raha-automaattiyhdistys 2015.)

Sitra ja Pelastakaa Lapset ry toteutti *Suunta* -ohjaus- ja neuvontapalvelu kokeiluhankkeen syksyllä 2013. Toisin kuin *Työtä nuorille* ja *Paikka-auki* -hankkeissa, siinä ei työllistetty nuoria, vaan annetaan neuvoja oman elämän suunnan löytämiseen. *Suunta* -ohjaus- ja neuvontapalvelu oli osana Ylen *Nuorille. Nyt!* -toimintakampanjaa, jonka lähtökohtana oli ajatus ”Ketään ei jätetä”. Ylen kampanjan jälkeen *Suunta*-palvelu jatkoi toimintaansa Sitran tuella vuoden 2014 huhtikuun loppuun asti. Toukokuun alusta 2014, Pelastakaa Lapset ry otti palvelun osaksi omaa nuorisotyötään ja niin se vakinaistettiin. *Suunta*-palvelussa kehitettiin matalakynnyksen verkkopohjainen palvelu nuorille, jossa voi kysyä apua työhön tai koulutukseen liittyvistä aiheista. Palvelun kautta nuori saa yhteyden koulutettuun ohjaajaan viimeistään 24 tunnin kuluttua yhteydenotosta. Ohjaajat auttavat ja tukevat nuoria chatissa tai lomakkeella päivittäin oman elämän suunnan etsimisessä. Kohderyhmänä ovat 15–25-vuotiaat nuoret, jotka ovat peruskoulun tai opintojen

nivelvaiheessa sekä jotka tarvitsevat tukea työhaussa tai matkalla kohti työtä tai koulutusta. (Sitra 2016.)

Suomen 4H-liitto työllistää nuoria muun muassa erilaisten kerhojensa kautta, mutta antaa myös tukea ja neuvoja nuorten työelämän edistämiseksi. Yksi nuorten työelämätaitoja edistävä toimenpide on heidän *Ajokortti työelämään* -kurssi. Kurssi on tarkoitettu yli 13-vuotiaille ja se kestää kahdeksan tuntia. Kurssin sisältöön kuuluu työhakemuksen ja ansioluettelon tekemisen oppiminen, työhaastatteluun valmistautuminen ja työelämän pelisääntöjen läpikäyminen. Kurssilla käydään myös läpi mitä on hyvä asiakaspalvelu ja miten pärjätään hankalissa asiakaspalvelutilanteissa sekä mitä työnantaja ajattelee. Kurssista jää nuorelle käteen *Ajokortti työelämään* -opas, virtuaalisen osaamismerkkin sekä todistus. Yläkouluissa näitä kursseja on ollut jo yli 1000. (Suomen 4H-liitto 2016.)

3.2 Työmarkkinajärjestöt tukemassa nuorten työelämätaitoja

Suomessa on työntekijöille sekä työnantajille keskusjärjestöjä. Keskeisimmät työntekijöiden keskusjärjestöt ovat Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ja Korkeakoulutettujen ammatillinen keskusjärjestö Akava. Työnantajilla on omat keskusjärjestöt, esimerkiksi Elinkeinoelämän keskusliitto EK. (TE-palvelut 2014.) Työntekijöiden keskusjärjestöt tekevät muun muassa sopimuksia työnantajajärjestöjen kanssa palkasta ja sosiaaliturvasta (Työehtosopimus ja työmarkkinajärjestöt 2016).

Työntekijöiden keskusjärjestöt huomioivat myös nuoret ja opiskelijat toiminnassaan. Työntekijöiden keskusjärjestöt SAK, STTK ja Akava tarjoavat yhdessä neuvoja kesätöihin liittyvistä kysymyksistä Kesäduunari-infossa. Yhteydenotot tapahtuvat puheluiden avulla. (Kesäduunari-info 2016.) Useimmiten yhteydenotot ovat nuorilta, mutta neuvoja kysyvät myös heidän läheiset sekä jonkin verran työnantajat. Kesäduunari avautuu taas kesällä 2016. Talven aikana neuvoja voi tiedustella oman alan ammattiliitolta sekä työntekijöiden keskusjärjestöiltä. (Knape 2015.)

Elinkeinoelämän keskusliitto EK toteuttaa yhdessä Taloudellisen tiedotustoimisto TAT:in sekä Vastuullinen kesäduuni-kampanjan kanssa, jossa TAT on mukana, *Nuorille töitä!* -kampanjan. Sen tavoitteena on opettaa nuorille työelämätaitoja ja

työnhakuun liittyviä kykyjä sekä kannustaa heitä pohtimaan omia työ- ja opiskeluvaihtoehtoja. Kampanjan toisena painopisteenä on työnantajien kannustaminen ottamaan nuoria töihin, ilman ennakkoluuloja. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2016a.)

Taloudellinen tiedotustoimisto on viestintätalo, joka toimii yhteytenä tulevaisuuden tekijöiden ja yritysten välillä. He ovat erityisen kiinnostuneita myös nuoriin liittyvissä asioissa. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2016b.) TAT huomioikin nuoria laajasti. He haluavat, että Suomessa nuorten on hyvä opiskella ja tehdä työtä. TAT tarjoaa tietoa ja kokemuksia työelämästä ja haluavat omalta osaltaan olla kannustamassa nuoria kokeilemaan ja ottamaan itse selvää asioista. He myös valvovat, että nuorten ääni kuuluu yritysmaailmassa. Taloudellinen tiedotustoimisto kehittää lukioiden saataville kahdeksan digitaalista kansainvälisen liiketoiminnan kurssia. Kursseja pilotoidaan lukioissa ympäri Suomen, syksystä 2016 alkaen. Heillä on myös Kunkoululoppuu.fi-sivustosta, mistä löytyy tarpeellista tietoa kesätöistä. Heidän Duunikoneen avulla voi selvittää, mikä ammatti sopisi nuoren persoonaan ja kiinnostuksen kohteisiin sekä Kysy opolta –chatissa ammattitaitoiset opinto-ohjaajat vastaavat nopeasti nuorten mieltä painaviin kysymyksiin. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2016c.)

3.3 Nuorten työelämätaidot hallitusohjelmassa

Suomen hallitus on myös huomannut nuorten ahdingon ja sen vaikutukset yhteiskuntaan. Nykyisen hallituksen tavoitteena on nostaa Suomen talous kestäväksi ja kohenevan työllisyyden uralle sekä turvata julkisten palvelujen ja sosiaaliturvan rahoitus. Hallituksen strategiset tavoitteet konkretisoituvat 26 kärkihankkeessa. (Valtioneuvosto 2016.) Esittelen kaksi kärkihanketta, jotka liittyvät olennaisesti nuorten työllistymiseen.

Osaamisen ja koulutuksen kolmannen kärkihankkeen ideana on nopeuttaa työelämään siirtymistä. Sen tavoitteena ovat pidemmät työurat sekä joustavat opintopolut jolloin päästäisiin nopeammin jatko-opintoihin. Toimenpiteitä hankkeelle ovat 1. Nopeutetaan toiselta asteelta korkeakouluihin siirtymistä, 2. Sujuvoitetaan korkeakouluopintoja mahdollistamalla ympärivuotinen opiskelu ja parantamalla aiemmin hankitun osaamisen tunnustamista, 3. Kehitetään korkeakoulujen

digitaalisia oppimisympäristöjä, verkko-opetustarjontaa ja digitaalista koulutusyhteistyötä ja 4. Päivitetään kelpoisuusvaatimuksia julkisella sektorilla. (Valtionneuvoston kanslia 2015, 32-33.)

Nuorisotakuu on yleishallinnollisen organisaation kehittämä hanke, joka tuli voimaan vuoden 2013 alussa. Nuorisotakuu auttaa alle 25-vuotiaita nuoria tai alle 30-vuotiaita vastavalmistuneita. Hankkeen tarkoituksena on tarjota työ-, työkokeilu-, opiskelu, työpaja tai kuntoutuspaikkaa viimeistään kolmen kuukauden kuluttua työttömäksi ilmoittautumisen jälkeen. (Nuorisotakuu 2016.) Nuorisotakuu oli viime hallituksen yksi kärkitavoitteista, ja se on ollut myös oikein tärkeä ja haasteellinen tavoite ammattiyhdistysliikkeelle, joka on ollut mukana alusta alkaen (Hyvönen & Valtonen 2014, 37).

Nykyinen hallitus halusi lähteä muokkaamaan nuorisotakuuta. Osaamisen ja koulutuksen kuudes kärkihanke on nuorisotakuun muokkaaminen yhteisötakuun suuntaan. Sen tavoitteena on olla tukemassa nuorten elämänhallintaa sekä opintopolkujen rakentumista ja työllistymistä. Yhteistyötä nuorten tukemisessa syvennetään ja kerätään hyväksi huomatuksi toimintatavat hyödynnettäväksi valtakunnallisesti. Ensimmäisenä toimenpiteenä kehitetään nuorisotakuusta malli, jossa vastuu apua tarvitsevasta nuoresta on yhdellä taholla sekä vahvistetaan etsivää nuorisotyötä. Julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin välistä yhteistyötä syvennetään nuorten tukemisessa. Hyödynnetään myös nuorisotakuun toimivat käytännöt ja hankkeet ja otetaan ne käyttöön laajentamalla valtakunnallisiksi. Toisena toimenpiteenä on, että kaikille peruskoulun päättäneille tarjotaan koulutuspaikka. Kolmantena toimenpiteenä vahvistetaan nuorten sosiaali- ja terveystalvveluita, nuorten mielenterveystalvveluita sekä taataan kuntoutuspaikat. Neljäntenä toimenpiteenä vahvistetaan työetsijätalvvelintaa sekä kehitetään nuorten palkkatukea ja Sanssi-korttia työntekoon kannustavampaan suuntaan. Kahden ensimmäisen toimenpiteen suunnittelu on aloitettu viime vuoden joulukuussa ja suunnitellut toimenpiteet pitäisi olla toteutettuna joulukuussa 2018. Kahden jälkimmäisen toimenpiteen suunnittelu on aloitettu tammikuussa 2016 ja niiden pitäisi olla toteutettuna vuonna 2018. (Valtioneuvoston kanslia 2015, 41-44.)

Sanssi-kortti voi auttaa nuoria saamaan työpaikan. Alle 30-vuotiaat työttömäksi työnhakijaksi TE-toimistoon ilmoittautuneet voivat saada kortin, jos palkkatuki on tarkoituksenmukainen työllistymisen edistämiseksi. Sanssi-kortti osoittaa työnantajalle, että TE-toimisto on sitoutunut myöntämään palkkatukea työntekijän palkkauskustannuksiin. Kortti on voimassa kolme kuukautta kerrallaan, kun nuori hakee töitä. Jos työnhakija saa työpaikan, työnantaja voi saada 30, 40 tai 50 prosenttia palkkakustannuksista. Työntekijä saa työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Sanssi-kortilla voi työllistyä muun muassa yrityksiin, kuntiin tai johonkin yhteisöön esimerkiksi säätiöön tai seurakuntaan. (TE-palvelut 2015.)

4 TUTKIMUSMENETELMÄT JA –TULOKSET

Tutkimusmenetelmät olivat tärkeä osa tätä opinnäytetyötä. Käytin työssäni menetelminä haastatteluita sekä kyselyä. Ne toivat opinnäytetyöhön lisää tietoperustaa sekä tutkimuksellista arvoa. Menetelmien yhtenä tavoitteena oli selvittää, millä mallilla nuorten työelämätaidot ovat ja mitä niissä pitää vielä kehittää.

4.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmät jaetaan kvantitatiivisiin eli määrällisiin ja kvalitatiivisiin eli laadullisiin menetelmiin. Yleisiä laadullisia menetelmiä ovat teema-, avoin ja ryhmähaastattelu sekä osallistava havainnointi. Laadullisissa menetelmissä tutkittavia on vähän, mutta analysoitavaa aineistoa syntyy usein runsaasti. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 104 – 105.) Opinnäytetyössäni käytin laadullisena menetelmänä haastatteluita ja strukturoitua kyselyä. Tutkimusmenetelmien tavoitteena oli saada selville, minkälaiset ovat nuorten työelämätaidot ja mistä he saavat tietoa. Lisäksi halusin kartoittaa, missä asioissa he tarvitsevat apua ja lisäohjeistusta sekä selvitin myös mitkä asiat työnantaja näkee ongelmana nuorten työnhaussa. Kvalitatiiviset tutkimukset voivat usein kärsiä raportoinnin pituudesta (Hirsjärvi & Hurme, 146). Tämän takia asettelin kysymykset haastatteluissa ja kyselyssä mahdollisimman yksinkertaisiksi ja ymmärrettäviksi, mutta katsoen myös, että saan varmasti tarpeeksi tuloksia.

Haastattelu on yksi käytetyin tiedonkeruumenetelmä tutkimus- ja kehittämistyössä. Haastatteluihin kannattaa yhdistää myös muita menetelmiä, koska ne voivat tukea toisiaan. Haastattelumenetelmiä on erilaisia ja tutkija päättää mitkä menetelmät ovat parhaimpia tutkimukselle. Avoimessa haastattelussa haastattelija ja haastateltava pohtivat aihetta tai ongelmaa vapaasti. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset ovat valmiina, mutta haastattelija voi vaihdella kysymysten järjestystä haastattelun edetessä. (Ojasalo ym. 106,108.) Opinnäytetyötäni sekä opasta varten tehtiin kolme haastattelua. Kaksi haastatteluista olivat avoimia haastatteluita. Ensimmäisenä haastateltavana oli Espoon Lastenliiton toiminnanohjaaja. Keskustelimme siitä, minkälaisia ongelmia hän on nähnyt hakiessaan nuoria järjestöön töihin. Haastattelusta sain hänen näkökulmansa, mitkä osa-alueet työelämätaidoista olivat haastavimpia nuorille. Toisen avoimen haastattelun kävin kahden 18-vuotiaan kanssa ja selvitin ovatko he saaneet tietoa työelämätaidoista koulussa. Haastattelussa olleet nuoret ovat Espoon Lastenliiton toiminnassa mukana. Kolmas haastattelu oli puolistrukturoitu haastattelu ja se käytiin kahdeksan nuoren kanssa Espoon nuorisotalolla.

Kysely on menetelmänä nopea ja tehokas. Sen etuna on, että niiden avulla voidaan kerätä paljon tietoa suurelta määrältä ihmisiä. Kyselyn heikkoutena pidetään sen pinnallisuutta ja arvioimisen hankaluutta siinä, miten vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet kyselyyn. (mt., 121.) Sähköiset kyselyt ovat viime aikoina yleistyneet hurjasti. Niitä toteutetaan useilla eri internetsovelluksilla. Tunnetuimpia ovat muun muassa Webropol, Digium sekä SurveyMonkey. Sähköisen tiedonkeruun vahvuuksia ovat edullisuus, nopeus sekä vaivattomuus. (mt., 128.) Käytin Webropol-kyselyä saadakseni aineistoa opinnäytetyöhöni sekä oppaaseen. Webropol-kyselyyn vastasi kymmenen nuorta.

Järjestöjen osallisuutta nuorten työelämätaitojen ja työllisyyden edistämisen tutkimisessa käytin laajaa ja luotettavaa tietokantaa. Etsin tietoa järjestöistä, hankkeista ja kampanjoista jotka ovat olleet edistämässä nuorten työelämätaitoja, ja pohdin, miten järjestöt voisivat kehittää toimintaansa nuorten hyväksi.

4.2 Haastatteluiden tulokset

Ensimmäisen avoimen haastattelun kävin Espoon Lastenliiton toiminnanohjaajan kanssa ja tämän haastattelun tavoitteena oli saada materiaalia siitä mitä työelämätaito-opas tulisi sisältämään. Haastattelussa tuli ilmi, että hänen mielestään nuoret tarvitsevat työelämätaidoista lisää tietoutta. Hänen kokemuksiensa perusteella nuoret tarvitsivat enemmän tietoutta etenkin työhakemuksien tekemisessä, työhaastatteluissa sekä työpaikalla työskentelemisessä. Tämän haastattelun perusteella aloin rakentamaan työelämätaito-opasta. Laitoin sinne tietoutta mistä töitä voi löytää ja miten niitä haetaan sekä miten CV, eli ansioluettelo, ja vapaa hakemus tehdään. Laitoin myös tietoutta työpaikkakulttuurista.

Oppaan sisältöön halusin saada vielä pienen määrän nuorten mielipiteitä, joten järjestin vielä kahdeksan nuoren haastattelut. Haastattelut olivat puolistrukturoituja. Halusin tietää, missä työelämätaidoissa he tarvitsisivat eniten apua. Yhteisöpedagogiopiskelija Milla Savo haastatteli pyynnöstäni Karakallion nuorisotalolla kahdeksaa nuorta. Vaikka otanta oli pieni niin koin saavani nuorten mielipiteitä asiasta tarpeeksi, koska jo monilla heistä oli samanlaisia avun tarpeita. Kaksi 14-vuotiasta tyttöä tarvitsivat eniten apua työhaastattelutilanteisiin, toinen heistä halusi apua myös työhakemuksen tekemisessä. Eräs 15-vuotias poika vastasi tarvitsevansa apua CV:n teossa ja saman ikäinen tyttö taas halusi vinkkejä mistä löytää töitä ja miten kuvailla itseään työnhakemisen yhteydessä. Kahdella 16-vuotiaalla pojalla oli erilaiset työelämään liittyvät ongelmat. Toinen tarvitsi apua palkan ja omien oikeuksiensa tietämisen kanssa ja toinen puolestaan halusi apua työhakemuksen laatimisessa. Kaksi poikaa, jotka olivat iältään 17- ja 18-vuotiaita, tarvitsivat eniten apua työnhaussa. Toisella oli ollut epäselvyyksiä työnantajan yhteydenotossa ja sen vuoksi halusi selvyyttä kyseiseen asiaan.

Nuorilta tuli samoja mielipiteitä, kun aiemmassa haastattelussa, Espoon Lastenliiton toiminnanohjaajan kanssa. Näiden haastatteluiden tulokset vahvistivat käsitystäni siitä mitä opas tulisi sisältämään. Kaikki nuorten mainitsevat asiat käsittelin oppaassa. Lisäsin myös siihen tietoutta sellaisista asioista, mitkä mielestäni kuuluivat oleellisesti asiayhteyksiin sekä selvitin tietoperustasta mitkä asiat olisivat hyvä sisällyttää oppaaseen.

Kolmannen ja viimeisen haastattelun tarkoituksena oli saada tietoutta opinnäytetyöhön, liittyen koulusta saatavaan työelämätietouteen. Avoimessa haastattelussa kartoitin kahdelta 18–vuotiaalta, Espoon Lastenliiton toiminnassa mukana olleilta nuorilta, onko heille opetettu työelämätaitoja koulussa. Kummatkin muistelivat kouluaikojaan, eivätkä muistaneet, että siellä olisi opetettu oikeastaan mitään työelämätaidoista. Haastattelussa kartoitin myös olisiko heistä tarvittavaa lisätä koulutukseen työelämätietoutta. Kummatkin olivat vankasti sitä mieltä, että pitäisi. Nämä kaksi nuorta ovat jo mukana vapaaehtoistyössä, ja silti vieläkin kokivat olevansa aivan ulkona työelämätiedoista, vaikka olivatkin jo hakeneet ja saaneet töitä. Näiden tulosten perusteella sain yhden lisä näkökulman siihen, että nuoret eivät saa tarpeeksi työelämätietoutta koulusta.

4.3 Kyselyn tulokset

Strukturoituun Webropol–kyselyyn vastasivat työelämätaidokoulutuksessa, eli CV-pajassa, olleet nuoret. Kyselyn tavoitteena oli saada selville, mitä mieltä he olivat CV-pajasta ja *Tervemenoa työelämään!* -oppaasta sekä saada tietoutta heidän työelämätaidoistaan opinnäytetyötä varten. Kyselyyn vastasi kymmenen nuorta. Heistä seitsemän oli 18-vuotiaita, kaksi 17-vuotiasta sekä yksi 14-vuotias. Osallistuneista kahdeksan olivat tyttöjä ja kaksi olivat poikia.

Kartoittaessani haastattelutuloksia ilmeni pajan olleen hyödyllinen heille. Hyödyllisimpänä suurimman osan mielestä oli yhdessä tehty CV, josta jokainen pajaan osallistunut nuori sai henkilökohtaista apua sen kirjoittamisessa. Jo tästä voin päätellä, että nuoret eivät saa tarpeeksi apua CV:n tekemisessä. Huomasin myös koulutuksessa, että nuorten tehdessä ansioluetteloita niin heiltä tuli valtavasti kysymyksiä aiheesta. Toisena hyödyllisenä asiana pidettiin yleiskuvan saamista työelämästä ja kolmantena sitä, miten työhaastattelussa kannattaa toimia. Jokainen vastaajista koki voivansa suositella CV-pajaa myös kavereilleen.

Oppaasta saatu palaute oli mielestäni erittäin hyvää. Kaikki vastaajista kokivat oppaan olleen selkeä ja ymmärrettävä kokonaisuudessaan. Suurin osa heistä ajatteli

oppaasta olevan hyötyä vielä pajan jälkeen. Kysyin myös olisiko oppaan pitänyt sisältää vielä lisää tietoa työelämätaidoista. Tähän kysymykseen vastasivat kuusi nuorta ja viisi heistä oli sitä mieltä, että oppaassa oli kaikki tarvittava. Yksi heistä olisi halunnut tietää, miten pitää toimia saadessaan myöntävän vastauksen monesta eri työpaikasta. Tästä voin päätellä, että oppaassa oli kaikki tarvittava tieto, lukuun ottamatta yhden nuoren kysymystä.

Webropol-kyselyssä selvitin myös kysymyksiä nuorten työelämätaidoista ja tiedoista, opinnäytetyötä varten. Kyselyssä kartoitin oliko heillä työelämä tietoutta ennen pajaa. Kahdeksan kymmenestä vastasi tähän kysymykseen. Viisi vastasi heillä olleen työelämä tietoutta ennen koulutusta. Kahdella nuorista ei ollut kovinkaan paljon tietoa ja yksi kyselyyn vastanneista kertoi, että hänellä ei ollut mitään tietoa työelämästä ennen pajaan osallistumista. Vastajat, joilla oli jo työelämä tietoa, olivat saaneet tietämystä kesätöistä, internetsivuilta, harjoitteluista, vanhemmilta ja peruskoulusta. Yksi vastaajista mainitsi, että lukiossa oli käsitelty työelämä taitoja yhteiskuntaopin ja englannin kursseilla. Vaikka kyselyssä oli vain kahdeksan nuoren vastaukset, pidän tärkeänä mainittuja työelämä taitolähteitä. Nuoret kertoivat lähteiksi peruskoulun, harjoittelut sekä vanhemmat. Aikaisemmin mainitussa haastattelussa kaksi 18-vuotiasta tyttöä eivät muistaneet, että koulussa olisi käyty työelämä taitoja oikein millään tavalla läpi. Tässä kyselyssä, näiden nuorien kohdalla, tulee kuitenkin ilmi osalla nuorista olevan työelämä taitoja jo kouluajoilta.

Kyselyn seuraavassa osiossa kartoitin mitä asioita nuoret tiesivät työelämästä jo ennen työelämäpajaa. Kysymykseen vastasivat kuusi nuorta. Heistä yksi tiesi miten työ sopimus tehdään ja osa tiesi miten tärkeää se on tehdä kirjallisena. Työntekijän ja työnantajan oikeuksista ja ehdoista tiesi osa. Yhdellä nuorista oli tietämystä entuudestaan siitä, että CV:n on hyvä olla tiivistetty, mutta siellä pitää olla kaikki tärkeä mainittuna. Yksi vastaajista ilmoitti tietävänsä, että työtodistuksen pyytäminen on viisasta ja kannattavaa sekä osa nuorista tiesi myös jonkin verran työhakukanaavista. Mielestäni nuoret tiesivät suhteellisen hyvin tietoa työelämä taidoista, mutta havaitsin joitakin puutteita. Vastausten analysointi vaiheessa huomasin myös epävarmuutta heidän vastauksistaan työelämä tietoisuudesta.

Jokainen nuori vastasi kysymykseen, jossa kartoitettiin heidän aiempia työelämäkokemuksia. Jokainen vastaaja ilmoitti olleensa mukana työelämässä. Kahdeksan heistä vastasi olleensa harjoittelussa, neljä kesätöissä, yksi vapaaehtoistoiminnassa ja kaksi jossain muualla. Nämä kaksi muualla työskennelleet olivat olleet MLL:n lastenhoitajana ja lastenpeliohjaajana jalkapallossa. Kysymyksessä ei eroteltu oliko harjoittelu koulusta lähtöisin tai esimerkiksi kesällä tehty harjoittelu.

Kyselyssä kartoitin myös nuorilta heidän asenteistaan työelämää kohtaan. Tiedustelin millä mielellä he odottavat työelämän alkamista. Sain kysymykseen yhdeksän vastausta. Kaikissa yhdeksässä vastauksessa tuli esille heidän odottavan hyvillä mielin ja innolla alkavaa työelämää. He ajattelivat, että töissä tulee olemaan mukavaa. Heillä oli kuitenkin myös huolenaiheita. Yhtä vastaajaa huolestutti nykyinen työtilanne ja mahdollinen työttömyys. Koulutus saattaa kuitenkin edesauttaa nuoria työllistymään, sillä he oppivat koulutuksessa työelämätaitoja sekä selkeän ansioluettelon laatimisen. Työttömyys on kuitenkin selkeä huolen aihe, mikä on nuorten hyvä ymmärtää. Eräs vastaajista odotti myös työelämää innolla, sillä hän oli jo hieman kyllästynyt opiskelemaan. Vastauksissa tuli esille halu kehittyä työelämätaidoissa ja toiveita päästä mahdollisimman pian töihin. Kaksi vastaajista odotti työelämän alkamista hyvillä mielin, vaikka jännittivätkin sitä. Yhdessä vastauksessa oli vastattu osuvasti: ”Asennehan siinä ratkaisee!”

5 ESPOON LASTENLIITON TYÖELÄMÄTAITO-OPAS

Tämän opinnäytetyön konkreettinen tuotos oli nuorille suunnattu työelämätaito-opas, joka oli tarkoitettu Kansallisen Lastenliiton Espoon aluejärjestö ry:n käyttöön. Oppaassa työelämätaidoilla tarkoitin työnhakemiseen, työhaastatteluun sekä työpaikalla työskentelemiseen liittyviä taitoja. Tarve työelämätaito -oppaasta lähti Espoon Lastenliitolta. Heillä oli suunnitteilla työelämäkoulutus nuorille ja he tarvitsivat sinne helposti luettavan ja ytimekkään oppaan. Opasta tarvittiin nuorten tueksi sekä Espoon Lastenliitto pystyi käyttämään oppaan materiaalia hyväksi koulutuksessa. Oppaan työnimi oli työelämätaito-opas, viralliseksi nimeksi tuli *Tervemenoa*

työelämään! Työelämätaito -oppaiden laatiminen on tärkeää, sillä oppaiden avulla nuoret saavat enenevässä määrin informaatiota työelämästä. Oppaiden tulisi olla nuorille sopivia sekä helposti luettavia ja ymmärrettäviä. *Tervemenoa työelämään!* -opas on tukemassa opinnäytetyötäni nuorten työelämätaitojen lisäämisessä ja Espoon Lastenliitto voi käyttää sitä tulevaisuudessakin muun muassa tuleviin CV-pajoihin.

5.1 Oppaan suunnittelu- ja toteutusprosessi

Työelämätaito-oppaan tekemisen aloitin haastattelemalla Espoon Lastenliiton toiminnanohjaajaa. Hänellä oli selkeä kuva siitä, mitä oppaan tulee sisältää. Hänen toiveitansa kuunnellen lähdin rakentamaan pohjaa oppaalle, ajatuskarttojen voimin. Vaikka sain jo kattavan kuvan oppaan sisällöstä hänen toiveistaan, halusin myös saada pieneltä joukolta nuoria heidän mielipiteensä. Minua kiinnosti tietää missä työelämätaidoissa nuoret tarvitsevat apua eniten. Nuorten haastattelusta selvisi, että he haluavat enemmän tietoutta muun muassa työhaastattelutilanteista, työhakemuksen tekemisestä, työpaikkojen löytämisestä sekä palkan ja omien oikeuksiensa tietämisestä. Kaikki haastattelussa esille tulleet toiveet, ovat huomioituna oppaassa.

Tervemenoa työelämään! -opas sisältää kaiken tarpeellisen tiedon, mitä nuorten tulee ottaa huomioon työnhakemisesta ja sen saamisesta. Oppaan alussa kerroin syitä minkä vuoksi kannattaa hakea töitä ja seuraavaksi annoin esimerkkejä mistä työhakuilmoituksia voi löytää. Näitä paikkoja olivat muun muassa internet, sanomalehdet, työvoimatoimistot, suora haku sekä kaupunkien sivut. Työhaun prosessista annoin neuvoja miten CV ja vapaa hakemus tulisi tehdä. Näissä painotin oikeinkirjoituksen sekä rehellisyyden tärkeyttä. Työhaun jälkeen siirryin luonnollisesti työhaastatteluun: mitä työnhakija voi tehdä jo ennen haastattelua sekä miten siellä kannattaa käyttäytyä. Työhaastatteluissa tärkeitä asioita ovat valmistautuminen haastatteluun perehtymällä kyseiseen työpaikkaan sekä positiivinen asenne. Työsuhteen alkaessa korostin kirjallisen työsopimuksen tekemistä ja verokortin viemistä palkanlaskijalle. Oppaassa selvitin myös muun muassa miten alaikäisyys voi vaikuttaa työhön, miten toimitaan sairastuessa ja mistä saa apua ongelmatilanteissa työpaikalla. Oppaan lopussa on työnantajan sekä

työntekijän oikeudet ja velvollisuudet. Halusin myös ilmaista hyvän työntekijän maineen tärkeyden, koska työmarkkinoilla on loppujen lopuksi pienet piirit.

Koin oppaan tekemisen suhteellisen helpoksi, mutta se sisälsi myös haasteita. Haasteena oppaan tekemisessä oli oikeanlaisen sekä luotettavan tiedon löytäminen. Opas ei saa sisältää mitään tietoa mikä olisi väärin tai vanhentunut, eikä saa pohjautua vain minun näkemyksiin ja havaintoihin. Toisena haasteena näin ennen oppaan aloittamisen tekoa, että miten löydän kaiken relevantin tiedon oppaan sisältöön. Haastattelut Espoon Lastenliiton toiminnanjohtajan sekä nuorten kanssa antoivat kuitenkin hyvän kuvan siitä, mitä tietoa oppaaseen kaivattiin. Haastattelut helpottivat siis suuresti *Tervemenoa työelämään!* -oppaan tekemistä. Lähteinä oppaan tekemiseen käytin muun muassa TE-palveluiden ja Mannerheimin Lastensuojeluliiton kotisivuja.

Opasta käytettiin Espoon Lastenliiton työelämätaidokoulutuksessa, jonka nimi oli CV-paja. CV-paja pidettiin 14.1.2016. Pajassa käytiin läpi oppaan kaikki tiedot PowerPoint-esityksenä ja nuoria autettiin ansioluetteloiden tekemisessä. CV-pajassa opas lähetettiin jokaiselle nuorelle sähköisessä muodossa, josta he voivat lukea opasta myöhemminkin.

5.2 Oppaan tavoitteet ja arviointi

Oppaan tavoitteena oli olla selkeä ja helposti luettava. Tärkeää oli, että nuoret omaksuisivat helposti sen sisällön. Lisäksi oppaan tuli olla tarpeeksi tiivis, jotta nuoret jaksaisivat lukea sen kokonaan. Sen tarkoituksena ei ollut olla kovin pitkä eikä liiallisella tiedolla kyllästetty. Espoon Lastenliiton toiveena oli oppaan helppolukuisuus ja, että se sisältäisi tarvittavat tiedot.

CV-pajan jälkeen keräsin osallistujien mielipiteet ja ajatukset koulutuksesta sekä oppaasta kyselyn avulla. Sekä CV-paja että opas saivat erittäin hyvää palautetta ja tavoitteissa onnistuttiin. Nuoret kokivat CV:n tekemisen pajassa erittäin hyödylliseksi sekä heidän yleiskuva työelämästä kirkastui. Kaikki nuoret kokivat oppaan olleen selkeä ja ymmärrettävä kokonaisuudessaan. Suurin osa nuorista myös ajatteli, että

oppaasta olevan hyötyä myös myöhemmissä elämän vaiheissa. Yleinen mielipide oli, että oppaassa oli kaikki tarvittava tieto työelämätaidoista.

Mielestäni oppaan teko sujui melko luonnikkaasti, miettien mitä eri vaiheita työelämätaidoissa tulee vastaan. Haastattelut antoivat suuntaa oppaan teolle ja kaikki haastatteluista esille tulleet asiat käsitellään oppaassa. Työnantajien ja nuorten otanta oli pieni ja mietin olisiko suurempi määrä vastauksia antanut erilaisen kuvan siitä, mitä oppaaseen olisi pitänyt sisällyttää. Ajattelen kuitenkin, että sain tarpeellisen kuvan näistä haastatteluista oppaan tekemiseen ja lisäsin sinne kuitenkin vielä omasta mielestäni tärkeitä ja loogisia asioita. Tietoperustan avulla pystyin selvittämään ja tarkistamaan, että kaikki asiat mitä lisään oppaasta on oikein. Olin myös tarkkana siitä, että minun mielipiteeni ja havaintoni eivät tule esille oppaassa, vaan kaikki tieto pohjautuu oikeanlaiseen tietoperustaan.

Koen oppaan hyödylliseksi nuorille, koska sieltä löytyy kaikki oleellinen tieto työnhakemisesta työnpaikan saamiseen asti. Opas ei ole suunnattu vain yläkoululaisille ja lukiolaisille vaan kaikenikäisille nuorille, jotka tarvitsevat apua työelämätaidoissa.

6 YHTEENVETO

Nuoret ovat valmiita ja halukkaita tekemään työtä. Ongelma ei missään nimessä ole aikaansaamattomuus, vaan pikemmin puutteelliset tiedot työelämän pelisäännöistä, ja työpaikkojen saamisen vaikeus. (Manai 2013, 38.)

Opinnäytetyöni keskeisimpiä aiheitani olivat nuorten työelämätaidot sekä se miten järjestöt voivat omalta osaltaan edistää nuorten työelämätaitoja. Seuraavissa alaluvuissa esittelen päätelmiäni opinnäytetyön tutkimusmenetelmien tuloksista ja tietoperustasta, mitä olen käyttänyt tutkielman tekemiseen sekä kehittämisehdotuksia järjestöjen työelämärooliin. Viimeinen alaluku sisältää pohdintaa ja arviointia opinnäytetyön sisällöstä ja sen hyödyttävyydestä.

6.1 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmissä tuli ilmi, että nuoret saavat työelämätietoutta kouluista, harjoitteluista, kesätöistä ja kotoaan. Tiedon määrän vähäisyys ja epäselvyys tuli kuitenkin esiin monesti. Osa nuorista koki tiedon määrän olevan puutteellinen ja mainitsemani asiantuntijat ajattelivat myös, että nuoret tarvitsivat tietoutta työelämätaidoista sekä työkokemusta. Koulusta saatava tietous ei ollut yhtenäistä haastatelluilta nuorilta. Osa oli saanut jonkun verran tietoutta koulusta, mutta kaksi haastateltavana ollutta nuorta, eivät olleet saaneet sieltä oikeastaan minkäänlaista tietoutta työelämätaitoihin liittyen. Koulusta saatavan työelämätietouden pitäisi olla kaikille nuorille yhdenvertaista sekä sitä pitäisi sisällyttää koulutusohjelmaan enemmän. Uusi opetussuunnitelma tulee voimaan 1-6-luokkalaisilla 1.8.2016, seitsemäsluokkalaisilla vuonna 2017, kahdeksaluokkalaisilla vuonna 2018 ja yhdeksäsluokkalaisilla vuonna 2019. Oppiaineosuudet on uudistettu kokonaisuudessaan ja osaamiseen tasosta pidetään huolta. Yhtenä laaja-alaisen osaamisen taitona ovat Työelämätaidot ja yrittäjäyys. (Opetushallitus 2014.) Tämän tulisi vaikuttaa nuorten työelämätaitoihin positiivisella tavalla. Koulusta saatavan tiedon lisäksi, nuoret saavat tietoa koulun ohella harjoitteluista, kesätöistä ja kotoa.

Raha-automaattiyhdistyksen teettämästä kyselystä yrityksille selviää, että 57 prosenttia kyselyyn vastanneista ilmoitti jättävänsä nuoren palkkaamatta asenteen takia. Yleisimpiä syitä myös palkkaamisen esteeseen olivat liian vähäinen tai puutteellinen osaaminen sekä kokemuksen puute. (Yrittäjät 2015.) Työelämän nuorisolähettiläs Aicha Manai on kuitenkin eri mieltä kyselyjen tulosten kanssa nuorten asenteista ja kertoo, että ongelma ei ole nuorten aikaansaamattomuudessa. Nuorten ongelmana hän koki puutteelliset tiedot työelämästä. (Manai 2013, 38.) Tutkimusten ja tietoperustan mukaan nuoret odottavat työelämää innolla ja jännityksellä. He kuitenkin tiedostavat ihmisiä joutuvan irtisanotuksi ympäri Suomea ja tämä saattaa ahdistaa heitä. Yleensä ottaen nuoret kuitenkin ajattelevat kaiken järjestyvän ja työpaikan löytyvän. Nuoret haluavat aikaa jäävän muuhunkin kuin työtön. Työt eivät saa määritellä heidän elämänsä kulkuaan. Näistä asioista voi vetää johtopäätöksiä siitä, että työnantajien ja nuorten ajatukset nuorten

työelämäasenteista eivät kohtaa. Työelämätaitojen puutteellisuudesta ollaan kuitenkin enimmäkseen samaa mieltä.

Nuorisotyöttömyys on kasvussa Suomessa. Vuoden 2015 joulukuussa Suomessa oli 15-24-vuotiaita työttömiä 53 000. (Tilastokeskus 2016.) Tämä on valtava määrä nuoria. Nuorisotyöttömyys on erittäin vakava asia. Mikäli nuori ei pääse työelämään mukaan, syrjäytymisen riski on suuri. (Hamarus ym. 2014, 136-138.) Yksi tehokkaimmista syrjäytymisen ehkäisykeinoista onkin työelämään osallistuminen (Rantanen 2005). Kansaneläkelaitos korvaa kuntouttavaa psykoterapiaa mielenterveyshäiriöitä sairastaville nuorille ja tavoitteena on tukea ja parantaa kuntoutujan työ- ja opiskelukykyä. (Kansaneläkelaitos 2014.) Tämänkaltaiset toimenpiteet ovat erittäin tärkeitä ja vaadittavia nuorten työttömyyden ja syrjäytymisen ehkäisemisen keinoiksi.

Opinnäytetyön toisena pohdinta aiheena olivat järjestöt ja miten ne voivat edistää nuorten työelämätaitoja sekä työllisyyttä. Järjestöt ovat kehittäneet ja voivat kehittää lisää hankkeita nuorten hyväksi. Espoon Lastenliitto halusi tuoda oman panoksensa nuorten työelämätaitojen lisäämiseksi sekä nuorisotyöttömyyden vähentämiseksi. CV-pajan ja Tervemenoa työelämään! -oppaan tarkoituksena on nuorten työelämätaitojen lisääminen. Opinnäytetyössä mainittiin nuorten työelämään ja työllistymiseen liittyviä keskeisiä hankkeita, joita olivat esimerkiksi *Paikka auki* -hanke sekä *Suunta* -ohjaus- ja neuvontapalvelu kokeiluhanke. Monet järjestöt tekevät myös muulla toiminnallaan nuorten työelämätietouden eteen toimenpiteitä. Esimerkiksi Suomen 4H-liitto järjestää kursseja, joissa opetetaan nuorille työelämään liittyviä taitoja. 4H:n *Ajokortti työelämään* -kurssilla kerrotaan työelämätietouteen liittyviä asioita. (Suomen 4H-liitto 2016.) Johtopäätöksenä voimme nähdä, että järjestöt tekevät jo omalta osaltaan paljon nuorten työelämään ja työllistymiseen liittyviä toimenpiteitä.

Työmarkkinajärjestöt ja Taloudellinen tiedotustoimisto ovat myös huomioineet toiminnassaan opiskelijat ja nuoret. Työntekijöiden keskeisimmät keskusjärjestöt SAK, STTK ja Akava muun muassa tarjoavat kesäisin Kesäduunari-infoa. Infoon voi soittaa kuka vaan kesätöihin liittyvistä asioista. (Kesäduunari-info 2016.) Taloudellisella tiedotustoimistolla on erilaisia menetelmiä nuorten työelämään liittyen.

Esimerkiksi he auttavat nuoria selvittämään mikä ammatti sopisi nuorelle parhaiten ja ylläpitävät Kysy opolta -chattia. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2016c.)

Nykyinen hallitus on myös huomannut nuorten ahdingon ja ryhtynyt toimeen. Hallitus on nostanut kärkitavoitteisiin nuoriin liittyviä hankkeita. Yksi hankkeista on nuorisotakuun muokkaaminen yhteisötakuun suuntaan. Hallitus haluaa vastuun nuorista olevan yhdellä taholla ja sitä, että vahvistetaan etsivää nuorisotyötä. Se haluaa myös muun muassa, että kaikille peruskoulun päättäneille tarjotaan koulutuspaikkaa ja vahvistetaan nuorten sosiaali- ja terveystalvveluita, nuorten mielenterveystalvveluita sekä taataan kuntoutuspaikat. (Valtioneuvoston kanslia 2015, 41-44.) Nuorten työelämätaitoja ja työllistymistilannetta seurataan ja huomioidaan Suomessa paljon, mutta silti nuorisotyöttömyyttä esiintyy. Herääkin kysymys, millä keinoin nuorille saataisiin vielä enemmän työelämätaitoja ja työpaikkoja.

6.2 Kehittämisehdotuksia järjestöjen työelämärooliin

Järjestöt tekevät jo suhteellisen paljon nuorten työelämätaitojen sekä kokemusten lisäämiseksi, mutta niiden toimintaa voisi vieläkin laajentaa. Tässä kappaleessa käyn läpi erilaisia asioita ja näkökulmia, joita järjestöt voisivat kehittää nuorten hyväksi.

Yhä useamman järjestön kannattaa pyrkiä palkkaamaan nuoria töihin. Joskus järjestöt voivat olla paikalleen jämähtäneitä, eikä toimintaan ei saada mitään uutta. Sukupolven vaihtuvuus työpaikalla rikastuttaa työmaailmaa. Nuoret voivat tuoda tullessaan uutta perspektiiviä asioihin ja uusia ajatuksia toimintaan. Tämä ei kuitenkaan ole välttämättä mahdollista, jos järjestöllä ei ole varaa palkata uusia työntekijöitä. Palkkauksen sijaan järjestöt voivat ottaa nuoria töihin oppisopimuksen kautta. Oppisopimuskoulutus on määräaikaiseen työsuhteeseen pohjautuvaa ammatillista koulutusta, joihin sisältyy tietopuolisia kursseja (Oppisopimus 2016). On myös olemassa muita hankkeita ja ohjelmia, mitä kautta järjestöt voivat hakea rahoitusta nuorten palkkaamista varten. Esimerkkinä aikaisemmin mainittu *Paikka auki* -hanke, johon järjestöt voivat hakeutua ja sitä kautta palkata nuoria töihin.

Järjestöt voivat kehittää toimintaansa ja rikastuttaa sitä työelämätaidokoulutuksilla. Esimerkiksi juuri Espoon Lastenliitto halusi tuoda oman panoksensa yhteiskunnalle auttaakseen nuoria työelämätaidoissa. Työelämätaidokoulutukset sekä tapahtumat ja hyväntekeväisyyspaukset tuovat järjestölle lisää näkyvyyttä, uusia kontakteja ja aktiiveja. Tapahtumaa järjestäessä järjestö voi palkata nuoria työskentelemään sinne ja näin auttaa heitä työtaidoissa ja työllistymisessä. Toinen vaihtoehto on pitää tapahtuma, jossa kukin järjestö esittelee heidän työelämäänsä liittyviä toimintojaan ja näin antavat nuorille lisää tietoa niistä. Järjestöt voivat saada rahoituksia tällaisia tempauksia varten ja löytää myös uusia työntekijöitä.

Järjestöt voivat käyttää enemmän sosiaalista mediaa ja sen avulla lisätä nuorten työelämätaidokoulutusta ja mahdollisesti työllistää heitä. Sosiaalisen median käyttö on lisääntynyt räjähdysmäisesti. Suomeen rantautuu uusia sosiaalisen median sovelluksia muualta maailmasta. Nuoriso käyttää sosiaalista mediaa jatkuvasti ja älypuhelimien omistaminen lisää käyttöä valtavasti. Suurimmalla osalla nuorista on älypuhelin käytössä tietokoneen lisäksi. SoMe ja nuoret 2015 -tutkimuksen mukaan suosituimpia sosiaalisen median palveluita ovat suomalaisnuorten mielestä muun muassa Youtube, Whatsapp, Facebook, Instagram, Skype, Snapchat, Periscope ja Twitter (ebrand Suomi Oy & Oulun kaupungin sivistys- ja kulttuuripalvelut, 2015). Sosiaalisen median lisääntymisestä voidaan olla montaa eri mieltä. Tästä huolimatta sosiaalisen median avulla ihmiset saavat kiinni toisensa paremmin ja tiedonkulku on helpottunut.

Järjestöjen sosiaalisen median käyttö lisääntyi huomattavasti vuoden 2014 aikana ja se muuttui tavoitteellisemmaksi (Seppälä 2015). Sen huomattiin tuovan lisää näkyvyyttä ja uusia mahdollisuuksia. Vanhat ja uudet jäsenet löytävät helposti järjestön toimintaan sisälle sosiaalisen median avulla. Miten järjestöt voisivat sosiaalista mediaa käyttäen auttaa nuorten työllistymistä?

Sosiaalisen median avulla järjestöt saavat yhteyden nuoriin helpommin. Heidät on helpompaa tavoittaa sosiaalisesta mediasta, sillä nuoret ovat jo valmiiksi siellä eikä heitä tarvitse lähteä etsimään erikseen. Järjestöt voivat käyttää sosiaalisen median eri muotoja nuorten työelämätaidojen lisäämiseksi esimerkiksi tekemällä Työelämätaidot tutuksi -kampanjan Instagram-palveluun, ja julkaista joka päivä

aiheeseen liittyvän kuvan sekä tekstin. Samankaltaisia menetelmiä voi käyttää paljon erilaisia. Toisena esimerkkinä järjestöt voivat käyttää Facebook-sivustoa ja perustaa sinne ryhmän jossa nuoret voivat kysellä työelämästä ja siihen liittyvistä aiheista. Nuorten kynnys käyttää tämänkaltaisia palveluita madaltuu, sillä he osaavat käyttää palvelimia sekä ovat jo valmiiksi kanavilla. Kynnys sähköpostin lähettämiseen ja sen avulla tiedon selvittämiseen ovat suurempien ponnistusten takana. Järjestöt voivat myös hyödyntää nuorten sosiaalisen media taitoja ja palkata heidät käyttämään ja kehittämään järjestöjen sosiaalisen median käyttöä.

Opinnäytetyöni kautta olen pohtinut miten järjestö, jo olemassa oleva tai vasta aloittava, voisi edistää sekä nuorten työelämätaitoja että säilyttää vanhempien sukupolvien omaavaa työelämä tietoutta Suomessa. Vanhemmalla sukupolvella saattaa olla jopa kymmenien vuosien kokemus alalta, kun taas nuorten aloittaessa työelämänsä heillä ei luonnollisesti kokemusta ole. Eläkkeen alkaessa työelämä menettää yhden osaajan ja samaan aikaan jossain aloittaa nuori ilman minkäänlaista työkokemusta. Voisiko tätä tapahtumaa kehittää? Mahdollisesti joku järjestö voisi alkaa kehittämään tämänkaltaista hanketta. Esimerkkinä yhdistettäisiin Helsingin kaupungin työntekijöitä, jotka ovat lopettamassa työt viiden vuoden sisällä, ja nuoria Helsingin nuorisotaloilta. Tehtäisiin tutkimus, jossa selvitettäisiin mukana olevien aikuisten työhistoria sekä mielenkiinnot. Seuraavaksi nuorilta kartoitettaisiin, mikä työ on heidän mielestään kiinnosta. Yhteensopivat parit pääsisivät tekemään yhteistyötä ja työssä oleva aikuinen opettaisi juuri sen työn asioita. Nuoret saisivat työkokemusta ja mahdollisesti eläkkeelle pian lähtevät saisivat jaettua tärkeää tietoa mitä he ovat oppineet vuosien varrella. Nuoret voisivat myös opettaa jo huomaamattaan jotain työssä olevalle aikuiselle. Työelämä pysyisi rikkaana, kummassakin sukupolvessa. Näin hankkeella on kaksoismerkitys. Tällaiseen hankkeeseen sopisi alat, jotka eivät hirveästi muutu, esimerkiksi perinneammatit. Näin hanketta olisi helpompi rajata ja siitä olisi hyötyä mahdollisimman paljon. Tämänkaltaisen hanke olisi myös paljon mielenkiintoisempi kuin niin sanotun hiljaisen tiedon siirtyminen kaavakkein ja tiedostoin seuraavalle tekijälle.

6.3 Pohdintaa ja arviointia

Koin tämän opinnäytetyön tekemisen tärkeäksi ja ajankohtaiseksi aiheeksi. Nuoret ja nuorisotyöttömyys ovat aiheita, jotka ovat usein läsnä yhteiskunnallisissa keskusteluissa. Opinnäytetyössäni pohdin nuorten työelämätaitoja ja sitä, miten järjestöt voivat omalta osaltaan edistää niitä. Mielestäni olen pohtinut näitä asioita laajasti ja käyttänyt kattavaa tietoperustaa. Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytin haastatteluita ja kyselyä. Menetelmissä haastateltavien ja kyselyyn vastanneiden määrä oli suppea. Pohdin vaikuttiko tämä työn tuloksiin. Jos olisin saanut laajemman otannan, olisiko *Tervemenoa työelämään!* -oppaasta tai työhön käytettävistä tuloksista tulleet erilaisia. Uskon, että oppaan sisältöön ei olisi vaikuttanut, vaikka olisin saanut enemmän vastauksia nuorilta kysymykseen missä työelämätaidoissa he tarvitsevat eniten apua. Tämän perustelen sillä, että oppaaseen tuli myös työnantajan näkemyksiä sekä lisäsin sinne mielestäni tärkeitä ja oleellisia seikkoja työelämätaidoista. Uskon siis oppaan sisältävän kaiken merkittävän tiedon. Opinnäytetyöhön käytettävä materiaali sen sijaan olisi voinut olla laajempi, vaikka sainkin suhteellisen paljon tietoa. Jos tuloksia olisi ollut suuremmalta määrältä nuoria, niin se olisi voinut aukaista uudenlaisia näkökulmia aiheeseen. Olisin voinut kysyä aihepiiristä myös laajemmin, joka olisi voinut lisätä enemmän kohdennettua tietoa. Olen kuitenkin tyytyväinen tuloksiin ja kehittämisajatuksena tämän aiheen tutkimista voisi jatkaa laajemmilla haastatteluilla ja kyselyillä suuremmalta määrältä henkilöitä tulevaisuudessa. Opinnäytetyöni koen luotettavaksi, koska olen lainannut tietoperustaa luotettavista lähteistä ja en ole muuttanut tulosten vastauksia alkuperäisestä.

Tulevaisuudessa nuorten työelämätaidot voivat kehittyä jo aikaisemmin. Opetussuunnitelmiin tuleva lisäys työelämätaidoista ja yrittäjyydestä voivat antaa nuorille paremmat mahdollisuudet oppia työelämätaidoista jo ennen kun niille on välttämättä edes käyttöä. Toivon, että tulevaisuudessa voidaan nähdä nuoret mahdollisuutena eikä rasitteena tai uhkana. Nuorista löytyy valtava määrä potentiaalia erilaisiin asioihin. Esimerkiksi teknologia on muuttunut valtavasti viimeisinä vuosikymmeninä. Nykyajan nuoret ovat tottuneita käyttämään uutta teknologiaa ja ovat erikoistuneet sosiaaliseen mediaan. Tämänkaltaisen taito

työelämässä on nykyaikana erittäin tervetullutta ja osaksi jo vaadittavaakin. Nuoret voivat tuoda työpaikalle uudenlaisia sovelluksia, menetelmiä ja ajatuksia, mitä ei ehkä vielä ole ajateltukaan. Nuorille kannattaa antaa mahdollisuus, he voivat yllättää tavalla mitä ei olisi arvannutkaan. Olen myös huomannut omien havaintojeni perusteella, että joissain työyhteisöissä voi vallita paikalleen jämähtäneisyys. Jos työyhteisö ja työpaikka ovat vastaanottavaisia uusien käytäntöjen ja mallien ottamiseen käytäntöön, voivat nuoret myös tuoda uusia virkistäviä toimenpiteitä työpaikalle. Vanhempi sukupolvi voi ajatella joistain asioista eri tavalla kun nuoret, mutta silloin on hyvä muistaa ottaa huomioon jokaisen näkökulma ja yhdessä päättää paras mahdollinen toimintatapa ja -ajatus. On hyvä muistaa, että vanhemmalla sukupolvella on jo työkokemusta paljon, ja heillä on varmasti tietoutta mitä jakaa.

Kun lähdin tutkimaan järjestöjen osallisuutta nuorten työelämätaitoihin ja työllistymiseen, ilahduin positiivisesti. Useat järjestöt tekevät jo suhteellisen paljon nuorten hyväksi. Silti on vielä paljon järjestöjä, jotka voisivat lisätä työelämä tietoutta toimintaansa. Järjestöt ovat avainasemassa nuorten työelämätaitojen ja työllisyyden edistämässä. Ne voivat lisätä toimintaansa nuoria sekä nuorten asioita. Espoon Lastenliitto käytti avainasemaansa ja lähti opinnäytetyön, *Tervemenoa työelämään!* -oppaan sekä CV-pajan avulla edistämään nuorten työelämätaitoja.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa nuorten työelämätaitoja ja selvittää mitä järjestöt tekevät nuorten työelämätaitojen hyväksi sekä mitä ne voisivat tehdä vielä enemmän. Mielestäni työ vastasi prosessin alussa esitettyihin kysymyksiin, suppeista tutkimusmenetelmien tuloksista huolimatta. Tärkeää opinnäytetyön onnistumisen kannalta oli tieto siitä, että nuoret tarvitsevat apua työelämätaitojen kanssa. Tämä kertoo siitä, että opinnäytetyö oli tarvittava.

LÄHTEET

Aarnikoivu, Henrietta 2010. Työelämä – menesty ja voi hyvin. Juva: WSOYpro Oy.

Aarnio, Leo 2015. Opiskelijasta yrittäjäksi. Opiskelijayrittäjäyys suomalaisissa korkeakouluissa lukuvuonna 2014-2015. Viitattu 18.2.2016.

http://www.yrittajat.fi/File/ba5a8f35-8efc-4f2b-901e-d3f7a0b921d0/SY_opiskelijasta_yrittajaksi_2015.pdf

ebrand Suomi Oy & Oulun kaupungin sivistys- ja kulttuuripalvelut 2015. SoMe ja nuoret 2015. Viitattu 18.2.2016.

<http://www.ebrand.fi/somejanuoret2015/2-suosituimmat-sosiaalisen-median-palvelut/>

Ek, Ellen & Saari, Erkki & Viinamäki, Leena & Sovio, Ulla & Järvelin Marjo-Riitta 2004. Nuorten aikuisten työelämästä syrjäytyminen ja sosiaaliturvan käyttö. Helsinki: Edita Prima Oy.

Elinkeinoelämän keskusliitto 2016a. Nuorille töitä! -kampanja tuo yhteen nuoret ja työnantajat. Viitattu 02.03.2016. <http://ek.fi/mita-teemme/tyoelama/kesatoita-nuorille/nuorille-toita-kampanja-tuo-yhteen-nuoret-ja-tyonantajat/>

Elinkeinoelämän keskusliitto 2016b. Tutustu työelämään ja tienaa –ohjelma. Viitattu 04.03.2016. <http://ek.fi/mita-teemme/tyoelama/kesatoita-nuorille/tutustu-tyoelamaan-ja-tienaa-ohjelma/>

Fountain Park Oy 2011, 68. Teoksessa Laurén, Katja & Tenhunen-Ruotsalainen, Liisa & Väisänen, Kari (toim.) 2012. Nuoret ja työelämä – kaksi eri maailmaa? Helsinki: Taloudellinen tiedotustoimisto (TAT)

Haapalainen, Susanna 2012. Onko työelämätietouden lisäämiseen mahdollisuuksia? Millaisia, ja kuka tästä olisi vastuussa? Teoksessa Katja Laurén, Liisa Tenhunen-Ruotsalainen ja Kari Väisänen (toim.) Nuoret ja työelämä – kaksi eri maailmaa? Helsinki: Taloudellinen tiedotustoimisto (TAT), 12-14.

Hamarus, Päivi & Kanervio, Pekka & Landén, Laila & Pulkkinen, Seppo (toim.) 2014. Huuto! Lasten ja nuorten hyvinvoinnin puolesta. Juva: PS-kustannus.

Heikkinen, Raimo & Koski, Erkki & Makkonen, Laura & Öhman, Erja 2013. Futurix Lukion opinto-ohjauskurssi + Jatko-opinto-opas. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2004. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsinki University Press

Hussi, Tomi 2011. Y-sukupolvi haastaa kehittämään työelämää-mutta itse asiassa hyvin terveeseen suuntaan! Teoksessa Pirkko-Liisa Vesterinen ja Marjaana Suutarinen (toim.) Y-sukupolvi työ(elämä)ssä. Vantaa: Hansaprint, 104-114.

Hyvönen, Ulla & Valtonen, Mikko 2014. Nuorisotakuu – ehjä kokonaisuus vai kasa toimenpiteitä? Teoksessa Anu Gretschel, Kari Paakkunainen, Anne-Mari Souto ja Leena Suurpää (toim.) Nuorisotakuun arki ja politiikka. Helsinki: Unigrafia, 37-39.

Ilkka, Sakari 2015. Työttömät nuoret kertovat ahdingostaan: "Kaikki työ käy". Viitattu 25.01.2016. http://www.iltalehti.fi/tyoelama/2015072120066173_tb.shtml

Järvensivu, Anu 2014. BB-X-Y, mutta miksi? Teoksessa Anu Järvensivu, Risto Nikkanen & Sanna Syrjä (toim.) Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy-Juvenes, 35-40.

Kallio, Juha & Ripatti, Erika & Tanni, Katri 2008. Oma yritykseni. Tampere: TAT-Palvelu Oy.

Kansallinen Lastenliitto ry 2016. Tietoa meistä. Viitattu 21.01.2016. <http://www.lastenliitto.fi/tietoa-meista/>

Kansallinen Lastenliitto – Espoon Aluejärjestö ry 2016. Espoo. Viitattu 24.01.2016. <http://www.lastenliitto.fi/yhdistykset/espoo/>

Kansaneläkelaitos 2014. Kuntoutuspsykoterapia. Viitattu 28.02.2016. http://www.kela.fi/tyoikaisille_kuntoutuspsykoterapia

Karjalainen, Katariina 2015. Artikkelin ”Yritti saada nuoren töihin 14 eurolla / tunti – sai järkyttyä heti puhelimesta”. Viitattu 25.01.2016. <http://www.iltasanomat.fi/tyoelama/art-1437969951592.html>

Kesäduunari-info 2016. Viitattu 02.03.2016 <http://www.kesaduunari.fi/>

Knape, Rina 2015. Kesäduunari-neuvoja: Nuoret eivät tunne työelämän pelisääntöjä. Viitattu 02.03.2016. <http://www.kesaduunari.fi/?x103997=160112>

Lyytinen, Jaakko & Piha, Kirsi 2004. Yritä edes. 32 syytä ryhtyä yrittäjäksi. Jyväskylä: Talentum Media Oy.

Manai, Aicha 2013. Keskiössä nuoret. Teoksessa Manai, Aicha & Laurén, Katja (toim.) Asenteella töihin! – Mutta miten? Nuoret ja työnantajat yhteisen pulman edessä, 37-83. <http://www.tat.fi/wordpress/wp-content/uploads/2014/06/Nuorisofoorumi2013.pdf>

Nuoret ja ammatinvalinta-tutkimus 2011. Fountain Park Oy.

Nuorisotakuu 2016. Mikä nuorisotakuu? Viitattu 20.01.2016. http://www.nuorisotakuu.fi/nuorisotakuu/tietoa_takuusta

Nuorisotutkimusverkosto 2009. Muistio nuorten työelämäasenteista ja -arvoista sekä toimenpiteistä nuorten työllisyyden edistämiseksi. Nuorisotutkimusverkoston julkaisuja 100/2009. Nuorisosiain neuvottelukunta, julkaisu 42/2009. Helsinki: Nuorisotutkimusseura / Nuorisotutkimusverkosto.

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenaista osaamista liiketoimintaan. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Opetushallitus 2014. Uudet opetussuunnitelmien perusteet päätetty. Viitattu 06.03.2016.

http://www.oph.fi/ajankohtaista/tiedotteet/101/0/uudet_opetussuunnitelmien_perusteet_paatetty

Opetushallitus 2015. Lukion opetussuunnitelman perusteet 2015, 218. Viitattu 06.03.2016.

http://www.oph.fi/download/172124_lukion_opetussuunnitelman_perusteet_2015.pdf

Oppisopimus 2016. Yleistä oppisopimuskoulutuksesta. Viitattu 5.2.2016.

<http://www.oppisopimus.net/html/yleista.html>

Raha-automaattiyhdistys 2015. Paikka-auki – nuoret työelämään. Viitattu 03.12.2015.

<https://www2.ray.fi/fi/avustukset/avustusohjelmat/paikka-auki-nuoret-ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n>

Rantanen, Jorma 2005. Työelämä, Duodecim Terveyskirjasto. Viitattu 8.2.2016.

http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=suo00010

Räisänen, Minna (toim.) & Impivaara, Marikki & Söderlund, Markus 2011. Työtä nuorelle 2010-hankkeen loppuraportti. Suomen nuorisoyhteistyö – Allianssi ry. Viitattu 16.2.2016.

http://primapaper.fi/allianssi/muita-julkaisuja/tn_2010_loppuraportti/primapaper/7

Seppälä, Piritta 2015. Bloggartikkeli. Sosiaalisen median trendit järjestöille 2015".

Viitattu 11.2.2016. <http://www.viestintapiritta.fi/sosiaalisen-median-trendit-jarjestoille-2015/>

Siltala, Juha 2013. Nuoriso mainettaan parempi? Painettu EU:ssa: WSOY

Sitra 2016. Suunta-palvelu. Viitattu 21.01.2016. <http://www.sitra.fi/hankkeet/suunta-palvelu>

STTK 2012. Kunnon työn päivänä 5.10. kampanjoidaan nuorten työehtojen puolesta.

Viitattu 03.03.2016. <http://www.sttk.fi/2012/10/05/kunnon-tyon-paivana-5-10-kampanjoidaan-nuorten-tyoehtojen-puolesta/>

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö 2015. Nuorten työelämätaidot ovat huonot.

Viitattu 05.03.2016. <https://www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/nuorten-tyoelamataidot-ovat-huonot-2015-03-04>

Suomen nuorisoyhteistyö Allianssi ry 2016. Nuorisojärjestöjä tutkimassa ja kehittämässä 2014-2015. Viitattu 18.2.2016.

<http://alli.fi/hankkeet+kampanjat/nuorisojarjestojen+vetovoima-hanke/>

Suomen 4H-liitto 2016. Hanki ajokortti työelämään. Viitattu 17.2.2016.
<http://www.4h.fi/toita/hanki-toita/hanki-ajokortti-tyoelamaan/>

Taavetti, Riikka 2015. Nuorisojärjestöjen vetovoimaa. Katsaus valtakunnallisten nuorisojärjestöjen ja nuorisotyötä tekevien järjestöjen toimintaan järjestöille suunnatun kyselytutkimuksen perusteella, 24-25. Viitattu 28.02.2016.
<http://alli.fi/binary/file/-/id/690/fid/4164>

Taloudellinen tiedotustoimisto 2016a. #Kun koulu loppuu. Työhaastattelu. Viitattu 02.03.2016. <http://kunkoululoppuu.fi/kesatyo/ohjeita-tyonhakuun/tyohaastattelu/>

Taloudellinen tiedotustoimisto 2016b. Mikä TAT?. Viitattu 03.03.2016.
<http://www.tat.fi/mika-tat/>

Taloudellinen tiedotustoimisto 2016c. Nuoret. Viitattu 02.03.2016.
<http://www.tat.fi/palvelut/nuorille/>

Tenhunen-Ruotsalainen, Liisa & Väisänen, Kari 2012. Nuoret ja työelämä – kaksi eri maailmaa? Teoksessa Katja Lauren, Liisa Tenhunen-Ruotsalainen & Kari Väisänen (toim.) Nuoret ja työelämä – kaksi eri maailmaa? Helsinki: Taloudellinen tiedotustoimisto (TAT), 6-7.

TE-palvelut 2014. Työmarkkinajärjestöt ja työttömyyskassat. Viitattu 26.2.2016.
http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/loyda_toita/tyohon_suomeen/kun_tyoskenetet_suomessa/tyomarkkinajarjestot_tyottomyyskassat/index.html7

TE-palvelut 2015a. Opiskelemaan. Viitattu 04.03.2016. <http://te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/nuoret/opiskelemaan/index.html#Koulutustakuuosanauorisotakuuta>

TE-palvelut 2015b. Työllisty nuorten Sanssi-kortilla! Viitattu 04.03.2016.
http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/nuoret/toihin/nuorten_sanssi_kortti/index.html

Tilastokeskus 2016. ”Joulukuun työttömyysaste 9,2 prosenttia”. Viitattu 28.01.2016.
http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2015/12/tyti_2015_12_2016-01-27_tie_001_fi.html

Toikka, Virvamarja 2015. Yrittäjät kaipaavat asennemuutosta – Tässäkö syy nuorisotyöttömyyteen? Viitattu 05.03.2016. <http://www.yrittajat.fi/fi-FI/uutisarkisto/a/uutisarkisto/yrittajat-kaipaavat-asennemuutosta-tassako-syy-nuorisotyttomyyteen>

Työehtosopimus ja työmarkkinajärjestöt 2016. Viitattu 26.2.2016.
<http://virtuosi.pkky.fi/vilma/tyoelama/ehtosop.htm>

Vahasalo, Raija 2012. Pitäisikö kouluaineilla olla yhteyttä työelämään? Teoksessa Katja Laurén, Liisa Tenhunen-Ruotsalainen ja Kari Väisänen (toim.) Nuoret ja työelämä - kaksi eri maailmaa?. Helsinki: Taloudellinen tiedotustoimisto (TAT), 16-26.

Valtioneuvosto 2016. Hallitusohjelman toimeenpano. Viitattu 17.2.2016.

<http://valtioneuvosto.fi/hallitusohjelman-toteutus/karkihankkeiden-toimintasuunnitelma>

Valtioneuvoston kanslia 2015. Toimintasuunnitelma strategisen hallitusohjelman kärkihankkeiden ja reformien toimeenpanemiseksi. Hallituksen julkaisusarja 13/2015. Viitattu 17.2.2016.

<http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/321857/Toimintasuunnitelma+strategisen+hallitusohjelman+k%C3%A4rkihankkeiden+ja+reformien+toimeenpanemiseksi.pdf/92b90c0e-9154-487f-bbf8-543cb6433dd6>

Yrittäjä 2013. Paljon tietoa sinulle joka olet tuleva tai nykyinen yrittäjä. Viitattu 9.2.2016.

<http://xn--yrittj-fuab.net/>

LIITTEET

Palautelomake työelämätaidokoulutuksesta

Kiitos koulutukseen osallistumisesta! Tässä pieni kysely koulutuksesta ja oppaasta. Kyselyyn vastataan anonyymisti eli nimettömästi. Kiitos ajastanne!

1. Ikä?

2. Sukupuoli? *

Nainen

Mies

3. Oliko sinulla tietoa työelämästä ennen koulutusta? Ja jos oli, niin mistä olit saanut tiedot?

4. Olen ollut työelämässä... *

Harjoittelussa

Kesätöissä

Määräaikaisessa työsuhteessa

Vakituksessa työsuhteessa

Vuokrafirmassa

Järjestössä

Vapaaehtoistoiminnassa

Jossain muualla (missä?)

En ole ollut työelämässä

KOULUTUKSESTA

5. Koitko, että koulutus oli hyödyllinen sinulle? *

- Kyllä
- En
- Osittain
- En osaa sanoa

6. Minkä koit koulutuksessa hyödyllisimmäksi sinulle?

7. Saitko lisää tietoa työelämätaidoista? *

- Kyllä
- En
- Osittain
- En osaa sanoa

8. Mitkä asiat tiesit entuudestaan hyvin ennen koulutusta?

9. Suosittelisitko työelämätaidokoulutusta kavereillesi? *

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

OPPAASTA

10. Oliko opas mielestäsi selkeä? *

- Kyllä
- Ei
- Osittain
- En osaa sanoa

11. Ymmärsitkö kaiken mitä oppaassa kerrottiin?

- Kyllä
- En

En kaikkea (mitä et ymmärtänyt?)

En osaa sanoa

12. Luuletko, että oppaasta on hyötyä sinulle myös koulutuksen jälkeen? *

Kyllä

Ei

Osittain

En osaa sanoa

13. Mitä tietoja työelämätaidoista olisit halunnut lisää oppaaseen?

14. Millä mielin odotat työelämää?

15. Muuta sanottavaa aiheesta?