



Työkokeilu yrittäjän näkökulmasta

Jaana Haapasalo

Opinnäytetyö, ylempi AMK

Lokakuu 2024

Terveys- ja hyvinvointialat

Sosionomi (ylempi AMK), Sosiaali- ja terveysalan ylempi AMK

Projektijohtaminen

Haapasalo Jaana

Työkokeilu yrittäjän näkökulmasta

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Lokakuu 2024, 45 sivua

Terveys- ja hyvinvointialat. Projektijohtaminen. Opinnäytetyö, ylempi AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

Tiivistelmä

Tämä opinnäytetyö tehtiin Kaustisen seutukunnan työllisyyspalveluiden kuntakoikeilulle. Kaustisen seutukunnan kuntakoikeilu on osa Kokkolan seudun kuntakoikeilua. Kaustisen seutukunnan työllisyyskuntakoikeilu toimii Kaustisen, Vetelin, Halsuan, Lestijärven ja Toholammin kuntien alueella muodostaen KASE-alueen. Kokkolan ja Kannuksen kaupungit muodostavat oman kokonaisuutensa ja eivät tässä yhteydessä ole osa tutkimusaluetta.

Työllisyyspalveluiden kuntakoikeilussa on ollut työelämäohjaaja. Hänen tehtävänä on ollut löytää työkoikeiluun yrityksiä sekä ohjata henkilöitä työkoikeiluun. Työkoikeiluun ohjautumisen parantamiseksi kuntakoikeilulla on ollut tarkoitus selvittää mahdollisia yrittäjien kokemia haasteita ja mahdollisesti jatkossa kehittää omaa toimintaa mahdollisella hankkeella tai kehittämistyönprojektilla.

Työkoikeilu on palvelu, jolla pyritään kohti työelämää pois työttömyydestä. Työkoikeilua käytetään selvitetäessä ammatti- tai uravaihtoehtoja. Työkoikeilun käytettävyys arvioinnissa alan kiinnostavuudesta tai työelämään palaamiseen pitkä poissaolon jälkeen parantaa etenemistä kohti työelämää. Työelämän muutokset muuttavat työnvaativuutta yhä vaativammaksi. Näitä haasteita luo alati kehittyvä teknologia ja tekoälyn tuoma uusi robotiikka.

Keski-Pohjanmaalla on suunnitteilla paljon uudistuvan energiaan liittyvää yritystoimintaa. Vahvasti kehittyvät tuuli- ja aurinkoenergiapuistot, suunnitteilla oleva vetytehdas ja litiumkaivos tuovat uudenlaisia työpaikkoja ja työtehtäviä alueelle. Lisäksi alueella on vahvasti kehittymässä biokaasu tuotantoa. Nämä erilaiset kehittyvät alat tuovat suoraan ja välillisesti seutukuntaan yritystoimintaa, mikä heijastuu alueen pien- ja keskikokoisille yrityksille työmahdollisuuksina.

Vaikka tällä hetkellä Kaustisen seutukunnan alueella on hyvä työllisyystilanne, kun sitä verrataan valtakunnalliseen tasoon. Tulevaisuudessa on myös Kaustisen seutukunnalla odotettavissa työvoimapulaa, kun eläköitymisen myötä työelämästä poistuu isoja ikäryhmiä. Työkoikeilu on yksi keino vaikuttaa siihen, että alueen nuoret työllistyisivät ja pysyisivät seutukunnalla.

Työllisyyskatsauksen tilasto osoittaa, että seutukunnalla on työkoikeiluun osallistuvien määrä ollut kasvava verrattuna aiempaan vuoteen. Työkoikeilulla voidaan tukea nuoren ammatin- ja uranvalintaa. Toisaalta työkoikeilulla mahdollistetaan työhön palaaminen pitkän työstä poissaolo jälkeen. Pitkään poissaoloon työstä voi olla syynä sairausloma tai perhevapaa. Työkoikeilu madaltaa työhön hakeutumista sekä sopeutumista työelämään.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Kaustisen seutukunnan työllisyyden kuntakoikeilun alueella toimivien yrittäjien kokemuksia työkoikeiluun. Millaisia kehittämisen osa-alueita työkoikeilun kehittämiseen nousee heidän kokemuksistaan, jotta työkoikeilusta tulisi yhä useampaa yrittäjää kiinnostavaa toimintaa. Työkoikeilussa on tiettyjä haasteita ja näiden haasteiden esiin nostaminen oli yksi opinnäytetyön tavoitteista.

Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Tutkimuskysely lähetettiin sähköisenä linkkinä Webropol-kyselylomakkeeseen. Kyselylomake sisälsi valintakysymysten lisäksi avoimia kysymyksiä, joihin yrittäjät pystyivät perustelemaan aiemman vastatuksensa. Kyselytutkimus toteutettiin Kaustisen seutukunnan työllisyyskokeilun 600 asiakasyrityksille. Yrityksiä oli niin mikroyrityksistä suuryrityksiin, jolle tutkimuskysely lähetettiin. Vastauksia tuli yllättävän vähän, mutta vastuksista saatiin poikkileikkaus yrittäjien kokemuksiin. Kyselytutkimuksen vastukset analysoitiin sisältöanalyysin avulla. Sisältöanalyysiprosessin jälkeen saatiin koottua vastuksista työkokeilua mahdollistavia tekijöitä. Näistä tekijöitä syntyi tuloksiin tuotetut kehittämiskohdat

Avainsanat (asiasanat)

työkokeilu, yrittäjä, työelämä, laadullinen tutkimus

Haapasalo Jaana

Work trial from an entrepreneur's perspective.

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, October 2024, 45 pages.

Health and Welfare. Master's Degree Programme in Health Care and Social Services. Master's thesis.

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

Abstract

This thesis was written for the municipal experiment of employment services in the Kaustinen sub-region. The municipal experiment in the Kaustinen sub-region is part of the municipal experiment in the Kokkola region. The Kaustinen sub-regional employment municipality experiment operates in the municipalities of Kaustinen, Vetel, Halsua, Lestijärvi and Toholampi, forming the KASE-area. The cities of Kokkola and Kanus form their own entity and are not part of the research area in this context.

The municipal experiment of employment services has included a working life counsellor. His task has been to find companies for work try-outs and to guide people to work try-outs. In order to improve guidance towards work try-outs, the purpose of the municipal experiment has been to investigate possible challenges experienced by entrepreneurs and, possibly, to develop one's own activities in the future with a possible project or development project.

A work trial is a service aimed at working life away from unemployment. Work try-outs are used when determining career or career options. The usability of a work try-out when assessing whether the field is interesting or returning to working life after a long absence improves progress towards working life. Changes in working life are making work demands increasingly demanding. These challenges are created by ever-evolving technology and new robotics brought about by artificial intelligence.

A lot of business activities related to renewable energy are being planned in Central Ostrobothnia. The strongly developing wind and solar energy parks, the planned hydrogen plant and lithium mine will bring new kinds of jobs and tasks to the area. In addition, biogas production is strongly developing in the area. These various emerging sectors directly and indirectly bring business activity to the region, which is reflected in job opportunities for small and medium-sized enterprises in the region.

Although at the moment the employment situation in the Kaustinen sub-region is good when compared to the national level. In the future, a shortage of labour can also be expected in the Kaustinen sub-region, as large age groups will leave working life as a result of retirement. Work try-outs are one way of influencing the employment and retention of young people in the region.

The statistics of the Employment Review show that the number of participants in work try-outs in the sub-region has been growing compared to the previous year. Work try-outs can support young people's career and career choices. On the other hand, a work trial makes it possible to return to work after a long absence from work. Long absences from work may be due to sick leave or family leave. Work try-outs lower the chances of seeking work and adapting to working life.

The purpose of this thesis was to investigate the experiences of entrepreneurs operating in the area of the municipal experiment on employment in the Kaustinen sub-region. What areas of development arise from

their experiences for developing a work try-out, so that the work try-out becomes an activity of interest to more and more entrepreneurs. There are certain challenges in the work try-out, and highlighting these challenges was one of the objectives of the thesis.

The study of the thesis was carried out as a qualitative study. The survey was sent as an electronic link to the Webropol questionnaire. In addition to selection questions, the questionnaire included open-ended questions to which entrepreneurs were able to justify their previous answer. The survey was carried out for 600 customer companies in the Kaustinen sub-region's employment experiment. There were companies ranging from micro-enterprises to large enterprises, to which the survey was sent. There were surprisingly few responses, but the responses provided a cross-section of entrepreneurs' experiences. The survey responses were analyzed to help with content analysis. After the content analysis process, factors enabling work try-outs were collected from the resistances. These factors gave rise to the development points produced in the results.

Keywords/tags (subjects)

work trial, entrepreneur, working life qualitative research

Sisällysluettelo

1	Johdanto	3
2	Työelämän muutokset yrittäjyydessä ja yrittäjän arjessa.....	4
2.1	Kuka on yrittäjä?	4
2.2	Pk-yritykset.....	5
2.3	Työvoiman tarve ja muuttuvat työmarkkinat	6
3	Työkokeilu keino työllistää ja työllistyä	12
3.1	Työkokeilu	12
3.2	Työkokeilun käyttö	14
3.3	Työkokeilun kokemukset työnantajan näkökulmasta	16
3.4	Työkokeilun eri ohjaavat tahot	17
3.5	Työkokeilu mahdollisuus yhteistyölle	19
3.6	Työllisyyden tukitoimet Skandinaviassa.....	19
3.7	Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymys.....	21
4	Tutkimuksen metodologia	22
4.1	Laadullinen tutkimus.....	22
4.2	Kohdejoukko.....	23
4.3	Aineiston keruu	24
4.4	Aineiston analysointi	26
5	Tutkimuksen tulokset	29
5.1	Taustakysymysten tulokset	29
5.2	Tutkimuskysymysten tulokset.....	30
5.2.1	Onko yrityksessänne ollut työkokeilijoita ja kokemus työkokeilusta.....	30
5.2.2	Vieraskieliset työkokeilussa olleet ja yrittäjien kokemus työkokeilusta	30
5.2.3	Kokemus tiedon saannista työkokeilusta	31
5.2.4	Miten kehittäisit työkokeilua?	31
5.2.5	Millaiset asiat vaikuttavat työkokeilun aloittamiseen yrityksessänne?	31
6	Pohdinta.....	32
6.1	Tutkimuskyselyn toteutus	32
6.2	Tutkimuksella saadut tulokset	32
6.2.1	Yrittäjät tarvitsevat tietoa työkokeilusta	32
6.2.2	Tiedottaminen työkokeilusta yrittäjille kehittämiskohtena	33
6.3	Työkokeilun haasteet yrittäjän näkökulmasta	33
6.3.1	Työkokeilun haasteiden minimointi ehdotuksia	34

6.4	Työkokeilun merkitys eri tasoilla.....	35
6.5	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	36
6.5.1	Validiteetti	36
6.5.2	Reliaabelius.....	37
6.5.3	Eettisyys.....	37
7	Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset	38
7.1	Johtopäätös.....	38
7.2	Kehittäminen ja jatkotutkimus.....	39
	Lähteet	40
	Liitteet	45
	Liite 1. Infolehtinen tutkimukseen osallistuvilla	45
	Liite 2. Kyselylomake tutkimukseen osallistuvilla	46
	Kuviot	
	Kuva 1. Yrityskoon määrittely (Euroopan komissio 2019).....	6
	Kuva 2. Työllisyyskatsaus 2024 tammikuu (TEM 2024).	15
	Kuva 3. Työllisyyskatsaus Ely-keskusalueella lokakuu 2023 (TEM 2023).....	15
	Taulukot	
	Taulukko 1. Työ- ja koulutuskokeilussa Pohjanmaan työllisyysalueella (Tilastokeskus 2024).	16
	Taulukko 2. Työ- ja koulutuskokeilussa Kaustisen seutukunnassa alueella tammikuu 2024 (Tilastokeskus 2024).....	16
	Taulukko 3. Sisältöanalyysin vaiheet (Tuomi & Sarajärvi 2002, muokattu).	27
	Taulukko 4. Analyysiprosessi	28

1 Johdanto

Sitoutunut henkilöstö vaikuttaa yrityksen kannattavuuteen, joka syntyy välillisenä vaikutuksena henkilöstön innostuneisuuden ja suorituskyky heijastuu tehokkuuteen ja tuottavuuteen. Sitoutuminen näkyy yrityksen henkilöstön työtyytyväisyytenä sekä henkisenä hyvinvointina. (Nikander, 2022.) Sitoutuneelle henkilökunnalle kertyy työvuosien aikana paljon hiljaista tietoa ja osaamista, jonka siirtäminen uusille työntekijöille olisi tärkeää. Sitoutunut työntekijä ei halua vaihtaa työpaikkaa tai ei etsi muita vaihtoehtoja. Sitoutunut henkilöstö on tärkeä elementti yrityksen selviytymiseen sekä yrityksen kasvun kannalta. Muutos tilanteissa sitoutunut henkilöstö on mukautuvampaa ja sopeutuvampaa silloin, kun muutos on yllättävä ja ennakoimaton. (Nikander 2022, 9–10.)

Kuntakokeilu on Työ- ja elinkeinoministeriön kokeilu, jossa kunnan järjestävät työllisyyspalveluita. Kokeilulla pyritään tehostamaan työttömien työllistymistä sekä ohjautumista koulutukseen. Eteenkin pitkään työttömänä olleet, sekä heikoimmassa asemassa työmarkkinoilla olevien työllistymisen, tai koulutukseen siirtymisen tehostaminen. Kokeilun aikana etsitään parhaiten yksilöllisesti toimivia tukiratkaisuja sekä palveluita, jotta henkilön mahdolliset esteet saataisiin poistetuksi ja raivattua työllistymisen esteitä pois. Kuntakokeilussa yhdistetään niin valtion kuin kuntien voimavarat yhteen, jotta saavutetaan työllisyyden edistymistä. Asiakaslähtöisesti toiminnalla pyritään tiivistämään työllisyys-, koulutus- ja terveys- ja sosiaalipalvelut nykyistä paremmin toimiviksi. Kokeilussa pilotoidaan erilaisia tapoja, sekä keinoja työllisyyspalveluiden toteuttamisiin kunnissa. Keinot ja tavat voivat poiketa kunnittain. (Työ- ja elinkeinoministeriö n.d.),

Opinnäytetyö tehtiin Kaustisen seutukunnan kuntakokeiluun. Kuntakokeilu on osa Kokkolan seudun kuntakokeilua. Kaustisen seutukunnan työllisyydenkuntakokeilu toimii Kaustisen, Vetelin, Halsuan, Lestijärven ja Toholammin kuntien alueella, muodostaen Kaustisen seutukunnan eli KASE-alueen. Kokkolan ja Kannuksen kaupungit muodostavat oman kokonaisuutensa ja eivät ole osa maakuntaa.

Monissa työllisyyspalveluiden hankkeissa on painopiste ollut työttömissä työnhakijoissa. Tällä tutkimuksella selvitetään yrityslähtöisten hankkeiden mahdollisuutta. Yritysten tarpeesta lähtevän

työkokeilun tukemisen kautta parannetaan mahdollisuutta saada lähitulevaisuudessa osaavia työntekijöitä.

Tutkimuksen tarkoituksena oli löytää ongelma kohdat työkokeilun nykyisessä muodossa. Tutkimustulosten avulla voi työntilaaaja tehdä omat toimintaan liittyvää kehitystyötä, tai mahdollisesti rakentaa hankesuunnitelman työtoiminnan tukemiseen yrittäjille. Nykyisen työkokeilu määrän seutukunnallisesti nostaminen tulee työkokeilun haasteiden ymmärtämisestä. Tutkimuksen tavoite oli saada ymmärrys siitä, miten seutukunnan yrittäjät kokevat työkokeilun merkityksen oman yrityksen kannalta, sekä selvittää yrittäjien kokemuksia ja haasteita, joita yrittäjät ovat kokeneet työkokeilusta. Tätä kautta voidaan kehittää toiminta mallia seutukunnallisesti paremmin toimivaksi, mikäli opinnäytteen tilaajan intresseihin mahdolliset kehittämiskohdat sopivat.

Keski-Pohjanmaan alueella on paljon pieniä ja keskisuuria yrityksiä, joilla on ongelmia saada osaavaa ja sitoutunutta työvoimaa. Työssä tutkitaan työkokeilua enemmän yrityksen näkökulmasta, selvittäen miten työkokeilua tai siitä tiedottamista tulisi tulevaisuudessa kehittää. Onko yrittäjillä riittävästi aikaa toteuttaa työkokeilua omassa yrityksessään tai onko heillä siihen käytettävissä olevaa omaa resurssia. Onko heillä tarvetta ulkopuoliseen tahon tukeen työkokeilun aikana ja millaista tukea he odottavat saavansa.

Keski-Pohjanmaalle on tulevaisuudessa suunnitteilla paljon uudistuvaan energiaan liittyvää toimintaa. Vahvasti kehitettäviä tuulivoimapuistoja, aurinkoenergia hankkeita, vetytehdasta sekä litiumkaivosta sekä biokaasun tuotannon ja käytön kehittämistä. Nämä toimet kohdistuvat suurilta osilta suoraan tai välillisesti maakunnan yritystoimintaan. Rakennusaikaiseen toimintaan, huoltoon sekä itse tuotanto toimintaan tarvitaan osaavia tekijöitä. Hankkeet tarjoavat ja tulevat tarjoamaan maakunnan alueella uusia toiminta mahdollisuuksia yrityksille.

2 Työelämän muutokset yrittäjyydessä ja yrittäjän arjessa

2.1 Kuka on yrittäjä?

Euroopan komission (2019) määritelmässä yrityksestä tulee kaksi tekijää esille. Yrityksen koko ja resurssit. Koko sisältää yrityksen työntekijät, liikevaihdon sekä taseen loppusumman. Resurssit si-

sältävät omistuksen, kumppanuudet sekä kytkökset. Yrityksiksi katsotaan kaikki taloudellista toimintaa harjoittavat yksiköt. Yksikkö voi harjoittaa liiketoimintaa joko yksin tai perheen kanssa tai henkilöyhtiöt sekä taloudellista toimintaa harjoittavat yhdistykset. Taloudellinen toiminta tarkoittaa tuotteiden tai palveluiden tuottamista tai niiden myyntiä määrähintaan tietyillä tai määrämärkinoilla. Tilastokeskus (2004) määrittelee yrittäjän henkilöksi, joka harjoittaa taloudellista toimintaa omaan laskuun ja omalla vastuulla. Yrittäjäksi määritellään työnantajayrittäjä tai yksinyrittäjä, kuten ammatinharjoittaja tai freelancer. Yrittäjä on myös henkilö, joka yksin tai perheensä kanssa omistaa vähintään puolet osakeyhtiöstä. (Euroopan komissio 2019, 4, 9; Tilastokeskus 2004.).

Yrityskoon määrittelyssä tarkastellaan yrityksen palveluksessa olevien työntekijöiden määrää sekä yrityksen vuosi liikevaihtoa tai taseen loppusummaa. Pienyritykseksi katsotaan yritys, jonka palveluksessa on vähemmän kuin 250 työntekijää ja yrityksen liikevaihto on enintään 50 miljoonaa euroa tai yrityksen taseen on loppusumma ei saa olla suurempi kuin 34 miljoonaa euroa sekä ovat riippumattomia. Riippumattomuus määritellään yrityksissä siten, että yrityksen pääomasta tai sen äänivaltaisista osakkeista 25 prosenttia tai enemmän ei ole sellaisen yrityksen omistuksessa, joka ei täytä Pk-yrityksen määritelmää. (Tilastokeskus 2004.)

Pienet ja keskikokoiset (PK-yritykset) määritellään yrityksen koon ja liikevaihdon kautta. PK-yritykset työllistävät enintään 249 työntekijää. Liikevaihto on enintään 50 miljoonaa euroa, tai yrityksen taseen loppusumma on enintään 43 miljoonaa euroa. Lisäksi PK-yrityksen on täytettävä riippumattomuus määrittely. Yritys on riippumaton silloin, kun pääomasta tai äänivaltaisista osakkeista 25 prosenttia tai enemmän ei ole yhden yrityksen omistuksessa tai yhteisomistuksessa, joihin ei voida soveltaa Pk-yrityksen tai pienen yrityksen määritelmää. (Tilastokeskus 2004.)

2.2 Pk-yritykset

Määritellesä yrityksen kokoa on henkilöstön määrän kriteeri pakollinen sekä luokitellessa, mihin kategoriaan yritys kuuluu. Taulukossa 1 on Euroopan komission määritelmä, joka on tarkoitettu Euroopan sisämarkkinoille ja jolla määritellään myös kansallisesti yritysten koot. Mikäli kriteeri ei täyty, on kyseessä muu kuin Pk-yritys- kyseessä. Henkilöstö kriteeri sisältää yrityksen työntekijöiden lisäksi määräaikaiset työntekijät sekä yrityksen johtotehtävissä ja yhtiökumppanit, jotka työs-

kentelevät säännöllisesti yrityksessä. Vuosiliikevaihto saadaan laskemalla tavanomaisten tuotteiden ja palveluista saadut tulot, josta on vähennetty mahdolliset alennukset. Liikevaihto ei pidä sisällään arvonlisäveroa tai muita välillisiä veroja. Tilikauden tase ilmaisee yrityksen omaisuutta. (Euroopan komissio 2019, 11–13). Mikäli edellä olevat kriteerit ylittyvät on kyseessä suuri yritys eli midcap, joka työllistää yli 250 työntekijää (Finnvera 2018).

KYNNYSARVOT (2 artikla)			
Yritysluokka	Henkilöstö- määrä: vuosityöyksikkö	Vuotuinen liikevaihto	Tilikauden taseen loppusumma
Keskisuuri	< 250	≤ 50 milj. euroa	≤ 43 milj. euroa
Pieni	< 50	≤ 10 milj. euroa	≤ 10 milj. euroa
Mikroyritys	< 10	≤ 2 milj. euroa	≤ 2 milj. euroa

Kuva 1. Yrityskoon määrittely (Euroopan komissio 2019)

Midcap yritysten liikevaihto on yli 300 miljoonaa euroa. Tähän koko luokkaan Suomessa kuuluu noin 300–400 yritystä. (Finnvera 2018.)

2.3 Työvoiman tarve ja muuttuvat työmarkkinat

Tulevaisuuden työelämää tarkasteltaessa on huomioitava kolme näkökulmaa. Työelämä tulee monipuolistumaan. Fyysiseen kohtaamiseen perustuva työ voi tulevaisuudessa olla hyvin erilaista. Tulevaisuuden työ voidaan määrittellä toisin vai onko työ tulevaisuudessa nykyisen jatkumo. Mikä

kaikki mielletään tulevaisuudessa työksi. Kolmanneksi työn ja työelämän muutos näkyy työn sisällyksessä, työn rakenteissa sekä toimeentulona. Lisäksi työtä tulee tarkastella osaamisen, johtamisen ja kulttuurin kautta. Työelämän muutoksiin vaikuttavat monet yhtäaikaiset muutokset. (Sitra 2021).

Tulevaisuuden työelämää muokkaa ekologiset kriisit ja se, miten nopeasti kriiseihin voidaan vastata. Ilmastonmuutos pakottaa etsimään uusia toimintamalleja. Ilmastonmuutos tuo työhyvinvoinnin näkökulmasta uusia haasteita. Lämpötilan muutokset, yhä kuumemmat lämpöjaksot tuovat työssä jaksamisen haasteet. Ekologisella jälleen rakentamisella pyritään rakenteellisesti vaikuttamaan energian tuotantoon, liikenteeseen sekä rakentamisen uudistamiseen kestävämmälle tasolle. Tulevaisuudessa fossiilisiin polttoaineisiin liittyvät toimitusalat tulevat häviämään. Kiertotalous tulee tulevaisuudessa luomaan uusia työpaikkoja. Kiertotaloudella pidennetään tuotteiden elinikää esimerkiksi korjaamalla. Talouden kannalta työelämä tulee olemaan kestävämmällä pohjalla. Tulevaisuudessa kestävyttä huomioidaan ympäristön ja ihmisten hyvinvointia. Sosiaalisen pääoman uudistamisella lisätään työntekijöiden hyvän työelämän lisäämistä. Työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työnkuvaan, omaan työrooliin sekä osaamisen kehittämiseen. Verkostoituminen on osittain tämän päivän työelämää, mutta sen merkitys tulee tulevaisuudessa lisääntymään. Riippuvuus verkostoista tulee lisääntymään tiedon syntymiseen sekä sen eteenpäin liikkumiseen. (Sitra 2021).

Työhyvinvointia 2023-luvulla - Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä todetaan, että materiaalistien tekijöiden lisäksi terveys, turvallisuus, itsensä toteuttaminen, arvostus ja ihmissuhteet pysyvät edelleen työhyvinvointia lisäävänä tekijöinä lisäksi teknologiset ratkaisut mahdollistavat työnmuokkaamisen, jolla parannetaan työhyvinvointia. Skenaariossa todetaan että, tulevaisuudessa yksilön on oltava vastuussa enemmän omasta työkykyisyydestään. Työelämä tulee muuttumaan, sillä työ muuttuu enemmän paikasta rippumattomaksi. (Työterveyslaitos 2020.)

Työterveyslaitoksen julkaisussa todetaan, että työelämän muutoksessa näkyy kriisit ja megatrendit. Muutoksen myötä korostuu työn itsenäistyminen ja sitä kautta lähijohtamisen yksilöityminen on tullut merkityksellisemmäksi. Tämä sekä digitalisoituminen on alkanut kiihtyvällä vauhdilla kasvamaan Covid-19 pandemian aikana ja sen jälkeen. Etätö on uuvuttanut erialojen osaajia sekä jat-

kuvat uuden oppimisen tarve digitalisaation lisääntyessä. Ennen pandemiaa kehitys oli kohti itenäisempää työtä, pandemia kiihdytti tätä kehitystä. Eva Helaskoski Työterveyslaitokselta toteaa tiedotteessa, että työllisyyden kannalta on tärkeää, että mahdollisimman moni työkäinen pystyy osallistumaan työelämään ja työkykyisyyttä ylläpitää osaamisen kehittäminen sekä mielenterveyttä voidaan parantaa vuorovaikutuksella ja yhteisöllisyydellä. (Työterveyslaitos 2022).

Etätyö mahdollisuus on kasvanut tekoälyn kehittymisen myötä. Vaikka tekoäly tuo haasteita, se kuitenkin helpottaa työelämää ja etätyöelämää. Tulevaisuudessa tekoäly mahdollistaa puheella ohjatut liittymiset erilaisiin verkostoihin. Tämä helpottaa yhteyksien luomista ilman manuaalista sähläystä. Tekoäly voi säädellä sitä, mitä tahdon mukaisia tietoja käyttäjä luovuttaa ja käyttää. Tukiäly, jollainen edellä kuvattu tulevaisuuden kuva ehkä on, mahdollistaa vaivattoman yhteyden yksilöiden ja muiden ihmiset sekä teknologian välillä. Tämä yksinkertaistaa ja helpottaa etätyöntekemistä, ei kulu energiaa teknisiin yksityiskohtiin. (Kuusi 2020, 33.)

Tavoitteellinen tiimi rekrytoi oikeanlaiset henkilöt. Rekrytointi voidaan rinnastaa elektronisen pelaamisen pelitiimin muodostuvan samalla tavoin rekrytoiden kuin yrityksissä. Pelitiimiin etsitään yleensä korkeammalla tasolla olevia pelaajia kuin keskiarvo joukkueen sisällä on. Pelitiimissä, kuin yrityksessä tulee olla henkilö, jolla on valtaa vaikuttaa, tällainen henkilö voi olla asiantuntija. Asiantuntijan tehtävänä on huolehtia siitä, että asiat etenevät. Asiantuntijoilla on omat erityisosaamisalueet, kaikkien ei tarvitse osata kaikkea. Damage-pelaaja on henkilö, joilla on kyky analysoida tapahtumia, antavat tukea pelaajille ja ohjeistavat peliä johtavia. Yrityselämässä vastaavat henkilöt ovat henkilöstö hallinnossa tai strategiayksikössä työskenteleviä. Tankkipelaaja on yritysmaailmassa tiiminvetäjä, projektipäällikkö tai toimitusjohtaja. Tehtävänä on ohjata, ja viestiä sekä kertoa mitä tulee tehdä. (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020.)

Suomen työttömyys näyttää tilastollisesti kasvavan vuodesta 2023–2024. Työttömien määrä on lisääntynyt vajaalla prosenttiyksiköllä, huhtikuussa 2023 työttömyys prosentti oli 7,0 % ja heinäkuussa 2024 työttömyysprosentti oli 8,0 %. Euroalueen tilanteeseen nähden Suomen tilanne oli hieman heikompi. Pohjoismaalaisittain tilasto näyttää siltä, että työttömyystilanne Ruotsissa on samaa luokkaa. Tanskan työttömyysprosentti on 5.8. Tanskassa työttömyys näyttää kasvaneen edellisen vuoden aikana. Verrattuna Etelä-Euroopan tilanteeseen Suomen työttömyys on huomattavasti matalammalla tasolla, esimerkiksi verrattuna Espanjaan 11.7 % ja Kreikkaan 10.6 %. Keski-

Euroopan isoihin teollisuusmaihiin kuten Ranska, on tilanne samaa luokkaa työttömyydessä. Saksan tilanne on heikompi kuin Suomessa. Eurotilastossa työttömäksi katsotaan henkilöt 15–75-vuotteen, jotka eivät ole töissä, mutta hakevat aktiivisesti töitä ja ovat valmiit ottamaan työn vastaan välittömästi tai kahden viikon sisällä. Työttömyysaste on määritelty työttömien määrä prosentteina työvoimasta. Työvoimaksi lasketaan työssä olevat henkilöt ja työttömänä olevat henkilöt. (Eurostat 2024.)

Yritysten rakenteissa on tapahtunut merkittäviä muutoksia. Suomessa yritystoiminta on ollut suur-yritys pohjaista ja valtio on ollut tärkeä taloudellinen ja yhteiskunnallinen toimija. Suuryritykset ovat omalta osaltaan määritelleet suuntaviivoja talous- ja työmarkkinapolitiikkaan kuin koko suomalaisen yhteiskunnan kehitykseen. 2000-luvulla yksityisyrittäjyys oli vahvassa kasvussa. Kaikista yrityksistä noin 8 % oli yksityisyrittäjiä, jotka työllistivät 200 000 henkilöä. Työelämä muuttuu ja työtehtävät sen mukana. Automatisaatio, robotiikka sekä tekoäly mullistavat työprosesseja. Monet työprosessit voidaan korvata koneilla. Koneiden myötä töiden sisällöt muuttuvat ja osaamisvaatimukset kasvavat. Työmarkkinoille on tullut uudenlaisia muotoja, kuten vuokratyö ja joustavat työjärjestelyt. (Melin 2020.)

Elinvoimabarometri 2023 tuloksista voi nähdä Keski- Pohjanmaan tilanteen. Kyselyyn vastanneista suurin osa toimi palvelualla, seuraavaksi eniten kaupan alalla ja teollisuus oli kolmanneksi suurin toimiala. Rakentamiseen liittyvä toiminta on neljänneksi työllistävin toimiala maakunnan alueella. Liikevaihto lähti alle 200.000 € - yli 5.000.000 €. Liukuman välissä suurin osa yrityksistä sijoittui 200.000 € - 1.000.000 €. Suurin osa vastanneista on työllistävä 2–4 henkilöä ja seuraavaksi suurin ryhmä on yksinyrittäjät. 50 tai yli henkilöä työllistäviä on 6 yritystä. Kolmanneksi suurin osuus yrityksistä sijoittuu 5–9 henkilön työllistämiseen. Barometri kertoo tuloksissaan Keski-Pohjanmaan olevan hyvin saavutettavissa. Tieverkosto, rautatieyhteydet, satama sekä lentokenttä luovat edellytykset yrittämiselle. Yrittäjillä on vahva luotto tulevaisuuteen ja yhdessä tekemiseen, joka näkyy yhteistyön ja yhteisten keskusteluiden luomana toimintana. (Yrittäjäbarometri 2023.)

Työllisyys ja työvoiman tarve Keski-Pohjanmaalla iso kysymys tulevaisuudessa. Maakunta liiton selvityksessä osaamisen, työvoiman ja työllisyyden teemojen ympärille kokoontuneiden sidosryhmät ovat todenneet työvoiman puutteen olevan tulossa merkittävän kasvua hidastavan tekijän Keski-Pohjanmaalla. Osaava työvoiman saatavuus ja siihen vaikuttavat laajasti niin osaamisen jatkuvat

kehittäminen, alueen elinvoimaisuuden kehittyminen kuin yhteiskunnan rakenteellisen muutoksen kehitystrendi. (Keski-Pohjanmaan liitto.) Työ - ja elinkeinoministeriön laatimassa työllisyyskatsauksessa elokuulta 2023 voi todeta Pohjanmaan Te-alueella työttömien työnhakijoiden määrän olevan mannerSuomen pienempiä. Työttömyys prosentti Kase-alueella ovat 4,8 % - 9,6 %. Nuorten alle 25- vuotiaisen osalta työttömien määrä on kasvanut. (Työ- ja elinkeino ministeriö 2023.) Kaustisen seutukunnan työllisyysstrategiaan vuosille 2018–2020 on esille tullut rakennetyöttömyys. Rakenteellisen työttömyyden hoitoon tarvitaan erilaisia palveluita niin julkisia kuin kolmannen sektorin palveluita. Näitä ovat työllisyys ja terveys- ja sosiaalipalvelut sekä työllistymistä tukevat palvelut kuten kuntouttavatyötoiminta. Strategiassa nousee esille kuntien rooli eri työllisyshankkeiden ohjauksesta rahoituksen lisäksi. Tämä ohjaustoiminta mahdollistaa kuntien oman työllistämisen- ja rekrytointitukien hyödyntämiseen. Seutukunnan ominaispiirteenä on vahva pienryttäjäisyys, tämä osaltaan näkyy työttömyystilastoissa valtakunnallisen työttömyysprosenttia pienempänä keskiarvona alueella. Strategian laadinnan aikaan oli huoli muualla opiskelemaan menevien nuorten jääminen opiskelupaikkakunnalle. Sama huoli on edelleen seutukunnalla, miten saada veto- ja pitovoima alueelle. Strategian toimenpiteitä toteutetaan ainakin osittain nyt kuntakokeilun muodossa. (Kaustisen seutu 2018.)

Alasoinin (2003) toteaa, että taloudellisen kasvun perustuvan työpanokseen, taloudelliseen panokseen sekä kokonaistuottavuuden kasvuun. Pitkänaikavälin kehityksen kannalta kriisinä tekijöinä voidaan pitää työpanosta ja kokonaistuottavuuden kasvua. Työpanoksen osuuteen vaikuttaa työvoiman määrä. Ennusteen mukaan työllisten määrä pienenee eläköitymisen myötä, 2020 luvun jälkeen ikäkokoero on luokkaa 10.000–15.000 hengen välillä. Työmarkkinoiden käytössä työvoiman kehitys ei ole suoraan verrannollinen työelämään tulevien ja työelämästä poistuvien suhteessa. Tähän vaikuttaa työttömien ja työssä olevien työkyky, työmotivaatio, eläkkeelle siirtymisen ajoitus ja opiskelujen pituus sekä maahanmuuton kehitys. Työvoiman on ennustettu vähenevän seuraavat 30 vuotta. Tämä on pitkäaikainen, perustavaa laatua oleva käänne. 1940-luvulta tälle vuosikymmenelle on työmarkkinoille tulevien ikäluokkien määrä ollut isompi kuin työmarkkinoilta poistuvien määrä. Suomessa työvoiman saannin supistuminen on poikkeuksellisen isoa verrattuna kansainvälisesti olevaan tilanteeseen. (Alasoini 2003).

Työelämän muutoksia tuo mukanaan uudet työelämään siirtyvät sukupolvet. Heidän uudenlainen ajattelunsa työelämän ja oman elämän yhteensovittamisesta on haaste. Tämän ajattelun myötä

on tapahduttava muutosta johtamisessa sekä suhtautumisessa uusien sukupolvien arvomaailmaan. Nettisukupolvi 1977–1997 ja Z- sukupolvi 1998- , odottavat työelämältä erilaisia asioita, kuin heitä edeltävät sukupolvet. He arvostavat vapautta, jota edustaa etätö ja liukuvatyoaika, nämä antavat näille sukupolville mahdollisuuden sovittaa työn ja vapaa-ajan. Nettisukupolvi ja Z- sukupolvi arvostavat työn mielekkyyttä, työn tuomia haasteita sekä mahdollisuutta oppia ja kehittyä työssä. Työyhteisössä he haluavat tulla kohdatuksi yksilöinä eikä isona joukkona. Näille sukupolven edustajille on selkeästi yhdistävä tekijä, yhteistyö. Ongelman ratkaisuun, johon kukaan ei tiedä vastausta, syntyy isossa joukossa ihmisiä, jotka työskentelevät saman ongelman kanssa. Yhteistyöllä tavoitellaan toimintaa ihmisten kanssa, jolloin valta jaetaan toisten kanssa. He odottavat esihenkilöiltä enemmän ohjaavaa, mentoroivaa johtamista ja haluavat saada rehellistä palautetta. (Tapscott 2009, 170–190.)

Rison & Adăscălitein Eurostatille (2024) tekemän tutkimuksen mukaan työpaikolla tapahtuva automatisoituminen tekoälyn tullessa robotiikkaan, muuttaa ihmisten ja robotin yhteistyötä tulevaisuudessa. Aiemmin robotti on tehnyt tiettyjä toimintoja omissa tiloissaan. Tekoälyn tulo mukaan muuttaa tätä toimintaa enemmän ihmisen ja robotin väliseksi vuorovaikutukseksi. Tulevaisuudessa roboteista tulee entistä monimutkaisempia. Siksi on tärkeää ymmärtää, miten tämä vuorovaikutus tulee näkymään työn organisointiin ja työoloihin. Haasteena tulee olemaan osaaminen, kun ihminen ja robotin vuorovaikutus tulee lisääntymään. Euroopan osaamisohjelman sisältöjä, jotka keskittyvät täydennys- ja uudelleen koulutukseen. Tällä varmistetaan nykyisten työntekijöiden ja tulevaisuuden työntekijöiden osaaminen. Tämä tulee lisäämään uusien taitojen osaamista, kuten analyttisyyttä, digitaalisia taitoja ja pehmeitä taitoja. Eurostatin tutkimuksessa esiin tulee yritysten vaikeudet rekrytoinnissa ja tämä lisää yritysten investointeja robotiikkaan. (Eurofound 2024).

Euroopan-neuvosto tiedonannossaan maaliskuussa 2024 tuo esille kymmenvuotta lisääntyneen työvoimapulan ja osaamisvajeen EU-maissa. Tähän muutokseen on vaikuttanut covid-19-pandemian jälkeen jäsenvaltioiden talouden parantuminen ja sitä kautta osaamisen kysynnän lisääntymisenä sekä väestörakenteessa tapahtuva muutos sekä geopolittiset muutokset. Euroopan Unionin alueella on 42 ammattia, joita neuvosto pitää työvoimapulasta kärsivinä ammatteina. Työvoimapula ja osaamisvajetta lisää väestörakenteen muutos koko alueella. Työikäisten määrän ennustetaan vähenevän rajusti vuoteen 2050. Samalla kun väestö ikääntyy, lisääntyy hoidon tarve

väestössä. Palveluista kuten terveydenhuollon ja pitkäaikaishoidonpalveluiden kysyntä tulee lisääntymään ja tämä lisää merkittävästi työvoimapulaa keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä. Virheässä siirtymässä ja digitaalisessa siirtymässä odotetaan työpaikkojen määrän kasvavan. Tällä hetkellä osaamisen vaje on niin akateemisella kuin ammattitasolla. Työvoimapulaa lisää tiettyjen ammattien ja -alojen huonot työehdot ja -olot. Tämä vaikuttaa työvoiman saantiin sekä työvoiman pysyvyyttä yrityksissä. Lisäksi työnkuormittavuus ja alhaiset palkat ovat keskeisiä tekijöitä näiden alojen työvoimapulaan. (Euroopan-neuvosto 2024.)

3 Työkokeilu keino työllistää ja työllistyä

3.1 Työkokeilu

Työkokeilua tarkastellaan niin lain kautta. Kuinka työkokeilu määritellään, millainen taho voi toteuttaa työkokeilua sekä kenelle työkokeilu on tarkoitettu. Laissa 2023 työvoimapalveluiden järjestämisestä todetaan työvoimaviranomainen voi ohjata henkilön kokeiluun. Henkilön ammatinvalinnan- ja uravalinnan selvittämiseksi tai työmarkkinoille palaamiseen. Työkokeilun toteuttajasta todetaan, että se voi olla yritys, yksityinen elinkeinonharjoittaja, kunta, kuntayhtymä tai muu yhteisö, säätiö, valtion virasto tai laitos. Rajoituksena on, ettei työkokeilija ole työsuhteessa työantajaan työkokeilusopimusta tehdessä. (L380/2023, 55§). Samassa laissa määritellään työkokeilua koskevista rajoituksista seuraavaa: ”Työkokeilu ei saa vääristä yritysten tai yksityisten elinkeinonharjoittajan välistä kilpailua; tällä tarkoitetaan sellaisia tehtäviä, joiden suorittamiseen tarvitaan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 759/2004 6§ tarkoitetun huumausainetestiä koskevan todistuksen esittämistä, eikä henkilö halua todistusta esittää sekä lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämistä vaativia tehtäviä”. (L380/2023, 56§.) Lisäksi laissa määritellään työkokeilusopimuksen sisällöstä. Työkokeilu on tavoitteellista toimintaa, jolloin sopimuksessa tulee näkyä, mikä on työkokeilun tavoite. Työajasta sopimuksessa tulee näkyä työkokeilun suoritus aika sekä -paikka, työkokeilun päivittäinen kesto ja ajoittuminen. Työkokeilua saa olla enintään viitenä päivänä viikossa. Sopimuksessa näkyvät työkokeilijan tehtävät, joita työkokeilija työkokeilun aikana tekee, sekä ohjauksesta ja valvonnasta vastaava henkilö työpaikalla. Työkokeilun toteuttajan on ilmoitettavat työttömyysetuuden maksajalle työkokeiluun osallistuvan poissaolot. Työkokeilun toteuttajan on työkokeilun päätyttyä annettava arvio asiakkaan soveltuvuudesta työhön, ammattiin tai alalle, jos työkokeilu on järjestetty esimerkiksi työmarkkinoille palamiseen. (Laki työ-

voimapalveluiden järjestämisestä 380/2023, 57§.) Työkokeilu voidaan keskeyttää, jos työkokeilusta on yhtäjaksoisesti pois viisi peräkkäistä päivää tai jos muutoin poissaoloja on niin paljon, ettei kokeilulle asetetut tavoitteet eivät toteudu. Työkokeiluun osallistuvan oikeusasema sekä vastuu työturvallisuudesta ja tietosuojasta on määritelty omissa laissaan, joita sovelletaan työkokeilussa. (380/2023, § 58–59).

Työkokeilua voidaan käsitellä osana työllisyyspalveluita. Työllisyyspalveluilla, joilla pyritään saavuttamaan eteneminen pois työttömyydestä kohti työllisyyttä sekä toisaalta parantamaan työmarkkinoiden kohdannon. Yritysten tarjoaman työn ja työtä etsivien henkilöiden kohtaamisen parantaminen työkokeilun kautta. Työkokeilu mahdollistaa sekä työntekijän osalta arvion omasta kiinnostuksesta sekä työelämä taidosta, kuin työnantajalle mahdollisuuden arvioida työkokeilijan soveltuvuutta niin alalle, ammattiin tai työnantajan omaan toimintaan. Näin ollen työkokeilun mahdollisuuden ovat molempia osapuolia hyödyttävää. Työkokeilua voidaan tarkastella myös pitkän sairausloman tai vanhempien hoitovapaan jälkeen työhön palaamisen helpottamiseen kuin osatyökykyisten työllistymisen tueksi. (Te-palvelut 2023).

Työkokeilua voidaan käyttää helpottamaan työhön palaamista pitkittyneen sairausloman tai osasairauspäivärahan jälkeen. Työkokeilulla tarkoitetaan työhön paluuta turvallisesti ja mielekkäästi. Työkokeilua voidaan muokata huomioiden sairauden aiheuttamat rajoitteet. Työkokeilun onnistumisen kannalta on syytä muokata työaika ja sisältöä niin, että työkokeilulla on mahdollisuus onnistua. Työkokeilua voidaan käyttää myös keinona kartoittaa uuden työn vaatima osaamisen täydentäminen. Työkokeilua käytetään osana ammatillista kuntoutusta. Tämä vaatii ammatillisen kuntouksen päätöksen, joka tehdään työeläkeyhtiössä tietyillä kriteereillä. Kriteerit liittyvät hakijan aiempaan koulutukseen ja työkokemukseen sekä uhkaan työkyvyttömyyseläkkeestä. (Mertamo 2022).

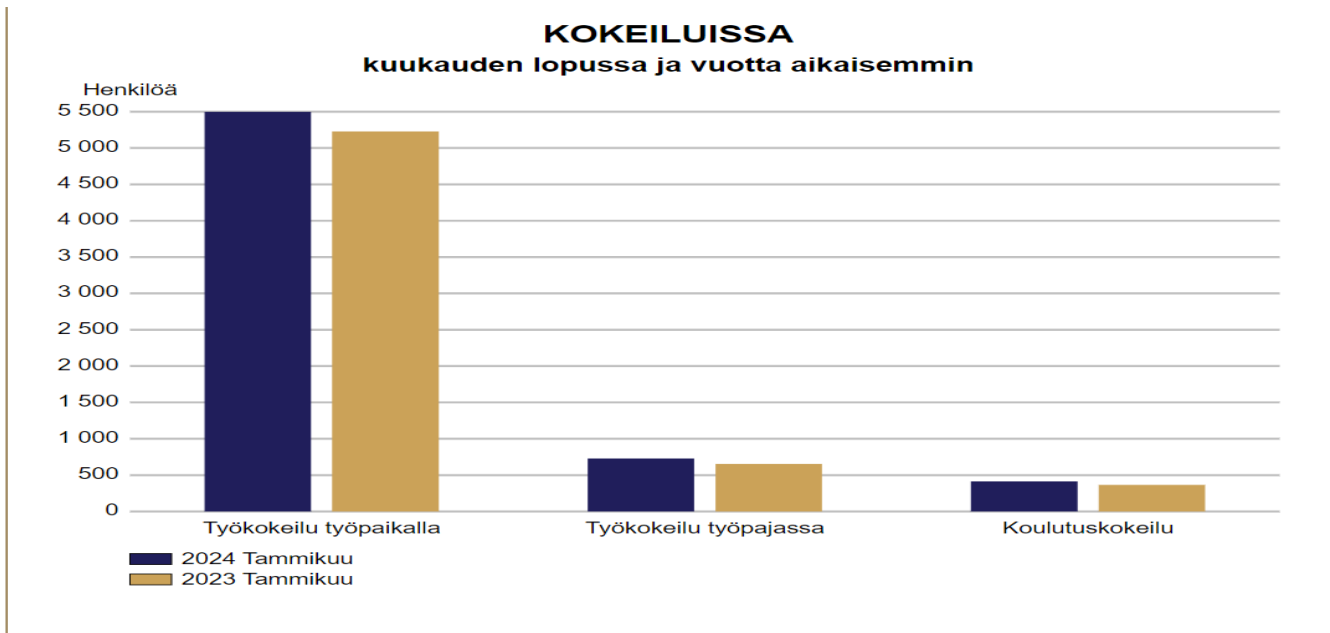
Työkokeilu mahdollistaa yhteistyön oppilaitosten kanssa. Kuten Pohjoismaisten Ministeriöneuvoston julkaisussa todetaan, että yhteistyö oppilaitosten kanssa on tärkeää. Yhteistyöllä yrityksellä on mahdollisuus saada osaavaa henkilöstöä sekä henkilöstön osaamisen ylläpitämiseen. Julkaisussa tuodaan esille työelämässä tapahtuvat muutokset. Tarkastellessa näistä muutoksia voidaan to-

deta, että haasteena on yhtä nopeammin kehittyvä tietotekniikka ja sen tuomat osaamistavoitteet. Näihin uusiin haasteisiin voidaan vastata oppilaistosityhteistyöllä. Tarvittaessa oppisopimuksen kautta lisäosaamisen hankinta palvelee molempia osapuolia. (Nordisk Ministerråd 2017.)

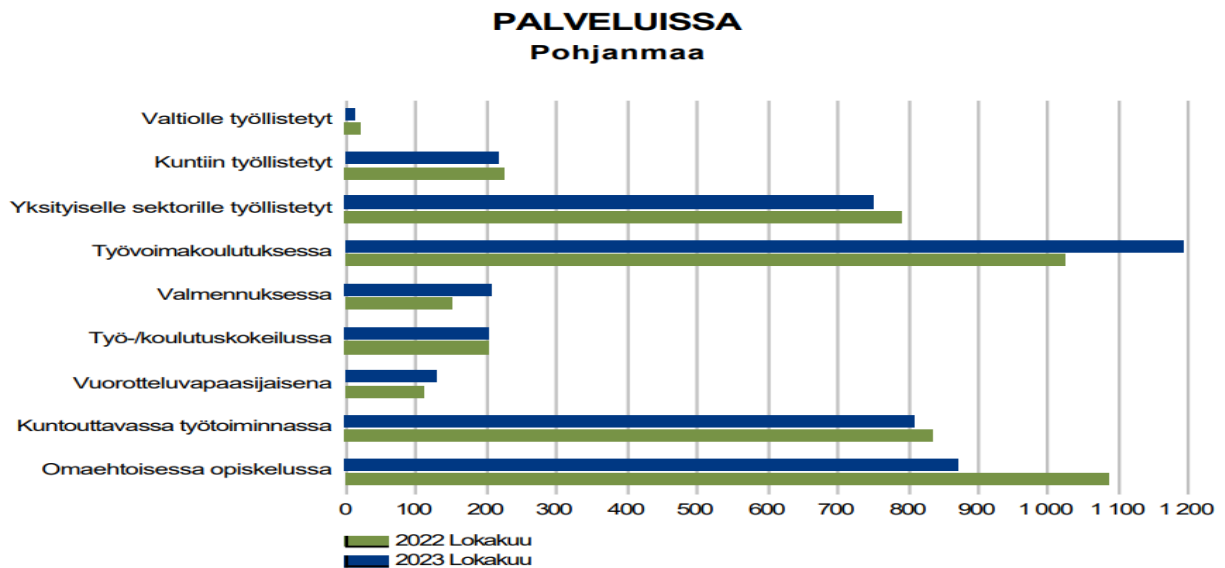
Onnistuneen työkokeilun taustalla on hyvä ensi kohtaaminen. Ennen työkokeilun aloittamista on hyvä käydä keskustelua työkokeiluun tulevan tavoitteista sekä mikä yrityksessä ja sen tehtävissä kiinnostaa. Työkokeiluun tulevan aiempi mahdollinen työkokemus on myös hyvä saada esille. Tällä tiedolla saadaan esille työkokeilijan lähtötaso ja voidaan löytää hänelle sopivan haastavia työtehtäviä. Lisäksi on hyvä selvittää mahdolliset haasteet työkyvyssä suoraan työkokeiluun tulevalta henkilöltä. Näin saadun tiedon perusteella voidaan vaikuttaa työtehtäviin ja niiden sisältöihin huomioiden henkilön rajoitteet. Ensi tapaaminen on näin hyvin tärkeä ja siihen on hyvä varautua niin työnantajan kuin työkokeiluun tulevan henkilön. (Laisi 2023, 19.)

3.2 Työkokeilun käyttö

Työ- ja elinkeinoministeriön työllisyyskatsauksessa näkyy koko Suomen tilanne työkokeilun suhteen. Tilasto osoittaa työkokeilun hieman lisääntyneen vuodessa. Toisaalta tarkastellessa Pohjanmaan Te- toimistontyö- ja koulutuskokeilussa oli 200 henkilöä Keski-Pohjanmaan alueella vuonna 2023. Vuoden aikana tässä tilastotiedossa ei ole tullut muutosta. Tarkastellessa yksinomaan Pohjanmaan tietoa vuoden 2024 tammikuun lopussa Tilastokeskuksen tiedon mukaan työkokeilussa työpaikalla olisi ollut 3530 henkilöä, mutta Keski-Pohjanmaalla on ollut työ- ja koulutuskokeilussa 47 henkilöä. Jos näitä tietoja vertaa työttömien kokonaismäärään voidaan Pohjamaan osalta todeta, että työttömiä oli 6926 henkilöä ja lisäksi 687 kokopäiväisesti lomautettu. Pohjanmaan alueella noin puolet työttömistä on ollut työkokeilun piirissä. Tarkasteltaessa Keski-Pohjanmaan tilannetta huomataan, että työkokeilussa on ollut 47 henkilöä. Suhteutettuna kokonaistyöttömien määrään on työkokeilussa ollut yllättävän vähän työkokeilijoita. Kaustisen seutukunnan alueella on ollut 413 työtöntä ja 81 koko päiväisesti lomautettua henkilöä, tieto lokakuulta 2023. Tilastot eivät kerro mikä on Kaustisen seutukunnan tilanne. Kuitenkin tilastot osoittavat työttömien työnhakijoiden lisääntyvän. Tämä on alueen pienten kuntien kannalta huolestuttavaa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023, Tilastokeskus 2024.)



Kuva 2. Työllisyyskatsaus 2024 tammikuu (TEM 2024).



Kuva 3. Työllisyyskatsaus Ely-keskusalueella lokakuu 2023 (TEM 2023).

	2024M01
	Työ- ja koulutuskokeilussa olevat laskentapäivänä (lkm.)
Työttömät työnhakijat	
Työkokeilu työpaikalla	3 530

Taulukko 1. Työ- ja koulutuskokeilussa Pohjanmaan työllisyysalueella (Tilastokeskus 2024).

	2024M01
	Työ- ja koulutuskokeilussa olevat laskentapäivänä (lkm.)
MK16 Keski-Pohjanmaa	
Työkokeilu työpaikalla	47

Taulukko 2. Työ- ja koulutuskokeilussa Kaustisen seutukunnan alueella tammikuu 2024 (Tilastokeskus 2024).

3.3 Työkokeilun kokemukset työnantajan näkökulmasta

Tutkittua tietoa työnantajien kokemuksista on yllättävän vähän. Enemmän on tutkittu työkokeilijan näkökulmasta asiaa. Jotain tietoja työnantajien näkemyksistä löytyy näistäkin tutkimuksista. Lauri Loikkasen tekemä kandidaattityö 2013 Uudistettu työkokeilu työnantajan näkökulmasta, nostaa esille tuloksissa, että työkokeilijoiden tuoman työpanoksen koettiin olevan samalla tasolla kuin aloittavan uuden työntekijän. Arvioissa työnantajat huomioivat kuitenkin sen, ettei työkokeilijat tehneet ihan samoja töitä kuin työsuhteessa olevat työntekijät. Tähän vaikutti se, ettei työkokeilijalla ollut välttämättä tarvittavaa koulutusta työtehtävien suorittamiseen. Työtehtävinä esille tässä tutkimuksessa nousivat taustatyöt sekä avustavat työtehtävät, jolloin aikaa vapautui työsuhteessa oleville työntekijöille haasteellisempiin työtehtäviin. Vastauksissa esiin nousi mahdollisuus tutustua työtehtäviin sekä kehittää ja saada uusia kokemuksia. Työkokeilun hyvä suunnittelu edesauttaa työkokeilun onnistumista. Toisaalta Valtioneuvoston tekemässä tutkimuksessa nousee esille yritysten mahdollisuus löytää itselleen sopivia kesätyöntekijöitä, sijaisia sekä oppisopimus-koulutukseen (Valtioneuvosto 2019). Julkaisun uusi näkökulma, joka nousee esiin, on toiminnan

kehittäminen työkokeilijoiden avulla. Työkokeilijoiden avulla yritys voi ohjata omia resursseja kehittämistyöhön. Työkokeilu hyödyntää molempia osapuolia. Työkokeiluun osallistuva saa oikeita työtehtäviä sekä sopivan haasteellisia tehtäviä aidossa työympäristössä. Työkokeilun mahdollista organisaatio saa tutustua työnhakijaa, hänen taitoihinsa ja sopivuuteen omaan organisaatioon, työpanos käytössä sekä mahdollisuus käyttää omaa henkilöstöä kehittämistehtäviin. (Loikkanen 2023, Valtioneuvosto 2019.)

3.4 Työkokeilun eri ohjaavat tahot

Työkokeilu on tarkoitettu ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selvittämiseen tutustuen työelämään. Työkokeilulla henkilö, jolla ei ole vielä tietoa suunnittelemaastaan alasta, voi työkokeilun aikana tutustua alaan, sen tehtäviin ja mahdollisuuksiin edetä työuralla. Työkokeiluun osallistuva henkilö voi tehdä erityyppisiä tehtäviä, jotka avaavat kokemuksen alantötehtävistä. Työkokeilulla voidaan tukea taksin työelämään palaamista esimerkiksi pitkän sairausjakson tai perhevapaan jälkeen. Työkokeilussa ei ole työsuhdetta työnantajaan eikä työkokeilusta aiheudu kustannuksia työkokeilun järjestäjälle. Työkokeilijalle maksetaan kulukorvaus, joko TE-toimiston tai kuntakokeilun kautta harkinnanvaraisena. Työkokeilun pituus on enintään kuusikuukautta, viikoittaisia työpäiviä yhdestä – viiteen ja päivittäinen työaika neljästä kahdeksaan tuntiin. Työkokeiluun pääseminen ei edellytä tietyn mittaista työttömyyttä. Työkokeiluun pääseminen vaatii asiakkuuden TE-toimistoon tai kuntakokeiluun. Asiakkaana voi olla työtön työnhakija tai asiakkuus voi olla ammatinvalinnanohjauksen palvelussa. Ammatillinen koulutus tai koulutusaste ei vaikuta työkokeilun järjestämiseen. Mikäli työkokeiluun hakeutuvalla ei ole ammatillista koulutusta on hänen ensisijaisena tavoitteensa löytää sopiva koulutusvaihtoehto. Työkokeilua voi järjestää yritys, yksityinen elinkeinonharjoittaja, kunta, kuntayhtymä, muu yhteisö, säätiö tai valtion virasto tai laitos. (Suomi.fi 2023.)

Työkokeilijan ollessa vakuutusyhtiön asiakas, työkokeilulla haetaan paluuta taksin työelämään. Tällainen tilanne voi olla pitkittyneen sairausloman jälkeen. Tällöin työkokeilulla selvitetään työhön palaajan mahdolliset rajoitteet sekä hänen työssä jaksamisensa. Työkokeilun aikana on mahdollista muokata työtehtäviä työhön palaajan tarpeiden mukaan. Vakuutusyhtiön järjestämä työkokeilu voidaan toteuttaa työelämään palaavan työntekijän aiemmassa työpaikassa, josta hän on jäänyt sairauslomalle tai toisen yrittäjän toimipaikassa. Työkokeiluun pääsyyn edellytyksenä on

työterveyslääkärin lausunto vakuutusyhtiölle. Vakuutusyhtiön ollessa lähettävänä tahona on työkokeiluun osallistuvan henkilön kanssa laadittava kuntoutussuunnitelma työkokeilun aloittamista. Kuntoutussuunnitelmaan kirjataan työtehtävät, joita työkokeilussa tulee tehtäväksi ja joihin työhön palaavan työkyky riittää. (Ilmarinen 2022.)

Nuorille alle 29- vuotiaille Kela järjestää työkokeilua nuorille työllistymistä edistävänä ammatillisena kuntoutuksena TEAK. Nuori alle 29- vuotias voi hakeutua Kelan palveluun ilman lääkärinlausuntoa. Palvelu on tarkoitettu nuorelle, joka ei ole löytänyt sopivaa opiskelualaa tai työpaikkaa tai opiskelu on vaarassa, keskeytä tai on keskeytynyt. Lisäksi palvelu on tarkoitettu nuorelle, jolla on siviili- tai asepalvelus keskeytynyt ja tarvitsee apua tulevaisuuden suunnitteluun. Kuntoutussuunnitelma tehdään aina yksilöllisesti ja siinä määritellään kuntoutujan kanssa yhdessä tavoitteet. Lisäksi Kela tarjoaa työkokeilua henkilölle, joka haluaa varmistaa ammatillisen valintansa ja haluaa varmistaa konkreettisen työtavoitteen. Työkokeilu suoritetaan työkokeilijan valitsemalla työpaikalla, jonne hän saa valmentajan tuen. (KELA 2024.)

Työkokeilu on portti työelämään paluumuuttajille, joilla työkokemus on muualta maailmalta. Usein ulkomailta hankittua työkokemusta ei osata arvostaa. Työkokeilu on keino osoittaa omaa osaamistaan. Työkokeilu viestittää työttömän aktiivisuutta ja halua muuttaa työttömyys työllisyydeksi. Työkokeilun kautta voi saada uutta vahvistusta yrittäjyyteen. Työkokeiluun osallistuva voi vahvistaa omaa osaamistaan ja tietoa alalta, jolle aikoo lähteä yrittäjäksi. Työkokeilulla voi välttää useita yllätyksiä, joita muuten saattaisi tulla yritystoimintaa aloittavalle. Työkokeilulla voi työkokeiluun osallistuva testata omia mahdollisuuksia palata takaisin työelämän työ elämän täydellä työajalla. Työkokeilun voi pilkkoa lyhyemmiksi jaksoiksi, jolloin voi tutustua useampiin eri aloihin. Tämän etuna on mahdollisuus verkostoitua ja sen lisäksi, että saa näkemystä erialisiin aloihin ja tehtäviin. Onnistunut työkokeilu antaa jälkeinpäin paljon hyvää. Työkokeilusta työkokeiluun osallistuva saa työkokemusta, mikä on aina positiivinen asia. Työkokeilijan mahdollisuus saada työnantajasta suosittelija työhakuun sekä mahdollisuus saada työtodistus. Lisäksi työkokeilun jälkeen avoimien työpaikkojen ilmoitusten lukeminen muuttuu positiivisempaan suuntaan. (Oikotie 2022.)

Valtioneuvosto on julkaissut Työ- ja elinkeinoministeriön teettämän tutkimuksen (2017–2018), jossa selvitettiin työkokeilun tärkeydestä ja toimivuudesta TE- Tilipalveluna. Tutkimuksen tuloksissa työkokeilu on koettu pääsääntöisesti myönteiseksi. Työnantajat ovat pitäneet työkokeilua

pääosin hyödylliseksi. Työkokeilu on auttanut rekrytoinnissa siten, että rekrytointivaiheessa työnhakija on työssä yhdellä työnantajalla enintään kuukauden. Työnhakijan työllistyessä, työkokeilu jakso vähennettiin koeajasta. (Valtioneuvosto 2019.)

3.5 Työkokeilu mahdollisuus yhteistyölle

Pohjoismaisen Ministeriöneuvoston julkaisussa vuodelta 2017 todetaan osaavan henkilöstön saantiin ja henkilöstön osaamisen ylläpitämiseen tärkeäksi yhteistyön oppilaitosten kanssa. Oikean ja osaavan henkilöstön saanti lähtee rekrytoinnista, henkilöstön osaamisen ylläpitämisestä sekä niin sanotun hiljaisen tiedon siirtämisestä mentori - toiminnalla. Työelämän muutokset kohti digitalisaatiota tuo lisä haasteen. Työkokeilulla voidaan saavuttaa hyviä tuloksia joko suoraan työllistymällä tai vastaamalla yrityksen henkilöstö tarpeeseen yhteistyössä oppilaitosten kanssa oppisopimuksen kautta. Työkokeilu antaa näytön työkokeilijan sitoutumisesta yritykseen ja halusta saada tarvittava osaaminen tai täydentää osaamistaan esimerkiksi oppisopimuksella. (Nordisk Ministerråd 2017.)

Oulun seudun ammatti opistolla (OSAO) on ollut hanke, jossa työkokeilu on ollut osana Suomeen tulleiden ei suomea äidinkielenä puhuvien tukena. Usein suomen kielen taito ei riitä työllistymiseen, todetaan hankkeen mallissa. Maahanmuuttajan kielitaidon ollessa S2 tasolla voidaan työkokeilua käyttää kielitaidon kehittämiseen työpaikalla, jonne S2 tasoin suomen kielen opettaja jalkautuu niin työkokeilijan kuin yrittäjän tueksi. Kieli tuettu työkokeilu sopii hyvin henkilölle, jolla kielitaito on vähintään S2 tasoa tai korkeampi. Työkokeilu kehittää työkokeilijan osaamista sekä parantaa kulttuuri- ja kielitietoisuutta. Työkokeilu soveltuu niin ammatillisen kuin peruskielitaidon kehittämiseen. (OSAO 2020.)

3.6 Työllisyyden tukitoimet Skandinaviassa

Ruotsissa on samankaltainen työvoimapolitiittinen rakenne, kuin Suomessa. Ruotsissa voi olla 300 päivää päivärahalta, jonka jälkeen päiväraha ehdollistuu. Työttömille tarjotaan työharjoittelua, työmarkkinakoulutusta, tukea ja neuvontaa, jos on kiinnostunut yrityksen perustamista sekä eri asteista koulutusta. Työttömän henkilön kouluttautumista tuetaan, kuten matka- ja majoituskulut. Toimeentuloksi työtön saa joko kehittämiskorvausta tai perustamiskorvausta. Pitkäaikaistyöttömät

ja maahanmuuttajat voivat osallistua perustamistyöhön. Edellytyksenä on, että henkilö on työttömänä työnhakijana ja maahanmuuttajalla on oleskelulupa tai oleskelukortti viimeisen 36 kuukauden ajalta. Perustamistyö tarkoittaa, että perustamistyöhön osallistuva henkilö etsii työnantajan, jolla on mahdollisuus palkata henkilö työsuhteeseen kahdeksi vuodeksi. Perustamistyöhön osallistuvalla maksetaan palkkaa ja Vakuutuslainsäädännöstä korvausta tältä ajalta. Nämä yhdessä vastaavat työehtosopimuksen minimipalkkaa. (Arbetsformedlingen n.d.)

Yrittäjää tuetaan, kun hän työllistää pitkäaikaistyöttömän henkilön. Tuen saannin edellytyksenä on, että palkattava henkilö on ilmoittautunut työvoimatoimistoon. Yrittäjää voi saada tukea perustamistyöhön eli palkattava henkilö on tulokas eli maahanmuuttaja tai pitkään työttömänä ollut henkilö. Esittelytyössä yrittäjä saa taloudellista korvausta ja tukea, kun palkattava henkilö on pitkään työelämästä poissa ollut tai Ruotsiin saapuva nuori. Uuden aloittamistyön korvaus yrittäjälle on verotuki ja palkattavan henkilön ehtona on sama kuin edellisissä. Esittelytyössä, jossa palkattavalla ei ole kokemusta ja koulutusta, yrittäjän panos on palkka, jonka antaa henkilölle. Näihin kaikkiin palkkaustapoihin on yrittäjällä mahdollisuus saada arvioinnin kautta tukea. Arvioinnissa katsotaan työnhakijan tarpeet, tehtävät ja työpaikan olosuhteet. (Arbetsformedlingen n.d.)

Norjassa NAV eli paikallinen työvoimaviranomainen tarjoaa taloudellista korvausta ja antaa neuvontaa, kun yritys rekrytoi NAV:n kautta työntekijän. Näitä tukimuotoja on useita, näistä mainittakoon palkkatuki, mentorointiapuraha, osallisuusavustukset ja apuvälineet. Yrittäjät ovat kokeneet yhteistyössä tehdyn rekrytoinnin hyväksi tavaksi ja sen vaikutus työympäristöön on ollut myönteinen ja rekrytoinnin riskit ovat pienentyneet. NAV varmistaa tukijärjestelmät niin, ettei yrittäjälle tule lisäkustannuksia. NAV on koko ajan niin työntekijän kuin työnantajan matkassa ja auttaa tarvittaessa. Käytössä on monia erilaisia toimenpiteitä ja korvauksia yrityksille. Näistä muutamia ovat mentorointiapuraha, jolla korvataan yrityksen työntekijän käyttämää työaikaa ohjaukseen ja koulutukseen, silloin kun työnhakija tarvitsee seurantaa. Norjassa on pysyvä palkkatuki henkilölle, jolla on pysyvä työkyvyn alentuma. (NAV 2024.)

Tanskassa mentorointi ohjelma, jossa kunnat tarjoavat kuntalaisille mentorointia. Työn tarkoituksena on auttaa kuntalaisia osallistumaan koulutuksiin tai pitämään työpaikka. Mentori auttaa henkilöä työssä tai työllisyystoimenpiteessä. Mentorin tehtävät ovat monipuolisia ja ne arvioidaan mentoroitavan henkilön tarpeesta. Työpaikalla tai oppilaitoksessa annettava mentorointi tukee

mahdollisten haasteiden ylittämässä ja näin mahdollisuus säilyttää opiskelupaikka tai työpaikka. Työvoimatoimisto voi määrätä mentorin kaikenlaisiin työllistämistä edistäviin toimiin, kun katsotaan mentorin olevan välttämätön työllistymisen kannalta. Tuen määrään vaikuttaa tuntimäärä, joka arvioidaan mentoroitavan henkilön tarpeista ja edellytyksistä. Tuntien määrään ei ole säännöllä rajattu. Tukea mentorointiin voidaan myöntää kerrallaan enintään kuusikuukautta kerrallaan. Kun henkilö saa mentorointituen, se kirjataan hänen suunnitelmaansa, jossa määritellään tuen tavoite, mentori, tehtävät, jossa mentori auttaa, sopimuksen kesto sekä käytettävät tunnit. Mentortukea voi saada yrityksiin, jossa henkilö on toimenpiteessä tai oppilaitoksessa, jossa henkilö opiskelee. Työvoimatoimisto voi myöntää tukea työntekijän mentorointikoulutukseen. Tämä tuki voidaan myöntää yrityksen tai oppilaitoksen sisäisille mentoreille. (Stryrelsen for Arbjdsmarked og Rekruttering 2023.)

3.7 Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymys

Opinnäytetyön tutkimuksen tarkoituksena oli Kaustisen seutukunnan työllisyyspalveluiden pohjaselvitys työkokeiluun liittyvään hankkeeseen ja toiminnan kehittämiseen. Tutkimuksella haetaan seutukunnan yrittäjien näkemyksiä sekä kokemuksia työkokeilusta. Ovatko yrittäjät käyttäneet työkokeilua yhtenä mahdollisuutena löytää itselleen sopivaa työvoimaa ja tietävätkö yrittäjät, mitä on työkokeilu. Työkokeiluun voidaan ajatella liittyvän enemmän ongelmia tai riskejä, kuin se hyöty, mitä yrittäjä voi parhaimmillaan saada. Tutkimuksella pyrittiin löytämään ongelmakohtia, jotka liittyvät itse työkokeiluun, tiedon saantiin työkokeilusta tai tarvittavaan tukeen työkokeilun aikana. Työkokeilu on mahdollisuus testata työkokeilijan soveltuvuutta alalle, ammattiin, työtehtäviin yrityksessä sekä soveltuvuutta muuten omaan organisaatioon ja työyhteisöön.

Tutkimuksen tavoite oli löytää ongelma kohdat työkokeilun nykyisessä muodossa. Tätä kautta voi työntilaaaja tehdä omat toimintaan liittyvää kehitystyötä tai mahdollisesti rakentaa hankesuunnitelman työkokeilun tukemiseen yrittäjille. Nykyisen työkokeilu määrän nostaminen seutukunnassa tulee työkokeilun haasteiden ymmärtämisestä.

Tutkimuskysymyksiä on yksi: Millaiset asiat vaikuttavat työkokeilun aloittamiseen omassa yrityksessä?

4 Tutkimuksen metodologia

4.1 Laadullinen tutkimus

Metsämuuronen määrittelee kirjassaan Laadullisen tutkimuksen käsikirja metodologian olevan tutkimuksen lähestymistapa tutkimusaiheeseen. (Metsämuuronen 2006, 83.) Jaana Vuori määrittelee metodin olevan tapa, jolla tutkija saa vastauksia tutkimuskysymyksiinsä tai tutkimuskysymykseen. (Vuori 2021.) Tuomi & Sarajärvi puolestaan määrittelevät metodologian tarkastelevan tiedon keräämisen ja analyysimetodin tarkoituksen mukaisuutta. Metodologiaa voidaan pitää sääntönä, jolla tutkimustapaa käytetään tavoitteen saavuttamiseen. Metodologia määrittelee mitä ja millaisia käsitteitä on käytetty selvitettäessä lähtökohtaa, jotta tutkimuksesta saadaan tieteellistä tietoa. Metodologialla perustellaan tutkimuksessa saadun tuloksen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 52–53.)

Laadullinen tutkimus ei koostu yhdestä tietystä tutkimustavasta. Laadullinen tutkimus sisältää erilaisia lähestymistapoja ja keinoja sekä analyysivaiheessa käytetään erilaisia menetelmiä. (Vuori 2021.) Laadulliselle tutkimukselle ei ole yhtä selkeää määritelmää, sillä laadulliselle tutkimukselle ei ole määritelty omaa tieteellistä teoriaa eikä paradigmaa eli tieteellistä malliratkaisua. (Metsämuuronen 2006, 83.)

Laadullisen tutkimuksen perusta muodostuu teoriasta, joka luo tutkimukselle viitekehysten. Teoreettinen viitekehys sisältää aiheeseen liittyvää ja toisiinsa liittyvän aineksen. Aines koostuu käyttyyn tieteelliseen keskusteluun, joka perustuu kirjallisuuteen sekä muuhun kirjoitettuun aineistoon tutkittavasta asiasta. Teorian tulee liittyä tutkimusongelmaan, jolloin teoria tieto ja empirian välille syntyy looginen jatkumo. Tutkija luo yhteenvedon kokonaisuudesta siitä, mitä miten aihetta on aiemmin lähestytty ja millaisia tutkimustuloksia on saavutettu. (Saarinen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 11.) Laadullinen tutkimus tulee kysymykseen silloin, kun ilmiötä ei tunneta. Laadullisella tutkimuksella pyritään saamaan vastaus kysymykseen: ” Mistä tässä on kysymys”. Kvalitatiivinen tutkimus edellyttää oikeiden kysymysten tekemistä. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus tarkoittaa menetelmää, jolla pyritään ymmärtämään kohteen laatua, ominaisuutta tai merkitystä kokonaisuudessa. (Jyväskylän YO, 2021.) Laadullisen tutkimuksen kohteena ovat ihmiset tai ihmisryhmät, mutta myös yritykset, yhteisöt sekä tapahtumat. Ilmiöt, jotka eivät liity ihmisiin kuten esimerkiksi prosessin kehittäminen tai jonkin ongelman poistaminen. (Kananen 2017, 55–56.) Toisaalta Alasuutari määrittelee tutkimusmetodin olevan keinon millä tutkija tuottaa havainnoita. Havainnoista

tutkija muodostaa sääntöjä, joilla havaintoja voidaan muokata ja tulkita. Valitun menetelmän tulisi olla yhteensopiva tutkimuksen viitekehyksen kanssa. (Alasuutari 2007, 82–83.)

4.2 Kohdejoukko

Aine alue ja tutkimusongelma määrittelevät kohdejoukon tavoitettavuuden. Tavoitettavuutta helpottaa kohde joukon muodostuminen pysyvistä ryhmistä. Verkkomaailma tarjoaa mahdollisuuden ryhmien muodostumiselle ja niiden tutkimiselle. Kohderyhmän valintaan ja tutkittaviin henkilöihin liittyy tutkimuseettisiä kysymyksiä. (Kananen 2017, 55.) Pusa & Juuti (2020) toteavat kohdejoukosta seuraavaa, että ymmärtää tässä tutkimuksessa pyritään huomioimaan ihmisten ja heidän elinympäristönsä ainutlaatuisena. Tutkimus kohde jäsentyy tätä kautta. (Pusa & Juuti 2020, 74.)

Opinnäytetyö rajattiin Kase-alueella eri sektoreilla toimiviin yrityksiin. Kase-alueella on monen koosta yritystä, niin mikroyrityksistä isoihin teollisuus yrityksiin unohtamatta kuntia työllistäjinä. Alueen uusiutuvan energian ympärille on kasvamassa vahvaa kehittämistä ja tämä kehitystyö tuonut ja tulevaisuudessa uusia ja uudenlaisia työmahdollisuuksia. Näillä yrityksillä on avoimia, että hiljaisia työpaikkoja avoinna. Miten hyvin kohderyhmässä on tietoa itse työkokeilusta ja sen mahdollisuuksista ja onko tietoa saatavana helposti ja ymmärrettävässä muodossa?

Yritysten osaavan ja sitoutuneen työvoiman saanti on yksi tärkeä tekijä vireän yritystoiminnan pysymisessä maakunnassa. Työllisyyspalveluiden piirissä työtä tekevät kokivat, ettei työkokeilua käytetä hyväksi siinä määrin kuin olisi mahdollista. Millaiset asiat toimivat hyvin ja millaisia esteitä he kokevat työkokeilulle.

Tutkimuksen toteutus kohderyhmälle tapahtui tutkijan näkökulmasta täysin anonymisti. Opinnäytetyöntilaaajalla oli käytössä alueen yritysrekisteri, jonka yhteystietojen perusteella lomakekyselyn linkki lähetetään kohderyhmälle. Opinnäytetyön tilaaja toivoi kyselyn lisäävän mahdollisuuden jatkokeskustelulle aiheesta.

4.3 Aineiston keruu

Laadullisen tutkimuksen aineiston keräämiseen vaikuttaa tutkimuksen päämäärä. Kerätty aineisto myötävaikuttaa siihen, miten aineistoa tulkitaan ja miten se ymmärretään tutkijan toimesta. Tutkijan tietoisuutta ohjaa hänen muodostamat teoreettiset käsitykset. (Pusa & Juuti, 101.) Vilkka toteaa, että tutkimusmenetelmä antaa suunnan tutkimusaineiston keräämistävän valintaan. Jokainen aiempi valinta vaikuttaa jatkossa tehtäviin valintoihin tutkimuksen suhteen. Laadullisen tutkimuksen aineistoa voidaan kerätä kyselyillä, haastatteluilla, havainnoimalla ja eri dokumenteilla. Kvalitatiivisen tutkimuksen yleisin menetelmä on kyselytutkimus, jolla aineistoa kerätään. (Kananen 2017, 52.)

Lomakekysely on yksi käytetty aineiston keruu menetelmä. Lomakekyselyssä kysytään tutkimuksen tarkoituksen ja ongelmanasettelun kannalta merkityksellisiä kysymyksiä. Kysymykselle tulee löytyä perustelu tutkimuksen viitekehystä, tutkittavasta ilmiöstä jo tiedettyyn tietoon. Lomakekyselyssä kysytään vain asioita, jotka ovat tarkoituksen mukaisia ja tutkimusongelman kannalta oleellisia. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 87.) Kyselylomake voi olla strukturoitu tai puoli strukturoitu. Strukturoidussa kyselyssä on annettu valmiit vastausvaihtoehdot, joista vastaaja valitsee itselleen parhaiten soveltuvan vaihtoehdon. Tällöin kysymysten merkitys on kaikille sama. Puoli strukturoidussa kyselyssä kysymykset ovat kaikille samat ilman valmiita vastausvaihtoehtoja. Puoli strukturoidussa kyselyssä on avoimia kysymyksiä, joihin kyselyyn vastaaja antaa vastauksen omin sanoin. (Eskola & Suoranta 2014, 87).

Kyselylomakkeen kysymysten muotoilussa tulee olla huolellinen. Kysymykset ja niiden laatu luo pohjan tutkimuksen onnistumiselle. Tutkimuskysymysten sanamuodon tulee olla selkeä sekä kysymyksen tulee olla yksiselitteinen. Kysymyksiä rakennettaessa, tulee lähtökohtana olla tutkimuskysymys ja tutkimuksen ongelma. Kyselylomakkeen pituuteen, kysymysten määrään kannattaa kiinnittää huomiota. Liian pitkä kyselylomake saattaa vähentää kyselyyn vastaamisinnostusta sekä vaikuttaa loppuosan vastaamiskäyttäytymiseen. Kyselylomakkeen ulkonäkö vaikuttaa vastaamisinnostukseen. Täyteen ahdettu kyselylomake vaikuttaa työläältä ja vaikuttaa vastausinnostukseen. (Valli 2015, 92–95).

Sähköisen kyselyn etuja ovat muun muassa mahdollisuus tehdä visuaalinen kyselylomake, johon voidaan lisätä ääni- ja videotiedostoja. Verkkokysely on nopea tapa kerätä tietoa. Kysely on nopea

toimittaa vastaajalla kuin vastaajan palauttaa vastauslomake takaisin. Sähköinen kysely on myös taloudellinen, sillä saadaan säästettyä aikaa sekä matkakuluja. Vastaaja pystyy vastaamaan kyselyyn hänelle parhaiten sopivaan aikaan. Ajansäästöä tulee myös siinä, että tutkijalta jää pois aineiston litterointi tai aineiston syöttäminen erikseen. Vähentää myös virheitä ja vastaukset ovat siinä muodossa kuin vastaaja on ne antanut. (Valli 2018, 117–118.)

Aineiston keruu voidaan tehdä sähköisesti. Sähköisesti toteutetussa tiedonkeruussa on etuna taloudellisuus sekä analyysivaiheessa vastaukset ovat suoraan tutkijan käytössä. Vastauksia ei tarvitse erikseen syöttää ja näin virheet vähenevät. Keruumenetelmänä sähköisessä muodossa tehdyn aineistonkeruun kohdalla on tarkkaan mietittävät kohderyhmää ja sitä, miten hyvin tavoitetaan kohde joukko. Soveltuuko sähköisessä muodossa tehtävä kysely juuri valitulle kohde ryhmälle? Jotta kyselyyn vastaaja vastaa jokaiseen kysymykseen, rajoitetaan hänen eteenpäin pääsyä. Rajoittamalla eteenpäin pääsyä varmistetaan vastaukset jokaiseen kysymykseen. (Valli 2018, 101–102.)

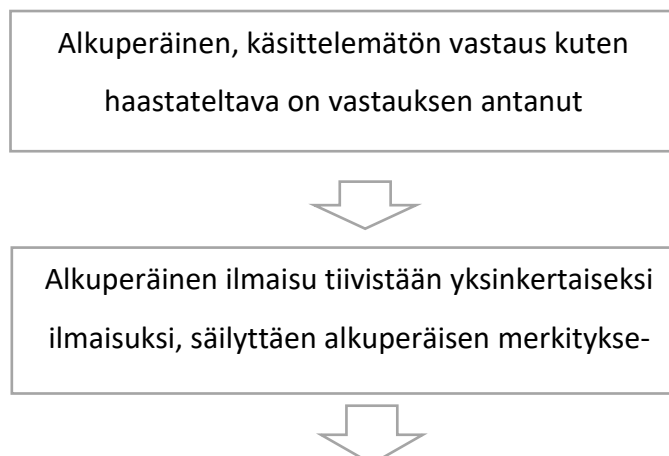
Aineiston keruun kohdejoukko on tarkoin mietitty ja harkittu. Kohdejoukko on laajalla alueella ja yritysrekisterissä on noin 600 erikokoista yritystä. Yritysten lisäksi linkki lähetettiin seutukunnalla työllistävillä yhdistyksille. Jotta kysely saataisiin kaikille, on Webropol- kysely paras vaihtoehto. Kysely on osoitettu niin pienille ja keskisuurille yrityksille kuin suurille yrityksille sekä kunnille. Webropol -kyselyn kysymysten lähettämisen alueen yritysrekisterissä oleville yrittäjille toteuttaa Kaustisen seutukunnan työllisyyskokeilu. Kaustisen seutukunnan työllisyyskokeilu lähettää säännöllisesti tiedotteita alueen yrityksille, yksi tällaisen tiedotteen matkassa lähti linkki tutkimuksen kyselyyn. Tiedote sisälsi informaation tutkimuksesta ja sen tarkoituksesta. Linkin vastaukset tulevat suoraan tutkimuksen tekijälle, jolla pystytään varmistamaan anonymiteetti. Tutkimus toteutetaan Kaustisen seutukunnan työllisyyskokeilun yritysrekisterissä oleville yrityksille, joten erillistä tutkimuslupaa ei tarvita.

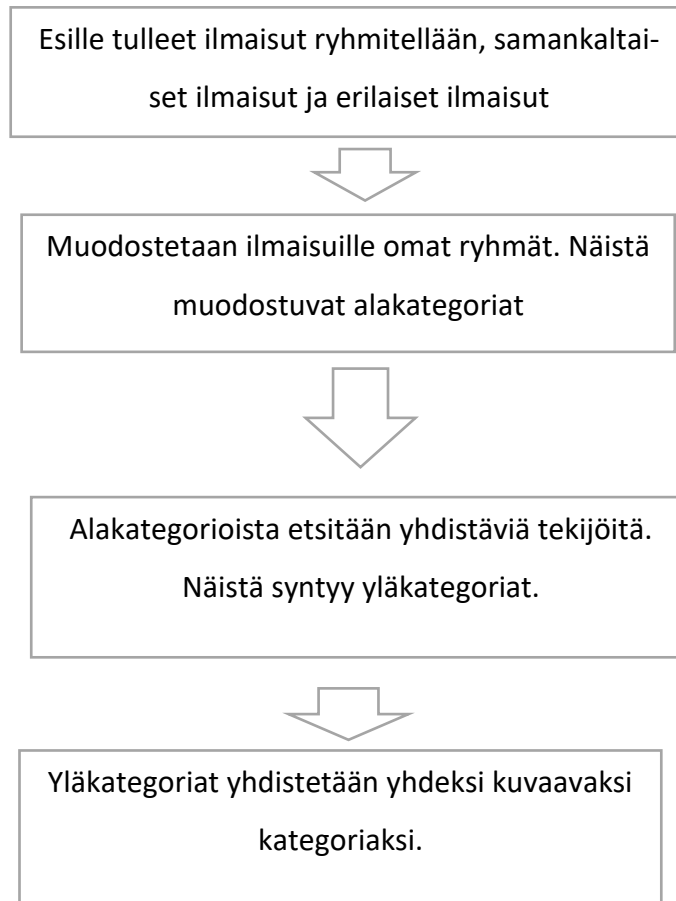
Tutkimuskyselyn oli avannut 38 yrittäjää, josta seitsemän palautti kyselyn. Ensimmäinen kysely kierros oli maaliskuun 2024 lopusta huhtikuun puoliväliin 2024. Kysely kierros uusittiin huhtikuussa 2024, mutta yhtään lisää vastauksia ei tullut toisella kyselykierroksella.

4.4 Aineiston analysointi

Laadullisen tutkimuksen tärkeä osa on analyysi. Tieteellisellä tiedolla perutellaan tutkimuksen tulos. Tutkimuksen tuloksen luotettavuuteen vaikuttaa se, että tulos on saavutettu systemaattisesti ja luotettavalla analyysillä. Tutkimuksen tuloksen tulkinnan luotettavuuteen vaikuttaa analyysi. Analyysillä luodaan perustelu tulkinnan tuottamiselle tutkittavasta ilmiöstä. Analyysin avulla löydetään onnistuneet ja monipuoliset tulkinnat, jotka voidaan jalostaa yleistäviksi tuloksiksi. Analyysin tavoitteena on saada aikaan perusteltu tulos. Analyysi vaihteessa aineisto eritellään, tiivistetään ja luokitellaan. Synteesi vaiheessa aineistosta luodaan kokonaiskuva, jolla tutkimuskohde kuvataan uudesta näkökulmasta. (Pusa 2020, 147, 148.)

Sisältöanalyysi on laadullisen tutkimuksen yleisin analyysimenetelmä. Sisältö analyysia pidetään väljästi metodisena viitekehyksenä, jolloin se mahdollistaa aineiston monipuolisen tarkastelun. Sisältö analyysissä on löydettävissä niin aineisto- kuin teorialähteisyyttä. Analyysi perustuu tulkintaan ja päättelyyn, jolla pyritään saavuttamaan aineistosta käsitteellinen ymmärrys. Analyysissä on löydettävissä viisi eri vaihetta. Näitä vaihteita ovat: analyysiyksikön valinta, aineistoon tutustuminen, aineiston pelkistäminen, aineiston pelkistäminen, aineiston kategorisointi ja teemoittelu sekä tulkinta. Analyysi etenee monivaiheisesti ja edellä esitetyt vaiheet tapahtuvat analyysiprosessin aikana samanaikaisesti. Sisältöanalyysillä pyritään järjestämään aineisto ensin tiiviiksi ja selkeäksi muuttamatta alkuperäitä keskeistä tietoa. Pelkistämisen tavoite on lisätä aineiston informatiivisuutta. Hajanainen tieto saadaan näin tehden selkeämmäksi ja helpommin edettäväksi kohti johdopäätöstä. Tämä tuottaa jäsentymisen empiiriselle aineistolle. Analyysissä tarkoituksena on totuudenmukainen ja uskottava tulkinta, joka voidaan perustella valituilla valinnoilla. (Pusa 2020, 148–149.)





Taulukko 3. Sisältöanalyysin vaiheet (Tuomi & Sarajärvi 2002, muokattu).

Pelkistämässä lauseet tiivistetään yksittäisiksi ilmaisuiksi. Nämä ilmaisut ryhmitellään samankaltaisten ja erilaisten ilmauksien ryhmiksi. Tämän jälkeen ilmaistu teemoitetaan eli samankaltaisille ilmauksille omat ryhmät, jotka muodostavat alakategorian. Alakategorioita etsitään niitä yhdistäviä seikkoja, joista muodostuu yläkategoria. Lopuksi yläkategoriat yhdistetään yhdeksi kaikkia kuvaavaksi kategoriaksi. Prosessin aikana voi esiintyä erialisuuksia, joiden kautta voidaan asiaa lähestyä erinäkökulmasta ja antaa ilmiöstä monipuolisemman kuvan. (Puusa 2020, 152–153.)

Alla olevassa taulukossa näkyy, miten sisältöanalyysin vaiheet tässä opinnäytetyössä on tehty. Taulukossa on osa tämän opinnäytetyön sisältöanalyysiprosessia.

Autenttinen ilmaisu	Pelkistys	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Vie liikaa henkilökunnan aikaa.	Henkilökunnalta paljon aikaa	Paljon aikaa vievä	Työkokeilun edellytykset:	
Ei todellista sitoutumista alalle.	Ei sitoutumista alalle	sitoutumattomuus	sitoutuminen ja motivaatio	
Olemme pyrkineet ottamaan lähes kaikki (kunnan asukkaista) työkokeilusta kiinnostuneet.	Kaikki työkokeilusta kiinnostuneet pyritty ottamaan	Mahdollistettu usealle	työelämän peilisäänöt	
Ihan nollasta emme ole kuitenkaan lähteneet perehdyttämään eli jonkinlaisia tietokoneen käyttötaitoa pitäisi olla.	Jonkinlaisia osaamista tietokoneen käytöstä tulee olla	osaamista	työkokemus	
Työkokeilut ovat sujuneet hyvin.	Työkokeilut sujuneet hyvin	työkokeilu onnistunut	yrityksen kannalta oikeaan aikaan	
			työkokeilijan osaamistaso	
Huono				
Työkokeilijoilta on osittain puuttunut motivaatio ja osittain taito tehdä työtä ja heillä on ollut muitakin rajoitteita.	Motivaation puute	ei motivaatioa	Työkokeilun haasteet:	ONNISTUNEEN TYÖKOKEILUN EDELLYTYKSET
	Taito työn tekemiseen puuttuu	ei tötaitoja	ohjaukseen tarvittava aika	YRITTÄJÄN NÄKÖKULMASTA
	Rajoitteita toiminnassa	rajoitteita	ei omasta tahdosta tulevat työkokeilijat	
Ihan selvästi havaittavissa, että heidät on TE-toimistosta vain "pakotettu" työkokeiluun.	Te-toimiston pakottamat	pakotetut	kielitaito	
			ei korvausta ohjaukseen käytetystä ajasta	
Ei ole ollut kyselijöitä	ei ole ollut kyselijöitä	ei kiinnostusta	vastuu	

Taulukko 4. Analyysiprosessi

Sisältöanalyysi antaa mahdollisuuden analysoida aineistoa systemaattisesti ja objektiivisesti. Tutkittavasta ilmiöstä saadaan aikaan tiivistetty ja yleismuotoinen kuvaus. Sisältöanalyysi pohjautuu tekstianalyysiin. (Tuomi & Sarajärvi, 2002, 117.) Sisältöanalyysi on moni käyttöinen analyysimenetelmä. Menetelmä soveltuu haastatteluiden lisäksi muun aineiston analysointiin kuten esimerkiksi päiväkirjat ja dokumentit. Menetelmällä voidaan analysoida kaikenlaista kirjallista dokumentointia, jota voidaan systemaattisesti sekä luotettavasti toistaa. Sisältöanalyysillä teoriaa voidaan testata helposti ja tuoda esille uutta tietoa ja mahdollisesti uusia käsitteitä. Sisältöanalyysillä voidaan kuvata tutkimusmateriaali tiiviissä muodossa pelkistettynä. (Elo, Kajula, Kääriäinen & Tohmola 2022, 216).

Sisältöanalyysissä on kolme vaihetta; valmistelu, analysointi ja raportointi. Analyysin perusta on tutkimuksen tarkoitus, tutkimuskysymykset sekä käytetty tiedon keruu menetelmä sekä tuoda esille mitä tutkimuksessa tehdään sekä analyysi kokoa kysymykset isommaksi kokonaisuudeksi. Sisältöanalyysin tarkoitus on kuvata tutkittavia käsitteitä ja kuvata ilmiöitä tai tuottaa teoria tutkittavasta asiasta. Tutkimuksen tavoitteena voi olla tiedon tuottaminen tai kehittämistyö. Sisältöanalyysissä voidaan käyttää kahta lähestymistapaa; aineistolähtöisesti eli indikaatiivisesti tai teorialähtöisesti deduktiivisesti. Näiden analyysien välinen ero tulee tavasta luokitella aineisto. Aineistolähtöisessä analyysissä tutkija itse luo aineistorungon, kun teoria lähtöisessä analyysissä on runko valmiina. Aineistolähtöistä analyysiä käytetään silloin, kun aihetta on vähän tutkittu. Valmisteluvaiheessa määritellään analyysiyksikkö, joka voi olla yksittäinen sana tai lause. Ajatuskokonai-

suuden tulee vastata tutkimuskysymykseen. Aineisto tulee litteroida, mikäli aineisto ei ole kirjallisessa muodossa. Ennen analyysin aloittamista on tutustuttava aineistoon huolellisesti. Tämän jälkeen aineisto pelkistetään eli pelkistetään ja poimitaan ilmaisut, jotka liittyvät analyysiyksikköön. Yhdessä pelkistyksessä saa olla yksi asiakokonaisuus. Analyysi jatkuu keräämällä samanlaiset ilmaisut samaan alaluokkaan. Yhdistettyjen alaluokkien tulee kuvastaa tarkasti pelkistettyjen ilmaisujen sisältöä tarkasti ja konkreettisesti. Alaluokista saadaan muodostettua yläluokka, kun vertailla alaluokkia yhdistetään saman sisältöiset alaluokat. Näistä yläluokista voidaan johtaa pääluokka. Lopuksi määritellään yhdistävä tekijä. (Elo, Kajula, Kääriäinen & Tohmola, 2022. 218–221).

Tulosten tulkinta muodostuu kolmesta tärkeästä ja tulokseen vaikuttavasta näkökulmasta. Analyysivaiheessa tarvitaan kykyä päätellä ja yhdistellä asioita. Tulkintaa tarvitaan yhdistämään tulosten merkitykset käytännössä. Viimeisessä vaiheessa tuodaan esille, mitä tulokset merkitsevät tulevaisuudessa ja miten jatkossa tulisi toimia tai miten tulokset vaikuttavat kehittämistyöhön. Tutkimusta lukevalle tulisi tulla käsitys muutoksen tarpeesta. Tulosta tulkitessa on huomioitava, että tulokset voivat yllättää. Tulos ei ole välttämättä samanlainen kuin, mitä ennakoita odotettiin. Tämä ei saa vaikuttaa tulosten tulkintaan. Tulokseen vaikuttavia asioita tulee miettiä, miten hyvin valitut mittarit vastasivat tarkoitusta ja onko saatu tulos yleinen vai rajoittuuko tulos tähän otantaan. (Metsämuuronen 2006, 65–66.)

5 Tutkimuksen tulokset

5.1 Taustakysymysten tulokset

Tällä tutkimuksella haettiin vastusta yhteen tutkimuskysymykseen, joka oli millaiset asiat vaikuttavat työkokeilun aloittamiseen yrityksessänne. Tutkimuskyselylomake sisälsi taustakysymyksiä, joiden tarkoituksena oli selvittää yrityksen sijoittuminen alueen yritysten joukossa. Valinta kysymysten jatkona oli avoin kysymys, jossa vastaaja yrittäjä pystyi kertomaan oman näkemyksensä. Näistä avoimista kysymyksistä tehdään sisältöanalyysi ja tuotetaan lopuksi saavutettu tulos.

Taustakysymyksillä selvitettiin tutkimuskyselyyn vastanneiden yritysten kokoa ja henkilöstön määrää. Näiden taustakysymysten kautta tarkoituksena oli selvittää, vaikuttaa yrityksen koko kiinnostukseen työkokeilua kohtaan ja työkokeilun käyttöön. Tutkimusalueella on vahvasti työllistäviä yrityksiä mikroyrityksistä keskikokoisiin yrityksiin. Tutkimusalueen kuntien lisäksi suuria työllistäjiä, jotka

kuuluisivat suuryrityksiin, on muutamia tutkimusalueella. Suuryritykset Keski-Pohjanmaan alueella sijoittuvat etupäässä Kokkolan seudulle ja rajautuvat tästä tutkimuksesta pois.

Webropol:n kautta lähetettyyn tutkimuskyselylomakkeeseen vastauksia tuli seitsemältä yrittäjältä. Kyselyyn vastanneista yrityksistä yli puolet oli pienyrityksiä. Yrityksistä noin puolet työllisti alla 10 työntekijää. Alle 50 työntekijää vastaajista työllisti reilu neljäsosa yritystä ja loput sijoittuvat yli 50 työntekijää työllistäviin yrityksiin.

5.2 Tutkimuskysymysten tulokset

5.2.1 Onko yrityksessänne ollut työkokeilijoita ja kokemus työkokeilusta

Yrittäjistä enemmistö kertoi, että heillä on ollut työkokeilijoita. Yrittäjien kokemus näytti vastausten perusteella olevan negatiivinen. Yrittäjät kokivat työkokeilussa oleva henkilön ohjaamisen vievän liian paljon aikaa suhteessa hyötyyn. Yrittäjät kokevat suureksi syyksi työkokeilussa olevan henkilön oman motivaation puutteen ja työyhteisötaidoissa olevan puutteita. Tämä näkyy sääntöjen noudattamattomuutena ja sitoutumattomuutena työkokeiluun. Osasta vastauksia tuli esille, ettei yrittäjällä ole tietoa siitä, mitä työkokeilu on. Yrittäjä rinnastaa työkokeilun oppilaitoksen työharjoitteluun.

Tähän kysymykseen tuli myös positiivinen kokemus, jossa työkokeilu oli sujunut hyvin ja onnistuneesti. Yrittäjä oli saanut positiivisen kokemuksen ja mahdollistaa tulevaisuudessa työkokeilun jatkumisen. Osalla vastaajista on ollut sekä hyviä, että huonoja kokemuksia.

5.2.2 Vieraskieliset työkokeilussa olleet ja yrittäjien kokemus työkokeilusta

Tutkimuksessa nousi esille, että vieraskielisiä henkilöitä on ollut työkokeilussa vai hyvin niukasti. Muutama yrittäjä kertoi, ettei heillä ollut ollenkaan vieraskielisiä henkilöitä työkokeilussa.

Suurimmiksi syiksi siihen, ettei vieraskieliä ole ollut työkokeilussa on, ei ole ollut tulijoita. Toinen työkokeilua hankaloittava asia on kielitaito. Yrittäjien oma kielitaito koetaan puutteelliseksi sekä vieraskielisen suomen kielen osaamisen puutteet. Tutkimukseen osallistuvat toivat esille, että puutteellinen kielitaito aiheuttaa molemmille osapuolille niin yrittäjälle kuin työkokeilussa olevalle

ymmärtämisen vaikeuden. Muita työkokeilun kannalta estäviä seikkoja ulkomaalaistaustaisten työkokeilulle ei tullut esille.

5.2.3 Kokemus tiedon saannista työkokeilusta

Tähän kysymykseen yrittäjien vastuksissa tuli esille, että osa koki saaneensa riittävästi tietoa. Osa yrittäjistä koki tarvitsevan enemmän tietoa. Osalla yrittäjiä on jonkin verran tietoa, mutta he kaipaavat lisää tietoa työkokeilusta. Yrittäjillä on selkeä halu mahdollistaa työkokeilua, kuitenkin vastuksista nousi esille tarve saada käytännön toimintaa liittyvää tietoa.

5.2.4 Miten kehittäisit työkokeilua?

Suurimmassa osassa yrittäjien vastuksissa nousi esille hyöty näkökulma. Työkokeilijasta tulee olla hyötyä, kun yhden työntekijän aikaa menee työkokeilussa olevan ohjaamiseen. Työkokeilussa tehtävien tulisi olla sellaisia, että työkokeilija niistä selviää. Työkokeilussa olevan henkilön ohjaamiseen menee yrityksen työntekijältä tehokasta työaikaa. Yrittäjät toivoisivat saavansa jonkinlaisen korvauksen ohjaukseen käytetystä ajasta. Lisäksi yrittäjät toivoisivat kohtaamispaikkaa, missä työkokeilusta kiinnostuneet ja työkokeilua mahdollistavat yrittäjät voisivat kohdata. Yrittäjien toiveena on, että he voisivat tutustu ja vaikuttaa työkokeiluun tulevan henkilön valintaan. Vastauksissa ilmenee yrittäjien toive siitä, että työkokeiluun tulevalla olisi osaamista tai tietoa alasta.

5.2.5 Millaiset asiat vaikuttavat työkokeilun aloittamiseen yrityksessänne?

Yrittäjät eivät koe, että heidän tehtävä on kouluttaa työelämää. He odottavat työkokeiluun tulevalta henkilöltä työelämän pelisääntöjen osaamista, motivoitumista työkokeiluun sekä sitoutumista. Yritys on sitoutunut työkokeiluun ja työkokeiluun tulevan henkilön ohjaamiseen työtehtäviin. Työkokeilun toteuttamisajankohtaan toivotaan mahdollisuutta vaikuttaa. Yrittäjät ovat vastuullisia toimijoita, sillä heidän tulee ottaa huomioon omat resurssit sekä työkokeilun ajankohdan soveltuvuuden oman toiminnan kannalta. Työkokeilua yrityksissä ollaan valmiita käyttämään myös silloin, kun tulee tarve rekrytoida lisää työvoimaa. Tällöin kriteerinä on, että työkokeiluun tulevalla on riittävä ja soveltuva koulutus alalle ja perustaidot alalle.

6 Pohdinta

6.1 Tutkimuskyselyn toteutus

Kerätty aineisto on määrällisesti pieni, mutta antaa poikkileikkauksen seutukunnan yrittäjien ajatuksista. Lomakekyselyn vastuksista löytyy samankaltaisuuksia ja johdonmukaisuutta teoria aineistoon. Lomakekyselyyn vastanneiden joukossa oli mikroyrityksistä aina suuryrityksiin.

Kyselytutkimuksen toteuttaminen sähköisenä oli osaltaan riski siihen, että vastauksia tulee runsaasti tai ei ollenkaan. Sähköistä kyselytutkimusta voi perustella tutkimusalueen eli Kaustisen seutukunnan olevan laajuudella. Välttämättä yrityksistä ei olisi saanut henkilöitä vastaamaan mahdolliseen haastatteluun. Toinen tekijä sähköisen kyselytutkimuksen tekemiselle oli se, että yrittäjät saavat vastata kyselyyn heille parhaiten sopivana hetkenä.

Ennen varsinaisen kyselytutkimuksen lähettämistä, tehtiin koe kysely muutamalla tutkimusalueen ulkopuolisella yrittäjällä. Saatujen vastausten perusteella kysymyksiä tarkasteltiin uudelleen. Yhdessä opinnäytetyön tilaajan kanssa lisäsimme muutamia kysymyksiä syventämään saatavaa tietoa.

6.2 Tutkimuksella saadut tulokset

6.2.1 Yrittäjät tarvitsevat tietoa työkokeilusta

Tiedon puute tai puutteellinen tieto on usein ollut esteenä työkokeilun tarjoamiseen yrityksissä. Yrittäjillä ei ole tietoa siitä, mikä on heidän vastuunsa. Työkokeilu on hyvin monipuolinen ja laajakin käsite. Käsitteen avaaminen yrittäjille on erityisen tärkeää. Onko työkokeilu suunnattu tulevaisuuden kiinnostuksen kartoittamiseen esimerkiksi opiskelualan valinnassa. Toisaalta työkokeilua käytetään pitkään työelämästä poissaolon päättämiseen ja työhön palaamiseen. Taustalla voi olla pitkä sairauspoissaolo jakso, työkyvyn alentuma tai perhevapaalta paluu työelämän. Työkokeilua voidaan käyttää myös ulkomailta paluumuuttajien työllistämiseen. Heidän työkokemuksensa on erilaista ja sitä ei välttämättä osata tunnistaa eikä arvostaa. Työkokeilulla on mahdollisuus osoittaa oma osaaminen. (TE-toimisto 2023, Ilmarinen 2022., Oikotie 2022.)

Tärkeää on, että yrittäjät ymmärtäisivät, mitä on työkokeilu ja mitä eroa on työharjoittelulla. Tutkimuksessa tulee esille yrittäjien tarve saada käytännön tietoa liittyen työkokeiluun. Mitä työkokeilu on ja mitä se vaatii yrittäjältä. Osalla yrittäjistä ei ole tietoa siitä, mitä työkokeilu tarkoittaa ja mitä mahdollisuuksia työkokeilu antaa heidän omaan toimintaansa. Loikkanen omassa tutkimustyössään nostaa esille, että yrittäjien kokemusten mukaan työkokeilijan työpanos on samalla tasolla kuin aloittavan työntekijän. On kuitenkin huomioita, että työkokeilijat eivät tee samoja töitä kuin työsuhteessa olevat. Yrityksen kannalta työkokeilussa tehtävät avustavat työtehtävät vapauttavat työsuhteessa olevia tekemään haasteellisempia työtehtäviä. Käytännön tieto lisää myös yrityksen mahdollisuutta lisätä kehittämistyötä ja työkokeiluun osallistuva saa kokemusta oikeasta työstä. (Loikkanen 2013.)

6.2.2 Tiedottaminen työkokeilusta yrittäjille kehittämiskohtena

Tutkimuksessa tuli selkeästi esille tiedon tarve. Yksi nopea tapa on tehdä esittelyvideo. Videolla käytäisiin läpi työkokeilun tarkoitus ja lähtökohta. Yrittäjän vastuut ja velvollisuudet. Millaisia työtehtäviä työkokeilijalle voi esimerkiksi antaa. Hyvän kokemuksen omaavan yrittäjän puheenvuoro, omasta kokemuksesta ja niistä elementeistä, mitkä edesauttoivat onnistumiseen.

Yhteistyössä Yrittäjät ry:n kanssa järjestää esimerkiksi aamupuuro tapaamisen. Tämän tapaamisen aiheena olisi työkokeilu. Perustietoa suoraan yrittäjille, mitä työkokeilu on ja mitä mahdollisuuksia työkokeiluun liittyy. Avointa keskustelua aiheesta, jolloin yrittäjät voisivat kysyä ja saada heille tärkeisiin kysymyksiin vastauksia. Samassa tilaisuudessa yrittäjät keskenään saisivat vaihtaa kokemuksia.

6.3 Työkokeilun haasteet yrittäjän näkökulmasta

Tässä opinnäytetyön tutkimuksessa haasteiksi yrittäjien vastauksissa nousi työkokeilijoiden motivaatio ja sitoutumattomuus. Lisäksi yrittäjät nostivat vastauksissaan työkokeilijoiden heikot työelämätaidot. Nämä samat seikat nousivat esille Loikkasen tutkimuksessa. Loikkasen tutkimuksessa yrittäjät olivat yllättyneitä siitä, miten työelämä taidot ovat puutteellisia. Tutkimuksen yrittäjien kokemuksen mukaan, kuitenkin tärkeämpää on motivoituminen ja oma-aloitteisuus työkokeilijalla. Työelämä taidot kasvavat kokemuksen kautta.

Työntekijän / työkokeilijan motivaatioon vaikuttaa työnhaastavuus. Kuten Laisi opinnäytetyössään tuo ilmi, on tärkeää selvittää työkokeiluun tulevalta henkilöltä, mikä häntä kiinnostaa ja motivoi tulemaan juuri kyseiseen yritykseen. Tapaamisen aikana haastattelussa saa selville työkokeiluun tulevan omat näkemykset osaamisesta sekä aiemmasta työkokemuksesta sekä hänellä olevista mahdollisista haasteista tai rajoitteista. Näin voidaan etsiä hänelle soveltuvia ja riittävän haasteellisia työtehtäviä. (Laisi 2023.)

Yrittäjät toivat esille kohtaanto-ongelman. Yrittäjillä olisi kiinnostusta työkokeilun mahdollistamiseen, mutta puuttuu paikka. Työkokeiluun tuleva ja työkokeilusta kiinnostuneet yritykset eivät kohtaa tai löydä toisiaan. Kohtaanto-ongelma tarkoittaa sitä, että avointyöpaikka ja työntekijä eivät kohtaa. (Nurmo 2024.)

Tutkimuksessa nousi esille, ettei yrittäjä saa minkäänlaista korvausta työkokeiluun käytetystä ajasta. Loikkasen tutkimustyössä nousi korvauksettomuus. Toisaalta yrittäjä saa korvauksen silloin, kun työkokeilu on suunniteltu hyvin ja työtehtävät, joita työkokeilija tekee tuo yritykseen riittävän hyödyn.

6.3.1 Työkokeilun haasteiden minimointi ehdotuksia

Lähtökohtana on hyvä suunnittelu yhteistyössä yrityksen, työkokeiluun osallistuvan ja työkokeiluun ohjaavan tahon kesken. Työkokeiluun osallistuva ja työnantajan kohtaaminen ja keskustelulle varattava riittävästi aikaa. Ensi kohtaamisella luodaan pohja tulevan työkokeilun onnistumiselle. Yhteistyön merkitys korostuu koko työkokeilun ajan. Työkokeilun ajaksi tulee nimetä vastuhenkilö ohjaavalta taholta. Nimetty henkilö on tavoitettavissa, kun tulee kysyttävää tai tarvitaan ohjausta työkokeilun aikana. Erityisen tärkeää on, että tällä yhteyshenkilöllä varmistetaan, ettei kumpikaan osapuoli jää yksin.

Ohjaavan tahon on varmistuttava työkokeiluun osallistuvan omaehtoisuus ja kiinnostus työkokeiluun kohtaan. Tätä kautta työkokeilijan motivaatio ja sitoutuminen on korkeammalla tasolla kuin sinne ns. pakotetulla henkilöllä. Työkokeilulla tulee olla selkeä tavoite; työllistyä, opiskelu tai paluu työelämään. Ohjaavan tahon on myös ohjattava työkokeiluun osallistuvan miettimään sitä, millaisia työtehtäviä hän haluisi työkokeilussa tehdä. Millaiset asiat motivoivat häntä sitoutumaan työkokeiluun?

Ohjaavat tahot voisivat yhdessä kerätä tiedoston siitä, millaisia yrityksiä on mahdollisuus käyttää työkokeiluun. Yritysten toimialat sekä mahdolliset työtehtävät työkokeilun aikana. Tähän ongelmaan ratkaisuksi tutkimukseen osallistuneet yrittäjät ehdottivat jaottelua. Jaottelussa työpaikat ja ammattiala/ammattikohtaisesti ryhmiteltäisiin, jolloin osapuolten kohtaaminen helpottuisi. Lisäksi ehdotettiin, että työkokeilupaidat olisivat julkisesti esillä. Tämä helpottaisi löytämään työkokeilijalle juuri sopivan ja itseään kiinnostavan työkokeilupaidan. Samalla ohjaavat tahot pystyvät varmistumaan, että yrittäjällä on riittävästi tietoa työkokeilun sisällöstä ja sen tarkoituksesta.

Erilaisten rekry-tapahtumien yhteydessä voisi olla myös infopiste työkokeilusta, jolla tietoa saadaan lisättyä. Samassa tilaisuudessa on mahdollista mahdollistaa työkokeilusta kiinnostuneiden henkilöiden ja yritysten välinen kohtaaminen. Näin olisi yrityksille, jolle ei tule kyselyitä työkokeilusta mahdollisuus esittäytyä. Kohtaanto-ongelmaan voisi olla tässä yksi ratkaisu.

6.4 Työkokeilun merkitys eri tasoilla

Työkokeilulla on työkokeiluun osallistuvalla mahdollisuus saada kokemusta tämän päivän työelämästä. Työkokeilulla hänellä on tulevaisuuden suunnittelun lisäksi mahdollisuus lisätä työkokemusta. Työkokeilusta on mahdollisuus saada todistus, jolla voi todentaa työkokeilulla hankittua työkokemusta. Työkokeilulla voidaan aktivoida henkilöitä kohti työllisyyttä tai opiskelua.

Yrittäjälle työkokeilu mahdollistaa rekrytoinnin omaan yritykseen, jos työkokeilija on soveltuva hänen toimintaansa. Tulevaisuudessa mikäli, työkokeilija hakee töitä, on työnantajalla jo kokemus hänestä. Molemmilla puolin tuntemus helpottavat tässä kohtaa rekrytointi tilanteessa. Työkokeilu avaa mahdollisuuden yrityksen kehittämiseen, kun työkokeilija vapauttaa yrityksen työsuhteissa olevia henkilöitä muihin tehtäviin. Tämä on tärkeä osa, kun työelämässä tapahtuu muutoksia ja sitä myötä työntekeminen muuttuu. Vaikka työkokeilusta ei yrittäjälle makseta korvausta, voi korvaus tulla onnistuneessa työkokeilussa tuottavan työn kautta.

Yrittäjyys ja yritystoiminta ovat yhteiskunnan tukipilareita. Yritykset luovat omalla toiminnallaan kuvan omasta yritystoiminnastaan. Vastuullinen yritys luo positiivisen kuvan ja parantaa yhteistyötä eri sidosryhmien välillä. Työkokeilun kannalta on tärkeää, että yritykset ovat kiinnostuneita mahdollistamaan työkokeilun yhtenä työllisyyspalveluna. Tällä toiminnalla voidaan innostaa uusia

henkilöitä yrittäjyyteen, jolloin hän työllistää itsensä ja ehkä muitakin. Omalta osaltaan työkokeilulla voidaan vaikuttaa tulevaisuudessakin työvoiman saatavuuteen. Mahdollistamalla työkokeilun yritys omalta osaltaan osoittaa yhteiskuntavastuuta.

6.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

6.5.1 Validiteetti

Validiteetti eli pätevyys tarkoittaa tutkimuksessa käytetyn mittarin tai tutkimusmenetelmän tarkoituksen mukaisuutta. Mittaavatko juuri sitä asiaa, mitä niiden tulee mitata. Aina valitut mittarit tai menetelmät eivät vastaa tarkoitusta, millä asiaa ajatellaan tutkittavan. Esimerkiksi kyselytutkimuksen kysymykset voi vastaaja ymmärtää eritavoin kuin, mitä tutkija on ajatellut. Jos tätä ei huomioida tuloksia analysoidessa, mittarit tuottavat virheitä tulokseen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 231–232).

Tutkija toimi koko tutkimuksen ajan täysin ulkopuolisena, ilman mitään kytköksiä tutkimuskohteenä oleviin yrittäjiin. Näin toimien tutkija halusi saavuttaa mahdollisimman luotettavaa ja objektiivista tietoa tutkittavaan aiheeseen. Koko tutkimusprosessi ajan, jokaisessa vaiheessa luotettavuus oli osa tutkimusta. Luotettavuuteen kiinnitettiin huomio valittaessa tutkimusmenetelmää.

Tutkimusmenetelmäksi valittiin sähköinen Webropol- kyselylomake. Menetelmän etuna tässä kyselyssä oli nopeus ja mahdollisuus toistaa kysely. Tutkittavan kohde joukon ollessa laajalla alueella, olisi haastattelu tutkimus ollut haasteellinen toteuttaa. Tutkimuskysymyksiä testattiin ennen varsinaisen kyselytutkimuksen toteuttamista kohde joukon ulkopuolisilla yrittäjillä. Testauksella varmistettiin kysymysten asettelua ja miten vastaajat ymmärtävät kysymyksen.

Aineiston analyysivaiheessa vastausten pelkistämässä on huomioitava ja pidettävä mielessä, ettei alkuperäinen ilmaisu muutu. Jos pelkistyksessä vastauksen sisällön merkitys muuttuu, tulos muuttuu virheelliseksi ja luotettavuus häviää. Analyysivaiheessa tuli usein ja tarkkaan harkittavaksi alkuperäisen ilmaisun muuttumattomuus. Analyysin läpinäkyvyydestä antaa kuvan opinnäytetyössä esitetty sisältöanalyysiprosessi; pelkistys, ala- ja yläluokat ja pääluokka.

Tuloksia etsittäessä ja auki kirjoittaessa oli oltava huolellinen, ettei tuloksiin vaikuttanut omat näkemykset. Tulokset nousivat annetuista vastuksista.

6.5.2 Reliaabelius

Reliaabelius tutkimuksessa tarkoittaa sitä, että ovatko mittaustulokset toistettavissa. Reliaabelius poistaa tutkimustulosten sattumanvaraisuuden. Jos tutkimus toistetaan eri menetelmillä samalle kohderyhmille, saadaanko samanlaisia tuloksia. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 231.)

Tässä opinnäytetyön tutkimuksessa ei ollut mahdollisuutta toistaa tutkimusta eri menetelmällä. Jos tutkimus olisi toteutettu haastatteluna, vastukset olisivat todennäköisesti olleet saman kaltaisia. Haastattelulla olisi pystynyt pääsemään enemmän ja laajemmin tutkittavien ajatuksiin ja laajentamaan vastausten laatua. Nyt vastauksissa osassa oli sana ja osassa oli useampia lauseita.

Tutkimuskyselyyn vastanneiden joukko oli pieni suhteessa lähetettyihin tutkimuskyselyihin nähden. Vastanneiden joukko edusti pienessä koossa alueen yritysrakennetta. Vastauksia tuli niin mikroryittäjiltä aina suuryritykseen. Kohde joukon määrittelyssä oli ainut kriteeri tutkimusalueella toimivat yritykset.

6.5.3 Eettisyys

Tutkimuksen eettisyys perustuu hyvään tieteelliseen käytäntöön. Eettisyys perustuu tieteellisesti hyväksytyihin toimintatapoihin. Näitä ovat rehellisyys ja huolellisuus tutkimustyötä tehdessä, tulosten tallentamisessa sekä miten tulokset esitetään. Hyvän tavan mukaisesti huomioidaan muut tutkimusta tehneiden saavutukset asianmukaisesti. Hyvää tieteellistä käytäntöä on, että tutkimus suunnitellaan, toteutetaan sekä raportoidaan tieteellisesti asetetut vaatimukset täyttäen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 132–133.) Tutkimuseettinen neuvottelukunta ohjeissaan sanoo, että tutkijan on kunnioitettava tutkittavien ihmisarvoa, kunnioitettava aineellista ja aineetonta kulttuuriperintöä ja tutkimuksesta ei saa aiheutua haittaa tai vahinkoa ihmisille, yhteisöille tai muille tutkimuskohteille. Tutkimukseen osallistuvan henkilön tulee saada riittävästi tietoa tutkimuksesta ja sen tarkoituksesta. Henkilö osallistuu tutkimukseen vapaa ehtoisesti tai hänellä on oikeus kieltäytyä tutkimuksesta. Henkilöllä tulee olla mahdollisuus keskeyttää tutkimus, saatu tutkimusaineisto jää tutkimus käyttöön. Tutkimukseen osallistuvalla henkilöllä on oikeus tietää

tutkimuksen tarkoituksesta, tietojen säilyttämisestä ja saada selkeä kuva tutkimuksen tarkoituksesta. (Tutkimuseetinen neuvottelukunta 2019, 7–9.) Eettisenä hyvänä käytäntönä on antaa tietoa tutkittaville kerättävän tutkimusaineiston käytöstä ennakkoon ja lisäksi koko tutkimuksen ajalta. (Fingerroos & Kokko 2022, 67.)

Kyselytutkimuksen saatekirjeessä kerrottiin tutkimuksen tarkoitus. Kirjeessä oli tieto siitä, kuka käsittelee annettuja tutkimusvastuksia ja mitä aineistolle tapahtuu tutkimuksen jälkeen. Kyselytutkimukseen osallistuminen oli yrittäjille täysin vapaaehtoista. Heitä informoitiin tutkimuksen tarkoituksesta. Vastaaminen tapahtui sähköisesti ja ilman tunnisteita, joista vastaajan voisi tunnistaa. Koko tutkimuksen ajan on ollut tärkeää pitää vastaajat tunnistamattomina aina tuloksiin asti. Kyselytutkimuksen linkin lähetti Kaustisen seutukunta oman uutiskirjeen mukana, näin toimiva tutkija ei tarvitse tutkimuslupaa ja kyselytutkimukseen osallistuvien anonymiteettiä voitiin varmistaa. Vastaukset tulivat suoraan tutkijalle, joten kyselytutkimuksen lähettänyt taho ei ole saanut vastauksia käyttöönsä eikä tiedä kuka on vastannut ja kuka ei. Kertynyttä aineistoa käsiteltiin huolellisesti ja aineisto oli ainoastaan tutkijan käytettävissä. Kyselytutkimuksen linkki on usean salasanan takana.

Opinnäytetyössä on pyritty tekemään viittaukset asianmukaisesti ja tieteellistä kunnioitusta noudattaen muiden tutkijoiden tutkimustuloksiansa käytettäessä. Eettisyyttä on myös rehellisyys tutkimustoiminnassa. Tässä työssä olen tuonut esille rehellisesti ja muuttamatta tutkimuksessa tulleet vastaukset, joista parhaan kykyni mukaan olen johtanut tutkimustulokset.

7 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset

7.1 Johtopäätökset

Aineiston suppean koostumuksen pohjalta on vaikea tehdä tarkkaa päätelmää siitä, miten alueen yrittäjät kokevat työkokeilun. Suhtautuminen työkokeiluun on hieman poikkeavaa vertailtaessa mikroyrityksen ja suuryrityksen kokemuksiin. Pienissä yrityksissä ohjaaminen saattaa usein olla yrittäjän tehtävä, kun isommissa yrityksissä on mahdollista käyttää tilanteen mukaan eri henkilöitä työkokeilijan ohjaukseen. Sopivien työtehtävien löytäminen on ehkä yksi iso ongelma pienissä yrityksissä, jotka ovat usein erikoistuneet johonkin tiettyyn toimintaan.

Onnistuneeseen työkokeiluun liittyy riittävät tiedot työkokeilun mahdollisuuksista, niin yrittäjälle kuin työkokeiluun tulevan kannalta. Onnistuessaan työkokeilu antaa yritykselle keinon kehittää omaa toimintaansa, saada itselleen soveltuvaa työvoimaa. Yksilölle tämä voi olla polku kohti työelämää joko suoraan tai opintojen kautta. Työkokeilun onnistumiseen vaikuttavia tekijöitä on useita, mutta merkittävä osa on hyvä ja selkeä suunnitelma. Huolellinen suunnittelu ja hyvin laadittu työkokeilu sopimus auttavat työkokeilun onnistumisessa. Yrittäjälle on tärkeää työkokeilun sisällön selkeys. Yrittäjä on huomioitava mietittäessä työkokeilua yritykseen, mitä työtehtäviä hänellä on antaa työkokeilijalle juuri suunnitellulla ajankohdalla. Suunnitelmassa asetetut tavoitteet ja mahdollisesti työkokeilun edetessä löytykö haasteellisempia tehtäviä, joita työkokeiluun osallistuvat voi tehdä. Työkokeilija ei saa olla taakka yritykselle

Työ- ja elinkeino ministeriön tutkimuksessa 2017–2018 todetaan, että yrittäjien olevan pääsääntöisesti tyytyväisiä työkokeiluun. Työkokeilu on tuonut uuden mahdollisuuden rekrytointiin. Tämä seikka olisi hyvä tiedostaa, kun käydään keskustelua ohjaavan tahon ja yrittäjän kesken. Lisäksi yrityksen tarpeen mukaan on mahdollista jatkaa työsopimuksella tai kouluttaa työkokeilussa ollut henkilö oppisopimuksella yritykseen työntekijäksi. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019.) Tutkimus antaa viitteen siihen, että tulevaisuuden työvoimapulaan voitaisiin varautua kehittämällä työkokeilua yhtenä osana työllisyyspalveluita.

7.2 Kehittäminen ja jatkotutkimus

Tässä työssä nousee kaksi pääkohtaa, joihin kehittämisellä voidaan vaikuttaa. Tiedon jakaminen sekä luoda mahdollisuuksia onnistuneelle työkokeilulle. Tältä pohjalta näkisin jatkotutkimuksen liittyvän joko yrittäjien tiedon tarpeeseen ja tiedon jakamiseen tai miten työkokeilun haasteiden syvempi selkeyttäminen ja ratkaisun löytäminen.

Lähteet

Alasoini, T. 2003. Työn laadullinen kehittäminen hyvinvointiyhteiskunnan kehittämisen strategiana. Työelämä tutkimus. Artikkel. Viitattu 11.02.2024. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87732>.

Arbetsförmedlingen n.d. Mitä on työllistäminen tuella. Viitattu 8.9.2024. <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetsgivare/anstallningsstod>.

Arbetsförmedlingen n.d. Löydä työpaikka, aloita opiskelu tai rekrytoi? Tervetuloa Arbetsförmedlingeniin. Viitattu 8.9.2024 <https://arbetsformedlingen.se/>.

Dufva, M., Solovjew – Wartiovaara, A. & Vataja, K. 2021. Työn tulevaisuudet megatrendien valossa. Artikkel. Sitra. Viitattu 19.9.2024. <https://www.sitra.fi/artikkelit/tyon-tulevaisuudet-megatrendien-valossa/>.

Elo, Kajula, Kääriäinen & Tohmola 2022. Laadullisen sisältöanalyysin vaiheet ja eteneminen. Artikkel. Hoitotiede nro 4 2022. Viitattu 12.9.2024. <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128987/78028>.

Eskola, J., Suoranta, J. 2014. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 10.p. Vastapaino: Tampere. Viitattu 13.5.2024.

Eurofound 2024. Human – robot interaction: What changes in the workplace? Publications Office of the European Union, Luxemburg. Viitattu 8.9.2024. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2024/human-robot-interaction-what-changes-workplace>.

Euroopan komissio 2019. Pk-yrityksen määritelmä. Käyttöopas. Viitattu 9.4.2024. https://publications.europa.eu/resource/cellar/79c0ce87-f4dc-11e6-8a35-01aa75ed71a1.0007.01/DOC_1.

Euroopan-neuvosto 2024. Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostoille, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle. Työvoimapula ja osaamisvaje EU:ssa: toimintasuunnitelma. Viitattu 8.9.2024. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX%3A52024DC0131&qid=1725974210498>.

Eurostat 2024. Euroalueen työttömyys 6,4 prosenttia. Viitattu 9.9.2024. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-euro-indicators/w/3-30052024-ap#fragment-15944082-grio-inline-nav-2>.

Fingerroos, O., Kokko, M. 2022. Kulttuurien tutkimuksen menetelmät. Toim. Fingerroos, O., Kajander, K., Lappi, T-R. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura. Viitattu 25.10.2024. <https://doi.org/10.21435/tl.274>.

Finnvera 2019. Suurten yritysten joukkoon mahtuu – midcap-yrityksessä iso kasvupotentiaali. Artikkel. Viitattu 10.4.2024. <https://www.finnvera.fi/finnvera/uutishuone/artikkelit/suurten-yritysten-joukkoon-mahtuu-midcap-yrityksissa-iso-kasvupotentiaali>.

Haapakoski, K., Niemelä, A. & Yrjölä, E. 2020. Läsä etänä. Seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. BALTOprint: Liettua. Viitattu 3.10.2023.

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino. Viitattu 5.10.2024.

Mertamo, K-P. 2022. Työkokeilu – mitä, milloin, kenelle? Artikkelit. Ilmarinen 30.9.2022. Viitattu 16.3.2024. <https://www.ilmarinen.fi/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/2022/tyokokeilu--mita-milloin-kenelle/>.

Jyväskylän yliopisto n.d. Koppa. Laadullinen tutkimus. Viitattu 27.1.1.2024. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>

Kallinen, T. & Kinnunen, T. 2021. Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 12.4.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/johdatus-laadulliseen-tutkimukseen-ja-verkkokasikirjaan/>.

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän Ammattikorkeakoulun julkaisusarja. Viitattu 3.10.2023. <https://www.ellibslibrary.com/book/978-951-768-385-2>.

Kaustisen seutu 2018. Työllisyydenhoidon toimialan strategiset linjaukset 2018–2020. Viitattu 12.4.2024. <http://www.kase.fi/tiedotteet-pdf/Tyollisyysstrategia.pdf>.

KELA 2024. Työllistymistä edistävä ammatillinen kuntoutus. Viitattu 10.4.2024. <https://www.kela.fi/tyollistymista-edistava-kuntoutus>

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä n.d. Suomen kielen peruskurssi maahanmuuttajille 2024–2025. Viitattu 5.10.2024. [https://www.kpedu.fi/hakijalle/koulutustarjonta/koulutus/suomen-kielen-peruskurssi-maahanmuuttajille-2024-2025_\(I9086\)](https://www.kpedu.fi/hakijalle/koulutustarjonta/koulutus/suomen-kielen-peruskurssi-maahanmuuttajille-2024-2025_(I9086)).

Keski-Pohjanmaan liitto 2020. Osaavaa työvoimaa Keski-Pohjamaalle. Toimenpideohjelma. Viitattu 2.10.2023. <https://www.keski-pohjanmaa.fi/dl/458/bcaea5/Osaavaa%20tyo%26ouml%3Bvoimaa%20-toimenpideohjelma%208.12.2020%20%28ID%2011152%29.pdf>

Laisi, T. 2023. Työkokeilijan ensitapaaminen. Miten huomioida työkokeiluun liittyvät yleiset haasteet työkokeilijaa haastattellessa. Opinnäytetyö. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Viitattu 22.10.2024. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/818296/laisi_taru.pdf;jsessionid=DE489E327EC40E8EA96834F5B0D72FA6?sequence=4.

Loikkanen, L. 2023. Uudistettu työkokeilu työnantajan näkökulmasta. Reformed Work Try-Out from the perspective of an employer. Kandidaattitutkielma. Lappeenrannan yliopisto. Viitattu 24.3.2024. <https://lutpub.lut.fi/bitstream/handle/10024/94238/Loikkanen%20-%20Kandidaattitutkielma.pdf;jsessionid=8574DCD89AAF6996B084477CFF3850BB?sequence=2>.

Melin, H. 2020. Alusta. Tampereen yliopisto. Ketä ovat yksinyrittäjät. Viitattu 1.10.2023. <https://www.tuni.fi/alustalehti/2020/03/12/keita-ovat-yksinyrittajat/>

Nikander, A. 2022. Hämeen ammattikorkeakoulu opinnäytetyö. Henkilöstön sitoutuminen organisaatioon. Viitattu 22.10.2023. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/751698/Nikander_Anne.pdf?sequence=2&isAllowed=y

NAV 2024. Vuokraa NAV:n tuella. Viitattu 8.9.2024. <https://www.nav.no/arbeidsgiver/inkludere>.

Nordisk Ministerråd 2017. Kompetens ur ett arbetslivsperspektiv. Viitattu 10.12.2023. <https://nvl.org/wp-content/uploads/2022/12/Kompetens-ur-ett-arbetslivsperspektiv>.

Nurmo, I. 2024. Navigaattori. Kohtaanto-ongelmaan ratkaisuja kohtaamalla. Artikkelit 26.2.2024. Viitattu 22.10.2024. <https://www.navigaattori.eu/artikkelit/kohtaanto-ongelmaan-ratkaisuja-kohtaamalla/>.

Oikotie 2022. Työkokeilu- näin käytät sitä taktisesti hyväksesi. Artikkelit 22.5.2022. Oikotie. Viitattu 8.9.2024. <https://tyopaikat.oikotie.fi/tyontekijalle/artikkelit/tyokokeilu-nain-kaytat-sita-taktisesti-hyvaksesi>.

OSAO 2020. Valmiuksilla vauhtia työllistymiseen – hanke 2017–2020. Kielituetun työkokeilun malli. Viitattu 10.4.2024. <https://www.osao.fi/wp-content/uploads/2020/06/Kielituetun-tyokokeilun-malli.pdf>.

Puusa, A., Juuti, P. toim. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Tallina: Gaudemus Oy. Viitattu 10.5.2024.

Saarinen – Kauppinen, A., Puusniekka, A. 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Viitattu 12.2.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/tieto-arkisto/julkaisut/kvalimotv.pdf>

Suomi.fi 2024. Työkokeilu. Viitattu 1.10.2023. <https://www.suomi.fi/palvelut/tyokokeilu-tyo-ja-elinkeinoisto/a248b29b-2161-452b-9f47-1b5672e6533c>.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering 2023. Mentorihjelma – mentorituesta, järjestelmän kohderyhmästä jne. Viitattu 8.9.2024. <https://star.dk/indsatser/mentorordningen/om-mentors-toette-ordningens-maalgruppe>.

TE-toimisto 2023. Työkokeilun käytännöt ja säännökset. Viitattu 3.8.2024. <https://toimistot.te-palvelut.fi/tyokokeilun-kaytannot-ja-saannokset>.

Tapscott, D. 2010. Sosiaalisen median kasvatit. Syntynyt digiaikaan sosiaalisen median kasvatit. suom. T. Hautala. Viitattu 12.2.2023.

Tilastokeskus 2004. Käsitteet. Viitattu. 28.9.2023. <https://www.stat.fi/meta/kas/index.html?T>.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisältöanalyysi. Uudistettu laitos. Viitattu 1.12.2023.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö. Viitattu 5.10.2023. <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Toim. I. Korhonen, A. Kuula-Luumi & S – K Spoof. Viitattu 12.2.2023. https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2019. Työkokeilu TE-toimiston palveluna. Julkaisu 2019:16. Viitattu 23.3.2024. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161442/TEM_2019_16_Tyokokeilu_TEmomiston_palveluna.pdf.

Työ- ja elinkeinoministeriö n.d. Työllisyyden kuntakokeilut. Viitattu 12.4.2024. <https://tem.fi/tyollisyyskokeilut>.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2023. Työllisyyskatsaus. Viitattu 3.10.2023. <https://www.temtyollisyyskatsaus.fi/graph/tkat/tkat.aspx?ely=07.Y>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2019. Työkokeilu on tärkeä ja toimiva TE- palvelu. Viitattu 4.10.2023. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/tutkimus-tyokokeilu-on-tarkea-ja-toimiva-te-palvelu>.

Työterveyslaitos 2023. Käynnissä on suurin työelämämuutos vuosikymmeniin. Tiedote. Viitattu 10.3.2024. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/kaynnissa-on-suurin-tyoelaman-muutos-vuosikymmeniin>

Työterveyslaitos 2020. Hyvinvointia työelämästä 2023-luvulla. Skenaario suomalaisen työelämän kehityksestä. Toim. Lauri, K. PunaMusta: Tampere. Viitattu 10.3.2024. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20ty%c3%b6st%c3%a4%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=yhttps://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/kaynnissa-on-suurin-tyoelaman-muutos-vuosikymmeniin>

Valli, R. toim. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittavalle tutkijalle. 5.uudistettu painos. Keuruu: Otava. Viitattu 23.5.2024.

Yrittäjien elinvoimabarometri 2023. Keski-Pohjanmaan raportti. Viitattu 2.10.2023. https://www.yrittajat.fi/wp-content/uploads/2023/05/elinvoimabarometri_maakuntaraportti_keski-pohjanmaa.pdf.

Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä 380/2023.Viitattu15.3.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2023/20230380#Pidm46651394401328>.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004. Viitattu15.3.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040759>.

Liitteet

Liite 1. Infolehtinen tutkimukseen osallistuville

Saatekirje

Arvoisa vastaanottajan nimi

Opiskelen Jyväskylän Ammattikorkeakoulussa projektijohtamisen YAMK tutkintoa. Kyselytutkimus liittyy opinnäytetyöhöni, jossa selvitän yrittäjien kokemuksia työkokeilusta. Opinnäytetyön teen yhteistyössä Kaustisen seutukunnan työllisyyskokeilun kanssa ja tutkimus suoritetaan Kaustisen, Vetelin, Halsuan, Lestijärven ja Toholammin kuntien alueella.

Vastaaminen kyselyyn on vapaaehtoista. Kyselyyn vastaaminen tapahtuu viestissä olevan linkin kautta. Vastaukset tallentuvat anonymisti ilman tunnistetietoja. Saadut vastaukset ovat ainoastaan tutkijan käytössä. Kyselyn vastaukset käsitellään luottamuksella ja vastauksia säilytetään kaksi vuotta tutkimuksen valmistumisen jälkeen. Tämän jälkeen vastaukset hävitetään asianmukaisesti.

Ystävällisin terveisin

Jaana Haapasalo

AB8925@student.jamk.fi

Liite 2. Kyselylomake tutkimukseen osallistuville

Tutkimuskysymykset

Taustakysymykset1.

1. Yrityksesi koko

- Mikroyritys
- Pienyritys
- Keskikokoinen yritys
- Suuryritys

2. Henkilöstö

- alle 10 työntekijää
- alle 50 työntekijää
- 50–249 työntekijää
- 250 - työntekijää

Työkokeiluun liittyvät kysymykset

3. Onko yrityksessänne ollut työkokeilijoita?

- kyllä
- ei

Millainen on ollut kokemus työkokeilusta?

Mikä on ollut esteenä työkokeilulle?

4. Onko yrityksessänne ollut vieraskielisiä työkokeilijoita?

- kyllä
- ei

Jos vastasit kyllä, millainen kokemus oli?

Jos vastasit ei, mikä on ollut esteenä?

5. Miten koet saaneesi tietoa työkokeilusta?

- Olen saanut riittävästi tietoa
- Olen saanut jonkin verran tietoa
- En ole saanut tietoa

6. Millaista tietoa haluaisit saada työkokeilusta?

7. Miten kehittäisit työkokeilua?

7. Millaiset asiat vaikuttavat työkokeilun aloittamiseen omassa yrityksessä?

Kiitos vastauksesta!