

## Työelämään tutustumaan

Ytyälle työharjoitteluun tulevien uudistettu alkukartoituslomake

Riikka Kehusmaa

Sosiaalialan koulutusohjelman opinnäytetyö  
Yhteisö- ja perusturvatyö  
Sosionomi (AMK)

## SISÄLTÖ

sisältö .....	2
Tiivistelmä .....	3
1. JOHDANTO .....	4
2. OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS .....	5
2.1 Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus .....	5
2.2 Tutkimuskysymykset .....	5
2.3 Tutkimuksen metodologiset lähtökohdat .....	6
2.4 Tutkimuksen kohderyhmä ja tiedonkeruumenetelmä .....	7
2.5 Aineiston analyysi .....	8
2.6 Tekoprosessi .....	8
3. TYÖTTÖMYYDESTÄ JA SEN VÄHENTÄMISESTÄ .....	11
3.1 Työttömyyden kehitys ja syyt .....	11
3.2 Julkinen työvoimapalvelu .....	15
3.3 Kolmas sektori työllistäjänä .....	18
4. ALKUKARTOITUSLOMAKE .....	28
4.1 Uuden alkukartoituslomakkeen tarve .....	29
4.2 Alkukartoituslomakkeen kysymykset ja niiden laillisuus .....	32
4.3 Kysymyksien tarkoitukset ja perustelut .....	38
POHDINTA .....	40
LÄHDELUETTELO .....	42
LIITELUETTELO .....	45

## TIIVISTELMÄ

### KEMI-TORNION AMMATTIKORKEAKOULU

Tekijä:	Riikka Kehusmaa
Opinnäytetyön nimi:	Työelämään tutustumaan – Ytyälle työharjoitteluun tulevien uudistettu alkukartoituslomake
Sivuja (+liitteitä):	44 (+19)
<p>Tämän opinnäytetyön teoreettismetodologinen lähestymistapa on kehittävä työntutkimus. Opinnäytetyön tuloksena syntyi Ytyä ry:lle työvälineeksi työharjoittelijoiden haastatteluun uudistettu alkukartoituslomake. Lomakkeen avulla selvitetään työharjoittelijoiden koulutus ja työtaustoja sekä motivaatiota hankkia ammatti tai työ.</p> <p>Opinnäytetyöprosessiin on sisällynyt teoretietoon ja kirjallisuuteen tutustumista. Teoria osuudessa käsiteltiin työttömyyttä sekä julkista ja kolmatta sektoria. Ytyä yrittää toiminnallaan vähentää Oulun kaupungin korkeaa työttömyyttä ja näin ollen on kaupungin apuna työttömyyden vastaisessa taistelussa. Oulun työttömyysluvut, pitkäaikaistyöttömyys sekä nuorisotyöttömyys ovat maamme korkeimpia.</p> <p>Opinnäytetyössä ja alkukartoituslomakkeen uudistuksessa on käytetty apuna Ytyän työntekijöiden haastatteluja, opinnäytetyötä ohjaavien opettajien kanssa käytyjä keskusteluja sekä heidän kommenttejaan, lisäksi laki on sanellut pitkälti alkukartoituslomakkeen sisältöä.</p> <p>Alkukartoituslomakkeesta tuli kahdeksansivuinen ja se sisältää seuraaviin aihepiireihin liittyviä kysymyksiä: koulutus, työ &amp; taidot, elämäntilanne &amp; työura, vapaa-aika, toimeentulo ja työnhakuaktiivisuus.</p>	
Asiasanat: työttömyys, pitkäaikaistyöttömyys, nuorisotyöttömyys	

## 1. JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössäni uusin Ytyä ry:ssä (Yhteistyötä työttömät ry,) jäljempänä pelkkä Ytyä, käytössä olevan haastattelulomakkeen, jotta se vastaisi paremmin nykyisiä tarpeitaan. Haastattelulomakkeessa kartoitetaan melko laajasti työharjoitteluun tulevan elämäntilannetta. Lomakkeella saadaan tietoa, jonka avulla työharjoitteluun tulevia autetaan ja kannustetaan elämässä eteenpäin.

Työttömyys on aina ajankohtainen asia, josta puhutaan ja kirjoitetaan paljon. Suomessa työttömyys kasvaa ja Oulussa työttömyystilastot ovat maan kärkeä. Varsinkin nuorisotyöttömyys on Oulussa suhteellisen korkea. Oulu on kotikaupunkini ja olen kiinnostunut kaupunkini tilanteesta. Oulu on myös kasvava kaupunki, jonne tulee koko ajan lisää asukkaita, joten lisätyöpaikkoja tarvitaan. Ytyä on toiminnallaan mukana, yrittäen vähentää Oulun kaupungin työttömyyttä ja muutenkin auttaen ja tukien työttömiä oululaisia.

Lomakkeen avulla Ytyä saa tietää työharjoittelijoiden taustoja koulutukseen ja työhön liittyen sekä tarvittavia tietoja, jotta työharjoittelijoita voitaisiin kannustaa ja tukea hakeutumaan töihin tai opiskelemaan. Lomake toimii myös hyvänä itsetutkiskelun paikkana, kun työharjoittelijaa pyydetään miettimään omia kiinnostuksen kohteitaan ja omaa persoonallisuuttaan.

Tavoitteenani on luoda yksi toimiva lomake Ytyä ry:n käyttöön, nykyisten useiden lomakkeiden tilalle. Ytyän työntekijät ovat todenneet nykyiset lomakkeet epäkäytännöllisiksi, koska niissä on muun muassa paljon päällekkäisyyttä. Lisäksi käsittelen Oulun työttömyyttä, nuorisotyöttömyyttä ja pitkäaikaistyöttömyyttä. Myös Oulun kaupunki, Ytyä ry sekä Työttömien Valtakunnallinen Yhteistoimintajärjestö, TVY ry, pääsevät esittelyyn. Käyn läpi myös haastattelut, joita olen tehnyt Ytyä ry:n työntekijöille haastattelulomakkeisiin liittyen.

## 2. OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

### 2.1 Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus

Tutkimustyön tavoitteena on kehittää yksi toimiva lomake Ytyän käyttöön, alkukartoituslomakkeeksi työharjoitteluun tuleville. Työharjoitteluun tulee paljon nuoria, joilla ei ole ammatillista koulutusta, eikä välttämättä halujakaan kouluttautua tai päästä työelämään. Alkukartoituslomakkeen avulla yritetään selvittää nuoren kiinnostuksen kohteita ja motivaatiota työllistyä tai hankkia itselleen ammatti. Oulussa nuorten työttömyys ja työttömyys yleensäkin on korkeampaa kuin maassamme yleisesti. Ytyälle tulevat nuoret kuuluvat näihin työttömyystilastoihin ja ovat tulleet Ytyälle työharjoitteluun Työ- ja elinkeinotoimiston kautta. Käynkin opinnäytetyössäni läpi enemmän Oulun työttömyyttä. Lisäksi esittelen kolmatta sektoria, jonka piirissä Ytyä toimii. Käsittelen myös hieman julkisen sektorin sekä erityisesti Oulun kaupungin panostusta työttömyyden vähentämiseen.

### 2.2 Tutkimuskysymykset

Tutkimuskysymyksenäni on: Löytyykö yksi toimiva lomake Ytyän käyttöön?

Ytyällä on käytössään useita lomakkeita, joissa kysytään melko monipuolisesti ja laidasta laittaan kaikkea työharjoittelijan elämästä, elämäntilanteesta, sosiaalisista suhteista, terveydestä ja niin edelleen. Lomake on päivitettävä nykypäivään toimivaksi versioksi ja yhdeksi kokonaisuudeksi. Lait ja säädökset tulee ottaa huomioon. Onko siis mahdollista tehdä yksi toimiva kokonaisuus näistä lomakkeista?

Lisäkysymyksenä on: Miksi edelliset lomakkeet eivät toimineet?

Tutkin edellisten lomakkeiden kokonaisuutta, teemoitan lomakkeiden aiheet ja teen kokoomataulukon, josta lomakkeiden päällekkäisyydet ovat helpommin havaittavissa. Työntekijöiden haastattelulla saan selville heidän mielipiteensä vanhojen lomakkeiden toimimattomuudesta.

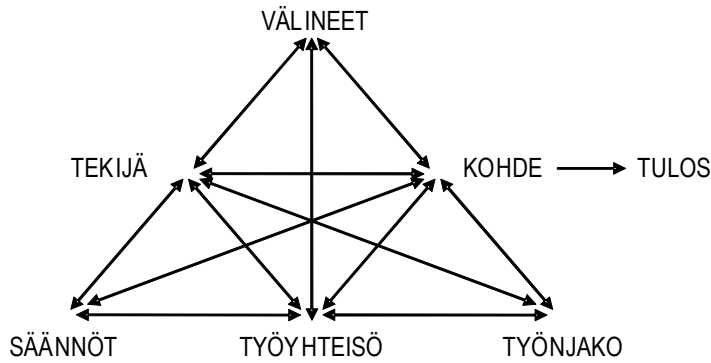
Lopulta tulee ehdotus uudesta, toimivammasta lomakkeesta sekä perustelut lomakkeen sisällöllisistä valinnoista ja ratkaisuista. Työ on tehty ottaen huomioon Ytyän työntekijöiden toiveet ja tarpeet, mutta myös laki ja säädökset. Opinnäytetyötä ohjaavien opettajien kommentit ovat myös vaikuttaneet alkukartoituslomakkeen sisältöön. Pääperiaatteena lomakkeissa on pidetty työtä, koulutusta ja työllistymiseen liittyviä asioita. Ylimääräiset ja liian henkilökohtaiset kysymykset on jätetty pois, sekä sellaiset joihin Ytyä ei voi vaikuttaa ja ne jotka ovat lainvastaisia kysyä.

### 2.3 Tutkimuksen metodologiset lähtökohdat

Teoreettismetodologinen lähestymistapa on kehittävä työntutkimus. Kehittävä työntutkimus on 1980-luvulla kehittynyt suomalainen lähestymistapa työn ja organisaation kehittämiseen ja tutkimiseen. Kehittävää työntutkimusta voitaisiin luonnehtia sovellukseksi työtoimintojen tutkimukseen ja toiminnan teorian erityiseksi muodoksi. Se yhdistää käytännön kehittämistyön ja tutkimuksen sekä on osallistava lähestymistapa, jonka avulla työntekijät voivat muuttaa omaa työtään.

Osallisuus kehittävässä työntutkimus näkyy myös siinä, että tutkija tekee tutkimusta yhdessä työyhteisön työntekijöiden kanssa. Omassa tutkimuksessani haastattelin työntekijöitä siitä, mitä he haluaisivat uuden lomakkeen sisältävän sekä mikä vanhassa lomakkeessa on hyvää ja mikä huonoa. Ytyän työntekijöiden mielipiteet ja tarpeet uudelle alkukartoituslomakkeelle olivat yksi vaikuttava tekijä uuden alkukartoituslomakkeen muotoon ja sisältöön. Kehittävässä työntutkimuksessa on reflektiivinen tutkimusote, mikä näkyi siinä, että tein uuden alkukartoituslomakkeen hyvin pitkälti opinnäytetyötä ohjaavien opettajieni avustuksella. Opettajat kommentoivat alkukartoituslomakettani ja aina sen perusteella muokkasin sitä eteenpäin. Lait ja säännökset olivat suuri rajaava tekijä lomakkeen toteutuksessa. Minun tuli siis peilata Ytyän työntekijöiden toiveita ja tarpeita, opettajien neuvoja sekä lakia keskenään, jotta sain tehtyä uuden ja tähän päivään päivitetyn lomakkeen, joka on lainmukainen. (Engeström 1995, 11–12, 124.)

Kuviossa 1, kuvataan työtoiminnan yleistä rakennetta. Kaikki osatekijät toimintajärjestelmässä ovat toistensa kanssa tekemisissä. Tällä mallilla voidaan kuvata yksilön ja yhteisön välistä suhdetta työtoiminnassa. Tekijänä voi olla kuka tahansa työpaikan yksittäinen työntekijä tai työntekijäryhmä, työyhteisöllä tarkoitetaan kaikkia toimintajärjestelmän osanottajia, jotka jakavat saman kohteen, esimerkiksi kaikkia organisaation henkilöitä, jotka osallistuvat saman tuotteen tai palvelun tuottamiseen. Työnjaolla viitataan päätösvallan, tehtävien ja etujen jakautumiseen näiden eri osanottajien kesken. Säännöt syntyvät ja ovat vaikuttamassa ihmisten välisissä suhteissa ja toiminnoissa, väline on työssä käytössä oleva väline, esimerkiksi raaka-aine ja kohde on työn tekemisen kohde, eli työn tulos. (Engeström 1995, 44–46.)



Lähde: Saari 2009, 62; ks. myös Engeström 1995, 47.

**Kuvio 1.** Työtoiminnan yleinen rakenne

Omassa opinnäytetyössäni työtoiminnan yleinen rakenne toteutuu siten, että tekijänä olen minä, työyhteisönä toimivat Ytyä ja sen työntekijät, sääntöinä ovat lait ja asetukset, jotka rajaavat ja ohjaavat opinnäytetyöni tulosta, eli kohdetta joka on alkukartoituslomake. Välineenä toimivat sekä aiemmat Ytyän käytössä olleet lomakkeet, mutta myös muu aineisto ja kirjallisuus. Kaikki ovat keskenään vuorovaikutuksessa, kaikki vaikuttavat toisiinsa. Työntekijöillä on omat toiveensa alkukartoituslomakkeen sisällöstä, johon vaikuttaa lait. Ytyän aiemmin käytössä olevat lomakkeet vaikuttavat myös uuden alkukartoituslomakkeen syntyyn ja niin edelleen.

## 2.4 Tutkimuksen kohderyhmä ja tiedonkeruumenetelmä

Tutkimuksen kohderyhmän muodostavat nuorisotyöttömät ja pitkäaikaistyöttömät Oulussa. Ytyälle työharjoitteluun tulee pääsääntöisesti nuorisotyöttömiä ja pitkäaikaistyöttömiä, jotka ovat Työ- ja elinkeinotoimistossa rekisteröityneet työttömiksi työnhakijoiksi.

Tietoa keräsin alan kirjallisuudesta sekä Internetistä, mutta myös haastattelemalla Ytyän työntekijöitä. Opinnäytetyötä ohjaavilta opettajilta sain myös hyviä kirjallisuus vinkkejä sekä tutustumalla muihin opinnäytetöihin.

## 2.5 Aineiston analyysi

Kokosin yhteen kaikki viisi Ytyällä käytössä ollutta lomaketta ja kokosin kysymyksistä teemoja. Teemoja löytyi: kiinnostuksen kohteet, hyvinvointi/terveys, persoonallisuus, päihteet, osaaminen/taidot, harrastukset, vapaa-aika, talous/toimeentulo, asuminen, työ, koulutus. Tein niistä kokoomataulukon, jotta päällekkäisyyksiä ja lomakkeiden sisältöjä olisi helpompi verrata.

Tein uudelle alkukartoituslomakkeelle uuden teemoittelun, kun lomakkeen lopullinen sisältö alkoi hahmottua. Teemoiksi muodostuivat koulutus, työ ja taidot, elämäntilanne ja työura, vapaa-aika, toimeentulo sekä työnhakuaktiivisuus.

Tein haastatteluista kokoomataulukot, joista vastausten vertailu on helpompaa ja kokonaisuus tulisi esille selvemmin.

## 2.6 Tekoprosessi

Opinnäytetyön teko alkoi aiheen valinnasta. Olin Ytyällä työharjoittelussa 2011 syksyllä ja toimin siellä Sosionomin kanssa muun muassa auttaen ja opastaen nuoria työharjoitteluun tulevia. Harjoitteluni aikana kävi ilmi, että Ytyän työntekijät sekä useat työharjoitteluun tulleet kokivat työharjoitteluun tulleille tarkoitetut haastattelulomakkeet huonoiksi. Haastattelulomakkeissa oli turhia kysymyksiä, toistoa ja samankaltaisia kysymyksiä. Siitä syntyikin idea tehdä opinnäytetyönä uusi ja paranneltu lomake käyttäen pohjana vanhoja haastattelulomakkeita ja työntekijöiden toiveita. Lisäksi kiinnostus työttömyyttä ja sen vähentämistä kohtaan vaikuttivat aiheen valintaan ja mielenkiintoon. Koen erittäin tärkeäksi, että nuoret otetaan heti avun piiriin, kun peruskoulu päättyy, jos nuorelle ei ole löytynyt esimerkiksi jatkokoulutuspaikkaa. Oulu on synnyinkaupunkini ja täällä on korkea nuorisotyöttömyys. Myös sen takia aihe oli mielenkiintoinen.

Aloitin lomakkeiden uudistamisprosessin kokeilemalla vanhoja lomakkeita käytännössä. Osa käytössä olleista lomakkeista annettiin nuorelle itsenäisesti täytettäväksi ja osa käytiin haastatteluna läpi yhdessä nuoren kanssa. Haastattelin nuoria ja koin itse jotkin kysymykset epämiellyttäväksi, tarpeettomiksi ja liian arkaluontoisiksi. Lisäksi kysymyksissä oli toistoa. Seuraavaksi tein erilaisia kyselylomakkeita työntekijöille, jotka lomaketta työssään käyttivät sekä toiminnanjohtajalle. Kysyin tieto-



perustaa käytössä olleille lomakkeille, mitä työntekijät kokivat huonoiksi vanhoissa lomakkeissa ja mitä toivoivat uusilta sekä uuden lomakkeen toivotusta sisällöstä hieman enemmän.

Tutustuin samalla aihetta koskevaan kirjallisuuteen ja työttömyyttä koskeviin tilastoihin. Lisäksi otin selvää Oulun kaupungin toimista sekä kolmannesta sektorista ja työttömyysproblematiikasta yleensäkin. Lomakkeiden teko pitkittyi ja oli paljon kuviteltua suurempi prosessi. Alun perin tarkoituksena oli testata lomaketta käytännössä sekä saada siitä asiantuntijan mielipide, mutta tämä vaihe jäi muun muassa aikataulullisista syistä toteuttamatta. Alkukartoituslomakkeen muokkaus jatkuin opinnäytetyön teon loppuun saakka. Lomakkeen tekoon ja muokkaukseen vaikutti pitkälti opinnäytetyötä ohjaavien opettajien mielipiteet ja asiantuntijuus. Kaiken kaikkiaan opinnäytetyöprosessini kesti vuoden verran, mutta aiheen ajankohtaisuus ja tärkeys ei tuona aikana muuttunut. Myöskään Oulun kaupungin tai maan yleinen työttömyys ei ole oleellisesti muuttunut.

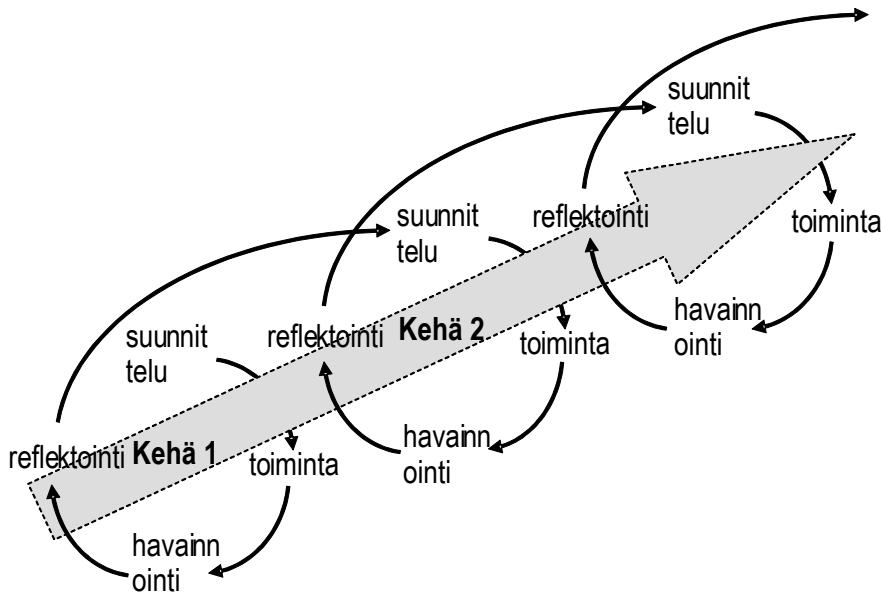
Opinnäytetyö rakenne muuttui kirjoitustyön aikana useaan otteeseen. Kappaleet vaihtoivat paikkaansa ja niiden sisältö muuttui. Opinnäytetyöni alussa käyn läpi opinnäytetyö toteutukseen liittyvät asiat, jonka jälkeen kerron kolmannessa kappaleessa muun muassa työttömyydestä, Oulun kaupungista ja kolmannesta sektorista. Neljäs kappale kertoo alkukartoituslomakkeesta, sen synnystä, sisällöstä ja sisällöllisistä perusteluista. Lopuksi tulee pohdinta.

Opinnäytetyön edessä tuli esille, että nykymuodossaan, avokysymyspainotteisena, lomake on liian vaativa ja hidas täyttää. Aiemmin työharjoitteluun tulevat saivat osan lomakkeesta kotiin täytettäväksi ja toinen osa lomakkeesta käytiin läpi yhdessä työnohjaajan kanssa haastatteluna. Yksi lomake, jossa on vastausvaihtoehdot, on sekä haastateltavalle, että haastattelijalle helpompi ja nopeampi käyttöinen. Toiseksi tuli eteen se, että lomakkeet sisälsivät paljon kysymyksiä, joilla ei ollut mitään olennaisuutta suhteessa harjoittelun toteutumiseen. Monet kysymykset olivat myös liian henkilökohtaisia. Jokaisella kysymyksellä pitäisi olla konkreettinen käyttötarkoitus.

### **Lomakkeen tekoprosessi**

Alkukartoitus lomakkeen teko eteni toimintatutkimuksen piirteiden mukaisesti. Toimintatutkimukseen liittyvä ajatus toiminnan vaiheittain tapahtuvasta kehittämisestä. Tässä tapauksessa alkukartoituslomakkeen kehittäminen tapahtui vaiheittain. Toimintatutkimus tapahtuu toimintatutkimuksen

kehien spiraalin mukaisesti (ks. Kuvio 1), jossa suunnittelu, toiminta, havainnointi ja reflektointi seuraavat toinen toisiaan. Kehiä voi olla useita peräkkäin, jolloin kehistä muodostuu spiraali.



Lähde: Saari 2009, 81; ks. myös Zuber-Skerritt 1996b, 95.

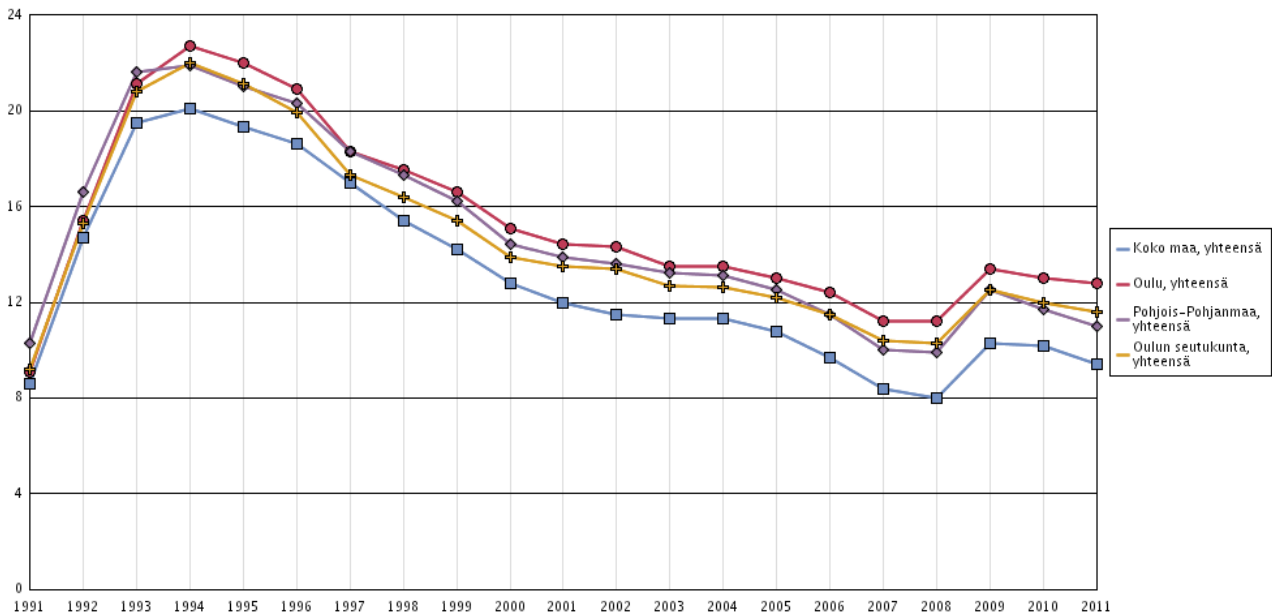
**Kuvio 2.** Toimintatutkimuksen kehien spiraali.

Alkukartoituslomakkeen toteuttamisen voisin jakaa neljään kehään. Ensimmäisessä kehässä olisi työharjoitteluni, toisessa Ytyältä saadut kommentit ja koontitaulukot, kolmannessa opinnäytetyötä ohjaavien opettajien kommentit ja neljännessä aiempien lomakkeiden analysointi, lait ja opettajien kommentit. Tällä tavoin lomakkeiden muotoilu eteni kohti valmista lomaketta. Ensimmäisessä kehässä työharjoittelu Ytyällä antoi minulle pohja koko alkukartoituslomakkeen teolle. Ytyällä sain tietoa työntekijöiltä lomakkeista ja käytännön työstä, jossa lomakkeita käytettiin. Lisäksi kokeilin lomakkeiden toimivuutta myös itse käytännössä. Tästä alkoi uusien alkukartoituslomakkeiden suunnittelu, teko, samalla myös havainnoin työpaikkaa ja reflektoin sitä lomakkeiden tarpeisiin. Toisessa kehässä on Ytyältä saadut kommentit, toiveet ja työntekijöille tekemäni haastattelut, sekä haastatteluista ja lomakkeista tekemäni koontitaulukot. Työ eteni taas reflektoiden, saamaani aineistoa hyväksikäyttäen, lomakkeen sisältöön. Kolmannessa ja neljännessä kehässä olevat opinnäytetyötä ohjaavien opettajien kommentit vaikuttivat mielestäni kaikkein eniten uuden alkukartoituslomakkeen sisältöön. Niiden kautta tuli ilmi muun muassa lait, jotka lomakkeen sisällössä tulee ottaa huomioon.

### 3. TYÖTTÖMYYDESTÄ JA SEN VÄHENTÄMISESTÄ

#### 3.1 Työttömyyden kehitys ja syyt

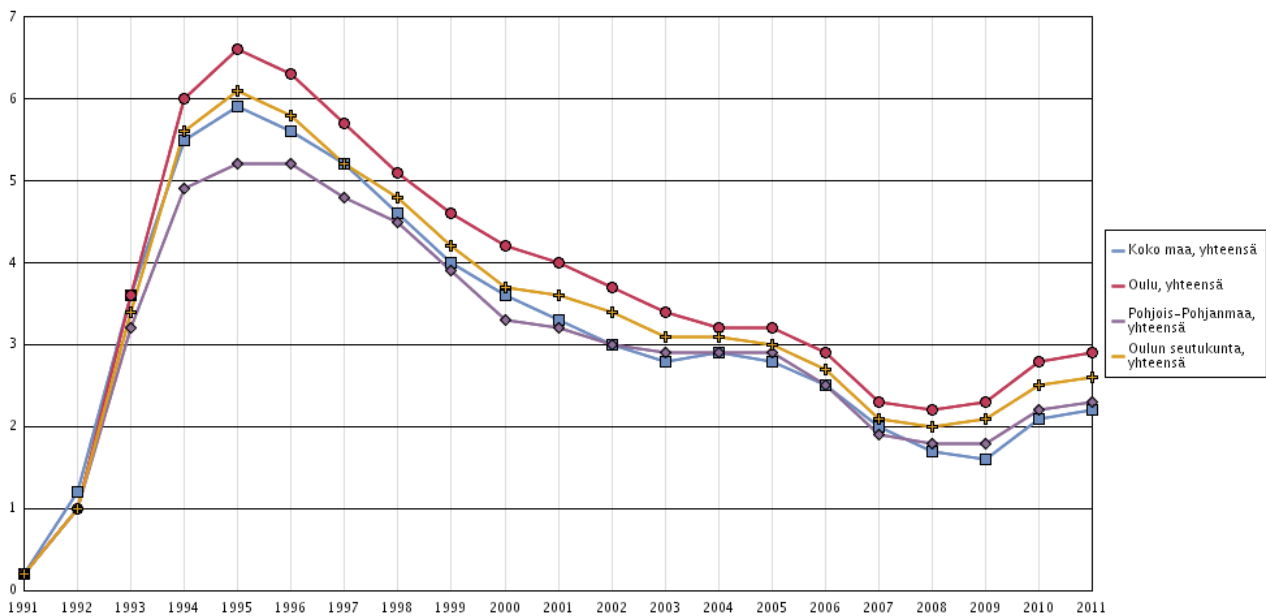
Viime vuosikymmenen vaihteessa taloudessa tapahtuneet muutokset ovat olleet merkittäviä, ja ne ovat muovanneet uudelleen suomalaista yhteiskuntaa ja työmarkkinoita. Työttömyys lisääntyi räjähdysmäisesti 1990-luvun alussa toteutuneen laman seurauksena. Korkeimmillaan työttömyys oli koko maassa lähellä kahtakymmentä prosenttia. (Parpo 2007, 12-13.) Kuviosta 3. näkee työttömien prosentuaalisen määrän työvoimasta. Koko maahan, Pohjois-Pohjanmaan ja Oulun seutukuntaa verrattuna Oulun kaupungissa työttömyys luvut ovat kaikkein korkeimmat. Pahimpina lama-aikoina työttömyys Oulussa oli koko maan lukuihin verrattuna suurempi, lähellä 25 prosenttia. Laman jälkeen Oulun, Oulun seutukunnan, sekä Pohjois-Pohjanmaan työttömyysluvut ovat olleet korkeampia koko maan työttömyyslukuihin verrattuna.



Kuvio 3. Työttömät, % työvoimasta (Sotkanet 2012)

2000-luvulle mentäessä talous elpyi ja työttömyyden määrä väheni. Työttömyyden ongelma ei kuitenkaan poistunut. Ytyä on toiminnallaan halunnut olla vähentämässä Oulun kaupungin työttömyyttä. Alkukartoituslomakkeet ovat Ytyällä apuna työharjoittelijoiden työllistämässä eteenpäin avoi-

mille työmarkkinoille. Työttömyys on muuttanut luonnettaan, sen kesto on pidentynyt ja osalle väestöstä se on muodostunut pysyväksi olotilaksi. Työmarkkinoilla on ollut 1990-luvun laman jälkeen kysyntää korkeasti koulutetuille osaajille, jolloin usean työttömäksi jääneen ammattitaito ei ole vastannut työmarkkinoiden tarpeita. Kerran työttömäksi jääneen on ollut vaikeaa päästä takaisin töihin. Vaikka 1990-luvun laman jälkeen pitkäaikaistyöttömyys on laskenut, heidän osuuttaan ei ole kuitenkaan pystytty merkittävästi alentamaan. (Parpo 2007, 12-13.) Kuvio 4. näkee pitkäaikaistyöttömien prosentuaalisen määrän työvoimasta. 1990-luvun laman aikoihin pitkäaikaistyöttömien määrä nousi rajusti. Tästäkin taulukosta on havaittavissa Oulun kaupungin pitkäaikaistyöttömien suuremman määrän verrattuna koko maan lukuihin. Pohjois-Pohjanmaassa kokonaisuudessaan pitkäaikaistyöttömien määrä on laman aikana ollut pienempi koko maan lukemiin verrattuna. Laman jälkeen pitkäaikaistyöttömien määrä on kulkenut melko samanlaisissa lukemissa koko maassa ja Pohjois-Pohjanmaassa.

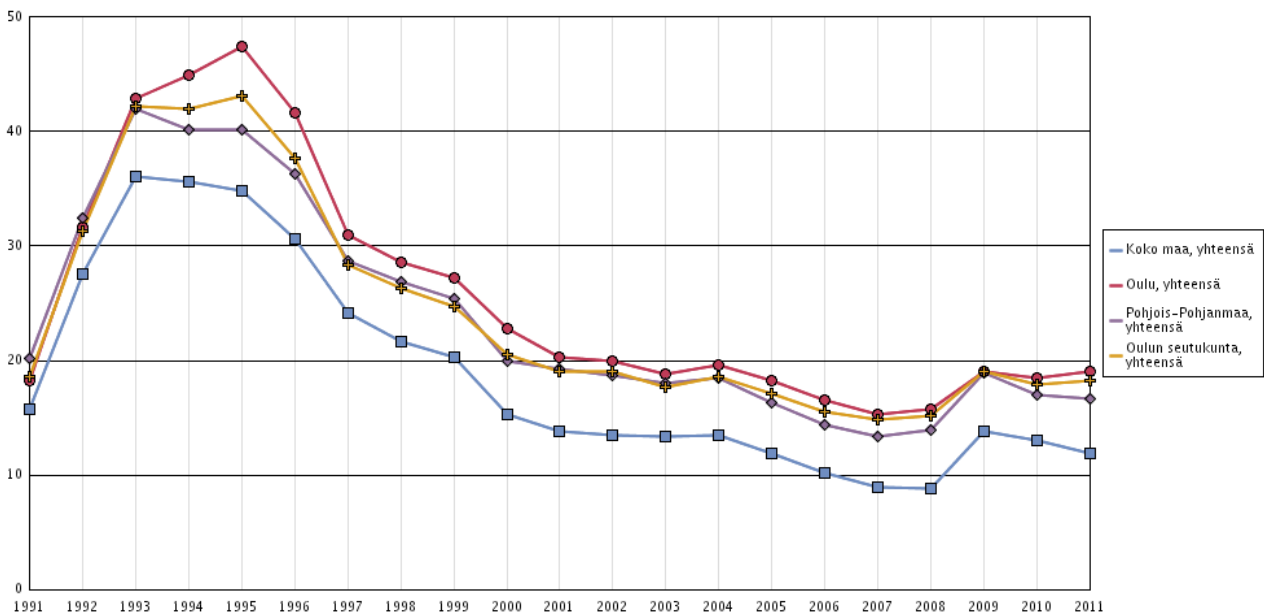


Kuvio 4. Pitkäaikaistyöttömät, % työvoimasta (Sotkanet 2012)

Nykyisin työttömyys kohdentuu pääasiassa ikääntyneeseen työvoimaan, kun vielä 1990-luvun alussa työttömyys oli yleistä nuorilla (ks. Kuvio 5.). Lamavuosista nuorten työttömyys on merkittävästi vähentynyt, joskin vuosituhannen vaihteen jälkeen olennaista nuorisotyöttömyyden alenemista ei ole tapahtunut. Kokonaisuudessaan nykyistä työttömyyttä voidaan kuvata rakenteeltaan pitkäaikaiseksi. Työmarkkinoiden ongelmana on, ettei työvoiman tarjonta kohtaa kysyntää. Suuri osa työttö-

mistä on ikääntyneitä, ja tarve ikääntyneiden työttömien työpanokselle on vähentynyt. (Parpo 2007, 12–13.)

Kuviossa 5. on esitettyä 15–24-vuotiaiden nuorten prosentuaalinen osuus 18–24-vuotiaasta työvoimasta. Nuorisotyöttömäksi on katsottu 15–24-vuotias työtön. Myös tässä tilastossa Oulun lueumat ovat korkeimmat verrattuna koko maan, seutukunnan sekä Pohjois-Pohjanmaan lukemiin. Esimerkiksi vuonna 2011 koko maan nuorisotyöttömyys oli 11,9 % kun taas Oulussa se oli 19 %.



Kuvio 5. Nuorisotyöttömät, % 18–24-vuotiaasta työvoimasta (Sotkanet 2012)

Suomen vaikein nuorisotyöttömyys on jo useana vuonna peräkkäin löytynyt Oulusta. Yhdeksi ongelmaksi Oulun suureen nuorisotyöttömyyteen nähdään väestörakenne, kaupunkiin tulee enemmän työvoimaa, kuin sieltä lähtee pois. Oulu on myös Pohjois-Suomen suurin koulutuskeskus, mikä vaikuttaa myös nuorisotyöttömyyden määrään. Suurimmiksi syiksi Kalevan haastattelussa Työ- ja elinkeinotoimiston johtaja Pasi Wallenberg näki nuorten tulomuuton, suuren syntyvyyden ja liian vähän mahdollisuuksia tarjoavat työmarkkinat. Oulun ajatellaan vetävän puoleensa myös työttömiä, koska kaupunki tarjoaa enemmän toimintaa ja virikkeitä nuorille. (Ala-Nikula 2010.) Ytyälle tulee työharjoitteluun paljon nuoria. Työharjoittelun alussa heidän kanssaan täytetään alkukartoituslomake, jonka avulla saadaan tietoa siitä, mitä apua ja tukea nuori tarvitsisi työllistyäkseen tai hakeutuakseen opiskelemaan. Nuoria yritetään tukea mahdollisimman paljon ja auttaa heitä löytämään mo-

tivaatiota, jotta he pääsisivät työuransa alkuun. Alkukartoituslomake on Ytyän työntekijöille tarpeellinen työväline.

Työttömyys on niin taloudellinen, sosiaalinen kuin myös poliittinen ongelma. Työttömyys vähentää kulutusta, aiheuttaa lisämenoja työ- ja sosiaaliturvaan, sekä tuottaa sosiaalisia jakoja kansalaisten välille heikentäen ihmisten yhtäläisiä mahdollisuuksia yhteiskunnalliseen osallistumiseen. On olemassa eri teorioita, miksi työttömyyttä on olemassa. Erimielisyyksiä on olemassa niin työttömyyden syistä, ratkaisumahdollisuuksista, kuin myös siitä, miten työttömyyttä tulisi mitata. Yhteiskunnan tilaa kuvataan työttömyysasteella silloin, kun halutaan antaa yleiskuva talouden tilasta, avoimista ja piilevistä sosiaalisista ongelmista ja työvoimapolitiikan tehtävistä. Työttömyyden syistä ja tyypeistä esiintyy erilaisia tulkintoja. (Koistinen1999, 135–136.) Useimmiten työttömyyden syyt ovat sidoksissa yleiseen kansantalouden kehitykseen. Yleisimpiä työttömyyden lajeja ovat kitka-, rakenteellinen -, suhdanneluontoinen - ja kausityöttömyys. Kitkатыöttömyys on yleensä melko lyhytaikaista työttömyyttä, työnhakijan ja työpaikan välisessä kohtaamisessa tapahtuvaa viivettä, esimerkiksi asuinpaikkakunnan muuton yhteydessä työtä ei löydy heti. Rakenteellinen työttömyys on melko tuore käsite, joka nousi yleiseen tietoisuuteen 1990-luvulla korkean työttömyyden vallitessa ja työttömyysjaksojen pitkittyessä. Karkeasti rakenteellinen työttömyys voidaan ymmärtää työttömyytenä, joka ei vähene vaikka samanaikaisesti vallitsisi työvoimapula. Yhtenä keskeisimmistä syistä rakenteelliseen työttömyyteen on nähty työelämän kasvavat vaatimukset, niin ettei työttömien ammattitaito enää riitä. Rakenteellisen työttömyyden syitä on etsitty myös työttömyysturvasta, verotuksesta ja tulonsiirroista. On katsottu, että niiden suuruudella tai mitoituksella voi yksittäistapauksissa olla vaikutusta siihen, ettei työpaikan tarjoaminen tai vastaanottaminen ole taloudellisesti kannattavaa. Ytyällä työharjoittelussa ollessani tutustuin tilanteeseen, jossa työttömyysturvan määrä oli työharjoittelijalla suurempi hänen ollessaan kotona tekemättä mitään, kuin Ytyällä työharjoittelussa. Tällaisissa tilanteissa Ytyän työntekijöiden täytyykin auttaa työharjoittelijaa löytämään muita motiiveja työharjoittelulle, kuin pelkästään rahan. Myös tässä apuvälineenä toimii alkukartoituslomake. Suhdanneluontaisen työttömyyden katsotaan helpottavan aina, kun yleinen taloustilanne paranee ja työvoiman tarve lisääntyy. Suhdanneluontoinen työttömyys laskee ja nousee talouskasvun muutosten mukaisesti, huonoina aikoina kaikille ei riitä töitä ja talouden elpyessä työttömät kutsutaan takaisin töihin. Kausi työttömyys tarkoittaa työttömyyden vaihtelua vuodenajan mukaan. Vuosikymmeniä sitten kausivaihtelut työnteossa olivat suuria johtuen maatalousvaltaisesta yhteiskunnasta, jossa työtä tehtiin vuodenajasta riippuen. Kaupungistumisen myötä riippuvuus säiden vaihtelusta on vähentynyt, mutta useilla aloilla kausityöttömyyttä esiintyy edelleen. Matkailuala, maatalous ja rakenta-

minen ovat muun muassa aloja, joissa työ on sesonkiluonteista, ja joissa työttömyys vaihtelee vuodeajasta riippuen. (Tilastokeskus 2012.)

### 3.2 Julkinen työvoimapalvelu

Suomen perustuslaissa on määritelty jokaisen suomalaisen oikeus hankkia toimeentulo valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Tämän perusoikeuden takaamiseksi julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä sekä pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön. (Parpo 2007, 7,10.)

Laissa julkisesta työvoimapalvelusta määritellään että työvoimaviranomainen on velvollinen järjestämään tai hankkimaan julkisena työvoimapalveluna työnvälityspalveluita, työvoimapolitiittista aikuiskoulutusta ja muita ammatillisen kehittymisen palveluita sekä edistämään työttömien työllistymistä työllistämistuen avulla (Työvoimapalvelulaki 1295/2002:1:2 §). Näitä palveluita toteutetaan työ- ja elinkeinotoimistossa, jossa on myös käytössä omat menetelmänsä, joiden avulla asiakkailta, työttömiltä työnhakijoilta, saadaan tarvittava tieto, jotta heitä pystytään auttamaan työllistymisessä. Työ- ja elinkeinotoimiston tiedonkeruu menetelmät eivät ole samanlaiset mitä Ytyällä. Ytyällä on käytössä alkukartoituslomake ja sen avulla saatu tieto on syvällisempää ja työharjoittelijalle annettu tuki tiiviimpää ja laajempaa.

Julkinen työvoimapalvelu pitää yllä ja edistää työvoiman kysynnän ja tarjonnan tasapainoa työmarkkinoilla, torjuu työttömyyttä, turvaa työvoiman saatavuutta sekä järjestää työtä hakeville mahdollisuuksia tehdä töitä. Työvoimapalvelun tarkoituksena on auttaa työnhakijaa saamaan hänelle soveltuvaa koulutusta ja työtä, sekä työnantajaa saamaan tarvitsemaansa työvoimaa. Työvoimapalvelujen tulee perustua asiakkaan tarpeisiin ja vapaaseen valintaan sekä tukea asiakkaan työllistymistä ja pysymistä vapailla työmarkkinoilla. (Työvoimapalvelulaki 1295/2002 1:3 §.)

Muun muassa talous- ja elinkeinopoliittisilla toimenpiteillä valtio edistää korkeaa ja tasaista työvoiman kysyntää. Työttömyyden torjumiseksi ja työvoiman saatavuuden turvaamiseksi valtio edistää aktiivisella työvoimapolitiikalla sekä koulutus- ja elinkeinopoliittisilla ja muilla ohjaavilla ja kehittäville toimenpiteillä työvoiman tarjonnan ja kysynnän alueellista ja ammatillista kohtaamista. (Työvoimapalvelulaki 1295/2002 1:4 §.)

Yksi tärkeä julkisen sektorin aktiiviohjelmien muoto on tukea muun muassa järjestöjen työllistämistä. Tukea voi antaa joko epäsuorasti verotuen muodossa tai suorana tukena, eli palkkatukena (ks.

Taulukko 1.). Tukimuotoa kutsutaan työllistämistueksi. Työllistämistuki on viimesijainen toimenpide muihin työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin nähden. Ensisijaisesti työtön työnhakija yritetään työllistää avoimille työmarkkinoille työvoimapalvelujen avulla tai hänet ohjataan työnsaantia edistävään koulutukseen. Työllistämistuki tulee kyseeseen, jos muilla keinoilla ei ole onnistunut työllistymään. Tukityöllistämistoimien ensisijaisena kohdejoukkona ovat pitkäaikaistyöttömät, vajaakuntoiset, alle 25-vuotiaat nuoret ja työttömät, joita uhkaa työmarkkinoilta syrjäytyminen tai pitkäaikaistyöttömyys. (Heinonen & Hämäläinen & Räisänen & Sihto & Tuomala 2004, 109–110, 112.)

## **Oulun kaupunki**

Oulun kaupunki on maan kärjessä työttömyystilastoissa. (ks. Kuviot 3, 4 ja 5) 1990-luvun puolella välissä työttömyystilastot olivat hurjaa luettavaa, lamasta johtuen. Sen jälkeen talous ja työttömyystilastot elpyivät. Nyt on kuitenkin työttömyys ollut nousussa jo useamman vuoden ajan. Kaupunki yrittää kuitenkin taistella työttömyyttä vastaan. Oulun kaupungin Internet sivuilla on paljon tietoa siitä, mitä kaikkea kaupunki järjestää ja mitä tekee työttömyyden ehkäisemiseksi.

Oulun kaupungissa vastuutahona työllisyyden edistämässä toimii työllisyyden edistämisen ryhmä. Ryhmä tuottaa työllisyydenhoitoon liittyviä asiantuntija- ja valmistelutehtäviä. Ryhmän yhteydessä toimiva työllisyyden edistämisen palvelut puolestaan tuottaa työllistämiseen liittyviä hallinnollisia tukipalveluita, asiakasneuvontaa ja – palvelua. Palvelut tuotetaan yhteistyössä Oulun kaupungin hyvinvointipalveluiden, sivistys- ja kulttuuripalveluiden, yhdyskunta- ja ympäristöpalveluiden ja liikelaitosten kanssa. Mukana on lisäksi muita viranomaistahoja sekä yksityis- ja kolmannen sektorin toimijoita. Lisäksi Oulun kaupunginhallitus on asettanut työllisyystoimikunnan, joka ohjaa ja seuraa työllisyyden hoitoon varattujen määrärahojen käyttöä. Toimikunta tuottaa myös uusia työllistämishjeita ja tekee esityksiä työllisyysmäärärahan puitteissa. (Ouka 2012.)

Oulun kaupunki työllistää vuositasolla noin 800 henkilöä työllisyysmäärärahoihin palkkatuetuun työhön kaupungin omiin yksiköihin. Työsuhde voi kestää maksimissaan 14 kuukautta. Nuorten työllistäminen alkaa aina työharjoittelulla tai työelämävalmennusjaksolla, joka kestää yleensä 1-6 kuukautta. Tätä seuraa palkallinen työllistämiskaus, joka kestää maksimissaan 6 kuukautta. Pääosa työllistettävistä on vaikeasti työllistyviä pitkäaikaistyöttömiä sekä nuorten yhteiskuntatakuun piiriin kuuluvia nuoria. Lisäksi palkataan jonkin verran maahanmuuttajia, vajaakuntoisia ja muita



erityisryhmiä, kuten akateemisesti koulutettuja. Palkkatuettu työ kohdistuu pääsääntöisesti työttömiin, joiden työkokemus on vähäinen ja jotka eivät aiemmin ole olleet tuetussa työssä. Oulun kaupunki myöntää kuntalisää työttömiä palkkatuella työllistäville yleishyödyllisille järjestöille, yhdistyksille, kuten Ytyälle, ja säätiöille työntekijän palkkakuluihin. Kuntalisä maksetaan harkintaan perustuvana henkilön työllisyyden edistämiseksi työvoimaviranomaisen tai kunnan arvion perusteella. Kuntalisän maksun edellytyksenä on työllistetyn ja työnantajan sitoutuminen palkkatuetun työn ohjaus- ja seurantalomakkeen käyttöön koko työllistämisen ajan. (Ouka 2012.) Ytyä täyttää työharjoittelijoista ja palkkatuetussa työssä olevista ohjaus- ja seurantalomakkeet Oulun kaupungille, tämän lisäksi Ytyä on vielä halunnut ottaa alkukartoituslomakkeen käyttöönsä.

Osa Oulun kaupungin työllisyysmäärärahasta kohdennetaan työllisyyttä edistäviin hankkeisiin, joko kaupungin omiin hankkeisiin tai kaupungissa toteutettaviin niin sanottuihin rahoitushankkeisiin. Kaupungilla on tavoitteena luoda ja tukea hankkeita, joilla voitaisiin mahdollisimman tehokkaasti katkaista työttömyyden keston pidentyminen, vähentää pitkäaikaistyöttömien määrää kaupungissa ja yleensäkin edistää työllisyyttä. Työllisyys Hankkeilla pyritään parantamaan erilaisissa elämäntilanteissa olevien henkilöiden työllistymismahdollisuuksia ja siten vaikuttamaan heidän hyvinvointiinsa sekä edistämään yhteiskuntaan sosiaalistumista. Ytyä ry:n NU-VA -hankkeessa ja työttömän työmatka yrityksiin – projektissa Oulun kaupunki on mukana osarahoittajana. Näiden hankkeiden rahoituksen turvin Ytyälle otettiin työharjoittelijoita, joilla oli mahdollisuus harjoittelujakson jälkeen olla Ytyällä palkkatuella töissä. Työharjoittelujakson alussa heidän kanssaan täytettiin alkukartoituslomakkeet, joista oli apua heidän jatkotyöllistymistään ajatellen.

Oululaisten nuorten työllistymistä helpottaakseen Oulun kaupunki on ottanut käyttöön Oulu-setelin. Setelillä voi hakea töitä oululaisesta yrityksestä, säätiöstä, järjestöstä tai yhdistyksestä. Oulu-seteli on tarkoitettu 17–29 –vuotiaille nuorille, jotka ovat olleet vähintään kuusi kuukautta työttömänä ennen työsuhteen alkamista ja ovat työttömiä työnhakijoita. Seteli on tarkoitettu työnantajille tueksi nuoren palkkakustannuksiin vähintään kuukauden kestävään työsuhteeseen. (Ouka 2012.) Setelin arvo on 280 euroa, ja työnantajan tulee käyttää koko setelin arvo nuoren palkkakustannuksiin. Oulussa on aiemmin ollut käytössä vastaavanlaisia kesätyöseteleitä, ja niistä on saatu hyviä kokemuksia. Oulun alueella joka kolmas alle 30-vuotias nuori on työtön. (Sankala (1) 2012.) Oulu-setelin toivotaan tuovan jonkinlaista parannusta nuorten työttömien tilanteeseen. Seteli lähetetään yli 800 henkilölle postitse. Nuori saa itse hakea sillä töitä haluamastaan paikasta kuukaudeksi. Setelin avulla toivotaan, että nuoret ja myös työnantajat huomaisivat, että nuorten työllistämiseen on käytettä-

vissä myös muita tukimuotoja, kuten palkkatuki. Ja että Oulu-seteli poikisi myös pitempi aikaisia töitä nuorille. (Sankala (2) 2012.)

Työllisyyttä on pyritty lisäämään ja työttömyyttä vähentämään aktiivisen ja passiivisen työvoimapolitiikan avulla. Passiivinen työvoimapolitiikka tarkoittaa sitä, että henkilölle taataan taloudellinen turva työttömyyden aikana. Aktiivisessa työvoimapolitiikassa työttömälle tarjotaan taloudellisen tuen lisäksi mahdollisuus tai velvollisuus osallistua erilaisiin aktivointitoimenpiteisiin, jotka edistävät työttömän työmarkkinaresursseja. Myös kunnat on kytkeyty työllisyystalkoisiin muun muassa työmarkkinatuen uudistuksessa vuonna 2006, jolloin uusittiin työmarkkinatuen ja toimeentulotuen kustannusjakoa. Nykyään kunnat osallistuvat 50 prosenttisesti pitkäaikaistyöttömien työmarkkina-kustannuksiin. Tällä uudistuksella on luotu kunnalle taloudellisia motiiveja alentaa kuntalaisten työttömyyttä. (Parpo 2007, 24–25.) Esimerkiksi Oulun kaupunki tukee Ytyä rahallisesti ja saa samalla pitkäaikaistyöttömät työllistettyä, edes joksikin aikaa. Sekä kaupunki, että yhdistys hyötyvät tällaisesta kumppanuus suhteesta.

Työttömien aktivointitoimenpiteitä ovat muun muassa työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus, oppisopimuskoulutus ja palkkatuki. Aktivointitoimenpiteiden tavoitteena on työttömyyden torjuminen, toimenpiteisiin osallistuvien työmarkkina-aseman ja työmarkkinaresurssien parantaminen sekä yleensä tuottavuuden ja osaamisen parantaminen. Toimenpiteet täydentävät yleisiä työvoimapolitiikka- ja palvelu- ja tuottavuuden ja osaamisen parantaminen. Toimenpiteet täydentävät yleisiä työvoimapolitiikka- ja palvelu- ja tuottavuuden ja osaamisen parantaminen. Työttömillä on myös mahdollisuus osallistua erilaisiin tuettuihin työllistämistöihin, joiden tarkoituksena on tukea erityisesti nuorten, pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten työllistymistä ja tasoittaa työttömyyden alueellisia eroavaisuuksia. Työllistämisen avulla voidaan keskeyttää työttömyyden pitkeytyminen ja kartuttaa työllistettyjen työkokemusta sekä työmarkkinaresursseja. Työnantajalle maksetaan työllistämistukena palkkatukea, joka muodostuu perusosasta ja lisäosasta. Perusosa maksetaan kaikille työllistetyille ja lisäosa vain tietyin perustein. (Parpo 2007, 25–26.) Ytyä ottaa palkkatuetuun työhön vain sellaisia henkilöitä, jotka ovat oikeutettuja lisäosaan.

### **3.3 Kolmas sektori työllistäjänä**

Ensimmäinen sektori muodostuu markkinoista ja yrityselämästä, toinen valtiosta ja julkisesta sektorista, kolmas kansalaisjärjestöistä ja vapaaehtoisesta kansalaisitoiminnasta ja neljäs sektori muodos-

tuu perheistä sekä kotitalouksista. Kolmatta sektoria kuvaavat usein sellaiset määreet, kuten ei-voittoa tavoitteleva kansalaistoiminta ja vapaaehtoisuus. (Konttinen 2012.) Kolmannen sektorin toimijat ovat yleensä autonomisia suhteessa markkinoihin ja valtioon/julkiseen sektoriin, ne eivät ole siis viranomaisten tai poliittisten toimijoiden ohjauksessa. Toimintaa ohjaavat niihin osallistuvat ihmiset. Vuorovaikutuksesta muihin toimijoihin ne saavat lisää rakennusaineiksia oman toimintansa vahvistamiseen. (Pyykkönen 2012.)

Kolmatta sektoria pidetään tärkeänä ratkottaessa työllisyyteen ja koulutukseen liittyviä ongelmia. Kolmas sektori toimii merkittävänä työllistäjänä niille, joille avoimille työmarkkinoille pääsy on kaikkein vaikeinta. Kolmannen sektorin työkenttää pidetään hyvin moniulotteisena, sisältäen kuntouttavaa työtoimintaa, palkkatuetta työtä ja yhteistyötä yritysten kanssa. Kolmas sektori on merkittävä työllistäjä niin sanotuilla välityömarkkinoilla, joiden tavoitteena on lisätä henkilöiden valmiuksia päästä avoimille työmarkkinoille. Ongelmaton ei kolmannen sektorin toiminta kuitenkaan ole. Esimerkiksi tukityöllistämisen osalta ongelmana on ratkaisujen väliaikaisuus, useimmiten työn siirtyä tuetusta työstä takaisin työttömyyteen, työllistymättä avoimille työmarkkinoille. Ytjän tavoitteena onkin, alkukartoituslomakkeita hyväksikäyttäen, ettei näin tapahtuisi. Tarvittaisiin nykyistä pidempää tai jopa pysyvää tukea sekä työntekijän siirtymistä kolmannen sektorin tuetusta työstä avoimille työmarkkinoille tulisi parantaa. (Työ – ja elinkeinotoimisto 2007.)

Kolmannen sektorin toimijoilla ei ole periaatteessa mitään vastuuta toiminnastaan. Hankkeisiin osallistutaan ja niistä kyllä tehdään raportteja. Toiminnalla on tavoitteet ja suunnitellaan uutta ja mahtavaa jonka turvin saadaan muun muassa kaupungilta rahoitusta ja tukea. Tulokset ovat siinä, kuinka monta on otettu tuettuun työhön palkkatuetulle työllä. Mutta mitä palkkatuetussa työssä olleet ovat tehneet palkkatuetun työn loputtua, ovatko he saaneet siitä jotain konkreettista hyötyä elämälleen. Kuinka moni on sen jälkeen työllistynyt avoimille työmarkkinoille tai lähtenyt opiskelemaan. Onko järjestöistä oikeasti hyötyä, vai ovatko ne olemassa kaunistukseksi työttömyystilastoja? Kolmas sektori tarjoaa kyllä merkittävän paljon palkkatyötä ja on siten tärkeä osa yhteiskuntaamme. Kolmas sektori on saamassa enemmän näkyvyyttä ja se on tuonut itseään ilmi sosiaalipoliittisena toimijana, työllisyyden parantajana, sosiaalitalouden alueena, yhteisöjen luojana ja sosiaalisen pääomana. Valtion, kuntien ja järjestöjen välillä vallitsee monipuolinen vuorovaikutus ja yhteistyö. Järjestöt ovat luoneet erilaisia foorumeja ja verkostoja on kehittämällä kansalaisten huvinvoinnin tukiverkostoja ja hyvinvoinnin monitoimijajärjestelmää julkishallinnon, erityisesti kuntien kanssa. Osa kolmannen sektorin luonnetta ja rakennetta on kommunikatiivisuus, keskustelua ja vuo-

rovaikutusta käydään julkisen sektorin kanssa, kansalaisten hyvinvoinnista. Valtio on ensisijainen sosiaalipoliittinen toimija, jonka tulee pitää huolta kansalaistensa hyvinvoinnista. Kuitenkin järjestöt ovat olleet ensimmäisenä reagoimassa kansalaisten välittömiin tarpeisiin käynnistämällä erilaisia kansalaisten hyvinvointiin tähtääviä toimintamuotoja. Tämä alkukartoituslomakkeen käyttö työharjoittelijoiden työllistämisen tukena, on myös Ytyällä heidän oma ideansa ja vapaa-ehtoinen tapansa auttaa työharjoittelijoita saaden heistä ensin tietoa, millaista yksilöllistä apua ja tukea kukin työharjoittelija tarvitsee. Järjestöt ovat myös tehneet aloitteita tiettyjen palvelutoimintojen liittämisestä valtiollisiksi tehtäviksi. Kolmas sektori on osoittautunut olevan merkittävä taloudellinen, poliittinen ja yhteisöllinen toimija. Työllistäjänä kolmannen sektorin osuus kasvaa koko ajan, ja sillä on huomattava yhteiskunnallinen merkitys. (Rönneberg 1999, 85, 89–91, 97.)

### **Yhteistyötä Työttömät – Ytyä ry**

Ytyä- Yhteistyötä työttömät ry on yleishyödyllinen yhteisö joka toimii työttömien ja muiden sosiaalisen avun tarpeessa olevien kansalaisten aseman parantamiseksi sekä henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin kohottamiseksi. Yhdistys ei sitoudu mihinkään uskonnolliseen, aatteelliseen tai poliittiseen suuntaukseen, laitokseen tai järjestöön, mutta tekee kuitenkin yhteistyötä niiden kanssa, jotka tukevat yhdistyksen toimintaa. Ytyä on perustettu vuonna 1994 ja se sijaitsee luonnonkauniissa maisemassa Oulun Hietasaareissa 1930-luvulla rakennetussa Hietalinnassa. Ytyän Hietalinna on tarkoitettu työttömien ja muiden heikompiosaisien kohtaamispaikaksi, jossa ihmiset voivat perheineen rentoutua, kehittää luovuuttaan, olla eri harrastusten ja toimintojen parissa ja siten saada sisältöä elämänsä. Ytyällä on myös tarkoitus parantaa mahdollisuuksia sijoittua uudelleen työelämään, tässä alkukartoituslomake toimii apuna. Työntekijät saavat enemmän tietoa työharjoittelijoista ja täten pystyvät auttamaan ja tukemaan heitä paremmin. Pää tarkoitus Ytyällä on vapaaehtoistyö jonka kautta yritetään palauttaa ihmisiä takaisin työmarkkinoille. Toimintaa kehitetään kansalaisyhteiskuntasuuntaan tekemällä, ei valittamalla. Vapaaehtoisia on osallistunut muun muassa perunoiden kuorintaan, EU-ruokakassien pussittamiseen, pihatöihin, askartelujen vetämiseen ja joulutapahtumien järjestelyyn. (Ytyä 2012.)

Yhdistys toimii kolmannen sektorin alueella. Kolmannen sektorin panostus työttömyyden poistamiseen on erittäin tärkeää, se tuottaa palveluja kansalaisten tarpeisiin. Kolmannen sektorin toimijat voivat toimia yhteistyössä julkisen sektorin kanssa, niin kuin Ytyäkin toimii yhteistyössä Oulun

kaupungin kanssa, yhteisenä päämääränä työllisyyden lisääminen. Kolmannen sektorin toimijoiden on katsottu toimivan demokratian ylläpitäjinä ja kehittäjinä sekä kansalaisten etujen ja oikeuksien valvojina suhteessa viranomaisiin. Myös yhteiskunnan huono-osaisten hyväksi toimiminen on yksi kolmannen sektorin piirteistä. (Helander & Laaksonen 1999, 11–14.)

Ytyälle otetaan työharjoittelijoita sekä palkkatuettuun työhön tulevia erilaisiin työtehtäviin, osa tulee hankkeiden kautta. Harjoitteluun voi tulla Työ- ja elinkeinotoimiston kautta, kun on ilmoittautunut työttömäksi työnhakijaksi (ks. Taulukko 1.). Harjoittelun aikana Kela maksaa työmarkkinatuen työharjoittelijalle. Tukeen on mahdollista saada korotusosa, mikäli harjoittelusta on sovittu TE-toimistossa tehdyssä työnhakusuunnitelmassa.

Työpaikkoina Ytyällä on muun muassa kassatarjoilija, keittäjä/kokki, leipuri, piha- ja puutarhatyöntekijä, ruokalan autonkuljettaja ja auton apumies, siistijä, huoltomies, astianpesijä, nuoriso-ohjaaja, aloitteleva rakennusmies, työnhaun ohjaaja ja vanhusten virikeohjaaja.

Ytyällä oli vuonna 2010 pitkäaikaistyöttömiä yhdistelmätuella 40 henkilöä määräaikaisiin työsuhteisiin, Kela:n, Työministeriön ja Oulun kaupungin tuella, sekä lisäksi toiminnanjohtaja, projektipäällikkö, projektityöntekijät Ely-keskuksen avustuksella hankerahoituksella.

Yhdistyksen henkilöstöön on kuulunut toimistotyöntekijöitä, varastoapulaisia, laitosapulaisia, keittiötyöntekijöitä, rakennusalan työntekijöitä, toimistoapulainen ja toiminnanjohtaja.

Erilaisten kurssien ja projektien kautta on tullut vuoden 2010 aikana 3 työharjoittelijaa ja Nuoriso- ja sijaisvälityksen kautta kolme 14–17 -vuotiasta nuorta. Yhdyskuntapalvelussa on ollut yksi henkilö. Työharjoittelussa, työelämävalmennuksessa ja kuntoutuksessa on ollut 17 henkilöä, joista nuoria alle 29-vuotiaita oli 15 henkilöä.

Ytyälle voidaan tulla useammasta eri syystä, mutta kaikille sinne työharjoitteluun tuleville yhteistä on työttömyys. Ytyälle voi tulla kuntouttavaan työtoimintaan, työelämävalmennukseen, työharjoitteluun tai palkkatuettuun työhön. Palkkatuetutyo alkaa työharjoittelujaksolla. Kaikki Ytyälle työhön tulevat täyttävät alkukartoituslomakkeen, koska tavoitteena on auttaa kaikkia tavalla tai toisella, riippuen avun tarpeesta. Työharjoittelun ajalta saa työmarkkinatukea sekä on mahdollisuus saada työmarkkinatuen korotusosa sekä ylläpitokorvaus. Palkkatuetusta työstä saa minimipalkan. Työ kestää kuusi tuntia päivässä ja on viisi päivää viikossa. Työharjoittelun aikana talo tarjoaa ilmaisen ruokailun. Ytyälle voidaan tulla työ- ja elinkeinotoimiston kehotuksesta, oman kiinnostuksen kautta tai rahan motivoimana. Työmarkkinatuki ei ole paljoa, mutta jos siihen saa korotukset ja ylläpitokorvaukset, on se enemmän kuin mitä sosiaalitoimesta saa. Oma kiinnostus on harvemmin nuorilla työharjoitteluun tulevilla Ytyää kohtaa. Toki harjoittelusta saa työkokemusta ja se voi parantaa

mahdollisuuksia sijoittua avoimille työmarkkinoille. Ytyän erilaiset hankkeet ja kampanjat vetävät silloin tällöin myös nuoria työharjoittelijoita puoleensa. Esimerkiksi Ytyällä oli vuoden 2011 kevästä syksyyn Nero-hankkeen kautta saatu rahoitus graffiti seinään. Työharjoittelijoilla oli mahdollisuus työaikana maalaila graffiteja ja osallistua myös kilpailuun. (Ytyä 2012.)

### **Työttömien Valtakunnallinen Yhteistoimintajärjestö – TVY ry**

TVY ry, Työttömien Valtakunnallinen Yhteistoimintajärjestö, on riippumaton järjestö, jonka tavoitteena on yhteistyökumppaniensa kanssa rakentaa Suomea, jossa ihmiset voivat paremmin. Järjestön toimintaan kuuluu muun muassa aloitteiden teko epäkohtien korjaamiseksi, työttömien oikeuksien turvaamiseksi ja työllistymismahdollisuuksien lisäämiseksi. Se myös tukee ja kannustaa jäsenyhdistystensä toimintaa, ottaa kantaa ja keskustelee sekä vaikuttaa työttömien etuja koskevaan päätöksentekoon. TVY toimii yhteistyössä työhallinnon, ammattiliittojen, kansalaisjärjestöjen ja muiden yhteiskunnallisten vaikuttajien kanssa, sekä järjestää keskustelu- ja tiedotustilaisuuksia, seminaareja ja koulutusta. TVY on myös eniten EU:n ruoka-apua jakava valtakunnallinen järjestö.

TVY on perustettu vuonna 1991 valvomaan ja ajamaan Suomen työttömien sosiaalisia etuja sekä hoitamaan tiedotusta, järjestämään koulutusta ja tekemään työtä työllisyyden parantamiseksi. Järjestöön kuuluu 111 jäsenyhdistystä eri puolilta maata. Järjestö edustaa suomalaisia työttömiä Euroopan työttömien verkostossa, ENU:ssa, jonka jäseneksi TVY hyväksyttiin vuonna 1993. ENU:un kuuluu edustajia 15 maasta (ks. Liite 6.). TVY julkaisee myös Karensisanomat nimistä lehteä, jonka ensimmäinen painos julkaistiin 1986.

TVY:n päätarkoitus on toimia työttömien ja heikossa työmarkkina-asemassa olevien edunvalvontajärjestönä työttömyyden vähentämiseksi ja poistamiseksi Suomesta, sekä työttömien toimeentulon parantamiseksi ja henkisen sekä fyysisen hyvinvoinnin kohottamiseksi. Tarkoituksensa toteuttamiseksi TVY järjestää työttömien ja heikossa työmarkkina-asemassa olevien omaehtoista toimintaa, harjoittaa työttömien neuvontapalvelua, tiedotus- ja julkaisutoimintaa, järjestää työttömien tilaisuuksia, sekä harrastus-, virkistys-, opinto-, urheilu-, ja raittiustoimintaa. TVY toimiin yhteistyössä muiden järjestöjen, kuntien ja valtiovallan kanssa sekä vastaavien kansainvälisten järjestöjen kanssa. TVY ry:n jäseneksi voi liittyä rekisteröity yhdistys, joka hyväksyy TVY ry:n säännöt ja tarkoituksen. TVY ry:llä on hallitus, jonka puheenjohtajana toimii tällä hetkellä Lea Karjalainen. Hallitus

ja sen jäsenet sekä työvaliokunta koostuvat jäsenyhdistyksen toimijoista. Hallituksen tehtävänä on johtaa TVY ry:n toimintaa. Ytyä ry on TVY ry:n jäsenyhdistys. (TVY 2012.)

### **ENU – Euroopan työttömien verkosto**

ENU – Euroopan työttömien verkosto. Tvy edustaa Suomalaisia työttömiä järjestön jäsenenä. Jäseneksi Tvy hyväksyttiin vuonna 1993. ENUun kuuluu edustajia 15 maasta, joista 14 on EU:n jäsenvaltioita. ENUn periaatteena on toimia työttömien oikeuksien puolesta. Muutamia toiminta-ajatuksia ja asioita joiden puolesta ENU tekee töitä ovat muun muassa; Sitoutuu poliittisesti ja taloudellisesti täystyöllisyyteen. haluaa että luodaan uusia työpaikkoja tuottamaan hyvinvointia ja palveluita, joita yhteiskunta tarvitsee, todellisia ja sosiaalisesti tarpeellisia töitä, ansiotulot kaikille, työntekijöiden ja työttömien mahdollisuus kouluttautua tai uudelleen kouluttautua saaden kunnollisen korvauksen, työttömien organisaatioille varoja.

ENU on Eurooppalainen organisaatioiden, ammattiliittojen ja työttömien liikkeiden yhteinen verkosto, joka ottaa osaa työttömien aseman parantamiseen. ENUn jäsenet ottavat osaa työttömyyteen liittyviin poliittisiin kiistoihin. Jäsenet kuuntelevat, tiedottavat, vaihtavat ideoitansa ja ehdottavat ratkaisuja sekä keskittävät voimavarojaan.

Euroopan maiden tapahtumat vaikuttavat toisiinsa, esimerkiksi massatyöttömyyden sattuessa. Vuodesta 1987 on vuosittain järjestetty konferenssi, jossa pohditaan jokapäiväisiä tärkeitä ja ajankohtaisia asioita. Enu on perustettu 1982. Noin 20 ihmistä kerääntyi Brysseliin jakaakseen kokemuksiaan työttömyydestä. Näistä työntekijöistä, joista oli juuri tehty tarpeettomia, tulivat neljältä eri työttömyydestään tunnetulta seudulta. Verkosto on ottanut saman laillisen rakenteen kuin yhdistyksillä on. Ja se on Belgian valtion valvonnan alla. Se ei ole ammattiliitto, puolue tai uskonnollinen organisaatio. 15 maata ottivat osaa 1998 vuoden konferenssissa; Saksa, Itävalta, Belgia, Espanja, Ranska, Suomi, Iso-Britannia, Kreikka, Hollanti, Unkari, Irlanti, Portugali, Norja, Italia ja Ruotsi. (ENU 2012.)

Taulukoon 1. on koottu työttömiin ja työttömyyteen liittyviä eri termejä, sekä niiden lakiin kirjatut selitykset.

Taulukko 1. Työttömyyteen ja työttömiin liittyvät termit

<p><b>Työtön työnhakija</b></p>	<p>”Työttömällä työnhakijalla tarkoitetaan tässä laissa 17 vuotta täyttänyttä työnhakijaa, joka on työkykyinen, työmarkkinoiden käytettävissä ja työtön. Henkilöä pidetään työttömänä työnhakijana enintään sen kalenterikuukauden loppuun, jona hän täyttää 65 vuotta.</p> <p>Työkykyisellä tarkoitetaan henkilöä, joka ei saa sairausvakuutuslain (364/1963) mukaista päivärahaa tai kansaneläkelain (347/1956) mukaista työkyvyttömyyseläkettä tai kuntoutustukea taikka täyden työkyvyttömyyden perusteella maksettavaa etuutta jonkin muun lain nojalla ja jota ei ole todettu sairausvakuutuslain tai kansaneläkelain mukaisesti työkyvyttömäksi. Lisäksi työkykyisenä pidetään mainitun etuuden saajaa tai mainituilla tavoilla työkyvyttömäksi todettua, jonka työllistymistä työvoimatoimiston arvion mukaan voidaan tuloksellisesti tukea julkisella työvoimapalvelulla. Kansaneläkelain 22 §:n 2 momentin perusteella tai työkyvyttömyyden perusteella toisen valtion lainsäädännön mukaan eläkettä saavaa pidetään kuitenkin työkykyisenä.</p> <p>Työmarkkinoiden käytettävissä olevalla tarkoitetaan henkilöä, joka työttömyysturvalaissa tarkoitettulla tavalla ei:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ole estynyt olemasta työmarkkinoilla; tai</li> <li>2) ole päätoiminen opiskelija.</li> </ol> <p>Työttömällä tarkoitetaan henkilöä, joka ei ole työsuhteessa eikä työllisty päätoimisesti yritystoiminnassa tai sitä vastaavalla tavalla omassa työssään. Työsuhteessa olevaa pidetään työttömänä,</p>
---------------------------------	---



	<p>jos hän on kokonaan lomautettu tai hänen säännöllinen viikoittainen työskentelyaikansa on alle neljä tuntia.”(Työvoimapalvelulaki 1295/2002 1:8 §)</p>
<p><b>Työmarkkinatoimenpiteet</b></p>	<p>”Tämän lain mukaisia työmarkkinatoimenpiteitä ovat työkokeilu, työelämävalmennus ja työharjoittelu, jotka järjestetään työpaikalla. Työmarkkinatoimenpiteen järjestäjänä voi olla valtion virasto tai laitos, kunta, kuntayhtymä, yhteisö, säätiö tai yksityinen elinkeinonharjoittaja.</p> <p>Työvoimatoimisto voi ohjata tai osoittaa työkokeiluun:</p> <p>1) ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalveluita saavan henkilöasiakkaan hänen soveltuvuutensa sekä koulutus- ja työvaihtoehtojensa selvittämiseksi; tai</p> <p>2) vajaakuntoisen henkilöasiakkaan työhön sijoituksen ja työssä pysymisen tukemiseksi.</p> <p>Työvoimatoimisto voi osoittaa ammatillista koulutusta vailla olevan, työmarkkinatukeen oikeutetun nuoren työharjoitteluun työelämään perehtymiseksi sekä työhönsijoittumisen ja ammattitaidon edistämiseksi.</p> <p>Työvoimatoimisto voi osoittaa muun kuin 3 momentissa tarkoitettua työttömän työnhakijan hänen suostumuksellaan työelämävalmennukseen työelämään paluun tukemiseksi sekä työhönsijoittumisen ja ammattitaidon edistämiseksi.” (Työvoimapalvelulaki 1295/2002 8:1 §)</p>
<p><b>Palkkatuki</b></p>	<p>”Työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi ja työmarkkinoille sijoittumisen edellytysten parantamiseksi voidaan työnantajalle myöntää palkkatukea. Palkkatuen myöntäminen</p>

	<p>edellyttää, että tuella palkattavan osaamisessa ja ammattitaidossa arvioidaan olevan puutteita tai hänen tuottavuutensa tarjolla olevassa työtehtävässä arvioidaan alentuneen työttömyyden keston, vajaakuntoisuuden tai muun syyn johdosta.</p> <p>Palkkatuella järjestettävän työn tarkoituksena on parantaa työttömän työnhakijan ammattitaitoa, osaamista ja työmarkkina-asemaa sekä edistää pitkään työttömänä olleen pääsemistä avoimille työmarkkinoille.</p> <p>Työvoimatoimisto voi palkkatukea myönnettäessä asettaa tuensaamiselle tuella palkattavan ja tuen tarkoituksen toteuttamisen kannalta tarpeellisia ehtoja.”(Työvoimapalvelulaki 1216/2005 7:1§)</p>
<b>Nuori</b>	<p>”alle 25-vuotiasta työtöntä työnhakijaa” (Laki julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002/1295. 1 luku <a href="#">7 §</a>)</p>
<b>Pitkäaikaistyötön</b>	<p>”työtöntä työnhakijaa, joka on ollut yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä työnhakijana sekä työtöntä työnhakijaa, joka on ollut useammassa työttömyysjaksossa yhteensä vähintään 12 kuukautta työttömänä työnhakijana ja joka työttömyyden toistuvuuden ja kokonaiskeston perusteella on rinnastettavissa yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä olleeseen työnhakijaan” (Laki julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002/1295. 1 luku <a href="#">7 §</a>)</p>
<b>Työllistämistuki</b>	<p>”työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi tarkoitettua tukea, jota voidaan myöntää työnantajalle palkkauskustannuksiin (<i>palkkatuki</i>) tai henkilöasiakkaalle toimeentulon turvaamiseksi” (Laki julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002/1295. 1 luku <a href="#">7 §</a>)</p>
<b>Vaikeasti työllistyvä</b>	<p>”työmarkkinatukeen oikeutettua työtöntä työnhakijaa, joka on</p>

	saanut työmarkkinatukea työttömyytensä perusteella vähintään 500 päivältä tai jonka oikeus työttömyyspäivärahaan on päättynyt työttömyysturvalain 6 luvun 7 tai 9 §:ssä tarkoitetun enimmäisajan johdosta” (Laki julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002/1295. 1 luku <a href="#">7 §</a> )
--	--

Laki määrittelee mitä pitää sisällään eri termit, joita muun muassa julkinen sektori ja eri virastot käyttävät. Edellisessä taulukossa on kuvattu tärkeimmät, jotka opinnäytetyössäni esiintyvät.

#### 4. ALKUKARTOITUSLOMAKE

Alkukartoitus lomakkeiden avulla saadaan selville työharjoitteluun tulevan taustoja, kiinnostuksen kohteita, motivaatiota ja muita asioita jotka ovat tärkeitä ajatellen harjoittelijan tulevaisuutta. Alkukartoitus lomakkeen avulla voidaan miettiä, miten nuori Ytyällä työllistetään ja mihin hänen kohdallaan keskitytään, jotta voitaisiin auttaa ja tukea nuorta mahdollisimman hyvin. Lomakkeessa on myös kysymyksiä joiden avulla nuori voi tutustua itseensä hiukan paremmin ja arvioida omia kykyjään ja halujaan. Hyvin tehdyn alkukartoituksen avulla työharjoittelijalle voidaan kohdentaa oikeanlainen apu ja tuki työharjoitteluajana. Voidaan keskittyä siihen mitä nuori haluaa oppia, mihin edetä ja mitä tehdä elämälleen. Jos harjoittelijasta tuntuu, että hän haluaisi opiskella, mietitään mahdollisia opiskelupaikkoja, -tapoja ja -aloja. Voidaan jopa käydä tutustumassa eri oppilaitoksiin. Jos työharjoittelija taas mieli avoimille työmarkkinoille, kannustetaan ja autetaan häntä löytämään mahdollinen työpaikka. Jos taas työharjoittelijalla ei ole mitään intressejä mihinkään, otetaan selvää miksi näin on ja yritetään auttaa elämässä eteenpäin ja katsellaan eri vaihtoehtoja.

Alkukartoitus edellyttää, että asioille myös tehdään jotain, eikä alkukartoituslomakkeen täyttö jää vain irralliseksi toimenpiteeksi. Se edellyttää myös asiantuntijuutta. Oikeaa tietoa ja taito auttaa ja tukea näitä nuoria.

#### 4.1 Uuden alkukartoituslomakkeen tarve

Ollessani Ytyällä työharjoittelussa syksyllä 2011, tein Ytyän työntekijöille haastatteluita. Seuraavassa taulukossa on koonti Ytyän toiminnanjohtajalle tekemästäni kyselystä, jonka avulla yritin selvittää, mikä on käytössä olleiden lomakkeiden tietoperusta.

Taulukko 2. Ytyällä käytössä olleiden lomakkeiden tietoperusta

1. Mistä olet hankkinut työharjoitteluun tuleville suunnatut haastattelulomakkeet ja mikä on niiden tarkoitus?	Haastattelulomakkeet on osin itse tuotettu ja osin otettu jo olemassa olevista kaavakkeista. Tarkoitus on kartoittaa nuorten tilanne ja heidän ajatuksensa tulevasta, sekä samalla suunnitella heille tulevaisuuden varalle urasuunnitelmaa.
2. Mikä on haastattelulomakkeiden tietoperusta?	Siinä saa käsityksen siitä, mitä harjoittelija on jo tehnyt ja mitä aikoo tehdä, saa myös suunnan hänen koulutus/ura suunnitteluun.

Ytyän toiminnanjohtajalle tekemästäni kyselystä en kokenut saavani paljon tietoa. Ilmi tuli, ettei lomakkeiden tarkkaa alkuperää ole tiedossa. Useampi Ytyän työntekijä oli lomakkeita kuitenkin ollut tekemässä, eri aikoina. Haastattelulomakkeita oli yhteensä viisi erilaista, jotka oli nidottu yhteen. Kokonaisuus oli melko sekava ja hajanainen. Päättötarkoitus lomakkeilla on kartoittaa nuoren, työharjoitteluun tulevan, sen hetkinen elämäntilanne ja tulevaisuuden suunnitelmat. Ytyällä oli suuret haaveet tehdä jokaiselle työharjoitteluun tulevalle koulutus- tai urasuunnitelmat. Harjoitteluni aikana työharjoitteluun tuli usea nuori poika, joilla kellokään ei ollut takana muuta kuin peruskoulu, eikä mitään suunnitelmia tulevaisuuteen. Osan työharjoittelu kesti vain minimin, eli kuukauden, ja

osa oli pidempäänkin. Kenellekään ei kuitenkaan ehditty tehdä minkäänlaisia suunnitelmia suuntaan tai toiseen. Haastattelut kyllä tehtiin ja sitä kautta saatettiin nostaa poikien toivoa siitä, että on joku joka välittää ja joku joka auttaa nyt elämässä eteenpäin. Mutta eipä niin käynytkään. Ytyä saa rahoitusta Oulun kaupungilta, mutta se on vain osa rahoituksesta. Osa tulee ruokalan myynnistä ja toiminnanjohtaja keksiikin kokoajan uusia tapoja saada rahaa ja maksettua kuluja. Ollessani työharjoittelussa toiminnanjohtaja aloitti kaksi isompaa projektia, jotka sitten veivät kaikkien työntekijöiden kaiken työajan, niin että välillä näytti siltä, kuin työharjoittelijat olisivat olleet vain tiellä. Ymmärtääkseni toiminta Ytyällä on aina samanlaista. Ajatukset ja puheet ovat suuria, mutta teot valitettavasti jäävät vähäisiksi. Järjestöllä pitäisi olla mielestäni useampi palkattu työntekijä ja ainakin yksi joka keskittyisi kokonaan ja ainoastaan työharjoittelijoihin. Tämä ei kuitenkaan ole mahdollista tämänhetkisillä resursseilla.

Seuraavaan taulukkoon 3. olen koonnut Ytyällä käytössä olleiden lomakkeiden sisällön. Laitoin ensin kysymykset tietyn teeman alle, jonka jälkeen kokosin ne yhteen taulukkoon, jonka avulla lomakkeiden sisältö sekä päällekkäisyydet on helpommin havaittavissa.

Taulukko 3. Kokoomataulukko lomakkeiden sisällöstä.

	Lomake nro 1.	Lomake nro 2.	Lomake nro 3.	Lomake nro 4.	Lomake nro 5.
Koulutus	X	X	X		X
Työ	X	X	X		X
Asuminen				X	
Talous/toimeentulo				X	
Vapaa-aika				X	
Harrastukset				X	
Osaaminen/taidot	X		X	X	X

Päihteet				X	
Persoonallisuus			X	X	
Hyvinvointi/terveys				X	
Kiinnostuksen koh- teet	X		X	X	X

Eli Ytyällä oli lomakkeita käytössään viisi erilaista. Jotka löytyvät liitteistä numerot 1-5. Jaottelin kysymykset yhdentoista eri otsakkeen alle. Laskin mukaan kaikki aihepiirit, joita lomakkeissa oli käytetty. Jos lomakkeessa oli kysytty jotain mikä aihealueeseen liittyi, laitoin x-merkinnän ruudukkoon. Aihealueita ovat koulutus, työ, asuminen, talous/toimeentulo, vapaa-aika, harrastukset, osaamien/taidot, päihteet, persoonallisuus, hyvinvointi/terveys ja kiinnostuksen kohteet. Kiinnostuksen kohteilla tarkoitin lähinnä koulutukseen tai työhön liittyviä kiinnostuksen kohteita.

Niin kuin taulukosta voi nähdä, päällekkäisyyttä ilmenee usealla eri alueella. Kaikkein eniten päällekkäisyyttä on työ ja koulutus kysymyksissä. Se oli havaittavissa jo lomakkeita silmäilemällä. Mutta sitä ilmenee myös osaamiseen/taitoihin ja kiinnostuksen kohteisiin liittyvissä kysymyksissä, mikä taas tuli esille kokoomataulukko avulla. Myös persoonallisuuteen liittyviä kysymyksiä oli kahdella eri lomakkeella. Erilaisuuksiakin lomakkeista toki löytyy. Kaikkein eniten tulee esille lomake numero 4, jossa on keskitytty kaikkeen muuhun, paitsi koulutukseen ja työhön liittyviin asioihin. Muut lomakkeet näyttäisivät painottavan kaikkein eniten juuri koulutukseen ja työhön liittyviä asioita, kuten osaamisia ja taitoja työelämässä, kiinnostusta eri koulutuksiin tai työpaikkoihin sekä persoonallisuuden piirteitä.

## 4.2 Alkukartoituslomakkeen kysymykset ja niiden laillisuus

Seuraavaan taulukoon 4. olen koonnut Ytyällä olleille työntekijöille tekemiäni kyselyt, liittyen käytössä olleiden lomakkeiden kehittämiseen. Annoin kyselyt toiminnanjohtajalle, eräälle projektityöntekijälle sekä sosionomille, joka toimi myös projektissa. Kaikki henkilöt ovat työnsä kautta tekemisissä lomakkeiden kanssa. Toiminnanjohtajalta en kuitenkaan saanut vastausta kyselyyn, useista pyynnöistäni huolimatta.

Taulukko 4. Ytyällä käytössä olleiden lomakkeiden kehittäminen

	Projektityöntekijä	Sosionomi/Projektityöntekijä
1. Mikä käytössä olevissa lomakkeissa on hyvää?	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Kysymykset on kattavia ja käsittelee monta aihealuetta</li> <li>– Kysymysten myötä voi myös pohtia omaa elämäntilanne hallintaa ja sen myötä tulevaisuutta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Lomakkeissa on kattavasti kysymyksiä</li> <li>+ pohdintaa +rasti ruutuun eril. vastausmahd.</li> </ul>
2. Mikä käytössä olevissa lomakkeissa on huonoa?	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ehkä jonkin verran samoja kysymyksiä toistetaan mutta lomakkeet eri tekijöiden, niin sen takia saman suuntaisia lomakkeita/kysymyksiä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lomakkeita on useita, eri henkilöt tehneet lomakkeita, joten samoja kysymyksiä - päällekkäisyyksiä</li> </ul>
3. Mitä lomakkeissa pitäisi kehittää?	<ul style="list-style-type: none"> <li>– No tehdä kokonaisvaltaisesti kattava lomakkeisto edelleen käsittäen monta aihealuetta laaja-alaisesti. Siten että mahdollisimman tärkeät kohdat tuodaan esille</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Koota yksi järkevä kokonaisuus</li> <li>(Esim. yksi lomake työharj. alussa, toinen puolessa välissä ja kolmas lomake työharjoittelujakson lopussa)</li> </ul>
4. Mitkä ovat odotukset uusista lomakkeista?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vähän tuossa kohdassa 3 vastausta tähänkin kohtaan</li> <li>– Alku haastattelu, väli-loppu haastattelu/kysymyksiä esim. työharjoittelun alussa, keskivaiheilla + työharjoittelun lopussa</li> <li>Sekä mitä työharjoittelutyö antoi/täyttyikö odotukset ja jatko suunnitelmat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lomakkeiden avulla nuori selkiinnittäisi ajatuksiaan, miettiisi omaa tilannettaan, mitä on tehnyt - mitä haluaa tulev. tehdä</li> <li>Missä asioissa tarvitsee ohjausta, tukea, neuvoja, mitkä asiat ovat ok</li> <li>Nuori saa itse perehtyä kysymyksiin ja yhdessä voidaan käydä ne läpi. Lomakkeiden + haast. avulla voimme järjestää työharj.jakson ohjelmaa ja antaa yksilöllistä ohjausta – tark. on että työharjoittelu vastaa nuoren tarpeisiin ja nuorelle</li> </ul>



		selkiintyisi vaihtoehtoja + mahdollisuuksia edetä elämässä, saada asioita kuntoon ja päästä ehkä kouluttautumaan/työelämään kiinni
--	--	--

Vanhoissa lomakkeissa hyväksi todettiin se, että kysymyksiä oli kattavasti, ja niiden myötä harjoittelija voi pohtia omaa elämäänsä ja san suuntaa. Huonoksi koettiin se, että lomakkeissa koettiin olevan toistoa ja päällekkäisyyttä. Haluttiin, että kootaan yksi järkevä kokonaisuus, joka kattaa laajasti useita aihealueita ja tuo kaikki tärkeät asiat esille. Toiveena oli myös, että haastattelulomakkeita, tehtäisiin kolme kappaletta eri ajoille. Yksi olisi niin sanottu alkuhaastattelulomake, joka täytettäisiin heti harjoittelun alettua. Toinen täytettäisiin harjoittelun puoleksavälissä, niin sanottuna välihaastatteluna ja kolmas loppuhaastattelun harjoittelun lopussa. Opinnäytetyöni ei ole niin laaja ja aika on rajattu, ettei minulle siihen ole mahdollisuuksia. Lisäksi koen sen Ytyänkin kannalta hankalaksi, koska siellä aika on muutenkin tiukilla. Ei vaikuta oleva aikaa haastatella nuoria joka välissä, vaihtuvuus suuri, eikä tiedetä välttämättä työharjoittelujakson kestoa.

Uusista lomakkeista toivotaan tulevan sellaisia, joiden avulla nuori voisi selkiinnyttää omia ajatuksiaan ja miettiä omaa elämäänsä ja tulevaisuuttaan. Lisäksi työntekijät saisivat tietoa missä asiassa nuori tarvitsee apua ja ohjausta sekä neuvoa ja tukea.

Taulukoon 5. olen koonnut Ytyän työntekijöille, sekä opiskelijaharjoittelijalle, joka oli lomakkeiden kanssa tekemisissä harjoittelunsa aikana, tekemäni kyselyn vastaukset uuden alkukartoituslomakkeen tarpeista. Halusin ottaa työntekijöiden toiveet huomioon, sillä koko lomakkeen uudistamisen idea lähti heidän toiveestaan saada yksi toimivampi lomake.

Taulukko 5. Uuden alkukartoituslomakkeen sisällölliset tarpeet.

	Projektityöntekijä	Sosionomi/projektityöntekijä	Opiskelijaharjoittelija
1. Mitä aihealueita haastattelulomakkeissa tulisi olla?	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Arkielämä</li> <li>– Terveysteen liittyviä</li> <li>– Koulutus</li> <li>– Työelämään liittyvät asiat</li> <li>– Harrastukset</li> <li>– Omat kiinnostuksen kohteet</li> <li>+ Elämän kiinnostuksen aiheet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Koulutus, työkokemus</li> <li>– Henkilökohtaisia tietoja</li> <li>– Tulevaisuuden suunnitelmia tai mitä haluaa tehdä tulevaisuudessa</li> <li>– Onko valmis opiskelemaan /kouluttautumaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Koulutus, kurssit, harrastukset, yms.</li> <li>– Mahdolliset sairaudet (allergiat, mielenterveys)</li> <li>– Päihteiden käyttö</li> <li>– Asuminen ja siihen liittyvät</li> <li>– Rahankäyttö – velat</li> <li>– Vapaa-aika</li> </ul>

			– Perhe
2. Mitä harjoitteluun tulevista olisi hyvä tietää, kun he tulevat Ytyälle?	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Vähän elämän taustaa</li> <li>– Perustietoja</li> <li>– Millainen terveydentila</li> <li>– Suuntautumishalukkuus (koulutus, harjoittelu, jne.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mistä ohjattu Ytyälle</li> <li>– Kauanko on ollut työttömänä</li> <li>– aikaisempi koulutus ja työkokemus</li> <li>– Mitä työtä olisi halukas tekemään</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Työ-/harjoitteluhistoria</li> <li>- ”Henkilöhistoria” eli ehkä hieman taustoja</li> </ul>
3. Mitä tietoja harjoitteluun tulevista tarvitaan ajatellen heidän elämänhallinnallisia kykyjään?	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Perus elämän asiain millä tolalla</li> <li>– Mihin kiinnostusta suuntautua, millainen työala, koulutus mahdollisuudet, haluaako suuntautua mihin koulutukseen mahdollisesti</li> <li>– Onko millaista koulutustaustaa, työelämän suuntautuminen, mihin haluaa, mitä haluaa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Taloudelliset asiat</li> <li>– Arkielämän taitojen hallintaa, onko jotain mitä ei osaa</li> </ul>	Ainakin kohdan 1. tiedot
4. Mitä tietoja tarvittaisiin ajatellen heidän jatkosijoittumistaan työmarkkinoille ja tulevaisuutta ylipäätään?	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Koulutusasiat</li> <li>– Perus elämän asiat</li> <li>– Mihin haluaa suuntautua (omat toiveet, mielikuvat ja halu tehdä työtä tai opiskella)</li> </ul>	Motivaatio – haluaako koulun, töihin, mille alalle...	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Motivaatio (löytyykö sitä)</li> <li>– Yleisesti kaikki edelliset kohdat</li> </ul>
5. Mitkä kysymykset olisivat mielestäsi erityisen tärkeitä?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arkielämään liittyvät asiat/kysymykset (arkielämän hallinta)</li> <li>- Koulutukseen liittyvät</li> <li>Sekä oman itsensä suuntaaminen työelämä, koulutus/terveyteen liittyvät kysymykset</li> </ul>	---	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Koulutus (ennen ja tulevaisuudessa)</li> <li>– Päihteet</li> <li>– Rahankäyttö ”asioiden hoitaminen”</li> </ul>

Kyselyssäni nousi selkeästi esille, että uusiin lomakkeisiin kaikkein tärkeimmäksi koettiin koulusta koskevat tiedot, onko haastateltavalla millainen koulutustausta/työhistoria. Myös kiinnostuksen

kohteet ja motivaatio koettiin tärkeiksi tiedoiksi. Useasti on niin, että työharjoitteluun tullaan ns. pakotettuna, jolloin mitään motiivia jatkokoulutusta tai – työtä ajatellen ei ole. Työharjoittelijoiden ohjaajan olisikin tärkeää saada tietää, onko harjoittelijoilla motivaatiota kouluttautua, jollei ole, on lähdeittävä liikkeelle siitä, miten harjoittelija saadaan motivoitumaan omasta tulevaisuudestaan.

Harjoitteluaikani Ytyällä suunniteltiin, että harjoittelijoille aletaan opettaa arkielämän hallintaa, ruuanlaittoa ja muuta kodinhoitoon liittyvää. Siksipä kysyinkin lomakkeessani, mitä tietoja työntekijät harjoittelijoista tarvitsisivat ajatellen heidän elämänhallinnallisia kykyjään. Esille nousi samat aiheet kuin mitä lomakkeisiin muutenkin haluttaisiin, eli tietoa koulutuksesta, työkokemuksesta, kiinnostuksen kohteista, motivaatiosta, asumiseen liittyvistä asioista, vapaa-ajasta sekä rahankäytöstä. Esille nousi myös se, että haluttiin tietää harjoittelijan päihteiden käytöstä ja taustoista. Mielestäni aiemmat lomakkeet sisälsivät liian henkilökohtaisia kysymyksiä harjoittelijoista, jotka kaiken lisäksi olivat sellaisia, jotka eivät vaikuttaneet mitenkään mihinkään. Tiedolla ei tehty mitään harjoittelijan työharjoittelun kannalta, eikä tulevaisuuden kannalta. Hienovaraisesti voi toki kysyä asioita, jos vaikuttaa, siltä että harjoittelijalla on vaikeuksia esimerkiksi ilmaantua aamulla oikeaan aikaan töihin, mutta mielestäni on turhaa ja tungettelevaa kysyä jokaiselta harjoittelijalta kuinka paljon mitään käytät. Jos harjoittelija ei koe sitä itse ongelmaksi omassa elämässään, ei hän ole valmis ottamaan apua vastaan, jos aiheenamme olisi saada kaikki päihteettömiksi.

### **Mitä alkukartoituslomakkeissa saa kysyä lain puitteissa**

Ytyällä on tarve saada joitain tietoja työharjoittelijoista, minkä vuoksi heillä on käytössään alkukartoituslomake. Lomakkeen avulla voidaan selvittää työharjoittelija kiinnostuksen kohteita ja motivaatiota liittyen työharjoitteluun ja työharjoittelijan omaan tulevaisuuteen kuten koulutukseen ja työllistymiseen. Työelämässä on kuitenkin tietyt säännöt ja lait, jotka määräävät mitä työntekijältä saa kysyä ja mitä ei. Työntekijällä on työelämässä tietosuoja. Esimerkiksi laki yksityisyyden suojasta työelämässä ja henkilötietolaki määrittelevät työntekijän tietosuojaa. Laissa yksityisyyden suojasta työelämässä on määritelty tarpeellisuusvaatimus, jonka mukaan ”Työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta” (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004 2:3 §). Työnantajan on lisäksi määriteltävä tietojen keräämisen tarpeellisuus. Henkilötie-

doilla tarkoitetaan kaikenlaisia työntekijän ominaisuuksia tai elinolosuhteisiin liittyviä merkintöjä. (Työsuojeluhallinto 2007.)

Työntekijän terveyteen liittyvät tiedot ovat arkaluontoisia tietoja, jonka vuoksi laissa on erityisesti rajattu työnantajan oikeutta käsitellä niitä. Työnantaja saa käsitellä työntekijän terveydentilatietoja vain jos työntekijä itse antaa siihen kirjallisen suostumuksensa tai luovuttaa tiedot työnantajalle itse. Työnantaja tulee nimetä ne henkilöt, jotka saavat käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja ja heitä sitoo vaitiolovelvollisuus, joten he eivät saa ilmaista tietoja muille henkilöille. Myös työntekijän huumausaineiden käyttöä koskeva tieto on arkaluontoinen terveydentilaa koskeva tieto, jossa sovelletaan samoja säädöksiä kuin muihinkin terveydentilaa koskeviin tietoihin. (Työsuojeluhallinto 2007.)

Laissa on määritelty missä työntekijöitä koskevia tietoja tulee säilyttää ja kuinka kauan niitä saa säilyttää. Henkilötietolaissa on määritelty se, että henkilön joka kerää tietoja toisesta henkilöstä, tulee toteuttaa tarvittavat toimenpiteet, jotta asiattomilta pääsy tietoihin estyy (Henkilötietolaki 523/1999 7:32 §).

Laissa on määrätty myös vaitiolovelvollisuudesta. Työntekijöiden tulee pitää alkukartoituslomakkeessa esiin tulleet tiedot itsellään. Henkilötietolaissa sanotaan, että henkilö, joka on saanut henkilötietojen käsittelyyn liittyvissä toimenpiteissään tietää toisen henkilön ominaisuuksista, taloudellisesta asemasta, henkilökohtaisista oloista, ei saa ilmaista tietojaan sivullisille (Henkilötietolaki 523/1999 7:33 §).

Myös henkilörekisterin hävittäminen on laissa määritelty. Tämä koskee alkukartoituslomakkeita, jotka sisältävät tietoja työharjoittelijoista. Laissa sanotaan, että tieto, joka ei ole toiminnan kannalta tarpeellinen, on hävitettävä (Henkilötietolaki 523/1999 7:34 §).

Työharjoittelun päätyttyä varmin ja järkevin tapa olisi antaa alkukartoituslomake työharjoittelijalle mukaan. Sen avulla hän voi itse muun muassa reflektoida omaa edistymistään työharjoittelun aikana, harjoittelujakson loputtua.

Lomakkeen alkuun on ilmoitettu, että lomakkeen täyttö on vapaaehtoista. Lomaketta ei siis ole pakko täyttää, mutta siitä on hyötyä työharjoittelijalle itselleen. Lomakkeessa seuraavaksi tuodaankin ilmi, että sen avulla Ytyä saa hieman paremmin tietoa työharjoittelijan tarpeista ja toiveista työharjoitteluun ja työharjoittelijan tulevaisuuteen liittyen, sekä voi suunnitella harjoittelijan työ ja koulu-

tustarpeita. Työharjoittelijalla on myös mahdollisuus jättää vastaamatta joihinkin kysymyksiin, mikäli ne tuntuvat epämiellyttäviltä. Tämä ilmoitetaan myös alkukartoituslomakkeen esittelysivulla. Työntekijöitä sitoo vaitiolovelvollisuus, joten lomakkeeseen kirjatut asiat pysyy työntekijöiden tietona. Tästä on lisättyä laki alkukartoituslomakkeeseen.

Jos työharjoittelija päättää täyttää alkukartoituslomakkeen, on hänen allekirjoitettava siitä suostumuksensa lomakkeeseen, sille varatulle paikalle. Lomakkeen allekirjoitussivusta, jossa lakipykälätkin sijaitsevat, otetaan kopio työharjoittelijalle, alkuperäinen kappale jää Ytyälle.

Alkukartoituslomake on todellakin päivitetty ja uudistettu versio tähän päivään. Itsellekin tuli yllätyksenä, ettei työssä/työharjoittelussa olevalta saa kysyä mitä tahansa. Tämä taitaa olla uutta tietoa myös Ytyälle. Lomake muuttui ja supistui todella paljon, mutta silti sen avulla saa tarpeellista ja hyödyllistä tietoa. Lisäkysymyksillä lomaketta läpikäydessä voi saada tarkennusta joihinkin asioihin. Muun muassa kaikki terveyteen, päihteisiin ja asumiseen liittyvät asiat jäivät poissa, koska kysymykset olivat arkaluontoisia, eivätkä ne olleet tarpeellisia ajatellen työharjoittelija työuraa.

### 4.3 Kysymyksien tarkoitukset ja perustelut

Kullakin kysymyksellä on oma tarkoituksensa ja tarpeellisuutensa. Työharjoittelijan kannalta sekä hänen auttamisekseen ja tukemisekseen työharjoittelun aikana ja elämässä eteenpäin, on tarpeellista saada työharjoittelijasta tietoja.

Valmis alkukartoituslomake on liitteenä 7. Alkukartoituslomakkeessa koulutustietoja kerätään, jotta saadaan tietää muun muassa työharjoittelijan koulutustaustaa, motivaatiota kouluttautua sekä miten Ytyä voisi auttaa ja tukea työharjoittelijaa työllistymään ja kouluttautumaan. Kysymysten avulla saadaan selville, onko työharjoittelijalla kiinnostusta lähteä opiskelemaan ja onko hän kiinnostunut jostain tietystä alasta. Ytyä voi auttaa työharjoittelijaa löytämään itselleen sopivan opiskelupaikan tai oppisopimuspaikan. Myös oppilaitostutustumisia voidaan tehdä yhdessä työharjoittelijoiden kanssa. Lisäksi Ytyä kurssittaa työharjoittelijoita. Työharjoittelijoiden on mahdollista hankkia itselleen muun muassa tulityökortti, työturvallisuuspassi ja hygieniapassi. Tämän vuoksi alkukartoituslomakkeessa kysytäänkin, onko työharjoittelija suorittanut mitään edellisistä. Muun muassa nämä edellä mainitut passit ja kortit parantavat työharjoittelijoiden työllistymistä jonkin verran.

Työ & taidot -osio on tarpeellinen, koska sen avulla kerätään tietoa muun muassa työharjoittelijan työkokemuksista, taidoista työelämässä, kuten kieli- ja atk-taidoista, sekä motivaatiosta ja toiveista omaa työharjoittelujaksoaan ja työuraansa kohtaan. Työkokemuksia kysyttäessä saadaan tietää, onko työharjoittelija ollut koskaan työelämässä ja onko hänellä esimerkiksi minkäänlaista kuvaa työelämän pelisäännöistä, kuten siitä että työpaikalle on tultava ajoissa, eikä sieltä voi poistua milloin haluaa. Monelle Ytyälle tulevalle nuorelle työharjoittelijalle työpaikan niin sanotut pelisäännöt ovat tuntemattomia ja niitä on kerrattava heidän kanssaan useaan otteeseen työharjoittelujakson aikana. Työmotivaation avulla voidaan selvittää, millainen työpaikka työharjoittelijalle sopisi vai onko työharjoittelija motivoitunut työhön ollenkaan. Työympäristöstä kysyttäessä saadaan myös vihjeitä siitä mistä työstä työharjoittelija voisi olla kiinnostunut ja millaisessa työstä hän voisi viihtyä.

Elämäntilanne & työura -osiossa halutaan selvittää, onko työharjoittelijan elämäntilanteessa joitain asioita, jotka edistävät tai jotka heikentävät työharjoittelijan työuran kehittymistä. Edistäviä asioita voidaan korostaa ja ylläpitää ja heikentäviä asioita voidaan yhdessä työharjoittelijan kanssa yrittää vähentää tai poistaa kokonaan. Työllistymistä ja työuran kehitystä voi haitata esimerkiksi päihteet ja niiden liika käyttö. Työharjoittelija voi tuoda tämän ilmi, jos haluaa, ja hänelle voidaan etsiä apua päästä päihteistä eroon.

Vapaa-aika otsakkeen alla kysytään harrastuksista ja miten vapaa-aikaansa viettää. Kysymysten avulla saadaan tietää, onko jotain uusia harrastuksia, joihin työharjoittelijat olisivat kiinnostuneita tutustumaan. Harrastusten ja kiinnostuksen kohteiden avulla voidaan myös saada vihiä siitä, mikä työ tai opiskelupaikka työharjoittelijaa voisi kiinnostaa ja motivoida.

Toimeentulo otsikon alle on laitettu kysymyksiä muun muassa siitä riittääkö työharjoittelijan tulot arkielämän hoitamiseen. Tämä kysymys voi olla liian henkilökohtainen ja työharjoittelijalla on oikeus olla vastaamatta niihin kysymyksiin, jotka hän kokee epämiellyttäväksi. Tämän kysymyksen avulla kuitenkin saadaan tietää tarvitseeko työharjoittelija jonkinlaista apua talouden hoidossaan tai mahdollisesti taloudellista tukea. Kysymyksen avulla voidaan myös motivoida työharjoittelijaa kouluttautumaan tai hakeutuman työelämään. Useasti työharjoittelijoilta puuttuu motivaatio opiskella tai tehdä töitä, suurin kannustus ja motivaation lähde onkin raha, jota palkkatyöstä saa. Lisäksi kysytään onnistuuko työharjoittelijalta virastoissa asioiminen ja osaako hän hakea tarvittavia tukia. Ytyän työntekijät voivat tarvittaessa olla mukana virastoissa asioidessa ja tukien haussa. Ytyä on myös kutsunut sosiaalityöntekijän auttamaan työharjoittelijoita ja vastaamaan heidän kysymyksiinsä.

Työnhakuaktiivisuuden avulla saadaan tietää onko työharjoittelija motivoitunut hakemaan itselleen työtä ja onko hän tietoinen eri tavoita hakea työtä.

## POHDINTA

Opinnäytetyön teko oli kaiken kaikkiaan haastava projekti. Kuvittelin aihetta valitessani, että uuden lomakkeen muotoileminen vanhoja hyväksikäyttäen, olisi ollut helppoa, mutta ei se niin helppoa ollutkaan. Lomakkeen uudistamisprosessi venyi opinnäytetyön tekemisen loppuun saakka, kun uusia asioita lomakkeen sisältöön liittyen tuli aina vain ilmi. Tarkoitukseni oli saada lomakkeesta asiantuntija kommentti ja mielellään olisin halunnut myös testata lomaketta käytännöstä, mutta ajan ollessa rajallinen ja lomakkeen uudistamisen ollessa odotettua vaikeampaa ja enemmän aikaa vievää, jouduin luopumaan alkuperäisistä suunnitelmistani. Lomakkeen ja opinnäytetyön loppuvaiheessa tuli vielä ilmi lomakkeisiin liittyvät laki asiat. Työntekijän oikeuden ja velvollisuudet on turvattu laissa, joten lomakkeisiin ja siihen mitä työnantaja saa työntekijältään kysyä ja mitä ei, puuttuu laki ja säädökset. Ne muokkasivatkin suurilta osin uudistetun alkukartoituslomakkeen sisältöä.

Jatkotutkimuksena voisi olla lomakkeen testaus käytännössä. Minua myös kiinnostaisi nuorten työharjoittelijoiden omat mielipiteet lomakkeista yleensäkin, kokevatko he itse että niistä on apua, sekä uskaltavatko he kertoa niissä totuuden omaan elämään liittyvistä asioista.

Alkukartoituslomakkeen avulla saa kyllä käsityksen mitä harjoitteli on tehnyt ja aikoo tehdä tulevaisuudessaan, mutta mitä niillä tiedoilla tehdään käytännössä. Miten haastateltavaa tuetaan kyselyn jälkeen? Omakohtaisen kokemukseni kautta, olin Ytyällä työharjoittelussa yhdeksän viikkoa syksyllä 2011, ei mitään. Ideat ovat hyvät, mutta henkilökunnan, ja pätevän sellaisen, puutteen vuoksi, ideat jäävät vain suunnittelu asteelle. Osa kysymyksistä menee mielestäni liian henkilökohtaisuuksiin, varsinkaan kun tiedolla ei tehdä mitään.

Ytyälle työharjoitteluun tulee enimmäkseen nuoria ”väliin putoajia”, syrjäytyneitä, päihdeongelmaisia tai mielenterveysongelmaisia. Useimmiten heillä ei ole mitään motivaatioita kouluttautua tai jatkaa työelämään. Ytyälle he ovat tulleet pakon edessä, kun työ- ja elinkeinotoimistosta heidät sinne on pakotettu. Ytyällä työntekijöiden toimesta suoritetussa haastattelussa voidaan saada esille haaveet ja kiinnostukset, mutta se edellyttää että niiden toteuttamiseksi tehdään jotain. Harjoitteluun tulevat tarvitsevat paljon tukea, apua ja motivointia, jotta heidät saataisiin takaisin työelämään ja täysivaltaisiksi yhteiskunnan jäseniksi. Tähän työhön tarvittaisiin pätevä ammattilainen. Ytyä on järjestö, jonka haaveet ovat suuret, mutta loppujen lopuksi heillä ei ole mitään velvollisuutta tai pakkoa toteuttaa näitä ideoitaan. Kaupunki tukee toimintaa ja työttömyysluvut näyttävät hienolta jonkin aikaa, kun nuoret ovat harjoittelussa. Pitäisikin tutkia, kuinka moni on oikeastaan työllistynyt harjoittelun jälkeen tai lähtenyt opiskelemaan. Se mitä alkukartoituslomakkeista saaduilla vastauk-



silla tehdään, on paljon tärkeämpää kuin se mitä kysytään. Johtaako lomake ja sen täyttäminen mi-  
hinkään?

Uudistettu alkukartoituslomake tulee toivottavasti olemaan Ytyällä käytössä ja tarkoituksen mukai-  
nen. Mielestäni lomakkeesta tuli onnistunut kokonaisuus ja hyvä työväline Ytyän työntekijöille.

Opinnäytetyön teko oli kaiken kaikkiaan haastava ja pitkä projekti. Aihe oli sinällään tuttu, mutta  
opin paljon uutta ja sain syvällisempää tietoa. Lisäksi opin tutkimuksen teosta paljon

**LÄHDELUETTELO**

Ala-Nikula, Sanna 2010. Jäähalli täytyisi Julian tovereista, Kaleva. Tulostettu 23.10.2012  
<<http://www.kaleva.fi/duunitamut/jaahalli-tayttyisi-julian-tovereista/159969/>>.

Engeström Yrjö 1995. Kehittävä työntutkimus - Perusteita, tuloksia ja haasteita. Hallinnon kehittämiskeskus, Helsinki.

ENU – European Network of organisations 2012. E.N.U Europe. Tulostettu 11.10.2012  
<<http://membres.multimania.fr/enu/enueurope.htm>>.

Heinonen, Elisabet & Hämäläinen, Kari & Räisänen, Heikki & Sihto, Matti & Tuomala, Juha 2004. Mitä on työvoimapolitiikka? Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Jyväskylä.

Helander, Voitto & Laaksonen, Harri 1999. Suomalainen kolmas sektori: rakenteellinen erittely ja kansainvälinen vertailu. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto, Helsinki.

Henkilötietolaki 1999. 22.4.1999/523. Tulostettu 23.10.2012  
<<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990523>>.

Koistinen, Pertti 1999. Työpolitiikan perusteet. WSOY, Juva.

Konttinen, Esa 2012. Jyväskylä yliopisto. Kolmas sektori. Tulostettu 24.10.2012  
<<http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/kolmas-sektori>>.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 2004. 13.8.2004/759. Tulostettu 23.10.2012  
<<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040759>>.

Ouka – Oulun kaupunki 2012. Työllisyyden edistäminen. Tulostettu 11.8.2012  
<<http://www.ouka.fi/oulu/tyo-ja-elinkeinot/tyollisyyden-edistaminen>>.

Parpo, Antti 2007. Työllistymisen esteet, Stakes. Tulostettu 23.10.2012  
<<http://www.stakes.fi/verkkojulkaisut/raportit/R11-2007-VERKKO.pdf>>.

Pyykkönen, Miikka 2012. Jyväskylän yliopisto. Uusi kolmas sektori. Tulostettu 24.10.2012 <<http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/uusi-kolmas-sektori>>.

Rönöberg, Leif 1999. Eriytynyt ja moniulotteinen kolmas sektori. Teoksessa Hokkanen, Liisa & Kinnunen, Petri & Siisiäinen, Martti (toim.). Haastava kolmas sektori. Sosiaali –ja terveysturvan keskuiliitto ry, Jyväskylä. 78-100.

Saari, Erkki 2009. Työttömien syrjäytymistä ehkäisevien hyvinvointi-interventioiden kontekstuaaliset edellytykset. Lapin Yliopisto. Tulostettu 14.11.2012 <<http://www.doria.fi/handle/10024/66741>>.

Sankala (1), Kari 2012. Oulu-seteli tulee työttömille nuorille postissa, Kaleva. Tulostettu 23.10.2012 <<http://www.kaleva.fi/uutiset/oulu/oulu-seteli-tulee-tyottomille-nuorille-postissa/607591/>>.

Sankala (2), Kari 2012. Oulu-setelistä apua alle 30-vuotiaiden työllistämiseen, Kaleva. Tulostettu 23.10.2012 <<http://www.kaleva.fi/uutiset/oulu/oulu-setelista-apua-alle-30-vuotiaiden-tyollistamiseen/607499/>>.

Sotkanet 2012. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Tilasto- ja indikaattoripankki Sotkanet. Nuoriso-työttömät työvoimasta. Tulostettu 21.11.2012 <<http://uusi.sotkanet.fi/portal/page/portal/etusivu/hakusivu/tulossivu?regionCount=4&currentEvent=getData&sexCount=1&setId=p85c1a784c430d70df3f422ca504863a21cc2d5eeb61631&indCount=1&yearCount=23>>.

Sotkanet 2012. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Tilasto- ja indikaattoripankki Sotkanet. Pitkäaikaistyöttömät työvoimasta. Tulostettu 21.11.2012 <<http://uusi.sotkanet.fi/portal/page/portal/etusivu/hakusivu/tulossivu?regionCount=4&currentEvent=getData&sexCount=1&setId=p85c1a784c430d70df3f422ca504863a21cc2d5eeb61631&indCount=1&yearCount=23>>.

Sotkanet 2012. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Tilasto- ja indikaattoripankki Sotkanet. Työttömät työvoimasta. Tulostettu 21.11.2012 <  
[http://uusi.sotkanet.fi/portal/page/portal/etusivu/hakusivu/tulossivu?regionCount=4&currentEvent=getDa-  
 ta&sexCount=1&setId=p85c1a784c430d70df3f422ca504863a21cc2d5eeb61631&indCount=1&yearCount=23](http://uusi.sotkanet.fi/portal/page/portal/etusivu/hakusivu/tulossivu?regionCount=4&currentEvent=getData&sexCount=1&setId=p85c1a784c430d70df3f422ca504863a21cc2d5eeb61631&indCount=1&yearCount=23)>.

Tilastokeskus 2012. Työttömyyden eri lajeja. Tulostettu 12.8.2012  
 <<http://www.stat.fi/tup/verkkokoulu/data/tvt/05/index.html>>.

Ytyä – Yhteistyötä työttömät 2012. Tulostettu 15.12.2011 <<http://www.ytya.net/>>.

TVY – Työttömien Valtakunnallinen Yhteistoimintajärjestö 2012. Yhdistys. Tulostettu 11.8.2012  
 <<http://www.tvy.fi/index.php/tvy>>.

Työ – ja elinkeinotoimisto 2007. Työministeri Tarja Cronberg: Kolmannen sektorin roolia selkeyttävä. Tulostettu 24.10.2012 <[http://www.mol.fi/mol/fi/06\\_tyoministerio/05\\_tiedotteet/2007-10-31-01/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/fi/06_tyoministerio/05_tiedotteet/2007-10-31-01/index.jsp)>.

Työsuojeluhallinto 2009. Työelämän tietosuoja. Tulostettu 17.11.2012  
 <<http://www.tyosuojelu.fi/fi/tietosuoja>>.

Työvoimapalvelulaki 2002. 30.12.2002/1295. Tulostettu 23.10.2012  
 <<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021295>>.

Lähteenä on käytetty myös Ytyän työntekijöiden kanssa käytyjä keskusteluja ja omia kokemuksia Ytyän työharjoittelussa syksyllä 2011.

**LIITELUETTELO**

- Liite 1 Ytyän lomake nro 1
- Liite 2 Ytyän lomake nro 2
- Liite 3 Ytyän lomake nro 3
- Liite 4 Ytyän lomake nro 4
- Liite 5 Ytyän lomake nro 5
- Liite 6 TVY ry:n organisaatiokaavio
- Liite 7 Valmis alkukartoituslomake

**Liite 1** Ytyän lomake nro 1

NIMI:

## 1. Mitä olen tehnyt?

Mieti koulutus- ja työhistorian lisäksi muuta toimintaa: harrastuksia, luottamustoimia, erilaisia kehitykseesi vaikuttaneita elämäntilanteita (jaksot ulkomailla, kotiäitiys/ -isyys jne.) Käy läpi historiaasi vaihe vaiheelta. Voit kirjata itsellesi asioita ylös. Kirjoita lopuksi, mitkä ovat keskeisimmät asiat, joita olet tehnyt.

## 2. Mitä tiedän, mitä osaan?

Pohdi historiaasi esimerkiksi seuraavin kysymyksin:

- missä olen hyvä?
- mitä olen oppinut?
- mitä ominaisuuksia tai taitoja tietty työ-, koulutus- tai elämänjakso minussa kehitti?
- mitä eri vaiheet ovat merkinneet minulle?

Kirjoita mitä tiedät ja osaat. Voit hyödyntää pohdinnassasi esim. seuraavaa jaottelua:

- ammatillinen/ alakohtainen osaaminen: esim. markkinointi, kulttuurintuntemus, taidekasvatustaidot, opetustaidot
- yleiset työelämävalmiudet: esim. atk-perustaidot, kielitaito, vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot, tiimityötaidot, kommunikaatiotaidot
- persoonalliset taidot: esim. itsenäisyys, joustavuus, innovatiivisuus
- erityistaidot: esim. Kiinan kielen ja kulttuurin tuntemus
- muut valmiudet: esim. organisointitaidot

## 3. Mikä minua kiinnostaa?

Pohdi, mistä asioista tai aihepiireistä olet kiinnostunut. Mieti lisäksi opintoihin, työtehtäviin ja työn muihin ominaisuuksiin (esim. työympäristö, työpaikan ilmapiiri) liittyviä kiinnostuksiasi. Voit hyödyntää pohdinnassasi seuraavia kysymyksiä:

- millaisia haaveita ja odotuksia minulla on?
- millaisten asioiden parissa haluaisin työskennellä?
- millaiset työtehtävät kiinnostavat minua?
- mitä valmiuksia haluan käyttää työssä?
- millaisia sosiaalisia kontakteja toivon työssä olevan?
- mitkä työympäristöön ja työn ulkoisiin puitteisiin liittyvät asiat ovat minulle tärkeitä?
- millaisessa organisaatiossa haluan työskennellä?
- mitä tietoa tarvitsen, jotta löydän kiinnostuksen kohteita?

## 4. Mikä minulle on tärkeää?

Arvot ovat vastauksia kysymykseen: ”Mikä on minulle tärkeää?”. Pohdi, millaiset asiat ovat sinulle työssä ja elämässä tärkeitä, mitä arvostat. Miten nämä asiat näkyvät toiminnassasi? Kirjoita nämä ylös.

## 5. Mitä mahdollisuuksia ja vaihtoehtoja minulla on?

Ideoi luovasti, millaisia mahdollisuuksia ja vaihtoehtoja sinulla on toteuttaa itseäsi, kiinnostuksiasi, haaveitasi ja osaamistasi. Voit hyödyntää pohdinnassasi esim. seuraavia kysymyksiä:

- millaisten asioiden kanssa haluaisin työskennellä tulevaisuudessa?
- millaista työtä haluaisin tehdä?
- missä näitä töitä on?
- mitä tietoa tarvitsen, jotta saan uusia ideoita?
- missä voin toteuttaa kiinnostuksiani, unelmiani ja tavoitteitani?
- millaisia koulutusvaihtoehtoja (esim. täydennyskoulutus) on olemassa?
- mitä kohti haluan mennä?
- millaisia vaihtoehtoisia suuntia minulla on?

**Liite 2** Ytyän lomake nro 2

Nimi:

Pvm:

**URASUUNTAUTUMISVAIHTOEHTONI:**

Koulutuksesi pohjalta mieti, mihin työtehtäviin voisit päästä?

Minkälaisissa työtehtävissä voit hyödyntää osaamistasi ja taitojasi?

Konkretisoi osaamisesi ja mieti:

Miksi palkkaisin itseni:

Mitä erityistaitoja omaan:

Minkälaisen työnantajan ongelman tai tarpeen voisin tällä osaamistaustalla ratkaista:

Minkälaista työtä en tekisi koskaan?



**Liite 3** Ytyän lomake nro 3

## HAASTATTELULOMAKE

Nimi:

päivämäärä:

Koulutus:

- Millainen koulutus sinulla on?
  
- Oletko ollut ammattia vastaavassa työssä aiemmin?
  
- Vahvuutesi ammatissasi
  
- Haluako opiskella uuden ammatin vai tehdä nykyisen ammatin mukaista työtä?
  
- Jos haluat tehdä nykyisen ammatin mukaista työtä niin tuntuuko, että haluaisit lisäkoulutusta ammattiin? Esimerkiksi erikoisammattitutkinto, insinööri tms.
  
- Onko sinulla kyllä ei
  - hygienia passi
  - tulityökortti
  - työturvallisuuspassi
  
- Millaiset atk-aidot sinulla on? Haluaisitko kehittää niitä vielä lisää?

Persoonallisuus

- Mitkä ovat kolme vahvuuttasi/heikkouuttasi
  
- Oletko mielestäsi yhteistyökykyinen?
  
- Oletko oma-aloitteinen? Miten se näkyy?

Listaa 5 firmaa mihin haluaisit töihin ja miksi haluaisit työskennellä siellä  
Listaus on sitä varten että mahdollinen työpaikka kohdistuisi sellaiseen työympäristöön jossa haluaisit työskennellä.

**Liite 4** Ytyän lomake nro 4**Nimi****pvm****Asuminen**

Miten asut?

Ketä kuuluu samaan talouteen/perheeseen?

Oletko tyytyväinen asumiseesi, onko esim. nykyisessä asumismuodossa, paikassa jne. jotain epäkohtia?

**Tulot/menot**

Onko taloutesi tasapainossa?

Riittävätkö rahat?

Mistä joudut tinkimään?

Hoidatko laskusi maksamisen ajoissa?

Mihin kulutat rahaa liikaa? Voisitko vähentää menoja?

**Tuet**

Mitä tukia saat ja olet hakenut?

Pitäisikö sinun hakea jotain tukia?

**Sosiaalinen kanssakäyminen**

Kenen kanssa olet säännöllisesti tekemisissä ja pidät yhteyttä? Oma perhe, sukulaiset, kaverit, tuttavat, jne.?

**Vapaa-aika ja harrastukset**

Miten vietät vapaa-aikaasi? Iltaisin? Viikonloppuisin?

Mitä harrastat?

Haluaisitko aloittaa jonkun uuden harrastuksen?

**Ruuanlaitto ja ruokailu**

Miten arvioit ruokailutottumuksesi, säännöllinen ruokailu, terveellinen/epäterveellinen ruokavalio?

Haluaisitko tehdä jotain muutoksia ruokavalioosi?

Laitatko itse ruokaa, ostatko valmista vai laittaaako joku toinen?

Haluisitko itse opetella ruuan valmistusta?

Kuka hoitaa ruokaostokset, sinä vai joku muu?

Kuinka usein käyt ruokaostoksilla?

Käytkö ulkona syömässä? Kuinka usein?

### **Siivous ja pyykkihuolto**

Siivoatko itse taloudessasi vai joku muu vai yhdessä?

Pitäisikö taloudessasi siivota useammin? Oletko tyytyväinen siisteyteen ja järjestykseen?

Kuka pesee pyykin?

Onko sinulla oma pesukone, pesetkö taloyhtiön koneella vai muualla?

### **Terveys ja jaksaminen**

Tunnetko itsesi terveeksi?

Millaiseksi arvioit fyysisen kunnon?

Miten hoidat fyysistä kuntoaasi?

Nukutko yösi hyvin?

Onko sinulla säännöllinen vuorokausirytmisi?

Onko sinulla jotain sairauksia tms. jotka vaikeuttavat elämääsi?

Onko sinulla huolia tai murheita, jotka painavat mieltä ja vaikeuttavat elämääsi? Oletko väsynyt, masentunut, toivoton?

Onko sinulla mahdollisuutta puhua jollekin huolistasi, jaksatko tai haluatko puhua?

Koetko, että päihteet ovat sinulle ongelma ja vaikeuttavat elämääsi? Oletko hakenut apua?

### **Itsensä tunteminen**

Millainen olet luonteeltasi?

Mitä ovat heikot ja vahvat puolesi?

Haluatko oppia/parantaa heikkouksiasi?

Onko sinulla itseluottamusta?

Kadutko jotain asiaa paljon, mitä olisit halunnut tehdä toisin/jättää tekemättä?

Tunnistatko väsymisen?

Osaatko kehua itseäsi, arvostatko itseäsi?

**Muuta**

Millaisia tulevaisuuden suunnitelmia sinulla on nyt?

Mitä haluaisit tulevaisuudessa tehdä, opiskella, työskennellä, missä asua?

Jos sinulla olisi enemmän rahaa, mitä tekisit/hankkisit?

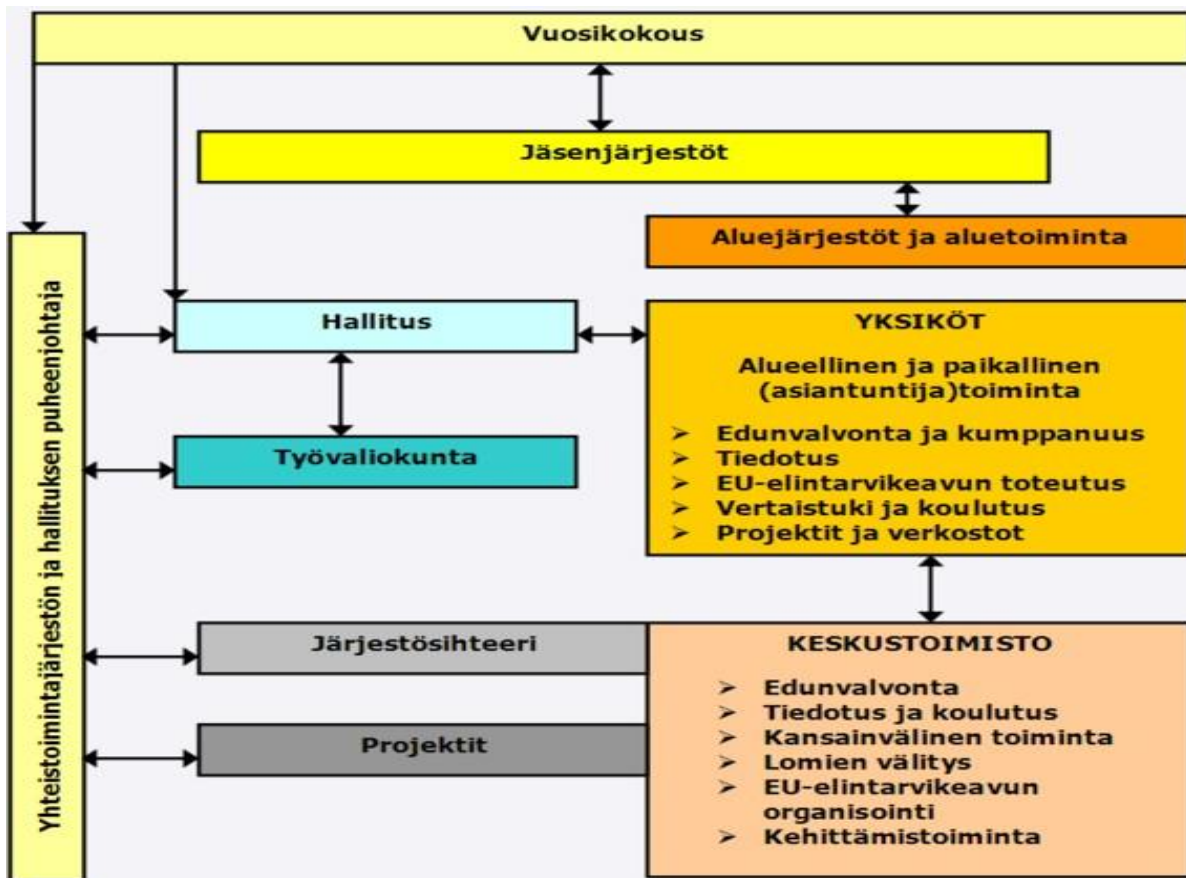
Mitä taitoja haluaisit, missä haluaisit kehittyä?

**Liite 5** Ytyän lomake nro5**KYSYMYKSET**

1. Kun mietit sitä mitä tiedät kyvyistäsi ja mahdollisuuksistasi, missä työssä tuntisit eniten tyydytystä (jos pääsisit tekemään sitä)?
2. Minkä asioiden annat estää tämän tavoitteen saavuttamista?
3. Jos sinulla olisi enemmän aikaa ja/tai rahaa, mihin ryhtyisit saadaksesi juuri sellaisen työn kuin todella haluaisit?
4. Kun ajattelet koulutustasi, taitojasi ja tietojasi, mistä saavutuksista olet tähän mennessä kaikkein ylpein?
5. Mikä uuvuttaa sinua eniten työtilanteesi tai tulevaisuuden työmahdollisuuksien parantamisessa? Mikä vaikuttaa niin että haluaisit antaa periksi?
6. Missä suhteissa et elä täysillä, niin hyvin kuin voisit?
7. Mitä osaat tehdä todella hyvin?
8. Mitkä ovat vahvuutesi työntekijänä tai potentiaalisena työntekijänä omalta kannaltasi katsottuna?
9. Mitkä ovat kolme mielekkäintä asiaa, joita nykyään teet?
10. Mitä arvelet tekeväsi viiden vuoden kuluttua? Entä kymmenen vuoden?

Tämä harjoitus on poimittu julkaisusta R. Vance Peavy:

## Liite 6 TVY ry:n organisaatiokaavio



Lähde: TVY

**Liite 7** Valmis alkukartoituslomake

## **Alkukartoituslomake**

### **työharjoittelijalle täytettäväksi**

Tämän lomakkeen täyttäminen on vapaaehtoista.

Lomakkeen avulla saamme hieman paremmin tietoa tarpeistasi ja toiveistasi työharjoitteluun ja tulevaisuuteesi liittyen, sekä voimme suunnitella työ ja koulutustarpeitasi. Voit jättää vastaamatta joihinkin kysymyksiin, jos haluat. Työntekijöillä on salassapitovelvollisuus, näin ollen tähän lomakkeeseen kirjatut asiat pysyvät työntekijöiden tietona.

Toivomme, että keskityt lomakkeen täyttämiseen ja jos on kysyttävää käänny henkilökunnan puoleen.

Kerro jos toivot oppivasi työharjoittelusi aikana jotain uutta tai koet tarvitsevästi apua tai tukea joissain tietyissä asioissa.

#### **Tietojen suojaaminen**

Rekisterinpitäjän on toteutettava tarpeelliset tekniset ja organisatoriset toimenpiteet henkilötietojen suojaamiseksi asiatomalta pääsylvä tietoihin ja vahingossa tai laittomasti tapahtuvalta tietojen hävittämiseltä, muuttamiselta, luovuttamiselta, siirtämiseltä taikka muulta laittomalta käsittelyltä. Toimenpiteiden toteuttamisessa on otettava huomioon käytettävissä olevat tekniset mahdollisuudet, toimenpiteiden aiheuttamat kustannukset, käsiteltävien tietojen laatu, määrä ja ikä sekä käsittelyn merkitys yksityisyyden suojan kannalta.

#### **Vaitiovelvollisuus**

Joka henkilötietojen käsittelyyn liittyviä toimenpiteitä suorittaessaan on saanut tietää jotakin toisen henkilön ominaisuuksista, henkilökohtaisista oloista tai taloudellisesta asemasta, ei saa tämän lain vastaisesti sivulliselle ilmaista näin saamia tietoja.

#### **Henkilörekisterin hävittäminen**

Henkilörekisteri, joka ei ole enää rekisterinpitäjän toiminnan kannalta tarpeellinen, on hävitettävä, jollei siihen talletettuja tietoja ole erikseen säädetty tai määrätty säilytettäväksi. (Henkilötietolaki 1999. 22.4.1999./523).

Jos päätät vastata kysymyksiin, allekirjoita suostumuksesi tähän:

---

Kopio tästä sivusta työharjoittelijalle!



**Ympyröi haluamasi vastausvaihtoehto tai kirjoita vastaus sille tarkoitettulle riville.**

**Nimi:** \_\_\_\_\_

**Päivä:** \_\_\_\_\_

**Ikä:** \_\_\_\_\_

**1. Mistä sait tietää Ytyä ry:stä?**

- 1 Työ- ja elinkeinotoimistosta
- 2 Sosiaalitoimistosta
- 3 Lehdestä
- 4 Ystävältä/Sukulaiselta
- 5 Muualta, Mistä? \_\_\_\_\_

**2. Mitkä työtehtävät Sinua kiinnostavat Ytyä ry:llä?**

---

---

---

---

**3. Mitä toiveita Sinulla on työharjoittelujaksollesi?**

---

---

---

---

<b>I Koulutus</b>
-------------------

**4. Millainen koulutus Sinulla on?**

- 1 peruskoulu mukautetusti
- 2 peruskoulu
- 3 lukio
- 4 ammattikoulu
- 5 korkeakoulututkinto

**5. Jos Sinulla on ammatillinen koulutus, niin mikä:**


---



---



---



---

**6. Jos haluaisit opiskella, niin miten haluaisit opintosi suorittaa?**

- 1 oppilaitosopiskelu
- 2 työvoimakoulutus
- 3 oppisopimus
- 4 en halua opiskella
- 5 en osaa sanoa

**7. Kiinnostaako Sinua jokin tietty koulutusala?**

- 1 kyllä, mikä?: \_\_\_\_\_
- 2 ei
- 3 en osaa sanoa

**8. Haluaisitko tietää enemmän eri koulutuksista?**

- 1 kyllä, mistä?: \_\_\_\_\_
- 2 ei
- 3 en osaa sanoa

**9. Oletko suorittanut mitään seuraavista:**

- 1 hygieniapassi
- 2 tulityökortti
- 3 työturvallisuuspassi
- 4 ajokortti
- 5 atk-ajokortti
- 6 muita?: \_\_\_\_\_

**10. Mitä muuta voitaisiin järjestää, mikä edistäisi koulutustasi/työllistymistäsi?**


---



---



---



---

**II Työ ja taidot****11. Työkokemus ja työsuhteiden pituus (kuukausina)?**


---



---



---



---

**12. Atk-aidot**

ei ole                  välttävä                  hyvä

**13. Kielitaito**

1	suomi	ei ole	välttävä	hyvä
2	ruotsi	ei ole	välttävä	hyvä
3	englanti	ei ole	välttävä	hyvä
4	muu: _____		välttävä	hyvä

**14. Millaisten asioiden parissa haluisit työskennellä?****Tällä hetkellä:**


---



---



---



---

**5 vuoden päästä:**

---

---

---

---

**15. Mikä on Sinulle työssäsi tärkeää?**

---

---

---

---

**16. Millaisessa työympäristössä haluaisit työskennellä?**

---

---

---

---

**17. Mitä taitoja haluaisit oppia tai missä haluaisit itseäsi kehittää?**

---

---

---

---

**18. Miten toivoisit työharjoittelujaksosi edistävän omaa työllistymistäsi/ työuraasi?**

---

---

---

---

**III Elämäntilanne ja työura****19. Edistääkö nykyinen elämäntilanteesi työurasi kehittymistä?**

- 1 ei lainkaan
- 2 jonkin verran
- 3 keskinkertaisesti
- 4 paljon
- 5 erittäin paljon

**20. Onko elämäntavoissasi sellaisia asioita, jotka haittaavat työllistymistäsi (esim. päihteet)?**

- 1 ei lainkaan
- 2 jonkin verran
- 3 kyllä
- 4 melko paljon
- 5 erittäin paljon

**21. Mitkä asiat elämäntilanteessasi haittaavat työllistymistäsi?**

---

---

---

---

**22. Mitkä asiat elämäntilanteessasi edistävät työllistymistäsi?**

---

---

---

---

**IV Vapaa-aika****23. Miten vietät vapaa-aikaasi?****- Arkisin?**

---

---

---

---

**- Viikonloppuisin?**

---

---

---

---

**24. Mitä harrastat?**

---

---

---

---

**25. Haluaisitko aloittaa jonkin harrastuksen?**

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 en osaa sanoa

**26. Kiinnostaisiko Sinua jokin uusi harrastus, josta haluaisit tietää enemmän?**

- 1 kyllä, mikä?: \_\_\_\_\_
- 2 ei
- 3 en osaa sanoa

**V Toimeentulo****27. Miten koet tulojesi riittävän arkielämän hoitamiseen?**

- 1 erittäin hyvin
- 2 melko hyvin
- 3 ei hyvin, eikä huonosti
- 4 erittäin huonosti
- 5 en osaa sanoa

**28. Onnistuuko Sinulta virastoissa asioiminen?**

- 1 kyllä
- 2 ei

**29. Osaatko hakea Sinulle kuuluvia tukia?**

- 1 kyllä
- 2 ei

**VI Työnhakuaktiivisuus****30. Oletko tehnyt ammatinvalinta ja urasuunnittelu testejä (esim. mol.fi- sivustolla)?**

- 1 kyllä
- 2 ei

**31. Oletko seurannut työvoimatoimiston avoimia työpaikkoja?**

- 1 kyllä
- 2 ei

**32. Oletko seurannut lehti-ilmoituksia avoimista työpaikoista?**

- 1 kyllä
- 2 ei

