

Porvoo Works –työpaikkahaaste yrityksille

Kirsi Othman

Opinnäytetyö

Liiketalouden koulutusohjelma

21.4.2012



<p>Tekijä tai tekijät Kirsi Othman</p>	<p>Ryhmätunnus tai aloitusvuosi 2007</p>
<p>Raportin nimi Porvoo Works –työpaikkahaaste yrityksille</p>	<p>Sivu- ja liitesivumäärä 47 + 7</p>
<p>Opettajat tai ohjaajat Anu Sipilä ja Sirpa Lassila</p>	
<p>Tämä toiminnallinen opinnäytetyö tehtiin Symbio Living Lab-hankkeen toimeksiantona. Opinnäytetyön tarkoituksena oli haastaa Porvoon alueen yrityksiä mukaan tarjoamaan paikallisille nuorille työelämäntutustumis-, työssäoppimis-, työharjoittelu- ja kesätyöpaikkoja. Yhteistyökumppanina haasteprojektissa oli Porvoon Yrittäjät ry. Haaste lähetettiin yrittäjäjärjestön jäsenyrityksille. Haaste liittyi Symbio Living Labin nuorten ja työelämän kohtaamista varten järjestettyyn Porvoo Works -tapahtumaan. Tapahtuma järjestettiin maaliskuussa 2011 Porvoo Campuksella.</p> <p>Lähtökohtana haasteelle toimivat tutkimukset, joiden perusteella nuoret pelkäävät työelämää, sekä työelämän edustajien huoli nuorten työelämätaidoista ja -valmiuksista. Teoreettisena viitekehyksenä opinnäytetyössä käytettiin yhteiskuntavastuuta. Yhteiskuntavastuu oli teema, johon vetoamalla yrityksiä yritettiin innostaa mukaan haasteeseen.</p> <p>Opinnäytetyöprojekti koostui yrityksille sähköpostitse lähetettävän esitteen laatimisesta, yritysten vastauksia varten tehdystä kyselylomakkeesta, lehdistötiedotteesta, Osaamisfoorumin tiedotteesta ja yritysten vastausten muokkaamisesta työpaikkailmoitusten muotoon. Projektiin liittyi yhteydenpitoa esimerkiksi toimeksiantajaan, yrittäjäjärjestöön, oppilaitoksiin, työ- ja elinkeinotoimistoon ja paikallisiin tiedotusvälineisiin.</p> <p>Projektin lopputuloksena 15 yritystä ilmoittautui mukaan haasteeseen. Useimmat yritykset tarjosivat useampaa eri työpaikkavaihtoehtoa niin, että yhteensä työpaikkoja oli tarjolla 28 kpl. Työpaikat olivat esillä Porvoo Works -tapahtumassa ja siihen liittyvillä Facebook-sivustolla. Projektin ansiosta ainakin muutama nuori sai kesätyöpaikan ja työharjoittelupaikan.</p>	
<p>Asiasanat Projektit, nuoret, työ, yritykset, yhteiskuntavastuu</p>	

Business Education

<p>Authors Kirsi Othman</p>	<p>Group or year of entry 2007</p>
<p>The title of thesis Porvoo Works – Job Challenge to Companies</p>	<p>Number of pages and appendices 47 + 7</p>
<p>Supervisor(s) Anu Sipilä and Sirpa Lassila</p>	
<p>This Bachelor's thesis was a commission by Symbio Living Lab. The study was carried out as a project. The overall purpose of the project was to challenge companies in the Porvoo area to offer practical professional orientation, on-the-job learning, and work placements or summer jobs to local young people. The cooperation partner in the project was Porvoon Yrittäjät ry. The project was part of Symbio Living Lab's Porvoo Works event, which was held on Porvoo Campus in March 2011.</p> <p>The basis of the project is researches, which indicate that young people tend to fear working life. On the other hand, there are signals from the business world that some young people do not have not all the skills needed in working life. The theory section deals with social responsibility, which was one hook to encourage companies to participate in the challenge.</p> <p>The project included the compilation of a brochure which was sent to companies by email, a questionnaire for the answers from the companies, a press release, the release of the Symbio web site, and collecting answers from the companies and modifying them as job advertisements.</p> <p>As a result of the project 15 companies offered jobs to young people. Most of the companies offered more than one job opportunity, so the final result was 28 different job opportunities. These jobs were introduced at the Porvoo Works event and on Facebook. Thanks to this project some young people got a summer job or a work placement job.</p>	
<p>Key words Project, young people, work, company, social responsibility</p>	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Opinnäytetyön tausta	3
2.1	Toimeksiantaja Symbio Living Lab.....	3
2.2	Porvoo Works-tapahtuma	4
3	Nuorille tarjottavat työpaikkavaihtoehdot ja alueen tilanne.....	7
3.1	TET – Työelämään tutustuminen	7
3.2	Työssäoppiminen.....	8
3.3	Työharjoittelu	9
3.4	Kesätyö	10
3.5	Oppilaitokset alueella.....	11
3.5.1	Perus- ja lukiokoulutus.....	11
3.5.2	Ammatillinen koulutus	12
3.5.3	Korkea-asteen koulutus.....	12
3.6	Nuorten työllisyystilanne alueella	13
3.7	Tarjottavat harjoittelupaikat ja kesätyöt.....	14
3.8	Porvoon Yrittäjät ry	14
4	Tutkimukset projektin pohjana.....	16
4.1	Nuorten arvot ja elämä -tutkimus	16
4.2	Nuorisotutkimus 2010: Nuoret ja ammatinvalinta	17
4.2.1	Mitä on hyvä työelämä	17
4.2.2	Mikä nuoria huolestuttaa työelämässä.....	18
4.3	Kuluttajakansalaiset tulevat – EVAn raportti	19
5	Yhteiskuntavastuu.....	22
5.1	Yhteiskuntavastuun historiaa	22
5.2	Yhteiskuntavastuu käsitteenä	23
5.3	Sosiaalinen vastuu.....	24
5.3.1	Henkilöstövastuun johtaminen	27
5.3.2	Eettinen johtaminen	27
6	Projektin kuvaus.....	29
6.1	Nuorille tarjottavia työpaikkoja –pakettien kokoaminen ja esitteen laatiminen	30

6.2	Kyselylomakkeen laatiminen	31
6.3	Tiedotustoiminta ja näkyvyys	31
6.3.1	Lehdistötiedote	31
6.3.2	Osaamisfoorumin tiedote	32
6.3.3	Haastattelut ja julkaistut jutut	32
6.4	Työpaikkojen julkaisu	34
7	Tulokset	35
7.1	Tulokset projektin kannalta	35
7.2	Tulokset yritysten kannalta	36
8	Pohdintaa	39
8.1	Projektin ja oman kehittymisen arviointi	39
8.2	Nuorten asemasta työelämässä	41
8.3	Kehitysehdotuksia	42
	Lähteet	45
	Liitteet	48
	Liite 1. Esite yrityksille	48
	Liite 2. Webropol-kyselylomake	49
	Liite 3. Lehdistötiedote	50
	Liite 4. Osaamisfoorumin tiedote	51
	Liite 5. Uusimaa 19.2.2011	52
	Liite 6. Vartti 6.3.2011	53
	Liite 7. Kuva. Työpaikat esillä Porvoo Works-tapahtumassa	54

1 Johdanto

Opinnäytetyöni oli Symbio Living Lab -hankkeen toimeksianto. Opinnäytetyö oli toiminnallinen produktityyppinen työ. Tarkoitus oli olla mukana Symbio Living Labin suunnittelemassa Porvoo Works -tapahtumassa haastamalla paikallisia yrityksiä mukaan tarjoamaan nuorille työpaikkoja. Työpaikat esiteltäisiin yhteistietoiseen tapahtumassa ja nuoret voisivat tapahtuman jälkeen ottaa yhteyttä yrityksiin. Yhteistyökumppaniksi työpaikkahaasteeseen oli valittu toimeksiantajan toimesta Porvoon Yrittäjät ry.

Projektin tarkoituksena oli innostaa paikallisia yrityksiä tarjoamaan nuorille TET-, työharjoittelu-, työssäoppimis-, ja kesätyöpaikkoja. Sitä kautta nuoret pääsisivät tutustumaan käytännössä työpaikkoihin, erilaisiin ammatteihin ja työtehtäviin. Tarkoituksena oli myös herättää pieniäkin yrityksiä miettimään nuorten asemaa ja sitä, että nuoret tarvitsevat kaikenlaista kokemusta työelämästä jo koulu- ja opiskeluaikana. Projektiin liittyi myös yritysten yhteistietojen kerääminen, yritysten kontaktointi ja näkyvyyden saaminen haasteelle paikallisten tiedotusvälineiden kautta.

Taustamateriaalina projektilleni käytin tutkimuksia, joiden tuloksena oli arvio, että nuoret tuntevat epävarmuutta ja pelkoa työelämää kohtaan. Tätä tarkoitusta varten tutustuin Nuorten arvot ja elämä-tutkimukseen, sekä Kuluttajakansalaiset tulevat-raporttiin. Projektini tarkoituksena oli, että tarjoamalla nuorille kokemuksia työelämästä, se auttaisi hälventämään nuorten pelkoja työelämää kohtaan ja auttaisi heitä saamaan työelämävalmiuksia ja -taitoja.

Ideana ja teoreettisena lähtökohtana oli vedota yrityksiin yhteiskuntavastuun kautta, joten teoreettisena viitekehystenä käytin yhteiskuntavastuuta. Lähdemateriaalina käytin useita yhteiskuntavastuuta käsitteleviä kirjoja. Lisäksi tutustuin erilaisiin verkkosivustoihin, joista hain lisätietoa esimerkiksi nuorten asemasta työmarkkinoilla, erityisesti Porvoon alueen lähtökohdista.

Opinnäytetyöprojektini merkitys toimeksiantajalle Symbio Living Labille oli, että Porvoo Works -tapahtumaan liittyen haastettiin mukaan paikallisia yrityksiä tarjoamaan nuorille työpaikkoja. Näin ollen projektini vei hanketta lähemmäs tavoitteitaan. Hoidin

projektin itsenäisesti, tarvittaessa sain ohjausta ja neuvoja opinnäytetyöni ohjaajilta ja Symbio Living Labin edustajilta. Lisäksi Symbio Living Lab ja Porvoo Works -tapahtuma saivat näkyvyyttä ja julkisuutta projektistani tehdyistä radio- ja lehtijutuista.

Opinnäytetyöni merkitys alueen nuorille oli tarjota heille mahdollisimman kattava valikoima harjoittelu- ja kesätyöpaikkoja. Työpaikat olivat näkyvillä nuorille suunnatussa tapahtumassa, Facebookissa ja joidenkin oppilaitosten ilmoitustauluilla. Esillä olivat kuvaukset tarjottavista työpaikoista ja työnantajien yhteystiedot. Tämän jälkeen hakeminen oli nuorten omissa käsissä. Samalla he voivat harjoitella oma-aloitteisuutta ottamalla itse yhteyttä työnantajaan.

Raportin alkuosassa käydään läpi opinnäytetyön taustoja, esitellään toimeksiantaja ja projektiin liittyvä tapahtuma. Kolmannessa kappaleessa esitellään projektissa yritysten valittavaksi annetut työpaikkavaihtoehdot ja oppilaitokset alueella, sekä tarkastellaan nuorten työllisyystilannetta ja minkälaisia töitä nuorille on ollut alueella tarjolla. Kappaleessa 4 tutustutaan tutkimuksiin, joiden pohjalta projektiin ryhdyttiin. Teoriaosuudessa syvennytään yritysvastuuseen, jota käytettiin projektissa ”porkkanana” yrityksille osallistua haasteeseen. Kappaleessa 6 esitellään projektin vaiheet ja mitä niihin liittyi. Raportin lopussa käydään läpi projektin tuloksia ja arvioidaan projektia, sekä pohditaan aihetta ja tehdään kehitysehdotuksia.

2 Opinnäytetyön tausta

Tässä luvussa esittelen työn toimeksiantajan, Symbio Living Labin ja projektiin liittyvän tapahtuman, Porvoo Worksin.

2.1 Toimeksiantaja Symbio Living Lab

Symbio Living Lab-hanke käynnistyi 1.9.2009. Se on kolmevuotinen ESR-osarahoitteinen hanke, jonka tavoitteena on luoda Porvoo Campukselle avoin innovaatioalusta tarjoten kulttuuri-, matkailu- ja hyvinvointipalvelujen tutkimus-, kehittämis-, ja innovaatiopalveluja aidossa ympäristössä. Hankkeen lähtökohtana on ottaa käyttäjät mukaan toimintaan, jonka ansiosta alueelle syntyy asukkaita hyödyttäviä palveluita. Toimintaperiaate on vahvasti käyttäjälähtöinen. Käyttäjät ovat alusta asti mukana hankkeen tapahtumissa ja tutkimuksissa. Tavoitteena on myös kannustaa luovia nuoria yrittäjyyteen. (Osaamisfoorumi 2008.)

Symbio Living Labin tapahtumat syntyvät yhdessä alueen asukkaiden, yritysten, julkisten toimijoiden, opiskelijoiden ja tukijoiden kanssa. Tarkoitus on ymmärtää ympäristön asukkaiden arkea, jolloin voidaan tunnistaa arjen ongelmat, kokeilla ja kehittää niihin ratkaisuja. Projekti käynnistyi tutkimuksilla lasten ja nuorten arjesta ja kartoituksella heidän hyvinvointiinsa liittyvistä tarpeista. Tarkoitus on ollut miettiä, miten ja millaisella toiminnalla voidaan edistää alueen lasten ja nuorten hyvinvointia ja vastata heidän tarpeisiinsa. Lopputuloksena syntyy tapahtumia, joiden tavoitteena on edistää henkistä ja fyysistä hyvinvointia. Lisäksi Symbio Living Lab suunnittelee ja toteuttaa nuorille luoville yrittäjille yrittäjyyteen kannustavan tapahtuman. Suunnittelussa ja markkinoinnissa käytetään mukana myös sosiaalista mediaa. (Osaamisfoorumi 2008.)

Symbio Living Lab -hanke kehittää käyttäjälähtöistä tapahtumatuotannon mallia. Käyttäjälähtöisessä aluekehitystyössä panostetaan nuorten hyvinvointiin ja yrittäjyyden edistämiseen. Käyttäjälähtöisyyden periaatteita on, että käyttäjät eli alueen asukkaat, ns. tavalliset ihmiset ovat mukana ideoimassa, kehittämässä ja testaamassa palveluja tai tuotteita aidossa ympäristössä palautetta antaen. (Rantanen ym. 2011. 7-10.)

Symbio Living Lab -hanketta koordinoi HAAGA-HELIAN Porvoon yksikkö yhteistyössä Laurea ammattikorkeakoulun kanssa. Hankkeen budjetti on 240 889 euroa, josta ESR-rahoituksen osuus on 175 000 euroa. Muita rahoittajia ovat HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu, Laurea ammattikorkeakoulu ja kaupungin kehittämissyhtiö Posintra Oy. Rahoituksen on myöntänyt Etelä-Suomen Lääninhallitus ja rahoittajana toimii Uudenmaan ELY-keskus. (Osaamisfoorumi 2008.)

Symbio Living Lab tarjosi Porvoo Works -tapahtumaan liittyen useille opiskelijoille mahdollisuuden osallistua tapahtuman suunnitteluun ja toteuttamiseen alusta alkaen. Tapahtuman tiimoilta myös moni opiskelija sai mahdollisuuden tehdä opinnäytetyönsä toimeksiantona Symbio Living Labilta. Kaiken kaikkiaan Symbio Living Labin toimeksiantoina on syntynyt noin 10 opinnäytetyötä eri teemoilla. (Osaamisfoorumi 2011.)

2.2 Porvoo Works-tapahtuma

Opinnäytetyöni projektin tulokset eli yritysten nuorille tarjoamat työpaikat olivat esillä ja nuorten nähtävillä Symbio Living Labin järjestämässä Porvoo Works -tapahtumassa. Tapahtuma järjestettiin 7.-11.3.2011 Porvoo Campuksella. Tapahtuman lähtökohtana oli alueen nuorten ja työelämän kohtaaminen käyttäjälähtöisesti. Kohderyhmänä olivat HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun ja Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelijat, toisen asteen opiskelijat, sekä peruskoulun 9. luokan oppilaat. Porvoo Works -tapahtuma oli viisipäiväinen ja kolmikielinen (suomi, ruotsi ja englanti). Tapahtumaa oli järjestämässä 20 opiskelijaa HAAGA-HELIAsta ja Laureasta yhdessä n. 70 työelämän edustajan kanssa. (Porvoo Campus 2011.)

Porvoo Works -tapahtuman ajatuksena oli saattaa yhteen alueen opiskelijat, oppilaitokset ja yrittäjät, jotta he voivat tutustua toisiinsa aidossa ympäristössä hausalla tavalla. Yrittäjien oli mahdollista esitellä omia ammattejaan ja yrityksiään ja nuoret saivat tietoa eri ammanteista, ammatiliitoista, ammatinvalinnasta ja opastusta esimerkiksi itsestään kertomiseen, työhakemuksen tekemiseen ja työhaastattelutilanteessa toimimiseen. Lisäksi tapahtuman tarkoituksena oli hälventää

nuorten työelämää kohtaan tuntemaa pelkoa. Tämä oli myös projektini tarkoitus, joten työni tulokset, nuorille tarjottavat työpaikat tukivat tätä tapahtuman osaa.

Porvoo Worksiin osallistui yli 450 henkilöä, joista suurin osa oli opiskelijoita, mutta myös yritykset olivat hyvin edustettuina. Työelämän edustajia oli paikalla 70. Tapahtumassa tehtiin 300 oppimistyylitestiä, toteutettiin 105 yritysseikkailua ja 300 ammattiseikkailua. Lisäksi 50 henkilöä osallistui hyvinvointipajoihin. (Porvoo Campus 2011.) Projektini työpaikat oli tulostettu yksitellen ja ripustettu ”pyykkinarulle” keskeiselle paikalle Porvoo Campuksella. Sieltä työpaikat olivat helposti nuorten löydettävissä ja paikalla kävikin paljon kiinnostuneita opiskelijoita.

Varsinainen Porvoo Works-tapahtuman ohjelma oli monipuolinen ja toiminnallinen. Jokaiselle viidelle tapahtumapäivälle oli oma teemansa. Maanantaina teemana oli ”Fun@Work!” ja kohderyhmänä olivat ruotsinkieliset Borgå Gymnasiumin oppilaat. Ohjelmassa oli esimerkiksi infoa erilaisista ammateista, opastusta, kuinka kertoa itsestään ja ohjeistusta työhakemuksen laatimiseen. Yhteistyökumppaneina ja esiintyjinä olivat muun muassa TE-keskuksen edustajat.

Tiistai oli hyvinvointipäivä, ”Happy@Work”, kohderyhmänä Porvoon yrittäjät, korkeakouluopiskelijat ja henkilökunta Porvoo Campuksella. Ohjelmassa oli muun muassa ravintotietoutta, ensiaputietoutta, hierontaa ja liikuntaa. Esiintyjinä olivat esimerkiksi ravintoterapeutti Olli Ilander ja Kuntokeskus Verden ohjaajia.

Keskiviikko oli yritys- ja yrittäjyyspäivä, ”Young Creative Entrepreneurs – Nuorii luovii yrittäjiä”. Kohderyhmänä olivat Porvoo Campuksen opiskelijat. Ohjelmassa oli muun muassa yrittäjyystarinoita ja tietoa yrittämisestä, esiintyjinä esimerkiksi Porvoon Yrittäjien puheenjohtaja ja nuoria yrittäjiä alueelta. Lisäksi keskiviikon ohjelmaan kuului opiskelijajärjestöjen järjestämät iltajuhlat paikallisessa yökerhossa.

Torstai ja perjantai olivat maanantain tapaan ”Fun@Work!”-päiviä, kohderyhmänä Linnakosken lukion oppilaat. Ohjelmassa oli ammattisuihku, jossa sai tietoa erilaisista ammateista, titteliä salattu maailma, jossa kerrottiin, millaista työtä tekevät eri

ammattinimikkeiden haltijat, tietoa kuinka kertoa itsestään työhakemuksessa ja työhaastattelutilanteessa. Yhteistyökumppanina oli Kehitysyhtiö Posintra.

Tapahtuma näkyi myös sosiaalisessa mediassa. Sillä oli oma sivusto Facebookissa, josta löytyi tietoa ja aikatauluja tapahtumasta. Porvoo Works -ryhmään liittymällä pystyi käymään keskustelua sivustolla julkaistuista aiheista, jotka liittyivät tapahtumaan ja aihealueeseen. Opinnäytetyöni projektin tulokset eli yritysten ilmoittamat työpaikat nuorille olivat esillä myös Facebook-sivustolla ”job hunting”-keskusteluosiossa yhteystietoineen.

3 Nuorille tarjottavat työpaikkavaihtoehdot ja alueen tilanne

Opinnäytetyöprojektissani yrityksiä innostettiin tarjoamaan nuorille työpaikkoja. Kohderyhmänä olivat Porvoon seudun peruskoululaiset ja ammatti- sekä ammattikorkeakoulujen opiskelijat, joten työpaikkavaihtoehtoja olivat työelämään tutustuminen, työssäoppiminen, työharjoittelu ja kesätyö. Seuraavissa luvuissa esittelen tarkemmin nämä vaihtoehdot ja käyn läpi alueen oppilaitoksia, nuorten työllisyystilannetta alueella ja tällä hetkellä tarjottavia työpaikkoja nuorille. Lisäksi esittelen paikallisen yrittäjäjärjestön, Porvoon Yrittäjät ry:n, joka oli yhteistyökumppanini tässä projektissa.

3.1 TET – Työelämään tutustuminen

TET eli työelämään tutustuminen kuuluu peruskoulun opetussuunnitelmaan. TET on peruskoulun yläasteen oppilaille ainutlaatuinen tilaisuus tutustua käytännössä työelämään ja oman alueen yrityksiin. TET-jaksolla nuori tutustuu ohjatusti työyhteisöön ja TET:n järjestävään yritykseen. Nuori saa jakson aikana myös tietoa elinkeinoelämästä ja yritystoiminnasta yleensä. TET-jaksolla nuori pääsee soveltamaan koulussa oppimiaan taitoja käytännössä ja kokeilemaan selviytymistä uudessa ympäristössä ja yhteisössä. Parhaimmillaan TET edistää nuoren itsetuntemusta ja sosiaalisia taitoja ja valmiuksia ja syventää työelämätietoutta. Lisäksi jakso voi auttaa nuorta jatko-opintoihin liittyvissä pohdinnoissa ja kysymyksissä. (TET-tori 2010.)

TET järjestetään peruskoulun 9. luokalla ja sen kesto on 10 koulupäivää, 6 tuntia päivässä sisältäen ruokatauon. (TET-tori 2010.) Joissakin Porvoon kouluissa järjestetään lisäksi koulukohtaisesti TET-jaksoja myös 7.- tai 8.-luokkalaisille lyhyemmillä jaksoilla, koulusta riippuen 2-5 koulupäivän pituisia. (Nurmilaakso 2011.) TET-torilla oli tammikuussa 2011 yhteensä 58 porvooolaisen yrityksen ilmoitus. (TET-tori 2011.)

Ennen TET-jaksoa olisi tarkoitus, että oppilas hankkii itse TET-paikkansa. TET:stä ei makseta palkkaa. TET on oppilaan kouluaikaa, joten koulun järjestys- ja käyttäytymissäännöt ovat voimassa. Vastuu oppilaasta on kunnan tai kaupungin ja

oppilas on vakuutettu. Työpaikalta tulee nimetä oppilaalle vastuuhenkilö, joka on oppilaan käytettävissä koko TET-jakson ajan, hän neuvoo ja opastaa työssä ja turvallisuuskysymyksissä ja hänen puoleensa oppilas voi aina tarvittaessa kääntyä. Teetettävien töiden osalta tulee soveltaa nuoria työntekijöitä koskevia säädöksiä, esimerkiksi oppilaalla ei saa teettää fyysisesti raskasta tai vaarallista työtä. (TET-tori 2010.)

TET:n jälkeen työnantaja arvioi oppilasta kirjallisesti. Arvioinnin osa-alueita ovat esimerkiksi käyttäytyminen, oma-aloitteisuus, täsmällisyys, ahkeruus ja sopeutuminen työyhteisöön. Myös oppilas kirjoittaa TET:n jälkeen kirjallisen raportin koulun ohjeiden mukaan. (TET-tori 2010.)

TET-jakso antaa yritykselle mahdollisuuden esitellä omaa yritystään ja sen työntekijöille mahdollisuuden esitellä omaa ammattiaan. Nuori pääsee tutustumaan oikeaan työpaikkaan ja erilaisiin ammatteihin ja oppii, miten työpaikoilla toimitaan.

3.2 Työssäoppiminen

Työssäoppiminen on toisen asteen eli ammatillisen oppilaitoksen opiskelijoille tarkoitettu, pakollinen opintoihin kuuluva tutustuminen omaan alaansa. Ammatilliseen perustutkintoon sisältyy yleensä 20 opintoviikkoa työssäoppimista. Työssäoppiminen perustuu kirjalliseen sopimukseen työnantajan ja oppilaitoksen välillä.

Työssäoppimisesta ei makseta palkkaa. Sopimus sisältää työssäoppimisjakson tavoitteet, keskeisen sisällön, ajankohdan ja keston. Opiskelijan tulee myös itse olla mukana työssäoppimisen suunnittelemassa, toteuttamisessa ja arvioinnissa. (Opetushallitus 2010.)

Työssäoppimisen tarkoituksena on edistää nuorten työllistymistä ja työmarkkinoille siirtymistä. Työssäoppimisessa opiskelija oppii aidossa ympäristössä oman opiskelualansa todellisia töitä. Työpaikalla nimetään opiskelijalle ohjaaja, joka vastaa opiskelijan ohjaamisesta ja valvomisesta. Työssäoppiminen on tavoitteellista toimintaa ja siihen kuuluu jatkuvaa ohjausta ja arviointia. Jaksoa säätelevät laki ja asetus ammatillisesta koulutuksesta ja sitä koskevat myös lait ja asetukset työturvallisuudesta,

työajoista, työsopimuksesta, vahingonkorvauksista ja tapaturmista. Lisäksi työssäoppimista säätelevät työmarkkinajärjestöjen suositukset ja alakohtaiset työehtosopimukset. (Opetusvirasto 2010.)

Työssäoppiminen antaa yritykselle mahdollisuuden tutustua tulevaisuuden työntekijöihin ja löytää kesätyöntekijä tai potentiaalinen työntekijä opiskelijan valmistuttua. Opiskelijalla on mahdollisuus tutustua työpaikkoihin, niiden ilmapäiriin ja siellä toimimiseen ja löytää kesätyöpaikka tai työpaikka valmistumisen jälkeen. Opiskelija oppii ammattitaitoa ja saa tietoa työelämän pelisäännöistä ja työmarkkinoista.

3.3 Työharjoittelu

Tässä projektissa työharjoittelulla tarkoitetaan ammattikorkeakoulujen opiskelijoille pakollista, opintoihin kuuluvaa harjoitusjaksoa oman alan töihin. Harjoittelu on 30 opintopisteen laajuinen, käytännössä jakson pituus on noin puoli vuotta.

Työharjoittelun tarkoituksena on soveltaa opiskelijan ammattikorkeakoulussa oppimia tietoja ja taitoja käytännössä. (Opiskelupaikka 2011.)

Työharjoittelusta laaditaan kirjallinen sopimus yrityksen ja ammattikorkeakoulun välillä. Työharjoittelusta ei makseta palkkaa, eikä opiskelija ole työsuhteessa työnantajaan. Työpaikalla nimetään opiskelijalle henkilökohtainen ohjaaja, joka ohjaa opiskelijaa koko harjoittelun ajan. Opiskelija kirjoittaa työharjoittelusta raportin, jossa kertoo yrityksestä ja työtehtävistä, miten on soveltanut työssä opiskelussa oppimiaan asioita ja arvioi omaa suoriutumistaan. Ohjaaja hyväksyy raportin omalla allekirjoituksellaan. (Opiskelupaikka 2011.)

Työharjoittelu on opiskelijalle ainutlaatuinen tilaisuus päästä näkemään työelämää ja kehittää oppimiaan asioita käytännössä. Työnantajalle työharjoittelu luo oivan mahdollisuuden tutustua tulevaisuuden työntekijöihin ja saada koulutettu, jo töihin tutustunut työntekijä.

3.4 Kesätyö

Yrityksissä on kesäisin työntekijävajetta, kun vakituiset työntekijät ovat lomalla. Yrityksiin palkataan kesätyöntekijöitä. Kesätyö on työsopimukseen perustuva palkallinen työsuhde työnantajan ja nuoren välillä. Kesätyöhön voidaan pääsääntöisesti ottaa 15 vuotta täyttänyt nuori. 14-vuotias tai kyseisenä vuonna 14 vuotta täyttävä nuori voi tehdä kevyttä kesätyötä korkeintaan puolet kesäajastaan. 15 vuotta täyttänyt voi itse allekirjoittaa työsopimuksen, alle 15-vuotiaalla tulee olla huoltajan allekirjoitus tai suostumus. Työsopimus kannattaa aina tehdä kirjallisena, mutta suullinenkin sopimus on pätevä. Työturvallisuudessa nuoriin työntekijöihin sovelletaan valtioneuvoston asetusta nuorille työntekijöille haitallisista ja vaarallisista töistä. (Työsuojeluhallinto 2011.)

Kesätyö on nuorelle arvokas mahdollisuus saada työkokemusta ja ansaita omaa rahaa koulun loma-aikoina. Kesätyötä tarjotaan monelta eri alalta, joten parhaassa tapauksessa kesätyö voi myös auttaa nuorta tulevaisuuden ammatin valinnassa. Yritykselle kesätyö on keino saada lomatuuraajia varsinaisille työntekijöille ja löytää mahdollisesti myös uusia työntekijöitä.

Porvoo Works-tapahtuman ja projektini kohderyhmä oli Porvoon seudun peruskoulun 9. luokkalaiset ja ammatillisten oppilaitosten, sekä ammattikorkeakoulujen opiskelijat. Porvoossa on useita perus-, ammatillista ja korkea-asteista opetusta tarjoavaa oppilaitosta. Koululaisia ja opiskelijoita on alueella paljon ja näin ollen myös kesätöihin ja harjoittelupaikkoihin hakijoita riittää. Harjoittelu- ja kesätyöpaikkoja tarjoavat esimerkiksi alueen suuret työllistäjät, kuten Neste Oil, Ensto, WSOY Kirjakeskus, Osla ja Porvoon kaupunki, mutta myös pienemmät yritykset. Opinnäytetyössäni keskityn pieniin ja keskikokoisiin yrityksiin, jotka ovat Porvoon Yrittäjät ry:n jäseniä, koska Porvoon Yrittäjät oli valittu projektin yhteistyökumppaniksi jo toimeksiantajan toimesta.

Seuraavissa kappaleissa keskityn lähtötilanteeseen Porvoon alueella esittelemällä projektin kohderyhmänä olevat oppilaitokset, selvittämällä nuorten työllisyystilannetta

alueella, esittelemällä millaisia työpaikkoja nuorille on ollut tarjolla ja esittelemällä projektin yhteistyökumppanin Porvoon Yrittäjät ry:n.

3.5 Oppilaitokset alueella

Porvoossa tarjotaan asukaslähtöisesti monipuolista, kilpailukykyistä ja korkealaatuista yleissivistävää opetusta ja koulutusta. Alueella on esiopetusta, perusopetusta, lukio-opetusta, ammatillista ja korkea-asteen koulutusta, sekä taiteen perusopetusta ja aikuiskoulusta. Porvoon on kaksikielinen kaupunki, joten opetusta tarjotaan suomeksi ja ruotsiksi. (Porvoon kaupunki 2011.)

3.5.1 Perus- ja lukiokoulutus

Porvoossa on 29 perusopetusta antavaa koulua, joista 15 suomenkielistä ja 14 ruotsinkielistä. Peruskoulu käsittää vuosiluokat 1-9 ja oppilaat ovat 7-16-vuotiaita. Lukioita Porvoossa on kaksi, joista toinen on suomenkielinen ja toinen ruotsinkielinen. Lukioissa on mahdollista laatia yksilöllinen opinto-ohjelma omien harrastusten, taipumusten ja uratavoitteiden pohjalta. (Porvoon kaupunki 2011.)

Lukio-opinnot kestävät keskimäärin kolme vuotta. Lisäksi on mahdollisuus suorittaa kaksoistutkinto lukion ja kauppaoppilaitoksen, terveydenhuolto-oppilaitoksen tai ammattiopiston opinnoista. Kaksoistutkinnossa nuori suorittaa sekä ylioppilas-, että ammattitutkinnon. Silloin opinnot kestävät keskimäärin neljä vuotta. (Porvoon kaupunki 2011.)

3.5.2 Ammatillinen koulutus

Ammatillista peruskoulutusta ja täydennyskoulutusta Porvoossa tarjoaa yhteensä 7 oppilaitosta, joista 3 toimii ruotsinkielisinä. Ammatillisista oppilaitoksista voi valmistua ja työllistyä monipuolisesti eri aloille, kuten kaupalliselle alalle, terveydenhoitoalalle, rakennusalalle, kauneudenhoitoalalle tai kuljetusalalle. Myös ammattinimikkeiden kirja on laaja, valmistua voi esimerkiksi kampaajaksi, maalariksi, leipuri-kondiittoriksi tai lähihoitajaksi (taulukko 1).

Amisto	Borgå folkakademi	Edupoli	Inveon	Porvoon kauppa-oppilaitos	Porvoon terveydenhuolto-oppilaitos	Practicum
Parturi-kampaaja Kosmetologi Kokki Tarjoilija Lähihoitaja Leipuri-kondiittori ICT-asentaja Talonrakentaja	Internationell kommunikation Djur-kursen Invandrare	Merkonomi	Husbyggare ICT-montör Grafisk planering Frisör Kock Mekaniker	Merkonomi	Lähihoitaja Päihdetyöntekijä Lasten ja nuorten erityisohjaaja	Idrottsprofilering Datanom Servitör

Taulukko 1. Porvoon ammatilliset oppilaitokset ja niiden tarjoamia linjoja

3.5.3 Korkea-asteen koulutus

Porvoossa toimii kaksi korkea-asteen koulutusta antavaa ammattikorkeakoulua, HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu ja Laurea-ammattikorkeakoulu. Nämä molemmat ammattikorkeakoulujen Porvoon yksiköt toimivat yhteisessä rakennuksessa Porvoon Campuksessa. (Porvoon kaupunki 2011.)

HAAGA-HELIAssa voi opiskella liiketalouden ja matkailualan koulutusohjelmissa. Tutkintonimikkeet ovat tradenomi tai restonomi. Tutkinnon voi suorittaa suomeksi, ruotsiksi tai englanniksi. Laureassa voi opiskella hoitotyön koulutusohjelmassa joko sairaanhoitajaksi tai terveydenhoitajaksi. (Porvoon Campus 2011.)

3.6 Nuorten työllisyystilanne alueella

Projektini kohderyhmänä eivät tässä tapahtumassa olleet varsinaisesti työttöminä olevat nuoret. Halusin kuitenkin kartoittaa projektiani varten myös tilastoja nuorista työttömistä alueella, koska yksi nuorten työelämään liittyvä huolenaihe oli työttömyys. Jos nuori ei heti valmistuttuaan saa työpaikkaa, tulee hänen ilmoittautua työvoimatoimistoon työnhakijaksi jolloin hän pääsee tukitoimintojen piiriin.

Työ- ja elinkeinotoimiston tilaston mukaan Porvoossa oli tammikuussa 2011 työttömänä 233 alle 25-vuotiasta nuorta. Lähikunnista Askolassa nuoria työttömiä oli 20, Sipoossa 41, Myrskylässä 12 ja Loviisassa 57. Työttömiä oli kaiken kaikkiaan Porvoon seudulla 2880, joten nuorten osuus 363 kpl oli 12,6 %. Samaan aikaan avoimia työpaikkoja alueella oli tarjolla 168 kpl. Tammikuussa 2012 nuoria työttömiä oli yhteensä 291, joten määrä oli hieman laskenut edellisvuoteen verrattuna. (Aaltonen 2011.)

Työ- ja elinkeinotoimisto tarjoaa työttömille nuorille erilaisia tukitoimia, kuten apua ammatinvalintaan ja koulutukseen hakemiseen. Lisäksi toimistosta saa tietoa työpaikoista ja apua esimerkiksi työhakemuksen laatimiseen ja työhaastattelutilanteeseen, sekä apua työmarkkinatuen hakemiseen (yli 17-vuotiaalle). Työ- ja elinkeinotoimistolla on myös velvollisuus tarjota alle 25-vuotiaalle viimeistään kolmen kuukauden työttömyyden jälkeen työtä, koulutusta, työharjoittelua, työnhakuvalmennusta tai ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalvelua. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2011.)

Alle 30-vuotias, vastavalmistunut nuori voi saada ns. Sanssi-kortin, jolla nuoren työllistävä työnantaja saa tukea palkkakustannuksiin. Palkkatukea voi saada enintään 10 kuukauden ajan osa-aikaiseen, määräaikaiseen tai toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen tai oppimissopimuskoulutukseen. Työnantaja voi olla yksityisyritys, pienyritys, yhdistys, säätiö, järjestö tai kunta, mutta ei valtio. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2011.)

3.7 Tarjottavat harjoittelupaikat ja kesätyöt

Halusin projektiani varten selvittää, minkälaisia työpaikkoja nuorille on tällä hetkellä tarjolla Porvoon alueella. Porvoon kaupunki palkkaa 16-18-vuotiaita nuoria harjoittelupaikkoihin, joiden kesto on 4 viikkoa. Harjoittelupaikkoja oli kesäksi 2011 tarjolla noin 70. Muuten kaupungin tarjoamia varsinaisia kesätöitä kesällä 2011 tarjolla niukasti, koska kaupungilla oli aiemmin samana vuonna mittavat yt-neuvottelut, joiden seurauksena irtisanottiin kaupungin työntekijöitä. Näihin samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin ei saa palkata kesätyöntekijöitäkään. Kuntatekniikan viheralue -yksikkö, vanhustenhuolto- ja kotihoito-yksiköt työllistävät kyseisten alojen opiskelijoita kesän ajaksi lähinnä harjoittelupaikoin. (Uusimaa 2011.)

Itä-Uudenmaan alueella oli kesällä 2011 suurten työnantajien taholta tarjolla kesätöitä suurin piirtein saman verran kuin edellisenä vuonna. Esimerkiksi Neste Oil palkkasi noin 80 kesätyöntekijää, Neste Jakobs 30 ja Loviisan voimalaitos noin 70. Porvoon seurakuntayhtymä palkkasi hautausmaalle 10-15 opiskelijaa ja lisäksi 15-20 kausityöntekijää. Haut kesätöihin olivat käynnissä tammi-helmikuussa 2011. (Uusimaa 2011.)

Projektini näkökulmasta monessa paikassa kesätyöntekijöiden hakuajat olivat olleet jo tammi-helmikuussa 2011. Projektini kautta myös nuoret, jotka eivät olleet vielä kesätyöpaikkaa löytäneet, saivat mahdollisuuden vielä löytää töitä kesäksi.

3.8 Porvoon Yrittäjät ry

Porvoon Yrittäjät ry on etujärjestö, joka ajaa Porvoossa toimivien yrittäjien, pienten ja keskikokoisten yritysten asioita. Yhdistys on asiantuntija ja vaikuttaja, jonka tarkoituksena on parantaa yrittäjien ja yritysten toimintaedellytyksiä ja pyrkiä jatkuvaan vuoropuheluun kaupungin johdon kanssa. Porvoon Yrittäjät ry:n jäsenmäärä oli tammikuussa 2011 noin 700. Porvoon Yrittäjien hallituksen puheenjohtajana toimi projektini aikana vuonna 2011 Birgitta Palmqvist. (Porvoon Yrittäjät 2011.)

Porvoon Yrittäjien jäsenet ovat automaattisesti myös Suomen Yrittäjien ja Uudenmaan Yrittäjien jäseniä. Yhdistys tarjoaa jäsenilleen erilaisia etuja, kuten koulutuspalveluja etuhintaan, maksutonta puhelinneuvontaa yritystoimintaan liittyen, erilaisia koulutus- ja virkistystapahtumia, jäsentiedotteita ja – lehtiä. Joka syksy järjestetään iso tapahtuma, jonka kohokohtana on vuoden yrittäjän julkaiseminen ja palkitseminen. Vuodesta 2011 järjestö alkaa palkita myös vuoden nuoren yrittäjän, koska nuoret yrittäjät ovat järjestön yksi painopistealue. (Porvoon Yrittäjät 2011.)

Projektini tiimoilta tein yhteistyötä Porvoon Yrittäjien puheenjohtajan Birgitta Palmqvistin kanssa. Hänen kanssaan sovin esimerkiksi jäsenyrityksille lähetettävän haasteen lähettämisen aikatauluista. Hänen kautta toimitin myös työpaikkahaasteeseen liittyvän esitteen eteenpäin lähetettäväksi.

4 Tutkimukset projektin pohjana

Ennen varsinaista projektin käynnistämistä tutustuin tutkimuksiin ja raportteihin, jotka käsittelivät nuorten asenteita työelämää kohtaan ja asemaa työmarkkinoilla. Tähän tarkoitukseen käytin Nuorten arvot ja elämä -tutkimusta, Nuorisotutkimusta ja Kuluttajakansalaiset tulevat -raporttia. Seuraavissa kappaleissa esittelen näitä taustatutkimuksia tarkemmin.

4.1 Nuorten arvot ja elämä -tutkimus

Taloudellisen Tiedotustoimiston vuonna 2009 tekemän Nuorten arvot ja elämä -tutkimuksen mukaan suurin osa nuorista pitää elämäänsä onnellisena ja tulevaisuuden näkymiä valoisina, mutta jopa puolet nuorista tuntee pelkoa työelämää kohtaan. (Taloudellinen Tiedotustoimisto 2010.) Tutkimukseen vastasi 1080 15-21-vuotiaasta nuorta koko Suomen (paitsi Ahvenanmaa) alueelta. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten lamautus on vaikuttanut nuorten tulevaisuuden kokemiseen. Tutkimuksen toteutti 15/30 Research verkkokyselynä 9.-16.2.2009. Tutkimuksen aihealueina olivat suomalaisuus, Suomen tulevaisuus, taantuma, oma elämä ja tulevaisuus, työelämä ja yhteiskunta. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2010.) Projektissani keskityin “oma elämä ja tulevaisuus”-, sekä “työelämä”-osa-alueisiin.

Tutkimuksen mukaan yli puolet nuorista pelkää, ettei löydä töitä tulevaisuudessa. Lisäksi 56 % nuorista naisista ja 46 % nuorista miehistä on huolissaan omasta jaksamisestaan tulevaisuuden työelämässä. Nuorista naisista melkein puolet (46 %) ja nuorista miehistä kolmannes (31 %) pitää työelämää pelottavana. Lisäksi 49 % naisista ja 35 % miehistä pelkää saavansa tulevaisuuden työpaikastaan potkut. Jopa 76 % nuorista on huolissaan arvomaailman kovenemisestä työelämässä. Tutkimuksessa tuli myös esille nuorten kriittisyys yritysmaailmaa kohtaan luonnon ja ympäristön, yhteiskuntavastuullisuuden ja työntekijöiden näkökulmasta. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2010.)

4.2 Nuorisotutkimus 2010: Nuoret ja ammatinvalinta

Taloudellinen Tiedotustoimisto teki Nuoret ja ammatin valinta 2010 -tutkimuksen Nuorten arvot ja elämä 2009 -tutkimuksen pohjalta selvittääkseen tarkemmin, mitkä asiat nuoria työelämässä huolestuttavat, mitä näille asioille nuorten mielestä pitäisi tehdä ja mitkä ovat nuorten näkemyksiä hyvästä työelämästä. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2010.)

Tutkimukseen vastasi 2449 nuorta ympäri Suomen (paitsi Ahvenanmaa). Tutkimuksen kohteena olivat nuoret peruskoulun 7.-luokkalaisista lukion 2.-luokkalaisiin asti. Heidät kutsuttiin tutkimukseen ryhmittäin opettajien välityksellä. Tutkimuksen toteutti Fountain Park verkkohaastatteluna 14.4.-16.5.2010. Tutkimuksen osa-alueita olivat: 1) Mitä on hyvä työelämä? 2) Mikä nuoria huolestuttaa työelämässä? ja 3) Nuorten ratkaisuehdotuksia. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2010.)

4.2.1 Mitä on hyvä työelämä

Tutkimuksessa nuoria pyydettiin kuvailemaan hyvää työelämää näyttämällä erilaisia kuvia. 28 % vastanneista oli sitä mieltä, että hyvässä työssä on vapautta ja mahdollisuuksia, lisäksi työn ja vapaa-ajan välillä vallitsee tasapaino ja hallinnan tunne. Myös työssä viihtyminen, hyvä palkka ja sosiaalinen elämä koettiin tässä ryhmässä tärkeiksi. 23 % vastanneista kuvaili hyvää työelämää käsitteillä tehokkuus, liiketoiminta ja menestys. Tiukat aikataulut ja kiireen tuntu työssä tuovat tehokkuutta, mutta toisaalta haluttiin myös työelämän olevan tasapainossa vapaa-ajan kanssa. 16 % vastanneista toivoi työltä harmonista ja rauhoittavaa työilmapiiriä. Myös tämä ryhmä toivoi tasapainoa työn ja vapaa-ajan välille, lisäksi luonnon ja teknologian yhteyttä, kestäväää elämäntapaa ja työkuulttuuria, sekä etätöyön mahdollisuutta. 15 % vastaajista, joista suurin osa tyttöjä, valitsi kuvan, joka kuvaa sosiaalista työyhteisöä. Tällä käsitettiin yhteistyötä erilaisten ihmisten kesken, yleisimmin yhteisöä yleensä, mutta myös kansainvälisyyttä ja erilaisia kulttuureja. 12 % vastaajista kuvaili hyvää työelämää määritelmällä mahdollisuuksien maailma, joka käsitti monipuolisia mahdollisuuksia, myös kansainvälisesti. Lisäksi matkusteleminen, sekä maailman ja luonnon suojele otettiin esiin tämän ryhmän vastauksissa. 6 % vastanneista valitsi kuvan, joka symbolisoi kasvua

ja kehitystä. Tällä käsitettiin ympäristöasioita, luonnonsuojelua ja luontoon liittyvää työtä. Lisäksi otettiin esiin uuden luominen ja käsillä tekeminen, sekä työssä kehittyminen. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2010.)

Tutkimuksen mukaan nuorten mielestä keskeisiä teemoja hyvässä työssä ovat mahdollisuudet ja vapaus, tehokkuus, harmoninen työympäristö, mahdollisuus vaikuttaa työnkuvaan ja monipuolistaa arkeaan, työn ja vapaa-ajan tasapaino, sekä erityisesti tyttöjen mielestä yhteistyö ja kansainvälisyys. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2010.)

4.2.2 Mikä nuoria huolestuttaa työelämässä

Nuorisotutkimuksen mukaan eniten nuoria työelämässä huolia aiheuttavia asioita olivat työn saaminen ja työttömyyden uhka, miten työhön yleensä pääsee käsiksi ja miten välttää pätkätyöt tai työttömyys. Työn saaminen ja työttömyys huolestuttivat 23,3 % tutkimukseen osallistuneista nuorista. Tutkimuksen mukaan nuorilta puuttuu kokemusta, joka tuo varmuutta ja näkemys siitä, miten työelämä käytännössä toimii, mistä töitä löytyy, miten pysyä töissä ja miten töissä edetään ja voidaan hyvin. Työelämän kiireellisyydestä ja omasta jaksamisesta työssä oli huolissaan 14,6 % tutkimukseen osallistuneista nuorista. Myös väärän alan valinta huolestutti nuoria melko paljon (9,7 %); jos kiinnostavalta, nyt hyvin työllistävältä alalta ei löydykään valmistumisen jälkeen töitä tai jos oma “unelma-ala” ei vastaakaan omia odotuksia. Merkittävä huolenaihe nuorilla oli myös palkka, josta huolissaan oli 19,2 % vastanneista. Palkassa nuoria huolestutti, että mitä jos palkka ei riitäkään elämiseen ja vapaa-ajan viettämiseen ja jonkin verran myös palkkatasa-arvoon ja palkan maksun oikeudenmukaisuuteen liittyvät asiat. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2010.)

Vähemmän merkittävänä huolenaiheina suurin osa haastatelluista nuorista piti omaa osaamistaan ja sen riittävyyttä työelämässä, työelämässä tehtäviä virheitä ja niiden seuraamuksia, vastuun kantamista ja työhaastattelua. Pieni osa (alle 2 %) nuorista piti

kuitenkin näitäkin erittäin merkittävinä huolenaiheina. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2010.)

Keskeinen nuorten kaipaama asia tulevaa työelämää silmällä pitäen oli tutkimuksen mukaan kokemuksen saaminen työelämästä jo kouluaikana. Työkokemus auttaisi nuoria myös ura- ja koulutusvalintoja mietittäessä. Nuorten valmius erilaisiin työtehtäviin oli yllättävänkin hyvää, mutta työelämän epävarmuus tuo haasteita nuorten alan valintaan. Nuoret kokevat myös pääsyn työmarkkinoille hankalana. Nuoret tarvitsevat tukea työelämään tutustumisesta ja aktiivista vuorovaikutusta kodin, koulun ja työelämän välillä. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2010.)

Projektini tarkoitus on auttaa juuri työkokemuksen hankkimisessa jo koulu- ja opiskeluaikana. Lisäksi Porvoo Works -tapahtumassa nuoret saavat tietoa eri aloista ja ammateista, miten työelämään pääsee käsiksi, miten työhakemuksia laaditaan ja miten työhaastattelussa toimitaan. Nämä auttavat hälventämään pelkoja työnhakua ja työelämää kohtaan.

4.3 Kuluttajakansalaiset tulevat – EVAn raportti

Elinkeinoelämän valtuuskunta, EVA, julkaisi 28.9.2010 raportin ”Kuluttajakansalaiset tulevat! – Miksi työn johtaminen muuttuu?”. Raportti on suunnattu johtajille, jotta he voisivat miettiä kuluttaja-asenteen leviämisen työelämään vaikutuksia ja tarvittavia muutoksia. Raportin ovat laatineet Ilkka Halava ja Mika Pantzar. (EVA 2010.)

Kuluttajakansalaisuus määritellään kuluttaja-asenteen leviämiseksi elämän kaikille osa-alueille, myös työelämään. Arvo- ja asennetutkimusten mukaan ihmiset arvostavat enemmän vapaa-aikaa, työn merkityksellisyyttä ja omaehtoisuutta. Vastakohta kuluttajakansalaiselle on tuottajakansalainen, joka arvostaa työn tekemistä pitkissäkin pätkissä, siitä saatavaa korvausta ja materiaalista hyvinvointia. Kuluttajakansalaisuuden arvostus on noussut jo useita vuosikymmeniä varsinkin Yhdysvalloissa ja Euroopassa. Aasian maissa tyypillisesti arvostetaan nykyäänkin enemmän tuottajakansalaisuutta. (EVA 2010.)

Kuluttajakansalainen ottaa työn yhtenä palasena elämän monista palasista. Jos työ ei tarjoa tarpeeksi mahdollisuuksia luovuuteen ja mielekkäisiin kokemuksiin, niitä haetaan muilta elämän osa-alueilta. Nykyään harva enää ajattelee jäävänsä eläkkeelle ensimmäisestä työpaikastaan, työurat eivät enää ole elämän mittaisia, vaan ennemminkin työura koostuu pätkistä, joihin sisältyy useita työnantajia ja vaihtelevia työtehtäviä, opiskelujaksoja, sapattivapaita, ulkomaankomennuksia jne. Kuluttajakansalaisen mielestä työ on parhaimmillaan jännittävä seikkailu erilaisten yhteisöjen ja tehtävien maailmaan. (EVA 2010.)

Kuluttajakansalaisuus näkyy kaiken ikäisissä työntekijöissä, mutta vahvimmin se nostaa päätään nuorten keskuudessa. Tämän päivän nuoret tulevat vahvimmin muuttamaan työelämää ja sen pelisääntöjä. Työtä ei enää koeta vahvasti oman identiteetin osana, eikä työn eteen olla valmiita tekemään mitä tahansa. Lisäksi elämän arvot muuttuvat muutenkin esimerkiksi omistamisen suhteen, nuoret eivät välttämättä halua enää sitoutua omistusasuntoon, jolloin ei tarvitse ottaa lainaa. Näin ollen ei ole niin suurta painetta tai halua saada pitkiä ja kestäviä työsuhteita. (EVA 2010.)

Kuluttajakansalaisuus asettaa myös monenlaisia haasteita työelämälle, esimiehille ja johtamiselle. Työntekijät eivät enää ole samalla tavalla halukkaita sitoutumaan yhteen yritykseen kuin aikaisemmin. Työnantajat ovat myös yllättyneet nuorten asenteista työelämää kohtaan ja heidän vähäisemmästä ymmärryksestään työympäristöstä. Esimiesten tulee opetella ymmärtämään erilaisia motivaatorakenteita. Kun esimerkiksi ennen työntekijä harrasti jotain mielekästä lajia, mutta nykyään mielekkään lajin harjoittaja voi harrastaa työntekoa. Yritysjohdon on pystyttävä tarjoamaan ja kehittämään entistä innovatiivisempia tapoja ja tiloja työskennellä, jotta yritykset pystyvät rekrytoimaan osaavaa ja sitoutuvaa henkilökuntaa. Työkulttuuria ja työyhteisöä tulee muokata luovia ratkaisuja tukevaksi. Kuluttajakansalaisten arvojen muuttaminen ei onnistu, siksi työelämän on muututtava. (EVA 2010.)

Myös sisäinen yrittäjäisyys ja elämäntapayrittäjäisyys ovat käsitteitä, joita kuluttajakansalaisten kohdalla kasvattavat suosiotaan. Ihannoidaan suurten yritysten asiantuntijoita, jotka voivat yrittäjämäisesti päättää työajoistaan, työskentelypaikoistaan,

työmääristään ja -tavoistaan. Työtä halutaan tehdä omalla rytmillä, kuitenkin niin, että yrityksessä joku muu ottaa lopullisen vastuun. (EVA 2010.)

Työelämään tuo uutta suuntaa työntekijöiden arvojen, ajatusten ja asenteiden lisäksi muu ympäröivä todellisuus. Esimerkiksi avoin lähdekoodi, sosiaalinen media ja maksuttomuus ovat trendejä, jotka näkyvät työelämässä. Ajan hengessä pysyäkseen yrityksen on oltava vahvasti mukana näissä uusissa suuntauksissa. Sellaiset yritykset menestyvät, jotka luovat uusia ratkaisuja nykyaikaisin välinein yhdessä asiakkaiden kanssa. (EVA 2010.)

Aikaisempien sukupolvien näkökulmasta nykyiset nuoret saattavat tuntua lyhytjänteisemmiltä ja sitoutumattomampina. Kyse on kuitenkin enemmänkin siitä, että nykynuoret keskittävät sitoumuksensa ja potentiaalinsa niihin asioihin, joista he todella ovat kiinnostuneet, kuten harrastustoimintaan, urheiluseuroihin, tietotekniikkaan tai aina uuden opiskeluun. Kärjistetysti voidaan sanoa, että nuorten elämänhallinta ei ole työn suhteen huonontunut, vaan heidän arvonsa ovat vain erilaiset, kuin aikaisempien sukupolvien arvot. Kuluttajakansalainen ajattelee, että esimerkiksi pitkä opiskeluaika tai keskittyminen harrastuksiin ovat investointeja tulevaisuuteen. (EVA 2010.)

5 Yhteiskuntavastuu

Valitsin opinnäytetyöni teoreettiseksi viitekehikseksi yhteiskuntavastuun, koska ajattelin sen olevan tuore ja nykyaikainen peruste innostaa yrityksiä mukaan haasteeseen. Haasteelliseksi koin tämän näkökulman välittämisen yrityksille lähetettävässä esitteessä, koska tekstin pituus esitteessä oli rajallinen. Näin ollen vastuullisuutta ei voinut kovin paljon esitteen yhteydessä ottaa esille. Halusin kuitenkin mainita siitä esitteessäkin ja otin asian esille esimerkiksi radio- ja lehtihaastatteluissa.

Yhteiskuntavastuusta on tullut paljon puhuttu ja suosittu käsite liike-elämässä. Aiheesta järjestetään koulutustilaisuuksia ja konferensseja ja uusia aiheeseen liittyviä julkaisuja tulee tasaiseen tahtiin markkinoille. Suuryrityksiin palkataan uusia yritysvastuun asiantuntijoita ja muodostetaan uusia tukitoimintoja. Myös erilaisten konsulttipalvelujen määrä lisääntyy yhteiskuntavastuun aihepiiriin ja poliittinen elämä nostaa aiheita säännöllisesti esille. (Talvio ym. 2004, 17.)

Yritysten yhteiskuntavastuu on vaikuttanut voimakkaasti yritystoimintaan 2000-luvulla. Ennen yleisellä tasolla on käsitelty kestävästä kehitystä ja liike-elämän vastuullisuutta, nykyään konkreettiset käytännöt ja toimintatavat ovat muodostuneet yhteiskuntavastuuksi. (Jussila 2010, 7.)

5.1 Yhteiskuntavastuun historiaa

Maailmanlaajuisesti yhteiskuntavastuuta on alettu käsitellä 1990-luvulla YK:n, kansalaisjärjestöjen ja yritysmaailman neuvotteluissa. Tähän ajankohtaan sijoittuu myös kestävä kehityksen käsitteen tuominen julkisiin keskusteluihin. Tarkoitus oli alkaa kiinnittää huomiota yritysten pitkän aikavälin vaikutuksiin. Näin laajaa tarkastelua ei ollut aikaisemmin tehty. (Jussila 2010, 7-8.)

YK:n alaisen UNEP:n yritysten vastuullisuuden raportointiohjeistus julkaistiin vuonna 1999. Myöhemmin tästä kehittyi GRI:n (Global Reporting Initiative) säännöstö ja organisaatio, jotka ovat olleet tärkein yritysten yhteiskuntavastuun määrittelijä ja

edistäjä. Se toimii edelleen yhteiskuntavastuun kehittäjänä, taustavaikuttajana ja raporttoijana. (Jussila 2010, 7.)

Suomessa Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto toi julki yritysten yhteiskuntavastuun peruskäsitteitä vuonna 2001 oppaassaan. Sen seuraaja Elinkeinoelämän keskusliitto (EK) käynnisti yhteiskuntavastuun kehityksen ja toiminnot. 2000-luvulla tärkeitä toimijoita yritysten yhteiskuntavastuun saralla ovat Eettinen foorumi ja Finnish Business & Society ry. (Jussila 2010, 8.)

5.2 Yhteiskuntavastuu käsitteenä

Yritysten yhteiskuntavastuu, josta käytetään joissain yhteyksissä myös termiä sosiaalinen vastuu tai yritysvastuu, tarkoittaa menetelmää, jolla yritystä johdetaan siihen kohdistettujen odotusten täyttämiseksi. Yhteiskuntavastuu perustuu lakeihin ja asetuksiin, mutta pureutuu paljon tätä syvemmälle, eettisiin kysymyksiin ja arvoihin. Yhteiskuntavastuussa otetaan laajasti huomioon yrityksen eri sidosryhmät. Niiden erilaiset odotukset tulee tunnistaa ja ottaa aktiivisesti huomioon, kuitenkin yrityksen omista lähtökohdista, toiminnasta ja arvoista kiinni pitäen. (Talvio ym. 2004, 37-39.)

Yhteiskuntavastuu voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen, taloudelliseen vastuuseen, ympäristövastuuseen ja sosiaaliseen vastuuseen. (Jussila 2010, 15-17.) Nämä kolme ulottuvuutta, taloudellinen, ympäristö- ja sosiaalinen vastuu tukevat toisiaan, eikä kokonaisuus toimi, ellei kaikkia kolmea osa-aluetta oteta huomioon. Nämä kolme ulottuvuutta ovat myös keskenään tiukasti linkittyneinä niin, että niitä ei pysty täysin kuvaamaan ja rajamaan erillisinä osioina. (Talvio ym. 2004, 42-43.)

Taloudellinen vastuu tarkoittaa yrityksen pitkän tähtäimen toimintaedellytyksien tarkastelua ja taloudellisen toiminnan rahavirtojen jakautumisesta eri sidosryhmille. Näkökulmana on, että vain taloudellisesti kannattava yritys selviää tulevaisuudessakin ja pystyy vastaamaan sidosryhmiensä vaatimuksiin pitkällä aikavälillä. (Jussila 2010, 15-17.) Vastuullisuuden näkökulmasta tulee miettiä, luoko yritys taloudellista hyvinvointia muillekin kuin vain omistajilleen. Taloudellisen vastuun tunnuslukuja ja saavutuksia yritykset esittävät erilaisia raportteja, kuten miten yrityksen alihankkijoilleen maksamat

korvaukset palveluksista tai raaka-aineista jakautuvat. Usein näissä raporteissa myös viitataan varsinaisia tunnuslukuja sisältäviin asioihin, kuten vuosikertomuksen tulos- ja taseosioihin. (Talvio ym. 2004, 41-42.)

Ympäristövastuu tarkoittaa yrityksen toiminnan vaikutuksia ympäristölle ja luonnolle. Tämä on yhteiskuntavastuun selkeimmin määritelty ja mitattavissa oleva osa-alue. (Jussila 2010, 15-17.) Ympäristövastuulla on ympäristöstä ja luonnonvaroista huolta pitämistä ja yrityksen toiminnan ympäristöhaittojen minimoimista. (Lehtipuu ym. 2007, 66-69.)

Kolmas yhteiskuntavastuun osa-alue on sosiaalinen vastuu, joka käsittelee ihmisiä, henkilöstöä ja sidosryhmien jäseniä. (Jussila 2010, 15-17.) Sosiaalisella vastuulla tarkoitetaan yrityksen toiminnan suhdetta sidosryhmiin, kuten henkilöstöpolitiikkaa, kuluttajasuojaa, tuotteiden turvallisuutta ja yhteistyötä verkostoissa, sekä suhdetta asiakkaisiin. (Lehtipuu ym. 2007, 66-69.)

Opinnäytetyössäni keskityn tarkastelemaan aihetta sosiaalisen vastuun näkökulmasta, koska projektini kohderyhmänä ovat nuoret ja heidän kokemuksensa työelämästä ja asemansa työelämässä.

5.3 Sosiaalinen vastuu

Yhteiskuntavastuun osa-alue, sosiaalinen vastuu on opinnäytetyöprojektini kannalta tärkein, koska se sisältää työntekijöiden aseman työyhteisössä ja näin ollen myös nuorten työntekijöiden aseman. Opinnäytetyöni kannalta halusin herättää yritykset toteuttamaan välillistä sosiaalista vastuuta tarjoamalla alueen nuorille työpaikkoja. Samalla yritykset voivat tehdä itseään tunnetuiksi tulevaisuuden työntekijöiden silmissä

Sosiaalinen vastuu tarkoittaa yrityksen henkilöstön hyvinvoinnin ja osaamisen huomioon ottamista ja kehittämistä. Tämä sisältää myös eettisiä näkökohtia, kuten henkilöstön kulttuurin ja arvojen kunnioittaminen. Henkilöstöpoliittiset asiat, kuten rekrytointi, työturvallisuus, työterveyshuolto, henkilöstön motivaatio työskennellä, koulutus, palkitseminen ja työsuhteen päättämiseen liittyvät seikat kuuluvat myös

sosiaalisen vastuun piiriin. Tätä vastuuta työntekijöitä kohtaan kutsutaan välittömäksi sosiaalisesti vastuuksi. (Rohweder 2004, 103-104.)

Välilliseksi sosiaalisesti vastuuksi kutsutaan yrityksen vastuuta toimintaympäristöä kohtaan. Toimintaympäristö riippuu yrityksen toiminnan luonteesta. Se vaihtelee paikallisesta vastuusta globaaliin vastuuseen. Paikallisesti toimivien yritysten välillinen sosiaalinen vastuu tarkoittaa alueen asukkaiden, yhteisöjen, viranomaisten ja poliittisten päättäjien välistä vuorovaikutusta. Tällaista vuorovaikutusta voi olla esimerkiksi yhteistyö oppilaitosten kanssa tai kulttuurin tukeminen. Globaalia välillistä vastuuta harjoittavat monikansalliset yritykset. Toimintatapana voi olla esimerkiksi hyvinvoinnin alueelliseen kehittämiseen osaa ottaminen ja siihen panostaminen. (Rohweder 2004, 103-104.)

Suomessa lainsäädännön vaatimukset ylittävällä sosiaalisen vastuun harjoittamisella on pitkät perinteet. Jo 1900-luvun alkupuolella työnantajat huolehtivat henkilöstönsä kaikista perustarpeista tarjoten asumismahdollisuuksia, terveystalouksia, sekä perustamalla paikkakunnalle päiväkotia ja kouluja. Tuohon aikaan sosiaalinen vastuu ei kuitenkaan perustunut eettisiin arvoihin, vaan taloudellisuuteen. Tarkoituksena oli varmistaa henkilöstön pysyvyys ja työkykyisyys. (Rohweder 2004, 104-105.)

Sosiaalinen vastuu on laajentunut koskemaan yrityksen oman henkilöstön lisäksi muitakin sidosryhmiä. Sosiaalinen vastuu jaetaan usein erikseen työhyvinvointiin, ihmisoikeuksiin, lähialueeseen ja tuotevastuuseen. Työhyvinvointi ja siihen liittyvä vastuullinen henkilöstöjohtaminen ovat selkeästi erillinen kokonaisuutensa. Yleisluonteisesti ajatellaan, että yrityksen oman henkilöstön kohtelu kuvaa ja heijastelee yrityksen laajempaakin suhtautumista sidosryhmiin ja muihin ympäristön ihmisiin. (Jussila 2010, 16-17.)

Sosiaalisen vastuun hallintaa varten on luotu kansainvälinen standardi siedettävistä työolosuhteista, SA8000 (Social Accountability 8000), joka perustuu YK:n ihmisoikeusjulistukseen ja ILO:n julistukseen. Standardi kattaa ohjeistuksia muun muassa lapsityöhön, työaikaan, pakkotyöhön, terveyteen ja turvallisuuteen,

järjestäytymisvapauteen, syrjintään ja palkitsemiseen liittyvissä asioissa. (Ferrell ym. 2005, 13-17.)

Yrityksen vastuullisuuden mittaaminen on usein sen varassa, mitä yritys itse kertoo ulospäin vastuullisuudestaan. Nykyään varsinkin suurilla yrityksillä on tapana kertoa vastuuasioista esimerkiksi toimintakertomuksen yhteydessä ja monet julkaisevat erikseen myös vastuullisuusraportteja. Vaikka yritys ei itse olisikaan halukas määrittelemään omaa vastuullisuuttaan tai kertoa siitä, ulkopuoliset arvioijat voivat kuitenkin tehdä yrityksen toiminnasta omat arvionsa. Nykyään markkinoilla on jo useita yrityksiä, jotka mittaavat vastuullista toimintaa. Tätä varten on kehitetty erilaisia kriteereitä ja indikaattoreita. Niiden perusteella yrityksiä voidaan luokitella ja laittaa järjestykseen vastuullisuuden perusteella. Erityisen vastuullisiksi todetuille yrityksille jaetaan myös julkisia tunnustuksia. Tunnustukset myös innostavat yrityksiä kehittämään toimintaansa vastuullisuuden ja kestäväen kehityksen parissa. (Rohweder 2004, 104-105.)

Sosiaalinen vastuu näkyy usein julkisuudessa yritysten osalta esimerkiksi vajaakuntoisten ja maahanmuuttajien työllistämiseen satsaamisena tai vaikkapa hyväntekeväisyyskampanjoina. Projektini näkökulmasta toivoisin, että yritykset kiinnittäisivät erityistä huomiota nuorten työllistämiseen ja harjoittelupaikkojen tarjoamiseen nuorille. Monissa suurissa yrityksissä henkilöstöosastoilla nuoret ovat jo toiminnan kohderyhmänä ja monet yritykset tarjoavatkin harjoittelupaikkoja suoraan oppilaitosten kautta.

Sosiaalinen vastuu on yrityksen sisäistä toimintaa, joten siihen liittyy olennaisesti johtaminen. Varsinkin suurissa yrityksissä johtamiselle on omat vastualueensa ja organisaationsa, mutta myös pienempien yritysten tulee miettiä johtamistapojaan myös vastuullisuuden kannalta. Tämän takia, vaikka opinnäytetyöprojektini kohderyhmäyritykset ovat enimmäkseen pieniä ja keskisuuria yrityksiä, on mielestäni tärkeää avata myös sosiaalisen johtamisen käsitteitä. Sosiaalisen vastuun johtamisen kannalta keskeisiä johtamismuotoja ovat henkilöstövastuun johtaminen ja eettinen johtaminen, joita tarkastellaan lähemmin seuraavissa alakappaleissa.

5.3.1 Henkilöstövastuun johtaminen

Yrityksissä henkilöstövastuun johtaminen on yleensä keskitetty henkilöstöjohtamisesta vastaavalle organisaatiolle. Yrityksen henkilöstöosasto tai henkilöstöasioista vastaava henkilö hoitaa suurta osaa henkilöstövastuun kehittämistoimista, mutta ylin päätösvalta on yleensä henkilöstöjohtajalla. Esimerkiksi rekrytoinnin ja palkkaamisen osa-alueiden vastuullisuutta kehitetään yleensä osana yleistä henkilöstöhallintoa. (Jussila 2010, 101.)

Henkilöstövastuun johtamisen piiriin kuuluu rekrytointi- ja palkka-asioiden lisäksi työhyvinvoinnin kokonaisvastuu, esimerkiksi henkilöstön virkistystoiminta ja vapaa-ajantoiminnan tukeminen. Kokonaisvastuuseen kuuluu myös työtyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin mittaaminen ja seuraaminen. Työtyytyväisyyden mittaaminen, sen tulosten analysointi ja niiden avoin läpikäynti, viestintä ja hyödyntäminen ovat yksi tärkeimpiä henkilöstövastuullisuuden kokonaisuuksia. (Jussila 2010, 101-102.)

Projektini myötä olen miettinyt henkilöstövastuun johtamisen muutoksia tulevaisuudessa. Markku Jussila toteaa kirjassaan *Yhteiskuntavastuu. Nyt*, että uuden sukupolven työelämään esiinmarssin myötä työpaikoilla on keskusteltu nuorten epärealistista odotuksista. Nuorilla on kovia odotuksia jo heidän tullessaan töihin ja he ehkä haluavat tehdä lyhyempää työpäivää tai käydä kesken työpäivän harrastamassa. Jussilan mielestä nämä toiveet eivät ole epärealistisia, vaan työntekijät, niin nuoret kuin vanhemmatkin voisivat esittää toiveitaan aikaisempaa suuremmin ja selvemmin. Työelämän ja johtamisen tulee siis muuttua siihen suuntaan, että nuorten toiveista tulisi kaikkien työntekijöiden perusoikeuksia. (Jussila 2010, 103-104.) Tästä näkökulmasta työelämänkin on muututtava. Yritystenkin on mukauduttava uusien työntekijöiden arvoihin ja asenteisiin, sekä tultava heidän näkökantojaan vastaan.

5.3.2 Eettinen johtaminen

Henkilöstövastuun ohella tärkeä johtamistapa tulevaisuudessa on eettinen johtaminen. Eettinen johtaminen voidaan määritellä oikeudenmukaisena johtamisena, jonka lähtökohtina ovat luottamuksen lisääminen, puolueettomuus ja lahjomattomuus. Eettinen johtaja on reilu ja suoraselkäinen ja kantaa vastuunsa. Hän kuuntelee alaisiaan ja tekee päätöksiä avoimesti. Tiedonkulku on totuudenmukaista, prosessit läpinäkyviä ja

johdonmukaisia. Eettisesti johdetussa työyhteisössä on myös työhyvinvointi, henkilöstön osaaminen ja jaksaminen kunnossa, joten organisaatio toimii tuloksekkaasti. (Heiskanen ym. 2008, 16-17.)

Eettinen johtaminen vaikuttaa organisaation menestystekijöihin, maineenhallintaan, henkilöstön suorituskykyyn, markkina-asemaan ja lainasäädännöllisiin ja taloudellisiin kannusteisiin. Maine on yritykselle tärkeä. Huonon maineen palauttaminen on kovan työn takana, joskus jopa mahdotonta. Eettisen imagon rakentaminen auttaa erottumaan kilpailijoista. Eettisiin arvoihin perustuvan organisaation henkilöstö on lojaalia ja tuottavaa ja pysyvyys on korkealla tasolla. Työntekijöiden hyvinvointi ja jaksaminen ovat paremmalla tasolla. Markkina-asemaan eettinen johtaminen vaikuttaa asiakkaiden, sijoittajien ja sidosryhmien kautta, ne seuraavat tarkkaan yrityksen arvoja ja toimintatapoja. Lainsäädännöllä ja taloudellisilla sääntelyillä kannustetaan ja ohjataan yrityksiä eettiseen toimintaan. (Heiskanen ym. 2008, 21-34.)

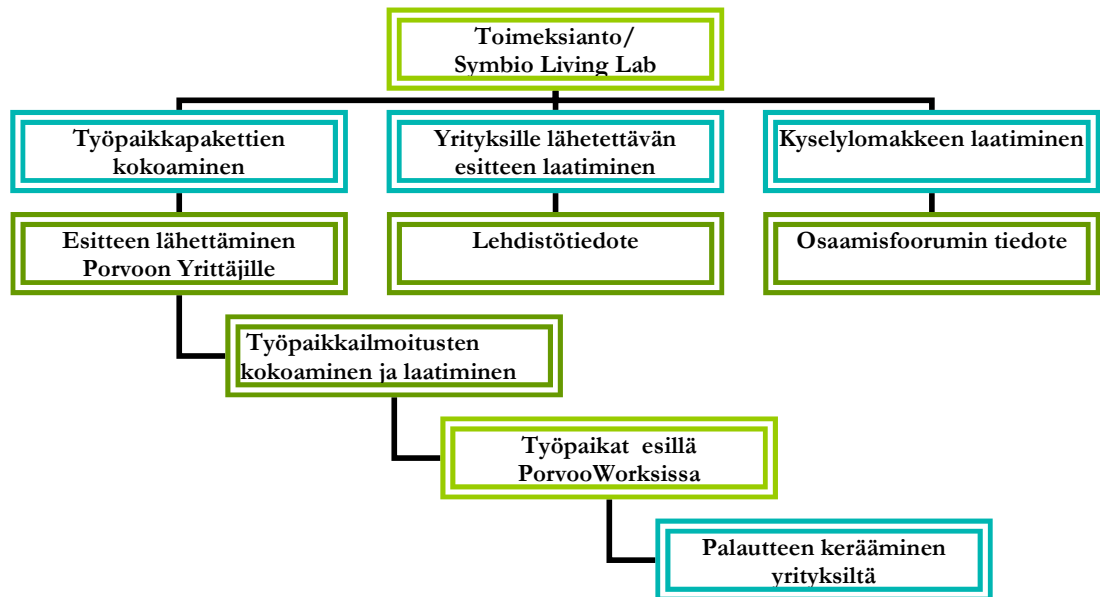
Eettisen johtamisen käytännöt tekevät yrityksestä joko häviäjän, selviytyjän tai edelläkävijän. Häviäjän epäeettinen toiminta johtaa tappiolliseen toimintaan, rangaistuksiin ja jopa toiminnan lopettamiseen. Organisaatio pysyy mukana markkinoilla, kun se toimii vastuullisen toiminnan vähimmäisedellytyksillä. Näin toimimalla yritys ei myöskään erotu muista yrityksistä vastuullisuuden osalta. Yritys, joka panostaa vahvasti eettiseen johtamiseen ja kehittää sitä jatkuvasti, on edelläkävijä. Toiminnan eettisyydestä tulee kilpailuetu. (Heiskanen ym. 2008, 37-38.)

Projektini kannalta näen eettisen johtamisen niin, että se vaikuttaa myös nuorten työntekijöiden asemaan. Nuoria työntekijöitä tulee ottaa töihin ja heitä tulee kohdella tasavertaisesti muiden työntekijöiden kanssa. Esimerkiksi nuorelle työntekijälle tulee maksaa samaa palkkaa, kuin maksettaisiin vanhemmallekin aloittelevalle työntekijälle. Nuorelle työntekijälle tulee myös kertoa avoimesti esimerkiksi työaikoihin, työläinsäädäntöihin, työpaikan käytäntöihin liittyvistä asioista ja ohjeistuksista. Nuorella ei välttämättä ole aikaisempaa työkokemusta, joten hänelle tulee selittää sellaisiakin asioita, joita vanhemmat työntekijät pitävät ehkä itsestäänselvyyksinä.

6 Projektin kuvaus

Opinnäytetyöni projekti koostui useasta eri vaiheesta (kuvio 1). Taustatietojen keräämisen jälkeen kokosin nuorille tarjottavista työpaikoista yrityksille lähetettävän esitteen. Tässä esitteessä oli linkki laatimaani kyselylomakkeeseen, johon yritykset voivat jättää yhteystietonsa ja muut tarvittavat tiedot tarjoamastaan työpaikasta. Laadin työpaikkahaasteesta lehdistötiedotteen ja lisäksi tiedotteen Osaamisfoorumille. Kun esite oli lähetetty yrityksille, seuraava vaihe oli työpaikkailmoitusten laatiminen yritysten vastauksien pohjalta. Loppuhuipennuksena projektille oli työpaikkojen esittäminen Porvoo Works -tapahtumassa ja siihen liittyvällä Facebook-sivustolla. Varsinaisen haasteprojektin jälkeen otin vielä yhteyttä yrityksiin palautteen keräämistä varten.

Seuraavissa alaluvuissa käyn tarkemmin läpi projektin eri vaiheita ja kerron tarkemmin, mitä kuhunkin vaiheeseen liittyi.



Kuvio 1. Yritysten työpaikkahaasteprojektin vaiheet

6.1 Nuorille tarjottavia työpaikkoja –pakettien kokoaminen ja esitteen laatiminen

Yritysten haasteprojektissa oli tärkeää esitellä yrityksille eri vaihtoehdot nuorille tarjottavista työpaikoista. Näistä oli tarkoitus kasata selkeät “paketit”, joista yritysten on helppo hahmottaa vaihtoehdot ja valita, minkälaista työtä he voisivat nuorille tarjota. Olen esitellyt tarkemmin työpaikkavaihtoehdot, TET:n, työssäoppimisen, työharjoittelun ja kesätyön aiemmin luvussa kolme.

Laadin nuorille tarjottavista työpaikoista pdf-muodossa esitteen (liite 1), joka lähetettiin sähköpostitse Porvoon yrittäjien jäsenyrityksille. Esitteen sisältönä oli

- haasteeseen johtaneet syyt eli maininta tutkimuksista, joiden mukaan nuoret pelkäävät työelämää
- infopaketti nuorille tarjottavista työpaikkavaihtoehdoista
- vetoamus yrityksille ottaa haaste vastaan ja tarjota nuorille työtä
- ohjeet, kuinka toimia eli linkki kyselylomakkeeseen

Olisin halunnut esitteessä kertoa enemmän myös yhteiskuntavastuullisuudesta, mutta esitteen pituus oli rajallinen, joten päädyin tekemään vastuullisuuden vetoamisen lyhyesti ja ytimekkäästi.

Päätin lähettää esitteen sähköpostin liitetiedostona. Liitetiedoston lähettämisessä on se riski, että kaikki vastaanottajat eivät edes avaa sitä. Kokemukseni erilaisista sähköpostijärjestelmistä on kuitenkin se, että sähköpostin leipätekstinä lähetetty viesti voi jäsentyä eri tavoilla eri sähköpostisovelluksissa. Päätin siis ottaa riskin. Lisäksi halusin tehdä esitteen, joka olisi mielenkiintoa herättävä, joten halusin esimerkiksi liittää siihen värejä. Haasteellista esitteen laatimisessa oli sen pituus. Halusin esitteen olevan vain yhden sivun pituinen, jotta vastaanottajat jaksavat lukea sen kokonaan läpi.

6.2 Kyselylomakkeen laatiminen

Yrityksille lähetettävän esitteen lopussa oli linkki kyselylomakkeeseen, johon vastaamalla yritykset voivat jättää yhteystietonsa, kertoa yrityksen toimialasta ja tarjottavasta työtehtävästä ja esittää mahdollisia toiveita nuoren suhteen. Laadin kyselylomakkeen Webropol-ohjelmalla.

Webropolin ohjeisiin syventymisen jälkeen laadin kahdeksankohtaisen lomakkeen (liite 2). Lomakkeessa kolme kohtaa oli vaihtoehtoisia rastittamalla valittavaa ja lisäksi viisi vapaata kenttää kysymyksineen. Webropolista pystyi reaaliaikaisesti seuraamaan vastauksia, lisäksi sieltä sai ladattua yhteenvedot vastauksista.

Porvoon Yrittäjät lähettivät haastekirjeen sähköpostitse 18.2.2011 noin 600 jäsenelleen jäsentiedotteen yhteydessä. Ensimmäiset vastaukset eli yhteystiedot yrityksiltä, jotka halusivat ottaa haasteen vastaan, tulivat jo samana päivänä.

6.3 Tiedotustoiminta ja näkyvyys

Haasteelle oli tärkeää saada näkyvyyttä paikallisissa tiedotusvälineissä, jotta ihmiset saisivat tietää haasteesta ja Porvoo Works -tapahtumasta. Sitä kautta myös muilla kuin Porvoon Yrittäjät ry:n jäsenyrityksillä olisi mahdollisuus osallistua haasteeseen. Lisäksi se, että asiasta puhutaan yleisesti, saattaisi innostaa enemmän myös haastekirjeen saaneita yrityksiä lähtemään mukaan. Jutut tiedotusvälineissä toimisivat muistutuksena asiasta. Laadin haasteesta lehdistötiedotteen, jonka pohjalta tein myös tiedotteen HAAGA-HELIA:n Osaamisfoorumi-sivustolle.

6.3.1 Lehdistötiedote

Lehdistötiedote laaditaan mediaa varten. Se on selkeä viesti, jonka pohjalta tiedotusvälineet voivat laatia uutisen. Lehdistötiedotteita laativat ja lähettävät pääsääntöisesti yritykset, järjestöt ja yhdistykset. Tyypillisesti lehdistötiedote koskee jotakin ajankohtaista tapahtumaa tai asiaa. Lähettäjä saa lehdistötiedotteen perusteella tehdystä uutisesta positiivista julkisuutta ja näkyvyyttä tapahtumalleen, tuotteelleen tai palvelulleen. Nykyään lehdistötiedotteet lähetetään lähes poikkeuksetta sähköpostitse.

Hyvä lehdistötiedote on lyhyt ja ytimekäs, siinä on helposti luettava rakenne, se ei ole pelkkä mainos ja se on laadittu kieliopillisesti oikein. (Lehdistötiedote 2011.)

Laadin lehdistötiedotteen projektin lähtökohtien ja yritysten haaste -esitteen pohjalta (liite 3). Kerroin tiedotteessa lähtökohdat haasteelle, tietoja yrityksistä, joille haaste lähetetään, linkin kyselylomakkeeseen ja tietoa Porvoo Works -tapahtumasta sekä Symbio Living Lab -hankkeesta. Lähetin tiedotteen HAAGA-HELIA:n Porvoon yksikön sidosryhmävastaavalle, jolla oli valmiit kontaktit tiedotusvälineisiin. Hän toimitti lehdistötiedotteen eteenpäin paikallisille tiedotusvälineille.

6.3.2 Osaamisfoorumin tiedote

HAAGA-HELIA:n Osaamisfoorumi-sivusto on Itä-Uudenmaan alueelle suunnattu kumppanuusalue, jonka avulla voi verkostoitua, tiedottaa ja etsiä tietoa eri toimialoilta. Sisällöntuottajina toimivat foorumin käyttäjät. Käyttäjät ovat itä-uusimaalaisia yrityksiä, yhdistyksiä, aluekehittäjiä ja oppilaitoksia. (Osaamisfoorumi 2008.)

Laadin yritysten haastamisesta tiedotteen Osaamisfoorumille, jotta myös Porvoon Yrittäjiin kuulumattomat yritykset voisivat halutessaan ottaa osaa haasteeseen. Tein Osaamisfoorumin tiedotteen projektin lähtökohdan, yritysten haaste -esitteen ja lehdistötiedotteen pohjalta (liite 4). Julkaisin tiedotteen Osaamisfoorumin “ajankohtaista”-osiossa.

6.3.3 Haastattelut ja julkaistut jutut

Lehdistötiedotteen jälkeen sain yhteydenoton Itä-Uudenmaan radiosta. Otin myös itse yhteyttä Uusimaa- ja Vartti-lehtiin, jonka jälkeen myös niissä oltiin kiinnostuneita haasteesta. Itä-Uudenmaan radio on YLE:n alueellinen, Porvoossa toimiva, vahvasti paikallisiin uutisiin ja tapahtumiin keskittyvä radio. (YLE 2011.) Uusimaa on päivittäin ilmestyvä, tilattava sanomalehti, joka kuuluu Lehtiyhtymä-konserniin. Uusimaan levikki on noin 12 800. (Uusimaa 2011.) Vartti Itä-Uusimaa on kaksi kertaa viikossa ilmestyvä ilmaisjakelusanomalehti, joka jaetaan lähes 50 000 talouteen. (Vartti 2011.)

Itä-Uudenmaan radio tuli tekemään haastattelua 10.2.2011 Porvoo Campukselle. Haastattelijaksi oli itsekin työharjoittelussa Radio Uusimaassa, joten hän oli hyvin kiinnostunut aiheesta. Haastattelijaksi keskittyi kysymyksissään haasteen taustatekijöihin, nuorten tilanteeseen, miksi nuoret pelkäävät työelämää ja miten heitä pystytään auttamaan. Itse vein sitten keskustelua enemmän Porvoo Works -tapahtumaan ja yritysten työpaikkahaasteeseen. Radiojuttu lähetettiin 14.2.2011 ”prime time”-aikaan klo 8.30.

Soitin 17.2.2011 Uusimaa-lehden toimituspäällikölle ja kysyin, oliko heillä kiinnostusta tehdä juttua lehteen lehdistötiedotteen pohjalta. Samana iltana toimittaja tuli kotiini tekemään haastattelua. Juttu julkaistiin Uusimaassa 19.2.2011 (liite 5). Juttu oli melko laaja, neljäsovasivun kokoinen. Lehtijutussa oli kerrottu lehdistötiedotteen pohjalta faktat haasteen taustoista, Porvoo Works -tapahtumasta ja haastattelun pohjalta lisätietoa yritysten haastamisesta. Jutusta oli otsikko ”Vastuullinen yritys tarjoaa nuorille työtä” sanomalehden ensimmäisellä sivulla, jossa on tiivistelmiä lehden jutuista. Varsinaisen jutun otsikko oli ”Työharjoittelu hälventää pelkoja – Haaga-Helia haastaa porvoolaisyrietykset tarjoamaan nuorille työtä”.

Vartti-lehteen olin yhteydessä kahdesti. Ensimmäisen kerran soitin toimituspäällikölle 17.2.2011 ja kerroin lehdistötiedotteesta, sekä tarkemmin haasteesta. Toisen kerran soitin vielä 2.3.2011. Lopulta juttu julkaistiin lehdistötiedotteen ja lyhyen puhelinhaastattelun tilannetietojen pohjalta Vartti-lehden sunnuntainumerossa 6.3.2011. Otsikkona oli ”Työhaaste kiinnostaa porvoolaisyrietyksiä” (liite 6).

Paikalliset mediat tarttuivat kiitettävästi aiheeseen. Haaste ja Porvoo Works -tapahtuma saivat näkyvyyttä kaikissa suurimmissa alueellisissa tiedotusvälineissä. Uskon kiinnostuksen johtuvan siitä, että projekti oli vahvasti paikallinen ja juuri tämän alueen nuorten asemaan liittyvä. Lisäksi samanlaista projektia tai tapahtumaa ei ollut aikaisemmin toteutettu Porvoon alueella. Osaltaan lehtien kiinnostukseen vaikutti myös oma sinnikkyuteni, koska pelkän lehdistötiedotteen pohjalta kumpikaan lehti ei ottanut yhteyttä.

6.4 Työpaikkojen julkaisu

Haasteen lähettämisen jälkeen aloin kerätä yritysten vastauksia Webropol-ohjelmasta. Laadin vastauksista yksittäiset työpaikkailmoitukset, jotka julkaisin Porvoo Works - tapahtuman Facebook-sivustolla. Porvoo Works -tapahtuman järjestäjät tulostivat työpaikat yksitellen ja kiinnittivät ne tapahtumapaikalla Porvoo Campuksen aulassa näkyvälle paikalle “pyykkinarulle” (liite 7). Näin työpaikat olivat tapahtumaan osallistuvien ja Porvoo Campuksen opiskelijoiden nähtävillä hausalla tavalla.

Tapahtuman jälkeen lähetin sähköpostitse ammattioppilaitos Amiston opinto-ohjaajalle työpaikat, joissa tarjottiin työssäoppimispaikkaa tai kesätyötä, jotta työpaikat voidaan lisätä koulun ilmoitustaululle. Lähetin työpaikat vain yhdelle ammattioppilaitokselle, koska työpaikkoja oli kuitenkin rajallinen määrä, enkä halunnut tilannetta, että nuorten kyselyjä ja hakemuksia tulee liikaa työpaikkojen määrään nähden. Lopuksi lisäsin vielä työelämäntutustumista peruskoululaisille tarjoavien yritysten tiedot internetin TET-torille.

Varsinaisen projektin jälkeen, tammikuussa 2012, keräsin vielä palautetta yrityksiltä. Otin yhteyttä haasteeseen osallistuneisiin yrityksiin ja lisäksi muutamaaan yritykseen, jotka eivät olleet osallistuneet haasteeseen. Kerron tarkemmin tästä projektin jälkivaiheesta seuraavassa luvussa tulosten yhteydessä.

7 Tulokset

Haaste tarjota nuorille töitä lähti noin 600 Porvoon Yrittäjien jäsenelle 18.2.2011. Webropolin kyselylomake oli avattu kaiken kaikkiaan 53 kertaa ja varsinaisia yritysten yhteystietoja jätettiin yhteensä 15 kpl, joista 14 Webropolin kautta ja yksi sähköpostitse. Vastauksista kolme oli saapunut samana päivänä, kun haaste lähetettiin yrittäjäjärjestön jäsenille. Suurin osa, seitsemän vastausta, oli tullut Uusimaassa olleen jutun jälkeisenä päivänä ja loput neljä vastausta yksittäisinä päivinä ajalla 28.2.-5.3.2011. Vaikka tulos on lähteneiden viestien määrään nähden vähäinen, voi kuitenkin olla tyytyväinen, että kuitenkin yrityksiä lähti mukaan ja ne olivat kiinnostuneita haasteesta.

7.1 Tulokset projektin kannalta

Useimmat yritykset olivat valinneet tarjottavaksi työpaikaksi useamman kuin yhden vaihtoehdon (taulukko 2). Halutuimmat työntekijät olivat ammattikorkeakoulun tai ammattioppilaitoksen opiskelija, työharjoittelupaikkaa tarjosi vastanneista 13 yritystä ja työssäoppimispaikkaa 10. Kolmella yrityksellä oli tarjolla myös kesätyötä ja kaksi oli valmis ottamaan myös TET-harjoittelijan.

Tarjottava työ	Määrä
TET	2
Työssäoppiminen	10
Työharjoittelu	13
Kesätyö	3
Yhteensä	28

Taulukko 2. Yritysten tarjoamien työpaikkojen jakautuminen

Yritykset esittivät melko paljon toiveita nuorten suhteen, jokainen oli maininnut vähintään kaksi ominaisuutta. Suosituimmat ominaisuudet olivat reippaus, rehellisyys ja ahkeruus. Muita useammin kuin kerran mainittuja ominaisuuksia olivat asiakaspalveluhenkisyys, täsmällisyys, kielitaito (suomi, ruotsi ja englantia) ja iloisuus. Yksittäisiä, kerran mainittuja toiveita nuoren suhteen oli siististi pukeutuva, luova, persoonallinen, keskittyvä oleelliseen ja on ulospäin suuntautunut. Yhdessä työtarjouksessa toiveena oli erikoisosaamista Adoben ohjelmiin (Indesign, Photoshop ja Illustrator).

Melkein kaikki yritykset toivoivat yhteydenottoa ensin puhelimitse tai sähköpostitse. Kaksi yritystä oli lisäksi antanut vaihtoehdoksi kirjallisen hakemuksen ja yhdessä edellytyksenä oli henkilökohtainen käynti.

Haasteen vastaanottaneet yritykset edustivat monipuolisesti eri toimialoja. Mukana oli matkatoimisto, kuntokeskus, ravintola, huonekaluverhoomo, työyhteisö- ja johtajuusvalmennusta tarjoava yritys, mainostoimisto, sanomalehti, logistiikka-alan yritys ja viisi kaupanalan yritystä. Nuorille pystyttiin tarjoamaan kattava valikoima työkokemusmahdollisuuksia eri aloilta.

Tarjottavat työtehtävät olivat asiakaspalvelutehtäviä, kokin, tarjoilijan ja tiskaajan töitä, pakkaamista, myyntiassistentin tehtäviä, esillepanoa ja hinnoittelua, toimistotöitä, varastotöitä, ilmoitusvalmistusta ja sivuntaittoa, sekä toimittajaharjoittelijan työtä. Lisäksi tarjottiin huonekaluverhoomon auttavia vaihetöitä, kuten leikkaamista, liimaamista, puuosien hiontaa ja pintakäsittelyä. Tarjolla oli siis kattavasti niin ammatillisen koulutuksen, kuin ammattikorkeakoulutuksenkin opiskelijoille sopivia työtehtäviä.

7.2 Tulokset yritysten kannalta

Otin tammikuussa 2012 yhteyttä haasteen vastaan ottaneisiin yrityksiin puhelimitse. Tiedustelin yritysten edustajilta, kuinka paljon he olivat saaneet yhteydenottoja tai hakemuksia, oliko sopivaa nuorta löytynyt ja miksi yritys oli lähtenyt haasteeseen mukaan. Viiteen yritykseen en saanut puhelimitse yhteyttä, heille lähetin vielä sähköpostia ja sain kaksi vastausta. Lisäksi keskustelin kolmen yrityksen edustajan kanssa, jotka eivät olleet lähteneet mukaan haasteeseen.

Eniten yhteydenottoja ja hakemuksia olivat saaneet ne kolme yritystä, jotka hakivat kesätyöntekijää. Yhdelle yritykselle hakemuksia oli tullut 8 kpl, joiden joukosta he olivat haastatelleet kolme nuorta ja palkanneet yhden kesäksi. Kahdelle kesätyötä tarjonneelle yritykselle oli hakemuksia tullut noin 30. Näillä yrityksillä oli ollut "haku päällä"

muuallakin, työ- ja elinkeinotoimistossa ja omilla nettisivuilla. Sen vuoksi he eivät osanneet sanoa tarkkaa määrää, kuinka monta hakemusta he olivat saaneet juuri tämän haasteen perusteella. Näistä toinen yritys oli palkannut viisi kesätyöntekijää ja toinen kahdeksan. Molemmat yritysten edustajat kertoivat, että näistä kesätyöntekijöistä kaksi oli jäänyt kesän jälkeen yrityksiin ilta- ja viikonlopputyöntekijöiksi opintojensa ohella.

Eräs kesätöitä tarjonnut yrittäjä halusi mainita, että hänellä oli ollut ennen tätä haastetta kesätyöpaikkailmoitus työvoimatoimiston sivulla. Yrittäjä oli saanut 24 hakemusta, joiden pohjalta oli sopinut haastattelun kahdeksan potentiaalisen kesätyöntekijän kanssa. Näistä kahdeksasta hakijasta vain yksi oli saapunut haastatteluun. Loput seitsemän eivät olleet peruuttaneet haastattelua tai ilmoittaneet olevansa estyneitä. He olivat vain jättäneet tulematta. Yksi haastatteluun saapunut oli palkattu kesätyöntekijäksi. Yrittäjä kertoi, että tämän kierroksen perusteella hän oli jo menettänyt toivonsa nykynuorten suhteen, miten heillä ei ole alkeellisempiakaan käytöstapoja. Mutta toivo oli palannut tämän haasteen myötä, sen jälkeen hän oli saanut taas parikymmentä hakemusta. Kaikki haastatteluun kutsutut olivat tulleet paikalle ja olleet kaikki hyviä hakijoita.

Työssäoppimis- ja työharjoittelupaikkoja tarjonneet yritykset olivat saaneet yhteydenottoja huomattavasti vähemmän, keskimäärin vain 1-3 yhteydenottoa. Kaksi yrityksistä ei ollut saanut yhtään yhteydenottoa nuorilta. Kaksi yritystä oli ottanut työharjoittelijan syksyllä 2012. Yrityksen edustajat eivät osanneet sanoa, olivatko nuoret ottaneet yhteyttä tämän haasteen pohjalta, koska tekevät yhteistyötä muutenkin alueen oppilaitosten kanssa ja ottavat sitä kautta työharjoittelijoita.

Pääsääntöisesti kaikki yritykset kertoivat ottaneensa haasteen vastaan, koska pitivät asiaa tärkeänä ja kokevat kaikkien olevan vastuussa nuorten työllistämisestä. Yksi yrittäjä kertoi lähteneensä mukaan, koska innostui haasteesta luettuaan haasteesta lehtijutun Uusimaasta. Hän ei ollut Porvoon Yrittäjät ry:n jäsen. Eräs yrityksen edustaja kertoi, että he haluavat jatkuvasti pitää työharjoittelijoita, koska se virkistää työpaikan ilmapiiriä ja auttaa myös varsinaisia työntekijöitä näkemään asioita uudella tavalla ja oppimaan uutta.

Kahden yrityksen ajatuksena oli myös, että ottamalla harjoittelijoita he voivat saada tulevaisuudessa koulutettuja työntekijöitä, jotka on todettu “hyviksi tyypeiksi” jo etukäteen.

Yritykset, jotka eivät lähteneet mukaan haasteeseen, kertoivat suurimmaksi syyksi resurssien puutteen. Heillä ei olisi ollut aikaa opastaa nuorta tai asia ei ollut nyt ajankohtainen. Lisäksi eräs yrittäjä kertoi kokevansa pelkoa, että oppilaitos “sysää kaiken vastuun” opiskelijasta yrittäjän harteille harjoittelun ajaksi. Näistä yrityksistä kaksi oli jo palkannut kesätyöntekijät haasteen alkaessa ja yksi ei tänä kesänä ottanut kesätyöntekijöitä ollenkaan. Yhdellä yrittäjällä oli huonoja kokemuksia harjoittelijoista. Hän kertoi heidän opastamiseensa menneen enemmän aikaa ja vaivaa, kuin heidän työpanoksensa ja apunsa oli. Kaikki nämäkin yritykset, joiden kanssa keskustelin, pitivät kuitenkin haastetta hyvänä ideana ja pitivät mahdollisena, että tulevaisuudessa tarjoaisivat nuorille harjoittelupaikkaa. Kaikki aikoivat ottaa kesätyöntekijöitä seuraavana kesänä.

8 Pohdintaa

Vaikka haasteen myötä yrityksiä ilmoittautui ihan mukava määrä ja usealta eri alalta, oli mielestäni yllättävää, että yritykset saivat kuitenkin melko vähän yhteydenottoja nuorilta. Ajankohta oli ehkä hieman väärä ajatellen työharjoittelu- ja työssäoppimispaikkoja. Kesäloma oli tulossa ja monella opiskelijalla harjoittelu on ajankohtainen vasta myöhemmin. Kesätyöt kiinnostivat odotetusti paremmin.

8.1 Projektin ja oman kehittymisen arviointi

Mielestäni projekti oli onnistunut. Kaikki suunnitellut vaiheet toteutuivat, projekti ja Porvoo Works -tapahtuma saivat näkyvyyttä ja ennen kaikkea yritykset ilmoittivat työpaikkoja nuorten haettaviksi. Todistettavasti myös nuoret saivat mukavasti varsinkin kesätöitä projektin myötä. Projektin toimeksiantaja, Symbio Living Lab sai opinnäytetyöprojektini kautta yhden Porvoo Works -tapahtuman osa-alueen toteutettua. Lisäksi hanke sai näkyvyyttä projektista julkaistujen radio- ja lehtijuttujen kautta. Uskon, että myös toimeksiantajan odotukset täyttyivät.

Projektin haasteena oli tiukka aikataulu omalta kannaltani. Loppujen lopuksi aika haasteen toteuttamiseen oli melko lyhyt. Otin toimeksiannon vastaan lokakuun 2010 lopussa ja tapahtuma oli jo maaliskuun 2011 alussa. Varsinkin näin aikuisopiskelijana, kun päivät kuluvat töissä ja iltojen ja viikonloppujen ajankäytöstä taistelevat opiskeluasioiden lisäksi perhe ja muut harrastukset, koin aikatauluttamisen välillä haastavana. Yhteydenotot oppilaitoksiin ja yrityksiinkin olisi pitänyt tehdä päiväsaikaan. Toisaalta taas työ- ja elämyksenkokemukseni myötä tullut varmuus ja käsitys, miten yritysten kanssa hoidetaan asioita, toimi etunani projektin eri vaiheissa.

Projektin tavoite, innostaa yrityksiä tarjoamaan nuorille töitä yhteiskuntavastuun näkökulmasta, täyttyi. Yritykset mainitsivat jälkikäteen keräämässäni palautteessa, että halu toimia vastuullisesti aktivoi heidät lähtemään mukaan. Uskon myös, että tavoite nuorten pelkojen hälventämisestä tarjoamalla heille työpaikkoja, toteutui, varsinkin kun asiaa tarkastelee Porvoo Works -tapahtuman ja työpaikkahaasteen yhteisvaikutuksen näkökulmasta. Nuoret saivat tapahtumassa paljon tietoa työelämästä ja mahdollisuuden

päästä yrityksiin harjoitteluun tai kesätöihin. Toisaalta tätä tavoitetta on vaikea mitata. Se vaatisi esimerkiksi tutkimuksen tekemistä nuorten käsityksistä.

Lisäksi alkujaan projektin tavoitteissa ollut yritysten yhteystietojen kerääminen ei toteutunut. Yrittäjäjärjestö ei luovuttanut asiakasrekisteriään ymmärrettävistä syistä ja he hoitivat esitteen lähettämisen itsenäisesti niin, että antoivat vain tiedot lähteneiden viestien lukumäärästä. Uskon kuitenkin, että mukavasti sujunut yhteistyö Porvoon Yrittäjien kanssa loi kontaktipohjan, josta on hyötyä tulevaisuudessakin yrittäjäjärjestön ja HAAGA-HELIAN yhteistyössä.

Oman kehittymiseni näkisin parantuneen ainakin yhteydenpidossa medioihin. Minulla on melkein 20 vuoden työkokemus ja olen tottunut työskentelemään yritysten edustajien kanssa ja projektiluonteisestikin. Lehdistötiedotteen tekemisestä tai yhteydenpidosta tiedotusvälineisiin minulla ei kuitenkaan ollut aikaisempaa kokemusta. Lehdistötiedotteen perusteet olen oppinut opiskelun myötä, mutta nyt pääsin ensimmäistä kertaa toteuttamaan sen käytännössä. Opin, että pelkkä lehdistötiedote ei riitä, sen lisäksi pitää olla aktiivinen ja sinnikäs, että lopulta saa jutun lehteen.

Oli myös mielenkiintoista syventyä tämän päivän nuorten asioihin. Pystyin peilaamaan tämän ajan tilannetta oman nuoruuteni tilanteeseen. Itse pääsin lukiosta 1990-luvun lamavuosien aikaan ja muistan siltä ajalta samanlaisia huolestuneisuuden tunteita tulevaa työelämää kohtaan, kuin nytkin tuli projektin taustamateriaalin tutkimuksissa eteen. Lisäksi oli antoisaa työskennellä muiden Porvoo Works -tapahtumassa mukana olleiden eri-ikäisten opiskelijoiden kanssa.

Kehittämiskohteikseni nimeäisin jo edellä mainitun ajankäytön. Lisäksi kun Porvoo Works -tapahtuma oli ohi, olisi kannattanut heti tehdä opinnäytetyö kokonaisuudessaan loppuun. Sain sen aikaiseksi vasta nyt, kun valmistuminen lähestyy. Toisaalta nyt on ollut hieman helpompaa ehkä hahmottaa koko projektin kaarta, kun varsinaisen projektin toteuttamisesta on kulunut jo enemmän aikaa. Lisäksi palautteen kerääminen jälkikäteen yrityksiltä oli järkevämpää toteuttaa vasta nyt myöhemmässä vaiheessa, kun nuorten yhteydenottoja oli tullut reilusti haasteprojektin jälkeenkin.

8.2 Nuorten asemasta työelämässä

Nykyajan nuorilla on enemmän haasteita, kuin aikaisemmillä sukupolvilla. Maailma on sähköistynyt, monet toiminnot kaupankäynnistä ihmissuhteiden hoitoon siirtyvät yhä enemmän internetiin ja sosiaalisiin medioihin, kuten Facebookiin. Yhteiskunta ja media asettavat tavoitteita niin yksilön ominaisuuksia, kuin työelämääkin kohtaan. Enää ei tunneta myöskään niin suurta eroa työ- ja vapaa-ajan välillä. Iltaisinakin kotona hoidetaan työasioita sähköpostitse ja matkapuhelimella työntekijät tavoittaa joka paikasta kaikkina aikoina.

Nuorten elämään on varmasti aina kuulunut tietynlainen ikään liittyvä epävarmuus ja kautta aikojen nuoret ovat miettineet, mikä on se oma ala ja miten löytää tulevaisuudessa työpaikan. Nykyään työelämän vaatimukset ovat niin kovia (pitää olla teknisesti taitava, sosiaalinen, sitoutua yritykseen ja olla aina tavoitettavissa), että ei ole ihme, että nuoret pelkäävät työelämää. Lisäksi nykyään ajatellaan enemmän, että työ on keino ilmaista itseään ja toteuttaa unelmiaan, kun joskus aikaisemmin työ on ollut ennen kaikkea tapa elättää itsensä ja perheensä.

Olen paljon pohtinut sitä, mitä muita tapoja voisi olla hälventää nuorten pelkoja työelämän suhteen, kuin tarjota mahdollisuus tutustua konkreettisesti työhön. Uskon, että nuorten tulisi saada positiivisia kokemuksia ja viestejä työelämästä ja näin ollen heille syntyisi positiivinen asenne työelämää kohtaan. Kun työelämä on nykyään hektistä, aika monet lapset ja nuoret kuulevat kotona esimerkiksi vanhempien valitusta työn rankkuudesta ja työyhteisöjen ongelmista, siis vain negatiivisia asioita. Aika harva vanhempi ehkä muistaa jakaa kotona niitä kivoja juttuja, joita työpäivän aikana on tapahtunut. Tämäkin kasvatus lähtee siis kotoa, koulu sitten myöhemmin voi tukea ja jalostaa sitä. Lisäksi työnantajien palautekommenteissa oli maininta, että osalta joiltakin nuorilta puuttuu peruskäytöstavat. Ei esimerkiksi ilmoiteta mitään, jos ei pääsekään tulemaan haastatteluun. Tällainenkin kasvatus kuuluu mielestäni ensisijaisesti vanhemmille. Koulun tehtävä ei ole opettaa peruskäytöstapoja, ne pitää jo oppia ennen kouluikää ja osata kouluun mennessä.

Mielestäni olisi myös jollain tavalla saatava nuorille viestiä siitä, että esimerkiksi potkut eivät ole maailmanloppu tai että työjaksojen välissä monilla on nykyään työttömyyspätkiä. Itsekin olen edellisessä työpaikassa joutunut käymään yhdeksät yt-neuvottelut läpi, joista selvisin kahdeksasta. Viimeisissä minutkin irtisanottiin, kun koko osasto lopetettiin. Kaikki kääntyi kuitenkin parhain päin, sain melkein heti uuden työpaikan, joka on osoittautunut kaikin puolin paremmaksi paikaksi. Nuorille pitäisi kertoa tällaisia tarinoita ja tähdentää sitä, että nykyään mikään työpaikka ei ole varma ja on opittava sietämään myös epävarmuutta. Tärkein viesti nuorille mielestäni olisi, ettei ihmisarvo riipu työpaikasta, eikä esimerkiksi irtisanominen työstä välttämättä johdu omasta työpanoksesta tai persoonasta.

Mielestäni myös yritykset voisivat enemmän miettiä harjoittelupaikkoja nuorten näkökulmasta, että harjoittelun tarkoituksena olisi nuoren tutustuttaminen ja innostaminen työhön. Luulen, että jotkut, varsinkin pienemmät yritykset ajattelevat enemmän niin päin, että heillä on mahdollisuus saada ”ilmainen työntekijä” ja lisäresursseja yritykseensä. Toki nuoret voivat tehdä ihan oikeita töitä ja varmasti heistä onkin apua, mutta mielestäni joidenkin yritysten asenne voisi olla enemmän nuorten asemaan asettuva.

8.3 Kehitysehdotuksia

Jos kampanja, jossa yrityksiä haastetaan tarjoamaan nuorille työpaikkoja järjestettäisiin uudelleen, kannattaisi yhteydenotot yrityksiin ajoittaa jo loppuvuoteen (olettaen, että tapahtuma olisi silloinkin maaliskuussa). Aika monissa yrityksissä kesätyöpaikkojen rekrytoinnit aloitetaan jo tammi-helmikuussa ja opiskelijatkin voisivat suorittaa työharjoittelunsa tai työssäoppimisjaksonsa jo kevätlukukauden aikana. Nyt maaliskuussa ollut tapahtuma ajoitti työharjoittelut niin, että ne täytyi sopia seuraavalle syksylle, jolloin kesä oli välissä. Tämä ehkä karsi niin työnantajien ilmoituksia, kuin nuorten yhteydenottojakin yrityksiin päin. Lisäksi oman kokemuksen mukaan projektin toteuttaminen olisi ajankäytöllisesti parempi antaa päiväopiskelijalle, jolla olisi aikaa ja mahdollisuuksia hoitaa yhteyksiä päiväsaikaan arkisin.

Mielestäni jatkoa ajatellen avainasia olisi miettiä keinoja, millä saataisiin ne yritykset, jotka nyt eivät lähteneet mukaan haasteeseen, innostumaan. Pelkkä sähköposti ei selkeästikään riitä aktivoimaan kaikkia yrittäjiä mukaan. Yksi keino voisi olla yhdistää kampanjaan verkostoituminen. Mentäisiin kertomaan esimerkiksi Porvoon yrittäjien tilaisuuteen, johon osallistuu iso osa yrittäjäyhdistyksen jäseniä, hyvissä ajoin haasteesta. Pohjustuksena voisi kertoa nuorten pelosta työelämää kohtaan ja painottaa, että on myös yritysten edun mukaista toimia vastuullisesti ja auttaa tulevaisuuden työntekijöitä. Mukana voisi olla myös nuoria kertomassa harjoittelupaikoista ja paikan päällä voisi olla heti mahdollista ilmoittautua mukaan. Jonkin ajan kuluttua tapahtumasta voisi vielä lähestyä yrityksiä sähköpostitse muistuttamalla asiasta.

Joillekin yrityksille, varsinkin pienille, voi tuntua liian haastavalta ottaa nuori kokonaan ”vastuulleen” ja puolen vuoden harjoittelu-aika voi tuntua liian pitkältä. Tältä pohjalta voisi mielestäni miettiä nuoren ”jakamista” kahden tai useamman yrityksen kesken. Nuori tekisi osan viikkoa yhdessä paikassa ja osan viikkoa toisessa paikassa tai vaikka kuukauden jaksoissa vaihtaisi harjoittelupaikkaa. Tämä voisi olla mielekästä nuorellekin, hän saisi yhdellä jaksolla kokemusta erilaisista yrityksistä ja vaikka eri toimialoilta. Myös kesätyöpaikkoja voisi jakaa tältä pohjalta, tällöin yhdelle yritykselle eivät esimerkiksi nousisi kynnyskysymykseksi palkkakustannukset, kun ne voisi jakaa jonkin toisen tai useamman yrityksen kesken.

Tiedotusta ja näkyvyyttä ajatellen voisi olla hyvä viedä sitä vielä hieman pidemmälle, kuin tässä projektissa tein. Jonkun lehden kanssa voisi vaikka sopia, että he seuraavat jonkun nuoren taivalta siitä, kun hän ottaa yhteyttä yritykseen, siihen, kun hän työskentelee yrityksessä. Kokonaisuudesta tehtäisiin juttusarja lehteen. Luulen, että tämä voisi olla lisäporkkana yritykselle, saisihan tällä näkyvyyttä ja ”ilmaista mainosta” yritykselleen ja positiivista huomiota.

Mielestäni olisi kiinnostavaa saada myös nuorten näkökulma asiaan; miksi yritykset saivat niin vähän yhteydenottoja, vaikka työpaikat annettiin nuorille ”tarjottimella”. Samalla voisi selvittää, millaisia keinoja nuoret itse ajattelevat olevan työelämää kohtaan kohdentuvien pelkojen hälventämiseksi.

Luin ilahtuneena helmikuussa 2012 uutisen, jossa kerrottiin, että Porvoon Osuuspankki tarjoaa kesällä 2012 50 nuorelle kesätyöpaikkaa yhteistyössä Itä-Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimiston kanssa. Tahot etsivät työpaikkoja tarjoavia yhdistyksiä, jotka tarjoavat työtä 15-17-vuotiaille nuorille kymmeneksi päiväksi kuudeksi tunniksi päivää kohden. Nuori saa jaksosta palkkaa, jonka rahoittajana toimii Osuuspankki. Porvoon Osuuspankin toimitusjohtaja kertoi haastattelussa, että pankki haluaa mahdollistaa taloudelliset edellytykset nuorten työllistymiselle ja sitä kautta kantaa osansa yhteiskuntavastuusta. (Varti 2012). Hienoa, että yritykset lähtevät itsenäisesti tällaisiin hankkeisiin ja tämä toivottavasti innostaa taas muitakin yrityksiä samanlaiseen toimintaan.

Lähteet

Aaltonen, H. 3.2.2011. Työvoimaneuvoja. Itä-Uudenmaan TE-keskus. S-postiviesti.

EVA 2011. Kuluttajakansalaiset tulevat – Miksi työnjohtaminen muuttuu? Luettavissa <http://www.eva.fi/julkaisut/eva-raportti-kuluttajakansalaiset-tulevat-miksi-tyonjohtaminen-muuttuu/2819/>. Luettu 1.2.2011.

Ferrell, O., Fraedrich, J., Ferrell, L., 2005. Business Ethics. Ethical decision making and cases. Houghton Mifflin. U.S.A.

Heiskanen, E., Salo, J., 2008. Eettinen johtaminen tie kestävään menestykseen. Talentum. Helsinki.

Jussila, M., 2010. Yhteiskuntavastuu. Nyt. Infor. Helsinki

Lehdistötiedote 2012. Luettavissa: <http://www.lehdistotiedote.fi/>. Luettu 10.1.2012.

Lehtipuu, P., Monni, S., 2007. Synergia. Vastuullisen yritystoiminnan menestysmalli. Talentum. Helsinki.

Nurmilaakso, L. 4.2.2011. Opinto-ohjaaja. Pääskytien koulu. S-postiviesti.

Opetushallitus 2011. Työssäoppiminen. Luettavissa: http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/amatilliset_perustutkinnot/tyossaoppiminen. Luettu: 15.1.2011.

Opetusvirasto 2011. Työssäoppiminen. Luettavissa: http://www.hel.fi/hki/opev/fi/Ammatillinen+koulutus/Ammattiin+opiskelu/Ty_ss_oppiminen. Luettu: 15.1.2011.

- Opiskelupaikka 2011. Työharjoittelu. Luettavissa:
<http://www.opiskelupaikka.fi/Tyopaikka-harjoittelu/Tyoharjoittelu>. Luettu 16.1.2011.
- Osaamisfoorumi 2011. Tervetuloa osaamisfoorumille. Luettavissa:
<http://www.osaamisfoorumi.fi/content.php?document=1470&toggle=698&nid=698>.
Luettu 2.2.2011.
- Porvoo Campus 2011. Porvoo Works keräsi Campukselle yli 450 osallistujaa
Luettavissa: <http://www.porvoocampus.fi/fi/ajankohtaista/82-porvoo-works-keraesicampukselle-yli-450-osallistujaa>. Luettu 13.9.2011.
- Porvoon kaupunki 2011. Opetus ja koulutus. Luettavissa:
http://www.porvoo.fi/fi/palvelut/opetus_ja_koulutus. Luettu 29.1.2011.
- Porvoon Yrittäjät ry 2011. Luettavissa: <http://www.yrittajat.fi/fi-FI/uudenmaanyrittajat/porvoo/>. Luettu 18.1.2011.
- Rantanen, T., Kantola, T., 2011. Kohti käyttäjälähtöistä aluekehitystyötä.
Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 3, 7-22, 2011.
- Rohweder, L., 2004. Yritysvastuu –kestävää kehitystä organosaatiotasolla. WSOY.
Porvoo.
- Taloudellinen tiedotustoimisto 2010. Nuorten arvot ja elämä-tutkimus. Luettavissa:
<http://www.tat.fi/Tutkimukset/Nuorten-arvot-ja-elaemae>. Luettu 29.10.2010
- Talvio, C., Välimaa M. 2004. Yhteiskuntavastuu ja johtaminen. Edita. Helsinki.
- TET-tori 2010. Luettavissa: <http://www.peda.net/veraja/tori>. Luettu: 1.12.2010.
- Työ- ja elinkeinotoimisto 2011. Nuorten palvelut. Luettavissa:
http://www.mol.fi/mol/fi/00_tyonhakijat/03_nuoret/index.jsp. Luettu 13.1.2011.

Työsuojeluhallinto 2011. Kesätyön pelisääntöjä. Luettavissa:

<http://www.tyosuojelu.fi/fi/kesatyo>. Luettu 14.1.2011.

Uusimaa 2011. Kesätöitä tarjolla viime vuoden tapaan. Uusimaa. Paikalliset, s.4, 13.1.2011.

Uusimaa 2011. Mediatiedot. Luettavissa:

<http://www.uusimaa.fi/uusimaa/yhteystiedot/mediamyynti>. Luettu 15.12.2011.

Vartti Itä-Uusimaa 2011. Mediatiedot. Luettavissa: <http://www.metro-vartti.fi/page.do?pid=109&sid=2&parent=109>. Luettu 15.12.2011.

Vartti Itä-Uusimaa 2012. Kesäduunia tarjolla 50 nuorelle. Luettavissa:

http://itauusimaa.vartti.fi/itauusimaa/uutiset/kesaduunia_tarjolle_50_nuorelle_palkkaavat_yhdistykset/. Luettu 9.2.2012.

YLE 2011. Itä-Uudenmaan radio. Luettavissa: <http://yle.fi/alueet/helsinki/radio-ita-uusimaa/>. Luettu 16.12.2011.

Liitteet

Liite 1. Esite yrityksille



YRITTÄJÄ, HALUATKO ANTAA TULEVAISUUDEN TYÖNTEKIJÄLLE MAHDOLLISUUDEN TUTUSTUA TYÖELÄMÄÄN?

OTA HAASTE VASTAAN – TARJOA NUORELLE TYÖTÄ !

MIKSI?

Nuorten arvot ja elämä-tutkimuksen mukaan nuoret pelkäävät työelämää. He ovat huolestuneita työpaikan löytymisestä ja työssä jaksamisesta, lisäksi mietityttää, miten työelämästä saa kiinni. He kaipaavat tietoa erilaisista työpaikoista ja ammateista. Toisaalta yrityksiltä on tullut viestiä, että nuorilta on työelämätaidot- ja valmiudet hukassa

MITEN VOIT AUTTAA?

Kanna kortesi kekoon ja tarjoa nuorelle mahdollisuus tutustua työelämään. Nuoret tarvitsevat erilaisia työelämään tutustumis- ja työharjoittelupaikkoja:

TET –TYÖELÄMÄÄN TUTUSTUMINEN <ul style="list-style-type: none">• Peruskoululaiselle ainutlaatuinen tilaisuus tutustua työelämään• Kesto 9.-luokkalaisille 10 päivää (6h/pvä), 7./8.-luokkalaisille koulukohtainen kesto, alle 5 päivää• TET:sta ei makseta palkkaa, nuori ei ole työsuhhteessa vaan koulun oppilas• Yritykselle mahdollisuus käytännön mainokseen alasta ja ammatista	TYÖSSÄOPPIMINEN <ul style="list-style-type: none">• Ammattioppilaitoksen opiskelijalle tutustuminen omaan alansa aidossa ympäristössä• Kesto 20 viikkoa• Perustuu kirjalliseen sopimukseen työpaikan ja oppilaitoksen välillä• Yritykselle mahdollisuus saada potentiaalinen työntekijä tulevaisuudessa
TYÖHARJOITTELU <ul style="list-style-type: none">• Ammattikorkeakoululaiselle mahdollisuus tutustua oman alansa töihin ja soveltaa omia tietoja ja taitoja käytännössä• Kesto 20 viikkoa• Kirjallinen sopimus työpaikan ja ammattikorkeakoulun välillä• Yritykselle mahdollisuus saada potentiaalinen työntekijä tulevaisuudessa	KESÄTYÖ <ul style="list-style-type: none">• Työsopimukseen perustuva palkallinen työsuhde nuoren ja työnantajan välillä• Mahdollisuus nuorelle päästä tekemään työtä koulun loma-aikoina ja saada arvokasta työkokemusta• Työnantajalle mahdollisuus saada apua loma-aikoina ja potentiaalinen työntekijä tulevaisuudessa

KUINKA TOIMII?


Klikkaa linkkiä <http://www.webropol.com/P.aspx?id=520157&cid=67636377>

ja täytä avautuva lomake. Kiitos avustasi!

Haaste on osa SYMBIO Living Lab hankkeen suunnittelemaa Porvoo Works-tapahtumaa, joka järjestetään Porvoon Campuksella 7.-11.3.2011. Lisätietoja www.porvoocampus.fi. Tapahtuman lähtökohtana on alueen nuorten ja työelämän aito kohtaaminen. Yritysten tarjoamat työpaikat tulevat tarjolle tapahtuman sivustoille ja tapahtuman ajaksi Porvoo Campukselle, sekä paikallisten oppilaitosten verkkosivuille. Haasteprojektia koordinoi HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun aikuisopiskelija.

Liite 2. Webropol-kyselylomake

OTA HAASTE VASTAAN, TARJOA NUORELLE TYÖTÄ!



1) Kyllä, otan haasteen vastaan ja olen valmis tarjoamaan nuorelle (valitse yksi tai useampi):

- TET-paikkaa (peruskoululaiselle, kesto 10 päivää)
- Työssäoppimapaikkaa (ammattilaisen oppilaitoksen opiskelijalle, kesto 20 viikkoa)
- Työharjoittelupaikkaa (ammattikorkeakouluopiskelijalle, kesto 20 viikkoa)
- Kesätyötä (kesto sopimuksen mukaan)

2) Yrityksen nimi:

3) Yrityksen käyntiosoite:

4) Yrityksen toimiala:

5) Minkälaisia työtehtäviä nuorelle olisi tarjolla?

6) Mahdollisia toivottuja nuoren suhteen?

7) Yrityksen yhteyshenkilön nimi ja yhteystiedot (puhelinnumero ja/tai sähköpostiosoite):

8) Toivottu yhteydenottotapa:


- Puhelimitse
- Sähköpostitse
- Kirjallinen hakemus
- Henkilökohtainen käynti

9) Annen isäni yrityksen yhteystietojen julkaisemiseen Porvoo Works-tapahtumaan liittyvissä ohjeissa ja tapahtuman ajan Porvoo Campusin ilmoitustaululla, sekä alueen oppilaitosten nettisivuilla

Kyllä

Ei

KIITOS, KUN OTIT HAASTEEN VASTAAN!



OTA HAASTE VASTAAN – TARJOA NUORELLE TYÖTÄ

Lehdistötiedote 7.2.2011, HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu

Porvoon alueen yrityksiä haastetaan mukaan tarjoamaan nuorille Työelämään tutustumis-(TET-), työharjoittele-, työssäoppimis- ja kesätyöpaikkoja.

Taloudellisen tiedotustoimiston tekemän Nuorten arvot ja elämä-tutkimuksen 2009 mukaan nuoret pelkäävät työelämää. He ovat huolestuneita työpaikan löytymisestä ja työssä jaksamisesta, lisäksi mietityttää, miten työelämästä yleensä saa kiinni. He kaipaavat tietoa erilaisista työpaikoista ja työnhakuun liittyvistä asioista Toisaalta yrityksiltä, sekä kouluttamis- ja kehittämisorganisaatioilta on tullut viestiä siitä, että osalta nuorista on työelämätaidot- ja valmiudet hukassa. Itä-Uusimaan Työ- ja elinkeinotoimiston mukaan Porvoossa oli vuoden 2010 lopussa nuoria, alle 25-vuotiaita työttömiä 233, joista alle 20-vuotiaita 57.

Nuorten työttömyydestä ja ongelmista työelämässä puhutaan paljon, mutta ovatko yritykset oikeasti valmiita tarjoamaan nuorille käytännön mahdollisuuksia työelämään tutustumiseen? Nuorelle harjoittelupaikan tarjoaminen voi johtaa myös potentiaalisen tulevaisuuden työntekijän löytymiseen tai nuoren innostumiseen hakeutumaan harjoittelupaikan alalle.

Haaste heitetään Porvoon Yrittäjät ry:n jäsenyrityksille sähköpostitse. Muut yritykset voivat ottaa haasteen vastaan Osaamisfoorumilla, osoitteessa www.osaamisfoorumi.fi
-> Ajankohtaista -> Ota haaste vastaan – tarjoa nuorelle työtä.

Harjoittelupaikkojen pituudet ovat peruskoulun 9. luokkalaisilla 10 koulupäivää ja ammattioppilaitos- sekä ammattikorkeakoululaisilla 20 viikkoa.

Projekti on osa SYMBIO Living Lab hankkeen suunnittelemaa Porvoo Works-tapahtumaa, joka järjestetään Porvoon Campuksella 7.-11.3.2011. Lisätietoja www.porvoocampus.fi. Tapahtuman lähtökohtana on alueen nuorten ja työelämän aito kohtaaminen. Yritysten tarjoamat työpaikat tulevat tarjolle tapahtuman sivustoille ja tapahtuman ajaksi Porvoo Campukselle, sekä paikallisten oppilaitosten verkkosivuille. Haasteprojektia koordinoi HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun aikuisopiskelija. Tarvittaessa kerron mielelläni lisää projektista.

Terveisin

Kirsi Othman
Opiskelija
HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu
p. 050 383 0000
kirsi.othman@myy.haaga-helia.fi

OTA HAASTE VASTAAN – TARJOA NUORELLE TYÖTÄ

7.2.2011

Taloudellisen tiedotustoimiston tekemän Nuorten arvot ja elämä-tutkimuksen 2009 mukaan nuoret pelkäävät työelämää. He ovat huolestuneita työpaikan löytymisestä ja työssä jaksamisesta, lisäksi mietityttää, miten työelämästä yleensä saa kiinni. He kaipaavat tietoa erilaisista työpaikoista ja työnhakuun liittyvistä asioista Toisaalta yrityksiltä, sekä kouluttamis- ja kehittämisorganisaatioilta on tullut viestiä siitä, että osalta nuorista on työelämätaidot- ja valmiudet hukassa. Itä-Uusimaan Työ- ja elinkeinotoimiston mukaan Porvoossa oli vuoden 2010 lopussa nuoria, alle 25-vuotiaita työttömiä 233, joista alle 20-vuotiaita 57.

MITEN VOIT AUTTAA?

Kanna kortesi kekon ja tarjoa nuorelle mahdollisuus tutustua työelämään. Nuoret tarvitsevat erilaisia työelämään tutustumis- ja työharjoittelupaikkoja:

TET / Työelämään tutustuminen

- Peruskoululaisille ainutlaatuinen tilaisuus tutustua työelämään, voi auttaa nuorta valitsemaan tulevaisuuden alansa
- Kesto 9-luokkalaisille 10 koulupäivää (6 h päivässä), 7/8-luokkalaisilla kesto vaihtelee kouluttain
- TET:sta ei makseta palkkaa, nuori ei ole työsuhteessa vaan koulun oppilas TET:n ajan
- Yritykselle mahdollisuus käytännön mainokseen alasta ja ammatista

Työssäoppiminen

- Ammattioppilaitoksen opiskelijalle tutustuminen omaan alansa aidossa ympäristössä
- Kesto 20 opintoviikkoa
- Perustuu kirjalliseen sopimukseen työpaikan ja oppilaitoksen välillä
- Yritykselle mahdollisuus saada potentiaalinen työntekijä tulevaisuudessa

Työharjoittelu

- Ammattikorkeakoululaiselle mahdollisuus tutustua oman alansa töihin ja soveltaa omia tietoja ja taitoja käytännössä
- Kesto 20 viikkoa
- Kirjallinen sopimus työpaikan ja ammattikorkeakoulun välillä
- Yritykselle mahdollisuus saada potentiaalinen työntekijä tulevaisuudessa

Kesätyö

- Työsopimukseen perustuva palkallinen työsuhde nuoren ja työnantajan välillä
- Nuorelle mahdollisuus saada arvokasta käytännön työkokemusta koulun loma-aikoina
- Yritykselle mahdollisuus saada työntekijöiden lomaturajia ja potentiaalisia tulevaisuuden työntekijöitä

KUINKA TOIMIA?

Klikkaa linkkiä <http://www.webropol.com/P.aspx?id=520157&cid=67636377> ja täytä avautuva lomake.

Haaste on osa SYMBIO Living Lab hankkeen suunnittelemaa Porvoo Works-tapahtumaa, joka järjestetään Porvoon Campuksella 7.-11.3.2011. Lisätietoja www.porvoocampus.fi. Tapahtuman lähtökohtana on alueen nuorten ja työelämän aito kohtaaminen. Yritysten tarjoamat työpaikat tulevat tarjolle tapahtuman sivustoille ja tapahtuman ajaksi Porvoo Campukselle, sekä paikallisten oppilaitosten verkkosivuille. Haasteprojektia koordinoi HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun aikuisopiskelija

Vastuullinen
yritys tarjoaa
nuorille työtä

MAAKUNTA, SIVU 5

uusimaa 19.2.2011

Työharjoittelu hälventää pelkoja

Haaga-Helia haastaa porvoalaisyritykset tarjoamaan nuorille työtä

ULLA METHER

PORVOO | Moni työtä pelkäämätön nuori pelkää työelämää. Vaikka innokkuutta löytyisi varsinaisten työtehtävien suorittamiseen, huolettavia monia nuoria työn löytäminen ja työssä jaksaminen käytännössä. Toisaalta yritykset ja koulutusväki ovat huomanneet, että osalta nuorista työelämävalmiudet ovat täysin hukassa.

Tämä Taloudellisen tiedustustoimiston tekemän tutkimuksen tulos on otettu vakavasti Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa. Yrityksiä houkuttelevaan sähköisen haasteen voimin tarjoamaan peruskoululaisille sekä ammattioppilaitoksien ja ammattikorkeakoulujen opiskelijoille harjoittelupaikkoja.

Haaste on osa Symbio Living Lab -projektia, joka suunnittelee parhaillaan Porvoon Works -tapahtumaa Porvoon Campukselle. Elämyksellisen teemaviikon tarkoituksena on helpottaa harjoittelupaikkojen ja työn löytämistä.

Maaliskuisessa tapahtumassa esitellään myös ne paikalliset yritykset, jotka ottivat haasteen vastaan. Liiketaloutta opiskeleva **Kirsi Othman** on juuri lähettänyt haastekirjeen yli kuudellesadalle porvoalaisyritykselle Porvoon Yrittäjien sähköpostilistan kautta.



Tarjoa työtä. Kirsi Othman kannustaa porvoalaisyrityksiä tarjoamaan nuorille harjoittelupaikkoja.

– Moni nuori on huolissaan siitä, miten työelämästä voi saada kiinni. Tarkoituksena on aidosti hälventää nuorten pelkoja ja tuoda yrityksiä ja nuoria yhteen, sanoo Kirsi Othman.

Yrittäjyhdistyksen kuulumattomat yritykset voivat ottaa

haasteen vastaan Osaamisfoorumilla internetissä (www.osaamisfoorum.fi).

Näin laaja kutsu tuo opiskelijoiden ulottuville todennäköisesti paljon sellaisiakin yrityksiä, joista kukaan ei ole koskaan hoksannut edes kysyä harjoittelupaikkaa.

Itä-Uudenmaan Työ- ja elinkeinotoimiston mukaan Porvoossa oli vuoden 2010 lopussa 233 alle 25-vuotiaasta työntöntä, joista alle 20-vuotiaita oli 57.

Työharjoittelun kautta opiskelija voi todella löytää oman juttunsa. Yritys saa kontaktin alan

nuorin osajiin ja kenties uuden työntekijän.

– Toivoisin, että yritykset näkisivät asian yhteiskuntavastuullisesta näkökulmasta. Nuoret ovat kuitenkin niitä tulevaisuuden työntekijöitä ja yrittäjiä. Othman sanoo.

Peruskoulun yhdeksäsuokkalaisten tet-harjoittelu on kymmenen koulupäivän pituinen. Ammattioppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen harjoittelujakso on 20 viikkoa eli noin viisi kuukautta. Mikään ei estä tämän jälkeen sopimasta opiskelijan kanssa oppinäytetyön tekemisestä, jos sopiva aihe nousee esiin harjoittelun aikana.

Othman muistuttaa, että Porvoossa on tarjolla hyvin laaja kirjo harjoitteluväkeä: ammattikorkeakouluissa liiketaloudesta ja matkailusta hoitoalaan sekä ammattioppilaitoksessa kampaajista kondiittoreihin.

Harjoittelijoille sopivat hyvin monenlaiset tehtävät, joihin ei vaadita erityistä lupakirjaa tai erityisosaamista. Myöskään raskaan ruumiillisen työn teettäminen ei sovi peruskoulun yhdeksäsuokkalaistalle.

– Nuoria ei ole tarkoitus syyttää yritysten vastuulle harjoittelujaksiksi. He ovat koululaisia ja opiskelijoita koko harjoittelun ajan, Othman muistuttaa.

Työhaaste kiinnostaa porvoolaisyrityksiä

PORVOON alueen yritykset ovat vastanneet innokkaasti haasteeseen, jolla etsitään TET-, työharjoittelu-, työsäoppimis- ja kesätyöpaikkoja. Mukaan on saatu jo 12 yritystä.

Haaste heitettiin Porvoon Yrittäjien jäsenyrityksille sähköpostitse. Muut yritykset voivat ottaa haasteen vastaan Osaamisfoorumilla, osoitteessa www.osaamisfoorumi.fi -> Ajankohtaista -> Ota haaste vastaan - tarjoa nuorelle työtä.

Harjoittelupaikkojen pi-

tuudet ovat peruskoulun 9. luokkalaisilla 10 koulupäivää ja ammattioppilaitos- sekä ammattikorkeakoululaisilla 20 viikkoa.

Projekti on osa SYMBIO Living Lab hankkeen suunnittelemaa Porvoon Workshop-tapahtumaa, joka järjestetään Porvoon Campuksella 7.-11.3. Yritysten tarjoamat työpaikat tulevat tarjolle tapahtuman sivustoille ja tapahtuman ajaksi Porvoon Campukselle, sekä paikallisten oppilaitosten verkkosivuille.

Liite 7. Kuva. Työpaikat esillä Porvoo Works-tapahtumassa

