



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Kesäsetelillä elämän ensimmäinen työpaikka

Nuoret arvioimassa Helsingin kesäsetelikokeilua

Saara-Maria Juvonen

Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma YAMK (90 op)

Arvioitavaksi jättämisaika huhtikuu / 2016

www.humak.fi

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma. Yhteisöpedagogi (yamk)

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Saara-Maria Juvonen	Sivumäärä 86 ja 4 liitesivua
Työn nimi Kesäsetelillä elämän ensimmäinen työpaikka. Nuoret arvioimassa Helsingin kesäseteliko-keilua.	
Ohjaava opettaja Merja Kylmäkoski	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Helsingin kaupungin nuorisoasiankeskus/ Marika Westman	
Tiivistelmä <p>Helsingin kaupunki aloitti nuorten kesäsetelin kahden vuoden kokeilujaksona vuosina 2015-2016. Kesäsetelin jatkoa arvioidaan kokeilujakson jälkeen. Kesäseteli on yhdeksäsluokkalaisille nuorille kohdennettu palkkatuen muoto, jonka tavoitteena on helpottaa nuorten työllistymistä sekä edistää nuorten työelämätaitoja. Opinnäytetyön tavoitteena on tuoda osaksi kesäsetelin arviointia nuorten näkemys asiasta sekä kuvata nuorten käsityksiä omista työelämätaidoistaan sekä tuen tarpeestaan. Työelämä- lähtöisen opinnäytetyön tilaaja on Helsingin kaupungin nuorisoasiankeskus.</p> <p>Opinnäytetyön aineisto on kerätty strukturoidulla kyselylomakkeella kesäsetelin saaneiden yhdeksäsluokkalaisten keskuudesta. Aineisto kerättiin kahdessa helsinkiläisessä yläkoulussa keväällä 2015 ja kyselyyn vastasi yhteensä 195 nuorta. Aineisto on analysoitu kvantitatiivisesti, SPSS-tilastointiohjelmaa käyttäen. Kyselyaineiston lisäksi opinnäytetyössä on hyödynnetty palautuneista kesäseteleistä saatuja tietoja. Taustoittavana aineistona on kerätty neljän muun kunnan kesäsetelistä vastaavilta henkilöiltä kokemuksia kesäsetelistä.</p> <p>Yhdeksännen luokan päättävät nuoret hakevat pääsääntöisesti elämänsä ensimmäisiä kesätyöpaikkoja, eikä aikaisempaa työkokemusta juuri ole. Nuoret nimeävät kesätyöpaikan saamisen haasteiksi työpaikkojen vähäisen määrän, oman ikänsä ja sen, ettei nuoria mielellään palkata töihin. Nuoret saavat kesätyöpaikan yleisimmin tuttujen ja sukulaisten kautta. Pojat ja nuoret, jotka eivät halua määritellä sukupuoltaan hyödyntävät työnhaussa aiempia harjoittelupaikkoja ja tytöt puolestaan ovat aktiivisia kysymään suoraan työnantajilta. Kesäseteliin nuoret suhtautuvat positiivisesti ja uskovat sen auttavan työllistymistä. Noin puolet nuorista oli kertonut kesäsetelistä työnhaussa ja puolet ei. Nuoret kokivat saaneensa riittävästi tukea ja tietoa kesäsetelin käyttöön. Nuorten suurin kritiikki koski kesäsetelin ajoitusta. Ensimmäisenä vuonna kesäseteli jaettiin nuorten mielestä liian myöhään keväällä. Toisena kokeiluvuonna aikataulutukseen saatiin parannusta.</p> <p>Kesäsetelin avulla onnistuttiin luomaan uusia työpaikkoja ja monille pienille yrityksille palkkatuki oli ratkaiseva apu, jotta kesätyöntekijä oli mahdollista palkata. Ilman kesäseteliä osa työnantajista olisi palkannut vanhemman ja kokeneemman kesätyöntekijän. Jatkossa kesäsetelin tiedotusta ja ajoitusta on hyvä tarkentaa. Noin viidesosa nuorista, jotka eivät käyttäneet kesäseteliä, koki, ettei saanut kesäsetelin käyttöön tarpeeksi tukea. Kesäseteli sai nuorilta positiivisen vastaanoton ja on kannatettavaa jatkaa käytäntöä myös tulevaisuudessa.</p> <p>Nuorten työelämäänsä pääsemisen kannalta ensimmäiset työelämäkokemukset ovat tärkeitä. Nuorten vastauksista kävi ilmi, että nuoret luottavat omiin työelämätaitoihinsa. On huomattavissa, että luottamus omiin kykyihin lisääntyy onnistumisten myötä. Nuoret, joilla oli kesätyöpaikka, arvioivat työelämätaitoinsa paremmiksi kuin he, joilla työpaikka ei ollut.</p> <p>Vaikka opinnäytetyö on arviointi Helsingin kesäsetelin onnistumisesta, siitä voidaan saada hyötyä laajemmin. Arviointia voidaan hyödyntää muiden kuntien kesäsetelin suunnittelussa tai kehittämisessä sekä pohdittaessa keinoja nuorten työelämäänsä pääsyn helpottamiseksi. Opinnäytetyö antaa lisäksi tietoa nuorten käsityksistä omista työelämätaidoistaan sekä kannustaa luomaan uusia keinoja nuorten työelämäyhteyksien lisäämiseksi.</p>	
Asiasanat kesätyö, palkkatuki, työelämä, osallisuus	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Degree Programme in Civic Activity and Youth Work, Master of Community educator

ABSTRACT

Author Saara-Maria Juvonen	Number of Pages 86 + 4
Title First summer job with Kesäseteli. Young people as evaluators in Helsinki's Kesäseteli-process.	
Supervisor(s) Merja Kylmäkoski	
Subscriber and/or Mentor City of Helsinki Youth Department/ Marika Westman	
Abstract <p>City of Helsinki started a two year period of Kesäseteli-experiment in 2015. The decision of whether the Kesäseteli will continue will be made after evaluation. Kesäseteli is a pay subsidy for 9th graders. The purpose of Kesäseteli is to make it easier for young people to get a summer job. The purpose of this thesis was to collect information on young people's opinions and views of Kesäseteli and their own skills for working life. Aim was to bring young people's ideas as part of the evaluation. Subscriber of this thesis is City of Helsinki Youth Department.</p> <p>The data were collected through structured questionnaire. The persons who answered were all 9th graders and they all had received Kesäseteli in 2015. The data were collected in two schools (in Helsinki) in May 2015. Altogether 195 answers were received. The data were analyzed using SPSS-program (Statistical Package for the Social Sciences). Further material for this paper are the actual Kesäseteli-bills and a small questionnaire for other cities in order to get some baseline.</p> <p>These results suggest that most young people are applying for their first summer jobs after 9th grade and they do not have any working experience. Young people think that it is hard to find a summer job because there are not so many jobs available. They also think that employers do not hire kids of their age. The majority of respondents have a positive attitude towards Kesäseteli and they believe that they will get employed easier when having it. When applying for a summer job, about half of the respondents had told about Kesäseteli for employers and half of them had not. The majority of respondents thought they had received enough information in order to be able to use Kesäseteli. Young people were most critical about the timing of Kesäseteli. The majority of respondents thought that Kesäseteli-bills were delivered too late. In 2016 there were made improvements for timing.</p> <p>These results suggest that because of the pay subsidy (Kesäseteli) it was possible to create new working possibilities for 9th graders. For some small companies the pay subsidy made it possible to employ young people for a summer job. Without Kesäseteli some of the employers would have taken older and more experienced workers.</p> <p>The findings indicates that first summer jobs are very important for young people in order to enter the labor market later. Even though this thesis is made for city of Helsinki, the findings can benefit widely. This evaluation may benefit other communities when planning or developing their own Kesäseteli. There can also be found some advices how to make it easier for young people to get jobs.</p>	
Keywords summer job, pay subsidy, working life, complicity	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
1.1 Mikä on kesäseteli?	6
1.2 Kesätöiden merkitys	7
2 TAUSTA	8
2.1 Helsingin kesäsetelimalli	9
2.2 Kesäsetelin kohdejoukko	10
2.3 Kesäsetelikokemuksia muualta	11
2.4 Tukitoimena Sanssi-kortti	13
2.5 Tutkimuskysymykset ja keskeiset käsitteet	16
2.5.1 Nivelvaihe	16
2.5.2 Työelämätaidot	18
2.5.3 Työmarkkinoille pääsy	19
2.5.4 Osallisuus	20
2.6 Arviointi kehittämistyön perustana	24
3 MENETELMÄLLISET VALINNAT	27
3.1 Kohdejoukon valinta	28
3.2 Aineistonkeruun toteutus	30
3.3 Kesäseteleistä saadut tiedot	32
3.4 Aineiston analysointi	35
4 NUORTEN TYÖELÄMÄTAIDOT	37
4.1 Työelämän vaatimukset	39
4.2 Luottamus omiin kykyihin	40
4.3 Tukea työnhakuun	44
4.4 Tukea työelämätaitojen oppimiseen	48
5 KESÄSETELI APUNA TYÖNHAUSSA	49
5.1 Elämän ensimmäistä työpaikkaa hakemassa	52
5.2 Tiedotus ja ajoitus	57
5.3 Kesäseteliä käyttämässä	61
5.4 Kesäseteli käytössä	65
5.5 Muut kehittämiskohteet	69
5.6. Muutokset toiselle kokeiluvuodelle	70
6 TOIMINTASUOSITUKSET	72
6.1 Jako ja ajoitus	72
6.2 Tiedotus	73
6.3 Kesäsetelin tulevaisuus	75
6.4 Nuorten työelämätaitojen lisääminen	76
7 POHDINTA	77
LÄHTEET	83
LIITE. Kesäsetelikysely 9.-luokkalaisille.	87

1 JOHDANTO

Kesätyö on nuorelle paikka saada arvokasta työelämäkokemusta sekä oppia itseltään. Ensimmäinen työpaikka ei välttämättä ole tulevaisuuden unelmatyöpaikka, mutta auttaa kenties unelma-ammatin hahmottamisessa. Yläasteikäiselle nuorelle kesätyöpaikan löytäminen ja saaminen eivät kuitenkaan ole itsestäänselvyksiä. Onko yläasteikäisille nuorille kesätöitä tarjolla? Mistä nuori löytää kesätyöpaikan? Voisiko kunnan tarjoama palkkatuki auttaa työnhaussa? Miten nuoret arvioivat palkkatuen vaikutusta kesätöiden saantiin? Mistä yläasteikäinen nuori haluaisi oppia työelämästä, vai osaako hän jo kaiken tarvitsemansa? Opinnäytetyöni etsii vastauksia muun muassa näihin kysymyksiin.

Opinnäytetyöni on selvitys nuorten työelämätaidoista sekä nuorten mielipiteisiin perustuva arviointi Helsingin kaupungin kesäsetelistä. Tässä opinnäytetyössä nuorilla tarkoitetaan peruskoulun loppuvaiheessa olevia yhdeksäsluokkalaisia. Helsingin kaupunki aloitti kesäsetelikokeilun keväällä 2015 ja opinnäytetyössäni käsittelen ensimmäisen kokeiluvuoden onnistumista. Työelämälähtöisen opinnäytetyöni tilaaja on Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskus. Opinnäytetyöni keskeisinä näkökulmina ovat nuorten äänen esiin tuominen arvioinnissa ja nuorten näkemykset kesäsetelistä. Kesäseteli on Helsingin kaupungin tarjoama palkkatuki yrityksille, yhdistyksille, seurakunnille ja säätiöille, jotka palkkaavat nuoren kesäksi töihin.

Nuorten kesätöiden tekoa ja kesätöiden vaikuttavuutta tulevaan työllisyyspolkuun ei ole Suomessa juurikaan tutkittu. Nuorisotakuun aihepiiristä on löydettävissä tutkimuksia ja selvityksiä toisen asteen opintojen jälkeisestä työllistymisestä ja sen tukemisesta, mutta peruskouluikäisten työssäkäynnistä löytyy hyvin vähän tietoa. Kansainvälisellä tasolla on tehty jonkin verran tutkimuksia nuorten työssäkäynnistä kouluvuoden aikana ja työnteon vaikutuksista opintoihin. Lukion ja työnteon yhdistämisestä tehdyissä tutkimuksissa on saatu kahden suuntaisia tuloksia. Toisaalta on huomattu, että koulun ohella työskentelyllä on negatiiviset vaikutukset koulumenestykseen ja oppimistuloksiin. Toisaalta taas on nähtävissä, että opintojen aikana työskentely parantaa nuorten todennäköisyyttä työllistyä opintojen jälkeen. (Vickers 2011, 105.) Työnteon negatiiviset vaikutukset opintoihin ovat riippuvaisia nuoren työskente-

lyn määräästä, mitä enemmän nuori tekee töitä, sitä enemmän opiskelu kärsii. Vickers on tutkimuksessaan tarkastellut nimenomaan kouluvuoden aikana tapahtuvaa työntekoa. Voidaan olettaa, että kesälomalla nuorten työnteko ei häiritse opintoja. Sen sijaan voidaan yhtäaikaaisesti olettaa, että kesälomalla työskentely parantaa nuorten mahdollisuuksia työllistyä myöhemmin. Kesätöiden vaikutusta myöhempään työllistymiseen ei käsitykseni mukaan ole tutkittu. Aiemman tutkimuksen vähäinen määrä tukee aiheeni tutkimisen tärkeyttä. Nuorten työelämätaitojen ja ensimmäisten työelämäkokemusten tarkastelu on arvokasta, vaikei opinnäytetyössäni ole mahdollista tarkastella vaikutuksia myöhempään työllistymiseen. Jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia kesätöiden pidempiaikaisia vaikutuksia nuorten uravalintaan sekä myöhempään työelämäpolkuun.

1.1 Mikä on kesäseteli?

Helsingin kaupunki aloitti kesällä 2015 kaksivuotisen kesäseteli-kokeilun. Kesäsetelin tavoitteena on edesauttaa helsinkiläisnuorten työllistymistä. Kesäsetelillä kannustetaan yrityksiä, yhdistyksiä, säätiöitä ja seurakuntia palkkaamaan nuori kesäksi töihin sekä pyritään edistämään nuorten työllistymistä. Kokeilu aloitettiin Helsingissä kolmella alueella: itäisessä, koillisessa sekä kaakkoisessa suurpiirissä. (Rintala 2015.) Kolme suurpiiriä kattavat noin puolet Helsingin peruskouluista. Toive kesätyömahdollisuuksien parantamisesta on noussut helsinkiläisnuorilta toistuvasti esiin. Aloitteen kesäsetelistä tekivät Ruudin ydinryhmän jäsenet. (Ruudin ydinryhmä 2014). Ruudin ydinryhmä on helsinkiläisten nuorten vaaleilla valitsema ryhmä, joka ajaa nuorten asioita Helsingissä. Vuosittain jokainen 13–17-vuotias helsinkiläisnuori voi asettua ehdolle Ruudin ydinryhmään ja muut helsinkiläisnuoret äänestävät ehdokkaista uuden ydinryhmän jäsenet. Ruudin ydinryhmään valitaan vuosittain kaksikymmentä nuorta. Vuoden 2014 Ruudin ydinryhmä on tehnyt Helsingissä paljon töitä kesäsetelin saamiseksi kaupunkiin ja teki asiasta muun muassa kannanoton kaupungin talousarvioehdotukseen.

Helsinki määritteli Kesäseteli-hankkeen kaksivuotiseksi kokeiluksi. Kesäsetelin kokeiluvuodet ovat 2015 ja 2016. Kesäsetelin jatko vuoden 2016 jälkeen tapahtuu arvioinnin perusteella. Jotta kesäseteli saataisiin koko kaupungin kattavaksi pysyväksi käy-

tännöksi, se vaatii eri toimijoiden yhteistä kehittämistä sekä arviointia. Opinnäytetyöni keskittyy kesäsetelin ensimmäisen vuoden kokemuksiin sekä niihin muutoksiin, jotka kesäseteliproessiin tehtiin vuodelle 2016. Opinnäytetyössä arvioidaan uutta ja kehityvää toimintamuotoa.

Helsingin kesäsetelissä nousee keskeiseksi nuorten osallisuus. Toive kesäsetelistä on lähtenyt nuorilta ja sitä on toivottu useamman vuoden ajan. Nuorten aloitteesta lähtenyt kesäsetelin on nyt aikuisten toteuttama, joten on taas aika antaa nuorille mahdollisuus arvioida kesäsetelin toimivuutta. Tässä opinnäytetyössä keskitytään nuorten kokemuksiin ja mielipiteisiin kesäsetelistä ja nuorten työelämätaidoista. Opinnäytetyöni lisäarvo kesäseteliproessille on ensisijaisesti se, että nuorten ääni saadaan esiin myös arviointivaiheessa ja nuoret pääsevät näin osallistumaan arvioinnin tekemiseen. Opinnäytetyöni aineistona olevaan kyselyyn vastasi yhteensä 195 nuorta, joten nuorten osallistuminen on onnistunut melko laajalti.

1.2 Kesätöiden merkitys

Yhteiskunnallisella tasolla nuorten kiinnittyminen ja siirtyminen työelämään ovat merkittäviä kysymyksiä. Kesätyö on nuoren työelämäpolun ensimmäinen askel, joka edesauttaa seuraavien töiden saamista. On yleisesti tunnustettu, että nuorelle työkokemus on merkittävä hyöty ensimmäisiä ”oikeita” töitä haettaessa. Työnhaussa aiemmalla työkokemuksella on usein enemmän merkitystä kuin koulutodistuksen arvosanoilla. Ammattiin valmistuvalla nuorella ei aina ole alan työkokemusta, joten kesätöistä saatu työkokemus on arvokasta. Hakijajoukosta erottuvat ne nuoret, joilla on työkokemusta. Työnantajalle kesätyökokemus on merkki siitä, että nuori tietää, mitä työnteko on ja ymmärtää työelämän pelisääntöjä. Kesätyöt ovat nuorille myös mahdollisuus selvittää omia vahvuuksiaan, kiinnostuksen kohteitaan sekä testata eri aloja ja löytää oma ammatillinen polkunsä. Mitä pidempään ensimmäisen askeleen ottaminen työelämässä siirtyy, sitä hankalammaksi se tulee.

Taloudellisen taantuman ja yhteiskunnassamme vallitsevan työttömyyspuheen aikana nuorten mahdollisuudella tehdä kesätöitä on merkitystä myös siinä, että luodaan uskoa tulevaan. Nuorten on tärkeä saada kokemus, että töitä on ja työnteko ja opis-

kelu kannattavat. Eri tahot määrittelevät eri tavoin sen, kuinka paljon yhteiskunnalle maksaa, jos nuori ei löydä omaa polkuaan opintoihin ja työelämään. Puhutaan syrjäytymisen hinnasta. Valtiotalouden tarkastusvirasto (2007, 17) on raportissaan arvioinut, että yksilön syrjäytyminen maksaa yhteiskunnalle noin miljoona euroa arvioidun työiän aikana. Nuoren arvioituna työaikana pidetään neljääkymmentä vuotta. Kustannukset jakautuvat kansantaloudellisiin ja julkistaloudellisiin kustannuksiin ja suurimmat kulut yhteiskunnalle syntyvät, kun yhteiskunta ei saa syrjäytyneen yksilön työpanosta. (Emt., 116.) Syrjäytymisen kannalta kriittisenä vaiheena pidetään nivelvaihetta peruskoulun ja jatko-opintojen välillä. Nivelvaihe on kriittinen kohta pudota opintojen ja työnteon ulkopuolelle. Helsingin kaupungin kesäseteli on kohdennettu tähän ikäryhmään, koska yhdeksännen luokan päättävillä nuorilla on monesti haussa elämän ensimmäinen kesätyöpaikka. He ottavat ensimmäisiä askeleita työelämäpolullaan ja kesäsetelillä halutaan tukea tämän polun alkua.

Vaikka opinnäytetyöni koskee Helsinkiä ja Helsingin kesäsetelimalle, uskon että saamistani tuloksista on hyötyä myös laajemmin. Opinnäytetyöni tulokset ovat hyödynnettävissä, jos suunnitellaan kesäseteliä omaan kuntaan tai pohditaan kesäseteliprosessin kehittämistä. Toivon, että opinnäytetyöni kannustaa pohtimaan laajemmin nuorten työllisyyttä ja nuorten työelämätaitoja koskevia toimenpiteitä, olivat menetelmät sitten mitä hyvänsä. Nuorten työkokemus, työelämätaidot sekä urapolulla alkuun pääseminen ovat lisäksi yhteiskunnallisella tasolla tärkeitä ja keskustelua herättäviä aiheita.

2 TAUSTA

Kesäseteli ei ideana ole uusi. Monissa kunnissa on käytetty erilaisia palkkatuen muotoja jo useamman vuoden ajan nuorten työllistämiseksi. Kesäseteliä tunnetumpi palkkatuki on hiukan vanhemmille nuorille suunnattu Sanssi-kortti. Tässä luvussa on tarkoitus esitellä tarkemmin kesäseteli sekä vertailukohtana Sanssi-kortti, hahmottaa eri kuntien erilaiset käytännöt sekä pohtia, kuinka Helsingissä on päädytty valitsemaan juuri yhdeksäsluokkalaiset kesäsetelin kohdejoukoksi. Lisäksi tarkastelen teorian valossa, millaisia käsitteitä aiheeseen liittyy sekä pohdin arvioinnin merkitystä.

2.1 Helsingin kesäsetelimalli

Kesäseteli on nuorten, yrittäjien ja kaupungin yhteinen hanke, jolla tuetaan nuorten työllistymistä. Käytännössä kesäseteli on 300 euron arvoinen palkkatuki työnantajalle, joka työllistää yhdeksäsluokkalaisen nuoren. Kesäseteli aloitettiin Helsingissä kokeiluna. Kesäseteli toteutetaan Helsingissä yhteistyönä kaupungin kanslian elinkeino-osaston, opetusviraston, nuorisasiankeskuksen, Helsingin seudun yrittäjien sekä Helsingin kauppakamarin kanssa. (Kesäseteli 2016.) Ensimmäisenä kokeiluvuonna (2015) kesäsetelin kohdejoukoksi on valittu kolmen suurpiirin (koilinen, itäinen ja kakkoinen) kaikkien peruskoulujen yhdeksäsluokkalaiset. Helsingissä on yhteensä seitsemän suurpiiriä, joten kohdejoukko on noin puolet kaupungin yhdeksäsluokkalaisista. Kesäsetelit jaettiin keväällä 2015 kaikkien koulujen yhdeksäsluokkalaisille kouluissa opinto-ohjaajien kautta.



Kuva 1. Kesäseteli 2015.

Kesäseteli (kuva 1) on numeroitu ja nuorelle henkilökohtainen. Kesäsetelin käyttöön liittyy joitakin rajoituksia niin työpaikan, työtuntien kuin palkankin suhteen. Kesätyön aikana nuorelle on kerryttävä vähintään 10 työpäivää ja työtunteja vähintään 50, joko yhtäjaksoisesti tehtyinä tai eri jaksoihin sijoitettuna. Käytännössä tämä tarkoittaa noin kahden viikon työjaksoa. Työnantajan on maksettava nuorelle palkkaa vähin-

tään 335 euroa näiltä kahdelta viikolta. Kaupunki korvaa 300 euron edestä palkkaku-
lujä työnantajalle palautettua kesäseteliä vastaan. Työnantajalle jää näinollen mak-
settavaksi työnantajamaksut. (Rintala 2015.) Kesäsetelillä nuori voi hakea töihin yri-
tyksiin, yhdistyksiin, säätiöihin sekä seurakunnalle. Sen sijaan kesäsetelin avulla ei
voi työllistyä kaupungin tai valtion toimipaikkoihin eikä yksityistalouksiin. Kesäsetelin
tavoitteena on rohkaista palkkaamaan nuoria töihin ja tätä kautta vahvistaa nuorten
työelämätaitoja sekä antaa positiivinen kuva työelämästä.

Työnantajan kesäseteli velvoittaa toimimaan vastuullisena työnantajana ja sitoutu-
maan vastuullisen kesätyön periaatteisiin. Periaatteisiin kuuluu muun muassa kirjalli-
sen työsopimuksen tekeminen, riittävä perehdytys, kohtuullinen palkka sekä tasapuo-
linen kohtelemine. (Vastuullinen kesäduuni 2016.) Jos työnantaja on selkeästi rikko-
nut sovittuja periaatteita, kuten maksanut liian vähän palkkaa tai nuorella on ollut liian
vähän työtunteja, palkkatukea ei makseta.

2.2 Kesäsetelin kohdejoukko

Kesäsetelistä on eri kunnissa erilaisia toteutustapoja. Helsingissä kesäseteli jaettiin
yhdeksäsluokkalaisille nuorille. Yhdeksännen luokan päättävälle nuorille työllisyyteen
ja ammatinvalintaan liittyvät asiat ovat ajankohtaisia ja kesätyökokemuksen saami-
nen tärkeää. Yhdeksäsluokkalaiset nuoret ovat nivelvaiheessa, jolloin työkokemuk-
sen kartuttaminen on erityisen arvokasta (Routakorpi 2015). Kolmen suurpiirin valin-
taan kokeilualueeksi on vaikuttanut muun muassa niiden vaihteleva asukasrakenne.
Kaakkoisen-, koilisen- ja itäisen suurpiirin alueella on yhteensä 26 koulua, joista 17
on kaupungin kouluja, 5 yksityisiä kouluja, yksi ruotsinkielinen (Botby grundskola),
yksi valtion koulu (Viikin normaalikoulu) sekä kaksi kaupungin erityiskoulua.

Vuonna 2014 koko Helsingissä oli 5 171 yhdeksäsluokkalaista. Kesäsetelin sai 2 286
nuorta, mikä tarkoittaa, että kesäsetelin on saanut noin puolet Helsingin yhdeksä-
luokkalaisista. Kesäseteli jaettiin kaikille kokeilualan koulujen yhdeksäsluokkalaisil-
le ilman, että erikseen selvitettiin nuorten kiinnostusta kesäseteliä tai kesätöitä koh-
taan. Ensimmäisenä kokeiluvuotena kesäsetelille asetettiin tavoitteeksi noin 50 pro-
sentin käyttöaste.

Kesäseteliä ja sen jakotapaa kohtaan voidaan osoittaa myös kritiikkiä. Voidaan pohtia ensinnäkin, miksi kohdejoukoksi on valittu yhdeksäsluokkalaiset nuoret. Perusteluna nivelvaihe ja tuleva ammatinvalinta ovat ymmärrettäviä, mutta voidaan pohtia, asetetaanko nuoret eriarvoiseen asemaan. Kesätyön saanti on kaikille nuorille hankalaa, joten olisiko kaupungin tuettava laajempaa ikäryhmää työnhaussa. Monissa muissa kunnissa kesäsetelin kohdejoukko on Helsinkiä laajempi. Ammattioppilaitoksissa opiskelevat nuoret saavat todennäköisesti hyötyä ammatillisista opinnoistaan ja saavat luotua työharjoittelujensa kautta kontakteja työelämään, mutta entä lukioissa opiskelevat nuoret. Voidaan pohtia, asetammeko kesäsetelillä nuoret eriarvoiseen asemaan työnhaussa. Palkkaavatko työnantajat enemmän nuoren kesäsetelillä kuin ilman? Meneekö kesäsetelin saanut nuori muista ohi hakutilanteessa?

Toinen kriittisen tarkastelun kohde on se, että kesäseteli on jaettu kaikille kokeilualueen yhdeksäsluokkalaisille. Läheskään kaikki kesäsetelin saaneet nuoret eivät käytä sitä tai eivät hae lainkaan kesätöitä. Osa nuorista saa kesätyöpaikan ilman kesäseteliä. Kesäseteliä voidaan jossakin määrin pitää universaalina etuna, joka on jaettu kaikille ilman, että on selvitetty nuoren kiinnostus, perheen tulotaso tai nuoren työtilanne. Voidaan pohtia, olisiko niille kesäseteleille, jotka tällä tavoin jäävät käyttämättä löytynyt muualta käyttäjiä. Kesäseteleiden jako kohderyhmässä kaikille on ollut kaupungilta tietoinen päätös. Kesäseteleissä ei ole haluttu eritellä, kuka sitä tarvitsee ja kuka ei, ja kuka tarvitsee enemmän kuin joku toinen. Jos kesäsetelit jaetaan vain niille nuorille, jotka sen aikovat käyttää, jakautuvat kesäsetelit aktiivisille nuorille. Nykyisellä mallilla on haluttu aktivoida myös niitä, jotka muuten eivät ehkä kesätöitä hakisi.

2.3 Kesäsetelikokemuksia muualta

Eri puolilla Suomea useissa kunnissa on ollut käytössä jonkinlainen kesäsetelimalli jo useampia vuosia. Eri kuntien kesäsetelit eroavat toisistaan toteutustavoiltaan, mutta pääperiaatteet ovat kaikissa samankaltaiset. Keräsin vertailupohjaa kesäsetelistä muutamasta muusta kunnasta. Päädyin tekemään lyhyen taustoittavan sähköpostikyselyn neljälle isolle kaupungille. Toteutin kyselyn marraskuussa 2015. Valitsin vertailukohdakseni isoja kaupunkeja, jotta vertailu Helsinkiin olisi helpompaa. Lähetin

sähköpostikyselyn Espoon, Oulun, Turun ja Vantaan kaupunkien kesäsetelistä vastaaville henkilöille. Sain vastaukset kaikista kaupungeista. Sähköpostikyselyssä tiedustelin setelin jakotapaa sekä sen saaneiden nuorten määrää, kesäsetelin suuruutta, mahdollista arviointia sekä hyväksi tai toimimattomiksi havaittuja tapoja sekä millaisiin työpaikkoihin nuoret ovat työllistyneet.

Kesäseteli on toisissa kunnissa kokeilu, kuten Helsingissä, ja toisissa vakiintunut käytäntö. Espoo on ollut kesäsetelissä edelläkävijä ja espoolaisilla nuorilla on ollut mahdollisuus saada kesäseteli jo 17 vuoden ajan. Oulu on aloittanut kesäseteleiden jaon vuonna 2008 ja toiminta on toistaiseksi voimassa olevaa. Turussa kesäseteli on ollut kokeiluluontoinen vuosina 2013–2015. Vantaalla kesäseteli on jatkuva käytäntö ja niitä on jaettu vuodesta 2013 alkaen. Jaettujen kesäseteleiden määrät vaihtelevat kunnittain. Vuonna 2015 Oulu on jakanut 6 800 kesäseteliä, Espoo noin 1 000, Vantaa 352 ja Turku 125. Kaikissa kyselyyn vastanneissa kunnissa kesäsetelin kohdejoukko on ikähaitariltaan laajempi kuin Helsingissä. Vain Helsinki on rajannut kesäsetelin koskemaan yhdeksäsluokkalaisia. Kesäseteleiden rahallinen arvo on eri kunnissa hyvin samansuuruinen, summat vaihtelevat 280 ja 350 euron välillä.

Kunnat ovat ratkaisseet kesäsetelin jaon eri tavoin. Oulussa on hyvin samanlainen käytäntö kuin Helsingissä. Oulu jakaa kesäsetelit keskitetysti kouluissa opinto-ohjaajien kautta kaikille kohderyhmään kuuluville nuorille. Espoolaisnuorella on oltava ensin kesätyöpaikka valmiina ja työpaikalta todistus luvatussa kesätyöstä, todistusta vastaan nuori saa kesäsetelin niiden jakopaikasta. Turussa on testattu erilaisia jakotapoja: joinakin vuosina kesäsetelit on arvottu, joskus ne on jaettu nuorille jonotusperiaatteella ja vuonna 2015 nuoret täyttivät hakulomakkeen, joiden joukosta kesäsetelin saajat valittiin. Vantaalla kesäsetelit jaetaan työnantajalta tulevan hakemuksen perusteella. Työllisyyspalveluiden johtaja tekee kesäseteleistä virkamiespäätöksen hakemusten perusteella.

Nuoret ovat työllistyneet kesäseteleiden avulla moninlaisiin työpaikkoihin: yrityksiin, järjestöihin, yhdistyksiin, seuroihin ja säätiöihin. Nuoret ovat työllistyneet esimerkiksi leiriohjaajiksi, kauppoihin, kiinteistöfirmojen pihatöiden tekijöiksi sekä toimistotöihin. Espoossa suosituin työala on ollut eri yhdistysten ja seurojen urheilu- ja vapaa-ajan toiminnot ja toiseksi suosituimpana erilaiset puutarha-, eläintenhoito-, kiinteistö- ja

rakennustyöt. Turussa vuonna 2013 eniten nuoria työllistyi toimistoapulaisiksi. Muita aloja olivat kaupan-ala, erilaiset hoitoalan tehtävät, kiinteistön- ja puutarhan hoito sekä siivous ja ravintola-ala.

Niin Espoossa kuin Oulussakin on saatu sekä nuorten että työnantajien puolelta positiivista palautetta kesäsetelistä. Nuoret voivat hyödyntää TET-jaksojaan ja ovat sopineet jo niiden aikana kesätöistä. Oulussa on huomattu, että kesätyöt ovat poikineet joillekin nuorille myös tuntitöitä talvikaudeksi. Oulussa kesäseteli on luonut Työelämään- tapahtuman, joka järjestetään kunnan ja TE-toimiston sekä oppilaitosten yhteistyönä. Työelämään -tapahtumaan kutsutaan kesäsetelityönantajia. Tapahtumassa nuorilla on mahdollisuus tavata työnantajia ja työnantajat voivat jo tuolloin rekrytoida nuoria kesätöihin kesäsetelillä.

Vantaalla ja Turussa on kiinnitetty huomiota siihen, että alussa kiinnostus kesäseteleitä kohtaan on ollut vähäisempää, mutta on ollut huomattavissa, että kiinnostus on lisääntynyt vuosi vuodelta. Kesäseteleiden käyttöaste on ollut vuosittain kasvava. Kyselyyn vastanneissa kunnissa oltiin yhtä mieltä siitä, että kesäseteliprosessissa on aina kehitettävää. Erityisesti mainittiin kesäsetelin hakemis- ja myöntämisprosessin sujuvoittaminen sekä kesäsetelin tekstin selkiyttäminen. Espoossa ollaan siirtymässä paperisesta kesäsetelistä sähköiseen vuoden 2016 aikana. Oulussa on nuorten kanalta koettu hyödylliseksi, että työnantajat voivat ilmoittaa Oulun kaupungin kesätyösivulle avoinna olevan kesätyösetelipaikan, jota nuoret voivat hakea.

Kesäseteliä markkinoidaan eri kanavia pitkin. Koulut ovat keskeinen yhteistyötaho kaikissa kunnissa. Lisäksi Espoo mainitsi yhteistyötahoinaan myös TE-toimistot, Espoon yrittäjät, nuorisotilat, sosiaalitoimen, espooalaisten nuorisojärjestöt ja yhdistykset sekä seurakunnan.

2.4 Tukitoimena Sanssi-kortti

Kesäseteli on nuorten palkkatuen muoto, jonka tavoitteena on edesauttaa työllistymistä kesäksi. Valtakunnallisesti nuorten työllistämistä edistävänä palkkatuen muotona on käytössä Sanssi-kortti, jota hallinnoivat TE-toimistot. Sanssi-kortin käytöstä ja

sen toimivuudesta on tehty arviointi, josta on mahdollista saada tietoa palkkatuen hyvistä puolista sekä haasteista. Vaikka Sanssi-kortissa ei ole kysymys täysin samasta asiasta kuin kesäsetelissä, sen arvioinnissa on noussut esiin hyviä huomioita, joista uskon olevan hyötyä kesäseteliä arvioitaessa ja kehitettäessä. Koska Sanssi-kortissa on kyse erilaisesta palkkatuen muodosta, ei suoria johtopäätöksiä voi sokeasti tehdä.

Nuorten työttömyys on pysynyt korkealla vuonna 2008 alkaneesta taantumasta saakka. Puolet työttömistä nuorista on vastavalmistuneita, joille ensimmäisen työpäivän löytäminen on ajankohtaista ja haastavaa. Nuoret ovat arvioineet oman työttömyytensä syiksi taantumaa, oman alan huonon työllisyystilanteen sekä työkokemuksen puutteen. (Pitkänen, Aho & Syrjä 2012, 9, 26.) Nuorisotakuun myötä keskustelu nuorten työllisyydestä, työttömyydestä ja koulutuksesta on ollut esillä ja nuorten työllistymiseksi on suunniteltu erilaisia tukitoimia. Nuorten työllistämisen edistämiseksi valtakunnallisesti on käytössä Sanssi-kortti. Sekä kesäsetelin että Sanssi-kortin tavoitteina on edesauttaa nuorten työllistymistä ja ensimmäisen työelämäkokemuksen saamista. Sanssi-kortti on käytännössä osoitus siitä, että TE-keskus antaa palkkatukea yritykselle, kunnalle, säätiölle tai yhdistykselle, joka palkkaa vastavalmistuneen nuoren (emt., 6, 10).

Sanssi-kortti on tarkoitettu alle 29-vuotiaille työttömille nuorille. Palkkatuen avulla pyritään helpottamaan nuorten työllistymistä sekä madaltamaan yritysten kynnystä palkata vastavalmistunut nuori. Sanssi-kortista tehdystä arvioinnista käy ilmi, että yleisimmin palkkatukea myönnettiin ammatillisen koulutuksen suorittaneille tai lukion suorittaneille nuorille, jotka työllistyivät yrityksiin. Korkea-asteen tutkinnon suorittaneet tai ainoastaan perusopetuksen suorittaneet nuoret olivat vähemmistössä. (Emt., 11.)

Palkkatuki on auttanut nuorten työllistymistä. Työnantajien mukaan palkkatuki on madaltanut kynnystä ottaa nuori töihin. Moni työnantaja ei olisi ilman palkkatukea palkannut vastavalmistunutta nuorta, jolla ei ole työkokemusta. Samanaikaisesti työnantajat kokivat tärkeäksi auttaa nuoria kiinnittymään työelämään. Pienten työpaikkojen edustajat kertoivat, ettei heillä olisi ollut ilman palkkatukea varaa palkata nuorta töihin. (Emt., 30–31.) Kesäsetelin kohdalla on työnantajilta noussut esiin sama

havainto. Palkkatuki on mahdollistanut pienille työpaikoille nuoren palkkaamisen. Osassa työpaikoista työtilanne on ollut epävarma, mutta työpaikan ja työkokemuksen antaminen nuorelle on koettu tärkeäksi, ja saatu palkkatuki on rohkaissut palkkaamaan nuoren töihin epävarmasta tilanteesta huolimatta. Arvioinnissa on myös tullut esiin, että monille nuorille palkkatukityöstä saatu työkokemus ja kontaktit ovat osoittautuneet oleelliseksi seuraavan työpaikan saamisen kannalta. (Emt., 30–31.) Palkkatuen avulla nuorten on mahdollista työllistyä pieniin yrityksiin, joissa kokemattoman työntekijän palkkaaminen olisi muuten liian riskialtista. Kesäsetelin kohdalla asetettiin tavoitteeksi, että löydettäisiin niin sanottuja piilotyöpaikkoja, työpaikkoja, jotka eivät ilman palkkatukea palkkaisi kesätyöntekijöitä. Sanssi-kortista saatujen kokemusten perusteella palkkatuki on sopiva juuri näiden piilotyöpaikkojen löytymiseen. Kesäsetelin kohdalla on saatu hyvin samankaltaisia tuloksia ja työnantajien näkemyksiä (kts. luku 3.3).

Kysyttäessä nuorten kokemuksia Sanssi-kortista nousi työkokemus kaikkein tärkeimmäksi eduksi, toisena etuna nähtiin se, että työnantajalla oli matalampi kynnys palkata kokematon nuori, koska riskit olivat pienemmät. Nuoret kokivat kortin hyvänä väylänä lähestyä yrittäjiä. Nuoret toivoivat, että Sanssi-kortista tiedotettaisiin paremmin työnantajille. Sanssi-kortin saaneet nuoret uskoivat olleensa aktiivisempia työhaussa saatuaan kortin kuin ennen sitä. (Emt., 33–34, 37, 45.) Palkkatukea, niin Sanssi-korttia kuin kesäseteliä, voidaan kritisoida siitä, että se vääristää työmarkkinoita ja asettaa työnhakijat epätasa-arvoiseen asemaan. On mahdollista, että työnantajat valitsevat palkkatukea saavia työntekijöitä, koska se on halvempaa. (Jonker-Hoffrén 2014, 136.) Tämä tulkinta on jossain määrin virheellinen, sillä Sanssi-kortin arvioinnissa on käynyt ilmi, moni työnantaja ei olisi ilman palkkatukea palkannut lainkaan uutta työntekijää. Palkkatuen avulla on näin ollen mahdollista luoda myös uusia työpaikkoja. Kesäsetelin toivotaan Sanssi-kortin tapaan kannustavan yrityksiä palkkaamaan nuori kesäksi töihin. Tiukassa taloudellisessa tilanteessa voi palkkatuen merkitys olla, erityisesti pienille työnantajille, ratkaiseva asia kesätyöntekijää valittaessa. Palkkatuki pienentää työpaikkojen taloudellista riskiä uuden työntekijän palkkaamisessa.

2.5 Tutkimuskysymykset ja keskeiset käsitteet

Opinnäytetyöni keskittyy nuorten kokemusten ja mielipiteiden esiin tuomiseen. Pohdin pitkään työnantajien kokemusten kartoittamista nuorten vastausten lisäksi. Työnantajien ja nuorten vastausten vertaileminen olisi tuonut mielenkiintoisen lisän opinnäytetyöhöni. Rajasin lopulta työnantajien kokemukset opinnäytetyöni ulkopuolelle. Koin, että on tärkeää keskittyä nuorten kokemuksiin ja työmäärällisesti on ollut järkevää tehdä rajausta.

Opinnäytetyöni tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

Miten kesäseteli on vaikuttanut nuorten työllistymiseen?

Miten kesäseteliprosessi on nuorten näkökulmasta toiminut?

Kokevatko nuoret omat työelämätaitojaan riittäviksi kesätyön hakuun ja työn tekoon?

Opinnäytetyössäni on tavoitteena selvittää, onko kesäseteli mahdollistanut nuorille paremmin kesätyöpaikan saamisen, ja kuinka nuoret arvioivat sen vaikuttavuuden. Keskeistä on löytää kehittämisen kohteet nuorten näkökulmasta. Kesäsetelin toimivuuden rinnalla pohdin nuorten työelämätaitoja ja nuorten omaa kokemusta taidoistaan. Ovatko nuorten työnhakutaidot riittävät, jotta kesätyöpaikan hakeminen ja etsiminen onnistuu kesäsetelillä tai ilman sitä?

Keskeisiä käsitteitä opinnäytetyössäni ovat nivelvaihe, työmarkkinoille pääsy, työelämätaidot sekä osallisuus. Avaan seuraavaksi näitä käsitteitä sekä niiden suhdetta kesäseteliin.

2.5.1 Nivelvaihe

Helsingin kesäseteli on kohdennettu yhdeksännen luokan päättävälle nuorille, jotka ovat peruskoulun ja jatko-opintojen välisessä nivelvaiheessa. Nivelvaihe käsitteenä liittyy näin ollen kiinteästi kesäsetelin aihealueeseen. Kapeasti katsottuna nivelvaihe

ymmärretään nuoren siirtymänä peruskoulusta jatko-opintoihin tai työelämään. Nivelvaihe voidaan määritellä myös laajempaan siirtymänä, jonka aikana nuori arvioi omia vaihtoehtojaan sekä tekee suunnitelmia tulevaisuuttaan varten. Nivelvaiheen aikana nuori tekee päätökset tulevan koulutuksen ja ammattialansa suhteen. (Opetusministeriö 2005, 10.) Nivelvaihe voi laajemman määrittelyn mukaan kestää useamman vuoden. Toisilla nuorilla lukio valikoituu jatko-opiskelupaikaksi, koska kaivataan lisää aikaa ammatinvalintaan. Tässä tapauksessa nivelvaiheen voidaan sanoa jatkuvan myös peruskoulusta lähtemisen jälkeen. Nivelvaiheen voidaan joissain määrin sanoa alkavan jo ennen yhdeksättä luokkaa. Tulevaisuudensuunnitelmat ja ajatukset ammatinvalinnasta voivat alkaa jo yläasteen alussa opinto-ohjauksen alkaessa.

Nivelvaiheeseen liittyvät valinnat ovat monelle nuorelle ensimmäisiä isoja tulevaisuutta koskevia valintoja. Nivelvaihesiirtymän onnistumiseen vaikuttavat koulun lisäksi nuoren elämätilanne, sosiaaliset suhteet ja kotoa saatu tuki tai tuen puute (Opetusministeriö 2005, 10). Ystäväpiirin ja perheen vaikutus sekä omat kokemukset koulusta ja työelämästä vaikuttavat siihen, millaisia ratkaisuja nuori tekee. Työelämään tutustumisjaksot (TET) sekä ensimmäiset kesätyökokemukset voivat antaa nuorelle tulevaisuuden suuntaa siitä, mikä kiinnostaa tai mitä ei missään nimessä halua tehdä. Erilaiset itse hankitut kokemukset ovat tärkeitä oman kiinnostuksen löytämiseksi ja nivelvaihesiirtymän helpottamiseksi.

Vaikka suurimmalle osalle nuorista nivelvaihesiirtymä on luonteva, nivelvaihe on myös kriittinen kohta pudota koulutuksen, työelämän ja tilastojen ulkopuolelle. Yleisimmin nuoret putoavat yhteiskunnan toimenpiteiden ulkopuolelle juuri peruskoulun ja toisen asteen nivelvaiheessa. Vuosittain noin 6 000 nuorta jää ilman peruskoulun jälkeistä opiskelupaikkaa. On arvioitu, että Suomessa on tällä hetkellä 40 000 alle 29-vuotiasta nuorta työelämän ja koulutuksen ulkopuolella. Lisäksi koulutuspaikan saaneista nuorista joka neljäs keskeyttää ammatillisen koulutuksen ja lukion joka kymmenes. Tämä tarkoittaa, että jokaisesta ikäluokasta noin 15% jää ilman toisen asteen tutkintoa. Yleisin syy putoamiselle ovat mielenterveys- ja terveysongelmat. Nivelvaihesiirtymää voidaan tukea monin eri keinoin ja yhteiskuntatakuun yhteydessä niistä on keskusteltu paljon ja luotu erilaisia toimintamalleja. (Hyvönen & Valtonen 2014, 37–38; Myllyniemi & Gissler 2012, 43.) Kiinnittyminen jatko-opintoihin, työelämään tai

muuhun toimintaan ovat peruskoulun jälkeen keskeisessä asemassa. Yhtälaililla on tärkeää löytää nuoria kiinnostava koulutusala, jotta toisen asteen opintojen keskeyttäneiden määrä vähenisi. Erilaiset mallit koulutuksen saamiseksi, kuten oppisopimus-koulutus, edesauttavat jokaisen nuoren mahdollisuuksia.

2.5.2 Työelämätaidot

Kesäseteliin ja kesätöihin liittyvät keskeisenä työelämätaidot, niiden puuttuminen ja niiden kartuttaminen sekä kokemus omasta kyvykkyydestä. Kesäsetelin saaneet nuoret ovat hankkimassa elämänsä ensimmäisiä työelämäkokemuksia. Toisilla saattaa jo olla kokemusta työsuhteesta, lähes kaikille koulun työelämään tutustumisjaksoilta (TET), mutta suurimmalle osalle kyse on elämän ensimmäisistä palkallisista työsuhteista.

Työelämätaidot voidaan jakaa eri teemoihin. Elinkeinoelämän nuoriso-ohjelman julkaisussa työelämätaidot on jaettu uranhallintataitoihin, esimies-alaistaitoihin, työtehtäviin liittyvään ammattitaitoon sekä työelämässä tarvittaviin muihin taitoihin ja valmiuksiin. Uranhallintataitoihin kuuluvat työnhakutaidot, kuten työhakemuksen tekeminen ja haastattelussa toimiminen, ja oman osaamisen tunnistaminen sekä omaa osaamista ja kiinnostusta vastaavien työpaikkojen etsiminen. Työtehtäviin liittyvät taidot ovat koulutuksen ja työkokemuksen kautta hankittua osaamista sekä tietoa omista tehtävistä sekä niihin sisältyvistä vastuista. Lisäksi työelämätaitoihin kuuluvat työaikaan liittyvät kysymykset ja poissaolot sekä palautteen antaminen ja vastaanottaminen. (Elinkeinoelämän nuoriso-ohjelma 2013.) Osaa työelämätaidoista on mahdollista opettaa koulussa, ja niin tehdäänkin. Monet nuoret ovat esimerkiksi oppineet hakemuksen ja ansioluettelon tekemisen koulussa. Toiset työelämätaidoista opitaan työpaikoilla työtä tekemällä. Työharjoittelujaksojen, työelämään tutustumisjaksojen ja kesätöiden arvo on yleisemmällä tasolla ennen kaikkea työelämätaitojen oppimisessa ja työelämäkokemuksen saamisessa.

Ammatillisen osaamisen lisäksi puhutaan myös toimintakokonaisuusosaamisesta. Toimintakokonaisuusosaamisella tarkoitetaan työssä menestymisen kannalta oleellisia taitoja, jotka ovat muuta kuin pelkkiä ammatillisia taitoja. Toimintakokonai-

suusosaaminen sisältää esimerkiksi sosiaaliset taidot, jotta tulee toimeen erilaisten ihmisten kanssa sekä kykyä toimia erilaisissa toimintaympäristöissä. (Välivehmas 2014, 17.) Sosiaalisten taitojen kehittyminen vaatii harjoittelua ja erilaisten ihmisten kanssa tekemisissä olemista. Toimintakokonaisuusosaaminen on kiinteä osa työelämätaitoja. Tulevaisuuden työ tapahtuu yhä enemmän tiimeissä ja verkostoissa, joten sosiaaliset taidot korostuvat. Pelkkä ammattialan osaaminen ei yksinomaan riitä, vaan vaaditaan yhteistyötaitoja sekä vuorovaikutustaitoja.

Toimintakokonaisuusosaamisen rinnalla kulkee myös työelämäkykyisyyden termi. Molemmat sisältävät osittain samoja taitoja. Työelämäkykyisyyteen kuuluvat oma-aloitteisuus, sosiaalisuus, tunnollisuus, täsmällisyys ja yritteliäisyys. Kaikkia näitä taitoja pidetään työelämässä tärkeinä, mutta on myös tunnustettu, että osalle nuorista nämä ovat haastavia. (Souto 2014, 159.) Työelämäkykyisyyden osa-alueet korostuvat työtehtävien muuttuessa suoritustason töistä yhä enemmän palvelutehtäviksi. Työelämätaitoja ei voida nähdä ainoastaan ammattitaitona, vaan vaaditaan hyvin moninaisia taitoja ja itsetuntemusta sekä itseohjautuvuutta.

Helakorpi (2005, 68) on määritellyt jokaista työntekijää koskeviksi työelämän osaamistarpeiksi vuorovaikutustaidot, oppimiskyvyn sekä muutoksen ja erilaisuuden sietokyvyn. Tiedon hallitsemista tärkeämmäksi ovat nousseet tiedonhankintataidot, tiedon analysointitaidot sekä niiden soveltaminen (emt., 111). Työelämän muuttuessa puhutaan yhä enemmän siitä, että ammatillinen koulutus antaa perustan, mutta on oltava koko ajan valmis kehittymään ja oppimaan uutta. Ammatillisen koulutuksen lisäksi kaikki muualta hankittu osaaminen on arvokasta. Jokainen rakentaa koulutuksensa päälle omaa henkilökohtaista osaamistaan erilaisista osasista.

2.5.3 Työmarkkinoille pääsy

Kesäsetelin avulla halutaan madaltaa nuorten kynnystä saada kesätyöpaikka, joka on monille heidän elämänsä ensimmäinen. Ensimmäinen kesätyöpaikka on samalla ensimmäinen askel urapolulla ja voi toisille olla tulevan koulutuksen määrittävä tekijä. Työnhakutilanteessa työnantajat arvostavat työkokemusta, olipa se omalta alalta tai ei. Toisin kuin luullaan, on monille työnantajille arvosanoilla pienempi merkitys kuin

opintojen ohessa tai kesällä tehdyillä töillä. Mahdollisia puutteita opinnoissa voi työnhaussa paikata työelämässä hankitulla kokemuksella. (Airo, Rantanen & Salmela 2008, 96, 104.) Kaikenlaisen työkokemuksen voidaan sanoa olevan hyvästä. Työkokemuksen saamisen lisäksi työn tekeminen auttaa ymmärtämään omia kiinnostuksenkohteita sekä vahvuuksia. (Välivehmas 2014, 13.) Työnhaussa on merkitystä kaikenlaisella työelämäkokemuksella. Työkokemus on merkki työnantajalle siitä, että nuorella on kokemusta työelämästä ja hän osaa työelämässä vaadittavia taitoja. Ensimmäisillä kesätyökokemuksilla on vastavalmistuneelle tulevaisuuden kannalta suurempi merkitys kuin taskurahan saaminen.

Nuoret uskovat omiin mahdollisuuksiinsa työllistyä. Suurin osa nuorista uskoo pärjäävänsä tulevaisuudessa työelämässä paremmin kuin omat vanhempansa. Samaan aikaan nuoret ovat sitä mieltä, että tulevaisuudessa yhä suurempi osa jää työmarkkinoiden ulkopuolelle. Vaikka usko omaan menestymiseen on vankka, yleinen työllisyystilanne ja työelämään pääseminen nähdään vaikeana. Nuoret ovatkin huolissaan tulevaisuuden työtilanteesta. Työssäjaksamista enemmän nuoria huolettaa se, saavatko he lainkaan töitä. (Myllyniemi 2013, 76, 79.) Nuoret ovat toisaalta luottavaisia oman tulevaisuutensa suhteen, mutta toisaalta taantuma-ajan työttömyyspuhe näkyy nuorten tulevaisuuskuvin ja ilmassa on epäilyä siirtymisestä työelämään. Ensimmäiset kokemukset työelämästä luovat uskoa tulevaisuuteen ja omiin mahdollisuuksiin työelämässä. Pysyvästi työmarkkinoille pääsyn kannalta ensimmäiset työkokemukset ovat tärkeitä myös luottamuksen luomisena työelämään ja siihen, että oma paikka löytyy sieltä. Usko siihen, että tulevaisuudessa on töitä, kannustaa lisäksi nuorta suorittamaan opinnot loppuun.

2.5.4 Osallisuus

Osallisuus näyttäytyy opinnäytetyössäni tavoitteena saada nuorten ääni kuuluville arvioitaessa kesäseteliä. Nuorten osallisuus on ollut myös keskeistä kesäsetelin saamisessa Helsinkiin. Kesäsetelin on nuorten vaikuttamistyön lopputulos. Helposti käy niin, että nuorten aloitteesta lähteneet toimet jatkuvat kunnissa aikuisten toimeenpanemina, toteuttamina ja arvioimina. Toisin sanoen vuorovaikutus tapahtuu vain aikuisten kesken. (Gretschel 2003, 54.) Kesäsetelin eteenpäin viemiseen ja ke-

hittämiseen liittyy paljon eri virastojen yhteistyönä tehtyjä päätöksiä sekä toimenpiteitä. Nuorten osallisuutta heitä koskevien toimenpiteiden kehittämisessä ja arvioinnissa on tärkeä tukea. Opinnäytetyöni on mahdollistanut yhden keinon tähän.

Osallisuus on eri yhteyksissä määritelty hyvin eri tavoin. Viimeaikaisessa keskustelussa osallisuus on usein nähty vastaparina syrjäytymisen käsitteelle. Osallisuuden edistäminen voidaan nähdä esteiden poistamisena, putoamisen ehkäisemisenä, marginalisaatioon puuttumisena sekä korjaavana ja ennaltaehkäisevänä toimintana (Kiilakoski, Gretschel & Nivala 2012, 16). Tästä näkökulmasta osallisuus koskettaa-kin syrjäytymisen ehkäisyä tematiikkaa. Käsitteinä osallistaminen ja osallisuus ovat lähellä toisiaan. Osallistamiseen liittyy ajatus siitä, että toista aktivoidaan osallistumaan ja annetaan toiselle mahdollisuus osallistua. Osallisuus sen sijaan on yksilön tunne ja kokemus osallistumisesta. (Pyyry 2012, 35.) Siurala (2002, 3-4) määrittelee nuorten osallisuuden kahden erilaisen ajattelutavan mukaan. Toisaalta hän näkee osallisuuden tarkoittavan nuorten osallistumista aktiivisesti yhteiskunnassa. Tämä tarkoittaa, että nuori käyttää yhteiskunnan palveluja ja osallistuu poliittisesti eli voidaan puhua integroituneesta kansalaisuudesta. Toisaalta osallisuus on nuorten tukemista aktiiviseen kansalaisuuteen. Aktiiviseksi kansalaiseksi tulemista edistää osallistumistaitojen opettelu ja osallisuuden ja yhteisöllisyyden kokemusten saaminen. Nämä kaksi osallisuuden selittämistä tapaa voidaan nähdä jatkumona toisilleen, ensin opetellaan aktiivista kansalaisuutta, jotta myöhemmin voidaan osallistua laajalti yhteiskunnallisesti.

Osallisuus näkyy yksilön suhteessa erilaisiin ryhmiin. Osallisuutta voi kokea suhteessa erilaisiin yhteisöihin, kuten perheeseen, ystäväpiiriin, yhteiskuntaan, omaan kotikuntaan, harrastusryhmään ja niin edelleen. Koska osallisuus liittyy hyvin erilaisiin ryhmiin, osallisuutta edistetään ryhmästä riippuen eri tavoin. (Kiilakoski, Gretschel & Nivala 2012, 16.) Myös lapset ja nuoret ovat mukana monissa eri ryhmissä, joissa heidän osallisuuttaan tulisi ikätasosta riippuen tukea. Osallisuus on yhteenkuuluvuuden tunnetta ryhmään sekä kokemus siitä, että voi vaikuttaa ryhmässä. Samalla osallisuus on vastuuta ryhmästä ja sen hyvinvoinnista.

Gretschel (2002, 50) viittaa Viirkorven määrittelevän osallisuuden mukana olevien tietämykseen, sitoutuvaan vastuunottoon ja vaikutusvaltaan. Omakohtainen sitoutu-

minen luo halun vaikuttaa asioihin ja niiden etenemiseen ja tapahtumien seurauksista ollaan valmiita kantamaan vastuu. Gretschel itse puolestaan korostaa osallisuuden määrittelyssä yksilön tunnetta osallisuudestaan, joka näkyy tietona ja tarinoina. (Emt., 50.) Osallistuminen voidaan nähdä ulospäin, mutta osallisuus on jotakin hyvin henkilökohtaista, jota kukaan muu ei voi toisen puolesta tietää. Osallisuuden edellytykset ja osallisuuteen kannustava ympäristö on mahdollista luoda, mutta osallisuuden tunne on yksilöllinen. Koska osallisuus määrittyy yksilön tunteen kautta, on osallisuuden määritelmä jokaiselle myös erilainen. Osallisuus näyttäytyy jokaiselle eri tasolla, se mikä on jollekulle osallisuutta, ei sitä kenties ole toiselle. Oma näkemyseni osallisuuden määritelmästä mukailee Gretschelin näkemystä. Mielestäni osallisuudessa on keskeistä yksilön tunne osallisuudesta ja tunne siitä, että hallitsee omaa elämänsä.

Osallisuutta voidaan tarkastella myös voimaantumisen ja valtautumisen (engl. empowerment) käsitteiden kautta. Voimaantumisella tarkoitetaan yksilön omaa kokemusta osallisuuden tunteestaan sekä kykyään osallistua. Yksilö kokee olevansa pätevä ja hänellä on kykyä tuoda esiin odotuksiaan ja toiveitaan sekä arvioida toimintaansa osana muuta yhteisöä. Voimaantunut yksilö kokee olevansa tapahtumien keskipisteessä. (Gretschel 2002, 50; Gretschel 2003, 54.) Parhaimmillaan osallistamisella ja osallisuudella voidaan lisätä nuorten voimaantumista (Sotkasiira, Haikkola & Horelli 2010, 176). Osallisuuden kokemus lisää hallinnan tunnetta, kun tuntee olevansa osa tapahtumien kulkua ja kykenevänsä vaikuttamaan niihin. Tässä kohdin osallisuus on vastakäsite syrjäytymiselle, koska ajatukseen syrjäytymisestä kuuluu kokemus ulkopuolisuudesta sekä siitä, ettei voi itse vaikuttaa tapahtumiin.

Yksi tapa määritellä osallisuutta on rajata pois, mitä osallisuus ei ole, tai mitkä ovat ne asiat, joita osallisuudella pyritään ehkäisemään. Osallisuus voidaan nähdä vastaivoina osattomuudelle, välinpitämättömyydelle, syrjäytymiselle ja vieraantumiselle. (Kiilakoski 2007, 11.) Kesäsetelin kohdalla osallisuus voidaan nähdä myös toisesta näkökulmasta kuin osallistumisella arviointiin ja kehittämiseen. Kesäseteli voidaan nähdä keinona lisätä nuorten osallisuutta työelämään ja sitä kautta yhteiskuntaan. Tästä näkökulmasta osallisuus linkittyy syrjäytymisen ehkäisyyn.

Kuntasektorilla lasten ja nuorten osallisuus näyttäytyy siten, että kunnan tarjoamia palveluita kehitetään yhdessä lasten ja nuorten kanssa, ei tuoda ainoastaan valmiita palveluita kuntalaisten käyttöön. Palveluja kehitettäessä on otettava huomioon nuoruus omana elämänvaiheena ja mahdollistettava nuorille tasavertainen osallistuminen kuntayhteisössä. (Gretschel 2002, 49.) Nuorten luontevia osallisuusympäristöjä ovat koulut ja nuorisotalot, mutta laajemmalti kunnalliseen päätöksentekoon osallistuminen koskee kaikkia palveluita. Lapset ja nuoret ovat palvelujen käyttäjien lisäksi myös niiden kehittäjiä yhtäläillä aikuisten kanssa. On tärkeä ottaa huomioon, että kunnan eri sektoreilla tehdyt päätökset vaikuttavat lapsiin ja nuoriin ja heidän hyvinvointiinsa (Kiilakoski 2007, 8). Aina vaikutus ei ole ilmiselvä, mutta esimerkiksi kaavoitukseen ja julkiseen liikenteeseen tehdyt muutokset vaikuttavat suoraan nuoriin. Mitkä ovat nuorten toiminnan mahdollisuudet? Onko harrastuspaikkoja? Pääseekö tapaamaan kavereita? Lasten ja nuorten osallisuuden tulisi näkyä kaikkien niiden palveluiden kehittämisessä ja arvioinnissa, joita he käyttävät. Lasten ja nuorten osallisuus kunnan toimintaan vaatii kasvua myös kunnan työntekijöiltä. Jos lapset ja nuoret halutaan osallisiksi ja vaikuttamaan, on kunnan oltava valmis muutamaa myös toimintojaan. (Emt., 10, 17.)

Osallisuus on tasapainoilua vallan ja vastuun kanssa. Pelkkä tavoite osallisuudesta ei riitä, vaan on oltava valmis jakamaan valtaa. Osallisuuden näkökulmasta mielipiteitä on turha kuunnella, jos niillä ei oikeasti ole vaikutusta. Osallisuus on vastuun saamista ja sen kantamista. Osallisuus on kuulumista yhteisöön ja sitoutumista toimimaan sen hyväksi. (Kiilakoski 2007, 14.) Kunnassa osallisuus tarkoittaa, että päättäjät ja virkamiehet luovuttavat osan valtaansa kuntalaisille. Osallisuuteen liittyy mielestäni vahvasti usko siihen, että palveluja käyttävät ihmiset tietävät parhaiten, mikä on hyvää ja mitä tulisi kehittää.

Osallisuus ja osallistuminen eivät ole synnynnäisiä ominaisuuksia, vaan niihin opitaan. Ympäristöllä ja yhteisöllä on tärkeä rooli nuorten osallistumisen ja osallisuuden kokemuksen opettamisessa. Mitä enemmän osallisuuden kokemuksia kertyy, sitä aktiivisemmin nuori osallistuu tulevaisuudessa. Voidaan sanoa, että osallisuuteen kasvetaan. (Af Ursin & Haanpää 2012, 66–67.) Nuorten osallisuus ja osallistuminen eivät synny tyhjiössä, vaan ne vaativat tukea, jatkuvuutta ja osallisuuteen kannustavia menetelmiä (Sotkasiira, Haikkola & Horelli 2010, 174). Koulumaailmassa tehdys-

sä tutkimuksessa on käynyt ilmi, että nuorilla on halu ja kiinnostus osallistua heitä koskevista asioista päättämiseen. Keinot osallistumiseen ovat nuorten mielestä kuitenkin vähäiset. (Af Ursin & Haanpää 2012, 62.) Nuorten osallisuuden tukemiseen ja siihen kasvattamiseen tarvitaan välineitä, jotta nuorten ääni kuuluu aikuisten hallinnoimissa toiminnoissa. Tässä on vielä paljon kehitettävää.

Nuoret ja erityisesti Ruudin ydinryhmä tekivät vuosia töitä saadakseen kesäsetelin Helsinkiin. Kesäseteli on aidosti nuorista lähtöisin, mutta kuinka nuorten osallisuus näkyy jatkossa. Kesäsetelin arvioinnin kohdalla voidaan tarkastella sitä, kuinka aitoa nuorten osallisuus on. Jäävätkö nuoret vain informaation lähteeksi aikuisten tehdessä päätökset ja lausunnot vai onko nuorten mielipiteillä todella merkitystä?

2.6 Arviointi kehittämistyön perustana

Julkisten varojen käyttöön liittyy tilintekovastuu ja arviointi on yksi keino näyttää toteen omat suoritukset. Kuntasektorilla arvioinnilla voidaan tehdä päättäjien lisäksi myös kuntalaisille näkyväksi verovarojen käyttö. (Virtanen 2007, 15–16). Arvioinnin tarkoituksena voi olla myös arviointitulosten antaminen päättäjille arviointikohdetta koskevien päätösten tueksi (Robson 2001, 49). Helsingin kaupunki rahoittaa kesäsetelistä aiheutuvat kulut verovaroin ja rahoituksen jatkon ehdoksi päättäjät ovat asettaneet virastojen yhteisen arvioinnin ja kehittämisen. Kesäsetelin kohdalla arviointi liittyy kehittämisen ohella vahvasti tilintekovastuullisuuteen niin kaupungin päättäjille kuin kuntalaisillekin. Kesäseteli on lisäksi asia, joka kiinnostaa myös nuoria. Nuoret ovat kiinnostuneita kesäsetelin kehittämisestä ja jatkumisesta. Kesäseteli on ensimmäiset kaksi vuotta kokeilu ja kokeilujakson jälkeen arvioidaan kesäsetelin tulevaisuutta.

Tilintekovastuullisuuden lisäksi kesäsetelin vakiinnuttamiseksi tavoitteena on pohtia ja selkiyttää eri toimijoiden roolijakoa kesäseteliprosessissa. Koska kyseessä on uusi toiminta, toiminnan parantaminen ja epäkohtien korjaaminen nousevat arvioinnin keskeisiksi tavoitteiksi. Robson (2001, 73) määrittelee joitakin arviointiin keskeisesti liittyviä kysymyksiä. Näistä kesäsetelin kannalta keskeisiksi nousevat seuraavat: vastaako se, mitä tarjotaan, asiakkaiden tarpeita? Saavuttaako kesäseteli päämäärän-

sä? Mitkä ovat sen vaikutukset? Kuinka kustannukset ja hyödyt suhteutuvat toisiinsa? Tulisiko kesäsetelin jatkua? Kuinka kesäseteliä voidaan parantaa? Tällä opinnäytetyöllä ei pystytä vastaamaan kaikkiin näihin kysymyksiin. Opinnäytetyössäni esittelemilläni tuloksilla pyrin vastaamaan siihen, kuinka kesäseteliä voidaan parantaa, vastaako kesäseteli nuorten tarpeisiin, tulisiko kesäsetelin jatkua sekä jossakin määrin siihen, millaiset ovat kesäsetelin vaikutukset. Pidemmän aikavälin vaikutuksia ei ole tässä vaiheessa mahdollista saada, mutta kesäsetelin vaikutuksesta nuorten työllistymiseen ensimmäisenä vuonna kyllä.

Käytettävien aineistojen ja menetelmien valintaan vaikuttavat kysymykset siitä, kenen mielipiteistä ollaan kiinnostuneita ja kenen mielipiteistä olisi kannattavaa olla kiinnostunut (Virtanen 2007, 156). Nuorisoasiainkeskuksen toiminnan lähtökohtina ovat asukaslähtöisyys ja nuorten rohkaiseminen osallistumaan heitä koskevaan päätöksentekoon, suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin (Nuorisoasiankeskus 2015). Nuorten kuuleminen kesäsetelin arvioinnissa on luonnollista ja nuorisoasiainkeskuksen strategian mukaista. Nuorten arvioinnin kesäsetelistä voi nähdä myös asiakaspalautteena. Arvioinnilla haluan tuoda nuorten eli käyttäjien kokemukset kaupungin virkamiesten sekä päättäjien tietoon. Kesäsetelin arviointi tehdään kaupungin virastoille sekä Helsingin kaupungin päättäjille, jotta jatkuvuutta ja kannattavuutta voidaan arvioida. Arvioinnissa keskitytään siihen, onko kesäseteli edistänyt nuorten työllistymistä sekä nostetaan esiin kehittämiskohteet. Arviointiin liittyy vahvasti taloudellisia motiiveja. Kesäsetelikokeilun jatkorahoitus on riippuvainen arvioinnista ja kehittämisestä. Aineistoa kerätessäni koin, että minun oli oltava tarkkana, mitä kerron nuorille ennen kyselyn tekemistä, etten vaikuta nuorten vastauksiin. Suunnitteluvaiheessa pohdin paljon sitä, etten omilla toimillani tai sanavalinoillani anna nuorille sellaista kuvaa, että kesäsetelin jatkuminen edellyttää positiivisia vastauksia. Nuorten vastauksia tarkastellessani huomasin, että näin ei ollut. Nuoret ovat olleet vastauksissaan kriittisiä.

Virtanen (2007, 16) määrittelee arviointiprosessin sisältävän viisi vaihetta: aineiston keruun, pohdinnan aineiston olemuksesta, analyysin, johtopäätökset ja kehittämissuosituksia. Kesäsetelin asiakasarviointiprosessi seuraa hyvin pitkälti Virtasen näkemystä. Olen määritellyt prosessin sisältävän seuraavat vaiheet:

kohdejoukon rajaus, menetelmän valinta, toteutus, analysointi, tulosten kirjaus ja kehittämis ehdotusten esittäminen, tulosten esittäminen ja näitä mahdollisesti seuraava

toiminnan muutos. Kesäseteli itsessään rajaa jo arvioitavaa kohdetta melko hyvin. Kesäsetelin saaneiden nuorten määrä on niin suuri, että olen joutunut tekemään arviointiin osallistuvien nuorten suhteen rajausta. Menetelmän valintaan vaikuttivat kohdejoukon määrä sekä tutkimuskysymykset.

Yksi tapa määritellä eri arviointitapoja on jakaa ne formatiiviseen ja summatiiviseen arviointiin. Formatiivinen arviointi kohdistuu yleensä uusiin projekteihin ja arvioinnilla on tarkoitus muokata projektia niin, että asetetut tavoitteet saavutetaan. Arvioinnin tarkoituksena on toiminnan kehittäminen. Formatiivinen arviointi on hyödyllisintä silloin, kun toiminta on alkuvaiheessa eikä ole vielä vakiintunut. (Robson 2001, 80, 105.) Formatiivisessa arvioinnissa keskitytään toiminnan käynnistämisen ja sen kulun arvioimiseen. Formatiivisen arvioinnin tavoitteena on tunnistaa parantamiskohteet sekä antaa niihin kehittämisehdotuksia (Virtanen 2007, 93). Arvioinnissa keskitytään prosessin aikana tehtyihin huomioihin ja toimintaa kehitetään niiden pohjalta. Kesäsetelin arvioinnin keskiössä on uuden toiminnan käynnistäminen ja pyrkimys kehittää toimintaa arvioinnin kautta. Myöhemmässä vaiheessa arviointi voi hyvinkin muuttua summatiiviseksi arvioinniksi, jonka avulla selvitetään, saavutettiinko asetetut tavoitteet (Virtanen 2007, 93). Nuorilta kerätyn aineiston keskeinen tavoite on nostaa esiin kehittämiskohteet sekä viedä ne päättäjien tietoon. Arvioinnin tavoitteena voi olla, tavoitteiden täyttymisen arvioinnin lisäksi, oppiminen ja tiedon lisääminen (emt., 24). Uuden toimintamuodon alkaessa oppiminen on keskeistä.

Arvioinnissa on mahdollista yhdistää sekä prosessin kulun arviointia että vaikutusten arviointia (Robson 2001, 106). Ei ole tarkoituksenmukaista tarkastella kesäseteliä vain toisesta näkökulmasta. Yhdistämällä molemmat näkökulmat etsitään vastausta kysymykseen, kuinka kesäseteliprosessi voidaan tehdä paremmaksi. Jaottelu summatiiviseen ja formatiiviseen arviointiin on suuntaa-antava ja todellisuus on usein yhdistelmä molempia näkökulmia. Voidaan sanoa, että kesäseteliprosessin arvioinnissa on samanaikaisesti käynnissä kaksi arviointiprosessia. Toisaalta on kaupungin tekemä kesäsetelin kokonaisarviointi ja toisaalta opinnäytetyöni näkökulma nuorten arvioinnista, jonka toivon täydentävän kokonaisarviointia.

Kesäsetelin arvioinnissa on vahvasti toimintatutkimuksellinen ote. Toimintatutkimuksessa on keskeistä, että tutkimustiedon valmistuttua toimintaa kehitetään tulosten

mukaisesti ja tulosten seuranta ja arviointia jatketaan toiminnan jatkuessa. Arviointi ei lopu tulosten julkistamiseen. (Emt., 39–40.) Arvioinnista saadut tiedot käytetään toiminnan uudelleen suuntaamiseen. Tehdyt havainnot reflektoidaan ja reflektoinnin kautta täsmennetään tavoitteet ja toimintamuodot. (Toikko & Rantanen 2009, 115).

3 MENETELMÄLLISET VALINNAT

Arviointiin tähtäävässä tutkimuksessa menetelmien valintaan vaikuttavat ensisijaisesti arviointikysymykset. Kysymysten lisäksi menetelmiä valitessa on otettava huomioon käytettävissä oleva aika sekä resurssit. (Robson 2001, 123–124.) Valitessani nuorten kuulemiseen käytettävää menetelmää, päätöksen tekoon vaikutti kysymysten lisäksi erityisesti nuorten suuri määrä sekä se, että kuuleminen oli toteutettava kouluaikana toukokuussa. Koulun päätyttyä nuoria olisi ollut enää hankala tavoittaa, koska kesäloman jälkeen nuoret vaihtavat eri kouluihin. Koska kohdejoukko on laaja, en uskonut muutaman nuoren haastattelun antavan kattavaa kuvaa nuorten yleisistä kokemuksista. Haastatteluilla olisin saanut sen sijaan syvällisemmän kuvan nuorten ajatuksista kesätöistä ja työelämätaidoista. Valitsin käytettäväksi menetelmäksi strukturoidun kyselylomakkeen. Kysely on mahdollista toteuttaa laajalle joukolle nuoria melko pienillä resursseilla.

Kyselytutkimusta pidetään erityisen käyttökelpoisena silloin, kun halutaan kerätä yksinkertaista kuvailevaa tietoa lukuina. Kyselyn vahvuutena on lisäksi se, että ihmisiltä itseltään kysytään heidän mielipiteitään ja kokemuksiaan. (Emt., 128, 130.) Olen jakanut kyselyn kahteen osaan: kesäseteliä koskeviin kysymyksiin sekä nuorten työelämätaitoja koskeviin kysymyksiin. Opinnäytetyöni suunnitteluvaiheessa toiveenani oli saada nuorilta kyselylomakkeiden lisäksi kuvailevaa tietoa ainekirjoitusten muodossa. Toivoin muutaman luokan kirjoittavan aineen kesätöistä, jolloin laadullisen aineiston olisi voinut yhdistää kyselylomakkeilla saatuun aineistoon. Tästä ajatuksesta jouduin luopumaan aikataulullisista syistä.

Opinnäytetyöni aineiston olen kerännyt peruskoulun yhdeksäsluokkalaisilta. Kyselyn tekemiseen on vaikuttanut oma kokemukseni nuorisotyöstä ja siinä muodostettu käsi-

tys kohdejoukosta sekä käsitykseni siitä, millainen kyselyn olisi hyvä olla juuri heille. Jotta saadaan mahdollisimman luotettavat vastaukset, kyselyn on oltava hyvin selkeä sekä valmiita vastausvaihtoehtoja on oltava riittävästi. Kyselytutkimukset jaetaan poikittaistutkimuksiin sekä pitkittäis- eli seurantatutkimuksiin. Opinnäytetyöni on poikittaistutkimus, jossa aineisto on kerätty yhdellä kertaa kaikilta vastaajilta. Seurantatutkimuksessa aineistoa on kerätty vähintään kahdessa eri vaiheessa samoilta vastaajilta. (Vastamäki 2010, 128.)

3.1 Kohdejoukon valinta

Kesäsetelin saaneita nuoria oli keväällä 2015 yhteensä 2 286. Suljin kokonaistutkimuksen mahdollisuuden heti alussa pois nuorten suuren määrän takia. Päädyin otantatutkimukseen. Otantatutkimusta voidaan käyttää, jos perusjoukon koko on liian suuri tai sen tutkiminen tulisi liian kalliiksi tai jos kokonaistutkimus olisi liian hankalaa ja tiedot halutaan nopeasti (Heikkilä 2014, 31). Opinnäytetyössäni otantatutkimuksen valintaan vaikutti myös suhteellisen kiire aikataulu sekä Helsingin kaupungin opetusviraston kouluihin pääsemisen pitkäkö tutkimuslupaprosessi. Halusin kuulla kesäsetelin saaneita nuoria ja ymmärsin hyvin nopeasti, että kyselyt on toteutettava koulujen kautta ennen kesäloman alkua, koska sen jälkeen nuoria on lähes mahdoton tavoittaa tai motivoida vastaamaan kyselyyn. Tästä syystä aikataulu kyselyn suunnitteluun, tekemiseen ja toteuttamiseen muodostui varsin tiukaksi. Tiukan aikataulun vuoksi jouduin myös rajoittamaan koulujen valintaa.

Olin huhtikuussa 2015 yhteydessä kuuteen helsinkiläiseen yläkouluun ja tiedustelin mahdollisuutta tehdä kysely yhdeksäsluokkalaisille. Osasta kouluista en saanut vastusta ja yhden koulun kanssa aikataulut osoittautuivat liian hankaliksi. Lopulta tutkimuskouluiksi valikoitui kaksi yläkouluu, joissa oli kyselyn tekohetkellä yhteensä 255 yhdeksäsluokkalaista. Otanta perusjoukosta ei ole millään lailla sattumanvarainen, vaan puhtaasti omaan harkintaani ja koulujen vapaaehtoisuuteen perustuva. Tutkimuksissa olisi aina syytä käyttää todennäköisyysotantaa, joka ei tässä tapauksessa onnistunut. Jos todennäköisyysotantaa ei voida käyttää, on kyseessä näyte, ei otos. (Emt., 38–39.) Otannan koko on riippuvainen perusjoukosta. Suositeltavaa on pitää otoskoko alle 20 prosenttina perusjoukosta. (Valli 2010, 114.) Opinnäytetyöni perus-

joukko oli 2 286 nuorta, koska se oli kesäsetelin saaneiden nuorten määrä. Aineistonkeruuseen valituissa kouluissa oli kyselyn tekohetkellä 255 yhdeksäsluokkalaista. Kyselyyn vastasi yhteensä 195 nuorta. Näytteen suuruus oli näin ollen 8,5 prosenttia. Vastaajista 74 oli tyttöjä, 114 poikia ja 7 ei halunnut määritellä sukupuoltaan.

Olen pohtinut paljon näytteen ja sen valinnan oikeellisuutta. Olen käyttänyt vahvasti omaa harkintaani kouluja valitessani ja näin ollen rajannut suuren joukon nuoria jo lähtökohtaisesti tutkimuksen ulkopuolelle. Tutkimuksen ulkopuolelle jääneet nuoret eivät ole saaneet itse valita kohtaloaan, eikä heillä ole ollut yhtä suurta todennäköisyyttä tulla valituiksi kuin toisilla. Opinnäytetyöni ensisijainen tavoite on kuulla nuorten näkemyksiä, jotta kesäseteliä ja nuorten työllistymiseen liittyviä toimintoja voidaan kehittää, eikä tehdä aineistosta yleistettäviä päätelmiä yhdeksäsluokkalaisten kesätyökokemuksista tai -valmiuksista. Olen tästä huolimatta pohtinut, millaisia yleistyksiä, ja missä määrin voin tehdä. Ehkä ainoa keino, jolla kaikki halukkaat olisivat päässeet vastaamaan, olisi ollut avoimen internetkyselyn luominen. Tässä tapauksessa en olisi voinut tietää, ovatko kaikki vastaajat olleet kohderyhmääni. Lisäksi internetissä tehtävien kyselyiden riskinä on se, että vastaajien määrä olisi voinut jäädä melko pieneksi. Internetkyselyn haasteena tässä tapauksessa olisi ollut myös nuorten tavoittaminen ja kyselyn markkinointi heille keväällä.

Lisäksi voidaan pohtia, olisivatko vastaukset olleet erilaisia, jos mukaan olisivat valikoituneet eri koulut tai eri puolilla kaupunkia sijaitsevat koulut. Mukaan valikoituneet koulut ovat molemmat yksityiskouluja. Helsingissä yksityiskoulu voi myös olla lasten lähikoulu ja niin näissäkin tapauksissa. Yksityiskoulujen oppilaat ovat molemmissa tapauksissa ensisijaisesti alueen nuoria. Voidaankin olettaa, että koulut ja niiden valinta eivät vaikuttaneet tuloksiin niitä vinouttavasti. Sen sijaan koulujen sijainti maantieteellisesti kauempana toisistaan olisi voinut tuoda mukaan mielenkiintoista vertailua. Mukaan valikoituneet koulut ovat luonteeltaan erilaisia, mutta maantieteellisesti melko lähekkäin. Kesäseteli jaettiin kolmen suurpiirin kouluihin. Kyselyyn osallistuneet koulut sijaitsevat eri suurpiireissä ja olisi ollut mielenkiintoista saada mukaan koulu myös kolmannesta suurpiiristä. Tällä kertaa kolmannen koulun mukaan saaminen jäi aikataulullisten syiden takia.

Tutkimuksen lähtökohtana on se, ettei tutkittavia voida tunnistaa raporttia luettaessa. Tutkimuksen tekijän vastuulla on turvata se, ettei tutkittavia tunnisteta ja hänen on arvioitava, kuinka tulokset raportoitiin, jottei niistä pysty tunnistamaan vastaajia. (Kuula 2006, 201, 204.) Mitä henkilökohtaisemmista asioista on kyse, sitä tärkeämpää on, että tutkittava voi luottaa tutkijaan sekä luottaa siihen, ettei hänen vastauksiaan voida yhdistää häneen. Omassa tutkimuksessani kyselylomakkeessa ei kysytty henkilökohtaisia kysymyksiä. Tietenkään en voi olla varma, minkä kukin kokee henkilökohtaiseksi, mutta kysymykset käsittelevät nuorten työelämäntaitoja ja kesätyökokemuksia yleisellä tasolla ja nuoret vastasivat anonyymisti. Nuorten tunnistaminen lomakkeista on mahdotonta. Opinnäytetyön tulosten kannalta ei ole merkityksellistä tietää kouluja, joissa kyselyn toteutettiin. Voidaan todeta koulujen sijaitsevan fyysisesti eri suurpiirien alueilla ja olevan oppilasmäärältään samansuuruiset yläkoulut.

Koska kyselyn vastaajina olivat alaikäiset nuoret, eli tässä tapauksessa 15–16-vuotiaat, tärkeimpiä ennakoivaltuuksia oli huoltajien informointi ja suostumuksen saaminen. Suomessa ei ole määritelty tarkkoja sääntöjä sille, milloin tarvitaan huoltajan suostumus ja milloin nuori voi päättää osallistumisestaan itse (Kuula 2006, 149). Kesätyöt aiheena ei ole kovin henkilökohtainen ja lisäksi pidän yhdeksäsluokkalaisia kykenevinä päättämään vastaamisesta omatoimisesti, tästä huolimatta päätin kerätä huoltajilta suostumukset kyselyn tekemiseen. Ratkaisin huoltajien kuulemisen siten, että koulujen opinto-ohjaajat olivat Wilma-järjestelmän kautta yhteydessä nuorten vanhempiin ja pyysivät suostumuksen sitä kautta. Toisen koulun opinto-ohjaaja pyysi minua kirjoittamaan valmiiksi tekstin, jonka hän laitoi Wilman kautta vanhemmille. Toisen koulun opinto-ohjaaja puolestaan hoiti asian koulun rehtorin kautta itse. Valitsimme tämän tavan, koska se oli helpoin ja ehkä ainut kanava saada nopeasti suostumukset.

3.2 Aineistonkeruun toteutus

Kysely on hyvä menetelmävalinta, jos aineistoa halutaan kerätä suurelta joukolta ja jos kysymyksiä on paljon. Kyselyn etuna on, ettei toteuttaminen edes laajalle joukolle tule kalliiksi eikä aikaa vieväksi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2014, 195.) Päädyin melko nopeasti siihen lopputulokseen, että omassa opinnäytetyössäni kerään aineis-

ton kyselylomaketta käyttäen. Koska tavoitteena oli saada vastauksia suurelta määrältä nuoria, kyselylomake oli mielestäni toimivin aineistonkeruumenetelmä. Kyselylomakkeilla sain kerättyä vastaukset 195 nuorelta. Kyselyiden tekemiseen käytin 1-3 tuntia päivässä viiden päivän ajan. Aineiston kerääminen oli mielestäni tehokasta suhteessa saamaani vastusten määrään.

Kyselylomakkeen, oli se sitten sähköinen tai paperinen, ulkomuoto vaikuttaa vastaajien motivaatioon. Hyvä kyselylomake on selkeä, johdonmukainen sekä sopivan pituinen. (Heikkilä 2014, 46–47.) Yhdeksäsluokkalaiset ovat suhteellisen tottuneita lomakkeiden täyttäjiä, mutta kyselylomakkeen selkeyttä ja muotoilua sekä kysymysten järjestystä pohdin silti pitkään. Erityisesti olin tarkka kyselylomakkeen pituudesta. Uskon, että nuorten huolimattomuus vastata olisi kasvanut, mitä pidempi kysely olisi ollut. Analysointivaiheessa huomasin, että kysymysten muotoiluun ja ohjeistukseen olisi täytynyt kiinnittää vielä enemmän huomiota. Joissakin kohdissa vastaajat olivat ymmärtäneet kysymykset eri tavoin kuin olin ne tarkoittanut. Ennakkovalmistelut olisi ollut syytä tehdä vielä tarkemmin.

Kyselytutkimuksen ulkoiset eroavaisuudet näkyvät siinä, onko tutkija paikalla vastaajien täyttäessä kyselyä sekä kerätäänkö vastaukset yksittäin vai ryhmissä. Tutkimuksen tekijä voi olla paikalla valvomassa kyselyn tekemistä, vaihtoehtoisesti kyselyä voi valvoa joku muu henkilö tai sillä ei ole ollenkaan valvojaa. Kouluissa toteutetuissa tutkimuksissa on yleistä, että kysely toteutetaan ryhmissä ja tutkija on paikalla luokahuoneessa. Tällä tavoin järjestetyn kyselyn etuna on, että vastaajat voivat tarvittaessa tarkentaa kysymyksiä, lisäksi vastausprosentti on yleensä hyvä ja kustannukset pienet. (Valli 2010, 103, 108–109.) Toteutin aineistonkeruun siten, että kiersin opinto-ohjaajan kanssa luokat läpi ja ohjeistin kyselyn jokaisessa luokassa erikseen. Vaihtoehtoinen toteutustapa olisi ollut, että opinto-ohjaaja olisi kerännyt kyselyt ja toimittanut ne myöhemmin minulle. Jälkimmäinen vaihtoehto olisi ollut itselleni helpompi, mutta halusin olla itse paikalla, kun nuoret vastasivat kyselyyn. Uskon, että paikalla olemalla, kykenin samalla havainnoimaan ja kuulin nuorilta saman tien heitä mietityttävät kysymykset. Nuoret kysyivätkin tilanteessa paljon erilaisia kysymyksiä. Läsnäoloni luokissa voidaan kesäsetelin kannalta nähdä myös nuorten tietoisuuden lisäämisestä aiheesta, ja samalla se saattoi myös motivoida joitakin nuoria jatkamaan töiden hakua.

Vaikka lapsia ja vajaakkyisiä tutkittaessa tarvitaan huoltajan suostumus, vastaaja päättää lopullisesta osallistumisestaan (Kuula 2006, 147–148). Omalla kohdallani suurin osa nuorista vastasi kyselyyn, vain pari nuorta jätti vastaamatta. Vaikka kysely oli nuorille vapaaehtoinen, ymmärrän, että nuoret kokivat todennäköisesti koulussa täytettävän kyselyn olevan pakollinen, koska he ovat tottuneet koulussa erilaisiin pakollisiin kokeisiin ja tehtäviin. Vaikka tutkimuksen vapaaehtoisuudesta on kerrottu, tutkimus ja siihen liittyvä valta-asema vaikuttavat siihen, kokevatko tutkittavat todellista mahdollisuutta kieltäytyä tutkimuksesta. Luokkahuoneessa tapahtuvasta tutkimuksesta opettajan pyynnöstä, johon vanhemmat ovat jo suostuneet, on vaikea kieltäytyä. (Emt., 152.) Sain kerättyä 195 vastausta, mikä on hyvä määrä. Aineistonkeruutilanteiden ollessa toisenlaiset, en olisi päässyt näin suuriin vastaajamääriin. Kerroin kaikissa luokissa kyselyyn vastaamisen olevan vapaaehtoista, mutta että toivon heidän vastaavan, jotta saamme nuorten mielipiteet esiin. Vaikka esittelin itseni ja tutkimukseni tarkoituksen, opinto-ohjaaja oli läsnä luokassa, mikä vaikutti varmasti vastausten määrään. Uskon, että oppilaat ovat kokeneet kyselyn olevan pakollinen koulutehtävä tai he eivät edes pohtineet mahdollisuutta jättää vastaamatta. En usko, että kysely oli kenellekään vaikea tai kiusallinen, joten en koe asettaneeni nuoria vaikeaan tilanteeseen. Aihe on nuorille ajankohtainen ja tärkeä, mikä varmasti lisäsi vastausaktiivisuutta. Kyselyn toteuttaminen kouluaikana luokassa oli tietoinen valintani, joka oli sovittu yhdessä opinto-ohjaajien kanssa. Muulla tavoin en olisi tavoittanut nuoria yhtä hyvin. Lisäksi uskon, että luokkahuoneessa nuoret rauhoittuivat paremmin vastaamaan kuin jossakin toisessa paikassa.

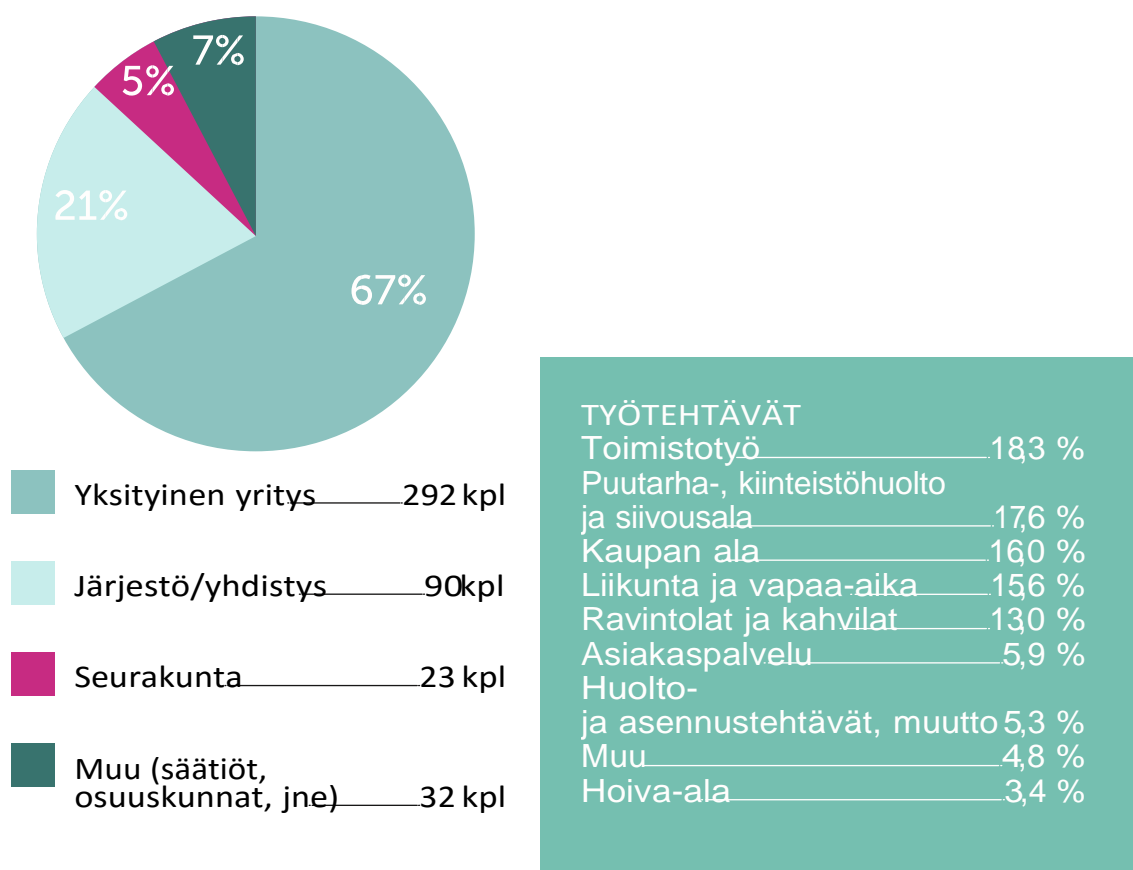
3.3 Kesäseteleistä saadut tiedot

Kyselylomakkeiden lisäksi opinnäytetyöni aineistona ovat työnantajilta palautuneet kesäsetelit. Työnantajat palauttivat käytetyt kesäsetelit Helsingin kaupungille lokakuussa 2015. Palautettujen kesäsetelien määrästä saatiin tieto kesäsetelien käyttöasteesta sekä käsitys siitä, millaisiin työpaikkoihin nuoret olivat työllistyneet. On mahdollista, että osa työnantajista ei palauttanut kesäseteliä kaupungille, vaikka olivatkin palkannut nuoren kesäksi töihin. Osalle työnantajista takaisin saatu 300 euroa ei ehkä ole ollut ratkaiseva tekijä kesätyöntekijää palkattaessa. Voidaan olettaa, että

suurin osa työnantajista on palauttanut kesäsetelin tuen maksatusta varten. Näin ollen voidaan uskoa, että palautuneista seteleistä on saatu todellisuutta vastaavan kuvan kesäseteleiden käyttöasteesta sekä työpaikoista.

Työnantajat palauttivat yhteensä 451 kesäseteliä, näistä hyväksytyistä kesäseteleitä oli 438. Tämä tarkoittaa, että kesäsetelin saaneista nuorista (2 286) sen käytti 19%. Ensimmäiseksi kerraksi kesäsetelin käyttöprosentti on varsin hyvä. Ennakkoon tavoitteeksi käyttöasteelle asetettiin 50%. Tähän tavoitteeseen ei päästy, mutta ensimmäisen vuoden käyttöasteeseen oltiin nuorisoasiankeskuksessa tyytyväisiä. Yhteensä 301 työnantajaa tarjosi nuorille kesätöitä ja jotkut työnantajat pystyivät kesäsetelin avulla tarjoamaan kesätöitä useammalle nuorelle. (Routakorpi 2015.) Tarkastelemismissani kouluissa kesäseteleiden käyttöaste oli koko kaupungin keskiarvon molemmilla puolilla. Toisessa koulussa kesäsetelin käytti 21% yhdeksäsluokkalaisista ja toisessa koulussa 16%. Kesäseteleitä käytettiin eniten pääkaupunkiseudulla, mutta muutamat nuoret olivat hyödyntäneet kesäseteliä myös kesälomanviettopaikkakunnillaan, esimerkiksi Kiteellä, Kuopiossa, Jyväskylässä sekä Puumalassa. Tarkasteltaessa nuorten asuinalueita suhteessa kesätyöpaikkaan käy ilmi, että nuoret työllistyivät pääasiassa melko lähelle omaa kotiaan, mutta harvemmin täysin samalle postinumeroalueelle.

Alla olevasta kuvioista 1 nähdään, millaisiin työpaikkoihin ja mille aloille nuoret työllistyivät kesäsetelin avulla. Nuorista selkeästi suurin osa löysi kesätyöpaikan yksityisistä yrityksistä (67%). Toiseksi yleisimmin työpaikka löytyi järjestöstä (20%). Nuoria työllistyi myös seurakunnan palvelukseen (5%) sekä muille työnantajille (7%). Muita työnantajia olivat esimerkiksi erilaiset säätiöt ja osuuskunnat. Nuoret työllistyivät kesäsetelillä hyvin moninlaisiin työtehtäviin ja laajasti eri aloille. Suosituimmiksi työtehtäviksi nousivat toimistotyö, puutarhatyöt, kiinteistöhuolto ja siivousala sekä kaupan ala. Useita nuoria työllistyi myös liikunnan ja vapaa-ajan piiriin laskettaviin työtehtäviin sekä ravintoloihin ja kahviloihin. Työpaikkojen joukosta voidaan havaita puuttuvan esimerkiksi rakennus-, kuljetus- ja varastoalan työpaikat, jota voidaan selittää sillä, että niihin vaaditaan yleensä 18 vuoden ikä. Helsinkiläisnuoret työllistyivät samoille aloille kuin nuoret muissa kesäsetelillä työllistävistä kunnissa (vrt. luku 2.3). Voidaan päätellä, että erilaiset toimistotyöt, apuohjaajatyö, siivoustyö ja puutarhanhoito sekä kaupanala työllistävät nuoria paikkakunnasta riippumatta.



Kuvio 1. Työllistyminen kesäsetelillä 2015. (Routakorpi 2015.)

Työnantajista 62% ilmoitti, ettei olisi palkannut työntekijää ilman kesäseteliä. Työnantajista 20 kertoi, että ilman kesäseteliä he olisivat palkanneet kesäksi töihin vanhemman ja kokeneemman työntekijän. (Emt.) Sanssi-kortista tehdystä arvioinnista on noussut työnantajilta esiin vastaavia tuloksia. Palkkatuella on mahdollista ottaa töihin myös kokemattomampi nuori, ilman palkkatukea työnantajat palkkaavat puolestaan enemmän kokeneemman työntekijän. Kesäsetelin avulla nuorille luotiin noin 200 uutta työpaikkaa. Kesäsetelistä saadun palautteen perusteella niin nuoret, koulut kuin työnantajatkin pitävät kesäseteliä hyvänä ja tärkeänä keinona lisätä nuorten työelämävalmiuksia ja työllistymismahdollisuuksia. (Emt.) Näiden tulosten valossa on päästy yhteen kesäsetelin keskeiseen tavoitteeseen: uusien työpaikkojen luomiselle nuorille. Pienille yrityksille taloudellinen tuki kesätyöntekijän palkkakustannuksiin saattaa olla ratkaiseva tekijä. Kesäsetelin toivottiin erityisesti mahdollistavan pienille yrityksille kesätyöntekijän palkkaamisen. Tähän tavoitteeseen kesäsetelillä päästiin. Suurin osa nuorista työllistyi yksityisiin yrityksiin.

Palautuneita kesäseteleitä tarkastellessani huomasin, että nuoret ovat tehneet töitä kesätyöpaikoissaan ajallisesti melko laajalla vaihtelulla. Yleisintä on ollut kahden viikon mittainen kesätyöjakso, mikä oli kesäsetelin käytölle minimi. Pisimmillään nuorten kesätyöjaksot ovat olleet kaksi kuukautta. Nuorten saamassa palkassa on myös suuria eroja, palkka on suoraan verrannollinen työsuhteen pituuteen sekä jossakin määrin valittuun alaan. Nuorten saama palkka vaihteli 335 euron ja 3 401 euron välillä. Korkeampaa palkkaa saaneet nuoret olivat olleet töissä koko kesän.

Tarkastelin lisäksi kyselyyni vastanneiden koulujen oppilaiden palautuneita kesäseteleitä. Näiden nuorten kohdalta saadut tiedot vastaavat niin työtuntien kuin palkankin suhteen koko kaupungin linjaa. Nuoret työllistyivät ravintolaan, urheiluseuran palvelukseen, maalausliikkeeseen, päiväkotiin, ruokakauppaan, kuljetusyritykseen, parturikampaamoon, siivoustehtäviin, kirjasitoomoon, kiinteistöhoitotehtäviin, sähköyhtiöön, kuvasuunnittelutehtäviin, kahvilaan ja tilintarkastusyritykseen. Ilmoitettujen työnantajien perusteella nähdään, että nuorten työllistyneen monipuolisesti eri aloille ja erilaisiin työtehtäviin.

Kesäseteleiden yhteydessä kysyttiin lisäksi työnantajien kokemuksia kesäsetelistä. Tässä opinnäytetyössä minun ei ole tarkoitus perehtyä tämän enempää työnantajien kokemuksiin, mutta kesäseteleistä saatu tietoa tuo mielestäni hyvää vertailupohjaa nuorten kokemuksille. Työnantajat pitivät kesäsetelikokeilua positiivisena kokemuksena ja kesätöihin palkatut nuoret olivat osoittautuneet hyviksi työntekijöiksi. Moni pienyrittäjä ei olisi palkannut kesätyöntekijää ilman kesäseteleistä saatua taloudellista tukea. Kesäseteliä pidettiin hyvänä apuna nuorten työllistämiseen. Kehittämisehdotuksina työnantajat toivat esiin jatkossa asiointin tapahtuvan verkossa ja työaikoihin toivottiin tarkempaa ohjeistusta. Kesäsetelin toivottiin vakiintuvan ja leviävän kaikkiin Helsingin kouluihin. Muiden kuntien laajempaa ikähaitaria pidettiin hyvänä asiana (vrt. 2.4.). Osa työnantajista toivoi, että kouluissa olisi nuorille enemmän ohjausta työelämään.

3.4 Aineiston analysointi

Kyselylomakkeeni (liite 1) sisälsi sekä monivalintakysymyksiä että avoimia kysymyksiä. Aloitin aineiston analysoinnin kirjoittamalla kaikki avoimet vastaukset puhtaaksi kysymysten mukaan. Kirjoittaessani vastauksia koin saaneeni jo alustavasti hyvän kuvan nuorten vastauksista. Nuorten vastauksista oli tunnistettavissa toistuvia teemoja. Myöhemmin järjestelin avoimet vastaukset toistuvien teemojen mukaisesti värikoodein. Koodaaminen vahvisti kirjoitusvaiheessa saamaani käsitystä ja totesin samojen teemojen toistuvan nuorten vastauksissa. Vastausten värikoodaamisella halusin erotella itselleni, mitkä vastauksista liittyvät samoihin aihepiireihin. Värikoodien avulla minun oli mahdollista laskea jotakin aihepiiriä koskevien kommenttien määrä. Epäilin, että jos olisin jättänyt avoimien vastausten analysoinnin sen varaan, mikä kirjoitusvaiheessa mielestäni nousi esiin, olisin saattanut tulkita vastauksia omien ennakkokäsitysteni mukaan. Jotkut vastaukset olisivat kenties saaneet ajatuksissani enemmän arvoa kuin näin todellisuudessa olisi. Kommenttien määrät ja ne asiat, jotka nousivat esiin, olivat kuitenkin samoja kuin puhtaaksikirjoitusvaiheessa olivat mielestäni erottuneet.

Vaikka kirjoitin ylös kaikki nuorten kommentit, teemoitteluvaiheessa en ottanut huomioon mielestäni asiaan liittymättömät kommentit. Nuorten vastauksissa asiattomia kommentteja oli vain muutama. Nuorten vastaukset olivat pääasiallisesti ytimekkäitä ja asiakeskeisiä. Voidaan olettaa, että nuoret ovat ottaneet vastaamisen vakavasti ja halunneet tuoda oman mielipiteensä esiin. Tämä lisää käsitystäni vastausten luotettavuudesta ja todenperäisyydestä. Myöhemmin tässä opinnäytetyössä tarkastelen saamiani tuloksia (luvut 4 ja 5) ja olen niiden yhteyteen tehnyt lainauksia nuorten vastauksista. Lainaukset on otettu suoraan sellaisinaan nuorten kirjoittamina. Olen valinnut vastauksia, jotka kuvaavat yleisimmin esiin tulleita teemoja. Vaikka lainaukset ovat suoria ja niiden sisältöä tai sanamuotoja ei ole muokattu, yksittäisiä nuoria ei ole mahdollista tunnistaa. Vastauksista ei ole mahdollista päätellä kumman koulun oppilaista on kyse. Valitsemani lainaukset kuvaavat nuorten vastauksia yleisellä tasolla.

Analysointivaiheessa en erotellut eri koulujen vastauksia toisistaan, vaan olen käsitellyt nuorten vastauksia yhtenä joukkona. Koulujen erottelu ei ollut mielestäni tämän tutkimuksen kannalta oleellista eikä toisi tuloksiin lisäarvoa. Opinnäytetyön tavoitteena on tuoda esiin nuorten ajatuksia kesäsetelistä yleisellä tasolla eikä esimerkiksi

arvioida sen merkitystä eri asuinalueiden nuorille, mikä voisi olla myös mielenkiintoinen näkökulma ja jatkossa kenties tutkimisen arvoista.

Käytin monivalintakysymysten analysoinnissa SPSS-tilastoanalyysiohjelmaa (Statistical Package for the Social Sciences). Aloitin analysoinnin koodaamalla lomakkeeni ja syöttämällä vastaukset ohjelmaan. Alkuvaiheessa laskin lähes yksinomaan erilaisia frekvenssejä ja tein yksinkertaisia ristiintaulukointeja. Analysointivaiheessa ongelmalliseksi muodostui riippuvuuksien tutkiminen. Olin kiinnostunut siitä, onko nuorten vastauksissa esimerkiksi eroja tyttöjen ja poikien sekä heidän, jotka eivät halua määritellä sukupuoltaan välillä. Tein tietoisesti ja pedagogisesti valinnan lisätessäni kyselylomakkeeseen sukupuolen kohdalle tytön ja pojan lisäksi vaihtoehdon, en halua määritellä sukupuoltaani. Yhteensä seitsemän nuorta valitsi tämän vaihtoehdon. Analysointivaiheessa osoittautui ongelmalliseksi se, että vaihtoehtoja oli kolme, koska joissakin vastauksissa määrät jäivät niin pieniksi, ettei esimerkiksi chin neliötestin laskeminen ollut mahdollista. Aineiston analysoinnin kannalta vastausten vähäinen määrä on ollut ongellista, siitä huolimatta olen sitä mieltä, että nuorten kannalta on ollut tärkeää, että vastausvaihtoehtoja oli kolme.

4 NUORTEN TYÖELÄMÄTAIDOT

Kouluissa, joissa kyselyt toteutettiin, oli keväällä 2015 yhteensä 255 yhdeksäsluokkalaista. Tekemääni kyselyyn vastasi 195 nuorta. Vastausprosentti on näin ollen 77%. Tuloksia lukiessa on hyvä ottaa huomioon, että sukupuoli oli vaihtoehtojen tyttö ja poika lisäksi mahdollista jättää määrittelemättä. Nuorista seitsemän valitsi tämän vaihtoehdon. Näiden nuorten vastausten tulosten prosentuaaliset osuudet on laskettu pienemmästä kokonaisuudesta ja näin ollen yhden henkilön muutokset vaikuttavat paljon kokonaisuuteen.

Kesäsetelin kohderyhmä ovat yhdeksännen luokan päättävät nuoret. Yhtenä perusteluna tämän ikäluokan valinnalle on se, että nuorten uskotaan silloin hakeutuvan ensimmäisiä kertoja kesätöihin. Saamani vastaukset tukevat tätä olettamusta. Yhdeksäsluokkalaisista selkeästi suurin osa ei ole ollut aiempina kesinä töissä, vaan hakivat tänä vuonna elämänsä ensimmäistä kesätyöpaikkaa. Nuorista 81% ei ollut ollut

edellisinä vuosina töissä ja 19% puolestaan oli. Heille, jotka olivat olleet jo aiemmin töissä, tämä oli yleisimmin toinen kerta. Sukupuolten välillä ei tässä asiassa ollut eroja. Voidaankin olettaa, että yhdeksännän luokan jälkeinen kesä on monille ensimmäisen kesätyön kesä. Yhtenä vaikuttavana tekijänä on varmasti nuorten ikä. Yhdeksännän luokan päättäneet nuoret ovat jo täyttäneet 15 vuotta, mitä pidetään monissa työpaikoissa alaikärajanä. Kyselyssäni ei kysytty sitä, olisiko nuorilla ollut kiinnostusta mennä töihin jo aikaisempina vuosina, mutta olisi ollut mielenkiintoinen näkökulma tarkastella nuorten motivaatioon liittyviä kysymyksiä tarkemmin. Kesäseteleissä kysyttiin nuorten aikaisempaa työkokemusta. Palautuneista kesäseteleistä saadut tiedot tukevat tekemäni kyselyn vastauksia. Suurimmalla osalla nuorista ei ole aiempaa työkokemusta palkkatöistä. Työkokemusta on saatu TET-harjoitteluista sekä omaan harrastukseen liittyvistä tehtävistä, kuten nuorempien ohjaamisesta ja tuomarina toimimisesta. Osalla nuorista työkokemusta oli ja aiempina työpaikkoina nuoret ilmoittivat muun muassa puhelinmyynnin ja mainosten jaon. Molemmat näistä töistä ovat luonteeltaan sellaisia, joita on mahdollista tehdä lukuvuoden aikana. Onkin todennäköistä, että osa nuorista työskentelee yhdeksännellä luokalla kouluvuoden aikana. Pääkaupunkiseudulla jakelutyön alaikäraja on 14 vuotta ja osaan puhelinmyyntitöihin ei ole määritelty työntekijöiden ikärajoja. Molemmat näistä töistä sopivat ikärajojen puolesta nuorille.

Vastuullinen kesäduuni – kampanjassa vuonna 2015 tehtiin nuorille kysely kesätöistä. Kyselyn tuloksena selvisi, että kesätyökokemus vahvistaa nuorten kiinnostusta työelämää kohtaan. Nuori hakee kesätöistä rahan lisäksi ymmärrystä työnteosta sekä työkultuurista. Nuoret kokevat työsopimusasiat ja työntekijän velvollisuudet vieraksi. On tärkeä muistaa, että perehdytys työsuhdeasioihin ja niiden selittäminen on aikuisen vastuulla. Nuoret kaipaavat työstään palautetta ja kokevat, että palautetta voisi antaa nykyistä enemmän. (Vastuullinen kesäduuni 2015.) Ennen kuin tarkastelen kesäseteliä nuorten työllistymisen mahdollistajana, perehdyn nuorten käsityksiin omista työelämätaidoistaan. Työpaikan hakeminen sekä työntekijän oikeudet ja velvollisuudet ovat keskeisiä työntekijän taitoja. Nuorille koulu, työhön tutustumisjaksot sekä ensimmäiset työpaikat ovat paikkoja näiden taitojen opetteluun.

4.1 Työelämän vaatimukset

Nuoret uskovat, että ne nuoret, joilla on kokemusta, saavat helpommin työpaikan, kuin ensimmäistä työpaikkaansa hakevat. Onkin totta, että suurin osa kesätyöntekijöistä on täysi-ikäisiä alan opiskelijoita. Samanaikaisesti työelämä on muuttunut ja työntekijät kokevat, ettei työhön ohjaukseen ole enää aikaa samalla tavalla kuin joitakin vuosia ja vuosikymmeniä sitten. Tiukentuneessa työtahdissa nuori kesätyöntekijä voidaan joskus kokea taakaksi, eikä avuksi. Koska resurssit perehdyttämiseen ovat rajalliset, korostuu työkokemus kesätyöntekijää valittaessa. Lisäksi on havaittu, että koulun ja työelämän tavoitteiden yhteensovittaminen vaatii vielä työtä. Toisaalta nuorten halutaan valmistuvan koulusta suositusajassa, siksi työntekoa koulun ohella ei aina katsota hyvällä. Toisaalta työelämä taas odottaa saavansa koulutettuja ja työkokemusta omaavia nuoria. Työelämän tarpeet ajavat koulut kehittämään opetustaan yhä enemmän työelämää palvelevaksi. (Penttilä 2012, 33–36, 39.) Työelämä odottaa yhä valmiimpia työntekijöitä ja nuori puolestaan kaipaa työkokemusta ja ohjausta. Työelämän ja oppilaitosten tiiviimpi ja suunnitelmallisempi yhteistyö on nuorille mahdollisuus oppia niin työhön liittyvää ammattitaitoa kuin työelämätaitoja. Ammatillisen opetuksen puolella oppilaitoksen ja työelämän yhteistyö on organisoitu esimerkiksi harjoittelujen kautta ja sitä on tehty jo useita vuosia. On toivottavaa, että työelämäyhteistyötä tuotaisiin enemmän jo peruskouluihin ja osaksi yläasteen opetusta sekä mahdollistettaisiin yläasteikäisten kesätöiden teko. Erilaisten työpaikkojen näkyminen peruskoulun opetuksessa helpottaisi nuorten ammatinvalintaa.

Työelämätaidot ovat pelkkiä ammattitaitoja laajempi käsite (vrt. luku 2.5.2), esimerkiksi vuorovaikutustaidot ovat osa työelämätaitoja. Vuorovaikutustaitoina pidetään keskustelutaitoa, neuvottelutaitoa, esiintymistaitoa, yhteistyö- ja yhteistoimintataitoja, viestintätaitoa, ryhmä- ja tiimityötaitoja sekä empatiataitoa (Kauppila 2011, 26). Kaikkia näitä taitoja voidaan pitää tärkeänä osana tämän päivän pätevän työntekijän osaamista. Työelämä vaatii työntekijältä valtavan määrän taitoja, jotka eivät välttämättä sisälly koulussa opittuun ammattitaitoon. Kesätyön ja työn haussa erottuvat edukseen ne nuoret, jotka ovat parempia vuorovaikutustaidoiltaan. Runsaasta hakijajoukosta on osattava erottua kertomalla omasta osaamisestaan, motivaatiostaan ja itsestään asiallisesti sekä kiinnostavasti. Kesätyöt ovat nuorille mahdollisuus opetella

ja kehittää vuorovaikutustaitojaan käytännössä. Ilman todellisia vuorovaikutustilanteita ja niistä saatua palautetta, on mahdotonta kehittyä hyväksi vuorovaikuttajaksi.

Sosiaalisten taitojen merkitystä työelämässä menestymiseen ei voida väheksyä. Sosiaalisilla taidoilla ja työelämässä menestymisellä on selkeä suhde. Sosiaalisten taitojen puutteen on todettu aiheuttavan muun muassa työttömyyttä. Niillä ihmisillä, jotka eivät osaa toimia sosiaalisissa verkostoissa tai työelämäyhteyksissä, on vaikeaa. Hyvät sosiaaliset taidot näkyvät työelämässä kykynä työskennellä ryhmässä ja tiimissä, kykynä asettua muiden asemaan, kykynä ottaa rooleja eri tehtävissä sekä kykynä sopeutua työyhteisöön. (Emt., 159.) Työpaikalla, työnantajana tai työkaverina, voi olla vaikea muistaa, että nuori kesätyöntekijä, tai ensimmäiseen työsuhteeseensa tullut työntekijä, vasta opettelee monia vaadittavia taitoja. Nuori on mahdollisesti vielä epävarma omasta ammattitaidostaan ja osaamisestaan, jonka takia omien mielipiteiden ilmaiseminen voi tuntua kaukaiselta ajatukselta. Työelämän monesti nopeasti muuttuviin tilanteisiin odotetaan nopeaa reagoitua. Kaikilla ei kuitenkaan ole samantaisia valmiuksia reagoida nopeasti näihin tilanteisiin. Kuinka nuoret itse näkevät omat työelämävalmiutensa?

4.2 Luottamus omiin kykyihin

Kesäseteliin suoraan liittyvien kysymysten lisäksi tekemässäni kyselyssä haluttiin kartoittaa nuorten kokemusta omista työelämätaidoistaan sekä mahdollisia kohtia, joissa nuoret kokevat tarvitsevänsä apua. Nuoret arvioivat omaa avuntarvettaan työpaikan etsimisen, hakemuksen ja ansioluettelon tekemisen, työpaikan hakemisen, haastatteluun valmistautumisen sekä työelämän sääntöjen suhteen. Kysymys oli aseteltu muotoon: koetko tarvitsevasi apua seuraavissa. Nuoret arvioivat omaa avuntarvettaan väittämiin täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä vastausvaihtoehtojen mukaan.

Kaikkien väittämien kohdalla on otettava huomioon, että suuri joukko nuoria on valinnut vastausvaihtoehdon: ei samaa eikä eri mieltä. Tämän vaihtoehdon on valinnut kysymyksestä riippuen 24–32% vastaajista. Näin ollen saadut tulokset ovat suuntaa antavia. Samalla on todettava, että jos kaikki nuoret olisivat valinneet kantansa, voi-

sivat tulokset olla hyvinkin toisenlaiset, tai vastaavasti erot korostuisivat. Kyselyssäni nuoret nimesivät lisäksi syitä, jotka he kokevat työnhaussa haastaviksi. Tuloksia tarkastellessa on otettava huomioon, että nuoret ovat valinneet useamman kuin yhden vaihtoehdon, joten prosentuaalisesti eri vaihtoehtojen saamat määrät ylittävät sata prosenttia. Nuorten vastauksista erottuu toisaalta selkeästi suurimmat haasteet, mutta toisaalta myös nuorten usko omiin taitoihinsa.

Nuoret kokevat, että kesätöiden haun suurin haaste on työpaikkojen vähäinen määrä. Tytöistä 42%, pojista 35% ja heistä, jotka eivät halua määritellä sukupuoltaan 14% kertoi työpaikkojen vähäisen määrän olevan omasta näkökulmastaan kaikkein haastavinta kesätöiden haussa. Oman iän, kyselyhetkellä 15 tai 16 vuotta, arvioitiin olevan toiseksi suurin haaste työnhaussa. Tytöistä 42% oli tätä mieltä, pojista 19% ja heistä, jotka eivät määritelleet sukupuoltaan 29%. Oma ennako-oletukseni oli, että nuoret kokisivat iän olevan suurin haaste työnhaussa, mutta nuoret nostivat työpaikkojen määrän iän edelle. Aiemmin tehdyissä tutkimuksissa nuoret ovat kertoneet alaikäisyyden olevan haaste työnsaannin kannalta (Uudenmaan liitto 2007, 28). Nuoret ovat kokeneet iän tuovan rajoituksia esimerkiksi työaikalainsäädännön kautta sekä kaupoissa myyntityöhön vaadittavan 18-vuoden ikärajan takia (Kovanen 2003, 113). Nuorten välillä on eroja siinä, kuinka suureksi haasteeksi ikä koetaan työnhaussa. Tyttöjen keskuudessa ikä koetaan yhtä haastavaksi tekijäksi kuin työpaikkojen vähäinen määrä. He, jotka eivät halua määritellä sukupuoltaan, kokevat iän haastavammaksi kuin työpaikkojen määrän. Poikien keskuudessa iän ei puolestaan uskottu olevan niin suuri tekijä. Yläasteen lopettavat nuoret kokevat erityisesti haasteeksi sen, etteivät ole vielä täyttäneet joihinkin työpaikkoihin vaadittavaa 16 vuoden ikää sekä oman alaikäisyytensä. Helsingin kaupungin kesätyöpaikat on esimerkiksi suunnattu 16–17-vuotiaille nuorille. Nuoret kommentoivat työnsaannin haasteita muun muassa seuraavasti:

”Alennetaan ikärajoitus 16-vuoteen kaupoissa.”

”Enemmän kesätöitä yläkouluikäisille nuorille.”

”Enemmän vapaita työpaikkoja ja vähemmän valintakriteereitä ettei iän pitäis vaikuttaa.”

”Sitä että jos täyttää samana vuonna 16 niin saisi kesätöitä. Koska olen syntynyt loppu vuonna niin, en meinannut saada kesätöitä mistään.”

”Työpaikkoja pitäisi lisätä, erityisesti sellaisia, jotka ovat vain 2 tai 3 viikkoa kestäviä.”

Sopivan kesätyöpaikan löytymisen koki haasteelliseksi tytöistä 23%, pojista 31% ja heistä, jotka eivät määritelleet sukupuoltaan 43%. Nuorten vastauksissa toivottiin selkeämpiä ilmoituksia avoimista työpaikoista esimerkiksi internetissä. Nuoret kokivat haastavaksi tietää, mihin työpaikkoihin etsitään kesätyöntekijöitä. Käsitys sopivan työpaikan löytymisestä on varmasti yhteydessä nuorten kokemukseen kesätyöpaikkojen vähäisen määrän kanssa. Työpaikkoja on mahdollisesti avoinna enemmän, kuin nuoret olettavat, mutta kaikkiin ei etsitä työntekijöitä avoimilla hakumenettelyillä. Kuten palautuneiden kesäseteleiden kohdalla huomattiin, suuri joukko nuoria työllistyi niin sanottuihin piilotyöpaikkoihin. Kaikkiin näihin työpaikkoihin ei ollut avoimia työpaikkailmoituksia, vaan työpaikat ovat löytyneet kysymällä. Nuoret ovat aiemmissakin tutkimuksissa peräänkuuluttaneet parempaa tiedotusta kesätöistä sekä toivoneet kuntien ottavan suurempaa vastuuta, esimerkiksi koordinoitavastuun nuorten kesätöistä (Uudenmaan liitto 2007, 28). Nuoret tarvitsevat kesätyöpaikkojen suhteen parempaa tiedotusta, mutta myös rohkaisua mennä kysymään töitä sieltä, missä työntekijää ei haeta ilmoituksella. Alaikäisten nuorten mahdollisuudet saada kesätyöpaikka ovat parhaimmat niissä työpaikoissa, joihin ei tule kymmeniä, ellei satoja, hakemuksia. Ilmoituksen perusteella hakemuksensa lähettäneistä erottuvat ne hakijat, joilla on aiempaa työkokemusta. Paikan päälle kysymään menevistä erottuu vastavasti reippaudella ja kiinnostuksella.

Nuoret kokivat, ettei työnantajien asenne nuorten palkkaamiseen ole myönteinen. Melko suuri joukko kyselyyn vastanneista nuorista koki, etteivät työnantajat palkkaa nuoria lainkaan kesätöihin. Erityisesti tyttöjen vastauksista nousee esiin, etteivät työnantajat mielellään palkkaa nuoria kesäksi töihin. Tytöistä tätä mieltä oli 38%, pojista 14% ja heistä, jotka eivät määritelleet sukupuoltaan 14%. Kyselystä ei selviä, määrittelivätkö vastaajat nuoreksi alaikäisen tai kuinka he määrittelivät sen, ettei nuoria palkata mielellään. Työkokemuksen vähyyys ei sen sijaan ole nuorten vastausten perusteella erityisen suuri haaste kesätyön saamiselle. Oman työkokemuksen vähyyden koki haasteeksi tytöistä 26%, pojista 11% ja heistä, jotka eivät määritelleet sukupuoltaan 14%.

”Enemmän työpaikkoja, töistä paremmat ilmoitukset esim. nettiin.”

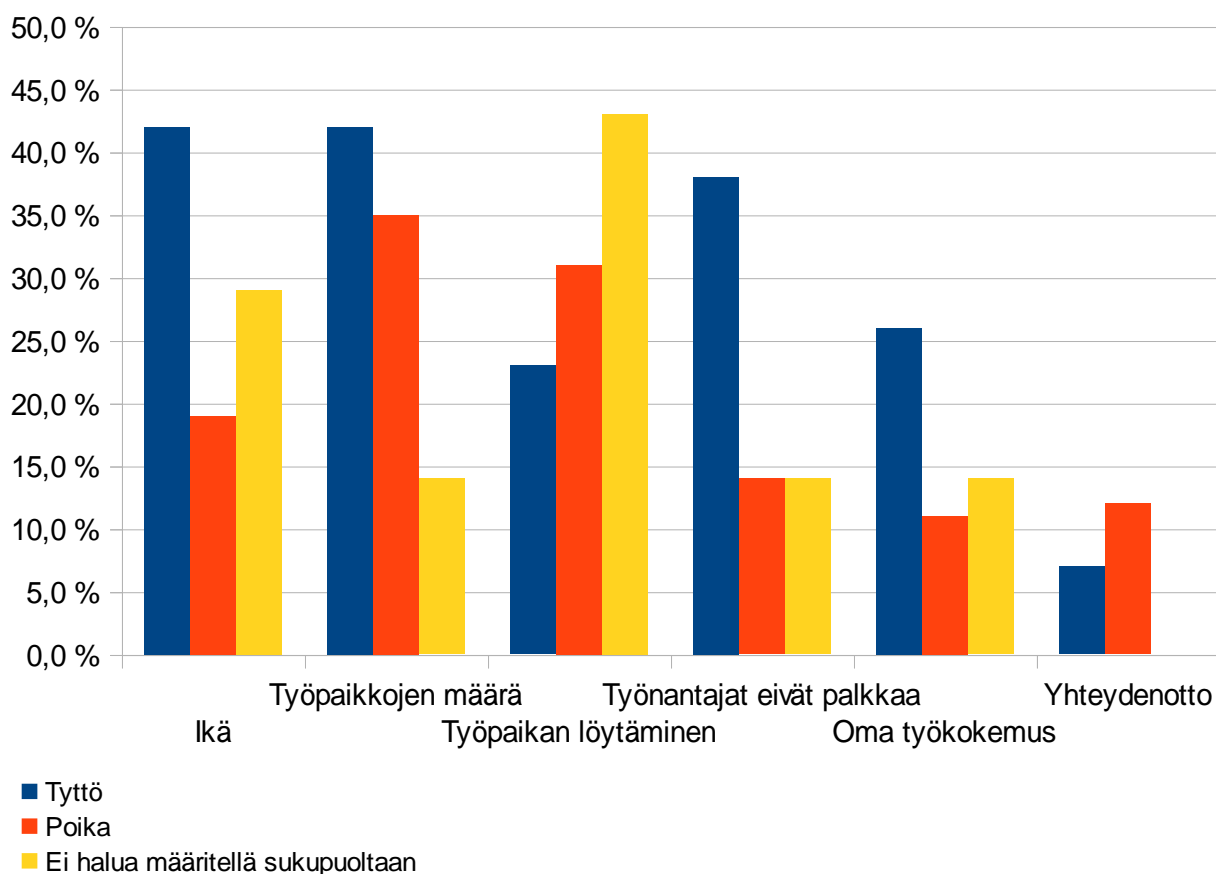
”Kesätyöntekijöitä hakevat firmat yms. ilmoittaisivat asiasta.”

”Työnantajat olisivat avomielisempiä ottamaan nuoria töihin.”

”Että pitäisi saada helpommin töitä, vaikka onkin nuori ja ei ole aikaisempaa työkokemusta.”

Nuorille yhteydenotto työpaikkoihin on helppoa. Harvat nuoret kokivat yhteydenoton työnantajiin haasteelliseksi. Tytöistä 7% piti yhteydenottoa työpaikkaan työnhakua vaikeuttavana tekijänä. Pojista tätä mieltä oli 12% ja heistä, jotka eivät määritelleet sukupuoltaan, kukaan ei pitänyt yhteydenottoa haastavana. Tulosten perusteella voidaan päätellä, että kun nuoret ovat löytäneet kiinnostavan työpaikan, ottavat he rohkeasti sinne yhteyttä. Koska yhteydenotto työnantajiin ei nuorille ole haaste, on nuoria rohkaistava ottamaan yhteyttä suoraan työnantajiin. Nuoret tarvitsevat tietoa, millaisista paikoista töitä voi mennä kysymään ja miten työnhakeminen on hyvä tehdä. Uudenmaan liiton KUUMA-kunnissa (Hyvinkää, Järvenpää, Kirkkonummi, Kerava, Mäntsälä, Nurmijärvi, Pornainen, Sipoo, Tuusula ja Vihti) tekemässä tutkimuksessa nuoret ovat määritelleet, toisin kuin saamissani tuloksissa, työn haun haasteiksi ensisijaisesti oman työkokemuksen vähyyden ja oman iän. Lisäksi haasteena koettiin työmatka töihin sekä se, etteivät nuoret tiedä mistä ja miten työpaikkaa haetaan. (Uudenmaan liitto 2007, 28.)

Kuviossa 2 on havainnollistettu nuorten kesätyönhaussa haasteelliseksi kokemat asiat. Kuviossa on nähtävissä erot eri sukupuolten välillä. Tytöt kokevat haastavimmiksi oman ikänsä, työpaikkojen vähäisen määrän sekä sen, etteivät työnantajat palkkaa nuoria. Pojat puolestaan kokevat haastavaksi työpaikkojen vähäisen määrän, työpaikan löytämisen sekä kolmanneksi oman ikänsä. He, jotka eivät halua määritellä sukupuoltaan kokevat haastavimmaksi työpaikan löytymisen ja toiseksi oman ikänsä, loppujen vaihtoehtojen välillä ei muodostunut suuria eroja.



Kuvio 2. Työhaun haasteet. (N=193)

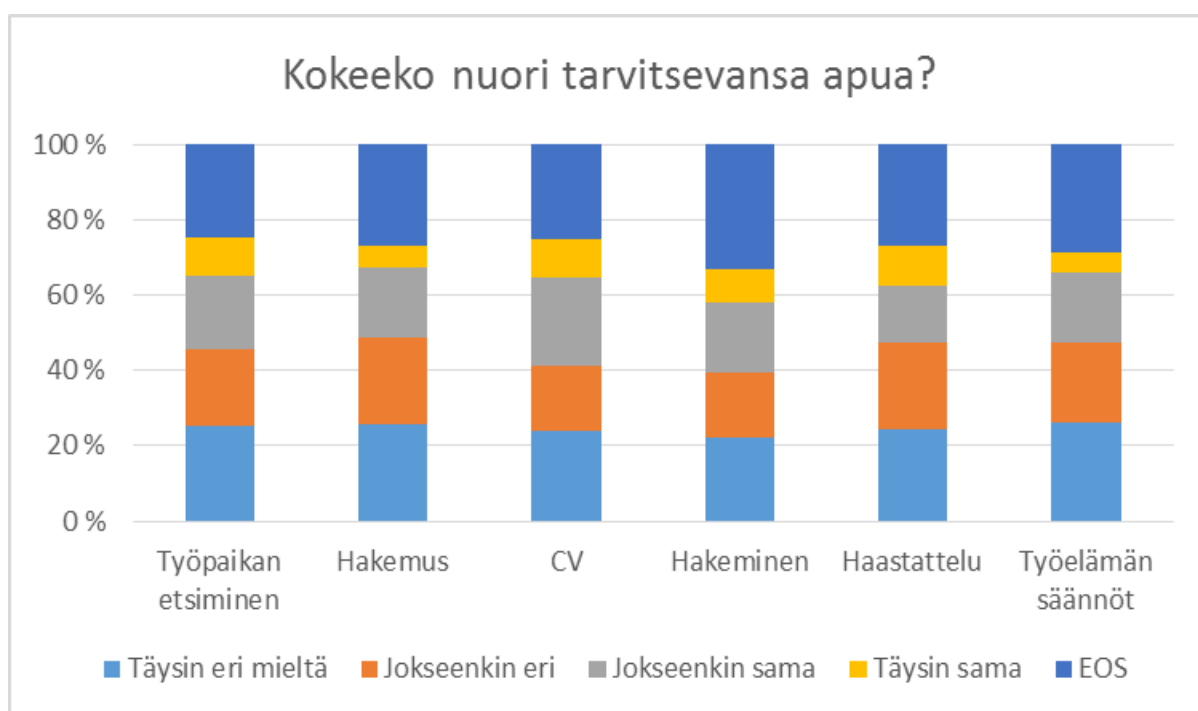
4.3 Tukea työnhakuun

Nuorten tuen tarvetta kesätöiden hakuun ja työelämätaitoihin selvitettiin kuudella kysymyksellä. Kysymykset oli aseteltu väittämien muotoon ja nuoret arvioivat väittämän paikkansapitävyyttä omalla kohdallaan asteikolla yhdestä viiteen. Asteikossa yksi tarkoitti täysin eri mieltä, kaksi osittain eri mieltä, kolme ei samaa eikä eri mieltä, neljä osittain samaa mieltä ja viisi täysin samaa mieltä.

Kuten aiemminkin moni nuori oli valinnut vastausvaihtoehdon: ei samaa eikä eri mieltä. Jälkikäteen on vaikea sanoa, kokivatko nuoret sen olleen keskimäinen arvo vai eikö heillä ole asiasta mielipidettä. Vaihtoehdon: ei samaa eikä eri mieltä valitsi kysymyksestä riippuen 24–32% nuorista. Määrät ovat suuria, mutta ne ovat samansuuruisia jokaisessa kysymyksessä. Analysoidessani nuorten vastauksia tarkemmin päätin jättää vastausvaihtoehdon, ei samaa eikä eri mieltä, analyysin ulkopuolelle. Tar-

koituksenani oli löytää eroavaisuuksia nuorten vastuksien välillä sekä löytää ne kohdat, joissa nuoret kokevat tarvitsevansa apua, jos he ylipäätään kokevat tarvitsevansa apua. Vaikka jätin osan vastauksista pois, jäi lopulliseen analyysiin väitteestä riippuen 126–142 nuorten vastausta. Vaikka osa vastauksista rajattiin tarkastelun ulkopuolelle, jäin vastauksia niin paljon, että päätelmiä on mahdollista tehdä. Kuviossa kolme on mukana kaikki vastaukset, myös ei samaa-eikä eri mieltä.

Yleisenä huomiona voidaan todeta, että nuoret kokevat pärjäävänsä työnhaussa ja osaavansa työnhakuun liittyvät asiat. Kaikkien väittämien kohdalla suurin osa nuorisista vastasi, ettei koe tarvitsevansa apua eli oli väittämän kanssa täysin tai osittain eri mieltä. Nuorille esitetyt kysymykset oli muotoiltu muotoon: koetko tarvitsevasti lisää apua seuraavissa. Kuvioon kolme on tiivistetty nuorten vastaukset eri väittämien kohdalta.



Kuvio 3. Nuorten kokemus avuntarpeestaan. (Etsiminen ja hakemus: N=189, CV ja hakeminen: N=188, haastattelu ja työelämän säännöt: N=186.)

Nuorten kokemuksen omista taidoistaan ja omasta osaamisestaan voi sanoa olevan vastausten perusteella varsin hyvällä tasolla. Nuoret kokivat hallitsevansa parhaiten hakemuksen tekemisen, 47% oli väittämän kanssa joko osittain tai täysin eri mieltä

eli ei kokenut tarvitsevana apua hakemuksen tekemisessä. Vastauksissa näkyy varmasti koulun vaikutus, sillä hakemuksen tekoa on todennäköisesti harjoiteltu koulussa. Yhtä hyvin nuoret kokivat osaavansa työelämän säännöt, 47% nuorista oli väittämän kanssa eri mieltä. Mielestäni tämä oli yllättävä tulos. Nuorten kokemusta työelämätaitojen hallitsemisesta voidaan selittää jossakin määrin koulujen TET-jaksoilla. Ennen jaksoja työelämän sääntöjä on todennäköisesti käyty läpi koulussa ja hyvin sujunut harjoittelu on vahvistanut nuorten luottamusta omiin taitoihin. Nuorista 45% ei kokenut tarvitsevana lisää apua haastatteluun valmistautumisessa ja 44% työpaikan etsimiseen. Vähiten eri mieltä oltiin väittämien: tarvitsen apua cv:n/ansioluettelon teossa (39%) sekä tarvitsen apua työpaikan hakemisessa (38%) kanssa. Lukuja tarkasteltaessa voisi ajatella, että yli puolet nuorista kokee tarvitsevana apua edellä mainituissa kohdissa. Todellisuudessa niin moni nuori valitsi vaihtoehdon: ei samaa eikä eri mieltä, joten niiden osuus, jotka kokevat tarvitsevana apua jää todellisuudessa pienemmäksi.

Vastausten tarkastelussa ei voida sivuuttaa niitä nuoria, jotka kokivat tarvitsevana apua edellä mainituilla osa-alueilla. Jos tarkastelemme niiden nuorten määrää, jotka erityisesti kokevat tarvitsevana apua, nousevat tuki työpaikan etsimisessä, ansioluettelon teossa ja haastatteluun valmistautumisessa esiin. Noin joka kymmenes nuori kertoi olevansa täysin samaa mieltä sen kanssa, että tarvitsee lisää apua näissä kohdissa. Erityisesti tarve saada apua työpaikan etsimisessä vahvistaa nuorten kokemusta siitä, että haastavinta kesätyöpaikan löytämisessä on sopivien työpaikkojen vähäinen määrä. Kun lisätään tarkasteluun ne nuoret, jotka vastasivat osittain samaa mieltä, erottuvat joukosta työpaikan etsiminen ja ansioluettelon/CV:n tekeminen. Nuorista 29% ilmaisi tarvitsevana lisää apua työpaikan etsimisessä ja 34% cv:n/ansioluettelon teossa. Kolmanneksi eniten apua kaivattiin työpaikan hakemiseen (27% nuorista). Vaikka nuoret pääasiallisesti kokevat hallitsevana työnhakuun liittyvät asiat, ei voida jättää huomiotta, että kolmannes yhdeksäsluokkalaisista ilmoittaa kaipaavansa lisää tukea.

Tarkastelin lisäksi nuorten avun tarvetta suhteessa siihen, oliko heillä jo kesätyöpaikka valmiina kesälle 2015. Nuorten vastaukset jakautuivat siten, että ne, joilla ei ollut kesätyöpaikkaa valmiina, kokivat tarvitsevana apua kesätyöpaikan etsimisessä ja puolestaan ne nuoret, joilla kesätyöpaikka oli, eivät kokeneet tarvitsevana apua.

Tämä selittää, miksi 44% nuorista ei koe tarvitsevansa apua työpaikan etsimisessä, vaikka nuoret yleisellä tasolla pitävät työpaikkojen löytämistä suurimpana työllistymisen haasteena. Hakemuksen tekemisen nuoret kokevat osaavansa melko tasaisesti, huolimatta siitä, onko heillä kesätyöpaikka vai ei. Pieni enemmistö niistä nuorista, joilla ei ollut työpaikkaa, kertoi tarvitsevansa enemmän apua kuin he, joilla kesätyöpaikka oli. Ansioluettelon tekemiseen nuoret kaipasivat apua, kuten aikaisemmin on tullut ilmi. Ne nuoret, joilla ei ollut työpaikkaa, kokevat tarvitsevansa enemmän apua, mutta yhtäaikaisesti myös työpaikan saaneet nuoret haluavat apua. Kaikkien kysymysten kohdalla on huomattavissa sama ilmiö: ne nuoret, jotka ovat saaneet kesätyöpaikan, ovat luottavaisempia omien taitojensa suhteen, kuin he, joilla kesätyöpaikkaa ei ole. Tulokset eivät ole yllättäviä, sillä luottamus omiin kykyihin vahvistuu onnistumisten myötä. Tästä syystä ensimmäisten työpaikkojen saanti ja niissä tukeminen ovat erityisen merkityksellisiä. Onnistuminen työuran alussa kantaa jatkossakin.

Nuorilta kysyttiin avoimena kysymyksenä, millaista apua he toivoisivat saavansa työnhakuun ja työelämään. Tässä kysymyksessä nuorilla oli mahdollisuus kirjoittaa omin sanoin, millaista apua he toivoisivat saavansa. Vastauksista on huomattavissa, että kysymykseen ovat vastanneet ne nuoret, jotka kokivat tarvitsevansa apua ja pysyivät nimeämään avuntarpeensa. Nuorten vastaukset on jaettavissa kolmeen isompaan teemaan. Nuorten vastauksista toistui neuvojen ja avuntarve hakuprosessiin. Haluttiin tietää milloin, miten ja missä kesätyöpaikkaa tulisi hakea. Lisäksi täsmällisenä toiveena nousi useamman kerran cv:n teon opetus. Neuvontaan ja ohjeistukseen liittyviä vastuksia oli yhteensä 25 kappaletta. Suurin osa kommentaiteista koski toivetta, että kesätyöpaikkoja olisi enemmän. Kesätyöpaikkojen vähäinen määrä ja toive työpaikkojen lisäämiselle nousivat myös vapaan kommentoinnin kohdalla. Toivottiin, että nuorille olisi tarjolla enemmän kesätyöpaikkoja ja että kaikilla halukkailla olisi mahdollisuus työllistyä. Työpaikkojen määrään liittyviä vastuksia oli eroteltavissa 31 kappaletta. Kolmas suuri teema, joka nousi esiin, oli työnantajien ja yhteiskunnan asenteet. Tähän teemaan liitin nuorten vastaukset siitä, että työnantajat luottaisivat enemmän nuoriin ja ettei ikä olisi määräävä tekijä työntekijän valinnassa. Nuoret toivoivat, että kesätyöntekijöiden ikäraja kaupoissa laskettaisiin kuuteentoista vuoteen. Tämän teeman alle kuului 19 vastausta.

”Enemmän tiedotusta miten hakea ja mistä hakea ja milloin hakea.”

”Tietoa työhakemuksen rakenteesta ja cv:n rakenteesta.”

”Ohjeistusta mm. netissä ja koulussa (varmaan on jo).”

4.4 Tukea työelämätaitojen oppimiseen

Missä nuori oppii esimerkiksi työelämän vaatimia sosiaalisia taitoja? Kauppila (2011, 161) suosittelee opettamaa nuorille sosiaalisia taitoja koulussa, harjoittelupaikoilla ja työelämäjaksoilla. Oppiminen onnistuu paremmin todellisissa tilanteissa. Kauppilan lisäksi tehdyt tutkimukset osoittavat nuorten uskovan saavansa parhaiten tietoa työelämästä työpaikkavierailuilla sekä harjoittelujaksoilla, esimerkiksi TET-jaksoilla (peruskoulun työelämään tutustumisjakso) sekä kesätöistä (Tenhunen-Ruotsalainen & Väisänen 2012, 6). Nuorten kannalta paras keino saada tietoa tämän päivän työelämästä on päästä työpaikoille ja saada omia kokemuksia (Haapalainen 2012, 11). Omien kokemusten kautta muodostuu kuva työelämästä sekä eri ammateista. Mitä useammasta paikasta nuori saa kokemusta, sitä laajemmin kuvan hän pystyy muodostamaan. Nuorten työelämä tietojen ja -taitojen lisääminen on tärkeää ja se vaatii yhteistyötä eri toimijoiden välillä sekä uusia toimintamalleja. Koulun ja työelämän lisäksi voidaan hyödyntää nuorisotaloja, ammattiyhdistyksiä ja eri järjestöjä. Erityisesti ammattiin opiskelevien keskuudessa ammattiyhdistyksellä on paljon mahdollisuuksia edistää nuorten työelämä taitoja. Parempi tietoisuus eri aloista sekä työelämästä voi helpottaa nuorten ammatinvalintaa ja sitä kautta pienentää ammatillisen opetuksen keskeyttäneiden määrää ja vähentää opinnoista ja työelämästä syrjäytymistä. (Emt., 11–13.)

Nuoret toivovat koulun ja työelämän tiiviimpää yhteyttä. Nuorten toiveissa on, että kouluaineilla olisi selkeämpi yhteys työelämään ja että työelämä näkyisi enemmän koulun arjessa. Oppilaiden kannalta olisi mieluisaa, että kouluaineiden työelämäyhteydet voisi nähdä jo peruskoulussa, nuorten mielestä tämä helpottaisi myös ammatinvalintaa. Opinto-ohjauksen lisäksi nuoret toivovat työelämä tietoutta ja yritysvierailuja myös muille oppitunneille. (Lauren, Tenhunen-Ruotsalainen & Väisänen (toim.) 2012, 16–17, 69.) Nuoret uskovat, että kiinnostus jotakin alaa kohtaa voisi syntyä siten, että he pääsisivät itse seuraamaan tai kokeilemaan työtä tai vastaavasti, että joku alan työntekijä tulisi esittelemään ammattiaan ja arkeaan. Nuoret toivovat

enemmän käytännön esimerkkejä kouluun. Talouden tietotoimiston tekemän tutkimuksen mukaan yläkoululaisista tytöistä 44% ja pojista 41% kaipaa kouluun lisää työelämään liittyvää tietoa ja opetusta. (Talouden tietotoimisto 2014, 5-6, 28). Keräämästäni aineistosta nousee esiin, että nuoret toivovat koulun ja vanhempien lisäksi nimenomaan työpaikkojen opettavan työelämässä tarvittavia taitoja.

Halusin selvittää nuorilta, mistä he toivoisivat saavansa apua työnhakuun ja työelämään liittyvissä asioissa. Vaihtoehtoina nuorille oli lomakkeessa annettu: koulu, vanhemmat, nuoriso-ohjaaja, työnantaja, kaverit, TE-palveluiden henkilökunta, joku muu tai ei kukaan. Kaikilla nuorilla suosituimmaksi vaihtoehdoksi nousi koulu ja toiseksi omat vanhemmat. Niin tytöt, pojat kuin sukupuolensa määrittelemättömät toivoivat saavansa ensisijaisesti apua työnhakuun liittyvissä asioissa koulussa ja toissijaisesti kotoa. Muut vaihtoehdot saivat näihin kahteen verrattuna vain vähän kannatusta. Kolmanneksi eniten toivottiin, että työnantajat neuvoisivat näissä asioissa. Saamani tulokset tukevat aiemmin tehtyjä tutkimuksia nuorten toiveesta tiiviimmälle työelämäyhteydelle kouluissa. Vaikka työnantajat nousivat, sukupuolesta riippumatta, kolmannelle sijalle, tytöt toivoivat poikia enemmän saavansa apua suoraan työpaikoilta. Koulu, koti ja työpaikka ovat nuorten luonnollista elinpiiriä ja luontevia tahoja oppia työelämästä.

Yhdeksäsluokkalaiset nuoret ovat keskimäärin kiinnostuneita työelämän ja eri ammatteihin liittyvistä asioista ja ottavat mielellään vastaan mahdollisuuksia päästä kokeilemaan ja kuulemaan. Tästä huolimatta ei voida olettaa, että kaikki yhdeksäsluokkalaiset ovat kiinnostuneita työnhakuun liittyvistä asioista tai että kaikki kokevat tarvitsevansa apua. Kyselyyni vastanneista nuorista 12% koki, etteivät he kaipaa apua työelämään ja työnhakuun liittyvissä asioissa. Kaikille nuorille työnteko ei ole ajankohtaista ja ammatinvalinta on mahdollisesti selkeä.

5 KESÄSETELI APUNA TYÖNHAUSSA

Kesäseteli voidaan nähdä yhtenä mahdollisuutena edesauttaa nuorten pääsyä työelämään ja oppia työelämätaitoja käytännössä. Kesäseteli ei suoraan varmistaa kesätyöpaikkaa, vaan nuorelta vaaditaan myös omaa aktiivisuutta. Palkkatuki on yksi kei-

no vastata nuorten toiveeseen työpaikkojen määrän lisäämisestä, sillä kuten aiemmin kävi ilmi, palkkatuki mahdollistaa erityisesti pienille työpaikoille kesätyöntekijän palkkaamisen.

Ideana kesäseteli sai nuorilta pääasiassa positiivista palautetta. Nuorten enemmistö piti kesäseteliä hienona ideana ja kokeiluna. Positiivista palautetta koskevia kommentteja oli avoimiin vastauksiin kirjoitettu yhteensä 29 kappaletta. Osa nuorista uskoi kesäsetelin auttavan heitä saamaan kesätyöpaikan. Nuorten vastauksissa näkyi, että sitä arvostettiin, että nuorten kesätyömahdollisuuksien parantamisen eteen tehdään Helsingissä töitä. Nuoret arvostavat, että aikuiset yrittävät toimillaan parantaa nuorten mahdollisuuksia saada kesätyöpaikkoja.

”Mielestäni kesäseteli on todella toimiva ja hyvä idea!”

”Hyvä juttu että jaetaan tällaiset setelit.”

”Se on hyvä idea, jonka avulla nuoret voivat työllistyä.”

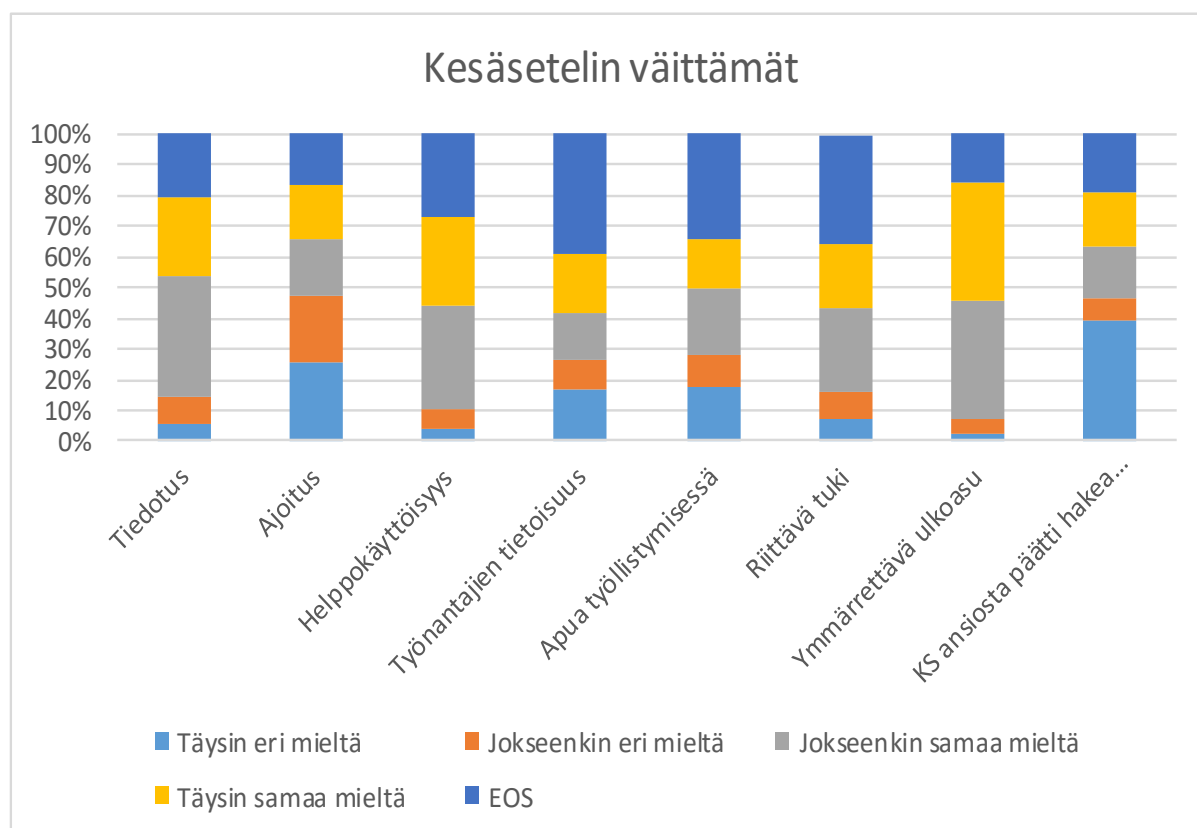
Tekemässäni kyselyssä kesäsetelistä annettiin kahdeksan erilaista väittämää ja nuoria pyydettiin arvioimaan näitä väittämiä asteikolla 1-5. Asteikossa 1 oli täysin eri mieltä, 2 osittain eri mieltä, 3 en osaa sanoa, 4 osittain samaan mieltä ja 5 täysin samaa mieltä. Kuten aiemmin on tullut ilmi, myös kesäseteliä koskevissa kysymyksissä, suuri joukko nuoria on valinnut vaihtoehdon: en osaa sanoa. Tämä on otettava huomioon tuloksia luettaessa. Moni nuori oli kyselyn tekohetkellä jo saanut kesätyöpaikan, eikä heillä ollut tarvetta käyttää kesäseteliä. Näillä nuorilla ei ole kokemusta kesäsetelistä, joten vaihtoehto, en osaa sanoa, on tällöin perusteltu valinta. Tämän vaihtoehdon on valinnut niin moni, että tulokset voisivat muuttua paljon, jos jokainen heistä olisi valinnut kantansa. Saamiani tuloksia voidaan pitää suuntaa-antavina ja olen tulosten tarkastelussa keskittynyt niihin vastauksiin, joista ilmenee nuorten mielipide.

Kesäseteliä koskevat väittämät olivat seuraavat:

1. Tiedotus oli riittävää.
2. Kesäseteli jaettiin oikeaan aikaan keväällä.
3. Kesäseteli oli helppokäyttöinen.

4. Työnantajat tiesivät kesäsetelistä.
5. Kesäsetelistä oli apua työllistymisessä.
6. Sain riittävästi tukea kesäsetelin käyttöön.
7. Kesäsetelin ulkoasu oli ymmärrettävä.
8. Saatuani kesäsetelin päätin hakea kesätöitä.

Alla olevassa kuviossa (kuvio 4) on tiivistetty nuorten mielipiteet kesäsetelistä eri väittämien mukaan.



Kuvio 4. Nuorten arviot kesäsetelistä.

(Tiedotus: N=189, ajoitus: N= 191, helppokäyttöisyys: N= 187, työnantajien tietoisuus: N= 179, apu työllistymiseen: N=180, riittävä tuki: N=186, ymmärrettävä ulkoasu: N= 188, KS työnhaun motiivina: N=176.)

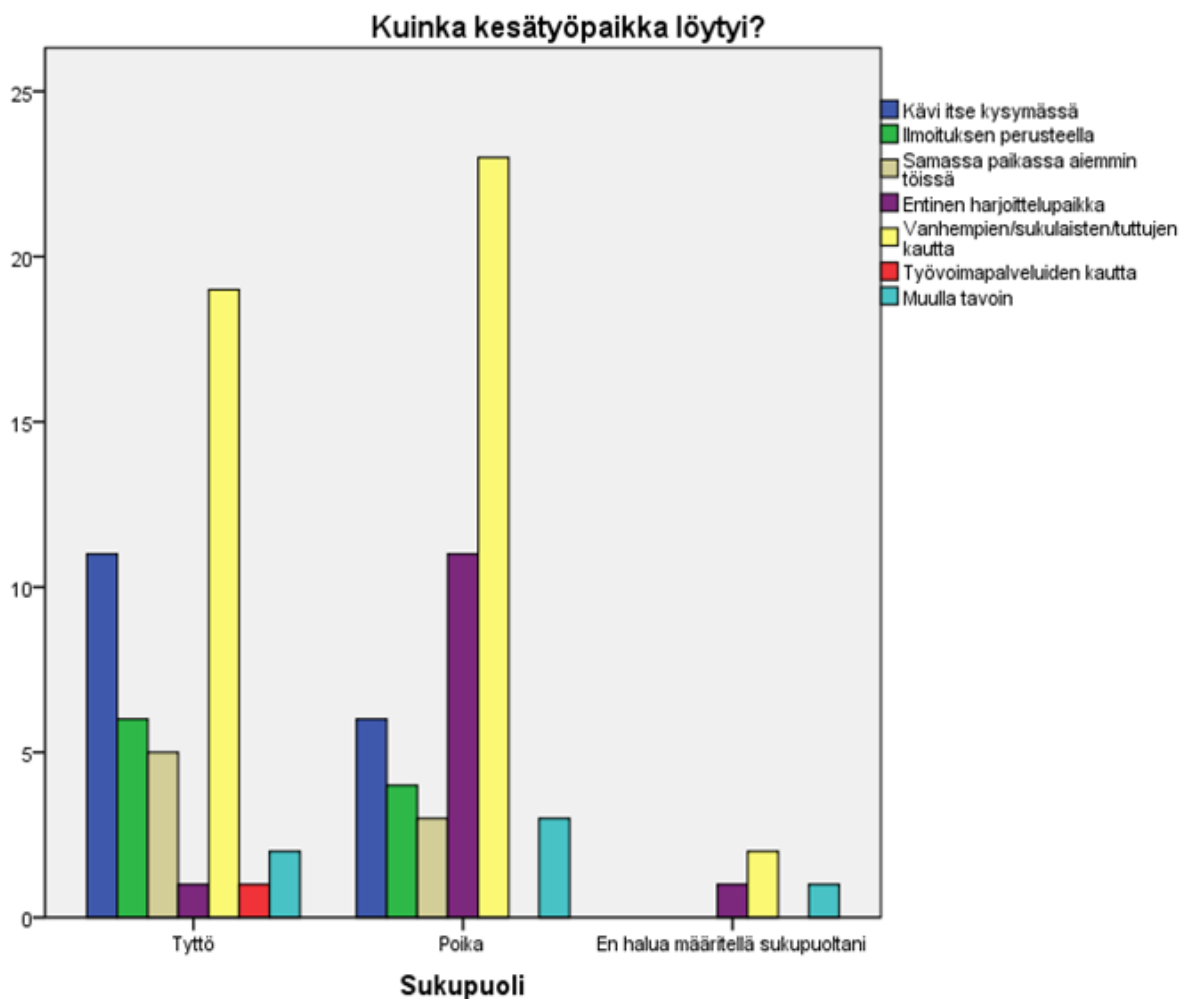
Tarkastelin väittämiä myös sen perusteella, kertoivatko nuoret kesäsetelistä töitä haikessaan vai eivät. Tällä tarkastelulla olen pyrkinyt löytämään nuorten todelliset käyttäjäkokemukset ja erityisesti kesäseteliä käyttäneiden nuorten mielipiteet kesäsetelin

toimivuudesta tai toimimattomuudesta. Tilastollisten testien tekemisen vuoksi olen joissakin tapauksissa yhdistänyt vastauksia siten, että osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä vastausvaihtoedot on yhdistetty yhdeksi ja vastaavasti osittain samaa mieltä ja täysin samaa mieltä yhdeksi.

5.1 Elämän ensimmäistä työpaikkaa hakemassa

Mistä elämän ensimmäinen kesätyöpaikka löytyy? Aikaisemmissa tutkimuksissa on huomattu, että nuorilla on useita keinoja hankkia kesätyöpaikka. Nuoret voivat saada kesätyöpaikan arvonnasta kautta, sattumalta tai suhteiden avulla, joku saattaa puolestaan työllistyä oman harrastuksensa piiriin tai perheyrytykseen. Toiset nuoret ovat aktiivisempia työnhaussa ja toisille kesätyö järjestyy ilman sen suurempaa hakemista. Nuoret hakevat kesätöitä pääasiassa saadakseen työkokemusta ja omaa rahaa. (Aaltonen & Berg 2014, 453.) Keräämästäni aineistosta käy ilmi, että nuorten keskuudessa selkeästi yleisin keino saada kesätyöpaikka on omien vanhempien, sukulaisten tai tuttavien kautta. Nuorista, joilla oli kesätyöpaikka, 23% oli saanut sen omien vanhempien tai tuttavien kautta. Lisäksi yleisiä väyliä saada kesätyö olivat aiemmat kesätyöpaikat tai entiset harjoittelupaikat, nuorista 7% työllistyi entiseen harjoittelupaikkaansa ja 4% työpaikkaan, jossa oli ollut töissä jo aiemminkin. Nuorista 9% oli käynyt itse kysymässä suoraan työpaikalta ja vastaavasti julkisen ilmoituksen perusteella kesätyöpaikan oli saanut 5% nuorista. Nuorten vastauksissa korostuvat valmiiden kontaktien tärkeys ja luodut suhteet. Vanhemmat ja tuttavat ovat keskeisessä roolissa nuorten kesätyöpaikkojen saamisessa. Voidaan olettaa, että nuorten on helpompi kysyä kesätyöpaikkaa tutulta ihmiseltä ja vastaavasti työpaikat palkkaavat varmasti mielellään tutun nuoren kesäksi töihin. Pienille yrityksille avoin rekrytointi on suuritöistä ja siihen ei ehkä mielellään lähdetä, siksi tutun nuoren palkkaaminen on helppo ja turvallinen ratkaisu myös yrittäjälle.

Kuviossa 5 on havainnollistettu nuorten tapoja löytää kesätyöpaikka. Eri kanavat työpaikan löytymiselle on jaoteltu sukupuolen mukaan.



Kuvio 5. Nuorten tavat löytää kesätyöpaikka. (N=99)

Vaikka valmiit kontaktit ovat kaikkien nuorten keskuudessa yleisin tapa saada kesätyöpaikka, vastauksissa on huomattavissa myös eroavaisuuksia. Pojat ja he, jotka eivät määrittele sukupuoltaan, olivat hyödyntäneet tyttöjä enemmän entisiä TET-harjoittelupaikkojaan kesätyön haussa. Heillä entinen harjoittelupaikka oli toiseksi yleisin tapa löytää kesätyöpaikka, tytöillä nämä jäivät vähiten käytettyjen keinojen joukkoon. Tytöt puolestaan olivat olleet muita aktiivisempia kysymään työpaikkoja itse suoraan työnantajilta. Työvoimapalvelut osoittautuivat nuorille vieraaksi palveluksi työnhaussa, vain yksi nuori kertoi saaneensa kesätyöpaikan tätä kautta.

Ilmoitusten perusteella kesätyöpaikan löytäneet nuoret kertoivat nähneensä ilmoituksen internetissä, Helsingin Sanomissa, Facebookissa, kaupan seinällä, ulkona sekä kesaseteli.munstadi-internetsivuilla. Muutamat nuoret vastasivat työllistyneensä muilla kuin luetelluin tavoin. Kesätyöpaikka oli löytynyt oman harrastuksen kautta, Kesä-

töitä-projektin kautta, omasta kodista sekä Helsingin kaupungin Unelma duuni -kampanjan kautta. Kuten aiemmin on käynyt ilmi, nuoret toivovat enemmän ilmoituksia avoimista työpaikoista näkyville. Nuorten vastausten perusteella voidaan sanoa, että nuoret löytävät työpaikkailmoitukset parhaiten internetistä sekä sosiaalisen median kautta. Sen sijaan työvoimapalveluiden tai perinteisten lehti-ilmoitusten hyödyntäminen ei ole nuorten keskuudessa yleistä.

KUUMA-kunnissa vuonna 2007 tehdyssä tutkimuksessa on saatu hyvin samansuuntaisia tuloksia kuin tekemässäni kyselyssä. Tutkimuksessa kävi ilmi, että nuorten yleisin keino työllistyä on vanhempien tai tuttavien kautta. Muina keinoina mainittiin kunnan kesätyöt sekä yritykset, joille kunta maksaa työllistämistukea. Kunnan maksamaa yritystukea voitaneen verrata kesäseteliin. Lisäksi nuoret ovat KUUMA-kuntien tutkimuksessa kertoneet saaneensa kesätyöpaikan rekrytointitapahtumien, työvoimatoimiston sekä ilmoitusten perusteella. (Uudenmaan liitto 2007, 29.) Rekrytointitapahtumat eivät nousseet helsinkiläisnuorten keskuudessa esiin ollenkaan ja työvoimapalvelut näyttäytyivät nuorille tuntemattomia. Kiertäessäni luokissa teettämässä kyselyä useampi nuori kysyi, mitä työvoimapalveluilla tarkoitetaan. Käsitteenä työvoimapalvelut on nuorille vieras. Kaikilla nuorille ei ole valmiita kontakteja työelämään omassa lähipiirissään ja kesäsetelillä halutaan helpottaa näiden nuorten työnhakua. Nuorten mahdollisuuksia saada kesätyöpaikka halutaan tasata. Vaikka yrittäjyyden tai työnteen mallia ei ole saatu kotoa, kesäsetelin avulla toivotaan kesätyöpaikan mahdollistuvan nuorelle.

Selvitin lisäksi nuorten motiiveja hakea kesätöitä. Mitä ovat ne syyt, joiden takia yhdeksäsluokkalainen haluaa kesätyöpaikan? Nuoret saivat valita motiivinsa hakea kesätöitä valmiista vaihtoehdoista tai kirjoittaa oman vaihtoehdon, jos valmiista ei löytynyt sopivaa. Osa nuorista valitsi useamman syyn hakea kesätöitä, tästä syystä vastauksia on enemmän kuin vastaajia. Vastausvaihtoehtojen saamat prosenttimäärät ylittävät tästä syystä sata prosenttia. Motiivien järjestys on tästä huolimatta selkeä ja vastauksista saadaan käsitys siitä, miksi nuoret hakeutuvat töihin. Kaikkien nuorten yleisin syy hakea kesätöitä on kyselyn perusteella oman rahan saaminen. Tytöistä rahan ilmoitti motiivikseen 78%, pojista 79% ja heistä, jotka eivät halunneet määritellä sukupuoltaan kaikki.

Nuorten keskuudessa toiseksi yleisin syy hakea kesätöitä on työkokemuksen saaminen. Yhteensä 42% nuorista koki työkokemuksen saamisen motivoivan heitä. Työkokemus motivoi 47% tytöistä, 39% pojista ja heistä, jotka eivät halua määritellä sukupuoltaan 75%. Vähemmän vastauksia keräsivät vaihtoehdot: tekemistä kesäksi sekä vanhempien toive. Tulosten perusteella voidaan todeta, että nuorten motiivit tehdä töitä eivät ole erityisesti muuttuneet parina viimeisenä vuosikymmenenä. 1990-luvun alussa tehdyn tutkimuksen mukaan nuorten yleisin motiivi tehdä koulun ohella töitä oli raha. Toissijaisena syynä kerrottiin työkokemuksen hankkiminen. (Siurala 1991, 78.) Ruotsissa tehdyssä tutkimuksessa on myös todettu, että raha on alle 18-vuotiaiden keskuudessa suurin motiivi tehdä työtä. Ruotsalaistutkimuksessa lapset ja nuoret kertoivat yleisimmin säästävänsä rahat jotakin erityistä varten, toiseksi yleisimmin rahat menivät päivittäisiin kuluihin. Rahan jälkeen seuraavaksi eniten nuoria motivoi vaihtelu: työnteko on kivaa ja vaihtelua koulunkäyntiin. Vähemmän yleiseksi syiksi tehdä työtä lapset ja nuoret määrittivät muiden auttamisen, vanhemmille taloudellisesti takaisin antamisen sekä sen, että heidän oletetaan työskentelevän. (Samuelsson 2011, 28–29.) Nuorille rahan voidaan uskoa merkitsevän sillä saatavan materiaalin ja kokemusten lisäksi myös itsenäisyyttä. Nuoret yhdistävät palkan kulutukseen ja siihen, mitä rahalla voi itselle ostaa ja minne mennä. Palkka voi näyttäytyä myös itsenäisyytenä vanhemmista. Rahan myötä nuori saa enemmän vapauksia ostaa haluamiaan tavaroita sekä mennä haluamiinsa paikkoihin ilman neuvottelua vanhempien kanssa rahasta. Monelle nuorelle kesätöistä, tai ylipäätään töistä, saatu raha on omaa rahaa, jonka saa kuluttaa haluamiinsa asioihin. Palkka on askel itsenäistymiseen ja vähentää nuoren riippuvuutta vanhemmista. Kesätöistä saaduilla rahoilla voidaan harjoitella kuluttamista ja ”aikuisten elämää”.

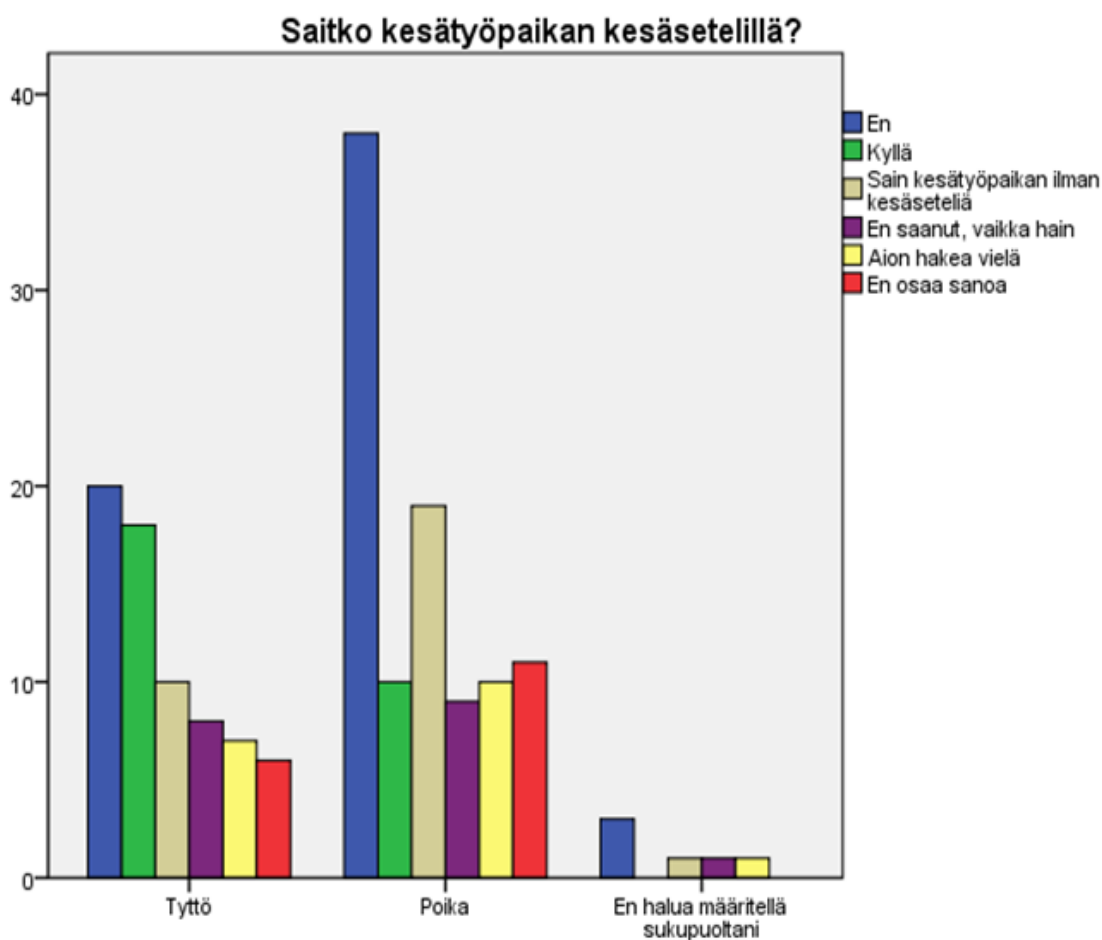
Kysyttäessä nuorilta, olivatko he kesätyötä hakiessaan kertoneet kesäsetelistä, jakautuivat nuoret melko tasan puoliiksi: 42% oli kertonut kesäsetelistä ja 47% ei ollut kertonut, 11% jätti vastaamatta tähän kysymykseen. Tuloksiin vaikuttaa se, että osalla nuorista on kyselyhetkellä jo ollut kesätyöpaikka valmiina, joten he eivät ole käyttäneet kesäseteliä työnhaussa. Selvitin lisäksi kesäsetelin vaikutusta työnsaantiin. Niistä nuorista, jotka olivat saaneet kesätyöpaikan 14% ilmoitti saaneensa kesätyöpaikan kesäsetelin avulla. Nuorista 9% kesäseteli ei ollut auttanut. Vaikka he olivat yrittäneet hakea sen avulla töitä, he eivät olleet niitä saaneet. Nuorista 15% kertoi saaneensa kesätyöpaikan ilman kesäseteliä. Toukokuussa 9% nuorista ei ollut vielä

saanut kesätöitä, mutta aikoi hakea niitä kesäsetelin avulla. Melko suuri joukko nuoria (9%) ei osannut sanoa, oliko kesäseteli auttanut heitä työllistymisessä vai olisivatko he saaneet työpaikan ilman sitä.

Lähemmin tarkasteltuna käy ilmi, että niistä nuorista, jotka kertoivat töitä hakiessaan kesäsetelistä 31% sai kesätyöpaikan kesäsetelin avulla ja 20% puolestaan ei saanut. Nuorista, jotka kertoivat kesäsetelistä, 9% ilmoitti saaneensa työpaikan lopulta ilman kesäseteliä. Nuorista, jotka kertoivat kesäsetelistä, 19% ei saanut kesätyöpaikkaa, vaikka oli sitä hakenut kesäsetelin avulla. Kesäsetelistä kertoneista nuorista 12% aikoi jatkaa kesätyönhakua edelleen. Niiden nuorten, jotka eivät kertoneet kesäsetelistä, vastauksissa puolestaan korostui se, että he olivat saaneet kesätyöpaikan ilman kesäseteliä. Näistä nuorista 28% oli saanut kesätyöpaikan ilman kesäseteliä. Sitä, että nuori ei kertonut kesäsetelistä työnhaussa voidaan selittää sillä, että kesätyöpaikka oli saatu jo ilman kesäseteliä eikä sitä näin ollen koettu itselle tarpeelliseksi. Kesäsetelin jaon myöhäisellä ajankohdalla on vaikutus siihen, että monet nuorista olivat jo saaneet kesätyöpaikan ennen kesäseteleiden jakoa. Kesäsetelit jaettiin vuonna 2015 maaliskuussa.

Tytöt kokivat muita enemmän saaneensa kesäseteleistä apua työllistymiseen. Vaikka nuorten enemmistö oli löytänyt kesätyöpaikan ilman kesäseteliä, kesäsetelistä oli ollut enemmän apua tytöille kuin pojille. Poikien vastauksissa korostui sen sijaan tyttöjä enemmän se, että kesätyöpaikka oli hankittu ilman kesäseteliä. Heistä, jotka eivät halunneet määritellä sukupuoltaan, kukaan ei kertonut työllistyneensä kesäsetelin avulla. Tuloksia siitä, että kesäseteli on auttanut enemmän tyttöjä kuin poikia, voidaan selittää sillä, että tytöt ovat olleet aktiivisempia kysymään työpaikkoja henkilökohtaisesti suoraan työpaikoilta, kuten aiemmin tuli ilmi. Tytöt myös kokivat yhteydenoton työnantajiin helpompana kuin muut nuoret. Pojat ja he, jotka eivät määrittele sukupuoltaan, hyödynsivät tehokkaasti entisiä harjoittelupaikkojaan, mikä selittää hyvin sitä, että työpaikka on saatu ilman kesäseteliä. Valmiilla kontakteilla ei voida kokonaan selittää sitä, miksi kesäseteliä ei hyödynnetty. On mahdollista, että ilman kesäseteliä on saatu pidempi työsuhde tai enemmän palkkaa, jolloin kesäsetelin käytöstä ei ole katsottu hyödyttävän. Vastauksissa korostuu myös se, että edelleen noin kymmenesosa nuorista haki toukokuussa töitä. Sekä tytöissä, pojissa että sukupuol-

lensa määrittelemättömissä on nuoria, jotka hakivat edelleen kesätöitä. Kuviossa 6 on esitetty kesäsetelin vaikutus työnsaantiin.



Kuvio 6. Kesäsetelin vaikutus kesätyöpaikan saamiseen. (N=195)

5.2 Tiedotus ja ajoitus

Seuraavaksi paneudumme kesäsetelin toteutukseen ja nuorten kokemuksiin sen onnistumisesta. Kesäsetelit jaettiin keväällä 2015 koulujen kautta, opinto-ohjaajien tunneilla. Kesäsetelien jaon koulujen kautta voi arvioida onnistuneen, sillä lähes kaikki nuoret olivat saaneet kesäsetelinsä ja lisäksi selkeä enemmistö (83%) nuorista kertoi kuulleensa kesäsetelistä ensimmäisen kerran koulunsa opinto-ohjaajalta. Toiseksi yleisimmin nuoret olivat kuulleet kesäsetelistä omilta vanhemmiltaan (6%) sekä kave-reiltaan (4%). Muutama yksittäinen nuori ilmoitti kuulleensa kesäsetelistä nuoriso-

ohjaajalta, lukeneensa lehdestä tai työnantajansa kertoneen siitä. Tieto kesäseteleistä tavoitti nuoret hyvin koulujen kautta ja kesäsetelin jakotapaa koulujen kautta voidaan pitää onnistuneena ja suositeltavana toimintatapana.

Kesäsetelistä tiedottaminen oli nuorten mielestä hyvää ja nuoret kokivat yleisesti ottaen saaneensa kaiken tarvittavan tiedon kesäsetelistä. Nuorista jopa 63% oli, joko osittain samaa mieltä tai täysin samaa mieltä siitä, että kesäsetelin tiedotus oli riittävä. Vähemmistö nuorista koki tiedotuksen olleen riittämätöntä (osittain eri mieltä 9% ja täysin eri mieltä 6%). Vastauksista ei saada tarkkaa tietoa siitä, mistä nuoret ovat tiedotuksen saaneet. Oletan, että nuorten kokemukset perustuvat opinto-ohjaajien antamaan informaatioon kesäseteleitä jaettaessa sekä kesäsetelissä olleeseen tietoon. Nuoret kokivat kesäsetelin tiedotuksen olleen riittävää riippumatta siitä, olivatko he saaneet kesätyöpaikan kesäsetelin avulla vai eivät. Nuorten vastauksissa ei ole nähtävissä eroavaisuuksia sen perusteella, olivatko nuoret kertoneet kesäsetelistä työhaussa vai eivät. Suurin osa nuorista pitää kesäsetelin tiedotusta riittävänä sekä siinä joukossa, jotka ovat kesäseteliä käyttäneet että siinä, jotka eivät ole siitä kertoneet. Se, ovatko nuoret kertoneet kesäsetelistä, voidaan tulkita siten, että onko nuorilla kokemusta kesäsetelin käytöstä tai yrityksestä siihen. Nuorten vastausten perusteella voidaan sanoa, että kesäsetelin tiedotus on ollut riittävää eikä kesäseteli ole jäänyt käyttämättä tiedonpuutteen takia.

Myös avoimiin kysymyksiin vastanneista nuorista suurin osa koki, että oli saanut riittävästi tietoa kesäsetelistä eikä kokenut tarvitsevansa enempää tietoa. Tästä huolimatta vastauksissa nousi esiin useampi toive tarkemmista ohjeista. Nuoret kaipasivat selkeämpää tietoa siitä, kuinka seteli toimii ja täytyykö siitä kertoa työnantajalle etukäteen. Yksittäisenä kysymyksenä nousi muutaman kerran esiin se, että nuoret eivät tieneet, voiko seteliä käyttää muissa kunnissa kuin Helsingissä, esimerkiksi Vantaalla tai Espoossa. Avoimista vastauksista kävi ilmi, että muutama nuori ei ollut ymmärtänyt kesäsetelin käyttötarkoitusta. Nuorten vastauksissa korostui myös se, että he olisivat toivoneet, että työnantajat olisivat tieneet kesäsetelistä paremmin. Työnantajien informointiin kesäsetelistä toivottiin panostettavan. Vaikka suurin osa nuorista sai riittävästi tietoa, on näiden vastauksien perusteella jatkossa syytä tarkentaa tiedotusta vielä hieman. Erityisesti kesäsetelin käyttöalue sekä vielä selkeämpi ohjeistus, kuinka kesäseteliä käytetään, olisi hyvä lisätä tiedotukseen. Kesäsetelin -

internetsivuilla on nuorille tarkka ohjeistus kesäsetelin käytöstä, mutta kävi ilmi, että sivusto ei ole tavoittanut kaikkia nuoria.

”Se että olisin tiennyt voiko seteliä käyttää esim. Vantaalla?”

”Sitä, miten kesäseteliä käytännössä käytetään jos saa kesätöitä.”

”En oikeastaan mitään, sain kaikki tarvittavat tiedot selville.”

”Lisää infoa, missä sitä voi käyttää (esim. Helsingin ulkopuolella)?”

”Kaikki tarpeellinen tieto oli siinä.”

Kesäsetelin yksi eniten kritiikkiä saanut osa on ajoitus (kts. kuvio 4). Kysyttäessä kesäsetelin jaon oikea-aikaisuutta, jakoutuivat nuorten vastaukset siitä huolimatta jopa yllättävästi melko tasaisesti eri vastausvaihtoehtojen välillä. Nuorista 35% oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että kesäsetelit jaettiin oikeaan aikaan keväällä. Sen sijaan 46% nuorista piti kesäseteleiden jakoajankohtaa vääränä. Nuorten enemmistön mielestä kesäsetelit olisi ollut hyödyllistä jakaa aiemmin keväällä. Avoimet vastaukset tukevat tätä tulkintaa. Nuorten vastausten jakautumista näin tasaisesti selittää jossain määrin se, että nuorten vastaukset jakoutuivat sen perusteella, oliko kesäsetelistä ollut hyötyä vai ei. Nuorten, jotka olivat saaneet kesätyöpaikan kesäsetelin avulla, pitivät ajoitusta parempana, kuin ne, jotka eivät olleet kesätyöpaikkaa kesäsetelillä saaneet tai ne, jotka olivat saaneet kesätyöpaikan ilman kesäseteliä.

Nuorista, jotka olivat kertoneet työnhaussa kesäsetelistä 41% oli sitä mieltä, että kesäsetelit jaettiin oikeaan aikaan keväällä. Niistä nuorista, jotka eivät olleet kertoneet kesäsetelistä samaa mieltä oli 16%. Heistä, jotka eivät kertoneet kesäsetelistä, 54% piti ajoitusta huonona ja vastaavasti nuorista, jotka kertoivat kesäsetelistä, vastaava luku on 43%. Tilastollisesti voidaan havaita pieni riippuvuus ajoituksen ja kesäsetelin käytön välillä ($\chi^2=3,94$, $p=.047$). Voidaan tulkita, että kesäsetelistä kertoneet suhtautuivat ajoitukseen myönteisemmin ja puolestaan nuoret, jotka eivät kertoneet kesäsetelistä pitivät ajoitusta vääränä. Riippuvuus näiden kahden ryhmän välillä on niin pieni, joten tämän pidemmälle vietyjä tulkintoja on vaikea tehdä. On silti huomattavissa, että nuorille, jotka kertoivat kesäsetelistä, on siitä ollut hyötyä ajoituksesta huolimatta.

Mielipideasteikon melko tasaisten vastausten sijaan avoimissa vastauksissa kritiikki ajoitusta kohtaan näkyi selvemmin. Selkeästi suurin osa vastaajista koki, että kesäsetelit jaettiin liian myöhään. Nuoret kertoivat, että monien työpaikkojen hakuaika oli jo umpeutunut siinä vaiheessa, kun kesäsetelit jaettiin. Myöhäinen ajankohta oli yksi nuorilta eniten kommentteja saaneista aiheista. Toiveen siitä, että setelit jaettaisiin aiemmin keväällä, kertoi 19 nuorta. Toivottiin myös, että kesäseteleistä olisi kerrottu nuorille jo aiemmin, ennen jakoa. Nuoret kokivat, että heitä olisi auttanut, jos he olisivat saaneet jo aiemmin tietää kesäseteleistä, vaikka ne olisi jaettu vasta myöhemmin keväällä. Nuorten vastauksista käy ilmi, että monet olivat jo hakeneet kesätöitä, ennen kuin saivat kesäsetelin. Nuoret eivät näin ollen kokeneet saaneensa kesäsetelistä hyötyä. Kesäseteleiden jakoajankohtaan liittymättömiä negatiivisia kommentteja oli viisi kappaletta. Nämä nuoret kokivat kesäsetelin turhaksi ja ettei se auta heitä työllistymisessä.

”Kesäseteli jaettiin liian myöhään, moni oli lähettänyt hakemuksen ennen kuin sai tietää koko kesäsetelistä.”

”Hyvä juttu, mutta ehdin hakea 13 eri paikkaan ennen kuin sain setelin!”

”Ei auttanut tänä vuonna, koska tuli liian myöhään.”

Kesäseteleiden myöhäisen jakoajankohdan syynä oli vuonna 2015 se, että päätös kesäsetelin saamisesta Helsinkiin tehtiin virallisesti vasta kevättalvella. Kesäsetelin toisena kokeiluvuonna, keväällä 2016, ajoitukseen on saatu parannusta. Uudet kesäsetelit jaettiin helmikuussa 2016 ja tieto tulevista kesäseteleistä meni opinto-ohjaajille jo ennen vuodenvaihdetta. Ajoituksesta saatuun kritiikkiin on joiltakin osin pystytty vastaamaan ja toimintaa kehittämään. Kesäsetelien aikaisemmalla jakamisella voidaan vähentää sitä, että nuori olisi jo ehtinyt hakea moniin paikkoihin ennen kesäsetelin saamista ja hyöty työnhaussa voidaan maksimoida. Lisäksi opinto-ohjaajat ovat saaneet kesäsetelitiedotuksen aikaisemmin, joten he voivat valintansa mukaan tiedottaa koulujensa oppilaita kesäsetelistä jo ennen niiden jakoa. Nuorten vastausten perusteella olisi suositeltavaa, että nuoret saisivat tiedon mahdollisimman hyvissä ajoin.

5.3 Kesäseteliä käyttämässä

Kesäsetelin saaminen ei yleisellä tasolla vaikuttanut voimakkaasti nuorten päätökseen hakea kesätöitä. Voidaankin olettaa, että suurin osa nuorista olisi hakenut kesätöitä joka tapauksessa. Vastaajista 35% oli täysin eri mieltä siitä, että kesäsetelin saanti oli ratkaiseva tapahtuma kesätyönhauulle ja osittain eri mieltä 7% vastaajista. Vastauksista käy ilmi, että melko monia kesäseteli kannusti kesätöiden hakuun (osittain samaa mieltä 15% ja täysin samaa mieltä 16%). Toukokuussa noin joka kymmenes nuori ilmoitti vielä hakevansa kesätöitä. Voidaan tulkita, että näille nuorille kesäseteli toimi mahdollisesti kimmokkeena jatkaa töiden hakua. Toukokuussa moni nuori olisi mahdollisesti muuten jo luovuttanut kesätöiden suhteen. Lähemmin tarkasteltuna käy ilmi, että heistä, jotka kertoivat hakevansa vielä töitä, jopa 64 prosentilla kesäseteli oli vaikuttanut päätökseen hakea kesätöitä. Mielenkiintoista on lisäksi se, että niistä nuorista, joilla oli jo työpaikka, 35% kertoi kesäsetelin vaikuttaneen kesätyöpaikan hakuun ja heillä, joilla kesätyöpaikkaa ei ollut, 21% kertoi kesäsetelin vaikuttaneen päätökseen. Voidaan olettaa, että osa nuorista, joilla oli jo kesätyöpaikka, on saanut sen kyselyn tekemisen aikaan, kesäsetelin avulla. On myös mahdollista, että nuoret ovat saaneet kesäsetelistä motivaatiota hakea toista työpaikkaa kesäksi jo saadun työpaikan lisäksi. Joidenkin nuorten suunnitelmiin kesäseteli ei vaikuttanut. Nämä nuoret eivät kenties aio hakea ollenkaan kesätöitä ja osa nuorista viettää esimerkiksi kesän kotimaassaan.

Tarkasteltaessa nuorten vastauksia lähemmin sen mukaan, ketkä nuorista olivat kertoneet kesäsetelistä ja ketkä eivät, saadaan mielenkiintoisia tuloksia. Nuorista, jotka olivat kertoneet kesäsetelistä jopa 60% vastasi kesäsetelin saamisen vaikuttaneen päätökseen hakea kesätöitä (osittain tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa). Niiden nuorten keskuudessa, jotka eivät kertoneet kesäsetelistä vastaava luku on 7%. Jos tarkastellaan niiden nuorten osuutta, jotka olivat eri mieltä väittämän kanssa, käy ilmi, että niistä nuorista, jotka kertoivat kesäsetelistä, 23 prosentilla kesäseteli ei vaikuttanut päätökseen hakea kesätyöpaikkaa eli nämä nuoret olisivat hakeneet kesätöitä joka tapauksessa. Heillä, jotka eivät kertoneet kesäsetelistä, vastaava luku on 75%. Näillä nuorilla on mahdollisesti ollut jo kesätyöpaikka valmiina tai heillä ei ollut aikomusta hakea laisinkaan kesätöitä. Nuorten välillä on eroja sen suhteen, vaikuttiko kesäsetelin saaminen päätökseen hakea kesätyöpaikkaa ($\chi^2=54,61$, $p=.00$). Tu-

loksista voidaan päätellä, että ne nuoret, joille kesäseteli toimi kimmokkeena hakea työpaikkaa, ovat myös kertoneet siitä työtä hakiessaan. Ne nuoret, jotka eivät kertoneet kesäsetelistä, eivät myöskään kokeneet sen vaikuttaneen päätökseen hakea kesätyöpaikkaa. Toisin sanoen, ne nuoret, jotka saivat kesätyömotivaation kesäsetelistä, hakivat sillä myös aktiivisesti töitä ja kertoivat siitä työnantajille.

Uskallan tehdä tulosten perusteella päätelmän, että kesäsetelin saaminen on kannustanut osaa nuorista hakemaan töitä sekä kertomaan siitä työpaikalla. Voidaan olettaa, että nämä nuoret eivät ilman kesäseteliä olisi hakeneet kesätyöpaikkaa. Kesäseteli on osalla nuorista toiminut kannustimena kesätyönhakuun tai vastaavasti jatkamaan työnhakua. On edelleen otettava huomioon, että suuri osa nuorista oli jo kyselyn tekemisen aikaan saanut kesätyöpaikan ja heillä kesäseteli ei samalla tavoin ollut merkittävä kesätyöpaikan hankinnassa.

Kuten edellä on käynyt ilmi, nuoret kokivat kesäsetelin tiedotuksen olleen hyvää. Tiedotuksen lisäksi selvitin, kokivatko nuoret saaneensa riittävästi tukea kesäsetelin käyttöön. Nuorten kokemus tuen saannista on ollut positiivinen. Noin puolet nuorista koki saaneensa riittävästi tukea kesäsetelin käyttöön. Täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli 20% nuorista ja osittain samaa mieltä 26%. Enemmän tukea olisi kaivannut 16% vastaajista: nuorista 9% oli osittain eri mieltä väittämän kanssa ja täysin eri mieltä 7%. Vastauksissa korostui vahvasti vaihtoehto: ei osaa sanoa. Sen valitsi 34% nuorista. Tämän vaihtoehdon suurta osuutta voidaan osittain selittää sillä, että noin puolet nuorista ei ollut käyttänyt kesäseteliä työnhaussa, joten heillä ei ole kokemusta tuen saannista.

Tarkastelin nuorten vastauksia myös sen perusteella, olivatko nuoret kertoneet kesäsetelistä työnhaussa vai eivät. Nuorista, jotka olivat kertoneet kesäsetelistä, 53% koki saaneensa riittävästi tukea kesäsetelin käyttöön ja 13% että eivät olleet saaneet. Nuorista, jotka puolestaan eivät olleet kertoneet kesäsetelistä, 30% koki siitä huolimatta saaneensa riittävästi tukea kesäsetelin käyttöön. Voidaan olettaa, että nämä nuoret olisivat olleet saamallaan tuella kykeneväisiä käyttämään kesäseteliä, jos se olisi ollut heille ajankohtaista tai mieluista. Nuorista, jotka eivät kertoneet työnhaussa kesäsetelistä, 21% oli sitä mieltä, ettei saanut riittävästi tukea kesäsetelin käyttöön. On vaikea sanoa, onko riittämätön tuki ollut näille nuorille ratkaiseva tekijä jättää

käyttämättä kesäseteliä. Tilastollisesti ei ole havaittavissa merkittävä riippuvuutta riittävän tuen ja kesäsetelistä kertomisen välillä ($\chi^2=2,41$, $p=.12$). Tästä huolimatta on huomionarvoista, että viidennes nuorista, jotka eivät kertoneet työnhaussa kesäsetelistä, ei kokenut saaneensa tarpeeksi tukea kesäsetelin käyttöön.

Vaikka selkeästi suurin osa nuorista kertoi saaneensa kaiken tarvittavan tiedon kesäsetelistä, aineistosta nousi myös nuoria mietityttäviä kommentteja. Avoimien kysymysten kohdalla nuorilta tuli muutamia kysymyksiä kesäsetelin käyttöön.

”Sitä, miten kesäseteliä käytännössä käytetään jos saa kesätöitä.”

”Pitääkö siitä ilmoittaa työnantajalle etukäteen?”

”Opinto-ohjaaja olisi voinut kertoa siitä hieman selvemmin.”

”Mikä se on? Mistä sen saa? Tarkemmat ohjeet, aikaisemmin.”

Vaikka kesäseteli on nuorten enemmistölle ymmärrettävä ja tuki on ollut riittävää, on syytä kiinnittää huomiota niihin nuoriin, jotka näin eivät ole kokeneet. Kesäseteli on ajoitettu nivelvaiheessa oleville nuorille ja nivelvaihe on tunnistettu kriittiseksi siirtymäksi. Kaikilla nuorilla ei ole yhtäläisiä edellytyksiä tulkita ja käyttää lomakkeita. On parempi antaa liikaa tietoa kuin liian vähän. On mahdollista, että nuorilla, joilla on vaikeuksia kesäsetelin kanssa, on vaikeuksia myös jatko-opinnoissa ja niihin siirtymisessä. Koska ensimmäiset työelämäkokemukset ovat nuorten tulevaisuuden kannalta merkittäviä, on tärkeä tukea onnistumista niiden hankkimisessa. Tehdessäni kyselyjä luokissa huomasin, että osa nuorista tarvitsi apua lomakkeen täyttämässä, koska suomenkielinen lomake oli haastava. On otettava huomioon, että osalle nuorista tarvittava tuki liittyy suomen kieleen.

Yleisesti voidaan sanoa, että kesäseteli on ollut nuorten näkökulmasta helppokäyttöinen ja he ovat saaneet siitä riittävästi tietoa. Opinto-ohjaajien rooli kesäsetelien jakajina on keskeinen myös tiedotuksen kannalta. Opinto-ohjaajat ovat todennäköisesti tavanneet kaikki nuoret kesäseteleitä jakaessaan, joten kysymysten esittäminen on ollut mahdollista. Vastauksista ei selvinnyt, mistä nuoret ovat saaneet tarvitsemansa tuen. Tämä olisi ollut mielenkiintoinen tieto, mutta jää tämän opinnäytetyön ulkopuolelle. Voidaan olettaa nuorten saaneen tukea kesäsetelin käyttöön ensisijai-

sesti opinto-ohjaajilta, mutta varmasti jossakin määrin myös vanhemmilta ja mahdollisesti työpaikoilta.

Kesäsetelin ulkoasu sai nuorilta hyvää palautetta (kuvio 4). Nuorten mielestä kesäsetelin ulkoasu oli ymmärrettävä. Nuorista 37% oli täysin samaa mieltä siitä, että kesäsetelin ulkoasu oli ymmärrettävä ja osittain samaa mieltä 37%. Pieni vähemmistö vastaajista oli eri mieltä väittämän kanssa (osittain eri mieltä 5%, täysin eri mieltä 2%). Kesäsetelistä on onnistuttu tekemään samanaikaisesti nuoria miellyttävä ja informatiivinen. Alla olevasta kommentista voidaan päätellä, että kesäsetelillä oli nuorille merkitystä, muutenkin kuin välineenä työnhakuun. Fyysinen kesäseteli on ollut nuorille arvokas ja siitä on mahdollisesti koettu jopa ylpeyttä.

”Seteli oli esteettinen silmälle. Siitä tuli herraskainen olo.”

Riittävän tiedotuksen lisäksi kesäsetelin ymmärrettävä ulkoasu sai nuorilta eniten positiivista palautetta. Kesäsetelin ulkoasua pidettiin ymmärrettävänä riippumatta siitä, olivatko nuoret saaneet kesäsetelin avulla kesätyöpaikan vai eivät. Kun tarkastellaan nuorten mielipiteitä kesäsetelin ulkoasusta sen mukaan, ovatko he kertoneet kesäsetelistä vai eivät, tulokset pysyvät samankaltaisina. Sekä niistä nuorista, jotka ovat kertoneet kesäsetelistä että niistä, jotka eivät kertoneet, suurin osa pitää kesäsetelin ulkoasua ymmärrettävänä. Yllättäen nuoret, jotka eivät kertoneet kesäsetelistä, suhtautuivat kesäsetelin ulkoasuun hieman positiivisemmin kuin he, jotka olivat kertoneet siitä. Nuorista, jotka eivät kertoneet kesäsetelistä, sitä piti ymmärrettävänä 79% ja nuorista, jotka kertoivat siitä, 71%.

KESÄSETELILOMAKE
SOMMARSEDELBLANKETT

Kesäseteli 2016
Sommarседel 2016

Helsingin kaupunki

NUORI TÄYTTÄÄ KOULUSSA / IFYLLS AV DEN UNGA PERSONEN PÅ SKOLAN:

Nimi / Namn _____ Koulu / Skola _____

Kodin postinumero
Postnummer (hem) _____ Puh.
Tfn _____

Liitteet / Bilagor Palkkatodistus / Löneintyg Työajanseuranta / Arbetstidskontroll

TYÖNANTAJA TÄYTTÄÄ / ARBETSGIVAREN FYLLER I: Viim. palautuspäivä / Återlämnas senast 30.9.2016

Työnantaja
Arbetsgivare _____ Y-tunnus
FO-nummer _____

Yrityshenkilö / Kontaktperson _____

Sähköposti / E-post _____

Lähiosoite / Gatuadress _____

Yrityksen tilinumero IBAN
Företagets kontonummer IBAN _____ Puh.
Tfn _____

Selvitys nuoren työsuhteesta / Utredning om den unga personens anställningsförhållande:

Työsuhteen voimassaoloaika
Anställningsförhållandets giltighetstid _____

Työpäivien lukumäärä Antal arbetsdagar _____	päivää dagar _____	Työtuntien lukumäärä Arbetstimmar _____	h
---	-----------------------	--	---

Maksettu rahapalkka Utbetalt lönebelopp _____	€	Maksettu rahapalkka yhteensä Utbetalt lönebelopp totalt _____	€
--	---	--	---

Työtehtävät
Arbetsuppgifter _____

Olisitko palkannut nuoren kesätyöntekijän ilman Kesäseteliä?
Skulle du ha anställt en sommararbetare utan Sommarседel?

Lyhyt palaute / Kortfattad respons:

Kokemus nuoren työllistämistä Kesäsetelillä
Hur var det anställa en ung person med Sommarседel?

Vakuutan yllä antamani tiedot oikeiksi / Jag intygar att uppgifterna jag uppgett ovan är korrekta

Paikka / Plats _____ Aika / Tid _____ Työnantajan allekirjoitus / Arbetsgivarens underskrift _____

KESÄSETELIN SARJANUMERO
XXXXXXXXXXXX

Kuva 2 Kesäseteli 2016-esimerkkisivu (Kesäseteli 2016).

5.4 Kesäseteli käytössä

Seuraavaksi tarkastelen nuorten kokemuksia kesäsetelin käytöstä sekä kesäsetelistä työnhaun välineenä. Nuoret arvioivat kesäsetelin helppokäyttöisyyttä omasta näkökulmastaan. Toukokuussa nuoret eivät olleet vielä kesätöissä, joten he eivät vielä olleet varsinaisesti käyttäneet kesäseteliä. Nuorten kokemukset kesäsetelin käytöstä perustuvatkin työnhakuun ja asiointiin työnantajan kanssa sekä mielikuviin. Kyselyyn vastanneet nuoret olivat vahvasti sitä mieltä, että kesäseteli on helppokäyttöinen. Väittämän kanssa täysin samaa mieltä oli 28% nuorista ja osittain samaa mieltä 32%. Nuorista osittain eri mieltä oli 6% ja täysin eri mieltä 4%. Ensimmäisen, tiedotusta

koskevan, väittämän kohdalla korostui vahvasti se, että nuoret kokivat saaneensa kaiken tarvitsemansa tiedon kesäsetelistä. Tämä vaikuttaa varmasti nuorten kokemukseen kesäsetelin helppokäyttöisyydestä ja selittää nuorten vastauksia. Riittävän tiedotuksen ansiosta nuoret pitivät kesäseteliä helppona käyttää.

Nuoret kokivat kesäsetelit helppokäyttöisiksi riippumatta siitä, ovatko he kertoneet kesäseteleistä työnhaussa vai eivät. Nuorista, jotka olivat kertoneet kesäsetelistä kesätyöpaikkaa hakiessaan, 64% piti kesäseteliä helppokäyttöisenä ja nuorista, jotka eivät olleet kertoneet kesäsetelistä kertoneet, 58%. Nuorista, jotka eivät olleet kertoneet kesäsetelistä hiukan useampi koki, ettei kesäseteli ollut kovin helppokäyttöinen (15%) kuin nuorista, jotka olivat kesäseteliä käyttäneet (7%). Kuten aiemmin on jo tullut ilmi, ohjeistusta on jatkossa hyvä tarkentaa, jotta ne nuoret, jotka kokevat kesäsetelin hankalaksi, saavat myös riittävästi tietoa kesäsetelin käyttöä varten.

Käytännössä kesäsetelin käyttö tapahtuu siten, että nuoret täyttävät kesäseteliin omat tietonsa ja toimittavat sen työnantajalle. Työssäolon jälkeen työnantaja täyttää kesäseteliin vaadittavat tiedot, palauttaa ja vastaa laskutuksesta. Tässä opinnäytetyössä on työnantajien kokemukset ja mielipiteet rajattu tarkastelun ulkopuolelle. Työnantajien kokemuksia sivuttiin lyhyesti luvussa 3.3, mutta jatkossa olisi mielenkiintoista tarkastella, kuinka työnantajat kokevat muun muassa kesäsetelin helppokäyttöisyyden. Onko mahdollista, että osa kokee palautusprosessin liian työlääksi siitä saatavaan hyötyyn nähden ja jättää kesäsetelin tästä syystä palauttamatta?

Nuorten arviot työnantajien tietämyksestä kesäsetelistä jakautuivat ääripäästä toiseen. Nuorista 15% oli täysin eri mieltä väittämän kanssa, että työnantajat tiesivät kesäsetelistä ja 9% nuorista oli osittain eri mieltä. Sen sijaan nuorista 14% oli väittämän kanssa osittain samaa mieltä ja 17% täysin samaa mieltä. Näin ollen pieni enemmistö nuorista piti työnantajien tietämystä hyvänä. Tämän väittämän kohdalla on otettava huomioon, että jopa 35% nuorista vastasi, ettei osaa sanoa tiesivätkö työnantajat kesäsetelistä vai eivät. Korkeaa lukua voidaan selittää sillä, että työnantajien tietämys tai tietämättömyys ei ehkä näyttäytynyt nuorille työnhakutilanteessa. Noin puolilla vastaajista ei ollut kokemusta siitä, tunsivatko työnantajat kesäsetelin vai eivät, koska he eivät olleet käyttäneet kesäseteliä.

Olisi helppoa olettaa, että nuorten kokemukseen työnantajien tietämyksestä vaikuttavat heidän omat kokemuksensa työnhausta. Nuoret, jotka kertoivat kesäsetelistä ja työllistyivät sen avulla, pitävät todennäköisemmin työnantajien tietämystä parempana, kuin ne, jotka eivät työllistyneet kesäsetelin avulla. Nuorten vastausten perusteella tämä ei kesäsetelin kohdalla pitänyt paikkaansa. Lähemmin tarkasteltuna huomataan, että nuorista, jotka kertoivat kesäsetelistä, 39% piti työnantajien tietämystä kesäseteleistä hyvänä. Nuorista, jotka eivät olleet kertoneet kesäsetelistä, samaa mieltä oli 32%. Koska nuoret eivät ole kertoneet kesäseteleistä, heidän vastauksensa perustuu todennäköisesti omiin olettamuksiinsa tai ystäviensä kokemuksiin. Nuorten mielipiteeseen siitä, tiesivätkö työnantajat kesäsetelistä vai eivät, ei näin ollen vaikuttanut se, olivatko he kertoneet kesäsetelistä vai eivät. Nuorista, jotka olivat kertoneet kesäsetelistä, 27% oli sitä mieltä, että työnantajat eivät tieneet kesäseteleistä ja vastaavasti 28% nuorista, jotka eivät olleet kertoneet kesäsetelistä, olivat tätä mieltä. Nuorten vastaukset jakautuvat yllättävän tasaisesti eri vaihtoehtojen välille.

Avoimissa vastauksissa korostui, etteivät kaikki työnantajat tieneet nuorten mielestä riittävästi kesäsetelistä. Nuoret toivoivat, että työnantajia tiedotettaisiin paremmin kesäsetelistä ennakkoon. Nuorten vastauksissa oli nähtävissä myös yhteiskunnallista kritiikkiä nuorten työllistymismahdollisuuksia kohtaan. Nuoret kokevat, ettei heidän ikäisiään oteta töihin ja että kesätyöpaikkoja on liian vähän tarjolla ja niitä on vaikea saada.

”Pitäisi olla helpompi saada työpaikka, työnantajia pitäisi infota kesäsetelistä paremmin.”

”Ketään työnantajaa ei kiinnostanut oliko seteli vai ei ja miksi”

”Kannattaa kertoa kesäsetelistä työnantajalle.”

”Tieto, mitä siitä on opastettu työnantajille.”

Nuorten kokemukset siitä, oliko kesäsetelistä apua työllistymisessä, jakoutuivat kaikkien vastausvaihtoehtojen kesken. Enemmistö nuorista kallistui sille kannalle, että kesäsetelistä oli apua. Väittämän kanssa oli osittain samaa mieltä 20% nuorista ja täysin samaa mieltä 15%. Täysin eri mieltä siitä, että kesäsetelistä oli apua työllistymisessä oli 16% nuorista ja osittain eri mieltä 9%. Myös tämän väittämän kohdalla

huomattavan suuri joukko vastaajia (31%) valitsi vaihtoehdon 'ei samaa, eikä eri mieltä'. Tämän voidaan olettaa johtuvan siitä, että suuri joukko nuorista (47%) ei ollut kertonut kesäsetelistä hakiessaan kesätöitä ja osa nuorista oli saanut kesätyöpaikan jo ennen kesäseteleiden jakamista. Kymmenesosa nuorista kertoi edelleen hakevansa kesätöitä, joten heillä ei ollut vielä tietoa siitä, auttoiko kesäseteli heitä vai ei. Toisena kokeiluvuonna tulokset vastaavat todennäköisesti enemmän sitä, mitä ne tulisivat olemaan, jos kesäseteli olisi jatkuva käytäntö.

Tarkasteltaessa nuorten kokemuksia kesäsetelin avulla työllistymisessä suhteessa siihen, kertoivatko nuoret kesäsetelistä vai eivät, on havaittavissa pieniä eroja vastauksissa. Nuorista, jotka eivät kertoneet kesäsetelistä, 36% ei kokenut siitä olevan apua työllistymisessä ja heistä, jotka kertoivat, 15% oli tätä mieltä. Siihen, miksi nuoret eivät ole kertoneet kesäsetelistä ja kokevat ettei siitä ole hyötyä voi olla monia syitä. On mahdollista, että nuoret eivät ole uskoneet kesäsetelistä olevan apua lainkaan, eivätkä ole siksi kertoneet siitä työnhaussa. On myös mahdollista, että nuoret ovat jo saaneet työpaikan, eivätkä siksi usko kesäsetelistä olevan apua työllistymisessä tai nuoret eivät ole hakeneet ollenkaan kesätöitä. Nuorista, jotka kertoivat kesäseteleistä 49% koki kesäsetelistä olleen apua kesätyöpaikan saamisessa. Heistä, jotka eivät kertoneet kesäsetelistä 25% uskoi kesäsetelistä olevan apua työllistymisessä. Voidaan olettaa, että nuoret uskovat kesäsetelistä olevan apua yleisellä tasolla, muille nuorille tai myöhemmin tulevaisuudessa, vaikka eivät siitä olleet kertoneet työnhaussa. Vaikka vastausten välillä on eroja, tilastollisesti ei ole havaittavissa riippuvuutta kesäsetelistä kertomisen ja siitä työllistymiseen saadun avun välillä ($\chi^2=6,56$, $p=.01$).

Kun tarkastelemme nuorten kokemuksia siitä, oliko kesäsetelistä apua työllistymisessä, suhteessa siihen saiko nuori kesätyöpaikan kesäsetelillä, tulokset eivät ole yllättäviä. Ne nuoret, jotka ovat saaneet kesätyöpaikan kesäsetelillä, kokevat kesäsetelistä olevan myös enemmän apua työllistymisessä kuin ne jotka, eivät ole työpaikkaa tätä kautta saaneet. Nekin nuoret, jotka eivät ole saaneet kesätyöpaikkaa kesäsetelin avulla, kokevat siitä olevan apua työllistymisessä. Voidaan päätellä, että nuoret uskovat kesäsetelistä olevan apua, vaikka se ei ole juuri heitä tänä vuonna auttanut. Nuoret pitävät kesäseteliä yleisellä tasolla työllistämistä edistävänä.

Muutama nuori oli tarkentanut vastaustaan avoimissa kysymyksissä. Osa koki kesäsetelin olevan turha, eikä se ehkä auta työllistymisessä. Pari nuorta kommentoi, ettei seteli auta, koska työnantajat eivät kuitenkaan palkkaa heidän ikäisiään. Enemmistö nuorista koki kesäsetelin olevan hyvä kokeilu ja uskoivat sen helpottavan nuorten kesätyönsaantia.

”Kesäseteli on hyvä juttu, niin nuorten pitäisi saada enemmän töitä.”

”Kesäseteli oli hyvä apu, sillä saa varman duunin!”

”Aika turha jos ei saa kesätöitä.”

”Hyvää apua hakemiseen”

”Osittain hieman turha, ei välttämättä auta.”

5.5 Muut kehittämiskohteet

Nuorten vastauksista nousi esiin joitakin kehittämiskohteita ja toiveita, jotka eivät suoraan liittyneet annettuihin teemoihin. Yksittäisinä toiveina ja kysymyksinä nousi esiin palkkaa koskevia pohdintoja. Ehdotettiin kesäsetelin summan nostamista viiteensataan euroon sekä tiedusteltiin, onko kesäsetelillä mahdollista saada enemmän palkkaa kuin setelin arvo kolmesataa euroa. Kesäsetelillä ei rajoiteta nuoren palkan suuruutta, vain minimipalkka. Kesäsetelillä on ollut mahdollista saada enemmän palkkaa, mutta tämä tieto ei vastauksista päätellen ole tavoittanut kaikkia nuoria. Palautuneista kesäseteleistä kävi ilmi, että minimipalkka oli nuorten yleisimmin saama palkkasumma, mutta moni nuori oli saanut palkkaa myös paljon enemmän. Nuorten kommenteista on huomattavissa, että nuoret toivovat kesäsetelin laajempaa käyttömahdollisuutta mutta myös sitä, että kesäsetelistä hyötyisivät useamman koulun oppilaat. Nuorten vastauksista voidaan päätellä, että he toivoivat kaikkien nuorten hyötyvän kesäsetelistä. Vuonna 2016 kesäseteli jaettiin kaikille Helsingin koulujen yhdeksäsluokkalaisille, joten useammat nuoret hyötyivät siitä.

”Ei mitään muuta, ehkä kesäsetelin hintaa olisi vähän nostettava esim. 500 euroa.”

”Että toimisi kaupungilla.”

”Kesäseteli olisi kannattanut jakaa useampiin kouluihin.”

”Jollain sivulla voisi olla niitä yrityksiä ja yhdistyksiä jotka tietävät kesäsetelistä ja hakee työntekijää kesäsetelin avulla.”

Viimeisimmästä kommentista voidaan päätellä, että kesäsetelin internetsivut (www.kesaseteli.munstadi.fi), jonne oli koottu työpaikkoja, eivät ole tavoittaneet kaikkia nuoria. Koska nuorten vastauksista korostui vahvasti se, että kesätöitä on vaikea saada ja avoimia työpaikkoja löytää, jatkossa olisi hyvä panostaa kesäsetelin internetsivuihin sekä sosiaalisen median näkyvyyteen. Nuoret kaipaavat sivustoa, johon olisi koottu avoimia työpaikkoja, sellaisia, jotka palkkaavat nuoria kesäksi töihin (kts. luku 4.2). Nuoret kokevat työpaikkojen etsimisen haastavaksi ja työpaikkailmoitukset vaikeaselkoisiksi ja toivoisivat työnhakuun selkeyttä. Koska nuorten mielestä haastavinta kesätyönhaussa on työpaikkojen vähäinen määrä ja niiden löytäminen, on avoimien työpaikkojen näkyvyyteen syytä panostaa. TE-palvelut eivät tavoita 15-vuotiaita nuoria, joten on käytettävä muita kanavia. Kesäsetelillä nuoren palkanneiden työnantajien vastauksista käy ilmi, että monet heistä eivät olisi palkanneet nuorta ilman kesäseteliä. Kesätyöpaikkoja siis on, mutta ne ovat niin sanottuja piilotyöpaikkoja. Kesäsetelin tulevaisuuden haasteena on toisaalta saada näitä työpaikkoja näkyviksi ja toisaalta rohkaista nuoria etsimään työtä sieltä, missä se ei ole julkisesti haussa. Nuorten kokemus siitä, että kesätyöpaikkoja ei ole, johtuu enemmänkin siitä, että työpaikat eivät ole näkyvissä, kuin ettei niitä olisi.

5.6. Muutokset toiselle kokeiluvuodelle

Vuoden 2015 kokemusten ja arvioinnin perusteella kesäseteliin tehtiin joitakin muutoksia. Kesäseteli saatiin laajennettua koskemaan koko Helsinkiä eli se jaettiin kaikille vuoden 2016 yhdeksäsluokkalaisille. Kesäsetelin saa vuonna 2016 noin 5 200 yhdeksäsluokkalaista. Tiedotus kesäseteistä lähti opinto-ohjaajille vuoden 2015 loppupuolella ja uudet kesäsetelit saatiin jakoon helmikuussa. Toisena kokeiluvuonna pysyttiin vastaamaan paremmin toiveeseen aikaisemmasta tiedotuksesta sekä kesäseteleiden aikaisemmasta jaosta. Voidaan lisäksi olettaa, että toisena vuonna

nuorten sekä työnantajien tietämys on ensimmäistä vuotta parempi. Ainakin niissä kouluissa, joissa kesäseteli oli käytössä jo vuonna 2015, oppilaat ovat todennäköisesti tietoisempia kesäsetelistä ja lisäksi opinto-ohjaajilla on kokemusta siitä, kuinka kesäseteleiden kanssa on hyvä toimia.

Se, että nuoret saavat kesäsetelin vuoden alussa, antaa heille paremmat mahdollisuudet hyödyntää kesäseteliä työnhaussa. Vuoden 2015 kesäseteleiden kohdalla nuoret kritisoivat sitä, että he olivat jo hakeneet monia työpaikkoja ennen kesäsetelin saantia. Vuonna 2016 tähän asiaan on tehty parannuksia. Jos kesäseteli jää Helsinkiin pysyväksi käytännöksi, on suositeltavaa luoda vuodelle kiinteä aikataulutus. Mahdollisina tulevina vuosina olisi hyödyllistä tehdä koko vuodelle prosessiaikataulu, mitä tapahtuu ja milloin. Tällöin niin nuoret, työnantajat, opinto-ohjaajat kuin kesäseteliä koordinoivat tahot ovat tietoisia siitä, mitä tapahtuu missäkin vaiheessa.

Muissa kesäseteliä käyttävissä kunnissa on huomattu, että kesäsetelitekstin selkiyttäminen on yksi jatkuvista kehittämiskohteista. Myös Helsingissä kesäsetelin sisältöä muokattiin hiukan vuodeksi 2016. Ensimmäisenä vuonna kesäsetelissä ei kysytty työnantajilta, olisivatko he palkanneet nuoren ilman kesäseteliä, mutta vuoden 2016 kesäseteliin kysymys lisättiin. Vuonna 2015 työnantajilta saatiin jälkikäteen hyvät tiedot, siitä olisivatko he palkanneet nuoren ilman kesäseteliä, mutta jatkossa sama tieto on mahdollista selvittää kesäsetelillä, ilman lisäkyselyjä. Tämän kysymyksen tarkoituksena on selvittää syntykö kesäsetelin avulla uusia työpaikkoja, sellaisia, joita ei ilman kesäseteliä olisi ollut. Halutaan tuoda esille niin sanottujen piilotyöpaikkojen mahdollisuus. Lisäksi kesäsetelissä tarkennettiin liitteiden tärkeyttä ja sisältöä. Työnantajat toivoivat kesäsetelin olevan sähköisessä muodossa. Tähän ei ole vuonna 2016 siirrytty, mutta työnantajilla on annettu mahdollisuus palauttaa kesäseteli sähköisenä versiona, esimerkiksi sähköpostitse.

6 TOIMINTASUOSITUKSET

Nuorilta saamieni vastausten perusteella ja niiden peilaamisella aiempiin tutkimuksiin uskallan tehdä muutamia kehittämissuhteita ja toimintasuosituksia jatkoa varten. Osa toimintasuosituksista liittyy suoraan Helsingin kaupungin kesäseteliproessiin ja toivottavasti niistä on hyötyä myös muille kesäseteliä kehittäville kunnille. Osa toimintasuosituksista puolestaan liittyy laajemmin nuorten työelämätaitojen ja kesätyömahdollisuuksien lisäämiseen. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena ei ollut keskittyä nuorten työelämäyhteyksiin perehtymiselle, mutta nuorten vastauksista nousi toive laajemmista yhteyksistä työelämään. Toimintasuositukset on jaettu alalukuihin, joista ensimmäinen koskee kesäseteliproessia, toinen tiedotusta, kolmas kesäsetelin tulevaisuutta ja neljäs koulujen työelämäyhteistyötä.

6.1 Jako ja ajoitus

Saamieni vastausten perusteella suosittelen jatkossakin kesäseteleiden jakoa koulujen kautta. Nuoret tavoitettiin koulujen kautta hyvin ja kesäsetelin sai lähes koko kohdejoukko. Kesäseteleiden jako koulujen kautta toimi nuorten vastausten perusteella hyvin ja nuoret kokevat saaneensa kaiken tarvitsevansa tiedotuksen. Kesäseteleiden jako kouluissa tarkoittaa, että opinto-ohjaajien tiedotus on keskeisessä roolissa. Kun kesäsetelit jaetaan koulujen ja opinto-ohjaajien kautta, on tiedotus nuorille pitkälti opinto-ohjaajien vastuullaan. Tästä syystä on taattava, että koulut ja opinto-ohjaajat saavat riittävästi tietoa kesäsetelistä. Lisäksi on taattava tasainen tiedotus kaikissa kouluissa eri puolella Helsinkiä. Jos kesäseteli jatkuu Helsingissä, kesäsetelin tunnettavuus helpottaa tiedotusta ja eri tahojen tietämystä.

Toinen selkeästi esiin noussut teema on, että kesäsetelit on jaettava aiemmin keväällä. Vaikka nuorten vastaukset jakoutuivat melko tasaisesti kesäseteleiden jakoajan kohtaa kysyttäessä, vastauksista kävi ilmi, että nuoret toivovat saavansa kesäsetelit aiemmin keväällä. Monien kesätyöpaikkojen työntekijät valitaan heti alkuvuodesta ja olisi tärkeää, että kesäsetelin saavat nuoret voisivat jo tässä vaiheessa kertoa kesäsetelistään. Jos kesäseteleitä ei ole mahdollista jakaa aiemmin, nuoret kaipasivat tiedon kesäseteleistä ajoissa, vaikka itse setelit tulisivat hiukan myöhemmin. Jos

nuoret tietävät saavansa kesäsetelin, he voivat aloittaa kesätyöpaikan etsimisen ja voivat kertoa työnantajille saavansa kesäsetelin käyttöönsä. Aikaisempi tieto kesäsetelistä antaisi nuorille lisäksi aikaa pohtia ja harkita kesäsetelin käyttöä ja mahdollista kesätyöpaikkaa. Osalla nuorista saattaa olla keväällä vielä TET-harjoittelujakso. Nuorilla olisi tässä tapauksessa mahdollisuus tiedustella kesätyöpaikkaa harjoittelupaikastaan ja kertoa kesäsetelistä. Saamieni tulosten perusteella harjoittelupaikat olivat erityisesti poikien keskuudessa yleisiä tapoja löytää myös kesätyöpaikka. Vuoden 2016 kesäseteleistä on tiedotettu opinto-ohjaajia jo syysluku-kaudella 2015 ja kesäsetelit jaettiin nuorille helmikuussa 2016. Aikataulullisesti muutokset vuodelle 2016 ovat hyviä ja edesauttavat nuorten mahdollisuuksia hyödyntää paremmin kesäseteliä työnhaussa. On suositeltavaa, että jatkossakin kesäsetelistä tiedotetaan nuorille ennen vuodenvaihdetta ja että kesäsetelit jaetaan viimeistään helmikuun alussa.

6.2 Tiedotus

Nuoret kokivat yleisesti saaneensa kaiken tarvittavan tiedon kesäsetelistä ja sen käytöstä. Kesäseteli oli nuorten mielestä selkeä ja ymmärrettävä. Kehittämiskohtana olisi hyvä panostaa kesäsetelin internetsivuihin ja niiden tunnettavuuteen. Nuorten vastauksissa korostui, että kesätyöpaikkoja koetaan olevan vaikea löytää. Nuoret toivoivat, että avoimena olevista kesätyöpaikoista olisi selkeät ilmoitukset, jotka olisi helppo löytää. Saamieni tulosten perusteella kävi ilmi, että TE-palvelut ja heidän te-palvelut.fi-sivustonsa ovat nuorille vieraita. Nuorten tavoittamiseen on löydettävä eri kanava. Nuoret toivoivat sivustoa, jonne olisi koottu kesäsetelillä työntekijöitä etsiviä työpaikkoja. Työnantajilla oli mahdollisuus ilmoittaa avoimena oleva työpaikka jo keväällä 2015 kesäsetelin internetsivuille (kesaseteli.munstadi.fi). Nuorten vastauksien perusteella käy ilmi, että nuoret eivät ole löytäneet näitä sivuja. Jatkossa työpaikkoja tulisi koota yhteen entistä aktiivisemmin ja lisätä sivuston tunnettavuutta nuorten keskuudessa.

Nuoret eivät välttämättä päädy suoraan halutuille internetsivuille ja tiedonhaku tavat eroavat aikuisten totutuista tavoista. Tästä syystä kesäsetelin ja internetsivujen tunnettavuuden lisäämiseksi jonkinlainen sosiaalisen median kampanja olisi suositelta-

vaa. Tätä kautta nuoret voisivat päätyä myös kesäsetelin internetsivuille. Esimerkiksi muiden nuorten kesätyökokemuksien esiin tuominen voi innostaa etsimään lisätietoa kesäsetelistä. Useiden sosiaalisen median kanavien käyttäminen saattaa viedä kesäseteliä koordinoivalta työntekijältä liikaa resursseja, mutta panostus pariin kanaavaan on hyödyllistä. Jos kesäseteli jää Helsinkiin pysyväksi käytännöksi, lisääntyy tietoisuus vuosien saatossa. Näin alussa tiedotukseen ja näkyvyyteen on hyvä panostaa.

Vaikka suurin osa nuorista on saanut riittävän tuen ja tiedon kesäsetelin käytöstä, on moni nuori kokenut myös toisin. Tuloksista käy ilmi, että noin viidennes niistä nuorista, jotka eivät ole työnhaussa kertoneet kesäsetelistä koki, ettei saanut tarpeeksi tukea kesäsetelin käyttöön. Mielestäni tämän ryhmän ottaminen huomioon on keskeistä. Kesäseteli on kohdennettu peruskoulun jälkeisessä nivelvaiheessa oleville nuorille ja nivelvaiheen on yleisesti tunnustettu olevan kriittinen siirtymä nuorten elämässä. Tässä vaiheessa on tärkeää taata nuorille riittävä tuki. Tiedotusta ei mielestäni voi tässä suhteessa olla liikaa. Parempi, että suuri joukko kokee saaneensa liikaa toistoa kuin että vähemmistö ei saa kaipaamaansa tukea. Kesäsetelin jaon jälkeen jokaisen nuoren tulisi tietää, keneltä he voivat jatkossa kysyä kesäsetelin käytöstä. Sitä, onko tämä henkilö, opinto-ohjaaja, alueen nuoriso-ohjaaja vai esimerkiksi kesäseteliä koordinoiva henkilö, tärkeämpää on, että nuori tietää, keneen voi olla yhteydessä.

On aiheellista pohtia, missä määrin kesäseteliprosessi siirretään digitaaliseen muotoon. Työnantajat toivoivat kesäsetelin olevan jatkossa digitaalisessa muodossa ja asioinnin tapahtuvan verkossa. Espoossa on vuoden 2016 kesäsetelin kohdalla siirrytty digitaaliseen muotoon ja jatkossa on todennäköisesti mahdollista kuulla espoo-laisten kokemuksia tästä. Helsingissä mahdollistetaan vuoden 2016 kesäseteleiden palautus sähköisesti, mutta itse kesäsetelit jaetaan edelleen paperisina. Kesäsetelin ulkoasu sai nuorilta hyvää palautetta ja he kokivat sen olevan informatiivinen ja esteettinen. Nuorten näkökulmasta paperinen kesäseteli on ollut toimiva ratkaisu ja tämän perusteella en täysin suosittelen digitaaliseen kesäseteliin siirtymistä. Sanssi-kortin arvioinnissa nuoret olivat tuoneet esiin myös sitä, että Sanssi-kortin avulla oli helpompi lähestyä työnantajia kuin ilman sitä. Uskon, että kesäsetelillä on samanlainen vaikutus nuoriin. Paperisen kesäsetelin kanssa on helpompi mennä työpaikoille,

kuin ilma sitä. Jatkossa on paikallaan pohtia erilaisia mahdollisuuksia ja kenties digitaalisen ja paperisen version yhdistämistä jollakin tavalla.

Pohdittavaksi jatkokehittelyn kannalta jää, olisiko yhteistyö työ- ja elinkeinotoimiston kanssa mahdollista. TE-palvelut eivät ole nuorten keskuudessa yleinen tapa etsiä työpaikkaa, mutta yhteistyö TE-palveluiden kanssa voisi lisätä yrittäjien tietoisuutta. Työnantajien informointi nousi nuorten vastauksista esiin kehittämiskohteena. Nuoret eivät tieneet, kuinka työpaikkoja oli kesäsetelistä tiedotettu ja toivoivat, että työpaikoilla tiedettäisiin siitä paremmin. Muutamista työnantajilta saaduista kommentteista nousi myös esiin se, että he olivat kuulleet kesäsetelistä sattumalta ja jakaneet sen jälkeen tietoa eteenpäin omille kontakteilleen.

6.3 Kesäsetelin tulevaisuus

Ehdotan, että kesäsetelin vakiinnutetaan koko Helsingin kattavaksi pysyväksi käytännöksi. Saamieni tulosten perusteella, ja erityisesti nuorten näkökulma huomioon ottaen, kesäseteliä olisi hyvä jatkaa myös kokeilujakson jälkeen. Kesäseteli on saanut ensimmäisenä kokeiluvuonna positiivisen vastaanoton sekä nuorilta että työnantajilta, erityisesti pienyrittäjiltä. Kesätyöt ja niiden lisääminen ovat nuorille tärkeitä aiheita. Syksyisin Helsingissä järjestettävässä nuorten vaikuttajatapahtumassa, Ruuti-expossa kesätyöteema on ollut useana vuonna keskustelussa. Saamani tulokset rohkaisevat jatkamaan kesäseteli käytäntöä tulevinakin vuosina. Ruudin vuoden 2016 ydinryhmä teki maaliskuussa 2016 kannanoton kesäsetelin vakiinnuttamisen ja kehittämistyön jatkamisen puolesta (Ruudin ydinryhmä 2016). Kesäsetelin vakiinnuttaminen Helsinkiin on myös nuorten toive ja ydinryhmä haluaa edesauttaa tätä. Saamieni tulosten perusteella nuoret pitävät työpaikan löytymistä ja niiden vähäistä määrää suurimpina haasteina kesätyöpaikan saamiselle. Toimenpiteet uusien kesätyöpaikkojen syntymiselle sekä piilotyöpaikkojen näkyväksi tekemiselle ovat tervetulleita ja toivottavia. Kesäsetelin laajempaa vaikuttavuutta on mahdoton arvioida vielä tässä vaiheessa, mutta ensimmäisen vuoden kokemukset kannustavat jatkamaan. Kunnissa, joissa kesäseteli on ollut käytössä pidempään, on havaittu käyttöasteen nousevan vuosittain ja samalla tunnettavuuden lisääntyvän.

Vuonna 2016 kesäseteliä jaetaan kaikille Helsingin yhdeksäsluokkalaisille ja kohdejoukko kasvaa kaksinkertaiseksi vuodesta 2015. Vuosi 2016 on tärkeä jatkon kannalta ja arviointi on keskeistä. Ensimmäisen kokeiluvuoden jälkeen on kesäseteliprosessia pystytty jo kehittämään ja kehittäminen varmasti jatkuu. Jos kesäsetelistä tehdään vakiintunut käytäntö, on syytä tehdä kesäsetelistä prosessikuvaus, jossa tarkennetaan vastuut, aikataulut sekä arviointi. Kesäsetelin jatko ja prosessikuvauksen tekeminen jäävät odottamaan kaupungin päätöstä kesäsetelin jatkosta. Mielestäni on tärkeää, että nuoret pidetään mukana kesäsetelin arvioinnissa ja käyttäjäkokemukset saadaan esiin. Uskon, että jatkossakin Ruudin ydinryhmä on aktiivisesti mukana kesäseteliin liittyvässä työssä, mutta nuorten mielipiteitä olisi hyvä kuulla myös laajemmalti. Näin laajan selvityksen tekeminen vuosittain ei ole mahdollista saatikka tarkoituksenmukaista. On syytä pohtia, millä keinoin nuorten ääni saadaan jatkossa kuulumaan, jos kesäsetelistä tulee jatkuva käytäntö. Harkitsemisen arvoisia vaihtoehtoja ovat ainakin sähköinen kysely sekä kesäseteliin liitettävä lyhyt kysely nuorille. Sähköinen kysely takaisi nuorille mahdollisuuden vastata nimettömänä, mutta heikkoutena on se, että vastausprosentti voi jäädä matalaksi. Kesäseteliin liitettävä palaute takaisi sen, että vastauksia saadaan runsaasti, mutta vastaukset on yhdistettävissä nuoren henkilötietoihin sekä työnantajan tietoihin. Lisäksi kyselyn ulkopuolelle jäisivät ne nuoret, jotka eivät ole kesäseteliä käyttäneet.

6.4 Nuorten työelämätaitojen lisääminen

Viimeisenä esittelemäni toimenpidesuositus ei liity suoraan kesäseteliin, mutta koen tärkeäksi tuoda sen esiin. Saamieni tulosten ja lukemieni artikkeleiden pohjalta jaan aikaisempien tutkimusten toiveen siitä, että nuorten ja työelämän yhteyttä tulisi vahvistaa.

Nuoret kokevat omat työelämätaitonsa ja työnhakutaitonsa melko hyviksi. Nuoret kaipaavat kuitenkin tietoa eri aloista. Saamissani tuloksissa käy ilmi, että nuoret toivovat oppivansa työelämäään liittyviä asioita ensisijaisesti kotona ja koulussa sekä työpaikoilla. Kannustankin koulujen ja työelämään tiiviimpään yhteistyön. Työnantajilta saaduissa vastauksissa nousi yhtäläillä toive, että koulun työelämätietoutta ja oh-

jausta työelämään lisättäisiin. Eri alojen edustajat ja yrittäjät olisivat nuorten näkökulmasta parhaita henkilöitä tuomaan tätä osaamista kouluihin.

Uusia toimintamalleja kaivataan nuorten työelämä tietouden lisäämiseksi. Yksi vaihtoehto on Oulun kaupungin toteuttama työelämä tapahtuma. Tapahtumassa nuorilla on muun muassa mahdollisuus tavata työnantajia ja käydä esittäytymässä. Osa nuorista voi saada tätä kautta kesätyöpaikan. Koulujen ja nuorisotalojen yhteistyönä järjestetyt ammattikirjastot ovat myös yksi tapa levittää työelämä tietoutta nuorille. Ammattikirjastojen järjestelyissä on eroja, mutta ideana on kysyä nuorilta, mistä ammatteista he ovat kiinnostuneita ja pyytää näiden alojen ammattilaisia paikalle. Ammattikirjastoon etsitään eri alojen työntekijöitä, joita nuoret voivat "lainata". Lainaaminen tarkoittaa, että nuori keskustelee lainaamansa ammattilaisen kanssa ja voi kysyä työstä, koulutuksesta ja muuhun aiheeseen liittyvästä. Laina-ajan umpeuduttua nuori voi lainata seuraavan ja niin edelleen. Ammattikirjasto on saanut mallinsa Elävästä kirjastosta, jota tällä hetkellä koordinoi Allianssi ry. Elävän kirjasto on yhdenvertaisuutta edistävä toiminnallinen menetelmä, jonka tavoitteena on lisätä vuoropuhelua. Elävässä kirjastossa lainataan paperisten kirjojen sijaan eläviä kirjoja. Elävän kirjaston kirjat ovat vähemmistöjä, jotka kokevat monesti syrjintää ja menetelmällä halutaan edistää ymmärrystä ja kunnioitusta. (Allianssi ry. 2016.) Ammattikirjastossa on sovellettu Elävän kirjaston menetelmää lisäämään nuorten työelämä tietoutta eri ammattiryhmien edustajien avulla. Ammattikirjastossa nuorilla on mahdollista saada todennukaista tietoa eri ammattien arjesta ja alan opiskelusta. Eri tapoja nuorten työelämä tietouden lisäämiseksi on varmasti paljon, mutta tarvetta tiiviimmälle yhteistyölle on edelleen.

7 POHDINTA

Kesäsetelissä on mielestäni erityisen hienoa se, että toive on lähtenyt nuorista ja Ruudin ydinryhmä on vuodesta toiseen tehnyt sinnikkäästi töitä kesäsetelin eteen. Kesäseteli ei ole ainoastaan Helsingin kaupungin eri virastojen hanke, vaan nuoret ovat siinä vahvasti osana. Tästä syystä olen sitä mieltä, että opinnäytetyölläni on

paikka kesäsetelin arvioinnissa. Kesäseteli on lähtenyt nuorista ja on tärkeä kuulla heidän mielipiteitään myös kesäseteli toteutuksesta.

Ensimmäisen vuoden (2015) jälkeen kesäseteliprosessissa kehitettiin jo montaa osaluuetta. Osaan näistä parannuksista nousi toive saamieni tulosten perusteella myös nuorilta. Selkeät parannukset ensimmäiseen vuoteen tapahtuivat ajoituksessa. Tieto vuoden 2016 kesäseteleistä lähti opinto-ohjaajille jo loppuvuonna 2015. Kesäsetelit jaettiin nuorille helmikuussa, mikä vastasi paremmin nuorten toiveeseen aikataulusta. Uskon, että vuonna 2016 nuorten näkökulmasta suurin parannus on tapahtunut aikataulutuksessa. Tekemässäni kyselyssä nuoret nostivat esiin sen, että olisivat toivoneet kesäsetelit aiemmin, ennen kuin olivat hakeneet lukuisia työpaikkoja. Suurin osa työpaikoista rekrytoi kesätyöntekijänsä heti vuoden alussa. Lisäksi nuoret toivoivat, että he saisivat tiedon kesäseteleistä aikaisessa vaiheessa, jotta osaisivat kertoa siitä työnhaussa. Parannukset aikataulutuksessa vaikuttavat varmasti kesäsetelin käyttöasteeseen. Uskon, että useampi nuori hyödyntää toisena vuonna kesäseteliä työnhaussa kuin keväällä 2015.

Vuonna 2016 kesäseteli laajeni kattamaan koko Helsingin ja sen saivat kaikki yhdeksäsluokkalaiset. Tämä tarkoittaa, että kesäsetelin kohdejoukko kasvoi yli kaksinkertaiseksi, kesäsetelit jaettiin 72 kouluun. Tekemässäni kyselyssä nuorilta nousi ensimmäisen vuoden jälkeen toive, että kesäseteli jaettaisiin kaikkiin kouluihin. Sama toive nousi esiin myös työnantajien vastauksissa. Nuoret olivat tyytyväisiä saadessaan kesäsetelin, mutta voidaan päätellä, että he toivovat tasavertaisia etuja myös muille. Itse kesäsetelilomakkeeseen tehtiin myös pieniä korjauksia, mikä helpottaa analysointia tulevana syksynä. Vuoden 2016 kesäseteliin sisällytettiin työnantajan kokemusta mittaava kysymys, jonka avulla on mahdollista saada selville niin sanottujen piilotyöpaikkojen osuus eli ne työpaikat, jotka eivät olisi ilman kesäseteliä palkanneet nuorta töihin. Työnantajien toiveeseen sähköisestä kesäsetelistä ei täysin pystytty vastaamaan, mutta syksyllä 2016 kesäseteli ja sen liitteet on mahdollista palauttaa sähköisesti. Uskon tämän olevan työnantajien näkökulmasta parannus ensimmäiseen vuoteen. Nuorten näkökulmasta en täysin puolla sähköistä kesäseteliä, sillä paperinen kesäseteli sai nuorilta hyvää palautetta ja uskon nuorelle olevan helpompi lähestyä työnantajaa fyysisen kesäsetelin kanssa kuin muistaa ulkoa mahdolliset sähköiset tiedot. Jos kesäseteli jatkuu Helsingissä, on jatkossa syytä pohtia ratkaisua

digitaalisen kesäsetelin ja paperisen kesäsetelin välillä tai kenties jonkinlaista yhdistelmää. Espoossa vuoden 2016 kesäseteli on kokonaan sähköisessä muodossa, joten sieltä on varmasti jatkossa saatavilla käyttäjäkokemuksia.

Kesäseteli jaettiin keväällä 2016 kaikille Helsingin koulujen yhdeksäsluokkalaisille. Voidaan olettaa, että toisena käyttövuonna sekä nuorten että työnantajien tietoisuus kesäsetelistä on paremmin. Pidän todennäköisenä, että erityisesti järjestöt etsivät aktiivisesti kesäsetelillä palkattavia nuoria erilaisiin kesätöihin. Tieto kesäsetelistä mahdollisuutena on voinut levitä myös pienyrityksien keskuudessa, koska kesäseteli sai heiltä hyvän vastaanoton. Uskon, että toisena vuonna kesäsetelityönantajat ovat helpommin löydettävissä tietoisuuden lisääntyessä. Oletan kesäsetelin käyttöasteen kasvavan toisena kokeiluvuonna. Ensimmäisenä vuonna tavoitteeksi asetettiin 50% käyttöaste, mutta tämä ei toteutunut. Toinen kokeiluvuosi antaa myös tarkemman kuvan siitä, millainen kesäsetelin käyttöaste olisi jatkossa, jos kesäseteli vakiinnutetaan.

Nuoret ottivat kesäsetelin hyvin vastaan. Kuten saamistani tuloksista on käynyt ilmi, suurin osa nuorista koki saaneensa kaiken tarvittavan tiedon ja tuen kesäsetelin käyttöä varten. Kesäseteliä pidettiin helppokäyttöisenä. Samaa mieltä olivat niin ne nuoret, jotka kesäseteliä olivat käyttäneet, kuin ne, jotka eivät olleet. Yleisellä tasolla kesäsetelin tiedotus on ollut nuorille sopivaa. Tulokset ovat rohkaisevia, mutta mielestäni niitä ei voida tuulettaa liikaa. Nuorisotyöllisesti olen sitä mieltä, että on kiinnitettävä huomiota myös siihen joukkoon, joka ei kokenut saaneensa tarpeeksi tietoa, koska heitäkin oli. Nuorista, jotka eivät käyttäneet kesäseteliä, viidesosa ei kokenut saaneensa tarpeeksi tukea sen käyttöön. Jos yksi kesäsetelin tavoitteista on nivelvaiheen tukeminen, on tämä joukko ratkaiseva. Tiedotuksen on oltava riittävää kaikille. Toisille sitä on varmasti liikaa, mutta mielestäni se on parempi, kuin että osalle on liian vähän. Jatkossa on pohdittava vielä enemmän sitä, keneltä nuoret saavat tukea kesäsetelin käyttöön. Osa haluaa kysyä kysymyksensä kahden kesken, keneen he voivat tällöin olla yhteydessä. Entä, jos kysymykset tulevat kesällä töiden aikana, kuka auttaa silloin? Helsingin nuorten tieto- ja neuvontapalvelu Kompassista on saatavilla kattavasti tietoa kesätöistä, niiden hakemisesta, työelämän pelisäännöistä sekä erilaisista kursseista. Kompassin internetsivuilta (<http://kompassi.munstadi.fi/tyo-kesatyo/>) on mahdollista kysyä työelämästä Pulmakulman kysymys ja vastaus -

palstalla sekä sieltä ohjataan soittamaan Kesäduunari-infoon kesän aikana syntyneissä ongelmatilanteissa tai jos jokin mietityttää työsuhteessa. Nuorille suunnattua työelämä tietoa on tarjolla, mutta nuoret eivät ehkä löydä näille sivuille. Kompassin tunnettavuutta nuorten keskuudessa nimenomaan kesäseteliä koskien olisi hyvä lisätä. Nuorten tukemisessa ja tiedottamisessa korostuu moniammatillisen yhteistyön merkitys. Kesäsetelin tiedotus ei ole ainoastaan opinto-ohjaajien tai työnantajien vastuulla.

Opinnäytetyöni aihe varmistui lopullisesti alkuvuodesta 2015. Kesäsetelit jaettiin yhdeksäsluokkalaisille pari kuukautta tämän jälkeen ja tein samoihin aikoihin opinnäytetyöni suunnitelmaa. Päädyimme hyvin nopeasti kuulemaan nuoria kyselylomakkeen avulla, jolloin saisimme nopeasti kerättyä vastauksia useilta nuorilta. Kyselylomakkeiden käyttö sopi lisäksi hyvin kouluympäristöön. Kyselylomakkeiden tekoon minulla jäi aikaa muutamia viikkoja. Perusrunko kysymyksiksi valmistui melko nopeasti ja sain lisäksi hyviä kommentteja sekä opinnäytetyöni ohjaajalta että työnantajatilailta. Pidin kysymykset tietoisesti melko yksinkertaisina ja käytin kyselyssä enemmän monivalintakysymyksiä kuin avoimia kysymyksiä. Uskoin nuorten jättävän helpommin vastaamatta avoimiin kysymyksiin. Aineiston analysointivaiheessa huomasin, että muutama kysymys, joissa olin ajatellut vastaajien valitsevan vaihtoehdoista heille parhaiten sopivan, olikin osoittautunut heikosti muotoiluksi. Nuoret olivat valinneet useamman vaihtoehdon ja näin ollen jouduin muuttamaan analyysitapaani näiden vastausten kohdalla. Jos tekisin kyselyn nyt uudelleen, kiinnittäisin tarkemmin huomiota kysymysten muotoiluun ja tekisin tarkemmat ohjeistukset. Kyselylomakkeen testaus jäi aikapulan takia tekemättä, mutta näin jälkikäteen ajateltuna se olisi paljastanut lomakkeeni heikkoudet ja olisin ehtinyt tehdä tarvittavat korjaukset.

Kyselyyn vastasivat yhdeksäsluokkalaiset nuoret ja muotoilin kysymykset pitäen mielessä heidän ikänsä. Kyselylomakkeessa käytin kirjakieltä lyhenteiden tai slangin sijaan. Valitsin, että sinuttelen vastaajia, koska nuorille tehtävässä kyselyssä teitittely tuntuisi teennäiseltä. Työskentelen itse nuorten parissa ja uskon sen auttaneen siinä, että sain tehtyä nuorten kannaltaan ymmärrettävän kyselyn. Kyselytilanteessa kävi tästä huolimatta ilmi, etteivät nuoret tienneet kaikkia käyttämiäni nimiä. Esimerkiksi termin työvoimapalvelut tarkoituksesta tuli useampi kysymys. Huomasin, että ”työkkäri” olisi ollut kohderyhmälle ymmärrettävämpi termi, vaikkei se ole virallinen nimi. Ky-

selylomaketta tehdessäni olisin voinut pohtia vielä tarkemmin vastaajia ja heidän maailmaansa. Kahden vastaajan kohdalla tuli esiin kyselyn olevan kielellisesti vaikea, koska heidän suomen kielensä oli heikohko. Vaikka toinen kouluista oli alueella, jossa maahanmuuttajien määrä on suuri, en ollut osannut varautua tähän. Kysymysten suhteen oli hyvä, että nuoret vastasivat kyselyyn luokkahuoneessa, jolloin sekä minä että opinto-ohjaaja olimme paikalla. Yksin vastatessaan nuoret eivät olisi saaneet apua lomakkeen täyttämiseen.

Aineistonkeruutapaan ja lomakkeen tekemiseen liittyi myös kasvatuksellisia pohdintoja. Koin tärkeäksi, että kiersin itse luokissa tekemässä kyselyt nuorten kanssa. Samalla sain kuvan siitä, kuinka nuoret ovat ottaneet kesäsetelin vastaan ja millaisia kommentteja se aiheuttaa. Luokissa kiertäessäni lisäsin myös nuorten tietoisuutta kesäsetelistä ja toivottavasti joku päätti vielä jatkaa kesätöiden hakua. Kyselylomakkeessa nuorilla oli mahdollisuus valita sukupuolensa kolmesta vaihtoehdosta: tyttö, poika ja en halua määritellä sukupuoltani. Tämä valinta osoittautui analysointivaiheessa haasteelliseksi, mutta pidän sitä edelleen kasvatuksellisesti oikeana ja nuorisoasiankeskuksen arvojen mukaisena. Koin sen tärkeäksi, että kyselyä tehdessä näinkin suuri joukko nuoria otti asian huomioon ja se herättikin joitakin kommentteja ja kysymyksiä. Nämä tekemäni valinnat eivät olisi olleet tutkimukseni kannalta välttämättömiä, mutta päädyin niihin oman ammatillisen näkemykseni takia.

Opinnäytetyötä tehdessäni minua yllätti, kuinka vähän nuorten työelämätaitoja ja nuorten kokemuksia kesätöistä on tutkittu. Yhteiskuntatakuun tiimoilta peruskoulunsa päättäneiden nuorten työllistymiseen ja jatko-opintoihin on kiinnitetty huomiota ja tilastoja sekä tutkimustietoa löytyy runsaasti. Sen sijaan esimerkiksi nuorten kesätöiden vaikutuksia myöhempisiin opintovalintoihin tai työllistymiseen ei ole juurikaan selvitetty. Aiempien tutkimusten löytäminen opinnäytetyöni aihealueesta osoittautui yllättävän työlääksi. Samalla ajattelen, että tämä on myös yksi perustelu sille, miksi omalla opinnäytetyölläni on tilausta ja miksi se palvelee alaa. Vaikka opinnäytetyöni on tilaustyö Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskukselle ja arvioi yhtä Helsingissä kehitettävää mallia, on siinä tietoa, josta on hyötyä valtakunnallisesti.

Mielestäni kesäsetelin yksi onnistuneimmista asioista on se, että sillä on saatu rohkaistua nuoria hakemaan kesätöitä. Erityisesti niitä nuoria, joilla ei vielä huhti-

toukokuussa ollut kesätyöpaikkaa valmiina. Kesäsetelillä onnistuttiin löytämään piilo-työpaikkoja, nuoret työllistyivät paikkoihin, jotka eivät olisi ilman kesäsetelistä saatua taloudellista tukea palkanneet ketään. Samalla kesäsetelillä onnistuttiin rohkaisemaan sellaisia nuoria töihin, jotka eivät ehkä muuten olisi kesätöitä hakeneet. Saamieni tulosten ja aikaisemmin tehtyjen tutkimusten perusteella käy ilmi, että nuoret saavat kesätyöpaikan ensisijaisesti suhteiden kautta. Vanhemmat, sukulaiset ja tuttavat ovat yleisin keino löytää kesätyöpaikka. Kaikilla nuorilla näitä kontakteja ei kuitenkaan ole. Toivon, että kesäseteli olisi yksi sellainen keino, joka tasoittaisi nuorten mahdollisuuksia kesätöiden haussa. Ensimmäinen työpaikka on tärkeä, siitä voi poiketa kesätyötä tuleville vuosille tai työkokemusta, joka auttaa tulevissa hauissa. Nuoret hakevat yhdeksännellä luokalla elämänsä ensimmäistä kesätyöpaikkaa. Mielestäni kesäsetelin kohdentaminen yhdeksäsluokkalaisille on oikea ratkaisu. Kesäsetelillä on mahdollisuus tukea elämän ensimmäisen kesätyöpaikan löytymistä. Saamistani tuloksista kävi ilmi, että ne nuoret, joilla oli kesätyöpaikka, olivat luottavaisempia omiin kykyihinsä. Onnistuminen työnhaussa ruokkii itseluottamusta ja kantaa tulevissa työnhakutilanteissa. Ensimmäisen työpaikan merkitys on nuorelle suurempi kuin oman taskurahan saaminen. Luottamus omiin kykyihin ja työllistymiseen motivoi nuorta opiskelemaan ammatin ja hakeutumaan jatkossakin töihin.

Jatkossa olisi mielestäni mielenkiintoista pohtia nuorten kesätyökokemusten vaikutavuutta. Ovatko kesätyöt vaikuttaneet tulevaan ammatinvalintaan? Onko kesätyökokemuksista ollut konkreettisia seurauksia tulevaisuudessa? Onko työllistyminen ollut helpompaa seuraavina vuosina? Nämä kysymykset jäävät tämän opinnäytetyn ulkopuolelle, mutta aihepiiri on kiinnostava ja vähän tutkittu. Nuorten kiinnittäminen työelämään ja työelämään siirtyminen ovat olleet tärkeitä teemoja myös poliittisessa keskustelussa. Lisäksi jatkossa olisi mielenkiintoista perehtyä enemmän työnantajien kokemuksiin kesäsetelistä palkkatuen muotona sekä kokemuksiin nuoren palkkaamisesta töihin. Palkkaavatko työnantajat saman nuoren jatkossa kesätöihin tai tuntitöihin talvella? Kiinnostavaa olisi tutkia, seurasiko kesäsetelistä pidemmällä aikavälillä esimerkiksi tuntitöitä. Kesätöihin ja nuorten työelämän alkuun liittyy paljon mielenkiintoisia kysymyksiä, joissa riittää tutkittavaa.

LÄHTEET

- Aaltonen, Sanna & Berg, Päivi 2014: Oli kesä, oli loma. Nuorten kesäloma tutkimuksen katvealueena. Yhteiskuntapolitiikka 2/2014, 450-454.
- Af Ursin, Piia & Haanpää, Leena 2012. Nuorten osallistuminen luupin alla. Kyselytutkimus lounaissuomalaisien nuorten yhteiskunnallisesta vaikuttamisesta. Nuorisotutkimus 1/2012. 30. painos. Helsinki: Nuorisotutkimusseura ry.
- Airo, Juha-Pekka & Rantanen, Jarkko & Salmela, Timo 2008. Oma ura, paras ura. Helsinki: Talentum.
- Allianssi ry. 2016. Elävä kirjasto.
<http://www.alli.fi/kirjasto%20ja%20tietopalvelut/yhdenvertaisuus%20tietoa%20ja%20materiaalia/elava%20kirjasto>, viitattu 19.2.2016.
- Elinkeinoelämän nuoriso-ohjelma 2013. Nuoren työelämätaidot. Mitä nuoren työntekijän on hyvä tietää ja osata? http://www.opetin.fi/wp-content/uploads/2013/11/nuoren_tyolamataidot.pdf. Viitattu 18.12.2015.
- Gretschel, Anu 2002. Kunnallisen nuorten osallisuusympäristön perustaminen. Teoksessa Gretschel, Anu (toim.). Lapset, nuoret ja aikuiset toimijoina. Artikkeleita osallisuudesta. Helsinki: Suomen kuntaliitto & Humanistinen ammattikorkeakoulu, 48–62.
- Gretschel, Anu 2003. Kunta nuorten osallisuusympäristönä. Nuorisotutkimus 2/2003. 21.vuosikerta. Helsinki: Nuorisotutkimusseura ry.
- Haapalainen, Susanna 2012. Väittämä 1: Nuorten käsitykset työstä liittyvät enemmän työn avulla saavutettaviin asioihin kuin itse työhön. Nuoret ja työelämä – kaksi eri maailmaa? Helsinki: Talouden tietotoimisto, 10–15.
- Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.
- Helakorpi, Seppo 2005. Työn taidot. Ajattelua, tekoja ja yhteistyötä. Hämeenlinna: HAMK Ammatillisen opettajakoulutuksen julkaisuja 2/2005.
- Helsingin kaupungin nuorisoasiankeskus. Nuorisoasiankeskuksen strategiaperusta. <http://www.hel.fi/hki/Nk/fi/Tietoa+meista/Strategia>. Viitattu 27.4.2015.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2014. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hyvönen, Ulla & Valtonen, Mikko 2014 . Nuorisotakuu – ehjä kokonaisuus vai kasa toimenpiteitä? Teoksessa Gretschel, Anu & Paakkunainen, Kari & Souto, Anne-Mari & Suurpää, Leena (toim.). Nuorisotakuun arki ja politiikka. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura.
http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/nuorisotakuun_arki_ja_politiikka.pdf. Viitattu 18.12.2015, 37-39.
- Jonker-Hoffrèn, Paul 2014. Työmarkkinasääntely ja työn kysyntä kompastuskivenä nuorisotakuulle. Teoksessa Gretschel, Anu & Paakkunainen, Kari & Souto, Anne-Mari & Suurpää, Leena (toim.). Nuorisotakuun arki ja politiikka. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura.
http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/nuorisotakuun_arki_ja_politiikka.pdf, viitattu 8.2.2016, 136-138.

- Laurén, Katja & Tenhunen-Ruotsalainen, Liisa & Väisänen, Kari (toim.) 2012. Nuoret ja työ – kaksi eri maailmaa? Helsinki: Talouden tietotoimisto.
- Kauppila, Reijo A. 2011. Vuorovaikutus ja sosiaaliset taidot. Vuorovaikutusopas opettajille ja opiskelijoille (3.painos). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Keinänen, Päivi & Paananen, Seppo 2006. Heinäpellolta kesäduuniin. http://tilastokeskus.fi/tup/hyvinvointikatsaus/hyka2_2006_kei_paan.html. Viitattu 16.11.2015.
- Keskinen, Vesa & Nyholm, Anna Sofia 2012. Nuoret Helsingissä 2011. Vapaalla, koulussa, vaikuttamassa. Tutkimuksia 2012:3. http://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/12_12_11_Nuoret_helsingissa_2011_p.pdf. Viitattu 16.11.2015.
- Kesäseteli 2016. www.kesaseteli.munstadi.fi, viitattu 25.2.2016.
- Kiilakoski, Tomi 2007. Johdanto: Lapset ja nuoret kuntalaisina. Teoksessa: Gretschel, Anu & Kiilakoski, Tomi. Lasten ja nuorten kunta. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, 8-20.
- Kiilakoski, Tomi & Gretschel, Anu & Nivala, Elina 2012. Osallisuus, kansalaisuus ja hyvinvointi. Teoksessa: Gretschel, Anu & Kiilakoski, Tomi (toim.). Demokratiaoppitunti. lasten ja nuorten kunta 2010-luvun alussa. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto, 9-33.
- Kouvonen, Anne 2000. Koululaisten suhtautuminen työssäkäyntiinsä. Sosiologia 2000:4, 291–305.
- Kouvonen, Anne 2003. Peruskouluikäisten nuorten työssäkäynti lukuvuoden aikana. Teoksessa Viinamäki, Leena & Saari, Erkki (toim.). Kuusi puheenvuoroa nuorten koulutus- ja työmarkkinoilla siirtymisen uusista ulottuvuuksista 1990-luvulla. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A. Raportteja ja tutkimuksia 1/2003. http://www3.tokem.fi/kirjasto/tiedostot/Viinamaki_Saari_A_1_2003.pdf. Viitattu 17.11.2015, 103-128.
- Kuula, Arja 2006. Tutkimusetiikka. Aineiston hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Myllyniemi, Sami & Gissler, Mika 2012. Tilasto-osio. Teoksessa: Pekkarinen, Elina & Vehkalahti, Kaisa & Myllyniemi, Sami (toim.). Lapset ja nuoret instituutioiden kehityksessä. Nuorten elinolot -vuosikirja 2012. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, 23-99.
- Myllyniemi, Sami 2013. Vaikuttava osa. Nuorisobarometri 2013. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö, nuorisoasianneuvottelukunta, nuorisotutkimusverkosto.
- Opetusministeriö 2005. Perusopetuksen ja toisen asteen koulutuksen nivelvaiheen kehittämistyöryhmän muistio. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2005:33. http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2005/liitteet/opm_270_tr33.pdf?lang=fi. Viitattu 18.12.2015.
- Penttilä, Pauliina 2012: Eka duuni. Kesätyöntekijät ovat yhä vanhempia. Teini-ikäisiä ei työelämässä enää tarvita. Suomen kuvalehti 25-26/2012, 30-39.
- Pitkänen, Sari & Aho, Aimo & Syrjä, Sannu 2012. Markkinointia ja uusia mahdollisuuksia. Tutkimus Sanssi-kortin käytöstä, käyttöön liittyvistä kokemuksista ja vai-

- kutuksista nuorten työllistymiseen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 25/2012.
http://www.tem.fi/files/34026/Markkinointia_ja_uusia_mahdollisuuksia.pdf, viitattu 27.1.2016.
- Pyry, Noora 2012. Nuorten osallisuus tutkimuksessa. Menetelmällisiä kysymyksiä ja vastausyrityksiä. Nuorisotutkimus 1/2012. 30.vuosikerta. Helsinki: Nuorisotutkimusseura ry.
- Rintala, Nina 2015. Helsingin kaupungin kesätyöseteli tarjoaa kesätyökokemuksen yli 2000 yhdeksäsluokkalaiselle. Helsingin kaupungin kanslian tiedote.
<https://www.sttinfo.fi/release?releaseld=23895236>. Viitattu 28.2.2015.
- Robson, Colin 2001. Käytännön arvioinnin perusteet. Opas evaluaation tekijöille ja tilaajille. Helsinki: Tammi. Suomentaneet: Lindqvist, Tuija & Maaniittu, Maisa & Niemi, Eila & Paasio, Petteri & Paija, Leea.
- Routakorpi, Maria 2015. Kesäseteli 2015 loppuraportti. Helsingin kaupungin nuorisosiankeskus.
- Ruudin ydinryhmä 2014. Kesätyöseteli pilottihankkeeksi 2015. Ruudin ydinryhmän kannanotto talousarvioehdotukseen vuodelle 2015.
http://ruuti.munstadi.fi/files/2014/10/Kes%C3%A4ty%C3%B6seteli-pilottihankkeeksi-2015_allekirjoitettu.pdf. Viitattu 24.3.2015.
- Ruudin ydinryhmä 2016. Ruudin ydinryhmän kannanotto kesäsetelin puolesta.
<http://ruuti.munstadi.fi/11608/>, viitattu 17.4.2016.
- Samuelsson, Tobias 2011. Making money, Helping out, Growing up: Working Children in Sweden. Teoksessa: Price, Robin & McDonald, Paula & Bailey, Janis & Pini, Barbara (toim.). Young people and work. Burlington: Ashgate Publishing Company, 21–34.
- Siurala, Lasse 1991. Nuorten muuttuva suhde työhön, koulunkäyntiin ja kulutukseen. Teoksessa: Lähteenmaa, Jaana & Siurala, Lasse (toim.). Nuoret ja muutos. Helsinki: Tilastokeskus, 75–82.
- Siurala, Lasse 2002. Helsingin malli. Teoksessa: Helsingin kaupungin nuorisosiankeskuksen henkilöstölehdessä teemanumero 2/2002. Osallisuus-mitä se on nuorisosiankeskuksessa, 3-5.
- Souto, Anne-Mari 2014. Ohitettu nuoruus? Aikuismainen työelämäkykyisyys ja ammatillinen koulutus. Teoksessa Gretschel, Anu & Paakkunainen, Kari & Souto, Anne-Mari & Suurpää, Leena (toim.). Nuorisotakuun arki ja politiikka. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura.
http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/nuorisotakuun_arki_ja_politiikka.pdf, viitattu 8.2.2016, 158-161.
- Sotkasiira, Tiina & Haikkola, Lotta & Horelli, Liisa 2010. Building towards effective participation. A learning-based network approach to youth participation. Teoksessa: Perry-Smith, Barry & Thomas, Nigel (edited). A handbook of children and young people's participation. Perspectives from theory and practice. Oxon: Routledge, 174-183.
- Talouden tietotoimisto 2014. Kun koulu loppuu. Tutkimus nuorten tulevaisuuden suunnitelmista. <http://www.tat.fi/wordpress/wp-content/uploads/2014/06/Kun-koulu-loppuu-2014.pdf>. Viitattu 17.11.2015.

- Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta: näkökulmia kehittämissprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Vastapaino.
- Uudenmaan liitto 2007. HYPATE selvitysraportti. Nuorten hyvinvointipalvelut ja työllisyyden edistäminen – tarkastelu ja seudullisen yhteistyön suunnittelu KUUMA-kuntien alueella. Uudenmaanliiton julkaisuja E85-2007.
http://www.uudenmaanliitto.fi/files/6190/HYPATE_Selvitysraportti. Viitattu 17.11.2015.
- Valli, Raine 2010. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineiston keruu: vinkkejä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Valtion tarkastusvirasto 2007. Nuorten syrjäytymisen ehkäisy. Toimintatarkastuskertomus 146/2007.
http://www.vtv.fi/files/113/1462007_Nuorten_syrjaytymisen_ehkaisy_NETTI.pdf, viitattu 19.2.2016.
- Vastamäki, Jaana 2010. Kyselylomaketutkimus: tutkimusasetelman ja mittareiden valinta. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineiston keruu: vinkkejä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus
- Vastuullinen kesäduuni 2015 –tutkimuksen tiivistelmä.
<http://www.kesaduuni.org/kilpailu/>. Viitattu 30.11.2015.
- Vastuullinen kesäduuni 2016. Vastuullisen kesätyön periaatteet.
<http://www.kesaduuni.org/>, viitattu 11.2.2016.
- Vickers, Margaret 2011. Juggling school and work and making the most of both. Teoksessa: Price, Robin & McDonald, Paula & Bailey, Janis & Pini, Barbara (toim.). Young people and work. Burlington: Ashgate Publishing Company, 105-120.
- Virtanen Petri 2007. Arviointi. Arviointitiedon luonne, tuottaminen ja hyödyntäminen. Helsinki: Edita.
- Välivehmas, Kaisa 2014. Miten onnistut työnhaussa. Helsinki: Minerva kustannus oy.

LIITE. Kesäsetelikysely 9.-luokkalaisille.

Kesäsetelikysely 9.-luokkalaisille

1. Sukupuoli

- Tyttö
- Poika
- En halua määritellä sukupuoltani

2. Onko sinulla kesätyöpaikka kesäksi 2015?

- Kyllä
- Ei
- Ei, mutta aion hakea vielä

3. Jos sinulla on kesätyöpaikka, kuinka sait sen.

- Kävin itse työpaikalla kysymässä
- Hain ilmoituksen perusteella, missä näit ilmoituksen

-
- Olen ollut samassa paikassa aikaisemmin töissä
 - Olen ollut harjoittelussa siellä
 - Vanhempieni/sukulaisteni/tuttujeni kautta
 - Työvoimapalveluiden kautta
 - Muulla tavoin, miten
-

4. Oletko ollut aiempina vuosina kesätöissä?

- Kyllä, kuinka monta kertaa
-

- En

5. Oletko saanut tänä keväänä kesäsetelin?

- Kyllä
 - En
 - En halunnut vastaanottaa seteliä, miksi
-

6. Mistä kuulit kesäsetelistä ensimmäisen kerran?

- Opinto-ohjaajalta
 - Vanhemmilta
 - Opettajalta tai muulta koulun henkilökunnalta
 - Nuoriso-ohjaajalta
 - Työpaikalta
 - Kavereilta
 - Lehdessä
 - Munstadi-sivuilta
 - Sosiaalisessa mediassa (Facebook, Twitter, Instagram, yms)
 - En ole aiemmin kuullut kesäsetelistä
 - Muualta, mistä
-

7. Kerroitko kesäsetelistä hakiessasi kesätyöpaikkaa?

- Kyllä
- En

8. Saitko kesätyöpaikan kesäsetelillä?

- Kyllä
- En
- Sain kesätyöpaikan ilman kesäseteliä
- En saanut, vaikka hain
- Aion hakea vielä
- En osaa sanoa

9. Mitä mieltä olet seuraavista kesäseteliin liittyvistä väittämistä?

Valitse itsellesi sopivin vaihtoehto, kun 1 on täysin eri mieltä, 2 on osittain eri mieltä, 3 en osaa sanoa, 4 osittain samaa mieltä ja 5 täysin samaa mieltä.

	1	2	3	4	5
Tiedotus oli riittävää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kesäseteli jaettiin oikeaan aikaan keväällä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kesäseteli oli helppokäyttöinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajat tiesivät kesäsetelistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kesäsetelistä oli apua työllistymisessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain riittävästi tukea kesäsetelin käyttöön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kesäsetelin ulkoasu oli ymmärrettävä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saatuani kesäsetelin päätin hakea kesätöitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Millaista tietoa olisit kaivannut lisää kesäsetelistä?

11. Mikä on tärkein syys hakea kesätöitä?

- Oma raha
- Työkokemus
- Tekemistä kesäksi
- Vanhempien, jonkun muun toive
- En hae kesätöitä
- Muu, mikä

12. Mikä on mielestäsi haastavinta kesätyöpaikan saamisessa?

- Oma ikä
- Sopivan työpaikan löytäminen
- Työpaikkojen vähäinen määrä
- Työnantajat eivät palkkaa nuoria

- Oman työkokemuksen vähyys
 - Yhteydenotto työnantajiin
 - Muu, mikä
-

13. Koetko tarvitsevasi lisää apua seuraavissa?

Valitse sinua parhaiten kuvaava vaihtoehto, kun 1 on täysin eri mieltä, 2 osittain eri mieltä, 3 ei samaa eikä eri mieltä, 4 osittain samaa mieltä ja 5 täysin samaa mieltä.

	1	2	3	4	5
Työpaikan etsiminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hakemuksen tekeminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CV:n/ansioluettelon tekeminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikan hakeminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haastatteluun valmistautuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tietoa työelämän säännöistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Kenen toivoisit auttavan/neuvovan sinua enemmän työelämään liittyvissä asioissa?

Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Opettajan/opinto-ohjaajan
 - Vanhempien
 - Nuoriso-ohjaajan
 - Työnantajan
 - Kavereiden
 - Työvoimatoimiston henkilökunnan
 - Jonkun muun, kenen
-

- En kenenkään

15. Millaista apua haluaisit nuorille tarjottavan kesätöihin ja työelämään liittyvissä asioissa?

16. Mitä vielä haluaisit sanoa kesäsetelistä tai nuorten työelämästä?
