

OPINNÄYTETYÖ

Pieniä voittoja

Toimintaehdotuksia nuorten toimijuuden ja työelämään kiinnittymisen tukemiseksi – Selvitys Treeni -Työelämän yhteistreenit -hankkeelle

Nina Siljoranta

Yhteisöpedagogi (AMK)

210 op

5/2024

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi AMK

Tekijät: Nina Siljoranta

Opinnäytetyön nimi: Pieniä voittoja -Toimintaehdotuksia nuorten toimijuuden ja työelämään kiinnittymisen tukemiseksi – Selvitys Treeni -Työelämän yhteistreenit -hankkeelle

Sivumäärä: 40 ja 11 liitesivua

Työn ohjaaja: Sari Höylä

Työn tilaaja: Treeni - Työelämän yhteistreenit -hanke

Tämä tutkimuksellisenä kehittämistyönä tehty opinnäytetyö syventyi nuorten kokemuksiin ja näkemyksiin työelämästä ja kehittää toimintaehdotuksia nuorten työelämään integroitumisen tukemiseksi. TREENI – Työelämän yhteistreenit -hankkeelle tehty työ kartoittaa, miten nuoret kokevat työelämän haasteet ja mahdollisuudet, ja miten näitä kokemuksia voidaan hyödyntää kehittämällä uusia toimintamalleja työyhteisöissä. Nuorille tehty kysely paljasti, että vaikka työelämä vaatii jatkuvaa mukautumista ja monialaista osaamista, nuoret kaipaavat ennen kaikkea tukea ja uskoa tulevaisuuteen, erityisesti nykyisen työelämän kuormittavuuden ja epävarmuuden keskellä.

Opinnäytetyön tietoperusta keskittyy nuorisotyöttömyyden, nuorten työllistymisen esteiden ja työpajatoiminnan roolin kartoittamiseen, tarjoten syvällistä ymmärrystä nuorten työmarkkinahaasteista. Koottu tietoperusta taustoittaa, kuinka nuorten työllistyminen on monimutkaistunut ja kuinka nuorten työelämään integroituminen vaatii yhä enemmän tukea. Tietoperusta valottaa myös sosiaalipedagogiikan ja toimijuuden käsitteitä, jotka ovat keskeisiä nuorten osallisuuden ja aktiivisen toimijuuden tukemisessa työelämässä. Työssä käsitellään nuorten syrjäytymisriskiä ja käydään läpi työpajatoiminnan merkitystä nuorten elämänhallinnan ja työkyvyn tukemisessa. Opinnäytetyön tietoperusta antaa hyvän teoreettisen viitekehyksen, jonka pohjalta kehittämissuositukset muotoutuivat.

Nuorten kokemusten perusteella työstettiin kehitysehdotuksia, jotka keskittyivät nuorten toimijuuden vahvistamiseen ja työelämään kiinnittymisen tukemiseen. Ehdotukset sisältävät käytännön toimenpiteitä, jotka tukevat nuorten henkistä hyvinvointia ja osallisuuden tunnetta työyhteisöissä.

Opinnäytetyö tarjoaa arvokkaita näkemyksiä ja työkaluja, jotka auttavat työnantajia ja nuorten kanssa työskenteleviä ymmärtämään paremmin nuorten tarpeita ja toiveita työelämästä, mikä on ensiarvoisen tärkeää kestävän ja inklusiivisen työelämän rakentamisessa. Tarvittavat toimenpiteet ovat ihmisenkokoisia, pieniä voittoja, jotka voivat tarjota nuorelle valtavia onnistumiskokemuksia.

Asiasanat: nuorisotyöttömyys, toimijuus, työhyvinvointi, työllistyminen, osallisuus

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Bachelor of Humanities, Degree Programme in NGO and Youth Work

Author: Nina Siljoranta

Title: Small Victories – Action Proposals to Enhance Youth Agency and Attachment to Working Life - Report for the Treeni – Työelämän yhteistreenit project

Number of Pages: 40 and 11 attachment pages

Supervisor: Sari Höylä

Commissioned by: Treeni – Työelämän yhteistreenit project

The purpose of this thesis was to delve into the experiences and perspectives of young people concerning the workforce and to develop proposals to answer them. The work conducted for the TREENI – Työelämän yhteistreenit- project to explore how young people perceive the challenges and opportunities of working life and how these experiences can be utilized to develop new operational models in workplaces. The survey among young people revealed that although the working life demands continuous adaptation and multi-disciplinary skills, young people primarily seek support and faith in the future amidst the current burdens and uncertainties of working life.

The theoretical foundation of the thesis focuses on youth unemployment, barriers to young people's employment, and the role of workshop activities, providing in-depth understanding of the labor market challenges faced by youth. The compiled theoretical foundation outlines how the employment of young people has become more complex and how their integration into working life requires support. It also sheds light on concepts of social pedagogy and agency, which are crucial in supporting the participation and active agency of young people in the workplace. It addresses the risk of marginalization among youth and discusses the significance of workshop activities in supporting young people's life management and work capacity. The theoretical basis of the thesis provides a solid framework from which the development proposals were formulated.

Based on the experiences of young people, development proposals that focused on strengthening their agency and support for attachment to working life were made. The proposals include practical measures that support the mental well-being and sense of involvement of young people in workplace communities.

The thesis offers valuable insights and tools that help employers and those working with young people better understand the needs and desires of young people from working life, which is essential for building a sustainable and inclusive work environment. The necessary measures are human-scale small victories that can provide young people with tremendous experiences of success.

Keywords: youth unemployment, human agency, well-being at work

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	TILAAJA.....	7
3	TIETOPERUSTA.....	8
	3.1 Nuorisotyöttömyys.....	8
	3.2 Nuorten työllistymisen esteet.....	10
	3.3 Työpajatoiminnasta tukea	12
	3.4 Sosiaalipedagogiikka	13
	3.5 Toimijuus	15
4	KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT.....	17
	4.1 Aineiston hankinnassa käytetyt menetelmät.....	17
	4.2 Aineiston analyysissä käytetyt menetelmät	19
	4.3 Eettiset näkökulmat.....	20
5	TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET	22
	5.1 Kyselyn tulokset	22
	5.2 Nuorten toiveita työelämälle.....	25
	5.3 Nuorten ajatuksia työelämään integroitumisesta	28
	5.4 Jalkautuminen kauppakeskukseen	30
6	KEHITTÄMISTYÖ	32
	6.1 Kehittämistyön prosessi.....	32
	6.2 Nuorten ajatuksista kootut toimintaehdotukset.....	33
7	LOPUKSI	36

LÄHTEET 38

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää nuorten käsityksiä ja kokemuksia työelämästä, Treeni – työelämän yhteistreenit -hankkeen tilauksesta. Nuoreksi on määritelty nuorisolaissa jokainen alle 29-vuotias (Nuorisolaki §3). Tavoitteena oli kartoittaa nuorten näkemyksiä työelämän haasteista ja mahdollisuuksista, ja näiden pohjalta luoda kehitysehdotuksia tai ajatuksia työyhteisötreenaaja malliin liittyen hankkeen hyödynnettäväksi.

Tämänhetkinen työelämä vaatii usein jatkuvaa mukautumista, monialaista osaamista, paineensietokykyä ja resilienssiä. Nuorten mielenterveyden haasteet ja kasvanut tuen tarve muodostavat opinnäytetyön toimintaympäristön ja vastaa samalla siihen kysymykseen, miksi valitsin juuri tämän aiheen. Jotain on tehtävä, ja niiden tekojen on syytä pohjautua aidosti nuorten tarpeisiin ja ajatuksiin.

Viime vuosien syvät yhteiskunnalliset kriisit, ensin koronakriisi ja sitten Ukrainan sota, ilmastot lämpeneminen ja yleisen turvallisuustilanteen muuttuminen Euroopassa ovat vaikuttaneet nuorten tulevaisuusköön. On tärkeää tunnistaa, että pelkkä into ja motivaatio eivät enää yksin riitä työssä menestymiseen ja työllistymiseen, kriisiajat ovat myös haastaneet näitä tekijöitä. (SuomiAreena 2023.) Tästä syystä haluan löytää keinoja, joilla voidaan tukea nuoria kohtaan työelämän muuttuvat vaatimukset, voimaan hyvin työelämässä ja vahvistaa heidän uskaan tulevaisuuteen.

Työelämään varauksella suhtautuvista nuorista vuonna 2023 57% koki työelämän olevan liian kuormittavaa (NYT Nuorten tulevaisuusraportti 2023). On siis löydettävä keinoja tukea työelämään integroitumista. Asenteiden ja ennen kaikkea huolien ja pelkojen muuttaminen toivoksi vaatii laajaa yhteiskunnallista järjestäytymistä nuorten hyvinvoinnin edistämiseksi. On tärkeää tunnistaa ne katvealueet, joilla nuoret kokevat jäävänsä yksin ja ilman tukea työelämässä

NYT Nuorten tulevaisuusraportin (2023) mukaan nuorten odotukset työelämää kohtaan ovat muuttuneet selkeästi aiempaa epävarmemmiksi. Kun vuonna 2018 88% vastaajista uskoi löytävänsä oman paikkansa työelämässä, vuonna 2023 vastaava luku oli 68%. Vuonna 2018 työelämää odotti innolla 82% vastaajista, kun tuoreessa kyselyssä innokkaita odottajia oli enää 51%. (Mt.). Tulokset ovat hälyttäviä. On kehitettävä tapoja tukea työelämään astuvia nuoria paitsi sopivien työpaikkojen löytämisessä, niin ennen kaikkea kestävän työelämän rakentamisessa.

2 TILAAJA

Tämän opinnäytetyön tilaaja oli Treeni- työelämän yhteistreenit -hanke, joka on Humanistinen ammattikorkeakoulun ja Laurea ammattikorkeakoulun yhteishanke. Lähestyin hankkeen projektipäällikkö Kati Tikkamäkeä marraskuussa 2023 ja kysyin voisiko hankkeella olla tarvetta opinnäytetyölle. Joulukuussa 2023 sovimme, että teen työn hankkeelle.

Hanke alkoi 1.10.2023 ja jatkuu 30.6.2026 saakka. Hankkeessa pyritään kehittämään työelämää saavutettavammaksi ja luomaan työyhteisötreenaaja malli, jossa nuori saa tukea työelämäänsä työpaikalla ja varsinaisessa työelämässä. Hankkeessa pyritään kannustamaan työnantajia luomaan edellytyksiä työn järjestelylle ja esimerkiksi työn osittamiselle sellaisilla tilanteissa, joissa työntekijän työhyvinvointi- ja kyky sitä vaatii. TREENI-hankkeessa kehitetään uusia, vaikuttavia palveluita moniammatillisesti ja monialaisesti. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2023.)

Hankkeessa kehitetään mm. "Moninaisen työyhteisön rakentaja" -osaamismerkkejä, jotka tarjoavat tietoa osaamisen kehityksestä ja tukevat työllistymistä hankkeen aikana ja sen päätyttyä. Tuki on pitkäkestoista ja ulottuu rekrytoinnin ohi, keskittyen nuorten ja työyhteisöjen tukemiseen niin, että ne voivat toimia itsenäisesti hankkeen päätyttyä. Hankkeen tavoitteena on edistää yksilöiden hyvinvointia työelämässä ja lisätä yhteiskunnallista ymmärrystä moninaisuudesta ja yhdenvertaisuudesta, parantaen näin yhteisöjen toimintaa. (Mt.)

Treeni-hanke tarjoaa ratkaisuja työnantajien tarpeisiin nuorten työllistämässä. Hanke auttaa työnantajia löytämään tehtävään sitoutuneita ja motivoituneita nuoria, jotka vastaavat työn vaatimuksiin heidän vahvuuksiensa, kiinnostustensa ja osaamisensa kautta. Lisäksi hanke tarjoaa tukea nuorten rekrytointiprosessiin ja perehdyttämiseen. Hanke mahdollistaa myös organisaatioiden yhteiskuntavastuun konkreettisen toteuttamisen tarjoamalla työpaikkoja nuorille, jotka ovat vaarassa jäädä työmarkkinoiden ulkopuolelle. (Laurea ammattikorkeakoulu 2024.)

3 TIETOPERUSTA

Tässä luvussa esittelen opinnäytetyöni tietoperustan. Nuorten syrjäytymisestä, työttömyydestä ja kou-lutuksen ulkopuolelle jäämisestä on käynnissä kokoaikainen keskustelu, jossa etsitään kipeästi tarvit-tavia ratkaisuja, syyllisiä ja selityksiä. Nuoret eivät kuitenkaan ole homogeeni-nen ryhmä, johon voisi kohdentaa vain tietynlaisia tukitoimenpiteitä (Miettinen, Välimaa, Män-tyneva, Kaisvuo, Hakala & Mäki 2019, 5).

Perehdyin tietoperustassa nuorisotyöttömyyden tilanteeseen Suomessa ja mahdollisiin tausta-tekijöihin nuorten työttömyyden taustalla. Tein katsauksen työpajatoimintaan ja sosiaalipeda-gogiikkaan, joista voidaan löytää toimivia työkaluja nuorten tukemiseen. Tietoperustan kautta avautuu näkemys siitä, kuinka monitahoiset tekijät vaikuttavat nuorten työllistymiseen. Esi-merkiksi vähemmistöön kuulumi-nen, yhteiskunnan tarjoamien palveluiden saavutettavuus ja nuoren kokemus omasta toimijuudestaan ovat merkittäviä tekijöitä, jotka voivat joko edistää tai estää nuorten pääsyä työmarkkinoille.

3.1 Nuorisotyöttömyys

Lyhenne ”NEET-nuori” viittaa sellaisiin nuoriin ja nuoriin aikuisiin, jotka eivät ole työelämässä tai koulutuksessa. Termi tulee englannin kielen sanoista ”Not in education, employment or train-ing” (OECD 2024). NEET-ryhmän nuorilla on usein korkeampi riski syrjäytyä, ja heillä voi olla suurempi alttius erilaisille hyvinvointiin liittyville ongelmille. Tutkimuksissa on huomattu, että nuoren jäämi-nen työelämän tai opiskeluiden ulkopuolelle voi olla yhteydessä mielenter-veysongelmiin, päihteiden käyttöön ja jopa rikosseuraamuksiin. Lisäksi, jos nuori kokee työt-tömyyttä nuorena, voi se myöhem-minkin elämässä vähentää hänen mahdollisuuksiaan sijoit-tua työmarkkinoille. (Jernström & Sirniö 2023, 6.) Tästä syystä on tärkeää kehittää monialaisia interventioita, jotka yhdistävät koulutuksen, työllisyyden ja terveyspalvelut, jotta voidaan puut-tua niihin monimutkaisiin haasteisiin, jotka estävät ”NEET-nuoria” integroitumasta työelä-mään.

Monet NEET-nuorten ryhmään kuuluvat kamppailevat matalan itsetunnon kanssa ja itsestä ja talou-desta huolehtimisessa voi olla haasteita. Kasvava epävarmuus työmarkkinoilla ja nuorten jääminen koulutuksen sekä työelämän ulkopuolelle ohjaavat heitä usein erilaisten tukipalvelu-jen äärelle. Kat-konaiset työsuhteet ja siirtymät urapoluilla johtavat nuoria hakemaan apua mo-nista eri paikoista aina päihdepalveluista etsivään nuorisotyöhön. (Harjula & Varjo 2023, 22-

23.) Monet tarvitsisivat tukea myös julkisissa palveluissa asiointiin (Miettinen ym. 2019, 6). Julkisten palveluiden monikanavaisuus ja hajaantuneisuus voi pahentaa näiden nuorten tilannetta, sillä se tekee avun saamisen prosessista monimutkaisen ja byrokraattisen, mikä saattaa lisätä heidän turhautumistaan.

Nuorisotyöttömyys Suomessa on vaihdellut merkittävästi vuodesta 1991 vuoteen 2021. Vuonna 1991 nuorisotyöttömyysaste oli 15,8 %, josta se nousi huippuunsa ollen 36,1 %: vuonna 1993. Sen jälkeen se laski tasaisesti, saavuttaen alimman pisteen, 8,8 %, vuonna 2008. Vuoden 2008 talouskriisin jälkeen nuorisotyöttömyys nousi jälleen, saavuttaen 17,3 % vuonna 2015. Viime vuosina on nähty lasku-suuntaus, mutta vuonna 2020 alkanut koronakriisi nosti jälleen nuorisotyöttömyyden 16,7 %:iin, jonka jälkeen se laski hieman ja oli 14 % vuonna 2021. (Valtion nuorisoneuvosto 2023a.) Tämä vaihteleva trendi nuorisotyöttömyydessä korostaa tarvetta joustaville tukitoimille, jotka kykenevät nopeasti sopeutumaan talouden suhdanteisiin ja tarjoamaan riittävää tukea nuorille silloin, kun työmarkkinatilanne heikkenee.

Etenkin pitkäaikasella työttömyydellä voi olla nuoriin psykososiaalisia vaikutuksia, kuten masennusta, itsetunnon laskua, sosiaalista eristäytyneisyyttä ja stressiä. Sillä voi olla myös suuri vaikutus nuoren tulevaisuusnäkymiin- ja uskoon. Pitkittynyt työttömyysjakso voi vaikuttaa negatiivisesti nuoren ammatilliseen kehitykseen (Thern, de Munter & Hemmingsson 2017, 344-349). Työttömyys voi siis aiheuttaa nuorelle monenlaisia haasteita.

Työkyvyttömyyseläkkeellä mielenterveyden tai käyttäytymishäiriöiden vuoksi olevien 16-24 -vuotiaiden nuorten määrässä on tapahtunut kasvua 2000-luvun aikana. Vuonna 2001 työkyvyttömyys eläkkeellä oli 0,5% työikäisistä nuorista, kun vastaava luku vuonna 2021 oli 1,2%. (Valtion nuorisoneuvosto 2023b.) Nuorten työkyvyttömyyseläkkeiden määrän kasvulle voi olla monia selittäviä teki-jöitä, kuten tiedon saamisen helpottuminen ja avun hakemisen parantuminen. Nuorten työkyvyttömyyseläkkeiden kasvu viime vuosina heijastaa trendiä: mielenterveyden haasteiden lisääntymistä ja yhteiskunnan kykyä vastata näihin haasteisiin. Tämä on merkki siitä, että työelämän paineet ja muutokset vaativat meiltä kenties joustavampaa suhtautumista.

3.2 Nuorten työllistymisen esteet

Nuorisotyöttömyyden syyt ovat moninaisia ja monin osin myös samanlaisia koko väestön työttömyyden kanssa. Osa taustatekijöistä voi olla rakenteellisia, kuten nuorten koulutus- ja osaamistason epäsuhtaisuus suhteessa työmarkkinoiden tarpeisiin, tällöin puhutaan työelämän kohtaanto-ongelmasta. Kohtaanto-ongelmalla on monia taustatekijöitä, kuten lyhyet ja määräaikaikaiset työsuhteet, jotka eivät houkuttele työnhakijoita, liian pieneksi koettu palkka, sopimaton koulutus, rakenteellinen syrjintä esimerkiksi etnisen taustan vuoksi tai työnhakijan ikä (Pylkkänen 2022). Työmarkkinoilla saattaa olla muitakin esteitä, jotka vaikeuttavat nuorten pääsyä työelämään. Esimerkiksi työpaikkojen sijainti ja nuorten asuinalueiden eroavaisuudet voivat luoda lisähaasteita työllistymiselle. Tämä voi johtaa siihen, että nuoret joutuvat etsimään työpaikkoja kauempaa tai alueilta, joihin heillä ei ole helppoa pääsyä. Myös työnantajien vaatimat kokemusvuodet voivat olla esteenä vastavalmistuneille tai vähän työkokemusta omaaville nuorille, mikä edelleen syventää kohtaanto-ongelmaa ja työttömyyttä tässä ryhmässä.

Masennus ja mielenterveyshaasteet

Masennus on yksi yleisimmistä syistä jäädä työelämän ulkopuolelle. Kun tarkastellaan kaikkia työkyvyttömyyseläkkeitä, yli 50%ssa syynä on mielenterveysongelmat (Eläketurva-keskus 2024). Nuoruus on kriittinen aika mielenterveyshäiriöiden kehittymiselle. Noin puolet aikuisuudessa diagnosoiduista mielenterveyshäiriöistä on saanut alkunsa jo varhain nuoruudessa. Mielenterveyden haasteet ovat nuorilla merkittävästi yleisempiä kuin lapsilla (Marttunen & Karlsson 2013, 9-10). Nuoren mielenterveyshaasteiden tunnistaminen voi olla vaikeaa, mutta tarpeeksi varhainen puuttuminen tilanteeseen tukee nuoren normaalia kehitystä ja opiskelukykä.

Mielenterveyden haasteet vaikuttavat usein nuoren arkeen monin tavoin ja huomion kiinnittäminen muutoksiin arkikäyttäytymisessä voikin olla oiva väylä tunnistaa pahoinvoinnin ensimmäisiä merkkejä. Esimerkiksi koulutyöskentely voi kärsiä, mikä ilmenee lisääntyneinä poissaoloina tai heikentyneinä arvosanoina. Myös ihmissuhteet voivat joutua koetukselle: nuori saattaa vetäytyä muista, kohdata konflikteja tai käyttäytyä aggressiivisesti, vaikka tällaisia ongelmia ei aiemmin olisi ollut. (Mt., 11.) Työllistymisen ja työelämään kiinnittymisen näkökulmasta mielenterveysongelmat voivat rajoittaa nuoren kykyä osallistua työelämään täysipainoisesti, mikä

puolestaan voi johtaa heikompiin työmahdollisuuksiin ja haasteisiin urapolulla. Työn järjestämisen, tuen ja osa-aikaisuuden mahdollistaminen voisi tukea myös näiden nuorten työelämässä jaksamista.

Nuorten uupuminen

Koulu ja opiskelut vaativat nuorilta jatkuvasti enemmän toiminnanohjauksen ja itsensä johtamisen taitoja. Usein puhutaan työikäisten uupumisesta, mutta myös nuoret uupuvat yhä useammin. Innostuneisuus ja korkea motivaatio voivat suojata nuorta koulu-uupumukselta jonkin verran, mutta raja tulee vastaan nopeasti. Suomessa uupumusta ei kuitenkaan tunnisteta itsenäisenä sairautena, mikä tarkoittaa, että lääkärit, jotka määräävät sairauslomaa uupumuksen vuoksi, kirjaavat usein diagnoosiksi masennuksen tai ahdistuneisuuden. (Huhta 2022, 11-14.) Tämä on tärkeää tiedostaa nuorten masennustilastoja tarkastellessa. Jos nuoren masennuksen juurisyy on uupumus, tarvitsee tällainen nuori tukea ennen kaikkea itsetuntemuksen ja arjen kuormituksen tunnistamisen vahvistamiseen sekä keinoja rakentaa itselleen kestäväää arkea.

Päihdeongelmat

Päihteiden käytöllä ja päihderiippuvuudella on vaikutusta nuoren työkykyyn ja se voi vaikeuttaa työllistymistä tai työelämässä pysymistä. Humalahakuinen juominen on suomalaisnuoret muista erottava erityispiirre alkoholikulttuurissamme. Myös asenteet huumeisiin ovat loiventuneet ja huumeiden käytön yleistyminen ja arkipäiväistyminen on tullut esiin myös kouluterveyskyselyissä. (Pahlen, Le-pistö & Marttunen, 110.) 2000-luvulla alkaneen nuorten alkoholinkäytön väheneminen on loiventunut. Nuorten alkoholituotteiden kuluttaminen on laskenyt liki kaikissa länsimaissa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019, 77). Työelämä edellyttää nuorelta arjen hallintaa ja kykyä noudattaa aikatauluja. Siksi on tärkeää, että nuoret ymmärtävät alkoholin käytön välilliset vaikutukset työelämään. Nuorta tulee tukea kestäväen arjen rakentamisessa ja tarjota ymmärrystä nuoren omista mahdollisuuksista vaikuttaa elämänsä sisältöön ja tukea ja työkaluja hyvän arjen luomiseen.

Vähemmistöt

Työmarkkinoilla erityisiä haasteita kohtaavat jo valmiiksi haavoittuvassa asemassa olevat ryhmät, kuten vammaiset ja maahanmuuttajat. Näiden henkilöiden esteet työllistymisessä ilmenevät usein monimutkaisina pullonkauloina, jotka hidastavat tai toisinaan jopa estävät työmarkkinoille pääsyn. (Valtion nuorisoneuvosto 2023c, 8.)

Kela on raportoinut, että vammaiset nuoret kohtaavat toistuvasti haasteita tarvitsemiensa palveluiden saamisessa. Heidän on toistuvasti näytettävä olevansa "tarpeeksi vammaisia" saadakseen oikeutensa mukaisia tukipalveluita, jotka mahdollistaisivat heidän osallistumisensa työelämään. Haasteita voi ilmetä myös työnhakutilanteissa, jolloin vammaisen henkilön tulee vastaavasti vakuuttaa työnantaja kyvystään toimia tuottavana työntekijänä. (Mt.,8.) Tämän kaltainen todistelutarve tai vaatimus asettaa vammaiset nuoret ja maahanmuuttajat vaikeaan asemaan. Työmarkkinoiden tulee pyrkiä syvällisempään ymmärrykseen ja käytäntöjen kehittämiseen, jotta kaikkien yhdenvertaiset mahdollisuudet työllistyä toteutuisivat. Nykytilanteessa menetämme paljon osaamista ja työvuosia sysätessämme erityistä tukea tarvitsevat sivuun työelämästä.

Myös rasismi ja etnisen taustan vuoksi syrjiminen on yleistä työnhakutilanteissa. Esimerkiksi ennakkoluulot romaneja kohtaan vähentävät heidän tasavertaisia edellytyksiään työllistyä. Työpaikoilla saatetaan vaatia kielitaitoa, vaikka se ei olisi työn kannalta välttämätöntä. Vieraskielisen nimen omaavan tai murtaen suomea puhuvan henkilön on usein vaikeampi löytää työtä verrattuna kantasuomalaiseen. (Yhdenvertaisuus.fi 2024.) Rakenteellinen rasismi piiloutuu yhteiskunnan lakeihin, instituutioihin ja palveluihin, tuottaen lähes huomaamatta etnistä epätasaa. Tämä usein tiedostamaton syrjintä ilmenee esimerkiksi käytännöissä, jotka näyttävät neutraaleilta, mutta todellisuudessa syrjivät vähemmistöjä. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2024.)

Rakenteellinen rasismi ja syrjintä koulutuksessa ja työelämässä heijastuvat useille elämän osa-alueille. Ne voivat heikentää yksilöiden koulutus- ja uramahdollisuuksia, mikä taas voi laskea heidän ansiotasoaan ja vaikuttaa negatiivisesti esimerkiksi asumisolosuhteisiin (Mt). Syrjinnän seurauksena monet vähemmistöryhmiin kuuluvat jäävät vaille heille kuuluvia mahdollisuuksia ja oikeuksia. Tämä vaikuttaa kielteisesti sekä yksilöiden että yhteiskunnan kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin.

3.3 Työpajatoiminnasta tukea

Työpajatoiminta keskeisin tavoite on yksilö- ja ryhmävalmennuksen ja merkityksellisen tekemisen kautta nuorten ja aikuisten elämänhallinnan ja työelämävalmiuksien vahvistamiseen. Työpajat on suunnattu alle 29-vuotiaille, jotka tarvitsevat tukea ja valmennusta oman polkunsä löytämiseen. Toiminta on usein keskittynyt jonkin ammattialan harjoittamiseen ja opetteluun, kuten siivous, catering tai kulttuurialat. (Riipinen, Palo, Kinnunen, Pietikäinen, Piironen, Kivivuori & Pahlman (toim.) 2023, 11.) Työpajat toimivat valmennusyhteisöinä, jotka tukevat

osallistujien hyvinvointia, tunnistavat heidän osaamistaan ja valmentavat heitä kohti koulutusta ja työtä. Arkirutiinien vahvistaminen ja yhteisöön kuulumisen tunteen vahvistaminen kasvattaa nuoren sosiaalista pääomaa. (Mt., 36.) Sosiaalisen pääoman merkitys nuoren toimijuuden kokemukselle voi olla valtava. Kokemus kuulumisesta tuottaa pystyvyyttä. Työpajatoimintaa on saatavilla yli 90% Suomen kunnista (Opetus- ja kulttuuri-ministeriö 2024).

Työpajatoiminta keskittyi vuonna 2023 osallisuuden ja hyvinvoinnin vahvistamiseen sekä osaamisen tunnistamiseen ja valmentamiseen kohti koulutusta ja työtä. Vuoden aikana yli 12 000 nuorta sai valmennusta, joka paransi heidän opiskelu- ja työelämävalmiuksiaan, arjen taitojaan, elämänhallintaansa ja sosiaalisia taitojaan. Valtaosa osallistujista koki merkittävää sosiaalista vahvistumista. Työpajajakson jälkeen 34% jatkoi opintoihin, 20 % muuhun ohjattuun toimintaan (esimerkiksi työkokeilu) ja 11 % työhön. (Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoimintary 2024.)

3.4 Sosiaalipedagogiikka

Sääty-yhteiskunta murentui teollistumisen ja kaupungistumisen myötä 1800–1900-lukujen vaihteessa, mikä johti sen hetkisten sosiaalisten rakenteiden hajoamiseen. Sosiaalipedagogiikka kehittyi vastauksena näihin muutoksiin, pyrkimyksenä puuttua lapsiin ja nuoriin kohdistuviin sosiaalisiin ongelmiin (Hämäläinen & Kurki 1997).

Sosiaalipedagogiikka keskittyy ihmisen kasvuprosesseihin yhteiskunnallisessa ja yhteisöllisessä kontekstissa, korostaen kasvun ja kasvatuksen merkitystä yksilön elämänkaaren kaikissa vaiheissa. Se ei tarkastele ainoastaan yksilön kasvua, vaan myös sitä, miten pedagoginen tuki voi edistää sosiaalista kehitystä laaja-alaisesti – alkaen arjen vuorovaikutustilanteista (Sosiaalipedagogiikka.fi). Sosiaalipedagogiikan ihmiskäsitys korostaa ihmisen ainutlaatuisuutta, yhteisöllisyyttä, toimijuutta ja kykyä sivistykseen (Nivala & Ryyänen 2019, luku ”Sosiaalipedagogiikan piirteitä”).

Sosiaalipedagogiikan käsite on historian saatossa saanut useita merkityksiä. Toisinaan se on nähty laajana yhteiskunnallisen elämänmuodon periaatteena, jonka pyrkimys on edistää inhimillisiä arvoja, henkisyttä ja yhteisöllisyyttä pedagogiikan avulla. Toisaalta sosiaalipedagogiikka on mielletty yhteiskunnalliseksi liikkeeksi, joka tuo kasvatuksellisia elementtejä mukaan yhteiskunnan uudistuksiin. Ennen kaikkea se tunnustetaan itsenäiseksi tieteen alaksi, joka tarkastelee kasvatuksen ja yhteiskunnan välistä vuorovaikutusta (Aikuiskasvatus 2/2020, 111).

Sosiaalipedagogiikan keskeisenä tavoite on yksilön henkilökohtaisen ja yhteisöllisen kehityksen edistäminen. Tämän ajatuksen ytimessä on auttaa ihmisiä saavuttamaan täysi ihmisyytensä ja aktiivinen rooli yhteiskunnassa, eikä pelkästään estää kielteisiä ilmiöitä kuten syrjäytymistä.

Sosiaalipedagoginen työote soveltuu erinomaisesti kasvatukselliseen ennaltaehkäisevään työhön, jota toteutetaan esimerkiksi sosiaali- ja nuorisotyön kentällä. (Nivala & Ryyänen, 2019, luku ”Ehkäisevä työ”.) Konkreettisesti työskenneltäessä sosiaalipedagogisella työotteella käytetään aina sellaisia menetelmiä, jotka sopivat kullekin työntekijälle (Mt., luku ”Sosiaalipedagoginen työote”). Sosiaalipedagogisessa toiminnassa painotetaan ennakoivaa tukea ja pyritään tunnistamaan avun tarpeet aikaisessa vaiheessa. Työn ydin ei ole ainoastaan ongelmien tunnistaminen, vaan keskeistä on yksilöiden aktiivinen tukeminen, heidän kehityspotentialinsa vahvistaminen ja elämänlaadun parantaminen.

Työssä on keskiössä jokaisen henkilön ainutlaatuisuuden arvostaminen ja kasvumahdollisuuksien edistäminen. Vaikka tuki voi tietyissä tilanteissa olla tiiviimpää, lähtökohtana on aina yksilön arvostaminen aktiivisena toimijana, ei vain toimenpiteiden vastaanottajana (Mt., luku ”Dialoginen kohtaaminen”). Sosiaalipedagogisen työotteen avulla voidaan tukea ei ainoastaan yksilöitä, vaan myös laajempia yhteisöjä heidän kohtaamiensa sosiaalisten haasteiden ja muutosten keskellä. Esimerkiksi nuorisotyössä sosiaalipedagogiseen otteeseen perustuva toiminta voi auttaa nuoria tunnistamaan omat vahvuutensa ja roolinsa yhteisössään, mikä voi vahvistaa heidän osallisuuttaan ja ehkäistä syrjäytymistä.

Sosiaalipedagogiikan mahdolliset hyödyt nuorten työkyvyn edistämisessä ovat moninaiset, sillä se tarjoaa keinoja nuorten itseluottamuksen, sosiaalisten taitojen ja elämänhallinnan vahvistamiseen. Kaikki nämä ovat avainasemassa olevia tekijöitä työelämässä menestymisen kannalta.

Yksi sosiaalipedagogiikan keskeisistä hyödyistä on sen kyky tukea nuoria heidän omassa elinympäristössään ja vahvistaa nuorten omia yhteisöjä. Lähtökohtana on yksilön tarpeiden tunnistaminen ja niiden pohjalta toimiminen, mikä voi auttaa nuoria löytämään omat vahvuutensa ja kiinnostuksen kohteensa. Tämä voi lisätä motivaatiota opiskeluun ja työntekoon sekä parantaa nuoren kykyä asettaa ja saavuttaa tavoitteitaan.

3.5 Toimijuus

Toimijuus tarkoittaa yksilön tai ryhmän kykyä toimia, olla aloitteellinen ja ottaa aktiivinen rooli ja asema toiminnassa. Se voi ilmetä voimakkaana motivaationa, vaikka motivaation taso voi myös vaihdella. Toimijuus voi kuulua niin yksittäisille henkilöille kuin ryhmille tai laajemmille yhteisöillekin. (Vehviläinen 2020,14.)

Sosiaalipedagogisessa lähestymistavassa keskiössä on ajatus, että jokainen yksilö on nähtävä ja kohdattava toimijana tai ainakin potentiaalisesti toimijuuteen kykenevänä (Nivala & Rynänen 2019, luku ”Ihminen toimijana”). Teoksessa ”Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen –Luovia voimavaroja työhön” toimijuus kuvataan työelämän kontekstissa työntekijöiden kykyä vaikuttaa ja osallistua, sekä edistää innovaatioita, kehittää työprosesseja ja uudistaa ammatillisia identiteettejään. (Eteläpelto, Hökkä, Paloniemi & Vähäsantanen 2014, 18.) Ammatillisen toimijuuden merkitys korostuu erityisesti, kun kyse on oman työn ja työympäristön kehittämisestä luovasti, oppimisesta työn parissa sekä ammatillisen identiteetin muokkaamisesta ja määrittämisestä (Mt., 25). Toimijuuden mahdollisuudet vaihtelevat kuitenkin alkutilanteen mukaan. Esimerkiksi nuoren ja aikuisen toimijuus eroavat toisistaan. Samoin uutta rutiinia hakevan aloittelijan toimijuus erottuu kokeneen moniosaajan toimijuudesta (Vehviläinen 2020, 16-17). Nuorten lähtökohdat omalle toimijuudelleen vaihtelevat suuresti ja jokaisen toimijuuden tukeminen vaatii yksilöllistä työtettä.

Työttömien hyvinvointiin vaikuttaa heidän toisiin ihmisiin kohdistuva luottamuksensa. Jos työntö henkilö kokee luottamusta ihmisiin vähän, hän voi tuntea elävänsä kylmässä ja laskelmoivassa ympäristössä, mikä lisää sairastumisen ja syrjäytymisen riskiä. Luottamus juontaa juurensa usein lapsuudesta; onnellinen lapsuus voi toimia elinikäisenä luottamuksen lähteenä. (Savukoski & Kauramäki 2004, 125–126.) Yhteisöllisyys voi parhaimmillaan tarjota tällaiselle ihmiselle korjaavan kokemuksen, joka purkaa yksilön itselleen rakentaman haitallisen identiteetin. Myönteinen vuorovaikutus ryhmässä nähdyksi tulemisesta voi korjata aiemmin heikkoa luottamusta muihin (Mt.,127).

Nuoren työntekijän toimijuuden tukeminen ohjauksellisesti

Toimijuuden vahvistamisessa keskeistä on ohjauksen toteuttaminen tavalla, joka ei lisää ohjattavan riippuvuutta tuen antajasta eikä rajoita hänen aktiivista osallistumistaan. Ohjausprosessissa on tärkeää varmistaa, että ohjattavan omat tavoitteet ja päämäärät ohjaavat toimintaa ja hän saa suunnitella itse omaa toimintaansa. Ohjauksessa on olennaista tunnistaa tilanteet, joissa

ohjattavan oma päätösvalta on keskeistä. Lisäksi ohjattavan tulisi päästä osallistumaan yhteisönsä toimintaan ja laajentamaan vaikutusmahdollisuuksiaan, samalla kun hän voi tarvittaessa tukeutua muiden apuun ja osaamiseen (Vehviläinen 2020, 17-19.) Lisäksi ohjauksen tulisi tarjota joustavuutta ja ohjaajan olla valmis muutoksiin, jotka vastaavat ohjattavan ainutlaatuiseen tilanteeseen ja tarpeisiin. Valmista sapluunaa käyttämällä vaikutus voi olla päin vastainen, nuorelle voi syntyä kokemus kuulumattomuudesta tai pystymättömyydestä. Kun ohjaaja on valmis joustavuuteen ohjattava voi kokea aidon yhteisöllisyyden tunteen.

On tärkeää, että nuorten ohjauksessa tunnustetaan ja hyväksytään se, että nuoren uratavoitteet voivat erota perinteisestä täystyöllisyydestä tai vakiintuneista ammattipoluista. Koulutuksesta työelämään siirtymistä määrittävä lineaarinen malli ei aina vastaa nuorten henkilökohtaisia suunnitelmia ja pyrkimyksiä (Harjula & Varjo 2023, 25). Niinpä osatyökykyisten nuorten tukemisessa on ensiarvoisen tärkeää vahvistaa heidän toimijuuttaan, jotta he voivat aktiivisesti osallistua ja vaikuttaa itse omaan elämäänsä ja työuraansa. Tämä tarkoittaa, että heidän omat tavoitteensa ja tarpeensa tunnustetaan ja otetaan huomioon nuoren ohjauksessa, mikä auttaa heitä kehittämään itseluottamusta ja valmiuksia itsenäiseen päätöksentekoon. Tuen on oltava joustavaa ja mukautettavaa, jotta se vastaa yksilöllisiin tarpeisiin ilman, että nuori tuntee olevansa riippuvainen ohjauksesta. Parhaassa tapauksessa avaimet eteenpäin menemiseen löytyy nuoresta itsestään ja nuoren omasta maailmasta, kuten ihmissuhteista ja suhteesta ympäröivään maailmaan. (Nivala & Ryyänen 2019, luku ”Sosiaalipedagogiikka kasvatustyön ympäristöissä”.)

4 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT

Keräsin ja analysoin tässä opinnäytetyössäni käyttämäni aineistoa laadullisen tutkimuksen menetelmillä. Tässä luvussa pohdin ja esittelen tekemiäni valintoja.

Laadullisessa tutkimuksessa keskiössä on ilmiöiden syvälinen ymmärtäminen niiden kohteena olevien henkilöiden perspektiivistä (Juuti & Pulsa, 5). Laadullinen tutkimus sisältää monia suuntauksia ja menetelmiä tiedonkeruuseen ja analyysiin, mikä mahdollistaa hyvin monenlaisen valintojen tekemisen. Jokainen tutkimuspolku on ainutlaatuinen ja täynnä valintoja: ei ole yksiselitteistä tapaa suorittaa sitä. Laadullinen tutkimus on tutkijan subjektiivinen näkemys tarkasteltavasta aiheesta, joka mahdollistaa lukuisia etenemisreittejä. (Saaranen-Kauppinen, Puusniekka, Kuula, Rissanen, & Karvinen 2009, 4-5.) Valitsin käyttämäni menetelmät tarkasti arvioiden minkälaista tietoa aiheestani on jo saatavilla, ja miten täydentäisin tietoperustaani parhaiten työtäni ja Treeni – Työelämän yhteistreenit hankkeen tarvetta palvelevaksi. Kysely ja haastattelukysymyksiä suunnitellessani perehdyin aiheesta saatavilla olevaan tietoon perusteellisesti.

Teoria on olennainen osa sekä aineistonkeruun suunnittelua että tutkimustulosten analyysiä. Se ohjaa haastattelukysymysten muotoilua ja auttaa muuntamaan tutkimusaiheet käsiteltävään muotoon. Lisäksi teoria toimii tulkinnan ja havaintojen jäsentämisen välineenä, tarjoten näkemyksiä ja herättäen uusia kysymyksiä. Käytännössä tietoperusta ja käytännön havainnot käyvät jatkuvaa dialogia, joka syventää ymmärrystä tarkasteltavasta ilmiöstä. (Mt., 11-12.)

4.1 Aineiston hankinnassa käytetyt menetelmät

Opinnäytetyössä käyttämäni aineistonkeruumenetelmien oli tarkoitus koostua kyselylomakkeesta sekä viiden-kymmenen nuoren puolistrukturoiduista haastatteluista. Alun perin oli siis suunnitelmissani toteuttaa haastatteluita osana aineistonkeruuta, jotta saisin syvällisempää tietoa nuorten kokemuksista. Valitettavasti jalkautumiseni kauppakeskukseen ei tuottanut sellaista tulosta kuin odotin, enkä saanut käyttökelpoista aineistoa. Tämän vuoksi päädyin keskittymään kyselyvastauksiin, jotka tarjosivat kaikeksi onneksi laajan ja monipuolisen aineiston. Pyrin keräämään monipuolista ja syvällistä tietoa aiheestani.

Kysely

Keräsin kyselyyn Google Forms-lomakkeella, jonka kysymykset ovat tämän työn liitteenä (liite 1), vastauksia aikavälillä 5.-14.4.2024. Lähetin kyselyn kahdelle nuorisotyöntekijälle, jotka välittivät kyselyä alle 18-vuotiaille nuorille sekä Rovaniemen lukioden työelämäviikoille, jonka päätöspäivänä kerättiin vastauksia kyselyyn. Kyselyyn vastasi 30 alle 29-vuotiasta. Kyselylomakkeella oli sekä valintaruutukysymyksiä että useita avovastauksia. Vastauksista sain hyvän määrän analysoitavaa aineistoa työhöni.

Valitsin kyselyn aineistonkeruumenetelmäksi, koska kyselyvastaukset tarjosivat sujuvan pääsyn tarvitsemaani tietoon ja koin kirjallisten kyselyvastausten analysoinnin itselleni mielekkääksi työskentelytavaksi. Kyselylomakkeen tavoitteena on kerätä tarkkaa ja luotettavaa tietoa. Se toimii kommunikaatiovälineenä tutkijan ja vastaajan välillä, ja sen tehokkuus perustuu selkeästi muotoiltuihin kysymyksiin. Tarkasti esitetyt kysymykset varmistavat, että vastaaja ymmärtää ne oikein ja voi antaa täsmällisiä vastauksia, mikä on välttämätöntä tieteellisen tutkimuksen luotettavuuden kannalta. (Hyypä & Kronholm 1994.) Parantaakseni kyselykysymysten ajankohtaisuutta ja sopivuutta, perehdyin huolellisesti aiemmin tehtyihin vastaaviin kyselyihin nuorille. Pyrin näin varmistamaan, että kysymykset olivat ikäryhmälle sopivia ja relevantteja. Kysymysten asettamisessa auttoi myös se, että kuulun itse kyselyn kohdeikäryhmään.

Haastattelut

Puolistrukturoidut haastattelut ovat laadullisen tutkimuksen menetelmiä, jotka mahdollistavat tutkit-tavien vapaamuotoiset vastaukset ennakkoon laadittuihin kysymyksiin. (Hyvärinen, Suoninen & Vuori 2021). Erilaiset haastattelut ovat yleisimmin käytetty aineiston-keruumenetelmä laadullisessa tutkimuksessa (Puusa, 2020, 46). Laadullisen haastattelun idea on antaa haastattelutavien vastata omin sanoin ja niin laajasti kuin he kokevat olevantarpeen. Strukturoitujen kyselytutkimusten kritiikistä huolimatta tarkat kysymykset ovat tärkeitä, kun tavoitteena on saada esiin konkreettisia faktoja. Mutta puolistrukturoiduissa haastatteluissa on olennaista myös se, että haastattelijalla on valmis poikkeamaan valmiista kysymyslistasta, jos se palvelee paremmin tutkimuksen tavoitteita ja syventää ymmärrystä haastateltavien näkökulmista. (Hyvärinen ym. 2021.)

Haastatteluja tein 19.4.2024 Itis kauppakeskuksessa Helsingissä. Jälkikäteen arvioituna haastattelut olisi ollut hyvä sijoittaa useammalle päivälle ja arki-iltaan, jotta olisin tavoittanut use-

amman nuoren. Tulevaisuudessa voisi olla myös arvokasta hyödyntää sosiaalisen median kanavia sovelluksia kyselyiden levittämisessä, mikä voisi tavoittaa laajemman ja monimuotoisemman joukon nuoria osallistujia eri yhteiskunnallisista ja kulttuurisista taustoista.

Laajojen kyselyvastausten ansioista aineistoni oli kuitenkin riittävä ja aineiston anti työlle hyvä. Sain arvokasta tietoa kehittämistehtäväni tarkasteluun.

4.2 Aineiston analyysissä käytetyt menetelmät

Laadullinen analyysi voidaan ymmärtää aineiston tiivistämisenä ja muokkaamisena käsitteelliseksi tai teoreettiseksi esitykseksi (Günther, Hasanen & Juhila 2021). Laadullinen sisällönanalyysi tutkii aineiston aiheita ja teemoja, kuten haastateltavien puheenaiheet, mediatekstien sisällöt tai valokuvien esitykset. Analyysissä ei tyypillisesti keskitytä aineiston kielelliseen tai muuhun ilmaisulliseen muotoon. (Vuori 2021.) Teemoittelu on yksi laadullisen tutkimuksen menetelmistä, jossa aineistosta erotellaan tutkimuksen kannalta merkittäviä teemoja ja niiden yleisiä piirteitä. Tutkimusraporttiin sisällytetään tyypillisesti näyteaineistoa eli lainauksia, jotka valottavat teemoitteluprosessia ja tarjoavat lukijalle konkreettisia esimerkkejä analyysin perustasta. (Juhila 2021a.)

Analysoin kyselyvastauksia teemoittelemalla, joka alkoi aineiston huolellisella lukemisella ja ensimmäisten havaintojen tekemisellä. Kävin läpi kaikki kyselyvastaukset useita kertoja tehden muistiinpanoja, jotta pystyin tunnistamaan vastauksissa toistuvasti esiin tulevat asiat ja käsitteet. Tämän jälkeen ryhmittelin samankaltaiset vastaukset yhteen, mikä auttoi hahmottamaan aineistosta selkeitä asiakokonaisuuksia.

Teemoitteluprosessissa korostui aineiston syvälinen ymmärtäminen ja sen pohjalta teemojen määrittely. Käytin apuna koodausmerkintöjä, jotka auttoivat minua järjestämään aineistoa ja palauttamaan mieleen tärkeitä yksityiskohtia analyysin edetessä. Koodaamisessa aineiston eri osat, kuten haastatteluiden tai mediatekstien katkelmat, luokitellaan ja ryhmitellään niiden yhteisten ominaisuuksien perusteella. Samanlaisten segmenttien yhdistämisen jälkeen niille annetaan nimi, joka kuvaa jotakin niiden yhteistä piirrettä. (Juhila 2021b.)

Teemojen kautta rakentui selkeä kuva siitä, mitä kyselyyn vastanneet kokivat ja ajattelivat työelämästä. Valitsin teemoittelulla löytämäni keskeisimmät ja havainnollisimmat lainaukset, joita esittelen tuloksissa. Nämä lainaukset toimivat konkreettisina esimerkkeinä siitä, miten analysoitu aineisto tuki johtopäätöksiä ja kehittämistyötä.

4.3 Eettiset näkökulmat

Tutkimuksellisessa on seurattava yleisiä eettisiä sääntöjä, jotka tarkoittavat tutkittavien ihmisarvon, yksityiselämän, itsemääräämisoikeuden ja muiden perusoikeuksien kunnioittamista (Vuori 2021). Eettisten näkökulmien huomioiminen on ollut tärkeä osa opinnäytetyöni suunnittelussa ja toteutuksessa, ja niiden huomioiminen on korostanut kehittämistyön vastuullisuutta ja vaikuttavuutta. Olen pyrkinyt aktiivisesti varmistamaan, että aineistonkeruuprosessi on sekä avoin että oikeudenmukainen kaikkia osallistujia kohtaan. Tämä on sisältänyt osallistujien perusteellisen informoinnin tutkimuksen tavoitteista, menetelmistä ja heidän tietojensa käytöstä.

Hyvä tutkimusetiikka vaatii, että tutkimukseen osallistujat antavat tietoon perustuvan suostumuksensa osallistumiselleen. Tällä varmistetaan, että jokainen osallistuja ymmärtää, mihin hän on ryhtymässä, ja suostuu siihen omasta vapaasta tahdostaan. (Saaranen-Kauppinen, Puusniekka, Kuula, Rissanen, & Karvinen 2009, 22.) Kaikki opinnäytetyöni aineistoon vastauksensa antaneet saivat informoinnin opinnäytetyöni tarkoituksesta, tavoitteista ja menetelmistä. Keräsin jokaiselta osallistujalta suostumuksen tietojen käyttöön työssäni. Luottamuksellisuuden ja anonymiteetin toteutumisesta huolehtiminen on erityisen tärkeää (mt.,23).

Validiteetti tarkastelee tutkimuksen pätevyyttä arvioiden, onko tutkimus suoritettu huolellisesti ja ovatko sen tulokset sekä johdetut päätelmät luotettavia ja todenmukaisia. Tämä on olennaista, jotta voimme olla varmoja siitä, että tutkimuksen tulokset heijastavat todellisuutta mahdollisimman tarkasti ja että ne ovat käyttökelpoisia tiedon ja ymmärryksen edistämiseksi. (Saaranen-Kauppinen ym. 2009, 25.) Jotta tutkimustulokset olisivat luotettavia ja hyödyllisiä, on tärkeää, että itse tutkimus on suunniteltu ja toteutettu huolella. Tämä tarkoittaa, että tutkimusmenetelmät ja aineiston kerääminen on mietittävä tarkasti.

Validiteetin lisäksi opinnäytetyössäni kiinnitin huomiota reliabiliteettiin, eli tutkimuksen toistettavuuteen ja luotettavuuteen (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Pyrin varmistamaan, että aineistonkeruumenetelmäni olivat toistettavissa olevia, jotta tulokset olisivat vertailukelpoisia ja toistettavissa myös muissa samankaltaisissa kehittämistöissä.

Lisäksi olen keskittynyt siihen, että tulosten tulkinta olisi mahdollisimman objektiivista ja tasapainoista. Olen pyrkinyt välttämään omien ennakkokäsitysteni vaikutusta tulosten analysointiin ja tulkintaan.

5 TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä kappaleessa esittelen kyselyn tulokset, jotka valottavat nuorten kokemuksia työelämässä: haasteita työnhaussa, kokemuksia työelämän kuormittavuudesta ja tuen tarpeesta työpaikoilla. Esittelen, miten kyselyyn vastanneet nuoret näkevät työelämän mahdollisuudet ja mitkä tekijät heidän mielestään tukevat tai rajoittavat heidän työhyvinvointiaan urakehitystään.

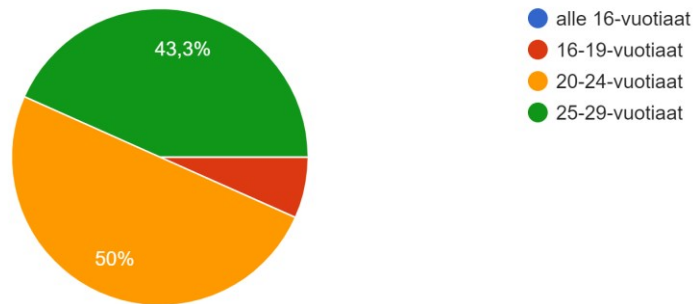
Vastauksista löytämäni teemat ovat käytännönläheisiä ja ne tarjoavat konkreettisia esimerkkejä toimenpiteistä, joiden avulla voidaan parantaa nuorten työelämään integroitumista ja työhyvinvointia. Tuloksia esittäessäni yksilöin vastaajat heidän kyselynumerollaan niin, että esimerkiksi vastaaja 1 merkitään koodilla V1, ja sama käytäntö jatkuu kaikissa sitaateissa.

5.1 Kyselyn tulokset

Kyselyyn vastasi 30 pääosin yli 20-vuotiasta nuorta, joista yhtä lukuun ottamatta jokainen oli ollut työelämässä viimeisen vuoden aikana. Työksi luokiteltiin kaikki työkokemus TET-harjoittelusta täysipäiväiseen työsuhteeseen. Noin 60 % vastaajista oli vähintään alempi korkeakoulututkinto, 33% toisen asteen tutkinto, vajaalla 7 % keskeneräinen 2. asteen tutkinto ja yksi vastaaja oli peruskoulussa.

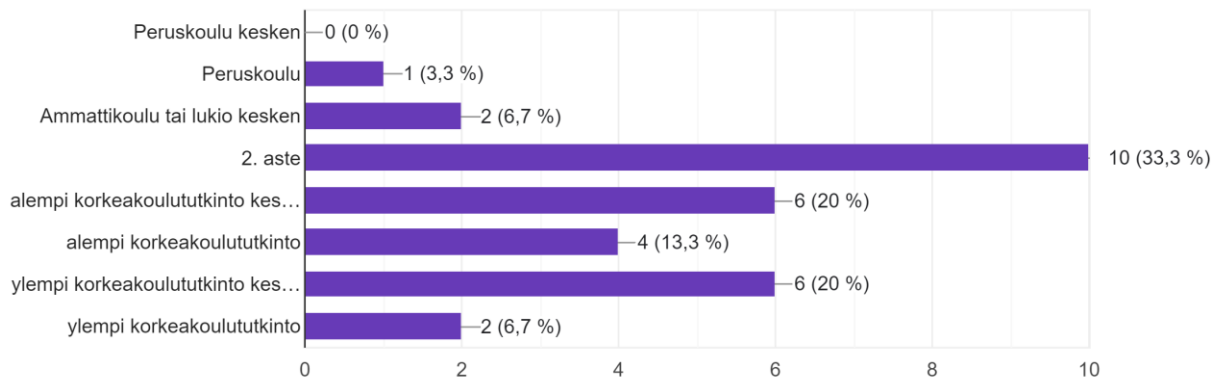
Mihin seuraavista ikäryhmistä kuulut?

30 vastausta



Koulutustaso

30 vastausta



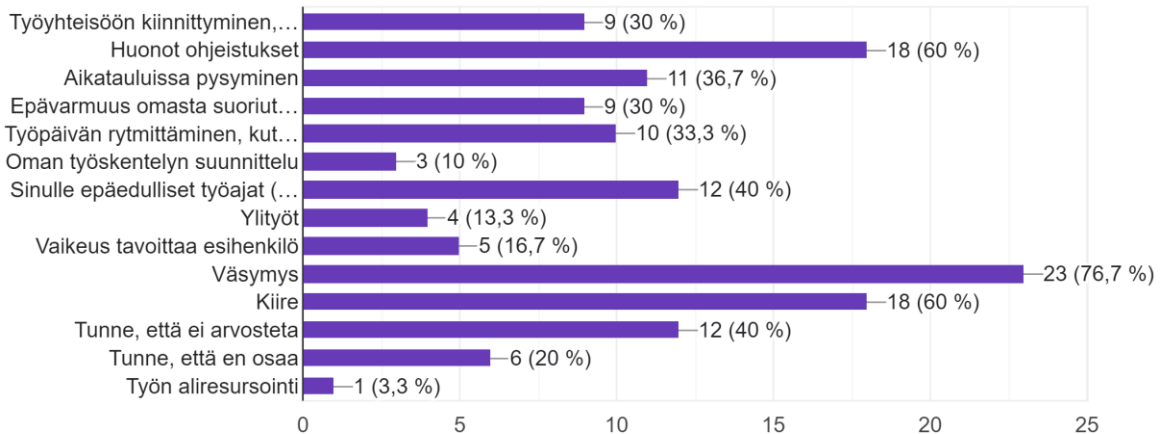
Työnhakuprosessi itsessään koettiin vaikeaksi, erityisesti kiinnostavien työpaikkojen löytämisen ja hakemusten kirjoittamisen osalta. Lisäksi kolmasosa vastaajista koki haastavaksi oman osaamisensa esilletuomisen. Yli puolet vastaajista oli myös jättänyt hakematta jotakin tehtävää epävarmuuden vuoksi. Tämä tulos on hyvin samansuuntainen TATin vuoden 2023 nuorten tulevaisuusraportin tulosten kanssa, jossa noin puolet lukiolaisista ja ammattikoululaisista pelkäsi heitä odottavan työelämän olevan liian kuormittavaa (NYT Nuorten tulevaisuusraportti 2023).

Vaikeimmiksi asioiksi työnhaussa koettiin kiinnostavien työpaikkojen löytäminen (50% vastaajista) sekä hakemuksen kirjoittaminen (46,7% vastaajista). Vastaajista 30% koki oman osaa-

misen näkyväksi tekemisen vaikeaksi. Yli puolet vastaajista (53,3%) oli jättänyt hakematta jotakin työtehtävää siksi, että oli epäili pärjääkö siinä. Vastaavasti tasan puolet vastajista oli jättänyt hakematta jotakin työtehtävää siksi, että epäili voimavarojensa riittämistä tehtävään.

Mitkä asiat ovat kuormittaneet sinua työpaikalla? Vastaa aiempien kokemuksiesi pohjalta. Voit valita useita vaihtoehtoja. Voit vastata minkä tahansa...inulla ei ole työkokemusta, jätä vastaamatta tähän.

30 vastausta



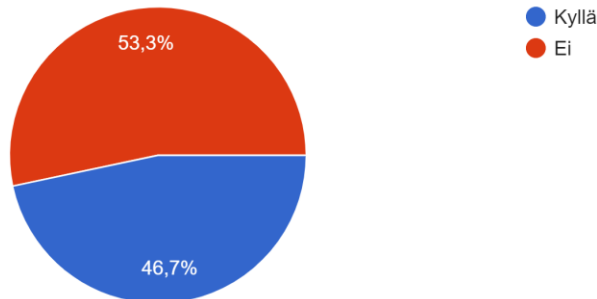
Työpaikan sisäisistä kuormitustekijöistä esille nousivat väsymys, kiire ja huonot ohjeistukset. Tunne arvostuksen puutteesta ja epäedullisista työajoista osoittavat, että työelämän laatu ja työolosuhteet voivat vaativat parannuksia.

Kyselyn tulokset vahvistavat ennakkokuvaa siitä, että nuoret voivat kokea työelämän stressaavana ja vaativana. Työnantajien ja koulutusinstituutioiden tulisi kiinnittää huomiota näihin seikkoihin, jotta voidaan parantaa nuorten työllistymismahdollisuuksia ja työhyvinvointia.

Kysyttäessä työpaikalla kuormittaneita asioita kolme neljästä, 76,7% mainitsi väsymyksen, 60% kiireen ja 60 % huonot ohjeistukset työpaikalla. Muita vastauksissa korostuneita kuormitustekijöitä olivat tunne, että ei arvosteta (40%), epäedulliset työajat (40%) sekä aikatauluissa pysyminen (36,7%).

Oletko saanut työnantajaltasi mielestäsi tarpeeksi tukea työarkeesi ja jaksamiseesi työpaikalla?
Vastaa tähän mikäli sinulla on työkokemusta (myös harjoittelut lasketaan).

30 vastausta



Nuorista 46,7% koki saaneensa tarpeeksi tukea työarkeensa ja jaksamiseensa työpaikalla. Yli puolet koki siis jääneensä vaille tarvittavaa tukea.

Tarpeeksi tukea työnantajalta saaneista suurin osa mainitsi avovastauksessa kysyttäessä millaista tukea he ovat saaneet, hyvän ja välittävän kommunikaation työnantajalta. Myös hyvä yhteys työyhteisöön ja hyvä yhteishenki tukivat jaksamista.

Esihenkilö suojelee työpöytäni täyttymästä liiaksi ja kannustaa vaalimaan vapaa-aikaa ja toipumaan sairasloman aikana ilman mitään odotuksia työtehtävien suorittamisesta. (V8 2024)

Työnataja kyslee tarpeeksi kuulumisia, rohkaisee kysymään apua ja neuvoa tarvittaessa, sekä tekee oloni sellaiseksi, että työpanokseni on tärkeä. (V3 2024)

5.2 Nuorten toiveita työelämälle

Nuorten kyselyvastauksista nousi esiin neljä erilaista teemaa liittyen nuorten toiveisiin siitä, millaista hyvä työelämä olisi. Aineiston perusteella syntyy tunne, että työelämän porttien avaaminen nuorille vaatii muutoksia rekrytointiprosesseissa, perehdytyksessä, johtamiskulttuurissa sekä työsopimusten ehtojen joustavuudessa.

Kyselyssä ilmenneet nuorten toiveet työelämälle heijastavat mielestäni laajempaa yhteiskunnallista suuntaa ja työelämän muuttumista. Uudelle sukupolvelle työn ja vapaa-ajan tasapaino sekä työpaikan tuki ja joustavuus, ovat tärkeitä prioriteetteja. Nuorten odotukset joustavista työajoista juontanevat juurensa digitaalisen teknologian kehityksestä ja korona-ajan normali-

soimasta etätyöstä. Meillä kasvaa ikäluokkia, jotka ovat opiskelleet etänä jo peruskoulussa korona-ajan pakottamana. Se on varmasti vaikuttanut radikaalisti näiden nuorten odotuksiin työelämältä.

Nuoret toivovat työyhteisöltään kunnioitusta, arvostusta ja tukea. On rohkaisevaa huomata, ettei työelämä ole nuorille pelkkä suoritus vaan sen odotetaan tarjoavan elämään sisältöä ja tukevan kokonaisvaltaista hyvinvointia.

Nämä seikat eivät kerro vain nuorten toiveista löytää merkityksellistä ja palkitsevaa työtä, vaan myös siitä, kuinka he näkevät työn osana laajempaa elämäkokonaisuuttaan. Tulevaisuuden työelämän kehityssuunta saattaakin olla maailma, jossa työelämän muotoutumisessa korostetaan yhä enemmän työntekijöiden hyvinvoinnin ja elämänlaadun edistämistä. Sellainen muutos voi uudistaa työmarkkinoiden rakenteita ja yhteiskunnallista ajattelua. Niin myös toivon.

Seuraavaksi esittelen neljä kyselyvastauksista esiin nousutta teemaa nuorten toiveista työelämälle.

Työn ja vapaa-ajan tasapaino

Vastauksissa korostui toistuvasti työn ja henkilökohtaisen elämän välinen tasapaino. Työ ei saisi viedä kaikkia voimavaroja niin, että vapaa-ajalla ei jaksakaan muuta kuin levätä. Työajan rajaamisen, riittävän levon sekä mahdollisuuden etätyöhön usein mainitseminen viittaavat siihen, että nuoret arvostavat työn ja muun elämän selkeää erottelua.

Toivon että työ ei veisi kaikkia mehuja niin että vapaa-ajalla ei jaksakaan tehdä muuta kun maata sohvalla. Että työ ei stressais niin et yöllä ei saa unta. Tärkeätä olis se että tuetaan työtehtävissä, olis ilmapiiri jossa uskaltaa pyytää apua ja sitä myös saisi. (V15 2024.)

Työn ei nähdä olevan ainoa elämän osa-alue, vaan sen on oltava osa laajempaa elämäkokonaisuutta, jossa on tilaa muillekin aktiviteeteille ja henkilökohtaiselle kehitykselle. Tämä kuvastaa arvojen muutosta työelämässä, jossa työntekijät hakevat entistä enemmän merkityksellisyyttä ja tasapainoa.

Tuki ja ymmärrys

Monissa vastauksissa nousee esiin tarve ilmapiirille, jossa on turvallista pyytää apua ja jossa apua myös saa. Maininnat toivotusta tuesta, kehityskeskusteluista, perehdytyksestä ja esihenkilön aktiivisesta roolista viittaavat siihen, että nuoret työntekijät kaipaavat enemmän ohjausta

ja arvostuksen esiintuomista työnantajan puolelta. Vastaajat toivoivat ymmärrystä siitä, että kaikki eivät opi asioita samalla tahdilla ja että jokaisen voimavarat työssä ovat erilaiset.

Toivoisin, että työarjessa mahdollisia huoliani kuunnellaan, työtehtävän realiteetit ymmärretään ja saan tukea niiden kanssa. Toivon, että minulle tulee kokemus siitä, että minua arvostetaan. Käytännössä tämä toteutuisi esimerkiksi kehityskeskustelujen kaltaisilla tapaamisilla, esihenkilön aktiivisemmasta roolista työntekijöiden parissa ja luottamuksellisen ilmapiirin vaalimisella. (V3 2024.)

Ei kehdata pyytää apua. Koetaan että jos ei osaa jotai ja myöntää sen esimiehelle tai työkaverille niin se on hieman noloa ja laittaa huonoon valoon. Silloin kun ei ilmaise selkeästi että ei pärjää yksin jonkun työjutun kaa nii yleensä kukaan ei tule apuun, jolloin itse kuormittuu liian isosta työmäärästä tai vaikeesta tilanteesta. (V23 2024.)

Osa-työkykyiset nuoret saattavat kohdata monenlaisia haasteita työelämässä, jotka liittyvät heidän fyysiseen, henkiseen tai kognitiiviseen terveydentilaansa. On sekä osa-työkykyisten että työelämän etu, että työyhteisöt pyrkivät tulevaisuudessa inklusiivisuuteen ja mukautuvuuteen. Jotta emme sulje työelämästä ulos heitä, joilla on jotakin rajoituksia, on erityisen tärkeää, että työpaikoilla vallitsee kulttuuri, jossa tuen pyytäminen ja saaminen on normaali ja hyväksytty osa arkea. Kuka tahansa voi päätyä elämässään tilanteeseen, jossa työkyky rajoittuu, mutta ei esty.

Selkeät odotukset ja reilu kohtelu

Nuoret odottavat selkeitä ohjeistuksia tehtävien ja aikataulujen suhteen. He toivovat myös, että työntekijöiden panostus työtehtäviin näkyisi palkassa ja että työn kuormitus olisi kohtuullinen. Selkeä viestintä, oikeudenmukaiset vaatimukset ja tavoitteet sekä jaksamisen huomiointi työpaikalla ovat tärkeitä vastaajien mielestä. Halu saada säännöllistä palautetta sekä työtehtävien realistinen määrittely ja työmäärän oikeudenmukainen jakaminen ilmenevät vastauksissa.

Jotkut rehelliset työhyvinvointi checkupit tasasin väliajoin. Myös pidemmät ja syvemmät perehdytykset. Tuntuu silt et niihin ei ikin oo resurssei. (V23 2024.)

On siis tärkeää panostaa työntekijöiden alkuperhdytykseen ja jatkuvaan tukemiseen, mikä on erityisen kriittistä nuorille työmarkkinoille tulijoille. Nuoriin kohdistuvat korkeat odotukset työelämässä voivat tuntua ylivoimaisilta ilman asianmukaista perehdytystä ja tukea. Työnantajilla on vastuu varmistaa, että heidän työntekijöillään on edellytykset menestyä ja voida hyvin työssään.

Selkeää viestintää siitä, mitä odotetaan tehtävän ja millä aikataululla. Mielestäni myös työnantajalla/esihenkilöillä on vastuu auttaa etenkin nuorta työntekijää priorisoimaan ja tasapainottamaan työtehtäviä. (V8 2024.)

Näitä havaintoja voidaan peilata myös pitkään työelämän ulkopuolella olleiden nuorten tarpeisiin työelämään astuessa. Kun nuorille tarjotaan selkeitä ohjeita ja realistisia aikatauluja tehtävien suorittamiseen, se voi auttaa heitä hahmottamaan työtehtäviään ja omia roolejaan työyhteisössä. Esihenkilöiden aktiivinen rooli näiden nuorten tukemisessa ja ohjaamisessa on keskeistä, sillä se voi vähentää heidän kokemaansa epävarmuutta ja edistää heidän ammatillista kehitystään ja sitoutumistaan. Tällainen tuki ja selkeä viestintä ovat olennaisia tekijöitä siinä, että työelämään astuvat nuoret voivat tuntea itsensä arvostetuiksi ja kyvykkäiksi työyhteisön jäseniksi.

Jatkuva oppiminen

Vastauksissa toistuu tarve jatkuvan oppimisen ja henkilökohtaisen kehityksen mahdollistamiselle työympäristössä. Toiveet kunnollisesta perehdytyksestä, työhyvinvoinnin tuesta, säännöllisistä kehityskeskusteluista ja palautteen saamisesta työstä viittaavat siihen, että työntekijät arvostavat ja odottavat mahdollisuuksia taitojensa kehittämiseen ja uralla etenemiseen. He haluavat, että työnantajat investoivat heidän osaamisensa ja ammatillisen kasvunsa tukemiseen.

5.3 Nuorten ajatuksia työelämään integroitumisesta

Nuorten kyselyvastauksista erottui neljä keskeistä teemaa, jotka liittyvät nuorten työmarkkinoille integroimiseen ja työelämän laadun parantamiseen. Nämä teemat heijastavat yleisesti nuorten kohtaamia haasteita työmarkkinoilla, heidän kokemustaan ja mahdollisuuksiaan. Tässä esittelen löydökset.

Työnhakuprosessin yksinkertaistaminen ja läpinäkyvyys

Useat vastaukset painottivat tarvetta tehdä työnhakuprosesseista yksinkertaisempia ja selkeämpiä, välttämällä monimutkaisuutta ja toistoa, ja lisäämällä läpinäkyvyyttä koko hakuprosessin ajan.

Helpottamalla hakuprosesseja, ei kukaan jaksa kirjoittaa samoja asioita pieniin teksti ruutuihin kun mitä cvstä löytyy. Tai monivaiheista rekryä kaupan kassalle tai heseen. (V15 2024.)

Työnhakuprosessi läpinäkyvämmäksi: hakijalle tiedotetaan selkeästi, pääseekö hän haastatteluun/jatkoon vai ei. Työpaikkojen osaamiskriteerit ja toive työkokemuksen määrästä realistiseksi suhteessa työn vaativuuteen. (V25 2024.)

Myös helpompi pääsy työharjoitteluihin koettiin tärkeänä.

Tehtäisiin harjoittelupaikat helposti lähestyttäviksi, sekä arvostettaisiin nuoria, eikä paheksuttaisi. (V10 2024.)

Että pienemmällä kynnyksellä otettaisiin töihin ja harjoittelujaksoihin. (V6 2024.)

Perehdytyksen laatu ja osallisuus työyhteisössä

Vastauksissa korostetaan riittävän ja laadukkaan perehdytyksen merkitystä sekä tarvetta luoda hyvä yhteys työyhteisöön, jotta nuoret tuntevat olonsa arvostetuiksi ja turvallisiksi työpaikoilla.

Tärkeintä olisi, että nuorten työpanosta arvostettaisiin ja nuori saisi kokea olevansa tärkeä osa työyhteisöä. Tämä alkaa jo työnhakuprosessissa, jossa nuori otettaisiin vastaan innokkaana uuden työtehtävän oppijana sen sijaan, että työtehtävään kouluttaminen nähtäisiin ongelmana. (V3 2024.)

Kunnollinen perehdytys ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työnkuvaan siinä määrin kuin on mahdollista. Toistuvat huonot kokemukset eivät lisää työnimua. (V24 2024.)

Perehdytyksen merkitys korostuu erityisesti nuorille työntekijöille, joille ensimmäiset työkokemukset voivat olla ratkaisevia. Kannustava ja tukeva työyhteisö auttaa nuoria saamaan positiivisia kokemuksia, jotka voivat vahvistaa heidän ammatillista itsevarmuuttaan ja sitoutumistaan työhön.

Johtajuuden ja esihenkilötyön kehittäminen

Esihenkilöiden ymmärryksen ja osaamisen kehittämisen tärkeys nousi vastauksissa esille. Tärkeäksi koettiin nuorten kuunteleminen, heidän kysymystensä salliminen ja heidän kykyjensä tunnustaminen.

Osaavat ja ymmärtävät esihenkilöt ovat avainasemassa: nuoria on kuultava, heille on annettava tilaa kysyä, jos he eivät ymmärrä tehtävänantoa tai tarvitsevat apua. Esihenkilön pitää myös ymmärtää luottaa siihen, että "nuori" ei ole sama asia kuin "epäpätevä" tai "osaamaton" tai "oppilas". (V8 2024.)

Asettumalla enemmän työntekijöiden tasolle ja kuuntelemalla työntekijöitä. Ei vanhanaikaista ylhäältä päin johtamista. (V26 2024.)

Hyvä ja kohtaava vuorovaikutus edistää osallisuutta ja toimijuutta sekä luo pohjan, jossa nuoret työntekijät voivat kasvaa ja kehittyä. He oppivat arvostamaan omaa työpanostaan ja tunnustamaan, että heidän roolinsa työyhteisössä on tärkeä.

Jatkuvuuden tukeminen

Kommentit osoittavat nuorten toiveen pysyvämpiin työsuhteisiin keikkatyön sijaan. Työelämä on muuttunut ja muuttumassa määräaikaisia työsuhteita suosivaksi, mikä voi tuntua kuormittavalta. Myös Harjula & Varjo toteavat Nuorisotutkimus-lehdessä julkaistussa artikkelissa, että viime vuosikymmeninä nuorten työurat ovat muuttuneet yhä ennakoimattommiksi ja katkonaisemmiksi, sisältäen useita siirtymiä eri työtehtävien välillä. (Harjula & Varjo 2024,21.)

Määräaikaiset työsuhteet sopivat moniin elämäntilanteisiin, mutta pätkätyöt luovat myös epävarmuutta ja taloudellista stressiä, mikä voi vaikuttaa heikentävästi myös työkykyyn. Tuntuukin, että monet juurisyyt työkyvyn uhkien takaa löytyykin itse työelämästä.

Pidempiaikaiset sopparit - keikkatyö on aika rasauttavaa. (V26 2024.)

Nuorten kaipaus vakituisiin työsuhteisiin on perusteltua ja osoittaa tarvetta muutoksiin työmarkkinoiden rakenteissa. Työnantajien tulisikin harkita vakinaisten työsuhteiden tarjoamista nuorille työntekijöille, jotta he voivat kokea työelämän turvallisempaan ja vakaampaan. Vakinaisten työpaikkojen lisääminen voisi vähentää nuorten kokemaa stressiä ja parantaa heidän työhyvinvointiaan sekä edistää pitkäjänteisempää ammatillista kehitystä. On kuitenkin ymmärrettävää, että monissa tilanteissa työnantajilla ei ole mahdollisuutta tarjota koko-aikaista tai vakinaista työsopimusta esimerkiksi taloudellisista syistä.

5.4 Jalkautuminen kauppakeskukseen

Jalkauduin Helsingin Itis kauppakeskukseen 19.4.2024 suorittamaan haastatteluita. Valitsin tämän kohteen, koska uskoin sen olevan otollinen paikka tavoittaa sellaisia nuoria, joiden äänet eivät yleensä tule kuuluiksi perinteisten kyselyjen tai nuorisotoiminnan kautta. Ajoitin jalkautumisen aloituksen perjantai-iltapäivään, sillä oletin, että nuoret kuluttavat aikaansa ostoskeskuksessa eniten iltapäivisin ja iltaisain. Haastattelut eivät menneet niin kuin suunnittelin.

Jälkikäteen ajateltuna toiveeni haastatella nuoria kauppakeskusympäristössä oli liian kunnianhimoinen. Tulos olisi voinut olla hyvin toisenlainen, mikäli haastattelut olisi sovittu etukäteen. Lähestyin jalkautumiseni aikana noin 50 nuorta, mutta en saanut lainkaan käyttökelpoista haastattelumateriaalia. Sain muutamia lyhyitä haastatteluita, mutta nämä nuoret suhtautuivat haastatteluuni vitsillä. Onneksi saamani kyselyvastaukset olivat kattavia, joten analysoitavaa aineistoa oli riittävästi. Vaikka haastatteluyritykseni eivät tuottaneet toivottua aineistoa, tämä kokemus oli opettavainen ja sain paremman käsityksen siitä, miten nuoria tulisi lähestyä vastaavissa

tutkimuksellisissa asiayhteyksissä tulevaisuudessa. Opin, että nuorten spontaani lähestyminen julkisilla paikoilla voi olla haastavaa, ja että se vaatii harkintaa.

6 KEHITTÄMISTYÖ

Tässä kappaleessa esittelen keräämästäni aineistosta johtamani kehittämisehdotukset. Kehittämistyö pohjaa keräämääni aineistoon nuorten työelämäkokemuksista ja toiveista, jotka olen esittänyt opinnäytetyön aiemmissa osioissa. Esitän, miten nämä havainnot voidaan muuttaa käytännön toimenpiteiksi, jotka auttavat nuoria saavuttamaan paremmin omat tavoitteensa ja edistävät heidän hyvinvointiaan työyhteisöissä. Nuoren toimijuuden tukeminen työpaikalla on tärkeää, jotta hän voi kokea itsensä arvostetuksi ja osalliseksi työyhteisössä.

6.1 Kehittämistyön prosessi

Kehittämistyön suunnitteleminen alkoi jo alkukeskustelussa Treeni- Työelämän yhteistreenit hankkeen edustajien kanssa. Keskustelussa käytiin yhdessä läpi hankkeen tavoitteita ja hankkeessa kehitettäviä uusia toimintamalleja. Pohdimme yhdessä mikä rooli opinnäytetyölläni voisi olla juuri alkaneessa hankkeessa ja tulimme yhdessä siihen tulokseen, että työni voisi vastata omalta osaltaan tiedon keräämisestä hankkeelle.

Kehittämistyö jatkui tämän jälkeen tietoperustan keräämisellä ja aiheeseen syvällisesti perehtymällä. Seurasin aktiivisesti aiheeseen liittyvää yhteiskunnallista keskustelua, uutisointia ja podcasteja. Niistä inspiroituen etsin työhöni sopivia artikkeleita ja tietolähteitä. Tavoitteeni oli kartoittaa ymmärrystäni siitä, mitä asioita nuorten työllistymisen eteen tehdään jo, ja miten nuorten työkykyä on selvitetty. Tietoa löytyi ilokseni paljon.

Haaveilin prosessin alkutaipaleella, siitä että voisin löytää ja kehittää jotain uutta nuorten tukemiseksi työelämässä. Aineistoani kerätessäni ymmärsin kuitenkin, että nuorten omat toiveet liittyivät hyvin tavallisiin ja arkisiin asioihin työympäristössä. Tuotoksessani kokosin nämä nuorten ajatukset sellaisiksi toimintaehdotuksiksi, jotka ovat hyödynnettävissä laajasti monenlaisilla työpaikoilla. Nuoria työssä ohjaavat voivat käyttää tuotostani esimerkiksi eräänlaisena muistilistana asioista, jotka tulisi huomioida hyvän ja turvallisen työilmapiirin rakentamisessa.

Toimintaperiaatteiden jalkauttaminen työpaikoille edellyttää vahvaa dialogia nuorten ja työnantajien välillä. On olennaista, että työyhteisöt sitoutuvat ymmärtämään nuorten kokemuksia ja näkemyksiä työelämästä, jotta voidaan kehittää konkreettisia ratkaisuja, jotka tukevat nuorten hyvinvointia ja osallisuutta. Työpaikkojen on tärkeää rakentaa sellainen ympäristö, jossa nuoret kokevat itsensä kuulluiksi ja arvostetuiksi. Työpaikoilla on myös tärkeää tunnistaa ja käsitellä nuorten kohtaamia haasteita, kuten työelämän ja henkilökohtaisen elämän tasapainottamista.

Tuki työssä jaksamiseen, kuten joustavien työaikojen tai etätöiden mahdollistaminen, voivat auttaa nuoria hallitsemaan paremmin työ- ja vapaa-aikansa rajapintoja. Lisäksi työyhteisöjen tulisi olla tietoisia nuorten mahdollisista mielenterveysongelmista ja tarjota tarvittaessa tukea ja resursseja näiden haasteiden kohtaamiseen. Mielenterveysongelmia ei tulisi joutua peittelemään. Ihmiset tekevät työympäristöt ja monenlaiset kriisit ja vaikeudet kuuluvat inhimilliseen elämään. Niiden näkymisen salliminen voisi lisätä työelämän resilienssiä. Työelämä on parhaimmillaan myös kuntouttavaa ja toimintakykyä ylläpitävää. Se on resurssi, jota meillä ei ole varaa hukata.

Työelämän kehittämisessä nuorten äänen kuuleminen on avainasemassa. Kehittämällä työpaikoista yhdenvertaisia, turvallisia ja osallistavia ympäristöjä voimme varmistaa, että nuoret eivät ainoastaan löydä paikkaansa työelämässä, vaan myös kokevat työnsä merkityksellisenä ja palkitsevana.

6.2 Nuorten ajatuksista kootut toimintaehdotukset

Nuorten toimijuuden tukeminen ei tarkoita valmiiden ratkaisujen tarjoamista vaan pikemminkin yhteistyötä ja sellaisten olosuhteiden luomista, jossa nuorten ääni todella kuuluu päätöksenteossa. Työmaailmassa tämä vaatii avointa vuoropuhelua ja nuorten näkemysten kunnioittamista. Tehtyjä suunnitelmia on oltava valmiita muuttamaan, jos ne eivät vastaa nuoren tarvetta. Sen sijaan, että työtä kohdistetaan nuorille, tulisi muutokset tehdä yhdessä nuorten kanssa, jolloin he voivat olla aktiivisia osallistujia eikä vain passiivisia toimenpiteiden kohteita.

Kokosin tilaajalle nuorten vastauksista teemoittelemalla löytämäni keskeiset toiveet työelämään. Ehdotukset kokosin Canva- suunnitteluohjelmalla korteiksi niin, että yksi kortti sisältää yhden toimintaehdotuksen. Pohdin minkälaisia käytännön ratkaisuja ja toimenpiteitä työpaikoilla voitaisiin tehdä vastauksena nuorten tarpeisiin. Olen johtanut kaikki toimintaehdotukset suoraan nuorten toiveista. Pyrin sanoittamaan nuorten toiveet ja viestin työelämälle niin, että ne ovat helposti käytännössä toteutettavia ja ymmärrettäviä. Toimintaehdotukset on suunniteltu tukemaan nuoria työntekijöitä heidän ammatillisella polullaan ja edistämään heidän työelämävalmiuksiaan. Nämä ehdotukset tarjoavat konkreettisia keinoja, joilla työnantajat voivat luoda tukevamman ja osallistavamman työympäristön nuorelle. Toimintaehdotukset voidaan helposti sovittaa osaksi päivittäistä toimintaa työpaikoilla



Tässä esittelen toimintaehdotukset. Ehdotukset perustuvat luvussa opinnäytetyöni aineistosta saamiini tuloksiin.

Yksilölliset työjärjestelyt

Työsuhte on hyvä aloittaa niin, että keskustellaan nuoren kanssa hänen vahvuuksistaan, rajoitteistaan ja tarpeistaan työpaikalla. Näin voidaan rakentaa yhdessä yksilöllinen työjärjestely, joka tukee hänen osaamistaan ja mahdollistaa nuoren osallistumisen työtehtäviin parhaalla mahdollisella tavalla.

Selkeät työtehtävät ja vastuut

Työtä suunnitellessa on ensiarvoisen tärkeää, että nuorelle annetaan selkeät työtehtävät ja vastuut, jotka vastaavat hänen kykyjään ja voimavarojaan. Tämä voi auttaa häntä tuntemaan itsensä tarpeelliseksi ja motivoituneeksi työpaikalla.

Joustavuus ja tuki

On tärkeää tarjota nuorelle joustoa työaikojen, työtehtävien ja työympäristön suhteen tarpeen mukaan, ja olla valmis tarjoamaan tukea ja ohjausta silloin, kun nuori sitä tarvitsee

Positiivinen palaute ja kannustaminen

Nuori tarvitsee säännöllisesti positiivista palautetta työsuorituksestaan ja edistymisestä sekä kannustusta asettamaan itselleen tavoitteita ja tukea niiden saavuttamiseen.

Vertaistuki

Tarjotaan nuorelle mentorointia ja vertaistukea työpaikalla, jonka avulla hän voi saada ohjausta ja tukea työtehtävissä sekä ammatillisessa kehityksessään.

Koulutus ja ammatillinen kehittyminen

Nuorelle tulee tarjota mahdollisuuksia osallistua koulutuksiin ja kehittää ammatillista osaamistaan, mikä voi auttaa häntä tuntemaan itsensä pätevämmäksi ja itsenäisemmäksi työtehtävissään.

Työyhteisön moninaisuuden edistäminen

On olennaista kannustaa koko työyhteisöä toimimaan yhdenvertaisesti. Näin voidaan edistää ilmapiiriä, jossa jokainen voi tuntea itsensä tervetulleeksi ja arvostetuksi osaksi työyhteisöä.

Arviointi ja seuranta

On hyödyllistä, että nuoren kehitystä ja työhyvinvointia seurataan säännöllisesti. Myös palautteen kerääminen nuorelta ja työyhteisöltä toimenpiteiden vaikuttavuuden arvioimiseksi kannattaa.

Tällä ehdotuksella pyritään luomaan kattava suunnitelma, joka tukee osatyökykyisen nuoren menestymistä ja osallisuutta työpaikalla.

7 LOPUKSI

Nyt loppusanoja kirjoittaessani olen onnellinen ja ylpeä siitä, että olen vihdoin tässä pisteessä opinnäytetyötäni. Jännitin opinnäytetyön tekemistä paljon, sillä ”kaikki kerralla pakettiin” on ollut tunnuslauseeni. Sen lisäksi, että asiantuntijuuteni on kehittynyt, opinnäytetyön tekeminen on ollut minulle suorastaan korjaava kokemus. Mielenkiintoni on pysynyt yllä ja olen oppinut paljon pitkäjänteisestä työprosessista. Välillä on ollut lyhyitä ajanjaksoja hiljaiseloa, mutta pian olen taas löytänyt kipinän kirjoittaa. Tämä kokemus on ollut tärkeä oman ammatillisen itsevarmuuteni kannalta, opinnäytetyön loppuun saattaminen on pitkä prosessi. Ja minä tein sen!

Olen katsellut viime kuukaudet maailmaa opinnäytetyö takaraivossani ja huomannut, että aiheeni on hyvin ajankohtainen. Nuorten työllisyys ja työkyvyn teema on tullut vastaan esimerkiksi uutisissa, podcasteissa ja sosiaalisessa mediassa. Se on lisännyt innostustani työtäni kohtaan. Työskentelyyn on liittynyt tietenkin paljon epävarmuuttakin. Olen miettinyt osaanko ottaa kaiken tarvittavan huomioon, mikä on tarvittava määrä lähteitä ja että olenhan toiminut hyvän tutkimuskäytännön mukaisesti.

Onnekseni olen päässyt kaikista huolistani eteenpäin ja löytänyt kysymyksiini vastaukset. Tässä kohtaa uskallan sanoa, että olen ylpeä itsestäni. Olen päässyt rohkaisemaan itseäni niillä sanoilla, joilla kannustan nuoria: riittävän hyvä on tarpeeksi. Opinnäytetyöni nimi ”*Pieniä voittoja*” on muodostunut myös henkilökohtaiseksi kannustuslauseekseni työtäni tehdessä. Joka kerta, kun olen istunut työni äärelle, olen onnitellut itseäni. Pieniä voittoja!

Kehitysehdotuksia pohtiessani otin huomioon nuorten toiveet työelämältä ja pyrin ehdottamaan konkreettisia toimia, kuten joustavien työaikojen käyttöönottoa, henkisen tuen lisäämistä työpaikoilla ja työelämävalmennuksen kehittämistä. Nuoret kaipaavat työyhteisöiltään ennen kaikkea joustavuutta, tukea ja ymmärrystä. Tässä yhteydessä sosiaalipedagogiikan menetelmät tarjoavat arvokkaita työkaluja nuorten toimijuuden tukemiseen ja ymmärtämiseen. Sosiaalipedagogiikan avulla voidaan luoda ympäristöjä, joissa nuoret voivat kehittää itseään ja vaikuttaa aktiivisesti omaan työelämäänsä. Tämä edistää heidän osallisuuttaan.

Kipuilin koko opinnäytetyöprosessin ajan sen kanssa, että opinnäytetyöni tulokset eivät tuoneet esille mitään uutta, kovin yllättävää tai mullistavaa. Nuorten viesti on kuitenkin selkeä ja sitä pitää kuunnella. Ymmärsin myös työni edetessä, että hyvä kehittämistyö ei tarkoita jonkin uuden ja mullistavan luomista, vaan ongelmakohtien esiin tuomista ja niihin vastaamista. Hyvät

ratkaisut eivät edellytäkään pyörän keksimistä uudestaan, vaan huomion kiinnittämistä arkisiin tilanteisiin ja rakenteisiin.

Kehittämistyön aikana opin paljon nuorten tarpeiden ja toiveiden tunnistamisesta. Opin myös arvostamaan vielä enemmän monialaista yhteistyötä ja sen vaikuttavuutta nuorten auttamisessa. Olen ollut opintojeni edetessä enenevässä määrin kiinnostunut nuorten työelämätaitojen tukemisesta ja olen onnellinen siitä, että pääsin perehtymään aiheeseen opinnäytetyössäni lisää. Tämä opinnäytetyöprosessi on antanut minulle suuren määrän uutta ymmärrystä nuorten työelämähaasteista, enkä malta odottaa, että pääsen hyödyntämään kaikkea oppimaani työelämässä nuorten parissa. Erityisen palkitsevaa oli kehittää konkreettisia toimintaehdotuksia, jotka vastaavat nuorten todellisiin tarpeisiin ja edistävät heidän työelämävalmiuksiaan. Tämän opinnäytetyökevään jälkeen olen entistä vakuuttuneempi siitä, että jatkuva dialogi nuorten kanssa ja heidän äänensä kuuleminen ovat avainasemassa kaikessa nuorten hyvinvoinnin edistämisessä.

Tämän projektin myötä olen ymmärtänyt, kuinka monimuotoinen ja dynaaminen toimijuuden käsite on. Se on muistuttanut minua siitä, että toimijuuden tukeminen vaatii syvällistä ymmärrystä yksilön omista lähtökohdista ja ainutlaatuisista tarpeista. Jokainen kohtaaminen ja vuorovaikutus nuoren kanssa tarjoaa mahdollisuuden vahvistaa hänen toimijuuttaan, mutta se vaatii meiltä jatkuvaa tarkkuutta ja herkkyyttä ymmärtää, missä kohtaa nuori on valmis ottamaan seuraavan askeleen. Tämän prosessin reflektointi on avannut minulle uusia näkökulmia siihen, miten tärkeää on luoda turvallisia tiloja, joissa nuoret voivat kokeilla, epäonnistua ja oppia ilman pelkoa arvostelusta.

Toivon, että työni voi toimia helposti lähestyttävänä tietopakettina kaikille nuorten kanssa työskenteleville, jotka tarvitsevat tietoa nuorten työelämähyvinvoinnin tukemisesta ja kulkevat kenties sellaisen nuoren vierellä. Lisäksi toivon, että tämä opinnäytetyöni tarjoaisi näkökulmia ja käytännön työkaluja, jotka auttavat ammattilaisia ymmärtämään nuorten haasteita ja tukemaan heidän ammatillista kasvuaan entistä tehokkaammin. Olen pyrkinyt esittelemään erilaisia menetelmiä ja lähestymistapoja, jotka ovat sovellettavissa monenlaisissa työympäristöissä.

LÄHTEET

- Eläketurvakeskus 2024. Työkyvyttömyyseläkkeet ja työkyky. Viitattu 30.3.2024. <https://www.etk.fi/tutkimus-tilastot-ja-ennusteet/tutkimus/tutkittua-tietoa-elaketurvasta/tyokyvyttömyyselakkeet-ja-tyokyky/>
- Eteläpelto, Anneli, Hökkä, Päivi, Paloniemi, Susanna & Katja Vähäsantanen 2014. Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen - Luovia voimavaroja työhön! Jyväskylä University Printing House: Jyväskylä 2014, 18, 25
- Günther, Kirsi, Hasanen, Kirsi & Juhila, Kirsi 2021. Analyysi ja tulkinta. Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 15.4.2024 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavanvalinta-ja-yleiset-analyysitavat/analyysi-ja-tulkinta/>
- Harjula, Samira & Varjo, Janne 2023. Työllistettäväksi ohjaamassa– ohjaajien käsityksiä nuortentyöllistettävyydestä epävarmoilla työmarkkinoilla. Nuorisotutkimuslehti 41. 2/2023. 21, 22-23, 25.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110484/THL_OPA025_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huhta, Liisa 2022. Uupuneet nuoret pärjääjät. Bazar kustannus, 11-14.
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2023. Työelämän yhteistreenit – TREENI. Viitattu 20.3.2024 <https://www.humak.fi/hankkeet/treeni/>
- Hyvärinen, Matti, Suoninen, Eero & Vuori, Jaana 2021. Haastattelut. Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 10.4.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/>
- Hyypä, Markku & Kronholm, Erkki 1994. Kyselylomake tutkimusvälineenä - esimerkkinä kansaneläkelaitoksen unikyselylomake. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim 1994 17. Viitattu 15.4.2024 <https://www.duodecimlehti.fi/duo40354>
- Hämäläinen, Juha & Kurki, Leena. 1997. Sosiaalipedagogiikka seuraa aikaansa. WSOY <https://kansalaisyhteiskunta.fi/tietopankki/sosiaalipedagogiikka-seuraa-aikaansa/> Viitattu 9.4.2024
- Hämäläinen, Juha & Kurki, Leena. 1997. Sosiaalipedagogiikka seuraa aikaansa. WSOY. Viitattu 9.4.2024. <https://kansalaisyhteiskunta.fi/tietopankki/sosiaalipedagogiikka-seuraa-aikaansa/>
- Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry 2024. Työpajatoiminta 2023 -infograafi. Viitattu 8.4.2024 <https://www.intory.fi/materiaalipankki/tyopajatoiminta-2023-infograafi-fi/>
- Jernström, Laura; Sirniö, Outi 2023. Koulutuksen ja työn ulkopuolella olevien nuorten ja nuorten aikuisten etuuskien käyttö vuosina 1995-2020. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL 2023, 6. Viitattu 27.4.2024 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-408-128-3>

- Juhila, Kirsi 2021a. Teemoittelu. Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 15.4.2024 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>
- Juhila, Kirsi 2021b. Koodaaminen. Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 15.4.2024 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/koodaaminen/>
- Juuti, Pauli & Puusa, Anu 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus 2020. 5, 47,
- Kurki, Leena. (2020). Työelämässä oppiminen, ohjaus ja oppilaitosyhteistyö työpaikkojen näkökulmasta. Aikuiskasvatus 2/20, 111.
- Kurki, Leena. 2020 Sosiaalipedagogiikka ja sen uudet sovellukset. Aikuiskasvatus 2/2020, 111
- Laurea ammattikorkeakoulu 2024. TREENI-esite työnantajille. Viitattu 15.5.2024 <https://www.laurea.fi/globalassets/tki/hankkeen-dokumentteja/treeni-hankkeen-esite-tyonantajalle-verkkosivuille.pdf>
- Marttunen, Mauri & Karlsson, Linnea. Artikkelit. 9-10, 11. Nuorten mielenterveyshäiriöt – Opas nuorten parissa työskenteleville aikuisille. Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinninlaitos. 2013. Bettina von der Pahlen, Jaana Lepistö ja Mauri Marttunen, 110
- Miettinen, Sari, Välimaa, Outi, Mäntyneva, Päivi, Kaisvuori, Terhi, Hakala, Paula & Sari Mäki 2019. Kelan tutkimus. ”Apu on ollut mittamattoman arvokasta” Kelan nuorten ammatillisen kuntoutuksen uusi NUOTTI-valmennus ja suullisen hakemisen malli. Kela: Helsinki, 6. Viitattu 27.4.2024 <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019082024784>
- Miettinen, Välimaa, Mäntyneva, Kaisvuori, Hakala & Mäki 2019. Apu on ollut mittamattoman arvokasta. Kelan nuorten ammatillisen kuntoutuksen uusi NUOTTI-valmennus ja suullisen hakemisen malli. Helsinki. Kela 2019, 5,6. Viitattu 9.5.2024 <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019082024784>
- Nivala, Elina & Rynänen, Sanna 2019. Sosiaalipedagogiikka – Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Luvut ” Sosiaalipedagogiikan piirteitä”, ”Ehkäisevä työ”, Sosiaalipedagoginen työote”, ”Dialoginen kohtaaminen”, ”Ihminen toimijana” & ”Sosiaalipedagogiikkaa kasvatuksen ympäristöissä”. Gaudeamus 2019. E-kirja.
- Nuorisolaki. 1285/2016. Artikla 3. 1285/2016 Viitattu 15.4.2024 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2016/20161285>
- NYT nuorten tulevaisuusraportti 2023. Nuorten huolet – Tulokset 2023 Nuorten yrittäjyys ja talous NYT Viitattu 23.3.2024. <https://nuortenny.fi/wp-content/uploads/2023/08/Tulevaisuusraportti-Nuorten-huolet.pdf>
- OECD 2024. Youth not in employment, education or training (NEET). Viitattu 10.5.2024 <https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.htm>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2024. Nuorten työpajat. Viitattu 30.3.2024. <https://okm.fi/tyopajat-ja-etsiva-nuorisotyö>

- Pylkkänen, Elina 2022. Meillä ei ole varaa olla ratkaisematta kohtaanto-ongelmaa. Valtionneuvosto. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/meilla-ei-ole-varaa-olla-ratkaisematta-kohtaanto-ongelmaa>
- Riipinen, Tarja-Liisa, Palo, Susanna, Kinnunen, Riitta, Pietikäinen, Reetta, Piironen, Miikka, Kivivuori, Annemari & Pahlman, Petteri 2023. (toim.) Työpajatoiminnan käsikirja. Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry. Grano. Helsinki, 11, 36. Viitattu 7.4.2024 <https://www.intory.fi/materiaalipankki/tyopajatoiminnan-kasikirja/>
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. Reliabiliteetti. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 16.5.2024. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_2.html
- Saaranen-Kauppinen, Anita, Puusniekka, Anna, Kuula, Arja, Rissanen, Riittä & Karvinen, Ikali 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV. Kvalitatiivisten menetelmien verkkopökirja. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Tampereen yliopisto 2009-2012. 4-5, 11-12, 22, 23,
- Savukoski, Marjo & Kauhamäki, Pirjo 2004. Nuoren sosiaalinen tukeminen ammatilliselle uralle. Teoksessa Karjalainen, Vappu & Vilkkumaa, Ilpo (toim.) Kuntoutus kanssamme, ihmisen toimijuuden tukeminen. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus (STAKES), 125-125, 127.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2019. Nuorten terveystapatutkimus 2019. Nuorten tupakkatuotteiden ja päihteiden käyttö sekä rahapelaaminen. 77. Viitattu 29.3.2024 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161741/STM_2019_56_Nuorten_terveystapatutkimus_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- SuomiAreena 2023. Nuoret pelkäävät työelämää – mitä pitäisi tehdä toisin? Keskustelutalenne 29.6.2023. Viitattu 1.4.2024. <https://digiconsumers.fi/suomiareena-29-6-2023-nuoret-pelkaavat-tyoelamaa-mita-pitaisi-tehda-toisin/>
- Thern, Emelie, de Munter, Jeroen, Hemmingsson, Tomas 2017. Long-term effects of youth unemployment on mental health: does an economic crisis make a difference? Epidemiol Community Health 2017 Vol 71. 41., 344-349. Viitattu 10.5.2024 <https://jech.bmj.com/content/71/4/344>
- Valtion nuorisoneuvosto 2022. Nuorisobarometri 2022. Läpi kriisien. Kivijärvi, Antti (toim.). Viitattu 22.3.2024. <https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2023/03/nuorisobarometri-2022-web.pdf>
- Valtion nuorisoneuvosto 2023a. Nuorten työttömyys. Valtion nuorisoneuvosto. Viitattu 22.3.2024 <https://indikaattorit.tietoanuorista.fi/tyollisyys-ja-yrittajyys/nuorten-tyottomyys-2>
- Valtion nuorisoneuvosto 2023b. Nuorten eläkkeellä oleminen mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöiden vuoksi. Viitattu 22.3.2024 <https://indikaattorit.tietoanuorista.fi/tyollisyys-ja-yrittajyys/nuorten-elakkeella-oleminen-mielenterveyden-ja-kayttaytymisen-hairioiden-vuoksi-2>
- Valtion nuorisoneuvosto 2023c. Katsaus nuorten hyvinvointiin 2023, 8. Viitattu 22.3.2024. https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2023/03/hyvinvointikatsaus_saavutettava.pdf

Vehviläinen, Sanna 2020. Ohjaustyön opas – Yhteistyössä kohti toimijuutta. Gaudeamus 2020, 14, 17-19.

Vuori, Jaana 2021. Tutkimusetiikka ihmistieteissä. Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietokirjasto Viitattu 3.5.2024 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/>

Yhdenvertaisuus.fi Syrjintä eri Väestöryhmissä. Viitattu 10.5.2024 <https://yhdenvertaisuus.fi/vahemmistot-suomessa>

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake.

Kysely alle 29-vuotiaille nuorten työelämätarpeista

Huomaathan, että vastauksia ei voi muuttaa jälkikäteen. Kyselyyn vastaaminen on anonymia. Sähköpostiosoitettasi ei tallenneta. Vastauksia kerätään vain alle 29- vuotiailta, sillä opinnäytetyön tilaajan kohderyhmä on nuoret. Nuorisolaki määrittelee nuoriksi kaikki alle 29-vuotiaat.

Vastaamalla tähän kyselyyn annat luvan käyttää vastauksiasi Nuorten työelämätarpeiden selvitys TREENI-hanketta varten -opinnäytetyössä keväällä 2024. Analysoin vastaukset ja niistä nousevien teemojen sekä erillisten haastatteluiden pohjalta suunnittelen ehdotelman hankkeelle työyhteisötreenaaja -mallia varten. Henkilötietojen käsittelyä suoritetaan vain opinnäytetyön tarkoitukseen ja noudattaen tietosuojaa koskevia periaatteita. Opinnäytetyöni tarkoitus ei ole käsitellä henkilötietoja muulla tavoin kuin tutkimuksen toteuttamiseksi, ja kaikki kerätyt tiedot käsitellään luottamuksellisesti ja huolellisesti.

Lämmin kiitos jokaisesta vastauksesta!

Lisätietoa hankkeesta sekä hankkeen yhteishenkilön yhteystiedot löytyvät osoitteesta:
<https://www.humak.fi/hankkeet/treeni/>

Vastaa mielelläni kaikkiin kysymyksiin. Ota yhteyttä: nina.siljoranta@humak.fi opinnäytetyön ohjaaja: sari.hoyla@humak.fi

Nina Siljoranta

Yhteisöpedagogiopiskelija, Humanistinen ammattikorkeakoulu

* Pakollinen kysymys

1.Oletko (valitse ensisijainen) *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

Opiskelija Työssä Työtön

Muu:

2.Mihin seuraavista ikäryhmistä kuulut?

Merkitse vain yksi soikio.

alle 16-vuotiaat 16-19-vuotiaat 20-24-vuotiaat 25-29-vuotiaat

3.Koulutustaso *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

Peruskoulu kesken

Peruskoulu

Ammattikoulu tai lukio kesken

2. aste

alempi korkeakoulututkinto kesken alempi korkeakoulututkinto

ylempi korkeakoulututkinto kesken ylempi korkeakoulututkinto

4.Oletko ollut viimeisen vuoden aikana työsuhteessa? (esim. kokoaikatyö, osa- aikatyö, harjoittelu, tet-harjoittelu..)

Merkitse vain yksi soikio.

Kyllä En

5.Oletko ollut työpajatoiminnassa?

Merkitse vain yksi soikio.

Kyllä Ei

6. Jos vastasit "Kyllä" edelliseen kysymykseen, oliko työpajajakso mielestäsi hyödyllinen työkykyä tai työelämätaitojesi kannalta? Millä tavoin?

7. Mikä on mielestäsi haastavinta työnhaussa?

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

Hakemuksen kirjoittaminen

Haastattelu

Kiinnostavien työpaikkojen löytäminen

Oman osaamisen tunnistaminen

Oman osaamisen näkyväksi tekeminen

Muu:

8. Oletko jättänyt hakematta jotakin työtehtävää sen vuoksi, että epäilet pärjäätkö siinä?

Merkitse vain yksi soikio.

Kyllä En

En osaa vastata

9. Oletko jättänyt hakematta jotakin työtehtävää sen vuoksi, että epäilet riittävätkö voimavarasi siihen?

Merkitse vain yksi soikio.

Kyllä

En

En osaa vastata

10. Mitkä asiat ovat kuormittaneet sinua työpaikalla? Vastaa aiempien kokemuksiesi pohjalta. Voit valita useita vaihtoehtoja. Voit vastata minkä tahansa työkokemuksen perusteella, esim. harjoittelut. Mikäli sinulla ei ole työkokemusta, jätä vastaamatta tähän.

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

Työyhteisöön kiinnittyminen, sosiaalinen kanssakäyminen

Huonot ohjeistukset

Aikatauluissa pysyminen

Epävarmuus omasta suoriutumisesta

Työpäivän rytmittäminen, kuten taukojen ja lounaiden pitäminen

Oman työskentelyn suunnittelu

Sinulle epäedulliset työajat (esim. aamu/ilta/yövuorot)

Ylityöt

Vaikeus tavoittaa esihenkilö

Väsymys

Kiire

Tunne, että ei arvosteta

Tunne, että en osaa

Muu:

11. Oletko saanut työnantajaltasi mielestäsi tarpeeksi tukea työarkeesi ja jaksamisesi työpaikalla? Vastaa tähän mikäli sinulla on työkokemusta (myös harjoittelut lasketaan).

Merkitse vain yksi soikio.

Kyllä

Ei

12. Jos vastasit edelliseen kysymykseen "kyllä", millaista tukea olet saanut työnantajaltasi?

13. Mitä haasteita näet työelämässä (yleisesti) nuoren/nuoren aikuisen näkökulmasta?

14. Millasta tukea toivoisit saavasi työarjessasi? Miten sitä voitaisiin toteuttaa käytännössä työpaikalla?

15. Minkälainen olisi unelmatyöpaikkasi?

16. Miten nuorten työelämään kiinnittymistä voitaisiin mielestäsi edistää?

Liite 2. Toimintaehdotukset

Toimintaehdotuksia nuorten toimijuuden ja työelämään kiinnittymisen tukemiseksi – Selvitys Treeni -Työelämän yhteistreenit -hankkeelle

Nuorten ajatuksia kerättiin kyselylomakkeella, johon vastasi 30 alle 29-vuotiasta nuorta. Toimintaehdotukset johdettiin nuorten vastauksista teemoittelemalla.



ESIMERKKEJÄ KYSYMYKSISTÄ

MILLAISTA TUKEA OLET SAANUT TYÖNANTAJALTASI?	MILLASTA TUKEA TOIVOISIT SAAVASI TYÖARJESSASI? MITEN SITÄ VOITAIJIN TOTEUTTAA KÄYTÄNNÖSSÄ TYÖPAIKALLA?	MITÄ HAASTEITA NÄET TYÖELÄMÄSSÄ NUOREN NÄKÖKULMASTA?	MINKÄLAINEN OLISI UNELMATYÖPAIKKASI?
--	--	--	--------------------------------------

NINA SILJORANTA 2024

“Toivon että työ ei veisi kaikkia mehuja niin että vapaa-ajalla ei jaksakaan tehdä muuta kun maata sohvalla”

Alle 29-vuotiaista kyselyyn vastaajista

<p>77% Koki väsymyksen kuormittavan töissä</p>	<p>50% Oli jättänyt hakematta työtä, koska epäili voimavarojaan</p>	<p>53% Ei kokenut saavansa tarpeeksi tukea jaksamiseen työpaikalla</p>
---	--	---



<p>TYÖN JA VAPAA-AJAN TASAPAINOA</p> <p>Toive riittävästä levosta, joustavuudesta ja etätömahdollisuudesta mainittiin useasti.</p>	<p>SELKEÄT ODOTUKSET</p> <p>Selkeä viestintä, oikeudenmukaiset vaatimukset ja tavoitteet koettiin tärkeiksi.</p>	<p>TUKEA JA YMMÄRRYSTÄ</p> <p>Ilmapiirille, jossa on turvallista pyytää apua ja jossa apua myös saa.</p>
---	---	---

NINA SILJORANTA 2024

NUORTEN VASTAUKSIA KYSELYYN



“Esihenkilön pitää myös ymmärtää luottaa siihen, että 'nuori' ei ole sama asia kuin 'epäpätevä' tai 'osaamaton' tai 'oppilas’”.

“Usein ei palkata sillä ei ole tarpeeksi kokemusta. Mutta sitä kokemusta ei myöskään saa jos ei pääse töihin. Joten oltaisiin valmiita perehdyttämään kunnolla ja näkemään vähän vaivaa jonka tuloksena voi saada todella hyvän työntekijän”

“Silloin kun ei ilmaise selkeästi että ei pärjää yksin jonkun työjutun kaa nii yleensä kukaan ei tule apuun, jolloin itse kuormittuu liian isosta työmäärästä tai vaikeasta tilanteesta.”

“Unelmien työpaikkani olisi sellainen, jossa työntekijät ja työnantaja olisivat tasa-arvoisia henkilöitä, joiden välillä vallitsee täysi luottamus ja avoin kommunikaatio.”



NINA SILJORANTA 2024

Toimintaehdotukset

NINA SILJORANTA 2024

YKSILÖLLISET TYÖJÄRJESTELYT



Työsuhte on hyvä aloittaa niin, että keskustellaan nuoren kanssa hänen vahvuuksistaan, rajoitteistaan ja tarpeistaan työpaikalla. Näin voidaan rakentaa yhdessä yksilöllinen työjärjestely, joka tukee hänen osaamistaan ja mahdollistaa nuoren osallistumisen työtehtäviin parhaalla mahdollisella tavalla.

Tunnista yhdessä nuoren kanssa nuoren vahvuudet, tarpeet ja rajoitteet.



NINA SILJORANTA 2024

SELKEÄT TYÖTEHTÄVÄT JA VASTUUT



Työtä suunnitellessa on ensiarvoisen tärkeää, että nuorelle annetaan selkeät työtehtävät ja vastuut, jotka vastaavat hänen kykyjään ja voimavarojaan. Tämä voi auttaa häntä tuntemaan itsensä tarpeelliseksi ja motivoituneeksi työpaikalla.

Anna selkeät tehtävät ja varmista, että nuori on ymmärtänyt mitä on hänen vastuullaan.



NINA SILJORANTA 2024

JOUSTAVUUS JA TUKEA



Ole valmis joustamaan ja tarjoamaan tukea tarvittaessa.

On tärkeää tarjota nuorelle joustoa työaikojen, työtehtävien ja työympäristön suhteen tarpeen mukaan, ja olla valmis tarjoamaan tukea ja ohjausta silloin, kun nuori sitä tarvitsee.



NINA SILJORANTA 2024

POSITIIVINEN PALAUTE JA KANNUSTAMINEN



Anna palautetta säännöllisesti ja kannusta nuorta eteenpäin.

Nuori tarvitsee säännöllisesti positiivista palautetta työsuorituksestaan ja edistymisestä sekä kannustusta asettamaan itselleen tavoitteita ja tukea niiden saavuttamiseen.

NINA SILJORANTA 2024

KOULUTUS JA AMMATILLINEN KEHITYMINEN

Nuorelle tulee tarjota mahdollisuuksia osallistua koulutuksiin ja kehittää ammatillista osaamistaan, mikä voi auttaa häntä tuntemaan itsensä pätevämmäksi ja itsenäisemmäksi työtehtävissään.

Tarjota koulutusmahdollisuuksia ja kannusta osallistumaan!

NINA SILJORANTA 2024

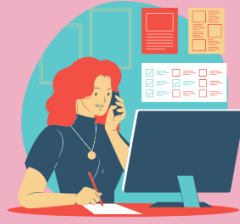
MONIMUOTOISUUDEN EDISTÄMINEN

On olennaista kannustaa koko työyhteisöä toimimaan yhdenvertaisesti. Näin voidaan edistää ilmapiiriä, jossa jokainen voi tuntea itsensä tervetulleeksi ja arvostetuksi osaksi työyhteisöä.

Kohtele kaikkia yhdenvertaisesti ja puutu aktiivisesti syrjintään.

NINA SILJORANTA 2024

ARVIOINTI JA SEURANTA



Osoita kiinnostusta nuoren hyvinvointiin ja työtehtävien suorittamiseen.

On hyödyllistä, että nuoren kehitystä ja työhyvinvointia seurataan säännöllisesti. Myös palautteen kerääminen nuorelta ja työyhteisöltä toimenpiteiden vaikuttavuuden arvioimiseksi kannattaa.



NINA SILJORANTA 2024