



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Maakanen Virpi, Syrén Sanna

Nuorten työllistymistä yrityksiin edistävät tekijät BusinessOulu työllisyyspalveluissa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi (YAMK), Toimintaterapeutti (YAMK)

Kuntoutuksen tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

31.05.2020

Tekijä(t) Otsikko	Virpi Maakanen, Sanna Syrén Nuorten työllistymistä yrityksiin edistävät tekijät BusinessOulu työllisyyspalveluissa
Sivumäärä Aika	57 sivua + 12 liitettä 31.05.2020
Tutkinto	Sosionomi (YAMK), Toimintaterapeutti (YAMK)
Tutkinto-ohjelma	Kuntoutuksen tutkinto-ohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	-
Ohjaaja(t)	Yliopettaja, Pekka Paalasmaa Yliopettaja, Salla Sipari
<p>Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena oli kehittää alle 30-vuotiaiden tutkinnon suorittaneiden nuorten työllistymistä yrityksiin edistäviä tekijöitä. Tavoitteena oli alle 30-vuotiaiden tutkinnon suorittaneiden nuorten työelämävalmiuksien vahvistaminen sijoittumisessa palkkatyöhön yrityksiin. Kehittämistyön toimintaympäristönä oli BusinessOulu työllisyyspalvelut, jonka tavoitteena on vähentää työttömyyttä, luoda uusia työpaikkoja ja kehittää uusia keinoja työllisyyden edistämiseksi.</p> <p>Tutkimuksellisessa kehittämistyössä käytettiin toimintatutkimuksellista lähestymistapaa. Aineistonkeruu toteutettiin kolmessa vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa haastateltiin alle 30-vuotiaita tutkinnon suorittaneita nuoria yksilöllisellä teemahaastattelulla. Toisessa vaiheessa haastateltiin nuoria työllistäneitä yritysten työntekijöitä yksilöllisellä teemahaastattelulla. Kolmannessa vaiheessa Oulun kaupungin työntekijöistä koottu kehittäjätyöryhmä kuvasi yhteiskehittelymenetelmän avulla nuorten työllistymistä edistävät ydintekijät. Aineiston analyysimenetelmänä käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Tuotoksena muodostui kuvaus alle 30-vuotiaiden tutkinnon suorittaneiden nuorten työllistymistä edistävästä tekijöistä nuorten työelämävalmiuksien vahvistamiseksi sijoittumisessa palkkatyöhön yrityksiin.</p> <p>Tutkimuksellisen kehittämistyön tulosten mukaan olennaista työllistymisessä yrityksiin on nuorten aktiivinen toiminta, oma kiinnostus, motivaatio ja asenne. Työllistyminen perustuu nuorten kohtaamiseen ja kuuntelemiseen, valmentajalta ja työyhteisöltä saatuun yksilölliseen ja yhteisölliseen tukeen sekä toimijoiden väliseen luottamukseen ja avoimuuteen. Nuorten kasvun ja kehittymisen myötä työllistymistä edistävät nuoren osaamisen ja työelämänmuutoksessa vaadittavien digitaitojen hyödyntäminen yrityksissä. Nuorten työllistymisen edellytyksenä on työllistymistä vahvistavan tiedon kartoittaminen ja hyödyntäminen työllisyyspalveluissa ja yrityksissä. Toimijoiden osallistuminen yhteiseen tavoitetyöskentelyyn edistää nuorten työllistymistä, osoittaa nuoren edistymistä yrityksissä, ja vahvistaa nuorten työelämävalmiuksia sijoittumisessa palkkatyöhön yrityksiin.</p>	
Avainsanat	tutkinnon suorittanut nuori, yritys, työllistymistä edistävät tekijät, nuorilähtöisyys, työelämävalmiuksien vahvistaminen, sijoittuminen palkkatyöhön

Authors Title	Virpi Maakanen, Sanna Syrén Promoting Youth Employment in Companies in BusinessOulu Employment Services
Number of Pages Date	57 pages + 12 appendices May 2020
Degree	Master of Health Care
Degree Programme	Rehabilitation
Specialisation option	
Instructors	Pekka Paalasmaa, Principal Lecturer Salla Sipari, Principal Lecturer
<p>The purpose of this development project was to develop factors promoting the employment of graduated youth in companies. The aim was to promote graduated youth to get employed in paid work in local companies. The graduated youth in this study are under 30 years of age. This study was carried out in BusinessOulu Employment Services, the aim of which is to decrease unemployment, create new jobs and develop new ways to promote employment.</p> <p>This development project was carried out with action research methods and the data was collected in three stages. The first data collection was carried out as an individual theme interview for the graduate youth under 30 years of age. The second data collection was carried out as an individual theme interview for the employer companies. The third collection of data was carried out as a multi-professional development group (employees of City of Oulu) who attended a Learning Café workshop. In the third stage the multi-professional development group named the core elements of factors to promote youth employment. All data was analyzed by qualitative content analysis method.</p> <p>The results showed that the essential factors in promoting youth employment in companies are youth's active agency, interest, motivation and attitude. Employment is based on genuinely listening to and encountering the youth, individual and communal support and trust and openness of partners involved. The benefits are the competences and digital skills that are utilized by employer company along with youth's growth and development. The strengthening knowledge of employment and its utilization promotes youth employment. Participation of all parties involved promotes employment and strengthens youth's employability skills and placement in paid work in companies.</p>	
Keywords	graduated youth, employer company, employment promotion, youth orientated approach, strengthening employability skills, paid labour placement

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Nuoren työllistyminen yritykseen	2
2.1	Nuoren työllistymisen edistäminen työllisyys- ja kuntoutuspalveluissa	2
2.2	Nuori työllistymisensä edistäjänä	5
3	Työelämävalmiudet nuoren työllistymisen edistämiseksi	6
3.1	Nuoren työelämävalmiudet	6
3.2	Nuoren työelämävalmiuksien tukeminen	9
4	Tutkimuksellisen kehittämistyön toimintaympäristö	10
5	Tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoitus, tavoite, kehittämistehtävä ja tuotos	12
6	Tutkimuksellisen kehittämistyön toteutus ja menetelmälliset ratkaisut	13
6.1	Tutkimuksellinen lähestymistapa	13
6.3	Osallistujien valinta ja kuvaus	14
6.4	Aineiston kerääminen	15
6.5	Aineiston analyysi	19
6.5	Tutkimuksellisen kehittämistyön eteneminen	19
7	Tulokset	20
7.1	Nykyiset työllistymistä yrityksiin edistävät tekijät nuorten näkökulmasta	20
7.2	Keskeisimmät työllistymistä yrityksiin edistävät tekijät yritysten näkökulmasta	30
7.3	Työllistymistä yrityksiin edistävät ydintekijät kehittäjätyöryhmän näkökulmasta	42
8	Kuvaus nuorten työllistymistä yrityksiin edistävästä tekijöistä	48
9	Pohdinta	50
9.1	Tulosten tarkastelu	50
9.2	Tutkimuksellisten kehittämistyön menetelmällisten ratkaisujen arviointi ja luotettavuus	54
9.3	Tutkimuksellisen kehittämistyön eettisyys	55
9.4	Tutkimuksellisen kehittämistyön hyödynnettävyys	55

Liitteet

Liite 1. Tutkimushenkilötiedote nuorelle

Liite 2. Tutkimushenkilötiedote yritykselle ruoho

Liite 3. Suostumus

Liite 4. Tutkimushenkilötiedote kehittäjätyöryhmälle

Liite 5. Kutsu kehittäjätyöryhmälle

Liite 6. Teemahaastattelurunko nuorille

Liite 7. Teemahaastattelu yrityksille

Liite 8. Yhteiskehittelyssä hyödynnettävä taulukko

Liite 9. Yhteiskehittelyn tuotokset

Liite 10. Kehittäjätyöryhmän keinot nuorten työllistymisen edistämiseksi

Liite 11. Näyte yhteiskehittelyn tuotoksesta

Liite 12. Näyte aineistolähtöisestä sisällönanalyysistä

1 Johdanto

Nuorisobarometrin 2016 mukaan nuorten yleisin tulevaisuuden toive liittyi itseä kiinnostavaan työhön, ammattiin ja toimeentuloon. Ylivoimaisesti yleisemmäksi peloksi nuorten elämässä nousee työttömyys ja huoli vakituisen ja itselle mielekkään työn löytymisestä. (Aapola-Kari & Wrede-Jäntti 2016: 162, 165.) Barometrin mukaan useampi kuin neljä viidestä ottaisi mieluummin työtä vastaan kuin eläisi tukien varassa (Myllyniemi 2016: 59). Nuorille mielekäs työ löytyy todennäköisimmin yrityksistä, jotka työllistävät 73 prosenttia eli 1,9 miljoonaa henkilöä kaikista 15 – 75-vuotiaista työllisistä Suomessa. Työttömiä oli työvoimatutkimuksen mukaan vuoden 2020 ensimmäisellä neljänneksellä 197 000, mikä on 6000 enemmän kuin vuotta aiemmin (Tilastokeskus 2020).

Yksilön elämänkulussa siirtymät nuoruudesta aikuisuuteen noudattavat nykyistä yhteiskunnallista muutosta. Työelämänmuutokset tuovat mukanaan epävarmuutta työllistymisessä, toimeentulossa ja mukautumisessa työmarkkinoiden muuttuviin tarpeisiin. Perinteinen tapa siirtymisessä suoraan koulutuksesta työmarkkinoille on muuttunut siten, että tilalle ovat tulleet työllisyyden ja koulutuksen sekä työllistymisen ja työttömyyden väliset siirtymät. (Suikkanen, Martti, Huilaja 2006: 103, 106-108.) Työllistyvyyden edistämisen edellytyksenä on hallinto- ja sektorirajat ylittävä lähestymistapa, jossa työllistymisen tuki yhdistyy hyvinvoinnin, terveyden ja kuntoutumisen edistämiseen. Tavoitteena on työttömän henkilön työllistyvyyden lisääminen asiakaslähtöisesti siten, että asiakkaan suunnitelmassa otetaan huomioon monipuolisesti terveydelliset, kuntoutukselliset, koulutukseen, työllistymiseen ja toimeentuloon liittyvät tavoitteet. Työllistyvyyden edistämiseen tarvitaan integroivaa, monialaista työskentelyotetta kaikilta palvelu- ja etuusjärjestelmien tahoilta. (Ehdotukset kuntoutusjärjestelmän uudistamiseksi 2017: 55.)

Epävakaa ja nopeasti muuttuva työelämä edellyttää ihmisiltä yhä enemmän uusia taitoja, kykyä hyödyntää teknologiaa ja toimia työryhmissä. Ammattitaidon lisäksi heiltä odotetaan monipuolisia yksilöllisiä valmiuksia, kuten elämänhallinta-, vuorovaikutus- ja kommunikointitaitoja sekä kykyä sopeutua muutoksiin (Ruohotie 2000: 7-10). Työelämässä pärjääminen ja menestyminen edellyttävät myös yleisiä työtehtävästä riippumattomia valmiuksia, taitoja ja kykyjä (Aarnikoivu 2010:69). Työllisyyspalveluissa toimintakykyyn, työelämävalmiuksiin sekä osaamiseen liittyviä tekijöitä on mahdollista arvioida ja tunnistaa ennen siirtymistä työllistävään yritykseen ja heti siirtymävaiheen alussa nuoren työllistymisen vahvistamiseksi. Kuntoutuksen keinoin ja yritys yhteistyön avulla voidaan edistää nuoren työllistymistä, ja siten työttömien nuorten sijoittumista palkkatyöhön yrityksiin.

kuun 2020 tilastojen mukaan Oulussa oli 1985 alle 25-vuotiaasta nuorta työtöntä työnhakijaa (Tilastokeskus n.d). BusinessOulu työllisyyspalveluiden tavoitteena on vastata tutkinnon suorittaneiden alle 30-vuotiaiden nuorten työllistymiseen yhdessä nuoren, nuoren sidosryhmien kanssa. Tässä kehittämistyössä sidosryhmään kuuluvat nuoria työllistäneet yritykset. Palveluiden tavoitteena on vähentää työttömyyttä ja luoda uusia työpaikkoja (Oulun kaupunki, n.d).

Tutkimuksellisen kehittämistyön toimintaympäristönä on BusinessOulu työllisyyspalvelut (myöhemmin työllisyyspalvelut), jonka palvelut vastaavat sekä työnhakijoiden että työnantajien tarpeisiin. Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena oli kehittää alle 30-vuotiaiden tutkinnon suorittaneiden nuorten työllistymistä yrityksiin edistäviä tekijöitä. Tavoitteena oli alle 30-vuotiaiden tutkinnon suorittaneiden nuorten työelämävalmiuksien vahvistaminen sijoittumisessa palkkatyöhön yrityksiin.

2 Nuoren työllistyminen yritykseen

2.1 Nuoren työllistymisen edistäminen työllisyys- ja kuntoutuspalveluissa

Suomalaisessa yhteiskunnassa palkkatyö ovat merkittävimpiä yhteisölliseen toimintaan osallistumisen muodoista. Työ ja ammatti määrittelevät taloudellisen hyvinvoinnin lisäksi osaltaan ihmisen identiteettiä, asemaa ja paikkaa yhteiskunnassa. (Raivio & Karjalainen 2013:13,17.) Nuorten kohdalla pitkäkestoinen työttömyys saattaa johtaa sosiaaliseen syrjäytymiseen vaikuttaen siten nuoren hyvinvointiin ja terveyteen. Suomalaisen hyvinvointitutkimuksen mukaan 18–24-vuotiailla vähän koulutetuilla ja työttömillä nuorilla, työkyvyttömyyseläkkeellä olevilla, toimeentulotuen asiakkaila oli suurin riski heikkoon elämänlaatuun. Kyseisessä ikäluokassa kaikki fyysiseen, psyykkiseen, sosiaaliseen ja ympäristöulottuvuuksiin sisältyvät osatekijät olivat tärkeitä. Elämänlaadun moniulotteisuus näyttäytyi tässä ”elämän rakennusvaiheessa” laajimmillaan. Elämänlaadussa, hyvinvoinnissa ja terveydessä suomalainen yhteiskunta on jakautunut hyvä- ja huono-osaisien ryhmään. Jakautumisessa ei ole kyse köyhyydestä tai tietämättömyydestä vaan osallisuudesta. Työllistyminen, työhön pääseminen ja säällinen palkka määrittävät työttömän osallisuutta. (Vaarama, Mukkila & Hannikainen-Ingman 2014; 28, 32, 34.)

Työttömyyden pitkittyessä nuoren pääseminen työmarkkinoille ja koulutukseen vaikeutuvat (Hammer 2003: 217). Tällä hetkellä kuntoutus voi näyttäytyä nuorille sekavana ja

vaikeasti saavutettavana palveluna. Kuntoutus ei kykene vastaamaan työelämän ulkopuolella olevien ihmisten tarpeisiin riittävän tehokkaasti ja oikea-aikaisesti. Työllisyyteen liittyvien kuntoutuspolkujen ja työttömien kuntoutuspolkujen kehittäminen vaatii koordinoitua ja ohjausmekanismeja (Lindh 2013: 70.) Työttömän, tutkinnon suorittaneen nuoren, työllistyminen ja avoimille työmarkkinoille sijoittuminen on usein monimutkainen ja pitkäkestoinen prosessi eri palveluista ja toimenpiteistä toiseen sen sijaan, että nuori sijoittuisi työelämään osaamistaan ja tavoitteitaan vastaavaan työpaikkaan. Opintojen jälkeinen nuoren laadukas työllistyminen edistää ratkaisevasti työuran, ammattitaidon ja psyykkisen hyvinvoinnin kehitystä. Työllistyminen tukee nuoren asettumista aikuisen rooliin sekä edistää nuoren taloudellista itsenäistymistä, lapsuudenkodista poismuuttamista ja helpottaa parisuhteen ja perheen perustamista. (Koivisto & Vuori 2006: 270.)

THL:n ja NTS:n konsortiohankkeena toteutettavassa tutkimuksessa nuorten haastattelujen pohjalta rakennetut polut kertovat pitkäkestoisista ongelmista, joiden ratkaiseminen voi yhteiskunnan näkökulmasta olla hidasta ja kallista sekä nuorten näkökulmasta taas turhauttavaa ja lannistavaa. Nuorilla oli toive päästä työkaltaiseen toimintaan, josta saa kunnollisen korvauksen vastaamaan taloudellisia huolia. (Aaltonen, Berg, Ikäheimo 2015: 128 - 129.) Nuoren toistuva palveluun palaaminen on todennäköistä, jos prosessin aikana ei kyetä tukemaan siirtymien oikea-aikaisuutta, nuorelle suunnattu tuki ei vastaa nuoren tarpeeseen eikä tietoa ja näyttöä nuoren edistymisestä kyetä osoittamaan. Parhaiten nuorten siirtymiä voidaan tukea varhaisen tuen tarpeen arvioinnin, palveluohjauksen ja verkostoyhteistyön yhdistävän palvelukokonaisuuden avulla. Palveluohjauksesta, jossa hoito- ja palveluprosessien suunnitteleminen, seuranta ja toteuttaminen ovat nimehtyn työntekijän vastuulla, on saatu hyviä tuloksia. Nuorten työpajatoiminta edistää työllistymistä, sen sijaan kuntouttava työtoiminta ei nykyisellään toimi riittävän hyvin. (Eduskunnan tarkastusvaliokunta 2013: 246-247.)

Työllisyyspalveluissa tulee ottaa huomioon sekä työnhakijoiden että työnantajien tarpeet ja mahdollistaa osapuolten mukaan ottaminen kehittämiseen. Työnantajat ovat kiinnostuneita työllistämisestä ja yhteistyön kehittämisestä. Työhönvalmennustoiminnan kehittämiskohteiksi nousivat tutkimuksen mukaan työelämätavoitteiden selkiyttäminen, palveluntuottajien kompetensseja vahvistava yksilöllinen ohjaus, työnantajayhteistyö sekä työnetsinnän alueet. (Härkäpää, ym. 2013: 59-61.)

BusinessOulu työllisyyspalvelut toimii nuorten osalta nuorten Byströmin Ohjaamossa Ohjaamo –mallin mukaisesti. Byströmin Ohjaamossa toimii nuorten työllisyyspalveluiden

ohella sivistys- ja kulttuuritoimen, TE- toimiston, Kela:n sekä sosiaali- ja terveystaluiden ammattilaisia. Tavoitteena on vastata nuoren tarpeisiin matalan kynnyksen periaatteella nuorten arkeen ja elämäntilanteeseen, koulutukseen sekä työllistymiseen liittyen. Byströmin ohjaamossa nuori saa edetä valmiuksiensa ja tavoitteidensa mukaan aina sosiaali- ja terveydenhuollon palveluista työllistymiseen asti.

Työnantajien mielestä nuorten ja työnantajien kohtaamiset voivat vähentää työllistymiseen ja työllistämiseen liittyviä ennakkoluuloja. Nuoret tarvitsevat työnantajien mukaan enemmän henkilökohtaista palvelua, vahvuuksien tunnistamista, vuorovaikutustaitojen kehittämistä ja tietoa työelämän pelisäännöistä. Nuorten toive oli päästä konkreettisesti osoittamaan osaamistaan työpaikoille. Ohjaamojen työllistämisen ja yritysyhteistyön kärkiteemoiksi nousivat asiakkaan työnhakuvalmiuksien kehittäminen, nuorten ja työnantajien kohtaannon parantaminen, työllistymismahdollisuuksien ja uuden työn luominen sekä työnantajien työllistämismahdollisuuksien parantaminen. Ohjaamokohtainen ekosysteemi vahvistaa yhteistyötä elinkeinoelämään Ohjaamoiden näköisillä palveluilla ja tuotteilla. Nuorten työllistymistä edistävien käytänteiden jakaminen ja jalostaminen kansallisesti tukevat myös paikallisen yritysyhteistyön ja työllistämisen mallien toteuttamista. (Pitkänen, Kesä, Terävä & Parkkinen 2017: 33, 36-37:9.) Kuntoutuksen näkökulmasta nuoren verkostossa toimiva yritys voidaan nähdä työllistymistä tukevana yhteistyökumppanina nuorelle merkityksellisessä työympäristössä ja työyhteisössä. Kuntoutuksen ytimessä on kuntoutujan tarpeisiin vastaaminen kuntoutujalle mielekkäässä toimintaympäristössä (Sipari & Mäkinen 2012: 11).

Nuoren osaaminen suhteessa vaadittuihin työtehtäviin ja nuoren työelämävalmiudet vaikuttavat yksityisen työnantajan päätökseen rekrytoida työntekijä enemmän kuin taloudelliset tuet (Tuusa, Pitkänen, Shemeikka, Korkeamäki, Harju, Saares, Pulliainen, Kettunen ja Piirainen 2014: 46). Työnantajat haluavat enemmän tietoa työhönvalmentajan tai yhteyshenkilön toimintatavoista. Työnantajat pitävät tärkeänä jalkautumista työpaikoille ja työharjoittelun etenemisen arviointia yhdessä. Työnantajayhteistyö koetaan usein vieraaksi, sillä on totuttu yksilöohjaukseen keskittyvään toimintatapaan. Kuntoutusosaajan osaamisen kehittämiseen tulisi panostaa myös työnantajan ja työpaikan yhteistyön rakentamiseksi. (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006.) Työnantajien mukaan ennen nuoren siirtymistä yritykseen pitäisi olla selvillä nuoren motivaatio työtä kohtaan ja nuoria tulisi myös valmentaa enemmän työntekoon, jotta välttyttäisiin irtisanomisilta ja huonoilta työllistämisen kokemuksilta. Onnistumiset työllistämässä kannustavat yrityksiä työllistämään nuoria jatkossa. (Tuusa, ym. 2014: 28.)

Kuntoutussäätiön toteuttaman sijoita ja valmenna mallin (IPS –mallin, Individual Placement and Support - model) selvityksen mukaan havaittiin viitteitä puutteellisesta työpaikkaintervention toteutuksesta. Valtaosa työhönvalmentajien ajasta kohdistuu työpäikän etsimiseen. IPS –mallissa sama työhönvalmentaja vastaa kaikista kuudesta työllistymisen tukemisen vaiheesta palveluun sisäänotto, sitouttaminen, ammatillinen arviointi, työn etsintä, työhönvalmennus ja työnaikainen tuki. (Harkko, Lehto, Pitkänen, Ala-Kauhaluoma 2018: 3, 14.)

Pohjoismaisen tutkimuksen mukaan Suomessa parhaiten nuoren työllistymismahdollisuuksia edisti henkilökohtainen kontakti suoraan työnantajaan (Hammer 1999: 130). Suoran kontaktin avulla saadaan tietoa siitä, mitä osaamista yritys tarvitsee ja millaisen työnhakijan, tulevaisuuden osaajan, yritys on valmis työllistämään. Nuoren kohdalla on tärkeää saada tietoa, siitä, mitä häneltä odotetaan ja miten hänen sijoittumistaan yritykseen lähdetään tukemaan. Työelämään astuvia nuoria yhdistää usein se, että ammatialaan liittyvää kokemusta ja tietoa työelämän pelisäännöistä ei ole ehtinyt vielä kertyä. Työllistymistä tukevien keinojen tulee olla nuorelle ja yrityksen toimijoille ymmärrettäviä sekä yritysten aidoissa toimintaympäristöissä ja -yhteisöissä hyödynnettäviä. Yhteisten tavoitteiden saavuttamisen kannalta kaikilla osapuolilla tulee olla käsitys tavoitteista, niiden arvioinnista, seurannasta ja toteutustavoista (Sukula & Vainiemi 2015: 13). Kuntoutuksen käytännössä tarvitaan uusia ajattelu- ja toimintatapoja, konkreettisia keinoja ja välineitä tukemaan ja vahvistamaan asiakkaan osallisuutta (Sipari & Mäkinen 2012: 27).

2.2 Nuori työllistymisensä edistäjänä

Suomalainen kuntoutusjärjestelmä lähestyy vanhuuseläkeikäisyyttä (Lindh 2013: 13). Työllistämisen kentällä pitää kuitenkin kyetä katsomaan tulevaisuuteen ja kuntoutukseen, joka vastaa nykyisten ja tulevien nuorten tarpeisiin. Merkittäviä nuorten työllistymisen ja hyvinvoinnin kannalta ovat tekijät, jotka tukevat nuoren pääsyä ja sijoittumista nuorelle sopivaan työpaikkaan pitkäaikaisen työttömyyden tai toistuvan palveluun palaamisen sijaan. Palveluissa pyritään yhä vielä vastaamaan asiakkaan tarpeeseen asiantuntijalähtöisesti ja asiantuntijoiden osaamista jakaen. Uudistamisessa keskiöön nousee se, että asiantuntijan rinnalle nostetaan asiakas, joka on oman hyvinvointinsa ja elämänsä asiantuntija. Johtamisessa optimoidaan näiden kahden kohtaaminen ja puitteet. (Malmström ym. 2018: 109.) Kuntoutuksen kehittäminen tulisi olla kuntoutuksen asiakaspalvelutoiminnalle tyypillistä yhdessä tekemistä. Kuntoutuksen asiantuntijuus voidaan ymmärtää dialogisena prosessina, jossa vuorovaikutus toimijoiden kesken sekä

toimijoiden ja ympäristön välillä ovat olennaista. Kehittämisen avoimessa prosessissa tavoitteet määritellään yhteisessä keskustelussa. (Sipari & Mäkinen 2012: 7, 28.)

Tutkinnon suorittaneen nuoren työllistymisen vaiheet ja tavoitteet on mahdollista nivoa toisiinsa nuorilähtöisesti. Nuorilähtöisyys on toiminnan arvoperusta, joka perustuu ihmisarvoisuudelle ja vastaa nuoren tarpeisiin organisaatio- ja järjestelmälähtöisyyden sijaan. Tällöin palveluntuottajalta edellytetään ymmärrystä nuoren maailmasta, elämäntilanteesta ja lähtökohdista. Nuoren oman elämän asiantuntemus tekee hänestä palveluprosessissa työntekijän kanssa yhdenvertaisen, aktiivisen toimijan ja tasavertaisen kumppanin. (Nieminen 2016: 43-44.)

3 Työelämävalmiudet nuoren työllistymisen edistämässä

3.1 Nuoren työelämävalmiudet

Työllisyyspalvelujen tavoitteena on työllistää ja lisätä asiakkaiden työelämävalmiuksia ja toimintakykyä (Aaltio 2015: 2). Toimintakyvyn eri osa-alueet ovat riippuvaisia toisistaan ja vuorovaikutuksessa toistensa kanssa (Kettunen, Kähäri-Wiik, Wuori-Kemilä & Ihalainen 2009:9). Toimintakyky tarkoittaa ihmisen fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia edellytyksiä selviytyä hänelle itselleen merkityksellisistä ja välttämättömistä jokapäiväisen elämän toiminnoista – työstä, opiskelusta, vapaa-ajasta ja harrastuksista, itsestä ja toisista huolehtimista – siinä ympäristössä, jossa hän elää (THL 2016 n.d.).

Työkyky on yksilön, hänen työnsä ja ympäristönsä yhteinen ominaisuus, joka ulottuu yhteiskunnallisiin ja eri toimijoiden rooleja kuvaaviin tekijöihin. Integroidun työkykykäsitteksen mukaan työkyky on työntekijän, työn ja työorganisaation muodostaman systeemin kokonaisuus., joka sitoo työntekijän työkyvyn työorganisaation ja -yhteisöön. Työkyvyssä on kyse ihmisten toiminnasta sosiaalisessa ympäristössä ja se työ, jota hän tekee ja se ympäristö, jossa hän työtään tekee ovat työntekijän työkyvyn näyttäytymisen kannalta oleellisia. (Järvikoski 2013: 32; Ilmarinen & Kähäri-Wiik & Vuori- Kemilä & Ihalainen 2009: 19-20.)

Työelämä ja työllistymisen onnistuminen vaativat yksilöltä taitoja ja valmiuksia ala- ja ammattikohtaisen osaamisen lisäksi (Stenström & Laine & Valkonen 2005: 30, 34). Työ-

elämässä korostuvat työelämävalmiudet, työyhteisötaidot, johtamistaidot, itsensä johtamisen taito, työllistymistäidot ja yrittäjyysosaaminen. Työpaikoilla on osattava entistä enemmän hyödyntää ja kasvattaa aineetonta sosiaalista ja psykologista pääomaa. Ne ovat voimavaroja, joilla on myönteinen vaikutus työssä onnistumiseen, työntekijän terveyteen ja työurien pidentämiseen. (STM 2014:19.)

Tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä yleiset työelämävalmiudet määritellään Eversin, Rushin ja Berdrowin (1998) mukaan yksilön valmiuksiksi. Työllistymisestä puhuttaessa, kyvykkyyden ja osaamisen osoittaminen nousee esiin sekä yksilötasolla että työyhteisötasolla. Elinikäinen oppiminen ja työllistymistä tukevat taidot ja tiedot jäsennetään neljäksi kompetenssialueeksi; elämänhallinta, kommunikointitaidot, ihmisten ja tehtävien johtaminen sekä innovaatioiden ja muutosten vauhdittaminen. Elämänhallintaan liittyvät valmiudet liittyvät jatkuvaan oppimiseen ja kehittymiseen ja kykyyn selviytyä muuttuvassa työelämässä. Oman toiminnan hallintaa edistäviä taitoja ovat kyky oppia, organisoida ja hallita ajankäyttöä, yksilöllisiä vahvuuksia, analyttisyyttä sekä ongelmanratkaisutaitoa. Kommunikointitaidot liittyvät vuorovaikutukseen, kuuntelutaitoihin sekä kirjalliseen, suulliseen ja sähköiseen viestintään. Ihmisten ja tehtävien johtamiseen tarvitaan taitoja suunnitella ja organisoida, koordinoita, johtaa, tehdä päätöksiä ja hallita konflikteja. Innovaatioiden ja muutosten vauhdittaminen ja hallinta edellyttävät kykyä käsitteellistää, käynnistää ja johtaa vakiintuneiden käytäntöjen muuttamista, muutosherkkyttä, hahmottamiskykyä, luovuutta, innovatiivisuutta sekä riskinotto- ja visiointikykyä. (Evers, Rush & Berdrow 1998: 40-41; Ruohotie 2000: 40-42.)

Nuoren työelämävalmiuksia edistivät toisen asteen ammatillisten opiskelijoiden mukaan ammattiosaamisen ja vahvuuksien tunnistaminen. Kehittymiskohteiksi nuoret mainitsivat työnhakutaidot ja -asiakirjat, työhaastatteluun valmistautumisen, oma-aloitteisuuden sekä kyvyn tuoda esiin omia ideoita ja ehdotuksia työpaikalla. Nuoret suhtautuivat luottavaisesti tulevaisuuteensa, vaikka olivatkin huolissaan työllistymisestään. Työelämän muutoksessa elämänhallintataidoissa korostuivat oppimisen taito ja kommunikaatiotaidosta vuorovaikutustaidot. (Airila ym. 2018: 32-35.) Eräissä tutkimuksissa työnantajat nostivat työssä vaadittavan osaamisen, sosiaaliset taidot ja asenteen työtä kohtaan tärkeimmiksi työelämävalmiuksiksi. Luotettavuus ja kyky vastaan ottaa työpaikalla toteutettavaa ohjausta olivat työllistymistä edistäviä tekijöitä. (Burton, Chavez & Kokaska 1987; 71-73.) Sosiaalisista taidoista työpaikalla voisi puhua myös yhteistoimintataidoista

(Määttä 2018: 166). Sosiaalisuuden merkitys korostuu myös siinä, että työelämän painopiste on siirtynyt työhön sitoutumiseen, ja siten työpaikan arkeen ja toimintaan osallistumisen (Billet 2006: 2-3).

Työelämävalmiudet näyttäytyvät laajana kirjona tekijöitä, joilla on merkitystä työllistymisessä. Nuorten mukaan heikot työllistymismahdollisuudet ja näköalattomuus johtavat helposti elämänhallinnan karkaamiseen (Määttä 2018:163). Nuoret nostivat elämänhallintaa edistäviksi tekijöiksi mm. ammatillisen tietotaidon ylläpitämisen ja muun opiskelun, luonteenpiirteet, uskalluksen ja avoimuuden tehdä uusia asioita, motivaation, työkokemuksen ja kokemuksen työharjoittelusta, itsensä johtamisen arjessa, oman aktiivisuuden sosiaalisessa mediassa, erilaisten ihmisten kanssa toimimisen, rentoutumisen ja onnellisuutta lisäävät asiat, sosiaalisen ympäristön ja lähipiirin positiivisen palautteen sekä verkoston ja ympäristön tuen sekä terveyttä tukevat elämäntavat (Nurmikolu 2017; 23). Työllistymisen kannalta oleellista on se, mitä ja miten nuoren taitoja ja kehittymistä kyetään tarvittaessa tukemaan ja miten nuoren edistyminen tehdään näkyväksi.

Työllisyyspolun nivel- ja siirtymävaiheissa työttömät nuoret siirtyvät usein palveluista toiseen ja asiantuntijoilta toiselle. Aktivointitoimet seuraavat toisiaan ilman selkeää päämäärää. (Määttä 2018: 163-164; Malmström: 2018: 97, 99.) Kokonaiskuvan saaminen nuoren työllistymiseen ja tukeen vaikuttavista tekijöistä jää pirstaleiseksi. Tietoa nuoren työ- ja toimintakyvystä, työelämävalmiuksista ja osaamisesta kootaan työllisyyspolulla hyvin erilaisin keinoin, tiedonkulku ja ammattiosaaminen monitoimijaisissa verkostoissa on vaihtelevaa. Eri tahojen sitoutuminen tavoitteisiin ratkaisee kuntoutumisen etenemisen ja sen suunnan. Kuntoutuja, kuntoutujan lähipiiri ja sosiaaliset verkostot, työnantaja, kuntoutuksen eri ammattiryhmät, Kela, ja vakuutuslaitokset voivat asettaa kuntoutumiselle omia tavoitteitaan. Tulosten saavuttaminen kuntoutujan kannalta edellyttää useiden osapuolten samanaikaista sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin. (Autti-Rämö, Salminen, Rajavaara & Ylinen 2016: 79.) Merkittävää oikea-aikaisen työllistymisen kannalta on nuoren oman asiantuntijuuden kunnioittaminen ja siten nuoren oman päätäntävällän tukeminen työllistymisprosessin aikana.

Nuoren on vaikea pysyä mukana polkunsa suunnittelussa, oman tilanteen arvioinnissa ja siten kyetä olemaan aktiivinen toimija työllisyyspolullaan. Toistuva palveluihin ja työttömyysjaksoihin palaaminen, palveluiden työntekijöiden vaihtuminen sekä epämääräiset tavoitteet työllistymisessä eivät vastaa nuoren tarpeeseen työllistyä. Työttömän elämässä on rajoitetusti mahdollisuuksia ja useita omaa toimijuutta rajoittava ja muokkaavia

tekijöitä (Lähteenmaa 2011: 52). Työelämävalmiuksien tukemisessa palvelun tulee toteutua asiakaslähtöisesti organisaatiolähtöisen toimintatavan sijaan (Niiranen, Hakulinen, Huuskonen, Jahkola, & Räsänen 2011: 48).

Työllisyyspalveluissa tavoitteena on nuoren ja yrityksen kohtaaminen sekä mahdollistaa nuoren, osallisuus ja aktiivinen toimijuus työllistymisen eri vaiheissa. Nuorelle varataan riittävästi aikaa ja tukea omien vahvuuksien, osaamisen, kehittymiskohteiden ja tarvittaessa työ- ja toimintakykyyn liittyvien tekijöiden selvittämiseen. Nuorilähtöisen tavoitteen asetteluun, säännöllisen seurannan sekä konkreettisten ja nuorelle ymmärrettävien keinojen avulla edetään nuoren ehdoilla kohti nuoren toivomaa työpaikkaa ja yrityksen työyhteisöä. Onnistuneiden ja oikea-aikaisten siirtymävaiheiden avulla nuorelle on mahdollista löytää sopiva työpaikka yrityksessä ja yritykselle uusi osaaja. (ks. Narkaus 2019: 37-41; Syrén 2019: 41-44.) Onnistuakseen nuorten työllistämisen tavoitteissa nuorille ja työnantajille pitää tarjota myönteisiä mahdollisuuksia kohdata toisiaan (Määttä 2018: 164).

3.2 Nuoren työelämävalmiuksien tukeminen

Työllisyyspalveluissa kuntoutus voidaan nähdä osana matalan kynnyksen palveluita, joihin asiakas voi ohjautua muista palveluista tai päättää itse osallistumisestaan palveluihin. Palvelu on parhaimmillaan sellainen, jossa nuori on vahvasti itse mukana jo ennen kuin nuoren tilanne on eskaloitunut ja työttömyys pitkittynyt. Ennakoivan ja oikea-aikaisen työllistymisen näkökulma lisää nuoren mahdollisuuksia saavuttaa tavoitteensa sijoittumisessa työsuhteeseen yritykseen. Kuntoutuksen valtaistavassa (empowerment) toimintamallissa kuntoutujaa tuetaan oman tilanteensa ja oman toimintaympäristönsä tutkimisessa ja muutosmahdollisuuksien arvioinnissa. Kuntoutuja osallistuu oman kuntoutusprosessinsa suunnitteluun ja toteutukseen. Valtaistavassa toimintamallissa toiminnan tavoitteena on kuntoutujan voimavarojen vahvistuminen, elämänhallinnan, työssä jaksamisen ja sosiaalisen selviytymisen paraneminen. Asiakkaan roolina on aktiivinen osallistuja sekä päätöksentekijä ja kuntoutuksen keinona toimii mm. työyhteistyö. (Järvikoski & Karjalainen 2008: 85.)

Ohjauksen nuorilähtöisyys ja oikea-aikaisuus mahdollistaisivat nuorten motivoitumisen ja sitoutumisen pysyviin ratkaisuihin koulutus- ja työelämäpoluilla. Pysyvyyttä ja nuoren päätösvaltaa voidaan työllisyyspalveluiden näkökulmasta edistää suunnitelmallisuuden,

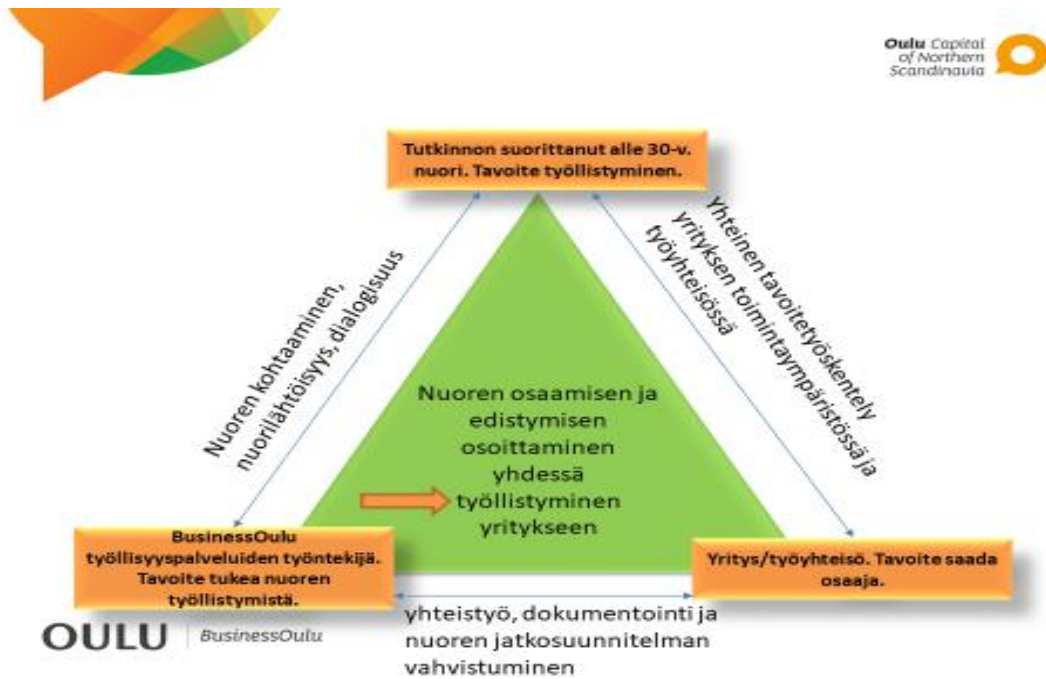
tavoitteellisuuden ja toiminnallisuuden avulla. Palvelujen käyttäjälle luodaan siten mahdollisuus toimia arvioijana ja kehittäjänä sekä päätöksentekijänä. (STM 2014:11; Määttä 2018: 157.)

4 Tutkimuksellisen kehittämistyön toimintaympäristö

Kehittämistyön toimintaympäristönä oli BusinessOulu työllisyyspalvelut, jonka tavoitteena on vähentää työttömyyttä ja luoda uusia työpaikkoja työnhakija- ja työnantajälähtöisesti yhteistyössä Oulun seudun työllisyystoimijoiden ja yritysten kanssa. Yritys- ja työelämäyhteistyön avulla luodaan työttömille työnhakijoille mahdollisuuksia edetä koulutus- ja työllisyyspolulla. (Oulu kaupunki, n.d.) Toiminnassa otetaan huomioon työnhakijoiden lähtökohdat osaamiseen, vahvuuksiin, kehittymiskohteisiin, koulutukseen, työkokemukseen ja toimintakykyyn liittyen. Työllisyyspalveluissa toimiva moniammatillinen ja monialainen työryhmä tukee työnhakija-asiakkaiden oikea-aikaista siirtymistä ja sijoittumista yrityksiin. Asiakastyötä työllisyyspalveluissa toteuttavat mm. ohjaajat, työhönvalmentajat, koordinaattorit, toimintaterapeutit, koordinaattorit ja projekteissa toimivat työntekijät.

BusinessOulu työllisyyspalvelut toimii nuorten osalta nuorten Byströmin Ohjaamossa Ohjaamo –mallin mukaisesti. Byströmin Ohjaamossa toimii nuorten työllisyyspalveluiden ohella sivistys- ja kulttuuritoimen, TE- toimiston, Kela:n, sosiaali- ja terveystyöpalveluiden ammattilaisia. Tavoitteena on vastata nuoren tarpeisiin matalan kynnyksen periaatteella koulutukseen, nuoren arkeen ja työllistymiseen liittyen. Byströmin Ohjaamossa nuori saa edetä valmiuksiensa ja tavoitteidensa mukaan aina sosiaali- ja terveydenhuollon palveluista työllistymiseen asti. Byströmin Ohjaamossa toimii työllisyyspalveluiden ohjaajia sekä työhönvalmentajia, joilla on yhteydet nuoria työllistäviin työnantajiin.

Tutkimuksellisella kehittämistyöllä pyrittiin vastamaan toimintaympäristöstä lähteneeseen tarpeeseen kehittää tutkinnon suorittaneiden nuorten työllistymistä yritykseen edistäviä tekijöitä. 6Aika: DuuniPolku –hankkeen (Oulun osahanke) tavoitteina olivat työhön liittyvien siirtymävaiheiden toimintamallien ja tukimuotojen tukeminen, yritysten kanssa toteutettavan yhteistyön kehittäminen sekä oppilaitosyhteistyön kehittäminen (6Aika DuuniPolku, Oulu). Syyskuussa 2019 nuorten (alle 25-v.) työttömien osuus alle 25-vuotiaiden työvoimasta on Oulussa 14.6 % (TEM, työnvälitystilasto) ja toisaalta yrityksillä on pulaa työvoimasta. Kehittämisen avulla haluttiin lisätä keskinäistä ymmärrystä työllistymiseen ja työllistämiseen vaikuttavista tekijöistä.



Kuvio 1. Alle 30-vuotiaan tutkinnon suorittaneen nuoren työllistymisen edistyminen työssävalmennuksessa (mukaillen Narkaus 2019: 37-40; Syrén 2019: 41-44; 6Aika työssävalmennusprosessi).

Tässä kehittämistyössä työnhakija-asiakkaat olivat oululaisia työttömiä, tutkinnon suorittaneita alle 30-v. yritykseen työllistyneitä nuoria ja työnantaja-asiakkaat oululaisia nuoria työllistäneitä yrityksiä. Tähän kehittämistyöhön osallistuvat nuoret ja yritykset olivat osallistuneet 6Aika: DuuniPolku Oulun osahankkeessa kehitettyyn palveluun, työssävalmennukseen (6Aika DuuniPolku Oulu n.d.). Hanke oli osa kuuden kaupungin 6Aika- hankekokonaisuutta, kestävää kasvua ja työtä 2014 - 2020 – ohjelmaa sekä kestävää kaupunkikehittämistä. 6Aika-strategiana ovat avoin osallisuus ja asiakkuus sekä työllisyys ja työvoiman liikkuvuus, ESR 3. toimintalinja. Hankkeen erityistavoitteena on nuorten ja muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen edistäminen. (6Aika Duunipolku n.d.) Työssävalmennus on tavoitteellista yhteistyötä nuoren ja yrityksen sekä yrityksen työyhteisön välillä. Valmennusta on pilotoitu yhdessä nuorten ja oululaisten yritysten kanssa ja sen avulla on pyritty saamaan tietoa nuorten työllistymistä edistävästä tekijöistä yritysten toimintaympäristöissä ja – yhteisöissä. (ks. 6Aika DuuniPolku Oulu n.d.; Narkaus 2019: 37-40; Syrén 2019: 41-44.)

Pohjaa työllisyyspalveluiden käytäntöjen kehittämiseen saatiin vuosina 2018-19 Duuni-Polku –hankkeen toiminnasta saaduista havainnoista ja tuloksista sekä työllisyyspalveluiden järjestämästä työllisyyspalveluiden henkilökunnan vaikuttavuuskehittämöistä sekä työllisyyspalveluiden toimintasuunnitelmasta.

5 Tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoitus, tavoite, kehittämistehtävä ja tuotos

Tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena oli kehittää alle 30-vuotiaiden tutkinnon suorittaneiden nuorten työllistymistä yrityksiin edistäviä tekijöitä. Tavoitteena oli nuorten työelämävalmiuksien vahvistaminen alle 30-vuotiaiden tutkinnon suorittaneiden nuorten sijoittumisessa palkkatyöhön yrityksiin.

Kehittämistehtävät:

1. selvittää nykyiset alle 30 -vuotiaiden tutkinnon suorittaneiden nuorten työllistymistä yrityksiin edistävät tekijät nuorten näkökulmasta nuorten työelämävalmiuksien vahvistamiseksi sijoittumisessa palkkatyöhön yrityksiin.

2. selvittää keskeisimmät alle 30 -vuotiaiden tutkinnon suorittaneiden nuorten työllistymistä yrityksiin edistävät tekijät yritysten työntekijöiden näkökulmasta nuorten työelämävalmiuksien vahvistamiseksi sijoittumisessa palkkatyöhön yrityksiin.

3. tuottaa kehittäjätyöryhmässä kuvaus alle 30 -vuotiaiden tutkinnon suorittaneiden nuorten työllistymistä yrityksiin edistävästä ydintekijöistä nuorten työelämävalmiuksien vahvistamiseksi sijoittumisessa palkkatyöhön yrityksiin.

Tuotoksena syntyi kuvaus alle 30 -vuotiaiden tutkinnon suorittaneiden nuorten työllistymistä yrityksiin edistävästä tekijöistä nuorten työelämävalmiuksien vahvistamiseksi sijoittumisessa palkkatyöhön yrityksiin.

6 Tutkimuksellisen kehittämistyön toteutus ja menetelmälliset ratkaisut

6.1 Tutkimuksellinen lähestymistapa

Tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä käytettiin toimintatutkimuksellista lähestymistapaa. Toimintatutkimus yhdisti teorian ja käytännön intervention. Työn tavoitteena oli nuorten työelämävalmiuksien vahvistaminen alle 30-vuotiaiden tutkinnon suorittaneiden nuorten sijoittumisessa palkkatyöhön yrityksiin. Työn avulla pyrittiin saavuttamaan muu-
tosta, tuoda uutta tietoa nykyisten käytäntöjen kehittämiseksi ja mahdollistaa tutkittavien osallistuminen. (Kuula 1999: 10; Gray 2004: 374-375; Stringer 2007: 4-6.)

Toimintatutkimus muodostaa sykleittäin etenevän prosessin, jossa toiminta, toiminnan tutkimus sekä arviointi ovat yhteydessä toisiinsa. Prosessiin kuuluvat suunnittelu-, toteutus- ja arviointi – vaiheet. (Kananen 2017: 11, 13.) Suunnittelun sykliin kuuluivat tutkimuksellisen kehittämistyön suunnitelma, tutkimuksen toteuttaminen sekä tutkimuksen etenemistä tukeva reflektio, ja havainnointi (Toikko & Rantanen 2009: 49-53). Tutkimuksellisen kehittämistyön vaiheet on esitelty taulukossa 1.

Tutkijoiden rooli oli haastattelujen aikana tukea tiedontuottajia osallistumaan ja reflektoidaan omaa toimintaansa (Kuula: 1999: 218; Herr & Anderson 2005: 4-5; Stringer 2007: 95-96). Kummallakin kehittämistyöhön osallistuvalla tutkijalla on työkokemusta nuorten työllistymisestä useilla palvelusektoreilla kuten työllisyyspalveluissa, sosiaalipalveluissa, Byströmin Ohjaamossa ja Te –toimistossa. Toinen tutkijoista työskenteli BusinessOulu työllisyyspalveluissa DuuniPolku – hankkeessa projektikoordinaattorina työparina projektipäällikön kanssa.

Tiedon intressin osa-alueista tähän tutkimukselliseen kehittämistyöhön soveltui praktinen intressi, jonka mukaan tutkija pyrkii ymmärtämään ja tulkitsemaan tutkimuskohdetta sekä löytämään asioiden merkityksiä ja uudenlaista tietoa (Toikko & Rantanen 2009: 43-46; Heikkinen 2018: 215). Kehittämisessä ei pyritty ennalta odotettuun lopputulokseen vaan avoimeen prosessiin, jonka avulla saatiin tietoa nuorten työllistymistä edistävästä tekijöistä hyödynnettäväksi tulevaisuudessa. Muutos voi parhaimmillaan vastata jatkossa yhä paremmin palveluita käyttävien työnhakijoiden ja työnantajien tarpeisiin

6.3 Osallistujien valinta ja kuvaus

Tässä kehittämistyössä ensimmäisessä kehittämistehtävässä vapaaehtoisina tiedontuottajina olivat työllisyyspalveluissa asiakkaina olleet oululaiset alle 30- vuotiaat tutkimuksen suorittaneet työttömät työnhakijat, jotka olivat työllistyneet yritykseen. Toisessa kehittämistehtävässä vapaaehtoisina tiedontuottajina olivat työllisyyspalveluiden asiakkaina olleet yritysten työntekijät, jotka olivat työllistäneet yritykseen alle 30-vuotiaita tutkimuksen suorittaneita työttömiä nuoria. Valintakriteereinä oli lisäksi sekä nuorten että yritysten osalta osallistuminen työllisyyspalveluiden työssävalmennukseen (6Aika Duuni-Polku Oulu).

Sekä työnhakija- että työnantaja-asiakkaat tavoitettiin kuusi päivää ennen haastattelua tutkijan toimesta ensin puhelimitse, jolloin kerrottiin tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksesta, tavoitteesta ja toteutustavasta. Tiedontuottajien puhelinnumerot saatiin työllisyyspalveluiden työllisyyden palvelurekisteristä ja näin ollen toiselta tutkijalta, jonka asiakkaita kaikki tutkimukseen tiedontuottajat olivat olleet. Tiedontuottajat antoivat ensin puhelimitse suostumuksensa osallistumisesta tutkimukseen, jonka jälkeen tiedontuottajille lähetettiin kirjallinen kutsu sähköpostitse neljä päivää ennen kutakin haastattelu-päivää. Yhteydenottoa puhelimitse perusteltiin sillä, että sähköpostin saavutettavuudesta ei oltu varmoja. Yritysten sähköpostitulva on usein suuri ja kummankin tutkijan kokemuksen mukaan sähköposti tavoittaa huonosti osan nuorista. Sähköpostikutsun lisäksi tiedontuottajat saivat kirjallisen tutkimustiedotteen (liite 1 ja 2) sekä suostumusasiakirjan allekirjoitettavaksi (liite 3) ennen haastattelun alkua. Suostumusasiakirjat allekirjoitettiin kahtena kappaleena, joista toinen jäi kehittäjäryhmään osallistuneelle ja toinen tutkijalle.

Kehittämistyön kolmanteen kehittämistehtävään osallistuvat yhteensä BusinessOulu työllisyyspalveluiden, elinkeinopalveluiden, Byströmin Ohjaamon ja nuorten pajakeskuk-sen työntekijöistä koostuva kehittäjätyöryhmä. Osallistujia oli yhteensä 13 sekä yksi opis-kelija. Organisaatiota edustavan kehittäjätyöryhmän osallistuminen tutkimukseen tuki monialaisen asiantuntijuuden hyödyntämistä sekä työ- ja toimintatapojen kehittymistä ja käyttöön ottoa tulevaisuudessa. Kehittäjätyöryhmään osallistuvilla tuli olla kokemus työ-skentelystä työnhakija- ja/tai työnantaja-asiakkaiden kanssa. Työllisyyspalveluiden työte-kijät edustavat eri koulutusaloja ja hyvin heterogeenistä osaamista työllisyyden parissa. Tutkimukseen osallistuvilla on tärkeä olla kokemuksellista tietoa tai asiantuntemusta tut-kittavasta asiasta (Vilkkä 2005: 114). Tutkijat tavoittivat sähköpostitse kehittäjätyöryh-

mään osallistuvat kirjallisella tutkimustiedotteella (liite 4) neljä päivää ennen kehittämispäivää. Sähköpostiosoitteet saatiin Oulun sisäisestä intrasta ja 13 kehittäjätyöryhmään osallistuvaa ilmoittautui osallistuvansa tutkimukseen vapaaehtoisesti. Ilmoittautumisen jälkeen kehittäjätyöryhmään osallistuville lähetettiin kutsu (liite 5), joka sisälsi kehittämispäivän ohjelman 17.5.19 (liite 5).

6.4 Aineiston kerääminen

Tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä hyödynnettiin laadullisia aineistonkeruun menetelmiä. Aineistoa kerättiin vaiheittain alla olevan taulukon (taulukko 1) kuvauksen mukaan. Aineisto kerättiin alle 30-vuotiailta tutkinnon suorittaneilta yrityksiin työllistyneiltä nuorilta ja nuoria työllistäneiltä yritysten työntekijöiden erillisinä teemahaastatteluina sekä kehittäjätyöryhmän yhteiskehittelystä.

Taulukko 1. Tutkimuksellisen kehittämistyön vaiheet

Kehittämistehtävä	Aineiston keruu ja analysointi	Osallistujat	Tulos
1. selvittää nykyiset alle 30 -vuotiaiden tutkinnon suorittaneiden nuorten työllistymistä yrityksiin edistävät tekijät nuorten näkökulmasta nuorten työelämävalmiuksien vahvistamiseksi sijoittumisessa palkkatyöhön yrityksiin.	kolme erillistä teemahaastattelua teemahaastattelut äänitettiin ja kirjalliset tuotokset kerättiin materiaali analysoitiin aineistolähtöisellä sisälönanalysillä	3 nuorta	tietoa nykyisistä alle 30 -v. tutkinnon suorittaneiden nuorten työllistymistä yrityksiin edistävistä tekijöistä
2. selvittää keskeisimmät alle 30 -vuotiaiden tutkinnon suorittaneiden nuorten työllistymistä yrityksiin edistävät tekijät yritysten työntekijöiden näkökulmasta nuorten työelämävalmiuksien vahvistamiseksi sijoittumisessa palkkatyöhön yrityksiin.	Yritysten edustajien 3 erillistä teemahaastattelua teemahaastattelut äänitettiin ja kirjalliset tuotokset kerättiin materiaali analysoitiin aineistolähtöisellä sisälönanalysillä	4 yrityksen osallistujaa	tietoa keskeisimmistä alle 30 -v. tutkinnon suorittaneiden nuorten työllistymistä yrityksiin edistävistä tekijöistä yrityksissä
3. tuottaa kehittäjätyöryhmässä kuvaus alle 30 -vuotiaiden tutkinnon suorittaneiden nuorten työllistymistä yrityksiin edistävistä ydintekijöistä nuorten työelämävalmiuksien vahvistamiseksi sijoittumisessa palkkatyöhön yrityksiin.	ensimmäisen ja toisen kehittämistehtävän pohjalta kehittäjäryhmän Learning Café -menetelmällä yhteiskeskustelu äänitettiin sekä kuvattiin ja kirjalliset tuotokset kerättiin materiaali analysoitiin aineistolähtöisellä sisälönanalysillä	15 osallistujaa työllisyyspalveluista sekä BusinessOulu elinkeinopalveluista, Byströmin Ohjaimosta, nuorten pajakeskuksesta	kuvaus alle 30 -v. tutkinnon suorittaneiden nuorten työllistymistä yrityksiin edistävistä tekijöistä

Ensimmäisen kehittämistehtävän aineisto kerättiin kolmen nuoren yksilöllisellä teema-haastattelulla työelämävalmiuksiin ja nuorilähtöisyyteen liittyen (liite 6). Kehittämistehtä-

vän tarkoituksena oli selvittää nykyiset alle 30 -vuotiaiden tutkinnon suorittaneiden nuorten työllistymistä yrityksiin edistävät tekijät nuorten näkökulmasta nuorten työelämävalmiuksien vahvistamiseksi sijoittumisessa palkkatyöhön yrityksiin. Yksittäiset teemahaastattelut kestivät 32 - 65 minuuttia. Kaksi haastattelua toteutettiin työllisyyspalveluiden asiakastiloissa 14.5.2019 nuorten työpäivän jälkeen. Haastateltavat toivoivat, että haastattelu toteutetaan työpäivän jälkeen, jotta ei tarvitse olla pois töistä haastattelun takia. Yksi haastattelu toteutettiin 14.5.2019 nuoren toiveesta työpaikalla samalla, kun nuori teki töitä yhdessä fyysisessä yrityksen toimintaympäristössä. Haastattelussa olivat läsnä sekä nuori tiedontuottajana sekä haastateltavien nuorten kanssa toiminut tutkija.

Haastatteluun teemoihin orientoiduttiin nuorten omakohtaisen kokemusten avulla ennen teemahaastattelun alkua, jotta nuoret rohkaistuisivat tuomaan esiin kokemuksiaan omasta näkökulmastaan käsin. Haastatteluissa edettiin tarkastellen keskustelujen etenemistä, puheenaiheiden valintaa ja merkityksiä sekä niiden käsittelytapoja (Pöysä 2010: 157-158; Warren 2001: 83-85). Kaikilla haastateltavilla nuorilla oli kokemus työllisyyspalveluiden työssävalmennuksesta ja työllistymisestä yritykseen. Haastattelut äänitettiin ja haastattelun aikana kirjattiin nuorten esiin tuoma tietoa aineistonkeruun varmentamiseksi. Äänitetyn aineiston määrä oli yhteensä 128 minuuttia mukaan lukien nuoren työpaikalla toteutettu haastattelu, joka välissä keskeytyi nuoren suorittaessa työtehtävien vaiheita. Tutkimushaastattelujen välissä haastattelujen aineistot tiivistettiin yhteenvedoiksi pohjustamaan kolmatta kehittämistehtävää.

Toisessa kehittämistehtävässä aineisto kerättiin kolmen nuoria työllistäneiden yrityksen edustajien erillisillä teemahaastatteluilla (liite 7). Toisessa kehittämistehtävässä tarkoituksena oli selvittää keskeisimmät alle 30 -vuotiaiden tutkinnon suorittaneiden nuorten työllistymistä yrityksiin edistävät tekijät yritysten työntekijöiden näkökulmasta nuorten työelämävalmiuksien vahvistamiseksi sijoittumisessa palkkatyöhön yrityksiin. Yksittäiset teemahaastattelut kestivät 38 - 65 minuuttia ja ne toteutettiin 14.- 15.5.2019 haastateltavien yritysten toimitiloissa. Haastatteluista yksi toteutui toisen tutkijan toimesta ja kahdessa muussa haastattelussa oli mukana kummatkin tutkijat tiedontuottajien lisäksi. Kaikilla haastateltavilla yrityksillä oli kokemus työssävalmennuksesta ja yhteistyöstä työllisyyspalveluiden kanssa. Kaikki yritykset kohdensivat haastattelun juuri työssävalmennuksessa olleeseen nuoreen. Haastattelut äänitettiin ja haastattelun aikana kirjattiin talteen haastattelussa esiin noussutta tietoa aineistonkeruun varmentamiseksi. Tutkimushaastattelujen välissä haastattelujen aineistot tiivistettiin yhteenvedoiksi pohjustamaan seuraavaa kolmatta kehittämistehtävää varten.

Kolmannessa kehittämistehtävässä kehittäjätyöryhmä laati yhteiskehittelynä kuvauksen alle 30 -vuotiaiden tutkinnon suorittaneiden nuorten työllistymistä yrityksiin edistävästä tekijöistä nuorten työelämävalmiuksien vahvistamiseksi sijoittumisessa palkkatyöhön yrityksiin. Kehittämistilaisuuteen osallistui 13 työntekijää.

Kolmas kehittämistehtävän aineisto kerättiin 17.5.19 klo 9.30-12 yhteiskehittelynä Learning Café- menetelmällä hyödyntäen ensimmäisestä ja toisesta kehittämistehtävästä koottuja haastatteluaineistoja (taulukko 1). Haastatteluaineistot tiivistettiin yhteenvedoiksi siten, että tutkimuksen teemat nuorilähtöisyys ja työelämävalmiudet otettiin huomioon tehtävänannossa ja ryhmille annetuissa työväliseissä. Nuorilähtöisyys määriteltiin ennen ryhmien jakaantumista kahteen. Työelämävalmiuksien neljää osa-aluetta; elämänhallintaa, kommunikointitaitoja, ihmisten ja tehtävien johtamista sekä innovaatioiden ja muutosten vauhdittamista avattiin (Evers, Rush & Berdrow 1998) yhteiskehittelyn tukena olleen taulukon mukaan. Kehittäjätyöryhmä jaettiin kahteen eri tilaan ja ryhmään, joista toinen ryhmä käsitteli nuorten yhteenvetoa keskustelemalla aineiston sisällöstä ja kirjoittamalla työllistymistä edistäviä tekijöitä post- it lapuille. Toinen ryhmä käsitteli yritysten tuottamaa yhteenvetoa samaan tapaan kuin nuorten ryhmä. Kummallekin ryhmälle jaettiin muistiinpanoväliseet, työelämävalmiuksien nelikenttä taulu ja posti-it-lappuja. Kummallekin ryhmälle valittiin puheenjohtajat ja kirjaajat. Lisäksi ryhmille jaettiin taulukot yleisistä työelämävalmiuksista ryhmien välistä keskustelua ja kirjaamista varten (liite 8). Kehittämisen tehtävänannossa korostettiin vapaan keskustelun ja ideoinnin sekä omien kokemusten hyödyntämistä työskentelyssä työllistämisen, nuorten ja nuoria työllistävien yritysten parissa. Kehittäjätyöryhmään osallistuneille oli kutsun ohella lähetetty tutkimussuunnitelma. Learning Café-menetelmän avulla pyrittiin saamaan aikaan keskustelua, ideoita, uusia näkökulmia ja löytämään yhteistä ymmärrystä (Innokyla 2019). Ryhmiä kannustettiin kysymään tutkijoilta tarkennusta aineistoista nousseisiin teemoihin liittyen. Kehittäjätyöryhmä hyödynsi työelämävalmiuksiin liittyvää nelikenttää tuotosten kirjaamisessa 60 minuutin työskentelyn jälkeen nuorten ja yritysten kehittäjätyöryhmät esittivät tuotoksensa toisilleen. Esitysten jälkeen nuorten ja yritysten yhteenvedot koottiin työllistymistä edistäviksi ydintekijöiksi nuorilähtöisyyden ja työelämävalmiuksien mukaan (liite 9). Tilaisuuden loppuun koottiin avoimen keskustelun avulla, mitä keinoja tarvitaan nuorten työllistymisen edistämiseksi tulevaisuudessa (liite 10 ja 11). Yhteiskehittely kesti yhteensä 120 minuuttia. Yhteiskehittelyn viimeinen 40 minuuttia kestävä osuus äänitettiin ja tuotokset kuvattiin.

6.5 Aineiston analyysi

Kehittämistehtävien aineistot analysointiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Sisällönanalyysin avulla saatiin tutkimuksen kirjallinen materiaali analysoitua systemaattisesti ja objektiivisesti. Aineistot litteroitiin, pelkistettiin ja ryhmiteltiin vastausten saamiseksi kehittämistehtäviin. Analyysin avulla pyrittiin kokoamaan yhtenäinen ja informatiivinen kokonaisuus nostamaan esiin osallistujien näkökulmat ja kokemukset. (Tuomi & Sarajärvi 2009: 91, 103, 108; Stringer 2007: 95-101.) Nuorten analyysikysymyksenä oli: mitkä nykyiset tekijät edistivät työllistymistä yritykseen? Nuorten teemahaastattelujen litteroitua aineistoa tuli yhteensä 7,5 x A 4 sivua (fontti Arial, koko11, riviväli 1,5 ilman kappalejakoa). Yritysten analyysikysymyksenä oli: mitkä ovat keskeisimmät nuorten työllistymistä yrityksiin edistävät tekijät? Yritysten työntekijöiden teemahaastattelujen litteroitua aineistoa tuli yhteensä 7,5 sivua (fontti Arial, koko11, riviväli 1,5 ilman kappalejakoa). Kehittäjätyöryhmän aineiston analyysikysymyksenä oli: mitkä ovat nuorten työllistymistä yrityksiin edistävät ydintekijät? Kehittäjätyöryhmän litteroitua aineistoa tuli 4,5 x A4 sivua (fontti Arial, koko11, riviväli 1,5 ilman kappalejakoa).

Kehittämistehtävien sisällönanalyysin käsitteellistämisen ja ryhmittelyn avulla syntyi käsitteitä analyysin ala- ja yläluokkiin. Analyysikysymyksiin vastaavat ilmaukset siirrettiin analyysitaulukkoon (liite 12), jonka jälkeen ilmaukset pelkistettiin. Pelkistetyt ilmaukset ryhmiteltiin ja muodostettiin alaluokkia ja joitakin yläluokkia. (Tuomi & Sarajärvi 2009: 110-111.) Tulokset ryhmiteltiin ja etsittiin ryhmille kuvaavat nimittäjät työllistymistä edistävästä tekijöistä ja työelämävalmiuksia vahvistavista tekijöistä, jonka jälkeen yhdistävät tekijät nimettiin kuvauksen (kuvio 6) mukaisesti.

6.5 Tutkimuksellisen kehittämistyön eteneminen

Tämän kehittämistyön tutkimussuunnitelma valmistui huhtikuussa 2019. BusinessOulu työllisyyspalveluiden päällikkö myönsi työlle tutkimusluvan 4.5.2019. Aineistonkeruu toteutettiin ajalla 14.5.-17.6.2019. Tutkimusluvan saamisen jälkeen tarkennetaan teemahaastattelujen ajankohdat toukokuulle 2019. Aineiston keruu, aineiston analysointi sekä tulosten raportointi toteutettiin taulukon 2 mukaan.

Taulukko 2. Kehittämisen aikataulu

Aika	Toteutus
Syksy 2018	Tarpeen kartoitus, aiheidean esittely ja aiheseminaari
1-5/2019	Suunnitelman työstäminen, suunnitelman seminaari. Sopimuksen kirjoittaminen ja tutkimusluvan hakeminen
5/2019	Aineiston keruu: haastattelut ja yhteiskehittely
6-12/2019	Aineiston analyysi
3-4/2020	Tulosten kirjaaminen ja raportin viimeistely
5/2020	Kehittämistyön esitys ja raportin tallentaminen Theseukseen

7 Tulokset

7.1 Nykyiset nuorten työllistymistä yrityksiin edistävät tekijät nuorten näkökulmasta

Nuoret työllistymistä edistävinä tekijöinä olivat kuulluksi ja kohdatuksi tuleminen, yksilöllinen ja yhteisöllinen tuki, nuoren aktiivinen toiminta, nuoren työllistymistä vahvistavan tiedon kartoittaminen ja hyödyntäminen, nuoren kiinnostus, motivaatio ja asenne, toimijoiden välinen luottamus ja avoimuus, nuoren työllistymistä vahvistava työyhteisö, yhteinen tavoitetyöskentely ja edistymisen osoittaminen, kasvaminen ja kehittyminen yrityksessä, kuntoutumisen edistyminen yrityksessä, keskinäinen työnjako yrityksessä, nuoren osaamisen ja digitaalitojen hyödyntäminen yrityksessä.

Kuulluksi ja kohdatuksi tuleminen

Nuoret olivat tulleet työllisyyspalveluihin siinä toivossa, että saisivat työpaikan ja työllistyisivät nimenomaan yritykseen. Nuoret saivat kertoa, millaista työtä haluaisivat tehdä, mitä osaamista heillä on ja mitä tukea he mahdollisesti tarvitsevat yrityksessä. Osalla nuorista ei ollut ollenkaan työkokemusta, joten työllistyminen kokonaisuudessaan oli uusi asia. Kuulluksi ja kohdatuksi tuleminen työllisyyspalveluissa ja yrityksessä vastasivat nuorten toiveisiin saada suuntaa eteenpäin menemiselle ja varmuutta yritykseen sijoittumiselle. Nuorista oli hyvä, että valmentajalta sai alustavaa tietoa yrityksestä, yrityksen toimintatavoista, yrityksen soveltuvuudesta nuorelle, työyhteisöstä ja siitä, mitä nuorelta itseltään odotetaan tulevassa työpaikassa.

Kuunneltiin, että mikä mun toive on, vähän et minkälainen työ.
Sää tiedät, mitä sää teet, parempaa en vois toivoa.

Nuoret saivat riittävästi aikaa ja ohjausta laatia työnhakuasiakirjat ja valmistautua työhaastatteluun. Nuoren tarpeet otettiin huomioon siirtymisessä yritykseen. Nuorten kanssa laadittiin strategiaa haastattelun läpiviemiseen, esimerkiksi siihen, jos nuori tottaalisesti jäätyy haastattelussa eikä rohkaistu puhumaan. Haastattelut ja yrityksen työyhteisön kohtaaminen tuntuivat nuorista jännittäviltä. Haastattelun aikana nuori sai halutessaan tukeutua valmentajaan, jonka roolina oli tukea vuorovaikutteisuutta ja kommunikaatiota nuoren ja haastattelijoiden välillä. Haastattelun aikana oli mahdollisuus avata kummallekin osapuolelle tulevaa työssävalmennuksen kulkua, siihen liittyvää tavoitetyöskentelyä ja ensimmäisten tavoitteiden asettelua.

Kaikki haastateltavat nuoret työllistyivät yrityksiin. Osa kuukauden työkokeilun jälkeen ja osa suoraan työsuhteeseen. Onnistuneet kohtaamiset sekä kuulluksi ja kohdatuksi tuleminen jo haastatteluissa vaikuttivat myönteisesti nuorten ja yritysten yhteistyöhön jatkossa. Eräs nuorista totesi, että autetuksi ja kuulluksi tuleminen yrityksessä toi nuorelle itseluottamusta ja varmuutta päästä eteenpäin toivomassaan työssä.

Mua autettiin kyllä ihan täysillä ja kuunneltiin. Tuli sellainen varma olo.

Nuorille oli tärkeää, että he eivät tulleet leimatuiksi työttömiksi nuoriksi vaan heistä oltiin kiinnostuneita yrityksessä, ja että he saivat mahdollisuuksia kehittyä ja edistyä työssä.

Yksilöllinen ja yhteisöllinen tuki

Yksilöllinen ja yhteisöllinen tuki lähipiiriltä, työllisyyspalveluiden valmentajalta ja yrityksen työyhteisöstä edisti nuorten työllistymistä. Lähipiiriltä saatu kannustus työnhakuun ja valmentajan yksilöllinen tuki vahvistivat nuorille soveltuvan työpaikan löytymistä ja oikea-aikaista siirtymistä yritykseen. Nuoret olivat pitkään itsenäisesti hakeneet töitä ja nuorilla oli kokemus, että itsenäisesti on vaikea työllistyä. Pitkittynyt työttömyys lisäsi epätoivoisuutta. Valmentajan ja työyhteisön tuki ja kannustus vähensivät epätoivon tunnetta työllistymisessä ja edistivät nuorelle soveltuvan työpaikan löytymistä.

Tuit mua, kun pää melkein hajos, kun ei saanut töitä.

Nää tiesit, että mä sovoin tähän yritykseen. Sulla oli visio ja oot siksi niin hyvä tossa hommassa.

Nuoret kokivat valmentajan tuen jatkumisen yrityksen toimintaympäristössä tärkeäksi eritoten siirtymävaiheen alussa. Valmentajan tuki edisti nuoren ja yrityksen työyhteisön vuorovaikutusta, nuoren edistymisen seuranta ja jäseni nuoren tuen tarvetta yrityksessä. Nuorten mukaan työyhteisöstä saatu tuki oli itselle merkityksellistä ja nuori koki tulleensa huomioiduksi yrityksessä. Oman ohjaajan nimeäminen yrityksessä ja työparin saaminen yrityksessä edistivät nuorten huomioon ottamista ja selviytymistä työtehtävissä.

Nimettiin se ohjaaja työpaikalla, vaikka kyllä kaikki otti mut huomioon. Otti tosi hyvin huomioon ja ottaa vieläkin.

Sanottiin, että ensin alkuun saa harjotella ja saa ohjaajan, joka neuvoo.

Nuoren aktiivinen toiminta

Nuorten työllistymistä edistivät nuoren halu työllistyä, toimia päätöksentekijänä työllistymisensä eri vaiheissa ja edistää itse työllistymistään sekä työllisyyspalveluissa että yrityksessä. Kaikki haastateltavat nuoret halusivat työllistyä mahdollisimman nopeasti. Nuoret halusivat työllistyä siitä huolimatta, ettei työkokeilun aikana saanut enempää rahaa kuin työttömänä ollessaan.

Haluta vuoden työttömyyden jälkeen itselle sopivaa työtä ja ammatti, johon on koulutettu, vaikka ei ole työkokemusta.

Halusin ehtottomasti töihin, enkä halunnut olla yhtään enää työttömänä.

Työllisyyspalveluiden yrityskontaktien myötä, nuorille soveltuvat työpaikat avautuivat nopeasti, joten nuorten piti kyetä tekemään päätös paikan työllistymismahdollisuuden vastaanottamisesta.

Se paikka tuli tosi nopeeta ja piti valita, että otanko paikan vastaan. En empinyt, kun halusin töihin.

Nuorille korostettiin, että he saivat olla päätöksentekijöinä työllistymisprosessissaan. Valmentajan tehtävänä oli tarjota nuorille mahdollisuuksia, ei tehdä päätöksiä nuoren puolesta. Nuorten kanssa koottu kattava tieto työllistymiseen liittyvistä tekijöistä, kuten

osaamisesta, vahvuuksista, kehittymiskohteista ja tämänhetkisestä työ- ja toimintakyvystä vahvistivat nuoren päätöksentekoa ja toimijuutta yrityksessä. Tiedon avulla nuoret saivat jäsentää tavoitteitaan ennen siirtymistään yritykseen ja pohtia omaa vastuutaan työllistymisessä.

Ainakin, että nää palvelut on just hyviä ja että voi itsekin olla mukana menossa eteen päin.

Tein kaikkeni, että työllistyn.

Nuoret toivat esiin, että ilman omaa motivaatiota ja halua sitoutua yhteistyöhön yritystä ei ehkä olisi ollut kiinnostusta palkata nuori. Nuorille oli selvää, että heti alusta pitää itsekin tehdä jotain, olla valmius oppia ja vastaanottaa uusia asioita. Nuoren aktiivinen toimijuus yrityksessä näkyi halussa oppia uusia työtehtäviä, ottaa vastuuta ja itsenäistyä työssä.

Nuoren työllistymistä vahvistavan tiedon kartoittaminen ja hyödyntäminen

Työllistymistä vahvistava alkukartoitus työllisyyspalveluissa ja tiedon hyödyntäminen yrityksessä edisti nuorten työllistymistä. Työllistämistä vahvistavaa tietoa kartoitettiin nuorelta itseltään, nuoren verkostosta, työllisyyspalveluiden työllisyyden palvelurekisteristä, osaamisprofiilin sekä työ- ja toimintakykyyn liittyvien mittareiden avulla. Kartoituksen avulla nuoret tunnistivat työllistymisensä oikea-aikaisuutta, motivaatiota, tuen tarpeita, osaamistaan, vahvuuksiaan, itselleen soveltuvia työtehtäviä ja työelämävalmiuksiaan.

Käytiin läpi sitä, että oonko oikeesti valmis töihin.

Se oli kanssa hyvä, että pajalta kysyttiin, että millanen mies mä oon. Just se mun osaaminenkin tuli tietoon.

Kartoittamisen jälkeen tieto koottiin ja käytiin nuorten kanssa läpi ennen siirtymistä yritykseen. Tieto jäseni nuorille itselleen omaa työllistymiskykyä sekä vahvasti nuoren soveltuvuutta yritykseen, työpaikan valintaa ja nuorten omaa päätöksentekoa työllistymisessä.

Tiesin suurin piirtein mitä tarvitsin ja käytiin yhdessä läpi asioita ennen kuin menttiin yritykseen.

Nuorten työllistämistä vahvistavan tiedon kartoittaminen yritykseltä ja yrityksen työyhteisöltä vahvisti nuorten soveltuvuutta työpaikkaan ja tulevaa yhteistyötä yrityksen toimintaympäristössä ja työyhteisössä. Yritys sai kertoa odotuksistaan nuorta, nuoren tavoitteita ja nuoren osaamista kohtaan. Vähäisen työkokemuksensa vuoksi nuoret kokivat merkittäväksi sen, että yritykset olivat kiinnostuneet myös koulutuksen ulkopuolelta tulevan osaamisen hyödyntämisestä yrityksessä. Esimerkkeinä kädentaidot ja digitaidot.

Siitä oli hyötyä, että täältä soitettiin ja kerrottiin sinne yritykseen musta. Ehkä ne ajatteli, että sovin sinne työhön.

Nuoren kiinnostus, motivaatio ja asenne

Nuoret halusivat päästä tekemään työtä, josta piti ja joka vastasi omia kiinnostuksen kohteita. Kaikki nuoret olivat valmiita tekemään ja kokeilemaan tarjottuja työtehtäviä koulustaustasta huolimatta. Nuoria yhdisti ennakkoluulottomuus uuden oppimiseen, uusien työtehtävien kokeilemiseen ja koulutuksen ulkopuolelta hankitun osaamisen hyödyntämiseen työtehtävissä. Nuorten mukaan oma halu ja motivaatio olivat ratkaisevia tekijöitä työllistymisessä ja oppimisen vahvistamisessa. Nuorilla oli käsitys, että pitää itsekin olla aktiivinen ja osoittaa asennetta, kiinnostustaan työllistymistä ja työpaikkaa kohtaan. Työpaikan valinta tuntui oikealta, kun tuli tunne, että juuri kyseinen työpaikka oli nuoren toiveen mukainen.

Ihan omaa motivaatio ja halua sitoutua tähän yhteistyöhön, ei tulis niin hyvä lopputulos. Ei ehkä yritystä kiinnosta palkata. Siis tarvii itekin tehdä jotain jo heti alusta.

Kyllä multa kysyttiin ihan suoraan, että mistä oon kiinnostunut ja mitä haluaa oppia ja kokeilla työpaikassa.

Nuorten motivaatio, kiinnostuneisuus ja asenne korostuivat nuorten siirryttyä yritykseen. Nuoret kertoivat, että panostivat heti alussa oppimaan ja tekemään työt yrityksen odotusten mukaisesti. Yksi nuori mainitsi, että haluaa oppia muilta ja tulla toimeen kaikkien kanssa.

Yritin kunnolla opetella ja tehdä hommat. Oli motivaatio ja asenne kohillaan.

Toimijoiden välinen luottamus ja avoimuus

Yrityksen työyhteisön tapaaminen ja tutustuminen edistivät nuorten työllistymistä yritykseen. Nuorille luotiin mahdollisuus käydä yrityksessä tapaamassa yritysten toimitusjohtajia ja nuorten tulevaa työyhteisöä. Toimintaan tuotiin luottamusta, avoimuutta ja läpinäkyvyyttä. Nuorille tuli tunne, että yrityksissä on hyviä tyyppisiä, jotka olivat hyvällä tuulella ja vastaanottavaisia.

Mentiin tapaan yhdessä sitä johtajaa. Tunsit sen niin tuli sellainen tunne, että toi on ihan hyvä tyyppi. Kaikki oli heti hyvällä tuulella.

Alkuun tutustuttiin työporukkaan yhdessä, toi tutuksi yrityksen ja aloitettiin ihan perushommista tutustumalla porukkaan.

Nuoret kokivat keskinäisen juttelun ja ihan perusasioista lähtemisen valmentajan tukevana hyvänä asiana. Sai tavata tulevia työkavereita, joiden ammatteja ja osaamista käytiin läpi. Samalla nuoret saivat tietoa siitä, miten itse sijoittuu työyhteisöön, kuka työpaikalla ohjaa ja keneltä tarvittaessa voi kysyä neuvoa. Nuorille esiteltiin samalla yrityksen toimintaympäristöä, koneita, laitteita ja muuta tulevaan työhön liittyvää, jotta tuleva työpaikka tulisi nuorelle tutuksi. Tapaaminen ja tutustuminen madalsi kynnystä aloittaa työt uudessa työpaikassa ja työyhteisössä.

Kerrottiin, että erilaisia ammattilaisia tekee omia töitä. Mulle kerrottiin mitä tehtäviä kuuluu tehdä ja kenen kanssa teen hommia ja että keltä pitää kysyä.

Nuoren työllistymistä vahvistava työyhteisö

Nuoret kokivat hyvän työyhteisön merkitykselliseksi ja työllistymistä yritykseen edistäväksi tekijäksi. Hyvä työyhteisö vahvisti nuorten päätöksentekoa jatkaa yrityksessä, sijoittumista yritykseen, sopeutumista työyhteisöön sekä tuki työssä jaksamista. Eräs nuorista totesi, että hyvän työn tekee hyvä työyhteisö, ei pelkästään itselle merkityksellinen työ.

En jaksais olla täällä, jos ei olis niin hyvä työporukka.

Työporukka merkkää mulle tosi paljon.

Työyhteisöön tutustuminen yhteistyön alussa madalsi nuoren kynnystä pyytää neuvoa ja ohjausta yrityksessä. Nuorista oli hyvä, että tiesi, ketkä ohjaavat ja perehdyttävät työtehtäviin. Ohjaus, perehdytys ja palaute lisäsi nuoren ja työyhteisön vuorovaikutteisuutta

Työpaikan ohjaajaksi tuli toinen nuori. Se oli hyvä.

Kerrottiin, että kuka mua ohjaa, ja keneltä voi kysyä.

Yksi nuori kertoi, että työtehtävät näytettiin ensin, jonka jälkeen nuori teki toistoja niin monta kertaa, että varmasti osasi. Oli tärkeää, että sai olla vielä oppimassa, eikä tarvinnut heti olla valmis osaaja yrityksessä. Nuoret hyötyivät siitä, että työt opetettiin kunnolla alusta loppuun. Jos mokaili, niin sai koettaa uudestaan. Nuorten edistyminen kirjattiin valmennuskäynneillä näkyväksi ja toisaalta suunnattiin ohjausta ja perehdytystä yhteisen tavoitetyöskentelyn mukaisesti. Tavoitetyöskentelyssä käytiin keskustellen läpi työtehtävissä suoriutumista ja tulevia välitavoitteita. Nuoren vastuu kasvoi nuoren kykyjen ja tason mukaan.

Varmaan se, että mua ohjattiin tarpeeksi siellä työpaikalla, pysty ottamaan enemmän vastuuta pikku hiljaa.

Nuoret kokivat palautteen saamisen työtehtävistä ja tavoitteiden saavuttamisesta työpaikan ohjaajalta ja työyhteisöltä tärkeäksi. Nuorella oli mahdollisuus edetä seuraaviin työtehtäviin oikea-aikaisesti. Välitön ja vastavuoroinen palaute toi konkreettisia ratkaisuja työtehtäviin, rohkaisi menemään eteenpäin ja luottamaan omiin kykyihin ja osaamiseen. Tiedot nuoren sen hetkisestä osaamisesta ja kehittymiskohteista jäsensivät ohjausta, perehdytystä ja palautetyöskentelyä yrityksessä. Nuoret kokivat olevansa vielä oppimassa, joten heille oli tärkeää saada suoraa palautetta tehdystä työstä.

Sain porukalta hyvää palautetta tai alkuun kyllä aika paljon neuvojaki.

Sain palautetta tavoitteissa ohjaajalta ja sit työporukalta.

Yhteinen tavoitetyöskentely ja edistymisen osoittaminen

Yhteisen tavoitetyöskentelyn toimintatapaa avattiin nuorelle ja yritykselle heti ensimmäisessä erillisissä tapaamisissa sekä nuoren aloitettua työt yhteisissä tapaamisissa. Kummallekin osapuolelle kerrottiin, mitä yhteinen tavoitetyöskentely tarkoittaa, miten siinä

edetään ja mitä se eri osapuolilta vaatii heti yhteistyön alettua ja miten edistyminen tai tuen tarve tehdään näkyväksi alku- ja väliarvioinnissa. Kaksi haastateltavista nuorista aloittivat kuukauden työkokeilulla ennen työsuhteen aloittamista. Yksi nuorista työllistettiin suoraan työsuhteeseen työllisyyspalveluissa hyödynnettävän työnäytön avulla. Tavoitetyöskentelyssä keskusteltiin, arvioitiin ja seurattiin työssävalmennuksen menetelmän avulla osaamiseen, työyhteisössä toimimiseen, työelämätaitoihin ja hyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Valmentaja kirjasi tavoitteet ja osapuolten esiin tuomat havainnot ja näkemykset alku- ja väliarvioinneissa. Nuoria kannustettiin itsearviointiin, oman toiminnan havainnointiin ja oman toiminnan reflektointiin. Työyhteisöä kannustettiin tuomaan esiin nuoren edistymiseen ja tukeen liittyviä tekijöitä.

Siinä tavoitehommassa sain itsekin kertoa miten menee siellä töissä. Siinäkin vähän kuuli, et tuleeko jatkoo tai siis työtä.

Nuoret ja yritykset saivat vuoropuhelussaan tuoda esiin tarpeitaan ja näkökulmiaan tavoitteiden asettamisessa, toteutuksessa, seurannassa ja niiden siirtämisessä käytäntöön. Työtehtäviä ja toimintaa kyettiin jakamaan osatekijöihin nuoren ja yrityksen tarpeiden mukaisesti. Nuoret rohkaistuivat ottamaan puheeksi itseään askarruttavia asioita joko oma-aloitteisesti tai valmentajan tukemana. Tavoitetyöskentely antoi perustaa keskinäiseen ymmärrykseen nuoren ja työyhteisön välillä. Nuorilla ei ollut aiempaa kokemusta työyhteisön toimintaan liittyvistä tavoitteista.

Käytiin läpi sitä työyhteisöjuttua alussa. Mietin just, että mitä multa odotetaan siellä työpaikalla.

Tavoitetyöskentelyssä nuori sai yrityksen työyhteisöltä palautetta edistymisestään ja nuori sai itse kertoa, missä on edistynyt ja mihin mahdollisesti vielä tarvitsee ohjausta ja perehdytystä. Nuoret kokivat vähemmän stressiä ja epävarmuutta. Valmennuskäyntejä oli keskimäärin kolme noin kahden kuukauden aikana. Nuori ja yritys sai tarpeidensa mukaan ottaa yhteyttä valmentajaan valmennuskäyntien aikana ja niiden loputtua.

Sovittiin sellaisia konkreettisia asioita, että tiesin, missä mennään tai mitä multa odotettiin.

Nuoren kasvaminen ja kehittyminen yrityksessä

Nuorelle soveltuvien työtehtävien oppiminen, osaamisen osoittaminen ja selviytyminen yrityksessä edistivät itsenäistymistä ja nuorten työllistymistä yritykseen. Nuorille oli tärkeää, että alussa sai harjoitella, oppia ja tehdä toistoja itselle soveltuvissa työtehtävissä osaamisen kartuttamiseksi. Osaamisen edistyessä, uusien työtehtävien vastaanottaminen ja oppiminen tuntui nuorista mielekkäältä, koska heti ei voinut ollakaan valmis osaaja.

Olin tosi iloinen, että pääsin töihin, oon saanu lisää vastuuta, kun oon osoittanut osaamisen, sain tuoda oman idean työhön.

Nuoret halusivat itse olla aktiivisia, osoittaa osaamistaan ja kokeilla työtehtäviä, joista ei ollut mitään kokemusta. Nuoret halusivat osoittaa, että pärjäävät ja ottavat vastuuta osaamisen karttuessa. Nuorilla oli omia ideoita työn toteuttamiseen ja kehittämiseen sekä tavoite selviytyä jatkossa itsenäisesti työtehtävissä ja ongelmanratkaisutaitoja vaativissa kokonaisuuksissa.

Yritin heti kaikkia hommia, mitä pyydettiin. vaikka ei mulla osasta ollu mitään kokemusta. Kuljin koko ajan työpaikan ohjaajan mukana. Sekin näkee, että kyllä mä pärjään.

Kuntoutumisen edistyminen yrityksessä

Nuoret toivat työllisyyspalveluissa esiin tietoa sosiaaliseen, psyykkiseen, kognitiiviseen ja fyysiseen toimintakykyyn liittyvistä tekijöistä. Toimintakyvyn arvioinnissa hyödynnettiin nuoren itsearviointia, arviointimenetelmiä, nuoren verkostosta saatua tietoa sekä toiminnan havainnointia. Kaksi haastateltavaa oli ollut kuntouttavassa työtoiminnassa yli vuoden ja siirtyminen yritykseen toteutui suoraan työtoimintapaikasta. Nuorten mukaan ajantasainen tieto toimintakyvystä ja toimintakyvyn huomioon ottaminen tukivat työpaikan ja itselle soveltuvien työtehtävien valintoja.

Eräs haastateltava totesi, että kuntoutui paremmin täällä työssä kuin kuntouttavassa työtoiminnassa. Työkokeilun alkuvaiheessa yhden haastateltavan fyysinen toimintakyky rajoitti suoriutumista työssä. Nuoren voima ja kestävyys työssä lisääntyi, kun työergonomiaan kiinnitettiin huomiota ja nuorta ohjattiin työkykyä tukeviin elin- ja toimintatapoihin.

Alussa oli ongelmia, eikä jaksanut nostaa. Kunto on kohentunut, vaikka alussa ei ollut voimia ja fyysistä kuntoa.

Merkittävänä hyvinvoinnin myönteisenä muutoksena nuoret kokivat sen, että arkeen on tullut rytmiä ja työyhteisö on tuonut virtaa. Töissä oli tekemistä ja sai olla työkavereiden kanssa. Uusi työ, työpaikka ja työyhteisö edistivät nuorten kuntoutumista ja loivat taloudellista turvaa ja tasapainoa.

Keskinäinen työnjako yrityksessä

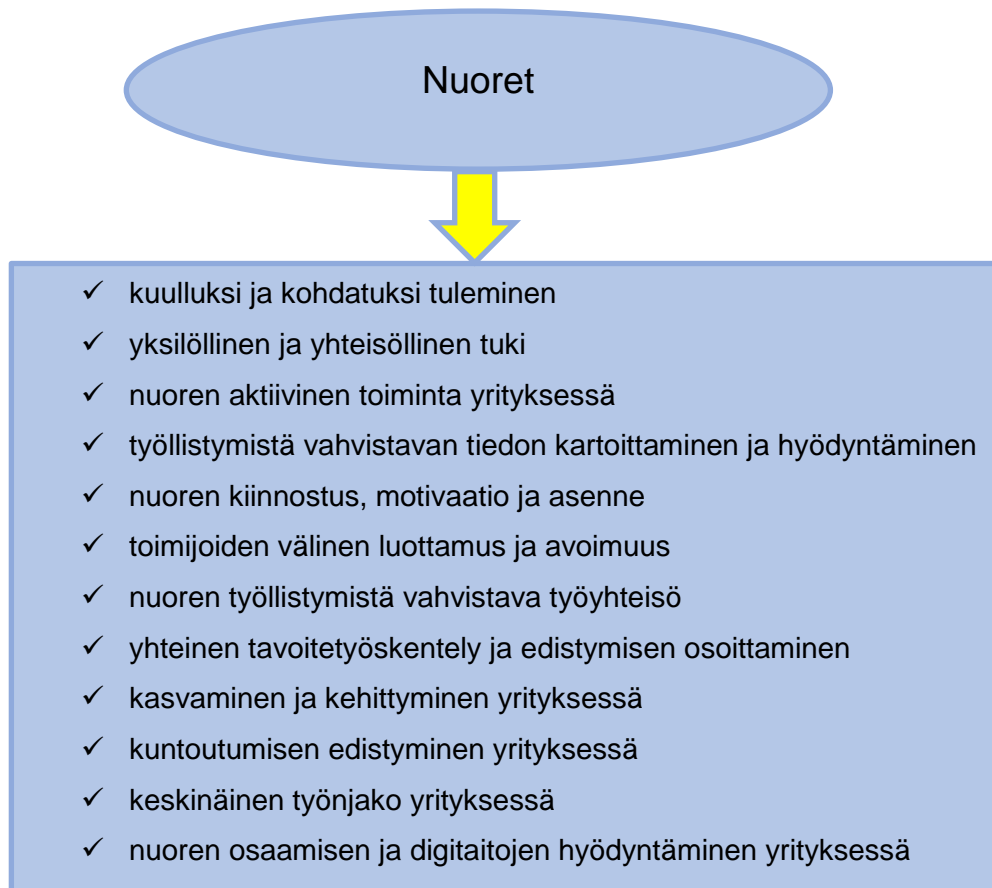
Nuoret kokivat tärkeäksi yrityksessä toteutettavan keskinäisen työnjaon. Yhdessä pitää saada hommat valmiiksi. Keskinäisen työnjaon avulla nuoret oppivat tuntemaan yrityksen työyhteisöä ja työyhteisön osaamista. Nuoret sai pohtia, mihin itse sijoittuu työyhteisössä ja kenen kanssa työskentelee missäkin vaiheessa. Nuorille oli tärkeää yhteistyö, yhteinen työ ja työtehtävien jakaminen sekä muiden auttaminen tarpeen mukaisesti. Keskinäinen työnjako vahvisti nuoren oman osaamisen, vahvuuksien ja kehittymiskohdeiden tunnistamista ja omaa osaamista vastaavien työtehtävien osoittamista työllistymisen alkuvaiheessa.

Työnjako on selvä ja jos joku jää jälkeen, kaikki auttavat.

Nuoren osaamisen ja digitaitojen hyödyntäminen yrityksessä

Yksi haastateltavista totesi jo yrityksessä toteutuneessa alkuarvioinnissa, että on valmis kaikkeen uuteen: ”olen iloinen siitä, että olen päässyt työhön ja omien ideoinnin tuomisesta työhön”. Nuori kertoi olleensa valmis ottamaan vastuuta ja olemaan valmis kaikkeen uuteen. Kehittymisen myötä nuoret olivat saaneet uusia työtehtäviä ja vastuuta työn kehittämisestä yrityksessä.

Mulle kerrottiin, että on jatkossakin mahdollisuus työssä, jos kaikki menee hyvin.



Kuvio 3. Nuorten työllistymistä yrityksiin edistävät tekijät nuorten näkökulmasta.

7.2 Keskeisimmät nuorten työllistymistä yrityksiin edistävät tekijät yritysten työntekijöiden näkökulmasta

Nuorten työllistymistä edistäviä tekijöitä olivat nuoren aktiivinen toiminta yrityksessä, nuoren työllistymistä vahvistavan tiedon kartoittaminen ja hyödyntäminen, nuoren kasvun ja kehittymisen tukeminen yrityksessä, nuoren pystyvyys ja valmiudet yrityksessä, nuoren kohtaaminen ja kuunteleminen, yksilöllinen ja yhteisöllinen tuki, turvallisuuden tunteen tukeminen yrityksessä, vaikeiden asioiden jakaminen ja ongelmien purkaminen valmentajalle, toimijoiden välinen luottamus ja avoimuus, nuoren tuleminen osaksi työyhteisöä, työllistymistä vahvistava työyhteisö, yhteinen tavoitetyöskentely ja edistymisen osoittaminen, nuoren kiinnostuneisuus, motivaatio ja asenne yrityksessä, nuorelle soveltuvat työtehtävät yrityksessä, vastavuoroinen palaute, keskinäinen työnjako, nuoren muuttaminen, yritykselle soveltuvien työ- ja toimintatapojen opettaminen nuorelle sekä nuorten osaamisen ja digitaitojen hyödyntäminen yrityksessä.

Nuoren aktiivinen toiminta yrityksessä

Yritysten mukaan nuoren aktiivinen toiminta edisti nuoren työllistymistä yritykseen. Nuoren aktiivinen toiminta näkyi yrityksissä siten, että nuori oli oma-aloitteinen ja omasi hyvät arvot, jotka näkyivät kaikessa nuoren toiminnassa. Nuoren oman osaamisen ja potentiaalinsa esiin tuominen antoi suuntaa nuoren ohjaukseen, perehdytykseen ja tarvittavaan koulutukseen yrityksessä. Yrityksille oli tärkeää, että nuori heti alussa tarttui tilanteisiin, oli valmis oppimaan uusia työtehtäviä ja ottamaan vastuuta. Yritykset korostivat työn haltuun ottamista tietyn pisteen jälkeen ja itsenäisen toiminnan merkitystä työllistämisen edistämiseksi. Yksi haastateltavista yrityksistä arvosti sitä, että nuorella oli valmius ponnistaa työkokeilun kautta työsuhteeseen, antaa näyttöjä ja ikään kuin myydä itsensä yritykseen osajaksiksi. Kaikkien haastateltavien yritysten tavoitteena oli löytää pysyvä työntekijä yritykseen.

Omalla toiminnalla näytti, että hoitaa oman roolin.

Tärkeätä on, että nuori voi itse vaikuttaa, esimerkiksi työn haltuunottoon. Alussa mennään käsi kädessä toisen kanssa. Toiset kasvavat enemmän ja toiset tarvitsevat pitempään tukea.

Nuoren työllistymistä vahvistavan tiedon kartoittaminen ja hyödyntämien

Yritykset arvostivat sitä, että työllisyyspalveluissa tunnettiin nuori ja pyrittiin etsimään juuri kyseiseen yritykseen soveltuvaa nuorta. Yhden yrityksen mukaan omat keinot haakea ja valita työntekijää ovat vaikeita silloin, kun tietoa hakijoista ei ole riittävästi saatavilla. Omassa rekrytoinnissa oli tuntunut, että huusi tyhjyyteen. Nuoren työkokemuksen puutteesta huolimatta yritykset kokivat saaneensa yritykseensä sopivan työntekijän. Valmentaja kokosi työssävalmennuksen prosessin mukaisesti nuoren alkukartoituksen aikana tietoa myös yrityksen tavoitteista ja toiveista työllistämiseen liittyen. Alkukartoitus suunnattiin vastamaan sekä nuoren että yrityksen tarpeisiin ja tavoitteisiin. Alkukartoituksessa hyödynnettiin nuoren haastattelua, toiminnan havainnointia, nuoren tarpeenmukaisia arviointimenetelmiä, nuoren verkostosta saatua tietoa ja CV:n päivittämistä. Alkukartoitus antoi perustan tulevalle yhteiselle toiminnalle ja tavoitteille. Tietoa hyödynnettiin nuoren siirryttyä yritykseen tavoitteiden asettelussa, ohjauksessa ja perehdytyksessä sekä nuorelle sopivien työtehtävien valinnassa nuoren siirryttyä joko työkokeiluun tai palkkatyöhön yritykseen.

Yrityksiltä pyydettiin alkukartoituksessa kuvauksia työtehtävistä, vaaditusta osaamisesta, työyhteisön toiminnasta, yrityksen arvoista ja toimintatavoista. Yrityksen kanssa käytyjen keskustelujen aikana yritykset saivat tietoa työssävalmennuksesta ja siitä, mitä heiltä valmennuksen aikana odotetaan. Yritysten tuottamat kuvaukset vahvistivat nuoren päätöstä valita itselleen sopiva työpaikka ja toivat nuorelle tietoa siitä, mitä konkreettisia asioita häneltä odotetaan tulevassa työpaikassa. Tiedon keräämistä nuoren edistymisestä jatkettiin nuoren siirryttyä yritykseen. Tietoa hyödynnettiin esimerkiksi uusien työtehtävien aikataulutuksessa, työtehtävien lisäämisessä ja nuoren lisäohjauksen tarpeen osoittamisessa.

Nuoren kasvun ja kehittymisen tukeminen yrityksessä

Nuoren kasvun ja kehittymisen tukeminen yrityksessä edisti nuoren työllistymistä. Yksi yritys kertoi, että alussa nuoren kanssa menttiin käsi kädessä, kunnes nuori osoitti selviytyvänsä. Jos nuori oli erityisen ujo, työyhteisö antoi riittävästi aikaa ja pyysi valmentajalta keinoja vuorovaikutus- ja kommunikaatiotilanteisiin. Yhdessä yrityksessä toimitusjohtaja ilmaisi asian siten, että kunnioitetaan kehoilmasua, jos näkee, että nuori ei ole halukas tulemaan lähelle.

Ammattitaitoa ei tarvinnut olla heti vaan kehittymiselle annettiin aikaa. Yritys halusi kasvattaa nuorta tietynlaisiin työtehtäviin. Yrityksille oli tärkeää kasvattaa nuorta ja tukea nuorta kehittymään, sillä tavoitteena oli löytää pysyvä tekijä. Nuoren oma halu kasvaa yrityksen oli ratkaisevaa työllistämisen kannalta.

Nuoren kehitys yllätti, kun alussa oli niin ujo, että mietittiin, milloin pääseekö koskaan hallilta ulos ja millainen työntekijä kasvaa.

Nuoren pystyvyys ja valmiudet yrityksessä

Yritysten mukaan nuoren työelämävalmiudet edistävät työllistymistä.

Tietyt työelämävalmiudet pitää ollakin ennen työhön laittoja.

Yritykset olivat saaneet työllisyyspalveluista kattavaa tietoa nuoren työelämävalmiuksista, osaamisesta, vahvuuksista, toimintakyvystä sekä kehittymiskohteista. Työllistymi-

sen kannalta ratkaisevaa oli nuoren kyky omaksua, kehittyä ja oppia yrityksen tarpeenmukaisia työtehtäviä ja toimintatapoja. Yrityksessä nuoren kasvun ja oppimisen avulla nuoren pystyvyys tuli esiin. Nuorten pystyvyyden vahvistuessa, yritykset antoivat nuorille enemmän vastuuta ja itsenäisyyttä. Tällöin työyhteisön toteuttamaa ohjauksen ja perehdytyksen määrää kyettiin vähentämään. Yhdessä yrityksessä nuoren potentiaali näkyi itsensä johtamisessa ja valmiutena toimia jopa esimiehenä lähitulevaisuudessa.

Lähin katsomaan että mihin persoona lähtee kasvamaan, nyt on vientejä ym. tehnyt yksinkin eli lähtenyt irtaantumaan mitä en pidä ollenkaan pahana.

Yritykset liittivät valmiuksiin myös nuoren kyvyn toimia tiimipelaajana työyhteisössä. Toimiminen osana työyhteisöä tarkoitti sitä, että nuori osasi luottaa työyhteisöön, uskalsi tuoda sanallisesti esiin itseään askarruttavia asioita ja tiesi, keneltä tarvittaessa kysyä.

Nuoren kohtaaminen ja kuunteleminen

Yrityksille oli tärkeää nuoren kohtaaminen yrityksessä yhdessä valmentajan kanssa. Yritykset halusivat lähteä etenemään uusi työntekijä edellä ja ottaa jo haastattelussa huomioon se, että nuorella ei ole mitään kokemusta työllistymisestä yritykseen. Haastattelutilanteessa nuori sai valmentajan yksilöllisen tuen nuoren tavoitteiden mukaisesti. Nuori sai tavoitteiden avulla osoittaa, että haluaa töihin ja työyhteisö sen, ettei nuoren tarvitse jäädä yksin. Tavoitteiden asettelun avulla työyhteisö kykeni kohdentamaan yksilöllistä tukea nuorelle työkokeilun ja/ tai työsuhteen alettua. Yhden yrityksen mukaan nuori on vastaanotettu yritykseen ”ihminen ihmisenä” periaatteella.

Yksilöllinen ja yhteisöllinen tuki

Nuoren yksilöllinen tuki työllisyyspalveluiden valmentajalta ja yhteisöllinen tuki yrityksen työyhteisöltä edisti työllistymistä. Valmentajan yksilöllinen tuki vahvistivat nuorten oikea-aikaista siirtymistä yritykseen. Yritykset arvioivat, että nuori ei välttämättä olisi ottanut yritykseen yhteyttä ilman valmentajaa. Osalla nuorista ei ollut kokemusta työllistymisestä, jolloin valmentaja rinnalla kulkeminen yrityksessä edisti työllistymistä. Yrityksistä oli hyvä, että yrityksessä oli nuorelle tuttu yrityksen ulkopuolinen toimija ja tiivis alkuvaiheen tuki. Yritysten mukaan nuoresta sai enemmän irti, kun valmentaja oli paikalla tuke-
massa keskinäistä tutustumista ja vuorovaikutusta. Valmentajan tuki siirtymävaiheessa

johdatti nuoren turvallisesti työhön ja työyhteisöön. Valmentaja toimi alkuvaiheessa fasilitaattorina, joka kokosi ihmiset yhteen ja toi keinoja sekä nuorelle ja työyhteisölle etenemiseen yhteistyössä ja yhteisessä työssä.

Musta oli hyvä koska varmasti auttoi nuorta ja olisiko nuori ees tullu haastatteluun jos sua ei ois ollu, ois ollu niin iso kynnys, miten oisi kokenut meidän räiskyvyyden.

Kaikki yritykset toivoivat, että valmentajan tuki yrityksessä olisi jatkunut vielä alkuvaihetta pidempään. Keskimäärin kolmesta neljään valmennuskertaa toteutettiin yrityksen toimintaympäristössä. Valmennuskertojen lisäksi kommunikointi ja viestintä toteutui puheluiden, sähköpostien, tekstiviestien, videoiden ja kuvien avulla. Valmentajan tuki alkuvaiheen jälkeen liittyi yritysten mukaan asioihin, joita oli vaikea ottaa puheeksi nuoren kanssa. Yksi yritys toi esiin, että on vaikea rajata sitä, mihin voi puuttua, mikä on sopivaa puuttumista ja miten voi puuttua esiin tulleeseen ongelmaan.

Työyhteisön ja oman ohjaajan tuki ja kannustus yrityksessä vaikuttivat myönteisesti työllistymiseen ja nuoren selviytymiseen työtehtävissä ja osana työyhteisöä. Työyhteisöt tunnistivat oman toiminnan vaikutukset nuoren elämänhallinnan taitoihin, oppimiseen ja tilanteeseen yrityksessä. Työyhteisön tuki edisti nuorten työllistymistä ja sitä, ettei nuorta jätetty yksin selviytymään uusista asioista. Yrityksissä pidettiin huolta ja käytiin nuoren luona kysymässä tuen tarvetta säännöllisesti työllistymisen alkuvaiheessa. Kyseisessä yrityksessä korostettiin sitä, että nuori otettiin vastaan ennakkoluulottomasti ja avoimin mielin.

Me istutaan kaikki samassa pöydässä, työtehtävästä riippumatta yhtä aikaa.

Vaikeiden asioiden jakaminen ja ongelmien purkaminen valmentajalle

Kaikkien yritysten mukaan valmentajan ja nuoren luottamussuhde oli avain siihen, että nuori pystyi jakamaan vaikeita asioita ja purkamaan ongelmiaan tarpeidensa mukaisesti.

Jos nuorelle olisi tullut jotain vakavampaa, olisi ollut helpompi jakaa sun kanssa.

Yrityksissä ei aina yrityksistä huolimatta huomata nuoren ongelmia tai tilanteita, joissa nuori kokee liikaa paineita. Yksi yrityksistä kuvasi, että työyhteisölle tulee neuvottomuuden tunne, kun aina oma osaaminen ei riitä vaikeiden tilanteiden ja asioiden purkamis-

seen. Tilanteen saattavat olla vaikeita vielä sen jälkeenkin, kun on oppinut uuden työntekijän tuntemaan. Valmentajan tuki nuorelle auttoi työllistymisen alkuvaiheessa nuoria käymään läpi itselle vaikeita asioita, joita otettiin puheeksi tavoitetyöskentelyssä nuoren ja työyhteisön tarpeiden mukaisesti.

Turvallisuuden tunteen tukeminen yrityksessä

Nuorelle tuttu valmentaja yrityksen turvallisessa ympäristössä lievitti nuoren pelkotiiloja nuorelle uudessa tilanteessa. Nuoren ei tarvinnut jäädä yksin uudessa yhteisössä ja tilanteissa, joista ei ollut aiempaa kokemusta. Yhden yrityksen mukaan nuorella on nopeasti pallo hukassa, kun ei tiedä, mitä yrityksessä tulee tapahtumaan eikä yrityksen toimijat ole vielä tuttuja. Valmentaja tunsu nuoren ja tuki sekä nuorta että työyhteisöä kohtamiseen ja toisten kuuntelemiseen. Nuoren turvallisuuden tunnetta lisäsi yritysten mukaan keskusteleva toimintatapa ja se, että tavoitteita raamitettiin kaikille ymmärrettävällä tavalla.

Johdatit nuoren turvallisesti matkaan yrityksessä.

Toimijoiden välinen luottamus ja avoimuus

Nuoren, valmentajan ja työyhteisön välinen keskinäinen luottamus edisti nuoren työllistymistä. Yritykset kokivat työllisyyspalvelut luottamuksenarvoiseksi, sillä olivat aina saaneet palvelun kautta sopivia työntekijöitä. Työllisyyspalveluiden toimijoiden tavoitteena oli ollut oppia tuntemaan yritykset, tunnistaa yrityksen työllistämisen tarpeet sekä rakentaa luottamusta yritykseen.

Tuntee yritykset, mätsäys, hyviä tyypejä on löytynyt.

Yhden yrityksen mukaan nykynuoret on fiksuja ja heihin voi luottaa. Yritykset halusivat rakentaa luottamuksen uuteen työntekijään sen sijaan, että tuijotettaisiin pelkästään substanssiin. Keskinäistä luottamusta yrityksessä edisti se, että nuoret osasivat luottaa työporukkaan ja tiesivät keneltä yrityksessä kysyä neuvoa. Yhden yrityksen mukaan valmentajan fasilitoima tavoitetyöskentely edisti keskinäistä luottamuksen syntymistä. Työyhteisön ja nuoren välinen luottamus edisti työyhteisön toimintaa ja myötävaikutti siten nuoren sijoittumista yritykseen. Nuoren ja valmentajan välinen luottamussuhde ja sen säilyminen yrityksessä pidempään oli yritysten mukaan työllistymistä edistävä tekijä.

Luottamus ja avoimuus edisti asioiden puheeksi ottoa ja osapuolten yhteistyötä yrityksessä.

Mun mielestä on hyvä asia, että mennään työnhakija edellä ja se, että se luottamus säilyisi.

Yksi yritys totesi, että ovat itsekin ”nuoria”, joilla on avoin katse ja mieli. Avoimuutta tuettiin siten, että asioista ja yhteisistä tavoitteista puhuttiin ennen nuoren siirtymistä yritykseen ja heti siirtymisen jälkeen. Tavoitetyöskentely toimi yhtenä konkreettisena keinona avoimuudelle. Avoimuus edisti asioista puhumista ja siten vuorovaikutusta ja kommunikaatiota osapuolten välillä. Yritysten mukaan nuorta helpotti ottaa asioita puheeksi heti siirtymävaiheen alussa, kun valmentaja oli läsnä. Yhden yrityksen mukaan heidän keinoinsa olivat vähäiset ujon nuoren kanssa. Tällöin yritys hyötyi avoimuudesta ja valmentajan tuesta vuorovaikutuksen ja kommunikaation edistämiseksi. Puheeksi ottamisen merkitys korostui myös yrityksessä toteutuneessa perehdytyksessä, ohjauksessa ja palautteessa.

Aluksi ei uskalla, ei puhu mitään; hän ei tiedä mitä sanoa eikä tiedä mitä vastata.

Osalle nuorista vuorovaikutus- ja kommunikaatiotilanteet tuntuivat vaikeilta ja oli epävarmuus siitä, mitä pitää sanoa. Yhden yrityksen mukaan tavoitetyöskentelyn avulla saatiin kielenkannat auki ja päästiin keskinäiseen vuoropuheluun. Valmennuksen etu nähtiin siinä, että asioista puhuttiin avoimesti ja kannustavasti sekä se, että nuoren eteneminen osana työyhteisöä tehtiin näkyväksi suullisesti ja kirjaamalla edistyminen yhteisiin tavoitteisiin. Tavoitetyöskentelyn avulla työyhteisöllä ja nuorella oli mahdollisuus muuttaa keskinäistä toimintaa, asettaa välitavoitteita ja suunnata tukea, ohjausta, perehdytystä ja palautetta yrityksessä.

Meilläkin henkilökemia, tietynlainen asenne on tärkeämpää kuin fyysiset taidot tehdä juttuja, jos ei porukkaan sovi niin siitä ei tule mitään.

Nuoren tuleminen osaksi työyhteisöä

Yhden yrityksen mukaan nuoren sulautuminen työyhteisöön ja asenne ovat paljon tärkeämpää kuin nuoren fyysiset taidot. Jos nuori ei sovi porukkaan, työssä ja työyhteisössä on vaikea päästä eteenpäin. Työyhteisöön sopeutumisesta edisti työyhteisön jäseniin

tutustuminen. Tutustumisen avulla nuori sai tietoa siitä, ketä yrityksessä toimii ja miten nuori itse sijoittuu osaksi työyhteisöä. Yrityksille oli tärkeää, että nuori kokee tullessaan osaksi tiimiä ja tuntee kuuluvansa joukkoon. Yksi nuorista oli jo siirtymävaiheen alussa antanut palautetta työyhteisölle siitä, että tiimiin kuuluminen on tärkeää.

Mikroyritystä vetäessä näen, että työporukan yhteen hitsautuminen on tärkeää yritystoiminnan kannalta.

Työllistymistä vahvistava työyhteisö

Yhden yrityksen perehdytyksessä ja ohjauksessa käytiin läpi perusasiat, kuten miten ja milloin töihin tullaan. Yrityksen työyhteisöstä nimettiin ohjaaja, joka alkuun kulki vahvasti nuoren rinnalla. Ajallisesti kyse oli kuukausien sijaan viikoista, jonka jälkeen ohjausta kyettiin vähentämään. Ohjaaja oli mukana myös tavoitetyöskentelyssä sekä nuoren alkua väliarvioinneissa. Nuori sai kulkea ohjaajan ”siipimiehenä” ja sai työmallin heti alussa. Tavoitteena oli tukea nuoren osaamisen esiin tuomista ja saada tietoa siitä, mihin perehdytystä ja ohjausta kohdennetaan jatkossa. Yrityksessä haluttiin löytää yhteys nuoreen ihmisenä ei pelkästään yhteyttä substanssiosaamiseen. Nuori sai mahdollisuuden kasvaa ja kehittyä.

Nimettiin se ohjaaja työpaikalla, vaikka kyllä kaikki otti mut huomioon. Otti tosi hyvin huomioon ja ottaa vieläkin.

Yhteinen tavoitetyöskentely ja edistymisen osoittaminen

Yrityksen toimintaympäristössä toteutettu yhteinen tavoitetyöskentely ja nuoren edistymisen osoittaminen edistivät nuorten työllistymistä. Valmentajan tehtävänä oli kirjata tavoitteet, arviointi, seuranta ja toteutus valmennuksessa hyödynnettävään arviointimenetelmään valmennuskäyntien aikana. Tavoitteet liittyivät osaamiseen, työyhteisön toimintaan, työelämätaitoihin ja hyvinvointiin. Yritykset kokivat etenkin nuoren substanssiosaamisen osoittamisen selkeänä, mutta esimerkiksi vuorovaikutukseen ja kommunikointiin liittyvä osaaminen osoittaminen koettiin vaikeampana. Työyhteisöissä pohdittiin mm. sitä, miten toimia, jos nuori ei puhu, miten kunnioittaa nuoren kehonilmaisua, silloin kun huomaa, ettei nuori halua, että tullaan lähelle tai miten saada nuorelta palautetta. Alku- ja väliarvioinneissa arvioinnin kohteena olivat osaamisen lisäksi muita työelämävalmiuksien osa-alueista kuten vastuullisuus, luotettavuus, työn organisointi- ja suunnittelu, itseohjautuvuus ja .

Nuori osallistui tavoitteiden asettamiseen, arviointiin ja seurantaan yhdessä työyhteisön ja valmentajan kanssa. Nuori sai nimetä tavoitteitaan, jotka yhdessä työyhteisön kanssa muokattiin kaikille osapuolille sopiviksi. Yritysten mukaan työyhteisö hyötyi siitä, että nuori toi tavoitetyöskentelyssä esiin asioita, jotka osattiin ottaa perehdytyksessä, ohjauksessa ja palautteessa ottaa huomioon. Nuoren työntekijän kohdalla yritysten perehdytys poikkesi kokeneemman uuden työntekijän perehdytyksestä. Yksi yrityksistä korosti tavoitteiden näkyväksi tekemisen merkityksellisyyttä ja sitä, että sen avulla keskinäinen vuoropuhelu nuoren ja työyhteisön välillä edistyi. Konkreettinen esimerkki huomioon ottamisesta oli nuoren valmiuksien edetessä asettaa sopiva ajankohta asettaminen nuoren itsenäiselle asiakaskäynnille.

Väliarvioinnin mukaan osaa johtaa ja viedä omia tehtäviä eteenpäin.

Alkuarvioinnissa otettiin huomioon nuoren lähtökohdat ja eteneminen nuoren tavoitteiden mukaisesti. Nuoren edistymisen osoittaminen oli avaintekijä sijoittumisessa yritykseen. Väliarvioinnin tavoitteena oli vahvistaa nuoren työllistymistä palkkasuhteeseen yritykseen erityisesti silloin, kun nuori oli vielä työkokeilussa.

Nuoren ja yrityksen tavoitteiden säännöllinen seuranta edisti nuoren työllistymistä. Konkreettisten tavoitteiden avulla saatiin tietoa nuoren edistymisestä ja toisaalta kehittymisen kohteista. Yhden yrityksen mukaan seurannasta oli etua kaikille osapuolille, sillä tietoa edistymisestä koottiin monelta kantilta ja monen mielipiteen kautta. Tietoa koottiin mm. osaamisen edistymisestä uusissa työtehtävissä, tuen tarpeesta ja työyhteisön toimintaan liittyvissä tekijöissä. Työyhteisö kykeni hyödyntämään tietoa nuoren ohjauksessa ja uusien työtehtävien antamisessa. Yhden yrityksen mukaan koottu tieto oli monipuolista, luotettavaa ja tietoa kyettiin hyödyntämään välitavoitteissa, nuoren edistymisen osoittamisessa ja työsuhteen vahvistamisessa. Kaikkien nuorten jatkosuunnitelmana oli työllistyä yritykseen ja yritysten tavoitteena oli saada uusi osaaja.

Seuranta toteutui n.10 viikon ajanjaksolla työyhteisön ja nuoren toimesta valmentajan fasilitoimana. Valmentajan tehtävänä oli kirjata seuranta valmennuksessa hyödynnettävään arviointimenetelmään valmennuskäytien aikana. Alku- ja väliarvioinnin välit olivat kahdesta kolmeen viikkoon yrityksen ja nuoren tarpeen mukaisesti. Työpaikan ohjaaja ja työyhteisön muut jäsenet tekivät jatkuvasti seurantaa nuoren edistymisestä ja kertoi

seuraavista tavoitteista väliarvioinnissa. Seuranta tehosti työyhteisön keskinäistä raportointia, välitavoitteisiin liittyvää keskustelua ja myötävaikutti nuoren itsearviointiin ja välitavoitteiden asettamiseen yrityksessä.

Nuoren kiinnostus, motivaatio ja asenne yrityksessä

Nuoren työllistymistä edisti se, että nuori osoitti kiinnostustaan työtä kohtaan ja motivaatiotaan kehittyä. Yritysten mukaan uuden työn kyllä oppi, jos on riittävästi kiinnostusta. Yrityksille oli tärkeää, että nuorella oli sellainen asenne, että uskaltaa tarttua tilanteisiin ja on oma-aloitteinen. Asenne näkyi myös nuoren työyhteisön toiminnassa siten, että nuori oli positiivinen ja mukautui kiperissäkin tilanteissa.

Nuorelle soveltuvat työtehtävät yrityksessä

Työllistymistä edistävänä tekijänä oli nuorelle soveltuvien työtehtävien antaminen yrityksessä. Työtehtävien antamisessa hyödynnettiin nuoren osaamisesta ja vahvuuksista koottua tietoa sekä yhteistä tavoitetyöskentelyä. Perustason työtehtävien läpikäymisen jälkeen nuori antoi näyttöjä osaamisestaan. Näytön avulla nuori sai itselleen sopivia suoritusasteen töitä, joita jatkossa oppimisen edistyttyä monipuolistettiin.

Yritykselle soveltuvien työ- ja toimintatapojen opettaminen nuorelle

Kaikki yritykset korostivat sitä, että tavoitteena on saada uudesta työntekijästä yrityksen näköinen työntekijä. Yrityksillä oli kokemuksia siitä, että on helpompi opettaa yrityksille soveltuvia työ- ja toimintatapoja nuorelle, jolla ei ollut yritysten kannalta aiemmista työpaikasta saatuja huonoja työ- ja toimintatapoja.

Vastavuoroinen palaute

Palautteen saaminen nuorelta ja palautteen antaminen nuorelle edisti työllistymistä. Yrityksille oli tärkeää, että nuori uskaltaa antaa palautetta heti alkuvaiheessa. Vastavuoroinen palaute keskusteltiin tarvittaessa auki yhteisessä tavoitetyöskentelyssä ja valmennuskäynneillä. Yhden yrityksen mukaan palautteella on suora merkitys keskinäiseen toimintaan ja töiden eteenpäin viemiseen.

Yritykset arvostivat nuoren kykyä vastaanottaa palautetta, omaksua palaute ja suoriutua sen mukaisesti tehtävistä.

Puuttuu täysin ylimielisyys ottaa neuvoja ja ohjeita vastaan, vaikka antaa minkälaisen palautteen tahansa, ottaa palautteen kuin palautteen ottamatta hertettä neään.

Keskinäinen työnjako

Työtehtävien jakamisessa nuori sai mahdollisuuden tutustua heti työllistymisen alkuvaiheessa työyhteisön jäseniin ja työyhteisön jäsenten osaamiseen. Työtehtävien jakaminen auttoi nuorta hahmottamaan omaa osaamistaan ja rooliaan suhteessa muihin. Keskinäiseen työnjakoon liittyi oleellisesti palautteen antaminen nuorelle sekä kommunikaatiota- ja vuorovaikutusta osapuolten välillä. Palaute edisti nuoren selviytymistä uusista työtehtävistä ja niiden jakamista työyhteisön kesken.

Nuoren mukautuminen työelämään

Nuoren mukautuminen työelämään edisti nuoren työllistymistä. Yksi haastateltavista yrityksistä arvosti sitä, että nuori ei osoittanut turhautumista vaikeissakaan työtehtävissä vaan kykeni sietämään painetta ja ohittamaan virheet mennäkseen eteenpäin. Mukautuminen erilaisiin tilanteisiin ja työtehtäviin oli yrityksen kannalta tärkeää, vaikka kyseisistä työtehtävistä ei ollut aiempaa kokemusta. Yritykset näkivät etuna sen, että nuorilla ei ollut yrityksen kannalta huonoja työskentelytapoja aiemmista työpaikoista. Nuoret olivat vastaanottavaisia ja saivat mahdollisuuden aloittaa täysin tyhjältä pöydältä työllistävän yrityksen kanssa. Kahden haastateltavan yrityksen tavoite oli se, että työllistettävän nuoren kanssa päästään aloittaa nollasta ja opettaa itse yrityksen näköiseksi työntekijäksi.

Nykyinen työelämä on jatkuvassa muutoksessa. Yritysten mukaan työelämä on sellainen, että pitää pysyä mukana muutoksissa. Yhden työtehtävän tai osaamisalueen hallitsemisen sijaan pitää olla moniosaajuutta. Nuoren mukautuminen muutoksiin näkyi yrityksissä siten, että nuori kykeni oppimaan, mukautumaan ja menemään eteenpäin muuttuvissa olosuhteissa ja tilanteissa. Nuoren sitoutuminen ja myönteinen suhtautuminen muutoksiin edisti yrityksen halua luoda nuorelle mahdollisuuksia edetä. Esimerkkinä mahdollisuuksista yrityksen kustantama koulutus.

Ainakin nuoret, jotka meille on jäänyt, on aika hyvin mukautuneet muutoksiin.

Nuorten osaamisen ja digitaitojen hyödyntäminen yrityksessä

”Me saadaan yrityksessä nuorilta uusia näkökulmia, sillä nuoret osaavat sellaista, mitä me vanhat ei kovin hyvin osata ja hallita”. Kyseisen yrityksen työkokeiluun tullut nuori toi työkokeilun aikana työhön uusia toimintatapoja ja ideoita, joita yrityksessä jatkossa hyödynnettiin. Nuoren tapa tehdä työtä oli erilainen kuin muilla työntekijöillä. Työkokeilija nähtiin myös uuden osaamisen, ideoiden ja työtapojen tuoja yritykseen sen sijaan, että aina olisi vanhojen työtapojen perehdytyksen ja ohjauksen kohde. Yksi merkittävimmistä nuorten kehittämisideoista liittyi digitaitoihin; järjestelmien, teknologian ja sosiaalisen median hyödyntämiseen työpaikalla. Yhden yrityksen mukaan hätätilanteissa piti turvautua nimenomaan tähän, sillä nuoren osaaminen on aivan toisissa sfääreissä kuin oman ikäisillä.

Nuoret edustavat eri sukupolvea, joten olemme olleet ihmeissämme nuoren kertoessa esimerkiksi sosiaalisesta mediasta ja kehitysehdotuksista.

Yritykset

- ✓ nuoren aktiivinen toiminta yrityksessä
- ✓ nuoren työllistymistä vahvistavan tiedon kartoittaminen ja hyödyntäminen
- ✓ nuoren kasvun ja kehittymisen tukeminen yrityksessä
- ✓ nuoren pystyvyys ja valmiudet yrityksessä
- ✓ nuoren kohtaaminen ja kuunteleminen
- ✓ yksilöllinen ja yhteisöllinen tuki
- ✓ turvallisuuden tunteen tukeminen yrityksessä
- ✓ vaikeiden asioiden jakaminen ja ongelmien purkaminen valmentajalle
- ✓ toimijoiden välinen luottamus ja avoimuus
- ✓ nuoren tuleminen osaksi työyhteisöä
- ✓ työllistymistä vahvistava työyhteisö
- ✓ yhteinen tavoitetyöskentely ja edistymisen osoittaminen
- ✓ nuoren kiinnostuneisuus, motivaatio ja asenne yrityksessä
- ✓ nuorelle soveltuvat työtehtävät yrityksessä
- ✓ vastavuoroinen palaute
- ✓ keskinäinen työnjako
- ✓ nuoren mukautuminen työelämään
- ✓ yritykselle soveltuvien työ- ja toimintatapojen opettaminen nuorelle
- ✓ nuorten osaamisen ja digitaitojen hyödyntäminen yrityksessä

Kuvio 4. Keskeisimmät nuorten työllistymistä yrityksiin edistävät tekijät yritysten työntekijöiden näkökulmasta.

7.3 Nuorten työllistymistä yrityksiin edistävät ydintekijät kehittäjätyöryhmän näkökulmasta

Nuorten työllistymistä edistäviä tekijöitä olivat nuoren aktiivinen toiminta, yksilöllinen ja yhteisöllinen tuki, työllistymistä vahvistavan tiedon kartoittaminen ja hyödyntäminen, työllistymistä vahvistavan tiedon kartoittaminen ja hyödyntäminen, työllistymistä vahvistavat asiakastietojärjestelmät ja tiedonkulku, nuoren kohtaaminen ja kuunteleminen, yhteinen tavoitetyöskentely ja edistymisen osoittaminen, toimijoiden välinen luottamus ja avoimuus, nuoren kiinnostuneisuus, motivaatio ja asenne, nuoren kasvun ja kehittymisen tukeminen, nuoren mukautuminen työelämään ja nuoren osaamisen ja digitaitojen hyödyntäminen yrityksessä.

Yksilöllinen ja yhteisöllinen tuki

Nuoren tarpeen mukainen yksilöllinen tuki työllisyyspalveluissa ja yhteisöllinen tuki yrityksessä edisti tunnistamaan nuoren tuen tarvetta ja työllistymistä yritykseen. Nuori sai itse sanoittaa tuen tarvettaan työllistymisprosessin aikana. Työyhteisön tuen tarpeeseen vastattiin valmennuskäyntien aikana sekä tarvittaessa erillisinä soittoina ja sähköisinä yhteydenottoina.

Eritoten työllistymisen alkuvaiheessa nuori tarvitsi työyhteisön tukea perusasioissa valmiuksiin, itsetuntemuksen vahvistamiseen, työtehtävien oppimiseen, vastuunottamiseen ja itsensä johtamiseen liittyen. Kolmannen osapuolen (valmentajan) jalkautuminen yritykseen edisti asioiden puheeksi ottamista yrityksessä ja siten sekä yksilöllisen että yhteisöllisen tuen kohdentamista nuorelle ja työyhteisölle.

Yrityksen työyhteisön tuen tarve korostui erityisesti silloin, kun yrityksellä ei ollut keinoja edetä nuoren kanssa esimerkiksi kommunikointitaitoihin ja henkilökohtaisiin asioihin liittyen.

Helpottaa kun ulkopuolinen taho on tukemassa asioiden puheeksi ottoa yrityksessä.

Työelämän edustajan kannustava ja myönteisen ilmapiirin luominen yrityksessä edistivät nuoren työllistymistä. Rohkaisu työllistymistä vaikeuttavien asioiden puhumiseen ja esiin tuomiseen vaikutti myönteisesti nuoren sijoittumiseen yrityksessä. Rentous ja nuoren rohkaiseminen tuki nuoren toimintaa yrityksessä.

Kun rentous katoaa, onko nuori saanut väärää palautetta?

Työllistymistä vahvistavan tiedon kartoittaminen ja hyödyntäminen

Alkukartoitus tuki nuoren oikea-aikaista ohjatumista nuoren tavoitteiden mukaiseen työhön ja nuorelle soveltuvaan yritykseen. Alkukartoituksen avulla saatiin tietoa nuoren työllistymisedellytyksistä nuorelta itseltään asiakastietojärjestelmistä ja verkostosta saadun tiedon lisäksi. Nuoren palvelutarpeen arvio, haastattelut, nuoren mukaan ottaminen arviointiin, toiminnan havainnointi sekä arviointimenetelmien hyödyntäminen kuuluivat alkukartoitukseen. Yritysten alkukartoituksen avulla saatiin tietoa yritysten työllistämisen tarpeesta suhteessa työllistettävään nuoreen. Kehittäjätyöryhmä näki edistävänä tekijänä yrityksissä nousseen tarpeen valmentajan kuntoutusosaamiselle ja valmennuskäynneille yrityksessä.

Alkukartoituksesta noussut työllistymisen kannalta oleellinen tieto oli hyödynnettävissä yrityksissä. Tieto nuoren edistymisestä edisti nuoren sijoittumista yritykseen.

Työllistymistä vahvistavat asiakastietojärjestelmät ja tiedonkulku

Nuoren toimijoiden kokoaman tiedon tallentaminen tietojärjestelmiin ja tiedon tallentaminen ja jakaminen nuoren ja toimijoiden välillä tehosti nuoren sijoittumista yritykseen. Yhdellä kehittäjätyöryhmään osallistuvista ohjaajista oli yli vuoden mittainen kokemus nuoren kanssa toimimisesta yritykseen työllistyneen nuoren kanssa. Nuoren, ohjaajan ja valmentajan välinen yhteistyö, tietojärjestelmistä kootun tiedon kokoaminen ja myös hiljaisen tiedon siirtäminen tietosuoja kunnioittaen edisti merkittävästi nuoren työllistymistä. Valmentajan tehtävänä oli koota työllistymistä vahvistavaa tietoa alkukartoituk-

sessä asiakastietojärjestelmistä sekä nuoren, nuoren ohjaajan ja nuoren verkoston tuottamasta tiedosta. Tiedonkulku toimijoiden välillä edisti nuoren tarpeiden huomioon ottamista työllistymisessä ja nuoren tarpeenmukaista tuen kohdentamista yrityksessä.

Kehittäjätyöryhmän mukaan työllistymiseen liittyvän ajantasaisen tiedon kirjaaminen tietojärjestelmiin oli nuoren työllistymisen kannalta oleellista huolimatta järjestelmien pirstaleisuudesta. Tiedon tallentaminen ja työllistymiseen liittyvän oleellisen tiedon hyödyntäminen loi pohjan tavoitetyöskentelylle yrityksessä ja nuoren sijoittumista nuorelle soveltuvaan työhön ja työpaikkaan. Työllisyyden tukemisessa hyödynnettiin nuoren suositumuksella useita eri tietojärjestelmiä mukaan lukien Oulun kaupungin työllisyyden palvelurekisteri ja sosiaali- ja terveydenhuollon tietojärjestelmät.

Nuoren aktiivinen toiminta

Nuoren päätöksenteon, valintojen ja aktiivisuuden tukeminen ja kunnioittaminen työllisyyspalveluissa ja yrityksessä edistivät nuoren työllistymistä. Nuoren tukemisessa otettiin huomioon nuoren tavoitteet työllistymisessä. Ennen siirtymistä yritykseen nuori toi tietoa vahvuuksistaan, osaamisestaan, kehittymiskohteistaan ja tavoitteistaan uudessa työpaikassa. Nuori sai tehdä päätöksen itselleen sopivimmasta työpaikasta ja osallistumisestaan työssävalmennukseen. Nuoren aktiivinen toimijuus näkyi siten, että nuori päivitti cv:n ja toimi aktiivisesti työllistymistä edistävissä välitehtävissä ennen työhaastattelua ja yrityksen kohtaamista. Yrityksen työyhteisön toiminta tuki nuoren aktiivista toimintaa siten, että nuori sai riittävästi ohjausta ja perehdytystä, mutta valmiuksiensa mukaan myös itsenäisyyttä työtehtävissä.

Nuoren aktiivinen toiminta näkyi yrityksessä nuoren tavoitteiden asettelussa, toteutuksessa ja niiden saavuttamisessa, työtehtävissä kehitymisessä, vastuun kasvamisena, itsen johtamisessa sekä toimimisessa osana työyhteisöä.

Yhteinen tavoitetyöskentely ja edistymisen osoittaminen

Yhteinen tavoitetyöskentely edisti nuoren aktiivista toimijuutta, työyhteisön toimintaa ja nuoren sijoittumista yritykseen. Tavoitteet vastasivat sekä nuoren että yrityksen tarpeisiin. Seurannan avulla saatiin tietoa nuoren ja työyhteisön edistymisestä.

Toimijoiden välinen luottamus ja avoimuus

Toimijoiden välinen luottamus ja avoimuus vahvistivat toimijoiden välistä yhteistyötä ja edisti siten nuoren työllistymistä. Nuoren ja valmentajan välinen luottamus alkoi rakentua nuoren ohjautuessa työllisyyspalveluihin. Valmentajan luottamussuhde yritykseen alkoi rakentua jo alkukartoitusvaiheessa ja syventyä tavoitetyöskentelyn aikana. Nuoren luottamus työyhteisöön ja työyhteisön luottamus nuoren edisti työllistymistä yritykseen.

Rento, myönteinen ja kannustava ilmapiiri yrityksessä lisäsi avoimuutta ja rohkaisi nuorta pohtimaan työllistymiseensä liittyviä tekijöitä ja tuomaan esiin myös työllistymistä vaikeuttavia asioita.

Kun rentous katoaa, onko nuori saanut väärää palautetta?

Työyhteisön ja nuoren luottamuksen rakentuessa, nuoren ja työyhteisön välinen avoimuus vuorovaikutuksessa ja kommunikoinnissa edistyi. Avoimuus edisti nuoren oppimista, vastavuoroista palautetta nuoren ja työyhteisön välillä. Valmentajan tuki edisti puheeksi ottamista yrityksessä. Puheeksi otto edisti nuorta ja työyhteisöjä koskevia ratkaisuja yrityksessä.

Nuori pystyy ottamaan palautetta vastaan ja myös uskaltaa antaa palautetta.

Toimijoiden välisen yhteistyön vahvistaminen

Yhteinen toiminta kolmikannassa edisti työllistymistä. Yhteistyön lisääminen yritysten ja työllisyyspalveluiden ohjaushenkilöstön välillä edisti nuoren työllistymismahdollisuuksia. Riittävän ajan ja resurssien varaaminen yrityksiin tutustumiseen ja yrityskäynneille olivat työllistymistä edistäviä tekijöitä. Kehittäjätyöryhmän mukaan yhteistyön vahvistamisen lähtökohtana on oman organisaation sisäisen yhteistyön lisääminen. Ensimmäinen pitää oppia paremmin tuntemaan toisemme, lisätä pari- ja pienryhmätyöskentelyä moniammatillisesti ja monialaisesti, jotta työnjako ja resurssien jakaminen on mielekästä.

Keskustelujen lisääminen oman organisaation sisällä.

Pitäisi olla enemmän ihmisten tuntemista ja tiedon kulkemista, ettei mietitä nuorelle sopivaa ratkaisua vielä vuosien päästä.

Yhteinen toiminta ja tavoitteet yrityksessä lisäsivät keskusteluja nuoren ja työyhteisön välillä. Yhteisen toiminnan avulla toimijat oppivat tuntemaan toisensa ja tekemään töitä yhdessä. Nuoren tunteminen yrityksessä vahvisti nuoren osallisuutta työyhteisössä ja nuoren toimintaa yrityksessä.

Nuoren kiinnostus, motivaatio ja asenne

Nuoren oman motivaatio oppimiseen, osaamisen kehittämiseen sekä mukautumiseen yrityksessä olivat työllistymistä edistäviä tekijöitä. Työyhteisöltä ja valmentajalta saatu tuki edisti nuoren motivaatiota työpaikalla ja työssä tapahtuvissa muutoksissa. Nuoren itsenäisyys ja sitoutuneisuus lisääntyi, kun nuori oli kiinnostunut ja motivoitunut oppimaan sekä ottamaan vastuuta työtehtävissä ja toimimaan osana työyhteisöä. Nuoren asenteen osoittaminen työssä ja työyhteisössä edisti työllistymistä.

Nuorelta vaaditaan tietämystyyppistä asennetta työhön ja työn tekemiseen.

Nuoren kasvun ja kehittymisen tukeminen

Nuori ei vielä ollut valmis työntekijä vaan tarvitsi vielä aikaa kasvamiseen ja kehittymiseen. Yrityksen motivaatio ja asenne nuoren kasvun ja kehittymisen tukemiseen oli työllistymisen kannalta ratkaisevaa. Yrityksen sitoutuminen ja rooli nuoren kasvattamiseen yrityksessä edisti nuoren taitoja ja itsenäistymistä työssä.

Yrityksen rooli siinä, että nuori ei ole valmis työntekijä, mm. kasvatuksellinen näkökulma.

Nuoren itsetuntemuksen vahvistuminen

Nuoren itsetuntemus vahvistui onnistumisten kokemusten ja eteenpäin pääsemisen myötä. Itsetuntemuksen kasvaessa, nuoret rohkaistuivat osallistumaan, tuomaan esiin asioita ja ottamaan enenemän vastuuta työssä. Itsetuntemuksen myötä nuoren motivaatio ja itsen johtaminen kehittyi. Itsetuntemuksen vahvistumisen ja itsenäistymisen myötä nuori sai lisää vastuuta yrityksissä.

Nuoren mukautuminen työelämään

Nuoret eivät olleet rutinoituneet työhön yrityksen kannalta haitallisesti. Nuoret olivat avoimia oppimiseen ja joustavaan toimintatapaan yrityksessä. Työ ja työelämä on jatkuvassa muutoksessa, joka vaatii mukautumiskykyä, reagoitua ja paineen sietämistä.

Nuorilla ei ole vanhaa painolastia takana, on joustavuutta, eikä rutinoitunut tekemään vanhalla tavalla.

Nuorten osaamisen ja digitaitojen hyödyntäminen yrityksessä

Nuorten osaamisen ja uusien ideoiden hyödyntäminen yrityksissä edisti työllistymistä. Yritykset hyödynsivät myös koulutuksen ulkopuolelta ja nuoren harrastuneisuuden kautta tullutta osaamista. Kaikilla nuorilla oli yrityksen toimintaa tukevaa osaamista digitaatioissa, kuten sosiaalinen mediassa ja eri ohjelmistojen käyttämisessä.

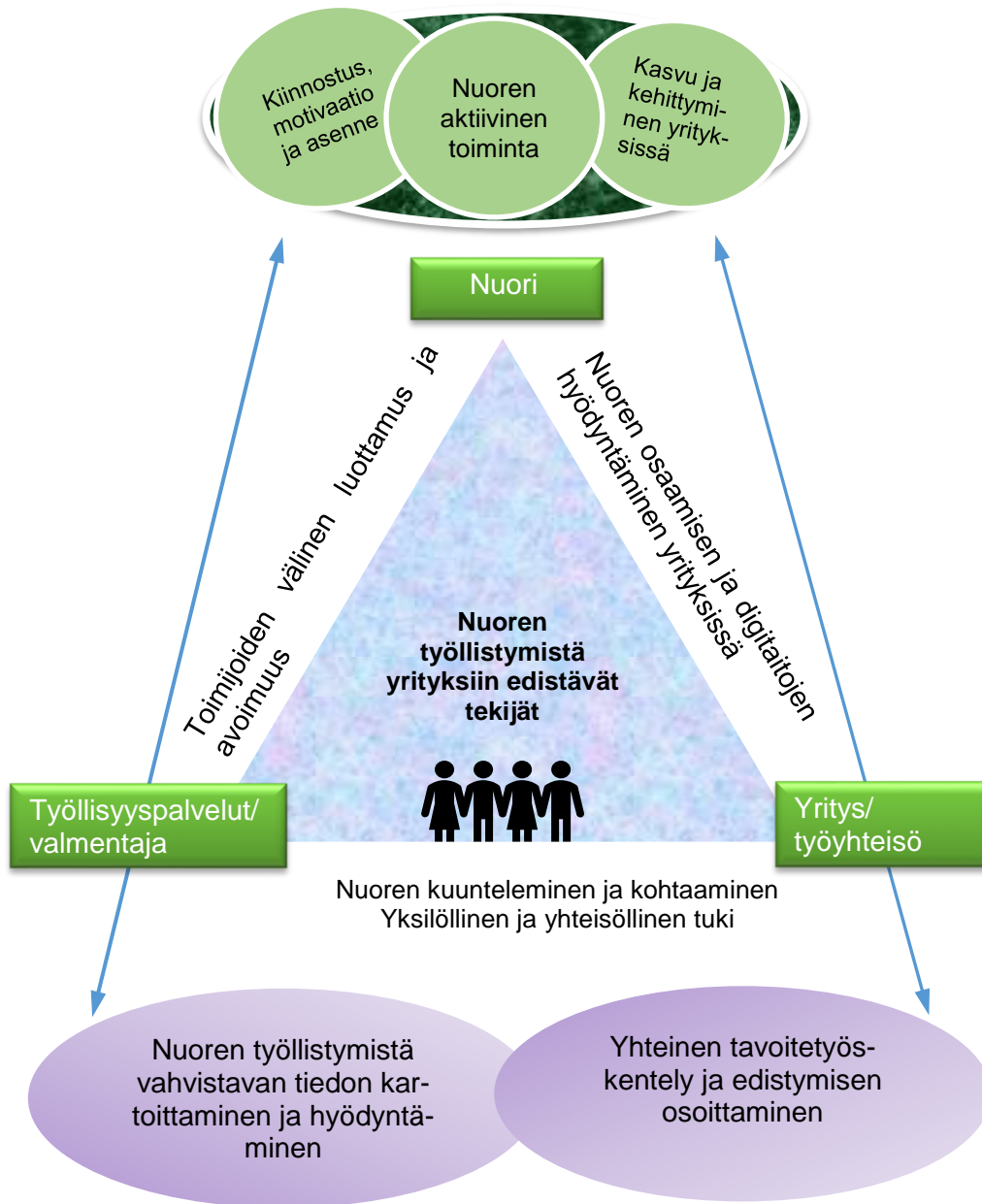


Kuvio 5. Nuorten työllistymistä yrityksiin edistävät ydintekijät kehittäjätyöryhmän näkökulmasta.

8 Kuvaus nuorten työllistymistä yritykseen edistävästä tekijöistä

Tutkimuksellisen kehittämistyön tuotoksena syntyi kuvaus (kuvio 6) alle 30 -vuotiaiden tutkinnon suorittaneiden nuorten työllistymistä yrityksiin edistävästä ydintekijöistä nuorten työelämävalmiuksien vahvistamiseksi sijoittumisessa palkkatyöhön yrityksiin. Nuoret, yritykset ja kehittäjätyöryhmä toivat esiin useita nuorten työllistymistä yrityksiin edistäviä tekijöitä nuoren sijoittumisessa palkkatyöhön yrityksiin. Kuvaukseen on koottu nuorten, yritysten työntekijöiden ja kehittäjätyöryhmän esiin tuomat työllistymistä edistävät tekijät.

Nuoren aktiivinen toiminta sekä nuoren oma kiinnostus, motivaatio ja asenne työllistymisen eri vaiheissa ja siirtymisessä yrityksiin edistävät nuorten työllistymistä yrityksiin. Työllistyminen perustuu nuoren kohtaamiseen ja kuuntelemiseen, valmentajalta ja yrityksen työyhteisöltä saatuun yksilölliseen ja yhteisölliseen tukeen sekä toimijoiden väliseen luottamukseen ja avoimuuteen. Nuori saa mahdollisuuden kasvaa ja kehittyä yrityksessä, jossa hyödynnetään nuoren osaamista ja työelämän muutoksessa vaadittavia digitaitoja. Nuoren työllistymisen edellytyksenä on nuoren työllistymistä vahvistavan tiedon kartoittaminen ja hyödyntäminen työllisyyspalveluissa ja nuoren työllistävässä yrityksessä. Yhteinen tavoitetyöskentely yrityksessä tukee toimijoiden vuorovaikutusta ja toimijuutta, osoittaa nuoren edistymistä yrityksessä, ja siten nuoren sijoittumista palkkatyöhön yritykseen.



Kuvio 6. Kuvaus nuorten työllistymistä yrityksiin edistävistä tekijöistä.

9 Pohdinta

9.1 Tulosten tarkastelu

Työttömän nuorten kohdalla laadukas työllistyminen tarkoittaa sitä, että nuori pääsee niin halutessaan palkkatyöhön yritykseen pitkittyneen työttömyyden sijaan. Nuorten työnhakuvalmennukset, cv -tuunaamot ja työkokeilujaksot eivät voi olla toinen toisiaan seuraavia palveluja johtamatta konkreettisesti nuoren tavoitteeseen työllistyä ja sijoittua palkkatyöhön yritykseen. Nuorten työllistymiseen ja työllistämiseen tarvitaan aina sekä työntekijän että työnantajan näkökulmien huomioon ottamista, tarpeiden tunnistamista ja tavoitteisiin vastaamista. Nuorten työllistymistä edistävät ja työelämävalmiuksia vahvistavien tekijöiden lähtökohtana ovat nuoren ja nuoren työllistymiseen osallistuvien toimijoiden välinen tavoitteellinen yhteistyö nuorten sijoittumisessa palkkatyöhön yrityksiin. Monisubjektisen toimijuuden muodostumisen ja yhteistoiminnan kannalta on olennaista, että yksilöt ajattelevat samansuuntaisesti tavoitteistaan ja toiminnan tarkoituksesta ja että toimijoiden välillä on toimintatapoja koskevia sopimuksia (Kuusela 2005, 53, 82).

Tulosten mukaan nuorilähtöisyys ja työelämätaidot linkittyivät toisiinsa useissa nuoren työllistymistä edistävissä ja työelämävalmiuksia vahvistavissa tekijöissä. Lähtökohtana oli, että nuoret tulivat kuulluiksi ja kohdatuiksi palveluissa ja nuoret työllistävissä yrityksissä. Nuoret tulivat kuulluiksi palveluissa, kun nuoren tilanne ja tarpeet tunnistettiin, karotoitettiin sekä nuoren toimijuutta ja vaikutusmahdollisuuksia tuettiin työllistymisen eri vaiheissa. Palveluista toivotaan kunnioittavaa vuorovaikutusta, aitoa kohtaamista ja ymmärtämyksiä tulemistä sekä avointa ilmapiiriä, jossa voi tuoda esiin mielipiteensä ja tehdä itseään koskevia päätöksiä (Blomberg & Saikku 2019).

Kuuntelemisen voi ymmärtää herkistymisenä nuorten erilaisille itseilmaisun ja olemisen tavoille sekä pyrkimyksenä tarttua olennaisiin, nuorille merkityksellisiin kohtiin. Nuoren eteenpäin pääsemisen kannalta on tärkeä tunnistaa ja erottaa nuorten kertomasta merkittävä tieto. (Aaltonen, Hästbacka & Kivijärvi 2018: 200-201, 206.) Nuoren kuunteleminen ja kohtaaminen loivat pohjan toimijoiden väliselle luottamuksen rakentumiselle ja nuorelle suunnattuun yksilölliseen ja yhteisölliseen tukeen sekä tavoitteiden asetteluun työllistymisessä. Luottamus on sosiaalisen toiminnan ja verkostojen edellytys (Pohjola 2001: 198). Nuoria ei hoputettu palvelusta, tukitoimesta ja työllistävästä toimenpiteestä toiseen vaan asetuttiin suunnitelmallisesti työskentelemään nuoren tavoitteiden mukaisesti työelämävalmiuksien vahvistamisessa ja sijoittumisessa palkkatyöhön yrityksiin.

Nuorten sosiaalisena verkostona työllistymisessä yritykseen toimi lähipiirin ja valmentajan lisäksi nuoren työllistävän yrityksen työyhteisö, jonka merkityksellisyyttä työllistymisessään nuoret korostivat. Nuorille suunnattu yksilöllinen ja yhteisöllinen tuki työllistymisen alussa ja nuorten siirtymävaiheessa yrityksiin edistivät nuoren kasvua ja kehittymistä yrityksissä. Edistyminen näyttyi mm. uusien työtehtävien oppimisessa, stressitilanteissa toimimisessa, ongelmanratkaisutaidoissa, kyvyssä vastaanottaa ja hyödyntää työyhteisöltä saatua palautetta sekä kyvyssä itsenäistyä työtehtävissä. Valmentajan tuki nuorten siirtymisen alkuvaiheessa edisti toimijoiden välistä kommunikaatiota ja vuorovaikutusta yrityksissä. Nuoret rohkaistuivat keskustelemaan ja tuomaan työyhteisössä esiin itseään askarruttavia asioita yhdessä pohdittavaksi. Vuorovaikutus- ja kommunikointitaitojen ylläpitäminen ja kehittäminen edellyttävät niiden käyttämistä. Pyrkimys on kannustavaan ja keskinäisen auttamisen perustuvaan tiedonvaihtoon ja jakamiseen. (Mäkinen & Mikkola 2017: 27.) Työyhteisö ja nuoret saivat yhteisessä tavoitetyöskentelyssä keinoja osapuolten välisen vuorovaikutuksen ja kommunikaation edistämiseen sekä niiden hyödyntämiseen jatkossa nuoren työllistäneessä yrityksessä. Vuorovaikutuksen ja kommunikaation vahvistuminen tulivat esiin nuorten ja työyhteisöjen välisessä toiminnassa, keskinäisessä työnjaossa sekä yhteisessä tavoitetyöskentelyssä yrityksissä. Yhteiseen tavoitetyöskentelyyn osallistuivat nuoren ja valmentajan ohella nuorelle nimetty ohjaaja, yrityksen toimitusjohtajat ja työntekijöitä, jotka työskentelivät yrityksessä nuorten kanssa.

Elämänhallinnan taitoja vahvistavia tekijöitä olivat nuorten kiinnostus, motivaatio ja asenne. Motivoituessaan kuntoutuja löytää omat voimavaransa, jolloin hänestä tulee päätöksentekijä, vastuullinen ja itsenäinen toimija (Somerkivi 2000: 178). Motivaatio on sidoksissa tavoiteorientaatioon, arvoihin, uskomuksiin, odotuksiin. Motivaatio toimii välittäjänä päätöksenteossa ja edistää sitoutumista toimintaan erilaisissa tilanteissa ja erilaisten ihmisten kanssa. Tahtoon liittyvät prosessit taas ohjaavat toimintaa ja päätöksentekoa. (Ruohotie 2000: 75, 80-81.) Nuoret kokivat työllistymisessään tärkeäksi oman asenteen, henkilökohtaisten vahvuksiensa esiin tuomisen sekä halun oppia ja edistyä yrityksessä. Nuorten kasvun ja kehittymisen myötä nuoren valmiudet ihmisten ja tehtävien johtamisessa vahvistuivat. Nuoret edistyivät työn suunnittelussa, haltuunotossa, työn jakamisessa työyhteisön kesken. Johtamiseen kuuluu se, että työt tai työtehtävät saadaan tehdyksi osaavan henkilöstön avulla ja että työlle asetettuja tavoitteita ja tuloksia mitataan ja arvioidaan. (Ruohotie 2000: 44-45.)

Nuoret toimivat omalta osaltaan aktiivisesti työllistymisensä eri vaiheissa saavuttaakseen tavoitteensa työllistymisessä ja sijoittumisessa palkkatyöhön yrityksiin. Merkityksellistä oli että, nuorella oli mahdollisuus työllistyä omia kiinnostuksen kohteitaan vastaavaan työhön. Yksilön toimintakyky ja työelämävalmiudet vahvistuvat silloin, kun yksilö lähtee toimimaan, suunnittelemaan ja toteuttamaan itseään kiinnostavaa, merkityksellistä ja mielekästä toimintaa (Mikkola, Kekäläinen, Leminen, Pesti 2017: 56). Nuoren kiinnostus, motivaatio ja asenne työllistymistä, osaamisen kehittämistä, työtä ja yrityksen työyhteisöä kohtaan olivat nuoren työelämävalmiuksia vahvistavia tekijöitä. Tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä nuorten ohella yritysten työntekijöiden aktiivien toimijuus nuoren työllistymisen edistämisessä korostui. Työyhteisöt ottivat nuoret mukaan yhteisöihin ja vahvistivat siten nuoren työelämävalmiuksia ja sijoittumista palkkatyöhön yrityksiin. Nuorille työllistyminen toi itselle mielekästä tekemistä, rytmiä, energiaa ja virtaa. Vahvistamalla yhteisöllistä toimijuutta, vahvistetaan sosiaalista toimintakykyä, positiivista mielenterveyttä ja hyvinvointia (Savolainen 2008: 97.)

Nuoria työllistäneiden yritysten työyhteisöjen avoimuus vaikuttivat myönteisesti nuorten edistymiseen. Yritysten työntekijöillä oli valmius tukea nuoren sijoittumista yrityksiin, toimia yhteistyössä valmentajan kanssa ja ottaa käyttöön uusia keinoja ja toimintatapoja nuoren työelämävalmiuksien vahvistamiseksi. Yhteisen tavoitetyöskentelyn etuna nähtiin puheeksi ottaminen, toimijoiden osallistuminen arviointiin, toteutukseen ja seurantaan sekä nuorten edistymisen näkyväksi tekeminen. Arviointi ja seuranta vaikuttivat myönteisesti nuorten etenemisen sanoittamiseen, nuoren ohjauksen ja perehdytyksen tarpeeseen sekä yrityksissä vaaditun osaamisen osoittamiseen. Tutkimuksen mukaan palkkatukityöllistettyjen kohdalla kaikista vähiten oli seurattu työllistetyn suoriutumista työssä. Ilman seurantaa ei saatu perusteluja ja jatkoarvioita palkkatyöhön työllistämiseen. (Terävä & Virtanen & Uusikylä & Köppi 2011: 95.)

Nuorten edistyminen yrityksessä vahvisti nuorten valmiuksia suhteessa innovaatioiden ja muutoksen vauhdittamiseen. Nuorista tuli yhä itsenäisempiä ja itseohjautuvimpia sekä ideoiden ja uusien toimintatapojen tuojia yrityksiin. Yritysten työntekijät kokivat olevansa myös vastaanottajan roolissa ja oppivansa nuorilta, erityisesti digitaadoissa. Nuoren osaamisen hyödyntäminen korostui erityisesti sellaisissa tehtävissä, joita vanhemmat työntekijät eivät kovin hyvin hallinneet. Kehittyvässä ja muuttuvassa työelämässä tarvitaan eteenpäin menemistä työpaikasta riippumatta. Tarvitaan luovaa ajattelua ja jatkuvaa oppimisen taitoa. (Narkaus 2020:38-41.)

Nuoren työllistymistä vahvistavan tiedon kartoittaminen ja sen hyödyntäminen yrityksissä edistivät nuoren työllistymistä ja nuoren sijoittumista palkkatyöhön yrityksiin. Työllistymistä vahvistavan tiedon kartoittaminen ja kokoaminen aloitettiin työllisyyspalveluissa yhdessä nuoren kanssa. Nuorelta ja nuoren verkostosta rakentuvaa ja ajantasaista työllistymistä vahvistavaa tietoa täydennettiin tarpeen mukaan asiakastietojärjestelmistä kootulla tiedolla. Tietoa hyödynnettiin nuorille soveltuvan työpaikan ja työyhteisön valinnassa sekä nuorten ja yritysten tavoitteiden asettelussa nuorten siirtyessä yrityksiin. Työllistymistä vahvistava tieto tuki myös yrityksen työntekijöiden päätöstä ottaa nuoret joko työkokeiluun tai suoraan työsuhteeseen palkkatyöhön. Yrityksille suunnattu alkukartoitus vahvisti nuorten päätöksentekoa työllistyä ja sijoittua palkkatyöhön itselle sopivimpaan yritykseen. Nuorten työllistymistä vahvistavan tiedon hyödyntäminen toi nuorten työllistymiseen ja työllistämiseen johdonmukaisuutta, tavoitteellisuutta ja varmuutta. Valmentajan tehtävänä oli kartoittaa ja hyödyntää koottua tietoa työllisyyspalveluissa ja yrityksissä, kuulla hiljaista tietoa ja tuoda suullisesti ja kirjallisesti nuorten ja työyhteisöjen edistymistä esiin. Valmentajan tehtäväksi jäi myös nuorten työ- ja toimintakykyä arvioivien mittarien valinta ja niiden hyödyntäminen työllistymisen aikana.

Työssä hyödynnettävät asiakastietojärjestelmät tehostivat nuoren työllistymiseen liittyvän tiedon kirjaamista, toimijoiden välistä tiedonkulkua ja nuoren oikea-aikaista sijoittumista yrityksiin. Kehittäjätyöryhmä nosti asiakastietojärjestelmät, tiedon rakentumisen, tiedon jakamisen ja tiedonkulun tuleviksi kehittämisen kohteiksi työssä. Kehittäjätyöryhmä toi esiin työllistymistä edistävinä konkreettisina keinoina oman organisaation sisällä kollegoiden tuntemisen ja osaamisen tunnistamisen, sekä osaamisen hyödyntämisen ja kehittämisen asiakas- ja verkostotyössä. Nuorten työllistymisen ja työllistämisen edistämiseksi tarvitaan lisäksi yritysysteistyön kehittämistä ja yritysten toimijoiden ja toimialojen tuntemista. Työllisyyspalveluiden valmentajan jalkautuminen yritykseen matalalla kynnyksellä edisti nuorten työllistymistä yrityksiin, vahvisti nuoren työelämävalmiuksia ja työyhteisön valmiuksia vastaanottaa nuori.

Tutkimuksen mukaan yksilön työelämävalmiuksien kehittymiseen palkkatukijaksolla uskoi n. 80 % työnantajista. Yritysten mukaan tuella työllistäminen toteutuu todennäköisimmin silloin, kun työllistettävän ammatillinen osaaminen ja työyhteisötaidot ovat riittävällä tasolla. Työnantajilla oli valmius panostaa työntekijöiden osaamisen kehittämiseen. (Terävä, ym. 2011: 90-92.) Yritysysteistyö ja nuorten työllistymistä edistävien toimintatapojen ja kuntoutuksellisten keinojen hyödyntäminen ovat avainasemassa nuorten työelämävalmiuksien vahvistamisessa ja sijoittumisessa palkkatyöhön yrityksiin. Toimintatavat

ja keinot tulisi olla kaikille ymmärrettäviä ja mitattavissa olevia sekä käytännössä hyödynnettäviä ja erilaisiin työllistäviin toimintaympäristöihin ja yhteisöihin juurrutettavia.

9.2 Tutkimuksellisten kehittämistyön menetelmällisten ratkaisujen arviointi ja luotettavuus

Toimintatutkimus soveltui hyvin työelämän kehittämiseen suuntaavaan työhön. Tutkimuksellinen kehittämistyö ei toteutunut suunnitellussa aikataulussa. Tutkimussuunnitelmaa muokattiin ja täsmennettiin aineistonkeruuvaiheessa. Tarkan tutkimussuunnitelman noudattamisen sijaan, etenimme prosessimaisesti (Toikko & Rantanen 2009: 64-65; Stringer 2007: 8-9). Nuorilta ja yrityksiltä saatu aineisto oli kattavampi, monipuolisempi ja yhteneväisempi kuin alun perin oletimme, joten muutimme suunnitelmaa viimeisen kehittämistehtävän osalta. Viimeinen kehittämistehtävä toteutettiin siten, että työntekijöitä kannustettiin työstämään aihetta nimenomaan oman osaamisen ja kokemusten pohjalta. Suurimmalla osalla kehittäjätyöryhmään osallistuvista oli arvokasta tietoa ja monipuolista osaamista sekä nuorten että yritysten kanssa työskentelystä.

Kaikki kutsutut yritykset ilmoittivat heti kutsun saatuaan osallistuvansa tutkimukseen. Neljästä kutsutusta nuoresta, kolme ilmoittautui mukaan. Kaksi nuorta ei halunnut keskeyttää työpäivää haastattelun takia, joten haastattelut toteutettiin työllisyyspalveluiden asiakastiloissa nuorten työpäivän jälkeen. Yksi nuorista halusi toteuttaa haastattelun työpaikallaan työnsä lomassa sovittuaan siitä ensin työyhteisön kanssa. Haastattelutilanteessa nuori toimi luontevasti tehden samalla työtehtäviään. Nuorella oli usean kuukauden työkokemus yrityksessä ja luottamussuhde työyhteisöön. Tämän kokemuksen perusteella olisimme voineet rohkaistua toteuttamaan nuorten ja yritysten haastattelut yhdessä tai toteuttaa laajemman yhteiskehittelyn nuorten ja yritysten kanssa laajempaan ryhmänä. Päätimme kuitenkin antaa nuorelle mahdollisuuden tuoda esiin oma ääni ja tulla kuulluksi ilman ulkopuolisia tahoja. Havaitimme, että yhteiskehittelyn voidaan tuoda toimivaksi osaksi käytäntöä jokapäiväisessä työssä toimintaympäristöstä riippumatta. Yritysten haastattelut toteutettiin yritysten toimitiloissa yritysten toiveiden mukaisesti. Nuorten ja yritysten teemahaastattelujen avulla saimme sisällöllisesti monipuolisia vastauksia kehittämisen ilmiöön liittyen. Yhteiskehittelyyn osallistui 13 usean eri alan ja Oulun kaupungin organisaation työntekijää sekä yksi opiskelija. Kaksi osallistujista oli nuoria. Työntekijät oli jaettu kahteen osaan, nuorten ja yritysten ryhmiksi, jotta saisimme kummatkin näkökulmat kattavasti esiin. Työntekijöillä on harvoin mahdollisuus pohtia yhdessä käytännöstä lähteviä kehittämistarpeita, työhön juurrutettavia hyviä käytäntöjä ja

lisätä siten omaa osaamista ja osaamisen jakamista. Yhteiskehittelyn päätteeksi työntekijät toivat esiin käytännön keinoja työllistymistä edistävien tekijöiden edistämiseksi omassa työpaikassa. Hyvät käytänteet ja konkreettiset keinot lisäävät kehittäjätyöryhmän mukaan omaa työhyvinvointia sekä yksilö- että työryhmätasolla (Harra, Mäkinen & Sipari 2012: 7). Yhteiskehittelyn palautteessa työryhmä näki hyvänä sen, että sai koontua ja kehittää yhdessä työkäytäntöjä.

9.3 Tutkimuksellisen kehittämistyön eettisyys

Tutkimuksellisen kehittämistyön eri vaiheissa noudatettiin tieteelliseen tutkimukseen ja kriteereihin soveltuvaa, luotettavaa sekä eettistä tutkimustapaa. Työssä sovellettiin tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia tiedonkeräys-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012: 6-7). Tutkimuslupa saatiin BusinessOulu työllisyyspalveluista.

Tutkimukselliseen kehittämistyöhön osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen ja osallistuville avattiin ymmärrettävästi tutkimuksen tavoitteet ja menetelmät (Kuula 2006: 84, 105-106). Osallistujien yksityisyyden suojaamisen avulla varmistettiin osallistujien oikeuksien ja hyvinvoinnin turvaaminen, luottamuksellisuus sekä nimettömyys (Tuomi & Sarajärvi 2009: 131.) Kehittämistyössä ei käsitelty henkilötietoja eikä ylläpidetty henkilörekisteriä. Tutkimukseen osallistujia informoitiin tutkimukseen osallistumisesta suullisesti ja erillisellä tutkimustiedotteella (liitteet 1 ja 2) ja osallistujilta pyydettiin kirjallinen lupa tutkimukseen osallistumisesta (liite 3). Jokaisella osallistujalla oli oikeus kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen missä tutkimuksen vaiheessa tahansa. Kahden tiedontuottajan osallistuminen toteutui kyseisten tiedontuottajien toiveesta työajan ulkopuolella. Muutoin osallistuminen tapahtui tiedontuottajien työajalla. Viestinnässä noudatettiin avoimuutta ja vastuullisuutta tutkimuksen tuloksia julkaistessa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012: 8). Loppuraportti on tarkistettu Turnitin -ohjelmalla tekijänoikeusloukkauksien estämiseksi.

9.4 Tutkimuksellisen kehittämistyön hyödynnettävyys

Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tuloksia voivat hyödyntää nuorten työllisyyden parissa toimivat tahot, jotka pyrkivät palvelullaan vastaamaan nuorten tarpeeseen työllistyä ja yritysten tarpeeseen työllistää tutkinnon suorittaneita nuoria. Erityisen tärkeää on, että työn tulokset hyödyttäisivät nuoria, jolle on oikea-aikaista työllistyä yritykseen ja

jotka siirtymävaiheessa hyötyvät työllistymistä edistävästä keinoista. Nuoren kohdalla työllistymisen vaikuttavuus tarkoittanee sitä, että saa olla aktiivinen toimija sijoittumisesaan työelämään omien lähtökohtiensa mukaisesti. Hyödynnettävyys on myös sitä, että palvelut kykenevät vastaamaan nuoren tarpeeseen ja että nuori saa tavoitteidensa mukaisen työpaikan ja rinnalleen hyvän työyhteisön toistuvan palveluun palaamisen sijaan. Tulokset rohkaisevat jalkauttamaan työllistymistä edistäviä keinoja ja yhteistä tekemistä myös työnantajayrityksiin. Työllisyyspalveluissa työssävalmennuksen mallia on juurrutettu kaikkiin asiakastyötä toteuttaviin työryhmiin, jotta keinot siirtyisivät pysyväksi osaksi organisaation perustoimintaa.

Kehittäjätyöryhmä toi esiin käytännön keinoista sen, että työntekijöillä pitää olla aikaa jalkautua yrityksiin yhdessä nuorten kanssa ja lisää yhteistä tekemistä yritysten kanssa. Yrityksillä on tietoa ja taitoja, joita työllistämässä tarvitsemme. Työllisyyspalveluissa taas on syvällistä tietoa työhön tähtäävästä nuoresta ja kuntoutumisen osaamisesta. Kumppanuuksien rakentaminen uusille kuntoutuksen rajapinnoille koettiin nuorten työllistymisen kannalta tärkeäksi. Kehittämisen työnantajayritysten kanssa on hyvä jatkaa ja ottaa jatkossakin yritykset mukaan kehittämiseen yhdessä nuorten kanssa. Työllistymiseen pitäisi pystyä vaikuttamaan silloin, kun nuorella on mahdollisuuksia ja valmiuksia siirtyä eteenpäin ja yrityksellä vastaanottaa uusi työntekijä.

Lähteet

Aaltio, Elina 2015. Työ- ja toimintakyvyn muutos työllisyyden kuntakokeiluhankkeissa. Työllisyyspalvelujen vaikuttavuus -projektin loppuraportti. Suomen kuntaliitto: Helsinki.

Aaltonen, Sanna & Berg, Päivi & Ikäheimo Salla 2015. Nuoret luukulla Kolme näkökulmaa syrjäytymiseen ja nuorten asemaan palvelujärjestelmässä. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura Verkkojulkaisuja 84. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 160, Kenttä. Saatavilla osoitteessa: <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/nuoretluukulla.pdf>> Luettu 11.1.19

Aaltonen, Sanna & Hästbacka, Noora & Kivijärvi, Antti 2018. Metelin, kohinan ja hiljaisuuden kohtaaminen hyvinvointipalvelujen haasteena. Teoksessa Nuoret aikuiset hyvinvointipalveluiden käyttäjinä ja kohteina: Aaltonen & Kivijärvi (toim.) Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura Verkkojulkaisuja 136. Saatavilla verkossa <https://koneensaatio.fi/wp-content/uploads/Aaltonen-Ha%CC%88stbacka-Kivija%CC%88rvi_Nuoret_aikuiset_hyvinvointipalvelujen_SISUS_199-220-1.pdf> Luettu 12.1.2020

Aapola-Kari, Sinikka & Wrede-Jäntti, Matilda 2016. Perinteisiä toiveita, nykyhetken kiinnittyviä pelkoja-nuoret pohtivat tulevaisuutta. Teoksessa Katse tulevaisuudessa. Nuorisobarometri 2016. Valtion nuorisoneuvoston julkaisuja ISSN 2341-5568 verkkojulkaisu nro 56. Verkkojulkaisuja (Nuorisotutkimusseura) ISSN 1799-9227, nro 111, Kenttä. Saatavilla osoitteessa: <https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2017/03/Nuorisobarometri_2016_WEB.pdf> Luettu 13.4.19.

Aarnikoivu, Henrietta 2010. Työelämätaidot - menesty ja voi hyvin. Juva: WSOYpro Oy.

6Aika DuuniPolku toimijat. Saatavilla osoitteessa: <<https://6aikaduunipolku.fi/toimijat/oulu/>> Luettu 13.3.2020.

6Aika: DuuniPolku. Saatavilla osoitteessa: <<https://6aika.fi/duunipolku/>> Luettu 11.1.2019

6Aika: työssävalmennusprosessi. Saatavilla osoitteessa: <<https://6aika.fi/tyossavalmennusprosessi/>> Luettu 13.3.2020.

Airila, Auli & Aho, Outi & Nykänen, Mikko & Toivanen, Minna & Väänänen, Ari & Ågren, Susanna & Mantila-Savolainen, Sari. Nuorten osallisuus, työelämävalmiudet ja hyvinvointi Hyviä käytäntöjä, tietoa ja vaikutuksia. Työterveyslaitos 2018. nuorten osallisuus, työelämävalmiudet ja hyvinvointi. Saatavilla verkossa: <http://urn.fi/URN:978-952-261-816-0N_978-952-261-816-0 (pdf)> Luettu 14.8.2019.

Autti-Rämö, Ilona & Salminen, Anna-Liisa, Rajavaara Marketta & Ylinen, Aarne (toim.) 2016. Kuntoutuminen. 1. painos 2016. Tallinna: Duodecim.

Billet, Stephen. 2006. Work, subjectivity and learning. Teoksessa Work, subjectivity and learning. Understanding learning through working life. Billet, Stephen., Fenwick, Tara. & Somerville, Margaret (toim.) Dordrecht: Springer.

Blomberg, Sanna & Saikku, Peppi 2019. Heikossa työmarkkina-asemassa olevien osallisuus ja monialainen yhteistyö palveluissa. Saatavilla osoitteessa: <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137500/URN_ISBN_978-952-343-285-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Luettu 13.2.2020.

Burton, Louise B. & Chavez, Janice A. & Kokasa, Charles, J. 1987. Employability skills. A Survey of Employer' Opinions. Journal of Rehabilitation.

Byströmin Ohjaamo. Saatavilla osoitteessa: <<https://www.ouka.fi/oulu/nuoret/bystrominohjaamo>> Luettu 12.9.2019.

Gray, Davis E. 2004. Doing research in the real world. London: Sage Publications.

Ehdotukset kuntoutusjärjestelmän uudistamiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2017:41. STM. Saatavilla osoitteessa; <<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/160273>> Luettu 21.2.2019.

Evers, Fredrick T & Rush, James C. & Berdrow, Iris 1998. The Bases of Competence. Skills for Lifelong Learning and Employability. San Francisco: Jossey-Bass Publisher.

Hammer, Torild 2003. The Probability for Unemployed Young People to Re-enter Education or Employment: A comparative study in six Northern European countries. British Journal of Sociology of Education 24:2.

Hammer, Torild 1999. The Influence of Different Compensation Levels of Unemployment Benefits on Job Chances among Unemployed Youth; A Comparative Study of the Nordic Countries. Oslo: Acta Sociologica.

Harkko, Jaakko & Lehto, Sarita & Pitkänen, Sari & Ala-Kauhaluoma, Mika 2018. Selvitys sijoita ja valmenna- mallin (IPS-mallin) tuloksista ja toimeenpanosta. Kuntoutussäätiön työselosteita 55/2018. Saatavilla osoitteessa: <<https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2018/11/Sijoita-ja-valmenna-tyoselosteita-55-18.pdf>> Luettu 19.7.2019.

Harra, Toini & Mäkinen, Elisa & Sipari, Salla 2012. Yhteiskehittelyllä hyvinvointia. Metropolia ammattikorkeakoulu. Helsinki. Saatavilla osoitteessa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/261036/2012_yhteiskehittelylla_hyvinvointia.pdf?sequence=2&isAllowed=y> Luettu 10.8.2019

Heikkinen, Hannu L.T. 2018. Toimintatutkimus: Kun käytäntö ja tutkimus kohtaavat. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Valli, Raine (toim.). 5. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Herr, Kathryn & Anderson, Gary L. 2005. The Action Research Dissertation. A Guide for Students and Faculty. USA: Sage Publications.

Härkäpää, Kristiina & Harkko, Jaakko & Lehikoinen, Tuula 2013. Työhönvalmennus ja sen kehittämistarpeet. Helsinki: Kela, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 128, 2013. Saatavilla osoitteessa: <<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/42487/Tutkimuksia128.pdf?sequence=4>> Luettu 11.2.2019.

Ilmarinen, Juhani & Gould, Raija & Järvikoski, Aila & Järvisalo, Jorma 2006. Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Gould, Raija & Ilmarinen, Juhani & Järvisalo, Jorma & Koskinen, Seppo (toim.). Helsinki: Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos & Työterveyslaitos.

Innokylä. Learning Café. Saatavilla osoitteessa: <<https://www.innokyla.fi/web/malli2825539>> Luettu 24.2.2019.

Järvikoski, Aila 2013. Monimuotoinen kuntoutus ja sen käsitteet. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen raportteja ja muistioita 2013:43.

Järvikoski, Aila & Karjalainen, Vappu 2008. Kuntoutus monitieteisenä ja – alaisena prosessina. Teoksessa Kuntoutus. Rissanen, Paavo, Kallanranta, Tapani & Suikkanen, Asko (toim.). 2.painos 2008. Keuruu: Duodecim.

Kananen, Jorma 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja –sarja.

Kekkonen, Marjatta & Känkänen, Päivi & Gissler, Mika 2018. Tieto nuorten asiakaskokemuksista ja palveluiden käytöstä – liian tärkeää hukattavaksi. Teoksessa Nuoret palveluiden pauloissa. Nuorten elinolot -vuosikirja 2018. Kekkonen, Marjatta & Känkänen, Päivi & Gissler, Mika. Saatavilla osoitteessa: <<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-200-0>> Luettu 20.1.2020.

Koivisto, Petri & Vuori, Jukka 2006. Urahallintaa vahvistavat ryhmämenetelmät oppilaanohjauksen tukena. Teoksessa Elinkautisesta työstä elinkautiseen oppimiseen. Mäkinen, Jarkko & Olkinuora, Erkki & Rinne, Risto & Suikkanen, Asko (toim.): Jyväskylä: PS-Kustannus.

Kuula, Arja 1999. Toimintatutkimus. Tampere: Vastapaino.

Kuula, Arja. 2006. Tutkimusetiikka. Jyväskylä: Vastapaino.

Lindh, Jari 2013. Kuntoutus työn muutoksessa Yksilön vajavuuden arvioinnista toimintaverkostojen rakenteistumiseen. Acta Electronica Universitatis Lapponiensis 126. Saatavilla osoitteessa: <<https://lauda.ulapland.fi/handle/10024/63644>> Luettu 11.2.2019.

Lähteenmaa, Jaana 2011. Nuoret työttömät ja yliviritetty toimijuus. Nuorisotutkimus 4/2011. Saatavilla osoitteessa: <<http://elektra.helsinki.fi/oa/0780-0886/2011/4/nuoretty.pdf>> Luettu 12.10.2019

Malmström, Tomi & Leskelä, Riikka-Leena & Lindh, Micke & Kajova, Milla & Niemelä, Pyry & Rissanen, Antti & Salmisaari, Timo. Kuntoutusjärjestelmän kokonaisuudistus – tieto muutostyön tukena. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 7/2018. Saatavilla verkossa: <<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160569/7-2018-Kuntoutusjarjestelman%20kokonaisuudistus.pdf>> Luettu 12.9.2019.

Mikkola, Tuula & Heitto, Mari & Kekäläinen, Kaija & Leminen, Teija & Pesti, Kristian. Yhteisöllisellä toiminnalla työelämävalmiuksia – esimerkkejä kokeilusta. Teoksessa Työste - työelämävalmiuksia alueellista hyvinvointia kehittämällä. Mikkola, Tuula & Roivas, Marianne (toim.). Metropolian Ammattikorkeakoulun julkaisusarja.

Myllyniemi, Sami 2016. Katse tulevaisuudessa. Nuorisobarometri 2016. Valtion nuorisoneuvoston julkaisuja ISSN 1455-268X painettu nro 56.

Mäkinen, Elisa & Mikkola, Tuula. Siltaustoiminta – uudenlainen toimintatapa työelämävalmiuksien edistämiseksi. Teoksessa Työste - työelämävalmiuksia alueellista hyvinvointia kehittämällä. Mikkola, Tuula & Roivas, Marianne (toim.). Metropolian Ammattikorkeakoulun julkaisusarja.

Määttä, Mirja 2018. Työtä, osaamista ja arjen taitoja – Ohjaamot tehtäväänsä määrittämässä. Teoksessa Nuoret palveluiden pauloissa. Nuorten elinolot –vuosikirja 2018. Gissler, Mika & Kekkonen, Marjatta. & Känkänen, Päivi (toim.) Saatavilla osoitteessa: <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137198/THL_TEE030_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Luettu 12.3.2019

Narkaus, Miia 2019. Osaajia yrityksiin työelämän muutoksessa. Teoksessa DuuniPolku – tavoitteista totta. Kumpula, Anne & Alakoski, Arto & Vuoristo, Niina & Koivula, Ulla-Maija & Reino, Erika & Narkaus, Miia & Kipponen, Annina. (toim.) Saatavilla osoitteessa <https://www.tampere.fi/tiedostot/d/MlmeDQNR5/Duunipolkuja_tavoitteista_totta.pdf > Luettu 19.9.2019.

Nieminen, Jarmo. 2016. Ohjaamot ja nuorten osallisuus. Teoksessa Uutta auringon alla? Ohjaamot 2014-2017. Määttä, Mirja (toim.). Saatavilla osoitteessa: <<http://kohtaamo.info/documents/21827/43290/Uutta+auringon+alla/fa73327a-d588-4d4e-9b33-898446d2e89c>> Luettu 12.1.2019.

Niiranen, Kirsi & Hakulinen, Hanna & Huuskonen, Matti S. & Jahkola, Antti & Räsänen, Kimmo 2011. Työttömän työelämävalmiuksien tukeminen viranomaisverkostossa. Sosi-aalitieteellinen aikakausilehti 2011: 48: 38-52.

Nurmikolu, Kaisu 2017. Nuorten aikuisten työelämävalmiuksia tukevat arjen tekijät. Metropolia ammattikorkeakoulu. Saatavilla osoitteessa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/135179/Nurmikolu_Kaisu.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Luettu 22.9.2019.

Oulun kaupunki. Työllisyyspalvelut. Saatavilla osoitteessa: <<https://www.ouka.fi/oulu/tyo-ja-elinkeinot/tyollisyyspalvelut>> Luettu 11.1.2019.

Pitkänen Sari, Kesä Mikko, Terävä Kimmo ja Parkkinen Maari 2017. Kehittyvät nuorten työllistämisen keinot Ohjaamoissa. Kuntoutussäätiö. Mikko Kesä Oy. Saatavilla osoitteessa: <<https://kohtaamo.info/documents/21827/32788/Ohjaamo-jen+ty%C3%B6list%C3%A4misen+keinot/28adaff9-8a5c-4b33-b9c5-f5fc7582f999>> Luettu 12.8.2019.

Pohjola, Anneli 2001. Nuorten myyttinen ongelmallisuus. Teoksessa Vallattomat marginaalit - Yhteisöllisyyksiä nuoruudessa ja yhteiskunnan reunoilla: Minna Suutari (toim.). Nuorisotutkimusverkosto Nuorisotutkimusseura Julkaisuja 20. Saatavilla verkossa<https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/vallattomat_marginaalit.pdf#page=187> Luettu 12.1.2020.

Pöysä, Jyrki 2010. Asemointinäkökulma haastattelujen kerronnallisuuden tarkastelussa. Teoksessa Ruusu vuori, Nikander, Hyvärinen (toim.): Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.

Raivio, Helka & Karjalainen, Jarno. 2013. Osallisuus ja politiikkaohjelmat. Teoksessa. Osallisuus – oikeutta vai pakkoa. Era Taina (toim.) Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 156.

Ruohotie, Pekka 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WSOY.

Savolainen, Katri 2009. Yhteisösoseaalityön tehtävä mielenterveyden edistämässä. Saatavilla osoitteessa: <<https://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=126c5218-d4a2-4e11-bb5d-4d1d864f1000>> Luettu 12.2.2020.

Sipari, Salla & Mäkinen, Elisa 2012. Yhdessä rakentuva kuntoutusosaaminen. Metropolia ammattikorkeakoulun julkaisusarja. Aatos-artikkelit 6. Helsinki. Saatavilla osoitteessa <https://www.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/TK/Julkaisut/pdf/AA-TOS_6_2012_Sipari_Makinen.pdf> Luettu 12.9.2019.

Stenström, Marja-Leena & Laine, Kati & Valkonen, Sakari 2005. Ammattikorkeakoulut väylänä työelämään. Hallinnon, kaupan, tekniikan ja liikenteen sekä sosiaali- ja terveysaloilta valmistuneiden työelämään sijoittuminen ja työelämätaidot. Jyväskylän yliopistopaino.

STM 2014. Hyvinvointi on toimintakykyä ja osallisuutta. Sosiaali- ja terveysministeriön tulevaisuus katsaus 2014. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2014:13. Sivu 19. Saatavilla verkossa: <<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3522-8>> Luettu 12.9.2019.

Stringer, Ernest T. 2007. Action research. 3.painos. USA: Sage Publications Ltd.

Syrén, Sanna 2019. Mitä on työssävalmennus? Teoksessa DuuniPolku – tavoitteista totta. Kumpula, Anne & Alakoski, Arto & Vuoristo, Niina & Koivula, Ulla-Maija & Reino, Erika & Narkaus, Miia & Kipponen, Annina. (toim.) Saatavilla osoitteessa <https://www.tampere.fi/tiedostot/d/MlmeDQNR5/Duunipolkuja_tavoitteista_totta.pdf> Luettu 19.9.2019.

Sukula, Seija & Vainiemi, Kirsi 2015. Gas-menetelmä. Tavoitteiden laatiminen. Teoksessa Gas – menetelmästä sovellukseen. Sukula, Seija & Vainiemi, Kirsi & Laukkala, Tanja (toim.) Helsinki: Kelan tutkimusosasto. Juvenes Print. Saatavilla osoitteessa: <<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/158520/GAS.pdf?sequence=5>> Luettu 12.4.2019.

THL 2016. Toimintakyky. Mitä toimintakyky on? Saatavilla osoitteessa: <<https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>> Luettu 12.4.2019.

Terävä, Eeva & Virtanen, Petri & Uusikylä, Petri, Köppi, Lassi 2011. Vaikeasti työllistettävien tilannetta ja palveluja selvittävä tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriö julkaisuja 23/2011. Työ ja yrittäjyys.

Tilastokeskus. Työmarkkinat. Työvoimatutkimus maaliskuu 2020. Saatavilla osoitteessa: < http://www.stat.fi/til/tyti/2020/03/tyti_2020_03_2020-04-23_tie_001_fi.html> Luettu 23.4.2020.

Tilastokeskus. Tilastokeskuksen Pxweb-tietokannat. Saatavilla osoitteessa: <<https://www.temtyollisyyskatsaus.fi/graph/tkat/tkat.aspx?ely=12&lang=fi&link=22>> Luettu 31.7.2019.

Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta: näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere University Press.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. Saatavilla osoitteessa: <https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf> Luettu 17.3.2019.

Tuusa, Matti & Pitkänen, Sari & Shemeikka, Riikka & Korkeamäki, Johanna & Harju, Henna & Saares, Auroa & Pulliainen, Marjo & Kettunen, Aija & Piirainen, Keijo 2014. Yhdessä tekeminen tuottaa tuloksia. Nuorisotakuun tutkimuksellisen tuen raportti. Toimeenpanon ensimmäisen vuoden arviointi ja seurannassa sovellettavien indikaattoreiden kehittäminen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 15/ 2014. Saatavilla osoitteessa: < <https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Yhdessä%20tekeminen%20tuottaa%20tuloksia%2014052014.pdf>> Luettu 1.10.2019.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2019. Työllisyyskatsaus 9/2019. Saatavilla verkossa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161849/TKAT_Syys_2019.pdf> Luettu 12.11.2019.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2018. Ohjaamon perusteet. TEM esitteet. 6/2018. Saatavilla osoitteessa: <<https://tem.fi/documents/1410877/2934378/Ohjaamotoiminnan+perusteet>> Luettu 12.10.2019.

Vaarama, Marja & Mukkila, Susanna & Hannikainen-Ingman, Katri 2014. Hyvinvointi ja hyvinvointierot. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Teoksessa Marja Vaarama, Sakari Karvonen, Laura Kestilä, Pasi Moisio & Anu Muuri (toim.): Suomalaisten hyvinvointi 2014. Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy Tampere 2014.

Vilka, Hanna 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Warren, Carol A.B. 2001. Qualitative Interviewing. Teoksessa A. Handbook of Interview research. Context and Method. Gubrium, Jaber F. & Holstein, James A. (toim.) USA: Sage Publications.

Liite 1. Tutkimushenkilötiedote nuorelle

Hyvä yhteistyökumppanimme!

Sinulla on arvokasta tietoa ja kokemusta työllistymisestä yritykseen. Kutsumme sinut mukaamme kehittämään kanssamme BusinessOulu työllisyyspalveluille alle 30-vuotiaiden tutkinnon suorittaneiden nuorten työllistymistä edistäviä tekijöitä!

Tarkoituksena on kehittää nuorten työllistymistä edistäviä tekijöitä. Haastattelen sinua BusinessOulu työllisyyspalveluiden asiakastilassa tai edustamasi yrityksen toimitiloissa oman valintasi mukaan. Kehittämistyön teemahaastattelu on 14.5.19. Haastattelu kestää n.45 – 60 minuuttia.

Kehittämistyömme on osa Kuntoutuksen ylemmän amk-tutkinnon opintoja Metropolia ammattikorkeakoulussa. Kehittämistyön tutkimussuunnitelman ovat hyväksyneet yliopettajat Pekka Paalasmaa ja Salla Sipari. BusinessOulu työllisyyspalvelut on myöntänyt tutkimusluvan kehittämistyölle 4.5.2019

Kehittämistyöhön osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja jokaisella osallistujalla on oikeus keskeyttää osallistumisensa ilman erillistä ilmoitusta. Kehittämistilaisuudet nauhoitetaan ja kaikki kerättävä tieto käsitellään luottamuksellisesti ja nimettömästi. Tutkimusaineisto hävitetään kehittämistyön valmistuttua. Valmis kehittämistyö julkaistaan elektronisena versiona Theseus –tietokannassa.

Annamme mielellämme lisätietoja kehittämistyöstämme!

Yhteistyöterveisin,

Virpi Maakanen (Lempäälän työllisyyspalvelut) ja Sanna Syrén (BusinessOulu työllisyyspalvelut)

Yhteystiedot: p.050 346 5797, sanna.syren@ouka.fi

Liite 2. Tutkimushenkilötiedote yritykselle

Hyvä yhteistyökumppanimme!

Yrityksessänne on arvokasta tietoa siitä, mitkä tekijät ovat edistäneet nuorten työllistymistä yrityksenne. Kutsumme teidät mukaamme kehittämään BusinessOulu työllisyyspalveluille alle 30-vuotiaiden tutkinnon suorittaneiden nuorten työllistymistä edistäviä tekijöitä!

Tarkoituksena on kehittää tutkinnon suorittaneiden alle 30-vuotiaiden nuorten työllistymistä edistävä tekijöitä. Kehittämistyön toisen vaiheen teemahaastattelu yritykselle toteutetaan 16.5.19 yrityksenne toimitilassa. Haastattelu kestää n.45 – 60 minuuttia.

Kehittämistyömme on osa Kuntoutuksen ylemmän amk-tutkinnon opintoja Metropolia ammattikorkeakoulussa. Kehittämistyön tutkimussuunnitelman ovat hyväksyneet yliopettajat Pekka Paalasmaa ja Salla Sipari. BusinessOulu työllisyyspalvelut on myöntänyt tutkimusluvan kehittämistyölle 4.5.2019.

Kehittämistyöhön osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja jokaisella osallistujalla on oikeus keskeyttää osallistumisensa ilman erillistä ilmoitusta. Kehittämistilaisuudet nauhoitetaan ja kaikki kerättävä tieto käsitellään luottamuksellisesti ja nimettömästi. Tutkimusaineisto hävitetään kehittämistyön valmistuttua. Valmis kehittämistyö julkaistaan elektronisena versiona Theseus –tietokannassa.

Annamme mielellämme lisätietoja kehittämistyöstämme!

Yhteistyöterveisin,

Virpi Maakanen (Lempäälän työllisyyspalvelut) ja Sanna Syrén (BusinessOulu työllisyyspalvelut)

Yhteystiedot: p.050 346 5797, sanna.syren@ouka.fi

Liite 3. Suostumus

Suostumus tutkimukselliseen kehittämistyöhön osallistumiseen

Olen saanut, lukenut ja ymmärtänyt Virpi Maakasen ja Sanna Syrénin tieteellisen tutkimuksen tietosuojailmoituksen, josta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta ja sen yhteydessä suoritettavasta tietojen keräämisestä ja käsittelystä. Minulla on ollut mahdollisuus saada lisätietoa suullisesti tutkimukseen liittyvistä asioista.

Ymmärrän, että osallistuminen tutkimukseen perustuu vapaaehtoisuuteen ja minulla on oikeus keskeyttää osallistumiseni tutkimukseen milloin tahansa. Ilmoitan keskeytyksestä kehittämistyön tekijöille suostumuslomakkeen alaosassa olevaan yhteystietoon.

Kehittämistyön toteuttajina toimivat Virpi Maakanen ja Sanna Syrén.

Suostun osallistumaan tutkimukseen vapaaehtoisesti.

Paikka ja aika

Suostumuksen antajan allekirjoitus

Paikka ja aika

Suostumuksen vastaanottajan allekirjoitus

Yhteystiedot: Sanna Syrén, p.050 346 5797, sanna.syren@ouka.fi

BusinessOulu työllisyyspalvelut

Suostumuslomakkeet allekirjoitetaan kahtena kappaleena luovutettavaksi sekä suostumuksenantajalle että vastaanottajalle.

Liite 4. Tutkimushenkilötiedote kehittäjätyöryhmälle

Hyvä kollega!

Kutsumme Teidät kanssamme kehittämään alle 30-vuotiaiden tutkinnon suorittaneiden nuorten työllistymistä edistäviä tekijöitä.

Tarkoituksena on kehittää tutkinnon suorittaneen alle 30-vuotiaan nuoren työllistymistä edistäviä tekijöitä. Kehittämistyön kolmas vaihe toteutetaan 17.5.2019 yhdessä 2-3 tuntia kestävässä yhteiskehittelyssä, johon osallistuu BusinessOulu työllisyyspalveluiden ammattilaisia: työhönvalmentajia, koordinaattoreita, projektipäälliköitä, toimintaterapeuteja, ohjaajia, terveydenhoitaja sekä ammattilaisia BusinessOulu liikelaitoksen elinkeinopalveluista.

Kehittäjätyöryhmä osallistuu tutkimuksellisen kehittämistyömme kolmanteen vaiheeseen, jossa kuvataan alle 30-vuotiaan tutkinnon suorittaneiden nuorten työllistymistä edistäviä tekijöitä kahden ensimmäisen kehittämisvaiheen, nuorten ja yritysten, tuotosten pohjalta. Kuvaus laaditaan yhteiskehittelynä Learning Café-menetelmää hyödyntäen.

Kehittämistyömme on osa Kuntoutuksen ylemmän amk-tutkinnon opintoja Metropolia ammattikorkeakoulussa. Kehittämistyön tutkimussuunnitelman ovat hyväksyneet yliopettajat Pekka Paalasmaa ja Salla Sipari. BusinessOulu työllisyyspalvelut on myöntänyt tutkimusluvan kehittämistyölle 4.5.19.

Kehittämistyöhön osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja jokaisella osallistujalla on oikeus keskeyttää osallistumisensa ilman erillistä ilmoitusta. Kehittämistilaisuudet nauhoitetaan ja kaikki kerättävä tieto käsitellään luottamuksellisesti ja nimettömästi. Tutkimusaineisto hävitetään kehittämistyön valmistuttua. Valmis kehittämistyö julkaistaan elektronisena versiona Metropolia Ammattikorkeakoulun kirjaston Theseus –tietokannassa.

Annamme mielellämme lisätietoja kehittämistyöstämme!

Yhteistyöterveisin,

Virpi Maakanen (Lempäälän työllisyyspalvelut) ja Sanna Syrén (BusinessOulu työllisyys-
palvelut)

Yhteystiedot: p.050 346 5797, sanna.syren@ouka.fi

Liite 5. Kutsu kehittäjätyöryhmälle

Tervetuloa kehittämään nuoren työllistymistä edistäviä tekijöitä!

BusinessOulu työllisyyspalvelut (2.kerros)

17.5.2019, klo 9.30 - 12.00

Sanna Syrén (BusinessOulu työllisyyspalvelut) &
Virpi Maakanen (Lempäälän kunta, työllisyyspalvelut)

Aikataulu

9.30 Esittely Signaalissa

9.40 Jakaudutaan kehittäjäryhmiin ja työskentelytiloihin

Ryhmä 1 Anssi, Satu, Simo, Titta ja Tiia

Ryhmä 2 Sari, Päivi, Sofia, Teija, Soja ja Miia

9.50 Ryhmätyöskentely (tiloina Sähke ja Simpukka)

- ryhmille valitaan puheenjohtaja, kirjaaja, tuotoksen esittelijä

10.30 TAUKO (10min)

10.40 Oman ryhmän tuotosten esittely yhteisessä tilassa Signaalissa
(Virpi/Sanna kirjaavat)

11.20 Yhteenveto sekä palaute päivästä

11.50 Päivä päättyy

Kiitos osallistumisesta!

Liite 6. Teemahaastattelurunko nuorille

Teemahaastattelu

Haastattelun tarkoituksena on selvittää alle 30-vuotiaiden tutkinnon suorittaneiden nuorten työllistymistä yritykseen edistäviä tekijöitä. Tavoitteena on edistää tutkinnon suorittaneiden alle 30-vuotiaiden nuorten sijoittumista palkkatyöhön yritykseen.

Kuvaile työllistymistäsi yritykseen edistäviä tekijöitä?

Nuorilähtöisyys

Kuvaile, miten sinun tarpeesi ja toiveesi otettiin huomioon työllisyyspalveluissa?

Kuvaile, miten sinun tarpeesi ja toiveesi otettiin huomioon yrityksessä?

Millä tavoilla sait itse vaikuttaa työllistymiseesi?

Miten yhdessä (sinä, yritys, työllisyyspalvelut/valmentaja) asetetut tavoitteet edistivät työllistymistäsi yritykseen?

Työelämävalmiudet

Kuvaile, mitkä tekijät työllisyyspalveluissa edistivät sinun työllistymistäsi yritykseen?

Kuvaile, mitkä tekijät yrityksessä edistivät työllistymistäsi?

Miten yrityksen työyhteisö ja/tai mentor edistivät työllistymistäsi?

Miten yhdessä (sinä, yritys, työllisyyspalvelut) asetetut tavoitteet edistivät työllistymistäsi?

Miten kehittäisit tutkinnon suorittaneiden nuorten työllistymistä yrityksiin?

Liite 7. Teemahaastattelu yrityksille

Teemahaastattelu

Haastattelun tarkoituksena on selvittää alle 30-vuotiaiden tutkinnon suorittaneiden nuorten työllistymistä yritykseen edistäviä tekijöitä. Tavoitteena on edistää tutkinnon suorittaneiden alle 30-vuotiaiden nuorten sijoittumista palkkatyöhön yritykseen.

1. Yritys

mikroyritys pienyritys keskisuuri suuri

Kuvaile keskeisimpiä nuorten työllistymistä edistäviä tekijöitä yrityksenne näkökulmasta

Nuorilähtöisyys

Kuvaile, miten nuoren tarpeet ja toiveet työllistymisessä otettiin huomioon yrityksessä?

Millä tavoilla nuori itse sai vaikuttaa työllistymiseensä?

Miten yhdessä (nuori, yritys, työllisyyspalvelut) asetetut tavoitteet edistivät nuoren työllistymistä yritykseen?

Työelämävalmiudet

Kuvaile, mitkä tekijät työllisyyspalveluissa edistivät nuoren työllistymistä?

Kuvaile, mitkä tekijät yrityksessä edistivät nuoren työllistymistä?

Miten yrityksen työyhteisö ja/tai mentor edisti nuoren työllistymistä yritykseen?

Miten yhdessä (nuori, yritys, työllisyyspalvelut) asetetut tavoitteet edistivät nuoren työllistymistä yritykseen?

Miten kehittäisit tutkinnon suorittaneiden nuorten työllistymistä yrityksiin?

Liite 8. Yhteiskehittelyssä hyödynnettävä taulukko

Taulukko 2. Yleisten työelämävalmiuksien ja kompetenssien kuvaus (Evers, Rush & Berdrow 1998, 40–41).

Elämäntähtäminen: Kehittää jatkuvasti käytäntöjä ja sisäistää rutiineja, jotka auttavat hallitsemaan epävarmuutta muuttuvassa työelämässä.

- *Oppimisen taito:* kyky ammentaa tietoa arkipäivän kokemuksista ja pitää osaaminen ajan tasalla omalla ammattialalla.
- *Kyky organisoida ja hallita ajankäyttöä:* taito hallita useita tehtäviä samanaikaisesti; kyky asettaa asiat tärkeysjärjestykseen ja käyttää aikaa niin, että sovitut aikarajat pitävät.
- *Henkilökohtaiset vahvuudet:* taito hallita erilaisia persoonallisuuden piirteitä, jotka auttavat yksilöä selviytymään päivittäisissä työtilanteissa – esimerkiksi taito ylläpitää korkeaa energiatasoa, taito motivoida itseään optimaaliseen suoritukseen, taito toimia stressitilanteissa, taito säilyttää positiivinen asenne, kyky työskennellä itsenäisesti ja kyky hyödyntää rakentavaa kritiikkiä ja palautetta.
- *Ongelmanratkaisutaito ja analyyttisyys:* kyky identifioida, priorisoida ja ratkaista ongelmia yksin ja ryhmässä; kyky tehdä oikeita kysymyksiä, eritellä ja jäsenellä ongelmia sekä kehittää ideoita ja vastata ongelmiin.

Kommunikointitaito: Taito toimia tehokkaasti eri henkilöiden ja ryhmien kanssa niin, että pystyy keräämään, integroimaan ja jakamaan tietoa sen eri muodoissa.

- *Vuorovaikutustaito:* kyky työskennellä toisten ihmisten kanssa (esimiehet, alaiset, työtoverit), ymmärtää heidän tarpeitaan ja olla avoin toisten näkemyksille.
- *Kuuntelutaito:* taito kuunnella keskittyneesti toisten puhetta ja reagoida tehokkaasti heidän ajatuksiinsa keskustelun aikana.
- *Suullinen viestintätaito:* kyky välittää verbaalisesti tietoa sekä yhdelle henkilölle että ryhmälle.
- *Kirjallinen viestintätaito:* kyky välittää kirjallista informaatiota sekä virallisesti (esim. raporttien tai liikekirjeenvaihdon muodossa) että epävirallisesti (kuten muistion tai muistiinpanojen muodossa).

Liite 9. Yhteiskehittelyn tuotokset

Nuorten kehittäjätyöryhmän tuotos



Yritysten kehittäjätyöryhmän tuotos



Liite 10. Kehittäjätyöryhmän keinot nuorten työllistymisen edistämiseksi

Keinot nuorten työllistymisen edistämiseksi

- enemmän yhteistä tekemistä meidän ja yritysten kanssa, aikaa käydä työpäikällä, tuntee yritys
- yksilönä kohdataan nuorilähtöisesti
- nuoren tunteminen ja valmentaminen, riittävä aika oppia tuntemaan nuori
- alkukartoituksen tärkeys
- tiedonkulku; järjestelmät ja miten tieto kulkee
- kohtaanto-ongelma: mistä nuoret ohjautuvat, ohjautumisen oikea-aikaisuus
- menetelmät, yhteinen pohja
- henkilökunnan pysyvyys, henkilökunnan pitää tukea toisia ja oppia tuntemaan toisensa
- 3. henkilön läsnäolo yrityksessä, sanoittaminen yrityksessä
- tavoitteet, jatkosuunnitelmat, sovitut tehtävät
- matalan kynnyksen lähtö, nuoren elämäntaidot
- osaamisen avaaminen
- yritysten valmentaminen
- yritysten osaaminen ja valmius nuoren ohjaamiseen – yritysten tarpeenmukainen tuki
- riittävät resurssit/ tilat henkilökunnalle
- oman työn tekeminen näkyväksi
- tilannetaju, hetkeen heittäytyminen

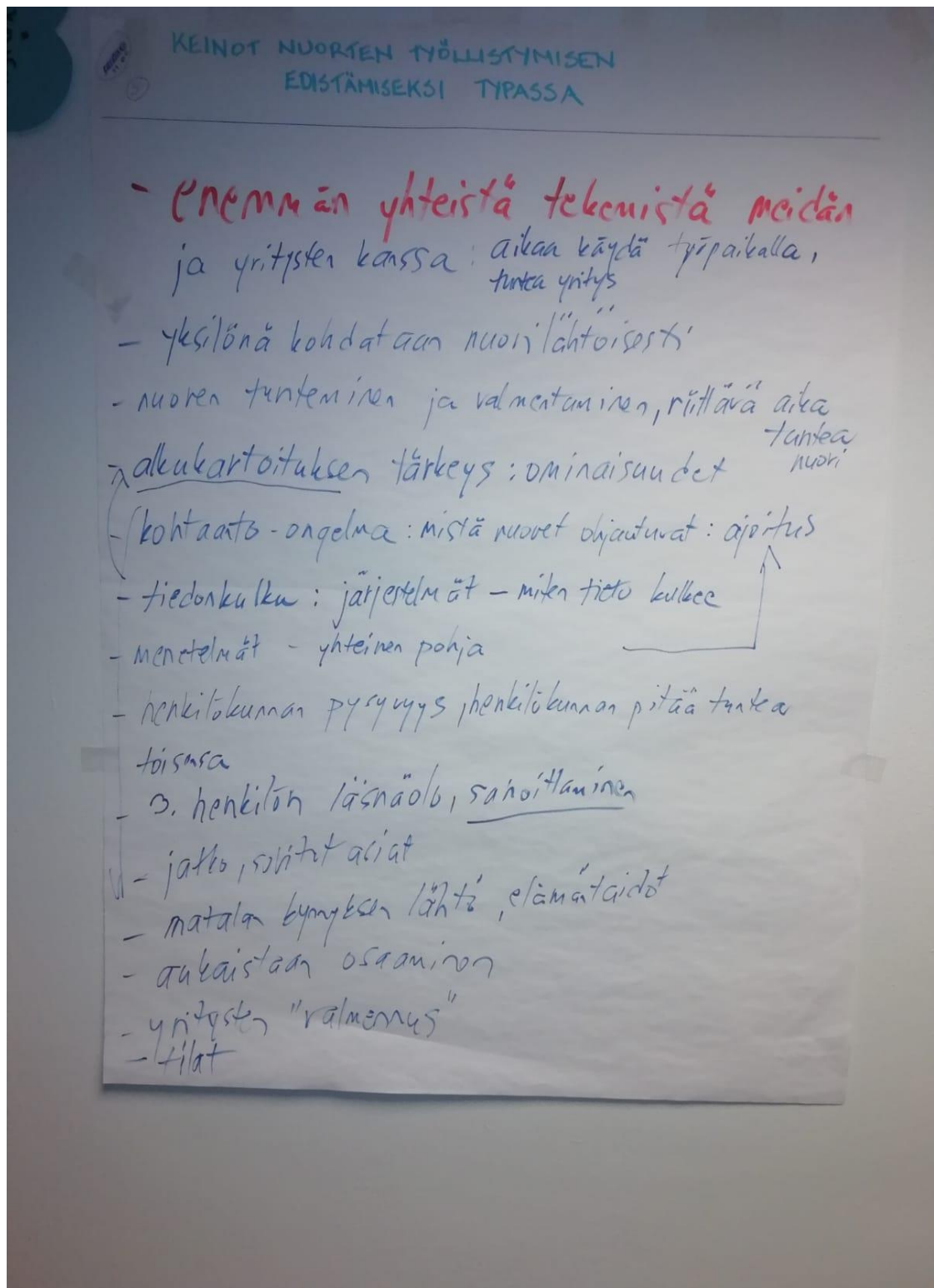
Mitä ajatuksia tämä päivä herätti suhteessa työhöni?

- ihmisläheisyys työllistymisessä
- luottamus
- keskustelu pitkin matkaa
- tuki, rohkaisu; tieto: mikä edistää tai vaikeuttaa työllistymistä
- monialainen/moniammatillinen työskentely myös omassa organisaatiossa
- oman työn tekeminen näkyväksi, työn/osaamisen jakaminen

Miten otan huomioon, että nuorilähtöisyys toteutuu työssäni?

- nuoren oman aktiivisuuden tukeminen
- kehittymisen sanoittaminen
- ihmisen kohtaaminen
- kunnioitus, kohtaaminen, kannustus
- organisaation arvot
- jaksamisen ja voimavarojen huomioon ottaminen

Liite 11. Näyte yhteiskehittelyn tuotoksesta



Liite 12. Näyte aineistolähtöisestä sisällönanalysistä

Analyysikysymys: Mitkä nykyiset tekijät edistivät nuoren työllistymistä yrityksiin?

Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
<i>puhua siitä millainen olen, tulenko muiden kanssa toimeen, millainen asenne minulla on ja pystynkö tekemään töitä ryhmässä</i>	<i>tietoa siitä, millainen nuori on ja miten nuori toimii ihmisten kanssa ennen siirtymistä yritykseen</i>	nuoren työllistymistä vahvistavan tiedon kartoittaminen ja hyödyntäminen
<i>mieltä, millainen olen, tsemppaanko vai olenko syrjässä</i>	<i>osaamiseen ja työllistymiseen liittyvä tieto</i>	
<i>paineita ei ollut niin paljon, kun oli selvitetty, ettei ole työkokemusta</i>		
<i>pajalta saatu tieto itsestä ja osaamisesta</i>	<i>työllistymistä vahvistava osaamisprofiili</i>	
<i>osaamisen ja vahvuuksien kartoittaminen</i>		
<i>osaamisprofiili oli hyvä, voi tehdä muutakin, mihin on koulutettu. Osaaminen voi tulla muualta. olen aina rassaillut koneita</i>		
<i>tietää suurin piirtein mitä tarvitsin ja käydä yhdessä läpi asioita ennen yritykseen menemistä</i>	<i>työllistymiseen liittyvän tiedon läpi käyminen työllisyyspalveluissa</i>	
<i>cv:ssä olevaa tietoa on vähän</i>	<i>cv: päivittäminen</i>	
<i>käydä läpi sitä, että onko valmis töihin</i>	<i>työllistymisen oikea-aikaisuuden selvittäminen</i>	
<i>hyötyä siitä, että kerrottiin yritykseen soveltuvuudestaani työhön</i>	<i>työllistämistä vahvistavan tiedon hyödyntäminen yrityksessä</i>	
<i>työpaikkojen selvittämisen avulla saada jalkaa oven rakoon</i>	<i>nuorelle soveltuvien yritysten ja työpaikkojen kartoittaminen ja kontaktointi</i>	