

**”Jotain nyt vaan puuttuu nuorten työelämätaidoista..”
Nuorten työtaitajavalmennus Porvoossa**

Mia Heiskanen



Tekijä Mia Heiskanen	
Koulutusohjelma Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma	
Opinnäytetyön otsikko "Jotain nyt vaan puuttuu työelämätaidoista.." Nuorten työtaitajavalmennus Porvoossa	Sivu- ja liitesivumäärä 67 + 23
<p>Kehittämistehtävä on osa Porvoon alueen nuorisotakuun toteutumista edistävää, Euroopan Sosiaalirahaston tukemaa Bestis- tukea työllistymiseen hanketta. Hankkeessa on vastattu mm. Porvoon kaupungin kesätyösetelin koordinoista eli välitetty koululaisia ja opiskelijoita töihin paikallisiin yrityksiin. Aiemman, vuonna 2014 toteutetun Bestis-Nuorisotakaajat hankkeen aikana kesätyösetelillä nuoria työllistäneet työnantajat nostivat vahvasti palautteissaan esiin kesätöihin tulleiden nuorten työelämätaitoihin liittyviä haasteita ja puutteita. Tämä kehittämistehtävä pyrkii vastaamaan tähän haasteeseen.</p> <p>Nuorten työelämätaitojen lisäämiseksi kehitettiin työtaitajavalmennus. Työtaitajavalmennus syntyi nuorten kanssa yhdessä tekemällä. Työskentely koostui viidestä lähitapaamisesta ja pienistä tehtävistä työpajatyöskentelyn välillä. Keskiössä oli vertaisoppiminen: valmennuksen suunnittelu ja toteutus tapahtuvat ”nuorelta nuorelle”.</p> <p>Työtaitajavalmennuksessa toteutuksen menetelmänä tutkija käytti coaching-menetelmää mukaellen. Olennaisessa osassa työskentelyä olivat erilaiset osallistavat ja toiminnalliset menetelmät.</p> <p>Aineistoa kerättiin työpajojen avulla kokeilemalla, havainnoimalla sekä työnantajille tehtyjen teemahaastattelujen avulla. Lähtökartoitushaastattelujen avulla työnantajat pääsivät vaikuttamaan työtaitajavalmennukseen sisältöön nostettuihin teemoihin. Projektin päätteeksi työnantajille tehdyissä haastatteluissa arvioitiin projektissa mukana olleiden nuorten työelämätaitoja.</p> <p>Kehittämistehtävän tietoperusta rakentuu coachingin lisäksi työelämän muutoksen, eri työelämän sukupolvien, oppimisen ja osallistamisen viitekehykseen. Työelämässä tarvittavat taidot ovat muuttuneet maailman muuttumisen myötä. Oppiminen ja opetus perustuvat silti yhä pitkälti opettajakeskeiseen luentomaiseen opetukseen, jossa opettaja opettaa ja oppilas kuuntelee. Tänä päivänäkin arvostetaan enemmän tietoperustaista oppimista ja tekemällä oppiminen on jäänyt vähemmälle. Työelämä kuitenkin odottaa, että työelämään tulevat nuoret olisivat oma-aloitteisia, rohkeita, oikean asenteen omaavia, vastuuntuntoisia, hyvät vuorovaikutustaidot omaavia ja innokkaita oppimaan. Saavuttaakseen työnantajien odottamat työelämätaidot tulisi opetuksen ja oppimisenkin olla osallistavaa, innostavaa ja tulevia työelämätaitoja kerryttävää. Tärkeää olisi oppia oppimaan ja toimimaan yhdessä toisten kanssa. Tekemällä oppiminen kartuttaa työnantajien odottamia työelämätaitoja.</p> <p>Tutkimuksen tuloksena syntyi työtaitajavalmennusmalli. Työtaitajavalmennusmallin avulla syntyvä työtaitajavalmennus on aina uusi, ajankohtainen ja erilainen, sillä nuoret itse määrittävät valmennusta suunnitellessaan valmennuksen sisällön ja löytävät omat tapansa oppia ja viestiä työelämätaitoja toisille nuorille. Yksi parhaita tapoja oppia onkin opettaa asioita toisille.</p> <p>Lopputuloksena voidaan todeta, että työtaitajavalmennus näyttää antavan nuorille hyviä eväitä menestymiseen työelämässä ja vahvistavan tarvittavia työelämätaitoja työelämän alkutaipaleelle.</p>	
Asiasanat Työelämätaidot, nuoret, coaching, oppiminen, osallisuus, työelämän muutos	

Sisällys

1 Johdanto.....	1
1.1 Tutkimuksen tausta ja lähtötilanne.....	1
1.2 Kehittämistehtävän tavoite, tarkoitus ja rajaus.....	2
1.3 Kehittämistehtävän raportin rakenne.....	3
2 Menetelmät.....	4
2.1 Toimintatutkimus tutkimusmenetelmänä.....	4
2.2 Toimintatutkimuksen tiedonkeruumenetelmät.....	8
2.2.1 Havainnointi.....	8
2.2.2 Haastattelu.....	9
2.2.3 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti.....	10
2.3 Toteutuksessa käytetyt menetelmät.....	12
2.3.1 Coaching toteutuksen menetelmänä.....	12
2.3.2 Muut toteutuksen menetelmät.....	17
3 Kehittämistehtävän tietoperusta.....	20
3.1 Eri sukupolvet työelämässä.....	20
3.2 Nettisukupolven toimintatavat ja työelämän muutos.....	22
3.3 Oppiminen ja osallisuus.....	28
3.4 Työelämätaidot.....	35
4 Työtaitajavalmennuksen vaiheet, toteutus ja arviointi.....	38
4.1 Työtaitajavalmennuksen yleiskuva ja kehittämisen aikataulu.....	38
4.2 Lähtökartoitushaastattelut työnantajille.....	39
4.3 Työpajatyöskentelyn suunnittelu.....	42
4.4 Työtaitajavalmennuksen luonti: Työpajatyöskentelyä.....	43
4.5 Nuorten valmennukset.....	47
4.6 Työnantajien palaute ja arviointi.....	50
5 Kehittämistehtävän tulokset, johtopäätökset ja kehittämisehdotukset.....	53
5.1 Oman oppimisen arviointi.....	58
Lähteet.....	61
Liitteet.....	65
Liite 1. Kehittämistehtävän alustava suunnitelma.....	65
Liite 2. Työtaitajavalmennusmallin kuvaus.....	71
Liite 3. Nuorten suunnitteleman valmennuksen runko.....	80
Liite 4. Nuorten suunnittelema tietovisa valmennukseen.....	82
Liite 5. Haastattelun teemat	84
Liite 6. Artikkelit Itäväylässä 21.10.2015.....	85
Liite 7. Kehittämistehtävän tuntiseuranta.....	86

1 Johdanto

1.1 Tutkimuksen tausta ja lähtötilanne

Kehittämistehtävän aihe tuli opiskelijalle tilauksena koulutusohjelmavastaavan Arja Häyrysen kautta opiskelijan tiedustellessa sopivia opinnäytetyötoimeksiantoja tammikuussa 2015. Tilattu kehittämistehtävä on osa Porvoon alueen nuorisotakuun toteutumista ja pitkäaikaistyöttömien työllistämistä edistävää Bestis-tukea työllistymiseen hanketta, jota toteutetaan ajalla 1.3.2015- 31.12.2016. Projektia koordinoi Posintra Oy ja osatoteuttajana on Haaga-Helia ammattikorkeakoulun Porvoon toimipiste. Toimeksiantajana edustajana on kehittämistehtävässä toiminut Anu Sipilä Haaga-Helia ammattikorkeakoulusta. Hankkeessa on vastattu mm. Porvoon kaupungin kesätyösetelin koordinoinnista, eli välitetty koululaisia ja opiskelijoita töihin paikallisiin yrityksiin kesällä 2015.

Tarve kehittämistehtävänä toteutetulle projektille tunnistettiin ESR -rahoitteisessa Bestis-nuorisotakaajat projektissa, joka toteutettiin ajalla 1.1.2014-28.2.2015. Kesän 2014 kesätyösetelikampanjan jälkeen työnantajat nostivat antamissaan palautteissa esiin kesätöihin tulleiden nuorten työntekijöiden työelämätaitoihin liittyviä haasteita ja puutteita. Palautteista ilmeni, että perusasioiden, kuten työaikojen, taukojen merkityksen tai kännykän käyttöön liittyvien sääntöjen ymmärtämisestä sekä käytöstopojen noudattamisessa nuorilla oli vielä kehitettävää. Myös nuorten motivaation puute työntekoa kohtaan nousi useassa palautteessa esille. (Sipilä 2014.) Vuoden 2014 kesätyösetelikokemuksia kokoavassa raportissa (Sipilä, 2014) yksi yrittäjistä kommentoi nuorten työtaidoista seuraavaa:

”Se että työpäivä alotetaan, ollaan täsmällisiä, niin se on yks iso asia työnantajan silmissä, että oletko sinä ajoissa. Ehkä niitä vois enemmän painottaa ihan koulussakin. Jos tää olis normaali työsuhde ja sulla olis koeaika, niin et sä hirveen montaa myöhästymistä kato. Sulle ei tuu sitten mahdollisuuksia näyttää niitä sun vahvuksiakaan jos sä menetät sen pelin heti alussa. Mä en tiedä...olikhohan (kesätyöntekijä) yhden kerran ihan ajoissa. (Yrittäjä 6, 2014)” (Sipilä 2014.)

Palautteiden pohjalta syntyi tarve nuorten työelämätaitojen kehittämiseen. Kehittämistehtävän osalta opiskelijalta tilattiin valmennuspaketti nuorille, jonka avulla nuorten työelämätaidot lisääntyisivät. Alkuperäisenä ajatuksena oli, että valmennuspaketin avulla nuoria voisi kouluttaa ennen kesätyösetelisiin siirtymistä. Projektiryhmän toiveena oli lisäksi, että valmennuspaketti olisi osallistava ja mahdollisesti työpajatyyppinen.

Kehittämistehtävän projektin ohjausryhmään kuuluivat Posintrasta projektipäällikkö Anne Wetterstrand, Posintran projektiasiantuntija Jenni Lähtevänoja ja Haaga-Heliasta projektikehittäjä Anu Sipilä.

Näillä lähtötiedoin opiskelija lähti projektia viemään omalta osaltaan eteenpäin. Tästä eteenpäin raportissa opinnäytetyöntekijästä käytetään nimitystä tutkija.

1.2 Kehittämistehtävän tavoite, tarkoitus ja rajaus

Kehittämistehtävän päätavoitteena on vahvistaa nuorten työelämätaitoja sekä parantaa nuorten työntekijöiden ensimmäistä kosketusta työelämään.

Kehittämistehtävän pääongelmana on :

A. Miten tuetaan nuorten työntekijöiden ensimmäisten työelämäkokemusten onnistumista?

Kehittämistehtävän alaongelmana on:

B. Millaisin menetelmin nuorten työelämätaitoja voisi vahvistaa?

Kehittämistehtävä on osa Porvoon nuorisotakuun piiriin liittyvää Bestis- tukea työllistymiseen hanketta. Opinnäytetyö keskittyy nuoriin eli peruskoulun tänä vuonna päättäviin ja sitä vanhempiin noin 15-19-vuotiaisiin nuoriin paikallisesti Porvoon alueella.

Alkuperäinen kehittämistehtävän tilaus ja samalla kehittämistehtävän tavoite tarkentuivat maaliskuussa 2015 ja silloin kehittämistehtävälle asetettiin projektiryhmän ja tutkijan toimesta kaksi tavoitetta, jolloin kehittämistehtävän voidaan ajatella vastaavan sille annettuja tavoitteita:

1. Nuoria osallistava valmennuspaketti on tehty ja se on käytössä Bestis-projektilla
2. Nuoret ja työnantajat kokevat projektin myötä nuorten työelämätaitojen lisääntyneen

1.3 Kehittämistehtävän raportin rakenne

Kehittämistehtävä alkaa johdannolla aiheeseen. Luvussa yksi kerrotaan tutkimuksen tausta, tavoitteet ja tarkoitus. Toisessa luvussa tutkija kuvaa työn suunnittelussa ja toteutuksessa käytettyjä menetelmiä. Luvussa kolme on kehittämistehtävän tietoperusta jossa pohditaan työelämän muutosta, työelämätaitoja, oppimista ja osallisuutta. Neljännessä kuvataan työtaitajavalmennukseen vaiheet, toteutus ja arviointi. Neljännessä luvusta löytyvät myös työnantajille tehtyjen lähtökartoitushaastatteluiden tulokset sekä projektin onnistumista kartoittavien haastatteluiden tulokset. Viimeisessä luvussa esitellään kehittämistehtävän tulokset, esitetään tutkijan johtopäätökset sekä

jatkokehittämissuhteet. Lopuksi tutkija arvioi omaa oppimisprosessiaan kehittämistehtävän tekemisen ajalta.

2 Menetelmät

Tutkijalla oli edessään aito käytännön ongelma. Bestis-projekti oli saanut työnantajilta vahvan viestin siitä, että nuorten työelämätaidoissa oli haasteita ja puutteita ja tutkijalta toivottiin ongelmaan ratkaisua. Tutkija lähti selvittämään asiaa tutustumalla eri tutkimusmenetelmiin. Tämän kappaleen tarkoituksena on tutustua tutkimusmenetelmiin, jotka tutkija on valinnut. Lisäksi on tarkoitus perustella, miksi juuri näihin ratkaisuihin päädyttiin tässä kehittämistehtävässä.

2.1 Toimintatutkimus tutkimusmenetelmänä

Tutkija valitsi tutkimuksen menetelmäksi toimintatutkimuksen. Toimintatutkimuksen ominaispiirteet tukevat hyvin tutkijan kehittämistehtävän ongelmaa.

Laadullisten menetelmien tavoitteena on hankkia suppeasta kohteesta paljon tietoa ja ymmärtää ilmiöitä paremmin, syvällisemmin ja kokonaisvaltaisemmin. Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. (Ojasalo, K., Moilanen T. & Ritalahti, J. 2009, 105.) Toimintatutkimus alkaa yleensä jonkin yksityiskohdan tarkastelusta ja johtaa yhä yleisempiin ja laajempiin kysymyksiin. Toimintatutkimuksen lähtökohtana voi olla esimerkiksi arkisessa toiminnassa havaittu ongelma, jota ryhdytään korjaamaan ja kehittämään. (Heikkinen, Rovio & Syrjälä 2007, 78-82.)

Toimintatutkimuksella tuotetaan tietoa nimenomaan käytännön kehittämiseksi.

Toimintatutkimus kohdistuu erityisesti ihmisten sosiaaliseen toimintaan, joka pohjautuu vuorovaikutukseen ihmisten välillä. Toimintatutkimus on yleensä ajallisesti rajattu tutkimus- ja kehittämisprojekti, jossa suunnitellaan ja kokeillaan uusia toimintatapoja käytännön tasolla. (Heikkinen ym. 2007, 16-17.)

Heikkisen ym. (2007, 37) mukaan toimintatutkimus ei ole varsinaisesti tutkimusmenetelmä vaan enemmänkin lähestymistapa tai asenne, jossa tutkimus yhdistetään käytännön toiminnan kehittämiseen. Toimintatutkimus on osallistavaa tutkimusta, jonka tavoitteena on sekä ratkaista käytännön ongelma sekä samalla saada ilmiöstä uutta ymmärrystä. Lähestymistapana toimintatutkimus on kiinnostunut enemmän siitä, miten asioiden pitäisi olla kuin siitä, miten asiat ovat nyt juuri tällä hetkellä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 58.) Kanasen (2009, 10-11) mukaan toimintatutkimuksella pyritään samaan aikaan muutos nykytilanteeseen. Metsämuuronen (2008, 29) taas puolestaan määrittelee toimintatutkimuksen tarkoittavan todellisessa maailmassa tehtävää interventioita eli väliintuloa. Hänen mukaansa toimintatutkimus on tutkimusta, jonka avulla pyritään ratkaisemaan käytännön ongelmia, parantamaan sosiaalisia käytäntöjä sekä ymmärtämään ilmiöitä paremmin. Toimintatutkimus on aina tilanteeseen sidottua ja

yleensä yhteistyötä vaativaa sekä osallistuvaa. Tutkimuksella pyritään ratkaisemaan käytännöstä syntyvä ongelma tai sitten kehittämään nykyistä käytäntöä yhä paremmaksi. (Metsämuuronen 2008, 29.)

Toimintatutkimusprosessissa vuorottelevat suunnittelu, toiminta ja arviointi. Jokaista vaihetta suhteutetaan toisiinsa ja arvioidaan. (Ojasalo ym. 2014, 58, 60-61).

Toimintatutkimus on luonteeltaan jatkuva syklinen prosessi, joka tähtää jatkuvaan kehittämiseen ja muutokseen. Yhteen suunnitelmaan perustuvaa kokeilua seuraa siitä saatujen kokemusten pohjalta tehty uusi kehitetty suunnitelma. Tästä syntyy kokeilujen ja tutkimuksen vuorovaikutuksena etenevä spiraali (Ojasalo ym. 2014, 60-61.) Heikkisen ym. (2007, 78-79) mukaan toimintatutkimus toteutetaan sykleinä, joissa on konstruoivia ja rekonstruoivia vaiheita. Konstruoiva vaihe on rakentaa uutta ja rekonstruoivassa vaiheessa arvioidaan sekä havainnoidaan toteutunutta tehtyä toimintaa. Syklin vaiheet vuorottelevat kehämäisesti. (Heikkinen ym. 2007, 78-79.) Useat peräkkäiset syklit muodostavat toimintatutkimuksen spiraalin, jossa toiminta ja ajattelu liittyvät toisiinsa peräkkäisinä suunnittelun, toiminnan, havainnoinnin, reflektoinnin ja uudelleen suunnittelun jatkuvina kehinä. (Heikkinen ym. 2007, 80-82).

Toimintatutkimuksen oleelliset elementit ovat toiminnan kehittäminen eli muutokseen pyrkiminen, yhteistoiminnallisuus sekä tutkimus. Kanasen (2009, 10-12) mukaan ilman varsinaista tutkimusta muutokset ja parannukset prosessissa ovat vain arkipäivän työtä. Ojasalon ym. (2014, 58) mukaan olennaista toimintatutkimuksessa on ottaa käytännöissä toimivat ihmiset mukaan aktiivisiksi osallisiksi tutkimukseen ja kehittämiseen Toimintatutkimus tavoittelee käytännön hyötyjä ja käyttökelpoista tietoa. Tutkija on toimintatutkimuksessa itse aktiivinen vaikuttaja ja toimija. (Heikkinen ym. 2007, 19.)

Tässä kehittämistehtävässä tutkija on suunnittelut kehittämistehtävänsä kulun Ojasalon ym. (2014, 60-61) toimintatutkimuksen kehittämisprosessin vaiheiden mukaan. Ojasalo ym. (2014, 60-61) määrittää toimintatutkimuksen vaiheet seuraavasti: Ensimmäisenä valitaan tutkimuksen päämäärä tai määritellään tutkimusongelma. Tämän jälkeen katsotaan kirjallisuudesta tai aiemmista tutkimuksista, onko samantyyppistä ongelmaa tai tutkimusta tehty. Sen jälkeen täsmennetään kehittämistehtävä, tavoitteet ja vahvistetaan projektisuunnitelma. Varsinainen työ aloitetaan tutkimalla ja kokeilemalla, millaisin käytännön keinoin tavoitteeseen olisi mahdollista päästä. Kokeilun jälkeen arvioidaan kasaan saatu aineisto ja tehdyt asiat. Tämän jälkeen muotoillaan päämäärä uudelleen. Tutkimusprosessissa vuorottelevat siis suunnittelu, toiminta ja toiminnan arviointi. Toimintatutkimuksessa on kysymys osallistuvasta tutkimisesta ja kehittämisestä, jolloin myös toimintatutkimuksen menetelmien tulisi olla osallistavia. (Ojasalo ym. 2014, 60-61.)

Tämän kehittämistehtävän ensimmäisessä vaihe lähti käyntiin, kun tutkija ja projektin ohjausryhmä asettivat opinnäytetyölle alustavat tavoitteet ja tutkija määritteli alustavasti tutkimusongelman. Tämän jälkeen tutkija tutustui aihepiirin kirjallisuuteen sekä aiempiin vastaaviin tutkimuksiin, kuten edellisen kesän jälkeen kerättyihin työnantajien antamiin palautteisiin kesäsetelityöntekijöistä. Palautteiden avulla selvitettiin työnantajien ja nuorten kokemuksia kesäsetelillä työskentelemisestä ja määriteltiin tutkimusongelma. Tutkija tutustui lisäksi eri tutkimusmenetelmiin valitakseen juuri tähän työhön sopivimman menetelmän. Tämän jälkeen asetettiin kehittämistehtävän tarkennetut tavoitteet. Tutkijan kehittämistehtävän alustava projektisuunnitelma on kehittämistehtävän liitteenä (liite 1).

Kehittämistehtävän käytännön työ aloitettiin kokeilemalla ja tutkimalla, millaisin käytännön menetelmin nuorten työelämätaitojen lisääminen olisi saavutettavissa. Tutkija valitsi toteutuksen menetelmäkseen coaching-menetelmän, jonka tarkoituksena olla osallistava menetelmä jo itsessäänkin. Tutkimusprosessissa vuorottelivat toiminnan suunnittelu, itse toiminta sekä toteutuneen toiminnan arviointi.

Tutkija suunnitteli työpajatapaamisten rungon kirjallisuuden, työnantajien lähtökartoitushaastatteluiden tulosten ja asetettujen tavoitteiden avulla. Jokainen työpajatapaamiskerta oli myös samalla uusi mahdollisuus kokeilla eri valmennustapoja ja osallistavia menetelmiä käytännössä. Jokaisen kerran jälkeen tutkija mietti, mikä valmennustyöpajatyöskentelyssä toimi ja mikä ei toiminut. Tutkija myös havainnoi jokaisen kerran jälkeen, saavutettiinkö työpajatyöskentelylle asetettu päämäärä ja jos ei saavutettu, niin miksi ei saavutettu. Lisäksi tutkija keräsi palautetta nuorilta jokaisen työpajatapaamisen jälkeen toiminnan kehittämistä varten.

Työpajoissa luotua valmennusta testattiin pilottivalmennuksessa. Tämä oli toimintatutkimuksen ensimmäinen sykli. Pilottivalmennukseen tehtiin muutoksia ja tarkennuksia kesäsetelityöntekijöiden työtaitoiltoja varten. Työtaitoiltojen valmennus oli toimintatutkimuksen toinen sykli. Työtaitoilloista saatujen kokemusten ja havaintojen avulla työtaitovalmennusta kehitettiin ja tarkennettiin edelleen. Tämän jälkeen valmennettiin Pääskytien yläkoulun oppilaita työelämätaitoihin syys-lokakuun 2015 vaihteessa. Tämä muodosti toimintatutkimuksen kolmannen syklin.

Toimintatutkimuksessa pyritään Heikkisen ym. (2007, 20) mukaan valaamaan uskoa ihmisten omiin kykyihin ja toimintamahdollisuuksiin sekä voimaantumaa. Tutkija käynnistää prosessissa muutoksen ja rohkaisee ihmisiä tarttumaan asioihin, jotta asiat muuttuisivat vielä paremmiksi (Heikkinen ym. 2007, 20). Toimintatutkimuksen tarkoituksena on tutkia todellisuutta, jota sitä voitaisiin muuttaa sekä muuttaa todellisuutta, jotta todellisuuden muutosta voitaisiin tutkia (Heikkinen ym. 2007, 27). Käytännön oman

työn kehittämisestä toimintatutkimus eroaa siinä, että tavoitteena on tuottaa uutta tietoa sekä saattaa se julkisesti arvioitavaksi (Heikkinen ym. 2007, 30).

Heikkisen ym.(2007, 36) mukaan toimintatutkimus itsessään on prosessi, jossa ymmärrys ja tulkinta lisääntyvät pikkuhiljaa. Perinteinen tutkimus tutkii enemmänkin sitä, miten asiat nyt ovat. Toimintatutkimus puolestaan taas tutkii, miten asiat ovat olleet ja mihin suuntaan asiat ovat kehittymässä. Toimintatutkimus on tiettyyn aikaan ja paikkaan sijoittuva sosiaalisen toiminnan prosessi, jossa tapahtuvat seuraavat aina edeltäviä tapahtumia. (Heikkinen ym. 2007, 36.) Perinteisen tutkimuksen tulokset jäävät usein toteavalle tasolle ja mihinkään toiminpiteisiin ei yleensä ryhdytä tutkimuksen aikana. Perinteinen tutkimus tutkii, miten asiat ovat juuri nyt tällä hetkellä ja tarjoaa monesti ikäänkuin katsauksen tai poikkileikkauksen juuri tähän hetkeen. Perinteisen tutkimuksen tulokset saadaan perinteisin tiedonkeruumenetelmin ja tutkija ei itse saa vaikuttaa tutkittavaan ilmiöön. (Kananen 2009, 12-13.) Toimintatutkimuksessa puolestaan tutkimus viedään mukaan itse toimintaan ja tutkija itse on aktiivisesti mukana sekä tutkimuksessa että toiminnassa. Toiminta, tutkimus ja muutos tapahtuvat toimintatutkimuksessa samanaikaisesti (Kananen 2009, 13.) Toimintatutkimuksessa tutkija on itsekin osa tutkittavan ilmiön toimintaa. Toimintatutkimuksessa pyritään ongelman ratkaisuun ja sitä kautta pyritään saamaan aikaan muutosta tilanteeseen. Tutkimuksen toteuttaja toimii ikäänkuin muutosagenttina (Kananen 2008, 23-25.) Toimintatutkija toimii toimintatutkimuksessa kolmenlaisessa roolissa: tutkijan, ihmisen ja muutostavoitteeseen aktivoijan roolissa. Toimintatutkimuksessa tietoa kerätään ennen muutosta, muutoksen aikana sekä sen jälkeen. (Vilka 2006, 70.) Toimintatutkija ohjaa toimintaa, muttei määrää sen kulkua sekä dokumentoi mahdollisen saavutetun muutoksen sekä tutkimuskohteen. (Vilka 2006, 71-72.)

Konstruktivinen tutkimus puolestaan on tutkimus, jossa luodaan uusi konstruktio eli jokin oikea tuotos, kuten menetelmä, opas tai esimerkiksi käsikirja. Konstruktiviseen lähestymistapaan kuuluu myös uuden tuotteen tai mallin testaus käytännössä oikeassa ympäristössä (Ojasalo ym. 2009, 65-66). Tämän kehittämistehtävän osalta muutos halutaan kohdistaa nimenomaan ihmisten toimintaan. Tarkoituksena oli lisätä nuorten työelämätaitoja ja muuttaa nuorten toimintaa työelämässä. Tämän vuoksi tutkija valitsi lähestymistavakseen toimintatutkimuksen eikä konstruktivistista tutkimusta.

Toimintatutkimuksen tuloksena kuitenkin tutkijalle hiukan yllättäen syntyi tutkimustulosten ja tiedon lisääntymisen lisäksi uusi konstruktio eli menetelmä tai oikeastaan uudenlainen tapa tehdä työtaitajavalmennus nuorten kanssa yhteistyössä. Heikkisen ym. (2007, 85) mukaan aito tutkimuskin suuntautuukin asiaan, jota ei vielä tiedetä. Myös toimintatutkijan omat ajatukset usein muuttuvat prosessissa (Heikkinen 2007, 86).

Tutkija on kehittämistehtävän teon aikana harkinnut sitä, onko tutkijan tekemä kehittämistehtävä loppujen lopuksi konstruktiiivinen tutkimus vai toimintatutkimus. Ojasalon ym. (2009, 65-66) mukaan konstruktiiivisessa tutkimuksessa muutos kohdistuu johonkin konkreettiseen kohteeseen, kun taas toimintatutkimuksessa pyritään muuttamaan ensisijaisesti ihmisten toimintaa. Vilkan (2006, 71-72) mukaan myös toimintatutkimuksen tuloksena voi olla myös fyysinen tuote ja raportti. Tutkija harkinnan jälkeen edellämainituista syistä johtuen pitää tutkimustaan kuitenkin enemmän toimintatutkimuksena kuin konstruktiiivisena tutkimuksena.

Ojasalon ym. (2014, 59) mukaan toimintatutkimuksessa osallistavan kehittämisen etuna on se, että tutkittavan yhteisön jäsenet tuntevat ongelmat ja kehittämiskohteena olevat haasteet paremmin kuin muut. Toimintatutkimuksessa on tarkoitus vastata kysymyksiin, miten tutkittavat kohteet voisivat muuttua ja miksi ne eivät muutu. Ojasalon ym. (2014, 59) mukaan toimintatutkimuksessa on vielä huomioitava, että muutos voi tapahtua tai sitten ei. Muutos voi olla myös ihan toisenlainen, kun alunperin on ajateltu. Kuitenkin, jos muutosta ei jostain syystä tapahdu, voidaan kuitenkin saada tietoa siitä, miksi muutosta ei tapahtunut. (Ojasalo ym. 2014, 59.)

Tutkija halusi ottaa nuoret mukaan työtaitovalmennuksen suunnitteluun ja toteutukseen juuri siitä syystä, että nuoret itse parhaiten tietävät itseään koskevat asiat. Nuoret ovat varmasti parhaita kertomaan, mitkä asiat nuoria itseään kiinnostavat ja mikä olisivat parhaat ja innostavimmat tavat oppia työelämätaitoja.

2.2 Toimintatutkimuksen tiedonkeruumenetelmät

Toimintatutkimuksen tärkeimpiä tiedonkeruumenetelmiä ovat osallistuva havainnointi, havainnoinnin pohjalta kirjoitettu tutkimuspäiväkirja ja haastattelu (Metsämuuronen 2008, 37). Tutkimus tarjoaa mahdollisuuden triangulaatioon eli asian tarkastelemiseen monelta kannalta ja monella tavalla (Heikkinen ym. 2007, 104-105).

2.2.1 Havainnointi

Havainnointi on yksi tärkeimmistä toimintatutkimuksen tiedonkeruumuodoista (Heikkinen ym. 2007, 67). Havainnoinnin haasteena on, että tutkija on monesti toimijana, jolloin tiedonkeruu on hankala toteuttaa toiminnan kanssa samanaikaisesti. Osallistuvassa havainnoinnissa tutkija on fyysisesti läsnä tutkimustilanteessa sekä osallistuu myös itse toimintaan. Vuorovaikutustilanteet muodostuvat tällöin tärkeäksi osaksi havainnointia (Heikkinen ym. 2007, 67). Havainnointi on tutkijan tutkimuskohteen tarkkailua ja havainnollistavien muistiinpanojen tekoa. Osallistuva havainnointi on perusteltua

toimintatutkimuksessa tai jos tutkimuksessa tapahtuu asioita, joihin tutkijan pitää puuttua. (Metsämuuronen 2008, 42-43.)

Havainnointi tutkimusmetodinä on tietoista tarkkailua, ei vain asioiden näkemistä. Luonnollisessa ympäristössä tehtyjen havaintojen etuna on, että ne tehdään siinä oikeassa asiayhteydessä, jossa ne aidosti ilmenevät. Tämä on havainnointiin perustuvan toimintatutkimuksen perusedellytys. (Vilkkä 2006, 37.) Havainnoinnissa on kysymys vuorovaikutustilanteesta tutkimisesta sekä tutkimuskohteen ymmärtämisestä. (Vilkkä 2006, 16). Havainnointi on sopiva tutkimustapa, kun tutkitaan ihmisen toimintaa ja vuorovaikutustilanteita. Tämän lisäksi havainnointi sopii menetelmäksi, kun tutkitaan vaikeasti ennakoitavia tai muuttuvia tilanteita tai lapsia ja nuoria. (Vilkkä 2006, 38.)

Tutkija on toiminut kehittämistehtävässä pääasiassa osallistuvana havainnoijana. Havainnoinnin apuvälineenä tutkija on pitänyt omaa tutkimus- ja oppimispäiväkirjaa. Päiväkirja on ollut korvaamaton apu tutkijalle oman ajattelun ja havaintojen kirjaamiseen. Tutkijan työpajatyöskentelyn aikana tekemien havainnointien haasteena on ollut se, että pääosin tutkija on hyvin vahvasti osallistunut toimintaan mukaan. Tutkija kokee, että on hyvin haastavaa toimia ja havainnoida samaan aikaan. Tutkijan havainnointia on kuitenkin tukenut se, että tutkija on nauhoittanut kaikki valmennukset ja tapaamiset nuorten kanssa. Tutkija on voinut palata tekemiinsä havaintoihin osittain myös valmennustapaamisten jälkeen. Huomioitavaa kuitenkin on, että tutkijalla on ollut käytössään vain ääninauhuri. Ilmeet, eleet ja muu sanaton viestintä ja sen tulkinta perustuu tutkijan siinä hetkessä tekemiin havaintoihin eikä niihin ole ollut mahdollista palata myöhemmin. Nuorten vetämissä valmennuksissa tutkija on toiminut vain tarkkailijana. Tämä on ollut tutkijan mielestä huomattavasti helpompaa, koska tällöin kaiken huomion on voinut keskittää havainnointiin oman samanaikaisen toiminnan sijaan.

2.2.2 Haastattelu

Haastattelun tehtävänä on asioiden selventäminen ja tiedon syventäminen (Ojasalo ym. 2014, 106-107). Haastattelun tarkoituksena on kuulla ihmisten mielipiteitä, kerätä tietoa, käsityksiä ja uskomuksia (Hirsjärvi & Hurme 2001, 11). Haastattelu on oikeastaan keskustelu, jolla on ennalta määrätty tarkoitus (Hirsjärvi & Hurme 2001, 11). Avoimessa haastattelussa haastattelija ja haastateltava keskustelevat yleisesti haastatteluaiheesta tai ongelmasta. Haastattelijalla on käytössään teemalista valmiina varmistaakseen, että haastattelija saa vastauksen kaikkiin kysymyksiinsä. Teemahaastattelussa tutkija etenee haastateltavan vastausten pohjalta tekemällä lisäkysymyksiä ja tarkennuksia ilmenneisiin asioihin (Ojasalo ym. 2014, 108-110). Haastattelua tutkimusmenetelmänä käytettäessä on pohdittava, onko tutkimusongelma luonteelta sellainen, jolla voidaan yleensä saada

haastattelun avulla kerättyä tietoa (Hirsjärvi & Hurme 2001, 20). Haastattelua tekevän tutkijan tehtävänä on välittää kuva haastateltavan ajatuksista, käsityksistä, kokemuksista sekä tunteista. Haastattelu tähtää tiedon keräämiseen ja on ennalta suunniteltua päämäärähakuista toimintaa. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 40-41.)

Teemahaastattelulla on omat ominaispiirteensä. Teemahaastatteluun pyydytyistä haastateltavista on tiedettävä, että he ovat kokeneet tietyn tilanteen. Haastatteluja ennen tutkija alustavasti selvittää tutkittavan ilmiön tärkeitä osia, rakenteita ja prosesseja sekä kokonaisuutta. Kerätyn tiedon avulla tutkijalle syntyy olettaimus, josta tutkija muodostaa haastattelun teemat ja rungon. Haastattelu suunnataan tutkittavien henkilöiden kokemuksiin tilanteista, jotka tutkija on siis ennalta analysoinut. Teemahaastattelussa haastattelu keskitetään tiettyihin teemoihin, joista keskustellaan. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47-48.)

Tutkija on tehnyt tässä kehittämistehtävässä kaksi teemahaastattelua työnantajille. Työnantajille tehtiin lähtökartoitushaastattelu sekä projektin lopuksi tehtiin projektin onnistumista mittaava haastattelu. Lähtökartoitushaastattelussa tutkija pyrki saamaan kirjallisuuden tueksi syvällisempää tietoa työnantajien näkemyksistä koskien työelämässä tarvittavia työelämätaitoja sekä kokemuksia nuorten kanssa työskentelystä. Lisäksi selvitettiin mm. nuorten oppimiseen ja palkkaamiseen liittyviä kysymyksiä. Tutkija pyrki löytämään lähtökartoitushaastattelujen avulla työnantajien mielestä keskeistä sisältöä työtaitajavalmennukseen. Työtaitajavalmennusprojektin päätteeksi tutkija teemahaastattelujen avulla selvitti sitä, ovat työtaitajavalmennuksen avulla nuorten työelämätaidot lisääntyneet.

Tutkija valitsi menetelmäkseen teemahaastattelut, koska teemahaastattelujen aikana on mahdollista tarkentaa lisäkysymyksillä haastatteluissa ilmenneitä asioita. Tutkija myös toivoi työnantajien tuovan esiin aivan uusia asioita ja näkökulmia, joita tutkijalla ei vielä ollut tiedossa.

2.2.3 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti

Toimintatutkimuksen, kuten muiden tutkimusten, luotettavuutta arvioidaan sekä prosessin aikana että sen jälkeen. Tutkimuksissa arvioidaan usein tutkimuksen validiteettia ja reliabiliteettia.

Validiteetti tarkoittaa sitä, että tutkitaan oikeita asioita ja mitataan sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Tutkimuksen validiteettiin vaikuttavat oikein valittu tutkimusmenetelmä, oikein

asetetut mittarit ja se, että mitataan oikeita asioita (Kananen 2008, 87; Heikkinen ym.2007, 147.)

Reliabiliteetti taas tarkoittaa mittausten pysyvyyttä. Se tarkoittaa sitä, että tutkimus on toistettavissa ja käytetty mittari tuottaa samat tulokset eri kerroilla. (Heikkinen ym. 2007, 147.) Kananen (2008, 88) mukaan suurimman ongelman luotettavuuskäsitteen käyttöön tuo laadullisen tutkimuksen tavoitteleva toiminnan muutos. Toimintatutkimuksen periaatteisiin myös kuuluu, että tutkimuksen arvioinnin suorittavat ne, jotka olivat prosessissa mukana eli ne keitä tutkittava asia koski. (Kananen 2008, 96-99.) Saavutettujen tulosten lisäksi voidaan mitata myös oppimista ja asennemuutosta. Yhden aineiston varaan rakentuva tutkimusnäyttö voi Kananen (2008, 116) mukaan olla riittämätön.

Toimintatutkimuksen luotettavuutta arvioidaan usein edelleen validiteetin ja reliabiliteetin käsitteellä (Heikkinen ym. 2007, 147). Toimintatutkimuksessa validiteetin tekee hankalaksi se, että tulokset itsessään rakentavat sosiaalista todellisuutta. Reliabiliteetti taas on haastava, koska toimintatutkimuksella pyritään nimenomaan saamaan aikaan muutosta eikä sitä pyritä välttämään. (Heikkinen ym. 2007, 148). Heikkisen ym. (2007, 147) mukaan validiteetin sijaan toimintatutkimusprosessissa tulisi arvioida validointia eli prosessia, jossa ymmärrys maailmasta kehittyy vähitellen. Heikkisen ym. (2007, 147-148) mukaan toimintatutkimuksen arvioinnissa tulisi käyttää validiteetin ja reliabiliteetin sijaan viittä arviointiperiaatetta. Nämä ovat historiallinen jatkuvuus, reflektiivisyys, dialektisuus, toimivuus ja havahduttavuus.

Historiallinen jatkuvuus tarkoittaa sitä, että toimintatutkimusprosessi sijoittuu aina tiettyyn ja omanlaiseensa historialliseen, poliittiseen ja ideologiseen yhteyteensä. Toimintatutkimusraportissa tapahtumat etenevät ajallisesti etenevänä sarjana, jossa olennaista on kuvata asioiden syys- ja seuraussuhde (Heikkinen ym. 2007, 148-150). Reflektiivinen tutkija puolestaan tarkastelee oman suhteensa rakentumista valitsemaansa tutkimuskohteeseen. Reflektiivisyydellä on tarkoitus tuoda tutkimukseen läpinäkyvyyttä. (Heikkinen ym 2007, 152-153). Dialektisuus taas perustuu ajatukseen, jonka mukaan sosiaalinen todellisuus rakentuu keskustelussa dialektisessa prosessissa. Dialektisuus on totuuden rakentamista väitteiden ja vastaväitteiden tuloksena niin, että lopputuloksena päädytään synteisiin. Dialektisuus sisältää väitteiden ja vastaväitteiden näkökulmat (Heikkinen ym. 2007, 154-155). Toimivuutta arvioidaan toimintatutkimuksen käytännön vaikutusten perustaalla. Toimivuudessa arvioidaan tutkimuksen hyötyä ja tutkimusta arvioidaan myös osallistujien voimaantumisen kannalta. Toimivuuksiperiaatteen mukaan hyviä tutkimuksia eivät ole vain onnistuneet tutkimukset. Keskeistä on kuvata tutkimuskohteena olleen käytännön ja kehittämisprojektin vahvuudet ja heikkoudet.

(Heikkinen ym. 2007, 155-157). Havahduttavuus taas tarkoittaa sitä, että kirjoittajan tulee tehdä tutkimus eläväksi ja todelliseksi. Tutkimuksen lukijan tulee kokea tarina todeksi omien kokemustensa kautta. (Heikkinen ym. 2007, 159-160). Kanasen (2009, 17) mukaan samaa aineistoa voidaan analysoida usealla eri menetelmällä, joka siten tuo tutkimustuloksiin lisää luotettavuutta.

2.3 Toteutuksessa käytetyt menetelmät

Kehittämistehtävän toteutuksessa on käytetty useita eri toiminnallisia menetelmiä. Tärkeimpänä menetelmänä näistä oli coaching-menetelmä, mihin nuorten työtaitajavalmennuksen työpajatyöskentelyn ohjaaminen pitkälti perustui. Muita toteutuksessa käytettyjä menetelmiä olivat mm. aivoriihimenetelmä, tulevaisuusverstasmenetelmä, learning cafe- menetelmä sekä useat muut erilaiset toiminnalliset pelit ja leikit.

2.3.1 Coaching toteutuksen menetelmänä

Tässä kappaleessa on pyritty selvittämään, mitä coachingmenetelmä on ja miten sitä on sovellettu tässä kehittämistehtävässä.

Suomen Coaching-yhdistys määrittelee coachingin seuraavasti: ”Coaching on prosessi, jossa valmentaja auttaa ihmistä ottamaan käyttöönsä omia voimavarojaan niin, että hän voi saavuttaa tavoitteensa” (Suomen Coaching-yhdistys 2015)

Räsänen (2007, 15-16, 137-139) puolestaan määrittelee coachingin olevan tavoitteellinen ja rajattu, tulos- ja kehityssuuntautuva valmennusprosessi. Coachingin tarkoituksena on tukea sekä valmennettavaa että valmentajaa. Coachingissa yhdistyy yksilön kehittyminen ja organisaation tavoitteiden saavuttaminen.

Coachingin tavoitteena on lisätä kyvykkyyttä valmennettavissa ja voimaannuttaa valmennettavaa kyvykkyyden käyttöön saamiseksi (Räsänen 2007, 15-16.) Coachingissa on tärkeää saada aikaan pysyvä toimintatavan muutos. Coaching tähtää muutokseen ja kehitykseen ja sen lähtökohta on ihmisen vahvuuksissa ja myönteisyydessä. Coachingin yksi päätarkoitus on auttaa ihmisiä johtamaan itseään, ajatteluaan ja toimintaansa itselleen sopivimmin, tehokkaammin ja innostavimmin. (Carlsson & Forssell 2012, 22.) Hätösen (2011, 86) mukaan coachingin tärkeänä tavoitteena myös on inspiroida osallistujia omien henkilökohtaisten voimavarojen käyttöön ottamiseen ja yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen.

Coaching-prosessissa on aina kolme osapuolta: valmennettava eli coachattava (tai valmennettavat), organisaatio ja valmentaja eli coach. Itse coaching-prosessiin osallistuu kuitenkin vain valmennettava sekä valmentaja. Organisaatio, yritys tai yhteisö on prosessissa vain taustalla (Räsänen 2007, 39; Hätönen, 2011, 86.) Organisaation ja yhteisön oppiminen ja muutos tapahtuu yksilöiden kautta. Painopisteenä coachingissa on tavoitteellinen oppiminen, suorituksen parantaminen sekä coachattavan oma kehittyminen. Coachattavaa ei prosessissa opeta, vaan hän oppii itse oppimaan. (Hätönen 2011, 86.) Coach ei siirrä tietoa annettuna coachattavalle vaan toimii coachattavan omista lähtökohdista käsin. Coachattava oppii oivaltamisen kautta, joka johtaa sekä vastuunottoon että tekemisen tehostumiseen. Coach on mukana tavoitteiden asettamisessa, oivaltamistyössä ja sitten itse tekemisessä. (Carlsson & Forssell 2012, 46-47.)

Coaching sopii sekä ryhmille että yksilöille ja coachingia voidaan tehdä myös ryhmävalmennuksena (Räsänen 2007, 50). Ryhmäcoachingilla voidaan coachata koko ryhmää tietyn yhteisen tavoitteen suuntaan (Carlsson & Forssell 2012, 48). Ryhmäcoachingia tehtäessä ryhmätyön menetelmien tuntemus on tärkeää (Räsänen 2007, 50). Coaching on hyvä kehittämisen väline, kun halutaan lisätä ihmisten motivaatiota, tukea oma-aloitteisuutta ja lisäksi saada tukea omassa työssä kehittymiseen ja oivaltamaan omia vahvuuksia. (Carlsson & Forssell 2012, 48.)

Oivaltavan coachingin lähtökohta on, että coachattavalla on kaikki tarvitsemansa voimavarat tavoitteisiin etenemiseen omassa itsessään. Coachingin tarkoituksena ei siis ole korjata ihmistä. Coachingin tavoitteena on saada esiin coachattavan omat vastaukset ja vahvistaa hänen uskoaan niihin. (Carlsson & Forssell 2012, 58-59.)

Coachingkeskustelussa on aina suunta. Coachingissa toimitaan aina jonkin asian edistämiseksi, mennään eteenpäin ja saavutetaan yhteisesti muotoillut coachattavan tavoitteet. (Carlsson & Forssell 2012, 69). Coachin tehtävä on huolehtia prosessin etenemisestä kohti tavoitetta (Räsänen 2007,49). Coach ei ratkaise valmennettavan haasteita vaan auttaa häntä haasteiden ratkaisemisessa itse. Coach nojaa valmennettavan vahvuuksiin ja onnistumisiin. (Räsänen 2007, 18.) Coachattavalta puolestaan edellytetään sitoutumista coaching-prosessiin. Coach auttaa coachattavaa poistamaan itseltään onnistumisen esteitä. (Räsänen 2007,41-42.)

Carlsson ja Forssell (2012, 119-121) esittelevät kirjassaan oivaltavan coachingprosessin. Oivaltavassa coaching-prosessissa on kaksi vaihetta: oivallusvaihe ja toimintavaihe. Oivallusvaiheessa lisätään coachattavan mahdollisuuksia mennä eteenpäin ja pyritään syyttämään innostus ja mielenkiinto tulevaan toimintaan. Mahdollisuuksien lisääminen

tapahtuu esimerkiksi näkökulman laajentamisella käsiteltävästä aiheesta, omien sisäisten esteiden voittamisella sekä oivaltamalla uusia asioita.

Toimintavaiheessa tarkennetaan asetettuja tavoitteita ja viedään niitä käytäntöön sekä arvioidaan coachingin-prosessin tuloksia. Toimintavaiheessa olennaista on tehokkaat tavoitteet ja niiden käytäntöön vieminen sekä toiminnan arvioiminen ja oppiminen. (Carlsson & Forssell 2012, 119-121.) Nämä vaiheet seuraavat toisiaan jatkuvasti ja molemmat vaiheet ovat prosessissa yhtä tärkeitä. Omien oivallusten kautta coachattavan vastuunotto lisääntyy. Myönteisesti muotoillut tavoitteet ovat aina helpoiten saavutettavissa. Coachingissa myös prosessin seurattavuus on tärkeää, muuten coach ei tiedä tekeekö coachattava sen, mihin keskusteluissa on sitoutunut. Seurattavuudella varmistetaan, että keskusteluissa esiin tulleet asiat siirtyvät myös käytäntöön. (Carlsson & Forssell 2012, 39.)

Toimintavaiheessa havainnoidaan, tarkkaillaan ja arvioidaan onnistumista. Tavoitteena on muuttaa sitä, mikä ei toimi ja lisätä sitä, mikä toimii. Coachingin keskeinen elementti onkin tavoitteellisuus. Tarkkaillaan, missä olemme juuri nyt ja mihin suuntaan olemme menossa. (Räsänen 2007, 116.) Coaching-prosessissa on tärkeää, että oivallukset viedään käytännön toimintaan. Päättävöiteeseen tulee coachingin aikana palata usein ja tarkistaa, miten jokin ajatus liittyy päätavoitteeseen tai palvelee sitä (Carlsson ym. 2012, 120) . Ydinkysymys coachingin arvioinnissa onkin, miten hyvin coachattava on onnistunut omiin tai ryhmän tavoitteisiinsa nähden (Carlsson & Forssell 2012, 158).

Coachingissa tulokset syntyvät prosessissa, joka tapahtuu omassa työympäristössä käytännön sovellusten avulla. Coachingissa coach kuuntelee, tukee tavoitteiden saavuttamista ja auttaa motivoitumaan tehtäviin. Toimintatapaan kuuluu kysymysten esittäminen coachattavalle ja näiden avulla asian ytimen löytäminen. (Hätönen 2011, 87.)

Coachingissa kaikkein tärkein tekniikka onkin voimallisten kysymysten esittäminen. Coachin esittämien kysymysten tulee olla avoimia, jotta niihin ei voi antaa vastausta vain vastaamalla lyhyesti kyllä tai ei. Kysymysten tulee olla tulevaisuuteen tai nykyhetkeen suuntautuneita, ei johdattelevia eli coach ei saa antaa kysymyksiin valmiita vastauksia. Kysymysten tulee olla aina ehdottoman myönteisiä ja kysymykset eivät saa olla tuomitsevia: miksi tai minkä takia teit näin-tyyppisiä. Kysymysten on myös hyvä olla coachattavalle yllättäviä, joka pakottaa coachattavan miettimään aidosti vastausta kysymyksiin. (Carlsson & Forssell 2012, 92.)

Coachingissa nousee vahvasti esiin myös kuulluksi tulemisen kokemus. Vain kuulluksi tulemisen jälkeen coachattava voi päästää irti ja etsiä ratkaisuja käsillä olevaan

ongelmaan kysymysten kautta. (Furman, Pinjola & Rubanovitsch 2014, 64.) Hyvä kuuntelija tarkoittaakin coachingissa hyvää kyselijää (Furman ym. 2014, 69).

Toinen coachingissa käytettävä tekniikka on ääneen sanominen. Ääneen sanomisen tekniikassa coach toimii ikäänkuin ajatusten peilinä coachattavalle ja sanoo ääneen myös coachattavalta sanomatta jääneet asiat. Tähän liittyy tekniikkana myös selostuksen keskeyttäminen. Joskus coachattavalla juuttua selostamaan ongelmia, joissa joku muu teki jotain, joskus ja jossain. Selostustilassa keskustelu ei edistä tavoitteita, vaan liittyy muiden tekemisiin ja sanomisiin. Selostustila ei edistä coachingin tavoitteita millään muotoa, koska ” joku muu” ei voi muuttaa tilannetta. (Carlsson & Forssell 2012, 99-101.)

Coachingissa keskeistä on myös kokonaiskuvan piirtäminen. Coachingilla pyritään laajentamaan kysymyksillä coachattavan näkemystä yksityiskohdista kohti laajempaa näkymää . (Carlsson & Forssell . 2012, 99-101; McCarthy 2014, 15-16.)

Toisinaan coachattavalla saattaa olla myös ajatussolmuja. Tämä tarkoittaa sitä, että coachattava voi tehdä epäloogisia päätelmiä tai yleistyksiä. Coach voi tällöin auttaa ajatussolmun avaamisessa. (Carlsson & Forssell 2012, 109-111.)

Coachingissa lähestytään asioita aina positiivisen kautta. Coachin ollessa positiivinen usein myös koko coaching-prosessia kuvaillaan positiiviseksi ja coachattavat kokevat coaching-prosessin onnistuneemmaksi. Coaching oma asenne ja tunnetilat vaikuttavat coaching-prosessiin jopa enemmän kuin coachingin käyttämät eri tekniikat tai lähestymistavat. (McCarthy 2014, 15-16.)

Coaching-prosessissa esitetään aina kysymyksiä, jotka auttavat jäsentämään käsiteltävää asiaa ja nostavat esiin sen eri puolia. Asioiden suhteuttaminen on tärkeää erityisesti silloin, kun coachattava on uusi tehtävässään tai aloittava työntekijä (Räsänen 2007, 49-50). Coach voi kysymysten lisäksi antaa tietoa, kertoa esimerkkejä ja kannustaa valmennettavia. Coachingissa olennaista on aktiivinen kuuntelu, kysymysten esittäminen, päämäärän asetanta sekä palautteen antaminen (McCarthy 2014, 34-50; Cox, Bachkirova & Clutterbuk, 2014, 55.). Coachin tapaamiset päätetään kysymyllä coachattavalta, miten ja milloin hän aikoo viedä oivalluksensa käytännön tasolle. Coachattavia voi pyytää raportoimaan esimerkiksi, mitä hän on tehtyjen tehtävien tai harjoitteiden perusteella tiedostanut itsestään. (Carlsson & Forssell 2012, 71-72.)

Tärkein mittari, millä coachingin tehokkuutta voidaan arvioida on se ihan käytännön toiminta, mihin coaching on johtanut. Coaching ilman käytännön ilmentymiä ja konkreettisia tuloksia on kuin pelkkää juttelua. Oivaltavassa coachingissa oivallukset tulee kytkeä yhteen coachingprosessin toisen puolen kanssa eli toiminnan kanssa. (Carlsson &

Forssell 2012, 113.) Coachingissä tärkeää on myös tunnustuksen antaminen ja positiivinen palaute. Tunnustusta tulee antaa tavoitteiden saavuttamisesta sekä myös oivalluksista, sitoutumisista tavoitteisiin ja yrittämisestä. Tunnustusta annetaan lisäksi coachattavasta itsestään eikä vain suorituksista. (Carlsson & Forssell 2012, 115-116.)

Moni coaching-suuntaus painottaa mitattavaa ja tuloksellista toimintaa. Tuloksia voidaan arvioida monella tapaa. Carlssonin ja Forssellin (2012, 17) mukaan jyrkästi tulosta painottavassa coachingissa on riskejä. Tärkeintä coachingissa on oivallukset ja niistä oppiminen prosessin aikana. Näin varmistetaan, että toiminta on linjassa coachattavan omien arvojen ja muiden motivaatiotekijöiden kanssa (Carlsson & Forssell 2012, 71.)

Coachingin voi katsoa onnistuneen, kun coachattava kokee, että hän on saanut johonkin asiaan ratkaisevasti erilaisen näkökulman (Räsänen 2007, 175). Carlssonin ja Forsellin mukaan coachingin arvioinnissa painottuu se, miten hyvin coachattava on onnistunut omiin tai ryhmän tavoitteisiinsa nähden (Carlsson & Forssell 2012, 158). Coaching on sisäinen prosessi, joka saattaa vaikuttaa syvällisestikin coachattavan tunteisiin ja ajatteluun. Työelämän alkutaipaleella coaching voi palvella nuorta työntekijää silloin, kun hän etsii omaa paikkaansa työelämässä ja vasta opettelee vuorovaikutusta. Erityisen tärkeäksi coachingissa on noussut nuorten työelämätaitojen tukeminen. (Räsänen 2007, 167-169.)

Ihmisillä on tarve kuulla ennenkaikkea onnistuneensa. Arvostus on oleellinen osa sentyyppistä vuorovaikutusta, joka edistää ihmisten hyvinvointia (Furman ym. 2014, 18). Coachingissa on olennaista kiitoksen jakaminen ja palautteen antaminen, ratkaisukeskeisyys, asenne ja vastuu omasta toiminnasta (Furman ym. 2014, 39-40). Olennaista on ymmärtää, että jokainen voi aina muuttaa vain omaa itseään. Coachingissa pitää keskittyä kehittämään itseään ja ottamaan vastuu omasta toiminnastaan. (Furman ym. 2014, 40-42).

Coaching on tarkoitus on tehdä itsensä lopulta tarpeettomaksi ja jokaisen tulisi löytää oma sisäinen coachinsa (Furman ym. 2014, 135). Toinen ihminen ei kuitenkaan voi tehdä töitä tai muita asioita toisen puolesta, siksi tärkeää on oppia johtamaan itse itseään. Jokainen ihminen voi lopulta vaikuttaa vain omaan itseensä (Furman ym. 2014, 141-142). Furmanin ym. (2014, 170-175) mukaan paras tapa oppia on itse opettaa sama taito muille. Opittu taito myös sisäistyy paremmin, kun sitä opettaa muille (Furman ym. 2014, 170-175).

Tässä kehittämistehtävässä on huomioitava, että tutkija ei ole koulutettu coaching ammattilainen. Tutkija on kehittämistyössään käyttänyt coaching-menetelmää mukaellen ja poiminut sieltä ajatuksia, menetelmiä ja toimintatapoja sekä inspiraatiota nuorten kanssa työskentelyn tueksi. Coaching-prosessissa on hyvin samanlaisia elementtejä kuin toimintatutkimusprosessissa. Toimintatutkimuksessa vuorottelevat suunnittelu, toiminta ja arviointi. Coaching-prosessissa vuorottelevat oivallusvaihe ja toimintavaihe. Molemmissa prosesseissa arvioidaan toiminnan jälkeen, mikä toimii ja mikä ei toiminut. Molemmissa prosesseissa pyritään lisätä sitä toimintaa, mikä toimi ja vie kohti asetettuja tavoitteita sekä vähentämään sitä toimintaa, mikä vie kauemmas asetetuista tavoitteista.

Alla olevaan koosteeseen tutkija on koonnut työtaitajavalmennukseen coachingista nostettuja olennaisia asioita.

Työtaitajavalmennukseen otettiin coachingista :

- Coachingin lähtökohta on ihmisen vahvuuksissa ja myönteisyydessä
- Kuuntelun tärkeys
- Työtaitajavalmennuksen eteneminen voimallisten kysymysten kautta: Ei valmiita vastauksia vaan oivaltamaan haastaminen
- Oivallukset yhdistetään käytännön toimintaan
- Onnistumisen mittarina käytännön toiminta, mihin coaching on johtanut
- Asenne ja vastuu omasta toiminnasta: Jokainen voi vaikuttaa lopulta vain omaan toimintaansa ja asenteeseensa
- Palautteen antaminen ja saaminen keskiöön

2.3.2 Muut toteutuksen menetelmät

Kehittämistehtävän toteutuksessa käytettiin coaching-menetelmän lisäksi myös muita toiminnallisia menetelmiä.

Aivoriihityöskentelyä hyödynnettiin sekä projektin ohjausryhmän kanssa että nuorten työpajatyöskentelyssä. Aivoriihityöskentely on luovan ongelmanratkaisun menetelmä, jonka tavoitteena on kehittää suuri määrä luovia ideoita niin, että kaikki ryhmän jäsenet osallistuvat ideoiden luomiseen. Aivoriihityöskentely on tapa tuottaa ideoita vapaasti. Aivoriihityöskentelyssä osallistujat tuottavat ideoita ja toiset jatkavat toisten tuottamia ideoita. Ideoita ei tuomita tai rajata, vaan on tarkoituksena tuottaa määrällisesti niin paljon ideoita kuin mahdollista. (McCarthy 2014, 137.)

Kehittämistehtävässä aivoriihityöskentelyn tuloksena syntyi kehittämistehtävän lopullinen idea. Alkuperäisen kehittämistehtävän ajatuksen mukaan tutkijalta oli tilattu

valmennuspaketti nuorille eli käytännössä tarkoituksena oli, että tutkija tekee valmennuksen ja nuoret osallistuvat valmennustilanteisiin osallistujina. Aivoriihiyöskentelyn tuloksena tutkija yhdessä projektiryhmän kanssa mietti, millä tavoin valmennuspaketista tulisi innostava, mielenkiintoinen ja mahdollisimman osallistava. Aivoriihimenetelmää käyttäen saatiin ajatus siitä, että nuoret osallistetaan heti alusta alkaen työtaitovalmennuksen suunnitteluun ja toteutukseen. Myös työpajatyöskentelyssä nuorten kanssa työskennellessä käytettiin aivoriihiyöskentelyä mukaellen useassa eri muodossaan. Työtaitoja sekä oppimis- ja viestintätapoja löydettiin aivoriihiyöskentelyn avulla.

Aivoriihiyöskentelyn lisäksi työpajoissa käytettiin mm. tulevaisuusverstasmenetelmää, jossa tarkoituksena on kuvata halutun ilmiön pahin mahdollinen skenaario sekä utopistinen ihannetila ja löytää sitten tasapaino näiden välillä oikeassa elämässä (Peda.net 2015). Tulevaisuusverstastyöskentely on tarkemmin kuvattu työtaitajavalmennusmallissa, joka on kehittämistehtävän liitteenä (liite 2).

Projektin aikana käytettiin toteutuksen menetelmänä kesäsetelinuorten työtaitoilloissa myös unelmatyöpajaa. Unelmatyöpajan avulla löydettiin omia haaveita ja unelmia työelämästä ja elämästä yleensä. Unelmatyöpajassa nuoret lehdistä leikaten etsivät kuvia ja tekstejä asioista, joita haluaisivat omasta työelämästään ja tulevaisuudestaan. Valmiit unelmakartat esiteltiin keskustellen toisille. Olennaista unelmatyöpajassa oli, paitsi tavoitteiden ja unelmien konkretisoituminen myös se, että keskustelun lisäksi tehtiin samaan aikaan jotain konkreettista: leikattiin lehtiä, liimattiin ja piirrettiin. Keskustelun tueksi saatiin aikaan myös konkreettinen tuotos: unelmakartta. Unelmatyöpajaa ei kuitenkaan löydy lopullisesta työtaitajavalmentajakuvauksesta. Tutkija päätyi siihen, että unelmatyöpajalla sekä tulevaisuusverstasmenetelmällä löydetään molemmilla samantyyppisiä vastauksia työelämän kysymyksiin. Tutkija valitsi näistä tulevaisuusverstasmenetelmän lopulliseen kuvaukseen nuorilta saatujen palautteiden ja omien havaintojensa pohjalta.

Työpajoissa käytettiin myös mukaellen learning cafe-menetelmää. Learning cafe-menetelmässä keskustellaan pienissä ryhmissä ja kirjataan ajatuksia samalla esimerkiksi kertakäyttöpöytäliinaan. Pöytäryhmiä voidaan vaihtaa ja pöytään jää yksi isäntä kertomaan, mitä edellinen ryhmä on aiheesta keksinyt ja toinen ryhmä pääsee jatkamaan siitä, mihin edellinen ryhmä oli jäänyt (peda.net 2015).

Monet nuorten työpajatyöskentelyssä käytetyt toiminnalliset menetelmät etenivät kirjoittamisen tai tekemisen kautta. Edellä mainittujen toiminnallisten menetelmien lisäksi käytettyjä menetelmiä olivat mm. tulitikkuleikki, erilaiset lämmittelyleikit ja tavat toimia.

Näistä menetelmistä ja leikeistä löytyy lisää tietoa työtaitajavalmennuksen kuvauksesta (liite 2).

Nuorten kanssa työpajatyöskentelyssä käytettiin lisäksi monenlaisia osallistavia menetelmiä, jotka kaikki eivät kuitenkaan päätyneet lopulliseen kuvaukseen. Tutkija valitsi menetelmistä osan lopulliseen toiminnan kuvaukseen ja osa jäi kokeiluasteelle.

Yksi toteutuksen menetelmistä oli myös tutkijan omaksi menetelmäksi tarkoitettu tutkimus- ja oppimispäiväkirja, johon tutkija kuvasi sekä omia tunnelmiaan, että havaintojaan lyhyesti projektin ajalta. Päiväkirjasta muodostui hyvin henkilökohtainen ja tutkija päätti, että tästä syystä ei laita sitä kehittämistehtävän liitteeksi. Oppimispäiväkirjan oli tarkoitus tukea tutkijaan omaa työskentelyä matkan varrella ja pitää mielessä havaintoja huomioita, tunteita ja tunnelmia matkan varrelta.

Työtaitajavalmennukseen nostettuja asioita toteutuksen menetelmistä:

Työtaitajavalmennukseen nostettiin muista menetelmistä:

- Yhdistetään tekeminen ja oppiminen
- Keskustellaan yhdessä
- Opitaan leikkien ja harjoitellen
- Luodaan toiminnallisten menetelmien avulla sisältöä valmennukseen
- Kokeillaan uusia tapoja toimia

3 Kehittämistehtävän tietoperusta

Tässä luvussa tarkastellaan kehittämistehtävän tietoperustaa. Yksi keskeinen osa tietoperustaa on myös coaching, joka on esitelty aiemmin luvussa 2.3.1. Tämä luku keskittyy tarkastelemaan työelämän muutosta, työelämätaitoja sekä oppimista ja osallisuutta. Tutkijaa askarrutti, miksi juuri nyt työnantajat antavat palautetta nuorten puuttuvista työelämätaidoista, mikä on muuttunut? Nuorten puutteelliset työelämätaidot ovat olleet myös runsaasti esillä julkisessa keskustelussa syksyllä 2015. Kouvolan Sanomat kirjoitti 24.9.2015 työnantajasta, joka kertoi kaikkien hänen palkkaamiensa nuorten tuottaneen hänelle pettymyksen. Uutisessa yrittäjä kertoi päättäneensä kuuden nuoren työntekijän työsopimuksen ennen aikojaan puutteellisten työelämätaitojen vuoksi. Asiasta uutisoitiin myös muualla mediassa. Tutkija etsii vastausta näihin ajankohtaisiin kysymyksiin tässä kappaleessa.

3.1 Eri sukupolvet työelämässä

Kirjallisuudessa määritellään eri sukupolvet syntymävuosikymmenten mukaan erilaisilla nimillä. Kirjallisuudessa nuorten sukupolvia kutsutaan ainakin Y-sukupolveksi, Z-sukupolveksi, millenium-sukupolveksi, digifriikeiksi ja nettisukupolveksi. Näiden sukupolvien ikämääritelmät vaihtelevat riippuen luetusta lähteestä ja kirjoittajasta.

Vesterinen ja Suutarinen (2011, 17-18, 45) nimeävät Y-sukupolveksi 1980-2000-luvulla syntyneet ikäluokat, 2000-luvun jälkeen syntyneitä kutsutaan heidän mukaansa Millenium-sukupolveksi. Tienari ja Piekkari puolestaan (2011, 13-14) ovat jakaneet Vesterisen määrittämän Y-sukupolven vielä kahteen osaan. Tienarin ja Piekkarin mukaan Y-sukupolvi koostuu 1980-luvulla syntyneistä ikäluokista ja 1990-luvulla ja sen jälkeen syntyneet ikäluokat puolestaan edustavat Z-sukupolvea. Lehikoinen ja Sinivuori (2014, 47) puolestaan kertovat vasta 2000-luvulla syntyneiden olevan Z-sukupolvea ja he kutsuvat tätä ikäpolvea omassa teoksessaan myös digifriikeiksi. Tapscott (2010, 28-29) määrittää Y-sukupolveksi 1977-1997 syntyneitä ikäluokkia ja tämän jälkeen syntyneet Tapscott nimeää Millenium-sukupolveksi.

Tienarin ja Piekkarin (2011, 18-19) mukaan ikäpolvet kannattaisi kuitenkin jakaa sen mukaan, millainen kokemusmaailma eri aikaan syntyneillä ihmisillä on. Tienarin ja Piekkarin (2011, 18-19) mukaan eri aikaan syntyneiden sukupolvien kokemusmaailmat ovat erilaisia, koska ikäluokat ovat syntyneet aikanaan aivan erilaiseen maailmaan. Suuret ikäluokat syntyivät Suomessa 1940- ja 1950-luvuilla sodan jälkeiseen maailmaan ja se määrittää vahvasti heidän kokemusmaailmaansa. 1960- ja 1970-luvuilla syntyneet X-sukupolven edustajat puolestaan syntyivät ja kasvoivat itsestään selvän hyvinvoinnin

aikana. Y-sukupolvi syntyi 1980-luvulla maailmaan, jossa kaikkea oli tarjolla yllin kyllin. Z-sukupolven 1990-luvulla syntyneet edustajat syntyivät Suomessa maailmaan, jossa oli taloudellinen lama ja kaikki asiat repsottavat auki. (Tienari ja Piekkari 2011, 15-19) Eritoten Z-sukupolvelle aika ja paikka on menettänyt merkityksensä (Tienari & Piekkari 2011, 19).

Järvensivun, Mikkosen ja Syrjän (2014, 28) mukaan työelämä on aivan viime vuosikymmeninä muuttunut paljon. Järvensivun ym. (2014, 28) mukaan sukupolven, yhteiskunnan ja yksilön kehityshistoriat kietoutuvat yhteen. Amerikassa X- ja Y-sukupolviin ja suuriin ikäluokkiin jakautuva ajattelu pohjautuu perhesukupolvijajattelusta. Järvensivun ym. (2014, 28) mukaan sukupolvia olisi parempi tarkastella yhteiskunnallisen sukupolvikäsitteen avulla. Yhteiskunnallinen sukupolvikäsitys pohjautuu siihen, että suunnilleen samaan aikaan syntyneillä ihmisillä on tärkeitä yhteisiä elämäkokemuksia ja niihin perustuvia muistoja. Järvensivun ym. (2014, 29) mukaan erityisesti nuoruusiän kokemusten ajatellaan olevan keskeisiä sukupolven elämän kulun kannalta.

Järvensivun ym. (2014, 35-36) mukaan perinteinen sukupolvijako on siis tehty erityisesti amerikkalaisesta näkökulmasta. Amerikassa suuret ikäluokat elivät pidennettyä nuoruutta ja hankkivat lapset myöhään. Suomessa puolestaan suuri ikäluokka saivat lapsensa ajoissa. Suomessa 1990-luvulla syntyneitä lapsia ei pidetä suurten ikäluokkien lapsina. (Järvensivu ym. 2014, 39).

Järvensivu ym. (2014, 180) mukaan sukupolvet kannattaisi siis jakaa nimenomaan nuoruusiän avainkokemusten mukaan. Järvensivun ym. (2014, 180-181) mukaan Suomessa suuret ikäluokat määritellään 1946–1954 syntyneiksi. Suurten ikäluokkien avainkokemuksena on ollut organisaatioissa tapahtuneet muutokset ja tietotekniikan tulo yrityksiin (Järvensivu ym. 2014, 180-181.) Öljykriisin aikaan on syntynyt 1955-64 öljykriisin sukupolvi. Heidän ydinkokemuksensa on toistuvat organisaatiomuutokset, kiire ja työn määrän lisääntyminen sekä kiusaaminen työelämässä. (Järvensivu ym. 2014, 183-184.) Hyvinvoinnin sukupolvi puolestaan syntyi 1965-72. Heillä avainkokemuksena on työelämän mielettömyys ja kova-arvoisuus. Tälle sukupolvelle ominaista on myös kohtuullistaminen ja työelämän eettiset kysymykset. (Järvensivu ym. 2014, 186-189) Lamasukupolvi syntyi puolestaan 1973-79. Heille ominaista on muutoksien analysoiminen yksityiskohtaisesti ja toimintasuunnitelman teko erilaisista tilanteista selviyäkseen. (Järvensivu 2014, 189-191.) Y-sukupolven kuuluvat ikäluokat syntyivät 1980- 1990 ja 1991 alkaen syntyneitä ikäluokkia kutsutaan Z-sukupolveksi. Y-sukupolvelle tyypillistä on nopeapäätöksen teko. Y-sukupolvi kuitenkin kokee itsensä enemmän yksinäiseksi ja elämänsä kaoottisemmaksi kuin aiemmat sukupolvet (Järvensivu ym. 2014, 192). Kahta nuorinta sukupolvea yhdistää niiden työelämäkokemuksen sijoittuminen aikaan, joilloin

joustavuutta ja kevyitä organisaatorakenteita on suosittu. Työnantajalähtöinen ajattelu ja julkisen sektorin alasajo ovat tällöin jo saavuttaneet Suomen (Järvensivu ym. 2014, 52-55).

Lamasukupolvi ja Y-sukupolvi muistuttavat Järvensivun mukaan enemmän toisiaan kuin suuria ikäluokkia. Yhdistäviä tekijöitä ovat korkeampi koulutustaso, suhde digitalisoitumiseen ja sosiaaliseen mediaan. Työelämämuutoksen kannalta näitä sukupolvia yhdistää myös se, että kummallakaan näistä sukupolvista ei ole kokemusta enää ns. vanhasta työelämästä ja sen pelisäännöistä. Niiden ajatellaan muuttuneen viimeistään 1990-luvun Suomessa (Järvensivu ym. 2014, 97).

Tienari ja Piekkari (2011, 15) kuitenkin myös kritisoivat tiukkaa jakoa eri sukupolvien välissä eroissa. Vaikka sukupolvista puhutaankin kokonaisuuksina, sukupolvet muodostuvat aina yksilöistä, jotka kaikki ovat erilaisia. Tienari ja Piekkari (2011, 20) nostavat esiin myös sen, että ihmisen henkinen ikä määrittää ihmistä enemmän kuin vain fyysinen ikä .

Tutkija käyttää tässä työssä Tienarin ja Piekkarin suosimaa jakoa, jossa Y-sukupolvi tarkoittaa n. 1980-luvulla syntyneitä ja Z-sukupolvi n. 1990-luvun jälkeen syntyneitä. Yhteisenä nimittäjänä näitä sukupolvia kutsutaan tässä työssä myös nettisukupolviksi.

3.2 Nettisukupolven toimintatavat ja työelämän muutos

Kirjallisuudessa kuvataan paljon nettisukupolven ja aiempien sukupolvien ajattelun ja toimintatapojen eroja. Nettisukupolvella on kirjallisuuden mukaan omat erityispiirteensä verrattuna aiempiin sukupolviin. Nettisukupolvea on rohkaistu jo pienestä lapsesta asti ilmaisuun, vaikuttamiseen ja verkostoitumiseen. Heidän kohdalla aktiivinen palautekulttuuri on aloitettu jo päiväkodissa. Nettisukupolvi on myös koulutetumpaa kuin aiemmat sukupolvet. Nettisukupolvi on syntynyt digiaikaan ja se näkyy kaikessa heidän toiminnassaan. (Vesterinen ja Suutarinen 2011, 18-20.)

Nettisukupolvet arvostavat vapautta ja erityisesti valinnan vapautta. Nettisukupolvet odottavat, että he saavat valita missä ja miten he työskentelevät (Tapscott 2010, 19). Tienari ja Piekkari (2011, 89) ovat Tapscottin kanssa samaa mieltä. Nuorille on luontaista toteuttaa itseään sekä valita missä ja milloin tekevät työtä.

Nettisukupolven edustajat myös haluavat muuttaa esineet ja asiat heille itselleen sopiviksi ja tehdä niistä omiaan. Tyypillistä on, että asiat räätälöidään omannäköisiksi. (Tapscott

(49-50.) Kännyköissä on omat kuoret, appsit ja nuoret tuunaavat asiat itselleen mieleisiksi ja omannäköisikseen.

Nettisukupolven edustajat toimivat yhdessä ja pitävät keskustelusta, eivätkä niinkään luennoista. Nettisukupolvi on myös syntynyt interaktiiviseen maailmaan. Tämä sukupolvi viettää internetissä sen ajan, mitä aiemmat sukupolvet katsoivat televisiota. Television katselu on passiivista ja yksisuuntaista, sieltä tulee ohjelmaa ja tietoa annettuna katsojalle päin. Netissä puolestaan etsitään aktiivisesti tietoa ja osallistutaan keskusteluihin sekä myös sisällön tuottamiseen aktiivisesti. Yksisuuntaisesta viestintäkanavasta televisiosta siirtyminen netin käyttäjäksi on vaikuttanut paljon nettisukupolven ja heidän tapansa ajatella ja toimia. (Tapscot 2010, 19, 23-24, 34-35.)

Nettisukupolven edustajat ovat myös liikkeissään hyvin nopeita. Viestintä on nopeaa ja kaikkeen halutaan vastaus heti. (Tapscott 2010, 109.) Tapscotin (2010, 23-24) mukaan sähköpostikin on nuorille jo vanhanaikainen tapa viestiä. Nettisukupolvi aikuistuu ja on kasvanut digitaalisten laitteiden keskellä aina ja se on vaikuttanut merkittävästi koko sukupolven ajattelutapaan. Heidän tapansa toimia on erilainen kuin aikaisempien sukupolvien. Tapscotin mukaan uppoutuminen digimaailmaan ei ole vahingoittanut nuoria vaan vaikutus on ollut vain positiivinen. (Tapscott 2010, 23-24.) Nettinuorille on tyypillistä myös halu kehittyä ja heille palautteen nopea saaminen on myös tärkeää (Tapscott 2010, 109.) Tästä johtuen nettisukupolvi voi vaikuttaa toisinaan kärsimättömältä, koska he ovat tottuneet valitsemaan nopeasti ja muuttamaan suuntaa nopeasti. Heille tärkeämpää kuin esimerkiksi raha, on itsensä toteuttaminen työn kautta. Heille on myös tärkeää tehdä sellaisia asioita, mitkä he itse kokevat mielenkiintoisiksi. (Vesterinen ja Suutarinen 2011, 18-20.)

Nettisukupolvi haluaa tuntea ihmiset ja organisaatiot perinpohjin. He osaavat vaatia yrityksiltä myös rehellisyyttä. Nettisukupolvelle on tyypillistä arvioida työpaikkojen ja ostopäätösten osalta liiketoiminnan eettisyyttä ja arvoja. Nuoret ovat myös tuottajakuluttajia. He haluavat kehittää itse yhdessä tuottajien kanssa uusia palveluita ja tuotteita. (Tapscott 2010, 23-25). Tienarin ja Piekkarin (2011, 14-15) mukaan nettisukupolvet ovat yksilöllisiä kyseenalaistajia, jotka etsivät yrityksistä rehellisyyttä, avoimuutta sekä innovatiivisuutta. Lehikoisen ja Sinivuoren (2014, 47) mukaan he ennustavat Z-sukupolven työkäyttäytymisen ja motivoitumisen eroavan paljon aiemmista sukupolvista. Erityisesti Z- sukupolven edustajat ovat ensimmäisten joukossa käyttämässä uusimpia tietoteknisiä laitteita ja appseja. Lehikoisen ja Sinivuoren (2014, 47) mukaan tämän kieltäminen työympäristössä johtaa Z-sukupolven kohdalla työpaikan vaihtoon.

Nettisukupolvet myös haluavat pitää hauskaa jopa töissä ja koulussa. Nettisukupolven näkökulma työhön on yhteisöllinen eikä hierarkkinen. (Tapscott, 23-24). Nettisukupolvet haluavat itse vaikuttaa kaikessa, mitä he tekevät. Heillä on tyypillistä kokeileva ja leikkivä asenne sekä kaikkea tekemistä ympäröi teknologia. Nettisukupolvet vaikuttavat ja välittävät myös eri tavalla kuin edeltäjänsä (Tienari & Piekkari 2011, 14-15). Vesterisen ja Suutarisen (2011, 20) mukaan nuoret kuitenkin tekevät töitä yhtä ahkerasti kuin vanhemmatkin sukupolvet.

Innovointi on tärkeä osa nettisukupolven elämää. Innovatiiviset tavat toimia ja oppia ovat tyypillisiä toimintatapoja nettinuorille. (Tapscott 2010, 19.) Internetin maailman ulottuvuus vaikuttaa voimakkaammin nuorten yhteiskunnalliseen aktiivisuuteen. Tekniikka myös pienentää nettisukupolville maailmaa (Tapscott 2010, 24-25, 41.)

Tapscotin (2010, 20) mukaan moni kritiikki nettisukupolvia kohtaan johtuu pitkälti muutoksen pelosta. Uppoutuminen digimaailmaan ei ole vahingoittanut nettisukupolvia vaan vaikutus on ollut Tapscotin (2010, 24) mukaan positiivinen.

Nettisukupolvi myös haluaisi työuriensa etenevän vauhdilla (Vesterinen & Suutarinen. 2011, 18-20). Työnantajan antamaa palautetta arvostetaan. Palaute vauhdittaa nuoria työuralla etenemisessä ja parantaa ammatillista nuorten itsetuntoa. Lojaalius työnantajaa kohtaan kasvaa, jos nettisukupolvi saa palautetta, joka saa heidät tuntemaan itsensä hyödylliseksi yritykselle. Vastaavasti lojaalius voi heiketä, jos palautetta ei saada. Tämä voi johtaa työpaikan vaihtoon tai siihen, että työ ei tunnu nettisukupolvista palkitsevalta. (Tapscott 2010, 109-110.)

Nettisukupolvesta erityisesti Z-sukupolvelle on tärkeää, miltä he näyttävät. Heille on tärkeää tulla paitsi kuulluksi, myös nähdyksi. Z-sukupolven oma persoona kehittyy suhteessa siihen, miten nuorta netissä kommentoidaan. (Tienari & Piekkari 2011, 15). Nettisukupolvet odottavat myös, että kaikki toiminta on läpinäkyvää ja avointa. Brändäys nousee uuteen arvoonsa. Brändi on Tienarin ja Piekkarin (2011, 15) mukaan sielu ja kasvot samassa paketissa. Nähdyn tuleminen tarve liittyy myös länsimaalaisten ihmisten yksilöllistymiseen (Tienari ja Piekkari 2011, 16).

Nettisukupolvella on myös enemmän koulutusta kuin aiemmilla sukupolvilla. Kohonnut osaamistaso ja siirtyminen tiimeissä tapahtuvaan työskentelyyn ei kuitenkaan vielä ole lisännyt vaikutusmahdollisuuksia työelämässä. Työelämä itsessään on muuttunut vain vähän ja nuorten kasvaneelle osaamiselle ei ole tarjolla riittävästi tilaa. Nettisukupolvi vaatii keskustelevaa ja kehittymistä edistävää johtamista tutkimusten perusteella. (Vesterinen & Suutarinen. 2011, 21.) Nettisukupolvi myös toivoo, että työ on haastavaa ja

tarjoaa kehittymismahdollisuuksia. Nuorten motivaatio laskee helposti, jos työssä ei riittävästi haasteita. Myös rutiinit saattavat laskea nuorten motivaatiota. Tärkeiksi asioiksi nettisukupolvelle nousevat myös tasapuolisuus, hyvä esimiestyö, palautteen merkitys sekä innostava ja keskusteleva ilmapiiri. (Vesterinen & Suutarinen 2011, 23-26.)

Sukupolvien välisissä eroissa X-sukupolvi tekee uraa ja Z-sukupolvi siirtyy kiinnostavista tehtävistä toisiin. (Tienari & Piekkari 2011, 92-93). Z-sukupolvi uskaltaa haastaa yritysten ja organisaatioiden perinteiset tavat toimia. Tienarin ja Piekkarin (2011, 96) mukaan ongelmia työpaikalla voi tulla siitä, kun nuorten avoimuuden kulttuuri kohtaa perinteisen valvonnan työpaikoilla. Valvonta on perinteisesti kuulunut vahvasti organisaatioihin. Nettinuoret pidetään kuitenkin sitoutuneina yrityksiin, kun heille työssä on merkitystä (Tienari & Piekkari 2011, 96). Työpaikoilla helposti ajatellaan, että ilman valvontaa nettisukupolvi laiskottelee työpaikoilla. Valvontakulttuuri ei kuitenkaan lisää nuorten motivaatiota työntekoon. (Tienari & Piekkari 2011, 99.)

Nettisukupolvi suhtautuu omaan vapaa-aikaansa ja harrastuksiinsa intohimoisemmin kuin edeltävät vanhemmat sukupolvet. Sukupolvien välillä näkyy työelämän kulttuurin muutos, jossa työntekijän sitoutuminen työhön ja työnantajaan on aiempaa vähäisempää (Vesterinen ja Suutarinen 2011, 17-18). Varsinainen muutos työelämään tulee Vesterisen ja Suutarisen (2011, 45) mukaan nyt 2010- luvulla, jolloin nettisukupolven osuus työvoimasta kasvaa. Arvioiden mukaan 2020 mennessä 35-39- vuotiaiden ikäluokka nousee jo suurimmaksi ikäluokaksi työelämässä. (Vesterinen & Suutarinen 2011, 45.)

Osallistavuus ja osallistaminen nousevat tulevaisuudessa nuorten kanssa keskeiseksi työskentelymuodoksi. Nuorten osalta tärkeää on palautteen anto, työpaikan tarjoamat joustot, kasvunmahdollisuudet sekä kunnioitus nuorten näkemyksiä, ideoita ja suorituksia kohtaan. (Vesterinen & Suutarinen 2011, 26-30.) Nettisukupolven myötä myös sosiaalinen media asettaa omat haasteensa yhtiöiden johdolle. Yrityksessä tieto ei enää tule ja kulje vain ylhäältä alaspäin. Tämä pakottaa Vesterisen ja Suutarisen (2011, 30-32) mukaan myös johtamisen muuttumaan keskustelelevampaan suuntaan. Työnantajan kannalta haastavaa on erityisesti, kuinka tulisi suhtautua nuorten työntekijöiden sosiaalisen median käyttöön. Ratkaistavana on esimerkiksi, voidaanko netissä olla myös työaikana.. (Vesterinen ja Suutarinen 2011, 30-31.)

Vesterisen ja Suutarisen (2011, 90) mukaan opettaminen ja johtaminen muuttuu tulevaisuudessa epäopettamiseksi eli valmentamiseksi. Epäopettamisessa johtoajatuksena on, että halutun päämäärän voi saavuttaa useammalla kuin yhdellä tavalla. Työelämän nopeus ja alhaalta ylöspäin nousevat ideat tulevat korostumaan. Ylhäältä alaspäin johtaminen ei enää toimi tulevaisuuden työelämässä (Vesterinen &

Suutarinen 2011, 107). Tienarin ja Piekkarin (2011, 22) mukaan nuoret muuttavat organisaatioita niin paljon, että johtamisen tapojen täytyy muuttua perässä (Tienari & Piekkari 2011, 22). Tienari ja Piekkari kutsuvatkin tulevaisuuden johtamista epäjohtamiseksi. Tällä he tarkoittavat sitä, että epäjohtaminen on mm. tavoitteista sopimista, puitteiden luomista, mahdollistamista ja se on vastuun ja vallan jakamista (Tienari & Piekkari 2011, 25). Entrepreneurin (2014) mukaan nuorille työelämä ja muu elämän osa-alueet sekoittuvat. Henkilökohtaiset kiinnostuksen kohteet ja työelämä kietoutuvat enemmän yhteen. Myös työkaverit ja ystävyysuhteet kietoutuvat toisiinsa. Nuoret haluavat tuntea olevansa kotonaan myös työyhteisöissä.

Keskeistä nykyajan työelämässä on Vesterisen ja Suutarisen (2011, 145) mukaan nuorten osallistaminen. Nuoret jännittävät uudessa työssä ihan työpaikalle menon lisäksi töiden aloittamisen lisäksi erityisesti epäonnistumista. Rento ja virheitä salliva työpaikan ilmapiiri yhdistettynä hyvään perehdytykseen toimii hyvin nuorten tukena. Positiivinen palaute on tärkeää nuorille. Systemaattisesti osallistamalla nuorten työmotivaatio myös säilyy. (Vesterinen & Suutarinen 2011, 143-144). Olennaista nuorten kanssa on keskusteleva johtaminen, pelisääntöjen jatkuva kirkastaminen ja nuorten osallistaminen (Vesterinen & Suutarinen 2011, 145) .

Tienarin ja Piekkarin (2011, 26) mukaan nettisukupolven ja aiempien sukupolvien suurin ero on se, että työelämään tulevat uudet sukupolvet uskaltavat vaatia parempaa kohtelua työelämässä. Nuoret haluavat itseään johdettavan antamalle heille toiminnan raamit, itsenäisyyden toimia, palautetta ja luottamusta (Tienari & Piekkari 2011, 29). Z-sukupolvelle työ ei enää itsessään ole elämän koko sisältö, työ on vaan yksi osa elämän kokonaisuutta. Tärkeää ovat saadut kokemukset tässä ja nyt. Myös ryhmä on Z-yksilölle myös tärkeä. Ennen ryhmät valitsivat ihmiset, nyt ihmiset valitsevat ryhmät. Yksilö voi olla samanaikaisesti mukana monissa ryhmissä. (Tienari & Piekkari 2011, 36-37.)

Nettinuoret ovat myös avoimia ja jakavat omaa osaamistaan jos kokevat saavansa jotain takaisin, joka on heille merkityksellistä (Tienari & Piekkari 2011, 112). Uudenlaiset osallistamisen ja osallistumisen tavat eli kohtaamiset työelämässä on otettava vakavasti. Organisaatioissa ja yrityksissä kohtaamisille on varattava aikaa ja tilaa esimiesten toimesta (Tienari & Piekkari 2011, 115). Osallistaminen ja osallistumisen tiellä voi olla henkisiä tai fyysisiä esteitä kuten aiemmat epäonnistumisen kokemukset tai ihan kokemusten puute (Tienari & Piekkari 2011, 125).

Nettinuoret odottavat palautetta ihan kuten muutkin sukupolvet. Kuitenkin erityisesti Z-sukupolvella reaaliaikaisen palautteen merkitys korostuu. Nettinuorilta saa palautetta nopeasti ja luontevasti. Samaa he odottavat myös omista suorituksistaan. Nuoret haluavat

tietää, millä perusteella heitä arvioidaan ja miten he ovat suoriutuneet (Tienari & Piekkari 2011, 149). Myös Ivey business Journal (2012) myös korostaa Y- sukupolven kohdalla palautteen saamisen tärkeyttä. Palautetta nuoret odottavat nopeasti, puolivuositteiset keskustelut esimiehen kanssa eivät täytä nuorten odotuksia, palaute pitää nopeasti tässä hetkessä.

Tienarin ja Piekkarin (2011, 219) mukaan johtamisen osalta organisaation tulisi olla kuin urheilujoukkue ja johtamisen tulisi muistuttaa enemmänkin valmentamista. Valmentavassa otteessa keskeistä on puitteiden luominen ihmisten välisille kohtaamisille. Valmentavassa otteessa korostuu tiimityö, jossa työntekijöitä käsitellään kuitenkin yksilöinä. Tärkeintä kuitenkin on, että kaikki tähtäävät samaan maaliin ja heillä on yhteinen suunta sekä päämäärä. Valmentava ote on tasapainoilua yksilöille merkityksellisen työn ja yhteisen hyvän välillä. (Tienari & Piekkari 2011, 223).

Valmentava johtajuus perustuu luottamukseen ja siihen, että työntekijöille annetaan tilaa ottaa itse vastuuta. Tärkeintä valmentavassa johtajuudessa on toiminta. Asiat täytyy saada vietyä ideasta toimeksi. Ideana on, että kysymykseen on olemassa enemmän kuin yksi vastaus. Se tarkoittaa sen oivaltamista, että päämäärään vie useampi kuin yksi tie (Tienari & Piekkari 2011, 230-231). Johtaminen nettinuorten maailmassa tulisi olla toimintaa, jossa uskalletaan luottaa ihmisen kykyyn hallita omaa työtään. (Tienari & Piekkari 2011, 233-234). Z-sukupolvelle tärkeää on aito vuoropuhelun ja kuunteleminen (Tienari & Piekkari 2011, 244).

Tienarin ja Piekkari (2011) kirjassaan arvioivat, että nettisukupolvet pakottavat työelämää muuttumaan keskustelempaan ja avoimempaan suuntaan ja johtamisen on pakko muuttua valmentavaksi johtajuudeksi epäjohtamiseksi. Vesterinen ja Suutarinen (2011, 102) nostavat kuitenkin epäilyksen tätä asiaa kohtaan. Vesterisen ja Suutarisen (2011, 102) kirjasta löytyvässä Risto Korhosen artikkelissa tuodaan esiin se, että nuoret myös mukautuvat työelämän mukaisiksi sinne tullessaan. Esimerkkinä Risto Korhonen mainitsee sen, että 1970-luvun hipeistäkin tuli edellisten kaltaisia sukupolvia ja työpaikoilla ei hippejä näy juurikaan.

Nuorisobarometrissä on seurattu ja tutkittu Suomen nuorten työasenteita jo parikymmentä vuotta. Työ onkin nuorisobarometrin mukaan yksi keskeisimmistä tavoista olla osallinen ja liittyä yhteiskuntaan. Nuorisobarometrissä myös tulkintaan ja katsotaan vallitsevia trendejä. Trendien tulkinnassa törmätään nuorisobarometrin mukaan siihen, kuinka työelämän muutos ja nuorten asenteet työtä kohtaan liittyvät toisiinsa. Töiden vaativuuden kasvun myötä nuorten opiskeluaajat ovat pidentyneet. Nuorilla on vallalla myös näkemys

työelämän kuluttavuudesta ja työntekijöiden loppuunpalamisesta. Nuoret myös uskovat joutuvansa vaihtamaan työpaikkaa usein työuransa aikana. (Nuorisobarometri 2014, 65). Nuorisobarometri myös osoittaa, että nuoret pitävät koulutusta tärkeänä. Nuorisobarometrin mukaan voidaan kuitenkin kahden kymmenen vuoden seurannan jälkeen sanoa, etteivät nuorten asenteet työtä kohtaan ole juurikaan muuttuneet ajansaatossa eikä merkkejä työn arvostuksen laskusta ole. Nuoret haluavat tehdä töitä ihan kuten ennenkin. (Nuorisobarometri 2014, 61.) Vanhemmilla sukupolvella on nuorista poikkeavana se käsitys, että työ on itseisarvona tärkeä velvollisuus yhteiskuntaa kohtaan. Tätä käsitystä nuorilla ei ole. (Nuorisobarometri 2014, 69.) Nuorille ei enää riitä ”kunnon” ammatti elämisen välineenä, vaan työn tulisi olla myös mielenkiintoista (Nuorisobarometri 2014, 69). Nuoret pitävät työtä tärkeänä ja ovat aina pitäneet. Mutta kaikkina aikoina nuorten työn arvostus on ollut vähäisempää kuin vanhempien. (Nuorisobarometri 2014, 134.)

Työtaitajavalmennukseen työelämän sukupolvista ja muutoksesta:

- Eri aikaan syntyneillä sukupolvilla on erilaiset kokemusmaailmat, tämä vaikuttaa käytökseen ja suhtautumiseen työelämässä
- Valinnan vapaus ja räätälöinti: asiat voi tehdä nuorten tavalla ja nuorten näköisiksi
- Toiminnan nopeus
- Reaaliaikaisen palautteen saaminen ja antaminen
- Ei ylhäältä alaspäin määräytyvää toimintaa
- Innovatiivisuus: innovatiiviset tavat oppia ja toimia tyypillisiä nuorille
- Digitalisoituminen ja sosiaalinen media käännettävissä voimavaraksi
- Työ ja oppiminen saa olla hauskaa!
- Avoimuuden kulttuuri
- Uudenlainen johtajuus: valmentajuus ja mahdollistaja

3.3 Oppiminen ja osallisuus

Tapscotin (2010, 138) mukaan nettisukupolvi on kasvanut digiaikana ja he elävät vahvasti tätä päivää. Koulutusjärjestelmä kuitenkin laahaa jäljessä. Koulutusjärjestelmän keskipisteenä on yhä opettaja, joka pääsääntöisesti luennoi yksisuuntaisesti kaikille oppilaille samalla tavalla. Oppilaan osaksi jää lähinnä vastaanottaa opettajalta tuleva tieto (Tapscott, 2010, 138-139). Tapscotin (2010, 146-147) mukaan ”Luennon määritelmä on se prosessi, jossa opettajan muistiinpanot siirtyvät oppilaan muistiinpanoihin kulkematta kummankaan aivojen kautta”.

Vaikka yllä oleva kommentti onkin amerikkalaisen kirjoittajan Tapscotin ajatuksia, on Suomessakin samanlaisia haasteita. Salakar (2009, 14) mukaan koulutus Suomessa on

painottunut tietopuolisen osaamiseen eli faktojen lisäämiseen hallintaan. Tekemällä oppiminen ei ole Suomessa ollut niin arvostettua kuin tietoperustainen oppiminen. Oppimisella onkin perinteisesti tarkoitettu uuden tiedon varastoimista muistiin. (Salakari, 2009, 14.) Tietoyhteiskunnan kehityksen myötä oppiminenkin ja tavat oppia ovat muuttuneet ja saaneet uusia muotoja. Oppiminen tulisi Repo-Saarenkedon (2007, 13-15) mukaan nähdä tiedon varastoinnin ja lisääntymisen sijaan enemmänkin tiedon rakentamisen prosessina eli ymmärtämisenä. Aiemmin koulutuksen tehtävänä oli saada mahdollisimman paljon tietoa oppijan päähän, jota sitten voisi aikanaan töissä käyttää. Tämä sopikin ihan hyvin hitaasti muuttuvaan sen ajan maailmaan. Maailman muuttuessa nopeatempoiseksi, yhä tärkeämmäksi on muodostunut kyky uuden oppiseen, kriittiseen ajatteluun ja yhteistyökykyyn. (Tapscott 2010, 143.) Myöskin työelämässä tarvittavat taidot ovat muuttuneet. Enää ei ole niin tärkeää, mitä ihminen tietää vaan olennaisempaa on se, mitä ihminen pystyy oppimaan. Tämän vuoksi nettisukupolvi tarvitsee erilaista opetusta kuin aiemmat ikäluokat. (Tapscott 2010, 143.)

Opettajakeskeinen oppimistapa ei vastaa digitaalisen ajan vaatimuksia eikä varsinkaan nettisukupolven ajattelutapaa (Tapscottin 2010, 143-144). Opettaja opettaa ja oppilas kuuntelee- oppimismalli ei tue enää uudempaa oppimiskäsitystä, jonka mukaan parhaiten opitaan olemalla aktiivinen ja vuorovaikutuksessa muihin (Haapaniemi & Raina 2014, 49-51). Haapaniemen ja Rainan (2014, 14-15) mukaan koulutukseen ja oppimiseen vaikuttavat vahvasti nykyajan nopea tiedon uusiutuminen, informaatioteknologia sekä globalisaatio. Myöskään Paalasmaan (2014, 14) mukaan oppikirjalähtöinen, kouluun ja pulpettiin sidottu oppiminen ei ole tätä päivää. Perinteinen koulumalli ei tue oma-aloitteisuuden kehittymistä, jota työelämässä tarvitaan ja vaaditaan. (Haapaniemi & Raina 2014, 43-46.)

Opettajan sijaan oppimisessa ja opetuksessa huomion tulisi keskittyä ennenkaikkea oppilaaseen (Tapscott 2010, 143). Haapaniemen ja Rainan (2014, 11) mukaan hyvän oppimisen edellytyksenä on hyvät sosiaaliset taidot, itseohjautuvuus ja oppijan oma motivaatio. Nykypäivän nopeasti uusiutuvat tieto edellyttää myös verkostomaista toimintaa. Tapscottin mukaan (2010, 146-147) opetuksessa ja oppimisessa oppilaan ja opettajan suhdetta tulisi muuttaa. Huomio tulisi keskittää oppilaaseen ja itse oppimisprosessiin. Olennaista olisi rohkaista oppilaita etsimään itseään sekä oppimaan aktiivisen tiedonetsintäprosessin. Kriittistä ajattelua tulisi myös harjoitella opettajan luennoinnin sijaan. Tärkeää olisi myös rohkaista oppilaita tekemään yhteistyötä keskenään ja koulun ulkopuolisten kanssa. (Tapscott 2010, 146-147.) Yksityiskohtaisen tiedon opettamisella ei ole enää merkitystä, koska se on netin ja digitalisoitumisen avulla saatavilla koska ja milloin tahansa (Paalasmaa 2014, 14). Paalasmaan mukaan

merkityksellisempää on kokemuksellinen tieto. Opettajan roolin tulisi olla enemmänkin oppimisen mahdollistaja ja ohjaaja (Paalasmaa 2014, 14).

Haapaniemen ja Rainan (2014, 45-48) mukaan työelämästä on tullut muutamia vuosia palautetta nuorten puuttuvista työelämätaidoista. Nuorilta odotetaan oikeaa asennetta, oma-aloitteisuutta, ammattitaitoa sekä vuorovaikutustaitoja. Perinteinen koulumalli vastaa lähinnä vanhanaikaista auktoritaarista työkulttuuria, jossa työntekijä tekee esimiesten käskemiä työtehtäviä. Oma-aloitteisuus ja vuorovaikutus ovat osa-alueita, jotka ovat muuttuneet teknisen it-kehityksen sekä arvojen muuttumisen myötä. Nykypäivänä työtä tehdään paljon toisten kanssa tiimeissä ja verkostoissa. (Haapaniemi & Raina 2014, 43-46.) Oma-aloitteisuuden ja vuorovaikutustaitojen oppimisen tulisi alkaa jo koulussa: Opettajan yksinpuhelutyypinen luento-opetus, jossa oppilas on lähinnä tiedon vastaanottajana, ei tuo työelämän tarvitsemia taitoja. Luennoivaa opetusta voisi korvata vuorovaikutuksella ja auttaa oppilaita löytämään omat vahvuutensa. Koulujen tulisi rohkaista oppilaita toimimaan myös yhdessä. (Tapscott 2010, 143.)

Nettisukupolven nuoret eivät myöskään itse halua istua hiljaa ja kuunnella luennointia pulpeteissa istuen. Nettisukupolvi haluaa keskustella ja lisäksi he haluavat valinnanvaraa siihen, mitä, milloin, missä ja miten he haluavat oppia. Opetuksen tulee olla kiinnostavaa ja se saisi olla jopa hauskaa. (Tapscott 2010, 143.) Nettisukupolvi myös nauttii löytäessään opittavia asioita itse (Tapscott 2010, 150). Yhteistyössä oppiminen on myös tehokkaampaa kuin yksilöllinen oppiminen (Tapscott 2010, 154). Paalasmaan (2014, 88) mukaan tulevaisuuden oppiminen on yhä lisääntyvässä määrin toiminnallista tekemällä oppimista. Innostaminen onnistuu oppijan aktiivisuutta mahdollistamalla, itse oppiminen tapahtuu prosessissa (Paalasmaa 2014, 105).

Opetuksen tulisi olla paljon enemmän kuin tiedon siirtoa. Tieto pitää omaksua ja pystyä kytkemään aiempaan osaamiseen sekä soveltamaan ja käyttämään uusissa toimintaympäristöissä. (Tapscott 2010, 148.) Tapscottin mukaan, kun asioista kertoo toisille on oppimisprosessi voimakkaimmillaan. Tästä on vertaisoppimisessa kyse. (Tapscott 2010, 148.)

Yhdessä oppimista on kutsuttu mm. yhteistoiminnalliseksi oppimiseksi, yhteiseksi oppimiseksi, yhteisölliseksi oppimiseksi, vertaisoppimiseksi tai kollaboratiiviseksi oppimiseksi (Siltala 2010, 31). Yhteistoiminnalliselle oppimiselle on ominaista positiivinen riippuvuus ryhmästä, avoin vuorovaikutus, yksilöllinen vastuu, sosiaaliset ryhmätaidot ja oppimisen ja ryhmän toiminnan arviointi suhteessa opittavaan asiaan (Siltala 2010, 31-32; Repo- Saarenketo 2007,37.) Osallistamalla oppimisessa on kyse siitä, että opitaan yhdessä tekemällä ja kehittämällä (Repo-Saarenketo 2007, 19-21).

Yhteistoiminnallisen oppimisen tavoitteena on osallistujien yhteinen pyrkimys samaan päämäärään tehtäviä oikealla tavalla jakamalla. Yhteistoiminnallisen oppimisen hyötynä on, että sen avulla on mahdollista ratkoa isoja ja haastavia ongelmia nopeammin ja tehokkaammin. (Siltala 2010, 32.) Oppiminen onkin Siltalan (2010, 61) mukaan pysyvä muutos aktiiviseen toimintaan liittyvässä käyttäytymisessä.

Useimpiin oppimisprosesseihin kuuluu tavoitteellisen toiminnan lisäksi tiedostamatonta tekemällä oppimista. Oppiminen voidaan myös määritellä opiskelun sivutuotteeksi, kun opittavia taitoja omaksutaan tekemällä ja työskentelemällä. Näin on mahdollista omaksua ne tiedot ja taidot, jotka ovat oppimisen tavoitteena. (Repo-Kaarento 2007, 13.) Tiedon lisäksi oppimisen tavoitteena voi olla jonkin taidon oppiminen tai kehittäminen (Repo-Kaarento 2007,16). Oppimiseen vaikuttavat vahvasti myös asenteet ja toimintatavat . Oppimisprosessi on aina yksilöllinen ja siihen vaikuttavat kaikki se aiempi tieto ja kokemus, joka yksilölle on kertynyt. Ihminen oppii, kun hän työskentelee aktiivisesti. (Repo-Kaarento 2007,16.) Tärkeää oppimisessa on suunnata huomio tavoitteen mukaiseen eli oppimisen kannalta tärkeisiin asioihin. (Repo-Kaarento 2007, 13.)

Yhteistoiminnallinen oppiminen vaatii myös hyviä ryhmätyötaitoja. Yhteistoiminnallisen oppimisen hyötyjä ovat ryhmän jäsenten motivaation paraneminen sekä oppimistulosten paraneminen. Yhteistoiminnallinen oppiminen kehittää myös yhteisöllisyyttä ja lisää osallistujien kiinnostusta toisiaan kohtaan. (Saloviita 2006, 171-172.) Yksilöllinen oppiminen on usein yhteisön oppimisen ensisijaisena tarkastelukohteena. Oppiminen on kuitenkin aina yksilöissä tapahtuvaa muutosta. Yhteisöllistä oppimista ei tapahdu ilman yksilöissä tapahtuvaa muutosta. (Siltala 2010, 29-30.) Yhteisön oppiminen on Siltalan (2010, 29) mukaan enemmän kuin yksilöiden oppimisen summa.

Repo-Kaarendon mukaan (2007, 19-21) ryhmässä oppiminen perustuu kolmeen asiaan. Opiskeluryhmät tarjoavat toisilleen ns. sosiokognitiivisia ristiriitoja. Tällä tarkoitetaan sitä, että eri yksilöiden ajattelun ja käsitysten välillä on ristiriitoja, kun oma ajattelu voi olla erilaista kuin toisen ihmisen ajattelu. Ryhmä vahvistaa myös opiskelumotivaatiota, jos ryhmällä on yhteinen tavoite. Yhteinen tavoite motivoi työskentelemään myös silloin, kun oma motivaatio ei tunnu riittävän. Yksilöllisen prosessin lisäksi tämä on myös yhteinen prosessi. Ryhmän oppimista edistävä vaikutus perustuu myös siihen, että oppimisprosessi on emotionaalinen. Ryhmässä oppija saa toisilta oppijoilta vertaistukea. Yhteistoiminnallisessa ryhmässä jokaisella on omat vastuualueensa ja jokaisen panosta ryhmän työskentelyyn tarvitaan. Yhteistoiminnallinen oppiminen perustuu samanaikaisten pienryhmien työskentelyyn. Tämä vaatii myös ryhmässä toimimisen taitoja ja vuorovaikutteista viestintää. Tärkeää yhteistoiminnallisessa oppimisessa on

katsekontaktin mahdollisuus sekä aktiivisuuteen ja puhumiseen kannustaminen. (Repo-Kaarento 2007, 38-39.) Vertaisoppimisessa tai osallistamisessa ei kuitenkaan ole kyse mallioppimisesta vaan todellisesta ymmärtämisestä, kehittymisestä ja tiedon kartuttamisesta yhdessä (Jokitalo 2013, 14).

Yhteistoiminnallinen ja vertaisoppiminen tapahtuu ryhmissä. Ryhmien toiminnan ymmärtämiseksi täytyy tietää myös ryhmän toiminnan peruseräitä, kuten ryhmän kehitysvaiheet. Ryhmän kehitysvaiheet ovat muodostumisvaihe, kuohuntavaihe, kiinteytymisvaihe, suoritusvaihe ja ryhmän päättämisvaihe. (Surakka & Rantanen 2013, 101-102, Saloviita 2006, 63; Repo-Kaarento 2007, 70).

Ryhmätyötä aloitettaessa ryhmä on muodostumisvaiheessa. Tässä vaiheessa ryhmä tutustuu toisiinsa. Jokaisen jäsenen pohdittavana on, haluanko minä kuulua tähän ryhmään. Muodostumisvaiheessa ryhmälle on hyvä teettää tutustumista tukemaan on erilaisia harjoituksia. Ryhmän muodostumisvaihe ottaa oman aikansa eikä ryhmätyöhön kannata kiirehtiä ennen kuin ryhmän jäsenet ovat riittävästi tutustuneet toisiinsa. (Surakka & Rantanen 2013, 101-102; Saloviita 2006, 63; Repo-Kaarento 2007, 70.)

Muodostumisvaiheen jälkeen ryhmä käy läpi kuohuntavaiheen. Tällöin ryhmän sisällä kehittyvät ristiriidat, jotka heijastavat ryhmän jäsenten erilaisia persoonallisuksia ja valtasuhteita. Ryhmän tulee oppia sovitteluun erimielisyyksiä ja luomaan työtapoja, joilla he pystyvät tasavertaiseen yhteistyöhön. Tässä vaiheessa tarvitaan harjoituksia, joissa opitaan osallistumaan tasavertaisesti. Tässä vaiheessa ryhmän jäsenet pohtivat, mikä on heidän oma paikkansa ryhmässä. (Surakka & Rantanen 2013, 101-102; Saloviita 2006, 63; Repo-Kaarento 2007, 70.)

Kuohuntavaiheesta ryhmä siirtyy ryhmän kiinteytymisvaiheeseen. Tässä vaiheessa ryhmän toimintaa ohjaa normit ja säännöt ja ryhmä tuntee yhteenkuuluvuutta ja ristiriidat on selvitetty. Tässä vaiheessa ryhmä on valmis oppimaan. Ryhmään on muodostuu "me henki". (Surakka & Rantanen 2013, 101-102; Saloviita 2006, 63; Repo-Kaarento 2007, 70.)

Kiinteytymisvaiheen jälkeen syntyy hyvin toimiva ryhmä. Tässä ryhmän vaiheessa ryhmä on valmis työskentelemään ja suorittamaan tehtävää ja pyrkimään sitä tavoitetta kohti, mitä varten ryhmä on perustettu. Ryhmä työskentelee aitona työryhmänä tavoitteiden saavuttamiseksi. Tässä vaiheessa ryhmän jäsenet miettivät, mikä motivoi juuri minua jatkamaan. (Surakka & Rantanen 2013, 101-102; Saloviita 2006, 63; Repo-Kaarento 2007, 70.)

Viimeisenä ryhmän vaiheena on ryhmän päättämisvaihe eli hyvästijättö ryhmälle. Ryhmän päättämisvaiheessa olennaista on sekä ryhmän itsearviointi että jokaisen henkilökohtainen itsearviointi. Ryhmän jäsenet pohtivat tällöin, mikä oli juuri minun panokseni tähän ryhmään. (Surakka & Rantanen 2013, 101-102; Saloviita 2006, 63; Repo-Kaarento 2007, 70.)

Ryhmätyön vaatimat sosiaaliset taidot ovat asioita, jotka opitaan myös luonnollisimmin ryhmätyöskentelyn sivutuotteena. Työntekeminenkin on pääsääntöisesti ryhmätyötä. Vaikka työtä tehtäisiinkin yksin, niin yleensä työllä on kuitenkin vaikutusta toisten työhön. (Surakka & Rantanen 2013, 95.)

Salakarin (2009, 19) mukaan oppiminen alkaakin ennen kaikkea toiminnasta. Toiminnalla, kokeilemisella, yrityksellä ja erehdyksellä sekä luovuudella on oppimisprosessissa suuri merkitys motivaation ja oppimisen halun kannalta. (Salakari 2009, 13.). Salakarin (2009, 19) mukaan yhteisön oppimiseen tietoa ei aluksi tarvita kuin sen verran, että tekeminen voidaan aloittaa turvallisesti. Tietoa hankitaan lisää oppimisen edetessä (Salakari 2009, 19). Oppiminen prosessina on muuttunut maailman muuttumisen myötä. Oppimisen kannalta paras tilanne on se, että ryhdytään ratkaisemaan käytännön ongelmaa. (Salakari 2009, 19.)

Haapaniemen ja Rainan (2014, 33-34) mukaan myös osallisuus luo merkitystä koulutyölle ja oppimiselle. Osallisuus on yhdessä merkityksessä syrjäytymisen kääntopuoli. Laajemmassa mielessä osallisuus on yhteisöllisyyttä, kuulumista, sosiaalisia suhteita, osallistumista yhteisön tai yhteiskunnan toimintaan (Nuorisobarometri 2014, 5). Osallisuuteen tarvittavat taidot eivät ole synnynnäisiä, vaan niitä voi harjoitella. Osallisuutta ei voi oppia lukemalla vaan oppimiseen tarvitaan mahdollisuuksia toteuttaa toimintaa ja tekemistä aidoissa tilanteissa. Oleellista osallistavassa toiminnassa on turvallisuuden tunteen edistäminen. Ilman turvallisuuden tunnetta ei omia mielipiteitä uskalleta ilmaista. Positiiviset tunteet, erityisesti turvallisuuden tunne, parantavat oppimista. (Haapaniemi & Raina 2014, 80.) Turvallisen tunteen saavuttamiseksi, Haapaniemi ja Raina (2014,80) pitävät parhaimpana välineenä yhdessä leikkimistä. Myös uteliaisuus ajaa ihmistä oppimaan. Vallalla on ajatus, että oppimisen ei tarvitse olla hauskaa vaan ahkeruus riittää. Innostus ja hauskuus kuitenkin synnyttävät ahkeruutta. (Haapaniemi & Raina 2014, 88-89). Osallisuustaitoja ovat esimerkiksi keskustelutaito, kuuntelutaito, esittämistaito, neuvottelutaito, väittelytaito ja päätöksentekotaito. Nämä ovat myös taitoja, mitä myös työelämä toivoo työntekijöillä olevan. (Haapaniemi & Raina 2014, 33-34).

Oppiminen on aina sosiaalista toimintaa. Yhdessä oppiminen antaa mahdollisuuden jakaa ja koota yhteistä osaamista. Näin oppiminen nopeutuu. Toisaalta oppimista voi arvioida suhteessa muiden osaamiseen. Näin osaaminen tulee näkyväksi. (Haapaniemi & Raina 2014, 108.) Yhteisössä osallistumisen lähtökohtana on toiminta, josta yhteisön jäsenet sopivat keskenään ja ottava vastavuoroisesti vastuuta (Kumpulainen ym. 2010, 13). Ihminen on luonnostaan aktiivinen ja ihminen osallistuu ja toimii. Osallistumisen kautta muuttuu ymmärrys myös omasta minästä. Ihmiselle syntyy käsitys itsestään toimijana. Oppiminen ei ole vaan tiedollinen ilmiö vaan myös kokemuksellinen ilmiö (Kumpulainen ym. 2010, 23).

Yhteistoiminnallinen oppiminen tarvitsee monesti ryhmän vetäjän tai opettajan tukea esimerkiksi keskustelusäännöistä sopimiseen ja tasavertaisuuden varmistamiseen (Kumpulainen ym. 2010, 55). Oppijoiden kohteleva aloitteellisuus ja vastuullisuus toimijoina kehittää oppijoita. Oppijat oppivat liittämään opiskeltavat tiedot ja taidot aiempaan osaamiseensa. Tavoitteena on elämänmittainen oppiminen, ei ulkoa opettelu. (Kumpulainen ym. 2010, 57). Oppimista tapahtuu kaikkialla ja kaiken aikaa (Kumpulainen ym. 2010, 81) Osallistumista, yhteistoimintaa ja vuorovaikutusta tarvitaan kaikilla työpaikoilla. Hyvällä yhteistoiminnalla parannetaan vaikutusmahdollisuuksia, työelämän laatua sekä tuloksellisuutta (Työvoimapoliittinen aikakauskirja 2/2009, 16).

Työtaitajavalmennukseen keskiöön oppimisesta ja osallisuudesta:

Työtaitajavalmennuksen keskiöön oppimisesta ja osallisuudesta:

- Tekemällä oppiminen
- Oppiminen saa olla hauskaa
- Osallisuus ja nuorten osallistaminen tekemiseen
- Ryhmän vetäjä/ohjaaja ei ole valmennuksen keskiössä vaan nuoret
- Vertaisoppiminen: osaamisen jakaminen nuorelta nuorelle
- Osallisuustaitojen harjoittelu: keskustelu- ja kuuntelutaidot, esittämistaito neuvottelutaito ja päätöksentekotaito
- Parhaiten oppii kun opettaa muille

3.4 Työelämätaidot

Tässä kappaleessa pohditaan, mitä työelämässä tarvittavat taidot ovat. Aiemmissa kappaleissa on tullut esiin jo monia työelämätaitoja, kuten osallisuustaitoja ja oppimisen liittyviä taitoja. Aarnikoivun (2010, 7) mukaan työelämätaidot käsitteenä sisältävätkin muutakin kuin ”pelkän” osaamisen sekä ammattitaidon. Aarnikoivun (2010, 7) mukaan työelämässä menestyminen ja hyvinvointi selittyvät pääosin hyvällä työelämätaitojen

hallinnalla (Aarnikoivu 2010, 7). Aarnikoivu määrittää (2010, 11) työelämätaidojen olevan kaikki ne taidot, kyvyt sekä valmiudet, joita työelämässä tarvitaan. Työelämätaidot ovat taitoja, jotka tukevat ja edistävät työelämässä menestymistä ja hyvinvointia (Aarnikoivu 2010, 148).

Työelämän osapuolina ovat työntekijä ja työnantaja. Aarnikoivun (2010, 19) mukaan työntekijä on henkilö, joka sopimuksen mukaan tekee sovittua työtä työnantajalle. Työsuhde syntyy siitä, kun työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajalle. Työnantaja valvoo ja johtaa työntekijän työntekoa. (Aarnikoivu 2010, 19). Kirjallisen työsopimuksen lisäksi työntekijän ja työnantajan välillä tehdään lisäksi myös ns. psykologinen sopimus. Aiemmin työelämässä työntekijä sai turvallisen toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen ja työntekijän tärkein velvollisuus oli sitoutuminen työnantajaan kohtaan. Työntekijä sai työnantajalta sitten vastineeksi säännölliset tulot ja mahdollisen urakehityksen. Nykyisessä työelämässä uusi psykologinen sopimus perustuu lähinnä työntekijän kehittymismahdollisuuksiin. Työntekijä on itse vastuussa omasta työllistyvyydestään. Työn kestot vaihtelevat ja markkinavoimat ohjaavat työelämää. Työnantaja maksaa palkkaa hyvästä työpanoksesta. Menestyvän yrityksen ja hyvät työelämätaidot omaavan työntekijän välillä on vahva psykologinen sopimus (Aarnikoivu 2010, 25-30).

Aarnikoivun (2010, 39-41) mukaan työelämätaidot jaetaan kolmeen osa-alueeseen. Uran hallintaan liittyviin taitoihin, ammatilliseen osaamiseen sekä muihin työelämätaitoihin eli oppimiseen liittyviin taitoihin ja työyhteisötaitoihin.

Uranhallintataidot ovat tärkeitä uran alkuvaiheessa mutta myös kauemmin työelämässä olleille työntekijöille. Nykyään yhdellä työntekijällä voi yhden ammatin ja uran sijaan olla useita eri ammatteja. Uranhallintataidoilla tarkoitetaan työntekijän itsensä tekemää uraohjausta. Uranhallintataidoissa on kyse omaa itseä ja toimintaympäristöä koskevan tiedon käsittelyssä. Urasuunnittelu on prosessi, joka sisältää itsearviointia, osaamisen tunnistamista, itselleen realististen vaihtoehtojen tiedostamista ja myös päätöksen tekemistä. Uranhallintataitoihin kuuluu ammatinvalinta ja urasuunnittelutaidot, työnhakutaidot sekä työelämään kiinnittymistäidot. (Aarnikoivu 2010, 40-41). Valmius oppia ja arvioida omaa ammattillista kehittymistä ja sen tarpeita on myös urataitoja. Uranhallintataidot edellyttävät itsetuntemusta, tietämystä ja erityisesti toimintaa eli jokapäiväisessä elämässä tehtäviä toimia. Uran valinta perustuu päätöksentekosarjaan, jossa vastataan kysymyksiin mitä ja miksi. Uran valinta sisältää myös tavoitteiden asetannan ja itse toiminnan tavoitteisiin pääsemiseksi. (Aarnikoivu 2010, 40-41.) Uranhallinnan osa-alueet ovat itsetuntemus kuten vahvuuksien, kehittämisaalueiden ja motivaatiotekijöiden tunnistaminen, työelämäntuntemus eli ymmärrys työmarkkinoiden

osaamisvaatimuksista sekä työmarkkinoiden toimintalogiikan kuten voiton tuottamisen ymmärtäminen sekä päätöksenteko- ja työnhakutaidot (Aarnikoivu 2010, 42-43, 51).

Työtehtävään liittyvä ammattitaito ja osaaminen ovat aina suhteessa työtehtävään. Ammattitaito koostuu työntekijän kyvyistä, kokemuksesta sekä koulutuksesta. Ammattitaito on toimintaympäristön, työtehtävien, välineiden ja työpaikan vaatimusten mukaan muuttuva ja jatkuvasti kehittyvä työntekijän ominaisuus. (Aarnikoivu 2010, 66). Aarnikoivun (2010, 68) mukaan ammattitaidon kehittyminen edellyttää ennenkaikkea kehityshaluista asennetta.

Muilla työelämätaidoilla tarkoitetaan Aarnikoivun mukaan (2010, 69) yleisiä työtehtävistä riippumattomia valmiuksia, taitoja ja kykyjä eli työelämän perustaitoja. Aarnikoivu (2010,69) jakaa nämä vielä tiedollisiin ja oppimiseen liittyviin valmiuksiin ja taitoihin sekä työyhteisötaitoihin. Tiedollisiin ja oppimiseen liittyviä valmiuksia ja taitoja ovat yleissivistys eli tieto, teknologian hallinta, oppimiskyky, kielitaito, tiedonhankinta-, soveltamis- ja arviointikyvyt sekä kyky hallita kokonaisuuksia. (Aarnikoivu 2010, 69).

Työyhteisötaidoilla tarkoitetaan esimies- ja alaistaitoja. Hyvän esimiehen toiminta koostuu ihmisten ja asioiden johtamisesta. Hyväni esimiehen työyhteisö saavuttaa sille asetetut tavoitteet ja henkilöstö voi hyvin. Alaistaidoissa korostuu puolestaan alaisena työskentely ja työyhteisön jäsenenä toimiminen. (Aarnikoivu 2010, 69.) Alaistaidoissa olennaista on toisten ihmisten kunnioittaminen, vastuunkantaminen ja halu tehdä työyhteisön yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. (Aarnikoivu 2010, 89-90.) Alaistaidoissa tärkeää on tehdä oma työ hyvin sekä olla vuorovaikutuksessa muiden työyhteisön jäsenien ja esimiehen kanssa . Olennaisessa osassa on myös vastuu omista tekemisistään. Alais- ja esimiestaitoihin liittyy omaan rooliin ja tehtävään sitoutuminen, vastuullisuus, oikeudenmukaisuus, arvostaminen, rakentava toiminta ja vuorovaikutteisuus (Aarnikoivu 2010, 69). Surakka ja Rantanen lisäävät työelämässä tarvittaviin työelämätaitoihin vielä ihmisen omat toimintatavat: reiluuden, luottamuksen, aloitteellisuuden, tunnollisuuden, yhteistyökyvyn, organisaatiotadot ,tehokkuuden ja itsensä kehittämiseen (Surakka & Rantanen 2013, 25-29).

Työelämätaidoista nuorten työntekijöiden kohdalla työnantajat pitävät osaamista tärkeämpänä nuorten oppimishalua, motivaatiota, vuorovaikutustaitoja ja sitä, että nuori olisi ns. hyvä tyyppi. Ammatilliseen osaamiseen kiinnitetään vähemmän huomioita nuorten rekrytoinnissa. (Vesterinen & Suutarinen 2011, 33.)

Työtaitajavalmennukseen nostettiin työelämätaidoista:

Työtaitajavalmennukseen työelämätaidoista:

- Uranhallintataidot: valmius oppia ja arvioida omaa osaamista, itsetuntemus, tietämys ja toiminta, työelämään kiinnittymistaidot
- Ammattitaito: kehityshaluinen asenne tärkein
- Muut valmiudet: tiedonhankinta ja arviointitaidot, oppimiskyvyn harjoittelu, kokonaisuuksien hallinta, työyhteisön esimies- ja alaistaidot
- Ihmisen omat toimintatavat: reiluus, luottamus, aloitteellisuus, yhteistyökyky, oppimishalu, motivaatio

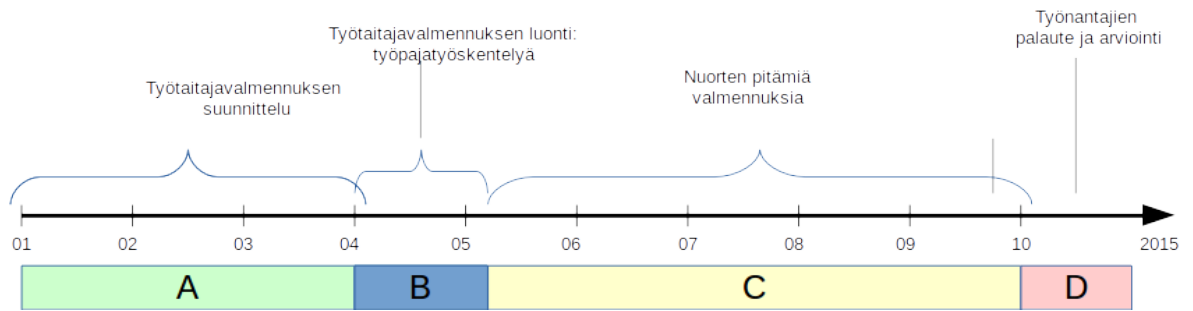
4 Työtaitajavalmennuksen vaiheet, toteutus ja arviointi

4.1 Työtaitajavalmennuksen yleiskuva ja kehittämisen aikataulu

Kehittämistehtävän tekeminen alkoi Bestis-projektin toimeksiantajan tapaamisella tammikuun lopulla 2015. Virallinen aloituspalaveri pidettiin helmikuussa 2015 ja tutkija tapasi projektiryhmän säännöllisissä tapaamisissa helmi-, maaliskuu- huhti ja toukokuussa 2015. Tämän lisäksi käytiin runsaasti vapaamuotoisia keskusteluja projektinohjausryhmän kanssa puhelimitse sekä vaihdettiin ajatuksia sähköpostitse. Maaliskuun alussa tutkija teki lähtökartoitushaastatteluja työnantajille. Haastattelujen avulla työnantajat pääsivät vaikuttamaan työtaitajavalmennuksen sisältöön. Yhteistyötapaaminen Point Collegen merkonomilinjan opettajien kanssa oli 12.3.2015. Työtaitajavalmentajien valmennustyöpajoja pidettiin tutkijan johdolla Point Collegen viidelle nuorelle viisi kertaa aikavälillä 25.3- 6.5.2015. Valmennustyöpajoissa luotiin nuorten kanssa yhdessä tekemällä työtaitajavalmennus toisille nuorille. Pilottivalmennus, jossa testattiin nuorten luomaa valmennusta järjestettiin Point Collegessa 11.5.2015.

Pilottivalmennuksen jälkeen valmennukseen tehtiin muutoksia ja kesäsetelityöntekijöiden työtaitovalmennusillat olivat 18.5.2015 ja 21.5.2015. Projekti jatkui vielä Pääskytien yläkoulun yhdeksäsluokkalaisille järjestetyissä työtaitovalmennuksissa ajalla 30.9- 7.10.2015. Pääskytien valmennuksia pidettiin 8 kappaletta ja niihin osallistuivat lähes kaikki Pääskytien yläkoulun yhdeksäsluokkalaiset. Lisäksi valmennettiin vielä Point Collegessa muutamia opetusryhmiä. Tutkija oli havainnoimassa kaikki nuorten vetämät valmennukset toukokuussa 2015 sekä osan valmennuksista lokakuussa 2015. Tämän lisäksi tutkija sai käyttöönsä valmennukseen osallistuneiden nuorten palautteet muista työtaitajavalmennuksista, joita tutkija ei ollut itse havainnoimassa.

Lopuksi tutkija haastatteli työtaitajavalmennukseen ja työpajatyöskentelyyn osallistuneiden nuorten työnantajia syys- ja lokakuussa 2015. Projekti päätettiin tutkijan kehittämistehtävän osalta lokakuun loppuun 2015. Kehittämistehtävän yleiskuva on esitetty alla olevassa kuviossa (kuvio 1).



- A= Työpajatyöskentelyn suunnittelu
 B= Työtaitajavalmennuksen luonti
 C= Nuorten pitämät valmennukset
 D= Työnantajien palaute ja arviointi

Kuvio 1 .Työtaitovalmennuksen yleiskuva

4.2 Lähtökartoitushaastattelut työnantajille (A)

Tutkija haastatteli työtaitajavalmennuksen kehittämistä varten kolmea työnantajaa. Tutkimuksen tarkoituksena oli saada tutkijalle ensikäden tietoa siitä, mitä työelämätaitoja työnantajat arvostavat ja millaisin valmiuksien nuorten tulisi siirtyä työelämään. Tutkija halusi myös tietää työnantajien näkemyksiä siihen, millainen mielikuva ja millaisia kokemuksia työnantajilla oli nuorista työntekijöistä. Tutkijaa myös askarrutti, näkykö työelämän muutos työpaikoilla. Lisäksi tutkija keräsi tietoa oppimisesta sekä nuorten johtamisesta sekä perehdytyksestä. Tutkija halusi myös syventää omaa ymmärrystään aiheesta. Lähtökartoitushaastattelujen tuloksien avulla työnantajat pääsivät vaikuttamaan työtaitovalmennuksien työpajatyöskentelyn sisältöön.

Tutkija haastatteli kolmea työnantajaa, joilla on ollut nuoria työntekijöitä sekä työsuhteessa että työharjoitteluisa. Haastattelut tehtiin teemahaastatteluina. Haastatteluun valintaan tutkimusmenetelmäksi vaikutti se, että tutkija toivoi saavansa haastateltavilta täysin uutta tietoa aiheesta. Lisäksi tutkija halusi mahdollisuuden esittää vielä tarkentavia kysymyksiä esille nousseisiin aiheisiin. Haastatteluiden teemat oli määritelty kirjallisuuden pohjalta seuraavasti:

- Nuorten työntekijöiden rekrytointi
- Nuorten työelämätaidot
- Nuori työntekijänä (mielikuva)
- Kokemukset nuorista työntekijöistä
- Nuorten perehdytys ja johtaminen
- Oppiminen, työelämätaitojen lisääminen
- Työelämän muutos

- Vinkkejä nuorille työelämän alkuun

Kaikki haastattelut nauhoitettiin haastateltavien luvalla. Tutkija litteroi haastattelut heti haastattelujen teon jälkeen virheiden välttämiseksi. Tutkija ei ollut ennalta päättänyt, kuinka monta haastattelua olisi syytä tehdä. Lopulta tutkija päätyi tekemään lähtökartoitushaastatteluja kolme kappaletta. Laadullisessa tutkimuksessa puhutaan aineiston kylläntymisestä eli saturaatiosta. Tämä tarkoittaa sitä, että aineistoa on silloin riittävästi, kun uudet tapaukset eivät tuo aiheesta enää uutta tietoa. (Heikkinen ym. 2007, 104-105). Kolmannessa haastattelussa nousivat esiin samat tai samankaltaiset asiat kuin kahdessa edellisissä haastattelussa. Tämän vuoksi tutkija päätti kolmen teemahaastattelun riittävän lähtökartoitusta varten.

Haastattelujen osalta tutkija arvioi myös niiden validiteettia ja reliabiliteettia. Valideettin osalta tutkija toteaa, että teemahaastattelun teemat määriteltiin olemassa olevan kirjallisuuden pohjalta. Tutkija näin ollen arvioi, että haastattelututkimuksessa on tutkittu oikeita asioita. Reliabiliteetin osalta tilannetta on haastavampi arvioida. Haastateltujen joukko on hyvin pieni ja näin pienessä joukossa voi yhdenkin haastateltavan poikkeukselliset ajatukset tai mielipiteet vaikuttaa paljonkin tutkimuksen lopputulokseen. Tutkija kuitenkin toteaa, että haastatteluista saadut tiedot tukevat erinomaisesti kirjallisuudesta saatuja tietoja, jolloin voidaan ajatella tutkimuksen reliabiliteetin olevan hyvä. Tutkija arvioi, että haastatteleamalla lisää työnantajia vastaukset olisivat pääpiirteittäin samansuuntaisia.

Työnantajille tehdyistä teemahaastatteluista saadut näkemykset tukivat hyvin kirjallisuudesta saatuja esitietoja. Työnantajat kertoivat haastatteluissa, että nuorten harjoitteluun tai palkkatyöhön valituksi tulemisen tärkeimpiä kriteerejä ovat nuoren oma motivaation, innostuneisuus ja aito halu tehdä työtä. Yksi työnantajista kuvasi asiaa näin:

” yksi yhteinen tekijä niissä (valuissa) on innostuneisuus. Ei tarvii olla sitä ammattitaitoa niinkään ja monihan tulee täysin nollapohjalta.. mut syy miksi otetaan harjoitteluun ja sitten mahdollisesti tämmöseen työpaikkaan on nimenomaan innostuneisuus ja oma halu tehdä” (Työnantaja 2015, c)

Työnantajat nostivat tarvittavista työelämätaidoista esiin myös vastuunottamista omasta työstä. Se mitä luvataan, se pitää myös tehdä. Työnantajat tiedostivat, että nuorilla ei voi olla työkokemusta eikä sen kummemmin välttämättä vielä koulutustakaan, tätä haastallut työnantajat eivät edellyttäneetkään nuorilta. Tärkeinä pidettyinä työelämätaidoina olivat tiedon etsiminen itse, oma-aloitteisuus ja aktiivisuus. Eräs työnantaja kuvasi vastuunottamisen tärkeyttä näin:

”Ehkä se et osaa itse etsiä tietoa, kysyä niinku et on rohkee, aina vaan rohkeammin saisi kysyä asioita jos joku askarruttaa.. Mut sit muuten niin semmosii varsinaisii taitoja ja tietoja mitä siinä tarvitaan on ehkä semmonen yleinen käsitys niinku niinku mitä vastuita tavallaan siinä on.. et sun pitää tulla ajoissa ja sä oot sitoutunut tekemään sen jonkun tietyn jutun. Et sit pitää ite ottaa se oma paikka sillee vakavasti (Työnantaja 2015, a)”

Työelämän muuttuminen ja uudenlaiset nopeammat viestintätavat nousivat myös esiin haastatteluissa. Yksi työnantajista kuvasi nuorten käyttämiä viestintäkeinoja näin:

”et sähköposti on aika vanha tapa selvästikin viestiä nuorille.. whats up, facebookin keskustelut ja erilaiset ryhmät on niinku sitten missä sitä keskusteluja käydään.. sähköposti on aika toivoton tapa saada nuoria aktivoitua”. (Työnantaja 2015, a)

Työelämän muutoksesta kertoi myös työnantajien kokemukset nuorten työntekijöiden suhtautumista työhön. Kaksi työnantajaa kertoi vapaa-ajan olevan selvästi nuorille iso osa elämää. Työntekijät odottivat joustoja työaikaan, vuorotyössä esiin nousi vahvasti se, että vapaapäivätoiveiden huomioon ottamista pidettiin oletuksena työntekijöiden puolelta.

Työnantajat antoivat haastatteluissa myös palautetta työelämätaidoista. Pääsääntöisesti haastateltavien työnantajien mielestä nuoret olivat innokkaita, vastaanottavaisia ja joustavia. Kehitettävääkin löytyi. Työnantajat kertoivat kännykän ja sosiaalisen median tärkeydestä nuorille, tämä näkyy myös arjessa työpaikoilla. Lisäksi esiin nousi kaikissa haastatteluissa se, että osa nuorista ei ole kiinnostunut työstä siihen tullessaan, halu oppia puuttui.

”Niin heillä (nuorilla työntekijöillä) on toi kännykkä yleensä tossa vähän liian lähellä ja se on käteen liimattu ja se sosiaalisen median käyttö on ihan toisenlaista (Työnantaja 2015, b)”

”Et sit kun ihmisessä ei löydy sitä kipinää tehdä sitä työtä ja ei oo semmosta halua oppia” (Työnantaja 2015, c)”

Nuorten oppimiseen ja opettamiseen työnantajat ottivat kantaa yksimielisesti.

Työnantajien mielestä parhaiten oppii tekemällä ja kysymällä.

” Et ihan kädestä pitäen näytetään miten hommat toimii” (Työnantaja 2015, b) ”

” Et ihminen ei voi oppia jos ei kysy tai kyseenalaista asioita.. ja tee..” (Työnantaja 2015, c)

”Niin kyl ihan selkeesti nuoret oppii paremmin tekemällä eikä niinkään et joku sanoo jotain ja sit se pitäis niinku ymmärtää siitä että miten se homma menee..”(Työnantaja2015, a)

Oppimisesta ja kehittymisestä keskusteltaessa nousi työelämätaitojen kehittämisessä esiin myös palautteen antaminen:

” Et kyl he (nuoret työntekijät) saa ihan konkreettista palautetta (Työnantaja 2015, c)

” Nuoret on tekemisen kautta oppinu niinku aina ja sillä että ite kokeilee ja sen jälkeen sitte niinku totee että tää oli niinku hyvä tai huono tai joku voi antaa sulle palautetta siitä että tälleen sä voisit vielä tehdä paremmin et jos kokeilisit tällasta” (Työnantaja 2015, a)

Työhaun osalta työnantajat painottivat omaa aktiivisuutta. Työnantajat kokivat, että valitettavan usein vanhemmat ovat yhteydessä työnantajaan, jos nuori haluaa itselleen työpaikan. Tätä pidettiin huonona asiana. Työnantajat kokivat, että lapsen tai nuoren pitäisi itse hoitaa asiat, jotta he oppisivat työelämässä toimimista.

Tutkija myös keräsi haastatteluissa vinkkejä työnantajilta nuorille työelämän alkuun. Alle on koottu työnantajien antamia vinkkejä:

”Nuorilla ei tarvii siis olla muita taitoja et jos se oma asenne on kohdillaan ja noudattaa hyvin yksinkertaisia sääntöjä että mitkä on tosissaan olla paikalla ajoissa ja ei vilkuilla puhelinta jne... niin sillä pääsee todellakin pitkälle” (Työnantaja 2015, a)

*”Muista kysyä, älä pelkää epäonnistumisia ja muista positiivisuus (Työnantaja 2015, Cc
” Rohkeutta vaan! Sääntöjä noudattamalla ja jos se oma asenne on kohillaan pääsee pitkälle (Työnantaja 2015, b)”*

Työtaitajavalmennukseen lähtökartoitushaastatteluista:

- Tekemällä oppiminen
- Asenne ratkaisee
- Työpaikan sääntöjen noudattaminen
- Kännykän käyttö
- Oma-aloitteisuus ja innostuneisuus
- Viestintätavat nuorille luonnollisilla tavoilla: Facebook? Whats up?
- Vastuu omasta toiminnasta
- Palautteen saaminen ja antaminen

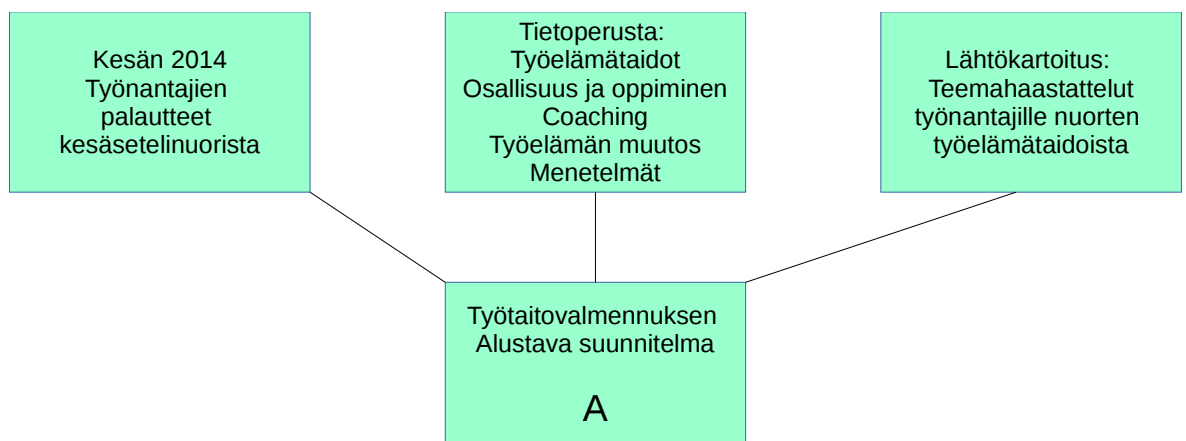
4.3 Työpajatyöskentelyn suunnittelu (A)

Tutkija aloitti kehittämistehtävän teon tutustumalla kirjallisuuteen. Kirjallisuuden avulla tutkija määritteli kehittämistehtävässä käytettäviä keskeisiä käsitteitä kuten coaching, osallistaminen, työelämätaidot, oppiminen ja osallisuus. Tarkempi tietoperusta löytyy kehittämistehtävän luvusta 3 sekä coachingin osalta luvusta 2.3.1. Tämän lisäksi tutkija tutustui aiempiin tutkimuksiin samasta aiheesta. Tutkijalla oli käytössään myös Bestis-projektin työnantajilta keräämät palautteet vuoden 2014 nuorista kesätyöntekijöistä.

Kirjallisuuden avulla tutkija löysi aihealueita, joiden avulla tutkija määritteli työnantajille tehdyn lähtökartoitushaastattelun keskeiset teemat. Tämän jälkeen tutkija teki haastattelut työnantajille ja syvensi kirjallisuudesta saamaansa tietämystään nuorista työntekijöistä,

tarvittavista työelämätaidoista ja työelämän muutoksesta. Kirjallisuudesta ja työnantajille tehdyn lähtökartoitushaastatteluista saamaansa tiedon avulla tutkija suunnitteli alustavan työtaitajavalmennuksen nuorille. Työpajatyöskentelyn suunnittelu on esitelty alla (kuvio 2).

Nuorten työtaitajavalmentajatyöpajoissa käytettiin toteutuksen menetelmänä coaching-menetelmää. Lisäksi työn suunnittelussa ja toteutuksessa toimi vahvasti avoriihityöskentely ja useat muut osallistavat toteutuksen menetelmät kuten esimerkiksi tulevaisuusverstasmenetelmä ja janamenetelmä. Toteutuksen menetelmistä kerrottu tarkemmin kappaleessa 2.3.2.



Kuvio 2. Työtaitajavalmennuksen suunnittelu

4.4 Työtaitajavalmennuksen luonti: Työpajatyöskentelyä (B)

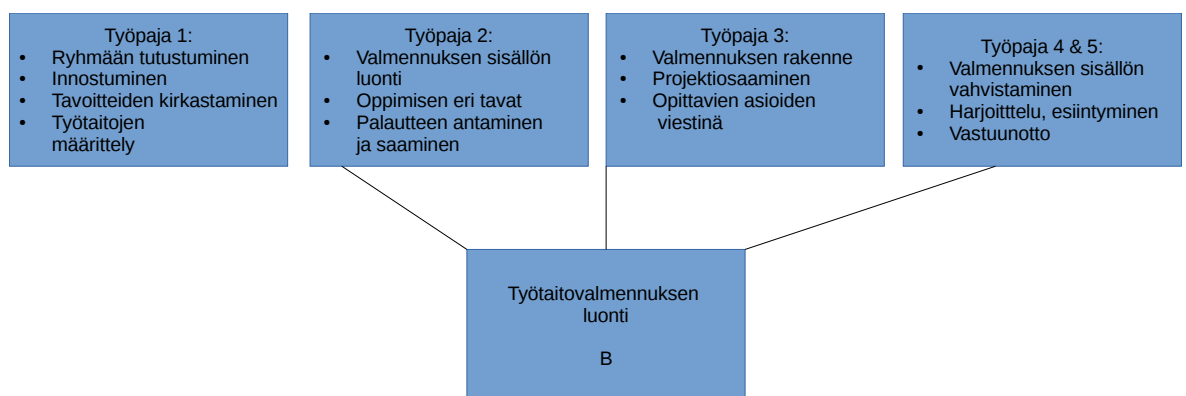
Työtaitajavalmentajien työpajoissa luotiin osallistava työtaitajavalmennus nuorten kanssa toisille nuorille. Työtaitajavalmentajien työpajatyöskentelyyn osallistui tutkijan lisäksi viisi Porvoon Point Collegen toisen vuoden merkonomiopiskelijaa. Toteutuksen menetelmänä tutkija käytti coaching-menetelmää. Työtaitajavalmentajien kanssa työskentely koostui viidestä työpajatapamisesta sekä nuorille annetuista tehtävistä ja pohdinnoista lähitapaamisten välillä.

Työtaitajavalmennuksessa tavoitteena oli tiedon lisääntyminen työelämätaidoista. Olennaisessa osassa oli myös itsetuntemuksen ja omien vahvuuksien löytäminen, vuorovaikutustaitojen vahvistaminen, ohjaus- ja esiintymistaitojen kartuttaminen ja projektityöskentelyn harjoittelu. Valmennuksessa keskeisessä osassa on ollut nuorten osallistaminen tekemiseen ja tekemällä oppiminen. Valmennuksen toteutuksessa on käytetty erilaisia osallistavia ja toiminnallisia menetelmiä kuten coachingmenetelmää, avoriihityöskentelyä ja tulevaisuusverstasmenetelmää. Työpajavalmennustapaamisissa ryhmän vetäjä ei ole ollut keskiössä vaan toiminta on keskittynyt nuoriin ja heidän

oppimisensa. Olennaista on ollut myös vertaisoppiminen eli se, että nuoret oppivat tietoja ja taitoja toinen toisiltaan.

Työpajat noudattelivat pääpiirteittäan kaavaa, jossa aloitettiin jollakin aiheeseen sopivalla lämmittelytavalla esimerkiksi leikillä, keskustelulla tai ryhmätehtävällä ja vasta tämän jälkeen menttiin kyseisen kerran asiaan. Työpajatapaamisten välillä oli lisäksi tehtäviä, jotka tukivat nuorten ajatustyötä, toimintaa ja valmennuksen suunnittelua. Tutkijan nuorille pitämän valmennusprosessin yhtenä antina oli myös mallioppiminen. Tarkoituksena oli antaa esimerkkejä ja tapoja toimia valmentajana sekä kerätä nuorille uusia työtapoja omaan valmentajan työkalupakkiinsa. Jokaisen valmennustapaamisen lopuksi kerättiin palautetta tutkijalle työpajakerrasta sekä osallistujien kokemuksista ja tietoa siitä, mitä osallistujat itse olivat päivän aikana oppineet.

Jokaisella työpajatapaamisella oli omat tavoitteensa. Ensimmäisellä kerralla tavoitteena oli ryhmäytyminen, tavoitteiden kirkastaminen, aiheesta innostuminen ja työelämätaitojen määrittely. Toisella kerralla luotiin sisältöä valmennukseen ja pohdittiin eri tapoja oppia sekä nostettiin keskiöön palautteen antaminen ja saaminen. Kolmannessa tapaamisessa pääpaino oli valmennuksen rakenteen suunnittelussa ja opittavien asioiden pohtimisessa. Viimeiset kaksi työpajatapaamista keskittyivät valmennuksen sisällön vahvistamiseen, vastuunottoon omasta toiminnasta sekä valmentamisen käytännön harjoitteluun. Työpajatyöskentelyn tapaamiskertojen tavoitteet on kuvattu lyhyesti kuviossa alla (kuvio 3).



Kuvio 3. Työtaitovalmennuksen luonti

Työpajatyöskentelytapaamisten välillä nuorten kanssa viestintäkanavina toimivat Facebook ja Instagram. Pääasiallinen viestintäkanava nuorten kanssa oli kuitenkin työtaitajavalmennusta varten perustettu facebook-ryhmä. Facebook-ryhmässä sovittiin tapaamisaikataulut ja raportoitiin tutkijalle välitehtävinä annettuja tehtäviä. Facebook-

ryhmä toimi nuorille luontevana viestintäkanavana ja mahdollisesti reaaliaikaisen ja nopeatempoisen ryhmäkeskustelun osallistujien välillä.

Valmennusprosessissa luotiin nuorten kanssa yhdessä tekemällä työtaitovalmennus toisille nuorille. Nuorten suunnittelema, luoma ja kirjaama valmennusmateriaali keväältä 2015 on kehittämistehtävän liitteenä (liite 3 & liite 4). Nuoret **tuottivat itse sisällön** valmennukseen tutkijan ohjauksessa. Nuoret myös itse miettivät työpajatyöskentelyn aikana, millä tavoin työtaitojen oppiminen olisi mielenkiintoista ja **valitsivat työtaitovalmennukseen mielestään parhaat tavat oppia**. Tämän lisäksi nuorten valitsivat valmennukseen **mielenkiintoisimmat tavat viestiä opittavia asioita toisille nuorille**. Työtaitovalmennuksen valmentamista **harjoiteltiin** ensin sisäisesti omalle ryhmälle ja sen jälkeen nuoret pääsivät harjoittelemaan valmentamista pilottivalmennuksessa toisille Point Collegen nuorille. Pilotin jälkeen valmennukseen tehtiin vielä tarkennuksia yhteistyössä nuorten kanssa. Toukokuussa 2015 nuoret valmensivat kesäsetelinuoria kahdessa työtaitajavalmennuksessa nuorisotilalla sekä lokakuussa 2015 valmennukset järjestettiin Pääskytien yläkoulun yhdeksäsluokkalaisille ennen työelämään tutustumisjaksoa (TET) menoa.

Tutkijan alkuperäinen työpajatyöskentelyn suunnitelma muokkaantui jokaisen työpajatyöskentelytapaamisen jälkeen saadun palautteen, tutkijan oman osallistuvan havainnoinnin ja projektin ohjausryhmän kanssa käytyjen keskustelujen, tapaamisten ja aivoriihityöskentelyn avulla.

Tutkija keräsi aineistoa työpajatyöskentelystä ja valmennusprojektista monin eri tavoin. Tutkija nauhoitti jokaisen valmennustapaamisen nuorten luvalla. Lisäksi tutkija kuvasi kaiken valmennuksissa tuotetun materiaalin (mm. fläpiti, post-it laput ja muut tuotokset) ja teki havaintoja valmennuksen aikana. Projektinohjausryhmään kuuluvat olivat havainnoimassa työpajatyöskentelyä sekä nuorten valmennustilanteita. Tutkija myös itse arvioi omaa toimintaansa kuunneltuaan valmennukset nauhoituksina aina työpajatyöskentelytapaamisten jälkeen. Tämän lisäksi tutkija keskusteli valmennuksista projektin ohjausryhmän kanssa ja työpajatyöskentelyyn ja työtaitajavalmennuksiin osallistuneet nuoret antoivat tutkijalle tärkeää palautetta toiminnan kehittämiseksi. Tutkija oli lisäksi nuorten vetämissä valmennuksissa havainnoimassa valmennustilannetta. Tutkija ei osallistunut näihin nuorten vetovastuulla oleviin valmennuksiin muuten kuin havainnoijana.

Saatujen palautteiden ja havainnoinnin sekä aivoriihityöskentelyn avulla tutkija kehitti työpajatyöskentelyä eteenpäin. Tutkijan alkuperäisessä työpajatyöskentelyn suunnitelmassa oli työpajoja suunniteltu pidettäväksi kolme kappaletta. Ensimmäinen

työpaja keskittyisi työelämätaitojen löytämiseen, toinen viestintä- ja oppimistapojen löytämiseen ja kolmas kerta valmennuksen yhteenvetoa varten. Tutkija kuitenkin huomasi jo kahdella ensimmäisellä kerralla, että aikaa tarvitaan enemmän. Ryhmytyminen ja aiheeseen orientointi kestivät kauemmin kuin tutkija oli alunperin ajatellut. Työpajatyöskentelyn aikana tutkija myös huomasi, että oppiminen ja tietojen sisäistäminen vaatii aikaa ja ennen kaikkea runsaasti tekemällä oppimista sekä asioiden toistoa. Nuoret tarvitsevat konkreettisia esimerkkejä työelämästä, mielenkiintoisia keskusteluja, käytännön harjoittelua ja yhdessä tekemistä onnistuakseen ja oppiakseen. Ymmärrys työtaidoista syntyy tekemällä; kirjoittamalla, harjoittelemalla, leikkimällä, keskustelemalla ryhmässä ja olemalla läsnä. Olennaiseen osaan nousi työpajatyöskentelyssä nuorten toisilleen antama tieto ja kokemukset työelämästä. Tärkeää oli vertaisoppiminen ja tiedon jakaminen nuorilta nuorille. Työpajatyöskentelystä saatujen palautteiden perusteella nuorten mieleen jäivät erityisesti työpajavalmennusryhmän nuorien omat jaetut kokemukset, kerrotut tarinat, huomiot työelämästä ja näistä käyty ryhmäkeskustelut.

Tutkija vetämät työpajatapaamiset eivät kaikki olleet yhtä onnistuneita. Tutkija itse sortui yhdellä tapaamiskerralla ylhäältä päin opettamiseen eikä malttanut täysipainoisesti antaa nuorien keksiä itse ratkaisuja käsitelyihin asioihin. Tutkijalle iski työpajatapaamiskerralla paniikki siitä, että tietyt asiat olisi saatava valmennukseen sisällytettyä. Onneksi tutkija huomasi tämän jo kesken työpajatapaamisen ja onnistui jonkin verran muuttamaan toimintaansa kesken tapaamisen. Jälkikäteen kuunneltuaan työpajatyöskentelytapaamisen nauhoitteelta, tutkija totesi, että vastoin omia suunnitelmiaan, tutkija oli äänessä liian ison osan ajasta ja vei näin nuorilta mahdollisuuden kehittää ja kehittyä itse. Tutkija sortui kyseisessä työpajassa enemmän ylhäältäpäin opettamiseen, tekemällä oppimista oli liian vähän ja se selvästi väsytti nuoria ja poisti innostuneisuuden. Tutkija saikin tästä kerrasta kehittämissuhteita myös nuorilta. Palautteissa kirjoitettiin tutkijalle seuraavaa:

”Alku oli kankea”

”Alku oli hidas, oli väsynyt”

”Mäki väsynyt”

”Liian rento meininki alko nukuttaa yhdes vaihees”

Vastavuoroisesti tutkijan kesken työpaja työskentelyn tekemä toiminnan muokkaaminen saattoi auttaa. Nuoret myös kommentoivat hyvin yksimielisesti, mistä he pitivät kyseisessä työpajatyöskentelykerrassa:

”Tekemisestä ja ideoinnista x 4

”Rennosta meiningistä

Kriittinen palaute tutkijalle tästä tapaamiskerrasta oli ansaittua ja tarpeellista. Tämä kokemus auttoi tutkijaa ymmärtämään syvällisemmin, mistä coaching-menetelmässä on kyse. Nuorille pitää antaa aikaa tilaa löytää omat vastauksensa käsiteltyihin asioihin.

Tutkija teki myös muita huomioita työpajatyöskentelyn ajalta. Fyysisillä työtiloilla oli yllättävän suuria vaikutuksia työpajatoimintaan. Yhdessä tapaamisessa oli työtilana säkkituoliluokka. Säkkituolit saivat osallistujat vähemmän aktiivisiksi, kun tilassa makoiltiin liiankin rennosti eri puolilla tilaa. Tila häytti huomattavasti ryhmätyöskentelyä, ryhmä ei ollut "saman pöydän ääressä" ja tämä vaikutti ryhmän vireystilaan ja toimintaan. Tehtyjen huomioiden ja ohjausryhmän kanssa käytyjen keskustelujen jälkeen työpajatyöskentelytila vaihdettiin toiseen seuraavissa tapaamisissa

Nuoret antoivat työpajatyöskentelyn ajalta palautetta myös siitä, kuinka mukavaa on, kun saa kertoa omia mielipiteitään ja joku aidosti kuuntelee ja on kiinnostunut nuorten ajatuksista ja mielipiteistä. Nuoret toivoivat paljon yhteistä keskustelua sekä myös kirjoittamisen avulla oppimista. Onneksi suurin osa työpajatyöskentelytapaamisista sujuikin innostavissa merkeissä. Nuoret kertoivat kirjallisissa palautteissaan, mikä onnistui ja mistä he pitivät. Palautteissa nousi esiin mm. seuraavaa

"Pidin siitä että sai kertoa omia mielipiteitä työelämästä"

"Pidin keskustelemisestä"

"Pidin siitä että oli iloinen porukka"

"Kirjoittaminen lapuille on kivaa"

"Suunnittelu oli hauskaa ja saatiin paljon aikaiseksi"

Työpajatyöskentelyn aikana korostui valmennuksen harjoittelun merkitys. Tutkija havainnoi, että monesti epävarmuus tekemiseen johtui harjoittelun ja myös kannustuksen puutteesta. Tekemisen ja toistojen merkitys korostui ja myös tästä tutkija sai palautetta nuorilta. Nuorten mielestä oli kiva tehdä itse silloin, kun on varma siitä, mitä on tekemässä

Lisäksi nuoret toivat esille työpajavalmennuksen palautteissa, että liian suuret aihekokonaisuudet työpajatoiminnassa eivät toimi. Jos työpajatyöskentelyn aihe on hyvin laaja, on nuorten vaikea saada aiheesta otetta ja käsitystä ja työskentely muuttuu sekavaksi ja haastavaksi. Sopiviksi kokonaisuuksiksi pilkotut palaset toimivat parhaiten nuorten mielestä.

Erytisen onnistunutta työpajatyöskentelyssä oli palautteen antamisen ja saamisen kulttuuri. Palautteen pyytamisestä, saamisesta ja oman toiminnan arvioinnista tuli luonnollinen tapa toimia työpajatyöskentelyyn osallistuneille nuorille. Nuoret keräsivät

aivan omatoimisesti palautetta Pääskytien yläkoulun valmennuksista ja jopa pyytämättä toimittivat niitä tutkijalle sekä kuvin että valmiiksi kirjallisesti koottuna.

Tutkijan havaintojen ja nuorilta saatujen palautteiden mukaan parhaiten toimivat menetelmät, joissa yhdistettiin tekeminen ja keskusteleminen. Nuoret itse toivoivat paljon keskustelua. Tämä ei kuitenkaan tutkijan havaintojen mukaan pitänyt yllä riittävästi nuorten mielenkiintoa. Keskustelemisen ja tekemisen yhdistelmät toimivat tutkijan havaintojen mukaan ehdottomasti parhaiten.

4.5 Nuorten valmennukset (C)

Pilottivalmennuksessa Point Collegessa saadun palautteen ja tutkijan havainnoinnin pohjalta nousi esiin seuraavia asioita. Valmennuksen ajankäyttöä tulee harjoitella vielä enemmän ja valmennuksessa tulee olla varaohjelmaa silloin, kun valmennukselle on varattu tietty aika. Erityinen huomio tulee olla valmennuksen käytännön harjoittelun painottamisessa ja tavoitteiden kirkastamisessa. Myös osa opittavista asioista oli liian helppoja tälle Point Collegen pilottiryhmälle (toisen vuoden merkonomiopiskelijat). Osa nuorista antoikin pilottivalmennuksesta palautetta siitä, että osa opittavista asioista olikin jo tiedossa. Muutama nuori kuvasi asiaa näin:

”en ole oppinut mitään uutta, koska tiesin jo näistä kaikista asioista”

”liian yksinkertaisia asioita, esim. puhelimeen puhuminen jne. Tylsät videot”

Työtaitajavalmennuksessa on tavoitteena, että kaikki valmennukseen osallistujat oppivat jotain tai saavat uusia ajatuksia tai näkökulmia työelämätaidoista. Positiivista oli, että nuorten valmennuksesta saaduista palautteista nousivat esiin kaikki ne asiat, mitä nuoret toivoivatkin valmennettavien oppivan. Nuorten mielestä tärkeimmät opittavat asiat löytyvät työtaitajavalmennusmallin lopusta kehittämistehtävän liitteestä (liite 2). Pääsääntöisesti pilottivalmennus koettiin mielenkiintoisena ja siitä annettiin palautetta, että tavallisten oppituntien tilalla oli jotain erilaista ja uutta. Pilottivalmennuksesta kerättyjä palautteita nuorten toiminnasta ja tunnin onnistumisesta alla:

”positiivinen mukava tunti”

”kiva ku suunnittelitte meille tämmösen tunnin, oli kivaa :)”

”oli positiivista kerroitte asiat huolellisesti”

”oli järjestetty hyvin ja sai paljon uusia vinkkejä asiakaspalveluun, oli hauskaa”

”tosi hyvin suunniteltu ja kakkoset tosi ystävällisiä :)”

”ohjelman pitäjät puhui selkeästi ja olivat aktiivisia ja heiltä sai hyviä neuvoja :)”

”Ohjelma/tekeminen oli mukavaa”

”kiva tunti, kerroitte hyvin, oli hauska”

”video, missä oli ruotsinkielinen asiakas oli tosi hyvä :) Ja ohjelma oli järjestetty tosi hyvin”

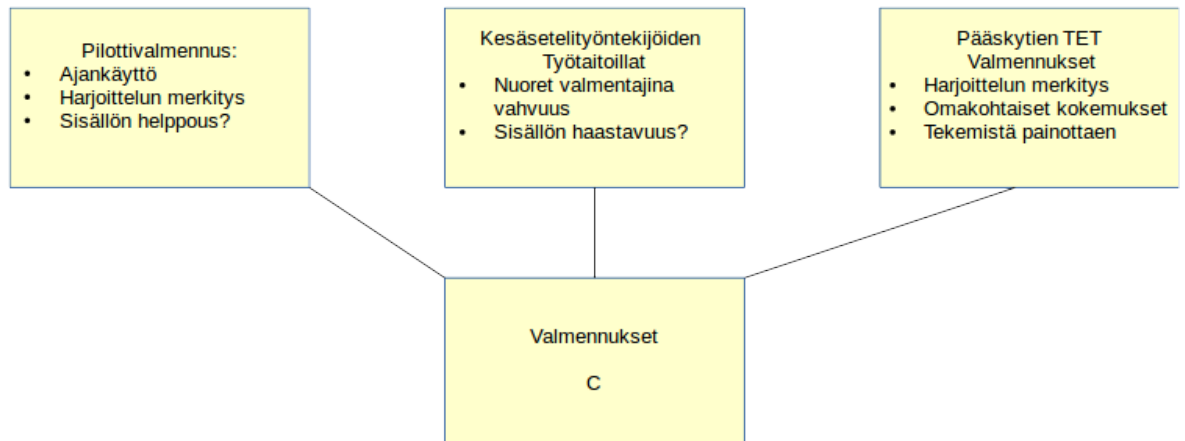
”rento fiilis”

Kesäsetelinuorten valmennusilloissa nuorille oli varattu oma osio valmennusillasta. Nuorten lisäksi valmennukseen osallistuivat omilla osioillaan paikallinen työnantaja sekä Bestis-projektin jäsen. Nuorten valmennusosuus toimi tälle ryhmälle erittäin hyvin. Nuoret saivat loistavaa palautetta ja heitä kysyttiin myös muualle valmentamaan. Kesäsetelinuorten valmennuksissa näkyi pilottivalmennuksen tuoma esiintymisvarmuus nuorten esiintymisessä. Tämän lisäksi valmennukseen oli lisätty enemmän omia kokemuksia ja esimerkkejä työelämästä pilottivalmennuksesta saatujen havaintojen perusteella. Valmennuksen ohjelma sinänsä ei ollut muuttunut, mutta nuorten valmennustapa ja tapa viestiä opittavia asioita oli tarkentunut pilottivalmennuksessa saatujen palautteiden pohjalta. Huomioitavaa oli, että nuorten valmennusosuuden kuuntelivat kaikki osallistujat ja kun valmentaja vaihtui uudestaan aikuiseksi, osa työtaitoiltaan osallistuneista nuorista poistui paikalta. Huomionarvoista oli myös se, että tässä valmennuksessa sisältö ei ollut osallistujille liian helppoa, osittain sisältö oli jopa haastavaa.

Syksyn pääskytien yläkoulun valmennuksissa näkyi se, että työpajatyöskentelystä oli kulunut viisi kuukautta aikaa ja valmennussuunnitelma ja työpajatyöskentely ei ollut ihan tuoreessa muistissa. Valmennuksia olisi voinut harjoitella edellisellä viikolla. Nuorten suunnittelema työtaitajavalmennuksista oli Pääskytien valmennuksissa jätetty ajanpuutteen takia pois valmennuksen näytelmäosuus. Näytelmäosuuden puuttuminen vaikutti valmennukseen ja valmennus tuntui jäävän hiukan vajaaksi tekemisen osalta. Työtaitajavalmennukseen osallistuvat nuoret antoivat valmennuksesta kuitenkin hyvin positiivista palautetta. Nuoret kertoivat valmennuksen jälkeen pidetyssä lehdistötilaisuudessa siitä, mikä valmennuksessa oli erityisen hyvää. Nuoret kommentoivat asiaa näin:

- ” Paremmin oppii kun pääsee itse tekeä ja puhuu eikä vaan kuuntele opettajaa”
- ” Nuoret ymmärtää paremmin toisiaan”.
- ” oppii kun itse tekee”

Kuviossa 4 on esitelty päähuomiot nuorten valmennuksista. Kukin valmennuskerta toimi samalla myös toimintatutkimuksen syklinä. Jokaisen valmennuksen jälkeen kerättiin palaute, mietittiin mikä toimii ja mikä ei ja tehtiin uusi paranneltu tai tarkennettu suunnitelma seuraavaksi kerraksi.



Kuvio 4. Valmennuksissa esille nousseet asiat

Yksi tärkeimmistä tutkijan huomioista projektin ajalta oli, että tutkija ei tällä osallistavalla menetelmällä voi juurikaan vaikuttaa lopullisen valmennuksen sisältöön eli siihen, miten asioita työtaitajavalmennuksessa tehdään. Nuoret itse luovat valmennuksen sisällön ja valitsevat omasta mielestään parhaat tavat viestiä opittavia asioita. Tutkija puolestaan voi vaikuttaa työtaitajavalmennukseen parhaiten työpajatyöskentelyn aikana. Valmennukseen toivottujen muutosten tuleekin näkyä ennenkaikkea työpajatyöskentelyn muuttamisena, muutoin ne eivät päädy lopputuotteeseen eli nuorten luomaan työtaitajavalmennukseen.

4.6 Työnantajien palaute ja arviointi (D)

Tutkija haastatteli kolmea työpajatyöskentelyyn osallistuneiden nuorten työnantajaa ja kahta työtaitajavalmennukseen osallistuneen nuorten työnantajaa kehittämisprojektin päätteeksi syys- ja lokakuussa 2015. Haastattelujen tarkoituksena oli selvittää, oliko työtaitajavalmennusprojekti lisännyt nuorten työelämätaitoja.

Tutkijan piti alunperin haastatella myös kesäsetelinuorten työtaitoilloihin osallistuneiden nuorten työnantajia. Työtaitoilloissa valmennusta piti nuorten lisäksi myös paikallinen työnantaja sekä Bestis-projektin edustaja ja nuorten valmennusosuus oli vain yksi osa valmennusiltaa. Tutkija tuli siihen tulokseen, että mitataksaan oman kehittämistehtävänsä onnistumista, on parempi haastatella syksyllä sellaisten nuorten työnantajia, joiden koko valmennuksen ovat pitäneet työtaitajavalmennukseen osallistuneet nuoret.

Työnantajien haastattelut toteutettiin temahaastatteluina. Tutkija tarkasteli kirjallisuudesta ja lähtökartoitushaastatteluista esiin nousseita työelämätaitoja sekä nuorten työtaitajavalmennukselle itse asettamia opittavia taitoja. Nuoret itse toivoivat nuorten oppivan työtaitajavalmennuksessa seuraavia taitoja: puhelimen käyttö ja sen vähentäminen, oma-aloitteisuus, avoimuus, kohteliaat käytöstavat, ohjeiden tarkka

kuuntelu, vastuullisuus, työaikojen noudattaminen, hyvä asenne, rohkeus ja kunnioitus sekä sen, että työaikana olisi käytössä ns. työminä, josta huono päivä ei näkyisi työpaikalla. Muut haastattelun teemat löytyvät tarkemmin kehittämistehtävän liitteestä (liite 5).

Haastatellut työnantajat olivat eri työnantajia kuin lähtökartoitushaastattelussa. Kaikki palautetta ja arviointia varten haastatellut työnantajat olivat Porvoon alueella toimivia työnantajia ja nuoret olivat olleet heillä joko työsuhteessa, työharjoittelussa tai työelämään tutustumisjaksolla. Tutkija olisi halunnut haastatella kaikkia viittä työpajatyöskentelyyn osallistuneen nuoren työnantajaa, mutta valitettavasti osa työnantajista oli hyvin kiireisiä ja haastattelun saaminen ei onnistunut. Näiden kahden nuoren, joiden työnantajaa tutkija ei päässyt haastattelumaan, tilanne on työelämän kannalta hyvä. Toinen pääsi harjoittelupaikkaansa töihin koulun käynnin ohessa. Myös valmistumisen jälkeen nuorelle on luvattu työpaikan olevan valmiina. Myös toinen nuorista sai kesätöiden jälkeen vakituisen osa-aikaisen työsuhteen nyt syksyille 2015.

Haastatteluista saadut tulokset olivat rohkaisevia. Kaikki tutkijan haastattelemat työnantajat olivat sitä mieltä, että työpajatyöskentelyyn osallistuneiden nuorten sekä työtaitajavalmennukseen osallistuneiden työelämään tutustumisjaksolla olleiden nuorten työelämätaidot koettiin hyviksi. Työnantajat kuvasivat nuoria mm. oma-aloitteisiksi, oikean asenteen omaaviksi, innostuneiksi, uteliaksi, motivoituneiksi, positiivisiksi, ulospäinsuuntautuneiksi, aktiivisiksi, reippaiksi ja hyvin asiakkaiden kanssa toimeentuleviksi työntekijöiksi. Erityisesti työpajatyöskentelyyn osallistuneita nuoria pidettiin erittäin hyvät työelämätaidot omaavina. Työpajatyöskentelyyn osallistuneet nuoret olivat saaneet harjoittelupaikoilla myös lisää vastuuta onnistumisiensa myötä. Yksi nuorista oli saanut itsenäisesti hoitaa asiakaspalvelua, toisesta kerrottiin, että hän oli hyvä tuotteen viimeistelytehtävissä. Yksi nuorista oli päässyt käyttämään kassajärjestelmää, joka ei normaalisti kuulu harjoittelussa oleville nuorille. Työnantaja kuvasi haastattelussa asiaa näin:

”me ei todellakaan kaikkia harjoittelijoita kassan käyttöön päästetä, mut X tais olla tyyliin jo toisena päivänä tai kolmantena päivänä teki totakin” (Työnantaja 2015, d)

Projektiin osallistuneita nuoria kehuttiin ja heistä kuvailtiin haastatteluissa seuraavasti:

” X on tosi tunnollinen ja sitten semmonen että semmonen perusnuori, utelias, innostunut, kuuliainen ja tosi hyvä asiakaspalvelussa että semmonen positiivinen kun pitääkin olla. X oppii helposti uutta (työnantaja 2015, f)

” X tuli tänne oikeesti motivoituneena.. X on niinku innokas tekemään täällä, oppimaan uutta ja asiakaspalvelu sujuu.. (työnantaja 2015, d)

- ” X:llä on paljon vahvuuksia.. on niinku tosi ahkera, se on aina iloinen, se on tosi hyvä asiakkaitten kanssa, reipas, asiallinen ja muutenkin semmonen, ottaa huomioon ihmisiä ja osaa lukee niitä tilanteita.. Et on kyllä toiminut meil tosi hyvin kyllä” (Työnantaja 2015, e)
- ” X on tosi reipas ja tosi oma-aloitteinen (Työnantaja 2015, h)
- ” X on kokoajan, hei mitä voisi tehdä, et ei kyllä paljoo istu, et on tosi aktiivisii nuorii ja tervehtii ja mitä oon seurannut sivusta, niin tosi innokkaita . On kyllä tosi reippaita (Työnantaja 2015, g)

Kaikki haastattelut työnantajat kertoivat, että työaikoja on noudatettu hyvin ja poissaoloista, mikäli niitä on ollut, on ilmoitettu sovitulla tavalla. Kännykän käytön kanssa ei näillä nuorilla ole ollut ongelmia työpaikalla. Kenenkään nuoren kohdalla työnantajat eivät kertoneet olevan puutteita tai haasteita työelämätaidoissa.

Oppimisen osalta työnantajat olivat myös yksimielisiä. Työnantajien mielestä yksi oppimistapa on ylitse muiden: Tekemällä oppiminen. Työnantajat kertoivat nuorten oppimisesta seuraavaa:

- ” Käytännön kautta oppiminen (Työnantaja 2015,f)
- ” Et (opitaan) loppujen lopuksi saman kaavan, tekemisen kautta (Työnantaja 2015, d)
- ” Uskoisin, että kaikist parhaiten oppii kyllä tekemällä, kysymällä ja tietenkin se perehdytys” (Työnantaja 2015, e)
- ” no kyllähän se on aina että tekemällä oppii jos näin sanotaan (Työnantaja 2015, g)”

Tutkijan näkemyksen mukaan tutkimukseen olisi tuonut lisää luotettavuutta vertailuryhmä nuoria, jotka eivät osallistuneet työtaitajavalmennukseen. Näin olisi voitu vertailla, minkälaisia eroja työnantajien kokemuksissa nuorten työntekijöiden kohdalla olisi ollut, jos osa nuorista ei olisi käynyt valmennusta ja osa olisi käynyt valmennuksen. Valitettavasti tämä ei ollut kehittämistehtävän puitteissa tutkijalle mahdollista. Tutkija pyrki kuitenkin selvittämään asiaa kysymällä työnantajilta muista kokemuksistaan työpaikalla aiemmin työskennelleistä nuorista. Kolme työnantajaa otti esiin sen, että aiempien työharjoittelijoiden tai nuorten työntekijöiden kanssa nimenomaan kännykän käyttö on ollut haasteena. Työnantajat kuvasivat asiaa näin:

- ”..kännykän kanssa meil on ollu jonkulaisii ongelmii kyllä just se ei millään sinne pukkariin meinaa jäädä että se vähän niinku unohtuu sinne taskuun ” (Työnantaja 2015, e)
- ” Mut meillä on ollut pari harjoittelijaa, joiden kanssa kännykkäasiaa on jouduttu pohtimaan ja puuttumaan. (Työnantaja 2015, f).

Kännykän lisäksi työnantajat olivat kokeneet muitakin haasteita aiemmin työskennelleiden nuorten kanssa. Eräs työnantaja kuvasi asiaa näin:

- ” sitten tehdään hommat usein huolimattomasti niin et saadaan sit pahimmallaan tehdä viis kuus kertaa uudestaan et tota kun tekis kerralla kunnolla ni siin menisi huomattavasti

vähemmän aikaa ja muutenkin ei tarts olla korvat punasina kuuntelemassa sitä palautetta ja niin edelleen.. (Työnantaja 2015,d)

Työharjoittelut olivat myös aito väylä nuorelle työelämään. Kaksi työnantajaa kertoi, että heille on palkattu työsuhteeseen useita aiemmin heillä työharjoittelussa olleita nuoria

” Meil on itseasiassa tosi paljon niitä jotka on tullut meille harjoittelun kautta ja jäänyt sit tänne” (Työnantaja 2015, d).

Haastatteluista saamien työnantajien palautteiden perusteella, tutkija voisi varovasti arvioida, että työtaitajavalmennusprojekti on lisännyt nuorten työelämätaitoja. Erityisesti työpajatyöskentelyyn osallistuneet nuoret olivat pärjänneet upeasti työpaikoissaan. Yksi työnantajista kertoi seuraavaa:

” Sen vaan näkee siitä nuoresta kun kaikki on vaan kohillaan ja on se into ja halu, tulee toimeen ihmisten kanssa ni semmonen pärjää työelämässä kyllä (Työnantaja 2015, e).

Työelämään tutustumisjaksolla (TET) olleiden nuorten arviot olivat myös positiivisia. Arvioihin ja niiden laajuuteen vaikutti kuitenkin varmastikin omalta osaltaan harjoittelujakson pituus, joka oli vain kaksi viikkoa sekä se, että kyseessä on vielä peruskoulua käyvät yhdeksäsluokkalaiset. Työpajatyöskentelyyn osallistuneet opiskelijat ovat jo ammattiopinnoissa ja harjoittelujakson pituus oli 10 viikkoa. Tutkimuksen tuloksia arvioidessa tulee ottaa huomioon myös se, että työpajatyöskentelyyn osallistuneet nuoret tulivat vapaaehtoisesti työtaitajaprojektiin mukaan. Tämä saattaa tutkijan arvioiden mukaan vaikuttaa siten, että heillä on jo lähtökohtaisesti korkeampi motivaatiotaso oppia työelämätaitoja. Myös työtaitajavalmennukseen osallistuneet nuoret, joiden työnantaja haastateltiin, olivat itse antaneet suostumuksensa työnantajinsa haastatteluihin.

Edellä mainitut asiat vaikuttavat tutkimukseen luotettavuuteen. Validiteetin osalta tutkija toteaa, että haastattelun teemat on määritelty kirjallisuuden ja teoriaperustan avulla. Tämän lisäksi on tarkasteltu nuorten asettamia tavoitteita työtaitajavalmennuksessa. Realibiliteetin osalta mittaaminen on haastavaa. Tarkoitus oli mitata nimenomaan muutosta eikä pysyvyyttä. Olennaisempaa olisi pohtia, arvioitaisiinko mahdollisen toisen työtaitajavalmennusprojektin läpi käyneiden nuorten työelämätaidot myös hyväksi. Tutkija uskoo, että työtaitajavalmennus aidosti vaikuttaa nuorten työelämätaitoihin ja antaa hyviä eväitä työelämään ja että toisellakin nuorten ryhmällä saavutettaisiin samankaltaisia tuloksia.

5 Kehittämistehtävän tulokset, johtopäätökset ja kehittämisehdotukset

Työtaitajavalmennusprosessia on arvioitu kehittämishankkeen aikana monella eri tavoin. Tutkija on havainnoinut, kerännyt aktiivisesti palautetta sekä työpajatyöskentelyyn että työtaitovalmennuksiin osallistuneilta nuorilta. Valmennus on kehittynyt matkan varrella suunnitelmasta toisenlaiseksi kokonaisuudeksi.

Lopullinen arviointi siitä, onko tutkijan kehittämistehtävä onnistunut juontaa juurensa takaisin kehittämistehtävän alkumetreille kehittämistehtävän tutkimukselliseen ongelmaan ja kehittämistehtävän tavoitteisiin.

Kehittämistehtävän pääongelmana oli:

A. Miten tuetaan nuorten työntekijöiden ensimmäisten työelämäkokemusten onnistumista?

Ja alaongelmana oli:

B. Millaisin menetelmin nuorten työelämätaitoja voisi vahvistaa?

Pää- ja alaongelman lisäksi kehittämistehtävälle asetettiin vielä maaliskuussa 2015 kaksi tavoitetta:

1. Nuoria osallistava valmennuspaketti on tehty ja se on käytössä projektilla
2. Nuoret ja työnantajat kokevat nuorten työelämätaitojen lisääntyneen

Nyt lokakuussa 2015 tutkija katsoo tilannetta taaksepäin, ovatko kehittämistehtävälle asetetut tavoitteet saavutettu.

Tavoite yksi oli, että nuoria osallistava valmennuspaketti on tehty ja se on käytössä Bestis-projektilla. Tämä tavoite voidaan katsoa toteutuneeksi, kun marraskuussa 2015 tutkija antoi projektin ohjausryhmälle kirjallisen kuvauksen työtaitajavalmennuksesta (liite 2).

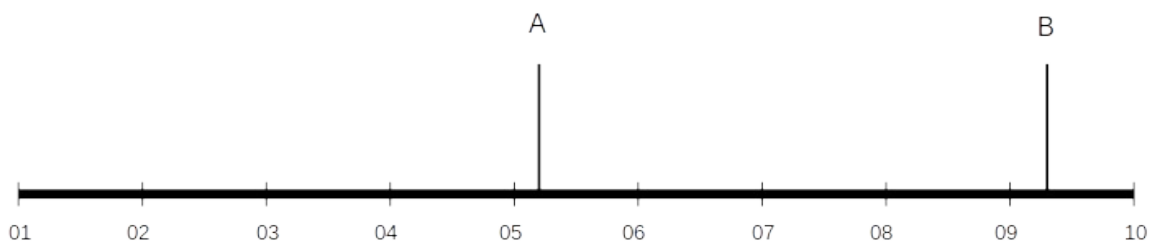
Tavoite kaksi oli se, että nuoret ja työnantajat kokevat työelämätaitojen lisääntyneen. Projekti lähtikin aikanaan liikkeelle Bestis-projektin saamien työnantajien palautteiden perusteella, jossa työnantajat kokivat nuorten työelämätaidoissa olevan haasteita ja puutteita. Kehittämistehtävä pyrki vastaamaan tähän haasteeseen ja parantamaan osallistavan työtaitajavalmennuksen avulla nuorten työelämätaitoja. Tutkija ajattelee, että tämän takia työnantajat ovat myös oikea taho arvioimaan, ovatko nuorten työelämätaidot lisääntyneet projektin myötä. Projektin onnistumista arvioitiin työnantajilta teemahaastatteluna kerätyn palautteen avulla. Carlssonin ja Forsellin (2012, 113) mukaan tärkein mittari, millä coachingin-menetelmänkin tehokkuutta voidaankin arvioida, on itse

toiminta, mihin se on johtanut. Coaching ilman käytännön tekemistä ja konkreettisia tuloksia on tavallista juttelua (Carlsson ja Forsell 2012, 113).

Toisin sanoen pelkkä coaching-prosessiin ja työtaitajavalmennusprojektiin osallistuminen ei riitä, näytöt työelämätaitojen lisääntymisestä tuli näyttää toteen käytännössä työpaikalla. Teemahaastatteluilla kerätyt työnantajien arvioinnit ja palautteet löytyvät kappaleesta 4.6. Varovasti arvioiden näyttäisi siltä, että työtaitajavalmennus on lisännyt nuorten työelämätaitoja. Kaikki haastatellut työnantajat olivat tyytyväisiä nuorten toimintaan työpaikalla ja haastatteluissa ei tullut ilmi puutteita nuorten työelämätaidoissa.

Tavoiteeseen kaksi sisältyi myös nuorten oma arviointi työelämätaitojen lisääntymisestä tämän projektin aikana. Tutkija kysyi työtaitajavalmennuksen työpajatyöskentelyyn osallistuneilta nuorilta aivan työpajatyöskentelyn alussa heidän omaa arviotaan omista työelämätaidoistaan. Nuoret arvioivat osaamistaan maaliskuussa 2015 janamenetelmällä. Janamenetelmässä arvo 1 on erittäin huonot työelämätaidot ja arvo 10 on erittäin hyvät työelämätaidot. Viisi nuorta arvioi omat työelämätaitoensa projektin alussa ja keskiarvoksi saatiin 5,4 (Kuviossa A).

Sama arviointi toteutettiin uudestaan toukokuussa 2015. Toukokuussa nuoret arvioivat omia työelämätaitojaan janamenetelmällä uudelleen. Viisi nuorta arvioi omat työelämätaitoensa ja keskiarvoksi saatiin toukokuussa 9,2 (Kuvio B). Arviot löytyvät havainnollistettuna alta (kuvio 5).



Kuvio 5. Nuorten oma kokemus työelämätaitojen lisääntymisestä työtaitajavalmennusprojektin ajalta.

Nuorten arvio omista lisääntyneistä työelämätaidoista kertoo työpajatyöskentelyyn osallistuneiden nuorten omasta kokemuksesta ja siitä, miten he itse arvioivat omien työelämätaitojen lisääntymisen työpajatyöskentelyn ajalta. Kokemus omasta omasta osaamisesta oli lisääntynyt erittäin paljon. Coaching-prosessin voi katsoa onnistuneen, kun valmennettava kokee, että hän on saanut johonkin asiaan ratkaisevasti erilaisen näkökulman. (Räsänen 2007, 175). Carlssonin ja Forsellin mukaan olennaista coachingin

arvioinnissa onkin, miten hyvin coachattava on onnistunut omiin tai ryhmän tavoitteisiinsa nähden (Carlsson & Forssell 2012, 158).

Tutkija myös arvioi, että coaching-menetelmänä sopi erinomaisesti nuorten kanssa työskentelyyn. Coachingin avulla nuoret löysivät itse tarvittavat työelämätaidot ja kysymysten avulla eteneminen antoi tutkijalle hyviä valmiuksia nuorten kanssa työskentelyyn. Positiivinen ja myönteinen ja kannustava tapa toimia innosti ja sai nuoret työskentelemään aktiivisesti kohti yhteistä päämäärää.

Entä tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti? Tutkittiinko oikeita asioita ja mitattiinko sitä, mitä olikin tarkoitus mitata. Olisivatko tutkimustulokset toistettavissa? Heikkisen ym. (2007, 128) mukaan toimintatutkimusta tulisi arvioida validiteetin ja reliabiliteetin käsitteiden sijaan arvioimalla validointia eli itse prosessia. Prosessissa ymmärrys maailmasta kehittyy vähitellen. Toimintatutkimusta tulisikin arvioida historiallisen jatkuvuuden, reflektiivisyyden, dialektisuuden, toimivuuden ja havahduttavuuden periaatteilla.

Historiallisen jatkuvuuden osalta tutkija on pyrkinyt toimintatutkimusraportissa esittämään tapahtumat ajallisesti etenevänä kertomuksena. Raportoinnissa on pyritty myös löytämään asioille syy-seuraussuhteita sekä itse toiminnan kuvauksessa että tietoperustan osuudessa. Selvyden vuoksi tutkija on tietoperustasta nostanut korostetusti esiin työtaitajavalmennukseen poimittuja asioita, jotta lukija voisi paremmin arvioida tietoperustan sopivuutta tutkimukseen. Reflektiivisyys puolestaan tuo tutkimukseen läpinäkyvyyttä. Tutkija on tavoitellut sitä, että raportointi tuo esiin olennaiset asiat kehittämisprojektista sekä kuvaa oman suhteensa kehittymisestä tutkimuskohteeseen. Dialektisuuden osalta tutkija on esittänyt useita näkökantoja ja pyrinnyt tuomaan esiin projektin haasteet ja onnistumiset ja arvioimaan todenmukaisesti haastattelututkimusten tuloksia. Toimivuutta puolestaan arvioidaan käytännön vaikutusten ja osallistujien voimaantumisen kannalta. Tutkija on kertonut raportissaan, kuinka osallistujien mukaan coaching-prosessi on onnistunut ja työnantajat ovat arvioineet projektin onnistumista käytännön vaikutusten eli nuorten työelämätaidojen pohjalta. Havahduttavuutta tutkija on pyrkinyt tuomaan esimerkein ja lainauksin tutkimusraporttiin kehittämisprojektin ajalta. Heikkisen ym. (2007, 86) mukaan onnistuneen toimintatutkimuksen jälkeen asiat ovat eri tavalla kuin ennen tutkimusta.

Lopuksi vielä palataan kehittämistehtävän pääongelmaan ja alaongelmaan ja etsitään vastausta näihin kysymyksiin:

A. Miten tuetaan nuorten työntekijöiden ensimmäisten työelämäkokemusten onnistumista?

B. Millaisin menetelmin nuorten työelämätaitoja voisi vahvistaa?

Tutkija uskoo kehittämistehtävänsä pohjalta, että nuorten ensimmäisten työelämäkokemusten onnistumista edistävät parhaiten nuorten paremmat työelämätaidot. Hyvät työelämätaidot saavat aikaan nuorille sekä positiivisia kohtaamisia työelämässä että onnistumisen tunnetta ja osaamisen kokemuksia. Positiivisen palaute vahvistaa nuorten itsetuntoa ja sitoutumista työelämään. Sekä haastattelujen, kirjallisuuden, havainnointien ja työtaitajaprojektista saatujen palautteiden perusteella osallistavat ja toiminnalliset työskentelytavat ja tekemällä oppiminen näyttävät vahvistavan nuorten työelämätaitoja. Myös projektin työnantajien loppuarvioinnissa työnantajat toivat esiin yhtenäisen näkemyksensä siitä, että nuoret oppivat parhaiten tekemällä.

Työelämässä tarvittavat taidot ovat muuttuneet maailman muuttumisen myötä. Oppiminen ja opetus perustuvat silti Tapcotitin (2010, 138-139) mukaan yhä pitkälti opettajakeskeiseen luentomaiseen opetukseen, jossa opettaja opettaa ja oppilas kuuntelee. Haapaniemen ja Rainan (2014, 14-15) mukaan tämä ei tue enää uudempaa oppimiskäsitystä, jonka mukaan parhaiten opitaan olemalla aktiivinen ja vuorovaikutuksessa muihin. Luentomainen ja opettajakeskeinen opetus vastaa paremminkin aikaisemman työelämän tarpeita, jossa esimies käski työntekijää tekemään annetut työtehtävät ja työntekijä teki työtä käskettyä.

Omalta osaltaan asiaan varmasti vaikuttaa, että Suomessa koulutus on vielä painottunut pitkälti tietopuolisen osaamisen hallintaan (Salakari 2009, 14). Perinteinen koulumalli ei tue oma-aloitteisuuden kehittymistä, jota työelämässä tarvitaan ja vaaditaan. (Haapaniemi & Raina 2014, 43-46.) Työelämä odottaa, että työelämään tulevat nuoret olisivat oma-aloitteisia, rohkeita, oikean asenteen omaavia, vastuuntuntoisia, hyvät vuorovaikutustaidot omaavia ja innokkaita oppimaan. Voidaan miettiä, saavutetaanko nämä taidot perinteisin oppimismenetelmin opettaja luennoi (esimies käsknee)- oppilas kuuntelee (työntekijä tekee). Saavuttaakseen työnantajien odottamia työelämätaitoja, tulisi oppimisen ja opetuksenkin olla osallistavaa, innostavaa ja tulevia työelämätaitoja kerryttävää. Oppimis- ja opetustapoihin tarvitaan perinteisten menetelmien lisäksi uusia malleja. Myös työelämästä saatujen palautteiden perusteella nykyiset oppimismenetelmät eivät ole onnistuneet työelämätaitojen lisäämisessä nuorten työntekijöiden kohdalla.

Julkisessa keskustelussa on myös vilkkaasti otettu kantaa siihen, että nuorten arjen kokemukset ja koulumaailma erkaantuvat yhä enemmän toisistaan. Yliopiston lehtori Pekka Räihä kirjoittaa asiasta Helsingin Sanomien mielipidepalstalla 14.11.2015. Räihä nostaa esiin kirjoituksessaan sen, että koulun opetus on erkaantunut arjesta, muistaminen yhä korostuu opetuksessa ja innovatiivisuus ei näy koulumaailmassa. Räihän mukaan

koulun merkityksellisyys lapsille ja nuorille lisääntyisi oppilaiden osallistamisella koulun toimintaan.

Räihän kirjoitus herättää myös tunteita. Lehtori Alho ja yhteisöpedagogi Vainikainen vastaavat Räihän kirjoitukseen Helsingin Sanomien mielipidepalstalla 16.11.2015. Heidän mukaansa nykykoulu ei vastaa Räihän kuvausta, ulkoa oppiminen ei ole enää nykykoulun toimintatapa. Alho ja Vainikainen kuitenkin nostavat itse vastineessaan esiin kehitettävänä asian sen, että nuorten tuli saada kokemuksia siitä, että nuori tuntisi olevansa hyvä ja onnistuvansa. Heidän mukaansa koulun tulisi mahdollistaa oppilaille omistajuutta omasta oppimisestaan.

Tutkijan mielestä työtaitajavalmennus tarjoaa yhtä mahdollista käytännön ratkaisua tähän ongelmaan. Työtaitajavalmennuksessa tehdään yhdessä vertaisoppimalla, opitaan tekemällä ja toimimalla, iloitaan oppimisesta, annetaan nuorten löytää, oppia ja oivaltaa asioita itse. Työtaitajavalmennusmallin avulla annetaan nuorille kokemuksia onnistumisista ja mahdollisuus loistaa omalla tekemisellään, osallistetaan nuoria toimintaan ja kannustetaan olemaan aktiivisia toimijoita jo opiskelu- ja kouluaikana, jotta harjoitellut tavat toimia ja oppia siirtyisivät nuorten mukana myös työelämään.

Kehittämistehtävän tuotoksena syntyi sekä kuvaus taitajavalmennusprosessista, että myös yksi mahdollinen esimerkki nuorten suunnittelemasta valmennuksesta. Kuvattu työtaitajavalmennus on esimerkki, jota voi soveltaa omiin tarpeisiin, oppitunneilla, kerhoissa ja erilaisissa nuorten ryhmissä. Prosessin päätteeksi syntyvä työtaitajavalmennus on aina uusi, ajankohtainen ja erilainen, sillä nuoret itse määrittelevät valmennuksen sisällön ja löytävät omat tapansa viestiä työelämätaitoja toisille nuorille. Työtaitajavalmennusmallilla tehdyt työtaitajavalmennukset ovat aina prosessiin osallistuneiden nuorten näköisiä ja ajankohtaisia.

Kehittämistehtävän aihe on erittäin ajankohtainen ja se on syntynyt aidosta työelämän tarpeesta. Kehittämistehtävän aihe on herätynyt paljon kiinnostusta Porvoossa paikallisesti. Pääskytien yläkoulun TET-valmennuksista kirjoitettiin Uusimaassa 1.10.2015. Lisäksi valmennuksen jälkeen pidettiin lehdistötilaisuus. Itäväylä-lehti kirjoitti artikkelin työtaitajavalmennuksesta lehdessään 21.10.2015 (liite 6).

Työtaitajavalmennusmalli jatkaa elämäänsä eteenpäin, vaikka tutkijan kehittämistehtävä päättyykin tähän vaiheeseen. Työtaitajavalmennuskurssi tulee keväällä 2016 Porvoon Point Collegen vapaavalintaiseksi kurssiksi. Tavoitteena olisi juuruttaa työtaitajavalmennus osaksi kurssitarjontaa. Porvoon Point Collegen lisäksi kiinnostus on herännyt myös muissa oppilaitoksissa. Bestis-projektiryhmä tulee esittelemään

työtaitajavalmennusmallia myös esimerkiksi Porvoon Amistolle ja tarkoituksena on pohtia, kuinka valmennusmalli voisi tulla siellä hyödynnettäväksi. Mallia on esitelty myös 2.10.2015 Porvoon alueen opinto-ohjaajien, TE-toimiston, nuorisotoimen ja Bestis-hankkeen yhteistyöpäivässä. Työtaitajavalmennus tulee esittelyyn lisäksi myös Uudenmaanliiton "Yhdessä koulutustakuuseen" –hankkeessa Helsingissä 26.11.2015. Tilaisuudessa esitellään oppilaitosten caseja nuorten kanssa tehtävistä toimintamalleista ja tehdään kooste olemassa olevista hyvistä käytänteistä.

Kehittämistehtävän tuotoksena tuli paitsi osallistavan työtaitajavalmennusmallin kuvaus, myös tutkijan ymmärrys työelämästä, sen muutoksesta ja nuorista lisäänty. Tutkija itse on erittäin tyytyväinen kehittämistehtäväänsä. Kesäsetelityöntekijöiden mahdollisesta valmennuksesta muokkaantui kehittämistehtävän teon aikana aivan toisenlainen projekti, tavoitteet kasvoivat ja muokkautuivat projektin aikana. Kehittämistehtävä on herättänyt suurta kiinnostusta ja on selkeästi nähtävissä, että on olemassa tarve vahva nuorten työelämätaitojen kehittämiseen erilaisin osallistavin ja toiminnallisoin menetelmin.

Tutkija jäi projektin päätteeksi toivomaan, että työtaitajamallia olisi vielä voinut kehittämistehtävän puitteissa testata ja mitata, kuinka työtaitajavalmennus onnistuu tutkijan tekemällä toiminnan kuvauksella toiselta ryhmän vetäjältä. Kehittämistehtävä on kuitenkin rajattu ja siksi tämä ehdotus sopiikin paremmin jatkokehittämisehdotukseksi.

Tutkija ehdottaa lisäksi myös jatkon osalta, että Bestis-projektin nettisivuille tulisi keskustelufoorumi, johon työtaitajavalmennusta tehneet ryhmän vetäjät ja osallistajat voisivat kirjata palautteitaan ja kommenttejaan. Olisi myös hienoa, jos sinne voisi tallentaa kaikkien katsottavaksi erilaisia lopputuloksia nuorten synnyttämistä valmennuskokonaisuuksista. Sieltä voisi tarpeen mukaan poimia ideoita, ajatuksia ja toimintamalleja käytettäväksi omien tarpeiden mukaisesti.

5.1 Oman kehittymisen arviointi

Tässä kappaleessa tutkijaa kutsutaan jälleen opiskelijaksi. Tämä tuntuu luonnollisemmalta oppimista ja kehittymistä arvioidessa. Opiskelija asetti alkuvuodesta tavoitteeksi saada opintonsa valmiiksi. Tavoitteena oli saada kehittämistehtävä valmiiksi 2015 vuoden aikana, jonka jälkeen tutkinto olisi suoritettu. Kehittämistehtävän aihe ei ollut liitoksissa tekijän omaan työhön vaan tuli toimeksiantona tekijälle. Tämä aluksi jännitti opiskelijaa: kuinka saan otteen aiheesta, joka ei ole osa omaa työtäni. Toki osaamisen kehittäminen liittyy kiinteästi opiskelijan omaan alaan HR-toimintoihin. Aihepiiri oli myös täsmällistä faktatietoa ja määrällistä mittaamista rakastavalle opiskelijalle haasteellinen, välillä tuntui siltä, että aiheeseen on hankala saada otetta.

Opiskelija on edennyt määrätietoisesti oman suunnitelmansa mukaisesti. Haasteena projektissa on ollut työnantajien haastattelujen saaminen. Huolimatta projektin laajenemisesta on opiskelija pysynyt aika hyvin aikataulussa. Opiskelijalle tuli yllätyksenä kehittämistehtävän eteen tehtävä työmäärä. Se on paljon enemmän kuin opiskelija alunperin oli ajatellut. Opiskelijan tuntiraportointi löytyy kehittämistehtävän liitteestä (liite 7). Aidot työelämäyhteydet ja innostava yhteistyö nuorten ja Bestis-projektin kanssa on saanut opiskelijan toden teolla innostumaan tästä kehittämistehtävästä. Erityisesti nuorten kanssa työskenteleminen on ollut aivan mahtavaa. Opiskelija toivookin, että saa jossain vaiheessa työelämäänsä palata työskentelemään vielä nuorten kanssa.

Opiskelija itse on luonteeltaan ja tyyliltään enemmänkin toimija kuin tutkija ja kirjoittaja. Projektin onnistumiset ovatkin pitkälti toiminnallisen työtaitajavalmennusprojektin ajalta. Nuorten kanssa työskentely oli upeaa ja toi opiskelijalle uusi näkökulmia moneen asiaan. Haasteet liittyivät lähinnä kirjoitustyöhön. Opiskelija oppi matkan varrella paljon asioita kehittämistehtävän aihepiirin lisäksi itsestään ja omista vahvuuksistaan. Erityisenä ilon aiheena opiskelijalle projektissa oli saavutetut tulokset ja nuorten kanssa toimiminen.

Lähteet

Aarnikoivu, H. 2010. Työelämä menesty ja voi hyvin. WS Bookwell. Juva.

Alho, A & Vainikainen, E. Kasvatustiede erkaantuu koulun arjesta. Helsingin Sanomat. 16.11.2015. Luettavissa: <http://www.hs.fi/mielipide/a1447566558111>. Luettu 16.11.2015.

Carlsson, M. & Forssell C. 2012. Esimies ja coaching: Oivaltava coaching johtamisen työkaluna. 2. uudistettu painos. Tallinna

Cox, E. Bachkirova, T, Clutterbuck, D. 2014. The Complete Handbook of Coaching. Ashford Colour Press Ltd. Great Britain. Second edition.

Coaching-yhdistys 2015. Coachingin määritelmä . Luettavissa: <http://www.coaching-yhdistys.com/>. Luettu 6.3.2015

Entrepreneur. 2014. Millenials. What young people want from work. Luettavissa: <http://www.entrepreneur.com/article/234934>. Luettu 3.4.2015.

Furman, B. Pinjola, N. & Rubanovitsch, M . 2014. Valmenna onnistumaan. Nyt. Saarijärven offset Oy.

Haapaniemi, R. & Raina, L . 2014. Rakenna oppiva ryhmä: Pedagogisen viihtymisen käsikirja. PS-Kustannus Oy. Jyväskylä

Heikkinen, H. Rovio, E. & Syrjälä, L. 2007. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Dark Oy. Vantaa.

Heikkinen, H. 2006. Toimintatutkimuksen lähtökohdat.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino. Helsinki.

Hätönen, H. 2011. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen II. Educa instituutti. Helsinki.

Ivey Business Journal. 2012. The Millennials: A new generation of employees, a new set of engagement policies. Luettavissa: <http://iveybusinessjournal.com/publication/the-millennials-a-new-generation-of-employees-a-new-set-of-engagement-policies/> Luettu 15.8.2015.

Järvensivu, A. Mikkonen, R & Syrjä Sanna. 2014. Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tamper. Tampereen Yliopistopaino.

Jokitalo, P. 2013. Powerpoint vapaa vyöhyke. OTJ Finland, Vantaa.

Kananen, J. 2009. Toimintatutkimus yritysten kehittämisessä. Tampereen yliopistopaino. Tampere.

Kananen, J. 2008. KVALI- Laadullisen tutkimuksen teoria ja käytänteet.

Kouvolan Sanomat 2015. Hemmoteltu nuoriso on suurin murhe. Luettavissa:
<http://www.kouvolansanomat.fi/Online/2015/09/24/Lue%20koko%20juttu%3A%20Hemmoteltu%20nuoriso%20on%20suurin%20murhe/2015219614417/4>. Luettu:
8.10.2015

Kumpulainen, K. Krokfors, L. Lipponen, L. Tissari, v. Kilppo, J. & Rajala, A. 2010. Oppimisen sillat, kohti osallistavia oppimiskäytäntöjä. Yliopistopaino. Helsinki

Lehikoinen, R. & Sinivuori, S. 2014. Tulevaisuus suosii rohkeaa johtamista. Saarijärven Offset Oy.

McCarthy, G. Coaching and mentoring for business. 2014, CPI Group (UK) Ltd. Great Britain.

Metsämuuronen J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia-sarja 4. Gummerus kirjapaino Oy. 3 uudistettu painos. Jyväskylä.

Myllyniemi, S. 2014. Vaikuttava osa nuorisobarometri 2013. Hakapaino Oy. Helsinki.

Ojasalo, K. Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. SanomaPro Oy. 3. uudistettu painos. Helsinki.

Ojasalo, K., Moilanen T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. WSOYPro. Helsinki.

Paalasmaa, J. 2014. Aktivoi oppilaasi. Bookwell Oy. Juva.

Peda.net. Learning cafe-menetelmä. Luettavissa:

http://www.peda.net/img/portal/2119590/Learning_caf_ja_esimerkit1.pdf?cs=1305791751.

Luettu 15.3.2015

Peda.net.Tulevaisuusverstas-menetelmä. Luettavissa:

www.peda.net/img/portal/2119590/Tulevaisuusverstas1.pdf?cs=1305791791. Luettu

14.3.2015

Repo- Kaarento, S. 2007. Innostu ryhmästä Miten ohjata oppivaa yhteisöä. Dark Oy. Vantaa.

Räihä, P. Koulu elää menneessä eikä osaa vastata lasten odotuksiin. Helsingin Sanomat. 14.11.2015. Luettavissa: <http://www.hs.fi/mielipide/a1447403070970>. Luettu 14.11.2015

Räsänen, M. 2007. Coaching ja johtajuus: Valmentava ote esimiestyössä. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Salakari, H. 2009. Toiminta ja oppiminen- koulutuksen kehittämisen tulevaisuuden suuntaviivoja ja menetelmiä. Hakapaino Oy. Helsinki.

Saloviita, T. 2006. Yhteistoiminnallinen oppiminen ja osallistava kasvatus. WS Bookwell Oy. Juva.

Siltala, R. 2010. Innovatiivisuus ja yhteistoiminnallinen oppiminen liike-elämässä ja opetuksessa. KMG Printworks. Turku.

Sipilä, A. 2014. Kokemuksia kesätyösetelistä 2014. Raportti. Bestis - Nuorisotakaajat Porvoossa ESR-hanke.

Surakka, T. & Rantanen, T. 2013. Työelämätaidot. Bookwell Oy. Porvoo.

Tapscott, C. 2010. Syntynyt digiaikaan Sosiaalisen median kasvatit. WS Bookwell Porvoo 2010.

Tienari, J. & Piekkari, R. 2011. Z ja epäjohtaminen. Kariston kirjapaino Oy. Hämeenlinna

Työvoimapolitiittinen aikakauskirja 2/2009. Hennala, L & Melkas, H. Edita Prima Oy. Helsinki. 2009.

Vesterinen, P-L. & Suutarinen, M. 2011. Y-sukupolvi työ(elämä)ssä. Hansaprint. Vantaa

Vilka, H. & Airaksinen T. 2004. Toiminnallisen opinnäytetyön ohjaajan käsikirja. Tammer-Paino. Tampere.

Vilka, H. 2006. Tutki ja havainnoi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Vaajakoski.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Keuruu.

Liitteet

Liite 1. Kehittämistehtävän alustava suunnitelma

1. Tausta

Opinnäytetyön aihe tuli tilauksena Arja Häyrysen kautta kun tiedustelin sopivia toimeksiantoja.

Kyseessä on nuorisotakuun toteutumista edistävä projekti, jossa toimeksiantaja (Haaga-Helia Porvoo/ projektityöntekijä Anu Sipilä) on ollut syksyn 2014 mukana. Projekti jatkuu taas maaliskuun 2015 alusta kaksivuotisena (ESR-rahoitteinen). Projektissa on vastattu mm. kaupungin kesätyösetelin koordinoinnista, eli välitetty nuoria töihin paikallisiin yrityksiin. Viime kesänä 2014 vastaavassa kesäsetelikampanjassa työnantajat nostivat palautteissaan esiin nuorten työntekijöiden työelämätaitoihin liittyviä haasteita, ja toisaalta nuorilta tuli palautetta työnantajien taidoista perehdyttää, motivoida ja ohjata nuorta työntekijää. Opinnäytetyön osalta tarvittaisiin/ on tilattu :

- a. valmennuspaketti, jolla voisi ennen kesätöiden alkamista pyörittää nuorille työelämätaitoihin liittyviä valmennuksia työpajatyypillisesti (?) tai/ ja
- b. työnantajille suunnattu opas koskien nuoren työntekijän perehdyttämistä ja johtamista

Työnantajaoppaaseen liittyen yrittäjiltä, jotka eivät paljon yleensä rekrytoi, tuli toive siitä, että olisi hyvä jos heillä olisi käytössä jokin ohje/muistilista siitä, millaisia asioita nuoren, ensimmäiseen kesätyöhön tulevan koululaisen kanssa olisi tärkeää käydä läpi ennen työsuhteen alkua, jotta vältetään turhat huomauttelemiset (mm. kännykän käyttö, työaikojen ja taukojen ymmärtäminen, työpaikalla käyttäytyminen jne.) Ja tähän yhdistyisi ohje siitä, mitä työnantaja voisi tehdä jotta nuoren ensimmäisestä työkokemuksesta muodostuisi positiivinen ja nuori saisi tarvitsemansa tuen, opastuksen ja palautteen.

2. Projektin tehtävä

Kehittämistehtävän tavoitteena on parantaa nuorten työntekijöiden ensimmäistä kosketusta työelämään ja tukea työnantajia nuorten perehdyttämisessä ja johtamisessa Porvoon kesätyöseteliprojektissa.

Kehittämistehtävän pääongelma on :

A. Miten tuetaan nuorten työntekijöiden ensimmäisen työelämäkokemuksen onnistumista?

Alaongelmat ovat:

B. Millaisin menetelmin nuorten työelämätaitoja voisi vahvistaa?

C. Miten nuoria työntekijöitä tulisi johtaa ja perehdyttää ensimmäisissä työsuhteissa?

3. Tulostavoitteet

Tavoitteet on saavutettu kun seuraavat asiat on tehty:

a. Osallistava valmennuspaketti on tehty ja se on käytössä projektilla (opiskelija huomauttaa, että varsinkin tässä kohden itse matka voi olla yhtä tärkeä kuin päämäärä)

b. Nuoret ja työnantajat kokevat nuorten työelämätaitojen lisääntyneen

4. Rajaus

Opinnäytetyön tekijän aihe on osa Porvoon nuorisotakuun piiriin liittyvää projektia. Opinnäyte keskittyy nimenomaan kesäseteli-ikäisiin nuoriin eli peruskoulun päättäneisiin 15- noin 18-vuotiaisiin nuoriin paikallisesti Porvoon alueella.
Tarkennetaan vielä

5. Työvaiheet

Nykytilan kartoitus:
Kirjallisuus
Aiemmat haastattelut

Analysointi:
Tutkimusongelman
määrittäminen

Tavoitetilan kartoitus:
Teemahaastattelut
Työnantajille

Analysointi:
Tavoitetila kirkkana
mielessä

Valmennuspaketin luonti
Nuorten kanssa coaching
menetelmällä

Valmennus-
paketin versio 1
valmistuu

Valmennuspaketin
1 versio: testaus
pilottikoulutuksessa

Analysointi ja
korjaukset

Valmennuspaketin
2 versio: Ensimmäinen
valmennus

Opiskelija tarkkailemassa
valmennuksessa
reflektointi
analysointi

Valmennuspaketti valmis:
Versio 3

Onnistumisen mittaaminen:
Haastattelut työnantajille
ja nuorille

6. Osatehtävät ja aikataulu

Aika	Osatehtävät
Tammikuu 2015	Toimeksiantajan tapaaminen
Helmikuu 2015	Alustava projektisuunnitelma
	Opinnäytetyön ohjaajan saaminen
	Teoriaan tutustuminen kirjallisuuden avulla
	Tutkimusongelman tarkastelua
	Nykytilan kartoitus aiempien haastattelujen ja kirjallisuuden avulla
Maaliskuu 2015	Aloituskokous ohjaaja, toimeksiantaja ja opinnäytetyön tekijä
	Teoriaa, onko aiemmin ollut samaa ongelmaa?
	Käsitteistöä
	Teemahaastattelun työnantajille menevä viesti tiedoksi toimeksiantajalle
	Teemahaastattelun runko tiedoksi toimeksiantajalle
	Tavoitetilan selvitystä: Teemahaastattelut työnantajille
	Tutkimusongelman tarkempi määrittely ja päivitetty tutkimussuunnitelma
	Teemahaastatteluiden purku ja analysointi
	Tilannepäivitys opinnäytetyön ohjaajalle ennen pääsiäistä
Huhtikuu 2015	Valmennuspaketin luontia yhdessä nuorten kanssa coachingmenetelmällä
	Valmennuspaketin 1. versio valmis
	Valmennuspaketin testaus pilottina ennen varsinaisten valmennusten alkamista
	Valmennuspaketti 2. versio valmis
Touko- Kesäkuu 2015	Valmennuspaketti valmiina tuotantoon
	Ensimmäinen ”oikea” valmennus, opinnäytetyöntekijä tarkkailemassa
	Valmennuspaketin 3. paranneltu versio
Elo-Syyskuu 2015	Haastattelut nuorille ja työnantajille kokemuksista
	Verrokkiryhmä, joka ei ole osallistunut työpajaan
	Tulosten analysointia, johtopäätökset ja pohdintaa
	Opinnäytetyöraportin kirjoitusta
2015	Opiskelija valmistuu

7. Resurssit

Opiskelijalla varattu hyvin aikaa tähän. Esityöt jo aloitettu

8. Kustannukset

Opiskelija tekee projektin, joten kustannuksia ei opinnäytetyön osalta synny lukuunottamatta matkalippu ja tulostuskuluja.

9. Työmenetelmät, kuvaaminen ja tiedottaminen

Kehittämistehtävän tutkimusstrategiaksi on valittu toimintatutkimus.

Toimintatutkimuksen tavoitteena on ratkaista käytännön ongelma ja samaan aikaan luoda ilmiöstä uutta ymmärrystä. Toimintatutkimus lähestymistapana on kiinnostunut siitä, miten asioiden pitäisi olla, ei niinkään siitä miten asiat nyt ovat. Tutkimusprosessissa vuorottelevat suunnittelu, toiminta ja arviointi (Ojasalo, Moilanen & Syrjäjä 2014, 58).

Kanasen mukaan (2009, 10-11) toimintatutkimuksella pyritään samaan aikaan muutos vallitsevaan tilanteeseen. Toimintatutkimus on jatkuva syklinen prosessi joka tähtää jatkuvaan kehittämiseen ja muutokseen. Toimintatutkimuksen keskeiset elementit ovat toiminnan kehittäminen (muutos), yhteistoiminnallisuus ja tutkimus.

Tässä opinnäytetyössä pyritään osallistavaan työotteeseen ja tarkoituksena on ottaa nuoret osaksi koko prosessia.

Tutkimus tehdään vuoden 2015 aikana. Suunnitelman kohdassa 6. työvaiheet kuvataan tarkemmin toimintatutkimuksen syklejä.

Aineistoa tullaan keräämään sekä aiemmista haastatteluista myös teemahaastatteluista työnantajille sekä nuorille. Lisäksi koko prosessin ajan aineistoa kerätään tarkkailemalla (havainnoimalla) ja keskustelemalla.

Projektin tiedottamisesta vastaa viime kädessä toimeksiantaja. Opiskelija osallistuu omalta osaltaan tiedottamiseen ollessaan haastattelujen tiimoilta yhteydessä työnantajiin. Viestintävastuu on kuitenkin toimeksiantajalla, jonka projektin osaa opiskelija tekee.

10. Projektin riskit ja niihin varautuminen

Riski	Todennäköisyys	Vaikutavuus	Syyt	Miten varaudutaan
Aikataulu liian kiireinen	Kohtuullinen	Suuri	Opiskelija työllistyy, aikaa ei riitä	Opiskelija etenee tehdyn aikataulun mukaisesti, jokainen päivä on lähempänä tavoitetta
Opinnäytetyön tietojen katoaminen tietokoneelta	Pieni	Suuri	Laitevika	Säännöllinen varmuuskopiointi pilvipalveluun
Opinnäytetyön aihe leviää käsistä ja punaista lankaa ei löydy	Kohtuullinen	Suuri	Ohjaajalla, opinnäytetyön tekijällä ja toimeksiantajalla ei ole sama käsitys tehtävästä	Tarkempi aiheen rajaaminen
Toimeksiantajan vetäytyminen projektista	Pieni	Suuri	Sopimus ja projektin tarpeellisuuden arviointi	Säännölliset tapaamiset ja aikataulun pitäminen

11. Projektin laadun ohjaus

Projektin laadun varmistamiseksi on projektisuunnitelma hyväksytty sekä toimeksiantajalla että opinnäytetyön ohjaajalla. Projektin laadun varmistaminen tapahtuu projektisuunnitelmaa noudattamalla sekä sovitulla säännöllisillä tapaamisilla toimeksiantajan kanssa ja tarvittaessa opinnäytetyön ohjaajan kanssa.

Tärkeänä osana laadun ohjausta on myös itse opiskelija joka seuraa omaa etenemistään suhteessa projektisuunnitelmaan sekä itse asettamiin tavoitteisiin.

12. Teoreettinen viitekehys

Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä keskitytään työelämätaitoihin, työelämänmuutokseen (X / Y/ Z sukupolvi), johtamiseen, osallistamiseen ja coaching-menetelmään.

Viitekehys rakentuu työelämätaitojen määrittelyn kautta. Teorian avulla määritellään mitä työelämätaidot ovat ja millaisia taitoja tarvitaan työelämässä. Työelämätaitoja tarkastellaan myös tulevaisuuden tarpeiden näkökulmasta, miten tarvittavat työelämätaidot ovat muuttuneet ja miltä näyttää tulevaisuus sekä millaisia työelämätaitoja tarvitaan uusilla sukupolvilla. Tarkastellaan asiaa myös jonkin verran työnantajan puolelta johtamisen näkökulmasta: millaisia johtamistaitoja tarvitaan tämän päivän työelämässä.

Teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään myös projektilta odotettua nuoria osallistavaa otetta. Käsitteenä osallistaminen ja menetelmänä coaching toimivat myös opinnäytteen teoreettisena viitekehystenä.

13. Muuta: Opinnäytetyössä käytettäviä lähteitä

Vesterinen, P-L. Suutarinen, M. 2011. Y-sukupolvi työ(elämä)ssä. Hansaprint. Vantaa

Myllyniemi, S. Vaikuttava osa: Nuorisobarometri 2013. 2014. Hakapaino. Helsinki.

Järvensivu, A. Nikkanen, R. Syrjä Sannu. 2014. Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen Strategiat. Tampereen yliopistopaino. Tampere.

Ojasalo, K. Moilanen, T. Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Sanoma Pro Oy. 3. uudistettu painos. Helsinki.

Ristikangas, M. Ristikangas, V. 2010. Valmentava johtajuus. WS Bookwell Oy. Juva.

Räsänen, M (toim). 2007. Coaching ja johtajuus: Valmentava ote esimiestyössä. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Kananen, J. 2009. Toimintatutkimus yritysten kehittämisessä. Tampereen yliopistopaino. Tampere.

Metsämuuronen J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia-sarja 4. Gummerus kirjapaino Oy. 3 uudistettu painos. Jyväskylä.

Liite 2. Työtaitajavalmennusmallin kuvaus

TYÖTAITAJAVALMENTAJAKSI?

Tässä kuvattu työtaitajavalmennus on esimerkki, jota voi soveltaa omiin tarpeisiin oppitunneilla, kerhoissa ja erilaisissa nuorten ryhmissä. Prosessin päätteeksi syntyvä työtaitajavalmennus on aina uusi, ajankohtainen ja erilainen, sillä nuoret itse määrittelevät valmennusta suunnitellessaan valmennuksen sisällön ja löytävät omat tapansa viestiä työelämätaitoja toisille nuorille.

Työtaitajavalmennus syntyy nuorten kanssa yhdessä tekemällä. Työskentely koostuu 4-5 lähitapaamisesta (kesto noin pari tuntia) ja pienistä tehtävistä ja ajatustyöstä työpajojen välillä. Keskiössä on työelämätaitojen vertaisoppinen: valmennuksen suunnittelu ja toteutus tapahtuvat ” nuorelta nuorelle”.

Keskeistä työtaitajavalmennuksessa on:

- Osallisuus ja nuorten osallistaminen
- Tekemällä oppiminen
- Coaching toteutuksen menetelmänä: valmentava ote nuoriin: kysymyksiä, ei valmiita vastauksia ja valmennuksen sisältöjä vaan nuorten itse tekemää sisältöä. Eteneminen voimallisten kysymysten ja arvostamisen kautta.
- Opettaja/ ohjaaja ei ole valmennuksen keskiössä vaan nuoret
- Osaamisen jakaminen nuorilta nuorille

Työtaitajavalmennukseen osallistuja oppii seuraavia taitoja:

- Työelämätaidot: Tiedon lisääntyminen työelämätaidoista
- Itsetuntemuksen lisääminen ja omien vahvuuksien löytäminen
- Vuorovaikutustaidot
- Ohjaus- ja esiintymistäidot
- Projektityöskentelytaidot
- Palautteenannon ja saamisen taidot

Mitä on coaching?

- Coaching on ratkaisukeskeinen työote, joka luottaa työntekijän omiin resursseihin ja mahdollisuuksiin **toimia**. Painopisteenä coachingissa on **tavoitteellinen** oppiminen, suorituksen parantaminen sekä coachattavan kehittyminen. Coachingissa käytetään dialogisia ja toiminnallisia menetelmiä. Coachingissa tulokset syntyvät **prosessissa** joka tapahtuu omassa työ- tai opiskeluympäristössä **käytännön** sovellusten avulla. Coachingissa ryhmän vetäjä kuuntelee, tukee tavoitteiden saavuttamista ja auttaa motivoitumaan tehtäviin. Toimintatapaan kuuluu **kysymysten esittäminen** coachattavalle ja näiden avulla asian ytimen löytäminen. Coachattavaa ei opeteta vaan **hän oppii oppimaan**
- Coachingin tärkeänä tavoitteena on pysyvä **toimintatavan muutos**. Coaching tähtää muutokseen ja kehitykseen ja sen lähtökohta on ihmisen **vahvuuksissa ja myönteisyydessä**.

Työpajasuunnittelu osa 1

Ensimmäisen työpajan tavoitteena on tutustuminen ryhmään, työtaitajavalmennuksen tavoitteiden kirkastaminen (etsitään vastausta kysymykseen miksi ollaan täällä tänään) ja työtaitojen määrittäminen tulevaisuusverstasmenetelmällä

Nuorten kättely ensimmäiseen työpajaan tullessa

A. Lämmittely (yhteensä aika noin 30 min)

- **Esittelykierros/ leikki:** Otetaan pussista 6 adjektiivia. Lue adjektiivit itseksesi. Tämän jälkeen voit vaihtaa muiden kanssa sopivat adjektiivit sinulle, käy muiden kanssa vaihtokauppaa! Kun kaikki ovat löytäneet itselleen sopivat adjektiivit, tehdään esittelykierros. Jokainen kertoo kuka on ja miksi valitsi kyseiset adjektiivit itselleen? Jos et saa vaihdettua itsellesi sopivia adjektiiveja voit myös kertoa, miksi tämä sinulle jäänyt adjektiivi ei mitenkään kuvaa sinua. Ryhmän ohjaaja voi myös osallistua tähän
- **Tarvittavat välineet:** valmiiksi tehtyjä adjektiivilappuja (liitteenä esimerkkejä). Ryhmän vetäjä voi valita helppoja adjektiiveja kuten rehellinen , tunnollinen jne tai sitten mukaan voi laittaa myös keskustelua herättäviä adjektiiveja kuten selkään puukottaja, kaksinaamainen jne

B. Keskustellaan miksi ollaan tässä projektissa mukaan

*Työnantajilta on saatu palautetta että nuorten työelämätaitoja voisi vahvistaa. Aina voi kehittyä!

*Työpajan tarkoituksena vahvistaa työelämätaitoja ja antaa eväitä onnistuneisiin työelämäkokemuksiin ja työharjoitteluihin nuorille, meille ja muille

*Tarkoituksena on tehdä tehdään työpajatyypisesti valmennuspaketti toisille nuorille

*Uskomme että kaikki osaaminen on teissä nuorissa, nyt kaivetaan se esiin

*Painotus sille, mitä nuorilta odotetaan!

*Kyseessä hauska juttu :)

*Tämä on mahdollisuus itse olla luomassa uutta. Tämän projektin tarkoituksena ei ole olla koulumaista työskentelyä jossa opettaja opettaa ja oppilas kuuntelee. Opitaan yhdessä tekemällä ja oivaltamalla!

*Ajatuksena tavata 3-5 kertaa ja tapaamisten välillä pitää ajatustyöskentelyä yllä pienillä tehtävillä

C. Janatyöskentely (arvot 1-10) :

Tarvikkeet: Janaa varten esim. maalarin teippi, jolla janan voi piirtää ja post-it lappuja joilla voi merkitä puolivälin tai osan numeroista maahan

1. Jokainen kertoo millä fiiliksellä ollaan tänään täällä? Nuoret valitsevat paikan maahan tehdyiltä janalta ja jokainen kertoo siitä. 1= maailman kurjin fiilis ja 10 = paras fiilis ikinä.

2. Tämän jälkeen jokainen osallistuja kertoo myös odotukset tältä työpajatyöskentelyjaksolta: Mitä juuri sinä odotat tältä työpajatyöskentelyltä, mitä haluat oppia, miksi tulit tähän projektiin mukaan?

3. Tehdään vielä yksi tehtävä janatyöskentelyllä: arvio minkälaiset ovat mielestäsi omat työelämätaitosi tällä hetkellä(sijoita arvio 1-10 janalle) 1= Hyvin huonot 10= Täydellisen loistavat . Ryhmän vetäjä voi kirjata nämä tulokset itselleen ylös. Saman tehtävän voi tehdä viimeisellä valmennuskerralla ja katsoa miten arviot ovat muuttuneet

D. Sovitaan vielä yhdessä ryhmän säännöt mikäli tähän nuoret kokevat tarvetta: Miten toimitaan yhdessä (viestintä ,aika, kännykät, pelisäännöt, mahdolliset poissaolot yms mitä nuorilla tulee mieleen)? Viestintäkanavina voi hyvin käyttää esim. instagramia, facebookryhmiä, whatsappia tai muita nuorille sopivia viestintätapoja.

Ja sitten lämmittelyn jälkeen itse asiaan:

E. Tulevaisuus-verstas menetelmä mukaellen (1-3 h)

- Menetelmällä etsitään vastausta työnantajilta tulleeeseen palautteeseen työelämätaidoista. Mietitään mitä työelämätaidot ovat ja miten niitä voisi lisätä?

1. Valmistelu ja tarvikkeet:

- Fläppejä, tusseja, teippejä, taustamusiikkia fäppityöskentelyn ajaksi, tilaa liikkumiseen ja keskustelua varten pöytäryhmä jonka ympärille pääsee keskustelemaan
- Aluksi ryhmän vetäjä kertoo osallistujille mitä tulevaisuusverstastyöskentely on. Työskentely etenee niin, että ensin mietitään millainen on pahin mahdollinen työpaikka/ esimies jne. Tämän jälkeen kuvitellaan mikä olisi vastaava ihannetila, paras työkaveri, esimies, työpaikka. Tämän jälkeen mietitään miten voitaisiin päästä tosielämässä lähemmäs ihannetilaa pois päin pahimmasta mahdollisesta tilanteesta. Mietitään keskustellen mitä konkreettisia toimenpiteitä voisi jokainen tehdä päästäkseen lähemmäs ihannetilaa.

2. Ongelmavaihe (kesto noin 20 -30 min)

- Laitetaan seinälle neljä fläppitaulua otsikoilla :
 - Millainen on kamala työpaikka? (esim säännöt, toimintatavat)
 - Entä järkyttävä esimies? (esim johtaminen, perehdytys)
 - Hirveä työntekijä? (esim työelämätaidot, alaistaidot)
 - Pahin mahdollinen työkaveri? (esim työelämätaidot)
- Annetaan ohjeeksi miettiä millaisia taitoja heillä on tai ei ole? Miten he käyttäytyvät työpaikalla, millainen on nuorten mielestä esimerkiksi hirveä työntekijä
- Osallistuja kirjoittavat itsenäisesti fläpeille kaikki mikä koetaan aiheessa ongelmaksi tai tyytymättömyyttä aiheuttavaksi. Tässä vaiheessa ei vielä keskustella muiden kanssa vaan jokainen kiertelee itsenäisesti eri fläpeillä ja lisää sinne omia ajatuksiaan.
- Kun jokainen on kirjoittanut kaikki mieleen tulevat asiat läpi tuotokset käydään yhdessä läpi keskustellen. Ryhmän vetäjä pyytää esimerkkejä ja esittää tarkentavia kysymyksiä kirjoituksista. Keskustelun lomassa ryhmitellään ongelmat yhdessä. Tämän jälkeen myös pisteytetään ongelmat. Jokainen käy merkitsemässä seinällä oleville fläpeille mitä pitää pahimpina asioina. Jokaisella nuorella on käytettävissä kolme pistettä. Voi antaa joko pisteen kolmelle asialle tai sitten vaikka kaikki kolme pistettä yhdelle asialle. Tämän jälkeen katsotaan mitkä ovat pahimmat asiat nuorten mielestä

3. Utopiavaihe (20-30 min?)

- Laitetaan seinälle neljä uutta fläppitaulua otsikoilla :
 - Millainen on ihannetyöpaikka?
 - Entä upea pomo?
 - Paras työntekijä?
 - Ihanne työkaveri?
- Kirjataan taas fläpeille millaisia taitoja heillä on? Miten he käyttäytyvät työpaikalla? Tämä tehdään itsenäisesti fläpeille, ei tässä vaiheessa vielä keskustelua
- Pyritään tuottamaan ongelmien ylipositiivinen vastakohta, vain mielikuvitus ja taivas on rajana.
- Käydään tuotokset yhdessä läpi ja pisteytetään tärkeimmät asiat, jokaisella on jaettavana 3 pistettä. Katsotaan, mitkä ovat tärkeimmät asiat nuorten puolesta ja käydään keskustellen nämä lävitse.

4. Todellistamisvaihe (20-30 min?)

- Tämän jälkeen meillä on tehtynä kauhutilanne ja utopinen ihannetilanne
- Keskustellaan ryhmässä kuinka pahimmasta mahdollisesta tilanteesta on mahdollista päästä lähemmäs ihannetilaa?
- Mitä **MINÄ ITSE** voin asialle tehdä?
- Mitä **taitoja MINÄ tarvitsen tähän** (työelämätaidot) ja **miten ne saavutetaan?**

- Unelmat antavat pohjan todellisuudelle: Jokainen osallistuja suunnittelee kolme askelta kohti unelmatilaa. Askeleet kuvataan tarkkaan: mitä kukin askel tuottaa, missä se näkyy ja tuntuu
- Todellistamisvaiheessa siirrytään itse tekemiseen

Ryhmän vetäjä varmistaa kysymysten avulla että kaikki tarvittavat työelämätaidot ja näkökannat on huomioitu!

F. Päivän loppuksi

1. Palaute työpajasta ryhmän vetäjälle: Mitä haluat lisää tai vähemmän? Mitä toiveita nuorilla on seuraavalle valmennuskerralle. Palautteet kirjoitetaan esim. post-it lapulle ja liimataan lähtiessään fläpille.

2. Mitä opit: Kirjoita mitä opit tästä kerrasta, mitä jäi erityisesti mieleen? Kirjataan nämäkin post-it lapuille ja liimataan lähtiessään fläpeille

3. Ensi kerraksi: Kun osallistujat ovat kirjoittaneet mitä he ovat oppineet, annetaan osallistujille mietittävää seuraavaksi kerraksi: Kerroit äsken minulle mitä opit tänään? Raportoi ennen seuraavaa tapaamista päivään xx.xx mennessä minulle miten aiot siirtää tänään oppimasi asian käytäntöön ja milloin? Raportointi tehdään yhdessä sovitun tavan mukaisesti esimerkiksi sähköpostilla, facebookissa, instagrammissa tai facebookissa tai muulla aiemmin sovitulla tavalla

Työpajasuunnittelu osa 2

Toisen työpajan tavoitteena on tehdä valmennukseen sisältö : Mitä ne työelämätaidot mitä tarvitaan ovat? Miten niitä voisi oppia? Oppimisen eri tavat, palaute antaminen/ saaminen, omat vahvuudet

Tervetuloa! Kättely!

A. Lämmittely:

- **Janatyöskentely** (tarvittaessa): Fiilisjana tänään ja mitä odotan nyt tältä jaksolta kun tiedän mistä on kyse? Nyt on vielä mahdollisuus vaikuttaa omin odotuksin tapaamisiemme sisältöön.
- **Lämmittelytehtävä:** Jokainen kertoo missä itse on hyvä, mitä osaan työelämässä (tai muuten) ? Muut arvioivat itseään suhteessa esitettyyn asiaan. Lähelle kertojaa siirrytään jos ollaan samaa mieltä omasta itsestään (eli on kanssa hyvä ko. asiassa) ja kauas kertojasta jos on eri mieltä. Keskustellaan miksi kukakin valitsi ko. paikan, miksi on samaa mieltä tai miksi on eri mieltä. Mietitään miten päästäisiin lähemmäs ”keskustaa”)
- **Muistellaan miksi oltiinkaan täällä:** valmennuspaketin suunnittelu!
- **Annetun ”koti”tehtävän läpikäynti:** Mitä opin viimeksi ja miten aion viedä sen käytäntöön ja milloin? Keskustellaan ryhmässä: Tavoitteena saada osallistujat kertomaan ihan konkreettisia tapoja opin siirtämisestä käytäntöön.

B. Asiaan

Muistellaan mitä tehtiin viimeksi, mihin jäätiin. Edellisen kerran purku

Keskustelu: Työelämätaidojen koonti: Mitä oli ja mitä löydettiin? Mihin ”yläotsikkoon” mitkäkin kuuluvat? Muistutetaan mieleen yhdessä mitä asioita sitä nyt tarvitaankaan työelämässä ja missä vaiheessa, koostetaan ne yläotsikoiksi tms yhdessä keskustellen

Esimerkiksi alla, keskustellaan niistä asioista mitä nuorilta nousee esille:

- **URANHALLINTATAIDOT:** Miten haetaan työtä ? Mitä tapahtuu kun minä haluan töihin? Mitä minun pitää tehdä? Mitä työelämässä tapahtuu (työelämäntuntemus) , motivaatio, omat vahvuudet
- **MINÄ TYÖNTEKIJÄNÄ** Jippii, työpaikka löytyi , mistä minun sitten pitää tehdä ja millainen olla? Kun mä olen töissä, millainen olen, mitä teen tai en tee? Millainen on työminäni?
- **AMMATTIOSAAMINEN** (ei välttämättä tarvita tässä mutta jos nousee esille niin keskustellaan)
- **YLEISET VALMIUDET:**
 - a) Oppimisvalmiudet, tiedonhankinta
 - b) Työyhteisötaidot: esimies ja **alaistaidot:** Toisten ihmisten kunnioittaminen, vastuunkantaminen, asenne ja halu tehdä työyhteisön yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi
- **TYÖPAIKKA:** ja mitä sääntöjä töissä on? Mitähän se esimies edellyttää tai joku muu ja miksi?- paljon näihin vastauksia jo edellisessä kerrassa kirkastetaan nämä ajatukset.

C. Miten opit, mikä tekee oppimisesta kiinnostavaa nuorten mielestä?

Edellisen kerran palautteen läpikäynti: Viimeksi kun nähtiin ryhmän vetäjä sai palautetta ensimmäisestä työpajasta. Ja näinhän se on: joku oppii ja tykkää toimia toisella tavalla ja joku toisella tavalla, ei ole yhtä oikeaa tapaa. **Keskustelu** :Millä eri tavoin sinä tykkäät **oppia** tai opit? Mikä 15-18 v nuorta kiinnostaa ja miten parhaiten opitaan? Esimerkiksi video, luento, oppitunti, kuunteleminen, tekeminen? Joku nuorista kirjaa näitä ylös?

Oppimiskeskustelussa menetelmänä: Tulitikkuleikki: jokaisella on vain viisi puheenvuoroa, sitten **kuunnellaan** muita. Jos puheenvuorot on käytetty, voi laittaa parilla sanalla paperille ettei unohdu jos huikeita ajatuksia jotka voi esittää purkuvaiheessa. Ajatuksena ryhmän tasavertaisuus ja **tasapuolinen osallistuminen**. Tämän jälkeen menetelmän purku, miltä tämä tuntui ? Voisiko tätä käyttää hyödyksi tällä ryhmällä tai koulussa tms?

D. Keskustelu: Tämän jälkeen pareittain tai kolmissin (2+2+2 tai 3+3) jatketaan miettimistä miten nämä meidän keksimät yllä olevat työelämäasiat voisi **viestiä** parhaiten tälle meidän ryhmälle ja tuleville valmennettavalle ryhmälle? Voi myös tarkentaa halutessaan sisältöä.

- Tee oman parin/kolmissin kanssa esitys/ näytelmä/ video/ kuvakoollaasi/ pantomiimi/runo tms sinulle valitusta aiheesta . Esimerkiksi miten se työhaastattelu ja työnhaku sujuukaan ? Tai miten sitä käyttäydytään töissä? Voit tehdä esim. huonon ja hyvän esimerkin tms. Mikä olisi nuorten mielestä kiva tapa? Nyt saa kokeilla mitä vaan ihan hullua tai jotain ideaa, mistä ei tiedä että toimiiko idea vai ei? Mitä erikoisempi tapa, sen parempi ja hauskaa saa pitää
- Tämän jälkeen saat kokeilla suunnitelmaasi tälle meidän ryhmälle tai ainakin kertoa sen mitä parin kanssa/ryhmässä keksitte. Tämän jälkeen **MUIDEN aito PALAUTE** joka ryhmälle. Jokainen antaa ryhmälle sekä positiivista että kehitettävää palautetta. Palautteet annetaan kirjallisena esimerkiksi post-it lapuille kirjoitettuna Mietitään vielä yhdessä mikä näistä suunnitelmista toimi ja mikä ei ja miksi? Oliko kivaa? Löytyisikö näistä jotain mitä voitaisiin käyttää valmennuksessa koulussa?

E. Palaute ryhmän vetäjälle (aina kirjallisesti/ post- it tms, jotta jää jotain konkreettista)

- **Tehtävä:** Keksi ensikerraksi joku kiva lämmittelyleikki/ tehtävä/ keskustelu/tapa viedä työelämätaitoja eteenpäin. Jokainen tuo yhden tavan ensi kerraksi ja varautuu vetämään sen tälle ryhmälle jossain vaiheessa seuraavaa tai sitä seuraavia kertoja. Kerro ryhmän vetäjälle vielä etukäteen viimeistään 2 pvää ennen ensi tapaamista facessa/meilillä/ sovitulla viestintätavalla, mitä ajattelit tehdä ja JOS tarvitset jotain materiaalia (musan soitto, kyniä tms. tuotavaksi). Voit tehdä tämän myös pareittain. Ideoita voi saada esim. kirjastosta, googlella jne.

Työpajasuunnittelu osa 3 :

Kolmannen työpajan tavoitteena saada valmennuksen rakenne sovittua, pohtia millaisin menetelmin voidaan oppia, miten opittavat asiat viestitään? Miten valmennetaan? Projektiosaamista harjoitellaan

Tervetuloa!

A. Lämmittely: Joku nuorista vetää ! (Tai ryhmän vetäjällä varalla leikki: Olet työhaastattelussa, kerro itsestäsi kolme hyvää asiaa, miksi olisit hyvä työssä ja yksi kehittämisen kohde. Kirjoita ne ensin ylös, käydään ne sitten yhdessä läpi

Muistutus miksi oltiinkaan täällä: valmennuspaketin suunnittelu!

B. Viimeksi päästiin hyvään vauhtiin! Huikeeta! Muistellaan mitä tehtiin viimeksi, mihin jäätiin, otetaan edellisen kerran fläpit esille ja ripustetaan esiin! Katsotaan viime kerran palautteet valmennussuunnitelmista jotka annoimme toisille. Keskustellaan näistä! Kaikki villit ideat on plussa, mikä nuoria kiinnostaa. Jatketaan tuotosten kehittämistä, valitaan parhaat ehdotukset ja työstetään niitä. Ryhmän ohjaaja pitää huolen kysymysten avulla siitä, että valmennus pitää sisällään riittävästi opittavia asioita. Katsotaan että ensimmäisen tapaamisen tärkeimmät oivallukset ovat valmennuksessa mukana

Keskustellaan pidettävän valmennuksen reunaehdoista esimerkiksi käytettävissä oleva aika, paikka, millaiset tehtävät sopivat valmennettavalle ryhmälle, mitä nuoret itse pitävät tärkeänä

Nuoret jatkokehittävät ideoitaan ryhmässä ja valitsevat niistä parhaat. Nuoret voivat vaikka tehdä niitä videoita, näytelmiä, leikkejä, tietovisakysymyksiä jne. Tehdään konkreettisesti suunnitelmaa valmennuksen kulusta sekä itse valmennuksen sisältöä.

Lumipallomenetelmä : Jos ideointia ei meinaa syntyä, niin edetään kirjoittamisen kautta: Jokainen kirjoittaa yhden idean paperille ja kirjaa siihen omasta mielestään tärkeät asiat. Tämän jälkeen jatkokehitetään valittuja ideoita paperilla, niin että vaihdetaan paikkaa. Jokainen jatkaa toisen keksimää ideaa ja keksii siihen jatkoa tai kommentteja tai palautetta. Kun jokainen on kiertänyt kaikki ideat ja kommentoinut niitä, keskustellaan niistä. Esimerkiksi jos tekeillä on tietovisatyöelämätaidoista, jokainen keksii fläpille kysymyksiä niin monta kuin mahdollista. Sen jälkeen siirtyy seuraavalle fläpille ja keksii niistä lisää tai omasta mielestään parempia versioita

C. Keskustelu: Mikä olisi pahinta mitä voit valmennuksessa tehdä tai osallistujana joutua? Mikä tuntuisi sinusta kauhealle? Mitä voimme näitä välttää? Mikä sitten vastaavasti tuntuisi hyvältä?

D. Tarkennetaan nouseeko haluttavat asiat valmennuksessa? Mitkä ovat ne asiat, jotka on valmennuksessa ainakin tarkoitus oppia nuorten mielestä? Jokainen kirjoittaa 5 tärkeintä asiaa post-it lapulle. Kootaan ne ja valitaan yhdessä asiat joiden tulee vähintään näkyä valmennuksessa

E. Lopuksi: Palaute ryhmän vetäjälle ja mitä opit

Työpajasuunnittelu osat 4 (ja 5 jos tarvetta)

Viimeisten työpajatapaamisten tavoitteena on valmennuksen sisällön lopullinen tuottaminen. Tärkeässä osassa on myös valmentamisen harjoittelu käytännössä. Olennaista on vastuunottaminen omasta toiminnasta, esiintymisharjoittelu ja ajankäytön harjoittelu. Kartutetaan projektiosaamista ja esiintymiskokemusta

Tervetuloa! Kättely!

A. Lämmittely: joku nuorista vetää (tarkoituksena myös harjoitella esiintymistä)

Miksi oltiinkaan täällä tavoite kirkaana mielessä: Valmennuspaketin suunnittelu!

Muistellaan mitä tehtiin viimeksi, mihin jäätiin, otetaan edellisen kerran suunnitelmat esille ja ripustetaan esiin.

B. Valmennussuunnitelma kasaan

Tärkeässä osassa on saada sisältö lopullisesti kokoon ja suunnitella valmennuksen kulku käytännössä vaihe vaiheelta, valmennuksessa tarvittavat materiaalit ja tavarat sekä mahdollinen työnjako valmentajien välille.

C. Valmentamisen harjoittelu

Tämän lisäksi kokeillaan käytännössä valmentamista. Harjoitellaan valmentamisen pitäminen läpi, ikäänkuin kenraaliharjoituksena oman ryhmän kesken. Tärkeää harjoittelussa on tehdä se tosissaan, juuri niinkuin oikeasti on tarkoituksena pitää valmennus. Harjoitellaan ohjeistusten antamista ja ajankäyttöä. Yleisönä voi olla ryhmän vetäjä tai esimerkiksi pieni testiryhmä toisista oppilastovereista. Harjoitteluun menee aika paljon aikaa, tähän on hyvä varautua.

Harjoittelun jälkeen mietitään mikä toimi ja mikä ei? Paljonko menee aikaa? Miltä tämä nuorista tuntui? Oliko ohjeet selkeät? Sisälsikö valmennus tarpeeksi toimintaa ja ne asiat joita haluttiin että toiset nuoret oppivat? Käytettiinkö niitä toimintatapoja millä nuoret itse kokevat parhaiten oppivansa? Muutetaanko vielä jotain ennenkuin mennään valmennusta pitämään

E. Lopuksi: Palaute ryhmän vetäjälle työpajakerrasta

Nuorten pitämän valmennuksen jälkeen:

A. Palautekeskustelu: Katsotaan osallistujien palaute jos sitä on kerätty ja osallistujien oppimat asiat. Mietitään yhdessä mikä onnistui ja mikä ei. Ryhmän vetäjä antaa palauteta ryhmälle pidetystä valmennuksesta ja nuoret antavat palautetta työpajatoiminnasta ryhmän vetäjälle. Kevään 2015 työpajatapaamisten jälkeen ryhmän vetäjä myös antoi jokaiselle työpajatoimintaan osallistuneelle nuorelle kirjallisen palautteen työpajatyöskentelystä. Palautteen tarkoituksena oli nostaa esiin kunkin nuorten vahvuuksia ja onnistumisia työpajatyöskentelystä.

Liitteet ja keväällä 2015 tuotettua materiaalia:

Tämän kuvauksen liitteenä on vielä nuorten tuottama valmennussuunnitelma ja materiaalit keväällä 2015 luodusta valmennuksesta esimerkkinä siitä millaista valmennusta esimerkiksi työpajatyöskentelyssä saattaa syntyä. Huomiotavaa kuitenkin on, että valmennus voi olla joka kerta hyvin erilainen. Kun nuoret pääsevät tekemään valmennusta itse, on tapoja tehdä monia. Monesti prosessissa matka on vielä tärkeämpi kuin itse päämäärä.

Upeita oivaltamisen, onnistumisen ja oppimisen hetkiä työtaitajavalmennuksen parissa toivottavat Mia ja Point Collegen nuoret, Aada, Ida, Janette, Miro, Sara sekä Bestis-projektin työryhmä

Liitteet:

Nuorten tekemä suunnitelma ja heidän tekemä materiaali (tietovisa ja valmennussuunnitelma) malliesimerkkinä.

Nuorten tekemät videot: https://onedrive.live.com/?cid=4322620b801adb56&id=4322620B801ADB56%21172&ithint=video,MOV&authkey=!AHW8bpW1mz_xr88

Nuorten keksimät näytelmien aiheet:

1. Puhelin käyttö
2. Huono asenne
3. Asiakaspalvelutilanne (neuvominen)
4. Tuote menee rikki reklamaatio
Saa valita tekeekö hyvän vai huonon näytelmän

Mitä työelämätaitoja nuoret halusivat kevään 2015 valmennuksessa toisten nuorten oppivan:

- Ohjeiden tarkka kuuntelu
- Avoimuus
- Työaikana eri persoona jos huono päivä
- Puhelimen käyttö X 2
- Puhelimen käytön vähentäminen
- Oma-aloitteisuus
- Kohteliaat käytöstavat
- Rohkeus ja kunnioitus
- Käyttäytyminen
- Vastuullisuus
- Työaikojen noudattaminen
- Kännykän käyttö
- Käytöstavat
- Asennetta työntekoon

Liite 3. Nuorten suunnittelema valmennuksen runko

MAANANTAI 11.5. KLO 10:00-11:15

RYHMÄT: Aada & Janette

Miro, Sara & Ida

ESITTELY **5 MIN** (Ida)

- Miksi ollaan siellä, ketä ollaan ja kerrotaan että palkitsemme lopuksi molemmista ryhmistä yhden oppilaan
- Jokainen kertoo oman nimen, luokan & työssäoppimispaikan

RYHMIEN JA LAPPUJEN JAKO **5 MIN** (Aada)

- Sitten kun ollaan pienemmissä ryhmissä, jokainen kirjoittaa itsestään 3 hyvää ja yhden huonon puolen, mitä voisi sanoa työhaastattelussa

RYHMÄKESKUSTELU **10 MIN**

- Jokainen kertoo hyvät ja huonot puolet itsestään
- Ryhmän ohjaajat voivat neuvoa, mitä kannattaa tai ei kannata sanoa työhaastattelussa

NÄYTELMÄRYHMIEN JAKO **5 MIN**

- 4 ryhmää
- Ryhmän ohjaajat jakavat ryhmille aiheet

NÄYTELMIEN SUUNNITTELU **15 MIN**

ESITYKSET JA PALAUTE

- Pienemmissä ryhmissä
- 2 ryhmää kummassakin tilassa

TIETOVISA **20 MIN** (Miro)

- Ensin oppilaat vastaavat monivalintakysymyksiin
- Näytetään video ja oppilaat vastaavat videoon liittyviin kysymyksiin
- Sitten käydään läpi oikeat vastaukset pienemmissä ryhmissä

"MITÄ OLET OPPINUT" JA PALAUTE MEILLE **10 MIN** (Sara)

- Jaetaan jokaiselle 2 lappua
- Toiseen kirjoitetaan mitä on oppinut
- Ja toiseen laitetaan palaute meille

PALKINTO 5 MIN (Janette)

- Perustelut palkinnolle
- Koko luokka samassa tilassa

Nimi:

Tietovisa

1. Työt alkavat klo. 8:00. Monelta saavut työpaikalle?

- a) 7:00
- b) 8:00
- c) 7:45

2. Jos olet myöhässä töistä tai sairastut, mitä teet?

- a) Ilmoitan työpaikalle välittömästi
- b) Mainitsen asiasta kun menen seuraavan kerran töihin
- c) Jätän ilmoittamatta, koska oletan että poissaoloni huomataan

3. Milloin puhelinta saa käyttää työpaikalla?

- a) Tauolla
- b) Kun työpaikalla on hiljaista
- c) Kun asiakkaat eivät näe

4. Jos et tiedä mitä tehdä, keneltä kysyt apua?

- a) Työkaverilta
- b) En keneltäkään
- c) Asiakkaalta
- d) Esimieheltä

5. Milloin voit lähteä kotiin työpaikalta?

- a) Sitten kun väsyttää
- b) Kun esimies antaa luvan
- c) Kun työaikani on päättynyt

6. Täytyykö asiakasta tervehtiä, vaikka hän puhuisi puhelimessa?

- a) Kyllä
- b) Ei

Liite 5. Haastattelun teemat

Lähtötietojen kartoitus

Nuorten työelämätaidot ja oppiminen yleensä

Aiemmat kokemukset nuorista työntekijöistä

Kyseisen nuoren työelämätaidot; vahvuudet ja haasteet

Millainen kyseinen nuori on työntekijänä (mielikuva)

Esimerkkejä kyseisen nuoren toiminnasta työpaikalla

Nuorten asettamat tarkasteltavat tavoitteet työtaitajavalmennukselle:
puhelimien käyttö ja sen vähentäminen, oma-aloitteisuus, avoimuus, kohteliaat käytöstavat, ohjeiden tarkka kuuntelu, vastuullisuus, työaikojen noudattaminen, hyvä asenne, rohkeus ja kunnioitus sekä työminä

Muistilista tutkijalle:

- Uranhallintataidot
- osaaminen
- muut taidot: oppimiseen ja työyhteisötaitoihin liittyvät taidot
- Toimintatavat: reiluus, luottamus, aloitteellisuus, tunnollisuus, yhteistyökyky, organisaatitaito, tehokkuus ja itsensä kehittäminen
- Osallisuustaidot

Nuoret jakavat oppia nuorille

POSINTRA JA HAAGA-HELIA antavat työtaitajavalmennusta koululaisille.

Kehitysyhtiö Posintran ja ammattikorkeakoulu Haaga-Helian Bestis - Tukea työllistymiseen -yhteishanke pilotoi Pääskytien koululla Point Collegen nuorten toteuttamat työtaitovalmennukset yhdeksäsluokkaisille, jotka aloittivat työelämään tutustumisjaksonsa maanantaina.

Valmennuksen suunnittelivat toisen asteen opiskelijat viime keväänä Haaga-Heliassa ylempään ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyötään tekevä **Mia Heiskanen** ohjauksessa.

On ollut mukava saada opettaa nuoria ja samalla olen oppinut itsekkin uusia asioita.

SARA NÄRKKI

-Sitä testattiin viime toukokuussa ensin Point Collegen ensimmäisen vuosikurssin opiskelijoille ja he antoivat siitä hyvää palautetta, projektipäällikkö **Anne Wetterstrand** Posintrasta kertoo.

Pääskytien koulun opinto-ohjaaja **Leila Nurmi-laako** innostui asiasta ja toivoi vastaavaa heidänkin nuorille TET-jaksosa sparraamaan.

Työtaitajavalmennusten juuret juontavat Bestis-hankkeen keräämiin palautteisiin viime vuoden kesätyösetelin kokemuksista sekä nuorilta itseltään että työnantajilta.

-Työtaitoja toivottiin vahvistettavan. Tätä tukee myös uuteen valmisteilla olevaan opetus suunnitelmaan sisällytetty laaja-alainen kokonaisuus: työelämätaidot ja yrittäjyys. Tämän kokonaisuuden tarpeellisuuden ovat nostaneet esiin

TYÖELÄMÄ ▶ TET-JAKSOLLE SPARRAUKSEN VOIMIN



Point Collegen opiskelijat Miro Koski (vas.), Sara Näkki ja Ida Töyrylä (oik.) sekä opinnäytetyötä työtaitovalmennuksesta tekevä Mia Heiskanen (2. oik.) sparrasivat taustalla olevia Pääskytien koulun yhdeksäsluokkaisia työelämätaidoissa. Ysluokkaiset aloittivat TET-jaksonsa maanantaina.

nuoret itse, Wetterstrand kertoo.

Bestis-hanke on kokeillut erilaisia tapoja työtaitojen karttumiseksi sekä havainnut parhaimmaksi nuorten itsensä suunnittelemat ja toteuttamat mallit.

-Pääskytien valmennuksista vastasi kahdeksan Point Collegen nuorta, joille työtaitoja on ehtinyt työssäoppimisen ja kesäteiden ansiosta karttua. He halusivat jakaa osaamistaan muille ja sparrata nuorempiaan, Wetterstrand kiittelee.

Hän toivoo, että työtaitovalmennusmalli siirtyisi

käyttöön muihinkin itäisen Uudenmaan alueen toisen asteen oppilaitoksiin ja peruskouluihin.

-Point Collegessa yritetään saada käyntiin työvalmennuskurssia ensi lukuviidestä alkaen

Bestis-hanke jatkuu ensi vuoden loppuun saakka.

Point Collegen nuoret Ida Töyrylä, Miro Koski ja Sara Näkki ovat tyytyväisiä päästessään jakamaan työharjoittelupaikoilla saamiaan oppeja peruskoululaisille.

-Tämä on tuonut kaivat-

tua vaihtelua opiskeluun. Saa välillä itekin puhua, eikä vain istua koulun penkillä, Miro toteaa.

-On ollut mukava saada opettaa nuoria ja samalla olen oppinut itsekkin uusia asioita, Sara jatkaa.

-Opetusjakso on mennyt hyvin ja aika on kulunut nopeasti, Ida tuumaa.

Työelämävalmennukseen osallistuneet yhdeksäsluokkaiset pitivät työvalmennuskokeilua hyvänä ratkaisuna.

-Ymmärrämme jotenkin paremmin nuoria kuin opettajia. Tämä myös pisti

itsensä miettämään asioita paremmin, he kommentoivat.

Nuoret luettelevat koko joukon asioita, joita työelämässä pitää huomioida.

-Ystävällinen käytös, puhelinkäyttäytyminen sekä asiallinen toiminta ja uskaltaa kysyä, he luettelevat.

Pääskytien koulun opinto-ohjaaja Leila Nurmi-laako pitää tärkeänä tämän päivän koulutusyhteiskunnassa, että nuoret pääsevät osallistumaan ja heitä osallistetaan

-Jo kahdeksäsluokkai-

set voisivat opetella työelämän perustaitoja, hän sanoo.

Opinnäytetyötään tekevä Mia Heiskanen pitää tärkeänä nuorten saamia kokemuksia.

-Tulen jatkamaan opinnäytetyötäni ja haastattelemaan valmennettuja nuoria ja heidän työnantajiaan TET-jakson päätteeksi, hän sanoo.



MARKO WAHLSTRÖM
marko.wahlstrom@itavayla.fi

OSALLISTU SINÄKIN

Itäväylä tehdään lukijoiden kanssa, osallistu sinäkin!

Lähetä kuvia ja juttuvinkkejä ja osallistu keskusteluun. Lohdessa julkaitut kuvat ja juttuun johtaneet vinkit palkitaan vähintään kahdella leffalipulla. Liput toimitetaan postitse.

Kännykkä:
Ota kamera-kännykälläsi kuva tai video. Lisää kuvan tarina (max 500 merkkiä) ja oma nimesi. Lähetä multimediatiedostina numeron 16323 (hinta 0,60 e).
Tekstin alkuun avainsana IV.

Lähetessäsi kuvan julkaitavaksi myönnyt Itäväylä Viestintä Oy:lle kaikki oikeudet kuvan, edelleenluovutuslupaus mukaan lukien. Kuvan lähettäjä vastaa siitä, että hänellä on oikeus myöntää edellä mainitut oikeudet Itäväylä Viestintä Oy:lle.*
*Päiväyksiä DN:n, Elisan, Kolumbusen, Saunalaisten, Sanerian ja Tele Finlandin liittymillä. Julkaisuista kuvista maksetaan palkkio vain keran.

*Koskee myös sähköpostilla lähetettyjä kuvia.

Sähköposti
Lähetä kuvia, videoita, juttuja ja juttuvinkkejä osoitteeseen toimitus@itavayla.fi.

Facebook
Itäväylä on myös Facebookissa.
www.facebook.com/itavayla

itavayla.fi
Digilehti ja media- ja yhteystiedot.

LEHDEN TEKIJÄT

Itäväylä

31. vuosikerta

Vaihe (019) 521 7500

Myynti (019) 521 7520

Toimitus (019) 521 7530

Tuotanto (019) 521 7540

Postiosoite PL 118, 06101 Porvoo

Käyntiosoite Riihikamatori A, (Kunnantalo) Porvoo.

Ma-pe 8.00-16.00.

Sähköposti: toimitus@itavayla.fi

myynti@itavayla.fi

etunimi.sukunimi@itavayla.fi

ilmoitusaineisto: aineisto@itavayla.fi

Kustantaja Itäväylä Viestintä Oy

Painopaikka Sanomapaino, Vantaa

Jakelu Porvoo Mediajakelu Oy, Jakelujuniorit Oy

Jakeluhuomautukset

www.jakelupalautte.fi/itavayla

Lehti ilmestyy keskiviikkoisin

Jakeluvälikki 48 900 kpl,

lujikimäärä 49 000

(Feedback Oy, 2/2015).

ISSN 2324-0679 (painettu)

ISSN 2324-0687 (verkkojulkaisu)



Päätoimittaja
Miro Laine
0400 494 234



Tuottaja-toimittaja
Marko Wahlström
0400 271 133



Toimittaja
Mia Smolander
0400 271 144



Tuotantovastaava
Sari Vais
0400 259 307



Mainosgraafikko
Sari Ahonen
040 141 6602



Myyntipäällikkö
Rami Keskipää
0400 521 981



Myyntipäällikkö
Majja Laine
040 547 2993



Myyntipäällikkö
Tiina Wahlman
040 581 2784



Sanomaliiton logo

Itäväylä kuuluu Sanomaliiton liittoon

www.sanomaliiton.fi

KaupunkiPlus

myy paikallisia ja valtakunnallisia lehtiä yhteensä 45 kaupunkiliiton Suomessa. www.kaupunkipius.fi, p. 010 322 0800.

Itäväylä kuuluu KaupunkiPlus-liittoon.

Ilmoitusmaksan on vastuussa ja korvausvelvollinen mainontansa aiheuttamista mahdollisista vahingoista kolmannelle osapuolelle ja/tai lehdelle. Mikäli ilmoitusta ei tuotantoprosessissa tai muista toiminnallisista syistä (esim. lakko) taikka asiakkaasta johtavasta syystä kuitenkaan voida julkaista, lehti ei vastaa ilmoittajalle aiheutuvasta vahingosta. Lehdessä ilmestyneen ilmoituksen pois jäämisestä tai julkaisemisesta sattuudesta viivästystä rajoittuu ilmoituksen maksetun määrän palauttamiseen. Huomautukset on tehtävä 8 päivän kuluessa ilmoituksen julkaisemisesta tai tarkoituksesta julkaisupaivasta lähtien. Lehti toimittajansa force majeure -vuosuisin. Lehti ei vastaa tilaamasta lähetetyn aineiston säilyttämisestä eikä palauttamisesta. Noudatamme Julkisen Sanan Neuvoston eettisiä periaatteita ja kunnioitamme hyvää journalistista tapaa.

Liite 7. Opinnäytetyön tuntiseuranta

Opinnäyte

Työajan seuranta	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yht	
19.1-25.1.2015	3	3		3	3			12	Alustava aihe ehdotus saatu, tutustumista opinnäytetyöprosessiin
26.1-1.2		4						4	Toimeksiantajan tapaaminen ja opiskelun mieleen palauttamista
2.2-8.2	4	4	5	4	8			25	Menetelmäteoriaa, aineiston hankintaa
9-15.2	4	7	8	8	6			33	Aihepiirin kirjallisuutta, tutustumista aiempaan tutkimukseen
16-22.2								0	Loma
23.2-1.3	5	6	5	3	8	4		31	Kirjallisuus ja teoriaa
2-8.3	8	5	8	7	5		4	37	Vahvistettu projektisuunnitelma, aloituskokous, teoriaa, valmennuksen suunnittelua
9-15.3	8	8	6	8	6			36	Porvoo tapaaminen koko projektiryhmä
16-22.3	6	5	7	6	6	8	4	42	Teemahaastattelu , litterointi to ja projektia, tapaaminen porvoossa pe 20.3
23.3-29.3	8	8	8	2	7	1	3	37	Teemahaastattelu, litterointi Projekti ja ke eka valmennus
30.3-5.4	4	4	7			5	5	25	Valmistaumista työpajoihin
6.4-12.4	4	7	7	4	7			29	Porvoo toka valmennus, purku suunnittelu
13.4-19.4	7	7	6	7	5	1		33	Porvoo kolmas valmennus, purku, suunnittelu
20.4-26.4	4	5	7	4			2	22	Porvoo neljäs valmennus, purku suunnittelu
27.4-3.5	4		7		4	6	5	26	Suunnittelu, purku
4.5-10.5		5	5	4				14	Porvoo vika valmennus purku suunnittelu
11.5-17.5	4	6	6	5		2		23	Pilottivalmennus, purku
18.5-24.5	7		6	7	2	1		23	Työtaitoillat, purku
25.5-31.5		4	8	1	5			18	Purkua, Kirjoittamista, teoriaa
1.6-7.6	8	1		2	8	6		25	Kirjoittamista, teoriaa
8.6-14.6			7	2		4	4	17	Kirjoittamista, teoriaa
15.6-21.6		2							Loma
22.6-28.6								0	Loma
29.6-5.7	8		8	5				21	Teoriaa kirjallisuutta
6.7-12.7	4	4	3	5	1			17	Kirjallisuutta
13.7-19.7								0	Loma
20.7-26.7								0	Loma
27.7-2.8								0	Loma
3.8-9.8				2	5			7	Kirjallisuus ja teoriaa
10.8-16.8		4	3					7	Kirjallisuus ja teoriaa, kirjoittaminen
17.8-23.8	2			2				4	Kirjoittaminen
24.8-30.8			8					8	Kirjoittaminen
31.8-6.9		5		1	5	1		12	Kirjoittaminen
7.9-13.9	1	2	1			5		9	Kirjoittaminen
14.9-20.9		2		7		5		14	Kirjoittaminen
21.9-27.9	2	2	8			2		14	Kirjoittaminen
28.9-4.10			5	8	5	6	9	33	Haastattelu +litterointi x 2 + TET valmennusten havainnointi
5.10 -11.10.2015	2	6	7	6	0	2	0	23	Haastattelu +litterointi

12.10-18.10	0	8		9	3	3	3	26	Kirjoittamista paljon
19.10-25.10	2			3	0	9		14	Raportti+ litterointi
26.10-1.11	4	1	8	2	3			18	Haastattelu + litterointi kirjoitus
2.11-8.11	10	1	2	8	2	8		31	Kirjoittamista
9.11-15.11	2	10	2	10	5	5	10	44	Kirjoittamista
16.11-22.11	7							7	

821