



**HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU**

**OPINNÄYTETYÖ**

## **Kui määh pääsisin vauhtiin tyänhaus?**

Motivointia nuorten työnhakuun

*Irina Erlamo*

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

04 / 2016

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

### TIIVISTELMÄ

<b>Työn tekijä</b> Irina Erlamo	<b>Sivumäärä</b> 55 ja 9 liitesivua
<b>Työn nimi</b> Kui mää pääsisin vauhtiin työnhaussa? Motivointia nuorten työnhakuun	
<b>Ohjaava(t) opettaja(t)</b> Anna Pikala	
<b>Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja</b> Turun Ohjaamo / Jussi Rantalainen	
<b>Tiivistelmä</b> <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää nuorten työnhakumotivaatiota ja siihen liittyviä tekijöitä Turun Ohjaamolle. Ohjaamo on matalan kynnyksen palvelupiste, josta löytyy useita nuorten palveluja samasta paikasta. Palvelut keskittyvät työllisyyden tukemiseen ja ne on tarkoitettu alle 30-vuotiaille nuorille.</p> <p>Työnhaussa motivaatio on ensisijaisen tärkeää, koska työnantajat arvostavat hyvää motivaatiota ja asennetta työntekijöissään. Innostunutta ja motivoitunutta työnhakijaa arvostetaan nykyään monesti enemmän kuin todistuksellisesti pätevää työntekijää. Nuorten työnhaun motivaatioon on ensisijaisen tärkeää keskittyä muun muassa nuorisotyöttömyyden kasvun ehkäisemiseksi. Nuorten työttömien määrä on lisääntynyt jo pitkään ja työnhaussa nuoret ovat ikäryhmänä kaikista epävarmimmassa asemassa. Nuorille voi helposti syntyä vääristynyt kuva työnhausta ja -teosta negatiivisten kokemusten perusteella, mikä voi johtaa työnhaun kiertämiseen ja pitkittyneeseen työttömyyteen. Jos pitkäaikaistyöttömyyttä joutuu kokemaan paljon nuoruudessa, sillä on vahvat negatiiviset vaikutukset nuoren tulevaisuuteen. Se vaikuttaa negatiivisesti niin yksilön hyvinvointiin, kuin yhteiskunnan talouteen. Nuoret tarvitsevat tietoutta ymmärtää työnhaun prosessista ja keinoja säilyttää itsevarmuus, kun työnhaku ei etene odotetulla tavalla.</p> <p>Kehittämistyön tavoitteena oli luoda motivointiopas nuorille. Oppaan on tarkoitus lisätä ja ylläpitää nuorten työnhakumotivaatiota ja samalla markkinoida Ohjaamon palveluita uusille potentiaalisille asiakkaille. Sen tavoitteena oli myös osallistaa nuoria ja saada heiltä ideoita aiheisiin, joissa he tarvitsevat apua. Lisäksi opasta voidaan hyödyntää laajemmin Ohjaamon tunnettavuuden lisäämisessä ja ohjaustyössä. Opinnäytetyön tavoitteena on korostaa ammattikentälle motivaation tärkeyttä ja ajankohtaisuutta työnhaussa.</p> <p>Kehittämistyössä tutkimusmenetelminä käytettiin kartoitettavaa kyselyä, haastatteluja, benchmarkkausta ja työpajaa. Kartoitettava kysely ja työpaja toteutettiin turkulaisille nuorille Raiteille-festivaalissa syksyllä 2015. Haastattelut toteutettiin neljälle Turussa ja sen lähikunnissa työskentelevälle työnhaun ammattilaiselle tammikuussa 2016. Benchmarkkauksessa käytettiin kahta aiemmin ilmestynyttä työnhaunopasta.</p> <p>Kehittämistyön tulokset osoittavat, että työnhakumotivaatio vaihtelee nuorten keskuudessa, mutta kyselyn aineiston perusteella toisen asteen opiskelijoilla on lähtökohtaisesti hyvä työnhakumotivaatio. Huono työnhakumotivaatio voi johtua esimerkiksi siitä, kun työnantajista ei kuulu mitään, vaikka työtä haetaan aktiivisesti. Työnhaun ammattilaiset kertoivat haastattelussa työllistymisen esteenä olevan myös liian korkeat luulot osaamisesta, mitkä saattavat vaikuttaa motivaation puutteelta. Kehittämistyön pohjalta syntyneen oppaan tarkoitus on sosiaalisesti vahvistaa työtä hakevaa lukijaa ja tuoda uusia, nuorten tietoutta hyödyntäviä näkökulmia työnhakuun. Kehittämistyö antaa lisäksi ammattialalle uuden näkökulman tarkastella työttömyyden syitä ja painottaa motivaation tärkeyttä.</p>	
<b>Asiasanat</b> motivaatio, motivointi, sosiaalinen vahvistaminen, työnhaku, nuorisotyöttömyys	

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

**ABSTRACT**

<b>Author</b> Irina Erlamo	<b>Number of Pages</b> 55 and 9 attached
<b>Title</b> How to get started? Motivation to youths job search	
<b>Supervisor(s)</b> Anna Pikala	
<b>Subscriber and/or Mentor</b> Turku's Ohjaamo / Jussi Rantalainen	
<b>Abstract</b> <p>The purpose of this thesis was to collect information on young people's job seeking motivation. The subscriber of this thesis is Ohjaamo, which is a low-threshold service point in Turku. Ohjaamo offers multiple employment services for people under 30 years old.</p> <p>In job seeking, motivation is utterly important as nowadays, motivated and enthusiastic jobseekers are more valued than jobseekers with years' experience. The number of unemployed young people has been rising and they are the most vulnerable age group in the world of job seeking. It is important that young people do not get a wrong idea about job seeking. It can be hard but job seeking should not destroy anybody's self-esteem, as can lead to long-term unemployment, which has a negative impact on society and individuals. Young people need more information about job seeking and methods to maintain their self-confidence.</p> <p>One of the objectives of this thesis was to draft a motivation guide for young people. The meaning of the guide book is to increase and maintain the job seeking motivation and market Ohjaamo's services to new customers. Another purpose was to involve young people and get their ideas in the guide book. It is designed to solve problems that young people need help with.</p> <p>In this thesis the following methods used were used: interview, questionnaire, benchmarking and workshop. The questionnaire and workshop, intended exclusively, were carried out in Raiteille-festival in the autumn 2015. Moreover, four job seeking expert were interviewed in January 2016. Also two job seeking guide books were used in benchmarking.</p> <p>The results of the study demonstrate that job seeking motivation varies among young people. The questionnaires demonstrated a good motivation among the young people. However, most of the respondents were students and at the beginning of job seeking and not long-term unemployed. Poor job seeking motivation may be due to a lack of response by employers. Interviewees suggested that young people may sometimes have too high expectations on their know-how and working life. One way to prevent this problem is social empowerment, so the guide book is full of different methods which can help young people to bring their best up in job seeking. Together this thesis and the guide book give new insight into the causes of unemployment and highlight the importance of motivation.</p>	
<b>Keywords</b> motivation, motivating, social empowerment, search for work, youth unemployment	

## **SISÄLLYS**

TIIVISTELMÄ	
1 JOHDANTO	5
2 TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ TURUN OHJAAMO	8
3 NUORTEN TYÖTTÖMYYS JA MOTIVOINTI TYÖNHAUSSA	11
3.1 Käsitteet	11
3.2 Nuorisotyöttömyys on ongelma sekä nuorelle että yhteiskunnalle	17
3.3 Syyt motivaation puutteeseen ovat moniselitteisiä	20
3.4 Motivaatioon voi vaikuttaa usealla tavalla	23
4 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT	27
4.1 Kysely	27
4.2 Haastattelu	29
4.3 Työpaja	31
4.4 Benchmarkkaus	33
5 TULOKSET JA NIIDEN ANALYYSI	35
5.1 Nuorten työnhakumotivaatio vaihtelee	35
5.2 Palkka motivoi nuoria	38
5.3 Nuorten työnhakutaidoissa on parantamisen varaa	42
5.4 Visuaalisuus yhdistää työnhakuoppaita	46
6 MOTIVOINTIOPAS	49
7 LOPPUPÄÄTELMÄT	53
LÄHTEET	56
LIITTEET	61

## 1 JOHDANTO

Nuorten heikot työnhakutaidot ja motivaation puute ovat olleet viime aikoina mediasa runsaasti esillä. Rekrytoijat avautuvat mediassa nuorten puutteellisista työhakemuksista ja huonosta asenteesta työtä ja työnantajaa kohtaan. (Rämö 2015; Nurmi 2015.) Iltalehti ja T-Media toteuttivat vuonna 2012 suuren työnhakukyselyn, josta selvisi, että 10 000 vastaajasta 88 % koki nuorilla olevan ongelmia työelämän tavallisissa taidoissa. Lisäksi Suomen Yrittäjät arvioivat, että jopa neljännes nuorista ei saa työpaikkaa, kun heiltä puuttuu ammatillista taitoa tehdä työtä ja suoriutua siitä hyvin. (Manai 2013, 41.) Kun motivaatiota ei löydy työnhakua ja -tekemistä kohtaan, näkyy käyttäytyminen juuri tällaisena välinpitämättömyytenä työnhakutilanteissa. Näiden uutisten ja tutkimusten perusteella syntyi mielenkiintoni perehtyä nuorten työnhakumotivaatioon. Haluan selvittää onko nuorten asenne oikeasti niin huono työnhakua kohtaan, kuin mediassa annetaan ymmärtää. Haluan tässä opinnäytetyössäni tuoda esille eri asioita, jotka vaikuttavat motivaatioon sekä, keinoja, miten sitä voidaan lisätä.

Hyvä motivaatio on esiarvoisen tärkeää, koska rekrytoinneissa pääsääntöisesti haetaan motivoituneita ja innostuneita henkilöitä. Se koetaan usein jopa tärkeämmäksi kuin vahva työkokemus. Tämän todistaa Duunitorin vuonna 2015 toteuttama kansallinen rekrytointitutkimus. Tuloksista selviää, että työtä hakevan kandidaatin tärkeimmät ominaisuudet ovat hyvä motivaatio ja persoonallisuuden sopivuus työyhteisöön. Yli 75 prosentille vastanneista rekrytoijista hyvä motivaatio työnhaussa on erittäin tärkeää, ja lopuille 25 prosentille se on tärkeää tai melko tärkeää. Aikaisempi työkokemus on erittäin tärkeää vain noin 40 prosentille vastanneista. (Duunitori 2015.) Työyhteisöihin halutaan motivoituneita, sosiaalisia ja oppimaan halukkaita nuoria. Monet työnhakijat saattavat jättää hakematta työpaikkoihin työkokemuksen puutteen takia, joten nuorille on tarpeellista korostaa työnhakutaitojen ohella motivaation tärkeyttä ja sen hyödyntämisen keinoja.

Nuorten motivointi on ajankohtainen myös nuorisotyöttömyyden kannalta, sillä se on ollut kasvussa viime vuosien aikana (Hämäläinen, Hämäläinen & Tuomola 2014, 18). Tämä on vahingollista sekä nuoren että yhteiskunnan kannalta. Nuorelle työttömyys

voi vaikuttaa negatiivisesti muun muassa itsearvostukseen ja -tuntoon, jolloin työttömyydestä seuraavat ongelmat koskettavat kokonaisvaltaisesti yksilön hyvinvointia (Kääriäinen, Pylkkönen & Vuori 2010, 5-6). Yhteiskunnalle nuorisotyöttömyydestä seuraa taas valtavat kustannukset (Euroopan komissio 2011, 1). Hyvä sisäinen motivaatio ja sosiaaliset taidot ovat yksi keskeisimmistä voimavaroista työhaussa, ja niitä lisäämällä voidaan estää pitkäaikaistyöttömyyden syntyminen ja siitä seuraavat ongelmat.

Vastauksena tähän ongelmaan syntyi idea tehdä työnhakuun motivoiva opas, *Kuimää pääsisin vauhtiin työhaussa?* Työnhakuoppaita, joissa opetetaan esimerkiksi ansioluettelon ja työhakemuksen kirjoittamista, on olemassa jo monia, joten motivointioppaan ei ole tarkoitus opettaa ollenkaan työnhakutaitoja. Sen tavoitteena on motivoida ja innostaa nuoria hakemaan töitä sekä tutustumaan itsenäisesti lisää työhaussa vaikuttaviin tekijöihin. Opas vahvistaa sosiaalisia taitoja ja pyrkii löytämään uusia näkökulmia työnhakuun. Haluan tuoda oppaassa esille, että työhaussa vaikuttavat muutkin asiat, kuin CV ja työhakemus.

Tilaajani on Turun Ohjaamo (myöhemmin myös pelkkä Ohjaamo), joka on osa uutta valtakunnallista kehittämishanketta. Ohjaamon tarkoituksena on olla nuorille matalan kynnyksen piste, jossa samassa paikassa palvelee useita eri nuorten palveluita, kuten työllistymispalveluita ja tieto- ja neuvontapiste (Turku 2016). Kehittämistyöni tarkoituksena on tuottaa työkalu ohjaustyöhön, joka tukee Ohjaamon toimintaa. Oppaan avulla ohjaustyö muuttuu kokonaisvaltaisemmaksi ja Ohjaamon tarjoamat neuvot kulkeutuvat asiakkaan mukana kotiin. Nuoret voivat tutustua lisää aiheeseen rauhasa linkkien ja menetelmien kautta, mitä ei aina ehdi tehdä itse ohjauksessa. Opasta voidaan käyttää myös Ohjaamon markkinoimisessa ja tunnettavuuden lisäämisessä.

Valitsin motiivoinnin näkökulman opinnäytetyöni ja kehittämistyöni teemaksi, koska se on mielestäni ensiarvoisen tärkeää ja sillä on suuri merkitys työhaussa. Motivoitunut ihminen hakee paljon töitä ja voi päästä nopeasti töihin, kun epämotivoitunut henkilö taas hakee töitä väkisin, yleensä jonkun toisen henkilön tai toimijan pakottamana, jolloin tulokset ovat heikompia. Epäonnistuneet kokemukset lannistavat henkilön aktiivisuutta, jolloin työnhakua pyritään välttämään monin eri keinoin ja syyttämään mui-

ta osapuolia omasta työttömyydestä. Tällöin riskinä on pitkäaikaistyöttömyys ja siitä seuraavat ongelmat.

Nuoret ovat tulevaisuutemme työntekijöitä, joten on tärkeää, että heille ei synny työhausta ja -teosta negatiivista mielikuvaa jo ennen kuin he ovat päässeet mukaan työelämään. Kielteisiä mielikuvia on vaikea lähteä myöhemmin muuttamaan, joten ennaltaehkäisevän työn merkitys korostuu myös työhaun motivoinnissa. Haluan opinnäyte- ja kehittämistyössäni kokonaisvaltiaisesti käsitellä motivointia, joten syvennyn työhaussa motivoiviin tekijöihin, keinoihin ylläpitää motivaatiota ja tapoja kestää pettymykset, jos työnhaku ei etene odotetulla tavalla.

Opinnäytetyössäni kuvaan ensin kehittämistyöni toimintaympäristöä eli Ohjaamo. Tämän jälkeen avaan keskeisimmät käsitteet liittyen opinnäytetyöhöni, mistä siirryn käsittelemään nuorten asemaa työmarkkinoilla. Avaan syitä motivaation puutteeseen ja työnhakuhaluttomuuteen sekä keinoja, miten motivaatiota voidaan kehittää. Tämän jälkeen esittelen kehittämistyössä käytettäviä menetelmiä ja analysoin saatuja tuloksia teemoittain. Lopuksi kerron oppaaseen vaikuttaneista tekijöistä ja pohdin työn ajankohtaisuutta, opinnäytetyön hyötyä alalle sekä tilaajan palautetta.

## 2 TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ TURUN OHJAAMO

Turun Ohjaamo kuuluu valtakunnalliseen Ohjaamo-hankkeiden kokonaisuuteen. Ohjaamoita on eri puolilla Suomea jo yli 30, ja monet paikkakunnat selvittävät parhailaan Ohjaamon mahdollisuuksia ja hyödynnettävyyttä omassa kunnassaan. Kaikki Ohjaamot kuuluvat Kohtaamo-hankkeeseen, joka koordinoi Ohjaamoiden lisäksi netti-ohjauksen kehittämistä. Sen tavoitteena on Ohjaamoiden mukaisesti ehkäistä nuorten syrjäytymistä ja edistää työllistymistä. (Kohtaamo 2015.) Turun Ohjaamo on kolmen vuoden hanke (2015 - 2018), jonka tarkoituksena on tuoda nuorille tarkoitettu matalan kynnyksen palvelupiste Turun keskustaan (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016). Ohjaamoiden kohderyhmään kuuluvat kaikki alle 30-vuotiaat vuotiaat nuoret, mutta Turun Ohjaamossa asiakkaat ovat yleensä 16 - 29-vuotiaita työttömiä nuoria, mikä johtuu Ohjaamon tarjoamista palveluista. Nuori saa Ohjaamossa henkilökohtaista ohjausta ja neuvontaa liittyen esimerkiksi työ- tai koulutuspaikan löytämiseen, elämänhallintaan tai sosiaalisten taitojen kehittämiseen. (Nuorisotakuu 2015.)

Ohjaamot toimivat eri tavalla, mutta kaikkien yhteisenä tavoitteena on tarjota monialaista palvelua, niin että nuoret voivat hoitaa asiansa saman katon alta. Tällä hetkellä Turun Ohjaamossa palvelee KOHO (ohjaa ja neuvoo alle 30-vuotiaita nuoria työllistymiseen liittyvissä asioissa), NuortenTurku (ohjaus- ja neuvontapalvelu), TE-toimiston asiantuntija, Ohjaamon hanketyöntekijät sekä nuorten seksuaaliterapeutti. Ohjaamo tekee tiivistä yhteistyötä Turun seudulla muiden toimijoiden kanssa ja jo esimerkiksi KOHOlla on yksinään suuri yhteistyöverkosto. Ohjaamon verkostoon kuuluu muun muassa Turun kaupungin työllisyyspalvelut, Kela, nuorten työpajat, sosiaalitoimi ja monia järjestöjä Turussa (Hyytiä 2013). Ohjaamo tarjoaa omien palveluidensa lisäksi usein eri tapahtumia. Ohjaamossa on jo järjestetty esimerkiksi koulutusmessuja, infotilaisuuksia ja suosittuja Työnhaun speedDate -tapahtumia, joissa nuoret pääsevät oikeisiin 15 minuutin työhaastatteluihin tulemalla vain paikan päälle.

Ohjaamon tavoitteena on vahvistaa Turun kaupungin työllisyydenhoidon palveluverkkoa. Kuntien rooli ja vastuu lisääntyy kokoajan työllisyyden hoidossa, joten Ohjaamo auttaa ja uudistaa osaltaan nuorten palveluja. Se kehittää monialaisen yhteispalvelupisteen toimintamalleja, ja jos hanke etenee odotetusti, se voi laajentua seudulliseksi.



Tavoitteena Ohjaamolla on kehittää uudenlainen palvelumalli, joka vastaa työmarkkinatuen kuntauudistuksen haasteisiin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016). Ohjaamo saa rahoituksesta 75 prosenttia Euroopan sosiaalirahastosta, ja Keski-Suomen ELY-keskus vastaa nuorisotakuun valtakunnallisesta ESR-kokonaisuudesta (Turku 2016).

Ohjaamon yksilöohjausprosessi koostuu kuudesta eri osa-alueesta: tutustumisesta, alkukartoituksen tekemisestä, yksilön suunnitelman rakentamisesta yhdessä nuoren kanssa, elämäntilanteen ja sosiaalisen verkon vahvistamisesta, ammatillisten tavoitteiden selkiyttämisestä sekä nivelvaiheesta ja jatkopolutuksesta. Kaikki alkaa tutustumisesta, johon kuuluu esimerkiksi palvelusta kertominen ja ohjaustarpeiden kartoitus. Tärkeää on tarjota nuorelle tilaa ja aikaa, jotta hän voi tulla aidosti kuulluksi ja ymmärretyksi. Tämän jälkeen voidaan tehdä tarkempaa alkukartoitusta, johon kuuluu luottamuksen rakentaminen ja asiakkaan muutosvalmiuksien vahvistaminen. Kolmannen osa-alueeseen kuuluu yksilöllisen suunnitelman rakentaminen yhdessä nuoren kanssa. Käytännössä tällöin asetetaan väli- ja päätavoitteita, joita seurataan ohjauksen ohella. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2014, 38-39.)

Seuraava vaihe syventyy nuoren elämäntilanteeseen ja sosiaalisen verkon vahvistamiseen, jolloin sosiaalinen vahvistaminen on erityisen tärkeää. Käytännössä se voi pitää sisällään nuoren vahvuuksien ja osaamisen tukemista, itsehavainnoin lisäämistä ja sosiaalisen verkoston kartoitusta. Sen jälkeen pystytään keskittymään ammatillisten tavoitteiden selkiyttämiseen, mikä pitää sisällään muun muassa opiskelu- ja työelämävalmiuksien parantamista. Viimeiseksi on nivelvaihe ja jatkopolutus, mikä tarkoittaa yleensä sitä, että nuori siirtyy jonkin toisen palvelun piiriin, esimerkiksi työhön tai koulutukseen. Vaiheeseen sisältyy yhteydenpito ja yhteistyö eri verkostojen ja asiakkaan kanssa. (Mt., 38.)

Jokaisen nuoren asiakkaan tilanne ja ohjauksen tarve on aina eri, joten yhtä asiakasprofiilia on mahdotonta luoda. Nuoria voidaan kuitenkin profiloida neljään kategoriaan, jotta asiakastyön kuvaaminen helpottuisi ja itse työ jäsentyisi. Nämä neljä kategoriaa ovat itseohjautuva nuori, vähäistä tukea tarvitseva, ajoittaisesti tehostettua tukea tarvitseva ja tehostettua tukea tarvitseva nuori. (Mt., 21.)

Itseohjautuva nuori hakeutuu Ohjaamoon omatoimisesti ja ottaa vastaan ohjausta sekä osaa hyödyntää saamiensa neuvoja. Ohjauksen kesto on yleensä 0 - 3 kuukautta. Vähäistä tukea tarvitsevan asiakkaan elämäntilanne on hyvä, mutta hän tarvitsee esimerkiksi koulutusmotivaatiota tai taitoja työhaussa. Hän ottaa vastaan ohjausta ja osaa hyödyntää sitä omassa elämässään. Ohjauksen kesto on vähäistä tukea tarvitsevalla yleensä 3 - 6 kuukautta. Ajoittaisesti tehostettua tukea tarvitsevan nuoren elämäntilanne on haastavampi, joten hän tarvitsee paljon tukea, mutta tuen vastaanotto on vaihtelevaa. Jotta luottamus ehtii kunnolla syntyä ja itsetuntemus kasvaa, asiakkuus on pidempi. Se voi kestää puolesta vuodesta vuoteen. Tehostettua tukea tarvitsevan nuoren arki on haastavaa. Taustalla voi olla esimerkiksi päihteiden väärinkäyttöä, akuutteja mielenterveysongelmia, velkaantumista tai oppimisvaikeuksia. Jotta asiat saadaan kunnolla selvitettyä, asiakkuus on pitkäkestoinen, jollei nuori ohjaudu muiden palveluiden piiriin. (Mt., 22-32.)

Ohjaamon asiakkaat ovat elämässään erilaisissa siirtymäkohdissa elämässään, joissa he tarvitsevat tukea ja neuvontaa. Ohjaamo pyrkii tarjoamaan nuorille moniammatillista tietoa ja ohjausta tilanteen ratkaisemiseksi. Nuoret ovat itse aktiivisia palvelutarvetta kartoitettaessa ja heidän yksilölliset tarpeensa huomioidaan. Ohjaamon asiantuntijat selvittävät tilannetta ja ohjaavat eteenpäin esimerkiksi koulutukseen, työhön tai kuntoutukseen. (Nuorisotakuu 2015.) Keskeistä on, ettei nuorta jätetä ongelmiansa kanssa yksin, vaan jokaisen tilanteeseen puututaan moniammatillista verkostoa hyödyntäen.

### 3 NUORTEN TYÖTTÖMYYS JA MOTIVOINTI TYÖNHAUSSA

Tässä pääluvussa kuvaan aluksi opinnäytetyöni tärkeimmät käsitteet, minkä jälkeen esittelen nuorten asemaa ja tilannetta työmarkkinoilla. Käsittelen eri syitä, jotka liittyvät työnhakuhaluttomuuteen ja siihen, miksi nuoret jättävät hakematta työpaikkoihin. Lopuksi syvennyn motivaatioon ja niihin keinoihin, joilla työnhaun ammattilaiset voivat motivoida nuoria aktiivisempaan käyttäytymiseen.

#### 3.1 Käsitteet

Opinnäytetyössäni käytän eri käsitteitä liittyen nuoruuteen ja työhakuun. Tässä luvussa määritän niistä keskeisimmät opinnäytetyöni kannalta. Näitä käsitteitä ja termejä ovat *nuori*, *nuoruus* sekä *ammatinvalinta*, *motivaatio* ja *motivointi*, *työnhaku* sekä *sosiaalinen vahvistaminen*. Valitsin nämä termit, koska ne ovat oleellisimmat ja tärkeimmät käsitteet liittyen nuorten työnhakumotivaatioon.

#### **Nuori, nuoruus ja ammatinvalinta**

Suomen laki määrittää nuoren olevan alle 29-vuotias henkilö (Nuorisolaki 72/2006, 1.luku 2§). Määritelmä on kuitenkin väljä ja nuoruuteen mahtuu monia eri vaiheita. Nivala ja Saastamoinen (2010, 10) luonnehtivat jokaisen nuoren olevan yksilö, eikä nuoria näin voida nähdä yhtenäisenä ryhmänä. Nuoruus on monitahoista aikaa, jolloin elämässä yhdistyvät vapaus ja vastuu sekä unelmat ja pelot. Nuoruus on väli- ja siirtymäaikaa lapsuuden ja aikuisuuden välillä, jolloin ei enää olla pieniä, apua tarvitsevia lapsia, muttei vielä itsenäisiä aikuisia. Nuoret muuttuvat niin biologisesti, psyykkisesti kuin sosiaalisesti, joten nuoruudessa käydään läpi monia eri tunteita ja kokemuksia. (Mt., 10.)

Nuoruutta voidaan tutkia monelta eri kannalta. Sitä voidaan tarkastella esimerkiksi iän näkökulmasta, psykologisena kehitysvaiheena, juridisena asemana tai kulttuuristen tunnusmerkkien perusteella. Nuoruutta pidetään kuitenkin yleensä kulttuuri-, aika- ja kontekstisidonnaisena. Se, miten ja mitä nuoruudesta ajatellaan, riippuu paljon

siitä, mitä nuoruudella tarkoitetaan ja mistä asiasta puhutaan. Esimerkiksi meidän kulttuurimme mieltää nuoruuden hyvin erilaisena kuin esimerkiksi kehitysmaat, joissa nuoruutta ei niin sanotusti ole olemassa, on vain lapsuus ja aikuisuus. (Mt., 11-12.) Horpun, Leppämäen ja Nurmirannan (2009, 72) mielestä länsimaaisissa nuoruutta arvostetaan paljon ja se mielletään usein itsenäistymisen ajaksi.

On vaikea määrittää tiettyä, kaikkiin aikoihin ja kulttuureihin sopivaa ikää, jolloin ihminen nuori on nuori, mutta nuoruus voidaan jakaa esimerkiksi kolmeen ryhmään: varhaisnuoruuteen (11 - 14 v), keskinuoruuteen (15 - 18 v) ja myöhäisnuoruuteen (19 - 22/25 v). Jotkut kutsuvat nuoruutta elämän toiseksi mahdollisuudeksi, koska silloin nuori voi korjata lapsena tapahtuneita vaikeita ongelmia ja päästä niistä yli toisen mahdollisuuden avulla. Nuoruus on käsitteenä suhteellisen uusi. Vasta 50-luvulla alettiin puhumaan nuoruudesta, kun lapsuuden ja aikuisuuden välille jäi aikaa miettiä tulevaisuutta. Nuorten ei tarvinnut siirtyä enää suoraan työelämään, vaan aikaa jäi myös vapaa-ajalle ja aikuisuuteen valmistautumiselle. (Mt., 72-73.)

Nuori pohtii elämässään monia asioita, joista yksi iso teema on ammatinvalinta. Donald E Super on kehittänyt ammatillisen kehityksen teorian, jossa ammatinvalinta liittyy elämänkulkuun ja sen eri ikäkausiin. Super esittää, että 10 - 21-vuotiaana nuorilla on tärkeä vaihe, jossa ammatinvalinta on keskeinen kysymys. 13-vuotiaaksi asti nuori muodostaa omia kiinnostuksen kohteita muodostetaan ja löytää omia kykyjä ja taipumuksia. Kokemuksia peilataan suhteessa omaan arkielämään. 16 - 23-vuotiaana ammatinvalintaa aletaan pohtimaan tarkemmin ja laajemmin omien kiinnostusten kohteiden ja kykyjen mukaan. 23-vuotiaasta eteenpäin ammatinvalinta on jo yleensä tehty ja silloin keskitytään työelämään ja siinä etenemiseen. (Penttinen 2015, 97-99.)

Malli havainnollistaa hyvin eri ikäkausiin liittyviä kehitystehtäviä, mutta nykypäivänä yksilöiden elämänvaiheet eivät etene samassa järjestyksessä. Kehitystehtävät saattavat tulla eri ikävaiheissa tai jotkut vaiheet kestävät lyhyemmin tai kauemmin kuin Superin esittämässä teoriassa. Tämä malli saattaa luoda paineita ammatinvalinnan kanssa kamppailevien nuorten kanssa, jos heidän elämänsä ei suju mallin mukaan. Nykypäivänä työelämä ja yhteiskuntamme ovat muuttuneet, joten koulutus- ja työurat eivät enää etene lineaarisesti niin, että nuorena opiskellaan ja kolmikymppisenä teh-

dään töitä samassa organisaatiossa eläkepäiviin saakka. Ammatinvalinta ei enää ole pelkästään nuoruudessa tapahtuva vaihe, vaan nykyään omaa ammatti-identiteettiä kasvatetaan ja työstetään läpi koko elämän. (Mt., 99.) Aikuiskoulutus on yleistynyt eikä ammatinvaihto ei ole enää harvinaista, joten mallia ei voida hyväksyä kyseenalaistamatta, mutta se antaa hyvän yleiskäsityksen aiheesta.

Opinnäytetyössäni tarkoitan nuorella 16 - 29-vuotiaita henkilöitä. Rajaus muodostuu Turun Ohjaamon asiakkaiden mukaan, koska Ohjaamon palvelut on tarkoitettu juuri 16 - 29-vuotiaille. Opinnäytetyöstäni syntyvää opasta voi kuitenkin käyttää kuka ja minkä ikäinen tahansa. Siinä ei ole mitään sellaista, mikä sopisi vain nuorille, mutta sen teemat ja aiheet koskettavat erityisesti heitä ja opas on suunniteltu heitä varten. Opas rakennetaan nuorten ja työnhaun ammattilaisten ajatusten ja mielipiteiden pohjalta.

### **Motivaatio ja motivointi**

Motivaatio ja motivointi ovat opinnäytetyöni keskeisimmät käsitteet. Perinteinen psykologien käsitys määrittää motivaation olevan vaikutinjärjestelmä, joka koostuu motiiveista (Liukkonen & Jaakkola 2002a, 14). Motiivit voidaan jakaa vielä kolmeen ryhmään: biologiset, sosiaaliset ja psyykkiset motiivit. Laineen ja Vilkkö-Riihelän (2006, 67) mukaan jako on kuitenkin melko keinotekoinen, eikä sitä kannata tulkita liian kirjaimellisesti.

Niermeyer ja Seyffert (2004, 12) määrittävät motivaation olevan prosessi, johon vaikuttaa eri tekijöitä. Prosessi muodostuu vaikutustekijöiden perusteella, joita ovat: vaikuttimen voimakkuus, usko omiin vaikuttamismahdollisuuksiin, aikaperspektiivi ja tunneäly. Motivaatio voidaan myös jakaa yleiseen ja erityiseen motivaatioon. Yleinen motivaatio tarkoittaa halua kehittää, saavuttaa ja vaikuttaa johonkin asiaan. Yleisen motivaation intensiteetti riippuu ihmisestä. Erityinen motivaatio on taas sitä, että ihminen sitoutuu johonkin tiettyyn tavoitteeseen, joka liittyy konkreettisiin päämääriin ja tilanteisiin. (Mt., 12-15.)

Motivaatio ei ole pysyvä ominaisuus, vaan se vaihtelee voimakkaasti ajasta ja paikasta riippuen. Myös nykyhetki voi määrittää tulevaa motivaatiota. (Mt., 12.) Esimer-

kiksi jos motivaatiota ansioluettelon tekemiseen ei nyt löydy, on sitä turha odottaa löytyvän tulevaisuudessakaan. Mutta jos nyt päättää paneutua ja nähdä vaivaa sen tekemiseen, hyvästä lopputuloksesta voi saada lisää motivaatiota jatkamaan työnhakua.

Liukkonen ja Jaakkola (2002a, 14-15) puolestaan määrittelevät motivaation taas olevan vahvasti sidoksissa ihmisen käyttäytymiseen ja sisäiseen kokemukseen. Se ohjaa sekä tietoisesti että tiedostamatta käyttäytymistä ja päätöksentekoa. Terminä se on kuitenkin monimerkityksellisempi ja haastavampi. Motivaatiolla voidaan tarkoittaa esimerkiksi prosessia, jossa yhdistyy persoonallisuus, sosiaalinen ympäristö, tunteenomaiset ja järkipäiset tekijät sekä arvot. Nykyään motivaatiolla voidaan tarkoittaa myös toiminnan ärsykeitä, jotka saavat ihmiset tavoittelemaan oman, yhteisön tai ryhmän eri tavoitteita. (Mt., 14-15.)

Motivaatio on käsitteenä laaja, joten rajaan sitä opinnäytetyössäni pääsääntöisesti työnhakumotivaatioon. Sillä tarkoitetaan työttömän käyttäytymistä liittyen työnhakuun. Työnhakumotivaatioon liittyy paljon eri tekijöitä, jotka voivat joko lisätä tai vähentää motivaatiota. Jos henkilöllä on esimerkiksi päihdeongelma tai pieni lapsi, voi työnhaku tuntua kaukaiselta. Näin muut motiivit tulevat ensimmäisenä eikä työnhaku tunnu enää niin merkitykselliseltä. (Kuvaja 2011, 10.)

Ruudun ja Salmimiehen (2015, 122) mukaan motivaatio syntyy itsemääräämisvapaudesta. Motivaatio on vuorovaikutusta henkilön ja tilanteen kanssa. Siihen vaikuttavat monet tekijät liittyen senhetkiseen ympäristöön ja tilanteeseen unohtamatta henkilön omia tarpeita. Motivaatio määrittää vahvasti sen kuinka kiinnostunut yksilö on hakemaan esimerkiksi työtä. Psyykkinen ja emotionaalinen tila ovat sidoksissa siihen, kuinka paljon ja millä tasolla yksilö on valmis tekemään tehtävänsä. (Mt., 122.)

Motivointi on taas tietoista toimintaa, jolla pyritään saamaan asiakas motivoituneeksi johonkin asiaan tai toimintaan (Niskala 2008, 124). Sen voidaan katsoa olevan tavoitteellista toimintaa, jossa asioita pyritään muuttamaan positiivisuuden kautta (Kuvaja 2011, 11). Motivointia pystytään harjoittamaan niin itsenäisesti, kuin vuorovaikutussuhteessa toisen ihmisen kanssa.

Motivointiin sopii hyvin Ryanin ja Decin luoma itsemääräämisteoria. Siinä erilaiset motiivit voidaan jakaa joko ulkoisiin tai sisäisiin. Ulkoisia motiiveja nuorella voi olla esimerkiksi halu saavuttaa hyvä koulumenestys, erilaiset palkinnot tai pelko siitä, mitä muut ajattelevat. Sisäisiä motiiveja voivat taas olla esimerkiksi kiinnostuksen kohteet tai uteliaisuus johonkin asiaan. Sisäiset motiivit lisäävät innostusta ja tehtävien aikaansaamista. Mielenkiintoinen huomio on se, että ulkoiset motivaation kohteet voivat heikentää sisäistä motivaatiota. Esimerkiksi kun kiinnostavasta, harrastuspohjalta tehdystä työstä aletaan maksamaan palkkaa, saattaa sisäinen motivaatio vaihtua ulkoisen palkkion haluun. Tästä seuraa se, että tämän jälkeen on vaikea enää motivoitua tekemään työtä ilmaiseksi. (Self-Determination Theory 2015; Ruutu & Salmimies 2015, 122-123.)

Ulkoisia motiiveja liittyen työnhakuun voi olla esimerkiksi se, että henkilö hakee töitä vain koska on pakko tai työnteossa kiinnostaa vain palkka. Ulkoisesti motivoituneilla ihmisillä työnteon tulokset eivät yleensä ole yhtä hyviä kuin sisäisesti motivoituneilla. Sisäisestä motiivista esimerkkinä on muun muassa työntekemisen kiinnostus ja halu toteuttaa itseään. (Malmberg & Little 2005,131.) Motivoinnin kannalta on tärkeää korostaa sisäistä motivaatiota, jotta motivaatio säilyisi ja tekeminen olisi mielekästä. Työ vie elämästämme ison osan aikaa, joten on tavoiteltavaa, että työtä tehdään omien kiinnostusten kautta, eikä vain rahan tai pakon takia.

Opinnäytetyössäni keskityn lähinnä työnhaun motivointiin. Tarkoitukseni on esitellä eri keinoja ja menetelmiä, joilla niin ammattilaiset kuin nuoret itse voivat lisätä motivaatiota. Tässä työssä tarkastellaan myös sitä, miten motivaation puutetta voidaan ennaltaehkäistä nuorilla niin, ettei pitkäaikaistyöttömyyttä syntyisi huonon työnhakumotivaation takia.

## **Työnhaku**

Työnhaku on suosittu tutkimuskohde, koska sitä voidaan tutkia monen eri tieteen alan yhteydessä. Työnhakua on kartoitettu muun muassa taloustieteen ja sosiologian näkökulmasta. Siinä on useita eri näkökulmia, mikä mahdollistaa laajan tutkimuskentän. Työhaussa voidaan tutkia muun muassa sosiaalisten verkostojen roolia tai

työnvälityksen onnistuneisuutta. (Aalto 2012, 9.) Sitä voidaan myös kartoittaa niin työttömien kuin rekrytoijien näkökulmasta.

Työnhakuun liittyy vahvasti termi työnhakija, jolla tarkoitetaan usein henkilöä, jolla on työnhaku voimassa. Se aloitetaan yleensä ilmoittautumalla työttömäksi työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistoon (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012, 1.luku 3§ & 2.luku 1§). Työnhaku ja sen motivointi on parasta aloittaa jo ennen työttömyyden alkua, jolloin henkilö pystyy asennoitumaan etukäteen. Jos esimerkiksi työnhaun asiakirjat (ansioluettelo ja työhakemus) hoidetaan jo hyvissä ajoin ja työpaikkoihin tutustutaan etukäteen, voi työttömyyden pituus lyhentyä, kun kaikki dokumentit ovat valmiina ja ajatukset on suunnattu aktiiviseen työnhakuun.

Työnhaun kanavat ovat muuttumassa ja ne ovat osaksi jo muuttuneet. Työnhaussa korostetaan nykyään yhä enemmän sosiaalista mediaa ja sen tehoa. Esimerkiksi LinkedIn on yksi suosittu palvelu, mutta yhä enemmän myös Facebook suuntautuu rekrytointiin. Työnhakuun luodaan lisäksi erilaisia puhelinsovelluksia ja sosiaalisen median kanavia, jotka auttavat niin työnhakijaa kuin rekrytoijaa. Tästä on esimerkkinä JobiJobi!-palvelu, joka toimii sosiaalisessa mediassa auttaen työnantajaa ja työntekijää kohtaamaan verkossa. Sosiaalinen media on hyödyllinen väline työnhaussa, ja varsinkin nuoret ovat omaksuneet sen osaksi työnhakua. (Samk 2011; Vartiainen 2012.)

Opinnäytetyössäni työnhaku tarkoittaa nuoren halua hakea aktiivisesti ja määrätietoisesti töitä. Oppaan kannalta ei ole väliä onko lukija ilmoittautunut työttömäksi työnhakijaksi TE-toimistoon vai ei. Pääasia on, että lukija on kiinnostunut työnhausta. Työnhaku koskee pääasiassa niitä nuoria, jotka ovat työttöminä tai joille työnhaku on lähitulevaisuudessa ajankohtaista, esimerkiksi koulun tai työsuhteen päättyessä.

### **Sosiaalinen vahvistaminen**

Sosiaalinen vahvistaminen on paljon käytetty käsite. Se voi tarkoittaa monia eri asioita, mutta esimerkiksi Nuorisolaki (72/2006, 1.luku 2§) määrittää sosiaalisen vahvistamisen olevan eri toimenpiteitä, jotka parantavat nuorten elämäntaitoja ja ehkäisevät syrjäytymistä. Lundbomin ja Herrasen (2011, 6) mukaan jokainen tarvitsee joskus



elämässään sosiaalista vahvistamista ja neuvontaa. Aina sen ei tarvitse olla mitään suurta apua, vaan se voi olla sitä, että tarjotaan tukea tarvittaessa. Yhteisön ja yksilön yhteistyö on tärkeää sosiaalisessa vahvistamisessa, koska hyvinvoiva nuori voi olla aktiivinen kansalainen ja eri yhteisöt takaavat nuoren hyvinvointia. (Mt., 6.) Myös Anttonen (2007, 4) näkee yksilön ja eri yhteisöjen yhteistyön tärkeyden ja määrittää sosiaalisen vahvistamisen olevan yksilön ja yhteisön kasvun tukemista.

Mehtosen (2011, 13) mukaan sosiaalinen vahvistaminen on taas kokonaisvaltaista elämänhallinnan tukemista. Sen voidaan nähdä olevan koko nuorisotyön kentällä tapahtuvaa ennaltaehkäisevää työtä (Anttonen 2007, 4). Yleisemmin arkipuheessa sosiaalisen vahvistamisen voidaan nähdä olevan monitahoista ehkäisevää työtä. Se voi olla muun muassa varhaista puuttumista, nivelvaiheiden tunnistamista tai moniammatillista työtä. (Mehtonen 2011, 13.)

Opinnäytetyössäni sosiaalisella vahvistamisella tarkoitetaan menetelmiä, joilla nuoria tuetaan työnhakuun, kuten itsetunnon ja -varmuuden lisäämistä. Työnhaku voi olla rankkaa nuorelle, jos työhaastattelukutsuja ei tule tai muuten ei tule valituksi kouluun tai työhön. Sosiaalinen vahvistaminen on tärkeää ja se liittyy vahvasti työnhaun motiivointiin. Sitä tarvitaan, koska työnhaussa itsetunto ja sosiaaliset taidot ovat merkittävä osa työpaikan saamista. Työnhakijan tarvitsee tuoda itsensä työnantajien arvioitaviksi ja markkinoida itsensä hyvin saadakseen työtä.

### 3.2 Nuorisotyöttömyys on ongelma sekä nuorelle että yhteiskunnalle

Nuorisotyöttömyyden luvut muuttuvat kuukausittain. Tilastokeskuksen (2015) mukaan Turussa oli elokuussa 2015 alle 25-vuotiaita työttömiä 2 026. Luku oli edellisvuoteen verrattuna noussut 23 henkilöllä (Lemmetyinen & Pärtty 2015). On kuitenkin huomioitava, että elokuun lopussa nuorten työttömien määrä laskee koulujen alettua (Varsinais-Suomen ELY-keskus 2015). Viisi kuukautta myöhemmin eli tammikuussa 2016 tilastokeskuksen (2016) mukaan nuorisotyöttömyys oli vähentynyt 13 henkilöllä, kun alle 25-vuotiaita työttömiä oli yhteensä 2013. Se on 82 henkilöä vähemmän kuin edellisvuonna. (Lemmetyinen 2016.) Ensi kertaa vuosiin Varsinais-Suomessa alle

25-vuotiaiden työttömyys on vähentynyt sekä naisten että miesten osalta. (Varsinais-Suomen ELY-keskus 2016).

Syy siihen, miksi luvut vaihtelevat, on taloustilanne. Nuorten työttömyystilanne muuttuu kaikista ikäryhmistä eniten taloustilanteen vaihdellessa, ja siitä pystytään ennustamaan taloustilannettamme hyvin. Esimerkiksi nyt, kun Suomessa ja muualla Euroopassa on vaikeat taloudelliset ajat, nuorten on muita vaikeampi päästä töihin. Nuorten olisi tärkeää päästä joko työhön tai koulutukseen nopeasti, koska tutkimukset osoittavat, että nuorten ollessa työttöminä yli kolme kuukautta, paluu työhön saattaa hankaloitua ja työttömyydestä tulee normaalia arkea. Pitkä työttömyysjakso voi myös heikentää nuorten kartoittamaa ammattitaitoa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012, 23; Hämäläinen & Tuomala 2013.) Kolme kuukautta on pitkä aika olla työtön, ja jos töitä ei saa, saattaa oma motivaatio loppua ja on helppo vain luovuttaa työnhaun suhteen. Siksi on tärkeää keskittyä juuri nuorten työttömyyden vähentämiseen ja estää pitkäaikaistyöttömyydestä seuraavat vakavat ongelmat.

Nuorisotyöttömyys ei ole ongelma vain nuorelle itselleen, vaan myös yhteiskunnalle. Jos nuoruudessa kokee paljon työttömyyttä, se voi tulevaisuudessa heijastua yksilön työelämään pitkäkestoisesti. Se voi ilmetä tulevana työttömyytenä tai alhaisimpina tuloina työuralla. (Hämäläinen & Tuomala 2013.) Yhteiskunta taas joutuu maksamaan paljon pitkäaikaistyöttömyydestä. Ralf Sund, toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n pääekonomisti arvioi, että yksi pitkäaikaistyötön tulee maksamaan yhteiskunnalle noin 600 000 euroa ja yhden syrjäytyneen nuoren työttömyys voi tulla maksamaan jopa miljoona euroa (Kalmi 2014).

Nuorisotakuu kehitettiin viime hallituskaudella nuorisotyöttömyyden ja varsinkin pitkäaikaistyöttömyyden hoitoon. Nuorisotakuu pyrkii löytämään kolmen kuukauden sisällä työttömäksi joutumisesta kaikille alle 25-vuotiaille nuorille työttömille tai alle 30-vuotiaille vastavalmistuneille opiskelu-, työ-, harjoittelu-, kuntoutus- tai työpajapaikan (Opetus ja kulttuuriministeriö 2012, 23). Nuorisotakuu on ollut hyvä idea, mutta käytännössä se ei ole toteutunut odotetusti (Sinnemäki 2013; Kaleva 2015). Uusi hallitus on päättänyt kehittää takuuta ja he haluavat muokata sitä yhteisötakuun suuntaan, säilyttäen samalla kuitenkin koulutustakuun (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015).

Yhteisötakuulla pyritään muuttamaan nuorisotakuuta niin, että terveys- ja sosiaalipalvelut ovat paremmin mukana nuorten elämässä. Yhteistyötä pitää lisätä valtakunnallisesti, jotta nuoria voidaan tukea paremmin. Valtioneuvosto haluaa, että vain yhdellä toimijalla olisi vastuu nuoren asioista. Käytännössä etsivään nuorisotyöhön lisätään resursseja ja nuorten palkkatukea halutaan kehittää. (Valtioneuvoston kanslia 2015, 17.) Se, miten yhteisötakuuta todellisuudessa toteutetaan, on vielä epäselvää. Hallitus haluaa painottaa nuorten palkkatukeen ja Sanssi-korttiin, mutta samaan aikaan esimerkiksi viime vuoden palkkatukirahat olivat loppu jo kesällä monissa eri TE-toimistoissa (Lepistö 2015). Myös muut yhteisötakuun aivan konkreettiset toimenpiteet jäivät hyvin epäselviksi. Ohjaamo-hankkeet ovat kuitenkin yksi hyvä esimerkki siitä, mihin suuntaan hallitus ja ministeriöt voivat viedä yhteisötakuuta moniammatillisen ja monialainen yhteistyön keinoin.

Vaikka monet työnhakijat hakevat töitä tosissaan ja ahkerasti, tarvitsevat suomalaiset yleisesti aktivoimista työnhakuun, mihin Nuorisotakuu on pyrkinyt vastaamaan. OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development on listannut, että 2000-luvun alussa suomalaiset olivat työnhakijoina Euroopan haluttomimpia. Tutkimus paljastaa, että suomalaiset käyttivät kolme minuuttia päivässä aikaa aktiiviseen työnhakuun ja vain viisi prosenttia työnhakijoista haki töitä päivittäin. Verrattaessa lukuja muihin maihin erot ovat merkittäviä. Esimerkiksi Ranskassa töitä haettiin päivässä 19.9 minuutin ajan ja 18.6 prosenttia ranskalaisista haki töitä päivittäin. Yhdysvalloissa ja Kanadassa luvut olivat vielä korkeampia. (Duell, Grubb & Singh 2009, 73.) Uudempaa tutkimusta ja tietoa aiheesta ei ole, mutta tämä tieto antaa hyvän käsityksen suomalaisten heikosta työnhakuaktiivisuudesta.

Työnhakijoina ja -tekijöinä nuoret ovat kaikki taidoiltaan ja asenteiltaan erilaisia, mutta heidät voidaan jakaa kolmeen ryhmään. Ensimmäinen ryhmä on niitä, jotka työllistyvät tai pääsevät koulutukseen nopeasti ilman suuria ongelmia. He pystyvät hyvin itsenäisesti hakemaan töitä, eivätkä he tarvitse suurta apua työnhakuun. Toinen ryhmä on niitä, joilla työllistyminen on hankalampaa. He saattavat tarvita enemmän apua ja tukea, jotta työpaikka löytyisi. He saattavat jäädä helposti paikalleen, jolloin pitkäaikaistyöttömyydestä tulee nopeasti arkea. Kolmas ja uusin ryhmä koostuu henkilöistä, joille on tyypillistä pysyvä kulkeminen työn ja työttömyyden välillä. He esi-

merkiksi työllistyvät paljon määräaikaisiin töihin ja ajelehtivat siten työmarkkinoilla. (Jokisaari 2005, 69.)

Ennaltaehkäisevä työ on tarpeellista työnhaussa. Nuoria pitää kannustaa aktiivisesti työnhakuun ja työllistymiseen, koska työttömyys ja työmarkkinoiden ulkopuolella olemisen voi siirtyä asteittain sukupolvelta toiselle. Monikulttuurisista perheistä tulevilla riski työttömyyden periytyvyyteen on vielä suurempi. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012, 23.) Yhteiskuntamme tarvitsee yhä enemmän innovatiivista työtöitä ja innostuneita työntekijöitä, joten on tärkeää, että kaikkea luovuutta ei menetetä jo ennen kuin työpaikka on löydetty. Nuorten ennalta ehkäisevään työhön painottaessa voidaan estää jopa sukupolvien työttömyys.

### 3.3 Syyt motivaation puutteeseen ovat moniselitteisiä

Työttömyyden kasvu on muokannut nuorten näkemyksiä tulevaisuudesta. Ammatinvalinta on muuttunut samalla työelämän kanssa. Perinteisten ammattialojen (esimerkiksi teollisuuden- ja maatalousalan) työpaikat ovat vähentyneet ja yhä enemmän ihmisiä työskentelee palveluelinkeinon ammateissa, kuten kaupan- ja liikenteenaloilla. Nykyään yhteiskunnassamme syntyy uusia aloja samalla kun monia ennen luotettavina pidettyjä ammatteja vähenee. (Penttinen 2015, 108-109.) Esimerkiksi Nokian katoessa Suomeen on syntynyt paljon uusia ja menestyneitä firmoja, joista Rovio ja Supercell ovat hyviä esimerkkejä pelialalta. Nuorelle voi olla hankala nähdä itseään tulevaisuuden työntekijänä, kun ammatit ja työtehtävät muuttuvat nopeaan tahtiin. Pitkään odotettua työvoimapulaa ei tullutkaan, vaikka sen ennustettiin saapuvan, kun suuret ikäluokat jäivät eläkkeelle. Työelämä on kehittynyt valtavasti viime vuosikymmeninä, jolloin työntekijöiden tarve tietyillä aloilla on romahtanut ja työvoimapula jäi vain haaveeksi nuorille ja työttömille.

Jokisaaren mielestä (2005, 69) työn luonne on muuttunut ammattien lisäksi. Pitkäaikaisesta palkkatyöstä on siirrytty kohti osa- ja määräaikaista työsuhdetta. Yhä enemmän työt ovat työprojekteja ja epäjatkuvia työsuhhteita, kuten sijaisuuksia. Lisäksi nuorisotyöttömyys on lisääntynyt eivätkä kaikki kouluttautuneet nuoret eivät saa oman alansa töitä. Motivaation ylläpitäminen saattaa olla raskasta, kun selkeitä ta-

voitteita elämän suunnitteluun ja työuraan ei ole eikä työelämään pääseminen ole varmaa. Nykyään nuorilla aikuisilla keskuudessa ei esiinny yhtä siirtymäkohtaa koulusta työelämään, vaan he joutuvat kulkemaan eri polkuja koulun, työn ja työttömyyden välillä. Työelämään pääsemisen onkin todettu kestävän ajallisesti pidempään ja olevan aikaisempaa epävarmempaa nykynuorilla. (Mt., 69.)

Lisäksi työnteon merkitys saattaa tuntua nuoresta ahdistavalta. Kun nuori etenee elämässään siihen vaiheeseen, että työelämään pitää siirtyä, luo se paljon paineita. Työn tekeminen on iso osa elämäämme, jolloin sillä on merkitystä jokaisen identiteettiin, elämäntapaan ja hyvinvointiin. Työstä saa toimeentulon, mutta se vaikuttaa kokonaisvaltaisemmin elämäämme, kuten perheen perustamiseen ja vapaa-ajan viettoon. (Jokisaari 2005, 68-69.) Yhteiskunnan ja nuoren itsensä luomat tulevaisuuden paineet saattavat kasvaa liian suuriksi, jolloin hyvä olo työelämään siirtymisestä katoaa motivaation kanssa.

Kaikkia nuoria ei saa yleistää passiiviksi ja epämotivoituneiksi työnhakijoiksi, mutta joillakin nuorilla on esteitä ja syitä olla hakematta työtä. Esimerkiksi pitkäaikaistyöttömillä syyt voidaan jakaa kolmeen kategoriaan: emotionaaliset ja rationaaliset syyt sekä erilaiset arvovalinnat. Emotionaaliset syyt liittyvät vaikeisiin elämäntilanteisiin tai suuriin vastoinkäymisiin, jotka estävät ja hankaloittavat yksilön työnhakua. Työnhaku voi olla niin raskasta, ettei siihen riitä henkisiä tai fyysisiä resursseja. Rationaaliset eli järkiperusteiset syyt ovat selityksiä, jolla henkilö perustelee itselleen syitä olla hakematta töitä. Syitä voisi olla esimerkiksi se, että kyseisellä henkilöllä ei ole koulutusta tai työkokemusta tarpeeksi, joten hän päättää olla yrittämättä hakea työpaikkaa. Kolmas kategoria on arvovalinnat. Syyt voivat silloin liittyä esimerkiksi työn merkityksellisyyteen tai sen sisältöön. (Ylistö 2015.)

Tärkeää on muistaa, että puhuttaessa nuorten asenteista työnhakua kohtaan työhallittomuus ja syyt siihen, miksi nuoret eivät hae töitä, ovat eri asioita, eivätkä ne aina liity vahvasti toisiinsa. Silloin kun henkilö ei anna suurta arvostusta tekemälleen työlle, termit ovat synonyymejä. Yleensä kuitenkin syyt siihen, miksi työtä ei haeta, liittyvät työnhakuprosessiin ja sen taustalla vaikuttavaan vaikeaan työmarkkinatilanteeseen. Nuoret voivat kokea toivottomuuden tunnetta ja ajatella, että kun työpaikkoja on vähän, niin työtä ei löydy ollenkaan. Näin nuori rupeaa toimimaan alitajuntaisesti

ajatustensa mukaisesti. (Ylistö 2015.) Syyt eivät näin johdu asenteista vaan työmarkkinoiden tehottomuudesta ja siihen liittyvistä vaikeuksista (Ylistö 2013, 13).

Työhaussa ensisijaisen tärkeää on hyvä motivaatio. Monilla nuorilla työnhakijoilla on aluksi korkea motivaatio ja tarmo jaksaa hakea paikkoja ahkerasti. Jos kuitenkin työnantajista ei kuulu tai työtä ei löydy, motivaatio saattaa laskea. Nuorelle työhausta saattaa tulla epämiellyttävä kokemus, joka vaikuttaa negatiivisesti itsevarmuuteen ja -tuntoon. Työttömän itsetuntoon on sidoksissa myös se, miten työttömyydestä puhutaan esimerkiksi mediassa tai lähipiirissä. (Nironen 2015; Vuori 2009, 249). Kielteisiä asenteita on vaikea lähteä muuttamaan vasta aikuisena, joten on tärkeää, että nuorille opetetaan työelämä- ja työnhakutaitojen lisäksi motivointia. Tässä asiassa Ohjaamalla ja muilla nuorten työttömien kanssa työskentelevillä organisaatioilla on tärkeä rooli pitää huolta nuorten henkisestä puolesta ja itsetunnosta.

Motivaation puute ei aina johdu vain nuorista itsestään, vaan työntekeksen mielekkyyteen vaikuttaa vahvasti itse työ. OECD:n näkemys on, että työn hyvä laatu lisää osallisuutta työmarkkinoilla (Närhinen 2015, 54). Suomen pitäisi vahvistaa paremmin aktiivista työmarkkinapolitiikkaa, jotta nuorien, naisten ja pitkäaikaistyöttömien työvoiman osallisuus lisääntyisi (OECD 2014, 3). Työntekeksen mielekkyys kasvaa esimerkiksi työn joustavuuden lisäämisellä, mikä hyödyntäisi varsinkin perheitä, joissa on pieniä lapsia.

Toisaalta huonon työnhakumotivaation voidaan joskus nähdä liittyvän yhteiskunnan kannustinloukkuihin. Tällöin työttömyys voidaan nähdä yksilön valintana, jolloin henkilö valitsee yhteiskunnan tukeman vapaa-ajan työnteon sijasta. Motivaatio työntekestä ja sen hakemista kohtaan voi laskea, jos hänellä on työttömänä ollessaan mahdollisuus saada tyydyttävä tulotaso tai jos työnteosta ei saa merkittävästi enemmän tuloja kuin työttömänä ollessa. (Parpo 2007, 18.) Kannustinloukut voivat olla myös syynä olla hakematta esimerkiksi lyhyitä sijaisuuksia. Pelko tukien pienemisesä saa aktiivisenkin työnhakijan miettimään työn vastaanottamisen kannattavuutta. Hallitus on päättänyt puuttua asiaan perustulon kokeiluna. Sen tarkoituksena on vähentää byrokratia- ja kannustinloukkuja, niin että työnteke olisi aina kannattavaa. (Luoma-Halkola, Koistinen & Kurvinen 2016, 5, 17.) Kokeilun on arvoitu alkavan vuonna 2017 (Kela 2016).

Nuoruudessa tehdyt päätökset voivat ohjata henkilön tulevaisuutta merkittävällä tavalla, mikä voi olla syynä huonolle motivaatiolle ja koulun keskeytykselle myöhemmin nuoren elämässä. Mediassa on ollut paljon keskustelua siitä onko oikeutettua, että jo hyvin nuorena pitää tehdä isoja päätöksiä koskien ammatinvalintaa. Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Kiti Müller on esittänyt, että nuoret joutuvat päättämään heitä kiinnostavan ammatin liian varhain. Müllerin mielestä nuorten itseymmärrys on vasta kehittymässä, kun päätöksiä yhteishausta pitää tehdä. (Helsingin Sanomat 2012.)

Siksi opinto-ohjaajilla ja muilla nuorten ammatinvalinnan kanssa työskentelevillä ammattilaisilla on tärkeä tehtävä auttaa nuoria löytämään ensimmäinen suunta ammatinvalinnalle. Heidän tulisi muistuttaa nuoria siitä, että nykypäivänä on harvinaista, että tulemme työskentelemään koko elämämme vain yhdessä työpaikassa. Nuorilta pitäisikin kysyä miksi haluat isona -kysymyksen sijasta mitä kaikkea haluat tehdä isona (Tuominen 2013, 13). Nuoria on tärkeä kannustaa elinikäiseen oppimiseen, joka voi helpottaa monen paineita ja tulevaisuudenpelkoja. Työnantajat pitävät hyvänä asiana työnhaussa monialaista kokemusta, koska nykyään korostetaan paljon moniammatillista työtötettä. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2012, 40-41.) Nuoren pohiessa ammatinvalintaa tukiverkon ja ammattilaisten on tärkeää neuvoa hänelle aloja, mitkä ovat kiinnostavia ja työllistäviä, samalla muistuttaen kuitenkin, että tarvittaessa alaa voi aina vaihtaa.

### 3.4 Motivaatioon voi vaikuttaa usealla tavalla

Nuoren elämää ohjaa moni asia. Hän suunnittelee tavoitteitaan esimerkiksi koulutuksen, unelmien työn ja eri ihmissuhteiden perusteella. Nuori päättää itse omasta elämästään yhteiskunnan tarjoamien mahdollisuuksien ja vaatimusten mukaisesti. Vallinnan teossa nuori ei ole yksin, koska hänen läheiset ihmiset, kuten vanhemmat, ystävät ja opettajat toimivat turvaverkostona. Tätä voidaan kutsua itseohjautuvuusmalliksi. Sen perusteella nuori ohjaa itse elämänsä tuottamalla ja toteuttamalla omia tavoitteitaan sosiaalisen lähiympäristön ja yhteiskunnan välisessä vuorovaikutussuhteessa. Motivaatio ja tavoitteet ohjaavat nuorten elämää. Kun nuori itse aset-

taa omat tavoitteensa, ne voivat helpommin toteutua verrattuna siihen, että joku muu henkilö tai organisaatio päättäisi ne hänen puolestaan. Silloin nuori saa itse päättää unelmistaan ja elämäkulusta, jolloin hänen on helpompi motivoitua pitämään tavoitteistaan kiinni ja näkemään vaivaa niiden eteen. Kuitenkin pelkät tavoitteet eivät ohjaa nuorten elämää haluttuun suuntaan, koska esimerkiksi heikot kouluarvosanat voivat estää pääsyn kiinnostavaan oppilaitokseen. (Koivisto 2005, 173-174; Salmela-Aro 2009, 131.) Ammattilaisten on tärkeää tukea nuoria ja heidän suunnittelemaansa uravalintoja. Nuoren aito kiinnostus alaan tai koulutukseen on kuitenkin tekijä joka motivoi eniten.

Perheen ja lähipiiriin tuki on tärkeää työnhaussa motivaation kannalta, mutta se voi rajoittaa joskus henkilön työmarkkinoille pääsyä. Parpon (2007, 55) mielestä sosiaalisten verkostojen avulla moni voi löytää työtä tai läheiset voivat kannustaa nuorta hakemaan töitä, mutta toisaalta esimerkiksi läheisen ihmisen hoito tai huolenpito voi estää työllistymistä. Muun muassa pienen lapsen hoito voi estää nuoria naisia osallistumasta työmarkkinoille. (Mt., 55.)

Ylistön (2015) mielestä motivaation kannalta on arvokasta, että nuoret saisivat onnistumisen kokemuksia työelämästä. Kun nuori saa tunteen siitä, että on hyvä jossain ja pääsee kokeilemaan ja oppimaan uutta, se antaa hänelle itsevarmuutta ja tunteen siitä, että on arvostettu ihmisenä ja työntekijänä. Siitä hän saa taas motivaatiota ja asennetta jatkaa eteenpäin. Teoria sopii myös muihin asioihin, mutta varsinkin työnhakuun. Kun ihmiset tuntevat olevansa huonoja jossakin asiassa, ruvetaan sitä välttelemään. On helppo keksiä erinäisiä tekosyitä jättää esimerkiksi työhakemuksia lähettämättä, kun pelätään tilannetta, jossa kutsua työhaastatteluun ei tule. Siksi olisi tärkeää, että nuorille annettaisiin hyvää palautetta ja mahdollisuutta yrittää, mikä aktivoisi heitä tulevaisuuden haasteisiin. (Mt.)

Onnistuneiden kokemusten lisäksi nuorten on tärkeää saada palautetta työstään. Palaute auttaa luomaan motivaatorakennetta, joka kehittyy ja muotoutuu palautteen myötä. Hyvä motivaatorakenne muodostuu sekä hyvästä että rankentavasta palautteesta, jota annetaan tehdystä työstä ja yrityksistä. Positiivisten kokemusten ja palautteen kautta nuori voi kiinnostua ja saada motivaatiota työelämään kohtaan, mutta jos palaute on pääsääntöisesti negatiivisia, voi nuori vetäytyä työelämästä. Palautteet

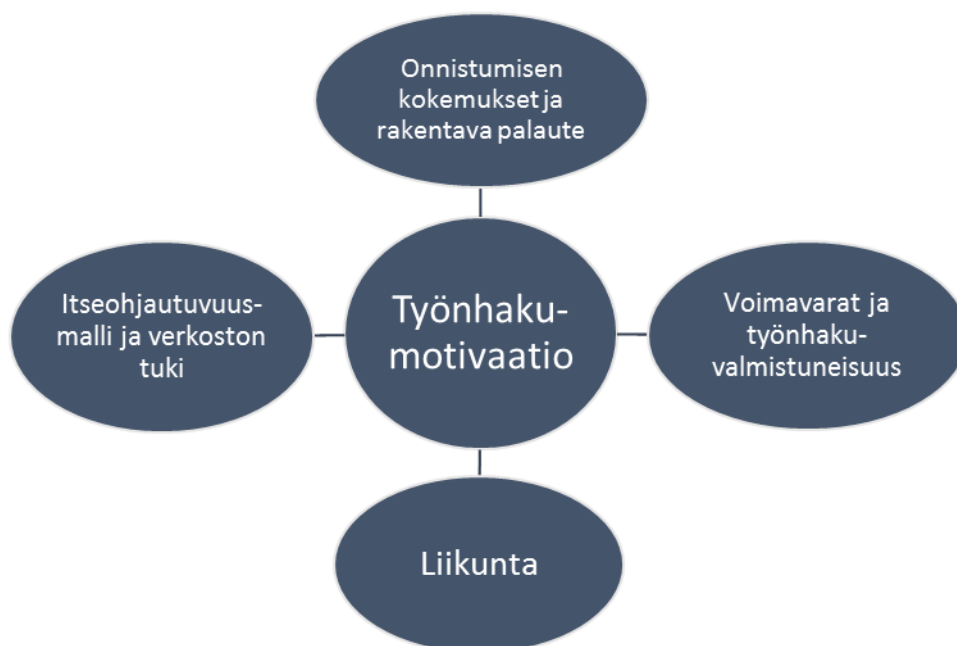


ja kokemukset muokkaavat esimerkiksi nuoren itseohjautuvuutta ja tulevaisuuden tavoitteita. (Jokisaari 2005, 71-72, 77.)

Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jukka Vuori (2009, 248-249) korostaa taas voimavarojen vahvistamista motivaation syntymisessä ja sen ylläpitämisessä. Työhaussa ja työnhakijoissa tärkeää on hyvä työnhakuvalmistuneisuus. Se käsittää kolme eri osa-aluetta: motivaation, työnhakupysyvyyden sekä tiedollisen valmiuden. Käytännössä hyvin työnhakuun valmistautunut henkilö uskoo ja luottaa enemmän omiin taitoihinsa työhaussa. Hän pystyy etsimään eri vihjeitä avoimista työpaikoista ja pääsee työhaastatteluihin. Kun nuorten työnhakupysyvyyttä ja -valmistuneisuutta lisätään, voidaan odottaa, että hän etsii töitä todennäköisemmin kuin ennen. Ammatillaiset voivat taata sitä motivoimalla nuorta ja antamalla hänelle käytännön tietoa työhausta. Ammatillaisten tulee muistaa nuorta motivoidessa, että myös epäonnistumisiin ja vastoinkäymisiin pitää varautua. Näin nuorelle muodostuu parempi puolustusmekanismi, joka sisältää positiivista odotuksia ja taitoja käsitellä epäonnistumiset. Kun työtä ei löydy oletetusti ja vastoinkäymisiä tulee eteen, motivaatio ei laske eikä nuori lannistu, kun niihin on varauduttu etukäteen. (Mt., 248-250.) Työnhakumotivaatio ei siis koostu pelkästään itsetunnon kohotuksesta ja työnhakutaitojen oppimisesta, vaan myös epäonnistumisiin varautumisesta ja uusien suunnitelmien tekemisestä.

Urheilulla ja liikunnalla on myös merkitystä motivaatioon. Urheilu voi auttaa nuoria motivoitumaan työhaussa ja pitämään huolta hyvinvoinnista. Helena Huhta on tutkinut liikunnan merkitystä työttömien nuorten arjessa. Hänen teettämästään tutkimuksesta selvisi, että liikunta estää nuoria syrjäytymästä tai passivoitumasta. Se luo elämästä mielekkäämpää, ja se voi auttaa jopa löytämään töitä. Liikunta motivoi nuoria pitämään huolta itsestään monella tasolla. Sen avulla hyvinvointi paranee henkisesti ja fyysisesti. (Huhta 2015, 59.)

Työnhakumotivaatioon vaikuttaa niin henkiset kuin fyysiset asiat (Kuvio 1). Hyvä motivaatio koostuu nuoren positiivisesta ajatusmaailmasta sekä konkreettista teosta työllistymisen eteen. Nuorten läheisillä ja alan ammattilaisilla on suuri merkitys nuoren motivaation muodostumisessa. Työnhakumotivaatio muuttuu ajan kuluessa ja eri kokemusten perusteella, joten innostamisen lisäksi motivaation ylläpitäminen on todella tärkeää.



Kuvio 1. Työnhakumotivaatioon positiivisesti vaikuttavia tekijöitä

## 4 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT

Tässä opinnäytetyössä käytän kehittämistyön menetelminä kyselyä, haastattelua, työpajaa ja benchmarkkausta. Pyrkimyksenäni on menetelmiä hyödyntämällä kartoittaa esimerkiksi nuorten motivaatiota työnhakua kohtaan ja sitä, miten sitä voidaan parantaa. Käytän opinnäytetyössäni sekä kvalitatiivisia eli laadullisia että kvantitatiivisia eli määrällisiä menetelmiä. Kehittämistyö painottuu kuitenkin enemmän laadulliseen tutkimukseen aineiston takia. Tutkimusmenetelmät ovat valideja eli luotettavia, koska tutkittavaa asiaa pystytään tarkastelemaan eri näkökulmista ja eri menetelmien avulla voidaan selvittää haluttu asia. Tutkimuksesta saatuja tarkkoja tuloksia ei voida suoranaisesti sellaisenaan yleistää valtakunnallisesti, koska tulokset kertovat tietoa vain turkulaisten nuorten työnhakumotivaatiosta ja siihen vaikuttavista ilmiöistä. Kuitenkin tulosten taustalla vaikuttavat tekijät voidaan pääsääntöisesti yleistää.

### 4.1 Kysely

Kysely on suosittu kvalitatiivinen menetelmä, jonka avulla pystytään keräämään ja kokoamaan tehokkaasti laaja tutkimusaineisto. Kysely pystytään järjestämään monella eri tapaa. Se voidaan esimerkiksi lähettää postissa, luoda verkossa täytettävä lomake tai kyselyn tekijä voi olla läsnä, kun henkilö vastaa kyselyyn. Huonona puolena kyselyissä voi olla se, ettei tiedetä, miten tosissaan vastaaja on vastannut kysymyksiin tai se, että vastaajat eivät ole perehtyneet tarpeeksi kyselyn aiheeseen. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 121.) Kysely sopii kehittämistyöhöni, koska olen kiinnostunut yleisesti nuorten työnhaun kokemuksista ja mielipiteistä. Tällöin ei tule ongelmaksi se, etteivät vastaajat osasi vastata kunnolla kysymyksiin. Toki riskinä voi olla se, että nuoret eivät vastaa tosissaan kysymyksiin, mutta kysymyksiä luodessa pohdin kysymysten asettelun ja vastausvaihtoehdot kunnolla.

Kyselyn tarkoituksena on saada selville nuorten yleiset työnhakutaidot ja motivaation tila. Päätin toteuttaa kartoittavan kyselyn, koska saan tarvittavan tiedon kerättyä helposti lyhyellä kyselyllä. Kysely toteutettiin isossa tapahtumassa, joten sen oli oltava lyhyt, koska kävijät eivät halua jäädä täyttämään pitkää lomaketta ohjelmien välissä

ja kiertelyn ohessa. Muotoilin kysymykset helpoiksi ja nopeasti vastattaviksi, ja monet vastaajista saivat kyselyn tehtyä vaivattomasti parissa minuutissa.

Kysely toteutettiin Raiteille-festivaalissa, joka järjestettiin 1.10.2015 Logomossa (Turussa sijaitseva kulttuurikeskus). Raiteille-festivaali oli Turun Ohjaamon, Ylen, Turun kaupungin ja TE-toimiston järjestämä messutapahtuma, jonka tarkoituksena oli olla nuorten järjestämä tapahtuma toisille nuorille. Raiteille-festivaali tarjosi tietoa nuorille esimerkiksi eri organisaatioista ja työllisyydestä viihteen keinoin.

Ohjaamo ja muut yhteistyökumppanit halusivat luoda uuden tapahtuman, joka innostaa nuoria osallistumaan heille järjestettyihin tilaisuuksiin. Mielenkiintoinen asia opinnäytetyöni kannalta on se, että vain harva nuori osallistui tapahtumaan vapaaehtoisesti. Pääsin itse todistamaan sitä, ettei monia työttömiä nuoria kiinnosta osallistua eri messuihin ja tilaisuuksiin, joista on apua työllistymiseen. TE-toimisto oli lähettänyt kutsun festivaaleista kaikille työttömille nuorille, joten tieto tapahtumasta on kyllä tavoittanut kohderyhmää.

Suurin osa osallistujista (42) oli toisen asteen opiskelijoita, mikä tietysti muutti kyselyni kohderyhmää suuresti. Ensin olin ajatellut saavani työttömien nuorien vastauksia, mutta lopulta vastaajat olivat opiskelijoita. Se ei kuitenkaan haitannut, koska siten sain mahdollisuuden tutkia, mitä lukiolaiset ja ammattikoululaiset ajattelivat työnhausta ja siihen liittyvästä motivaatiosta. Monet vastaajista olivat jo lähellä omaa valmistumistaan, joten työnhaku ei ollut heille enää kaukainen ja vieras asia. Aineiston perusteella pääsen tutkimaan ja ottamaan huomioon työnhakumotivaation ylläpitämiseen liittyviä menetelmiä ja asioita. Saan näin tuotua kehittämistyöhönityöhöni enemmän ennaltaehkäisen työn näkökulmaa.

Roolini tapahtumassa oli tehdä kartoittava kysely ja järjestää pieni työpaja. Kysely (Liite 1) oli paperille täytettävä ja se sisälsi neljä kysymystä liittyen työnhaun haasteisiin ja motivaatioon. Kyselyssä on aina omat riskinsä, kuten se, että kyselyyn vastaaja ei ymmärrä kysymyksiä samalla tavalla kuin kyselyn laatija, jolloin kyselyn tulokset saattavat vääristyä (Valli 2015, 85). Siksi päätin itse olla vieressä, kun vastaajat täyttivät kyselyn. Tällöin pystyin aina tarvittaessa tarkentamaan kysymyksiä ja kertomaan, mitä tarkoitin kullakin kysymyksellä.

Kysely sisälsi sekä avoimia että monivalintakysymyksiä. Yleiset työnhakutaidot ja motivaation tilan selvitin monivalintakysymyksellä, jossa nuoret saivat vastata onko kysytty asia helppoa, vaikeaa tai siltä väliltä. Avoimissa kysymyksissä keräsin tietoa, nuoria motivoivista tekijöistä työhaussa ja siitä, mitä nuoret haluavat tietää työhaun ammattilaisilta. Saamani kysymykset esitin valitsemilleni työhaun ammattilaisille, joita myös haastattelin opinnäytetyöhöni. Nuorten kysymykset ja vastaukset tulevat oppaaseen esille kaikkien luettavaksi.

Minulla oli 50 vastauslomaketta, joihin sain kaikkiin vastauksen. Onnistuin hyvin arvioimaan vastaajien määrän, koska en olisi saanut messuilta lisää aineistoa paria vastausta enempää. Vastaajista tyttöjä oli 27, poikia oli 15 ja kahdeksan henkilöä ei halunnut ilmoittaa sukupuoltaan. Palkintona kyselyn vastaajille oli karkkia, jota sain Ohjaamolta. Pienen palkinnon avulla nuoria oli helpompi saada vastaamaan kyselyyn.

Kyselyn vastaajajoukko (50 henkilöä) on suhteellisen pieni ja hyvin yhtenäinen ominaisuuksiltaan (vastaajat ovat iältään, asuinpaikaltaan ja koulutukseltaan hyvin samanlaisia). Kyselyn aineisto antaa siis hyvää tietoa turkulaisista toisen asteen opiskelijoiden työnhakutaidoista ja työnhakumotivaatiosta. Koen lisäksi tärkeänä antaa nuorille oman äänen ja oikeuden kysyä asioita, joita haluan tuoda esille motivointioppaassa. Joskus ammattilaisten järjestämässä toiminnassa saatetaan unohtaa nuorten omat mielipiteet ja toiveet, joten tekemässäni oppaassa nuoret saivat varmasti äänensä kuuluviin. Valitsin oppaan aiheet nuorten toiveiden ja tarpeiden mukaan ja he pääsevät myös osaksi sen tekoa.

## 4.2 Haastattelu

Haastattelu on yksi suosituimmista tiedonkeruumenetelmistä, koska se sopii moneen kehittämistyöhön ja sillä saadaan nopeasti kerättyä syvällistä aineistoa. Haastattelu sopii menetelmäksi, kun halutaan korostaa yksilöä ja tuoda hänen asioitaan vapaasti esille. Haastattelua voidaan käyttää monella eri tapaa, siinä voidaan esimerkiksi käyttää eri virikkeitä tai samaan aikaan voidaan haastatella kokonaista ryhmää. Haastattelussa pystytään vaikuttamaan siihen, miten tiukasti kysymykset halutaan muotoilla.

Strukturoidussa haastattelussa kysymykset on ennalta määrätty eikä vapaampaa keskustelua ole. Puolistrukturoidussa haastattelussa eli teemahaastattelussa osa kysymyksistä on strukturoitu esimerkiksi eri aiheiden mukaan. Strukturoimattomassa haastattelussa eli syvähaastattelussa kysymyksiä ei ole määrätty tiukasti etukäteen, vaan haastattelu sujuu keskustelunomaisesti. (Ojasalo ym. 2015, 106-107.)

Päätin toteuttaa strukturoidun haastattelun, jolloin kysyin kaikilta haastateltaviltani samat kysymykset. Valitsin sen, koska kuten Ruusuvoori ja Tiittula (2005, 11) kuvaavat, haastattelija ei pääse strukturoidussa haastattelussa johdattelemaan haastateltavia. Kysymykseni (Liite 2) olivat lisäksi sellaisia, että ne sopivat kaikille haastateltavilleni. Minulla oli muutama lisäkysymys työnhakuvalmentajille, mutta muuten kysymykset olivat kaikille samat. Omien kysymysteni lisäksi minulla oli kyselystä nuorilta saatuja kysymyksiä, joita he halusivat tietää työnhausta. Sain heiltä yhteensä 18 eri kysymystä ja ne liittyivät yleisesti työnhakuun, monet niistä työhaastatteluun.

Kaikki neljä haastateltavaa tekevät työnhakuun liittyvää työtä Turun seudulla. Heidän työnkuvansa vaihtelee hieman, mutta he työskentelevät tiiviisti nuorten kanssa työnhakuun liittyvissä asioissa. Monella haastateltavillani on vuosien kokemus työstään, joten he ovat asiantuntijoita alalta ja he pystyvät vertaamaan nykynuoria aikaisempiin sukupolviin ja pohtimaan syvällisemmin ilmiöitä, jotka liittyvät nuorisotyöttömyyteen ja motivaation puutteeseen. En käytä haastateltavien nimiä opinnäytetyössäni, koska se ei ole merkityksellistä kehittämistyöni kannalta.

Haastattelun runko oli jaettu kahteen osa-alueeseen. Ensimmäisessä osassa kysyin opinnäytetyöhöni liittyviä asioita. Halusin saada asiantuntijoiden näkemyksiä nuorten tämänhetkisestä työnhakumotivaatiosta, jolloin pystyin vertaamaan heiltä saamia vastauksia nuorten kyselyn tuloksiin. Haastattelussa kysyin myös nuorten työhakutaidoista ja työnhakuun liittyvistä luuloista. Tahdoin selvittää, mitkä kaikki asiat voivat vaikuttaa motivaatioon ja mitä ongelmia nuorilla on työnhaussa. Toisessa osassa esitin haastateltavilleni nuorten keksimät kysymykset.

Haastattelut pidettiin Ohjaamossa tammikuussa Työnhaun SpeedDating - tapahtumassa, jossa eri työnantajat järjestivät 15 minuutin mittaisia työhaastatteluja nuorille. Se oli mahtava tilaisuus saada haastatella monia eri alojen yrityksiä samas-

sa paikassa. Sovin Ohjaamon ja haastateltavien kanssa, että haastattelut pidetään kaikki tässä tapahtumassa. Haastattelut oli hyvä järjestää heti sen jälkeen, kun ammattilaiset olivat haastatelleet nuoria. Heillä oli silloin tuoretta kokemusta nuorten työnhakutaidoista ja motivaatiosta. Huonoa puolena oli se, että haastateltavilla oli ollut kiireinen päivä ja haastattelut piti tehdä nopeasti (15 minuuttia). Sain kuitenkin kerättyä kaiken tärkeän tiedon, jota pystyn analysoimaan ja vertailemaan nuorten vastauksiin.

### 4.3 Työpaja

Työpaja ei ole yhtä suosittu menetelmä kuin kysely tai haastattelu, mutta se on hyvä tiedonkeruumenetelmä. Westerlund (2007, 4) kuvaa työpajan olevan osallistava suunnittelumenetelmä. Se on kannattava menetelmä, koska sitä hyödyntämällä päästään yhdessä työskentelemään esimerkiksi tuotetta käyttävien asiakkaiden kanssa. Se vähentää suunnittelullisia riskejä, koska silloin käyttäjät ovat mukana tuotteen suunnittelussa. Se on yksi syy, miksi valitsin työpajan yhdeksi kehittämistyön menetelmäksi. Työpajan avulla saan nuoret mukaan sekä aineiston keruuseen että oppaan tekemiseen.

Toteutin Raiteilla-festivaalissa kyselyn lomassa pienen työpajan. Halusin saada nuorten mielipiteitä muutenkin kuin perinteisen kyselyn avulla. Tahdoin hyödyntää yhteisöpedagogien erikoisalaa, joten päätin toteuttaa työpajan. Käyttämällä toiminnallisia menetelmiä sain mielestäni nuorista enemmän irti. Perinteinen haastattelu olisi voinut tuntua nuorista epämiellyttävältä ja kysymyksiin olisi ollut helppo vastata ”en tiedä”, joten työpajaa hyödyntämällä sain enemmän nuorten ajatuksia.

Westerlundin (2007, 5) mielestä työpajat voivat erota toistaan riippuen siitä, mihin niitä halutaan käyttää. Työpajoissa voidaan joko keskittyä laajaan kentän tutkimukseen tai syventyä johonkin tarkkaan rajattuun aiheeseen. Järjestämässäni työpajassa päätin keskittyä vain verkostojen hyödyntämiseen työnhaussa ja unohtaa muut työnhakuun liittyvät asiat. Järvensivu, Nykänen ja Rajala (2010, 49) tarkentavat, että vaikka työpajat voivat olla muodoltaan hyvin erilaisia, ne ovat kuitenkin melkein aina tilanteita, joissa ihmiset tekevät ja pohtivat toistensa kanssa ongelmaa tai kehittämis-

kysymystä. Erilaiset työpajat ovat menetelminä antoisia, koska niissä tilanteet ovat ohjattuja, mutta samalla osallistujille hyvin vapaita innovoimiseen. Osallistujat pääsevät yhteistyön avulla ratkaisemaan tehtävää ja pohtimaan sitä uudesta näkökulmasta. Tämä oli tavoitteena työpajassani: saada nuoret miettimään omia verkostojaan työnhaussa. Halusin tietää, keitä nuoret luokittelivat kuuluvan omaan verkostoonsa.

Minulla oli käytössäni suuri havainnollistava verkosto (Liite 3), johon osallistujat merkitsivät Post-it-lapuilla eri henkilöitä, yrityksiä tai organisaatioita, jotka voivat auttaa työnhaussa. Valmis työnhaunverkosto tulee oppaaseen. Tämä on yksi esimerkki siitä, miten nuoret ja heidän ideansa näkyvät konkreettisesti oppaassa. Halusin mahdollisimman paljon nuorten omia ehdotuksia, koska se tekee oppaasta realistisemman ja samaistuttavamman kuin se, että olisin itse keksinyt kaikki esimerkit ja aiheet.

Koin työpajan hyvänä aineistonkeruumenetelmänä. Se sopi tapahtuman luonteeseen, koska tavoitteena oli, että kaikilla näytteilleasettajilla oli jotain toiminnallista tekemistä pisteillään. Sain luotua keskustelua nuorten kanssa ja paja sai heidät pohtimaan työnhakua enemmän. Uskon, että työpajan avulla sain hyvin heräteltyä keskustelua aiheesta ja nuoret rupesivat todella miettimään, miten eri tavalla sosiaalisia verkostoja voi hyödyntää työnhaussa. Huono puoli työpajan järjestämisessä suuressa tapahtumassa oli se, että aiheeseen ei päästy syventymään perusteellisesti. Jos olisin järjestänyt pajan rauhallisemmassa paikassa, olisi käytössäni ollut enemmän aikaa ja resursseja perehtyä aiheeseen syvällisemmin.

Sain yhteensä seitsemän henkilöä osallistumaan työpajaan, kuusi tyttöä ja yhden pojan. Yhteensä he keksivät 11 eri toimijaa ja henkilöä, joilta voi pyytää neuvoa työllistymiseen. Keskustelimme siitä keitä omaan verkostoon voi kuulua ja miksi sosiaalisen verkoston hyödyntäminen on tärkeää työnhaussa. Koen työpajan onnistuneeksi, koska sain kerättyä hyvin aineistoa ja uskon, että tämä menetelmä oli hyvä tapa luoda keskustelua nuorten kanssa aiheesta. Osallistavat menetelmät jäävät myös paremmin nuorten mieleen ja he voivat hyötyä siitä myös itse kuuntelemalla toisten ideoita ja neuvoja.



#### 4.4 Benchmarkkaus

Benchmarkkaus on kehittämistyön menetelmä, jota voidaan käyttää, kun toimintaa halutaan kehittää samalla hyödyntäen muiden organisaatioiden käytäntöjä. Siinä tavoitteena on toisten hyvien käytäntöjen oppiminen. Benchmarkkauksessa kartoitetaan ja pohditaan tutkittavan asian toimintaa ja menestyksen syitä. Vertailukohde voi olla toisen alan organisaatio, kilpailija tai esimerkiksi muu osasto omassa yrityksessä. (Ojasalo ym. 2015, 186.) Sen avulla pystytään tutkimaan ja vertailemaan esimerkiksi eri toimijoiden menetelmiä, malleja ja palveluita. Benchmarkkausta voi tehdä monella eri tapaa, mutta siihen kuuluu yleensä havainnointi, vertailu, tutkimus ja arviointi. (Tuulaniemi 2011, 61.)

Benchmarkkauksesta on paljon hyötyä, koska muiden toimijoiden hyvät toimintatavat voidaan hyödyntää nopeasti, välttämällä samalla heidän tekemänsä virheet. Se on myös kannattava tapa saada selville muu markkinatarjonta ja siten erottautua muista omalla tuotteellaan tai mallillaan. (Mt., 61.) Benchmarkkaus ei kuitenkaan ole toisten tekemän työn suoraa kopioimista. Benchmarkattavaa asiaa pitää soveltaa omaan työhönsä pohtien, mitä asioita voidaan suoraan liittää omaan työhön ja mitä pitää taas muokata.

Benchmarkkaus sopii hyvin kehittämistyöhöni, koska internetistä ja kirjastoista löytyy monia työnhakuoppaita ja muita teoksia aiheeseen liittyen. Niiden avulla pystyn syventymään tarkemmin muiden tekemiin julkaisuihin, samalla keräten hyvän ja ajan-kohtaisen tiedon talteen. Tarkoitus ei kuitenkaan ole tehdä samanlaista opasta toiseen kertaan tai kopioida muiden tekstiä. Kehittämiskysymyksen rajauksella ja uusilla ideoilla työni tulee erottautumaan muista kaltaisistaan. Koen tärkeänä, että tutustun muiden materiaaleihin ja teoksiin, joista saan hyviä vinkkejä ja teemoja omaan op-paaseeni. On hyvä tietää, mitä muut ovat aiheesta kirjoittaneet ja mitä eivät.

Löysin kaksi eri teosta, joihin keskityn tarkemmin. Toinen on Vesa Malisen ja Mikko Ylikojolan kirjoittama Työelämän pelikäsi - Työnhaun oppikirja toiselta asteelta valmistuville. Sen on julkaissut VasiTe-hanke vuonna 2012, ja Euroopan sosiaalirahasto ja Varsinais-Suomen ELY-keskus ovat rahoittaneet sen. Teos sisältää kaiken oleelli-

sen, mitä pitää muistaa työnhakuun liittyen. Valitsin kyseisen teoksen, koska olen kuullut tilaajaltani ja monelta työnhaun ammattilaiselta, että tämä on hyvä työnhakuopas ja sitä on käytetty paljon esimerkiksi kouluissa. Muistan itsekin saaneeni sen lukiossa. Se on sekä nuorten että ammattilaisten suosiossa, joten teoksesta saa paljon hyödyllistä materiaalia.

Toinen teos, johon tahdoin keskittyä, on Nuorisofoorumin vuonna 2013 julkaisema Asenteella töihin - mutta miten? -teos. Julkaisu vaikuttaa teemansa puolesta hyvältä, ja siinä on paljon mukana uutta ajankohtaista tietoa esimerkiksi motivaatiosta ja asenteista, joihin perehdyn tarkemmin. Teos sisältää artikkeleita niin nuorilta opiskelijoilta kuin ammattilaisilta. Valitsin julkaisun, koska se pohtii samoja asioita kuin minä opinnäytetyössäni. Siinä halutaan tuoda nuorten ääni kuuluviin ja kysyä heiltä missä asioissa he oikeasti haluavat tukea. Se on hieman erilainen, kuin perinteiset työnhakuoppaat, joten sen avulla saa uusia ideoita, joita voin käyttää omassa oppaassani. Näin pystyn vertailemaan tavallista työnhakuopasta ja enemmän artikkeleita sisältävää teosta toisiinsa.

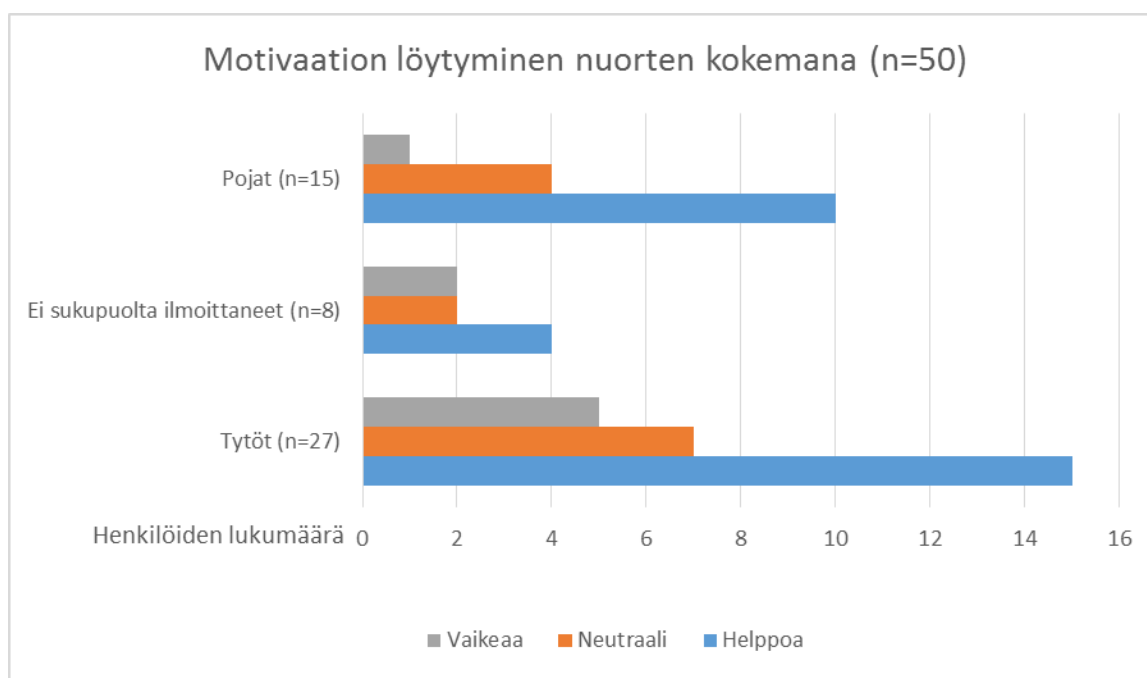
Tekemässäni benchmarkkauksessa keskityin vertailun kautta tapahtuvaan kehittämiseen ja oppimiseen. Olin tehnyt itselleni kysymyksiä, joiden kautta lähdin tutustumaan julkaisuihin tarkemmin. Kiinnitin huomiota esimerkiksi siihen, mille kohderyhmälle ne ovat tehty, ovatko ne visuaalisia, löytyvätkö ne myös internetistä, miten niissä käsitellään motivaatiota, onko niissä tehtäviä ja mitä tietoa ne pitävät sisällään. Näiden kysymysten avulla sain paljon aineistoa, jota pystyin hyödyntämään ja kehittämään omassa oppaassani. Tekemäni benchmarkkaus keskittyi enemmän oppaan luomiseen ja sen rakentamiseen, kun muut käyttämäni menetelmät keskittyivät selvittämään nuorten motivaatiota ja työnhakutaitoja.

## 5 TULOKSET JA NIIDEN ANALYYSI

Analysoin kehittämistyön menetelmien avulla saamani aineiston teemoittain. Neljä teemaa nousi aineistosta erityisesti esiin: nuorten motivaation tila, mikä motivoi heitä, mitkä ovat nuorten työnhakutaidot tällä hetkellä sekä miten muut teokset ovat käsitelleet työnhakua ja motivointia. Näiden aiheiden avulla pystyn käsittelemään keräämäni aineiston ja samalla analysoimaan syitä saatuihin tuloksiin.

### 5.1 Nuorten työnhakumotivaatio vaihtelee

Teettämässäni kartoittavassa kyselyssä kysyin nuorilta, miten he kokevat motivaation löytämisen. Se oli monivalintakysymys ja asteikko eteni helposta vaikeaan. Viidestäkymmenestä vastaajasta kaikki vastasivat tähän kysymykseen. Yhteensä 30 vastaajaa piti motivaation löytymistä joko helppona tai todella helppona asiana. Toisaalta taas kahdeksan henkilöä piti sen löytämistä joko vaikeana tai todella vaikeana tehtävänä. 12 vastaajaa piti motivaation löytämistä neutraalina asiana. Motivaatio oli siis suurelle osalle vastaajista suhteellisen helposti löydettävissä (Kuvio 2). Poikien ja tyttöjen välillä ei ollut suurta eroa, mutta keskiarvoa laskettaessa pojat pitivät työnhakumotivaation löytämistä hieman helpompana. Heidän keskiarvonsa oli (asteikolla -2 - 2, jolloin luku -2 edustaa helppoa ja luku 2 vaikeaa) -0,73, kun tytöillä luku oli -0,55.



Kuvio 2. Kyselyyn vastanneiden nuorten kokemus motivaation löytämisestä

Yllättävää on huomata kuinka motivaatio ja sen löytäminen oli helppoa kolmellekymmenelle henkilölle ja vain kahdeksan vastasi sen olevan vaikeaa. Täytyy kuitenkin muistaa, että vastaajista suurin osa (42) oli oppilaita esimerkiksi lukioista ja ammattikouluista, jolloin pitkiä työttömyysjaksoja ja torjutuksi tulemisen tunnetta ei ole ehtinyt syntyä. Pitkäaikaistyöttömillä motivaation löytyminen voisi olla huomattavasti haastavampaa. On kuitenkin hyvä huomata, että koulun keski- ja loppuvaiheessa olevilla nuorilla työnhakuun liittyvät asiat koetaan motivoiviksi ja motivaatio on helppo löytää. Toisaalta myös ne työttömät nuoret, jotka osallistuivat tapahtumaan, olivat jo valmiiksi edes hieman motivoituneita, koska he tulivat paikalle. Ne nuoret, joilla ei ole motivaatiota työnhakua kohtaan eivät osallistuneet tapahtumaan.

Haastatteluissa kaikki neljä työnhaun asiantuntijaa nostivat esille sen, että nuorten työnhakumotivaatio vaihtelee. Nuorista löytyy paljon niitä, joilla työnhakumotivaatio on todella hyvää. Yksi haastateltava mainitsi motivaation jopa hieman lisääntyneen viime aikoina (Haastateltava 2). Mutta toisaalta taas monet nuoret ovat hyvin epämotivoituneita työnhakuun. Monet eri asiat ja elämäntilanteet ovat syynä motivaation vaihteluun. Esimerkiksi huonon työnhakumotivaation taustalla voi olla kannustinloukut, minkä myös Parpo (2007, 18) nosti esille, tai pitkäaikaistyöttömyydestä seuranneet itsetunto-ongelmat.

Syitä siihen, miksi nuoria leimataan huonoksi ja laiskoiksi työnhakijoiksi, voi olla monia, mutta haastateltavat arvioivat sen johtuvan yleistämisestä. Jotakin ryhmää vastaan voidaan usein hyökätä vain yhden huonon esimerkin takia. Toisaalta syy voi johtua työn luonteen muuttumisella, kuten Jokisaari (2005, 69) arvioi. Nykyään yhä useammat työpaikat ovat keikka- tai pätkätöitä, joita kaikki nuoret eivät halua hakea tukien menettämisen pelossa (Haastateltava 3). Pätkätöistä ansaitsemien tulojen kanssa pitää olla tarkkana, koska tukien ylittäessä työttömyysturvan suojaosan (300 euroa) ansioturva pienenee (Kela 2014). Toisaalta myös keikkatöissä työnkohde muuttuu usein, joten niitä tekevän nuoren pitää olla valmis usein tekemään eri työtehtäviä ja liikkumaan paikasta toiseen. Joillekin nuorille se ei sovi ja näin töitä ei haeta. (Haastateltava 1.)

Esteenä työllistymiselle on ajoittain nuorten luulot itsestään ja ammattitaidoistaan. Liian suuret uskomukset saattavat vaikuttaa työnantajien näkökulmasta huonolta asenteelta ja motivaatiolta. Epärealistiset kuvitelmat omista taidoista ovat vahingollisia myös työnhakijalle, koska väärät luulot vaurioittavat sekä mielenkiinnon kehittymistä että urakehitystä. Taitojen yliarviointi estää työllistymistä ja aliarvioinnin takia kaikki ammatillinen kehityspotentiaalin ei välttämättä toteudu. (Koivisto 2005, 180.) Kolme neljästä haastattelemastani työnhaun ammattilaisesta kertoi joillakin nuorilla olevan epärealistisia luuloja ja odotuksia omasta osaamisestaan. Se ilmenee siinä, että haetaan liian vaativia työtehtäviä tai työhaastattelussa esitetään epärealistisia työ- tai palkkatoiveita. Yksi haastateltava sanoi tämän johtuvan osaltaan oppilaitoksista. Esimerkiksi joissakin ammattikorkeakouluissa opiskelijoille saatetaan luvata heti valmistumisen jälkeen liian hienoja työtehtäviä. Harvasta tulee heti korkeakoulututkinnon jälkeen esimiehiä, vaan työt pitää aloittaa peruslähtökohdista ja edetä sitä kautta eteenpäin. (Haastateltava 3.)

Nuorten liian suurten luulot johtuvat lisäksi siitä, että nuoret eivät yksinkertaisesti tiedä, paljonko voi esimerkiksi pyytää palkkaa (Haastateltavat 2 ja 4). Suomessa palkan suuruus on eräänlainen tabu ja harva esimerkiksi tietää sukulaisten tai ystävien palkkaa. Usein työhakemuksissa lukee työehtosopimuksen mukainen palkka, eikä se sano nuorelle mitään, jolloin palkkatoiveen noustessa esiin työhaastattelussa nuori voi olla tietämätön siitä, mitä työstä voi pyytää. Haastateltavat mainitsivat myös sosiaalis-

ten taitojen ja elekielen vaikuttavat työhaastattelussa. Nuori saatetaan helposti tulkita epämotivoituneeksi, ylimieliseksi tai epävarmaksi jo hyvin pienillä eleillä. Siksi sosiaalinen vahvistaminen työhaussa on erittäin tärkeää. Jotkut tarvitsevat itsetunnon vahvistamista ja rohkeutta ja toiset taas taipuisuutta ja oman asenteen hillitsemistä.

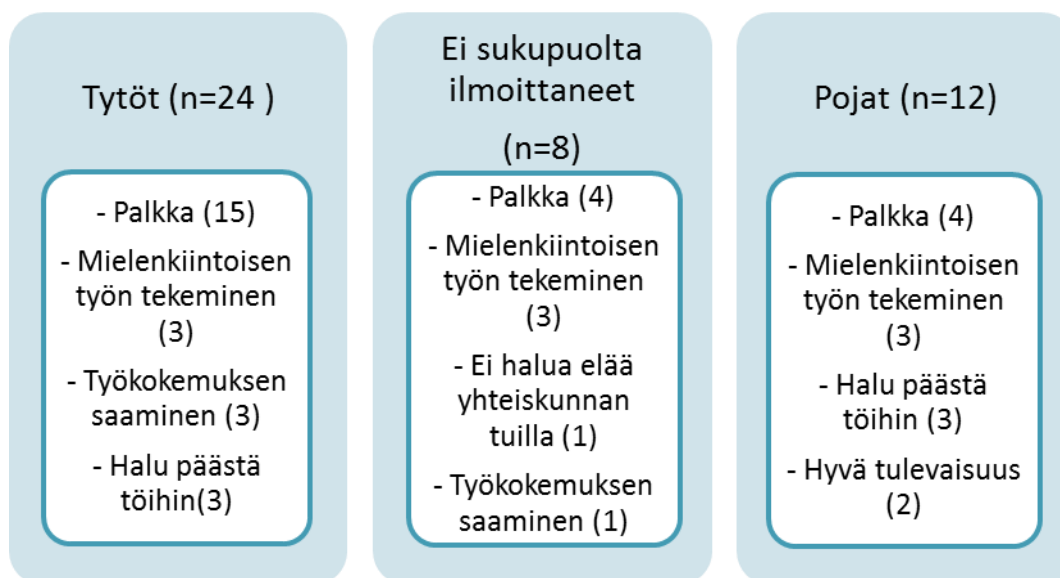
Haastatteluissa tuli ilmi myös se, että vanhemmat ovat tärkeitä nuorten elämässä ja heidän pitäisi patistaa enemmän lapsiaan liikkeelle työhaussa. Kaikkia nuoria ei pakoteta hakemaan töitä, joten nuorille voi syntyä kuva siitä, ettei se ole tärkeää ja hakemuksia pystyy tekemään myöhemmin. (Haastateltava 2.) Nuoret saavat kotoaan ja vanhemmilta mallin siitä, miten työhaussa kannattaa käyttäytyä. Jos he antavat omalla käyttäytymisellään vihjeitä siitä, ettei työnhaku ole niin tärkeää, nuori seuraa opittua mallia, jolloin työttömyys voi periytyä, mikä tuli esille myös Opetus- ja kulttuuriministeriön (2012, 23) Lapsi- ja nuorisopolitiikan kehittämissuunnitelmasta. Jos taas kotona ollaan hyvin aktiivisia työhaun suhteen ja kannustetaan asettamaan uratavoitteita, nuori oppii olemaan tehokas ja itseohjautuva työhaussa. Nuori voi jäädä joskus yksin työhaussa, joten hänen lähiverkostonsa pitäisi omilla esimerkeillään, arvoillaan ja asiaan puuttumisella huolehtia siitä, että nuori on aktiivinen oman työnhakunsa ja tavoitteidensa toteuttamisen suhteen. (Koivisto 2005, 173-174; Salmela-Aro 2009, 131.)

Kyselystä ja haastatteluista saamani aineiston perusteella voi päätellä, että kaikki nuoret eivät ole epämotivoituneita ja haluttomia löytämään töitä. Asia on vain noussut suureksi puheenaiheeksi huonojen esimerkkien takia. Nuorten työhakutaitojen puute sekä heidän asenteensa ja luulot omasta ammattitaidosta kuitenkin saattavat näyttäytyä työnantajille innottomuutena ja laiskuutena. Vanhemmilla ja työhaun ammattilaisilla on tärkeä rooli nuorten elämässä ja heidän pitää muistaa tukea nuorta ja ohjata häntä hakemaan aktiivisemmin töitä.

## 5.2 Palkka motivoi nuoria

Teettämässäni kyselyssä kysyin avoimena kysymyksenä sitä, mitkä asiat motivoivat työhaussa. Viidestäkymmenestä vastaajasta 44 vastasi tähän kysymykseen. Vastajat kertoivat joko yhden tai useamman eri tekijän, jotka voidaan jakaa kymmeneen

eri teemaan: palkka, mielenkiintoisen työn tekeminen, työkokemuksen saaminen, työyhteisöön pääseminen, uusien mahdollisuuksien saaminen, halu päästä töihin, yrityksen palkitseminen, haluttomuus elää yhteiskunnan tuilla, muut työn konkreettiset hyödyt (hyvät työajat ja sijainti) sekä hyvä tulevaisuus. Suosittuja vastauksia (Kuvio 3) olivat muun muassa palkan saaminen, mielenkiintoisen työn tekeminen ja halu päästä töihin. Vähemmän suosittuja vastauksia olivat esimerkiksi työyhteisöön pääseminen ja se, että ei halua elää yhteiskunnan tuilla.



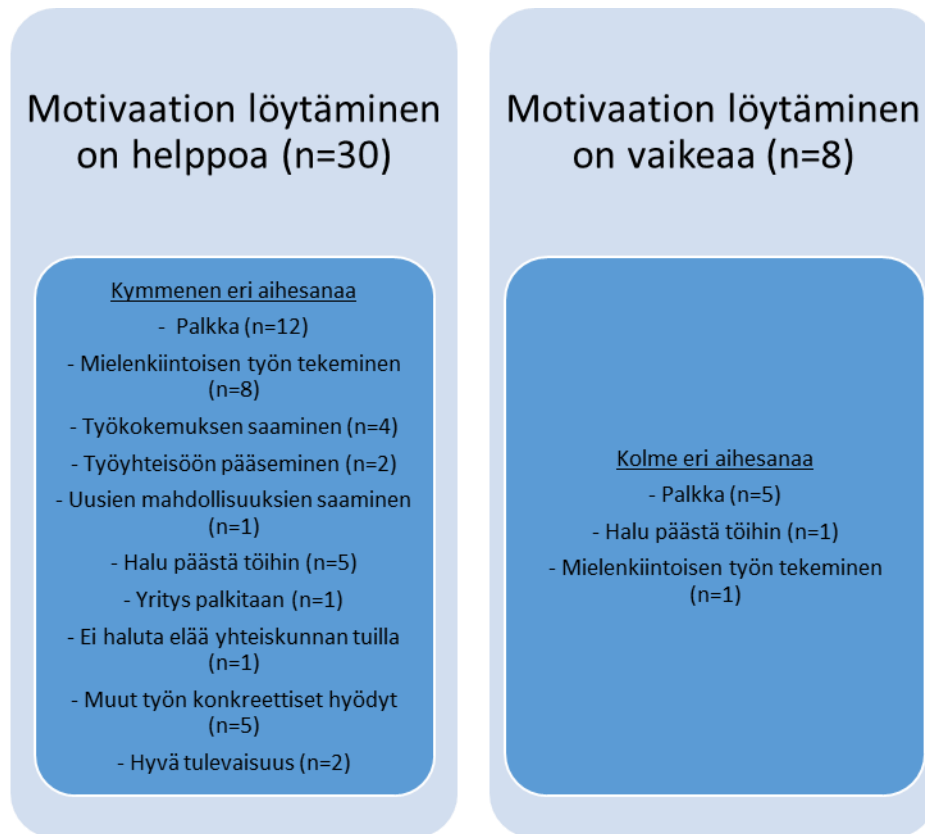
Kuvio 3. Kyselyssä esiin nousseita motivoivia asioita työnhaussa ja työnteossa

Ehdottomasti suosituin työnhakuun motivoiva asia, joka mainittiin kyselyssä, oli työstä saatava palkka. 44 vastaajasta 23 vastasi näin, mikä on yli puolet vastaajista. Nuorelle työstä saatava raha on tärkeää, koska sen avulla voidaan itsenäistyä. Rahaa tarvitaan esimerkiksi vuokran maksamiseen ja ajokortin hankkimiseen. Palkalla saa hyvin motivoitua nuoria. Jokaisella nuorella ja aikuisella on tarpeita, joihin tarvitaan rahaa. (Haastateltava 2.) Uskon, että palkka nousi esille niin vahvasti kyselyssä, koska palkka on hyvin konkreettinen hyöty työstä ja se tulee ensimmäiseksi mieleen, kun ajatellaan työstä saatavia hyötyjä. Palkka on hyvä motiivi työnteossa, mutta se ei saisi Ryanin ja Decin itsemääräämisteorian mukaan olla ainoa innostava tekijä hakea työtä (Self-Determination Theory 2015; Ruutu & Salmimies 2015, 122-123). Sisäinen motivaatio kärsii, jos vain ulkoiset motiivit kiinnostavat ja innostavat. Ne myös todennäköisesti heikentävät menestystä työnhaussa ja silloin työtä ei nähdä tavoittelemisen arvoisena asiana.

Kukaan vastanneista ei nimennyt motivoivaksi tekijäksi oman itsensä toteuttamista, mikä yllätti minut. Vaikka rahan saaminen on tärkeä osa työntekoa, olisi tärkeää, että työn kautta nuoret voisivat toteuttaa itseään ja unelmiaan. Henkiseen hyvinvointiin vaikuttaa paljon työn luonne ja se, nautitaanko siitä. Työ vie paljon aikaa elämästämme, ja monet nauttivat siitä. Esimerkiksi monet eläkeiässä olevat haluavat jatkaa työntekoa, vaikka he pystyisivät jäämään eläkkeelle varallisuuden perusteella. Vastaavasti monet lottovoittajat jatkavat työntekemistä, koska he nauttivat työstään. (Liukkonen & Jaakkola 2002b, 131.) Toki vastauksissa nousi esille mielenkiintoisen työn tekeminen (yhteensä yhdeksän henkilöä mainitsi tämän asian), mutta esimerkiksi oman yrityksen luominen ja sitä kautta mielekkään työn tekeminen ei tullut esiin. Kuten Jokisaari 2005, (68-69) analysoi, työnteko vaikuttaa kokonaisvaltaisesti jokaisen hyvinvointiin ja elämäntapaan, joten nuorille pitää korostaa palkan lisäksi enemmän työn mielekkyyttä ja mahdollisuuksia.

Ne vastanneista, jotka vastasivat motivaation löytyvän helposti tai suhteellisen helposti (30 vastaajaa), listasivat enemmän motivoivia tekijöitä verrattuna niihin vastaajiin, joille sen löytäminen oli vaikeaa (Kuvio 4). Motivaation helposti löytäneet listasivat yhteensä kymmenen eri aihealuetta, jotka motivoivat työnhaussa. Ne vastanneista, jotka kokivat motivaation löytyvän vaikeasti (8 vastaajaa) keksivät yhteensä kolme eri aihealuetta. Vastaajia oli lukumäärällisesti paljon vähemmän kuin helposti motivaation löytäneitä, mutta myös vastausten sisältö eroaa toisistaan. Vastauksissa palkan saaminen on ensimmäisenä (5 vastaajaa), mutta halu päästä töihin sekä mielenkiintoisen työn tekeminen mainittiin vain kerran. Helposti motivaation löytävät listasivat muun muassa työn konkreettisia asioita sekä teemoja, kuten työkokemuksen saaminen ja se, että yritys palkitaan. Motivoituneet nuoret näkivät enemmän työstä ja työnhausta saatavia mahdollisuuksia kuin ne, joilta motivaatio puuttui.





Kuvio 4. Työhaussa motivoivat tekijät suhteessa vastaajien kokonaismotivaatioon

Kaikissa neljässä haastattelussa nousi esille motivaation tärkeys. Jokainen asiantuntija kertoi hyvän motivaation ja asenteen olevan ensisijaisen tärkeää työhaussa. Työkokemuksen puutteesta huolimatta hyvällä asenteella ja motivaatiolla voi saada töitä. Kaiken muun voi opetella, mutta hyvää asennetta ei (Haastateltava 4). Tämä johtuu siitä, että motivoitunut työntekijä tekee työnsä kunnolla ja on kiinnostunut sopeutumaan työyhteisöön. Työnantajat haluavat työpaikalleen hyvän persoonan, joka on valmis tekemään työnsä kunnolla. Tämä asia nousi vahvasti esiin myös Duunitorin (2015) toteuttamasta kyselystä.

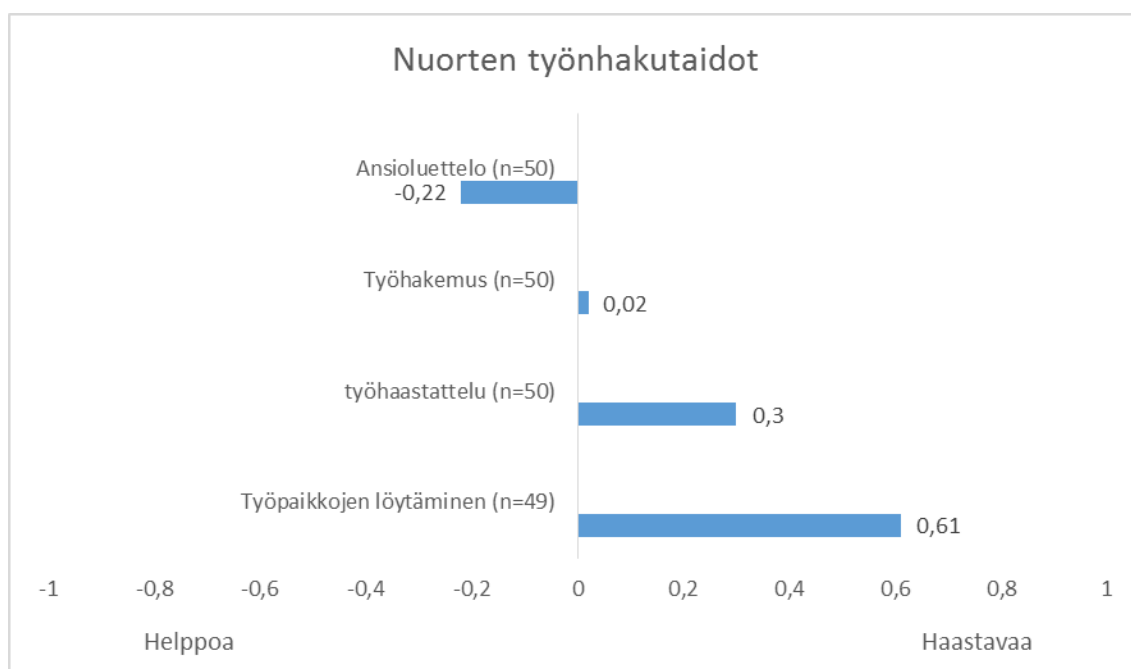
Motivaatio nähdään tärkeänä asiana työhönvalmennuksessa ja työhön ohjaavilla kursseilla. Kaksi haastateltavaani, jotka järjestävät nuorille uravalmennusta ja työnvalmennusta kertoivat motivoimisen kuuluvan heidän kursseihinsa. Se on tärkeää, koska suurin osa kursseille osallistuvista nuorista on TE-toimiston lähettämiä, joten he tulevan paikalle aluksi väsyneinä ja haluttomina, mutta kurssin edetessä mieliala ja asenne yleensä muuttuvat. Nuoret saavat motivaation lisäksi kursseilta esimerkiksi uudet hakupaperit ja tietoa siitä, miten työnantajia kannattaa lähestyä, mikä motivoi nuoria hakemaan enemmän töitä. Valtaosa nuorista tajuaa kurssien olevan hyödylli-

siä ja tarpeellisia työllistymisen kannalta. Tilaajani on hieman eri asemassa, koska Ohjaamon palvelut ovat vapaaehtoisia. Siksi Ohjaamon toiminnassa markkinointi ja yhteistyö eri toimijoiden kanssa on tärkeää. Nuoret pitää saada kokeilemaan ja käyttämään tarjottuja palveluita omaehtoisesti. Eri tapahtumat ja hyvä yhteistyöverkosto ovat saaneet monet nuoret kuitenkin tuntemaan Ohjaamon tarjoamat palvelut toivottusti.

### 5.3 Nuorten työnhakutaidoissa on parantamisen varaa

Kartoittavan kyselyn avulla sain kerättyä tietoa nuorten työnhakutaidoista. Kyselyssä kartoitettiin erikseen taitoja ansioluettelon ja työhakemuksen tekemisestä, työhaastattelun vaikeudesta ja siitä, onko työpaikkojen löytäminen hankalaa. Verrattaessa yleisiä työnhakutaitoja motivaatioon tulokset eroavat toisistaan paljon. Työnhakutaidot koettiin yleisesti paljon vaikeimmiksi (Kuvio 5).

Ansioluettelon tekeminen oli kyselyn perusteella helpoin tehdä. Keskiarvoa laskettaessa se sai asteikolla -2 - 2 (arvo -2 tarkoittaa helppoa ja arvo 2 vaikeaa) keskiarvokseen luvun -0,22, mikä tarkoittaa, että ansioluettelon tekeminen oli kohtalaisen helppoa. Työhakemuksen tekeminen oli hankalampaa, kun se sai keskiarvokseen 0,02, jolloin se oli neutraalista hiukan hankalampaa. Työhaastatteluun valmistautuminen oli vaikeampaa, sillä sen keskiarvo on 0,3. Vastaajat kokivat hankalammaksi asiakseen työpaikkojen löytämisen, kun se sai keskiarvokseen 0,61.



Kuvio 5. Kyselyyn vastanneiden nuorten kokemus omista työnhakutaidoistaan

Syy siihen, miksi **Ansioluettelo** oli vastaajien mielestä helpointa tehdä, johtuu siitä, että se on kaikille tuttu. Monet ovat tehneet sen jo koulussa ja tietävät, mitä siihen kuuluu kirjoittaa. Se on yksinkertainen tehdä ja sitä on helppo päivittää. Ansioluettelossa on lisäksi se hyöty, että yhdellä hyvin tehdyllä CV:llä pärjää, eikä jokaiseen haettavaan työpaikkaan tarvitse tehdä uutta. **Työhakemus** on vaikeampi tehdä, koska siihen ei ole yhtä yksiselitteistä kaavaa siitä, mitä siihen kuuluu. Jokainen työhakemus on aina erilainen, joten se pitää aina tehdä uudestaan. Siinä mitataan kirjoitustaitoa ja oman itsensä esille tuomista. (Haastateltavat 1 ja 3.)

**Työhaastattelu** voi olla vaikea nuorille, koska monella on vain vähän tai ei yhtään kokemusta haastattelutilanteesta. Yhdessä haastattelussa työhön ohjaavaa koulutusta järjestävä ammattilainen nosti saman asianesille. Ne nuoret, joilla ei ole työkokemusta, eivät voi tietää, mitä työnantaja haluaa ja odottaa. Se on myös monelle kokeelle aikuiselle hankalaa. (Haastateltava 3.) Itseäni hieman yllätti, kuinka moni nuorista vastasi **työpaikkojen löytämisen** olevan hankalaa. Monet nuorista osaavat käyttää nettiä ja tuntevat esimerkiksi TE-palveluiden ja Monsterin nettisivut. En kuitenkaan usko eri nettisivujen olevan syynä nuorten tiedottomuuteen, vaan yhtenä osatekijänä asiaan liittyy varmasti piilotyöpaikkojen löytäminen. Sitran (2016, 3) tutkimuksen mukaan suomalaisista työnhakijoista yli seitsemänkymmentä prosenttia on

löytänyt nykyisen työpaikkansa ilman, että on hakenut paikkaa avoimen haun kautta. Se todistaa, että nykyään yhä useampi työpaikka löytyy verkostoa hyödyntämällä, mikä voi olla hankalaa kokemattomille työnhakijoille.

Verkostojen hyödyntäminen vaikeus nousi esille myös työpajassa. Siinä nuoret saivat itse keksiä eri verkostoja ja toimijoita, jotka auttaisivat heitä löytämään koulu- tai työpaikan. Yllättävää oli se, kuinka vähän sain vastauksia (yhteensä sain 11 vastausta). Vastauksia annettaessa huomasin, kuinka vaikeaa verkostojen keksiminen on. Monet vastaajat miettivät vastaustaan kauan ja jouduin pariin kertaan antamaan esimerkkejä, keitä omaan verkostoon voi kuulua. Mielenkiintoista on, että kolmessa vastauksessa esiintyi joko digitaalisia palveluja (TE-palveluiden nettisivut ja duunitori) tai lehtiä. Lehtien ja digitaalisten palveluiden ohella perhe koettiin tärkeäksi, koska omat vanhemmat tai isosisko mainittiin kaksi kertaa. Vastauksissa nousi yksittäin esiin lisäksi esimerkiksi opinto-ohjaaja ja KOHO. On harmittavaa, että nuoret eivät osaa hyödyntää kaikkea potentiaalia, mitä verkostoilta on annettavanaan. Kuten Parpo (2007, 55) totesi, läheisten ja sosiaalisen verkoston tarjoama tuki on suuri voimavara sekä työnhakumotivaation kannalta että työpaikan löytämisessä.

Vastauksien perusteella nuorten työnhaun verkosto ulottuu joskus vain omaan perheeseen, digitaalisiin palveluihin ja eri organisaatioihin. Useat nuoret eivät nähneet omia ystäviään, perhetuttuja tai lähisukulaisiaan tässä asiassa mahdollisena tukiverkostona. Vastauksien perusteella ei selkeästi ilmennyt toimijoita, joiden perusteella voisi löytää piilotyöpaikkoja. Toki omien vanhempien kautta voi saada ensimmäisen työpaikan, mutta paremmat mahdollisuudet on saada itseään kiinnostava työpaikka esimerkiksi entisen työkaverin tai työnantajan kautta. Siksi esimerkiksi koulujen eri työharjoittelut ovat ensisijaisen tärkeitä mahdollisuuksia verkostoitua mahdollisten työnantajien kanssa. Varsinkin niille nuorille, joille verkoston hankkimien on hankalaa, harjoittelut tai TE-toimiston työkokeilut mahdollistavat verkoston muodostumista.

Monelle nuorelle myös oma-aloitteisuus työnhaussa voi olla haastavaa, mikä selittää sen, että työpaikkojen löytäminen koetaan vaikeaksi. Heille voi olla vierasta lähettää avoimia työpaikkahakemuksia. He voivat uskoa, että jos ei ole erikseen ilmoitettua työpaikkailmoitusta, on turha lähettää avointa hakemusta tai soittaa organisaatioon. (Haastateltava 4.) Toisaalta syynä voi olla Jokisaaren (2005, 69) mainitsemat korkeat

työttömyysluvut. Nuorisotyöttömyys on ollut pitkään nousussa ja vastavalmistuneille ei aina löydy oman alan töitä (mt., 69). Nämä asiat selittävät osaltaan sen, miksi vastaajat kokivat työpaikkojen löytymisen haastavaksi.

Työhaun ammattilaisilta sain kuulla heidän näkemyksensä nuorten yleisistä työnhakutaidoista. Heidän mielestään taidot vaihtelevat paljon. On paljon hyviä hakijoita, jotka osaavat hyvin kaikki työnhakutaidot, mutta toisaalta monilta nuorilta puuttuu tietoa ja motivaatiota tehdä esimerkiksi hyvä työhakemus. Tämä johtaa siihen, että mediassa nuoria syytetään epämotivoituneiksi tai huonoiksi työnhakijoiksi.

Sytä siihen, miksi taidot ovat osalla hakijoista huonot, on monia. Haastateltavat olivat sitä mieltä, että kehnous johtuu sekä tiedon puutteesta että huonosta motivaatiosta työnhakua kohtaan. Motivaation puute ilmenee hakemuksissa monilla tavoin. Yksi yleinen esimerkki on kuitenkin se, että hakemukseen kirjoitetaan työtä haettavan vain koska TE-toimisto vaatii. Työtä ei oikeasti haluta saada ja monia vapaaehtoisesti suositeltuja töitä ei haeta ollenkaan (Haastateltavat 1 ja 4). Toisaalta monet nuoret eivät tiedä, mistä hyvä työhakemus muodostuu. Se osoittaa mielestäni kuitenkin motivaation tai kiinnostuksen puutetta. Monessa koulussa on opetettu perusasiat ja lisäksi internet ja kirjastot tarjoavat paljon tietoa työnhakutaidoista. Opinto-ohjaajat ja muut ammattilaiset, kuten Ohjaamon työntekijät, ovat lisäksi nuorten käytettävissä. On harmillista jos nuoret eivät hyödynnä tarpeeksi ammattilaisten apua tässä tilanteessa.

Vaikka neuvoa on tarjolla, sitä ei aina osata tai uskalleta hyödyntää. Esimerkiksi hakemuksia ei anneta ystäville tai tutuille luettavaksi ja kommentoitaviksi. Siksi yhteisöllisyyttä ja ammattilaisten tarjoamaa neuvontaa pitäisi enemmän korostaa työnhakussa. Jo sillä, että joku korjaa kirjoitusvirheet työhakemuksesta, on merkitystä. Niin kuin pienet eleet merkitsevät työhaastattelussa, myös huomaamattomat virheet hakemuksessa voivat vaikuttaa työnantajasta motivaation puutteelta. Hyvin kirjoitettu ja hiottu teksti sekä puhelu työnantajalle lisää mahdollisuuksia päästä työhaastatteluun. (Haastateltava 4.) Myös yhteiskunta tukee nuoria monin eri keinoin. Esimerkiksi Ohjaamo ja työllistymiseen tähtäävät koulutuspalvelut tarjoavat monipuolista ohjausta ja tietoa työ- tai koulutuspaikan löytymiseen. (Haastateltava 2.)

Kahdessa haastatteluissa nousi lisäksi esille se, etteivät nuoret mene henkilökohtaisesti paikan päälle kysymään töitä. Asiantuntijoiden mielestä se parantaisi valtavasti nuorten mahdollisuuksia päästä töihin. Työhakemuksia saa lähettää työpaikoille kymmenistä satoihin, ennen kuin työtä löytyy. Nopeampi ja tehokkaampi tapa saada töitä on mennä paikan päälle esittäytymään. (Haastateltavat 2 ja 3.) Se on myös yksi vaihtoehto löytää piilotyöpaikka, jos omalla verkostolla ei ole työpaikkoja tarjottavana.

Haastattelijoiden mielestä työnhakija jää paremmin mieleen ja vaikuttaa motivoituneelta, kun hän käy paikan päällä kysymässä työpaikkaa tai viemässä ansioluettelonsa (Haastateltavat 2 ja 3). Tästä voi päätellä, että nuorille on puhuttu liikaa sähköisestä työnhausta ja kirjallisesta hakemisesta. Täysin vieras asia jalkautuminen ei kuitenkaan ole, koska työpajassa yksi osallistuja nosti esille paikan päällä käymisen tärkeyden. Monille työnhakijoille se sopii paremmin kuin kirjallinen hakeminen. Kaikki eivät osaa tuoda itseään yhtä hyvin esille kirjallisesti kuin suullisesti, joten se, että soittaa työnantajalle tai käy paikanpäällä esittäytymässä, on tärkeää (Haastateltava 2).

Nuoret ovat myös hyviä työnhakijoita ja monessa asioissa aikuisia parempia. Yksi esimerkki, jonka haastateltavat mainitsivat, ovat hyvät atk-aidot. Monet osaavat tehdä itsenäisesti hyvän ansioluettelon ja päivittää cv-netin, kunhan vain annetaan ohjeet, mistä sivu löytyy. Aikuisiin verrattuna nuoret ovat lisäksi ennakkoluulottomampia, mikä ilmenee avoimuutena ja valmiutena työskennellä erilaisissa työtehtävissä.

#### 5.4 Visuaalisuus yhdistää työnhakuoppaita

Benchmarkkauksen avulla pääsin kartoittamaan muita työnhakuoppaita ja -teoksia. *Työelämän pelikäsi - Työhaun oppikirja toiselta asteelta valmistuville* -teos on perinteinen työnhakuopas. Julkaisu sisältää neuvoja ja vinkkejä konkreettisiin asioihin työnhaussa. Sen avulla lukija saa vinkkejä muun muassa työhaunasiakirjojen hioamiseen ja tekemiseen sekä tietoa työhaun kaaresta. Opas pitää sisällään myös paljon eri tehtäviä ja testejä, minkä avulla lukija pystyy kartoittamaan itseään työnhakijana.

Opas keskittyy vahvasti konkreettisiin asioihin työnhaussa, joten motivaation löytämistä ja sen ylläpitämistä teoksessa ei ole paljon käsitelty. Motivaatio mainitaan ainoastaan muutaman kerran. Opas ei kuitenkaan anna menetelmiä tai tukea sen löytämiseen tai ylläpitämiseen. Sosiaalista vahvistamista on taas käsitelty enemmän. Oppaassa annetaan esimerkiksi ohjeita työhaastatteluun valmistautumiseen. Luvun lopuksi on myös väittämiä liittyen haastattelutilanteen vuorovaikutukseen, minkä avulla lukija voi toiminnallisen keinon kautta oppia uutta sosiaalisista taidoista ja sen merkityksestä.

Toinen benchmarkkaamistani teoksista *Asenteella töihin! - Mutta miten?* on taas tarkoitettu hieman vanhemmille ja kokeneemmille työnhakijoille. Julkaisussa keskitytään konkreettisten asioiden sijasta enemmän nuorten omien tarinoiden ja kokemusten jakamiseen sekä eri alojen ammattilaisten neuvoihin. Sen tavoitteena on nimensä mukaisesti tarjota ohjeita asenteella töihin pääsemiseen. Teos soveltuu hyvin myös nuorten työnhaun kanssa työskenteleville asiantuntijoille, koska siinä puheenvuoro on annettu nuorille, jolloin ammattilaisilla on mahdollisuus kuulla nuorten mielipiteitä. Teos sisältää myös tutkimustuloksia liittyen nuorten työelämään ja koulutukseen.

Teos ei sisällä samanlaisia tehtäviä ja testejä kuin Työelämän pelikäsi -oppaassa on. Työelämän pelikäsi sisältää tehtäviä ja testejä, joilla lukija voi testata työelämätaitojaan ja unelmatyön sopivuutta itselleen. *Asenteella töihin!* sisältää kuitenkin enemmän pohdiskelevia kysymyksiä, joiden kautta lukija voi miettiä omaa itseään työnhakijana ja keinoja, miten itseään pitäisi kehittää. Tehtävät ovat myös syvällisempiä ja vaativampia. Niitä ei tehdä parissa minuutissa, jonka jälkeen vastaukset voi tarkistaa teoksen loppuosasta. Ne liittyvät enemmän itsetutkiskeluun ja oman toiminnan seuraamiseen.

Molemmat oppaat on tehty visuaaliseksi ja ne on taitettu hyvin. Tekstit, kuvat, kaaviot sekä tehtävät on sovitettu hyvin yhteen, niin ettei teosten lukeminen ole raskasta. *Asenteella töihin* -teos pitää sisällään enemmän artikkeleja ja lukemista, kun *Työelämän pelikädessä* on jätetty enemmän tilaa esimerkeille ja tehtäville. Julkaisut ovat suhteellisen lyhyitä teoksia, jolloin niitä on helppo ja nopea lukea. Ne löytyvät myös internetistä, jolloin ne ovat kaikkien saatavilla.

Teokset poikkeavat toisistaan paljon näkökulmansa takia, mutta sain molemmista paljon hyviä esimerkkejä liittyen muun muassa visuaaliseen ilmeeseen ja tekstien rakentamiseen. Molemmat oppaat ovat yhtenäisiä ilmeen ja sisältönsä puolesta, ja värimaailma ja kuvat ovat teemaltaan samanlaisia. Teoksissa on käytetty myös hyvin havainnollistavia taulukoita ja kuvioita. Pidin erityisesti Asenteella töihin -oppaan tehosteista. Esimerkiksi tutkimustulokset on esitetty erilaisina kaavioina, jolloin niiden lukeminen helpottuu. Teoksessa on lisäksi nuorten kommentit ja ajatukset merkitty puhekupliin, mikä tehostaa heidän mielipiteitään ja saa ne erottautumaan muusta tekstistä paremmin.

Benchmarkkaamieni teosten avulla kokosin yhteen johtopäätöksiä ja havaintoja siitä, millainen on hyvä motivointiopas nuorille. Hyvässä oppaassa teksti on luotu niin, että se saa lukijat kiinnostumaan aiheesta. Oppaan lukeminen ei saa vaatia lukijalta liikaa, mutta se ei saa toisaalta olla liian kevyttä ja itsestään selvää. Ulkoasuun täytyy kiinnittää huomiota, koska se miltä teos näyttää päältä ja sisältä päin, määrittää luukeeko nuori sen. Oppaan pitää myös osallistaa lukijoita, jotta se voisi muuttaa nuoren toimintaa ja herättää ajatuksia. Tehtävien pitää saada lukija motivoitumaan ja jaksamaan hakea töitä. niiden pitää olla helposti tehtävissä, mutta samalla syvällisiä ja pohtivia. Näitä huomioita yhdistelemällä pystyn tekemään visuaalisesti houkuttelevan oppaan, jonka avulla nuoret voivat saada lisämotivaatiota työ- ja koulutuspaikan haakuun.



## 6 MOTIVOINTIOPAS

Tietoperustan ja eri kehittämistyön menetelmien avulla sain koottua hyödyllistä materiaalia ja aineistoa, josta pääsin tekemään opasta. Rakentaessani opasta pyrin ottamaan huomioon sekä ainesiton että tietoperustan eri keinoin (Kuva 1). Halusin nostaa oppaassa esille nuorten ja ammattilaisten ajatuksia työnhausta ja työnhakumotiivaatiosta. Keskeisintä teoksessa on kuitenkin motivointi. Lukijoille on tärkeää korostaa sisäisen motivaation ja omien vaikuttamismahdollisuuksien merkitystä työnhaussa. Merkittävää oppaassa on lisäksi yhteisöllisyyden ja osallisuuden tukemien, mitä toin esille esimerkiksi eri menetelmien keinoin. Opas pyrkii parantamaan ja ylläpitämään työnhakumotiivaatiota herättämällä kiinnostusta ja lisäämällä itsevarmuutta. Teoksen tavoitteena on saada lukijat asennoitumaan työnhakuun uudesta näkökulmasta, jolloin nuori haluaa omatoimisesti tutustua lisää työnhaun pelisääntöihin ja ohjeistuksiin.

## Mistä opas muodostuu?



Kuva 1. Motivointioppaaseen vaikuttaneet asiat

Opas on saatavana sekä paperiversiona että verkkojulkaisuna, jotta uudet potentiaaliset asiakkaat voivat löytää Ohjaamoon oppaan kautta. Tulostettuja verisoita on saatavilla esimerkiksi Ohjaamossa, ja internetistä oppaan voi löytää Issuu-palvelun kautta: <https://goo.gl/S77GA3>. Koska opas on tehty tilaustyönä Turun Ohjaamolle, haluan tilaajani sekä turkulaisuuden näkyvän vahvasti siinä. Tuon esille Ohjaamon eri palveluita ja sitä, miten monella tapaa Ohjaamo voi auttaa asiakkaitaan. Turkulaisuus näkyy taas esimerkiksi oppaan ja lukujen nimissä, jotka on kirjoitettu Turun murteella.

Benchmarkkauksesta saadusta aineistosta nousi vahvasti esiin oppaiden visuaalisen ilmeen tärkeys. Teosten ulkoasulla ja sisällysluettelolla on suuri merkitys siinä, alkaako nuori lukemaan opasta ja kiinnostuuko hän siitä. Kiinnitin siksi omassa oppaassani erityistä huomiota taittoon ja eri teemojen valintaan. Koska opas käsittelee nuorten työnhakumotivaation lisäämistä ja ylläpitämistä, sen yleisellä ulkoasulla ja tekstin sisällöllä on merkitystä kohderyhmän tavoittamisen kannalta. Tekstien seassa on paljon kuvia ja tehtäviä, jotka lisäävät luettavuutta.

Tekstit rakensin mahdollisimman tiiviiksi, mutta informatiivisiksi. Vältin pitkiä teoreettisia lukuja ja keskityin motivaation kannalta olennaiseen. Kaikki luvut ovat yhden aukeaman mittaisia, mikä tekee osaltaan oppaan lukemisen helpoksi. Luvut rakentuvat niin, että ensimmäinen sivu on informatiivista asiaa, jonka jälkeen toinen sivu koostuu osallistavasta osasta, joka pitää sisällään erilaisia tehtäviä. Esimerkiksi verkostoluvun yhdessä tehtävässä lukijan pitää pohtia omien ystävien kanssa työnhakua ja siihen vaikuttavia asioita. Tehtävien tavoitteena on tukea nuorten saamaa tietoutta Ohjaamossa ja tehdä näin ohjauksesta kokonaisvaltaisempaa.

Tavallisissa työnhakuoppaissa on usein kerrottu samat asiat. Ohjeistukset työnhakuun ovat pysyneet samoina jo pitkään, vain palvelut ja sovellusten nimet saattavat vaihdella teosten kesken. Julkaisuiden tavoitteena on kuitenkin monesti vain työnhakutaitojen parantaminen. Itse en halunnut tuoda esille näitä samoja aiheita, joten lähestyin asiaa uudesta näkökulmasta. Opas ei ole kaiken tiedon kattava julkaisu, vaan se pyrkii virittämään lukijan pohtimaan työnhakua uudesta motivaation näkökulmasta. Sen tavoitteena on luoda uusia ideoita ja tuoda esiin mahdollisuuksia, joita lukijat voivat halutessaan hyödyntää.

Koen tärkeänä, että jokainen hakee töitä itselle sopivalla tavalla ja omana itsenään. Haluan lukijan löytävän itselleen sopivat kanavat ja tavat työnhakuun. Niin kuin haastatteluissa tuli ilmi, työnhaussa painotetaan nykyään paljon kirjallisia taitoja, mutta se ei ole ainoa vaihtoehto löytää töitä. Verbaalisesti hyvin itseään ilmaiseva nuori voi muita helpommin työllistyä käymällä työpaikoilla paikanpäällä esittäytymässä. Vastaavasti hyvän sosiaalisen verkoston omaava nuori voi löytää oman alansa töitä entisen työkaverinsa kautta. Haluan tuoda oppaassa esille niitä taitoja, joissa nuoret ovat hyviä. Esimerkiksi monet hallitsevat eri sosiaalisen median palvelut ja tietotekniikan ohjelmat hyvin, mitä kautta he voivat erottua edukseen muista hakijoista. Oppaan tavoitteena on murtaa nuorten luuloja siitä, että on vain yksi oikea tapa hakea töitä, ja kannustaa heitä luovuuteen ja siihen, että he toisivat omat vahvuutensa rohkeammin esille.

Oppaan luvut (Kuva 2) on jaoteltu kahdeksaan eri teemaan, jotka liittyvät motivaatioon löytämiseen, sen ylläpitämiseen tai muihin hyödyllisiin seikkoihin työnhaussa. Aiheet liittyvät oman itsensä kartoittamiseen, motivoiviin tekijöihin, sosiaalisen median hyödyntämiseen, verkoston ja ystävien tukeen, liikunnan tärkeyteen, työnhaun aikatauluttamiseen, nuorten kysymyksiin sekä muistilistaan siitä, mihin työpaikkoihin nuori on jo hakenut. Yritin tuoda mahdollisimman monipuolisesti esille eri teemoja, jotka ovat yhteydessä työnhakumotivaatioon ja oma-aloitteisuuteen.

Tietoperustasta ja saamani aineiston perusteella huomaa, että nuorilla on ennen valmistumista ja työnhaun alussa hyvä motivaatio hakea töitä, mikä saattaa useasti laskea työttömyyden pidentyessä. Siksi keskityin enemmän motivaation ylläpitämiseen kuin motivaation löytämiseen. Halusin oppaassa tuoda esille uusia keinoja ja menetelmiä, joista jokainen lukija voi hyötyä. Esimerkiksi liikunnan tärkeys saattaa unohtua monelta nuorelta ja aikuiselta, mikä on tärkeä keino pitää huolta jaksamisesta ja hyvinvoinnista. Aktiivinen ja hyvinvoiva henkilö vaikuttaa motivoituneemmalta ja innostuneemmalta työnhakijalta.

Halusin erottautua muista työnhakuoppaista myös sillä, että päätin osallistaa nuoria mahdollisimman paljon oppaan aiheiden valinnassa ja tekemisessä. Koin tärkeänä, että nuorilta kysytään, missä asioissa he kaipaavat neuvoa. Kartoittavasta kyselystä saamalla tiedolla sain rakennettua oppaasta nuorten tarpeita vastaavan. Vaikka ky-

selyssä nousi esille esimerkiksi työhakemuksen kirjoittamisen vaikeus, päätin olla keskittymättä tässä oppaassa lainkaan perustyönhakutaitoihin. Keskityin enemmän aiheisiin, jotka ovat nuorille vaikeampia, kuten siihen, mitä kautta voi löytää työpaikan sekä miten verkostoja voi käyttää piilotyöpaikan saamiseksi. Nuorten oma ääni nousi esille myös työnantajille esitetyistä kysymyksistä.



The image shows a table of contents for a guide. The title 'SISÄLLYS-LUETTELO' is centered at the top, with 'SISÄLLYS-' in a larger font and 'LUETTELO' below it, separated by a horizontal line. Below the title, the following items are listed with their corresponding page numbers:

Ready, steady, go!	3
Motivaatio hakuses	5
Kyl mar some sit auttaa	7
Heit sit verkostot vesil	9
Ylös, ulos ja lenkil	11
Työhaun aikataulu	13
Q&A	15
Työhaun muistilist	17

Kuva 2. Oppaan sisällysluettelo

## 7 LOPPUPÄÄTELMÄT

Tämän kehittämis- ja opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia nuorten motivaatiota työnhakua kohtaan. Tutkimuskysymyksenä oli se, miten nuorten motivaatiota voidaan lisätä ja kehittää sekä miten tilaajani, Turun Ohjaamo voi osaltaan auttaa nuoria motivoinnissa. Mediassa on viime aikoina ollut paljon puhetta nuorten huonosta motivaatiosta ja työnantajat ovat tyytymättömiä nuorten asenteisiin, joten tämä opinnäytetyö keskittyi tutkimaan syitä näihin ilmiöihin ja luomaan yhden työkalun ongelman ratkaisemiseen. Kehittämistyössä halusin nostaa esille ennaltaehkäisevän työn, nuorten osallistamisen sekä sosiaalisen vahvistamisen tärkeyden motivaation lisäämisessä.

Tämän opinnäytetyön tuloksista käy ilmi, että nuorten työnhakumotivaatioon vaikuttaa moni asia. Työmarkkinat muuttuvat ja epävakaa taloudellinen tilanne muokkaa nuorten asenteita ja tulevaisuuden unelmia. Enää nuoria ei pidä ohjata siihen, että valmistumisen jälkeen työskennellään eläkeikään saakka samassa organisaatiossa, vaan heille pitää korostaa tulevaisuuden eri mahdollisuuksia ja työn luonteen muuttumista. Lisäksi nuorten asema työmarkkinoilla ei ole yhtä vahva kuin jo kouluttautuneiden aikuisten, joilla on takanaan vuosien työkokemus.

Nuorisotakuu on pyrkinyt vahvistamaan nuorten mahdollisuuksia, mutta edelleen jotkut nuoret tuntevat olonsa epävarmoiksi työnhaun suhteen. Epävarmuus ja huonot kokemukset rekrytoinneista voivat saada nuoret välttelemään työnhakua. Nuorten omat tukiverkostot ovat siksi ehdottoman tärkeitä. Ne voivat tarvittaessa motivoida, neuvoa ja ohjata nuoria jatkamaan työnhakua. Sosiaalisen tukiverkoston avulla monet löytävät ensimmäisiä työpaikkojaan, mikä auttaa tulevaisuudessa työnhaussa monella tapaa. Tukiverkoston lisäksi nuorille on tärkeää tarjota moniammatillista asiantuntijapalvelua, josta tilaajani Turun Ohjaamo on malliesimerkki.

Teettämässäni kyselyssä ilmeni, että toisen asteen opiskelijoilla on pääsääntöisesti hyvä työnhakumotivaatio. Monilla työnhakijoilla on aluksi hyvä motivaatio, mikä saattaa heikentyä työnhaun pidentyessä. Työnhakijan itsevarmuus voi kulua, kun työnantajilta ei tule haastattelukutsuja tai työnhausta syntyy muuten negatiivisia kokemuk-

sia. Toisaalta taas joillakin nuorilla on liian suuret luulot omista taidoistaan ja odotukset työelämästä. Ne saattavat johtua tiedon puutteesta tai vääristä ennakkoodotuksista työtä kohtaan. Nuoria motivoi kyselyn mukaan eniten palkan saaminen, mutta esille nousi muitakin syitä, kuten työyhteisöön pääseminen, työkokemuksen saaminen ja mielenkiintoisen työn tekeminen.

Tietoperustan ja aineiston avulla pääsin luomaan motivointioppaan Ohjaamolle. Pysin ottamaan huomioon nuorten mielipiteet ja ongelmat työnhaussa. Tekemäni opas on tarkoitettu vain Turun Ohjaamolle, mutta sitä voidaan levittää muille Ohjaamoille. Opas on kuitenkin rakennettu Turun Ohjaamon tarpeista, joten sen sisältö, kuten yhteystiedot ja aukioloajat, koskevat vain Turun toimipistettä. Opasta voidaan silti halutessa helposti muokata vastaamaan jokaista eri Ohjaamon tarpeita, jolloin sitä voidaan kiinnostuksen mukaan käyttää missä tahansa.

Yleisesti tätä opinnäytetyötä ja kehittämäni opasta voidaan hyödyntää koko työnhaun kentällä. Hyvä motivaatio ja motivointi on kaiken perusta, kun koulutusta tai työtä haetaan. Kaikki kiinnostus ja innostus lähtevät motivaatiosta, jonka avulla myös vastoinkäymiset voidaan kestää. Motivaatiota ei kuitenkaan korosteta yleisesti yhtä vahvasti työnhaussa kuin ansioluetteloja ja hyvää työhakemusta. Motivaatiosta saataan mainita työnhakuoppaissa, mutta konkreettisia menetelmiä on vaikea löytää niistä. Siksi päätin oppaassani keskittyä vain motivaation löytämiseen ja ylläpitämiseen, jolloin pystyn konkretisoimaan motivaation merkityksen ammattikentälle.

Opinnäytetyöni antaa yhteisöpedagogikentälle oppaan lisäksi tietoa nuorten työllisyydestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Opinnäytetyö korostaa ennalta ehkäisevän työn merkitystä ja sitä, miten tärkeää on keskittyä nuorten työnhakumotivaatioon. Työnhakuun vaikuttaa paljon muutkin asiat kuin aikaisempi työkokemus ja työhakemuksen sisältö. Haluan opinnäytetyön ja siitä syntyneen oppaan avulla tuoda esille esimerkkejä menetelmistä, joita muut yhteisöpedagogit ja alan ammattilaiset voivat hyödyntää motivoidessaan nuoria. Tavoitteenani on lisätä ymmärrystä siitä, mitkä kaikki asiat liittyvät motivaatioon ja millä eri keinoin siihen voidaan vaikuttaa. Haluan myös todistaa tämän opinnäytetyön kautta työnhaun ammattikentälle, miksi yhteisöpedagogeja tarvitaan työnhakuvalmennuksessa. Yhteisöpedagogeilla on erikoistu-

nutta ammattiosaamista kasvatuksesta ja kokonaisvaltainen ihmiskäsitys, mikä tuo valmennukseen uutta näkökulmaa.

Tämä kehittämistyö keskittyy motivoimaan nuoria vain oppaan avulla, mutta aihetta voi lähteä kehittämään eteenpäin. Kehittämistyötä voi jatkaa esimerkiksi luomalla erillisen koulutuksen tai mallin, jolloin motivaatioon ja siihen liittyviin syihin pystytään keskittymään vielä paremmin ryhmä- tai yksilötasolla. Aihealuetta voi myös itsessään tutkia lisää. Keräämäni aineisto koostui vain turkulaisista nuorista ja työnantajista, joten aihetta voi tutkia esimerkiksi valtakunnallisesti tai eri ikäryhmien näkökulmasta. Asia ei ole vain nuorten ongelma, vaan myös monet aikuiset kokevat motivaationpuutetta.

Kehittämistyön tekeminen oli todella mielenkiintoinen projekti. Opin paljon uutta motiivoinnista, nuorten osallistamisesta sekä rekrytointiin vaikuttavista tekijöistä. Pääsin käsittelemään ja kehittämään tärkeää aihealuetta, joka vaikuttaa oleellisesti koko työnhakuprosessiin niin nuoren, työnantajien kuin työnhaun ammattilaisten näkökulmasta. Olen tyytyväinen lopputulokseen ja toivon siitä olevan paljon hyötyä tilaajalleni, ammattikentälle sekä nuorille.

Tilaajani on tyytyväinen kehittämistyöhöni. Heidän mielestään työ on rakennettu hyvin ja erityisesti visuaalisesta ilmeestä sain hyvää palautetta. Tilaajan mielestä olen ottanut hyvin Ohjaamon kohderyhmän huomioon. Olen käsitellyt heidän mielestään motivaatiota oppaassa hyvin ja esitellyt siihen liittyviä aiheita monipuolisesti. Työ herättää lukijan mielenkiinnon ja innostaa työnhakuun. Hyvää palautetta sain lisäksi siitä, etten vain esittele aiheita yleisesti, vaan opas sisältää konkreettisia esimerkkejä ja neuvoja, mistä voi etsiä lisää neuvoa. Olen ottanut Turun Ohjaamon myös hyvin esille markkinoinnin kannalta. Tilaaja kertoi olevansa kiinnostunut tekemään oppaasta pieniä kirjasia ja jakavansa opasta esimerkiksi TE-toimistoon markkinointimateriaalina, jolloin opas jalkautuu Ohjaamon lisäksi myös muille Turun alueella toimiville toimijoille.

## LÄHTEET

- Aalto, Aino-Maija 2012. Työnhausta ja työllistymisestä Suomessa. Poliitiikan ja talouden tutkimuksen laitos, Helsingin yliopisto. Pro gradu -tutkielma.
- Anttonen, Erja 2007. Sukupuolisensitiivisyys kansalaistoiminnassa ja nuorisotyössä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Sarja C. Oppimateriaaleja 13.
- Duell, Nicola & Grubb, David & Singh, Shruti 2009. Activation Policies in Finland. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 98. Directorate for Employment, Labour and Social Affairs. Viitattu 12.12.2015. [http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/activation-policies-in-finland\\_220568650308](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/activation-policies-in-finland_220568650308)
- Duunitori 2015. Motivaatio ja persoonallisuus ovat aikaisempaa työkokemusta tärkeämpiä. Viitattu 9.3.2016. <https://tyoelama.duunitori.fi/rekrytointipaatokseen-vaikuttavat-tekijat/>
- Euroopan komissio 2011. Lehdistötiedote ”EU kehottaa toimiin nuorisotyöttömyyden vähentämiseksi”.
- Helsingin Sanomat 2012. Artikkel ”Aivotutkija: Ammatin joutuu valitsemaan liian varhain”. Helsingin Sanomat 24.3.2012. Viitattu 22.10.2015. <http://www.hs.fi/kotimaa/a1305558489637>
- Horppu, Sari & Leppämäki, Päivi & Nurmiraanta, Hanna 2009. Kehityspsykologiaa lapsuudesta vanhuuteen. 1. painos. Helsinki: Kirjapaja.
- Huhta, Helena 2015. ”Pitää pään kasassa työttömyysaikana” Liikunta työttömien nuorten arjessa. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto / Nuorisotutkimus-seura verkkojulkaisuja 87. Viitattu 24.10.2015. [http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/liikunta\\_tyottomien\\_nuorten\\_arjessa.pdf](http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/liikunta_tyottomien_nuorten_arjessa.pdf)
- Hyytiä, Hanna 2013. Diasarja ”KOHOn verkostot”.
- Hämäläinen, Katri & Hämäläinen, Ulla & Tuomola, Juha 2014. Takuulla nuorten työttömyyttä vastaan. Teoksessa Työpoliittinen aikakauskirja 1/2014. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 18-29.
- Hämäläinen, Ulla & Tuomola, Juha 2013. Tiedote ”Faktaa nuorisotyöttömyydestä”. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. Viitattu 16.10.2015. [http://www.vatt.fi/file/policybrief/vatt\\_policybrief\\_22013.pdf](http://www.vatt.fi/file/policybrief/vatt_policybrief_22013.pdf)
- Jokisaari, Markku 2005. Työelämään siirtyminen. Teoksessa Katariina Salmela-Aro & Jari-Erik Nurmi (toim.) Mikä meitä liikuttaa. 2. painos. Keuruu: PS-kustannus, 67-83.
- Järvensivu, Timo & Nykänen, Katri & Rajala, Rika 2010. Verkostojohtamisen opas: Verkostotyöskentely sosiaali- ja terveysalalla. Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu. Viitattu 15.10.2015. <http://verkostojohtaminen.fi/wp-content/uploads/2010/12/Verkostojohtamisen-opas-versio-1-0-30-12-2010.pdf>
- Kaleva 2015. Pääkirjoitus ”Nuorisotakuu ei aina takaakaan työtä”. Viitattu 25.10.2015. <http://www.kaleva.fi/mielipide/paakirjoitukset/nuorisotakuu-ei-aina-takaakaan-tyota/685991/>



- Kalmi, Riikka 2014. Artikkelit "Pitkäaikaistyöttömän hinta: 600 000 euroa". Taloussanomien. Viitattu 19.10.2015.  
<http://www.taloussanomien.fi/tyomarkkinat/2014/02/24/pitkaaikaistyottoman-hinta-600-000-euroa/20142695/12>
- Kela 2016. Perustulokokeilu. Viitattu 29.4.2016. <http://www.kela.fi/perustulokokeilu>
- Kela 2014. Artikkelit "Työttömyysturvassa 300 euron suojaosa". Viitattu 27.4.2016.  
[http://www.kela.fi/ajankohtaista-henkiloasiakkaat/-/asset\\_publisher/kg5xtoqDw6Wf/content/tyottomyysturvassa-300-euron-suojaosa](http://www.kela.fi/ajankohtaista-henkiloasiakkaat/-/asset_publisher/kg5xtoqDw6Wf/content/tyottomyysturvassa-300-euron-suojaosa)
- Kohtaamo 2015. Mainos "Kohtaamo-hanke esittäytyy". Viitattu 19.3.2016.  
[http://www.peda.net/img/portal/3137857/Kohtaamo\\_esittely\\_syksy2015.pdf?cs=1442890233](http://www.peda.net/img/portal/3137857/Kohtaamo_esittely_syksy2015.pdf?cs=1442890233)
- Koivisto, Petri 2005. Projektityöskentely nuorisotyöttömyyden interventiona. Teoksessa Katariina Salmela-Aro & Jari-Erik Nurmi (toim.) Mikä meitä liikuttaa. 2. painos. Keuruu: PS-kustannus, 173-187.
- Kuvaja, Anne 2011. Työttömien työnhakumotivaatio ja motivointi: sosiaalitoimen työvalmentajien näkökulmia. Sosiaalitieteiden laitos, Helsingin yliopisto. Ammatillinen lisensiaatintutkimus.
- Kääriäinen, Maija & Pylkkönen, Mia & Vuori, Jukka 2010. Terveenä työttömyydestä. Helsinki: TE-palvelut.
- Laine, Vesa & Vilkkö-Riihelä 2006. Mielen maailma 4 Tunteet, motiivit ja taitava ajattelu. Helsinki: WSOY.
- Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012. Helsinki. Eduskunta. 28.12.2012.
- Lemmetyinen, Kimmo & Pärtty, Juhani 2015. Työttömyyskatsaus Elokuu 2015. Turun kaupungin konsernihallinto. Viitattu 7.10.2015.  
[https://www.turku.fi/sites/default/files/atoms/files//tyottomyyskatsaus\\_elokuu\\_2015.pdf](https://www.turku.fi/sites/default/files/atoms/files//tyottomyyskatsaus_elokuu_2015.pdf)
- Lemmetyinen, Kimmo 2016. Työttömyyskatsaus Tammikuu 2016. Turun kaupungin konsernihallinto. Viitattu 22.3.2016.  
[https://www.turku.fi/sites/default/files/atoms/files//tyottomyyskatsaus\\_tammikuu\\_2016.pdf](https://www.turku.fi/sites/default/files/atoms/files//tyottomyyskatsaus_tammikuu_2016.pdf)
- Lepistö, Joonas 2015. Artikkelit "Työvoimatoimistoissa rahat loppu: Koskaan aiemmin ei näin tukalaa – katso alueesi tilanne". MTV. Viitattu 26.10.2015.  
<http://www.mtv.fi/uutiset/kotimaa/artikkeli/te-toimistoissa-rah-at-loppu-koskaan-aiemmin-ei-nain-tukalaa-katso-alueesi-tilanne/5218848>
- Liukkonen, Jarmo & Jaakkola, Timo 2002a. Mitä tarkoitamme puhuessamme motivaatiosta. Teoksessa Jarmo Liukkonen & Timo Jaakkola & Antti Suvanto (toim.) Rahasta vai rakkaudesta työhön? Jyväskylä: Likes-työelämäpalvelut oy, 13-16.
- Liukkonen, Jarmo & Jaakkola, Timo 2002b. Sisäistä motivaatiota tukevan ilmaston edistäminen työssä. Teoksessa Jarmo Liukkonen & Timo Jaakkola & Antti Suvanto (toim.) Rahasta vai rakkaudesta työhön? Jyväskylä: Likes-työelämäpalvelut oy, 129-136.
- Lundbom, Pia & Herranen, Jatta 2011. Sosiaalisen vahvistamisen ajankohtaisuus. Teoksessa Pia Lundbom ja Jatta Herranen (toim.) Sosiaalinen vahvistaminen ko-

- kemuksina ja käytänteinä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Sarja C. Oppimateriaaleja 26, 4-12.
- Luoma-Halkola, Henna & Koistinen, Pertti & Kurvinen, Arja 2016. Perustulon työllisyysvaikutukset. Kela. Työpapereita 93.
- Malmberg, Lars-Erk & Little, Todd D. 2005. Nuorten koulumotivaatio. Teoksessa Katriina Salmela-Aro & Jari-Erik Nurmi (toim.) Mikä meitä liikuttaa. 2. painos. Keuruu: PS-kustannus, 127-144.
- Manai, Aicha 2013. Nuoret ja työelämä. Teoksessa Katja Laurén (toim.) Asenteella töihin! - Mutta miten? Helsinki: Taloudellinen tiedotustoimisto, 41-47.
- Mehtonen, Tuija 2011. Sosiaalisen vahvistamisen osaaminen. Teoksessa Pia Lundbom ja Jatta Herranen (toim.) Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksina ja käytänteinä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Sarja C. Oppimateriaaleja 26, 13-29.
- Niermeyer, Rainer & Seyffert, Manuel 2004. Motivaatio. Helsinki: Oy Rastor AB.
- Niskala, Asta 2008. Salatusta suhteesta kahden kimppaan - Analyysi sosiaalityön prosessin rakentumisesta. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta, Lapin yliopisto. Väitöskirja.
- Nironen, Saija 2015. Artikkelit ”Olen työtön, en laiska’ – näin nuoret kertovat tulevaisuuden huolistaan”. Yle uutiset. Viitattu 23.3.2016.  
[http://yle.fi/uutiset/olen\\_tyoton\\_en\\_laiska\\_\\_nain\\_nuoret\\_kertovat\\_tulevaisuuden\\_huolistaan/8168869](http://yle.fi/uutiset/olen_tyoton_en_laiska__nain_nuoret_kertovat_tulevaisuuden_huolistaan/8168869)
- Nivala, Elina & Saastamoinen, Mikko 2010. Nuorisokasvatuksen teorian kohde ja konteksti. Teoksessa Elina Nivala & Mikko Saastamoinen (toim.) Nuorisokasvatuksen teoria - perusteita ja puheenvuoroja. 2. painos. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto, 8-27.
- Nuorisolaki 72/2006. Helsinki. Eduskunta. 27.1.2006.
- Nuorisotakuu 2015. Uutinen ” Ohjaamot edistävät nuorisotakuun toteutusta - nuorten matalan kynnyksen palvelut käynnistymässä”. Viitattu 19.3.2016.  
[http://www.nuorisotakuu.fi/nuorisotakuu/tietoa\\_takuusta/ajankohtaista/ohjaamot\\_edistavat\\_nuorisotakuun\\_toteutusta\\_-\\_nuorten\\_matalan\\_kynnyksen\\_palvelut\\_kaynnistymassa.117897.news](http://www.nuorisotakuu.fi/nuorisotakuu/tietoa_takuusta/ajankohtaista/ohjaamot_edistavat_nuorisotakuun_toteutusta_-_nuorten_matalan_kynnyksen_palvelut_kaynnistymassa.117897.news)
- Nurmi, Klaus 2015. Artikkelit ” Työtehtävät kiusaamista, työajat hukassa – nuorten työtaidoissa paljon parannettavaa”. Viitattu 25.3.2016.  
<http://www.lansivayla.fi/artikkeli/258441-tyotehtavat-kiusaamista-tyoajat-hukassa-nuorten-tyotaidoissa-paljon-parannettavaa>
- Närhinen, Antti 2015. Tervetullut keskustelun avaus - OECD ja työelämän laatu. Teoksessa Työpoliittinen aikakauskirja 2/2015. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 54-59. Viitattu 30.11.2015. <https://www.tem.fi/files/43143/tak22015.pdf>
- OECD Economic surveys Finland 2014. Viitattu 30.11.2015.  
[http://www.oecd.org/eco/surveys/Overview\\_Finland\\_2014.pdf](http://www.oecd.org/eco/surveys/Overview_Finland_2014.pdf)
- Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.-4. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012. Lapsi- ja nuorisopolitiikan kehittämisohjelma 2012-2015. Helsinki: Kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikan osasto. Viitattu 13.10.2015.

- <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2012/liitteet/OKM06.pdf?lang=fi>
- Parpo, Antti 2007. Työllistymisen esteet. Stakesin raportteja 11/2007. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus.
- Penttinen, Leena 2015. Mikä minusta tulee isona. Teoksessa Liisa Martikainen (toim.) Mitä se sulle kuuluu - Nuoren elämän valinnat puntarissa. Tallinna: United Press Global, 97- 112.
- Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2014. Unelmoi, uskolla, onnistu! Nuortentuki 2014. Viitattu 20.3.2016. <https://issuu.com/pkky/docs/nuortentuki-2014>
- Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa 2005. Johdanto. Teoksessa Johanna Ruusuvuori & Liisa Tiittula (toim.) Haastattelu: Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 9-21.
- Ruutu, Sirkku & Salmimies, Raija 2015. Työnohjaajan opas. Helsinki: Talentum.
- Rämö, Kristian 2015. Artikkelit "Pääsi työhaastatteluun, teki oharit – 10 käskyä nuorille". Taloussanomien. Viitattu 26.09.2015. <http://www.taloussanomien.fi/tyo-ja-koulutus/2015/07/31/paasi-tyohaastatteluun-teki-oharit-10-kaskya-nuorille/20159647/139>
- Salmela-Aro, Katariina 2009. Henkilökohtaiset tavoitteet elämän kulussa. Teoksessa Riitta-Leena Metsäpelto & Taru Feldt (toim.) Meitä on moneksi. Jyväskylä: PS-kustannus, 129-144.
- Samk 2011. Tiedote "JobiJobi! rakentaa Työvoimatoimistoa 2.0". Viitattu 18.12.2015. [http://www.samk.fi/ajankohtaista/1/jobijobi\\_rakentaa\\_tyovoimatoimistoa\\_2\\_0](http://www.samk.fi/ajankohtaista/1/jobijobi_rakentaa_tyovoimatoimistoa_2_0)
- Self-determination Theory 2015. Theory. Viitattu 12.12.2015. <http://www.selfdeterminationtheory.org/theory/>
- Sinnemäki, Anni 2013. Blogikirjoitus "Nuorisotakuu ei toteudu". Viitattu 25.10.2015 <http://annisinnemaki.net/2013/04/28/nuorisotakuu-ei-toteudu/>
- Sitra 2016. Diasarja "Uuden työn valmiudet ja reitit työelämään Kyselytutkimuksen tuloksia 2016". Helsinki: Sitra.
- Taloudellinen tiedotustoimisto 2012. Väittämä 4 Pelko vääristä valinnoista kipsaa nuoret. Teoksessa Katja Laurén, Liisa Tenhunen-Ruotsalainen, Kari Väisänen (toim.) Nuoret ja työelämä - kaksi eri maailmaa. Helsinki: Taloudellinen tiedotustoimisto ry, 38-43.
- Tuominen, Saku 2013. Hyvä elämä Lyhyt oppimäärä. 5. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Paasilinna.
- Turku 2016. Nuorille neuvontaa ja palveluja Ohjaamosta. Viitattu 20.3.2016. <https://www.turku.fi/ohjaamo>
- Tuulaniemi, Juha 2011. Palveulumuotoilu. E-kirja. Helsinki: Talentum.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2016. Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman hankkeen kuvaus. Viitattu 19.3.2016. <https://www.eura2014.fi/rriepa/projekti.php?projektkoodi=S20148>
- Valli, Raine 2015. Paperinen kyselylomake. Teoksessa Raine Valli & Juhani Aaltola (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. 4. painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 84-108.

- Valtioneuvoston kanslia 2015. Valtioneuvoston tiedonanto eduskunnalle 29.5.2015 nimitetyn pääministeri Juha Sipilän hallituksen ohjelmasta. Viitattu 26.10.2015. [http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1433371/Tiedonanto\\_Sipil%C3%A4\\_29052015\\_final.pdf/6de03651-4770-492a-907f-89452141d0d5](http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1433371/Tiedonanto_Sipil%C3%A4_29052015_final.pdf/6de03651-4770-492a-907f-89452141d0d5)
- Varsinais-Suomen ELY-keskus 2015. Tiedote Varsinais-Suomen työllisyyskatsauksesta elokuussa 2015. Viitattu 7.10.2015. <http://www.ely-keskus.fi/documents/10191/7937646/Tyollisyyskatsaus+08+2015.pdf/15a03110-a544-41f8-8b4b-117e840fd58d>
- Varsinais-Suomen ELY-keskus 2016. Tiedote Varsinais-Suomen työllisyyskatsauksesta tammikuussa 2016. Viitattu 22.3.2016. [https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/14623924/Ty%C3%B6llisyyskatsaus+2016+01\\_fi.pdf/7676137e-f679-4608-a36d-37ee7c0be21a](https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/14623924/Ty%C3%B6llisyyskatsaus+2016+01_fi.pdf/7676137e-f679-4608-a36d-37ee7c0be21a)
- Vartiainen, Niko 2012. Artikkelin ”Haetko töitä? Rekrytointi siirtyy sosiaaliseen mediaan”. Yle. Viitattu 18.12.2015. [http://yle.fi/uutiset/haetko\\_toita\\_rekrytointi\\_siirtyy\\_sosiaaliseen\\_mediaan/5096027](http://yle.fi/uutiset/haetko_toita_rekrytointi_siirtyy_sosiaaliseen_mediaan/5096027)
- Vuori, Jukka 2009. Persoonallisuuteen liittyvien voimavarojen vahvistaminen. Teoksessa Teoksessa Riitta-Leena Metsäpelto & Taru Feldt (toim.) Meitä on moneksi. Jyväskylä: PS-kustannus, 247-263.
- Westerlund, Bo 2007. A workshop method that involves users talking, doing and making. Verkkojulkaisu. Viitattu 19.3.2016. <ftp://ftp.nada.kth.se/IPLab/TechReports/HCI-33.pdf>
- Ylistö, Sami 2013. Diasarja ”Miksi työnhaku ei kiinnosta?”. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 18.10.2015. [http://oph.fi/download/156580\\_nao\\_miksi\\_tyonhaku\\_ei\\_kiinnosta\\_12032014.pdf](http://oph.fi/download/156580_nao_miksi_tyonhaku_ei_kiinnosta_12032014.pdf)
- Ylistö, Sami 2015. Radio-ohjelma ”Miksi työtön nuori ei hae työtä”. Viitattu 18.10.2015. <http://www.radiojyvaskyla.fi/uutiset-ja-haastattelut/miksi-tyoton-nuori-ei-hae-tyota/41/5032>

## HAASTATTELUT

Kaikki haastattelut on tehnyt Irina Erlamo

Haastateltava 1. Haastateltu 28.1.2016. Turku.

Haastateltava 2. Haastateltu 28.1.2016. Turku.

Haastateltava 3. Haastateltu 28.1.2016. Turku.

Haastateltava 4. Haastateltu 28.1.2016. Turku.

## LIITTEET

## Liite 1. Kartoittavan kyselyn lomakepohja

## Ensimmäinen puoli

## Kysely työnhausta

**1. Sukupuoli?****2. Mikä työnhaussa on haastavaa?**

1 = helppoa 5= haastavaa

CV:n tekeminen	1	2	3	4	5
Työhakemuksen tekeminen	1	2	3	4	5
Työpaikkahaastattelu	1	2	3	4	5
Työpaikkojen löytäminen	1	2	3	4	5
Motivaation löytäminen	1	2	3	4	5
Muu, mikä?	1	2	3	4	5

**3. Mitä haluaisit kysyä työnantajilta liittyen esimerkiksi työhaastatteluun?****4. Mitkä asiat motivoivat työnhaussa?**K  
I  
I  
T  
O  
S

## Toinen puoli

Kyselyllä pyritään selvittämään nuorten haasteita ja motivaatioita työnhaussa. Kyselyn vastauksia tullaan hyödyntämään työnhakuoppaan tekemisessä.

Työnhakuopas liittyy Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijan Irina Erlamon tekemään opinnäytetyöhön. Vastaukset tullaan käsittelemään täysin anonymisti, eikä vastauksia pystytä yhdistämään yksittäisiin vastaajiin.

Lisätietoja Irina Erlamolta  
irina.erlamo@humak.edu



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014-2020



HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

## Liite 2. Haastattelurunko

Sulussa esitetyt kysymykset ovat kysytyt vain työnhakuvalmentajilta.

1. Mitä te teette työksenne? Mitä organisaationne tekee?
2. Mediassa on ollut paljon esillä nuorten huono työnhakumotivaatio. Mitä mieltä te olette asiasta? Koetko nuorten työnhakumotivaation muuttuneen huonommaksi vai paremmaksi? Mistä tämä saattaa johtua? Miten tämä ilmenee?
3. Kuka ammattilainen voi auttaa nuoria motivoitumaan paremmin työnhakuun? Miten?

(Käydäänkö teillä motivointiin liittyviä asioita läpi nuorten kanssa?)

4. Kumpaa pidätte arvokkaampana työnhaussa, hyvää työkokemusta vai hyvää motivaatiota ja halua oppia?
5. Mitä mieltä olet nuorten työnhakutaidoista? (Miten on parantamisen varaa? Mistä huonot työnhakutaidot johtuvat? Laiskuudesta? Tiedon puutteesta?)
6. Missä työnhakuun liittyvissä asioissa nuoret ovat parempia kuin aikuiset työnhakijat?
7. Onko nuorilla liian suuret odotukset ja luulot omasta ammattitaidosta, jotka ilmenee esimerkiksi työhakemuksessa tai -haastattelussa?

(Englannissa on suunnitteilla 18 - 21 vuotiaille työttömille nuorille "boot camp", joka tarkoittaa sitä, että kaikkien alle 21-vuotiaiden, valtion tuilla elävien nuorten on osallistuttava kolmen viikon intensiiviseen kurssiin, joka auttaa heitä löytämään työtä tai koulutusta. Nuorten on ilmoittauduttava kurssille kuukauden sisällä tai tuet lopetetaan. Mitä mieltä olet tästä ajatuksesta? Pitäisikö Suomessa-kin olla pakollisena nuorille työnhakukursseja?)

8. Mitä nuoret voivat itse tehdä työllistyäkseen ja löytääkseen motivaation paremmin?

### **Nuorten esittämiä kysymyksiä**

Mitkä ovat työnhakijan tärkeimmät ominaisuudet?

Mitä ei kannata mainita työhaastattelussa?

Kuinka paljon saa näyttää omaa persoonaansa ja olla oma itsensä työhaastattelussa?

Millä tavoin voi erottautua edukseen muista hakijoista työhaastattelussa?

Miten päästä töihin jos ei ole aikaisempaa työkokemusta?  
Miten kehua itseään työhaastattelussa sopivasti?

Millä perusteella työnhakijat valitaan töihin?

Miten työhaastatteluun tulisi valmistautua?

Kuinka paljon aikaisemmalla työkokemuksella on väliä?

Onko ulkonäöllä väliä työsaannissa?

Mitä CV:ssä ja työhakemuksessa tulee olla, että pääsee haastatteluun?

Mitkä muut, kuin itse työhön liittyvät asiat vaikuttavat työhaastattelussa?

## Liite 3. Työpajan havainnollistava verkosto

