

Heidi Peippo  
Meri Rantanen

RAUMALAISTEN 16–25-VUOTIAIDEN NUORTEN KESÄTYÖ- JA  
TYÖHARJOITTELU TUTKIMUS

Liiketalouden koulutusohjelma  
Laaja suuntautumisvaihtoehto  
2012

# RAUMALAISTEN 16–25-VUOTIAIDEN NUORTEN KESÄTYÖ- JA TYÖHARJOITTELUTUTKIMUS

Peippo, Heidi  
Rantanen, Meri  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Joulukuu 2012  
Ohjaaja: Pirkanaho, Tapio  
Sivumäärä: 78  
Liitteitä: 6

Asiasanat: kesätyö, työharjoittelu, nuoret, Rauman kaupunki

---

Opinnäytetyön aiheena oli raumalaisten 16–25-vuotiaiden nuorten kesätyö- ja työharjoittelututkimus. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, minkälainen oli 16 – 25-vuotiaiden nuorten kesätyö- ja työharjoittelupaikkatilanne Raumalla kesällä 2009. Tutkimuksen tarve juontaa juurensa olettamuksesta, että nuorten kesätyö- ja työharjoittelupaikkatilanne on viime vuosina heikentynyt.

Tutkimuksen teoriaosassa perehdyttiin ensimmäisenä nuorten tilanteeseen työmarkkinoilla. Tarkasteltavana olivat nuoren työntekijän oikeudet ja velvollisuudet sekä nuorten hyvinvointi työelämässä. Seuraavaksi perehdyttiin tarkemmin kahteen tutkimuksen kohderyhmänä olevien vastaajien opiskelupaikkaan, Satakunnan ammattikorkeakouluun ja Winnovaan, ja keskityttiin näiden oppilaitosten työharjoittelumahdollisuuksiin. Luvussa käsiteltiin vielä työmarkkinoilla Raumalla vaikuttavia organisaatioita ja tapahtumia. Teoriaosan toisessa pääluvussa tarkasteltiin työnhakuprosessia. Prosessiin perehdyttiin vaiheittain työnhakukanavista kirjalliseen viestintään ja työhaastatteluun. Tarkasteltavana oli myös nuoren asenne tilanteessa.

Tutkimus suoritettiin kvantitatiivista tutkimustapaa käyttäen. Empiirisessä osuudessa haluttiin selvittää muun muassa seuraavat asiat: vastaajan taustatiedot, hakiko ja saiko nuori töitä kesäksi 2009, työsuhteen kesto ja palkkaus, vastasiko työtehtävä koulutusta sekä aiemman työkokemuksen määrä. Tutkimus suoritettiin joulukuun 2009 aikana, ja halusimme myös selvittää miten suuri osa raumalaisista nuorista oli jo siihen mennessä hakenut töitä kesäksi 2010 nimenomaan Raumalta ja miten suurella osalla vastaajista oli jo tiedossa töitä kesäksi 2010.

Tutkimukseen vastasi 202 raumalaista nuorta. Raumalla asuvista vastaajista 70 prosenttia oli alle 20-vuotiaita. 79 prosenttia vastaajista haki kesätöitä tai työharjoittelupaikkaa kesällä 2009, ja heistä 84 prosenttia sai paikan. Kesätyön haku vaikuttaisi aikaistuneen, sillä 15 prosenttia oli jo joulukuussa hakenut töitä seuraavaksi kesäksi. Työkokemuksella voidaan katsoa olevan merkitystä, sillä noin 40 prosentilla oli aiempaa kesätyö- tai työharjoittelukokemusta yli 6 kuukautta. Kokemuksen määrästä voidaan päätellä työuran alkavan nuorilla melko varhain.

## SUMMER WORK AND INTERNSHIP AMONG 16-25 YEAR OLD YOUTHS LIVING IN RAUMA

Peippo, Heidi

Rantanen, Meri

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Business and Administration

December 2012

Supervisor: Pirkanaho, Tapio

Number of pages: 78

Appendices: 6

Key words: summer job, internship, youths, city of Rauma

---

The topic for this thesis was research on summer work and internship among 16-25 year old youths living in Rauma. The objective of this study was to clarify what was the summer work and internship situation among 16-25 year old youths in the summer of 2009 in Rauma. The need for the research is based on an assumption that the summer work and internship situation in Rauma has receded over the past years.

In the theoretical part of the study the situation of youths in the labor market was researched. The rights and responsibilities of young employees and their working life welfare were also studied. Next the reasearch looked closely at the respondents' campuses of Satakunta University of Applied Sciences and Winnova and especially focused on the internship possibilities of these colleges. In this chapter organisations and events affecting the labour market were also discussed. The second main chapter of the theoretical part examined the job- hunting process. The process was studied in phases, from job seeking channels to written communication and finally to job interview. The attitude of youth in such process was also examined.

The thesis was carried out as quantitative reasearch. The empirical part aimed to find out the following infomation: the respondents' backgrounds, did youth apply for a job and were they hired for the summer of 2009, the duration and salary of the job, did the job match the appliers education, and the amount of previous work experience. The research was carried out during December 2009. We wanted to find out the proportion of youths that already had applied for a summer job in the summer of 2010 in Rauma, and the proportion that already had a summer job.

The reasearch questionnaire was answered by 202 youths from Rauma. 70 per cent of respondents were under 20 years old. 79 per cent of the respondents applied for a summer job or internship in the summer of 2009 and 84 per cent of them were hired. It seems that the job-hunting process takes place earlier than before, because 15 per cent of the respondents had already applied for a summer job in December. Working experience seems to be of significant importance in job seeking, as about 40 per cent had at least 6 months of previous summer work or internship experience. Looking at the amount of respondents' working experience it can be concluded that the working career starts at an early age.

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	ONGELMAN ASETTELU JA KÄSITTEELLINEN VIITEKEHYS .....	6
2.1	Tutkimusongelma ja tutkimuksen tavoitteet.....	6
2.2	Tutkimuksen käsitteellinen viitekehys.....	7
3	NUORTEN TILANNE TYÖMARKKINOILLA .....	8
3.1	Työmarkkinat ja työllisyystilanne .....	8
3.2	Nuoren työntekijän oikeudet ja velvollisuudet .....	10
3.3	Nuoret ja työhyvinvointi.....	13
3.4	Koulutusmahdollisuudet ja työharjoittelu.....	15
3.4.1	Satakunnan ammattikorkeakoulu .....	15
3.4.2	WinNova .....	16
3.5	Työmarkkinoilla vaikuttavat organisaatiot ja tapahtumat .....	18
3.5.1	Työ- ja elinkeinotoimisto .....	18
3.5.2	Rauman työllisyyden edistämistoimikunta .....	19
3.5.3	Rauman kaupunki ja kesätyötuki .....	20
3.5.4	Urastartti-messut .....	21
4	TYÖNHAKUPROSESSI .....	23
4.1	Työnhakukanavat.....	24
4.2	Kirjallinen viestintä.....	25
4.2.1	Työpaikkailmoitus.....	26
4.2.2	Työhakemus .....	27
4.2.3	Ansioluettelo ja CV.....	32
4.3	Työhaastattelu.....	35
4.4	Työnhakuprosessi ja nuoren asenne .....	40
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	42
5.1	Tutkimusmenetelmän valinta.....	42
5.2	Tutkimuksen perusjoukko ja otanta.....	42
5.3	Kyselylomakkeen suunnittelu.....	44
5.4	Aineiston keruu ja analysointi .....	44
5.5	Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti.....	45
6	TUTKIMUSTULOKSET .....	47
7	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	62
8	TOIMINTASUOSITUKSET .....	63
	LÄHTEET.....	66
	LIITTEET .....	69

## 1 JOHDANTO

Keväällä 2009 Raumalla toimintansa aloittanut Työllisyyden edistämistoimikunta halusi selvittää, minkälainen oli 16–25-vuotiaiden nuorten kesätyöpaikkatilanne Raumalla kesällä 2009. Tutkimuksen eräänä lähtökohtana oli oletamus siitä, että nuorten kesätyöpaikkatilanne on viime vuosina heikentynyt. Tutkimustulosten pohjalta tarkoituksemme oli pohtia mahdollisia toimintasuosituksia ja kehitysideoita kesätyömarkkinoille.

Opinnäytetyön ohjaava opettaja esitteli mahdollista opinnäytetyön aihetta, ja tykästyimme siihen heti. Koska tutkimuksen otos oli melko suuri, meille tarjottiin mahdollisuutta tehdä opinnäytetyö parityönä. Mielestämme aihe oli silloin ja on edelleen erittäin mielenkiintoinen, käytännönläheinen ja myös meille tekijöille todella ajankohtainen ja hyödyllinen. Nuorten työmarkkinat, työllisyystilanne ja hyvinvointi ovat olleet ja tulevat varmasti aina olemaan puhuttuja aiheita. Koimme, että omien kokemustemme kautta olemme lähellä aihetta, ja esimerkiksi työnhakuprosessiin perehdyttämällä nuoret itsekin voisivat hyötyä opinnäytetyöstämme.

Opinnäytetyömme työmäärä on jaettu niin, että teoriaosassa Heidi keskittyi tutkimaan nuorten työmarkkinoita ja työllisyystilannetta, työmarkkinoilla vaikuttavia organisaatioita ja tapahtumia sekä eri koulutusmahdollisuuksia ja työharjoittelua. Merin tehtävänä oli tarkastella nuoren työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia sekä työnhakuprosessia. Empiriaosuuden, yhteenvedon ja johtopäätökset sekä toimintasuositukset teimme yhdessä. Opinnäytetyössä tarvitsimme paljon ajankohtaista tietoa, mikä tulee ilmi suuresta määrästä verkkolähteitä. Työnhakuprosessiin liittyvää kirjallisuutta oli paljon, ja pyrimme kokoamaan aiheesta nuorille suunnatun, selkeän ja kattavan kokonaisuuden.

Tutkimus on aikataulullisista syistä toteutettu jo vuoden 2009 joulukuussa ennen teoriaosuuden kirjoittamista, sillä toimeksiantaja halusi alustavat tutkimustulokset vuoden 2010 Urastartti-messuille. Työ- ja koulukiireiden vuoksi teoriaosuuden

kirjoittaminen viivästy, mutta olemme tyytyväisiä motivaation uudelleen löytymiseen ja siihen, että saimme opinnäytetyön lopulta valmiiksi.

## 2 ONGELMAN ASETTELU JA KÄSITTEELLINEN VIITEKEHYS

### 2.1 Tutkimusongelma ja tutkimuksen tavoitteet

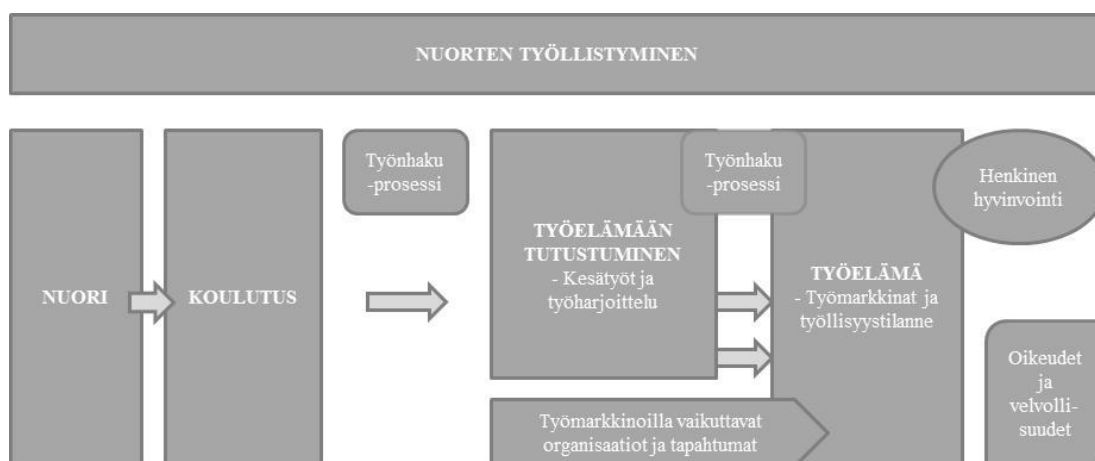
Teoriaosan tavoitteena on perehtyä nuorten tilanteeseen työmarkkinoilla ja työnhakuprosessiin. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, minkälainen oli 16 – 25-vuotiaiden nuorten kesätyö- ja työharjoittelupaikkatilanne Raumalla kesällä 2009. Tutkimuksen tarkoituksena on suunnitella mahdollisia toimenpiteitä kesätyömarkkinoiden kehittämiseksi.

Tutkimusongelma on määritelty seuraavasti: kuinka hyvin raumalaiset 16 – 25-vuotiaat nuoret onnistuivat saamaan kesätöitä kesällä 2009? Tutkimusongelman pohjalta voidaan asettaa seuraavat tutkimustavoitteet:

- 1) Kuinka moni 16 – 25-vuotiaista nuorista haki kesätöitä tai työharjoittelupaikkaa kesällä 2009?
- 2) Hakivatko nuoret kesätöitä tai työharjoittelupaikkaa Raumalta vai muualta?
- 3) Saivatko kesätyöpaikkaa tai työharjoittelupaikkaa hakeneet nuoret kesätöitä kesällä 2009?
- 4) Mikäli he saivat kesätyöpaikan tai työharjoittelupaikan, oliko paikka Raumalla vai muualla?
- 5) Missä yrityksessä Raumalta kesätyöpaikan tai työharjoittelupaikan saaneet nuoret olivat töissä kesällä 2009?
- 6) Miten pitkään Raumalta kesätyöpaikan kesällä saaneiden nuorten kesätyö tai työharjoittelu kesti?
- 7) Minkälaista heidän kesätyönsä tai työharjoittelunsa oli sisällöltään? Vastasivatko työharjoittelussa olleiden tehtävät heidän koulutustaan?
- 8) Minkälaista palkkaa tai muita korvauksia kesätyöstä tai työharjoittelusta maksettiin?

- 9) Miten paljon kesätyöpaikkaa kesällä 2009 hakeneilla nuorilla on aiempaa kokemusta kesätöistä tai työharjoittelusta?
- 10) Miten moni 16 – 25-vuotias nuori on hakenut kesätyötä tai työharjoittelupaikkaa kesälle 2010?
- 11) Ovatko nuoret hakeneet kesätyötä tai työharjoittelupaikkaa Raumalta vai muualta?
- 12) Miten moni hakeneista on saanut kesätyö tai työharjoittelupaikan kesälle 2010 raumalaisesta yrityksestä tai organisaatiosta?
- 13) Miten vastaajan sukupuoli, ikä, koulu sekä vuosikurssi vaikuttivat hänen kokemuksiinsa Rauman kesätyömarkkinoilla?

## 2.2 Tutkimuksen käsitteellinen viitekehys



Kuvio 1. Käsitteellinen viitekehys: Raumalaisten 16–25-vuotiaiden nuorten kesätyö- ja työharjoittelututkimus

Viitekehys kuvaa nuorten työllistymisprosessia. Prosessi alkaa koulutuksesta, yleissivistävästä tai ammatillisesta koulutuksesta. Opiskeluaikaiset kesätyöt ja työharjoittelujaksot vievät nuoria lähemmäs työmarkkinoita ja auttavat luomaan hyödyllisiä kontakteja työelämään. Työnhakuprosessi on nuorella edessä opiskeluaikana ja ammattiin valmistuttuaan. Opinnäytetyömme keskittyy opiskeluaikaiseen työnhakuprosessiin. Rauman kaupunki, työmarkkinoilla vaikuttavat organisaatiot ja näiden järjestämät messut ja tapahtumat pyrkivät auttamaan nuoria työllistymisessä ja kehittämään työmarkkinoita, kuten myös

opinnäytetyömme osaltaan. Työelämässä ja jo ennen sitä huomionarvoisia käsitteitä ovat nuorten henkinen hyvinvointi ja työelämän oikeudet ja velvollisuudet.

### 3 NUORTEN TILANNE TYÖMARKKINOILLA

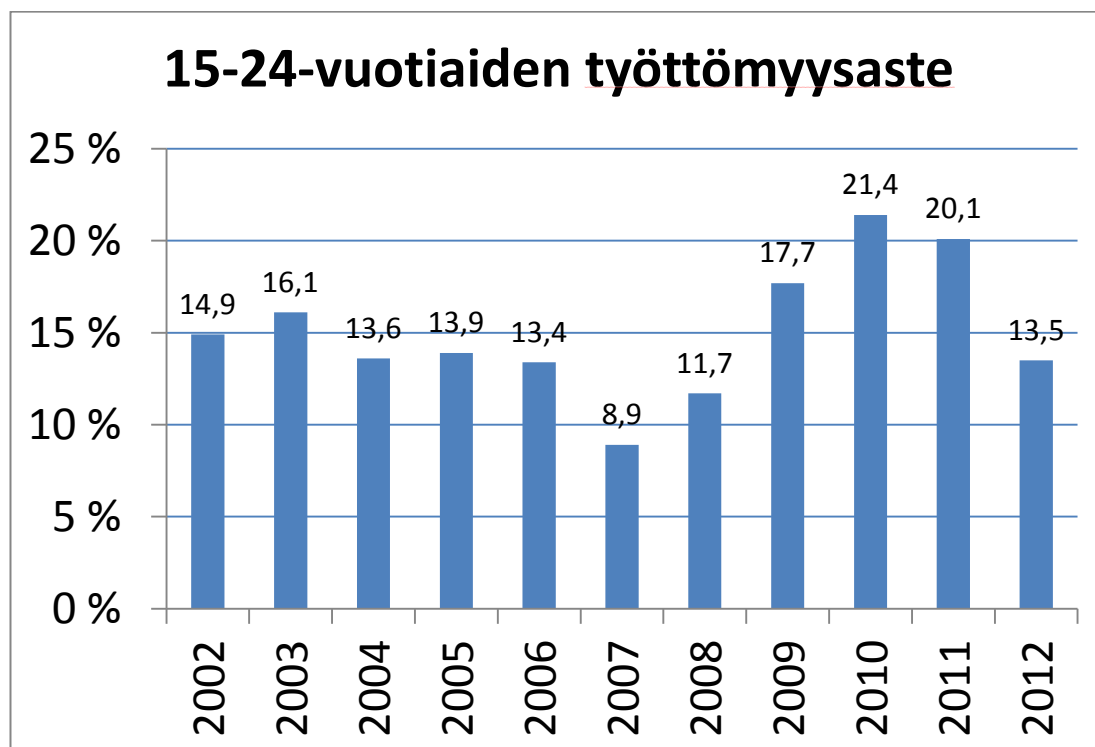
#### 3.1 Työmarkkinat ja työllisyystilanne

Vaikka työllisyys on kohentunut, on nuorten työttömyys edelleen korkealla tasolla. Huonoon aikaan koulunsa lopettavien ongelmana on, että he jäävät vastavalmistuneiden jalkoihin, kun rekrytointi uudestaan alkaa. Työnantajat palkkaavat uusia valmistuneita, joilla on uutta tietoa, mutta ei ole työttömyyden leimaa. Erityisen vaarallista työttömyys on juuri nuorille, koska heiltä puuttuu työkokemus. Tämä taas vaikuttaa vahvasti nuoren yhteiskuntasuhteeseen, kertoo Helsingin yliopiston tutkijatohtori Pilvi Torsti. Olennaisesti työllisyys liittyy siihen, tunteeko nuori olevansa osa yhteiskuntaa vai pitääkö itseään vain sen asiakkaana. Työ- ja elinkeinoministeriön neuvottelevan virkamiehen Pekka Tiaisen mukaan työttä jääminen voi tarkoittaa suurta epäonnistumista, monen on erittäin vaikea sanoa, että töitä ei ole. Torstin mielestä työllistäminen on kaikkien etu ja ongelma on otettava tosissaan. (Kokko 2011.)

Uutta nykytilanteessa on se, että nuorten ikäluokkien määrä vähenee, kun aiemmin se on voinut korvata ikääntyvän työmarkkinoilta poistuvan henkilöstön. Rauman seudun työllisyysaste on ollut vuodesta 2005 jatkuvasti korkeampi kuin muualla Satakunnassa. Satakunnan työttömyysaste oli vielä vuoden 2008 alussa selvästi valtakunnallista tasoa korkeampi, ja taantuma on pahentanut maakunnan työttömyyttä entisestään. Talouden taantumassa työvoiman tarjonta supistuu, kun osa työvoimasta poistuu tilapäisesti työmarkkinoilta odottamaan parempia aikoja. Taantumaa alettua vuonna 2009 opiskelijoiden tilapäistyöt vähenivät ja oppilaitoksista valmistuneiden työnsaanti vaikeutui, jolloin nuoria poistui työmarkkinoilta koulutukseen tai muutoin työvoiman ulkopuolelle. (Työ- ja elinkeinotoimiston www-sivut 2012; SataMittarin www-sivut 2012; Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, Syksy 2010, 2)



Työttömien ohella on myös piilotyöttömiä, joita voidaan katsoa työtä vailla oleviksi. Piilotyöttömillä tarkoitetaan työvoiman ulkopuolella olevia, jotka haluaisivat ansiotyötä, mutta eivät eri syistä hae aktiivisesti töitä. Tilastokeskuksen Internet-sivujen tilastossa piilotyöttömien tarkastelussa voidaan huomata, että eniten piilotyöttömiä oli 15–24-vuotiaissa vuonna 2010. Kuitenkin vuoden 2010 jälkeen työttömyys on vähitellen hellittänyt. Vuonna 2011 Satakunnan työttömyys oli korkeinta Porin seutukunnassa ja vähäisintä Rauman seutukunnassa, jolloin työttömyys laski selvästi. Jopa jo vuosituhannen alusta alkaen Rauman seutukunnan työttömyysaste on ollut maakunnan onnekkainta. Esimerkiksi toukokuussa Raumalla nuoria työttömiä oli 188 ja nuorten osuus kaikista työttömistä oli 9,9 prosenttia. (Tilastokeskuksen www-sivut 2012; SataMittarin www-sivut 2012; Työttömyys väheni... 2012.) Alla olevasta kuvioista näemme 15–24-vuotiaiden työttömyysasteet vuosien 2002–2012 elokuussa.



Kuvio 2. 15–24 -vuotiaiden työttömyysaste vuosien 2002–2012 elokuut

Tulee kuitenkin huomata, että työttömyysaste mittaa työttömien osuutta työvoimasta. Koska nuorista 15–24-vuotiaista suuri osa on opiskelemassa eli työvoiman ulkopuolella, nousee työttömyysaste korkeaksi. Tilastokeskuksen tilastoista selviää, että 15–24-vuotiaista työttöminä oli joka kymmenes. Tämä selviää tarkasteltaessa työttömien osuutta koko ikäluokasta. (Tilastokeskuksen www-sivut 2012.)

Suomen ammattiin opiskelevien liiton, SAKKIn mielestä nuorten työllisyystilanne on huolestuttava. Kesätyö merkitsee monelle nuorelle tärkeää tulonlähdettä, jolloin nuorten kesätyöpaikkojen supistaminen uhkaa syrjäyttää heidät työelämästä ja yhteiskunnasta. SAKKIn mukaan usean nuoren kesätyöläisen työhön opastus on puutteellista, työsopimuksia ei tehdä pelisääntöjen mukaan tai palkanmaksu on viallista. (Palkkatyöläinen. 2/2010, 6.) Ammattiin opiskelevien nuorten etuja valvovan Susanna Haapalaisen mukaan on kovin ristiriitaista, että nuorisotyöttömyys on korkealla tasolla ja ammattiin opiskelevien nuorten on vaikeaa saada kesätöitä tai työharjoittelupaikkaa, kun samanaikaisesti velvoitetaan nuoria siirtymään yhä nopeammin jatko-opintoihin ja työelämään. ”Nuorelle kaksi vuotta on pitkä aika olla työttömänä, siinä ehtii kunnolla syrjäytyä”, Haapalainen varoittaa. Vuoden 2010 keväänä useaan ammattiin opiskelevan nuoren valmistuminen uhkasi siirtyä, koska työharjoittelupaikkaa ei ole löytynyt. Huolimatta siitä, että nuorille ei pidä maksaa opintoihin kuuluvasta työharjoittelusta palkkaa. Työharjoittelu ja kesätyöt ovat nuorille merkittävä keino kiinnittyä työelämään. Haapalaisen mielestä nuorille pitäisi antaa harjoittelu- ja kesätyöpaikkoja taloudellisesti vaikeinakin aikoina, mikä olisi vielä yritysten etu, sillä näin ne varmistaisivat tulevaisuudessa osaavia työntekijöitä. (Haapalainen 2010, 15–16.)

### 3.2 Nuoren työntekijän oikeudet ja velvollisuudet

Työharjoittelu ja työssäoppiminen tarkoittavat opintoihin sisältyviä pakollisia opintojaksoja, joiden aikana opiskelija perehtyy käytännön työelämään opiskelemallaan alalla. Ammattikorkeakouluissa tätä kutsutaan työharjoitteluksi, ammatillisella toisella asteella työssäoppimiseksi. Mikäli työharjoittelu tai työssäoppiminen järjestetään ilman työsuhdetta, tehdään siitä kirjallinen harjoittelusopimus työnantajan, oppilaitoksen ja opiskelijan kesken. Tällöin työharjoittelua ja työssäoppimista säätelevät laki ja asetus ammatillisesta

koulutuksesta sekä oppilaitoksen omat ehdot ja säädökset. Mikäli työharjoittelu tai työssäoppiminen tehdään työsuhteessa, tulee lisäksi tehdä työsopimus. Tällöin tulevat noudatettavaksi normaalit työsuhteen ehdot ja määräykset. (Tervetuloa työelämään – www-sivut.) Tässä luvussa käsiteltävät nuoren työntekijän oikeudet ja velvollisuudet koskevat työsuhteessa suoritettua työharjoittelua ja työssäoppimista, sekä kesätöitä.

Vaikka työlainsäädännöllä suojataan pääosin työntekijää ja luodaan hänelle oikeuksia, on työntekijälle asetettu myös velvollisuuksia. Työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista on säädetty työsopimuslaissa, ja ne koskevat myös nuoria työntekijöitä. Nuorella työntekijällä on oikeus muun muassa työehtosopimuksen mukaiseen palkkaan ja muihin työehtoihin sekä terveelliseen ja turvalliseen työympäristöön. Velvollisuutena on muun muassa suorittaa sovittu työ huolellisesti ohjeiden mukaan, käyttää työaika työntekoon sekä noudattaa työaikoja, työturvallisuusohjeita, vaitiolovelvollisuutta ja mahdollista kilpailukieltosopimusta. Oikeudet ja velvollisuudet työelämässä noudattavat monissa kohdissa yleistä hyvän tavan mukaista käytöstä. (Paanetoja 2008, 50; Nuorten tieto- ja neuvontakeskus Nappi - Kesätyöntekijän oikeudet ja velvollisuudet –verkko-opas.)

Työsuhteen päättyessä nuorella on oikeus saada työnantajalta työtodistus. Työtodistuksen antaminen edellyttää työntekijän pyyntöä. Jokaisesta kesätyöstä on ehdottoman tärkeää pyytää todistus. Työtodistus tulee antaa kirjallisena, ja siinä pitää mainita työsuhteen kesto ja työtehtävien laatu. Vain työntekijän erityisestä pyynnöstä työtodistukseen saadaan merkitä esimerkiksi arvio työntekijän työtaidoista ja käytöksestä. Muita merkintöjä työtodistukseen ei saa tehdä. Nuoren työntekijän edun mukaista saattaa olla pyytää merkitsemään työtodistukseen esimerkiksi se, että työsopimus on ollut määräaikainen. Työntekijällä on oikeus saada työtodistus, jos sitä pyydetään 10 vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Jos työntekijä haluaa todistukseen arvion työtaidoistaan ja käytöksestään, sitä on pyydetävä jo viiden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Kymmenen vuoden jälkeen työnantajan on annettava todistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta ainoastaan, jos siitä ei aiheudu kohtuutonta haittaa. Samalla edellytyksellä voi saada uuden työtodistuksen kadonneen tai turmeltuneen työtodistuksen tilalle. (Paanetoja 2008, 53.)

Työsopimuslaissa on säädetty yhdistymisvapaudesta ja kokoontumisoikeudesta. Työntekijällä on järjestäytymisoikeus, mikä tarkoittaa, että työntekijä saa kuulua yhdistykseen, esimerkiksi ammattiliittoon, ja osallistua yhdistyksen toimintaan. Esimerkiksi Palvelualojen ammattiliitto, PAM, tarjoaa mahdollisuutta liittyä opiskelijajäseneksi, jos opiskelee ammatillisessa oppilaitoksessa tai ammattikorkeakoulussa palvelualan ammattia (esim. merkonomi, kokki, siivooja, vartija, parturi-kampaaja, kosmetologi, restonomi tai tradenomi). Opiskelijajäsen saa osallistua ammattiosaston, aluenuorten tai liiton nuorten järjestämiin tapahtumiin ja koulutuksiin. PAM järjestää myös pelkästään opiskelijajäsenille tarkoitettuja valtakunnallisia tapahtumia. Liiton opiskelijajäsenyys on ilmainen. (Paanetoja 2008, 54; Palvelualojen ammattiliitto PAMin [www-sivut](http://www.pam.fi).)

Työntekijän päävelvoite työsuhteessa on sopimuksen mukaisen työn tekeminen. Työntekijän on tehtävä työ huolellisesti ja hänen tulee noudattaa siinä työnantajan ohjeita ja määräyksiä. Työntekijän on oltava myös lojaali työnantajaa kohtaan - hänen tulee välttää toiminnassaan kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuudella vaadittavan menettelyn kanssa. Työntekijän on otettava huomioon myös työturvallisuusvelvoitteet. Hänen on noudatettava työssään työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän on otettava huomioon oma ja työpaikan muidenkin työntekijöiden työturvallisuus. Jos työntekijä havaitsee työpaikan rakenteissa, koneissa, laitteissa tai työ- ja suojeluvälineissä vikoja tai puutteita, jotka voivat aiheuttaa tapaturmia tai sairastumisen vaaraa, hänen on ilmoitettava niistä työnantajalle. Työntekijä ei saa myöskään käyttää tiedossaan olevia ammatti- ja liikesalaisuuksia omaksi hyödykseen eikä hän saa ilmaista niitä toiselle. Kielto on voimassa koko työsuhteen kestoajan. Mainittuja salaisuuksia voivat olla esimerkiksi tiedot tietokoneohjelmista, kaavoista ja asiakasrekisteristä. (Paanetoja 2008, 50–52.)

Työnantaja on velvollinen toimittamaan nuorelle palkkakuitin. Tehdyt työtunnit, mahdolliset sairauslomat ja poissaolot kannattaa kirjata ylös, ja tarkistaa ne palkkalaskelmasta. Kun työ loppuu, työnantajan on maksettava viimeisessä tilissä palkan päälle lomakorvaus, mikäli ehdot sen saamiselle täyttyvät. Jos työpaikalla tulee mitä tahansa ongelmia, nuori voi kertoa niistä aina esimiehelle. Jos työpaikalla

on niin sanottu luottamusmies tai vastaava työntekijöiden edustaja, myös hänen puoleensa voi kääntyä ongelmatapauksissa. Viimeisenä voi apua pyytää aluehallintovirastosta, josta saa lisätietoa työsuhteeseen liittyvistä asioista. (MLL – Nuorten netti www-sivut.)

### 3.3 Nuoret ja työhyvinvointi

#### *Syrjäytyminen*

Syrjäytyminen saattaa alkaa jo koulutuksellisenä syrjäytymisenä, ja useimmiten oireita alkaa ilmetä jo aivan peruskoulun alimmilla luokilla. Seurauksena opiskelijan mahdollisuudet päästä koulu-uralle pienenevät ja työmarkkinoille pääsy kapenee. Tästä taasen seuraa työmarkkinallista syrjäytymistä, joka johtaa edelleen työmarkkinoilta pois putoamiseen, mistä ilmenee sosiaalista syrjäytymistä. Sosiaalinen syrjäytyminen vie yksinäisyyteen, jonka seurauksena perhe- ja ystäväsuhdet murenevat. Kun sosiaalinen tuki heikkenee ja oma elämä ei ole enää hallinnassa, syrjäytymiskierre syvenee. (Lehtonen 2008, 14–15.) Lääkäri ja poliitikko Ilkka Taipale toteaa sisäministeriön selvityksessä, että Suomen suurin turvallisuushuoli on syrjäytyminen (Vilermo 2007). Tarja Halonen on myös huolissaan nuorten yksinäisyydestä, ja hän vaatiikin että nuorten riskitekijöihin puututtaisiin ajoissa. Halonen painottaa, että varhainen puuttuminen uhkaavaan syrjäytymiseen on myös yhteiskunnan kannalta edullisinta. (Liesimaa 2011.)

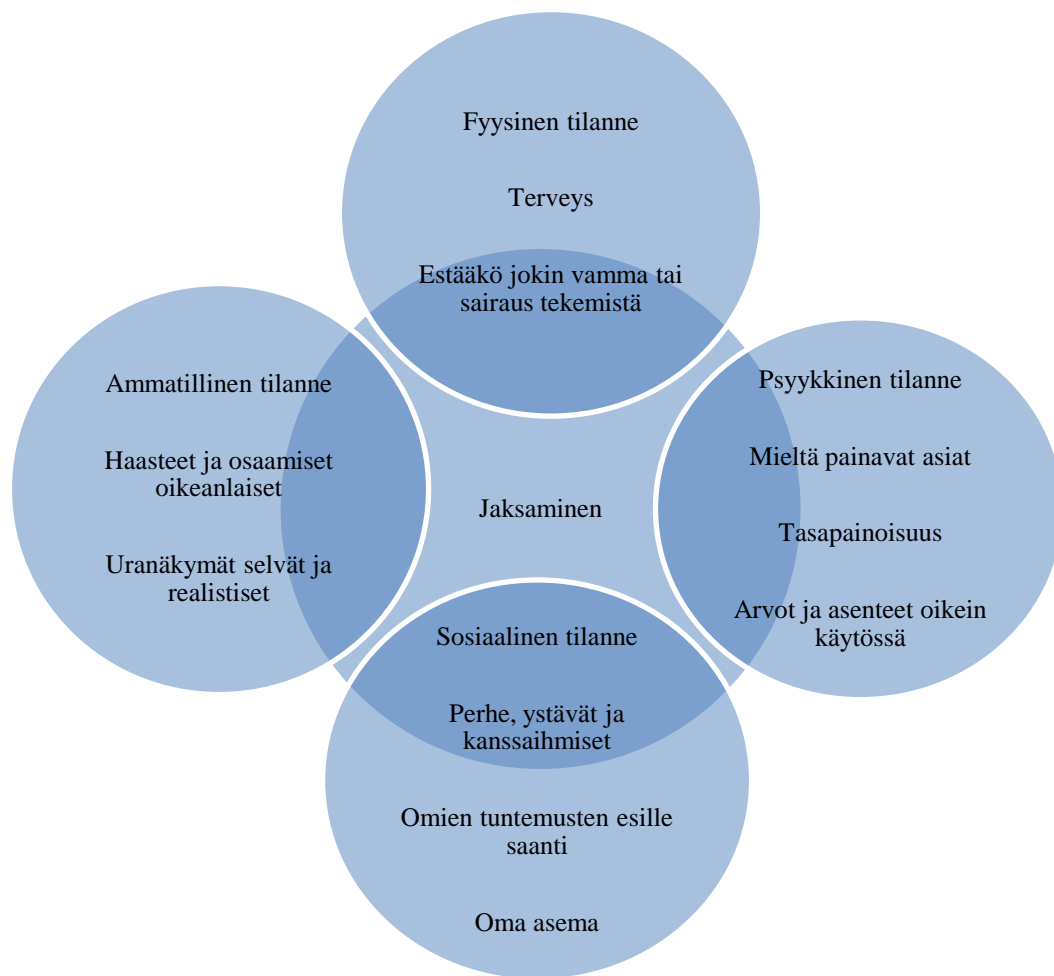
Seuraukset syrjäytymiselle voivat olla kohtalokkaat, ellei mitään tehdä. Suhdanteet kohtelevat nuoria karuimmin. Jos sattuu valmistumaan keskelle lamaa ja pahenevaa työllisyystilannetta, voi nuori tästä seurauksena kärsiä lopun ikäänsä. Työ- ja elinkeinoministeriön neuvotteleva virkamies Pekka Tiainen kertoo myös olevansa huolissaan 15–30-vuotiaista. Hän sanoo, että yksi uhkakuva on nuorten pysyvä syrjäytyminen. Tosiasiassa lannistuminen ja syrjäytyminen alkavat monella jo kolmen kuukauden työttömyyden jälkeen. Myös Helsingin yliopiston tutkijatohtori Pilvi Torsti pitää Tiaisen uhkaa todellisena. Taloudelliset ongelmat, velkaantuminen, kelvottomuuden ja tarpeettomuuden tunne sekä mielenterveysongelmat vaikeuttavat

työllistymistä entisestään. Mitä pidemmäksi työttömyys venyy, sitä vaarallisempaa se on. (Kokko 2011.)

### *Henkinen hyvinvointi ja työuupumus*

Nuoret kokevat stressin ja uupumuksen aiheuttajiksi sen, että työ ei vastannut heidän kykyjään ja osaamistaan. Voidaan huomata, että media on luonut käsitteen; uupuminen on trendikästä. Media tuo näytelle julkisuuden henkilöitä, jotka kertovat sairastuneensa uupumukseen, löytäneensä ”uudet arvot” ja kertovat elävänsä nyt täydellisempää elämää kuin koskaan ennen. Varsinkin nuorten on helpompi samaistua ihaillemaansa julkisuuden henkilöön. (Kestääkö pää? Nuoret työelämän kynnyksellä. Piha 2004, 7-13.)

Työministeriön sivujen perusteella nuorten työntekijöiden työssä jaksamisen osalta selkeimmän riskin muodostavat joko passiivinen työ, johon ei liity vaatimuksia eikä toisaalta vaikutusmahdollisuuksiakaan, tai stressaava työ, joka sisältää paljon vaatimuksia mutta vähän vaikutusmahdollisuuksia. Myös katkonainen työura ja määräaikaisten työsopimukset verottavat työssä jaksamista. (Työ- ja elinkeinotoimiston www-sivut 2011.) Jaksaminen ei ole sama kuin viihtyminen, mutta niissä kahdessa on paljon yhteistä. Huono viihtyminen tuskin parantaa jaksamista. Kuviossa 3 esitetään jaksamisen kokemuksen neljä toimintalohkoa.



Kuvio 3. Jaksamisen kokemukset - toimintalohko (Romppanen, Pyykkö & Voutilainen 2001, 78)

2000-luvun nuori siis astuu varsin erilaiseen työelämään kuin vanhempansa. Nuoret työskentelevät yhä useammin pätkätöissä, ei vain aina uransa alussa vaan pysyvästikin. Määräaikaisella työsopimuksella harvemmin nuori haluaa sitoutua työpaikkaansa. Työpaikan vaihtamiseen on aina oltava henkisesti valmistautunut ja kaiken varalta jatkuvasti etsittävä uutta työpaikkaa. (Piha 2004, 18.)

### 3.4 Koulutusmahdollisuudet ja työharjoittelu

#### 3.4.1 Satakunnan ammattikorkeakoulu

Vuonna 1992 aloitettiin ensimmäiset väliaikaiset ammattikorkeakoulut, jotka vakinaistettiin vuonna 1996 (Öhman, 2009). Satakunnan ammattikorkeakoulussa

nuoren koulutuksen eli päiväopiskelun lisäksi voi myös opiskella monimuotoisesti työn ohessa eli aikuiskoulutuksena, ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon, ammatillisia erikoistumisopintoja sekä avoimia ammattikorkeakouluopintoja. Ammattikorkeakoulun perustutkintojen laajuus on pääsääntöisesti 210 tai 240 opintopistettä. Ammattikorkeakouluun sisältyy pakollinen harjoittelu, joka ajoittuu yleensä toisen opiskeluvuoden kevääseen. Harjoittelun voi suorittaa sen jälkeen kun suuntautumisvaihtoehdon opintoja on suoritettu vähintään 15 opintopistettä. Harjoittelun laajuus vaihtelee 30 opintopisteestä 85 opintopisteeseen. Harjoittelun tavoitteena on perehtyä ammattiopintojen kannalta käytännön työtehtäviin sekä taitojen ja tietojen soveltaminen työelämässä. (Satakunnan ammattikorkeakoulun www-sivut 2012.) Opinnäytetyön liitteenä on Satakunnan ammattikorkeakoulun harjoittelusopimus.

#### 3.4.2 WinNova

Rauman ammattiopisto, Porin ammattiopisto, Porin Aikuiskoulutuskeskus ja Innova yhdistyivät 1.1.2010 Länsirannikon koulutus Oy WinNovaksi. Koulutusyhtymän tarkoituksena on tarjota Satakunnan alueen elinkeinoelämän tarpeisiin kohdennettua ammatillista koulutusta, paremmin resursoitua ja monipuolisempaa opetustarjontaa sekä laadukasta opetusta. Toimipisteitä WinNovalla on kolmella paikkakunnalla; Raumalla, Porissa ja Laitilassa. Tutkintoon johtavaa koulutusta on tarjolla yli 30 eri perustutkintoa ja noin 90 eri ammatti- ja erikoisammattitutkintoa.

WinNovassa ammatillista perustutkintoa opiskelevalle sisältyy ammattiosaamisen näyttö eli työssäoppimisjakso, joka on vähintään 20 opintoviikkoa koko ammattitutkinnon 120 opintoviikosta. Työssäoppiminen suoritetaan muun muassa niissä yrityksissä ja työpaikoissa, joiden kanssa WinNovalla on sopimus. Työssäoppimisella tarkoitetaan työpaikalla, aidoissa työtehtävissä tapahtuvaa ohjattua, tavoitteellista ja arvioitua oppimista, minkä tavoitteena on, että opiskelija saa valmiuksia työelämään. Tarkoituksena on helpottaa opiskelijoiden työllistymistä sekä lisätä yhteistyötä elinkeino- ja muun työelämän kanssa.



WinNova tarjoaa myös työyhteisöille laaja-alaisesti koulutus- ja kehittämispalveluja. Työyhteisöjen on mahdollista ostaa koulutustarjottimien peruspalveluita tai työyhteisölle räätälöityjä kehittämispalveluita. WinNovan toiminta-ajatuksena on olla yhteisesti omistettava koulutuksen järjestäjä, joka tarjoaa nuorille ja aikuisille laadukkaita urapolkuja sekä samalla toimia aluekehityksen aktiivisena vaikuttajana ja elinkeinopolitiikan kehittämisvälineenä.

WinNovassa järjestetään Ammattistartti-koulutusta nuorille, jotka tarvitsevat opinto-ohjausta ammatinvalinnassa peruskoulun jälkeen tai ovat jääneet yhteishaussa ilman koulutuspaikkaa. Koulutuksen laajuus vaihtelee 20 opintoviikosta 40 opintoviikkoon. Ammattistartin koulutuksen tavoitteet ovat:

- tutustuttaa nuorta eri koulutusmahdollisuuksiin ja ammatteihin
- helpottaa ammatilliseen koulutukseen siirtymistä
- antaa tukea ja ohjata koulutus- ja uravalinnoissa
- vahvistaa opiskeluvalmiuksia

Jokaiselle Ammattistartissa opiskelevalle tehdään oma henkilökohtainen opetussuunnitelma (HOPS), josta noin puolet on työelämään ja koulutuksiin tutustuttavia opintoja. Ammattistartista voi siirtyä WinNovaan opiskelemaan lukuvuoden aikana, mikäli koulutusaloilla on vapaita paikkoja ja opiskelija on siihen valmis. (Länsirannikon koulutus Oy:n www-sivut 2012.)

WinNovan eri koulutusalojen ammatillisten opettajien kanssa yhteistyötä tekevän NovaNet-projektin työ kohdistuu koulutus- ja työmarkkinoiden ulkopuolella oleviin nuoriin ja nuoriin aikuisiin, jotka haluavat suorittaa joustavasti ammatillisia tutkintoja, tutkinnon osia tai opintoja. Tyypillinen NovaNetin asiakas on nuori aikuinen, joka on syystä tai toisesta keskeyttänyt ammatillisen koulutuksen ja olisi motivoitunut jatkamaan opintoja ja tutkinnon suorittamista. Toiminnan erityisenä kohderyhmänä ovat Satakunnan työpajoilla olevat nuoret. NovaNet-projektin toteutusaikana pidetään 1.1.2011 – 30.6.2012 välistä aikaa. (Länsirannikon koulutus Oy:n www-sivut 2012.) WinNovan hallinnoiva NovaNet-hanke on Satakunnan Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen (ELY-keskuksen) ja Euroopan sosiaalirahaston osarahoittama projekti. (NovaNetin www-sivut 2012.) Projektia ovat toteuttamassa Porin ja Rauman nuorten työpaja, Rauman Seudun Katulähetys ry sekä

Eurajoen kunnan nuorten työpaja. Yhteistyökumppaneina toimivat myös Porin ja Rauman työvoiman palvelukeskus, Porin Seudun Te-toimisto sekä Satakunnan koulutuskuntayhtymä, Sataedu. (Länsirannikon koulutus Oy:n www-sivut 2012.)

### 3.5 Työmarkkinoilla vaikuttavat organisaatiot ja tapahtumat

#### 3.5.1 Työ- ja elinkeinotoimisto

Työ- ja elinkeinotoimisto on aikaisemmin tunnettu nimellä Työvoimatoimisto. Työ- ja elinkeinotoimiston tarkoituksena on auttaa työpaikan saamisessa, järjestää neuvontaa koulutuksesta ja hoitaa työttömien työnhakijoiden sosiaalisia etuja. Työ- ja elinkeinotoimisto auttaa nuoria ammatinvalinnassa ja neuvoo miten ja mistä voi hankkia sopivan koulutuksen. Toimistolla on velvollisuus tarjota jokaiselle alle 25-vuotiaalle työttömälle viimeistään kolmen kuukauden työttömyyden jälkeen työtä, koulutusta, työharjoittelua, työnhakuvalmennusta tai ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalveluja. Työharjoittelu on hyvä keino saada työkokemusta, parantaa ammattitaitoa ja kokeilla erilaisia aloja ja työtehtäviä. Kun työnantaja näkee, miten hyvin työnsä tekee, voi työharjoittelu olla suora väylä töihin.

Työharjoitteluun osallistuvalla maksetaan harjoittelun ajalta työmarkkinatukea sekä tietyin edellytyksin ylläpitokorvausta. Työmarkkinatuki on taloudellinen tuki ensi kertaa työmarkkinoille tuleville. Nuorella 18–24-vuotiaalla on oikeus työmarkkinatukeen myös työttömyyden ajalta, edellyttäen että hän ei ole kieltäytynyt, eronnut tai erotettu työstä tai koulutuksesta, johon voidaan myöntää opintotukea. Jos työmarkkinaoikeus olisikin menetetty niin, että edellä mainitut ehdot eivät olisi täyttyneet, on hakija oikeutettu työmarkkinatukeen, kun on ollut

- työvoimakoulutuksessa
- työharjoittelussa
- työkokeilussa
- työssäoloehtoon luettavassa työssä yhteensä viisi kuukautta
- valmistunut ammattiin
- täyttänyt 25 vuotta.

Työnhakijan tulee aktiivisesti hakea yhteishauissa ammatilliseen koulutukseen, mikä on voimassa myös työharjoittelun tai muun toimenpiteen aikana, jotta oikeus työmarkkinatukeen säilyy. (Työ- ja elinkeinotoimiston www-sivut 2012.)

Satakunnan työ- ja elinkeinotoimisto on mukana Työtä Nuorille -kampanjassa. Hanke on ideoitu vähentämään nuorisotyöttömyyttä Satakunnassa. Alkuvuodesta käynnistyneen kampanjan tarkoituksena on nuoria työllistävien yritysten löytäminen, yritysten rekrytointiprosessin helpottaminen, nuorten työllistämiseen liittyvien kysymysten esiin nostaminen ja löytää ennakkoluulottomia ja kannustavia keinoja nuorten työllistämiseen. Kampanja haastaa satakuntalaiset yritykset mukaan nuorten työllistämistalkoisiin. Työllistämällä nuoria taataan osaamisen säilyminen ja yrityksen toiminnan jatkuvuus Satakunnassa. Kampanjan kohderyhmänä ovat alle 30-vuotiaat nuoret. (Työtä Nuorille www-sivut 2012.)

### 3.5.2 Rauman työllisyyden edistämistoimikunta

Opinnäytetyön osana oleva tutkimus tehtiin Rauman työ- ja elinkeinotoimiston yhteydessä toimivan Työllisyyden edistämistoimikunnan toimeksiannosta. Työllisyyden edistämistoimikunnan tehtävänä on ennakoida ja seurata työmarkkinoilla tapahtuvia muutoksia, lyhentää työttömyysjaksoja, edistää työvoiman saatavuutta ja työllisyyden paranemista sekä seurata julkisen työvoimapalvelun toimeenpanoa sekä tehdä esityksiä sen kehittämiseksi. (Laki julkisesta työvoimapalvelusta 1295/2002, 11 luku, 2§ ja 3§.)

Vuoden 2009 alussa työvoimatoimikunnat, jotka toimivat työvoimatoimistojen yhteydessä, muuttuivat työllisyyden edistämistoimikunniksi. Työllisyyden edistämistoimikunta toimii yhteistyöelimenä työ- ja elinkeinotoimiston ja työelämän järjestöjen, kuntien ja muiden paikallisten toimijoiden kanssa. (Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut 2012.) Ennen vuotta 2009 työllisyyden edistämistoimikunta, *te-toimikunta*, toimi paikallista yhteistyötä varten työ- ja elinkeinotoimiston yhteydessä. Te-toimikunta asetetaan kolmeksi vuodeksi kerrallaan, ja sen asettaa työ- ja elinkeinokeskus. (Laki julkisesta työvoimapalvelusta 1295/2002, 11 luku, 2§ ja 3§.)

### 3.5.3 Rauman kaupunki ja kesätyötuki

Rauman kaupungissa palveluita nuorille tarjoaa myös Rauman seudun nuorten oma tieto- ja neuvontapalvelu Rauno. Raunosta löytyy informaatiota Rauman seudun kuntien nuorille suunnatuista tapahtumista, palveluista, ajankohtaisista asioista ja eri harrastusmahdollisuuksista. Raunon kautta alle 29-vuotias nuori saa tukea etsivän nuorisotyön eli erityisnuorisotyön kautta. (Rauman seudun tieto- ja neuvontapalvelu, Raunon www-sivut 2012.)

Raumalla toimii myös nuorten työpajatoiminta. Metallityö-, käsityö- tai puutyöpaja tarjoaa työ- tai työharjoittelupaikan 15–25-vuotiaille nuorille. Raumalla on myös mahdollisuus skeitata skeittihallissa sekä kaupunki vuokraa bänditilaa alle 25-vuotiaille nuorille. (Rauman kaupungin www-sivut 2012.)

Rauman kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunta ohjaa Rauman kansalaisopiston tapahtumia. Kansalaisopiston opinnot ovat tarkoitettu kaikille Rauman seudun asukkaille pohjakoulutuksesta riippumatta. Rauman kansalaisopistossa on mahdollisuus saada lisäkoulutusta ilmoittautumalla erilaisille kurssiohjelmille sekä parantaa kielitaitoa. (Rauman kansalaisopiston www-sivut 2012.)

Valtioneuvoston päätös nuorten kesätyötuesta annettiin Helsingissä 7.5.1992 (Laki nuorten kesätyötuesta 415/1992). Rauman kaupunki maksoi tukea yrityksille ja yhteisöille, jotka palkkasivat 1.5.2012–31.8.2012 välisenä aikana raumalaisia nuoria kesätöihin. Rauman kaupungin vuoden 2012 kesätyöpaikkatuen myöntämisperusteena on, että tuettavan työn minimikesto on neljä viikkoa ja vähintään 30 tuntia viikossa. Työntekijän on oltava raumalainen, peruskoulun päättänyt ja syntynyt 1992–1996 välisinä vuosina. Yläikärajaa ei ole, mikäli kesätyö liittyy pakollisena työharjoitteluna nuoren koulutukseen.

Kesätyöpaikkatuen suuruus vuonna 2012 oli 400 euroa/tuettava kesätyöpaikka. Vuonna 2009 kesätyöpaikkatuen suuruus oli 350 euroa/tuettava kesätyöpaikka. Rauman kaupungin sivuilla vuoden 2011 tiedotteen mukaan talousnäkymien parannuttua myös nuorten kesätyöpaikkojen määrä kasvoi, joten kaupunki päätti korottaa työnantajille myönnettävää kesätyöpaikkatukea. Edellisenä vuonna 2011

kesätyöpaikkatukea varten oli talousarvioon varattu noin 164 000 euroa, jolla voitiin tukea 410 kesätyöpaikkaa. Kesätyöpaikkatukea hakevia työnantajia koskevat monenlaiset ehdot. Alla muutama esimerkki ehdoista:

- Nuorelle tulee maksaa palkkaa kyseessä olevan alan työehtosopimuksen mukaisesti. Määritellyltä työsuhteen vähimmäisajalta palkan tulee olla vähintään 600 euroa.
- Yksityishenkilö ei voi tuella palkata omaa tai (avo-)puolisonsa lasta.
- Yksityishenkilölle myönnetään enintään kaksi kesätyöpaikkatukea.
- Tukea ei voida maksaa, jos yrityksen palkkoja joudutaan maksamaan palkkaturvan kautta.
- Jos työpaikkaan saadaan jotakin muuta tukea, kaupungin kesätyöpaikkatukea ei voida myöntää.
- Tukea voivat hakea alle 250 työntekijää työllistävät yritykset.
- Tukea voidaan myöntää enintään seitsemän nuoren palkkaamiseen.

Kesätyöpaikkatukea haetaan etukäteen vapaamuotoisella hakemuksella, josta pitää selvittää tuettavien työntekijöiden määrä ja hakijan yhteystiedot. Hakemuksella tehdään sitova ennakkopäätös, jonka perusteella tuen voi hakea työsuhteiden päätyttyä. Varsinainen rahallinen kesätyöpaikkatuki oli haettava 30.9.2012 mennessä työtodistus- ja palkkatodistusjäljennöksillä. (Rauman kaupungin www-sivut 2012.)

#### 3.5.4 Urastartti-messut

UraStartti-messut ovat Rauman Nuorkauppakamari ry:n, Rauman Kauppakamarin sekä Länsi-Suomi yhtymä Oy:n järjestämät kesätyö- ja rekrytointimessut. UraStartti-messut ovat muodostuneet jo lähes perinteeksi Raumalla - messut järjestettiin tämän vuoden helmikuussa jo viidennen kerran. Vuosien 2008–2011 messujen onnistunut menestys osoitti, että linkkiä työnantajien ja työntekijöiden välille on Rauman seudulla kysyntää. Messutapahtumaan on osallistunut viitenä vuotena lähes 50 näytteilleasettajaa ja yli 3000 vierailijaa. (UraStartti-messujen www-sivut 2012.)

Tärkeimpiä syitä yritysten messuosallistumiseen ovat olleet luottamus valoisampaan tulevaisuuteen, UraStartti-messujen antama positiivinen viesti Rauman

tulevaisuudesta, pitkän linjan strateginen suunnittelu sekä ammattitaitoisen väen rekrytoinnin ongelma. Keskuskauppakamarin tutkimuksen mukaan taantumasta huolimatta Rauman seudulla on edelleen vaikeuksia houkutella tarpeeksi ammattitaitoista väkeä töihin. UraStartti-messujen tavoitteena on myös parantaa järjestäjien ja messuille osallistuvien yritysten avulla Rauman seudun imagoa ja houkuttelevuutta työnantajana. UraStartti-messuille osallistuneet yritykset pystyivät yhteensä tarjoamaan messuille keskimäärin jopa yli 400 avointa työpaikkaa. (UraStartti-messujen www-sivut 2012.)

Messukävijöille tapahtuma on maksuton. Messukävijät ovat olleet peruskoululaisia ja lukiolaisia sekä ammattiin opiskelevia nuoria ja aikuisia. UraStartti-messut tarjoaakin erinomaisen mahdollisuuden opiskelijoille ja työnhakijoille tutustua Rauman seudun monipuoliseen työ- ja koulutustarjontaan. Taloustilanteesta huolimatta oli hieno lukea UraStartti-messujen Internet-sivuilta, että jo ennen messujen tapahtumaa osa näytteilleasettajista oli ilmoittanut, että tulevat tarjoamaan kesätöitä. Messupäivän aikana UraStartti-lavalla on pidetty luentoja yleisölle muun muassa hyvän CV:n laatimisesta, neuvoja tehokkaaseen työnhakuun, monimuotoisesta työllistämisestä sekä muuttuvasta työmaailmasta. Messuohjelmaan on kuulunut myös yleisön edessä suoritettavia Live-työhaastatteluja, joissa on ollut tarjolla kesätöitä. (UraStartti-messujen www-sivut 2012.)

## 4 TYÖNHAKUPROSESSI

Työnhakuprosessi eli rekrytointiprosessi on monivaiheinen kokonaisuus, jonka tavoitteena on palkata avoinna olevaan tehtävään mahdollisimman sopiva henkilö. Kukin prosessi on yksilöllinen, mutta työnhakuprosessin perusrunkona voidaan pitää sivulla esitettyä kaaviota. Ihminen saattaa käydä elämänsä aikana läpi yhden tai jopa kymmeniä rekrytointiprosesseja, ensimmäisen kerran tavallisesti kesätyötä etsiessään.

Tässä kappaleessa pyritään esittelemään kesätyö- ja työharjoittelupaikan hakuprosessi mahdollisimman selkeästi ja monipuolisesti nuoren työnhakijan näkökulmasta. Kappale esittelee prosessin vaiheittain tarkoituksenaan antaa vinkkejä ja rohkaista nuorta työnhakuun. Liitteenä ovat esimerkit asiakirjastandardin mukaisista työnhaun asiakirjoista. Opinnäytetyön tavoitteena on omalta osaltaan vaikuttaa nuoren työnhakijan asenteisiin ja auttaa työllistymisessä.

Työntekijää hakevan tahon näkökulmasta katsottuna prosessi alkaa siitä, että ensin tutkitaan, millaiseen tehtävään työntekijä aiotaan palkata ja millaisia taitoja, tietoja ja valmiuksia työtehtävä hakijalta edellyttää. Ennen varsinaista avoimen toimen julkistamista toimi saatetaan panna sisäiseen hakuun, jonka avulla kartoitetaan, löytyykö tehtävään sopivaa henkilöä yrityksen sisältä. Toimen julkistamista seuraavat hakijoiden yhteydenotot ja kirjallinen viestintä eli hakemusten



lähettäminen. Hakemusten perusteella hakijat seulotaan ja päätetään, ketkä kutsutaan haastatteluun. Prosessin toisella kierroksella haastattelut toteutetaan ja hakijat saatetaan ohjata testeihin tai soveltuvuustutkimuksiin. Hakijoiden esittämät taustatiedot tarkistetaan ja voidaan tiedustella suosituksia. Kun valinta on tehty ja paikka täytetty, siitä ilmoitetaan kaikille hakijoille. (Kortetjärvi-Nurmi & Rosenström 2004, 113–115; Kortetjärvi-Nurmi, Kuronen & Ollikainen 2009, 152.)

#### 4.1 Työnhakukanavat

Yritysten rekrytointikanavat ja samalla työtä etsivän nuoren tavat hakea työtä ovat monipuoliset. Nuoren kannattaa seurata työpaikkailmoituksia ja samalla haravoida työmahdollisuuksia omien verkostojen ja suorien yhteydenottojen avulla. (Kattelus, Tammeaid & Jokinen 2002, 50.) Kesätyöpaikkaa etsiessä tärkeää on olla ajoissa liikkeellä. Useimmat kesätyöpaikat täytetään jo heti alkuvuodesta, tammi-helmikuussa.

Työpaikkailmoituksia voi etsiä lehdistä sekä työnvälitystoimistojen, koulujen ja oppilaitosten ilmoitustauluilta. Internetistä löytää työpaikkailmoituksia esimerkiksi yritysten kotisivuilta sekä työ- ja elinkeinotoimiston www-sivuilta.

Nopeuttaakseen ja helpottaakseen työnhakuprosessia sekä vähentääkseen kustannuksia työnantaja käyttää omien tuttujen ja yhteistyökumppaneiden apua löytääkseen sopivan ja mahdollisimman hyvän työntekijän (Kortetjärvi-Nurmi ym. 2004, 117). On yleistä, että palkataan työntekijöitä, jotka tunnetaan ennestään tai joita joku nykyinen työntekijä tai tuttava suosittelee. Nuoren työhakijan kannattaakin hyödyntää myös epävirallisia työnhakukanavia: keskusteluja ystävien, sukulaisten ja tuttavien kanssa sekä harrastusten kautta syntyneitä kontakteja. (Alajärvi, Herno, Koskinen & Yrttiaho 2001, 226.) Näiden kontaktien kautta nuori saa todennäköisesti arvokkaita vinkkejä ja edelleen uusia nimiä ja yhteyksiä, joiden kautta nuori on taas lähempänä kesätyö- tai työharjoittelupaikan saantia. Koulu- ja opiskeluaikaiset projektiluontoiset tehtävät ja päättötyöt, aiemmat harjoittelut, työssäoppimisjaksot ja kesätyöt auttavat nuoria luomaan hyödyllisiä kontakteja työpaikoille. Nämä ovat



erinomainen tie tulla tutuksi yrityksessä. Yritykset arvostavat yleensä enemmän valmiiksi perehtynyttä työntekijää kuin ulkoa tulevaa. (Kattelus ym. 2002, 51.)

Nuorten keskuudessa suhteiden kautta saadut kesätyöpaikat saattavat joskus aiheuttaa kateutta, mutta kuten Koivisto toteaa, nuoren työnhakijan tulee käyttää hyväkseen kaikki mahdolliset apuvälineet, suhteet ja verkostot. Yksi hyvä apu jatkossakin on oman verkoston luominen ja hyödyntäminen. Se saattaa olla juuri se lenkki ketjussa, joka tuottaa onnistuneen lopputuloksen. Ilman verkostoa nuori antaa kilpailijoilleen etulyönnin. (Koivisto 2004, 168–169.)

Kesätyö- tai työharjoittelupaikan haku suorien yhteydenottojen kautta edellyttää aina tavoitteiden ja osaamisen analysointia. On pohdittava, missä organisaatiossa voisi olla sopivia työtehtäviä ja mitkä yritykset voisivat tarvita nuoren työnhakijan osaamista. Googlaamalla sekä tutkimalla esimerkiksi eri hakemistoja, puhelinluetteloa ja oman alan messujen osallistujaluetteloita saa kuvan oman alan toimijoista. (Airo, Rantanen & Salmela 2008, 102.) Myös työharjoittelupaikkaa voidaan etsiä vastaamalla ilmoitukseen, jossa haetaan harjoittelijaa tai oma-aloitteisesti. Työharjoittelupaikkaa kannattaa lähteä kysymään suoraan kiinnostavasta yrityksestä, ensin soittamalla tai suoraan käymällä yrityksessä. Sopivan työharjoittelupaikan etsimiseen kannattaa nähdä vaivaa. Satsaus tässä vaiheessa saattaa vaikuttaa merkittävästi nuoren tulevaisuuteen. (Kattelus ym. 2002, 48.)

#### 4.2 Kirjallinen viestintä

Kesätyöpaikkahakemus kirjoitetaan joko vastaukseksi ilmoitukseen tai oma-aloitteisesti. Hakemukseen liitetään lähes aina ansioluettelo. Opiskelu- ja työuran alkuvaiheessa ansioluettelon tarvetta ei aina välttämättä ole, jos kaiken olennaisen saa mahtumaan hakemukseen (Alajärvi ym. 2001, 237). Hakemuksen ja ansioluettelon kirjoittajan on tehtävä monia valintoja, eikä yhtä ainoaa, kaikkiin tilanteisiin sopivaa mallia ole olemassa, vaan hakijan on muokattava ja räätälöitävä hakukirjeensä joka kerta uudelleen toimialan, yrityksen ja haettavan tehtävän mukaan. Se, mikä on olennaista, muuttuu kokemuksen ja haettavan työtehtävän myötä. (Kortetjärvi-Nurmi ym. 2009, 160.)

Työnhakuprosessi on parhaimmillaan molemminpuolista vuorovaikutusta. Työnantajat huolehtivat yrityskuvasta rekrytointitilanteessa lähettämällä hakijoille väliaikatietoja esimerkiksi kirjeitse. Muutaman päivän kuluessa hakemusten jättöpäivästä hakijaa kiitetään tulleesta hakemuksesta sekä kerrotaan jatkomenettelystä ja sen aikataulusta. Väliaikatietoja lähetetään myös siinä vaiheessa, kun haastateltavat on valittu ja karsiutuneet tiedetään. Lopullinen tulos tiedotetaan heti päätöksen jälkeen kaikille hakijoille. Valitettavasti liian monissa yrityksissä päätöksen tekeminen ja vastauksen lähettäminen kestää kohtuuttoman kauan, ja pahimmillaan väliaikatietoja tai vastausta ei lähetetä ollenkaan. (Kortetjärvi-Nurmi ym. 2009, 160.) Tällöin hakija voi itse ottaa yritykseen yhteyttä selvittääkseen tilanteen, jotta pystyy etenemään asian suhteen.

#### 4.2.1 Työpaikkailmoitus

Hyvä työpaikkailmoitus kertoo työstä ja talosta olennaisen. Ilmoituksesta selviää, millaiset hakijat ovat tehtävän kannalta oikeita hakijoita. Ilmoituksen informaatioisisältö koostuu yleensä seuraavista elementeistä: yrityksen esittelystä, toimen kuvauksesta, hakijaan kohdistuvien odotusten kuvauksesta, hakuohjeista ja yhteystiedoista. (Kortetjärvi-Nurmi ym. 2009, 157.)

Yrityksen esittelyssä kerrotaan yrityksen nimi, toimiala, sijainti, asema markkinoilla, liikevaihto ja henkilöstön määrä. Toimenkuvaukseen kuuluu toimen tai tehtävän nimi, yksikkö tai osasto, jossa toimi on, pääasiallisten tehtävien lyhyt kuvaus ja vastuut, työaika sekä työsuhteen kesto. Tarvittaessa kerrotaan myös palkkauksen muodostumistapa ja palkan määrään vaikuttavat tekijät. Hakijaan kohdistuvat odotukset voivat olla vaatimuksia tai toiveita. Hyvä ilmoitus kertoo, mitkä ovat välttämättömiä edellytyksiä ja mitkä seikat katsotaan lisäansioiksi. Hakuohjeiden pitäisi olla niin selkeät, että hakija pystyy niiden avulla toimimaan oikein. Ohjeissa kerrotaan miten hakija ottaa yhteyttä (puhelimitse, sähköisesti vai postitse), mihin mennessä hakemukset lähetetään, mihin ja kenelle hakemukset osoitetaan, millainen hakemuksen tulee olla, mitä liitteitä hakemuksessa tulee olla ja keneltä saa lisätietoja ja milloin. (Kortetjärvi-Nurmi ym. 2009, 157–158.)

Kun nuori saa tiedon mielenkiintoisesta ja itselle sopivasta työ- tai harjoittelupaikasta ilmoituksen välityksellä, ensimmäinen tehtävä on perehtyä ilmoitukseen niin tarkasti, että huomaa siitä kaiken informaation, myös sen jota ei sanota suoraan. Jos ilmoituksessa on mainittu lisätietojen antaja ja hänen puhelinnumerosa, soitto yleensä kannattaa. Mikäli mielessä ei ole aitoa ja olennaista kysyttävää, ei soittoa kannata tehdä. Puhelinkeskustelun aikana sekä työnantaja että työnhakija muodostavat toisistaan ensivaikutelman, joten keskusteluun on syytä valmistautua. Huonoa ensivaikutelmaa on vaikea jälkikäteen paikata, eikä siihen rekrytointiprosessissa ole yleensä mahdollisuuttakaan. Soittajan kannattaa etukäteen miettiä mitä haluaa sanoa ja kirjoittaa paperille kysymykset, jotka aikoo esittää. Puhelun aikana kannattaa keskittyä oleellisimpiin asioihin, joista kaipaa lisätietoa tai joihin ei muualta, esimerkiksi ilmoituksesta, ole saatavilla vastausta. Mikäli ilmoituksessa on mainittu soittoaika, sitä on ehdottomasti noudatettava. Puhelinkeskustelussa on oheisviestinnän merkitys ainakin yhtä suuri kuin sanojen. Äänensävy kertoo, onko puhuja innostunut asiastaan. Hyvä puhuja on myös hyvä kuuntelija. Puhelinkeskustelu on nuoren työnhakijan ensimmäinen näyttö viestintätaidoistaan. (Airo ym. 2008, 103; Kortetjärvi-Nurmi ym. 2009, 157–158, 160.) Opinnäytetyön liitteenä on työpaikkailmoitus avoinna olevasta kesätyöstä.

#### 4.2.2 Työhakemus

Hakemuksen tavoitteena on saada lukija kiinnostumaan hakijasta niin paljon, että hakija pääsee prosessin seuraavaan vaiheeseen eli haastatteluun. Hakemuksen tehtävä on esitellä hakija ja kertoa tärkeimmät argumentit, joiden perusteella hakija katsoo kuuluvansa oikeaan kohderyhmään. (Kortetjärvi-Nurmi ym. 2009, 160.)

Työpaikkahakemus pukee ansioluettelon tiedot lyhyesti persoonalliseen muotoon. Hakemuksessa tarkoitusta on korostaa ja tuoda esille nimenomaan niitä tekijöitä ja vahvuuksia, jotka ovat olennaisia kyseisen yrityksen ja työtehtävän kannalta. Hakemus kirjoitetaan työpaikkailmoituksen pohjalta ja hakemuksessa on tällöin otettava huomioon kaikki ne kohdat, jotka ilmoituksessa on mainittu. Teksti keskustelee ilmoituksen kanssa perustelemalla kohta kohdalta, miten täyttää siinä

asetetut vaatimukset. Jos työpaikkailmoituksessa edellytetään hakijalta tietotekniikan osaamista, tulee hakemuksessa kertoa, mitä atk-taitoja ja -tietoja osaa, miten on niitä opiskellut ja millaisia kokemuksia niiden käytöstä on. Mikäli tietotekniikkataitoja ei erityisesti hakijalta edellytetä, ne voidaan mainita vain ansioluettelossa. (Alajärvi ym. 2001, 237; Kattelus ym. 2002, 56; Kortetjärvi-Nurmi ym. 2004, 118.)

Hakemus aloitetaan hakulauseella, joka on muodollinen (esim. ”Haen yrityksessänne avoimena olevaa jäätelömyyjän paikkaa.”) tai markkinointihenkinen (esim. ”Olen valmis antamaan osaamiseni myyntitiiminne käyttöön.”). Työhaun papereiden ydinsisältö koostuu aina henkilötiedoista, koulutuksesta ja työkokemuksesta. Hakemuksessa hakija voi muutamalla virkkeellä esitellä itsensä ja kertoa jotakin esimerkiksi elämäntilanteestaan, perhesuhteistaan tai persoonastaan ja luonteenpiirteistään. Nuorten miesten on myös syytä selvittää, onko asevelvollisuus tai siviilipalvelus jo suoritettu vai ei. (Kortetjärvi-Nurmi ym. 2009, 160–161.) Nuorten kohdalla kesätyö- ja työharjoittelupaikkaa haettaessa koulutuksen painoarvo on suuri, kun työkokemusta ei välttämättä ole paljonkaan kertynyt. Koulutusta koskevissa tiedoissa hakija esittelee tutkinnon, jota on suorittamassa ja mahdollisesti jo suoritettut tutkinnot.

Valtiotieteiden maisteri ja vuosikymmeniä henkilöstön kehittämistehtävissä toiminut Kari Koivisto kirjoittaa seuranneensa sivusta nuoria epätoivoisia työnhakijoita ja sitä kautta koki tarpeelliseksi koota ”nuoren työnhakijan opastuspaketin”. Hän esittää kirjassaan ohjeita nuorelle kokemattomalle työnhakijalle ja kirjoittaa arvostavansa nuoren työnhakijan papereissa näkyvää monipuolista kesäharjoittelukokemusta ja mainintaa käytännönläheisestä työhistoriasta, joka sisältää myös ”haalarihommia”. Hänen mukaansa monipuolinen harjoittelu yleensä kertoo hakijasta sen, ettei hän suhtaudu väheksyyn mihinkään töihin, eli hänellä on oikeaa asennetta erityyppisiin töihin, myös vähemmän arvostettuihin. Koiviston mukaan tällaisen työhistorian omaava nuori tulee yleensä myös joustavasti toimeen erityyppisten ihmisten kanssa ja osaa nopeasti sopeutua uuteen työympäristöön ja onnistuu tiimin jäsenenä. (Koivisto 2004, 162.) Nuori työnhakija voikin esitellä hakemuksessaan kaikki lyhyetkin opiskeluajan työsuhteet ja työharjoittelujaksot, mitä hänellä on, vaikkei ne alaen tai haettavaan tehtävään liittyisikään. Työkokemuksen esittelyssä kannattaa lyhyesti myös selvittää toimenkuva eli se mitä työssä on todella tehnyt, ja nuori voi

myös itse arvioida omaa onnistumistaan työssään. Kiinnostavin tieto lukijan kannalta on se, mitä hakija kertoo osaavansa. Pikkutarkkaa numerotietoa tai pieniä yksityiskohtia ei hakemukseen kannata laittaa hämärtämään pääasioita. Lukija löytää yksityiskohdat ansioluettelosta. (Kortetjärvi-Nurmi ym. 2009, 160–162, 164.)

Muita tietoja annetaan hakemuksessa tarpeen mukaan. Palkkatoivomus esitetään vain, jos niin pyydetään. Palkkatoivomus on pyrittävä mitoittamaan realistiseksi: ei liian suureksi, mutta ei liian pieneksikään. Parasta on selvittää lähteiden avulla, millaista palkkaa haettavan tehtävän tyypisistä töistä alalla maksetaan. Jos hakijalla on joku suosittelija, hänestä mainitaan nimi, arvo tai ammatti sekä yhteystiedot. Suosittelijalta on aina oltava lupa. Lisäksi suosittelijan on oltava sellaisessa asemassa, että hänen mielipiteellään on todella merkitystä. (Kortetjärvi-Nurmi ym. 2009, 162.) Suosittelijoina voivat toimia muun muassa entiset esimiehet, työelämässä aktiiviset tuttavat, harrastusten piiristä tutut luottamushenkilöt, ohjaajat ja valmentajat. Suosittelijat voidaan mainita joskus myös ansioluettelossa. (Kattelus ym. 2002, 61.) Todistusjäljennökset liitetään hakemukseen vain pyydettyinä. Tilanteen mukaan liitteeksi voi panna jonkin edustavan työnäytteen. Valokuvan käyttöä hakemuksen yhteydessä kannattaa myös harkita. Jotkut työnantajat sitä pyytävät, ja jotkut hakijat liittävät kuvan pyytämättä. Kuva elävöittää vastaanottajan mielikuvaa hakijasta, mutta jotkut saattavat suhtautua kuvan käyttöön myös kielteisesti. Hakemus päätetään toivomukseen tapaamisesta ja lopputervehdykseen. (Kortetjärvi-Nurmi ym. 2009, 162.)

### *Hakemuksen tyyli*

Yritysten työpaikkailmoitukset ovat osa niiden imagomainontaa ja tavoitteena on löytää yrityskulttuuriin sopivia työntekijöitä. Työpaikkailmoituksen tyyli ja sen sisältämä informaatio määräävät hakemuksen tyylin. Vapaamuotoiseen ilmoitukseen voi vastata vapaamuotoisesti, virallissävyyiseen ilmoitukseen vastataan perinteisen hakemuskirjeen kaavaa noudattaen. (Kortetjärvi-Nurmi ym. 2004, 117–118.) Myös mahdollisen puhelinkeskustelun perusteella voi tehdä johtopäätöksiä. Yrityksen kulttuuriin pystyy perehtymään esimerkiksi www-sivujen, vuosi- ja toimintakertomuksen, yritysesitteiden, lehtiartikkeleiden, asiakas- ja

henkilöstölehtien, talousalan lehtien tai yrityksen tuntevien ystävien avulla. (Kortetjärvi-Nurmi ym. 2009, 164.)

Esimerkiksi jokin mainostoimisto haluaa palvelukseensa luovia ihmisiä, joten hakemuksen on osoitettava kykyä luoviin ratkaisuihin ja ideointitaitoa. Useat muutkin työnantajat toivovat hakemuksilta persoonallisuutta, mitä sillä sitten kukin tarkoittaaakin. Persoonallisuus on ratkaisu myös hakijan ongelmaan: miten erottua positiivisesti muista, samantasoisista hakijoista. Persoonallisella hakemuksella voidaan tarkoittaa hakemuksen luovaa, standardista poikkeavaa toteutusta. Myös tapa kirjoittaa voi herättää kiinnostuksen, vaikka hakemus olisi ulkoasultaan tavanomainen. (Kortetjärvi-Nurmi ym. 2009, 162, 164.) Nuoren, kokemattoman hakijan paperi voi erottua muista jo pelkästään tuoreudellaan. Kuluneita ja mitäänsanomattomia fraaseja, kuten ”olen yhteistyökykyinen” ja ”tulen hyvin toimeen ihmisten kanssa”, tulisi välttää. (Airo ym. 2008, 103.)

#### *Hakemuskirjeen asettelu ja ulkoasu*

Postitettava asiakirjastandardin mukainen hakemus tulostetaan A4-kokoiselle paperille ja postitetaan siistissä, isossa kirjekuoressa (C4). Hakemuskirjeen tulee olla tiivis ja jäsennelty, sen tulisi mahtua yhteen sivuun. Asettelyn tulee olla looginen. Riviväleihin, marginaaleihin, kappaleiden muotoon, sarkaimiin sekä tekstin korostuskeinoihin (lihavointi ja kursivointi) on hyvä kiinnittää huomiota. Yleensä vain kolme tai neljä kappaletta riittää. Hakukirjeen tulee luoda selkeä kokonaisvaikutelma ja se on ehdottomasti lähetettävä ajoissa. Hakemus on näyte hakijan viestintätaidoista: kielivirheet viestivät osaamattomuudesta ja välinpitämättömyydestä ja murentavat hakemuksen uskottavuutta. (Kortetjärvi-Nurmi ym. 2009, 162).

Kun hakemus lähetetään sähköpostitse, hakemustekstin voi kirjoittaa sähköpostin viestikenttään ja ansioluettelo liitetään liitetiedostona mukaan. Sähköpostin viestikenttään kirjoitettavassa tekstissä on oltava samat tiedot, mutta asettelu on erilainen. Esimerkiksi kappalejaolla ja tekstin lihavoinnilla hakemusteksti jäsennellään selkeäksi ja helppolukuisiksi. Vastaanottajalta voi kysyä, missä

muodossa liitettävät tiedostot lähetetään, mikäli sitä ei ole mainittu. Yleisimmin käytettyjä formaatteja ovat PDF ja Microsoft Office Word.

Korpela (2008) opastaa noudattamaan asiakirjojen, myös työhakemuksen, standardin mukaista vakioasettelua ja korostaa asiakirjan ulkoasun merkitystä. Miellyttävä ulkoasu houkuttelee lukemaan, luo myönteisen ennakoasenteen ja auttaa säilyttämään kiinnostuksen. Hänen mukaansa hyvä ulkoasu tekee lukemisesta sujuvampaa, ja joskus se myös auttaa tekstin oikeaan ymmärtämiseen. Asiallinen ja normien mukainen ulkoasu saa asiakirjan näyttämään luotettavammalta ja lisäksi tyylikäs ulkoasu luo myönteistä mielikuvaa asiakirjan tuottajasta eli parantaa imagoa. Korpela kirjoittaa käynnissä olevan muutoksen, jossa vakioasettelun ilmettä muutetaan nykyaikaisemmaksi ja miellyttävämmäksi esimerkiksi perusfonttia 'Times New Roman' vaihtamalla. Asiakirjan ilme muuttuu kun fontti vaihdetaan toisenlaiseksi. Esimerkkinä Korpela antaa kirjasinlajin 'Calibri'. Hänen mukaansa korostuskeinona voidaan käyttää isompaa fonttikokoa sen sijaan, että kirjoitettaisiin sanoja versaalilla, isoilla kirjaimilla. Standardi suosittaa 10–12 pisteen fonttikokoa leipätekstissä. (Korpela 2008, 11–13, 41.) Opinnäytetyön liitteenä on vakioasettelun mukainen työhakemus vastauksena kesätyöpaikkailmoitukseen.

#### *Oma-aloitteinen eli avoin hakemus*

Oma-aloitteisella hakemuksella voi hakea jotain tiettyä työtä, jota ei ole ilmoitettu avoimeksi. Se voi olla myös tietylle yritykselle lähetettävä avoin hakemus, jossa työpaikan hakija esittelee osaamistaan ja toivoo, että tälle osaamiselle olisi yrityksessä käyttöä. Ajatuksena on, että hakijaa kiinnostaa ala ja kyseessä oleva yritys enemmän kuin tarkkaan rajattu toimenkuva. (Kortetjärvi-Nurmi ym. 2009, 164.)

Oma-aloitteisen hakemuksen kirjoittamiseen pätevät samat ohjeet kuin ilmoitukseen vastattaessa, mutta oma-aloitteisessa hakemuksessa korostuu vielä enemmän markkinointikirjeen luonne: nuoren on pyrittävä herättämään kiinnostus ja tarve. Kiinnostus on saatava heräämään jo otsikon ja ensimmäisen kappaleen avulla, jotta teksti tulisi luetuksi kokonaan. Lukijan pitäisi myös heti alusta saada selville, miksi nuori lähettää tarjouksensa juuri kyseiselle yritykselle. Tarpeen herättämiseksi

hakijan tulee kertoa, millaista osaamista tarjoaa eli mitä hyötyä hänestä yritykselle olisi. Oma-aloitteista hakemusta voi tehostaa soittamalla viikon, parin kuluttua ja varmistamalla, että tiedot ovat tulleet perille. (Kortetjärvi-Nurmi ym. 2009, 164–165.) Samalla voi tiedustella sillä hetkellä mahdollisesti avoimien paikkojen tilannetta ja kysyä onko tarjous herättänyt vastaanottajassa kiinnostusta sekä jättää muistijäljen palkkaajalle sopivan työtehtävän ilmaantuessa (Airo ym. 2008, 102).

Internet on monen yrityksen päärekryointikanava. Se on helpottanut ja nopeuttanut työnhakuprosessia. Avoimen hakemuksen voi moneen yritykseen lähettää täyttämällä yrityksen rekryointisivuilla olevan hakulomakkeen. Työnhakija voi myös jättää oman CV:nsä johonkin CV-pankkiin ja ryhtyä odottamaan yhteydenottoja. Osa tehtävistä täytetään nykyään pelkästään sähköisten rekryointisivustojen ja CV-pankkien kautta. Helppoudessa on kuitenkin myös omat ongelmansa. Koska Internet on tehokas, nopea ja interaktiivinen kanava, se saa liikkeelle suuret joukot. Nuori työnhakija voi myös erehtyä luulemaan hakemista liian helpoksi. Hakulomake tulee ehkä ruksattua nopeasti ja rutiinomaisesti. Yleinen, kenelle tahansa osoitettu hakemus on persoonaton. Myös jokainen sähköisessä muodossa lähetettävä hakemus tulee räätälöidä yritykseen ja haettuun tehtävään kohdennetuksi. (Airo ym. 2008, 102; Kortetjärvi-Nurmi ym. 2009, 153.)

#### 4.2.3 Ansioluettelo ja CV

Kansainvälistymisen myötä ansioluettelo on Suomessakin ryhdytty kutsumaan usein CV:ksi. Lyhenne CV tulee latinan sanoista *curriculum vitae*, 'elämäkerta'. Ansioluettelo on nimensä mukaisesti luettelo hakijan koulutusta ja työuraa koskevista vaiheista sekä muista ansioista, tuoteseloste hakijasta. Se täydentää ja täsmentää hakemuksen tietoja esimerkiksi kertomalla tarkat työssäoloajat aloittamis- ja lopettamispäivineen ja tuomalla esiin ansioita, joita hakija ei ole katsonut tarpeelliseksi mainita itse hakemuksessa. (Kortetjärvi-Nurmi ym. 2009, 165.)

Koska ansioluettelossa on paljon yksityiskohtaista tietoa tiiviissä muodossa, sen luettavuuteen ja silmälähtävyyteen on kiinnitettävä erityistä huomiota. On huomioitava, että asiakeskeisen, helppolukuisuuden ja selkeyden kriteerit täytyvät.



Hyvä lopputulos saadaan asiakirjastandardin mukaisella asetelulla ja sivuotsikoiden käytöllä. Ansioluettelon sivuotsikoita ovat henkilötiedot, koulutus, lisäopinnot, kielitaito, työkokemus, luottamustoimet ja muut ansiot. (Kortetjärvi-Nurmi ym. 2009, 166.)

Henkilötiedoissa mainitaan koko nimi, syntymäaika ja -paikka, siviilisääty sekä mahdollinen sotilasarvo. Yhteystiedot - osoite, puhelinnumero ja sähköpostiosoite, mainitaan ylätunnistetiedoissa. Ansioluetteloon kirjataan kaikki yleissivistävä ja ammatillinen koulutus ylimmästä peruskoulutuksesta, peruskoulusta tai ylioppilastutkinnosta, lähtien. Koulutustiedot kirjataan siten, että ensimmäisenä on nykyinen tai viimeisin opiskelupaikka. Koulutusta koskeviin tietoihin tulee tutkinnon nimi, suorittamispaikka ja -aika. Arvosanoja ei tavallisesti mainita. Itsensä ja ammattitaitonsa kehittäminen voi tapahtua lisäksi esimerkiksi kursseilla ja itseopiskelulla. Ammatillisesta täydennyskoulutuksesta mainitaan koulutusohjelman tai kurssin nimi, koulutuksen järjestäjän nimi, koulutuksen kesto ja ajankohta. Kielitaidon merkitys on nykyisin korostunut vahvasti. Kielitaito-kohdassa hakija useimmiten esittää oman arvionsa kielten osaamisestaan. Jos hakija on suorittanut jonkin kielitutkinnon tai hankkinut lisätaitoa kielikursseilla, se merkitään tähän yhteyteen. Kielitutkinnosta ja -kurssista kerrotaan taso, suoritus aika ja kurssin kesto sekä tutkinnon tai kurssin järjestäjän nimi. Työsuhteet esitetään aikajärjestyksessä viimeisimmästä alkaen. Työsuhteesta kerrotaan työnantajan nimi, tehtävän nimi ja työsuhteen kesto. Työtehtävä voidaan lyhyesti kuvata. Luottamustehtävistä kertominen on edullista ainakin silloin, jos niillä on yhtymäkohtia haettavan toimen hoitamiseen. Esimerkiksi toiminta opiskelija- tai muun järjestön tai yhteisön luottamustehtävissä kehittää tiimityö- ja projektityöskentelytaitoja. Luottamustehtävistä mainitaan tehtävän nimi, yhteisön nimi ja aika, jolloin hakija on tehtävää hoitanut. Tietotekniikkataidoista mainitaan ansioluettelossa kaikki ohjelmat, joita hakija on käyttänyt ja joiden käytön hän katsoo hallitsevansa. (Kortetjärvi-Nurmi ym. 2009, 166.)

Muita ansioitaan hakija esittelee harkintansa mukaan. Haettavan paikan ja tilanteen vaatimusten vuoksi voidaan mainita esimerkiksi mitalit ja palkinnot, ajokorttityyppi, menestyminen urheilussa, toiminta vapaaehtoistyössä, stipendit, apurahat sekä julkaisutoiminta. Ansioluettelossa voidaan mainita myös harrastukset, mikäli niillä

katsotaan olevan vaikutusta haettavaan tehtävään. Harrastuksia ja järjestöjen jäsenyyksiä pidetään yleensä positiivisina aktiivisuuden osoituksina. Harrastuskohtaan voidaan laittaa henkilökohtaisia kiinnostuksenkohteita ja itselle mieluisia vapaa-ajanvieton muotoja, kuten esimerkiksi matkailu, musiikki, kokkaaminen tai puutarhanhoito. (Kattelus ym. 2002, 59; Kortetjärvi-Nurmi ym. 2009, 161–162.)

Ansioluettelon suositeltava pituus on yhdestä kahteen sivua. Kirjoittaja varmentaa ansioluettelonsa paikkansapitävyyden omalla allekirjoituksellaan. Opinnäytetyön liitteenä on malli asiakirjastandardin mukaisesta ansioluettelosta.

### *Markkinoiva CV*

CV:stä puhuttaessa, voidaan tarkoittaa aiemmin kuvattua perinteistä ansioluetteloa, mutta tavallisemmin CV:ksi kutsutaan suoranaista ja markkinointihenkistä kuvausta hakijan osaamisesta, vahvuuksista ja tavoitteista. CV:n kirjoittamiseen pätee samat suositukset kuin perinteiseen ansioluetteloon, mutta markkinoivassa CV:ssä käytetään luettelon sijasta lauseita ja virkkeitä.

Otsikot valitaan sen mukaan, että ne helpottavat lukemista ja jaottelevat tekstin kokonaisuuksiin. Osaaminen ja tavoitteet esitellään lyhyellä muutaman virkkeen kappaleella. Henkilö- ja yhteystiedot, koulutus, työkokemus sekä muut ansiot esitellään samoin kuin perinteisessä ansioluettelossa. Otsikoiksi voi laittaa myös osaamisen ja haetun työn kannalta tärkeitä ominaisuuksia ja luonteenpiirteitä kuten ryhmätyötaidot, kommunikaatiotaidot, viestintäosaaminen, ongelmanratkaisukyvyt, luovuus ja ideointi. Keskiöön nostetaan siis työnhakijan taidot ja uravisio työkokemusta ja koulutusta voimakkaammin. (Kattelus ym. 2002, 62.)

Markkinoiva CV voi tietyissä tilanteissa olla nuorelle eduksi, kun ei vielä ole kovin paljon työelämän näyttöjä esitettävänä. Tällöin nuori tuo sanallisesti esille, mitkä ovat hänen tavoitteensa työuralla, omat taidot ja senhetkiset kokemukset. (Kattelus ym. 2002, 62.) Toisaalta Kortetjärvi-Nurmi ja Rosenström esittävät, että markkinoivan CV:n kirjoittajalla on jo tavallisesti työkokemusta vaativista

työtehtävistä niin, että hän voi kertoa työkokemuksistaan ja -saavutuksistaan tulostavoitteellisesti (Kortetjärvi-Nurmi ym. 2004, 126).

Kun kysymyksessä on monikansallinen yritys, on sillä usein Internet-sivuillaan malli, jonka mukaan CV laaditaan. Euroopan unioni suosittaa käyttämään työnhaussa myös yhtenäistä eurooppalaista ansioluettelomallia, joka on käyttökelpoisiin juuri nuorille työnhakijoille. Ansioluettelopohja ja ohjeet ansioluettelon laatimiseksi löytyvät Euroopan ammatillisen koulutuksen kehittämiskeskuksen Cedefopin Internet-sivuilta - <http://europass.cedefop.europa.eu/fi/home>. (Nieminen 2006, 23.)

Ansioluettelo kirjoitetaan työ- ja koulutodistusten pohjalta. Todistuksista ja mahdollisista työnäytteistä, omasta osaamisestaan, kannattaa ryhtyä kokoamaan portfolioa. Portfoliossa tärkeät paperit säilyvät siisteinä ja se voidaan ottaa mukaan haastattelutilanteeseen. Monilla luovan toiminnan aloilla, esimerkiksi taiteilijat ja toimittajat, se on välttämätön näyte ja todiste tehdystä työstä. Portfolio muuttuu ja kehittyy tekijänsä mukaan – sen päivittäminen on myös tärkeää. (Kattelus ym. 2002, 63.)

#### 4.3 Työhaastattelu

”Haastattelu on henkilöarvioinnin tärkein menetelmä. Se on ainoa menetelmä, jossa henkilöä voidaan havainnoida ja arvioida kokonaisuutena. Tämän ominaisuutensa perusteella se myös koordinoi muita menetelmiä; kaikki muut havainnot ja menetelmät saavat tulkintansa haastattelussa muodostuvan kokonaiskuvan osina.” (Niitamo 2000, 175.)

Työsuhteen solmiminen edellyttää lähes poikkeuksetta henkilökohtaista tapaamista. Työnantajat haluavat tavata ennalta usein lyhytkestoiseenkin työharjoitteluun tulevan opiskelijan (Alajärvi ym. 2001, 240). Työhaastattelu on joko vapaamuotoinen eli strukturoimaton, jäsennetty eli strukturoitu tai näiden yhdistelmä. Vapaamuotoinen haastattelu alkaa ja etenee haastateltavan ja haastattelijan spontaanien aloitteiden ja vuorovaikutuksen mukaan. Jäsenneyssä haastattelussa käytetään haastattelurunkoa, jonka mukaan kaikille haastateltaville esitetään samat kysymykset.

Haastattelurungon kysymykset ovat yleiskysymyksiä ja tehtäväkohtaisia kysymyksiä. Haastattelussa on muun muassa koulutusta, osaamista, hakemisen kohteena olevaa tehtävää, toimialan tuntemusta ja hakumotiiveja sekä hakijan toiveita ja tulevaisuuden näkymiä koskevia kysymyksiä. Aihealueita voivat olla myös työajat ja perheasiat sekä terveydentila ja elämänhallinta. (Kortetjärvi-Nurmi ym. 2009, 173–174.) Haastattelun kulku etenee tavallisesti alla esitetyn kaavion mukaisesti.



Kuvio 5. Työhaastattelun vaiheet (Kortetjärvi-Nurmi ym. 2009, 175)

Haastatteluun on ehdottoman tärkeää saapua ajoissa. Haastattelijaa tervehditään reippaasti ja kätellään kohteliaasti. Kättelyaloitteen tekee haastattelija. Haastatteluun saapuva nuori esittelee itsensä selkeästi. Luottamuksen luomiseksi on tärkeää läpi haastattelun katsoa haastattelijaa silmiin. Mukaan otetaan tarvittavat materiaalit, esimerkiksi todistukset ja työnäytteet. Haastattelijaa teititellään, ellei pyydetä sinuttelemaan. Haastateltavan on hyvä muistaa, että hän viestii paitsi sanoilla myös eleillä, ilmeillä, liikkeillä ja äänensävyillä. Myös haastattelijan sanatonta viestintää kannattaa tarkkailla. Kiinnostus näytetään ensin työtä ja vasta sitten etuja kohtaan, eikä entisten työnantajien mustamaalaaminen tai koulutuksen ja oppilaitoksen väheksyminen edesauta positiivisen kuvan luomisessa. Haastattelun lopuksi kiitetään ja hyvästellään ennen poistumista. (Kortetjärvi-Nurmi ym. 2009, 175.)

Nuori voi vähentää työhönottohaastattelun aiheuttamaa jännitystä valmistautumalla ja harjoittelemalla. Kiinnostunut – ja kiinnostava – hakija hankkii lisätietoja muun muassa yrityksen toimialasta, tuotteista, yrityskuvasta ja henkilöstöpolitiikasta sekä tehtävästä ja kilpailevista yrityksistä. Kirjallisen materiaalin lisäksi yrityksen työntekijät ja asiakkaat ovat hyviä tiedonlähteitä. (Kortetjärvi-Nurmi ym. 2009, 173.)

Haastattelutilannetta voi harjoitella miettimällä, mitä haastattelija todennäköisesti kysyy ja pohtimalla vastauksia kysymyksiin. Seuraavasta kysymyslistasta nuori saa kuvan, minkälaisia kysymykset saattavat olla:

Kuvaile itseäsi.

Miksi haluat juuri tämän työn?

Millainen kuva sinulla on tästä tehtävästä?

Miksi meidän pitäisi valita juuri sinut?

Mitkä ovat vahvuutesi? Mitä osaat?

Millaisia asioita haluaisit itsessäsi kehittää?

Minkälainen on nykyinen opiskeluyhteisösi?

Miten olet yleensä menestynyt opiskelussa?

Miten työskentelet ryhmässä/asiakaspalvelussa?

Mitkä ovat uratavoitteesi ja miten aiot saavuttaa ne?

Mistä tähänastisesta saavutuksestasi olet ylpeä?

Missä vaiheessa urakehitystäsi olet mielestäsi?

Mitä odotat työltäsi?

Mitä olet ajatellut sopivaksi palkaksi?

Mikä sinusta tulee isona? Missä näet itsesi kymmenen vuoden päästä?

Millainen on terveytesi? Onko taloutesi kunnossa?

Kerro jotain harrastuksistasi?

Mitä jos et tule valituksi?

Miten yrität vakuuttaa asiakkaan? (myynti- ja markkinointityö)

Millaiset mahdollisuudet sinulla on matkustaa?

Miten hallitset stressitilanteita?

(Koivisto 2004, 172; Kortetjärvi-Nurmi ym. 2009, 173.)

Haastattelu on molemminpuolinen tilaisuus jakaa ja saada tietoa, ja myös nuoren työnhakijan odotetaan esittävän kysymyksiä. Hyvät kysymykset viestivät kunnioituksesta. Sekä haastattelija että haastateltava etsivät informaatiota siitä, miten osapuolten intressit sopivat yhteen. Taustalla vaikuttaa myös työnantajien kiristynvä kilpailu tulevaisuuden tekijöistä – haastattelut ovat yhä enemmän molemminpuolisen myynnin sävyttämiä tilanteita. (Airo ym. 2008, 105; Kattelus ym. 2002, 69; Nieminen 2006, 37–38.)

Tyypillisin haastattelu on kahdenkeskinen keskustelu, mutta haastattelihoita saattaa myös olla useita yhtä aikaa tai peräkkäin. Hakija voi joutua pitämään pienen myyntipuheen tai suoriutumaan jostain muusta tehtävästä. Kielitaito voidaan tarkistaa kyseisellä kielellä. Haastattelija voi kysyä hyvinkin henkilökohtaisia kysymyksiä. On siis syytä varautua kaikkeen. Haastattelussa pyritään kartoittamaan paitsi osaaminen ja tahtominen myös aloitteellisuus, paineensietokyky, yhteistoimintakyky ja viestintätaidot. Nuoren on hyvä muistaa säilyttää rauhallisuus, harkita vastauksia ja pyytää vaikka miettimisaikaa, jos ei heti osaa vastata kysymykseen. (Kortetjärvi-Nurmi ym. 2004, 129; Kortetjärvi-Nurmi ym. 2009, 175.)

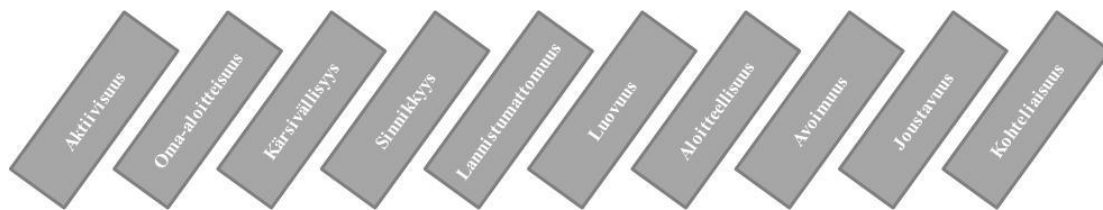
Työhaastattelua koskeva kirjallisuus kehottaa yleensä kiinnittämään erityistä huomiota pukeutumiseen ja huolehtimaan ulkoasusta: neutraalin asiallinen ja siisti pukeutuminen sopii aina (Alajärvi ym. 2001, 242). Airo, Rantanen ja Yrttiaho esittävät kuitenkin näkemyksen, jonka mukaan haastattelijat eivät yleensä kiinnitä olemukseen tai pukeutumiseen niin paljon huomiota kuin luullaan. Jos olemus on riittävän siisti ja edustaa samaa normia ja tyyliä kuin palkkaavan yhteisön, se riittää. On ennen kaikkea myös hakijan etu lyhyellä ja erityisesti pitkällä aikavälillä tulla valituksi omana itsenään ja oikeilla odotuksilla. Kuvatut vahvuudet ja motiivit ovat myös uskottavampia ja vaikuttavat päätökseen voimakkaammin, kun ihmisestä välittynyt kuva koetaan aidoksi ja rehelliseksi. (Airo ym. 2008, 105.)

Yritysvalmentaja Jari Sarasvuo oli 26.10.2012 vieraana MTV3-televisiokanavan perjantai-illan keskusteluohjelmassa Heikki & Mikko Show, ja totesi, että kaikki tiedostettu vaikuttamisyritys on ”ihmisten välisen salaisen sopimuksen vastaista”. Hänen mielestään se, että etukäteen päättää, että olemalla tietynlainen pystyy vaikuttamaan lopputulokseen on vastenmielistä, eikä hän suosittelen kyseistä käyttäytymismallia kenellekään. (Heikki & Mikko Show 26.10.2012.) Työhaastatteluun tämä voidaan rinnastaa siten, että valmistautuminen ei saa johtaa siihen, että hakija opettelee etukäteen viestejä ja käyttäytymismalleja, jotka eivät ole hakijalle luontaisia, tarkoituksenaan ainoastaan tehdä vaikutus haastattelijaan. Ulkoa opetellut mallit tai tekniikat luovat haastattelutilanteeseen jännitteen, jonka palkkaajat helposti aistivat. Valmistautuminen ei saa myöskään johtaa siihen, että hakija latelee etukäteen opetellut vastaukset kuuntelematta kunnolla, mitä kysytään.

Työhaastattelussa aito vuorovaikutus ja luonteva dialogi tuottavat parhaan tuloksen. Hakutilanteessa on hyödyksi nopeastikin uskaltaa päästää esiin oma luontainen käyttäytyminen ja persoonallisuus. Useimmat palkkaajat hakevat – tietoisesti tai intuitiivisesti – hakijan arkipersonallisuutta, ja usein se henkilö, joka pystyy sen nopeasti ja välittömästi esittämään, on vahvoilla valintatilanteessa. (Airo ym. 2008, 105; Kortetjärvi-Nurmi ym. 2009, 173.) Sarasvuon mukaan ihminen tekee vaikutuksen silloin, kun on ”oman juttunsa päällä”, tyyni ja valpas, vaikka vähän jännittäisikin (Heikki & Mikko Show 26.10.2012).

Henkilöarvioinnin kokenut ammattilainen Petteri Niitamo esittää, että haastattelu on aina ollut ja tulee aina olemaan henkilöarvioinnin päämenetelmä. Hänen mukaansa haastattelu on henkilöarvioinnin menetelmistä ylivoimaisesti monipuolisin, joustavin ja älykkäin, mutta valitettavan aliarvostettu. (Niitamo 2000, 9.) Niitamo korostaa, ettei haastattelun merkitystä voi väheksyä, eikä sitä missään valintatilanteessa voida korvata erilaisilla testeillä. ”Haastattelun syrjäinen asema korostuu voimakkaasti yleistyneiden testien rinnalla. Elämme tekniikkayhteiskunnassa, jossa testien lupaama tekninen sädekehä helposti sokaisee näkemästä henkilöarviomenetelmien koko kenttää. Haastattelemisen ja ihmisten kohtaaminen on liian arkista ja vaatimattomalta näyttävää, jotta menetelmää voisi pitää tarpeeksi uskottavana. Haastattelusta puuttuu ulkoinen rekvisiitta – välineet, koneet ja automatiikka. Koska haastattelemisen on kaikkien ulottuvilla oleva menetelmä, voidaankin sanoa, että henkilöarvioinnissa on haastattelun väheksymisen myötä usein menty merta edemmäs kalaan. Mikään kone, mekaaninen tai digitoitu tekniikka ei kuitenkaan voi korvata henkilöarvioinnin ikiaikaista menetelmää, työhaastattelua.” (Niitamo 2003, 22.)

#### 4.4 Työnhakuprosessi ja nuoren asenne



Kuvio 6. Nuoren työnhakijan tärkeitä ominaisuuksia

Oma asennoituminen on yksi työhaun kriittisistä komponenteista. Sopivien työnantajien ja tehtävien löytämiseen ei ole oikotietä. Työnhaku - sopivien työmahdollisuuksien etsiminen, työhaun papereiden räätälöiminen eri paikkoihin sopiviksi sekä omat henkiset investoinnit haastatteluihin ja mahdollisiin soveltuvuustesteihin, on kovaa työtä ja vie aikaa, mikä kannattaa myös hyväksyä. Hakemiseen lähtiessä on syytä tiedostaa, että saatetaan tarvita useita kontakteja ja hakuja, ennen kuin paikka löytyy. Tämän realiteetin tiedostaminen helpottaa hylkäävien vastausten käsittelyä ja intensiivisen hakurutiinin ylläpitoa. (Airo ym. 2008, 102; Kattelus ym. 2002, 47.)

Persoonan ja jonkinlaisen ainutkertaisuuden sekä tunnollisuuden ja luotettavuuden esiintulo työnhakuprosessissa on hyödyksi ehdokkaalle (Airo ym. 2008, 104). Nuoren työnhakijan asenteen on oltava positiivinen siinäkin tapauksessa, että välttämättä tarvitsee työn esimerkiksi juuri kesäksi. Epätoivo näkyy helposti jo hakupapereista eikä ole omiaan edistämään työnsaantimahdollisuuksia. Työnhakuun on panostettava tosissaan. Leikkimielellä ei kisaan kannata lähteä, sillä itsetuntokin joutuu väistämättä koetukselle, jos omat hakuponnistelut eivät ala tuottaa tulosta jonkin ajan kuluttua. (Kattelus ym. 2002, 48.)

Työnhakuun kuluvalle ajalle ja siihen käytetyllä energialla on myös positiivisia vaikutuksia. Prosessin aikana nuori oppii valtavasti sekä itsestään että työmarkkinoista. Samalla harjaantuu haastatteluissa käymiseen ja hyvien hakemusten ja ansioluetteloiden tuottamiseen. Nämä kaikki ovat asioita, jotka suoraan edistävät työllistymistä ja kesätyö- tai työharjoittelupaikan saantia. Kehityksen voi



konkreettisimmin huomata siinä, miten oma CV hioutuu matkan varrella tai miten oppii lukemaan työpaikkailmoitusten ”rivien välejä” sekä esittämään omalta kannalta keskeisiä kysymyksiä työnantajille. Kun työnhakua harjoittelee jonkin aikaa, oppii myös paremmaksi oman osaamisensa markkinoijaksi ja tasavertaisemmaksi neuvottelijaksi työn tarjoajan kanssa. (Kattelus ym. 2002, 48.) Hakujen välinen turhauttava aika on käytettävä paitsi itsetunnon nostamiseen ja hakustrategian hiomiseen, myös kontaktiverkon luomiseen ja täydentämiseen. Hyvän kontaktiverkoston avulla pysyy aktiivisena ja tilanteen tasalla. Verkoston avulla voi myös löytää sellaisia avoimia työpaikkoja, joista ei jostain syystä ole pidetty suurta ääntä tai joita ei muuten ole havainnut. Onnistuminen saattaa sattua silloin, kun nuori sitä vähiten odottaa. (Koivisto 2004, 166.)

Koivisto kirjoittaa olleensa auttamassa nuoria työnhakijoita ja miettineensä syitä epäonnistumisiin ja tulleensa siihen tulokseen, että nykyisin hakijoissa on kovin paljon samantyyppisiä siistejä, osaavia ja kielitaitoisia henkilöitä, joista pitäisi pystyä erottumaan omaperäisellä hakemuksella, terveellä itseluottamuksella ja ”särmällä”. Liian siisti hakija hukkuu massaan. Hän kokee, että omien saavutusten ja onnistumisten mainitseminen on tärkeää, sillä työnhaun tilanteessa ei kukaan muukaan ota niitä esille kuin nuori itse. Lähteen mukaan tilanteessa on suorastaan tyhmää olla turhan vaatimaton. Tarvitaan ammatillista ylpeyttä sekä tarvetta olla esillä ja puolustaa omia näkemyksiään. (Koivisto 2004, 171, 173.) On syytä välttää sekä liiallista itsevarmuutta että yliampuva nöyryyttä (Airo ym. 2008, 103). Koivisto muistuttaa vielä kirjansa lopussa, että valinta perustuu tosiasioihin, joten on oltava rehellinen. ”Ole oma itsesi hyvine ja huonoine puolinesi – anna persoonallisuutesi näkyä.” (Koivisto 2004, 174.)

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 5.1 Tutkimusmenetelmän valinta

Kvantitatiivinen tutkimus tarkoittaa nimensä mukaisesti määrällistä ja tilastollista tutkimusta, jossa käsitellään mittauksen tuloksena saatua aineistoa tilastollisin menetelmin. Tutkimuksen lähtökohtana on tutkimusongelma, johon haetaan ratkaisua tai vastausta. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla selvitetään lukumääriin ja prosentiosuuksiin liittyviä kysymyksiä sekä eri asioiden välisiä riippuvuuksia, mikä edellyttää riittävän suurta otosta, jotta tulokset olisivat luotettavia. Aineiston keruussa käytetään yleensä tutkimuslomakkeita valmiine vastausvaihtoehtoineen. (Heikkilä 1998, 15; Kananen 2008, 10.)

Kvalitatiivinen tutkimus tarkoittaa laadullista tutkimusta, jossa käytetään esimerkiksi havainnointia, haastatteluja ja tekstianalyysia. Tavoitteena on siis ymmärtäminen, ei määrien selvittäminen. Kvalitatiivinen tutkimus auttaa ymmärtämään tutkimuskohdetta ja rajoittuu yleensä pieneen tutkittavien määrään. (Heikkilä 1998, 16; Kananen 2008, 11.)

Opinnäytetyömme kuvaileva tutkimus toteutettiin kvantitatiivisella tutkimusotteella. Tarkoituksena oli yleistää otoksen pohjalta saadut tulokset koskemaan koko perusjoukkoa.

### 5.2 Tutkimuksen perusjoukko ja otanta

Tutkimuksen perusjoukon muodostivat ne raumalaiset 16–25-vuotiaat nuoret, jotka opiskelivat vuonna 2009 Rauman lukiossa, Rauman ammattiopistossa tai Satakunnan ammattikorkeakoulun Rauman toimipisteissä. Perusjoukkoa ei tutkittu kokonaisuudessaan vaan siitä valittiin ositetulla otannalla 410 opiskelijan otos. Ositetulla otannalla taataan erityyppisten ryhmien edustavuus otoksessa (Kananen 2008, 76).

Jaoin oppilaitosten opiskelijat osajoukkoihin: Rauman lukion opiskelijat vuosikursseittain ja Rauman ammattiopiston sekä Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelijat suuntautumisoittain. Tutkimusta varten tarvittiin ensin tiedot eri oppilaitosten kokonaisopiskelijamääristä sekä määriteltyjen osajoukkojen opiskelijamääristä. Selvittääksemme opiskelijamäärät olimme sähköpostitse yhteydessä oppilaitosten toimistoihin ja saimme pikaiset vastaukset kaikilta. Näiden opiskelijamäärien pohjalta päätimme kuhunkin yksikköön jaettavien kyselylomakkeiden määrän. Opiskelijamäärät on kerätty 11.11.2009.

Alla olevasta taulukosta käy ilmi eri osajoukkojen opiskelijamäärät ja oppilaitokseen lähetettyjen lomakkeiden määrät.

Taulukko1. Perusjoukon opiskelijat ryhmittäin

	Opiskelijamäärät	Lähetetyt lomakkeet
<b>Rauman lukio</b>		
1. vuoden opiskelijat	250 opiskelijaa	30 lomaketta
2. vuoden opiskelijat	229 opiskelijaa	30 lomaketta
3. vuoden opiskelijat	201 opiskelijaa	30 lomaketta
<b>Rauman ammattiopisto</b>		
kaupan ja hallinnon ala	225 opiskelijaa	30 lomaketta
matkailu-, ravitsemus- ja talousala	204 opiskelijaa	30 lomaketta
merenkulkuala	207 opiskelijaa	30 lomaketta
sosiaali- ja terveysala	232 opiskelijaa	30 lomaketta
tekniikan ala	545 opiskelijaa	50 lomaketta
<b>Satakunnan ammattikorkeakoulu</b>		
liiketoiminta Rauma	431 opiskelijaa	40 lomaketta
sosiaali- ja terveysala Rauma	293 opiskelijaa	40 lomaketta
tekniikka ja merenkulku, tekniikka Rauma	351 opiskelijaa	40 lomaketta
Tekniikka ja merenkulku, merenkulku Rauma	296 opiskelijaa	30 lomaketta

### 5.3 Kyselylomakkeen suunnittelu

Kyselylomake suunniteltiin yhteistyössä Työllisyyden edistämistoimikunnan edustajan, Työ- ja elinkeinotoimiston edustajan sekä opinnäytetyötä ohjaavan opettajan kanssa. Kysymykset suunniteltiin tutkimustavoitteiden pohjalta, ja kokonaisuudesta pyrittiin saamaan selkeä ja kattava, raumalaisiin nuoriin ja Rauman työmarkkinoihin keskittyvä. Tutkimuksen haluttiin vastaavan seuraavaan kysymykseen: kuinka hyvin raumalaiset 16–25-vuotiaat nuoret onnistuivat saamaan kesätöitä tai työharjoittelupaikan kesällä 2009? Vastaaminen haluttiin tehdä helpoksi ja hylättyjen vastausten riski minimoitua, joten kysymykset olivat ensisijaisesti monivalintakysymyksiä. Pyrimme myös siihen, ettei kyselylomakkeeseen vastaaminen veisi paljon opiskelijoiden aikaa.

Halusimme kysymyksillä selvittää seuraavat asiat: vastaajan taustatiedot, hakiko ja saiko nuori töitä kesäksi 2009, työsuhteen kesto ja palkkaus, vastasiko työtehtävä koulutusta sekä aiemman työkokemuksen määrä. Tutkimus suoritettiin joulukuun 2009 aikana, ja halusimme myös selvittää miten suuri osa raumalaisista nuorista oli jo siihen mennessä hakenut töitä kesäksi 2010 nimenomaan Raumalta ja miten suurella osalla oli jo tiedossa töitä kesäksi 2010.

### 5.4 Aineiston keruu ja analysointi

Kesätyötä ja työharjoittelua koskevat tiedot kerättiin kysymyslomakkeella, joka jaettiin otokseen valituille opiskelijoille kyseisen oppilaitoksen opinto-ohjaajien tai opettajien toimesta paperiversiona. Halusimme tutkimuksesta kattavan, ja ajattelimme tämän olevan tuottavin lähestymistapa, kun vastaajina olivat nuoret opiskelijat. Oppilaitosten opinto-ohjaajat muodostivat tutkimuksen toteuttamiselle tärkeän sidosryhmän. Toimeksiantaja keräsi täytetyt lomakkeet oppilaitoksista sovittuun päivämäärään mennessä ja me noudimme lomakkeet Rauman työ- ja elinkeinotoimistosta. Tiedonkeruu suoritettiin joulukuun 2009 aikana. Lomakkeita jaettiin yhteensä 410 kappaletta ja Raumalla asuvien nuorten vastauksia saimme 202 kappaletta.

Vastauksia päästiin analysoimaan tammikuussa 2010. Saadut vastaukset numeroitiin ja syötettiin Statistica-tilasto-ohjelmaan ja analysoitiin sen avulla. Analysointi painottui frekvenssi- ja prosenttijakaumien laskemiseen, joita havainnollistimme pylväs- ja ympyrädiagrammien avulla. Alustavia tutkimustuloksia esiteltiin Urastartti-messuilla 2010 alkuvuonna.

## 5.5 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkimuksen tarkoituksena on saada mahdollisimman luotettavaa ja totuudenmukaista tietoa, joilla pyritään välttämään virheiden syntymistä. Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa käytetään käsitteitä validiteetti (pätevyys) ja reliabiliteetti (luotettavuus). Molemmat tutkimusmenetelmät tarkoittavat luotettavuutta. Validiteetti tutkii oikeita asioita tutkimusongelman kannalta. Validiteetti tarkoittaa kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Jälkikäteen validiutta on hankala tarkastella, joten on etukäteen varmistettava huolellinen suunnittelu ja tarkoin harkittu tiedonkeruu. Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimustulosten pysyvyyttä sekä tutkimuksen mittaustulosten toistettavuutta. Tarkoituksena on antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. (Kananen 2008, 79; Heikkilä 1998, 28; Hirsjärvi ym. 2009, 231.)

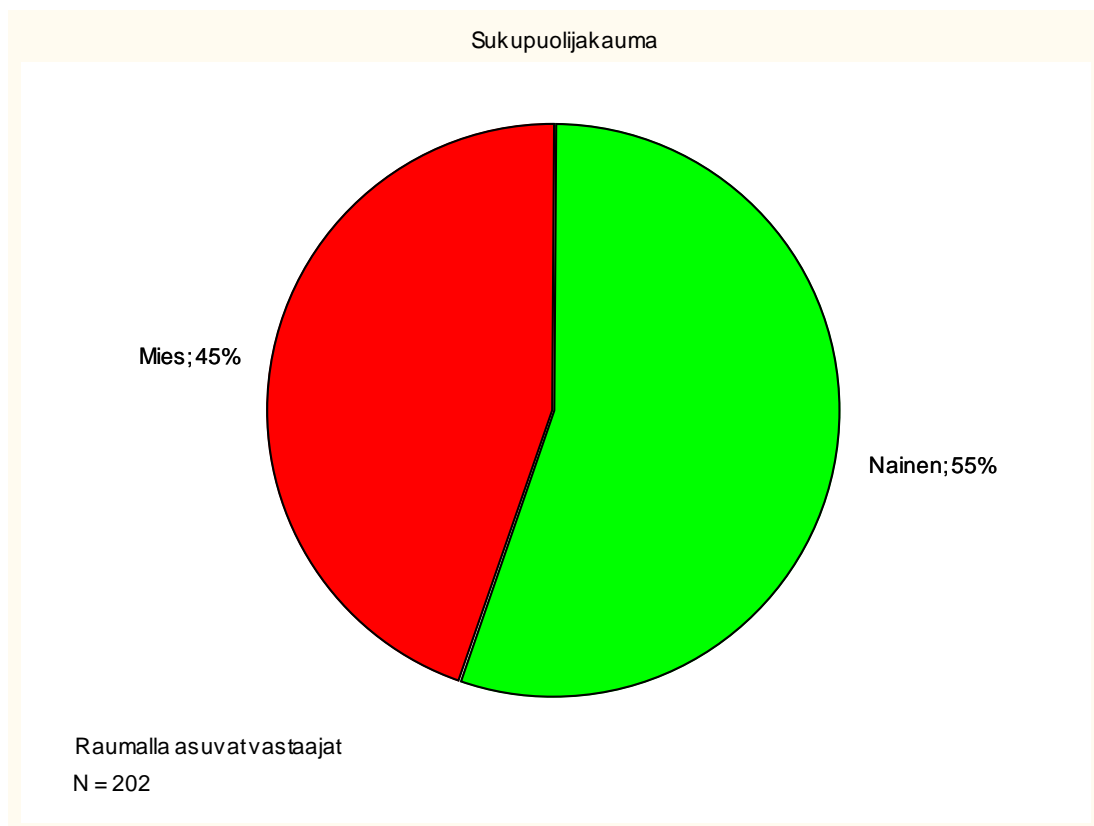
Luulemme, että opinnäytetyömme aihe kiinnosti nuoria, joten he ovat vastanneet kysymyksiin totuudenmukaisesti. Myös se, että kyselylomakkeeseen vastattiin koulussa oppitunnilla, opettajien tai opinto-ohjaajien ”valvonnassa”, kasvattaa varmasti tutkimuksen luotettavuutta. Koska kyselylomake ei sisältänyt henkilökohtaisia kysymyksiä ja siihen vastattiin nimettömästi, voidaan uskoa nuorten vastanneen kyselyyn rehellisesti ja luotettavasti. Jos kysely olisi tehty esimerkiksi Internetissä, vastaajien keskimääräinen ikä olisi saattanut olla korkeampi ja vastattuja kyselylomakkeita olisi saattanut tulla vähemmän. Näin ollen vastausolosuhteet ovat saattaneet vaikuttaa tutkimuksen reliabiliteettiin. Koemme, että esimerkiksi sähköpostin kautta välitetty kyselylomake ei olisi ollut mahdollinen opinnäytetyössämme, sillä käsittääksemme lukiolaisilla ei ole yhteistä sähköpostia. WinNovan (tutkimuksen aikaisen Rauman ammattiopiston) opiskelijoilla on yhteinen sähköposti, mutta sen käyttö ja koulun yleiset tiedotukset ovat paljon vähäisempiä

kuin esimerkiksi Samkissa, joissa suurin osa ilmoituksista tapahtuu juurikin sähköpostin tai koulun sisäisten sivujen kautta.

Tutkimus antaa vastauksen asettamaamme tutkimusongelmaan eli siihen, kuinka hyvin raumalaiset 16–25-vuotiaat nuoret onnistuivat saamaan kesätöitä ja työharjoittelupaikan kesällä 2009. Näin ollen tutkimus mittaa pääosin sitä, mitä oli tarkoituskin mitata. Kahteen tutkimuksen osatavoitteeseen: missä raumalaisessa yrityksessä nuoret olivat töissä kesällä 2009 ja minkälaista palkkaa tai muita korvauksia työstä maksettiin, emme pysty antamaan luotettavaa vastausta aineiston puuttumisen vuoksi. Kattavampien tulosten saamiseksi tutkimus olisi ehkä vaatinut enemmän avoimia kysymyksiä.

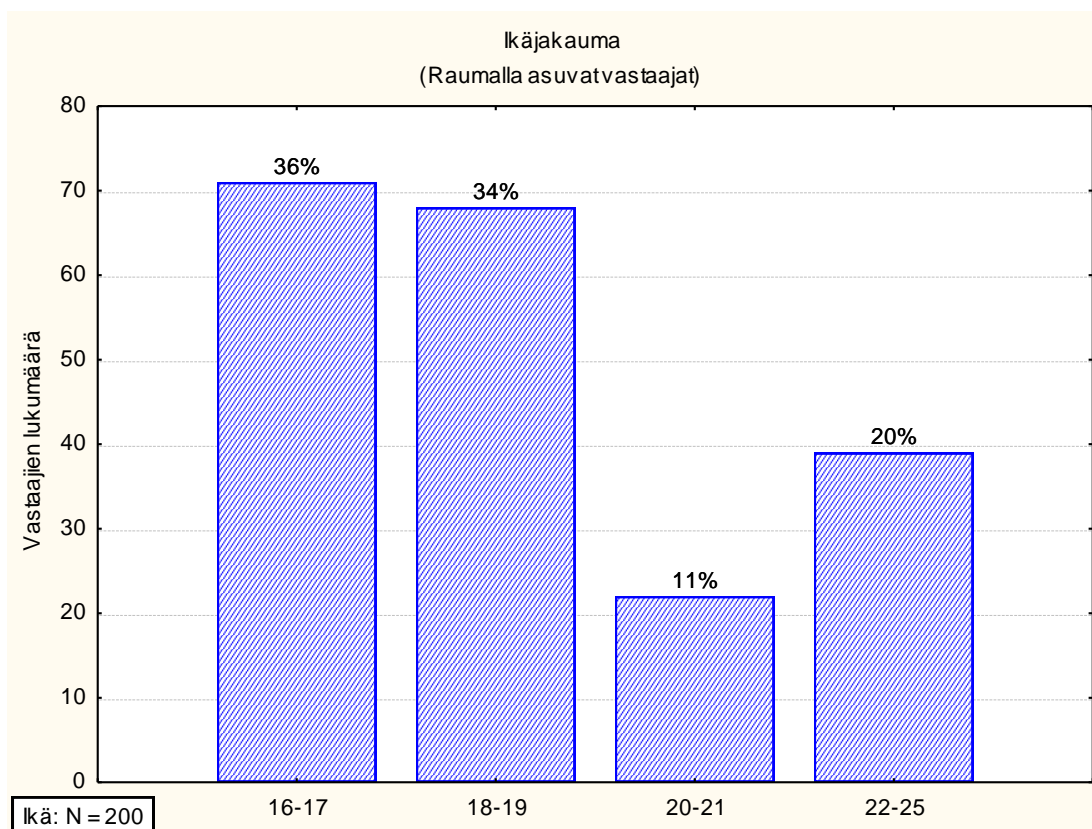
Kyselylomaketta suunniteltiin melko pitkään, jotta lopullinen lomake olisi kaikkia osapuolia: toimeksiantajaa, meitä opinnäytetyön tekijöitä ja ohjaavaa opettajaa tyydyttävä ja antaisi vastaukset kaikkien tarpeisiin. Aikataulullisista syistä kyselylomaketta ei testattu etukäteen ulkopuolisilla vastaajilla, vaikka testaaminen olisi saattanut osoittautua hyödylliseksi. Uskomme kuitenkin, että kysymyslomake kokonaisuudessaan oli selkeä, kysymykset olivat helposti ymmärrettäviä ja niihin oli helppo vastata. Vastaajia pyrittiin ohjaamaan ”b. En (Siirry kysymykseen 15)” – tyyllisillä ohjeilla. Väärinymmärrykset ovat toki aina mahdollisia vastaavanlaisissa kyselyissä, mutta uskomme, että tutkimuksen validius on hyvä.

## 6 TUTKIMUSTULOKSET



Kuvio 7. Raumalla asuvien vastaajien sukupuolijakauma

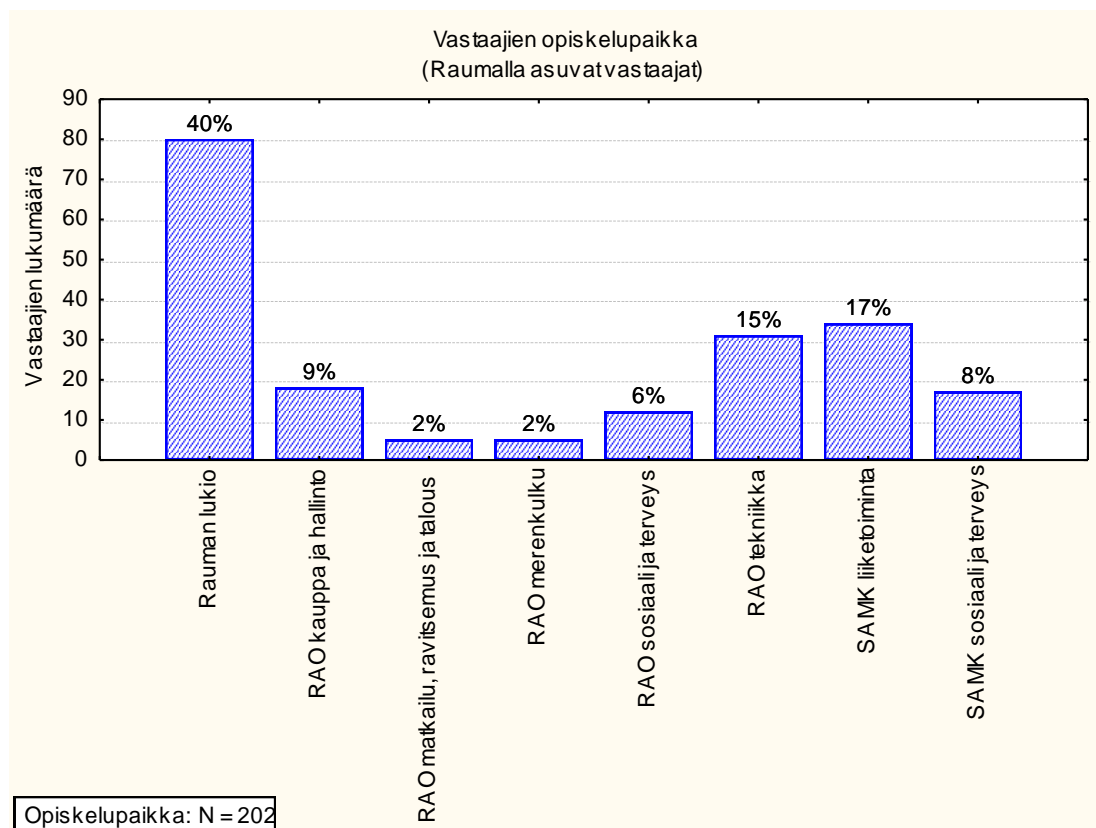
Tutkimukseen vastasi yhteensä 202 raumalaista nuorta, joista naisia oli 55 prosenttia. Vastaajissa oli siis melko tasaisesti kumpaakin sukupuolta.



Kuvio 8. Raumalla asuvien vastaajien ikäjakauma

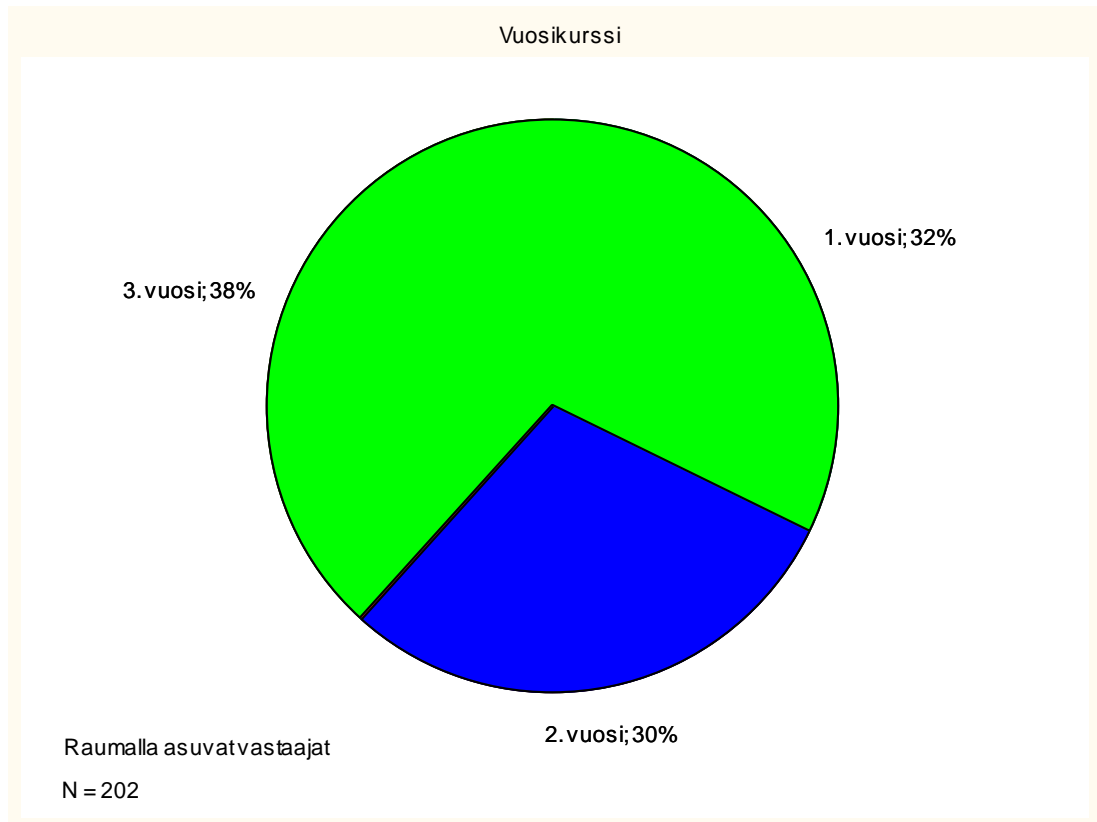
Tutkimuksen 200 vastanneesta 36 prosenttia oli 16–17-vuotiaita, 34 prosenttia oli 18–19-vuotiaita, 11 prosenttia 20–21-vuotiaita ja 20 prosenttia 22–25-vuotiaita.





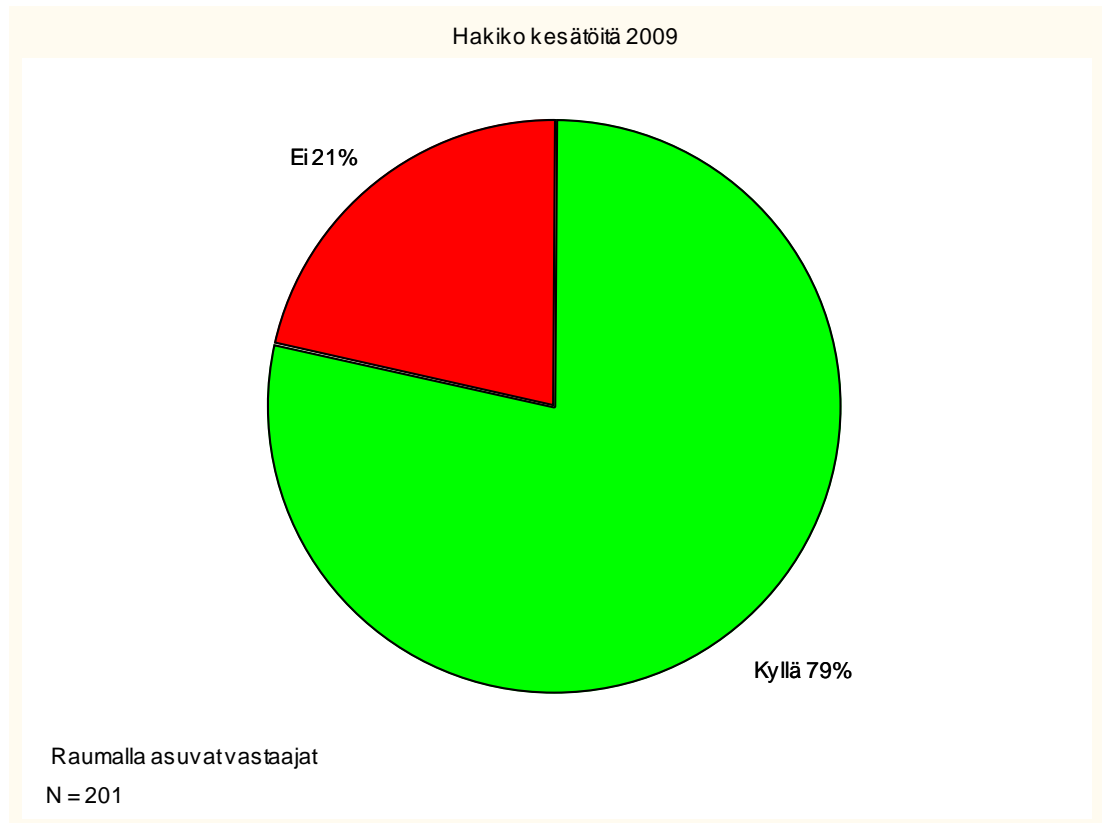
Kuvio 9. Raumalla asuvien vastaajien opiskelupaikka

Kuviosta voidaan todeta, että vastaajista jopa 40 prosenttia opiskeli Rauman lukiossa, 34 prosenttia Rauman ammattiopistossa ja 25 prosenttia Satakunnan ammattikorkeakoulun Rauman toimipisteissä.



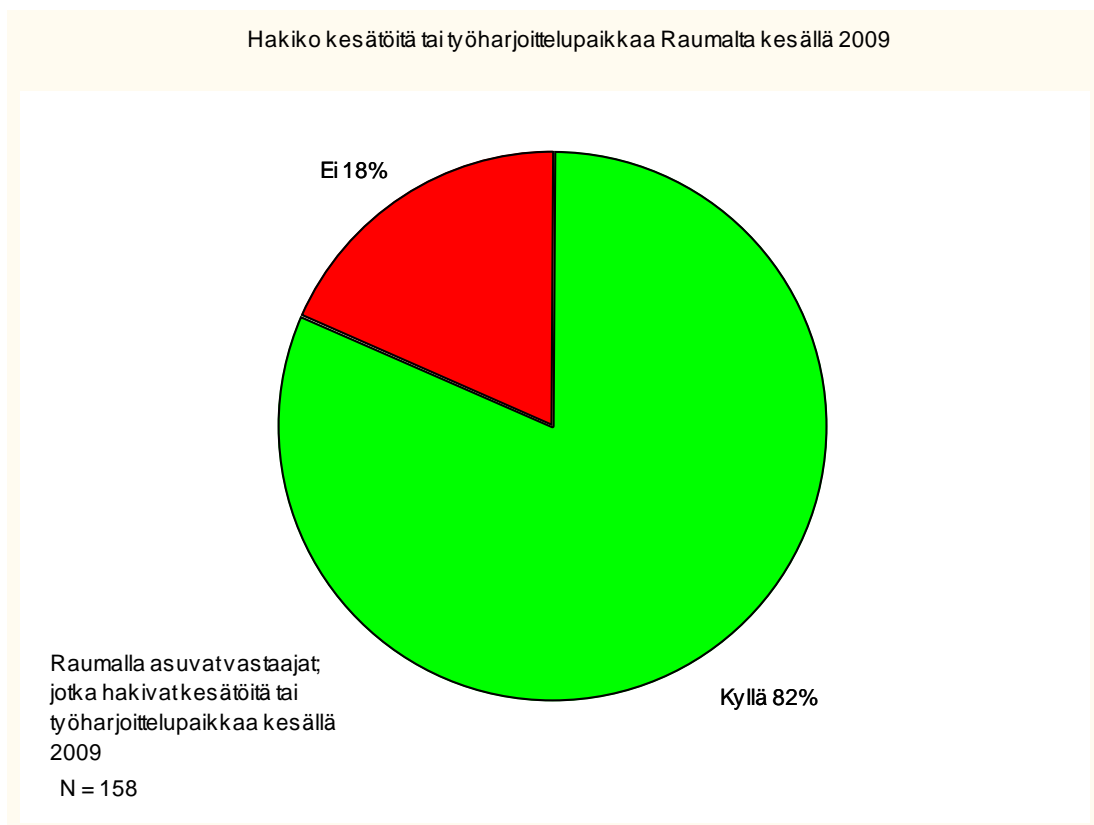
Kuvio 10. Raumalla asuvien vastaajien vuosikurssi

Raumalla asuvista 202 vastanneesta 3. vuoden opiskelijoita oli 38 prosenttia, 2. vuoden opiskelijoita 30 prosenttia ja 1. vuoden opiskelijoita 32 prosenttia.



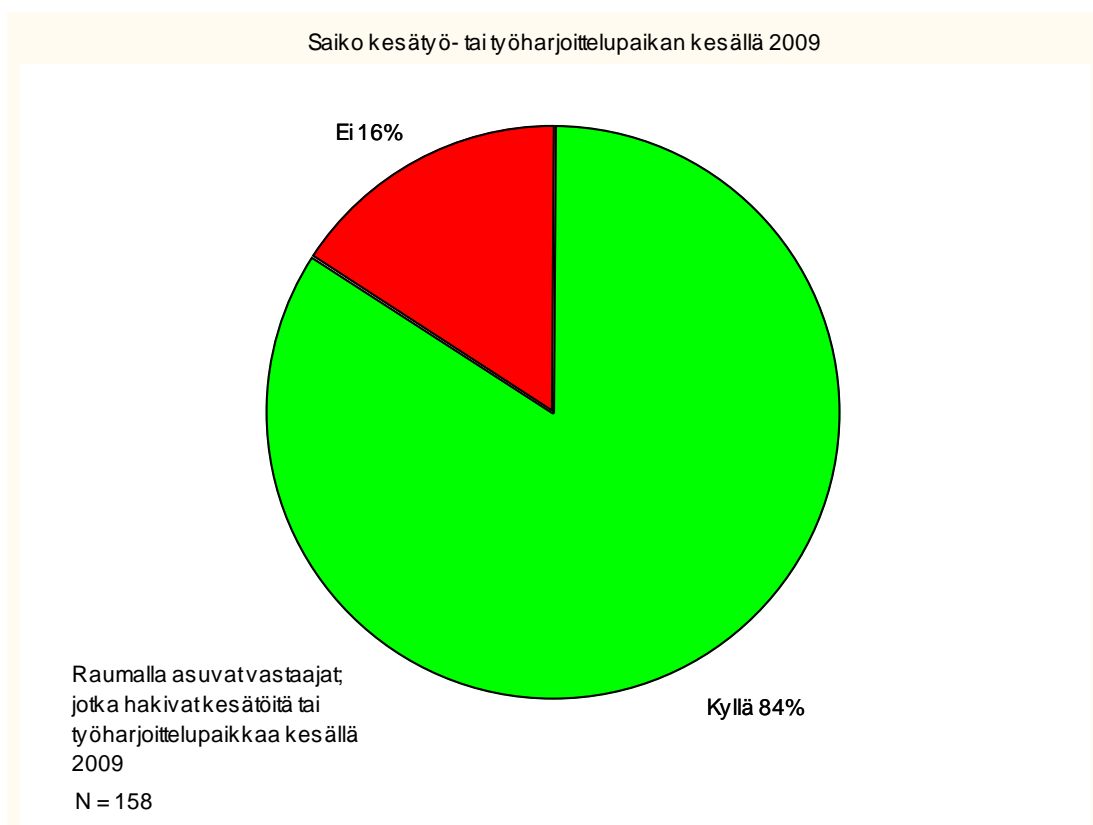
Kuvio 11. Hakiko töitä kesälle 2009

Raumalla asuvista vastaajista 79 prosenttia haki kesätöitä tai työharjoittelupaikkaa kesällä 2009.



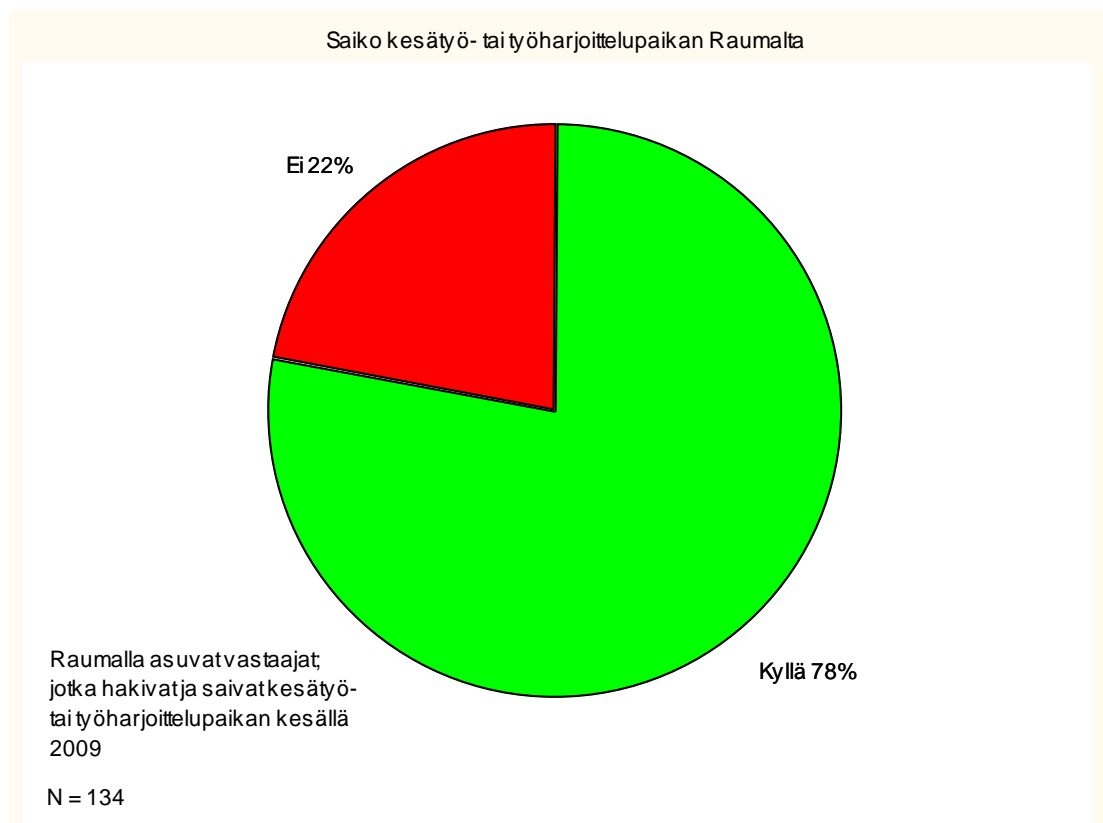
Kuvio 12. Hakiko kesätöitä tai työharjoittelupaikkaa Raumalta kesällä 2009

Raumalla asuvista vastaajista, jotka hakivat töitä kesällä 2009, 82 prosenttia haki kesätöitä tai työharjoittelupaikkaa juuri Raumalta.



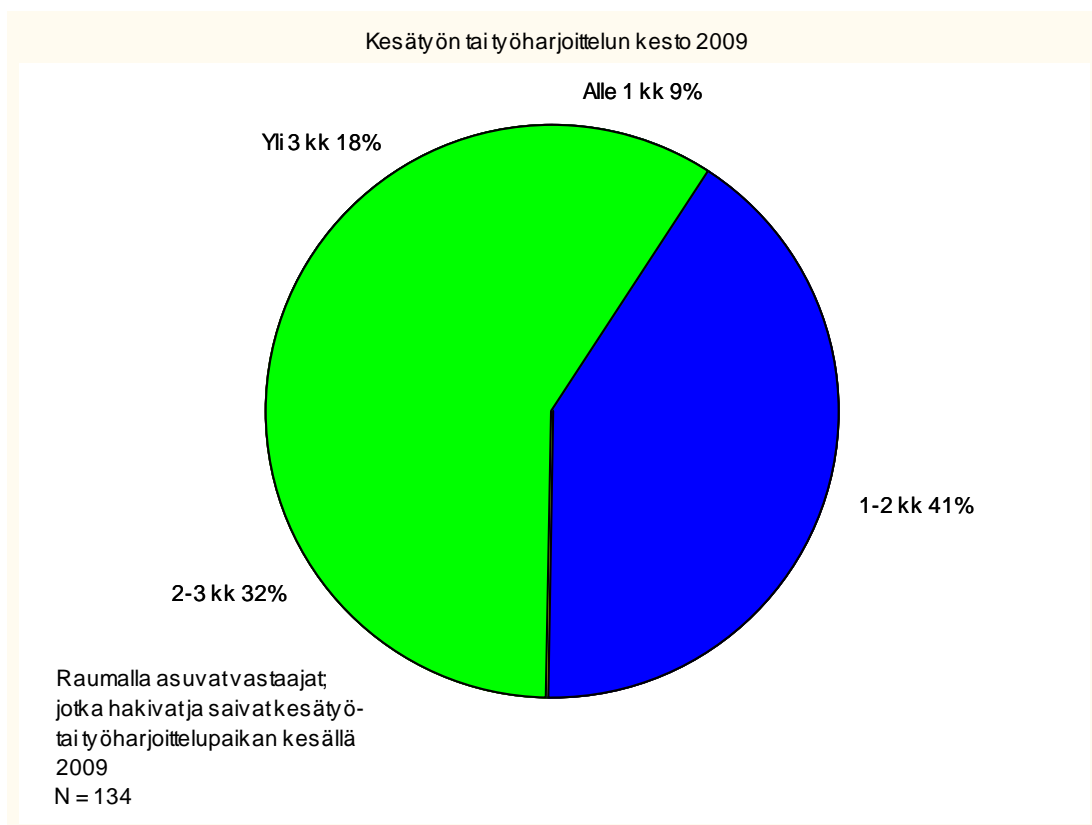
Kuvio 13. Saiko kesätyö- tai työharjoittelupaikan kesällä 2009

Kuviosta voidaan huomata, että niistä raumalaisista vastaajista, jotka hakivat kesätyö- tai työharjoittelupaikkaa kesällä 2009, 84 prosenttia sai paikan.



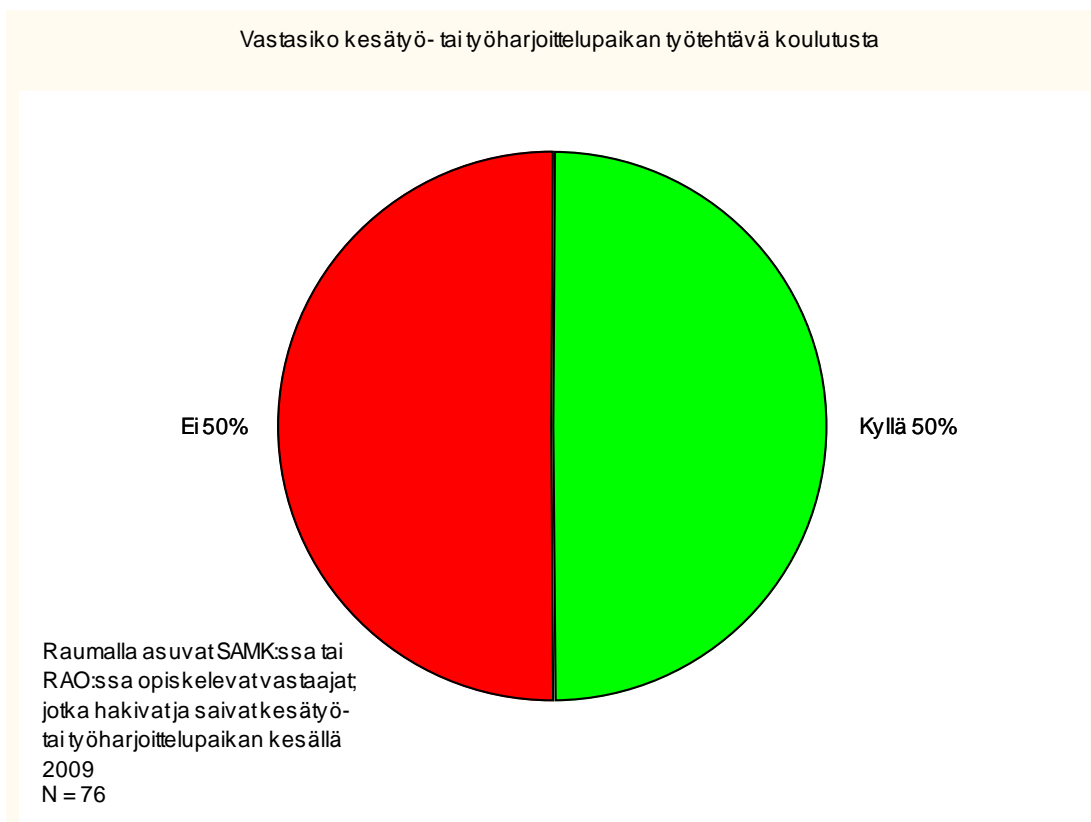
Kuvio 14. Saiko kesätyö- tai työharjoittelupaikan Raumalta kesällä 2009

Kuviosta 14 käy ilmi, että niistä Raumalla asuvista vastaajista, jotka hakivat ja saivat kesätyö- tai työharjoittelupaikan kesällä 2009, 78 prosenttia sai paikan Raumalta.



Kuvio 15. Kesätyön tai työharjoittelun kesto kesällä 2009

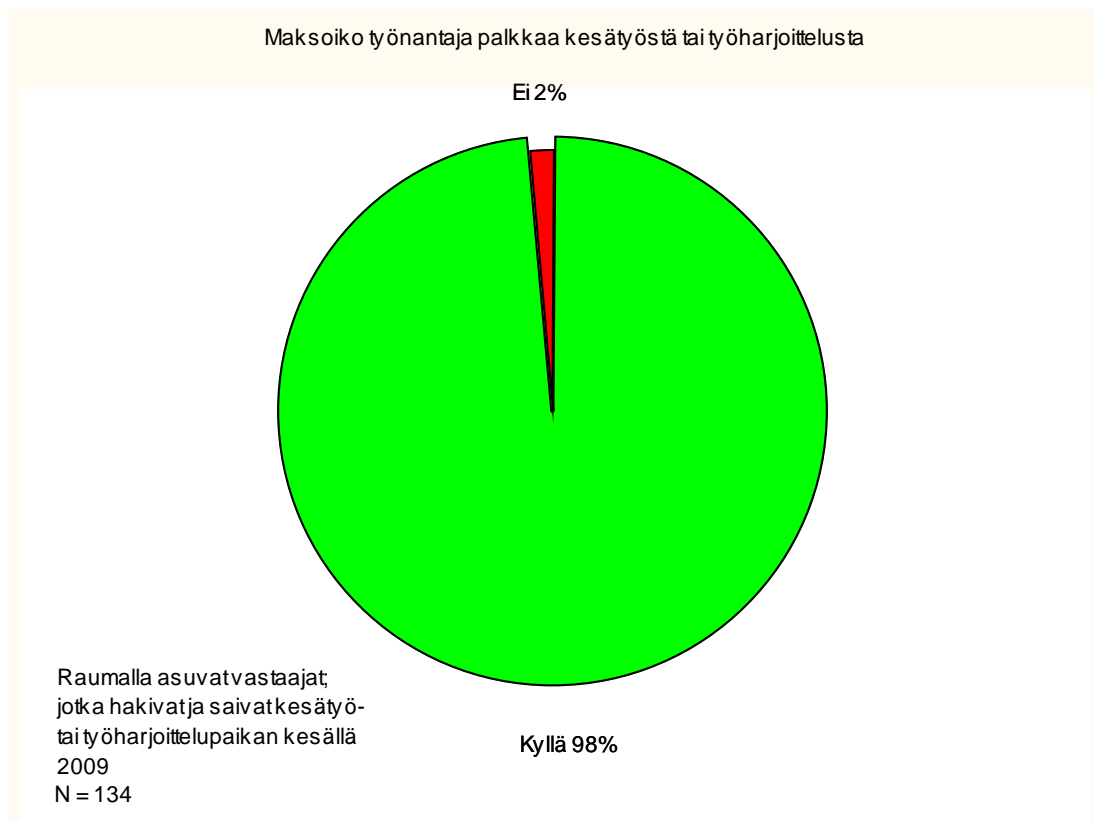
Niillä raumalaisilla vastaajilla, jotka hakivat ja saivat kesätyö- tai työharjoittelupaikan kesällä 2009, 41 prosentilla kesätyö tai työharjoittelu kesti 1-2 kuukautta. Vastaajista 32 prosenttia sai 2-3 kuukautta kestävänsä kesätyön tai työharjoittelun.



Kuvio 16. Vastasiiko kesätyö- tai työharjoittelupaikan työtehtävä koulutusta

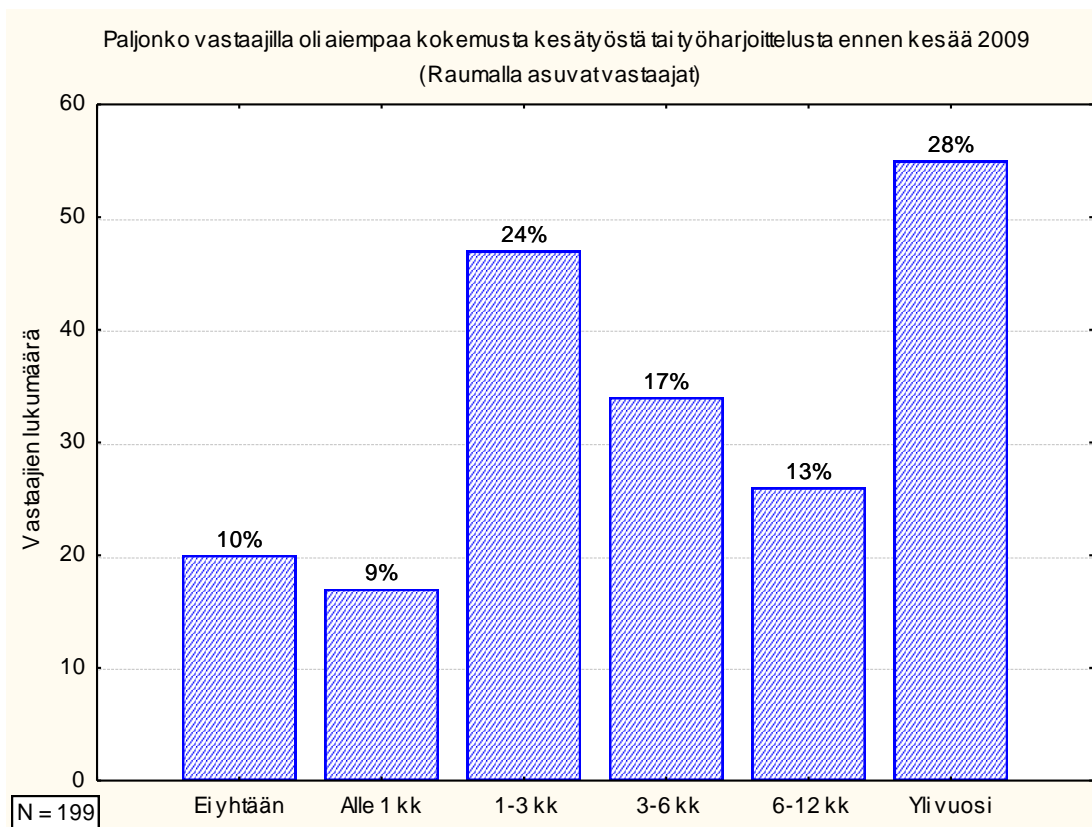
Raumalla asuvista, SAMK:ssa tai RAO:ssa opiskelevista vastaajista, jotka hakivat ja saivat kesätyö- tai työharjoittelupaikan kesällä 2009, 50 prosenttia oli sitä mieltä, että kesän 2009 työtehtävä vastasi koulutusta.





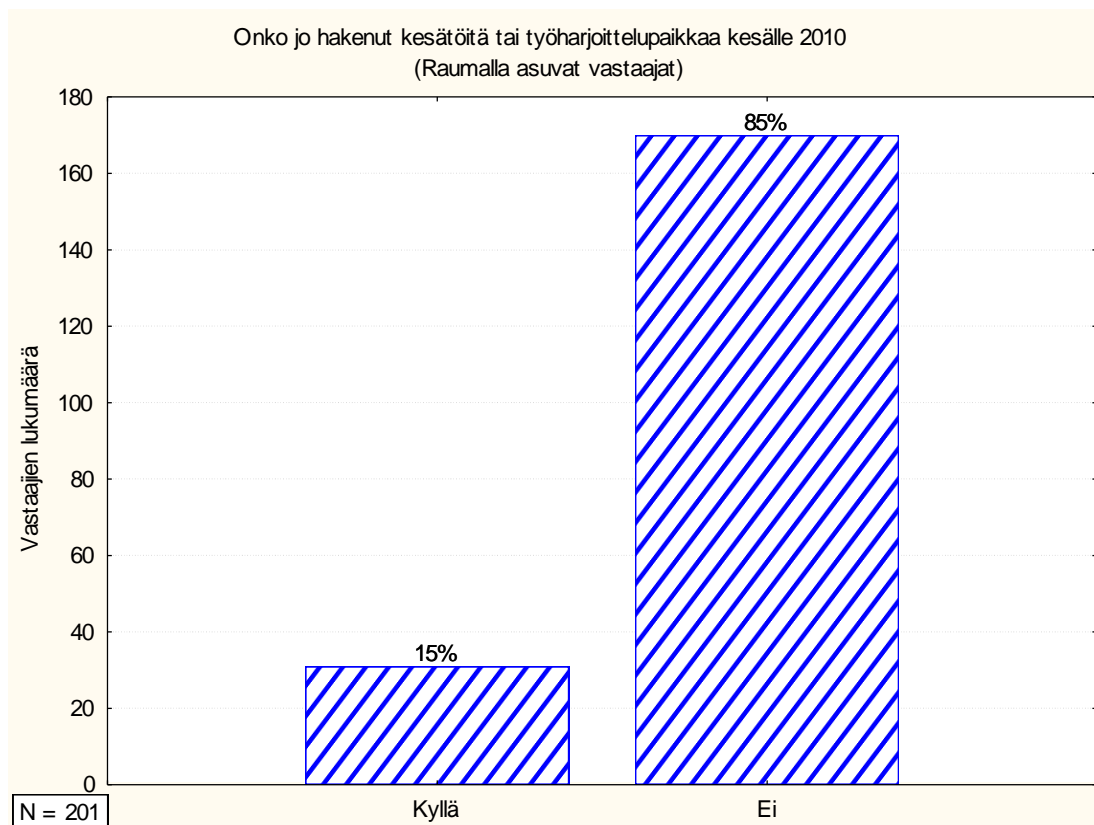
Kuvio 17. Maksoiko työnantaja palkkaa kesätyöstä tai työharjoittelusta

Kuviosta 17 käy ilmi, että Raumalla asuvista vastaajista, jotka hakivat ja saivat kesätyö- tai työharjoittelupaikan kesällä 2009, lähes jokaiselle eli 98 prosentille maksettiin palkkaa työstä.



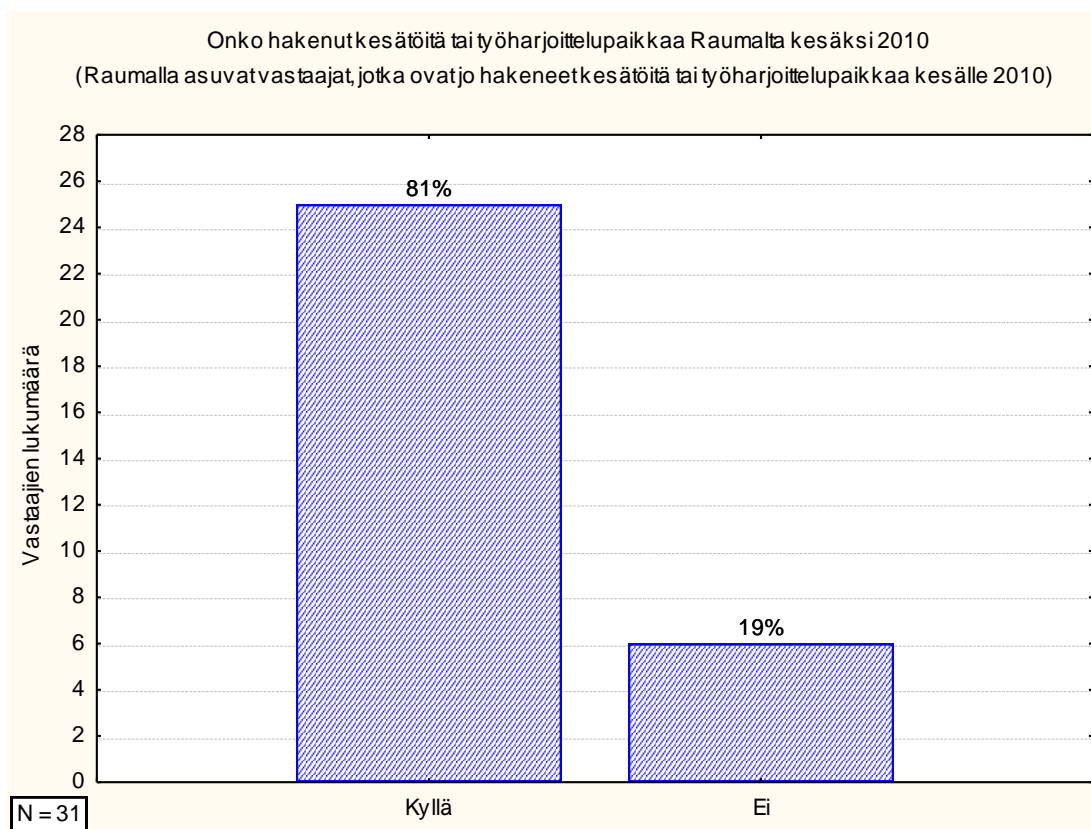
Kuvio 18. Aiemman kokemuksen määrä

Raumalla asuvista vastaajista 60 prosentilla oli aiempaa kokemusta kesätyöstä tai työharjoittelusta alle kuusi kuukautta ennen kesää 2009. Vastaajista 41 prosentilla oli aiempaa kokemusta kesätyöstä tai työharjoittelusta yli kuusi kuukautta ennen kesää 2009.



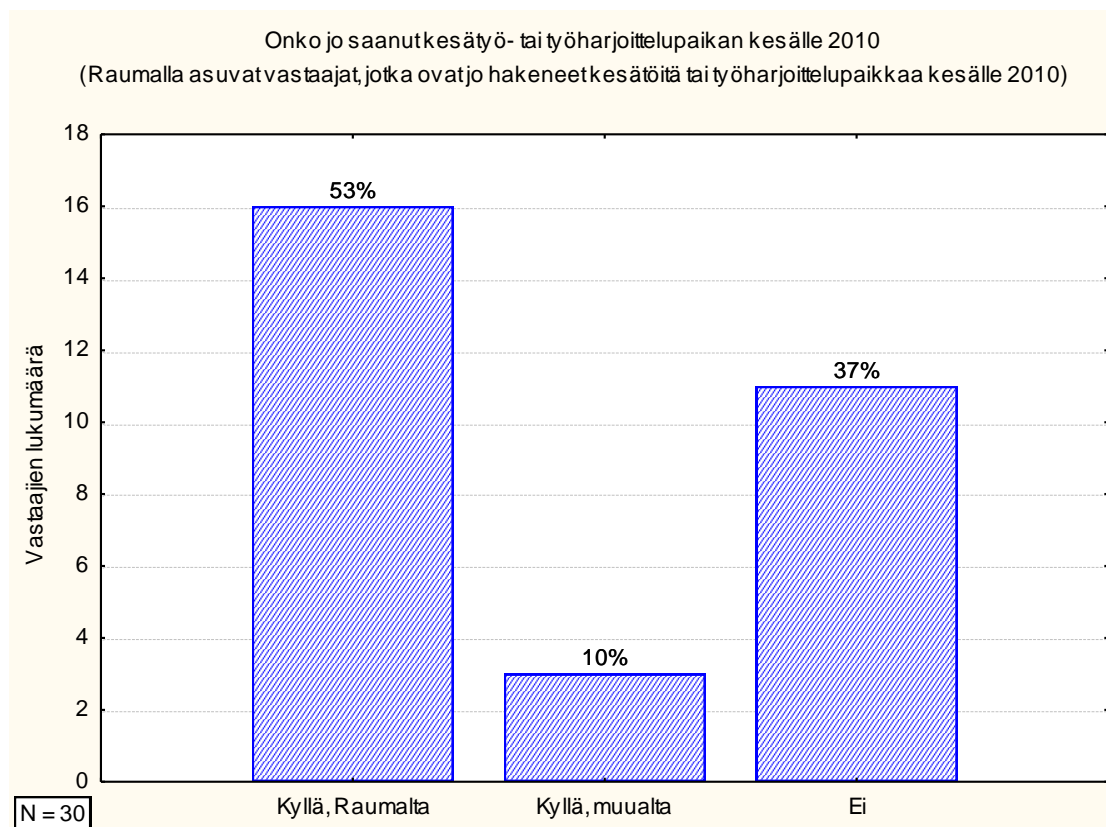
Kuvio 19. Onko jo hakenut kesätöitä tai työharjoittelupaikkaa kesälle 2010

Raumalla asuvista vastaajista 15 prosenttia oli jo joulukuussa 2009 hakenut kesätöitä tai työharjoittelupaikkaa kesäksi 2010.



Kuvio 20. Onko hakenut kesätöitä tai työharjoittelupaikkaa Raumalta kesäksi 2010

Raumalla asuvista vastaajista, jotka olivat jo hakeneet kesätyö- tai työharjoittelupaikkaa kesäksi 2010, 81 prosenttia oli hakenut paikkaa Raumalta.



Kuvio 21. Onko jo saanut kesätöitä tai työharjoittelupaikan kesälle 2010

Raumalla asuvista vastaajista, jotka olivat jo hakeneet töitä kesälle 2010, 53 prosentilla oli jo tiedossa kesätöitä tai työharjoittelupaikka seuraavalle kesälle, kesälle 2010.

## 7 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen teoriaosa jaettiin kahteen päälukuun. Teoriaosassa perehdyttiin ensimmäisenä nuorten tilanteeseen työmarkkinoilla. Tarkasteltavana oli työllisyystilanne ja luvussa esimerkiksi kuvattiin vuosien 2002-2012 15-24-vuotiaiden työttömyysasteet elokuussa. Nuoren on hyvä heti työuran alkuvaiheessa tuntea työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia. Tärkeä ja pinnalla oleva aihe kiristyvän kilpailun maailmassa, myös työelämässä, on nuorten hyvinvointi ja opinnäytetyössä tarkasteltavana oli muun muassa syrjäytyminen. Seuraavaksi perehdyttiin tarkemmin kahteen tutkimuksen kohderyhmänä olevien vastaajien opiskelupaikkaan, Satakunnan ammattikorkeakouluun ja WinNovaan, ja keskityttiin näiden oppilaitosten työharjoittelumahdollisuuksiin. Luvussa käsiteltiin vielä työmarkkinoilla vaikuttavia organisaatioita ja tapahtumia, kuten työ- ja elinkeinotoimisto, Rauman työllisyyden edistämistoimikunta, Rauman seudun nuorten oma tieto- ja neuvontapalvelu Rauno, Rauman kaupungin tarjoama kesätyötuki sekä Urastartti-messut.

Teoriaosan toisessa pääluvussa käsiteltävänä oli työnhakuprosessi. Prosessiin perehdyttiin vaiheittain työnhakukanavista kirjalliseen viestintään ja työhaastatteluun. Tarkasteltavana oli myös nuoren asenne tilanteessa. Opinnäytetyön liitteenä ovat muun muassa mallit asiakirjastandardin mukaisista työhakemuksesta ja ansioluettelosta.

Tutkimus suoritettiin kvantitatiivista tutkimustapaa käyttäen, sillä tuloksista haluttiin tehdä yleistyksiä. Tätä varten tarvittiin suuri vastaajajoukko. Olimme tyytyväisiä vastausten määrään ja laatuun. Raumalla asuvista 202 vastaajasta 79 prosenttia haki töitä kesällä 2009, ja heistä 84 prosenttia sai kesätyö- tai työharjoittelupaikan kesällä 2009. Lukemat ovat mielestämme melko positiivisia, mutta korkeampiin prosenttiosuuksiin on toki syytä pyrkiä. Raumalla asuvista vastaajista, jotka hakivat kesätöitä tai työharjoittelupaikkaa kesällä 2009, 82 prosenttia haki paikkaa Raumalta, mihin voidaan myös olla tyytyväisiä. Tutkimustuloksista voidaan päätellä, että Raumalla oli kesällä 2009 melko hyvin tarjolla työpaikkoja nuorille.

Vastaajissa oli melko tasaisesti naisia ja miehiä ja myös tasaisesti 1., 2. ja 3. tai sitä useamman vuoden opiskelijoita. Vastaajista jopa 40 prosenttia opiskeli Rauman lukiossa ja vastaajien ikäjakauma yllätti: huimat 70 prosenttia vastaajista oli alle 20-vuotiaita. Vaikka vastaajat olivat nuoria, tutkimustulosten mukaan työkokemusta oli ehtinyt karttua jo melko paljon. Tällä on varmasti ollut vaikutusta työpaikan saantiin, ja siitä voidaan myös päätellä kesätyöuran alkavan nuorilla varhain. Palkkaa maksettiin lähes jokaiselle vastaajalle, joten vastaajista harva suoritti kesällä palkatonta työharjoittelua. Kesätyöstä saatavalla rahallisella korvauksella on nuorille opiskelijoille suuri merkitys. Kesätyön tai työharjoittelun kesto oli suurimmalla osalla, 41 prosentilla vastaajista 1-2 kuukautta, mikä on melko lyhyt aika. Tämä voidaan todennäköisesti rinnastaa siihen, miten moni vastaajista oli alle 20-vuotias. Nuoret pyrkivät varmasti osan koulun kesälomasta pitämään vapaana. Puolet nuorista oli sitä mieltä, että kesätyötehtävä vastasi koulutusta. Omasta kokemuksestamme uskomme tämän selittyvän sillä, että kesätyö valitaan usein sen mukaan, mitä työtä on saatavilla. Uskomme, että nuori haluaa mieluummin eri alan töitä, joista maksetaan palkkaa, kuin oman alan palkattomaan työharjoitteluun. Työnhaku vaikuttaisi aikaistuneen, sillä tutkimustulokset osoittavat, että 15 prosenttia vastaajista oli jo joulukuussa 2009 hakenut kesätyö- tai työharjoittelupaikkaa seuraavalle kesälle 2010.

Toivomme nuorten löytävän opinnäytetyömme, jolloin he voisivat konkreettisesti hyötyä esimerkiksi työnhakuprosessin kuvaamisesta. On erittäin hienoa huomata, että tällä tutkimuksella on ollut suuri merkitys. Se huomioitiin sanomalehti Länsi-Suomessa artikkelissa 'Puolet kesätyöpaikoista omalta koulutusosalta' (LIITE 6).

## 8 TOIMINTASUOSITUKSET

Tutkimustulosten analysointia olisi mielenkiintoista laajentaa ja tehdä myös ryhmittäisiä vertailuja muun muassa ristiintaulukoinnin avulla. Olisi mielenkiintoista selvittää vaihtelee eri ikäryhmien välillä se, miten suuri osa on hakenut töitä kesäksi ja miten moni on töitä saanut. Entä vaikuttaako vastaajien opiskelupaikka,

sukupuoli tai vuosikurssi hakuaktiivisuuteen? Miten suuri merkitys työkokemuksen määrällä oli työpaikan saannissa? Vaikuttiko vuosikurssi siihen, vastasiko työ koulutusta? Avoimilla kysymyksillä voitaisiin selvittää nuorten omia kokemuksia työmarkkinoista Raumalla sekä työnhakuprosessista, ja sitä kautta saada jatkotutkimusten aiheita. Vastaavanlainen tutkimus olisi hyvä tehdä säännöllisin väliajoin, jolloin selviäisi työllisyystilanteen kehitys ja sen pohjalta voitaisiin suunnitella tehokkaampia toimenpiteitä kesätyömarkkinoiden kehittämiseksi.

Näemme asiassa monia mahdollisuuksia, ja uskomme yhteistyön nuorten kanssa olevan avain kehitykselle. Tietoa voitaisiin viedä lähemmäs nuoria esimerkiksi sosiaalisen median, kuten Facebookin avulla. Koemme työharjoittelumahdollisuuden erittäin hyödylliseksi ja tärkeäksi nuorten työelämään siirtymisessä. Oppilaitokset voisivatkin pyrkiä solmimaan yritysten kanssa enemmän sopimuksia työharjoittelijoiden ottamisesta. Nuoret saisivat tällöin nähtäväkseen listan työpaikkaa harjoittelijoille tarjoavista yrityksistä, mikä saattaisi madaltaa kynnystä hakea eri paikkoja ja monipuolistaa nuorten työharjoittelukokemusta.

Kaupungin tarjoama kesätyötuki on mielestämme loistava kannustin yrityksille palkkaamaan nuorta lisätyövoimaa kesäksi, ja se tulisikin ehdottomasti säilyttää. Omasta kokemuksestamme ajattelimme, että mielenkiintoinen opinnäytetyöaihe voisi olla yritysten sähköisen hakulomakkeen selkeyttäminen ja kehittäminen. Mieleemme nousi myös ajatus, miten työ- ja elinkeinotoimiston palveluja voitaisiin parantaa ja tuoda lähemmäs nuoria. Asiaa voitaisiin selvittää esimerkiksi asiakastytytyväisyyskyselyn avulla.

Rauman kaupunki voisi vastata nuorisotyöttömyyden haasteeseen konkreettisesti käynnistämällä valtakunnallisen Uusien mahdollisuuksien tori –työelämäkampanjan, jossa tartutaan 17–24-vuotiaiden nuorten työttömyyteen. Uusien mahdollisuuksien tori –työllistämishanke toteutetaan yhteistyössä pilottipaikkakunnilla toimivien yritysten, nuorisojärjestöjen, kuntien johdon sekä TE-toimistojen kanssa. Edustajista kootun työryhmän tarkoituksena on olla kontaktilinkkinä työtä tarjoavien yritysten ja nuorten työnhakijoiden välillä. Kampanjan tavoitteena on tarjota jokaiselle työtä vailla olevalle nuorelle onnistunut, vähintään kaksi kuukautta kestävä työelämäkokemus. Mukana pilotissa on tähän mennessä ollut viisi suomalaista



kuntaa - Huittinen, Kotka, Kuopio, Uusikaupunki ja Vantaa. Jokainen kampanjan kautta työllistännyt yritys saa omaan markkinointikäyttöön *Vastuullinen työnantaja*-logon, ja näin yhteistyökumppanit ja asiakkaatkin tietävät yrityksen kiinnostuksen nuorten työllistämiseksi. Kampanja on saanut näkyvyyttä muun muassa Facebookissa. Uskoisimme hankkeen saavan positiivisen vastaanoton niin nuorten kuin yritystenkin keskuudessa. (Noponen, Uusien mahdollisuuksien tori – www-sivut)

## LÄHTEET

Airo, J-P., Rantanen, J. & Salmela, T. 2008. Oma ura, paras ura. Helsinki: Talentum.

Alajärvi, K., Herno, L., Koskinen, H. & Yrttiaho, L. 2001. Työelämän viestintä. Helsinki: WSOY.

Haapalainen, S. 2010. Työtä nuorille. Palkkatyöläinen 2.

Heikkilä, T. 1998. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino.

Kananen, J. 2008. Kvantti, kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Yliopistopaino.

Kattelus, R., Tammeaid, M. & Jokinen, T. (toim.). 2002. Uraopas – omasta urastaan kiinnostuneille. Jyväskylä: Primacarrera.

Kauppila-Laine, M. 3.2.2010. Puolet kesätyöpaikoista omalta koulutusosalta. Länsi-Suomi. 105. vuosikerta – nro33. s. 4.

Koivisto, K. 2004. Valitse oikein. Jyväskylä: Yrityskirjat.

Kokko, O. 2011. Alle 30-vuotiaat-tässäkö luusereiden sukupolvi? Taloussanommat 31.1.2011. Viitattu 2.10.2012. <http://www.taloussanommat.fi/tyo-ja-koulutus/2011/01/31/alle-30-vuotiaat-tassako-luusereiden-sukupolvi/20111326/139>

Korpela, J. K. 2008. Työelämän asiakirjat – asettelu, tyylit & typografia. Jyväskylä: WSOYpro: Docendo.

Kortetjärvi-Nurmi, S., Kuronen, M-L. & Ollikainen, M. 2009. Yrityksen viestintä. Helsinki: Edita.

Kortetjärvi-Nurmi, S. & Rosenström, A. 2004. Yritysviestinnän ABC. Helsinki: Edita.

Laki julkisesta työvoimapalvelusta. 2002. L 30.12.2002/1295 muutoksineen.

Laki nuorten kesätyötuesta. 1992. L 7.5.1992/415.

Lehtonen, H. 2008. Sytykkeitä syrjäytymisen ehkäisemiseen. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.

Liesimaa, P. 2011. Nuorten yksinäisyyteen puututtava. Iltalehti. 6.2.2011. Viitattu 13.5.2011. [http://www.iltalehti.fi/uutiset/2011020613140658\\_uu.shtml](http://www.iltalehti.fi/uutiset/2011020613140658_uu.shtml)

- Länsirannikon Koulutus Oy WinNova:n www-sivut. 2012. Viitattu 29.10.2012.  
<http://www.winnova.fi/>
- MLL Nuorten netti – www-sivut. 2012. Nuoren työntekijän oikeudet. Viitattu 23.11.2012. [http://www.mll.fi/nuortennetti/koulu\\_ja\\_tyo/tyo/nuoren-tyontekijan-oikeudet/](http://www.mll.fi/nuortennetti/koulu_ja_tyo/tyo/nuoren-tyontekijan-oikeudet/)
- MTV3. Heikki & Mikko Show. 26.10.2012. Jari Sarasvuon haastattelu. Viitattu: 28.10.2012.
- Nieminen, M. 2006. Interview Power – Työhaastattelut englanniksi. Helsinki: WSOY.
- Niitamo, P. 2000. Työhaastattelu – henkilöarviointi työhönotossa ja työuralla. Helsinki: Edita.
- Niitamo, P. 2003. Henkilöarviomenetelmät työelämässä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Noponen, K. Uusien mahdollisuuksien tori –pilotin www-sivut. 2011. Viitattu 3.12.2012. <http://www.katjanoponen.fi/uusienmahdollisuuksientori/index.html>
- NovaNetin www-sivut. 2012. Viitattu 21.10.2012.  
<https://www.eura2007.fi/rrtiepa/projekti.php?projektikoodi=S11532>
- Nuorten opastamisessa kesätyöhön puutteita. 2/2010. Helsinki. Palkkatyöläinen.
- Nuorten tieto- ja neuvontakeskus Nappi. 2012. Kesätyöntekijän oikeudet ja velvollisuudet – verkko-opas. Viitattu 23.11.2012.  
[www.nettinappi.fi/files/2010/06/velvollisuudet\\_ja\\_oikeudet.pdf](http://www.nettinappi.fi/files/2010/06/velvollisuudet_ja_oikeudet.pdf)
- Paanetoja, J. 2008. Työoikeus tutuksi. Helsinki: Edita.
- Palvelualojen ammattiliitto PAMin www-sivut. 2012. Nuoret ja opiskelijat. Viitattu 23.11.2012. <http://www.pam.fi/fi/nuoret/opiskelijajasenyy/Sivut/Default.aspx>
- Rauman kansalaisopiston www-sivut. 2012. Viitattu 26.10.2012.  
<http://www.rauma.fi/kansalaisopisto>
- Rauman kaupungin www-sivut. 2012. Viitattu 17.10.2012. <http://www.rauma.fi>
- Rauno - Rauman seudun nuorten oma tieto- ja neuvontapalvelun www-sivut. 2012. Viitattu 19.9.2012. <http://www.rauno.fi>
- Romppanen, K., Pyykkö, V. & Voutilainen, P. 2001. Uusi työelämäopas. toin. p. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Satakunnan ammattikorkeakoulun www-sivut. 2012. <http://www.samk.fi/opiskelijat>
- SataMittarin www-sivut. 2012. Viitattu 21.10.2012. <http://www.satamittari.fi>

Tilastokeskuksen www-sivut. 2012. Viitattu 21.10.2012. <http://www.tilastokeskus.fi>

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK & STTK-Opiskelijat. Tervetuloa työelämään –  
www-sivut. 2012. Viitattu 23.11.2012. [http://www.tyoelamaan.fi/fi-fi/tyoharjoittelu-  
ja-tyossaoppiminen/](http://www.tyoelamaan.fi/fi-fi/tyoharjoittelu-<br/>ja-tyossaoppiminen/)

Työ- ja elinkeinotoimiston www-sivut. 2012. Viitattu 24.10.2012.  
<http://www.mol.fi/etusivu/>

Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut. 2012. Viitattu 24.10.2012.  
<http://www.tem.fi/>

Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, TEM-analyysi  
25/2010, Syksy 2010. Viitattu 27.11.2012. [http://www.tem.fi/files/28213/Tyo-  
\\_ja\\_elinkeinoministerion\\_lyhyen\\_aikavalin\\_tyomarkkinaennuste\\_syksy\\_2010.pdf](http://www.tem.fi/files/28213/Tyo-<br/>_ja_elinkeinoministerion_lyhyen_aikavalin_tyomarkkinaennuste_syksy_2010.pdf)

Työttömyys väheni Rauman seudulla. 2012. Länsi-Suomi24.fi 2.10.2012. Viitattu  
2.10.2012. [http://ls24.fi/jutut/rauma-ja-alue/juttu-tyottomuus-vaheni-raumankin-  
seudulla](http://ls24.fi/jutut/rauma-ja-alue/juttu-tyottomuus-vaheni-raumankin-<br/>seudulla)

Työtä Nuorille www-sivut. 2012. Viitattu 21.10.2012. <http://www.tyotanuorille.fi/>

Urastartti-messujen www-sivut. 2010. Viitattu 6.9.2010. <http://www.urastartti.fi/>

Vilermo, J. 2007. Syrjäytyminen Suomen suurin turvallisuusuhka. Iltalehti  
19.11.2007. Viitattu 7.9.2010.  
[http://www.iltalehti.fi/koyhyys/200711196810967\\_kh.shtml](http://www.iltalehti.fi/koyhyys/200711196810967_kh.shtml)

Öhman, P. 2009. Ammattikorkeakoulu tarjosi toisen väylän korkeakoulututkintoon.  
<http://www.minedu.fi/etusivu/arkisto/2009/0511/amk.html?lang=fi>

## LIITTEET

LIITE 1 Nuorten kesätyöpaikkatutkimus - kyselylomake

LIITE 2 Satakunnan ammattikorkeakoulun harjoittelusopimus

LIITE 3 Työpaikkailmoitus

LIITE 4 Työhakemus

LIITE 5 Ansioluettelo

LIITE 6 Lehtiartikkeli



- 6. Haitko kesätöitä tai työharjoittelupaikkaa kesällä 2009?**  
a. Kyllä b. En (Siirry kysymykseen 15)
- 7. Haitko kesätöitä tai työharjoittelupaikkaa Raumalta?**  
a. Kyllä  
b. En, muualta, mistä? \_\_\_\_\_
- 8. Saitko kesätyöpaikan tai työharjoittelupaikan kesällä 2009?**  
a. Kyllä b. En (Siirry kysymykseen 15)
- 9. Saitko kesätyöpaikan tai työharjoittelupaikan Raumalta?**  
a. Kyllä  
b. En, muualta, mistä? \_\_\_\_\_ (Siirry kysymykseen 11)
- 10. Mistä Rauman yrityksestä sait kesätyöpaikan tai työharjoittelupaikan kesällä 2009?**
- 
- 11. Mikä oli kesätyösi tai työharjoittelusi kesto kesällä 2009?**  
a. alle 1 kk c. 2-3 kk  
b. 1-2 kk d. yli 3 kk
- 12. Mikä oli työtehtäväsi kesätyössä tai työharjoittelussa kesällä 2009?**
- 
- 
- 13. Tähän kysymykseen vastaavat vain RAO:n ja SAMK:n opiskelijat.  
Vastasiko kesätyö tai työharjoittelupaikkasi työtehtävä koulutustasi?**  
a. Kyllä b. Ei
- 14. Maksoiko työnantaja Sinulle palkkaa kesätyöstä tai työharjoittelusta?**  
a. Kyllä b. Ei
- 15. Kuinka paljon Sinulla oli aiempaa kokemusta kesätyöstä tai työharjoittelusta ennen kesää 2009?**  
a. ei yhtään d. 3-6 kk  
b. alle 1 kk e. 6-12 kk  
c. 1-3 kk f. yli vuosi
- 16. Oletko jo hakenut kesätöitä tai työharjoittelupaikkaa kesälle 2010?**  
a. Kyllä b. En (Kiitos, kysely päättyy osaltasi tähän)

**17. Oletko hakenut kesätöitä tai työharjoittelupaikkaa Raumalta kesäksi 2010?**

- a. Kyllä
- b. En, muualta, mistä? \_\_\_\_\_

**18. Oletko jo saanut kesätöitä tai työharjoittelupaikan kesälle 2010?**

- a. Kyllä, Raumalta
- b. Kyllä, muualta kuin Raumalta
- c. En

*Kiitos ja onnea kesätö-/työharjoittelupaikan saantiin!  
Heidi Peippo ja Meri Rantanen*





## LIITE 2



Satakunnan ammattikorkeakoulu

Liiketoiminta Rauma

**HARJOITTELUSOPIMUS****Opiskelija**

Nimi
Osoite
Puhelin
Sähköposti

**Yritys**

Nimi
Yhteyshenkilö
Osoite
Puhelin
Sähköposti

**Harjoittelu**

Aika
Työtehtävät

## Velvollisuudet ja tehtävät

**Yrityksen/ työnantajan** tehtävänä on järjestää opiskelijalle harjoittelun edellyttämät toimintamahdollisuudet sekä antaa hänelle tarvittavaa ohjausta. Yritys osallistuu myös harjoittelun seurantalaveriin sekä antaa harjoittelusta työtodistuksen. Yritys sitoutuu auttamaan opiskelijaa harjoittelulle asettamien oppimistavoitteiden saavuttamisessa.

**Opiskelijan** velvollisuutena on noudattaa yrityksen järjestystä sekä työstä ja työturvallisuudesta tunnettuja ohjeita ja määräyksiä. Opiskelija sopii mahdollisista korvauksista ja muista etuuksista yrityksen kanssa.

**Ohjaavan opettajan** tehtävänä on valvoa harjoitteluprosessia ja harjoittelun jälkeen keskustella opiskelijan kanssa harjoittelun onnistumisesta opiskelijan laatiman palauteraportin pohjalta. Liiketoiminta Rauman harjoittelukoordinaattori on Ari Vahteristo, 044 710 3534, ari.vahteristo@samk.fi.

## Allekirjoitukset

Työntantajan \_\_\_\_\_ edustaja

Koulutusjohtaja \_\_\_\_\_

Ohjaava \_\_\_\_\_ opettaja

Opiskelija \_\_\_\_\_

## LIITE 3

**Vastaava jäätelönmyyjä, Jädetukku Oy, Tampere**

Jädetukku Oy on vuonna 1995 toimintansa aloittanut perheyritys. Yrityksen toimintaperiaatteena on tarjota itse valmistettuja jäätelötuotteita asiakkaille erilaisissa kesätapahtumissa. Tehtaamme sijaitsee Tampereella. Kalustoomme kuuluu kolme siirrettävää jäätelövaunua.

Haemme nyt joukkoomme vastaavaa jäätelönmyyjää kesäkauden ajaksi 2012 (kesäkuu-elokuu). Työaika on noin 35 h/viikko. Työtehtäviin kuuluu muun muassa jäätelönmyynti, työvuorolistojen teko, tilausten käsittely, tukkutilausten hoitaminen ja markkinointi. Odotamme hakijalta kokemusta asiakaspalvelu- ja myyntityöstä, hyviä atk-taitoja, kielitaitoa, joustavuutta sekä reipasta ja iloista asennetta. Edellytämme hygieniapassia. Lisäksi työ on liikkuvaa, joten ajokortti on välttämätön. Palkkaus tes:n mukainen.

Lisätietoja avoinna olevasta työpaikasta antaa Matti Jätski, p. 044 221 xxxx.

Hakemukset ilman todistusjäljennöksiä lähetetään 1.4.2012 mennessä osoitteella

'vastaava jäätelönmyyjä'

Jädetukku Oy / Matti Jätski

Tehtaankatu 88

33100 Tampere

Ilmoitus jätetty 5.3.2012.

Hakuaika päättyy 1.4.2012.

[www.jadetukku.fi](http://www.jadetukku.fi)

## LIITE 4

Maija Myyjä  
Kauppakatu 1 A 5  
33100 TAMPERE  
p. 050 328 xxxx

**Hakemus**

8.3.2012

Jädetukku Oy  
Matti Jätski  
Tehtaankatu 88  
33100 TAMPERE

Ilmoituksenne Työ- ja elinkeinotoimiston Internet-sivuilla

**VASTAAVA JÄÄTELÖNMYYJÄ**

Haluan päästä toimimaan vastaavana jäätelömyyjänä mielenkiintoisessa yrityksessänne Jädetukku Oy:ssä suosittujen tuotteitten parissa.

Olen 21-vuotias vastuuntuntoinen, kunnianhimoinen ja määrätietoinen liiketalouden opiskelija Tampereelta. Opiskelen toista vuotta Tampereen ammattikorkeakoulussa suuntaavina opintoina markkinointia.

Kirjoitin ylioppilaaksi keväällä 2010. Jo liiketalouden opintojeni alkuvaiheessa huomasin, että markkinointi on ”minun juttuni”. Markkinoinnin suuntautumisopinnot sekä asiakaspalvelijan työkokemukseni ovat vielä vahvistaneet tuota käsitystäni. Olen luonteeltani energinen ja ulospäinsuuntautunut, joten työskentelen mieluiten viestintä- ja vuorovaikutustaitoja vaativissa tehtävissä.

Olen vuosien 2008-2010 kesäkaudet työskennellyt mansikanmyyjänä Tampereen seudulla eri kauppakeskusten yhteydessä. Työhöni tuolloin kuului myyntityön lisäksi uusien myyjien perehdyttäminen, kassojen tilitykset, mainonnan kehittäminen ja uusien asiakkaiden hankinta. Kesän 2011 työskentelin liikennemyymälätyöntekijänä hoitaen huoltamon monipuolisia työtehtäviä. Jatkoin yrityksessä työskentelyä kesän jälkeen koulun ohella 2011 joulukuuhun asti.

Vahvuksiani ovat kielitaito ja tietotekniikan hallinta. Suomen, englannin ja ruotsin lisäksi selviydyn sujuvasti myös ranskan kielellä. Tavanomaisten atk-ohjelmien lisäksi hallitsen Photoshopin ja Indesignin. Minulla on ajokortti ja oma auto käytettävissä sekä hygieniapassi suoritettuna. Olen vuodesta 2009 toiminut 10-12 -vuotiaiden poikien jalkapallovalmentajana Tampereella. Lisätietoja minusta on lupautunut kertomaan urheiluseuran puheenjohtaja Lauri Liikunta, p. 044 123 xxxx.

Toivon, että saan tulla esittäytymään ja keskustelemaan kanssanne yrityksestänne sekä vastaavan jäätelömyyjän työstä.

Ystävällisin terveisin

*Maija Myyjä*  
Maija Myyjä

## LIITE 5

Maija Myyjä Kauppakatu 1 A 5 33100 TAMPERE p. 050 328 xxxx	<b>Ansioluettelo</b>  8.3.2012
<b>Henkilötiedot</b>	
Nimi Syntymäaika ja -paikka	Maija Matilda Myyjä 31.1.1991, Kuopio
<b>Koulutus</b>	
Tampereen ammattikorkeakoulu, liiketalouden yksikkö	30.8.2010 - -
Ylioppilas, Tampereen lyseon lukio	29.5.2010
<b>Työkokemus</b>	
Huoltamo-ravintolatyöntekijä ABC-liikennemyymälä, Tampere	16.5.2011 – 18.12.2011
Mansikanmyyjä Viljelijä Ky, Tampere	kesät 2008, 2009 ja 2010
<b>Kielitaito</b>	
suomi englanti ruotsi ranska - kielikurssi, 4 viikkoa kesällä 2007 - EF - Ranska, Nizza	äidinkieli kiitettävä kiitettävä hyvä
<b>ATK-taidot</b>	Windows, Mac, Excel, Powerpoint, Photoshop, Indesign, Internet
<b>Luottamustehtävät</b>	
Kaupungin liikuntatoimen opiskelijajäsen	2010-2012
<b>Harrastukset</b>	jalkapallo, musiikki, koirat
 <i>Maija Myyjä</i> Maija Myyjä	

# Puolet kesätyöpaikoista omalta koulutusosalta

Tiedot ilmenevät opinnäytteestä.

**RAUMA**  
MIRJA KAUPPILA-LAINE, LÄNSI-SUOMI

Viime kesänä kesätyöpaikan saaneista Raumalla opiskelevista nuorista puolella työ vastasi omaa koulutusalaan tai oli lähellä sitä.

Hakeneista töitä sai 84 prosenttia ja 26 prosenttia jäi ilman.

Tiedot ilmenevät **Meri Rantasen** ja **Heidi Peipon** osana opinnäytetyötä tekemästä selvityksestä. Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelijo-

den tekemään kyselyyn vastasi 202 nuorta. Heistä naisia oli 55 prosenttia.

Vastaajista 40 prosenttia opiskelee Rauman lukiossa, 34 prosenttia ammattiopistossa ja 25 prosenttia Satakunnan ammattikorkeakoulussa.

## **Palkkaa lähes jokaiselle**

Kyselyssä mukana olleista 79 prosenttia oli hakenut kesätöitä viime suveksi. 41 prosentilla kesätyö kesti 1–2 kuukautta. Puolet työskenteli 2–3 kuukautta, osa heistä jopa pidempään.

Palkkaa kesätyöstä tai harjoittelusta sai lähes jokainen.

Kokemus auttoi selvästi kesätyöpaikan saamisessa, sillä yli puolella vastaajista oli aiempaa kokemusta joko harjoittelusta tai kesätyöstä.

Kesätöiden haku myös aikaisuu. Viime syksynä ensi suveksi hakeneista liki 30 nuoresta kesätyö on jo yli puolella.

Tutkimus tehtiin Rauman seudun työ- ja elinkeinotoimiston yhteydessä toimivan työllisyyden edistämistoimikunnan toimeksiannosta.

Tulee huomata, että Länsi-Suomessa on tullut painovirhe. Tutkimustulosten perusteella voimme todeta, että hakeneista nuorista töitä sai 84 prosenttia ja 16 prosenttia jäi ilman. (Kauppila-Laine 2010, 4.)