
NUORET KESÄTYÖNTEKIJÖINÄ VIHERALAN HOITOTÖISSÄ



Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö
Maisemasuunnittelun koulutusohjelma
Lepaa, kevät 2015

Sari Ahoniemi



LEPAA

Maisemasuunnittelun koulutusohjelma

Tekijä	Sari Ahoniemi	Vuosi 2015
Työn nimi	Nuoret kesätyöntekijöinä viheralan hoitotoissa	

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tilaaja Lännen Kiinteistöpalvelu Oy työllisti kesällä 2014 yhteensä 39 peruskoulun päättänyttä nuorta viheralan hoitotoihin. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia mitä he viheralasta ajattelevat, mikä siinä viehättää ja mikä ei. Tavoitteena oli selvittää, miten esimies pystyy vaikuttamaan nuorten motivaation käyttäytymisellään ja perehdyttämisellään. Viheralan hoitotoiden lisäksi nuoret opettelivat työelämätaitoja, mitä käsitellään myös opinnäytetyössä.

Viitekehys muodostuu lähdeeteoksista, tutkimuksista ja tilastoista, jotka käsittelevät nuorten suhdetta työelämään ja nuoria tukevaan esimiestyöhön. Lisäksi viitekehukseen kuuluu nuorille jaettu perehdytysopas ja nuoriin työntekijöihin kohdistuvat lait. Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus ja tutkimusmenetelminä käytettiin haastatteluja ja kyselyitä.

Nuoret suhtautuivat viheralaan positiivisesti, mutta harvan kiinnostus alaa kohtaan kasvoi kesätyöjaksonsa aikana. Työkokemuksen jälkeen he arvostivat enemmän viheralan työntekijöitä ja huoliteltua ympäristöä. Monille se oli silmiä avaava kokemus. Työhön perehdyttäessä nuoret arvostivat selkeitä ohjeita ja sitä, että ohjaaja näytti työtehtävän ensin itse. Esimiehen on hyvä olla helposti lähestyttävä, jotta nuoren on helppo kysyä jos mieltä askarruttaa jokin. Työtehtävistä erityisesti kitkeminen jäi nuorten mieleen niin hyvässä kuin pahassakin. Sääolosuhteet vaikuttivat osaltaan nuorten työmotivaatioon. Monen nuoren mielestä työjaksossa parasta oli hyvä työporukka ja työilmapiiri. Esimiehen tehtävä on edesauttaa positiivista työilmapiiriä kannustaen ja pitää huoli, että ketään ei jätetä ulkopuolelle.

Avainsanat nuori, viherala, työelämä, nuorta tukeva esimiestyö

Sivut 23 s. + liitteet 6 s.

LEPAA

Degree Programme in Landscape Design

Author

Sari Ahoniemi

Year 2015**Subject of Bachelor's thesis**

Young People as Summer Employees in the Maintenance Work in Green Areas

ABSTRACT

The subscriber of this thesis is Lännen Kiinteistöpalvelu Oy, which employed in summer 2014 39 young persons in the maintenance work in green areas in the summer 2014. They had just left the comprehensive school. The purpose of this thesis was to study what these youngsters thought of the field of landscaping. The aim was to figure out how a superior can make a difference to young person's motivation by his own behavior and introducing to the work. In addition to the maintenance of green areas, youngsters also learned professional skills in working life, which is also dealt with in this thesis.

The theoretical framework of the thesis is formed by source books, surveys and statistics which handle young people's relationship to working life and motivating them in working life as superiors. There are also the orientation guide for the young people and laws directed to young employees. The thesis is a qualitative study and as research methods interviews and surveys were used.

Young people take the field of landscaping positively but only few of them think about it with more enthusiasm after their work experience. After the work experience they respect more the workers of the maintenance of green areas and look up to well maintained green areas. Many of them had an eye opening experience. While introducing to work young people appreciate distinct introductions and that superior shows the way of how to do different kind of work tasks. The superior should be easy to approach so that it is easy for a youngster to come asking if something is occupying his mind. Of the tasks especially weeding stayed in young people's minds both as a good and a bad thing. Weather conditions contributed to young people's motivation. Many of them thought that best thing in work experience were a good working group and the atmosphere. A duty of a superior is to contribute a positive working atmosphere and to take care of nobody being left outside.

Keywords youngster, maintenance work in green areas, field of landscaping, working life

Pages 23 p. + appendices 6 p.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	NUORET JA TYÖELÄMÄ	2
2.1	Nuorten syrjäytyminen työelämästä.....	2
2.2	Nuorten asenne työelämään	2
3	NUORIA TUKEVA ESIMIESTYÖ	4
4	NUOREN TYÖTEHTÄVÄT KESÄTYÖJAKSON AIKANA	5
4.1	Työtehtävät ja niihin perehdytys	5
4.2	Päivät huolto- ja korjausmiehen matkassa	5
5	HAASTATTELUT NUORILLE.....	6
5.1	Teemahaastattelu nuorille ennen työjaksoa.....	7
5.1.1	Taustatietoja	7
5.1.2	Suhtautuminen.....	8
5.1.3	Odotukset.....	8
5.2	Teemahaastattelu nuorille työjakson jälkeen	9
5.2.1	Odotukset.....	10
5.2.2	Suhtautuminen.....	11
5.2.3	Perehdytys	12
6	KYSELYT.....	13
6.1	Yrityksen palautekysely nuorille.....	13
6.1.1	Tunnelmat työjaksolta	13
6.1.2	Perehdytys	14
6.2	Kysely työntekijöille	14
6.2.1	Taustatietoja	15
6.2.2	Kokemuksia esimiesasemasta	15
7	TULOKSIEN ANALYSOINTI.....	16
7.1	Tulosten luotettavuus	16
7.2	Haastattelut nuorille	17
7.2.1	Odotukset.....	17
7.2.2	Suhtautuminen.....	18
7.2.3	Perehdytys	18
7.3	Palautekysely nuorille yrityksen puolesta	19
7.4	Kysely työntekijöille	19
7.4.1	Esimiesaseman kokeminen.....	19
7.4.2	Kokemukset työntekijöiden motivoimisesta	20
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	21
	LÄHTEET	23

Liite 1	Tietopaketti kesätyöntekijöille
Liite 2	Haastattelulomake nuorille 1
Liite 3	Haastattelulomake nuorille 2
Liite 4	Yrityksen palautekysely nuorille
Liite 5	Kyselylomake työntekijöille

1 JOHDANTO

Nuorten syrjäytyminen yhteiskunnasta on nykypäivänä yleistä. Vuonna 2010 Tilastokeskuksen tekemän raportin mukaan syrjäytyneitä nuoria oli 52 300 eli noin 5 prosenttia kaikista 15 – 29-vuotiaista nuorista. Heistä 32 500 nuorta ovat tilastojen ulkopuolelle jääneitä, jotka eivät ole rekisteröityneet työttömiksi työnhakijoiksi tai lähteneet opiskelemaan peruskoulun jälkeen. (Myrskylä 2012.)

Yksi keino ehkäistä nuorten syrjäytymistä on pyrkiä työllistämään heitä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Vuonna 2014 Tampereen Vuokratulosäätiö VTS-kodit aloitti lapsia ja nuoria koskevan teemakampanjan, jonka innoittamana oli tarkoitus tutustuttaa työelämään mahdollisimman monta peruskoulun päättänyttä nuorta. Tamperelainen Lännen Kiinteistöpalvelu Oy lähti kampanjaan mukaan ja työllisti kesällä 2014 asiakkainaan toimivien VTS-kotien kiinteistöjen asukkaiden lapsia kesätöihin viheralan hoitotöihin. Työsopimukset solmittiin yhteensä 39 nuorelle heidän taustoihinsa katsomatta. Heille annettiin mahdollisuus saada ansioluettelonsa sisältöä ja ottaa otetta työelämästä.

Tämä opinnäytetyö käsittelee nuorten ajatuksia viheralan työkentällä ja sen tilaajana toimii Lännen Kiinteistöpalvelu Oy. Työn tavoitteena on tutkia, mitä tilaajana toimivan yrityksen kesätyöläisnuoret viheralasta ajattelevat. Tarkoituksena on selvittää nuorten suhtautuminen viheralaan ja mikä siihen on vaikuttanut. Lisäksi tavoitteena on selvittää miten esimies pystyy käyttäytymisellään ja työhön perehdyttämisellään vaikuttamaan nuoren työmotivaatioon.

Tilaajayritys toivoo löytävänsä kesätyöläisten joukosta luotettavia yksilöitä, joille tarjota kesätyöpaikka myös seuraavana kesänä viheralan hoitotöissä. Vaikka opinnäytetyö kohdistuu viheralaan, käsittelee se myös nuorten ensiaskeleita työelämässä yleensä ottaen. Monelle nuorelle työkokemus oli elämänsä ensimmäinen ja viheralan perustöiden lisäksi opeteltiin työelämän perussääntöjä.

Tämän opinnäytetyön tutkimat nuoret ovat 15-17-vuotiaita peruskoulun päättäneitä. Nuoruus on jaettavissa kolmeen vaiheeseen: varhaisnuoruuteen (noin 11–14-vuotiaat), keskinuoruuteen (noin 15–18-vuotiaat) ja myöhäisnuoruuteen (noin 19–25-vuotiaat). (Aaltonen, Ojanen, Vihunen & Vilen 2003, 18.) Opinnäytetyön nuoret elävät keskinuoruuttaan.

Opinnäytetyö on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Tutkittavaa kohdetta tutkitaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti ja tutkimuksessa pyritään löytämään ja paljastamaan tosiasioita. Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa tarkastellaan usein mahdollisimman avoimesti pohtimalla mitä se kertoo tutkittavasta ilmiöstä. (Kylmä & Juvakka 2007, 66.) Tutkimusmenetelminä käytettiin haastatteluja osalle nuorista ennen ja jälkeen heidän kahden viikon työjaksonsa. Tutkimusaineistoksi teetettiin lisäksi kyselyt kaikille nuorille heidän työjaksonsa jälkeen sekä Lännen Viherpalvelu Oy:n työntekijöille.

2 NUORET JA TYÖELÄMÄ

2.1 Nuorten syrjäytyminen työelämästä

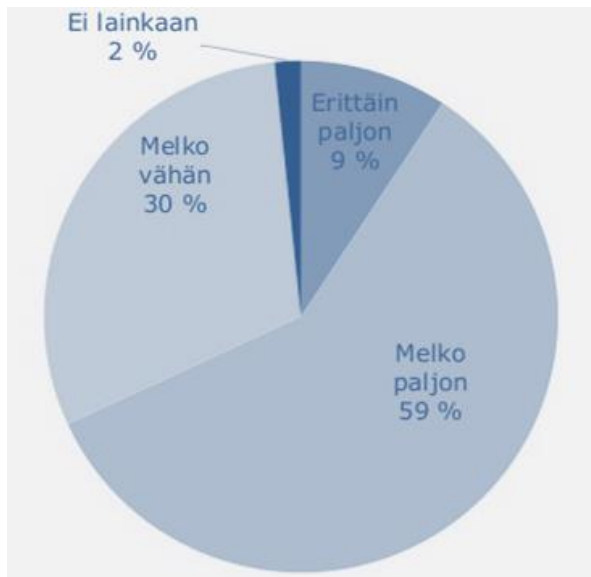
Yhteiskunnallisessa syrjäytymiskeskustelussa huomiota on kiinnitetty nuorista puhuttaessa koulutukselliseen syrjäytymiseen ja siitä seuraavaan työmarkkinoiden ulkopuolelle jäämiseen. Nuoren pitkäaikainen poissaolo työelämästä saattaa johtaa syrjäytymisvaaraan. Työttömyys merkitsee yhteiskunnassamme poikkeusta ihanteellisesta ja tavoiteltavasta elämäntavasta. Myös nuoren vanhempien työttömyys heikentää vanhempien kykyä tukea nuorta taloudellisesti. (Aaltonen 1999, 424.) Työelämän korkeiden osaaamisvaatimusten vuoksi nuorten, joilla on vain peruskoulututkinto, on lähes mahdotonta saada vakaita työsuhteita (Nuorten yhteiskuntatakuu 2013, 7).

Vuonna 2015 Terveys ja hyvinvoinnin laitos THL teetti tutkimuksen, jonka mukaan nuorten hatara kiinnittyminen työelämään voi tehdä nuoresta syrjäytyneen ja siten myös viedä kauemmas työn ja koulutuksen valtavirrasta. Nuorilla on kuitenkin halu päästä eteenpäin elämässään. Nuorten tilanteet eivät ole pysyviä, vaan usein liikutaan työllistymisen ja työttömyyden välillä edestakaisin, jääden sitten mahdollisesti tuohon jälkimäiseen. Syrjäytyminen voi olla usein vain väliaikainen tila. Nuorten työllistymisen tukeminen on tärkeää suurten nuorisotyöttömyyslukujen ja syrjäytymisen torjumiseksi. Huolestuttavaa on myös nuorten masennusoireiden kasvu ja varhainen työkyvyttömyyseläkkeelle jääminen. (Nuutinen, Heikkilä-Tammi, Manka & Bordi 2013, 8.)

2.2 Nuorten asenne työelämään

Työelämä muuttuu ja kehittyy kokoajan ja olisi hyvä, että nuoret olisivat kehityksessä mukana. Suomen Ammattiin Opiskelevien Liitto SAKKI ry:n puheenjohtaja Susanna Haapalaisen (2012) mielestä tämän mahdollistaisi parhaiten omakohtainen kokemus työelämässä jo mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Työelämän käytänteet olisi hyvä tulla tutuksi niin pian kuin mahdollista.

Usein työelämätaitojen puutteellisuus estää nuoren palkkaamisen. Suomen yrittäjien (2012) pk-barometriin vastanneista joka neljäs yritys näki nuorten yleiset työelämävalmiudet työllistymisen esteenä. Taloudellinen tilastokeskus TAT tutki nuorten koulutukseen, työelämään ja ammatteihin liittyviä asenteita ja ajatuksia. Kun koulu loppuu – tutkimukseen (2015) vastasi yhteensä 7 225 nuorta, joista yläkoululaisia oli 3 050. Yläkoululaisilta kysyttäessä paljonko työelämään liittyviä teemoja on käsitelty oppitunneilla/koulussa, vastaukset jakautuivat kaavion yksi mukaisesti. Vastanneista yläkoululaisista 48 % kaipaa lisää työelämään liittyvää tietoa ja opetusta.



Kaavio 1. Yläkoululaisten vastauksien jakautuminen kysymykseen ”Miten paljon työelämään liittyviä teemoja on käsitelty oppitunneilla/koulussa?” Kun koulu loppuu –tutkimus 2015, TAT

Yläkouluikäiset nuoret arvostavat alaa valitessaan eniten hyvää palkkaa, kiinnostavia työtehtäviä ja hyvää työskentelyilmapiiriä. Myös hyvät työllisyysnäkymät ja itselle tärkeiden asioiden tekemisen mahdollisuus koetaan tärkeiksi. (Kun koulu loppuu – tutkimus 2015.) Nuorisotutkimusseura ry:n tilastotutkija Sami Myllyniemen (2012) mukaan nuorten työkäsityksissä yksi pysyvimpiä arvoja on työn tärkeys. Työ tuo tärkeää elämänsisältöä, mutta yhä useampi nuori pitää työelämää niin vaativana, että ihmiset palavat enneaikaisesti loppuun. 2000-luvulla nuorilla työntekijöillä sairauspoissaolot ovat lisääntyneet ja jäädään yhä useammin työkyvyttömyyseläkkeelle masennuksen takia (Raitasalo & Maaniemi 2011, 7).

Nuorella sukupolvella on aikaisempaa sukupolvea parempi itsetunto sekä rennompia asenne työtä kohtaan. Oikeudenmukaisuus on tärkeä asia nuorille työelämässä. (Akavan Erityisalat 2010, 5-8.) Taloudellisen tiedotustoimiston tutkimuksen (2011) mukaan nuorten näkemyksissä tulevaisuuden työelämästä korostuivat ihmissuhteet ja vapaa-aika. Nuoret tarvitsevat työelämästä mielekkyyttä ja elämyksellisyyttä. Lisäksi työn olisi hyvä tukea ihmisenä kasvamista. Myllyniemi (2012) suhtautuu tuohon nuorten toivetilään työelämästä ristiriitaisesti. Hän pitää mahdollisena, että työelämä nuorten myötä muuttuu vastaamaan näihin tarpeisiin, mutta törmäys todellisuuteen tulee olemaan raju. Työelämä tietoisuuden edistämisen lisäksi voidaan toivoa, että nuorten näkemys tulevaisuuden työelämästä nykypäiväistyisi heidän myötensä ja työelämä todella voisi olla muutoksessa toivetilään kohti.

Nuorten koulutukseen ja työllistymiseen panostaminen on hyvin tärkeää, mutta kuten Matti Rimpelä (2012) toteaa: ”*Ne ovat todella hyviä asioita, mutta ne ovat vain oireenmukaista hoitoa. Se varsinainen perustyö tehdään ensimmäisen 16 vuoden aikana. Jos silloin ei ole luotu lapselle oppimisen iloa ja sellaista oloa, että hän kuuluu yhteiskuntaan ja että minusta pidetään huolta, niin kyllä sitä on sitten myöhemmin hirveän vaikea korjata.*”

3 NUORIA TUKEVA ESIMIESTYÖ

Nuoria tukevan esimiehen on otettava huomioon mahdollisten työelämävalmiuksien puute. Toimivassa esimiestyöskentelyssä tuetaan ja annetaan nuorelle konkreettisia ohjeita uusissa ja hankalissa työtilanteissa. Tuen saaminen luo mahdollisuuksia työssä onnistumiselle ja pärjäämiselle. Hyvä esimies ottaa huomioon nuoren kokemuksen ja ammatillisen osaamisen. (Nuutinen ym. 2013, 63.)

Nuori toivoo vastavuoroista palautteellisuutta esimiehen kanssa. Palaute mielletään keskeiseksi keinoksi saada tukea työn tekemiseen ja sen avulla nuori hahmottaa omia vahvuuksiaan. Työn tekemisen tavoista täytyisi pystyä keskustelemaan esimiehen ja työyhteisön kanssa yhdessä. Sosiaalinen tuki työssä rohkaisee nuorta kysymään esimieheltä epäselvistä asioista. (Nuutinen ym. 2013, 63.) Jos nuoren taidot tai tavat eivät anna syytä työskentelyn kehumiseen, voi etsiä uusia näkökulmia ja auttaa häntä näkemään omat kehittymismahdollisuutensa. Keskustellessa voi ottaa lähtökohdaksi jotain, mikä tukee työntekijän itseluottamuksen kehittymistä. Puutteita ja virheitä ei tarvitse, eikä saa jättää huomioimatta. Rehellisyys on uskottavan ohjaamisen tukipilari. (Juutilainen, Pasanen & Alanko-Turunen 2014, 149.) Esimiehen tehtävänä on myös antaa positiivista palautetta, kun siihen on syytä. Kehuminen yrittämisestä ja onnistumisista antaa ohjattavalle positiivista osaamiskokemusta. (Juutilainen ym. 2014, 150-151.)

Nuorten johtamisessa on haasteellista heidän näkemyksiensä ja kokemuksiensa huomioiminen samalla, kun heitä tuetaan ja ohjataan osaksi työyhteisöä (Nuutinen ym. 2013, 102). Molemminpuolinen luottamus esimiehen kanssa on nuoren työntekijän kehittymisen kannalta tärkeää. Esimiehen täytyy osoittaa luottamusta siihen, että nuori onnistuu työssään ja selviää haastavistakin työtilanteista. Hyvä johtaminen luo siis edellytyksiä työssä onnistumiselle ja luottamusta siihen, että nuori selviää haastavistakin työtilanteista. (Nuutinen ym. 2013, 65.)

Johtamisella on suuri vaikutus työyhteisön ilmapiiriin. Hyvä esimies puhuu kaikista ihmisistä kunnioittavaan sävyyn ja hoitaa asioita ja ihmissuhteita oikeudenmukaisesti. Hän pyrkii ajamaan kaikkien yhteistä etua ja ottamaan huomioon myös jokaisen oman edun. Hyvä esimies kunnioittaa toisten tietoja ja tunteita. (Juuti 2002, 37.) Nuoret ja johtaminen – tutkimukseen (2013) vastanneiden mielestä esimiehen tehtävä on luoda kannustava ja rento työilmapiiri. Se onnistuu työntekijöihinsä tutustumalla. Nuorten ja heidän osaamisensa vähättely pilaa koko työyhteisön kemia. Mielikuva hyvästä työilmapiiristä on realistinen: ”Hyvä työilmapiiri ei tarkoita, että kaikkien pitäisi aina lähteä työpäivän jälkeen yhdessä kaljalle. Tärkeintä on pitää huolta yksinkertaisista asioista: että työyhteisön sisäinen viestintä toimii, turhaan pönöttämiseen ei hukata aikaa, eikä kenenkään tarvitse pelätä työpaikalla ketään.” (Sparraava esimies – Kuinka motivoida nuoria työssä? 2013.)

4 NUOREN TYÖTEHTÄVÄT KESÄTYÖJAKSON AIKANA

Nuoret työllisti Lännen Kiinteistöpalvelu Oy, joka tarjoaa huolto-, korjaus- ja viherpalveluita. Tarkalleen nuoret työskentelivät Lännen Viherpalvelu Oy:n alaisuudessa, joka on osa Lännen Kiinteistöpalvelu Oy:n konsernia. Kesätyöntekijöiden toimenkuvaan kuului pääasiassa viheralan hoitotyöt Tampereen Vuokratalosäätiö VTS-kotien kohteissa Tampereen alueella. Kyseiset kohteet ovat kerros- ja rivitalokiinteistöjä. Kesätöihin valituille nuorille toimitettiin postitse ”Tietopaketti kesätyöntekijöille”-tiedote, joka sisälsi tietoja yrityksestä ja tulevasta kesätyöstä. Kyseinen tiedote löytyy opinnäytetyön liitteistä (Liite 1).

Alle 18-vuotiaiden nuorten työssäkäyntiä rajoitetaan laissa (998/1993), joka on tullut voimaan 1.1.1994. Tällä lailla pyritään suojaamaan nuorten työntekijöiden työn tekemistä asettamalla työntekijän iälle ja työn laadulle tietyt rajoitukset. Nuorilla työntekijöillä ei saa teettää sellaista työtä, joka on vahingollista heidän ruumiilliselle tai henkiselle kehitykselleen. Toinen laki, mitä nuoriin sovelletaan työelämässä, on työturvallisuuslaki (23.8.2002/738). Lakien tavoitteina on tutustuttaa nuoret työelämään turvallisesti.

4.1 Työtehtävät ja niihin perehdytys

Kesätyöntekijöiden työtehtäviin kuului asuinkiinteistöjen pihojen hoitotyöt: kitkeminen, kanttaaminen, pensaiden ja puiden hoitoleikkaukset sekä kuorikatteen levitys. Kitkemisessä työvälineinä käytettiin voikukkarautoja, kuokkia sekä kanttaamisessa lapiota. Hoitoleikkauksissa käytettiin puutarhasaksia ja paksuissa oksissa sahaa. Kesätyöntekijät eivät saaneet käyttää koneita tai leikkureita nuoren ikänsä takia. Hoitotöiden lisäksi jokainen sai vuorollaan kohteen vaihtuessa suorittaa ”roskakierroksen” eli kerätä kohteesta näkyvät maahan heitetyt roskat jättesäkkeihin pihtien ja harjan avulla.

Kesätyöohjaajat perehdyttivät nuoret työtehtäviinsä neuvomalla ja oman esimerkin avulla näyttäen. Perehdytys tapahtui työnteon aikana ensin koko ryhmälle ja sitten sen jälkeen tarvittaessa henkilökohtaisesti annettulla lisäohjeistuksella. Esimerkiksi kitkemiseen perehdytettäessä näytettiin mallisuoritukset erilaisilla työvälineellä työskentelystä ja kerrottiin työtehtävän tarkoituksesta. Perehdytyksessä korostettiin työergonomiaa ja työturvallisuutta.

4.2 Päivät huolto- ja korjausmiehen matkassa

Lännen Kiinteistöpalvelu Oy:n toimiiin kuuluu vihertöiden lisäksi myös asiakaskohteidensa huolto- ja korjaustyöt. Tarkoituksena oli antaa nuorille työkokemuksia monipuolisesti myös yrityksen muista palveluista. Nuoret saivat mahdollisuuden päästä kukin yhdeksi päiväksi huoltomiehen matkaan seuraamaan heidän työpäivänsä kulkua ja auttaa joissain työtehtävissä. Heidän työtehtäviinsä kuului muun muassa roskien kerääminen ja jalankulkukäytävien siivoaminen kiinteistöjen alueella. Työtehtäviin heidät perehdytti huoltomies, jonka mukana he olivat.

Loppukesästä myös korjauspalvelun puolelle tuli mahdollisuuksia ottaa nuoria apureiksi asiakaskäynneille erilaisiin korjaustöihin. Korjausmiehen matkassa sai jokainen olla myös yhden päivän ajan. Pehdytys tarvittaviin työtehtäviin tapahtui korjausmiehen toimesta.

5 HAASTATTELUT NUORILLE

Haastattelu valitaan tutkimusmenetelmäksi usein silloin, kun halutaan korostaa haastateltavien subjektiivisuutta ja sitä, että haastateltavat ovat tutkimuksen kannalta luovia ja aktiivisia osapuolia. Haastattelu on monipuolinen tiedonkeruun tapa, jota käytetään yleisesti erilaisissa kvalitatiivisissa tutkimuksissa. (Hirsijärvi & Hurme 2009, 35.) Teemahaastattelun ydin on siinä, että se etenee ennalta valittujen, tutkimuksen kannalta keskeisten teemojen mukaisesti. Menetelmän etuna on, että tutkittavien ääni saadaan näkyvästi esille ja tutkijan omat näkökulmat jäävät taka-alalle. Tutkittaville annetaan tilaa luoda merkityksiä asioille. Mielenkiinto kohdistuu nimenomaan tutkittavaan ja hänen kokemuksiinsa. (Kylmä & Juvakka 2007, 93.) Teemahaastattelu on tutkimusmenetelmänä monipuolinen, sillä sen avulla voidaan tutkia kattavasti yksilöiden tunteita, kokemuksia, ajatuksia ja uskomuksia (Hirsijärvi & Hurme 2009, 47-48).

Otanta voidaan tehdä monin eri tavoin. Voidaan puhua yksinkertaisesta satunnaisotannasta, systemaattisesta otannasta, ositetusta otannasta ja ryväso-
tannasta. Otokokoon vaikuttaa merkittävästi tulosten tarkkuustavoite. Yleisesti sääntönä on, että mitä tarkemmin otoksen avulla saatujen tulosten halutaan vastaavan perusjoukon lukuja, sitä suurempi otos on otettava. Otoksen koko ratkaistaan sillä, mitkä ovat tutkimuksen tavoitteet ja miten tarkkoja perusjoukkoa vastaavia lukuja halutaan saada. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2004, 169.)

Lännen Kiinteistöpalvelu Oy palkkasi yhteensä 39 nuorta kahden viikon kesätyöjaksoiksi. Ryhmiä oli kesän aikana yhteensä viisi. Ryhmät koostuivat 7-9 nuoresta, jotka vaihtuivat kahden viikon välein. Teemahaastattelut tehtiin kahdelle nuorelle jokaisesta ryhmästä ennen ja jälkeen kesätöiden. Haastateltavia oli yhteensä 10 ja haastatteluja oli tarkoitus tulla 20, mutta kahden haastateltavan työsuhde loppui ennen toista haastattelua. Otanta oli ¼ koko määrästä. Haastattelut tapahtuivat työaikana. Otannan koon valinta perustui siihen, että enempää haastatteluja ei työajalla ehtinyt suorittamaan.

Otantamenetelmänä käytettiin ositettua otantaa, eli jokaisesta ryhmästä valittiin satunnaisotannalla yksi tyttö ja yksi poika. Ositetussa otannassa tutkittava perusjoukko jaetaan ositteisiin, tässä tapauksessa tytöt ja pojat. Perusjoukon ositus on tehtävä siten, että ositteet yhdessä kattavat koko perusjoukon. Ositteisiin jakamisen jälkeen jokaisesta ositteesta poimitaan erikseen otos jotakin otantamenetelmää käyttäen, mikä tässä tapauksessa oli yksinkertainen satunnaisotanta. (Nummenmaa, Holopainen & Pulkkinen, 2014, 31.) Haastattelijana toimi nuorten kesätyöohjaaja. Haastatteluja ei äänitetty, vaan vastaukset kirjattiin ylös haastattelijan toimesta. Nuorten henkilöllisyys ei tullut haastatteluissa ilmi. Haastattelupohjat löytyvät opinnäytetyön liitteistä (Liite 2 ja Liite 3).

5.1 Teemahaastattelu nuorille ennen työjaksoa

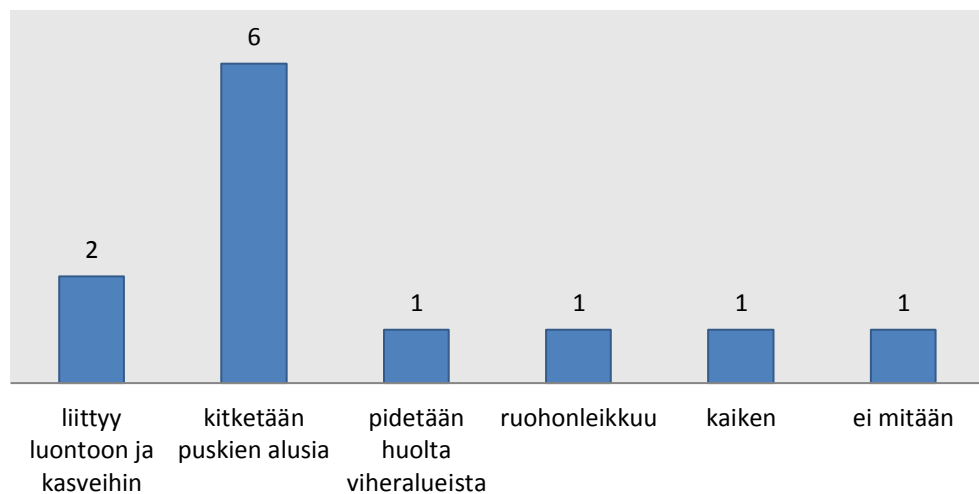
Haastattelu tapahtui nuorten ensimmäisenä työpäivänä haastattelijan ja haastateltavan kesken ilman muita osapuolia. Siihen vastasi yhteensä 10 nuorta ja sen aikana ei ollut häiriötekijöitä. Haastattelun kysymykset ovat avoimia ja haastateltava sai vastata niihin omin sanoin. Kysymykset on jaettu kolmeen teemaan: haastateltavan tausta, suhtautuminen viheralaan ennen työjaksoa ja odotukset kesätyökokemuksesta. Joissain kysymyksissä vastausten määrä ei täsmää haastateltavien määrää, koska haastateltavien oli mahdollista luetella useampi asia.

5.1.1 Taustatietoja

Haastattelun alussa kysyttiin haastateltavan sukupuolta ja sukupuolijakauma oli suunnitellusti viisi tyttöä ja viisi poikaa. Ikäjakauma puolestaan jakautui tasaisesti 15-16-vuotiaisiin, poikkeuksena yksi 17-vuotias.

Nuorten viheralan taustatiedot on esitettyinä kaaviossa kaksi. Kaavioon on listattu asioita, joita nuoret omin sanoin vastasivat.

Mitä tiedät viheralan hoitotöistä?



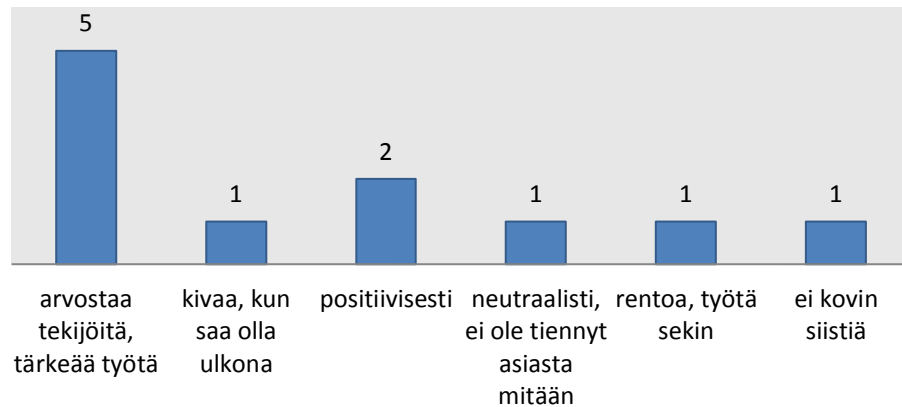
Kaavio 2. Pylväskaavio haastateltavien vastauksista kysymykseen ”Mitä tiedät viheralan hoitotöistä?”

Nuorilta kysyttiin heidän omista sekä läheistensä kokemuksista viheralan hoitotöistä. Yhdeksän haastateltavista sanoi, ettei heillä tai läheisillään ole aiempaa kokemusta viheralan hoitotöistä. Yksi haastateltava vastasi istuttaneensa kukkia sekä kertoi äitinsä olevan puutarhuri.

5.1.2 Suhtautuminen

Viheralaan suhtautumisesta kysyttäessä vastaukset jakautuivat kaavion kolme mukaisesti. Kaavioon on listattu asioita, joita nuoret omin sanoin vastasivat. Täsmentävään jatkokysymykseen suhtautumiseen vaikuttamisesta vastasi jokainen empien, ettei tiedä.

Miten suhtaudut viheralaan?



Kaavio 3. Pylväskaavio haastateltavien vastauksista kysymykseen ”Miten suhtaudut viheralaan?”

Viisi haastateltavaa vastasi kokevansa viheralan kiinnostavana, kaksi vastasi sen kiinnostavan vähän ja kahta se ei kiinnostanut lainkaan. Yksi haastateltavista vastasi viheralan kiinnostavan, muttei niin paljoa, että hakeutuisi alalle töihin.

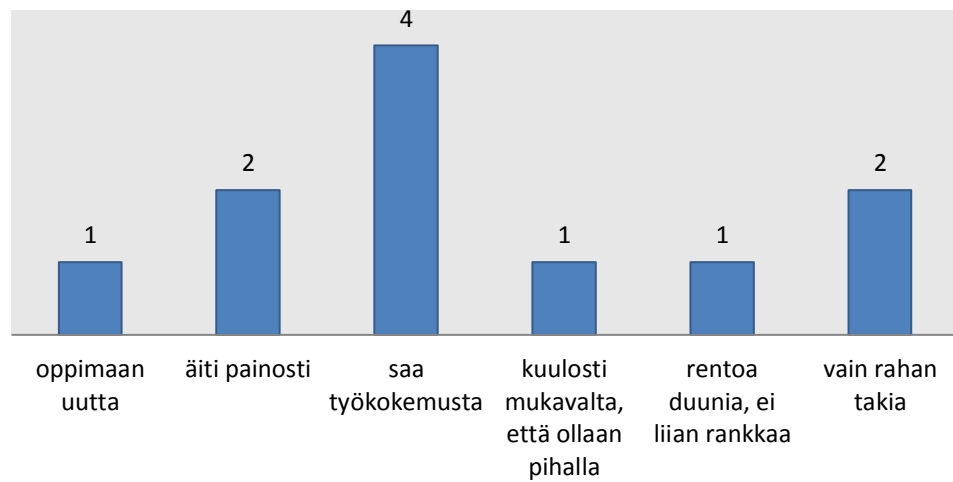
Kysyttäessä viheralan näkyvyydestä koulussa nuorista kahdeksan vastasi, että alasta on puhuttu. Yksi nuorista vastasi, ettei alasta ole puhuttu, ja yksi ei muistanut alasta olleen puhetta. Listassa on esitetty täsmennystä siitä missä nuoret ovat kuulleet viheralasta:

- biologiassa, viisi vastausta
- oppiaineissa, kaksi vastausta
- kotitalouden tunnilla ollut puhetta kierrätyksestä, yksi vastaus
- opossa, yksi vastaus
- ympäristöraati-kerhossa, yksi vastaus.

5.1.3 Odotukset

Nuorten motiivit viheralan hoitotöihin hakemiseen selviävät kaaviosta neljä.

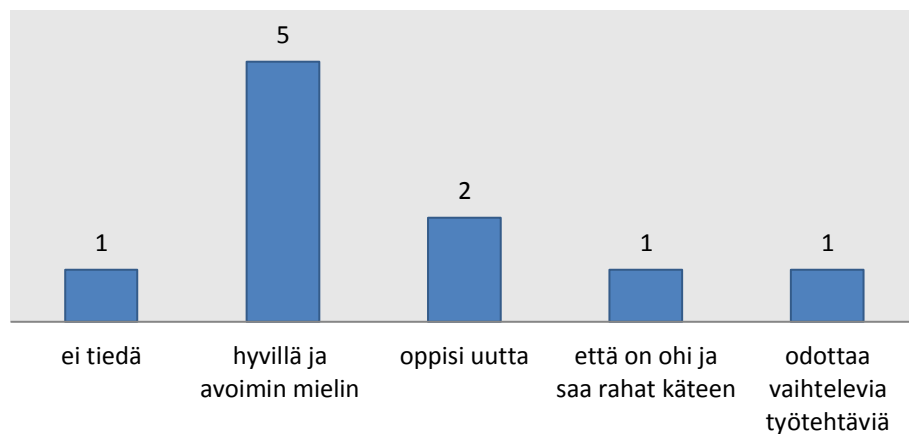
Miksi hait Lännen Kiinteistöpalvelu Oy:lle viheralan hoitotöihin?



Kaavio 4. Pylväskaavio haastateltavien vastauksista kysymykseen ”Miksi hait Kiinteistöpalvelu Oy:lle viheralan hoitotöihin?”

Odotuksia kysyttäessä vastaukset jakautuivat kaavion viisi mukaisesti.

Mitä odotat seuraavalta kahdelta viikolta?



Kaavio 5. Pylväskaavio haastateltavien vastauksista kysymykseen ”Mitä odotat seuraavalta kahdelta viikolta?”

5.2 Teemahaastattelu nuorille työjakson jälkeen

Toinen teemahaastattelu suoritettiin nuorten viimeisenä työpäivänä. Ensimmäisen haastattelun tavoin se tapahtui haastattelijan ja haastateltavan kesken, ja haastattelun aikana ei ollut häiriötekijöitä. Haastattelu koostui avoimista kysymyksistä, joihin haastateltava sai vastata omin sanoin.

Haastateltavia oli yhteensä kahdeksan, koska kahden haastateltavan työsuhte oli päättynyt ennen viimeistä työpäivää. Haastattelun teemoja ovat työjakson odotuksien vastaaminen todellisuuteen, suhtautuminen viheralaan työkokemuksen jälkeen ja työhön perehdyttäminen. Joissain kysymyksissä vastausten määrä ei täsmää haastateltavien määrää, koska haastateltavien oli mahdollista luetella useampia asioita.

5.2.1 Odotukset

Kysyttäessä tuntemuksia työjaksosta olivat kaikkien haastateltavien vastaukset myönteisiä, esimerkiksi ”ihan kivaa”, ”positiiviset” ja ”ihan jees”.

Työkokemuksen parhaita puolia kysyttäessä vastauksia tuli useita:

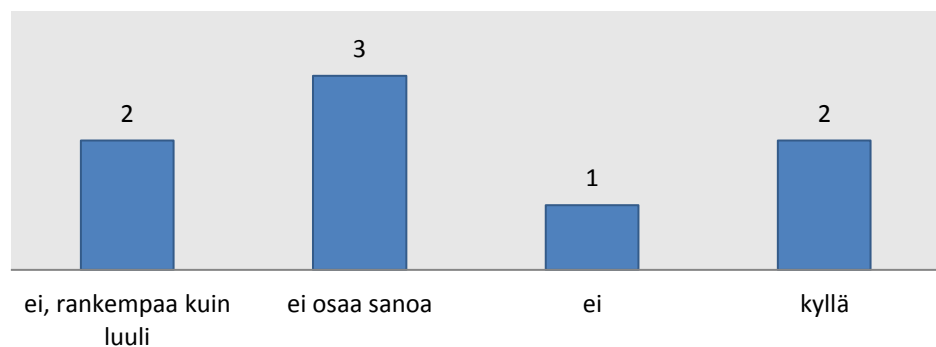
- pensaiden leikkaaminen, kaksi vastausta
- kitkeminen, kaksi vastausta
- lakaisu ja roskien keräily, yksi vastaus
- työtehtävien monipuolisuus, yksi vastaus
- oppi huomaamaan siisteyden tärkeyden, yksi vastaus
- hyvä työporukka, yksi vastaus
- ajomatkat, yksi vastaus
- korjausmiehen mukana olo, yksi vastaus.

Työkokemuksen huonoiksi puoliksi mainittiin:

- kitkeminen, neljä vastausta
- sade, kaksi vastausta
- kuumuus, yksi vastaus
- päivät liian samanlaisia, ei tarpeeksi vaihtelua työtehtäviin, yksi vastaus
- heiluriharaaminen, yksi vastaus
- ei osaa sanoa, yksi vastaus.

Nuorten työjakson ennako-odotusten vastaamista todellisuuteen esittää kaavio kuusi.

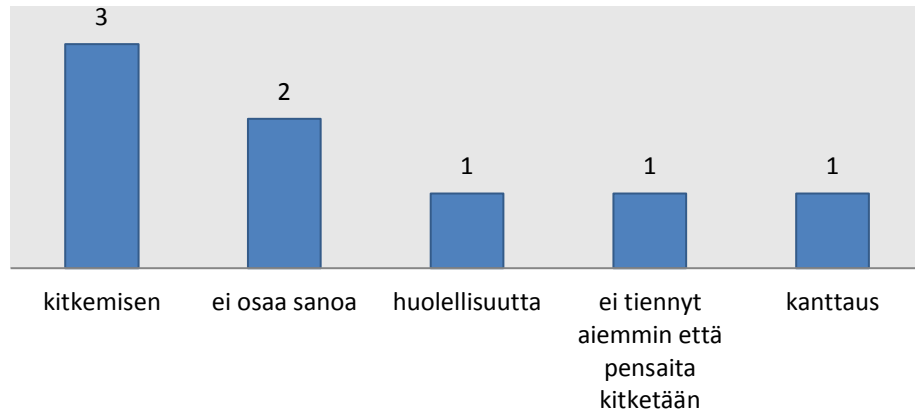
Vastasivatko ennako-odotuksesi todellisuutta?



Kaavio 6. Pylväskaavio haastateltavien vastauksista kysymykseen ”Vastasivatko ennako-odotuksesi todellisuutta?”

Nuorilta kysyttäessä oppivatko he työjakson aikana jotain uutta vastaukset jakautuivat kaavion seitsemän mukaisesti.

Opitko uutta?



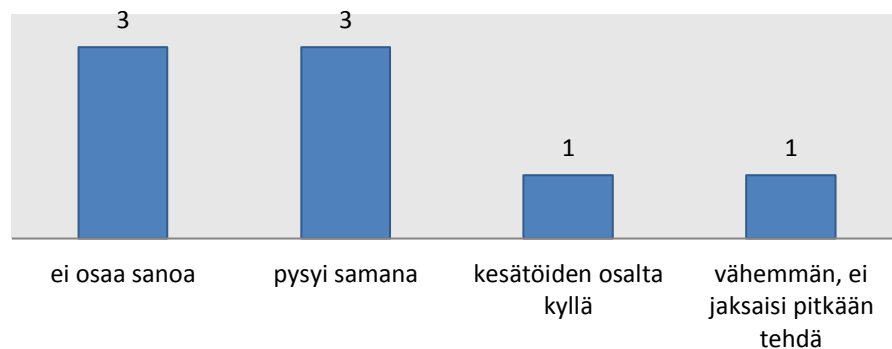
Kaavio 7. Pylväskaavio haastateltavien vastauksista kysymykseen ”Opitko uutta?”

5.2.2 Suhtautuminen

Kysyttäessä nuoren suhtautumista viheralaan työjakson jälkeen vastasi neljä nuorta, että heidän suhtautumisensa ei muuttunut. Kaksi nuorta kertoi kunnioittavansa enemmän alaa ja sen työntekijöitä. Yhden nuoren kiinnostus alaa kohtaan nousi työjakson aikana. Yhden suhtautuminen viheralaa kohtaan muuttui positiivisemmaksi.

Nuorten kiinnostusta viheralaa kohtaan työjakson jälkeen kuvaa kaavio kahdeksan.

Kiinnostaako viherala sinua enemmän/vähemmän kuin ennen työjaksoa?



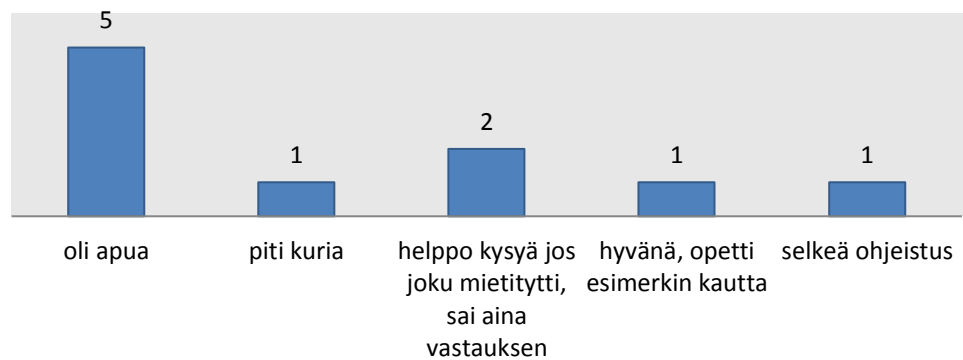
Kaavio 8. Pylväskaavio haastateltavien vastauksista kysymykseen ”Kiinnostaako viherala sinua enemmän/vähemmän kuin ennen työjaksoa?”

5.2.3 Perehdytys

Perehdytyksen riittävydestä kysyttäessä seitsemän haastateltavista vastasi myöntävästi, mutta yksi mainitsi työvälineiden käytöstä annetun perehdytyksen puutteelliseksi.

Kysyttäessä kesätyöohjaajan merkitystä perehdytyksessä ja työskennellessä vastaukset jakautuivat kaavion yhdeksän mukaisesti.

Millaisena koit kesätyöohjaajan merkityksen perehdytyksessä ja työskennellessä?

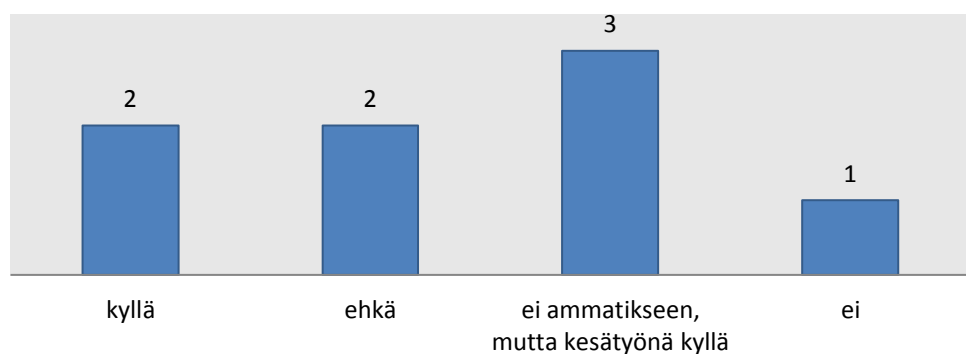


Kaavio 9. Pylväskaavio haastateltavien vastauksista kysymykseen ”Millaisena koit kesätyöohjaajan merkityksen perehdytyksessä ja työskennellessä?”

Ohjauksen työtehtävissä koki kuusi nuorta riittäväksi ja yksi ei osannut sanoa. Yhden mielestä kitkemiseen käytettävien työvälineiden käyttö jäi epäselviksi ja hän olisi halunnut siihen enemmän ohjausta.

Nuorten työskentelystä viheralalla tulevaisuudessa kertoo kaavio 10.

Voisitko kuvitella työskenteleväsi tulevaisuudessa viheralan hoitotöissä?



Kaavio 10. Pylväskaavio haastateltavien vastauksista kysymykseen ”Millaisena koit kesätyöohjaajan merkityksen perehdytyksessä ja työskennellessä?”

6 KYSELYT

Kysely on perinteinen tiedonkeruumenetelmä. Se on menetelmänä tehokas tapa saada laajasti tutkimusaineistoa ja se säästää tutkijan aikaa (Hirsijärvi, 1997, 191). Kyselyn ja kyselylomakkeen onnistuminen edellyttävät ennen kaikkea sitä, että tutkija ottaa huomioon vastaajien ajan, taidot ja halun vastata kyselyyn. Lomakkeen tulee olla kohtuullisen pituinen ja ulkoasun tulee olla selkeä, jotta vastaajien on helppo vastata lomakkeessa oleviin kysymyksiin, sekä se helpottaa tietojen käsittelijää tuloksien ylös kirjaamisessa ja niiden analysoimisessa. (KvantiMOTV 2010.)

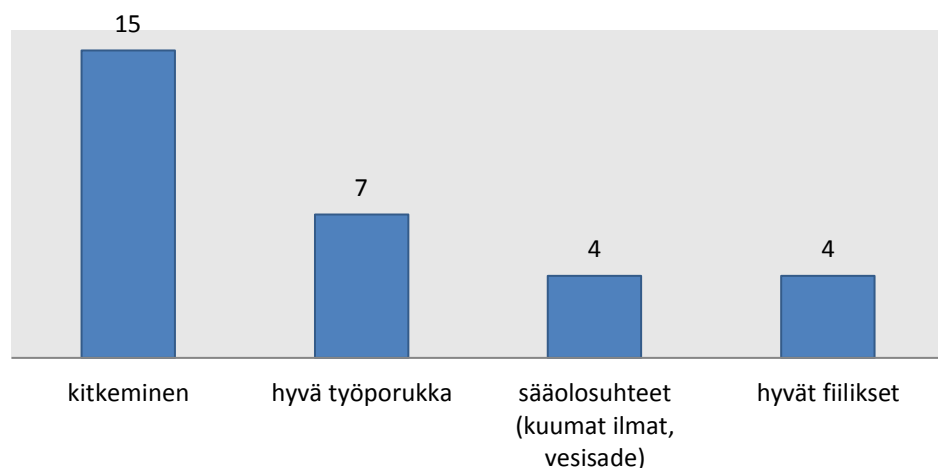
6.1 Yrityksen palautekysely nuorille

Lännen Kiinteistöpalvelu Oy teetti kaikilla nuorilla kesätyöntekijöillään työsuhteen päättyessä palautekyselyn, johon he vastasivat itsenäisesti. Kysely käsittää samoja teemoja kuin haastattelut, mutta pohjautuu enemmän siihen millaisen mielikuvan nuoret saivat yrityksestä. Heidän ensimmäisenä työpäivänään heille esiteltiin yritystä yhden aamupäivän ajan kertomalla yrityksen historiasta ja toiminnasta. Kyselyyn vastasivat kaikki nuoret, joiden työsuhde kesti työjakson loppuun asti. Yhden ryhmän kyselytulokset kuitenkin puuttuvat, koska ne ovat kadonneet. Vastaajia oli yhteensä 30. Vastauksia tuli lukuisia ja alla oleviin tuloksiin on lueteltu näistä eniten mainittuja seikkoja. Palautekyselypohja löytyy opinnäytetyön liitteistä (Liite 4).

6.1.1 Tunnelmat työjaksolta

Nuorten työjakson mieleen painuneimpia asioita eniten on esitetty kaaviossa 11. Yksittäisiä vastauksia tuli lukuisia, muun muassa ”*tauot*” ja ”*aikaiset herätykset*”.

Mitä sinulla jäi mieleen viimeiseltä kahdelta viikolta?



Kaavio 11. Pylväskaavio haastateltavien vastauksista kysymykseen ”Mitä sinulla jäi mieleen viimeiseltä kahdelta viikolta?”

Kysyttäessä mitä yrityksestä jäi mieleen vastasi kahdeksan nuorta yrityksen vaikuttaneen mukavalta. Neljä muistaa, että yrityksessä on monia eri työtehtäviä. Neljällä nuorella ei yrityksestä jäänyt mitään mieleen. Kaksi mainitsee muistamansa ohjeistuksen ensimmäisenä päivänä: ”*Tehdään työ hyvin jo ensimmäisellä kerralla*”. Yksittäisiä mainittuja asioita olivat muun muassa ilmainen kahviautomaatti ja yrityksen logo.

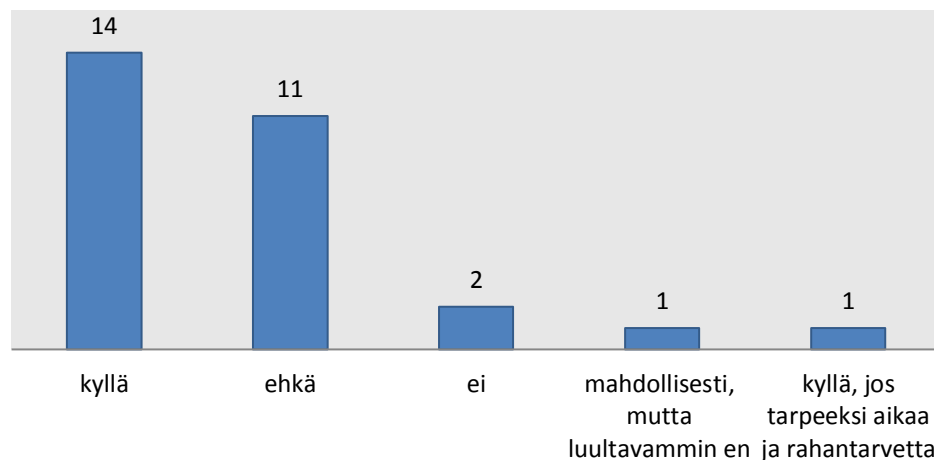
Nuorilta kysyttiin mitä he tekivät työjakson aikana. 27 nuorta vastasi kitkemisen ja 22 pensaiden leikkuun. Kahdeksan mainitsi olleensa huoltomiehen matkassa, seitsemän keräsi roskia ja kuusi mainitsi haravoineensa.

6.1.2 Perehdytys

Kaikki 30 nuorta koki saaneensa riittävän perehdytyksen yrityksestä. Riittävän perehdytyksen työtehtäviin koki saaneensa 28 nuorta ja yksi osittain. Yksi nuori vastaa, että ei saanut työvälineisiin tarpeeksi perehdytystä.

Kysyttäessä halukkuutta tulla uudelleen viheralan hoitotöihin vastaukset jakautuivat kaavion 12 mukaisesti.

Olisitko halukas tulemaan uudestaan töihin?



Kaavio 12. Pylväskaavio vastauksista kysymykseen ”Olisitko halukas tulemaan uudestaan töihin?”

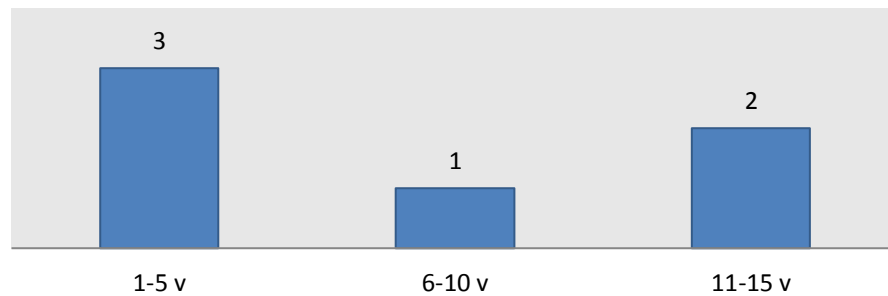
6.2 Kysely työntekijöille

Lännen Kiinteistöpalvelu Oy:n viherpuolen työntekijöille teetetty kyselylomake käsittää heidän taustatietonsa ja kokemuksensa viheralalla työskentelestä ja esimiesasemassa toimimisesta. Vastaajista kaikilla on jotain omaehtoista kokemusta esimiehenä toimimisesta. Kyselylomakkeen tarkoituksena on kerätä kokemuksia esimiehenä olemisesta ja keinoista motivoida alaisia työntekoon. Työntekijät vastasivat lomakkeeseen itsenäisesti omalla ajallaan. Kyselylomakepohja löytyy opinnäytetyön liitteistä (Liite 5).

6.2.1 Taustatietoja

Vastaajia oli yhteensä kuusi, joiden ikäjakauma oli 36-55 vuoden välillä. Poikkeuksena yksi 27-vuotias. Koulutukseltaan neljä heistä oli puutarhureita ja kaksi oli hortonomia. Kysyttäessä viheralan työkokemuksen kestoa vastaukset jakautuivat kaavion 13 mukaisesti.

Kauanko olet työskennellyt viheralalla?



Kaavio 13. Pylväskaavio haastateltavien vastauksista kysymykseen ”Kauanko olet työskennellyt viheralalla?”

Vastaajista neljällä on kokemusta työnjohtotehtävistä, neljällä ylläpidosta, kahdella rakentamisesta ja kahdella suunnittelusta. Viheralassa kiinnostavaksi kokee kolme vastaajista ulkona työskentelyn, kolme vastaa kasvit ja kaksi mainitsee luovuuden. Kahdella on ennestään puutarhaharrastus pohjalla ja kaksi kokee kiinnostavana viheralan työtehtävien monipuolisuuden ja vaihtelevuuden.

6.2.2 Kokemuksia esimiesasemasta

Vastaajat ovat olleet esimiesasemassa kaiken ikäisille 15-55-vuotiaiden välillä. Kokemukset esimiehenä olosta ovat kaikilla positiivisia, yksi kokee sen haastavana, mutta palkitsevana. Yhdelle vastaajista esimiehen rooli tulee luonnostaan nuorten kanssa toimiessa. Yhden vastaajan mielestä ”*sujuu, kun ei nosta omaa häntäänsä*”. Nuorin vastaajista kokee esimiehenä olon haastavaksi alaisten ikähaarukan takia.

Kysyttäessä alaisten motivointikeinoja työntekoon vastauksia tulee useita. Kolme vastaajista mainitsee hyvän perehdytyksen työhön ja neuvomisen työn aikana. Kahden vastaajan mielestä on tärkeää antaa kiitosta aina hyvin tehdystä työstä ja yksi vastaajista välittää positiiviset palautteet asiakkailta myös työntekijöille. Yksi vastaaja mainitsee yksinkertaisesti kannustamisen tärkeyden ja että on itse mukana työnteossa. Vaihtelevien työtehtävien antaminen huomioiden tekijän ikä, koko ja kokemus alasta ovat kahden vastaajan mielestä hyviä motivointikeinoja. Kaksi vastaajaa vie alaiset silloin tällöin kahville/jäätelölle motivoitakseen heitä. Yksi vastaajista myös mainitsee, että jotkut alaiset ovat itsenäisiä ja toimivat sujuvasti ilman neuvomista, kun taas jotkut vaativat ohjausta alituisesti.

7 TULOKSIEN ANALYSOINTI

Tutkimusaineiston analyysin tarkoituksena on aineiston tiivistäminen ja nostaminen abstraktiotasolle. Analyysin myötä aineisto muuttuu haastatteluaineistosta tutkittavan ilmiön teoreettiseksi kuvaukseksi. (Kylmä & Juvakka 2007, 66.) Kaikki tutkimustulokset käsiteltiin täysin anonymisti.

7.1 Tulosten luotettavuus

Vastauksien rehellisyyden arviointi ei ole helppoa, mutta yksi tutkimuksen tärkein eettinen periaate on tutkimustulosten luotettavuuden tarkistaminen ja yleistäminen (Mäkinen 2006, 102). Tulosten luotettavuuden arvioinnissa on syytä ottaa myös huomioon, että haastateltavien ja kyselyiden tehneiden vastaukset ovat tilannesidonnaisia. Haastattelutilanteessa nuori asettui kahden haastattelijan, joka oli hänen esimiehensä, kanssa samaan tilaan vastailemaan viheralaan liittyvistä kysymyksistä ja haastateltavat saattoivat pyrkiä vastaamaan sosiaalisesti hyväksyttävällä tavalla. Haastateltavan vastaus heijastaa aina myös haastattelijan läsnäoloa ja vaikutusta tilanteeseen (Hirsjärvi & Hurme 2009). Ilman esimies-alainen -asetelmaa vastaukset olisivat voineet olla erilaisia.

Yksilöhaastattelussa on tarkoitus estää muita henkilöitä sekaantumasta tai vaikuttamasta keskusteluun. Haittana on se, että haastateltavan kannalta tilanne voi tuntua keinotekoiselta, kun hän on irti normaalitilanteestaan ja huomio voi kiinnittyä liikaa haastattelijaan ja tilanteen teennäisyyteen. Toisaalta moni haastateltava suhtautui tilanteeseen todella rennosti ja heistä huomasi, etteivät vastauksiaan kahdesti miettineet. Haastateltavien henkilöllisyyden salaaminen saattoi myös omalta osaltaan rohkaista nuoria antamaan rehellisempiä ja suurempia vastauksia.

Käsitteitä reliabiliteetti ja validiteetti käytetään usein laadullisen tutkimuksen yhteydessä. Reliabiliteetilla tarkoitetaan käytetyn tutkimusmenetelmän kykyä antaa tuloksia, jotka ovat mahdollisimman vähän sattumanvaraisia. Se määrittelee, että miten luotettavasti ja toistettavasti käytetty mittaus- tai tutkimusmenetelmä mittaa haluttua ilmiötä. Validiteetilla taas käsitetään tutkimuksessa käytetyn menetelmän kykyä mitata juuri niitä ominaisuuksia, joita tutkittavasta ilmiöstä halutaan mitata. Validiteetti tarkoittaa sitä kuinka hyvin tutkimusote ja siinä käytetyt menetelmät vastaavat sitä ilmiötä, jota halutaan tutkia. Voidaan siis pohtia, että onko käytetty tutkimusmenetelmä validi tai reliabeeli. (Hiltunen 2009.)

Tutkimuksen reliabiliteetti on kohtuullinen, koska tutkimustuloksiin ei ole päässyt vaikuttamaan mikään ulkopuolinen tekijä. Vastajaat ovat saaneet vastata kysymyksiin täysin anonymisti ja omien mielipiteiden mukaisesti, mutta vastausten sattumanvaraisuutta on paljon. Voidaan olettaa, että tutkimuksen validiteetti on melko hyvä. Kysymykset vastasivat opinnäytetyön aihetta ja tutkimusongelmaan saatiin vastauksia. Kyselyn tulokset heijastavat myös hyvin teoriaosuutta.

Tuloksia kriittisesti tarkasteltaessa voidaan miettiä sitä, kuinka tutkimuksen luonne tai aihe on vaikuttanut siihen miten haastateltavat vastaavat. Laadullisen tutkimuksen pätevyys on ymmärrettävä uskottavuutena ja vakuuttavuutena, varsinkin jos tutkimuksen ei odotetakaan kuvaavan suoraviivaisesti todellisuutta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

7.2 Haastattelut nuorille

Haastattelujen kysymykset olisivat jälkikäteen ajatellen voineet olla täsmällisempiä, esimerkiksi kysymykset ”*Miten suhtaudut viheralaan? Mikä siihen on vaikuttanut?*” ja ”*Millaisena koit kesätyöohjaajan merkityksen perehdytyksessä ja työskennellessä?*” herättivät hämmennystä haastattelutilanteessa ja eivät tuntuneet tilanteessa luontevasti ilmaistuilta. Esimerkiksi ”*Mitä ajattelet viheralasta?*” tai ”*Mitä sinulle tulee sanasta viherala mieleen?*” ja ”*Mitä ajattelet kesätyöohjaajan hyödyllisyydestä työkentällä ollessa?*” olisivat voineet toimia haastattelutilanteessa paremmin. Järkevää olisi ollut käydä haastattelu läpi jonkun koehenkilön kanssa ensin ja ehkä huomata epäsovinnaiset kysymykset. Haastattelujen otantaa olisi voinut kasvattaa, jotta haastattelujen tuloksia voisi yleistää koko ryhmään ja pitää luotettavimpina. Kuitenkin haastattelujen suorittamiseen varatun lyhyen ajan takia ei enempää haastatteluja pystytty tekemään. Haastattelujen tuloksia on analysoitu haastatteluissa esiintyvien teemojen mukaisesti: suhtautuminen viheralaan, odotukset ennen ja jälkeen työjakson ja perehdytys työhön.

7.2.1 Odotukset

Suurin osa haastateltavista tiesi jo ennakkoon kohtuullisen paljon viheralan hoitotöistä, mutta kuitenkin käytännön kokemusta viheralan hoitotöistä ei ollut kuin yhdellä. Tieto ei ole siis kokemukseräistä. Olisi ollut hyvä kysyä haastateltavan kokemuksia eri asuinmuodoista, onko asunut omakotitalossa tai kerrostalossa. Kahdeksan kymmenestä eli 80 prosenttia haastateltavista muistaa viheralasta puhuttaneen koulussa jossain muodossa.

Odotuksia työjaksolta kysyttäessä puolet haastateltavissa odottaa työkokemusta hyvillä mielin, kun taas yksi nuori vastaa haluavansa vain rahat käteen ja työjakson olevan jo ohi. Akavan Erityisalojen jäsentutkimuksen (2010, 6-7) mukaan nuoret toivovat työltänsä avointa ilmapiiriä, rentoutta ja verkostoitumista. Palkkaa tärkeämpiä asioita työssä ovat mielenkiintoiset työtehtävät ja reilu esimies.

Neljä nuorta vastasi hakeneensa Lännen Kiinteistöpalvelulle viheralan hoitotöihin saadakseen työkokemusta. Totuudenmukaisia vastauksia olivat ainakin ”*äiti painosti*” ja ”*vain rahan takia*”. Vanhempien pieni painostus on varmasti ollut monella vaikuttamassa työnhakuun.

Kolme haastateltavista ei osannut sanoa vastasivatko työjakson ennakkoodotukset todellisuutta, mutta työn rankkuus yllätti kaksi haastateltavaa. Työn rankkuuteen, sen fyysisyyden lisäksi, vaikuttavat myös sääolosuhteet. Kesän 2014 sääolosuhteet vaihtelivat kesän edetessä laidasta laitaan, yksi

ryhmä koki alkukesän koleat sadekelit, viimeisimmät ryhmät taas loppukesän tukalat helteet. Viheralan hoitotoissa sääolosuhteilla on merkittävä osuus jaksamiseen ja työolosuhteisiin.

7.2.2 Suhtautuminen

Ennen työjaksoa puolet haastateltavista kertoi arvostavansa viheralan työntekijöitä. Kaksi vastaa suhtautuvansa viheralaan positiivisesti. Kysyttäessä heidän suhtautumiseensa vaikuttaneita asioita, he eivät osaa sanoa. Puolet haastateltavista nuorista kokee viheralan kiinnostavana. Työjakson jälkeen kaksi nuorta kertoi kunnioittavansa alaa ja sen työntekijöitä enemmän kuin kaksi viikkoa aiemmin. Kolmen suhtautuminen alaan ei muuttunut, mutta yksi koki sen kiinnostavampana kuin kaksi viikkoa sitten. Voidaan todeta nuorten suhtautumisen viheralaan olevan positiivinen, mutta harvan kiinnostus alaa kohtaan kasvoi työjakson aikana.

Työjakson parhaita puolia kysyttäessä nuoret mainitsivat erilaisia työtehtäviä. Toisilla samat työtehtävät tulivat esille huonoja puolia mietittäessä. Jollekin esimerkiksi rikkaruohojen kitkeminen on mieluisaa tekemistä, kun toinen kokee sen ikävänä. Suurin osa haastateltavista koki oppineensa jotain uutta työjaksonsa aikana. Kolme kahdeksasta nuoresta kertoo oppineensa työjakson aikana kitkemään. Yksi ei aiemmin edes tiennyt, että pensaiden alta kitketään.

Yksi haastateltava vastaa työkokemuksen parhaaksi puoleksi hyvän työporukan. Hyvän työilmapiirin tärkeys nousee esiin varsinkin silloin, kun työolosuhteet, esimerkiksi juuri sääolosuhteiden takia, ovat vaikeat. Positiiviset ja kannustavat työkaverit antavat voimaa ja jaksamista.

7.2.3 Perehdytys

Perehdyttäminen työtehtäviin ja työvälineisiin meni haastateltavien mielestä hyvin. Yhdelle nuorelle jäi tosin epäselväksi työvälineiden käyttöön opastus. Työpaikkaan perehdyttämisellä pyritään siihen, että työpaikan käytänteet ja toimintatavat tulevat uudelle tekijälle tutuiksi. Työtehtäviin perehdyttämisellä tavoitellaan työntekijän kykyä toimia itsenäisesti ja turvallisesti työssään. (Manninen 2008, 93.)

Perehdytettäessä on tärkeää antaa jokaiselle työntekijälle samat ohjeistukset tasapuolisesti ja tarvittaessa neuvoa jokaista vielä henkilökohtaisesti. Riittämättömän perehdytyksen seurauksena työntekijä ei välttämättä pysty omatoimiseen ja itsenäiseen työskentelyyn ja siten työskentelytehokkuudesta pois. Esimiehen on hyvä olla helposti lähestyttävä, jotta epäselväksi jääneistä asioista on luontevaa ja helppoa kysyä. Viisi nuorta kokikin, että kesätyöohjaajasta oli apua ja kaksi kertoi, että häneltä oli helppo kysyä jonkun asian mietityttyä.

Nuorista 14, eli noin 43 prosenttia, olisi halukas tulemaan uudestaan viheralan hoitotoihin. Tulos on mainio. Lännen Kiinteistöpalvelu Oy saa suurimmasta osasta varmasti hyviä kesätyöntekijöitä ensi kesänäkin.

7.3 Palautekysely nuorille yrityksen puolesta

Työjaksosta jäi puolelle vastaajista mieleen kitkeminen. Tulos tulee ilmi myös haastattelujen vastauksista. Palautekyselyn perusteella ei kuitenkaan saa selville jäikö kitkeminen nuorille mieleen hyvässä vai pahassa. Toiseksi ja kolmanneksi eniten mainitut seikat, työporukan tärkeys ja sääolosuhteet, tulevat esiin myös haastattelujen tuloksissa.

Lännen Kiinteistöpalvelu Oy:n toiminnasta ei suurimmalla osalla nuorista jäänyt kunnolla oikein mitään sanottavaa. Nuorille esiteltiin yritystä heidän ensimmäisenä päivänään, kun kaikki olivat saapuneet paikalle ja tuskin jännityksessä muistettiin vielä edes toisten nimiä tai omaansa esittäytyessä. Tilanne oli monelle jännittävä ja on ymmärrettävää, jos mitään yksityiskohtia ei jäänyt mieleen. Kaksi vastaajaa mainitsee ensimmäisen päivän ohjeistuksen: ”*Tehdään työ hyvin jo ensimmäisellä kerralla*”. Ensimmäisenä päivänä työtehtäviin, erityisesti kitkemiseen, perehdyttäessä painotettiin tarkkuutta ja huolellisuutta sekä sitä, että on tärkeää suorittaa annettu työtehtävä kunnolla jo ensimmäisellä kerralla.

7.4 Kysely työntekijöille

Työntekijöille tehdyn kyselyn kysymykset olisi voitu muotoilla selkeämmin. Tulosten kirjaaminen ja työstäminen oli kysymysten laajuuden ja epämääräisyyden takia hankalaa. Esimerkiksi taustatiedoissa työntekijöiden ikää kysyttäessä olisi voinut antaa vastausvaihtoehtoja. Lisäksi vastaajia ja vastausten käsittelijää olisi helpottanut, jos jokainen kysymys olisi saanut oman vastaustilansa. Jokaisen kysymyksen numerointi olisi myös selkeyttänyt kokonaisuutta, esimerkiksi kohdan kuusi ”*Oletko ollut esimiesasemassa? Minkä ikäisille ja kuinka kauan?*” kysymykset olisi ollut parempi erottaa eri kohdiksi. Kyselyn analysointikappale on jaettu kyselypohjan tapaan teemoihin: esimiesaseman kokeminen ja kokemukset työntekijöiden motivoinnista.

7.4.1 Esimiesaseman kokeminen

Yksi työntekijöistä kokee esimiehen roolin olevan luonnollista itseä nuoremille alaisille. Esimiestyö selkeästi nuorempia kohtaan on helpompaa, kun esimies kokee auktoriteettiaseman jo ikänsä ja elämäkokemuksensa puolesta. Onnistuneeseen asetelmaan, alaisen ollessa esimiestä vanhempi, on merkittävä tekijä esimiehen ja alaisen luonteilla. Jotta esimies onnistuisi johtamisessa työpaikalla, jossa on paljon eri-ikäisiä työntekijöitä, on hänellä oltava tunneälyä. Esimiehet pystyvät ilmaisemaan negatiivisia tunteita helpommin kuin positiivisia. Hyvät tunneälytaidot auttavat esimiestä tuntemaan empatiaa, hyödyntämään erilaisuutta ja näkemään asiat myös toisen kannalta. Esimiehen hallitessa tämän työnsä osa-alueen, hän saa työpaikan eri-ikäiset työntekijät puhaltamaan yhteen hiileen ja oppimaan toisiltaan. (Simström 2009.)

Yhden vastaajan mielestä esimiesasemassa pärjää, kun suhtautuu nöyrästi työhön ja omaan asemaan: ”*sujuu, kun ei nosta omaa häntäänsä*”. Roolin

ollessa ylikehittynyt, esimies on erittäin tietoinen omasta asemastaan. Hän haluaa tuoda esille olevansa esimies ja hän saattaa saada vallankäytön yllälyöntejä. Tämä saa työntekijät varpailleen ja kuluttaa työilmapiiriä. Esimiehen käytös on tällöin myös useasti epävakaa ja ailahtelevaa, ja hän saa työpaikalla aikaan pelkoa ja epävarmuutta. Esimiehen tehtävänä on luoda työyhteisöön vakautta ja luottaa omiin ja alaistensa kykyihin. Työntekijät voivat rauhassa keskittyä omaan työhönsä, sillä työilmapiiri on avoin. Hyvä esimies kuuntelee alaisiaan ja ohjaa heitä tarpeen mukaan. Hän ottaa myös lopullisen vastuun delegoidessaan tehtäviä tai poissa ollessaan. (Eräsalo & Restamark 2008, 118.)

7.4.2 Kokemukset työntekijöiden motivoimisesta

Kolme vastaajista vastaa motivointikeinoikseen hyvän perehdytyksen työhön ja neuvomisen työn aikana. Motivoinnista on kattava työhön perehdyttäminen ja ohjaaminen työnteossa. Vaihtelevien työtehtävien antaminen huomioiden tekijän ikä, koko ja kokemus alasta ovat kahden vastaajan mielestä hyviä motivointikeinoja. Työntekijän fysiikka ja ennakkotietämys viheralasta on syytä ottaa huomioon työtehtäviä annettaessa. Ohjaajan ei ole tarpeellista toimia tietyn kaavan mukaan kaikkien kanssa, vaan kuunnella ohjattavaa yksilönä ja etsiä erilaisia ja sopivampia toimintamuotoja ja ratkaisuja (Juutilainen ym. 2014, 149).

Yhden vastaajan mukaan motivointi onnistuu kannustamalla alaisiaan ja olemalla itse mukana työnteossa. Läsnäolo työkentällä on tärkeää. Työntekijä arvostaa esimiehen läsnäoloa työyhteisössä ja työnteon aikana (Nuutilainen ym. 2013, 73).

Yksi vastaajista mainitsee joidenkin alaisten olevan itsenäisempiä kuin toisten. Itsenäisemmät pärjäävät vähemmällä neuvomisella, kun taas toiset vaativat ohjausta alituisesti. Epävarmempien työntekijöiden motivointi on haasteellisempää, kuin itsevarmempien. Esimiehen tulee osoittaa erityisesti epävarmalle luottamusta häneen ja hänen kykyihinsä. Myös sosiaalinen tuki on tärkeää esimiehen tukiessa alaisen oppimista. Onnistumisista esimiehen täytyy aina antaa kiitosta, mikä antaa työntekijälle positiivista oppimiskokemusta ja itsevarmuutta kehittyä.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen nuorten suhtautuminen viheralaan oli positiivinen ja moni oli kiinnostunut alasta. Haastateltavista suurimmalla osalla ei ollut aiempaa kokemusta viheralan hoitotöistä, mutta teoriassa niistä tiedettiin. Työjakson jälkeen osattiin arvostaa työntekijöitä enemmän ja pihojen siisteyttä pidettiin aiempaa tärkeämpänä. Työjakson aikana moni kertoi huomanneensa kiinnittävänsä myös vapaa-ajallaan huomiota esimerkiksi pensaiden alustojen rikkaruohoihin tai katupuiden juurivesoihin. Siistiä ympäristöä on aiemmin saatettu pitää itsestäänselvyytenä. Työjakson jälkeen he tietävät, että miten paljon vaivaa nähdään viheralueiden huoliteltuun ulkonäköön. Vaikka nuoret eivät tulevaisuudessa viheralalle hakeutuisikaan, oli kokemus heille varmasti silmiä avaava.

Viheralan hoitotöissä oli nuorten mieleen hyviä ja huonoja puolia. Ulkona työskentely on kesällä mukavaa ja ajan kulua ei tule huomanneeksi samalla tavalla kuin esimerkiksi toimistotyössä. Työtehtävistä kitkeminen herätti nuorissa eniten tunteita puolesta ja vastaan. Töiden rankkuus tuli nuorille yllätyksenä. Varsinkin sääolosuhteiden osuutta ei moni ollut tullut ajatelleeksi. Monesta ohjeistuksesta huolimatta saatettiin sadepäivänä tulla töihin lenkkikengissä ja sadevaatteet jäivät kotiin. Yhden kurjan sadepäivän jälkeen opittiin kantapään kautta, että työpäivään varustaudutaan sään vaatimilla varusteilla.

On mahdotonta pitää työnteko nuorille mielekkäänä kokoajan. Siihen auttaa työtehtävien monipuolisuus ja oma kannustava asenne työntekoon. Nuoren täytyy kokea olevansa osaava ja pystyvä iästään huolimatta, vähätellä ei missään nimessä saa. Palautteen antaminen on tärkeää, niin positiivisen kuin negatiivisenkin. Työtehtäviin perehdytettäessä, erityisesti kitkemisessä, on oleellista tehdä kokemattomalle selväksi minkälaista lopputulosta häneltä odotetaan. Työjäljen huolelliseen lopputulokseen on panostettava jo heti ensimmäisenä työpäivänä. Tällä tavoin ei tarvitse tehdä samaa työtehtävää kahteen kertaan, säästetään aikaa ja vaivaa. Oikeudenmukaisuus on tässä tärkeää: kaikilta oletetaan samaa työpäivää ja siitä ei saa tinkiä. Nuori on siinä iässä, että kaikki, mitä muut saavat ja hän itse ei, on häneltä itseltään pois. Johdonmukaisuus on avaintekijä esimiesasemassa.

Eri asiat motivoivat työntekijöitä ja siksi esimiehen tulee oppia tunnistamaan ne asiat, jotka vaikuttavat kunkin alaisen motivaatioon. Positiivinen palaute, etenkin negatiivisen jälkeen, tuntuu motivoivalta. Tärkeää on palautteen antajan rehellisyys ja avoimuus. Palautetta antaessa tulee kohdistaa se nuoren tekemiseen, ei nuoreen itseensä. Nuori on siinä iässä, että kritiikki saatetaan ottaa henkilökohtaisesti eikä osata ottaa palautetta rakentavasti. Tärkeää on kuitenkin tukea nuoren oppimista ja antaa myös positiivista palautetta aina kun mahdollista.

Tilanne on jännittävä tullessa uuteen, monella elämänsä ensimmäiseen, työpaikkaan ja tuntemattomien ihmisten keskelle. Tässä nuorten erilaiset luonteenpiirteet erottuvat. Joku on huomionkipeä ja ottaa ”luokan pellen” roolin, joku eristäytyy muista ja välttelee varautuneesti kaikkea kontaktia muiden kanssa. 39 nuoren joukkoon mahtuu monenlaisia luonteita. Alussa luulee

näkevänsä nuoresta jo päällepäin minkälainen tyyppi on kyseessä. Ennakoluulot kuitenkin osoittautuvat usein vääriksi ja niiden ei pidä antaa määrällä ketään.

Yksi esimiehenä olon keskeisimmistä haasteista on erilaisten ihmisten johtaminen. Kaikkia pitää kohdella tasavertaisesti, mutta silti huomioida jokaisen omat tarpeet ja persoonallisuuden piirteet. Tärkeää on myös itse esimiehenä pyrkiä olemaan mahdollisimman aito ja oma itsensä. Nuorten kynnys kysyä, jos ilmenee jotain kysyttävää, on pieni esimiehen ollessa helposti lähestyttävä. Esimiehen täytyy olla avoin, jos olettaa alaistensakin olevan. Nuoriin voi tutustua, unohtamatta kuitenkaan esimiesasemaa. Varsinkin tilanteissa, joissa sitä auktoriteettia tarvitaan, on haittaa jos suhde alaisiin on liian kaverillinen.

Nuorien mielestä parhaita puolia heidän työjaksonsa aikana oli hyvä työporukka. Moni sai työkokemuksen aikana uusia ystäviä. Työyhteisö vaikuttaa työmotivaatioon paljon, etenkin työilmapiiri. Esimiehen tehtävänä on edistää hyvää ryhmähenkeä ja positiivista ilmapiiriä ryhmässä. Ketään ei jätetä ulkopuolelle ja kaikkia tulee kunnioittaa.

Viheralan hoitotöiden lisäksi nuoret oppivat työjaksonsa aikana työelämätaitoja ja suurin osa sai ensikosketuksen työelämään. Nuorten työmoraalit olivat erilaisia. Toiset käyttäytyivät moitteettomasti ja heidän ohjaamisensa oli vaivatonta. Toiset vaativat taas esimiehen kärsivällisyyttä enemmän, jotkut vain työsuhteen alussa ja jotkut koko työsuhteen ajan. Haasteellista joillekin nuorille oli työelämän perussääntöjen noudattaminen, mikä näkyi muun muassa myöhästelynä ja töihin tulematta jättämisenä esimiehelle ilmoittamatta. Lisäksi annettujen työtehtävien suorittaminen ja esimiehen totteleminen tuottivat ongelmia joidenkin kohdalla. Ymmärrettävää on, että ensimmäisessä työpaikassa uhmataan auktoriteettia, varsinkin jos siihen on totuttu jo kotona ja koulussa. Työelämätaitojen opettaminen nuorille on vaikeaa, jos hän on kotoa saanut niistä vääristyneen kuvan. Uskon kuitenkin vahvasti, että suurimmalla osalla tutkimuksen nuorista on työkokemuksen jälkeen paremmat työelämävalmiudet ja tulevaisuudessa syrjäytymiskierteeseen ei haluta joutua.

Nuorten työllistäminen Lännen Kiinteistöpalvelu Oy:n toimesta jatkuu myös vuonna 2015. Yritys, tämän opinnäytetyön tilaajana, pitää tutkimusta hyvänä pohjana nuorien kesätyöntekijöiden perehdyttämisessä. Kehitysehdotuksina seuraavalle kesälle mainitsisin työjaksojen ryhmien kokojen pienentämisen. Ryhmien ollessa 7-9 nuoren kokoisia, ohjaajan on vaikea perehdyttää ja huomioida kaikkia tasavertaisesti. Myös nuorten työhaastattelut, ennen palkkaamista ja työsopimuksien tekoa, olisivat paikallaan. Kesällä 2014 töihin pääsivät kaikki hakeneet ilman minkäänlaista rekrytointia ja se näkyi joidenkin nuorten niskoittelusta ja asenteista työtä kohtaan. Jatkoimenpiteinä olisi mukava, jos viiden vuoden päästä pystyisi tekemään katsauksen missä nämä nuoret ovat nyt, millä mielin he muistelevat työkokemuksista, onko suhtautuminen viheralaan muuttunut tai onko joku kenties päätenyt alalle töihin.

LÄHTEET

Aaltonen, M., Ojanen, T., Vihunen, R. & Vilen, M. 2003. Nuoren aika. Helsinki: WSOY.

Aaltonen, S., Berg, P. & Ikäheimo, S. 2015. Nuoret luukulla – Kolme näkökulmaa syrjäytymiseen ja nuorten asemaan palvelujärjestelmässä. Terveys ja hyvinvoinninlaitos THL. Pdf-dokumentti.

http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/125695/URN_ISBN_978-952-302-442-7.pdf?sequence=1

Akavan erityisalat ry. 2010. Nuoret jäsenemme työelämässä. Helsinki: Libris Oy.

<http://www.akavanerityisalat.fi/fi/ajankohtaista/uutiset/akavan-erityisalojenjasentutkimus-tyo-on-nuorille-aikuisille-iloinen-asia.html>

Eräsalo, U. & Restamark Oy. 2008. Käytännön henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Restamark.

Hiltunen, L. 2009. Jyväskylän yliopisto. PDF-dokumentti.

http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf

Hirsjärvi, S. 1997. Metodologiset ja teoreettiset lähtökohdat. Teoksessa Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. Tutki ja kirjoita. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2009. Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaydeamus Helsinki University Press.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Keuruu: Otava.

Juutilainen, P-K., Pasanen, H. & Alanko-Turunen, M. 2014. Arvokas ohjaus. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.

KvantiMOTV, 2010. Kyselylomakkeen laatiminen.

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>

Laki nuorista työntekijöistä, 19.11.1993/998

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998#a23.8.2002-746>

Lämsä, A-L. 2009. Nuorten koulutuksellisen syrjäytymisen ehkäisy. Ammattiopisto Luovi. Pdf-dokumentti.
<http://aeofi.virtualserver25.hosting.fi/wordpress/wp-content/uploads/2009/11/nuorten-koulutuksellisen-syrjaytymisen-ehkaisy.pdf>

Myrskylä, P. 2012. Hukassa – Keitä ovat syrjäytyneet nuoret? Elinkeinoelämän valtuuskunta EVA.
<http://www.eva.fi/blog/2012/02/01/eva-analyysi-hukassa-keit%C3%A4-ovat-syrj%C3%A4ytyneet-nuoret/>

Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan ABC. Helsinki: Tammi.

Nummenmaa, L., Holopainen, M. & Pulkkinen, P. 2014. Tilastollisten menetelmien perusteet. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Nuutinen, S., Heikkilä-Tammi, K., Manka, M-L. & Bordi, L. 2013. Vuorovaikutteinen johtajuus työssä jatkamisen keinona. Tampereen yliopisto. Pdf-dokumentti.
<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/TSRloppuraportti.pdf>

Nuorten yhteiskuntatakuu 2013. Työllisyys- ja yrittäjyysosasto. Pdf-dokumentti.
http://www.tem.fi/files/32290/TEMrap_8_2012.pdf

Raitasalo, R. & Maaniemi, K. 2011. Nuorten mielenterveyden häiriöiden aiheuttamat sairauspoissaolot ja työkyvyttömyys vuosina 2004–2009. Kela tutkimusosasto. Pdf-dokumentti. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/25936/Nettityopapereita23.pdf>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto.
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>

Simström, H. 2009. Tunneälytaidot ikäjohtamisessa. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto.
<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66499/978-951-44-7742-3.pdf?sequence=1>

Suomet Yrittäjät. 2014. Nuorten työelämän taidot hukassa. Uutinen.
<http://www.yrittajat.fi/fi-FI/uutisarkisto/a/uutisarkisto/nuorten-tyoelaman-aidot-hukassa-2>

Syrjäytymiskiarteeseen puututtava mahdollisimman varhain. 2012. YLE uutiset, Matti Rimpelän haastattelu. http://yle.fi/uutiset/rimpela_syrjaytymiskiarteeseen_puututtava_mahdollisimman_varhain/5063667

T-Media. 2015. Kun koulu loppuu – tutkimus. Taloudellinen tiedotustoimisto TAT. Pdf-dokumentti.
<http://www.tat.fi/kun-koulu-loppuu-tutkimus-kiinnostus-valivuotta-kohaan-huipussaan/>

T-Media. 2013. Sparraava esimies – Kuinka motivoida nuoria työssä?. Taloudellinen tiedotustoimisto TAT. Pdf-dokumentti.

http://www.t-media.fi/wp-content/uploads/2013/10/Sparraava-Esimies_2013.pdf

T-Media. 2012. Nuoret ja työelämä – kaksi eri maailmaa?. Taloudellinen tiedotustoimisto TAT. Pdf-dokumentti.

http://www.tat.fi/wordpress/wp-content/uploads/2014/06/TAT_Nuoret_ja_tyoelama_2012.pdf

Työturvallisuuslaki, 23.8.2002/738

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>



länneviherpalvelu

TIETOPAKETTI KESÄTYÖNTEKIJÖILLE

Tervetuloa kesätöihin Lännen Kiinteistöpalvelun palvelukseen. Tässä oppaassa kerrotaan lyhyesti yrityksestä ja tulevan kesän töistä.

Perustietoa Lännen Kiinteistöpalvelu Oy:stä

- yritys on perustettu v. 2002.
- toimitusjohtaja Harri Järvenpää
- aputoimina Lännen Viherpalvelu ja Lännen Korjauspalvelu, tytäryhtiöt: Lännen Isännöintipalvelu Oy ja Lännen Siivouspalvelu Oy
- henkilökuntaa kaikkiaan n. 150
- osoite Kokkolankatu 4, 33300 Tampere.
- asiakaspalvelun puh. (03) 3142 3400.
- www.lkpalvelu.fi

Yleisiä käytäntöjä kun aloitat työt

- työsopimus allekirjoitetaan ennen työsuhteen aloittamista, 24.–25.4. kello 8.00–15.30 välisenä aikana osoitteessa Kokkolankatu 4
- muista tilinumero kun tulet tekemään työsopimuksen
- verokortti toimitetaan (tarvittaessa) palkanlaskijalle
- ensimmäisenä aamuna kokoonnutaan Lännen kiinteistöpalvelun tiloissa Kokkolankatu 4, seuraavana aamuna tulet suoraan tiiminvetäjän osoittamaan paikkaan
- pukeudu sopiviin työvaateisiin ja ota sadevaatetusta mukaan
- ota omat eväät ja riittävästi juotavaa mukaan
- suojavaarusteet (työhanskat, turvaliivin ja kuulosuojaimet) saat omalta esimieheltäsi

Työajat ja ruokailu

Työaika on päivittäin kuusi tuntia (6 h) ja viikossa 30 tuntia. Työpäivä alkaa 9.00 edellisenä päivänä tiiminvetäjän kanssa sovituissa kohteissa ja päättyy kello 15.00. Ruokatauko on 11.00–11.30. Ruokatauot pidetään kiinteistöjen kerhohuoneissa, joissa on WC, mikro ja kahvinkeitin. Omat eväät tulee olla mukana. Kerhohuone tulee jättää työ

päivän päätyttyä siistiin kuntoon; roskat pois, huonekalut paikoilleen ja jäljet lakaistaan lattialta.

Työvälineet

Annetuista työvälineistä on huolehdittava. Jos työväline katoaa, se on korvattava työnantajalle. Taukojen ajaksi työvälineet kerätään työmaalta pois, eikä niitä saa jättää lukitsemattomaan paikkaan odottamaan työn jatkumista (yön yli).

Poissaolot

Poissaoloista on aina välittömästi ilmoitettava työnantajalle soittamalla, **tekstiviesti ei riitä**. Jos poissaoloa ei ilmoiteta, se merkitään luvattomaksi poissaoloksi, eikä palkkaa makseta poissaolotunneilta. Sairastapauksissa on toimitettava lääkärin- tai terveydenhoitajan todistus (yli 3 päivää vain lääkärin luvalla). Työpäivän aikana sairastuttaessa käydään työterveys asemalla joka on Tullinkulman työterveys. Muista poissaoloista (pääsykoe, matka yms.) on etukäteen sovittava työnantajan kanssa. Näistä päivistä ei makseta palkkaa.

Tullinkulman työterveys

Hammareninkatu 5 B, 33100 Tampere
puh. (03) 5656 4611 www.tullinkulmantyoterveys.fi

Ajanvaraus (03) 5656 4600

ma - to 8-18
pe 8-15

Aukiolot

Ma, ti, to 8-16
pe 8-15

Työterveyshoitajamme on Terhi Miettinen puh. 050 330 7635

Tuntilaput

Tuntilappuihin kirjataan päivittäin tehdyt työt (mustekynällä). Laput kerätään pois joka perjantai.



Pukeutuminen ja työsuojelu

Työ on fyysistä ulkotyötä. Töihin puukeudutaan sään mukaisesti. Myös sadepäivinä työtä tehdään ulkona. Lännen Kiinteistöpalvelun turvaliiviä käytettäessä asukkaat tunnistavat helpommin millä asialla kiinteistöllä liikutaan.

Jos lämpötila ylittää +28 °C, tunnissa saa pitää 10–15 min ylimääräisen tauon. Auringolta tulee suojautua asiallisesti ja juoda runsaasti nestetasapainon ylläpitämiseksi. Työasentoihin kannattaa kiinnittää huomiota ja venytellä välillä. Nostot tehdään selkää säästämällä taakka lähellä vartaloa.

Muuta huomioitavaa

Kiinteistöillä työskennellään asukkaiden kotipiirissä, joten heidän yksityisyyttään tulee kunnioittaa. Asiallinen kielenkäyttö ja ystävällinen käytös kuuluvat asiaan.

Työsuhteen päätyttyä saat työtodistuksen postitse kotiin.

Haastattelulomake nuorille 1

Tausta

1. Tyttö vai poika?
2. Ikä?
3. Mitä tiedät viheralan hoitotöistä?
4. Onko sinulla tai läheisilläsi kokemuksia alan hoitotöistä?

Suhtautuminen

5. Miten suhtaudut viheralaan? Mikä siihen on vaikuttanut?
6. Kiinnostaako viherala tai vihreät arvot? (ekologisuus jne.)
7. Onko koulussa puhuttu viheralasta? Miten?

Odotukset

8. Miksi hait Lännen Kiinteistöpalvelu Oy:lle viheralan hoitotöihin? Onko muita syitä kuin raha?
9. Mitä odostat seuraavalta kahdelta viikolta?

Haastattelulomake nuorille 2

Odotukset

1. Millaiset tuntemukset sinulla jäi työjaksosta?
2. Mikä työkokemuksessa oli parasta/huonointa?
3. Vastasivatko ennakko-odotuksesi todellisuutta?
4. Opitko uutta?

Suhtautuminen

5. Muuttuiko suhtautumisesi viheralaa kohtaan? Miten?
6. Kiinnostaako viherala sinua enemmän/vähemmän kuin ennen työjaksoa?

Perehdytys

7. Oliko perehdyttäminen työhön mielestäsi riittävä?
8. Millaisena koit kesätyöohjaajan merkityksen perehdytyksessä ja työskennellessä?
9. Olisitko tarvinnut jossain työtehtävässä enemmän ohjausta?
10. Voisitko kuvitella työskenteleväsi tulevaisuudessakin viheralan hoitotöissä?

Yrityksen palautekysely nuorille

1. Mitä sinulle jäi mieleen viimeiseltä kahdelta viikolta?
2. Mitä sinulle jäi mieleen yrityksestä?
3. Mitä teit työjaksosi aikana?
4. Koitko saaneesi riittävän perehdytyksen yritykseen?

...työtehtäviisi?
5. Olisitko halukas tulemaan uudestaan töihin?

Kyselylomake työntekijöille

1. Ikä?
2. Koulutuksesi?
3. Kauanko olet työskennellyt viheralalla? Millaisissa työtehtävissä?
4. Mikä sinua kiinnostaa viheralassa? Mikä sai hakeutumaan alalle?
5. Oletko ollut esimiesasemassa? Minkä ikäisille ja kuinka kauan?
6. Miten koit esimiehenä olon?
7. Miten motivoit alaisiasi työntekoon? Koitko jonkun keinon tai useamman toimivan erityisen hyvin/huonosti?
8. Vapaa sana! Eli jos mielen päällä vielä jotain lisättävää aiheeseen liittyen tai vaikka neuvoja opinnäytetyöhön, niin tähän alle vain.