



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU  
*Yhdessä enemmän*

## Digisti duuniin?

Digitaalisen työnhakupalvelun mahdollisuudet  
osana nuorten työllistymisen tukemista.

- Case Vantaan työttömät nuoret -

Lavonen, Terhi  
Mäki, Karoliina

2017 Laurea

## Digisti duuniin?

Digitaalisen työnhakupalvelun mahdollisuudet  
osana nuorten työllistymisen tukemista.

- Case Vantaan työttömät nuoret -

Terhi Lavonen ja Karoliina Mäki

**Digisti duuniin? Digitaalisen työnhakupalvelun mahdollisuudet osana nuorten työllistymisen tukemista. Case Vantaan työttömät nuoret.**

Vuosi

2017

Sivumäärä

116

Opinnäytetyön tarkoituksena ja tavoitteena oli selvittää nuorten työllistymisen taustalla olevia haasteita ja nykytilaa sekä kartoittaa digitaalisen työnhakupalvelun mahdollisuutta olla yhtenä vaihtoehtona tukemassa ja helpottamassa nuorten työllistymistä. Lisäksi selvitettiin digitaaliselta työnhakupalvelulta toivottavia ominaisuuksia ja julkisen sektorin sekä nuorten itsensä maksuhalukkuutta tällaista palvelua kohtaan. Nuorisotakuu-järjestelmästä johtuen kunnilla on alle 30-vuotiaiden rekrytointivelvoite, joten nuorten työllistyminen on yhteiskuntamme erityisessä intressissä. Tämän vuoksi tarkasteltavaksi valittiin kasvavan Vantaan alueen työttömät nuoret.

Työ toteutettiin laadullisena tapaustutkimuksena. Sen yksittäisenä tapauksena oli nuorten työllistymisen haasteet ja digitaalisen työnhakupalvelun nuorten työllistymiselle mahdollisesti tarjoama tuki. Työ rajattiin koskemaan Vantaan aluetta ja sen työttömiä nuoria. Tiedonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Tutkimuksessa haastateltiin sekä Vantaan alueen työttömiä nuoria, että heidän parissaan työskenteleviä Vantaan kaupungin julkisen sektorin asiantuntijoita.

Teoreettinen viitekehys koostuu nuorisotyöttömyyden määrittelystä ja nykytilasta sekä syrjäytymisen pohdinnasta osana nuorten työllistymisen haasteita. Lisäksi työssä on tarkasteltu digitaalisuutta osana nykyaikaa ja nykynuorten elämää, ja avattu digitaalisten palvelujen käyttäjäkeskeistä suunnittelua erityisesti Lean Startup -ajattelun näkökulmasta.

Tutkimuksella saatiin sekä konkreettisia ehdotuksia nuorten työllistymisen helpottamiseksi, että näkemyksiä ja ajatuksia digitaalisen työnhakupalvelun tarpeellisuudesta, käytöstä ja kehittämisestä. Saadut tulokset koostettiin tekstin ohella työn loppupuolelle kahteen visuaaliseen infografiin ja Lean Canvas -mallin niihin osioihin, jotka käsittelevät ratkaisua ja tulovirtoja.

Tutkimustulosten mukaan työelämän vaatimukset nuoria työntekijöitä kohtaan ovat lähivuosina tiukentuneet. Täytyy olla koulutusta ja työkokemusta, omata sosiaalisia taitoja ja kyettä pitämään osaamistaan jatkuvasti yllä. Nuorten työnhakutaidoissa on parantamisen varaa, mutta myös työelämätaitoja pitäisi päästä enemmän harjoittelemaan jo aivan peruskoulussa. Työvoimapolitiikassa kannustimet toisivat parempaa tulosta kuin sanktiot ja moninaisen byrokratian ja päällekkäisten toimintojen karsinta olisi tarpeen. Tämän päivän nuoret kaipaavat alati digitalisoituvassa maailmassa edelleen henkilökohtaista ja yksilöllistä tukea. Digitaaliset palvelut eivät saa nuorilta varauksetonta suosiota. Digitalisaation rinnalla olisikin säilytettävä mahdollisuus henkilökohtaiseen kontaktiin ja palveluun, eikä tulisi siirtää esimerkiksi julkisten viranomaispalvelujen saatavuutta ainoastaan internetiin. Pelkällä digitalisaatiolla ei siis voida ratkaista nuorten työllistymisongelmaa, mutta digitalisaatio voi toimia yhtenä hyvänä ja nykyaikaisena keinona muiden keinojen joukossa.

Asiasanat: nuorisotyöttömyys, syrjäytyminen, nuorisotakuu, diginatiivit, digitaalisuus, digitaaliset palvelut, Lean Startup -ajattelu, Lean Canvas -malli

Terhi Lavonen & Karoliina Mäki

**Getting a job by digitalization? Opportunities of a digital job search service as a part of supporting young people's employment. Case Vantaa region and its unemployed youth.**

Year	2017	Pages	116
------	------	-------	-----

---

The purpose of the thesis was to find out challenges and the current state of young people's employment. This thesis also aimed to find out if a digital job search service could be one of the alternatives that could support and help young people's employment. In addition, the aim was to find out desirable features of the digital job search service and the willingness of the public sector and the young to pay for it. Because of the Youth Guarantee system, the municipalities have an employment obligation concerning young people under 30 years old. Thus, young people's employment is of special interest to our society. Due to this, a group of unemployed youth was selected for consideration from the growing Vantaa region.

The research method was a qualitative case study. The case was the challenges concerning young people's employment and the possibility of supporting it with a digital job search service. The thesis was delimited to cover the Vantaa region and its unemployed youth. The material was collected by theme interviews. The interviews took place with unemployed young people in the Vantaa region and with public sector specialists of the City of Vantaa who work with young people.

The theoretical framework consists of literature concerning the definition and the current state of youth unemployment, and also about thinking of exclusion as a part of the challenges concerning young people's employment. In addition, the theoretical part is based on material related to digitalization as a part of the present and the life of young people today. There is also information about user-centric design of digital services especially from the perspective of the Lean Startup method.

The study brought forth both concrete thoughts, ideas and suggestions on how to ease youth employment as well as the significance, usage and development of a digital job search service. Alongside text, the results were presented with two visual infographs and the parts of the Lean Canvas model that concern solutions and revenue streams.

According to the results, demands of the working life towards young workers have become more and more pronounced in the past few years. One should have education, work experience, social skills and the ability to maintain know-how but also be able to learn new things continually. There is a need for improving young people's job search skills, but skills concerning working life should also be practised more already in primary school. In labor policy, incentives would bring better results than sanctions, and also elimination of multifaceted bureaucracy and multiple functions would be necessary. Today's young people still miss personal and individual support despite the continuing digitalization of the world. Digital services do not receive unreserved popularity from the young. Alongside digitalization, an opportunity for personal contact and service should be retained, and for example public authority services cannot be made available only online. Problems concerning young people's employment cannot be solved by digitalization alone, but it can act as one good and modern tool among others.

Keywords: Youth Unemployment, Exclusion, Youth Guarantee, Digi-natives, Digitalization, Digital Services, Lean Startup method, Lean Canvas model

## Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Nuorten työllistymisen haasteita.....	9
2.1	Nuorisotyöttömyys .....	9
2.2	Nuorten syrjäytyminen .....	13
2.3	Työelämästä syrjäytymisen ehkäiseminen .....	16
2.4	Nuorisotakuu-järjestelmä.....	18
3	Digitaalisuus.....	19
3.1	Diginatiivit ja digimuukalaiset .....	19
3.2	Digitaalisten palvelujen käyttäjäkeskeinen suunnittelu .....	22
3.2.1	Käyttäjätutkimus .....	24
3.2.2	Avoin data osana digitaalista palvelua .....	25
4	Lean Startup -ajattelu ja Lean Canvas -malli .....	26
4.1	Lean Startup -ajattelu.....	26
4.2	Lean Startup -prosessin vaiheet .....	28
4.3	Lean Canvas -malli .....	29
5	Tutkimuskysymykset.....	31
6	Tutkimuksen metodologia .....	32
6.1	Kvalitatiivinen tutkimus.....	32
6.2	Tapaustutkimus.....	33
6.2.1	Tapaustutkimuksen vahvuudet ja haasteet.....	35
6.2.2	Tapaustutkimuksen rajaaminen .....	36
6.3	Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä.....	36
6.3.1	Teemahaastattelu .....	37
6.3.2	Haastattelun edut ja haasteet .....	38
6.4	Kohderyhmän valinta .....	40
6.4.1	Asiantuntijat .....	42
6.4.2	Nuoret .....	43
6.5	Haastattelun toteutus .....	46
6.6	Aineiston analysointi.....	48
7	Tutkimuksen tulokset .....	50
7.1	Nuorisotyöttömyys ja sen haitat.....	51
7.1.1	Nuorten työllistymistilanteen ongelmat ja haasteet.....	53
7.1.2	Nuoret työnhakijoina .....	56
7.1.3	Nuorten vahvuudet ja motivaatio työnhaussa.....	58
7.1.4	Nuorten työllistymisen tukeminen .....	59
7.2	Nuorten työllistymisen edistäminen .....	63
7.2.1	Nuorten työllistymisen tukeminen yhteistyöllä .....	65

7.2.2	Nuorisotyöttömyyden ehkäiseminen ja vähentäminen .....	68
7.2.3	Yhteiskunta ilman nuorisotyöttömyyttä .....	71
7.3	Digitaalisten työnhakupalvelujen käyttö .....	72
7.3.1	Digitaalisten työnhakupalvelujen kehittäminen .....	75
7.3.2	Käyttäjäprofiilin luontipalvelu .....	77
7.3.3	Avoinna olevien työpaikkojen tiedot .....	78
7.3.4	Käyttäjien ja julkisen sektorin maksuhalukkuus palvelusta .....	81
8	Tulosten tarkastelu .....	82
8.1	Yleiset huomiot tuloksista .....	82
8.2	Nuorten työllistyminen helpommaksi .....	83
8.3	Digitaalinen työnhakupalvelu ja sen käyttö .....	87
8.4	Lean Canvas -mallin osiot .....	91
9	Tutkimuksen yhteenveto ja arviointi .....	93
9.1	Johtopäätökset .....	93
9.2	Tutkimuksen pätevyys ja luotettavuus .....	98
9.3	Tutkimuksen eettisyys ja yleistettävyyys .....	99
9.4	Kehitysehdotukset .....	103
10	Lopuksi .....	105
	Lähteet .....	107
	Kuviot .....	111
	Taulukot .....	112
	Liitteet .....	113

## 1 Johdanto

Nuorisotyöttömyys ja nuorten työllistymisen haasteet ovat paljon julkisuudessa esillä olleita ja keskustelua herättäneitä aiheita. Muuttuvassa työelämässä myös nuorten käsitys työelämästä ja työmarkkinoista on muuttunut. Työn sisällön koetaan olevan edelleen tärkeää, mutta osalle nuorista työ on vain työtä, jonka on tarkoitus tuoda elanto ja siten mahdollistaa muitakin asioita. Uudenlaiset työelämän asenteet ja työmarkkinoiden muuttuneet erityispiirteet tulisikin huomioida nuorten työelämäpalveluissa sekä palveluresursoinnissa. (Nuorisoasiain neuvottelukunta & Nuorisotutkimusverkosto 2009, 85-88.) Nuorena koetulla työttömyydellä on todettu olevan kauaskantoisia vaikutuksia tulevalle työuralle. Se saattaa lisätä tulevaa työttömyyttä, vaikuttaa tulojen tasoon myöhemmällä työuralla ja vaikuttaa jo hankittuun osaamiseen heikentävästi. Työttömyysajan pituuden avulla voidaankin ennustaa myös syrjäytymistä työmarkkinoilta. (Hämäläinen & Tuomala 2013, 6.; Aaltonen, Berg & Ikäheimo 2015, 17-18.) Nuorisotakuu-järjestelmästä johtuen kunnilla on alle 30-vuotiaiden rekrytointivoite.

Nykymaailmassa vallitsee lisäksi digitalisaation megatrendi, jonka vuoksi erilaisia palveluja digitalisoidaan kiihtyvällä vauhdilla. Tämä aiheuttaa työelämälle myös toisenlaisia haasteita. Kiiski-Katajan (2016, 6) mukaan teknologiaa kehitetäänkin tällä hetkellä nopeampaan tahtiin kuin koskaan aiemmin. Digitalisaatio, virtualisaatio, keinoälyn kehitys, robotisaatio sekä digitaalisten joukkoalustojen ja globaalien ict-infrastruktuurien kehittyminen ovat esimerkkejä nopeasti kehittyvistä aloista. Teknologian kehityksellä on laajoja vaikutuksia moniin eri aloihin, toimintatapoihin ja ihmisten arkeen. (Kiiski-Kataja 2016, 6.) Digitaalisuus liittyy vahvasti tämän päivän nuorten maailmaan, joten sen hyödyntämistä osana nuorten työllistämispalveluita täytyy pohtia useasta näkökulmasta. Nuorten syrjäytymisen ehkäiseminen, heidän saamisensa mukaan työelämään ja osallistaminen yhteiskunnan toimintaan ovat hyvinvointivaltiossa tärkeitä tavoitteita. Nuorten työllistyminen on siis yhteiskuntamme erityisessä intressissä.

Tarkasteltavaksi kohderyhmäksi valittiin pääkaupunkiseudulta Vantaan alueen työttömät nuoret. Opinnäytetyössä selvitetään nuorten ja heidän parissaan työskentelevien asiantuntijoiden näkemyksiä nuorten työllisyyttä edistävistä keinoista. Yhtenä mahdollisuutena voisi olla juuri digitaalisuus, johon myös etsittiin vastauksia nuorilta ja asiantuntijoilta haastatteluiden avulla. Haastattelut tehtiin aikavälillä marraskuu 2016 - tammikuu 2017. Nuorilta ja asiantuntijoilta kysyttiin näkemyksiä digitaaliselta työnhakupalvelulta toivottavista ominaisuuksista liittyen käyttäjäprofiiliin ja avoinna olevien työpaikkojen tietoihin, sekä julkisen sektorin että nuorten itsensä maksuhalukkuuteen tällaista palvelumuotoa kohtaan. Digitaalisten palvelujen kehittämisessä on nykyään vallalla Startup-ajattelu, jossa kehittämisprosessia varten luodaan

Lean Canvas -malleja. Lean Canvas -mallia käytettiin myös tässä työssä. Digitaalisen työnhakupalvelun tarpeellisuuden, ominaisuuksien ja maksuhalukkuuden selvittämiseksi luotiin Lean Canvas -mallin eri osa-alueista ratkaisu ja tulovirrat.

Tämä opinnäytetyö on kahden eri alan opiskelijan yhteinen tutkimus. Terhi Lavonen on sosiaali- ja terveysalan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelija Sosiaali- ja terveysalan johtaminen -koulutusohjelmasta. Karoliina Mäki on liiketalouden ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelija koulutusohjelmanaan Tulevaisuuden johtaminen ja asiakaslähtöinen palveluliiketoiminta. Idea opinnäytetyöhön saatiin kevätlukukaudella 2016 suoritetulta vapaa- valintaiselta Digitaalisen palvelun käyttäjäkeskeinen suunnittelu -opintojaksolta. Opintojak- solla sidosryhmänä oli Vantaan kaupunki. Työssä on hyödynnetty moniammatillisen yhteistyön mahdollisuuksia uusien ajatusten löytämiseksi sekä käytetty työelämälähtöistä tutkimus- otetta. Nykyajan alati muuttuva työelämä kaipaa eri aloilla työskentelevien ihmisten erilais- ten työnäkyjen esiin tuomista ja poikkitieteellistä näkökulmaa ongelmien ratkaisuun. Niinpä tässäkin opinnäytetyössä kumpikin sen tekijöistä on työskennellyt työn kaikkien osakokonai- suuksien eteen.

Opinnäytetyön tarkoituksena ja tavoitteena oli selvittää nuorten työllistymisen taustalla ole- via haasteita ja nykytilaa sekä kartoittaa digitaalisen työnhakupalvelun mahdollisuutta olla yhtenä vaihtoehtona tukemassa ja helpottamassa nuorten työllistymistä. Lisäksi selvitettiin digitaaliselta työnhakupalvelulta toivottavia ominaisuuksia ja julkisen sektorin sekä nuorten itsensä maksuhalukkuutta tällaista palvelua kohtaan. Työssä esitellään ajatuksia ja konkreet- tisia ehdotuksia nuorten työllistymisen helpottamiseksi haastateltujen itsensä ideoimana. Opinnäytetyö tuo työttömien nuorten ja heidän kanssaan työskentelevien asiantuntijoiden ääntä esiin ja haastaa siten työllistämiseen liittyvissä ratkaisuissa rohkeuteen ja henkilökoh- taisuuteen sekä uusien keinojen etsimiseen ja luovan yhteistyön tekemiseen.

Luvut kaksi, kolme ja neljä sisältävät työn teoreettisen viitekehyksen. Teoreettisessa viiteke- hyksessä kuvataan nuorten työllistymisen haasteita nuorisotyöttömyyden, syrjäytymisen ja yh- teiskunnan tukitoimien näkökulmasta. Tämän jälkeen kuvataan digitaalista maailmaa digi- natiivien ja digimuukalaisten silmin sekä valotetaan digitaalisten palveluiden käyttäjäkes- keistä suunnittelua. Neljäs luku keskittyy Lean Startup -ajattelun ja Lean Canvas -mallin avaamiseen osana nykyaikaista palveluiden kehittämisprosessia ja liiketoiminta-ajattelua. Vii- dennessä luvussa on esitelty työn tutkimuskysymykset. Luvussa kuusi on kuvattu yksityiskoh- taisesti tehty laadullinen tutkimus, jonka tutkimusstrategiana käytettiin tapaustutkimusta ja aineistonkeruumenetelmänä teemahaastattelua. Luvussa seitsemän on esitelty tutkimuksen tulokset teemoittain ja luvussa kahdeksan on tarkasteltu saatuja tuloksia. Raportin toiseksi



viimeinen luku käsittää tutkimuksen yhteenvedon ja arvioinnin johtopäätöksineen ja kehitysehdotuksineen. Lisäksi luvussa tarkastellaan tutkimuksen pätevyyttä ja luotettavuutta sekä eettisyyttä ja yleistettävyyttä. Viimeinen luku sisältää loppusanat ja kiitokset.

## 2 Nuorten työllistymisen haasteita

Tässä luvussa pohditaan nuorisotyöttömyyttä sekä sen taustoja ja nykytilaa. Lisäksi avataan syrjäytymisen määritelmää ja tuodaan esille nuorten syrjäytymistä koskevia näkökulmia. Luvun lopussa esitellään nuorisotakuu-järjestelmä osana nuorten työllistämispalveluita.

### 2.1 Nuorisotyöttömyys

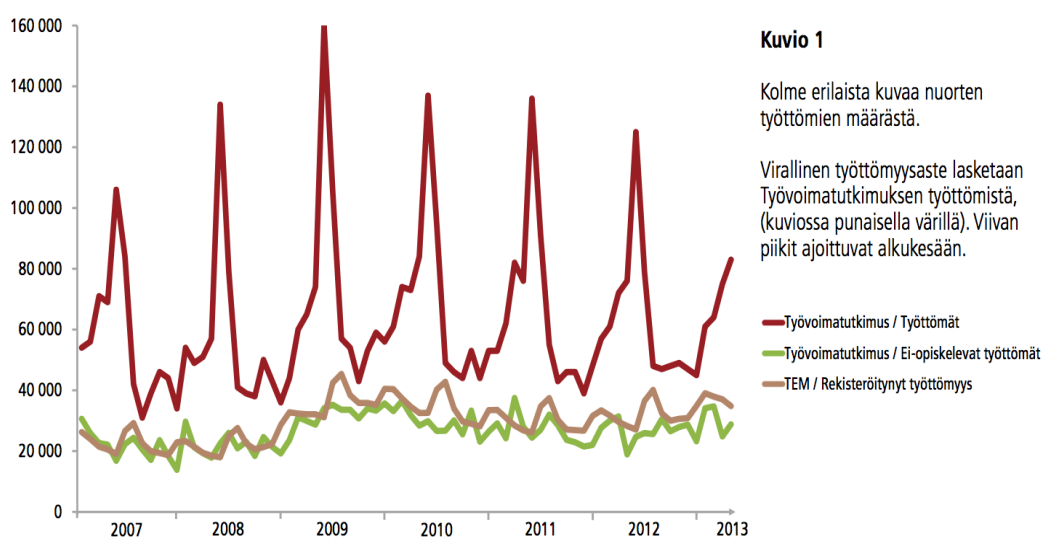
Tilastokeskuksen (2017) mukaan työttömiä oli koko maassa vuoden 2017 tammikuussa 242 000, mikä oli hieman vähemmän kuin vuosi sitten. Työttömyysaste oli 9,2 prosenttia, kun se vuoden 2016 tammikuussa oli 9,3 prosenttia. Työllisiä oli 6 000 enemmän kuin tammikuussa 2016. Nuoria (15-24 -vuotiaita) oli tammikuussa 2017 yhteensä 633 000, joista työllisiä oli 207 000 ja työttömiä 63 000. Työvoimaan kuuluvien nuorten määrä oli näin ollen 270 000. Nuorten 15-24 -vuotiaiden työttömyysaste oli tammikuussa 23,5 prosenttia, mikä oli 2,3 prosenttiyksikköä suurempi kuin vuotta aiemmin. (Tilastokeskus 2017.) Nuorisotyöttömyys saattaa vaikuttaa virallisella työttömyysasteella mitattuna suurelta, mutta se mittaa hieman eri asiaa, kuin mitä sen yleisesti ajatellaan mittaavan (Hämäläinen & Tuomala 2013, 1).

Työttömäksi määritellään henkilö, joka kertoo työvoimatutkimuksen haastattelussa olevansa ilman työtä, etsivänsä sitä tai olevansa valmis ottamaan sitä vastaan. Työttömyysaste kuvaa siis työttömäksi itsensä kyselyhetkellä tuntevien henkilöiden osuutta ikäryhmän työvoimasta eikä työttömien osuutta ikäryhmän väestöstä. Työvoiman taas muodostavat sekä työlliset että työttömät. Nuori, joka luokitellaan työttömäksi, voi olla siis myös päätoiminen opiskelija, jos hän haluaisi tehdä töitä opintojensa ohella, vaikka ei ole niitä vielä saanutkaan. Moni nuorista opiskelee edelleen 20-24-vuotiaanakin, joten nuorten osuus työvoimasta ei ole suuri. Työttömyysasteen rinnalla onkin järkevää tarkastella myös ei-opiskelevien työttömien osuutta koko ikäryhmän väestöstä. (Hämäläinen & Tuomala 2013, 2-3.)

Kuvio 1 tuo esille, miten suuresta erosta on työttömyysasteen laskentatavan mukaan työttömiksi määriteltyjen ja niiden nuorten, jotka ovat rekisteröityneet työttömiksi työnhakijoiksi, välillä kyse. Kevätlukukaudella opintojen päättymisen aiheuttaa vuosittaisen piikin työttömyysasteessa opiskelijoiden lähtiessä etsimään töitä. Jos työttömiksi

rekisteröityneistä nuorista poistetaan opiskelijat, työttömien nuorten määrä on pienempi kuin työvoimatutkimuksen esittämä työttömien määrä. (Hämäläinen & Tuomala 2013, 2-3.)

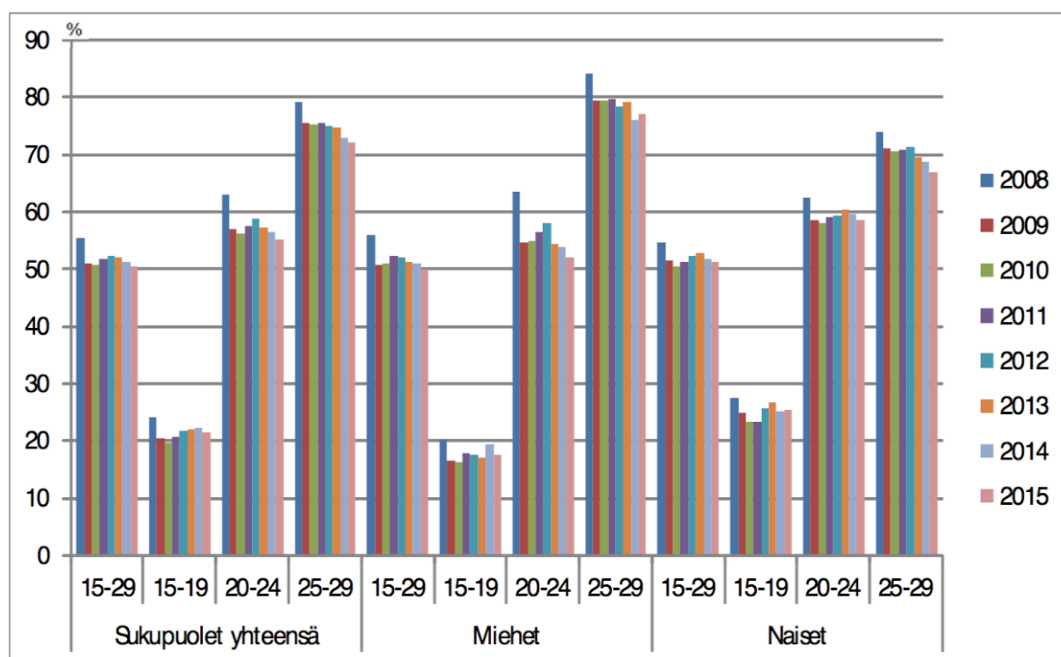
Toisaalta on myös nuoria, jotka eivät ole rekisteröityneet edes työttömiksi työnhakijoiksi. He ovat nuoria, jotka eivät näy missään tilastoissa. (Palola, Hannikainen-Ingman & Karjalainen 2012, 13.)



Kuvio 1: Kolme erilaista kuvaa nuorten työttömien määrästä (Hämäläinen & Tuomala 2013, 2.)

Aikuisväestön työttömyysaste on yleensä matalampi kuin nuorten. Nuorilla työttömyysastetta nostaa koulujen päättymisen keväisin ja kesätöiden etsiminen, tiuhempi työpaikan vaihtaminen ja välillä jälleen koulutukseen palaaminen. Näiden vaiheiden väliin jää yleensä lyhyitä työttömyysjaksoja. Erityisesti laskusuhdanteen aikana nuoret tekevät enemmän määräaikaista töitä, koska tällöin on tarjolla useimmiten vain lyhyempiä työsuhteita monia työpaikkoja koskevien rekrytointikieltojen vuoksi. Suhdanteet vaikuttavatkin erityisesti nuoriin. (Hämäläinen & Tuomala 2013, 2.) Määräaikaiseen työsuhteeseen työllistyminen on nuorille kuitenkin hyvin tyypillinen tapa siirtyä työmarkkinoille, koska usein nuoret myös opiskelevat samanaikaisesti. Määräaikaiset työsuhteet mahdollistavat nuorille myös erilaisten työpaikkojen kokeilun ennen oman aseman vakiinnuttamista työmarkkinoilla. (Ek, Saari, Viinamäki, Sovio & Järvelin 2004, 80.)

Vuoden 2008 jälkeen työllisyysaste on laskenut kaikissa nuorten ikäryhmissä. Työllisyysaste tarkoittaa työllisten osuutta vastaavasta väestöstä. Kuvioista 2 on nähtävissä, että työllisyysaste on laskenut vuosina 2008-2015 kaikissa muissa nuorten ikäryhmissä paitsi 15-19-vuotiailla. Aleneva työllisyystrendi on ollut myös niin 25-29 kuin 20-24-vuotiailla. 25-29-vuotiailla työllisyysasteet ovat kuitenkin edelleen vuonna 2015 joitain prosenttiyksikköjä korkeampia kuin 15-64-vuotiaalla väestöllä keskimäärin. (Alatalo, Mähönen & Räisänen 2017, 6.)



Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus

Kuvio 2: Työllisyysasteet 15-29-vuotiailla (Alatalo ym. 2017, 6.)

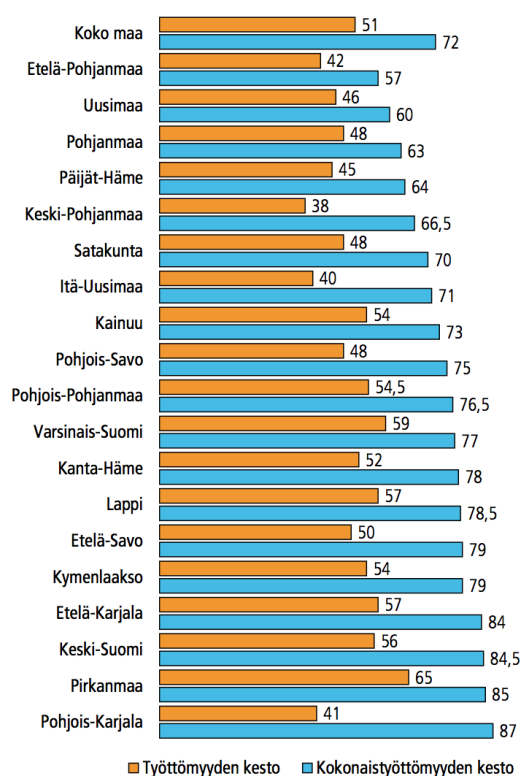
Nuorilla on kaikista ikäryhmistä eniten työttömyyskokemuksia, jos kokemukseksi lasketaan yhdenkin päivän työttömyys. Työttömyysjaksoit ovat kuitenkin lyhyempiä kuin aikuisilla. Kuviossa 3 on kuvattu 20-24-vuotiaiden ensimmäisen työttömyysjakson mediaanikestoja vuonna 2010 maakunnittain. Koko maassa jaksojen kesto on 51 kalenteripäivää. Nuorten työttömyysjaksojen lyhyteen vaikuttaa nuorten joustavuus työmarkkinoilla ja se, että he eivät ole vielä niin sidottuja tiettyyn ammattiin tai alueeseen. Yleensä nuorten työttömyyden katkaisee opiskelu tai työvoiman ulkopuolelle ajautuminen. Yhteiskunnalla on velvoite tiettyin edellytyksin tarjota nuorille työtä, koulutusta, harjoittelu- tai pajapaikka kolmen kuukauden kuluttua työttömäksi työnhakijaksi rekisteröitymisen jälkeen. Myös näillä yhteiskunnan toimilla saadaan työttömyysjaksoja lyhennettyä. (Hämäläinen & Tuomala 2013, 4-5.) Tilastot toki siistiytyvät, mutta pitkäaikaisemmista vaikutuksista ei ole välttämättä takeita (Gretschel, Paakkunainen, Souto & Suurpää 2014, 110).

Kuvio 3.

Vuonna 2010 ensimmäisen alkaneen työttömyys- ja kokonaistyöttömyysjakson mediaanikesto maakunnittain, 20–24-vuotiaat.

Huom. Kokonaistyöttömyys sisältää 7 päivän kuluessa työttömyyden päättymisestä alkaneet työvoimakoulutus- ja tukityöllistämisyksöt

Lähde: Omat laskelmat Youngsters-aineistosta



Kuvio 3: Työttömyys- ja kokonaistyöttömyysjakson mediaanikesto maakunnittain, 20-24-vuotiaat (Hämäläinen & Tuomala 2013, 5.)

Kun yksittäisen työttömyysjakson sijaan kiinnitetäänkin huomiota työttömyyden kokonaiskesto, tilanne muuttuu. Kokonaiskesto saadaan, kun lisätään työttömyysjakson kesto esimerkiksi sitä seurannut työvoimakoulutusjakso ja sen perään mahdollinen heti alkanut uusi työttömyysjakso. Työttömyyden kokonaiskestossa työttömyysjakso katsotaan siis yhdeksi ja samaksi jaksoksi, mikäli jaksossa ei ole yli viikon taukoja. Tällä laskutavalla nuorten työttömyysjaksot pitenevät ja maakuntien väliset erot korostuvat. Erot johtuvat maakuntien erilaisesta työllisyysstilanteesta sekä paikkakunta-kohtaisesta työvoimapolitiikasta. Kuvion 3 perusteella voidaan esimerkiksi päätellä, Pohjois-Karjalassa työllistämistoimia kohdennetaan nuorille varhaisessa vaiheessa, mutta alueella työllistyminen on hidasta. Uudellamaalla taas työttömyysjaksot ovat lyhyempiä, mutta työvoimapolitiittisilla toimilla saavutetaan selkeästi vähemmän tuloksia. (Hämäläinen & Tuomala 2013, 5-6.)

Nuorena koettu työttömyys nähdään ongelmallisena, koska sillä saattaa olla pitkälle kantavia vaikutuksia nuoren työuralle. Työttömyys aiheuttaa sen, että nuorelle ei kerry silloin työkokemusta, osaamista ja arvokkaita työelämäkontakteja. Pitkittyessään työttömyys heijastuu esimerkiksi jo hankittujen taitojen rapistumiseen ja työllistymisen entisestään hankaloitumiseen sekä alhaisempaan tulotasoon tulevaisuudessa. (Hämäläinen & Tuomala 2013, 6.) Myös Aaltonen, Berg & Ikäheimo (2015, 17-18) näkevät asian samoin.

Työnantajien asenne saattaa olla työttömänä ollutta kohtaan toisinaan kielteinen ja erityisesti nuorten työttömyyteen saatetaan liittää myös huoli moraalista tai työttömäksi oppimisesta (Hämäläinen & Tuomala 2013, 6). Työelämän tutkijat esittävät erilaisia tulkintoja siitä, johtaako ”huono asenne” työtä kohtaan työttömyyteen vai päinvastoin. Syrjäytymisen ja työttömyyden on joskus väitetty myös johtuvan työn arvostuksen puutteesta tai epärealistisista odotuksista työtä tai omaa osaamista kohtaan. Toisaalta välinpitämätön asenne työtä kohtaan voi olla myös tapa rakentaa identiteettiä tai itsetuntoa muun kuin palkkatyön varaan. (Ek ym. 2004, 107-108.)

Nuorten työttömyys on aina osa yleistä työttömyysongelmaa. Kun talous alkaa kasvaa, se vaikuttaa yleensä myös nopeasti nuorten työllistymistilanteeseen. (Hämäläinen & Tuomala 2013, 6.) Nuorisotyöttömyyttä ei voidakaan siirtää ainoastaan ”passiivisen” yksilön vastuulle, vaan sen takana saattaa olla myös rakenteellisia ongelmia. Laman aikana 1990-luvulla syntyi perheissä tilanteita, joitten seurauksia on vaikeaa paikata vain nuoriin kohdistetuilla toimenpiteillä. (Gretschel, Paakkunainen, Souto & Suurpää 2014, 110.) Laman myötä syntyi ryhmä nuoria, joilla ei ollut kokemusta työnteosta. Heistä osa ei peruskoulun päätyttyä päässyt, haकेutunut tai suorittanut ammatillista tutkintoa loppuun ja osa taas oli hankkinut laajankin ammatillisen koulutuksen, mutta ei omannut lainkaan työkokemusta. (Ek ym. 2004, 21.) Myös työsuhteet muuttuivat ja epävakaisuivat 1990-luvun aikana. Tyypilliset niin sanotusti pysyväksi solmitut työsuhteet saivat rinnalleen erilaisia ei-tyypillisiä työsuhteita kuten esimerkiksi viikonloppu- ja sesonkitöitä, suhdannetöitä, etätöitä ja erilaisia alihankinta- ja toimeksiantotöitä. (Ek ym. 2004, 79.) Koko työkenttä muuttui monilta osin aivan toisenlaiseksi kuin mihin aiemmin oli totuttu. Tästä aiheutui haasteita niin työelämälle, lainsäädännölle, koulutustarpeille kuin eri-ikäisille työntekijöillekin.

## 2.2 Nuorten syrjäytyminen

Vuonna 2010 syrjäytyneitä 15-29 -vuotiaita nuoria oli yli 50 000. Heistä työttömiä työnhakijoita oli 18 800 ja muita työvoiman ulkopuolisia reilut 32 000. Syrjäytyneiksi luokitellaan sellaiset työvoiman ja opiskelun ulkopuolella olevat nuoret, jotka eivät ole käyneet kuin peruskoulun. Työvoiman ulkopuoliset nuoret ovat nuoria, jotka eivät näy missään tilastoissa. (Pallola ym. 2012, 13.) Syrjäytyneiden nuorten määräksi on Suomessa esitetty suurimmillaan jopa 60 000 henkilöä. Lukuun on laskettu mukaan myös vähän aikaa työttöminä olevia, kotona lasta hoitavia tai armeijaa tai siviilipalvelusta suorittavia. Heitä ei kuitenkaan voi pitää syrjäytyneinä. Työmarkkinoiden ja koulutuksen ulkopuolella oleminen ei ole näillä nuorilla pysyvää ja suurin osa heistä löytää myöhemmin paikkansa työmarkkinoilla. (Hämäläinen & Tuomala 2013, 6.) Syrjäytyneet nuoret eivät siis ole yhtenäinen ryhmä ja syrjäytyminen saattaa olla myös vain väliaikainen tila (Aaltonen ym. 2015, 17).

Nuoret luukulla -tutkimuksessa (2015,13) syrjäytynyt määritellään henkilöksi, jolla ei ole peruskoulun jälkeistä koulutusta, joka ei käy töissä, ei ole suorittamassa varusmiespalvelusta tai hoida lapsia kotona. Tutkimuksessa syrjäytyneet nuoret jaoteltiin kolmeen ryhmään syrjäytymisen keston mukaan: kroonisesti syrjäytyneisiin, syrjäytyneisiin ja syrjäytymisvaarassa oleviin. Jaottelussa käytettiin tutkimusaineistoa vuosilta 2006-2011 ja tutkimusaineistoon kuului 49 142 vuosina 1982-1984 syntyntä helsinkiläistä nuorta, joista 7 579 ei ollut suorittanut peruskoulun jälkeistä tutkintoa. Näistä nuorista 62 prosenttia oli miehiä. (Aaltonen ym. 2015, 13.)

Edellä mainitun tutkimuksen määritelmien mukaan kroonisesti syrjäytyneiden toimintaa leimasi koko kyseisen tutkimusajan pääasiallisesti syrjäytymisvaara. Syrjäytyneiksi luokiteltiin nuoret, jotka olivat viimeiset kolme vuotta olleet pääasiallisesti syrjäytymisvaarassa. Syrjäytyneet tekivät alkuvuosina jotain muuta tai heidän toiminnastaan ei ole tarkempaa tietoa. Syrjäytyneiden joukossa oli myös niitä, jotka valitsivat vapaaehtoisesti työn ja koulutuksen ulkopuolella olemisen. Syrjäytymisvaarassa olevat nuoret olivat tutkimusajan kahden viimeisen vuoden ajan syrjäytymisvaarassa. Heihin kuului myös niitä, joilla syrjäytyminen ei ollut pysyvä tila, vaan osa teki välillä jotain muuta: satunnaisia töitä, hoiti lapsia kotona tai oli sairauslomalla tai eläkkeellä. (Aaltonen ym. 2015, 18-21.)

Suurimmassa työttömyys- ja syrjäytymisvaarassa ovat ne nuoret, jotka eivät opiskele tai hae työtä (Hämäläinen & Tuomala 2013, 6). Suoritetut tutkinnot vaikuttavat yksilön työmarkkina-asemaan ja elintasoon, ja tätä kautta myös arkielämän mahdollisuuksiin. Kun korkea koulutus ja tutkinto yhdistetään osaamiseen, oppimiskykyyn sekä omaan aktiivisuuteen, työttömyysriski on pienempi. Vuonna 2003 pelkän perusasteen suorittaneiden nuorten työttömyysaste oli lähes kaksinkertainen keskiasteen suorittaneisiin verrattuna ja lähes viisinkertainen ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneisiin verrattuna. (Nuorisoasiain neuvottelukunta & Nuorisotutkimusverkosto 2009, 36-37.) Ammatillista koulutusta vaille jääneen nuoren työelämästä syrjäytymisen riski saattaa olla jopa kymmenkertainen korkeakoulututkinnon suorittaneeseen verrattuna (Ek ym. 2004, 21). Pitkittyvä työttömyys kytkeytyy usein myös paitsi matalaan koulutustasoon myös syrjäiseen asuinpaikkaan, jossa työllistymis- tai opiskelumahdollisuudet ovat kasvukeskuksiin verrattuna huonommat. Hyvä koulutus suojaa yleensä työelämästä syrjäytymiseltä, vaikka se ei takaakaan vakituista työpaikkaa. (Ek ym. 2004, 106.)

Joissakin tutkimustuloksissa tulee myös esille, että erityisesti pojilla mielenterveyden häiriöt aiheuttavat syrjäytymistä koulutuksesta ja sitä kautta työelämästä. Psykkiset ongelmat tuntuvatkin häiritsevän enemmän poikien kuin tyttöjen koulunkäyntiä. (Ek ym. 2004, 107.) Esimerkiksi Nuoret luukulla -tutkimuksessa havaittiin kaikissa syrjäytyneiden luokissa paljon psykiatrisia diagnooseja. Kroonisesti syrjäytyneillä oli muita useammin diagnooseja luokassa ”vammat, myrkytykset yms.”, mikä voi kertoa tapaturma-alttiista elämäntavasta. Seuraavaksi

eniten ryhmistä löytyi tartuntatauteja ja ruoansulatuselinten sairauksia. (Aaltonen ym. 2015, 25.)

Pelkät työsuhteiden katkokset eivät aiheuta työelämästä syrjäytymistä, vaan taustalla voi olla jo lapsuudestakin asti alkanut useiden eri tekijöiden samanaikainen yhteisvaikutus (Ek ym. 2004, 106). Työelämästä syrjäytyneillä nuorilla saattaa olla myös elämän tyytyväisyyteen, terveydentilaan ja taloudelliseen tilanteeseen liittyviä hyvinvointiongelmia. Naisilla koulumenestyksen ja lasten hankkimisen vaikutukset työhön kiinnittymiseen tai työelämästä syrjäytymiseen ovat suuremmat kuin miehillä. Heikko koulutus ja työelämään kiinnittymisen vaikeus saattaa kuitenkin vaikuttaa naisten panostukseen perhe-elämään eikä toisinpäin. Miehillä taas työelämästä syrjäytyminen on usein yhteydessä yksin asumiseen, lapsettomuuteen ja mielen-terveyden häiriöihin. Nämä eivät sinänsä vähennä miesten työnsaantimahdollisuuksia, mutta sen sijaan huonon työmarkkina-aseman on todettu miehillä vaikuttavan perheen perustamisen mahdollisuuksiin enemmän kuin naisilla. (Ek ym. 2004, 90-91.)

Syrjäytymistä voidaan tarkastella kasautuvana huono-osaisuutena, prosessina, jossa nuori alkaa pudota pois yhteiskunnan toiminnoista: koulutuksesta, työelämästä, hyvinvointipalveluista ja päätöksenteosta. Nuorten syrjäytymistä on pyritty torjumaan monin tavoin, mutta jatkuvaksi ongelmaksi on muodostunut se, ettei nuorten arki sovi byrokratian kuvioihin. (Palola ym. 2012, 12.) Nuorten omaa kokemustietoa on myös hyödynnetty vähän syrjäytymisen tutkimuksessa ja kehittämistoiminnassa, vaikka juuri sen kautta olisi mahdollista lisätä ymmärrystä ehkäisytoimenpiteistä ja niiden toimivuudesta. (Aaltonen ym. 2015, 41.) Suomea on kritisoitu kapeakatseisesta jakautuneisuudesta: eri sektorit toimivat omilla tonteillaan ja hyvin harvoin esimerkiksi palveluita on kehitetty aidosti yhteisin tavoittein yhteistyöllä. (Palola ym. 2012, 12.)

Erilaisten nuorille suunnattujen tukitoimien vaikuttavuuden mittaaminen on hankalaa. Jos nuoren arki ja rutiinit saadaan kohdalleen, se ei välttämättä näy heti työllisyystilastoissa. Sosiaalinen kuntoutuminen ja työllistymisen tukeminen näyttävät kulkevan käsikädessä. Pelkääntään koulutukseen ja työnhakuun opastus ei auta, jos nuorella on ongelmia elämänhallinnassa tai elämän mielekkäys on kadonnut. Huolestuttavaa on, että viitisen nuorta jää joka päivä työkyvyttömyyseläkkeelle mielenterveysongelmien vuoksi. Tällaiseen todellisuuteen ei sanktioiva sosiaalipolitiikka tuo helpotusta. (Palola ym. 2012, 14.)

Nuorten syrjäytyminen on asia, jonka selvittämiseksi ja ehkäisemiseksi tarvitaan aidosti nuorista kiinnostunutta tulevaisuuden politiikkaa. Nuoret eivät ole yhteiskunnan rasite, vaan resurssi, jonka potentiaali pitäisi ymmärtää ja jonka toimintamahdollisuuksiin yhteiskunnassa tulisi kiinnittää huomiota. (Palola ym. 2012, 67.) Nuorten hyvinvointi on olennainen osa koko

hyvinvointivaltion toimintakykyä (Palola ym. 2012,11.) Syrjäytymisen takana on siis useita erilaisia syitä. Pelkästään se, että on nuorena kokenut työttömyyden ei tarkoita, että automaattisesti syrjäytyy yhteiskunnasta. Työttömyys voi aiheuttaa tai lisätä nuorten syrjäytymisen riskiä, mutta siihen vaikuttaa moni muukin asia. Nuoret olisikin tärkeä saada erilaisin tukitoimin ja nuorten omaa osallisuutta vahvistaen aktivoitua ja integroitua työelämään ja yhteiskuntaan.

### 2.3 Työelämästä syrjäytymisen ehkäiseminen

Koulutus nähdään yleensä keskeisenä keinona ehkäistä syrjäytymistä ja nostaa nuoria takaisin työmarkkinoille. Syrjäytyneiksi päätyneistä nuorista 80 prosenttia ei myöhemminkään suorita perusastetta korkeampaa tutkintoa. (Palola ym. 2012,13.) Nuorten tulisi monien näkemysten mukaan pystyä siirtymään aikaisemmin ja nopeammin koulutukseen, opintoihin ja työmarkkinoille. Lisäksi on väläytelty ajatusta oppivelvollisuuden laajentamisesta myös toisen asteen koulutuksiin. (Nuorisoasiain neuvottelukunta & Nuorisotutkimusverkosto 2009, 83-84.) Samoilla linjoilla on Pilvi Torsti artikkelissaan ”Kolme huomiota nuorisotakuusta”. Hän näkee, että ”pakko” jatkaa koulutusta peruskoulun jälkeen on esimerkiksi nuorisotakuu-järjestelmän ajatuksen ytimessä. Koulutuksen päättäminen peruskouluun on nykyään varmin tie jäädä työmarkkinoiden ulkopuolelle. (Gretschel ym. 2014, 116.) Toisaalta nuoren voi olla vaikeaa tietää heti peruskoulun jälkeen, mitä hän oikeasti haluaa ja mikä olisi oma ammattiala. Jos nuori pakotetaan hakemaan opiskelupaikkaa, joka häntä ei kiinnosta, seurauksena on usein opintojen keskeyttäminen. Pakkohaku, sanktiot ja karenssit eivät pysty nuorelle hänen elämäntilannettaan selkeyttämään. (Palola ym. 2012, 49.)

Toimeentulotukea ja sen tavoitteita tulisi arvioida uudelleen. Nuorille suunnattu tuki voisi olla moniammatillista niin sanottua aktivointitukea, jolla pyrittäisiin saamaan nuoret hakeutumaan koulutukseen ja mukaan työelämään. (Nuorisoasiain neuvottelukunta & Nuorisotutkimusverkosto 2009, 85.) Siirtyminen nuoruudesta aikuisuuteen on vaikea ja vaativa aikakausi ja tällöin erityisesti tarvittaisiin yksilöllisiä ratkaisuja ja rakenteellisia joustoja syrjäytymisuhan alla olevien nuorten tilanteissa. Nuorten kohdalla olisi myös kyettävä keskittymään toimintamahdollisuuksien avaamiseen byrokraatialla rajoittamisen sijaan. (Palola ym. 2012, 66.) Samalla voitaisiin tarkastella, olisiko mahdollista pitkäaikaisasiakkaiden kohdalla muuttaa toimeentulotuki suoraksi sosiaalseksi palkkatueksi. Tämä koskisi nuoria, jotka ovat koulutuksen ja työelämän ulkopuolella. (Nuorisoasiain neuvottelukunta & Nuorisotutkimusverkosto 2009, 85.)



Nuorten käsitys työelämästä ja työmarkkinoista on muuttunut. Sisältö on edelleen tärkeää, mutta työsuhteen pysyvyyden merkitys on vähentynyt. Toisille työ on vain työtä, jonka tarkoitus on tuoda elanto. Työ on siten vain yksi elämän osa-alueista. Nuorten uudenlaiset työelämänasenteet ja työmarkkinoiden muuttuneet erityispiirteet haastavat pohtimaan uusia tapoja työelämäongelmien ratkaisemiseksi. Nuorten työttömyyteen olisi kyettävä reagoimaan entistä nopeammin. Tämä tulisi huomioida työvoimapalveluiden ja erilaisten pajatoimintojen resursoinnissa sekä työharjoittelu- ja työllistämispaiikkojen määrässä. Työnantajien ja yritysten mahdollisuuksia palkata nuoria pitäisi helpottaa ja nuorten kouluttautuminen myös työnhakijana ollessaan pitäisi mahdollistaa. (Nuorisoasiain neuvottelukunta & Nuorisotutkimusverkosto 2009, 85-88.)

Syrjäytyminen työelämästä on hälyttävän yleistä ja se tulee kalliiksi. Ennaltaehkäisevä työ säästää aina rahaa ja auttaa paremmin ihmisiä. (Jarenko & Martela 2014, 7.) Omaehtoisuuden, kyvykkyyden ja yhteisöllisyyden tiedetään olevan ihmisen psykologisia perustarpeita. Näitä perustarpeita pitäisi vahvistaa samoin kuin sellaisia yhteiskunnan rakenteita, joiden avulla nuorten on mahdollista päästä kiinni merkitykselliseen tekemiseen. (Jarenko & Martela 2014, 31-53.) Siksi kannustavan ja aktivoivan sosiaali- ja työllisyyspolitiikan tulisi lähteä siitä, mitä nuori voi tehdä ja miten hän voi itse toimia yhteiskunnassa omien kykyjensä pohjalta (Palola ym. 2012, 69). Koulutusjärjestelmää tulisi kehittää vastaamaan paremmin nykynuorten ja nykytyöelämän tarpeita. Työelämän muutosten myötä on yhä todennäköisempää, että nuoren urahaaveet muuttuvat kouluttautumisvaiheen aikana tai sen jälkeen. Nuoret etsivät itseään ja suuntaansa pitkälti yli 20-vuotiaiksi. Keskeistä ei tulisikaan olla koulutusputken mahdollisimman nopea läpivienti, vaan nuoren tukeminen oman alansa ja omien vahvuuksiansa löytämiseen. Tämä säästäisi paitsi nuoria ajautumasta väärälle alalle aiheuttaen heille myöhemmin turhautumista tai masennusta ja syrjäytymistä, mutta myös alan vaihtoon liittyviä kustannuksia. (Jarenko & Martela 2014, 31-53.)

Kaiken kaikkiaan syrjäytymistä tulisi ehkäistä tarttumalla ongelmiin aikaisemmin ja panostamalla enemmän nuorten hyvinvointiin. Koulun puolella jo perusopetuksessa tiedollisten taitojen lisäksi olisi hyvä lisätä itsensä ilmaisun, keskustelu- ja vuorovaikutustaitojen, erilaisten ratkaisuvaihtoehtojen puntaroinnin, yhteistyön sekä omien vahvuuksien löytämisen taitoja. (Nuorisoasiain neuvottelukunta & Nuorisotutkimusverkosto 2009, 82.) Näitä taitoja vahvistamalla nuorilla olisi todennäköisesti paremmat lähtökohdat kohdata tämänhetkinen työelämä itsellisempänä toimijana, osajana ja rohkeana uskaltajana.

## 2.4 Nuorisotakuu-järjestelmä

Nuorisotakuu on tarkoitettu alle 25-vuotiaille tai alle 30-vuotiaille vastavalmistuneille nuorille aikuisille. Nuorisotakuun piiriin kuuluvalla tarjotaan työ-, työkokeilu- opiskelu, työpaja- tai kuntoutuspaikka kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi ilmoittautumisesta. Työttömäksi työnhakijaksi ilmoittaudutaan TE-toimistossa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016.) “Työ- ja elinkeinopalvelut eli TE-palvelut tarjoavat maksutta palveluja työnhakijoille, jotka asuvat Suomessa tai haluavat Suomeen töihin” (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017). TE-toimistossa tehdään yhteistyössä toimiston asiantuntijan kanssa työllistymissuunnitelma. Suunnitelmaan sisältyy työllistymistä edistäviä palveluja. TE-toimisto voi tarjota työn lisäksi esimerkiksi koulutusta, työkokeilua, työnhakuvalmennusta, palkkatuettua työtä sekä ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalveluja. (Työ- ja elinkeinopalvelut 2017.)

Nuorisotakuun ideana on tarjota nuorelle palveluja entistä tehokkaammin hyödyntämällä tarjolla olevia mahdollisuuksia ja tehostamalla yhteistyötä yli hallintorajojen hakipa nuori apua sitten mistä tahansa. Työttömällä tai koulutusta vaille olevalla nuorella on mahdollisuus mennä elämässä eteenpäin, edistää työllisyyttä ja ammattitaitoa sekä vahvistaa ja lisätä itsenäisen elämän taitoja. Nuorisotakuu toteutuu nuorten TE-palveluilla ja nuorten aikuisten osaamishjelman avulla sekä muilla nuorten yksilöllisillä palveluilla. Näitä ovat muun muassa etsivä nuorisotyö ja nuorten työpajatoiminta sekä kuntoutuspalvelut mukaan lukien kuntien sosiaali- ja terveystyöt. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016.) Palvelu parantaa nuoren mahdollisuuksia selviytyä työmarkkinoilla ja löytää työpaikka, edistää sijoittumista koulutukseen sekä estää työttömyyden pitkittymistä ja siten myös syrjäytymistä. Nuorisotakuu koskee nuoria riippumatta siitä, onko ammatillinen koulutus suoritettu vai ei. (Työ- ja elinkeinopalvelut 2017.)

Nuorisotakuu edellyttää myös nuoren omaa aktiivisuutta. Nuorella on velvollisuus hakea tutkintoon johtavaan, ammatillisia valmiuksia antavaan koulutukseen, vaikka hän olisi työkokeilussa tai käyttäisi muita palveluita. Oman aktiivisuuden laiminlyönnistä voi seurata sanktio. (Työ- ja elinkeinopalvelut 2017.) Tavoitteena on saada entistä useampi nuori perusopetuksen jälkeiseen koulutukseen ja työmarkkinoille. Kun syrjäytymistä estetään varhaisella puuttumisella, lisätään nuorten hyvinvointia ja vaikutusmahdollisuuksia yhteiskunnassa ja siten varmistetaan osaava työvoima myös tulevaisuudessa. (Arhinmäki, Gustafsson, Guzenina-Richardson, Ihalainen, Risikko & Virkkunen 2013, 3.) Osana nuorisotakuuta toteutetaan koulutustakuu. Koulutustakuu tarkoittaa sitä, että jokaiselle peruskoulunsa päättäneelle taataan koulutuspaikka lukiossa, ammatillisessa oppilaitoksessa, oppisopimuskoulutuksessa, työpajassa, kuntoutuksessa tai muulla tavoin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016.)

### 3 Digitaalisuus

Digitaalisuus on vallankumouksellisella tavalla vaikuttanut kaikkiin toimialoihin, arvoketjuihin ja prosesseihin. Digitaalisuus ei vaikuta olevan enää vaihtoehto, vaan siinä on oltava mukana. Digitaalisia palveluita hyödynnetään yhä enemmän, koska niiden avulla vastataan asiakkaiden tarpeisiin, toiveisiin ja odotuksiin sekä heidän ostokäyttäytymisensä muutoksiin. (Aminoff & Rubanovitsch 2015, 55.) Myös sosiaalipuolelle ja työvoimapalveluihin digitaalisuus on vahvasti tullut mukaan. Nuorisotyöttömyydessä puhuttaessa ja siihen ratkaisuja etsittäessä onkin luonnollista etsiä niitä myös digitalisaation puolelta.

#### 3.1 Diginatiivit ja digimuukalaiset

Nykypäivän nuoret ovat sukupolvi, joka on elänyt koko elämänsä teknologian parissa. He ovat viettäneet aikaansa tietokoneiden, videoiden, digitaalisten soittimien, videokameroiden ja matkapuhelimien parissa. Sähköpostit, internet, tietokonepelit ja chatit ovat heille jokapäiväistä elämää. Prensky (2001, 1) kutsuu näitä uuden ajan nuoria diginatiiveiksi. Aiempien sukupolvien edustajia, jotka eivät ole syntyneet digitaaliseen maailmaan, mutta ovat oppineet ja joutuneet opiskelemaan digitaalisuutta, Prensky kutsuu taas digimuukalaisiksi. (Prensky 2001, 1.) Diginatiivien sukupolven katsotaan kuuluvan 1990-luvulla ja sen jälkeen syntyneet nuoret (Ruotsi 2015).

Prenskyn (2001, 2-3) mukaan diginatiivit kuluttavat ja käyttävät informaatiota tehokkaasti ja nopeasti. He tekevät monia asioita yhtä aikaa, eivätkä välttämättä jaksu keskittyä yhteen asiaan kerrallaan. He piirtävät grafiikat ennen tekstin tuottamista, toimivat parhaiten internetissä, arvostavat nopeita saavutuksia ja pitävät enemmän peleistä kuin ”vakavasta” työskentelystä. Heillä on selkeästi erilaiset työskentelykäytännöt ja oppimisen tavat kuin aiemmillä sukupolvilla. (Prensky 2001, 2-3.) Diginatiivien mielestä sähköposti on jo vanhaa teknologiaa. He ovat tottuneet käyttämään sovelluksia viihdevälineinä ja heidän suhteensa tietoon on mutkattomampi kuin vanhemmalla sukupolvella. He ovat tottuneet siihen, ettei kukaan voi ymmärtää kaikkea tietotulvaa. Digimuukalaisen taas käynnistää tietokoneen ja lähettää sähköpostin. Hän ei ole aktiivisesti läsnä sosiaalisessa mediassa mutta osaa käyttää power pointia tai exceliä. (Ruotsi 2015.)

Toisinaan väitetään, että diginatiivit eivät jaksu keskittyä pitkään mihinkään. Keskittymiskyvyn on kuitenkin todettu riittävän, kun on kyse heille mielenkiintoisesta tai mielenkiintoisesti ja uudenaikaisilla menetelmillä esitetystä asiasta. Diginatiivien keskittymiskyvyssä ei ole kyse

siitä, etteivätkö he pystyisi siihen, vaan he eivät yksinkertaisesti vain halua. Monet diginatiivien uuden teknologian mahdollistamat taidot, tulevat liian vähän huomioiduksi ja hyödynnettyksi. Ei voida vaatia, että diginatiivit ryhtyisivät yhtäkkiä toteuttamaan jotakin vanhaa. Viisaat digimuukalaiset tunnustavatkin, että eivät tiedä ja osaa kaikkea, kun taas vähemmän viisaat digimuukalaiset yrittävät pitää kiinni vanhoista ajoista. Paluuta vanhaan ei kuitenkaan enää ole. (Prensky 2001, 2-11.)

Monet digiajan nuoret ovat varsin taitavia käyttämään internetiä sosiaaliseen verkostoitumiseen ja viihdetarkoituksiin, mutta kaikkien nuorten taidot eivät ole riittäviä, kun on kyse tiedonhausta, informaation hyötykäytöstä tai kriittisestä arvioimisesta (Rahja 2013,16-17). Googlea ja Wikipediaa saatetaan pitää keskeisinä tiedon lähteinä arkipäiväisissä tiedonhakutilanteissa (Uusitalo, Vehmas & Kupiainen 2011,117). Matkapuhelin on hyvin merkittävässä asemassa nuorten digitaalisten palveluiden käytössä ja vuorovaikutuksen kanavana. Soittelu ja tekstiviestien lähettämisen lisäksi nuoret ottavat puhelimellaan kuvia ja lähettävät kuvaviestejä sekä kuuntelevat ja lataavat musiikkia. Osa nuorista hyödyntää myös ladattavia lisäpalveluita kuten sanakirjaa tai karttapalvelua. (Uusitalo ym. 2011, 81-83.) Kaikki nuoret eivät kuitenkaan ole automaattisesti keskenään samalla viivalla mediataidoissa tai näppäriä ja teknisiä tietotekniikkataitureita. Diginatiivi-käsitettä onkin myös kyseenalaistettu. (Rahja 2013, 17.)

Media on läsnä nuorten arjessa ja maailmassa kavereineen, harrastuksineen, opiskeluineen ja rentoutumisen välineenä. Sen paremmin internet kuin muutkaan mediaympäristöt eivät ole erillisiä saarekkeita jokapäiväisessä elämässä. (Uusitalo ym. 2011, 143-144.) Niin reaali- kuin verkkomaailmassakin nuoret ystäväystyvät, puhuvat omista kiinnostuksen kohteistaan, osallistuvat harrastuksiin ja toimintoihin sekä pitävät hauskaa. Lisäksi sosiaalisessa mediassa hyödynnetään useita eri kieliä ja etenkin englannin kieli on tärkeä kommunikoinnin väline. Verkkomaailmassa toteutetaan normaaleja nuorten kehitysvaiheisiin liittyviä kuvioita etsimällä ja testaamalla omaa identiteettiä, tekemällä irtiottoja omiin vanhempiin ja aloittamalla seurusteleva. (Uusitalo ym. 2011, 90-91.) Vaikuttaa siltä, että vaikka maailma on muuttunut ja tekniikka mennyt eteenpäin, ihminen on kuitenkin pysynyt samanlaisena. Nuoret tekevät samoja asioita kuin ennenkin, keskustelevat samoista asioista, kiinnostuvat musiikista ja ihastuvat. Ainoastaan areena ja välineet ovat vaihtuneet. Koko yhteiskunnassamme käydään parhaillaan lävitse suurta digitaalista muutosta ja kehitystä.

Yksi hallituksen tämänhetkisistä kärkihankkeista liittyykin juuri digitalisaatioon ja sen kehittämiseen (Valtioneuvosto 2016). Digitalisaatioon ladataan suuria odotuksia monella eri sektorilla. Hallituksen ”digiloikassa” TE-, sosiaali- ja terveyspalveluja sekä koko julkista sektoria on tarkoitus kehittää digitalisoinnin kautta asiakaslähtöisemmäksi ja tuottavammaksi. (Aaltonen 2016, 1.) Julkinen sektori on tarkoitus sitouttaa automatisoimaan ja digitalisoimaan toiminta-

tapansa. Julkisia palveluita on tarkoitus myös enenevässä määrin siirtää digitaalisiksi, rakentaa ne käyttäjälähtöisemmiksi ”yhden luokun periaatteella” ja luoda niitä koskevat yhteiset periaatteet. (Valtioneuvosto 2016.) Jos digitalisoinnin taustalla on käyttäjälähtöisyyden parantaminen, se ei saisi kuitenkaan tarkoittaa sitä, että ihmiset pakotetaan hakemaan palveluja ainoastaan virtuaaliympäristöistä. Sitä vastoin kasvokkaisten ja virtuaalisten palvelujen yhdistelmä voisi olla aito mahdollisuus käyttäjäystävälliseen, saavutettavaan ja kustannustehokkaaseen palveluun. (Aaltonen 2016, 1-5.)

Hallituksen tavoitteena on lisäksi suotuisan toimintaympäristön luominen yleensäkin digitaalisille palveluille ja uusille liiketoimintamalleille. Massadatan ja robotisaation mahdollisuuksia pohditaan ja tietoturvakysymyksiin kiinnitetään huomiota. Suomi on tarkoitus nostaa digitalisaation avulla myös modernin ja innostavan oppimisen kärkimaaksi. ”Digiloikka” pitää sisällään muun muassa digitaalisten materiaalien käyttöön ottamisen vauhdittamisen sekä digiopimisen kokeilut ja kehittämisen kouluissa. Huomiota kiinnitetään myös opettajien osaamiseen ja kouluttamiseen digitalisoituvassa yhteiskunnassa. (Valtioneuvosto 2016.)

Suomalaiset nuoret kuuluvat eniten tietokoneita ja internetiä käyttävien eurooppalaisnuorten joukkoon ja suomalaiset koulut ovat Euroopan huipputasoa tietotekniseltä varustukseltaan. Jostain syystä kuitenkin suomalaiset nuoret ovat tietoteknisiltä taidoiltaan pitkälti itseoppineita ja tieto- ja viestintätekniikan aktiivinen opetuskäyttö ja osaamisen kehittäminen koulu maailmassa ovat jääneet muista maista jälkeen. Eri medioita ja tietoteknisiä työkaluja hyödynnetään kouluissa melko yksipuolisesti ja tietotekniikkaa käytetään yllättäen hyvinkin perinteisesti, pääasiassa tiedonhankinnan tukena. Nuoret opiskelevat media- ja viestintätaitoihin liittyviä asioita yleensä kotona ja koulun ulkopuolella. Vuorovaikutuksellisuus, itse tehtyjen ja opiskeluun liittyvien materiaalien julkaisu koulussa tai kotona, samoin kuin osallistuminen verkkokeskusteluun tai vieraileminen verkon tarjoamissa oppimisympäristöissä, on vielä vähäistä. (Rahja 2013, 16-18.)

Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteissa 2014 painotetaan tieto- ja viestintäteknologista osaamista kaikilla vuosiluokilla, eri oppiaineissa, oppimiskokonaisuuksissa ja koulutyössä yleisestikin. Uusia teknologioita ja välineitä ohjataan käyttämään ja kehittämään niin arjen koulutyössä kuin koulun ulkopuolella ja tulevassa työelämässäkin. Tiedonhallinta, verkostoituminen, vastuullinen vaikuttaminen, vuorovaikutus sekä tutkiva ja luova työote korostuvat opetussuunnitelman sanastossa. Yläluokilla harjoitellaan myös ohjelmointia osana eri oppiaineiden opintoja. (Opetushallitus 2014, 23, 284.)

Nuorten median käytön ja kulttuurin suuntaa ja tulevaisuutta on vaikea tietää ennakkoon. Suuri muutos on kuitenkin tapahtunut siinä, että tänä päivänä yhteisöllisyydestä, oman osaamisen ja tiedon jakamisesta on tullut nuorille arkipäivää. Vaikka diginatiivipuhe saattaa olla

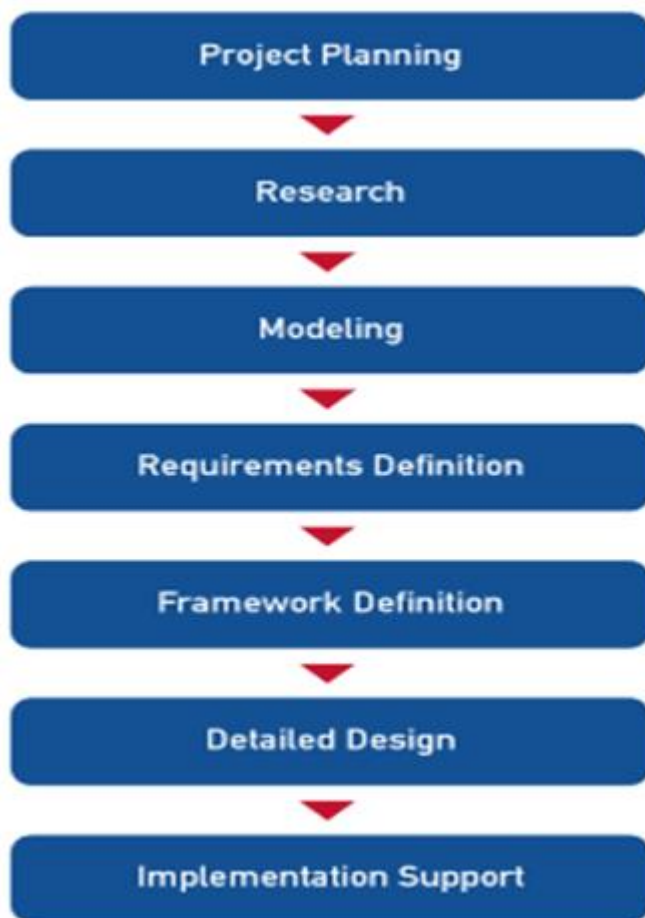
liioiteltua, on tämän päivän nuorilla digitaalisuuden myötä huomattavasti paremmat mahdollisuudet ongelmien ratkaisuun, yhdessä oppimiseen ja kansainväliseen verkostoitumiseen verrattuna aiempiin sukupolviin. (Rahja 2013, 25.)

### 3.2 Digitaalisten palvelujen käyttäjäkeskeinen suunnittelu

Koska opinnäytetyön yhtenä tarkoituksena ja tavoitteena oli selvittää nuorten työllistymisen tueksi tarkoitetun digitaalisen palvelun tarpeellisuutta ja sellaiselta toivottavia ominaisuuksia, työssä on selvitetty myös digitaalisten palvelujen käyttäjäkeskeisestä suunnittelusta, jota varten on tehtävä käyttäjätutkimus.

Digitaalisten palvelujen suunnittelussa keskeistä on aina ihmislähtöisyys. Suunnittelutyössä on pohdittava, keitä käyttäjät ovat ihmisinä. Palvelun on oltava niin sanotusti ihmisen kanssa yhteensopiva ja sen on sovittava siihen tehtävään, tilanteeseen ja ympäristöön, johon se on suunniteltu, sekä sille käyttäjälle, jolle se on tarkoitettu. Suunnittelutyön aluksi on tärkeää selvittää, millaisia digitaalisen palvelun potentiaaliset käyttäjät ovat, mitä he palvelulla tekisivät sekä miten ja missä ympäristössä he toimivat. (Nuutila, Sinkkonen & Törmä 2009, 17-33.)

Suunnittelu on pohjimmiltaan ongelmien ratkaisemista. Kun ongelma on määritelty hyvin ja tehty päätös, millainen lopputuloksen olisi hyvä olla, pitäisi haluttuun lopputulokseen päästä mahdollisimman vähällä vaivalla. Olisi siis suunniteltava vain sen verran, kuin mitä tarvitaan palveluun liittyvien oletusten ja hypoteesien vahvistamiseksi. Kun taustatutkimus on tehty, pitäisi kehitettävän palvelun taustalla oleva ongelma, sen kohdemarkkinat ja tuotekonsepti olla ymmärrettävissä. Kehitteillä olevaa digitaalista palvelua on jatkuvasti muutettava ja jatkokehitettävä muun muassa korjaamalla palvelussa ilmenneet virheet ja toimimattomuudet sekä suunniteltava ja muokattava uudelleen myös palvelun visuaalista ilmettä. (Klein 2013, 64-65.)



Kuvio 4: Suunnitteluprosessin vaiheet (Goodwin 2009, 86.)

Käyttäjakeskeisen suunnittelun menetelmillä rakennetaan palvelun käytettävyys ja hyvä käyttäjäkokemus. Menetelmät on kehitetty helppokäyttöisyyden, tehokkuuden ja käyttäjätuottavuuden tuomiseksi tuotteisiin ja palveluihin. Suunnittelussa tulisi toteutua vastuullisuuden ja jäljitettävyyden periaatteet. Vastuullisuuteen liittyen kaikkien asianosaisten on ymmärrettävä päätökset ja niiden vaikutukset. Jäljitettävyys taas tarkoittaa sitä, että kaikkien suunnittelupäätösten eli palvelun kehityksen vaiheiden on oltava tallessa, jotta tehdyt päätökset voidaan jäljittää ja tarpeen tullen nähdään, voiko niitä muuttaa ja millä tavalla. (Nuutila ym. 2009, 27-32.) Kuvion 4 mukaisesti digitaalisten palvelujen käyttäjakeskeisen suunnitteluprosessin vaiheet ovat projektin suunnittelu, käyttäjätutkimus, mallintaminen, vaatimusten ja puitteiden määrittely, yksityiskohtainen suunnittelu sekä täytäntöönpanon tukeminen. Prosessi voi kasvaa tai pienentyä riippuen käytettävissä olevasta ajasta ja budjetista sekä prioriteeteista. Joka tapauksessa käyttäjien ja asiakkaiden tarpeiden, toiveiden, odotusten ja vaatimusten ymmärtäminen on oleellista. Digitaalisen palvelun potentiaalisten käyttäjien ja asiakkaiden ymmärtämisessä auttaa käyttäjätutkimus. (Goodwin 2009, 85-86.)

### 3.2.1 Käyttäjätutkimus

Käyttäjätutkimus on käyttäjäkeskeisen tuotekehityksen perusta. Käyttäjätutkimuksen prosessin vaiheet ovat: käyttäjäryhmien poiminta liiketoimintasuunnitelmasta, menetelmän valinta ja tutkimuksen valmistelu, tutkimuksen tekeminen ja aineiston analysointi ja tarkennukset sekä aineiston tiivistys. (Nuutila ym. 2009, 65-84.) Käyttäjätutkimuksen idea on, että voidaan ratkaista ongelman, on ensin ymmärrettävä se. Hyvä käyttäjätutkimus auttaa tekemään kehitettävän tuotteen tai palvelun määrittelyn sekä siihen myöhemmin liittyvät suunnittelu-päätökset parhaiten. Se myös nopeuttaa suunnitteluprosessia. (Goodwin 2009, 88.)

Kleinin (2013, 22) mukaan erityisesti startup-kehittäjän on tehtävä käyttäjätutkimus ja siihen on varattava aikaa. Jos käyttäjätutkimus jää tekemättä, on syytä olla aikaa tuotteen tai palvelun korjaamiseen, koska hyvin todennäköisesti ilman käyttäjätutkimusta näin käy. Kun tehdään oikeanlainen käyttäjätutkimus oikeaan aikaan, säästyy aikaa ja rahaa. Käyttökelpoisia käyttäjätutkimuksen menetelmiä ovat esimerkiksi asiakkaiden haastattelut ja havainnointit eli etnografiset tutkimukset sekä tuotteen tai palvelun prototyyppeihin liittyvät testaukset. Menetelmillä saadaan palautetta tuotteen tai palvelun kehitystyötä varten. (Klein 2013, 22-23.) Tässä opinnäytetyössä menetelmänä on haastattelu. Haastatteluilla selvitetään käyttäjän käsityksiä ja mielipiteitä, tiedontarpeita ja asenteita. Haastattelun päämääränä on tiedonhankinta. Menetelmän vahvuus on sen joustavuus ja sopivuus erikokoisiin tutkimuksiin ja erikoisten palveluiden käyttäjätutkimuksiin. Lisäksi haastattelun etuna on haastateltavien temperamentin mukainen eteneminen. (Nuutila ym. 2009, 65-84.)

Käyttäjätutkimus on mahdollista tehdä nopeasti ja tehokkaasti muutamien yksinkertaisten keinojen avulla. Ensinnäkin kannattaa haastatella mahdollisimman vähän käyttäjiä tuotteen tai palvelun yhtä kehitysvaihetta kohden, koska kunkin vaiheen pääasialliset ongelmat tulevat yleensä ilmi jo muutamien haastattelujen aikana. Ei siis kannata tuhata aikaa, rahaa ja resursseja kymmenien ihmisten haastatteluihin yhden kehitysvaiheen osalta, vaan haastatella ainoastaan muutamia, kunnes huomaa saavansa käyttäjiltä toistuvia ja samoja vastauksia. Toiseksi käyttäjätutkimusta kannattaa mahdollisuuksien mukaan tehdä mahdollisimman paljon etänä puhelimitse tai tietokoneen välityksellä, ellei ole aivan välttämätöntä olla tutkittavan kanssa fyysisesti samassa paikassa. Etänä tehtävän tutkimuksen etuna on myös mahdollisuus kerätä siihen osallistujia ympäri maailman. Kolmanneksi käyttäjille voi tehdä sellaisia testejä, joita ei tarvitse valvoa. Tällaisiin testeihin on olemassa ohjelmia, joiden avulla on mahdollista saada esimerkiksi video jälkikäteen nähtäväksi käyttäjätestaustilanteesta. Käyttäjätestausten pohjalta voi sitten kehittää tuotetta tai palvelua eteenpäin. (Klein 2013, 37-42.)



### 3.2.2 Avoin data osana digitaalista palvelua

Nuorten työllistymisen tueksi tarkoitetun digitaalisen työnhakupalvelun yksi ominaisuus voisi olla avoimen datan hyödyntäminen. Siksi opinnäytetyön teoriataustassa on avattu avoimen datan määrittelyä, merkitystä ja tarkoitusta osana digitaalista palvelua.

Avoimella datalla tarkoitetaan julkishallinnolle, organisaatioille, yrityksille tai yksityishenkilöille kertynyttä tietoa, joka on avattu niiden ulkopuolisille vapaasti ja maksutta hyödynnettäväksi. Avoin data tarkoittaa sitä, että kansalaiset ja yritykset voivat käyttää tietoja omiin tarkoituksiinsa tasavertaisesti julkisen hallinnon kanssa. Julkisen hallinnon datan avaaminen on kansainvälinen, Yhdysvalloista ja Isosta-Britanniasta käynnistynyt nopeasti levinnyt ajan-kohtainen ilmiö. Avoin data on ajatusmalli, jossa julkissektorin, kansalaisten, verkkopalveluiden kehittäjien ja muiden datan käyttäjien vuorovaikutusta pyritään lisäämään sekä automatisoimaan yhteiskunnallisen hyvän lisäämiseksi. (Helsinki Region Infoshare 2016.)

Avoin data on digitaalista raaka-ainetta kuten tilastoja, taloustietoja, karttoja, kuvia, videotallenteita ja 3D-malleja. Ehdoiltaan sen on sisällettävä julkista tietoa, jotta se voidaan avata. Kenenkään yksityisyydensuoja tai yleinen turvallisuus ei saa vaarantua dataa avattaessa, eikä datassa saa olla esimerkiksi henkilötietoja. Avoimen datan on oltava myös teknisesti avattu sellaisessa muodossa, että sitä on helppo käsitellä tietokoneohjelmistoilla. Lisäksi avointa dataa on voitava käyttää maksutta. Maksuttomuus helpottaa erityisesti ensikosketuksen saamista dataan ja mahdollistaa sen hyödyntämiseen liittyvät kokeilut ilman budjettibyrokraatia. Datan avaajan on myös sallittava aineiston uudelleenkäyttö ja kerrottava se selkeästi datan yhteydestä löytyvillä käyttöehdoilla. Käyttöoikeuksien selvittäminen ilman niitä voi monesti olla niin työlästä, että datan hyödyntämisestä luovutaan. Edellä mainittujen lisäksi avoimen datan rakenne ja merkitys on kuvattava käyttäjille ymmärrettävästi, ja sen olemassaolon ja sijainnin tulee olla yleisesti tunnettu. Löydettävyyttä voidaankin parantaa lisäämällä data julkiseen datakatalogiin. (Helsinki Region Infoshare 2016.)

Avoin data on siis julkinen tietoaaineisto, jota saa uudelleen käyttää aineistoon liitetyn käyttöluvan mukaisesti. Avointa dataa varten on olemassa avoimen tiedon ja yhteen toimivuuden palvelu. Palvelun tavoitteena on edistää julkishallinnon läpinäkyvyyttä, mikä tarkoittaa avoimen julkisen datan löydettävyyttä ja saatavuutta ja mahdollistaa avoimen datan vaivattoman hyödyntämisen ja käyttöönoton erilaisissa sovelluksissa. Palvelun tavoitteena on myös tukea sähköisten palvelujen kehittämistä ohjeiden ja suositusten avulla sekä edistää julkisen hallinnon toiminnan, tietojen ja tietojärjestelmien yhteen toimivuutta. Tavoitteena on lisäksi julkaista tietoaaineistoja, jotka tukevat liiketoimintaa, toiminnan kehitystä, koulutusta ja tutkimusta. (Avoimen tiedon ja yhteen toimivuuden palvelu 2015.)

Avointa dataa varten on kehitetty Helsinki Region Infoshare (HRI) -palvelu. Se on Helsingin, Espoon, Vantaan ja Kauniaisten kaupunkien yhteinen avoimen datan palvelu. Palvelusta löytyy pääkaupunkiseudun kaupunkeja ja koko seutua koskevaa tietoa kaikkien vapaasti ja maksutta hyödynnettäväksi. Tietoja voivat hyödyntää muun muassa kansalaiset, kehittäjät, toimittajat, yritykset, yliopistot, korkeakoulut, tutkimuslaitokset sekä kuntien päättäjät ja työntekijät. Julkisen tiedon avaaminen lisää kansalaisten tietoa ja ymmärrystä asuinalueestaan ja sen kehityksestä, mikä puolestaan parantaa kansalaisaktiivisuuden edellytyksiä. Lisäksi avoin data voi synnyttää uusia palveluja ja liiketoimintaa sekä edistää tutkimusta ja kehitystoimintaa. Tietoaineistoja voi vapaasti ladata itselleen ja hyödyntää haluamallaan tavalla esimerkiksi tutkimus- ja kehittämistoiminnassa, päätöksenteossa, visualisoinnissa, sovellusten kehittämisessä tai datajournalismissa. HRI-palvelu toimii neljällä osa-alueella, jotka ovat tiedon tuottaminen, avaaminen, jakaminen ja hyödyntäminen. HRI:n pääasiallinen tehtävä on tukea tiedon tuottajia avaamisessa sekä edistää avattujen datojen hyödyntämistä viestimällä asiasta eri viestintäkanavia käyttäen. Palvelun rahoittavat Espoon, Helsingin, Vantaan ja Kauniaisten kaupungit. (Helsinki Region Infoshare 2016.)

Nuorille suunnatussa digitaalisessa työnhakupalvelussa voisi hyödyntää avointa dataa. Työnhakupalvelussa voisi esimerkiksi siellä näkyvien työpaikkojen sijaintitietojen osalta käyttää muun muassa kaupunkien karttapalveluja, jotka linkittyisivät palveluun. Tähän olisi olemassa hyvin luontevat mahdollisuudet HRI-palvelun avulla.

#### 4 Lean Startup -ajattelu ja Lean Canvas -malli

Digitaalisten palvelujen kehittämisessä on nykyään vallalla Lean Startup-ajattelu, jossa kehittämisprosessia varten luodaan Lean Canvas -malleja ideoiden kehittämiseksi ja uusien näkökulmien saamiseksi. Tämän vuoksi on tärkeää avata tarkemmin Lean Startup ajattelua ja Lean Startup -prosessin vaiheita sekä Lean Canvas -mallia ja sen luomista.

##### 4.1 Lean Startup -ajattelu

Menestyvät tuotteiden ja palvelujen kehittäjät onnistuvat löytämään uudenlaisia ratkaisuja toiminnan kehittämisessä ja uuden liiketoiminnan luomisessa. Ongelmien ratkaisukyky on taitoa ja rohkeutta tunnistaa tärkeimmät kehitystä haittaavat kohdat sekä löytää ja toteuttaa uusia ratkaisuja ripeästi ja ketterästi. Lean-ajattelu periaatteineen on yleispätevä ajattelu-tapa, jota voi soveltaa kaikkiin prosesseihin toimialasta riippumatta. Siinä ongelmaratkaisu-

taitojen järjestelmällinen kehittäminen on kaiken keskiössä. Se tarkoittaa kehitysyhteisön toimintamallien perusteellista ja avointa arviointia sekä niiden jatkuvaa parantamista päättäväisesti kohti tavoitteita. Toiminnan kehittäminen on pitkäjänteistä, kaikkien osapuolten välistä kunnioittavaa ja arvostavaa yhteistyötä, jossa tarvitaan sekä halua kuunnella että tilaa esittää omia ajatuksia. Lean-ajattelun kulmakiviin kuuluu myös uskallus ajatella omaa mukavuus- aluetta avarammin. (Suomen Lean-yhdistys ry 2016.)

Lean Startup -ajattelu perustuu siihen, että uusia asioita lähdetään rohkeasti kokeilemaan oikeiden asiakkaiden kanssa mahdollisimman aikaisin. Lisäksi on pystyttävä systemaattisesti oppimaan kertyneestä kokemuksesta. Ensimmäisille asiakkaille on tehtävä nopeasti riittävän hyvää ja tämän jälkeen on jatkuvasti kehitettävä tuotetta tai palvelua eteenpäin saadun asiakas- ja markkinapalautteen pohjalta. Tarvittavien muutosten tekeminen on nopeampaa, kun niihin varaudutaan jo alkuvaiheessa. Kehittäminen Lean Startup -mallilla on edullista. Useita selvitettäviä asioita, kuten arvolupaus- ja kasvuoletuksia, voi testata tekemällä pienimuotoisen demon tai prototyypin. Tutkimusten mukaan paras tuotto innovaatiotoiminnasta tulee erityisesti hyvään käyttäjäkokemukseen ja liiketoimintamalliin panostamalla. (Setälä 2012.)

Lean Startup -ajattelu edustaa uudenlaista lähestymistapaa jatkuvan innovoinnin luomiseen. Se rakentuu monista aiemmista johtamisen ja tuotekehityksen ideoista sisältäen muun muassa asiakaslähtöisen ja ketterän kehittämisen. Lean Startup -menetelmä koostuu viidestä periaatteesta. Ensinnäkin yrittämistä on kaikkialla, joten Lean Startup voi toimia minkä tahansa kokoisessa kehitystoiminnassa toimialasta riippumatta. Toiseksi yrittäjäyys on johtamista. Startup on instituutio eikä pelkästään tuote, joten se vaatii uudenlaista johtamista varustettuna erityisesti äärimmäisen epävarmuuden kontekstilla. Kolmanneksi Lean Startup on oppimista. Tarkoituksena on oppia, kuinka rakennetaan kestävää liiketoimintaa. Oppimista voidaan arvioida testaamalla visioita. Neljänneksi startup-toimijan oleellinen toimintaperiaate on luoda ideoista tuotteet, jonka jälkeen mitataan, kuinka asiakkaat vastaavat niihin, ja sitten oppia saadusta palautteesta. Palautteen saaminen tuotekehitysprosessissa on näin ollen oleellista. Viidenneksi kirjanpidon ja laskennan on oltava innovatiivista. Jotta olisi mahdollista parantaa tuloksellisuutta, on keskityttävä edistymisen mittaamiseen, virstanpylväiden asettamiseen ja töiden priorisointiin. (Ries 2011, 14-18.)

Myös Fernandez & Owens (2014, 3) kirjoittavat, että Lean Startup -mallia noudattavat kehittäjät toimivat äärimmäisen epävarmuuden alaisissa olosuhteissa. Rakennettaessa mallia noudattavaa tuotetta tai palvelua, on luotava sellaiset rakenteet ja prosessit, jotka etsivät korkean epävarmuuden olosuhteita, löytävät lupaavia liiketoimintamahdollisuuksia sekä vaalivat niitä mahdollisuuksia, jotka näyttävät omaavan potentiaalista kasvua. Tämän tekeminen oikein on vaikeaa, sillä ihmiset ovat tottuneet karttamaan epävarmuutta. Pohjimmiltaan Lean Startup -ajattelun periaatteet liittyvät kokeilemiseen ja testaamiseen, koska äärimmäisen

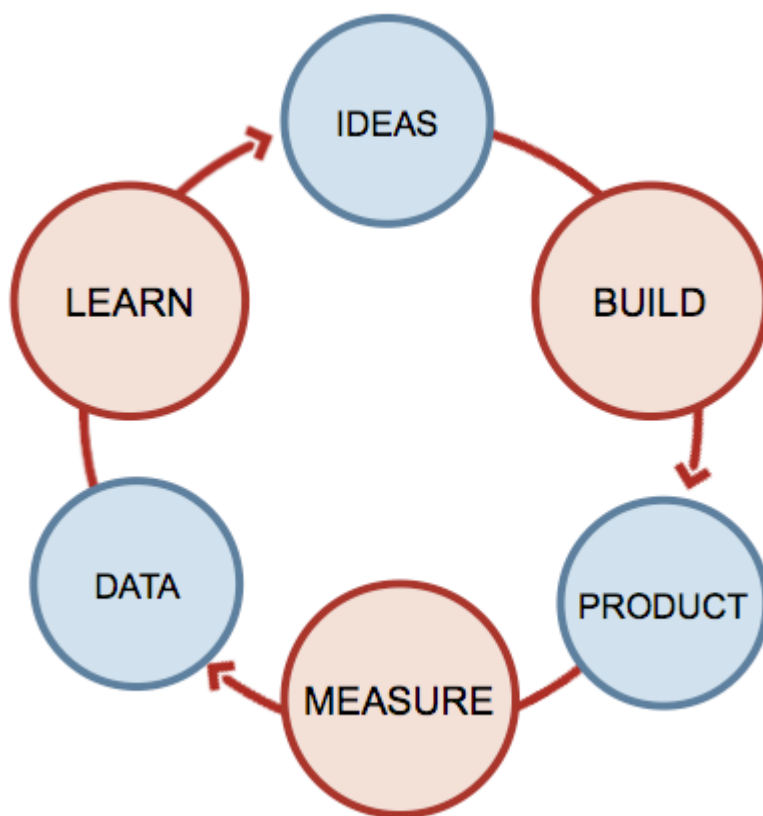
epävarmuuden olosuhteiden alaisuudessa erilaiset kokeilut ja testaukset ovat looginen etenemistapa. Ideana on kokeilla ja testata kehitettäviä tuotteita tai palveluja minimaalisilla kuluilla, mutta saada tästä kuitenkin irti maksimaalinen hyöty ja oppi. Yleisesti ottaen kokeilemisen ja testaamisen prosessi on toistuva kolmivaiheinen etenemistapa, jonka vaiheet ovat kehittäminen, testaaminen ja oppiminen. (Fernandez & Owens 2014, 3-4.)

## 4.2 Lean Startup -prosessin vaiheet

Lean Startup -menetelmän ydinajatus on kokeileminen ja testaaminen. Menetelmä tarjoaa toistettavissa olevan tavan määrittellä, keitä kehitettävän tuotteen tai palvelun asiakkaat ovat, mitä asiakkaat haluavat, millä tavoin toimittaa asiakkaiden haluama, sekä miten tehdä tulosta matkan varrella. Noudattamalla prosessia tarkasti on mahdollista oppia se, mitä tarvitsee tietää tuotteen tai palvelun tuomisesta markkinoille. Prosessin avulla nämä tulee huolellisesti suunniteltua ja testattua asiakkailla, mikä taas varmistaa tuotteen tai palvelun toimivuuden. (Fernandez & Owens 2014, 84.)

Myös Klein (2013, 4) korostaa mahdollisimman aikaisessa vaiheessa sekä ylipäänsä kehityksen eri vaiheissa tehtävän arvioinnin merkitystä, jotta kehityssuuntaa tarvitsisi vaihtaa mahdollisimman harvoin. Tämä säästää resursseja ja kustannuksia. Startup-kehittäjän liikeidean lähtökohtana on oltava jokin ongelma, jonka idea ratkaisee ja jonka avulla se kerää asiakkaita. On arvioitava ongelmaa, markkinoita ja tuotetta mahdollisimman aikaisin. Arvioinnissa käyttökelpoisia menetelmiä ovat esimerkiksi etnografiset tutkimukset eli haastattelut ja havainnointit, joilla voi kerätä oikeilta ihmisiltä palautetta suunnitelman eri asioita. (Klein 2013, 4-8.)

Lean Startup -prosessissa on kolme vaihetta, jotka ovat idean kehittäminen ja rakentaminen, mittaaminen ja arviointi sekä oppiminen. Prosessi voidaan kuvata oheisen kuvion 5 mukaisesti jatkuvana ja toistuvana syklinä, jossa oleellisinta on päästä eri vaiheet läpi mahdollisimman nopeasti yhtä sykliä kohden, jotta aikaa ja rahaa säästyisi. Joka syklillä kehitetään tuotetta tai palvelua yhä pidemmälle. Kun asiakkaat ovat vuorovaikutuksessa kehitteillä olevien tuotteiden tai palvelujen kanssa, he tuottavat palautetta ja tietoa. On olemassa sekä laadullista että määrällistä palautetta. Laadullinen palaute kertoo asiakkaiden mielipiteistä tuotetta tai palvelua kohtaan, kun taas määrällinen kertoo siitä, kuinka moni käyttää ja pitää sitä arvokkaana. (Ries 2011, 80-82.)



Kuvio 5: Lean Startup -prosessin päävaiheet (Ries 2011, 81.)

Prosessin lähtökohtana on inspiraatio tai idea jostain asiakkaan ongelmasta, jonka erityinen tuote tai palvelu ratkaisisi. Ideana on rakentaa mahdollisimman nopeasti ja edullisesti kehitettävän tuotteen tai palvelun osalta kokeellinen vuorovaikutus potentiaalisen asiakkaan kanssa, jolloin saadaan mitattavissa olevia tuloksia oppimista ja eteenpäin kehittämistä varten. Potentiaalisten asiakkaiden avulla saadaan todellista ja oikeaa kuvaa tuotekehitystä, suunnittelua ja markkinointitoimenpiteitä varten. Kun kokeilu ja testaus on suoritettu, tulokset analysoidaan ja päätetään, palataanko takaisin kehittämään tai uusimaan vai jatketaanko ilman muutoksia testatun idean kehittämistä eteenpäin. Testaamisen tarkoituksena on saavuttaa vaihe, jossa ideoidulla tuotteella tai palvelulla voi todeta olevan sen verran kysyntää ja valmiuksia, että sen voi viedä markkinoille. (Fernandez & Owens 2014, 4, 86-87.)

#### 4.3 Lean Canvas -malli

Lean Canvas -mallin taustalla olevan Lean-ajattelun periaatteet voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen: suunnitelman dokumentointiin, suunnitelman riskikohtien tunnistamiseen ja suunnitelman systemaattiseen testaamiseen. Periaatteiden avulla ideat, visiot ja innovaatiot tulevat

testatuiksi käytännössä, jotta ne eivät perustuisi pelkkiin uskomuksiin, oletuksiin tai hypoteeseihin. (Maurya 2012, 3-4.) Lean Canvas -malli on Ash Mauryan luoma viitekehys liiketoimintasuunnitelman kirjoittamista varten. Suunnitelma mahtuu yhdelle A4-arkille, jolloin sen lukeminen ja päivittäminen on helppoa ja nopeaa. Vaikka viitekehys on yksinkertainen, pyrkii se vangitsemaan kaikki oleelliset asiat, jotka on hyvä ottaa huomioon suunniteltaessa uutta tuotetta tai palvelua. (Aalto University 2011.)

Jopa useita viikkoja tai kuukausia aikaa vievän liiketoimintasuunnitelman kirjoittamiseen verrattuna Lean Canvas -mallille on mahdollista nopeasti hahmotella monia liiketoimintamalleja jopa yhdessä iltapäivässä. Suppea malli pakottaa valitsemaan sanansa huolellisesti ja kiteyttämään oleellisen tuotteesta tai palvelusta. Yhden sivun liiketoimintasuunnitelma on helppo jakaa muiden kanssa, joten se tulee luetettua useammalla ihmisellä ja todennäköisesti tällöin myös päivitettyä useammin. Lisäksi se auttaa mahdollisten liiketoimintamallien kehittäessä, aloituskohdan priorisoinnissa ja jatkuvan oppimisen seuraamisessa. Käytännössä Lean Canvas -mallin luominen on prosessi. Malli kannattaa luonnostella nopeasti yhdeltä istumalta ja osaluoteita voi myös jättää aluksi tyhjäksi, koska kokonaisuus kuitenkin kehittyy ajan myötä. On hyvä ajatella nykyhetkeä, mitä on esimerkiksi testattava seuraavaksi, eikä pyrkiä ennustamaan liikaa tulevaisuutta. Lisäksi on käytettävä asiakaslähtöistä lähestymistapaa. (Maurya 2012, 4-27.)



Kuvio 6: Lean Canvas (Muokattu Maurya 2012, 27.)

Lean Canvas -malli sisältää kuvion 6 mukaisesti yhdeksän eri osa-aluetta liiketoiminnan suunnittelua varten. Ensin on määriteltävä kolme tärkeintä ongelmaa, joihin kehitettävä tuote tai palvelu tarjoaa ratkaisun. Toiseksi on määriteltävä asiakassegmenteistä pääasialliset kohde-ryhmät ja käyttäjät. Kolmanneksi on määriteltävä tuotteen tai palvelun ainutlaatuisuus ja erilaisuus selkeästi ja yksinkertaisesti eli määriteltävä se, miksi tuote tai palvelu on ostamisen arvoinen ja miksi se tuottaa lisäarvoa käyttäjilleen. Neljänneksi on määriteltävä ratkaisun tarvittavat ominaisuudet, jotta palvelun käyttäjä saa lisäarvoa. Viidenneksi on määriteltävä jakelukanavat, joiden avulla käyttäjät voidaan tavoittaa. Kuudenneksi on määriteltävä tulovirratt malleineen, lähteineen ja tunnuslukuineen. Tähän sisältyy tuotteen tai palvelun ansaintalogiikka eli miten sen avulla saadaan tuloja ja mistä ne muodostuvat. Seitsemänneksi on määriteltävä kustannusrakenne eli selvitetty mistä tuotteen tai palvelun kustannukset muodostuvat. Kahdeksanneksi on määriteltävä mitattavat avainluvut päätoimintojen osalta. Viimeiseksi eli yhdeksänneksi on määriteltävä tuotteen tai palvelun kilpailuetu, joka ei ole helposti kopioitavissa tai ostettavissa. (Maurya 2012, 26-27.)

## 5 Tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa nuorten työllistymisen erityisiä haasteita sekä etsiä niihin ratkaisuja muun muassa digitaalisen palvelun avulla. Tutkimuskysymykset muotoutuivat seuraavanlaisiksi:

1. Miksi nuorten työllistyminen on ongelmallista?
2. Mitä nuorisotyöttömyyden ehkäisemiseksi on tehty?
3. Miten nuorten työllistymiseen liittyviä ongelmia voisi ratkaista digitaalisen palvelun avulla?

Kahden ensimmäisen tutkimuskysymyksen avulla selvitettiin nuorten työllistymisen ja nuorisotyöttömyyden taustalla olevia ongelmia, syitä ja nykytilaa. Kolmannen tutkimuskysymyksen avulla selvitettiin, voisiko digitaalinen työnhakupalvelu olla yksi ratkaisuvaihtoehdoista tuke-  
massa nuorten työllistymistä. Lisäksi digitaalisen palvelun osalta selvitettiin, millainen sen olisi oltava ominaisuuksiltaan.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tapaustutkimuksena. Sen yksittäisenä tapauksena oli nuorten työllistymisen haasteet ja digitaalisen työnhakupalvelun mahdollisesti tarjoama tuki nuorten työllistymiselle. Työ rajattiin koskemaan Vantaan aluetta ja sen työttömiä nuoria. Lisäksi tutkittiin, millaisen digitaalisen työnhakupalvelun vantaalaiset nuoret kokisivat tarpeel-

liseksi. Tiedonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua, jonka avulla haettiin vastauksia tutkimuskysymyksiin sekä Vantaan kaupungin julkisen sektorin nuorten parissa toimivilta asiantuntijoilta että työttömiltä vantaalaisilta nuorilta itseltään.

## 6 Tutkimuksen metodologia

Tässä luvussa on kuvattu yksityiskohtaisesti tehty laadullinen tutkimus, jonka tutkimusstrategiana käytettiin tapaustutkimusta ja aineistonkeruumenetelmänä teemahaastattelua. Alaluvuissa on esitelty strategiaan ja menetelmään liittyviä etuja ja haasteita sekä kuvattu tutkimuksen kohderyhmän valinta. Viimeiseksi on avattu tutkimuksen toteutus ja aineiston analysoinnin eteneminen.

### 6.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Tutkimukset voidaan jaotella määrällisiin eli kvantitatiivisiin ja laadullisiin eli kvalitatiivisiin tutkimuksiin. Ne voidaan nähdä myös toisiaan täydentävinä lähestymistapoina. Tutkimuksen lähestymistapaa valitessaan tutkijan on hyvä pohtia, mikä menettely tuo parhaiten selvyyttä käsiteltäviin tutkimusongelmiin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 135-137.) Laadullinen tutkimus käyttää sanoja ja lauseita, kun taas määrällinen tutkimus perustuu lukuihin. Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä määrällisen tutkimuksen mukaisiin yleistyksiin. (Kananen 2008, 24.)

Tämä opinnäytetyö on laadullinen tutkimus. Työlle valikoitui kyseinen lähestymistapa, koska se toi parhaiten selvyyttä käsiteltäviin tutkimuskysymyksiin. Kananen (2008, 24) mukaan laadullisessa tutkimuksessa pyritään niin sanotusti löydöksiin ilman tilastollisia menetelmiä tai muita määrällisiä keinoja. Tarkoituksena on tutkittavan asian kuvaaminen, syvälinen ymmärtäminen ja mielekkään tulkinnan antaminen. Laadullisessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita merkityksistä, mikä sopi tämän opinnäytetyön aiheelle. Tiedonkeruun ja analysoinnin pääasiallinen instrumentti on itse tutkija, jonka kautta reaali maailma suodattuu tutkimustuloksiksi. Näin ollen laadullinen tutkimus on subjektiivista, jolloin tutkimukselta vaadittava objektiivisuus syntyy siitä, että tutkija tiedostaa, miten tutkimusprosessin eri vaiheissa tulisi menetellä. (Kananen 2008, 24-28.)

Hirsjärven ym. (2009, 161) mukaan lähtökohtana kvalitatiivisessa tutkimuksessa on todellisen elämän kuvaaminen. Siinä pyritään tutkimaan kohdetta ja hankkimaan tietoa mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Aineisto kootaan luonnollisissa ja todellisissa tilanteissa suosien ihmistä



tiedonkeruun välineenä. Tutkija luottaa enemmän omiin havaintoihinsa ja keskusteluihin tutkittaviensa kanssa kuin mittausvälineillä hankittavaan tietoon. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on pyrkimyksenä pikemminkin löytää tai paljastaa tosiasioita ja odottamattomia seikkoja kuin todentaa jo olemassa olevia totuuksia. Lähtökohtana on aineiston monitahoinen ja yksityiskohtainen tarkastelu, jolloin tapauksia käsitellään ainutlaatuisina ja aineistoa tulkitaan sen mukaisesti. Tyypillistä myös on, että tutkimussuunnitelma muotoutuu tutkimuksen edetessä. Kvalitatiivinen tutkimus toteutetaan joustavasti ja suunnitelmia muutetaan olosuhteiden mukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2009, 161-164.) Opinnäytetyössä kerättiin tietoja tekemällä haastatteluja, joissa päästiin luontevasti keskustelemaan tutkittavien kanssa ja tekemään havaintoja tehdyistä haastatteluista ja haastattelutilanteista. Tutkimussuunnitelma muotoutui ja selkiytyi koko tutkimuksen ajan.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa suositaan laadullisten metodien käyttöä aineiston hankinnassa. Tällaisissa metodeissa tutkittavien näkökulmat ja niin sanotusti heidän äänensä pääsevät esille. Metodeja voivat olla esimerkiksi teemahaastattelut, ryhmähaastattelut ja osallistuva havainnointi. (Hirsjärvi ym. 2009, 164.) Tyypillisesti laadullinen tutkimus sisältää haastatteluja tai ihmisten käyttäytymisen havainnointia ja sen ymmärtämistä. Sen avulla saadaan hyvin selvitettyä myös kehitettävän tuotteen tai palvelun järkevyys ja käytettävyys. (Klein 2013, 51-57.) Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi valittiin teemahaastattelut, jotka toteutettiin sekä yksilö-, pari- että ryhmähaastatteluina. Menetelmän avulla selvitettiin tutkittavien näkemyksiä ja mielipiteitä. Lisäksi menetelmän valintaa tuki sen antama mahdollisuus haastattavien vapaaseen ideointiin ja ajatusten pallotteluun niin nuorten työllistymistä helpottavien keinojen kehittämisessä kuin digitaalisen työnhakupalvelun tarpeellisuuden pohtimisessa ja sen ominaisuuksien kehittämisessäkin.

## 6.2 Tapaustutkimus

Opinnäytetyön tutkimusstrategiana käytettiin tapaustutkimusta. Yinin (2014, 2) mukaan tapaustutkimuksella tarkoitetaan empiiristä tutkimusta, joka tutkii nykyajassa tapahtuvaa ilmiötä todellisessa elämäntilanteessa, kun ilmiön ja elämäntilanteen rajat eivät välttämättä ole selvät. Tapaustutkimus voi sisältää joko yksittäisen tapauksen tai monia tapauksia, jotka voivat olla esimerkiksi kriittisiä, tavallisia, epätavallisia tai paljastavia. (Yin 2014, 2, 240.) Myös Eriksson & Koistinen (2005, 5) toteavat, että tapaustutkimuksessa tarkastellaan yhtä tai useampaa tapausta, joiden määrittely, analysointi ja ratkaisu ovat sen keskeisin tavoite. Johdoltankana tapauksen ratkaisemisessa toimivat tutkimuskysymykset, jotka ovat useimmiten aineistolähtöisiä tai myös aikaisemmasta teoriasta johdettuja. Tapaus voi olla yksilö, ryhmä, ohjelma, prosessi tai jokin ilmiö. Tapauksen määrittely voidaan tehdä ennen aineiston ke-

ruuta tai sen jälkeen. Tapaustutkimuksella voi olla hyvinkin erilaisia tavoitteita kuten tapauksen ymmärtäminen, monimutkaisten ilmiöiden ja tapahtumien selittäminen tai uusien teoreettisten ideoiden tuottaminen. (Eriksson & Koistinen 2005, 5-13.)

Tapaustutkimuksessa pyritään tutkimaan, kuvaamaan ja selittämään tapauksia pääasiassa “miten”- ja “miksi”-kysymysten avulla. Yksittäistapauksia pyritään tutkimaan niiden luonnollisessa ympäristössä kuvailemalla yksityiskohtaisesti tutkittavaa ilmiötä. Tavoitteena on tutkimuskohteen ominaispiirteiden systemaattinen, tarkka ja totuudenmukainen kuvailu. Olenaista on, että tutkittava tapaus muodostaa jonkinlaisen kokonaisuuden. (Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto 2017.) Myös Metsämuuronen (2001, 16) kirjoittaa, että tapaustutkimuksessa tutkitaan yksittäisiä tapauksia. Tapaus ei yleisesti ottaen ole yleistettävissä, mutta toisaalta se voi olla askel yleistämiseen, vaikka yleistäminen ei olekaan itsetarkoitus. (Metsämuuronen 2001, 16-18.) Järvinen & Järvinen (2004, 75) puolestaan toteavat, että tapaustutkimuksissa tarkastellaan yhtä tapausta tai useita tapauksia. Luonteeltaan tapaustutkimus voi olla kuvailevaa, teoriaa testaavaa tai teoriaa luovaa. Sen tiedonhankintatapoina ovat kyselyt, haastattelut, havainnointi ja arkistomateriaalin käyttö, jolloin kerättävä tieto voi olla sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista. (Järvinen & Järvinen 2004, 75.)

Tapaustutkimus voidaan ymmärtää keskeiseksi kvalitatiivisen metodologian tiedonhankinnan strategiaksi, koska lähes kaikki kvalitatiivinen tutkimus on tapaustutkimusta. Erot eri kvalitatiivisen tiedonhankinnan strategioissa ilmenevät siitä, kuinka tieto hankitaan ja mikä on tutkimuksen kohde. (Metsämuuronen 2001, 18.) Koska tapaustutkimuksessa käytetään erilaisia tiedonkeruu- ja analyysitapoja, ei sitä voida pitää ainoastaan aineistonkeruun tekniikkana. Tapaustutkimuksen teko ei siis rajoita menetelmävalintoja: käytössä ovat yhtä hyvin kvantitatiiviset kuin kvalitatiivisetkin menetelmät. (Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto 2017.)

Nuorisotyöttömyys ja nuorten työllistymisen haasteet ovat paljon julkisuudessa esillä olleita ja keskustelua herättäneitä ajankohtaisia ja todellisia ilmiöitä yhteiskunnassamme. Nykyaikajassa tuntuu vallitsevan lisäksi digitalisaation megatrendi, minkä vuoksi erilaisia palveluja digitalisoidaan kaikilla sektoreilla. Myös työn kvalitatiivinen lähestymistapa tuki tapaustutkimuksen valitsemista tutkimusstrategiaksi. Opinnäytetyön yksittäisenä tapauksena oli nuorten työllistymisen haasteet ja digitaalisen työnhakupalvelun mahdollisesti tarjoama tuki nuorten työllistymiseen. Tutkimuksen kohteena olivat vantaalaisten nuorten työllistymisen taustalla olevat haasteet ja nykytila sekä sen selvittäminen, kokisivatko nuoret digitaalisen työnhakupalvelun tarpeelliseksi työllistymisen apuvälineeksi. Lisäksi kartoitettiin, minkälainen tällaisen palvelun tulisi olla toiminnoiltaan ja ominaisuuksiltaan. Opinnäytetyön aineistonkeruun menetelmänä käytettiin teemahaastattelua, joka soveltuu hyvin tapaustutkimuksen tiedonkeruu-

seen ja tuki kyseisen strategian valintaa. Lisäksi itse tutkimuskysymykset kuin myös teema-haastatteluissa haastateltavilta kysytyt kysymykset olivat pääasiassa “miten”- ja “miksi”-kysymyksiä.

### 6.2.1 Tapaustutkimuksen vahvuudet ja haasteet

Tapaustutkimuksen vahvuutena on, että sen avulla voidaan tavoitella kulttuurisen toimintajärjestelmän kokonaisvaltaista ymmärrystä. Sen avulla voidaan esimerkiksi tulkita kulttuurisesti tai historiallisesti tärkeää ilmiötä, antaa ääni marginaalisille tai yhteiskunnassa näkymättömille ryhmille tai tuottaa uusia teorioita tai testata vanhoja teorioita. Lähtökohtana on ajatus, että ilmiöt ymmärretään niiden poliittisissa, taloudellisissa, sosiaalisissa ja kulttuurisissa yhteyksissään. Tapaustutkimuksessa korostuu toimintaympäristön merkitys. Tutkimustyön edetessä tutkimuskysymykset voivat vaihtua tai täsmentyä kaiken aikaa, jolloin myös tutkittava tapaus saattaa muuttua muotoaan. Joka tapauksessa tutkijan on tehtävä valinta, jonka mukaan hän joko tarkastelee useita tapauksia ja niiden tiettyjä piirteitä, tai valitsee yhden tapauksen ja tarkastelee sitä kokonaisuutena. Valinnan tulee olla looginen suhteessa tutkimuskysymyksiin ja tutkijan tiedonintresseihin nähden. (Bamberg, Jokinen & Laine 2007, 45-49.) Tarkastelun ja selvityksen alle valittiin yksi tapaus eli nuorten työllistymisen haasteet ja työllistämisen tukeminen digitaalisen työnhakupalvelun avulla. Tapausta tarkasteltiin kokonaisuutena eri näkökulmista. Työn kohderyhmänä oli Vantaan alueen työpajatoiminnassa mukana olevat työttömät nuoret. Tapaustutkimuksen avulla oli mahdollista antaa ääni työttömille nuorille. Opinnäytetyö on tapaustutkimukselle tyypilliseen tapaan täsmentynyt sen edetessä kaiken aikaa.

Tapaustutkimusta on kritisoitu monella tavalla. On esimerkiksi väitetty, että siitä puuttuu niin sanotusti tieteellinen kurinalaisuus, eikä yhden tapaustutkimuksen perusteella voi yleistää asioita. Lisäksi tapaustutkimus vaatii paljon resursseja, koska sen tekemisessä on muun muassa käytettävä monia eri tietolähteitä. Verrattuna muihin tutkimustyyppeihin monien lähteiden käyttö onkin erityisen oleellista tapaustutkimuksessa. Monia tietolähteitä käyttämällä voidaan paremmin selvittää ristiriitaiset ja vastakkaiset väitteet. (Järvinen & Järvinen 2004, 79-81.) Tapaustutkimuksen vaatimat resurssit toteutuivat muun muassa siinä, että opinnäytetyötä oli tekemässä kaksi henkilöä. Tämä mahdollisti myös laaja-alaisemman materiaalin käytön sekä havainnoinnin ja reflektoinnin.

### 6.2.2 Tapaustutkimuksen rajaaminen

Tutkimustyö on aina valintojen tekemistä. Tapauksen rajaamisessa tapaustutkimusta varten on tehtävä monia valintoja. Rajaaminen antaa tutkimukselle kehukset ja toimii niin sanotusti punaisena lankana läpi tutkimuksen ja sen eri vaiheiden. Rajatessaan tutkijan on tärkeä tietää, mihin tutkimuksessa pyritään ja mitkä ovat käytettävät keinot ja niiden rajoitukset. Tutkija tekee myös jatkuvasti tulkintaa, koska tietyt ulottuvuudet mukaan ottamalla tulee samalla suljettua jotakin muuta ulkopuolelle. (Bamberg ym. 2007, 72.) Opinnäytetyö rajattiin alueellisesti koskemaan Vantaata ja sen työttömiä nuoria.

Useimmiten rajaamisessa on kiinnitettävä huomiota sekä tutkimuksen temaattiseen, alueelliseen että ajalliseen ulottuvuuteen. Etenkin tapaustutkimuksen alueellinen rajaaminen on tärkeä ja kriittinen tutkimuksen vaihe, koska erilaiset alueelliset rajaukset voivat muuttaa tutkimuksen sisältöä huomattavasti. Tutkimuksen alueellista rajaamista saattaa ohjata esimerkiksi aineiston saatavuus. Olennaista on, että tutkimusalue on järkevä tutkimusongelman kannalta. Tutkijan on pystyttävä perustelemaan, miten ja miksi tutkimusalue on valittu sekä mitä seurauksia rajauksesta on. Yhden alueen tarkastelun tuloksia ei voida suoraan siirtää toisille alueille, koska tarkastelu jossain toisella alueella saattaa nostaa esiin toisenlaisia asioita ja ulottuvuuksia. Näin ollen alueellinen rajaaminen vaikuttaa omalta osaltaan tutkimuksen päätelmiin ja yleistettävyyteen. (Bamberg ym. 2007, 68-72.)

### 6.3 Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa haastattelu on perinteisesti ollut aineistonkeruun joustava päämenetelmä, joka oli myös tämän opinnäytetyön tarkoitukseen nähden sopiva. Haastattelu on ainutlaatuinen tiedonkeruumenetelmä, koska siinä ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa. Menetelmän suurimpana etuna pidetään yleensä joustavuutta aineistoa kerätessä. Siinä voidaan säädellä aineiston keruuta tilanteen edellyttämällä tavalla ja vastaajia myötäillen. Opinnäytetyön osalta pystyttiin tehdyissä haastatteluissa painottamaan kysymyksiä ja keskustelun aiheita haastateltavien tietämyksen ja erityisosaamisen mukaisesti. Haastatteluaiheiden järjestystä on mahdollista myös säädellä ja vastauksia mahdollista tulkita enemmän kuin monissa muissa menetelmissä. (Hirsjärvi ym. 2009, 204-205.) Haastattelussa kysymykset liittyvät tutkimuskysymyksiin, joilla pyritään ratkaisemaan varsinainen tutkimusongelma (Kananen 2008, 73). Opinnäytetyön tutkimuskysymysten pohjalta laadittiin varsinaiset haastatteluteemat ja niihin liittyvät alustavat kysymykset.

Haastattelua tekevän tutkijan tehtävänä on välittää kuvaa haastateltavan ajatuksista, käsityksistä, kokemuksista ja tunteista. Haastattelu tähtää informaation keräämiseen ja on ennalta suunniteltua päämäärähakuista toimintaa. Sen avulla on tavoitteena saada luotettavaa tietoa tutkimusongelman kannalta tärkeitä alueilta. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 41-43.)

Haastattelu on siis tiedonkeruun perusmenetelmä, joka sopii moneen erilaiseen tutkimukseen. Haastattelun eri muotoja ovat strukturoitu haastattelu, puolistrukturoitu haastattelu eli teemahaastattelu, avoin haastattelu ja syvähaastattelu. Sarajärvi & Tuomi (2009, 74) toteavat, että lomakehaastattelulla, teemahaastattelulla ja syvähaastattelulla pystytään tutkimaan erilaisia ilmiöitä ja hakemaan vastauksia erilaisiin tutkimusongelmiin (Sarajärvi & Tuomi 2009, 74). Käytettäessä haastattelua menetelmänä, on määriteltävä etukäteen tavoitteet, joihin pyritään saamaan vastaukset haastateltavalta kysyttävien kysymysten avulla. Haastattelun avulla pyritään saamaan mahdollisimman päteviä ja luotettavia tietoja, mikä edellyttää haastattelijan hyvää valmistautumista ja kiinnostusta aiheeseen. (Kajaanin ammattikorkeakoulu 2016.) Opinnäytetyön tutkimuskysymykset määrittävät tutkimuksen tarkoituksen ja ne tavoitteet, joihin haettiin tehdyillä haastatteluilla vastauksia. Opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmäksi soveltui parhaiten teemahaastattelu.

### 6.3.1 Teemahaastattelu

Haastattelut ovat usein puolistrukturoituja haastatteluja eli teemahaastatteluja, koska ne mahdollistavat tutkijalle riittävän väljyyden, mutta antavat toisaalta tilaisuuden käyttää rajaamismahdollisuuksia teemoitteluilla. Teemoittelun tarkoituksena on varmistua siitä, että kaikkia tutkittavaan asiaan liittyviä osa-alueita sivutaan. (Kananen 2008, 74.) Olennaista haastattelun teemoja pohdittaessa on muistaa tutkimusongelma, johon ollaan hakemassa vastausta. Tutkimusongelma sitoo kokonaisuuden yhteen ja oikeuttaa erilaisten kysymysten esittämiseen. (Eskola & Vastamäki 2010, 35.) Kukin opinnäytetyön kolmesta tutkimuskysymyksestä muodosti jo itsessään oman aihealueensa eli teeman. Kuhunkin näistä kolmesta laadittiin niiden pääteeman alaisia teemoja, joihin tehtiin myös valmiita alustavia haastattelukysymyksiä helpottamaan haastattelutilanteita. Haastattelurunko laadittiin työn aihepiiriin liittyvän tiedon ja taustateorian pohjalta. Teemahaastattelurunko on työn liitteenä.

Teemahaastattelu kohdennetaan teemoihin, jotka haastattelija on laatinut etukäteen tutkimuksensa teoreettisesta viitekehystä. Teemoihin liittyvät kysymykset mietitään ennakoon, mutta niillä ei ole tarkkaa esittämisjärjestystä. Teemahaastattelu sopii sellaisiin tutkimuksiin, joissa käsitellään emotionaalisesti arkoja aiheita tai kysytään aiheista, joista haastateltavat eivät ole tottuneet puhumaan. Teemahaastattelua tehtäessä tarvitaan usein hieman taustatietoa haastateltavista. Teemahaastattelua on hyvä käyttää silloin, kun tutkittavaa

asiaa ei tunneta hyvin, eikä tutkimusasetelmaa ole tarkasti määritetty, vaan sitä täsmennetään hankkeen edetessä. Tutkija esittää pääasiassa avoimia kysymyksiä, joihin ei ole valmiita vastausvaihtoehtoja. (Kajaanin ammattikorkeakoulu 2016.) Opinnäytetyön teemahaastattelukysymykset olivat avoimia kysymyksiä, joihin tehtiin haastattelun kuluessa tarvittaessa tarkennuksia tai jatkokysymyksiä. Työhön liittyvän aihealueen eli nuorten työllistymisen haasteet, voidaan määritellä olevan emotionaalisesti melko arka aihe. Haastateltavista oli olemassa ennakkoon jonkin verran taustatietoa. Myös nämä seikat puoltavat teemahaastattelun käyttöä tässä opinnäytetyössä.

Täysin yhtenäistä määrittystä osittain strukturoitujen haastattelujen, kuten teemahaastattelujen, toteutuksesta ei ole olemassa. Teemahaastattelussa aiempien tutkimusten ja aihepiiriin tutustumisen pohjalta valmistellut aihepiirit eli teemat ovat kaikille haastateltaville samat, vaikka niissä liikutaankin joustavasti ilman tiukkaa etenemisreittiä. Teemahaastattelussa voidaan vaihdella kysymysten järjestystä sekä esittää ennalta laadittuja kysymyksiä tietyistä teemoista, muttei välttämättä käytetä juuri samoja kysymyksiä kaikkien haastateltavien kanssa. Teemahaastattelu onkin lähinnä keskustelunomainen tilanne. Teemojen puhumisjärjestys on vapaa, eikä kaikkien haastateltavien kanssa välttämättä puhuta kaikista asioista samassa laajuudessa. (Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto 2016.) Teemahaastattelu sopii tilanteisiin, joissa halutaan tietoa juuri tietyistä asioista, eikä haastateltaville sen vuoksi haluta tai ei ole tarpeellista antaa kovin suuria vapauksia haastattelutilanteessa. Ihmisten vapaalle puheelle annetaan kuitenkin tilaa, vaikka ennalta päätetyt teemat pyritäänkin keskustelemaan kaikkien tutkittavien kanssa. (Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto 2016.)

Teemahaastattelussa haastateltavat ovat kokeneet tietyn tilanteen. Kaikkia yksilön kokemuksia, ajatuksia, uskomuksia ja tunteita voidaan tutkia tällä menetelmällä. Tutkija selvittää alustavasti tutkittavan ilmiön oletettavasti tärkeitä osia, rakenteita, prosesseja ja kokonaisuutta. Näiden avulla hän kehittää tutkimuksen haastattelurungon. Haastattelu suunnataan tutkittavien henkilöiden subjektiivisiin kokemuksiin tilanteista. Teemahaastattelun menetelmä ei ota kantaa haastattelukertojen määrään tai siihen, miten syvälle aiheen käsittelyssä mennään. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47-48.)

### 6.3.2 Haastattelun edut ja haasteet

Haastattelu on hyvin joustava tiedonkeruumenetelmä ja sopii moniin erilaisiin tutkimustarkoituksiin. Haastattelun etuna voidaan pitää sen korostamista, että ihminen on tutkimustilanteessa subjektina. Hän on merkityksiä luova ja aktiivinen osapuoli. Haastateltavalle on annettava mahdollisuus tuoda esille itseään koskevia asioita mahdollisimman vapaasti ja hänen pu-

heensa sijoitetaan laajempaan kontekstiin. Jo ennalta tiedetään, että tutkimuksen aihe tuottaa monitahoisesti ja moniin suuntiin viittaavia vastauksia. Haastattelun avulla saadaan hyvin selvennettyä vastauksia ja syvennettyä saatavia tietoja. Lisäkysymyksiä voidaan kysyä tarpeen mukaan. Menetelmän etuna on myös, että sen avulla voidaan tutkia arkoja tai vaikeita aiheita. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 34-35.)

Haastattelun joustavuutta lisää se, että kysymykset voidaan esittää siinä järjestyksessä kuin tilanteessa katsotaan sopivaksi. Tärkeintä on saada mahdollisimman paljon tietoa halutusta asiasta. Tämän vuoksi on perusteltua ja haastattelun onnistumisen kannalta suositeltavaa, että haastateltavat voisivat tutustua kysymyksiin, teemoihin tai edes haastattelun aiheeseen etukäteen. Käytännössä tämä toteutuu samalla, kun haastatteluluvasta ja haastattelun ajankohdasta sovitaan. On eettisesti perusteltua kertoa haastateltaville, mitä aihetta haastattelu koskee, mikä yleensä vaikuttaa myös heidän haluunsa osallistua tutkimukseen. (Sarajärvi & Tuomi 2009, 73.) Haastattelun etuna on, että vastaajiksi suunnitellut henkilöt saadaan yleensä mukaan tutkimukseen. Lisäksi haastateltavat on mahdollista tavoittaa melko helposti haastattelun jälkeen, jos tulee tarve täydentää tai tarkentaa aineistoa. (Hirsjärvi ym. 2009, 206.) Haastateltavat saivat opinnäytetyön aiheen etukäteen tietoonsa samalla, kun heiltä kysyttiin haastattelulupa ja sovittiin haastattelun ajankohdasta. Nuorille haastateltaville tiedon haastatteluista välittivät työpajojen ohjaajat, joihin oltiin ennakkoon yhteydessä. Osa haastateltavista asiantuntijoista pyysi myös lisätietoja, kun haastattelulupaa kysyttiin. Suurin osa haastateltaviksi suunnitelluista henkilöistä saatiin mukaan tutkimukseen. Sovittiin myös, että haastateltaviin voidaan olla yhteydessä jälkikäteen, jos tulee tarve täydentää tai tarkentaa kerättyä aineistoa.

Haastattelun haasteena on, että se vie aikaa. Esimerkiksi vain puolen tunnin haastatteluihin tutkimustarkoituksia varten ei kannata ryhtyä. Teemahaastattelua käytettäessä haastattelut kestävät tavallisimmin tunnista kahteen tuntiin. Tutkijan on varauduttava sekä puheliaisiin että niukkasanaisiin haastateltaviin. Lisäksi haasteena on, että haastattelun luotettavuutta voi heikentää se, että haastattelussa on taipumus antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia. Haastattelussa on ratkaisevaa, miten haastattelijä osaa tulkita haastateltavan vastauksia tällaisten kulttuuristen merkitysten valossa. Koska haastatteluaineisto on konteksti- ja tilannesidonnaista, saattavat tutkittavat puhua haastattelutilanteessa toisin kuin jossakin toisessa tilanteessa. Siten tutkimustuloksia tulkittaessa niiden yleistämisessä ei pitäisi liioitella. (Hirsjärvi ym. 2009, 206-211.) Opinnäytetyön haastattelujen kestoksi oli arvioitu noin tunti. Käytännössä tehdyt haastattelut kestivät tunnista puoleentoista tuntiin. Osa haastateltavista oli luonnollisesti puheliaampia kuin toiset. Työtä varten haastateltiin sekä nuoria että asiantuntijoita. Heistä nuoret olivat suorapuheisempia. Asiantuntijoista osa taas harkitsi melko tarkkaan sanomisiaan.

Hirsjärvi ja Hurme (2001, 35) toteavat myös, että haastattelu vie aikaa sisältäen haastattelujen sopimisen, haastateltavien etsimisen ja itse haastattelujen toteutuksen. Lisäksi vapaa-muotoisen haastatteluaineiston purkaminen on melko hidasta. Haastattelun haasteita on myös se, että sen katsotaan sisältävän monia virhelähteitä. Virheitä aiheutuu sekä haastattelijasta että haastateltavasta. Haastattelun luotettavuutta saattaa esimerkiksi heikentää haastateltavan taipumus antaa sosiaalisesti hyväksyttäviä vastauksia. Vapaa- muotoisen haastatteluaineiston analysointi, tulkinta ja raportointi on usein haasteellista, koska valmiita niin sanottuja malleja ei ole tarjolla kuten kvantitatiivisissa tutkimuksissa. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 35.) Haastatteluaineiston purkamisessa oli tässä opinnäytetyössä hyötyä siitä, että tekijöitä oli kaksi. Vaikka edellä mainittuja valmiita malleja ei olekaan tarjolla, etuna on kuitenkin se, että tutkimuksen tekijöiden omalle harkinnalle ja niin sanotusti maalaisjärjen käytölle jää tilaa ja mahdollisuuksia.

#### 6.4 Kohderyhmän valinta

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkittaviksi on valittava sellaisia ihmisiä, joilta arvellaan parhaiten saatavan aineistoa kiinnostuksen kohteena olevista asioista (Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto 2016). On tärkeää, että haastateltavat tietävät tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon tai heillä on kokemusta asiasta. Tämän vuoksi haastateltavien valinnan on oltava harkittua ja tarkoituksenmukaista. (Sarajärvi & Tuomi 2009, 85-86.) Myös Hirsjärvi ym. (2009, 164) toteavat, että tutkimuksen kohdejoukko on valittava tarkoituksenmukaisesti, eikä satunnaisotoksen menetelmää käyttäen (Hirsjärvi ym. 2009, 164). Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tapana puhua otoksen sijaan harkinnanvaraisesta näytteestä, koska tilastollisten yleistysten sijaan pyritään ymmärtämään jotakin tapahtumaa syvällisemmin, saamaan tietoa jostakin paikallisesta ilmiöstä tai etsimään uusia teoreettisia näkökulmia tapahtumiin ja ilmiöihin (Hirsjärvi & Hurme 2001, 58-59).

Opinnäytetyössä käytettiin monia tietolähteitä, jotta saataisiin tutkittua työn aihetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti ja saataisiin myös mahdollisimman monipuolisia vastauksia sekä voitaisiin paremmin selvittää ristiriitaiset ja vastakkaiset väitteet. Tutkimukseen valittiin haastateltaviksi henkilöitä, joilla olisi parhaiten tietoa ja subjektiivista kokemusta tutkimuksen taustalla olevista tutkimuskysymyksistä ja niihin liittyvistä teemoista. Tämän vuoksi haastateltiin sekä työttömiä nuoria että heidän parissaan toimivia asiantuntijoita Vantaan alueelta, eikä pelkästään jompaa kumpaa kohderyhmää. Nuoret ovat parhaimpia asiantuntijoita heitä itseään koskevissa asioissa ja asiantuntijat tuovat taas työnsä puolesta haastatteluihin mukaan toisenlaisen näkökulman. Asiantuntijahaastateltaviksi valittiin sellaisia Vantaan julkisen sektorin asiantuntijoita, jotka työskentelevät joko suoraan työttömien nuorten parissa tai ovat työttömiin nuoriin ja heidän työllistymispalveluihinsa liittyvien suunnittelu-, projekti- tai



tutkimustyön asiantuntijoita. Asiantuntijoita etsittiin Vantaan kaupungin internet-sivustoilta. Asiantuntijoiden joukosta löydettiin tutkimuksen kannalta sopivimmat henkilöt ja heihin otettiin yhteyttä haastattelupyynnön tiimoilta.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkija siis valitsee haastateltavat harkinnanvaraisesti. Haastateltavien riittävästä määrästä ei ole olemassa tarkkoja sääntöjä. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston laatu on määrää tärkeämpi, mikä tulee tiedonkeruun ja analyysin syvyydestä. (Kananen 2008, 34-35.) Tutkimussuunnitelmassa on jo kerrottava pääpiirteittäin, mitä aiotaan tutkia, keneltä tietoja hankkia ja miksi. Haastateltavien määrä riippuu tutkimuksen tarkoituksesta. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 58.) Käytännössä haastateltavien määrän ratkaisevat monesti käytettävissä olevat tutkimusresurssit kuten opinnäytetyön tekijöillä aika. Opinnäyte on tekijänsä harjoitustyö, jonka tarkoituksena on osoittaa oppineisuutta omalta alalta, minkä vuoksi aineiston kokoa ei tule pitää sen merkittävimpänä kriteerinä. Toki aineiston kokoon on hyvä kiinnittää huomiota myös opinnäytetöissä, vaikka niissä ratkaisevaa ei ole aineiston koko vaan tulkintojen kestävyys ja syvyys. (Sarajärvi & Tuomi 2009, 85.) Tapaustutkimuksessa aineiston riittävyys ratkeaa tutkimusprosessin aikana. Aineiston keruuta on syytä suunnitella tutkimuksen alussa, mutta suunnitelmia on myös osattava tarpeen tullen muuttaa. Aineistoa voidaan täydentää tutkimuksen edetessä tarpeen mukaan. Tutkijan on ratkaistava, mitkä ovat tutkimuksen kannalta olennaisimmat aineistot. (Bamberg ym. 2007, 50.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston keruussa käytetään aineiston riittävyden osalta kyläisyyden eli saturaation käsitettä. Tällöin tutkija alkaa kerätä aineistoa päättämättä etukäteen esimerkiksi haastateltavien määrää. Hän tekee haastatteluja niin monta, kun ne tuovat tutkimusongelman kannalta uutta tietoa. Aineisto on riittävä, kun samat vastaukset alkavat kertautua haastatteluissa. (Hirsjärvi ym. 2009, 182.) Sarajärven ja Tuomen (2009, 87) mukaan saturaatiolla tarkoitetaan tilannetta, jossa aineisto alkaa toistaa itseään. Tällöin haastateltavat eivät tuota tutkimusongelman kannalta enää uutta tietoa. Saturaation käsite voidaan yhdistää tutkimustulosten yleistettävyyteen. Kun aineisto alkaa toistaa itseään, jo vähäisestäkin aineistosta voidaan tehdä yleistyksiä. (Sarajärvi & Tuomi 2009, 87-88.) Opinnäytetyötä varten oli alustavasti suunniteltu haastateltavaksi kymmenisen työtöntä nuorta ja heidän parissaan toimivaa asiantuntijaa. Haastattelut tehtiin yhdeksälle asiantuntijalle ja kuudelletoista työttömälle nuorelle. Haastattelujen edetessä samojen vastausten huomattiin alkavan kertautua ja toistaa itseään. Saturaation näkökulmasta haastatteluja tehtiin siis todennäköisesti tarvittava määrä.

### 6.4.1 Asiantuntijat

Opinnäytetyötä varten haastateltiin yhdeksää nuorten parissa toimivaa asiantuntijaa Vantaan alueelta. Haastateltavien joukossa oli sekä suoraan nuorten kanssa toimivia asiantuntijoita, että nuoriin liittyvien suunnittelu-, projekti- ja tutkimustyön asiantuntijoita. Suurimmalla osalla heistä oli pitkä työkokemus sosiaalipalveluista ja nuorten työllisyyspalveluista joko suoraan tai erilaisten hankkeiden ja projektien kautta. Taulukon 1 mukaisesti kolme haastateltavista työskenteli Vantaan TE-palveluilla, joka kuuluu Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimistoon. Neljä henkilöä työskenteli Vantaan kaupungin nuorisopalveluilla ja kaksi Vantaan kaupungin nuorten työllisyyspalvelujen Ohjaamolla.

Ohjaamo on matalan kynnyksen palvelupiste, josta alle 30-vuotiaat nuoret aikuiset saavat ilman ajanvarausta tukea ja neuvontaa muun muassa työ-, koulutus- ja asumisasioihin (Vantaan kaupunki 2017). Ydintoimintaan kuuluvat henkilökohtainen neuvonta ja ohjaus, tuki elämäntilanteeseen ja urasuunnitteluun, tuki sosiaalisten taitojen ja valmiuksien kehittämiseen, sekä mahdolliset sosiaalisen kuntoutuksen ja terveydenhoidon palvelut. Ohjaamo toimii nuoren tukena, kunnes nuoren tilanteeseen löydetään ratkaisu esimerkiksi yhteistyöverkoston palveluiden avulla tai opinto- tai työpaikan löytyessä. Yhteistyöverkoston kuuluu viranomaisia, oppilaitoksia, työpajoja, kolmannen sektorin toimijoita sekä yrittäjiä ja yrittäjäjärjestöjä. (Nuorisotakuu 2014, 1-2.)

Haastatellut asiantuntijat	Organisaatio	Sukupuoli
A 1	TE-palvelut	nainen
A 2	TE-palvelut	nainen
A 3	TE-palvelut	nainen
A 4	Nuorisopalvelut	nainen
A 5	Nuorisopalvelut	nainen
A 6	Nuorisopalvelut	nainen
A 7	Nuorisopalvelut	nainen
A 8	Ohjaamo	nainen
A 9	Ohjaamo	nainen

Taulukko 1: Haastateltujen asiantuntijoiden taustatiedot

Haastattelut tehtiin marras-joulukuussa 2016. Haastattelupyyntö lähetettiin sähköpostitse yhteensä 13 asiantuntijalle, joista yhdeksän päätyi haastateltavaksi. Vantaan kaupungin internet-sivuilta ja TE-palveluiden sivustoilta löytyneiden yhteystietojen lisäksi haastateltavien nimi- ja sähköpostitietoja saatiin toisilta haastateltavilta. Myös Laurean Vantaan Tikkurilan kampuksella kesäkuussa 2016 järjestetyssä Digisti Fiksu -asiantuntijatilaisuudesta löytyi haastattelukontakti.

Sähköpostilla lähetetyissä haastattelupyynnöissä kerrottiin kyseessä olevan kaksi Tikkurilan Laurean YAMK-opiskelijaa, jotka tekevät opinnäytetyötä nuorten työllistymisen ongelmista ja niiden ratkaisemisesta. Haastattelun kerrottiin kestävän noin tunnin verran ja lisäksi ehdotettiin muutamaa ajankohtaa haastattelulle. Muutamit haastateltavista pyysivät sähköpostitse lisätietoa opinnäytetyöstä vielä sen jälkeen, kun he olivat jo vastanneet haastattelupyyntöön myöntävästi. Heille lähetettiin power point -esitys tutkimusteemoista. Tarkempia haastattelukysymyksiä ei lähetetty etukäteen, vaan joka haastattelun aluksi käytiin vielä erikseen lävitse tutkimuksen tausta ja teemat. Asiantuntijoiden aikaa ei haluttu viedä vaatimalla heitä valmistautumaan haastatteluun perehtymällä kysymyksiin etukäteen. Teemahaastattelun luonteeseen sopii myös sen joustavuudesta ja haastateltavan temperamentin mukaan etenemisestä johtuen, että haastattelu on keskustelunomainen tilanne. Tällöin haastateltava pääsee esittämään näkemyksiään ja mielipiteitään spontaanisti. Keskustelunomaisuus olisi saattanut kärsiä, jos haastateltavat olisivat saaneet ennakkoon valtavan määrän kysymyksiä. Nyt haastattelutilanteissa asiantuntijoilta tulleet ideat ja ajatukset olivat spontaaneja eivätkä etukäteen harkittuja.

#### 6.4.2 Nuoret

Opinnäytetyötä varten haastateltiin nuoria Vantaan kaupungin nuorisopalvelujen työpajatoiminnan kautta. Yksi haastatelluista nuorisopalvelujen asiantuntijoista järjesti nuorten haastattelumahdollisuudet työpajoille. Työpajojen ohjaajien kanssa sovittiin nuorten haastatelluista puhelimitse tarkemmin. Nuorten haastatteluja varten tarvittiin tutkimuslupa Vantaan kaupungin nuorisopalveluilta. Tutkimuslupa haettiin ja se myös saatiin. Tutkimuksessa haastatteluin kerättyjä tietoja käytetään vain tähän tutkimukseen.

Nuorten työpajat on tarkoitettu alle 29-vuotiaille nuorille aikuisille, jotka tarvitsevat tukea arjen taidoissaan, tietoa ja kokemusta työstä tai vahvistusta opiskelu- tai työelämävalmiuksiinsa. Työpajoja järjestävät muun muassa kunnat, yhdistykset ja säätiöt. Nuori pääsee työpajalle TE-toimiston, sosiaalitoimen, oppilaitoksen tai nuorisotoimen kautta tai hän voi itse pyytää pajalle pääsyä. Monet työpajat järjestävät myös työkokeiluja eli tarjoavat mahdollisuu-

den kokeilla työntekoa erilaisissa tehtävissä ja tutustua eri ammatteihin aidossa työympäristössä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016.) Lisäksi työpajoilla on mahdollista korottaa peruskoulun arvosanoja, käydä kursseja ja hankkia hygieniapassi tai työturvallisuuskortti. Pajoilla on tarjolla myös kuraattorin ja sairaanhoitajan palveluita. (Nuorten työpajat -esite.) Työpajoihin otetaan ensisijaisesti nuoria, joilla ei ole ammatillista koulutusta tai työkokemusta (Nuorten Vantaa -esite).

Vuonna 2015 nuorten työpajatoimintaa oli 93 %:ssa Suomen kunnista. Työpajoilla oli kaikkiaan 25 000 nuorta, joista noin 14 700 oli alle 29-vuotiaita nuoria. Suurin osa työpajojen nuorista on kokenut työpajajakson sosiaalisesti vahvistavana ja positiivisena. Erityisesti myönteisiä edistysaskelia on koettu arjen asioiden hallinnassa sekä opiskelu- ja työelämävalmiuksissa. As-teikolla 1-5 työpajatoiminta on saanut nuorilta yleisarvosanan 4,2. Työpajajakson jälkeen lähes 70 % nuorista sijoittui joko koulutukseen, työhön tai muuhun vastaavaan aktiiviseen toimintaan. (Valtakunnallinen työpajajyhdistys ry 2016.)

Nuorten ryhmähaastattelut käytiin tekemässä kahdessa erilaisessa työpajassa. Haastattelujen toteuttaminen ryhmähaastatteluina nähtiin toimivimpana ratkaisuna. Pienempiin ryhmiin jakamalla haluttiin taata mahdollisimman monen nuoren äänen esiin saaminen. Yksilöhaastatteluiden pitäminen olisi ollut nuorille raskasta ja aikaa vievää tutkimuksen kannalta. Lisäksi tällä tavalla organisoidun haastattelutilanteen ajateltiin sopivan nuorille osana heidän työpajan päiväohjelmaansa. Työpajojen ohjaajien mukaan pajatoiminnassa mukana oleville nuorille järjestetään erilaista ja monipuolista ohjelmaa, jollaiseksi tällaisen haastattelun katsottiin soveltuvan. Jos nuori on mukana työpajatoiminnassa, on hänen osallistuttava ohjaajien laatiin tai hyväksymään ohjelmaan. Haastattelut tehtiin tammikuussa 2017. Taulukossa 2 esitetään haastateltujen nuorten taustatiedot.

Haastatellut nuoret	Ikä	Sukupuoli	Koulutustaso
N 1	23 v.	nainen	ammattikoulu
N 2	20 v.	nainen	peruskoulu
N 3	20 v.	mies	ylioppilas
N 4	21 v.	nainen	ammattikoulu
N 5	23 v.	mies	peruskoulu
N 6	21 v.	nainen	peruskoulu
N 7	19 v.	nainen	peruskoulu
N 8	22 v.	nainen	ammattikoulu
N 9	21 v.	nainen	ammattikoulu
N 10	20 v.	nainen	ylioppilas + ammattikoulu
N 11	21 v.	nainen	ylioppilas
N 12	26 v.	mies	ammattikoulu
N 13	19 v.	nainen	ylioppilas
N 14	22 v.	mies	ammattikoulu
N 15	24 v.	mies	ylioppilas
N 16	19 v.	nainen	peruskoulu

Taulukko 2: Haastateltujen nuorten taustatiedot

Toisella työpajalla oli paikalla kymmenen nuorta. Heiltä kerättiin taustatiedot lomakkeilla, joissa kysyttiin ikää, sukupuolta, koulutustasoa ja työkokemusta. Haastateltavien joukossa oli yllättäen myös yksi 17-vuotias. Koska opinnäytetyön kohderyhmänä oli työttömät 18-30-vuotiaat nuoret, alle 18-vuotiasta ei voitu ottaa mukaan tutkimukseen. Työpajan haastateltujen ikähaarukaksi muodostui siten 18-23 vuotta. Haastatelluista yhdeksästä nuoresta kaksi oli miehiä ja loput seitsemän naisia. Koulutustasoltaan yksi oli ylioppilas, neljä ammattikoulun suorittaneita ja neljä peruskoulun suorittaneita. Työkokemusta heille oli kertynyt vaihtelevia määriä. Osalla ei ollut vielä ollenkaan työkokemusta ja joillekin sitä oli kertynyt enimmillään parisen vuotta. Osan työkokemus oli hankittu työharjoittelujen ja työpajatoiminnan kautta. Työkokemusta oli asiakaspalvelusta ja avustavista työtehtävistä. Nuoret jaettiin kahteen ryhmään, joista toisessa oli viisi ja toisessa neljä nuorta. Toinen opinnäytetyön tekijöistä haastatteli toisen ja toinen toisen ryhmän.

Toisella työpajalla oli paikalla seitsemän nuorta. Myös heidät jaettiin haastatteluja varten kahteen ryhmään, joista toisessa oli kolme ja toisessa neljä nuorta. Toinen opinnäytetyön tekijöistä haastatteli jälleen toisen ja toinen toisen ryhmän. Nuorilta kerättiin taustatiedot lomakkeilla aivan kuten aiemmiltakin työpajaryhmiltä. Tämän työpajan seitsemästä nuoresta kolme oli miehiä ja neljä naisia. Iältään he olivat 19-26-vuotiaita. Koulutustasoltaan neljä oli ylioppilaita ja heistä yhdellä oli ylioppilastutkintoon yhdistettynä ammattikoulututkinto. Lisäksi kaksi oli ammattikoulun suorittaneita ja yksi peruskoulun suorittanut. Työkokemusta näille nuorille oli kertynyt enintään kaksi vuotta. Osalla oli työkokemusta pelkästään työharjoitteluista tai työelämään tutustumisjaksoista. Työkokemusta oli lähinnä kaupoista, asiakaspalvelusta sekä toimisto-, myynti- ja varastotöistä.

## 6.5 Haastattelun toteutus

Haastattelut voidaan yleensä toteuttaa yksilö-, pari- tai ryhmähaastatteluna. Yksilöhaastattelu on yleisimmin käytetty haastattelumuoto. Yksilöhaastattelussa keskustelut voivat olla luontevia ja vapautuneita. Ryhmähaastattelu taas on tehokas tiedonkeruun muoto siksi, että tietoja saadaan useammalta henkilöltä yhtä aikaa. Parihaastattelu on ryhmähaastattelun alamuoto. (Kajaanin ammattikorkeakoulu 2016.) Haastattelumuotoja voidaan käyttää tutkimuksessa toisiaan täydentävinä. Tutkijan on itse pohdittava, mikä menettely omassa tutkimuksessa takaisi todennäköisesti parhaimman tuloksen. Valinta riippuu ennen kaikkea siitä, keitä haastateltavat ovat ja mikä on tutkimuksen aihe. (Hirsjärvi ym. 2009, 210.)

Asiantuntijahaastattelut tehtiin pääasiassa yksilöhaastatteluina, koska oli helpointa järjestää haastatteluajankohdat kunkin haastateltavan kanssa henkilökohtaisesti. Heillä myös ajateltiin riittävän näkemyksiä ja mielipiteitä yksilöhaastatteluun. Asiantuntijoiden kanssa oli sovittuna seitsemän erillistä haastattelutapaamista, joista viisi oli yksilöhaastatteluja ja kaksi parihaastatteluja. Jotkut asiantuntijoista ehdottivat itse parihaastatteluja. Oli mielenkiintoista tehdä yksilöhaastattelujen ohella muutama parihaastattelu ja havainnoida, millaista mahdollisesti erilaista tietoa saatiin silloin, kun kaksi asiantuntijaa oli yhtä aikaa paikalla. Tällainen haastattelutilanne osoittautuikin hyvin hedelmälliseksi keskusteluksi. Sen haasteena oli, että aikaa olisi voinut olla tunnin sijaan melkein puolet enemmän. Toisaalta aikaa olisi voinut olla muutamissa yksilöhaastatteluissakin enemmän, sillä asiantuntijoilla oli paljon tietoa ja ajatuksia haastattelun aiheesta. Osalla heistä aikataulu antoi onneksi myöten jonkin verran pidemmälle haastattelulle.

Ryhmähaastattelua voidaan pitää keskusteluna, jonka tavoite on vapaamuotoinen. Haastateltavat kommentoivat asioita melko spontaanisti, tekevät huomioita ja tuottavat monipuolista

tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Haastattelija puhuu useille haastateltaville yhtä aikaa ja suuntaa väliin kysymyksiä myös ryhmän yksittäisille jäsenille. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 61.) Ryhmähaastattelu on erityisen käyttökelpoinen silloin, kun voidaan olettaa, että haastateltavat arastelevat haastattelua. Ryhmän kontrolloivalla vaikutuksella on sekä myönteinen että kielteinen puolensa. Ryhmäläiset voivat esimerkiksi auttaa ja täydentää toinen toisiaan vastauksissa, mutta toisaalta kaikki mielipiteet eivät välttämättä pääse tulemaan esiin. Tutkijan on otettava nämä seikat huomioon tuloksia tulkitessaan ja johtopäätöksiä tehdessään. (Hirsjärvi ym. 2009, 210-211.) Myös Kananen (2008, 75) toteaa, että ryhmähaastattelussa tulevat mukaan ryhmätilanteen vaikutukset. Ryhmät ovat erilaisia koostumukseltaan, mikä vaikuttaa tuloksiin. Näin ollen ratkaisevaa on ryhmän koostumus eli sen jäsenten persoonallisuuden piirteet. (Kananen 2008, 75.)

Osa haastatelluista nuorista vaikutti aluksi ujolta johtuen ehkä uudesta ja oudosta tilanteesta, mutta lähes kaikki nuoret kuitenkin selvästi rentoutuivat ja rohkaistuivat puhumaan yhä enemmän haastattelutilanteiden aikana. He saivat myös tukea toisistaan ja toistensa kommentteista sekä saattoivat jatkojalostaa toisen nuoren ajatuksia eteenpäin hyvinkin spontaanisti. Paikoitellen haastatteluissa syntyi myös vapautunutta keskustelua nuorten jutellessa aiheesta osittain keskenään vaihtaen mielipiteitä ja esittäen aiheesta kysymyksiä sekä toisilleen että myös haastattelijalle. Haastattelyryhmien jaossa otettiin huomioon työpajaohjaajien ehdotukset ryhmäjaosta. Ryhmiä jaettiin muun muassa juuri puheliaisuuden tai hiljaisuuden perusteella, jotta kaikilla olisi mahdollisimman tasavertainen mahdollisuus tuoda ajatuksiaan julki. Työpajaohjaajien ehdotusten mukaan toimiminen osoittautui oikeaksi ratkaisuksi. Missään ryhmässä ei jouduttu puhumista rajoittamaan ja lähes jokainen haastateltava toi jonkun mielipiteen tai näkemyksen haastatteluissa esille.

Ennen varsinaisia haastatteluja on päätettävä ainakin haastattelun ajankohdasta, paikasta, likimääräisestä kestosta ja haastattelun välineistöstä. Teemahaastattelu edellyttää hyvää kontaktia haastateltavaan, minkä vuoksi haastattelupaikan pitäisi olla rauhallinen ja haastateltavalle turvallinen. Haastattelujen kesto vaihtelee toisinaan suuresti. Haastattelun tallentaminen muodossa tai toisessa on välttämätöntä. Teemahaastattelun luonteeseen kuuluu haastattelujen nauhoittaminen, jotta haastattelu saadaan sujumaan nopeasti ja ilman katkoja. Yleensä haastateltavat eivät reagoi kielteisesti nauhuriin. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 73-93.) Haastattelupaikka ei ole mitenkään epäolennainen tekijä haastattelun onnistumisen kannalta, koska kyseessä on monien sosiaalisten tekijöiden määräämä vuorovaikutustilanne. Haastattelutilanteen on hyvä olla mahdollisimman rauhallinen ja virikkeetön, koska tarkoitus on keskittyä itse haastatteluun. Haastattelua ei kannata tehdä sellaisessa esimerkiksi haastateltavalle vieraassa paikassa, jossa hän kokee olonsa epävarmaksi. (Eskola & Vastamäki 2010, 29.)

Kaikki haastattelut käytiin tekemässä haastateltavien luona. Asiantuntijoiden luona käytiin heidän työpisteillään, kun taas nuorten luona heidän työpajoillaan. Näin ollen haastateltavien ei tarvinnut saapua johonkin heille tuntemattomaan paikkaan, vaan haastattelut tehtiin heille tutussa paikassa. Haastattelutiloihin ei pystytty vaikuttamaan. Asiantuntijoita haastateltiin pääasiassa heidän omassa työhuoneessaan tai heidän muissa työtiloissaan, jotka oli varattu haastatteluja varten. Nämä kaikki tilat olivat haastattelutilanteisiin nähden tarpeeksi toimivia ja rauhallisia. Nuorten haastattelut tehtiin työpajojen osoittamissa tiloissa, jotka olivat myös pääasiassa ihan toimivia ja rauhallisia. Ainoastaan yhden ryhmän kohdalla tilaksi valikoitui tila, jossa ei päässyt istumaan saman pöydän ääreen ja haastatteluun tuli myös keskeytyksiä, koska tilassa käväisi muutaman kerran joku ulkopuolinen.

Haastattelujen käytännön yksityiskohdat sovittiin sähköpostitse ja puhelimitse. Kaikki asiantuntijoiden kanssa tehdyt haastattelut nauhoitettiin. Aikataulullisista syistä molemmat opinnäytetyön tekijät olivat paikalla neljässä haastattelussa ja vain toinen oli paikalla kolmessa haastattelussa. Nauhoituksen lisäksi tehtiin mahdollisuuksien mukaan muistiinpanoja joko suoraan tietokoneelle tai kirjoittamalla käsin. Kun molemmat olivat paikalla, toinen haastatteli ja toinen kirjoitti muistiinpanot suoraan tietokoneelle haastattelujen nauhoittamisen lisäksi. Koska nuorten kanssa pyrittiin pitämään haastattelutilanteet rentoina keskusteluina, nuorten ryhmähaastatteluja ei nauhoitettu. Myös tietokoneen käyttö nuorten haastattelutilanteissa olisi tuntunut liian viralliselta ja jäykältä saattaen estää luottamuksellisen ja avoimen ilmapiirin syntymisen. Molemmat opinnäytetyön tekijät tekivät omassa haastatteluryhmässään koko ajan muistiinpanoja. Toimintatapa osoittautui ihan hyväksi ratkaisuksi.

## 6.6 Aineiston analysointi

Laadullisen tutkimuksen analysoinnin vaiheet voidaan jaotella neljään osaan: aineiston keräämiseen, sen puhtaaksi kirjoittamiseen eli litterointiin, teemojen muodostamiseen aineistosta sekä tulkintaan (Kananen 2008, 80-88). Myös tämän opinnäytetyön analysointiin sisältyivät nämä neljä vaihetta. Tapaustutkimuksessa aineiston analyysin tavoitteet voidaan jakaa kahteen osaan. Ensinnäkin laaja aineisto pitää yleensä järjestää jollakin tavoin yhtenäiseksi kokonaisuudeksi luokittelemalla, tyypittelemällä tai teemoittelemalla, joista tässä työssä käytettiin teemoittelua. Toiseksi aineistoa ja analyysin tuloksia pitää tulkita jollakin tavoin antamalla aineistosta tehdyille havainnoille jokin merkitys, tarjoamalla niille selityksiä ja ymmärrystä sekä rakentamalla niiden välille yhteyksiä ja vetämällä johtopäätöksiä. (Eriksson & Koistinen 2005, 39.)

Tapaustutkimuksen analysointitapa riippuu siitä, sisältääkö tutkimus yksittäisen vai monia tapauksia. Monien tapausten kohdalla saatu tieto voidaan koota analysoimalla ensin erikseen



kunkin yksittäisen tapauksen tulokset, joita sitten havainnoidaan ristiin muiden tapausten kanssa muodostamalla kokonaisuudesta synteesi johtopäätöksineen. Yksittäisen tapauksen kohdalla puolestaan syvennyttään sen osalta saatuihin tutkimustuloksiin, jotka voivat olla useista eri näkökulmista ja lähteistä saatuja vastauksia. Myös yksittäistä tapausta koskevia tuloksia analysoidaan ja vertaillaan keskenään, joista vedetään johtopäätökset. (Yin 2014, 164-170.) Tässä opinnäytetyössä oli kyseessä yksittäinen tapaus, johon saatiin vastauksia ja tutkimustuloksia haastatelluilta asiantuntijoilta ja nuorilta. Jotta saataisiin tutkittua työn aihetta mahdollisimman monipuolisesti ja voitaisiin paremmin selvittää ristiriitaiset ja vastakkaiset väitteet, tapaukseen pureuduttiin käyttämällä useita eri tietolähteitä. Asiantuntijoilta ja nuorilta saatiin osittain samansuuntaisia, mutta osittain myös eriäviä näkemyksiä ja mielipiteitä. Saadut tutkimustulokset on esitelty ja analysoitu siten, että ne sisältävät nuorten ja asiantuntijoiden vastauksia lomittain.

Aineiston käsittely ja analysointi aloitetaan mahdollisimman pian sen keruuvaiheen jälkeen. Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa tavallisesti analysoidaan ja kerätään osittain samanaikaisesti. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston runsaus ja elämänläheisyys tekevät analyysivaiheen sekä mielenkiintoiseksi että haastavaksi. Teemoittelu on yksi laadullisen aineiston tavallisimmista analyysimenetelmistä. (Hirsjärvi ym. 2009, 223-225.) Teemoittelussa on kyse laadullisen aineiston pilkkomisesta ja ryhmittelystä erilaisten aihepiirien mukaan, mikä mahdollistaa vertailun tiettyjen teemojen esiintymisistä aineistossa. Jos aineiston keruu on tapahtunut teemahaastattelulla, on sen pilkkominen suhteellisen helppoa, koska haastattelun teemat muodostavat jo itsessään jäsenyyksen aineistoon. (Sarajärvi & Tuomi 2009, 93.)

Teemahaastattelua on suhteellisen helppoa ryhtyä analysoimaan teemoittain. Teemahaastattelua ei tarvitse analysoida juuri tietyllä tavalla, vaikka teemoittelu ja tyypittely onkin tavallista ja looginen jatkumo kyseiselle haastattelutyypille. (Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto 2016.) Teemoittelussa kunkin teeman alle kootaan haastatteluista teemaan liittyvät kohdat tai niiden tiivistelmät. Tutkimusraportissa yleensä esitellään teemojen yhteydessä näytepaloina aitoja vastaajien tekstisitaatteja. (Kananen 2008, 91.) Myös Eskolan ja Vastamäen (2010, 43) mukaan teemahaastatteluaineistoa on useimmiten analysoitu jäsentämällä aineistoja teemojen mukaan ja pelkistäen. Aineiston voi järjestää litteroinnin jälkeen teemoittain siten, että jokaisen teeman alla on kaikkien haastateltavien vastaukset kunkin teeman osalta, minkä jälkeen aineistoa on helpompi analysoida. (Eskola & Vastamäki 2010, 43.)

Teemoittelu oli tähän opinnäytetyöhön parhaiten soveltuva analyysimenetelmä, koska aineisto kerättiin teemahaastatteluilla ja kukin kolmesta tutkimuskysymyksestä muodosti jo itsessään oman aihealueensa alateemoineen. Aineiston kokoaminen, järjesteleminen ja analysointi teemoittelemalla oli tälle työlle luontevinta, selkeintä ja toimivinta. Aineistoa kerättiin

ja analysoitiin osittain samanaikaisesti, muun muassa käymällä keskusteluja tehdyistä haastatteluista pohtien niissä esiin tulleita asioita jo ennen seuraavia sovittuja haastatteluja.

Tallennettu laadullinen aineisto on useimmiten tarkoituksenmukaista kirjoittaa puhtaaksi sana sanalta eli litteroida tekstimuotoiseksi tiedostoksi (Kananen 2008, 80-88). Litterointi voidaan tehdä koko kerätystä aineistosta tai valikoiden esimerkiksi teema-alueiden mukaisesti. Aineiston litterointi on tavallisempaa kuin päätelmien tekeminen suoraan nauhoista. Sen tarkkuudesta ei ole olemassa yksiselitteistä ohjetta. Ennen litterointiin ryhtymistä olisi tiedettävä, minkälaista analyysia aiotaan tehdä. (Hirsjärvi ym. 2009, 222.) Aineisto kirjoitetaan keräämisen jälkeen sen hallitsemista ja analysoimista helpottavaan muotoon. Litteroinnin osalta epävarmuutta saattaa aiheuttaa se, kuinka tarkasti haastattelu tulee kirjoittaa puhtaaksi. Haastatteluista voi poimia vain oleelliset asiat, jolloin puheesta litteroidaan valikoiden ainoastaan tutkittavan aiheen kannalta keskeisimmät seikat. Silloin kun aineistoa käytetään vain valikoiden ennalta päätettyjä teemoja ja kysymyksiä noudattaen, riskinä on, että jotakin tutkimuksen kannalta tärkeää materiaalia voi jäädä huomioimatta ja tutkimuksen ulkopuolelle. (Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto 2017.)

Tässä työssä litteroitiin nauhoitetut asiantuntijahaastattelut valikoiden. Nuorten haastatteluja ei nauhoitettu, mutta niiden aikana tehtiin koko ajan käsin mahdollisimman tarkkoja muistiinpanoja. Heti haastattelujen jälkeen haastattelut ja niistä tehdyt muistiinpanot kirjoitettiin puhtaaksi tietokoneella. Asiantuntijahaastatteluissa muistiinpanojen lisäksi käytettiin myös haastatteluiden nauhoittamista. Asiantuntijahaastattelujen nauhoituksia kuunneltiin useita kertoja jälkikäteen täydentäen samalla muistiinpanoja mahdollisimman tarkkoiksi ja niitä kirjoitettiin oleellisilta osin puhtaaksi. Lähes kaikissa haastatteluissa olivat kummatkin opinnäytetyön tekijät paikalla havainnoimassa ja kuuntelemassa, mikä osaltaan vaikutti siihen, ettei sanasta sanaan litterointia nähty tarpeelliseksi.

## 7 Tutkimuksen tulokset

Tässä luvussa esitellään teemahaastatteluista saadut nuorten ja asiantuntijoiden vastaukset. Luku on jaettu alalukuihin, joista kukin taas omine alalukuineen edustaa yhtä kolmesta tutkimuskysymyksestä samassa järjestyksessä kuin tutkimuskysymykset on esitelty luvussa viisi. Alaluvuissa on sekä nuorten että asiantuntijoiden vastauksia lomittain. Kappaleiden alusta käy ilmi, ovatko kappaleessa esitetyt näkemykset ja mielipiteet asiantuntijoiden vaiko nuorten. Nuorten haastatteluja ei nauhoitettu, joten heidän vastauksistaan ei ole lainauksia.

## 7.1 Nuorisotyöttömyys ja sen haitat

Nuorisotyöttömyys oli haastateltavien asiantuntijoiden mukaan iso ja monitahoinen yhteiskunnallinen asia, johon yksittäisen ihmisen on vaikea tarttua. Lisäksi se sisältää monenlaisia nuoria koskevia elämäntilanteita, kohtaloita ja tarinoita. Nuorisotyöttömyyden käsite ei siis ole yksiselitteinen eikä sitä voi yleistää. Joka tapauksessa asiasta puhutaan paljon julkisesti ja nuorisotyöttömyyttä pidettiin huolestuttavana ilmiönä sekä kurjana ja surullisena asiana. Eryteisesti nuorten näköalattomuutta ja toivottomuutta pidettiin huolestuttavana. Myös aikuisia todettiin olevan tällä hetkellä paljon työttömänä.

”Se on niin äärimmäisen semmonen monisyinen, että jos puhutaan vaan nuorisotyöttömyydestä ja ylipäätään tällaisista isoista käsitteistä niin [...] se sisältää niin paljon kaikenlaista [...] että siinä mielessä vähän vierastuttaa, että kun puhutaan isoista ilmiöistä, että sitten pitäisi käsitellä tarkemmin, että mitä se oikeasti pitää sisällään ku nuoret on niin kovin erilaisia, erilaisista lähtökohdista, kovin erilaiset toiveet ja tavoitteet ylipäätään [...] Tosi iso yhteiskunnallinen asia, mutta nää on sarjassamme tämmösiä, että ei siihen ehkä tämmönen yksittäinen ihminen pysty tarttua noin isoon käsitteeseen. ” (A 1)

”No kyllä se välillä kiukkua herättää [...] ja paljonhan siitä puhutaan ja sanotaan et se on tälläisiä tulevaisuuden ongelmia.” (A 5)

Haastatelluissa nuorissa nuorisotyöttömyyden käsite herätti sekä positiivisia että negatiivisia ajatuksia riippuen nuoren omasta tilanteesta. Jos nuorisotyöttömyyttä ei olisi, yhteiskunta olisi heidän mielestään kuitenkin parempi paikka. Muutamalle nuorelle nuorisotyöttömyydestä tuli mieleen laiskuus ja kodittomuus, jos rahat eivät esimerkiksi riitä omillaan asumiseen. Eräs haastateltu kertoi, että työttömyys on oma valinta, joten hänestä työttömänä oleminen on positiivinen asia. Nuoret kuitenkin totesivat, että nuorisotyöttömyys on monitahoinen asia eli on yksilöllistä, mitä siihen kenenkin kohdalla sisältyy ja mitkä ovat kullakin sen taustalla olevat syyt. Nuorisotyöttömyyttä pidettiin isona asiana, joka aiheuttaa nuorille paljon taloudellisia haasteita sekä mielenterveysongelmia. Eräs nuorista sanoi nuorisotyöttömyyden olevan surullista ja moni mainitsi keskeiseksi haitaksi mahdollisen syrjäytymisen. Jos nuorilla olisi töitä, olisi vähemmän syrjäytyneitä nuoria, jotka jäävät vain kotiin makaamaan sohvalle. Kun on työtä, voi alkaa rakentaa omaa elämäänsä ja uransa sekä kotia ja perhettä. Jos ei ole mitään tekemistä, on helppoa vain jäädä paikoilleen. Hankalaksi koettiin se, että töihin niin sanotusti potkitaan koko ajan, mutta töitä ei ole tarpeeksi tarjolla tai niitä ei vaan onnistu saamaan. Nuorten mielestä nuorisotyöttömyyden taustalla on usein se, että nuorille ei taata työpaikkaa omalta alalta esimerkiksi heti ammattikoulusta valmistumisen jälkeen.

Haastateltavien asiantuntijoiden mukaan yhteiskunnan tulisi kyetä tekemään enemmän nuorisotyöttömyyden eteen. Haastatteluissa tuli ilmi, että kaikenlaista on yritetty, kuten työkokeiluja, mutta kunnollisia keinoja nuorten työllistämiseksi tuntuu puuttuvan. Nuorisokiintiöt voisivat olla yksi ratkaisu, jolloin esimerkiksi lailla voitaisiin velvoittaa työnantajaa palkkaamaan nuoria. Myös vanhemmat ihmiset voisivat siirtyä aikaisemmin eläkkeelle, jolloin nuoret saisivat helpommin mahdollisuuden. Työelämän muutos koskettaakin keskeisesti juuri nuoria. Nykyään nuorille on tarjolla paljon ”pätkätöitä ja nollatuntisopimuksia”, jolloin nuorten työpaiikat ovat usein epävarmempia kuin vanhempien. Monen haastatellun asiantuntijan mielestä nuorten oli aiemmin huomattavasti helpompi työllistyä. Työurat olivat varmempia ja pidempiä, mutta nykyään nuorilla ei ole samalla lailla varmuutta tulevaisuudesta, joten työhön saattaa olla vaikeaa sitoutua. Ennen oli myös helpompi ymmärtää työn sisältöä, kun ammatit olivat niin sanotusti perinteisempiä.

”Joudut toimeentulotuen kierteeseen ja päivät oot kotona [...] päivärytmit menee [...] syrjäytymistä rupee tapahtumaan [...] On nuoria, jotka on jo monta vuotta ollu kotona [...] eikä käy ulkona eikä mitään.” (A 7)

”Mä jotenkin nään, että jos nuorella on tosi vahva se oman toiminnan ohjaus ja sillä on jotain sellasta harrastusta, mihin pystyy niinkun uppoutumaan tai tekemään edes vähän tavoitteellisesti ni sellaset nuoret ei välttämättä koe, että he on mitenkään syrjäytyneitä, vaikka ois työttömiä. Tietysti on rahan puute, mikä vaikeuttaa elämää ja rassaa, mutta se ei siihen psyykkiseen hyvinvointiin vaikuta.” (A 4)

Työttömyydestä voi haastateltujen asiantuntijoiden mukaan aiheutua nuorille henkilökohtaisia ongelmia. Nuori saattaa joutua toimeentulotukikierteeseen, jolloin monella menee päivärytmit sekaisin. Myös aivan suoranaista syrjäytymistä on olemassa. Syrjäytyminen saattaa tuoda mukanaan velkaantumista, päihteiden käyttöä, terveydellisiä ongelmia ja mielenterveyden järkkymistä. Haastateltavat kuitenkin pohtivat, että syrjäytyminen on myös niin suuri ilmiö ja laaja käsite, että siihen mahtuu kaikenlaista. Suurin osa nuorista pystyy työhön ja haluaa tehdä työtä, mutta erityisenä haasteena ovat ne nuoret, joilla on henkilökohtaisia fyysisiä tai psyykkisiä ongelmia. Heille työllistyminen on vaikeaa. Nuorisotyöttömyys nähtiin yhteiskunnallisesti ja kansantaloudellisesti isona ongelmana. Väestö ikääntyy ja nuoria ei ole tarpeeksi huolehtimaan edellisistä sukupolvista. Nuoremmat ikäluokat ovat muutenkin pienempiä kuin aiemmat. Kaikkiin ikäluokkiin kohdistuu haittoja, jos jokin ikäluokka niin sanotusti taantuu. On myös kurjaa ja surullista, jos nuoren kohdalla tulevaisuuden näkymänä siintää jo eläke. Toisaalta pari haastateltavista löysi nuorisotyöttömyydestä muutakin kuin pelkkää huonoa. Jos nuoren tukiverkosto on kunnossa ja hänen omat valmiutensa ja kykynsä hyvällä tasolla, työttömyyden kokeminen saattaa jopa reipastuttaa ja aktivoida toimimaan

oman tilanteensa eteen, eikä tällöin myöskään tiukka taloudellinen tilanne välttämättä vaikuta nuoren henkiseen hyvinvointiin. Myöskään kaikki nuorista eivät koe itseään syrjäytyneeksi, vaikka eivät olisikaan töissä. Positiivisena asiana tuotiin esille myös se, että aikakautemme ei väheksy nuoria.

### 7.1.1 Nuorten työllistymistilanteen ongelmat ja haasteet

Yleisesti ottaen työllisyystilanne vaikuttaa asiantuntijoiden mielestä heikolta. Yhteiskunnan rakenteelliset ongelmat ovat vaikuttaneet työllisyystilanteeseen. Syinä tuli esiin taantuma, yritysten YT-neuvottelut ja yleinen taloudellinen tilanne. Työttömyyden lisääntyessä nuoret ovat ensimmäisiä, jotka eivät työllisty. Myös nuorten omien henkilökohtaisten ongelmien ja taustojen todettiin vaikuttavan työllisyystilanteeseen. Eräs haastateltavista pohti, että nykytilanne saattaa olla jopa huonompi kuin 90-luvun lama-aikaan. Toisaalta toinen taas oli sitä mieltä, että nuorisotyöttömyys on hänen käsityksensä mukaan yleisellä tasolla vähäistä ja eräs haastateltavista pohti, että yleisesti ottaen kyseessä on pieni joukko nuoria, jotka olisi niin sanotusti pelastettava. Kaiken kaikkiaan haasteena on, että edes tilastot eivät kerro kaikkea, sillä kaikki nuoret eivät ole hakeutuneet esimerkiksi TE-toimistoon asiakkaaksi. Eräs haastateltava kertoi, että uusien tilastojen valossa työttömyys ja pitkäaikaistyöttömyyteen joutuminen on vähän helpottanut alle 25-vuotiailla, mutta voi myös olla, että näitä nuoria on saatu opiskelemaan eikä suoranaisesti töihin. Sen sijaan 25-29-vuotiaiden osalta tilanne ei ole parantunut. Haastateltavien asiantuntijoiden vastausten mukaan riippuu hyvin pitkälti työttömyysasteen laskentatavasta työttömiksi määriteltyjen ja todellisuudessa työttömiksi työnhakijoiksi rekisteröityneiden nuorten määrä. Muutama haastateltavista oli kuitenkin sitä mieltä, että pääkaupunkiseudulta löytyy aina jotakin työtä, jos on sitä valmis vastaanottamaan.

”Kun kattelin noita uusimpia nuorisotakuu-tilastoja tossa Uudellamaalla niin kyllä se on pikkusen helpottanut se alle 25-vuotiaiden työttömyys ja varsinkin valuma sinne pitkäaikaisempaan työttömyyteen, mutta mä en sitten tiedä, paljonko siinä on kyse työpaikan löytämisestä vai onko saatu opiskelemaan vai mikä se polku on ollu. Sitten taas 25-29-vuotiailla ei oo parantunu läheskään yhtä paljon se tilanne.” (A 4)

Asiantuntijat pohtivat, että joitakin kymmeniä vuosia sitten nuoret olivat pääasiassa aina koulussa tai töissä, sillä töitä oli tarjolla ainakin lyhyeksi ajanjaksoksi ilman työkokemustakin. Nykyään työpaikkojen saaminen ilman työkokemusta on huomattavasti hankalampaa, mihin syynä voi olla myös töiden väheneminen. Työpaikkoja ei ole tarjolla riittävästi nuorille. Nuoria ei nykyään myöskään tueta rahallisesti samoin kuin pitkäaikaistyöttömiä. Etenkin ensimmä-

mäisen työpaikan saaminen on vaikeaa ja nuorten on myös hankala saada koulutustaan vastaavaa työtä. Monet nuoret ovat vastavalmistuneita ja jos työhön ei pääse pikaisesti, koulutuksesta saatu tietotaito vanhenee. Joku enemmän kokemusta omaava aikuinen menee helposti nuoren edelle henkilövalinnassa. Eräs haastatelluista toi esille myös muuttuneen asenneilmapiirin. Nykyään ei ole enää niin häpeällistä elää yhteiskunnan maksamilla tuilla ja olla työtön tai keskeyttää opintonsa kuin ennen oli. Myös vanhempien elämäntilanne ja mallit vaikuttavat nuoriin. Useampi haastatelluista sanoi, että osa nuorten työttömyydestä on tavallaan periytyvää, kotioloista tai perhetaustasta lähtevää. Tätä ongelmaa on vaikeaa ratkaista.

”Varsinkin nää vastavalmistuneet nuoret; tosi surullista että ne ei pääse heti siihen ammattiin mihin ne valmistuu, että aika monellahan kerkee menee vanhaks jo tuore koulutus. Sitähän sanotaan, jos kaks vuotta siitä ku valmistut, etkä oo saanu päivääkään tehdä sitä työtä ni sitä pitäis jo päivittää, että niitä on paljon.” (A 7)

”Pieni ryhmä on se, joilla työttömyys on sukupolvistunut, että vanhemmat on jääneet 90-luvun lamassa työttömiks ja heillä ei oo edes tuntumaa sitä kautta työkultturiin ni heidän motivoiminen on kyl tosi vaikeeta [...] siinä koettu sellasta neuvottomuutta, että mitä siinä vois tehdä.” (A 4)

Nuorten työllistymisen ongelmista ja haasteista merkittävimpana haastateltavat nuoret itse pitivät koulutuksen ja työkokemuksen puutetta tai vähäisyyttä sekä tietämättömyyttä työllistymiseen liittyvistä käytännöistä ja asioista. Kokemusta puolestaan on vaikeaa saada, jos ei saa työtä. Jotta nuoret saisivat helpommin töitä, pitäisi kokemusta koskevia vaatimuksia alentaa. Aikuisilla koettiin olevan huomattavasti enemmän tietämystä ja osaamista yhteiskunnan toimivuudesta ja työllistymiskäytännöistä. Nuoret kokivat, että hakijaan kohdistetaan kovat vaatimukset koskien häneltä toivottavia eri ominaisuuksia. Työnantajat kiinnittävät liikaa huomiota hakijan ulkonäköön, eivätkä huomioi esimerkiksi luonnetta. Toisaalta nuoret ymmärtävät, että ainakin asiakaspalvelussa on oltava asiallinen ulkonäkö. Työn saannin esteeksi saattaa muodostua joskus myös se, ettei nuorella ole ajokorttia tai autoa. Työnhaussa ongelmia ja haasteina voivat olla myös henkilökohtaiset rajoitteet kuten työhaastattelujen kokeminen pelottavina ja jännittävinä tilanteina, joista on vaikea selvitä. Kilpailu hyvistä työpaikoista on kovaa, joten nuorilla ei välttämättä riitä motivaatiota olla mukana taistelemassa niistä.

Asiantuntijat näkivät yritysmaailman arvojen koventuneen nykymaailmassa. Yritystoiminnassa tavoitellaan vain voittoja, joita halutaan sijoittaa muuhun kuin työllistämiseen. Haastateltavien mielestä raha ohjaa ja vaikuttaa työmarkkinoilla liikaa, jolloin eri asiat nähdään pääasi-

assa rahan ja kustannusten näkökulmasta. Tämä näkyy muun muassa siten, että nuoria halutaan halvalla töihin. Työelämän vaatimukset ovat tiukentuneet, joten työnhakijalta vaaditaan paljon. Toisaalta haastateltavat toivat esille, että on hyvin paljon yrityksestä kiinni, miten hyvin nuoria otetaan töihin eli on olemassa monenlaisia yrityksiä. Työnantajat saattavat vaatia ja arvostaa työkokemusta niin paljon, että vaikka nuorella olisi työhön vaadittava koulutus, työpaikan saamisen esteeksi saattaa muodostua työkokemuksen puute tai vähäisyys. Vas-tavalmistuneena ei ole helppoa saada työtä. Osalle aloista on vaikea työllistyä korkeastakin koulutuksesta huolimatta, minkä yksi haastateltava mainitsi olevan ”nurinkurista”, koska yhteiskunta laittaa koulutukseen paljon rahaa. Haasteeksi muodostuukin, miten saada hankittua työkokemusta, jos työpaikkoihin on kovin korkeat vaatimukset. Pitäisi ymmärtää ja hyväksyä, että niin sanotusti suoraan koulun penkiltä tullut nuori ei ole heti valmis tekijä, vaan hänelle tulisi antaa mahdollisuus näyttää kykynsä. Monet työpaikat täytetään myös suoraan kontaktiverkoston tai työpaikan sisäisen haun kautta, jolloin nuoren on vaikea ”saada jalka oven väliin”. Joka tapauksessa on tärkeää saada jokin tutkinto suoritettua, koska kaikkein heikoim-massa asemassa ovat juuri ne nuoret, joilla ei ole edes koulutusta. Onneksi suurin osa nuorista ymmärtää koulutuksen tärkeyden.

”Työnantajat tuijottaa, että vaikka ois koulutuskin niin se on se työkokemuksen puute [...] mutta millä sitä sitten saa nuori, että se tosiaan pääsisi siihen työn alkuun.” (A 2)

”Ei nuoret oo sellasta massaa, mitä vaan halutaan halvalla, vaik näin moni tietysti tekee, mut se on must hirveen väärä lähtökohta [...] Ja mä uskon että nuoret aika hyvin tietää omista oikeuksistaan, mikä on tosi hyvä [...] Mä henkilökohtaisesti en voi sietää sitä ajatusta, että nuoria hyväksäytettäis sen takia, että he ovat nuoria [...] että halpaduunia tai jotain muuta tällästä, että ilmatteeks menepä sinne nyt raatamaan että ei ei, se ei oo reiluu eikä oikeudenmukaista [...] Halutaanko me antaa meidän nuorille tämmönen kuva meidän työelämästä, että pitäis mieltii myös sitä, millä tavalla se saatu kokemus ylipäätään vaikuttaa siihen suhtautumiseen työhön [...] Mutta sitä mieltä mä oon, että meillä ei oo varaa menettää ainuttakaan meidän nuorista, ei todellakaan [...] Jotenkin tämmönen business-ajattelu on iskostunut joka paikkaan, mikä on must tosi kurjaa.” (A 6)

Toisaalta asiantuntijoiden mukaan työnantajien vaatimustaso riippuu alasta, jolloin joillekin aloille ei tarvitse niin paljoa kokemusta päästäkseen töihin. Tällöin riittää, että perustaidot ja oikeanlainen asenne ovat kunnossa, mutta tällaisiin työpaikkoihin on yleensä paljon hakijoita. Silloin haasteeksi muodostuu se, kuinka erottautua muiden hakijoiden joukosta. On myös ta-

pauksia, että työpaikan saanti jää kiinni jostain yksityiskohdasta kuten ajokortin puuttumisesta. Nuoren saattaa kuitenkin olla vaikeaa hankkia ajokorttia, jos hänellä ei ole palkkatuloja, joilla maksaa sen hankinta. Nuorelle saattaa olla heikko taloudellinen tilanne tai hän saattaa olla jopa asunoton. Nuoria kohtaan arveltiin olevan myös ennakkoluuloja. Työnantajien käsitykset nuorista työntekijöinä voivat olla toisinaan vääränlaisia. Nuoria saatetaan pitää esimerkiksi laiskoina, vaikka oikeasti heidän joukostaan löytyy motivoituneitakin nuoria. Lisäksi on ennakkoluuloja vierasperäisiä nimiä omaavia nuoria kohtaan. Heitä ei välttämättä oteta työhaastatteluihin, vaikka he olisivat Suomen kansalaisia ja heillä olisi sujuva suomen kielen taito.

Nuorten oman näkemyksen mukaan työllistyminen on hankalaa usein siksi, että moni nuori ei välttämättä tarpeeksi hyvin tiedä omaa alaansa tai sitten oman alan töitä ei tunnu olevan tarjolla riittävästi. Nuorten näkemyksen mukaan työpaikkoja voi olla tarjolla, mutta monet niistä ovat niin sanotusti hanttihommia kuten siivousta tai puhelinmyyntityötä, joihin nuorilla ei yleisesti ottaen ole motivaatiota hakeutua. Nuorille tarjotaan helposti pätkätöitä pienellä palkalla sekä sellaisia töitä, joita muut eivät halua ottaa vastaan. Nuoria ohjataan esimerkiksi henkilöstövuokrausyritysten listoille, jolloin työtunteja ei välttämättä olekaan tarpeeksi tai työllä ansaitseminen on vaikeaa esimerkiksi provisiopalkkauksesta johtuen. Eräs nuori tiivistä asian siten, että ”nuorille tarjotaan enemmän työtä, mutta vähemmän rahaa”. Lisäksi työpaikkojen huonot puitteet, alhainen palkkaus, huono ilmapiiri tai ankeat työtilat syövät motivaatiota. Nuoret haluaisivat lähinnä oman alan tai koulutuksen mukaista työtä, jota ei aina löydy helposti. Haastateltavien kokemuksen mukaan useat työpaikat täytetään suhteiden ja verkostojen kautta, mikä on valitettavaa. Toisaalta esimerkiksi ystävien suositusten avulla voi päästä johonkin töihin, mutta tämäkin riippuu hyvin paljon alasta.

### 7.1.2 Nuoret työnhakijoina

Nuoret kertoivat olevansa valmiita hakemaan ja etsimään töitä monella eri tavalla. Osa kertoi hakeneensa töitä suoraan sellaisista paikoista, jotka kiinnostavat, mutta myös ystävien ja tuttavien kautta on saatu töitä. Nuoret lähettävät työhakemuksia ensisijaisesti internetin kautta. Nykyään monessa työpaikkailmoituksessa ohjataan jo heti hakemaan työpaikkaa suoraan internetin tai sähköpostin kautta, eikä muunlaista vaihtoehtoa edes anneta. Ystävien kautta on saatu suosituksia työpaikoista ja työtä voi hakea myös suoraan haluamastaan työpaikasta laittamalla sinne avoimen hakemuksen. Lisäksi työpaikoille voi mennä käymään henkilökohtaisesti. Töitä etsitään myös Facebookin ryhmistä, joissa tarjotaan ja haetaan työtä. Joku oli kuullut ”työnhaun Tinderistä”, kun taas toinen kertoi törmänneensä siihen, että työnhakulomakkeeseen piti lisätä linkki LinkedIn-profiiliin. Myös Tori.fi oli paikka, jossa töitä oli käyty



katsomassa. Yksi nuorista kertoi opetelleensa kurssilla ilmaisella Canvalla-ohjelmalla tekemään työhakemuksen ja ansioluettelon. Joissakin internetin kautta tehtävissä työhakemuksissa nuoret kertoivat olevan mahdollista liittää hakemukseen myös video. Videohaastatteluja nuoret olivat kuulleet käytettävän nykyään haastatteluissa. Videon käytön työnhaussa he näkivät hyvänä asiana sellaisessa tilanteessa, kun pitäisi osoittaa omaavansa kielitaitoa.

Asiantuntijoiden kokemusten mukaan nuoret etsivät töitä TE-palveluiden avulla, lehti-ilmoitusten kautta, kysymällä suoraan yrityksistä tai työpaikoilta, omaa sosiaalista verkostoa hyödyntämällä sekä henkilöstövuokrausyritysten kautta. Myös kaupungin työpajojen tutustumisryhmien kautta osa nuorista on löytänyt työpaikan. Internetissä moni nuori käyttää asiantuntijoiden näkemyksen mukaan mol.fi -sivustoa, LinkedIniä tai työpaikkojen valmiita sähköisiä työnhakulomakkeita. Kohtaamattomuus nähtiin nykyajan ongelmana, koska digitalisoituvassa maailmassa työnhakija jää helposti näkymättömäksi. Nuori ei välttämättä saa mitään palautetta tai edes kiitosta hakemuksen lähettämisestä.

”Kyllä nuoret osaa useampia hakukanavia musta käyttää.” (A 2)

”Netin kautta hakee suurimmaks osaks.” (A 7)

”Siis kyl mä luulen, et se työkkäri on nyt ihan selkeesti se perinteisin. Ja tietysti ne kenellä on kykyä ja osaamista niin kahlaa kaikki netissä olevat palvelut, mitä kautta vaan duuneja löytyy.” (A 6)

TE-palvelujen mol.fi -sivuston lisäksi haastateltavat nuoret olivat tietoisia tai olivat itse käyttäneet internetin eri työnhaun sivustoja. Monster, Duunitori, Jobilla, kesätyöt 2017 -sivusto, kuntien ja kaupunkien työnhakusivustot, eri työnantajien omat internetsivustot sekä Googlen hakupalvelu olivat monille tuttuja työnhakupaikkoja. Työnhakupalveluista mol.fi on tunnetuin ja käytetyin nuorten keskuudessa. MOL:n sivustot ovat nuorista nykyään ihan kohtuullisen hyvät ja selkeät, mitä he yleisesti ottaen arvostavat digitaalisissa palveluissa. Sivuja voisi kuitenkin vielä entisestäänkin selkeyttää. MOL:n kautta koettiin olevan hyvin työpaikkoja tarjolla, muttei välttämättä kuitenkaan aina omalta alalta. Pari nuorta kertoi käyttäneensä MOL:n työvahtipalvelua, mutta se ei ollut toiminut heidän mielestään hyvin, koska sieltä oli tullut tarjolle vääränlaisia töitä.

### 7.1.3 Nuorten vahvuudet ja motivaatio työhaussa

Nuorten vahvuuksia työhaussa haastateltujen asiantuntijoiden mielestä ovat esimerkiksi ennakkoluulottomuus ja rohkeus työhakemusten tekemiseen, vaikka kaikki työnantajan edellyttämät tai toivomat kriteerit eivät nuoren kohdalla täytyisikään. Saattaa olla, että moni vanhempi työnhakija on itsekriittisempi tällaisissa asioissa. Nuoret eivät myöskään välttele henkilöstövuokrausyrityksiä, joita kohtaan vanhemmilla työnhakijoilla saattaa olla ennakkoluuloja. Muiksi nuorten vahvuuksiksi ja eduiksi mainittiin reippaus, joustavuus ja hyvä fyysinen kunto sekä rohkeus käyttää uusia keinoja ja tapoja työhaussa kuten esimerkiksi kertoa Facebookissa, että etsii töitä. Suurin osa nuorista on sellaisia, joiden kanssa on helppo tulla toimeen ja nuoret ovat usein valmiita opiskelemaan uusia taitoja. Nuoret ovat joustavia ja ymmärtävät, että työpaikka ei välttämättä ole itselle sopivan matkan päässä. Osalla nuorista on hyvä itsetunto ja käsitys omasta itsestään, he ovat määrätietoisia ja heillä on asenne kohdallaan. Silti nuoret voivat joutua etsimään töitä jonkin aikaa. Jos nuori pääsee töihin, on hän yleensä hyvä työntekijä.

”Nuorilla voi olla semmonen, vähän jakaantuu ihmiset, mutta semmonen ennakkoluulottomuus ja rohkeus ehkä hakeakin sellasia paikkoja, että jos ei ihan jokainen työnantajan toive tai kriteeri täyty, mutta suurin osa kuitenkin, koska sitten taas iän myötä voidaan tulla ehkä vähän kriittisemmiksi, [...] että kaikki asiat pitäisi hallita ja olla valmiudet [...] Ja jos ajatellaan työnhakua niin kyllähän nuoremmilla sitten taas on tämä netissä tapahtuva työnhakeminen ehkä kuitenkin sellasta tutumpaa tai niinkään ei ehkä karsasteta sitä varsinaista sähköisen hakemuksen tekemistä kuin mitä vanhemmilla työnhakijoilla [...] Tai jos tehtävässä toivotaan IT-taitoja niin ne ehkä on nuoremmalla porukalla paremmalla mallilla...” (A 1)

Haastateltavat nuoret kokivat työhaun yleisesti ottaen sujuvan heiltä ihan hyvin. Erityisinä vahvuuksinaan työhaussa nuoret näkivät tietynlaisen energisyyden ja aktiivisuuden, jota he ajattelevat myös työnantajien arvostavan. Nuoret saattavat myös olla vanhempia sopeutuvaisempia. Lisäksi vahvuuksina mainittiin sosiaalisen median ja ylipäänsä digitaalisten taitojen ehkä jonkin verran keskimääräistä parempi taso, mutta tämä on hyvin yksilöllistä nuoresta riippuen. Yksi haastatelluista mainitsi saaneensa aina halutessaan töitä, joten työttömänä olo on lähinnä hänen henkilökohtainen valintansa. Myös työnhakudokumenttien laadinnan koettiin onnistuvan ja työhaun olevan sitten melko helppoa, kun hakupaperit ovat kunnossa ja on olemassa hyvät valmiit pohjat käytössä. Yksi haastateltavista kertoi myös keränneensä portfolioa osaamisestaan, koulutuksestaan, taidoistaan ja työkokemuksestaan. Toisaalta haastateltavat nuoret kokevat sen vaivalloiseksi, että hakupapereita on aina jonkin verran muokattava

sen mukaan, minkälaista työpaikkaa on hakemassa. Haasteelliseksi myös koettiin, että hakupapereissa on korostettava itseään hyvin paljon. Työnhausta on tullut tavallaan kilpailua. Työnhaussa onnistumiseen vaikuttaa myös se, mitä työtä hakee ja miten tarkat vaatimukset työpaikkaa kohtaan on. Voi olla vaikeampi saada juuri oman alan tai koulutuksen mukaista työtä, mutta jos on valmis ottamaan vastaan lähes mitä tahansa työtä, on työllistyminen helpompaa. Työnhaun haasteeksi mainittiin myös se, jos ei tiedä, mitä haluaisi tehdä.

Asiantuntijat näkivät, että nuorten omalla aktiivisuudella on paljon merkitystä työllistymiselle. Osa nuorista hakee aktiivisesti töitä ja he ovat valmiita tekemään oikeastaan mitä tahansa työtä sekä ovat myös valmiita työkokeiluihin. Työkokeilupaikkojen saamiseksi nuoren on oltava itse aktiivinen kysymään niitä. Osa nuorista taas haluaa juuri tietynlaista työtä ja jää odottamaan sitä. Sitten jos ja kun he eivät työllisty, motivaatio ja usko itseensä laskevat. Yleensä tässä vaiheessa TE-toimiston odotetaan motivoivan, mikä on haasteellista. Osa nuorista ei saa motivoitua esimerkiksi työkokeiluihin, koska ne ovat palkattomia, vaikka niistä saisi työttömyysedun. Nuorilla on paljon ennakkoluuloja työkokeiluja kohtaan, kuten miten sellainen vaikuttaa yhteiskunnan maksamiin tukiin tai kuinka sitovaa työkokeiluun osallistuminen on. Toisaalta nuorten työpajoihin pääsee aina, mutta työpajojakin kohtaan osalla nuorista saattaa olla kaikenlaisia ennakkoluuloja. Lisäksi osalla nuorista puuttuu realistinen käsitys työelämästä ja omasta osaamisestaan. Nuorella saattaa olla suuret odotukset esimerkiksi korkeasti palkatusta työstä ja kun häntä auttavat TE-toimiston asiantuntijat yrittävät sitten ohjata realistisempaan suuntaan, nuoren kiinnostus työn hakuun saattaa lopahtaa.

”On nuoria, jotka että ”mä teen ihan mitä vaan” ja siinä on se aktiivisuus laittaa niitä hakemuksia ja kysyä paikkoja ja lähteä jopa työkokeiluun, jonka avulla pääsis eteenpäin. Sitten on nuoria, jotka ”mä haluan vaan tota ja jos ei se aukene mulle niin mä odotan sitä”. (A 3)

Nuorten näkemyksen mukaan motivaatio työnhakua kohtaan vaihtelee nuoresta riippuen. Taustalla saattaa olla päihdeongelmia, mutta vaikutusta on myös nuoren sosiaalisella ympäristöllä ja etenkin ystäväpiirillä. Niin sanottu sosiaalinen status vaikuttaa nuoren asenteisiin työnhakua kohtaan kuten, jos ystäväpiirillä on sellainen arvomaailma, että on hyväksyttävää olla työtön ja käyttää aikansa pelkästään ”hengailuun”. Sosiaalinen status huomioiden nuorista voi myös olla häpeällistä tehdä ”hanttihommia” huonolla palkalla.

#### 7.1.4 Nuorten työllistymisen tukeminen

Apua, tukea ja neuvoja työnhakuun haastatellut nuoret olivat saaneet TE-palveluilta, nuorten työpajoilta ja Ohjaamosta, jotka ovat järjestäneet tilaisuuksia ja kursseja, joissa neuvotaan

työnhakuasioissa. Nämä palvelut ovat nuorten mielestä olleet hyviä, hyödyllisiä ja konkreettisia, koska niissä on tullut uutta tietoa ja selvyttä asioihin. Koulussa ei nuorten kertoman mukaan ole harjoiteltu ansioluettelon tekemistä, mutta Ohjaamossa on.

Asiantuntijoiden mukaan työnhakuasioihin ja työnhakudokumenttien laadintaan sekä työhaastattelutilanteissa onnistumiseen nuoret saavat tukea ja apua TE-toimistosta, Ohjaamosta ja työpajojen ohjaajilta. Heidän kanssaan kartoitetaan nuoren digitaalisia taitoja, harjoitellaan työnhakudokumenttien laadintaa sekä haastattelutilanteita käytännössä. Nuoret kokevat haastattelutilanteet monesti pelottavina ja jännittävinä. Uutena asiana ovat tulleet video-CV:t, joiden tekemiseen annetaan nuorille työpajoilla myös apua ja neuvoja. Lisäksi nuoret tekevät työpajoilla joko sähköisiä tai paperisia portfolioita omasta osaamisestaan kertomisen tueksi. Työpajoilla yritetään myös puuttua syihin, miksei nuori ole työllistynyt. Myös Ohjaamossa yritetään työnhakusioiden lisäksi paneutua henkilökohtaisesti nuoren koko elämäntilanteeseen hyödyntämällä mahdollisimman sujuvasti eri alojen asiantuntijoita. Ohjaamo järjestää nuorille rekrytointitapahtumia, joiden ansiosta yritykset ovat kiinnostuneet nuorista ja olleet valmiita jopa palkkaamaan heitä. Toisaalta on harmillista, että joitain nuoria ei tapahtuman jälkeen ole välttämättä enää tavoitettu. Vaikka nuori muuttaisikin mahdollisen työnantajan suhteen mielensä, olisi hänen korrekta kertoa asiasta rehellisesti suoraan työnantajalle.

”Apua nuoret saavat työpajoilta, joissa ohjaaja tekee nuoren kanssa, kartoittaa niitä digitaalisia taitoja, CV:n tekemistä, harjoittelee ihan sitä haastattelemista [...] sitähan ne tarvii paljon.” (A 7)

”Mitä Ohjaamossa paljon tehdään niin CV:n kirjoittamista, hakemuksen kirjoittamista [...] Hakemuksen kirjoittaminen on monelle ihan vieras juttu. Päivittäin tehdään työhakemusten ja CV:n kirjoittamista Ohjaamossa [...] Myöskin haastatteluharjoituksia ollaan nyt aloittelemassa.” (A 8)

Asiantuntijoiden mukaan työnhakudokumenttien tekeminen voi olla oikeasti nuorelle hankalaa. Yleisesti ottaen nuoret tarvitsevat apua ja neuvoja itsensä esittelyyn ja itsestä kertomisen taitoihin, että pärjäisivät työhaastattelutilanteissa. Nuorta saattaa mietityttää, miten tuoda osaamistaan esille, jos hänelle ei ole kertynyt vielä paljoakaan työkokemusta. Jos ei ole kokemusta, nuori ei osaa muotoilla, mainostaa ja tuoda esiin niitä taitoja, joita työnantaja hakee. Nuoret lähettävät sekä avoimia työhakemuksia että hakemuksia suoraan avoimina oleviin työtehtäviin. Usein hakemuksissa on kuitenkin haasteena niiden sisältö eli nuoret eivät osaa panostaa hakemusten sisältöön vaan luulevat, että se riittää, kunhan saa jonkinlaisen hakemuksen aikaiseksi. Oman ammattitaidon ja persoonan esiintuominen kirjallisessa hakemuksessa on vaikeaa ylipäänsä kaikille, ei pelkästään nuorille. Nuoret tarvitsevat apua myös

siihen, että heitä suositellaan työnantajille, koska haasteena etenkin maahanmuuttaja- ja romanitautisilla nuorilla saattaa olla haastatteluihin pääseminen. Motivaatiota työnhakua kohtaan laskee, jos ei lukuisista lähetetyistä hakemuksista huolimatta työllisty.

”Nyt kun tehdään niitä hakemuksia ja ne on semmosia periaatteessa avoimia hakemuksia tai vuokrafirmojen sivujen, niin sitten niihin suhtaudutaan aika-lailla siten että kunhan mä täytän tän niin mulla on jo hakemus siellä. Eli ei panosteta siihen hakemiseen ja siihen, miten se työnantaja hyötyy musta kun mä omaan nää ja nää ominaisuudet [...] Haetaan mutta ei haeta silleen täydellä panoksella.” (A 3)

Työnhakuprosessissa nuoret kokevat hankalaksi erityisesti työhakemuksen tekemisen. Haastavaa on tehdä siitä sellainen, että se erottuisi muista vastaavista ja ettei kaikissa hakemuksissa vaan lukisi esimerkiksi nuoren olevan sosiaalinen ja huumorintajuinen. Hakemukseen pitäisi saada kerrottua kaikki itsestään ja osaamisestaan lyhyesti ja ytimekkäästi. Lisäksi työhakemuksen pitäisi olla sellainen, että se antaisi mahdollisimman oikean kuvan siitä, minkälainen nuori on ja mitä hän osaa. Hakemuksen tekemisessä menee yleensä paljon aikaa, koska hakemuksessa pitää huomioida aina kulloinkin haussa oleva paikka ja sitä pitää muokata avoimen paikan vaatimusten mukaisesti. Ansioluettelo on huomattavasti helpompi tehdä ja jos pääsee haastatteluun saakka, siitäkin nuoret kokevat selviävänsä jännityksestä huolimatta. Hakemuksen tekeminen on helpompaa silloin, kun haettua työtä kohtaan löytyy intohimoa ja siitä todella olettaisi pitävänsä. Itse hakemuksen lähettäminen ei sinällään ole tänä päivänä vaikeaa, koska ilmoitukseen on helppo vastata sähköpostilla tai valmiilla hakukaavakkeilla. Haastateltavien kokemuksen mukaan varsinkin suuret yritykset käyttävät usein valmiita hakukaavakkeita.

Useamman haastatellun asiantuntijan mielestä nuorten digitaalinen osaaminen vaihtelee todella paljon tai siihen liittyvät taidot ovat jopa heikkoja. Lisäksi osalle nuorista sähköisten työnhakuun liittyvien palveluiden käytön kerrottiin olevan haastavaa. TE-palveluissa on siirrytty ehkä jo liikaakin sähköiseen asiointiin. Nuorille pitäisi olla enemmän henkilökohtaista apua ja tukea tarjolla, ettei nuoria ohjattaisi vain verkkopalveluiden piiriin. Toisaalta muutama haastatelluista toi esille näkemyksensä, että nuorille työnhaku internetissä sähköisten lomakkeiden avulla on kuitenkin helpompaa kuin vanhemmille ihmisille. Ylipäänsä osa haastatelluista koki nuorille tietokoneiden olevan tutumpia ja sen näyttäytyvän myös vahvuutena itse työnhauksessa, jos avoimessa työpaikassa edellytetään esimerkiksi IT-taitoja.

”Digitaalisuus on mahdollisuus sellaisille, jotka on kirjallisesti lahjakkaita, mutta kaikki ei suinkaan ole. Mutta sitten on toki videohaastatteluja ja video-

CV:t, joita tulevaisuudessa hyödynnetään varmasti entistä enemmän [...] Jotenkin kuitenkin ajattelen, että aika paljon nuoret kaipaa sitä yksilöohjausta ja että kohtaaminen ihmisten välillä ei kokonaan siirtyisi sinne nettiin.” (A 8)

Asiantuntijahaastattelussa tuli ilmi, että TE-toimistoissa on tarjolla työnhakuvalmennusta, jossa annetaan vinkkejä ja koulutusta työnhakuun. Nuorille tehdään myös työllistymissuunnitelmia ja lisäksi TE-palveluilla on tarjolla uravalmennusta, jonka käyttöä on tosin vähennetty resurssien vuoksi. Nuorelle on mahdollista ehdottaa myös ammatinvalinnanohjausta. Valtaosalla nuorista vuorovaikutustaidot ovat kunnossa ja he osaavat käyttäytymisnormit haastattelutilanteissa, kunhan vain ensin pääsisivät haastatteluihin. Riippuu hyvin paljon nuoresta ja hänen verkostostaan, kuinka paljon hän tarvitsee henkilökohtaista apua ja tukea työnhakuun ennen kuin pääsee asiassa itse eteenpäin. Osa nuorista on myös hyvin aktiivisia TE-toimistoon päin ja he tiedottavat jopa tekemistään hauista yhteyshenkilölleen. Joskus nuorilla on kovin suuria odotuksia ja toiveita TE-toimistoa kohtaan. Jotkut nuoret odottavat, että TE-toimistosta tarjotaan suoraan työpaikka tai että virkailijalla olisi antaa työpaikkoja niin sanotusti tiskin alta. Lähinnä nuoret haastateltavien mukaan tuntuvat odottavan TE-palveluilta työtä, tukea ja neuvontaa. Jotkut nuorista odottavat TE-toimiston asiantuntijoilta tukea ja neuvoja elämän muillekin osa-alueille ja ottavat näissäkin merkeissä yhteyttä. Saattaa olla, että nuorelle ei löydy esimerkiksi perheestään tukiverkostoja tai kuuntelijaa. Asiantuntijan haasteena on tasapainotella näiden toiveiden ja odotusten sekä oman työnkuvansa välillä. TE-toimiston asiantuntijoiden työnkuvaan ei kuulu kaikenlainen neuvonta, vaan nimenomaan työhön ja opiskeluun suuntautuva neuvonta.

”Nuoret odottaa, että meillä on heti antaa työpaikka tässä ja että sä saat tän työpaikan [...] ja jotkut odottaa että meillä on täällä tiskin alla jotain muuta mikä ei näy missään, mutta eihän meillä oo mitään sellasta [...] Lähinnä kai he odottaa työtä, tukea ja neuvontaa [...] Kauheen vaikee sanoo, mitä he laajalla skaalalla odottaa.” (A 2)

”Toisethan haluaa ihan, että mä jaan niiden arjen, että ne soittelee niin usein kaikissa asioissa [...] Mun pitäis olla koko ajan läsnä hoitamassa niiden asioita tai tukemassa lähinnä niiden arkea kun nää useammathan nuoret on lähteny kotoa ja asuu yksikseen. Missä vanhempi on, kuka neuvoo tässä elämässä miten täällä toimitaan, ei kukaan.” (A 3)

Asiantuntijat kertoivat, että moniongelmaisille nuorille on olemassa TE-toimistossa omia palvelulinjoja. TE-toimiston palvelulinjoilla nuoret on jaettu kolmeen ryhmään: aktiivisiin, vähän tukea tarvitseviin ja paljon tukea tarvitseviin. Näistä nuorista aktiiviset tekevät paljon töitä työllistymisensä eteen itsenäisesti, vähän tukea tarvitsevat puolestaan tuetusti. Paljon tukea

tarvitsevat eivät tee työnhaun eteen riittävästi. Tällöin taustalla saattaa olla terveydellisiä ongelmia. Kaiken kaikkiaan on olemassa paljon yksilöllisiä eroja; osa nuorista on todella motivoitunut työnhakuun, kun taas osa ei ole niin aktiivisia ja innostuneita siksi, että työhakemusten kirjoittaminen koetaan hankalaksi. Haasteita aiheuttaa myös se, jos omalla alalla on huono työllisyystilanne. Kaikilla nuorilla ei välttämättä ole motivaatiota hakea töitä muulta kuin oman koulutuksensa mukaiselta alalta.

Asiantuntijoiden mukaan osalle nuorista TE-toimistossa käyminen on vaikeaa, vaikka suurin osa nuorista arvostaa henkilökohtaista kontaktia asiantuntijan kanssa. TE-toimistossa käynti saattaa olla jännittävää esimerkiksi paikan julkisuuskuva ja siihen liittyvien ennakkoluulojen vuoksi. TE-toimistoissa pyritään kuitenkin luomaan hyvä ilmapiiri ja hyvä kuva palvelusta. Kaiken kaikkiaan nuoret tietävät nyky maailmassa oikeutensa yhteiskunnan tukiin hyvin ja ovat muutenkin tietoisia omista oikeuksistaan. Suurin osa nuorista on motivoitunut ja halukas ansaitsemaan oman palkkansa itse. Osa nuorista taas on TE-palveluissa asiakkaana pelkästään yhteiskunnan maksamien tukien vuoksi. Tällöin nuori ei ehkä halua olla tekemisissä virkailijoiden kanssa, eikä ottaa heihin kontaktia. Vuonna 2018 on tulossa lakimuutoksia, joten jatkossa työttömyysturva ei ole enää vastikkeetonta, vaan jokaisen pitää tehdä jotakin saadakseen tukea.

“No joitakinhan voi yksistään tää TE-toimistossa käyminen jännittää kovinkin paljon ja sen huomaa [...] Mutta jos sä meet ensimmäistä kertaa johonkin semmoseen organisaatioon, jolle ei ehkä julkisuudessa ole niin hirveän hyvää kuvaa meistä annettu niin jo jänskättää sellaset kuulopuheet.” (A 1)

Myös työpajoille tulo on asiantuntijoiden mukaan osalle nuorista niin sanotusti pakkopullaa, mutta osa puolestaan motivoituu käymällä niissä. Ensisijainen asia työpajoilla on nuorten opiskeluun ohjaus. Onneksi hakuja opiskelupaikoihin on nykyään ympäri vuoden vireillä. Moni nuori saa melko helposti opiskelupaikan tai useammankin, mutta keskeyttää opinnot, koska ei pärjää syystä tai toisesta. Työpajalla käyviä opiskelunsa keskeyttäneitä nuoria ei voi kuitenkaan suoraan verrata koko nuorisoon. TE-toimiston nuoret asiakkaatkin käsittävät melko pienen osan koko nuorten ryhmästä.

## 7.2 Nuorten työllistymisen edistäminen

Nuorten työllistymisen edistämisestä keskusteltaessa jokainen asiantuntija otti esille Ohjaamon palvelut. Ohjaamolla on yhteistyötä yritysten kanssa. Se järjestää rekrytointi- ja muita tapahtumia. Rekrytointitapahtumia on järjestetty muun muassa Hartwall-areenalla sekä etenkin luoville ja humanisille aloille työllistymiseen on pyritty järjestämään omia tapahtumia.

Nuorille on järjestetty tilaisuuksia, joissa on mahdollista tutustua eri ammattien edustajiin henkilökohtaisesti. Joillakin yrityksillä on myös ollut omia rekrytointitapahtumia, joiden kautta nuoret ovat työllistyneet hyvin, joten tapahtumia voisi olla enemmänkin. Ohjaamon palvelut ovat nuorille maksuttomia ja vapaaehtoisia. Ohjaamon todettiin pyrkivän noudattamaan palveluissaan niin sanotusti yhden luukun periaatetta, jossa monialainen ohjaajakunta ja työntekijäverkosto auttavat nuorta hänen eri ongelmissaan. Myös muiden eri instanssien työntekijät hyödyntävät toistensa osaamista ja tehtäviä on jaettu saman toimipaikan sisällä esimerkiksi siten, että joku pitää erityisesti yhteyttä yrityksiin ja joku toinen taas nuoriin. Kontaktien luominen henkilökohtaisella tasolla nuorten ja työnantajien välille on tärkeää. Nuorten pitäisi saada enemmän kontakteja ja tutustumiskäyntejä yrityksiin sekä asiantuntijoilla pitäisi olla mahdollisuus mennä yhdessä nuoren kanssa paikalle yritykseen. Nuorten palvelujen asiantuntijoilla saattaa olla mahdollisuuksia suositella jotakin nuorta suoraan jollekin työnantajalle, jolloin saadaan henkilökohtainen kontakti nuoren ja mahdollisen työnantajan välille. Pääsääntöisesti työnantajat ovat olleet suosittelun kautta työllistämiensä nuoriin tyytyväisiä, joten suositteluista on hyviä kokemuksia. Yritysyhteistyön kehittäminen edelleen olisi tärkeää ja myös enemmän järjestöjä pitäisi saada mukaan yhteistyöhön.

”Kun nuori pääsee töihin niin sehän on hyvä työntekijä [...] Mutta pitäisi olla mentori nuorelle, joka lähtee hakemaan työtä sen kanssa, koska mehän ei täältä liikuta mihinkään.” (A 3)

”TE-toimisto tai mikä taho sitä sitten tulisikaan tekemään, niin yrittäisi ihan konkreetisesti tutustuttaa nuoria ja työnantajia keskenään [...] Voitaik aika henkilökohtaisella tasolla keskittyä kontaktien luomiseen yrittäjän, nuoren ja työnantajien välille.” (A 4)

”Puhutaan kohtaamisongelmasta. Vaikka nuoret laittaisivat reippaasti hakemuksia sähköisesti, vähän masentava aspekti on se, että sä et saa mitään vastausta, ei tuu puhelinsoittoa [...] vähän jää sinne digimailmaan olemattomaksi [...] Sen takia ollaan Ohjaamossa yritetty tarjota kontakti- ja kohtaamismahdollisuutta.” (A 9)

Nuorille soveltuvia työpaikkoja pitäisi haastateltujen nuorten mielestä saada lisättyä ja tarjolla pitäisi olla enemmän vakituksia työpaikkoja. Työn ei välttämättä tarvitsisi olla koko-aikaista, mutta sillä tavalla vakituista, että nuori tietäisi, kuinka monta tuntia työtä kuukaudessa on. Niin sanotut nollatyötuntisopimukset eivät ole nuorten mielestä hyvä asia. Parilla nuorella oli tällaisista töistä huonoja kokemuksia. Haastattelussa eräs nuori sanoi, että vaikka henkilöstövuokrausyritykset ovat ihan hyvä asia, juuri kyseinen nollatyötuntisopimuskuvio ei ole hyvä. Erään nuoren sanoin osa näistä yrityksistä ”työllistää nuoria ilman työtä”.



”Jotenki mä nään, että se perusdilemma on siinä, että meidän lainsäädäntö estää tietyllä tavalla tällästen eri mahdollisuuksien hyödyntämisen ja käyttämisen [...] Pitäis olla nuorisokiintiöt tai tietyllä lailla velvoittaa julkista puolta sun muuta oikeesti työllistämään nuoria.” (A 6)

Nuorisotakuu-järjestelmä tuotiin monen asiantuntijan vastauksessa esille. Työvalmentajat lähtevät nuoren tueksi mukaan hakemaan töitä ja ammatinvalintapsykologeja käytetään, jos nuorella ei ole tavoitteita. Vantaalla on tehty siten, että jokaiselle nuorelle tarjotaan jatko-opintopaikka tai ohjataan hakemaan sitä. Jos nuorella ei ole ammatillista koulutusta, on olemassa estolausunnot, jolloin nuori ei ole oikeutettu työttömyyspäivärahaan. Estolausunto on saattanut tulla esimerkiksi koulusta eroamisesta tai kieltäytymisestä työnhakuun osallistumisesta. Pääasiassa nuorille ei kuitenkaan tule sanktiota kuten aikuisille, jos he eivät tule henkilökohtaisesti TE-toimistoon tai hae koulu- tai työpaikkaa. Haastateltavien mielestä erilaisia työllistymiseen liittyviä sanktioita ja karsinnoita on jo olemassa tarpeeksi, joten olisi aika uudistaa siten, että niiden sijaan palveluihin ja henkilökohtaiseen ohjaukseen käytettäisiin enemmän resursseja. Asioita pitäisi viedä enemmän kannusteiden kuin pakotteiden ja sanktioiden suuntaan. Tukijärjestelmää sääntöineen tulisi uudistaa. Monesti lainsäädäntö estää erilaisia asioita ja vaihtoehtoja. Toki on oltava selvät säännöt, ettei nuoria esimerkiksi hyväksikäytetä työn teettämisen suhteen.

### 7.2.1 Nuorten työllistymisen tukeminen yhteistyöllä

Asiantuntijahaastattelussa tuli ilmi, että työllisyyspalvelut, työpajat ja etsivä nuorisotyö muodostavat yhteistyökokonaisuuden. Syrjäytyneitä tai syrjäytymisvaarassa olevia nuoria yritetään saada työpajoille ja heidän elämänrytinsä pyritään saamaan hallintaan. Työpajat ovatkin aktivoineet monia nuoria. Aktivoinnista huolimatta vieläkin henkilökohtaisempaa tukea ja apua kaivattaisiin. Työpajojen henkilökunta tekee tarvittaessa myös kotikäyntejä. Kotikäyntejä on tehty sellaisten nuorten luokse, jotka eivät poistu kotoa mihinkään. TE-toimistoissa taas käytettävissä olevat henkilöstöresurssit tuntuvat välillä riittämättömiltä suhteessa asiakasmäärään. Vaikka yhteistyötä on olemassa eri toimijoiden välillä, keinoja pitäisi kehittää. Monialainen yhteistyö auttaisi eri tilanteissa ja monien palvelujen tuottamisessa. Eri organisaatioiden ja hankkeiden väliltä pitäisi poistaa turhia organisaatorajoja ja saada toimintaan yhteisöllisyyttä. Yhteiskunnassa tunnutaan nykyään yhä enenevässä määrin ajettavan eri asioiden tehostamista, joten resurssien vähentämisen ja supistamisen vuoksi todellisten keinojen määrä tuntuu vähäiseltä. Kyseessä nähtiin kuitenkin osittain olevan tahdonalainen asia, jolloin pitäisi varata resursseja ja uskaltaa tehdä asioita toisin byrokratian esteistä huolimatta.

”Järjestökentällä ois musta hirveesti mahdollisuuksia [...] että järjestöjä pitäis ehdottomasti enemmän tukea tässäkin asiassa [...] Mun mielestä oikeastaan kaikkialla ois yhteistyömahdollisuuksia; ei oo väliä onko se julkista, yksityistä vai kolmatta sektoria. Nyt jos ajatellaan, että nuorisotakuukin on menossa sinne yhteisötakuun suuntaan, niin otettais sitten aidosti kimpassa sitä vastuuta. Että näitä on niin helppo pallotella ja katella aina vaan lukuja, mutta mitä näille asioille tehdään oikeesti, se on taas eri juttu.” (A 6)

Asiantuntijat toivat esille, että yrityksille on olemassa erilaisia tukia, jos ne palkkaavat nuoria töihin. Palkkatukijärjestelmä on myös olemassa, mutta palkkatukia ei saa yritys, jolla on YT-neuvottelut meneillään. Palkkatukijärjestelmä on sekä yrityksille että nuorille hankalan byrookraattinen. Jos työntekijä tulee esimerkiksi raskaaksi, järjestelmässä on tietyt säännöt eikä yksilöllistä joustovaraa ole. Palkkatukijärjestelmää kehittämällä nuorille voitaisiin mahdollisesti maksaa jopa parempaa palkkaa, mikä loisi uskoa ja luottamusta tulevaisuuteen sekä helpottaisi mahdollisuuksia kehittää itseään. Ylipäänsä tarvittaisiin lisää erilaisia toimenpiteitä ja tapoja työllistämiseen, esimerkiksi kotitalouksille nuorten työllistäminen pitäisi tehdä helpommaksi. Jos nuori on jo syrjäytynyt, pitäisi olla olemassa tukityöpaikkoja, joissa tukihenkilö tai valmentaja olisi mukana ja auttaisi nuorta vähitellen integroitumaan työelämään.

Haastateltujen nuorten näkemyksen mukaan yhteiskunta ei tue tarpeeksi nuoria. Koulujen ja yritysten pitäisi tehdä enemmän yhteistyötä ja sopimuksia keskenään nuorten työllistämiseksi. Nuoria saisi aktivoitua työnhakuun, jos esimerkiksi TE-palvelut ottaisi enemmän vastuuta ja apua olisi tarjolla enemmän. Työnhaun todettiin olevan melko omatoimista puuhaa, joten TE-palveluilta toivottiin enemmän apua ja neuvoja erityisesti kunkin nuoren henkilökohtaiseen tilanteeseen nähden. Enemmän toivottiin nuoren osaamisen, tarpeiden ja kokonaistilanteen huomiointia neuvonnassa. Käytännössä olisi oltava enemmän henkilökohtaisia tapauksia TE-palvelujen asiantuntijan kanssa. TE-palvelujen pitäisi myös auttaa nuoria nopeammin ja aktiivisemmin. Lisäksi nuoria saisi aktivoitua työnhakuun maksamalla heille parempaa palkkaa. Haastateltavien mukaan mistä tahansa työstä olisi saatava vähintään 10 euron tuntipalkkaa. Muuten työtä ei yleisen kokemuksen mukaan haluta vastaanottaa. Joka tapauksessa töiden ja niiden saamisen eteen oltiin valmiita näkemään vaivaa ja esille tuotiin myös ajatus, että kun on lähettänyt johonkin työpaikkaan hakemuksen, kannattaa soittaa jonkin ajan päästä sen perään osoittaakseen työnantajalle, että on aidosti kiinnostunut työpaikasta.

”Kuntien ja valtion pitäisi siinä mielessä kantaa suurempi vastuu, että ihan työllistää suoraan tai jonkun nuorten työsuuskunnan kautta, siis tarjoa se ensimmäinen työkokemus tai työmahdollisuus [...] jotenki miettii välillä, että se raha, mikä käytetään kaikkeen neuvontaan ja ohjaamiseen ja muuhun ni eiks

voitais käyttää se raha siihen, että otettais se nuori suoraan töihin joksikin aikaa julkiselle puolelle.” (A 4)

Kuntien ja valtion pitäisi myös asiantuntijoiden mielestä kantaa suurempi vastuu nuorista esimerkiksi työllistämällä heitä suoraan tarjoamalla heille ensimmäinen työkokeilupaiikka. Nuorten työllistämiseen liittyvän neuvonnan sijaan siihen budjetoidut varat voitaisiin käyttää suoraan nuoren työllistämiseen julkiselle sektorille joksikin aikaa. Jos nuori menee työkokeiluun, hän alkaa saada heti työttömyysetuutta. Sen lisäksi työkokemus lisääntyy, työstä saa työtodistuksen ja siitä voi laittaa merkinnän ansioluetteloon. Työkokemuksen lisääntyminen näkyy nuorella usein kasvaneena itseluottamuksena ja lisäksi nuori pääsisi käytännössä kokeilemaan eri alojen töitä. Työkokeilu saattaa toisinaan johtaa myös suoraan työpaikan saamiseen. Työkokeilupaiikkoja pitäisikin olla enemmän tarjolla. Yhtenä tukimuotona mainittiin myös oppisopimusjärjestelmä, jonka paikkojen kautta nuoret ovat pääasiassa työllistyneet hyvin. Nuoria ei nykyään tueta rahallisesti samoin kuin pitkäaikaistyöttömiä. Rahallisia resursseja nuorten tukemiseen tarvittaisiin enemmän, mutta onneksi on olemassa edes nuorten tuettu oppisopimusjärjestelmä, jossa nuoret ja työpaikkaohjaajat saavat nuorisoneuvojan tuen koko oppisopimuksen ajaksi. Oppisopimuspaikkoja vain pitäisi olla tarjolla enemmän sekä kaupungeilla, kunnilla, yrityksillä että muilla yhteistyökumppaneilla. Haasteena sekä työkokeilussa että oppisopimuksessa on, että työpaikoilla ei välttämättä ole tarpeeksi työntekijöitä ohjaamaan ja opettamaan nuoria, mikä on monesti kustannuskysymys. Pitäisi olla mahdollista opastaa ja perehdyttää nuoria riittävästi, eikä olettaa heidän olevan valmiita tekijöitä.

”Ohjaamo järjestää täsmärekrityä [...] voidaan yrityksille heidän sesonkiin reagoida hyvinkin nopeasti [...] Mä voin myös suositella nuoria suoraan työnantajille [...] Tätä kautta voidaan myydä face-to-face-kontakti.” (A 9)

Yritykset pitäisi asiantuntijoiden mukaan saada aktivoitua nuorten palkkaamiseen nykyistä enemmän. Erityisryhmien kuten nuorten ja vammaisten palkkaaminen vahvistaisi yritysten positiivista julkisuuskuvaa. Jos yrittäjillä olisi mahdollisuus ottaa nuoria enemmän töihin niin sanotusti avustaviin tehtäviin, yrityksen sisällä voisi sitten avautua nuorelle mahdollisuuksia edetä. Työtä on tarjolla yleensä enemmän pienillä ja keskisuurilla yrityksillä, mutta haasteena on löytää ratkaisuja, miten tämän sektorin piilevän työvoimatarpeen voisi kartoittaa. Pienillä ja keskisuurilla yrityksillä ei nimittäin välttämättä ole mahdollisuuksia osallistua rekrytointitapahtumiin. Haastatteluissa tuli jonkin verran esiin, että voisi olla olemassa esimerkiksi laki, jonka nojalla nuori pääsisi heti koulutuksensa mukaiseen ammattiin. Yrityksillä voisi olla lakisääteinen velvoite työllistää vastavalmistuneita nuoria vuodeksi, jolloin nuorelle kerääntyisi edes vähän pidempää työkokemusta.

## 7.2.2 Nuorisotyöttömyyden ehkäiseminen ja vähentäminen

Nuorten työttömyyden ja syrjäytymisen ennaltaehkäisyssä pitäisi asiantuntijoiden mielestä koko koulutusjärjestelmän olla mukana ottamassa enemmän vastuuta. Kouluissa tulisi olla enemmän työnhakutaitojen opetusta ja työkulttuuriin kasvatusta, jotta nuorilla olisi tarvittava osaaminen ja kyvyt peruskoulun jälkeen esimerkiksi jatko-opintoja silmällä pitäen. Oppilaitosten ja sosiaali- ja terveystieteiden ennaltaehkäisevä yhteistyö olisi oleellista varsinkin syrjäytymisvaarassa olevien nuorten kohdalla. Psykososiaaliseen tukeen, ryhmässä toimimisen taitoihin ja psyykkiseen hyvinvointiin olisi tärkeää investoida jo peruskoulussa. Nuorten ongelmiin pitäisi tarttua varhaisemmassa vaiheessa ja nopeammin huomioida kunkin nuoren elämäntilanteen kokonaisuus henkilökohtaisella tasolla. Olisi varmistettava myös työttömän työnhakijan työkykyisyys. Esimerkiksi juuri syrjäytymisvaarassa olevien ja niin sanotusti elämän kolhimien nuorten psyykkisen hyvinvoinnin eteen voitaisiin tehdä jo peruskoulussa enemmän. Tällöin voitaisiin luoda nuorelle vahvempi psyykinen perusta, jolloin urapolku jopa yrittäjyyteen asti saattaisi tulla helpommin kyseeseen.

”Vastuuta jo sinne koulumaailmaan, että kukaan ei pääse peruskoulusta, ettei ois riittävät tiedot ja taidot [...] Jotenki nopeampaa puuttumista siihen, että jos nuori jää jostain pois, kuten jos jää jo peruskoulusta pois tai ammatilliselta puolelta [...] Samantien ois joku sieltä koulusta, että puututaan siihen [...] Aikaisempaa puuttumista, jotenkin se nuoren kokonaisuuden huomioiminen.” (A 5)

Nuorille pitäisi heidän itsensä mukaan antaa mahdollisuus olla työelämässä niin halutessaan ”oman itsensä johtaja”. Nuoria pitäisi kannustaa enemmän kokeilemaan eri aloja ja löytämään ”oma juttunsa” sekä nuorten omaa aktiivisuutta pitäisi tukea ilman karenssin pelkoa. Joskus ei voi tietää, onko jokin ala itselle sopiva ennen kuin pääsee kokeilemaan sitä. Jos sitten kokee, ettei se ole itselle sopiva, tulee karenssi. Kaiken avun ei pitäisi keskittyä pelkän rahan ympärille, koska henkistäkin tukea tarvittaisiin. Keskustelu nuorten kanssa johti myös ajatukseen itsensä työllistämisestä yrittäjänä, mutta sen moni nuori pelkää olevan Suomessa vaikeaa toki vähän alasta riippuen. Lisäksi yrittäjyyteen pitäisi kannustaa ja se pitäisi tehdä helpommaksi, ettei yrittäjyys tuntuisi maan isoimmalta riskiltä.

Asiantuntijoiden näkemyksen mukaan nuorten palveluja pitäisi henkilökohtaistaa sekä antaa enemmän yksilöllistä tukea ja apua erilaisiin elämäntilanteisiin. On olemassa nuoria, joilla ei ole edes omaa asuntoa, vaan poste restante -osoite ja he asuvat esimerkiksi ystäviensä luona. Tällöin on vaikeaa päästä työhaastatteluun tai saada työpaikkaa. Nuoret tarvitsevat apua erityisesti heti opiskeluista valmistumisen jälkeen, jotta työnhakuasiat alkaisivat sujua. Nuoren elämässä olisi hyvä olla jatkumo koulusta suoraan työelämään, mutta myös varasuunnitelma

on tärkeää olla olemassa. Nykyään on yhä vaikeampaa suunnitella elämää, koska monet asiat ovat epävarmempia kuin ennen. Nuoren elämän suunnitelmallisuuden tukemisessa koululla ja muilla tukiverkostoilla on keskeinen rooli. Siksi ei ole hyvää kehitystä, että esimerkiksi TE-palvelujen toimintaa supistetaan jatkuvasti. Rahallisten resurssien riittävyys ratkaisee liikaa, pitäisi kiinnittää enemmän huomiota palvelujen laatuun ja ennaltaehkäisevään toimintaan, mikä tulisi pitkällä tähtäimellä halvemmaksi kuin käyttää resursseja korjaaviin tuki- ja työllistämispalveluihin. Tulevaisuutta pitäisi kyetä havainnoimaan ja ennakoimaan kehittämällä sitä varten mittareita ja seurantaa. Vaikka nuoret ovat aktiivisia sosiaalisessa mediassa, viranomaispalvelut käytäntöineen ovat monesti vaikeasti ymmärrettävissä lukemalla niistä pelkäämään internetin kautta. Henkilökohtaiset kontaktit ja neuvonta virastoissa ovat edelleen tärkeitä. Valitettavasti nuoret eivät osaa vaatia työllisyyspalveluilta tarpeeksi palvelua tai he eivät tee valituksia palvelusta kuten aikuiset. Jos nuoret vaatisivat työllistymispalveluilta enemmän, voisi asioihin saada paremmin muutoksia aikaan.

”Jotenkin mä ajattelen, että ihminen sais sen tarvitsemansa tuen eikä vaan niin, että tilanne kartoitetaan vaan myös viedään oikeasti eteenpäin, koska sitä kartoitusta tehdään jo monessa paikassa.” (A 8)

Asiantuntijat ideoivat, että nuorten eri palvelut olisi hyvä olla saatavilla keskitetysti esimerkiksi kunnittain niin sanotusti saman katon alta, jolloin nuoren olisi helpompi tulla palveluiden piiriin. ”Nuorten palvelutalon” palveluina voisi olla muun muassa työnhaku- ja terveystalot, kuntoutus, opintoasiat sekä tukihenkilöt. Nuoren olisi helppo mennä palvelutaloon ja hänelle löytyisi aina lämminhenkistä tukea ja apua hänen henkilökohtaisten tarpeidensa mukaisesti. Keskitetyt palvelut mahdollistaisivat paremman yhteistyön, vuorovaikutuksen ja kommunikaation eri toimijoiden välillä. Nuorten perusasiat saataisiin kuntoon. Henkilökohtaista mentori-palvelua, jossa asiantuntija lähtee nuoren kanssa hakemaan työtä, pitäisi olla tarjolla enemmän. Palvelulle olisi kysyntää, sillä esimerkiksi TE-toimistosta ei ole mahdollisuuksia lähteä nuorten mukaan. Työnhakuun liittyvien taitojen syvälinen, perusteellinen ja onnistunut henkilökohtainen kartoitus olisi myös hyödyllistä. Menestyäkseen työhaussa on työnhakudokumenttien oltava kunnossa. On kuitenkin oltava tarkkana, ettei nuorten eteen tehdä liikaa asioita valmiiksi. Silloin tavallaan aliarvioidaan nuorten taitoja ja kykyjä, eikä anneta heille kokemuksia itsenäisestä pärjäämisestä. Nuorten olisi hyvä oppia hoitamaan työnhakuun liittyviä asioita myös itsenäisesti.

“Ohjaamalla on yhden luukun periaate.” (A 8)

“On ihan mahtavia yhteistyökuvioita, mitä on Ohjaamossa saatu aikaiseksi; esimerkiksi terveysohjaaja on saanut mielenterveysasioissa suoran yhteyden nuorille, ettei tarvitse jonottaa palveluihin [...] Pyritään koko ajan tekemään niistä

tosii tiiviit ja joka suuntaan, että me pystytään mahdollisimman nopeasti sitten kun on se akuutti tilanne [...] pystytään heti tarjoamaan se väylä [...] kun tää on varmaan just se ongelma, mihin turhaudutaan ku ei tiedetä, mistä sä haet sitä apua [...] Meillä on se monialainen asiantuntijakunta, joka heti ottaa kopin.” (A 9)

Nuorten motivointiin työnhakua kohtaan kaivattaisiin asiantuntijoiden mielestä uusia ideoita ja keinoja. Motivaation ylläpito henkilökohtaisen ohjauksen avulla on tärkeää. Nuoren omien vahvuuksien ja kiinnostuksen kohteiden selvittäminen on motivaation kannalta oleellisinta. Nuorille pitäisi opettaa enemmän myös oman vastuun merkityksen tärkeyttä, koska yhteiskunnan yleinen käyttäytymismalli on mennyt jonkin verran välinpitämättömämpään suuntaan. Ihmiset tuntuvat esimerkiksi myöhästelevän aiempaa enemmän. Nuorten aktivoinnissa perustulo-  
meentulon edellytyksenä pitäisi olla edes jonkinlaiseen työelämään integroivaan toimintaan osallistuminen kuten työnhakuun, työharjoitteluun tai työllistämistapahtumiin. Vastikkeet tonta rahaa ei pitäisi olla saatavilla. Nykyinen järjestelmä passivoi, koska vähäiselläkin työntöellä voi olla vaikutusta toimeentulotuen suuruuteen. Alle 25-vuotiaat nuoret olisi velvoitettava hakemaan jatko-opintopaikkaa, jolloin koulutukseen pääsy ympäri vuoden olisi oleellista. Onneksi ammatillinen koulutus on uudistumassa ja kouluihin on tulossa enemmän työssäoppimista. Ammatilliseen koulutukseen vaikuttaa jäävän aina vapaita aloituspaikkoja. Toisaalta osa nuorista ei saa opiskelupaikkoja, joten ongelma tuntuu olevan kysynnän ja tarjonnan kohtaamisessa. Opiskelupaikkojen haussa haasteeksi voi muodostua myös kelpoisuusvaatimukset eri koulutuksiin, jos nuorella on jo ennestään jokin tutkinto.

Asiantuntijat pohtivat, että nuorelta olisi hyvä löytyä työnhakuun pitkäjänteisyyttä, realismia ja avointa mieltä, ettei hän olisi vain yhden vaihtoehdon varassa, jonka toteutumista jää sitten odottamaan. Nuorille pitäisi rohkeasti antaa työmarkkinoilla enemmän mahdollisuuksia sekä kohdella heitä inhimillisesti ja reilusti. Nykyään kuitenkin vallitsevat melko pitkälti työnantajan markkinat ja kun työnhakijoita on paljon, työnantaja valitsee luonnollisesti parhaat. Työpaikkailmoituksissa pitäisi kertoa tarjolla olevasta työstä selkeämmin, ettei hakijoille tule vääriä käsityksiä. Työnantajat eivät saisi lupailta liikojia. Työnhaun motivaatiota vähentää, jos nuori lähettää aktiivisesti työhakemuksia, muttei saa koskaan niihin minkäänlaisia vastauksia.

”Nuorille erilaisia tapoja työllistyä ja saada se tutkinto. Etenkin nuorten oppisopimukset [...] niitä pitäis saada ihan paljon paljon enemmän lisää. Se on tutkittua tietoa, että meidän nuorten oppisopimuksissa opiskelleet [...] niin niistä on melkein 100 %:sesti työllistyneet saman tien joko siihen työpaikkaan, missä ne on opiskelleet tai johonkin muuhun työpaikkaan.” (A 5)

Nuorisotyöttömyyden voisi nuorten mukaan välttää tai ainakin vähentää sitä säännöksillä, että työnantajien pitäisi ottaa enemmän riskejä nuorten kohdalla ja uskaltaa palkata heitä. Oppisopimusjärjestelmä koettiin hyväksi vaihtoehdoksi, joten nuorten tuettuja oppisopimuspaikkoja pitäisi olla enemmän tarjolla. Haastateltavien näkemyksen mukaan oppisopimuspaikkoja on vaikea saada. Niiden saamisessa auttaisivat mahdolliset kontaktit työnantajiin, että saisi niin sanotusti jalan oven väliin. Haastateltavat ehdottivat, että olisi hyvä olla oppisopimusjärjestelmän osalta yhteistyötä TE-palvelujen ja työnantajien välillä.

### 7.2.3 Yhteiskunta ilman nuorisotyöttömyyttä

Jos nuorisotyöttömyyttä ei olisi, haastateltujen nuorten näkemyksen mukaan ei varmaankaan olisi nuorten syrjäytymistä ja siihen liittyviä oheisongelmia, jotka aiheuttavat kustannuksia yhteiskunnalle. Koko kansan hyvinvointi lisääntyisi, koska nuorilla olisi vähemmän esimerkiksi mielenterveysongelmia. Toisaalta haastateltavat naureskelivat, olisiko nuorilla sitten hauskaa, jos ei olisi vapaa-aikaa. Muutama nuorista pohdiskeli, että jos Suomessa ei olisi työttömyyttä, silloin varmaan kaikki haluaisivat ulkomailtakin muuttaa Suomeen, koska monessa maassa on isoja työttömyysongelmia. Jos työtä olisi kaikille, nuoret uskaltaisivat perustaa perheen aikaisemmin, jolloin maan väkiluku kasvaisi.

”Mä voisin jäädä hyvällä mielellä sitten tästä nyt eläkkeelle, jos kaikki nuoret ois töissä ja mä tietäisin, että niillä menee ihan hyvin ja sit varmaan kaikki tämmöset koulusurmat ja ynnä muut ampumatapaukset, vanhempien tappamiset ja kaikki tälläset [...] tietenkään se ei poista meidän mielenterveysongelmia, että jos kaikki on töissä...” (A 3)

”Mutta kyllä mun mielestä varmaan tälläsellä suuremmalla tasolla jäis nää mielenterveysongelmatkin paljon vähäisemmiksi, jos ihmisillä on joka päivä tekemistä niinku rutiinia.” (A 2)

Useampi haastatelluista asiantuntijoista pohdiskeli, jos kaikille nuorille olisi töitä, olisi yhteiskunta todennäköisesti toiveikkaampi, toimivampi, rikkaampi ja paremmin voiva. Nuorisotyöttömyyden hypoteettisella poistumisella olisi vaikutusta yleiseen ilmapiiriin sekä taloustilanteeseen. Palveluissa olisi enemmän ihmisiä töissä ja ostovoiman lisääntymisen myötä kauppoilla menisi paremmin sekä tarjolla olisi uudenlaisia töitä ja palveluita. Tällä hetkellä yhteiskunnan ilmapiiri tuntuu toisinaan apaattiselta. Nuorisotyöttömyyden poistuminen merkitsisi myös sitä, ettei olisi toimeettomia nuoria sekä nuorilla saattaisi olla vähemmän mielenterveysongelmia. Pari haastatelluista asiantuntijoista pohti, että jos nuorisotyöttömyys poistuisi, tulisiko tilalle ongelmaksi sitten esimerkiksi keski-ikäisten työttömyys, jolloin vanhempien ja

kokeneempien työntekijöiden työllistyminen vaikeutuisi. Asiantuntijat myös pohtivat, ettei nuorisotyöttömyyttä varmaankaan voida koskaan täysin poistaa, mutta olisi mietittävä tulevaisuutta, kuten mitä aloja tullaan jatkossa tarvitsemaan ja mihin koulutusta suunnataan. Yleisesti todettiin, että Suomessa on korkea koulutustaso. Työelämän ja työkultuurin muutos olisi kuitenkin tarpeellinen, koska työpaikat vähenevät entisestään muun muassa automatisoinnin ja digitalisaation myötä. Toisaalta pääkaupunkiseudulla on kuitenkin ollut nähtävissä, että työpaikat lisääntyvät ja työllisyystilanne on kohtuullisen hyvällä tasolla.

### 7.3 Digitaalisten työnhakupalvelujen käyttö

Haastatellut nuoret näkivät digitaalisten työnhakupalveluiden etuna sen, että ne ovat nykymaailmassa helposti saatavilla ja palveluissa on valinnan varaa. Nuoret käyttäisivät digitaalisia palveluja työnhaussa, koska ne tuovat helpotusta työnhakuun ja mobiilisovelluksia on yleisesti ottaen kiva käyttää. Digitaalisten taitojen koettiin olevan sillä tasolla, että työnhakudokumenttien laadinta onnistuu, kunhan nuorelta vain löytyy ohjelma ja laitteet niiden tekemiseen. Pääasiassa haastatellut nuoret kokivat, että he osaavat käyttää tietokoneita ja ainakin mobiilipuhelinta.

Osalla haastatelluista asiantuntijoista ei ollut käsitystä nuorten mahdollisesti käyttämistä digitaalisista palveluista työnhaussa tai tarjolla olevista työnhaun digitaalisista palveluista. Osan mukaan valtaosa nuorista osaa käyttää internetin työnhakupalveluja ja etsiä työpaikkoja. Koettiin myös, että työnhaku sähköisiä lomakkeita käyttäen on nuorille helpompaa kuin vanhemmille ihmisille, koska tietokoneet ovat nuorille tutumpia ja lomakkeiden lähettäminen sähköisesti kätevämpää kuin paperilla. Internetissä nuoret käyttävät ensisijaisesti TE-palvelujen sivuja. TE-palveluilla on myös vuoden vanha mobiilisovellus, jonka avulla näkee avoinna olevat työpaikat. TE-palvelujen sivusto tuntuu kuitenkin osittain vanhanaikaiselta sekä työntekijöistä että asiakkaista, eikä se tarjoa esimerkiksi suoria yhteyksiä muihin sähköisiin palveluihin. TE-palvelujen järjestelmään on tarkoitus saada sellainen toiminto, jossa tietokone ehdottaa hakijalle työ- ja opiskelupaikkoja hänen omien tietojensa pohjalta. Digitaalisia palveluja kehitetään jatkuvasti, mutta se on kallista ja aikaa vievää vanhojen alustojen päälle. Työhallinnon vuoden 2020 hanke, maakuntauudistus ja lakimuutokset voivat tarjota mahdollisuuden tuoda nykyisten järjestelmien tilalle myös yksityisiä palveluja.

“No kyl mä uskon et valtaosa nuorista osaa käydä tsekkaamassa tarjolla olevat duunit ja hyödyntää niitä palveluja [...] mut sit on tietysti tää porukka, joka ei kykene itsenäisesti tekee, koska ne ei oo niin hirveen selkeitä, vaan ne on työläitä ja pitää miettiä että mitä mä nyt tohon laitan [...] Siinä menee aika helposti herne nenään niin et kaikilta se ei kyl onnistu [...] Digitaalisuus on hyvä



asia ja sehän etenee kuin juna ja sitä ei voida pysäyttää, eikä pidäkään pysäyttää, mut jotenki se että se ei voi olla se ainut tapa.” (A 6)

Digitaalisten työnhakupalvelujen käytön esteenä voi haastateltujen nuorien mukaan olla, jos nuori ei osaa käyttää niitä, jos hänellä ei ole kännykässä internetiä tai hän ei omista tietokonetta. Nuorelta pitäisi siis löytyä tarvittavat välineet, joihin hänellä ei kuitenkaan välttämättä ole varaa. Lisäksi esteenä palvelujen käytölle voi olla, ettei käyttäjä halua liittyä ja rekisteröityä palveluun antamalla sinne tietojaan ja hyväksymällä sen käyttöehtoja. Haastateltavat myös pohtivat, että jos palvelut siirtyvät yhä enemmän digitaalisiksi, heikentääkö se nuorten sosiaalisia taitoja.

”Meidän joillain nuorilla ei oo verkkopankkitunnuksia ollenkaan. Maahanmuuttajakin, niin sun on vaikee saada niitä verkkopankkitunnuksia. Niin sehän on ongelma aika monessakin asiassa [...] Niin on aika vaikee mennä kattoo mitään sieltä netistä, jos sul ei oo verkkopankkitunnuksia.” (A 7)

Myös osa haastatelluista asiantuntijoista toi esiin näkemyksensä digitaalisten työnhakuun liittyvien palveluiden haasteellisuudesta juuri nuorille. Vaikka internet on nuorille tuttu ympäristö, käytetyn kielen kanssa saattaa olla vaikeuksia ja digitaaliset taidot saattavat olla hyvin vähäiset eli palvelujen käytön osaamattomuus saattaa olla niiden käytön esteenä. Digitaalisten palvelujen käytön esteenä voi asiantuntijoiden mukaan myös olla se, ettei nuorilla välttämättä ole esimerkiksi verkkopankkitunnuksia, tai heillä ei ole älypuhelinta tai tietokonetta. Palveluita ei pysty käyttämään, jos tarvittavat laitteet puuttuvat. Digitaalinen työnhaku ei välttämättä ole osa nuorten työnhakua, koska työn hakeminen koetaan virallisemmaksi kuin muu sosiaalisessa mediassa operointi. Nuoria saattaa jopa pelottaa ja ahdistaa nykyään vallalla oleva digitalisaatiotrendi. Kaikki eivät välttämättä halua tai ole valmiita käyttämään digitaalisia palveluja. Yleisesti ottaen digitaalisuus nähtiin hyvänä asiana, mutta se ei voi olla ainoa vaihtoehto asioiden hoitoon eikä se voi korvata kokonaan henkilökohtaista palvelua. Esimerkiksi lyhytaikaisia keikkatöitä tarjoavien Work pilots- ja Tremer-mobiilisovellusten käytön kanssa on ollut ongelmia, kun nuoren pitäisi syöttää sovellukseen oma pankkitilinumero palkanmaksua varten. Tällaisten tietojen syöttäminen palveluun epäilytti monia nuoria. Palveluihin kirjautumiseen ja niiden käyttöön vaadittaisiin ehkä uusia tapoja. Toisaalta uusia digitaalisia palveluja voi olla vaikea saada markkinoille aktiiviseen käyttöön. Yksi haastateltava mainitsi Laurean kautta työpajoilla olleen kokeilussa jonkin sovelluksen, mutta se ei ottanut niin sanotusti tulta alleen. Toisaalta toisen kommentin mukaan työpajoilla on käyty esittelemässä keikka- ja kotitöitä tarjoavaa digitaalista palvelua, joka vaikutti ihan hyvältä systeemiltä.

”Digitaalisuus ei kuulu siihen heidän maailmaansa sillä lailla [...] vaikka he ois kuinka digi niin se ei kuulu siihen työnhakuun.” (A 3)

”Se koetaan jotenki semmoseks virallisemmaks, että pitäis tehdä jotain niin hienoa tai jotain, tää on mun arvelu vaan.” (A 2)

”Musta tuntuu, ettei meidän työnhakuvalmennuksetkaan tästä [...] sitten tässä-hän pitää mennä aina itseensä, että osaanko minä.” (A 3)

Muutama haastateltavista nuorista hieman vierasti digitaalisten sovellusten käyttöä työhaussa. Nämä nuoret pitivät henkilökohtaista kohtaamista parempana. Eräs heistä kertoi olevansa niin huono kirjoittaja, että on paljon parempi, kun hänet nähdään. Haastatteluun pitäisi päästä kasvokkain keskustelemaan. Silloin työnantaja näkee, millainen hakija on, ja myös päinvastoin. Videohakemuksia kritisoitiin, koska niissä ei pysty olemaan luonnollinen. Haastateltavien mielestä tuntuu oudolta puhua pelkälle kameralle, ihan kuin puhuisi yksikseen. Lisäksi videohakemuksista paistaa helposti läpi tekopirteys ja on myös noloa, jos takeltelee sanoissaan tai tulee pitkiä taukoja. Nuoret kertoivat, että tälläkin hetkellä on olemassa työnhakuprosesseja, joissa pitää ensin laittaa työhakemus ja ansioluettelo. Jos niiden avulla pääsee jatkoon, on seuraavaksi vuorossa pakollinen videochat-keskustelu, jonka jälkeen seuraa mahdollinen ryhmähaastattelu. Jos sitten vielä pääsee jatkoon, on vuorossa yksilöhaastattelu. Koko prosessi tuntui heistä kovin raskaalta.

Osa asiantuntijoista oli sitä mieltä, että nuoret eivät käytännössä ole diginatiiveja, eivätkä käytä digitaalisia työhaun palveluja, koska ne eivät palvele nuoria. Nuoret hakevat töitä pääsääntöisesti perinteisin tavoin kirjallisella hakemuksella, johon liitetään mukaan ansioluettelo. Syynä tähän saattaa olla se, ettei nuorilla ole kokemusta esimerkiksi videon käytöstä osana hakemusta. Nuoret ovat myös erään haastateltavan mielestä yleisellä tasolla melko huonoja kertomaan itsestään. Poikkeuksena ehkä ne nuoret, jotka hakevat luoville aloille. Joillakin nuorilla saattaa olla hyvät portfolioit ja valokuvat sekä he saattavat laittaa myös videoita työhakemuksen liitteeksi, mikä on jonkin verran lisääntynyt trendi. Kirjallisesti lahjakkaille nuorille digitaalisten palvelujen todettiin olevan hyvä mahdollisuus ja vaihtoehto. Haastateltavat pohtivat, että video-CV:t ja -haastattelut ovat varmasti enenevässä määrin tulevaisuutta. Toisaalta ne ovat hyviä vaihtoehtoja etenkin niille nuorille, jotka eivät ole kirjallisesti lahjakkaita. Kaiken kaikkiaan työnhakuvalmennuksissa voitaisiin kouluttaa ja perehdyttää nuoria enemmän digitaalisuuteen.

### 7.3.1 Digitaalisten työnhakupalvelujen kehittäminen

Osa haastatteluista asiantuntijoista ei osannut sanoa kehittämisideoita digitaalisille työnhakupalveluille. Esille tuli kuitenkin huoli siitä, miten nuoret selviävät niiden käytöstä. Oikean tiedon löytäminen on nuorille yleensä vaikeaa, koska monella on puutteellinen median lukutaito. Siksi palveluiden tulisi olla selkeitä ja helppolukuisia sekä helposti löydettävissä. Työnhaun digitaaliset palvelut voisivat olla kootusti saatavilla nuorille tarkoitetuilla informatiivisilla sivuilla, jolloin nuoren ei tarvitsisi ”seikkailla” monilla eri sivustoilla ja eri organisaatioiden palveluissa. Yksinkertaisuus, selkeys ja helppokäyttöisyys olisivat yleisesti ottaen syitä nuorten digitaalisten palvelujen käytölle. Digitaalisesta työnhausta olisi saatava hauskaa ja siinä voisi olla mukana jonkin verran pelillisyyttä. Verkkopalveluissa olisi hyvä olla ”live-tuki” siten, että nuoren olisi mahdollista tarvittaessa keskustella jonkun ohjaajan kanssa. Henkilökohtaisen palvelun mahdollisuus olisi siis syytä muistaa ja pitää osana digitaalisia palveluita. Työpaikoissa ja niiden pienryhmätöiminnässä on vertaistukiryhmiä, joissa voisi hyödyntää digitaalisia palveluita. Palveluun voisi luoda esimerkiksi verkoston tai ryhmän, jonka jäsenet antaisivat vinkkejä työnhakuasioissa ja työllistymisessä toisilleen. Verkostoihin olisi hyvä saada lisäksi mukaan työnantajia tai siellä voisi olla virtuaalisia työnantaja-vierailuja tarjolla.

”Mä luulen et yks vaikeus on ihan se, että nuorilla on puutteellinen median lukutaito [...] siis se oikean tiedon löytyminen [...] Oli se nyt portaali tai mikä tahansa, ni työllisyyteen ja tämmöseen, selkeesti nuorille ja nuorten näkökulmasta, ni siin vois olla yks, mikä on helposti löydettävissä ja missä on sitä oikeaa tietoa [...] Mutta semmonen selkee paikka, mistä sä saat. Mut sit taas duunipaikat [...] miksei näit asioita voitais yhdistellä? [...] Mä tietäsin että jos mä meen sinne nuorten sivuille ni siel on myös ne duunipaikat mutta kun sun pitää mennä erikseen MOLin sivuille [...] Mutta asioita yhdistelemällä, mä luulen että toi on tulevaisuutta jollain tavalla että tiedonhan pitäisi myös verkossa keskustella tietyllä tapaa, että ihmisten pitäis vaan oppia yhdistelemään ne mestat silleen kivasti että se on asiakaslähtöistä ja helppoa löytää juurikin se oikea tieto, mikä sinua kiinnostaa.” (A 6)

Nuorista digitaalinen työnhakupalvelu vaikuttaa yleisesti ottaen järkevältä, kätevältä ja se helpottaisi työnhakua etenkin, jos samaan palveluun saisi koottua kaikki omat tietonsa. Omista tiedoistaan nuoret päivittäisivät palvelussa kaikkea mahdollista työnantajia kiinnostavaa. Jos digitaalinen palvelu erityisesti nuorten työllistymisen tueksi olisi olemassa, nuoret todennäköisesti liittyisivät ja kirjautuisivat siihen. Hyvä asia olisi etenkin se, jos ansioluetteloa ei tarvitsisi tehdä jatkuvasti uudelleen. Tällöin työn hakeminen helpottuisi ja nopeutuisi,

kun ei tarvitsisi luoda kuin yksi käyttäjäprofiili. Yksi haastateltavista kertoi aikoinaan luoneensa tunnuksia ja käyttäjäprofiileja kuuteen eri työnhakupalveluun, mikä oli hänestä ärsyttävää.

Myös osasta haastatelluista asiantuntijoista piti isona hyötynä sitä, jos kaikki tieto löytyisi samasta paikasta ja olisi helppo tapa etsiä töitä ”yhden profiilin taktiikalla”. Haastatteluissa tuli ilmi digitaalista työnhakupalvelua koskevana kehitysehdotuksena, että nuoret voisivat ilmoittautua työnhakijoiksi palveluun ja yritykset nuorten työllistämisen veloitteesta valitsisivat sitten jonkun heistä. Lisäksi nuorille voisi olla palvelussa tarjolla työnteon yleisten hyötyjen ja faktojen esittelyä kivalla tavalla kuten miksi kannattaa tehdä töitä, miten työnteko vaikuttaa eläkkeeseen, mitä sivukuluja palkasta vähennetään ja niin edelleen. Tällaiset asiat eivät välttämättä ole nuorille itsestäänselvyksiä.

”Se ois helpompaa, että ois yks profiili [...] helppo tapa etsiä ja löytää töitä...”  
(A 7)

Asiantuntijat olivat kaiken kaikkiaan sitä mieltä, että mikäli nuori hallitsee nykytekniikan, digitaalinen työnhakupalvelu voi tuoda helpotusta työnhakuun. Palvelun käytön esteeksi voi kuitenkin muodostua osaamattomuus, jos nuori ei hallitse nykytekniikkaa. Nuorelta voi myös puuttua tarvittavia välineitä palvelun käyttöön kuten koneita, laitteita tai ohjelmia. Nuoret osaavat pääasiassa käyttää sosiaalisen median niin sanottuja viihdesovelluksia, mutta heillä ei välttämättä ole digitaaliseen työnhakuun tarvittavaa osaamista. Monen haastatellun kokemuksen mukaan palvelujen käyttöön saatetaan tarvita yksilöllistä opastusta, neuvontaa ja perehdytystä, koska monesti nuoret toivovat ja tarvitsevat työnhakuasioissa henkilökohtaista palvelua. Muutamilla haastateltavilla nousikin esiin huoli siitä, mitä jos nuori ei halukaan käyttää digitaalisia palveluita tai ei tule edes tietoisiksi niistä. Olisi säilytettävä mahdollisuus myös henkilökohtaiseen palveluun digitaalisen kehityksen ohella.

”Digitaalisissa palveluissa tietysti jotenkin semmonen keveys tai kun tulee johonkin siihen aloitussivulle, ettei sulle lätkäistä heti semmosta hirveätä tekstiä eteen, vaan että jotenkin järkevät, asiakaslähtöiset valikot [...] Käyttäjälähtöinen informaatioarkkitehtuuri kaiken A ja O. Ja ainakin se, että mä pystyn tähän ja että se antaa jonkun hyödyn joka kerta.” (A 4)

Asiakashyödyn ja palvelukokemuksen merkitys tuli monessa asiantuntijahaastattelussa esiin. Digitaalisen palvelun sisällön keveys ja helppouden tunne on olennaista, palvelussa ei saa olla liikaa monimutkaista tekstiä sekä valikoiden tulisi olla selkeät, järkevät ja asiakaslähtöiset. Tietojen helppo löydettävyyys on olennaista, ettei käyttäjä joudu ”seikkailemaan” ja tekemään turhia hakuja palvelussa. Ulkoisesti palvelussa olisi hyvä olla iloa, eloa ja väriä hyvän

maun rajoissa. Käyttäjän tarpeen tulisi ohjata palvelun toimintaa ja kehittämistä organisaatioiden tarpeiden sijaan, eli asiakaslähtöisyys on keskeistä. Käyttäjäkokemuksen näkökulmasta nähtiin olennaisena, että käyttäjä tuntee pystyvänsä palvelun käyttöön ja käytön on tuotava selkeää hyötyä. Lisäksi käytön pitäisi kokonaisuudessaan synnyttää positiivinen kokemus, jotta nuori käyttäisi palvelua jatkossakin.

### 7.3.2 Käyttäjäprofiilin luontipalvelu

Digitaalisen työnhakupalvelun olisi nuorten mielestä oltava selkeä, yksinkertainen ja helppokäyttöinen sekä toimittava mobiilisovelluksen avulla puhelimen kautta, ettei tarvitsisi ottaa esiin tietokonetta, jota nuorilla ei välttämättä edes ole. Tärkeintä digitaalisissa palveluissa on, että tarvittavat tiedot ovat helposti löydettävissä. Palvelun visuaalisuudella ei koettu olevan keskeistä merkitystä eli ulkoasu voisi olla melko yksinkertainen ja pelkistetty. Myöskään palvelun viihdyttävyydellä tai hauskuudella ei koettu olevan olennaista merkitystä. Toisaalta nuoret kuitenkin aiheesta keskusteltaessa innostuivat ideoimaan, että olisi mukava, jos työnhakupalveluun voisi syöttää omia työnhakuun liittyviä tavoitteita, joiden avulla motivoida itseään. Palvelussa voisi esimerkiksi olla laskuri joka laskee, kuinka montaa työpaikkaa palvelun kautta on hakenut jonakin tiettyinä ajanjaksona, ja tästä saisi kerättyä esimerkiksi pisteitä. Lisäksi mahdollisesti kiinnostavista työpaikoista olisi hyvä saada ilmoitus suoraan matkapuhelimeen. Palvelussa voisi myös olla valmiita erilaisia pohjia työnhakua varten ja konkreettisia vinkkejä työnhakudokumenttien tekoon. Palveluun pitäisi saada myös ladattua portfolio todistuksineen ja siinä olisi oltava tarpeeksi kapasiteettia, että voisi lähettää työhakemuksen liitteinä esimerkiksi visuaalisen ansioluettelon tai videokuvaa. Kaikissa palveluissa tai työnhakulomakkeissa tämä ei ole vielä mahdollista. Joskus nuorten kertoman mukaan jopa tavallisten jpg-liitetiedostojen liittäminen hakemuksiin voi olla vaikeaa.

”Sehän kuulostaa ihan loistavalta ajatukselta [...] Että vois yhdellä klikkauksella [...] nythän ne on eri palveluissa [...] Sit kun vielä päästäis siihen, että näissä työpaikoissa [...] päästäis siihen, että ei se, minkä ikäinen tai niminen, vaan sillä osaamisella ja sillä että mä oon tehny tälläisiä ja tälläisiä juttuja niin sitä valintaa vois tehdä.” (A 5)

Asiantuntijoiden mukaan työnhakupalvelun käyttäjäprofiilissa olisi hyvä korostaa hakijan osaamista eikä ikää tai nimeä. Joskus ikä tai vierasperäinen nimi voivat olla haastatteluun pääsemisen esteenä. Käyttäjäprofiilista eräs haastatelluista asiantuntijoista sanoi, että nuoren olisi hyvä saada tieto, jos hänen profiiliaan tai työhakemustaan on käyty katsomassa. Lisäksi nuorelle olisi jotenkin hyvä viestittää ennakoon tieto tulevasta yhteydenotosta, ettei esimerkiksi puhelinsoitto mahdolliselta työnantajalta tulisi aivan yllätyksenä, vaan nuori osaisi

varautua siihen. Palvelussa voisi olla videoita, joilla esimerkiksi esimies tai muu työnantajan edustaja esiintyisi työpaikkailmoituksessa. Työnhakijan on nykyään usein laitettava hakemuksensa liitteeksi muun muassa kuva tai video-CV, mutta työpaikkailmoitukset ovat silti edelleen hyvin perinteisiä. Ne pitäisi saada vaatimuksiltaan ja sisällöltään samalle tasolle työhakemuksille asetettujen vaatimusten kanssa. Palveluun pitäisi voida tallentaa työnäytteitä ja oman osaamisen portfolioa videon ja kuvan muodossa.

“Semmonen ois ihan loistava juttu kyl, ettei tarttis joka paikkaan laitella tietoja [...] Semmonen helppokäyttöisyys, että se toimii vehkeellä ku vehkeellä [...] Palvelu hyvän maun rajoissa, että se ei saa olla “boring” mutta ei mikään sirkuspelle-juttu, että siinä pysyy se asiakonteksti mukana, että hei tätä kautta haetaan duunii että tää on vakava juttu.” (A 6)

Käyttäjäprofiilin luontipalvelun käytön esteinä tuli esiin nuorten kommentteissa se, jos nuori ei halua liittyä ja rekisteröityä palveluun antamalla sinne tietojaan ja hyväksymällä sen käyttöehtoja. Epäilyksiä palvelun osalta aiheutti se, jos kaikki laittaisivat sinne ansioluettelonsa, miten ohjelma pystyisi löytämään sieltä kaikki sopivat työpaikat juuri oikeille nuorille. Haastateltavien oli toisaalta vaikeaa pohtia, haluaisivatko he kirjautua kyseiseen palveluun, koska sitä ei ole olemassa. Heillä ei siis ole tietoa muun muassa sen toimivuudesta, suosituksista, ystävien käyttökokemuksista ja itse työn saannin onnistumisesta. Epäilyksiä aiheutti myös se, että jos työnhakupalvelussa olisi valmiita työnhakupohjia, kasvaisiko riski, ettei kukaan enää erottuisi joukosta, toisin kuin täysin itse tehdyn hakemuksen avulla on mahdollista. Hakemuksia pitäisi pystyä esimerkiksi tietyillä toiminnoilla muotoilemaan ja räätälöimään oman näköiseksi. Nuoret pohtivat myös sitä, että jos työnhakua helpotetaan ja tuetaan liikaa digitaalisilla palveluilla, passivoisiko se nuoria. Nuorten mielestä työnhakuun on kuitenkin nähtävä jonkin verran vaivaa ja jaksettava tehdä persoonallinen työhakemus, jolla osoittaa motivaationsa hakemaansa työtä kohtaan.

### 7.3.3 Avoinna olevien työpaikkojen tiedot

Digitaalisen työnhakupalvelun avoinna olevien työpaikkojen tietojen osalta nuoret kertoivat haluavansa tietää hakemastaan työpaikasta itse työtehtävän, työsuhteen keston, tarjolla olevan työtuntimäärän, tuntipalkan, työnantajan puhelinnumeron, työpaikan sijainnin, edellytykset työkokemuksesta ja osaamisesta sekä millainen työntekijä on haussa. Lisäksi nuoret halusivat tietoa siitä, mitä annettavaa ja tarjottavaa työnantajalla on hakijalle. Isoilla yrityksillä on nuorten mielestä yleensä selkeästi työpaikkailmoituksissa kerrottuna tarvittavat asiat työstä ja sen sisällöstä. Nuoret kokivat aika lailla samantyyppisten tekstien ja hakijaan kohdistuvien perusvaatimusten toistuvan työpaikkailmoituksissa. Keskusteltaessa avoimen datan

ja karttapalvelujen mahdollisesta hyödyntämisestä avoimena olevista työpaikoista kertomisen yhteydessä, nuoret myönsivät työpaikan sijaintitiedon olevan oleellinen asia hakupäätöksen osalta. Työpaikkailmoituksessa on heidän mielestään vähintään kerrottava, missä työpaikka sijaitsee, mutta lisäksi mahdollisen karttapalvelun ja avoimen datan hyödyntäminen koettiin kiinnostavaksi. Esimerkiksi Google Maps oli monelle jo entuudestaan tuttu palvelu.

“Ehdottomasti liikkuvaa kuvaa, ihan videoo [...] Jos sä haet sinne työntekijöitä ni sä oisit itte kertomassa videolla että “moi tuu meille duuniin” ni se on jo ihan eri juttu kun että siel on se perinteinen työhakemus [...] Se työn hakeminen on menny eteenpäin mut nää työtarjonnan tavat, ne on jääny sinne [...] mutta miksei me tarjota myös sitä työtä eri tavoilla?” (A 6)

Palvelussa avoimena olevien työpaikkojen tietojen osalta olisi asiantuntijoiden mielestä hyvä olla kerrottuna ymmärrettävästi ja konkreettisesti työn sisällöstä. Tietoja olisi hyvä olla muun muassa työpaikan sijainnista, työyhteisöstä, työtehtävistä, työajasta, työn kestosta ja sen rankkuudesta eli olisi kerrottuna käytännönläheisiä asioita. Moni jo työkokemusta omaavista nuorista kuitenkin pohtii, onko työssä mielekästä haastetta. Myös palkka olisi hyvä kertoa selkeästi euroissa, eikä pelkästään viitaten esimerkiksi KVTES-sopimukseen. Käyttäjät voisivat julkaista työpaikoista kokemuksia, suosituksia ja arviointeja, jotka olisivat palvelussa avoimesti nähtävillä. Avointen työpaikkojen tietojen ja niitä koskevien arviointien pitäisi olla läpinäkyvämpiä. Työpaikkojen etsimisen olisi oltava helppoa ja hakuja olisi voitava rajata täsmällisemmin.

”Jos sais työnantajia mukaan [...] virtuaalisia työnantajavierailuja [...] Musta tuntuu, että monia nuoria innostaa mahdollisuus olla kontaktissa toisten nuorten kanssa tai kuulla toisilta nuorilta se asia, että on saanut töitä [...] ylipäättään sellanen yhdessä tekeminen. Mä luulen, että se ois semmonen, mikä innostais kyllä [...] Se on yksinäistä puuhaa se työnhaku niin siihen vois tehdä sellasen sosiaalisen aspektin. Työnantajat vois miettii sitä, että mikä siinä työpaikassa on se juttu, että miksi se kiinnostaisi potentiaalisia työnhakijoita [...] mikä siinä kyseisessä työssä on se juju niin sitten ehkä löytää myös oikeanlaisia työntekijöitä, jos pystyy esittelemään työn sitä kautta.” (A 4)

Avoimena olevien työpaikkojen tietoihin liittyen eräs haastateltavista asiantuntijoista mietti, että nuorille olisi tärkeää ylipäänsä saada töitä, eivätkä he niinkään selvitä työpaikkojen taustoja. Esimerkiksi puhelinmyyntityö kelpaa nuorille, mutta niitä tarjoavat työnantajat houkuttelevat työntekijöitä melko harhaanjohtavasti todella isoilla provisiopalkkatuloilla, joihin harva työntekijä käytännössä pääsee. Usein nuorten työurat saattavat tällaisissa työpaikoissa jäädä lyhyiksi, koska he eivät sovellukaan työhön tai huomaavat, etteivät itse pidä siitä.

Tämä aiheuttaa huonoja kokemuksia, mikä ei luonnollisestikaan ole positiivinen asia. Yleisellä tasolla nuoret hakevat kuitenkin työpaikkoja, joissa on jonkinlaisia pätevyysvaatimuksia.

“Se riippuu tietysti niin paljon, että kuka se hakija on [...] millä mandaatilla sä haet jos vaikka koulutusta vastaavaa työtä, ni sihän sua kiinnostaa ne työtehtävät ja liksa ja työn kesto ja niin pois päin ja tietysti että missä se on, jos on kyse vuorotyöstä, ja kaikilla ei oo ajokortteja ja autoja että pääseekö liikkumaan [...] Mä luulen että nuoret mieltii aika paljon tälläsi konkreettisia juttuja ja sitten onkse hirveetä orjaduunia ja millanen työyhteisö siel on vastassa [...] Mä uskon että aikalaila samalla tavalla ja samanlaisia asioita nuoret mieltii mitä aikuisetkin.” (A 6)

“Siellä pitää olla hyvin selkeesti, että ketä siel on töissä [...] palkka on yks tärkeä että paljon siitä maksetaan ja jotenki niitä työtehtäviä [...] ehkä joku sana siitä työyhteisöstä [...] jotain vähän henkilökohtaisempaa [...] Kerrotaan nuorelle, että se pesti mitä siellä on ni ei olis niin korkealentoista että uskaltaa hakea.” (A 5)

Nuoret toivoisivat avoimna olevien työpaikkojen tiedoissa olevan selkeästi ilmoitettuna työn kuva, mitä työhön kuuluu. Enemmän toivottiin tietoa myös siitä, mitä tietoja työnantajat työnhakijoista haluavat ja mitä he toivovat hakemukseen laitettavan. Haastateltavien mielestä näkee työpaikkailmoituksia, jotka on laadittu kopioimalla yrityksen esittely jostain internetsivuilta ja niissä saattaa olla hyvin ympäröityä kerrottua avoimna olevasta työtehtävästä ja työpaikasta. Nuorten mukaan henkilöstövuokrausyritykset eivät halua antaa kunnollisia tietoja työpaikasta, ettei työnhakija hakeutuisi suoraan työpaikkaan ilman henkilöstövuokrausyrityksen välityspalvelua. Työtehtävänimikkeistä ei näin ollen aina ota selvää, olisiko työ itselle soveltuva. Työtehtäviin voi myös sisältyä liian laajasti erilaisia työtehtäviä, jolloin joutuu tekemään kaikenlaista. Ilmoituksissa olisi rehellisesti kerrottava työn raskaudesta, palkasta ja työvuoroista. Tyypillisen työvuoron voisi esimerkiksi kertoa tai kuvata jotenkin. Palvelussa olisi oltava valokuvia ja esimerkiksi yrityksen Facebook-sivuilla voisi olla materiaalia, josta näkisi muun muassa mitä työpaikalla tapahtuu ja mitä työntekijät tekevät yhdessä.

Työpaikoista olisi siis hyvä nuorten mielestä olla saatavilla mahdollisimman paljon tietoa eri muodoissa kuten kuvina ja videoina. Videot eivät saisi kuitenkaan olla liian pitkiä. Muutaman haastateltavan mielestä tekstin ohella kuvat ja videot eivät ole välttämättömiä tai tarpeellisia avoimista työpaikoista kerrottaessa. He eivät jaksaisi katsoa niitä kuten eivät jaksaisi katsoa mainoksiakaan eli mieluummin työpaikkojen tiedot halutaan tekstimuodossa. Virtuaalisuutta kannattavien mielestä työnantajalta voisi olla palvelussa esimerkiksi video, jossa kerrottaisiin



työstä, esiteltäisiin paikkoja ja henkilökunta kertoisi itsestään. Nuoret sanoivat, että on paljon helpompi hakea työtä, jos vähän näkisi työpaikalta videokuvaa ja voisi sen avulla havainnoida muun muassa työpaikan ilmapiiriä. Mahdollinen työhaastattelutilannekaan ei ehkä jännittäisi niin paljon, jos olisi nähnyt esimerkiksi työnantajan ja hänen tyyliinsä videolta jo ennakoon.

Haastateltavista nuorista olisi mielenkiintoista lukea muiden nuorten tai työntekijöiden kommentteja, kokemuksia ja suosituksia työpaikoista. Toisten kommentit ja mielipiteet voivat vaikuttaa päätökseen työpaikan hakemisesta. Yksi nuorista mainitsi etsivänsä internetin kautta esimerkiksi keskustelupalstoilta kommentteja työpaikoista, joihin aikoo lähettää hakemuksia. Nuoret innostuivat ajatuksesta, että työpaikkoja voisi arvioida esimerkiksi Google Mapsin tyyliin kartalle. Heistä olisi mukavaa lukea ja katsoa, mitä mieltä aiemmat opiskelijat, harjoittelijat tai työntekijät ovat olleet työpaikasta. Tieto hyödyttäisi sekä uusia työnhakijoita että asiakkaita. Tällöin ei tarvitsisi hakea tietoja arvosteluista internetin keskusteluista esimerkiksi Suomi24-palstalta. Nuoret olisivat vastavuoroisesti itse valmiita käyttämään kyseistä toimintoa suosittelemalla hyviä työpaikkoja, koska se auttaisi myös muita. Keskustelua aiheutti kuitenkin se, mitä jos joku ihan hyvästä syystä irtisanottu entinen työntekijä alkaisi “mustamaalata” työpaikkaa ja saisi siihen muitakin innostettua tai houkuteltua mukaan. Yrittäjälle tällainen tilanne voisi olla yrityksen loppu. Nuoret myös pohtivat, mitä jos työnantajat ryhtyvät tavallaan kiristämään, etteivät tee työsopimusta, ellei työntekijä allekirjoita jonkinlaista lupausa siitä, ettei laita internetin arvostelupalstoille kommenttejaan työpaikasta.

#### 7.3.4 Käyttäjien ja julkisen sektorin maksuhalukkuus palvelusta

Muutama haastateltu asiantuntija mietti, että ehkä nuoret olisivat valmiita maksamaan jonkin verran digitaalisesta työnhakupalvelusta, mutta eivät ainakaan kovin paljoa. Moni nuori on kuitenkin varaton ja osalla luottotiedot eivät ole kunnossa. Jos palvelu maksaisi jotain nuorille, olisi oleellista saada vastinetta rahoille kuten jonkinlainen takuu yhteydenotosta, työpaikan saamisesta tai työhaastatteluun pääsystä. Todennäköisesti työnantajat olisivat enemminkin valmiita maksamaan palvelusta, koska tarvitsevat työntekijöitä. Kustannuksia voisi myös jotenkin jakaa työntarjoajien ja työnhakijoiden kesken. Muina palvelun rahoituksen keinoina nähtiin mainostulot, mutta palvelussa ei saisi olla kuitenkaan liikaa mainoksia. Pari haastateltavista oli sitä mieltä, että tuskin nuoret, yritykset tai julkinen sektori olisivat valmiita maksamaan palvelusta. Yksi haastatelluista ehdotti hankerahoitusten hakemista.

“En mä tiedä, onko siihen julkisella tai nuorilla maksuvalmiutta, että haetaan työntekijöitä [...] ei kai yrityksetkään suostu sellaseen.” (A 7)

”Voisko olla jotain säätiöitä mukana..? Niin työttömät nuoret ei ehkä oo se suunta maksajien osalta, että jotenkin siihen pitäis sit ehkä saada jotain yrityksiä mukaan, ehkä vois ammattiliitot, oppilaitokset.” (A 4)

Haastatellut nuoret olivat digitaalisen työnhakupalvelun rahoitusvaihtoehtoista sitä mieltä, että palvelun käytön olisi oltava työttömälle nuorelle ensisijaisesti maksutonta, koska heillä ei olisi siitä varaa maksaa. Heidän näkemyksensä mukaan moni nuorista jättäisi liittymättä palvelun käyttäjäksi, jos se olisi maksullinen. Osa haastatelluista ei kuitenkaan välttämättä haittaisi, jos palvelun käyttö maksaisi muutaman euron, mutta kuukausimaksuihin tai vastaviin ei oltu valmiita, koska työttömänä on muutenkin vähän rahaa käytettävissä. Siinä tapauksessa nuoret voisivat olla valmiita maksamaan palvelusta, jos palvelussa tarjottaisiin joku takuu esimerkiksi yhteydenottojen määrästä, työnantajien kiinnostuksesta, työhaastatteluun pääsystä tai työpaikan saannista. Joka tapauksessa palvelun hinnan pitäisi olla melko alhainen. Jos nuoren työnhakudokumentit jäisivät palveluun niin sanotusti vain makaamaan, eivät nuoret olisi valmiita maksamaan siitä, koska eivät saisi rahoilleen vastinetta. Palvelun maksullisuus todennäköisesti rajaisi sen käyttäjäkuntaa, mikä voi olla huono asia työnantajan näkökulmasta. Toisaalta palvelun piiriin saattaisivat tällöin ohjautua oikeasti kunnolla motivoituneet työnhakijat, mutta toisaalta osa potentiaalisista hakijoista saattaisi jäädä myös sen ulkopuolelle. Nuoret epäilivät, että maksullista työnhakupalvelua käyttäisivät todennäköisemmin jotkut muut kohderyhmät kuin rahattomat ja työttömät nuoret. Nuoret pohtivat, josko palvelu voisi ollakin työpaikkojen tarjoajille maksullinen. Mainoksia he eivät mielellään juurikaan katselisi palvelun kautta, koska ne lähinnä häiritsisivät keskittymistä vaativaa työnhakua.

## 8 Tulosten tarkastelu

Tässä luvussa käydään lävitse saatuja tuloksia. Luvussa esitellään aluksi yleisiä huomioita tuloksista, sen jälkeen tuloksia tarkastellaan 1. ja 2. tutkimuskysymyksen osalta ja esitetään keskeisimmät ajatukset, ideat ja ehdotukset niistä toimenpiteistä, joilla nuorten työllistyminen helpottuisi. Tämän jälkeen tarkastellaan tuloksia 3. tutkimuskysymyksen osalta eli kokiin digitaalista työnhakupalvelua ja sen käyttöä. Lopuksi on tutkimustulosten pohjalta koostettu digitaalisen työnhakupalvelun Lean Canvas -malli sisältäen ratkaisu- ja tulovirrat-osion.

### 8.1 Yleiset huomiot tuloksista

Kahden ensimmäisen tutkimuskysymyksen avulla selvitettiin nuorten työllistymisen ja nuorisotyöttömyyden taustalla olevia ongelmia, syitä ja nykytilaa. Kolmannen

tutkimuskysymyksen avulla selvitettiin, voisiko digitaalinen työnhakupalvelu olla yhtenä vaihtoehtona tukemassa nuorten työllistymistä sekä millainen palvelun olisi oltava ominaisuuksiltaan. Kaikkien tutkimuskysymysten ja niiden sisältämien teemojen avulla haluttiin saada mahdollisimman paljon tietoa niin asiantuntijoilta kuin nuoriltakin, joten teemoja käsiteltiin joustavasti haastattelutilanteissa haastateltavien kanssa.

Kiinnostavaa oli myös selvittää, missä määrin asiantuntijoiden ja nuorten näkemyksissä ja mielipiteissä on eroja ja yhtäläisyyksiä sekä miten asiantuntijoiden ja nuorten arjen todellisuus kohtaavat toisensa. Kahteen ensimmäiseen tutkimuskysymykseen saatiin selkeästi enemmän vastauksia ja kommentteja asiantuntijoilta. Heidän erityisosaamisensa, tietämyksensä ja työkokemuksensa tuli näkyviin juuri näiden teemojen alueella. Kolmanteen tutkimuskysymykseen saatiin mielipiteitä, ideoita ja ajatuksia erityisesti nuorilta.

Asiantuntijat pohtivat haastatteluissa nykyisen järjestelmän ja sen periaatteiden ja käytäntöjen hyviä ja huonoja puolia. Moniin ongelmiin ja haasteisiin on vaikea löytää yksinkertaista, konkreettista ja toimivaa ratkaisua. Yrityksiltä ja organisaatioilta odotettiin enemmän yhteistyötä ja apua ongelmien ratkaisemiseen. Haastatteluissa nousi esille myös se, että yhteiskunnassa tuntuu vallitsevan liikaa erilaisten sanktioiden, velvoitteiden ja lakien kulttuuri, joka haluttaisiin kääntää mieluummin kannusteiden suuntaan. Tätä näkemystä toivat esiin sekä asiantuntijat että nuoret.

Monilla asiantuntijoista oli taustalla pitkä työura. Heistä moni toi esiin haastatteluissa, miten nuorten oli joskus aikoinaan ollut paljon helpompaa saada töitä kuin nykyään. Ennen myös ilman työ- tai opiskelupaikkaa oleminen saattoi tuntua paljon häpeällisemmältä kuin nykyään. Yhteiskunnan asenneilmapiiri ja kulttuuri ovat selkeästi monilta osin muuttuneet. Haastattelutilanteissa oli myös havaittavissa, että nuoret miehet toivat enemmän esille omia mielipiteitään ja näkemyksiään kuin nuoret naiset. Tähän saattoi osaltaan vaikuttaa se, että haastatellut nuoret miehet olivat keskimäärin vanhempia ja monet heistä olivat olleet työpajoilla pidempään kuin nuoret naiset.

## 8.2 Nuorten työllistyminen helpommaksi

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä sekä asiantuntijat että nuoret toivat esille, että nuorilla ei vielä välttämättä ole paljoa kokemusta työelämästä ja sen lainalaisuuksista sekä heidän muukin elämäkokemuksensa on vähäisempää kuin aikuisilla. Tärkeänä nähtiinkin, että nuoret pääsisivät kokeilemaan hyvin erilaisia töitä. Asiantuntijoiden näkemyksen mukaan osa nuorista saattaa kokea vaikeaksi työhakemusten kirjoittamisen tai puhelimitse yhteyden ottami-

sen potentiaaliseen työnantajaan. Heidän mielestään etenkin työnhakudokumenttien luominen on nuorille haastavaa, eivätkä nuoret aina osaa tehdä niistä hyviä ja laadukkaita sisällöltään. Suurin osa nuorista taas koki kyseisten asioiden sujuvan heidän kohdallaan ihan hyvin.

Vastakkaiset näkemykset saattavat heijastaa sitä, että nuoret eivät työelämäkokemuksen vähäisyyden vuoksi ehkä vielä hahmota, mitä työnantajat työnhakijoilta odottavat ja vaativat tai sitten nuoret eivät vielä osaa tuoda riittävästi esille omaa osaamistaan. Nuorilla ei välttämättä ole vielä realistista käsitystä omasta osaamisestaan suhteessa työelämään. Tätä ajatusta vahvisti joidenkin asiantuntijoiden haastatteluissa esille tuomat havainnot siitä, että nuoret saattavat joskus luulla sen riittävän ja kelpaavan, että saavat ylipäänsä työnhakudokumentit tehtyä. Nuoret itse kertoivat haastatteluissa, että dokumenttien teko onnistuu, mutta niiden personointi ja niillä erottautuminen on haastavaa. Vaivalloiseksi koettiin myös työhaakemusten ja CV:n päivittäminen joka kerta vastaamaan kulloisenkin työnhaun vaatimuksia. Sekä nuoret että asiantuntijat näkivät tärkeänä sen, että jo peruskoulussa opetettaisiin työnhakuun liittyviä asioita kuten työnhakudokumenttien laadintaa, työelämän kulttuuria ja käytäntöjä sekä työsopimusasioita, lakeja ja sopimusperiaatteita huomattavasti nykyistä enemmän.

Asiantuntijat suhtautuvat paikoitellen kriittisesti yhteiskunnan tarjoamien palvelujen resursointiin, mutta nuoret taas eivät ottaneet asiaa ollenkaan esille, eikä kukaan haastatelluista nuorista kritisoinut heitä auttavien tahojen toimintaa. Nuorilla ei myöskään vaikuttanut olevan ennakkoluuloja tai pelkoja palvelujen käyttöä kohtaan. Muutama asiantuntija oli huolissaan siitä, osaavatko nuoret pyytää itselleen tarpeellisia lisäpalveluita tai vaatia olemassa olevilta palveluilta tarpeeksi vai tyytyvätkö he siihen, mitä saavat. Monella asiantuntijalla oli pitkä kokemus nuorten palveluiden parissa ja he olivat siten nähneet monenlaisia vaiheita ja muutoksia palvelutarjonnan osalta. Sekä nuoret että asiantuntijat olivat samaa mieltä siitä, että palveluiden henkilökohtaisuuteen pitäisi olla enemmän aikaa ja että palveluiden tulisi pitää sisällään nopeampaa ja aktiivisempaa neuvontaa, ohjausta ja tukea. Tarvittaisiin enemmän resursseja palvelujen henkilökohtaistamiseen kunkin nuoren yksilöllisen elämäntilanteen huomioimiseksi.

Haastatteluissa nousi esiin työnantajien asenne nuoria kohtaan. Osa nuorista totesi työnantajien kiinnittävän liikaa huomiota hakijan ulkonäköön luonteen ja osaamisen sijaan. Asiantuntijat kertoivat, että joskus nuoren työllistymisen hidasteena tai peräti esteenä voi olla se, että nuori on ulkomaalaistaustainen tai hänen nimensä kuulostaa siltä. Lisäksi nuoren iällä saattaa olla negatiivinen vaikutus, vaikka hän olisikin jo täysi-ikäinen. Ainoastaan yksi asiantuntija ja yksi nuori kertoivat haastatteluissa, että joillakin nuorilla on sellainen asenne, että on täysin hyväksyttävää olla työtön. Tähän teemaan liittyen koettiin nyky maailman arvojen koventu-

neen muun muassa yritystoiminnan voittojen maksimoinnin ja yksilöön kohdistuvien vaatimusten osalta. Yritykset ja työpaikat eivät joidenkin haastateltujen mielestä tunnu haluavan käyttää resursseja perehdytykseen ja työllistämiseen. Useiden haastateltavien mukaan nuorille riittää kyllä töitä, mutta tarjolla on lähinnä matalapalkkaisia niin sanottuja hanttihomia, 0-tuntisopimuksia ja pätkätöitä. Pääasiassa nuoret eivät ole halukkaita tekemään kuin oman koulutusalsansa mukaisia töitä.

Kuviossa 7 on infografiin koottuna asiantuntijoiden ja nuorten haastattelujen tulokset kahteen ensimmäiseen tutkimuskysymykseen liittyen. Infografi sisältää haastatteluiden keskeisimmät ajatukset, ideat sekä ehdotukset niistä toimenpiteistä, joilla nuorten työllistäminen ja työllistyminen saataisiin helpommaksi.



Kuvio 7: Infografi asiantuntijoiden ja nuorten haastattelujen tuloksista 1. ja 2. teeman osalta

### 8.3 Digitaalinen työnhakupalvelu ja sen käyttö

Kolmannen tutkimuskysymyksen osalta sekä nuorten että asiantuntijoiden kommentoissa korostui nuorten tarve henkilökohtaiseen palveluun vastoin yhteiskunnan nykyistä pyrkimystä digitalisoida suurin osa palveluista ja toiminnoista. Yleisellä tasolla digitalisaatiota pidettiin hyvänä asiana, kunhan sitä ei liiaksi yritetä saada joka paikkaan. Haastatellut nuoret eivät osoittautuneetkaan 1990- tai 2000-luvulla syntyneiksi diginatiiveiksi, ainakaan siinä merkityksessä mikä sanalle yleisesti on annettu. Vaikuttaa siltä, että haastatelluilla nuorilla diginatiivius tulee esille sosiaalisen median käytössä sekä viihteellisissä vapaa-ajan toiminnoissa, mutta ei niinkään virallisten asioiden hoidossa. ”Todellinen” diginatiivius saattaakin olla mahdollista vasta 2000-luvulla syntyneiden kohdalla. Tosin senkin vasta aika näyttää, onko näin.

Haastatteluissa ei siis tullut mitenkään vahvasti esille se, että nuoret osaisivat tai nimenomaan haluaisivat käyttää digitaalisia työnhakupalveluita. Haastatellut nuoret kokivat työnhaun sen verran viralliseksi asiaksi verrattuna sosiaalisen median ja viihteellisten mobiilisovellusten käyttöön, että pitävät työnhaun mielellään erillään digitaalisesta maailmasta. Moni nuori myös kokee, että on parempi päästä henkilökohtaiseen kontaktiin työnantajan kanssa ja luoda tällä tavoin vaikutus. Joillakin nuorilla voi olla haasteita esimerkiksi työnhakudokumenttien kirjoittamisessa. Nuorten ja asiantuntijoiden haastatteluista ilmeni, että työpajoilla ja Ohjaamolla on harjoiteltu työnhakudokumenttien laadintaa sekä henkilökohtaisia työhaastattelutilanteita lähinnä perinteisemmin keinoin. Vain muutamissa haastatteluissa mainittiin video-CV:t ja virtuaaliset chat-työhaastattelut, joiden käytön tosin muutama asiantuntija arveli tulevaisuudessa lisääntyvän.

Monella nuorella ei välttämättä ole älylaitteita tai he eivät osaa käyttää digitaalisia palveluja. Tuloksia analysoitaessa pohdittiin, voiko asiaan vaikuttaa se, että monet haastatelluista nuorista olivat 90-luvulla syntyneitä, niin sanottuja lama-ajan lapsia. Heidän vanhempansa ovat saattaneet olla työttömiä ja varattomia ja kaikenlaisten teknisten laitteiden hankkiminen ei ole ollut itsestään selvää. Joidenkin asiantuntijoiden näkemyksen mukaan osalla työttömistä nuorista työttömyys vaikuttaisi olevan periytyvää. Jos siis työttömyyden ja köyhyyden ajatellaan jollain tasolla periytyvän, työttömillä nuorilla ei välttämättä ole varaa ostaa älylaitteita, eivätkä heidän vanhempansakaan ehkä halua tai pysty tukemaan aikuistuvia lapsiaan.

Kolmanteen tutkimuskysymykseen liittyen haastatteluissa kysyttiin digitaalisen työnhakupalvelun tarpeellisuudesta ja sen ominaisuuksista. Pääasiassa haastateltavien mielestä digitaalinen työnhaku vaikuttaa ihan hyvältä ja järkevältä, mutta kukaan ei varsinaisesti innostunut tai erityisemmin vaikuttanut ajatuksesta. Haastateltavien reaktiot olivat maltillisia ja nuoret suhtautuivat tällaiseen palveluun jopa varauksellisesti ja epäileväisesti. Yleisesti ottaen ajatusta digitaalisesta työnhausta pidettiin helppona ja käteväenä, mutta erityisesti aiheuttivat

tekniikan toimivuus, omien tietojen syöttäminen ja palvelun käyttöehtojen hyväksyminen. Muutamat nuoret pohtivat myös tällaisten palveluiden mahdollisesti epäsosialisoivaa vaikutusta eli passivoisiko se nuoria, jos työnhausta tulee liian helppoa. Heistä työnhakuun tavallaan kuuluu tietynlainen vaivannäkö, jolla myös osoitetaan motivaatiota saada työpaikka. Asiantuntijat olivat huolissaan, jos nuori ei haluaakaan käyttää tällaista palvelua tai hänellä ei ole tarvittavia laitteita sen käyttöön, jääkö hän silloin kokonaan työnhaun ulkopuolelle syrjäytyen mahdollisesti entistä enemmän.

Nuoret eivät kokeneet työnhakupalvelun visuaalisuudella olevan juurikaan merkitystä. Muutaman kommentin mukaan ulkoasu voisi olla melko yksinkertainen ja pelkistetty. Myöskään palvelun viihdyttävyydellä tai hauskuudella ei koettu olevan olennaista merkitystä. Toisaalta jotkut nuoret kuitenkin aiheesta enemmän keskusteltaessa innostuivat ideoimaan, että olisi hyvä, jos palveluun voisi syöttää omia työnhakuun liittyviä tavoitteita itsensä motivoimiseksi. Palvelussa voisi esimerkiksi olla laskuri, joka laskisi kuinka montaa työpaikkaa käyttäjä on hakenut jonakin tietynä ajanjaksona, ja tästä voisi saada kerättyä pisteitä. Asiantuntijoista yksi haastateltu mainitsi, että palvelussa olisi oltava iloa, eloa ja väriä hyvän maun rajoissa.

Digitaalisen työnhakupalvelun työpaikkatiedoissa nuoret haluaisivat nähdä kuvia ja lyhyehköjä videoita työpaikan toiminnasta sekä esimiehestä ja siten havainnoida myös työpaikan ilmapiiriä. Lisäksi nuoria kiinnostaisi lukea suosituksia työpaikoista ja olla mukana itse kirjoittamassa niitä. Avoimen datan hyödyntäminen työnhakupalvelussa sai kannatusta, koska esimerkiksi Google Maps oli nuorille pääasiassa tuttu. Muutamien nuorten mielestä kuvat ja videot tekstin ohella eivät toisi mitään olennaista lisäarvoa työnhakuilmoituksiin. He eivät jaksaisi katsoa niitä aivan kuten eivät jaksaisi katsoa mitään mainoksiakaan. Osalla asiantuntijoista ei ollut ajatuksia tai mielipiteitä virtuaalisesta työnhausta tai sen kehittämisestä, mutta muutamien mielestä virtuaalisuus työnhaussa on ehdottomasti osa tätä päivää.

Haastatteluissa käsiteltiin myös digitaalisen työnhakupalvelun kustannusrakennetta ja käyttäjien maksuhalukkuutta. Tässä yhteydessä esiin nousivat julkisten palvelujen koko ajan vähenvät resurssit. Jotta digitaalista työnhakupalvelua voisi kehittää, rahallista tukea tarvittaisiin yksityisiltä yrityksiltä ja organisaatioilta ja myös palvelussa työpaikkoja tarjoavilta työnantajilta. Tällaista palvelua voisi rahoittaa myös esimerkiksi mainostulojen tai hankerahoitusten avulla. Vain jokunen asiantuntija ja nuori pohti, että ehkä nuoret itse palvelun käyttäjinä voisivat olla valmiita maksamaan palvelusta vähän, mutta siinä tapauksessa heidän olisi saatava selvästi vastinetta rahoilleen. Palvelussa luvattaisiin esimerkiksi tietty määrä yhteydenottoja työnantajilta tai annettaisiin jokin muu vastaava takuu. Pari nuorta myös pohdiskeli, ovatko he työttöminä ja rahattomina nuorina kuitenkin oikea kohderyhmä digitaaliselle työnhakupalvelulle etenkin siinä tapauksessa, jos se olisi maksullinen, koska ilmaisiakin palveluja on olemassa. Muutama asiantuntija totesi, että digitaalisten palvelujen kehittäminen



on kallista julkiselle sektorille, mutta todennäköisesti yksityisillä yrityksillä ja organisaatioilla saattaisi olla varaa kehitystyöhön.

Kuviossa 8 on infografiin koottuna asiantuntijoiden ja nuorten haastattelujen tulokset kolmannen tutkimuskysymyksen liittyen. Infografi sisältää ajatuksia ja ideoita digitaalisesta työnhakupalvelusta sekä sen käytöstä.



Kuvio 8: Infografi asiantuntijoiden ja nuorten haastattelujen tuloksista 3. teeman osalta

#### 8.4 Lean Canvas -mallin osiot

Tutkimustulosten ja kahden edellä esitetyn infografin pohjalta koostettiin digitaalisen työnhakupalvelun Lean Canvas -mallista ratkaisu ja tulovirrat. Kuviossa 9 on Lean Canvas -malliin merkitty suurennuslaseilla ne osa-alueet, joihin tutkimuksella saatiin vastauksia.



Kuvio 9: Lean Canvaksen osiot digitaalista työnhakupalvelua varten

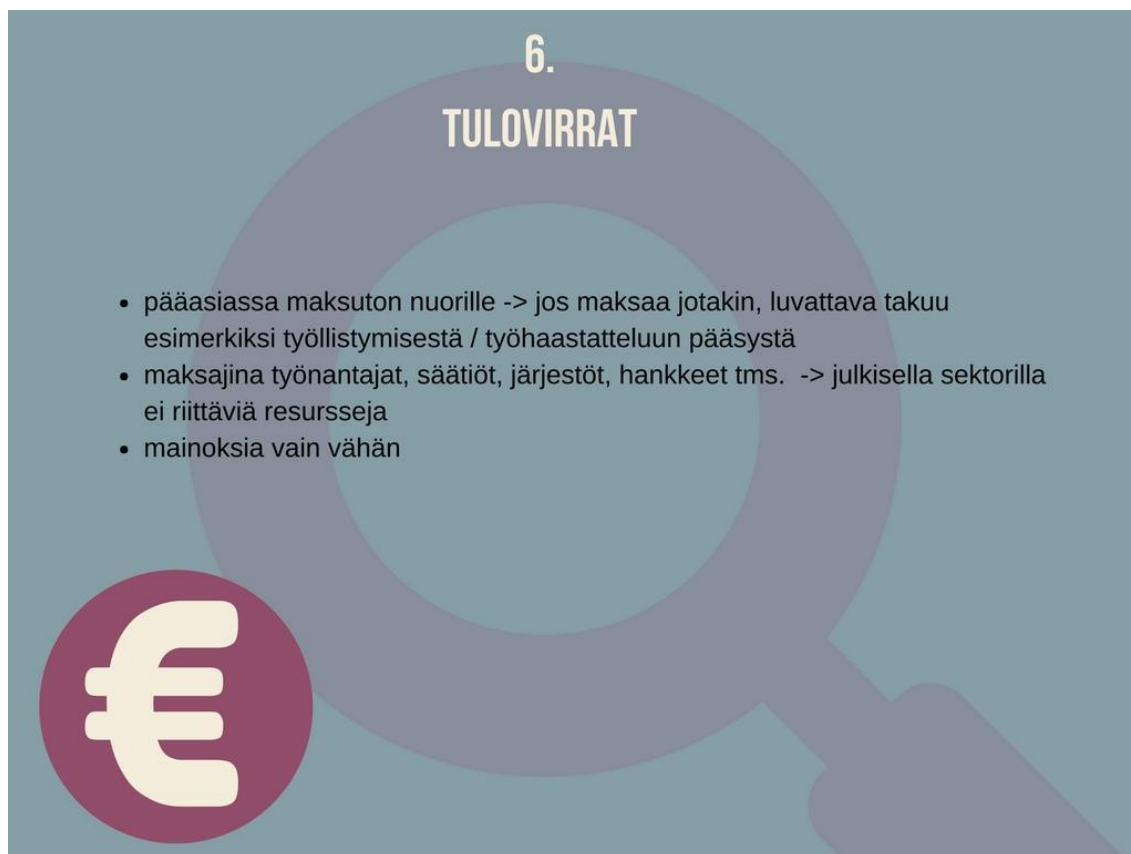
Selvitetyistä osa-alueista ratkaisu sisältää ja koostuu käyttäjien tarpeista, toiveista, odotuksista ja vaatimuksista digitaalista työnhakupalvelua kohtaan. Ratkaisun osiossa määritellään sen tarvittavat ominaisuudet, jotta käyttäjä saisi palvelun käytöstä itselleen lisäarvoa. Kuvioon 10 on listattu ominaisuuksia ja odotuksia palvelua kohtaan sekä yleisellä tasolla että käyttäjäprofiilin luontipalvelun ja avointen työpaikkojen koontipalvelun osalta.



Kuvio 10: Lean Canvaksen osio ratkaisusta

Toinen selvitetystä Lean canvaksen osa-alueista, eli tulovirrat palvelun ansaintalogiikasta, sisältää ja koostuu muun muassa siitä, miten palvelun avulla saadaan tuloja ja mistä tulot muodostuvat, jos kyseessä olisi oikeasti toimiva palvelu. Tämän osalta saatiin tehtyjen haastatteluiden avulla lähinnä suljettua pois eri rahoitusvaihtoehtoja. Julkiselta sektorilta ei löytäisi maksuhalukkuutta palvelua kohtaan sille budjetoiduista vähäisistä ja riittämättömistä resursseista johtuen. Digitaalisen työnhakupalvelun olisi myös oltava pääasiassa maksuton nuorille käyttäjille. Tutkimuksessa tuli esille, että nuoret voisivat maksaa sen käytöstä jonkin verran lähinnä kertaluontoisesti, jos palvelu antaisi jonkin lupauksen esimerkiksi työnantajien yhteydenotoista tai työhaastatteluun pääsystä. Tulovirtojen näkökulmasta kuitenkin olisi liian epävarmaa tukeutua ansaintalogiikan osalta pelkästään tähän vaihtoehtoon.

Kuviossa 11 tulovirtojen osalta listatut työnantajat, säätiöt, järjestöt, hankkeet tai muut vastaavat tahot on koostettu pelkästään haastatteluissa esiin tulleiden ideoiden pohjalta. Näitä vaihtoehtoja täytyisi tutkia ja selvittää lisää kuten myös mahdollisista mainoksista saatavien tulojen vaihtoehtoa.



Kuvio 11: Lean Canvaksen osio tulovirroista

## 9 Tutkimuksen yhteenveto ja arviointi

Tässä luvussa esitellään aluksi tutkimuksen perusteella tehdyt johtopäätökset. Lisäksi luvussa tarkastellaan ja reflektoidaan tutkimuksen pätevyyttä ja luotettavuutta sekä eettisyyttä ja yleistettävyyttä. Lopuksi on listattu joitakin kehitysehdotuksia jatkotutkimuksia silmällä pitäen.

### 9.1 Johtopäätökset

Työelämä on muuttunut viime vuosina paljon. Työ, sen tekemisen tavat, paikat ja ajat eivät ole entisellään. Työn ja työtehtävien muutos on aiheuttanut radikaalejakin mullistuksia työkentässä: osa työtehtävistä on jo menneisyyttä ja työtä voidaan tehdä etätöinä esimerkiksi toiselta mantereelta käsin. Tämä muutos aiheuttaa osassa ihmisistä innostuneisuutta ja mahdollisuuksien näkemistä, mutta osassa ihmisiä ymmärrettävästi myös huolta ja pelkoa.

Työpaikoilla ei riitä enää tänä päivänä pelkästään se, että hoitaa työnsä. Monessa työpaikassa pitää omata myös vuorovaikutustaitoja, opiskella jatkuvasti uutta, osata tuoda itseään riittävän selkeästi esille sekä osata keskustella ja vaikuttaa. Tarvitaan myös jatkuvaa valppautta päätösten haussa ja löytämisessä, verkostoitumista, työelämätaitoja sekä tietoteknisiä perus- ja erikoistaitoja. Puhutaan työelämätaidoista, alaitaidoista ja esimestaidoista. Yhteiskunnasta ovat vähentyneet ja osittain kokonaan hävinneet ”kisälli- ja oppipoikatyöt”, selkeät vähän koulutusta vaativat suorittavat työt sekä vanhanajan ”apupoikatyöt”. Kaikkeen tarvitaan nykyään koulutus ja muitakin taitoja kuin ammattitaidot. Nämä muutokset aiheuttavat ongelmia fyysisesti tai henkisesti oireileville ja lisäävät heidän riskiään jäädä pois työelämästä.

Siinä missä nuorille painotetaan koulutusta, uuden oppimista, työkokemusta, digitaalisia taitoja työnhakemisessa, jatkuvaa itsensä kehittämistä ja aktiivisuutta, moni työntarjoaja ja työnantaja ei ole ainakaan työnhakuilmoitusten perusteella huomannut työkentässä ja nuorten työntekijöiden työnantajia kohtaan asettamissa odotuksissa tapahtunutta muutosta. Internet ja työnhakupalvelut ovat täynnä värittömiä työnhakuilmoituksia, jotka eivät nuorten hakijoiden mielestä anna työpaikasta tai edes työtehtävästä riittäviä tietoja. Työ ja oikeat työnhakijat voisivat kohdata paremmin, jos työnhakuilmoitukset olisivat monivaihteisempia ja innostavampia. Nuoret odottavat työltä tänä päivänä muutakin kuin pelkkää palkkaa tai kolmenkymmenen vuoden työuraa. Työnantaja aloittaa tänä päivänä työntekijän sitouttamisen työhönsä jo työpaikkailmoitusta laatiessaan. Itse asiassa jo aiemminkin, koska myös sillä on merkitystä, mitä työpaikasta puhutaan internetissä ja työntekijöiden keskuudessa. Nykynuoret nimittäin hakevat yrityksistä ja työpaikoista tietoja jo paljon ennen kuin lähtevät hakemaan itse työtä.

Nuorten työllistyminen vaikuttaisi olevan hankalaa monestakin näkökulmasta. Koulutusta ja työkokemusta arvostetaan, työelämän moninaiset haasteet ja toiveet ovat vaativia. Nuorten työllistymiseen vaikuttaa kuitenkin myös nuoren oma asenne, työelämätaidot, perheen tuki ja malli. Kun ei ole vielä paljon kokemusta työelämästä, kaikkea ei osaa eikä ymmärrä huomioida. Monia näitä työelämätaitoja toivottiin tutkimuksen haastatteluissa opittavaksi ja harjoiteltaviksi jo peruskoulussa.

Virpi Suutarin (2013) itä-helsinkiläisistä nuorista kertovassa dokumenttielokuvassa ”Hilton! - Täällä ollaan elämä” nuoret kertovat, kuinka töiden loppuessa on helppoa ja hauskaakin tottua tekemättömään elämään, kun ei tarvitse lähteä enää minnekään. Esille tuodaan myös katkeruutta siitä, että elämä on vain koulunkäyntiä ja töitä, ja vasta sitten, kun on jo huonossa kunnossa ja iäkäs, pääsee vapaalle eli eläkkeelle. Tässä tutkimuksessa haastatellut nuoret eivät juurikaan tuoneet haastatteluissa esille jaksamattomuuttaan tai sitä, etteivät viitsisi läh-

teä liikenteeseen tai tehdä töitä. Jonkinlaista työttömyyden tai ”vapaana” olemisen ihannoimia joillakin nuorilla tuntui kuitenkin olevan. Toisaalta haastatellut nuoret olivat kuitenkin mukana työpajatoiminnassa, joten heidän voi olettaa olevan jossain määrin aktiivisia ja vähintäänkin kohtuullisen kiinnostuneita tai sitoutuneita etsimään ja vastaanottamaan töitä. Huomioitava on myös, että jos haastateltavaksi valikoitunut ryhmä olisi ollut toisenlainen tai olisi haastateltu nuorten työttömyystilanteesta esimerkiksi työssäkäyviä nuoria, olisi varmasti saatu erilaisia vastauksia kysymyksiin.

Nuorisotyöttömyyden vähentämiseksi ja nuorten työllistymisen edistämiseksi tehdään paljon kaikenlaista ja järjestetään monenlaista toimintaa. Muun muassa kunnat, yhdistykset ja seurakunnat tekevät oman osuutensa ja lisäksi on olemassa paljon erilaisia hankkeita ja projekteja. Kenttä vaikuttaa kuitenkin ehkä turhan moninaiselta ja osa toiminnasta päällekkäiseltä. Erilaisia toimintoja ja palveluita on ympäriinsä ja moni asia, apu ja tieto on hajallaan. Nuorten pitäisi sitten osata etsiä oikeita paikkoja ja oikeita tietoja. Henkilökohtaista apua vaikeissa ”paperihommissa” tarvittaisiin enemmän, koska pelkkien internetsivujen lukeminen ei vaikeiden ”virastotermien viidakossa” tunnu auttavan nuoria. Päällekkäisiä toimintoja pitäisi karsia ja eri toimijoiden ryhtyä tekemään tiiviimmin yhteistyötä yhteisen hyvän eteen. Pitäisi yhdistää osaaminen eikä suinkaan hajauttaa sitä. Asiantuntijahaastatteluissa tuli esiin esimerkiksi Nuorten Palvelutalo -malli, jossa olisi ”saman katon alla” kaikki nuoren tarvitsema apu työnhakuun ja muuhun elämänhallintaan liittyen. Asioita pitäisi yksinkertaistaa, virtaviivaistaa ja niin sanotusti karsia rönsyjä tehden ne asiakkaalle, tässä tapauksessa työttömälle ja elämänsä suuntaa hakevalle nuorelle, helpommaksi. Ehkä eri toimipisteissä pitäisi myös enemmän uskaltaa kokeilla rohkeasti uutta, tehdä asioita eri tavalla kuin ennen, kyseenalaistaa tiukemmin ja rikkoa rajoja uskaliaammin. Haastatteluissa tuli esiin usko siitä, että jos on riittävästi tahtoa ja rohkeutta tehdä asioille jotakin, moni asia on mahdollinen.

Yhteiskuntamme tuntuu muuttuvan tällä hetkellä hurjaa vauhtia monien palveluiden osalta pelkästään digitaaliseksi. Tästä olivat huolissaan sekä haastatellut nuoret että asiantuntijat. Palvelun tarjoajan tai työnantajan on helppo laittaa teksti ”katso internetistä”, kun taas asiakas kaipaisi henkilökohtaista kontaktia ja palvelua. Tämä ei eriarvoista pelkästään nuoria, joiden digitaaliset taidot eivät riitä sähköiseen asiointiin, vaan myös muitakin asiakasryhmiä. Mobiiliin liitetään kaupallisella puolella jo nyt hyvin paljon kaikenlaisia palveluita, joita ei enää muulla tavoin ole mahdollista saada. Huolestuttavaa on myös, jos julkinen puoli jää resurssiensa takia vähän kerrassaan jälkeen digitaalisessa kehityksessä suhteessa yksityisiin toimijoihin. Digitaalisten palveluiden kehittämisen rinnalla olisi hyvä pitää huolta myös siitä, että on mahdollista tarjota henkilökohtaista palvelua sitä toivoville, jotta kaikilla olisi mahdollisuus osallistua yhteiskunnan rakentamiseen sekä saada tarvitsemiaan palveluita. Vastuuta julkisten viranomaispalveluiden saatavuudesta ei voi vain ”sysätä” pelkästään internetiin.

Prensky (2001) puhuu nuorista diginatiiveista ja vanhemman sukupolven digimuukalaisista. Digimuukalaiset ovat joutuneet opettelemaan internetin käytön palveluissa, joita tarvitsevat tai joihin heidät on pakotettu, jotta tarvittavat asiat tulee tehtyä. Työpaikoilla on siirrytty sähköisiin järjestelmiin ja kaikki tämä on vain pitänyt opetella, jotta pystyy hoitamaan työhön liittyvät asiat. Kun digimuukalaiset ovat huomanneet oppivansa, selviävänsä ja pystyvänsä sekä maailmansa laajenevan, he ovat innostuksissaan ryhtyneetkin digitalisoimaan kaiken. Onko kehityksessä näin ollen jo vähän käännytty diginatiiviuden puolelle? Digitaalisuuden merkitys on tänä päivänä tärkeä, mutta sen aggressiivisen itsetarkoituksellinen kehittäminen alkoi kieltämättä opinnäytetyön aikana tekijöitäkin mietityttää. Ehkäpä tähän ”hypetykseen” opinnäytetyön tekijät syyllistyivät itsekin etenkin työn alkutaipaleella.

Aminoff & Rubanovitsch (2015, 200) näkevät digitaalisuuden myönteiset puolet, mutta eivät kuitenkaan halua leimautua sen höyrypäisiksi julistajiksi. Joka tapauksessa muutostahti kiihtyy vuosi vuodelta. Ne toimijat, yritykset ja organisaatiot, jotka hyödyntävät digitaalisuutta ovat jo ottaneet etulyöntiaseman kilpailijoihin nähden. On kuitenkin oltava tarkkaavaisia sen suhteen, mitkä digitoiminnot ovat tarpeellisia omassa toiminnassa ja vältettävä sitä, että teknologiasta tulee itsetarkoitus. (Aminoff & Rubanovitsch 2015, 200.)

Vallalla olevaa digitalisaatiota pitää kyetä näin ollen myös kriittisesti arvioimaan. Onko se kaikessa tarpeellista? Voisiko rinnalla kulkea aina ”perinteisempi” mahdollisuus? Mitä digitaalisuudella tavoitellaan, mihin sillä pyritään? Hyödyttääkö digitaalisuus kaikessa aina asiakasta, jolle sitä nykyään tarjotaan tai monissa paikoissa jopa ”tyrkytetään” ja jonka käyttöön liki pakotetaan? Haastateltujen nuorten vastauksissa tuli selkeästi esille se, että kaikkea ei tarvitsisi digitalisoida. Myös muunlaiselle maailmalle pitäisi jättää tilaa. Enemmän kuin hienoja ja monimutkaisia systeemejä, kouluja ja oppilaitoksia täynnä tietokoneita ja tabletteja, nuoret tuntuvat kaipaavan tukea näiden moninaisten välineiden hyötykäyttämiseen arjessa. Peruskäyttö kuten dokumenttien tekeminen, sähköpostin käyttäminen, liitetiedostojen liittäminen hakemuksiin, internetin hakupalveluiden käyttö ja pilvipalveluissa toimiminen ovat tänä päivänä jo perinteisiä työelämätaitoja, jotka tulisi osata peruskoulun jälkeen.

Suomen Akatemian MIND-tutkimusohjelmassa on menossa mielenkiintoinen tutkimushanke. Kasvatuspsykologian professori Kirsti Lonkan johtamassa hankkeessa tutkitaan neljän vuoden ajan 12-, 16- ja 20-vuotiaiden tietokäytäntöjä ja hyvinvointia. Hankkeessa nuoret jaetaan erilaisiin ryhmiin. Ryhmiä muodostetaan aktiivisista pelaajista, sosiaalisen median käyttäjistä ja niistä, jotka käyttävät vain vähän teknologiaa. Koulujen opetuskäytännöt perustuvat vielä pitkälti kynän ja paperin käyttöön sekä istumiseen ja opetuksen kuuntelemiseen. Teknologiaa päivittäin käyttävät oppilaat ovat ikään kuin aikamatkalla menneisyudessa. Samaan aikaan opettajat eivät välttämättä edes ymmärrä mistä heidän oppilaansa puhuvat. Hankkeen yhtenä



tarkoituksena onkin lisätä ymmärrystä siitä, miten koulujen opetuskäytäntöjä olisi muutettava, jotta ne vastaisivat nykypäivän tarpeita. (Ruotsi, 2015.)

Opinnäytetyössä keskityttiin digitaaliseen työnhakuun yhtenä nuorten työllistymistä auttavana tai tukevana mahdollisuutena. Aiheeseen liittyviä ajatuksia, ehdotuksia ja ideoita saatiin sekä nuorilta että heidän parissa työskenteleviltä asiantuntijoilta. Ajatus siitä, että työnhakupalveluita voitaisiin yhdistää ja tehdä nuorille helpommaksi ja siten edesauttaa nuorten työllistymistä, osoittautui periaatteen tasolla hyväksi. Toimiakseen ja palvellakseen erityisesti nuoria, asia vaatii lisäselvityksiä ja tutkimusta muun muassa työnantajien ja olemassa olevien työnhakuportaalien sekä julkisen sektorin yhteistyömahdollisuuksista. Haasteena on palvelun rahoittaminen. Myös kohderyhmää täytyy harkita uudelleen tai ainakin laajentaa. Jopa osa nuorista epäili palvelun kohderyhmään kuulumistaan varsinkin siinä tapauksessa, jos sen käyttö maksaisi heille jotakin. Ehkä myös tietynlainen väsyneisyys jo kaikenlaisiin kirjautumisiin ja profiilien luomiseen tuli nuorten haastatteluissa esille.

Pelkällä digitalisaatiolla ei voida siis ratkaista nuorten työllistymisen haasteita ja ongelmia. Se voi olla mukana vain yhtenä hyvänä ja nykyaikaisena keinona, mutta se ei muodostu pelastajaksi tässä tilanteessa. Sen sijaan digitalisaation avulla voidaan kehittää, kokeilla, luoda, uskaltaa ja pohtia uusia mahdollisia tapoja saada työ ja työntekijät kohtaamaan ja löytämään toisensa. Osa tehtävästä työstä siirtynee vuosien saatossa digitaaliseen maailmaan yhä enemmän tai sitten ei. Vastareaktiokin on nimittäin mahdollinen. Haastatellut nuoret eivät esimerkiksi innostuneetkaan pelkästään digitaalisesta maailmasta, vaan toivoivat aitoja, oikeita ja henkilökohtaisia kohtaamisia. Koska nuorissa on tulevaisuutemme, heitä on syytä kuunnella. Toivottavasti tehdyillä haastatteluilla saatiin hieman myös nuorten ääntä kuuluviin.

Keskeistä nuorille suunnatun digitaalisen työnhakupalvelun läpilyömisessä ja etenemisessä olisi yhteistyön tekeminen. Eli se, lähtisikö yksityisiä työnantajia ja työnhakuportaaleja mukaan yhteistyöhön esimerkiksi kuntien ja kaupunkien kanssa. Voisiko julkisella sektorilla ja yritysmaailmalla olla jotakin yhteistä "tarttumapintaa" ja aitoa yhteistyötä, johon kumpikin osapuoli toisi omat vahvuutensa ja osaamisensa ja joista kumpikin osapuoli hyötyisi. Yhteistyössä on aina kuitenkin pohjimmiltaan kyse siitä, että yhteistyön osapuolet sijoittavat yhteistyöhön omia resurssejaan ja saavat siitä jotain heille hyödyllistä takaisin. Aidossa yhteistyössä kaikki antavat ja saavat.

Startup-maailmassa asioiden eteenpäin menemistä ja kehittämistä toteutetaan yrityksen ja erehdyksen kautta. Julkisella puolella käytössä ovat ihmisten verovarot ja voisi ajatella, että niiden käyttäminen nostaa kynnystä kokeilla yrityksen ja erehdyksen kautta. Toisaalta aikaa ja rahaa käytetään paljon selvityksiin, työryhmiin ja tutkimuksiin, joten tällöin riskinä on, että kun tutkimukset on saatu valmiiksi, huomataan, että tulokset ovat jo valmiiksi vanhoja.

Maailma muuttuu niin nopeasti. Voisiko startup-asette näin ollen olla myös julkisella puolella enemmän kokeilun arvoinen ja käyttökelpoinen?

Eräs nuori totesi Virpi Suutarin (2013) dokumenttielokuvassa koskettavasti: ”Mä nään pelkkää harmaata. Ei mua kiinnosta olla osa sitä”. Värejä ja osallisuuden tunnetta on saatava pikaisesti nuorten työelämäkenttään. Mahdollisuuksia yrittää, erehtyä, yrittää uudelleen ja etsiä omaa paikkaansa ja urapolkuaan. Digitalisaatiolla tai ilman, mutta rohkeasti, yhteistyötä tehden ja riittävän ajoissa.

## 9.2 Tutkimuksen pätevyys ja luotettavuus

Tieteellisen tutkimuksen on oltava objektiivista. Objektiivisuus vaatii subjektiivisuuden tiedostamista. Tutkimusprosessin jokaiseen vaiheeseen liittyy virheiden mahdollisuus, mutta asian tiedostaminen auttaa pienentämään niiden vaikutusta työn laatuun. Laadullisessa tutkimuksessa laatu varmistetaan tutkimusprosessin aikana tehdyillä oikeilla valinnoilla. Käytössä tutkimusmenetelmänä haastatteluja, niiden nauhoittamista voidaan pitää perusedellytyksenä tiedon autenttisuudelle. (Kananen 2008, 121-123.) Opinnäytetyön pätevyyttä ja luotettavuutta on lisännyt se, että tekijöitä oli kaksi, jolloin virheiden huomaamisen mahdollisuus kasvoi. Keskinäisen avoimen keskustelun, havainnoinnin ja pohdiskelun avulla pystyttiin refleктоimaan toimintaa koko opinnäytetyöprosessin ajan. Asiantuntijahaastattelut nauhoitettiin ja nuorten haastatteluissa tehtiin mahdollisimman tarkasti muistiinpanoja, jotka kirjoitettiin heti haastatteluiden jälkeen puhtaaksi asioiden ollessa vielä tuoreessa muistissa.

Reliabiliteetti ja validiteetti mittaavat tutkimuksen luotettavuutta ja laatua. Tutkimuksen validiteetilla tarkoitetaan oikeiden asioiden tutkimista. Se liittyy tutkimuksen suunnitteluun eli tutkimusasetelmaan. Reliabiliteetti puolestaan liittyy tutkimuksen toteutukseen ja tulosten pysyvyyteen. Voidaan sanoa, että tutkimuksen validiteetti on edellytys tutkimuksen reliabiliteetille. Yksi tärkeimmistä tekijöistä on tutkimusprosessin eri vaiheiden, ratkaisujen ja niiden perustelujen dokumentointi. (Kananen 2014, 260-266.) Tutkijan tulisi aina viimeiseen asti koetella tutkimuksensa tulosten luotettavuutta (Mäkinen 2006, 102). Laadullisessa tutkimuksessa reliabiliteetti voidaan ymmärtää tulkinnan samanlaisuutena ja ristiriidattomuutena riippumatta tulkitsijasta. Tarkkaa dokumentaatiota voidaan pitää kaiken tutkimuksen perusedellytyksenä. (Kananen 2008, 124-125.) Opinnäytetyön haastattelututkimuksen vastaukset ja tulokset pyrittiin käsittelemään mahdollisimman tarkasti ja johdonmukaisesti. Lisäksi pyrittiin asioiden mahdollisimman huolelliseen dokumentointiin.

Lindblom-Ylänne, Paavilainen, Pehkonen & Ronkainen (2013, 129) toteavat, että tutkimuksen pätevyydellä eli validiteetilla tarkoitetaan sitä, miten hyvin tutkimus tai mittari kuvaa tutkittavaa ilmiötä. Yleisesti validiteetilla tarkoitetaan sitä, että tieto on tuotettu sellaisten ratkaisujen ja käytäntöjen avulla, jotka ovat perusteltavissa tieteen yleisten kriteerien tai tutkimuksen edustaman tutkimusperinteen näkökulmasta ja että tutkimus on pätevää tutkimuksen kohteena olevan ilmiön kuvaajana. Tutkimuksen sisäisellä validiteetilla taas tarkoitetaan tutkimuksen sisäistä logiikkaa ja johdonmukaisuutta ja ulkoisella validiteetilla sitä, miten hyvin tutkimuksen tuloksia voidaan siirtää yhden tutkimuksen yhteydestä toiseen yhteyteen. (Lindblom-Ylänne, Paavilainen, Pehkonen & Ronkainen 2013, 129-131.)

Henkilökohtaisessa haastattelutilanteessa on aina merkitystä myös käytetyllä kielellä, läsnä olemisen tyyllä, haastattelijan ja haastateltavan välisellä henkilökemialla sekä sillä, miten haastattelija kysyy kysymyksiä. Tämän takia joiltakin haastateltavilta saa ehkä enemmän tietoja kuin toisilta, ja joissakin haastatteluissa saattaa olla paljonkin merkitystä varsinaisia kysymyksiä ennen käydyllä keskustelulla tai sen jälkeisillä kysymyksillä. Haastattelutilanteiden onnistumisen varmistamiseksi molemmat opinnäytetyön tekijät pyrkivät olemaan niin monessa asiantuntijahaastattelussa paikalla kuin mahdollista. Vaikka ennen yksittäisiä haastatteluja vetovastuun ja kysymysten kysymisen sovittiin olevan pääasiassa toisella, myös toinen esitti tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä ja huomioita. Muutamassa asiantuntijahaastattelussa vain toinen opinnäytetyön tekijöistä pystyi aikataulullisista syistä olemaan paikalla, mutta näissä tilanteissa nauhoitus antoi mahdollisuuden siihen, että myös toinen pääsi nauhoitusta kuuntelemalla jälkikäteen havainnoimaan haastattelun kulkua.

Haastatteluja analysoidessa pohdittiin, oliko nuoria etukäteen työpajoilla valmisteltu haastatteluihin vai ei. Ja minkälaisia vaikutuksia mahdollisella valmistelulla tai sen puuttumisella oli ehkä haastatteluvastaustiin ja sitä niiden pätevyyteen ja luotettavuuteen. Lisäksi jälkikäteen pohdittiin, olisiko haastateltavilta nuorilta pitänyt heitä koskeissa taustatiedoissa kysyä myös syyt työpajalla tulemiseen eli olisiko tämä tieto antanut lisäymmärrystä tutkimustulosten tulkintaan. Toisaalta haastattelutilanteiden haluttiin olevan mahdollisimman vapaamuotoisia, rentoja ja avoimia erityisesti nuorten kanssa oli tärkeää luonteva kohtaaminen, kuuntelu ja luottamuksellisen ilmapiirin luominen. Siksi ei myöskään taustatietokysymyksistä haluttu tehdä liian monimutkaisia tai byrokraattisen oloisia.

### 9.3 Tutkimuksen eettisyys ja yleistettävyys

Eettisesti hyvä tutkimus edellyttää, että tutkimuksen teossa noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä (Hirsjärvi ym. 2009, 23). Hyvä tieteellinen käytäntö tarkoittaa tiedeyhteisön toi-

mintatapojen noudattamista eli rehellisyyttä sekä yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa, niiden esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa. Tutkimus on suunniteltava, toteutettava ja raportoitava yksityiskohtaisesti ja tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaisesti. (Lindblom-Ylänne ym. 2013, 152.) Työelämälähtöisessä kehittämistyössä korostuvat tieteen tekemisen sekä yritysmaailman eettiset säännöt. Täten tieteellisen tutkimuksen normit koskevat myös työelämälähtöisiä kehittämistöitä tutkimusetiikassa. Kehittämistyön tavoitteiden on oltava korkean moraalin mukaisia ja tulosten on oltava käytäntöä hyödyttäviä. Lisäksi työ on tehtävä rehellisesti, huolellisesti ja tarkasti. Kaikissa kehittämistöissä olisi muistettava työn yhteiskunnallinen merkittävyys. (Moilanen, Ojasalo & Ritalahti 2014, 48-49.)

Epärehellisyyttä on vältettävä tutkimustyön kaikissa vaiheissa. Periaatteena on, että toisten tekstiä ei saa plagioida, mutta tutkija ei saa plagioida myöskään itseään eli omia tutkimuksiaan. Tutkimustuloksia ei saa yleistää kriittittävästi tai sepittää ja kaunistella niitä eikä raportointi saa olla harhaanjohtavaa tai puutteellista. Toisten tutkijoiden osuutta ei saa vähätellä eikä tutkimukseen myönnettyjä määrärahoja saa käyttää väärin tarkoituksiin. (Hirsjärvi ym. 2009, 26-27.) Myös Moilanen ym. (2014, 49) toteavat, että epärehellisyyden välttämiseksi keskeisiä asioita ovat toisten tekstien plagiointi, toisten tutkijoiden tai kehittäjien sekä toimijoiden osuuden vähättely, omien tutkimusten plagiointi, tulosten kritiikitön yleistäminen sekä harhaanjohtava tai puutteellinen raportointi (Moilanen ym. 2014, 49).

Hirsjärvi ja Hurme (2001, 20) ovat myös listanneet huomioon otettavia eettisiä kysymyksiä laadullisen haastattelututkimuksen eri vaiheissa. Ensinnäkin tutkimuksen tarkoitusta tulisi tarkastella tieteellisen tiedon etsimisen ohella siitä näkökulmasta, miten se parantaa tutkittavana olevaa inhimillistä tilannetta. Toiseksi suunnitelman eettisenä sisältönä on saada kohteena olevien henkilöiden suostumus, taata luottamuksellisuus ja harkita mahdollisia tutkimuksesta aiheutuvia seurauksia kohdehenkilöille. Kolmanneksi haastattelutilanteessa henkilöiden antamien tietojen luottamuksellisuus selvitetään ja otetaan huomioon, mitä itse haastattelutilanne voi aiheuttaa haastateltaville. Neljänneksi haastattelujen litterointivaiheessa on jälleen esillä luottamuksellisuus ja litteroinnin tarkkuus huomioiden haastateltavien suulliset lausumat. Viidenneksi eettiset kysymykset analyysivaiheessa koskevat sitä, miten syvästi ja kriittisesti haastattelut voidaan analysoida sekä voivatko kohdehenkilöt sanoa, miten heidän lauseitaan on tulkittu. Kuudenneksi tutkijan eettinen velvollisuus on esittää tietoa, joka on niin varmaa ja todennettua kuin mahdollista. Viimeiseksi haastattelututkimuksen raportoinnissa on jälleen otettava huomioon luottamuksellisuus ja myös seuraukset, joita julkaistulla raportilla on sekä haastateltaville että heitä koskeville ryhmille tai instituutioille. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 20.)

Opinnäytetyön haastatteluihin pyydettiin luvat sekä haastateltaville kerrottiin tulokset raportoitavan siten, ettei yksittäisen vastaajan näkemyksiä ja mielipiteitä voitaisi tunnistaa. Asiantuntijoilta kysyttiin lupa tarvittaessa käyttää heidän haastatteluaan lähdemateriaalina lähdeuutteissa tai jos haastattelussa tulisi esiin esimerkiksi jokin lausahdus, jota haluttaisiin siiteerata suoraan kyseisen asiantuntijan nimellä. Osa asiantuntijoista antoi luvan nimensä käyttöön ja osa ei. Työssä päädyttiin pitämään kaikki asiantuntijat anonyymeinä.

Ihmisiin kohdistuvissa tutkimuksissa tärkeimpinä eettisinä periaatteina pidetään yleensä informointiin perustuvaa suostumusta, luottamuksellisuutta, seurauksia ja yksityisyyttä. Informointiin perustuvan suostumuksen periaatteena tulisi olla, että haastateltava on antanut suostumuksensa tutkimukseen osallistumisesta asianmukaisen informaation pohjalta. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 20.) Tutkimusetiikan periaatteisiin kuuluu, että tutkittaville tulee heidän niin halutessaan taata mahdollisuus säilyä anonyymeinä valmiissa tutkimuksessa (Mäkinen 2006, 114). Todellisia ja rehellisiä vastauksia tutkimuksen kohderyhmältä on mahdollista saada erityisesti silloin, kun vastaajia ei yksilöidä ja heidän nimettömyytensä taataan, mikä on myös tiedotettava tutkimuksen vastaajille (Moilanen ym. 2014, 48). Tutkimuksen kohderyhmää on informoitava kaikista tutkimuksen yksityiskohdista, jotta tutkittavat voivat antaa pätevän suostumuksen osallistumisestaan tutkimukseen (Mäkinen 2006, 116). Tutkimuksen ja kehittämisen kohteena olevien henkilöiden on tiedettävä, mitä tutkija on tekemässä, mitkä ovat toiminnan kohde ja tavoitteet sekä mikä on heidän roolinsa osana tutkimus- tai kehittämishanketta. Lisäksi heille on perusteltava merkityksensä osana tutkimusta ja kehittämistyötä. (Moilanen ym. 2014, 48.) Laadulliseen tutkimusaineistoon liittyy usein paljon luottamuksellista tietoa yrityksistä, organisaatioista ja haastateltavista. Haastatteluissa saadun materiaalin käyttö vaatii aina luvan. Usein menetellään myös siten, että haastateltavien annetaan lukea tutkimusraportti ennen sen julkaisua, jotta he voivat varmistua asioiden oikeellisuudesta. (Kananen 2008, 135.)

Yksi tutkimuksen keskeisimmistä eettisistä periaatteista liittyy tutkimustulosten paikkansa pitävyyden tarkistamisen lisäksi niiden yleistettävyyteen ja julkistamiseen (Mäkinen 2006, 102). Tutkimustulosten yleistäminen voidaan ymmärtää tutkimuksen kyvyksi siirtää sen tulokset ja tulkinnat tutkimuksen maailmasta sen ulkopuolelle ilmiöön, ryhmään tai tilanteisiin. Empiirillä yleistämisellä tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen tulosten ajatellaan sopivan kuvaamaan myös todellisuutta. Teoreettisessa yleistämisessä taas on kyse aineistosta rakennettujen käsitteellistettyjen tulkintojen yleistämisestä teoreettiseen keskusteluun. Samalla kun tutkija perustelee tulostensa yleistettävyyttä, tulee hänen kuitenkin myös pohtia niiden rajallisuutta. (Lindblom-Yläne ym. 2013, 143-150.) Kun laadullista tutkimusta verrataan määrälliseen tutkimukseen, vastaamattomuus ei yleensä ole ongelma tutkimuksen yleistettävyyden kannalta, koska tuloksia ei ole edes tarkoitus yleistää (Sarajärvi & Tuomi 2009, 74).

Erityisesti tapaustutkimuksen kohdalla on pohdittu edustavuutta ja tulosten yleistämistä. Tapausta tutkimalla pyritään lisäämään ymmärrystä tietystä ilmiöstä ja se valitaankin yleensä silloin menetelmäksi, kun halutaan ymmärtää kohdetta syvällisesti ja huomioida siihen liittyvät olosuhteet ja taustat. Vaikka kyse onkin tietystä, yksilöllisestä tapauksesta, arvioinnissa on kuitenkin hyvä pohtia tuloksia myös laajemmassa mittakaavassa esimerkiksi miten saatuja tuloksia voitaisiin mahdollisesti soveltaa muuhun tai muualla, tai miten yksittäistapauksen tuloksia voitaisiin käyttää apuna suunniteltaessa aihetta koskevia laajempia tutkimuksia. (Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto 2017.) Myös Bamberg ym. (2007, 28) kirjoittavat, että tapaustutkimuksen yleistäminen jakaa mielipiteitä. Yleistettävyyden määräytyy sen mukaan, mitä tapauksella halutaan selittää. Yleistämisen mahdollisuudet voidaan varmistaa kahdella toisiinsa täydentävällä tavalla. Ensinnäkin käytetään teoreettisia ideoita ja tapauksesta jo olemassa olevaa tietoa. Toiseksi valitaan tapaukset teoreettisten ideoiden ja jo tiedetyn perusteella. (Bamberg ym. 2007, 27-30.)

Tutkimustöissä on tärkeää huomioida yleistettävyyden eli saatujen tutkimustulosten olisi oltava mahdollisimman yleispäteviä työn rajauksesta huolimatta. Opinnäytetyö rajattiin koskemaan Vantaan aluetta ja sen työttömiä nuoria. Saatujen tutkimustulosten voisi olettaa pätevän myös sellaisissa kaupungeissa ja kunnissa, joissa on samantyyllisesti saatavilla nuorten työllistämiseen liittyviä palveluja. Jos palveluja on jossain tarjolla entistä vähemmän, nuoret saattavat silloin olla entistä enemmän pakotettuja ja tätä kautta tottuneita digitaalisiin palveluihin. Jos palveluja ja käytettävissä olevia resursseja on puolestaan tarjolla Vantaata enemmän, omatoimisuutta ja itsenäisesti asioiden hoitoa vaativat digitaaliset palvelut saattavat olla nuorille vieraampia.

Toisaalta Sarajärven & Tuomen (2009, 74) mukaan verrattaessa laadullista tutkimusta määrälliseen tutkimukseen, vastaamattomuus ei yleensä ole ongelma tutkimuksen yleistettävyyden kannalta, koska tuloksia ei ole edes tarkoitus yleistää. Haastattelupyynnöt lähetettiin yhteensä 13 asiantuntijalle, joista yhdeksän saatiin haastateltavaksi. Ilahduttavan moni asiantuntijoista siis vastasi haastattelupyynnöön ja halusi osallistua tutkimukseen. Myös nuorten työpajat tulivat mielellään mukaan tutkimukseen ja haastateltavat nuoretkin vaikuttivat aiheesta kiinnostuneilta.

Saturaation näkökulmasta pohdintaa opinnäytetyötä refleктоitaessa herätti haastateltavien toteutunut määrä. Saturaatio on jonkin verran tulkinnanvarainen käsite, eikä taustateorian mukaisesti laadullisessa tutkimuksessa voida tarkasti ohjeistaa tarvittavaa haastateltavien määrää. Klein (2013, 37-42) näkee asian siten, että kannattaa haastatella mahdollisimman vähän käyttäjiä tuotteen tai palvelun yhtä kehitysvaihetta kohden, koska kunkin vaiheen pääasialliset ongelmat tulevat ilmi jo muutamien haastattelujen kautta. Jo hyvin varhaisessa vaiheessa sekä nuorilta että asiantuntijoilta alkoi tulla samankaltaisia vastauksia kysymyksiin.

Näin ollen opinnäytetyötä varten haastateltiin sopiva määrä nuoria ja asiantuntijoita. Jos haastateltavia olisi ollut enemmän, vastaukset olisivat todennäköisesti entisestään kertaantuneet. Toki joukkoon olisi saattanut osua joku uudenlainenkin idea.

Asiantuntemuksen näkökulmasta haastateltiin tutkimuskysymysten teemoista tietäviä tahoja. Ensinnäkin nuorilla oli omakohtaista kokemusta työllistymisasiosta sekä jonkinlaista kokemusta ja näkemystä digitaalisten työnhakupalveluiden käytöstä. Vantaan kaupungin asiantuntijat taas olivat henkilöitä, jotka tekevät päivittäin työtä konkreettisesti nuorten ja heidän työllistymisasioidensa kanssa. Vaikka kaikki asiantuntijat eivät osanneet vastata kysymyksiin nuorten käyttämisestä digitaalisista palveluista tai pystyneet ehdottamaan kehitysideoita tällaisia palveluita varten, saatiin heidän asiantuntemuksensa avulla paljon muuta hyödyllistä tietoa nuorten työttömien arjesta. Kysymys ei siis digitaalisuuden osalta välttämättä ole siitä, että haastateltavat asiantuntijat olisi valittu väärin, vaan siitä, että digitaalisuus ei ylipäänsä tunnu olevan vielä kovinkaan suuri osa nuorten eikä aikuisten työelämän arkea.

Haastatteluissa nuoret ja asiantuntijat tasapainottivat ja täydensivät toistensa tietotaitoa mainiosti. Vastauksissa tuli esille paljon samaa, mutta toisaalta myös hyvin erilaisia näkökulmia ja ajatuksia. Tämä vahvisti sitä, että oli hyvä ajatus haastatella sekä nuoria, tämän hetken nuoruuden ”kokemusasiantuntijoita”, sekä heidän kanssaan työskenteleviä aikuisia asiantuntijoita. Toisen ryhmän pois jättäminen kokonaan olisi varmasti jättänyt haastattelujen tulokset huterammiksi.

Goodwinin (2009, 85-86) ajatuksen mukaan kehittämisprosessi voi kasvaa tai pienentyä riippuen käytettävissä olevasta ajasta ja budjetista sekä prioriteeteista. Hänen mukaansa käyttäjien ja asiakkaiden tarpeiden, toiveiden, odotusten ja vaatimusten ymmärtäminen on oleellista. (Goodwin 2009, 85-86.) Opinnäytetyöprosessi on muuttunut matkan varrella monta kertaa, mutta työtä tehdessä on koko ajan toimittu asiakaslähtöisesti nuorten työllistymisen haasteet ja kehitysjatukset huomioiden sekä pyrkien ymmärtämään digitaalisen työnhakupalvelun potentiaalisten käyttäjien tarpeet, toiveet ja odotukset. Asiakaslähtöisyyden on kuitenkin oltava kaiken tuote- ja palvelukehityksen ytimessä.

#### 9.4 Kehitysehdotukset

Opinnäytetyössä selvitettiin nuorten työllistymisen haasteita ja nykytilaa sekä kartoitettiin digitaalisen työnhakupalvelun tarpeellisuutta, käyttöä ja odotuksia sitä kohtaan. Työssä keskityttiin löytämään ratkaisuja nuorten työllistymisen haasteisiin huomioiden erityisesti digitaalisuus yhtenä vaihtoehtona. Tutkimuksessa haastateltiin työttömiä nuoria sekä heidän parissaan työskenteleviä asiantuntijoita.

Lisänäkökulmien saamiseksi olisi hyvä selvittää myös työnantajapuolen näkemyksiä nuorten työllistämisen haasteista ja keinoista. Työnantajapuolen näkemykset nuorten palkkaamisesta työhön sekä halukkuudesta olla mukana kehittämässä tai tarjoamassa työtä nuorille digitaalisessa työnhakupalvelussa muiden toimijoiden tai julkisen sektorin kanssa jäivät tässä työssä selvittämättä. Miten työelämään tutustumista, yritysten yhteistyötä ja työnantajapuolen halukkuutta nuorten työllistymiseen voitaisiin tukea paremmin? Mitä se vaatisi työnantajilta, nuorilta, yhteiskunnalta tai kunnilta?

Tutkimuksessa tuli esille, että nuoret toivoivat koululta enemmän tukea työelämäosaamiseen, työssäoppimiseen ja työnhakutaitoihin. Digitaalisuutta voitaisiin koulussakin hyödyntää entistä enemmän selvittämällä esimerkiksi, miten nuoret toivoisivat digitaalisuutta käytännössä koulussa enemmän hyödynnettävän? Miten digitaalisuus saataisiin mahdollisimman jouhevasti mukaan myös asiakäyttöön pelaamisen ja muun viihdekäytön rinnalla? Voisi olla myös tarpeen tarkentaa ja selventää, minkälaisiin asioihin nuoret eivät ”mistään hinnasta” haluaisi digitaalisaation tulevan mukaan.

Lean Startup -prosessin vaiheet huomioiden alustavaa ajatusta nuorille suunnatusta digitaalisesta työnhakupalvelusta on tässä työssä viety nyt eteenpäin. Nuorilta ja asiantuntijoilta on saatu palautetta palvelun tarpeellisuudesta, kehittämisestä ja toiminnallisuudesta. Seuraava vaihe voisi olla, että näitä ominaisuuksia, ideoita ja tekniikkaa pitäisi päästä kehittämään ja testaamaan oikeasti jonkinlaisella prototyypillä ainakin pienimuotoisesti. Testaamisesta saatujen palautteiden avulla olisi mahdollista jatkaa kehittämistä Lean Startup -ajattelun prosessin mukaisesti. Testaamisen kannalta olisi keskeistä ottaa mukaan jo heti alkuvaiheessa tulevan palvelun mahdolliset käyttäjät, eli tässä tapauksessa nuoret. Testaamisen jälkeen saat-taisi olla hyödyllistä harkita määrällisen palautteen sekä käyttäjätietojen keräämistä ja mit-taamista.

Lisäksi digitaalisen työnhakupalvelun käytön osalta olisi mielenkiintoista selvittää tällaisen palvelun ansaintalogiikkaa ja muita kustannuksia tarkemmin. Ansaintalogiikka vaatisi myös monipuolisempaa selvitystä ja tutkimista esimerkiksi mainostulojen osalta. Nyt tehtyjen haas-tattelujen perusteella nuoret eivät ole halukkaita maksamaan digitaalisesta työnhakupalve-lusta ja sen käytöstä juuri mitään ja julkisen puolen resurssit ovat niin ikään rajalliset. Työn-antajapuolen maksuhalukkuutta palvelusta sekä työnantajien mahdollisesti hakemia tai koke-mia hyötyjä tällaisen palvelun olemassa olosta ylipäänsä olisi hyvä selvittää. Olisiko työnanta-japuoli yhtään kiinnostunut, haluaisivatko he olla mukana?



Sekä nuorten työllistymisen edistämässä että nuorille suunnatun digitaalisen työnhakupalvelun suunnittelussa, testaamisessa ja ylläpidossa olisi syytä selvittää erilaisia yhteistyömahdollisuuksia julkisen ja yksityisen sektorin välillä. Miten saataisiin yhdistettyä yksityisen ja julkisen puolen ymmärrys ja osaaminen? Minkälaisia konkreettisia hyötyjä osapuolille syntyisi yhteistyöstä nuorten työllistymisen edistämiseksi? Mikä olisi se aito kannuste yhteiseen tekemiseen ja kehittämiseen, jolla saataisiin ihmeitä aikaiseksi?

Nuorten työllistymisen keinojen löytämiseksi tarvittaisiin enemmän rohkeutta kokeilla ja yrittää. Nuorten kanssa tehtävää työtä ja sen tekemistä pitäisi saada kehittää enemmän myös vauhdissa, muuttuvien arjen tarpeiden mukaan. Nuoret toivat esille haastatteluissa, että he haluaisivat kokeilla erilaisia asioita, kokeilla erilaisia töitä. Tämän päivän nuori ei ratkaise uraansa juuri nyt. Ja se, mitä tällä hetkellä valitaan, ei ehkä kuitenkaan ole lopullista, lopuelämän kestävä. Nuoret tuntuvat tarvitsevan mahdollisuuksia tehdä omia ratkaisuja ja joskus se tarkoittaa myös sitä, että on mahdollisuus jättää mahdollisuuksia käyttämättä. Haastattelut nostivat esiin myös runsaasti lisäkysymyksiä, joita voisi tarkemmin lähteä selvittämään. Miten saadaan nuoret ottamaan tietyiltä osin vastuuta omasta elämästään? Syntykö se heiluttamalla keppiä vai porkkanaa? Minkälaisia omia ratkaisuja yhteiskunta on valmis hyväksymään nuorilta? Mitä tarkoittaa, kun nuorta kannustetaan? Kuinka paljon pakkoa se sisältää?

Nuoret toivoivat työllisyyspalveluilta henkilökohtaisuutta ja yksilöllisten elämäntilanteidensa huomioimista. Diginatiivius tuntui ainakin tämän tutkimuksen perusteella olevan vielä kaukana näiden nuorten elämästä tai siintävän aikuisten toiveajatteluissa. Digitaalisuus on kuitenkin tätä todellisuutta ja tulevaisuutta, joten palveluiden kehittämisessä ja nuorten työllistämässä tulisikin pohtia sitä, miten kasvokkainen kohtaaminen ja digitaalisuus saataisiin kulkemaan käsi kädessä samaan suuntaan ja rinnakkain. Kumpaakin palvelu- ja kohtaamismuotoa tarvitaan. Haastatteluissamme ei tullut esille mitään ”järjettömyyksiä” nuorilta, tai mitään sellaisia toiveita, joita olisi voinut pitää kohtuuttomina tai utopistisina. Sen sijaan nuorten kuuleminen ja aito kuunteleminen heitä itseään koskevissa asioissa ja niistä tehtävissä ratkaisuissa olisi varmasti hyödyllistä.

## 10 Lopuksi

Tämän opinnäytetyön myötä saimme mielenkiintoisen mahdollisuuden haastatella työttömien nuorten parissa toimivia asiantuntijoita ja itse nuoria. Saadut vastaukset olivat joiltain osin yllättäviä ja joiltain osin sen suuntaisia, mitä olimme ennakkoon olettaneetkin.

Kaiken kaikkiaan opinnäytetyön tekeminen on ollut avartava ja jännittävä matka. Olemme tehneet sitä, minkä olemme nähneet mahdolliseksi eli lähteneet pienellä riskillä tekemään

kahden eri tieteenalan yhdistävää yhteistä opinnäytetyötä. Olemme uskoneet siihen, että liiketalouden ja sosiaalialan ihmiset voivat tehdä yhdessä opinnäytetyön, jossa käsitellään nuorisotyöttömyyttä, digitaalisuutta ja Lean Startup -ajattelua. Olemme uskoneet siihen, että erilaiset lähtökohdat ja näkökulmat asioihin, erilainen käsitemaailma sekä tapa toimia voivat synnyttää jotakin uutta ja mielenkiintoista. Se ei aina ole helppoa tai mutkatonta, mutta se antaa mahdollisuuden nähdä kokonaisuuksia eri tavalla kuin aikaisemmin, löytää niin sanotusti uusia värejä maailmasta, luoda ymmärrystä yli uskomus- ja oppirajojen sekä oppia aitoa yhteistyötä.

Olemme toteuttaneet työskentelyssämme ketteryyttä, joustavuutta ja virheistä oppimista aivan loppumetreille saakka. Matka on opettanut paljon paitsi itsestämme myös toisistamme ja yhdessä tekemisestä. Toisinaan se on vaatinut pitkää pinnaa, sisukkuutta ja uskallusta heittäytyä ideoiden viemäksi, kun taas toisinaan on pitänyt puolustaa tiukasti omia näkemyksiään. Välillä taas on täytynyt osata etsiä kompromisseja tai luopua jopa kokonaan omasta ajatuksesta. Projekti on kaiken tämän lisäksi vaatinut vahvoja istumalihaksia ja ahdistuksen sietokyvyn kurinalaista kasvattamista. Se on ollut rankka rupeama muun elämän ohella.

Haluamme lopuksi erityisesti kiittää haastattelemiamme asiantuntijoita ja nuoria osallistumisesta tutkimukseemme sekä opinnäytetyömme ohjaajia Antti Sekkiä ja Minttu Rättyä. Suuret kiitokset myös Vantaan kaupungin nuorisopalveluille mahdollisuudesta esitellä työmme lopputuloksia Vantaan nuorten palvelujen koordinaatioryhmän kokouksessa maaliskuussa 2017.

Kiitos teille kaikille, te mahdollistitte tämän matkan!

Vantaalla toukokuussa 2017,  
Terhi Lavonen ja Karoliina Mäki

## Lähteet

## Kirjallisuus:

- Aminoff, J. & Rubanovitsch, M. D. 2015. Ostovallankumous. 1. painos. Saarijärvi: OY Imperial Sales AB / Johtajatiimi.
- Bamberg, J., Jokinen, P. & Laine, M. 2007. Tapaustutkimuksen taito. Helsinki: Gaudeamus.
- Ek, E., Saari, E., Viinamäki, L., Sovio, U. & Järvelin, M-R. 2004. Nuorten aikuisten työelämästä syrjäytyminen ja sosiaaliturvan käyttö. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 76. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Eriksson, P. & Koistinen, K. 2005. Monenlainen tapaustutkimus. Julkaisuja 4:2005. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus.
- Eskola, J. & Vastamäki, J. 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 1, Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 3. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Fernandez, O. & Owens, T. 2014. The lean enterprise: how corporations can innovate like startups. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons cop.
- Gretschel, A., Paakkunainen, K., Souto, A.-M. & Suurpää, L. 2014. Nuorisotakuun arki ja politiikka. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto: Nuorisotutkimusseura 2014.
- Goodwin, K. 2009. Designing for the Digital Age: how to create human-centered products and service. Indianapolis: Wiley Publishing.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Järvinen, A. & Järvinen, P. 2004. Tutkimustyön metodeista. Uudistettu painos. Tampere: Opinpajan kirja.
- Kananen, J. 2008. Kvali: kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. 2014. Verkkotutkimus opinnäytetyönä: Laadullisen ja määrällisen verkkotutkimuksen opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kiiski-Kataja, E. 2016. Megatrendit 2016: Tulevaisuus tapahtuu nyt. Helsinki: Sitra.
- Klein, L. 2013. UX for lean startups: faster, smarter user experience research and design. Sebastopol, CA : O'Reilly cop.
- Lindblom-Ylänne, S., Paavilainen, E., Pehkonen, L. & Ronkainen, S. 2013. Tutkimuksen voimasanat. 1.-2. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Maurya, A. 2012. Running lean: iterate from plan A to a plan that works. Sebastopol, CA: O'Reilly.
- Metsämuuronen, J. 2001. Laadullisen tutkimuksen perusteet. 2. tarkistettu painos. Helsinki: International Methelp.

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

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

Nuorisoasiain neuvottelukunta & Nuorisotutkimusverkosto. 2009. Muistio nuorten työelämäasenteista ja -arvoista sekä toimenpiteistä nuorten työllisyyden edistämiseksi. Helsinki: Valtion nuorisoasiain neuvottelukunta: Nuorisotutkimusverkosto.

Nuutila, E., Sinkkonen, I. & Törmä, S. 2009. Helppokäyttöisen verkkopalvelun suunnittelu. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Palola, E., Hannikainen-Ingman, K. & Karjalainen, V. 2012. Nuoret koulutuspuudokkaat sosiaalityön asiakkaina. Tapaustutkimus Helsingistä. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 29/2012. Tampere: Juvenes Print - Tampereen Yliopistopaino.

Ries, E. 2011. The lean startup: how today's entrepreneurs use continuous innovation to create radically successful businesses. New York: Crown Business cop.

Sarajärvi, A. & Tuomi, J. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 9. uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Uusitalo, N., Vehmas, S. & Kupiainen, R. 2011. Naamatusten verkossa: Lasten ja nuorten mediaympäristön muutos, osa 2. Journalismin tutkimusyksikkö. Tampereen yliopisto. Tampere: Juvenes Print Oy.

Yin, R.K. 2014. Case study research: design and methods. 5th ed. Los Angeles: SAGE cop.

Sähköiset:

Aaltonen, S. 2016. Nuorten hyvinvoinnin tukemiseen tarvitaan monta kanavaa. Näkökulma: lokakuu 2016, nro 26. Nuorisotutkimusseura Ry. Luettu 17.3.2017. <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/nakokulma26>

Aaltonen, S., Berg, P. & Ikäheimo, S. 2015. Nuoret luukulla: Kolme näkökulmaa syrjäytymiseen ja nuorten asemaan palvelujärjestelmässä. Luettu 5.12.2016. <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/nuoretluukulla.pdf>

Aalto University. 2011. Lean Canvas - Työkalu vision jalostamiseen. Luettu 5.9.2016. <https://blogs.aalto.fi/itainnovaatiopalvelu/2011/10/13/lean-canvas-tyokalu-vision-jalostamiseen/>

Alatalo, J., Mähönen, E. & Räisänen, H. 2017. Nuorten ja nuorten aikuisten työelämä ja sen ulkopuolisuus. Luettu 15.2.2017. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79182/nuorten%20ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4%20ja%20sen%20ulkopuolisuus%202017.pdf?sequence=1>

Arhinmäki, P., Gustafsson, J., Guzenina-Richardson, M., Ihalainen, L., Risikko, P. & Virkkunen, H. 2013. Kirje nuorisotakuun alueellisille ja paikallisille toimijoille. Luettu 2.8.2016. [http://www.nuorisotakuu.fi/files/36290/Nuorisotakuun\\_tavoitteet\\_ja\\_sisalto\\_-\\_Kirje\\_nuorisotakuun\\_alueellisille\\_ja\\_paikallisille\\_toimijoille.pdf](http://www.nuorisotakuu.fi/files/36290/Nuorisotakuun_tavoitteet_ja_sisalto_-_Kirje_nuorisotakuun_alueellisille_ja_paikallisille_toimijoille.pdf)

Avoimen tiedon ja yhteentoimivuuden palvelu. 2015. Tietoa palvelusta. Luettu 25.9.2016. <https://www.avoindata.fi/fi/about>

Helsinki Region Infoshare. 2016. HRI-palvelu. Luettu 23.9.2016. <http://www.hri.fi/fi/hri-projekti/>

- Helsinki Region Infoshare. 2016. Mitä on avoin data? Luettu 25.9.2016.  
<http://www.hri.fi/fi/mita-on-avoin-data/>
- Hämäläinen, U. & Tuomala, J. 2013. Faktaa nuorisotyöttömyydestä. Luettu 2.8.2016.  
[http://vatt.fi/documents/2956369/3012265/vatt\\_policybrief\\_22013.pdf](http://vatt.fi/documents/2956369/3012265/vatt_policybrief_22013.pdf)
- Jarenko, K. & Martela, F. 2014. Sisäinen motivaatio: Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Luettu 16.9.2016. [https://www.eduskunta.fi/FI/tietoeduskunnasta/julkaisut/Documents/tuvj\\_3+2014.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/tietoeduskunnasta/julkaisut/Documents/tuvj_3+2014.pdf)
- Kajaanin ammattikorkeakoulu. 2016. Haastattelu. Luettu 3.12.2016.  
<https://www.kamk.fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Aineiston-keruumenetelmat/Haastattelu>
- Nuorisotakuu. 2014. Nuorille suunnatun Ohjaamo-toiminnan käynnistäminen ja kehittäminen. Luettu 23.4.2016. [http://www.rakennerahastot.fi/documents/10179/308807/Ohjaamo-toiminnan\\_yleiskuvaus\\_marraskuu\\_2014.pdf/97c65806-9a92-4756-98e4-7f2527acd592](http://www.rakennerahastot.fi/documents/10179/308807/Ohjaamo-toiminnan_yleiskuvaus_marraskuu_2014.pdf/97c65806-9a92-4756-98e4-7f2527acd592)
- Opetushallitus. 2014. Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014. Luettu 8.10.2016.  
[http://www.oph.fi/download/163777\\_perusopetuksen\\_opetussuunnitelman\\_perusteet\\_2014.pdf](http://www.oph.fi/download/163777_perusopetuksen_opetussuunnitelman_perusteet_2014.pdf)
- Prensky, M. 2001. Digital Natives, Digital Immigrants. On the Horizon, NCB University Press, Vol 9, No.5 October 2001. Luettu 1.10.2016. <http://www.nnstoy.org/download/technology/Digital+Natives+-+Digital+Immigrants.pdf>
- Rahja, R. (toim.) 2013. Nuorten mediamaailma pähkinänkuoressa. Mediakasvatusseura ry. Luettu 17.3.2017. <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/nakokolma26>
- Ruotsi, S. 2015. Diginatiivit ja digimuukalaiset. Luettu 20.1.2017. <http://www.aka.fi/fi/akatemia/media/Ajankohtaiset-uutiset/2015/diginatiivit/>
- Setälä, R. 2012. Nopeammin, ketterämmin, edullisemmin. Luettu 5.9.2016. [http://www.tekes.fi/nyt/blogit\\_2012/nopeammin-ketterammin-edullisemmin/](http://www.tekes.fi/nyt/blogit_2012/nopeammin-ketterammin-edullisemmin/)
- Suomen Lean-yhdistys ry. 2016. Suomalaisen lean-ajattelun sanansaattaja. Luettu 9.10.2016.  
<http://www.leanyhdistys.fi/>
- Tilastokeskus. 2017. Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus. Luettu 22.2.2017.  
[http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2017/01/tyti\\_2017\\_01\\_2017-02-21\\_tie\\_001\\_fi.html](http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2017/01/tyti_2017_01_2017-02-21_tie_001_fi.html)
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2016. Nuorisotakuu. Luettu 15.9.2016. <http://www.nuorisotakuu.fi/>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2017. Asiakkaana TE-palveluissa. Luettu 26.2.2017. [http://tepalvelut.fi/te/fi/nain\\_asioint\\_kanssamme/te\\_palvelut/asiakkaana\\_tepalveluissa/index.html](http://tepalvelut.fi/te/fi/nain_asioint_kanssamme/te_palvelut/asiakkaana_tepalveluissa/index.html)
- Työ- ja elinkeinopalvelut. 2017. Nuorisotakuu. Luettu 10.1.2017. <http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/nuoret/nuorisotakuu/index.html>
- Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. 2016. Työpajatoiminta Suomessa. Luettu 15.9.2016.  
<http://www.tpy.fi/tyopajatoiminta-suomessa/>
- Valtioneuvosto. 2016. Hallitusohjelman toimeenpano. Luettu 10.10.2016. <http://valtioneuvosto.fi/hallitusohjelman-toteutus/karkihankkeiden-toimintasuunnitelma>
- Vantaan kaupunki. 2017. Nuorten palvelut Ohjaamo. Luettu 15.9.2016. <http://www.vantaa.fi/ohjaamo>

Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. 2016. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV: Strukturoitu ja puolistrukturoitu haastattelu. Luettu 4.12.2016. [http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_3\\_3.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_3.html)

Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. 2017. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV: Literointi. Luettu 27.3.2017. [http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_2\\_1.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_2_1.html)

Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. 2017. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV: Tapaustudkimus. Luettu 4.3.2017. [http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L5\\_5.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L5_5.html)

Muut:

Asiantuntijoiden haastattelut. Marraskuu ja joulukuu 2016.

Nuorten haastattelut. Tammikuu 2017.

Nuorten työpajat -esite. Vantaan kaupunki.

Nuorten Vantaa -esite. Vantaan nuorisopalvelut.

Suutari, V. 2013. Hilton! - Täällä ollaan elämä. DVD. Nordisk Film.

## Kuviot

Kuvio 1: Kolme erilaista kuvaa nuorten työttömien määrästä (Hämäläinen & Tuomala 2013, 2.)	10
Kuvio 2: Työllisyysasteet 15-29-vuotiailla (Alatalo ym. 2017, 6.)	11
Kuvio 3: Työttömyys- ja kokonaistyöttömyysjakson mediaanikesto maakunnittain, 20-24-vuotiaat (Hämäläinen & Tuomala 2013, 5.)	12
Kuvio 4: Suunnitteluprosessin vaiheet (Goodwin 2009, 86.)	23
Kuvio 5: Lean Startup -prosessin päävaiheet (Ries 2011, 81.)	29
Kuvio 6: Lean Canvas (Muokattu Maurya 2012, 27.)	30
Kuvio 7: Infografi asiantuntijoiden ja nuorten haastattelujen tuloksista 1. ja 2. teeman osalta	86
Kuvio 8: Infografi asiantuntijoiden ja nuorten haastattelujen tuloksista 3. teeman osalta	90
Kuvio 9: Lean Canvaksen osiot digitaalista työnhakupalvelua varten	91
Kuvio 10: Lean Canvaksen osio ratkaisusta	92
Kuvio 11: Lean Canvaksen osio tulovirroista	93

## Taulukot

Taulukko 1: Haastateltujen asiantuntijoiden taustatiedot .....	42
Taulukko 2: Haastateltujen nuorten taustatiedot .....	45



## Liitteet

Liite 1: Teemahaastattelurunko.....	114
-------------------------------------	-----

## Liite 1: Teemahaastattelurunko

Taustatietokysymykset haastateltavasta

Asiantuntijahaastattelut:

1. Nimi
2. Yritys / organisaatio
3. Työtehtävä
4. Työhistoria

Nuorten haastattelut:

1. Ikä
2. Sukupuoli
3. Koulutustaso
4. Työkokemus

1. Tutkimuskysymyksen mukainen teema (Miksi nuorten työllistyminen on ongelmallista?)

### **Nuorisotyöttömyys yleisellä tasolla**

- Minkälaisia ajatuksia nuorisotyöttömyys herättää?
- Mitä haittoja nuorisotyöttömyys aiheuttaa?

### **Nuorten työllistymisen tilanne**

- Miten nuoret kokevat työpaikkojen saatavuuden tällä hetkellä?
- Millaisia ongelmia ja haasteita nuorten työllistymisessä on?
- Millaisia erityishaasteita nuorilla on työllistymisessä suhteessa aikuisiin?
- Mitä nuori on valmis tekemään työllistymisensä eteen?

### **Nuorten työnhaku**

- Mikä työnhauksussa on nuorille vaikeinta?
- Mikä työnhauksussa onnistuu nuorilta hyvin?
- Minkälaista apua nuoret ovat työnhakuun saaneet? Keneltä ja mistä?
- Miten ja mistä nuoret etsivät avoinna olevia työpaikkoja?
- Millä eri tavoin nuoret hakevat töitä?
- Minkälaisia työnhakupalveluita nuoret käyttävät?

2. Tutkimuskysymyksen mukainen teema (Mitä nuorisotyöttömyyden ehkäisemiseksi on tehty?)

### **Nuorten työllistymisen edistäminen**

- Miten nuorten työllistymiseen liittyvät ongelmat olisivat ratkaistavissa?
- Miten nuoret työllistyisivät helpommin?
- Miten nuoria saisi aktivoitua työnhakuun?

### **Nuorisotyöttömyyden ehkäiseminen ja vähentäminen**

- Millaisia resursseja nuorisotyöttömyyden ehkäisyyn ja vähentämiseen on käytettävissä ja tulisi olla käytettävissä?

- Mitä toimenpiteitä, hankkeita tai palveluja nuorisotyöttömyyden vähentämiseksi on olemassa ja miten niitä pitäisi kehittää?
- Millaisia sanktioita tai kannusteita nuorisotyöttömyyden eri osapuolille on olemassa?
- Miten nuorisotyöttömyyden voisi välttää?
- Jos nuorisotyöttömyyttä ei olisi, miten se näkyisi yhteiskunnassa?

#### **Nuorten työllistämisen tukeminen yhteistyöllä**

- Millaista apua eri yritykset ovat tarjonneet nuorten työllistämisen tueksi?
- Millaista eri osapuolten välistä yhteistyötä on olemassa ja millaista yhteistyötä pitäisi edistää ja lisätä? Entä millä tavoin sitä pitäisi kehittää?

3. Tutkimuskysymyksen mukainen teema (Miten nuorten työllistymiseen liittyviä ongelmia voisi ratkaista digitaalisen palvelun avulla?)

#### **Digitaalisten palvelujen käyttö**

- Millaisia digitaalisia palveluja nuoret käyttävät työhaussa?
- Miksi nuoret käyttävät tai käyttäisivät digitaalisia palveluita työhaussa?
- Mitä nuoret hyötyvät digitaalisten palvelujen käytöstä työhaussa?
- Mitä esteitä nuorilla voi olla digitaalisten palvelujen käytölle työhaussa?

#### **Digitaalisten palvelujen kehittäminen**

- Minkälaisia digitaalisia palveluja tarvittaisiin nuorten työllistymisen tueksi?
- Miten olemassa olevia digitaalisia palveluja kannattaisi parantaa, muuttaa tai kehittää?

Kysymykset koskien digitaalista työnhakupalvelua:

#### **Käyttäjäprofiilin luontipalvelu**

- Miksi palvelua käytettäisiin?
- Mitä hyötyjä palvelu tarjoaisi?
- Millaisia käyttäjän tietoja palvelussa olisi oltava mahdollista päivittää?
- Mitä palvelulta odotettaisiin tai toivottaisiin?
- Millainen palvelun olisi oltava ominaisuuksiltaan, toiminnallisuuksiltaan ja käytettävyydeltään?
- Millaisia kokemuksia palvelun käytön olisi saatava aikaan?
- Mitä palvelussa pitäisi kehittää?
- Mikä estäisi käyttämästä palvelua?

#### **Avoimna olevien työpaikkojen tiedot**

- Mitä tietoja avoimista työpaikoista olisi oltava palvelussa?
- Millä eri tavoin tietoja avoimna olevista työpaikoista olisi oltava saatavilla?
- Millaisia uusia keinoja ja ideoita voisi käyttää avoimista työpaikoista kertomiseen?
- Millaisia avoimia työpaikkoja odottaisit palvelussa olevan?
- Millainen palvelun olisi oltava ominaisuuksiltaan ja toiminnallisuuksiltaan ja käytettävyydeltään?

- Miksi palvelua käytettäisiin?
- Mitä hyötyjä palvelu tarjoaisi käyttäjälleen?
- Millaisia kokemuksia palvelun käytön olisi saatava aikaan?
- Mitä palvelussa pitäisi kehittää?
- Mikä estäisi käyttämästä palvelua?

**Käyttäjien ja julkisen sektorin maksuhalukkuus palvelusta**

- Mitkä tahot voisivat olla valmiita maksamaan palvelusta?
- Minkälaisia eri keinoja palvelun rahoittamiseen voisi olla olemassa?
- Mistä asioista /osioista palvelussa oltaisiin valmiita maksamaan?
- Minkä verran palvelu voisi maksaa?
- Miten usein palvelusta voisi maksaa?
- Miksi palvelusta ei oltaisi valmiita maksamaan?