

Anja Heikura

**TYÖELÄMÄÄN TUTUSTUMINEN PERUSKOULUN 8. LUOKALLA**

Opinnäytetyö  
Kajaanin ammattikorkeakoulu  
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala  
Liiketalouden koulutusala  
Syksy 2013



Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusala
Tekijä(t) Anja Heikura	
Työn nimi Työelämään tutustuminen peruskoulun 8. luokalla	
Vaihtoehtoiset ammattiopinnot	Ohjaaja(t) Pekka Tervonen Toimeksiantaja Anja Karhunen
Aika Syksy 2013	Sivumäärä ja liitteet 45 + 4
<p>Työelämään tutustuminen (TET) on usein nuoren ensimmäinen kosketus työelämään. Tämän vuoksi on tärkeää, että työnantaja perehdyttää nuoren työhön ja työelämään hyvin. Negatiivinen ensikosketus on myöhemmin hankala korjata. Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia 8. luokkalaisten työharjoitteluun tutustumista ja sen onnistumista nuoren näkökulmasta.</p> <p>Tutkimus oli kaksivaiheinen. Ensimmäisessä vaiheessa ennen työharjoitteluun lähtöä nuorilta tiedusteltiin toiveita ja odotuksia, mitkä seikat olivat vaikuttaneet harjoittelupaikan valintaan sekä jännittikö heitä harjoitteluun meno. Ensimmäinen vaihe toteutettiin kvalitatiivisena strukturoituna ryhmähaastatteluna, jossa haastattelijä kysyi kaikilta samat kysymykset samassa järjestyksessä.</p> <p>Toisessa vaiheessa, harjoittelun jälkeen nuorilta kysyttiin harjoittelun onnistumista. Heiltä tiedusteltiin, kuinka heitä oli perehdytetty työpaikkaan ja itse työhön. Haluttiin myös tietää heidän mielipide perehdyttämisen onnistumisesta ja selvensikö harjoittelu heidän tulevaisuudensuunnitelmia tai jatko-opintosuunnitelmia peruskoulun jälkeen. Kyselyn toinen vaihe toteutettiin henkilökohtaisena kyselyinä.</p> <p>Tutkimuksessa oli mukana kaksi satunnaisesti valittua 8. luokkaa ja 27 oppilasta.</p> <p>Tutkimuksen tuloksena nuoret lähtevät työharjoitteluun motivoituneina. He valitsevat harjoittelupaikan oman mielenkiinnon mukaan. Heidän mielestä yritykset olivat perehdyttäneet heidät työhön ja työpaikkaan hyvin. Suurimmalla osalla se ei kuitenkaan heikentänyt heidän jatko-opintosuunnitelmia.</p>	
Kieli	Suomi
Asiasanat	Työharjoittelu, perehdyttäminen, ammatinvalinta, motivaatio
Säilytyspaikka	<input checked="" type="checkbox"/> Verkkokirjasto Theseus <input checked="" type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun kirjasto

School Business	Degree Programme Business Administration
Author(s) Anja Heikura	
Title Practical training in 8th Grade	
Optional Professional Studies	Instructor(s) Pekka Tervonen
	Commissioned by Anja Karhunen
Date Autumm 2013	Total Number of Pages and Appendices 45 + 4
<p>Practical training is often the first time when a young person is at work. It is important that the employer introduces him/her carefully. A negative experience is difficult to repair later. The aim of the study was to research what kinds of feelings the practical training provokes in a young person before and after the practical training.</p> <p>The study was made in two steps. First, before the practical training, the young people were asked what kind of hopes they have. Maybe they have some reason why they have chosen their place of practical training and if it is exciting to go to practical training. The questionnaire of the first step was qualitative and structured. The interviewer asked everybody the same questions in the same order. The second time, after the practical training, the students were asked how they had managed, as well as how the companies had succeeded in their induction training. Also, they were asked if the practical training had helped them in their plans for future and career choice. The secondstep was a personal questionnaire. In total, there were two randomly chosen grade 8 classes and 27 pupils.</p> <p>After the research it can be stated that young people are very motivated when they go to practical training and they choose the place of their practical training, because they are interested in the field. Young people think that employers had introduced them into the work well. On the other hand, most of them think that the practical training does not help them in the careerchoice.</p>	
Language of Thesis	Finnish
Keywords	practical training, induction, choice of a career, motivation
Deposited at	<input checked="" type="checkbox"/> Electronic library Theseus <input checked="" type="checkbox"/> Library of Kajaani University of Applied Sciences



## SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 MITÄ TET ON?	3
2.1 Opetushallituksen ohje oppilaan ohjauksesta ja työelämään tutustumisesta	3
2.2 Työelämään tutustuminen kaupungin opetussuunnitelman mukaisesti	4
3 PEREHDYTTÄMINEN	6
3.1 Vastuu perehdyttämisestä	7
3.2 Perehdyttämisen merkitys	7
3.3 Perehdyttämisen suunnittelu	8
3.4 Perehdyttämisen osa-alueet	11
3.4.1 Yritykseen perehdyttäminen	11
3.4.2 Työhön perehdyttäminen	11
3.5 Perehdyttämisen viiden askeleen menetelmä	12
3.5.1 Opetustilanteen aloittaminen	12
3.5.2 Opetus	13
3.5.3 Mielikuvaharjoitus	13
3.5.4 Taidon kokeilu ja harjoitteleminen	14
3.5.5 Opitun varmistaminen	14
3.6 Perehdyttämisessä huomioitava	14
3.7 Palautteen merkitys	15
3.8 Uuden työntekijän perehdyttäminen	15
3.9 Opiskelijoiden perehdyttäminen	16
3.10 Nuoren henkilön työllistämisessä huomioitavat lait ja asetukset	17
4 URAVALINTA	19
4.1 Sisäinen malli oppimisen välineenä	20
4.2 Asenteet, arvot ja motiivit	20
4.2.1 Erilaiset motivaatiotekijät	22
4.2.2 Omien motivaatiotekijöiden löytäminen	22
4.3 Yksilön tarpeet ja motivointi	23
4.4 Harjoittelu	24
4.4.1 Harjoittelun muodot	25

5 TUTKIMUS TET:N MERKITYKSESTÄ 8. LUOKKALAISELLE NUORELLE	26
5.1 Tutkimustavan valintaan vaikuttavia seikkoja	26
5.1.1 Tutkimustavan valintaperusteet	27
5.2 Tutkimusaineiston keruu	27
5.3 Tutkimusmateriaalin taustatietoja	28
5.4 Tutkimusmenetelmän valintaperusteet	29
5.5 Tutkimuksen eteneminen	30
5.5.1 Ryhmähaastattelut	30
5.5.2 Henkilökohtaiset kyselyt	31
5.5.3 Saatujen vastauksien käsittely	31
6 TUTKIMUSTULOKSET	32
6.1 Ryhmähaastattelun tulokset	32
6.1.1 Harjoittelupaikan valintaan vaikuttavat seikat	32
6.1.2 Odotukset ja toiveet	33
6.1.3 Harjoittelun kehittämisideoita	34
6.2 Henkilökohtaisen kyselyn tulokset	34
6.2.1 Taustatietoa	34
6.2.2 Perehdyttäminen	35
6.2.3 Tehtävät ja niistä suoriutuminen	35
6.2.4 Palaute	36
6.2.5 Uravalinta	36
6.2.6 Työpaikka	37
6.3 TET-toiminnan kehittäminen	37
7 YHTEENVETO	39
7.1 Tutkimuksen eteneminen	39
7.2 Ryhmähaastattelujen tulokset	41
7.3 Henkilökohtaisten kyselyjen tulokset	42
8 POHDINTA	44
LÄHTEET	47
LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Idean opinnäytetyöaiheeseen sain seurattessani 12.2.2013 Huomenta Suomi –aamutv-lähetystä, jossa käsiteltiin peruskoululaisten TET-asiaa. Haastateltavina olivat Suomen Nuorkauppakamarin puheenjohtaja Henna Väätäinen ja SAKKI ry:n puheenjohtaja Aleksej Fedotov. Ohjelmassa pohdittiin, kuinka tärkeä TET-harjoittelu on nuorelle, takaako koulutus työpaikan saannin ja mistä nuorille kesätöitä. Samalla todettiin, että TET-harjoittelu on usein nuoren ensimmäinen kosketus työelämään.

Yläkoulun 8. ja 9. luokkien oppilaiden opetussuunnitelmaan kuuluu työelämään tutustumista eli ns. TET-toimintaa. TET-toiminta on opinto-ohjaukseen liittyvää toimintaa ja opinto-ohjaaja hoitaa sen yhdessä paikallisten yrittäjien kanssa.

Halutessaan oppilaat saavat hyvissä ajoin ennen työharjoittelua esitteen, jossa kerrotaan ne yritykset ja toimipaikat, jotka ovat halukkaita ottamaan työharjoittelijoita. Samalla heiltä tiedustellaan omia toiveita työharjoittelupaikasta. He saavat esittää neljä harjoittelupaikkatoivetta, joiden pohjalta opinto-ohjaaja sopii yritysten kanssa harjoittelijoiden sijoittumisesta. Osa työpaikoista haluaa, että nuori käy itse paikanpäällä sopimassa harjoittelusta.

Opinnäytetyössä lähestyttiin TET-toimintaa 8. luokkalaisten, 14 – 15 vuotiaan nuoren näkökulmasta. Tavoitteena oli tarkastella sitä heidän ensikokemuksena työelämään. Miten työpaikoilla onnistuttiin nuoren työhön ja samalla työelämään perehdyttämisessä? Oliko harjoittelulla merkitystä nuoren opintosuunnitelmiin ja sitä kautta ammatinvalintaan? Miten nuoret kehittäisivät TET-toimintaa? Tutkimuksen myötä selvisi myös miten paljon työnantajat panostavat työhön perehdyttämiseen.

Kokonaistarkastelun kohteena oli TET-toiminnan merkitys oppilaalle itselleen. Onko se vain pakollinen koulun kuuluva osa-alue, eikä sijoituspaikalla ole väliä? Onko se heidän kiinnostuksen mukainen kohde tulevaa ammattia silmällä pitäen? Miten paljon nuoret saavat hyötyä tutustumisesta? Auttaako se heitä saamaan kesätöitä ja tätä kautta todella tärkeää työkokemusta? Onko tutustumisajankohtien jaksotus hyvä?

8. luokkalaisten TET-jaksot sijoituivat keväällä 2013 ajalle 13. – 17.5. ja 20. - 24.5.2013. Kysely suoritettiin nimettömänä kahdelle satunnaisesti valitulle luokalle eri aineiden oppitunneilla ja se oli kaksivaiheinen. Ensimmäinen vaihe suoritettiin ns. ryhmähaastatteluna ennen työharjoittelujaksoa ja toinen henkilökohtaisena kyselynä työharjoittelun jälkeen.

Kyselyjen perusteella analysoitiin koko TET-toimintaa ja miten sitä voidaan jatkossa kehittää nuorten hyväksi. Tulokset auttavat niin koulua kuin työelämääkin kartoittamaan kehittämis-kohteita ja näin edesauttavat oman kunnan nuoria sijoittumaan paremmin työelämään tulevaisuudessa. Työnantajat saavat tietoa nuorten omista toiveista ja odotuksista työharjoittelun osalta sekä työhön perehdyttämisen tarpeellisuudesta harjoittelun aikana.



## 2 MITÄ TET ON?

TET eli työelämään tutustuminen on yksi yritysten ja koulujen välisistä yhteistyömuodoista. Samalla se on keskeinen osa peruskoulun jakamaa työelämä-tietoutta. Sen tavoitteena on parantaa näin oppilaan työelämän tuntemusta ja arvostusta. Jaksoilla oppilaat saavat käytännössä nähdä ja kokea, millaista on työskennellä eri ammateissa ja erilaisilla työpaikoilla. Nämä ainutlaatuiset ja omakohtaiset kokemukset antavat nuorelle mahdollisuuden hyödyntää näitä tietoja jatko-opintoihin hakeutumisessa. (Jibboteam 2013.)

Työelämään tutustumisjaksolta ei makseta oppilalle palkkaa ja opintososiaalisista eduista vastaa oppilaitos itse. Jakso sovitaan joko kirjallisesti tai suullisesti, mutta harjoittelujakso ei ole työsopimusluonteinen. Koulun omat vakuutukset ovat voimassa myös TET-jakson aikana. Työnantajan pitää noudattaa harjoittelujakson aikana nuoria työntekijöitä ja työturvallisuutta koskevia määräyksiä. (Opetushallitus a. 2013.)

### 2.1 Opetushallituksen ohje oppilaan ohjauksesta ja työelämään tutustumisesta

Opetushallituksen 16.1.2004 hyväksymässä perusopetuksen opetussuunnitelman perusteiden oppilaanohjauksen yleisen osassa määritellään oppilaanohjauksen tehtävät. Ohjauksen on tuettava oppilaan kasvua ja kehitystä niin, että oppilas kykenee edistämään opiskeluvalmiuksiaan ja sosiaalista kypsymistään sekä kehittämään elämänsuunnittelun kannalta tarpeellisia tietoja ja taitoja. Saamansa ohjauksen tuella hän pystyy tekemään omiin kykyihinsä ja kiinnostuksiinsa perustuvia opiskelua, koulutusta, arkielämää ja elämänuraa koskevia ratkaisuja. (Opetushallitus b. 2013.)

Tavoitteena on, että oppilaan ohjauksena avulla oppilaan itsenäisyys, vastuullisuus ja itsetuntemus kasvaa. Hän oppii tuntemaan erilaiset oppimistyyli- ja etsimään tietoja ja hankkimaan taitoja opiskelua, tulevaisuutta ja elämään koskevia suunnitelmia varten. Hän tietää myös mistä pystyy hankkimaan tietoja yhteiskunnasta, työelämästä ja yrittäjyydestä. (Opetushallitus c. 2013.)

Kaikkien opettajien tehtävänä on ohjata oppilasta sekä oppiaineiden opiskelussa että opiskelu- ja oppimistaitojen kehittämisessä. Näin ehkäistään mahdollisia opintoihin liittyviä ongelmia. Ohjaus sisältää oppilaan itseluottamuksen, persoonallisuuden kasvun sekä kehityksen ja osallisuuden tukemista. Sen merkitys korostuu juuri oppilaan siirtyessä uuteen kouluun tai hänen tehdessään opintoihin liittyviä valintoja. (Opetushallitus d. 2013.)

Valtakunnallisissa opetussuunnitelman perusteissa ohjaukselle on annettu vähimmäismäärä, joka yleensä toteutetaan peruskoulun ylimpien luokkien aikana. Luokkamuotoisen ohjauksen lisäksi hänen on myös saatava pienryhmä- ja henkilökohtaista ohjausta. Ohjauksesta huolehtii opinto-ohjaaja. Ohjauksissa käsiteltäviä aiheita ovat mm. itsetuntemus, jatko-opintomahdollisuudet, eri ammattialat ja työelämä. (Opetushallitus e. 2013.)

Oppilaan on saatava tietoa ammattialoista, ammateista ja työelämästä sekä virikkeitä yrittäjyydestä. Tavoitteena on työ- ja elinkeinoelämän sekä koulun välisen yhteistyö. Peruskoulun ylimpien vuosiluokkien aikana heille tulee järjestää työelämään tutustumisjaksoja koulutus- ja ammatinvalinnan tueksi. Yleensä oppilaat perehtyvät työelämään viikon tai kahden pituisilla työelämään tutustumisjaksoilla eli ns. TET-jaksoilla. Näiden jaksojen yhteydessä voidaan järjestää myös tutustumista ammatilliseen koulutukseen. (Opetushallitus f. 2013.)

Erityistukea tarvitseville oppilaille jatkokoulutukseen hakeutumisen ohjaus on muiden oppilaiden ohjausta yksilöllisempää. Näitä oppilaita ohjattaessaan opinto-ohjaaja tulee tehdä yhteistyötä eri alojen asiantuntijoiden kanssa. (Opetushallitus g. 2013.)

## 2.2 Työelämään tutustuminen kaupungin opetussuunnitelman mukaisesti

Kuhmon kaupungin opetussuunnitelman mukaan työelämään tutustuminen kuuluu osana oppilaanohjauksen opetukseen. Vuosiluokilla 7-9 oppilaanohjauksen tulee sisältää sekä luokkamuotoista että henkilökohtaista ohjausta, pienryhmäohjausta ja työelämään tutustumista. Oppilaille tulee järjestää työelämään tutustumisjaksoja sekä koulutus- ja ammatinvalintojen perustaksi että työn arvostuksen lisäämiseksi. Oppilaan tulee hankkia omakohtaisia kokemuksia niin työelämästä kuin ammateistakin aidoissa työympäristöissä. Työelämään tutustumisen yhteydessä heille tulee järjestää mahdollisuus arvioida hankkimiaan tietoja ja taitoja. (Kuhmon kaupungin opetussuunnitelma 2011 a.)

Oppilaan opetussuunnitelmaan tulee myös laatia suunnitelma työelämään tutustumisen järjestelyistä. Tavoitteena on, että oppilas hankkii perustietoa työelämästä ja eri ammattialoista sekä opettelee etsimään tietoa opiskelusta ja työnteosta myös ulkomailla. Oppilaanohjauksen tunneilla tulee käydä läpi työelämään tutustumisen ohella eri ammattialat, elinkeinorakenne ja yrittäjyys sekä asenteena että ammattina. Lisäksi tunneilla tutustutaan koulujärjestelmään yleisesti, erilaisiin jatko-opintomahdollisuuksiin 2. asteella sekä monikulttuuriseen työympäristöön ja tasa-arvoisuuteen työelämässä. Opiskelussa hyödynnetään työhallinnon tietopalveluita. (Kuhmon kaupungin opetussuunnitelma 2011 b.)

### 3 PEREHDYTTÄMINEN

Perehdyttämällä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joita uusi työntekijä tarvitsee oppiakseen tuntemaan uuden työpaikkansa, sen tavat, ihmiset ja työnsä. Se on kokonaisuus, jossa kerrotaan mistä osista ja vaiheista työ koostuu sekä mitä tietoa ja osaamista työ edellyttää. Lisäksi siinä annetaan tietoa käytettävistä koneista ja välineistä, työhön mahdollisesti liittyvistä terveys- ja turvallisuusvaaroista sekä niiden välttämisestä. Perehdyttämiseen liittyy siis myös työsuojelu. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.)

Perehdyttäminen on työssä tukemista. Siinä otetaan vastuu oppijan toiminnasta, hyvinvoinnista, edistymistä ja aikaansaamisesta. Tukemalla pyritään laajentamaan oppijan kokemusta organisaatiosta ja sen eri puolista. Tukijan tulee olla myönteinen ja innostava. Tuki perehdyttää työhön laajemmin ja näin oppija yrittää enemmän. (Räsänen 1994, 187 – 188.)

Perehdyttäminen on tärkeä osa henkilöstön kehittämistä. Sillä parannetaan henkilöstön osaamista ja laatua. Se on investointi, jolla lisätään henkilöstön osaamista, parannetaan näin laatua, tuetaan työssä jaksamista sekä vähennetään tapaturmia ja poissaoloja. Se on jatkuva prosessi, jota kehitetään sekä työpaikan että henkilöstön tarpeiden mukaan. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.)

Hyvällä perehdyttämällä yritys pyrkii saamaan henkilön sopeutumaan mahdollisimman joustavasti uuteen työhön ja työympäristöön. Sen laajuus ja syvällisyys vaihtelee tulevista tehtävistä riippuen. (Helsilä 2002, 52.)

Perehdyttäminen on siis tutustumista johonkin. Sen ideana on päästä perille jostakin, tottua johonkin, asiaan, tilanteeseen, olosuhteeseen tai yksityiskohtaan. Perehdyttämisen avulla luodaan perspektiiviä. Työhön perehdyttämättä jättäminen merkitsee, että uusi työntekijä jätetään oppimaan yrityksen ja erehdyksen kautta. (Räsänen 1994, 234.)

Usein perehdyttämisen jälkeen tarvitaan neuvontaa. Neuvonnalla autetaan oppijaa selviytymään mahdollista takaiskuista ja pettymyksistä itsetuntoaan menettämättä. Sen avulla kerrotaan tarkat työtä koskevat tiedot ja odotukset. (Räsänen 1994, 189 – 190.)

Valmentaminen taas on jatkuvaa hienotunteista ohjaamista. Se on ohjausta tosiajassa, työn nykyhetkessä. Valmennuksessa oppijaa rohkaistaan hankkimaan uusia tietoja koulutuksella ja asettamaan itselleen uusia ammatillisia tavoitteita. Se suuntaa aina tulevaisuuteen. Siinä luodaan käsitys, mihin työntekijä voi yltää. (Räsänen 1994, 193 – 194.)

### 3.1 Vastuu perehdyttämisestä

Työsuojelulainsäädäntö velvoittaa järjestämään työhön perehdyttämisen. Sen tarve ei ole riippuvainen työpaikan koosta tai toimialasta. Työhönopastuksen piiriin kuuluvat niin esimiehet kuin työntekijätkin, aputoiminnot ja vuokratyöntekijät, mutta myös jo pitempään työssä olleet työntekijät. Perehdyttämisen piiriin kuuluvat lisäksi asiakkaan luona tehtävät työt ja työpaikalla toimivat ulkopuolisen työnantajat työntekijät. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.)

Vastuu perehdyttämisen ja opastuksen suunnittelusta, toteuttamisesta ja valvonnasta on aina esimiehellä, mutta hän voi delegoida tehtävät toiselle henkilölle. Varsinaiseen perehdyttämiseen osallistuvat myös uuden työntekijän työtoverit ja asiakkaat. Työpaikalla työskentelevien ulkopuolisten työntekijöiden perehdyttämisestä vastaavat niin lähettävä kuin vastaanottavakin työnantaja. Työnantajien onkin hyvä sopia keskenään heidän perehdyttämisestä. Työsuojelu- ja työterveyshenkilöstö tukevat perehdyttämistä omalla asiantuntemuksellaan. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.)

### 3.2 Perehdyttämisen merkitys

Perehdyttämisellä pyritään tutustumaan ihmisiin ja asioihin, mutta luomaan myös myönteistä asennoitumista työyhteisöä ja työtä kohtaan. Samalla uusi työntekijä sitoutetaan työyhteisöön. Hyvä perehdyttäminen vie aikaa, mutta siihen käytetty aika tulee monin verroin takaisin. Se luo perustan niin työn tekemiselle kuin yhteistyöllekin. Hyvin perehdytetty henkilö pystyy työskentelemään itsenäisesti. Virheet vähenevät, joka vaikuttaa myönteisesti tulokkaan mielialaan, motivaatioon ja jaksamiseen. (Kangas 2004, 5.)

Työhön, työmenetelmiin ja –välineisiin sekä yrityksen toimintakulttuuriin tutustuminen vaativat toteuma-arviossa aikaa noin 15 kuukautta. Uusi työntekijä työskentelee siis reilun vuoden puolet pienemmällä tehokkuudella kuin kokeneet työntekijät. (Kesti 2010, 222.)

Perinteisesti ajatellaan, että työnopastusta tarvitsevat erityisesti nuoret, työelämäänsä aloittelevat. Heidän opastaminen onkin tärkeää, koska noin puolet kaikista työtapaturmista sattuu nuorille. Usein opastusta vaille jää työpaikan sisällä tehtävästä toiseen siirtyvä henkilö, samoin kuin esimies- ja ylemmissä toimihenkilöluokissa olevat. (Lepistö 1996, 23.)

Hyvällä perehdyttämällä vähennetään turvallisuusriskejä. Tapaturmien ja onnettomuuksien riski vähenee, kun uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikan vaaralliset kohteet. Virheet ja niiden korjaamiseen käytetty aika sekä hävikki vähenevät. (Kangas 2004, 6.)

Myös poissaolot ja vaihtuvuus vähenevät hyvän perehdyttämisen ansiosta. Uusi tulokas tekee jo muutaman sekunnin aikana alitajuisen päätöksen, jääkö hän tähän työpaikkaan vai ei. Myönteinen ensivaikutelma kannustaa sekä rohkaisee ja hyvän perehdyttämisen ansiosta siellä on mukava aloittaa työt. On helpompi jäädä pois töistä, jos sinne lähteminen on vaikeaa ja raskasta. Myönteinen ensivaikutelma syntyy ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta: puheesta, ilmeistä, eleistä ja äänenpainoista. Kannustamisen ja rohkaisun lisäksi se luo vankan pohjan yhteistyölle. Uusi työntekijä kokee olevansa tervetullut ja tarpeellinen. Jos uusi tulokas tuntee itsensä toisten työskentelyä haittaavaksi tekijäksi, voi kielteinen ensivaikutelma vaikuttaa häneen pitkän aikaa. (Kangas 2004, 6, 9.)

Perehdyttämällä pyritään poistamaan pelot ja epäluulot sekä osoittamaan uudelle työntekijälle hänen työpanoksensa tarpeellisuus työyhteisölle. Näin hänelle annetaan mahdollisuus asennoitua myönteisesti niin työyhteisöä kuin työtovereitakin kohtaan. (Räsänen 1994, 235.)

On muistettava, että uusi oppija ei siis ole organisaation toimintaa häiritsevää tekijää, vaan oppivan organisaation tarkoitus. Hän on aina työyhteisön tärkein henkilö. Oppijalle kannattaa luoda myönteinen ja onnistunut työhön suuntautumisen kierre. (Räsänen 1994, 236.) Hän on noviisi, josta tulee saamansa informaation avulla työtehtävissään kehittyvä, työnsä taitava suorittaja. Informaatioon sisältyy käytännön tiedon lisäksi kokemus- ja hiljainen tieto. (Järvinen, Koivisto & Poikela 2000, 72 - 73.)

### 3.3 Perehdyttämisen suunnittelu

Perehdyttämisen lähtökohtana on yrityksen henkilöstöpolitiikka. Siinä määritellään, miten henkilöstö perehdytetään ja koulutetaan. Hyvin suunniteltu perehdyttäminen tuo toimintaan johdonmukaisuutta ja tehokkuutta. Suunnittelu on asioiden tietoista ja tavoitteellista pohtimista ennakkoon. Sillä pyritään vaikuttamaan tulevaisuuteen asettamalla tavoitteet perehdyttämislle ja työhön opastamiselle. (Kangas 2004, 7.)

Hyvä perehdyttäminen vaatii suunnitelmallisuutta, dokumentointia, jatkuvuutta ja huolellista valmentautumista. Myös seuranta ja arviointi kuuluvat hyvään perehdyttämissuunnitelmaan. Suunnittelussa on huomioitava myös perehdyttäjien ja opastajien koulutus. Hyvä perehdyttämissuunnitelma tehdään yhdessä esimiesten, henkilöstöryhmien ja henkilöstöhallinnon edustajien kanssa. Siinä ovat mukana myös työterveyshuollon ja työsuojelun edustajat. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.)

Huolellisen perehdyttämisen merkitystä ei voi aliarvioida henkilön itsensä tai yrityksen kannalta. Sillä henkilö saadaan sopeutumaan mahdollisimman joustavasti uuteen työhön ja työympäristöönsä. Yrityksen kannattaa systemoida perehdyttämistoiminta, määritellä perehdyttäjät ja varmistaa myös sen onnistuminen. On huomioitava, että jokainen henkilö ottaa vastaan rajallisen määrän tietoa kerrallaan. Perehdyttävälle kannattaa antaa yritykseen liittyvää kirjallista tietoa, tiedotteita, vuosikertomuksia, tuote-esitteitä jne. Kirjallisella materiaalilla ei kuitenkaan voida korvata suullista vuorovaikutusta. (Helsilä 2002, 52.)

Suunnittelussa on huomioitava, että uusi työntekijä tarvitsee opettelua, kokeilua ja toimintaa. Hänen tulee saada kokemuksia ja oppia kokemuksista. Toimintaa on arvioitava sekä yksin että yhdessä esimiehen kanssa. Näin saadaan tietoa, mikä meni hyvin ja mitä pitäisi kehittää. Henkilö oppii ymmärtämään sekä yrityksen että työn vaatimukset ja soveltamaan oppimaansa sekä oivalluksiaan. Opastettavan tiedot ja käsitykset tehtävistä laajenevat, henkilö on valmis uuteen toimintaan ja oppimiseen. Opastuksen tulee olla siis vaiheittaista ja saaduista kokemuksista tulee saada keskustella opastajan tai esimiehen kanssa. Hyvä perehdyttäminen on vuorovaikutusta. (Helsilä 2002, 53.)

Perehdyttämiseen ja työhön opastukseen vaikuttavat monet seikat, joten siihen käytetyn kestoajan tarkkaa määritystä ei voida tehdä. Perehdyttämisaika kuvaa toimialan ja yrityksen vaatimaa kohtuullisen haastavan osaamisen tasoa. Hyvä perehdyttämisohjelma lyhentää työhön opastusaikaa. Sen merkitys on suuri, jos yrityksen henkilökunnan vaihtuvuus on suurta tai organisaatio kasvattaa henkilöstömääräänsä. (Kesti 2010, 222.)

Mikään yritys ei menesty kilpailussa ilman kehittymistä. Uuden työntekijän uusien menettelytapojen ja palautteen myötä myös yritys saa ensiarvoista tietoa omista tehtävistään sekä toimintatavoistaan ja näin uusi henkilö voi auttaa yritystä menestymään. (Helsilä 2002, 54.)

Perehdyttämisen suunnittelussa on otettava huomioon myös perehdytettävän henkilön tausta, hänen erilaiset tiedot ja taidot. Hyvin koulutettu, ammattitaitoinen henkilö ei kaipaa ammattiasioihin perehdyttämistä. Ammattitaidottoman, niukan työkokemuksen omaavan henkilön perehdyttämiseen on varattava huomattavasti enemmän aikaa ja voimia. Myös vakituisen henkilön määrä on huomioitava perehdyttämisen suunnittelussa. (Kangas 2004, 7, 13.)

Uuden asian oppimiseen vaikuttavat opastettavan asenne eli suhtautumistapa työhön sekä hänen motivaationsa. On muistettava, että ihmisen oppimistyyleissä on paljon eroja, jotka on hyvä ottaa huomioon oppimisen tehostamisessa. Toinen oppii parhaiten näkemällä, toinen kuulemalla ja kolmas tekemällä. Joillekin havaintojen tekeminen on tärkeää, kun taas toiselle erilaisten työtapojen kokeileminen. Joku tarvitsee paljon kannustusta ja rohkaisua. Työnopastuksen tulee olla siis yksilöllistä. (Kangas 2004, 13.)

Perehdyttämiselle on määriteltävä tavoitteet. Mitä tietoja ja taitoja sekä valmiuksia on tarkoitus oppia ja miten hyvin? Suunnitteluun liittyy myös perehdyttämisohjelman laatiminen. Erilaisiin tilanteisiin voi olla erilaisia suunnitelmia. Käyttökelpoisin on kuitenkin yleinen perehdyttämisohjelma, jota voidaan joustavasti käyttää eri tilanteisiin ja joka toimii hyvänä muistilistana. (Kangas 2004, 7.)

Perehdyttämissuunnitelmassa on käsiteltävät asiat ja aikataulu. Siinä on nimettävä perehdyttäjät, työnopastajat, kouluttajat ja vastuuhenkilöt. Näin määritellään kunkin henkilön osuus perehdyttämisessä. Ammattitaitoinen työntekijä ei välttämättä ole hyvä perehdyttäjä. Hyvällä perehdyttäjällä tulee olla vahva motivaatio ja myönteinen asenne opastamiseen. Suunnitelmaa tehtäessä on hyvä selvittää avainhenkilöiden kehittämistarpeet ja heidän ajankäyttö perehdyttämiseen. Mahdollisen apumateriaalin, kuten esim. Tervetuloa taloon -oppaan suunnitteluun kannattaa käyttää aikaa, koska se säästää aikaa itse perehdyttämistilanteessa. Suunnitteluun on hyvä liittää ns. varasuunnitelma, josta käy ilmi, että kuka toimii perehdyttäjän varahenkilönä hänen ollessaan estynyt. (Kangas 2004, 7 – 8, 14.)



### 3.4 Perehdyttämisen osa-alueet

Perehdyttäminen jaetaan kahteen osa-alueeseen. Yritykseen perehdyttämisessä työntekijälle tehdään ”talo tutuksi”, kun taas työhön perehdyttämisessä kerrotaan talon ”pelisäännöt”.

#### 3.4.1 Yritykseen perehdyttäminen

Yritykseen tutustuminen alkaa jo heti työsuhteen solmimisen jälkeen. Työntekijän kanssa keskustellaan työhön liittyvistä asioista, organisaatiosta, työsuhteasioista ja talon tavoista. Hänelle kerrotaan yrityksen toiminta-ajatus tai liikeidea eli miksi yritys on olemassa. Siihen sisältyvät myös yrityksen asiakkaat, palvelut ja tuotteet. Samalla esitellään yrityksen toimintatavat, työpaikan ihmiset, työtoverit ja asiakkaat. Kierros tulevilla työpaikalla antaa konkreettisen kokonaiskuvan työpaikasta ja työstä. Usein hän saa jo mukaansa esitteitä. Vastuu perehdyttämisestä on myös työntekijällä itsellään. (Kangas 2004, 4, 9.)

#### 3.4.2 Työhön perehdyttäminen

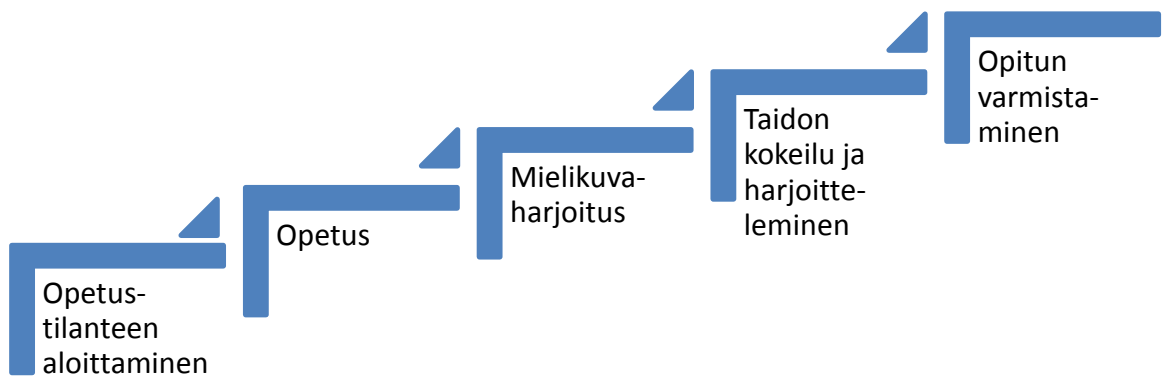
Työhön perehdyttämisessä kerrotaan talon ”pelisäännöt” eli toimintamallit sekä henkilöstön toimintatavat käytännössä. Tämän osa-alueen tehtävänä on tehdä talo ja tehtävät työ kokonaisuudessaan tutuksi uudelle työntekijälle. (Kangas 2004, 4.)

Työnopastuksen eli työhön perehdyttämisen osa-alueessa tärkeimmäksi tekijäksi koetaan juuri itse työhön opastus. Se takaa uudelle työntekijälle mahdollisuuden onnistumiseen. Siinä uusi työntekijä perehdytetään varsinaiseen työhön, koneiden ja laitteiden, tietojärjestelmien, työvälineiden ja aineiden oikeisiin käyttötapoihin sekä turvallisuusmääräyksiin. Työntekijälle neuvotaan oikeat, turvalliset ja terveelliset työmenetelmät sekä toimintatavat, mahdollisten henkilökohtaisten suojainten ja suojavaatetuksen oikea käyttö, huolto sekä säilytys. Näin se lisää tuottavuutta, kannattavuutta ja työturvallisuutta. Työhön opastukseen kuuluvat lisäksi myös esim. asiakaspalveluun, kassapäätteiden ja hintakoodien käyttöön perehdyttäminen. (Lepistö 1996, 22.)

Työnopastus on itse työpaikalla tapahtuvaa välitöntä työhön liittyvien tietojen ja taitojen opettamista. Siinä keskitytään työn tekemisen keskeisiin valmiuksiin ja niiden oppimiseen. Sen tarkoituksena on tukea opastettavaa itsenäiseen, omatoimiseen ajatteluun ja oppimiseen. Se ei ole irrallinen toimenpide, vaan se kytkeytyy kiinteästi sekä työyhteisön että toimintojen jatkuvaan kehittämiseen. (Kangas 2004, 13.)

### 3.5 Perehdyttämisen viiden askeleen menetelmä

Perehdyttämisen tueksi on kehitetty monenlaisia menetelmiä. Yksi tunnetuimpia on ns. viiden askeleen menetelmä (kuva 1). (Kangas 2004, 14.)



Kuva 1. Työhön opastuksen viiden askeleen menetelmä.

#### 3.5.1 Opetustilanteen aloittaminen

Ensimmäisellä askeleella kiinnitetään huomioita opetustilanteen aloittamiseen. Hyvä valmistautuminen säästää aikaa itse perehdyttämisestä. Paikan ja ajan varaaminen sekä häiriötekijöiden vähentäminen rauhoittavat tilannetta. Tarvikkeiden ja välineiden hakeminen valmiiksi sekä asioiden suunnitteleminen ennakolta selkeyttää tilannetta. (Kangas 2004, 14.)

Heti aloitettaessa tulee arvioida lähtötilanne ja oppimistavoitteet. Opastajan tulee arvioida miten hyvin toinen osaa jo asiat ja tehdä sen pohjalta suunnitelma perehdyttämisen etenemisestä. Alusta lähtien tulee luoda kannustava ja luottamuksellinen vuorovaikutustilanne, koska se auttaa myönteisen asenteen ja motivaation vahvistamisessa. (Kangas 2004, 15.)

### 3.5.2 Opetus

Toisella askeleella keskitytään opetukseen. Opetuksen tarkoituksena on luoda kokonaiskuva tehtävästä tai asiasta sekä keskeisistä ohjeista ja nyrkkisäännöistä. Opetuksessa on huomioitava vuorovaikutus. Opastaja voi helposti näyttää koko työvaiheen tekemällä sen itse ja puhumalla. Näin perehdytettävä ei välttämättä pysy mukana, ei ymmärrä tai muista kaikkea. Tällöin myös opastettava kokee näytetyn menetelmän ainoana vaihtoehtona eikä pohdi muita vaihtoehtoja. (Kangas 2004, 15.)

Laaja kokonaisuus kannattaa jakaa osiin. Opastaja opastaa yhden jakson kerrallaan ja ottaa opastettavan mukaan keskusteluun sekä tekemiseen. Hänen on varmistettava, että opastettava on oppinut edellisen vaiheen ennen seuraavan aloittamista. Opastaja voi myös kysyä perusteluja opastettavalta. Näin tämä joutuu pohtimaan asiaa ja osallistumaan opetukseen aktiivisesti. (Kangas 2004, 15.)

### 3.5.3 Mielikuvaharjoitus

Kolmannella asteella tehdään mielikuvaharjoitus. Sen tarkoituksena on sisäisten mallien viimeisteleminen. Sisäiset mallit ovat ihmisen toimintoja ohjaavia tekijöitä. Ammattitaitoinen henkilö ei mieti jokaista toimenpidettä erikseen, vaan hänellä on harjoittelun ja kokemuksen kautta syntyneet mallit, jotka ohjaavat hänen toimintaansa automaattisesti. (Kangas 2004, 15.)

Mielikuvaharjoittelussa opastaja pyytää opastettavaa kuvaamaan opetetun tilanteen vaihe vaiheelta. Näin opastettava joutuu miettimään miten työsuoritus etenee. Samalla hän pohtii miksi työ tehdään, millaisia välineitä käytetään ja mikä asia on missäkin vaiheessa tärkeä. Mielikuvaharjoittelun avulla ajatukset keskitetään työsuoritukseen ja sen onnistumiseen. (Kangas 2004, 15.)

### 3.5.4 Taidon kokeilu ja harjoittelemine

Neljannen askeleen tarkoitus on taitojen harjaannuttaminen. Taidoitan saadaan vasta käytännön harjoittelun kautta. Tässä vaiheessa opastettava tekee koko opastettavan työvaiheen alusta loppuun saakka itse, omassa tahdissa. Kun työ on valmis, hän arvioi ensin itse tuloksen ja sen jälkeen opastaja. Tilanteen mukaan harjoittelua voidaan jatkaa. (Kangas 2004, 15.)

### 3.5.5 Opitun varmistaminen

Sekä opastaja että opastettava seuraavat ja arvioivat oppimista jo työsuorituksen aikana. Viidennellä askeleella on tarkoitus varmistaa, että opastettavalla on riittävät tiedot ja taidot tehtävän suorittamiseen. Hän työskentelee yksin, mutta opastaja tarkastaa työskentelen silloin tällöin. Opastettava voi myös kokeilla taitojaan muissa, samantapaisissa tehtävissä. Opastettava on oppinut tehtävän, jos hän pystyy opastamaan sen toiselle. (Kangas 2004, 15.)

## 3.6 Perehdyttämisessä huomioitava

Perehdyttämisessä on huomioitava, että kaikki asiat ovat uudelle työntekijälle uutta: tehtävät, työtoverit, laitteet ja tilojen sijainti. Ensimmäisenä työpäivänä hän on hämmentynyt ja epävarma, hän ei hallitse tehtäviä ja tunnetasolla hän pelkää erehdyksiä. Tehokas oppiminen vaatii, että suunnitelma tehdään huolellisesti, sitä toteutetaan ja suoritusta tarkastellaan. Näin toimien sitä korjataan ja muokataan tilanteen mukaan. (Räsänen 1994, 79.)

Jokainen perehdytettävä on erilainen, samoin myös perehdyttämistilanteet. Uudelle työntekijälle on työhönottovaiheessa kerrottu tiettyjä asioita, hän on käynyt tutustumassa työpaikkaansa ja hän on saanut kenties myös luettavaksi erilaista aineistoa. On kuitenkin muistettava, että opittavaa on paljon ja itsenäiseen työskentelyyn oppimiseen voi mennä viikkoja, jopa kuukausia. Tämän vuoksi on perehdyttäminen eli työhön opastus suunniteltava ja toteutettava aina yksilöllisesti tarpeen, tilanteen ja perehdytettävän mukaan. (Kangas 2004, 4.)

Yrityksen henkilöstöpolitiikka määrittelee, minkälaista henkilökuntaa yritykseen palkataan. Hyvin koulutettu ja ammattitaitoinen henkilökunta ei tarvitse ammattiasioihin perehdyttämistä, kun taas ammattitaidottomia perehdytettäessä on huomiota kiinnitettävä enemmän myös varsinaiseen työhön perehdyttämiseen. (Kangas 2004, 7.)

### 3.7 Palautteen merkitys

Kaikessa oppimisessa on tärkeää arvioida koko opetusta ja oppimista. Arviointi on oppimisen jatkuvaa seuranta, korjaamista ja valvontaa. Ohjaava ja korjaava arviointi on annettava myönteisessä ja kannustavassa hengessä. Molempien osapuolien on tärkeää tietää milloin ja miten arvioidaan. (Räsänen 1994, 164.)

Erilaisia arvioinnin muotoja voidaan käyttää eri arvioinnin vaiheissa. Toteava arviointi selvittää lähtötason, kun taas ohjaava ja korjaava arviointi antaa palautetta menestymisestä. Motivoiva arviointi antaa tietoa oppijan minäkuvan ja itsetuntemuksen vahvistamista varten. Ennustava arviointi liittyy tulevaisuuteen. Se antaa tietoa hänen tulevasta menestymisestä. Kehittävä arviointi kohdistuu taitojen kehittämiseen ja kehityssuuntautunut arviointi kohdistuu erityisesti työhön suuntautumiseen. Myönteinen ohjaus ja korjaus kannustavat oppijaa suhtautumaan asiallisesti omiin mahdollisuuksiinsa ja asettamaan uusia tavoitteita. (Räsänen 1994, 165.)

### 3.8 Uuden työntekijän perehdyttäminen

Kun uusi työntekijä saapuu työyhteisöön, hän kohtaa täysin vieraan ympäristön. Hän valmistautuu elämään organisaatiossa ja arvioi työtä, työtovereita sekä haastelee organisaation ilmapiiriä erilaisen viestinnän kautta. Nämä kaikki vaikuttavat hänen motiiveihinsa ja tulkintoihinsa asioista. (Räsänen 1994, 142 – 144.)

Jo työhönottohaastattelussa on uuden työntekijän kanssa hyvä keskustella työhön liittyvistä asioista, organisaatiosta ja talon tavoista. Kierros työpaikalla antaa konkreettisemmän kuvan työpaikasta ja itse työstä. Hänelle on myös hyvä antaa apumateriaalia, joka auttaa häntä uuteen työpaikkaan tutustumisessa jo ennakolta ja näin uusien asioiden muistaminen helpottuu. (Kangas 2004, 9 – 10.)

Työpaikan on hyvä valmistautua uuden tulokkaan saapumiseen ja tiedottaa asiasta työpaikalla, jos mahdollista, jo etukäteen. On sovittava, kuka hänet ottaa vastaan ja varata hänen kohtaamiseen riittävästi aikaa. On hyvä käydä koko perehdyttämismateriaali läpi, mutta huomioitava, että jos uusia asioita tulee kerralla kovin paljon, ne eivät jää kaikki mieleen. (Kangas 2004, 9.)

Usein uusi tulokas voi kulkea perehdyttäjän mukana ja näin he voivat keskustella asioista luontevasti työnteon lomassa. Myös tilapäiset työntekijät tarvitsevat perehdyttämistä. On kuitenkin tilanteita, joissa joudutaan turvautumaan pikaperehdyttämiseen. (Kangas 2004, 9 – 11.)

### 3.9 Opiskelijoiden perehdyttäminen

Pohdittaessa ihmisen suhdetta työhön, on tarkasteltava myös koululaisen tai opiskelijan suhdetta omiin opintoihinsa. Suhteen luonteella on jatkuvuutta. Tunnollinen oppilas on usein myös tunnollinen työntekijä. Nämä piirteet säilyvät usein muuttumattomia koko elämän ajan. (Airo, Rantanen & Salmela 2008, 30.)

Opiskelijoiden perehdyttämisen peruseriaatteet ovat samat kuin muidenkin työntekijöiden. Se tulee harkita tarpeen ja tilanteen mukaan. Työpaikan ja oppilaitoksen on kuitenkin hyvä sopia keskenään opiskelijoiden perehdyttämiseen liittyvistä asioista. Näin tulevat myös oppilaitoksen opetussuunnitelmassa liittyvät asiat huomioitua. (Kangas 2004, 5.)

Kun nuorta perehdytetään työhön, on tarpeellista keskustella hänen kanssaan työhön liittyvistä toiveista ja odotuksista. On ohjattava häntä huomioimaan työtehtävien tärkeys osana työpaikan toimintaa. Hänelle tulee kertoa työpaikan pelisäännöt ja tavat sekä opastaa häntä turvallisiin ja ergonomisesti oikeisiin työtapoihin. Nuorten edistymistä on hyvä seurata ja rohkaista häntä kysymään ongelmatilanteissa sekä tuomaan esille omia ajatuksia. Hänelle tulee myös kertoa ruoka- ja kahvitaukokäytännöt. (Sarkkinen 2013.)

On huomattava, että työnantajilla on omat vastuunsa. Kun teoriaa tuetaan käytännöllä ja kokemuksilla oikeista töistä, koulussa opittu tieto pysyy paremmin päässä sekä jalat maassa. Juuri TET-jaksot, kesätyöt, kummi- ja harjoitteluohjelmat sekä yritysvierailut muokkaavat mielikuvaa työstä. Oikeissa töissä pärjäävä nuori rakentaa tulevaisuususkooaan ja saa näin tukea horjahtelevalle itseluottamukselleen. (Vainio 2013.)

Työnantajilla on siis entistä suurempi vastuu nuoren kouluttamisesta ja kasvattamisesta työelämään, koska kaikilla nuorilla ei välttämättä ole työn tekemisen mallia. Heille on kerrottava, miksi on tärkeää tulla ajoissa töihin, hymyillä asiakkaille sekä välttää ilta- ja yömenoja ennen työpäivää. Työantajan kannattaa luoda pelisäännöt nuorten työhöntulon helpottamiseksi. Kun nuori tulee töihin, jonkun on oltava häntä vastassa ja hänelle on annettava mielenkiintoista tekemistä. Työpaikalla hyvin vastaanotettu ja työhön perehdytetty nuori oppii tehtävät paremmin ja viihtyy työssään. Näin hän herää elämään työpaikalla. (Kainuun Sanomat, 2013.)

### 3.10 Nuoren henkilön työllistämisessä huomioitavat lait ja asetukset

Työturvallisuuslakia noudatetaan työsopimuksen perusteella tehtävään työhön, mutta myös oppilaan ja opiskelijan työhön koulutuksen yhteydessä. Lakia sovelletaan myös työhön, jota työntekijä sopimuksen mukaan tekee kotonaan tai muussa valitsemassaan paikassa. Tällöinkin työnantajan on huolehdittava mitä laki sanoo työsuojelusta. (Finlex a. 2013.)

Työturvallisuuslain 8 §:n mukaan työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite, joka tarkoittaa, että hän on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Saman lain 10 §:n mukaan työnantajan on selvitettävä ja tunnistettava työstä tai työtilasta aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät ja on huomioitava työntekijän ikä, sukupuoli ja muut hänen henkilökohtaiset edellytykset sekä työn kuormittavuustekijät. (Finlex b. 2013.)

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asetus nuorille työntekijöille sopivista kevyistä töistä on hyväksytty 25.4.2012/189. Siinä luetellaan kaikki kevyet työt, joita on lupa teettää 14 vuotta täyttäneellä ja saman kalenterivuoden aikana täyttävällä nuorella henkilöllä. (Finlex c. 2013.)

Valtioneuvosto on antanut asetuksen nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 15.6.2006/475. Asetuksessa säädetään niistä edellytyksistä, joilla nuorilla työntekijöillä voidaan teettää nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) 9 §:n 2 momentissa tarkoitettuja erityisen haitallisia tai vaarallisia töitä. (Finlex d. 2013.)



#### 4 URAVALINTA

Ihmisellä on taipumus kurkotella kohti tulevaisuudessa olevaa tavoitetta. Tavoitteet voivat olla joko pieniä tai suuria, mutta yleensä ihminen pyrkii omalta kannaltaan positiivisiin tavoitteisiin. Nykyajattelun mukaan selitetään, että motivaatiokyky pohjautuu ihmisen menneisyyteen. (Räsänen 1994, 73.)

Nuoren aloittaessa työelämää, hän on usein innostunut, mutta myös epävarma. Hän tietää, että hyväkään koulutus ei takaa työpaikan saantia. Työkokemus, motivaatio sekä koulutus ovat kuitenkin hyviä kilpailuvaltteja. Tämän vuoksi jo opiskeluaikana on tärkeää tutustua työelämään. Kaikki työkokemus helpottaa työelämään sopeutumista. (Piha 2004, 52.)

Kesätyöt, työpaikkavierailut ja työnantajien esittäytymiset luovat kuvaa erilaisista mahdollisuuksista työelämässä. Näiden kuvien mieltäminen konkreettisesti työhön tietyissä ammateissa on vaikeaa. Varsinkin nuorena, kun itsetunto on vasta kehittymässä ja omien soveltuvuuksien tunnistaminen on hankalaa. Tämän vuoksi onkin tärkeää, että nuori tunnistaa jo koulu- ja opiskeluaikana omat piirteensä ja työskentelytyylien vahvuudet sekä motiivit. (Airo, Rantanen & Salmela 2008, 77.)

Viimeaikaisen tutkimustiedon mukaan on ystäväpiirillä erityisen suuri merkitys nuoren valitessa opintopaikkaansa, kun taas sattumalla on suuri rooli ensimmäisen työpaikan ja toimialan valinnassa. Joillekin tulevan ammatin palkkatasolla tai ammatin statuksella on suuri merkitys, mutta toiset painottavat taas työn sisällöllisiä tekijöitä, kuten päivittäisen työn kiinnostavuutta tai ongelmanratkaisukeskeistä haasteellisuutta. (Airo, Rantanen & Salmela 2008, 77 - 78.)

#### 4.1 Sisäinen malli oppimisen välineenä

Sisäistä mallia voidaan kuvata ihmisen ajatus-, selitys- tai toimintamallina. Sisäinen malli syntyy ympäristöä koskevista havainnoista ja niiden tulkinnasta. Siihen vaikuttavat kaikki ne tiedot, joita on kertynyt työn ja muun kokemuksen kautta. Sitä voidaan pitää kokemusvarastona, jonka pohjalta ihminen toimii myöhemmin vastaavissa tilanteissa. Sisäisiin malleihin vaikuttavat niin tunteet kuin arvotkin. Työn ilo ja tyytyväisyys synnyttävät erilaisen sisäisen mallin kuin jatkuvat epäonnistumiset sekä pettymysten kokemukset. (Räsänen 1994, 84.)

Sisäisten mallien oppiminen liittyy oleellisesti työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Tieto koko työyhteisöstä, oman työn kohteesta ja tavoitteista sekä näkemys, mitä työssä pitää saada aikaan kuuluvat tärkeänä osana sisäiseen malliin. On myös tärkeää tietää käytettävistä työmenetelmistä, työvälineistä, työyhteisön säännöistä ja työnjaosta. Sisäisen mallin kannalta on tärkeää, että oppijalle kyetään luomaan täsmällinen kokonaiskuva, jonka varassa hän voi tehdä työtään ja luoda näkemystään työorganisaatiosta. (Räsänen 1994, 85 – 86.)

#### 4.2 Asenteet, arvot ja motiivit

Asenteisiin, arvoihin ja motiiveihin ei voida vaikuttaa helposti ja nopeasti. Nuoruusvuosien jälkeen työelämään tulevien asenteet ovat jo pitkälle muotoutuneet ja kiteytyneet. Suomessa nuoruusiän työelämäasenteet ovat kouluelämälähtöisiä, koska maassa on voimakas ammatillisen koulutuksen järjestelmä. Ensimmäiset kosketukset työelämäkommunikaatiosta virittävät työtä koskevien asennerakenteiden synnyn ja jatkuvasti toistuvina kiteyttävät asenteet myönteisiksi tai kielteisiksi. Työvalmentaja, joka motivoi oppijaa harkitsemaan asioita kriittisesti, vaikuttaa oppijan asenteisiin enemmän kuin pelkästään tosiasioita esittävä valmentaja. Esimerkki on asennekasvatuksessa merkittävä voima. Mutta asenteissa on otettava huomioon kenen asenteesta on kyse, johdon vai työntekijän vai peräti yhteiskunnallisista työelämäasenteista. (Räsänen 1994, 120 – 123.)

Motivaatio on halu oppia. Ilman motivaatiota ei oppimista tapahdu. Motivoitunut henkilö ymmärtää, mistä työssä on kysymys ja hän keskittyy tekemiseen. Motivaatio on henkilön laajempaa ja pysyvämpää suhtautumista työhön ja uuteen asiaan. Mutta on myös tilannemotivaatiota, johon opastaja voi vaikuttaa. Onnistumisen kokemukset lisäävät tilannemotivaatiota, kun taas epäonnistumiset voivat aiheuttaa turhautumista ja tilannemotivaation heikkene- mistä. (Lepistö 1996, 35 - 36.)

Motivoituminen ja motivoitumattomuus ovat seurausta ennen tapahtuneesta. Ihmisen moti- voimisessa on kysymys perusteellisesta ajattelutavan muutoksesta. Ihminen motivoituu työ- hönsä hyvin yksinkertaisin keinoin, toiminnan ollessa kehittävä, tekijän kannalta järkevää ja oikeudenmukaista. Ihmisellä on siis halua selviytyä omasta työstään ja päästä elämässä eteen- päin. Hän haluaa hankkia henkistä ja aineellista rikkautta sekä kasvaa ihmisenä, saada esiin- tymisvarmuutta ja kohottaa itsetuntoa. Näin hän saa kokemuksia ja iloa elämään. Erityisesti nuorten arvomaailma on muuttunut. (Räsänen 1994, 73.)

Motivaatio lähtee siis ihmisestä itsestään. Työvalmentaja eli työhön perehdyttäjä ei voi moti- voida oppijaa, mutta hän voi tappaa motivaation. Hän voi toimia motivoivasti ottamalla mal- lia suvaitsevasta, kuuntelevasta ja palkitsevasta ajattelusta. Hän voi huolehtia, että työn ja op- pimisen asiasisältö on kiinnostavaa. Työyhteisössä tulee toimia palautteen ja yhteenkuulu- vuuden tunne sekä avoimuus, rehellisyys, reiluus, toisten huomioonottaminen ja osallistumi- nen. Mielialasta on tullut tuottavuustekijä. Ihmiset ovat tunteiden mukaan ohjautuvia olento- ja. Ihminen voidaan pakottaa tekemään jotakin, mutta häntä ei voi pakottaa tahtomaan sen tekemistä. (Räsänen 1994, 75.)

Paikka ja ulkoinen ympäristö ovat tärkeitä motivaatiotekijöitä, mutta motivaation kannalta ratkaisevampi on työskentelyilmapiiri. Tunneköyhän työilmapiirin kompensaaationa toimii raha ja tyytymättömyys perustellaan usein riittämättömällä palkalla. Jatkuva rahan ahnehtimi- nen on korvaus työn aiheuttamasta stressistä, tyytymättömyydestä ja motivoimattomasta ympäristöstä. (Räsänen 1994, 75.)

#### 4.2.1 Erilaiset motivaatiotekijät

Työelämän motivaatiotekijät voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen, suoriutumis-, valta- ja sosiaaliseen motivaatioon. Suoriutumismotivaatiossa henkilöt haluavat panostaa työhönsä ja he haluavat haastavia tehtäviä, joissa he voivat henkilökohtaisella panoksellaan vaikuttaa lopputuloksiin. Heillä on hyvä itsekuri ja sietävät hyvin tyydytyksen lykkääntymistä. Palautteen saaminen on heille tärkeää. (Aro, Rantanen & Salmela 2008, 65.)

Valtamotivaation omaavat ihmiset haluavat vaikuttaa muihin ihmisiin. He tuntevat olevansa voimakkaampia, kyvykkäämpiä ja vaikutusvaltaisempia kuin muut. Ryhmätilanteessa he ovat aktiivisia ja käyttävät vaikutusvaltaansa muihin jäseniin. Valtamotivaatio voi olla kaksijakoinen. Toisaalta siihen voi liittyä aggressiivisuutta ja manipulatiivisuutta sekä muiden hyväksikäyttöä tavoitteisiin pääsemiseksi, mutta toisaalta voimakkaita pyrkimyksiä yhteiskunnallisten ja sosiaalisten tilanteiden parantamiseksi. Valtamotivaatio voi toteutua sekä tuhoisilla että epä kypsillä tavoilla, mutta myös rakentavilla ja kypsillä tavoilla. (Aro, Rantanen & Salmela 2008, 65.)

Sosiaalisen motivaation omaavilla ihmisillä on voimakas sosiaalisten suhteiden tarve. He nauttivat kommunikatiivisista vuorovaikutustilanteista ja läheisistä sekä lämpimistä ihmissuhteista. He ajattelevat paljon ihmissuhdeasioita, nauravat ja hymyilevät paljon sekä käyttävät paljon aikaa keskusteluihin. He ovat avoimempia ja valmiimpia jakamaan henkilökohtaista tietoa itsestään ja kuuntelevat mielellään myös muiden vastaavia henkilökohtaisia kertomuksia. Ryhmätilanteissa he edistävät harmoniaa, yhteisyyttä ja osallistumismahdollisuutta. (Aro, Rantanen & Salmela 2008, 66.)

#### 4.2.2 Omien motivaatiotekijöiden löytäminen

Joillekin selviää jo nuorena, minkä ammatin he haluavat itselleen, kun taas toiset eivät tunnu löytävän itselleen sitä oikeaa ammattia ollenkaan. Puhutaan usein sisäisistä voimista, motiiveista, jotka panevat ihmisen liikkeelle. Se ratkaisee mihin suuntaudumme ja miten voimakkaasti jotakin asiaa tavoittelemme. (Aro, Rantanen & Salmela 2008, 51.)

Tämän vuoksi onkin tärkeää, että nuori oppii tuntemaan itsensä ja omat motivaatiotekijät. Jokainen suoriutuu paremmin tehtävistä, joihin on motivoitunut. Alansa huiput ovat aidosti

kiinnostuneita työstään ja ulkoinen menestys sekä raha ovat silloin harvoin ensisijaisesti mielessä. Motivaatio liittyy myös ihmisen yleiseen tyytyväisyyteen ja onnellisuuteen. Onnellinen ihminen hahmottaa paremmin kokonaisuuksia ja pystyy paremmin ratkomaan ongelmia. Hän on luovempi, mutta myös terveempi sekä fyysisesti että psyykkisesti. Hänellä on vähemmän taipumusta päihteisiin ja rikollisuuteen. Motivaatio luo hänelle tavoitteet. (Aro, Rantanen & Salmela 2008, 52 – 54.)

Motivaatiotekijöiden tunnistamiseksi on hyvä jakaa niitä erilaisiin tekijöihin. Yksi jakotapa on välttämis- ja lähestymismotivaatioon jakaminen. Lähestymismotivaation taustalla on ihmisen luontainen taipumus pyrkiä välttämään negatiivisia tunteita. Toinen jakotapa on sisäiset ja ulkoiset motivaatiot. Sisäisen motivaatio syntyy ihmisessä itsessään. Tällöin puhutaan usein kutsumuksesta. Ulkoiset motivaatiot ovat ulkopuolisten synnyttämiä motivaatioita, kuten raha tai tehtävän tärkeys. (Aro, Rantanen & Salmela 2008, 57 – 58.)

Ihmiselle tärkeimpiä asioita maailmassa ovat oman mielen sisäiset liikkeet. Motivaatio perustuu oppijan omiin havaintoihin ja tulkintoihin. Motivaation ja oppimisen suhde voidaan muotoilla laiksi, maksimaalinen suoritus on suoraan verrannollinen optimaaliseen motivaatioon, joka taas perustuu tulevaisuushakuisuuteen. (Räsänen 1994, 76.)

#### 4.3 Yksilön tarpeet ja motivointi

Maslowin tarvehierarkia (kuva 2) korostaa oppijan tarpeiden huomioon ottamista ja oppimisen sosiaalisen kontekstin tunnistamista. Perusajatuksena on yksilön motivaation merkityksen ymmärtäminen kaikessa toiminnassa. Yksilön ensisijaiset tarpeet; biologiset, fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset tarpeet tulee tyydyttää ennen kuin on mahdollista siirtyä toteuttamaan korkeamman tason tarpeita. Tarvehierarkian ylimmällä tasolla on itsensä toteuttamisen tarve. Siinä yksilö pyrkii ottamaan käyttöön koko henkisen potentiaalinsa. (Järvinen, Koivisto & Poikela 2000, 92.)



Kuva 2. Maslow'n tarvehierarkia

Maslowin mukaan toiminta määräytyy kulloinkin vallitsevan motiivin mukaan. Hierarkian alemmilla tasoilla sijaitsevilla tarpeilla on yleensä etusija korkeimpiin motiiveihin nähden ja yksilö voi siirtyä tyydyttämään ylempiiä motiiveja vasta alempien tasojen tultua tyydytetyksi. Tämän mukaan itsensä toteuttaminen on mahdollista vain henkilölle, joka on saanut riittävästi sosiaalista arvostusta. (Vuorinen 1995, 54.)

#### 4.4 Harjoittelu

Harjoittelu tarkoittaa lyhyemmän tai pitemmän aikaa kestävää toimintaa, jonka tarkoituksena on kehittää jotakin omakohtaista kykyä tai taitoa. Harjoittelu on osa työllä oppimista. Työllä oppimisessa on aina annettava tilaa omalle ajattelulle. Ajattelu on mielikuvien tietoista muokkaamista. (Räsänen 1994, 107.)

Tekemällä harjoittelun avulla aivojen ja lihasten toiminta yhdentyy. Harjoitus perustuu aivojen ja lihastoiminnan koordinoitumiseen ja lopulta automatisoitumiseen. Oppija kokee onnistumisen, yhteistyön ja muiden tekijöiden vaikutukset. Omakohtaiset tunnekokemukset ovat tärkeitä, jotta saadaan pysyvä tulos. (Räsänen 1994, 108.)

#### 4.4.1 Harjoittelun muodot

Havainnointiin perustuvassa harjoittelussa tarkkaillaan suunnitelmallisesti ihmistä, joka suorittaa työn tai tehtävän. Tämä liittyy voimakkaasti sisäisten mallien syntymiseen. Sanallisessa harjoittelussa suorituksen kulkua käydään läpi viestinnällisesti itsekseen tai toisten kanssa toistaen. Tämä sopii hahmottamisvaiheessa olevaan oppimiseen. (Räsänen 1994, 108.)

Henkisessä harjoittelussa suoritus käydään läpi mielikuvina. Harjoittelu perustuu toistuvaan ja tietoiseen kuvitteluun. Opittava toiminta käydään läpi keskittyneesti pyrkien eläviin mielikuviin. Henkinen harjoittelu onnistuu kokeneelta, jo alaa tuntevalta henkilöltä. Sen vaikutus perustuu, että tiedollinen toimintaohjelmaa toistetaan kunnes se vaikuttaa lihaksiin saakka. (Räsänen 1994, 108.)

Sanallinen harjoittelu perustuu suorituksen kulkua suunnitelmalliseen ja toistuvaan viestintään joko toisten kanssa tai itsekseen. Menetelmä sopii parhaiten hahmottamisvaiheessa ennen tiedollista harjoittelua. (Räsänen 1994, 108.)

Tiedollinen harjoittelu on laaja-alaista toimintaa, jolla muunnellaan eri tavoin opittua toiminnan perusmallia. Se vaatii suunnittelua ja ongelmanratkaisun harjoittelua, joka vaatii yksityiskohtaiset rutiinit ja hyvin opitut perusmallit. (Räsänen 1994, 108.)

## 5 TUTKIMUS TET:N MERKITYKSESTÄ 8. LUOKKALAISELLE NUORELLE

Peruskoulun oppilaanohjauksen opetukseen liittyvä työelämään tutustumisjakso antaa 8. luokkalaiselle nuorelle tärkeän ensikokemuksen työelämään. Tutkimuksessa pyritään kartoittamaan sen merkitystä nuoren näkökulmasta. Millä perusteella he valitsevat harjoittelupaikan ja perehdytetäänkö heitä riittävästi työelämään sekä itse työpaikkaan?

### 5.1 Tutkimustavan valintaan vaikuttavia seikkoja

Aina tutkimuksen aluksi tulee rajata tutkimuksen perusjoukko, josta poimitaan satunnaisotannalla tutkimuksen perusjoukko. Kysymys on tutkimusongelmasta tai näkökulmasta. Lähtökohtana on valita kullekin tutkimukselle paras lähestymistapa ja menetelmä tutkimustavoitteiden mukaan. (Eskola & Suoranta 1996, 34.)

Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa ei päämääränä ole tilastolliset tutkimukset, vaan siinä pyritään ymmärtämään tiettyä toimintaa ja antamaan teoreettisesti mielekäs tulkinta jostakin ilmiöstä. Samoista aiheista on mahdollista tehdä myös tilastollinen eli kvantitatiivinen tutkimus. (Eskola & Suoranta 1996, 34.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen aineiston keruun yhteydessä pohditaan usein aineiston kokoa, koska kyse on empiirisestä eli kokemusperäisestä tutkimuksesta. Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa puhutaan harkinnanvaraisesta, teoreettisesta tai tarkoituksenmukaisesta poiminnasta tai harkinnanvaraisesta näytteestä. Se on yksi laadullista tutkimusta luonnehtiva piirre. Tällöin tutkimus voi perustua suhteellisen pieneenkin määrään, mutta saadun aineiston määrä voi olla suuri. On kuitenkin huomattava, että suuremman vastaajamäärän myötä on mahdollista törmätä aineiston kylläntymiseen eli uudet tapaukset eivät tuota enää tutkimuksen kannalta uutta tietoa. (Eskola & Suoranta 1996, 33 – 34.)



### 5.1.1 Tutkimustavan valintaperusteet

Tutkimus menetelmäksi valittiin kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, koska tavoitteena ei ollut tehdä tilastollista tutkimusta. Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa juuri työelämään astuvien 8. luokkalaisten nuorten mielipiteitä koulun työelämään tutustumisesta ja ennen kaikkea sen toteutusta. Samalla tutkittiin myös heidän motivaatioperusteita työharjoittelu- paikan valinnalle.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa paneudutaan tutkittavien näkökulmaan ja osallistuvuus onkin tutkimukselle keskeisintä. Kenttätyöllä päästään läheisiin kosketuksiin tutkittavien kanssa. Tutkijan on kuitenkin pysyttävä ulkopuolisena, puolueettomana ja tarkasteltava asiaa objektiivisesti. Jos taas haluaa paneutua asiaan oman esiolettamukseen mukaan, on se mainittava tutkimusraportissa. (Eskola & Suoranta 1996, 12 – 13.)

Laadullisessa tutkimuksessa otanta on yleensä varsin pieni. Niitä pyritään analysoimaan mahdollisimman perusteellisesti. Aineiston tieteellisyyden kriteeri ei olekaan sen määrä vaan laatu. Tutkijan on sijoitettava tutkimuskohde yhteiskunnallisiin yhteyksiin ja rakentaa tutkimukseen vahvat teoreettiset perustukset, jotka ohjaavat aineiston hankintaa. Harkinnanvaraisen otannan sijasta puhutaan usein harkinnanvaraisesta näytteestä, jotta tutkimus erottuu tilastollisesta otantamenetelmästä. (Eskola & Suoranta 1996, 13.)

### 5.2 Tutkimusaineiston keruu

Haastattelu on yleisin tapa kerätä laadullista tietoa. Haastattelun tavoite on selvittää, mitä haastateltavalla on mielessään. Se on eräänlaista keskustelua, joka tapahtuu tutkijan aloitteesta ja on hänen johdattelemaansa. Haastattelu on vuorovaikutustilanne, jossa sekä haastateltava että haastattelija vaikuttavat toisiinsa. Haastattelija joutuu usein motivoimaan haastateltavaa ja pitämään haastattelua yllä. Haastateltavan on luotettava, että hänen kertomaansa käsitellään luottamuksellisesti. (Eskola & Suoranta 1996, 64 – 65.)

Jako erilaisiin haastattelutyyppeihin saadaan, kun otetaan huomioon kysymysten muotoilun kiinteyden aste ja miten paljon haastattelija jäsentää haastattelutilannetta. Strukturoidussa haastattelussa eli lomakehaastattelussa kysymysten muotoilu ja järjestys on kaikille sama.

Vastausvaihtoehdot on valmiiksi annettu ja näin kysymysten merkitys on kaikille sama. Strukturoitua haastattelua voidaan verrata kyselylomakkeen täyttämiseen ohjatusti. Puoli-strukturoidussa haastattelussa kysymykset ovat kaikille samat, mutta siinä ei käytetä valmiita vastausvaihtoehtoja, vaan haastateltava saa vastata omin sanoin. Teemahaastattelussa haastattelulle on olemassa teema-alue, mutta kysymyksiltä puuttuu tarkka muoto ja järjestys. (Eskola & Suoranta 1996, 65.)

Ryhmähaastattelulla tarkoitetaan haastattelua, jossa samalla kertaa paikalla on useita haastateltavia. Ryhmähaastattelut eivät ole kovinkaan suosittu tapa kerätä aineistoja. Sitä käytetään laadullisen aineiston hankinnassa, jos voidaan olettaa, että haastateltava jännittää haastateltavaa. Ryhmähaastattelussa haastateltavat saavat yhdessä tukea, rohkaisua ja innostusta toisiltaan. (Eskola & Suoranta 1996, 72 – 73.)

Ryhmähaastattelua käytetään myös yksilöhaastattelun ohella. Ryhmähaastattelut ovat oiva keino tuoda tutkija tutkittavien maailmaan. Sen avulla voi saada käsityksen asiasta ja sitä voidaan käyttää ns. esitutkimuksena. Haastateltavat innostuvat puhumaan aiheista, joita voi laajentaa myöhemmin. Sillä tavoitellaan asian ymmärtämistä ja oivaltamista sekä uusien asioiden oivaltamista. (Eskola & Suoranta 1996, 73.)

### 5.3 Tutkimusmateriaalin taustatietoja

Tutkimus tehtiin strukturoituna kvalitatiivisena tutkimuksena. Se toteutettiin anonymisti kaksivaiheisena kyselynä peruskoulun 8. luokan oppilaille. Kyselyyn osallistui kaksi satunnaisesti valittua luokkaa. Luokkien valintaan vaikutti ainoastaan, että tutkimukseen haluttiin mukaan luokat, joista toisen oppilaat asuvat pääsääntöisesti taajamassa ja toisen taajaman ulkopuolella. Näin tutkimukseen saatiin mukaan erilaisista elinolosuhteista lähtöisin olevia oppilaita.

Koska tutkimusryhmään osallistuvat oppilaat ovat alaikäisiä, heidän huoltajiltaan tuli kysyä lupa tutkimuksen tekemiseen. Kyselylupia jaettiin yhteensä 33 kappaletta, joista huoltajan allekirjoitettuna palautui 28. Yksi huoltaja ei antanut lupaa kyselyn suorittamiseen eli kyselyyn osallistuneita oppilaita oli yhteensä 27. Tyttöjen osuus kyselyluvan saaneista oli 15, joista kuljetuksessa oli 6. Poikia kyselyluvan saaneista oli 12, joista kuljetuksessa oli 6.

Ryhmähaastatteluun osallistui yhteensä 25 oppilasta, joista tyttöjä oli 14. Heistä kuljetuksessa oli 6. Poikia ryhmäkyselyyn osallistui 11, joista kuljetuksessa oli 6. Henkilökohtaiseen kyselyyn osallistui yhteensä 24 oppilasta, joista tyttöjä oli 13. Heistä kuljetuksessa oli 4. Poikia henkilökohtaiseen kyselyyn osallistui 11, joista kuljetuksessa oli 6. Ryhmähaastatteluun osallistui yhteensä 8 ryhmää.

#### 5.4 Tutkimusmenetelmän valintaperusteet

Tutkimusta on aina tärkeää tehdä erilaisilla, asianomaiseen ongelmaan sopivilla menetelmillä (Eskola & Suoranta 1996, 10). Koska haluttiin kartoittaa juuri 8. luokkalaisen nuoren omia mielipiteitä työelämään tutustumisjakson toteutumisesta heidän omasta näkökulmastaan, tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän tunnusmerkkeinä ovat mm. aineistonkeräys huomioiden tutkittavien näkökulma ja aineistonkeräysmenetelmän valinta. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa puhutaankin aineistolähtöisestä analyysistä, joka tarkoittaa teorian rakentamista empiirisestä aineistosta käsin, ikään kuin alhaalta ylöspäin. (Eskola & Suoranta 1996, 10, 13.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on huomioitava hypoteesittomuus eli tutkijalla ei saa olla ennakko-olettamuksia tutkimuskohteesta tai tutkimuksen tuloksista. Usein kuitenkin havaintomme perustuvat myös aikaisempiin kokemuksiin. Nämä kokemukset eivät kuitenkaan saa rajata tutkimuksellisia toimenpiteitä, vaan siinä tulisi yllättyä ja oppia tutkimuksen kuluessa. On mahdollista myös kehitellä itselleen ns. työhypoteeseja eli arvauksia, mitä analyysi voi tuoda tullessaan. (Eskola & Suoranta 1996, 14).

Tutkimusmenetelmäksi valikoitui kaksivaiheinen kysely. Ensimmäisessä vaiheessa nuoret haluttiin herätellä miettimään tulevaa työharjoittelua ja tarkkailemaan tulevan jakson toteutumista kriittisemmin. Ryhmähaastattelulla saatiin hiljaisemmat ja ujoimmat mukaan keskusteluun, koska he usein rohkaistuvat keskustelemaan asioista paremmin toisten nuorten kanssa. Toisessa vaiheessa jokainen sai henkilökohtaisen kyselylomakkeen ja näin kavereiden mielipiteet eivät vaikuttaneet enää asiaan, vaan jokainen pystyi miettimään asioita ihan henkilökohtaisesta.

## 5.5 Tutkimuksen eteneminen

Tutkimus toteutettiin kaksivaiheisena. Ensimmäinen vaihe suoritettiin ennen työharjoittelua ns. strukturoituna ryhmähaastatteluna käyttäen apuna paperista kyselylomaketta. Toinen vaihe suoritettiin henkilökohtaisena kyselynä harjoittelun jälkeen.

### 5.5.1 Ryhmähaastattelut

Ryhmähaastattelut suoritettiin 2 – 4 oppilaan ryhmissä ja haastattelijana toimi koulusihteeri. Oppilaat saivat valita ryhmänsä itse, jotta tutussa porukassa juttelu sujuisi paremmin. Näin mahdolliset ajatukset tulivat paremmin esille. Kyselyssä oli paljon kysymyksiä, joihin haastateltavat saivat nostaa kätensä pystyyn sopivan vaihtoehdon kohdalla. Jokaisen aihealueen loppuksi oli myös avokysymys, johon he saivat vastata yhdessä asiaa miettien.

Ryhmähaastattelun aluksi oppilailta kysyttiin puhtaasti taustatietoja, jotta he orientoituisivat kyselyyn vastaamiseen. Heiltä tiedusteltiin, olivatko he menossa harjoitteluun omalle paikkakunnalle vai sen ulkopuolelle ja olivatko he kysyneet harjoittelupaikan itse vai oliko opinto-ohjaaja järjestänyt sen.

Itse kyselyosiossa kysyttiin harjoittelupaikan valintaan vaikuttavia asioita ja mitä nuoret tiesivät valitsemastaan paikasta. Samalla selvitettiin, mistä oppilaat olivat saaneet tiedon harjoittelupaikasta. Haastateltavilta kysyttiin myös millaisin toivein ja odotuksin he olivat harjoitteluun menossa. Miten paljon asiaan olivat vaikuttaneet nuorten omat tulevaisuuden suunnitelmat tai harrastuneisuus ja miten paljon kaveripiiri? Haastattelussa kysyttiin myös, oliko harjoittelujaksojen ajankohdat oppilaiden mielestään oikeat ja jännittikö heitä mennä työharjoitteluun. Lopuksi kysyttiin olivatko he motivoituneita lähtemään harjoitteluun.

Ryhmäkyselyn tarkoituksena oli herättää oppilaat ajattelemaan tulevaa TET-viikkoa. Näin he voisivat huomioida asioita paremmin työpaikalla tulevaa henkilökohtaista kyselyä varten. Ryhmähaastattelun loppuksi kaikille haastateltaville kerrottiin, että kyselyn toinen vaihe suoritetaan henkilökohtaisena kyselynä TET-harjoittelujakson jälkeen.

### 5.5.2 Henkilökohtaiset kyselyt

Harjoittelun jälkeen oppilaille tehtiin toinen, henkilökohtainen kysely lomakekyselynä. Se suoritettiin paperisena lomakekyselynä, johon jokainen vastasi itsenäisesti. Vastausaikaa annettiin runsaasti, mutta jokainen vastaaja sai kyselylomakkeen täytettyä vajaassa 15 minuutissa. Kyselylomakkeessa kysymykset oli jaoteltu ryhmittäin taustatietoihin, perehdyttämiseen, työtehtäviin ja niistä suoriutumiseen sekä palautteen antamiseen. Uravalinnan ja työpaikan saannin lisäksi kysyttiin ideoita TET-toiminnan kehittämiseksi. Pääsääntöisesti kysymyksiin vastattiin kyllä tai ei vastauksilla, mutta lisäksi lähes jokaisen vastausvaihtoehdon jälkeen kysyttiin perusteluja vastaukseen. Näin nuoria kannustettiin miettimään vastausta tarkemmin ja perustelemaan antamansa vastaus. Avovastauksiin saatiinkin yllättävän hyvin perusteluja.

Oppilailta tiedusteltiin odotusten ja tavoitteiden toteutumista. Miten heitä oli perehdytetty työpaikkaan ja itse työhön? Oliko työpaikoilla heidän mielestään onnistuttu perehdyttämisessä? Kuinka nuoret olivat työskennelleet harjoittelussa ja olivatko he saaneet palautetta? Oliko harjoittelu herättänyt ajatuksia peruskoulun jälkeisiin opintoihin ja sitä kautta myös mahdolliseen ammatinvalintaan?

Kyselyssä kysyttiin myös heidän kesätyöpaikkatilanteesta. Halusivatko nuoret yleensä tehdä kesätöitä, jos haluavat, niin olivatko he kysyneet niitä harjoittelupaikasta? Lopuksi vielä tiedusteltiin ajatuksia TET-toiminnan kehittämisestä.

### 5.5.3 Saatujen vastauksien käsittely

Koska tutkimuksen aineiston määrä oli suhteellisen pieni, saadut vastaukset käsiteltiin manuaalisesti. Niiden pohjalta suoritettiin vertailuja teoriaosuuteen. Vertailun myötä saatiin ajankohtaista tietoa juuri toteutuneen TET-jakson onnistumisesta sekä mahdollisia kehitysehdotuksia sekä uusia toimintatapoja tulevien vuosien TET-jaksoja silmällä pitäen. Samalla myös työnantajat tulevat halutessaan saamaan tärkeää tietoa nuorten työelämään perehdyttämisestä.

## 6 TUTKIMUSTULOKSET

### 6.1 Ryhmähaastattelun tulokset

Taustatiedoista selvisi, että vain yksi oppilas oli menossa harjoitteluun Kuhmon ulkopuolelle. Kaikki muut suorittivat harjoittelun omalla paikkakunnalla. Kaikki haastateltavat olivat kysyneet harjoittelupaikan itse.

#### 6.1.1 Harjoittelupaikan valintaan vaikuttavat seikat

Lähes kaikki nuoret olivat valinneet harjoittelupaikan oman mielenkiintonsa perusteella. Heille oli myös tärkeää, että työpaikalla työskenteli tuttu henkilö. Neljäsosalla harjoittelupaikan valintaan vaikuttavana tekijänä oli alalle hakeutuminen. Kun taas omalla harrastuneisuudella, kavereiden mielipiteellä tai vanhempien mallilla oli vain muutamalle nuorelle merkitystä. Vastaajien joukossa oli kuitenkin myös nuori, jonka harjoittelupaikalla ei ollut mitään väliä. Perustelussaan hän kertoi, ettei ollut muutakaan paikkaa minne mennä.

Nuorille on tärkeää tietää ennakolta työharjoittelupaikasta. Ennestään tuttuun paikkaan on helppo mennä, siellä on tutut tavat ja tuttu talo sekä tutut työntekijät. Koska kaikki olivat itse käyneet kysymässä työharjoittelupaikat, suurin osa oli tutustunut harjoittelupaikkaan näin jo paikanpäällä. Vain neljä ilmoitti menevänsä työpaikkaan, jossa kaikki työpaikan henkilöt olivat tuntemattomia.

Nuoret saavat tietoa harjoittelupaikasta eri tahoilta. Osa oli saanut tiedon kotoa tai sukulaisen kautta, kun taas osa kavereilta tai harrastuksen parista. Osa oli keksinyt itse kysyä harjoittelupaikkaa ja osa sukulaisen kautta. Osalle paikka oli entuudestaan niin tuttu, että he olivat sen takia menossa sinne. Muutama vastaajista halusi päästä tutustumaan jatko-opintoihin liittyvään alaan ja oli sen takia selvittänyt itse paikan, missä se oli mahdollista. Kukaan vastaajista ei kertonut saaneensa tietoa harjoittelupaikasta koulun kautta.

### 6.1.2 Odotukset ja toiveet

Ryhmähaastattelussa tuli ilmi, että nuorten toiveet ja odotukset työharjoittelun toteutumisesta olivat hyvin erilaisia. Lähes kaikki kuitenkin haluavat tutustua työpaikan eri tehtäviin ja toimijoihin, samoin kuin siihen alaan, jonne ovat menossa harjoittelemaan. Nuoret pitivät myös erittäin tärkeänä, että heidät opastetaan tehtäviin ja heille kerrotaan työpaikan säännöt sekä työajat. Opastuksen ohella myös palautteen saaminen on haastateltavien mielestään tärkeää. He haluavat tuntea itsensä tarpeelliseksi harjoittelujakson aikana. Kaikista vähiten nuoria kiinnosti tutustua itse yritykseen.

Kolmannes vastaajista halusi tietoa työturvallisuusasioista sekä alalle kouluttautumismahdollisuuksista. Samoin kolmannes halusi saada kesätöitä ko. työpaikasta. Kysyttäessä miten he odottivat saavansa työskentelevänsä työpaikalla, yksin, yhdessä kokeneemman työntekijän vai yhdessä koulukaverin kanssa, vastaukset jakaantuivat tasapuolisesti kaikkien vaihtoehtojen kohdalle.

Vapaasti kerrottaessa tuli ilmi, että haastateltavat odottavat harjoittelujaksolta mukavaa tekemistä. He haluavat päästä oppimaan oikeita töitä, oikeasti tekemällä, ei vaan sivusta katsomalla. Kesätöistä kysyttäessä osa pohti myös palkkausasioita. Miten paljon työnantajat voisivat nuorille maksaa palkkaa kesätöistä?

Harjoitteluun meno jännitti vain noin neljäsosaa vastaajista, koska paikka oli outo. He miettivät myös, että millaista on olla oikeasti työssä. Mutta kokonaisuutena heidänkin mielestään harjoitteluun meno on erilainen kokemus, kiva juttu. Jännittäminen ei ollut päällimmäinen asia, joka vaikeuttaisi harjoitteluun lähtöä.

Suurin osa vastaajista ei kuitenkaan jännittänyt harjoitteluun menoa lainkaan. Osa nuorista ei yksinkertaisesti vain ole jännittäjätyyppiä ja osa oli sitä mieltä, että jännittäminen on yleensä aivan turhaa. Tuttuun paikkaan meno ei jännittänyt ja oppilaat vain odottivat innolla harjoitteluun menoa.

Vastaajista kaikki ilmoittivat, että ovat mieluummin harjoittelussa kuin koulussa. Perusteluisa oppilaat kertoivat, että työharjoittelu tuo vaihtelua koulurutiineihin. Harjoittelu-aika ei ole vain pelkkää istumista 6 tuntia päivässä. He odottavat, että harjoittelussa on rennompaa ja itsenäisempää. Haastateltavat haluavat päästä tutustumaan työhön, jotta ei tule väärää ammatinvalintoja.

Kaikki kyselyyn vastaajat kokivat olevansa motivoituneita ja innostuneita lähtemään harjoittelujaksolle. Se tuo oppilaille vaihtelua pitkän, jo monen vuoden koulu-uran jälkeen. He odottivat oppivansa harjoittelujaksolla uusia asioita, pääsevänsä vihdoin tekemään oikeita töitä, oikealla työpaikalla ja saamaan näin tärkeää työkokemusta sekä tuntumaa tulevien vuosien kesätöihin. Harjoittelun aikana nuoret pääsevät kokeilemaan oikeasti työssä olemista ja työn tekemistä. Pääsääntöisesti työharjoittelujakso oli kaikille oppilaille heidän ensimmäinen kokemus työelämästä.

### 6.1.3 Harjoittelun kehittämisideoita

Harjoittelun ajankohdasta kysyttäessä 60 % vastaajista oli sitä mieltä, että ajankohdat ovat ihan oikeat. Varsinkin 8. luokan keväällä viimeiset viikot ovat helppoja, eikä ole enää kokeita.

Loput noin 40 % olisi halunnut rytmittää ajanjaksot toisin. Heidän mielestään 8. luokan harjoittelujakso voisi olla aiemmin, koska nyt kesäloma on liian lähellä. Osalla on keväisin paljon menoja ja näin TET kuormittaa kevättä lisää. Myös osalla työpaikoista (esim. koulut) ei enää tehdä kunnon töitä toukokuun viimeisillä viikoilla.

Osa vastaajista pohti, että voisiko yksi 9. luokan harjoittelujakso olla vasta 9. luokan keväällä, helmikuussa. Kevätlukukausi on pitkä ja koulussa oleminen väsyttää. Harjoittelujakso keväällä voisi auttaa jaksamaan paremmin.

## 6.2 Henkilökohtaisen kyselyn tulokset

### 6.2.1 Taustatietoa

Vastaajista tyttöjä oli 13 ja poikia 10. Keskustassa heistä asui 12 ja keskustan ulkopuolella 11. Suurin osa heistä (20) oli työharjoittelussa Kuhmossa ja vain kolme Kuhmon ulkopuolella. Kaikki kävivät kysymässä harjoittelupaikan itse.



### 6.2.2 Perehdyttäminen

Vain yksi vastaajista kertoi, että hänelle ei ollut määrätty esimiestä tai vastuuhenkilöä harjoittelujaksiksi. Lähes kaikille vastaajista työpaikalla esiteltiin työntekijöiden tehtävät ja heille kerrottiin työpaikan säännöt, kuten työ- ja lepoajat. 60 % vastaajista kertoi, että heille esiteltiin työpaikka ja työpisteet kierrättäen. Noin puolelle kerrottiin myös työpaikan työturvallisuusasiat.

Kaikki vastaajat kokivat, että perehdyttämisessä oli onnistuttu, koska he saivat tehdä paljon työhön liittyviä tehtäviä ja oppia tehtäviä tekemällä. Näin nuoret saivat todenmukaisen kuvan työstä ja tunsivat olleensa todella työelämää tutustumassa. Harjoittelijoille oli kerrottu säännöt ja toimintatavat selkeästi joko heti kokonaan tai vähitellen. Nuoret olivat sitä mieltä, että vähitellen asioista kerrottaessa ne on helpompi sisäistää.

Osalle tehtävät olivat jo ennestään tuttuja ja perehdyttämistä ei tarvinnut. Osalle tehtävät oli esitelty niin selvästi ja perusteellisesti heti alkuunsa, että epäselvyyksiä ei ollut tullut. Osalle tehtävät olivat olleet yksinkertaisia ja helppoja, mutta osalla myös erilaisia. Harjoittelijat toivoivat, että olisivat voineet tutustua tarkemmin työtehtävien erilaisiin yksityiskohtiin, kuten kassakoneen käyttöön, pienkoneitten korjaamiseen, eläinten hoitamiseen tai opettamiseen.

### 6.2.3 Tehtävät ja niistä suoriutuminen

Harjoittelijoista lähes kaikki saivat tehdä tehtäviä sekä itsenäisesti että yhdessä kokeneen työntekijän kanssa. Noin puolet teki tehtäviä yhdessä toisen TET-harjoittelijan kanssa. Kysyttäessä, miten he olisivat mieluiten työskennelleet, vastaukset hajosivat tasaisesti kaikkiin vaihtoehtoihin eli itsenäisesti, kokeneen työntekijän tai toisen TET-harjoittelijan kanssa.

#### 6.2.4 Palaute

Kaikki vastaajat tunsivat itsensä tarpeelliseksi harjoittelun aikana. Lähes 90 % sai positiivista palautetta tekemästään työstä. Heille annettiin kiitosta hyvästä työstä ja heidän työpanoksen tarpeellisuudesta. Nuorten kerrottiin olleen suureksi avuksi ja hyödyksi asioiden hoitamisessa. Oppilaat saivat myös tarvittaessa lisäohjeistusta. Kaiken kaikkiaan he saivat mielestään myönteistä ja rakentavaa palautetta.

Kysyttäessä harjoittelijoilta millaista palautetta he haluavat, lähes jokaisen vastaajan toivelistalla oli positiivinen, rakentava ja hyvä palaute, mutta ennen kaikkea nuori haluaa rehellistä palautetta. Harjoittelijat haluavat myös palautetta, jos työsuorituksessa on jotain parannettavaa. Ellei työ heti onnistu, he toivovat voivansa tehdä sen uudestaan.

Tiedusteltaessa, milloin he palautetta haluaisivat, vastaajat olivat yksimielisiä. Palaute tulee antaa heti työtehtävän, työpäivän tai viimeistään työviikon jälkeen. Tilanteen mukaan palautetta on hyvä saada joskus myös työtehtävän aikana. Palautteen saaminen vaativan tehtävän jälkeen on myös tärkeää. Nuorten mielestä palautetta tulee antaa sekä onnistuneen että epäonnistuneen työsuorituksen jälkeen.

#### 6.2.5 Uravalinta

Lähes kaikki harjoittelijat saivat tehdä harjoittelun aikana itseään kiinnostavia asioita. Ne muutamat, joiden mielestä tehtävät eivät olleet kiinnostavia, kokivat, että heidän taitoon ei vain luotettu. Muutama vastaajista oli sitä mieltä, ettei ala ei ollut heille sopiva ja sen vuoksi ei tehtävätkään ole heitä kiinnostaneet.

Puolet vastaajista valitsi harjoittelupaikan, koska he halusivat alalle ja halusivat nähdä työpaikan. Muutama vastaajista tiesi jo ennen harjoittelua minne haluavat mennä opiskelemaan peruskoulun jälkeen. Osalle harjoittelu ko. työpaikassa varmensi heidän suunnitelmiaan, koska harjoittelijat saivat tehdä oman alan töitä käytännössä. Kun taas muutamille harjoittelupaikka varmisti, etteivät halua ko. alalle. Muutama vastaajista oli sitä mieltä, että uravalinta ei ole vielä ollenkaan ajankohtainen asia, eivätkä miettineet sitä ennen tai jälkeen harjoittelun.

Kysyttäessä millä perusteella nuoret valitsevat jatko-opintopaikan, suurin vaikutus on omalla mielenkiinnolla. Seuraavia vaikuttavia tekijöitä ovat hyvä palkka, työn arvostus ja harrastuneisuus. Työllisyydellä tai vanhempien esimerkillä ei ole vaikutusta.

### 6.2.6 Työpaikka

Lähes kaikki vastaajista olisivat halukkaita tekemään tulevana kesänä kesätöitä ja voisivat mennä kesätöihin harjoittelupaikkaan. Muutamalla vastaajista oli kesäksi jo niin paljon muita kesäsuunnitelmia, ettei kesätyö edes sopinut aikatauluihin. Vain kolme vastaajaa oli kysynyt harjoittelupaikasta kesätöitä ja he kaikki olivat myös niitä sieltä saaneetkin. Kysymättä jättäneistä osa oli tiennyt, ettei sinne oteta kesätyöntekijöitä tai työpaikalla ei ole toimintaa kesän aikana. Osa tiesi ettei heidän ikä riitä työskentelyyn siellä ja olivat jättäneet sen takia kysymättä. Muutama odotteli edelleen vastausta muualta kuin harjoittelupaikasta tai heillä oli jo kesätyö tiedossa.

### 6.3 TET-toiminnan kehittäminen

Jokainen oppilaitos voi itse määrätä koulunsa oppilaiden TET -harjoittelujaksojen ajankohdat. Lukuvuonna 2012 – 2013 Tuupalan koulun 8. luokkien viikon harjoittelujaksot sijoittuivat toukokuulle ja 9. luokkien kahden viikon harjoittelujaksot syys- sekä marraskuulle.

Kyselyn viimeisessä osiossa oppilailta kysyttiin TET-toiminnan kehittämismahdollisuuksia. Ensimmäiseksi vastaajilta tiedusteltiin mielipidettä harjoittelujaksojen ajankohdista. Oliko harjoittelujen jaksotus heidän mielestään hyvä? Vastaajista suurin osa eli kaksi kolmesta oli sitä mieltä, että nykyinen jaksotus on hyvä, eikä lähtisi sitä muuttamaan.

Yksi kolmesta oppilaista muuttaisi jaksotusta niin, että 9. luokan harjoittelut sijoittuisivat yksi syyslukukaudelle ja yksi kevätlukukaudelle tammi-helmikuulle. Heidän mielestään se näin keventäisi lukuvuoden pitkää kevätlukukautta ja ehkä myös edesauttaisi kesätyöpaikan saannissa peruskoulun jälkeen.

Yksi vastaajista toivoi peruskoulun ajalle huomattavasti enemmän työelämään tutustumista. Hänen mielestään harjoittelua voisi olla jopa neljä viikon jaksoa 9. luokalle. Yksi vastaajista haluaisi harjoittelua enemmän myös 8. luokalle.

Aivan kyselyn lopuksi vastaajilla oli mahdollisuus kirjoittaa vapaasti omia ajatuksia työelämään tutustumisen kehittämismahdollisuuksista. Muutamat vastaajista haluaisivat kehittää TET:ä hausemmaksi. Nämä nuoret haluaisivat harjoitteluajalle mukavaa ja kivaa tekemistä.

## 7 YHTEENVETO

Tutkimuksessa pyrittiin kartoittamaan nuorten ajatuksia työelämän tutustumisesta ennen ensimmäistä työharjoittelujaksoa ja sen jälkeen. Samalla heillä oli mahdollisuus antaa kehittämisideoita tulevista harjoittelujaksojen toteuttamisesta.

### 7.1 Tutkimuksen eteneminen

Tutkimus rajattiin käsittelemään asiaa 8. luokkalaisten nuoren näkökulmasta. Siinä haluttiin kartoittaa heidän odotuksiaan ja toiveitaan harjoittelusta ennen sitä ja sen jälkeen.

**Tutkimuskohteeksi** valittiin 8. luokan TET-harjoittelu, koska se oli sopivasti juuri keväällä 2013 ja näin tutkimusmateriaali saatiin sopivasti kesän ajaksi työstettäväksi. Työelämään tutustumista on tutkittu aiemmin eritoten opettajaopintojen lopputöissä, mutta silloin tutkimuksen kohteena on ollut yleensä pedagoginen näkemys asiasta. Niissä on selvitetty, kuinka opinto-ohjaaja voi kehittää omaa työtään nuorten hyväksi. Asian tutkimisen lisäksi työelämään tutustumisesta on tehty erilaisia kehittämisprojekteja, kuten esimerkiksi TET-raportoinnin muuttaminen sähköiseen muotoon.

**Tutkimusmenetelmän** valinnassa päädyttiin kaksivaiheiseen kvalitatiiviseen strukturoituun tutkimukseen. Kyselyn ensimmäinen vaihe suoritettiin ryhmähaastatteluna 3 – 4 oppilaan ryhmissä. Toisessa vaiheessa tutkimukseen osallistujat täyttivät henkilökohtaisen kyselylomakkeen.

Tutkimusmenetelmäksi valittiin kvalitatiiviseen tutkimus, koska tarkastelun kohteena oli 8. luokkalaisten nuoren näkökulma. Tavoitteena ei ollut tilastollinen tutkimus, vaan tutkimuksessa pyritään kartoittamaan heidän ajatuksiaan ja toiveitaan työharjoittelusta sekä sen vaikutuksesta uravalintaan.

Tutkimuksen ensimmäinen vaihe toteutettiin ryhmähaastatteluina, koska juuri murrosiän saavuttaneet nuoret ovat haasteellinen ryhmä ja heidän motivoiminen kyselyyn vastaamiseen voi olla vaikeaa. Ryhmähaastattelussa he voivat pohtia asioita yhdessä. Nuoret saavat toisiltaan rohkeutta sekä innostusta kysymyksiin vastaamiseen. Näin mahdollinen jännitys haastattelijaa kohtaan ei pääse vaikuttamaan vastauksiin. Ryhmähaastattelun lopuksi heille kerrottiin

tulevasta henkilökohtaisesta haastattelusta. Ajatuksena oli, että ryhmähaastattelu orientoi oppilaat tulevaan harjoitteluun. Haastattelu antaa heille valmiudet tehdä paremmin havaintoja harjoittelun aikana ja he pystyvät vastaamaan paremmin henkilökohtaiseen kyselyyn harjoittelun jälkeen.

Ryhmähaastattelu toimi ns. esitutkimuksena. Kyselyjen laatimiseen lomakkeilla päädyttiin, koska ensimmäinen kysely tehtiin ryhmähaastatteluna, oli luontevaa, että myös toinen kysely tehtiin lomakekyselynä.

**Kyselylomakkeiden** laadinnassa pohjaututtiin teoriaosuuteen. Avainsanoina olivat perehdyttäminen, uravalinta ja motivointi. Näiden pohjalta kerättiin teoriaa, joista muotoutui kyselylomakkeiden kysymykset. Vastauksia haluttiin peilata teoriaan ja sitä kautta löytää pohjaa tutkimukselle ja itse tutkimustuloksille.

Koska kysymyksessä on nuoret, alaikäiset vastaajat, oli huoltajilta kysyttävä **lupa** tutkimuksen tekemiseen. Luvan kysyminen olikin tarpeellista, koska yksi huoltaja ei antanut lupaa kyselyn suorittamiseen.

**Kyselyt** suoritettiin eri oppituntien aikana, koska opinto-ohjauksen tunnit ovat 8. luokalla vain joka toinen viikko. Näin osalle luokista kyselyjen suorittaminen sattui juuri viikolle, jolla ei ollut opinto-ohjausta.

**Ryhmähaastattelussa** kunkin aihealueen kysymykset luettiin ensin kertaalleen läpi, sen jälkeen ne käytiin yksitellen läpi ja jokainen nosti sopivan vaihtoehdon kohdalla kätensä ylös. Ainealueen lopuksi luettiin avokysymys. Ryhmähaastattelussa oppilaat olivat puheliaita ja kertoivat auliisti mielipiteitään. He olivat saaneet valita itse ryhmänsä. Niinpä tutussa seurassa juttelu sujui paremmin ja rohkaisi heitä ehkä vielä paremmin tuomaan omat mielipiteen esille.

**Henkilökohtaisessa** kyselylomakkeessa oli vastausvaihtoehtoina pääsääntöisesti Kyllä/Ei – vastaukset. Lähes jokaisen vastauksen jälkeen oli mahdollisuus perustella omaa vastaustaan. Jos vaihtoehtona olisi ollut EOS eli en osaa sanoa, olisi ollut mahdollisuus, että niitä vastauksia olisi tullut paljon, koska vastaajat ovat nuoria. On helppoa vastata en osaa sanoa, jos ei ymmärrä kysymystä, tai ei halua tai jaksa vastata kysymykseen. EOS vastaukset eivät olisi antanee tutkimukselle mitään tulosta.

Henkilökohtaisessa kyselyssä nuoret kysyivät muutamia tarkennuksia kysymysten merkitykseen ja täydensivät lomakkeet huolella. Myös avokysymyksiin nuoret vastasivat aktiivisesti.

Kyselyjen **vastaukset** käsiteltiin manuaalisesti laskemalla. Koska otoksen määrä oli melko pieni, ei käsin laskeminen ollut liian suuri työ. Tulokset laskettiin ensin luokittain ja sen jälkeen tehtiin molemmista luokista lopullinen yhteenveto. Tuloksissa ei eritelty eri luokkia, eikä taajamassa tai taajaman ulkopuolella asuvien vastauksia, koska huomattiin, ettei niillä ollut merkitystä vastauksiin.

## 7.2 Ryhmähaastattelujen tulokset

Tutkimuksen mukaan 8. luokkalaiset ovat hyvin motivoituneita ja innostuneita lähtemään tutustumaan työelämään. Nuorten odotukset ja toiveet ovat realistisia, vaikka heillä ei vielä olekaan kokemusta työelämästä ja työssä olemisesta. Harjoittelijat sijoittuvat pääsääntöisesti omalle paikkakunnalle ja kysyvät harjoittelujaksonsa itse.

Nuorten työharjoittelujakson valintaan vaikuttaa eniten heidän oma mielenkiinto, mutta toisaalta heille on myös tärkeää, että työpaikalla työskentelee joku heille tuttu henkilö. Ensimmäiset harjoittelupaikat ovat usein jo ennestään tuttuja. Koti ja kaverit ovat tärkeimpiä tiedonlähteitä, mistä oppilaat saavat tietoa mahdollisista työharjoittelupaikoista.

Tärkeimpänä toiveena on tutustua juuri ko. työpaikan eri tehtäviin ja toimijoihin, samalla myös ala tulee tutuksi. He haluavat, että heidät opastetaan tehtäviin töihin ja annetaan tehdä oikeita töitä, ei vain seurata sivusta. Nuorten mielestä tekemällä oppii parhaiten. Heidän mielestään on tärkeää, että työpaikan säännöt ja työajat käydään läpi. Nuoret haluavat myös, että heille annetaan palautetta tehdystä työstä ja he haluavat tuntea itsensä tarpeelliseksi.

Pääsääntöisesti nuoria ei jännitä harjoitteluun meno, vaan he ovat odottavalla mielellä. Kaikki oppilaat olivat ehdottomasti mieluummin menossa harjoitteluun kuin olisivat koulussa, koska se tuo vaihtelua koulurutiineihin. Nuorten mielestä harjoittelussa oleminen on itsenäisempää ja rennompaa.

Työharjoitteluajankohdat ovat suurimman osan mielestä juuri oikeat. Tarkemmin mietittyään osa vastaajista ehdotti, että 9. luokat TET-jaksot voisivat olla toinen syksyllä ja toinen keväällä.

### 7.3 Henkilökohtaisten kyselyjen tulokset

Harjoittelun jälkeen tehtyjen kyselyjen pohjalta voidaan todeta, että harjoittelujaksot olivat kokonaisuudessaan onnistuneet hyvin. Vain yksi koki, ettei hänelle oltu määrätty esimiestä tai vastuuhenkilöä harjoittelun ajaksi.

Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että perehdyttämisessä oli onnistuttu hyvin. Heille oli esitelty työntekijöiden tehtävät, työpaikan työntekijät ja työpaikan säännöt. Osaa oli kierrätetty työpaikan eri työpisteillä ja noin puolelle oli esitelty myös turvallisuusasiat. Nuoret olivat mielestään saaneet todenmukaisen kuvan työstä.

Harjoittelijat olivat saaneet tehdä töitä joko yksin tai yhdessä kokeneemman työntekijän kanssa. Osa heistä oli saanut tehdä töitä myös yhdessä toisen TET-harjoittelijan kanssa.

Kaikki olivat tunteneet itsensä tarpeelliseksi harjoittelun aikana ja lähes kaikki olivat saaneet palautetta tekemästään työstä. Palaute oli ollut hyvää. Nuoria oli kiiteltu tehdystä työstä. He olivat olleet tarpeellisia sekä hyödyllisiä työpaikalla ollessaan. Nuorten mielestä juuri tosiasiallinen, rehellinen ja kannusta palaute on parasta palautetta. Palaute tulisikin heidän mielestään antaa heti työtehtävän tai työpäivän jälkeen. Palautetta tulisi antaa myös epäonnistumisten jälkeen, mutta tulisi myös tarjota mahdollisuus tehdä työ uudelleen.

Kolmasosa vastaajista valitsi harjoittelupaikan, koska haluaa alalle, mutta vain neljäsosalla se selvensi jatko-opintosuunnitelmia. Vajaa puolet vastaajista tietää jo minne hakee peruskoulun jälkeen ja ehdottomasti suurin peruste opiskelupaikan valintaan on oma mielenkiinto.



Lähes kaikki olisivat halukkaita tekemään kesätöitä tulevana kesänä ja voisivat mennä kesätöihin ko. harjoittelupaikkaan, mutta vain kolme oli kysynyt sieltä kesätöitä. Heille työpaikat olivatkin järjestyneet.

Kaksi kolmasosaa vastaajista piti TET-harjoittelujaksojen jaksotusta hyvänä. Ne, jotka halusivat muutosta ajankohtiin, halusivat 9. luokan jaksot toiset syksyille ja toisen keväälle. Yksi vastaajista ehdotti myös, että TET-harjoittelua voisi olla peruskoulun yläluokilla enemmän.

## 8 POHDINTA

Peruskoulun ensimmäinen työelämään tutustumisjakso on todella se nuoren ensimmäinen kosketus työelämään. Se antaa ensivaikutelman työssä olemisesta yleensä, mutta myös siitä ensimmäisestä työpaikasta, sen toimialasta ja itse yrityksestä. Kun yleiskuva on positiivinen, on nuoren helppo jatkaa työuraa eteenpäin. Kenties kiinnostus alaa kohtaan herää ja nuori päättää hakea opiskelemaan kyseiselle alalle. Kasvattaisiko se samalla opiskelumotivaatiota ja näin ammattiin valmistuminen nopeutuisi? Yritykset saisivat näin ammattitaitoista ja motivoitunutta työvoimaa käyttöönsä paremmin.

Mutta entäs jos ensivaikutelma onkin negatiivinen? Jos työssäolo tuntuu vastenmieliseltä ja työpaikka liian vaativalta tai muuten huonolta vaihtoehdolta. Vaikeuttaako se vastaavasti nuoren ammatinvalintaa ja sijoittumista seuraaviin työpaikkoihin? Miten tämä negatiivinen ensivaikutelma saadaan korjattua?

Motivaation löytyminen onkin nuorelle tärkeää. Jos murrosikäiselle nuorelle on aivan sama missä harjoittelua suorittaa, kertooko se hänen avoimuudestaan eli valmiudestaan lähteä mihin tahansa työhön? Vai onko motivaation puuttuminen merkki passiivisuudesta tai välinpitämättömyydestä eli nuori menee vain sinne minne joku muu hänet määrää, ilman omaa motivaatiota? Toisaalta passiivisuus voi kyllä myös kertoa päättämättömyydestä. Nuorella ei ole vielä minkäänlaista ajatusta mahdollisesta unelmatyöpaikasta. Mutta voiko päättämättömyys olla myös merkki syrjäytymisestä. Ajatteleeko nuori, että hän ei osaa tehdä mitään ja kukaan ei välttämättä halua häntä harjoitteluun. Synnä voi tietenkin olla myös ujous. Nuorella olisi unelmia, mutta kukaan ei ole rohkaissut häntä toteuttamaan niitä.

Nuoren perehdyttäminen työelämään heti työelämäuran alussa on hyvin tärkeää. Heti ensimmäisessä työpaikassa heille tulee kertoa työpaikan säännöt. Milloin tullaan työpaikalle, miten siellä toimitaan ja miten lakisääteiset tauot pidetään. Näin heille muodostuu kokonais käsitys työpäivästä, sen vaatimuksista kyseisellä työpaikalla ja näin myös työelämässä yleensä. Jos nuori jo ensimmäisessä työharjoittelussa saa laiskotella ja hänen annetaan istua kahvilla tunnista toiseen, tuleeeko hänelle väärä kuva työpaikasta ja työpäivästä yleensä? Kasvaako heistä niitä työelämän ”lusmuilijoita”, joita on myöhemminkin hankala ohjeistaa?

Todellisuudessa nuorista suurin osa tietää, ettei jatkuva istuminen työpaikalla ole sääntöjen mukaista, eikä mukavaakaan. Työpäivähän tuntuu pitkästyttävältä ja työssäolo kyllästyttää. Mutta jos se on mahdollista ensimmäisellä työpaikalla, luuleeko nuori, että se on yleinen käytäntö myös muualla?

On tärkeää, että nuori tuntee itsensä tarpeelliseksi työharjoittelussa. Hänelle tulee antaa todellisia, mielenkiintoisia töitä ja huomioda hänet oikeana työpaikan työntekijänä. Yksinkertainen ja nuoresta vähäpätöiseltäkin tuntuva työtehtävä hyvin perusteltuna tuntuu nuoresta tarpeelliselta ja näin hän motivoituu työhön sekä työssä olemiseen. On tärkeää, että nuorelle kerrotaan, miksi jokainen työvaihe työpaikalla on tärkeä yrityksen kokonaisuuden kannalta. Näin hän oppii arvostamaan kaikenlaisia töitä.

Suuret ikäluokat ovat jäämässä eläkkeelle ja heidän mukanaan siirtyy paljon hiljaista tietoa pois yritysten käytöstä. Kannattaisiko yritysten ottaa nuoria enemmän työharjoitteluun ja kesätöihin, jotta tämä hiljainen tietoa saataisiin siirrettyä uusille sukupolville? Näin vanhat kokeneet työntekijät voisivat perehdyttää nuoria niin työssä olemiseen kuin itse työtehtäviinkin.

Tutkimusmenetelmä oli aiheen huomioon ottaen hyvä. Ryhmähaastattelu toimi hyvin ns. esitutkimuksena, jossa nuoret yhdessä pohtivat aihetta ja saivat toisiltaan tukea. Haastattelija pystyi tarkentamaan kysymysten sisältöä nuorille ja pääsi sisälle heidän ajatusmaailmaan. Nuoret olivat aktiivisia ja innokkaita. Tutkimusajankohta oli myös hyvä. Koulun viimeisillä viikoilla ei ole enää kokeita ja oppitunnin käyttäminen kyselyn suorittamiseen ei sotkenut opettajan opetusta.

Kyselyn myötä huomasi, miten valtavia eroja samanikäisten nuorten kehityksessä ja ajatuksissa on. Osa tietää jo kahdeksannella luokalla mitä haluaa tehdä aikuisena, kun taas osa on sitä mieltä, ettei asia ole vielä lainkaan ajankohtainen. Kehityserot tulivat esille varsinkin nuorten vastauksissa ryhmähaastattelussa. Osa toi esille hyvin aikuismaisia ajatuksia, mutta joukossa oli myös muutama, joka keräsi huomiota kavereiltaan ylimielisillä ja kuvitteellisen itsevarmalla käytöksellään. Nämä eivät kuitenkaan häirinneet itse tutkimuksen tekemistä.

Työelämään tutustuminen on osa opinto-ohjauksen opetusta. Ymmärtävätköhän nuoret, että se on osa koulun toimintaa? Heidän mielestään työharjoittelu kuvaa aikuisuutta ja itsenäisyyttä. Se antaa heille valinnan vapautta ja erilaista tekemistä.

Nuoret haluavat opiskelemaan alalle, joka heitä aidosti kiinnostaa. Heillä on sisäinen motivaatio, joka ohjaa kouluttautumista. Mutta entäs jos kouluttautuu alalle, jolla ei ole tarjolla töitä, miten paljon se aiheuttaa paineita uudelleen kouluttautumiselle? Aiheuttavatko väärät valinnat nuorille turhautumista? Miten käy nuorille, jotka opiskelevat ammatin, jäävät vaille työtä ja joutuvat elämään pelkkien sosiaaliturvan varassa? Tulisiko jo peruskoulun ammatinvalinnassa huomioida tiettyjen alojen suuret työttömyysluvut ja toisaalta tiettyjen alojen työvoimapula?

Puhutaan paljon keinoista työuran pidentämiseksi. Onko yksi keino panostaa nuoriin ja heidän opastamiseen ammatinvalinnassa? Miten työelämätietoutta voitaisiin lisätä? Onko työelämään tutustumista lisättävä peruskoulun yläluokilla? Onko koulujen lisättävä yhteistyötä työnantajien kanssa, jotta nuorille muodostuu kokonaiskäsitys työelämän tarpeista ja osaavat valita kouluttautumismahdollisuuksista heitä eniten hyödyttävimmät? Miten toiseen asteen koulutus pystyy vastaamaan nuorten sekä ennen kaikkea työelämän tarpeisiin? Tulisiko nuoria kannustaa hankkimaan ammatteja, joissa heillä on lisäkouluttautumis- ja ylenemismahdollisuuksia?

Vanha sanonta ”koko kylä kasvattaa lapsen” pitää paikkansa myös tässä tilanteessa. Kaikki nuorten kanssa toimivat aikuiset toimivat malleina, joista he imevät vaikutteita. Opettajien ja ennen kaikkea opinto-ohjaajan rooli on kuitenkin nuoren elämässä tärkeä. Heidän tehtävänsä on opastaa nuoria omatoimisuuteen, luovuuteen ja rohkeuteen. Nuoret ovat vasta etsimässä omaa minua ja sitä kautta omaa paikkaansa yhteiskunnassa. He tarvitsevat ohjausta, jotta ovat valmiita ennakkoluulottomasti ottamaan vastaan kaikki työtehtävät ja kehittymään aktiiviseksi niin työnhakijoiksi kuin työntekijöiksi. Varsinkin opinto-ohjaajan tulee olla itse hyvin perillä yhteiskunnan kehityksestä ja kehityksen tuomista haasteista. Hänen tulee seurata talouselämää ja pyrkiä hankkimaan itselleen ajankohtaisin tieto erilaisista kouluttautumismahdollisuuksista. Näin hän pystyy auttamaan nuoria tekemään elämän tärkeitä päätöksiä.

## LÄHTEET

- Airo, J-P. Rantanen, J. Salmela, T. 2008. Oma ura, paras ura. Talentum. Helsinki.
- Eskola, J, Suoranta, J. 1996. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Lapin yliopistopaino. Rovaniemi.
- Finlex a. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738> (Luettu 3.7.2013).
- Finlex b. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738> (Luettu 3.7.2013).
- Finlex c. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120189>. (Luettu 3.7.2013).
- Finlex d. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060475>. (Luettu 3.7.2013).
- Helsilä, M. 2002. Käytännön henkilöstötyö. Tammer-Paino Oy. Tampere.
- Huhtala, M. 2007. Peruskoulusta ammatillisiin opintoihin. Turun yliopisto.
- Jibboteam. <http://www.jibbo.net/koulutus/tet.html> (Luettu 3.3.2013).
- Järvinen, A. Koivisto, T. Poikela, E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. WSOY. Juva.
- Kangas, P. 2004. Perehdyttäminen palvelualoilla. Edita Prima Oy.
- Kesti, M. 2010. Strateginen henkilöstötuottavuuden johtaminen. Kariston Kirjapaino Oy. Hämeenlinna.
- Kuhmon kaupungin opetussuunnitelma 2011 a. <http://www.kuhmo.fi/index.asp?language=1> (Luettu 23.3.2013)
- Kuhmon kaupungin opetussuunnitelma 2011 b. <http://www.kuhmo.fi/index.asp?language=1> (Luettu 23.3.2013).
- Lepistö, I. 1996. Työpaikan aikuiskoulutus, perehdyttäminen ja työnopastus. Työturvallisuuskeskus. Helsinki.
- Norman, E. 2005. Aktiivinen ohjaus. Psykologinen kustannus Oy. Juva.
- Nuoren perehdytys yhä tärkeämpää – nyrpeästä ilmeestä hymynaama. 2013. Kainuun Sanomat 25.5.2013, A9.
- Opetushallitus a. [http://www.edu.fi/tonet\\_testi/tyossa\\_tapahtuva\\_oppiminen/tyopaikalla\\_tapahtuva\\_oppiminen/tyoelamaan\\_tutustuminen](http://www.edu.fi/tonet_testi/tyossa_tapahtuva_oppiminen/tyopaikalla_tapahtuva_oppiminen/tyoelamaan_tutustuminen) (Luettu 3.3.2013.)
- Opetushallitus b. [http://www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot/perusopetus/oppilaan\\_tukeminen/oppilaan\\_ohjaus](http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/perusopetus/oppilaan_tukeminen/oppilaan_ohjaus) (Luettu 3.3.2013).
- Opetushallitus c. [http://www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot/perusopetus/oppilaan\\_tukeminen/oppilaan\\_ohjaus](http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/perusopetus/oppilaan_tukeminen/oppilaan_ohjaus) (Luettu 10.3.2013).
- Opetushallitus d. [http://www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot/perusopetus/oppilaan\\_tukeminen/oppilaan\\_ohjaus](http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/perusopetus/oppilaan_tukeminen/oppilaan_ohjaus) (Luettu 10.3.2013).

- Opetushallitus e. [http://www.oph.fi/koulutus\\_ ja\\_ tutkinnot/perusopetus/oppilaan\\_ tukeminen/oppilaan\\_ ohjaus](http://www.oph.fi/koulutus_ ja_ tutkinnot/perusopetus/oppilaan_ tukeminen/oppilaan_ ohjaus) (Luettu 10.3.2013).
- Opetushallitus f. [http://www.oph.fi/koulutus\\_ ja\\_ tutkinnot/perusopetus/oppilaan\\_ tukeminen/oppilaan\\_ ohjaus](http://www.oph.fi/koulutus_ ja_ tutkinnot/perusopetus/oppilaan_ tukeminen/oppilaan_ ohjaus) (Luettu 2.7.2013).
- Opetushallitus g. [http://www.oph.fi/koulutus\\_ ja\\_ tutkinnot/perusopetus/oppilaan\\_ tukeminen/oppilaan\\_ ohjaus](http://www.oph.fi/koulutus_ ja_ tutkinnot/perusopetus/oppilaan_ tukeminen/oppilaan_ ohjaus) (Luettu 2.7.2013).
- Penttinen, A & Mäntynen, J. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus. Työturvallisuuskeskus.
- Piha, K. Kestääkö pää? Nuoret työelämän kynnyksellä.
- Räsänen, J. 1994. Työvalmennus Opetus ja oppiminen käännekohdassa. WSOY. Juva.
- Sarkkinen, M. 2013. Harjoittelija pääsi porukkaan. Työhyvinvoinnin erikoislehti TTT Työ Terveys Turvallisuus. 2013. Työterveyslaitos 3/2013. Forssa, 43.
- Vainio, H. 2013. Oman onnensa seppä. Työhyvinvoinnin erikoislehti TTT Työ Terveys Turvallisuus. 2013. Työterveyslaitos 3/2013. Forssa, 5.
- Vuorinen, R. 1995. Persoonallisuus & minuus.
- [http://www.oph.fi/koulutus\\_ ja\\_ tutkinnot/perusopetus/oppilaan\\_ tukeminen/oppilaan\\_ ohjaus](http://www.oph.fi/koulutus_ ja_ tutkinnot/perusopetus/oppilaan_ tukeminen/oppilaan_ ohjaus) (Luettu 3.3.2013).
- <http://www.jibbo.net/koulutus/tet.html> (Luettu 3.3.2013).

## LIITTEET

## LIITE 1 1(2)

**8. LUOKKALAISTEN TET-TOIMINTA RYHMÄKYSELYLOMAKE** Ik \_\_\_\_\_

Kysely suoritetaan 3-4 oppilaan ryhmissä.

Kyselyllä kartoitetaan 8. luokkalaisten toiveita ja odotuksia tulevalta TET-jaksolta

**Taustatietoa**

Olen TET:ssä  Kuhmossa  Kuhmon ulkopuolella

TET-paikka järjestyi  koulun kautta  kysyin itse

**Työharjoittelupaikan valintaan vaikutti**

- oma mielenkiinto
- kaverin mielipide tai kokemukset
- vanhempien malli
- oma harrastuneisuus
- työpaikalla työskentelee minulle tuttu henkilö
- olen hakeutumassa alan koulutukseen
- harjoittelupaikalla ei ole väliä

Mikä muu, kerro vapaasti?

---



---

**Mitä tiedät tulevasta työharjoittelupaikasta?**

- paikka on ennestään tuttu
- paikka on täysin tuntematon
- olen käynyt paikanpäällä tutustumassa
- tunnen työpaikan työntekijöitä
- kaikki työpaikan henkilöt ovat tuntemattomia

Mitä muuta, kerro vapaasti?

---



---

**Mistä olet saanut tietoa harjoittelupaikastasi?**

kavereilta  kotoa  koulusta  lehdistä  mistä muualta? \_\_\_\_\_

**Mitä odotuksia ja toiveita sinulla on työharjoittelun toteutumiseen?**

- haluan tutustua alaan
- haluan tutustua yritykseen
- haluan tutustua työpaikan eri tehtäviin ja toimijoihin
- minut opastetaan tekemiini tehtäviin
- minulle kerrotaan työpaikan säännöt, työajat jne.
- työturvallisuusasiat käydään läpi
- saan tehdä töitä itsenäisesti
- saan tehdä töitä yhdessä työpaikan vakinaisen työntekijän kanssa
- saan tehdä töitä yhdessä koulukaverini kanssa
- minulle varataan omat työvälineet, esim. työasu
- minulle annetaan palautetta tekemästani työstä
- minulle kerrotaan alalle kouluttautumisesta
- tunnen itseni tarpeelliseksi
- haluan saada kesätöitä työpaikasta
- ei mitään odotuksia

Mitä muita odotuksia ja toiveita, kerro vapaasti?

---



---

**Onko sinulla ajatuksia, joita haluat tuoda esille ennen harjoittelua?**

Jännittääkö harjoitteluun meno?

kyllä Miksi? \_\_\_\_\_

ei Miksi? \_\_\_\_\_

Olisitko mieluummin koulussa?

kyllä Miksi?: \_\_\_\_\_

ei Miksi?: \_\_\_\_\_

Onko TETin ajankohta oikea?

kyllä Miksi?: \_\_\_\_\_

ei Miksi?: \_\_\_\_\_

Oletko innostunut ja motivoitunut lähtemään työharjoitteluun?  kyllä  en

Miksi? \_\_\_\_\_

TET:n jälkeen teille tehdään toinen kysely, jossa kysellään, miten työhön ja työpaikkaan perehdyttäminen työpaikalla onnistui. Samalla voit kertoa TET:n kehittämistoiveita.



**LIITE 2 1 (2)****8. LUOKKALAISTEN TET-TOIMINTA****HENKILÖKOHTAINEN  
KYSELYLOMAKE 2**

- Olen  tyttö  poika
- Asun  keskustassa  keskustan ulkopuolella
- Olin työharjoittelussa  Kuhmossa  Kuhmon ulkopuolella
- Työharjoittelupaikkani järjestyi  opon kautta  itse hakemalla
- Oliko minulle määrätty esimies/vastuuhenkilö työpaikalle harjoittelun ajaksi  kyllä  
ei

**Työhön ja työpaikkaan perehdyttäminen**

Minulle esiteltiin

- työpaikka kierrättäen eri työpisteillä  kyllä  ei
- työpaikalla olevat työntekijät  kyllä  ei
- työntekijöiden tehtävät  kyllä  ei
- työpaikan säännöt (työ- ja lepoajat)  kyllä  ei
- työpaikan turvallisuusasiat  kyllä  ei

Mielestäni työpaikalla onnistuttiin työhön ja työpaikkaan perehdyttämisessä  kyllä  ei

Miksi? \_\_\_\_\_

Mihin asiaan olisit halunnut tutustua tarkemmin?  
\_\_\_\_\_**Tehtävät ja niistä suoriutuminen**

- Sain tehdä töitä itsenäisesti  kyllä  ei
- kokeneen työntekijän kanssa yhdessä  kyllä  ei
- toisen TET-harjoittelijan kanssa yhdessä  kyllä  ei

Miten olisit halunnut työskennellä mieluiten? \_\_\_\_\_

**Palautteen antaminen**Tunsitko itsesi ja työpanoksesi tarpeelliseksi harjoittelun aikana  kyllä  eiSaitko palautetta tekemästäsi työstä harjoittelun aikana tai sen jälkeen  kyllä  ei

Minkälaista palautetta sait? \_\_\_\_\_

Minkälaista palautetta haluaisit? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_Milloin palautteen antaminen työpaikalla on sinun mielestäsi parasta?  
\_\_\_\_\_

**Uravalinta**

Saitko tehdä työharjoittelussa itseäsi kiinnostavia asioita?  kyllä  ei

Miksi et? \_\_\_\_\_

Valitsitko harjoittelupaikan, koska haluat alalle?  kyllä  ei

Miksi et? \_\_\_\_\_

Joko tiedät, minne haet 9. luokan jälkeen opiskelemaan?  kyllä  ei

Selvensikö työharjoittelu jatko-opintosuunnitelmia?  kyllä  ei

Miksi? \_\_\_\_\_

Millä perusteella valitset tulevan jatko-opintopaikan? (esimerkiksi hyvä työllisyys, hyvä palkka, työn arvostus, oma mielenkiinto, vanhempien esimerkki, harrastuneisuus tai joku muu syy)

**Työpaikka**

Voisitko harkita meneväsi kesätyöhön ko. tehtäviin?  kyllä  ei

Miksi et? \_\_\_\_\_

Olisitko halukas tekemään kesätöitä tulevana kesänä?  kyllä  ei

Miksi et? \_\_\_\_\_

Kysyitkö harjoittelupaikalta kesätöitä?  kyllä  ei

Miksi et? \_\_\_\_\_

Järjestyikö työharjoittelun kautta kesätöitä?  kyllä  ei

**TET-toiminnan kehittäminen**

TET-harjoittelua on yksi viikko 8. luokalla toukokuussa ja kaksi viikkoa 9. luokalla syysluku-kaudella

Onko harjoittelun jaksotus mielestäsi hyvä?  kyllä  ei

Jos ei, miten muuttaisit niitä? \_\_\_\_\_

Mitä muita ideoita sinulla on harjoittelun kehittämiseksi?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Kiitos vaivannäöstäsi ja mukavaa kesää!**