

## **Nuorten näkemyksiä työelämästä: odotukset, kokemukset ja haasteet**

### **Case: Porvoo Works**

Minna Manninen

Emmi Perintö

Opinnäytetyö

Liiketalouden koulutusohjelma

2012



Liiketalouden koulutusohjelma

<p><b>Tekijät</b> Minna Manninen, Emmi Perintö</p>	<p><b>Ryhmätunnus tai aloitusvuosi</b> Liipo</p>
<p><b>Raportin nimi</b> <b>NUORTEN NÄKEMYKSIÄ TYÖELÄMÄSTÄ: ODOTUKSET, KOKEMUKSET JA HAASTEET</b> <b>CASE: PORVOO WORKS</b></p>	<p><b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 60 + 30</p>
<p><b>Opettajat tai ohjaajat</b> Anette Kairikko, Johan Dromberg</p>	
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia nuorten suhtautumista työelämään, sekä millaisia odotuksia, kokemuksia ja haasteita heillä on edessään tulevaisuudessa. Casena käytössämme oli SYMBIO Living Labin Porvoo Works -tapahtuma, joka tarjosi nuorille tietoa työelämästä ja sen mahdollisuuksista erilaisten kokemuksellisten tehtävien kautta. Tapahtuma järjestettiin Porvoo Campuksella, ja sen tarkoitus on saattaa nuoret ja työelämä yhteen. Saamiemme tulosten perusteella pystytään kehittämään Porvoo Works -tapahtumaa.</p> <p>Tutkimus tehtiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena, ja se toteutettiin keväällä 2011 Porvoossa Linnankosken lukiossa. Kyselylomakkeessa oli 15 kysymystä, ja lomakkeeseen vastasi 167 toisen vuosikurssin oppilasta. Tutkimuksesta saamamme tulokset analysoimme SPSS-ohjelmalla. Opinnäytetyön teoreettisena viitekehyksenä on käytetty yleisesti ottaen nuoriin, työelämään ja sen muutoksiin sekä nuoriin työelämässä liittyvää kirjallisuutta.</p> <p>Tutkimuksessa selvisi, että hieman alle puolet lukiolaisista haluaisi opiskelemaan yliopistoon. Ammattikorkeakoulu tuli perässä toisena vaihtoehtona lukion jälkeisissä suunnitelmissa. Yli puolia nuorista huolestutti työnsaanti tulevaisuudessa, ja tuloksista kävi ilmi, että naiset olivat siitä enemmän huolissaan kuin miehet. Nuoret uskoivat sosiaali- ja terveysalalla olevan eniten töitä tarjolla, joka myös kiinnosti nuoria eniten työaloista. Nuoret pitivät palkkaa tärkeimpänä asiana työssä ja eniten heitä pelotti työttömyys. Vähän yli puolet eivät uskoneet sukupuolella olevan väliä työnhaussa ja melkein kaikilla nuorilla oli jo jonkinlaista aikaisempaa työkokemusta.</p>	
<p><b>Asiasanat</b> Nuoret, Porvoo Works -tapahtuma, Symbio Living Lab, työelämä</p>	

Degree programme in Business Management

<p><b>Authors</b> Minna Manninen, Emmi Perintö</p>	<p><b>Group or year of entry</b> Liipo</p>
<p><b>The title of thesis</b> <b>YOUNG PEOPLE'S VIEWS ON WORKING LIFE: EXPECTATIONS, EXPERIENCES AND CHALLENGES</b></p>	<p><b>Number of pages and appendices</b> 60 + 30</p>
<p><b>Supervisor(s)</b> Anette Kairikko, Johan Dromberg</p>	
<p>The purpose of this thesis was to explore young people's attitudes towards working life, and to find out what kind of expectations, experiences and challenges they have concerning the future. In this study the case was the Porvoo Works event arranged by Symbio Living Lab, an occasion offering knowledge of working life and its opportunities by different kinds of assignments. The event was held on Porvoo Campus, and the main purpose was to make working life and young people meet. Based on the results obtained from the survey, it is possible to further improve the Porvoo Works event in future.</p> <p>The research was carried out as a quantitative survey and it was conducted in the spring of 2011 in Linnankosken lukio a senior high school located in Porvoo. The questionnaire comprised 15 questions and 167 students took part in the survey. The results were analyzed with the SPSS program.</p> <p>The theoretical framework was based on literature on young people, working life and the changes of working life, as well as young people in working life.</p> <p>The research reveals that a little more than half of the respondents would like to study at a university and their second choice of study after senior high school is a university of applied sciences. More than half of the students were worried about finding a job in the future, and the results reveal that female students were more worried about it than male students. The young students believe that there will be most job places in health and social care, and these fields also interest most of the respondents. In general young people think that the salary is the most important thing at work, and they were most afraid of unemployment. More than half of them did not believe that gender was related to getting a job and almost everyone had some kind of earlier work experience.</p>	
<p><b>Key words</b> Porvoo Works event, Symbio Living Lab, working life, young people</p>	

# Sisällys

1	Johdanto .....	1
1.1	Tutkimusongelma.....	2
1.2	Tutkimuksen tavoitteet ja merkitys .....	3
1.3	Aiemmat tutkimukset.....	5
2	Symbio Living Lab .....	8
2.1	Porvoo Works.....	9
2.2	Nuoret ja työelämä Porvoo Worksissa.....	9
3	Nuoret tänä päivänä.....	11
3.1	Trendit ja asenteet .....	12
3.2	Koulutus .....	13
4	Työelämä sekä sen muutokset .....	15
4.1	Työelämän historia ja kehitys.....	15
4.2	Muuttuva työelämä.....	17
4.2.1	Tasa-arvo .....	18
4.2.2	Työhyvinvointi.....	19
4.2.3	Haasteet ja odotukset .....	19
4.3	X, Y ja Z-sukupolvet.....	20
5	Nuoret työelämässä.....	23
5.1	Nuorten työllistyminen .....	23
5.2	Nuorisotyöttömyys ja syrjäytyminen.....	24
5.3	Nuorten asenteet työhön sekä työttömyyteen .....	26
5.4	Työllisyyden edistäminen .....	27
6	Tutkimusmenetelmä .....	29
6.1	Tutkimuksen toteutus .....	31
6.2	Kyselylomakkeen laatiminen.....	32
6.3	Validiteetti ja reliabiliteetti.....	33
7	Tulokset ja analysointi .....	36
7.1	Taustakysymykset.....	36
7.2	Tulevaisuuden työnsaanti.....	38
7.3	Tulevaisuuden työalat .....	39

7.4	Tärkeimmät ja pelottavimmat asiat työelämässä sekä sukupuolen vaikutus.....	42
7.5	Työkokemus.....	45
7.6	Työnkuva ja tiedon hankinta.....	47
7.7	Unelmatyö sekä muut ajatukset liittyen työelämään .....	51
8	Johtopäätökset.....	53
8.1	Kehitysideat.....	55
8.2	Jatkotutkimukset.....	58
8.3	Oman oppimisen reflektointi.....	59
	Lähteet .....	61
	Liitteet.....	68
	Liite 1. Kyselylomake.....	68
	Liite 2. Saatekirje .....	70
	Liite 3. Avoimet vastaukset.....	71

# 1 Johdanto

Nuoret työelämässä ja nuorten siirtyminen työelämään ovat aiheita, jotka koskettavat jossain vaiheessa lähes jokaista. Aiheesta on tehty monia tutkimuksia ja on todettu, että nuoret kokevat työelämän pelottavaksi. Nykyaikana nuorten siirtyminen työelämään on muuttunut aiempaa haastavammaksi, sillä työelämä on muuttunut entistä vaativammaksi koulutuksen ja osaamisen suhteen. Nuoriin kohdistuvien koulutusvaatimusten kiristyessä koulutuksen kesken jättäneet nuoret ovat entistä suuremmassa vaarassa syrjäytyä työmarkkinoilta.

Opinnäytetyömme on tutkimustyyppinen opinnäytetyö, jossa tutkimusmenetelmänä olemme käyttäneet kvantitatiivista menetelmää. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Symbio Living Lab -hanke ja opinnäytetyö liittyy Porvoo Works -tapahtumaan, joka järjestettiin Porvoo Campuksella ensimmäisen kerran keväällä 2011. Tapahtuman tarkoituksena on saattaa työelämä ja nuoret yhteen.

Aiemmissä tutkimuksissa on käynyt ilmi, että nuoret ympäri Suomen pelkäävät työelämää ja työelämän katsotaan olevan liian irrallaan koulumaailmasta. Tavoitteenamme tässä opinnäytetyössä oli selvittää millaisia näkemyksiä porvooolaisilla nuorilla on työelämää kohtaan ja millaisia odotuksia, kokemuksia ja haasteita heillä on edessään, ja tukevatko nämä näkemykset aiempien tutkimusten tuloksia. Saamiemme tulosten perusteella tarkoituksena on kehittää Porvoo Works -tapahtumaa, sekä hälventää nuorten ennakkoluuloja työelämää kohtaan.

Raportissamme kerromme Symbio Living Lab -hankkeesta sekä siihen liittyvästä Porvoo Works -tapahtumasta. Lisäksi opinnäytetyömme sisältää teoriaa nuorista tänä päivänä, koulutuksesta, työelämän historiasta ja muutoksista sekä nuorista työelämässä.

Tutkimusongelmana tutkimuksessamme oli ”millaisia näkemyksiä nuorilla on työelämästä?”. Alaongelmina tutkimuksessamme on ”millaisia aikaisempia kokemuksia nuorilla on työelämästä?”, ”millaisia haasteita työelämä voisi tuoda tulevaisuudessa?” sekä ”millaisia odotuksia nuorilla on työelämää kohtaan”.

Tutkimuksessamme kohderyhmänä olivat Porvoon Linnankosken lukion toisen vuosikurssin opiskelijat. Laadimme heille kyselylomakkeen, jossa kysyimme heiltä muun muassa työelämään liittyvistä odotuksista ja peloista, työkokemuksista, työelämän tiedonhankinnasta ja unelmatyöstä.

## 1.1 Tutkimusongelma

Tutkimusongelma voidaan määritellä yhtenä tai useampana kysymyksenä, joihin haetaan opinnäytetyöllä vastauksia. Tutkimusongelma on opinnäytetyön lähtökohta, jonka avulla opinnäytetyötä ruvetaan rakentamaan ongelman ympärille. (Kajaanin ammattikorkeakoulu.)

Tutkimusongelman määrittely on tärkeää ja se pitää tehdä erittäin tarkasti. Näin siitä saadaan mahdollisimman paljon hyötyä sekä tietoa irti tutkimuksesta. Tutkimusongelma on myös tärkeä rajata, ettei se karkaa liian laajaksi. (Saukkonen 2006.) Tutkimusongelman määrittely antaa tutkimuksen tekijälle ohjeet, mitä oikeastaan ollaan tutkimassa ja se helpottaa työtä pitämällä sen oikealla tiellä (KvaliMOTV 2006).

Tutkimusongelmamme opinnäytetyössämme on ”millaisia näkemyksiä nuorilla on työelämästä?”. Alaongelmina käsittelemme seuraavia kysymyksiä: ”Millaisia aikaisempia kokemuksia nuorilla on työelämästä?”, ”millaisia haasteita työelämä voisi tuoda tulevaisuudessa?” sekä ”millaisia odotuksia nuorilla on työelämää kohtaan”. Näiden kysymysten perusteella pääsemme työstämään kyselylomaketta porvooolaisille lukiolaisille.

Tavoitteenamme on saada aikaiseksi selkeä ja helppolukuinen kyselylomake, jonka avulla saamme riittävästi tietoa aloittaaksemme opinnäytetyömme kirjoittamisen ja analysoinnin. Lisäksi tavoitteenamme on kerätä tietoa yleisesti työelämästä, lyhyesti sen historiasta, työhyvinvoinnista, sen muutoksista ja nuorista tänä päivänä yleisesti sekä nuorista työelämässä. Haluamme selvittää lukioikäisten mielipiteitä ja ajatuksia heillä edessään olevasta työelämästä.

## 1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja merkitys

Tekemämme tutkimuksen tavoitteena oli saada selville porvoolaisten lukiolaisten näkemyksiä, kokemuksia ja heidän mielikuviaan haasteista tulevaisuuden työelämästä. Teimme kyselytutkimuksen Linnankosken lukion toisen vuosikurssin opiskelijoille, ja kyselyymme vastasikin 167 oppilasta. Halusimme myös selvittää tyttöjen ja poikien välisiä mielipide-eroja.

Tutkimuksella on iso merkitys, koska sillä pystyy mahdollisesti muuttamaan ja kehittämään Porvoossa vuosittain järjestettävää Porvoo Works -tapahtumaa. Tapahtuman kehittäminen on tärkeää, sillä ajat muuttuvat ja samalla myös työelämä ja koulutuksen rakenne muuttuu. Tutkimuksellamme haimme myös vahvistusta esillä olleisiin käsityksiin nuorten peloista työelämää kohtaan. Tarkoituksemme oli saada selville minkälaisia samanlaisia ja erilaisia ajatuksia porvoolaisilla nuorilla on työelämästä ja siihen siirtymisestä.

Opinnäytetyössämme käsittelemme erilaisia käsitteitä, joita olemme hieman avanneet tähän kappaleeseen. Valitsimme mielestämme tärkeimmät käsitteet, mutta loput tärkeistä käsitteistä jatkuu tutkimusmenetelmien puolella, kuten esimerkiksi kvantitatiivinen tutkimus. Mielestämme on tärkeää, että lukija ymmärtää käyttämämme termit, jotta lukeminen olisi luonnollisempaa sekä sujuvaa.

**Kyselylomake.** Kyselyn ja kyselylomakkeen onnistuminen edellyttävät ennen kaikkea sitä, että tutkija ottaa huomioon vastaajien ajan, taidot ja halun vastata kyselyyn. Lomaketta pitää suunnitella huolella sekä testata, jotta tutkimusta voitaisiin pitää onnistuneena. Lomakkeen tulee olla kohtuullisen pituinen ja ulkoasun tulee olla selkeä. (Kvantti-MOTV 2010.)

**Muuttuva työelämä.** Suomalaiseen muuttuvaan työelämään kuuluu monimuotoisuus, sillä yhä useammasta maasta tulee maahanmuuttajia ja näin ollen uusia kansallisuuksia, uskontoja sekä ajatussuuntia Suomeen. Työelämässä on myös eri-ikäisiä sekä eri elämänvaiheissa olevia ihmisiä, ja näihin muutoksiin on sopeuduttava, vaikka ne saattavat-



kin tuoda uudenlaisia haasteita työpaikoille. Kehitys ja erilaiset muutokset vaikuttavat työelämän laatuun ja samalla ihmisten hyvinvointiin työssä. (Työterveyslaitos 2012.)

**Porvoo Works** on viisipäiväinen tapahtuma, joka on järjestetty Porvoo Campuksella kahtena vuotena vuodesta 2011 alkaen. Se on osa Symbio Living Lab hanketta, ja sen tarkoituksena on vähentää nuorten ennakkoluuloja työelämästä. Porvoo Works -tapahtumassa on mukana Porvoon Linnankosken lukion, Borgå Gymnasiumin ja Campuksen opiskelijoita, henkilökuntaa sekä muutamia yrittäjiä. (Metsälä 2011, 3-5.)

**Symbio Living Lab** on kolme vuotta kestävä ESR-osarahoitettu hanke, joka on käynnistynyt syyskuussa 2009. Sen tarkoituksena on ottaa käyttäjät mukaan tutkimus- ja kehittämistoimintaan, jonka tuloksena tulee syntymään alueen asukkaiden hyvinvointia edistäviä palveluja. (Osaamisfoorumi 2010.)

**Syrjäytymisen** voidaan sanoa Svedbergin (1994, teoksessa Johansson & Vuori 1999, 4-5) mukaan tarkoittavan työmarkkinoilta syrjäytymistä. Syrjäytymisvaarassa voidaan sanoa olevan työnhakuun välinpitämättömästi suhtautuvat, epäonnistuneet koulutuksen etenemisessä ja toimeentulotuen avulla elävät ihmiset. Työttömyyden lisäksi heillä on muitakin merkkejä syrjäytymiskehityksen alkamisesta, jonkin asian epäonnistumisesta tai he ovat voimakkaasti riippuvaisia viranomaisten avusta elämässään.

**Työhyvinvoinnilla** tarkoitetaan sitä, että työ on mielekästä ja turvallista, sekä tapahtuu sellaisessa työympäristössä, joka on terveyttä edistävää sekä työuraa tukevaa. Myös hyvä työyhteisö kuuluu tähän käsitteeseen mukaan. (Työterveyslaitos 2011.) Työhyvinvoinnin voidaan sanoa rakentuvan monesta tekijästä, joita ovat muun muassa työntekijän terveys, jaksaminen, työpaikan turvallisuus, työn hyvä hallinta, työilmapiiri sekä johtaminen (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012).

**X-, Y- ja Z-sukupolvet.** X-sukupolvella tarkoitetaan niitä ihmisiä, jotka ovat syntyneet vuosien 1960- ja 1980 välillä (Suutarinen & Vesterinen 2011, 19).

Sukupolvi Y:hyn kuuluvat taas ikäluokat, jotka ovat syntyneet 1982-1995 -vuosien välillä (Fennia 2011). Z-sukupolvi on syntynyt 1990- luvun lopulla ja 2000- luvun alkupuolella (Turva, Chelbi 2012).

### 1.3 Aiemmat tutkimukset

Tarkastelimme kolmea eri tutkimusta, joissa on pyritty selvittämään melko samanlaisia asioita kuin omassa opinnäytetyössämme. Kuluttajakansalaiset tulevat -tutkimuksen pohjalta halusimme omassa työssämme selvittää miten työelämän muutospaineet näkyvät nimenomaan porvoolaisten nuorten asenteissa työelämää kohtaan ja onko heissä havaittavissa samankaltaisia ajatusmalleja. Nuorten arvot ja elämä -tutkimuksessa käsiteltiin muun muassa koulutusta ja sitä, näkevätkö nuoret työelämän pelottavana paikkana ja miten tulevaisuuden näkymät vaikuttavat nuorten asenteisiin. Näistä seikoista olimme kiinnostuneita myös omassa tutkimuksessamme. Nuoret ja ammatinvalinta 2011 -tutkimuksessa sen sijaan ympäri Suomen olevilta vastaajilta kysyttiin esimerkiksi mitkä asiat ovat tärkeitä työssä ja millaiset alat nuoria kiinnostavat. Omassa tutkimuksessamme halusimme selvittää, pätevätkö samat asiat myös porvoolaisten nuorten kohdalla.

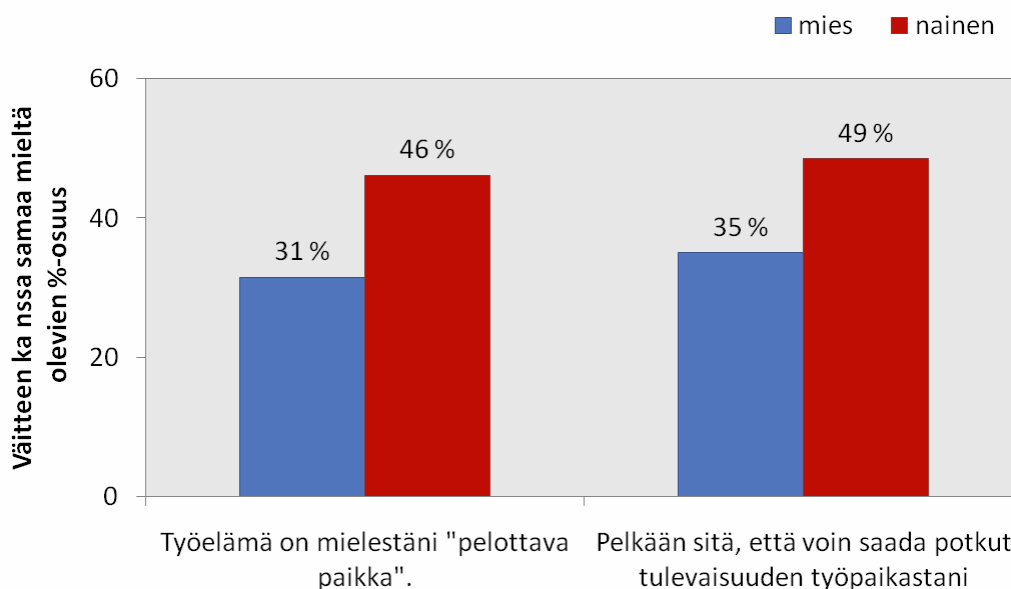
Kuluttajakansalaiset tulevat -raportissa kerrotaan kuinka työelämän muutospaineet si-  
joittuvat juurikin 2010-luvun työmarkkinoille ja kuinka niin sanottu kuluttaja-asenne rantautuu uusille elämän osa-alueille, mukaan lukien työelämä. Tutkimuksessa kerrotaan kuinka työpaikan saaminen ei enää tänä päivänä johda automaattisesti pitkäkestoiseen lojaalisuuteen työnantajaa kohtaan, eikä työpaikkaa oteta perinteiseen tapaan osaksi omaa identiteettiä. (Halava & Pantzar 2010, 23.)

Työelämän haasteena on tunnistaa käytännöt, jotka tekevät työnteosta jokseenkin tylsää ja laimeaa ja jota työntekijä sietää vain olemalla henkisesti poissa työtilanteesta. Aikaisempiin sukupolviin verrattuna tämän päivän nuoret työntekijät saattavat vaikuttaa paljon lyhytjänteisimmiltä. Toisaalta taas tuottajakansalaisten näkökulmasta nykynuorten sitoumukset kertovat heidän kyvystään sitoutua itselleen merkityksellisiin projekteihin. (Halava & Pantzar 2010, 50.)

Nuorten arvot ja elämä -tutkimuksessa tutkittiin 15-21-vuotiaita nuoria koko Suomen alueelta. Tutkimuksen lähtökohtana oli selvittää, miten lamauttaminen on vaikuttanut nuorten tulevaisuudenuskoon. Tutkimuksen pohjalta selvisi, että suomalaisten nuorten mielestä Suomessa hyvää ovat muun muassa koulutus, terveydenhuolto, luonto, turval-

lisuus ja sosiaaliturva. Sen sijaan huonoina asioina nostettiin esille maahanmuutto, sosiaaliturvan hyväksikäyttö, korkeat elinkustannukset, ilmasto sekä se, että Suomi on kilpailuyhteiskunta. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2009.)

Vastaajien mielestä Suomen tulevaisuus näyttää valoisalta ja 70 prosenttia oli sitä mieltä, että median antama kuva Suomen taloudellisesta tilanteesta on liian synkkä. Nuorista naisista 75 prosenttia koki elämänsä olevan stressaavaa ja miehistä vastaava luku oli 64 prosenttia. Tulevaisuuden työelämään suurin osa nuorista suhtautui erittäin positiivisesti ja alle puolet vastaajista piti työelämää pelottavana paikkana. Myös potkujen saaminen tulevaisuudessa pelotti suurta osaa nuorista. Nämä asiat tulevat ilmi kuvioista 1. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2009.)



Kuvio 1. Tulevaisuus ja työelämä (Taloudellinen tiedotustoimisto 2009.)

Nuoret ja ammatinvalinta 2011 -tutkimuksen toteuttivat Taloudellinen tiedotustoimisto yhdessä Fountain Parkin kanssa. Kyselyyn vastasi yhteensä 1559 yläaste- sekä lukioikäistä nuorta, joista 53,3 prosenttia oli tyttöjä. Uudeltamaalta vastaajia oli 179 kpl. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2011, 1.)

Kyselyyn vastanneiden mielestä tärkeimpiä asioita työelämässä olivat palkka, kiinnostavuus ja mielekkyys, perhe, kaverit ja vapaa-aika, menestys ja työkaverit. Eniten tietoa työelämästä vastaajat kokivat saavansa TET-jaksoilta, opinto-ohjaajilta, sekä kotoa ja

kavereilta. Myös Internetin merkitys tiedonlähteenä oli nuorten keskuudessa suuri. Nuoret olivat kiinnostuneita saamaan tietoutta työpaikoista ja eri aloista muiltakin opettajilta, esittelytilaisuuksista sekä vierailuista työpaikoille. Nuorten mielestä myös työvoimatoimisto tarjoaa haluttua vähemmän tietoa. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2011, 6-8.)

Kiinnostavimmat ammatit Nuoret ja ammatinvalinta kyselyssä olivat tyttöjen mielestä terveys- ja hoitoala, sekä matkailu- ja ravintola-ala. Poikia kiinnosti eniten autoala, terveys- ja hoitoala, rakennusala, sekä erilaiset teollisuuden alat. Tutkimuksessa selvisi myös, että nuoret ymmärtävät hyvin koulutuksen tärkeyden merkityksen työelämää ajatellen. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2011, 11-15.)

## 2 Symbio Living Lab

Living Lab on käyttäjälähtöistä tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoimintaa, jota on tarkoitettu toteuttaa yhdessä loppukäyttäjien sekä muiden asiantuntijoiden kanssa tosielämän luomissa ympäristöissä käyttäen avoimen innovaation periaatteita. Käytännössä kuitenkin Living Lab -toiminnalle on yhtä monta määritelmää kuin on toimijoitakin. Ammattikorkeakouluissa Living Lab -toiminta mahdollistaa ammattikorkeakoulujen perustehtävien yhdistämisen: opetuksen, tutkimuksen ja aluekehityksen. Living Lab -toiminnassa korostuvat ennen kaikkea avoimuus sekä verkostoituminen. Yksittäisen Living Labin tavoitteena on myös luoda oma verkostonsa alueen kehittäjätahojen kanssa. Tämän verkoston tarkoituksena on luoda toimintaedellytykset Living Lab -toiminnalle. On tärkeää tarjota hyödyntäjille houkuttelevia Living Labin tarjoamia palveluita sekä löydettävä oikeat kehittäjät ja muut toimijat kullekin toimeksiannolle. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2012, 9-10.)

Porvoon Symbio Living Lab -hanke käynnistyi 1.9.2009 kolmivuotisena ESR-osarahoitteisena hankkeena, jonka lähtökohtana oli käyttäjien ottaminen mukaan tutkimus- ja kehittämistoimintaan. Tämän tarkoituksena oli synnyttää hyvinvointia edistäviä palveluita alueen asukkaille. Projekti aloitettiin kartoittamalla lasten ja nuorten hyvinvointiin liittyviä tarpeita ja tutkimalla heidän päivittäistä elämäänsä. Innovaatioiden kehittämisessä yhteistyötä tekevät asukkaat, julkiset toimijat, yrittäjät, tutkijat sekä opiskelijat. (Osaamisfoorumi 2010.)

Hankkeessa HAAGA-HELIA sekä Laurea toimivat niin sanottuina välittäjäorganisaatioina, joiden tehtävänä on koota erillään olevat toimijat yhteen ja rakentaa omalla tutkimus- ja kehittämistyöosaamisellaan kulttuuri- ja hyvinvointipalvelujen kehitysalusta eli Living Lab. Hankkeen tarkoituksena on myös kehittää oppimismenetelmiä, joiden avulla on tarkoitus vahvistaa liiketoiminta-, hyvinvointi- ja kulttuuriosaamista. Projektin kohderyhmänä toimivat luovan toimialan, hyvinvointi- ja matkailualan yrittäjistä sekä kolmannen sektorin kulttuuri- ja hyvinvointialan organisaatioiden edustajista ja taiteilijoista koostuva ryhmä. Välillisenä kohderyhmänä voidaan mainita ammattikorkeakoulujen opettajat sekä opiskelijat, kehittämisorganisaatioiden ja kuntien edustajat sekä alueen asukkaat, lapset ja nuoret. (RR-tietopalvelu.)

## 2.1 Porvoo Works

Porvoo Works -tapahtuma järjestettiin ensimmäisen kerran Porvoo Campuksella 7-11.3.2011 osana SYMBIO Living Lab -hanketta. Tapahtumaan osallistuivat Porvoon Linnankosken lukion, Borgå Gymnasiumin ja Porvoo Campuksen opiskelijoita, henkilökuntaa sekä muutamia yrittäjiä. Lähtökohtana tapahtuman järjestämiselle oli median ja yritysten tutkimuksissa esiin noussut seikka, etteivät työelämän edustajien ja nuorten ajatusmaailmat kohtaa. Tapahtuman ideana oli pyrkiä vähentämään nuorten ennakkoluuloja ja pelkoja työelämää kohtaan. Tähän tavoitteeseen pyrittiin elämyksellisten ja kokemuksellisten keinojen kautta ilman perinteisiä asiantuntijaluentoja. Jokaisella päivällä oli oma teemansa, joka koostui Itä-Uudenmaan eri yrittäjien ja organisaatioiden rakentamasta päiväkohtaisesta ohjelmasta. Jokainen vieras sai itse valmistella omannäköisen infopisteensä ja kertoa omasta alastaan. Ohjelmassa oli muun muassa Zumbaa, yrittäjäystarinoita sekä työpaikkahaastattelusimulaattori. (Metsälä 2011, 3-5.)

Tapahtumassa jokaiselle viidelle päivälle oli järjestetty oma teema, joissa Itä-Uudenmaan eri alojen yrittäjistä koostunut verkosto oli mukana. Yrittäjät tulivat eri aloilta ja jokainen tapahtumaan osallistunut vieras valmisteli oman esityksen tai infopisteen. Päivän ohjelma koostui pääosin näiden yrittäjien ja toimijoiden esityksistä sekä opiskelijoiden kehittämistä ohjelmapisteistä. (Metsälä 2011, 4-5.)

Toisen kerran Porvoo Works järjestettiin Campuksella 5-13.3.2012. Vuoden 2012 ohjelma koostui melko samanlaisesta ohjelmasta kuin edellinenkin vuosi. Tarjolla oli ammattisuihku, luentoja sekä apua miten kirjoitetaan hyvä työhakemus ja miten työhaastattelutilanteessa toimitaan. (Porvoo Works 2012.)

## 2.2 Nuoret ja työelämä Porvoo Worksissa

Porvoo Worksin ajatuksena oli koota tulevaisuuden työntekijät, oppilaitokset ja yrittäjät tutustumaan toisiinsa ja eri työaloihin hausalla tavalla. Yrittäjät esittelivät omia ammattejaan, joiden kautta nuoret saivat tietoa eri ammanteista, ammattiliitoista sekä ammatinvalinnasta, joka heillä on edessään. Oppiminen ja tiedon saaminen oli toteutettu tavalla, jossa opiskelijat saivat itse kokea erilaisia työelämän tilanteita, kuten työhaastatteluja ja työhakemuksen valmistelua. (Othman 2012, 4-5.)

Hauskan ja toiminnallisen mallin kautta pyrittiin vähentämään ennakkoluuloja, joita nuoret kokevat työelämää kohtaan. Nuoret pääsivät itse osallistumaan tilanteisiin ja tekemään oikeita työelämään liittyviä asioita hausalla tavalla. Tapahtuman yksi tarkoituksista oli, että kun nuoret itse pääsevät tutustumaan heidän mahdollisiin tulevaisuuden työnantajoihinsa, ei työelämä tuntuisi opiskeluiden jälkeen enää niin pelottavalta. (Othman 2012, 4-5.)

### 3 Nuoret tänä päivänä

Myllyniemen (2009, 118-119) tutkimuksessa selviää, että valtaosa nuorista vaikuttaa pääasiassa melko tyytyväiseltä omaan elämäänsä. Kaikkein tyytyväisimpiä nuoret ovat terveydentilaansa ja ihmissuhteisiinsa. Tyytymättömmimpiä nuoret ovat nykyaikana taloudelliseen tilanteeseensa. Myös tyytyväisyys vapaa-aikaa kohtaan on laskenut reilun kymmenen vuoden aikana. Kokonaisuutena nuoret ovat kuitenkin tyytyväisempiä elämäänsä kuin 90-luvun lopulla.

Nuorten arvot ja elämä -tutkimuksen mukaan lähes puolet nuorista pitää elämäänsä onnellisena, ja olonsa melko turvalliseksi ja huolettomaksi tuntee 41 prosenttia kyselyyn vastanneista. Sen sijaan 35 prosenttia vastaajista tunsu olonsa yksinäiseksi ja 45 prosenttia tunsu olonsa masentuneeksi ja ahdistuneeksi. Kiire ja stressi tuntuvat olevan nuorille melko yleistä. Lähes puolet kyselyyn vastanneista nuorista pitää elämäänsä melko kiireisenä ja stressaavana. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2009.)

Erilaiset pelot tulevaisuutta kohtaan ovat melko yleisiä nuorten ja etenkin lukioikäisten keskuudessa, ja ne ovatkin lisääntyneet viimeisen kymmenen vuoden aikana. Tänä päivänä nuoret pelkäävät eniten rahattomuutta, läheisen ihmisen menettämistä ja työttömyyttä. Myös se, että ei pärjää tulevaisuudessa on monen nuoren suurin huolenaie. Vain joka seitsemäs kyselyyn vastanneesta nuoresta ei kokenut minkäänlaista pelkoa tulevaisuuttaan kohtaan. (Nyholm 2011, 1-2.)

Pelkojen lisäksi nuorilla on paljon odotuksia tulevaisuutensa suhteen. Suurin osa nuorten odotuksista on melko realistisia ja maltillisia. Melkein kolme neljäsosaa odotti tulevaisuudeltaan mielenkiintoista ammattia, 71 prosenttia vastanneista asuntoa ja 63 prosenttia kumppanin löytämistä. Sen sijaan julkisuuden ja kuuluisuuden tavoittelu ei kiinnostanut juurikaan nuoria, ja neljä prosenttia vastanneista ei odota tulevaisuudeltaan mitään. (Nyholm 2011, 6.)

Nuorten aikuistumisprosessi on viime aikoina kehittynyt merkittävästi ja heistä tulee jo lapsena merkittäviä kuluttajia. Taloudellinen itsenäisyys on nuorille kuitenkin mahdollista vasta useiden vuosien opiskeluiden jälkeen. Nuorten syrjäytyminen on myös mer-



kittävä ongelma, jonka hoitoon ja ennaltaehkäisyyn vaadittavat rahat ovat vuosien mitaan nousseet selvästi. (Haapala 2009, 1.)

Vuonna 2010 15-29-vuotiaita syrjäytyneitä nuoria oli yhteensä noin 51 300. Tämä luku on noin 5 prosenttia kaikista tämänikäisistä nuorista. Syrjäytyneistä nuorista työttömiä työnhakijoita oli yhteensä 18 800 ja muita työvoiman ulkopuolisia nuoria 32 500. Syrjäytyneiksi voidaan luokitella sellaiset työvoiman ja opiskelun ulkopuoliset nuoret, joilla ei ole peruskoulun lisäksi mitään muuta koulutusta. Ensisijaiseksi keinoksi ehkäistä syrjäytymistä ja nostaa nuoria takaisin työelämän pariin on koulutus. Mitä kauemmin nuori on syrjäytynyt, sitä pienemmäksi koulutuksen suorittamisen todennäköisyys muuttuu. Suomen syrjäytyneistä nuorista lähes neljännes on maahanmuuttotaustaisia. Syrjäytymisen katsotaan siis olevan läheisesti maahanmuuttoon ja kotouttamiseen liittyvä ongelma. Syrjäytyneiden osuus kaikista 15-29-vuotiaista on vaihdellut 1990-luvun alun lähes yhdeksästä prosentista nykyiseen viiteen. (Myrskylä 2012, 1.)

### **3.1 Trendit ja asenteet**

Nykyajan megatrendejä ovat muun muassa globalisaatio, verkostoituminen, kestävä kehitys, uuden teknologian kehitys, individualismi, yhteisöllisyyden kaipuu, mukavuudenhalu, kiireen tunne, nopeus ja reaaliaikaisuus, joustavuus ja säätelyn purkautuminen. Nämä trendit näkyvät myös tämän päivän nuorten käyttäytymisessä. Esimerkiksi kuluttamisessa megatrendit näkyvät monin eri tavoin. Esimerkiksi individualisoituminen, teknologia ja verkostoituminen näkyvät voimistuneena haluna vaikuttaa asioihin. Merkittävä trendi on, että arvojen ja asenteiden muutokset näkyvät, mutta muuttuvat hitaasti käytännöksi. (Kuudes kerros 2009, 18-19.)

Nuorten arvot ja elämä -tutkimuksessa käy ilmi, että nuoret ovat kiinnostuneita vaikuttamaan asioihin ja lähes puolet vastanneista pitääkin äänestämistä erittäin tärkeänä asiana, mutta sen sijaan 31 prosenttia vastanneista politiikka ei kiinnosta lainkaan. Myös ympäristöasiat ovat monelle nuorelle tärkeitä. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2009.)

## 3.2 Koulutus

Suomen koulutusjärjestelmä ryhmitellään eri koulutusasteisiin ja kullekin koulutukselle määritellään tavoitteet koulutussektorin lainsäädännössä. Suomen koulutusjärjestelmä koostuu seuraavista:

- Yhdeksänvuotisesta yleissivistävästä perusopetuksesta, jota ennen lapsilla on oikeus osallistua vuoden kestävään perusopetukseen.
- Peruskoulun jälkeen tulevasta koulutuksesta, joka pitää sisällään ammatillisen koulutuksen ja lukiokoulutuksen.
- Korkea-asteen koulutuksesta, jota on tarjolla ammattikorkeakouluissa sekä yliopistoissa.

Lisäksi Suomessa on tarjolla aikuiskoulutusta kaikilla eri asteilla. (Opetus- ja kulttuuriministeriö.)

Vuonna 2011 Suomen ammattikorkeakouluissa suoritettiin yhteensä 22 900 tutkintoa. Määrä on 4,6 prosenttia enemmän kuin vuonna 2010. Eniten ammattikorkeakoulututkintoja suoritettiin sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla sekä tekniikan ja liikenteen alalla. Naisten osuus vuonna 2011 suoritetuista tutkinnoista oli 63 prosenttia. Ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja sen sijaan suoritettiin yhteensä 1 500, joista naisten osuus oli 66 prosenttia. (Tilastokeskus 2012.)

Yliopistoissa tutkintoja suoritettiin vuonna 2011 28 500 kpl, joka on 2 prosenttia vähemmän kuin edellisellä vuonna. Näistä suoritetuista tutkinnoista 13 400 oli alempia korkeakoulututkintoja ja 12 700 oli ylempiä korkeakoulututkintoja. Tohtorintutkintoja suoritettiin yhteensä 1 650 kpl. Kaikista yliopistotutkinnoista 60 prosenttia oli naisten suorittamia. (Tilastokeskus 2012.)

Nuoret Helsingissä (2011, 6-9.) tutkimuksen mukaan lukiolaisista 27 prosenttia ei osannut sanoa, minne he aikovat suunnata lukio-opintojen jälkeen. Joka yhdeksäs lukiolaisista on suunnittelut jättävänsä opintonsa lukion jälkeen, kun taas osa aikoo suorittaa useamman kuin yhden tutkinnon lukion jälkeen. Tutkimukseen vastanneiden

kesken 15 prosentilla korkein suunniteltu koulutus on toisen asteen ammatillinen oppilaitos, 17 prosentilla ammattikorkeakoulu ja 57 prosenttia vastaajista aikoi pyrkiä yliopistoon. Toisen asteen ammatillista tutkintoa suunnittelevat eivät juuri välitä koulunkäynnistä ja mieltävät koulumenestyksensä varsin huonoksi, kun taas yliopistoon pyrkimistä suunnittelevilla koulunkäynti on mielekästä ja he menestyvätkin koulussa hyvin. Tutkimuksessa selvisi kuitenkin, että kymmenessä vuodessa lukiolaisten ilmoittamissa suunnitelmissa koulutusta jatkamattomien osuus on kasvanut jonkin verran. Ammatillinen peruskoulutus on saavuttanut kymmenessä vuodessa suurempaa suosiota, kun taas yliopistohalukkuus on selvästi vähentynyt.

Koulutus on nykyaikana melkein pä työnsaannin ehto ja tämän nuoret ovatkin hyvin ymmärtäneet. Sen sijaan kuitenkin nuorten usko jatkuvan kouluttautumisen tarpeellisuuteen työelämässä pysymisen kannalta on vähentynyt viime vuosina. (Tuppurainen 2010.)

## 4 Työelämä sekä sen muutokset

Työelämä on viime vuosikymmenten aikana kokenut isoja rakennemuutoksia ja työelämä muuttuu jatkuvasti. Uuden teknologian, globalisaation ja uusien sukupolvien mukaantulo vaikuttaa jatkuvasti työelämän kehitykseen, sekä tuo uusia haasteita. Monimuotoisuus on merkittävä osa muuttuvaa suomalaista työelämää. Johtamalla ja kehittämällä työyhteisön monimuotoisuutta voidaan hyödyntää henkilöstön erilaisia voimavaroja. Myös työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu ja tasapuolinen johtaminen lisäävät työssä jaksamista. (Työterveyslaitos 2012.)

### 4.1 Työelämän historia ja kehitys

Niin Suomessa kuin muuallakin maailmassa on koettu erilaisia rakennemuutoksia vuosikymmenten aikana. Ennen toista maailmansotaa noin 1940-luvulla Suomen talous oli kiinni hyvinkin paljon metsätaloudesta, jolloin suuri osa vientituloista saatiin puu- ja paperiteollisuuden tuotteista. (Pärnänen & Okkonen 2009, 45.)

1950-luvun alussa noin puolet suomalaisista toimivat maa- ja metsätalouden työpaikoissa (Pärnänen & Okkonen 2009, 43). Maatilat olivat useimmiten pieniä perheviljelmiä ja karjanhoito oli myös tärkeässä asemassa. Naisten asemaa työelämässä ei tunnustettu helposti ja vallitsevan sukupuolijärjestyksen mukaisesti miehen katsottiin olevan perheen elättäjä. Vain karjaa hoitavat vaimot katsottiin ja hyväksyttiin tekevän todellista palkallista työtä ja heidän luettiin kuuluvan työvoimaan. (Pärnänen & Okkonen 2009, 19.)

Rakennusala kasvoi 1950-luvulla nopeasti toisen maailmansodan jälkeen, kun tuhoutuneiden rakennusten tilalle alettiin rakentaa uusia rakennuksia valtion tuella (Pärnänen & Okkonen 2009, 49).

1960-luvun lopulla Suomessa voidaan katsoa tapahtuneen suuri ja nopeahko rakennemuutos. Tänä aikana siirryttiin maaseudulta kaupunkiin, jolloin Suomi koki teollistumisen ja työpaikat vaihtuivat pelloilta tehtaisiin. Teollisuus ei noussut missään vaiheessa tärkeimmäksi elinkeinoksi, vaan palveluala jakoi tämän paikan teollisuuden kanssa.

Näin ollen voidaan sanoa, että maatalousyhteiskunnasta siirryttiin suoraan palveluvaltaiseen yhteiskuntaan. (Pärnänen & Okkonen 2009, 17.) 1960-luvun pari ensimmäistä vuotta maatalous työllisti naisista melkein 60 prosenttia ja vuoteen 1975 asti noin puolet (Pärnänen & Okkonen 2009, 45).

Suomessa työllistyminen muille aloille oli vaikeaa ja tilojen hoidosta ei saanut riittävää toimeentuloa, joten 1960- ja 1970-luvuilla alkoi muuttoliike Ruotsiin. Noin 400 000 suomalaisen arvioitiin muuttaneen pois Suomesta työnperässä Ruotsiin 1970-luvun puolivälissä. (Pärnänen & Okkonen 2009, 47.)

Teollisuudessa työllisyys kasvoi 1970-luvun puoliväliin asti edelliseltä vuosikymmeneltä (Pärnänen & Okkonen 2009, 47). Öljykriisi iski kyntensä Suomeen 1973, sillä Suomi oli sinä aikana riippuvainen öljyn saannista ja noin 60 prosenttia käytetystä energiasta saatiinkin öljystä, vaikka suurin osa Suomen käyttämästä öljystä tuotiin Neuvostoliitosta (Verkkomedia.org 2012). 1980-luvun alussa työllisyys oli parhaimmillaan, mutta puolivälissä vuosikymmentä työllisyys alkoi vähentyä (Pärnänen & Okkonen 2009, 48).

1991-1993 Suomen talous koki vakavan kriisin, kun se joutui lamaan (Suomen Kuvalehti 2012). Tämä aiheutti yhteiskunnassa suurtyöttömyyden, joka kesti koko vuosikymmenen ajan. Vuoden 1991 lopulla Suomessa oli työttömiä 340 000, mikä on enemmän kuin koskaan aikaisemmin. Samana vuonna Suomi mitattiin maailman kalteimmaksi maaksi, kun se aikaisemmin oli ollut hintatasoltaan länsimaiden keskitasoa. (Sommar, Yle 2012.) Laman aikaan esimerkiksi rakennusosalta hävisi puolet työpaikoista, mutta tämän jälkeen työllisyystilanne on parantunut lamaa edeltäneelle tasolle (Pärnänen & Okkonen 2009, 50).

Tekstiiliteollisuus on ollut merkittävä työllistäjä naisilla 1990-luvun lamaan asti. Tämän jälkeen se on pienentynyt hiljalleen ja vuonna 1985 Suomessa oli noin 25 000 ompelijaa, mutta vuonna 1995 heitä oli enää vain 7000. Tänä päivänä tekstiiliteollisuus työllistää enää noin 4000 ihmistä. Tekstiiliteollisuuden työn vähentymistä ja sen siirtymistä ulkomaille muille markkinoille voidaan kutsua rakennemuutokseksi, jonka on aiheuttanut ulkomailla tapahtuva halpatyömaiden kilpailu verrattuna korkeiden hintojen teollisuusmaihin. (Pärnänen & Okkonen 2009, 49.)

Yksityiset palvelut, kuten esimerkiksi kauppaa-, majoitus- ja ravintolatoiminta, liikenne, liike-elämän palvelut sekä pankki- ja vakuutustoiminta on suurin työllistäjä Suomessa. Tämän sektorin työllisyys on melkein kolminkertaistunut viimeisten viidenkymmenen vuoden aikana, sillä noin 1960-luvun vaihteessa se työllisti 335 000 henkilöä ja vuonna 2008 melkein miljoona ihmistä. Työllisyys väheni niin kuin muillakin aloilla laman aikaan, mutta se saavutettiin nopeasti takaisin. Näistä palveluista kaupan toimialalla työskentelee eniten ihmisiä, ja 1960-luvun lopulta 1990-luvun alkuun mennessä työntekijöiden määrä kaksinkertaistui. Liike-elämän palvelut, joihin luetaan muun muassa työvoiman vuokraus, on myös kasvanut lähes yhtä suureksi työllistäjäksi kuin kaupanala. Vuoteen 2007 asti vähittäiskauppa ja hotelli- sekä ravintola-ala ovat kasvaneet vähiten. (Pärnänen & Okkonen 2009, 50-54.)

Julkiset palvelut, eli hyvinvointipalvelut sekä julkisen hallinnon työllisyys on kasvanut nopeasti, mutta ei samoissa määrin kuin yksityisten palvelujen työllisyys. Eniten työllisiä on esimerkiksi sosiaalipalveluissa, mutta myös terveystieteiden ja koulutus työllistävät melkein saman verran. Työntekijöiden määrä julkisissa palveluissa on lisääntynyt viidenkymmenen vuoden aikana kaksinkertaiseksi vuodesta 1959 lähtien. Vuonna 2008 alalla työskenteli noin 800 000, joka onkin kolmasosa koko työllisyydestä. Naisia tällä alalla on jopa 74 %. (Pärnänen & Okkonen 2009, 55.)

## **4.2 Muuttuva työelämä**

Maailman kansainvälistyessä myös Suomi globalisoituu, jolloin työelämäkin muuttuu: Maahanmuuttajien ansiosta työpaikoille tulee uusia kansallisuksia, eri uskontoja sekä ajatusmaailmoja. Teknologia kehittyy, ja myös eri-ikäiset ja eri elämänvaiheissa olevat ihmiset rikastuttavat työpaikkoja omalla tietämyksellään ja asiantuntijuudellaan. Nämä muutokset aiheuttavat joissakin ihmisissä negatiivisia ja joissakin positiivisia tuntemuksia, ja samalla vaikuttavat työelämän laatuun ja työhyvinvointiin. (Työterveyslaitos 2012.)

Maahanmuuttajien määrä Suomessa on lisääntynyt viimeisten 20 vuoden aikana, ja työllä onkin suuri merkitys näiden maahanmuuttajien elämässä. Se auttaa heitä kotiutumaan Suomeen tarjoamalla taloudellista turvaa, sosiaalisia suhteita, mielekästä toimintaa ja

jatkuvuutta. Hyvinvointiin vaikuttavat hyvät ja motivoivat työolosuhteet, ja monikulttuurisuus tuo uusia ja erilaisia mahdollisuuksia ja haasteita työpaikoille, kun totuttuihin tapoihin saattaa tulla muutoksia ja ne joutuvat uudelleen arvioitaviksi. Syrjäytymistä sekä mielenterveysongelmia tällä saralla pystytään ehkäisemään mitä enemmän saadaan maahanmuuttajat kiinnittymään työelämään ja poistamaan esteitä työelämään siirtymisessä. (Työterveyslaitos 2011.)

ICT eli tieto- ja viestintäteknikan kasvavalla alalla on jatkuvasti tarjolla uusia mahdollisuuksia innovatiivisiin liiketoimintaideoihin ja tuotteiden, palvelujen ja työprosessien kehittämiseen. Tietotekniikka muokkaa jo olemassa olevia työtehtäviä, saattaa tehdä osan niistä tarpeettomiksi ja synnyttää myös uusia työtehtäviä. Työn sisällön ja osaamisvaatimusten muuttumisen lisäksi se tarjoaa joustavamman ajankohdan työn tekemiselle ja paikan valinnalle. Teknologian kehittyessä myös ihmisten osaamisen on kehitettävä mukana, sillä uusien innovaatioiden tuottaminen, luovuus ja ongelmanratkaisu korostuvat työpaikoilla. (Työterveyslaitos 2010.)

#### **4.2.1 Tasa-arvo**

Työelämässä jokaisella ihmisellä on oikeus yhdenvertaiseen kohteluun. Suomalaiseen työelämään kuuluu monimuotoisuus, joka onkin suuri osa muuttuvaa suomalaista työelämää. Työntekijöiden monimuotoisuus ja sen edistäminen on työnantajalle vain etu, sillä henkilöstön erilaiset näkemykset sekä erilaiset tavat tehdä työtä pystytään hyödyntämään työyhteisössä. (Työterveyslaitos 2012.)

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että ihmisillä on yhdenvertaiset oikeudet ja mahdollisuudet työhön riippumatta kansalaisuudesta, uskonnosta, vakaumuksesta, iästä, sukupuolesta tai sukupuoli-identiteetistä, seksuaalisesta suuntautumisesta tai terveydentilasta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Työelämässä noudatetaan tiettyjä lakeja ja säännöksiä, jotka puolustavat tämän toteutumista. Näitä lakeja ovat muun muassa yhdenvertaisuuslaki, tasa-arvolaki ja työsopimuslaki. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2010.)

## 4.2.2 Työhyvinvointi

1990-luvulla nousi maailmalla pinnalle työstressi, työuupumus, masennus ja loppuun palaminen, jolloin niistä tuli aikansa ilmiöitä (Julkunen 2008, 236).

Nykypäivänä ihmisten henkiseen hyvinvointiin keskitetään enemmän huomiota kuin ennen. Syy sille, miksi ennen ei ollut näitä ”sairauksia” on se, että käsitteitä stressi, masennus ja uupumus ei vielä ollut. (Julkunen 2008, 237.)

Käsitteellä työhyvinvointi tarkoitetaan sitä, että työ on mielekästä ja turvallista, sekä tapahtuu sellaisessa työympäristössä, joka on terveyttä edistävää sekä työuraa tukevaa. Myös hyvä työyhteisö kuuluu tähän käsitteeseen mukaan. (Työterveyslaitos 2011.)

Työhyvinvoinnin voidaan sanoa rakentuvan monesta tekijästä, joita ovat muun muassa työntekijän terveys, jaksaminen, työpaikan turvallisuus, työn hyvä hallinta, työilmapiiri sekä johtaminen (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012).

Hyvässä ja normaalissa työyhteisössä vuorovaikutus, tiedonkulku ja yhteistyö toimivat hyvin, sekä mahdollisista ongelmista uskalletaan puhua ja niiden ratkominen onnistuu. Hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työntekijä kokee itsensä itsenäiseksi, tarpeelliseksi ja yhteenkuuluvaksi, sekä saa pärjäämisen kokemuksia. Kukoistavassa ja hyvinvoivassa työyhteisössä henkilökunta on motivoitunutta, innostunutta, vastuuntuntoista ja valmis työpaikan kehittämiseen tai sen muutoksiin. Työhyvinvointi perustuu johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyöhön sekä työterveyshuoltoon, työpaikkojen työsuojeluhenkilöstöön ja luottamusmiehiin kuin myös muihin mahdollisiin yhteistyötä tekeviin asiantuntijoihin. (Työterveyslaitos 2011.)

Työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä voivat olla muun muassa psyykkinen ylikuormitus, raskas ja epähygieeninen työ, huonot työjärjestelyt ja huono työilmapiiri. Ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamiseen tulee kiinnittää huomiota. (Terveyskirjasto 2005.)

## 4.2.3 Haasteet ja odotukset

Työelämän aikaisempien ja jatkuvien muutosten takia osaaminen ja itsensä kehittäminen on ikuinen projekti. Asiakkaiden muuttuvat tarpeet ja asiakaslähtöisyys ovat vaikut-



taneet yritysten tarpeeseen saada uudenlaista ammattitaitoa jatkuvasti. Tarkasti määritelty työnkuvat ja työn tekotavat muuttuvat, ja samoissa ammateissa työskenteleviltä henkilöiltä voidaan olettaa ja edellyttää hyvin erilaista osaamista. Tänä päivänä työelämässä on osaamisesta ja tiedosta tullut eri yritysten keskeinen kilpailutekijä, sekä työntekijöiltä odotetaan entistä parempia taitoja; innovatiivisuutta, vastuullisuutta, kykyä ratkaista ongelmia, aloitteellisuutta sekä tietoteknisiä taitoja. Tietysti tähän kuuluu myös oman itsensä ilmaiseminen, verkostojen luominen ja niissä toimiminen ja tiivis yhteistyö asiakkaiden sekä muiden työkavereiden kesken. (Työpoliittinen aikakauskirja 1/2011, 5.)

Himasen mukaan työntekijän asema on muuttunut aikaisemmasta ahkerasta uurtajasta nykyaikaiseen ”luovaan freelanceriin”. Kilpailu työpaikoista on nyky maailmassa kova, joten työtä hakevan on pidettävä huoli työpanoksensa myymisestä ja haluttavuudesta. Työntekijän tulee osata markkinoida itseään oikealla tavalla ja päivittää omaa osaamistaan. (Piha 2004, 23.)

Varma-Sammon tutkimuksen (2003, teoksessa Piha 2004, 30-34) mukaan nuorten odotukset työstä sekä työelämästä ovat muuttuneet vuosien varrella, ja ovat tällä hetkellä vaativampia kuin aikaisemmin. Nuoret haluaisivat työn olevan sisällöltään mielenkiintoista, mielekästä ja haastavaa. Toisin sanoen työn tulisi olla vaihtelevaa, pitäisi olla mahdollisuus oman osaamisen soveltamiseen ja kehittämiseen asiantuntija- ja esimiestehtävissä sekä työssä pitäisi pystyä etenemään. Autonomisuus omassa työssä on myös toivottavaa, sekä vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön. Esimiesten ja johdon antama luottamus on merkittävää ja työn sekä toimeentulon pysyvyys, että mahdollisuus uran luomiseen ovat myös todella tärkeitä asioita.

### **4.3 X, Y ja Z-sukupolvet**

Kautta aikojen uudet sukupolvet ovat aloittaneet työelämän ja vanhat poistuneet siitä, jolloin uudet sukupolvet haastavat vanhemman sukupolven aina vain uudelleen (Tekniikka & Talous). Ennen X-, Y- ja Z-sukupolvia aikaisempia sukupolvia olivat veteraanit vuosina 1922-1943 syntyneet ja suuret ikäluokat, jotka syntyivät vuosina 1943-1960. Seuraava ikäluokka on X-sukupolvi, jolla tarkoitetaan niitä ihmisluokkia, jotka ovat syntyneet 1960-1980-luvuilla. (Suutarinen & Vesterinen 2011, 19.) Tämän sukupolven teh-

tävänä on toimia eri sukupolvien yhteensaattajina työpaikoilla erilaisista arvoista huolimatta (Tekniikka ja Talous, Myllyoja, 2002). Sodan jälkeistä sukupolvea kutsutaan uut-  
teraksi ja periksi antamattomiksi työntekijöiksi (Vaasan Ylioppilaslehti, Sirviö 2010).

Sukupolvi Y:hyn kuuluvat ikäluokat, jotka ovat syntyneet vuosien 1982 ja 1995 välillä (Fennia, 2011). Kun puhutaan Y-sukupolvesta, tarkoitetaan sillä Millenium-sukupolvea. Tämä sukupolvi ottaa vastuun itsestään, on globaali sekä verkostoituu ja sillä on isot odotukset esimiehiltään ja työpaikoiltaan. (Tekniikka & Talous, Raunio 2009.)

Muita nimityksiä ovat muun muassa nettisukupolvi ja digiajan natiivit eli diginatiivit (Vesterinen & Suutarinen 2011, 119).

Luonteeltaan Y-sukupolven luonnehditaan olevan kiihkeitä ja kärsimättömiä sekä heillä sanotaan olevan huono epäonnistumisen sietokyky. Mutta heidän kerrotaan olevan myös omiin kykyihin luottavia, nopeita, yrittäjyyteen kallistuvia, tietoteknillisesti taitavia, hyviä verkostoitumaan niin kotimaassaan kuin myös kansainvälisesti ja ympäristöstä välittäviä. He arvostavat myös työajan ulkopuolella vapaa-aikaansa ja ovat ryhmähenkisiä. (Vesterinen & Suutarinen 2011, 120.)

Koska Y-sukupolvi eli lapsuuttaan 1990-luvun laman aikaan, he eivät rakenna elämäänsä pelkän yhden työpaikan tai työuran varaan. Heillä on jäänyt pysyvä pelko siitä, että mitään ei kannata pitää itsestään selvyytenä, koska kaikki ei ole pysyvää elämässä. Tämän takia he eivät sitoudu työnantajaansa muutoin kuin vain hetkeksi ja nauttivat siitä, että saavat tehdä haluamaansa mielekästä työtä omalla tavallaan. Työn täytyy myös olla hauskaa ja jännittävää, ja palautteen saaminen on tärkeää. Raha ei ole tärkein motivoiva asia työssä, vaan se, että työntekijä saa tyydytyksen omasta hyvin tekemästään työstä. Myös työkavereiden ja esimiehen pitää olla mukavia ja työilmapiirin hyvä, jotta työssä viihtyy. Jos työpaikka menee alta, luotetaan siihen, että joku on aina tukena; joko vanhemmat tai yhteiskunta. Työttömyys ei ole Y-sukupolven edustajalle maailmanloppu, vaan peräti helpotus, jos työ ei ole ollut mieluisaa. Työpaikalla eteneminen nopeasti vastuullisempiin tehtäviin on odotettavaa, sekä tasa-arvoisuus vanhempien työkavereiden kanssa. (Vesterinen & Suutarinen, 120.)

Z-sukupolveen luetaan 1990-luvun lopulla ja 2000-luvun alkupuolella syntyneet lapset. Tälle sukupolvelle elektroniikka on pienestä pitäen suuressa roolissa, ja yhteyttä pidetäänkin sähköisesti Facebookin tai kännyköiden kautta melkein enemmän kuin kasvotusten. (Turva, Chelbi 2012.)

Z-sukupolvesta puhutaan muutoksen moottorina; maailmasta on tulossa aikaisempaa nopeampi ja ihmisistä arvaamattomia, kilpailuhenkisiä sekä lyhytjännitteisempiä. Enää ei tulevaisuudessa seurata valmista olemassa olevaa kaavaa, eikä toimintaa pystytään ennustamaan, vaan tartutaan hetkeen. Z-sukupolvi seuraa vain toimivia käytäntöjä ja tarvittaessa luo omia. Heidän kunnioitus ja arvostus pitää ansaita, sitä ei saa vain nimikkeillä. Sosiaalinen media on yksi tärkeä asia mikä on vaikuttanut Z-polven asenteisiin. Sen avulla nuori muodostaa mielikuvan itsestään, muista sekä ympäröivästä maailmasta. Kaiken oletetaan olevan avointa ja läpinäkyvää, ja nähdyksi tuleminen tarve on suuri. (Piekkari & Tienari 2011, 13-16.) Z-nuorelle vapaus, innovatiivisuus ja yksilöllisyys on tärkeä asia, mutta kuitenkin lauma on myös melkein yhtä tärkeässä osassa (Piekkari & Tienari 2011, 36).

## 5 Nuoret työelämässä

Nuorten syrjäytymisen estäminen ja työllistäminen ovat elintärkeitä asioita yhteiskuntamme toimivuuden kannalta. Nuorten työllistymistä onkin pyritty edistämään monin eri keinoin. Suhdanneilanteesta johtuvaa työttömyyttä on pyritty poistamaan työnantajille kohdistetuilla toimenpiteillä. Rakenteellisella ongelmia taas on pyritty ratkomaan nuoriin kohdistuvilla toimenpiteillä. Nuorten työttömyys on erittäin suhdanneherkkää ja nuorten työttömyydelle on tyypillistä voimakas kausivaihtelu. (Valtiovarainministeriö 2010, 13.)

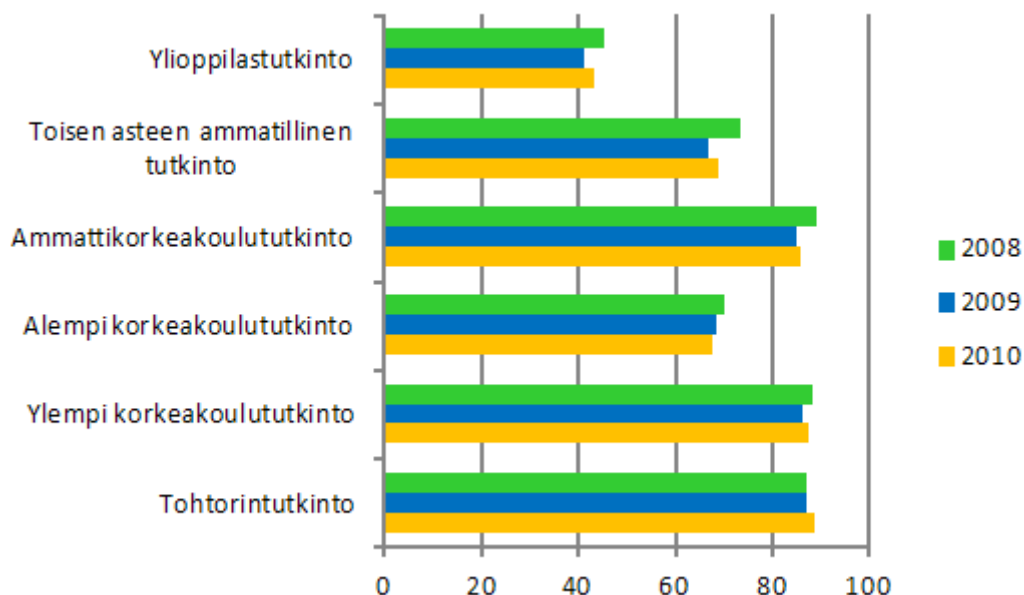
### 5.1 Nuorten työllistyminen

Alle 18-vuotiaiden nuorten työssäkäyntiä on rajoitettu laissa (998/1993), joka on tullut voimaan 1.1.1994. Tällä lailla pyrittiin suojaamaan nuorten työntekijöiden työn tekemistä, asettamalla työntekijän iälle ja työn laadulle tietyt rajoitukset. Nuorilla työntekijöillä ei saa teettää sellaista työtä, joka on vahingollista heidän ruumiilliselle tai henkiselle kehitykselle. Tämän lain ohella tavoitteena on tutustuttaa nuoret työelämään turvallisesti ja ilman koulumenestyksen kärsimistä. Tilapäinen työ sallitaan koulun ohella, sillä perusteluna todetaan tarve lähentää koulua ja työelämää positiivisella tavalla. Toinen laki mitä nuoriin sovelletaan työelämässä, on työturvallisuuslaki, jota seuraa ja valvoo työsuojeluviranomaiset. (Teittinen 2001, 14.)

Yleisesti ottaen nuorista suuri osa opiskelee, ja heidän työllisyysaste onkin alhainen aikuisiin verrattuna. Vuonna 2011 15-24-vuotiaiden työllisyysaste olikin noin 39,1 prosenttia, kun taas 15-64-vuotiaiden työllisyysaste 68,6 prosenttia. Suomessa nuoret aloittavat työelämänsä myöhään, sillä ammattikorkeakouluista nuoret valmistuvat keskimäärin 25,1-vuotiaina ja korkeamman koulututkinnon suorittaneiden keski-ikä on 27,3 vuotta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 14.)

Vuonna 2010 kaikkien vastavalmistuneiden työllisyys oli 68 prosenttia. Vain alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet työllistyivät huonommin kuin vuotta aikaisemmin vuonna 2009. Toisen asteen ammatillisen tutkinnon suorittaneiden työllisyys parani 2 prosenttiyksikköä. Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista työllistyi 86 prosenttia,

ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista työllistyi 88 prosentteja ja tohtoreista 89 prosenttia. Vastavalmistuneiden työllistyminen on kohentunut tai pysynyt ennallaan reilun kymmenen vuoden aikana lukuun ottamatta vuoden 2009 työllisyyden heikkenemistä. Työllisyyden kehitys eri tutkintojen jälkeen kolmen vuoden ajalta on havainnollistettu kuviossa 2. (Tilastokeskus 2012.)



Kuvio 2. Tutkinnon suorittaneiden työllisyys koulutussektorin mukaan vuoden kuluttua valmistumisesta 2008–2010, % (Tilastokeskus 2012.)

Nuorten työllistymiseen on entistä enemmän panostettu viime vuosina. Esimerkiksi vuonna 2010 veikkausvoittovaroilla käynnistettiin nuorten työllistämishanke, jossa työllistettiin nuoria eri aloilla, kuten muun muassa nuoriso-, liikunta- ja kulttuurijärjestöihin sekä toimialojen muihin organisaatioihin noin 2100 henkeä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 16.)

## 5.2 Nuorisotyöttömyys ja syrjäytyminen

Nuorten työttömyys ja syrjäytyminen on kasvanut merkittävästi viime vuosina. Vuonna 2008 se alkoi kasvaa taantuman seurauksena, ja vuonna 2009 alle 25-vuotiaiden työttömien nuorten määrä kasvoi jopa 56 prosenttia edellisestä vuodesta. Työttömien nuorten määrä väheni vuonna 2010 jonkin verran, ja väheneminen on jatkunut vuoteen

2011 asti, mutta silti nuorten työttömyys on kuitenkin korkeammalla kuin ennen 2008 taantumaa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 15.)

Suomessa pyritään tukemaan nuoria vastavalmistuneita. Jokaiselle alle 30-vuotiaalle pyritään tarjoamaan työ- harjoittelu-, opiskelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikka viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi joutumisesta. Työ- ja elinkeinohallinto auttaa nuoria myös työnhaussa tekemällä työllistymissuunnitelman, johon sisältyy työllistymistä edistäviä palveluita tai toimenpiteitä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 2.)

Nuorten mahdollisuuden työllistyä Suomessa on vaikuttanut yhteiskunnan ja työmarkkinoiden muutos. Talouden epävakaisuus, elinkeinoelämän rakennemuutokset, korkeat osaamisvaatimukset työpaikoissa sekä entistä kovempi kilpailu ovat lisänneet nuorisotyöttömyyttä ja vaikeuttaneet työelämään pääsyä sekä sen vakiintumista. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 7.)

Nuorten syrjäytymisen yksi ongelma on se, että perusasteen jälkeen jäädyään ilman opiskelupaikkaa tai se, että joko ammatilliset opinnot tai lukio keskeytetään. On tutkittu, että noin 15 prosenttia kustakin ikäluokasta jää vaille toisen asteen tutkintoa. On myös nuoria, joiden koulutuksesta ei ole mitään tietoa ja jotka ovat jääneet yhteiskunnan ulkopuolelle. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 8.)

Nuorten syrjäytymiseen vaikuttavat heidän hyvinvointinsa, perhesuhteet, pitkittyneet opinnot, ilman jatkokoulutuspaikkaa jääminen, välivuodet, huonot työsuhteet sekä työn ja perheen sovittaminen yhteen. Vanhempien alhainen koulutus, nuoren heikko koulumenestys sekä oppimisvaikeudet vaikuttavat myös paljon syrjäytymiseen. Ehkäisykeinoja syrjäytymiseen voisi olla muun muassa nuorten itsetunnon kohottaminen ja tukeminen, positiivinen ajattelu, parempien sosiaalisten taitojen opettelu, opetuksessa koulutussuunnitelmien teko ja tulevan työuran hahmottaminen. Lapsuudella on tärkeä merkitys nuorten kehittymiselle, esimerkiksi lapsena todetut luki- ja muut oppimisvaikeudet hoitamattomina vaikuttavat paljon nuorten elämään tulevaisuudessa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 16-17.)

Herkimpiä ryhmiä aikuistumisen kannalta ovat lastensuojelun asiakkaat, yksinhuoltajaperheiden lapset, terveysongelmista kärsivien lapset ja maahanmuuttajat. Myös heikossa asemassa ovat kouluttamattomat, sairaat ja kehitysvammaiset, vaikeasti työllistyvät, pitkäaikaistyöttömät ja mielenterveysongelmaiset nuoret. Tutkimuksen mukaan viisi nuorta jää Suomessa joka päivä mielenterveysongelmien takia työkyvyttömyyseläkkeelle. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 17.)

Tärkein syy syrjäytymiselle on kuitenkin heikko koulutus, sillä opiskeluhalu vähenevät ihmisten vanhetessa. Näillä nuorilla opiskelut jäävät peruskoulutuksen tasolle, vaikka kannattavaa olisi jatkokouluttautua, jotta työpaikan saanti olisi helpompaa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 18.)

### **5.3 Nuorten asenteet työhön sekä työttömyyteen**

Työelämän muutos ja nuorten asenteet työtä kohtaan liittyvät vahvasti toisiinsa. Ennen kaikkea kokemukset työelämän kuluttavuudesta ja työntekijöiden ennenaikaisesta loppuunpalamisesta ovat yleistyneet. Nuoret haluavat vahvasti sitoutua työpaikkaansa, mutta myös vaihtaa työpaikkaansa useasti uransa aikana. Nuoret pitävät työtä tärkeänä asiana elämässään, vaikkakin se ei ole se kaikkein tärkein asia. Nuoret pitävät tärkeänä tehdä työtä, vaikka käteen jäävä korvaus olisikin samaa luokkaa työttömyyskorvauksen kanssa. (Myllyniemi 2009, 106.)

Nuoret kokevat työnsaannin olevan tänä päivänä vaikeampaa, mutta naisten ja miesten välillä ei kuitenkaan ole eroja kokemuksissa työnsaannin vaikeutumisesta. Verrattuna noin kymmenen vuoden takaiseen tilanteeseen, nuoret ovat tänä päivänä hieman haluttomampia muuttamaan toiselle paikkakunnalle työn perässä. Sen sijaan vuodesta 2007 vuoteen 2009 nuorten pelko työn kuluttamisesta ennenaikaisesti loppuun on laskenut 77 prosentista 62 prosenttiin. Tämä voi johtua siitä, että nuoret pelkäävät näinä aikoina enemmän sitä, että onko heillä töitä ollenkaan kuin sitä, että se kuluttaisi heidät loppuun. (Myllyniemi 2009, 110-111.)

Vuoden 2007 kyselyssä enemmistö vastanneista ei pitänyt työttömyyttä välttämänä pahana asiana. Nämä tulokset osoittavatkin sen, että työttömyyteen suhtaudutaan hyväk-

syvämmiin silloin kun se on harvinaisempaa ja riski itse joutua työttömäksi on pienempi. Miehet ja kaikkein nuorimmat vastaajat suhtautuivat kaikkein positiivisimmin työttömyyteen. Sen sijaan yliopisto- ja ammattikorkeakoulututkintojen suorittajat pitivät työttömyyttä melko pahana asiana. Noin 40 prosenttia vastaajista on huolissaan onko heillä tulevaisuudessa töitä. (Myllyniemi 2009, 119.)

Akavan Erityisalojen jäsentutkimuksen (2010, 6-7.) mukaan nuoret toivovat työltänsä avointa ilmapiiriä, rentoutusta ja verkostoitumista. Palkka ei ole tärkein asia työssä, vaan mielenkiintoiset työtehtävät ovat sitäkin tärkeämpää, ja lisäksi halutaan reilu esimies tukemaan. Työltä sekä itseltä odotetaan joustavuutta, mutta myös uuden oppimista pidetään tärkeänä ja sitä toivotaan työelämältä. Nuoret eivät halua, että työ on koko elämä, ja siihen ei sitouduta enää kuten ennen, vaan elämässä halutaan panostaa muihin tärkeisiin asioihin.

Tutkimuksesta selviää, että tällä sukupolvella on aikaisempaa sukupolvea parempi itse-tunto sekä rennompi asenne työtä kohtaan. Työ on uudella tavalla heille tärkeää, sillä se on oman osaamisen kehittämistä ja mielekkään työn tekemistä hyvässä ja reilussa työ-ilmapiirissä. Oikeudenmukaisuus on tärkeä asia nuorille työelämässä sekä työpaikassa viihtyvyys. Nuoret saattavat vaihtaa työpaikkaa helpommin mikäli se ei tunnu hyvältä ja oikealta, vaikka palkka laskisikin. Ekologiset arvot ja kestävä kehitys tulevat olemaan tärkeämpää tulevaisuudessa työssä. Akavan tutkimuksesta selvisi myös, että nuoret pelkäävät työelämän kuluttavan heidät loppuun. (Akavan Erityisalat 2010, 5-8.)

#### **5.4 Työllisyyden edistäminen**

Nuorten työllisyyden edistäminen on tärkeää tulevaisuudessa, jotta nuoret eivät jäisi ulkopuoliseksi yhteiskunnasta ja väliinputoajiksi. Koulutus on tärkein tekijä työelämään siirryttäessä, ja tämän takia jokainen suomalainen olisi koulutettava ja saatava näin mukaan työelämään. Kouluissa ei pystytä opettamaan kaikkea nuoren tarvitsemaa tietoa tulevaisuuden elämän kannalta. Siellä opetetaan nuorille kyky muuttua ja käyttää sekä soveltaa oppimaansa tietoa, ja samalla oppia nopeasti uusissa tilanteissa. Työelämän laatuun sekä työssä jaksamiseen olisi panostettava, jotta työurat pitenisivät ja tuottavuus myös parantuisi. (Engerström & Tuomi-Gröhn 2003, 1.)



Perusasteen jälkeistä tutkintoa vailla olevat nuoret ovat merkittävässä asemassa syrjäytyä, joten toimenpiteitä näiden kouluttamattomien nuorten suhteen olisi tehtävä. Nuoret miehet ovat samanikäisiä naisia enemmän tilanteessa, jossa jäädytään perusopetuksen varaan eikä kouluttauduta korkeammalle. Vanhemmissa ikäluokissa Suomessa miehet ovat paremmin koulutettuja, mutta nykyään naisten koulutustaso on nousemassa. On tutkittu, että koulutuksella on todellakin myönteinen etu tutkinnon suorittamisen jälkeen. Eri tutkimukset ovat todistaneet, että tällaisilla henkilöillä, jotka ovat valmistuneet johonkin ammattiin ja saaneet tutkinnon, on parempi elintaso, parempi työmarkkina-asema sekä paremmat mahdollisuudet elämässä. (Tuppurainen 2009, 83.)

Naisten ja miesten epätasa-arvoisuus on vieläkin olemassa, sillä edelleen suositaan miesten työssäkäyntiä enemmän kuin naisten. Koulutuksessa naiset ja miehet ovat tase-vertaisempia, mutta työelämässä asia ei välttämättä ole näin. Suomessa tätä voidaan selittää myös sillä, että useimmiten naiset jäävät perheen lisäyksen takia kotiin ennemmin kuin miehet. Miehiä pitäisikin kannustaa ottamaan esimerkiksi vuorotteluvapaata tai pienten lasten vanhempien hoitovapaata, jotta tasa-arvo toteutuisi paremmin. (Tuppurainen 2009, 87.)

Nuorten työllisyyttä voisi edistää tarjoamalla enemmän koulutuspaikkoja, sillä useat nuoret putoavat esimerkiksi peruskoulun jälkeen pois koulutuksesta. Monella alalla on koulupaikkoja leikattu, joka myös edesauttaa nuorten syrjäytymistä. Oppisopimuskoulutus olisi myös yksi hyvä vaihtoehto nuorelle, jos koulupaikkaa ei jostain syystä onnistu saamaan. Se mahdollistaisi samalla nuoren työllistymisen sekä koulutuksen. Siitä voisi antaa kouluissa enemmän tietoa ja kannustaa miettimään oppisopimusta vaihtoehtona.

Terveystila, varsinkin psyykinen, on tärkeässä yhteydessä nuorten jaksamiseen, opiskeluihin sekä työssäkäyntiin. Nuoria pitäisi kannustaa enemmän työnhakuun, sillä se voi olla monelle vaikea asia koulun jälkeen ilman minkäänlaista koulutusta.

## 6 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmillä tarkoitetaan yleisesti empiirisen tutkimuksen konkreettisia aineiston keruu- ja analyysimetojeja tai -tekniikoita. Nämä voidaan puolestaan luokitella kvalitatiivisiin, eli laadullisiin tai kvantitatiivisiin, eli määrällisiin menetelmiin. Tutkimusmenetelmää valittaessa on hyvä pitää mielessä, että ratkaisujen tulisi seurata tutkimusongelmaa. On siis hyvä ensin miettiä, mitkä ovat juuri ne aineistot, joiden avulla saa parhaiten tietoa kyseessä olevasta tutkimuskohteesta ja millä tutkimustekniikoilla saa parhaiten tietoa aineistosta. (Saukkonen 2006.)

Empiirisessä tutkimuksessa keskeistä on tutkimusaineisto. Hyvä aineisto ei vielä takaa onnistunutta tutkimusta, mutta hyväkin tutkimusasetelma saattaa kaatua siihen, että aineisto on kerätty huonosti, tai sen avulla ei voida vastata validisti asetettuun tutkimusongelmaan. Aineistoa hankittaessa tulee miettiä esimerkiksi sitä, että kerätäänkö aineisto itse, vai käytetäänkö valmiita tilastoja. Valmiita aineistoja on saatavilla esimerkiksi seuraavista paikoista:

- Tilastotietokannat
- Viralliset tilastot ja tilastorekisterit
- Eri arkistot (viestintävälineet, poliittiset ja muut organisaatiot, henkilökohtaiset arkistot)
- Aikaisemmat tutkimukset

Ellei valmiita aineistoja käytetä, vaihtoehtoina ovat kysely, haastattelut ja havainnointi. Kysely on tyypillisimpiä tiedonkeruumenetelmiä, jossa pyritään erilaisia lomakkeita hyväksi käyttämällä standardoinnin avulla saamaan tietoa suurelta joukolta ihmisiä. Haastattelussa tutkimuskohteen annetaan itse kertoa melko vapaasti ja vastata esitettyihin kysymyksiin käyttämällä omia termejä ja ilmaisutapojaan. Havainnoinnissa tutkija pyrkii seuraamalla erilaisia tilanteita, tapahtumia tai käyttäytymistä ylittämään sen ongelman, että ihmisten verbaaliset vastaukset erilaisiin kysymyksiin eivät aina välttämättä kerro niin sanotuista todellisista ajatuksista tai käyttäytymisestä erilaisissa tilanteissa. (Saukkonen 2006.)

Kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa edellytetään, että ilmiö tunnetaan ja tiedetään mitkä tekijät vaikuttavat ilmiöön. Kvantitatiivinen tutkimus on tekijöiden eli muuttujien mittaamista sekä niiden suhteiden välisen vuorovaikutuksen laskemista ja tekijöiden esiintymisen määrällistä laskemista. (Kananen 2011, 12.)

Mittauksen tulokset joita saadaan kvantitatiivisella tutkimuksella, käsitellään tilastollisin menetelmin. Koska kvantitatiivinen tutkimus perustuu mittaamiseen, siinä lasketaan määriä, ja tätä varten se edellyttää määrällistä tietoa eli lukuja. (Kananen 2011, 18.)

Kvalitatiivisessa, eli laadullisessa tutkimuksessa vastataan kysymyksiin ”millainen”, ”miksi” tai ”miten”. Se tuottaa ymmärtävää tietoa ja sen tavoitteena on ymmärtää asioita ihmisten näkökulmasta. Sillä saadaan selville näkemyksiä ja kokemuksia, ja myös asenteita ja mielipiteitä. Tietoa voidaan kerätä erilaisilla menetelmillä, kuten muun muassa syvähaastatteluilla, ryhmäkeskusteluilla ja myös ihmisten itse vapaasti tuottamissa aineistoissa kuten päiväkirjoilla, valokuvilla tai tarinoilla. (Inspirans 2009.)

Tutkimuksessamme on käytetty kvantitatiivista menetelmää, jonka valitsimme sen takia, että se sopii hyvin tämänkaltaisiin tutkimuksiin, jossa kohteena on suuri joukko vastaajia ja tietoa tarvitaan melko nopeasti. Tutkimustyyppiksi valitsimme survey- eli kyselytutkimuksen. Kyselytutkimus kuvaa hyvin kohderyhmän käsityksiä, asenteita sekä mielipiteitä. Kyselytutkimuksen avulla pystytään myös helposti rajaamaan ja käsittelemään aineistoa.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa kyselylomake voidaan lähettää kaikille, jotka kuuluvat kyseiseen tutkimusryhmään. Tällöin kyseessä on kokonaistutkimus. Tällä tavoin suoritettu tutkimus on kuitenkin yleensä melko hankala toteuttaa, ja vain harvoin on mahdollista tutkia koko joukkoa. Jotta voitaisiin saada yleistettäviä tutkimustuloksia, tutkija määrittelee perusjoukon, ja poimii tästä joukosta edustavan otoksen. Tällaiseen otosaineistoon perustuvassa tutkimuksessa on kuitenkin tarkoitus tehdä päätelmiä koko perusjoukosta. Tämä tapahtuukin tekemällä yleistyksiä otoksesta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 168-169.)

Otanta voidaan tehdä monin eri tavoin. Voidaan puhua yksinkertaisesta satunnaisotannasta, systemaattisesta otannasta, ositetusta otannasta ja ryväotannasta. Otoskokoon vaikuttaa merkittävästi tulosten tarkkuustavoite. Yleisesti sääntönä on, että mitä tarkemmin otoksen avulla saatujen tulosten halutaan vastaavan perusjoukon lukuja, sitä suurempi otos on otettava. Otoksen koko ratkaistaan sillä, mitkä ovat tutkimuksen tavoitteet, miten tarkkoja perusjoukkoa vastaavia lukuja halutaan saada, miten useita tekijöitä on tarkoitus tarkastella samalla, sekä miten homogeeninen perusjoukko on tutkitavan asian suhteen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 169.)

Suoritimme tutkimuksen otantatutkimuksena. Perusjoukkona tutkimuksessamme toimivat porvoolaiset toisen vuosikurssin lukio-opiskelijat. Toimeksiantajan tavoitteena oli saada tietoa juurikin tästä kohderyhmästä ja heidän suhtautumisestaan työelämään, jotta Porvoo Works -tapahtuman kehittäminen olisi jatkossa mahdollista. Otoksen saaminen perusjoukosta oli melko helppoa, sillä Linnankosken lukio on ainoa Porvoossa toimiva suomenkielinen lukio. Suorittamalla kyselymme Linnankosken lukiossa saimme luotettavimmat vastaukset koskien perusjoukkoamme.

## **6.1 Tutkimuksen toteutus**

Tutkimus toteutettiin lomaketutkimuksena 14.5.2012. Kyselyyn vastasi yhteensä 167 Linnankosken lukion toisen vuosikurssin opiskelijaa. Soitimme Linnankosken lukioon hyvissä ajoin varmistaaksemme, että voimme suorittaa kyselyn lukiossa ja sovimme ajankohdan milloin veisimme kyselylomakkeet. Sovimme myös valmiiksi päivän milloin kysely suoritetaan ja milloin voisimme noutaa valmiit kyselylomakkeet.

Toimitimme laatimamme kyselylomakkeet Linnankosken lukion kansliaan perjantaina 11.5.2012. Kyselyn otsikkona oli ”Nuorten näkemyksiä työelämästä”. Lisäksi toimitimme lomakkeiden mukana laatimamme saatekirjeen (katso liite 2), jonka tarkoituksena oli kertoa hieman tutkimuksestamme ja vastata joihinkin kysymyksiin, joita nuorilla voisi ilmetä lomaketta täyttäessä. Valmiit kyselylomakkeet noudimme kansliasta keskiviikkona 16.5.2012.

Kaikissa lomakkeissa ei vastattu jokaiseen kohtaan. Vastaamattomien kysymysten määrä oli kuitenkin niin vähäinen, ettei se vaikuttanut merkittävästi tutkimustulosten laatuun. Vastaamatta on eniten jätetty avoimiin kysymyksiin, kuten unelmien työn kuvailamiseen. Vastaamatta jääneet kysymykset eivät kuitenkaan aiheuttaneet merkittävää poikkeamaa.

Kyselylomakkeeseen vastanneiden oppilaiden määrä oli suurempi kuin osasimme odottaa, sillä opettajat olivat joutuneet kopioimaan lisää kyselylomakkeita koulussa oppilaille. Olimme vieneet kyselylomakkeita koululle 150 kpl, ja saimmekin takaisin enemmän vastauksia kuin olimme odottaneet, mikä oli positiivinen yllätys ja parempi tutkimuksemme luotettavuuden kannalta.

## 6.2 Kyselylomakkeen laatiminen

Kyselyn ja kyselylomakkeen onnistuminen edellyttävät ennen kaikkea sitä, että tutkija ottaa huomioon vastaajien ajan, taidot ja halun vastata kyselyyn. Lomaketta pitää suunnitella huolella sekä testata, jotta tutkimusta voitaisiin pitää onnistuneena. Lomakkeen tulee olla kohtuullisen pituinen ja ulkoasun tulee olla selkeää, jotta vastaajien on helppo vastata lomakkeessa oleviin kysymyksiin, sekä tietojen tallentajan on helppo kirjata vastaukset ylös, sekä analysoida niitä. Lomaketta laatiessa tulee pyrkiä tiiviiseen ja pienehköllä, mutta selkeällä kirjasimella valmisteltuun lomakkeeseen. (KvantiMOTV 2010.)

Lomaketutkimuksessa on merkittävää, että pyritään tutkimusongelman kannalta merkittävään ja kattavaan, mutta samalla yksinkertaiseen ja helposti ymmärrettävään kysymyksenasetteluun. On tärkeää myös muistaa, että vastaajajoukko tuntee usein tutkittavan aihealueen huonommin kuin kysymysten laatija. Kyselylomakkeeseen on helpompi vastata, kun esitetyt kysymykset ovat loogisessa järjestyksessä. Kyselylomake saattaa sisältää sisällöllisesti hyvinkin erilaisia asioita, mutta samaan asiaan liittyvät kysymykset on hyvä asettaa lomakkeessa peräkkäin. (KvantiMOTV 2010.)

Käytimme puolistrukturoitua kyselylomaketta, joka sisälsi jonkin verran valmiita vastausvaihtoehtoja sekä avoimia kohtia, jotta vastaajat pääsivät itse kertomaan mielipiteitään. Kyselylomakkeen kysymykset suunniteltiin vastaamaan otsikossa esitettyihin väit-

tämiin sekä tukemaan teoriaosuudessa käsiteltäviä asioita. Lähtiessämme toteuttamaan kyselylomaketta, mietimme minkälaisilla kysymyksillä saisimme mahdollisimman paljon irti nuorista ja vastauksia, jotka auttavat kehittämään jatkossa Porvoo Works - tapahtumaa. Tavoitteenamme oli luoda mahdollisimman selkeä, looginen ja kattava lomake, johon nuorten olisi helppo ja nopea vastata. Mielestämme oli tärkeää jättää lomakkeeseen muutamia avoimia kysymyksiä, joihin nuoret saisivat itse kirjoittaa omia mielipiteitään. Näin he joutuivat oikeasti miettimään vastauksiaan, eikä vain laittamaan rasteja ruutuun. Avoimissa vastauksissa on kuitenkin aina se riski olemassa, että nuoret eivät välttämättä jaksu keskittyä miettimään kunnolla vastauksiaan. Toivoimme kuitenkin, että osa nuorista olisi aiheesta kiinnostuneita ja jaksaisivat panostaa kunnolla myös avoimiin vastauksiin.

Kyselylomakkeestamme oli alussa erilaisia versioita, ennen kuin päädyimme sen lopulliseen muotoon. Muokkasimme kysymyksiä mahdollisimman selkeiksi, jottei vastauksia jäisi puuttumaan sen takia, että nuoret eivät ymmärrä kysymystä.

Testasimme valmista lomaketta kolmella tuntemallamme lukioikäisellä nuorella. Lomakkeen testaajien mielestä lomake oli melko selkeä, eikä heille jäänyt suuria epäselvyyksiä sen täyttämisenä. Kysymykseen numero 13 (Miten haluaisit saada tietoa työelämästä/työpaikoista?) päätimme lisätä muutaman esimerkin, sillä kahdella koehenkilöistä oli hieman vaikeuksia keksiä minkälaisia vastauksia kysymykseen tulisi ylipäättänsä antaa. Lisäksi kysymyksissä 5 (Millä alalla uskot olevan eniten töitä tarjolla) ja 6 (Mikä ala kiinnostaa sinua eniten ja miksi) testihenkilöillä oli hieman vaikeuksia määritellä sanaa ”ala” ja löytää siihen sopivaa vastausta. Tämän vuoksi viedessämme kouluun kyselylomakkeita, annoimme ohjeeksi, että kysymyksiin voi myös vastata käyttämällä jotakin ammattinimikettä. Muuten koehenkilöiden oli helppo vastata kysymyslomakkeeseen ja totesimme lomakkeen olevan selkeä ja kattava vietäväksi Linnankosken lukion opiskelijoille.

### **6.3 Validiteetti ja reliabiliteetti**

Tutkimuksessa pyritään aina antamaan mahdollisimman totuudenmukaisia vastauksia, mutta silti tulosten luotettavuus ja pätevyys saattavat vaihdella. Tämän seikan vuoksi

onkin tärkeää pyrkiä arvioimaan tehdyn tutkimuksen luotettavuutta. Luotettavuuden arvioinnissa on käytettävissä erilaisia mittaus- ja tutkimustapoja. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 216.)

Validiteetti, eli pätevyys tarkoittaa tutkimusmenetelmän tai mittarin kykyä mitata juuri sitä, mitä sillä on tarkoituskin mitata. Esimerkiksi kyselylomakkeissa riskinä saattaa olla, että vastaajat ymmärtävät kysymykset täysin eri tavalla kuin kysymyksen laatija on ajatellut. Määrällisessä ja laadullisessa tutkimuksessa voidaan validiutta tarkentaa käyttämällä tutkimuksessa useampia menetelmiä. Tällöin yhteiskäytöstä käytetään nimitystä triangulaatio. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 216-218.)

Reliabiliteetti, eli luotettavuus tarkoittaa, että mittaustulokset ovat toistettavissa. Sen ideana on antaa siis ei-sattumanvaraisia tuloksia. Reliaabelius voidaan todeta usealla tavalla. Jos esimerkiksi kaksi arvioijaa päätyy samanlaiseen tulokseen, voidaan tulosta pitää reliaabelina. Tai jos samaa henkilöä tutkitaan eri tutkimuskerroilla ja saadaan sama tulos, voidaan tulokset jälleen todeta reliaabeleiksi. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on tehty erilaisia tilastollisia menetelmiä, joiden avulla voidaan arvioida mittareiden luotettavuutta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 216.)

Tutkimuksen reliabiliteetti on mielestämme melko hyvä. Tutkimustuloksiin ei ole pääsyt vaikuttamaan mikään ulkopuolinen tekijä ja vastaajat ovat saaneet vastata kysymyksiin täysin anonymisti ja omien mielipiteiden mukaisesti. Kysymykseen vastasi yhteensä 167 opiskelijaa, mikä on tarpeeksi laaja määrä ja näin ollen helpommin yleistettävissä.

Kyselylomake ei ollut turhan pitkä, joten yleisesti ottaen vastausten perusteella oppilaat jaksoivat miettiä jokaisen kysymyksen vastausta erikseen. Toisaalta osa opiskelijoista saattoi vastata joihinkin kysymyksiin hieman kiireellä tai vitsillä, jos kyselyn aihe ei heitä liiemmin kiinnostanut. Tämä saattaa hieman huonontaa tutkimuksen reliabiliteettia.

Tutkimuksen validiteetti oli mielestämme myös melko hyvä. Kysymykset vastasivat opinnäytetyön aihetta ja tutkimusongelmaan saatiin vastauksia. Kyselyn tulokset heijastelivat myös hyvin teoriaosuutta.

Kyselyn avulla saatiin juuri sellaista tietoa mitä odotettiin. Validiteettia parantaa myös se, että testasimme lomaketta ensin kolmella tuntemallamme nuorella, sekä opettajat katsoivat myös kyselylomakkeen olevan riittävän hyvä toteutettavaksi.



## 7 Tulokset ja analysointi

Tutkimuksessamme kyselylomakkeeseen vastasi yhteensä 167 Porvoon Linnankosken lukiolaista, jotka olivat toisen vuosikurssin opiskelijoita. Numeroimme kaikki saamamme vastauslomakkeet ja syötimme kaikki vastaukset SPSS-ohjelmaan sekä avoimet kysymykset kirjasimme ylös Exceliin. Kirjasimme vastaukset excelissä aina niiden numeroiden kohdille, jotka vastasivat kyselylomakkeissa olevia numeroita. Näin pystyimme seuraamaan jokaisen vastaajan antamia vastauksia eri kysymyksiin ja yhdistelemään niitä toisiinsa.

SPSS-ohjelmassa teimme tuloksista erilaisia taulukoita ja kuvioita ja analysoimme tuloksia ristiin, jolloin saimme selville miten eri tekijät vaikuttavat mihinkin vastauksiin. Näin saimme esimerkiksi tietää onko sukupuoli tai tulevaisuuden koulutus suunnitelmilla vaikutuksia vastauksiin. Lisäksi pyrimme tarkistamaan taulukoidemme luotettavuutta Khiin neliö -testin avulla. Tämän testin avulla pystyimme päättämään onko saatu tulos merkityksellistä vai vain sattumaa.

Osan avoimista vastauksista pystyimme myös syöttämään Excelin lisäksi SPSS-ohjelmaan. Kun jotain tiettyä avointa vastausta esiintyi tarpeeksi monta, pystyimme lajittelemaan ne omiksi ryhmiksi SPSS:ään ja tarkastelemaan sen perusteella mitkä olivat avoimissa kysymyksissä suosituimpia vastausvaihtoehtoja.

Oppilaiden avoimien vastauksien määrä yllätti meidät hieman, sillä erittäin moni oli vastannut avoimiin kysymyksiin pitkillä vastauksilla ja selvästi miettineet tarkasti vastauksiaan ja keskittyneet kysymyksiin vastaamiseen. Avoimet vastaukset löytyvät liitteestä 3.

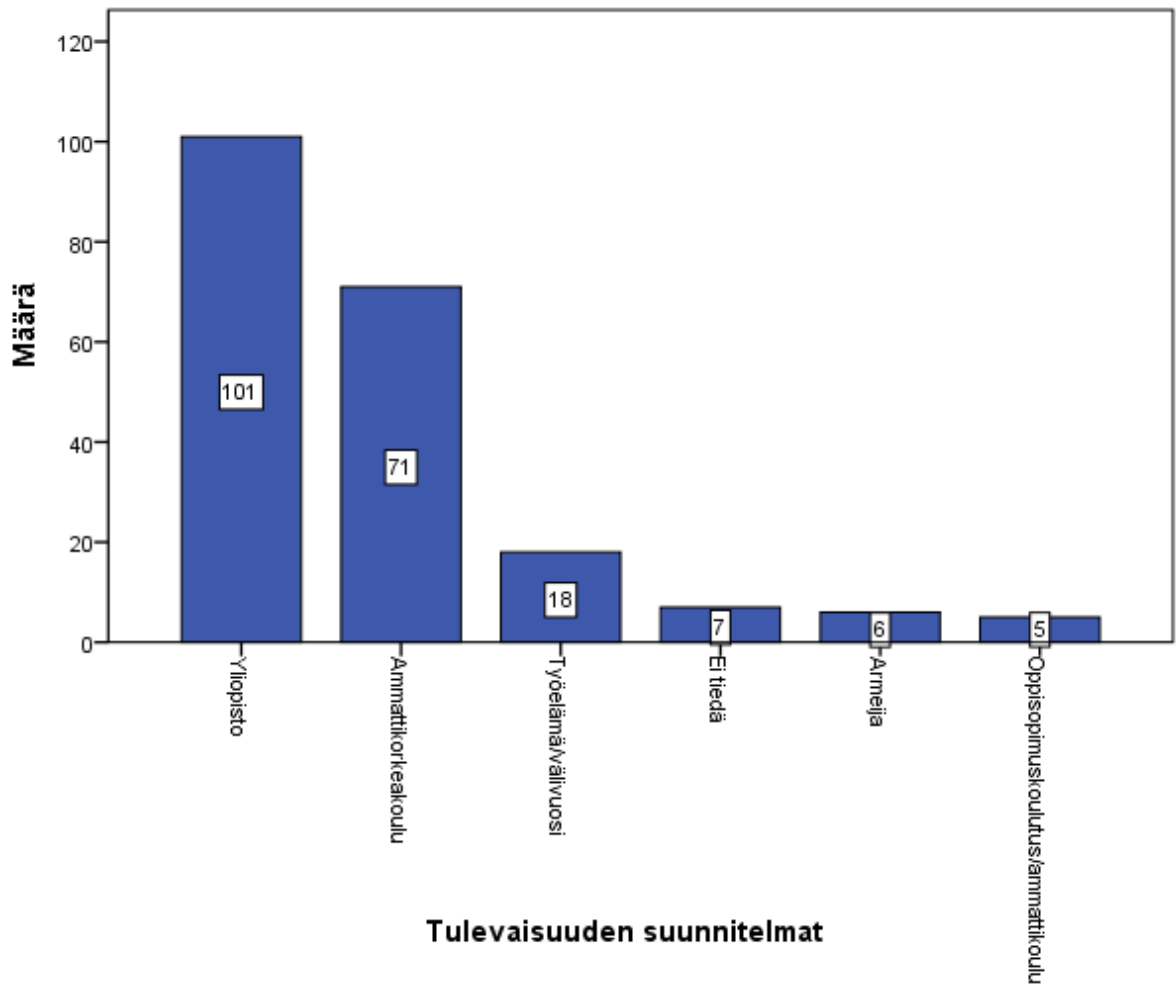
### 7.1 Taustakysymykset

Kysymyksessä 1 kysyimme vastaajien sukupuolta. Vastauksia saimme 93 naiselta ja 71 mieheltä, mutta 3 kpl lomakkeista joutuimme jättämään pois epäasiallisten vastausten takia. Vastanneista prosentteina naisia oli 56,7 % ja miehiä 43,3 %.

Kysymyksessä 2 kysyimme mitä suunnitelmia opiskelijoilla on lukion jälkeen. Opiskelijat saivat valita useamman vaihtoehdon. Vastausvaihtoehtoina olivat yliopisto, ammattikorkeakoulu, oppisopimus, työelämä sekä joku muu, mikä. Suurin osa vastaajista oli suuntaamassa lukion jälkeen yliopistoon (48,6 %). Toiseksi eniten kannatusta sai ammattikorkeakoulu (34,1 %). Oppisopimuskoulutus ja ammattikoulu keräsivät yhteensä vähiten ääniä (2,4 %). Myös pieni osa vastaajista kertoi suuntaavansa armeijaan, työelämään tai pitävänsä välivuoden. 3,4 prosenttia vastaajista ei vielä tiennyt mihin he aikovat suunnata lukion jälkeen.

Vertasimme naisten ja miesten suunnitelmia lukion jälkeen. 61 kpl, eli 53,5 % vastaajista oli naisia, jotka vastasivat yliopiston olevan mahdollinen jatkokoulutuspaikka. Miehistä vain 39 henkilöä, 41,9 % vastaajista oli hakemassa yliopistoon. Yli puolet yliopistoon hakevista olivat naisia, kun taas miesten halu yliopisto-koulutukseen on huomattavasti pienempi. Ammattikorkeakouluun mahdollisesti hakevien määrä naisissa ja miehissä oli melko tasainen, sillä naisista 31,6 % ja miehistä 37,6 % halusivat ammattikorkeakouluun.

Oppisopimuskoulutukseen/ammattikouluun halusi naisista vain 1,8 % ja miehistä hieman suurempi luku, 3,2 %. Työelämän tai välivuoden valitsi naisista 8,8 % ja miehistä 8,6 %, mikä on myös melko tasaisesti jakautunut. Armeijan valitsi luonnollisesti enemmän miehiä, 5,4 %, kun taas naisista vain 0,9 % harkitsi armeijaan menoa lukion jälkeen. Vastaajista, ketkä eivät tienneet mitä tekevät lukion jälkeen oli 3,5 % naisia ja 3,2 % miehiä, joten voidaan todeta, että naisille oli hieman vaikeampi päättää lukion jälkeistä suunnitelmista.

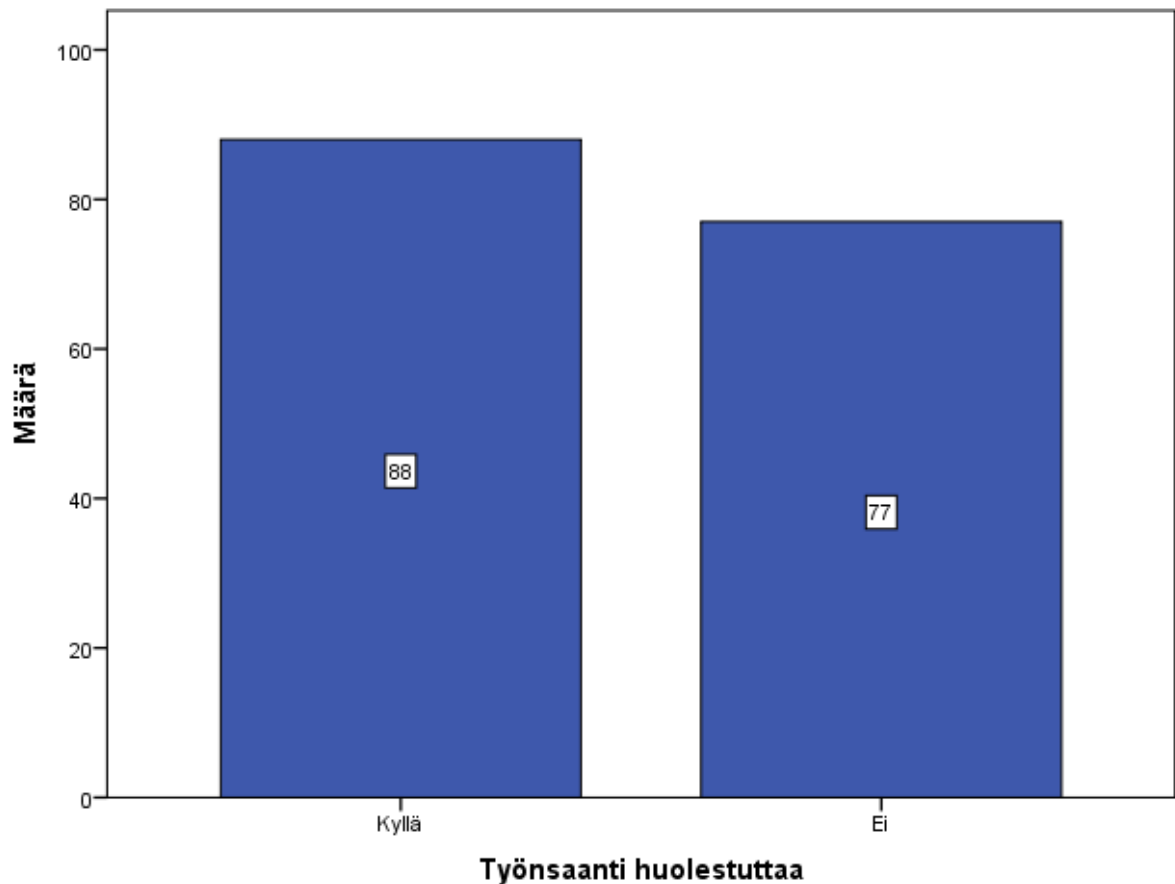


Kuvio 3. Nuorten tulevaisuuden suunnitelmat lukion jälkeen (n = 208)

## 7.2 Tulevaisuuden työnsaanti

Kysymykseen numero 3 ”Huolestuttaako työnsaanti?” vastasi 165 lukiolaista, jolloin 2 jätti vastaamatta. Lukiolaisista 88 kpl vastasi kyllä ja 77 kpl vastasi ei. Prosentteina kyllä-vastauksia tuli 53,3 % ja ei-vastauksia 46,7 %. Kahta vastaamatonta ei ole laskettu mukaan.

Työnsaanti huolestutti molempia sukupuolia, sillä yli puolet vastasi sen huolestuttavan heitä. Naisista 54,8 % ja miehistä hieman vähemmän, 52,1 % vastasivat työnsaannin huolestuttavan tulevaisuudessa, mutta 45,2 % naisista ja miehistä taas 47,9 % ei ollut huolissaan tulevaisuuden työsaannista. Voidaan todeta, että naiset olivat enemmän huolissaan tulevaisuuden työpaikan saamisesta, kun taas miehiä se ei yhtäläillä huolestuttanut.



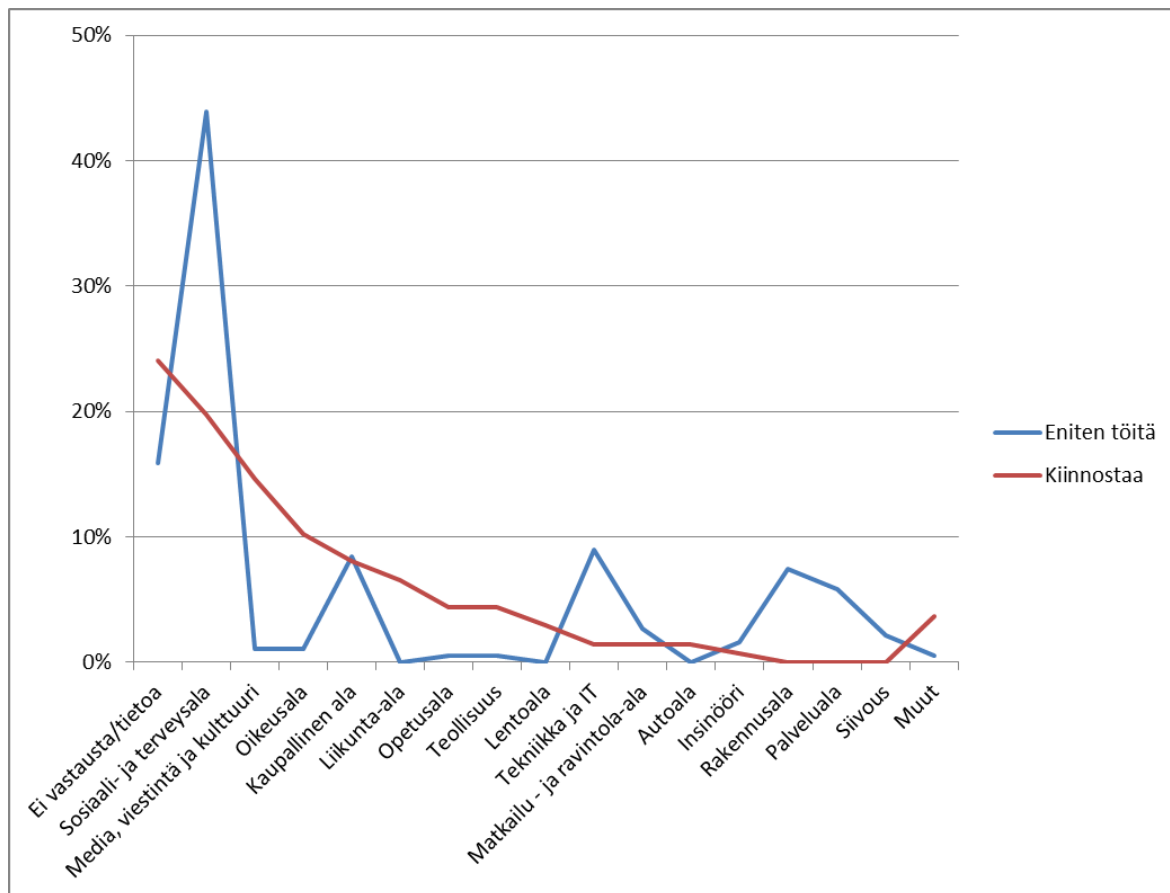
Kuvio 4. Työnsaanti huolestuttaa (n = 165)

Kysymykseen numero 4 ”Onko koulutus tärkeää työnsaannin kannalta?” vastasi 163 oppilasta, ja 4 oppilasta jätti vastaamatta kysymykseen. Kyllä-vastauksia tuli 158 kpl ja ei-vastauksia vain 5 kpl. Vastanneista prosentteina kyllä-vastauksia tuli 96,9 % ja ei-vastauksia 3,1 %.

### 7.3 Tulevaisuuden työalat

Kysymyksessä 5 kysyimme nuorilta millä alalla he uskovat olevan eniten töitä tarjolla. Kysymykseen sai vastata useamman kuin yhden alan ja vastauksia tulikin yhteensä 189 kpl. Eniten he uskoivat töitä olevan tarjolla sosiaali- ja terveystieteiden alalla ja jopa 83 vastaajaa uskoivat siltä alalta löytyvän töitä. Toiseksi eniten töitä uskottiin löytyvän tekniikan ja IT:n alalta. Muita työllistäviä aloja uskottiin olevan kaupallinen ala, rakennusala ja palvelualat. 30 oppilasta ei osannut vastata kysymykseen.

Kysymyksessä 6 kysyimme mikä ala nuoria kiinnostaa eniten ja miksi. Vastauksia saimme yhteensä 137 kpl. Eniten nuoria kiinnosti sosiaali- ja terveysala, seuraavaksi eniten kiinnostusta herätti media, viestintä ja kulttuuri. Muita kiinnostavia aloja olivat oikeus- ja kaupallinen ala.



Kuvio 5. Mikä tulevaisuuden työala kiinnostaa (n = 137) ja millä alalla uskoo olevan eniten töitä (n = 189)

Opetushallituksen tutkimus ”Koulutus ja työvoiman kysyntä 2025” kertoo kaksi vaihtoehtoista toimialaennustetta vuosien 2008 ja 2025 välillä. Ensimmäisessä ennusteessa, eli perusskenaariossa, tulevaisuudessa työvoiman kysyntä tulee jatkumaan melko samanlaisena kuin se lähihistoriassa on ollut. Kotimaisen kysynnän kasvaminen on nopeampaa kuin vientikysyntä, joka onkin huomattava muutos aikaisempaan kehitykseen verrattuna. Vuosina 2008-2025 työllisyyden on ennakoitu kasvavan peruskehityksessä terveydenhuoltopalveluissa, sosiaalipalveluissa sekä vähittäiskaupassa. Vuoden 2011 jälkeen työttömyysaste alkaa laskea, ja hiljalleen parantua. Vuoden 2025 arvioitu työllis-

ten määrä on 2 350 000 joka on 20 000 ihmistä vähemmän kuin taantumaa edeltävänä vuonna 2007. (Opetushallitus 2011, 34.) Vähennemistä ennustetaan olevan muun muassa metsätaloudessa ja metsäteollisuudessa, elektroniikassa ja sähkölaitteiden valmistuksessa, liike-elämän kaupallis-hallinnollisissa palveluissa, metallituotteiden, koneiden, laitteiden sekä kulkuneuvojen valmistuksessa ja muussa teollisuudessa, mukaan lukien tekstiilien, vaatteiden ja nahkatuotteiden valmistuksessa. (Opetushallitus 2011, 35)

Toisessa ennusteessa eli tavoitekehityksessä talouden kasvu on makrotasolla nopeampaa kuin peruskehityksessä. Tavoitteena Suomella on edetä täystyöllisyyteen, sillä työttömyysasteen toivotaan tippuvan 2020- luvulla työllisyyden kasvun ja työvoiman vähentämisen takia noin 4 %. Tavoiteuran tuloksien perusteella työllisten määrän tulisi nousta parin seuraavan vuoden aikana, mutta sen jälkeen kasvun uskotaan hidastuvan mutta kuitenkin jatkuvan aina vuoteen 2025 asti. (Opetushallitus 2011, 35.)

Vuonna 2008-2025 työllisyyden ennakoitaan nousevan eniten sosiaali- ja terveydenhuoltopalveluissa, vähittäiskaupassa, koulutuksessa ja tutkimuksessa sekä liike-elämän teknisissä palveluissa. Vähentymistä odotetaan tapahtuvan muun muassa maa-, riista- ja kalataloudessa, metallien ja metallituotteiden valmistuksessa, muussa teollisuudessa, kuten esimerkiksi tekstiilien, vaatteiden ja nahkatuotteiden valmistuksessa sekä julkisessa hallinnossa ja pakollisessa sosiaalivakuutus toiminnassa. (Opetushallitus 2011, 36.)

Tekemässämme kyselyssä selvisi, että useat nuoret ajattelivat töitä olevan sosiaali- ja terveysalalla tulevaisuudessa. Näiden kahden opetushallituksen tekemän ennusteen mukaan asia olisikin juuri näin. Muita aloja joilla nuoret ajattelivat olevan töitä tarjolla, olivat tekniikka ja IT-ala, kaupan ala, rakennusala sekä palvelualat. Peruskehityksessä ennusteena oli vähittäiskaupan työllisyyden nouseminen kuin myös tavoiteskenaariossa.

Tulevaisuuden alan ehdotetaan olevan kädentaitoihin perustuvat ammatit, esimerkiksi puuseppä, koristemaalaja, muurari ja kokki. Tämä sen takia, että elintason noustessa halutaan panostaa enemmän laadukkaaseen käsityöhön ja siitä ollaan valmiita maksamaan. Tulevaisuuden työvoimapula nähdään luultavimmin hoiva-alalla, sillä suurten ikäluokkien vanhentuessa asiakkaiden määrä myös kasvaa, jolloin työntekijöitä kaivataan tälle sektorille. Tälle alalle ei ole tarpeeksi koulutuspaikkoja, ja tulevaisuudessa jou-

dutaan mahdollisesti turvautumaan ulkomailta tulevaan työvoimaan. (Okkonen. Taloussanomat 2010.)

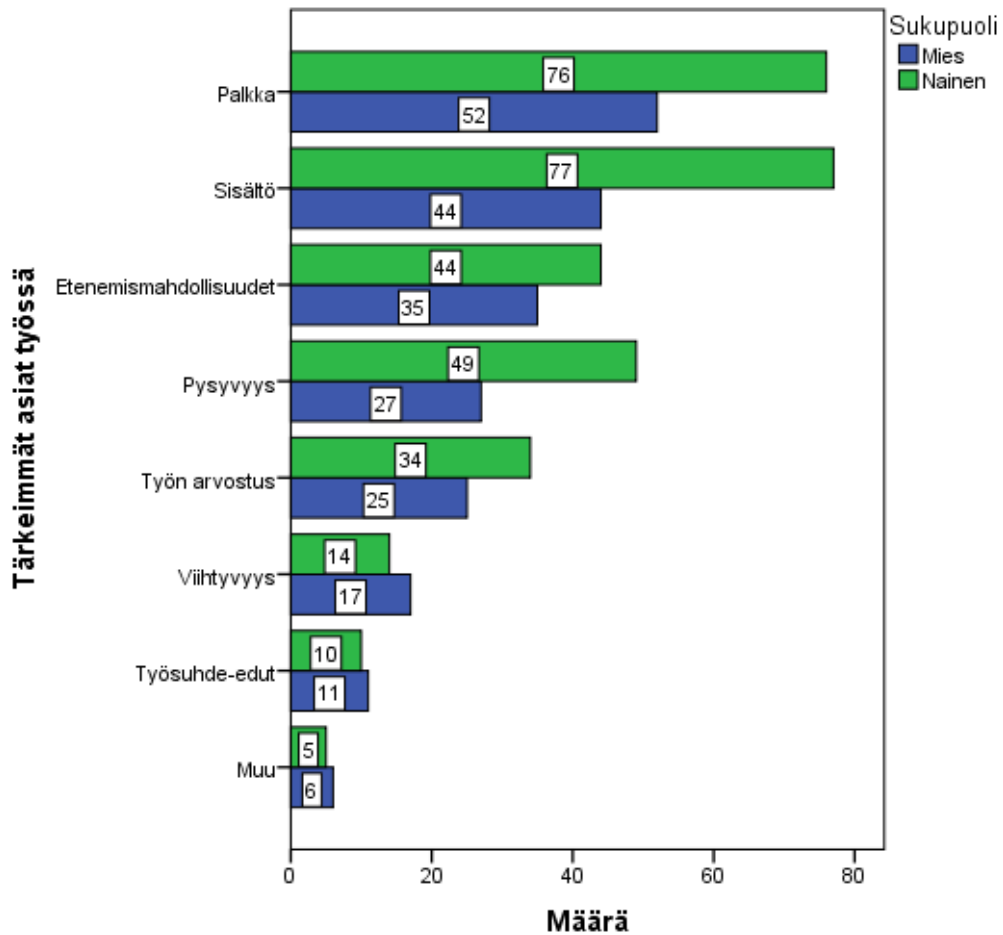
Nuoria eniten kiinnostava ala oli kyselyssämme sosiaali- ja terveysala, jolle luultavasti onkin tulevaisuudessa työpaikkoja tarjolla. Seuraavaksi tuli media, viestintä- ja kulttuuriala, jolle on ennustettu työpaikkojen vähentymistä noin 5-10 % tulevaisuudessa (Opetushallitus 2011, 45).

#### **7.4 Tärkeimmät ja pelottavimmat asiat työelämässä sekä sukupuolen vaikutus**

Kysymyksiin ”mikä on mielestäsi työssä tärkeintä” ja ”millaiset asiat pelottavat sinua työelämässä” opiskelijat saivat vastata useamman kuin yhden vaihtoehdon.

Vastanneiden mielestä työssä tärkeintä on palkka. Yhteensä 128 opiskelijaa kertoi sen olevan yksi tärkeimmistä asioista työelämässä. Toiseksi eniten vastaajat arvostivat sisältöä, joka löytyi 122:sta vastauksesta. Vähiten tärkeimpänä pidettiin työsuhde-etuja, jotka keräsivät vain 21 vastausta. Pysyvyyttä ja etenemismahdollisuuksia arvosti lähes yhtä monta vastaajaa, n.80, kun taas työn arvostusta kaipasi vain 59 vastaajaa. Vastausvaihtoehdossa ”joku muu, mikä” yleisemmäksi vastaukseksi nousi viihtyvyys, jonka alle mahtui 32 vastausta.

Naisten ja miesten vastauksien välillä oli jonkin verran eroja. Palkka oli jonkin verran tärkeämpää naisille kuin miehille. Naiset arvostivat työelämässään myös miehiä enemmän pysyvyyttä. Sen sijaan miehet arvostivat naisia enemmän työsuhde-etuja, etenemismahdollisuuksia sekä viihtyvyyttä.

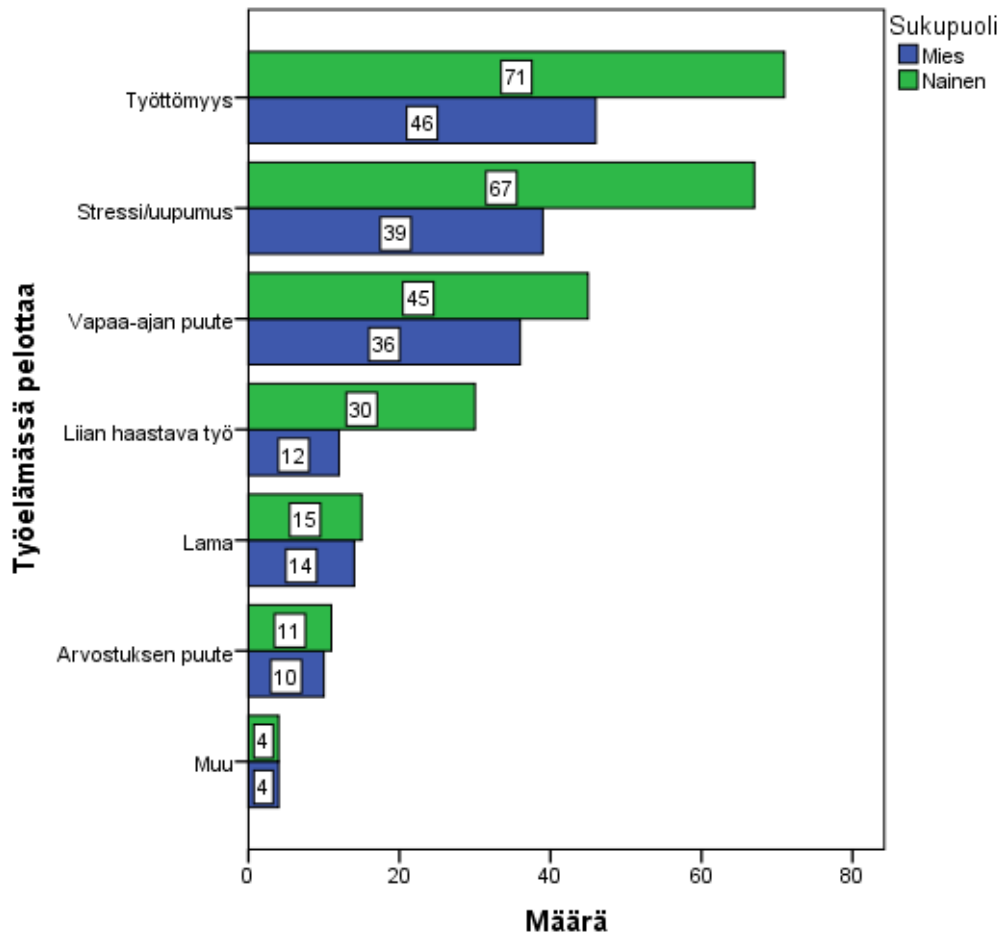


Kuvio 6. Miesten ja naisten mielestä tärkeimmät asiat työssä (n = 164)

Nuoria pelotti tulevassa työelämässä eniten työttömyys, jonka listasi pahimmaksi peloksi 117 vastaajaa, kun vastauksia oli yhteensä 405. Myös stressi ja uupumus koettiin pelottavaksi asiaksi. (106 vastausta). Vähiten nuoria pelotti lama, jonka listasi 29 opiskelijaa, sekä arvostuksen puute 21 vastauksella.

Naisia työttömyys pelotti hieman enemmän kuin miehiä. Myös stressi ja uupumus tuntuivat olevan naisten keskuudessa pelätymmää kuin miesten. 72 % naisista kertoi sen olevan yksi pelottavimmista asioista, kun taas miehistä stressiä ja uupumusta pelkäsi 55,7 %. Myös vastausvaihtoehto ”liian haastava työ” oli useamman naisen kuin miehen vastauksessa. Miehet pelkäsivät tulevaisuudessa hieman naisia enemmän lamaa, arvostuksen puutetta sekä vapaa-ajan puutetta.

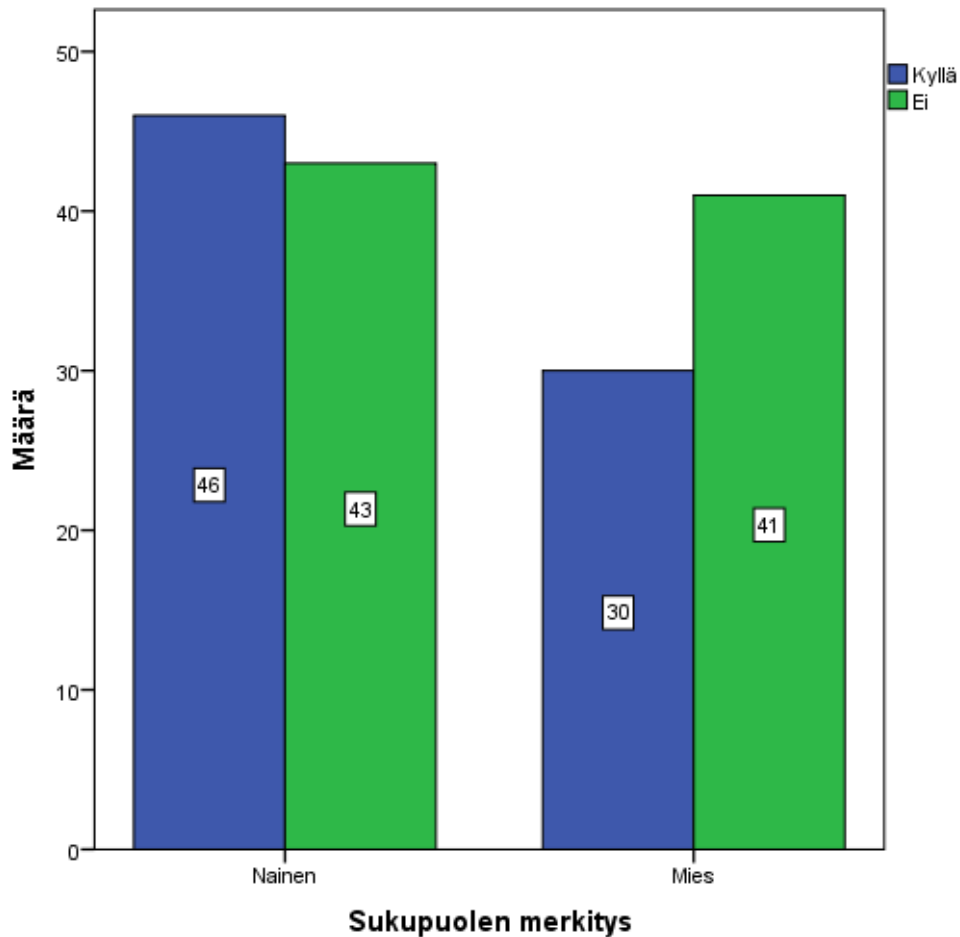




Kuvio 7. Miesten ja naisten mielestä pelottavinta työssä (n = 163)

Kysymys numero 9, ”Uskotko sukupuolella olevan väliä työnhaussa?”, keräsi vastaajia 161 kpl, jolloin 6 jätti kokonaan vastaamatta kysymykseen. 47,2 % vastasi uskovansa sukupuolella olevan väliä, ja enemmistö, eli 52,8 % ei uskonut sukupuolella olevan merkitystä työnhaussa.

Naisista hieman yli puolet, 51,7 %, uskoivat sukupuolella olevan väliä työnhaussa, kun taas miehistä näin uskoi vain 42,3 %. 48,3 % naisista ei uskonut sukupuolen välisiin eroihin työnhaussa, mutta miehillä luku oli peräti 57,7 %. Naisilla mielipiteet olivat jakautuneet tasaisemmin, kun taas miehillä ero oli huomattavampi, jopa 15 %.

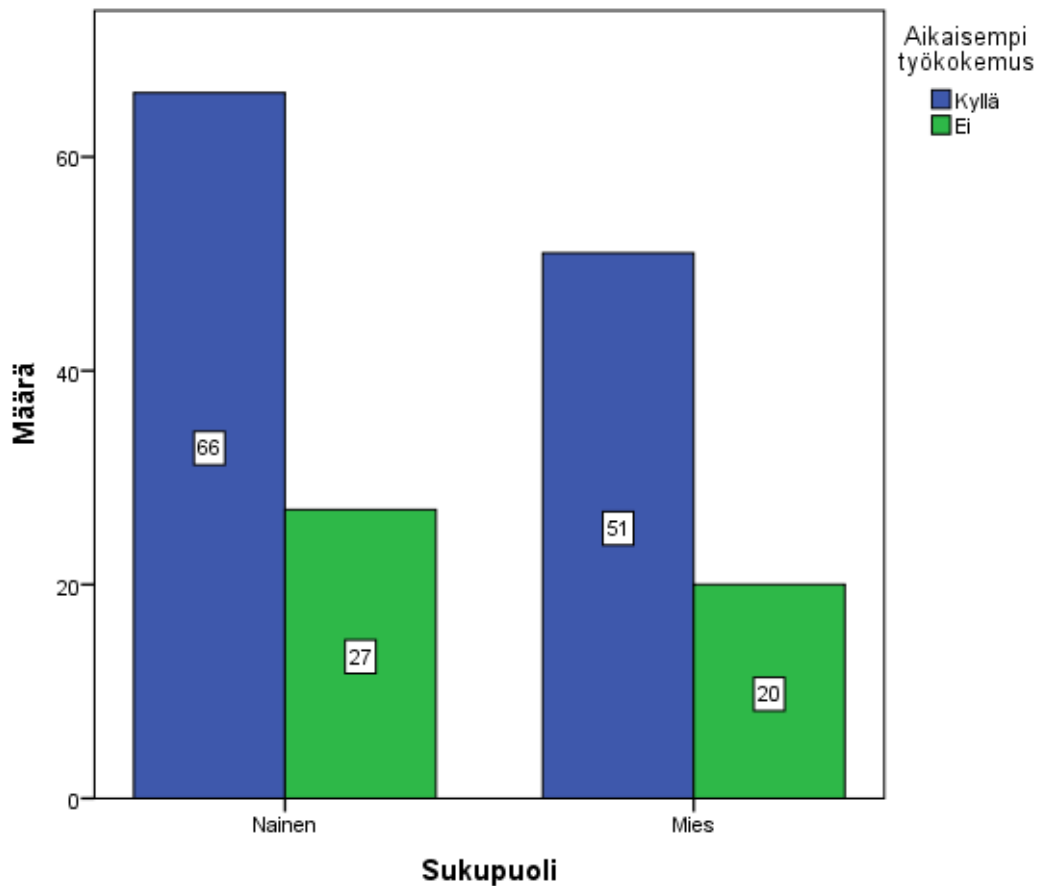


Kuvio 8. Sukupuolen merkitys työnhaussa (n = 160)

## 7.5 Työkokemus

Kysymys numero 10 ”Oletko ollut jo jossain töissä?”, keräsi vastauksia 165 kpl. 118 vastasi olleensa jo jossain töissä, mutta 47 vastaajista ei ole koskaan vielä ollut minkäänlaisissa töissä. 2 jätti kokonaan vastaamatta kysymykseen. Kyllä-vastauksia tuli 71,5 % ja Ei-vastauksia 28,5 %.

Naisilla ja miehillä jakautui tasaisesti aikaisempi työkokemus. Naisista 71 % oli ollut aikaisemmin jo jossakin työpaikassa, ja miehillä luku oli 71,8 %. Ilman työkokemusta oli naisista 29 % ja miehillä luku oli hieman matalampi, 28,2 %.



Kuvio 9. Aikaisempi työkokemus (n = 164)

Kysymykseen numero 11 ”Jos vastasit edelliseen kyllä; missä olit ja millaisia kokemuksia työstä jäi?” vastasi 118 oppilasta. (Kysymys 10: Oletko ollut jo jossain töissä?)

Monet nuoret olivat jo olleet kesätöissä tai muissa määrä-aikaisissa työsuhteissa. Työtehtävät vaihtelivat ravintola-alalta toimistotyöhön. Nuoret olivat esimerkiksi olleet siivoojana, puhelinmyyjänä, mansikoiden- ja jäätelönmyyjänä, kaupan kassalla, tallitöissä, seurakunnalla, McDonald’issa, päiväkodissa tai vanhainkodissa. Vakituksena työntekijänä koulun ohella työskentelivät vain muutamat vastaajista. Useat vastaajista eivät kertoneet työpaikkaa missä olivat työskennelleet, he puhuivat vain kokemuksistaan. Useita nuoria oli työllistännyt muun muassa Neste Oil, S-Market, Mega Oy ja marjojen myynti.

Kokemukset vaihtelivat laidasta laitaan riippuen työpaikasta. Puhelinmyyjänä työskennelleet nuoret sanoivat työpaikan olleen puuduttavan tylsää ja heille ei ollut jäänyt siitä

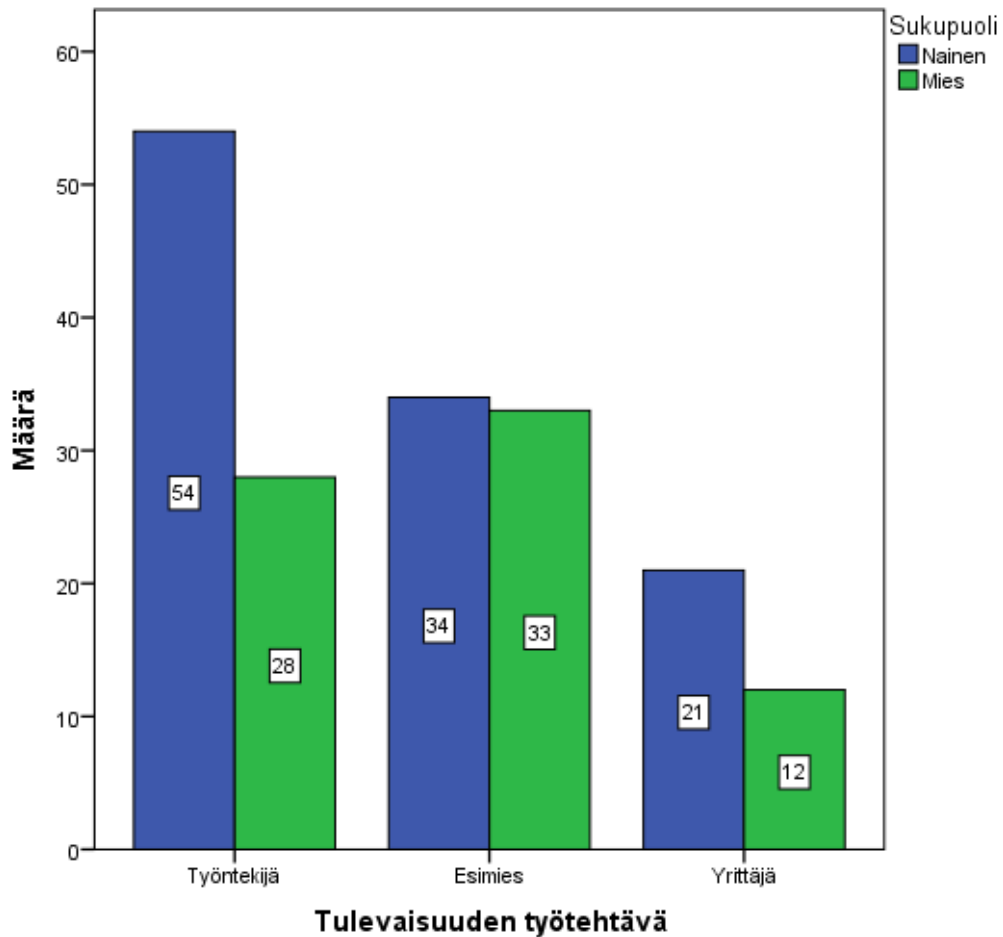
hyviä kokemuksia. Useimmat lukiolaiset joilla työkokemusta oli, sanoivat myös työn avartaneen heidän käsitystään työelämästä, he näkivät kuinka rankkaa ja toisaalta kivaa se voi olla, ja oppivat arvostamaan tiettyjä ammatteja. Neste Oililla työskennelleet nuoret taas sanoivat pääosin työn olleen positiivinen kokemus, mutta tylsää, liian helppoa sekä parille lukiolaiselle oli jäänyt negatiivisia kokemuksia tai ei minkäänlaista mielipidettä paikasta. Kaiken kaikkiaan opiskelijat olivat myönteisellä mielellä, että heillä oli edes jonkinlaista työkokemusta, sillä heidän mielestä töitä ei ole helppoa saada nuorena lukiolaisena.

Muutamit opiskelijat jotka työskentelivät koulunsa ohella, sanoivat sen olevan rankkaa. Koulun ja työn lisäksi vapaa-aikaa ei jää tarpeeksi paljon esimerkiksi harrastuksiin.

## **7.6 Työnkuva ja tiedon hankinta**

Kysymyksessä 12 kysyimme opiskelijoilta haluaisivatko he mieluiten tulevaisuudessa toimia työntekijöinä, esimiehinä vai yrittäjinä. 44,8 % vastaajista sanoi haluavansa toimia mieluiten ainakin ensin alussa työntekijänä. Esimiestehtävistä oli kiinnostunut 37,2 %, kun taas yrittäjyys keräsi vain 18 % kannatuksen.

Naisista lähes 66 % halusi toimia tulevaisuudessa työntekijänä, kun taas miehistä vain alle puolet olivat kiinnostuneita toimimaan työntekijöinä. Miehistä yli puolet toimisivat mieluiten työelämään siirryttyään esimiestehtävissä, kun naisissa esimiestehtävät kiinnostavat reilua 40 %. Yrittäjyys sen sijaan kiinnostaa hieman suurempaa joukkoa naisia kuin miehiä.



Kuvio 10. Mieluisin tulevaisuuden työtehtävä naisten ja miesten kesken (n = 141)

Suurimmalla osalla opiskelijoista oli jo jonkinlaista tietoa, millaisiin tehtäviin he tulevaisuudessa haluaisivat suunnata. Monilla oli jo paljon näkemyksiä millaista kussakin tehtävässä toimiminen olisi. Jotkut vastaajista eivät kuitenkaan vielä osanneet yhtään sanoa millaisiin tehtäviin he aikovat tulevaisuudessa suunnata.

Työntekijänä toimiminen kiinnosti opiskelijoita, sillä silloin pääsisi hoitamaan vain omat tehtävänsä eikä tarvitsisi ottaa liikaa stressiä ja vastuuta, eikä komennella muita tai ottaa vastuuta muiden tekemisistä. Vastaajat arvostivat myös selkeitä työtehtäviä ja rajoja. Vastauksista kävi myös ilmi, että työntekijäksi haluavat kertoivat sen olevan paras vaihtoehto, sillä tällöin saisi enemmän vapaa-aikaa ja pääsisi tekemään myös omia juttuja pelkän työntöön sijasta. Osa vastaajista haluaisi ensin työskennellä pelkkänä työntekijänä, mutta monilla oli haaveissaan päästä myöhemmin esimieheksi tai yrittäjäksi. Työntekijänä oleminen nähtiinkin usein asiana, joka oli vain ensimmäinen etappi matkalla

korkeimpiin tehtäviin. Urallaan eteneminen olikin monien vastaajien haaveena, mutta työkokemusta haluttiin useimmiten kerätä ensin mahdollisimman paljon.

Ne vastaajat, jotka olivat kiinnostuneita esimiestehtävistä kertoivat syyksi, että silloin he pääsisivät itse päättämään asioista, mutta eivät olisi niin suuressa vastuussa kuin yrittäjä. Myös halu vaikuttaa oli yksi syy pyrkiä esimieheksi. Etenemismahdollisuudet, palkka ja muiden käskyttäminen kiinnosti myös osaa esimieheksi haluavia. Esimiestehtävien mahdollisesti mukana tuoma haastavuus kiinnosti myös nuoria ja osa koki esimiestehtävät kiinnostavaksi työntekijöiden antaman arvostuksen takia. Monet kokivat myös olevan luonnostaan johtajia ja hyviä johtamaan ihmisiä.

Esimiestehtävissä eniten nuoria pelotti vastuu, mutta pienemmässä määrin kuin yrittäjyydessä. Myös stressi oli yksi syy, jonka takia osa vastaajista ei halunnut esimieheksi. Osa nuorista ei halunnut esimiestehtäviin, sillä he eivät halunneet pomotella muita, eivätkä kokeneet sitä mielekkääksi. Vastuu saatettiin kokea myös jossain määrin ahdistavaksi.

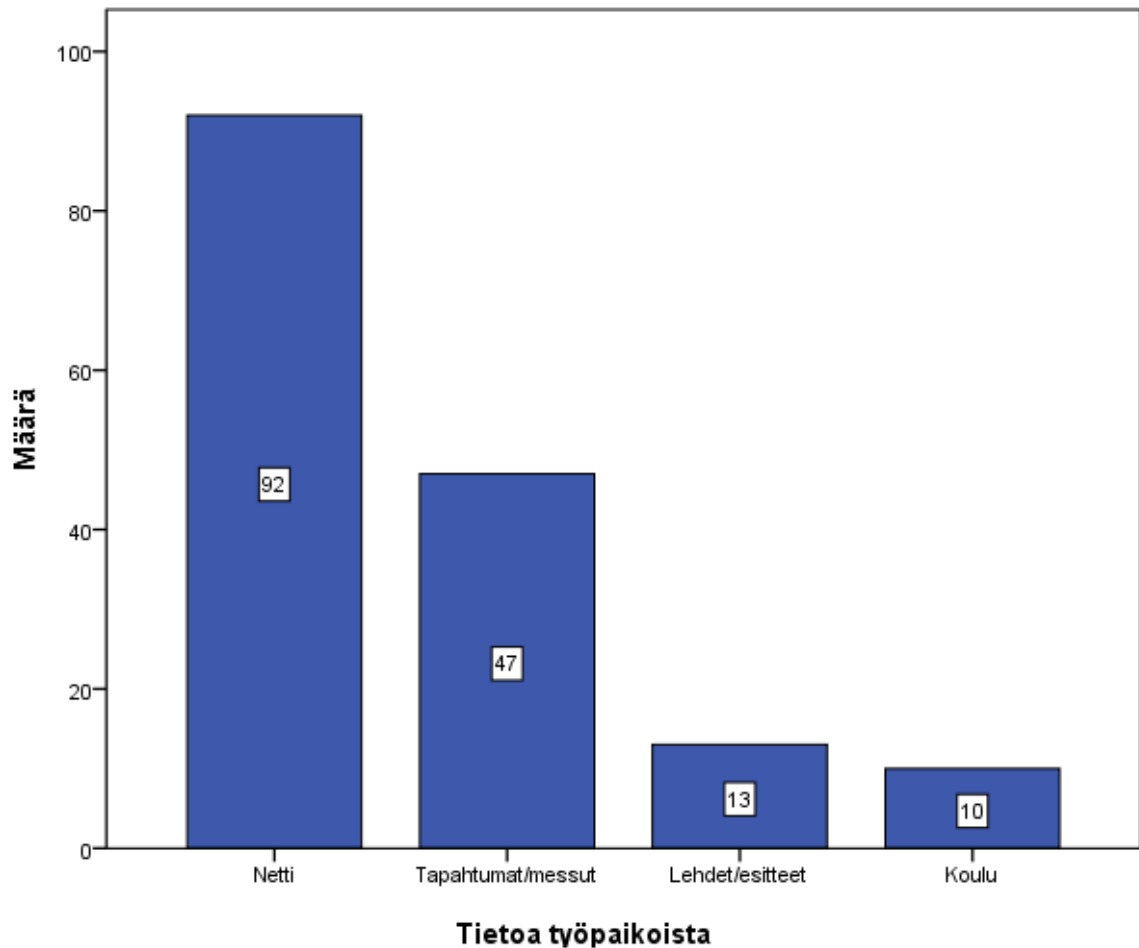
Yrittäjiksi haluavat ovat kiinnostuneita siitä sen tuomien mahdollisuuksien ja palkan vuoksi. Lisäksi vastauksissa mainittiin, että yrittäjänä pääsisi itse vaikuttamaan työnsisältöön sekä aikatauluihin, eikä tarvitsisi olla muiden komenneltavana. Osa vastaajista kertoi yrittäjyyden kiinnostavan myös sen haastavuuden takia. Yrittäjyyden mukana tuomalta kiinnosti osaa opiskelijoista, sekä se, että yrittäjänä olisi mahdollista työskennellä niin sanottujen ”raamien” ulkopuolella ja saisi vapaat kädet toteuttaessaan työtä.

Sen sijaan ne, jotka eivät halunneet yrittäjiksi kertoivat syyksi sen, että se tuo mukanaan liikaa vastuuta, stressiä ja riskejä. Yrittäjyys nähtiin myös melko pelottavana asiana. Yrittäjyys veisi myös vastaajien mielestä liikaa vapaa-aikaa ja se olisi liian sitovaa. Yrittäjyyteen ryhtymistä pidettiin erittäin isona kynnyksenä, johon ei monikaan olisi ainakaan heti valmis. Vastaajat pitivät myös yrittäjän palkkaa epävarmana, sekä yrittäjänä ei pääsisi lomaileman tai pitämään muutenkaan paljoa vapaata. Yrittäjyydessä nuoria pelotti ajatus siitä, että yrityksen kohtalo olisi vain heidän käsissään.

Kysymyksessä 13 kysyimme mistä opiskelijat haluaisivat mieluiten saada tietoa työelämästä. 92 vastaajaa halusivat itse etsiä tarvittavat tiedot netistä, 47 vastaajaa olivat kiinnostuneita osallistumaan erilaisiin tapahtumiin ja messuihin, 13 opiskelijaa halusi tietoa lehdistä ja esitteistä ja vain 10 henkilöä halusi tarvittavat tiedot koulusta. Osa vastaajista oli kiinnostunut saamaan tietoa myös kokemusten avulla, sekä osaa kiinnostivat erilaiset vierailijaluennot, joissa eri ammattialojen edustajat puhuisivat omasta ammatistaan.

Osa opiskelijoista toivoi, että netistä löytyisi laajemmin tietoa, kuin mitä nyt. Joissain vastauksissa käy ilmi, että he eivät ole löytäneet sellaista sivustoa, josta löytyisi heidän tarvitsemansa tieto. Opiskelijat toivoisivat helppokäyttöistä ja yksinkertaista sivustoa, jossa olisi tietoa työelämästä, työpaikoista ja kouluttautumisesta.

Nuoret olivat kiinnostuneita erilaisista tapahtumista, jossa voisi tutustua erilaisiin mahdollisuuksiin perusteellisesti. Joidenkin vastaajien mielestä nuorille kerrotaan liian vähän vaihtoehtoja, joten he toivoivat, että tapahtumissa esiteltäisiin mahdollisimman laajasti erilaisia vaihtoehtoja. Myös eri ammattialojen edustajien haluttiin kertovan omista kokemuksistaan työelämästä, jolloin heiltä voisi myös tarvittaessa kysyä mieleen tulevia kysymyksiä. Opiskelijat ovat kiinnostuneita kuulemaan työntekijöiden kokemuksista ja näin saamaan enemmän konkreettista tietoa eri aloista. Osa opiskelijoista toivoi myös, että tapahtumien kautta olisi mahdollista päästä paremmin kiinni mahdollisiin kesätyöpaikkoihin.



Kuvio 11. Mistä nuoret haluaisivat tietoa työpaikoista (n = 162)

### 7.7 Unelmatyö sekä muut ajatukset liittyen työelämään

Kysymyksessä 14 kysyimme oppilailta millaista olisi heidän mielestään unelmatyö. Unelmatyöksi kuvailtiin usein sellaista työtä, jossa palkka on hyvä, jossa viihtyy ja joka on mielenkiintoista. Lyhyet työajat ja paljon lomaa kuuluivat monen mielestä unelmien työhön. Hyviä työkavereita arvostettiin, sekä sitä, että työ tarjoaisi tarpeeksi haasteita ja töitä olisi riittävästi. Vastauksissa nousi myös esille se, että unelmien työpaikan toivottaisiin olevan pysyvää, eikä tarvitsi pelätä oman paikkansa puolesta. Myös jonkinasteinen haasteellisuus katsottiin olevan osa unelmien työtä.

Useimmat opiskelijat toivoivat, että unelmien työssä olisi myös tarpeeksi vaihtelevuutta niin, että saisi toimia ihmisten kanssa, sekä ryhmässä. Myös matkustelu kuului osalla



unelmien työhön. Opiskelijat toivoivat, että työssä ei tarvitsisi stressata liikaa, mutta silti työn tulisi olla tarpeeksi vaativaa ja haastavaa.

Viimeiseen avoimeen kysymykseen opiskelijat saivat laittaa omia ajatuksia ja mielipiteitä työelämään liittyen. Nuoria stressasi tuleva työelämä ja heidän mielestään työnsaanti on vaikeaa, kun työnantajat peräänkuuluttavat usein kokemusta, jota on vaikea saada, jos ei saa ensimmäistäkään työpaikkaa. Myös se pelottaa nuoria, että he eivät saa haluamaansa työpaikkaa, tai työpaikkoja ei ole tarpeeksi saatavilla. Vastaaajia pelotti huono koulumestys ja sen vaikutus tulevaisuudessa työnsaantiin, kuin myös se, ettei löydä sitä itselleen sopivinta alaa. Nuorten mielestä kesätyöpaikkojen saaminenkin tuntui olevan melko vaikeaa ja he toivoivat, että edes jonkinlaisia kesätyöpaikkoja olisi nuorille tarjolla. Työelämän mukanaan tuoma vastuu pelotti osaa nuorista. Vastauksista nousi myös esille se, että jotkut kokivat yhteiskunnan pakottavan nuoret liian varhaisessa vaiheessa päättämään lähes koko loppuelämää koskevista kysymyksistä ja se tuntui joidenkin mielestä ahdistavalta. Myös työttömyyttä pelättiin jonkin verran.

Osasta ajatus työelämästä tuntui vielä melko kaukaiselta, mutta innostavalta. Osa haluaisi jo siirtyä työelämään, sillä he kokevat sen kiinnostavammaksi kuin koulun. Rahan tienaaminen tuntui kiinnostavan nuoria ja osa koki työelämän vapauttavana asiana.

Nuoret myös kaipaisivat enemmän tietoa työpaikoista löytääkseen oman alansa. Monien vastauksista käy ilmi se, että he kokevat työnsaannin tällä hetkellä melko mahdottomaksi, mutta useat kuitenkin ovat työelämästä ja sen haasteista innostuneita.

## 8 Johtopäätökset

Opinnäytetyön otsikkona oli ”Nuorten näkemyksiä työelämästä – odotukset, kokemukset ja haasteet”. Tähän kysymykseen saimme hyvin vastauksia kyselylomakkeemme avulla ja saamiemme vastausten perusteella on myös hyvä lähteä kehittämään Porvoo Works -tapahtumaa.

Suurinta osaa kyselyyn vastanneista opiskelijoista pelotti edessä oleva työelämä. Työtömyys ja stressi olivat odotetusti nuorille pelätyimpiä asioita työelämässä. Vastausten pohjalta voisi sanoa, että naisia työelämä tuntui pelottavan kaiken kaikkiaan hieman enemmän kuin miehiä. Miehet tuntuvat arvostavan naisia enemmän vapaa-aikaa, sillä heitä sen menetys pelotti naisia enemmän.

Lukiolaiset ovat sisäistäneet hyvin koulutuksen ja työnsaannin välisen yhteyden. Lähes kaikki vastaajista uskoivat koulutuksella olevan merkitystä lähdeettä rakentamaan työelämää.

Nuoret ovat hyvin perillä tämän päivän työllisyystilanteesta ja siitä, millä alalla on tällä hetkellä eniten töitä tarjolla. Myös se ala, millä vastaajat uskoivat olevan eniten töitä tarjolla, sai eniten vastauksia myös kysyttäessä alaa joka itseään kiinnostaa eniten. Sen sijaan nuoria kiinnosti hyvinkin paljon erilaiset mediaan, viestintään ja kulttuuriin liittyvät alat, vaikkakaan kukaan vastaajista ei uskonut sillä alalla olevan hirveästi töitä tarjolla tulevaisuudessa. Kaupallinen ala oli aloista ainoa, jossa lähes yhtä moni vastaajista uskoi siltä alalta löytyvän töitä, kuin oli kyseisestä alasta kiinnostunutkin. Oikeusala kiinnosti yllättävän monia lukio-opiskelijoita, vaikkakaan sitä ei listattu alaksi, jolla uskottiin tulevaisuudessa löytyvän töitä.

Odotetusti opiskelijoiden mielestä tärkein asia työssä oli palkka sekä myös sisältö. Yllättävä asia oli se, että palkka oli tärkeämpää naisille kuin miehille.

Sukupuolen merkitys työnhaussa jakautui vastaajien kesken melko tasan. Nuoret siis uskovat vielä tänä päivänä sukupuolen vaikuttavan melko paljon työnhakutilanteessa.

Suurin osa lukion toisen vuosikurssin opiskelijoista on jo ehtinyt olla jossain töissä, joten suurimmalta osalta löytyy jonkinlaista kokemusta työelämästä ja he jo vähän tietävät mitä työelämältä odottaa. Nuorten työkokemukset koostuivat pääasiassa lyhytaikaisista kesätöistä. Suurin osa nuorten työkokemuksista koostui melko perinteisistä nuorten ammateista, kuten puhelinmyyjistä, myyjistä, siivoojista ja tarjoilijoista. Kaiken kaikkiaan nuoret pitivät työkokemuksiaan hyvinä ja opettavaisina, mutta esimerkiksi puhelinmyyjinä työskennelleet kertoivat kokemusten olleen pääasiassa negatiivisia. Työn tekeminen koulun ohella oli myös monen lukiolaisen mielestä melko rankkaa. Kuitenkin suurin osa nuorista suhtautui varauksellisesti työelämään, vaikka kokemusta työelämästä löytyikin. Tästä voikin päätellä, että mahdollisesti nuoret kokevat työelämän koulusta valmistuttuaan erilaiseksi ja haasteellisemmaksi kuin esimerkiksi koulun ohella tehty työ.

Melko odotetusti suurin osa opiskelijoista halusi tulevaisuudessa toimia ainakin ensin alkuun pelkästään työntekijöinä. Miehet ovat kyselyn mukaan naisia kiinnostuneempia toimimaan johtotehtävissä. Suurta osaa nuorista pelotti kuitenkin vastuu, jota esimiehenä toimiminen toisi tullessaan. Monet nuorista pelkäsi yrittäjyyttä, jonka voikin uskoa liittyvän maailman huonoon taloudelliseen tilanteeseen sekä riskeihin mitä yrittäjällä on yrityksen pitämisessä. Nykypäivän asenteet Y-sukupolven nuorilla näkyvät siinä, että nuoret haluavat vaihtelevuutta työhönsä ja kokea aina uusia työtehtäviä.

Kuluttajakansalaiset tulevat -raportissa kerrottiin kuinka työpaikan saaminen ei välttämättä johda tänä päivänä automaattisesti pitkäkestoiseen lojaalisuuteen työnantajaa kohtaan. Tutkimuksessamme selvisi, että porvoalaiset nuoret ovat kiinnostuneita kokeilemaan monia erilaisia työpaikkoja ja rooleja. Harva halusi pysyä samassa työpaikassa tai samoissa työtehtävissä koko työuransa aikana. Monien nuorten kuvaillessa unelmien työtänsä nousi esiin se seikka, että he haluaisivat vaihtelevia työtehtäviä ja uusia haasteita työuransa aikana.

Nuorten arvot ja elämä -tutkimuksessa selvisi, että nuoret eivät olleet kovinkaan huolissaan lamasta tai sen vaikutuksista. Myös meidän tutkimuksessamme kävi ilmi, että nuoret eivät koe lamaa pelottavimpana asiana työelämässä. Vain 29 opiskelijaa kertoi tutkimuksessamme sen olevan pelottava asia.

Nuoret ja ammatinvalinta 2011 -tutkimuksen mukaan nuorille tärkeimpiä asioita työelämässä ovat palkka, kiinnostavuus, mielekkyys, perhe, kaverit ja vapaa-aika, menestys ja työkaverit. Tutkimuksessamme selvisi, että samanlaiset asiat ovat myös porvoolaisten nuorten tärkeysjärjestyksessä kärkipäässä. Tiedon hankintaan työelämästä saimme myös samanlaisia vastauksia kuin aiemmissakin tutkimuksissa on saatu. Suurin osa nuorista haluaa etsiä tarvitsemansa tiedon netistä, niin muualla Suomessa kuin Porvoossakin. Myös erilaiset esittelytilaisuudet, tapahtumat ja vierailut kiinnostivat nuoria niin Nuoret ja ammatinvalinta -tutkimuksessa kuin meidänkin tutkimuksessamme. Nuoria kiinnostavat alat ja ammatit ovat myös hyvin samankaltaisia ympäri Suomen. Porvoon alueella oltiin kuitenkin enemmän kiinnostuneita mediasta, viestinnästä ja kulttuurista, kuin aikaisemmassa tutkimuksessa ympäri suomen olevat opiskelijat. Koulutuksen tärkeyden merkitys ymmärretään yhtä hyvin niin Porvoossa kuin muuallakin.

## **8.1 Kehitysideat**

Tutkimuksemme antoi hyvin viitteitä siitä, miten porvoolaiset nuoret tänä päivänä suhtautuvat työelämään ja millaisia odotuksia, kokemuksia ja haasteita heillä on odotettavissa. Kehitysideoita miettiessämme pyrimme vaikuttamaan nuorten antamien vastausten kautta siihen, miten nuoret saisivat paremmin kaipaamansa tietoa työelämästä, miten koulujen ja työelämän yhteistyötä voitaisiin kehittää, sekä tietenkin miten Porvoon Works -tapahtumaa voitaisiin viedä parempaan suuntaan.

Vastausten pohjalta nousi esiin se, että nuoret toivoivat enemmän yhteistyötä koulun ja oikean työelämän välille. Koulut voisivat lisätä koulun ja työelämän yhteistyötä esimerkiksi järjestämällä enemmän vierailijaluentoja kouluihin, jolloin opiskelijat saisivat enemmän konkreettisia käsityksiä erilaisista ammateista ja voisivat kysellä tietyssä ammatissa työskenteleviltä henkilöiltä heidän työstään. Vastausten pohjalta käy ilmi, että opiskelijat ovat kiinnostuneita juurikin tällaisesta lähestymistavasta työelämää kohtaan. Myös erilaiset tapahtumat voisivat auttaa nuoria päättämään tulevaisuuden ammatistaan. Esimerkiksi erilaiset messut kiinnostavat saamiemme vastausten perusteella hyvinkin paljon monia nuoria. Kustannusten säästämiseksi lähialueella järjestettävät tapahtumat olisivat hyvä vaihtoehto koulujen luentojen tueksi ja lisääisivät nuorten mielenkiintoa työelämää kohtaan. Nuorten tuntemaa pelkoa työelämää kohtaan lievittäisi

varmasti myös arkipäiväiset koulun kautta tulevat kontaktit työelämään, jolloin työelämä nähtäisiin paremmin osana elämää, eikä vain kaukaisena pelottavana ajatuksena. Kun nuoret tuntisivat työelämää tarpeeksi hyvin, olisivat myös pelot pienemmät. Nuoret ymmärtävät hyvin työelämän muutoksen ja kiristyvän kilpailun, joten yritystenkin tulisi tuoda paremmin esille miten he aikovat vastata työelämän muuttuviin odotuksiin.

Nuorten luottamusta tulevaa työelämää kohtaan voisi lisätä avaamalla uusia näkökulmia opiskeluun sekä työuraan. Nuorten ajatuksia tulisi vahvistaa ja kannustaa, sekä luoda positiivisia mielikuvia työelämässä pärjäämisestä. Riittävä tieto ja perehdyttäminen ovat usein avainasemassa luodessa optimistisempaa kuvaa työelämästä.

Opiskelijoille voitaisiin myös enemmän kertoa erilaisista koulutusmahdollisuuksista, sekä mitä kautta eri ammatteihin pääsisi. Eri koulutusmahdollisuudet olisi hyvä käydä läpi jo melko aikaisessa vaiheessa, jotta nuoret tietäisivät millaisia vaihtoehtoja heillä on. Moni nuori koki, etteivät he ole saaneet tarpeeksi tietoa eri vaihtoehdoista, joten heidän oli vaikea sanoa millaiset alat heitä itseään kiinnostavat.

Nuoret voisivat Porvoo Works -tapahtuman aikana vastata joihinkin väittämiin ja ennakkoluuloihin, joita yleensä herää työelämää ja yrittäjyyttä kohtaan. Vastausten pohjalta nuorille voitaisiin kertoa asioiden oikea laita ja näin ollen vähentää ennakkoluuloja ja negatiivisia asenteita nuorilla olevien olettamien osalta.

Nuoret toivoivat, että netistä löytyisi paremmin tietoa työelämästä ja eri koulutusvaihtoehdoista. Porvoo Works -tapahtuman yhteyteen voisi esimerkiksi koota omat nettisivut, jonne koottaisiin yhteen työelämää koskevia sivustoja, kuten tietoa koulutusmahdollisuuksista, avoimista työpaikoista ja nuorten työelämää koskevista lainsäädännöistä. Tällaisia sivustoja voisi olla esimerkiksi:

- Työsuojeluhallinto
- Työ- ja elinkeinotoimisto
- Elinkeinoelämän keskusliitto
- Monster

- VarmaDUUNI
- Porvoon kaupunki

Näiden linkkien lisäksi sivustolla voisi olla yleisesti tietoa Porvoo Worksista, jotta nuoret tietäisivät paremmin millaiseen tapahtumaan he ovat osallistumassa.

Porvooolaisilla nuorilla on suuri huoli kesätyöpaikoista ja niiden vähäisyydestä. Kesätyöpaikat ovat erittäin tärkeä osa nuoruutta ja ne ovat useimmalle ensimmäinen askel kohti työelämää. Kesätyöpaikat myös vahvistavat nuorten työidentiteettiä ja kesätyöpaikat avaavat usein nuorille myös monia ovia ja niiden kautta on helpompi tulevaisuudessa lähteä hakemaan muita työpaikkoja. Porvoo Works -tapahtuma voisi olla mukana auttamassa nuoria kesätyöpaikan saamisessa. Tapahtuma järjestetään melko hyvään aikaan kesätyöhakua ajatellen. Tapahtumassa voisi olla esillä Porvoon alueella olevia kesätyöpaikkoja ja niiden edustajia. Tapahtuman kautta nuoret voisivat hakea tarjolla olevia töitä ja näin he saisivat myös konkreettista tekemistä, jonka kautta voisi saada kesätyön. Tämä voisi houkuttaa nuoria entistä enemmän tutustumaan Porvoo Works -tapahtumaan, sillä heillä olisi tutustumisen lisäksi oikeita mahdollisuuksia päästä käsiksi työelämään.

Porvooolaisia nuoria kiinnostaa eniten sosiaali- ja terveysala, media, viestintä ja kulttuuri, oikeusala sekä kaupallinen ala. Ainakin näiden alojen edustajia olisi hyvä jatkossa saada Porvoo Works -tapahtumaan, sillä ne ovat aloja joille nuoret haluaisivat opiskelujensa jälkeen suunnata.

Oppisopimuskoulutuksesta pitäisi kertoa enemmän ja kannustaa nuoria myös siihen vaihtoehtoon. Koulutuspaikkojen loppuessa kesken ja nuoren jäädessä ilman koulutuspaikkaa, oppisopimus olisi erittäin hyvä vaihtoehto päästä sekä työelämään, että samalla opiskella. Työharjoittelut kouluissa ovat myös erittäin tärkeä avain työelämään liittymisessä. Ne saattavat hyvällä onnella avustaa nuorta työelämään pääsemisessä jos on tehnyt työnsä huolellisesti ja hyvin.

## 8.2 Jatkotutkimukset

Tässä tutkimuksessa selvitettiin millaisia näkemyksiä työelämästä on ihmisillä, jotka eivät ole vielä kunnolla päässeet työelämään sisälle. Jatkotutkimuksena voitaisiin tutkia miten kyselyyn osallistuneiden mielipiteet ovat muuttuneet heidän päästyään työelämään, esimerkiksi kolmen tai viiden vuoden kuluttua. Voitaisiin tutkia, ovatko esimerkiksi samat asiat vielä tärkeitä, kuin mitkä olivat lukioikäisinä. Lisäksi voitaisiin tutkia, ovat vastaajien toiveammatit vielä samansuuntaisia kuin lukioikäisinä ja ovatko he päässeet niihin ammatteihin, joihin he lukioikäisinä halusivat.

Jatkotutkimuksessa voitaisiin selvittää myös ovatko vastaajien mielipiteet unelmatyötä kohtaan muuttuneet. Onko kokemus ja ikä tuoneet esimerkiksi erilaisia kriteerejä arvioitaessa unelmatyötä. Lisäksi voitaisiin tutkia miten mielipiteet esimiestehtäviä ja yrittäjyyttä kohtaan ovat muuttuneet.

Yksi idea voisi myös olla tutkia nuorempien, esimerkiksi ylä-asteen päättävien ja lukion aloittaneiden ajatuksia työelämästä sekä heidän peloista sitä kohtaan. Useat nuorista saattavat aloittaa nimittäin työelämän jo 14-15-vuotiaina. Nykypäivänä tuntuu, että yhä nuoremmat ja nuoremmat aikuistuvat nopeasti, joten olisi hyvä jo alkuvaiheissa toisen asteen opintoja yrittää päästä vaikuttamaan nuorten ja työelämän kohtaamiseen. Uusien sukupolvien syntyessä myös heidän oma ajatusmaailmansa muuttuu aikaisemmasta, sillä koko ajan siirrytään esimerkiksi aina vain uudempaan teknologiaan niin kouluissa kuin työelämässäkin.

Myös työnantajien halukkuutta ottaa nuorempia työntekijöitä töihin voisi tutkia. Useat firmat eivät halua palkata kovin nuoria, sillä heidän ei uskota tekevän kunnolla töitä ja heidän ajatellaan olevan vain tiellä. On ehkä totta, että he eivät pysty samoihin suoriin kuin vanhemmat ”ammattilaiset”, mutta useilta nuorilta löytyy halua oppia ja kokea minkälaista työelämässä oikein voi olla. Nuorethan ovat tulevaisuus, mikä nykyisten työelämässä olevien pitäisi muistaa.

### 8.3 Oman oppimisen reflektointi

Opinnäytetyöprosessi on kaiken kaikkiaan ollut pitkä, mutta mielenkiintoinen. Opinnäytetyön suunnittelu ja tekeminen aloitettiin alkukevästä 2012, kun löysimme tämän meitä kiinnostavan aiheen koulumme sivuilta. Alkuunpääseminen oli hieman hankalaa, sillä emme olleet aivan varmoja mitä kaikkia asioita haluaisimme työssämme käsitellä ja aiheen rajaaminen oli hieman hankalaa. Huomasimme aiheen olevan erittäin laaja, joten aiheen rajaaminen oli välttämätöntä heti alussa. Ensimmäisen seminaarin jälkeen koko prosessi alkoi paremmin hahmottua ja saimme opinnäytetyömme kunnolla aloitettua.

Kyselylomake ja sen teko piti hahmotella jo alkuvaiheessa, joka olikin hieman monimutkaista, sillä vielä alkuvaiheessa meillä ei ollut kokonaiskuvaa opinnäytetyöstämme eikä kunnolla tietoa mitä se tulisi sisältämään. Kyselylomake oli kuitenkin todella tärkeä osa tutkimusta, sillä siitä saisimme tiedot nuorten ajatuksista työelämästä, joten siitä piti tulla todella kattava ja sillä piti saada mahdollisimman paljon tietoa irti nuorista. Saimme sen kuitenkin tehtyä hyvissä ajoin ja saimme koululta vastaukset ennen opiskelijoiden lomien alkamista.

Tulosten tarkastelu oli mielenkiintoista, sillä vastaajat olivat todella keskittyneet ja käyttäneet aikaa vastausten kirjoittamiseen. On mielenkiintoista kuulla, mitä nuoret ovat todella mieltä työelämästä ja minkälaisia ajatuksia heillä siitä on, verrattuna esimerkiksi omiin ajatuksiimme työelämästä ollessamme noin 17-vuotiaita lukiolaisia. Ajatukset eivät ole kovinkaan muuttuneet, ja työelämän vaatimuksetkin vain kasvavat entisestään.

Emme olleet asettaneet työllemme mitään varsinaista tavoitetta valmistumisen suhteen. Pyrimme kuitenkin saamaan työn valmiiksi syksyn aikana, sillä tiesimme, että kesän aikana kummankin työkiireiden takia opinnäytetyö ei tulisi pahemmin edistymään.

Elo-syyskuuhun mennessä olimme saaneet teoriaosuudet jo melko hyvään vaiheeseen, mutta tulosten syöttämistä ja analysointia emme olleet vielä aloittaneet. Käyttämämme SPSS-ohjelma oli meille molemmille melko vieras, joten jouduimme sopimaan opettajan kanssa päiviä, jolloin hän auttoi meitä tulosten syöttämisessä. Tämä prosessi vei meiltä luultua enemmän aikaa.



Opinnäytetyössämme vaikeinta oli teorian osalta yhdistellä eri lähteistä saatuja tietoja ja pitää teksti johdonmukaisena ja selkeänä. Lisäksi haastetta toi aiheen laaja-alaisuus, jolloin piti tarkasti miettiä mitkä asiat ovat tärkeitä ja olennaisia. Myös tulosten syöttäminen ja taulukoiden tekeminen osoittautui melko vaikeaksi ja aikaa vieväksi. Kokonaisuudessaan opinnäytetyöprosessi oli kuitenkin erittäin antoisa ja opettava kokemus. Välillä tuli hetkiä, kun työ seisoj paikallaan ja oli vaikea lähteä rakentamaan tekstiä eteenpäin. Oli kuitenkin hienoa huomata kuinka vaikeuksista selvittiin aina ja loppujen lopuksi saimme kaiken haluamamme tuotua tähän työhön asti.

Työn tekeminen parityönä toi hieman lisähaastetta tekemiseen. Parin kanssa tehty opinnäytetyö korosti yhteistyön tärkeyttä sekä ajanhallinnan ja kompromissien merkitystä. Kokonaisuudessaan opinnäytetyömme opetti meille paljon uutta työelämästä, kvantitatiivisesta tutkimuksesta sekä tutkimuksen tekemisestä ylipäätään.

## Lähteet

Akavan erityisalat ry. 2010. Nuoret jäsenemme työelämässä. Akavan Erityisalojen selvityksiä 1/2010. Libris Oy. Helsinki. Luettavissa:

<http://www.akavanerityisalat.fi/fi/ajankohtaista/uutiset/akavan-erityisalojen-jasentutkimus-tyo-on-nuorille-aikuisille-iloinen-asia.html>. Luettu: 3.11.2012.

Danielsbacka, M. & Tanskanen, A. 2009. Nuorten asennoituminen työhön ja työttömyyteen. Artikkel. Työpoliittinen Aikakauskirja. Luettavissa:

<http://www.tem.fi/files/23221/danielsbackatanskanen.pdf>. Luettu 18.5.2012.

Engeström, Y. & Tuomi-Gröhn, T. 2003. Between school and work: New perspectives on transfer and boundary-crossing. Pergamon. United Kingdom.

Fennia 2011. Y-sukupolvi haluaa uudenlaista johtamista. Luettavissa:

<http://www.fennia.fi/FenniaRyhma/Asiakaslehti/MuutAiheet/YsukupolviHaluaaUudenlaistaJohtamista.htm>. Luettu: 6.6.2012.

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu / Ammattikorkeakoulujen neloskierre –hanke 2012. Living Lab ammattikorkeakoulussa. Multiprint. Vantaa. Luettavissa:

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-6619-06-4>. Luettu: 24.10.2012.

Haapala, E. 2009. Säästetäänkö oikeasti vai tuhlataan? Luettavissa:

[www.sosiaalikehitys.com/uploads/Eija\\_Haapala\\_Kela\\_071209.pdf](http://www.sosiaalikehitys.com/uploads/Eija_Haapala_Kela_071209.pdf). Luettu 6.8.2012.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10. uudistettu painos. Tammi. Helsinki.

Inspirans 2009. Luettavissa: <http://www.inspirans.fi/laadullinen-tutkimus>. Luettu: 30.10.2012.

Johansson, A. & Vuori, J. 1999. Työttömät nuoret syrjäytymisvaarassa? Gummerus Kirjapaino Oy. Saarijärvi.

Kajaanin ammattikorkeakoulu. Luettavissa:

<http://193.167.122.14/Opari/ontTukiOngTehtHyp.aspx>. Luettu: 1.4.2012.

Kananen, J. 2011. Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Juvenes Print. Jyväskylä.

Kasvio, A. & Tjäder J. 2007. Työ murroksessa. Otavan kirjapaino. Keuruu

Kuudes kerros Helsinki Oy & TNS Gallup Oy. 2009. 8 ikkunaa tulevaisuuteen. Tulevaisuuden kuluttajat & ilmiöt.

KvantiMOTV 2010. Kyselylomakkeen laatiminen. Luettavissa:

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>. Luettu: 18.10.2012.

Metsälä, A. 2011. Sosiaalisen median rooli tapahtuman järjestämisessä – Case Porvoo Works. AMK-opinnäytetyö. HAAGA-HELIA Ammattikorkeakoulu. Porvoo. Luettavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201105239133>. Luettu 6.8.2012.

Montén, S. 2011. Nuoret Helsingissä 2011 –tutkimus. Luettavissa:

[http://www.hel2.fi/tietokeskus/Nuoret\\_Helsingissa\\_2011/Koulutus suunnitelmat\\_20032012.pdf](http://www.hel2.fi/tietokeskus/Nuoret_Helsingissa_2011/Koulutus suunnitelmat_20032012.pdf). Luettu: 7.8.2012.

Myllyniemi, S. 2009. Aika vapaalla. Nuorten vapaa-aikatutkimus 2009. Luettavissa:

[http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Nuoriso/nuorisoasiain\\_neuvottelukunta/julkaisut/muut\\_tutkimukset/Aika\\_vapaalla\\_-\\_Nuorten\\_vapaa-aikatutkimus\\_2009.pdf](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Nuoriso/nuorisoasiain_neuvottelukunta/julkaisut/muut_tutkimukset/Aika_vapaalla_-_Nuorten_vapaa-aikatutkimus_2009.pdf). Luettu: 7.8.2012.

Myllyniemi, S. 2009. Taidekohtia. Nuorisobarometri 2009. Luettavissa:

[http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Nuoriso/nuorisoasiain\\_neuvottelukunta/julkaisut/barometrit/liitteet/Nuorisobarometri\\_2009.pdf](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Nuoriso/nuorisoasiain_neuvottelukunta/julkaisut/barometrit/liitteet/Nuorisobarometri_2009.pdf).

Luettu: 2.10.2012.

Myrskylä, P. 2012. Eva analyysi. Hukassa –keitä ovat syrjäytyneet nuoret?. Luettavissa: <http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2012/02/Syrjaytyminen.pdf>. Luettu 24.10.2012.

Nyholm, A. 2011. Nuoret Helsingissä 2011 –tutkimus. Luettavissa: [http://www.hel2.fi/tietokeskus/Nuoret\\_Helsingissa\\_2011/Pelot\\_ ja\\_toiveet\\_01072011.pdf](http://www.hel2.fi/tietokeskus/Nuoret_Helsingissa_2011/Pelot_ ja_toiveet_01072011.pdf). Luettu: 7.8.2012.

Opetushallitus 2011. Koulutus ja työvoiman kysyntä 2025. Luettavissa: [http://www.oph.fi/download/138322\\_Koulutus\\_ ja\\_tyovoiman\\_kysynta\\_2025\\_Ennakointituloksia\\_tulevaisuuden\\_tyopaikoista\\_ ja\\_koulutustarpeista.pdf](http://www.oph.fi/download/138322_Koulutus_ ja_tyovoiman_kysynta_2025_Ennakointituloksia_tulevaisuuden_tyopaikoista_ ja_koulutustarpeista.pdf). Luettu: 10.10.2012

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Koulutusjärjestelmä. Luettavissa: <http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutusjaerjestelmae/?lang=fi>. Luettu: 23.10.2012.

Osaamisfoorumi 2010. SYMBIO Living Lab hanke. Luettavissa: <http://www.osaamisfoorumi.fi/content.php?document=1548&toggle=783&nid=783>. Luettu: 6.8.2012.

Othman, K. 2012. Porvoo Works –työpaikka haaste yrityksille. AMK-Opinnäytetyö. HAAGA-HELIA Ammattikorkeakoulu. Porvoo. Luettavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2012060712017>. Luettu: 7.8.2012.

Piekkari, R. & Tienari, J. 2011. Z ja epäjohtaminen. Talentum. Helsinki.

Pärnänen, A., Okkonen, K-M. & Tilastokeskus. 2009. Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Multiprint. Helsinki.

Piha, K. 2004. Eva raportti. Kestääkö pää? Nuoret työelämän kynnyksellä. Taloustieto Oy. Helsinki. Luettavissa: <http://www.eva.fi/julkaisut/kestaako-paa-nuoret-tyoelaman-kynnyksella/1695/>. Luettu: 30.10.2012.

Porvoo Campus 2012. Porvoo-Works-Ammattiseikkailu, 5.-13. Maaliskuuta Porvoo Campuksella. Luettavissa: <http://porvoocampus.fi/fi/ajankohtaista/106-porvoo-works-ammattiseikkailu-5-13-maaliskuuta-porvoo-campuksella>. Luettu: 17.2012.

RR-tietopalvelu –projektikuvaus S10767. SYMBIO Living Lab. Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman projektin kuvaus. Luettavissa: <https://testi-www.eura2007.fi/rrtiepa/projekti.php?projektikoodi=S10767>. Luettu 6.8.2012.

Saaranen-Kauppinen & Puusniekka. 2006. KvaliMOTV- menetelmäopetuksen tietovaranto. Luettavissa: [http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L2\\_3\\_1.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_1.html). Luettu: 1.4.2012.

Saukkonen, P. 2006. Helsingin yliopiston yleisen valtio-opin laitos. Luettavissa: <http://www.mv.helsinki.fi/home/jmykkane/tutkielma/Tutkimusongelma.html>. Luettu: 1.4.2012.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2012. Työhyvinvointi perustuu yhteistyöhön. Luettavissa: <http://www.stm.fi/tyosuojelu/tyohyvinvointi>. Luettu: 30.7.2012.

Suomen Kuvalehti 2010. 1990- luvun laman pääsyy: erikoinen idänkauppa. Luettavissa: <http://suomenkuvalehti.fi/jutut/talous/1990-luvun-laman-paasyy-erikoinen-idankauppa>. Luettu: 7.8.2012.

Taloudellinen tiedotustoimisto 2009. Nuorten arvot ja elämä -tutkimus. Luettavissa: <http://www.tat.fi/tutkimukset/nuorten-arvot-ja-elama/>. Luettu: 4.10.2012

Taloussanomat 2010. Tällaisille ihmisille ei tahdo löytyä töitä. Luettavissa: <http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2010/10/11/tallaisille-ihmisille-ei-tahdo-loytya-toita/201013865/139>. Luettu: 29.10.2012.

Tekniikka ja Talous 2002. X-sukupolven on pakko aikuistua. Luettavissa: <http://www.tekniikkatalous.fi/uutiset/xsukupolven+on+pakko+aikuistua/a23257>. Luettu: 6.6.2012.

Terveyskirjasto 2005. Suomalaisten terveys. Luettavissa:

[http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=suo00010](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=suo00010). Luettu: 27.7.2012.

Tilastokeskus 2012. Ammattikorkeakouluissa suoritettiin 22 900 tutkintoa vuonna

2011. Luettavissa: [http://www.tilastokeskus.fi/til/akop/2011/akop\\_2011\\_2012-04-10\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.tilastokeskus.fi/til/akop/2011/akop_2011_2012-04-10_tie_001_fi.html). Luettu: 18.10.2012.

Tilastokeskus 2012. Sijoittuminen koulutuksen jälkeen. Luettavissa:

[http://www.tilastokeskus.fi/til/sijk/2010/sijk\\_2010\\_2012-03-06\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.tilastokeskus.fi/til/sijk/2010/sijk_2010_2012-03-06_tie_001_fi.html). Luettu: 18.10.2012.

Tilastokeskus 2012. Yliopistoissa suoritettiin 28 500 tutkintoa vuonna 2011. Luettavis-

sa: [http://www.tilastokeskus.fi/til/yop/2011/02/yop\\_2011\\_02\\_2012-06-19\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.tilastokeskus.fi/til/yop/2011/02/yop_2011_02_2012-06-19_tie_001_fi.html). Luettu 18.10.2012.

Tuppurainen, S. Nuorisotutkimusseura & Valtion nuorisoasiain neuvottelukunta 2009. Muistio nuorten työelämä-asenteista ja -arvoista sekä toimenpiteistä nuorten työllisyyden edistämiseksi. Yliopistopaino.

Tuppurainen, S. 2010. Työpoliittinen aikakauskirja. Nuorten asenteita työtä, työn sisältöä ja koulutusta kohtaan. Luettavissa:

<http://www.tem.fi/files/28605/Tuppurainen.pdf>. Luettu: 25.9.2012.

Turva 2012. Blogi: Z-sukupolvi. Luettavissa:

[http://www.turva.fi/turva/Yksityisasiakkaat/Turva+yriyksen/Blogi\\_Z\\_sukupolvi.htm](http://www.turva.fi/turva/Yksityisasiakkaat/Turva+yriyksen/Blogi_Z_sukupolvi.htm). Luettu: 6.6.2012.

Työ- ja elinkeinotoimisto 2010. Luettavissa:

[http://www.mol.fi/mol/fi/02\\_tyosuhteet\\_ja\\_lait/012\\_yhdenvertaisuus/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/fi/02_tyosuhteet_ja_lait/012_yhdenvertaisuus/index.jsp). Luettu: 30.7.2012.

Työpoliittinen aikakauskirja 1/2011. Osaamisenhallinta on työelämän haaste ja valtti. Hanhinen. Luettavissa: [www.tem.fi/files/29368/hanhinen.pdf](http://www.tem.fi/files/29368/hanhinen.pdf)  
Luettu: 1.10.2012.

Työterveyslaitos 2011. Työhyvinvointi. Luettavissa:  
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>. Luettu: 6.8.2012.

Työterveyslaitos 2011. Työyhteisön työhyvinvointi. Luettavissa:  
[http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoyhteison\\_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoyhteison_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx).  
Luettu: 30.7.2012.

Työterveyslaitos 2011. Tietotyön muutokset. Luettavissa:  
[http://www.ttl.fi/fi/muuttuva\\_tyoelama/tietotyon\\_muutokset/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyoelama/tietotyon_muutokset/Sivut/default.aspx).  
Luettu: 31.10.2012.

Työterveyslaitos 2012. Maahanmuuttajat ja työ. Luettavissa:  
[http://www.ttl.fi/fi/muuttuva\\_tyoelama/maahanmuuttajat\\_ja\\_tyo/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyoelama/maahanmuuttajat_ja_tyo/Sivut/default.aspx).  
Luettu: 30.10.2012.

Työterveyslaitos 2012. Muuttuva työelämä. Luettavissa:  
[http://www.ttl.fi/fi/muuttuva\\_tyoelama/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyoelama/sivut/default.aspx). Luettu: 6.8.2012.

Työterveyslaitos 2012. Tasa-arvo ja monimuotoinen työelämä. Luettavissa:  
[http://www.ttl.fi/fi/muuttuva\\_tyoelama/tasa-arvo\\_ja\\_monimuotoinen\\_tyoelama/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyoelama/tasa-arvo_ja_monimuotoinen_tyoelama/sivut/default.aspx). Luettu: 30.7.2012.

Vaasan Ylioppilaslehti 2010. Y-sukupolvi sitoutuisi jos olisi pakko. Luettavissa:  
<http://www.vaasanylioppilaslehti.fi/Ylioppilaslehti/artikkeli/y-sukupolvi-sitoutuisi-jos-olisi-pakko>. Luettu: 6.6.2012.

Valtiovarainministeriö 2010. Nuoret työmarkkinoilla. Valtiovarainministeriön julkaisu- ja. Luettavissa:

[http://www.vm.fi/vm/fi/04\\_julkaisut\\_ja\\_asiakirjat/01\\_julkaisut/08\\_muut\\_julkaisut/20100224Nuoret/Nuoret\\_tyoemarkkinoilla.pdf](http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/08_muut_julkaisut/20100224Nuoret/Nuoret_tyoemarkkinoilla.pdf). Luettu 18.5.2012.

Verkkomedia 2012. Suomi ja öljykriisi vuonna 1973.

Luettavissa: <http://www.verkkomedia.org/news.asp?mode=5&id=3008>. Luettu: 7.8.2012.

YLE 2012. 90- luvun lama kaatoi pankkeja ja ihmisiä. Luettavissa:

<http://yle.fi/elavaarkisto/artikkelit/90->

[luvun\\_lama\\_kaatoi\\_pankkeja\\_ja\\_ihmisia\\_78734.html#media=78746](http://yle.fi/elavaarkisto/artikkelit/90-luvun_lama_kaatoi_pankkeja_ja_ihmisia_78734.html#media=78746). Luettu: 1.8.2012.



# Liitteet

## Liite 1. Kyselylomake



### Nuorten näkemyksiä työelämästä

1. Sukupuoli                      nainen                       mies
  
2. Mitä suunnitelmia sinulla on lukion jälkeen?     Yliopisto  
    Ammattikorkeakoulu  
    oppisopimuskoulutus  
    työelämä  
    joku muu, mikä? \_\_\_\_\_
  
3. Huolestuttaako tulevaisuuden työnsaanti?    kyllä                       ei
  
4. Onko koulutus mielestäsi tärkeää työnsaannin kannalta?    kyllä                       ei
  
5. Millä alalla uskot olevan eniten töitä tarjolla? \_\_\_\_\_
  
6. Mikä ala kiinnostaa sinua eniten ja miksi? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
  
7. Mikä on mielestäsi työssä tärkeintä? (voit valita useita)  
  
 palkka  
 työsuhte-edut  
 sisältö  
 pysyvyys  
 etenemismahdollisuudet  
 työn arvostus  
 muu, mikä? \_\_\_\_\_
  
8. Millaiset asiat pelottavat sinua työelämässä? (voit valita useita)  
  
 lama  
 työttömyys  
 arvostuksen puute  
 stressi/uupumus  
 liian haastava työ  
 vapaa-ajan puute  
 joku muu, mikä? \_\_\_\_\_
  
9. Uskotko sukupuolella olevan väliä työnhaussa?                      kyllä                       ei

10. Oletko ollut jo jossain töissä?                      kyllä       ei

11. Jos vastasit edelliseen kyllä, missä olit ja millaisia kokemuksia työstä jäi? \_\_\_\_\_

---

---

---

12. Haluaisitko tulevaisuudessa toimia mieluiten yrittäjänä, esimiehenä vai työntekijänä? Perustele.

---

---

---

13. Miten haluaisit saada tietoa työelämästä/työpaikoista? Esim. netistä, eri tapahtumien kautta yms.

---

---

---

14. Millaista olisi mielestäsi unelmatyö? \_\_\_\_\_

---

---

---

---

Muita ajatuksia työelämästä/työelämään siirtymisestä? \_\_\_\_\_

---

---

---

---

## Liite 2. Saatekirje



### **Kyselylomake Linnankosken Lukion toisen luokan opiskelijoille**

Kyselylomake on osa HAAGA-HELIA:n opinnäytetyötä ”Nuorten näkemyksiä työelämästä: odotukset, kokemukset ja haasteet”. Tavoitteenamme on selvittää mitä lukio-ikäiset nuoret ajattelevat työelämästä ja siihen siirtymisestä.

Kyselyyn vastaaminen kestää n. 10 minuuttia.

Selvennyksiä kysymyksiin, jotka saattavat jäädä hieman epäselviksi:

Kysymykset 6 & 7. Jos opiskelijat eivät osaa määritellä jotain tiettyä alaa, voi kysymyksiin vastata käyttämällä myös jotain tiettyä ammattinimikettä.

Terveisin,  
Emmi Perintö ja Minna Manninen

Kiitos ajastanne!

### Liite 3. Avoimet vastaukset

#### Kysymys 11

1. Megalla. Paskaduuni
2. Olin Expertillä. Se oli aika tylsää.
3. Apulaisena ja siivoojana sekä useissa pienissä hommissa tuuraamassa ihan ok kokemuksina jäi mieleen.
4. Kaksi kesää olin työharjoittelussa isäni työpaikalla 3 viikkoa autoin siivoamisessa ja maalaamisessa mm.
5. Olen ollut 3 vuotta (ja olen edelleenkin) liikenneasemalla töissä lähinnä lomilla ja viikonloppuisin. Siellä on päässyt oppimaan paljon sellaista mistä on tulevaisuudessa varmasti hyötyä plus työkokemusta kertyy.
6. Puhelinmyyjänä Suoramarkkinointi Mega Oy:llä. Työ oli rasittavaa, taukoja liian vähän ja arvostus vähäistä. Kokemuksena silti oli ihan ok.
7. Kukkakauppa, koiran ruoan toimitus ja pakkaus
8. Olen ollut S-Marketissa ja Porvoon Automeikissä kesätöissä. Vähän puuduttavaa hommaa mutta saipahan rahaa. Mukavat työkaverit.
9. Olen toiminut erilaisissa kerhoissa ryhmänohjaajana, tehnyt yhdistyksien nettisivuille juttuja, kirjoittanut lehtiin jne. Ihan ok, myönteisiä kokemuksia.
10. 2 viikkoa kestänyt kesätyö. Työ oli tylsää mutta muuten ok.
11. Kesätöissä makeistehtaalla useana vuonna. Työ oli monipuolista ja sain kesätyöntekijänä suht hyvää palkkaa, en kuitenkaan haluaisi aikuisena kyseisen alan työtä.
12. Olin urheiluleirillä ja jäi hyvät kokemukset.
13. Vanhainkodissa ja asiakaspalvelu tehtävissä. Vanhainkoti ei ollut minun juttuni mutta asiakaspalvelu oli 14. ihan kivaa.
15. Viime kesänä olin "Tutustu työelämään ja tienaa" ohjelman kautta töissä Näsin S-Gardenissa. Työ oli vaihtelevaa ja mielenkiintoista.
16. Johannesbergin vanhainkodissa kesätöissä. Työstä jäi todella positiivinen kuva tosin sairaanhoitajista on usein pulaa ja sairaanhoitajia ei arvosteta tarpeeksi.
17. Porvoon kauppaoppilaitos, viihdyin töissä hyvin ja olisin halunnut työskennellä siellä enemmän.
18. Työskentelin viime kesän siivoojana. Työstä jäi positiivisia kokemuksia: Oppi arvostamaan ko. työtä ammattina, myös vahvisti rahan arvon tuntemista
19. Kesätöissä mansikoita myymässä, kaupalla... Oli ihan jees mut tylsää
20. Kesätöissä maskussa. Työ oli kivaa kaikin puolin
21. Puhelinmyyjä. Aika tylsää. Yksitoikkoista ja ahdistavaa
22. Paikallisessa S-marketissa kesätyöläisenä. Mukava "vilahdus" työelämästä aikaisine herätyksineen ja tarkoin määriteltynä kahvitaukoineen.
23. Tallityö, Sunnuntaisin 8-15 25€ palkalla, rankka, vapaa-aika jäi minimiin.
24. Olin harjoittelemassa hiihdon opettajaksi mutta sen työ on sellaista vapaa-aikaista ei siis pysyvää
25. Kesätöissä raksalla.
26. Kontrix Oy:ssä. Ihan hyvät muistot jäi. Työ oli aika yksitoikkoista
27. Olen ollut kesätöissä Neste oililla, mutta en ole ollut vakituisissa töissä. Työstä jäi hyvä maku koska työyhteisö oli todella hyvä
28. Kerroshoitajana. Työstä jäi positiivinen kuva kiireestä huolimatta.
29. Kesätöissä vanhainkodissa. Työstä jäi puuduttava ja tylsä jälkimaku. Tanssinopetusta nuorille. Työ on itsenäistä ja mukavaa, tosin melko stressaavaa

30. Olen tällä hetkellä ravintola-alalla keikkatöissä. Työstä jäi hyviä kokemuksia, mutta ala on erittäin rankka
31. Bauhaus. Mielestäni työntekeo oli mukavaa vaihtelua opiskeluun
32. puhelinmyyntiyhtiössä, aika huonopalkkaista eikä kovin kannattava työ pidemmälle ajalle työnsisältöä ajatellen. Tuo kuitenkin itsevarmuutta asiakaspalveluun.
33. Pitänyt seurakunnan kuviskerhoa, siivoojana toimistossa ja nyt lastentarhassa. Välillä uuvuttavaa mutta myönteiset mielikuvat jäänyt
34. Edelleen vakituksena mediajakelussa, työ on työtä eikä siinä sitten muuta
35. Hattulan puu, srk ja kaupunki --> työkokemus ja opitut asiat
36. Yrityspalvelu pkol. Työelämä maistui
37. Mukavia kokemuksia
38. Olen ollut ABB Oy:llä töissä kahtena kesänä. Jäi hyvät kokemukset töistä ja työhengestä.
39. Olin kesätöissä Hotelli Haikon Kartanossa kesinä 09 ja 10. Jäi ihan mukavia kokemuksia, ei oikeastaan mitään erityistä.
40. Ladylinelle. Huonot. Vanhemmat käyttävät hyväkseen nuoria kokemattomia nuoria hyväkseen esim. huijaamalla työsopimuksella.
41. Rakennus/saneerausfirmassa. Jäi hyvät kokemukset esim. katon korjauksesta ja opin maalaustekniikkaa.
42. Kesätöissä Neste Oilissa toimistoavustajana, työ oli tylsää ja ei jäänyt kauhean positiivisia kokemuksia.
43. Kuperkeikka (lastentarha), hyvät kokemukset, oppi työskentelemään lasten kanssa. HUS, ravioli Porvoo, kiva ilmapiiri, hyvä kokemus.
44. Neste Oililla, työ oli liian helppoa ja sellaista yleistä järjestelyä. Olisin kaivannut vähän vaikeampaa työtä.
45. Expertissä, työ oli yksitoikkoista ja liian helppoa.
46. Seurakunnalla. Työstä jäi hyviä kokemuksia ja jatkan ensi syksynä.
47. Tarmolan K-Supermarketissa ja olen edelleen. Ihan hyviä kokemuksia, vähän kuitenkin raskasta koulun ohella, mutta siihenkin tottuu.
48. 4h-yhdistyksessä dog-sitterinä sekä kerhonojajana niin 4h:ssa kuin seurakunnallakin. Lisäksi ollut seurakunnan isonen leirillä.
49. N. kuukausi sitten aloittanut "kesätyöt" McDonald'sissa. Kokemukset ovat ainakin tähän asti olleet positiivisia, mitä nyt kun työt on koulun ohella, huomenna koulu+työt=11,5 h.
50. HNMKY, K-kauppa. Ihan jees.
51. S-Marketissa myyjänä. Siistiä sisätyötä, ei hullumpaa opiskelijalle. Ei kuitenkaan oman kiinnostuksen piirissä-> ajoittain tylsää.
52. Tallille talliapulaisena. Huono palkka, mutta hyvät edut.
53. Olin lastenvahtina naapurissa. Se oli kiva kokemus ja kun lapset olivat kaksikielisiä opin myös puhumaan hyvin ruotsia.
54. Oli se toisinaan hiukan karua, mutta ei jäänyt mitään kovin suurta katkeruutta.
55. Työ oli väsyttävää ja hyvin tylsää.
56. Porvoon lääkärikeskus. Mukavia kokemuksia ja hyvää CV:n täyttettä.
57. Vanhan Porvoon siirtomaatavaraliike. Työstä jäi hyvin miellyttävä fiilis ja se avarsi maailmaa.
58. Taksvärkki, TET, Prisma Vantaa. Jäi positiivinen käsitys.
59. Olen ollut Jyväskylässä irtomakeisten vähittäismyymälässä ja se oli ihana opiskelun ohella työ. Tällä hetkellä Porvoon McDonaldsilla ja se on ihan ok työtä, välillä raskasta ja pitkiä työpäiviä.

60. Olen ollut leireillä, päiväkodissa ja jäätelökioskilla. Hyviä kokemuksia, sosiaalista työtä.
61. Olen ollut jäätelömyyjänä, siivojana ja kassalla. Hyviä ja huonoja kokemuksia mutta loppujen lopuksi huonotkin kokemukset ovat hyväksi.
62. Olen lvi-alan lehdessä töissä, ihan kivaa, välillä stressaavaa.
63. Puhelinmyyjänä ja varastotyössä. Niistä jäi hyvää työkokemusta.
64. Puhelinmyyjänä suoramarkkinointi Mega oy:ssä, aika tylsää työtä, mutta myös rentoa ja alhainen palkka.
65. Kesäapulaisena Jilana Oy:llä, tekemässä muutto-töitä. Jaksaa tehdä raskaita töitä.
66. Torikauppias: asiakaspalvelu, myynti. Isonen: ryhmänohjaus. STS-tilaisuudet: haastattelu, luennon pito.
67. Kauppa, messutapahtumat, leiriohjaaja/kerhon vetäjä.
68. Makulakulla, kivaa, suht kevyttä ja rentoa hommaa.
69. Olen ollut ravintola-alalla, opin millaista on tehdä töitä.
70. Kesätöissä rakennusalalla, opin vähän työpaikkakulttuuria.
71. Vanhainkoti, oli iha rentoo.
72. Säbämailatehtaalla, ei mitään erityisiä kokemuksia.
73. 2 eri ravintolassa ja työskentelen koko ajan. Opiskelun ohella olen oppinut paljon eri taitoja, mutta erityisesti sosiaalisen suhteiden luomista ja työelämä taitoja.
74. Kesätöissä Porvoon kaupungilla. Ensimmäinen työ, hyvät fiilikset jäi. Nyt osaa odottaa mitä edessä odottaa.
75. Tiskarina ravintolassa. Hyviä kokemuksia, aika haastavaa ajoittain. Isosena riparilla. Paljon hyviä kokemuksia, huono palkka, mutta helppo työ ja kivoja työkavereita.
76. Siellä täällä ja ihan hauskaa
77. Enervent: melko tylsää
78. Isosena riparilla, oli tosi kivaa. Siivosin kerran viikossa pyöräliikkeessä, ihan jees
79. Tehnyt erilaisia keikkatöitä siellä täällä. Kokemukset ovat olleet positiivisia
80. Musiikki-opistossa, ihan ok mutta liian sisäisiä toimistotyötä minulle. Mansikkamaalla ja lapsia hoitamassa oli kivempaa
81. Porvoon keskusvarasto, hyvä palkka, kivaa fyysistä työtä
82. Olen ollut myymässä lehtiä sekä metallialan yrityksessä. Työt olivat erilaisia, mutta mielenkiintoisia omilla tavoillaan. Ei kovin raskasta. Viihtyisää
83. Hotellissa kerrossiivojana, telemarkkinoinnissa ja tällä hetkellä elintarvikemyyjänä. Kokemukset pääasiassa hyviä (paitsi telemarkkinointi)
84. Ravintolassa ja pikaruokalassa, ei ollut mitään mielenkiintoista
85. Olin Enstolla kokoonpanijana. Työ oli yksitoikkoista ja helppoa.
86. Olin Neste Jacobsilla viime kesänä 2x2 viikkoa. Positiivisia kokemuksia jäi
87. Puhelinmyyjä - ihan hirveetä, epäkunnioitettava olo
88. Olen ollut TET-harjoittelussa vaatekaupassa, pidin siitä
89. Kesätöissä kampaamossa, työtehtävät melko yksinkertaisia mutta työympäristö viihtyisiä
90. Puhelinmyynti, ei ollut minun alani
91. Äitin työpaikalla kesätöissä. Opin mm. käyttämään rakennusalalla hyödyllisiä tietokoneohjelmia
92. Olin puhelinmyyjänä tosi vähän aikaa, ja en tykännyt siitä ollenkaan. Työajat olivat pitkiä, tosi vähän taukoja
93. Olin kuukauden siivojana. Se oli tylsää, mutta siitä sai rahaa
94. Eri kahviloissa, hyviä kokemuksia. Työnantajat ovat olleet mukavia

95. Plantagenissä kokemusta myyjänä kalustemyynnistä, kassalla työskentelystä, tilityksistä, kaupan sulkeminen/avaaminen
96. Pari haavaa ja hieman kokemusta metallitehtaalta
97. Olen valmentaja tällä hetkellä ja tähän mennessäni saanut kokemukseni ovat positiivisia
98. Myin marjoja, hedelmiä ja vihanneksia. Oli ihan hauskaa, jatkuva seisominen sai vain selän kipeäksi.
99. Melko pitkäveteistä, mutta liikkuvat työajat ja itsenäisyys plussaa
100. Enstolla kesätöissä, antoisa kokemus, opetti työelämää
101. kokoonpanotyötä, oli aika yksipuolista
102. Oli kivaa
103. Siivoamassa, raskasta, mutta kunhan saa rahaa
104. Neste kilpilahti: ei jäänyt käteen mitään
105. Ifolor Oy ja oli ihan jees
106. Hesburger. Välillä aika stressaavaa mutta mukavat työajat
107. Porvoon autotarvikkeella. Ihan mukava kokemus työstä jäi.
108. golden rax pizza buffet kuninkaanportissa. Kiireistä työtä
109. Kesätöissä myymässä jäätelöä. Sain kokemusta asiakaspalvelusta ja itsenäisestä kojun huolehtimisesta
110. Kesätöissä kaupungilla, hauskaa ja rentoa
111. Raksa, hyviä jäi
112. Päiväkodissa --> jäi huono fiilis, koska työntekijät eivät ohjanneet tarpeeksi. Lasten hoito naapurissa --> hyvä kokemus, lapset ihania
113. kerhonohtajana seurakunnan kokki-askartelu kerhossa vuoden ajan. Työskentely oli aika rentoa, koska lapsia oli vähän, mutta kannattaa hoitaa suunnittelu ajallaan, muuten tulee kiire
114. Neste Oililla kesätöissä. Oli aika tylsää, mutta muuten oli hyvä kokemus
115. Siivoajana ja olen edelleen
116. Kaupungin nuorisotyöllä kesäduunissa maalaushommissa, kirjastossa TET-jakson - hyviä kokemuksia
117. Perheyriyksessä, autan vanhempiani kun on tarvis. Mieluummin tekisin töitä ulkopuolisen kanssa

## Kysymys 12

1. En ole ajatellut asiaa. Yrittäjänä toimiminen olisi kiinnostavaa ja varmasti antoisaa monien mahdollisuuksien takia.
2. Luultavasti yrittäjänä tai esimiehenä etenemismahdollisuuksien ja mahdollisesti palkan vuoksi.
3. Esimies, koska tiedän etten ole käsistäni kovinkaan taitava.
4. Työntekijänä, yrittäjyydestä ja esimiehenä olost atulee turhaa vastuuta joka ei oikein houkuttele.
5. En osaa vielä sanoa varmuudella, mutta näkisin itseni ennemminkin työntekijänä ainakin näin alussa. En sulje pois mahdollisuutta nousta esim. esimieheksi.
6. Yrittäjänä pääsisi eniten vaikuttamaan työn sisältöön ja aikatauluihin, toisaalta työntekijänä ei olisi omat rahat ja vapaa-aika kiinni työssä.
7. Työntekijänä, koska silloin tarvitsee hoitaa oma tontti eikä tule niin helposti stressiä kuin yrittäjänä.
8. Työntekijänä tai esimiehenä, sillä suuri vastuu voi tuoda stressiä ja muuta haittaa.

9. Työntekijänä, yrittäjäyys on paskaa ja esimiehellä liian suuri vastuu.
10. Empä tiedä. Saatan opiskella elämäni aikana miksi tahansa, enkä ole varma siitä mille tasolle haluan jäädä.
11. Ainakin aluksi työntekijänä, ja ehkä joskus esimiehenä, koska haluaisin varmaan edetä urallani. Yrittäjänä en haluaisi toimia, koska siinä on liikaa vastuuta, vähemmän vapaa-aikaa tms.
12. Työntekijänä, vähiten stressiä ja vastuuta. Toisaalta yrittäjäyys kiinnostaa rahan takia.
13. Esimiestehtävissä, esim. vankilan ja hoitohenkilönä, koska tykkään organisoida asioita ja suunnitella sekä sosiaalinen työ että johtaminen kiinnostavat. Tosin esimiestehtäviin vaaditaan usein taustaa työntekijänä ennen kuin voi ylentyä.
14. Esimiehenä, koska saisi itse päättää asioista, mutta ei olisi sellaisessa tilanteessa kuin yrittäjä.
15. Työntekijänä, ei tarvitse pomotella muita ja miettiä muiden tekemisiä.
16. Minä vaa periaatteessa, mutta aluksi kuitenkin työntekijänä mutta miksei myöhemmin myös esimiehenä. Yrittäjäksi ryhtyminen olisi kuitenkin iso kynnyks mutta ei täysi mahdottomuus.
17. Minua kiinnostaa kokin ura ja siksi myös konkreettinen työskenteleminen. Ravintolan johtajana ruoanlaitto jäisi vähemmälle kuin työntekijänä.
18. Näin alkuun työntekijänä jotta oppisin työelämään mutta myöhemmin voisin toimia vaikka esimiehenä kun koen olevani siihen valmis. (Tarpeeksi kokemusta).
19. Työntekijänä ja ehkä myöhemmin esimiehenä. Korkeasti koulutettuna sairaanhoitajana on mahdollista edetä johtotehtäviin sairaanhoidossa.
20. Työntekijänä tai yrittäjänä. Muiden määrääminen ei ole minua ja pidän tärkeämpänä panostaa omaan tehtävään.
21. Työntekijänä koska unelmatyöni ei ole olla esimies tai yrittäjä.
22. Työntekijänä tai esimiehenä. Alalla minne haluaisin olisi noille hyviä paikkoja ja uskon etten jaksa/ole mahdollisuutta alkaa itse yrittäjäksi.
23. Työntekijänä, en halua liikaa vastuuta
24. Työntekijänä.
25. Yrittäjän voisi olla ihan kiva olla muttei ihan yksin vaan kaverin kanssa yhteinen esim.
26. Yrittäjänä. Olen mieluummin johdossa kuin alaisena
27. Mielellään yrittäjän tai esimiehenä, sillä pidän vallasta ja sen mukavana tuomasta vastuusta. Paremmat palkat ja mahdollisuudet.
28. Esimiehenä: Haluan vaikuttaa enkä tehdä sitä vaikeinta, raskainta ja alinta hommaa
29. Työntekijä tai esimies, koska yrittäjäyteen liittyy paljon riskejä
30. Haluaisin töihin lasten pariin, esim. päiväkotiin, joten työntekijänä.
31. Työntekijänä, sillä pidän selkeistä työtehtävistä ja rajoista enkä toistaiseksi kuvittele haluavani vastuuseen muusta kuin omasta työstäni
32. Työntekijänä. Yrittäjän tienesti vaihtelee sekä työtä on paljon
33. yrittäjänä, ei ole ketään määräälemässä. Ainut tapa rikastua omin keinoin
34. Kaikissa on omat hyvät puolensa, joten en osaa näin äkkiseltään sanoa. Ehkä työntekijänä koska silloin työtehtävät annetaan selkeästi
35. Yrittäjäyys kiinnostaa sen haastavuuden takia
36. Esimies/työntekijä. Esimiehenä niskaasi ei hengitellä paljoa vaikka taakka on suuri.
37. Esimiehenä --> en ole vakavassa vastuussa yrityksen menestyksestä, mutta voin vaikuttaa siihen ja saada etuja siihen
38. esimiehenä. Sitä yleensä arvostetaan eniten ja haluaisin olla esimies, joka saa työntekijät pitämään työstään.



39. En osaa sanoa, kaikki riippuu alasta. Työntekijänä ja esimiehenä oleminen kiinnostaa kuitenkin enemmän kuin yrittäjyys
40. Työntekijänä, koska yrittäjillä ei ole hirveästi varaa lomaillla enkä halua liian vastuullista työtä
41. Mikä tahansa kelpaisi, mutta olen aina haaveillut esimies/asiiantuntija tehtävistä. Palkka parempi ja mahdollisesti työtehtävät mieluuisimmat myös
42. Työntekijänä oppilaiden kanssa. Myös esimiehenä olo mahdollinen rehtorin virassa
43. Työntekijänä, ehkä myöhemmin esimiehenä. En usko pärjääväni yrittäjänä, sekä esimiehenä en pärjäisi ilman kokemusta
44. Esimiehenä, mielekästä puuhaa
45. yrittäjänä, vapaus toimia "raamien" ulkopuolella
46. Haluaisin toimia joko yrittäjänä tai esimiehenä. Mielestäni on tärkeää asettaa tavoitteita, joita kohti kuljetaan ja uurastetaan.
47. En tiedä.
48. En osaa sanoa, mutta tuskin ainakaan yrittäjänä koska se vaikuttaa pelottavalta. (jos vaikka lama iskee)
49. Esimiehenä. Olisi hienoa johtaa jotakin ryhmää.
50. Työntekijänä, vähemmän vastuuta ja selkeät työohjeet.
51. Yrittäjänä. Enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa mm. työaikoihin ja töihin yleensä.
52. Työntekijänä, koska en halua ottaa isoa vastuuta yrittäjänä, haluan vain tehdä ammattiin kuuluvaa työtä.
53. Työntekijä, sillä pääsee käytännön hommiin. Yrittäjänä liikaa paperihommia ja vastuun kautta stressiä.
54. Työntekijänä. En halua liikaa hommia ja vastuuta. Haluan tehdä työtä, enkä mitään esim. hallintoon ja palkkoihin liittyvää.
55. Esimiehenä koska sen palkka kuulistaa parhaalle.
56. Ensin työntekijänä, koska silloin saa ohjeistuksen, eikä tarvitse ottaa vastuu kuin omasta tekemisestä. Myöhemmin ehkä yrittäjä, kun on saanut enemmän kokemusta ja varmuutta.
57. Työntekijänä, en ole yrittäjän henkinen.
58. Työntekijänä, koska haluan tehdä itse asioita, mutta en kuitenkaan halua olla yrittäjä.
59. Mieluiten yrittäjänä tai esimiehenä, koska silloin on paremmat vaikutus ja etenemismahdollisuudet, sekä myös haastavampaa ja parempi palkkaisempaa työtä.
60. Työntekijänä, koska saan keskittyä vain siihen työhön. Yrittäjänä ja esimiehenä paljon enemmän velvollisuuksia.
61. Esimiehenä tietysti, mutta tietenkin työntekijänä olisi vähemmän stressiä.
62. Periaatteessa voisin haluta toimia kaikissa edellä mainituissa viroissa, mutta esimiehellä ja yrittäjällä olisi enemmän valtaa ja korkeampi status, mikä olisi ihan mukavaa.
63. Työntekijänä, yrittäjänä, varsinkin nykyään, vaikeaa toimia isojen yritysten rinnalla, ja niin kuin esimiehilläkin, yrittäjänä on hirveä vastuu asioista.
64. Kaikki käy.
65. Minä tahansa. Ehkä miel. työntekijä (vastuu ei liian suuri). Terv.alalla yrittäjyys myös mahdollista (fysioterapia, ravitsemusterapia)
66. Vaikka orjana, jos tarve vaatii!
67. Esimiehenä, sillä olen esimiestyyppejä.
68. Työntekijänä, sillä ei olisi pelkoa että yritys kaatuu.
69. Esimies. Yrittäjän arki liian rankkaa.
70. Työntekijänä.

71. Työntekijä/esimies. Yrittäjäyys työlästä.
72. Esimiehenä mm. etujen ja aseman tuoman arvostuksen vuoksi.
73. Ensisijaisesti työntekijänä virassa. Jos päädyn esimiesasemaan, niin ei se mitään, mutta erityistä tarvetta siihen ei ole. Yrittäjäyteen ei ole kutsumusta.
74. Työntekijänä tai esimiehenä, ei olisi liikaa stressiä.
75. Yrittäjänä, oma päätös kaikesta.
76. Esimiehenä, koska uskon että minulla on valmiudet siihen ja koen roolin omakseni.
77. En osaa sanoa vielä, mutta olen valmis haasteisiin.
78. En ainakaan yrittäjänä, koska se vaikuttaa liian rankalta ja sitovalta. Varmaankin mieluiten vain työntekijänä.
79. Esimiehenä tai työntekijänä. Yrittäjällä on liian suuri vastuu ja yritys ei välttämättä menesty. Yrittäjän pitää myös itse huolehtia eläkkeestään.
80. Työntekijänä, koska haluan myös säästää aikaa omaan elämään eikä kokoajan työ-elämässä tekemässä töitä.
81. Työntekijänä.
82. Kaikki kolme vaihtoehtoa kiinnostavat, en osaa sanoa mikä mieluisin.
83. Esimiehenä, sillä olen päättäväinen ja minulla on vahvat mielipiteet.
84. Yrittäjänä. Vapaat kädet. Vastuu on suuri mutta etuja ja hyviä asioita on myös paljon jos yritys menestyy.
85. En ole ajatellut.
86. Esimiehenä/yrittäjänä, että saa päättää asioista.
87. Työntekijänä varmaan, en tiedä vielä.
88. Esimiehenä, koska haluan edetä työpaikassani.
89. Hyvä palkka, ei raskasta.
90. Riippuu ihan työstä. Olen mieluummin torilla myymässä mansikoita kuin pyörittämässä koko bisnestä, mutta toisaalta joillain aloilla yrittäjäyys voisi olla kannattavampaa.
91. Työntekijänä ja esimiehenä.
92. Työntekijänä tai esimiehenä, koska silloin vaikka on vastuuta ei ole vastuussa koko yrityksestä.
93. Työntekijänä. Yrittäjäyteen liittyy riskejä.
94. Esimiehenä tai työntekijänä, yrittäjäyys voisi olla liian stressaavaa.
95. Mieluiten varmaa työntekijänä, ei vastuuta yms. Nykyisillä oloilla vana kannattaisi työllistää itsensä kuitenkin yrittäjyydellä.
96. Yrittäjänä tai esimiehenä, enemmän vapauksia tietyssä määrin.
97. Esimiehenä tai työntekijänä. Yrittäjäyys kuulostaa haastavalta ja aikaa vievältä.
98. Mieluiten esimiehenä. Yrittäjänä on hieman liian isot riskit ja työntekijänä taas ei pakosti ollenkaan vastuuta tai haasteita.
99. Työntekijänä, osaan kuvitella itseni mieluiten siihen rooliin.
100. Ei mitään hajua! Varmaan esimiehenä, ois kiva olla pomo. Yrittäjänä varmaan tosi stressaavaa ainakin, joten niet niet sitä!
101. Työntekijänä ei ole niin suurta vastuuta.
102. Työntekijänä, ei stressiä asioista
103. Esimiehenä, pidän vastuun ottamisesta ja mahdollisuudesta johtaa muita
104. Työntekijänä, en halua olla esimiesasemassa kertomassa muille mitä tehdä ja yrittäminen kuulostaa liian stressaavalta
105. Esimiehenä, on päässyt jo etenemään uralla ja siitä on helpompi jatkaa. Lisäksi työ on luultavasti pysyvä toisin kuin yrittäjillä
106. Riippuu alasta/töistä, mutta ehkä työntekijänä
107. Esimiehenä

108. Esimiehenä tai yrittäjänä. Olen luonnollinen johtaja :D (omasta mielestä). Uskon, että minulla on paljon annettavaa
109. Mieluiten esimiehenä/työntekijänä. Yrittäjyys on mielestäni liian haastavaa ja vastuu tuloksesta on suuri
110. Työntekijänä
111. Kaikki kiinnostaa
112. Yrittäjänä, koska näin pääsisin parhaiten toteuttamaan itseäni
113. Yrittäjä koska teet itsellesi töitä etkä millekään välillisille
114. Mikä tahansa, mieluiten kokea kaikki monipuolisuuden vuoksi
115. Työntekijänä, sillä liika vastuu muiden toimista on ahdistavaa. Yrittäjyys on mahdollisuus, mutta riskialtista
116. Esimiehenä uskon olevani hyvä johtotehtävissä. Ehkä yrittäjänä omatoimisuus ja itsenäinen päätöksenteko olisi mukavaa
117. Työntekijänä koska ei niin paljon vastuuta/stressiä
118. Työntekijänä, mutta ei yrittäjyyskään ole poissuljettu
119. Yrittäjänä voisi olla ihan hauskaa, mutta raskasta. Esimiehellä olisi valtaa ja muilta tulisi arvostusta, joten sekin voisi olla mielenkiintoista
120. Varmaankin lähinnä työntekijänä, vaikka muutkin vaihtoehtoista vaikuttavat ihan hyviltä
121. Työntekijänä, ei ole liikaa vastuuta
122. Esimiehenä tai työntekijänä. Yrittäjänä on paljon vastuuta, mikä tuo mahdollisesti turhaa stressiä
123. Esimiehenä saa vaikuttaa asioihin ja palkka on kohtuullisen hyvä
124. Työntekijänä, koska silloin vastuuta olisi kyllä, muttei liikaa
125. Yrittäjänä, sillä se tarjoaa mahdollisuuden päättää omista työhön liittyvistä asioista
126. Ei sillä väliä, kunhan ei joudu tekemään mitään hirveää vasten tahtoaan
127. En osaa sanoa. Haluaisin ehkä joskus perustaa oman yrityksen tai pyörittää jonkun muun, mutta toivon voivani edetä alalla niin kuin itse haluan
128. Esimies olisi hauska juttu kun saisi määrätä omista työajoista, mutta työntekijänä olisi stressittömämpää
129. Esimiehenä, tällöin olisi vastuuta ja haasteita. Yrittäjyys ei olisi minua varten
130. Esimiehenä voi jakaa käskyjä ja pystyy vaikuttamaan asioihin
131. Esimiehenä, saa käyttää aivoja
132. Työntekijänä tai esimiehenä, koska yrittäjyys ei ole varmastikaan minun juttu
133. Esimiehenä, kivaa olla boss
134. Esimies, onhan se kiva pomottaa
135. Esimies koska aina löytyy tampoita joita pitää potkia eteenpäin
136. Työntekijä, koska mahdollisuus edetä myös esimieheksi
137. En tiedä
138. Esimies/työntekijä koska silloin pääsee itse tekemään asioita
139. Rippuu alasta. Olen silti avoin kaikille mahdollisuuksille
140. Työntekijänä tai esimiehenä. Esimies saisi parempaa palkkaa ja enemmän vastuuta, mutta ei tarvitsisi huolehtia yrityksen johtamisesta kuten yrittäjän pitää
141. en tiedä
142. Yrittäjänä ollessa saisi itse päättää työstään, joten se olisi ehkä mieluisinta
143. Aluksi työntekijänä mutta ehkä jossain vaiheessa yrittäjänä. En haluaisi heti toimia yrittäjänä, koska silloin olisi paljon enemmän vastuuta kannettavana
144. Yrittäjänä, koska voisin esim. avata jonkun oman suuhygienisti klinikan ja toimia itse siinä, mutta jos en pysty yrittäjäksi toinen vaihtoehto on työntekijä

145. Yrittäjänä koska minulla olisi vastuu omasta yrityksestäni ja saisin itse päättää yritykseni asioista
146. Esimiehenä, koska siinäkin on etenemismahdollisuuksia
147. Yrittäjänä, silloin saisi itse päättää ja tehdä oman näkemyksen mukaan
148. Yrittäjä, voi tehdä mitä halua
149. Esimiehenä, koska silloin on paljon valtuuksia, mutta on myös vastuussa paljosta
150. Työntekijänä, koska en halua olla vastuussa muiden työstä, eikä matkailualalla luultavammin pärjää yrittäjänä.
151. En ainakaan yrittäjänä, en halua ottaa suuria riskejä. Voisin toimia esimiehenä, koska ottaisin mielelläni vastuuta. Samoin työntekijänä
152. En osaa sanoa, kaikissa on hyviä ja huonoja puolia
153. Työntekijänä, koska se on varmempaa kuin yrittäjäyys eikä ole sellaista vastuuta kuin esimiehillä
154. En tiedä vielä
155. Yrittäjänä tai johtotehtävissä, itse mahdollisuus vaikuttaa ja tehdä päätöksiä
156. Minusta ei mielestäni ole käskyttäjäksi, joten haluaisin työntekijäksi. Yrittäjäyys riippuu ihan aiheen luonteesta
157. Työntekijänä sillä yrittäjänä ei saisi välttämättä säännöllistä palkkaa ja työ on hyvin raskasta

### Kysymys 13

1. Kokemuksia.
2. Tapahtuma jossa voisi tutustua eri mahdollisuuksiin perusteellisesti olisi mielestäni hyvä tapa.
3. Kaikki käy, kunhan asiat esitettäisiin asiallisesti ja mielenkiintoisesti.
4. Jotkut tapahtumat jotka esittelevät työelämää ja sen hyviä ja huonoja puolia.
5. Olisi ihan mukavaa jos netistä saisi laajemmin tietoa kuin mitä sieltä nyt saa.
6. Netti on kätevä väline tämänkin kaltaisissa asioissa.
7. Netin kautta, sanomalehdistä ja koulujen ilmoitustaululta.
8. Koulusta, netistä, mistä tahansa. Informaatiota saa nykyään liian vähän.
9. Netti.
10. Netistä.
11. Tapahtumien kautta. Työpaikoista kerrottaisiin ja voisi esittää kysymyksiä.
12. Netistä.
13. Ei tarvetta mielestäni lisätä tietoa.
14. Netistä, koska en ole löytänyt sellaista sivustoa, jossa olisi tarvittavaa tietoa.
15. Netistä.
16. Netistä olen saanut aika hyvin tietoa mistä olenkin halunnut tietää.
17. Tapahtumien ja lehtisten kautta.
18. Kuulla ihmisten kertomuksia omasta työpaikasta lukemalla vaikka netistä tai lehdestä.
19. Erilaiset tapahtumat joissa kerrottaisiin laaja-alaisesti monista eri ammattialoista, nuorille kerrotaan liian vähän vaihtoehtoja.
20. Netti ja erilaiset tapahtumat ovat hyviä myös esim. eri esitteitä olisi kiva saada.
21. Haluaisin käydä jossain tapahtumassa, jossa eri työntekijät kertoisivat ammateista ja mitä reittejä/ ammattiin pääsee (siis koulut/koulutus)
22. Internetistä etsimällä. En pitäisi huonona ideana työntekijöiden luentoja.

23. Ei pakollisia tapahtumia, puoliakaan ei kiinnosta ja laskee kaikkien fiiliksen. Itse aktiivisena ottamaan selvää, mutta joku tietty paikka jonne mennä.
24. Tapahtumat on jees
25. Tapahtumat olisi hienoja, niitä lisää
26. Netistä ennen kaikkea. Kaikki työpaikat olen sieltä hakenut ja se on vaivatonta
27. Erilaiset tapahtumat tai enemmän kesätyöpaikkoja nuorille jotta pääsee kokeilemaan ja katsomaan
28. Netistä
29. Mielellään netistä josta tietoa voi etsiä silloin kuin aikataululle sopii
30. Netistä, tapahtumien kautta
31. Netistä erilaisilta sivustoilta ja kyllä myös erilaiset tapahtumat voivat toimia hyvinä tiedon lähteinä
32. Netti, tapahtumat
33. Netti olisi varmaan helpoin tapa
34. netistä
35. Tapahtumiin tulee harvemmin osallistuttua ja niistä ei välttämättä aina saa sellaista tietoa, joka olisi uutta. Netissä voi valikoida lukemaansa tietoa, joten se on tehokkaampaa.
36. Parasta on jos joku alaa opiskellut kertoo kokemuksistaan
37. netistä
38. netti on tärkein keino
39. Mieluiten kokemalla, mutta dokumentit ovat mukavia (videodokumentit)
40. Tekemällä töitä
41. Työpaikkailmoitusten kautta?
42. Työpaikoista tietoa antavat messut nuorille ovat hyvä keino saada tietoa eri aloista. Myös laajat nettisivut ovat toimivat hyvin.
43. Netistä.
44. Netissä on aika hyvin tietoa, koulussa voitaisiin järjestää jokin tapahtuma asiaan liittyen.
45. Netistä saa hyvin tietoa!
46. Koulun kautta opintoretkillä.
47. Tapahtumat olisi parhaimpia tapoja, jos niihin saadaan eri alojen edustajia mukaan.
48. Vaikka netistä, koska se olisi helpoin tapa saada tietoa.
49. Tapahtumat, kampanjat
50. Netistä.
51. Messuilta ja muista tommosista.
52. Mainokset joissa kerrotaan nettiosoite.
53. Netti on hyvä.
54. Tapahtumat olisi hyvä vaihtoehto myös lehdet/mainokset toimivat.
55. Netistä ja kaikenlaiset messut ovat myös hyviä.
56. Netistä ja tapahtumilla, sanomalehdistä.
57. Netti on helpoin ja sen avulla voi kohdistaa tietylle alalle tarkennettuun tietoon.
58. Netti on kyllä ihan oiva apuväline etsiessä tietoa työpaikoista, mutta ei kukaan jaksa ikuisuuksia siellä roikkua... sen takia esim jotkut messut ja tapahtumat jotka infoavat erilaisista työmahdollisuuksista, ovat aina hyvä juttu.
59. Olisi helpompaa, jos kouluissa kerrottaisiin aikaisemmin, millaisissa ammateissa työllistyy, ja että saisi tietoa siitä, mihin pitää hakea, mitä opiskella.
60. Koulusta, tapahtumista, lehdistä.
61. Netistä helpommin! Infotilaisuudet kouluissa olisivat ok.

62. Työnhakutoimistosta yritin, eivät auttaneet. Mollista yritän koko ajan, ei tärppää.
63. Erilaisten tapahtumien kautta.
64. Netistä.
65. Tutuilta.
66. Internet.
67. Netti on kätevä.
68. Netin tai lehdistä.
69. Netistä.
70. Erilaiset tapahtumat mm. avoimet päivät sekä mahdollisesti netin kautta.
71. Netissä pystyy melko kätevästi saamaan tarvittavan informaation.
72. Nuorille voitaisiin järjestää enemmän tapahtumia, jotka auttaisivat kesätyön saannissa. Myös netissä voisi olla joku tietty sivusto missä olisi ihan kaikki avoimet työpaikat.
73. Eri tapahtumat ja netti.
74. Internetistä ja kysyä työpaikoista tietoa. Kysymällä myös työelämistä kokeneilta ihmisiltä.
75. Ehkä netistä.
76. Netistä.
77. Eri tapahtumien kautta, että alan ammattilaiset kertovat itse kokemuksistaan.
78. En tarvitse.
79. Netistä.
80. Netistä tai paikan päältä.
81. Netistä, helposti ja selkeästi.
82. Messut.
83. Ulkomailla työskentelyyn esim tapahtumien kautta. Ohjauspiste on hyvä.
84. Netistä.
85. Netistä, tapahtumista joissa yritykset itse lähettäisivät jonkun kertomaan millaista heillä on.
86. Netistä, tapahtumista.
87. Koulusta ja netistä.
88. Netistä.
89. Netistä.
90. Netistä.
91. Netistä voisi löytyä hieman paremmin vielä ja voisi olla jotain tapahtumia missä voisi esim luoda suhteita ja tavata työnantajia.
92. Netistä, olisi kiva tietää missä työpaikoissa on pulaa työntekijöistä. Ja ihan vaikka kotiin postina joku lehtinen täynnä infoa.
93. Erilaisista tapahtumista.
94. netistä
95. Netissä voisi olla joku helppokäyttöinen sivu josta kaikki löytyy
96. Tapahtumien kautta on helpointa saada erilaista tietoa
97. Netistä löytyy hyvin, joskus jollain luennoilla tms. Saattaa saada uutta tietoa
98. Kasvotusten työnantajan kanssa
99. Koulussa pitäisi tehdä vierailuja eri alojen yrityksiin. Se antaisi paljon.
100. OPO-tunneilla voisi olla enemmän infoa, Internet ja tapahtumat ovat myös hyviä keinoja saada enemmän tietoa työelämästä.
101. Tapahtumien kautta on helpointa saada erilaista tietoa
102. Netistä
103. Netistä, koulutapahtumista, tv:stä

104. Koulusta
105. Koulussa pitäisi tiedottaa enemmän eri mahdollisuuksista. Netistä tiedon kalastaminen olisi kätevää mutta hankalaa
106. netistä
107. Netissä voisi olla esim tietoa koulutusmahdollisuuksista eri ammatteihin paremmin
108. Ehkä tapahtumien kautta, että pääsisi kokeilemaan työtä. Netistä toki saa tietoa, mutta ei sitä konkreettista kuvaa
109. Netistä ja jollain tapaa suoraan kiinnostavien alojen työntekijöiltä
110. netistä
111. netistä
112. netti ja messut
113. netistä ja yritykset voisivat mainostaa laajemmin vapaita työpaikkoja
114. Internetistä
115. kokemus
116. Tietoa on vaikea löytää, opiskelijoiden varsinkin. Kun yrittää itse netistä etsiä ei löydy oikein hyviä työpaikkoja, vaaditaan koulutusta ja aikaisempaa kokemusta
117. En jaksa jos mulle tuputetaan jatkuvasti tietoa ja paineet vain kasaantuvat kun pitäisi miettiä tulevaisuuden suunnittelua
118. netistä ja lehdistä
119. Opinto-ohjaajalta
120. netti
121. Internetistä ja lehdistä
122. netti on hyvä
123. Televisio-ohjelmilla
124. Tapahtumien kautta
125. Netistä jos löytyisi helposti tietoa niin olisi hyvä
126. Erilaiset ammatin esittely tapahtumat ovat hyviä
127. erilaisilla esittelyillä ja ehkä käytännön kokeilulla
128. netistä ja ilmoituksista lehdissä
129. eri alamahdollisuuksista esim luonnontieteissä on niin paljon erikoistumismahdollisuuksia, mutta niitä ei löydä mistään
130. Joidenkin tapahtumien kautta, joissa olisi paljon eri alojen esittelijöitä
131. Pääsemällä kesätöihin mahd. Moniin erilaisiin paikkoihin
132. Haluaisin tietää enemmän suuhygienistin alasta, palkasta ja onko niitä miten paljon
133. esim jotkut messut olisi kivat, joissa olisi laajasti eri aloja esiteltynä ja alojen ammattilaisia kertomassa
134. netistä, lehdistä yms
135. netistä
136. netistä
137. Netissä voisi olla vähän enemmän tietoa eri aloista ja niille kuuluvista tehtävistä
138. netistä
139. Ammattilainen pitäisi luentoja aika pienissä ryhmissä, että saisin myös kysyä hänen mielipiteitään alastaan. Tietoa työpaikoista vaikka netistä
140. netistä
141. netistä ja tapahtumien kautta
142. jotain tapahtumia voisi olla
143. kaikkialta, esim jotkut messut
144. Mahdollisimman kattavasti eri tahoilta: messuilta, netistä
145. netistä

## Kysymys 14

1. Rocktähti :D
2. Jotain jota ite tykkää tehdä ja palkka on hyvä.
3. Sopivasti haasteita tarjoavaa, mielekästä ja sellaista jonka koen tärkeäksi. Myös mukava ilmapiiri on tärkeää.
4. Työ jossa hyvinvointi, viihtyvyys, palkkaus ja työtaakka pysyvät tasapainossa.
5. Jonkun yrityksen pomo kohtalaisella palkalla, tai sitten opettajan työ.
6. Työ jossa olisi pitkät lomat ja joustavat työajat, pitäisi saada myös toteuttaa itseään ja aikataulujen täytyisi olla rentoja. Palkka voisi olla kohtuullinen, en tarvitse elääkseni hirveitä rahamääriä.
7. Työ jossa on etenemismahdollisuuksia.
8. Sisustusarkkitehti, liikunnanohjaaja.
9. Mielekästä työtä ja hyvä työilmapiiri ja hyvät työkaverit. Olisi mukavaa, rentoa mutta silti tehokasta työtä.
10. Mukavaa, vaihtelevaa, säännölliset työajat, hyvä palkka, kiva työympäristö ja mukavat työkaverit.
11. Tatuoiija, pysyvä hyväpalkkainen duuni.
12. Työtä, jossa saa tuntea olevansa tarpeellinen ja jonka tekeminen on edes jossain määrin palkitsevaa. Suhteellisen hyvä palkka.
13. Työ johon jaksaa mennä joka päivä eikä se olisi stressaavaa. Mukavat työkaverit ja sopivasti vapaata. Sellaisen työn jonka kokisin osaavani hyvin ja minua arvostettaisiin.
14. Paljon vapaata, iso palkka ja kiva työ.
15. Työ joka on itselle mielenkiintoista ja jatkuvasti mahdollista kehittyä ja kehittää itseään ammatissa. Palkka ei ole tärkeää työssä, mutta tottakai isompi palkka helpottaa elämistä. Unelmatyössä olisi ehkä mahdollista työskennellä ulkomaila, perheelle pitäisi myös olla aikaa.
16. Sellainen missä hyvät työajat, palkkaedut ja sellainen joka oikeasti kiinnostaa. Että pääsisi juuri sille alalle kuin haluaa eikä tyytyä muuhun.
17. Työ josta saa hyvää palkkaa, on mielenkiintoista eikä tarvitse pelätä irtisanomisia.
18. Sellainen että töihin olisi joka aamu kiva mennä jossa olisi tavoitteita ja myös haastetta. Työilmapiiri olisi mukava ja tietysti hyvä palkka.
19. Työ jossa saa toteuttaa itseään ja eikä kaavat liiaksi estä toimintaa. Työn pitäisi olla vaihtelevaa ja uuden oppiminen kiinnostaa.
20. Unelma työssäni nauttisin siitä enkä tekisi sitä vain rahanlähteenä. Lisäksi työajat sopisivat elämäntyyliini.
21. Sellainen työ, jonka koen mieluisaksi ja jossa tunnen tekeväni oman osuuteni. Plus-saa olisi myös mahdollisuus työskennellä välillä ulkomailla saman tyyppisissä tehtävissä.
22. Työpaikka jossa viihtyy. Työn pitäisi olla sellaista mitä tekee mielellään.
23. työskennellä jossain suhteessa median kanssa. Elokuva/sarjatuotannollisuus (nordic films ym) tai jotain töitä eri kanavilla (mtv3, nelonen jne)
24. Haluaisin työn jossa voisin työskennellä minua kiinnostavan aiheen parissa ja että voisin viihdyttää muita ihmisiä.
25. Hauskaa ja paljon palkkaa, ei pitkiin päiviin ja pitkät lomat
26. NHL. Hyvä palkka, lähellä, hyviä ystäviä paljon samassa työpaikassa. Se että nauttii siitä. Eli NHL:ään vaan, siellä tienaa kivasti
27. Semmoista mistä on aidosti kiinnostunut ja mitä tekee mielellään. Hyvä palkka joka riippuu tekemistäsi. Lukuisia työsuhde-etuja.



28. ison yrityksen toimitusjohtaja, joka suuressa toimistossa hoitaa yrityksen asioita. Hyvät loma-ajat ja avokätinen palkkapussi. Kevyt, rento työ,
29. Rento, vapaa, vaihteleva, ihmisten kanssa ryhmässä ja itsenäisesti, matkustelua, hyvä palkka ja tutustua ihmisiin
30. Vähän töitä, hyvä palkka, pieniä haasteita paljon etenemismahdollisuuksia. Lyhyt koulutus ja mielekästä tehtävää
31. Työ lasten parissa. Työpaikka jossa viihtyy, tulisi hyvin toimeen henkilökunnan kanssa, sopivat työajat
32. Työ jossa on tarpeeksi vaihtelevuutta ja sosiaalisuutta, mutta jossa toisaalta olisi riittävän pysyvä työympäristö tai tietty rutiini. Palkan ei tarvitse olla suuri, mutta sillä tulee välttää velanotto
33. Hyvät työajat, sekä mieleinen työ josta maksetaan hyvin
34. lyhyet päivät, hyvä palkka, hyvä työpiiri, työ josta pitää
35. sellainen työ jossa on mukavat työtehtävät, kannustavat työkaverit ja vastuulliset esimiehet. Palkka saa olla hyvä, mutta se ei ole pääasia
35. Hauska, mielenkiintoinen, kansainvälinen sekä ihmisläheinen
36. Unelmatyö olisi mielenkiintoista, vaihtelevaa ja antoisaa. Töihin olisi mukava mennä, eikä se olisi kovin stressaavaa. Työstä saisi hyvää palkkaa ja lomat olisi pitkät
37. Hyväpalkkainen, luova, vapaus, joustavuus, etenemismahdollisuudet, työn monipuolisuus, työn/työpaikan ilmapiiiri, itsensä ilmaisu ja sosiaalinen
38. hyväpalkkainen työ, joka on arvostettu ja mielekäs minulle ja jonka kautta voin vaikuttaa asioihin
39. viihtyisi töissä ja saisi palkkaa josta jäisi myös ylimääräistä, jonka voisi sitten käyttää mihin haluaa
40. Sellaista jossa viihtyisi työympäristön ja sisällön kannalta ja mikä takaisi myös hyvän toimeentulon. Vaikea uskoa sellaisen olemassaoloon
41. Saisi olla ihmisten kanssa, tehdä asioita mistä pitää ja ettei työpäivät etenisi samalla kaavalla. Ei palkka ja lomatkään haittais
42. työ ja vapaa-aika tasapainossa. Hyvä palkka ja työllisyystilanne. Mieluusti jatkuva työsuhde, kiinnostava ala
43. Lasten ja nuorten opettaminen sekä heidän kasvatus
44. Hyvä palkka, sijainti, mieluinen työ, sopivat työajat, hyvä työseura
45. I'm the boss
46. Sopiva työ, ei liian raskas, kohtuullisen haastava
47. Työ jossa on hyvät mahdollisuudet edetä, sellainen jossa palkka on kohtuu hyvä. Myös työhenki on tärkeää ja kansainvälisyys. Työaikojen noudattaminen on myös osa unelmatyötä.
48. Semmoinen, jossa saisi tehdä itseään kiinnostavia juttuja, saisi riittävästi palkkaa ja työajat olisivat sopivat.
49. Sellaista että pääsisi matkustamaan, tienaisi hyvin ja jäisi kivasti vapaa-aikaa. Se olisi vaihtelevaa ja sopivasti haastavaa, olisi vastuuta muttei kuitenkaan kovia paineita.
50. Sellainen joka olisi vaihtelevaa jossa itse viihtyisi. Työntekijät olisivat toisillensa ystävällisiä ja rehellisiä. Palkka olisi hyvä.
51. Mukavat työkaverit, melko säännölliset työajat ja hieman matkustelua kentälle. Suurin osa töistä tehtäisiin hyvin valaistussa ja ilmastoidussa toimistossa.
52. Saisi tehdä jotain muutakin kuin istua toimistossa.
53. Hyvä palkka ja vakainainen työ, hyvä ilmapiiiri ja mukavat työkaverit.
54. Liukuvat työajat, viihtyisä työ joka sujuu mutta tarjoaa myös haasteita, mukavat työkaverit ja työympäristö, hyvä palkka, mahdollinen matkustelu.

55. Kiinnostava, hyvä työilmapiiri, hyvä palkka (ei kuitenkaan tärkeintä), tarpeeksi haastavaa muttei liian ja tieto, että pysyy työpaikassa.
56. Kova palkka, ei liian kiireellinen työ ja sitä olisi hauska tehdä.
57. Hyvä palkka, paljon hommia, mukavat työkaverit ja esimiehet, omia vapauksia, matkustelua, sellainen työ josta on jollekin oikeasti hyötyä ja jossa voi auttaa toisia.
58. Ulkomailla, ihmisten auttamista, jotain palkitsevaa.
59. Työ jossa voisin auttaa muita ihmisiä.
60. Työ missä ei istuisi vain paikallaan, saisi matkustella ja reissata, mutta niin että vapaa-aikaakin jäisi.
61. Mielenkiintoista jota jaksaa ilman stressiä ja puutumista. Ei tarvitsisi miettiä toimeentuloaan ja pelätä sitä ettei pysty elättämään itseään. Työmatka ei olisi hirveän pitkä.
62. Mukava ilmapiiri ja työtoverit. Ei tarvitsisi huolehtia raha-asioista ja itseä kiinnostava ala.
63. Mukavat kollegat ja rento ilmapiiri, sellainen työ mikä kiinnostaa ja mitä jaksaa tehdä vuodesta toiseen. Työstä pitää nauttia ja se ei saa tuntua pakkopullalta.
64. Tottakai unelmatyö olisi jotain, missä ei tarvitsisi tehdä paljon, mutta saisi hyvää palkkaa. Mutta, tahtoisin työssäni olla tekemisissä ihmisten kanssa ja parantaa yhteiskunnallisia asioita suomessa.
65. Hyväpalkkainen ja työ mistä pitää.
66. Sopivat työajat (ei vuorotyö, selkeä rytmi, jää riittävästi omaa aikaa). Mielenkiintoinen työ, sopivasti haastetta ja vastuuta mutta ei liian stressaavaa. Turvallista.
67. Polkupyöräliikkeen heppu, biologian opettaja lukiossa, tai jotain muuta biologiaan tai biokemiaan liittyvää.
68. Mielenkiintoista.
69. Sellainen jossa viihtyy ja on mielekästä lähteä töihin.
70. Miellyttävä ja hyväpalkkainen työ.
71. Sellainen missä saisin olla paljon ihmisten kanssa tekemisissä.
72. Mielekäs työ, paljon vapaa-aikaa, liukuvat työajat, hyvä ilmapiiri, hyvä palkka.
73. Joustavat työajat, riittävä palkka sekä mahdollisuus yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen.
74. Asiantuntijatehtävä mieluisalta alalta.
75. Semmoinen työ jossa on mukavaa ja tarpeeksi vapaa-aikaa.
76. Työ jossa viihtyy. Palkkaa niin että tulee hyvin toimeen.
77. Työstä täytyy saada tyydytystä, sen pitää olla antoisaa. Hyvä palkka. Miellyttävä työympäristö, ehkä matkustelua.
78. Työ joka olisi tasapainossa muun elämän kanssa. Työpaikan sijaitsevuus olisi ihan teellinen, jos se olisi alle tunnin matkan päässä.
79. Työ olisi mielenkiintoista ja siinä tuntisi itsensä tärkeäksi. Myös se olisi kiva, jos omasta koulutuksesta olisi oikeasti hyötyä. Ja mukavat työkaverit, hyvät työolosuhteet ja hyvä palkka olisivat tietysti kiva juttu.
80. Saisi itse valita työajan ja työaika olisi 6-8 h/pvä. Työ olisi ihmisten parissa ja siinä olisi mahdollisuus edetä uralla. Työ olisi monipuolinen.
81. Työ, joka on vähän hyvä palkka ja on aikaa omalle elämälle.
82. Sellainen työ, jossa viihtyy ja josta saa paljon rahaa. Tuntee itsensä tärkeäksi ja arvostetuksi, ei kuitenkaan aivan liikaa vastuuta. Normaalit työajat (8-16).
83. Työ, jonne on joka päivä kiva mennä + tienaa hyvin.
84. Sellainen minne on mukava mennä ja työ antaa hyvän mielen.
85. Joku, mikä on mielenkiintoista ja missä on hyvä ja pääsee toteuttamaan itseään.

86. Mielenkiintoinen/mieluisa työ, hyvä palkka, hyvät työkaverit.
87. No sellaista mistä tykkää ja on iloinen kun menee töihin, ettei se olisi kauheata pakopullaa.
88. Hyvä-palkkainen, arvostettu ja mieluisa työ. Myös se että jää tarpeeksi vapaa-aikaa.
89. Hyvä palkka, mutta ei aina tarvitse olla edes työpaikalla.
90. Työ, josta pidän ja jolla elää kohtuullisesti. Sosiaalinen työ, mahdollisuus vaihteleviin tehtäviin, joustavat työajat, hyvä työergonomia/työ jossa saa liikkua, tarpeellinen, ihmisystävällinen työ.
91. Hyvä palkka, hyvät lomat.
92. Liukuva työaika, suht hyvä palkka, vaihtelua työtehtävissä.
93. Hyvä työilmapiiri, viihtyisä työympäristö, sopivasti vapaata.
94. Sellainen mistä saisi mukavasti palkkaa, olisi kiva tehdä töitä ja se olisi palkitsevaa jollain tavalla.
95. Rento, liukuvat työajat, aikarajojen puute. Hajautettu työnjohto.
96. Työ, joka ei olisi liian rankkaa, mutta siitä maksettaisiin hyvin.
97. Pysyvä työ sopivalla palkalla ja josta nauttisi.
98. Unelmatyö olisi tarpeeksi hyväpalkkainen (3000e/kk), mielenkiintoinen ja missä olisi tarpeeksi haasteita ja etenemismahdollisuuksia. Työn ei kuitenkaan kuuluisi viedä kaikkea vapaa-aikaa tai lomia.
99. Työ jota tykkäisi tehdä, kohtuullinen palkka. Ei liikaa paineita.
100. Saa olla ihmisten kanssa ja mieluiten ulkona tai jopa ulkomailla! Iso palkka on tietysti plussaa! Joustavat työajat ja pitkät kesälomat. Työetuina olis joku hieno auto (vaikka bemari :D )
101. En tiedä.
102. Rentoa, hyväpalkkaista (arvostettua)
103. Itseään kiinnostava ala ja työtehtävät, jolloin töihin lähteminen olisi mukavaa. Jokin arvostettu ammatti, jossa pääsee haastamaan itsensä ja tekemään jotain millä on oikeasti merkitystä
104. Sellainen josta nauttii, jossa saa palkkaa oikean määrän suhteessa työhön, jossa on myös loma-ajat, jossa sukupuolten välillä ei ole eroja
105. Erilaisten ihmisten kanssa työskenteleminen ja ihmisläheinen työ, jossa voi auttaa toista mahdollisimman paljon
106. Vaikea yhtäkkiä lyhyesti määritellä
107. Fyysistä, hyväpalkkaista, monipuolista
108. Hyväpalkkaista ja helppoa! Mitä muuta se voisi olla? Toisaalta pidän myös haasteista
109. työ, joka on itselle mieluinen ja sen parissa viihtyy. Hyvä palkkaus ja mukava työyhteisö myös tärkeitä. Työ ei saa olla liian helppoa, muttei liian stressaavaa/vastuullista.
110. Mielenkiintoinen ja joustavat työajat
111. Saisi tehdä työtä, josta oikeasti pitää. Työ olisi monipuolista, ei stressaavaa ja työaika olisi joustava
112. Työ, joka on vaihtelevaa, tarjoaa haasteita, on mieluista ja saa hyvää palkkaa
113. Että siitä nauttisi, palkka olisi korkea ja työajat olisivat lyhyet
114. sellainen joka on oma haaveammatti ja hyvä palkka ja ulkomailla
115. Itsenäistä ja joustavaa sellaisen aiheen parissa, joka todella kiinnostaa. Mieluummin aikarajoihin kuin varsinaisiin työaikoihin sidottava. Joko tarkat ohjeet tai hyvin vapaat kädet, ei mitään epämääräisiä tehtävänantoja. Mieluummin teoreettisempaa kuin käytännönläheistä
116. Hyvä palkka, kiinnostava työ, ei liian rankkaa

117. Rennot työajat, ei liikaa paineita töissä. Paljon vapaa-aikaa. Hyvä palkka
118. Työtehtäviin voisi itse vaikuttaa ja ne olisivat mielenkiintoisia, ei olisi liikaa aika-  
taulupaineita ja vapaa-aikaa jäisi riittävästi. Palkka olisi ammattiin ja työhön viitaten  
tarpeeksi hyvä.
119. Päivät voisi olla pitkiä, jos tykkää siitä mitä tekee. Luova työ, kuten tanssija olisi  
minulle täydellistä. Haluaisin enemmän fyysistä työtä. Istuminen toimistossa ei välttä-  
mättä ole se minun juttu
120. Se olisi mielenkiintoista ja siinä olisi hyvä palkka sekä sopivat työ- ja loma-ajat
121. Työ mistä pitää, hyvä työilmapiiri, hyvä palkka, ei pelkoa työttömäksi jäämisestä,  
mahdollisuus edetä uralla, ei liikaa vastuuta ja stressiä
122. työ jossa on tarpeeksi haasteita, hyvä palkka ja tarpeeksi vapaa-aikaa. Ja tietysti  
mieluisa!
123. Mikä ei tunnu työltä, mutta on hyväpalkkaista
124. Semmoinen jossa viihtyy ja ei stressaa
125. Monipuolinen, hyvät etenemismahdollisuudet
126. työ, josta pidät. Kun teet työtä jota rakastat eniten niin sinun ei tarvitse käydä töis-  
sä ikinä
127. Hyvä palkka, liukuva työaika, hyvät vakuudet
128. Hyvä palkka, viihtyisä työympäristö ja työ, jossa ei tylsistyisi ja uusia haasteita koh-  
taisi joka päivä
129. Poliitiikan, lain parissa
130. Kehittävää, vaativaa ja mieluisaa
131. Sopivan haastavaa
132. hauskaa
133. Työ jossa ei tarvitse stressata paljon, palkka jolla pärjää, mukava työympäristö
134. hyvä palkka, hyvä ilmapiiri ja palkitsevaa työtä
135. hyvä palkka, rentoa, työ jonne on aamulla kiva mennä, kivoja työkavereita
136. Röntgen-lääkäri. Helppoa kun osaa ja arvostettua
137. Hyvä palkka, tarpeeksi vapaa-aikaa ja vapauksia
138. hyvä palkka, ehkä muiden auttaminen ja joustava
139. Sellaista missä työtä on paljon. Työ on motivoivaa ja siitä saa kohtuullisen korva-  
uksen
140. Viihtyisä, mielenkiintoinen eikä missään tapauksessa tylsistyttävä
141. Kiinnostavaa, haastavaa, monipuolista. Hyvät etenemismahdollisuudet ja palkka
142. Mielenkiintoinen ja vaihteleva, sellainen jota haluan tehdä eikä tunnu että minun  
on pakko
143. työtä olisi mukava tehdä ja siitä myös maksettaisiin ihan hyvin. Työn ohella olisi  
myös kuitenkin vapaa-aikaa
144. Työ, jossa työajat olisivat hyvä, eikä esim joutuisi yövuoroihin. Hyväpalkkainen ja  
jonka tulosta näkisi jostain
145. Sellainen missä olisi paljon vapaa-aikaa, hyvät tulot ja muuta juttua, jossa voisi itse  
päätellä omat jutut ja esim. Milloin haluaa lomia
146. Saisin päättää itse työajat, olisi hyvät tulot, jäisi reilusti vapaa-aikaa, ja että työ olisi  
mielekäästä ja sellaista mistä nauttii ja mitä jaksaa tehdä
147. että voisin tehdä mitä haluan ja siitä maksettaisiin hyvää palkkaa ja vielä viihtyisin  
siellä, mukavat työkaverit ja että saisin matkustaa paljon ja vapaa-aikaakin olisi riittävästi
148. saisi tehdä päätökset itse, mutta silti olisi työkavereita, leppoisa ilmapiiri eikä stres-  
siä. Mielellään työstä maksettaisiin hyvin, niin että pystyisi elämään vapaasti
149. hyvä palkka, ei duunii

150. mieluinen työ ja hyvä palkka
151. Sellainen työ jota rakastaa tehdä, mutta jolla myös saisi hyvän elannon ja pärjäisi hyvin taloudellisesti. Työssä pitää myös viihtyä, vaikka olisikin haastava työ
152. työ ihmisten kanssa ja työ jossa voi tutustua eri maihin ja erilaisiin ihmisiin
153. Sellainen, missä saan auttaa ihmisiä ja tunnen onnistuvani. Haluan myös arvostusta ja mielellään hyvä palkka
154. Saisi tehdä sellaista mistä pitää hyvässä ympäristössä hyvällä palkalla ja turvatulla työpaikalla
155. haastavaa, mielenkiintoista ja palkitsevaa, Hyväpalkkaista, arvostettua ja ihmisten kanssa työskentelyä
156. hyvät työajat, iso palkka, pitkät lomat, mielekästä työtä jne
157. hauskaa, palkitsevaa edes suht hyvin palkattua, sis. Lomaa
158. viihtyisää, mieluista, sopivan haastavaa ja sellaista joka jättäisi aikaa myös elämälle
159. mukava työympäristö, työkaverit, työnantaja. Ei painostusta

### Kysymys 15

1. Aika stressaava ajatus.
2. Optimistisia.
3. Nuorten työnsaanti on erittäin vaikeaa, kun pitää aina olla jotain kokemusta mutta jos koskaan ei saa töitä niin työkokemustakaan ei kartu.
4. Unelmatyötä ei ole olemassakaan, kaikissa työpaikoissa on huonoja ominaisuuksia.
5. Iha jees.
6. Pelottaa ettei ole paljon työpaikkoja ja saa huonon työpaikan joka ei kiinnosta.
7. Työelämään siirtymisellä ei ole mikään kiire sillä opiskeluaika on todella kivaa ja töitä kerkeää tehdä vielä monta kymmentä vuotta.
8. Kun nyt ajattelee, työelämä on kaukana sillä opiskelua on jäljellä ja haluan pätevän tutkinnon. Odotan työelämää kuitenkin innolla.
9. Hieman pelottavaa, sillä minulla ei ole vielä työkokemusta joka hankaloittaa mm. kesätöiden hakemista.
10. Työelämään siirtyminen on monille vaikea asia, sitä voitaisiin helpottaa jos olisi enemmän tilaisuuksia joissa saada tietoa eri ammattialoista.
11. Pelottaa lähinnä etten pärjää koulussa tarpeeksi hyvin ja etten sen seurauksena pääsis mihinkään töihin, varsinkin sinne minne haluaisin
12. Pompin nyt journalismin ja käsikirjoittamisen välillä
13. Tuntuu vähän pelottavalta, niin suurta vastuuta tulee itselle. Kuitenkin innolla odotan.
14. Työkokemuksen hankkiminen on aika tärkeää. Ei oikee jaksais niin kauheesti kouluttautua mut en sit tiää
15. :(
16. Huolestuttaa, koska en keksi minulle sopivaa työpaikkaa, koska ei pääse edes kokeilemaan/tutustumaan esim kesätöissä, mutta nuoria ei oteta töihin koska ei ole työkokemusta. Mistä sitä pitäisi saada
17. Pelkään rakennetyöttömyyttä sekä liian kovaa kilpailua työpaikoista, jota tästä seuraa. Että hankin hyvän koulutuksen joka vie vuosia ja päädyn siwan kassalle
18. Mietityttää kun ei ole aikaisempia työpaikkoja.
19. Toivon mukaan työtä löytyy siltä alalta, jolle lopulta suuntaudun
20. Riittääkö työpaikat ja niiden palkkaus
21. Pelottavaa! Jos ei pärjää työssä ja stressaa kaikki vapaa-ajat

22. Kunhan nyt ensin saisi jatko-opiskelupaikan niin sitten voisi alkaa pohtia työelämään liittyviä kysymyksiä
23. Kunhan saisi opinnot loppuun
24. Kaikille tulisi tarjota edes kevyt kesätyö
25. Siirtyminen työelämään on iso askel kaikille. Se on myös tärkeä siirtymä, koska opiskeltua työtä tehdään mahdollisesti monta seuraavaa vuotta.
26. Pelottavan jännittävää. Siirtyisi ns. "aikuisten maailmaan".
27. Kaikkien tulisi tehdä töitä edes viikonloppuisin yliopisto-/korkeakouluopintojen lomassa, ettei aina tarvitsisi valittaa rahan puutetta. Samalla saisi työkokemusta ennen varsinaista työelämään siirtymistä.
28. Olisi jo kiva päästä pois koulusta ja töihin.
29. Toivottavasti en kohtaa työttömyyttä.
30. Työnsaannin vaikeus pelottaa. Mitä jos on yliopistokoulutus ja joutuu kaupan kasalle.
31. Innolla odotan. Vähän huolettaa saako heti työpaikkaa.
32. Vähän pelottavaa kuinka työllistyy.
33. Itse en osaa ruotsia koska olen asunut ulkomailla joka tekee kesätöiden hankinnasta naurettavan hankalaa. Tällöin ei myöskään työkokemusta kerry.
34. Odotan innolla minkälainen työelämä minulla on tulevaisuudessa edessä.
35. Sinänsä pelottava ajatus, mutta omalta osaltani tiedän, että menee vielä monta vuotta ennen kuin olen vakituisesti työelämässä, ennen kuin saan kunnon koulutuksen. Pitkä matka edessä.
36. Juuri nyt hieman pakkopullaa, mutta odotan innolla pääseväni opiskelemaan itseäni kiinnostavaan ammatin ja pääseväni sitten "oman alan" töihin!
37. Se on tosi vaikeaa. Opiskelijoita patistetaan työelämään mutta töitä ei saa, ja sitten opiskelijoita syytetään. Tehkää asialla jotain!
38. Riittääkö rahat kaikkeen.
39. Haluan opiskella mahdollisimman kauan että ei sitten kaduta.
40. Odotan innolla.
41. Se jännittää vähän kun kaikki on niin uutta.
42. Pelottaa se, että jos kyllästyinkin omaan ammattiin, työelämässä ollaan lähes 40 vuotta, vaikka voit opiskella uutta alaa, se on aika työlästä jos on esim. lääkäriks opiskellu ekaks.
43. Kun siirtyy työelämään pitää olla vastuu omista teoista ja myös pitää hauskaa ja tehdä parhaansa.
44. Odotan innolla!
45. Odotan innolla, että pääsen töihin ja koulu olisi jo ohi. Työ kiinnostaa enemmän kuin koulu.
46. Odotan innolla.
47. Mikään työ ei ole liian huono (ainakaan aluksi)
48. En näe työttömyyttä tai työnsaamisen ongelmia tulevaisuudessa mitenkään suurena.
49. Kuulostaa työläältä, että ensin pitää opiskella yli 13 vuotta, jotta saa lopunikänsä olla jossain konttorissa tekemässä tilastoja turhista asioista.
50. Ihan kivaa
51. En tunne kovin monia ammatteja, joten on vielä vaikea sijoittaa itseään työelämään
52. Kauhean pelottavaa, tuntuu tosi mahdottomalta saada mitään työtä tällä hetkellä
53. Odotan työelämään siirtymistä, mutta työpaikkojen vähyys ja saanti mietityttää
54. Odotan innolla
55. Uskon pääseväni hyvällä koulutuksella hyvään työpaikkaan. Se on tärkeintä.

56. Mieli on avoin ja utelias
57. En odota innolla töihin menemistä koska on turhauttavaa tehdä töitä muitten pusiin ilman että saa itse mitään
58. odotan innolla, huono juttu että kesätöiden saanti vaikeaa ja täten myös vaikea saada ansioluetteloon työkokemusta
59. Vaikea löytää omaa alaansa ja kiinnostuksen kohdettaan
60. Opiskelun jälkeen työskentely on varmasti vapaampaa mm. vapaa-ajan suhteen, saa oppia lähinnä itseään kiinnostavia asioita
61. Pelottaa vähän, koska olen tosi ennakkoluuloinen ja ajattelen etten osaisi kaupassa käyttää esim. Kassakonetta. Mutta tekemällä oppisi. Joten periaatteessa myös innokkaita ajatuksia
62. Työelämään siirtyminen jännittää, mutta uskon pärjääväni siellä kuitenkin hyvin
63. Yhteiskunta pakottaa nuoret liian aikaisin tekemään päätöksiä käytännössä loppuelämää koskevia kysymyksiä
64. Siitä tulee mielenkiintoista
65. ei jaksaa vielä miettiä, ehtii ensi keväänäkin
66. Voi ostaa kaikkea enemmän kuin köyhä opiskelija
67. \$\$\$
68. Iloinen siitä, voittaa opiskelun
69. Toivottavasti löytyy töitä
70. Pelottaa vähäsen että saanko tuon alan minkä olen unelmoinut aina ja että hyödynkö siitä hirveästi tulevaisuudessa
71. Pelottaa saako työtä, kun ei ole työkokemusta, mutta toisaalta olen odottavin miehen, mitä tulevaisuus tuo tullessaan
72. vähän pelottaa vastuun otto, mutta olen myös innoissani siitä, että pääsen tekemään sellaista mitä haluan
73. muuten odotukset avoinna, mutta tulevasta ammatista ei tietoaakaan ja se vähän huolestuttaa
74. Eniten pelottaa se, ettei ole töitä ollenkaan. Sillä tähänkään asti ei ole onnistanut ja olen 3 kesänä hakenut moniin työpaikkoihin eikä vieläkään ole tärpännyt. Se ei anna hyvää kuvaa tulevaisuudessa ettei töissä ole ollut kesäisin.

## Liite 4. Frekvenssit ja taulukoinnit

### Frekvenssit

#### Sukupuoli

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nainen	93	55,7	56,7
	Mies	71	42,5	100,0
	Total	164	98,2	
Missing	System	3	1,8	
Total		167	100,0	

#### Työnsaanti huolestuttaa

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kyllä	88	52,7	53,3
	Ei	77	46,1	100,0
	Total	165	98,8	
Missing	System	2	1,2	
Total		167	100,0	

#### Koulutus tärkeää työnsaannin kannalta

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kyllä	158	94,6	96,9
	Ei	5	3,0	100,0
	Total	163	97,6	
Missing	System	4	2,4	
Total		167	100,0	

#### Sukupuolen merkitys työnhaussa

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kyllä	76	45,5	47,2
	Ei	85	50,9	100,0
	Total	161	96,4	
Missing	System	6	3,6	
Total		167	100,0	



**Aikaisempi työkokemus**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kyllä	118	70,7	71,5	71,5
Valid Ei	47	28,1	28,5	100,0
Total	165	98,8	100,0	
Missing System	2	1,2		
Total	167	100,0		

**Tärkeintä**

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Työssä tärkeintä <sup>a</sup> Palkka	128	24,2%	77,6%
Työsuhde-edut	21	4,0%	12,7%
Sisältö	122	23,1%	73,9%
Pysyvyys	76	14,4%	46,1%
Etenemismahdollisuudet	79	15,0%	47,9%
Työn arvostus	59	11,2%	35,8%
Viihtyvyys	32	6,1%	19,4%
Muu	11	2,1%	6,7%
Total	528	100,0%	320,0%

**Pelottava**

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Pelottaa työelämässä <sup>a</sup> Lama	29	7,2%	17,7%
Työttömyys	117	28,9%	71,3%
Arvostuksen puute	21	5,2%	12,8%
Stressi/uupumus	106	26,2%	64,6%
Liian haastava työ	42	10,4%	25,6%
Vapaa-ajan puute	82	20,2%	50,0%
Muu	8	2,0%	4,9%
Total	405	100,0%	247,0%

### Suunnitelmat

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
Suunnitelmat lukion jälkeen <sup>a</sup>	Yliopisto	101	48,6%	62,3%
	Ammattikorkeakoulu	71	34,1%	43,8%
	Oppisopimuskoulu- tus/ammattikoulu	5	2,4%	3,1%
	Armeija	6	2,9%	3,7%
	Työelämä/väli vuosi	18	8,7%	11,1%
	Ei tiedä	7	3,4%	4,3%
Total		208	100,0%	128,4%

### Tulevaisuus

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
Toimii tulevaisuudessa <sup>a</sup>	Yrittäjä	33	18,0%	23,2%
	Esimies	68	37,2%	47,9%
	Työntekijä	82	44,8%	57,7%
Total		183	100,0%	128,9%

### Tieto

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
Tietoa työelämästä <sup>a</sup>	Netti	92	56,8%	74,8%
	Koulu	10	6,2%	8,1%
	tapahtumat/messut	47	29,0%	38,2%
	lehdet/esitteet	13	8,0%	10,6%
Total		162	100,0%	131,7%

**\$Suunnitelmat\*Sukupuoli Crosstabulation**

			Sukupuoli		Total
			Nainen	Mies	
Suunnitelmat lukion jälkeen <sup>a</sup>	Yliopisto	Count	61	39	100
	Ammattikorkeakoulu	Count	36	35	71
	Oppisopimuskoulu-	Count	2	3	5
	tus/ammattikoulu				
	Armeija	Count	1	5	6
	Työelämä/välivuosi	Count	10	8	18
	Ei tiedä	Count	4	3	7
Total	Count	92	69	161	

**Sukupuoli \* Työnsaanti huolestuttaa Crosstabulation**

			Työnsaanti huolestuttaa		Total
			Kyllä	Ei	
Sukupuoli	Nainen	Count	51	42	93
		% within Sukupuoli	54,8%	45,2%	100,0%
	Mies	Count	37	34	71
		% within Sukupuoli	52,1%	47,9%	100,0%
Total	Count	88	76	164	
	% within Sukupuoli	53,7%	46,3%	100,0%	

**\$Tärkeintä\*Sukupuoli Crosstabulation**

			Sukupuoli		Total
			Nainen	Mies	
Työssä tärkeimmät <sup>a</sup>	Palkka	Count	76	52	128
		% within Sukupuoli	81,7%	73,2%	
	Työsuhde-edut	Count	10	11	21
		% within Sukupuoli	10,8%	15,5%	
	Sisältö	Count	77	44	121
		% within Sukupuoli	82,8%	62,0%	
	Pysyvyys	Count	49	27	76
		% within Sukupuoli	52,7%	38,0%	
	Etenemismahdollisuudet	Count	44	35	79
		% within Sukupuoli	47,3%	49,3%	
	Työn arvostus	Count	34	25	59
		% within Sukupuoli	36,6%	35,2%	
	Viihtyvyys	Count	14	17	31
		% within Sukupuoli	15,1%	23,9%	
	Muu	Count	5	6	11
		% within Sukupuoli	5,4%	8,5%	
	Total	Count	93	71	164

**\$Pelottaa\*Sukupuoli Crosstabulation**

			Sukupuoli		Total
			Nainen	Mies	
Työelämässä pelottaa <sup>a</sup>	Lama	Count	15	14	29
		% within Sukupuoli	16,1%	20,0%	
	Työttömyys	Count	71	46	117
		% within Sukupuoli	76,3%	65,7%	
	Arvostuksen puute	Count	11	10	21
		% within Sukupuoli	11,8%	14,3%	
	Stressi/uupumus	Count	67	39	106
		% within Sukupuoli	72,0%	55,7%	
	Liian haastava työ	Count	30	12	42
		% within Sukupuoli	32,3%	17,1%	
	Vapaa-ajan puute	Count	45	36	81
		% within Sukupuoli	48,4%	51,4%	
	Muu	Count	4	4	8
		% within Sukupuoli	4,3%	5,7%	
Total	Count	93	70	163	

**Sukupuoli \* Aikaisempi työkokemus Crosstabulation**

			Aikaisempi työkokemus		Total
			Kyllä	Ei	
Sukupuoli	Nainen	Count	66	27	93
		% within Sukupuoli	71,0%	29,0%	100,0%
	Mies	Count	51	20	71
		% within Sukupuoli	71,8%	28,2%	100,0%
Total	Count	117	47	164	
	% within Sukupuoli	71,3%	28,7%	100,0%	

**Sukupuoli \* Sukupuolen merkitys työnhaussa Crosstabulation**

			Sukupuolen merkitys työnhaussa		Total
			Kyllä	Ei	
Sukupuoli	Nainen	Count	46	43	89
		% within Sukupuoli	51,7%	48,3%	100,0%
	Mies	Count	30	41	71
		% within Sukupuoli	42,3%	57,7%	100,0%
Total	Count	76	84	160	
	% within Sukupuoli	47,5%	52,5%	100,0%	

**\$Työtehtävä\*Sukupuoli Crosstabulation**

			Sukupuoli		Total
			Nainen	Mies	
Tulevaisuuden työtehtävä <sup>a</sup>	Yrittäjä	Count	21	12	33
		% within Sukupuoli	25,6%	20,3%	
	Esimies	Count	34	33	67
		% within Sukupuoli	41,5%	55,9%	
Työntekijä	Count	54	28	82	
	% within Sukupuoli	65,9%	47,5%		
Total	Count	82	59	141	

**\$Pelottaa\*\$Suunnitelmat Crosstabulation**

			Lukion jälkeiset suunnitelmat <sup>a</sup>						Total
			Yliopisto	Ammattikorkeakoulu	Oppisopimuskoulutus/ammattikoulu	Armeija	Työelämä/väli vuosi	Ei tiedä	
Työelämässä pelottaa <sup>a</sup>	Lama	Count	16	15	2	3	4	2	28
	Työttömyys	Count	72	55	1	4	13	4	114
	Arvostuksen puute	Count	12	10	2	1	4	2	21
	Stressi/uupumus	Count	71	44	4	1	8	4	103
	Liian haastava työ	Count	28	19	2	1	4	1	41
	Vapaa-ajan puute	Count	53	35	4	2	8	5	81
	Muu	Count	4	1	0	0	2	1	8
	Total	Count	100	71	5	6	18	7	161

**\$Työtehtävä\*\$Suunnitelmat Crosstabulation**

			Lukion jälkeiset suunnitelmat <sup>a</sup>						Total
			Yliopisto	Ammattikorkeakoulu	Oppisopimuskoulutus/ammattikoulu	Armeija	Työelämä/väli vuosi	Ei tiedä	
Tulevaisuuden työtehtävä <sup>a</sup>	Yrittäjä	Count	17	15	3	0	3	0	33
		% within \$Suunnitelmat	19,5%	25,4%	60,0%	0,0%	18,8%	0,0%	
	Esimies	Count	46	28	0	2	6	4	67
		% within \$Suunnitelmat	52,9%	47,5%	0,0%	66,7%	37,5%	66,7%	
Työntekijä	Count	49	35	3	1	10	4	81	
	% within \$Suunnitelmat	56,3%	59,3%	60,0%	33,3%	62,5%	66,7%		
Total	Count	87	59	5	3	16	6	140	