

Tomi Törmä & Laura Vesala

## **TYÖELÄMÄVALMENNUS 10.-LUOKKALAISILLE**

# **TYÖELÄMÄVALMENNUS 10.-LUOKKALAISILLE**

Tomi Törmä & Laura Vesala  
Opinnäytetyö  
Syksy 2021  
Liiketalouden tutkinto-ohjelma  
Oulun ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden tutkinto-ohjelma, Esimiestyö ja henkilöstöosaaminen

---

Tekijät: Tomi Törmä & Laura Vesala

Opinnäytetyön nimi: Työelämävalmennus 10.-luokkalaisille

Työn ohjaaja: Matti Sippola

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2021

Sivumäärä: 41 + 3 liitettä

---

Opinnäytetyön tarkoituksena oli antaa nuorille 10.-luokkalaisille työelämävalmennusta tulevaa työelämään tutustumisjaksoa varten. Tutkimuksen tavoitteena on vastata kysymyksiin: Mitkä asiat nuoria jännittävät ja huolestuttavat työhaussa? Miten oppilaita saisi motivoitua työelämään tutustumiseen? Menetelmänä työssä oli laadullinen tutkimus, joka toteutettiin kyselylomakkeilla ja haastattelulla.

Opinnäytetyön toiminnallinen osuus toteutettiin pitämällä 10.-luokkalaisten ryhmille työelämävalmennustunteja, joiden tarkoituksena oli keskustella TET-jaksosta. Aiheena työelämävalmennustunneilla olivat erilaiset alat, työhaastattelu, työhakemukset, jännitykset ja pelot sekä ennakkoluulot työnhakuun ja TET-jaksoon liittyen. Tarkoituksena oli hälventää mahdollisia pelkoja, ennakkoluuloja, jännitystä ja saada oppilaille positiivinen näkemys TET-jaksosta ja työelämän aloittamisesta.

Opinnäytetyö on toiminnallinen ja päähuomio oli työelämävalmennustuntien suunnittelussa ja toteutuksessa. Työelämävalmennustunteja pidettiin yhteensä yhdeksän eli kolme valmennuskertaa jokaista kolmea ryhmää kohden. Tämän lisäksi pidimme ennen valmennuksia yhden tutustumiskäynnin, jolloin toteutimme ensimmäisen kyselyn, jonka pohjalta tuntien sisältö suunniteltiin.

Teoriaperusta koottiin hyödyntämällä kirjallisuutta ja internetlähteitä. Pääasialliset teoriat perustuvat työnhaun prosesseihin sekä valmentavaan johtamiseen. Työn suunnittelussa ja toteutuksessa hyödynnettiin myös tietoa, joka perustuu pitämäämme haastatteluun sekä omiin kokemuksiimme. Työn tuloksia analysoitiin kyselyiden tulosten perusteella.

Tuloksista selvisi, että oppilaita eniten huolestutti TET-paikan saaminen ja työtehtävien haastavuus. Aiempien kokemusten pohjalta oppilaita huolestutti tehtävien yksitoikkoisuus ja tekemisen puute. Suuri osa opiskelijoista ei myöskään mieltänyt TET-jaksoa kovinkaan mielenkiintoiseksi. Motivaatio työelämään tutustumisjaksoa kohtaan ei ollut korkea etenkin lukioon pyrkivien kohdalla. Valmennustuntien jälkeen nuorten jännitys olikin lieventynyt ja innostus TET-jaksoa kohtaan oli noussut huomasti. Tämä osoittaa sen, että tällaisille valmennuksille on tulevaisuudessakin tarvetta. Opiskelijoille oli vaikeaa ottaa yhteyttä työnantajiin ja iso osa opiskelijoista lykkäsi työpaikan hakemista viimeiseen asti. Tavoite oli, että kaikki oppilaat hakisivat TET-paikkaa ennen viimeisiä valmennustunteja ja yli puolet viimeiselle tunnille osallistuneista pääsivät tähän tavoitteeseen.

---

Asiasanat: Valmentava johtaminen, työnhaku, työhakemus, työhaastattelu, työelämään tutustuminen, valmentava työote, nuoret

## ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences  
Degree Program in Business Economics, Managerial Work and HR

---

Authors: Tomi Törmä & Laura Vesala  
Title of thesis: Work life coaching for 10<sup>th</sup> graders  
Supervisor: Matti Sippola  
Term and year when the thesis was submitted: Fall 2021  
Number of pages: e.g. 41 + 3 appendices

---

This project-based thesis purpose is to provide young 10th graders with work life coaching for the upcoming period of work experience. The aim of the study is to answer the following questions: What are the matters that excite young people when looking for a job? How can students be motivated to participate in a period of work experience? The method used in the work was qualitative research, which was carried out with questionnaires and an interview.

The project-based part of the thesis was carried out by giving lessons for groups of 10th graders, the purpose of which was to discuss the period of work experience. The topics of the lessons were job interviews, job applications, tensions and fears, as well as prejudices related to job search. The aim was therefore to dispel any fears, prejudices or tensions and to give students a positive view of the period of work experience and joining working life.

The thesis is project-based and the focus was on the planning and implementation of the lessons. A total of nine lessons were given, i.e., three lessons for each of the three groups. In addition to this, during the introductory lesson the first survey was conducted. Planning the lessons was mainly based on the results of the survey. The main theories discussed job search processes as well as coaching leadership theory. Information based on our interview and our own experiences were also utilized in the planning and implementation of the work.

The result of the work was that the students were most concerned about finding a vacancy. Based on previous experiences, students were concerned about the monotony of the tasks and the lack of duties. Motivation for the period of work experience was not high, especially for those aspiring to go high school. After our coaching lessons, the tension eased and the enthusiasm for the period raised. This shows that there is a need for such courses in the future. The goal was that all students find and apply somewhere before the final lessons. More than half of those attended the last lesson achieved this goal.

---

Keywords: Management by coaching, coaching leadership, search for work, job application, job interview, period of work experience

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	6
2	OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIANTAJA JA TAVOITTEET .....	7
	2.1 Tutkimusasetelma .....	7
	2.2 Tutkimusmenetelmä .....	8
3	TYÖNHAKUPROSESSIN VAIHEET .....	9
	3.1 Työhakemus .....	9
	3.2 Ansioluettelo .....	11
	3.3 Työhaastattelu .....	11
4	NUORTEN PELOT JA ENNAKKOLUULOT .....	13
5	TYÖELÄMÄÄN TUTUSTUMINEN ELI TET-JAKSO .....	15
6	VALMENTAVA JOHTAMINEN .....	17
	6.1 Psykologinen pääoma .....	17
	6.2 Coaching .....	17
	6.3 Ryhmän valmentaminen .....	18
7	TUTKIMUKSEN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS .....	19
	7.1 Tarpeen kartoitus .....	19
	7.2 Tuntien suunnittelu .....	19
8	HAASTATTELU TUTKIMUKSEN TIEDONKERUUMENETELMÄNÄ .....	21
9	RAPORTIT TYÖELÄMÄVALMENNUS TUNNEISTA .....	24
	9.1 Ensimmäinen valmennustunti .....	24
	9.2 Toinen valmennustunti .....	26
	9.3 Kolmas valmennustunti .....	27
	9.4 Yhteenvedo valmennustunneista .....	29
10	TUTKIMUSTULOKSET .....	31
	10.1 Aloituskysely .....	31
	10.2 Loppukysely .....	32
11	ANALYYSIT JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	34
12	POHDINTA .....	38
	LÄHTEET .....	40
	LIITTEET .....	45

# 1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön aiheena on työelämävalmennus 10.-luokkalaisille nuorille. Työ toteutetaan toiminnallisena opinnäytetyönä pitämällä 10. luokan ryhmille valmennustunteja. Tarkoituksena on löytää vastaukset seuraaviin tutkimuskysymyksiin: Mitkä asiat nuoria jännittävät työn haussa? Miten oppilaita saa motivoitua TET-jaksolle? Tutkimuksessa tutkitaan myös nuorten huolenaiheita liittyen työnhakuun ja TET-jaksoon.

Aihe on rajattu nuorten työnhakuun ja siihen liittyviin haasteisiin. Tutkimuksessa ei esimerkiksi käsitellä työyhteisössä toimimista. Opinnäytetyön toiminnallinen osa eli valmennustunnit toteutetaan käyttämällä valmentavan otteen toimintatapaa luomalla positiivista ilmapiiriä ja asettamalla yhteisiä tavoitteita. Tärkein tavoite on saada oppilaat hakemaan työpaikkaa työelämään tutustumisjaksolle. Menetelmänä työssä on laadullinen tutkimus, johon kuuluu yksi haastattelu sekä kaksi kyselyä. Haastattelun tarkoituksena on saada tietoa TET-jaksosta työnantajan näkökulmasta ja tuoda oppilaille vinkkejä työnhakuun. Kyselyiden avulla suunnittelemme valmennustunnit oppilaille ja kartoitamme tarpeita oppilaiden näkökulmasta, millaisissa asioissa voimme auttaa työnhakuun liittyen.

Valmennustuntien tarkoituksena on saada nuoret keskustelemaan kanssamme omista peloista, ennakkoluuloista, jännityksen aiheuttajista ja odotuksista TET-jaksoon liittyen. Oppilaita kannustetaan myös keskenään keskustelemaan ja jakamaan kokemuksiaan aiemmista työelämäkokemuksistaan. Tunneilla keskustellaan millaisia eri mahdollisuuksia erilaiset toimialat tarjoavat sekä käydään läpi työhakemuksen tekemistä, ansioluettelon hyödyntämistä ja haastattelutilanteita. Oppilaille asetetaan yhteisiä tavoitteita seuraaville oppitunneille. Tavoitteiden saavuttamista seurataan sekä onnistumisista ja epäonnistumisista keskustellaan avoimesti yhdessä ryhmän kanssa.

## 2 OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIANTAJA JA TAVOITTEET

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Oulun ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö liittyy POTKE-hankkeen aihepiiriin. POTKE (Peruskoulunsa päättävien opiskelijoiden työelämävalmiuksien kehittäminen) on ESR-rahoitteinen hanke. Päätaavoite hankkeella on motivoida nuoria työn hakemiseen sekä työelämävalmiuksiansa kehittämiseen. Hankkeen tarkoituksena on myös luoda yhteistyötä kahden koulutusasteen välille. (Oulun ammattikorkeakoulu 2021.)

Toimintamalli hankkeessa perustuu tradenomiopiskelijoiden pitämiin valmennuksiin ja opastuksiin peruskouluikäisille työnhakuun liittyvissä aihealueissa. Valmennuksiin sisältyy erilaisia teemoja, kuten esimerkiksi työnhakumenetelmät, ansioluettelon luominen, työhaastatteluun valmistautuminen ja oman osaamisensa sanoittaminen työhakemukseen. Vahvuutena hankkeessa on, että nuoret kykenevät helposti samaistumaan tradenomiopiskelijoihin, jolloin neuvojen kysyminen on epämuodollisempaa ja välittömämpää. (sama.)

### 2.1 Tutkimusasetelma

Opinnäytetyön tavoitteena on antaa nuorille oppilaille tukea ja valmennusta työnhakuun. Keskeisin asia opinnäytetyössä on saada 10.-luokan oppilaat innostumaan hakemaan TET-paikkoja, kertoa heille mahdollisimman laajasti eri aloista mihin voi TET-paikkaan hakea sekä saada lievitettyä mahdollisia pelkoja, jännitystä ja huolia. Kehotamme oppilaita myös ottamaan tulevaisuuden jatko-opiskelusuunnitelmat huomioon ja rohkaisemme hakemaan paikkaa, joka olisi mahdollisesti tulevaisuuden kannalta hyödyllinen ja auttaisi unelmatyön saavuttamisessa. Tutkimuksen tavoitteena on saada selvitettyä mitkä asiat nuoria työhaussa jännittävät, millaisia huolenaiheita heillä on tulevaa työelämäntutustumisjaksoa ajatellen ja millaiset asiat heitä motivoivat työhaussa.

Ensimmäisellä tutustumiskerralla koululla käydessämme oppilaille jaetaan aloituskyselylomake, jolla kartoitamme oppilaiden tuntemuksia, huolia ja odotuksia tulevalle työelämäntutustumisjaksolle. Viimeisellä tunnilla oppilaat vastaavat toiseen kyselyyn, jonka pohjalta analysoimme, millainen vaikutus valmennustunneilla oli oppilaisiin ja pystyimmekö antamaan heille vastauksia heitä askarruttaviin kysymyksiin.

## 2.2 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyön menetelmänä käytetään laadullisen tutkimuksen menetelmää. Opinnäytetyö koostuu kahdesta osasta, jotka ovat opinnäytetyöraportti ja työn toiminnallinen osuus. Toiminnallinen osuus pitää sisällään pidetyt valmennustunnit ja niiden materiaalit. Opinnäytetyön raportissa eli työn kirjallisessa osuudessa avaamme teoreettista viitekehystä sekä käsittelemme tutkimuksen tuloksia.

Laadullinen tutkimus tutkii tutkimuskohteena olevia ilmiöitä tutkittavien näkökulmasta. Laadullinen tutkimus kohdistuu laatuun, eikä määrään. Laadullisessa tutkimuksessa teoreettista viitekehystä ei välttämättä kirjoiteta etukäteen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 7.) Tässä opinnäytetyössä toiminnallinen osuus on toteutettu ennen teoreettisen viitekehysten luomista. Myös tutkimuskysymykset ovat muotoutuneet ja vakiintuneet tutkimuksen kuluessa.

Opinnäytetyössä on käytetty laadullisen tutkimuksen yleisimpiä aineistonkeruu menetelmiä, joita ovat haastattelu, kysely ja havainnointi (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 3). Haastattelu on tutkimusmenetelmänä joustava, sillä haastattelija voi kysyä kysymykset halutussa järjestyksessä, tarkentaa kysymyksiä tarvittaessa ja käydä aiheesta laaja-alaisesti keskustelua. Haastattelun tavoitteena on löytää merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti. Teemahaastattelussa on etukäteen valitut tutkimusaiheen mukaiset kysymykset, joita tarkennetaan haastateltavan vastauksen mukaan. (sama, luku 3.1.1.)



### 3 TYÖNHAKUPROSESSIN VAIHEET

Työnhaku alkaa yleensä työhakemuksen ja ansioluettelon lähettämällä työnantajalle. Jos työnantaja kiinnostuu hakemuksesta, seuraava askel on työhaastattelu.

Tässä osiossa tarkastellaan mitä eri prosessin vaiheet pitävät sisällään. Aiheita avataan kertomalla, millainen on hyvä työhakemus, millaisia asioita ansioluettelosta tulee löytyä sekä miten työhaastatteluun kannattaa valmistautua.

#### 3.1 Työhakemus

Työhaussa moni asia vaikuttaa työpaikan saamiseen. Työhakemus on tärkein mainosmateriaali ja sen tehtävänä on myydä osaaminen työnantajalle niin hyvin kuin mahdollista. Pelkästään hyvä ansioluettelo ei yleensä riitä, koska hakemus on se, joka näyttää hakijan luonteen ja se on monesti työnantajalle tärkeä kriteeri. (Perttala & Takuukustannus Oy 2019, 51.)

Työhakemuksesta kannattaa tehdä tiivis, enintään yhden tai kahden A4-arkin pituinen teksti, jossa kerrotaan ansioluettelon olennaisimmat tiedot ja täydennetään niitä sitten vapaamuotoisesti oman näköiseksi. Työhakemus on huomattavasti vapaamuotoisempi kuin ansioluettelo. Ansioluettelo eli CV, joka tulee sanoista curriculum vitae, on aina selkeän kaavan mukainen. (Sama, 52.) Työhakemuksessa hakija pääsee kertomaan todellisen luonteensa ja saa tuoda esiin oman persoonansa. Hyvällä hakemuksella voi erottautua muista hakijoista ja saada työnantaja kiinnostumaan. Jos haluaa erottautua edukseen, työhakemuksen voi tehdä esimerkiksi tarinan, sarjakuvan, esitelmän, internet-sivun, blogin, vlogin, musiikkikappaleen tai jopa pelin muotoon. (sama.)

Työhakemusta voidaan kuvata hakijan puheenvuorona, jolla hakija voi antaa mieleen jäävän ensivaikutelman ja näin vakuuttaa tulevan työnantajan siitä, että juuri hänet tulisi palkata. ”First impression is last impression” eli ensivaikutelma on se, joka merkitsee ja sen perusteella hakijasta mahdollisesti halutaan kuulla lisää haastattelun muodossa. (sama.)

Hyvä työhakemus sellainen, joka herättää kiinnostuksen, tuo hakijan parhaat puolet esiin ja on mahdollisimman selkeä. Hakemuksen ensisijainen tehtävä on avata ovi työhaastatteluun. Varmistaaksesi, että ovi aukeaa haastatteluun, hakijan on myytävä itsensä mahdollisimman hyvin ja annettava työnantajaan sellainen kuva, että hänet kannattaa palkata hakemuksen avulla. Hakemuksessa vahvistetaan osaamista, sekä lisäarvoa työnantajalle ansioluettelossa olevien tietojen tukena. (sama, 54.)

Hyvä työhakemus sisältää aina samat perusasiat. Miksi kyseinen tehtävä kiinnostaa juuri tässä yrityksessä. On myös hyvä tuoda esiin työhön liittyvät taidot, sekä aiemmat työkokemukset ja tietotaidot. On hyvä muistaa, että aiemman työkokemuksen pitäisi olla linjassa haettavan työn kanssa, joten kannattaa lukea työpaikkailmoitus tarkasti ja tutustua yhtiön mahdollisiin taustoihin erittäin huolellisesti ja miettiä sen pohjalta mitä työhön tarvittavia taitoja löytyy. Kannattaa kertoa mahdollisimman tarkasti omat tietotaidot tehtävän mukaan ja tuoda ne esiin hakemuksessa. Mahdolliset muut taidot, jotka saattavat vaikuttaa positiivisesti haettavan paikan saamisessa kannattaa myös tuoda ilmi hakemuksessa. Mitään turhia taitoja, joilla ei ole merkitystä tehtävän saamisen kannalta ei kannata mainita hakemuksessa. (Sama, 56.)

Aina on hyvä tehdä uniikki työhakemus, eli jos haetaan moneen eri paikkaan niin jokaiseen paikkaan kannattaa tehdä oma työhakemus. Näin työnantaja näkee, että hakija on aidosti kiinnostunut avoinna olevasta tehtävästä, koska on jaksanut käyttää aikaa ja nähä vaivaa hakiessa avoinna olevaan tehtävään. (Sama, 58.). Normaalisti työhakemus on yleensä kirjallinen, mutta jos haluaa erottua joukosta voi tehdä myös videohakemuksen. Näin saa paremmin tuotua esiin omaa persoonaa. (Duunitori 2021.)

Kun hakemus on valmis, on aina hyvä pyytää jotain ulkopuolista, esimerkiksi kaveria lukemaan hakemus läpi kirjoitus- ja kielioppivirheiden varalta. On myös hyvä aina tarkistaa, ettei hakemukseen jää mitään tietoja tai mainintoja, joista kävisi ilmi jotain hakemuksestasi edelliseen työpaikkaan. Yleistä kun on, että samalle pohjalle muutellaan hakemuksia eri paikkaan. (Sama)

### 3.2 Ansioluettelo

Ansioluettelo eli CV:tä laatiessa, erityistä huomiota kannattaa kiinnittää luettavuuteen. Rekrytoija ei ennestään tiedä hakijasta välttämättä mitään eikä rivien välistä voi lukea ja olettaa asioita. Ansioluettelo on selkeimmin luettavissa, kun asiat ovat aikajärjestyksessä tuoreimmasta kokemuksesta ja koulutuksesta alkaen. (Academic Work 2021.)

Hyvä ansioluettelo, eli CV sisältää kaikki olennaiset tiedot hakijasta ja aiemmista tehtävistä, koulutuksesta ja osaamisesta. Ansioluettelon tekemiseen kannattaa panostaa huolella. Ansioluettelossa tulee aina olla tietyt asiat mainittuna, sama mihin on hakemassa töihin. Tiettyjä tietoja ei kuitenkaan ole hyvä mainita joihinkin paikkoihin haettaessa. (Perttala & Takuukustannus Oy 2019, 37.)

Ansioluettelosta tulisi löytyä ainakin seuraavat asiat. Henkilötiedot (nimi, osoite, puhelinnumero, syntymäaika), suositeltavaa on lisätä myös kuva, näin on parempi mahdollisuus jäädä työnantajan mieleen, työkokemus, koulutushistoria, kielitaito, IT tai ATK- taidot, harrastukset ja suosittelijat. Jos on toiminut luottamustehtävissä, niiden esiintuominen tiettyjä työpaikkoja haettaessa ei ole välttämättä suotavaa. Ansioluettelo on hyvä pitää ajan tasalla koko ajan. (sama 48- 49.)

### 3.3 Työhaastattelu

Työhaastattelu on viimeinen mahdollisuus vakuuttaa tuleva työnantaja. Työnantaja on vasta vakuuttanut ansioluettelosta ja hakemuksesta, eli kirjallisesta ulosannista ja työ- / koulutushistoriasta. Tässä vaiheessa hakija pääsee suusanallisesti loistamaan ja näyttämään millaisen työntekijän yritys olisi saamassa. (Perttala & Takuukustannus Oy 2019, 68.)

Yleensä työnantajat valitsevat hakemusten perusteella haastatteluihin viidestä kymmeneen henkilöä riippuen yrityksestä. Näiden joukosta on tarkoitus löytää paras mahdollinen vaihtoehto avoimeen toimeen. Haastattelussa työnantaja haluaa testata hakijoiden eri puolia ja näin ollen selvittää, kuka hakijoista soveltuisi parhaiten kyseiseen tehtävään. Haastattelu saattaa joskus olla monivaiheinen silloin on myös tarkoitus testata hakijoiden paineensietokykyä. (Sama, 69.)

Työhaastatteluun kannattaa aina valmistautua huolella. Kannattaa ottaa selvää yrityksestä mahdollisimman paljon jo etukäteen. Ennen haastattelua on myös hyvä miettiä joitain kysymyksiä työnantajan edustajille. Tämä jättää työnantajalle positiivisen kuvan hakijasta. Pukeutumista on myös hyvä miettiä ja ottaa selvää onko yrityksessä pukukoodi. (Sama 70.)

Työhaastattelun aikana kannattaa muistaa näyttää parhaat puolet, ei kannata miettiä vain mitä sanoo. Monet työnantajista seuraa erittäin tarkasti koko olemusta, kuten kättelyn jäykkyyttä, katseen terävyyttä, ryhtiä, ja ihan koko olemusta. Sanat ovat siis vain pieni osa koko kokonaisuudesta. Pyri olemuksella olemaan ryhdikäs ja siisti. Keskustelussa on hyvä muistaa, että liika jäykkyys ei ole toivottavaa, joten rento, mutta varma keskustelutapa toimii parhaiten. Puheenvuorot kannattaa pitää asiapitoisina, kysymyksiin vastaavina ja ei liian pitkinä. Puhe on hyvä rytmittää ja välttää sitä, että jää pyörimään liikaa yhden asian ympärille. Jos eteen tulee haastava kysymys, johon ei ole antaa suoraa vastausta voi miettiä kaikessa rauhassa, jotta pystyy antamaan hyvän ja selkeän vastauksen. (sama, 75.)

## 4 NUORTEN PELOT JA ENNAKKOLUULOT

Läpi lapsuuden ja koko kouluajan meille opetetaan kaikenlaisia taitoja: pukemaan, uimaan tai vaikkapa hiihtämään luistellen tai perinteisellä. Kaikista näistä taidoista on varmasti joskus hyötyä, mutta yhtä erittäin tärkeää taitoa meille ei opeteta tai emme itse opettele. Tämä on taito, jonka avulla kaikki muu opettelu ja toimiminen tapahtuu: se on toimeen tarttumisen taito. Toimeen tarttumalla me saamme muutettua meidän unelmamme todellisiksi ja täytettyä meidän velvollisuuksiemme. Toimeen tarttumisen avulla me opimme koko ajan uusia asioita ja saamme ne pienetkin arjen askareet suoritetuiksi, myös silloin kun ne ovat ankeita tai ikäviä. (Tompuri 2018,12.)

Nykyisin nuoret ovat monesti vieraantuneet sosiaalisista tilanteista syystä tai toisesta ja monet arjen normaalit askareet tai tilanteet ovat heille vaikeita. Tällaisista nuorista käytetäänkin termiä ajellehtiva nuori. He ovat sanoutuneet irti monista asioista, jotka olisivat olleet heidän elämänsä kehityksen kannalta todella tärkeitä. Yleensä tällainen nuori on irtaantunut koulusta harrastuksista ja/tai perhe-elämästä. (Kemppinen 1995, 31.) Tänä päivänä liian moni nuori etäännytyy sosiaalisista tilanteista, koska viettävät aikaa pelkäämään puhelimen tai tietokoneen ruutua tuijottaen. Melkein kymmenes digipelejä harrastava nuori kärsii ongelma pelaamiseen liittyvistä vakavista oireista, selviää Oulun yliopistossa tarkastettavasta, TtM Niko Männikön väitöskirjasta. Ongelmalliseen pelaamiskäyttäytymiseen liittyviä piirteitä ovat esimerkiksi lisääntynyt alakuloisuus, runsas pelaaminen, ahdistuneisuus sekä lisääntynyt kiinnostus verkkoympäristössä tapahtuvaan vuorovaikutukseen. Väsymys ja keskittymisvaikeudet ovat ongelmapelaajilla erittäin yleisiä. (Oulun yliopisto 2017.)

Esille tuli myös nuorten tietämättömyys siitä, millaisia työpaikkoja on olemassa ja mitä työtehtäviä työelämässä tulee vastaan. Esille tuli lisäksi nuorten epävarmuus omaan osaamiseen ja mitä tehdä, jos jostain tehtävästä ei pystykään suoriutumaan. Monesti kuulee lauseen ”tieto lisää tuskaa”, mutta tässä tapauksessa se on juuri päinvastoin. Nämä 10.-luokkalaiset ovat ottamassa ensiaskeleita kohti työelämää ja jos he eivät saa riittävästi apua ja informaatioita, he ovat mahdollisesti myös koulun jälkeen pahassa tilanteessa. ”Nuorten haasteita työnhaussa ovat usein matala itsetunto ja epätietoisuus siitä, mitä annettavaa heillä voisi työnantajille olla”, Harjula kertoo. Työtömän nuoren mielestä työllistyminen voi vaikuttaa todella vaikealta ja koko tilanne suorastaan lohduttomalta.” (Saari 2018.)

Nuoren työnhakijan elämä tänä päivänä on erilaista kuin esimerkiksi kolmekymmentävuotta sitten. Tämä saattaa johtua siitä, miten työelämä yleensäkin on muuttunut viimeisten kymmenien vuosien aikana ja tulee myös tulevaisuudessa muuttumaan. Erityisesti ensimmäistä ammattiaan miettivän nuoren käsitys työelämästä voi olla todella harmaa ja iloton. Aikuisen arki voi näyttäytyä nuorelle tasapaksulta, vivahteettomalta ja velvollisuuksien täyttämältä puurtamiselta, josta on ilo kaukana. (Mulari 2013, 134.) Tämän vuoksi olisikin tärkeää, että nuoret saisivat positiivisen kuvan TET-jaksoilta, jolloin tulevaisuuden työelämä ei näyttäisi harmaalta ja tylsältä vaan motivoisi nuoria astumaan työelämään ilman liiallisia pelkoja ja ennakkoluuloja.

## 5 TYÖELÄMÄÄN TUTUSTUMINEN ELI TET-JAKSO

Työelämään tutustuminen eli TET-jakso on koulujen järjestämä lyhyt tutustumisjakso, jonka aikana nuori ei mene kouluun vaan johonkin työpaikkaan tekemään erilaisia työtehtäviä ja tutustumaan työympäristöön ja yhteisöön. TET-jakson aikana nuoren olisi tarkoitus päästä näkemään, millaista arki jossakin ammatissa on. Mielenkiintoista on, että Suomi on yksi harvoista maailman maista, jotka järjestävät TET-jaksoja oppilaille osana perusopetusta. TET-jaksoja on Suomessa pidetty aina 1970-luvulta asti. (Tiitus Group Oy 2020.)

Talous ja nuoret TATin teettämään TET-jaksoa koskevaan kyselytutkimukseen vastasi yli 700 TET-jakson syksyllä 2019 suorittanutta 9.-luokkalaista ympäri Suomen. Heistä jopa 37 prosenttia koki TET-jakson lisäävän kiinnostusta tiettyä toimialaa kohtaan. Nuorista jopa 64 % suoritti TET-harjoittelun yrityksessä. (TAT talous ja nuoret 2020.)

Tulosten mukaan TET-jakso vaikuttaa nuoren kiinnostukseen alaa kohtaan. Suomessa on pula osaavista tekijöistä kaikilla aloilla ja kaikenkokoisissa yrityksissä, joten yritysten kannattaa panostaa siihen, että nuoren ensikosketus työelämään on myönteinen. Yritysten kannattaa ehdottomasti myös viestiä nuorille avoimesti siitä, että heillä on TET-paikkoja tarjolla. (Jenni Järvelä, TAT talous ja nuoret 2020.)

Myös TET-jaksosta saatua kokemusta voi ja kannattaa hyödyntää, kun hakee ensimmäistä työpaikkaa. Moni TET-paikassa ollut meneekin esimerkiksi kesätöihin entiseen TET-paikkaan. (Hämäläinen ym.2018, 112.)

Työelämään tutustuminen on kuitenkin monelle nuorelle se ensimmäinen kosketus työelämään ja tärkeä osa opintoja. Tämän vuoksi olisikin enemmän kuin suotavaa, että nuoret saavat positiivisen kuvan työelämästä.

TET-jakso eli työelämään tutustumisjakso on 8.-luokkalaisille yksi viikko, 9.-luokkalaisille 1-2 viikkoa, 10.-luokkalaisille yhtenä päivänä viikossa 2,3 ja 4 jaksoissa ja lukiolaisille 1 viikko (vaihtelee kouluittain). TET-jakso suoritetaan oppilaan valitsemassa työpaikassa.

Nuoret menevät valitsemaansa työpaikkaan ja tekevät siellä hänelle annettuja työtehtäviä aikuisen ohjauksessa ja valvonnassa. Näin nuori saa tietoa ja kokemusta eri ammanteista ja siitä, mitä oikea

työelämä on ja mitä se pitää sisällään. Nuori saa näin myös vahvistusta oman osaamisen kartoittamiseen ja unelmatyöstä haaveiluun sekä ideoita ja innostusta tulevaisuuden suunnitelmien tekemiseen. (Kun koulu loppuu 2021.)

TET-jakso on erinomainen tilaisuus myös työnantajille löytää uusia tekijöitä. “Jos kokemus TET-jaksosta on hyvä, nuori voi hakeutua samalle työnantajalle myös kesätöihin. Työnantajalla on näin tilaisuus palkata nuori, joka on jo oppinut joitain talon työtehtäviä”, Järvelä muistuttaa. (TAT talous ja nuoret 2020.)



## 6 VALMENTAVA JOHTAMINEN

Valmentava johtaminen on kokonaisvaltaista toimintaa, jossa yhdistyvät ajatukset, tunteet, tahto ja arvostava asenne. Se on tavoitteellista, osallistavaa ja arvostavaa vaikuttamista.

Valmentamisen taidot kehittyvät hitaasti ja aluksi paneutuminen kannattaa kohdistaa yksilöön ja asteittain siirtymällä tiimin valmentamiseen. Yksilön potentiaali hyödynnetään tiimin eduksi kiinnostamalla, valmentamalla, innostamalla ja haastamalla. Valmentamisessa tiimi rakennetaan siten, että yhteinen tavoite voidaan saavuttaa. (Ristikangas & Grunbaum 2014, luku 2. Huomio yksilöihin ja tiimiin.)

### 6.1 Psykologinen pääoma

Valmentava johtaminen ja myönteinen ilmapiiri auttavat yksilöitä ja johdettavia kehittämään omaa psykologista pääomaansa. Psykologisen pääoman avulla työyhteisö pääsee päämääriin ja saavuttaa tehokkaan toiminnan. Psykologista pääomaa voi kehittää positiivisilla tunteilla ja myönteisellä ilmapiirillä. Sillä autetaan yksilöitä tuntemaan itsensä ainutlaatuisiksi ja välitetään siitä, mitä heille kuuluu. Yksilöitä rohkaistaan tarttumaan uusiin haasteisiin ja autetaan kirkastamaan omat kehitys- ja suoritustavoitteet, joiden kehityssuuntaa tarkastellaan yhdessä. (Leppänen & Rauhala 2012, 72–73.)

Psykologista pääomaa kehitetään luomalla avointa ja positiivista ilmapiiriä työyhteisöön sekä uskoa myönteiseen tulevaisuuteen. Tarkoituksena on auttaa johdettavia löytämään oma piilevä potentiaali ja vahvuudet sekä mahdollistetaan onnistuminen. Myös epäonnistumiset käydään läpi onnistumiskeskisesti keskittyen siihen, mikä meni hyvin ja mitä siitä on opittu. Lisäksi näytetään esimerkkiä sinnikkäästä tekemisestä ja autetaan toisia näkemään mahdollisuuksia. (Sama.)

### 6.2 Coaching

Valmentavan johtamisen ajattelutapaan ja johtamisen maastoon coaching vaikuttaa tällä hetkellä merkittävästi. Coaching on kehittymisen, suorituksen parantamisen, oppimisen ja tavoitteiden saavuttamiseen tähtäävä menetelmä. Ammattimainen coaching perustuu yhteistyösuhteeseen, jossa

painotetaan valmentajan ja valmennettavan välistä yhteistyötä ja valmennettavan potentiaalin löytämistä. Kuitenkaan ryhmän merkitystä ei voi ohittaa ja johtaminen ei voi perustua vain kahden keskeiseen sparraus suhteeseen. Tästä huolimatta coaching vaikuttaa vahvasti valmentavan johtamisajattelun takana. (Ristikangas & Ristikangas 2018, luku 1. Coachingin vaikutus tuntuu.)

### **6.3 Ryhmän valmentaminen**

Valmentavalla johtajalla painopiste on ryhmän potentiaalin hyödyntämisessä. Mitä enemmän ryhmä työskentelee yhdessä, sitä enemmän tapahtuu kehittymistä ja ryhmän menestyminen innostaa muita pyrkimään parhaaseensa. Valmentava johtajuus voi tulla esille missä tahansa ryhmätilanteessa eikä valmentava johtajuus kuulu vain esimiestasolle. Valmentavaa ajattelua ja toimintaa ei synny ilman luottamusta. Luottamuksen laatuun vaikuttaa se, miten yhteisistä sopimuksista pidetään kiinni, miten avoimesti kommunikoidaan ja miten toisten osaamiseen uskotaan. (Ristikangas & Ristikangas 2018, luku 1. Luottamus on kaiken perusta.)

## **7 TUTKIMUKSEN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS**

Opinnäytetyö aloitettiin pitämällä palaveri toimeksiantajan edustajan sekä yhteistyökoulun opinto-ohjaajan kanssa. Palaverissa keskustelimme koulun tarpeista ja toiveista sekä tavoitteista mitä tälle opinnäytetyölle asetetaan.

Palavereita pidimme yhteisesti yhden kerran ennen varsinaisia tunteja. Tarkempi valmennustuntien sisällön suunnittelu tapahtui opinnäytetyön tekijöiden kesken.

### **7.1 Tarpeen kartoitus**

Koulun toiveena oli, että aloittaville 10.-luokkalaisille pidettäisiin valmennustunteja liittyen työnhakuun TET-jaksoa varten. Valmennustunneilla opinto-ohjaajan mukaan olisi hyvä käydä läpi nuoria huolettavia asioita liittyen TET- jaksoon ja antaa vertaistukea ja keskusteluapua askarruttaviin asioihin.

Tarkoitus työssä olisikin kartoittaa nuorten pelkoja, odotuksia ja huolia TET-jaksoon ja työnhakuun liittyen ja näiden tietojen pohjalta suunnitella valmennustunnit. Oppilaiden toiveita ja tarpeita kartoitetaan aloituskysely-lomakkeella (liite 2) ennen ensimmäisiä valmennustunteja.

### **7.2 Tuntien suunnittelu**

Suunnitelmana on pitää kolme valmennustuntia kolmelle eri ryhmälle syyskuun 2021 aikana. Valmennuksia on yhteensä yhdeksän kolmen viikon aikana syyskuussa. Ennen valmennustuntien aloitusta pidimme yhteisen tutustumistunnin kaikille ryhmien oppilaille, jossa kerroimme itsestämme sekä kerroimme, mitä varten olemme siellä. Lisäksi pidimme aloituskyselyn (Liite 2), jonka pohjalta tunteja alettiin rakentamaan. Valmennustunnit pohjautuvat teoriaan, aloituskyselyn tuloksiin sekä vinkkeihin, jotka saamme haastattelusta rekrytoinnin asiantuntijan kanssa. Haastattelun tuloksia käydään läpi seuraavassa osiossa.

Valmennustunneilla käytämme hyödyksi valmentavan otteen toimintatapaa. Valmentava johtajuus on tavoiteorientoitunutta tekemistä (Ristikangas & Ristikangas 2013, 218), joten oppilaille pyritään asettamaan yhteinen tavoite ja päämäärä. Yhteinen tavoite ryhmälle ensimmäisen tunnin jälkeen on miettiä seuraavia tunteja varten mahdollisia TET-paikkoja, johon voisi hakea. Näistä paikoista keskustellaan yhdessä seuraavilla tunneilla. Oppilaita kannustetaan juttelemaan yhdessä ryhmän sisällä potentiaalisista paikoista ja näin kannustamaan ja motivoimaan toisiaan. Ennen viimeisiä tunteja oppilaille asetetaan tavoitteeksi hakea vähintään yhteen työpaikkaan viimeiseen pidettävään valmennustuntiin mennessä.

Valmennustunneilla käytämme valmentavan johtamistavan mukaan kysyvää ja keskustelevaa toimintatapaa. Sen sijaan, että oppilaille annettaisiin suoria vastauksia pulmiin, autamme kysymysten avulla oppilaan löytämään itse ratkaisun pulmaan ja keskustelemalla pohditaan ongelmaa eri kanteilta. Usein kysyjä tietää paremmin oman tilanteensa ja löytää itselleen sopivan ratkaisun. Tämä nostaa myös itsevarmuutta itseensä ja päätöksentekokykyynsä, sekä tunnetta omasta osaamisesta, kun annetaan itse oivaltaa, eikä anneta suoria vastauksia. (Järvinen 2020, 170–171.) Tätä kysyvää ja keskustelevaa toimintatapaa käytämme tunneilla keskustellessamme siitä, millaiset työpaikat tai alat voisivat sopia oppilaiden kiinnostuksen kohteisiin.

## 8 HAASTATTELU TUTKIMUKSEN TIEDONKERUUMENETELMÄNÄ

Haastattelu on yksi käytetyimpiä tiedonkeruutapoja. Haastattelussa tutkija ja haastateltava keskustelevat haastattelutyypistä riippuen enemmän tai vähemmän järjestelmällisesti tai laxeasti asioista, jotka kuuluvat tutkimusaiheeseen. Erotuksena sosiaalisia funktioita täyttävästä arkisesta keskustelusta tai vaikkapa sanomalehtijuttua varten tehtävästä, tutkimushaastattelulla on selkeä päämäärä eli tutkimustehtävän suorittaminen. Haastattelua siis käytetään tutkimusaineiston saamiseksi, ja aineistoa puolestaan on tarkoitus analysoida ja tulkita tieteellisen tutkimustehtävän selvittämiseksi. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 34, 42.)

Osaksi opinnäytetyötä suunnittelimme haastattelun rekrytoinnin ammattilaisen kanssa, joka on työskennellyt useita vuosia kaupan alalla esimiestehtävissä. Haastateltava koki opinnäytetyöaiheen mielenkiintoisena ja hyödyllisenä, sillä hän on itsekin päätenyt alalleen TET-jakson kautta.

Esitimme haastateltavalle kysymyksiä koskien nuoria työnhakijoita ja kyselimme hänen omia kokemuksiaan ja TET-jaksolle hakijoista. Kysymykset valikoitiin sen mukaan, mitä uskoimme oppilaiden itse miettävän ja mistä saisimme hyviä keskusteluja aikaan valmennustunneilla. Haastattelu toteutettiin keskusteluhaastatteluna, jossa osapuolet tapasivat kasvotusten. Haastattelun tarkoituksena oli saada perustietoa siitä, miten työnantajapuoli näkee TET-jakson ja oppilaiden kiinnostuksen TET-jaksoa kohtaan. Haastattelusta saimme paljon hyvää informaatioita valmennustunteja varten. Haastattelu tehtiin elokuussa 2021. Haastattelun kysymysrunko löytyy liitteestä 1.

Ensin tiedustelimme miten nuoret yleisesti ottaen hakevat TET-jaksolle ja suosituin tapa on, että infotiskille saavutaan TET lapun kanssa. Myös s-posti on huomattu suosituksi tavaksi lähestyä. Joissakin tapauksissa jopa nuoren vanhemmat saattavat kysyä lapsen puolesta TET-paikkaa. Työnantajan näkökulmasta tärkeintä on hakea paikkaa itse. Kyseisessä yrityksessä haku onnistuu myös nettisivujen kautta. Suurin osa TET-paikan hakijoista otettiin heille s-postin tai infon kautta hakeneista.

Yleensä TET-jaksoille ei ole haastattelua, mutta joskus he saattoivat pitää muodollisen keskusteluhaastattelun. Kysymykset saattoivat koskea esimerkiksi sitä, mitä koulua oppilas käy, mitä harrastuksia on, mitä haluat tehdä TET-jakson aikana, miksi haluaa juuri meille ja mille ajalle TET-jakso sijoittuu. Suurin osa TET-jaksolle hakijoista otettiin kuitenkin ilman haastattelua.

Keskustelimme myös jännityksistä ja peloista, sekä siitä miten nämä ilmenevät haastattelutilanteissa. Vastauksena oli, että kaikki jännittivät. Yleensä posket punottavat, ääni pärisee, ei uskalla tai välttämättä pysty puhumaan tai vastamaan kysymyksiin ja tämä on ihan normaalia ja ei vaikuta paikan saamiseen. Tärkeintä on, että uskaltaa antaa itsestään edes jotain ja kyllä se siitä helpottuu, kun kokemusta haastatteluista tulee. Jos oppilas ei osannut vastata johonkin niin työnantaja kertoi jo alussa, että tämä ei haittaa eikä se tule vaikuttamaan TET-paikan saamiseen. Haastateltava kertoi, että yksi rohkea, reipas tyttö on jäänyt erityisesti mieleen. Hän kyseli reippaasti asioista, vaikka näki, että häntäkin jännitti kovasti. Myös kaksi nuorta miestä oli jäänyt positiivisesti mieleen, koska molemmat ottivat reippaasti lakin päästä ja kätelivät kun tulivat hakemaan TET-paikkaa. Vaikka ryhmähaastattelussa nuoret eivät sanoneet sanakaan, he jäivät silti positiivisesti mieleen. Molemmat nuoret saivat paikan ja ovat töissä tässä samassa paikassa edelleen.

Kyseiseen paikkaan tuli kymmeniä hakemuksia aina. Vinkkinä hakijoille rekrytoinnin ammattilainen antoi sen, että kannattaa hakea heti kun TET on tiedossa, näin voi varmistaa paikan ensimmäisten joukossa, koska kaikkia halukkaita ei voida valitettavasti ottaa.

Tiedustelimme myös mahdollisuudesta kesätyöpaikkaan TET-jakson jälkeen. Saimme kuulla, että monelle, joka on hoitanut hommansa hyvin TET-jaksolla ja näin jäänyt esimiehen mieleen positiivisesti niin työnantaja on kehottanut hakemaan myöhemmin kesätöihin. Moni pääsi ja sai jalan oven väliin. Haastateltava itse on myös työelämään tutustumisen kautta jäänyt kaupan alalle ja ylennyt esimiestehtäviin koulutuksen tukemana. Nykyinen toimitusjohtaja on aloittanut työuran ihan ruohonjuuritasolta ja edennyt pikkuhiljaa nykyiseen virkaan. Tämän mainitsimmekin oppilaille, että he huomaisivat mikä mahdollisuus TET- jakso on saada itseään kiinnostava työpaikka ja jopa elämän pituinen ura.

Positiivisia asioita kysyttäessä nuoret kertovat, että mukava henkilökunta ja rento työilmapiiri olivat asioita, mitkä jäivät mieleen. Parannettavaa oli muun muassa siinä, että työtehtävät miellettiin monesti tylsiksi ja kerrottiin, että olisivat saaneet olla monipuolisempia. Tosin tehtävät, mitä heille annettiin, olivat ihan samoja töitä mitä vakituiset tekevät päivittäin. Kaikki ovat yleensä aloittaneet sieltä helpoimmista asioista ja kokemuksen kartuttua vastuuta kyllä annetaan lisää.

Kysyttäessä, miten TET:läiset suoriutuivat heille annettavista tehtävistä noin yleensä, haastateltava kertoi, että erittäin hyvin. Joitakin poikkeustapauksia toki on ollut. Työnantaja painotti aina nuorille,

että ohjeita seuraamalla onnistuu ja jos jokin asia on epäselvä niin aina kannattaa kysyä rohkeasti lisäohjeita. Virheitä tai epäonnistumisia ei kannata pelätä, sillä niitä tapahtuu kaikille. Niistä myös monesti oppii parhaiten, koska ne jäävät mieleen paremmin kuin onnistumiset.

Haastateltavan mielestä TET:issä on hyvä katsoa kiinnostaako ala sekä oppia sosiaalista kanssakäymistä asiakkaiden ja työkavereiden kanssa sekä työelämän toimintatapoja. TET on myös hyvä tapa tutustua kokonaisvaltaisesti johonkin työpaikkaan ja sen toimintaympäristöön.

Neuvona nuorille TET-paikkaa hakiessa haastateltava kertoi, että kannattaa aina hakea reippaasti itse paikkaa, jännitys ei haittaa ja se ei vaikuta paikan saamiseen, reippaasti vaan. Vaikka ei olisi koskaan aiemmin hakenut tai ollut TET:issä, hakemista ei kannata liikaa jännittää, koska kaikki aloittaa jostakin. Tarkoitus onkin oppia ja tutustua työelämään, sen iloihin, haasteisiin ja moniin muihin asioihin.

## 9 RAPORTIT TYÖELÄMÄVALMENNUS TUNNEISTA

Tässä osiossa avataan valmennustuntien sisältöä. Tunnit toteutettiin syyskuussa 2021 kolmen viikon aikana ennen TET-jakson alkamista lokakuussa.

Valmennustunnit pyrittiin pitämään 45 minuutin mittaisina, mutta joissain tapauksissa keskustelua tuli niin runsaasti, että tunnit venyivät pidemmiksi. Keskimääräinen luokan koko oli 15 oppilasta. Tunneille valmisteltiin valmentavan otteen mukaiset PowerPoint -materiaalit luennoinnin tueksi.

### 9.1 Ensimmäinen valmennustunti

Ensimmäiset tunnit luokille pidettiin 9. syyskuuta. Luokkia oli yhteensä kolme ja vierailimme jokaisessa luokassa erikseen. Viimeiseen luokkaan sisältyi kaksi eri ryhmää. Pidimme jokaiselle luokalle valmennustunnin, jonka kesto oli noin 45 minuuttia. Koska kyseessä on ensimmäiset tunnit ryhmien kanssa, suunnittelimme tunnit melko luentopainotteisiksi siltä varalta, jos oppilaat eivät vielä ole valmiita ryhmäkeskustelutehtäviin ja yhdessä aiheista keskusteluun. Ensimmäisen tunnin aiheena meillä oli asiat, jotka saattavat TET:iin menossa jännittää tai pohdituttaa. Suunnittelimme ensimmäisen tunnin aloituskyselyä hyödyntäen avaamalla aiheita, jota kyselyn vastauksissa tuli esiin. Aiheita olivat esimerkiksi TET- paikan löytäminen ja miten paikkaa voi hakea. Apuna asioiden käsittelyssä käytimme hyödyksi rekrytoinnin ammattilaisen haastattelusta saatuja vastauksia. Kerroimme myös omia kokemuksia työelämään tutustumisjaksoilta ja työharjoitteluilta.

TET-paikkaan hakeminen on monelle nuorelle ensimmäinen kosketus työnhaun maailmaan. Näin ollen onkin luonnollista, että nuoret sitä jännittävät. TET-paikkaan hakeminen kuitenkin eroaa todellisen työpaikan hakemisesta merkittävästi. Tästä syystä käsitelimme tunneilla ihan peruslaatuisia asioita, joita työn hakuun liittyen on hyvä ottaa huomioon. Vaikka suurin osa nuorista hakeekin TET-paikkaa suoraan käymällä yrityksissä monesti työnhaku alkaa kuitenkin työhakemuksella, joka lähetetään joko yrityksen nettisivujen kautta tai sähköpostilla.

Valmennustunneilla meillä oli PowerPoint -esitys, jossa oli 9 erilaista diaa. Ensimmäisellä dialla oli aikataulumme tunneista. Toisella dialla listattiin asioita, jotka mahdollisesti jännittävät, pelottavat tai mietityttävät, esimerkiksi TET- paikan saaminen, uudet ihmiset, työtehtävien haastavuus,



työhaastattelu ja epäonnistumiset. Näistä aiheista kerroimme esimerkiksi omia kokemuksia sekä rekrytoinnin ammattilaisen kertomuksia hänen näkökulmastaan. Tarkoituksena oli lievittää näitä mahdollisia jännityksiä ja pelkoja. Kolmannella dialla listasimme tapoja millä hakea TET- paikkaa, esimerkiksi paikan päällä käymällä, puhelimitse, nettisivujen kautta yms. Kyselimme myös oppilailta millä lailla he ovat aiemmin hakeneet työpaikkaa TET-jaksolle. Tässä painotimme, että on tärkeintä, että TET- paikkaa hakee itse eikä esimerkiksi pyydä vanhempiaan tekemään tätä puolestaan, kuten kertomassamme esimerkissä, jossa rekrytoinnin ammattilainen kommentoi tätä huonoksi tavaksi lähestyä työnantajaa. Keskustelun lopputuloksena olimmekin yhtä mieltä siitä, että paras tapa hakea TET- paikkaa on käydä paikan päällä kysymässä ja antamassa hyvä ensivaikutelma itsestään. Hyvään ensivaikutelmaan vaikuttaa esimerkiksi kättely, katsekontakti ja itsensä esittely. Kerroimme oppilaille rekrytoinnin asiantuntijan kokemuksen tilanteesta, jossa nuoret tulivat kysymään TET-paikkaa ja antoivat itsestään hyvän ensivaikutelman ottamalla hatut pois päästään. Näin ollen kerroimme, että pienilläkin asioilla voi vaikuttaa siihen, millaisen ensivaikutelman ja kuvan itsestään antaa työnantajalle.

Puhuimme myös työhaastattelusta ja sen mahdollisuudesta TET- paikkaa hakiessa. Kuten rekrytoinnin ammattilainen kertoi, yleensä TET:iin hakijoille ei järjestetä erikseen työhaastattelua, mutta se on kuitenkin mahdollista riippuen yrityksestä. Monet työnantajat haluavat kysyä joitain kysymyksiä hakijalta kuten, mikä hakijaa tässä työpaikassa kiinnostaa, mille ajalle TET-jakso sijoittuu ja onko hakija aiemmin tehnyt tällaisia työtehtäviä mitä täällä olisi tarjolla. Kannustimme oppilaita siihen, että esittää myös itse kysymyksiä ja ihan toiveitakin työnantajalle jo paikkaa hakiessa, koska se osoittaa kiinnostusta ja motivaatiota työtä kohtaan ja mahdollisesti ratkaisee paikan saamisen.

Puhuimme vähän odotuksista TET- jaksolla. Monet eivät olleet aloituskyselyn mukaan kovin innoissaan TET-jaksosta. Moni oppilas avautui kokemuksistaan ja kertoi työtehtävien olleen aiemmissa TET-paikoissa tylsiä ja yksitoikkaisia tai tekemistä ei ole ollut ollenkaan. Kerroimme että tarkoitus olisi nimenomaan tutustua työelämään ja nähdä mitä eri henkilöt siellä työpaikalla tekevät. Alan tai työpaikan suhteen ei kannata heti luovuttaa, vaikka aluksi joutuisikin vähän helpompiin ja yksinkertaisimpiin tehtäviin. Mainitsimme, että rekrytoinnin ammattilainenkin kertoi, että heillä vakituiset työntekijät tekivät ihan samoja töitä, mitä TET-jaksolaiset pitivät tylsinä ja yksinkertaisina. Innostusta nostamaan kerroimme tarinoita henkilöistä, jotka TET- paikan kautta ovat löytäneet kesätyöpaikan ja jopa ihan vakituisen työpaikan.

Tunnin lopussa pyysimme opiskelijat ryhmiin keskustelemaan millaisissa paikoissa he ovat aiemmin olleet TET-jaksolla ja millaisia työtehtäviä siellä oli ollut. Lopuksi keskustelimme yhdessä ja kyselimme mitä tykkäsivät aiemmista TET-paikoista ja aikovatko hakea saman tyyliin paikkoihin uudelleen vai aikovatko etsiä jotain ihan muuta tällä kertaa. Tarkoituksena keskustelulla oli saada oppilaat miettimään omaa alanvalintaa ja millaisia asioita tulevalta TET-jaksolta haluaa. Pyysimme lopuksi oppilaita seuraavalle tunnille miettimään useamman TET-paikan, johon he voisivat mahdollisesti hakea.

## 9.2 Toinen valmennustunti

Seuraavat tunnit pidimme tiistaina 14. syyskuuta. Jälleen pidimme jokaiselle luokalle tunnit erikseen, jotta keskustelua saataisiin pienemmissä ryhmissä aiheeseen liittyen. Ryhmiä jouduttiin nyt vähän sekoittamaan opettajien pienen erehdyksen johdosta. Valmennustunnit saimme pidettyä kuitenkin saman päivän aikana kaikille ryhmille menestyksekkäästi. Tällä kertaa tunnit venähtivät noin 50–55 minuutin mittaisiksi johtuen vilkkaasta keskustelusta.

Toisen valmennustunnin aiheena oli keskustella TET-paikoista mitä oppilaille oli tullut mieleen, ja joihin he jo olivat mahdollisesti hakeneet. Teimme tunneille PowerPoint-esityksen, jonka tarkoituksena oli esitellä eri alojen mahdollisia TET-paikkoja, avata vähän kyseisten alojen sisältöä ja saada keskustelua näistä aikaan. Alat olivat kaupan ala, hotelli- ja ravintola-ala, opetus- ja kasvatusala, liikunta- ja kulttuuriala, tekniikan ja liikenteen ala sekä luonnonvara-ala. Oppilaat olivat enimmäkseen kiinnostuneita tekniikan alan ja kaupanalan työpaikoista, mutta moni muukin ala sai kiinnostusta osakseen. Luonnontiede oli ainoa ala, joka ei tuntunut kiinnostavan ketään. Ehkä myös vähän yllättävästi hotelli- ja ravintola-ala sai todella vähän kiinnostusta oppilaissa aikaan.

Jokaisella tunnilla oppilaat osallistuvat hyvin keskusteluun ja kyselivät asioista, keskustelivat keskenään ja kertoivat kokemuksiaan ja mielipiteitään. Opettajat olivat tästä myös positiivisesti yllättyneitä ja antoivat siitä hyvää palautetta meille. Eräs opettajista kertoi tunnin jälkeen, että oli aivan mahtava valmennustunti ja juuri näistä asioista hekin olisivat kertoneet, mutta hänen mielestään oppilaat olivat enemmän mukana juuri siitä syystä, että esittäjinä ovat opiskelijat. Oppilaat olivat muutenkin paljon enemmän tuttavallisempia kuin ensimmäisellä tunnilla, ja keskustelu välillä meikin vähän sivuraiteille, mutta se ei haitannut.

Yksi luokka kiinnostui Tomin edellisestä työpaikasta ja siitä, millaisia mahdollisia töitä siellä olisi tarjolla ja siitä saimmekin pitkän juttutuokion. Tomi kertoi, että suurin osa TET:läisille sopivasta työstä EMC:llä koostuu tavaroiden etsimisestä ja hakemisesta varastosta sekä niiden pakkaamisesta. Tässäkin kohtaa muistutimme oppilaita siitä, että vaikka kaikkia hommia kyseisissä TET-paikossa ei työelämään tutustuvilla pysty teettämään, kannattaa seurata millaisia työtehtäviä muut työntekijät työssä tekevät. Näin voi saada laajemman kuvan siitä, mitä kyseinen työpaikka kaikkienensa voi tarjota työntekijälle.

Lopuksi keskustelimme seuraavan valmennustunnin aiheista sekä asetimme yhteiseksi tavoitteeksi TET-paikan hakemisen eli jokainen oppilas hakisi vähintään yhteen työpaikkaan työelämään tutustumisjaksolle. Kävimme myös läpi sivustoa, josta saa tietoa työelämään tutustumisesta. Sivusto ei sinänsä tarjonnut relevanttia ajankohtaista tietoa TET- paikoista täällä Oulussa, mutta sivustolla oli todella hyviä tietopaketteja, mitä mikään ala pitää sisällään, millaisia mahdollisuuksia ala tarjoaa. Lisäksi siellä kerrottiin hyvin myös siitä, mitä eri alan työntekijät pääsevät tekemään. Sivustolta pääsi myös näppärästi testaamaan, miten joku ala tai työtehtävä soveltuu sinulle.

### **9.3 Kolmas valmennustunti**

Kolmannella ja viimeisellä valmennustunnilla syyskuun lopulla kävimme ryhmien kanssa läpi paikkoja mihin oppilaat olivat hakeneet ja mahdollisesti päässeet. Kaikki oppilaat eivät olleet vielä tähän mennessä hakeneet paikkaa, vaikka yhteinen tavoite oli viimeistään tälle tunnille mennessä hakea.

Aloitimme tunnit ryhmäkeskusteluilla. Aiheina olivat mihin olet hakenut, millä tavalla hait ja saitko jo TET-paikan jostain yrityksestä. Tämän jälkeen keskustelimme yleisesti luokan kanssa aiheista ja kävikin ilmi, että usea oppilas oli saanut TET-paikan. Ehkä vähän yllättävää oli, että kaikki paikkaa hakeneet olivat hakeneet käymällä paikan päällä kysymässä. Yksi oppilaista kertoi, että hän oli hakenut paikkaa ja saanutkin, mutta oli tullut toisiin ajatuksiin paikan suhteen ja aikoikin vaihtaa vielä paikkaa. Suosituimpia paikkoja mihin oppilaat olivat hakeneet ja päässeet, olivat kaupat, lastentarhat ja ehkä vähän yllättäen ravintolat. Tämä sen takia, että esitellessämme eri aloja, hotellin ja ravintola-ala ei saanut kovinkaan paljon kannatusta ja mielenkiintoa osakseen.

Tämän jälkeen kerroimme, millainen hyvä työhakemus on, sekä kävimme asioita läpi mitä siitä ainakin kaikessa suppeudessaan tulisi selvittää. Tärkeimmäksi nostimme, että kannattaa panostaa kielioppiin ja selkeyteen. Kerroimme myös, että hyvä työhakemus on selkeä ja napakka ja siitä tulisi ainakin käydä ilmi seuraavia asioita: kuka hakee, mitä hakee ja miksi hakee. Lisäksi kannattaa kertoa aiemmasta osaamisesta, joka on hankittu esimerkiksi harrastuksien tai aiempien TET-jaksoiden kautta. Nuorella työnhakijalla saattaa olla suppea työhakemus, mutta hakemusta voi kuitenkin koko ajan muokata sitä mukaa kun kokemusta tulee lisää. Opastimme kuitenkin pitämään aina hakemuksen pituuden sellaisena, että se mahtuu A4-paperille. Myös omaa persoonaa ja työskentelytapoja on hyvä tuoda esille. Lisäksi on hyvä miettiä asioita, jotka varmasti kiinnostavat työnantajaa: mikä motivoi hakemaan kyseiseen tehtävään? Miksi olet sopiva kyseiseen tehtävään? Mitkä ovat vahvuutesi ja ominaisuutesi, jotka auttavat sinua suoriutumaan tehtävässä? Painotimme myös, että kannattaa tehdä jokaiseen paikkaan mihin hakee yksilöllinen hakemus juuri kyseistä tehtävää varten. Seuraavaksi esittelimme meidän tekemän kuvitteellisen työhakemuksen TET-paikkaa varten.

*” Hei, olen Jaska ja olen opiskelija 10. luokalla Pohjankartanon koulussa. Haen TET-paikkaa tulevalle TET-jaksolle, joka sijoittuu aikavälille 11.11.2021 - 11.04.2022. Hain teille koska olen kiinnostunut kaupan alasta ja aionkin hakea opiskelemaan liiketaloutta 10. luokan jälkeen. Tulevalla TET-jaksolla tulisin töihin joka maanantai.*

*Olen aiemmin 9. luokalla ollut TET-jaksolla viikon töissä Limingantullin Prismassa Oulussa. Prismassa opin hyllyttämään tavaraa ja vastasin myös varaston siisteydestä. Mukavin tehtävä kaupassa oli asiakkaiden auttaminen tilanteissa, jossa jokin tuote oli hukassa. Toivonkin tulevalta työltä tehtäviä, jossa pääsen kokemaan ja näkemään lisää asiakaspalvelua. Sain paljon positiivista palautetta esimieheltäni pirteästä olemuksestani asiakkaita palvellessa.*

*Tulen mielelläni kertomaan paikanpäälle lisää itsestäni. ”*

Tästä saimmekin hyvää keskustelua aikaan. Itsensä kehuminen on meidän kulttuurissamme monesti vaikeaa ja tästä keskustellessa mainitsimmekin, että pienen kehuun voi laittaa vaikka kyseiseen muotoon, jolloin et suoranaisesti kehu itseäsi vaan kerrot saamastasi hyvästä palautteesta. Nostimme myös esille, että on tärkeää kertoa, että olen valmis tulemaan tarvittaessa käymään, jotta työnantaja saa paremman kokonaiskuvan hakijasta. Oppilaat olivat jo tehneet aiemmin koulussa työhakemuksia ja keskusteluissa kävikin ilmi, että hyvin samankaltaisia hakemuksia heiltä jo löytyi. Muistutimme kuitenkin, että aina kannattaa tehdä oman näköinen hakemus, josta käy ilmi oma persoona, mikä voi olla tärkeä tekijä työnantajalle.

Tunnin lopuksi jaoimme oppilaille loppukyselykaavakkeet, joihin vastataan anonyymisti. Pyysimme myös opettajilta palautetta valmennustunneista. Palaute oli erittäin positiivista ja saimmekin pyynnön kertoa Oulun ammattikorkeakoululle, että jos jotain mahdollisuuksia tai tarpeita on, joko kursseilla tai opinnäytetyön osalta pitää tunteja yläastelaisille tai 10.-luokille, apu on enemmän kuin tervetullutta. Olimme tästä yhteydessä tutkintovastaavaamme, joten yhteistyö tulee todennäköisesti jatkumaan myös tulevaisuudessa. Lopuksi kiitimme oppilaita ja opettajia siitä, että saimme tulla pitämään tunnit ja toivotimme oppilaille menestystä tulevaan TET-jaksoon.

#### **9.4 Yhteenveto valmennustunneista**

Olimme erittäin positiivisesti yllättyneitä jo ensimmäisellä kerralla, kun kävimme esittäytymässä ja kertomassa, että tulemme syyskuun aikana pitämään heille kolme valmennustuntia TET-jaksoon liittyen. Oppilaat ottivat meidät hyvin vastaan ja keskustelivat asioista meidän kanssamme ja jopa välillä haastoivat meitä kysymyksillään. Tästä ensimmäisestä tapaamisesta rohkaistuneina uskasimmekin suunnitella tuleville tunneille lisää keskusteluosuuksia, jotka osoittautuivat todella kiinnostaviksi ja oppilaille mielekkäiksi.

Huomasimme kahden seuraavan valmennustunnin aikana oppilaiden olevan avoimempia ja rohkeampia keskustelemaan kanssamme, minkä ansiosta pääsimmekin syvemmälle aiheeseen. Kysymyksiä saimme aiheisiin liittyen ja myös oppilaat keskustelivat keskenään asioista mitä me kerroimme heille. Tämän kertoi meille yksi opettaja, joka oli kuunnellut mitä oppilaat tunnin aikana puhuivat. Oli mukava myös huomata, että opettajia kiinnosti asiat myös ja heiltäkin saimme paljon kysymyksiä tuntien aikana sekä myös palautetta tunneista. Saimme myös hyvää palautetta valmennustunneille tekemästämme materiaalista ja jätimmekin opettajien pyynnöstä tunneilla käytetyt PowerPoint-materiaalit heidän käyttöönsä. Opettajat myös kokivat, että oppilaat kuuntelivat ja pysyivät samaistumaan paremmin näihin asioihin meidän opiskelijoiden kertomana.

Mieleenpainuvimpia keskusteluja olivat ne, kun eräs oppilas kertoi edellisvuoden työelämään tutustumisesta. Hän oli koko viikon haravoinut lehtiä ja kuten arvata saattaa, se ei ollut häntä kovin motivoinut. Tästä saimmekin oivan esimerkin siitä, että kannattaa aina mainita, joko opettajalle tai vastuuhenkilölle TET-paikassa, jos huomaa, että kaikki ei ole aivan niin kuin on luvattu. TET-jakson tarkoitus on kuitenkin tutustua työelämään, ei toimia ilmaisena työvoimana.

Pienenä yllätyksenä tuli myös se, että vaikka normaalisti oppilaat mieltävät useat TET-paikat ehkäpä jopa tylsiksi, jossa ei saa oikein mitään tehdä, niin poikkeuksena oli muutama pikaruokaketju, jossa tilanne oli ollut aivan toisenlainen. Edellisvuonna näissä olleet oppilaat kertoivat, että kiire oli todella kova eivätkä he olleet siihen kovin tyytyväisiä. Tämäkin toimi meille hyvänä esimerkkinä siitä, että TET-jakson tarkoitus ei todellakaan ole se, että nuoret näännytetään työnteolla ennen kuin heidän työuransa edes alkaa. Tässäkin tapauksessa keskustelimme mikä on oikea tapa lähestyä ongelmaa ja tulimme samaan lopputulokseen, että on oltava yhteydessä joko omaan opettajaan tai TET-paikan esimieheen, jotta TET-jakso olisi sellainen kuin sen kuuluu olla.

Kaiken kaikkiaan tämä oli mahtava kokemus ja tunnemme, että onnistuimme luomaan tunneille mukavan ilmapiirin ja kerroimme asiat tavalla, joka kiinnosti oppilaita. Meille ainakin jäi tunne, että he saivatkin jotain mukaansa tunteista niin TET-jaksoa varten kuin myös tulevaisuuden työnhakuun.

## 10 TUTKIMUSTULOKSET

Teimme ryhmille aloitus- ja lopetuskyselyn (liite 1 & liite 2), joiden tarkoituksena on toimia pohjana analysoidessamme tutkimuksen tuloksia. Kyselyt toteutettiin paperisena kyselylomakkeena. Päädyimme valitsemaan paperisen lomakkeen sähköisen sijaan siitä syystä, että oppilailla ei ollut mahdollisuutta täyttää kyselyä tietokoneella valmennustuntien aikana.

Aloituskyselyssä kysymykset perustuivat ryhmien opinto-ohjaajan näkemykseen, mitkä asiat tuovat haasteita mahdollisesti TET-jaksoon liittyen. Haastattelu rekrytoinnin ammattilaisen kanssa toi myös uusia näkökulmia siihen, millaisia kysymyksiä nuorille kannattaisi esittää. Loppukyselyssä kysymyksillä yritimme saada tietoa siitä, kokevatko oppilaat tuntien olleen heille hyödyllisiä ja onko mielipiteet muuttuneet verrattuna aloituskyselyyn.

### 10.1 Aloituskysely

Aloituskyselyyn vastanneita oppilaita oli yhteensä 45. Kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa oppilaiden tuntemuksia TET-jaksoon liittyen. Kyselyn tulosten pohjalta alamme rakentamaan materiaalit oppitunneille, joita pidämme jokaiselle ryhmälle erikseen kolme kertaa.

Ensimmäisellä kysymyksellä kartoitamme kuinka paljon oppilaita jännittää TET-jaksolle osallistuminen. Oppilaista 51 % vastasi, ettei TET-jaksolle meno jännitä ollenkaan ja 31 % vastanneista kertoi jännittävänsä vain vähän. Oppilaista 16 % jännitti jonkin verran ja vain 2 % kertoi jännittävänsä tosi paljon. Toisessa kysymyksessä annoimme oppilaiden vastata tarkemmin, onko joku tietty asia, joka huolettaa heitä. Noin puolet kyselyyn vastanneista koki suurimmaksi huolenaiheeksi työpaikan löytämisen. Myös uudet tilanteet ja ihmiset sekä työtehtävien haastavuus huoletti oppilaita. Noin 15 % vastanneista kuitenkin koki, ettei ole mitään mieltä painavaa asiaa TET-jaksoon liittyen.

Vastaajista jopa 76 % uskoi tulevan TET-jakson olevan tulevaisuuden kannalta hyödyksi ja 20 % vastaajista ei osannut oikein sanoa. Vain kaksi vastaajaa oli sitä mieltä, että tuleva TET-jakso ei tule olemaan tulevaisuuden suunnitelmien kannalta hyödyllinen heille.

Kyselyllä otimme myös selvää, onko osalla jo mahdollisesti mielessä paikka, minne haluaisi hakea TET:iin. Vastaajista 58 % vastasi kysymykseen, ettei mitään paikkaa ole vielä mielessä ja lopuilla vastaajista oli jo mielessä joku paikka, johon hakea. Kuitenkin noin 40 prosenttia vastaajista ei ollut kiinnostunut mistään tietystä alasta. Eniten kiinnostusta näytti olevan kaupanalaa ja tekniikan alaa kohtaan. Kyselylomakkeiden palauttamisen jälkeen kysyimme suullisesti oppilailta, haluavatko he 10.-luokan jälkeen hakeutua opiskelemaan lukioon vai ammattikouluun. Noin puolet nosti käden lukion kohdalla, eli tämä voi selittää sen, ettei osa nuorista ole ajatellutkaan vielä mitään tiettyä alaa, minne haluaisi tulevaisuudessa hakeutua.

42 % vastanneista koki tärkeäksi sen, että tuleva paikka on kiinnostava tai liittyy itselle kiinnostavaan alaan. Yhdeksän vastaajaa kertoi, ettei heille TET-paikalla ole mitään merkitystä. Innostukseen ei kyselyn mukaan ollut kovin suuri TET-jaksoa kohtaan sillä vain kolme kertoi olevansa innoissaan ja jopa 47 % oli vain jonkin verran innoissaan ja loput 47 % eivät olleet ollenkaan innoissaan.

Kyselyn vastausten pohjalta valmennustunnit painotettiin sopivan TET-paikan löytämiseen, mielenkiintoisen alan valintaan sekä yritetään keksiä keinoja, miten nuoret innostuisivat enemmän tulevasta työelämään tutustumisesta. Saisiko esimerkiksi kiinnostavan alan löytäminen tuomaan motivaatiota TET-paikan hakuun?

## 10.2 Loppukysely

Loppukyselyn tarkoitus oli kartoittaa, onko jännitys TET-jaksoa kohtaan vähentynyt ja ovatko oppilaat hakeneet TET-paikkoja. Selvitimme myös, kokivatko oppilaat pitämämme valmennustunnit hyödyllisiksi ja auttoivatko tunnit heitä löytämään mielenkiintoisia paikkoja ja motivaatiota tulevaan TET-jaksoon.

Loppukyselyyn vastasi yhteensä 31 oppilasta. Kyselyyn vastanneista 48 % koki jännityksen vähentyneen aiempaan verrattuna. Vastaajista 65 % koki valmennustuntimme hyödyllisiksi. Vain kaksi vastaajaa oli sitä mieltä, että tuntimme eivät olleet tarpeellisia heille. Toinen heistä perusteli tätä sillä, että tavoitteena ei ole mennä ammattikouluun, vaan aikoo hakeutua lukioon. Loput vastaajista (9kpl) eivät osanneet sanoa olivatko tunnit hyödyllisiä heille.



Vastaajista 26 % löysi useamman mielenkiintoisen TET-paikan, johon hakea ja 39 % löysi yhden potentiaalisen TET-paikan. Loput 35 % eivät löytäneet valmennustuntiemme avulla mielenkiintoista työpaikkaa. Yhteensä 61 % vastaajista oli tavoiteaikaan mennessä hakenut TET-paikkaa ja heistä 35 % olivat saaneet paikan. Oppilaista 39 % kertoi, ettei paikkaa ole vielä haettu ollenkaan.

Kartoitimme myös oppilaiden innostusta TET-jaksoa kohtaan. verrattuna aloituskyselyyn nousu innostuneissa oli seitsemästä prosentista 19 prosenttiin. Aloituskyselyssä 21 oppilasta kertoi, ettei ole ollenkaan innoissaan ja loppukyselyssä vain 8 oppilasta oli sitä mieltä, ettei TET-jakso innosta ollenkaan. Eli innostus oli noussut verrattuna reilun kuukauden takaiseen.

Viimeiseksi kyselyssä annoimme oppilaille mahdollisuuden vapaasti kertoa oman palautteen meille pidetyistä tunteista. Kommentit olivat yllättävän positiivisia ja saimme paljon kehuja, että tuntimme olivat mukavia. Muutamia kommentteja oli esimerkiksi: ”Tuntien pitäjästä jäi mukava olo ja juttuja oli mukava kuunnella”, ”Oli kivoja tunteja ja sai paljon uutta tietoa”, ”Puhuitte ytimekkäästi TET-jutuista ja osasitte puhua meidän kaltaisillemme nuorille”. Rakentavaa palautetta ei lappuihin tullut, mutta kommentteja esimerkiksi siitä, että TET-jakso ei edelleenkään kiinnosta tunteista huolimatta ja että tunnit eivät olleet hyödyllisiä, koska ammattikoulu ei kiinnosta.

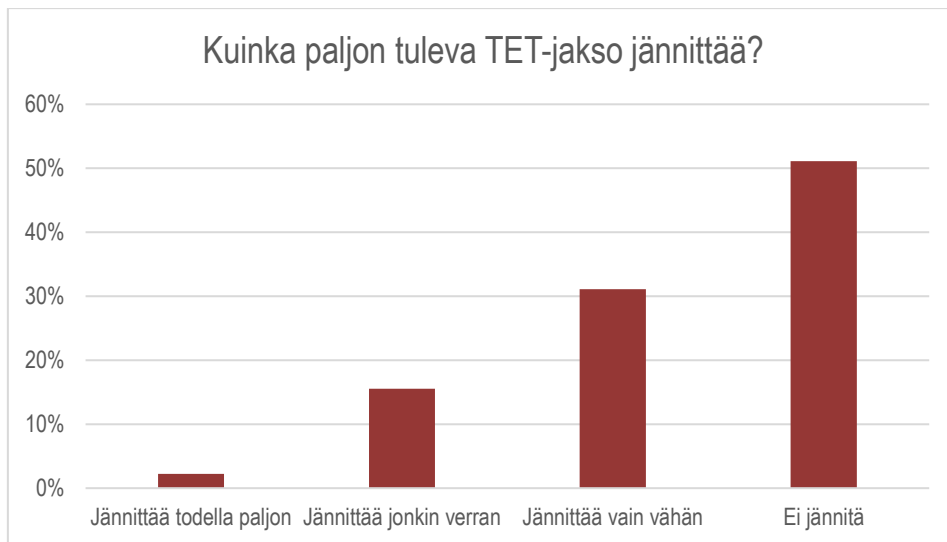
Myös opettajat antoivat suullisesti palautetta kyselyn jälkeen meille. Muun muassa nykyaikaisista video CV:stä olisi voinut mainita. Tämä oli hyvä huomio ottaen huomioon kyseessä olevien oppilaiden iän ja nykyaikaiset rekrytointimetodit, jossa erottautuminen ja digitalisoituminen on pinnalla. Valitettavasti ansioluettelot kuitenkin jäivät hyvin taka-alalle tuntien aikataulusta ja suppeudesta johtuen. Valmennustunneilla puhuttiin työhakemuksista ja työnhakumetodeista eikä ansioluettelon tekemiseen jäänyt aikaa perehtyä juuri ollenkaan. Saimme myös palautetta yhdeltä opettajista, että aikataulu olisi voinut olla tarkemmin suunniteltu ja valmennustunnit olisivat voineet olla aikaisemmin jo syksyllä. Tämä valitettavasti ei ollut mahdollista, mutta tulevaisuudessa jos tällainen projekti yhteistyössä joskus toteutetaan, aikataulut tulisi aikaisemmin sopia ja lyödä lukkoon. Tunnit toteutettiin suunnitelman mukaan, joka oli suunniteltu kesällä, eikä aikataulua valitettavasti pystynyt enää muuttamaan. Näiden muutaman rakentavan palautteen lisäksi saimme myös hyvää palautetta opettajilta ja yhteistyö jatkossakin Oulun ammattikorkeakoulun kanssa tulevaisuudessakin on opettajien ja opinto-ohjaajan mukaan hyvin tervetullutta.

## 11 ANALYYSIT JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Työelämävalmennustunneilla käytyjen keskustelujen pohjalta, suurimmaksi haasteeksi TET-paikan hakemisessa näytti muodostuvan se, ettei nuoret oikein saaneet itseään liikkeelle ja etsimään aktiivisesti TET-paikkaa. Koska kyseessä oli 10.-luokkalaiset nuoret aika ilmeisen selvää on, että nimenomaan tämä toimeen tarttumisen hankaluus on yksi syy, miksi he eivät ole onnistuneet löytämään tai saamaan opiskelupaikkaa peruskoulun jälkeen. Tästä syystä painotimmekin jokaisella työelämävalmennustunnilla, että on tärkeää tarttua toimeen ja aloittaa TET-paikan hakeminen mahdollisimman aikaisessa vaiheessa jo ennen alkavaa TET-jaksoa. Työelämävalmennustunneilla materiaalit oli suunniteltu niin, että vähintään puolet ajasta pystyisimme käyttämään valmentavan otteen mukaisesti yhteiseen keskusteluun ja pohdintaan.

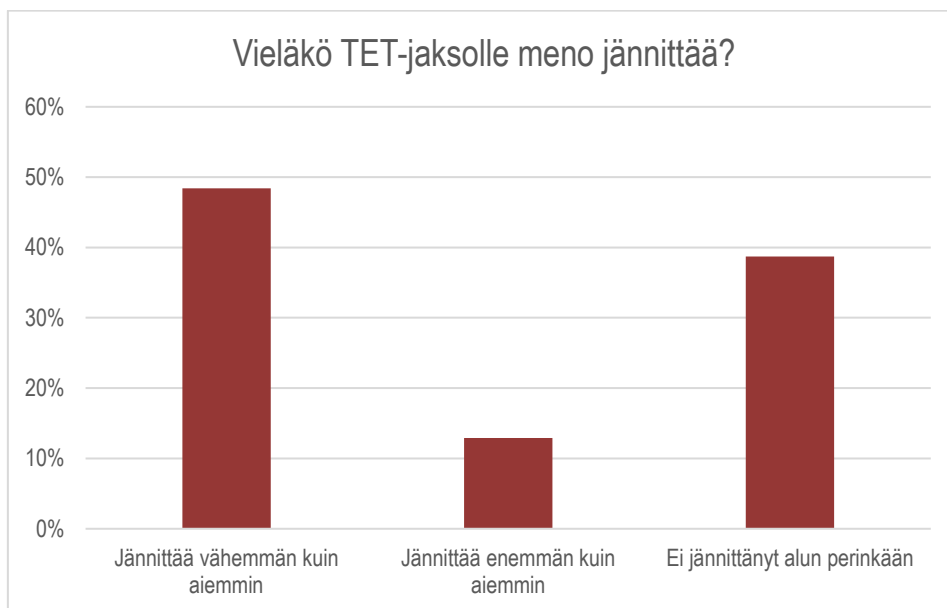
Aloituskyselyn tulosten perusteella suurin huolenaihe oppilailla oli TET-paikan saaminen, keskusteltuaamme tästä oppilaiden kanssa kävi ilmi, että aiempina vuosina osalla opiskelijoista on TET-jakso jäänyt kokonaan käymättä. Loppukyselyn ajankohtaan mennessä 61 % viimeiselle tunnille osallistujista olivat hakeneet työpaikkaa ja vain 35 % heistä kertoi saaneensa paikan. Tämän perusteella oppilaiden huoli paikan löytämisestä olikin ihan aiheellinen, sillä kaikki yritykset eivät pysty TET-paikkaa tarjoamaan nuorille. Valmennustuntiemme tavoitteena olikin yhdessä miettiä erilaisia vaihtoehtoja työpaikoista, sillä paikkaa voi joutua kysymään useammasta eri yrityksestä. Loppukyselyyn vastanneista 65 % kertoi työelämävalmennustuntien ansiosta löytäneensä yhden tai useamman potentiaalisen paikan, jonne hakea TET:iin. Uskomme tunneilla käytyjen keskustelujen erilaisista työpaikoista ja kokemuksista vaikuttaneen positiivisesti siihen, kuinka moni oppilas sai TET-paikan.

Alla olevista kuvioista käy ilmi miten paljon oppilaita on jännittänyt TET-jakso syksyn alussa aloituskyselyn aikaan (Kuvio1.)



*Kuvio 1 Kuinka paljon tuleva TET-jakso jännittää?*

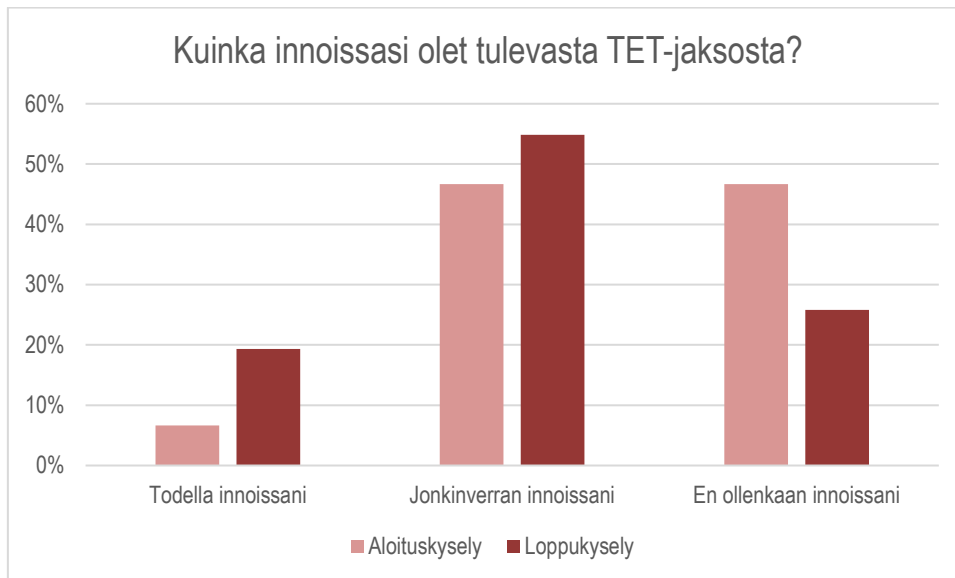
Seuraavassa kuviossa näkyy, miten paljon jännitys on hälventynyt pidettyjen työelämävalmennustuntien jälkeen. Lähes puolet loppukyselyyn vastanneista koki jännityksen vähentyneen (Kuvio 2).



*Kuvio 2 Vieläkö TET-jaksolle meno jännittää?*

Mielestämme tämä kehitys osoittaa sen, että tällaisille valmennuksille on tarvetta myös tulevaisuudessa. Näin voimme varmistaa, että TET-jakson aloittavat nuoret lähtevät innolla tutustumaan työelämään ja oppilaita askarruttavista asioista keskustellaan ennen jakson aloittamista, jotta jännitys ja muut huolenaiheet eivät vaikeuta työpaikan hakemista.

Kuviosta 3 käy ilmi, että kiinnostus ja innostus oli kasvanut valmennustuntien jälkeen jokseenkin merkittävästi opiskelijoiden keskuudessa. Alkukyselyyn vastanneista lähes puolet vastasi, ettei ole yhtään innoissaan TET-jaksosta ja loppukyselyyn vastanneista enää yksi neljästä vastasi, ettei ole innoissaan.



*Kuvio 3 Kuinka innoissasi olet tulevasta TET-jaksosta?*

Tämäkin on meille hyvä osoitus siitä, että oppilaat kuuntelivat, ottivat osaa, keskustelivat ja pohtivat asioita valmennustuntien aikana. Monilla nuorilla tunneilla keskustellessamme oli ennakkoluuloja työtehtäviä kohtaan. Monilla oppilailla aiemmat kokemukset TET-jaksoista vaikuttivat innostukseen ja motivaatioon. Esille tuli esimerkiksi yksitoikkoiset työtehtävät sekä tekemisen puute. Oppilaita huolestutti, millaisia työtehtäviä tulevalla paikalla on tarjota. On ymmärrettävää, ettei yksitoikkoiset työtehtävät innosta nuoria. Kannustimme kuitenkin oppilaita olemaan pitkäjänteisiä, sillä työtehtävät todennäköisesti kehittyvät jakson aikana. Kannustimme myös olemaan oma-aloitteisia työpaikalla kertomaan toiveista työtehtäviä kohtaan. Tässä myös opettajien kanssa yhdessä painotimme, että kyseessä on työelämään tutustuminen, joten tarkoituksen mukaista ei ole olla vain ilmaisena apuvoimana ja tehdä samaa asiaa päivästä toiseen pääsemättä tutustumaan työpaikan tarjoamiin erilaisiin tehtäviin ja työyhteisöön.

Aloituskyselyyn vastanneista 42 % koki tärkeäksi, että TET-jaksolle pääsee mielenkiintoiseen työpaikkaan tai mielenkiintoiselle alalle. Vastanneista 36 % ei kokenut tätä kovinkaan tärkeäksi ja jopa viidesosa vastanneista kertoi, ettei tulevalla työpaikalla ole mitään väliä. Uskomme innostuksen nousseen jaksoa kohtaan erityisesti toisella valmennustunnilla keskustellessamme erilaisista

aloista ja yrityksistä ja jakaessamme toistemme kanssa kokemuksia erilaisista työpaikoista. Innostusta ja motivaatiota nostivat myös kertomuksemme mahdollisuuksista työllistyä TET-jakson kautta. Esimerkkinä kerroimme haastateltavan tarinan, kuinka hänen uransa on lähtenyt alun perin liikkeelle TET-jaksosta kyseisessä yrityksessä.

Opettajilta saamamme palaute oli todella positiivista ja kannustavaa. Se ilmeni heidän kiinnostuksensa kysellä tunneilla, ja he myös ottivat kantaa asioihin. Oppilaat kertoivat, että valmennustunnit olivat hyvin mietittyjä ja osasimme puhua heille heidän kielellään. Tämä ilmenikin hyvin siinä, että loppua kohden keskustelu oli tuttavallisempaa ja välittömämpää ja saimmekin mahtavia keskusteluja aikaiseksi. Loppukyselyyn vastanneista oppilaista yli puolet koki valmennustuntiemme olleen hyödyllisiä heille.

Erilaisista aloista keskusteleminen oli oppilaille mielekästä, joka varmasti osaltaan sai odotukset nousemaan TET-jaksoa kohtaan. Valmennustuntiemme ansiosta he saivat paremmat eväät TET-jaksolle saadessaan enemmän tietoa erilaisista työmahdollisuuksista, muiden oppilaiden aikaisemmista kokemuksista sekä meidän vanhempien opiskelijoiden kertomista kokemuksista ja vertaistuesta työnhakuun, mikä meille yhtä lailla on ajankohtainen ja jännittävä asia. Nämä keskustelut varmasti auttoivat miettimään erilaisia vaihtoehtoja, mihin työpaikoille voi hakea, sillä reilulla puolella oppilaista ei ollut aloituskyselyn aikaan mitään paikkaa valmiiksi mietittynä. Myös valmentavalla otteella tuntien toteuttaminen auttoi oppilaita saamaan innostusta ja luottoa onnistumiseen. Oppilaille asetettiin tavoitteita ja onnistumisista ja epäonnistumisista työnhaussa keskusteltiin avoimesti, positiivisesti ja kaikkia osallistavasti. Askarruttaviin asioihin etsittiin yhdessä vastauksia, eikä annettu suoria vastauksia vaan laitettiin oppilaat itse pohtimaan mahdollisia ratkaisuja esimerkiksi puhuttaessa erilaisista aloista, mitkä voisivat itseä kiinnostaa. Oppilaille annettiin myös mahdollisuus kahden keskeiseen valmennukseen tai keskusteluun kanssamme, mikäli tarvetta on ja TET-paikkaa ei ole löytynyt.

## 12 POHDINTA

Opinnäytetyössä tarkoitus täytettiin onnistuneesti, eli annettiin koulun 10.-luokkalaisille vertaistukea, rentoa keskusteluapua heitä askarruttaviin aiheisiin sekä valmennusta työnhakuun. Toimme paljon uusia ideoita opiskelijoille siihen minkälaisia mahdollisia työpaikkoja ja aloja on olemassa. Aikataulussa pysyimme alkuperäisen suunnitelman mukaan ja tunteja pidettiin sovittu määrä. Tunnit pysyivät sovittu mittaisina, joitain positiivisia yllätyksiä lukuun ottamatta, jolloin opiskelijoilla oli niin paljon kysymyksiä, että tunnit venähtivät vähän pidemmiksi.

Yhteenvedona oppilaiden ja opettajien tunneilla saamastamme palautteesta voimme todeta, että pitämämme valmennustunnit olivat oikein onnistuneita ja mielenkiintoisia. Tunteja suunniteltaessa meidän suurin huolenaiheemme oli, että jos emme saa oppilaita mukaan keskusteluun tai että he eivät onnistu keskustelemaan ryhmissä suunnitellusti. Myös kun puhutaan myöhästeini-ikäisistä nuorista, aina on se mahdollisuus, ettei heillä ole halua kuunnella asioita vaan he keskustelevat jotain muuta keskenään tai ovat muuten vain omissa maailmoissaan. Huolenaiheemme oli kuitenkin turha, sillä oppilaat olivat avoimia keskustelemaan keskenään sekä meidän kanssamme.

Opinnäytetyön haasteena olivat kyselyt, joihin saimme oppilailta niukasti sanallisia vastauksia. Aloituskyselyyn vastanneista vain muutama oppilas kirjoitti sanallisia vastauksia. Tähän saattoi vaikuttaa se, että tunnilla, jolla aloituskysely järjestettiin ei oppilailta ollut pöytiä, joiden päällä kirjoittaminen olisi onnistunut. Loppukyselyssä, kun oppilaat olivat meille jo tutumpia, saimme paljon enemmän sanallisia vastauksia kysymyksiimme.

Valmennustuntien materiaali oli ilmeisesti sopivan verran ja niiden pohjalta saatiinkin hyvin keskustelua aikaiseksi. Oppimateriaali oli ilmeisen onnistunut, koska se kiinnosti opettajiakin siinä määrin, että he toivoivat meidän antavan sen heidän käyttöönsä tulevaisuutta varten. Valmennustunnit olisimme voineet opettajien puolesta aloittaa kahta viikkoa aiemmin, jolloin tunnit olisivat loppuneet aikaisemmin ja oppilaille olisi jäänyt enemmän aikaa hakea TET-paikkaa. Tosin tällä tavalla saimme paljon keskustelua aikaiseksi jo saaduista TET-paikosta.

Valmennustuntien jälkeen pohdimme olisiko yhden tunnin voinut lisätä, jolloin olisimme voineet vieraila jollain työpaikalla, joka ottaa vuosittain paljon nuoria tutustumaan työelämään. Mietimme myös mahdollisuutta, jos olisimme ottaneet tälle yhdelle lisätunnille vieraiksi työnantajan edustajia

ja he olisivat voineet kertoa, millaisia työtehtäviä heillä annetaan työelämään tutustujille. Tämä olisi mahdollisesti lisännyt kiinnostusta ja vähentänyt jännitystä TET-paikan hakemisessa. Yksi hyvä tunnin aihe olisi myös voinut olla vierailu henkilöltä, joka on rakentanut menestyksekkään uran yrityksessä, jossa on nuorena ollut TET-jaksolla.

Joinakin päivinä meillä oli ongelmia siinä, ettei kukaan tullut hakemaan meitä luokkiin sovittuna ajankohtana. Opettajillakin näytti olevan ilmeisen paljon muistettavaa ja paljon tehtävää niin tämä olisi voitu ennakoida niin, että olisimme saaneet etukäteen lukujärjestyksen, josta olisimme nähneet mihin luokkaan meidän tulisi milloinkin mennä. Myös tuntien sijoittaminen iltapäivälle olisi mahdollisesti vaikuttanut tunneille osallistuvien määrään, sillä aamun ensimmäisillä tunneilla oppilaita oli paljon poissa, kun taas iltapäivän tunneilla oli enemmän osallistujia.

Teoriaosuutta kirjoittaessa työelämään tutustumisesta eli TET-jaksoista löytyy yllättävän vähän informaatiota, varsinkin kun ajatellaan, että niitä on järjestetty Suomessa jo 50 vuoden ajan ja TET-jakso kuuluu opetussuunnitelmaan. Joitain työkaluja on yritetty rakentaa kuten esimerkiksi Tetjakso.fi sivusto, josta saakin hyvää tietoa eri aloista ja muuta tietoa, mutta Oulun korkeudella se ei toimi ainakaan vielä parhaalla mahdollisella tavalla oppilaita ajatellen eikä sivusto ole ajan tasalla. Tällaisiin sivustoihin kannattaisi tulevaisuudessa panostaa enemmän, koska sivusto on ajatuksena hyvä ja auttaisi oppilaita löytämään vaihtoehtoja. Toki kannattaisi myös yritysten miettiä panostavansa työpaikkojen markkinointiin nuorille, koska tämän päivän nuoret ovat huomisen tekijöitä, eli tulevia alan ammattilaisia.

Tulevaisuudessa jos saman kaltaista yhteistyötä tehdään ammattikoulun ja toisen oppilaitoksen välillä, olisi suotavaa, että toimeksiantajalta tulisi enemmän ohjeistusta ja tukea millainen opinnäytetyön tulisi olla. Työn alkuvaiheilla haasteena oli löytää työlle oikea suunta ja millaiset aiheet tai tutkimuskysymykset työssä olisivat tärkeitä. Esimerkiksi palavereita olisi voinut pitää enemmän toimeksiantajan ja yhteistyö oppilaitoksen edustajien kanssa, jotta toiveita olisi voinut työn edetessä tiedustella lisää. Tavoitteet ja työelämävalmennustuntien aiheet jäivät pitkälti opinnäytetyön tekijöiden harkinnan varaan ja jälkeinpäin mietittynä työn alussa olisi itse opinnäytetyön tekijänä kannattanut kysyä enemmän yhteistyö oppilaitokselta toiveita ja tavoitteita tunneille.

## LÄHTEET

Academic Work 2021. Tällainen on hyvä CV. Hakupäivä 29.10.2021. <https://www.academicwork.fi/blogi/tyonhaku/hyva-cv>

Duunitori 2021. Hakupäivä 29.10.2021. <https://duunitori.fi/tyoelama/tyonhakuopas/tyohakemus>

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2001. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Helsinki University Press.

Hämäläinen, Eenariina, Kohi, Antti, päivärinta, Kimmo & Vihervä, Vesa 2018. Forum 9 Yhteiskuntaoppi. Uudistetun laitoksen 3. painos. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Otava.

Järvinen, Pekka 2020. Miten johtaa ihmistä, 102 ohjetta esimiehelle. Helsinki: Alma Talent. Hakupäivä 15.10.2021. Alma Talent verkkokirjahylly. Vaatii käyttöoikeuden.

Kemppinen, Pertti 1995. Syyllistämisestä kannustamiseen- tie menestykseen. Nuorten ohjaaminen myönteiseen ajatteluun. Kannustusvalmennus Oy Vantaa.

Kun koulu loppuu 2021. Hakupäivä 20.10.2021. <https://www.kunkoululoppuu.fi/tet/>

Leppänen, Makke & Rauhala, Ilona 2012. Johda ihmistä. Psykologiaa johtajille. Helsinki: Talentum. Hakupäivä 27.10.2021. Alma Talent Bisneskirjasto. Vaatii käyttöoikeuden,

Mulari, Marjatta 2013. Tietoisien ammatinvalinnan opas. Otavan kirjapaino Oy Keuruu.

Oulun ammattikorkeakoulu 2021. Tutkimus ja kehitys. Tki- ja hanketoiminta. Hankkeet Oulun ammattikorkeakoulussa. POTKE - Peruskoulunsa päättävien opiskelijoiden työelämävalmiuksien kehittäminen. Hakupäivä 14.10.2021. <https://www.oamk.fi/fi/tutkimus-ja-kehitys/tki-ja-hanketoiminta/hankkeet?pn=W445&hhaku=&tila=3&kv=0&fos=&isc=&hankehakusana=&hakutoiminto=HAE>



Oulun yliopisto 2017. Joka kymmenes nuori kärsii ongelmallisesta digipelaamisesta- ahdistuneisuus, masennus ja eristäytyminen tavallisia oireita. Oulun yliopiston verkkolehti 28.9.2017. Hakupäivä 27.10.2021. <https://www.sttinfo.fi/tiedote/joka-kymmenes-nuori-karsii-ongelmallisesta-digipelaamisesta-ahdistuneisuus-masennus-ja-eristaytyminen-tavallisia-oireita?publishe-rlid=57858920&releaseld=63795194>

Perttala, Tero & Takuu Kustannus Oy 2019. Ajantasainen Opas Työnhakuun. 1.painos. Opus Liberrum, Helsinki

Ristikangas, Marjo-Riitta & Grunbaum, Leni 2014. Valmentava esimies. Alma Talent Oy. Hakupäivä 22.10.2021. Alma Talent verkkokirjahylly. Vaatii käyttöoikeuden.

Ristikangas, Marjo-Riitta & Ristikangas, Vesa 2018. Valmentava johtajuus. 6. painos. Alma Talent Oy. Hakupäivä 22.10.2021. Ellibs verkkokirjasto. Vaatii käyttöoikeuden.

Ristikangas, Marjo-Riitta & Ristikangas, Vesa 2013. Valmentava johtajuus. 3. painos. Alma Talent Oy. Hakupäivä 15.10.2021. Alma Talent verkkokirjahylly. Vaatii käyttöoikeuden.

Saari 2018. Saranen. Nuorille apua työnhaun solmukohtien kanssa. Hakupäivä 20.10.2021. <https://www.saranen.fi/ajankohtaista/nuorille-apua-tyonhaun-solmukohtien-kanssa>

TAT talous ja nuoret. Hakupäivä 20.10.2021, <https://www.tat.fi/tet-jakso-houkuttelee-nuoria-alalle/>

Tiitus Group 2020. Tetti. Hakupäivä 5.10.2021. <https://www.tetjakso.fi/nuorelle/>

Tompuri, Merja 2018. Tartu toimeen. Opas työskentelytaitojen opettamiseen. Jyväskylä PS-kustannus

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisältöanalyysi: Uudistettu laitos. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Hakupäivä 19.10.2021. Ellibs verkkokirjasto. Vaatii käyttöoikeuden.

1. Miten oppilaat hakevat TET:iin?
2. Haastatteletteko oppilaita vai miten valitsette?
3. Kuinka suuri osa oppilaista jännittää haastattelua ja miten se ilmenee (jos haastattelu)?
4. Millainen hakija erottuu joukosta (onko jäänyt mieleen jotain erityistä hakijaa)?
5. Kuinka paljon TET hakemuksia saitte keskimäärin?
6. Moniko sai tulevaisuudessa kesä-/työpaikan TET ansiosta?
7. Mitä hyviä asioita oppilaat kertoivat TET-jakson loputtua?
8. Mitä TET-jaksolla olisi ollut parannettavaa oppilaiden mielestä?
9. Miten TET:set suoriutuivat heille annetuista tehtävistä keskimäärin?
10. Kuinka hyödyllisenä itse näit TET-jakson nuorten kannalta? (saitteko jotain palautetta)?
11. Millaisia neuvoja antaisit nuorille (mitä heidän kannattaa huomioida), kun hakevat TET-paikkaa?

**Aloituskysely 10. -luokkalaisille liittyen TET-jaksoon**

Tämä kysely on täysin anonyymi, älä siis kirjoita nimeäsi paperiin. Tämän kyselyn tarkoituksena on kartoittaa, missä asioissa me voisimme teitä auttaa liittyen TET-jaksoon.

1. Kuinka paljon sinua jännittää tuleva TET-jakso?
  - a. Jännittää todella paljon
  - b. Jännittää jonkin verran
  - c. Jännittää vähän
  - d. Ei jännitä ollenkaan
  
2. Mitkä asiat sinua erityisesti huolettaa tulevalla TET-jaksolla?
  - a. TET-paikan saaminen
  - b. Uudet ihmiset/tilanteet
  - c. Tulevien työtehtävien haastavuus
  - d. Jokin muu, mikä?

---

---
  
3. Uskotko TET-jakson olevan hyödyllinen tulevaisuuden kannalta?
  - a. Kyllä
  - b. Ei
  - c. En osaa sanoa
  
4. Oletko aiemmin ollut TET-jaksolla? Voit halutessasi kertoa missä.
  - a. Kyllä.  
Missä? \_\_\_\_\_
  - b. En
  
5. Onko mielessäsi jo paikka, johon haluat hakea?
  - a. Kyllä
  - b. Ei

6. Onko sinulla tiettyä alaa, josta olet kiinnostunut?

- a. Kaupan ala
  - b. Tekniikan ala
  - c. Ravintola-ala
  - d. Palveluala
  - e. Jokin muu, mikä?
- 

7. Koetko tärkeäksi sen, että pääset TET:iin sinua kiinnostavaan paikkaan tai sinua kiinnostavalle alalle?

- a. Koen tärkeäksi
- b. En koe kovin tärkeäksi
- c. Minulle TET-paikalla ei ole väliä

8. Kuinka innoissasi olet tulevasta TET-jaksosta?

- a. Todella innoissani
- b. Jonkin verran innoissani
- c. En ole ollenkaan innoissani.

9. Tähän voit omin sanoin kirjoittaa, jos sinulla on toiveita, miten voisimme auttaa tulevan TET-paikan hakuun liittyen. Onko sinulla jokin asia mikä mietityttää tai huolestuttaa liittyen TET-paikan hakuun? Onko jokin asia mikä sinua pelottaa tai jännittää TET-paikan haussa?

---

---

**Loppukysely 10. -luokkalaisille**

**Tämä kysely on täysin anonymi eli paperiin ei tarvitse kirjoittaa nimeä.**

10. Vieläkö TET-jakso jännittää?

- a. Jännittää vähemmän kuin aiemmin
- b. Jännittää enemmän kuin aiemmin
- c. Ei jännittänyt alun perinkään

11. Koetko, että pitämämme tunnit olivat sinulle hyödyllisiä?

- a. Kyllä
- b. En
- c. En osaa sanoa

12. Auttoivatko tunnit löytämään sinua kiinnostavan TET-paikan?

- a. Kyllä, löysin useamman mielenkiintoisen paikan
- b. Kyllä, löysin yhden kiinnostavan paikan
- c. En löytänyt kiinnostavaa paikkaa

13. Oletko jo hakenut TET-paikkaa?

- a. Kyllä ja sain paikan
- b. Kyllä, mutten saanut paikkaa vielä
- c. En ole hakenut

14. Kuinka innoissasi olet tulevasta TET-jaksosta?

- a. Todella innoissani
- b. Jonkin verran innoissani
- c. En ole ollenkaan innoissani.

15. Tähän voit omin sanoin kirjoittaa palautteen pitämistämme tunneista. Onko jotain mitä olisimme voineet tehdä toisin?

---

---

---

---

---

---