

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

**”Päähän ottaa, jos ei jotaki työ kiinnosta.”
Työpajanuorten ajatuksia työstä ja työttömyydestä.**

Vuokko Nyman

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma AIK 210 op

Marraskuu 2011

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Vuokko Nyman	Sivumäärä 78 ja 7 liitesivua
Työn nimi ”Päähän ottaa, jos ei jotaki työ kiinnosta.” Työpajanuorten ajatuksia työstä ja työttömyydestä.	
Ohjaava(t) opettaja(t) Juha Nikkilä	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Pudasjärven kaupunki/Karhupaja; Puomi – hanke, Tuomo Jokikokko, projektipäällikkö	
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyössäni oli tavoitteena selvittää, millaisin työelämään liittyvin ajatuksin ja asentein nuoret tulivat työpajalle ja millaisia valintoja työaikana tehtiin koskien tulevaisuutta työelämässä.</p> <p>Tutkin 4 Puomi -hankkeessa mukana olevaa työpajaa: Pudasjärvi, Taivalkoski, Kuusamo ja li. Kohderyhmänä olivat työpajanuoret, mutta myös työ- että yksilövalmentajat. Nuorten kanssa käytin tutkimusmenetelmänä haastatteluja, piirroksia ja kertomuksia. Valmentajien kokemuksia keräsin tarinoiden ja kirjoitusten avulla.</p> <p>Tutkimus oli kvalitatiivinen eli laadullinen. Siinä käytettiin ensisijaisena tutkimusmenetelmänä haastattelua ja sen tukena omaa havainnointia vuosien varrelta. Haastattelin tutkimukseen kahdeksaa (8) nuorta ja pyysin työ- ja yksilövalmentajilta havaintoja kirjallisesti.</p> <p>Tutkimusaihetta käsittelin teemojen työ, työttömyys ja työpajan vaikutus työelämäasenteisiin kautta. Kaikki nuoret kokivat työn kuuluvan heidän tulevaisuuteensa ja pitivät työtä tärkeänä täysipainoisen elämän mahdollistajana. Haluttiin mieluummin vakituista työtä, mutta nuoret olivat realisteja ja myönsivät pätkätöiden olevan ensimmäinen vaihtoehto varsinkin työurien alussa. Työpaikan hyvä ilmapiiri oli ehdoton ykkönen kysyttäessä hyvän työpaikan kriteerejä. Palkka tuli vasta toisena tai kolmantena vaihtoehtona. Työttömyyttä jokainen piti todennäköisenä jossakin elämänvaiheessa ja nuoret kokivat työttömyyden vaikuttavan negatiivisesti kokonaisvaltaisesti koko elämään. Työttömyys passivoitti, lamaannutti ja sai itsetunnon madaltumaan. Työpajan vaikutus työelämäajatuksiin ja tulevaisuussuunnitelmiin oli suuri positiivisessa mielessä. Työpajojen merkitys nuorten työharjoittelupaikkana koettiin vahvana, koska sieltä sai kannustusta, neuvoja ja aikaa ajatella tulevaisuutta.</p>	
Asiasanat työ, työttömyys, työelämä, nuoret, syrjäytyminen, elämänodotukset, aikuistuminen	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Degree Programme in Civic Activities and Youth Work

ABSTRACT

Author Vuokko Nyman	Number of Pages 78 and 7 appendix
Title “Young people in workshops and their ideas of work and unemployment.”	
Supervisor(s) Juha Nikkilä	
Subscriber and/or Mentor City of Pudasjärvi/workshop Karhupaja; Puomi-project, Tuomo Jokikokko, the project manager	
Abstract <p>The aim was to find out what kind of work-related thoughts and attitudes young people had when they came to the workshops and what kind of choices they made during working time for the future work.</p> <p>I studied four workshops, which were involved in Puomi –project. Those workshops were Pudasjärvi, Taivalkoski, Kuusamo and Ii. The main group which I studied were young people in workshops. Also I wanted to know what kind of opinions did the work trainers and the individual coaches have about youth and work. With young people I used interviews, illustrations and stories. The work trainers wrote me different stories about youth and their attitudes towards work and unemployment.</p> <p>My research was qualitative. I used interviews as a primary research method and with it as a secondary research I used my own observation over the years. I interviewed eight (8) young trainers, two for each workshop.</p> <p>There were three themes in my thesis: work, unemployment and workplace effects on work attitudes. All young people felt that working life is going to belong to their future, because it allows a full life for them. First they wanted a permanent job but they were also realistic and admitted short-term jobs being the first alternative especially at the beginning of careers.</p> <p>Good atmosphere in the workplace was the absolute number one thing when I asked for criteria for a good job. The pay was only the second or third alternative. Every young person considered unemployment probable in their future and they felt that unemployment affected negatively the whole life. Unemployment made passive, paralyzed and self-esteem got lower. The workshop affected working life thoughts and future plans a lot in a positive way. Every young person thought, that the importance of workshops as practical training places were big. The young people said that they got encouragement, advice and time to think about the future, when they worked in workshops.</p>	
Keywords employment, unemployment, working life, youth, social exclusion, expectation of life	

SISÄLLYS

1 "RAKAS PÄIVÄKIRJA" – MIETTEITÄ TYÖELÄMÄSTÄ	5
1.1 Lapsuusmuistoja	5
1.2 Ajatukset alkavat hahmottua...	6
2 TUOREIMMAT AJATUKSET TYÖELÄMÄSTÄ	8
2.1 Työelämän kulttuurivallankumous	12
2.1.1 Mitä sanovat tulokset?	14
2.2 Kymmenen väitettä työelämästä tänään	17
3 MITÄ TÄHÄN VASTAAVAT NUORET?	20
3.1 Nuorisobarometri 2009; työasenteet...	20
3.2 ... ja syrjäytyminen	22
3.3 Erilaisia artikkeleja, lehtijuttuja, kommentteja aiheesta nuoret ja työ	24
3.4 Eli olemmeko y-sukupolvi?	29
4 TYÖPAJATOIMINNAN SEKÄ TUTKIMUKSEEN OSALLISTUVIEN PAJOJEN ESITTELY	32
4.1 Mitä on työpajatoiminta?	32
4.2 Pudasjärven Karhupaja	34
4.3 Taivalkosken työpaja	35
4.4 Kuusamon työpaja	36
4.5 Iin työpaja	37
4.6 Puomi – hanke	37
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUKSEN KÄSIKIRJOITUS	38
5.1 Tutkimuskysymykset	38
5.2 Laadullinen tutkimus opinnäytetyöni perustana	39
5.2.1 Aineistonkeruumenetelmä	40
5.2.2 Tutkittavien näkökulma	41
5.2.3 Harkinnanvarainen otanta	42
5.2.4 Aineistolähtöinen analyysi	42
5.2.5 Hypoteesittomuus	42
5.2.6 Tutkijan asema	43
5.2.7 Narratiivisuus	44
5.2.8 Ja sitten matkaan "Tuppurainen"	44

6 TUTKIMUSTULOSTEN KÄSITTELY	45
6.1 Tulosten analysointi	45
6.2 Kvalitatiivisten aineistojen yleisimmät analyysimenetelmät	46
6.3 Laadullisen tutkimuksen arviointi ja luotettavuus	48
7 HAASTATTELUTULOKSET PÄÄKYSYMYKSITTÄIN	49
7.1 Kuuluuko työ sinun tulevaisuuteesi?	49
7.2 Onko työttömyys läsnä tulevaisuudessasi?	54
7.3 Vaikuttavatko muut pajan valmentautajat sekä työ- ja yksilövalmentajat tulevaisuusajatuksiisi tai työasenteisiisi?	56
8 MITÄ AJATTELIVAT TYÖPAJOJEN TYÖ- JA YKSILÖVALMENTAJAT?	58
9 TULOKSTEN ANALYSOINTIA	63
9.1 Nuoret ja työ	63
9.2 Nuoret ja työttömyys	65
9.3 Nuoret ja työpajan vaikutus työelämäasenteisiin	68
10 POHDINTAA	70
LÄHTEET	75
LIITTEET	79

1 ”RAKAS PÄIVÄKIRJA” – MIETTEITÄ TYÖELÄMÄSTÄ

”On maanantai helmikuun 14. päivä 2010. Tänään oli töissä jälleen kerran sellainen päivä, että jouduin toteamaan oman pienuuteni ja kykenemättömyyteni. Jälleen kerran väittelimme pajanuorten kanssa työstä ja työttömyydestä. Väittelimme siitä, onko työn tekeminen tärkeää ja voiko elää ilman työtä? Onko kouluttautuminen tärkeää? Voiko saada työtä ilman koulutusta? Voimmeko jäädä yhteiskunnan elätettäväksi? Koin jääväni toiseksi, jälleen kerran.”

Olen kokenut ristiriitaa siitä, miksi minun ja työkaverini ajatukset työstä eroavat meidän pajanuorten ajatusten kanssa? Olemmeko me muuttuneet vai ovatko nuoret muuttuneet? Ovatko yhteiskunnan arvot ja asenteet muuttuneet? Nuoret sanovat: ”Haluan toisenlaista elämää kuin vanhempani. En halua raataa, haluan elää.” Millä tavalla elää? Mistä tämä ajattelu johtuu ja kuinka yleistä se on? Tässäpä oli tutkimuksen paikka...

Näin opinnäytetyöni alkoi hahmottua. Ja tällaiseksi se muodostuu. Päiväkirjaksi, jossa eri-ikäisten ja näköisten henkilöiden ajatukset ja toivon mukaan piirroksiset avaavat nykypäivän mietteitä työstä, työttömyydestä ja elämästä. Päiväkirjaksi siksi, että tulen pyytämään haastateltavilta henkilöiltä kertomuksia, piirroksia, tuntemuksia, ajatuksia. Päiväkirjamuotoon siksi, että menen itse ajassa taaksepäin aina lapsuuteen, jolloin sain ensimmäiset käsitykseni työn tekemisestä. Päiväkirjamuotoon siksi, että se on tyylini kirjoittaa.

1.1 Lapsuusmuistoja

Mutta mennäänpä ajassa taaksepäin ja lähdetään minun ”työurani” alkulähteille. Lapsuudessani vietin kaikki kesäni mummolassa. Koulun loputtua hyppäsin samana päivänä linja-autoon ja huristelin mummon ja ukin luo maalle. Siellä sain osallistua jokapäiväiseen työtoimintaan ja samalla opin erilaisia taitoja, eli tein työtä.

Mummolassa sain ensimmäisen käsitykseni työhön ja työn tekemiseen. Muistan yhdenkin työtehtävän. Ukkini antoi minulle talon sisäovien maalauksen. Kaikki ovet piti maalata valkoisella. Olin vasta 12 vuotta vanha, mutta ammattitaitoani ei kyseenalaistettu. Otin haasteen vastaan, minuun luotettiin ja luvattiin maksaa vielä palkkaakin. Sain aina palkan isoimmista ”työkeikoistani”.

Maalausurakka oli iso ja joskus meinasi usko loppua kesken. Ulkona paistoi aurinko ja mieleni teki ulos nauttimaan lämmöstä ja leikkimään, lapsihan olin. Mutta ennen juhannusta työ oli valmis ja olin todella iloinen, kun ovet kiilsivät ja hohtivat valkoisina. Tunne siitä, että olin onnistunut, oli mieletön. Palkkarahoilla ostin Vaahteramäen Eemeli – kirjan. ”No oishan ne rahat voinu käyttää paremminkin”, sanoi ukkini leikkisästi. Lukemista ei siihen aikaan arvostettu niin kuin todellista työtä.

Tällä tavalla sain mallin työn tekemiseen jo varhain lapsena. Oivalsin, että työtä oli tehtävä. Se ei ollut aina helppoa, mutta se palkitsi. Joskus maksettiin pieni korvaus työstä ja kun työn sai päätökseen, siitä tuli hyvä olo.

Onko nykypäivän nuorilla tällaista työn tekemisen mallia? Voiko erilainen ajattelumalli työn tekemisestä johtuakin tällaisen mallin puuttumisesta?

1.2 Ajatukset alkavat hahmottua...

Nyt olen kertonut ja kerrannut niitä asioita, jotka saivat tämän opinnäytetyöni aiheen syntymään. Olen työskennellyt Karhupaja-nimisessä työpajassa vuodesta 2007 lähtien. Toimin työvalmentajana keramiikka- ja lasipajassa. Työvalmentajana jaan joka päivä oman osaamiseni, tietotaitoni ja työkokemukseni tukemaan valmentautujan tavoitteiden saavuttamista. Työvalmennuksen yhteisenä tavoitteena on vahvistaa valmentautujan osallisuutta omien valintojen tekemisessä sekä lisätä osaamista, taitoja ja työkykyisyyttä.

Se, mikä sai minun ajatukseni ja pohdintani liikkeelle, oli havainto työpajalle tulevien nuorten muuttuneesta suhtautumisesta ja ajatuksista työn tekemiseen ja arvostukseen. Liian monella heistä työelämän pelisäännöt eivät olleet hallussa.

Nuoret kyllä tiesivät omat oikeutensa vallan hyvin, mutta heidän velvollisuutensa olivat usein ”hukassa”. Työskentelyä työpajalla hankaloittivat useat myöhästelyt, työstä pois jäännit ilman pätevää syytä. Vaikka TE -toimisto vieraili pajalla useaan eri otteeseen kertomassa työelämän pelisäännöistä, ”puhuttelu” ei aina vaikuttanut parhaalla mahdollisella tavalla. Kun ns. luvattomat poissaolot ilmoitettiin TE -toimistoon, nuoret eivät siitä välittäneet, koska ”sossusta” sai kuitenkin toimeentulotukea, kaikesta huolimatta. Kouluttautumisesta ja työnteosta nämä onneksi harvat nuoret ajattelivat evvk eli ei voisi vähempää kiinnostaa. He eivät sitoutuneet päivittäiseen pajalla työskentelyyn. Työn tekemisen menet ja motivaatio olivat hukassa.

Tämä kaikki sai minut pohtimaan, mitkä ovat pajoille tulevien nuorten ajatukset työelämästä? Mitä he ajattelevat työstä ja työttömyydestä? Ja mitä minä työpajalla työskentelevä työvalmentaja voisin tehdä, jotta tällainen evvk -ajattelu poistuisi kokonaan nuoren elämästä. Kuinka yleistä tällainen ajattelu on? Tulivatko meidän pajalle juuri ne henkilöt, jotka eivät kokeneet työnteoa tärkeäksi sillä hetkellä? Mitä keinoja työpajoilla on positiivisten työelämäasenteiden vahvistamiseksi? Ja miten paljon tällainen ajattelu on tietoista vai onko se mm. yhteiskunnasta johtuvaa?

Tutkimuskysymykseni alkoivat selkiintyä. Tutkin siis sitä, millaisia ajatuksia 16–29 –vuotiailla työpajanuorilla on työelämään ja työttömyyteen nähden. Tavoitteena on selvittää, millaisin työelämään liittyvin ajatuksin ja asentein nuoret tulevat työpajalle ja millaisia valintoja työaikana tehdään koskien tulevaisuutta työelämässä. Johtuvatko valinnat yhteiskunnasta vai ovatko ne tietoisia valintoja?

Perustelen aiheen valintaa muun muassa sen ajankohtaisuudella. Julkisessa keskustelussa on nähty jopa uhkana etenkin nuorten työmoraalin löystyminen ja tätä kuvaa vuoden 1997 nuorisobarometrin aineistokuvauksen pohdinta: ”Syystä on esitetty epäilyjä korkeana jatkuvan työttömyyden merkitsevän nuorten työmotivaation katoamista ja työttömyyden hyväksymistä tietyllä tapaa elämäntapana” (Saarela 1997, 12). Pelkona on siis työttömyyden hyväksyvä kulttuuri, jonka oletetaan automaattisesti liittyvän työnarvostuksen vähenemiseen.

Jotta tutkimukseni saisi laajemman tutkimusalustan, lisään tutkimusjoukkoon Pudasjärven Karhupajan lisäksi ympärillä olevien kuntien 3 Puomi -hankkeessa mukana olevaa työpajaa: Taivalkoski, Kuusamo ja li. Itse hankkeesta kerron myöhemmin.

Kohderyhmänä ovat työpajanuoret, mutta myös työ- että yksilövalmentajat. Nuorten kanssa käytän tutkimusmenetelmänä haastatteluja ja haastatteluja tukevia kertomuksia ja piirroksia. Valmentajien kokemuksia kerään tarinoiden ja kirjoitusten avulla. On kiintoisaa nähdä, eroavatko muiden pajojen valmentautujien ajatukset Pudasjärven pajanuorten asenteista ja ajatuksista ja eroavatko ne valtakunnallisista tutkimuksista.

2 TUOREIMMAT AJATUKSET TYÖELÄMÄSTÄ

Aloitan työni kartoittamalla työelämästä ja – asenteista teoriatietoa ja jo tehtyjä tutkimuksia, juttuja, kirjoituksia. Pyrin saamaan mahdollisimman uutta tietoa ja nuorten omia ajatuksia, hyödynnän nettiä, lehtijuttuja jne. Tutkimukseni pohjautuu sekä omiin havaintoihini sekä teoreettiseen tietopohjaan. Lähteissäni esiintyy paljon nettilähteitä, koska tuoreimmat tutkimukset ovat juuri netistä luettavissa.

Työelämän jatkuva monimutkaistuminen on ehkä se ilmiö, joka parhaiten ilmentää nykyisen jälkimodernin aikamme pirstaleisuutta ja kaoottisuutta. Työelämä on myös se sektori, joka käytännössä haukkaa suurimman osan nuorten aikuisten arkisesta ajankäytöstä ja pakottaa muut elämänalueet sopeutumaan sen ehtoihin. Suuri osa nuoreen aikuisuuteen liittyvistä elämänhallinnan ongelmista onkin tavalla tai toisella kytköksissä siihen, millaisia asioita jo pelkästään työssäkäynti, saati sitten työuralla eteneminen yksilöltä vaatii. (Martikainen 2009, 69.)

Tuppuraisen (2009) mukaan työelämässämme on nykyään edessämme eri-ikäisiä ihmisiä, joille työn merkitys ja motivaatio työskennellä voivat olla aivan erilaisia kuin kanssatyöntekijöille. Työ on muutoksessa, sillä lähivuosina jää eläkkeelle viimeinen sukupolvi, jolle työntekijän standardipanos oli vielä olemassa. (Tuppurainen 2009, 9.)

Tuppurainen (2009) kuvaa nuorten työmarkkinoiden erityispiirteiksi sen, että nuorten siirtyminen työmarkkinoille tapahtuu pikkuhiljaa ikävuosina 15–29 ja että nuorten työvoimaan osallistuminen on hyvin suhdanneherkkää. Hänen mukaan nuoret hakevat töistään enemmän henkilökohtaista suhdetta ja toisaalta ymmärtävät muidenkin suhteet työhön samalla tavalla. Nuoret eivät enää liitä työelämään samanlaista pärjäämisen pakon makua kuin aiemmat sukupolvet historiassa. Heille työn ja harrastusten yhteen sovittaminen on enemmänkin kokeilua, jolloin omia juttuja voi kehittää työssä tai työn puuttuessa työn ulkopuolella ”relana ja intohimoisesti”. (mt., 123.)

Ajatus, että yhteiskuntamme on siirtynyt työn velvollisuudesta työn mielekkyyden velvollisuuteen, saa tukea myös esimerkiksi Nuorisobarometrin keräämistä aineistoista. Kuten aiemmassa havaittiin, yksittäisistä asioista työssä tärkein nuorille oli työn sisältö, 54 prosentin vastanneista mielestä. Nuorten ajatus työelämästä on entistä useammin se, että työ on julkinen tarina meistä ja haluamme, että tarina on hyvä. Työn merkitystä tarkasteltaessa tarvitaankin erityisesti laadullisin keinoin tuotettuja arvioita nuorten arvostuksista ja työlle antamista merkityksistä. (mt., 22.)

Sellin (2007) mukaan monilla nuorilla ura, työssä käyminen, opiskelu ja työttömyys eivät enää muodosta sellaisia erillisiä elämäntilanteita, jotka jäsentäisivät heidän todellisuuttaan. Pätkätyön argumentaation varjoon ovatkin hänen mukaansa jääneet työttömyyden, koulutuksen, yhteisöllisyyden ja kulutuksen muuttuvat merkitykset ja niiden suhteet. Sellin ajatus on, että elämäntyö ei liity pelkästään tietoyhteiskunnassa tapahtuvien muutosten tuomiin objektiivisiin edellytyksiin, vaan kysymys on nimenomaan subjektiviteetin ja kulttuurin muutoksista, eli ihmisten arvo- ja ajatusmaailman muutoksista. (Sell 2007, 4-5.)

Tuppuraisen (2009) mukaan osalla nuoria työelämä liittyy kokonaisvaltaisesti elämän suunnitteluun ja elämäntyöliin. Nuoret voivat valita joustavasti työn, opiskelun ja päätätöiden välillä ja rakentaa elämänsä yksilöllisesti. Tämän mahdollistaa toisaalta koulutus ja sosiaaliturva. Työttömyyttä ei välttämättä tulkiteta omaa elämää hajottavaksi tekijäksi eikä työelämään liitetä pärjäämisen pakkoa. (Tuppurainen 2009, 25.)

Nuoria työttömiä on pidetty velvollisina antamaan aktiivista vastinetta saamalleen koulutukselle ja työttömyystuelle, kansalaisen velvollisuuksia on painotettu enemmän kuin heidän oikeuksiaan. On mahdollista, että yleinen trendi nuorten siirtämisessä pois työttömyystuen piiristä työllistämistoimenpiteisiin johtaa arvaamattomiin seurauksiin. Nuorten mahdollisuudet etsiä itsellensä sopiva ura käyvät rajoittuneiksi, kun nuorten pitää työttömyystuen menettämisen uhalla hakea vähintään kahteen eri koulutukseen. Toisaalta pyrkimys siirtää nuoria pois työttömien kirjoista työllistämistöiden tai koulutuksen pariin on vähentänyt nuorisotyöttömyyttä ainakin tilastollisesti. (mt., 22 – 23.)

Tuppuraisen (2009) mukaan nuoret ovat arvostelleet työvoimatoimistoissa etäistä ja pinnallista palveluotetta sekä järjestelmän ehtoja, jotka pudottavat työttömyysturvalta ja estävät pääsyä hyödyllisiksi koettuihin toimenpiteisiin. Osaltaan työvoimapolitiittisten toimenpiteiden ja nuorten parissa tehtävän sosiaalityön merkitys on siinä, että nuoret jatkavat opiskeluaan. Aktiiviset työvoimapolitiittiset toimenpiteet tepsivät parhaiten hyvin resursoituihin nuoriin. Toisaalta ne voivat olla vaikuttamatta tai vaikuttaa epätoivottavasti niihin nuoriin, joilla on elämänhallinnallisia ja terveydellisiä ongelmia. (mt., 56.)

Sitä vastoin usko nykyisen sosiaaliturvan passivoivaan vaikutukseen on laskenut edelleen, yhtäjaksoisesti vuodesta 1995 lähtien. Vuonna 1995 täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen ”Nykyinen sosiaaliturva tekee ihmisistä passiivisia ja vie heiltä halun yrittämiseen” kanssa oli 67 prosenttia nuorista. Vuonna 2007 vastaava luku oli 59 prosenttia ja tällä hetkellä vuonna 2009 54 prosenttia. Huomattavaa on, että muutoksesta huolimatta enemmistö nuorista näkee yhä nykyisen sosiaaliturvan vievän yrittämishalut. (mt., 59.)

Työelämän jatkuva monimutkaistuminen on ehkä se ilmiö, joka parhaiten ilmentää nykyisen jälkimodernin aikamme pirstaleisuutta ja kaoottisuutta. Työelämä on myös se sektori, joka käytännössä haukkaa suurimman osan nuorten aikuisten arkisesta ajankäytöstä ja pakottaa muut elämänalueet sopeutumaan sen ehtoihin. Suuri osa nuoreen aikuisuuteen liittyvistä elämänhallinnan ongelmista onkin tavalla tai toisella kytköksissä siihen, millaisia asioita jo pelkästään työssäkäynti, saati sitten työuralla eteneminen yksilöltä vaatii. (Martikainen 2009, 69.)

Tutkimukseni tieteellisenä perustana ja teoreettisena lähtökohtana on EVAn Arvo- ja asennetutkimus 2010: Työelämän kulttuurivallankumous. EVAn uusi arvo- ja asennetutkimus kertoo, mitä työ suomalaisille merkitsee, millä tavoin työhön liittyvät arvostukset ovat muuttumassa ja millaisia toiveita työelämäänsä kohdistetaan. (Haavisto 2010, 7.)

Tutkimuspäällikkö Ilkka Haaviston kirjoittamasta raportista selviää, että suomalaiset eivät ole valmiita tekemään nykyistä enemmän töitä. Vaikka valtaosa töissä olevista onkin tyytyväinen työhönsä, vapaa-aikaa toivotaan lisää. Vapaa-ajan arvostus on korostetun suurta nuoremmilla ikäryhmillä, joille työ myös merkitsee kaikilla tavoilla mitattuna vähemmän kuin vanhemmalle väestönosalle. (Eva-elinkeinoelämän Valtuuskunta 2010.)

Käytän apuna myös nuorisobarometri -tutkimuksia. Nuorisoasiain neuvottelukunta on tehnyt vuodesta 1994 alkaen säännöllistä kartoitusta 15–29 -vuotiaiden nuorten asenteiden ja odotusten kehittymisestä. Osa kysymyksistä toistuu säännöllisesti, joten niiden avulla voidaan seurata pidemmän aikavälin asennemuutoksia ja osa liittyy ajankohtaisiin aiheisiin.

Tutustun Nuorten Akatemian erilaisiin tutkimuksiin. Se on valtakunnallinen järjestö, jonka toiminta on kohdistettu kaikille 13–19-vuotiaille, myös järjestöihin kuulumattomille nuorille. Nuorten Akatemia tukee nuorten omaa toimintaa ja siinä oppimista.

Haluan myös selvittää, miten paljon paja ja siellä olevat muut nuoret, ohjaajat, valmentajat ja muut työntekijät vaikuttavat asenteisiin työelämää kohtaan. Vai onko sillä vaikutusta ollenkaan? Tässä yhteydessä pohdin yhteisöllisyyttä pajalla ja sen vaikutusta työasenteisiin. Mietin myös sitä, jos nuoret ovat hyvin moniongelmaisia, saattavat ajatukset työstä muotoutua osin kollektiivisesti, mutta heterogeenisessä ryhmässä joukossa voi olla asenteita työhön liittyen, jotka haastavat "moniongelmaisen" ajatusmaailman toisenlaisesta, myönteisemmästä työelämänäkökulmasta.

2.1 Työelämän kulttuurivallankumous

EVA:n eli Työelämän Valtuuskunnan arvo- ja asennetutkimus 2010 on kohdennettu nimenomaan työhön. Suomalaisten arvojen ja asenteiden tutkimus ja raportointi on aloitettu jo vuonna 1984. Tämän raportin myötä tutkimusten aikajänne ulottuu jo neljälle eri vuosikymmenelle. Tällä ajanjaksolla Suomi on kulkenut läpi monen yhteiskunnallisen muutoksen. (Haavisto 2010, 3.)

Raportissa on ollut ratkottavana monitahoinen haasteiden vyyhti, jossa toisiinsa ovat kietoutuneet talouskriisi, suomalaisen tuotannon rakenteen muutos, väestön nopea ikääntyminen sekä hyvinvointivaltion rahoituskriisi. Yhteistä näille haasteille on se, että jokainen niistä liittyy olennaisella tavalla työhön sekä ne kaikki pitää selittää oloissa, jossa työelämässä tapahtuu vahdinvaihdos. Siirrymme suurten ikäluokkien Suomesta pienten ikäluokkien Suomeen. Tiedämme, että työvoima tulee kutistumaan. Mutta tiedämmekö riittävästi siitä, mikä muu työelämässä muuttuu? (mt., 3.)

Raportti hakee vastauksia kysymykseen, mitä työ nykysuomalaisille merkitsee. Millaisia odotuksia ja toiveita työhön ja työelämään kohdistetaan? Miten suomalaiset hahmottavat työn ja muun elämän välisen rajan? Millä tavoin työhön liittyvät arvostukset ovat muuttumassa? Korvaako protestanttinen vapaa-ajan etiikka – ajatus siitä, että vapaa-aika on yhtä pyhä kuin työ – protestanttisen työn etiikan? Mitä tällainen muutos toteutuessaan merkitsisi Suomen menestyksen kannalta? Kattavan työhön pureutuvan katsauksen ohella raportti piirtää myös kuvan suomalaisen arvo- ja asennemaiseman muutoksista talouskriisin aikana. (mt., 3.)

Työelämä on muuttunut viime vuosina liian nopeasti ja huonompaan suuntaan – vai onko sittenkään? Suomesta on tullut pätkätoiden luvattu maa – vai onko kuitenkaan? Ansiotyö kiinnostaa entistä vähemmän nuoria eikä enää kohta vanhempiakaan – vai mitenköhän lienee? Tämänäyttypisiä ihmettelyn aiheita Suomen työelämästä ja sen muutoksesta voi keksiä lisää lukemattoman määrän. Työelämän muuttuminen ja sen tulevaisuus todella kiinnostavat suomalaisia tällä hetkellä. (mt., 7.)

Työ on palannut suomalaisen yhteiskuntakeskustelun ytimeen. Tämänhetkisessä taloudellis-yhteiskunnallisessa tilanteessa nähdään, että hyvinvointi voi syntyä vain työstä. Monelle lienee niin ikään valjennut, että vaikka talouden ja politiikan piirissä tehdyt ratkaisut vaikuttavat keskeisesti työhön ja työllisyyteen, eivät näiden sfäärien päätöksentekijät ole kaikkivoipaisia. Omasta toiminnastaan päättävillä yksilöillä on paljon vapautta ja vastuuta. Viime kädessä suomalaisen työn tulevaisuus riippuu yksilöiden työhalusta, luottamuksesta ja uskosta tulevaisuuteen. (mt., 7.)

Raportissa luodaan katsaus suomalaisten työtä koskeviin arvostuksiin ja asenteisiin. Millainen ponnistus pohja meillä on menestyä tulevaisuudessa? Leimaako asennoitumistamme työhön persous vai nirous? Ovatko kehittyneen ja kypsän yhteiskunnan jäsenet enää valmiita ponnistelemaan hyvinvointinsa eteen vai jo niin sanotusti kypsyneet loputtomaksi kokemaansa raadantaan? Merkitseekö työ iloa, onnea, kurjuutta vai peräti orjuutta? Raportti etsii vastauksia näihin kysymyksiin. (mt., 7.)

Kiinnostavuutta tutkimuksen tuloksille antaa se, että tuoretta valtakunnallista tutkimustietoa aihepiiristä on toistaiseksi niukalti. Ansiokkaimmatkin olemassa olevat aineistot kuvaavat ”vanhaa hyvää aikaa”, suhdannevaihetta, jolloin kansakunta, sen paremmin kuin kansantalouskaan, ei ollut niin sanotusti köyhä eikä kipeä. Siltäkin osin kuin raportti kertoo vanhaa, se päivittää kansalaisten tunnot 2010-luvulle, vuosikymmenelle, jolla suomalainen työ ja sen myötä koko yhteiskunta on valinkauhassa. Ympäröivän ahjon kuumuus ei johdu yksistään maailmantaloutta kurittavasta talouskriisistä. Elämme oletettua rajumman taloudellisen murroksen aikaa, jossa suomalaisen tuotannon rakenne on muutoksessa ja talouden uusia kasvualoja etsitään. Samaan aikaan yhteiskuntaa ohjastaneet suuret ikäluokat siirtyvät eläkkeelle. Nuoremmat, edeltäjiään paremmin koulutetut, mutta myös arvostuksiltaan osin erilaiset ikäluokat saavat nopeassa tahdissa lisää vastuuta. (mt., 7.)

Mitä työelämässä ja yhteiskunnassa tapahtuu, kun siirrytään suurten ikäluokkien Suomesta pienten ikäluokkien Suomeen? Kysymystä lähestytään raportissa selvittämällä, mitä työ suomalaisille tänä päivänä merkitsee, millaisia ovat rajanvedot työn ja vapaa-ajan välillä sekä miten työelämän odotetaan kehittyvän

tulevaisuudessa. Työelämän ”vahdinvaihdon” vaikutusten arvioimiseksi erityistä painoa on asetettu eri ikä- ja ammattiryhmien asenne-erojen havainnoinnille. (mt., 8.)

Työtä, työttömyyttä ja työn tulevaisuutta lähestytään myös muista näkökulmista. Nykyisen taluskriisin vaikutukset ihmisten elämään ovat toistaiseksi jääneet vähäisemmiksi kuin 1990-luvun alun suuren laman aikana. Samoin on käynyt vaatimuksille syvälle käyvistä uudistuksista. (mt., 8.)

Suomalaisten asenteissa ja arvostuksissa on kuitenkin nähtävissä verraten selviäkin siirtymiä taloudellisen epävarmuuden kasvun myötä. Tutkimus valottaa suomalaisten kriisitietoisuutta ja sitä, johtaako kasvava työttömyys arvojen kovenemiseen. Vastausta haetaan myös siihen, onko asenneilmasto kääntymässä kohti itseensä kääpertyvää, sulkeutuvaa Suomea. Taluskriisi ja työttömyys ovat olleet suonenisku suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan rahoitukselle, jota rasittaa nyt myös huoltosuhteen heikkeneminen. Tilanteen räjähtäminen silmille estettiin velanotolla, joka voidaan maksaa takaisin vain suomalaisten tekemällä työllä. Nyt käynnissä ovatkin eräänlaiset ”hyvinvointivaltion kutsunnat”, jossa eri syistä työelämän ulkopuolella olevia reservejä haalitaan mukaan työtä tekevien rivien vahvistamiseksi. Tutkimus kertoo, miten suomalaiset suhtautuvat työurien pidentämiseen ja mitä mieltä suomalaiset ovat eläke-ehtojen tiukentamisesta tilanteessa, jossa työhyvinvointi puhuttaa ja työttömyys kasvaa. (mt., 8.)

2.1.1 Mitä sanovat tulokset?

Elinkeinoelämän valtuuskunnan EVAn tutkimus antaa viitteitä suomalaisten asenne- ja arvomaailman kovenemisestä. Tutkimus osoitti, että Suomessa ei voi enää elää luottavaisin mielin, koska työpaikan ja toimeentulon voi menettää aivan yhtäkkiä. Tätä mieltä oli kolme neljäsosaa Evan teettämän tutkimuksen haastatelluista. Vielä pari vuotta sitten uhkaavaa työvoimapulaa pidettiin yhtenä Suomen lähitulevaisuuden keskeisenä ongelmana. Nyt suomalaiset pelkäävät, ettei tänne enää jää työpaikkoja, joihin työntekijöitä ylipäätään tarvittaisiin. (Pöysä 2010.)

Taloukasvun on yleensä uskottu sekä takaavan työpaikat että hyvinvointiyhteiskunnan palvelut. Suomalaisten pieni enemmistö katsoo yhä, että hyvinvointiyhteiskunnan ylläpitäminen edellyttää vahvaa taloukasvua, mutta neljännes onkin asiasta jo eri mieltä. Kaksi kolmasosaa katsoo markkinavoimien ohjaavan liikaa suomalaisen yhteiskunnan toimintaa. Eri mieltä on vain yksi kymmenestä. (Pöysä 2010.)

Evan raportin takakanteen on kirjattu, että talouskriisi on muistuttanut siitä, että hyvinvointi voi syntyä vain työstä. Tutkimus kuitenkin osoittaa, että työ bruttokansantuotteella mitattuna ei enää toimi – varsinkaan nuorempien mielestä – hyvinvoinnin mittarina. (Pöysä 2010.)

Huoli ympäristöstä ja ilmastonmuutoksesta on painunut sivummalle ja tilalle on noussut huoli työn tulevaisuudesta. Talouskriisi ja lama ovat aiemminkin koventaneet asenteita, ja nyt näyttää tapahtuneen samalla tavalla. Ilmastonmuutoksen merkittävyys on menettänyt suomalaisten arvioissa asemiaan. Taloukasvu taas on saanut eräänlaisen arvonalautuksen. (Hovi 2010.)

Monet ovat kokeneet työpaikan menetyksen, kun yritykset ovat siirtäneet töitä Suomen rajojen ulkopuolelle. Yhdeksän suomalaista kymmenestä on sitä mieltä, että työpaikkojen pitäminen Suomessa on lähitulevaisuuden suurin haaste. Työelämässä sukupolvi vaihtuu kiihtyvällä vauhdilla, ja EVAn tutkimuksen mukaan myös asenteet työpaikoilla vaihtuvat. Haaviston mukaan nuoremmille ikäryhmille työ merkitsee ”kaikilla tavoilla mitattuna vähemmän kuin vanhemmalle väestöosalle”. Nuoremmat arvostavat enemmän vapaa-aikaa, harrastuksia ja yhdessäoloa ystävien kanssa. Mikäli nuoremmat ikäluokat säilyttävät työhön liittyvät arvonsa, edessä voi olla työelämän kulttuurivallankumous, jonka kohtaaminen edellyttää päätöksentekijöiltä uudenlaista ajattelua. (Okkonen 2010.)

EVAa huolettaa se, etteivät suomalaiset ole valmiita tekemään nykyistä enemmän töitä, vaan tutkimuksen mukaan vapaa-aikaa toivotaan lisää. Vapaa-ajan arvostus havaittiin korostetun suureksi nuoremmilla ikäluokilla. Työsuhteen vakinaisuus ja turvallisuus koetaan suurta palkkaa, korkeaa statusta tai urakehitysmahdollisuuksia tärkeämmiksi. Perinteiset käsitykset työnteon suuresta itseisarvosta tai työnteosta

jokaisen velvollisuutena vetoavat nykysuomalaisiin vähemmän. Työelämän ennustetaan muuttuvan lähitulevaisuudessa entistä hektisemmäksi ja eläke-ehtojen kiristymistä pidetään miltei väistämättömänä. (Hovi 2010.)

Tutkimuksen mukaan yli 45-vuotiaat liittyvät työhön useampia ja voimakkaampia merkityssisältöjä kuin nuoremmat. Vanhemmat ikäluokat korostavat voimakkaammin erityisesti työhön itseensä ja työnteon moraaliin liittyviä asioita, kuten työn itseisarvoa, yhteiseksi hyväksi toimimista ja työntekoa yhteiskunnallisena velvollisuutena. Kyse on kuitenkin lähinnä aste-eroista. Nuoremmat korostavat samoja asioita, mutta kautta linjan kevyemmin. Poikkeus tästä on suhtautuminen työn sisällölliseen ja moraaliseen merkitykseen. (Okkonen 2010.)

Eva pitää silti mahdollisena myös sitä, että 1970-luvulla ja sen jälkeen syntyneet pienet ikäluokat eivät enää allekirjoita puhetta työnteasti jokaisen velvollisuutena tai ihmisen kunniana. Nuoremmat korostavat mieluummin mahdollisuutta toteuttaa itseään. Lähes kaksi kolmesta 56–65-vuotiaasta ja kolme neljästä yli 65-vuotiaasta pitää työtä elämän keskeisimpänä sisältönä. Alle 36-vuotiaista lähes yhtä suuri osa on vastakkaista mieltä. (Okkonen 2010.)

Elämäntilanne voi selittää asenteiden eroja, sillä monet opiskelevat tai ovat pienten lasten vanhempia. Toisaalta eläkeläisistä valtaosa pitää työtä elämän keskeisimpänä sisältönä. Evan raportin mukaan on näin ollen mahdollista, että työn merkitys elämänsisältönä on muuttumassa. Varmaa vastausta ei kuitenkaan toistaiseksi ole siitä, onko kyseessä ”työelämän kulttuurivallankumous. (Okkonen 2010.)

Neljä kymmenestä tinkisi palkasta, jos saisi lisää vapaa-aikaa. Nuoremmat ikäluokat arvostavat vapaa-aikaansa ja harrastuksiaan enemmän kuin vanhemmat. Lähes puolet kaikista vastaajista haluaisi lisää aikaa omiin harrastuksiinsa, yli 40 prosenttia toivoisi voivansa viettää enemmän aikaa ystävien ja tuttavien kanssa. Useampi kuin joka kolmas haluaisi lisää aikaa yhdessäoloon perheen kanssa. Alle 45-vuotiaista suurin osa haluaisi enemmän aikaa ystäville ja harrastuksille. (Okkonen 2010.)

Kuitenkin vain joka neljäs haluaisi käyttää nykyistä vähemmän aikaa ansiotyöhön. Parhaassa työiässä olevista 26–55-vuotiaista joka kolmas toivoisi voivansa käyttää

vähemmän aikaa ansiotyöhön. Neljä kymmenestä olisi valmis tinkimään palkastaan saadakseen enemmän vapaa-aikaa. Taantumasta huolimatta vaihtokauppaan valmiita on enemmän kuin siitä kieltäytyviä. Kiinnostuneimpia ovat 26–35-vuotiaat, akateemisesti koulutetut ja paremmassa sosioekonomisessa asemassa olevat. Suomalaisten elämänsisällössä työ näyttölee edelleen keskeistä roolia, mutta muun elämän kurssi on kova ja ilmeisesti jopa nousussa, Evan raportissa sanotaan. (Okkonen 2010.)

2.2 Kymmenen väitettä työelämästä tänään

”Mainettaan parempi työ” on osa EVAn Työelämän kulttuurivallankumous -hanketta, jonka tuloksena on syntynyt useita raportteja samasta kohteesta, työn tekemisestä ja johtamisesta. Työelämä on muuttunut viime vuosina liian nopeasti ja huonompaan suuntaan – vai onko sittenkään? Suomesta on tullut pätkätöiden luvattu maa – vai onko kuitenkaan? Ansiotyö kiinnostaa entistä vähemmän nuoria eikä enää kohta vanhempiaakaan – vai mitenköhän lienee? Tämäntyyppisiä ihmettelyn aiheita Suomen työelämästä ja sen muutoksesta voi keksiä lisää lukemattoman määrän. Työelämän muuttuminen ja sen tulevaisuus todella kiinnostavat suomalaisia tällä hetkellä. (Alasoini 2010, 5.)

Kukaan ei näe tulevaisuutta eikä hallitse siihen johtavia polkuja. Suomen työelämän tulevaisuus tästä päivästä noin vuosikymmen eteenpäin ei tätä kirjoitettaessa ole kenenkään tiedossa. 2010-luvulla työelämään kohdistuu kuitenkin merkittäviä murroksia. Raportti pohtii, mitä Suomen työelämässä tällöin tapahtuu ja miten näistä murroksista voidaan selvittää. (Alasoini 2010, 5.)

Työelämään liittyvä synkkä julkinen keskustelu luo ristiriitaisia ja harhaanjohtavia mielikuvia siitä, mitä työelämässä todellisuudessa tapahtuu. Totuus on, että mielikuvat työelämästä ovat huonontuneet – ei itse työelämä. Suomalaiset ovat työssään tyytyväisiä. Mutta suomalaisessa työelämässä on meneillään suuri murros, kun työntekijät, työkuultuuri ja työtehtävät muuttuvat. Työelämän murrokseen liittyy aitoja huolia. Suomalaisten hyvinvointi tulevaisuudessa on uhattuna ilman riittävää

talouskasvua. Talouskasvuun vaikuttavat työpanoksen määrä ja työn tuottavuuden kasvu. (Alasoini 2010, 9.)

Työelämästä ja sen murroksen jälkeisestä tulevaisuudesta kerrotaan montaa totuutta. Maalailtu kuva on lähes poikkeuksetta synkkä ja argumentit perustuvat usein tiedon sijaan enemmän tunteisiin ja mielikuviin. Osa esillä olevista huolenaiheista on toki aitoja ja faktoilla perusteltavissa. Osa väitteistä sen sijaan perustuu uskomuksiin, jotka eivät yksinkertaisesti pidä paikkaansa. Seuraavassa esitetään kymmenen työelämään liittyvää väitettä ja erotetaan fakta fiktiosta. (Alasoini 2010, 16.)

1 Työelämä ei ole huonontunut

Julkisen keskustelun maalaama synkkä kuva työelämän huonontumisesta Suomessa on harhaanjohtava. Työoloja kartoittaneet tutkimukset eivät tue väitettä huonontumisesta. Ihmisten usko työelämän muuttumiseen paremmaksi on kuitenkin kärsinyt kolauksen. Organisaatioiden toiminnan tuloksellisuuden parantaminen ei ole ristiriidassa hyvän työelämän laadun ja henkilöstön hyvinvoinnin kanssa, vaan pikemminkin ainoa kestävä tapa turvata tämä.

2 Työelämä ei ole muuttunut liikaa vaan liian vähän

Ihmisten kasvanut osaaminen sekä ammatti- ja elinkeinorakenteen muutos näkyvät työelämän käytännöissä yllättävän vähän. Työelämä on muuttunut Suomessa vähemmän kuin yhteiskunta työelämän ympärillä. Ihmisten kasvanut osaaminen tarvitsee työelämässä jatkossa enemmän tilaa.

3 Työssäoloajat ovat pidentyneet – eivät lyhentyneet

Suomalaisten työssäoloajat samassa työpaikassa ovat kasvaneet 1980-luvulta asti ja ovat nykyään Euroopan pisimpien joukossa. Suomesta ei ole tullut pätkätöiden luvattua maata. Sotien jälkeen syntyneet suuret ikäluokat ovat myös jaksaneet ja jatkaneet työelämässä selvästi pidempään kuin niitä edeltäneet ikäluokat.

4 Huoltosuhteen notkahdus ei ole maailmanloppu

lökkään väestön osuus Suomen koko väestöstä kasvaa tästä eteenpäin usean vuosikymmenen ajan. Kehitys heijastaa – paitsi väestökehityksen epätasaisuutta – myös sitä, että suomalaiset ovat entistä terveempiä ja elävät entistä pidempään. Vinoutuneesta väestökehityksestä aiheutuvat ongelmat jäävät sitä vähäisemmiksi, mitä useampi terveenä pysynyt suomalainen jatkaa motivoituneena työelämässä nykyistä pidempään.

5 Ansiotyön merkitys löytyy työn sisällön kautta

Ansiotyön merkitys elämänsisältönä on suomalaisille edelleen suuri. Sen rinnalla perhe-elämän ja vapaa-ajan merkitys on kuitenkin kasvanut. Koulutustason nousun myötä yhä useampi kiinnittyy ansiotyöhön jatkossa enemmän työn sisällön kuin palkan kautta.

6 Nuoret haluavat töihin omilla ehdoillaan

Työelämän lähivuosina valtaava Y-sukupolvi haluaa myös sitoutua ansiotyöhön. Uuden sukupolven työhön kiinnittymisessä korostuvat työn mielenkiintoisuuden, hyvän työyhteisön ja esimiestyön, osallistumismahdollisuuksien sekä työn ja muun elämän yhteen sovittamisen mahdollisuuden merkitys. Y-sukupolven tulo johtaa työkuulttuurin muuttumiseen ja on oppimisprosessi myös yritysten näkökulmasta.

7 Tuottavuuskasvukin tarvitsee tekijänsä

Työn tuottavuus voi – ainakin periaatteessa – kasvaa tietovaltaisessa taloudessa rajatta. Yksipuolinen ”tuottavuuskasvustrategia” ei kuitenkaan ole ratkaisu suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan turvaamiseksi. Nopean tuottavuuskasvun rinnalla tarvitaan mahdollisimman monen aktiivista osallistumista työelämään.

8 Korkea osaaminen suojaa työtä

Tärkein Suomessa tehtävää työtä suojaava ominaisuus globaalissa taloudessa on korkeaan osaamiseen perustuva korkea tuottavuus. Suomessa tehtävä työ säilyttää parhaiten kilpailukykyisyytensä silloin, kun osaamiselle annetaan työelämässä mahdollisuuksia kasvaa ja kehittyä.

9 Globalisaatio on suomalaisen työn ystävä

Talouden kansainvälistyminen on hyödyttänyt ja hyödyttää edelleenkin Suomen kaltaista pientä maata, joka kilpailee ensisijaisesti korkealla osaamisella. Perustelluin vertailukohde Suomelle ovat Euroopan muut maat, joiden potentiaaliset vahvuudet ovat Suomeen nähden eniten samankaltaisia globaalissa taloudessa.

10 Moniarvoisuus ei murena suomalaista työkuultuuria

Suomi on vahva luottamusyhteiskunta, jossa suomalaiset ovat tottuneet luottamaan toisiinsa ja keskeisiin kansallisiin instituutioihin. Globaalissa taloudessa tarvitaan kuitenkin entistä enemmän myös moniarvoisuuden ja monikulttuurisuuden tietoista hyödyntämistä sekä sallivuutta riskinottoon. Tämä ei murena, vaan rikastaa suomalaista työkuultuuria, mikäli sen oma arvoperusta on jo valmiiksi riittävän vahva. (Alasoini 2010, 55 – 57.)

3 MITÄ TÄHÄN VASTAAVAT NUORET?

Olen nyt esitellyt kaksi ajankohtaista raporttia suomalaisen työelämän arvoista ja asenteista. Tuloksista voitiin todeta, että työelämä on murroksessa ja asenteet muuttuvat koko ajan. Mikä sitä muuttaa ja miten nuoret siihen reagoivat? Ovatko he yksi syy muutokseen?

Etsin vastauksia nuorten osalta uusista nuorisobarometritutkimuksista sekä nuorisotutkimusseuran tutkimuksista. Selailen erilaisia artikkeleja, lehtijuttuja, mielipidekirjoituksia. Etsin tiettyä runkoa ja teemoja raporteista tutkimusaiheeseeni, mutta vasta oman tutkimukseni henkilöiden haastattelujen jälkeen saan tarkempaa teoriapohjaa tulosten analysointiin ja muotoutuvaan teoreettiseen viitekehykseen.

3.1 Nuorisobarometri 2009; työasenteet...

Nuorisobarometri on Nuorisoasiain neuvottelukunnan vuodesta 1994 lähtien vuosittain julkaisema suomalaisten 15–29-vuotiaiden nuorten arvoja ja asenteita

selvittävä julkaisusarja. Vuodesta 2004 lähtien Nuorisobarometri on tehty yhteistyössä Nuorisotutkimusverkoston kanssa. Nuorisobarometri 2009 perustuu 1900 puhelinhaastatteluun huhti – toukokuussa 2009. Otan nimenomaan vuoden 2009 barometrin, koska vuonna 2010 käsiteltiin pelkästään ulko- ja turvallisuuspolitiikkaa. (Myllyniemi 2007, 6.)

Työn kysynnän ja tarjonnan kohtaamisen tarkastelu on luonnollisesti välttämätöntä, mutta sen ohella tarvitaan myös nuorten työarvojen ja -asenteiden kehitykseen liittyvää tietoa. Työelämän muutos ja nuorten asenteet työtä kohtaan liittyvät tietenkin mitä tiiveimmin toisiinsa. Töiden vaativuuden lisääntyessä opiskeluaajat ovat pidentyneet ja kokemukset työelämän kuluttavuudesta ja työntekijöiden ennenaikaisista loppuun palamisista yleistyneet. Pätkätöiden aikakauden nuoret myös haluavat paitsi sitoutua työpaikkaan, myös vaihtaa työtä useasti työuran aikana. Nuorisobarometrin 15 vuoden seurannan perusteella voi kuitenkin sanoa, ettei työmoraali ole uhattuna ainakaan nuorten suunnalta. Nuoret pitävät työtä tärkeänä, joskaan se ei ole koko elämän sisältö. Yli puolet nuorista on täysin samaa mieltä siitä, että koulutus parantaa olennaisesti työnsaantimahdollisuuksia. Myös työn tekemisen tärkeys korostuu enemmistön ottaessa mieluummin tilapäistäkin työtä kuin elävän työttömyyskorvauksella, jos käteen jäävä tulo olisi yhtä suuri. Myös heikkoihin taloussuhdanteisiin liittyvät haasteet ja huolet heijastuvat asenteisiin: yli puolet kokee työnsaannin vaikeutuneen ja reilu kolmannes on huolissaan tulevaisuuden työnsaannistaan ja työssä jaksamisestaan. Huoli työnsaannista on hieman suurempaa kuin huoli työssä jaksamisesta. Verraten harva, noin joka neljäs, on kuitenkin vähentänyt kulutustaan talouskriisin takia. (mt., 106.)

2008 syksyllä alkaneen kansainvälisen talouskriisin keskellä tehdyssä vuoden 2009 Nuorisobarometrin kyselyssä näkyy koulutususkon kääntyminen kasvuun. Samaan aikaan myös eri mieltä koulutuksen työllistävyystään olevien osuus on kasvussa. Korkea koulutus näyttäisi edelleen olevan valttia työnhaussa. (mt., 108 – 109.)

Nuorten valmius muuttaa työn takia kunnasta toiseen on hivenen laskusuunnassa. Vuonna 2000 muuttohaluttomia oli joka neljäs, nyt jo joka kolmas nuori. Kuitenkin kokonaiskuva näyttää aktiiviselta: kaksi kolmesta sanoo olevansa valmis työn perässä muuttamiseen, useampi kuin joka kolmas peräti täysin valmis. (mt., 111.)

Noin kaksi vastaajaa kolmesta vastaa myönteisesti väitteeseen ”On todennäköistä, että työurallani joudun vaihtamaan työpaikkaa useita kertoja”. Tällä hetkellä nuoria huolestaa enemmän se, onko heillä tulevaisuudessa töitä, kuin se, kuinka he jaksavat työelämässä. (mt., 111.)

Yhä useampi nuori uskoo pysyvästi työelämän ulkopuolelle jäävien määrän kasvavan tulevaisuudessa. Niillä nuorilla, joilla on luottamusta toisiin ihmisiin, on luottamusta myös työelämässä pysymiseen. (mt., 114 – 115.)

Voiko sosiaaliturva passivoida nuoria? Nuorten suhtautumisen sosiaaliturvaan nähdään muuttuneen tasaisesti siten, että yhä harvempi, nyt 54 prosenttia, on sitä mieltä, että sosiaaliturva tekee ihmisistä passiivisia. Vielä vuonna 1995 tätä mieltä oli kaksi nuorta kolmesta. Huomion arvoista on kuitenkin, että muutoksesta huolimatta yhä enemmistö nuorista näkee nykyisen sosiaaliturvan vievän yrittämishalut. Kiinnostavaa on sekin, että työttömistä tätä mieltä on jopa muita useampi, 59 prosenttia. (mt., 115.)

Työttömät nuoret eivät pidä työttömyyttä taloudellisesti turvatussa tilanteessa yhtä usein pahana kuin muut. Kiintoisaa sinänsä, että nähtiin myös nuorten halun elää mieluummin työllä kuin työttömyyskorvauksella olevan jyrkässä laskussa. Ja tarkastelemalla näitä kysymyksiä yhdessä havaitaan 15 prosentin nuorista pitävän työttömyyttä pahana, vaikka toimeentulo olisi turvattu, mutta valitsevan silti työttömyyden työn sijaan, jos käteen jäävä tulo olisi yhtä suuri. (mt., 119.)

3.2 ... ja syrjäytyminen

Ja ihan vähän aiheesta syrjäytyminen, koska se liittyy työttömyyteen. Nuorten omat käsitykset nuorten syrjäytymisen syistä sen sijaan on mitä merkityksellisin kysymys selvitettäväksi. Tässä käytettyä tapaa selvittää syrjäytymisen syitä voi kritisoida siitä, että ilmiötä selitetään omalla määritelmällään. Kriitikissä voi olla perää. Jos esimerkiksi työttömyyttä pidetään yhtenä syrjäytymisen osoittimena, niin toki syrjäytyminen silloin johtuu työttömyydestä. Tässä on kuitenkin oleellista se, että syrjäytymiselle ei ole yhdenmukaista määritelmää, eikä kysymyksenasettelussa

määritelty sitä vastaajille mitenkään. Nuorten näkemykset syrjäytymisen syistä kertovat, kuinka he syrjäytymisen käsittävät. Saadaan vihiä siitä, onko esimerkiksi ulkopuolisuus sosiaalisista suhteista nuorten näkökulmasta vahvempi syrjäytymisen osoitin kuin ulkopuolisuus työ- tai koulutusmarkkinoilta. (Myllyniemi 2007, 125.)

Ystävien puute on nuorten arvioissa selvä ykkönen, toiseksi tärkeimpänä syynä syrjäytymiselle pidetään joutumista huonoon seuraan. Sosiaaliset syyt – ystävien puute ja väärät ystävät – nousevat siis kaikkein merkityksellisimmiksi. Myös päihteet koetaan erittäin vahvasti syrjäytymisen syyksi. Enemmistön mielestä syrjäytyminen johtuu ainakin jonkin verran työpaikan tai koulutuksen puutteesta, rahan tai harrastusten puutteen syrjäytymisen syynä näkee jo vähemmistö nuorista. Lahjakuuseroja tai yhteiskunnan epäoikeudenmukaisuutta ei yleisesti pidetä kovinkaan merkittävänä syrjäytymisen syynä. Lähes kaksi nuorta kolmesta on sitä mieltä, että syrjäytymisessä on kyse omasta halusta. Yhtä suuri osa kokee sen johtuvan omasta laiskuudesta tai välinpitämättömyydestä. Vaikka nämä ovat kaksi eri kysymystä – jälkimmäisessä on kielteisempi, omaa syytä korostava sävy – on niiden kanssa yhtä mieltä suurelta osin samat vastaajat. Tämä yksilön omista ominaisuuksista lähtevä syrjäytymisen selitystapa on yleisempi nuorilla miehillä kuin naisilla. (mt., 127 – 128.)

Syrjäytymistä voidaan tarkastella kolmen eri tekijän kannalta: taloudellisten resurssien, sosiaalisten suhteiden ja vuorovaikutuksen sekä vaikuttamismahdollisuuksien suhteen. (Harinen jne. 1998, 12.)

Syrjäytyneelle ominaisia piirteitä ovat poliittinen passiivisuus, alhainen yhteiskunnallinen asema, heikko koulutuspohja ja työttömyys sekä sen mukanaan tuoma varattomuus ja muut sellaiset tekijät, jotka lisäävät toistensa vaikutuksia. (Harinen jne. 1998, 13.)

Vaikka nuorten tarvetta tehdä työtä tai nuorten työttömyyden kokemuksia ei voi vähätellä, nuorison keskuudessa on kuitenkin pieniä alakulttuureja, joiden normien mukaan on hyväksyttävää ja jopa tavoiteltavaa elää ilman palkkatyötä. Näin ollen työttömyys on näiden alakulttuureihin kuuluvien nuorten oma valinta. Nämä

osakulttuurit voivat olla myös tie kohti todellista syrjäytymistä, jos niihin liittyy vielä rikollisuuttakin. (Harinen jne. 1998, 14.)

Nuoriso- ja erityisnuorisotyön projektit sekä työpajat nousivat viime vuosikymmenen nuoti-ilmiöiksi ennen muuta siksi, että syrjäytymisestä tuli keskeinen huolenaihe eurooppalaisessa rahanjakopolitiikassa. Suomessa toteutettiin 1990-luvulla sekä EU:n tuella että kansallisen rahoituksen turvin satoja nuorisoprojekteja, joiden ytimessä oli syrjäytymisen torjuminen ja ehkäiseminen. (Suutari 2002, 12.)

3.3 Erilaisia artikkeleja, lehtijuttuja, kommentteja aiheesta nuoret ja työ

Olen selannut lukuisia lehtiartikkeleita ja nettijuttuja aiheesta nuoret ja työ. Löysin juttuja erittäin paljon, ja laitan 3 artikkelia tähän tutkimukseeni mukaan.

Työttömyys hävettää entistä harvempia nuoria

julkaistu 31.8.2009 klo 05:56, päivitetty 1.9.2009 klo 08:12, Yle

Monet nuoret työttömät suhtautuvat työttömyyteensä myönteisesti. Uuden tutkimuksen mukaan yli 40 prosenttia työttömistä nuorista ei pidä työttömyyttä pahana asiana, jos toimeentulo on muuten turvattu.

Suomen Akatemian tutkijan Jaana Lähteenmaan tekemään nettikyselyyn vastasi toukokuussa runsaat 700 alle 30-vuotiasta työtöntä nuorta. Kyselyssä selvitettiin nuorten ajatuksia, tunteita ja kokemuksia työttömyydestä ja työllistymisestä.

– Niinkin suuri joukko kuin 42 prosenttia katsoo, että ei ole kamalaa olla työtön jonkin aikaa, jos toimeentulo on muuten turvattu, Lähteenmaa summaa.

Valtaosalle nuorista työttömyys on yhä suuri häpeä, mutta viime lamaan verrattuna entistä suurempi joukko suhtautuu työttömyyteen myönteisesti. Jaana Lähteenmaan mukaan nuorten asennemuutos kertoo siitä, että he ovat tottuneet pätkätöihin, käyneet prekariaattikeskustelua, ja osa heistä on kokenut laman jo lapsuudessaan.

– Toisaalta se voi antaa joitain henkisiä edellytyksiä selvitä siitä kolauksesta, jonka työttömyys voi itsetunnolle tehdä. Mutta eihän sillä, ettei työttömyys ole niin hirveä häpeä, välttämättä saa loputtomiin rakennettua elämän mielekkyyttä, jos työttömyys vaan jatkuu ja jatkuu.

Lähteenmaan tekemän kyselyn alustavat tulokset kertovat myös sen, että enemmistö nuorista, 61 prosenttia, tahtoo mieluummin tehdä tilapäistöitä kuin turvautua työttömyyskorvaukseen.

– Vaikka yhä valtaosa työttömistä nuorista tahtoo töitä, niin entistä isompi osa nuorista ei tahdo tehdä työtä hinnalla millä hyvänsä, jos kohtuullinen elintaso on mahdollista saada muutenkin, Jaana Lähteenmaa sanoo.

Pimeä työ yleistyy?

Toisaalta työttömät nuoret suhtautuvat pimeään työn tekemiseen myönteisesti. Nettikyselyyn vastanneista hieman yli puolet hyväksyy pimeän työn, jos vaihtoehtona on työttömyys.

– Suhtautuminen pimeään työhön on yllättävän myönteistä. Näin laaja pimeän työn hyväksyntä voi kertoa siitä, että yhteiskunnan rooli työehtojen sanelijana on rapautumassa.

Pimeän työn tekeminen saattaa tutkija Jaana Lähteenmaan mukaan yleistyä, jos nykyinen työvoimapolitiikka, eli työttömien pakkokouluttaminen ja -kursittaminen jatkuu, mutta töitä ei kuitenkaan ole tarjolla.

– Se touhu rupeaa näyttämään sellaiselta pelleilyltä tai ihmisten turhalta höykkyyttämiseltä. Varsinkin, jos työttömyys pysyy korkeana, niin aktiiviva työvoimapolitiikka sisältää aikamoisia vaaroja.

YLE Uutiset / Lotta Vihriälä

http://yle.fi/uutiset/kotimaa/2009/08/tyottomuus_havettaa_entista_harvempia_n_uoria_961244.html

Tämän jutun sisältö kuvaa hyvin valtakunnallisia nuorisobarometritutkimuksia. Nuoret eivät pidä työttömyyttä enää niin pahana asiana, jos toimeentulo on muuten turvattu. Töitä ei enää haluta tehdä ihan hinnalla millä hyvänsä. Nuoret eivät myöskään miellä sosiaaliturvan passivoivan nuoria, kuten nuorisobarometrissa todettiin.

Pohjalaisnuoret suhtautuvat työhön vastuullisesti

julkaistu 29.03. klo 13:18, päivitetty 29.03. klo 17:10 Kalle Niskala

Keski-Pohjanmaan ja Pohjanmaan nuoret suhtautuvat tuoreen asennekyselyn mukaan tulevaan työhön odotettua kypsemmin. Kauppakamari pitää sitä erityisesti pohjalaisena ilmiönä.

Asenneselvityksen mukaan nuoret arvostavat hyvää työpaikkaa ja ovat myös valmiita tekemään töitä saavuttaakseen tavoitteensa. Työelämään suhtaudutaan pääasiassa realistisesti.

Pohjalaisnuoret ovat vastuuntuntoisia ja osaavat ottaa huomioon työelämän odotukset. Kyselyn mukaan nuoret tietävät työnantajien arvostavan oma-aloitteisuutta, korkeaa työmoraalia, luotettavuutta ja sosiaalisia taitoja. Selvityksestä käy ilmi myös, että vanhempien koulutus ei juuri vaikuta nuorten koulutus- ja työelämäasenteisiin. Kuitenkin yrittäjäperheiden lapset suhtautuivat muita positiivisemmin ajatukseen yrityksen perustamisesta.

Pohjanmaan kauppakamari yllättyi vastausten kypsyystä.

- Tässä nousi erittäin hyvin esiin se, että halutaan olla oman onnensa seppiä ja vastata niistä haasteista mitä elämä tuo, kiittelee Pohjanmaan kauppakamarin toimitusjohtaja Bengt Jansson.
- Ilmiötä voi pitää kyllä omaleimaisena pohjalaisille.

Kiinnostavimmat alat erottuvat selvästi: media-ala, matkailu-, hotelli- ja ravintola-ala sekä kauppa ja terveydenhoito houkuttelevat eniten. Sen sijaan kiinnostavaa työnantajaa omalta alueelta oli vaikea nimetä. Teollisuustyö on kiinnostavuuslistan hännillä.

- Keskiarvot menivät teollisuuden kohdalla niin alas, koska tytöt arvostavat teollisuutta tosi alhaalle, sanoo toimitusjohtaja Bengt Jansson.

Toiveammatin odotukset korkealla

Lotta Hagkvist opiskelee Pietarsaaren Optimassa toiveammattiinsa ravintolakokiksi. Odotukset työtä varten ovat korkealla.

- Minusta on tärkeää, että osaa työn hyvin ja kunnolla ja edessä on hyvä tulevaisuus, hän sanoo.

Yrittäjäperheiden lapset vastauksineen olivat kauppakamarille myös iloinen yllätys. He vaikuttavat muita määrätietoisemmilta ja haluavat muita useimmin vastuutehtäviin ja itsekkin yrittäjiksi. Myös Lotta Hagkvistin äiti on yrittäjä.

- On minulla semmoinen pikku haave. Haluaisin Espanjaan tai jonnekin oman ravintolan perustaa. Sen näkee parin vuoden päästä kun olen valmistunut.

Kyselyyn osallistui yli 900 nuorta 16:sta eri ammattikoulusta ja lukiosta Pohjanmaalta ja Keski-Pohjanmaalta. Pohjanmaan kauppakamari tutki nuorten työelämäasenteita nyt ensimmäisen kerran. Tulokset ovat suuntaa antavia, koska tilastotieteellistä analyysia ei ole tehty.

YLE Keski-Pohjanmaa

<http://yle.fi/alueet/keski-pohjanmaa/article1568477.ece>

Tämä lehtijuttu oli erittäin mielenkiintoinen. Vaikuttaako nuorten työelämäasenteisiin maantieteellinen sijainti? Olen aina tiennyt, että ”pohjojalaaset” ovat ihan eri

”rotunsa”, mutta että nuorten työelämäasenteet eroavat näinkin paljon valtakunnallisista tutkimuksista, oli minulle yllätys. Pohjalaisnuoret ovat vastuuntuntoisia ja osaavat ottaa huomioon työelämän odotukset. Jutun mukaan nuoret tietävät työnantajien arvostavan oma-aloitteisuutta, korkeaa työmoraalia, luotettavuutta ja sosiaalisia taitoja. Myös se, että yrittäjäperheiden lapset vaikuttavat muita määrätietoisemmilta ja haluavat muita useimmin vastuutehtäviin ja itsekin yrittäjiksi, oli minulle yllätys. Täytyy myöntää, että pohjanmaalla kaikki on toisin, myös nuorten asenteet työhön ja yrittäjyyteen. Mutta kuinka yleistä se on kaikkien nuorten kohdalla, sitä ei voi tietää.

Downshifting kiinnostaa nuoria aikuisia

julkaistu 23.03. klo 07:45, päivitetty 24.03. klo 09:12

Downshifting eli elämän kohtuullistaminen kiehtoo nuoria aikuisia. Kun yhteiskunnan asettamat paineet ja vaatimukset tuntuvat koko ajan kovenevan, pohtii moni josko työnteon ja kulutuksen vähentämisestä löytyisi ovi parempaan elämänlaatuun.

Downshifting – mitä se on?

Downshifting on alun perin Yhdysvalloissa syntynyt ilmiö, jolla tarkoitettiin ylempään keskiluokan vapaaehtoista muuttamista halvemmille asuinalueille.

Downshifting-sanalle ei ole varsinaista suomennosta, on kuitenkin puhuttu elämän kohtuullistamisesta tai vapaaehtoisesta vaatimattomuudesta. Ajatuksena on mielekkäämmän elämänrytmin saavuttaminen esimerkiksi työntekoa ja kuluttamista vähentämällä.

Elämänlaatua kaipasi myös helsinkiläinen Maria Nuottokari, joka valitsi hitaamman elämän pari vuotta sitten - eräänlaisena vastalauseena yhä vaativammaksi käyvälle yhteiskunnalle.

Nuottokari kertoo heränneensä elämäntapamuutokseen pari vuotta sitten. Taustalla oli kokemus työuupumuksesta sekä yleisestä tyytymättömyydestä ja levottomuudesta.

– Ryhdyin todella miettimään, että mikä minulle on arvokasta ja mikä minut tekee onnelliseksi. Yhteiskunnan taholta tulee mielestäni ihan valtavasti paineita nuorille opiskelijoille ja työelämään siirtyville, ja puheet kolmikymppisten loppuun palamisesta ovat ihan kammottavia, Nuottokari sanoo.

Nuottokarille downshifting tarkoittaa keskittymistä arkisiin perusasioihin - hyvin nukkumista, rauhassa syömistä ja läheisten seurasta nauttimista. Lisäksi hän on päättänyt yhdessä miehensä kanssa tehdä töitä vain kohtuullisesti.

Minna Nuottokari kertoo, että downshifting ilmiönä on herättänyt hänen ystäväpiirissään paljon keskustelua.

– Moni vetää itsensä töissä ihan piippuun ja pakenee sitten kalliille kaukomatkalle lataamaan akkuja, vain palatakseen takaisin samaan oravanpyörään, Nuottokari ihmettelee.

Nykynuorille sosiaalinen pääoma on tiluksia tärkeämpää

Kulutus- ja nuorisotutkija Minna Autio Helsingin yliopiston taloustieteen laitokselta vahvistaa, että työn ja kulutuksen oravanpyörästä hyppääminen kiehtoo yhä useampaa nuorta tai nuorta aikuista. Taustalla on paitsi yhteiskunnan nuorille asettamien vaatimusten valtaisa kasvu, myös isompi arvomaailman muutos. Aution mukaan nykynuorilla on erilainen suhtautuminen työhön ja omistamiseen.

– Aikaisemmat sukupolvet ovat olleet hyvin materiakeskeisiä, heille on ollut hyvin tärkeää omistaa jotain konkreettista. Väittäisin, että nykynuorille on olennaisempaa osata esimerkiksi toimia sosiaalisessa mediassa ja hyödyntää näitä verkostoja, Minna Autio sanoo.

Autio muistuttaa, että downshifting valintana on kuitenkin ylemmän keskiluokan etuoikeus. Elintapoja voi olla vaikea muuttaa, jos elintaso on lähtökohtaisesti kovin heikko.

– Hyvin tyypillistä on, että varakkaan perheen nuori valitsee ekologisen elämäntavan, kasvispainotteisen ruokavalion ja tulee kyläpaikkaan bussilla auton sijasta ikään kuin protestina vanhemmilleen, Autio kuvailee.

Rahan puute ei ole sosiaalisen elämän este

Samaan aikaan kun osa nuorista aikuisista uupuu liiallisen työtaakan alle, jää yhä useampi nuori pysyvään köyhyysloukkuun ilman omistusasuntoa tai pidempiaikaista työpaikkaa. Työttömyys tai rahattomuus ei ole näiden nykynuorten mielestä kuitenkaan pelkäämistään häpeällistä, mikä viestii osaltaan työn statusarvon vähenemisestä.

– Yhteiskunta on muuttunut sillä tavoin, että sosiaaliseen elämään ei välttämättä tarvita suuria määriä rahaa. Työtön tai rahaton nuori voi kuulua esimerkiksi nettiyhteisöjen kautta erilaisiin pienryhmiin, eikä rahan tai työn puute sulje häntä enää yhteiskunnan ulkopuolelle, Autio sanoo.

Autio muistuttaa, että downshifting ei ole kuitenkaan ilmiönä erityisen uusi. Monet ikäihmiset ovat toteuttaneet niukkuuden filosofian koko elämänsä ajan. Nykynuorten ja heidän isovanhempiensa arvostuksissa onkin Aution mukaan tässä mielessä paljon samaa.

– Monella nuorella ja seniorikansalaisella on paljon aikaa mutta vain vähän rahaa. Toisaalta näitä sukupolvia yhdistää myös uusi arvokonservatiivisuus

esimerkiksi ajan viettämistä perheen kanssa pidetään hyvin tärkeänä, Autio sanoo.

YLE Uutiset / Annastiina Heikkilä

http://yle.fi/uutiset/kotimaa/2010/03/downshifting_kiinnostaa_nuoria_aikuisia_1531710.html

Kolmas juttu käsitteli downshiftausta eli elämän kohtuullistamista ja vapaaehtoista vaatimattomuutta. Työn ja kulutuksen oravanpyörästä hyppääminen kiehtoo yhä useampaa nuorta tai nuorta aikuista. Taustalla on paitsi yhteiskunnan nuorille asettamien vaatimusten valtaisa kasvu, myös isompi arvomaailman muutos. Artikkelin mukaan nykynuorilla on erilainen suhtautuminen työhön ja omistamiseen. Kun aikaisemmat sukupolvet ovat olleet erittäin materiakeskeisiä, niin nykynuorille ja nimenomaan downshiftaajille olennaisempaa on toimia sosiaalisessa mediassa ja hyödyntää näitä verkostoja. Myös ystävät ja aika oman perheen kanssa katsotaan ylenmääräistä työtä tärkeämmäksi.

3.4 Eli olemmeko y-sukupolvi?

Viimeaikoina on kiinnitetty huomiota siihen seikkaan, että työmarkkinoille on tullut sukupolvi, joka varsin radikaalisti poikkeaa edellisistä sukupolvista. Tätä tietokoneiden ja matkapuhelimien aikakaudella kasvanutta sukupolvea on alettu kutsua y-sukupolveksi. Y-sukupolvi luo monia haasteita työelämään. Toisaalta, se hallitsee uuden tekniikan paremmin ja on koulutetumpi kuin edeltävät sukupolvet, ja on siten valmiimpi moderniin työelämään. Toisaalta, y-sukupolven edustajien elämäntavat ja arvot ovat sellaisia, että ne eivät aina helposti istu perinteiseen tapaan toimia työelämässä. Nuorten ja vanhempien välisestä ristiriidasta kielii se, että niin monet nuoret aikuiset syrjäytyvät työelämästä. Tämä asettaa erityisiä haasteita esimiestyölle ja johtamiselle. Jollei tähän haasteeseen pystytä vastaamaan tehokkaasti, Suomen kansantaloudelle syntyy suunnattomia kustannuksia menetettynä työpanoksena ja hoitokuluina. (Ahonen jne. 2010, 23 – 24.)

Y-sukupolven työntekijät haastavat johtamisen ja yrityksen johtamismallit avoimesti.

He eivät ota asioita itsestään selvyyksinä. Y-sukupolven työntekijät eivät myöskään pelkää lähestyä esimiestään hierarkian pelossa. He tulevat esimiehensä luokse, vaativat heiltä huomiota, palautetta sekä tasa-arvoista, ei tasapäistäväää, kohtelua. (mt., 24.)

Y-sukupolvi haluaa vuorovaikutteisen ja läsnä olevan esimiehen. He ovat tottuneet olemaan vanhempiansa huomion keskipisteenä – sitä samaa he vaativat esimiehiltäänkin. He eivät kaipaa pomoja vaan liidereitä. Heille hyvä esimies se, joka laittaa itsensä peliin ja johtaa joukkonsa menestykseen. He haluavat, että esimies johtaa heitä jämäkästi. Malttamattomina he haluavat, että päätökset tehdään nopeasti ja asiat etenevät. (mt., 24.)

Y-sukupolvi on tottunut nopeaa reagointiin ja aktiiviseen asioihin vaikuttamiseen. He vaativat esimiehiltään jatkuvaa palautetta. He pitävät myös julkisesta kiitoksesta. Heille on merkityksellistä tehdä asioita yhdessä. Y-sukupolven työntekijät ymmärtävät, että yhdessä saadaan enemmän aikaan. Kaikkien mielipiteillä on merkitys. Tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus ovat hyveitä. (mt., 24.)

Monella Y-sukupolven työntekijällä ei ole vielä paljon kokemusta työelämästä. Työelämän odotukset saattavat olla usein jopa liian korkeat. Juuri näistä työelämään kohdistuvista suurista odotuksista johtuen nuoret kokevat epäonnistumisia ja tulevaisuutensa hyvin epävarmana. Moni nuori kokee, että ”tunnelin päässä ei näy valoa” ja siitä syystä he myös masentuvat. Monesti lähipiiri ja yhteiskunta asettavat kohtuuttomia odotuksia heitä kohtaan – vai asettavatko he niitä itse? Työnantajien haaste on säilyttää hyvä työnantajamaine y-sukupolven sosiaalisissa verkostoissa. Y-sukupolvi sitoutuu työhön, ei niinkään työnantajaan. Kokemukset erilaisista työpaikoista on heidän keskuudessaan arvostettua. Työnantajat tiedostavat, että y-sukupolven työntekijöiden työsuhteet eivät tule olemaan kymmenien vuosien pituisia. Toisaalta jatkuva työpaikan vaihtaminen ei ole enää y-sukupolvelle ainoa vaihtoehto. Enemminkin he haluavat vaikuttaa nykyisen työpaikkansa työkuultuuriin, toimintatapoihin ja johtamiseen. Ideoita heillä kyllä riittää, jos vain johtajat ovat valmiita kuuntelemaan. (mt., 24.)

Työelämän pitää pystyä sopeutumaan nuorten aikuisten erityispiirteisiin. Väestömme ikääntyy kovaa vauhtia, joten tulevaisuuden lahjakkuuksilla on yhä enemmän mahdollisuuksia kilpailuttaa työnantajia – raha ei enää ratkaise samalla tavalla kuin aikaisemmin. Kyse on pikemminkin siitä, mikä organisaatio kykenee tarjoamaan työntekijän kannalta mielekkäimmän kokonaisuuden. (mt., 29.)

Toisaalta liiketoiminnan mielekkäidenpäämäärien löytäminen korostuu kiristyvässä kilpailutilanteessa, sillä keskinkertainen ei enää riitä markkinoilla pärjäämiseen. Uudistuminen ja innovointi ei onnistu henkilöstöllä, joka on poltettu loppuun. Tässäkin suhteessa tuottavuuden ja hyvinvoinnin välinen yhteys tulee olemaan yhä keskeisempi työelämän kehittämisen elementti. (mt., 31.)

Nuorten vahvuudet ja kehittymisedellytykset aineettoman pääoman kannalta avaavat itse asiassa aivan uudenlaisen näkökulman siihen, mitä annettavaa y-sukupolvella on tulevaisuuden työelämässä, Kuten edellä totesimme, rakenteellinen pääoma on heillä hyvin hallussa jo nyt. Suhde- ja inhimilliseen pääomaan liittyvä kypsyminenkin tapahtuu luontevasti työkokemuksen karttuessa. Y-sukupolven kohdistamamme huolet saattavatkin siis osaltaan osoittautua aiheettomiksi, sillä heillä onkin laaja-alaisesti juuri sellaisia vahvuuksia, joita työelämässä itse asiassa kipeästi tarvitaan. (mt., 31.)

Eryteisesti johtamiselle ja esimiestoiminnalle kehitys asettaa haasteita. Tulevaisuuden työmarkkinoilla menestyminen edellyttää keinoja ja välineitä, joiden avulla organisaatiot kykenevät paremmin johtamaan sekä sisäisesti ja ulkoisesti viestimään vastuullista työnantajaimagoa tai ehkäpä jopa pikemminkin työnantajabrandia. Kun tarkastellaan työelämän kehittämisvaatimuksia y-sukupolven näkökulmasta, voidaan saada vastauksia siihen miten johtamista pitää kehittää. (mt., 31.)

4 TYÖPAJATOIMINNAN SEKÄ TUTKIMUKSEEN OSALLISTUVIEN PAJOJEN ESITTELY

4.1 Mitä on työpajatoiminta?

Työpajatoiminta alkoi 1980-luvun lopussa, ja 1990-luvun laman jälkihoidon aikana pajat vakiintuivat useimpiin kaupunkikuntiin keinoksi tukea syrjäytymisuhan alaisten nuorten mahdollisuuksia suuntautua uudelleenkoulutukseen tai työelämään. Pajoilla tuetaan nuoren yleistä itsenäistymistä ja vahvistamista, jotta pajajaksolla olisi pysyvä merkitys nuoren elämässä. (Pohjantammi 2006, 8.)

Pohjantammen (2006) mukaan nuorten työpajat on useimmissa kunnissa tarkoitettu ensi sijassa alle 25-vuotiaille työttömille sekä nuorille, joilla ei ole ammattikoulutusta, mutta mukana on runsaasti nuoria ikäryhmästä 25–29 v. Pajat toimivat kuntasektorin osana ja lääninhallituksen tai ESR-rahoituksen tuella. Osa pajoista toimii säätiömuotoisesti yleisen kuntoutus- ja työllistämispalvelujen tarjoajana, ja näiden pajojen ikähaitari on laiveampi, tosin osa valmennuksesta ja työharjoittelusta suunnataan erikseen nuorille. Pajatyössä on myös hyödynnetty sukupolvien kohtaamista eli jo työkokemusta omaavan ja pajanuoren kohtaamista. (mt., 8.)

Työpaja on yhteisö, jossa työnteon ja siihen liittyvän valmennuksen avulla pyritään parantamaan yksilön kykyä ja valmiuksia hakeutua koulutukseen tai työhön sekä parantamaan hänen arjenhallintataitojaan. Työpajametodi perustuu tekemällä oppimiseen. Pajoilla voi arjenhallinnan harjoittelun lisäksi opetella erilaisia taitoja. Työpajat tarjoavat vaihtoehtoisen väylän koulutukseen, mikäli koulunkäynti on keskeytynyt, ei kiinnostusta tai siihen ei ole edellytyksiä. (mt., 8 – 9.)

Pajatoiminnasta voidaankin erottaa kolme sosiaalityön muotoa: a) Työpajajärjestelmän ja työharjoittelun organisointi hallinnollisena sosiaalityönä ja pajoilla konkreettisena työtilan ja pajatoiminnan suunnitteluna b) Työ- ja yksilövalmennus sekä c) Paja osana sosiaalivaltiota eli pajavalmentajien yhteydet asiakkaan kanssa aiemmin asioineisiin työvoimatoimiston tai sosiaalityön virkailijoihin; viranomaisten yhteistyön ja siinä tehtävien ja vastuiden jaon

suunnittelua. Työpajojen menetelmiksi ovat käytännön työn tekemisen ohella vakiintuneet työvalmennus ja yksilövalmennus. Työvalmennuksen avulla kehitetään valmentautujan työkykyä ja osaamista, kun taas yksilövalmennuksella tuetaan toimintakyvyn ja arjenhallintakyvyn kehittämistä. (mt., 8 – 9.)

Suomessa on n. 250 kuntien, säätiöiden, erilaisten yhdistysten ja yhteisöjen ylläpitämää työpajaa, joissa on vuosittain 10 000 – 20 000 valmentautujaa. Työpajajakso on osa palvelukokonaisuutta, jossa yhteistyötä tekevät mm. työvoimahallinto ja sosiaalityö. Työpajajakson pituus on keskimäärin 6 kuukautta. (Työpajapalvelut, 2010.)

Työharjoittelu ja koulutukseen ohjaus ovat pajojen perinteiset toimintavälineet. Työvalmentajien vastuuseen on yhdistynyt nuoren henkilökohtainen ohjaus. Nuorten pajoille on saatu viime vuosina palkattua entistä enemmän yksilövalmentajia, mikä on selvästi tukenut pajatoimintaa. Työvalmentajat voivat keskittyä motivointiin työn kautta ja yksilövalmentajat vastaavat muusta valmennuksesta. Pajatoimintaan on myös mahdollista ottaa entistä vaikeammin työllistettäviä nuoria, joita varten on perustettu starttipajoja. Niissä nuoret aloittavat itseluottamuksen kokoamisen ja valmentautumisen työelämään itseilmaisun taitojen ja päivärytmin haulla. (Pohjantammi 2006, 7.)

Pohjantammen (2006) mukaan työpajoille suoraan työharjoitteluun tulevista nuorista osa tulee suoraan peruskoulupapereilla, osa puolestaan jatkaa ammattikoulun tai lukion taitojen kartuttamista. Pajalle tulevien tarpeet vaihtelevat. Osa pajoista painottaa alkuvalmentautumista ja koulutukseen ohjaamista, osa työharjoittelua tai muita tukimuotoja. (Pohjantammi 2006, 7.)

Pajoilla nuorille tarjottujen toimintamahdollisuuksien kirjo vaihtelee työ- tai koulutusuran valinnan ohjauksesta henkilökohtaisten sosiaalisten ongelmien ratkomiseen. Edellisen onnistuminen edellyttää sekä nuoren luottamusta että halua ja kykyä toimia. Siten nuoren omien ongelmien kohtaaminen on usein pajaharjoittelun avainkysymys. Valmennuksella tuetaan asiakkaan taitoa käsitellä omia lähtökohtiaan ja mahdollisuuksiaan työelämässä. (Pohjantammi 2006, 7.)

Työharjoittelussa olevat ovat kaikki valmentautumassa, ja suuri osa myös sosiaalisesti tuetussa työelämässä. Koulutettavat tulevat pajalle yleensä TE -toimiston ohjauksesta tai lähetteellä. Nuoret hakeutuvat yhä useammin myös itse pajan työharjoitteluun kavereiden, netin ja työvoimatoimistonilmoitustaulun kautta. Työvoimatoimiston päätös tukirahasta on myös itse hakeutuville käytännössä pajalle tulon edellytys. Pajatoiminnan lähtökohtana ovat aina ne nuoret, jotka toiset viranomaiset ohjaavat pajalle eli heidän pajalta tilaamansa asiakaspalvelut. Yhteistyötä tilaajien kanssa pidetään keinona parantaa tilaamisen osaamista ja myös keinona kehittää pajatoimintaa kysyntää vastaavaksi. Palvelujen kohdentaminen on sitä tärkeämpää, mitä enemmän asiakaskunnassa on muutakin kuin perinteistä työvalmennusta tarvitsevia. Asiantuntemuksen verkottaminen tukee pajan palvelujen tilaamista ja asiakkaiden ohjausta oikeaan paikkaan. Myös työttömyyden perinnön katkaisemisen välineet liittyvät osittain siihen, miten verkottumisessa onnistutaan. Konkreettisia kysymyksiä ovat, miten pajalta osataan tilata oikein, miten saada oikeaa lisäasiantuntemusta pajan käyttöön ja miten seuranta järjestyy. (Pohjantammi 2006, 8.)

4.2 Pudasjärven Karhupaja

Pudasjärvellä työpajatoimintaa on toteutettu yhtäjaksoisesti 17 vuotta vuodesta 1993. Pajan toiminta on vakinaistettu 2008. Pajatoiminta on kehittynyt tuona aikana työttömien nuorten työllistämiseksi moniammatilliseksi valmentautujaa tukeväksi yhteistyöksi. Työn tekeminen on muuttunut ammattimaisemmaksi ja tavoitteelliseksi valmennustoiminnaksi. Ammattimaisuutta voidaan mitata pajan vakinaistamisella, uusilla tiloilla, yksilövalmennuksella, etsivällä työntekijällä, sosiaalisen työllistymisen kehittymisenä, valmentautujien seurannan kehittämisellä sekä yksilötasolla valmentajien henkilökohtaisella koulutuksella. Valmentautujien moniongelmaisuuDET ovat tuona aikana lisääntyneet ja tuovat henkilöstölle uusia haasteita arjen työhön. Pudasjärvelle on avattu maahanmuuttajien pakolaiskeskus vuonna 2009 ja yhteistyönkehittäminen pakolaiskeskuksen ja Karhupajan välillä on aloitettu. (Karhupaja 2011.)

Pajatoimintaa on pystytty suuntaamaan moniammatillisen yhteistyöverkoston avulla enemmän yksilön tarpeista lähtevään toimintaan ja yksilöllisten tukirakenteiden luomiseen. Lisäksi toiminta on pitkäkestoista yhteisöllistä toimintaa, missä valmentautuja kohdataan inhimillisesti tasavertaisena henkilönä. (Karhupaja 2011.)

Tänä päivänä työpaja on valmennus - ja kuntoutuspalvelujen tuottaja, minkä sivutuotteena syntyy myytäviä tuotteita ja palveluksia. Työn tekeminen on kuitenkin pajalla erittäin tärkeä toimintamuoto valmentautujan tukiprosessissa. Palvelutuotanto pajalla on aivan uusi asia, joten se edellyttää työpajalta palvelujen tuotteistamista. Tuotteistaminen pajalla tarkoittaa valmentautujaryhmiin kohdistuvan toiminnan pilkkomista valmennusprosesseiksi ja yksittäisiksi toimenpiteiksi, joissa palveluohjauksen avulla rakennetaan asiakaskohtaisia tarpeita vastaavia palvelukokonaisuuksia. Tuotteistaminen vaatii palvelujen tarkkaa yksilöimistä ja kuvausta. Lisäksi toiminnassa pitää osoittaa laatua ja ammattimaisuutta. Kaupunkien ja kuntien toiminta on suuntautumassa tilaaja-tuottaja palvelumalliin, joten pajan on kuljettava kehityksen mukana. (Karhupaja 2011.)

Karhupajan toiminta on vakinaistettu v.2008. Pajalla työskentelee työpajatoiminnan ohjaaja ja 2 työvalmentaja, joiden työsuhteet kaupunki on vakinaistanut. Lääninhallituksen avustuksella palkataan 1 työvalmentajaa, (keittiölle), ja yksilövalmentaja. Opetusministeriön rahoittamana on palkattuna 2 etsivätyöntekijää. Työhallinnon työllistämistuella työllistetään 2 työnohjaaja keittiölle ja puuverstaalle sekä pajatyöntekijä keramiikkapuolelle. (Karhupaja 2011.)

Pajan työtoimintoja ovat auto- ja metallipaja, keramiikka – ja lasipaja, kahvitus – ja keittiötoiminta sekä kuljetuspalvelu. Lisäksi kevään 2011 aikana on aloitettu Porstua - valmennus, joka on taidepainotteista starttipajatoimintaa. (Karhupaja 2011.)

4.3 Taivalkosken työpaja

Nuorten työpajatoiminta alkoi Taivalkoskella vuonna 1994. Vuodesta 1996 alkaen toiminta on tapahtunut nykyisissä tiloissa teollisuusalueella. Nuorten työpaja on vuoden 2001 alusta ollut mukana Koillismaan työpajojen yhteisessä Koitto-

hankkeessa, joka päättyi 31.1.2003. Jatkohanke LOIKKA käynnistyi väli vuoden jälkeen 1.2.2004 ja siihen tuli mukaan Koillismaan työpajojen lisäksi lin kunnan nuorten työpaja. Hallinnollinen vastuu on Pudasjärven kaupungilla. (Työpaja Savotta, 2011.)

Taivalkosken nuorten työpaja toimii hallinnollisesti sivistyspalveluiden alaisuudessa. Se tarjoaa työttömille 17–25 -vuotiaille, työvoimatoimistossa työnhakijoina oleville nuorille työtä ja työharjoittelua eri ammattialoilta sekä koulutusta elämänhallinnan eri alueilta. Nuorille pyritään saamaan mahdollisimman monipuolinen työkokemus pajajakson aikana. Jakso kestää 5-6 kk koulutusmäärästä riippuen ja ryhmän koko on n. 10 henkilöä. Nuorille annetaan elämänhallintaan, työ- ja koulutuspaikkojen hankintaan liittyvää tietoutta niin että nuorilla olisi työpajajakson jälkeen selvä polku työelämään tai jatkokoulutukseen. (Työpaja Savotta, 2011.)

Työpajan päätuotteita ovat taukopaikoille valmistettavat kalusteet. Esimerkkejä valmistettavista tuotteista esitellään tuotteet -sivulla. Näiden lisäksi tehdään yrityksille ja kunnan eri hallintokunnille sekä yksityisille henkilöille tuotteita puusta ja metallista. Toimintaan kuuluu myös vanhojen huonekalujen kunnostustyöt. ATK-toimintoja varten työpajalla on työasemia, joilla voidaan tehdä asiakkaille alan työsuorituksia. (Työpaja Savotta, 2011.)

4.4 Kuusamon työpaja

Nuorten työpajatoiminta on tarkoitettu alle 29-vuotiaille työttömille nuorille, jotka haluavat edistää sijoittumistaan työelämään tai koulutukseen. Pajajakson pituus vaihtelee 1-6 kuukauden välillä. Harjoittelun aikana nuori saa arvokasta työkokemusta, sekä tutustuu oman alansa työtehtäviin. Pajatoimintaa toteutetaan mm. seuraavilla aloilla: tietotekniikka ja multimedia, rakennus, ajoneuvoasentaja, talotekniikka, metalli, ravitsemisala, kotitalous, puhdistuspalvelu, kiinteistönhoito, liiketalous ja kauppa sekä yrittäjäyys. (Kuusamon työpaja, 2011.)

Nuorten työpajalla ei pelkästään istuta sisätiloissa vaan pajanuorille järjestetään ohjattua liikuntaa. Liikuntatuntien aluksi lihakset lämmitellään ja suoritamme

venyttelyn, jonka jälkeen pelaamme erilaisia pallopelejä. Pajalaisilla on myös mahdollisuus käydä salilla tai uimassa kerran viikossa ohjatun liikunnan lisäksi. (Kuusamon työpaja, 2011.)

4.5 Iin työpaja

Iipaja on työllistämisen palvelukeskuksen yksi yksikkö. Pajatoiminta on vakinaistettu vuoden 2007 alusta. Paja toimii kaikenikäisten työttömien työnhakijoiden pajana. Iipajalla toimii puutyöosasto sekä käsityö-/ tekstiilityöosasto. Pajan valmentautajat mm. entisöivät/ kunnostavat huonekaluja, tekevät remontti- ja muuttotöitä, tekstiiliosastolla tehdään monenlaisia kädentaitoja vaativia/ kehittäviä töitä. Pajalta hoidetaan myös matkahuollon rahdin jakoa. (Iipaja, 2011.)

Valmentautujille rakennetaan Iipajalla yksilöllinen, räätälöity valmennusprosessi, jossa luodaan polkuja kohti ammatillista koulutusta/ työllistymistä. Pääosa valmentautujista on työharjoittelussa tai työelämävalmennuksessa Iipajalla. Iipajalla toteutetaan myös kuntouttavaa työtoimintaa. Valmentautajat tulevat pääosin työvoimatoimiston lähettämänä, mutta myös sosiaalitoimi on keskeinen yhteistyötaho. (Iipaja, 2011.)

4.6 Puomi – hanke

Hanke kohdistuu osallistujapajojen (Taivalkoski, Kuusamo, Ii ja Pudasjärvi) sisäisen toiminnan kehittämiseen, työpajojen palvelupakettien kehittämiseen/tuotteistamiseen ja henkilöstön koulutukseen. (Jokikokko, 2011.)

Hankkeen aikana rakennetaan erilaisia palvelukokonaisuuksia lähtökohtana asiakkaan palveluntarvearvio. Tavoitteena on työpajalla tapahtuvien kuntouttavien ja valmentavien palvelujen suunnitelmallinen toteutus, prosessimainen käyttö ja pitkäjänteinen ohjaus, joka perustuu yhteistyöhön muun palvelujärjestelmän kanssa. Projektin palveluissa on tavoitteena prosessimaisuus (polku työelämään, koulutukseen, uuteen ratkaisuun). Palveluihin ohjautuminen tapahtuu oikea-aikaisesti

ja suunnitellusti työvoimapolitiittiset ja sosiaaliset näkökohdat huomioiden. (Jokikokko, 2011.)

Koulutuksen tavoitteena on vahvistaa ja syventää jo olemassa olevaa ammattitaitoa ja saada pajahenkilöstö omaksumaan uudenlaiset työtavat koulutuksen sekä käytännön uudelleen organisoimisen kautta. Hankkeessa vahvistetaan eri yhteistyökumppaneiden yhteistyön toimivuutta ja uudenlaisten käytäntöjen omaksumista heidän välillään sekä sovitaan toimintalinjoista toimijoiden kesken. Koulutuksen avulla vahvistetaan ja syvennetään pajahenkilöstön ammattiosaamista eri osa-alueilla. (Jokikokko, 2011.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUKSEN KÄSIKIRJOITUS

Tässä luvussa selvitän, miten toteutan tutkimukseni käytännössä. Kohderyhmänä ovat Puomi – hankkeen neljä työpajaa; Pudasjärvi, Taivalkoski, Kuusamo ja Ii, pajojen valmentautujia sekä työ- ja yksilövalmentajat.

5.1 Tutkimuskysymykset

Tarkoitukseni on siis tutkia, millaisia ajatuksia 16–29 –vuotiailla työpajanuorilla on työelämää ja työttömyyteen nähden. Tavoitteena on selvittää, millaisin työelämään liittyvin ajatuksin ja asentein nuoret tulevat työpajalle ja millaisia valintoja työaikana tehdään koskien tulevaisuutta työelämässä. Johtuvatko valinnat yhteiskunnasta vai ovatko ne tietoisia valintoja?

Haluan myös selvittää, miten paljon paja ja siellä olevat muut nuoret, ohjaajat, valmentajat ja muut työntekijät vaikuttavat asenteisiin työelämää kohtaan. Vai onko sillä vaikutusta ollenkaan? Eli kysyn pajakavereiden mahdollista vaikutusta työelämäasenteisiin ja – valintoihin tulevaisuudessa. Pääkysymyksiä täydennän apukysymyksillä.

1 Kuuluuko työ sinun tulevaisuuteesi?

- Mitä ajattelet työstä?
 - Onko työ sinulle tärkeää? Miksi?
 - Miksi työ ei ole sinulle tärkeää?
- Mitä työtä haluat tehdä tulevaisuudessa?
- Miten haluat työskennellä tulevaisuudessa?
- Selitä omin sanoin, millainen on hyvä työpaikka?
- Millainen on hyvä esimies?
- Mitä muuta haluat sanoa aiheesta?

2 Onko työttömyys läsnä tulevaisuudessasi?

- Miten todennäköistä on, että olet työtön tulevaisuudessa.
- Miten työttömyys vaikuttaa elämääsi?
- Kerro omin sanoin, mikä aiheuttaa työttömyyttä?
- Miten työttömyyttä voitaisiin estää?
- Voiko työttömyys olla tietoinen valintasi? Miksi ja milloin?
- Mitä muuta haluat sanoa työttömyydestä?

3 Vaikuttavatko muut työpajan valmentautajat sekä työ- ja yksilövalmentajat tulevaisuusajatuksiisi tai työasenteisiisi?

- Positiivisesti?
- Negatiivisesti?
- Mitä muuta haluat sanoa aiheesta?

5.2 Laadullinen tutkimus opinnäytetyöni perustana

Tuleva opinnäytetyöni siis käsittelee työpajanuorten ajatuksia työstä ja työttömyydestä. Miten toteutan tämän käytännössä? Mitkä ovat tutkimusmenetelmäni?

Pohjaan opinnäytetyöni laadulliseen tutkimukseen. Yksinkertaisimmillaan laadullinen tai kvalitatiivinen ymmärretään aineiston ja analyysin muodon kuvaukseksi. Kun tutkimuksessa on kysymys empiirisen ilmiön tutkimisesta, on laadullisia menetelmiä pidettävä työkaluina ja korostettava kohdeilmiön käsitteellisen pohdinnan merkitystä. (Eskola & Suoranta 2008, 13–14.)

Laadullisen tutkimuksen tunnusmerkkejä ovat aineistonkeruumenetelmä, tutkittavien näkökulma, harkinnanvarainen tai teoreettinen otanta, aineiston laadullis-induktiivinen analyysi, hypoteesittomuus, tutkimuksen tyyli ja tulosten esitystapa, tutkijan asema ja narratiivisuus. (Eskola & Suoranta 2008, 15.)

5.2.1 Aineistonkeruumenetelmä

Mattilan, Ruususen & Uolan (2008) mukaan tavallisimpia aineistonkeruun keinoja ovat havainnointi, kysely ja haastattelu sekä valmiiden aineistojen käyttäminen. Jälkimmäisiä ovat mm. aikaisempien tutkimusten aineistot, tilastot, henkilökohtaiset dokumentit, organisaatioiden dokumentit, sanoma- ja aikakauslehdet ja julkaisut. (Mattila, Ruusunen & Uola 2008, 99.)

Laadullisella aineistolla tarkoitetaan pelkistetyimmillään aineistoa, joka on ilmaisultaan tekstiä. Teksti voi olla syntynyt tutkijasta riippuen tai riippumatta. Esimerkkinä ovat erimuotoiset haastattelut ja havainnoinnit, päiväkirjat, omaelämäkerrat ja kirjeet. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimussuunnitelma parhaimmillaan elää tutkimushankkeen mukana. (Eskola & Suoranta 2008, 15.)

Tulevassa opinnäytetyössäni nuorten kanssa käytän tutkimusmenetelmänä haastatteluja ja kenties haastatteluja tukevia kertomuksia, piirroksia ja valmentajien kokemuksia kerään tarinoiden ja kirjoitusten avulla. Miten toimin? Mikä on riittävä otanta?

Mitä haastattelumuotoa käytän? Käytänkö teemahaastattelua vai avointa haastattelua? Teemahaastattelussa haastattelun aihepiirit, teema-alueet, on

etukäteen määrätty. Menetelmästä puuttuu kuitenkin strukturoidulle haastattelulle tyypillinen kysymysten tarkka muoto ja järjestys. (Kinnunen & Löytty 2002, 86.)

Avoimessa haastattelussa tilanne muistuttaa kaikkein eniten tavallista keskustelua, jossa haastattelija ja haastateltava keskustelevat tietyistä aiheista. (Kinnunen & Löytty 2002, 86.) Uskon, että tulen käyttämään teemahaastattelua, koska se on avoin. Vastaaja pääsee halutessaan puhumaan vapaamuotoisesti, ikään kuin puhuu itsessään, tunteet ja persoona on mukana. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2009) määrittelee teemahaastattelun seuraavasti. Se on lomake- ja avoimen haastattelun välimuoto. Teemahaastattelussa on tyypillistä, että haastattelun aihepiirit eli teema-alueet ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuvat. Teemahaastattelua käytetään paljon kasvatus- ja yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa, koska se vastaa hyvin monia kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtia. Teemahaastattelu on yhtä hyvin kvalitatiivinen kuin kvantitatiivinenkin aineiston keruumenetelmä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 208.)

5.2.2 Tutkittavien näkökulma

Osallistuvuus on keskeistä kvalitatiiviselle tutkimukselle. Kenttätyö on erityinen tapa päästä läheisiin kosketuksiin tutkittavien kanssa. Aina silloin, kun tutkija pyrkii säilyttämään tutkittavan ilmiön sellaisena kun se on, voidaan puhua pyrkimyksestä tavoittaa tutkittavien oma näkökulma. (Eskola & Suoranta 2008, 17.)

Meidän pitää pohtia myös kysymyksiä, kuinka tutkijan tulisi suhtautua kentän tapahtumiin. Pitäisikö ottaa kantaa toimintaan vai pysytellä ulkopuolella? Myös kysymys objektiivisuuden ja subjektiivisuuden suhteesta nousee esille laadullisessa tutkimuksessa. objektiivisuus syntyy juuri oman subjektiivisuksiensa tunnistamisesta. (Eskola & Suoranta 2008, 17–18.)

5.2.3 Harkinnanvarainen otanta

Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään usein varsin pieneen määrään tapauksia ja pyritään analysoimaan niitä mahdollisimman perusteellisesti. Aineiston tieteellisyyden kriteeri onkin laatu, ei niinkään määrä. Tutkija pyrkii sijoittamaan tutkimuskohteen yhteiskunnallisiin yhteyksiin ja antamaan historiallisesti yksityiskohtaisen ja tarkan kuvan. Nyt onkin erittäin tärkeää rakentaa vahva teoreettinen perusta, joka ohjaa aineiston hankintaa. Puhutaankin tutkimuksen näytteistä, ei otoksista. (Eskola & Suoranta 2008, 18.)

Haastattelen jokaiselta pajalta 2-3 17 – 29 – vuotiasta nuorta. Kinnusen ja Löytyn (2002) mukaan haastatteluhan on yleisin tapa kerätä laadullista aineistoa. Haastattelun tavoitteena on selvittää se, mitä jollakulla, tässä tapauksessa nuorisolla, on mielessään. Haastattelu on eräänlaista keskustelua, joka tapahtuu tutkijan aloitteesta ja on hänen johdattelemaansa. (Kinnunen & Löytty 2002, 85.)

5.2.4 Aineistolähtöinen analyysi

Laadullinen tutkimus sallii tutkimuksen aloittamisen mahdollisimman puhtaalta pöydältä. Puhutaan aineistolähtöisestä analyysistä, mikä tarkoittaa teorian rakentamista empiirisestä aineistosta lähtien. Nyt on tärkeää, että aineisto rajataan niin, että sen analysointi on mielekästä ja järkevää. Ongelmana voi olla, että laadullista aineistoa saadaan liikaa. (Eskola & Suoranta 2008, 19.)

Juuri näin voi minunkin tapauksessani käydä. Olen jo nyt hukkoa taustamateriaaliin, sillä sitä todellakin löytyy! Myös se, mitä ja miten haastattelen ja miten rakennan tulosten analyysin erilaisten kertomusten ja piirrosten ympärille, on haastavaa.

5.2.5 Hypoteesittomuus

Laadullisessa tutkimuksessa hypoteesittomuus tarkoittaa sitä, että tutkijalla ei ole valmiita ennako-olettamuksia tutkimuskohteesta tai tutkimuksen tuloksia.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan pitäisi yllättyä ja oppia koko ajan tutkimuksen kuluessa. Uuden oppiminen edellyttää sitä, että tutkimuskohteesta muodostetut ennako-oletukset tiedostetaan ja näin ollen otetaan huomioon tutkimuksen ns. esioletuksena. Lisäksi voidaan kehittää ns. työhypoteeseja, eli arvauksia siitä, mitä analyysi voi tuoda tullessaan. Aineisto siis keksii hypoteeseja. Aineiston avulla tutkija keksii uusia näkökulmia tutkittavaan asiaan. (Eskola & Suoranta 2008, 19 -20.)

Ja tämä omalla kohdallani on mielenkiintoista ja antoisaa. Minun on todella vaikea olla ilman ennakkoluuloja, koska työskentelen työpajalla, pääkallopaikalla tutkimukseeni nähden. Joka päivä pajan valmentautajat ruokkivat omia ennakoasenteitani, joten asemani on sekä hyvä että huono. Minun täytyy pystyä olemaan puolueeton aina tulosten analyysiin asti. Ja uskon, että aineisto antaa minulle useita eri näkökantoja tuloksien analyysiin. Ja uskon, että tutkimustulokset tulevat minut yllättämään...

5.2.6 Tutkijan asema

Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan asema on eri tavalla keskeinen kuin tilastollisessa tutkimuksessa. Tutkijalla on enemmän vapautta, joka antaa mahdollisuuden joustavaan tutkimuksen suunnitteluun ja toteutukseen. Tutkijalta vaaditaan erilaista mielikuvitusta, erilaisten menetelmällisten ja kirjoitustapaa koskevien ratkaisujen kokeilemistä. Onhan todettu, että suurin osa ns. tieteellisestä tutkimuksesta koostuu maalaisjärjestä ja aiemmista kokemuksista. (Eskola ja Suoranta 2008, 20 -21.)

Juuri näin, kuten edellisessä kappaleessa kerroin, asemani on herkullinen ja arvaamaton tuloksiin nähden. Nyt voin antaa koko ammattitaitoni ja vuosien kokemukseni tutkimukselle. Uskon, että siitä on hyötyä.

5.2.7 Narratiivisuus

Laadullista aineistoa voi lähestyä myös narratiivisuuden näkökulmasta. Narratiivisuushan tarkoittaa, että olemme yhdessä matkalla. Ihminen on oman elämänsä asiantuntija. Hän tietää vastaukset kysymyksiinsä. Kuuntelijan tehtävä on olla läsnä ja vain kuunnella. Kun saa ihmetellä ja peilata elämänsä asioita yhdessä toisen kanssa, toivo ja inspiraatio alkavat herätä ja tulee tilaa uusille tarinoille, jotka luovat uusia elämisen mahdollisuuksia. (Eskola & Suoranta 2008, 22 – 24.)

Narratiivisuudella on helppo tehdä selkoa todellisuudesta. Tarinamuoto on looginen tapa kokemuksen jäsentämiseen. Ihmisten maailmahan perustuu tarinoiden kertomiseen ja niiden kuuntelemiseen. Teoreettiseen pohdintaan ja tutkimukselliseen hyödyntämiseen kuuluu myös se, että narratiivisuutta käytetään tutkimuksellisenä resurssina lukemalla, keräämällä, kirjoittamalla tai kirjoituttamalla erilaisia tarinoita. Haastattelun voikin laatia sellaiseksi, että se houkuttelee tarinoiden kertomiseen. Voidaan jopa pyytää haastateltavaa suoraan kertomaan jostain tapahtumasta tai tilanteesta. (Eskola & Suoranta 2008, 22 -24.)

Laadullisessa tutkimuksessa narratiivisuutta voi pitää erityisenä näkökulmana aineistoon ja analysoida sitä esim. juonellisuuden kannalta. Narratiivisuus voidaan nähdä myös yleisenä ominaisuutena, joka kertoo sekä laadullisen tutkimuksen tekijästä että hänen käyttämästään aineistosta. Tästä näkökulmasta laadullinen tutkimus on erilaisia kertomuksia ja sukeltamista kertomuksellisuuden monikerroksisiin ja – ulotteisiin maailmoihin. (Eskola & Suoranta 2008, 24.)

5.2.8 Ja sitten matkaan ”Tuppurainen”

Nyt olen saanut itseni valmiiksi kohti haastatteluja, eli matkaan ”Tuppuraisen” kanssa. Tämä ”Tuppurainen” on Puomi – hankkeen projektipäällikkö Tuomo Jokikokko. Hänen matkassaan, kevään 2011 aikana, teen haastattelut tutkimuskohdepajoilla.

Mutta ennen sitä lähetän työpajoille ennakkotietoa tulevista haastatteluista. Haluan korostaa, että en halua tavoitella mitään erityistä tiettyä, oikeaa vastausta, vaan realistista vastausta siitä, miten asiat todellisuudessa ovat. Eli olen eettisesti oikein valmistautunut. Työpajojen valmentajat kokoavat satunnaisesti haastateltavan ryhmän, jonka kanssa yhdessä sovimme haastattelupäivät. Haastattelut päätin tehdä ennen kesälomaa, joten meille Tuomon kanssa tuli kiire, olihan jo toukokuun alku.

6 TUTKIMUSTULOSTEN KÄSITTELY

6.1 Tulosten analysointi

Analyysivaihe on tutkimuksen kriittinen kohta, johon jo tutkimusprosessin alussa tähdätään. Analyysissa ongelmien vastausten laatu selviää tutkijalle, ja on mahdollista, että se paljastaa epätarkoituksenmukaiset tavat asettaa ongelmat. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 221.)

Käytän tutkimuksessani sisällönanalyysia. Sisällönanalyysissa saatua tekstimuotoista aineistoa selostetaan, tiivistetään ja siitä etsitään eroja ja yhtäläisyyksiä. Tuloksena on tiivis kuvaus, joka kytkee aineiston laajempaan yhteyteen ja muihin tutkimustuloksiin. Analyysin perustana voi olla teoria tai itse aineisto, ja teoriasidonnaisessa analyysissä analyysiyksiköt valitaan aineistosta teoriaan tukeutuen. Samaan aineistoon voidaan soveltaa sekä laadullista että määrällistä analyysiä. Laadullisessa sisältöanalyysissä aineisto hajotetaan pieniin osiin, käsitteellistetään ja siitä muodostetaan uusi kokonaisuus. Sanallisesti kuvatusta aineistosta voidaan laatia myös määrällisiä tuloksia. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Teemoittelussa aineistoa järjestellään teemojen mukaan. Aineistolähtöisesti meneteltäessä teemat muodostetaan etsimällä tekstistä yhdistäviä tai erottavia asioita. Teemoittelussa voidaan hyödyntää kvantifiointia ja koodausta: keskeisiä asioita voidaan havainnollistaa taulukoin ja sitä kautta pohtia yhdistäviä tekijöitä ja teemoja. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Näin kerroin keväällä 2010, jolloin otin opinnäytetyön ensimmäiset hapuilevat askeleet. Ovatko suunnitelmat tulosten analyysin nähden muuttuneet? Kyllä hiukan.

Haastatteluaineistosta analyysiin on ainakin kolme tietä. Ensinnäkin aineisto voidaan purkaa ja edetä siitä enemmän tai vähemmän tutkijan intuitioon luottaen suoraan analyysiin. Toinen tapa on aineiston purkamisen jälkeen koodata se ja edetä analyysiin. Kolmannessa tavassa yhdistetään purkamista ja koodaamisvaiheet, minkä jälkeen siirrytään analyysiin. (Kinnunen & Löytty 2002, 150.)

Ensimmäinen tehtävä laadullisessa analyysissä on aineiston järjestäminen sen jälkeen, kun se on kerätty, purettu tekstiksi ja valmisteltu teknisesti käsiteltävään muotoon. On erittäin tärkeää tuntea aineisto perin pohjin. Se on luettava useaan kertaan, jotta se aukeaa kunnolla ja vältytään ns. harharetkiltä. (Kinnunen & Löytty 2002, 150 - 151.)

Aineiston koodaukseen on olemassa ainakin kaksi periaatteellisesti erilaista tapaa. Toinen tapa on lähteä liikkeelle analysoimaan aineistoa aineistolähtöisesti ilman teoreettisia etukäteisolettamuksia. Tällöin tutkijalla on olemassa etukäteistietoa tutkittavasta kohteesta, mutta niiden ei anneta häiritä aineistosta itsestään nousevia teemoja. (Kinnunen & Löytty 2002, 151 - 152.)

Toisessa lähestymistavassa hyödynnetään joko jotakin teoriaa tai siihen otetaan tietoisesti jokin enemmän tai vähemmän teoreettisesti perusteltu näkökulma. Tällöin aineistoa pidetään jo ennalta esityksenä jostakin ja sitä tarkastellaan juuri tuosta näkökulmasta käsin tai sen analyysiin sovelletaan jotakin aineiston ulkopuolista teoriaa. (Kinnunen & Löytty 2002, 152.)

6.2 Kvalitatiivisten aineistojen yleisimmät analyysimenetelmät

Analyysimenetelmät voidaan jakaa seuraavasti; kvalitatiiviset analyysitekniikat, teemoittelu, tyypittely, sisällönerittely, diskursiiviset analyysitavat ja keskusteluanalyysi. Laadulliselle aineistolle tyypillistä on, että sitä voidaan analysoida useilla eri tavoilla. (Kinnunen & Löytty 2002, 161.)

Itse tulen analysoimaan opinnäytetyöni ensimmäisiä tuloksia teemoittelun avulla. Aineistosta voi nostaa esiin tutkimusongelmaa valaisevia teemoja ja voin nostaa esiin tutkimusongelmaa valaisevia teemoja. Teemoittelu on suositeltavaa aineiston analysointitapa jonkin käytännöllisen ongelman ratkaisemisessa. Tällöin tarinoista voi kätevästi poimia käytännöllisen tutkimusongelman kannalta olennaista tietoa. (Kinnunen & Löytty 2002, 174 – 178.)

Miten saan tarinoista ja haastatteluista sen uuden tiedon ja tulokset, jotka auttavat minua pääsemään nuorten ajatuksiin sisälle?

Eskola ja Suoranta (2008) kiteyttävät kvalitatiivisen tutkimuksen yhteen sanaan, eli eksplikointi. Siinä tutkija kertoo seikkaperäisesti tekemistään ratkaisusta raportissaan. Näin eksplikoinnit toimivat tutkimuksen arvioinnin perustana ja toisaalta ne opettavat tutkimuksen lukijaa ottamaan esille tuotuja seikkoja huomioon omissa hankkeissa. Tutkimusratkaisujen reflektointia kannattaa tehdä koko ajan läpi tutkimusongelman kehittelyn, aineistonkeruun, luokittelun ja tulkinnan aina raportointiin asti. (Eskola & Suoranta 2008, 249.)

Laadullisen tutkimuksen tärkein tekijä on se, miten tutkimaansa aiheeseen olisi luotava subjektiivinen suhde. Henkilö ottaa todesta oman subjektiivitensa ymmärtäen, ettei neutraalia tieteentekijää sen paremmin kuin neutraalia tiedettäkään ole olemassa. Toiseksi käsite myös viittaa tutkijaan eräänlaisena käsityöläisenä, joka pystyy synnyttämään toimivia ratkaisuja erilaisissa tutkimustilanteissa pitäytymättä välttämättömästi perinteisiin. Kolmanneksi henkilökohtaisella tutkimuskokemuksella tarkoitetaan tutkijan itselleen asettamaa elinikäistä projektia, joka vastaa kysymykseen siitä, millaiseksi ihmiseksi haluan kasvaa, ei vaan tutkijaksi. Viimeisenä tavoitteena on mielihyvä. (Eskola & Suoranta 2008, 250.)

Eskola ja Suoranta (2008) antavat ohjeen tutkimuksen tekemiselle: ”Luota itseesi, sillä laadullisista menetelmistä ei kukaan voi sanoa viimeistä sanaa, viimeinen sana on kokemuksessasi, lukeneisuudessasi ja tekstisi vakuuttavuudessa. Tärkeämpää kuin luokittelu ja määrittäminen ovat kuitenkin ymmärtäminen ja löytämisen ilo.” (Eskola & Suoranta 2008, 250.)

6.3 Laadullisen tutkimuksen arviointi ja luotettavuus

Kvalitatiivisia menetelmiä käyttäviä tutkijoita ja tutkimuksia on kritisoitu luotettavuuskriteereiden hämäryydestä. Tämä osaltaan johtuu siitä, että kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston analyysivaihetta ja luotettavuuden arviointia ei voi aina erottaa toisistaan yhtä jyrkästi kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Myös erilainen kieli vaikeuttaa tutkimusmenetelmien vertailua: määrällisen tutkimuksen metodisäännöt muodostuvat erilaisesta sanastosta kuin laadullinen tutkimus. Laadullisessa tutkimuksessa on mahdollisuus kulkea vapaammin edestakaisin aineiston analyysin, tulkintojen ja tutkimustekstin välillä kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. (Eskola & Suoranta 2008, 208.)

Kvalitatiivista tutkimusta lukee aina sillä mielellä, että löytyyköhän siitä jotain sellaista, jonka voisi itsekkin allekirjoittaa. Kysymys on kokemusmaailmoiden yhtenevyydestä. Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on tutkijan avoin subjektiviteetti ja sen myöntäminen, että tutkija on tutkimuksensa keskeinen tutkimusväline. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pääasiallisin luotettavuuden kriteeri onkin tutkija itse ja näin ollen luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia. Tämä tekee tutkimuksesta henkilökohtaisen ja oman näköisen, tutkijan näköisen. (Eskola & Suoranta 2008, 210 - 211.)

Kun puhutaan kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuudesta, löysin yhden lauseen, joka sanelee minun opinnäytetyössäni paljon. ”Toimintatutkimuksen luotettavuutta pitäisi koetella ennen kaikkea tutkittavaan kohdeyleisöön tai toimintaan päin. Toiminnan kehittäminen on tässä tapauksessa tutkimuksen luotettavuuden koetin.” (Eskola & Suoranta 2008, 224.) Niinpä...

7 HAASTATTELUTULOKSET PÄÄKYSYMYKSITTÄIN

Tässä kappaleessa käyn läpi haastattelukysymykset ja niihin saadut vastaukset. Koska tein teemahaastattelun, oli pääkysymyksiä eli eri teemoja tukemassa joitain apukysymyksiä ja jos tarve vaati, otin vielä lisäkysymyksille apukysymyksiä, jotta asia tuli selkeästi ymmärretyksi. Teemat olivat siis työ, työttömyys ja työpajan sekä siellä olevien muiden valmentautujien vaikutus tulevaisuuden suunnitelmiin.

Haastattelin 8 nuorta, 2 kustakin pajasta. Ikäjakauma oli 19 – 26 vuotta. Miehiä oli 6 ja naisia 2 ja 4:llä oli ammattitutkinto. Koska henkilöt olisivat helposti tunnistettavissa pajoilla, en käytä nimiä, vaan nuori 1, nuori 2 jne. ja vastaukset ovat epämääräisessä järjestyksessä.

Haastattelut olivat väljästi strukturoituja ns. elämänkerrallisia teemahaastatteluja, joissa käytiin läpi muutakin nuoren elämäntarinaa kuin työ, työttömyys ja työpajan vaikutus työasenteisiin. Keskusteltiin nykyisestä elämäntilanteesta ja myös tulevaisuuden ajatuksista. Haastattelut kestivät n. tunnin. Ja jo tässä vaiheessa haluan kiittää kaikkia haastateltavia sekä työpajan henkilökuntaa, jotka olivat täysillä mukana opinnäytetyöni toteuttamisessa.

7.1 Kuuluuko työ sinun tulevaisuuteesi?

Tämän pääkysymyksen apukysymyksiä olivat: Onko työ sinulle tärkeää? Miksi? Miksi työ ei ole sinulle tärkeää? Mitä töitä haluat tehdä tulevaisuudessa? Miten haluat työskennellä tulevaisuudessa? Selitä omin sanoin, millainen on hyvä työpaikka? Millainen on hyvä esimies? Mitä muuta haluat sanoa asiasta?

Jo alussa huomasin, että pääkysymys ”Kuuluuko työ sinun tulevaisuuteesi” aiheutti enemmän ja vähemmän ihmetystä, sillä kaikkien tulevaisuuteen työ tuli kuulumaan. Tuli vähän sellainen olo, että tyhmiäkös kyselet, tietysti työ kuuluu tulevaisuuteen.

”Totta kai työ kuuluu tulevaisuuteeni!” (nuori 2)

Kaikki pitivät työtä enemmän tai vähemmän tärkeänä tulevaisuudessa, eivätkä osanneet ajatellakaan muuta vaihtoehtoa. Kun menimme hivenen asiassa sisemmälle, eli tiedustelin, miksi työ on tärkeää, saimme jo aikaan syvällisempää keskustelua.

"Mää oon kotona oppinut, että jos saa vaan töitä, niin mennee siihen työhön. Isällä on yksityisyrittäjä, niin on oppinut jo pienenä tekemään töitä. Ja pienenä olen enemmän tehnyt ruumiillista työtä, niin täällä pajalla joskus turhauttaa olla kun joutuu tekemään pientä hommaa eikä näe omaa käenjälkeä niin hyvin. Ihan siitä syystä työ on tärkeää, että vois joskus aikuisena perustaa perheen. Ja saisi oman kodin, että ei tarvits olla koko ikää sosiaalipummina. Jos olen sosiaalipummina, saan isältä aina välissä rahaa. Ja kotona auttelen." (Nuori 1)

"Onhan se tärkeää toimeentulon kannalta." (Nuori 3)

"Toimeentulon kannalta erittäin tärkeää, paranee elämänlaatu. Rahallisesti elämä paranee." (Nuori 6)

"Työ on tärkeää, koska saapi rahaa eikä ole sitte niin tylsää." (Nuori 4)

"Tokkakai se on tärkeää, joillekin kyllä välttämätön paha. Kyllähän se korvienkin väliin vaikuttaa, että onko töissä vai ei." (Nuori 5)

"On tärkeää, koska se tuo säännöllisyyttä elämään ja sosiaalisia suhteita ja rahaa. Työ ei aina ole kauhean tärkeää, koska on aina elänyt kädestä suuhun, osaa olla vähällä rahalla." (Nuori 7)

"On tärkeää." (Nuori 8)

"Saa säännölliset tulot ja säännöllisen päivärytmin. Ei miten sattuu eletä kuitenkaan. Ei käy aika pitkäksi. Ja onhan minulla velvoitteita. Nimenomaan tehdä työtä, että tulee toimeen. Ei pelekillä tuilla elä enkä kyllä haluakaan ellää." (Nuori 2)

Kun tiedustelin, mitä työtä nuoret haluavat tehdä tulevaisuudessa, oli lähes kaikilla jokin aavistus tai ajatus tulevasta ammatista tai työstä. Vaikka neljällä nuorella oli jo ammatti, he eivät tienneet kuitenkaan, mitä he isona haluavat tehdä. Eli hankittu koulutus ja ammatti ei ehkä ollut se, mitä he haluaisivat tehdä tulevaisuudessa.

"Sellaista työtä, josta näkee työn tuloksen. Lvi – puoli kiinnostaa, jopa insinööriksi asti haluaisin opiskella. Enemmän haluan sellaista työtä, mikä kiinnostaa, vaikka ei niin hyvä työllisyystilanne olisikaan." (Nuori 2)

"Varastohommia. Letkeää, rukilla ajaa, purkaa ja lastata kuormia... Jottain rakennusalan työtä. Maarakennusalan tai konealan töitä. Vakituinen paikka olisi hyvä." (Nuori 3)

"Täältä pajalta ku minä lähen, minä toivon, että minä pääsen syksyllä opiskelleen. Minä haluaisin kampaajaksi tai eläinten hoitajaksi. Sitte kun saa ammatin, toivon, että saisin heti töitä. Olen aikaisemminkin opiskellut, mutta menin pillaaman itse opiskelut, kun piti lähteä tutkimaan välillä maailmaa. Nyt on motivaatiota enemmän opiskeluun." (Nuori 1)

"Varastohommat kiinnostaa. Opiskelu ei paljo auta, koska pitää olla työkokemusta, niin sitten vasta pääsee töihin." (Nuori 4)

"En tiiä vielä tässä vaiheessa, mitä työtä haluaisin tehdä. Se on vielä hakusessa. Kun sais jonkun pitkän työsuhteen, se olis parasta." (Nuori 5)

"Vielä on vähä auki mitä haluaa tehdä tulevaisuudessa." (Nuori 6)

"Oikeastaan nämä puuhommat oli sellainen päähänpisto. Mutta tulevaisuudessa haluaisin enemmän sosiaalisempaa työtä. Ohjaajaksi, vaikka työvalmentajaksi, ihmisten kanssa tekemisessä haluaisin olla." (Nuori 7)

"Jotain keramiikka-alaan liittyvää työtä." (Nuori 8)

Miten haluat työskennellä tulevaisuudessa? Tätä kysymystä minun piti hieman aukaista paremmin. Tarkoitin siis sitä, pitääkö työpaikan olla vakituinen vai ovatko pätkätyöt parempi vaihtoehto. Myös työaikaa kyselin, 8 -16 vai vuorotyö? Tähänkin kaikki nuoret vastasivat samoin, eli halusivat vakituisen päivätyön ja mieluummin 8 - 16. Pätkätyö ei antanut esim. tehdä hankintoja esim. lainarahoituksella, koska toimeentulo ei ollut tarpeeksi vakaa ja säännöllinen.

"Vakituinen, yhdessä paikassa toimipiste. On raskasta, jos on monessa paikassa yhtä aikaa töissä. Vakituinen paikka on turvallinen, ei tarvi hättäillä, milloin työt loppuvat." (Nuori 3)

"Se on työstä kiinni, mihin sitä pääsee. Ihan sama, onko 8 – 16." (Nuori 1)

"Ihan normaalit työajat 8 – 16. Pysyvä työpaikka olisi paras mahdollinen, mutta tuolla Lvi -alalla ei varmaan heti löydy vakituista. Ns. äkkilähöt kyllä kismittää, mutta kyllähän niihinki tottuu." (Nuori 2)

"Vakituinen työ. Jos on monta työtä, stressiäkin on enemmän. Vuorotyökin voisi olla, kunhan on tietyt selvät ajat." (Nuori 5)

"Päivätyö on paras vaihtoehto." (Nuori 7)

"9-5 tai 8-4 muun alaisuudessa. Joskus vois tehdä ylitöitä, sais rahhaa." (Nuori 4)

"Päivätyö." (Nuori 8)

Kun kysyin, millainen on hyvä työpaikka, sain yllättyä aika lailla. Oletin, että kaikki haluavat hyvän palkan ensimmäiseksi, mutta kuinkas kävikään?

"Tavallinen ja rento työpaikka olisi paras. Ilmapiiiri olisi hyvä, ehdoton ykkönen. Palkka kakkonen, päivätyö. Sanotaan mitä pitäisi tehdä, ei liian itsenäistä." (Nuori 7)

"Kaikista tärkein on ilmapiiiri, että siellä tulee toimeen kaikkien kanssa eikä ole ahistunu olo töitä tehessä. Palkka ei ole tärkein, vaan ilmapiiiri on tärkein, vaikka palkka olisikin huonompi." (Nuori 2)

"Sellainen on hyvä työpaikka, jossa on hyvä ilmapiiiri ja paikka on rento." (Nuori 3)

"Haluaisin olla Oulun autokuljetuksessa, koska olen pennusta asti kulukenu siellä ja siellä on niin mukava ilmapiiiri. Onhan se miesvaltaista työtä, mutta minä vissiin olen tottunu siihen. Olen isän mukana kulukenu ja siksi tykkään siitä paikasta. Ja hommat ei ainakaan lopu kesken." (Nuori 1)

"Sellainen työpaikka on hyvä, jossa on hyvä ilmapiiiri ja työntekijät tulevat hyvin toimeen keskenään." (Nuori 4)

"Hyvä työpaikka olisi sellainen, riippuu kyllä porukasta, hyvä ilmapiiiri. Ilmapiiiri on ykkönen, selkeä käytäntö, selkeät säännöt. Palkkakin merkitsee, tehtävien mukaan. Kouluaikoina juteltiin ja ilmapiiiri oli lähes kaikilla ykkönen. Siistiä sisähommaa, fyysistä työtä." (Nuori 5)

"Työaika 8-16, yövuorostaki olen tykännyt. Hyvä ilmapiiiri ykkönen, parempi palkka hiukan paikkaa huonoa ilmapiiiriä. Kaikki haluaa olla

sellaisessa työpaikassa, missä viihtyy. Työllä ei rikastu, siksi ilmapiirin oltava hyvä.” (Nuori 6)

”Viihtyisä, leppoisa ilmapiiri.” (Nuori 8)

Siis työpaikan ilmapiiri oli ehdoton ykkönen kaikilla. Tämä sai minut ajattelemaan, mistä tämä johtuu?

Millainen on hyvä esimies?

”Sellainen esimies, joka osaa joustaa ja pitää kiinni päätetyistä asioista. Sellainen, joka osaa samaistua työntekijään ja eikä tarvi pelätä.” (Nuori 2)

”Ei saa olla vanha jäärä, joka vain käskyttää selän takana.” (Nuori 3)

”Hyvä esimies ei ole turhan koppava ja paskan tärkeä. Oikeudenmukainen ja kohtuullinen ja kuuntelee, pystyy juttelemaan asiallisesti, selvä raja esimies/työntekijä kuitenkin oltava. Saa hiostaakin, jotta työ tulee tehtyä.” (Nuori 5)

”Ottaa kaikki huomioon, ei liian tärkeä.” (Nuori 6)

”Asiallinen, joka osaa sanoa oman mielipiteen selvästi. Voi jutella kaikkea.” (Nuori 7)

”Hyvä esimies on sellainen, jonka kanssa kaikki tulee toimeen ja saa tehdä töitä omatoimisesti. Ei saa kytätä koko ajan, istua ei saa vaikka työt olisi tehty.” (Nuori 4)

”Mukava, luotettava, rento.” (Nuori 8)

”Sellanen on hyvä esimies, joka osaa asettua työntekijän asemaan. Ja sitte ku antaa jonkun homman, niin jos tullaan koko ajan neuvomaan, ottaa päästä. Oon ollu pienestä asti sellanen, että en kestä neuvomista, haluan ite tehdä homman ja sitten seki että jos se on heleppo homma, jonka jokkainen osaa tehdä, vaikka lattian luutuaminen, niin jos siitäki tullaan neuvomaan. niin alakaa kiehuttamaan. Haluan itsenäistä työtä. (Nuori 1)

Kaikki haastateltavat halusivat rennon, luotettavan ja mukavan esimiehen, joka ei liikaa hiosta selän takana ja antaa tilaa ja vastuuta sopivasti. Kuitenkin nuoret

halusivat, että esimies pitää olla myös jämäkkä. Kaikkia pitää kohdella tasapuolisesti ja ottaa kaikkien mielipiteet huomioon, ajattelee alaistensa parasta ja kannustaa työnteossa.

7.2 Onko työttömyys läsnä tulevaisuudessasi?

Tähän pääkysymykseen apukysymyksiä olivat: Miten todennäköistä on, että olet työtön tulevaisuudessa? Miten työttömyys vaikuttaa elämääsi? Kerro omin sanoin, mikä aiheuttaa työttömyyttä? Miten työttömyyttä voitaisiin estää? Voiko työttömyys olla tietoinen valintasi? Miksi ja milloin? Mitä muuta haluat sanoa työttömyydestä?

Tässä pääkysymykseen kaikki vastasivat myöntävästi, eli olettivat, että ovat työttöminä jossakin elämän vaiheessa. Varsinkin työuran alku ei kaikille näyttänyt lupaavalta. Tässäkin ensimmäisen apukysymyksen olisi voinut jättää kokonaan pois, koska se oli toistoa pääkysymykselle. Kun kysyin, miten työttömyys vaikuttaa elämääsi, päästiin jälleen ns. syvemmälle asiassa.

”Kai sitä pittää yrittää ellää pihimmin, eli ei oo rahhaa. Päivät on todennäköisesti aika pitkiä, ku ei oo mittää tekemistä. Rytmii mennee sekasin, valvon yöt ja nukun päivät.” (Nuori 1)

”Kyllähän se vaikuttaa, vaikka en ole vielä oikeissa töissä ollutkaan. Aluksi on varmaan hauskaa, pitemmän päälle ei niin mukavaa. Rytmii mennee sekaisin.” (Nuori 2)

”Pari vuotta yhteensä oon ollu työttömänä. Ite oon hakenu aina töitä, työkkäriin ei voi luottaa, että töitä sais.” (Nuori 3)

”Se vaikuttaa toimeentuloon, ja kun aina on jotain tehny, niin ei jaksa olla toimeettomana. Ei jaksa vaan makkoilla.” (Nuori 4)

”Se on aika vaikeaa, sitten tyytyy vaan olemaan. Kai sitä voisi itekin vaikuttaa siihen, että olisi töitä. Kyllä se vaikuttaa, kun avovaimokin kulkee koko ajan töissä, ei silläkään mittää vakihommaa oo, sais sen tietyn summan kuussa rahaa, jos ite olisi toimeettoma päivät, alkaisi tuntua pahalta. Se vaikuttaa kaikkeen, ei pysty tuomaan toimeentuloa, miehellä pitäisi olla enemmän vastuuta ”perheestä”. Ihmiset aikuistuu aikaisemmin nykyään ja pitää ottaa vastuuta.” (Nuori 5)

"Herrään joskus 12.00, kämpillä oloa, syöntiä, ehkä kaupassa käväsen, kaupungilla, ehkä autoa rassaissin, illalla tv:n katselua. Eli sisällyksetöntä. Liiton päivärahan turvin eläisin, joka on aika hyvä. Joskus laskelmoin kyllä. Joskus nakertaa." (Nuori 6)

"En usko, että minulla on aina töitä. Sitä niin syrjäytyy helposti ja sossun luukku alentaa itsetuntoa, kun sinne on aina mentävä. Sossun raha ei ole niin suuri." (Nuori 7)

"En usko, että saan helposti töitä." (Nuori 8)

Mikä aiheuttaa työttömyyttä ja miten työttömyyttä voitaisiin estää? Nämä olivat niin vaikeita kysymyksiä, joihin ei osattu oikein vastata. Sanottiin vain, että se kun tiedettäisiin, niin ei olisi työttömyyttä. Liian vaikea kysymys, olisi diplomityön paikkal. Töitä ei vaan yksinkertaisesti ole.

Keinoiksi yksi nuori esitti erilaisten tukien lisäämistä työnantajille, jotta he voisivat palkata enemmän nuoria töihin. Myös paikkakunnan pienuus vaikutti siihen, että ei ollut työpaikkoja, kun ei ollut yrityksiäkään. Ja olipa yhdellä nuorella seuraavanlainen ehdotus:

"Minua ottaa päähän se, että kun kaupat palkkaa opiskelijoita töihin, niin olis semmosiakin , jotka ovat työttömiä, jotka eivät ole koulussa, niin ne, jotka opiskelee, saavat olla töissä, vaikka opiskelevat. Pitäs olla semmonen laki, että ei vois olla sammaan aikaan töissä ku opiskelee. Onhan niitä pieniä kurseja, jotka työllisyyskurseja, jotka auttavat työnsaamista." (Nuori 1)

Voiko työttömyys olla tietoinen valintasi? Tähän kysymykseen vastauksena oli jälleen ehdoton ei, kaikilla nuorilla. Ehkä sellainen kesän kestävä itse valittu työttömyys tai silloin, kun väsytti, silloin työttömyyskin voitiin sallia, mutta pitempää työttömyysjaksoa ei haluttu.

"En ymmärrä sellaista, että olisin työtön omasta tahdostani. En halua heittää omia kykyjäni hukkaan." (Nuori 2)

"En koskaan siihen alkaisi!" (Nuori 3)

"Pittää kyllä olla aika laiska ja ku on oppinu siihen, että jos mahdollista, niin tienaa vähä enemmän kun 400 toimeentulotukea, niin mieluummin tekkee töitä. Ja minun tapauksessa kun ei ollu töitä ja opiskelu meni huonosti, niin hommat lähti tottaolisesti käsistä. Sitä sulkeutuu yhteiskunnasta jännästi, jos ei oo töitä. Ei oo mittään tekemistä päivisin. Tulee tehtyä tyhmyyksiä, joita saa jälestäpäin katua." (Nuori 1)

"En tiiä, jos kesäksi en saa töitä, olen pajalla kesän korville, sitten kesäksi tietoinen työttömyys, syksyllä taas töihin toivottavasti. En jaksa olla pitkään työttömänä." (Nuori 5)

"En pitemmän päälle, on tavoitteita, johon tarvii rahaa, pitempi työsuhde auttaa kokonaisvaltaisesti. Ei minun valinta." (Nuori 4)

"Onhan tuota joskus ajatellu, kun laiskottaa. Palakat ei ole niin suuria, joka motivoisi työntekoon. Jos pätkätyössä on, kelalappujen täyttö on ihan kauhiala ja sekään ei motivoi työntekoon. Pitemmän päälle ei hyvä ajatus." (Nuori 7)

7.3 Vaikuttavatko muut pajan valmentautajat sekä työ- ja yksilövalmentajat tulevaisuusajatuksiisi tai työasenteisiisi?

Vaikutus oli kaikilla joko positiivisesti tai negatiivisesti. Pajayhteisöllä on vaikutusta valmentautujien tuleviin ajatuksiin ja päätöksiin. Kaikista eniten ärsytti nuorissa se, että työn tekeminen ei jakautunut tasaisesti kaikkien valmentautujien kesken. Jotkut ns. laiskottelivat ja muut joutuivat tekemään heidänkin työt. Sitä ei sulatettu ollenkaan, vaan vaadittiin tasapuolista työntekoa kaikilta.

"Vaikuttaa positiivisesti siinä mielessä, että kaikilla on oma juttunsa, johon haluaa päästä töihin. Se tuo itellekin tiettyä rohkaisua, ku muutkin hakevat haluamaansa koulutukseen. Se kyllä vaikuttaa negatiivisesti, kun täältä ei pääse sitten mihinkään. Pajoilla yleensä ei keskitytä enää työ- ja opiskelupaikkojen hakemiseen vaan täällä keskitytään enemmän pajatoimintaan ja työn tekemiseen." (Nuori 2)

"Päähän ottaa, jos ei jotaki työ kiinnostaa. Turha puhua niille, joita ei työ kiinnostaa. Se on niiden oma valinta." (Nuori 3)

"Vaikuttaa niin, että alakaa pännii, jos kaikki vaan haluaa vaan olla. Minulla on omat ajatukset, haluan rahaa, en halua olla sossun elättinä."

Oon ollu töissä, niin oon tottunut saamaan rahhaa. Yrittäminen kiinnostaa, pitäisi päästä heti johtoportaseen pomoksi.” (Nuori 4)

”Väkiselläki kuulee, jos joku on saanu työpaikan tai on pääsemässä johonki, mutta sannoo, että en ota sitä paikkaa vastaan, vaikka siellä olisi parempi palakka kuin pajalla. Ja sellaiset pajalaiset, jotka ei tee mittää, ja alakuun otti päähän se, että ku täällä oli joku, joka ei tehny mittää ja sitten kerren viikossa se tyhjensi astianpesukoneen ja kaikki kehu sitä, niin alko itteä suivauttamaan ku ite tekee niin paljon ku ehtii ja ei saa mittään kiitosta. Kannustava palaute on tärkeää kaikille. Kaikkia pitää kohella tasa-arvoisesti. Aina tullaan sanomaan, että ethän sinä tännäänkään oo tehny mittää. Se ottaa pattiin. Mutta minä teen kiltisti, koska varmaan ku lähen, saan jonkinlaiset suositukset pajalta, niin sitten varmaan siitä on hyötyä, että olen tehnyt täällä töitä.” (Nuori 1)

”Ajatukset ja asenteet kyllä vaikuttavat. Voi olla myös negatiivisia vaikutuksia. Pajaohjaajat kyllä ovat positiivia ja luovat positiivisia ajatuksia. Ei kovin syvällisiä puhuta, vähän kylläkin. Saunanlauteilla ainakin puhutaan syvällisiäkin juttuja tulevaisuudesta.” (Nuori 5)

”Pystyyhän sitä vaikuttamaan, olen tykännyt olla täällä töissä ja se on antanut minulle uskoa, että voin tehdä ja osaan tehdä töitä. Näkee eritasoisia työntekijöitä, se avartaa mieltä ja on kiitollinen siitä, että pystyy töitä kuitenkin tekemään. Ärsyttää laiskottelijat ja tekisi mieli potkia perseelle, että tehkäähän teki töitä. Täällä vasta opetellaan olemaan töissä, ei ole niin raakaa, saa epäonnistuaakin. Työelämässä ei saa epäonnistua, työpajalla vielä voi.” (Nuori 7)

”Ei tartu negatiiviset ajatukset. Ei mitään järkeä. Pajaohjaajat kyllä väliin juttelevat tulevaisuudesta. Asioilla on tapana aina jotenkin järjestyä.” (Nuori 6)

8 MITÄ AJATTELIVAT TYÖPAJOJEN TYÖ- JA YKSILÖVALMENTAJAT?

Työpajojen työ- ja yksilövalmentajat antoivat huomioita ja ajatuksia nuorten työelämäasenteista, ajatuksista ja työn tekemisestä. Pyyysin sitä heiltä tietoisesti, koska halusin verrata heidän mielipiteitään omiini ja saada jonkinlaista vahvistusta sekä vertailtavuutta ajatuksilleni ja havainnoilleni. Sainkin 7 ”kirjettä”, kaikilta pajoilta, josta olin erittäin iloinen. Kun luin kirjoituksia, huomasin samankaltaisuutta omien ajatusteni kanssa, mutta myös erilaisia näkökantoja esiintyi.

Kirje 1:

”90-luvun loppupuoliskolla työpajalle tulleet nuoret olivat yleensä ammatillisen koulutuksen saaneita ja olivat motivoituneita työntekoon. Saatuun palkkaan nuoret suhtautuivat positiivisesti. Osalta puuttui työkokemusta ja suurin ongelma oli työn puute. Nuorilla oli yleensä valmiit suunnitelmat oman tulevaisuuden varalle. Silloin työpajan pääasiallisena tehtävänä oli työllistää paikkakunnan nuoria.

Viime vuosina työpajanuorista 3/5 on vailta toisen asteen koulutusta. Usealla on peruskoulu suoritettu mukautetusti. Toisen asteen koulutuksen omaavat ovat yleensä työpajalla palkkatuella työllistettyjä. Näillä nuorilla motivaatio on useimmiten hyvä sekä tulevaisuuden suunnittelu pitempi jänteistä. Palkkaan ei monikaan ole tyytyväinen, pitäisi saada heti 3000€ kuussa. Asenteet työntekoon ovat huonontuneet, monet eivät arvosta työtä eikä sitä pidetä tärkeänä, koska se haittaa harrastuksia, taloudellisesti pärjää muutenkin (Kela, sossu, vanhemmat...). Tulevaisuuden suunnittelu usealla lyhytjänteistä, mittarina on palkan- tai päivärahan väli. Myös moniongelmaisuus on lisääntynyt: ei oteta vastuuta omasta elämästä, ei ole mitään tulevaisuuden suunnitelmia. Työelämän pelisäännöistä ei välitetä ja osa työpajalaisista on psyykkisesti ja fyysisesti huonokuntoisia.”

Kirje 2:

”Työ: Työn tulisi olla mielekästä ja hyväpalkkaista. Oman alan miettiminen on vaikeaa. Ajatus, että töihin pääsee ku haluaa. Vanhemmat saaneet töitä ilman koulutusta, ajatellaan, että nykyisinkin onnistuu niin.

Työttömyys: Työttömyys on jonkun muun vika.

Tulevaisuus: Tulevaisuuden suunnittelu ei kuulu nuorten elämään. Elämä on tässä ja nyt. Ajatus siintää hädin tuskin huomiseen... Osalla pajalaisista selkeä suunnitelma tulevaisuuden suhteen. Heidän kanssaan toimiminen helpompaa, koska ovat motivoituneet toimintaan ja ottavat vastaan apua. Jos ei ole ajatusta tulevaisuudesta, ei nähdä omia mahdollisuuksia eikä rajoitteita.”

Kirje 3:

”Kuullostaa toisinaan, että suunnitelmia on, ovatko ne kaikilla realistisia siitä voi olla montaa mieltä, varmaan näillä meidän aineiden käyttäjillä monenlaiset visiot pyörivät mielessä mutta eivät saa niistä kiinni ja ei varmaan ole voimavaroja edes hakeutua saatikka mennä ja pysyä niissä, edes visioissa. Jonkinlainen näköalattomuus omista mahdollisuuksista ja jos vaikka pienen ponnistelun siihen itse panostaisi, voisi nytkähtää elämä eteenpäin. Ohjaavan henkilön pitäisi pystyä keskittymään silloin juuri siihen yksilöön, jonka kohdalla havannoi liikehdintää siihen suuntaan että voisi hieman pinnistää ja vaikka rohkeaisi esim. vaikka lähteä kysymään työpaikkaa, ne harvat jotka siihen ehkä kykenisivät.

Osalla meidän porukasta on näiden vuosien aikana ollut myös jotenkin niin kuin perintönä saatuna ajatusmaailma että yhteyskunnan on velvollisuus pitää meistä huoli ja ei meidän tarvitse laittaa tikkua ristiin jos tuntuu etten halua tehdä mitään ja heiltä kyllä kuulee että pajallakin teetetään ”orjatyötä”.

Huono itsetunto varmaan aika monella, koska sen näkee ilmeestä kun jokin asia onnistuu hyvin kuinka se tulee piilottelematta se pilke sinne silmäkulmaan. Niitä onnistumisia pitäisi olla vain enemmän ja se minusta onnistuu kaikista parhaiten kun saa tehdä yhdessä valmentautujien kanssa pieniä töitä joista saa näkyvän tuloksen suhteellinen pienen ajan sisään, meillä onkin suosittu se alihankintatyö(laatikoihin ikkunoiden liimaaminen, pakkausjalosteelle), siinä työssä ei edes sen urakaluontoisuus haittaa (ne tehdään suhteellisen pienellä aikataululla).

Osa valmentautujista myös pitää tuulipussien teosta, siinäkin tulos, valmis tuote saadaan aika nopeasti ja siinä tulee sellainen työn eri vaiheiden kirjo myös näkyviin, sehän sitoo määrätyn ryhmän ahertamaan ja jokaisella on jokin osio pussin valmistuksesta. Kaavoista piirtäminen, leikkaus, saumurilla kiinnittäminen, vahvistavien ompeleiden teko ompelukoneella, pussien päiden huolittelu ja nauhakujuksen ompelu ja nauhojen pujottaminen.

Paljonhan meillä on noita äitien hellimiä pikkupoikia joita ei saa kukaan määrällä, heidän kanssaan kuitenkin toisinaan pystyy työskentelemään kun heittäytyy äidiksi ja pyytää kaveriksi vaikka voisitko tulla hetkeksi auttamaan, voihan myös heittäytyä itse tietämättömäksi ja pyytää kaveriksi että mitenäs tämä nyt tehtäisiin tuletko katsomaan minun kanssa. 100 % ihmisarvo jokaista kohtaan on kuitenkin mielestäni paja

työskentelyssä A ja O

Jotenkin itse koen että kun työt tehdään kiirehtimättä saamme aikaan paljon hyviä asioita, miellän että meidän pitää pajalla saada siitä tekemisestä sellainen hyvä mieli ja onnistumisen kokemus(tämä enemmän kohtaa minun ajatusmaailman)

On tietenkin sitten myös se näkökulma että työnantajat mahdollisesti odottavat tehokkuutta työpaikoissa onko se sitten pajan tehtävä olla se työnteko paikka jossa työnjohto hengittää niskaan ja sanoo että nopeasti, nopeasti pitää saada asiat tehtyä, saadaan aikaan sellainen käsin kosketeltava jännittyneisyyden tila ja tekeminen on väkinäistä ja virheitä tulee enemmän. Joskus minulla kyllä on sellainen tunne että osa pojista heittäytyy osaamattomaksi ja tietämättömäksi päästäkseen helpommalla. Ne piirtelee Oravaa pyörän selkään ja kirjoittaa siihen alle oravanpyörä. Lentävä lause siellä on myös ei jaksa, ei pysty, ei kykene.”

Kirje 4:

”Kokemukseni mukaan suurin osa nuorista haluaa työpaikan joko heti tai valitsemansa ammatillisen koulutuksen jälkeen. Positiivisena koen sen, että suurin osa ymmärtää koulutuksen merkityksen hyvän työpaikan (työpaikan yleensä) saamisen edellytyksenä. Toinen joukko nuorista ei tunnu sisäistäneen koulutuksen, nykypäivänä jatkuvan ja täydentävän koulutuksen, merkitystä työpaikan ja hyvän tulevaisuuden suunnittelun ja rakentamisen edellytyksenä. Yksilövalmentajan työssä tämä näkyy siten, että toiset nuoret ovat innokkaammin ja itsenäisemmin pyrkimässä uuteen harjoittelupaikkaan tai työpaikkaan joko pajajakson aikana tai heti sen jälkeen ja toiset taas eivät kiinnostu tai rohkene hakeutua edes kyselemisen asteella mihinkään. Kolmas joukko tuntuu kuvittelevan, että voisivat olla pajatyöpaikan ”syleilyssä” lähes loputtomiin.

Neljäntenä tulee mieltä ylentävät yksilöt, jotka tulevat pajalle harjoitteluun selkeänä ajatuksena hakea pajalta valmiuksia ja voimavaroja pääsyynsä koulutustaan vastaavaan työpaikkaan tai pitääkseen yllä normaalia päivärytmiä ennen kuin aloittavat opiskelunsa.

Tulevaisuuden suunnittelun suhteen nuorten joukko jakaantuu karkeasti tulkiten kahtia. Osalle on päivän selvää koulutuksen, työpaikan ja oma-aloitteisuuden merkitys tulevan elämän rakentamisessa ja mahdollisen perheen perustamisen edellytyksenä. Liian suuri sakki taas kuvittelee, että sosiaalityö ja muut tahot huolehtivat heidän tulevaisuudestaan ja eteenkin taloudestaan kaikilta osin, eikä heidän itse tarvitse tehdä juuri muuta kuin valittaen täyttää vaadittavat anomukset, jonka jälkeen alkaa mukava toimeton ja huolesta ja vastuunotosta vapaa elämän meininki.

Tulevaisuuden suunnittelu on onneksi suurimmalla osalla nuorista ainakin mielessä. Ollaan valmiita kyselemään neuvoja ja ohjeita ja itsekin kertomaan mietteistään ja suunnitelmistaan. Mielenkiintoinen esimerkki

tästä on neljän yläkoulun poikaoppilaan tapaamiseni lankalauantai-iltana jokirannassa koiran ulkoiluttamisreissullani. Kaksi heistä oli täysin tietoisia siitä, mihin koulutukseen hakevat ja minkälaiseen työhön ja palkan määrään he tätä kautta tulevat pääsemään. Yksi oli vielä mietintäasteella, mutta positiivisella asenteella koulutusta, työtä ja tulevaisuutta ajatellen. Yhdestä heistä tuli huolestunut olo, kun kuulin, että hänen mielestään opiskelu työttömäksi on turhaa vaivaa ja, että kyllä sossu huolehtii vuokran maksun ja toimeentulon takaamisesta. Tuleva pajalainenko?

Nuoret, sekä selviytyjät että heikommilla voimavaroilla vaeltavat, tarvitsevat ennen kaikkea vanhempien, mutta vahvasti myös muiden oheiskasvattajien tukea, opastusta ja tiukkaa suunniteltujen, perusteltujen elämänarvojen opetusta ja rajojen asettamista. Päänsilityksellä, vääränlaisella empatialla ja ymmärtämisellä tai pahimmassa tapauksessa piittaamattomuudella ja utopistisella uskolla nuoren omiin kykyihin rakentaa itsenäisesti tulevaisuuttaan, tehdään suuri karhunpalvelus nuorelle. Laajemmassa mittakaavassa ajatellen koko yhteiskunnalle.”

Kirje 5:

”Yleisesti ottaen työelämäasenteeseen ja elämänasenteeseen muutenkin vaikuttaa se, missä kunnossa nuori on niin fyysisesti kuin psyykkisestikin. Mitä syvemmällä... siellä jossain ihminen on, sitä vähemmän hän on kiinnostunut itsestään, ympäristöstään kuin tulevaisuudestaankaan.

Suurimmalla osalla nuorista, peruskoulun päättäneistä, on jonkinlainen kuva siitä, mitä haluaa, mutta esim. pajan nuorilla ei monellakaan ole selkeää kuvaa siitä, mitä haluaa tehdä tulevaisuudessa. Joillakin on sitten niin suuret haaveet, että niiden toteuttamiseen ei löydy voimavaroja. Nuoret ikään kuin leijailevat jossain eivätkä osaa tarttua kunnolla mihinkään. Kaiken pitäisi tapahtua niin nopeasti että saisi hyvän palkan, auton ja firman luottokortin käyttöön. Pitkäjänteisyys puuttuu kokonaan ja kaikesta.

Nykynuorelle ei työn tekemisellä ole samanlaista merkitystä kuin aikaisemmin. Aikaisemmin sanottiin jostain henkilöstä, että ”se on kova työmies”. Ei tämän päivän nuori edes tiedä, mitä silloin tarkoitetaan.

Tulevaisuuden suunnitelmat jos niitä on, ovat lyhyen tähtäimen suunnitelmia. Nuori ei silti ole aina tyytyväinen tilaansa, mutta ei siitä huolimatta saa itsestään niska - perse – otetta. Laiskuus on hyvä sana jonka asemasta käytetään silti monia verukesanoja.

Mutta kun me kaikki ei olla yhtä vahvoja, eikä voi tietää, mitä toisen päässä oikeasti liikkuu. Silloin vaan pitää tyytyä kuuntelemaan, katsomaan ja tekemään niistä johtopäätöksiä. Täytyy ajatella niin, että

ne, joilla on edellytyksiä ja kykyjä opiskella tai tehdä työtä jossain vaiheessa, havahtuvat ja meidän tehtävä on kannatella sen aikaa.”

Kirje 6:

”Työnteko ei välttämätöntä, ilmankin pärjää, yhteiskunta huolehtii. Työttömyys ei ole enää häpeä, se on valittu elämäntapa. Tähtää koulutuksen kautta työelämään, työelämä on tavoite, johon pyritään. Työelämä on pelottava paikka, jossa ei pärjää, ei uskota omiin kykyihin. Ei haluta sitoutua pitkiksi ajoiksi, vaan halutaan päättää itse elämän rytmistä pitämällä hauskaa silloin, kun huvittaa. Työ on esteenä tälle vapaudelle. Työ on avain oman elämän suunnitelmille, raha, asunto ja auto tulevat työn mukana.

Eletään tätä päivää, enintään seuraavan sossun avustukseen asti suunnitellaan. Ei haluta ottaa vastuuta itsestä. Tämä näkyy siinä, ettei ammattia suunnitella tosissaan. On ehkä jotain aloja tiedossa, mitä voisi tehdä, mutta ei olla valmiita tekemään mitään sen eteen, vähiten menemään kouluun. Ei jakseta sitoutua muutamaksi vuodeksi koulun penkille. Voi olla kovat halut tehdä työtä ja olla tutkinto, mutta kyvyt ovat heikot itsenäiseen työskentelyyn. Suunnitelmia on, mutta kyvyt toteuttaa ne puuttuvat, luulot itsestä ovat liian suuret.”

Kirje 7:

”Työssä nuorille tärkeintä on sen sisältö ja sen mielekkyys. Palkka on nuorille tärkeä, mutta ei niin tärkeä kuin aiemmille sukupolville. Ja jos rahaa saa muustakin kuin työstä, niin silloin ei välttämättä kannata tehdä työtä. Pettymys voi olla suuri, kun työnteolla ei ”rikastukkaan”.

Osalle nuorista työnteko ei ole kovin tärkeää, mutta kuitenkin useimmille nuorille työnteko on tärkeä arvo. Sitä kautta tuntevat kuuluvansa johonkin ja se vaikuttaa itsetuntoon. Suurin osa nuorista pitää koulutusta arvossa, mutta toiselle puoliskolle se ei taasen ole niin tärkeää (johtuu ongelmista mitkä liittyvät oppimiseen ja elämänhallintaan). Kun puhutaan nuorten kanssa elinikäisestä oppimisestä, niin se ei tunnu taas olevan heille kovin ajankohtaista. Enemmänkin saada se ammatillinen koulutus on usealle se tärkein saavutus/tavoite.

Useat nuoret pitävät myös erittäin tärkeänä vapaa-aikaa, työ ei saa olla esteenä vapaa-ajan harrastuksiin. Ristiriitaista on, että nuoret arvostavat työtä, mutta hyväksyvät työttömyyden. Moni sanoo haluavansa työtä, mutta kuinka aktiivisia he todellisuudessa ovat. Viimeisimmästä työnhaku ”tilanteesta” voi olla paljon aikaa.

Toiset ovat hyvinkin tietoisia mitä haluavat, mutta paljon on myös niitä, jotka eivät tiedä. Monelle se ensimmäinen ammatillinen tutkinto ei ”riitä”.

Haluavat vaihtaa alaa mm. työkokemusten jälkeen tms. Joillekin työnhaku tarkoittaa mol:n sivujen katselua ns. näyteikkunaperiaatteella.”

Kun luin työ- ja yksilövalmentajien kirjeitä, olivat heidän huomionsa nuorten työasenteista aika lailla samanlaiset kuin minun. En siis ollut ajatusteni kanssa yksin, joka oli lohdullista siinä mielessä, että en ollut vain kuvitellut huomioitani nuorten työasenteista. Mutta mitä kyselyn tulokset sitten kertoivat?

9 TULOKSTEN ANALYSOINTIA

Kun aloitin opinnäytetyöni, oli syksy 2010. Tein menetelmäopintoihini alustavaa opinnäytetyön suunnitelmaa, jossa pohdin ajatuksiani ”ääneen”. Mitä enemmän aikaa kului, sitä epävarmempi olo minulle tuli. Se johtui siitä, että työpajalla olevat nuoret todellakin voivat olla ihan erilaisia syksyllä ja keväällä. Erilaisia ajatuksia ja asenteita meni ja tuli sitä mukaa kuin valmentautujiakin. Oli jotenkin sekava olo. Mutta päätin kuitenkin tutkimukseni tehdä periaatteella ”Katsotaan, mitä tulee.”

9.1 Nuoret ja työ

Nuorten asenteet työelämää kohtaan on ollut Nuorisobarometrien kenties keskeisin aihepiiri jo alusta alkaen. Nuorten käsitys työn tärkeydestä ei ole osoittanut heikkenemistä. Jo aiemmissa barometreissa on havaittu useamman kuin yhdeksän nuoren kymmenestä pitävän työtä tärkeänä osana elämänsisältöä. Yli 80 % nuorista ottaisi mieluummin tilapäistäkin työtä kuin eläisi työttömyyskorvauksella, vaikka käteen jäävä tulo olisi yhtä suuri. Samalla käsitys työelämän vaativuudesta on kasvanut. Vuonna 2007 jo useampi kuin kolme nuorta neljästä uskoo työelämän vaativan niin paljon, että monet ihmiset palavat ennenaikaisesti loppuun. (Myllyniemi 2007, 6 – 7.)

Kun juttelimme opiskelusta, kaikki nuoret näkivät, että koulutus luo heille paremmat työnsaantimahdollisuudet. He pitivät itsestään selvyytenä sitä, että heidän pitää opiskella ja aikoivatkin hakea opiskelemaan. Ne nuoret, joilla jo oli ammatillinen tutkinto, halusivat mieluummin työelämään ja vakituisen toimeen. Se mahdollistaisi elämän suunnittelun pitkäjänteisemmin ja mahdollistaisi myös erilaisten hankintojen, kuten asunnon tai auton hankinnan ja perheen perustamisen.

Oman tulevaisuuden ennakkoinnin ja suunnittelun hankaluus näkyi lähes kaikkien haastateltujen nuorten vastauksissa. Suurin osa koki epävarmuutta tulevaisuuden suhteen, koska he eivät tieneet, mitä tekisivät työpajajakson jälkeen. Kuitenkin he olivat tyytyväisiä tähän tilanteeseen, että olivat työpajalla töissä. Nuoret elivät päivä kerrallaan ja odotettiin koko ajan parempaa huomista, mutta pelättiin kuitenkin pahinta. Eli jos ei löydy töitä eikä opiskelupaikka, niin ollaan lähtökuopissa, jälleen kerran. Haaveiltiin ja monesti ne haaveet olivat laidasta laitaan, että niiden todellisuusperää ei voitu saavuttaa. Heiteltiin ajatuksia ilmaan ja toivottiin, että jokin niistä toteutuisi. Elettiin – isi – maailmassa: toivoisin, haluaisin, ei sanoja haluan, toivon...

Ennen työelämää nuoret haluavat ensin ”elää” vailla aikuisuuden tuomia velvoitteita ja vastuuta. Nykyhetkessä elämiseen liitetään usein myös elämyshakuisuus. Nuoret haluavat kokea mahdollisimman paljon ennen vakiintumista ja vastuun ottamista omasta toimeentulosta. He eivät osaa valita tarjolla olevien vaihtoehtojen välillä ja lykkäävät lopullisten ratkaisujen tekemistä. (Kajo 2010, 25.)

Mutta kuitenkin kaikki haastateltavat pitivät työtä enemmän tai vähemmän tärkeänä tulevaisuudessa, eivätkä osanneet ajatellakaan muuta vaihtoehtoa. Nuoret halusivat vakituisen päivätyön, jossa työaika on 8 -16. Pätkätyö ei antaisi tehdä hankintoja esim. lainarahoituksella, koska toimeentulo ei ollut tarpeeksi vakaa ja säännöllinen.

Kaikki haastateltavat halusivat sellaisen työpaikan, jossa olisi hyvä ilmapiiri. Se oli ehdoton kaikilla. Kaikkia tulisi kohdella tasaveroisesti, työntekijät olisivat hyvää sakkia ja jokainen saisi olla oma itsensä. Toiseksi tai kolmanneksi tärkeänä pidettiin palkkaa.

Kaikki haastateltavat halusivat myös rennon, luotettavan ja mukavan esimiehen, joka ei liikaa hiosta selän takana ja antaa tilaa ja vastuuta sopivasti. Kuitenkin nuoret halusivat, että esimiehen pitää olla myös jämäkkä. Kaikkia pitää kohdella tasapuolisesti ja ottaa kaikkien mielipiteet huomioon, ajattelee alaistensa parasta ja kannustaa työnteossa. Ei haluttu selkään puukottajaa, kyttääjää, hiostamista. Sillä jos ihminen viettää suurimman osan päivästänsä paikassa, jossa ilmapiiri on ahdistava ja huono, ihminen murenee... sanottiin.

9.2 Nuoret ja työttömyys

Sekä työmarkkinoilla että sosiaalipolitiikassa 1990-luvulla tapahtuneet muutokset ovat merkinneet sitä, että nuorten työmarkkina-asema on monin tavoin heikentynyt. Korkean työttömyyden lisäksi nuorten elämään ovat vaikuttaneet ns. sekundääriyömarkkinat. Nuorten työsuhteet ovat entistä useimmin määräaikaista tai tilapäisiä, osa-aikaisia ja myös huonosti palkattuja. Työssäolo-, kouluttautumis- ja työttömyysjaksojen vuorottelemisen nuorten elämänkulussa merkitseekin sitä, että nuorten työurat ovat 2000-luvun työmarkkinoille tullessa entistäkin rikkonaisempia. (Suutari 2002, 13 – 14.)

Nuorisobarometrin 13 vuoden mittaisessa seurannassa näkyy jo selvää muutosta nuorten asenteissa työttömyyttä ja sosiaaliturvaa kohtaan. Työttömänä oloa ei entiseen tapaan pidetä pahana asiana, kunhan toimeentulo olisi muuten turvattu. Yhä harvempi pitää sosiaaliturvaa passivoivana tai kannattaa ajatusta työttömyysturvan vastikkeeksi tehtävästä yhteiskuntaa hyödyntävästä työstä. (Myllyniemi 2007, 7.)

Nuorisotyöttömyys on Suomessa ja Euroopassa ajankohtainen asia. Työttömyydellä on yhteiskunnallisten seurausten lisäksi merkittäviä vaikutuksia yksilön elämänkulussa. Palkkatyön puute näkyy nuorten taloudellisessa tilanteessa, ajankäytössä ja näiden kautta koko elämänhallinnassa. Tulevaisuus ja sitä koskevat suunnitelmat ovat keskeisiä juuri nuoruuden ikävaiheessa mm. koulutusvalintojen ja työuran aloittamisen myötä. Nämä kaikki asiat on otettava huomioon, kun mietitään

sitä, miten työttömyyskokemukset vaikuttavat nuorten elämänodotuksiin. (Kajo 2010, 23.)

Nykyään nuoria vaaditaan yhä aiemmin tekemään omaa tulevaisuutta koskevia yksilöllisiä valintoja ja kantamaan niistä vastuuta. Toisaalta tulevaisuus on nopean muutoksen aikana entistä vaikeimmin ennakoitavaa ja suunniteltavaa. Koulutuksesta työelämään siirtymisestä on tullut katkonaista ja epävarmaa. Vakaan työmarkkina-aseman saavuttaminen vie nuorilta nykyisin enemmän aikaa kuin aiemmilta sukupolvilta. Nuorten keskuudessa eripituiset työttömyysjaksot ovat yleisiä ja ns. epätyypilliset työjaksot ovat muuttuneet tyypillisiksi. Erityisen vaikeaa työmarkkinoille siirtyminen on niille nuorille, jotka ovat jo muutenkin heikoimmassa asemassa yhteiskunnassa. (Kajo 2010, 23.)

Tulevaisuuden suunnittelua ja valintojen tekemistä pidetään hyväosaisten nuorten etuoikeutena. Esim. työttömät ja kouluttamattomat nuoret elävät olosuhteiden pakosta nykyhetkessä, koska heillä ei ole mahdollisuuksia suunnitella elämäänsä pitkällä tähtäimellä. (Kajo 2010, 25.) Ilman työtä oman itsenäisen elämän aloittaminen on vaikeaa. Työ on osa itsenäistä elämää ja työ on merkki myös aikuistumisesta. Aikuisen ihmisen elämään kuuluu nuorten mielestä se, että tehdään töitä. Ja työ mahdollistaa aikuistumisen.

Yksi tärkeä tekijä ajan ja tulevaisuuden hahmottamisen muutoksen taustalla on työelämän ja työmarkkinoiden muutos. Modernissa yhteiskunnassa tavanomaisen elämänkulun eri vaiheet muotoutuivat vahvasti työuran ympärille. Lapsuus ja nuoruus nähtiin työhön valmistautumisena, aikuisuus työn tekemisenä ja vanhuus työstä eläkkeelle jäämisenä. Nyt elämänkulku on pitkien opiskeluaikojen ja ptkätöiden myötä muuttunut, ja siitä on tullut aiempaa monimuotoisempaa ja yksilöllisempää. Elämänkulussa vuorottelevat työelämään, perhe-elämään, opiskeluun sekä vapaa-aikaan osallistumisen jaksot. (Kajo 2010, 25.)

Määräaikaisten työsuhteiden ja työttömyyden kokemisen on havaittu vaikuttavan merkittävästi yksilöiden aikakäsityksiin, ajankäyttöön ja tulevaisuuteen suuntautumiseen. Työ rytmittää elämää vuoden, viikon ja päivän tasoilla. Työttömällä ei ole pyhäpäiviä, viikonloppua tai lomaa, aika ei jakaudu vapaa- ja työaikaan.

Vuorokausirytmisi sekoittuu helposti, jos työtön ei sitä itse aktiivisesti ylläpidä. Etenkin nuorten ajankäyttö passivoituu työttömyyden myötä. (Kajo 2010, 25.)

Vielä 1970- ja 1980-lukujen vaihteessa vallitsi sitkeä käsitys siitä, että työttömyys aiheuttaa erityisesti nuorille vakavia sosiaalisia, psyykkisiä ja psykosomaattisia ongelmia. Uskottiin, että nämä ongelmat muuttuisivat pysyviksi, jos työttömyys jatkuisi pitkään. Ajateltiin, että nuoret työttömät sairastuvat ”työttömän tautiin”. Tietenkään ei voida kiistää, ettei työttömyys aiheuttaisi edellä kuvattuja ongelmia. Olennaista on kuitenkin ymmärtää, että nuoren kokemus työttömyydestä on hyvin yksilöllistä ja toiseksi, ettei edes pitkäaikaistyöttömän nuoren psyyken järkkäminen ole välttämättä mikään vieraantumisvaihe, vaan se voi olla hyvinkin tarpeellinen välivaihe uuden elämäkatsomuksen tai uusien tulevaisuudensuunnitelmien osalta. Mutta nuorten psyykinen tapa käsitellä työttömyyttä on raskas, se myös ahdistaa ja altistaa nuoria mielenterveysongelmille. (Paakkunainen 1995, 10 – 36.)

Ihminen ei ole Aristoteleen mukaan ensisijassa työtä tekevä olento, vaan yhteisöllinen olento. Ihminen ollakseen ihminen tarvitsee yhteisöä, yhdessä olemista kaltaistensa kanssa. Hänen hyvinvointinsa ja onnellisuutensa on riippuvainen hänen yhteisöstään. (Paakkunainen 1995, 145.)

Tänä päivänä ainoa yhteisöllisyyden muoto näyttää olevan vain työyhteisö. Vain palkkatyö antaa ihmiselle mahdollisuuden elää ihmisarvoista elämää toisten ihmisten seurassa. Työttömyys ei ole vieraantunutta työtä, vaan vieraantumista yhteisöstä ja sikäli kuin ihmiseltä riistetään yhteisö, riistetään häneltä myös kaikki yhteinen. (Paakkunainen 1995, 145.)

Opiskelevat nuoret pohtivat aktiivisesti työelämään siirtymistä. Työttömät nuoret helposti suhtautuvat tulevaisuuteen passiivisesti ja he eivät tiedä, mitä he haluavat tulevaisuudessa tehdä tai heillä ei ole motivaatiota toteuttaa unelmiaan. Osa kokee tulevaisuuden pelottavaksi ja omat mahdollisuudet ohjata ja hallita elämää vähäisiksi. (Kajo 2010, 26.)

Usein nuorilla oli lukuisia pettymyksiä tai vastoinkäymisiä ennen työttömyysjaksoja ja myös niiden aikana. Avoimesti kerrottiin esim. opiskelun epäonnistumisista omien

möhläysten takia. Usko omiin kykyihin ja mahdollisuuksiin vaikuttaa tulevaisuuteen vähentyy ja haaveet karisevat. Tulee se evvk – ajattelu tai ei jakseta edes yrittää, kun ei kuitenkaan onnistu saamaan töitä tai opiskelupaikkaa. Ja jos saa opiskelupaikan, ei jaksa opiskella ja sitoutua kahdeksi tai kolmeksi vuodeksi. Kaikki pitäisi saada heti tässä ja nyt, ei jaksa nähdä vaivaa haaveiden eteen. Missä vika?

Yksi syy voisi olla se, että nuorella ei ole pitkän aikavälin suunnitelmia. Esim. opiskelu vaatii monen vuoden satsausta elämässä, ja se palkka eli valmistuminen ja työelämä tulevat vasta monen vuoden uurastuksen jälkeen. Monelle nuorelle tämä on liikaa...

Puhuttiin myös sosiaalipummiudesta. Yksi vastaajista sanoi, että ei halua olla sosiaalipummi. Mitä hän tarkoitti?

Sosiaalipummi-nimitystä kuulee käytettävän monissa eri tilanteissa ja yhteyksissä. Yksi tällainen on työttömyys. Itse asiassa sosiaalipummius on eräs työttömyyden mittaristoista. Jo raamatussa sanotaan ”Kuka ei tahdo työtä tehdä, ei hänen syömänkään pidä.” Sosiaalipummiudella tarkoitetaan elämistä ”yhteiskunnan elättinä” tai ”yhteiskunnan loisena”. Tähän tilanteeseen pääseminen vaatii toimeentuloa ja välinpitämättömyyttä työn suhteen. Sosiaalipummi ei yritäkään etsiä töitä, vaan lojuu kotona tekemättä mitään. Ja hän nauttii joutenolosta. Sosiaalipummi-identiteetissä joutenolon aisaparina on raha, työttömyyspäiväraha. Se nähdään palkkana eimistään, ilmaisena rahana. Ilmainen raha yhdistettynä joutilaisuuteen ja iloluontoiseen olemiseen on varma merkki sosiaalipummiudesta. (Päivärinta 1997, 13 – 24.)

9.3 Nuoret ja työpajan vaikutus työelämäasenteisiin

Kun kysyin, vaikuttavatko muiden pajan valmentautujien ja työntekijöiden työelämäasenteet, niin kyllähän ne vaikuttivat. Varsinkin negatiiviset evvk –puheet työstä saivat suivaantumaan. Pajayhteisöllä siis on vaikutusta valmentautujien tuleviin ajatuksiin ja päätöksiin. Kaikista eniten ärsytti nuorissa se, että työn tekeminen ei jakautunut tasaisesti kaikkien valmentautujien kesken. Jotkut ns.

laiskottelivat ja muut joutuivat tekemään heidänkin työt. Sitä ei sulatettu ollenkaan, vaan vaadittiin tasapuolista työntekoa kaikilta.

Miten voin työvalmentajana auttaa nuoria selviytymään tässä muuttuvassa maailmassa? Nuoret kaipaavat tukea, apua ja erilaisia vaihtoehtoja tulevaisuuden suunnitteluun. He tarvitsevat konkreettista tietoa ja tukea, mutta myös ”perseelle potkimista”, kuten eräs haastateltava nuori sanoi. Pitää kaikesta huolimatta luoda nuoriin uskoa, sillä eräs haastateltu nuori sanoi, että ”Yleensä asioilla on tapana järjestyä, ennemmin tai myöhemmin. Mutta myös minun itseni on tehtävä asialle jotain, nähtävä vähän vaivaa.” Se vaivannäkö mielestäni puuttuu monelta nuorelta. Halutaan heti tänne kaikki nyt – periaatteella edetä elämässä, mutta kun se ei ole mahdollista.

Pajalla työskentely antoi nuorille myös positiivisia sosiaalisia mahdollisuuksia: jäätiin kaipaamaan pajayhteisöä ja kaveriyhteisöä. Nuoret sanoivat, että oli tilaa hengittää sosiaalisesti ja tulkita asioita yhdessä. Nuoret voivat peilata itseään pajan vertaisryhmässä ja he voivat todeta, että eivät ole kriisissä yksin. Yhdessä me voimme muuttaa omaa elämäämme, jos vain haluamme.

Me pajan työ- ja yksilövalmentajat olemme paljon edessä. Me annamme oman aikuisuutemme, tietomme ja taitomme nuoren käyttöön. Meidän kauttamme välittyvät meidän omat sosiaaliset ja tekniset taidot nuorille ja sen kautta syntyy ilmapiiri, jonka sisästä nuoret voivat katsoa tulevaisuuskuvia.

10 POHDINTAA

Katsoin eilen uutisia ja sain lisää materiaalia ja ajateltavaa. Uutisissa sanottiin, että suomalaiset ammattiopiskelijat ovat keskitasoa OECD:n vertailussa. Suomalaisnuoret eivät valmistu ammatillisesta koulutuksesta tavoiteajassa. Moni nuori keskeyttää opintonsa heti ensimmäisen vuoden jälkeen, koska ei tiedä, mitä valittu ammatti todellisuudessa tarkoittaa. (YLE Uutiset 2011.)

Suomi on yleensä pärjännyt kansainvälisissä koulutusvertailuissa erinomaisesti. Tänä vuonna Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestön OECD vertaili ensimmäistä kertaa myös toisen asteen koulutusta: siinä suomalaisnuoret ylsivät ammatillisen koulutuksen valmistumisessa OECD-maiden keskitasoon eli suuri osa ei valmistu tavoiteajassa. (mt., 2011.)

Suomen sijoittuminen tilastojen keskivaiheille on opetusneuvos Matti Kyrön mukaan poikkeuksellista. Suomalaiset nuoret eivät välttämättä tiedä, mitä heidän valitsemansa ammatti todellisuudessa tarkoittaa. Ensimmäisenä opiskeluvuoden aikana he sitten havaitsevat, että ala ei olekaan heidän oma alansa. Ilmiö on tuttu muissakin vertailumaissa. (mt., 2011.)

Vuosittain ammatillisen koulutuksen suorittaa tavoiteajassa 60 % suomalaisnuorista. Lukiolaisista 80 % saa opintonsa loppuun tavoiteajassa. Keskeyttäminen on harvinaista sosiaali- ja terveydenhuollon, kaupan, hallinnon ja kulttuurin ammattiopinnoissa. Mitä siis tulisi tehdä, jotta keskeytyksiä ei tulisi? (mt., 2011.)

Jotta keskeytykset saataisiin kuriin, tulisi satsata peruskoulun opinto-ohjaukseen. Lisäksi opiskelijoihin pitäisi suhtautua mahdollisimman yksilöllisesti ja auttaa oppimisvaikeuksissa. Suomalaiset nuoret valmistuvat työelämään muiden pohjoismaalaisten, saksalaisten ja uusiseelantilaisten tavoin muita vanhempina. Kyrö muistuttaa, että opintojen viivästyminen jo ammattikouluvaiheessa lyhentää työuraa. (mt., 2011.)

Yksi syy mielestäni on se, että nuorella ei ole pitkän aikavälin suunnitelmia. Esim. opiskelu vaatii ponnistuksia vuosikausia, mistä palkkio eli valmistuminen ja sitä myötä palkan mahdollistamat erilaiset hankinnat ovat mahdollisia. Mutta se on mahdollista vasta muutaman vuoden kuluttua ja vaatii joka päivä työtä ilman palkkaa ja viitseliäisyyttä ja voimia jaksaa. Pitkäjänteisyys puuttuu.

Kun aloitin tutkimukseni, en tiennyt, miten osoitan tutkimukseni tieteellisyyden. Eskola ja Suoranta (2008) antoivat minulle ohjeen tutkimuksen tekemiselle: ”Luota itseesi, sillä laadullisista menetelmistä ei kukaan voi sanoa viimeistä sanaa, viimeinen sana on kokemuksessasi, lukeneisuudessasi ja tekstisi vakuuttavuudessa. Tärkeämpää kuin luokittelu ja määrittäminen ovat kuitenkin ymmärtäminen ja löytämisen ilo.” (Eskola & Suoranta 2008, 250.) Olen yrittänyt ymmärtää ja olen saanut kokea löytämisen ilon. Olen kokenut enimmäkseen positiivisia yllätyksiä, sellaisia, mihin en oikein uskonut aikaisemmin.

Kvalitatiivista tutkimusta lukee aina sillä mielellä, että löytyyköhän siitä jotain sellaista, jonka voisi itsekkin allekirjoittaa. Kysymys on kokemusmaailmoiden yhtenevyydestä. Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on tutkijan avoin subjektiviteetti ja sen myöntäminen, että tutkija on tutkimuksensa keskeinen tutkimusväline. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pääasiallisin luotettavuuden kriteeri onkin tutkija itse ja näin ollen luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia. Tämä tekee tutkimuksesta henkilökohtaisen ja oman näköisen, tutkijan näköisen. (Eskola & Suoranta 2008, 210 - 211.)

Kun puhutaan kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuudesta, löysin yhden lauseen, joka sanelee minun opinnäytetyössäni paljon. ”Toimintatutkimuksen luotettavuutta pitäisi koetella ennen kaikkea tutkittavaan kohdeyleisöön tai toimintaan päin. Toiminnan kehittäminen on tässä tapauksessa tutkimuksen luotettavuuden koetin.” (Eskola & Suoranta 2008, 224.) Niinpä...

Mitä minä opin haastateltavilta nuorilta? Muuttuivatko omat aikaisemmat käsitykseni? Ajattelin ennen: ”Liian monella pajanuorella työelämän pelisäännöt eivät olleet hallussa. Nuoret kyllä tiesivät omat oikeutensa vallan hyvin, mutta heidän velvollisuutensa olivat usein hukassa. He eivät ottaneet työntekoa tosissaan.”

Kaikki haastattelemanuoret halusivat tehdä työtä nyt ja tulevaisuudessa. Kukaan ei halunnut valita sosiaalipummin elämää, koska eihän sitä nuppi kestäisi kauaa, sanottiin. Mutta työttömyyttä pidettiin erittäin todennäköisenä kaikkien nuorten osalta. Se kuului elämän käsikirjoitukseen. Nuoret olivat realisteja sen suhteen, että sitä vakituista työpaikkaa ei ehkä heti löydy, jos koskaan. Mutta olivatko he antaneet periksi? Olivatko he liian pessimistejä tulevaisuuden suhteen?

Nykyajan nuorilla on paljon erilaisia unelmia, joiden toteuttamiseen he tarvitsevat työpaikkaa. Se katsotaan haaveiden toteutumisen välineeksi. Se ei ole elämä, niin kuin meidän sukupolvellemme tai ennen meitä olevalle sukupolvelle. Luin muistaakseni Kodin kuvalehteä, jossa eräs ravintolapäällikkö kertoi kokemuksiaan nuorista työntekijöistä. He istuivat vuoroin kahvilla, vuoroin tupakalla. Jos nuoret työskentelivät tietokoneella, olivat he Facebookissa. Ja miksei muka töistä voi lähteä puolta tuntia aikaisemmin, jos on kaverille kiire?

Tällaisia ajatuksia on monella työnantajalla. Ovatko he juuri niitä nuoria, joihin olen itsekkin törmännyt ja mistä opinnäytetyöni sai alkunsa. Näiltä nuorilta puuttuu nöyryys työtä ja työnantajaa kohtaan. Töistä saatetaan irtisanoutua tekstiviestillä tai ei edes pahoitella, jos myöhästyään puoli tuntia. Nuoret voivat myös kokea työn raskaammaksi tai vaativammaksi kuin olivat ajatelleet ja lopettavat työnsä heti, kun se ei ole enää mukavaa.

Olemmeko me vanhemmat syyllisiä tällaisiin nuoriin, jotka eivät kykene työntekoon? Olemmeko päästäneet nuoret liian helpolla, ilman vastuuta. Huolehdimmeko liikaa jopa aikuisten lasten asioita? Eivätkö nuoret kestä sitä, että eivät aina olekaan oikeassa? Kun nuoret työntekijät eivät saakaan pitää lomaa silloin, kun haluavat, vaihtavat he työpaikkaa.

Uskon, että paluuta tuttuun ja turvalliseen menneeseen ei ole. Olemme tulleet vaiheeseen, jossa nuoret valitsevat sellaisen työn, jossa viihtyy ja jossa on ”kivaa”. Kuten tutkimuksessani, työpaikan ilmapiiri oli tärkeintä nuorille.

Opin paljon nuorilta tutkimusta tehdessäni. Opin sen, että aina pitää olla toivoa. Opin sen, että ei saa antaa periksi. Opin sen, että nuoret ovat realisteja. Opin sen, että

meitä on moneksi, koskaan ei voi yleistää, kun puhutaan nuorista ja työelämästä. Toisia työ ei vaan kiinnosta, he ovat niitä evvk-tyyppejä, mutta onneksi niitä on suhteellisen vähän. Ja ajan kanssa se työn kiinnostavuuskin löytyy. Mennään siis laidasta laitaan.

Kaikista merkityksellisistä asioista, minkä opin nuorilta, oli eläminen tässä ja nyt ja siitä nauttimisen. Pitää vaan tiedostaa, milloin se elämästä nauttiminen menee liian pitkälle ja vaikeuttaa työn tekoa tai itse elämää. Nuoret tekevät eri tavoin valintoja elämässä. He yleensä etenevät askel askeleelta, yleensä yrityksen ja erehdyksen kautta, odottamalla ja katsomalla, mitä elämä tuo. Useimmat nuoret tähtäävät mielekkääseen työhön, joka ei liikaa häiritsisi yksityiselämää. Eli he haluavat elää eivätkä raataa, niin kuin vanhempansa. No, miten tämä näkyi minun valinnoissani tutkimuksen jälkeen?

Olen opettanut kansalaisopistossa jo yli 20 vuotta. Kun aloitin päivätyöt 2007, en luopunut kaikesta opetustyöstäni. Päiväni venyivät pitkiksi ja kyllähän se sai ajattelemaan, onko tässä mitään järkeä? Mikä se sana olikaan? Downshifting! Downshifting eli elämän kohtuullistaminen kiehtoo nuoria aikuisia. Kun yhteiskunnan asettamat paineet ja vaatimukset tuntuvat koko ajan kovenevan, pohtii moni josko työnteon ja kulutuksen vähentämisestä löytyisi ovi parempaan elämänlaatuun. Minä aloin downshifataamaan! Lopetin kertalaakista kansalaisopiston työt. Nyt minulla on aikaa itselle iltaisin. Ainut motiivi oli se, että saisin aikaa enemmän vaan olla ja harrastaa, vaikka laiskotella. Minusta tuli ”itsekäs”. Laitan itseni nyt ykköseksi, en työtä tai töitä, kuten aikaisemmin. Perustelen tätä valintaani sillä, että olen tehnyt työtä jo lähes 30 vuotta, joten nyt voin jo hivenero löysätä ja antaa mahdollisuuden nuoremmille. Näin tapahtui myös kansalaisopistossa. Tilalleni tuli vasta valmistunut nuori taiteiden maisteri, joka sai vakituisen työn ja hänen työelämänsä on vasta alussa.

Tavoitteenani tämän opinnäytetyön avulla oli myös saada ja kehittää työ- ja yksilövalmentajille työkaluja avuksi työpajanuorten valmennukseen. En kuitenkaan sellaisia palikoita kyennyt luomaan. Pääsin kuitenkin työpajanuorten ajatuksiin ja asenteisiin ”sisälle”, joten seuraava vaihe työssäni on luoda konkreettisia työvalmennusmetodeja uusien ajatusten pohjalta. Nyt kehittäminen ja oman työn

uudelleen järjestäminen on helpompaa, koska nyt tiedän suuntia niistä ajatuksista, joita meidän pajanuorten mielessä liikkuu. Myös minun ja minun työtapojeni on muututtava, koska nämä uuden y-sukupolven nuoret vaativat meiltä paljon enemmän kuin aikaisemmin. Paluuta vanhaan työelämään ei ole.

LÄHTEET

Ahonen, Guy & Hussi, Tomi & Pirinen, Helga 2010. Y-sukupolvi haastaa johtamisen Suomen työelämässä – syrjäytymisen kustannukset ja tulevaisuuden työelämään liittyvät mahdollisuudet. Työpoliittinen Aikakauskirja 4/2010. Viitattu 10.3.2011. <http://www.tem.fi/files/28606/AhonenHussiPirinen.pdf>

Alasoini, Tuomo 2010. Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä. Taloustieto Oy. Helsinki: Yliopistopaino. Viitattu 6.3.2010. http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/11/mainettaan_parempi_tyo1.pdf

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

EVA-Elinkeinoelämän Valtuuskunta 2010. Arvo- ja asennetutkimukset. Viitattu 5.3.2011. <http://www.eva.fi/hankkeet/arvo-ja-asennetutkimukset/2425/>

Haavisto, Ilkka 2010. Työelämän kulttuurivallankumous. EVAn arvo- ja asennetutkimus. Taloustieto Oy. Viitattu 5.3.2011. <http://www.eva.fi/julkaisut/evan-arvo-ja-asennetutkimus-2010-tyoelaman-kulttuurivallankumous/667/>

Harinen, Päivi & Lehtonen, Jukka & Soininen, Anne & Vesivalo, Olli 1998. Nuorten arki ja muuttuvat rakenteet. Nuorisotutkimusohjelma 2000. Nuorisotutkimusseura ry:n tutkimuksia 5/98. Helsinki: Hakapaino Oy.

Heikkilä, Annastiina 2010. Downshifting kiinnostaa nuoria aikuisia. YLE uutiset 23.3.2010. Viitattu 10.9.2010. http://yle.fi/uutiset/kotimaa/2010/03/downshifting_kiinnostaa_nuoria_aikuisia_1531710.html

Helve, Helena 2002. Arvot, muutos ja nuoret. Helsinki: Yliopistopaino.

Helve, Helena & Lähteenmaa, Jaana & Päivärinta, Tuija & Päällysaho, Katja & Saarikoski, Helena & Virtanen, Petri 1997. Nuorten elämänpolkuja lama-Suomessa. Nuorisotutkimusseuran tutkimuksia 3/97. Nuorisotutkimusseura ry. Helsinki: Hakapaino Oy.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

- Hoikkala, Tommi & Sell, Anna 2007. Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perutat, rajat ja mahdollisuudet. Nuorisotutkimusseuran julkaisuja 76. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hovi, Jouko 2010. EVA ennakoi työelämään kulttuurivallankumouta. Kansan Uutiset, verkkolehti, 13.4.2010. Viitattu 5.3.2011.
<http://www.kansanuutiset.fi/uutiset/kotimaa/2193723/eva-ennakoi-tyoelamaan-kulttuurivallankumousta>
- Hämäläinen, Juha 1996. Sosiaalipedagoginen strategia koulutuksesta ja työstä syrjäytyneiden ja syrjäytymisuhan alla elävien nuorten auttamiseksi. Kanto-, Silta- ja Tekevä-projektien teoreettisen viitekehyksen perusteiden hahmottelua. Snellman-instituutin arkistosarja 1/1996. Kuopio.
- Kinnunen, Merja & Löytty, Olli 2002. Tieteellinen kirjoittaminen. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Kojo, Marjaana 2010. Laajentunut nykyisyys: nuorten tulevaisuuteen suuntautuminen työn marginaalissa. Nuorisotutkimus-lehti 2/2010. Nuorisotutkimusseura ry. Helsinki: Yliopistopaino.
- Lipponen, Arto 2009. Nuorten suhde työhön muuttuu. YLE uutiset 6.7.2009. Viitattu 12.9.2010. <http://yle.fi/uutiset/kotimaa/article843856.ece>
- Markkola, Matti 2010. Kortistossa. Ylioppilaslehti 14.5.2010. Viitattu 16.6.2011.
<http://ylioppilaslehti.fi/2010/05/kortistossa/>
- Martikainen, Liisa 2009. Kaaosta vai hallintaa. Nuoren aikuisen elämän haasteet. Copyright ONIpress: Suomi Painettu EU:ssa.
- Mattila, Heli & Ruusunen, Tuula & Uola, Kirsi 2005. Viestinnän työkaluja AMK-opiskelijalle. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Myllyniemi, Sami 2007. Perusarvot puntarissa. Nuorisotutkimusverkosto. Nuorisotutkimusseuran julkaisuja 79. Helsinki: Yliopistopaino.
- Niskala, Kalle 2010. Pohjalaisnuoret suhtautuvat työhön vastuullisesti. 29.3.2010. Viitattu 10.9.2010. <http://yle.fi/alueet/keski-pohjanmaa/article1568477.ece>
- Nuorten häpeilemätön suhtautuminen työttömyyteen puhutti lukijoita. YLE uutiset 31.8.2010. Viitattu 10.9.2010. <http://yle.fi/uutiset/kotimaa/article966650.ece>

Okkonen, Jaana 2010. Alle 45 – vuotiaille työ ei olekaan itseisarvo. Taloussanomat 13.4.2010. Viitattu 13.4.2011. <http://taloussanomat.fi/tyo-jakoulutus/2010/04/13/alle-45-vuotiaille-tyo-ei-ole-itseisarvo/20105183/139>

Paakkunainen, Kari (toim) 1995. Nuori työtön-itkijä, katsoja vai ratkaisija? Nuorisotutkimusseuran tutkimuksia 1/95. Helsinki: Hakapaino Oy.

Pohjantammi, Ismo 2006. Ylisukupolvinen työttömyys nuorten työpajoilla. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, verkkojulkaisuja 12. Helsinki: Yliopistopaino.

Pöysä, Eija 2010. Turvaton olo. Viitattu 10.3.2011. <http://www.talouselama.fi/kirjat/article400512.ece>

Saarela, Pekka 1997. Nuorisobarometri 1/97. Helsinki: Nykypaino Oy.

Suomalaiset ammattiopiskelijat keskitasoa OECD:n vertailussa. YLE Uutiset, 13.9.2011, kello 18.49. Viitattu 14.9.2011. http://yle.fi/uutiset/kotimaa/2011/suomalaiset_ammattiopiskelijat_keskitasoa_oecd_n_vertailussa_2868899.html

Suutari, Minna 2002. Nuorten sosiaaliset verkostot palkkatyön marginaalissa. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseuran julkaisuja 26. Helsinki: Yliopistopaino Oy.

Tuppurainen, Simo 2009. Muistio nuorten työelämäasenteista ja – arvoista sekä toimenpiteistä nuorten työllisyyden edistämiseksi. Nuorisotutkimusseuran julkaisuja 100. Helsinki: Yliopistopaino.

Vihriälä, Lotta 2009. Työttömyys hävettää entistä harvempia nuoria. 31.8.2009. Viitattu 10.9.2010. http://yle.fi/uutiset/kotimaa/2009/08/tyottomuus_havettaa_entista_harvempia_nuoria_961244.html

Työpajaesittely li. Viitattu 16.3.2011. http://www.ii.fi/sivu/fi/palvelut/tyollistymisen_palvelukeskus/uusi_sivu/

Työpajaesittely Kuusamo. Viitattu 16.3.2011. <http://www.tyopaja.fi/>

Työpajaesittely Taivalkoski. Viitattu 16.3.2011. <http://www.taivalkoski.fi/Resource.phx/sivut-taivalkoski/kunta/tyopaja/esittely.htx>

Työpajapalvelut. Valtakunnallinen työpajayhdistys. Viitattu 16.3.2011. <http://www.tpy.fi>

LIITTEET

Liite 1. Sopimus opinnäytetyön tilaamisesta

HUMAKIN OPINNÄYTETYÖN YHTEISTYÖSOPIMUS

1. OPISKELIJAN TIEDOT		
Opiskelijan nimi Vuokko Nyman		
Lähiosoite Tähtikatie 7	Postinumero 93100	Postitoimipaikka Pudasjärvi
Sähköposti vuokko.nyman@pudasjarvi.fi	Puhelin 0400 193 778 (koti), 040-592 4716 (työ)	
Koulutusohjelma, jossa opiskelet Kansalaisuutinen ja nuorisotyön ko		

2. TILAAJA		
Terveystieteiden tutkimuskeskus Pudasjärven kaupunki/Karhupaja, Puomi -hanke		
Työelämäohjaja/työsuojelu Tuomo Jokikokko, projektipäällikkö, Puomi -hanke		
Lähiosoite PL 10	Postinumero 93101	Postitoimipaikka Pudasjärvi
Sähköposti tuomo.jokikokko@pudasjarvi.fi	Puhelin 040-826 6606	

3. OHJAAVA OPETTAJA	
Nimi Juha Nikkilä	
Sähköposti juha.nikkila@humak.fi	Puhelin 020 7621 276

4. OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA TULOKSET
Opinnäytetyön aihe/työnimi "Työpajanuorten ajatuksia työstä ja työttömyydestä."
<p>Kehittämis- tai tutkimustavoite ja tulos</p> <p>Tavoitteena on selvittää, millaisin työelämään liittyvin ajatuksin ja asentein nuoret tulevat työpajalle ja millaisia valintoja työaikana tehdään koskien tulevaisuutta työelämässä. Tavoitteena on myös tuottaa konkreettisia työvälineitä ja menetelmiä työvalmentajien "työkalupakkiin", jotta nuoren ohjaaminen ja työhön motivoiminen olisi nuorten omista lähtökohdista ajatellen mahdollista.</p>
<p>Keskaisot menetelmät</p> <p>Tarkoituksena on tutkia 4 Puomi -hankkeessa mukana olevaa työpajaa: Pudasjärvi, Taiva koski, Kiusamo ja Iipaja. Kohderyhmänä ovat työpajanuoret sekä työ- että yksilövalmentajat. Nuorten kanssa käydään tutkimusmenetelmänä haastatteluja, valmentajien kokemuksia kerään tarinoiden ja kirjoitusten avulla.</p>

Tarkempi selvitys opinnäytetyösuunnitelmassa, joka valmistuu 31 / 12.2010
Opinnäytetyö on valmis 31 / 5.2010

OPINNÄYTETYÖN SOPIMUSEHDOT

Opinnäytetyön ohjaus ja vastuu

Vastuu opinnäytetyön tekemisestä ja tuloksesta on opiskelijalla. Humanistisen ammattikorkeakoulun vastuu rajoittuu opinnäytetyön ohjaukseen. Tilaaja sitoutuu antamaan opiskelijan käyttöön kaikki opinnäytetyön tekemiseen tarvittavat tiedot ja aineistot sekä ohjaajan opinnäytetyötä tilaajatoimissaan rahoittamiseen.

Oikeudet tuloksiin ja muuhun opinnäytetyöhön liittyvään aineistoon ja sovelluksiin

Tekijänoikeus ja omistusoikeus opinnäytetyön tuloksiin ja muuhun aineistoon kuuluvat opinnäytetyön tekijälle.

Tilaaja voi hyödyntää opinnäytetyön tuloksia toiminnassaan, mutta tulosten kaupallista hyödyntämistä on sovittava erikseen opinnäytetyön tekijän kanssa.

Opinnäytetyön tekijä on velvollinen raportimaan opinnäytetyön tulokset tilaajalle ja luovuttamaan tekijän käytössään olleet materiaalit siten, kun asiasta on tarvittaessa tarkemmin sovittu.

Tulosten julkistaminen ja luottamuksellisuus

Opinnäytetyö on kokonaisuudessaan julkinen ja siitä tallennetaan aina yksi kappale HUMAKin kirjastoon. Mikäli opinnäytetyö sisältää liikesalaisuuksia tai muita julkisuustaloudessa salassa pidettäviksi määritettyjä tietoja, on opinnäytetyön raportti laadittava niin, että tietojen luottamuksellisuus säilyy.

Tarvittaessa salassa pidettävät tiedot on jätettävä työn lauseliinestoon. Opinnäytetyön valmistuttua ja opiskelijan annettua julkaisuluvan, tallennetaan HUMAKin opinnäytetyöt ammattikorkeakoulujen verkkokirjasto (Haseukseen kokonaisina teksteinä).

Opinnäytetyön osapuolot (opiskelija, tilaaja ja opinnäytetyön ohjaaja) sitoutuvat pitämään salassa kaikki opinnäytetyön tekemisessä ja sitä edeltävissä tai sen jälkeisissä neuvotteluissa esiin tulevat luottamukselliset tiedot ja asiakirjat sekä päättävätyönään käyttämällä hyväkseen toisen osapuolen ilmaisia luottamuksellisia tietoja ilman erillistä lupaa.

Opinnäytetyön kustannukset ja niiden korvaaminen

Opinnäytetyöstä mahdollisesti aiheutuvien kustannusten (m. aineistujen hankinta, raaka-aineet, matkat, työkorvaus, lukijakäyäkset korvaukset jne.) korvaamisesta sovitvat tilaaja ja opiskelija kaikkiaan. Pääsääntöisesti humanistinen ammattikorkeakoulu ei vastaa yksittäisen opinnäytetyön kustannusten korvaamisesta muulla kuin ohjaajan lahtojen kulujen osalla.

- Toimeksiantaja maksaa opiskelijalle tai ammattikorkeakoululle työn tekemisestä.
- Työehtojen edustaja(t) ohjaa aktiivisesti työn tekemistä.
- Työehtojen edustaja(t) osallistuu työn arvioinnin arvioiden saan hyödyntävyttä.
- Toimeksiantajan edustajat lähet hyödyntävät tulokset toiminnassaan.

OLEMME YHTEISESTI SOPINEET OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUKSESTA JA OHJAUksesta YLLÄ ESITETTYLLÄ TAVALLA

23 / 11.2010 *Ulla-Maria Nyyri, Ulla-Maria Nyyri*

Opiskelijan allekirjoitus ja nimenselvennys

humak Humanistinen ammattikorkeakoulu

23 / 11.2010 Teemu Juhani Kallio Tuomas Juhani Kallio

Toimeksiantajan allekirjoitus ja nimenselvennys

23 / 11.2010 Juha Niemi

Ohjeavan lehtorin/yliopettajan allekirjoitus ja nimenselvennys

Liite 2. Ennakkokirje haastattelusta työpajoille

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

**Koulutusohjelman nimi: Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön
koulutusohjelma 210 op, yhteisöpedagogi**

OPINNÄYTETYÖ

Työn tekijä: Vuokko Nyman, työvalmentaja, Karhupaja

Työn nimi: ”Työpajanuorten ajatuksia työstä ja työttömyydestä.”

Ohjaava(t) opettaja(t): Juha Nikkilä

Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja: Pudasjärven kaupunki/Karhupaja; Puomi – hanke, Tuomo Jokikokko, projektipäällikkö

Tiivistelmä opinnäytetyöstä

Tavoitteena on selvittää, millaisin työelämään liittyvin ajatuksin ja asentein nuoret tulevat työpajalle ja millaisia valintoja työaikana tehdään koskien tulevaisuutta työelämässä.

Tarkoitukseni on tutkia 4 Puomi -hankkeessa mukana olevaa työpajaa: Pudasjärvi, Taivalkoski, Kuusamo ja li. Kohderyhmänä ovat työpajanuoret sekä työ- että yksilövalmentajat. Nuorten kanssa käytän tutkimusmenetelmänä haastatteluja, piirroksia ja kertomuksia. Valmentajien kokemuksia kerään tarinoiden ja kirjoitusten avulla.

Tässäpä on tulevan opinnäytetyöni sisältö suurin piirtein. Nyt pyydän teiltä pajojen työ- ja yksilövalmentajat sekä työpajatoiminnan ohjaajat apua ja seuraavaa:

1. Katsastakaa pajoiltaan 2 valmentautujaa, joita voin tulla haastattelemaan n. tunniksi ja kyselemään ajatuksia työelämästä. Voitte tietoisesti valita ns. ääripäät, eli tavoitteena on saada mahdollisemman laidasta laitaan mielipiteitä.

2. Kertokaa haastateltaville, mitä asia koskee, joten he voivat pohtia aihetta jo mielessään. Haluaisin myös nauhoittaa haastattelun, mutta tuhoan nauhan heti, kun olen purkanut tekstin paperille. Ja nauhuri on pieni, kännykän kokoinen, siis huomaamaton.
3. Teiltä työ- ja yksilövalmentajat ja työpajatoiminnan ohjaajat pyydän kirjoitusta, A4, pitempikin saa olla, siitä, mitä huomioita ja ajatuksia olette huomanneet nuorten työelämäasenteista, ajatuksista ja työn tekemisestä. Miten tulevaisuutta suunnitellaan vai suunnitellaanko ollenkaan? Voit kirjoittaa kuten päiväkirjaa, ranskalaisilla viivoilla, ihan millä tyyllillä vaan, kunhan asia tulee selväksi. Ja piirustaa saatte tekin. Tyyli siis vapaa!

Aikataulu

Kuljen Tuomon mukana tekemässä haastattelut. Alustavasti olemme sopineet seuraavaa; Ilpaja ma 4.4., Taivalkoski pe 15.4. ja Kuusamo pe 22.4. Haastatteluihin varataan 1h/valmentautuja.

Kirjoitukset pyydän lähettämään minulle joko sähköpostitse tai kirjeessä tai Tuomon mukana toukokuun loppuun mennessä. Opinnäytetyöni valmistuu kesän aikana ja seminaarit ovat syksyllä, joten saatte sitten kaikki työni tulokset haltuunne.

Kiitän jo tässä vaiheessa teitä kaikesta siitä avusta, mitä teiltä saan opparini tekemiseen. Jos sinulla on jotain kysyttävää, epäselvää tai jotain muuta annettavaa tulevaan työhöni, ota yhteyttä vuokko.nyman@pudasjarvi.fi / tai soita 040 592 4716.

Kiitos ja aurinkoista kevättä!



Liite 3. Haastattelukysymykset

1 Kuuluuko työ sinun tulevaisuuteesi?

- Mitä ajattelet työstä?
 - Onko työ sinulle tärkeää? Miksi?
 - Miksi työ ei ole sinulle tärkeää?
- Mitä työtä haluat tehdä tulevaisuudessa?
- Miten haluat työskennellä tulevaisuudessa?
- Selitä omin sanoin, millainen on hyvä työpaikka?
- Millainen on hyvä esimies?
- Mitä muuta haluat sanoa aiheesta?

2 Onko työttömyys läsnä tulevaisuudessasi?

- Miten todennäköistä on, että olet työtön tulevaisuudessa.
- Miten työttömyys vaikuttaa elämääsi?
- Kerro omin sanoin, mikä aiheuttaa työttömyyttä?
- Miten työttömyyttä voitaisiin estää?
- Voiko työttömyys olla tietoinen valintasi? Miksi ja milloin?
- Mitä muuta haluat sanoa työttömyydestä?

3 Vaikuttavatko muut työpajan valmentautajat sekä työ- ja yksilövalmentajat tulevaisuusajatuksiisi tai työasenteisiisi?

- Positiivisesti?
- Negatiivisesti?
- Mitä muuta haluat sanoa aiheesta?