

Lasse Kilponen

Nuorten työstarttipalveluun osallistuneiden nuorten käsityksiä työelämävalmiuksistaan

Tekniikan alan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelma

Syksy 2017



KAJAANIN
AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Tiivistelmä

Tekijä: Kilponen Lasse

Työn nimi: Nuorten työstarttipalveluun osallistuneiden nuorten käsityksiä työelämävalmiuksistaan

Tutkintonimike: Insinööri (ylempi AMK) Teknologiaosaamisen johtaminen

Asiasanat: Nuoret, työllistyminen, ICF, valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Tässä opinnäytetyössä lähdettiin selvittämään nuorten työelämävalmiuksia hyödyntäen Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmää (VAT) sekä kansainvälistä ICF- luokitusta. Tavoitteena työssä oli selvittää kajaanilaisten työttöminä olevien nuorten ajatuksia omista työelämävalmiuksista ja tätä kautta selvittää nouseeko esille jotakin yhteistä tekijää, joka mahdollisesti selittää nuorten työttömyyden.

Tutkimus toteutettiin hyödyntämällä Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmää, jossa on sisään rakennettuna ICF- luokitukseen pohjautuvia kysymyksiä. Tutkimukseen valittiin kysymyksiä teemoittain, tavoitteena saada kokonaisvaltainen käsitys nuorten työelämävalmiuksista. Tutkimukseen osallistuneet nuoret olivat kaikki Kainuun työvoimatoimiston ohjaamia ja he aloittivat Kumppaniksi ry:n Nuorten työstarttipalvelun.

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että tutkimukseen osallistuneilla työttömillä kajaanilaisilla nuorilla on hyvät työelämävalmiudet ja hyvä itsetunto. Vaikka valmistumisen jälkeinen työllistyminen ei ole onnistunut, nuoret näkevät tulevaisuuden valoisana ja uskovat vahvasti työllistyvänsä tulevaisuudessa.

Abstract

Author(s): Kilponen Lasse

Title of the Publication: Young People`s Perceptions About Their Working Life Skills in the Young People`s Workplace Service

Degree Title: Master of Engineering, Technology Competence Management

Keywords: Young people, employment, ICF, coaching evaluation support system,

This thesis investigated young people's working life skills by using the coaching evaluation support system, as well as the international ICF rating. The aim of the thesis was to find out ideas of unemployed young people in Kajaani about their own working life skills and to find out if there is any common factor that might explain the unemployment of young people.

The study was carried out by using the Coaching Evaluation Support Scheme with built-in ICF-based questions. Questions were selected in the thesis by theme, with a view to obtain a comprehensive understanding of young people's working life skills. The young people who participated in the research were all under the guidance of the Kainuu Employment Office and they started the Partnership for Young People's Workstation.

Based on the study, it can be stated that young unemployed people in Kajaani have good working life skills and good self-esteem. Even though post-graduate job vacancies have not been successful, young people see the future bright and strongly believe in their employment in the future.

Alkusanat

Opinnäytetyöni aihe vaihtui kesken opiskelujen johtuen työpaikan vaihtumisesta. Uudessa työpaikassa sain nopeasti opinnäytetyöaiheen, joka liittyi suoraan omaan työhöni. Nuorten ajatukset omista työelämävalmiuksista kiinnostaa paljon, koska työssäni edistän nuorten työllistymistä. Aihealue oli mielestäni selkeä ja tutkimuksen rajaamisessa ei ollut ongelmia.

Suuret kiitokset Kumppaniksi ry:lle joka mahdollisti opinnäytetyön tekemisen ja erityiskiitokset Kehityspäällikkö Tuomas Leinoselle tutkimuksen tekemisen sparraajana ja opastajana työn ohessa. Kiitokset yliopettajat Jari Kurtelius ja Arto Karjalainen ohjaamisesta ja tsemppaamisesta työn valmistumiseksi.

Tulen viettämään aikaa asian äärellä jatkossakin ja tämän opinnäytetyön pohjalta tulen tekemään selvityksiä jatkossakin. Nyt on kuitenkin aika hieman huokaista ja hyödyntää oppimaani.

-Lasse-

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Nuoret ja työmarkkinat	8
	2.1 Katsaus nuorten asemaan työmarkkinoilla	8
	2.2 Nuorten ammattiin valmistuneiden työllistymisestä	10
	2.3 Ongelmat nuorten työllistymisessä	11
3	Nuorten aktivointi työmarkkinoille pääsemiseksi	13
	3.1 Nuorisotakuu	13
	3.2 Nuorten työstartti	14
4	ICF – luokitus ja luokituksen viitekehys	16
5	Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä	19
	5.1 ICF ja sen suhde VAT:n osoittimiin	19
	5.2 Osa – alueet, pääluokat, aihe-alueet ja VAT:n osoittimet	20
6	Tutkimuksen toteutus	24
	6.1 Osoittimet	25
	6.2 Tutkimuksessa käytetyt osoittimet	27
7	Tulokset	30
	7.1 Tunnollisuus	30
	7.2 Itseluottamus	36
	7.3 Motivaatio	42
	7.4 Käyttäytymisen säätely vuorovaikutuksessa	48
	7.5 Muut osoittimet	57
8	Pohdinta	71
9	Lähteet	75
10	Liitteet	76

Symboliluettelo

Opinnäytetyössä on termejä ja sanastoa jotka on hyvä aukaista lukijalle.

VAT

Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä on Kumppaniksi ry:n kehittämä tietojärjestelmä, joka kattaa valmennuksessa / työhönkuntoutuksessa tarvittavat tietojenkäsittelytarpeet. Järjestelmä sisältää; henkilö-, sopimus-, ja valmennusjaksotietojen ylläpidon, kuntoutussuunnitelmien ylläpidon, työmaapäiväkirjan, asiakaspalautejärjestelmän ja WHO:n ICF luokitukseen perustuvan toimintakyvyn arvioinnin sekä näihin liittyvät raportit.(Kumppaniksi ry)

Osoitin

Arvioinnissa käytettävä yksittäinen tekijä, jonka perusteella sekä itsearviointi että ulkopuolinen havainnointi tapahtuu. Osoitin voi olla esimerkiksi työaikojen noudattaminen.(Kumppaniksi ry)

Osoitinryhmä

Yksittäisistä osoittimista muodostettu kokonaisuus, jolla kuvataan kuntoutujan toimintakykyä. Osoitinryhmä vastaa ”kysymyslomaketta”, jolla kuntoutuksen tarvetta kartoitetaan.(Kumppaniksi ry)

Kuvauskohde

ICF:n perustason tietoyksikkö. Kullekin ICF:n kuvauskohteelle voidaan VAT:issa rakentaa osoittimia, joiden avulla toimintakykyä arvioidaan.

Vahvuuden ja rajoitteen voimakkuuden kuvaus

ICF:ssä edistävää tekijää kuvataan plusmerkillä (+) ja rajoitetta pisteellä (.). VAT:ssa rajoitetta kuvataan myös miinusmerkillä (-) käytetyn ohjelmointitavan takia.(Kumppaniksi ry)

ICF-luokitus

Kansainvälinen toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden luokitus (ICF) kuvaa, miten sairauden ja vamman vaikutukset näkyvät yksilön elämässä.(Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017)

ICF ymmärtää toimintakyvyn ja toimintarajoitteet moniulotteisena, vuorovaikutuksellisena ja dynaamisena tilana, joka koostuu terveydentilan sekä yksilön ja ympäristötekijöiden yhteisvaikutuksesta. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017)

NEET-indikaattori (Not in Employment, Education or Training) eli niiden nuorten osuutta ikäluokasta, jotka eivät opiskele, työskentele tai ole varusmiespalvelussa. (Nuorisotutkimusseura 2017)

Työllisyysasteella tarkoitetaan työllisten osuutta vastaavasta väestöstä. (Tilastokeskus 2017)

1 Johdanto

Opinnäytetyössäni halusin selvittää Nuorten työstarttiin osallistuvien nuorten työelämävalmiuksia. Aihe valikoitui, koska tällä hetkellä työskentelen nuorten vastavalmistuneiden työttömien nuorten parissa. Olen toiminut työllistämisen ja työttömyyden parissa usean vuoden ajan ja ollut mukana kehittämässä työllisyysasioita eri organisaatioissa.

Erityisesti nuorten jääminen työelämän ulkopuolelle on vakava ongelma ja tulee yhteiskunnalle kalliiksi jos siihen ei keksitä erilaisia ratkaisuja. Nykyiset toimenpiteet eivät välttämättä ole saaneet aikaan sitä vaikuttavuutta, joka olisi tavoitteena.

Tämän hetkinen työ on tietynlainen kulminaatio, koska teen kehittämisen lisäksi asiakastyötä vastavalmistuneiden nuorten parissa, joilla ensimmäinen työpaikka on vielä löytymättä. Kokemusten pohjalta Kumppaniksi ry:ssä on luotu Nuorten työstarttipalvelu, jossa yhdistetään yksilövalmennus työnhaun valmiuksien parantamiseksi, sekä työhönvalmennus tuotannollisessa työssä.

Kumppaniksi ry on Kajaanin kaupungin ja Sotkamon kunnan ylläpitämä yhdistys, joka tarjoaa työhön ja koulutukseen tähtäävää valmennusta sekä kuntoutusta. Nuorten työstartti on Kumppaniksi ry:n kehittämä palvelu TE-toimiston tarpeisiin. Palvelussa yhdistyy henkilökohtainen sparraus, työelämän pelisäännöt, omien vahvuuksien ja kehittämiskohteiden tunnistaminen, oman osaamisen markkinointi ja työelämäyhteistyö, sekä yhteistyö koulutusorganisaatioiden kanssa jos kyseessä on alanvaihto. Yhteen palveluun on saatu rakennettua kokonaisuus, jota kautta nuori saa valmiuksia työllistää itsensä palvelun aikana ja tulevaisuudessa. Lisäksi palvelussa asiakkaat tekevät ICF- pohjaisen itsearvioinnin alku ja loppuvaiheessa. Arvioinnin kautta saadaan esille niitä erityispiirteitä, jotka vaikuttavat työllistymiseen ja ovat jopa työllistymisen esteitä. Nämä asiat tunnistamalla voidaan palveluita edelleen kehittää ja jopa vaikuttaa asioihin ennaltaehkäisevästi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Opinnäytetyön tarkoituksena on käydä läpi nuorten työllistymiseen liittyviä ongelmia, aktivointitoimenpiteiden vaikuttavuutta sekä tilastotietoa. Teoriaosuuden kautta saadaan käsitys tämän hetken tilanteesta. Varsinaisessa tutkimuksessa käydään läpi VAT (valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä) työkalun avulla kerättyä ICF- pohjaista tietoa Nuorten työstarttipalveluun osallistuneiden nuorten tilanteesta palvelun alussa, sekä palvelun loppussa. Tutkimuksessa tuotetaan tietoa nuorten tilanteesta ja selvitetään, mitkä asiat ovat

vaikuttaneet siihen, ettei tutkinnon suorittamisen jälkeen työpolkua ole löytynyt ja löytyykö yhteisiä tekijöitä työllistymisen esteeksi.

Käytännössä aineisto kerätään Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmällä, johon on laadittu tutkimuksessa käytettävä 38 kysymyksen runko. Tulosten hyödyntämiseen on ainakin TE-toimistolla tilausta. Asiantuntijoiden arvioidessa nuorten tarpeita voidaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa tarjota tukea, jos tutkimus osoittaa, mitkä seikat voivat vaikuttaa työelämästä syrjäytymiseen. Myös koulutusorganisaatiot voivat tarjota tukea oppilailleen jo opiskeluvaiheessa, jos havaitaan riskejä jäädä työelämän ulkopuolelle

2 Nuoret ja työmarkkinat

Nuorten ryhmä on koostumukseltaan laaja ja heterogeeninen. Nuorten ryhmään kuuluu hyvin eri-ikäisiä nuoria. Moni nuori työllistyy varsin helposti ja onnistuuakin vakiinnuttamaan asemansa työelämässä, kun taas osalla on ongelmia työllistymisessä. Voi olla ettei nuori pääse edes näin pitkälle, vaan jättäytyy tietoisesti koulutuksen sekä työmarkkinoiden ulkopuolelle.

Suomen nuorisolaki (1285/206) määrittelee nuoren alle 29-vuotiaaksi. Julkisissa työvoimapalveluissa yläikäraja sen sijaan saavutetaan 25-vuotiaana. Laajan ikäasteikon vuoksi nuoret ovat monen tyyppisissä elämänvaiheissa. Moni nuori on edelleen koulutuksessa, osa on kouluttautumassa uuteen tutkintoon, jotkut ovat perustaneet perheen ja ovat palaamassa työmarkkinoille. Joillekin on kertynyt jonkin verran työkokemusta, mutta asemaa työmarkkinoilla ei ole vakiinnutettu. Työttömyys on saattanut jopa pitkittyä tai nuori on ollut pidempiä jaksoja työvoiman ulkopuolella esimerkiksi toiminta- tai työkykyyn liittyvien ongelmien takia. (Asplund, Rita & Koistinen, Pertti, 2014, 3)

Nuorisotyöttömyys kääntyi voimakkaaseen kasvuun vuonna 2008 alkaneen talouskriisin aikana. Nuorten miesten työttömyys on kasvanut naisia voimakkaammin. Suurin osa 20 – 29 vuotiaista työttömistä on keskiasteen koulutuksen saaneita. Talouskriisi on kääntynyt jo laskuun, mutta pitkäaikaistyöttömyys kasvaa myös nuorilla. (Alatalo, Mähönen, Räisänen 2017, 6)

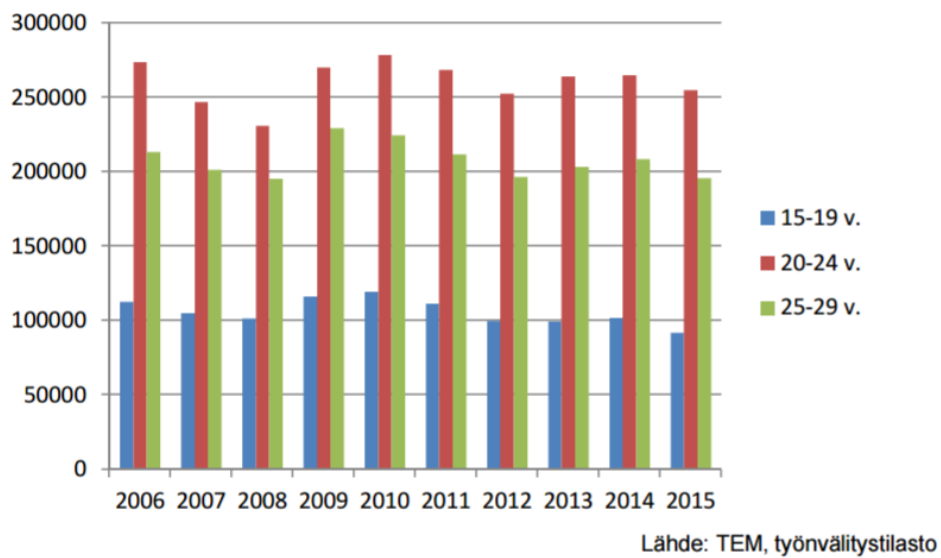
2.1 Katsaus nuorten asemaan työmarkkinoilla

Nuorten työttömyys on erittäin suhdanneherkkää. Nuoret ovat muita ikäluokkia enemmän epätyypillisissä työsuhteissa ja ovat suhteellisesti yliedustettuina yksityisellä sektorilla. Nuorista jopa 80 % työskentelee yksityisellä sektorilla. Julkisen sektorin työt eivät reagoi suhdanteisiin samalla voimakkuudella. Nuorten työttömyydelle on tyypillistä voimakas kausivaihtelu. Kausivaihteluun vaikuttaa mm. se, että samaan aikaan kun opiskelijat hakeutuvat kesätöihin, hakevat vastavalmistuneet työtä. (Valtionvarainministeriö 2010, 20)

Työn, koulutuksen ja asevelvollisuutta suorittavien ulkopuolinen NEET-ryhmä on kasvanut vuoden 2010 jälkeen. Erityisesti 20 – 24 vuotiaiden miesten NEET-aste on kasvanut. Osaltaan tätä selittää nuorten miesten heikompi koulutus. Nuorten asema sosioekonomisessa ympäristössä on muuttunut. Entistä harvemmin nuoret aikuiset toimivat johtavassa

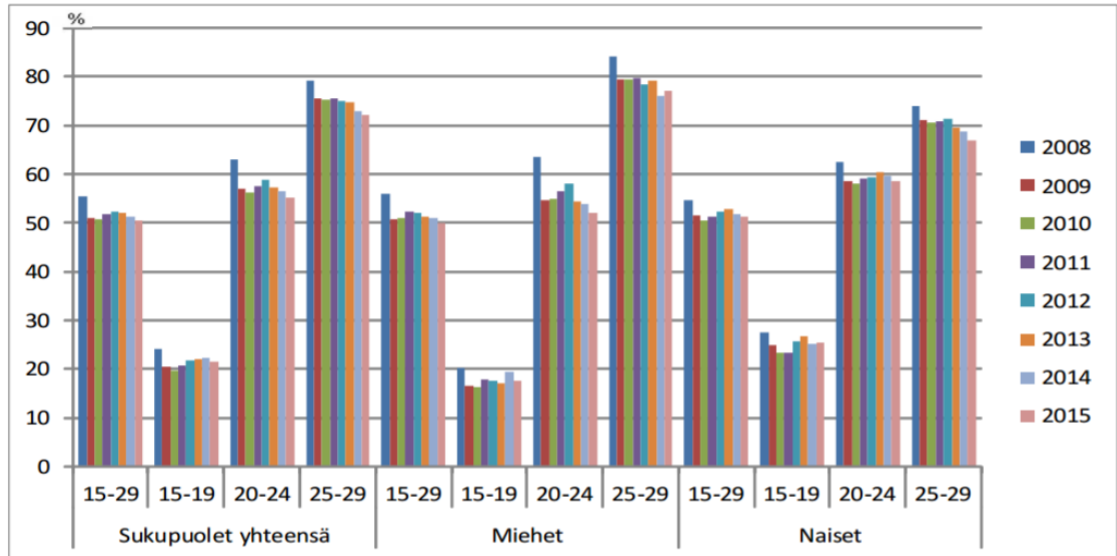
asemassa tai ovat ylempiä toimihenkilöitä. Tämä muutos koskee niin miehiä kuin naisia. (Alatalo, Mähönen, Räsänen 2017, 9)

20 – 24 vuotiaita työttömiä työnhakijoita oli aikajaksolla 2006 – 2015 230 000 – 280 000 (kuva 1). Lukumäärä on vaihdellut ilman mitään suurempaa trendiä. 25 – 29 vuotiaiden ikäryhmässä työnhakijoina on ollut 195 000 – 230 000. (Alatalo, Mähönen, Räsänen 2017, 16)



Kuva 1. 15 - 29 vuotiaat työnhakijat 2006 - 2015

Vuoden 2008 jälkeen työllisyysasteet ovat laskeneet kaikissa nuorten ikäryhmissä. Nais- ten työllisyysasteet ovat korkeampia kuin miehillä. (Alatalo, Mähönen, Räsänen 2017, 6-9)



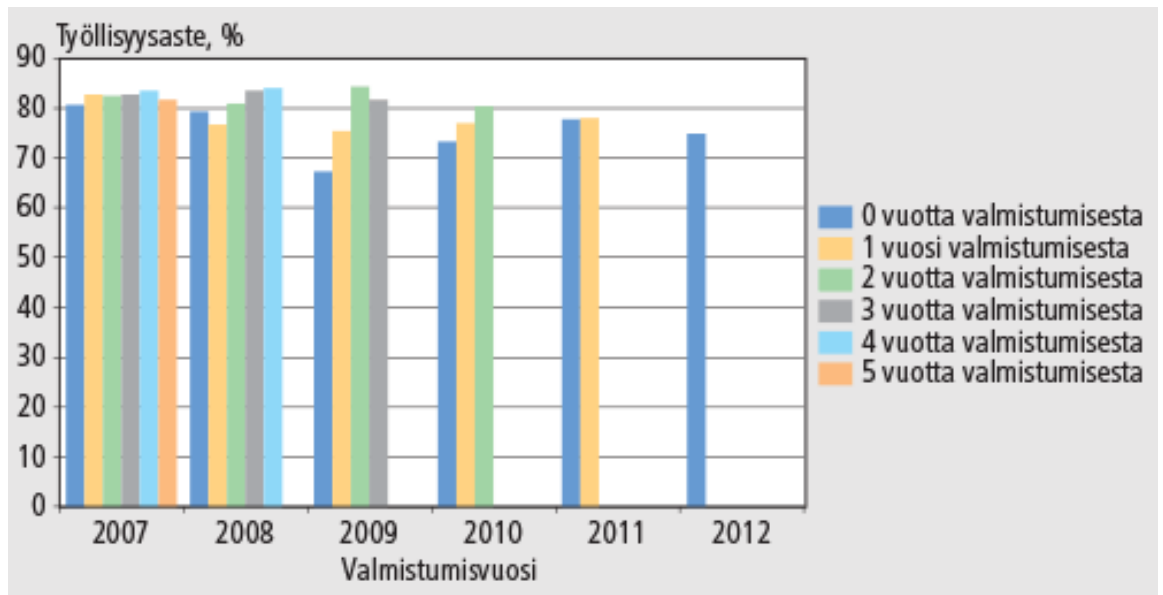
Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus

Kuva 2. Työllisyysasteet 15 - 29 vuotiailla

Kuvasta 2 näkee, että työllisyysasteet ovat laskeneet kaikissa nuorten ikäryhmissä. Selkein aleneva työllisyystrendi on 25 - 29 vuotiaiden ryhmässä. Tässä ryhmässä on huomattavaa myös miesten suurempi työllisyys, joka voi liittyä perheen perustamiseen liittyviin asioihin, sekä naisten pidempien tutkintojen määrä (Alatalo, Mähönen, Räisänen 2017, 6).

2.2 Nuorten ammattiin valmistuneiden työllistymisestä

Keski- ja korkea-asteelta vastavalmistuneiden nuorten työllistyminen oli selvästi vaikeinta vuonna 2009. Heidän työllisyysasteensa jäi valmistumisvuonna reiluun 67 prosenttiin. Talouden taantuma näkyi myös vuonna 2008 valmistuneiden työllisyyden vähenemisenä vuoden kuluttua valmistumisesta. Vuonna 2007 valmistuneita taantuma ei kuitenkaan näytä koskettaneen. Yksi selitys lienee, että valmistuneet olivat ennättäneet vakiinnuttaa asemansa työmarkkinoilla ennen taloustilanteen heikkenemistä. (kuva 3)



Kuva 3. Keski - ja korkea-asteelta vastavalmistuneiden työllistyminen.(TEM, työnvälitystilasto)

Tarkasteltaessa perusasteen jälkeisen tutkinnon suorittaneiden 18–34-vuotiaiden työllisyyttä vuosina 2007–2012 käy ilmi talouden suhdannevaihteluiden vaikutus nuorten työllisyystilanteeseen.(Tilastokeskus, työvoimatutkimus)

Kuvan kolme perusteella vaikuttaa kuitenkin siltä, että työmarkkinatilanteen heikkeneminen vuonna 2009 ei johtanut nuorten vastavalmistuneiden pysyvään työmarkkinoilta syrjäytymiseen, sillä esimerkiksi vuonna 2009 valmistuneiden työllisyys kipusi kahden vuoden kuluttua valmistumisesta jo yli 84 prosenttiin. Tämä oli vuonna 2007 tutkinnon suorittaneidenkin työllisyysastetta korkeampi osuus. Vastavalmistuneiden työllisyyskehitys koheni verkkaisesti vuosina 2009–2011, mutta taittui jälleen vuonna 2012 euroalueen talouden taantuessa uudelleen.

2.3 Ongelmat nuorten työllistymisessä

Nuoret ovat heterogeeninen ryhmä monessakin mielessä. Nuorten ryhmään kuuluu hyvin eri-ikäisiä nuoria, jotka ovat varsin erilaisissa elämänvaiheissa. Nuori voi olla koulutuksessa, juuri koulunsa päättänyt, hakeutumassa työmarkkinoille tai työuransa alkuvaiheessa. Iso osa nuorista työllistyy varsin helposti ja pysyy työmarkkinoilla, kun taas osalla on haasteita työllistyä ja osalla vaikeuksia saada pysyvyyttä työmarkkinoilla. Osa nuorista

jättäytyy tietoisesti koulutuksen ja työmarkkinoiden ulkopuolelle. (Asplund, Rita & Koistinen, 2014, 31)

Juha Siltalan mukaan nuoria on syytetty laiskoiksi, koska he eivät kyselyiden mukaan halua kilpailla aineellisesta menestyksestä hinnalla millä hyvänsä, vaan asettavat etusijalle työn sisällön, sen mielekkyyden omien arvojen kannalta ja sosiaaliset suhteet niissä töissä kuin töiden ulkopuolella. Nuoret arvostavat enemmän omaa aikaa kuin rahaa. Siltala tuo myös esille, että nuorisongelmista uutisoidaan enimmäkseen siksi, että ollaan huolestuneita nuorista, vaikka todellisuudessa aikuiset sotkevat talouden ja syyttävät nuoria holtittomiksi. (Siltala 2013, 176)

Tutkimusten mukaan ja vastoin luuloja nuoret sitoutuvat työhönsä samalla tavalla kuin vanhemmatkin ikäluokat. Päätoimisesti työssä olevat nuoret suhtautuvat työhönsä jopa valoisammin kuin vanhat. Nuoria kohdellaan kuitenkin tarvittaessa käyttöön otettavana puskurityövoimana tai heitä pidetään harjoittelijan asemassa pitkään. On selkeästi nähtävissä, että kun kilpailu kiristyy ja voittoja pyritään maksimoimaan, siirtyvät riskit enenevässä määrin työntekijöille. Tästä syystä työmarkkinoilla lisääntyy vuokratyö, joka on itsensä työllistämiseksi naamioitu palkkatyö ja silpputyö joka koostuu useita pätkätöistä. Tämän tyyppinen työ voi sopia perheettömälle nuorelle ja opiskelijalle, mutta eivät tahdo riittää pohjaksi perhettä perustavalle ja asuntoa hankkivalle. Nykyään koulutus ei takaa pääsyä pitkäaikaiseen työsuhteeseen. (Siltala 2013, 177-181)

Nuorisotutkimusseuran teettämän tutkimuksen mukaan NEET nuorten yhteenkuuluvuuden tunne yhteiskuntaan on erilainen riippuen siitä missä asuu. Tutkimuksessa huomioitiin erityisesti eroavaisuutta Helsingin ja Kainuun välillä. Helsingissä asuvat nuoret kokevat yhteenkuuluvuuden löyhemmäksi verrattuna Kainuussa asuviin nuoriin. Ero jakautuu tutkimuksen mukaan etelän ja pohjoisen välille. Sillä, asuuko maaseudulla vai kaupungissa ei ollut merkittävää eroa. (Gretschelin, Myllyniemi. Nuorisotutkimusseura 2017, 11)

Samassa tutkimuksessa selvitettiin nuorten suhtautumista tulevaisuuteen. Tutkimuksessa pidetään erittäin huolestuttavana työn ja koulutuksen ulkopuolella olevien nuorten pessimististä suhtautumista omaan tulevaisuuteen, sillä nuorten odotukset tulevaisuudesta selittävät myös elämäntyytyväisyyttä. (Gretschelin, Myllyniemi. Nuorisotutkimusseura 2017, 18)

3 Nuorten aktivointi työmarkkinoille pääsemiseksi

Ongelmia kokevat nuoret tarvitsevat erimuotoisia palveluja ja yksilöllistä tukea, jotka kohdistuvat juuri siinä vaiheessa oleviin haasteisiin. Suomessa on käytössä varsin laajasti erilaisia toimenpiteitä, joilla pyritään aktivoimaan nuoria työelämään ja edistämään työllistymistä. Tukimuodot koostuvat pääosin osaamisen lisäämisestä, koulutuksesta sekä työllistymistä edistävästä toimenpiteistä. Nuorten työttömyyden ehkäisyssä on huomioitava muutakin kuin työllistäminen. Syrjäytyminen on kasvava ongelma, johon on puututtava myös sosiaali- ja nuorisotyön keinoin. Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden päätavoite ovat urasuunnittelu, oman ammatillisen alan osaamisen ja yrittäjyyden tukeminen sekä suoraan työllistymisen tukeminen.

3.1 Nuorisotakuu

Suomessa on käytössä Nuorisotakuu joka tarkoittaa sitä, että TE-palvelut tarjoavat nuorelle palvelua tai toimenpidettä viimeistään kolmen kuukauden kuluessa siitä, kun työnhaku on alkanut. Palvelu parantaa nuoren mahdollisuuksia selviytyä työmarkkinoilla ja löytää työpaikka. (Nuorisotakuu 2017)

Nuorisotakuun avulla pyritään edistämään sijoittumista koulutukseen ja työmarkkinoille, pyritään estämään työttömyyden pitkittymistä, sekä syrjäytymistä. TE-toimiston palveluvalikoimaan kuuluu työtarjoajia, koulutusta, työkokeilu, työnhakuvalmennus, starttiraha, palkkatuettu työ sekä ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalveluja. (Nuorisotakuu 2017)

Kansaneläkelaitos (KELA) tarjoaa nuorille kuntoutuspalveluita, jos työllistymisen esteenä on sairaus tai vamma. KELAn kuntoutuspalveluvalikoimaan kuuluu ammatilliset selvitykset ja tutkimukset, ammatilliset kuntoutuskurssit, työ- ja kuntoutuskurssit, työ- ja koulutuskokeilut sekä työhönvalmennus. (Kela 2017)

Nuorisotakuuseen kuuluva koulutustakuu tarkoittaa, että kaikille peruskoulunsa päättäneille, tai ammatillista tutkintoa vaille oleville nuorille taataan koulutuspaikka lukioissa, ammatillisissa oppilaitoksissa, oppisopimuksessa, työpajassa, kuntoutuksessa tai muulla tavoin. Ammatillisen koulutuksen opiskelijapaikkojen vähennys ei estä koulutustakuun toteutumista. (Nuorisotakuu 2017)

Nuorten työpajoilla tuetaan elämäntaitoja, sosiaalisia vuorovaikutustaitoja, yhteisöllisyyttä ja tekemällä oppimista. Työpajoilla pääsee harjoittelemaan eri alojen työtehtäviä sekä opettelemaan työelämässä tarvittavia taitoja ja valmiuksia yhdessä muiden kanssa. Pajalla nuorta ohjaa työ- ja yksilövalmentajat. Nuorten työpajat on tarkoitettu alle 29-vuotiaille, jotka tarvitsevat tukea arjen taidoissaan, tietoa ja kokemusta työstä tai vahvistusta opiskelu- tai työelämävalmiuksiinsa. Nuorten työpajatoiminta auttaa myös löytämään hyvän elämänrytmin ja suunnittelemaan omaa tulevaisuutta. Työpajat tukevat ja ohjaavat nuorta koulutukseen, työelämään ja elämänhallintaan liittyvissä kysymyksissä. (Nuorisotakuu 2017)

3.2 Nuorten työstartti

Nuorten työstartissa toteutetaan ja kehitetään Kumppaniksi ry:llä palvelua TE-toimiston alle 30 vuotiaalle ammatillisen koulutuksen hankkineille nuorille, jotka tarvitsevat tukea työnhaussa, työnhakuvalmiuksien kehittämisessä tai urasuunnittelussa. Tavoitteena on löytää asiakkaille työpaikka avoimilta työmarkkinoilta tai ohjata heitä työllistymistä edistävään koulutukseen.

Asiakkaat ohjautuvat palveluun TE-toimiston kautta. Palvelu käynnistyy yhden kuukauden mittaisena työkokeilujaksona, jonka aikana nuori laatii itselleen työnhakusuunnitelman sekä siihen liittyvät asiakirjat, etsii aktiivisesti työtä, käy työpaikkahaastatteluissa ja osallistuu osastoilla tehtävään tuotannolliseen työhön. Kumppaniksi ry:llä olevia valmennusyksiköitä ovat ATK-, Auto – ja metalli-, Puu – ja rakennus-, kahvio-, siivous-, toimisto-, ja tekstiiliyksiköt

Nuorten työstarttiin osallistuvilla on oma motivaatio ja tarvittavat voimavarat työllistyä lyhyen valmennusjakson aikana avoimilla työmarkkinoille. Kaikkien asiakkaiden kohdalla palvelu käynnistyy Kumppaniksi ry:n eri työhönvalmennusyksiköissä yhden kuukauden mittaisena työkokeilujaksona. Viikossa on viisi työpäivää ja töitä tehdään kuutena päivänä viikossa. Heti jakson alussa nuori vastaa Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmän (Vat) kautta itsearviointikysymyksiin, jossa arvioidaan nuoren valmiudet työelämään.

Jakson alussa nuori käy työnetsijän kanssa läpi sen hetkisen elämäntilanteen, arvioi ja tunnistaa omaa osaamistaan ja vahvuuksiaan, mutta myös kehitettäviä osa-alueita. Prosessia jatketaan laatimalla työnhakusuunnitelma sekä päivitetään tai laaditaan siihen liittyvät dokumentit, kuten CV ja avoin hakemus pohja.

Valmennusjakson aikana keskitytään itsetuntemukseen ja itsensä markkinointiin. Tavoitteena on, että nuori kehittää oman tapansa markkinoida omaa osaamistaan työnantajille ja pyrkii erottautumaan muista hakijoista työnhakuvaiheessa. Valmennuksessa paneudutaan myös työhaastattelutilanteisiin. Työhaastatteluihin valmistaudutaan ottamalla selvää mahdollisesta työnantajasta, harjoittelemalla työhaastattelutilanteita ja videoimalla harjoituksia, jolloin nuori voi itse analysoida omaa tekemistään.

Valmennuksen aikana nuoret hakevat aktiivisesti töitä työnetsijän tukemana ja tekevät samalla tuotannollista työtä. Tarvittaessa nuorella on mahdollisuus suorittaa työllistymistä edesauttavia lyhytkoulutuksia, kuten työturvallisuus- tulityökortti tai hygieniapassi.

Jakson aikana on tavoitteena päästä työhaastatteluihin avoimille työmarkkinoille tai työkokeiluun. Uravalinnan vaihtamista harkitsevien osalta selvitetään koulutusmahdollisuuksia ja haetaan koulutuksiin. Jos nuori työllistyy tai pääsee koulutukseen ei jaksoa tarvitse käydä loppuun, vaan nuori siirtyy uuteen tehtäväänsä.

4 ICF – luokitus ja luokituksen viitekehys

WHO:n yleiskokous hyväksyi 22.5.2001 *Toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälisen luokituksen (International Classification of Functioning, Disability and Health)*, josta käytetään lyhennettä ICF-luokitus. ICF- luokitus on uusi kansainvälinen standardi väestön toimintaedellytysten kuvaamiseen. Luokitus nostaa esille sosiaali- ja terveys- sekä yhteiskuntapolitiikan kannalta keskeisen teeman, kuinka väestö selviää kotona, päivähoitossa, koulussa, töissä, asumispalveluissa tai laitoshoidossa.

Luokitusta voidaan hyödyntää sosiaali- ja terveysterveys- sekä sosiaalivakuutussektorin lisäksi myös muilla hallinnon aloilla mm. palvelujen järjestämisessä, tavaratuotannossa ja asuin-, työ- sekä elinympäristön suunnittelussa. (World Health Organization, Stakes , 2004, 3)

ICF käsittää kaikki näkökohdat ihmisen terveyteen ja joitakin terveyteen liittyviä hyvinvoinnin osatekijöitä ja kuvaa niitä terveyden aihealueina ja terveyden lähiaihealueina. Terveyden aihealueita ovat mm. näkö, kuulo, oppiminen ja muisti. Terveyden lähiaihealueita ovat mm. liikenne, koulutus ja sosiaalinen kanssakäyminen. Luokituksen aihepiirinä on terveys laajasti käsitettynä. Luokitus ei kata olosuhteita, jotka eivät liity terveyteen, kuten yhteiskunnallis-taloudellisten tekijöiden aikaansaamat tilanteet. Esimerkiksi rotu, sukupuoli, uskonto tai jokin muu yhteiskunnallis-taloudellinen tekijä saattaa estää henkilöä suorittamasta jotakin tehtävää hänen sen hetkessä elinympäristössään, mutta tällaiset tekijät eivät ole ICF-luokituksessa luokiteltavia terveyteen liittyviä osallistumisrajoitteita.

ICF koskee kaikkia ihmisiä, myös niitä joilla ei ole toimintarajoitteita. ICF on yleiskäyttöinen, sillä se antaa mahdollisuuden kuvata toiminnallista terveydentilaa ja terveyteen liittyvää toiminnallista tilaa minkä tahansa lääketieteellisen terveydentilan yhteydessä. (World Health Organization, Stakes , 2004, 7)

ICF sopii moniin käyttötarkoituksiin, kuten sosiaaliturva-asiat, sopimusterveydenhuollon laadun arviointi sekä paikalliset ja kansainväliset väestöntutkimukset. ICF tarjoaa käsitteellisen viitekehysten tiedolle, jota voidaan soveltaa yksilötason terveydenhoitoon mukaan lukien sairauden ennaltaehkäisy, terveyden edistäminen ja osallistumismahdollisuuksien parantaminen poistamalla tai lieventämällä yhteiskunnallisia rajoitteita ja edistämällä sekä sosiaalisten tukitoimien että suoritusta ja osallistumista edistävien tekijöiden

tarjontaa. ICF- luokitusta voidaan hyödyntää myös terveydenhuoltojärjestelmien tutkimuksessa, niin toiminnan arvioinnissa kuin toimintaohjelmien luomisessa. (World Health Organization, Stakes , 2004, 6)

ICF luokitusta on käytetty muun muassa seuraaviin tarkoituksiin:

- tilastointivälineenä – tiedon keräämiseen ja tallentamiseen (esim. väestöntutkimuksissa ja –kartoituksissa)
- tutkimusvälineenä – toiminnan tuloksellisuuden, elämänlaadun ja ympäristötekijöiden mittaamiseen
- kliinisen työn välineenä – hoidon ja kuntoutuksen tarpeen arvioimiseen, toimenpiteiden ja lääketieteellisen terveydentilan ongelmien yhteensovittamiseen, työkyvyn arviointiin, kuntoutukseen sekä terveydenhuollon toiminnan tuloksellisuuden arviointiin
- sosiaalipolitiikan välineenä – sosiaaliturvan suunnitteluun, korvausjärjestelmien ja toimintaohjelmien laatimiseen ja toteuttamiseen
- koulutusvälineenä – opetusohjelmien laatimiseen, toimintakykyä koskevan yleisen tietoisuuden lisäämiseen ja yhteiskunnallisten toimenpiteiden toteuttamiseen.

(World Health Organization, Stakes 2004, 5)

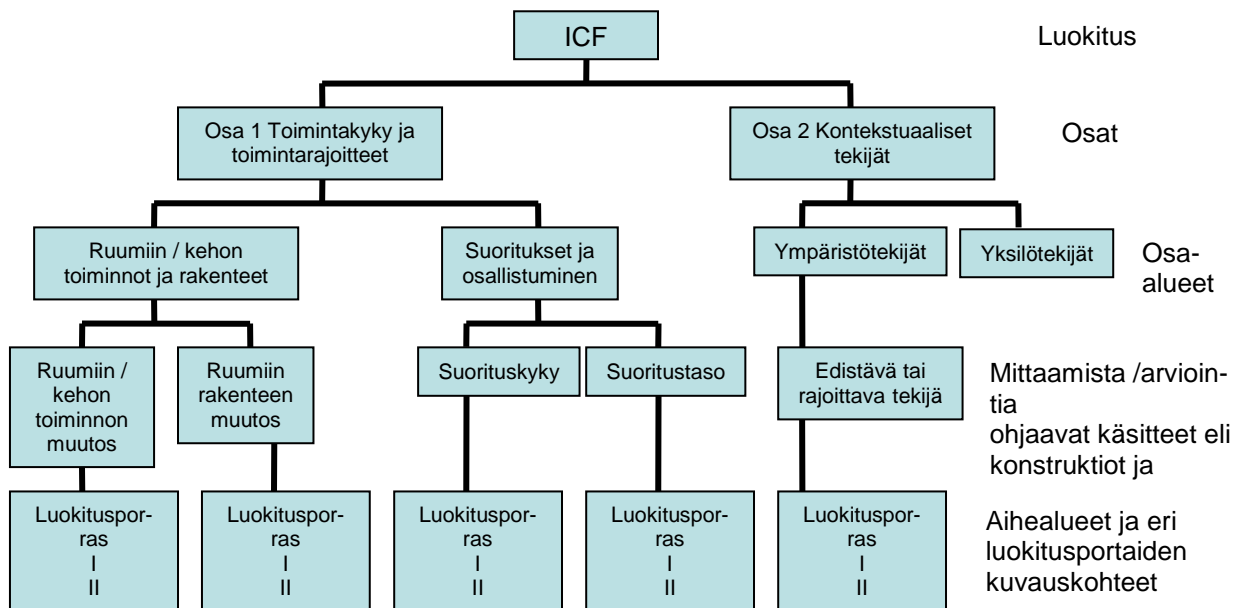
Koska ICF on luonteeltaan terveyden ja terveyden lähialojen luokitus, sitä käytetään myös vakuutusalalla, sosiaaliturva-alalla, työvoimahallinnossa, opetusalalla, taloustieteessä, sosiaalipolitiikan ja lainsäädännön kehitystyössä sekä elinympäristöjen suunnittelussa.

ICF- luokituksella on useita tavoitteita. ICF on suunniteltu käytettäväksi monilla eri tieteenaloilla ja toimialoilla. Luokituksen tavoitteena on:

- tarjota tieteellinen perusta ymmärtää ja tutkia toiminnallista terveydentilaa sekä terveyteen liittyvää toiminnallista tilaa, niiden vaikutuksia ja niitä määritteleviä tekijöitä
- luoda yhteinen kieli kuvaamaan toiminnallista terveydentilaa sekä terveyteen liittyvää toiminnallista tilaa tarkoituksena parantaa eri käyttäjäryhmien viestintää, kuten terveydenhuollon työntekijät, tutkijat, päättäjät ja suuryleisö, mukaan luettuna henkilöt joilla on toiminnanrajoitteita

- mahdollistaa tietojen vertaamisen eri maiden, terveydenhuollon erikoisalojen, palveluiden ja eri ajankohtien välillä
- tarjota järjestelmällinen koodausmenetelmä terveydenhuollon tietojärjestelmiä varten.

Nämä tavoitteet ovat yhteydessä toisiinsa, sillä kysyntää on nimenomaan mielekkäälle ja käyttökelpoiselle järjestelmälle, jota eri tahot eri maissa voivat käyttää terveydenhuollon toimintaohjelmien, laadunvarmistuksen ja toiminnan tuloksellisuuden arviointiin. (World Health Organization, Stakes 2004, 5)



Kuva 4. ICF toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälinen luokitus(Leinonen 2009)

5 Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Toimintakyvyn arviointiin kaivatun menetelmän, Valmennuksen Arvioinnin Tukijärjestelmän eli VAT:n, kehittäminen alkoi, koska oli tarve selvittää, mitkä rajoitteet estävät tai rajoittavat työpajoille ohjautuvien asiakkaiden integroitumista yhteiskuntaan. Työhön kuntoutukseen tulevien asiakkaiden ongelmat ovat usein piileviä. Jotta valmennus tai kuntoutus olisi voitu kohdistaa oikein mahdollisimman pian valmennus- tai kuntoutusjakson alkamisen jälkeen, oli kehitettävä menetelmä, jonka avulla asiakkaiden rajoitteet saadaan näkyviksi. Lisäksi menetelmältä vaaditaan helppokäyttöisyyttä ja sitä on myös voitava muokata kuntoutuksen tarpeiden mukaan. (Kumppaniksi ry)

Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä sisältää henkilötiedot, kuntoutussuunnitelmien ylläpidon, työmaapäiväkirjan, asiakaspalautejärjestelmän. Näihin kuuluvat raportoinnit ovat valmennuksessa / kuntoutuksessa tarvittavan tiedon tuottamisen ja dokumentoinnin kokonaisuus. Järjestelmä on sekä yksilövalmennuksen että työvalmennuksen arkityökalu joka helpottaa valmennustyötä, tiedon vaihtoa organisaation sisällä sekä tarvittavan tiedon välittämistä yhteistyökumppaneille. (Kumppaniksi ry)

5.1 ICF ja sen suhde VAT:n osoittimiin

ICF on WHO:n laatima, rakenteeltaan hierarkkinen toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden luokittelu. Sitä ei ole tarkoitettu helppokäyttöiseksi toimintakyvyn mittausmenetelmäksi. Ensisijaisesti se:

- tarjoaa eri alojen ammattilaisille yhteisen, kansainvälisesti sovitun kielen, käsitteet ja viitekehyksen, joilla kuvata toimintakykyä
- tarjoaa systemaattisen koodausmenetelmän terveydenhuollon ja kuntoutuksen parissa toimiville
- mahdollistaa eri tahoilla tehtyjen toimintakykyarviointien tietojen vertaamisen ja yhdistämisen.

ICF:n vahvuus on juuri yllä kerrotuissa tekijöissä. ICF mahdollistaa erilaisissa toimintaympäristöissä toteutettujen arviointien tulosten yhdistämisen ja siten myös toimintakyvyn ku-

vaamisen hyvin laajasti. Se myös mahdollistaa kliinisesti todetun ja kuvatun rajoitteen vaikutuksen selkeän kuvaamisen asiakkaan eri toimintaympäristöissä kuten työelämässä, kotona tai vapaa-ajan harrastusten parissa. (Kumppaniksi ry)

Toimintakykytietoa voidaan käyttää kuntoutuksen tukena tai parantamaan asiakkaan työ- tai muuta toimintaympäristöä. Toimintakyvyn kuvaamisella voidaan edesauttaa asiakkaan integroitumista yhteiskuntaan tai parantaa hänen mahdollisuuksiaan suoriutua tunnetuissa toimintaympäristöissä. VAT:n käyttö helpottaa ICF:n mukaisen toimintakykytiedon tuottamista, koska sen osoittimet ovat konkreettisia ja toimintaympäristössä suoraan havainnoitavia. Toisin sanoen VAT:n ja sen osoittimien avulla täytetään ICF:n ja käytännön elämän välinen aukko. Lisäksi VAT mahdollistaa asiakkaan itsearviointin ja tukee asiakasta sen teossa. (Kumppaniksi ry)

5.2 Osa – alueet, pääluokat, aihe-alueet ja VAT:n osoittimet

Arvioitaessa VAT:n avulla asiakkaan toimintakykyä tunnettuun toimintaympäristöön nähdessä tarkastelu tapahtuu ensisijaisesti osa-alueilla nimeltä Ruumiin/kehon toiminnot ja rakenteet sekä Suoritukset ja osallistuminen. On huomioitava, että VAT-arviointi tapahtuu aina jossakin tietyssä toimintaympäristössä: työ, harrastukset, kuntoutusyksikkö tai koti. VAT sisältää aina toimintakyvyn fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ulottuvuuden, vaikka arvioitavien tekijöiden joukossa ei olisikaan erillisiä, ympäristöä kartoittavia osoittimia (ICF:n e-kuvauskohteita). Jos kuntoutujalla on vaikkapa liikkumiseen tai ympäristön pölyisyyteen liittyviä rajoitteita, kannattaa arviointiin kuitenkin liittää myös näitä ympäristötekijöitä kuvaavat osoittimet. Näin täydennetään kuvaa henkilön toimintakyvystä kyseisessä ympäristössä. (Leinonen 2009)

Osa-alueiden alta löytyvät **pääluokat**. Esimerkkinä on osa-alue Suoritukset ja osallistuminen ja sen pääluokat.

Osa-alue Suoritukset ja osallistuminen

Pääluokka 1 Oppiminen ja tiedon soveltaminen

Pääluokka 2 Yleisluonteiset tehtävät ja vaateet

Pääluokka 3 Kommunikointi

Pääluokka 4 Liikkuminen

Pääluokka 5 Itsestä huolehtiminen

Pääluokka 6 Kotielämä

Pääluokka 7 Henkilöiden välinen vuorovaikutus ja ihmissuhteet

Pääluokka 8 Keskeiset elämänalueet

Pääluokka 9 Yhteisöllinen, sosiaalinen ja kansalaiselämä.

Kukin pääluokka jakaantuu **aihealueisiin**. Aihealueet ovat yleensä ylin taso, jonka muodostama kokonaisuutta arviointituloksina tarkastellaan. Poikkeuksena kuitenkin ovat työelämässä tarvittavat sosiaaliset taidot ja vuorovaikutustaidot, jotka voidaan koota suoritusten ja osallistumisen osa-alueelle pääluokkaan 7, Henkilöiden välinen vuorovaikutus ja ihmissuhteet. Seuraavassa on kuvaus ICF/VAT- hierarkian muodostumisesta . (Leinonen, 2009)

Pääluokka 1 Mielentoiminnot

Kokonaisvaltaiset mielentoiminnot (aihealueet b 110 – b 130)

b 110 Tietoisuustoiminnot

b 114 Orientoitumistoiminnot

b 117 Älykkyystoiminnot

b 122 Kokonaisvaltaiset psykososiaaliset toiminnot

b 126 Temperamentti ja persoonallisuustoiminnot

b 130 Henkinen energia ja viettitoiminnot

b 134 Unitoinnot

b 139 Kokonaisvaltaiset mielentoiminnot, muu määritelty ja määrittelemätön

Erityiset mielentoiminnot (aihealueet b 140 – b 189)

b 140 Tarkkaavuustoiminnot

Kunkin aihealueen alta löytyvät **kuvauskohteet**, jotka ovat ICF-järjestelmän pienimpiä tietoyksiköitä. Seuraavana on esimerkki aihe-alueesta b 126, Temperamentti ja persoonallisuustoiminnot.(Leinonen, 2009)

Aihealue b 126 Temperamentti ja persoonallisuustoiminnot

b 1260 Ulospäinsuuntautuneisuus

b 1261 Miellyttävyys

b 1262 Tunnollisuus

b 1263 Henkinen vakaus

b 1264 Elämyksellinen avoimuus

b 1265 Myönteisyys

b 1266 Itseluottamus

b 1267 Luotettavuus

b 1268 Temperamentti ja persoonallisuustoiminnot, muu määritely

b 1269 Temperamentti ja persoonallisuustoiminnot, määrittelemätön

Kuvauskohteille luodaan VAT:n sääntöjen mukaisesti **osoittimet**, joiden avulla kuntoutuja voi itse arvioida toimintakykyään ja ulkopuoliset havainnoida sitä. Osoittimet jaetaan kahteen ryhmään: toiset on tarkoitettu sekä itsearviointia että ulkopuolisen havainnointia varten ja toiset vain itsearviointia varten. Yhdelle kuvauskohteelle voidaan luoda tietotarpeiden mukaan yksi tai useampia osoittimia. Osoittimien avulla voidaan tarkentaa kyseistä kuvauskohdetta ja täsmentää siitä saatavaa tietoa. (Leinonen, 2009)

Esimerkiksi kuvauskohteelle b 1301, Motivaatio, voidaan muodostaa useita osoittimia:

- motivaatio koulutukseen osallistumiseen
- työmotivaatio (kun havainnoitu työ kuvataan, voidaan yhdellä osoittimella kattaa kaikki työt. Esimerkiksi työmotivaatio työhön 1, työmotivaatio työhön 2 ...työmotivaatio työhön n)
- motivaatio lyhytaikaiseen työsuhteeseen sitoutumiseen

- motivaatio harrastuksiin (eri harrastukset voidaan kuvata)
- ym.

Kullekin osoittimelle luodaan arvioinnissa käytettäväksi sanallinen kuvaus, jonka asteikko noudattaa ICF:n kuvauskohteiden asteikkoa. Asteikko on yhdeksänportainen ja kulkee arvosta Ehdoton rajoite (-4) neutraalin (0, ei ongelmaa) kautta arvoon Ehdottomasti edistävää tekijä (+4). (Leinonen 2009)

Lyhyesti: ICF:n hierarkkisen rakenteen avulla voidaan koostaa ja välittää tietoa henkilön toimintakyvyn eri osa-alueista. Se antaa perustan, jolle voidaan rakentaa käytännön toimintakyvyn arvioimista helpottavia keinoja ja menetelmiä. Tiedon hyödyntäjän kannalta ICF helpottaa tiedon lukemista ja sen tulkintaa. (Leinonen 2009)

6 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena, jonka tavoitteena oli selvittää onko nuorilla alle 29 vuotiaalla nuorilla työttömillä henkilöillä, joilla on vähintään yksi ammatillinen tutkinto yhteisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat työmarkkinoille pääsyyn.

Kyselytutkimus toteutettiin syyskuun 2016 ja kesäkuun 2017 välisenä aikana. Tutkimukseen vastanneet nuoret osallistuivat kaikki Nuorten työstarttipalveluun ja he täyttivät kyselyn ensimmäisenä päivänä aloittaessaan palvelun. Kysely toteutettiin VAT-järjestelmän avulla tietokoneella.

Tutkimukseen osallistui 34 nuorta, joiden kotipaikkakunta on Kajaani. Kaikki tutkimukseen osallistuneet tulivat TE-toimiston ohjaamina. Tutkimuksen osallistuneiden nuorten sukupuolijakauma oli seuraava:

- naisia 12 henkilöä
- miehiä 22 henkilöä.

Kaikilla kyselyyn vastanneilla on toisen asteen ammatillinen tutkinto.

Ennen arvioinnin tekemistä on kuntoutujalle kerrottava, mitä arvioinnilla tarkoitetaan ja pyydettävä, että hän olisi itsearviointia tehdessään rehellinen ennen kaikkea itselleen. Samalla on korostettava, että hän arvioi suoriutumistaan nimenomaan tässä työpaikassa ja tällä arviointijaksolla. Näin varmistetaan, että ulkopuolisten tekemät havainnot koskevat samaa ajanjaksoa ja samoja tilanteita.

Tutkimukseen osallistuvat nuoret eivät kata otosta kaikista NEET- nuorista. Tutkimustuloksissa on huomioitava, että tutkimukseen osallistuvat nuoret eivät ole syrjäytyneitä eikä heillä ei ole terveydellisiä syitä, jotka vaikuttavat työllistymiseen ja lähettävällä taholla on tiedossa, että nuorilla on valmiuksia avoimille työmarkkinoille. Kyseessä on siis aktiivinen osa työttömistä nuorista.

VAT-arviointi - Aatu Aarnio

Kysymys 2 / 38

Valitse sopivin vaihtoehto joko valitsemalla "täplä", tai käyttäen vieressä olevaa liukua. Liukua käyttäen voi valita myös täplien välissä olevia arvoja. Siirry eteenpäin napsauttamalla hiirellä "Seuraava" painiketta.

Jos haluat sivun tekstikoon suuremmaksi, paina yhtäaikaa **Ctrl**- ja **+** -näppäimiä.

Työstä johtuvan paineen hallinta

Minun on aina helppoa hallita työstä aiheutuvia paineita.

Minun on erittäin helppoa hallita työstä aiheutuvia paineita.

Minun on kohtalaisen helppoa hallita työstä aiheutuvia paineita.

Minun on melko helppoa hallita työstä aiheutuvia paineita.

Minulla ei ole vaikeuksia hallita työstä aiheutuvia paineita

Minulla on vähäisiä vaikeuksia hallita työstä aiheutuvia paineita

Minulla on kohtalaisia vaikeuksia hallita työstä aiheutuvia paineita

Minulla on suuria vaikeuksia hallita työstä aiheutuvia paineita

Minun on mahdotonta hallita työstä aiheutuvia paineita.

Seuraava Keskeytä

Kuva 5. Vat -järjestelmän itsearviointinäkyvä

6.1 Osoittimet

Tutkimuksessa haettiin tuloksia nuorten valmiuksista työmarkkinoille 38 eri osoittimen avulla. Osoittimet on valittu ICF- luokituksista. Tutkimuksessa käytettävät osoittimet valittiin siten, että asiakkaista saataisiin mahdollisimman kokonaisvaltainen kuva niistä asioista joita työelämä vaatii. Kaikki osoittimet on kiinnitetty johonkin ICF – kuvauskohteeseen. ICF tarjoaa rakenteen, jonka mukaan tietoa voidaan luokitella ja antaa mahdollisuuden välittää tietoa muille käyttäjille.

Karkeasti osoittimet on jaoteltu seuraaviin otsikoihin:

- tunnollisuus

- myönteisyys
- itseluottamus
- motivaatio
- käyttäytymisen säätely vuorovaikutuksessa
- muita yksittäisiä osoittimia, joilla selvitetään oppimiseen, stressinkäsittelyyn sekä ihmissuhteisiin liittyviä asioita.

Edistävä tekijä tarkoittaa sitä, että henkilö kokee kysytyn asian olevan itselleen vahvuus. Rajoittava tekijä sen sijaan haittaa suoriutumista kysytystä asiasta. Käsitteet edistävä tekijä ja rajoittava tekijä ovat WHO:n määrittämiä. (World Health Organization, Stakes , 2004, 6)

Vastausvaihtoehdoissa noudatetaan seuraavaa asteikkoa:

- +4 Ehdottomasti edistävä tekijä
- +3 Merkittävästi edistävä tekijä
- +2 Kohtalaisesti edistävä tekijä
- +1 Lievästi edistävä tekijä
- 0 Ei ongelmia, neutraali, henkilöllä ei ole ongelmaa
- -1 Lievä rajoite, ongelma vaikuttaa vähemmän kuin 25 % ajasta, henkilö voi sietää sitä ja se on esiintynyt harvoin viimeisen 30 pv:n aikana
- -2 Kohtalainen rajoite, ongelma vaikuttaa vähemmän kuin 50 % ajasta, heikentää päivittäistä elämää ja on esiintynyt ajoittain viimeisen 30 pv:n aikana
- -3 Merkittävä rajoite, ongelma vaikuttaa enemmän kuin 50 % ajasta, häiritsee osittain päivittäistä elämää ja on esiintynyt säännöllisesti viimeisen 30 päivän aikana
- -4 Ehdoton rajoite, ongelma esiintyy enemmän kuin 95 % ajasta, intensiteetillä, joka ehdottomasti estää päivittäistä elämää ja on esiintynyt joka päivä viimeisen 30 pv:n aikana

Kysymykset ovat väittämiä ja tuloksia luetaan seuraavanlaisesti:

- väittämä 1 on asteikossa +4
- väittämä 2 on asteikossa +3
- väittämä 3 on asteikossa +2
- väittämä 4 on asteikossa +1
- väittämä 5 on asteikossa 0
- väittämä 6 on asteikossa -1
- väittämä 7 on asteikossa -2
- väittämä 8 on asteikossa -3
- väittämä 9 on asteikossa -4.

Tuloksissa on suluisa merkitty, mitä väittämä on asteikossa tulkinnan helpottamiseksi.

6.2 Tutkimuksessa käytetyt osoittimet

Tutkimuksen osoittimet ja kysymykset on valittu siten, että niiden perusteella saadaan mahdollisimman kokonaisvaltainen kuva nuoren ammattikoulutetun työttömän elämäntilanteesta, voimavaroista ja suoriutumiskyvystä työelämässä ja tulevaisuuden suunnittelussa. Tutkimuksessa kysytään tunnollisuuteen, itseluottamukseen, motivaatioon sekä käyttäytymisen säätelyyn vuorovaikutuksessa liittyviä kysymyksiä. Näiden lisäksi on kysymyksiä, jotka täydentävät kokonaisuutta. Seuraavassa on lueteltuna aihealueet ja tutkimuksessa käytetyt kysymykset:

Tunnollisuus-osiossa nuoret arvioivat suhtautumistaan seuraaviin asioihin:

- työhöjeiden noudattaminen
- poissaolojen ilmoittaminen
- työpaikan järjestyksessä pitäminen
- työturvallisuusohjeiden noudattaminen

- työaikojen noudattaminen
- vastuun ottaminen työstä.

Itseluottamukseen liittyy seuraavia osoittimia:

- usko omaan kykyyn vastata omasta elämästä
- luottamus osaamiseen työssä
- omien taitojen tunteminen
- itsensä arvostaminen
- usko omaan työllistymiseen/koulutukseen.

Motivaatioon liittyvät osoittimet:

- tyytyväisyys elämään
- asennoituminen omaan elämään
- halu työpaikan hakuun
- halu muuttaa elämäntilannetta
- kiinnostus kouluttautumiseen
- motivaatio työn tekemiseen.

Käyttäytymisen säätely vuorovaikutuksessa -teemaan liittyvät osoittimet:

- työtovereiden huomioiminen työssä
- työssä odotettavat käytöstavat
- työpaikan sosiaalisten sääntöjen noudattaminen
- ryhmässä oleminen
- ryhmätyötaitojen hallinta
- tutustuminen uuteen työtoveriin

- palautteen vastaanotto työstä.
- työasioista keskusteleminen
- vapaamuotoinen keskustelu.

Muita arvioitavia osoittimia olivat:

- keskittyminen rauhattomassa ympäristössä
- pelkotilat työskentelyn aikana
- itsenäinen työskentelyn ohjaaminen
- työpaikalla tapahtuviin muutoksiin sopeutuminen
- rutiinien sieto.
- epäonnistumisen sieto työssä
- työstä johtuvan paineen hallinta
- päihdekäyttö
- asiakaspalvelu
- suhde esimiehiin
- työyhteisöön sopeutuminen
- oppiminen toisilta ja toisten kanssa.

7 Tulokset

Kysely toteutettiin syyskuun 2016 ja kesäkuun 2017 välisenä aikana. Kyselyyn osallistui 20 - 30 vuotiaita nuoria, joilla on vähintään yksi tutkinto suoritettuna. Nuoret ovat työttömiä ja heillä on tavoitteena työllistyminen. Kyselyyn vastasi 34 nuorta. Tuloksissa ei erotella rotuun, sukupuoleen, uskontoon tai johonkin muuhun yhteiskunnallis-taloudellisia tekijöitä. Tällaiset tekijät eivät ole ICF-luokituksessa luokiteltavia terveyteen liittyviä osallistumisrajoitteita. (World Health Organization, Stakes , 2004, 7). Kaikki osallistuivat Kumppaniksi ry:n Nuorten työstartti palveluun.

7.1 Tunnollisuus

Tunnollisuus-osiossa nuoret arvioivat suhtautumistaan seuraaviin osa-alueisiin:

- työohjeiden noudattaminen
- poissaolojen ilmoittaminen
- työpaikan järjestyksessä pitäminen
- työturvallisuusohjeiden noudattaminen
- työaikojen noudattaminen
- vastuunottaminen työstä.

Tunnollisuudessa haettiin vastauksia nuorten suhtautumista työpaikan peruspelisääntöihin.

Kysyttäessä työohjeiden noudattamista arvioivat kaikki noudattavan tarkasti työohjeita. Vastaaajista 16 arvioi noudattavansa työohjeita erittäin tarkasti (kuva 6).

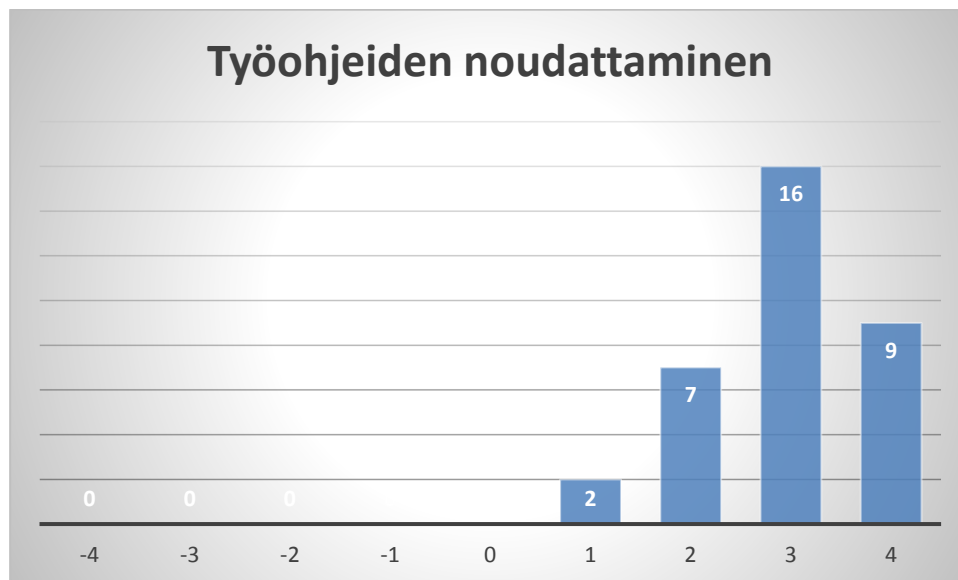
Väittämät:

b 1262 Työohjeiden noudattaminen

1: Noudatan aina tarkasti annettuja työohjeita.(4)

2: Noudatan erittäin tarkasti annettuja työohjeita.(3)

- 3: Noudatan kohtuullisen tarkasti annettuja työhöjeita.(2)
- 4: Noudatan melko tarkasti annettuja työhöjeita.(1)
- 5: Työhöjeiden noudattamiseni vaihtelee, joskus noudatan joskus en(0)
- 6: Minulla on vähäisiä vaikeuksia noudattaa annettuja työhöjeita.(-1)
- 7: Minulla on kohtuullisia vaikeuksia noudattaa annettuja työhöjeita.(-2)
- 8: Minulla on suuria vaikeuksia noudattaa annettuja työhöjeita.(-3)
- 9: Jätän aina noudattamatta annettuja työhöjeita.(-4)



Kuva 6. Työhöjeiden noudattaminen

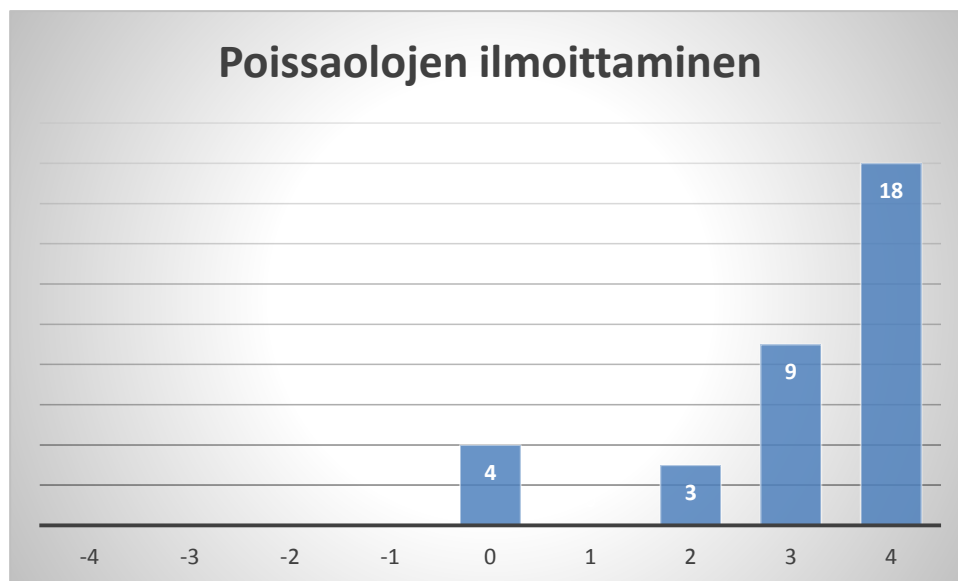
Kysyttäessä poissaolojen ilmoittamisesta työnantajalle, kaikki vastaajat arvioivat ilmoittavansa poissaoloista. Vastaajista 18 ilmoittaa aina tarkasti poissaoloista esimiehelle (kuva 7).

Väittämät:

b 1262 Poissaolojen ilmoittaminen

- 1: Ilmoitan aina tarkasti poissaoloistani esimiehelleni.(4)
- 2: Ilmoitan erittäin tarkasti poissaoloistani esimiehelleni.(3)
- 3: Ilmoitan kohtuullisen tarkasti poissaoloistani esimiehelleni.(2)

- 4: Ilmoitan melko tarkasti poissaoloistani esimiehelleni.(1)
- 5: Ilmoitan poissaoloistani esimiehelleni.(0)
- 6: Jätän joskus ilmoittamatta poissaoloistani esimiehelleni.(-1)
- 7: Jätän usein ilmoittamatta poissaoloistani esimiehelleni.(-2)
- 8: Jätän hyvin usein ilmoittamatta poissaoloistani esimiehelleni.(-3)
- 9: En koskaan ilmoita poissaoloistani esimiehelleni.(-4)



Kuva 7. Poissaolojen ilmoittaminen

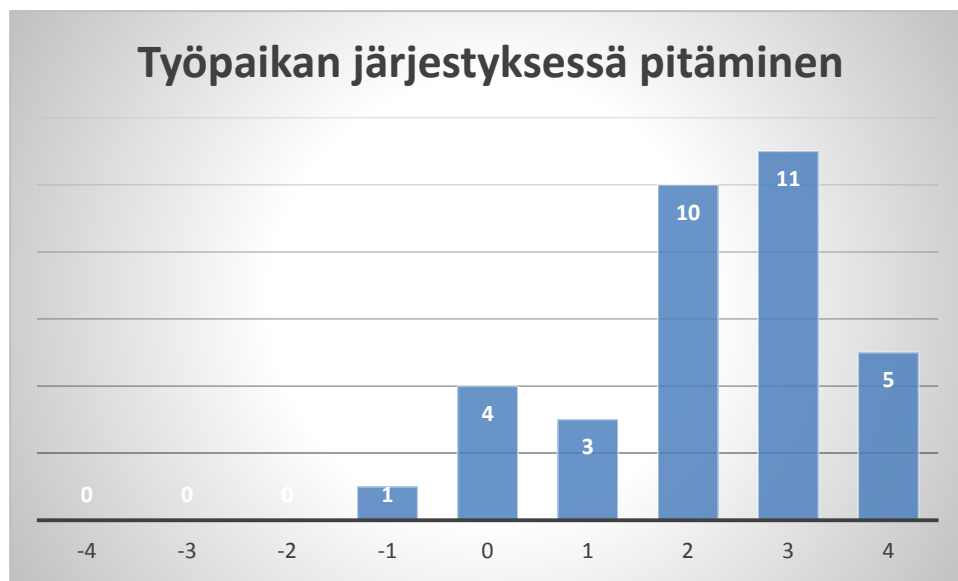
Työpaikan järjestyksessä pitämisessä kysymyksessä yhtä vastaajaa lukuun ottamatta, kaikki arvioivat pitävänsä työpaikan järjestyksessä. Vastaajista 26 arvioi pitävänsä työpaikan kohtalaisen tai erittäin tarkasti järjestyksessä (kuva 8).

Väittämät:

b 1262 Työpaikan järjestyksessä pitäminen

- 1: Pidän työpaikkani aina tarkasti järjestyksessä.(4)
- 2: Pidän työpaikkani erittäin tarkasti järjestyksessä.(3)
- 3: Pidän työpaikkani kohtalaisen tarkasti järjestyksessä.(2)

- 4: Pidän työpaikkani melko tarkasti järjestyksessä.(1)
- 5: Minulla ei ole vaikeuksia pitää työpaikkaani järjestyksessä.(0)
- 6: Minulla on vähäisiä vaikeuksia pitää työpaikkaani järjestyksessä.(-1)
- 7: Minulla on kohtuullisia vaikeuksia pitää työpaikkaani järjestyksessä.(-2)
- 8: Minulla on suuria vaikeuksia pitää työpaikkaani järjestyksessä.(-3)
- 9: Minun on mahdotonta pitää työpaikkaani järjestyksessä.(-4)



Kuva 8. Työpaikan järjestyksessä pitäminen

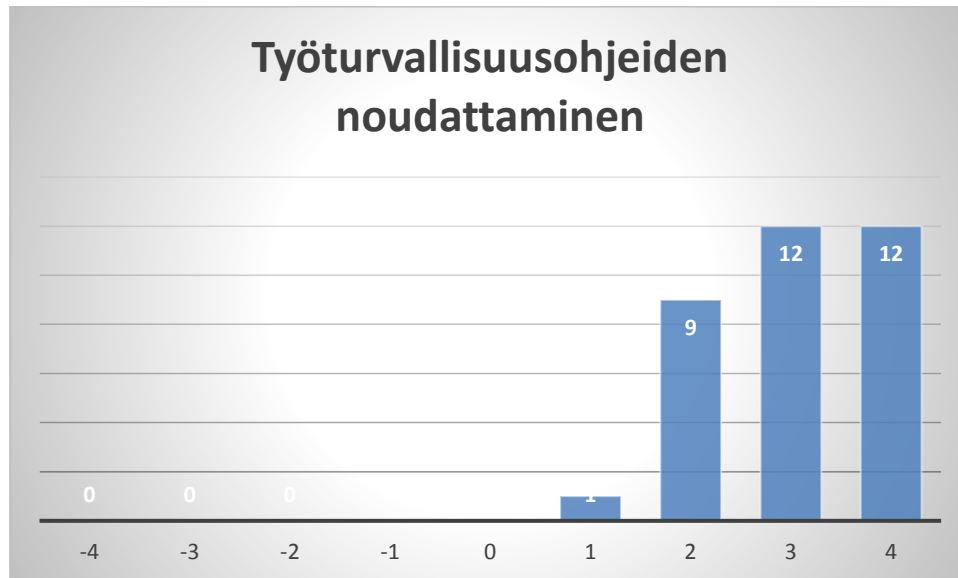
Kysyttäessä Työturvallisuusohjeiden noudattamista kaikki vastanneet arvioivat noudattavansa työturvallisuusohjeita. Vastaajista 33 arvioi noudattavansa työturvallisuusohjeita vähintäänkin kohtuullisen tarkasti (kuva 9).

Väittämät:

b 1262 Työturvallisuusohjeiden noudattaminen

- 1: Noudatan aina tarkasti minulle annettuja työturvallisuusohjeita.(4)
- 2: Noudatan erittäin tarkasti minulle annettuja työturvallisuusohjeita.(3)
- 3: Noudatan kohtuullisen tarkasti minulle annettuja työturvallisuusohjeita.(2)
- 4: Noudatan melko tarkasti minulle annettuja työturvallisuusohjeita.(1)

- 5: Noudatan yleensä minulle annettuja työturvallisuusohjeita.(0)
- 6: Minulla on vähäisiä vaikeuksia noudattaa minulle annettuja työturvallisuusohjeita.(-1)
- 7: Minulla on kohtuullisia vaikeuksia noudattaa annettuja työturvallisuusohjeita.(-2)
- 8: Minulla on suuria vaikeuksia noudattaa annettuja työturvallisuusohjeita.(-3)
- 9: Minun on mahdotonta noudattaa minulle annettuja työturvallisuusohjeita.(-4)



Kuva 9. Työturvallisuusohjeiden noudattaminen

Työaikojen noudattamisen osalta yksi henkilö arvioi itsellään olevan vähäisiä vaikeuksia noudattaa työaikoja eli lievä rajoite, joka aiheuttaa joskus ongelmia. Neljän osalta asia oli neutraali ja suurin osa, 30 henkilöä arvioi, että työaikoja on helppo noudattaa (kuva 10).

Väittämät:

b 1262 Työaikojen noudattaminen

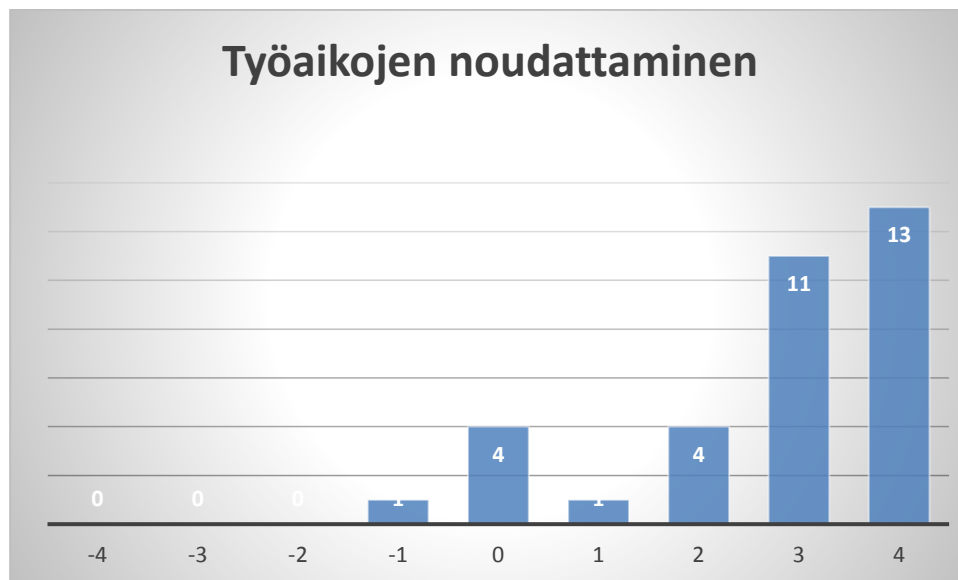
- 1: Minun on aina helppoa noudattaa sovittua työaikaa.(4)
- 2: Minun on erittäin helppoa noudattaa sovittua työaikaa.(3)
- 3: Minun on kohtalaisen helppoa noudattaa sovittua työaikaa.(2)
- 4: Minun on melko helppoa noudattaa sovittua työaikaa.(1)
- 5: Minulla ei ole vaikeuksia noudattaa sovittua työaikaa.(0)

6: Minulla on vähäisiä vaikeuksia noudattaa sovittua työaika.(-1)

7: Minulla on kohtalaisia vaikeuksia noudattaa sovittua työaika.(-2)

8: Minulla on suuria vaikeuksia noudattaa sovittua työaika.(-3)

9: Minun on mahdotonta noudattaa sovittua työaika.(-4)



Kuva 10. Työaikojen noudattaminen

Kun kysyttiin kuinka nuoret arvioivat ottavansa vastuuta työstään, kaikki vastaajat arvioivat kykenevänsä ottamaan vastuun tekemästään työstä ja sen lopputuloksesta. Vastaa- jista 29 arvioi vastuun ottamisen olevan vähintään kohtuullisen helppoa (kuva 11).

Väittämät:

d 2400 Vastuun ottaminen työstä

1: Minun on aina helppoa ottaa vastuu tekemstäni työstä ja sen lopputuloksesta.(4)

2: Minun on erittäin helppoa ottaa vastuu tekemstäni työstä ja sen lopputuloksesta.(3)

3: Minun on kohtuullisen helppoa ottaa vastuu tekemstäni työstä ja sen lopputulok-
sesta.(2)

4: Minun on melko helppoa ottaa vastuu tekemstäni työstä ja sen lopputuloksesta.(1)

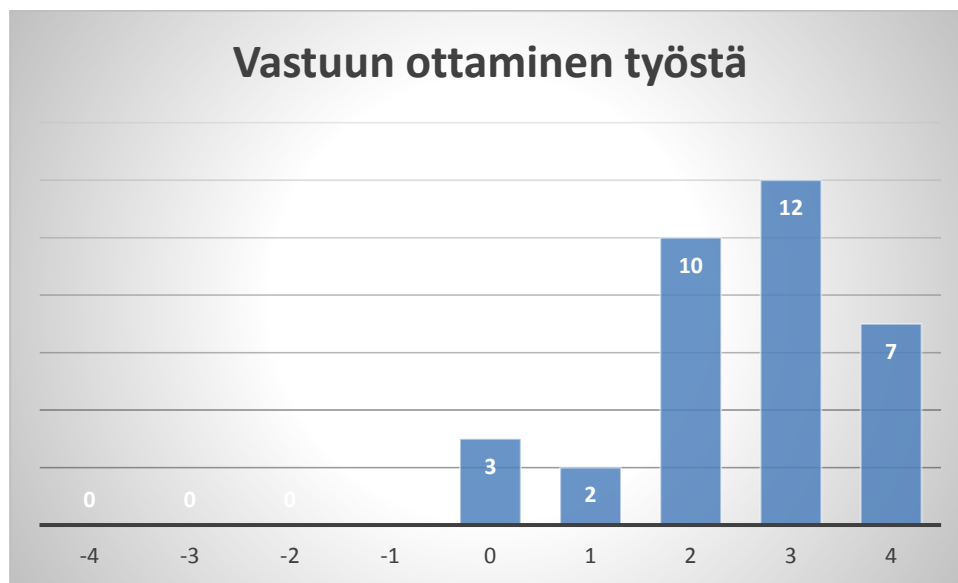
5: Minulla ei ole vaikeuksia ottaa vastuuta tekemstäni työstä ja sen lopputuloksesta.(0)

6: Minulla on vähäisiä vaikeuksia ottaa vastuuta tekemästani työstä ja sen lopputuloksesta.(-1)

7: Minulla on kohtalaisia vaikeuksia ottaa vastuuta tekemästani työstä ja sen lopputuloksesta.(-2)

8: Minulla on suuria vaikeuksia ottaa vastuuta tekemästani työstä ja sen lopputuloksesta.(-3)

9: Minun on mahdotonta ottaa vastuuta tekemästani työstä ja sen lopputuloksesta.(-4)



Kuva 11. Vastuun ottaminen työstä

7.2 Itseluottamus

Itseluottamukseen liittyvissä kysymyksissä selvitettiin nuorten uskoa kykyyn vastata omasta elämästään, kuinka he arvioivat oman osaamisensa työssä, uskovat työllistymiseen ja miten arvostavat itseään. Itseluottamus on tärkeä osio työllistymisessä, koska työnhaussa itseluottamuksella on merkitystä.

Uskossa omaan kykyyn vastata omasta elämästä yksi henkilö arvioi itsellään olevan vähäisiä vaikeuksia kykyyn vastata omasta elämästä, joka on lievä rajoite, kahden osalta usko vaihteli ja suurin osa nuorista uskoi erittäin vahvasti pystyvänsä vastaamaan omasta elämästään (kuva 12).

Väittämät:

b 1266 Usko kykyyn vastata omasta elämästä

- 1: Uskon aina, että kykenen vastaamaan omasta elämästäni.(4)
- 2: Uskon erittäin vahvasti, että kykenen vastaamaan omasta elämästäni.(3)
- 3: Uskon kohtalaisen vahvasti, että kykenen vastaamaan omasta elämästäni.(2)
- 4: Uskon melko vahvasti, että kykenen vastaamaan omasta elämästäni.(1)
- 5: Usko kykyyni vastata omasta elämästäni vaihtelee joskus uskon, joskus en.(0)
- 6: Minulla on vähäisiä vaikeuksia uskoa, että kykenen vastaamaan omasta elämästäni.(-1)
- 7: Minulla on kohtalaisia vaikeuksia uskoa, että kykenen vastaamaan omasta elämästäni.(-2)
- 8: Minulla on suuria vaikeuksia uskoa, että kykenen vastaamaan omasta elämästäni.(-3)
- 9: Minun on mahdotonta uskoa, että kykenen vastaamaan omasta elämästäni.(-4)



Kuva 12. Usko kykyyn vastata omasta elämästä

Kysyttäessä kuinka nuori luottaa osaamiseensa työssä, viisi vastanneista arvioi, että on vaikeuksia luottaa omaan osaamiseen suoriutua työtehtävistä ja yksi henkilö oli sitä mieltä että kyseessä on merkittävä rajoite. Kuusi vastaajaa arvioi luottavansa täysin omaan

osaamiseen. Suurin osa vastanneista (74%) luotti omaan osaamiseensa suoriutua työtehtävistä (kuva 13).

b 1266 Luottamus osaamiseen työssä

1: Luotan täysin osaamiseeni suoriutua työtehtävistäni.(4)

2: Minun on erittäin helppoa luottaa osaamiseeni suoriutua työtehtävistäni.(3)

3: Minun on kohtalaisen helppoa luottaa osaamiseeni suoriutua työtehtävistäni.(2)

4: Minun on melko helppoa luottaa osaamiseeni suoriutua työtehtävistäni.(1)

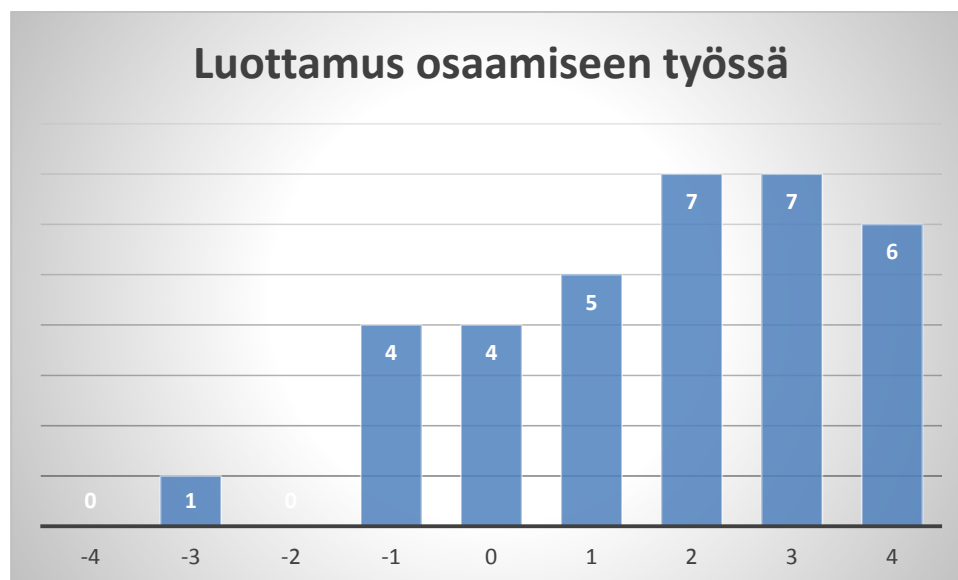
5: Minulla ei ole vaikeuksia luottaa osaamiseeni suoriutua työtehtävistäni.(0)

6: Minulla on vähäisiä vaikeuksia luottaa osaamiseeni suoriutua työtehtävistäni.(-1)

7: Minulla on kohtalaisia vaikeuksia luottaa osaamiseeni suoriutua työtehtävistäni.(-2)

8: Minulla on suuria vaikeuksia luottaa osaamiseeni suoriutua työtehtävistäni.(-3)

9: Minun on mahdotonta luottaa osaamiseeni suoriutua työtehtävistäni.(-4)



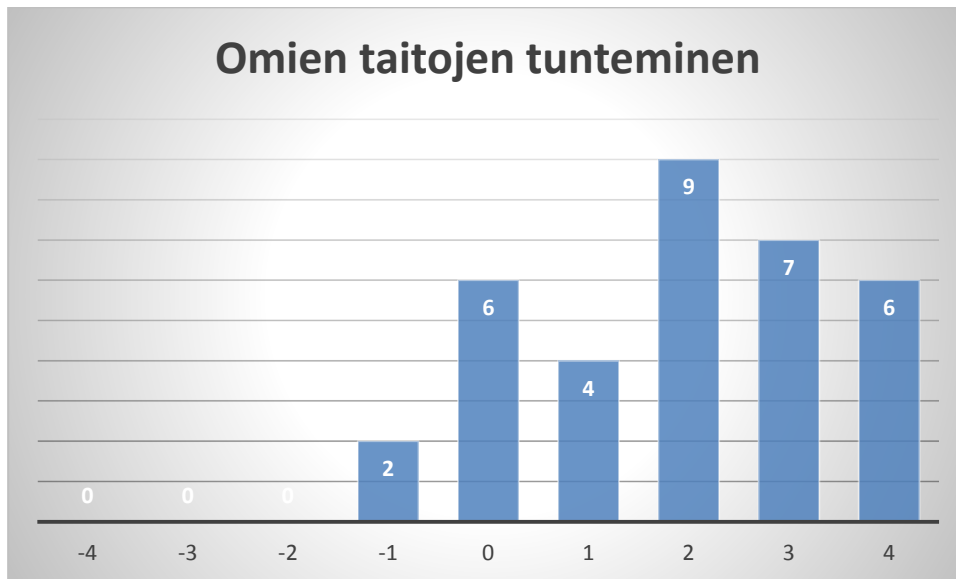
Kuva 13. Luottamus osaamiseen työssä

Omien taitojen tunteminen kysymyksessä kaksi vastaavaa arvioi oman osaamisen tunnistamisessa olevan vähäisiä vaikeuksia. Neljä vastaajaa piti asiaa neutraalina ja suurin osa vastaajista arvioi oman osaamisen ja avun tarpeen tunnistamisen olevan helppoa (kuva 14).

Väittämät:

b 1644 Omien taitojen tunteminen

- 1: Minun on aina helppoa tunnistaa osaamiseni ja se, milloin tarvitsen apua jonkin tehtävän suorittamiseksi.(4)
- 2: Minun on erittäin helppoa tunnistaa osaamiseni ja se milloin tarvitsen apua jonkin tehtävän suorittamiseksi.(3)
- 3: Minun on kohtalaisen helppoa tunnistaa osaamiseni ja se milloin tarvitsen apua jonkin tehtävän suorittamiseksi.(2)
- 4: Minun on melko helppoa tunnistaa osaamiseni ja se milloin tarvitsen apua jonkin tehtävän suorittamiseksi.(1)
- 5: Minulla ei ole vaikeuksia tunnistaa osaamistani ja sitä milloin tarvitsen apua jonkin tehtävän suorittamiseksi.(0)
- 6: Minulla on vähäisiä vaikeuksia tunnistaa osaamistani ja sitä milloin tarvitsen apua jonkin tehtävän suorittamiseksi.(-1)
- 7: Minulla on kohtalaisia vaikeuksia tunnistaa osaamistani ja sitä milloin tarvitsen apua jonkin tehtävän suorittamiseksi.(-2)
- 8: Minulla on suuria vaikeuksia tunnistaa osaamistani ja sitä milloin tarvitsen apua jonkin tehtävän suorittamiseksi.(-3)
- 9: Minun on mahdotonta tunnistaa osaamistani ja sitä milloin tarvitsen apua jonkin tehtävän suorittamiseksi.(-4)



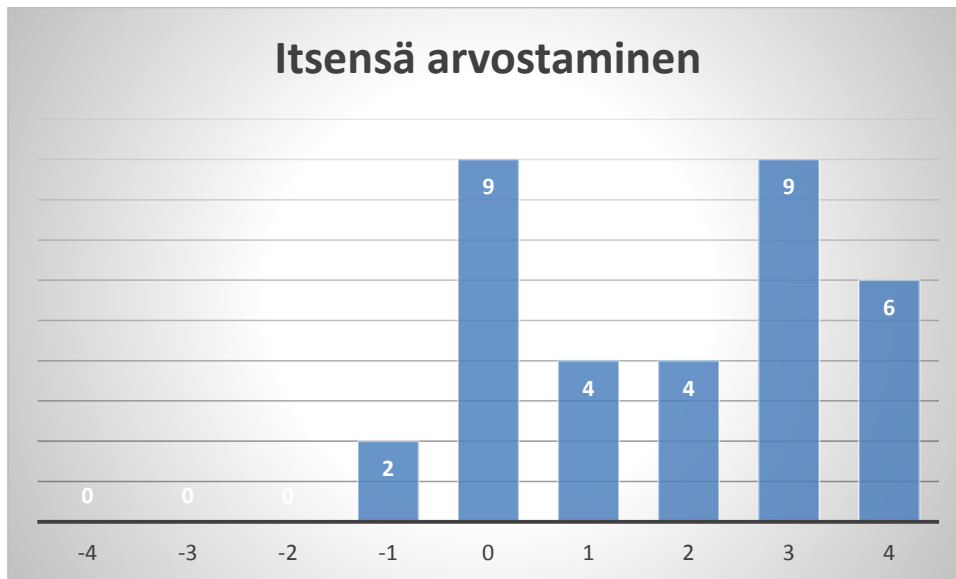
Kuva 14. Omien taitojen tunteminen

Itsensä arvostamisen osalta kaksi vastaajaa oli sitä mieltä että on vähäisiä vaikeuksia arvostaa itseään ihmisenä. Yhdeksän arvioi, että itsensä arvostamisessa ei ole vaikeuksia ja 23 arvioi, että itsensä arvostaminen on vähintäänkin helppoa (kuva 15).

Väittämät:

b 1266 Itsensä arvostaminen

- 1: Minun on aina helppoa arvostaa itseäni ihmisenä.(4)
- 2: Minun on erittäin helppoa arvostaa itseäni ihmisenä.(3)
- 3: Minun on kohtalaisen helppoa arvostaa itseäni ihmisenä.(2)
- 4: Minun on melko helppoa arvostaa itseäni ihmisenä.(1)
- 5: Minulla ei ole vaikeuksia arvostaa itseäni ihmisenä.(0)
- 6: Minulla on vähäisiä vaikeuksia arvostaa itseäni ihmisenä.(-1)
- 7: Minulla on kohtalaisia vaikeuksia arvostaa itseäni ihmisenä.(-2)
- 8: Minulla on suuria vaikeuksia arvostaa itseäni ihmisenä.(-3)
- 9: Minun on mahdotonta arvostaa itseäni ihmisenä.(-4)



Kuva 15. Itsensä arvostaminen

Usko omaan työllistymiseen/koulutukseen kysymyksessä yksi henkilö piti asiaa lievänä rajoitteena eli on vähän epäuskoinen työllistymiseen/koulutusmahdollisuuksiin. Vaihtelevaa uskoa asiassa koki kahdeksan vastaajaa. Suurin osa (25) uskoi työllistyvänsä tai pääsevänsä koulutukseen (kuva 16).

Väittämät:

b 1266 Usko omaan työllistymiseen / koulutukseen pääsyyn

1: Uskon aina, että työllistyn / pääsen koulutukseen.(4)

2: Uskon erittäin vahvasti, että työllistyn / pääsen koulutukseen.(3)

3: Uskon kohtuullisen vahvasti, että työllistyn / pääsen koulutukseen.(2)

4: Uskon melko vahvasti että työllistyn / pääsen koulutukseen.(1)

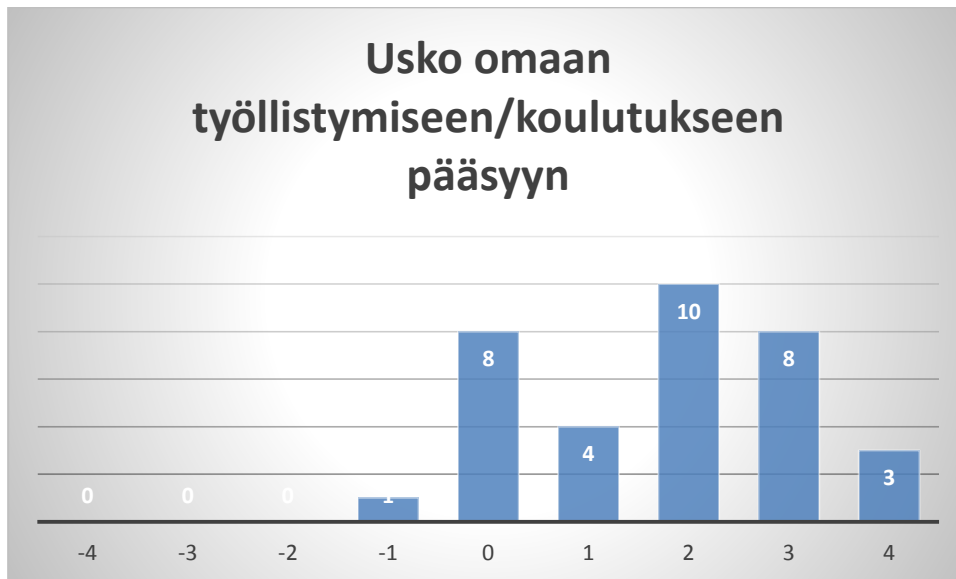
5: Uskoni työllistymiseen / koulutukseen pääsemiseen vaihtelee, joskus uskon joskus en.(0)

6: Olen vähän epäuskoinen työllistymis- / kouluttautumismahdollisuuksistani.(-1)

7: Olen kohtalaisen epäuskoinen työllistymis- / kouluttautumismahdollisuuksistani.(-2)

8: Olen suuresti epäuskoinen työllistymis- / kouluttautumismahdollisuuksistani.(-3)

9: Minun on mahdotonta uskoa että työllistyn tai pääsen koulutukseen.(-4)



Kuva 16. Usko omaan työllistymiseen/koulutukseen pääsyyn

7.3 Motivaatio

Motivaatioon liittyvät kysymykset selvittävät nuorten asennetta ja kiinnostusta elämään, työelämään sekä osaamisen kehittämiseen.

Kolme nuorta arvioi olevansa tyytymättömiä elämäänsä. Kuusi vastaajaa piti tyytyväisyyttä elämään vaihtelevana asiana ja suurin osa (25) koki olevansa tyytyväisiä elämäänsä (kuva 17).

Väittämät:

b 1301 Tyytyväisyys elämään

- 1: Olen täysin tyytyväinen elämääni.(4)
- 2: Olen erittäin tyytyväinen elämääni.(3)
- 3: Olen kohtuullisen tyytyväinen elämääni.(2)
- 4: Olen melko tyytyväinen elämääni.(1)
- 5: Tyytyväisyyteni elämään vaihtelee, joskus olen tyytyväinen, joskus en.(0)
- 6: Olen vähän tyytymätön elämääni.(-1)

7: Olen kohtalaisen tyytymätön elämääni.(-2)

8: Olen erittäin tyytymätön elämääni.(-3)

9: Olen täysin tyytymätön elämääni.(-4)



Kuva 17. Tyytyväisyys elämään

Kysyttäessä asennoitumisesta omaan elämään kaksi vastaajaa arvioi itsellään olevan kohtalaisia vaikeuksia asennoitua positiivisesti omaan elämäänsä. Vastaajista 11 arvioi asennoitumisen omaan elämään vaihtelevan ja 21 vastaajaa asennoitui omaan elämään positiivisesti (kuva 18).

Väittämät:

b 1265 Asennoituminen omaan elämään

1: Minun on aina helppoa asennoitua positiivisesti omaan elämääni.(4)

2: Minun on erittäin helppoa asennoitua positiivisesti omaan elämääni .(3)

3: Minun on kohtalaisen helppoa asennoitua positiivisesti omaan elämääni.(2)

4: Minun on melko helppoa asennoitua positiivisesti omaan elämääni.(1)

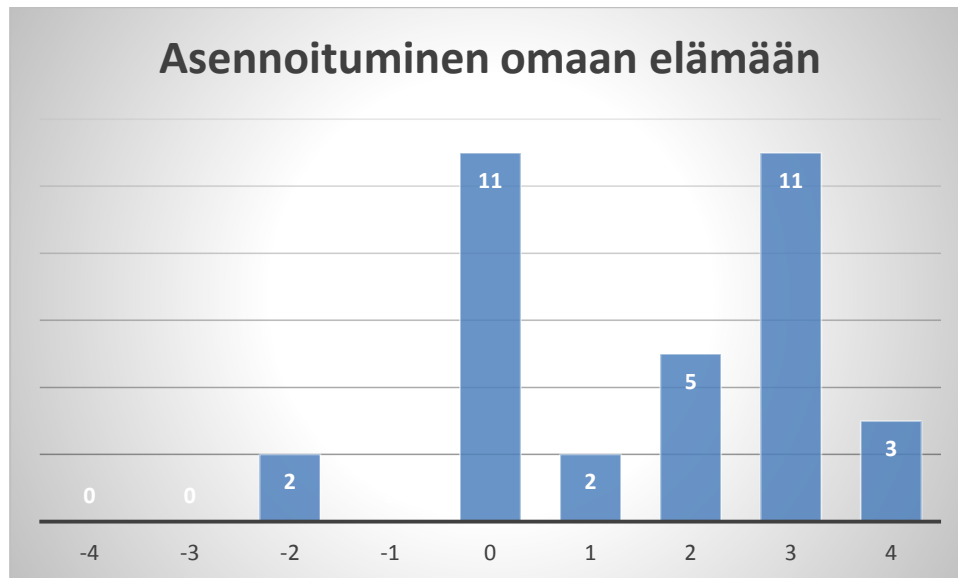
5: Asennoitumiseni omaan elämään vaihtelee joskus se on melko helppoa joskus vähän vaikeaa.(0)

6: Minulla on vähäisiä vaikeuksia asennoitua positiivisesti omaan elämääni.(-1)

7: Minulla on kohtalaisia vaikeuksia asennoitua positiivisesti omaan elämään.(-2)

8: Minulla on suuria vaikeuksia asennoitua positiivisesti omaan elämään.(-3)

9: Minun on mahdotonta asennoitua positiivisesti omaan elämään.(-4)



Kuva 18. Asennoituminen omaan elämään

Halu työpaikan hakuun oli neljän vastaajan osalta vaihtelevaa. Puolet vastaajista arvioi halunsa työllistymiseen olevan erittäin suuri (kuva 19).

Väittämät:

b 1301 Halu työpaikan hakuun

1: Haluan ehdottomasti työllistyä ja haen erittäin aktiivisesti töitä.(4)

2: Haluni työllistymiseen on erittäin suuri.(3)

3: Haluni työllistymiseen on kohtalaisen suuri.(2)

4: Haluni työllistymiseen on melko suuri.(1)

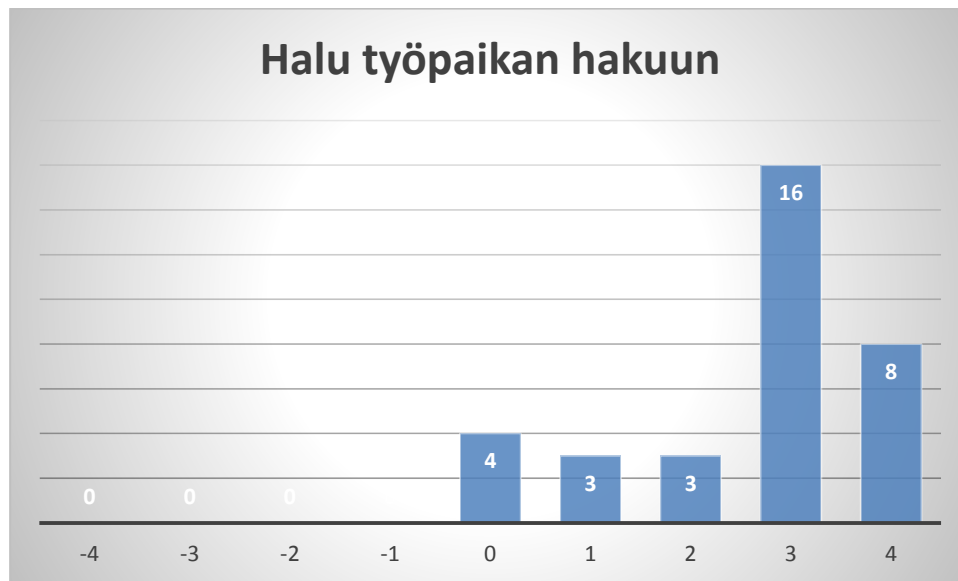
5: Haluni työllistyä vaihtelee, joskus haluan, joskus en.(0)

6: Olen vähän haluton työllistymään ja hakemaan töitä.(-1)

7: Olen kohtalaisen haluton työllistymään ja hakemaan töitä.(-2)

8: Olen hyvin haluton työllistymään ja hakemaan töitä.(-3)

9: Minulla ei ole lainkaan halua työllistyä eikä hakea töitä.(-4)



Kuva 19. Halu työpaikan hakuun

Kysyttäessä halusta muuttaa elämäntilannetta, vastaukset olivat hyvin samankaltaisia kuin halusta työpaikan hakuun. Yksikään vastaajista ei ollut haluton näkemään vaivaa elämäntilanteensa muuttamiseksi, neljän osalta asia vaihteli ja loput olivat valmiita näkemään vaivaa elämäntilanteensa muuttamiseksi (kuva 20).

Väittämät:

b 1301 Halu muuttaa elämäntilannetta

1: Olen aina halukas näkemään vaivaa elämäntilanteen muuttamiseksi.(4)

2: Olen erittäin halukas näkemään vaivaa elämäntilanteen muuttamiseksi.(3)

3: Olen kohtuullisen halukas näkemään vaivaa elämäntilanteen muuttamiseksi.(2)

4: Olen melko halukas näkemään vaivaa elämäntilanteen muuttamiseksi.(1)

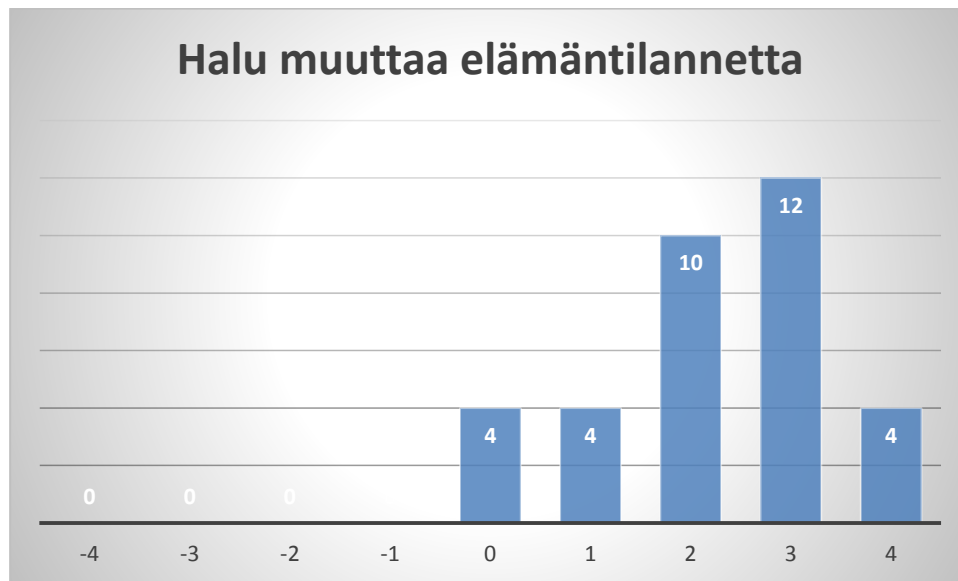
5: Halukkuuteni nähdä vaivaa vaihtelee, joskus haluan, joskus en.(0)

6: Olen hieman haluton näkemään vaivaa elämäntilanteen muuttamiseksi.(-1)

7: Olen kohtuullisen haluton näkemään vaivaa elämäntilanteen muuttamiseksi.(-2)

8: Olen erittäin haluton näkemään vaivaa elämäntilanteen muuttamiseksi.(-3)

9: Olen täysin haluton näkemään vaivaa elämäntilanteen muuttamiseksi.(-4)



Kuva 20. Halu muuttaa elämäntilannetta

Kiinnostus kouluttautumiseen on huomattavasti vähäisempää kuin halu työpaikan löytymiseen. Viisi vastaaja oli sitä mieltä, että heidän kiinnostuksensa kouluttautumiseen on vähäistä. Suurin osa vastaajista on kuitenkin sitä mieltä, että on kiinnostunut kouluttautumisesta ja on harkinnut tai hakenut koulutukseen (kuva 21).

Väittämät:

b 1301 Kiinnostus kouluttautumiseen

1: Olen aina kiinnostunut kouluttautumisesta ja haen jatkuvasti ja aktiivisesti koulutukseen.(4)

2: Olen erittäin kiinnostunut kouluttautumisesta ja olen hakenut koulutukseen.(3)

3: Olen kohtalaisen kiinnostunut kouluttautumisesta ja olen harkinnut koulutukseen hakemista.(2)

4: Olen melko kiinnostunut kouluttautumisesta ja olen jonkin verran harkinnut koulutukseen hakemista.(1)

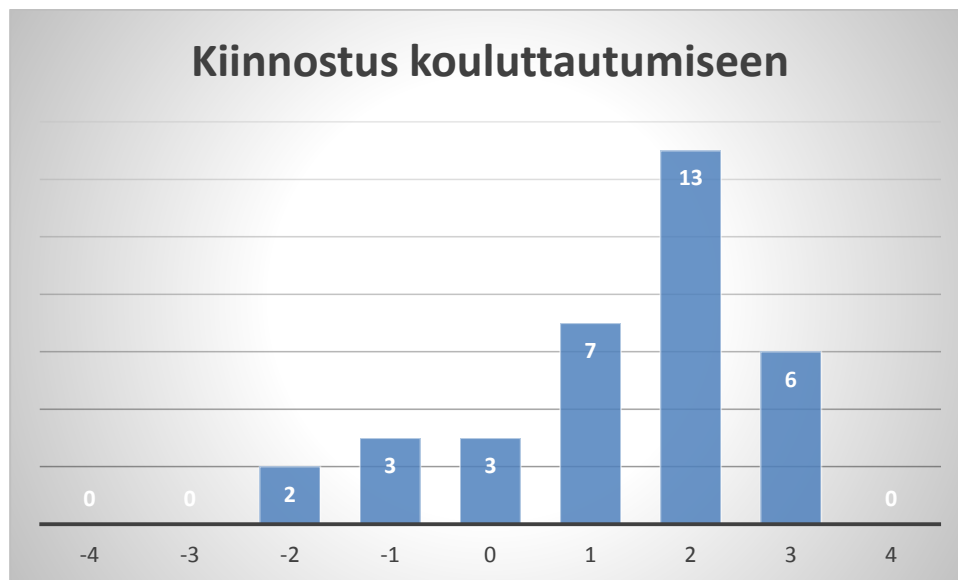
5: Minulla ei ole vaikeuksia kiinnostua kouluttautumisesta ja kouluttautua.(0)

6: Minulla on vähäisiä vaikeuksia kiinnostua kouluttautumisesta ja kouluttautua.(-1)

7: Minulla on kohtalaisia vaikeuksia kiinnostua kouluttautumisesta ja kouluttautua.(-2)

8: Minulla on suuria vaikeuksia kiinnostua kouluttautumisesta ja kouluttautua.(-3)

9: Minun on mahdotonta kiinnostua kouluttautumisesta ja kouluttautua.(-4)



Kuva 21. Kiinnostus kouluttautumiseen

Kysyttäessä motivaatiota työn tekemiseen, kaksi vastaajaa koki olevan siinä olevan vähäisiä vaikeuksia. Pääosin kyselyyn vastanneet olivat motivoituneita työn tekemiseen ja yli puolet arvioi, että on helppoa tai erittäin helppoa motivoitua työn tekemiseen (kuva 22).

Väittämät:

b 1301 Motivaatio työn tekemiseen

1: Minulle on aina helppoa motivoitua työn tekemiseen.(4)

2: Minulle on erittäin helppoa motivoitua työn tekemiseen.(3)

3: Minun on kohtalaisen helppoa motivoitua työn tekemiseen.(2)

4: Minun on melko helppoa motivoitua työn tekemiseen.(1)

5: Minulla ei yleensä ole vaikeuksia motivoitua työn tekemiseen.(0)

6: Minulla on vähäisiä vaikeuksia motivoitua työn tekemiseen.(-1)

Väite 7: Minulla on kohtalaisia vaikeuksia motivoitua työn tekemiseen.(-2)

Väite 8: Minulla on suuria vaikeuksia motivoitua työn tekemiseen.(-3)

Väite 9: Minun on mahdotonta motivoitua työn tekemiseen.(-4)



Kuva 22. Motivaatio työn tekemiseen

7.4 Käyttäytymisen säätely vuorovaikutuksessa

Nuorten vuorovaikutustaitoja selvitettiin kysymyksillä jotka liittyvät käyttäytymisen säätelyyn vuorovaikutustilanteissa. Vuorovaikutustaidot ja palautteen vastaanottokyky on olennainen osaamisalue nykypäivän työyhteisöissä.

Työtovereiden huomioimisessa oli yhden vastaajan kohdalla lieviä vaikeuksia. Muutoin vastaajat kokivat työtoverin huomioimisen helppona asiana (kuva 23).

Väittämät:

d 7202 Työtovereiden huomioiminen työssä

1: Minun on aina helppoa huomioida työtovereitani kulloisenkin tilanteen vaatimalla tavalla.(4)

2: Minun on erittäin helppoa huomioida työtovereitani kulloisenkin tilanteen vaatimalla tavalla.(3)

3: Minun on kohtalaisen helppoa huomioida työtovereitani kulloisenkin tilanteen vaatimalla tavalla.(2)

4: Minun on melko helppoa huomioida työtovereitani kulloisenkin tilanteen vaatimalla tavalla.(1)

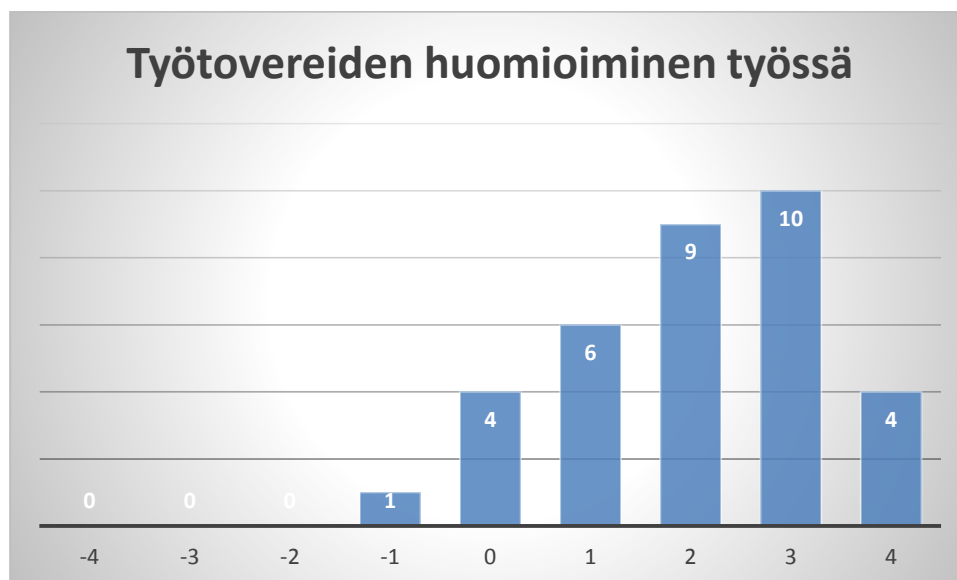
5: Minulla ei ole vaikeuksia huomioida työtovereitani kulloisenkin tilanteen vaatimalla tavalla.(0)

6: Minulla on vähäisiä vaikeuksia huomioida työtovereitani kulloisenkin tilanteen vaatimalla tavalla.(-1)

7: Minulla on kohtalaisia vaikeuksia huomioida työtovereitani kulloisenkin tilanteen. vaatimalla tavalla.(-2)

8: Minulla on suuria vaikeuksia huomioida työtovereitani kulloisenkin tilanteen vaatimalla tavalla.(-3)

9: Minun on mahdotonta huomioida työtovereitani kulloisenkin tilanteen vaatimalla tavalla.(-4)



Kuva 23. Työtovereiden huomioiminen työssä

Työssä odotettavien käytöstapojen osalta yhdelläkään ei ole vaikeuksia käyttäytyä työssä odotetulla tavalla. Puolet vastanneista arvioi, että on aina helppoa käyttäytyä työssä odotettavalla tavalla (kuva 24).

Väittämät:

d 7202 Työssä odotettavat käytöstavat

Väite 1: Minun on aina helppoa käyttäytyä työssä odotettavalla tavalla.(4)

Väite 2: Minun on erittäin helppoa käyttäytyä työssä odotettavalla tavalla.(3)

Väite 3: Minun on kohtalaisen helppoa käyttäytyä työssä odotettavalla tavalla.(2)

Väite 4: Minun on melko helppoa käyttäytyä työssä odotettavalla tavalla.(1)

Väite 5: Minulla ei ole vaikeuksia käyttäytyä työssä odotettavalla tavalla.(0)

Väite 6: Minulla on vähäisiä vaikeuksia käyttäytyä työssä odotettavalla tavalla.(-1)

Väite 7: Minulla on kohtalaisia vaikeuksia käyttäytyä työssä odotettavalla tavalla.(-2)

Väite 8: Minulla on suuria vaikeuksia käyttäytyä työssä odotettavalla tavalla.(-3)

Väite 9: Minun on mahdotonta käyttäytyä työssä odotettavalla tavalla.(-4)



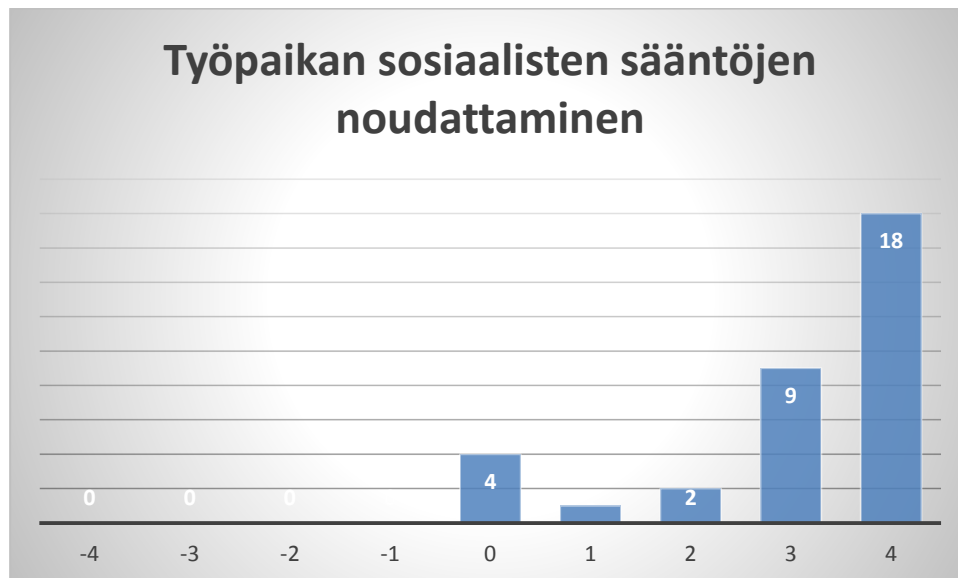
Kuva 24. Työssä odotettavat käytöstavat

Työpaikan sosiaalisten sääntöjen noudattamisen osalta vastaajat arvioivat, että on helppoa noudattaa työpaikan sovittuja sääntöjä (kuva 25).

Väittämät:

d 7203 Työpaikan sosiaalisten sääntöjen noudattaminen

- 1: Minun on aina helppoa noudattaa työpaikan sovittuja sääntöjä.(4)
- 2: Minun on erittäin helppoa noudattaa työpaikan sovittuja sääntöjä.(3)
- 3: Minun on kohtalaisen helppoa noudattaa työpaikan sovittuja sääntöjä.(2)
- 4: Minun on melko helppoa noudattaa työpaikan sovittuja sääntöjä.(1)
- 5: Minulla ei ole vaikeuksia noudattaa työpaikan sovittuja sääntöjä.(0)
- 6: Minulla on vähäisiä vaikeuksia noudattaa työpaikan sovittuja sääntöjä.(-1)
- 7: Minulla on kohtalaisia vaikeuksia noudattaa työpaikan sovittuja sääntöjä.(-2)
- 8: Minulla on suuria vaikeuksia noudattaa työpaikan sovittuja sääntöjä.(-3)
- 9: Minun on mahdotonta noudattaa työpaikan sovittuja sääntöjä.(-4)



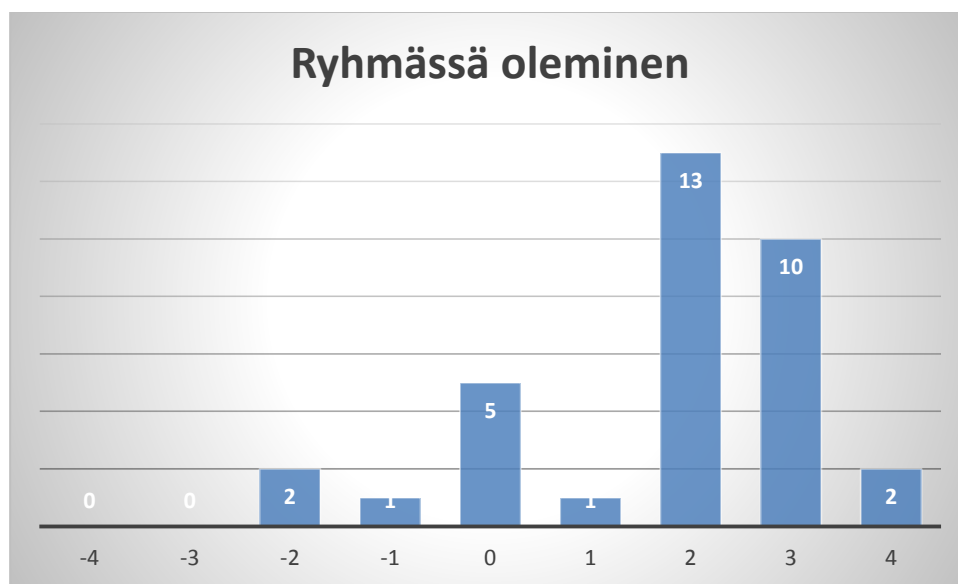
Kuva 25. Työpaikan sosiaalisten sääntöjen noudattaminen

Ryhmässä olemisesta kaksi henkilöä arvioi itsellään olevan kohtalaisia vaikeuksia olla ryhmässä ja yksi arvioi olevan siinä vähäisiä ongelmia. Suurin osa arvioi, että on kohtalaisen tai erittäin helppoa olla ryhmässä (kuva 26).

Väittämät:

b 1260 Ryhmässä oleminen

- 1: Minun on aina helppoa olla ryhmässä.(4)
- 2: Minun on erittäin helppoa olla ryhmässä.(3)
- 3: Minun on kohtalaisen helppoa olla ryhmässä.(2)
- 4: Minun on melko helppoa olla ryhmässä.(1)
- 5: Minulla ei ole vaikeuksia olla ryhmässä.(0)
- 6: Minulla on vähäisiä vaikeuksia olla ryhmässä.(-1)
- 7: Minulla on kohtalaisia vaikeuksia olla ryhmässä.(-2)
- 8: Minulla on suuria vaikeuksia olla ryhmässä.(-3)
- 9: Minun on mahdotonta olla ryhmässä.(-4)



Kuva 26. Ryhmässä oleminen

Kun kysyttiin nuorten käsitystä omista ryhmätyötaitoista, yksi vastaaja koki itsellään olevan merkittäviä puutteita ryhmätyötaitoissa. Yksi vastaaja arvioi itsellään vähäisiä puutteita. Yhdeksän arvioi ryhmätyötaitonsa normaaliksi ja 23 vastaajaa kohtuullisen hyväksi tai hyväksi. Kaksi vastaajaa arvioi ryhmätyötaitonsa erinomaisiksi (kuva 27).

Väittämät:

d 2203 Ryhmätyötaitojen hallinta

- 1: Minulla on erinomaiset ryhmäytötaidot.(4)
- 2: Ryhmäytötaitoni ovat hyvät.(3)
- 3: Ryhmäytötaitoni ovat kohtuullisen hyvät.(2)
- 4: Ryhmäytötaitoni ovat melko hyvät.(1)
- 5: Mielestäni ryhmäytötaitoni ovat normaalit, eivät hyvät eivätkä huonot.(0)
- 6: Minulla on vähäisiä puutteita ryhmäytötaitoissani.(-1)
- 7: Minulla on kohtalaisia puutteita ryhmäytötaitoissani.(-2)
- 8: Minulla on suuria puutteita ryhmäytötaitoissani.(-3)
- 9: Minulta puuttuvat täysin kaikki ryhmäytössä tarvittavat taidot.(-4)



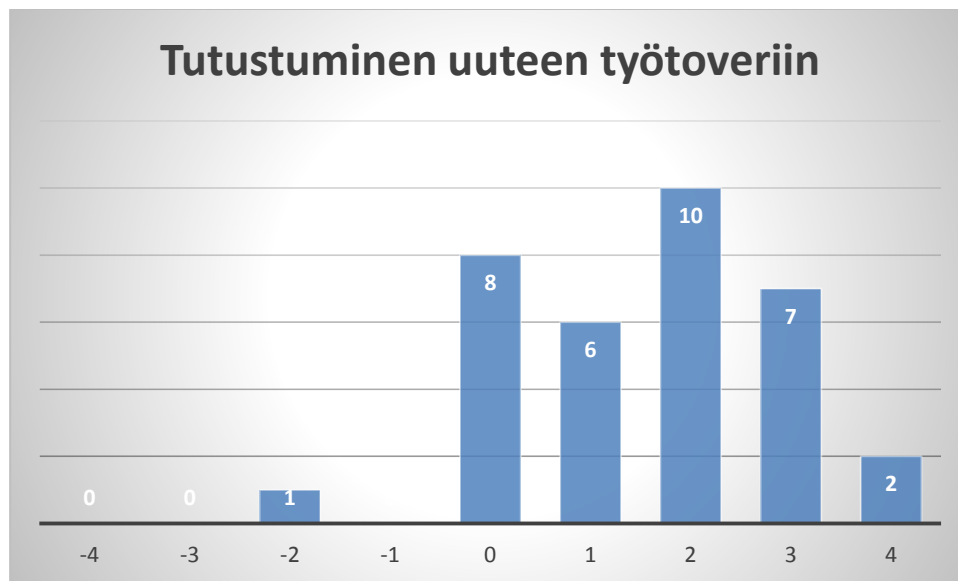
Kuva 27. Ryhmäytötaitojen hallinta

Kysyttäessä kuinka helppo on tutustua uuteen työtoveriin, oli yhden vastaajan mielestä kohtalaisia vaikeuksia tutustua uusiin työtovereihin. Kahdeksan vastaajaa arvioi tutustumisen olevan joskus helppoa ja joskus ei. Loppujen mielestä on vähintäänkin kohtuullisen helppoa tutustua uusiin työtovereihin (kuva 28).

Väittämät:

d 7200 Tutustuminen uuteen työtoveriin

- 1: Minun on aina helppoa tutustua uusiin työtovereihin.(4)
- 2: Minun on erittäin helppoa tutustua uusiin työtovereihin.(3)
- 3: Minun on kohtalaisen helppoa tutustua uusiin työtovereihin.(2)
- 4: Minun on melko helppoa tutustua uusiin työtovereihin.(1)
- 5: Uusiin työtovereihin tutustuminen vaihtelee, joskus se on helppoa joskus ei.(0)
- 6: Minulla on vähäisiä vaikeuksia tutustua uusiin työtovereihin.(-1)
- 7: Minulla on kohtalaisia vaikeuksia tutustua uusiin työtovereihin.(-2)
- 8: Minulla on suuria vaikeuksia tutustua uusiin työtovereihin.(-3)
- 9: Minun on mahdotonta tutustua uusiin työtovereihin.(-4)



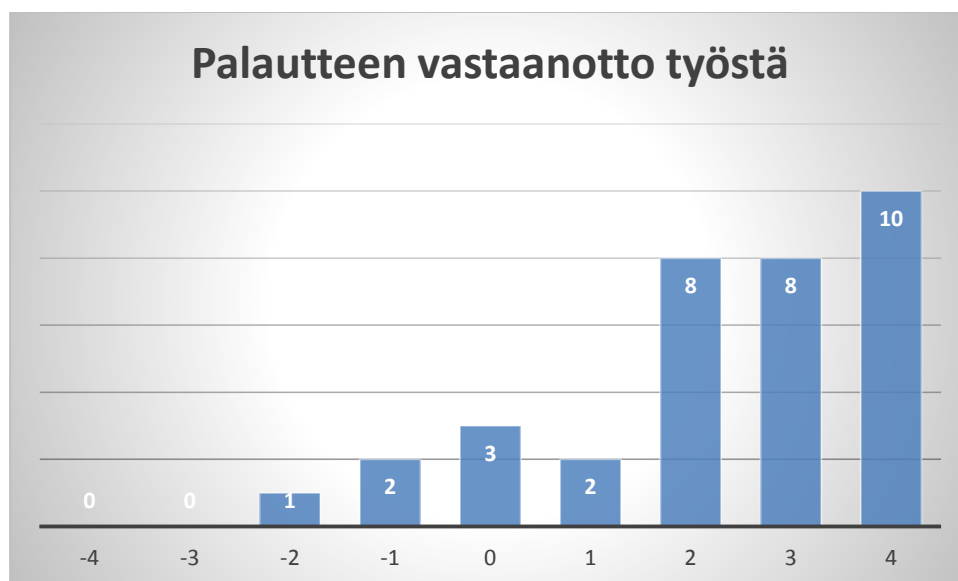
Kuva 28. Tutustuminen uuteen työtoveriin

Kysyttäessä kuinka helppoa on ottaa palautetta työstä, piti yksi vastaaja palautteen vastaanottoa kohtalaisen vaikeana, kahdeksan osalta palautteen vastaanotossa ei ollut vaikeuksia ja suurimmalla osalla vastaajista (23) palautteen vastaanotto tehdystä työstä oli helppoa (kuva 29).

Väittämät:

d 7202 Palautteen vastaanotto työstä

- 1: Minun on aina helppoa ottaa vastaan palautetta tekemästani työstä.(4)
- 2: Minun on erittäin helppoa ottaa vastaan palautetta tekemästani työstä.(3)
- 3: Minun on kohtalaisen helppoa ottaa vastaan palautetta tekemästani työstä.(2)
- 4: Minun melko helppoa ottaa vastaan palautetta tekemästani työstä.(1)
- 5: Minulla ei ole vaikeuksia ottaa vastaan palautetta tekemästani työstä.(0)
- 6: Minulla on vähäisiä vaikeuksia ottaa vastaan palautetta tekemästani työstä.(-1)
- 7: Minulla on kohtalaisia vaikeuksia ottaa vastaan palautetta tekemästani työstä.(-2)
- 8: Minulla on suuria vaikeuksia ottaa vastaan palautetta tekemästani työstä.(-3)
- 9: Minun on mahdotonta ottaa vastaan palautetta tekemästani työstä.(-4)



Kuva 29. Palauteen vastaanotto työstä

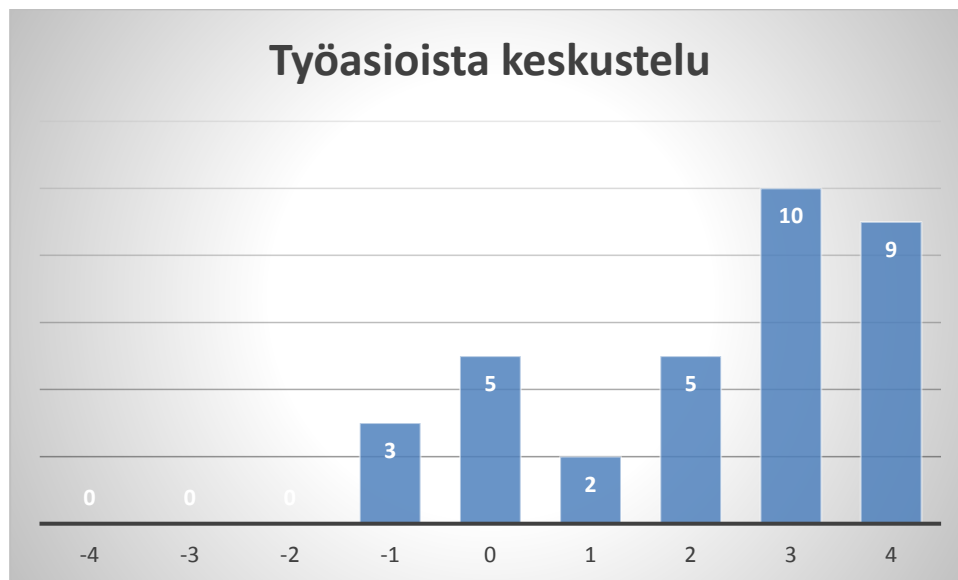
Kysyttäessä miten helppoa on keskustella työasioista, arvioi kolme henkilöä olevan vähäisiä vaikeuksia keskustella työasioista eri ihmisten kanssa, viisi henkilöä piti asiaa neutraalina ja 26 vastaajaa arvioi keskustelemisen työasioista olevan helppoa (kuva 30).

Väittämät:

d 3508 Työasioista keskustelu

- 1: Minun on aina helppoa keskustella työasioista eri ihmisten kanssa.(4)

- 2: Minun on erittäin helppoa keskustella työasioista eri ihmisten kanssa.(3)
- 3: Minun on kohtalaisen helppoa keskustella työasioista eri ihmisten kanssa.(2)
- 4: Minun on melko helppoa keskustella työasioista eri ihmisten kanssa.(1)
- 5: Minulla ei ole vaikeuksia keskustella työasioista eri ihmisten kanssa.(0)
- 6: Minulla on vähäisiä vaikeuksia keskustella työasioista eri ihmisten kanssa.(-1)
- 7: Minulla on kohtalaisia vaikeuksia keskustella työasioista eri ihmisten kanssa.(-2)
- 8: Minulla on suuria vaikeuksia keskustella työasioista eri ihmisten kanssa.(-3)
- 9: Minun on mahdotonta keskustella työasioista eri ihmisten kanssa.(-4)



Kuva 30. Työasioista keskustelu

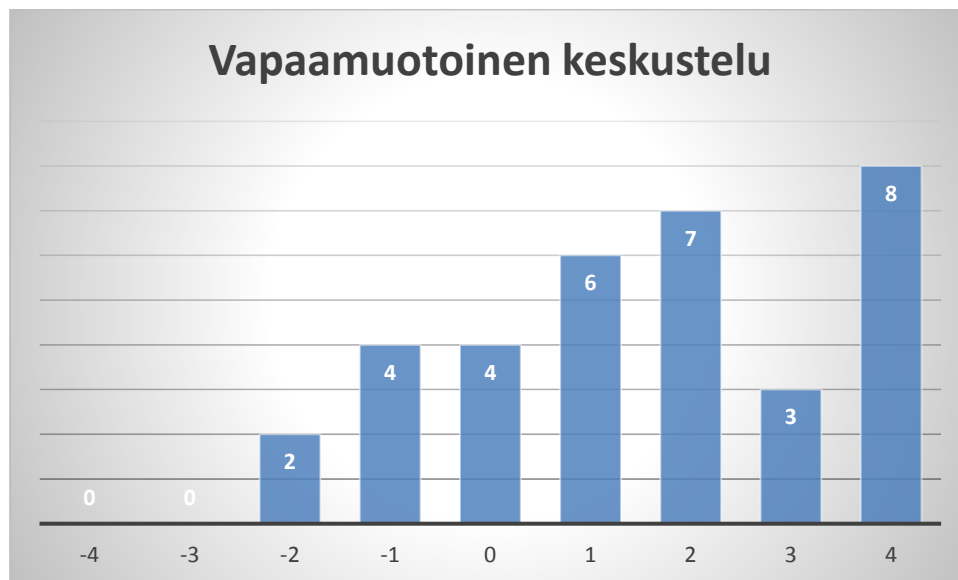
Vapaamuotoisen keskustelun osalta kaksi henkilöä tunnisti suuria vaikeuksia keskustella arkipäivän asioista. Neljän vastaajan osalta keskustelemisessä oli vähäisiä vaikeuksia. Neljä arvioi, ettei ole vaikeuksia ja 24 vastaajaa piti vapaamuotoista keskustelua arkipäivän asioista helppona (kuva 31).

Väittämät:

d 3508 Vapaamuotoinen keskustelu

- 1: Minun on aina helppoa keskustella arkipäivän asioista.(4)

- 2: Minun on erittäin helppoa keskustella arkipäivän asioista.(3)
- 3: Minun on kohtalaisen helppoa keskustella arkipäivän asioista.(2)
- 4: Minun on melko helppoa keskustella arkipäivän asioista.(1)
- 5: Minulla ei ole vaikeuksia keskustella arkipäivän asioista.(0)
- 6: Minulla on vähäisiä vaikeuksia keskustella arkipäivän asioista.(-1)
- 7: Minulla on kohtalaisia vaikeuksia keskustella arkipäivän asioista.(-2)
- 8: Minulla on suuria vaikeuksia keskustella arkipäivän asioista.(-3)
- 9: Minun on mahdotonta keskustella arkipäivän asioista.(-4)



Kuva 31. Vapaamuotoinen keskustelu

7.5 Muut osoittimet

Muiden osoittimien avulla täydennetään kokonaiskuvaa valmiuksista työelämään. Osoittimien kysymyksissä on yksittäisiä osoittimia, joilla selvitetään oppimiseen, stressinkäsittelyyn sekä ihmissuhteisiin liittyviä asioita.

Keskittyminen rauhattomassa ympäristössä oli haasteellista 10 henkilölle. Yleisimpänä vastauksena oli erittäin helppo keskittyminen työhön, vaikka työympäristö on rauhaton (kuva 32).

Väittämät:

b 1400 Keskittyminen rauhattomassa työympäristössä

- 1: Minun on aina helppoa keskittyä työhöni, vaikka työympäristö on rauhaton.(4)
- 2: Minun on erittäin helppoa keskittyä työhöni, vaikka työympäristö on rauhaton.(3)
- 3: Minun on kohtalaisen helppoa keskittyä työhöni, vaikka työympäristö on rauhaton.(2)
- 4: Minun on melko helppoa keskittyä työhöni, vaikka työympäristö on rauhaton.(1)
- 5: Minulla ei ole vaikeuksia keskittyä työhön, vaikka työympäristö on rauhaton.(0)
- 6: Minulla on vähäisiä vaikeuksia keskittyä työhön, jos työympäristö on rauhaton.(-1)
- 7: Minulla on kohtalaisia vaikeuksia keskittyä työhön, jos työympäristö on rauhaton.(-2)
- 8: Minulla on suuria vaikeuksia keskittyä työhön, jos työympäristö on rauhaton.(-3)
- 9: Minun on mahdotonta keskittyä työhön, jos työympäristö on rauhaton(-4)



Kuva 32. Keskittyminen rauhattomassa työympäristössä

Kysyttäessä pelkotiloja työskentelyn aikana arvioidaan ainoastaan rajoittavia tekijöitä. Kahdeksan vastaajaa arvioi että pelkotilat rajoittavat vähän työtehtävien suorittamista. 26 vastaajaa ei arvioinut olevan pelkotiloja työskentelyn aikana (kuva 33).

Väittämät:

b 1522 Pelkotilat työskentelyn aikana

Väite 1: .

Väite 2: .

Väite 3: .

Väite 4: .

Väite 5: Minulla ei ole ollut pelkotiloja työn aikana.(0)

Väite 6: Pelkotilat rajoittavat vähän työtehtävien suorittamista.(-1)

Väite 7: Pelkotilat rajoittavat kohtalaisesti työtehtävien suorittamista.(-2)

Väite 8: Pelkotilat rajoittavat suuresti työtehtävien suorittamista.(-3)

Väite 9: Pelkotilat estävät työn tekemisen.(-4)

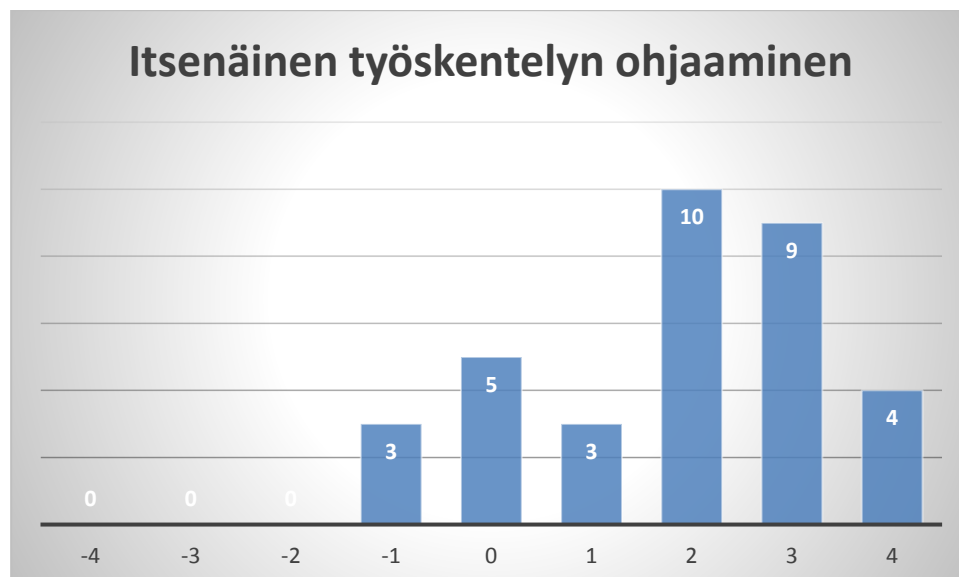


Kuva 33. Pelkotilat työskentelyn aikana

Itsenäisen työskentelyn ohjaamisessa kolme nuorta koki siinä olevan vähäisiä vaikeuksia. Viisi vastaajaa arvioi, ettei oman työnsä ohjaamisessa ole vaikeuksia ja loput pitivät omaa itsenäistä ohjautuvuutta helppona (kuva 34).

b 1641 Itsenäinen työskentelyn ohjaaminen

- 1: Minun on aina helppoa ohjata itsenäisesti omaa työskentelyäni.(4)
- 2: Minulle on erittäin helppoa ohjata itsenäisesti omaa työskentelyäni.(3)
- 3: Minulle on kohtalaisen helppoa ohjata itsenäisesti omaa työskentelyäni.(2)
- 4: Minulle on melko helppoa ohjata itsenäisesti omaa työskentelyäni.(1)
- 5: Minulla ei ole vaikeuksia ohjata itsenäisesti omaa työskentelyäni.(0)
- 6: Minulla on vähäisiä vaikeuksia ohjata itsenäisesti omaa työskentelyäni.(-1)
- 7: Minulla on kohtalaisia vaikeuksia ohjata itsenäisesti omaa työskentelyäni.(-2)
- 8: Minulla on suuria vaikeuksia ohjata itsenäisesti omaa työskentelyäni.(-3)
- 9: Minun on mahdotonta ohjata itsenäisesti omaa työskentelyäni.(-4)



Kuva 34. Itsenäinen työskentelyn ohjaaminen

Työpaikalla tapahtuviin muutoksiin sopeutuminen oli yhden vastaajan osalta merkittävä rajoite, eli hänellä oli suuria vaikeuksia sopeutua työpaikalla tapahtuviin muutoksiin. Neljän osalta asia oli neutraali ja 29 vastaajalla oli helppo sopeutua muutoksiin (kuva 35).

Väittämät:

b 1643 Työpaikalla tapahtuviin muutoksiin sopeutuminen

- 1: Minun on aina helppoa sopeutua työpaikalla tapahtuviin muutoksiin.(4)
- 2: Minun on erittäin helppoa sopeutua työpaikalla tapahtuviin muutoksiin.(3)
- 3: Minun on kohtalaisen helppoa sopeutua työpaikalla tapahtuviin muutoksiin.(2)
- 4: Minun on melko helppoa sopeutua työpaikalla tapahtuviin muutoksiin.(1)
- 5: Minulla ei ole vaikeuksia sopeutua työpaikalla tapahtuviin muutoksiin.(0)
- 6: Minulla on vähäisiä vaikeuksia sopeutua työpaikalla tapahtuviin muutoksiin.(-1)
- 7: Minulla on kohtalaisia vaikeuksia sopeutua työpaikalla tapahtuviin muutoksiin.(-2)
- 8: Minulla on suuria vaikeuksia sopeutua työpaikalla tapahtuviin muutoksiin.(-3)
- 9: Minun on mahdotonta sopeutua työpaikalla tapahtuviin muutoksiin.(-4)



Kuva 35. Työpaikalla tapahtuviin muutoksiin sopeutuminen

Kysyttäessä kuinka kokee oppimisen työkavereilta, piti 30 vastaajaa helppona oppia uusia asioita työkavereilta. Yhden henkilön osalta oli vähäisiä vaikeuksia oppia työkavereilta (kuva 36).

Väittämät:

d 1551 Oppiminen toisilta ja toisten kanssa

- 1: Minun on aina helppoa oppia uusia asioita työkavereiltani.(4)
- 2: Minun on erittäin helppoa oppia uusia asioita työkavereiltani.(3)
- 3: Minun on kohtalaisen helppoa oppia uusia asioita työkavereiltani.(2)
- 4: Minun on melko helppoa oppia uusia asioita työkavereiltani.(1)
- 5: Minulla ei ole vaikeuksia oppia uusia asioita työkavereiltani.(0)
- 6: Minulla on vähäisiä vaikeuksia oppia uusia asioita työkavereiltani.(-1)
- 7: Minulla on kohtalaisia vaikeuksia oppia uusia asioita työkavereiltani.(-2)
- 8: Minulla on suuria vaikeuksia oppia uusia asioita työkavereiltani.(-3)
- 9: Minun on mahdotonta oppia uusia asioita työkavereiltani.(-4)



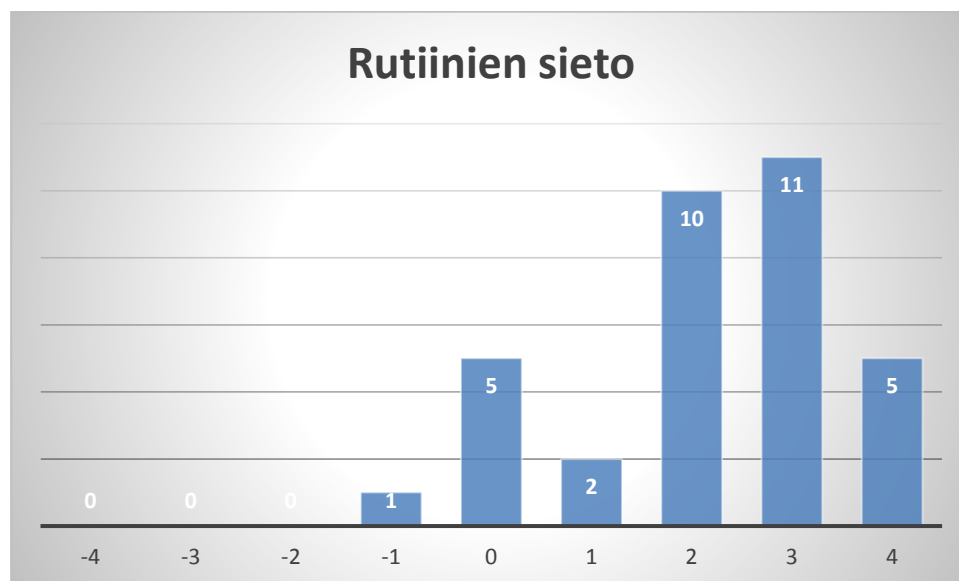
Kuva 36. Oppiminen toisilta ja toisten kanssa

Rutiinien sietoon liittyvän kysymyksen saamassa palautteessa, koki yksi vastaaja vähäisiä vaikeuksia työskennellä rutiininomaisessa työssä. Viiden henkilön osalta asia oli neutraali ja 29 henkilöä arvioi, että heidän on helppo työskennellä rutiininomaisessa työssä (kuva 37).

Väittämät:

d 2303 Rutiinien sieto

- 1: Minun on aina helppoa työskennellä rutiininomaisessa työssä.(4)
- 2: Minun on erittäin helppoa työskennellä rutiininomaisessa työssä.(3)
- 3: Minun on kohtalaisen helppoa työskennellä rutiininomaisessa työssä.(2)
- 4: Minun on melko helppoa työskennellä rutiininomaisessa työssä.(1)
- 5: Minulla ei ole vaikeuksia työskennellä rutiininomaisessa työssä.(0)
- 6: Minulla on vähäisiä vaikeuksia työskennellä rutiininomaisessa työssä.(-1)
- 7: Minulla on kohtuullisia vaikeuksia työskennellä rutiininomaisessa työssä.(-2)
- 8: Minulla on suuria vaikeuksia työskennellä rutiininomaisessa työssä.(-3)
- 9: Minun on mahdotonta työskennellä rutiininomaisessa työssä.(-4)



Kuva 37. Rutiinien sieto

Kysyttäessä miten nuori suhtautuu epäonnistumiseen työssä, arvioi kuusi vastaaja, että on vähäisiä vaikeuksia aloittaa ja tehdä työtä, koska pelkää epäonnistuvansa siinä. Kuusi henkilöä koki, ettei pelkää epäonnistuvansa ja loput olivat sitä mieltä, että työntöön aloittaminen on helppoa ilman pelkoa epäonnistumisesta (kuva 38).

d 2401 Epäonnistumisen sieto työssä

1: Minun on aina helppoa aloittaa ja tehdä työtä enkä koskaan pelkää epäonnistuvani siinä.(4)

2: Minun on erittäin helppoa aloittaa ja tehdä työtä enkä pelkää epäonnistuvani siinä.(3)

3: Minun on kohtalaisen helppoa aloittaa ja tehdä työtä enkä pelkää epäonnistuvani siinä.(2)

4: Minun on melko helppoa aloittaa ja tehdä työtä enkä pelkää epäonnistuvani siinä.(1)

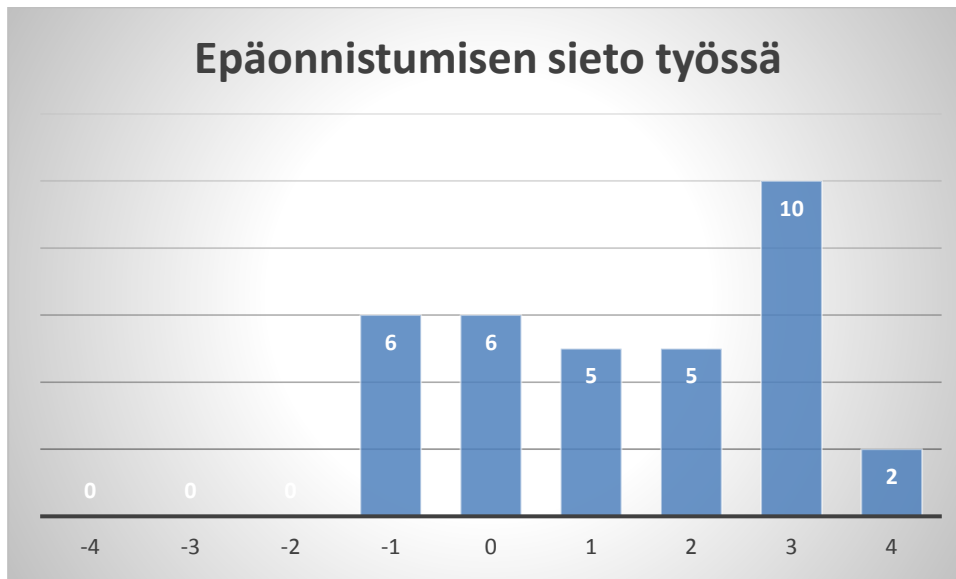
5: Minulla ei ole vaikeuksia aloittaa ja tehdä työtä enkä pelkää epäonnistuvani siinä.(0)

6: Minulla on vähäisiä vaikeuksia aloittaa ja tehdä työtä koska pelkään epäonnistuvani siinä.(-1)

7: Minulla on kohtalaisia vaikeuksia aloittaa ja tehdä työtä koska pelkään epäonnistuvani siinä.(-2)

8: Minulla on suuria vaikeuksia aloittaa ja tehdä työtä koska pelkään epäonnistuvani siinä.(-3)

9: Minun on mahdotonta tehdä työtä koska pelkään epäonnistuvani siinä.(-4)



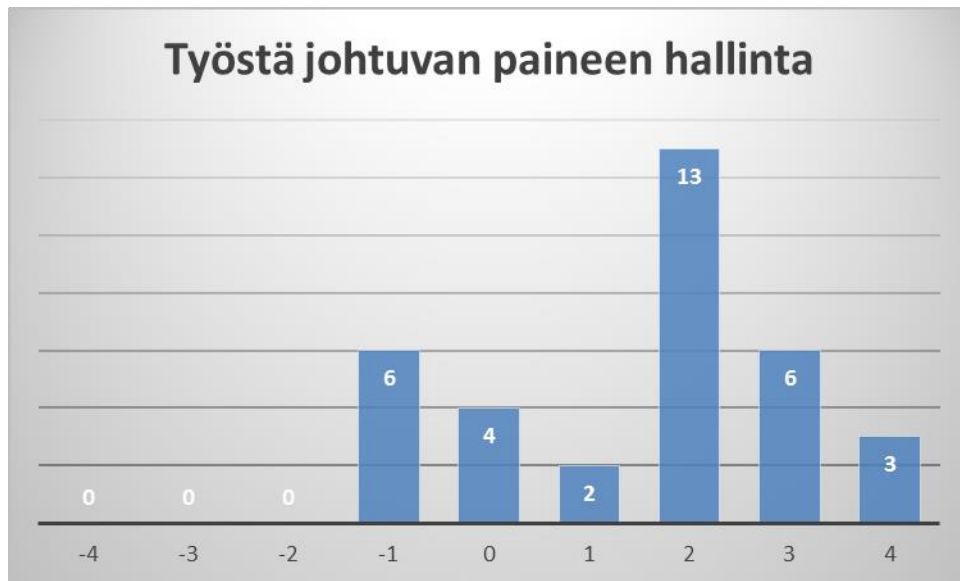
Kuva 38. Epäonnistumisen sieto työssä

Samansuuntaisia kokemuksia oli kysyttäessä kuinka hyvin pystyy hallitsemaan työstä aiheutuvia paineita. Kuuden henkilön osalta oli vähäisiä vaikeuksia hallita työstä aiheutuvia paineita. Neljä vastaajaa arvioi, että paineita ei ole vaikeaa hallita ja loppujen osalta paineiden hallinta oli helppoa (kuva 39).

Väittämät:

d 2401 Työstä johtuvan paineen hallinta

- 1: Minun on aina helppoa hallita työstä aiheutuvia paineita.(4)
- 2: Minun on erittäin helppoa hallita työstä aiheutuvia paineita.(3)
- 3: Minun on kohtalaisen helppoa hallita työstä aiheutuvia paineita.(2)
- 4: Minun on melko helppoa hallita työstä aiheutuvia paineita.(1)
- 5: Minulla ei ole vaikeuksia hallita työstä aiheutuvia paineita.(0)
- 6: Minulla on vähäisiä vaikeuksia hallita työstä aiheutuvia paineita.(-1)
- 7: Minulla on kohtalaisia vaikeuksia hallita työstä aiheutuvia paineita.(-2)
- 8: Minulla on suuria vaikeuksia hallita työstä aiheutuvia paineita.(-3)
- 9: Minun on mahdotonta hallita työstä aiheutuvia paineita.(-4)



Kuva 39. Työstä johtuvan paineen hallinta

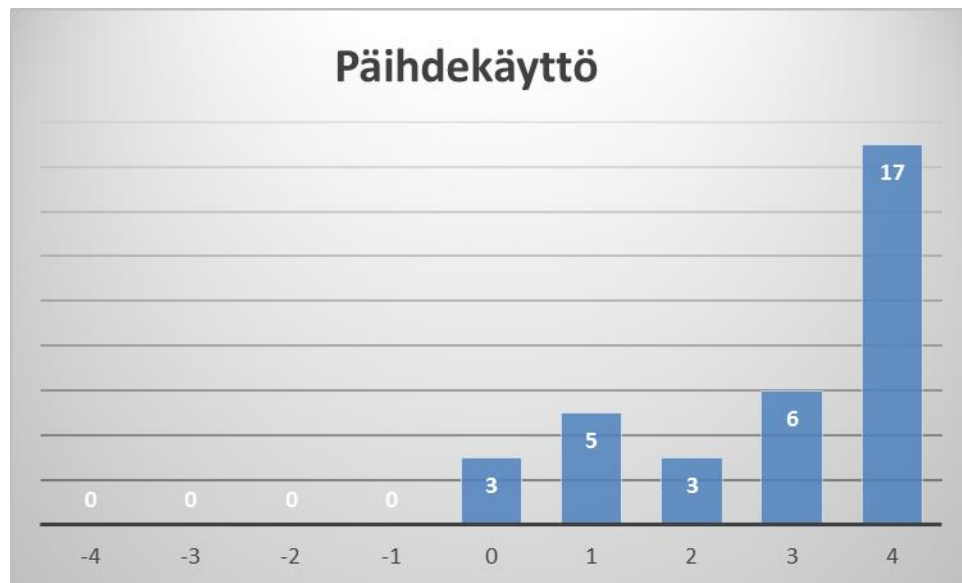
Kyselyyn osallistuneilla nuorilla ei oman kokemuksen mukaan ole ongelmia päihteiden käytön suhteen. Kaikki vastaajat arvioivat, että päihteiden käyttö ei vaikuta työssä suoriutumiseen. 17 vastaajaa ei käytä päihteitä lainkaan (kuva 40).

Väittämät:

d 5702 Päihdekäyttö

- 1: En käytä päihteitä.(4)
- 2: Käytän hyvin harvoin (harvemmin kuin kerran kuussa) päihteitä eikä se vaikuta työssä tai koulutuksessa suoriutumiseen.(3)
- 3: Käytän vain harvoin (n. kerran kuussa) päihteitä eikä se vaikuta työssä tai koulutuksessa suoriutumiseen.(2)
- 4: Käytän vain jonkin verran (n. 2 kertaa kuussa) päihteitä eikä se vaikuta työssä tai koulutuksessa suoriutumiseen.(1)
- 5: Päihteidenkäyttöni ei vaikuta työssä tai koulutuksessa suoriutumiseen.(0)
- 6: Päihteidenkäyttöni rajoittaa vähän työssä tai koulutuksessa suoriutumista.(-1)
- 7: Päihteidenkäyttöni rajoittaa kohtalaisesti työssä tai koulutuksessa suoriutumista.(-2)
- 8: Päihteidenkäyttöni rajoittaa erittäin paljon työssä tai koulutuksessa suoriutumista.(-3)

9: Päihteidenkäyttöni estää työssä tai koulutuksessa suoriutumisen.(-4)



Kuva 40. Päihdekäyttö

Asiakaspalvelun koki yksi henkilö mahdottomana työnä, kahden osalta asiakaspalvelu oli kohtalaisen vaikeaa, neljä arvioi että asiakaspalvelutyössä on vähäisiä vaikeuksia. Vastaajista 24 arvioi, että asiakaspalvelutyössä ei ole vaikeuksia tai on helppo toimia asiakaspalvelutehtävissä (kuva 41).

Väittämät:

d 7203 Asiakaspalvelu

- 1: Minun on aina helppoa tehdä työtä johon kuuluu asiakaspalvelua.(4)
- 2: Minun on erittäin helppoa tehdä työtä johon kuuluu asiakaspalvelua.(3)
- 3: Minun on kohtalaisen helppoa tehdä työtä johon kuuluu asiakaspalvelua.(2)
- 4: Minun on melko helppoa tehdä työtä johon kuuluu asiakaspalvelua.(1)
- 5: Minulla ei ole vaikeuksia tehdä työtä johon kuuluu asiakaspalvelua.(0)
- 6: Minulla on vähäisiä vaikeuksia tehdä työtä johon kuuluu asiakaspalvelua.(-1)
- 7: Minulla on kohtalaisia vaikeuksia tehdä työtä johon kuuluu asiakaspalvelua.(-2)
- 8: Minulla on suuria vaikeuksia vaikeaa tehdä työtä johon kuuluu asiakaspalvelua.(-3)

9: Minun on mahdotonta tehdä työtä johon kuuluu asiakaspalvelua.(-4)



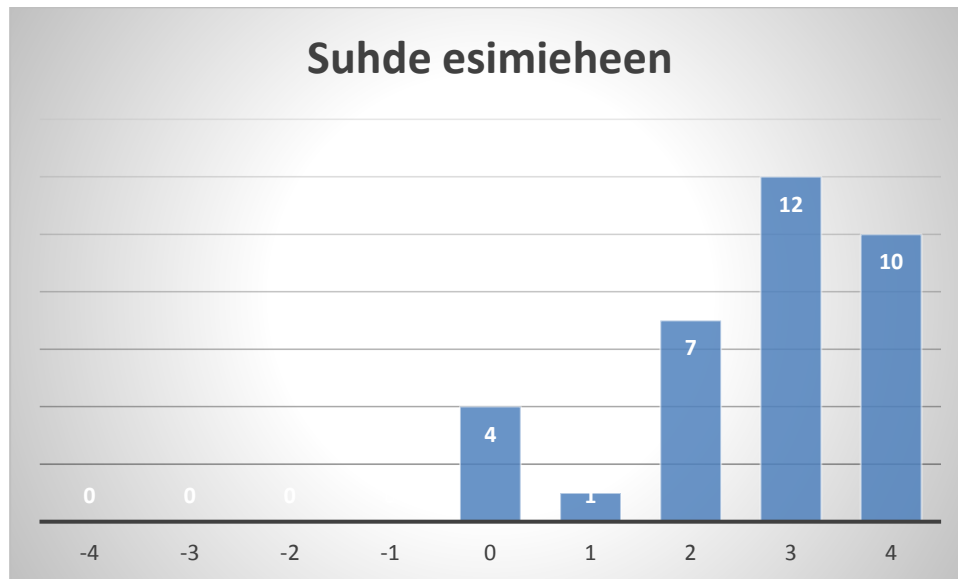
Kuva 41. Asiakaspalvelu

Arvioitaessa suhdetta esimiehiin kaikki vastaajat kokivat, ettei ole vaikeaa tai on helppo kohdata esimiehiä. Suurin osa oli sitä mieltä, että esimiehiä on erittäin helppo kohdata (kuva 42).

Väittämät:

d 7400 Suhde esimiehiin

- 1: Minun on aina helppoa kohdata esimiehiä.(4)
- 2: Minun on erittäin helppoa kohdata esimiehiä.(3)
- 3: Minun on kohtalaisen helppoa kohdata esimiehiä.(2)
- 4: Minun on melko helppoa kohdata esimiehiä.(1)
- 5: Minulla ei ole vaikeuksia kohdata esimiehiä.(0)
- 6: Minulla on vähäisiä vaikeuksia kohdata esimiehiä.(1)
- 7: Minulla on kohtalaisia vaikeuksia kohdata esimiehiä.(-2)
- 8: Minulla on suuria vaikeuksia kohdata esimiehiä.(-3)
- 9: Minun on mahdotonta kohdata esimiehiä.(-4)



Kuva 42. Suhde esimiehiin

Työyhteisöön sopeutumiseen liittyvässä kysymyksessä kaksi henkilöä arvioi olevan vähäisiä vaikeuksia sopeutua työyhteisöön. Loput vastaajista ja suurin osa oli sitä mieltä että on helppoa tai erittäin helppoa sopeutua työyhteisöön, johon kuuluu erilaisia työtovereita (kuva 43).

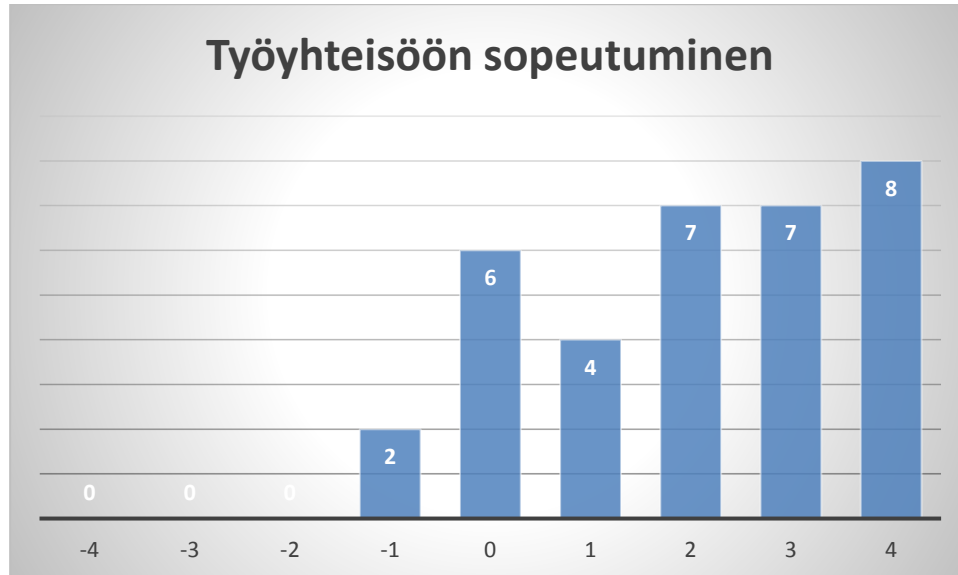
Väittämät:

d 7402 Työyhteisöön sopeutuminen

- 1: Minun on aina helppoa sopeutua työyhteisöön, johon kuuluu erilaisia työtovereita.(4)
- 2: Minun on erittäin helppoa sopeutua työyhteisöön, johon kuuluu erilaisia työtovereita.(3)
- 3: Minun on kohtuullisen helppoa sopeutua työyhteisöön, johon kuuluu erilaisia työtovereita.(2)
- 4: Minulle on melko helppoa sopeutua työyhteisöön, johon kuuluu erilaisia työtovereita.(1)
- 5: Minulla ei ole vaikeuksia sopeutua työyhteisöön, johon kuuluu erilaisia työtovereita.(0)
- 6: Minulla on vähäisiä vaikeuksia sopeutua työyhteisöön, johon kuuluu erilaisia työtovereita.(-1)
- 7: Minulla on kohtalaisia vaikeuksia sopeutua työyhteisöön, johon kuuluu erilaisia työtovereita.(-2)

8: Minulla on suuria vaikeuksia sopeutua työyhteisöön, johon kuuluu erilaisia työtovereita.(-3)

9: Minun on mahdotonta sopeutua työyhteisöön, johon kuuluu erilaisia työtovereita.(-4)



Kuva 43. Työyhteisöön sopeutuminen

8 Pohdinta

Pohdin tuloksia asiakokonaisuuksina, eli käyn läpi kunkin osa-alueen erikseen.

Tunnollisuusosion kysymyksissä selvitettiin nuorten suhtautumista työpaikan peruspelissäntöihin. Tunnollisuuteen liittyvät mielentoiminnot, joihin perustuu henkilökohtainen taipumus olla työteliäs, järjestelmällinen ja tunnontarkka vastakohtana taipumukselle olla laiska, epäluotettava ja vastuuton. Kokonaisuutena voidaan todeta, että tutkimukseen osallistuvien nuorten kohdalla työelämän pelisäännöt ovat hyvin sisäistetty ja he ovat tunnollisia. Vastauksissa ainoastaan työaikojen noudattamisessa arvioi yksi henkilö, että on vähäisiä vaikeuksia noudattaa työaikoja. Kumppaniksi ry:llä on käytössä työaikaseuranta jonka pohjalta voidaan asia myös todeta. Nuoret eivät myöhästele, eivätkä lähde työpaikalta liian aikaisin. Myöskään taukojen pituuksiin ei ole tarvinnut puuttua. Muissa kysymyksissä kaikki nuoret arvioivat vastauksensa positiiviselle puolelle, eli heillä ei ole vaikeuksia noudattaa työohjeita, ilmoittaa poissaoloja, pitää työpaikkaa järjestyksessä, noudattaa työturvallisuusohjeita tai ottaa vastuuta tekemästään työstä.

Itseluottamukseen liittyvissä vastauksissa oli jonkin verran hajontaa. Erityisesti luottamuksessa suoriutua työtehtävistä vaikuttaa olevan haasteita. Vastaajista 26% oli sitä mieltä, että on vaikeuksia luottaa osaamiseensa suoriutuakseen työtehtävistä. Toisaalta sama määrä vastaajista oli sitä mieltä, että on kohtalaisen helppoa tai erittäin helppoa luottaa omaan osaamiseensa. Omien taitojen tuntemisessa vastaukset olivat positiivisemmat ja ainoastaan kaksi nuorta arvioi, että on vähäisiä vaikeuksia tunnistaa osaamistaan ja sitä, milloin tarvitsee apua jonkin tehtävän suorittamiseksi. Mielestäni tämä kertoo siitä, että vaikka luottamusta suoriutua työtehtävistä ei tunnu olevan, ollaan kuitenkin rehellisiä asian suhteen.

Itsensä arvostamiseen liittyvistä vastauksista voidaan päätellä, ettei nuorilla ole vaikeuksia arvostaa itseään ihmisenä ja sama määrä on sitä mieltä, että on erittäin helppo arvostaa itseään ihmisenä. Vielä vahvemmin positiivisuus korostui uskoon vastata omasta elämästään. Puolet vastanneista arvioi, että uskoi erittäin vahvasti tai aina kykenevänsä vastaamaan omasta elämästään. Suurin osa nuorista myös uskoo työllistyvänsä tai pääsevänsä tulevaisuudessa haluamaansa koulutukseen. Tämä kertoo mielestäni siitä, että nuorilla on terve suhtautuminen itseensä, vaikka luottoa omaan osaamiseen ei välttämättä löydy.

Kysyttäessä kuinka tyytyväisiä nuoret ovat elämäänsä, arvioi 80 % nuorista olevansa vähintäänkin melko tyytyväisiä elämäänsä. Vaikka nuoret olivat tyytyväisiä elämäänsä, silti asennoituminen omaan elämään vaihteli useammalla nuorella. Toisaalta vastaajista 74% oli sitä mieltä, että asenne on kohdallaan ja vähintäänkin helppo asennoitua positiivisesti elämään. Kaksi nuorta ilmoitti että on kohtalaisia vaikeuksia suhtautua positiivisesti omaan elämään. Motivaatiota työnhakuun löytyy kaikilta, mutta kiinnostus kouluttautumiseen oli vähäisempää. Motivaatiota työn tekemiseen nuorilla löytyy. Suurimmalla osalla vastanneista oli kohtalaisen helppo motivoitua työn tekemiseen. Kaikki nuoret olivat valmiita muuttamaan elämäntilannetta ja näkemään vaivaa tilanteen muuttamiseksi. Kokonaisuudessaan voidaan todeta, että tutkimukseen osallistuneilla nuorilla on motivaation osalta asiat varsin hyvin ja he uskovat positiivisesti tulevaisuuteensa.

Käyttäytymisen säätely vuorovaikutuksessa sisältää toiminnan sosiaalisissa vuorovaikutussuhteissa, sekä oman roolin, aseman tai muun sosiaalisen statuksen edellyttämien sosiaalisten sopimusten noudattamista vuorovaikutuksessa toisten henkilöiden kanssa. Työtovereiden huomioiminen erilaisissa tilanteissa vaikuttaa olevan vähintäänkin helppoa. Suurin osa arvioi, että on erittäin helppoa käyttäytyä työssä odotetulla tavalla. Sama toistui vastauksissa työpaikan sosiaalisten sääntöjen noudattamisessa. Ryhmässä toimiminen vaikuttaa olevan nuorille hieman haasteellisempää, mutta tässäkin selkeä enemmistö arvioi, että on vähintäänkin kohtalaisen helppoa olla ryhmässä. Ryhmätyötaitojen hallinnassa sama toistui, vaikkakin vielä varovaisemmin ja edelleen tutustuminen uuteen työtoveriin kysymyksessä vastaukset olivat hyvin samankaltaisia. Selkeä enemmistö arvioi, että uuteen työtoveriin on helppo tutustua ja ainoastaan yksittäinen vastaaja piti sitä haastavana. Palautteen vastaanottamisesta nuoret arvioivat, että on vähintäänkin kohtalaisen helppoa ottaa vastaan palautetta. Tässäkin muutama yksilö eli kolme vastaajaa arvioi siinä olevan vaikeuksia. Edelleen kysyttäessä kuinka helppoa on keskustella työasioista eri ihmisten kanssa, vastaukset painottuivat selkeästi siihen, että työasioista keskustelu on helppoa. Vapaamuotoisessa keskustelussa on puheenaiheina muut kuin työasiat. Verrattuna työasioista puhumiseen nuoret eivät kokeneet vapaamuotoista keskustelua yhtä helppona.

Kokonaisuudessaan arvioituna toimimisessa sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa, ei nouse esille mitään erityistä joka vaikuttaisi työllistymiseen tai koulutukseen hakuun. Nuoret arvioivat osaavansa toimia varsin hyvin tilanteen edellyttämällä tavalla.

Muissa täydentävissä kysymyksissä haettiin tietoa oppimiseen, stressinkäsittelyyn sekä ihmissuhteisiin liittyviin asioihin. Vastausten perusteella keskittymisessä rauhattomassa

työympäristössä nuorilla on jonkin verran haasteita. Kymmenen vastaajan osalta oli vähäisiä tai kohtalaisia vaikeuksia keskittyä työhön jos työympäristö on rauhaton. Itsenäiseen työskentelyyn ohjaamiseen vastaajat arvioivat pääosin kykenevänsä helposti samoin kuin rutiininomaiseen työskentelyyn sekä työpaikalla tapahtuviin muutoksiin. Epäonnistumisen siedossa sen sijaan on poikkeamaa aiempiin, eli osalla nuorista on vähäisiä vaikeuksia aloittaa ja tehdä työtä, koska pelkäävät epäonnistuvansa siinä. Asian vahvistaa, kun kysyttiin pelkotilanteista työskentelyn aikana. Noin 24 % vastanneista koki, että pelkotilat rajoittavat työn tekemistä. Edelleen sama toistuu työstä johtuvan paineen hallinnan osalta. neljäsosa vastaajista arvioi että on vähäisiä vaikeuksia hallita työstä aiheutuvia paineita. Kysyttäessä asiakaspalvelua, arvioi jälleen noin neljäsosa, että on vaikeuksia tehdä työtä johon kuuluu asiakaspalvelua. Mielestäni tässä on kysymys tilanteista jossa nuori joutuu tilanteeseen johon ei ole varmuutta. Vastausten perusteella nuoret ovat muutoksiin kykeneväisiä, mutta työympäristön tulisi olla sellainen missä voi keskittyä työskentelemään ja mahdollisuuksien mukaan perehdyttämiseksi tulisi antaa aikaa jännittämisen sekä pelkojen lieventämiseksi.

Nuorilla ei tulosten mukaan ole vaikeuksia sopeutua työyhteisöön, johon kuuluu erilaisia työtovereita. Suurimmalla osalla sopeutuminen on vähintäänkin kohtuullisen helppoa. Samoin vastanneilla on helppoa kohdata esimiehiä, vaikka jännitystä epäonnistumisesta on. Nuoret myös kokevat, että on helppoa oppia uusia asioita työtovereilta.

Positiivista tuloksissa on, ettei yksikään nuorista ole sitä mieltä, että päihteidenkäyttö vaikuttaisi työssä suoriutumiseen. Tämän voi allekirjoittaa helposti oltuani tiiviisti kaikkien Nuorten työstarttiin osallistuvien nuorten kanssa tekemisissä. Yhtään selvittämätöntä poissaoloa tai viitteitä päihteiden käyttöön ei ollut.

Yhteenvetona kyselyn tuloksista voidaan päätellä, että Nuorten työstarttiin osallistuvien nuorten asiat ovat varsin hyvin. Huomioitavaa on myös se että stressin käsittelyssä on eniten vahvistettavaa, muutoin rajoittavia tekijöitä oli vain yksittäisillä vastaajilla. Kaikki selvitykseen osallistuvat nuoret olivat työttömiä, alle 29 vuotiaita ja heillä oli vähintään yksi ammattitutkinto. Yhteistä selittävää tekijää sille, että nuoret eivät ole työllistyneet ei tutkimuksen perusteella voi löytää.

Tätä tutkimusta on katsottava kriittisesti, koska tutkimus antaa aika suppean kuvan nuorten työelämävalmiuksista valmennusjakson alussa. Tutkimus antaa tietoa, mikä on nuorten oma käsitys työelämävalmiuksista, mutta ei tuota tietoa onko käsitys realistinen. Työstarttivalmennus sisältää työntekoa ja valmennuksessa toimitaan työelämän pelisään-

töjen mukaan, joten aiheesta voisi tehdä jatkotutkimuksen, joka selvittäisi muuttuuko nuorten arviot valmennusjakson aikana. Saman kyselyn voisi toteuttaa valmennuksen lopussa ja verrata tuloksia keskenään. Tutkimukseen olisi hyvä ottaa mukaan myös työhönvalmentajien, sekä yksilövalmentajien näkemykset, koska he tekevät valmennettavista arjen havaintoja. Olisi mielenkiintoista tietää, löytyykö nuorten ja valmentajien käsityksissä eroja. Tutkimusta voisi laajentaa ottamalla mukaan NEET-nuoria, joilla on todettuja haasteita ja ongelmia elämässään ja selvittää mitkä asiat heillä mahdollisesti nousevat esille.

9 Lähteet

Alatalo, Mähönen, Räisänen(2017)Nuorten ja nuorten aikuisten työelämä ja sen ulkopuolisuus. Työ- ja elinkeinoministeriö, TEM-analyysejä

Asplund, Rita & Koistinen, Pertti (18.9.2014). ”Nuorten työllistyminen ja työllisyys työvoimapolitiikan valossa”. ETLA Raportit No 32

Gretschelin, Myllyniemi, Työtä, koulutus-tai harjoittelupaikkaa ilman olevien nuorten käsitteitä tulevaisuudesta, demokratiasta ja julkisista palveluista –Nuorisobarometrin erillisnäyte/aineistonkeruu 2017; http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/hankkeet/nuorisobarometrin-erillisnayte/eriarvoistumistyoryhma_gretschelmyllyniemi_neet_aineistokooste_05122017_nettiin.pdf. Luettu 6.12.2017

Kela; <http://www.kela.fi/-/kelan-kuntoutus-tukee-nuorta>. Luettu 14.12.2017

Kumppaniksi ry; www.kumppaniksi.fi. Luettu 20.11.2017

Leinonen Tuomas, Valmennuksen Arvioinnin Tukijärjestelmä – VAT(2009)

Nuorisotakuu; www.nuorisotakuu.fi. Luettu 6.12.2017

Nuorisotutkimusseura; www.nuorisotutkimusseura.fi. Luettu 6.12.2017

Siltala Juha(2013) Nuoriso – mainettaan parempi? Nykynuorison selviytymiskeinot historiassa

TEM, työvälitystilasto; <http://tem.fi/tilastotiedote-vuosijulkaisut>. Luettu 5.6.2017

Terveys ja hyvinvoinnin laitos; www.thl.fi. Luettu 24.11.2017

Tilastokeskus; https://www.stat.fi/hae?word=ty%C3%B6voimatutkimus&sort=inv_aika . Luettu 5.6.2017

Valtionvarainministeriö (2010) Nuoret työmarkkinoilla – miten nuorten työllistymistä tulisi edistää. Valtionvarainministeriön julkaisuja 14/2010

World Health Organization, Stakes (2004) ICF- Toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälinen luokitus

10 Liitteet

VAT-kysymykset



VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Kysymys 1 / 38:

Päihdekäyttö

- En käytä päihteitä.
- Käytän hyvin harvoin (harvemmin kuin kerran kuussa) päihteitä eikä se vaikuta työssä tai koulutuksessa suoriutumiseen.
- Käytän vain harvoin (n. kerran kuussa) päihteitä eikä se vaikuta työssä tai koulutuksessa suoriutumiseen.
- Käytän vain jonkin verran (n. 2 kertaa kuussa) päihteitä eikä se vaikuta työssä tai koulutuksessa suoriutumiseen.
- Päihteidenkäyttöni ei vaikuta työssä tai koulutuksessa suoriutumiseen.
- Päihteidenkäyttöni rajoittaa vähän työssä tai koulutuksessa suoriutumista
- Päihteidenkäyttöni rajoittaa kohtalaisesti työssä tai koulutuksessa suoriutumista
- Päihteidenkäyttöni rajoittaa erittäin paljon työssä tai koulutuksessa suoriutumista
- Päihteidenkäyttöni estää työssä tai koulutuksessa suoriutumisen.



VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Kysymys 2 / 38:

Asennoituminen omaan elämään

- Minun on aina helppoa asennoitua positiivisesti omaan elämään
- Minun on erittäin helppoa asennoitua positiivisesti omaan elämään .
- Minun on kohtalaisen helppoa asennoitua positiivisesti omaan elämään
- Minun on melko helppoa asennoitua positiivisesti omaan elämään.
- Asennoitumiseni omaan elämään vaihtelee joskus se on melko helppoa joskus vähän vaikeaa
- Minulla on vähäisiä vaikeuksia asennoitua positiivisesti omaan elämään.
- Minulla on kohtalaisia vaikeuksia asennoitua positiivisesti omaan elämään.
- Minulla on suuria vaikeuksia asennoitua positiivisesti omaan elämään.
- Minun on mahdotonta asennoitua positiivisesti omaan elämään.



VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Kysymys 3 / 38:

Luottamus osaamiseen työssä

- Luotan täysin osaamiseeni suoriutua työtehtävistäni.
- Minun on erittäin helppoa luottaa osaamiseeni suoriutua työtehtävistäni.
- Minun on kohtalaisen helppoa luottaa osaamiseeni suoriutua työtehtävistäni.
- Minun on melko helppoa luottaa osaamiseeni suoriutua työtehtävistäni.
- Minulla ei ole vaikeuksia luottaa osaamiseeni suoriutua työtehtävistäni
- Minulla on vähäisiä vaikeuksia luottaa osaamiseeni suoriutua työtehtävistäni
- Minulla on kohtalaisia vaikeuksia luottaa osaamiseeni suoriutua työtehtävistäni
- Minulla on suuria vaikeuksia luottaa osaamiseeni suoriutua työtehtävistäni
- Minun on mahdotonta luottaa osaamiseeni suoriutua työtehtävistäni.



VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Kysymys 4 / 38:

Keskittyminen rauhattomassa työympäristössä

- Minun on aina helppoa keskittyä työhöni vaikka työympäristö on rauhaton
- Minun on erittäin helppoa keskittyä työhöni vaikka työympäristö on rauhaton
- Minun on kohtalaisen helppoa keskittyä työhöni vaikka työympäristö on rauhaton
- Minun on melko helppoa keskittyä työhöni vaikka työympäristö on rauhaton
- Minulla ei ole vaikeuksia keskittyä työhön vaikka työympäristö on rauhaton.
- Minulla on vähäisiä vaikeuksia keskittyä työhön jos työympäristö on rauhaton
- Minulla on kohtalaisia vaikeuksia keskittyä työhön jos työympäristö on rauhaton
- Minulla on suuria vaikeuksia keskittyä työhön jos työympäristö on rauhaton
- Minun on mahdotonta keskittyä työhön jos työympäristö on rauhaton



VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Kysymys 5 / 38:

Työpaikalla tapahtuviin muutoksiin sopeutuminen

- Minun on aina helppoa sopeutua työpaikalla tapahtuviin muutoksiin.
- Minun on erittäin helppoa sopeutua työpaikalla tapahtuviin muutoksiin.
- Minun on kohtalaisen helppoa sopeutua työpaikalla tapahtuviin muutoksiin.
- Minun on melko helppoa sopeutua työpaikalla tapahtuviin muutoksiin.
- Minulla ei ole vaikeuksia sopeutua työpaikalla tapahtuviin muutoksiin
- Minulla on vähäisiä vaikeuksia sopeutua työpaikalla tapahtuviin muutoksiin
- Minulla on kohtalaisia vaikeuksia sopeutua työpaikalla tapahtuviin muutoksiin
- Minulla on suuria vaikeuksia sopeutua työpaikalla tapahtuviin muutoksiin
- Minun on mahdotonta sopeutua työpaikalla tapahtuviin muutoksiin.



VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Kysymys 6 / 38:

Omien taitojen tunteminen

- Minun on aina helppoa tunnistaa osaamiseni ja se milloin tarvitsen apua jonkin tehtävän suorittamiseksi.
- Minun on erittäin helppoa tunnistaa osaamiseni ja se milloin tarvitsen apua jonkin tehtävän suorittamiseksi.
- Minun on kohtalaisen helppoa tunnistaa osaamiseni ja se milloin tarvitsen apua jonkin tehtävän suorittamiseksi.
- Minun on melko helppoa tunnistaa osaamiseni ja se milloin tarvitsen apua jonkin tehtävän suorittamiseksi.
- Minulla ei ole vaikeuksia tunnistaa osaamistani ja sitä milloin tarvitsen apua jonkin tehtävän suorittamiseksi
- Minulla on vähäisiä vaikeuksia tunnistaa osaamistani ja sitä milloin tarvitsen apua jonkin tehtävän suorittamiseksi
- Minulla on kohtalaisia vaikeuksia tunnistaa osaamistani ja sitä milloin tarvitsen apua jonkin tehtävän suorittamiseksi
- Minulla on suuria vaikeuksia tunnistaa osaamistani ja sitä milloin tarvitsen apua jonkin tehtävän suorittamiseksi
- Minun on mahdotonta tunnistaa osaamistani ja sitä milloin tarvitsen apua jonkin tehtävän suorittamiseksi



VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Kysymys 7 / 38:

Oppiminen toisilta ja toisten kanssa

- Minun on aina helppoa oppia uusia asioita työkavereiltani.
- Minun on erittäin helppoa oppia uusia asioita työkavereiltani.
- Minun on kohtalaisen helppoa oppia uusia asioita työkavereiltani.
- Minun on melko helppoa oppia uusia asioita työkavereiltani.
- Minulla ei ole vaikeuksia oppia uusia asioita työkavereiltani.
- Minulla on vähäisiä vaikeuksia oppia uusia asioita työkavereiltani.
- Minulla on kohtalaisia vaikeuksia oppia uusia asioita työkavereiltani.
- Minulla on suuria vaikeuksia oppia uusia asioita työkavereiltani.
- Minun on mahdotonta oppia uusia asioita työkavereiltani.



VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Kysymys 8 / 38:

Työpaikan järjestyksessä pitäminen

- Pidän työpaikkani aina tarkasti järjestyksessä.
- Pidän työpaikkani erittäin tarkasti järjestyksessä
- Pidän työpaikkani kohtalaisen tarkasti järjestyksessä
- Pidän työpaikkani melko tarkasti järjestyksessä
- Minulla ei ole vaikeuksia pitää työpaikkaani järjestyksessä
- Minulla on vähäisiä vaikeuksia pitää työpaikkaani järjestyksessä
- Minulla on kohtuullisia vaikeuksia pitää työpaikkaani järjestyksessä
- Minulla on suuria vaikeuksia pitää työpaikkaani järjestyksessä
- Minun on mahdotonta pitää työpaikkaani järjestyksessä.



VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Kysymys 9 / 38:

Itsenäinen työskentelyn ohjaaminen

- Minun on aina helppoa ohjata itsenäisesti omaa työskentelyäni.
- Minulle on erittäin helppoa ohjata itsenäisesti omaa työskentelyäni.
- Minulle on kohtalaisen helppoa ohjata itsenäisesti omaa työskentelyäni.
- Minulle on melko helppoa ohjata itsenäisesti omaa työskentelyäni.
- Minulla ei ole vaikeuksia ohjata itsenäisesti omaa työskentelyäni
- Minulla on vähäisiä vaikeuksia ohjata itsenäisesti omaa työskentelyäni
- Minulla on kohtalaisia vaikeuksia ohjata itsenäisesti omaa työskentelyäni
- Minulla on suuria vaikeuksia ohjata itsenäisesti omaa työskentelyäni
- Minun on mahdotonta ohjata itsenäisesti omaa työskentelyäni.



VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Kysymys 10 / 38:

Ryhmäytötaitojen hallinta

- Minulla on erinomaiset ryhmäytötaidot
- Ryhmäytötaidoni ovat hyvät.
- Ryhmäytötaidoni ovat kohtuullisen hyvät.
- Ryhmäytötaidoni ovat melko hyvät.
- Mielestäni ryhmäytötaidoni ovat normaalit, eivät hyvät eivätkä huonot.
- Minulla on vähäisiä puutteita ryhmäytötaidoissani.
- Minulla on kohtalaisia puutteita ryhmäytötaidoissani.
- Minulla on suuria puutteita ryhmäytötaidoissani.
- Minulta puuttuvat täysin kaikki ryhmäytössä tarvittavat taidot.



VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Kysymys 11 / 38:

Työaikojen noudattaminen

- Minun on aina helppoa noudattaa sovittua työaikaa.
- Minun on erittäin helppoa noudattaa sovittua työaikaa.
- Minun on kohtalaisen helppoa noudattaa sovittua työaikaa.
- Minun on melko helppoa noudattaa sovittua työaikaa.
- Minulla ei ole vaikeuksia noudattaa sovittua työaikaa.
- Minulla on vähäisiä vaikeuksia noudattaa sovittua työaikaa.
- Minulla on kohtalaisia vaikeuksia noudattaa sovittua työaikaa.
- Minulla on suuria vaikeuksia noudattaa sovittua työaikaa.
- Minun on mahdotonta noudattaa sovittua työaikaa.



VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Kysymys 12 / 38:

Rutiinien sieto

- Minun on aina helppoa työskennellä rutiinimaisessa työssä.
- Minun on erittäin helppoa työskennellä rutiinimaisessa työssä.
- Minun on kohtalaisen helppoa työskennellä rutiinimaisessa työssä.
- Minun on melko helppoa työskennellä rutiinimaisessa työssä.
- Minulla ei ole vaikeuksia työskennellä rutiinimaisessa työssä.
- Minulla on vähäisiä vaikeuksia työskennellä rutiinimaisessa työssä.
- Minulla on kohtuullisia vaikeuksia työskennellä rutiinimaisessa työssä.
- Minulla on suuria vaikeuksia työskennellä rutiinimaisessa työssä.
- Minun on mahdotonta työskennellä rutiinimaisessa työssä.



VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Kysymys 13 / 38:

Poissaolojen ilmoittaminen

- Ilmoitan aina tarkasti poissaoloistani esimiehelleni.
- Ilmoitan erittäin tarkasti poissaoloistani esimiehelleni.
- Ilmoitan kohtuullisen tarkasti poissaoloistani esimiehelleni.
- Ilmoitan melko tarkasti poissaoloistani esimiehelleni.
- Ilmoitan poissaoloistani esimiehelleni.
- Jätän joskus ilmoittamatta poissaoloistani esimiehelleni.
- Jätän usein ilmoittamatta poissaoloistani esimiehelleni.
- Jätän hyvin usein ilmoittamatta poissaoloistani esimiehelleni.
- En koskaan ilmoita poissaoloistani esimiehelleni.



VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Kysymys 14 / 38:

Työohjeiden noudattaminen

- Noudatan aina tarkasti annettuja työohjeita.
- Noudatan erittäin tarkasti annettuja työohjeita.
- Noudatan kohtuullisen tarkasti annettuja työohjeita.
- Noudatan melko tarkasti annettuja työohjeita.
- Työohjeiden noudattamiseni vaihtelee, joskus noudatan joskus en
- Minulla on vähäisiä vaikeuksia noudattaa annettuja työohjeita
- Minulla on kohtuullisia vaikeuksia noudattaa annettuja työohjeita
- Minulla on suuria vaikeuksia noudattaa annettuja työohjeita
- Jätän aina noudattamatta annettuja työohjeita.



VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Kysymys 15 / 38:

Työturvallisuusohjeiden noudattaminen

- Noudatan aina tarkasti minulle annettuja työturvallisuusohjeita.
- Noudatan erittäin tarkasti minulle annettuja työturvallisuusohjeita.
- Noudatan kohtuullisen tarkasti minulle annettuja työturvallisuusohjeita.
- Noudatan melko tarkasti minulle annettuja työturvallisuusohjeita.
- Noudatan yleensä minulle annettuja työturvallisuusohjeita.
- Minulla on vähäisiä vaikeuksia noudattaa minulle annettuja työturvallisuusohjeita
- Minulla on kohtuullisia vaikeuksia noudattaa annettuja työturvallisuusohjeita
- Minulla on suuria vaikeuksia noudattaa annettuja työturvallisuusohjeita
- Minun on mahdotonta noudattaa minulle annettuja työturvallisuusohjeita



VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Kysymys 16 / 38:

Vastuun ottaminen työstä

- Minun on aina helppoa ottaa vastuu tekemästani työstä ja sen lopputuloksesta.
- Minun on erittäin helppoa ottaa vastuu tekemästani työstä ja sen lopputuloksesta.
- Minun on kohtuullisen helppoa ottaa vastuu tekemästani työstä ja sen lopputuloksesta.
- Minun on melko helppoa ottaa vastuu tekemästani työstä ja sen lopputuloksesta.
- Minulla ei ole vaikeuksia ottaa vastuuta tekemästani työstä ja sen lopputuloksesta.
- Minulla on vähäisiä vaikeuksia ottaa vastuuta tekemästani työstä ja sen lopputuloksesta.
- Minulla on kohtalaisia vaikeuksia ottaa vastuuta tekemästani työstä ja sen lopputuloksesta.
- Minulla on suuria vaikeuksia ottaa vastuuta tekemästani työstä ja sen lopputuloksesta.
- Minun on mahdotonta ottaa vastuuta tekemästani työstä ja sen lopputuloksesta.



VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Kysymys 17 / 38:

Työstä johtuvan paineen hallinta

- Minun on aina helppoa hallita työstä aiheutuvia paineita.
- Minun on erittäin helppoa hallita työstä aiheutuvia paineita.
- Minun on kohtalaisen helppoa hallita työstä aiheutuvia paineita.
- Minun on melko helppoa hallita työstä aiheutuvia paineita.
- Minulla ei ole vaikeuksia hallita työstä aiheutuvia paineita.
- Minulla on vähäisiä vaikeuksia hallita työstä aiheutuvia paineita.
- Minulla on kohtalaisia vaikeuksia hallita työstä aiheutuvia paineita.
- Minulla on suuria vaikeuksia hallita työstä aiheutuvia paineita.
- Minun on mahdotonta hallita työstä aiheutuvia paineita.



VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Kysymys 18 / 38:

Palautteen vastaanotto työstä

- Minun aina helppoa ottaa vastaan palautetta tekemästani työstä.
- Minun erittäin helppoa ottaa vastaan palautetta tekemästani työstä.
- Minun on kohtalaisen helppoa ottaa vastaan palautetta tekemästani työstä.
- Minun melko helppoa ottaa vastaan palautetta tekemästani työstä.
- Minulla ei ole vaikeuksia ottaa vastaan palautetta tekemästani työstä.
- Minulla on vähäisiä vaikeuksia ottaa vastaan palautetta tekemästani työstä.
- Minulla on kohtalaisia vaikeuksia ottaa vastaan palautetta tekemästani työstä.
- Minulla on suuria vaikeuksia ottaa vastaan palautetta tekemästani työstä.
- Minun on mahdotonta ottaa vastaan palautetta tekemästani työstä.



VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Kysymys 19 / 38:

Epäonnistumisen sieto työssä

- Minun on aina helppoa aloittaa ja tehdä työtä enkä koskaan pelkää epäonnistuvani siinä.
- Minun on erittäin helppoa aloittaa ja tehdä työtä enkä pelkää epäonnistuvani siinä.
- Minun on kohtalaisen helppoa aloittaa ja tehdä työtä enkä pelkää epäonnistuvani siinä.
- Minun on melko helppoa aloittaa ja tehdä työtä enkä pelkää epäonnistuvani siinä.
- Minulla ei ole vaikeuksia aloittaa ja tehdä työtä enkä pelkää epäonnistuvani siinä.
- Minulla on vähäisiä vaikeuksia aloittaa ja tehdä työtä koska pelkään epäonnistuvani siinä.
- Minulla on kohtalaisia vaikeuksia aloittaa ja tehdä työtä koska pelkään epäonnistuvani siinä.
- Minulla on suuria vaikeuksia aloittaa ja tehdä työtä koska pelkään epäonnistuvani siinä.
- Minun on mahdotonta tehdä työtä koska pelkään epäonnistuvani siinä.



VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Kysymys 20 / 38:

Työssä odotettavat käytöstavat

- Minun on aina helppoa käyttäytyä työssä odotettavalla tavalla.
- Minun on erittäin helppoa käyttäytyä työssä odotettavalla tavalla.
- Minun on kohtalaisen helppoa käyttäytyä työssä odotettavalla tavalla.
- Minun on melko helppoa käyttäytyä työssä odotettavalla tavalla.
- Minulla ei ole vaikeuksia käyttäytyä työssä odotettavalla tavalla
- Minulla on vähäisiä vaikeuksia käyttäytyä työssä odotettavalla tavalla.
- Minulla on kohtalaisia vaikeuksia käyttäytyä työssä odotettavalla tavalla.
- Minulla on suuria vaikeuksia käyttäytyä työssä odotettavalla tavalla.
- Minun on mahdotonta käyttäytyä työssä odotettavalla tavalla.



VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Kysymys 21 / 38:

Asiakaspalvelu

- Minun on aina helppoa tehdä työtä johon kuuluu asiakaspalvelua.
- Minun on erittäin helppoa tehdä työtä johon kuuluu asiakaspalvelua.
- Minun on kohtalaisen helppoa tehdä työtä johon kuuluu asiakaspalvelua.
- Minun on melko helppoa tehdä työtä johon kuuluu asiakaspalvelua.
- Minulla ei ole vaikeuksia tehdä työtä johon kuuluu asiakaspalvelua.
- Minulla on vähäisiä vaikeuksia tehdä työtä johon kuuluu asiakaspalvelua.
- Minulla on kohtalaisia vaikeuksia tehdä työtä johon kuuluu asiakaspalvelua.
- Minulla on suuria vaikeuksia vaikeaa tehdä työtä johon kuuluu asiakaspalvelua.
- Minun on mahdotonta tehdä työtä johon kuuluu asiakaspalvelua.



VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Kysymys 22 / 38:

Työpaikan sosiaalisten sääntöjen noudattaminen

- Minun on aina helppoa noudattaa työpaikan sovittuja sääntöjä.
- Minun on erittäin helppoa noudattaa työpaikan sovittuja sääntöjä.
- Minun on kohtalaisen helppoa noudattaa työpaikan sovittuja sääntöjä.
- Minun on melko helppoa noudattaa työpaikan sovittuja sääntöjä.
- Minulla ei ole vaikeuksia noudattaa työpaikan sovittuja sääntöjä.
- Minulla on vähäisiä vaikeuksia noudattaa työpaikan sovittuja sääntöjä.
- Minulla on kohtalaisia vaikeuksia noudattaa työpaikan sovittuja sääntöjä.
- Minulla on suuria vaikeuksia noudattaa työpaikan sovittuja sääntöjä.
- Minun on mahdotonta noudattaa työpaikan sovittuja sääntöjä.



VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Kysymys 23 / 38:

Työyhteisöön sopeutuminen

- Minun on aina helppoa sopeutua työyhteisöön, johon kuuluu erilaisia työtovereita.
- Minun on erittäin helppoa sopeutua työyhteisöön, johon kuuluu erilaisia työtovereita.
- Minun on kohtuullisen helppoa sopeutua työyhteisöön, johon kuuluu erilaisia työtovereita.
- Minulle on melko helppoa sopeutua työyhteisöön, johon kuuluu erilaisia työtovereita.
- Minulla ei ole vaikeuksia sopeutua työyhteisöön, johon kuuluu erilaisia työtovereita.
- Minulla on vähäisiä vaikeuksia sopeutua työyhteisöön, johon kuuluu erilaisia työtovereita.
- Minulla on kohtalaisia vaikeuksia sopeutua työyhteisöön, johon kuuluu erilaisia työtovereita.
- Minulla on suuria vaikeuksia sopeutua työyhteisöön, johon kuuluu erilaisia työtovereita.
- Minun on mahdotonta sopeutua työyhteisöön, johon kuuluu erilaisia työtovereita.



VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Kysymys 24 / 38:

Kiinnostus kouluttautumiseen

- Olen aina kiinnostunut kouluttautumisesta ja haen jatkuvasti ja aktiivisesti koulutukseen.
- Olen erittäin kiinnostunut kouluttautumisesta ja olen hakenut koulutukseen.
- Olen kohtalaisen kiinnostunut kouluttautumisesta ja olen harkinnut koulutukseen hakemista.
- Olen melko kiinnostunut kouluttautumisesta ja olen jonkin verran harkinnut koulutukseen hakemista.
- Minulla ei ole vaikeuksia kiinnostua kouluttautumisesta ja kouluttautua
- Minulla on vähäisiä vaikeuksia kiinnostua kouluttautumisesta ja kouluttautua.
- Minulla on kohtalaisia vaikeuksia kiinnostua kouluttautumisesta ja kouluttautua.
- Minulla on suuria vaikeuksia kiinnostua kouluttautumisesta ja kouluttautua.
- Minun on mahdotonta kiinnostua kouluttautumisesta ja kouluttautua.



VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Kysymys 25 / 38:

Motivaatio työn tekemiseen

- Minulle on aina helppoa motivoitua työn tekemiseen.
- Minulle on erittäin helppoa motivoitua työn tekemiseen.
- Minun on kohtalaisen helppoa motivoitua työn tekemiseen.
- Minun on melko helppoa motivoitua työn tekemiseen.
- Minulla ei yleensä ole vaikeuksia motivoitua työn tekemiseen.
- Minulla on vähäisiä vaikeuksia motivoitua työn tekemiseen.
- Minulla on kohtalaisia vaikeuksia motivoitua työn tekemiseen.
- Minulla on suuria vaikeuksia motivoitua työn tekemiseen.
- Minun on mahdotonta motivoitua työn tekemiseen.



VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Kysymys 26 / 38:

Halu työpaikan hakuun

- Haluan ehdottomasti työllistyä ja haen erittäin aktiivisesti töitä.
- Haluni työllistymiseen on erittäin suuri
- Haluni työllistymiseen on kohtalaisen suuri
- Haluni työllistymiseen on melko suuri
- Haluni työllistyä vaihtelee, joskus haluan, joskus en
- Olen vähän haluton työllistymään ja hakemaan töitä
- Olen kohtalaisen haluton työllistymään ja hakemaan töitä
- Olen hyvin haluton työllistymään ja hakemaan töitä
- Minulla ei ole lainkaan halua työllistyä eikä hakea töitä.



VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Kysymys 27 / 38:

Usko kykyyn vastata omasta elämästä

- Uskon aina että kykenen vastaamaan omasta elämästäni.
- Uskon erittäin vahvasti että kykenen vastaamaan omasta elämästäni
- Uskon kohtalaisen vahvasti että kykenen vastaamaan omasta elämästäni
- Uskon melko vahvasti että kykenen vastaamaan omasta elämästäni
- Usko kykyyni vastata omasta elämästäni vaihtelee joskus uskon, joskus en.
- Minulla on vähäisiä vaikeuksia uskoa että kykenen vastaamaan omasta elämästäni
- Minulla on kohtalaisia vaikeuksia uskoa että kykenen vastaamaan omasta elämästäni
- Minulla on suuria vaikeuksia uskoa että kykenen vastaamaan omasta elämästäni
- Minun on mahdotonta uskoa että kykenen vastaamaan omasta elämästäni



VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Kysymys 28 / 38:

Usko omaan työllistymiseen / koulutukseen pääsyyn

- Uskon aina että työllistyn / pääsen koulutukseen
- Uskon erittäin vahvasti että työllistyn / pääsen koulutukseen
- Uskon kohtuullisen vahvasti että työllistyn / pääsen koulutukseen
- Uskon melko vahvasti että työllistyn / pääsen koulutukseen
- Uskoni työllistymiseen / koulutukseen pääsemiseen vaihtelee, joskus uskon joskus en.
- Olen vähän epäuskoinen työllistymis- / kouluttautumismahdollisuuksistani.
- Olen kohtalaisen epäuskoinen työllistymis- / kouluttautumismahdollisuuksistani.
- Olen suuresti epäuskoinen työllistymis- / kouluttautumismahdollisuuksistani
- Minun on mahdotonta uskoa että työllistyn tai pääsen koulutukseen



VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Kysymys 29 / 38:

Tyytyväisyys elämään

- Olen täysin tyytyväinen elämäni
- Olen erittäin tyytyväinen elämäni
- Olen kohtuullisen tyytyväinen elämäni
- Olen melko tyytyväinen elämäni
- Tyytyväisyyteni elämään vaihtelee, joskus olen tyytyväinen, joskus en
- Olen vähän tyytymätön elämäni.
- Olen kohtalaisen tyytymätön elämäni.
- Olen erittäin tyytymätön elämäni.
- Olen täysin tyytymätön elämäni



VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Kysymys 30 / 38:

Halu muuttaa elämäntilannetta

- Olen aina halukas näkemään vaivaa elämäntilanteen muuttamiseksi
- Olen erittäin halukas näkemään vaivaa elämäntilanteen muuttamiseksi
- Olen kohtuullisen halukas näkemään vaivaa elämäntilanteen muuttamiseksi
- Olen melko halukas näkemään vaivaa elämäntilanteen muuttamiseksi
- Halukkuuteni nähdä vaivaa vaihtelee, joskus haluan, joskus en.
- Olen hieman haluton näkemään vaivaa elämäntilanteen muuttamiseksi
- Olen kohtuullisen haluton näkemään vaivaa elämäntilanteen muuttamiseksi
- Olen erittäin haluton näkemään vaivaa elämäntilanteen muuttamiseksi
- Olen täysin haluton näkemään vaivaa elämäntilanteen muuttamiseksi



VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Kysymys 31 / 38:

Ryhmässä oleminen

- Minun on aina helppoa olla ryhmässä
- Minun on erittäin helppoa olla ryhmässä
- Minun on kohtalaisen helppoa olla ryhmässä
- Minun on melko helppoa olla ryhmässä
- Minulla ei ole vaikeuksia olla ryhmässä
- Minulla on vähäisiä vaikeuksia olla ryhmässä
- Minulla on kohtalaisia vaikeuksia olla ryhmässä
- Minulla on suuria vaikeuksia olla ryhmässä
- Minun on mahdotonta olla ryhmässä



VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Kysymys 32 / 38:

Suhde esimiehiin

- Minun on aina helppoa kohdata esimiehiä
- Minun on erittäin helppoa kohdata esimiehiä
- Minun on kohtalaisen helppoa kohdata esimiehiä
- Minun on melko helppoa kohdata esimiehiä
- Minulla ei ole vaikeuksia kohdata esimiehiä
- Minulla on vähäisiä vaikeuksia kohdata esimiehiä
- Minulla on kohtalaisia vaikeuksia kohdata esimiehiä
- Minulla on suuria vaikeuksia kohdata esimiehiä
- Minun on mahdotonta kohdata esimiehiä



VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Kysymys 33 / 38:

Itsensä arvostaminen

- Minun on aina helppoa arvostaa itseäni ihmisenä
- Minun on erittäin helppoa arvostaa itseäni ihmisenä
- Minun on kohtalaisen helppoa arvostaa itseäni ihmisenä
- Minun on melko helppoa arvostaa itseäni ihmisenä
- Minulla ei ole vaikeuksia arvostaa itseäni ihmisenä
- Minulla on vähäisiä vaikeuksia arvostaa itseäni ihmisenä
- Minulla on kohtalaisia vaikeuksia arvostaa itseäni ihmisenä
- Minulla on suuria vaikeuksia arvostaa itseäni ihmisenä
- Minun on mahdotonta arvostaa itseäni ihmisenä



VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Kysymys 34 / 38:

Vapaamuotoinen keskustelu

- Minun on aina helppoa keskustella arkipäivän asioista
- Minun on erittäin helppoa keskustella arkipäivän asioista
- Minun on kohtalaisen helppoa keskustella arkipäivän asioista
- Minun on melko helppoa keskustella arkipäivän asioista
- Minulla ei ole vaikeuksia keskustella arkipäivän asioista
- Minulla on vähäisiä vaikeuksia keskustella arkipäivän asioista
- Minulla on kohtalaisia vaikeuksia keskustella arkipäivän asioista
- Minulla on suuria vaikeuksia keskustella arkipäivän asioista
- Minun on mahdotonta keskustella arkipäivän asioista



VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Kysymys 35 / 38:

Työasioista keskustelu

- Minun on aina helppoa keskustella työasioista eri ihmisten kanssa
- Minun on erittäin helppoa keskustella työasioista eri ihmisten kanssa
- Minun on kohtalaisen helppoa keskustella työasioista eri ihmisten kanssa
- Minun on melko helppoa keskustella työasioista eri ihmisten kanssa
- Minulla ei ole vaikeuksia keskustella työasioista eri ihmisten kanssa
- Minulla on vähäisiä vaikeuksia keskustella työasioista eri ihmisten kanssa
- Minulla on kohtalaisia vaikeuksia keskustella työasioista eri ihmisten kanssa
- Minulla on suuria vaikeuksia keskustella työasioista eri ihmisten kanssa
- Minun on mahdotonta keskustella työasioista eri ihmisten kanssa



VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Kysymys 36 / 38:

Työtovereiden huomioiminen työssä

- Minun on aina helppoa huomioida työtovereitani kulloisenkin tilanteen vaatimalla tavalla
- Minun on erittäin helppoa huomioida työtovereitani kulloisenkin tilanteen vaatimalla tavalla
- Minun on kohtalaisen helppoa huomioida työtovereitani kulloisenkin tilanteen vaatimalla tavalla
- Minun on melko helppoa huomioida työtovereitani kulloisenkin tilanteen vaatimalla tavalla
- Minulla ei ole vaikeuksia huomioida työtovereitani kulloisenkin tilanteen vaatimalla tavalla
- Minulla on vähäisiä vaikeuksia huomioida työtovereitani kulloisenkin tilanteen vaatimalla tavalla
- Minulla on kohtalaisia vaikeuksia huomioida työtovereitani kulloisenkin tilanteen vaatimalla tavalla
- Minulla on suuria vaikeuksia huomioida työtovereitani kulloisenkin tilanteen vaatimalla tavalla
- Minun on mahdotonta huomioida työtovereitani kulloisenkin tilanteen vaatimalla tavalla



VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Kysymys 37 / 38:

Tutustuminen uuteen työtoveriin

- Minun on aina helppoa tutustua uusiin työtovereihin
- Minun on erittäin helppoa tutustua uusiin työtovereihin
- Minun on kohtalaisen helppoa tutustua uusiin työtovereihin
- Minun on melko helppoa tutustua uusiin työtovereihin
- Uusiin työtovereihin tutustuminen vaihtelee, joskus se on helppoa joskus ei
- Minulla on vähäisiä vaikeuksia tutustua uusiin työtovereihin
- Minulla on kohtalaisia vaikeuksia tutustua uusiin työtovereihin
- Minulla on suuria vaikeuksia tutustua uusiin työtovereihin
- Minun on mahdotonta tutustua uusiin työtovereihin



VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä

Kysymys 38 / 52:

Pelkotilat työskentelyn aikana

- .
- .
- .
- .
- Minulla ei ole ollut pelkotiloja työn aikana
- Pelkotilat rajoittavat vähän työtehtävien suorittamista
- Pelkotilat rajoittavat kohtalaisesti työtehtävien suorittamista
- Pelkotilat rajoittavat suuresti työtehtävien suorittamista
- Pelkotilat estävät työn tekemisen