



LAUREA

# Oppilaitosyhteistyön kehittäminen ja nuorten innostaminen kunta-alalle

Case: Riihimäen kaupunki



Kuparinen, Outi

Laakso, Soila

2010 Hyvinkää

Laurea-ammattikorkeakoulu  
Laurea Hyvinkää

Oppilaitosyhteistyön kehittäminen ja  
nuorten innostaminen kunta-alalle  
Case: Riihimäen kaupunki

Outi Kuparinen  
Soila Laakso  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Opinnäytetyö  
Helmikuu 2010

Kuparinen Outi  
Laakso Soila

Oppilaitosyhteistyön kehittäminen ja nuorten innostaminen kunta-alalle  
Case: Riihimäen kaupunki

Vuosi 2009 sivumäärä 82

---

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on oppilaitosyhteistyösuunnitelman kehittäminen Riihimäen kaupungille ja nuorten innostaminen kunta-alalle. Idea opinnäytetyöhön saatiin Riihimäen kaupungilta. Oppilaitosyhteistyön kehittäminen on kirjattu Riihimäen kaupungin henkilöstöstrategian toimintasuunnitelmaan 2009-2012. Vuoteen 2016 mennessä Riihimäen kaupungin henkilöstöstä noin 30 % eläköityy, joten Riihimäen kaupunki haluaa tehostaa henkilöstön hankintaa oppilaitosyhteistyöllä.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostuu alan kirjallisuudesta sekä Riihimäen kaupungin omista julkaisuista ja raporteista. Tärkeänä tukimateriaalina työssä käytettiin myös Riihimäen kaupungin henkilöstöpäällikölle ja työsuojelupäällikölle tehtyä haastattelua. Opinnäytetyön viitekehyksessä käsitellään myös suomalaisen julkishallinnon rakennetta kuntien näkökulmasta sekä työnantajakuvan syntymistä ja sen merkitystä.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivista tutkimusta. Nuorten mielikuvia kartoitettiin kyselytutkimuksella, johon valittiin oppilaitokset Riihimäen kaupungin haasteiden ja tavoitteiden mukaisesti. Tutkimukseen osallistui neljä oppilaitosta Hyvinkää-Riihimäen talousalueelta. Tutkimuksen avulla selvitettiin nuorten ajatuksia ja mielikuvia tulevaisuuden työnantajista sekä selvitettiin kanavat, joiden kautta nuoret tavoitetaan parhaiten. Teemahaastattelut tehtiin kahdelle opinto-ohjaajalle, joiden kanssa keskusteltiin oppilaitoksen ja kaupungin yhteistyön nykytilasta, mahdollisuuksista ja oppilaitosten toiveista. Teemahaastatteluisissa opinto-ohjaajat kertoivat tuntiensa sisällöstä sekä käytettävistä oppimismateriaaleista ja menetelmistä. Teemahaastatteluista saatiin ensiarvoisen tärkeää tietoa oppilaitoksen käytännöistä ja toimintatavoista sekä toiveista oppilaitosyhteistyöhön.

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa nuorten mielikuvia ja ajatuksia Riihimäen kaupungista työnantajana, minkä pohjalta luodaan käytännönläheinen suunnitelma oppilaitosyhteistyöhön Riihimäen kaupungille. Suunnitelma on vuosikello-tyyppinen, ja se on jaettu neljään eri osaan kuukausien mukaan. Riihimäen kaupungin resurssit oppilaitosyhteistyöhön ovat vähäiset, joten suunnitelmasta oli tavoitteena muodostaa tiivis ja tarkoin harkittu sekä toimiva suunnitelma. Suunnitelman avulla Riihimäen kaupunki pystyy kohdentamaan resurssinsa ja markkinointinsa oikein - nuoriin vetoavasti.

Asiasanat: yhteistyö, kunta-ala, oppilaitokset

Kuparinen Outi  
Laakso Soila

Developing a co-operation plan for educational institutions and encouraging the young to work in the public sector  
Case: The city of Riihimäki

---

Year	2009	pages	82
------	------	-------	----

---

The purpose of this thesis is to develop a co-operation plan for the city of Riihimäki and the schools in Hyvinkää-Riihimäki area. In addition, the purpose is to find a way how to inspire young people to work in the public sector. The idea for the thesis came from the human resources manager in the city of Riihimäki, Mrs. Taina Köninki, and work safety manager, Mrs. Päivi Ojanen. The city of Riihimäki has written into the human resource strategies plan for 2009-2012 that they want to create a plan for co-operation between the educational institutions in the area. Over 30% of the personnel of the city of Riihimäki will retire by the year 2016 and thus the city of Riihimäki wants to develop co-operation with the educational institutions in the Hyvinkää-Riihimäki area.

The theoretical context of the thesis consists of literature on the public sector and other publications concerning the city of Riihimäki. Theory on employer image and its meaning is also studied in the theory section of the thesis.

As research methods, quantitative research and semi-structured interviews were used when doing this thesis. The purpose of the thesis is to canvas the opinions and thoughts of young students in Hyvinkää-Riihimäki area. The schools were selected in the research by the needs of the city of Riihimäki.

The questionnaire is structured and there are three types of questions. The thoughts and hopes of the young about the future employer were examined in the research. Based on the research and its results, a collaboration plan for the use of the city of Riihimäki was created. In the semi-structured interviews it was discussed about the present state of the co-operation between the city of Riihimäki and the school in question and opportunities and wishes for future co-operation.

The purpose of this functional thesis is to canvas opinions and thoughts of the young about the city of Riihimäki as an employer. Based on this research a practical blueprint was created for the use of the city of Riihimäki. The plan is composed of four parts. Every part advises the city of Riihimäki to contact the school at a particular time and by particular means. The resources that the city of Riihimäki is able for use to the co-operating are quite minimal. Due to this, the plan is compact and accurately selected and functional. According to the plan the city of Riihimäki can allocate the resources and marketing right - appealing for the young.

Key words: co-operation, municipality, educational institutions

## Sisällys

1	Johdanto.....	6
1.1	Opinnäytetyön tarkoitus .....	6
1.2	Tutkimuksen lähtökohdat ja tavoitteet .....	6
1.3	Opinnäytetyön tutkimusongelma ja tutkimuksen rakenne.....	7
2	Suomalainen julkishallinto .....	7
2.1	Kuntien itsehallinto.....	8
2.2	Kuntien seudullinen yhteistyö.....	8
2.3	Kunnat työnantajina.....	9
3	Riihimäen kaupunki .....	9
3.1	Riihimäen kaupungin organisaatio ja toimialat .....	10
3.2	Riihimäen kaupungin henkilöstö .....	11
3.2.1	Henkilöstösuunnittelun haasteet .....	11
3.2.2	Riihimäen kaupungin kesätyöntekijät .....	12
3.3	Riihimäen kaupungin koulutoimi .....	12
3.4	SWOT-analyysi - Riihimäen kaupunki .....	12
4	Työnantajakuvan ja työelämään valmentamisen merkitys.....	14
4.1	Työnantajakuvan syntyminen ja sen merkitys .....	15
4.2	Maine työnantajakuvan rakentamisen välineenä .....	15
4.3	Sisäinen työnantajakuva - Riihimäen kaupunki .....	16
4.4	Kuntien työnantajakuva.....	17
4.5	Työelämään valmentaminen opinnoissa.....	18
4.5.1	Työssäoppiminen .....	18
4.5.2	Oppilaan ohjaus ja työelämään tutustuminen .....	19
4.6	Yhteenveto teoriaosuudesta .....	19
5	Kyselytutkimus Riihimäen kaupungin työnantajakuvan ja oppilaitosyhteistyön kehittämiseksi .....	20
5.1	Tutkimuksen vaiheet .....	20
5.1.1	Kehitystarpeiden ja yhteistyökumppaneiden kartoitus.....	21
5.1.2	Tutkimusmenetelmien määrittely .....	21
5.1.3	Kyselytutkimuksen ja teemahaastattelujen toteutus.....	22
5.1.4	Tulosten analysointi ja kehitysehdotuksen laadinta .....	22
6	Kyselytutkimuksen tulokset .....	23
6.1	Taustamuuttajat .....	23
6.2	Tulokset työnantajan ominaisuuksista.....	26

---

6.2.1	Tulokset oppilaitoksittain.....	27
6.2.2	Tärkeimmät ominaisuudet.....	29
6.2.3	Esillenneuseet väittäät .....	31
6.3	Tulokset työnantajan ominaisuuksista - Riihimäen kaupunki.....	32
6.3.1	Tärkeimmät ominaisuudet - Riihimäen kaupunki.....	33
6.3.2	Esille nousseet väittäät - Riihimäen kaupunki .....	35
6.4	Tulokset työnantajien tiedotuskanavista .....	38
6.4.1	Tärkeimmät tiedotuskanavat oppilaitoksittain .....	40
6.4.2	Esillenneuseet tiedotuskanavat .....	41
6.5	Työnantajan ominaisuudet: Työnantajat ja Riihimäen kaupunki.....	43
6.6	Avoimet kysymykset .....	45
6.7	Teemahaastattelu.....	47
6.7.1	Teemahaastattelu - Hyria koulutus Oy/Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitos .....	48
6.7.2	Teemahaastattelu - Riihimäen lukio .....	49
7	Kyselytutkimuksen arviointi .....	50
7.1	Kyselytutkimuksen reliabiliteetti.....	50
7.2	Kyselytutkimuksen validiteetti.....	51
7.3	Kyselytutkimuksen johtopäätökset.....	51
7.4	Oppilaitosyhteistyösuunnitelma .....	53
7.4.1	Elo-syyskuu .....	54
7.4.2	Loka-joulukuu.....	54
7.4.3	Tammi-maaliskuu.....	55
7.4.4	Huhti-toukokuu .....	55
7.5	Oppilaitosten yhteystiedot .....	56
7.6	Jatkotutkimukset.....	57
7.6.1	Oppilaitosyhteistyön toimivuus .....	57
7.6.2	Verkkotapahtuma .....	58
8	Opinnäytetyön arviointi.....	58
8.1	Kyselytutkimus.....	58
8.2	Kehitysehdotus.....	59
8.3	Oma oppiminen.....	59
	LÄHTEET .....	61
	KUVIOT .....	64
	KAAVIOT .....	65
	LIITTEET .....	67

## 1 Johdanto

### 1.1 Opinnäytetyön tarkoitus

Opinnäytetyömme tarkoituksena on laatia oppilaitosyhteistyösuunnitelma Riihimäen kaupungin käytettäväksi. Riihimäen kaupungin henkilöstöstrategiaan on kirjattuna oppilaitosyhteistyön kehittäminen, mutta toimenpiteitä sen kehittämiseksi tai aloittamiseksi ei ole tehty. Opinnäytetyömme idea syntyi, kun olimme yhteydessä Riihimäen kaupungin henkilöstöpäällikkö Taina Köninkiin, joka tarjosi aihetta. Riihimäen kaupungin tavoitteena on saada konkreettinen suunnitelma oppilaitosyhteistyölle, jotta markkinointi osattaisiin kohdistaa oikein. Oppilaitosyhteistyösuunnitelman ohessa opinnäytetyöhömmme kuuluu myös nuorten innostaminen kunta-alalle. Teimme kyselytutkimuksen Hyvinkää-Riihimäen talousalueen opiskelijoille kartoittaaksemme nuorten mielipiteitä työnantajista sekä Riihimäen kaupungista työnantajana. Opinnäytetyössämme myös vertailemme, kuinka vastaukset eroavat verraten Riihimäen kaupunkia sekä työnantajia yleensä.

### 1.2 Tutkimuksen lähtökohdat ja tavoitteet

Riihimäen kaupungilla ei ole aikaisemmin tehty johdonmukaista oppilaitosyhteistyötä eikä kartoitettu talousalueen nuorten suhtautumista Riihimäen kaupunkiin työnantajana. Opinnäytetyömme on luonteeltaan toiminnallinen ja sen seurauksena syntyy konkreettinen suunnitelma Riihimäen kaupungin käytettäväksi. Tämä työ sisältää kyselytutkimuksen, josta saatujen tulosten ja päätelmien pohjalta kehitetään ja löydetään keinoja nuorten innostamiseksi kunta-alalle. Tavoitteena on vähin kustannuksin ja pienin resurssein aikaansaada kehittämismenetelmä, jonka pohjalta Riihimäen kaupunki voi aloittaa systemaattisen yhteistyön alueen oppilaitosten kanssa sekä tehdä itsensä tunnetuksi työnantajaksi alueen nuorten keskuudessa.

Riihimäen kaupunki haluaa aloittaa systemaattisen yhteistyön alueen oppilaitosten kanssa. Aluksi halutaan kehittää yhteistyötä Riihimäen kaupungille tärkeissä oppilaitoksissa. Riihimäen kaupunkia, kuten monia muitakin kuntia, uhkaa työvoimapula lähitulevaisuudessa erityisesti hoitoalalla. Riihimäen sairaala kuuluu Kanta-Hämeen sairaanhoitopiirin kuntayhtymälle ja terveyskeskus kuuluu Riihimäen seudun terveyskeskuksen kuntayhtymälle, joten Riihimäen kaupunki tarvitsee palkkalistoilleen terveydenhoitoalalta vain vanhusten- ja lastenhoitoon koulutettua henkilöstöä.

### 1.3 Opinnäytetyön tutkimusongelma ja tutkimuksen rakenne

Opinnäytetyömme sisältää sekä tutkimuksen että kehitysidean. Tämän opinnäytetyön taustalla on keskeisenä tutkimusongelmana se, kuinka saada nuoret innostumaan kuntien, erityisesti Riihimäen kaupungin, työpaikoista. Kyselytutkimuksen perusteella kehitämme konkreettisen suunnitelman Riihimäen kaupungille oppilaitosyhteistyön aloittamiseksi sekä keinot aloittaa itsenä tunnetuksi tekeminen nuorten osajien keskuudessa. Toimeksiantona Riihimäen kaupunki on toivonut kartoitusta alueen oppilaitosten opiskelijoiden mielikuvista Riihimäen kaupungista työnantajana sekä konkreettista suunnitelmaa siitä, kuinka olla yhteydessä oppilaitoksiin ja milloin.

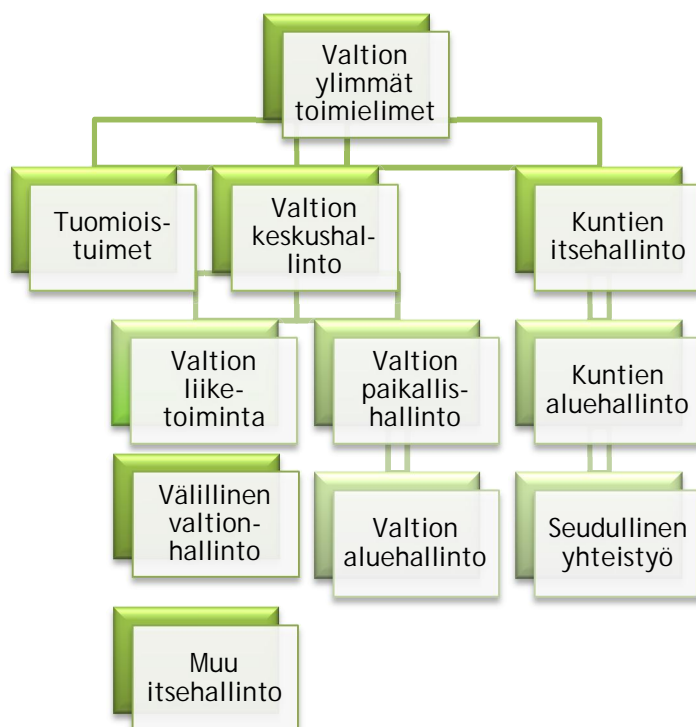
Kyselytutkimusta tehdessä on keskitytty kahteen tutkimusmenetelmään. Teimme kyselytutkimuksen strukturoidulla kysymyslomakkeella valittuihin oppilaitoksiin talousalueella sekä teemahaastatteluita kyseisten oppilaitosten opinto-ohjaajille. Opinnäytetyömme sisältää teoriaa kirjallisuudesta, ja se koostuu pääosin kuntatyöstä sekä työnantajakuvasta. Opinnäytetyömme on suunnattu Riihimäen kaupungin käytettäväksi.

## 2 Suomalainen julkishallinto

Kuntien taustalla vaikuttaa suomalainen julkishallinto. Tässä luvussa käsitellään suomalaisen julkishallinnon rakennetta kuntien näkökulmasta.

Suomalainen julkishallinto koostuu valtion toimielimistä ja kunnallisesta itsehallinnosta (kuviokuva 1), ja se muodostaa yhteiskunnan perustan sekä toimii valtion toiminnan koneistona. Julkishallinnon tehtävänä on tarpeellisten ja välttämättömien yhteiskunta-, elinkeino- ja kansalaispalvelujen tuottaminen. Julkishallinnon ylintä päätäntävaltaa käyttävät valtion ylimmät toimielimet. Näitä ovat Tasavallan presidentti, eduskunta ja valtioneuvosto eli hallitus. Lain-säädäntövalta kuuluu pääasiassa eduskunnalle, mutta ylin toimeenpanovalta on tasavallan presidentillä ja hallituksella. (Valtiokonttori 2009.)





Kuvio 1. Suomen julkishallinnon rakenne (Valtiokonttori 2009)

## 2.1 Kuntien itsehallinto

Kunnat ovat hallintomuodoltaan itsehallintoja. Perustuslain mukaan niillä on päätäntävalta asioistaan. Kuntien ja kuntayhtymien päätarkoitus on tuottaa asukkailleen peruspalveluja, joita lait ja asetukset määrittelevät. Peruspalveluiden myötä kunnat tarjoavat asukkailleen perusedellytykset hyvään elämään. (Valtiokonttori 2009.)

Kuntien ylintä päätäntävaltaa käyttää kunnan valtuusto. Valtuustoon valitaan edustajat neljän vuoden välein pidettävillä kunnallisvaaleilla. Valtuusto valitsee edustajat hallitukseen. Hallitus panee käytäntöön päätökset, jotka valtuusto on hyväksynyt. Lautakunnat johtavat ja valvovat palveluiden tuottamista kunnassa. Myös lautakuntien edustajat valitsee valtuusto. (Valtiokonttori 2009.)

## 2.2 Kuntien seudullinen yhteistyö

Kunnat tekevät yhä enemmän yhteistyötä muiden alueen kuntien kanssa. Tämä on järkevää niin toiminnallisesti kuin taloudellisestikin. Alueyhteistyöllä varmistetaan palveluiden saanti,

laatu ja monipuolisuus. Eniten yhteistyötä tehdään terveys- ja sairaanhoitopalveluiden sekä koulutuspalveluiden puitteissa. (Valtiokonttori 2009.)

Seutuyhteistyöllä turvataan kuntien monipuolinen kehitys. Nykypäivää seutuyhteistyössä ovat internetissä erilaiset seutuportaalit. Portaaleissa alueen kunnat voivat muun muassa tarjota verkkopalveluitaan, ilmoittaa ajankohtaisista asioista ja tapahtumista sekä markkinoida omia palvelujaan. (Valtiokonttori 2009.)

### 2.3 Kunnat työnantajina

Suomi koostuu 348 kunnasta ja 164 kuntayhtymästä. Kaikki kunnat ovat itsenäisiä työnantajia. Työntekijöiden määrällä mitattuna julkinen sektori on varsin suuri. Valtio, kunnat ja kirkko työllistävät ihmisiä monilta eri aloilta. Kunnat työllistävät noin 434 000 ihmistä. Näin ollen suomalaisista noin joka viides työskentelee kunnalla tai kuntayhtymällä. Kuntatyönantajista eniten työllistää Helsingin kaupunki, jossa työskentelee lähes 40 000 henkilöä. Kunnat olivat toiseksi suurin työllistäjä vuonna 2004, työllistäen noin 18 % työväestöstä. Yksityinen sektori oli selvästi suurin, työllistäen noin 62 % työväestöstä. (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2009; Valtionvarainministeriö 2006.)

Kuntatyön etuna on töiden pysyvyys ja vakaus. Vakituiset työntekijät vaihtuvat erittäin harvoin. Monet kunta-alalle päätyneet luovatkin usein pitkän, useita vuosia kestävä, uran kuntien palveluksessa. Talouden heilahtelut eivät vaikuta kuntatyöntekijöiden työpaikkoihin. Lomautukset tai irtisanomiset kuuluvat vain harvoin kunta-alan selviytymiskeinoiksi. (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2009.)

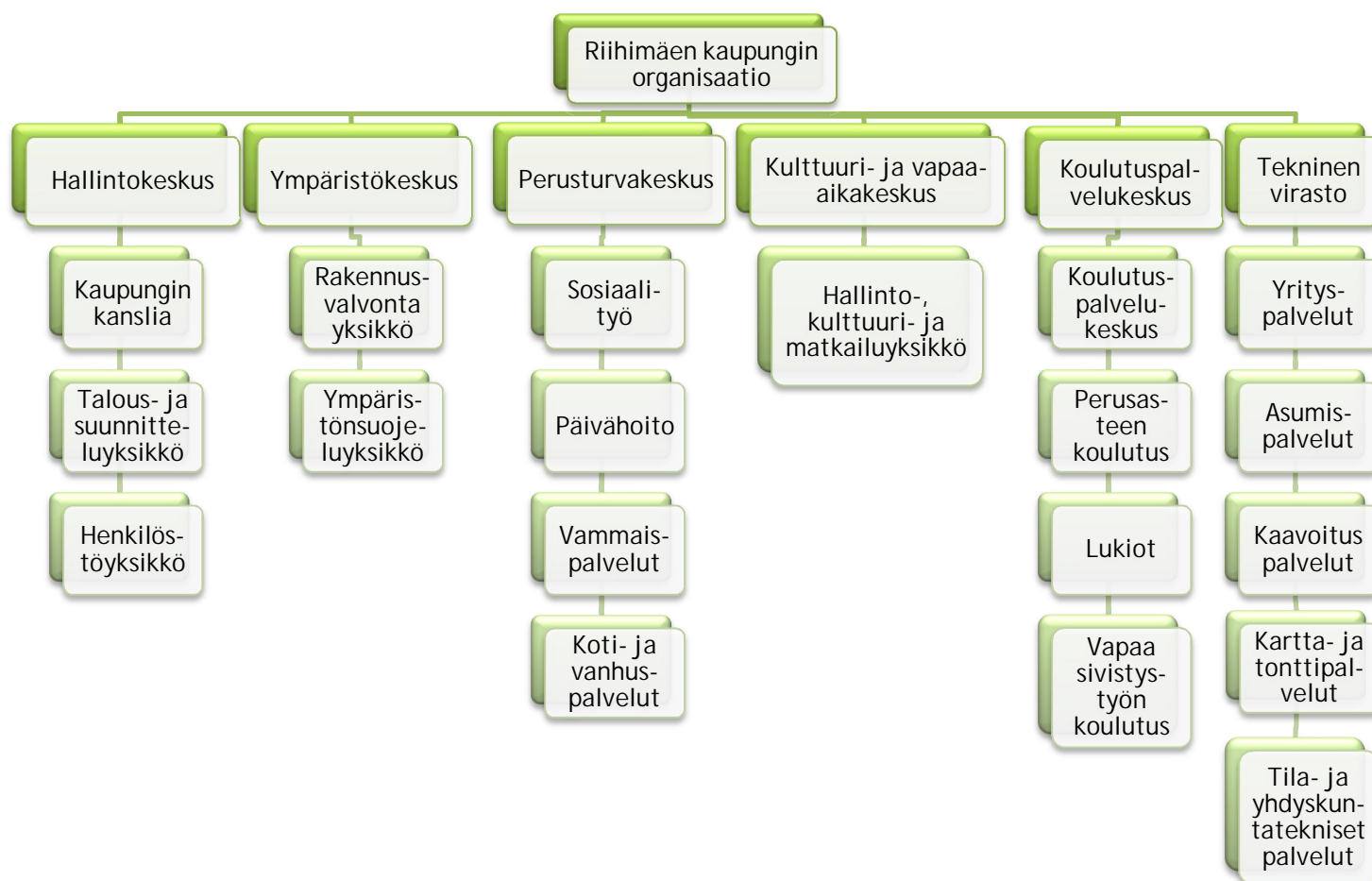
## 3 Riihimäen kaupunki

Riihimäen kaupunki sijaitsee Etelä-Hämeen läänissä Kanta-Hämeen maakunnassa noin 70 kilometriä Helsingistä vuonna 1862 valmistuneen Helsinki-Hämeenlinna rautatien varrella. Riihimäestä muodostettiin taajaväkinen yhdyskunta vuonna 1919 ja vuonna 1922 Riihimäki sai nimen Riihimäen kaupunki. Vasta vuonna 1960 Riihimäki sai kaupunkioikeudet. Asukkaita Riihimäellä on noin 28 000. Luku on kasvujohteinen, sillä Riihimäki on muuttovoittoinen kaupunki. Kaupunki houkuttelee erityisesti lapsiperheitä edullisin tontein ja hyvin kulkuyhteyksin. Riihimäki kuuluu Hyvinkää-Riihimäki-talousoalueeseen Hyvinkään, Lopen ja Hausjärven ohella. (Riihimäen kaupunki 2009.)

Riihimäen kaupunki on kaupungin suurin julkisen sektorin työnantaja. Toiseksi suurin on VR-yhtiöt noin 650 työntekijällä. Muita julkisen sektorin työnantajia ovat Puolustusvoimat, Riihimäen seudun terveyskeskuksen kuntayhtymä ja Kanta-Hämeen keskussairaalan Riihimäen yksikkö, joissa kussakin työskentelee yli 300 työntekijää. Pienimpinä julkisen sektorin työnan-

tajina ovat Riihimäen vankila ja valtion virastot, joissa työskentelee kuitenkin yli 150 työntekijää. (Riihimäen kaupunki 2009.)

### 3.1 Riihimäen kaupungin organisaatio ja toimialat



Kuvio 2. Riihimäen kaupungin organisaatiokaavio (Tervetuloa taloon! Uuden työntekijän opas 2008)

Riihimäen kaupungin organisaatio koostuu kuudesta eri toimialasta, kuten kuvio 2 osoittaa. Eri toimialojen alle kätkeytyy noin 280 eri ammattinimikettä. Suurimpina toimialoina ovat perusturvakeskus ja koulutuspalvelukeskus. Riihimäen kaupungin organisaatioon ei kuulu Riihimäen aluesairaala, joka kuuluu Kanta-Hämeen sairaanhoitopiirin kuntayhtymälle eikä Riihimäen seudun terveyskeskuksen kuntayhtymälle kuuluva Riihimäen terveyskeskus. Riihimäen kaupungin organisaatioon kuuluu vanhustenhuolto, joten terveydenhuollon ammattilaisten tarve kasvaa myös Riihimäen kaupungilla. (Tervetuloa taloon! Uuden työntekijän opas 2008.)

### 3.2 Riihimäen kaupungin henkilöstö

Riihimäen kaupungilla työskentelee noin 1 500 työntekijää. Näistä hieman yli tuhat on vaki-  
tuista henkilöstöä, hieman alle 300 määräaikaista ja loput työllistettyjä tai oppisopimussuh-  
teisia työntekijöitä. Henkilöstön määrä on vuodesta 2004 vuoteen 2008 saakka ollut nou-  
susuhdanteinen. Kuten kunta-ala yleensä, myös Riihimäen kaupungin henkilöstö on naisval-  
taista. Noin 80 % henkilöstöstä on naisia. (Henkilöstöraportti 2009.)

#### 3.2.1 Henkilöstösuunnittelun haasteet

Riihimäen kaupunki tiedostaa henkilöstön hankintaan liittyvät haasteet. Eri sektoreilla näkyy  
jo nyt tulevaisuudessa paheneva osaajapula. Eniten haasteet näkyvät perusturvakeskuksessa.  
Erityisesti hakijoiden vähyys aiheuttaa ongelmia. Myös teknisen viraston toimiin on ollut han-  
kaluutta löytää päteviä hakijoita. Tässä kaupunki näkee mahdollisena ongelman lähteenä  
palkkatason, joka on yksityiseen sektoriin nähden alhaisempi. (Henkilöstöraportti 2009.)

Riihimäen kaupungin työntekijöille kertyy pääsääntöisesti paljon palveluvuosia. Keskimääräi-  
nen palvelusaika on 13 vuotta ja 8 kuukautta. Näin ollen vaihtuvuus on melko vähäistä. Vuo-  
den 2007 vaihtuvuus oli hieman korkeampi kuin yleensä. Tämä johtui osaksi siitä, että perus-  
tettiin erillinen talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskus, jonka mukana siirtyi 16 henkilöä  
pois kaupungin palveluksesta. Tämän lisäksi edunvalvonnan henkilöstö ja kuluttajaneuvoja  
siirtyivät valtion palvelukseen. (Henkilöstöraportti 2009.)

Vuoteen 2025 mennessä kuntien työvoimasta yli puolet eläköityy (Kunnallinen työmarkkinalai-  
tos 2009). Eläkepommei vaanii myös Riihimäen kaupunkia. Keski-ikä kaupungin henkilöstöllä on  
noin 47 vuotta. Työntekijöiden keski-ikä on noussut vuodesta 2007 vuoteen 2008 kahdella  
kuukaudella. Korkein keski-ikä on teknisessä virastossa ja alhaisin koulutuspalvelukeskuksessa.  
Seuraavan kymmenen vuoden aikana noin 30 % kaupungin henkilöstöstä siirtyy eläkkeelle.  
Tämä tarkoittaa noin 450 työntekijää. Suurin eläköitymisperäisyys osuu vuoteen 2016. Kaupunki  
pyrkii varautumaan työvoimapulaan muun muassa kehittämällä oppilaitosyhteistyötä Hyvin-  
kää-Riihimäen talousalueen oppilaitosten kanssa. (Henkilöstöraportti 2009.)

Henkilöstön tarve on kasvanut vuodesta 2007 vuoteen 2008. Vuonna 2008 perustettiin 47 uut-  
ta vakinaista virkaa ja yksi määräaikaisten virka. Kyseiset tehtävät sijoittuvat pääosin perus-  
turvatoimen peruspalvelutehtäviin. Kauppaoppilaitos siirtyi pois kaupungilta osaksi Hyria kou-  
lutus Oy:tä, ja tämän siirtymän vuoksi kaupungilta poistui 14 virkaa. (Henkilöstöraportti  
2009.)

### 3.2.2 Riihimäen kaupungin kesätyöntekijät

Kesällä 2008 kaupunki työllisti 86 nuorta, mikä on kuusi enemmän kuin edellisenä vuonna. Vuoden 2009 lukuja kesätyöntekijöiden määrästä ei ole vielä saatavilla, sillä ne valmistuvat vasta vuodenvaihteessa. Nuorten näkemyksiä ja mielipiteitä kartoitettiin työn päättyessä. Palautteet olivat pääsääntöisesti hyviä. Toisaalta, kun nuorilta kysyttiin voisivatko he työskennellä tulevaisuudessa Riihimäen kaupungilla, vastaus oli usein kielteinen. Tämä voi selittyä sillä, että monet nuoret saattoivat mieltää kysymyksen koskevan juuri kyseistä kesätyöpaikkaa eikä kaupunkia kokonaisuudessa.

Kaupunki piti lähtötilaisuuden kesätyöntekijöille töiden päätyttyä ja muisti heitä ensi kertaa pienellä kaupunkiaiheisella lahjalla. Tämä jää varmasti monen nuoren mieliin positiivisena muistona, ja Riihimäen kaupunki mielletään henkilöstöstään välittävänä ja kunnioittavana työnantajana. (Köninki 2009.)

### 3.3 Riihimäen kaupungin koulutoimi

Riihimäellä on 12 peruskoulua, joista yhdeksän on alakoulua ja kolme yläkoulua. Kaupungissa toimii myös sekä päivä- että aikuislukio. Lisäksi kaupungin opetustarjontaa täydentävät kansalaisopisto, musiikkiopisto sekä lasten ja nuorten kuvataidekoulu.

Paikkakunnalla toimii myös monipuolista ammatillista koulutusta tarjoavia oppilaitoksia. Hämeen ammattikorkeakoulun Riihimäen yksiköstä valmistuu insinöörejä ja tradenomeja. Tradenomikoulutus on kuitenkin siirtymässä Hämeenlinnan yksikköön. Hyria koulutus Oy:n Riihimäen ammattioppilaitos tarjoaa koulutusmahdollisuuksia viidellä eri koulutuslallalla (Riihimäen ammattioppilaitos 2009). Hyria koulutus Oy:n Hyvinkää-Riihimäen aikuiskoulutuskeskuksen Riihimäen yksikön koulutustarjonta valmistaa ammattitaitoisia osaajia monelle eri alalle. Lisäksi kaupungissa toimii Suomen ympäristöopisto SYKLI, joka tarjoaa eri alojen osaajille täydennyskoulutusta (SYKLI 2009).

### 3.4 SWOT-analyysi - Riihimäen kaupunki

Swot-analyysi sisältää niin sanotun nelikentän, johon kuuluvat yrityksen sisäiset vahvuudet, heikkoudet ja kehittämiskohteet sekä yrityksen ulkopuolelta tulevat mahdollisuudet ja uhat. Analyysin avulla yritys pystyy havaitsemaan ja tiedostamaan omat vahvuutensa, heikkoutensa, mahdollisuutensa ja uhkansa. (Alikoski 31-33.)

Seuraavassa osiossa analysoimme Riihimäen kaupungin vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia työnantajana. SWOT-analyysin laadinnan tukena käytimme Riihimäen kaupungin

henkilöstöpäällikkö Taina Köninkin ja työsuojelupäällikkö Päivi Ojasen haastatteluja sekä Riihimäen kaupungin raportteja ja internet-sivuja.

<p><b>VAHVUUDET</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sijainti suhteessa pääkaupunkiseutuun</li> <li>- Hyvät kulkuyhteydet → sijainti 3 - tien ja pääradan varressa</li> <li>- Monipuolinen työnantaja</li> <li>- Luotettava työnantajana</li> <li>- Työpaikkojen pysyvyys</li> <li>- Monipuoliset koulutusmahdollisuudet</li> </ul>	<p><b>HEIKKOUEDET</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Työnantajakuva</li> <li>- Kunta-alan matala palkkataso</li> <li>- Oppilaitosyhteistyön puuttuminen</li> <li>- Koulutusvaatimukset työpaikkoihin pääsyn esteenä</li> </ul>
<p><b>MAHDOLLISUUDET</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Yhteistyö lähiseudun kuntien kanssa</li> <li>- Muuttovoittoinen kaupunki</li> <li>- Kuntapalveluiden jatkuva tarve</li> <li>- Selkeä visio ja strategia</li> </ul>	<p><b>UHAT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Osaavan työvoiman huono saatavuus</li> <li>- Eläkepommi</li> <li>- Nykyistä palvelutasoa ei pystytä säilyttämään</li> <li>- Väestön vanheneminen → mistä osaajat?</li> <li>- Eläkkeelle jääville työntekijöille ei löydy seuraajia</li> </ul>

Kuvio 3. Riihimäen kaupungin SWOT

Riihimäen kaupungin vahvuuksia on sijainti lähellä Helsinkiä sekä hyvät kulkuyhteydet niin autolla kuin junallakin. Riihimäen kaupunki on myös monipuolinen työnantaja. Kaupungin palveluksessa työskentelee 1500 työntekijää kuudella eri toimialalla. Ammattinimikkeitä Riihimäen kaupungilla on 280. Myös työnantajan luotettavuus nousee nykypäivänä ehdottoman tärkeäksi valitiksi. Talouden taantuma ei vaikuta julkisen sektorin työpaikkoihin juuri lainkaan. Työmäärät eivät vähene, mutta työtehtäviä saatetaan uudelleenorganisoida. Näin Riihimäen kaupungilla on jo tehty etupäässä hallinnon työpaikoissa. Työn pysyvyys ja siinä kehittyminen onkin merkittävä seikka nykypäivän työssäkävijälle. Riihimäen kaupungilla panostetaan henkilöstön koulutukseen. Henkilöstön koulutuspäivien määrä kasvoi 34,5 % vuodesta 2007 vuoteen 2008. Lisäksi kaupunki tukee omaehtoista koulutusta stipendein. Kaupungin

valmius panostaa henkilöstön koulutukseen on omiaan kasvattamaan työhyvinvointia, ja voidaan näin lukea suureksi vahvuudeksi.

Riihimäen kaupungin heikkous on sen työnantajakuva. Se ei ole nuoriin vetoava. Nuoret saattavat nähdä kaupungin työnantajana vain kesätöidensä kautta. Puutarhatyöt ja maauimalan kassatyöskentely ei houkuta nuoria tulevaisuuden uravalintoihin. Usein kuntatyön monipuolisuus on hieman epäselvä tulevaisuuden toivoille. Yksityisiin työnantajiin nähden kuntien työpaikkoja ei mielletä moderneiksi tai muuten houkutteleviksi. Heikkous on myös julkisen sektorin yksityistä matalampi palkkataso. Kunnat eivät pysty kilpailemaan palkoissa yksityisten yritysten kanssa. Kuntien on löydettävä omat valttinsa muualta. Riihimäen kaupungin heikoudeksi voi laskea myös oppilaitosyhteistyön puuttumisen. Riihimäen kaupunki ei ole tehnyt organisoitua yhteistyötä oppilaitosten kanssa, joten usein kaupunki ja sen tarjoamat työtävät ja mahdollisuudet ovat jääneet vieraiksi nuorille.

Tulevaisuuden uhka Riihimäen kaupungille on eläkepommi. Riihimäen kaupungilla, kuten kunta-alalla yleensä, henkilöstön eläköityminen on tulevaisuuden todellinen uhka. Osaajista taistelee yksityinen sektori yhtä kiivaasti kuin julkinenkin. Työnantajakuva ja julkisen puolen houkuttelevuus ovat koetuksella tulevaisuuden kamppailuissa osaajista. Uhkana Riihimäen kaupungilla on myös se, miten pystytään säilyttämään nykyinen palvelutaso kun väestö ikääntyy.

Riihimäen kaupungin mahdollisuus on kuntapalvelujen jatkuva tarve. Kuntapalveluita tarvitaan aina talouden heilahteluista huolimatta. Haasteena tulevaisuuden henkilöstölle on kunta-alalla vaadittava tutkinto, mikä karsii suuren määrän hakijoita. Lisäksi haasteena ovat alat, joita uhkaa tulevaisuudessa työvoimapula. Näitä aloja ovat siivous-, ravitsemus- ja vanhustenhoitoalat. Tutkimusten mukaan kyseiset alat eivät ole nuorten mielestä kaikista houkuttelevimpia. Mahdollisuus on myös yhteistyön kehittäminen ympäristönkuntien ja -oppilaitosten kanssa. Selkeä visio ja strategia yhteistyön kehittämiseksi mahdollistaa uusien osaajien haakeutumisen Riihimäen kaupungille töihin. Seutuyhteistyöllä taataan palveluiden pysyminen ja kaupungin houkuttelevuus työntekijöille.

#### 4 Työnantajakuvan ja työelämään valmentamisen merkitys

Charles Fombrun määrittelee 1996 kirjassaan *Reputation Value from the Corporate Image* maineen seuraavasti "organisaation tähänastisen toiminnan ja tulevaisuuden suunnitelmien presentaatioksi, joka kuvaa organisaation yleistä vetovoimaisuutta kaikkien avainosapuolten silmissä verrattuna kilpailijoihin" (Mantere 2005, 34).

#### 4.1 Työnantajakuva syntymisen ja sen merkitys

Yrityksen maine ja työnantajakuva täydentävät toisiaan. Yrityksen, julkishallinnon tai organisaation on vaikea tai lähes mahdoton rakentaa omaa imagoaan yksipuolisesti. Usein ajatellaan, että yrityksen tai kunnan imagon voi rakentaa ainoastaan johdonmukaisella ja tarkoin kohdistetulla viestinnällä. Imagon muodostumiseen tarvitaan aina sekä viestin lähettäjä että viestin vastaanottaja. Lähettäjä lähettää joko tarkoin harkittuja tai harkitsemattomia viestejä, rakennusaineita, joiden pohjalta vastaanottaja rakentaa itselleen kuvan. (Karvonen 1999, 51-52.)

Yrityksen identiteetti on yrityksen itselleen luoma ominaisuus, joka muodostaa yrityksen suorituskyvyn. Mainettaan yritys voi vahvistaa myös ulkoisella viestinnällä, kuten mainonnan avulla. Vahvassa yrityksessä kaikki työntekijät ovat sitoutuneet yhteiseen päämäärään, mikä tekee heistä joukon, joka haluaa ja jaksaa työskennellä yhteisessä organisaatiossa. Yrityksen maine ja identiteetti vaikuttavat ratkaisevasti niin myyjän, toimittajan kuin työnantajankin valinnassa. Sidosryhmillä on tarve luottaa yhteistyökumppaneihinsa, joten tässä kilpailussa hyvä imago ja työnantajakuva ovat valttia. (Markkanen 1999, 25-27, 225.)

Riihimäen kaupungin tulee kehittää viestintäänsä nuoriin vetoavaksi. Ulkoisessa viestinnässä kaupungin tulee huomioida nuoret osajat ja heidän tarpeensa, jotta nuoret näkisivät Riihimäen kaupungin houkuttelevana ja mielekkäänä työnantajana. Nuoriin vetoavan työnantajakuva kehittäminen on Riihimäen kaupungin päämäärä.

#### 4.2 Maine työnantajakuva rakentamisen välineenä

Maine on itseisarvo, joka on osa organisaation strategisia resursseja. Usein maine myös rakentaa yritystä ja välittää yritystä koskevia mielikuvia sekä tulkintoja. Maineen kasvattamiseksi tarvitaan kehittymistä ja jatkuvaa erinomaisuutta, jotka muodostuvat ajan myötä tavaksi toimia. Maineen hallinta koetaan usein yrityksen strategisena voimavarana, sillä maine liittyy yrityksen olemassaoloon ja tarkoitukseen. Laatu, luottamus sekä varmuus ovat keskeisiä muuttujia matkalla hyvään maineeseen. Maine on yrityksen menestystekijä, joka perustuu jatkuvuudelle, vakaudelle ja pysyvälle toiminnalle. Yritykselle tai organisaatiolle maine on toimintaa, toimintaan kohdistuvia odotuksia ja niiden täyttymystä. Hyvä yritys rakentuu maineestaan. Samalla hyvä maine kertoo yrityksen kehittymisestä. Yrityksessä tapahtuvat kehitykset ajavat sitä kohti tavoitteita ja kestävämpää liiketoimintaa. (Mantere 2005, 31-34.)

Mainetta ei voi hallita, mutta siihen voi vaikuttaa. Kuluttajien ja sidosryhmien käsitys muodostuu välittömistä kokemuksista yrityksestä ja sen toiminnasta. Käsitys muodostuu henkilöstön tai asiakaspalvelijoiden käyttäytymisestä sekä median välittämistä uutisista. Erittäin tar-



keitä ovat myös sosiaalisissa verkostoissa liikkuvat tarinat ja kertomukset. (Mantere 2005, 31-34.)

Niin yrityksillä, julkishallinnolla kuin järjestöilläkin on maine. Tärkeää on se, mitä maine on ja mitä yritys tai kunta voi sen avulla tehdä. Sidosryhmät arvioivat mainetta kokemuksien ja mielikuvien kautta. Niiden perusteella arvioidaan koko organisaatio. Eri sidosryhmät tekevät erilaisia arvioita, eivätkä kaikki sidosryhmät ole hyvän maineen kannalta samanarvoisia. Hyvän maineen kannalta kaksi sidosryhmää ovat ylitse muiden: oma henkilöstö ja asiakkaat. Yrityksen hyvä maine kannustaa aina tuottavuuteen ja lisää kannustavuutta. Hyvän maineen kautta yritys houkuttaa sekä uusia asiakkaita että vahvistaa vanhoja kumppanuuksia. (Mantere 2005, 34-36.)

Pääsääntöisesti kunnat eivät houkuta nuoria osaajia. Nuorille kesätyön kautta muodostunut kuva Riihimäen kaupungista työnantajana saattaa vaikuttaa koko organisaation arviointiin. Riihimäen kaupungilla tehtyjen työhyvienvointikyselyjen perusteella Riihimäen kaupungin henkilöstö on tyytyväinen työnantajaansa. Nuoret pitävät tärkeinä lähipiirin kokemuksia hankkiessaan tietoa työnantajista, joten Riihimäen kaupungin henkilöstö on keskeisessä asemassa imagon rakennuksessa.

#### 4.3 Sisäinen työnantajakuva - Riihimäen kaupunki

Työnantaja- ja yrityskuva sekä arvot muuttuvat hitaasti. Niiden sisäistämiseen saattaa mennä jopa vuosia, siksi onkin tärkeää ottaa koko henkilöstö mukaan uuden strategian ja arvojen määrittelyyn ja rakentamiseen. Yrityksissä ollaan yleisesti sen kannalla, että koko yrityksellä voi ja pitääkin olla samat arvot, vaikka yritys toimisi eri puolilla maailmaa ja eri kulttuureissa. Arvot tulisi asettaa työntekijöiden ehtojen mukaan sekä kirjata ne ymmärrettävässä ja konkreettisesti muodossa. Tutkimusten mukaan arvoja pidetään tärkeinä. Usein kuitenkin arvot jäävät yritysten sisällä hyvin pinnallisiksi ja kaukaisiksi henkilöstölle. Vastuu arvojen viestinnästä ja lanseeraamisesta on konserniviestinnällä. (Markkanen 1999, 193-195.)

Viisaan yrityksen on toimittava sekä sisäisesti että ulkoisesti omien arvojensa mukaan. Yritysten tulee ajatella yrityskuvaansa ja mainettaan jo henkilöstön rekrytointivaiheessa. Pitää osata valita työntekijät, jotka sopeutuvat yrityksen arvoihin ja henkeen. Tällaisen toiminnan seurauksena yrityksen perusarvoista tulee periaate ja tapa toimia. Yrityksen periaate ja arvot vaikuttavat myös siihen, millaisia työntekijöitä se houkuttelee. Yrityksen maine riippuu sen sidosryhmien ajattelutavasta. Yrityksen kannalta on tärkeää, että sen sidosryhmät voisivat olla sen puolestapuhujiksi. Yrityksen maineelle on eduksi, että sen sidosryhmät kertovat ja puhuvat siitä ja sen tuotteista. (Pitkänen 2001, 85-87.)

Riihimäen kaupungin henkilöstölle tehtiin kysely työtyytyväisyydestä vuonna 2007. Kysely suunnattiin koko kaupungin henkilökunnalle. Siihen saatiin yhteensä 923 vastausta eli kaupungin henkilöstöstä noin 65 % osallistui kyselyyn. Kyselyn mukaan Riihimäen kaupungin organisaatiossa ei ole havaittavissa muutoksia huonompaan suuntaan millään henkilöstön työtyytyväisyyteen liittyvällä osa-alueella. Lähes vastaavanlainen kysely toteutettiin Riihimäellä myös vuosina 2005, 2003, 1999 ja 1998. (Riihimäen kaupungin henkilöstön työtyytyväisyyskysely 2007.)

Kyselyn mukaan Riihimäen kaupungin henkilöstö on kokonaisuudessaan tyytyväisiä työhönsä ja Riihimäen kaupunkiin työnantajana. Myönteisesti suhtaudutaan niin esimiestyöskentelyyn, työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksiin kuin oman työn kehittämiseen sekä tiedonvälitykseen. Kehittämiskeskustelut esimiehen kanssa ovat yleistyneet, ja niiden merkitys työn tavoitteellisuuden kannalta on vahvistunut. Työtä ei koeta stressaavaksi. (Riihimäen kaupungin henkilöstön työtyytyväisyyskysely 2007.)

Vuosina 2005 ja 2007 tehdyissä kyselyissä henkilöstöä pyydettiin arvioimaan Riihimäen kaupunkia työnantajana. Vastaajat arvioivatkin Riihimäen kaupungin olevan erittäin luotettava työnantaja. Yli 80 % henkilöstöstä pitääkin kaupunkia hyvänä ja turvallisena työnantajana. Ja yli 70 % työntekijöistä näkee tulevaisuutensa työmahdollisuudet myönteisinä Riihimäen kaupungin palveluksessa. (Riihimäen kaupungin henkilöstön työtyytyväisyyskysely 2007.)

#### 4.4 Kuntien työnantajakuva

Lähitulevaisuudessa kunnissa ollaan suuren haasteen edessä. Vuonna 2003 tehdyn kartoituksen mukaan kuntiin tarvitaan ainakin 150 000 uutta työntekijää vuoteen 2010 mennessä. Eniten tarvitaan ammattilaisia sosiaali- ja terveystalalle. Lisäksi tarvitaan 10 000 työntekijää vanhusien huoltoon. On tärkeää, että kunnissa ymmärretään työnantajamaineen olevan erittäin tärkeä kilpailutekijä tulevaisuuden työvoimaasteissa. Näin ollen kuntien tulisi tunnistaa ja kehittää omia vahvuuksiaan työnantajana. (Kuntaliitto, 2003.)

Työnantajamaineen kehittäminen, kohentaminen ja ylläpitäminen vaativat monien valintojen tekemistä. Kuntien on ensimmäiseksi pohdittava omia vahvuuksia ja vetovoimatekijöitä työnantajina. Kuntien on viestittävä vahvuuksistaan keskeisille sidosryhmilleen, työntekijöilleen, nuorille sekä tiedostusvälineille. Kuntien on rakennettava ja tuettava työnantajamainetta suunnitelmallisesti viestinnän ja markkinoinnin avulla. Kun kunnan maine on vahva ja pohjautuu strategiaan, sen yhtenäinen ilme vahvistavaa kunnan sanomaa. Kuntaorganisaatio tulisi kokonaisuudessaan sitoa kunnan viestintä- ja markkinointistrategioihin. Onnellinen, tyytyväinen ja työstään ylpeä työntekijä on tehokkain kuntatyön markkinoija. (Kuntaliitto, 2003.)

Useiden kyselyjen ja selvitysten mukaan nuoret eivät ole juurikaan kiinnostuneita työskentelemään julkisella sektorilla. Monet nuoret ovat kuitenkin kiinnostuneita opetus- ja hoiva-alammateista, joten edellytykset kuntatyön vetovoiman lisäämiselle ovat kuitenkin olemassa. Kuntien tulee suunnitella ja aloittaa konkreettisia toimenpiteitä, jotka tekevät kuntatyön nuorille tutuksi. Kuntatyön profiiliin nostaminen nuorten silmissä tulisi kirjata kuntien strategioihin ja aloittaa tiivis ja järjestelmällinen yhteistyö talousalueen oppilaitosten kanssa. Yhteistyötä tulisi tehdä aina peruskoulusta lähtien opettajien ja opinto-ohjaajien välityksellä. (Kuntaliitto, 2003.)

Paras kanava esitellä kuntatyöpaikkoja nuorille ovat kesätyöt, ammatillisen koulutuksen työssäoppimisen jaksot, peruskoululaisten työelämään tutustuminen (TET) sekä oppisopimuskoulutus. Tällaiset tutustumisjaksot ovat tärkeitä ja hyviä mahdollisuuksia tutustuttaa nuoret kuntatyöhön. Toinen tärkeä nuorten tutustuttamiskeino kunta-alaan ovat loppu- ja päättötyöt, joihin kuntien tulisi panostaa. (Kuntaliitto, 2003.)

#### 4.5 Työelämään valmentaminen opinnoissa

##### 4.5.1 Työssäoppiminen

Kaikkiin kolmivuotisiin ammatillisiin perustutkintoihin sisältyy vähintään puoli vuotta työssäoppimista. Työssäoppimisjaksoilla opiskelija harjoittaa käytännön työtehtäviä työelämäohjaajan johdolla. Työssäoppimisjakson tavoitteena on, että opiskelija oppisi työssä tutkintoon kuuluvaa ammattitaitoa. (Nuorten työssäoppiminen 2004.)

Nuorten työssäoppimisen tavoitteisiin on asetettu, että nuoret oppisivat harjoittelupaikalla työelämän pelisäännöt sekä toimintatavat. Työssäoppimisjaksot myös helpottavat osaavien ja ammattitaitoisten työntekijöiden saantia yrityksiin ja julkishallinnon tehtäviin. Työssäoppimisessä on myös mahdollisuus opettajien ja muiden asiantuntijoiden kouluttautumiseen. Työssäoppimisen etuna nähdään myös, että nuoret näkevät, mitä työ todellisuudessa on. (Nuorten työssäoppiminen 2004.)

Työssäoppiminen on prosessi, joka vaatii kaikkien osapuolten saumatonta yhteistyötä. Prosessiin sitoutuvat niin opettaja, työelämäohjaaja kuin opiskelija itse. Työssäoppimisjakson tavoitteet ja toteuttaminen on kirjattuna opetussuunnitelmassa. Työssäoppimispaikat hankkii yleensä oppilaitos yhteistyökumppaneidensa joukosta. On myös mahdollista, että opiskelija itse sopii työssäoppimispaikastaan, jonka kuitenkin hyväksyy opettaja. Opiskelija voi työssäoppimisen ohessa suorittaa erilaisia näyttökokeita. Työssäoppimisen arviointi on aina opettajan, työpaikkaohjaajan ja opiskelijan yhteinen projekti. (Nuorten työssäoppiminen 2004.)

#### 4.5.2 Oppilaan ohjaus ja työelämään tutustuminen

Riihimäen kaupungilla on opetussuunnitelma, joka on laadittu ensimmäisestä yhdeksänteen vuosiluokkaan. Opetussuunnitelma sisältää ohjeistuksen sekä oppilaanohjauksesta että työelämään tutustumisesta. Riihimäellä on kolme yläkoulua, Harjunrinne, Kara sekä Pohjolanrinne. (Riihimäen kaupunki 2009.)

Oppilaanohjauksessa keskitytään yläkouluissa sekä jatko-opiskelumahdollisuuksiin että erilaisien työpaikkojen esittelyyn. Myös opiskelujen etenemiseen keskitytään ja kehitetään oppilaan omia opiskelutaitoja. Opinto-ohjaajan tunneilla arvioidaan oppilaan opiskelutaitoja ja hankitaan tietoa jatkokoulutusmahdollisuuksista, työelämästä ja työpaikoista. Koulutusjärjestelmää ja yrittäjyyttä käydään myös läpi. Työelämätietoutta harjoitetaan sekä oppitunneilla että työelämään tutustumisjaksolla. Opetussuunnitelmaan on kirjattu yhdeksi oppilaanohjauksen painopisteeksi yhteistyö paikallisen työ - ja elinkeinoelämän kanssa ja TET- toiminnan kehittäminen. (Riihimäen kaupunki 2009.)

Yläkouluissa oppilaat suorittavat työelämäntutustumisjakson, jonka tarkoituksena on perehtyä työelämään ja sen pelisääntöihin. Oppilaat valitsevat TET-paikan omien mieltymystensä mukaan kouluilla olevasta listasta. Listalla olevat työpaikat ovat luvanneet ottaa harjoittelijan luokseen, joten listalta valittaessa on lähes varmaa, että oppilas saa paikan. Oppilaat voivat myös itse hankkia TET-paikkansa. Opinto-ohjaaja opastaa ja auttaa oppilaita TET-paikan valinnassa. Usein yläkouluissa järjestetään myös erilaisia tutustumiskäyntejä työelämään ja toisen asteen kouluihin sekä opinto-ohjaajan että kyseisen aineen tunneilla. (Riihimäen kaupunki 2009.)

#### 4.6 Yhteenveto teoriaosuudesta

Edelliset luvut muodostavat opinnäytetyön teoriaosuuden, johon työn empiria pohjautuu. Teoriaosuudessa esillä nostetut teemat ovat keskeisiä kyselytutkimuksen onnistumisen kannalta. Edellisissä luvuissa paneudutaan liiketaloudellisiin teorioihin yleisellä tasolla sekä tarkastellaan Riihimäen kaupungin toimintaa. Eriteltyihin teemoihin syvennytään kyselytutkimuksessa.

Teoriaosuudessa käsitellään suomalaisen julkishallinnon rakennetta sekä kuntien itsehallintoa ja nykytilaa. Myös työnantajakuva ja sen rakentaminen ovat opinnäytetyön keskeisiä teemoja, sillä työnantajakuvan tärkeys korostuu julkishallinnossa lähitulevaisuudessa eläköitymisen myötä. Lisäksi pohditaan työnantajakuvan vaikutusta julkisen sektorin vetovoimaisuuteen ja haluttavuuteen työnantajana. Teoriaosuudessa esitellään myös Riihimäen kaupunki ja sen

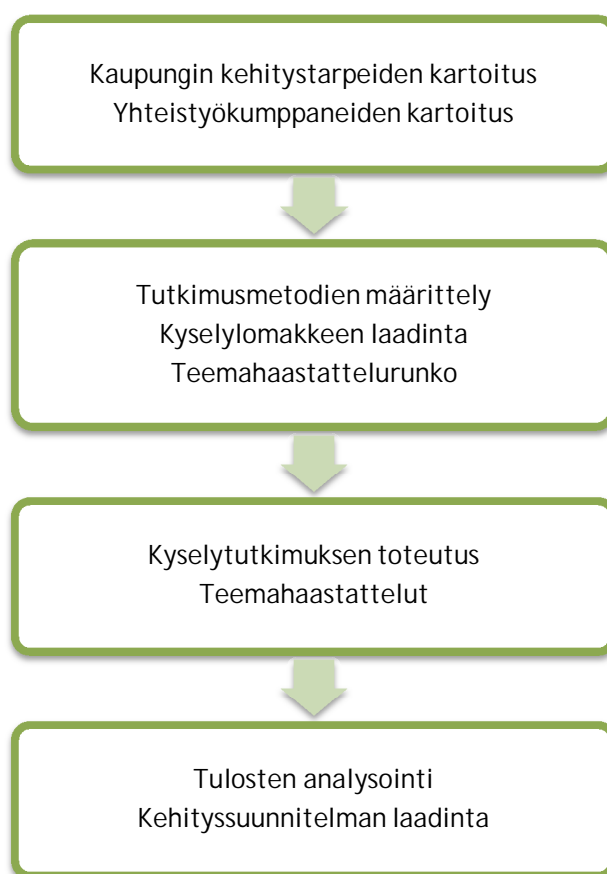
organisaatio. Erityisesti keskitytään Riihimäen kaupungin henkilöstöön ja sen erityispiirteisiin ja haasteisiin.

5 Kyselytutkimus Riihimäen kaupungin työnantajakuva ja oppilaitosyhteistyön kehittämiseksi

Tästä luvussa alkaa opinnäytetyömme empiirinen osuus. Kyselytutkimuksessa yhdistämme opinnäytetyömme teoreettisen viitekehyksen ja kyselytutkimuksen tulokset yhtenäiseksi kokonaisuudeksi. Tässä osuudessa keskitytään kyselytutkimuksen tulosten kuvaamiseen ja analysointiin.

### 5.1 Tutkimuksen vaiheet

Seuraavassa kuviossa näkyvät tutkimusprosessin eri vaiheet.



Kuvio 4. Tutkimuksen vaiheet

### 5.1.1 Kehitystarpeiden ja yhteistyökumppaneiden kartoitus

Tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa kartoitimme Riihimäen kaupungin kehitystarpeet ja tulevaisuuden näkymät. Riihimäen kaupungin henkilöstöstrategian toimintasuunnitelmaan 2009–2012 on kirjattu tavoitteeksi tehostaa henkilöstöhankintaa oppilaitosyhteistyöllä, josta saimme aiheen opinnäytetyöllemme. Keskustelimme kaupungin edustajien kanssa mahdollisesta yhteistyöstä, jonka tuloksena syntyisi oppilaitosyhteistyötä kehittävä konkreettinen suunnitelma.

Kartoitimme yhteistyökumppaneita kaupungin tarpeiden ja toiveiden mukaan. Yhteistyökumppaneiksi valitsimme alueen oppilaitoksia kaupungin tulevaisuuden haasteiden mukaan. Tutkimuksemme osallistui oppilaita Riihimäen Harjunrinteen yläkoulusta, Riihimäen lukiosta sekä Hyria koulutus Oy:n oppilaitoksista Riihimäen ammattioppilaitos ja Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitos. Valitsimme kyseiset oppilaitokset, koska niistä valmistuu ammattilaisia Riihimäen kaupungin tarvitsemille aloille, kuten vanhustenhuoltoon ja suurtalouskeittäihin.

### 5.1.2 Tutkimusmenetelmien määrittely

Määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus perustuu yleispätevään syyhyn ja sen seuraukseen. Kvantitatiivinen tutkimus perustuu aiemmin tehtyjen tutkimusten johtopäätöksiin sekä aikaisempien teorioiden analyysiin. Tärkeää määrällisessä tutkimuksessa on myös, että tutkittava aineisto soveltuu määrälliseen mittaamiseen. (Hirsjärvi 2009, 139–140.) Kyselytutkimuksemme perusjoukon muodostavat opiskelijat Hyvinkää-Riihimäen talousalueen oppilaitoksista. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on myös tärkeää, että kerätty aineisto saadaan tilastollisesti käsiteltävään muotoon (Hirsjärvi 2009, 140).

Laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen perustana on aina todellisuuden kuvaaminen, ja tutkimuksen kohdetta pyritään kuvaamaan laaja-alaisesti. Kvalitatiivinen tutkimus vastaa kysymykseen, onko suklaa hyvää tai onko uusi pusero tyylissä. Laadullinen tutkimus pyritään toteuttamaan luonnollisissa ja todellisissa tilanteissa, eikä siinä näin ollen pyritä tai edes pystytä saavuttamaan täyttä objektiivisuutta. (Hirsjärvi 2009, 161–164.) Tutkimuksemme tarkoitus oli kartoittaa oppilaitosten kiinnostusta ja valmiutta yhteistyöhön Riihimäen kaupungin kanssa. Kvalitatiivisia tutkimustilanteita opinnäytetyössämme ovat teemahaastattelut.

Kyselylomakkeen teimme Riihimäen kaupungin tarpeiden ja haasteiden mukaan. Kysymykset laadimme kartoittamaan nuorten toiveita tulevaisuuden työnantajasta sekä mielikuvia Riihimäen kaupungista työnantajana. Laadimme strukturoidun kyselylomakkeen. Kyselylomakkeesta tehtiin sekä paperinen että sähköinen versio. Kyselylomakkeessa oli kuusi taustatietokysymystä, joilla voidaan havainnoida erot eri ryhmien välillä. Kyselylomake sisälsi monivalinta-

Likertin asteikko- ja avoimia kysymyksiä. Likertin vastausasteikko oli viisiasteinen, ja siinä oli vaihtoehdot 5 ”täysin samaa mieltä”, 4 ”jokseenkin samaa mieltä”, 3 ”ei samaa eikä eri mieltä”, 2 ”jokseenkin eri mieltä” ja 1 ”täysin eri mieltä”. Sähköinen kyselylomake esitettiin noin kymmenellä tutkijoiden ystävillä ja perheenjäsenillä. Esitestauksessa ei ilmennyt teknisiä ongelmia. Kyselylomake hyväksyttiin Riihimäen kaupungin edustajilla. Teemahaastattelu keskittyi pääasiassa oppilaitosyhteistyöhön, ja sen kehittämiseen, Riihimäen kaupungin ja alueen oppilaitosten välillä. Tätä teemaa lähestyttiin opiskelijoiden työssäoppimis- ja työelämäntutustumisjaksojen sekä opinto-ohjaajan tuntien kautta.

### 5.1.3 Kyselytutkimuksen ja teemahaastattelujen toteutus

Tutkimusprosessissa käytettiin tutkimusmenetelminä teemahaastattelua ja kyselytutkimusta. Niiden avulla haluttiin saada selville nuorten mielikuvia ja tuntemuksia Riihimäen kaupungista työnantajana. Kyselytutkimus on muodoltaan survey-tyyppinen tutkimus. Kyselyn vastaukset kerättiin standardoidusti strukturoidulla lomakkeella. (Hirsjärvi 2007, 188.) Kyselytutkimukseen vastasi 102 opiskelijaa Hyvinkää-Riihimäki-talousoalueen oppilaitoksista. Vastaukset kerättiin paperisella kyselylomakkeella, jonka opiskelijat täyttivät oppitunneilla. Näin varmistettiin vastausten tarpeellinen määrä.

Kyselytutkimukseen valittiin viisi oppilaitosta, Hyria koulutus Oy:n toimipisteet; Riihimäen ammattioppilaitos, Hyvinkää-Riihimäen aikuiskoulutuskeskus ja Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitos sekä Riihimäen lukio ja Riihimäen Harjunrinteen yläkoulu. Kohderyhmä valittiin Riihimäen kaupungin tarpeiden ja tavoitteiden mukaan. Riihimäen kaupungin henkilöstöpäällikkö Taina Köninki ja työsuojelupäällikkö Päivi Ojanen kertoivat Riihimäen kaupungin kärsivän työvoimapulasta tulevaisuudessa etenkin vanhustenhuollossa sekä suurtaloustehtäjänsä osalta. Siksi kysely kohdennettiin juuri näiden alojen opiskelijoille. Hyria koulutus Oy:n Hyvinkää-Riihimäen aikuiskoulutuskeskus ei kiireidensä vuoksi osallistunut kyselytutkimukseen.

Teemahaastattelut tehtiin Riihimäen lukion opinto-ohjaajalle sekä Hyria koulutus Oy:n Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitoksen opinto-ohjaajalle. Haastatteluissa keskusteltiin Riihimäen kaupungin ja oppilaitoksen yhteistyön nykytilasta ja kehittamisestä. Selvitettiin myös opiskelijoiden työssäoppimiskäytänteitä ja opinto-ohjaajan tuntien sisältöjä. Tärkeää oli myös selvittää työssäoppimisjaksojen ajankohdat sekä yhteistyön tavoitteet.

### 5.1.4 Tulosten analysointi ja kehitysehdotuksen laadinta

Tulosten analysointiin käytettiin erilaisia ohjelmistoja. Vastaukset syötettiin ensin e-lomakkeelle, jonka jälkeen niitä käsiteltiin SPSS-ohjelmassa ja Excel-

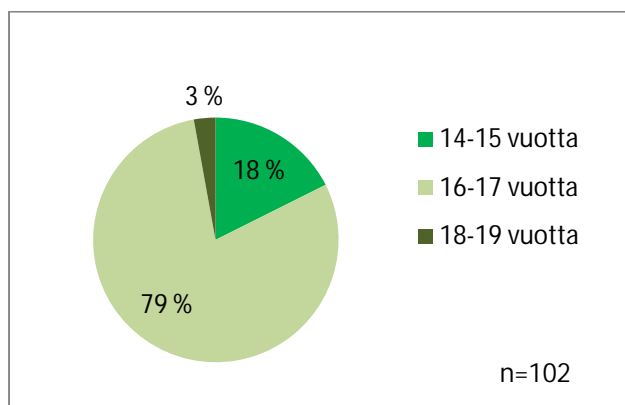
taulukkolaskentaohjelmassa. Kaikista vastaajien taustamuuttujista tehtiin ympyräkaaviot. Tämä kuvaajatyyppeä valittiin, koska siitä havaitsee helposti eri muuttujien määrät. Lisäksi väittämät ristiintaulukoitiin suhteessa kaikkiin taustamuuttujiin. Ristiintaulukoinneista valittiin Riihimäen kaupungin haasteiden kannalta tärkeimmät ja merkittävimmät tarkempaan tarkasteluun opinnäytetyöhön.

Kehitysehdotuksena tehtiin Riihimäen kaupungille oppilaitosyhteistyöhön käytännönläheinen suunnitelma. Kehityssuunnitelma on vuosikello-tyyppinen kalenteri Riihimäen kaupungin tarpeisiin. Suunnitelmaan kirjattiin kaupungin kannalta oppilaitosten tärkeimmät ajankohdat ja tapahtumat.

## 6 Kyselytutkimuksen tulokset

Kyselytutkimukseemme vastasi 102 opiskelijaa ja oppilasta. Seuraavissa kaaviossa havainnoidaan vastaajia iän, sukupuolen, oppilaitoksen ja asuinpaikan mukaan. Lisäksi esitellään, kuinka moni vastaajista on ollut Riihimäen kaupungilla töissä tai harjoittelussa sekä kuinka monen lähisukulainen työskentelee Riihimäen kaupungilla.

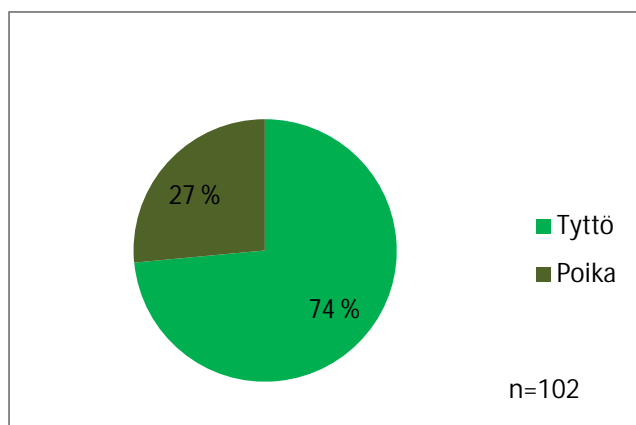
### 6.1 Taustamuuttujat



Kaavio 1. Vastaajien ikäjakauma

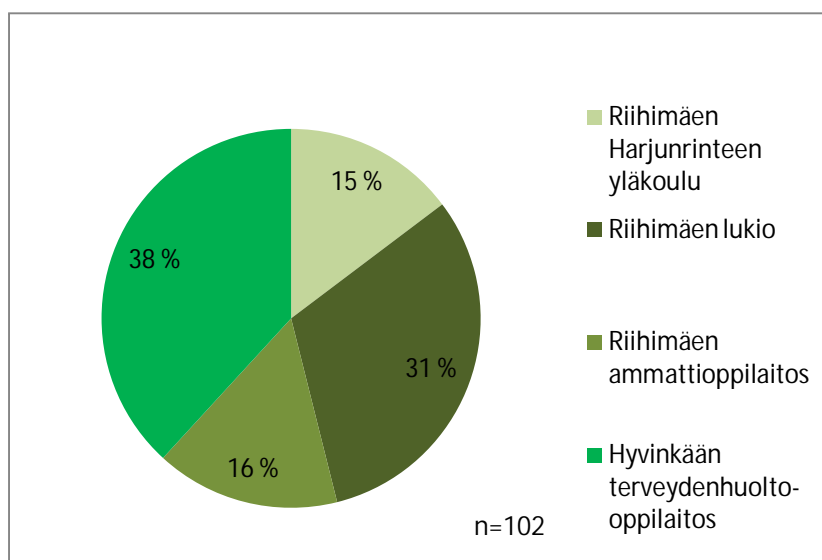
Tutkimukseen vastanneista suurimman ryhmän muodostavat 16-17 -vuotiaat; heitä on 79 % vastanneista. 14-15 -vuotiaita vastaajista on 18 % ja 18-19 -vuotiaita on vain kolme prosenttia.





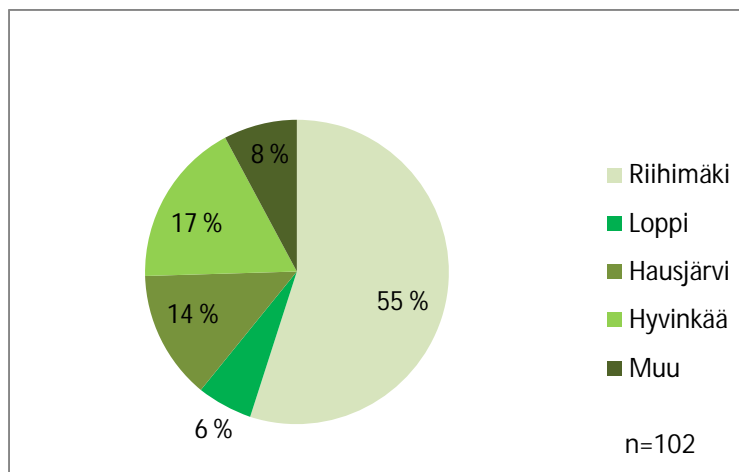
Kaavio 2. Vastaajien sukupuolijakauma

Suurin osa vastanneista on tyttöjä, 73 % vastaajamäärällä. Poikien määrä vastaajista on vain hieman yli neljänneksen, 27 %.



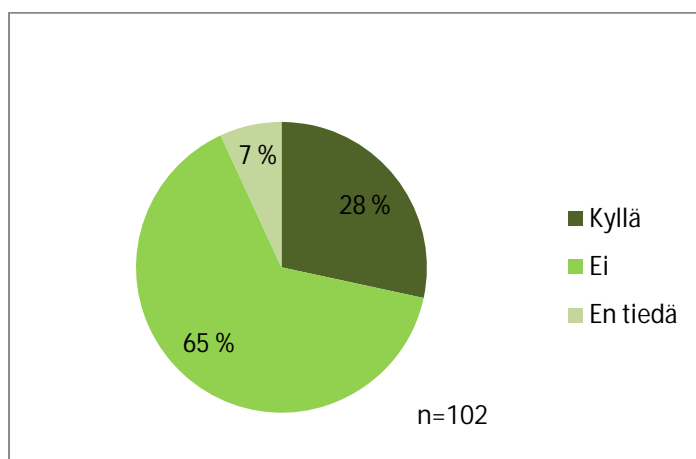
Kaavio 3. Vastaajien jakautuminen oppilaitoksittain

Suurimman yksittäisen ryhmän vastaajia muodostavat Hyria koulutus Oy:n Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitoksen opiskelijat. Lähes yhtä paljon vastauksia saatiin Riihimäen lukiosta. Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitoksen vastaajamäärä kyselyssämme on 38 % ja Riihimäen lukion 31 %. Selvästi pienemmät vastaajaryhmät muodostavat Riihimäen Harjunrinteen yläkoulun ja Hyria koulutus Oy:n Riihimäen ammattioppilaitoksen vastaajat. Riihimäen Harjunrinteen yläkoulun vastaajamäärä on 15 % ja Riihimäen ammattioppilaitoksen 16 %.



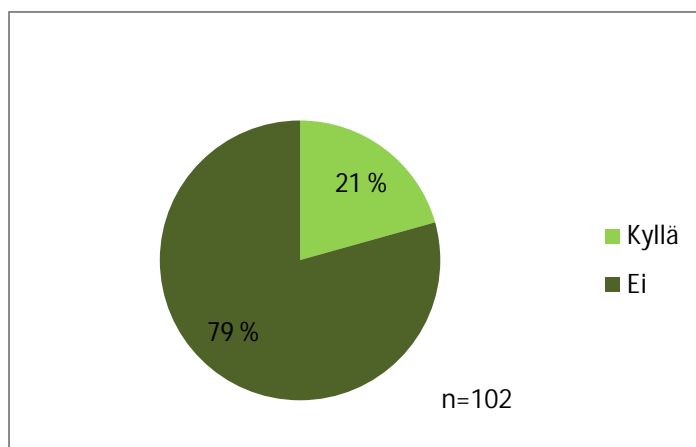
Kaavio 4. Vastaajien jakautuminen asuinpaikkakunnan mukaan

Yli puolet vastaajista (55 %) asuu Riihimäellä. Hyvinkäällä vastaajista asuu 14 %, Hausjärvellä 17 % ja Lopella 6 %. Muilla paikkakunnilla vastaajista asuu 8 %; Nurmijärvellä kuusi prosenttia ja Janakkalassa kaksi prosenttia.



Kaavio 5. Lähisukulainen töissä Riihimäen kaupungilla

Yli puolella vastaajista ei ole perheenjäsentä tai lähisukulaista töissä Riihimäen kaupungilla. 28 prosentilla on joku perheenjäsenistä tai lähisukulaisista töissä Riihimäen kaupungilla, ja 7 % vastaajista ei tiennyt.



Kaavio 6. Vastaajista työskennellyt tai ollut harjoittelussa Riihimäen kaupungilla

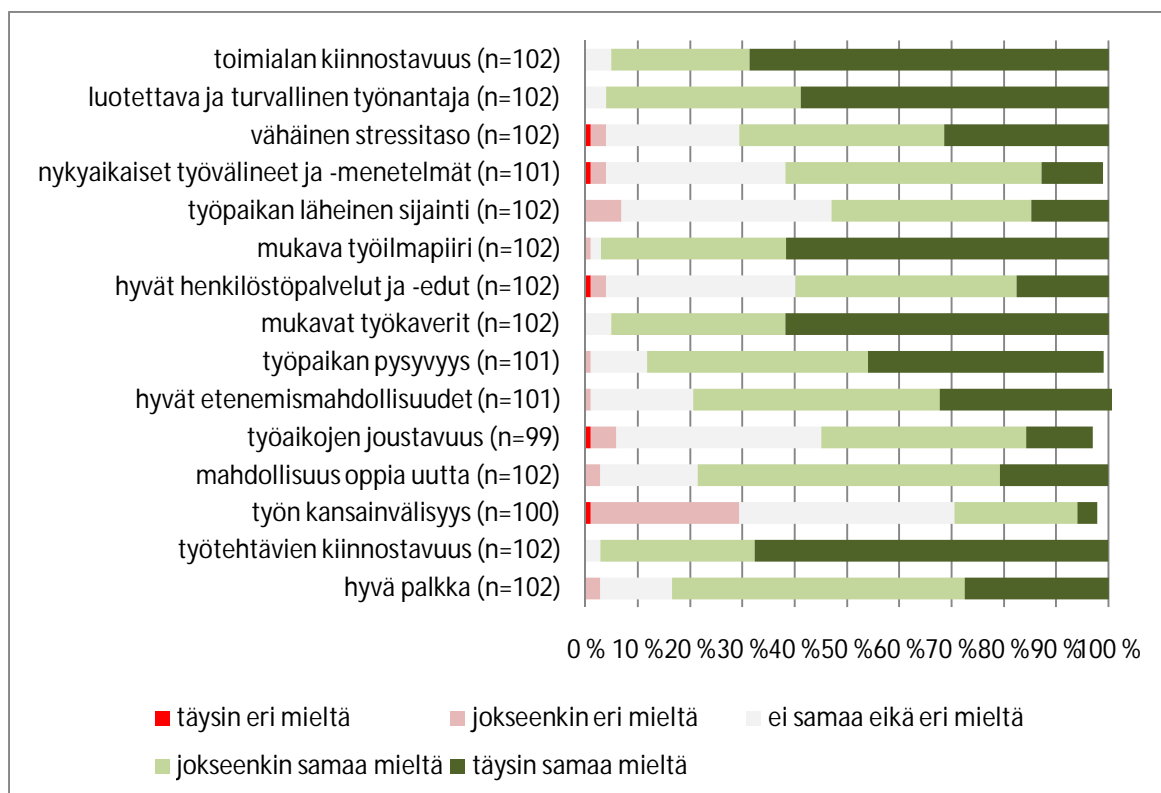
Suuri osa vastaajista (79 %) ei ole ollut töissä eikä harjoittelussa Riihimäen kaupungilla. Vain noin viidennes (21 %) vastaajista on työskennellyt tai ollut harjoittelussa Riihimäen kaupungilla.

## 6.2 Tulokset työnantajan ominaisuuksista

Tässä osiossa tarkastellaan nuorten mielikuvia, ja heidän tärkeänä pitämiään asioista työnantajista. Seuraavassa osiossa 6.3 tarkastellaan samoja väitteitä, kuitenkin Riihimäen kaupunkia koskien. Osiossa 6.4 tarkastellaan työnantajien tiedostuskanavia. Lisäksi tärkeimpiä väittämiä ristiintaulukoitiin eri taustamuuttujiin nähden.

Opinnäytetyössä keskitytään pääasiassa tarkastelemaan väittämiä vastaajien oppilaitosten perusteella, sillä se on Riihimäen kaupungin kannalta tärkein taustamuuttuja. Opinnäytetyössä on verrattu kahta suurinta, Hyria koulutus Oy:n Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitosta ja Riihimäen lukiota, ja kahta pienintä, Hyria koulutus Oy:n Riihimäen ammattioppilaitosta ja Riihimäen Harjunrinteen yläkoulua, vastaajaryhmää keskenään. Näin saatiin arvokasta tietoa oppilaitosyhteistyösuunnitelman kehittämiseksi. Osion loppupuolella tarkastellaan Riihimäen kaupungin ja yleisen työnantajan eroavaisuuksia nuorten odotusten perusteella.

Alla olevassa kaaviossa on esitetty vastausten jakautuminen siinä suhteessa mitä ominaisuuksia vastaajat pitävät tärkeänä työnantajissa.



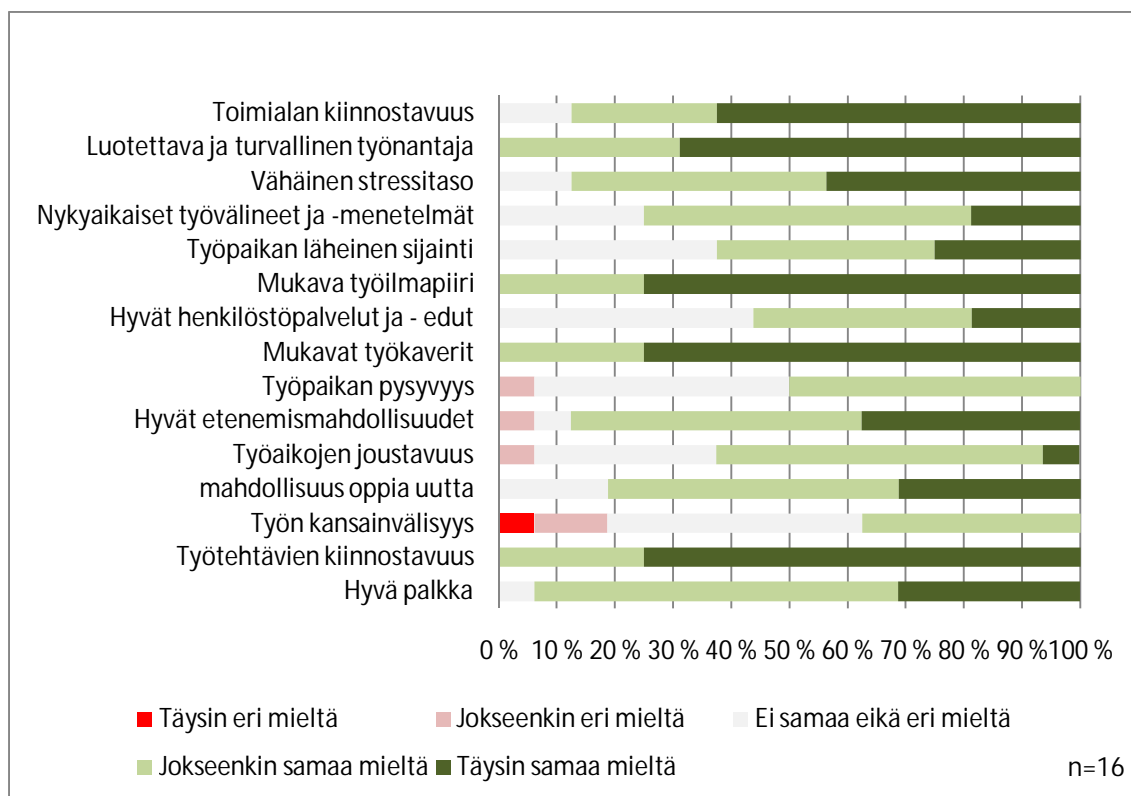
Kaavio 7. Vastaajat suhteessa väittämiin työnantajasta

Kolmena tärkeimpänä ominaisuutena työnantajissa nuoret pitävät mukavaa työilmapiiriä, työtehtävien kiinnostavuutta sekä luotettavaa ja turvallista työnantajaa. Mukavaa työilmapiiriä pitää tärkeänä tai jokseenkin tärkeänä 97,1 % vastaajista. Vastaajat pitävät myös työtehtävien kiinnostavuutta tärkeänä työssä. 97 % vastaajista pitää työtehtävien kiinnostavuutta tärkeänä tai jokseenkin tärkeänä. Vastaajista 96,1 % pitää tärkeänä tai jokseenkin tärkeänä luotettavaa ja turvallista työnantajaa.

Työpaikan valinnassa vastaajille on tärkeää myös, että työpaikan toimiala on heitä kiinnostava. Jopa 95,1 % vastaajista on sitä mieltä, toimialan kiinnostavuus on tärkeää tai jokseenkin tärkeää. Sekä vastaajista 95,1 % pitää mukavia työkavereita tärkeinä tai jokseenkin tärkeinä.

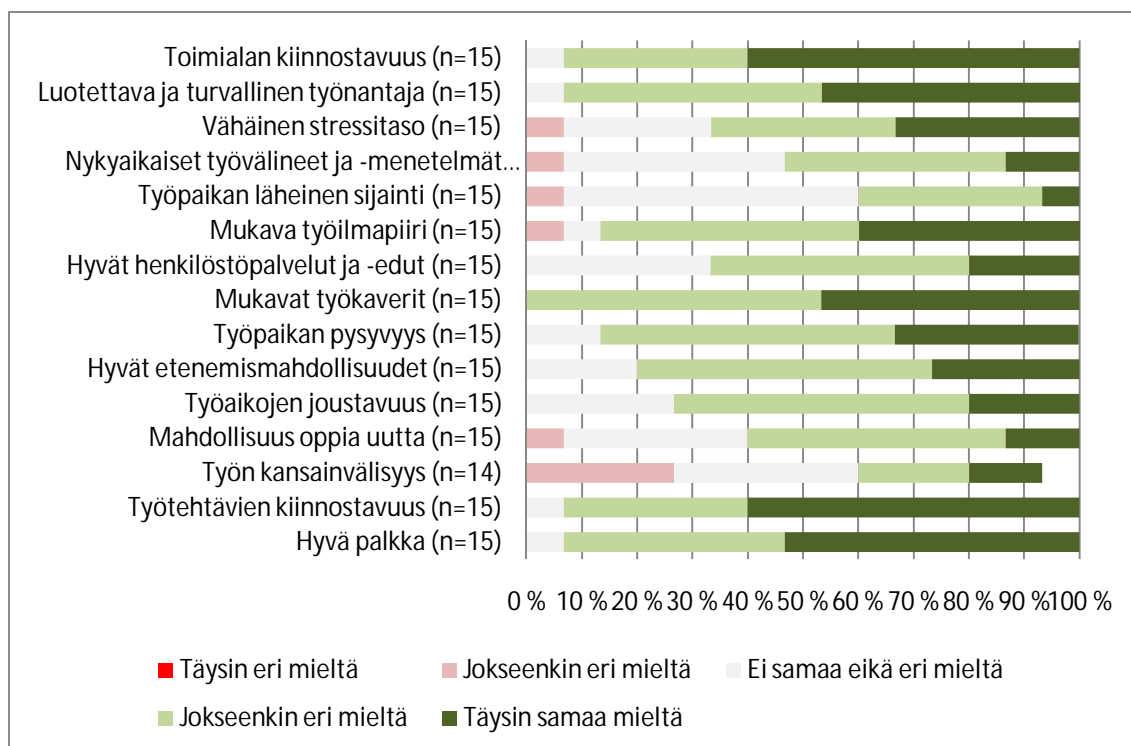
### 6.2.1 Tulokset oppilaitoksittain

Seuraavassa kahdessa kaaviossa esitetään oppilaitokset, Hyria koulutus Oy:n Riihimäen ammattioppilaitos ja Riihimäen Harjunrinteen yläkoulu, suhteessa työnantajan tärkeisiin ominaisuuksiin. Kaaviossa esitetään oppilaitoskohtaisia eroja suhteessa kaikkiin vastaajiin.



Kaavio 8. Hyria koulutus Oy:n Riihimäen ammattioppilaitos - työnantajan tärkeät ominaisuudet

Selkeämpänä erona kaikkiin vastaajiin nähden on, että Hyria koulutus Oy:n Riihimäen ammattioppilaitoksen vastaajat eivät pidä työpaikan pysyvyyttä yhtä tärkeänä kuin kaikki vastaajat. Riihimäen ammattioppilaitoksen vastaajista suurin osa ei ole väittämän kanssa samaa eikä eri mieltä tai on väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä. Kukaan Riihimäen ammattioppilaitoksen vastaajista ei ole väittämän kanssa täysin samaa mieltä, kun taas kaikista vastaajista väittämän kanssa samaa mieltä on 41,5 %.



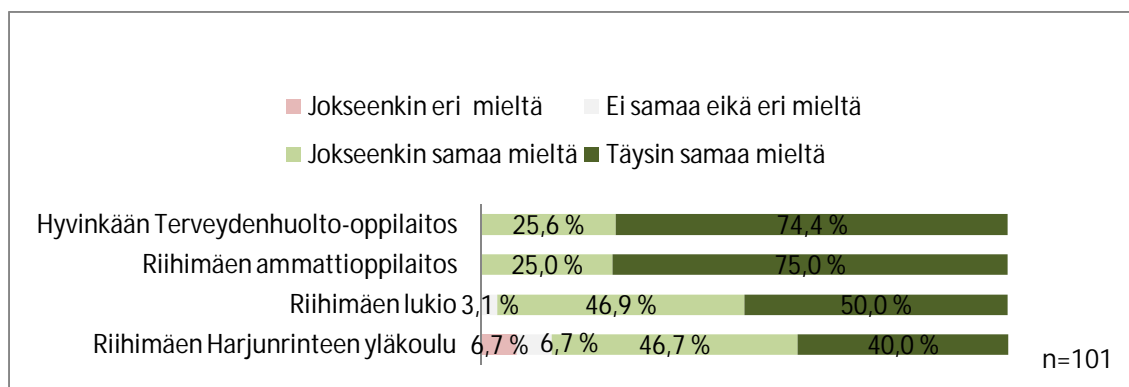
Kaavio 9. Riihimäen Harjunrinteen yläkoulu - työnantajan tärkeät ominaisuudet

Huomattavin ero Riihimäen Harjunrinteen yläkoulun vastaajien ja kaikkien vastaajien välillä on hyvän palkan tärkeys. Riihimäen Harjunrinteen yläkoulun vastaajista väittämän kanssa täysin samaa mieltä on 53,3 %, kun taas kaikista vastaajista väittämän kanssa täysin samaa mieltä on vain 27,5 %.

Riihimäen lukion ja Hyria koulutus Oy:n Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitoksen vastaajien mielipiteet eivät eroa kaikista vastaajista huomattavasti. Huomattavaa on, että juuri nämä kaksi oppilaitosta olivat vastaajamäärältään suurimmat kyselytutkimukseen osallistuneet oppilaitokset. Juuri siksi vastaukset näiden oppilaitosten ja kaikkien vastanneiden kesken eivät eroa olennaisesti.

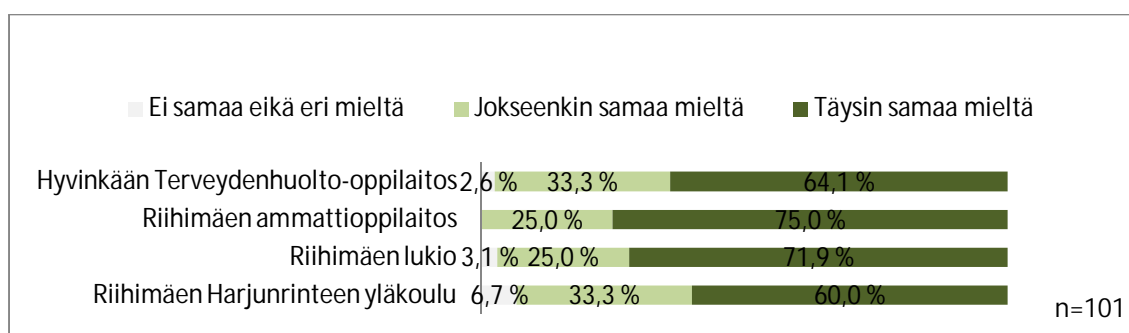
### 6.2.2 Tärkeimmät ominaisuudet

Seuraavassa kolmessa taulukossa tarkastellaan lähemmin vastaajien mielestä kolmeä tärkeintä ominaisuutta työnantajissa oppilaitoksittain.



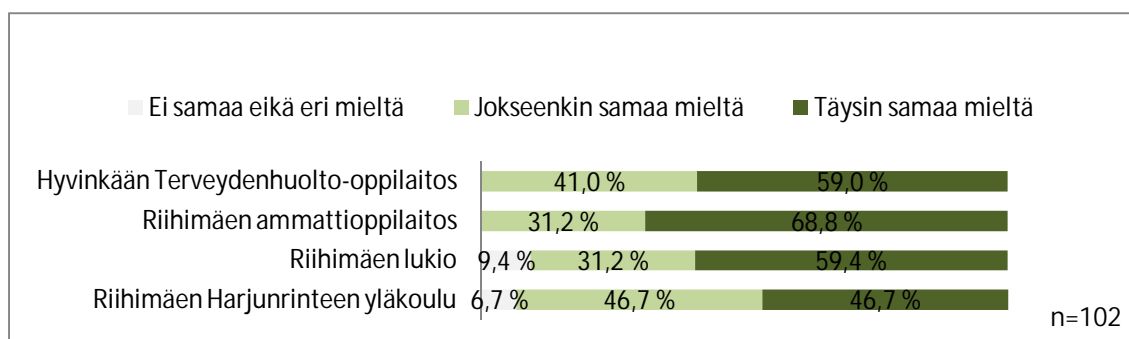
Kaavio 10. Mukavan työilmapiiriin tärkeys

Lähes kaikki vastaajat, kaikissa oppilaitoksissa, pitävät mukavaa työilmapiiriä tärkeänä tai jokseenkin tärkeänä. Lähes kaikki vastaajat ovat väittämän kanssa samaa tai jokseenkin samaa mieltä. Vain Harjunrinteen yläkoulun vastaajista 6,7 % pitää mukavaa työilmapiiriä vain vähäisessä määrin tärkeänä.



Kaavio 11. Työtehtävien kiinnostavuuden tärkeys

Kaikissa oppilaitoksissa vastaajat pitävät työtehtävien kiinnostavuutta pääosin tärkeänä tai jokseenkin tärkeänä. Vastaajista kukaan ei ollut väittämän kanssa eri mieltä.

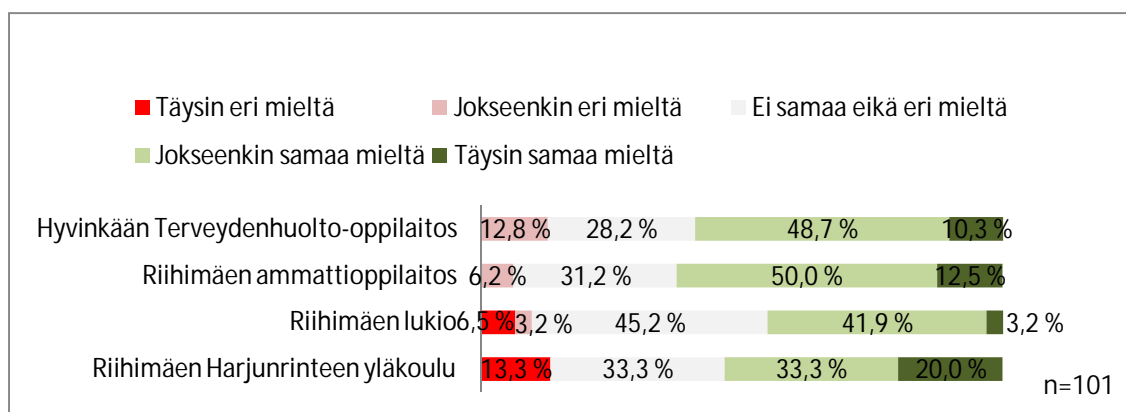


Kaavio 12. Luotettavan ja turvallisen työnantajan tärkeys

Kaikissa oppilaitoksissa luotettavaa ja turvallista työnantajaa pidetään tärkeänä tai jokseenkin tärkeänä.

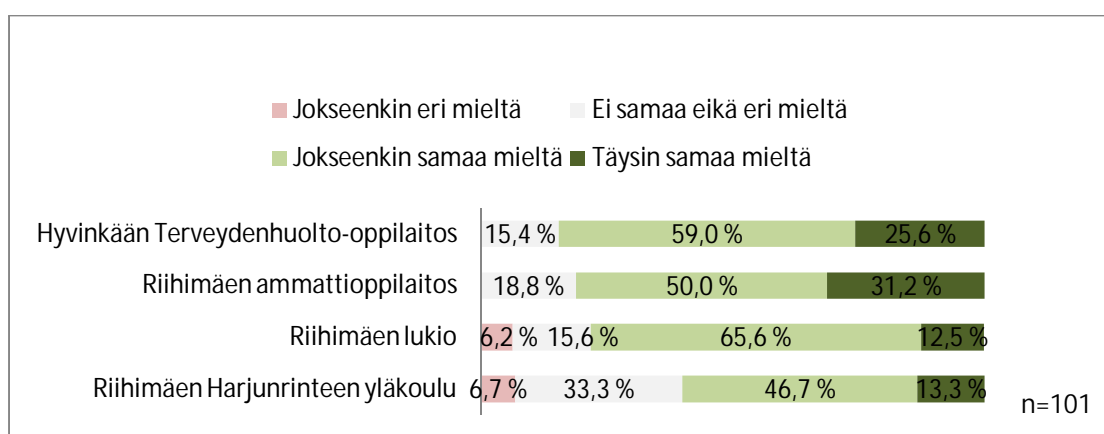
## 6.2.3 Esillenneuseet väittämät

Seuraavissa kaaviossa tarkastellaan lähemmin mielenkiintoisia ja kyselyssä esille nousseita väittämiä. Väittämiä tarkastellaan eri taustamuuttujien valossa.



Kaavio 13. Mukavien työkavereiden tärkeys

Yleisesti kaikissa oppilaitoksissa vastaajat pitävät mukavia työkavereita tärkeinä. Riihimäen lukion vastaajista 45,1 % pitää mukavia työkavereita tärkeinä tai jokseenkin tärkeinä. Vastava luku Hyria koulutus Oy:n Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitoksen vastaajissa on 59 %. Hyria koulutus Oy:n Riihimäen ammattioppilaitoksen vastaajista 62,5 % pitää mukavia työkavereita tärkeinä tai jokseenkin tärkeinä ja Harjunrinteen yläkoulun vastaajista 53,3 %. Harjunrinteen yläkoulussa vastaajista 13,3 % ei pidä mukavia työkavereita tärkeinä. Kaikissa vastaajaryhmissä vastausvaihtoehto ei samaa eikä eri mieltä on huomattava.

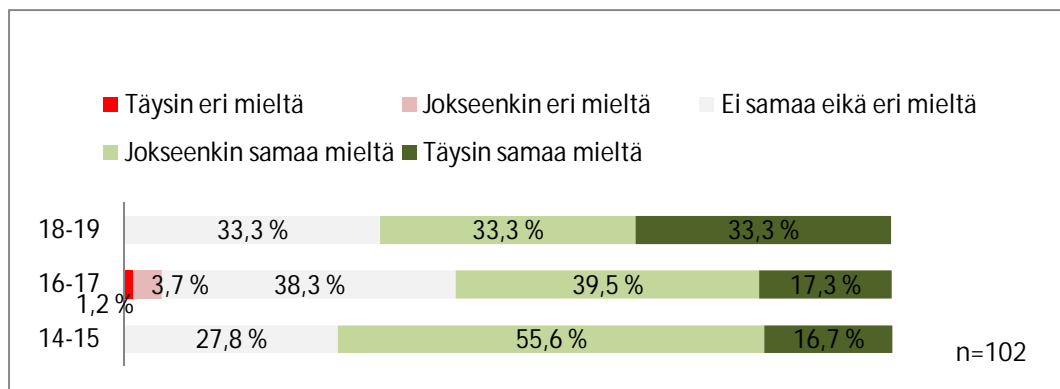


Kaavio 14. Uuden oppimisen mahdollisuuden tärkeys

Kaikissa oppilaitoksissa suurin osa vastaajista pitää tärkeänä mahdollisuutta oppia uutta työpaikassa. Riihimäen lukion vastaajista 78,1 % pitää tärkeänä tai jokseenkin tärkeänä mahdollisuutta oppia uutta työpaikassa ja Hyria koulutus Oy:n Hyvinkään terveydenhuolto-



oppilaitoksen vastaajista vastaava luku on 84,6 %. Myös pienemmistä vastaajaryhmistä, Hyria koulutus Oy:n Riihimäen ammattioppilaitos (81,2 %) ja Riihimäen Harjunrinteen yläkoulu (59,9 %), suurin osa vastaa olevansa samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. Riihimäen Harjunrinteen yläkoulun vastaajista noin kolmannes ei ole samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa.



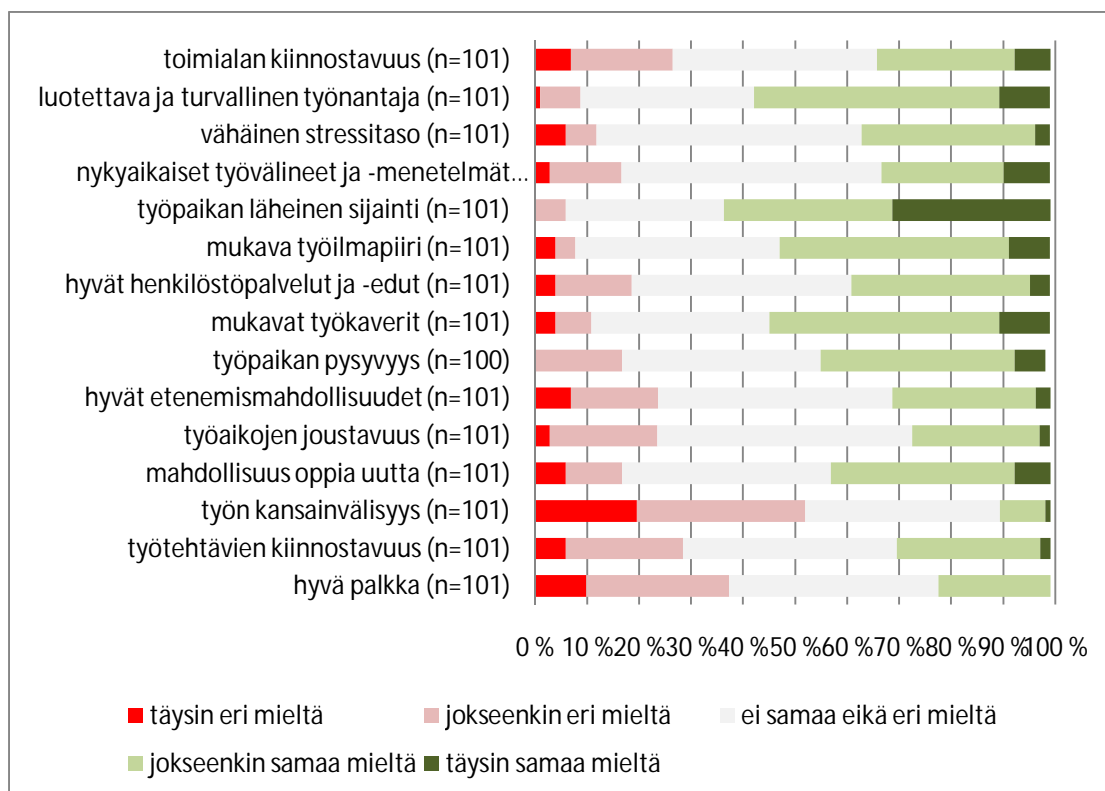
Kaavio 15. Hyvien henkilöstöpalveluiden ja - etujen tärkeys

Kaikissa ikäryhmissä hyviä henkilöstöpalveluja ja - etuja pidetään kokonaisuudessaan tärkeinä. Yllättäen 14-15 -vuotiaista vastaajista 72,3 % pitää hyviä henkilöstöpalveluja ja - etuja tärkeinä tai jokseenkin tärkeinä ja 16-17 -vuotiaista vastaajista niitä pitää tärkeinä 56,8 %. 16-17 -vuotiaista 38,3 % ja 27,8 % 14-15 -vuotiaista ei ole samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa.

Vastaajat pitävät myös hyvää palkkaa pääsääntöisesti tärkeänä. Eniten hyvää palkkaa arvostivat 14-15-vuotiaat vastaajat. Suurimmassa vastaajaryhmässä, 16-17 -vuotiaat, neljä viidesosaa vastaajista arvostaa hyvää palkkaa.

### 6.3 Tulokset työnantajan ominaisuuksista - Riihimäen kaupunki

Tässä osiossa tarkastellaan vastauksia suhteessa nuorten mielikuviin Riihimäen kaupungista työnantajana. Seuraavassa kaaviossa (Kaavio 16) käsitellään Riihimäen kaupungin ominaisuuksia työnantajana.

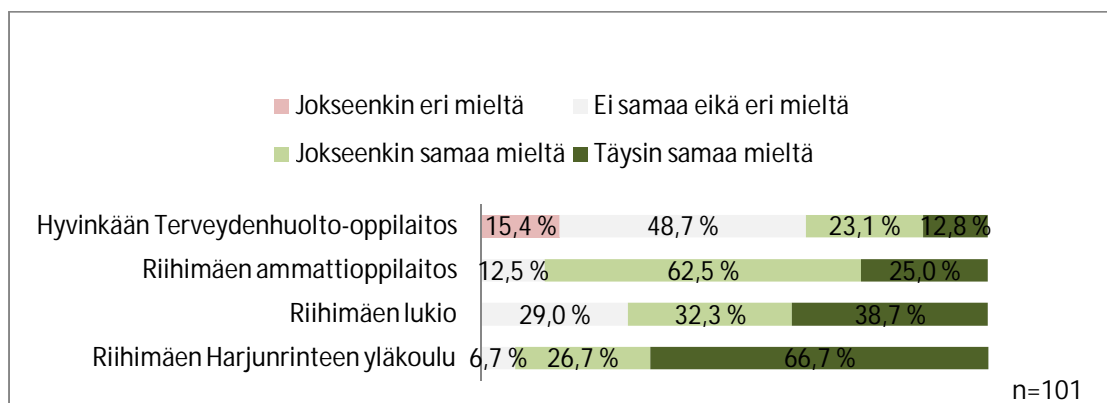


Kaavio 16. Vastaajat suhteessa väittämiin Riihimäen kaupungista

Vastaajat mieltävät Riihimäen kaupungin kolmeksi tärkeimmäksi vahvuudeksi työpaikan läheinen sijainti, mukavat työkaverit ja mukava työilmapiiri. Vastaajat arvostavat Riihimäen kaupungin läheistä sijaintia. Vastaajista 62,8 % pitää tärkeänä tai jokseenkin tärkeänä kaupungin sijaintia. Riihimäen kaupungin osalta mukavat työkaverit sekä mukava työilmapiiri koetaan tärkeiksi. 53,9 % vastaajista uskoo saavansa mukavia työkavereita Riihimäen kaupungin töissä ja 51,9 % vastaajista uskoo Riihimäen kaupungilla vallitsevan mukavan työilmapiirin.

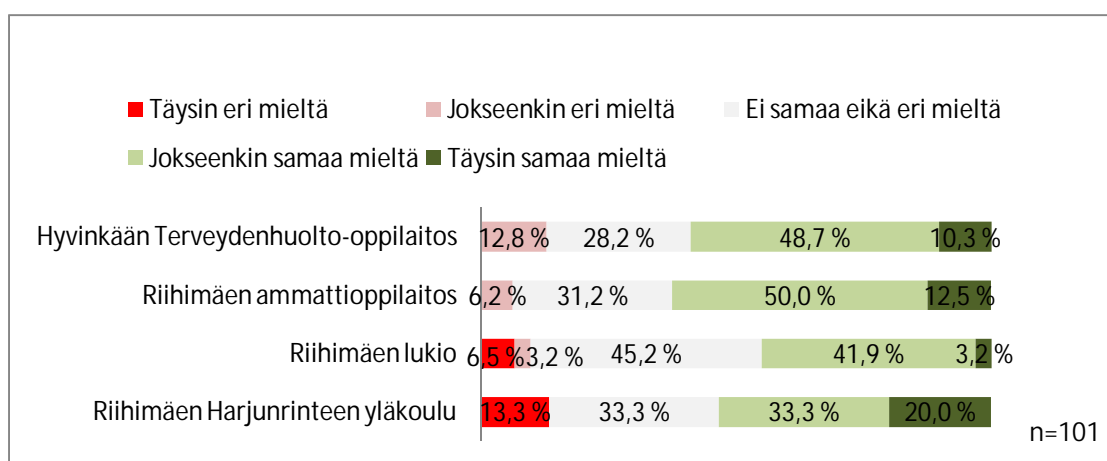
### 6.3.1 Tärkeimmät ominaisuudet - Riihimäen kaupunki

Seuraavissa kolmessa taulukossa tarkastellaan lähemmin vastaajien mielestä kolmea tärkeintä Riihimäen kaupungin ominaisuutta työnantajana oppilaitoksittain.



Kaavio 17. Työpaikan sijainti - Riihimäen kaupunki

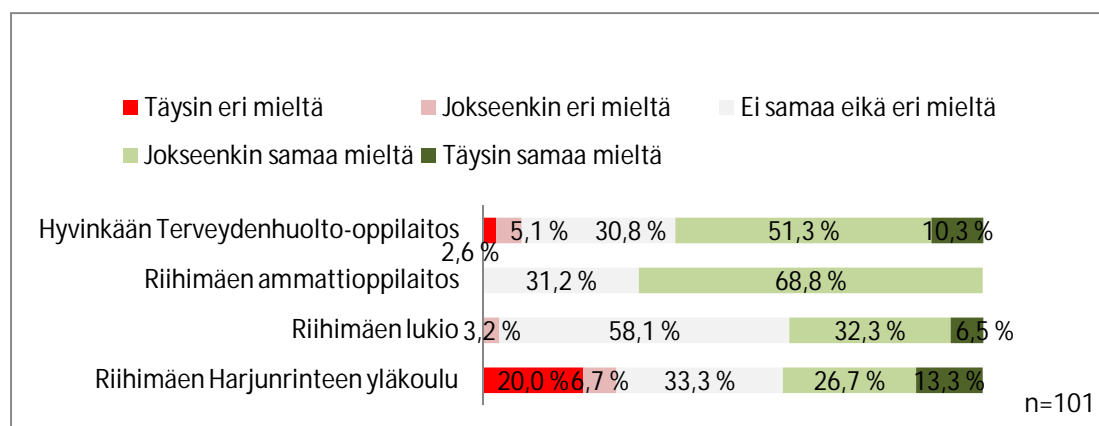
Hyria koulutus Oy:n Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitoksen vastaajista 15,4 % ei usko Riihimäen kaupungin sijainnin olevan hyvä ja 48,7 % ei ole samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa. Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitoksen vastaajista monet asuvat Hyvinkäällä tai muualla Uudellamaalla, joten saattaa olla, että Riihimäen kaupungin sijainti ei ole heille ihanteellinen. Riihimäen lukiossa vastaajista 71 % on väittämän kanssa samaa tai jokseenkin samaa mieltä. Myös vastaajamäärältään pienemmissä oppilaitoksissa, Hyria koulutus Oy:n Riihimäen ammattioppilaitoksessa ja Riihimäen Harjunrinteen yläkoulussa, vastaajat ovat suurimmalta osin väittämän kanssa samaa tai jokseenkin samaa mieltä.



Kaavio 18. Mukavat työkaverit - Riihimäen kaupunki

Vastaajilta kysyttiin, uskovatko he saavansa mukavia työkavereita Riihimäen kaupungilla. Hyria koulutus Oy:n Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitoksen vastaajista 59 % ja Riihimäen lukion vastaajista 45,1 % uskoo tai uskoo jokseenkin saavansa mukavia työkavereita Riihimäen kaupungilla. Kuitenkin 45,2 % Riihimäen lukion vastaajista ei ole samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa. Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitoksen vastaajista 12,8 % vastaajista uskoo vain vähäisessä määrin saavansa mukavia työkavereita Riihimäen kaupungilla.

Riihimäen ammattioppilaitoksen vastaajista 62,5 % ja Harjunrinteen yläkoulun vastaajista 53,3 % uskoo tai uskoo jokseenkin saavansa mukavia työkavereita Riihimäen kaupungilta. Harjunrinteen yläkoulun vastaajista 13,3 % ei usko saavansa mukavia työkavereita Riihimäen kaupungilla.



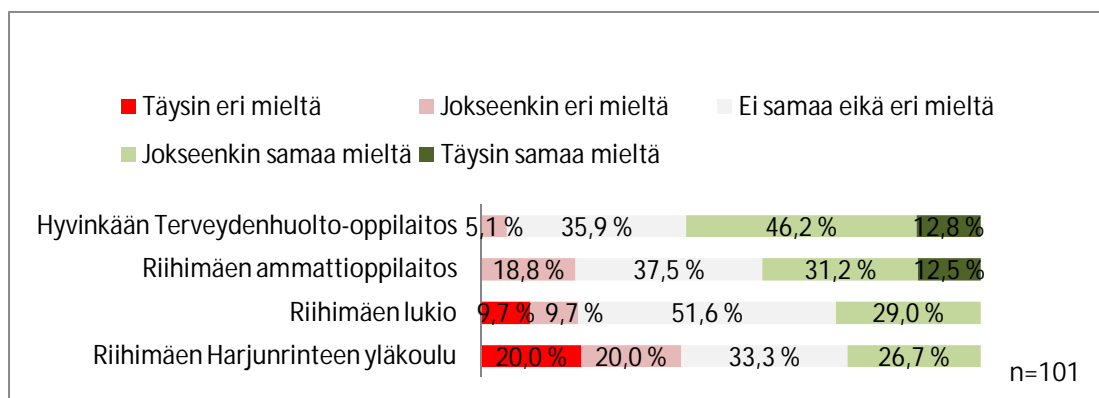
Kaavio 19. Mukava työilmapiiri - Riihimäen kaupunki

Hyria koulutus Oy:n Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitoksen vastaajista 61,6 % uskoo, että Riihimäen kaupungilla on tai on jokseenkin hyvä työilmapiiri. Vastaava prosentti Riihimäen lukion vastaajissa on 38,8 %. Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitoksen vastaajista 7,7 % ei usko tai uskoo vain vähäisessä määrin Riihimäen kaupungin hyvään työilmapiiriin. Huomioitavaa on, että 58,1 % Riihimäen lukion vastaajista ei ole samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa.

Hyria koulutus Oy:n Riihimäen ammattioppilaitoksen vastaajista 68,8 % uskoo, että Riihimäen kaupungilla vallitsee jokseenkin hyvä työilmapiiri. Harjunrinteen yläkoulun vastaajista 40 % uskoo tai uskoo jossakin määrin hyvää työilmapiiriin Riihimäen kaupungilla. Harjunrinteen yläkoulun vastaajista 20 % ei usko, että Riihimäen kaupungilla vallitsee hyvä työilmapiiri.

### 6.3.2 Esille nousseet väittämät - Riihimäen kaupunki

Seuraavissa kaavioissa tarkastellaan lähemmin keskeisiä väittämiä Riihimäen kaupungin kannalta. Väittämiä tarkastellaan eri taustamuuttujien valossa.

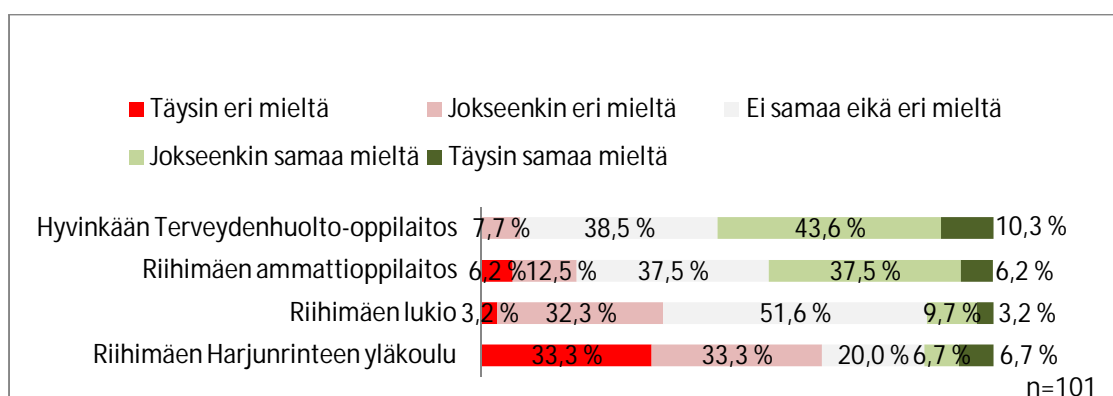


Kaavio 20. Mahdollisuus oppia uutta - Riihimäen kaupunki

Riihimäen lukion vastaajat ovat paljon kriittisempiä kuin Hyria koulutus Oy:n Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitoksen vastaajat kysyttäessä mielipidettä mahdollisuuteen oppia uutta Riihimäen kaupungilla. Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitoksen vastaajista 12,8 % on täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Riihimäen lukion vastaajista 9,7 % ei usko, että Riihimäen kaupungin työpaikoissa on mahdollisuus oppia uutta.

Riihimäen Harjunrinteen yläkoulun vastaajat mieltävät mahdollisuuden oppia uutta Riihimäen kaupungin työpaikoissa kaikista negatiivisimmin. Heistä jopa 20 % on väittämän kanssa täysin eri mieltä. Kun taas Hyria koulutus Oy:n Riihimäen ammattioppilaitoksen vastaajista 12,5 % on väittämän kanssa täysin samaa mieltä.

Kyselytutkimuksen mukaan talousalueen nuoret haluavat työpaikassaan mahdollisuuden oppia uutta (Kaavio 7). Riihimäen kaupunki panostaa henkilöstönsä koulutukseen, sillä henkilöstön koulutuspäivien määrä on noussut vuodesta 2007 vuoteen 2008 yli 30 % (Henkilöstöraportti 2009). Riihimäen kaupungin tulisikin korostaa nuorille tätä mahdollisuutta.

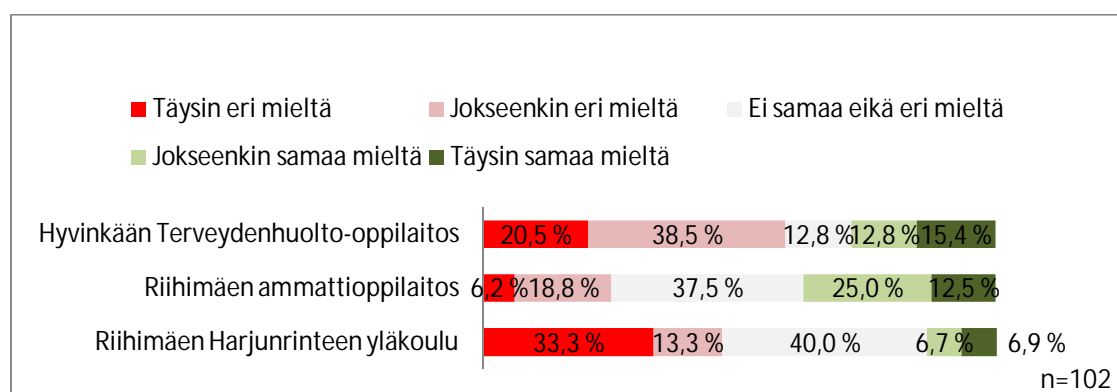


Kaavio 21. Toimialan kiinnostavuus - Riihimäen kaupunki

Hyria koulutus Oy:n Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitoksen vastaajat suhtautuvat huomattavasti positiivisemmin Riihimäen kaupungin toimialaan kuin Riihimäen lukion vastaajat. Jopa

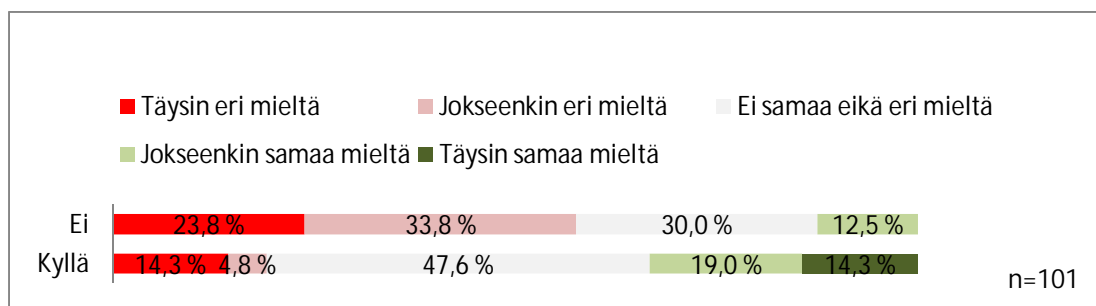
53,9 % prosenttia Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitoksen vastaajista pitää Riihimäen kaupungin toimialaa kiinnostavana tai jokseenkin kiinnostavana, kun taas Riihimäen lukion vastaajista 35,5 % on väittämän kanssa täysin tai jokseenkin eri mieltä. Riihimäen Harjunrinteen yläkoulun vastaajista 66,6 % ei pidä Riihimäen kaupungin toimialaa kiinnostavana tai pitää sitä vain vähäisessä määrin kiinnostavana.

Hyria koulutus Oy:n oppilaitosten, Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitos sekä Riihimäen ammattioppilaitos, vastaajien myönteisistä mielikuvista voidaan päätellä, että he voivat nähdä itsensä työskentelemässä Riihimäen kaupungilla. Riihimäen ammattioppilaitoksen vastaajat olivat juuri ennen kyselyn tekemistä käyneet tutustumassa Riihimäen kaupungin keskuskeittiöön, mikä saattoi vaikuttaa positiivisesti mielipiteisiin.



Kaavio 22. Työssäoppimis-/TET-jakson tekeminen - Riihimäen kaupunki

Hyria koulutus Oy:n Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitoksen vastaajista 28,2 % on kiinnostunut tai jokseenkin kiinnostunut suorittamaan työssäoppimisjakson Riihimäen kaupungilla. Kuitenkin jopa 59 % heistä ei ole tai on vain vähäisessä määrin siitä kiinnostuneita. Tämä voi selittyä sillä, että vastaajista suuri osa asui muualla kuin Riihimäellä. Hyria koulutus Oy:n Riihimäen ammattioppilaitoksen vastaajista 37,5 % on kiinnostunut tai jokseenkin kiinnostunut suorittamaan työssäoppimisjakson Riihimäen kaupungilla. Harjunrinteen yläkoulun vastaajat mieltävät TET-jakson suorittamisen Riihimäen kaupungilla melko negatiivisena. 33,3 % vastaajista ei ole kiinnostunut suorittamaan TET-jaksojaan Riihimäen kaupungilla. Taulukosta on jätetty pois Riihimäen lukio, sillä lukioissa ei ole työssäoppimisjaksoja. Pääsääntöisesti vastaajat eivät ole kiinnostuneita tekemään työssäoppimis-/TET-jaksoa Riihimäen kaupungilla (Liite 5).



Kaavio 23. Harjoittelussa tai töissä Riihimäen kaupungilla olleet - kiinnostunut työskentelemään siellä

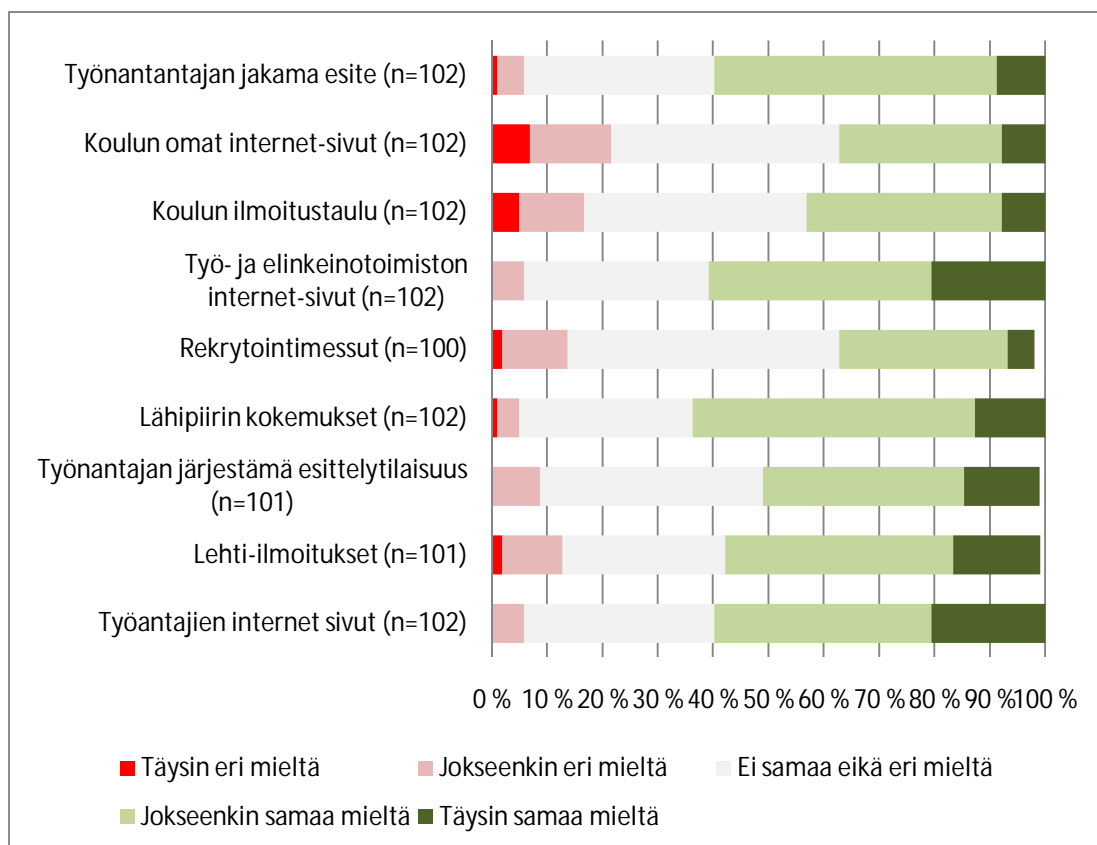
Riihimäen kaupungilla työskennelleet tai harjoittelussa olleet mieltävät Riihimäen kaupungista työnantajana positiivisemmin kuin vastaajat, jotka eivät ole työskennelleet tai olleet harjoittelussa Riihimäen kaupungilla. Riihimäen kaupungilla työskennelleistä tai harjoittelussa olleista vastaajista 19,1 % ei ole kiinnostunut tai on vain vähäisessä määrin kiinnostunut työskentelemään siellä. Kun taas vastaajista, jotka eivät ole työskennelleet tai olleet harjoittelussa Riihimäen kaupungilla, 57,6 % ei ole kiinnostunut tai on vain vähäisessä määrin kiinnostunut työskentelemään Riihimäen kaupungilla.

Näiden tulosten perusteella Riihimäen kaupungin tulisi erityisesti panostaa siellä harjoittelussa tai kesätöissä työskenteleviin nuoriin. Jo Riihimäen kaupunkiin työnantajana tutustuneet nuoret pitävät sitä jokseenkin kiinnostavana työnantajana, mutta huomattava osa vastaajista (47,6 %) ei tiedä, onko Riihimäen kaupunki kiinnostava työnantaja. Yleisesti vastaajat eivät miellä Riihimäen kaupunkia kiinnostavaksi työnantajaksi (Liite 5). Riihimäen kaupungin kiinnostavuutta voidaan parantaa jatkamalla jo aloitettuja kesätyöntekijöiden huomioimisia, päätöstilaisuuden järjestäminen ja läksiäislahja.

Yli 80 % Riihimäen kaupungin henkilöstöstä pitää kaupunkia hyvänä ja turvallisena työnantajana. Ja yli 70 % työntekijöistä näkee tulevaisuutensa työmahdollisuudet myönteisinä Riihimäen kaupungin palveluksessa. (Riihimäen kaupungin henkilöstön työtyytyväisyyskysely 2007.) Kyselytutkimuksen mukaan nuoret arvostavat lähipiirin kokemuksia työnantajista (Taulukko. 23). Näin ollen Riihimäen kaupungin henkilöstö on avainasemassa Riihimäen kaupungin työnantajakuvan parantamisessa.

#### 6.4 Tulokset työnantajien tiedotuskanavista

Tässä osiossa käsitellään tiedonsaantikanavia työnantajista. Osiossa esitellään tärkeimmät tiedonsaantikanavat työnantajista kyselytutkimuksesta saatujen tulosten perusteella. Väittämiin syvennytään myös eri taustamuuttujien avulla.



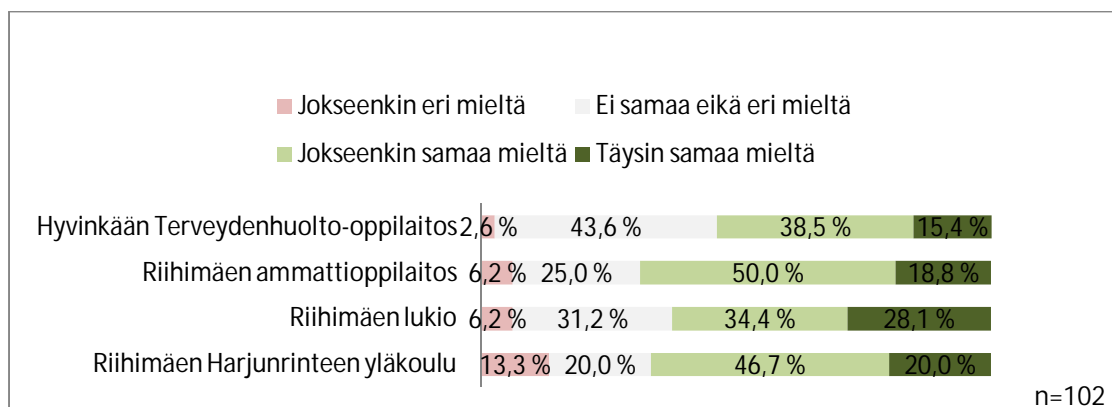
Kaavio 24. Tiedonsaantikanavat

Yllä olevassa kaaviossa on esitelty vastausten jakautuminen kysyttäessä kanavaa, josta haluaa saada tietoa työnantajista. Vastaajien mielestä kolme tärkeintä tiedonsaantikanavaa ovat Työ- ja elinkeinotoimiston internet-sivut, Työntajien internet-sivut ja lehti-ilmoitukset.

20,6 % vastaajista haluaa saada tietoa työnantajista Työ- ja elinkeinotoimiston internet-sivujen kautta. Yhtä suuri prosentti vastaajista haluaa saada tietoa työnantajista (20,6 %) työntajien omien internet-sivujen kautta. Lehti-ilmoitusten kautta työntajista haluaa saada tietoa 15,7 % vastaajista.

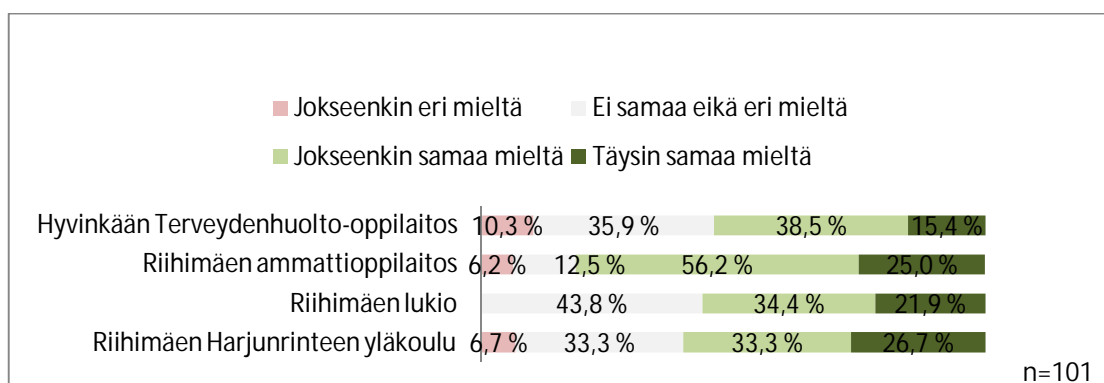


## 6.4.1 Tärkeimmät tiedotuskanavat oppilaitoksittain



Kaavio 25. Työ- ja elinkeinotoimiston internet-sivut

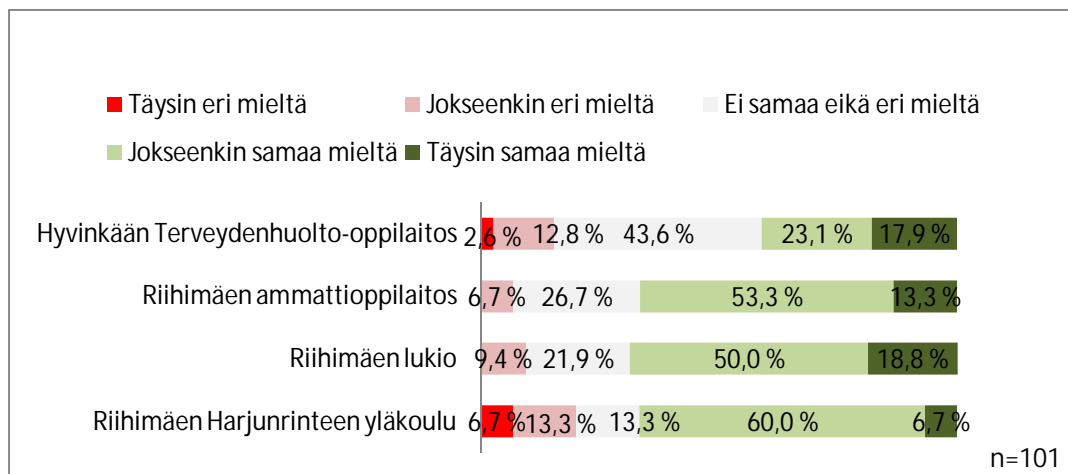
Pääsääntöisesti kaikkien oppilaitosten vastaajat haluavat saada tietoa työnantajista Työ- ja elinkeinotoimiston internet-sivujen kautta. Vastaajat ovat iältään alle 20-vuotiaita, joten internet on loogisesti tärkeä kanava hankkia tietoa.



Kaavio 26. Työnantajan internet-sivut

Sekä Hyria koulutus Oy:n Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitoksen (53,9 %) ja Riihimäen lukion (56,3 %) vastaajat pitävät tärkeänä tai jokseenkin tärkeänä saada tietoa työnantajien internet-sivujen välityksellä.

Myös Hyria koulutus Oy:n Riihimäen ammattioppilaitoksen (81,2 %) ja Riihimäen Harjunrinteen yläkoulun (60 %) vastaajat ovat väittämän kanssa samaa tai jokseenkin samaa mieltä.



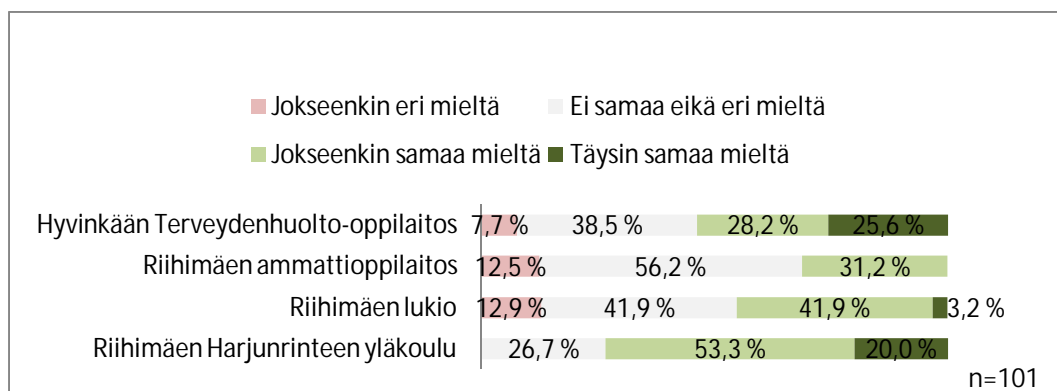
Kaavio 27. Työnantajien lehti-ilmoitukset

Vastaajista huomattavasti yli puolet, niin Hyria koulutus Oy:n Riihimäen ammattioppilaitoksesta, Riihimäen lukiosta kuin Riihimäen Harjunrinteen yläkoulusta, on kiinnostunut tai jokseenkin kiinnostunut saamaan tietoa työnantajista lehti-ilmoitusten välityksellä. Kuitenkin Harjunrinteen yläkoulun vastaajista 20 % ei halua tai haluaa vain vähäisessä määrin saada tietoa työnantajista lehti-ilmoituksilla ja vastaava luku Hyria koulutus Oy:n Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitoksen vastaajissa on 15,4 %.

TNS Gallupin vuonna 2008 tekemän Kansallisen Mediatutkimuksen lukijatutkimuksen mukaan nuoret lisäsivät sanomalehtien lukemista vuonna 2007 verrattuna vuoteen 2006 (Sanomalehtien Liitto 2008). Sanomalehtien painoarvoa ei pidä jättää huomiotta, ja Riihimäen kaupungin tulee huomioitava nuoret lukijat lehti-ilmoituksissaan.

#### 6.4.2 Esillenneet tiedotuskanavat

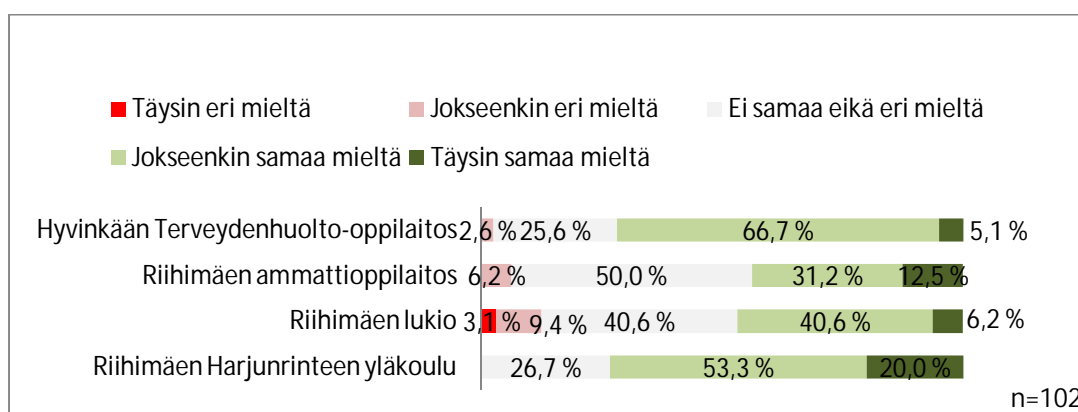
Seuraavaksi käsitellään kaksi Riihimäen kaupungin kannalta helppoa ja vähäisin resurssein toteutettavia tiedottamiskanavia.



Kaavio 28. Työnantajan järjestämä esittelytilaisuus

Hyria koulutus Oy:n Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitoksessa vastaajat suhtautuvat hyvin positiivisesti työnantajien järjestämään esittelytilaisuuteen. 53,8 % Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitoksen vastaajista on samaa tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. Myös Riihimäen lukiossa vastaajat haluavat saada tietoa työnantajista esittelytilaisuudessa, 45,1 % vastaajista pitää sitä tärkeänä tai jokseenkin tärkeänä tiedonsaantikanavana. Vastaajat Riihimäen Harjunrinteen yläkoulussa (73,3 %) ovat hyvin vahvasti väittämän kanssa samaa mieltä. Hyria koulutus Oy:n Riihimäen ammattioppilaitoksen vastaajista 31,2 % haluaa jokseenkin saada tietoa työnantajista esittelytilaisuudessa, mutta 12,5 % haluaa vain vähäisessä määrin.

Pääsääntöisesti kaikkien oppilaitosten vastaajat ovat työnantajan järjestämän esittelytilaisuuden kannalla. Hyria koulutus Oy:n Riihimäen ammattioppilaitoksen vastaajat ovat enemmän esittelytilaisuuden kannalla kuin sitä vastaan.



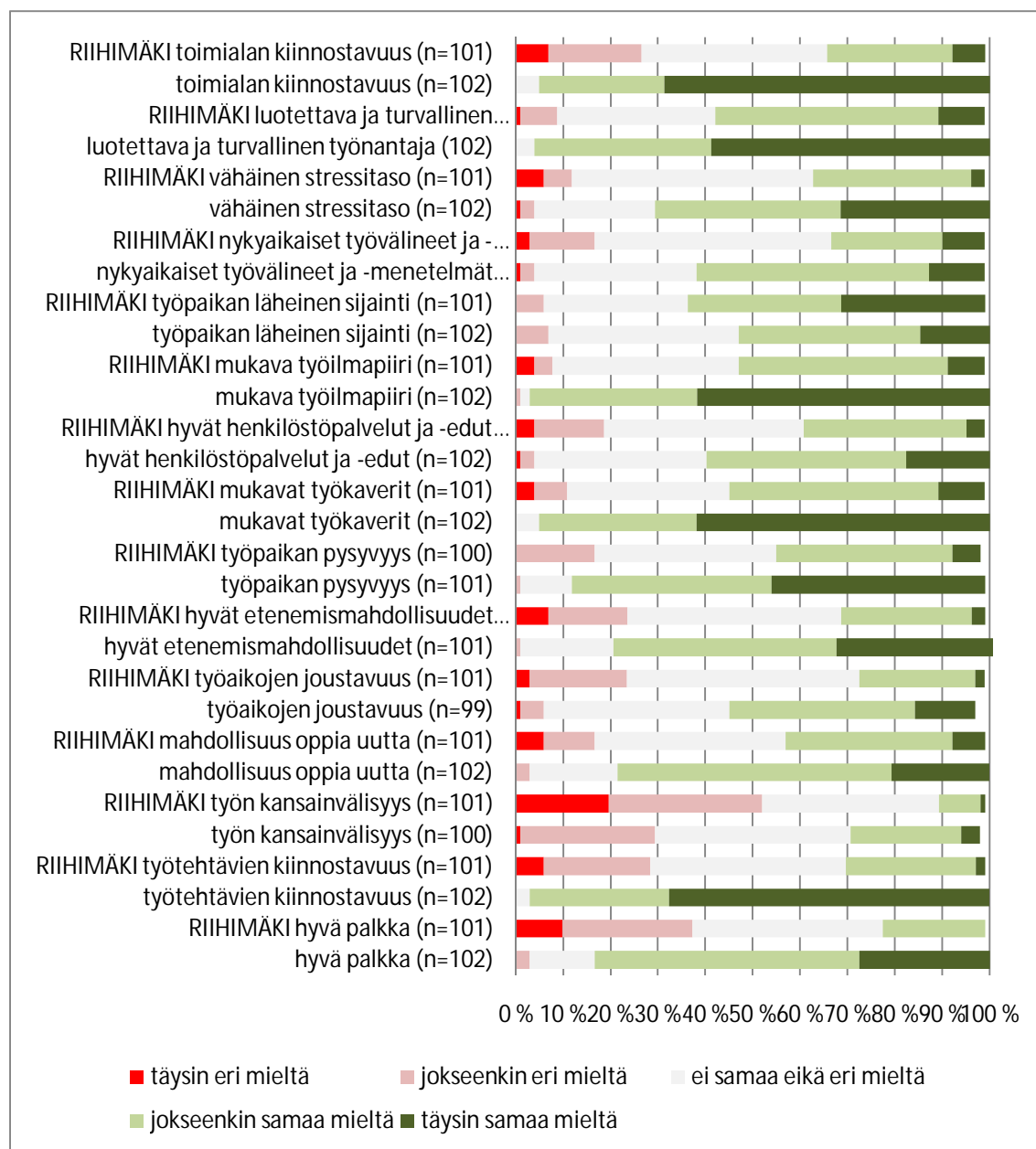
Kaavio 29. Työnantajan jakama esite

Pääasiassa kaikissa oppilaitoksissa halutaan saada tietoa työnantajista esitteistä. Huomattavaa on, että Riihimäen Harjunrinteen yläkoulun vastaajista, jopa 73,3 % haluaa tai haluaa jossain määrin saada työnantajista tietoa esitteen kautta. Vastaava luku Hyria koulutus Oy:n

Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitoksen vastaajissa on 71,8 %. Kyselytutkimuksen tulokset tukevat esitteiden tekemistä ja jakamista oppilaitoksiin.

#### 6.5 Työnantajan ominaisuudet: Työnantajat ja Riihimäen kaupunki

Seuraavassa kaaviossa käydään läpi eroavaisuuksia yleisesti työnantajien ja Riihimäen kaupungin välillä. Huomattavia eroavaisuuksia käsitellään taulukon mukaisessa järjestyksessä.



Kaavio 30. Väittämät työnantajista ja Riihimäen kaupungista työnantajana

Suurin osa vastaajista pitää toimialan kiinnostavuutta tärkeänä tulevaisuuden työpaikassa. Riihimäen kaupungin toimialan kiinnostavuudesta kysyttäessä vastaukset jakaantuvat hyvin tasaisesti. Vastausten jakaantumisessa ei voi nähdä selkeää yhteistä linjaa. Riihimäen kau-

puhujan toimialan kiinnostavana kokevat vastaajat saattavat olla jo ammattinsa valinnoita. Heidän on näin ollen helpompi nähdä itsensä työskentelevän Riihimäen kaupungilla.

Huomattava osa vastaajista arvostaa luotettavaa ja turvallista työnantajaa. Vastausten jakaantuminen ei ole yhtä yksiselitteinen kysyttäessä Riihimäen kaupungin luotettavuutta ja turvallisuutta työnantajana. Kaksi viidesosaa vastaajista ei ole samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa eikä koe tai kokee vain vähäisessä määrin Riihimäen kaupungin luotettavana ja turvallisena työnantajana. Kyselytutkimuksen tulosten valossa nuorten tietämys Riihimäen kaupungista työnantajana on vähäistä. Kuitenkin Riihimäen kaupungin teettämän henkilöstökyselyn mukaan kaupunkia pidetään turvallisena työnantajana (Riihimäen kaupungin henkilöstön työtyytyväisyyskysely 2007).

Vastaajat arvostavat erityisesti mukavaa työilmapiiriä. Puolet vastaajista usko myös Riihimäen kaupungin työpaikoissa vallitsevan mukava työilmapiiri. Kuitenkin 40 % vastaajista ei ole samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa ja noin 10 % vastaajista ei usko Riihimäen kaupungilla vallitsevan mukava työilmapiiri. Riihimäen kaupungilla tehdyn henkilöstökyselyn mukaan työyhteisöissä vallitsee mukava työilmapiiri (Riihimäen kaupungin henkilöstön työtyytyväisyyskysely 2007). Kyselytutkimusten vastausten perusteella Riihimäen kaupungin tulisi painottaa kaupungin työpaikoissa vallitsevaa mukavaa työilmapiiriä nuorille.

Riihimäen kaupungilla tehdyn henkilöstökyselyn mukaan työpaikoissa vallitsee hyvä yhteishenki (Riihimäen kaupungin henkilöstön työtyytyväisyyskysely 2007). Tämän takia Riihimäen kaupungin tulisi esitteissään ja lehti-ilmoituksissaan korostaa mukavia työkavereita ja työyhteisöä, sillä kyselytutkimuksen mukaan suurin osa vastaajista pitää mukavia työkavereita tärkeinä tai jokseenkin tärkeinä. 10 % vastaajista ei usko saavansa Riihimäen kaupungin työpaikoissa mukavia työkavereita ja noin kolmasosa ei ole samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa.

Kyselytutkimuksen vastaajat arvostavat työpaikan pysyvyyttä. Myös Riihimäen kaupungin työpaikat koetaan pysyviksi. Kuitenkin 38,2 % ei ole pysyvyyden kanssa samaa eikä eri mieltä ja 16,7 % jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Koska työpaikan pysyvyyttä arvostetaan, tulisi Riihimäen kaupungin korostaa työpaikkojen pysyvyyttä myös talouden heilahtelussa.

Vastaajat arvostavat hyviä etenemismahdollisuuksia työpaikassa. Vastaukset jakaantuvat jokseenkin tasaisesti kysyttäessä hyvistä etenemismahdollisuuksista Riihimäen kaupungilla. Ei samaa eikä eri mieltä on kuitenkin suosituin vastausvaihtoehto. On totta, että Riihimäen kaupungilla, kuten julkisella sektorilla yleensä, uralla eteneminen on haasteellista. Julkisen sektorin virkoihin tarvitaan aina tietty pätevyys.

Työtehtävien kiinnostavuus nousee tärkeäksi tekijäksi tulevaisuuden työpaikassa. Kyselytutkimuksen vastausten mukaan Riihimäen kaupungin työtehtävien kiinnostavuus jakautuu jokseenkin tasaisesti. Ei samaa eikä eri mieltä on kuitenkin suosituin vastausvaihtoehto. 22,4 % vastaajista ei pidä Riihimäen kaupungin työtehtäviä kiinnostavina tai pitää niitä vain vähäisessä määrin kiinnostavina. Nämä vastaajat saattavat olla opiskelijoita, joilla ei ole selviä näkemyksiä tulevaisuuden ammatistaan.

Vastaajat eivät koe Riihimäen kaupungin palkkoja pääsääntöisesti kovinkaan hyväksi. Kuitenkin hyvää palkkaa arvostetaan kyselytutkimuksen vastausten perusteella. Huomioitavaa on, että 40,2 % vastaajista ei ole samaa eikä eri mieltä Riihimäen kaupungin hyvästä palkasta. Julkisella sektorilla ei pystytä kilpailemaan palkoissa yksityisen sektorin kanssa. Julkisen sektorin on löydettävä kilpailukeinot muualta, työilmapiiristä ja työpaikkojen pysyvyydestä.

## 6.6 Avoimet kysymykset

Kyselylomake sisälsi kaksi avointa kysymystä, ”Millaiset työtehtävät kiinnostavat sinua?” ja ”Mainitse kolme työtehtävää/ammattia, joissa haluaisit työskennellä”. Lopuksi oli vielä tilaa kommenteille. Vastaukset vaihtelevat oppilaitoksittain, mutta myös muut taustamuuttujat, kuten ikä ja sukupuoli, vaikuttavat vastaajien mielipiteisiin kiinnostavista työtehtävistä ja ammanteista.

### Hyria koulutus Oy / Riihimäen ammattioppilaitos

Suurin osa Hyria koulutus Oy:n Riihimäen ammattioppilaitoksen catering-alan perustutkintoa suorittavista ilmoittavat mielenkiintoisiksi oman alansa työt. Myös asiakaspalvelu ja konkreettinen työnteko ovat monen mielestä kiinnostavan työtehtävän ominaisuuksia. Vain muutama vastaaja ilmoitti, etteivät osaa sanoa minkälaiset työtehtävät kiinnostavat. Opiskelijat vastasivat useasti haluavansa työskennellä baarimikkoina tai tarjoilijoina, mutta myös muut ravintola-alaan liittyvät työtehtävät ovat monen opiskelijan haaveissa. Yllättäen muutama vastaaja ilmoitti kiinnostaviksi ammateiksi muiden kuin ravitsemusalan ammatteja, kuten kampaajan, sosiaalityöntekijän ja nuorisopsykiatrin.

### Hyria koulutus Oy / Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitos

Hyria koulutus Oy:n Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitoksessa lähihoitajaksi opiskelevat vastaavat pääsääntöisesti olevansa kiinnostuneita työskentelemään lasten-, vanhusten- tai mielenterveyden parissa. Mielenkiintoisiksi työtehtäviksi vastaajien mielestä lukeutuvat haasteelliset ja ihmisläheiset työtehtävät. Kiinnostavina ammatteina Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitoksen opiskelijat ilmoittavat pääasiassa erilaiset hoiva-alan työtehtävät. Kui-

tenkin muutamalle vastaajalle myös muiden alan työtehtävät ja ammatit ovat mieluisia, kuten poliisi, kampaaja, kahvilatyöntekijä ja eläinliikkeentyöntekijä.

#### Riihimäen Harjunrinteen yläkoulu

Riihimäen Harjunrinteen yläkoulun oppilaiden mielipiteet kiinnostavista työtehtävistä jakaantuvat monelle eri alalle. Oppilaiden vastaukset ovat todella monipuolisia, ja ne vaihtelevat johtotehtävistä keittiötehtäviin. Monet vastaajista ilmoittavat, etteivät vielä tiedä minkälaiset työtehtävät kiinnostavat. Kiinnostavina ammatteina pidetään muun muassa tulkkia, lakimiestä ja lääkäriä. Eräs opiskelija ilmoittaa kiinnostavaksi työtehtäväksi jopa presidentin viran. Oppilaiden vastauksista näkyy selvästi se, että ammatinvalinta on vielä monelle epäselvää.

#### Riihimäen lukio

Riihimäen lukion opiskelijat kertovat olevansa kiinnostuneita monipuolisista, luovista ja mukavista työtehtävistä. Myös haasteellisia ja hyviä etenemismahdollisuuksia tarjoavia työtehtäviä pidetään kiinnostavina. Kiinnostavia ammatteja Riihimäen lukion vastaajien keskuudessa ovat muun muassa asianajaja, erikoislääkäri, opettaja ja poliisi. Riihimäen lukion vastaajien mielestä kiinnostavista ammanteista ei nouse erityisesti mikään ylitse muiden. Yksi lukion vastaajista ei ymmärtänyt kysymystä "Millaiset työtehtävät kiinnostavat sinua?".

#### Vastaajien muut kommentit

Suurimmalla osalla kyselyyn vastanneista ei ole mitään kommentoitavaa kyselystämme. Yhtä kommenttia lukuun ottamatta palautteet ovat positiivisia. Erään vastaajan mielestä kyselymme on selkeä ja kiinnostava. Ainoan negatiivisen palautteen mukaan kyselymme on "aika turha juttu". Muutama vastaajista on kiitollinen, että kyselymme kulutti heidän oppituntiaan.

#### Avoimien kysymysten johtopäätökset

Erityisesti nuorimmilla vastaajilla ei ole selkeitä suunnitelmia ja päämääriä työelämän suhteen. Pääsääntöisesti jo ammatillisessa koulutuksessa olevat vastaajat toivovat oman alansa työtehtäviä. Kuitenkin Hyria koulutus Oy:n oppilaitoksien, Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitos ja Riihimäen ammattioppilaitos, vastaajista osa pohti myös muita aloja. Suurimmilta osin Riihimäen lukion vastaajat suunnittelevat jatkavansa koulutustaan korkeakouluihin, mikä ei suoranaisesti näy muiden oppilaitosten vastauksista.

## 6.7 Teemahaastattelu

Teemahaastattelu, eli puolistrukturoitu haastattelu, kohdennetaan yleensä tiettyihin teemoihin, joista haastattelussa keskustellaan. Teemahaastattelut ovat muodoltaan erittäin joustavia ja vapaamuotoisia ja tutkija laatii haastattelulle rungon, joka antaa haastattelulle viitekehyksen. (Hair 2007, 197.) Haastatteluun osallistuu yleensä muutamia haastateltavia, joille tutkija esittää samat kysymykset. Kysymysten muoto ja järjestys saattavat kuitenkin vaihdella. Tutkija kuitenkin priorisoi tutkimuksen kannalta tärkeät teemat ja pitää huolen, että ne tulevat käsitellyiksi. (Likitalo 1998, 65.) Opinnäytetyöhön liittyvien teemahaastatteluiden pääteemat ovat oppilaitosyhteistyö, työssäoppiminen ja opinto-ohjaajan tunnit. Henkilökohtaisesti tehtävässä teemahaastattelussa haastattelijalla pystyy keräämään tietoa myös kohdeyhmän eleitä ja ilmeitä tarkkaillen (Hair 2007, 196).

Teemahaastattelua voidaan käyttää sekä kvantitatiivisen että kvalitatiivisen tutkimuksen osana (Hirsjärvi 2001, 47). Tässä opinnäytetyössä teemahaastattelut edustavat kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Haastattelussa on nimensä mukaan etuna se, että se etenee tutkijan asettamien teemojen mukaan. Tällaisessa asetelmassa tutkittavan ääni pääsee esille paljon paremmin kuin strukturoiduissa kysymyksissä, sekä tutkijan mielipiteet ja korostukset jäävät vähemmälle huomiolle. Teemahaastattelussa keskeisiä ovat haastateltavien tulkinnat ja heidän asioille antamat merkitykset. (Hirsjärvi 2001, 47.)

Teemahaastattelut vaihtelevat erittäin tarkoin strukturoidusta haastattelusta strukturoimattomaan. Tarkoin strukturoidussa haastattelussa tutkija seuraa johdonmukaisesti haastattelurunkoa, kun taas strukturoimaton haastattelu on erittäin vapaamuotoinen ja joustava. Haastattelumuotoja on paljon, ja ne vaihtelevat henkilökohtaisesta haastattelusta puhelinhaastatteluun. (Hair 2007, 196.) Tässä opinnäytetyössä käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua. Haastattelu eteni haastattelurungon mukaisesti, joskin kysymysten järjestys saattoi vaihdella.

Teemahaastattelut tehtiin lokakuussa 2009 sekä Riihimäen lukiossa että Hyria koulutus Oy:n Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitoksessa. Molemmissa oppilaitoksissa haastateltavana oli opinto-ohjaaja. Kyseiset oppilaitokset valittiin teemahaastatteluihin, koska niiden oppilaista koostuu kyselytutkimuksen kaksi suurinta vastaajaryhmää. Riihimäen lukio ja Hyria koulutus Oy:n Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitos ovat keskenään hyvin erilaisia, joten niiden tarpeet ja toiveet yhteistyöstä ovat erilaiset. Teemahaastattelut kestävät yleensä tunnista kahdeksan tuntiin, mutta haastateltavien kiireisen aikataulun vuoksi tutkimuksessamme tehdyt haastattelut ovat pituudeltaan puolen tunnin mittaisia.



### 6.7.1 Teemahaastattelu - Hyria koulutus Oy/Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitos

Teimme teemahaastattelun Hyria koulutus Oy:n Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitoksen edustajalle ja keskustelimme hänen kanssaan oppilaitoksen yhteistyöstä työelämän kanssa, oppilaiden työssäoppimisjaksoista sekä opinto-ohjaajan tunteista. Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkintoon kuuluu perustutkinnot, jotka ovat laajuudeltaan 120 opintoviikkoa. Opinnit antavat opiskelijoille jatko-opintokelpoisuuden. Opintoihin sisältyy myös työssäoppimista sekä ammattiosaamisen näytöt. Opiskelu kestää pääsääntöisesti kolme vuotta. (Hyvinkään kaupunki 2009) Terveystieteiden oppilaitoksessa oppilailta on työssäoppimista 17 opintoviikkoa. Työssäoppiminen jakautuu siten, että ensimmäisellä ja toisella vuosikurssilla on yhteensä kolme työssäoppimisjaksoa, varhaiskasvatuksen, sairaanhoidon ja huolenpidon sekä kuntoutuksen- ja vammaistyöhön liittyvissä työpaikoissa. Kolmannella eli viimeisellä vuosikurssilla opiskelijat suorittavat kaksi, seitsemän opintoviikkoa käsittävää, työssäoppimisjaksoa heidän suuntautumisvaihtoehtoonsa liittyen. (Esko-Asikainen 2009.)

Koulun on ollut helppoa saada opiskelijoilleen työssäoppimispaikkoja. Työssäoppimispaikat ovat oppilaitoksen järjestämiä ja ne on jaettu siten, että pääasiassa kaikki pääsevät työssäoppimaan omalle paikkakunnalleen. Pääasiassa työssäoppimispaikat ovat olleet julkisella sektorilla. Myös muutamia hajapaikkoja on ollut yksityisissä organisaatioissa, lähinnä päiväkodeissa. Hyria koulutus Oy:n Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitoksessa on pyritty siihen, että seuraavan lukuvuoden työssäoppimispaikat varattaisiin aina loka-marraskuun tienoilla. Oppilaitoksessa toivottaisiin työssäoppimispaikkojen järjestämiseen enemmän organisoitua, sillä tällä hetkellä oppimispaikat järjestyvät hyvin lyhyellä ajalla, ja niitä hankitaan vain tarpeen mukaan. (Esko-Asikainen 2009.)

Oppilaitoksessa on myös järjestetty erilaisia työelämään tutustumisia, lähinnä kyseisen aineen opettajan toimesta. Toiminta ei kuitenkaan ole ollut systemaattista tai millään lailla organisoitua. Terveystieteiden alan liitot, terveys- ja sosiaalialan ammattijärjestö Tehy sekä Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer, pitävät infotilaisuuden sekä aloittaneille että opintojaan päättävälle opiskelijoille. Liitot ovat kertoneet opiskelijoille alan työtehtävistä ja -paikoista sekä työllisyystilanteesta. Opinto-ohjaajan tunnit järjestetään oppilaitoksessa yhteiskuntatieteiden oppiaineen opettajien toimesta ja opintoja on yhden opintoviikon verran. Kurssilla opetellaan CV:n ja työhakemusten tekemistä. (Esko-Asikainen 2009.)

Hyria koulutus Oy:n Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitoksessa opiskelijat tekevät opintojen lopuksi opinnäytetyön, joka on kirjallinen tutkimustyö liittyen omaan suuntautumisvaihtoehtoon. Aikuisopiskelijat tekevät työelämälähtöisen hankkeen työssäoppimispaikkaansa. (Esko-Asikainen 2009.)

### 6.7.2 Teemahaastattelu - Riihimäen lukio

Teimme Riihimäen lukion edustajalle teemahaastattelun, jossa kävimme läpi koulun ja kaupungin yhteistyön nykytilaa, mahdollisuuksia ja toiveita. Keskustelimme myös opinto-ohjaajan tuntien sisällöstä ja niillä käytettävistä oppimisvälineistä. Opinto-ohjaajan kursseja lukiossa on yksi pakollinen ja yksi vapaasti valittava. Riihimäen lukiossa nähdään opiskelijoiden ongelmana kapea näkemys ammattialoista. Nuorten näkemyksiä on alettu tietoisesti laajentaa erinäisten oppimistehtävien avulla. (Valkonen 2009.)

Opiskelijoiden työelämätietoutta lisätään ja heitä valmennetaan työnhakuun internetin avulla. Erilaisia ammatinvalinta ja -soveltuvuustestejä tehdään pääasiassa internetissä ja niiden kautta pyritään avaamaan nuorille eri ammattien mahdollisuuksista tulevaisuudessa. (Valkonen 2009.)

Toisella vuosikurssilla tehdään ammattihaastattelu, jossa opiskelijoiden tulee haastatella omasta mielestään kiinnostavassa ammatissa olevaa työntekijää. Haastattelusta tehdään kirjallinen raportti valmiin ohjeistuksen mukaan. Lisäksi huhtikuussa järjestetään ammatti-paneeli, johon kutsutaan eri alojen ja ammattien edustajia. Kyseiseen paneeliin kutsutaan aina myös yksi julkisen sektorin edustaja. Lukion opiskelijat tekevät myös vierailuja eri työpaikoille. Vierailtavat työpaikat ovat opiskelijoiden valitsemia ja he organisoivat itse vierailut. (Valkonen 2009.)

Riihimäen lukio on kehittänyt erityisen työelämään tutustumistehtävän, jonka avulla työelämätietoutta opetetaan. Tehtävä koostuu Riihimäen seudulla toimivien yritysten eri ammatinimikkeistä. Tehtävään on kerätty yrityksissä toimivia ammattinimikkeitä, jotka opiskelijoiden tulee yrittää liittää oikeaan yritykseen. Kun ammatit ja yritykset ovat löytäneet paikkansa, oppilaat miettivät, minkälaisen koulutustaustan kyseistä ammattia harjoittava voi omata. Saman koulutuksen alta saattaa löytyä paljon erilaisia työtehtäviä ja ammattinimikkeitä. Yksinkertaiset ja vaatimattomatkin ammattinimikkeet saattavat vaatia korkean koulutuksen. Riihimäen lukio on ollut yhteydessä myös VR-konserniin Työelämään tutustumis-tehtävästä. Riihimäen lukioista on pyydetty, että VR tekisi omista työtehtävistään samankaltaisen tehtävälisäyksen. Kyseisellä tehtävällä yritetään laajentaa opiskelijoiden ajatusmaailmaa VR:stä vain veturinkuljettajien ja konduktöörin työnantajana. VR oli erittäin kiinnostunut yhteistyöstä. Riihimäen lukiossa uskotaan, että VR konserni näkee yhteistyön markkina-arvon ja mahdollisuudet. (Valkonen 2009.)

Erittäin tärkeänä lukiossa nähdään myös opettajien työelämätuntemus. Lukion opettajien velvollisuus on valmentaa opiskelijoita työelämään ja kasvattaa nuorten työelämätietoutta. Aineopettajien tulisi osata kertoa opiskelijoilleen, missä työpaikassa kyseistä oppiainetta

tarvitaan. Erityisesti lukiossa toivottaisiin kaupungilta yhteyshenkilöä, jotta tiedettäisiin ke-  
neen tulee ottaa yhteyttä esimerkiksi tutustumisten sopimista varten. Opiskelijoiden olisi  
tärkeää saada kokonaiskuva kaupungin toimialoista ja eri tehtävistä. (Valkonen 2009.)

Riihimäen lukion opiskelijat vierailevat Jobstop- sekä Studia-messuilla. Jobstop-messuilla on  
alueen yrityksistä edustajat markkinoimassa yrityksiään. Messuille on osallistunut myös Riihi-  
mäen kaupunki. Pääasiassa opiskelijat hakevat näillä messuilla ensisijaisesti kesätyöpaikkoja  
eivätkä tulevaisuuden työpaikat ole päällimmäisenä mielessä. (Valkonen 2009.)

## 7 Kyselytutkimuksen arviointi

Tutkimusta tehdessä on tärkeää käsitellä kahta peruskäsitettä, reliabiliteettia ja validiteet-  
tia. Nämä kaksi ovat tärkeitä tutkimuksen oikeellisuuden kannalta. Validiteettia kutsutaan  
usein pätevyudeksi ja reliabiliteettia luotettavuudeksi. (Vehkalahti 2008, 40.) Reliabiliteetti  
ja validiteetti muodostavat yhdessä tutkimuksen kokonaisluotettavuuden. Tutkijan tehdessä  
tutkimusta tai vastaajan vastatessa kyselyyn voi tulla satunnaisvirheitä, jotka vaikuttavat  
osaltaan tutkimuksen luotettavuuteen. Satunnaisvirheiden vaikutus tutkimuksen luotettavuus-  
teen ei yleensä kuitenkaan ole kovin suuri. Tutkijan on kuitenkin tärkeää huomioida satun-  
naisvirheiden mahdollisuus analysoidessaan tuloksia. (Vilka 2005, 162.)

### 7.1 Kyselytutkimuksen reliabiliteetti

Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen luotettavuutta ja toistettavuutta. Tutkimuksessa  
pyritään saamaan mittaus mahdollisimman luotettavaksi ja saamaan ei-sattumanvaraisia tu-  
loksia. Mitä vähemmän sattuma on vaikuttanut tutkimuksen tuloksiin sitä luotettavampi se on.  
Tutkimuksessa pyritään saamaan reliabiliteetti mahdollisimman korkeaksi, jotta saatuja tu-  
loksia voidaan pitää faktoina. Luotettavuutta voidaan parantaa oikean mittariston valinnalla.  
Mitä tarkempi mittaristo on, sitä luotettavampi tulos tutkimuksesta saadaan. (Valli 2001, 92.)

Tässä kyselytutkimuksessa perusjoukon muodostivat kaikki Hyvinkää-Riihimäen talousalueen  
oppilaitosten opiskelijat. Kyselytutkimukseen osallistui 102 opiskelijaa alueen oppilaitoksista.  
Vastaajien määrää voidaan pitää riittävän kattavana ja edustavana. Riihimäen lukion ja Hyria  
koulutus Oy:n Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitoksen vastaajat muodostavat huomattavasti  
suuremman osan vastaajista kuin Hyria koulutus Oy:n Riihimäen ammattioppilaitoksen ja Har-  
junrinteen yläkoulun vastaajat. Kyselyn reliabiliteettiin vaikuttaa hieman negatiivisesti se,  
etteivät kaikki eri oppilaitoksista vastanneet ryhmät ole samansuuruisia. Tuloksia analysoida-  
essa ryhmien kokoerot huomioitiin siten, että vertailtiin samankokoisten ryhmien vastauksia  
toisiinsa.

Reliabiliteettiin vaikutti positiivisesti se, että kysely tehtiin kouluolosuhteissa. Opiskelijat täyttivät lomakkeen oppitunnin aikana. Valvotut ja rauhalliset olosuhteet nostavat tutkimuksen toistettavuutta ja luotettavuutta varsinkin nuoriin kohdistuvassa kirjallisessa tutkimuksessa.

## 7.2 Kyselytutkimuksen validiteetti

Validiteettia voidaan kutsua pätevyudeksi ja tarkkuudeksi. Validiteetti kertoo yksinkertaisimmillaan mitataanko sitä, mitä oli tarkoitus mitata. Validiteetti on tutkimuksen kannalta erityisen tärkeä, koska jos tutkimuksessa ei mitata oikeaa asiaa, myös tutkimuksen luotettavuus on mennyt. (Vehkalahti 2008, 41.)

Kyselytutkimuksen validiteettiin saattaa vaikuttaa negatiivisesti nuorten vastaajien piittämättömyys ja vähäinen kiinnostus tutkimusta kohtaan. Kyselytutkimuksessa on tarkoitus selvittää, minkälaisia mielikuvia nuorilla on työnantajista yleensä sekä Riihimäen kaupungista työnantajana. Nuorimmat vastaajat (14-15 -vuotiaat) saattoivat kokea lomakkeen liian pitkäksi eivätkä jaksaneet miettiä vastauksiaan kyselyn loppuun asti. Lisäksi yläkouluikäisille mielikuvat työelämästä saattavat olla kaukaisia, mikä saattaa vaikuttaa validiteettiin.

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan kuitenkin pitää hyvänä, sillä tutkittavaan aiheeseen syvennyttiin alan kirjallisuuden ja muiden eri julkaisujen avulla. Tutkimuslomaketta laadittaessa paneuduttiin erityisesti sen helppolukuisuuteen ja kysymysten asetteluun. Laadinnassa keskityttiin tärkeisiin kysymyksiin, kuten mitä tutkitaan ja minkälaista tietoa halutaan saada. Nuorten mielikuvia ja ajatuksia kartoittaessa vastaajien ikä tuo oman haasteensa tutkimukseen. Kyselylomakkeessa huomioitiin erityisesti nuoret vastaajat ja heidän vähäinen tietämyksensä työelämästä ja sen terminologiasta.

## 7.3 Kyselytutkimuksen johtopäätökset

Kyselytutkimuksessa ilmeni, että nuorten mielikuva Riihimäen kaupungista työnantajana on kovin hatara. Väittämien, joissa käsiteltiin Riihimäen kaupunkia työnantajana, vastatuin vaihtoehto, eli moodi, oli 3 (ei samaa eikä eri mieltä). Väittämiä oli kaiken kaikkiaan 15 kappaletta. Kuten alla olevasta kuviosta (Taulukko 6) voi havaita, 11 väittämän moodi oli 3 ja vain neljän väittämän 4 (jokseenkin samaa mieltä). Kun vastaajilta kysyttiin samoja väittämiä yleisesti työnantajista, vain kolmessa väittämässä moodi oli 3 (ei samaa eikä eri mieltä). Kuiden väittämän moodi oli 4 (jokseenkin samaa mieltä) ja saman verran väittämiä sai moodikseen 5 (täysin samaa mieltä). Näiden erojen mukaan Riihimäen kaupunki on monelle melko tuntematon työnantaja.

	Hyvä palkka	Työtehtävien kiinnostavuus	Työn kansainvälisyys	Työaikojen joustavuus	Mahdollisuus oppia uutta ja kehittyä	Hyvät etenemismahdollisuudet	Työpaikan pysyvyys	Mukavat työkaverit
Moodi	3	3	3	3	3	3	3	4
	Mukava työilmapiiri	Hyvät henkilöstöpalvelut ja -edut	Työpaikan läheinen sijainti	Vähäinen stressitaso	Nykyaikaiset työvälineet ja -menetelmät	Luotettava ja turvallinen työnantaja	Toimialan kiinnostavuus	
Moodi	4	3	4	3	3	4	3	

Taulukko 1. Väitteiden moodit

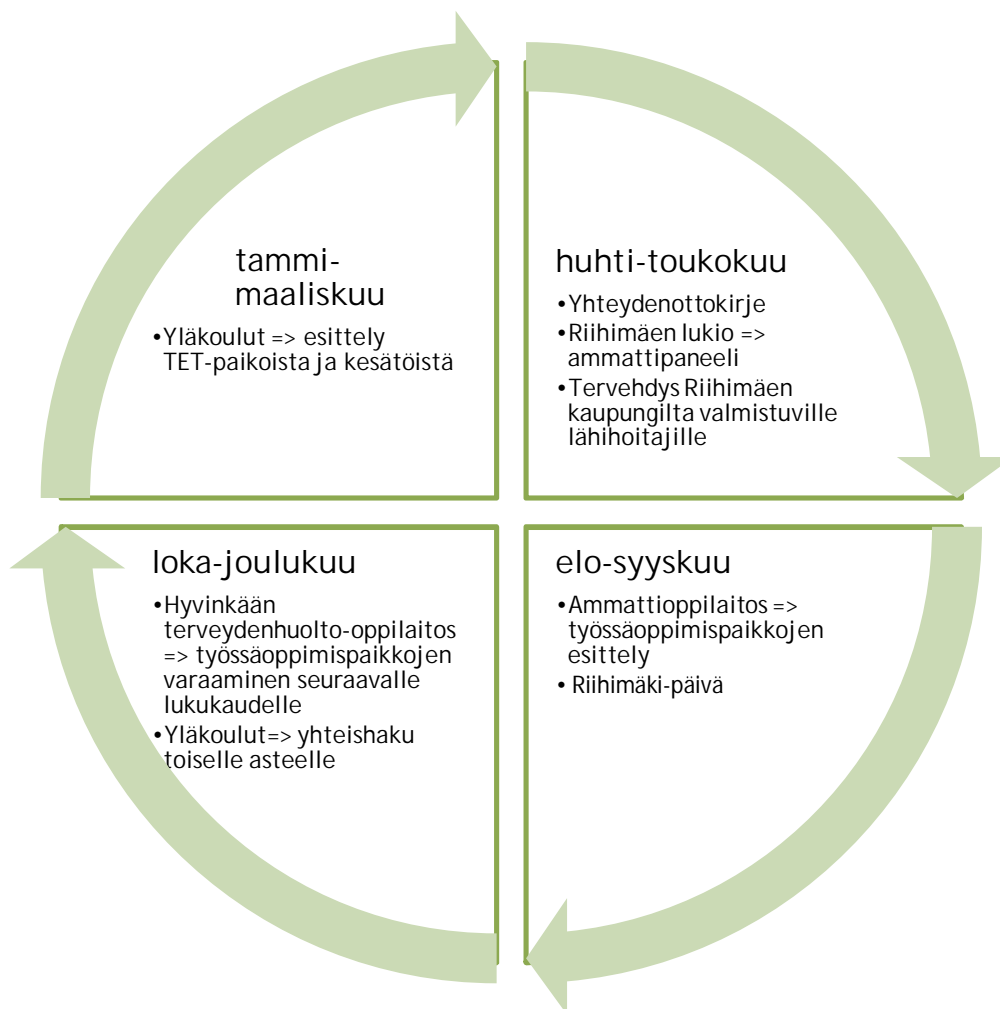
Riihimäen kaupungin työnantajakuva ei kaikilta osin vastaa nuorten mielikuvia halutusta työnantajasta. Kyselytutkimuksen mukaan Riihimäen kaupungin kolme vahvinta ominaisuutta ovat työpaikan läheinen sijainti, mukavat työkaverit sekä mukava työilmapiiri. Yleisesti työnantajien kolme vahvinta ominaisuutta vastaavasti ovat mukava työilmapiiri, työtehtävien kiinnostavuus sekä työnantajan luotettavuus ja turvallisuus.

Kyselytutkimuksessa ilmeni, että nuoret Hyvinkää-Riihimäen talousalueella arvostavat tulevaisuuden työpaikkansa työtehtävien kiinnostavuutta. Kyselytutkimuksen mukaan nuorten asenne julkista sektoria, kuten Riihimäen kaupunkia, kohtaan on varautunut. Kyselytutkimuksen mukaan nuoret eivät koe Riihimäen kaupungin työtehtäviä kovinkaan kiinnostavina. Mahdollisesti nuoret eivät tiedä Riihimäen kaupungin työtehtävistä ja sen tarjoamista mahdollisuuksista. Nuoret saattavat mieltää Riihimäen kaupungin työtehtävät vain tekemiensä kesätyötehtävien kaltaisiksi.

Kyselytutkimuksen mukaan lehti-ilmoitukset on haluttu tiedonsaantikanava nuorille (Taulukko. 27). Koko Suomen kattavissa tutkimuksissa nuorten luottamus sanomalehtiin on edelleen vahva, ja erityisesti paikallisuutisten uutisoinnissa sanomalehdet ovat tärkeitä (Sanomalehtien Liitto 2007). Riihimäen kaupungin tulisi laatia nuorille kohdistettuja lehti-ilmoituksia. Erityisesti ilmoitukset tulisi keskittää Riihimäen paikallislehtiin, Aamupostiin, Kaupunkilehti Vartiin ja Riihimäen seudun Viikkouutisiin.

## 7.4 Oppilaitosyhteistyösuunnitelma

Seuraavassa osiossa esittelemme kyselytutkimukseen pohjautuvan yhteistyösuunnitelma.



Kuvio 5. Vuosikello

Opinnäytetyömme tavoitteena on käytännönläheisen suunnitelman tekeminen oppilaitosyhteistyönkehittämiseksi Riihimäen kaupungille. Kaupungin toiveena on, että suunnitelmasta tulisi vuosikellon-tyylinen suunnitelma, josta olisi helppo nähdä eri oppilaitosten tärkeät ajankohdat ja tapahtumat. Riihimäen kaupungin toiveena on herättää nuorten kiinnostus Riihimäen kaupungin työpaikkoja kohtaan. Vuosikellosuunnitelman jaoimme neljään osaan, elo-syyskuuhun, loka-joulukuuhun, tammi-maaliskuuhun sekä huhti-toukokuuhun. Vuosikelloa luetaan lukuvuosittain, aloittaen loppukesästä - alkusyksystä. Suunnitelmassa on jätetty kesäaika kokonaan pois, koska silloin oppilaitoksissa ei yleensä ole toimintaa. Yhteistyön voi kuitenkin aloittaa minä ajankohtana tahansa.

Yhteistyö olisi hyvä aloittaa lähettämällä yhteydenottokirje oppilaitoksiin (LIITE 6), joiden kanssa yhteistyö halutaan aloittaa. Kirjeestä käy ilmi Riihimäen kaupungin yhteistyön tavoitteet ja tarkoitus sekä yhteyshenkilö ja hänen yhteystietonsa. Kirjeen lähettämisaikajankoa jää kaupungin harkittavaksi.

#### 7.4.1 Elo-syyskuu

Hyria koulutus Oy:n Riihimäen ammattioppilaitoksessa seuraavat catering-alan työssäoppimiskaksot ovat 13.4.-29.5.2010 ja 9.2.-29.5.2010. Riihimäen ammattioppilaitoksessa catering-alan opiskelijat hankkivat itse työssäoppimispaikkansa. Olisi hyvä, jos Riihimäen kaupunki pääsisi jo hyvissä ajoin syksyllä esittelemään ammattioppilaitokseen opiskelijoille tarjoamiaan työssäoppimispaikkoja. Kyselytutkimuksen mukaan Riihimäen ammattioppilaitoksen opiskelijat haluavat saada tietoa työnantajista esittelytilaisuudessa (Taulukko. 28).

Hyria koulutus Oy:n Riihimäen ammattioppilaitokselle olisi hyvä toimittaa esittelytilaisuuden yhteydessä esitteitä Riihimäen kaupungin työssäoppimis- sekä työpaikoista. Riihimäen ammattioppilaitoksen vastaajat pitävät työnantajan jakamaa esitettä hyvänä kanavana saada tietoa työnantajasta (Taulukko 29). Esitteiden tulisi olla kohdennettuja juuri ravitsemusalanopiskelijoille. Esitteissä tulisi olla tietoa sekä työssäoppimis- että työpaikoista, jotta opiskelijoiden on helpompi lähestyä Riihimäen kaupunkia. Esitteestä tulisi käydä selkeästi ilmi, keneen tulee ottaa yhteyttä ja mitä kautta, mikäli on kiinnostunut Riihimäen kaupungista työnantajana.

Kyselytutkimuksen mukaan Hyria koulutus Oy:n Riihimäen ammattioppilaitoksen vastaajat pitävät myös koulunsa ilmoitustaulua tärkeänä tiedonsaantikanavana työnantajan jakaman esitteen ohella. Esitteen lisäksi voisi harkita julistetta ammattioppilaitoksen ilmoitustaululle. Julisteen tulisi olla huomiota herättävä kooltaan ja väreiltään.

Riihimäen kaupungin työpaikkojen tunnettuutta voitaisiin lisätä järjestämällä Riihimäki-päivänä avoimet ovet yhdessä kaupungin yksikössä. Joka vuonna vuorossa olisi eri työpaikka ja -tehtävä. Tällaisella tapahtumalla voitaisiin herättää nuorten mielenkiinto Riihimäen kaupungin työpaikkoja kohtaan ja nuoret näkisivät kuinka monipuolinen työnantaja Riihimäen kaupunki on. Tapahtumaan voisivat osallistua niin yksityiset henkilöt kuin koululuokatkin opettajien johdolla.

#### 7.4.2 Loka-joulukuu

Hyria koulutus Oy:n Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitoksella koulu hankkii opiskelijoille työssäoppimispaikat. Työssäoppimispaikkojen hankinnassa ei ole ollut vaikeutta, vaan kaikille on löytynyt työssäoppimispaikka lyhyelläkin varoitusajalla. Oppilaitos toivoo kuitenkin organisoitumpaa toimintaa työssäoppimispaikkojen hankintaan. Myös jatkuvampi ja selkeämpi yh-

teistyö Riihimäen kaupungin kanssa on oppilaitoksen kehityslistalla. Terveystieteiden oppilaitos haluaa varata työssäoppimispaikat jo marraskuussa koko seuraavalle lukuvuodelle.

Riihimäen Harjunrinteen yläkoulun vastaajat haluavat mieluusti saada tietoa työnantajista esittelytilaisuudessa (Taulukko 28). Alkuvuodesta peruskoulun päättävät oppilaat hakevat yhteishaussa jatko-opiskelupaikkaan, joten loppuvuodesta tai heti alkuvuodesta olisi hyvä pitää esittelytilaisuus kaikille yläkoulun päättävälle yhdeksäsluokkalaisilla. Yhteishaku vuonna 2010 on 1.-19.3 (Yhteishaku 2009). Riihimäellä on kolme yläkoulua, joten esittelytilaisuuden voisi järjestää kussakin koulussa erikseen mahdollisuuksien mukaan. Tilaisuudessa voisi kertoa kaupungista työnantajana sekä sen toimialoista ja työpaikoista. Lisäksi olisi tärkeää kertoa nuorille työpaikkojen koulutusvaatimuksista ja kaupungin eri työntekijöiden koulutustaustoisista.

#### 7.4.3 Tammi-maaliskuu

Riihimäen Harjunrinteen yläkoulun vastaajat haluavat tai haluavat jossain määrin saada tietoa työnantajista esittelytilaisuuden kautta (Taulukko 28). Uskomme, että myös muiden Riihimäen yläkoulujen oppilaat pitäisivät tästä lähestymistavasta. Riihimäen kaupungin tulisi aloittaa yhteydenpito yläkouluihin jo keväällä, sillä yläkoululla on ensimmäiset työelämään tutustumisjaksot (TET) jo alkusyksystä, jotka jatkuvat tasaisesti lukuvuoden ajan. Riihimäen kaupungin edustaja voisi suunnitella esityksen pidettäväksi kaikille Riihimäen kaupungin kahdeksas ja/tai yhdeksäsluokkalaisille. Esitykset voisi pitää henkilö, joka osaa ja pystyy esittelemään kaupungin koko toimialan ja organisaation. On tärkeää, että yläkoululaisille muodostuisi jonkinlainen käsitys Riihimäen kaupungista ja sen monista eri toimialoista. On hyvin tärkeää, että kaupungin edustaja osaa vastata kaikkiin oppilaiden tekemiin kysymyksiin.

Vähäisten resurssien vuoksi, kaupunki voisi harkita yläkouluille järjestettävien esittelytilaisuuksien yhdistämistä. Esittelytilaisuuden voisi pitää joko loppuvuodesta tai heti alkuvuodesta. Suosittelemme kuitenkin tilaisuuden järjestämistä alkuvuodesta, sillä kouluilla saattaa olla loppuvuodesta joulukiireitä.

#### 7.4.4 Huhti-toukokuu

Yhteistyö oppilaitosten kanssa olisi hyvä aloittaa lähettämällä yhteydenottokirje oppilaitoksiin (LIITE 6), joiden kanssa yhteistyö halutaan aloittaa. Kaupunki voi aloittaa yhteistyön oppilaitosten kanssa minä ajankohtana tahansa, kuitenkin mielestämme paras ajankohta yhteistyön aloittamiselle on alkukevät. Oppilaitoksissa suunnitellaan seuraavaa lukuvuotta jo keväällä, joten yhteydenotto olisi hyvä ajoittaa tähän ajankohtaan. Loppukevästä oppilaitoksissa on usein paljon kiireitä, ja kaupungin yhteydenotto saattaa jäädä huomiotta.



Riihimäen lukiossa järjestetään joka kevät, yleensä huhtikuussa, ammattipaneeli, jossa eri toimialojen edustajat esittelevät omaa alaansa. Ammattipaneelissa on joka vuosi ollut aina myös yksi julkisen sektorin edustaja. Ammattipaneeliin on osallistunut myös Riihimäen kaupungin sihteeri. Riihimäen lukio toivoo erityisesti yhteyshenkilöä Riihimäen kaupungilla, johon voi olla yhteydessä tapaamisten ja muiden yhteistyötapojen tiimoilta.

Riihimäen lukiossa on käytössä heidän itse kehittämä erityinen työelämään tutustumistehtävä, jonka avulla nuorten työelämä tietoutta lisätään. Tehtävässä on listattu ammattinimikkeitä eri aloilta. Nuorten on tarkoitus selvittää, minkälaisen koulutuksen mikäkin ammattinimike vaatii. VR-konserni on lupautunut tekemään Riihimäen lukiolle listauksen omista työtehtävistään. Ehdotamme, että myös Riihimäen kaupungin työtehtävistä tehtäisiin Riihimäen lukiolle samankaltainen tehtävälisteri. Kyselytutkimuksen mukaan erityisesti Riihimäen lukion opiskelijat ovat kiinnostuneita haasteellisista ja hyviä etenemismahdollisuuksia tarjoavista sekä korkeakoulututkintoa edellyttävistä työtehtävistä. Tällä tavoin nuorten mielikuvaa ja tietoutta Riihimäen kaupungin monipuolisista työtehtävistä voidaan lisätä. Opiskelijat tulevat tietoisiksi myös julkisen sektorin ylempien toimihenkilöiden ja johtajien viroista.

Monissa oppilaitoksissa, myös Hyria koulutus Oy:n Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitoksessa, työnantajan jakama esite nousi yhdeksi suosituimmasta tavoista saada tietoa työnantajista (Taulukko 29). Olisikin hyvä, että Riihimäen kaupunki muistaisi valmistuvassa olevia opiskelijoita esitteellä Riihimäen kaupungin lähihoitajien työmahdollisuuksista. Esitteen tulisi olla kohdennettu erityisesti terveystieteen osaajille.

Useissa oppilaitoksissa vastaajat haluavat saada tietoa työnantajista erityisesti internet-sivujen välityksellä. Riihimäen kaupungin internet-sivuilta löytyy hyvin avoimena olevat työpaikat ja linkki Työ- ja elinkeinotoimiston sivulle. Internet-sivuille voisi suunnitella Avoimet työpaikat - osion alle nuorille suunnatun sähköisen ilmoitustaulun. Sähköiselle ilmoitustaululle voisi laittaa ilmoituksia avoimista oppinnäytetyöaiheista sekä harjoittelu- ja kesätyöpaikoista.

## 7.5 Oppilaitosten yhteystiedot

Seuraavaan listaan olemme keränneet kaikkien kyselytutkimukseen osallistuneiden oppilaitosten opinto-ohjaajien yhteystiedot. Lisäksi listassa ovat Pohjolanrinteen ja Karan yläkoulujen opinto-ohjaajien yhteystiedot.

Harjunrinteen yläkoulu:

Seija Tyrväinen p. 040 330 4552

Karan yläkoulu:

Tarja Ijäs-Paavola p. 019 758 4567

Pohjolanrinteen yläkoulu:

Seppo Karjalainen p. 019 758 4582, 040 330 4582

Riihimäen lukio:

Riitta Valkonen p. 019 758 4608, 040 330 4608

Tarja Koskinen p. 019 758 4610, 040 330 4635

Sähköpostiosoitteet ovat muotoa [etunimi.sukunimi@riihimaki.fi](mailto:etunimi.sukunimi@riihimaki.fi)

Hyria koulutus Oy:n Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitos

Esko-Asikainen Pirkko p. 019 459 2913, 040 480 2895

Hyria koulutus Oy:n Riihimäen ammattioppilaitos

Ravintotalousosaston vastaava Tiina Packalén-Huhtanen p. 040 330 5265

Sähköpostiosoitteet ovat muotoa [etunimi.sukunimi@hyria.fi](mailto:etunimi.sukunimi@hyria.fi)

## 7.6 Jatkotutkimukset

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin nuorten mielikuvia ja ajatuksia työnantajista sekä Riihimäen kaupungista työnantajana. Tämäntyyppistä kyselytutkimusta ei ole suoritettu aiemmin, joten saadut tiedot olivat tärkeitä Riihimäen kaupungin työnantajakuva kehittämisen kannalta. Kyselytutkimuksessa kävi ilmi, että nuorten tietoisuus Riihimäen kaupungista työnantajana on hyvin hataraa.

Tässä osiossa pohdimme mahdollisia jatkotutkimusaiheita opinnäytetyöllemme. Jatkotutkimukset voidaan toteuttaa opinnäytetöinä tai työelämäprojekteina erilaisissa ja eritasoisissa oppilaitoksissa.

### 7.6.1 Oppilaitosyhteistyön toimivuus

Kun organisoitua ja järjestelmällistä yhteistyötä on harjoitettu usean vuoden ajan, olisi hyvä kartoittaa sen toimivuutta ja kehittämistarpeita. Kartoituksessa olisi hyvä tutkia, miten yhteistyö on toiminut ja miten se on koettu. Samalla voitaisiin toteuttaa kysely nuorille koskien Riihimäen kaupunkia ja sen tarjoamia työmahdollisuuksia. Kyselyssä tulisi selvittää, onko Riihimäen kaupungin työnantajakuva parantunut.

Oppilaitosyhteistyössä Riihimäen kaupungin tulisi muistaa myös lähialueen ammattikorkeakoulu, Laurea-ammattikorkeakoulu sekä Hämeen ammattikorkeakoulua, vaikka kyseisistä oppilaitoksista valmistuville on Riihimäen kaupungin tarjottavana vain vähän työpaikkoja. Laajamittaisempaa yhteistyötä oppilaitosten kanssa suunniteltaessa tulisi huomioida myös Tampereen yliopiston opettajankoulutuslaitos Hämeenlinnassa. Erilaiset harjoittelu- ja työssäoppimisjaksot sekä opinnäytetyöt tarjoavat Riihimäen kaupungille mahdollisuuden saada uusia näkökulmia ja työtapoja.

#### 7.6.2 Verkkotapahtuma

Tämän kyselytutkimuksen vastausten perusteella nuoret haluavat saada tietoa työnantajista etenkin internetin välityksellä. Jatkotutkimusaiheena voisi olla avoimenverkkotapahtuman järjestäminen kesätöistä. Verkkotapahtuman voisi toteuttaa opinnäytetyönä. Verkkotapahtuma olisi avoin, ja siihen kuka tahansa voisi lähettää mieltään askarruttavan kysymyksen.

Vastaavanlainen verkkotapahtuma on järjestetty Porissa vuonna 2005. Reaaliaikaisissa internet-keskusteluissa kaikki voivat keskustella virkamiesten kanssa ja he vastaavat kysymyksiin heti. (Porin kaupunki 2009) Verkkotapahtuma antaisi Riihimäen kaupungista nykyaikaisen työnantajakuvan ja se toisi nuoret lähemmäksi kaupungin työpaikkoja.

### 8 Opinnäytetyön arviointi

Tässä osiossa pohdimme opinnäytetyön tavoitteiden saavuttamista. Opinnäytetyömme tavoitteena oli kehittää käytännönläheinen oppilaitosyhteistyösuunnitelma Riihimäen kaupungille. Tavoitteena oli löytää myös oikeat tiedotuskanavat nuorten innostamiseksi kunta-alalle.

#### 8.1 Kyselytutkimus

Kyselylomakkeen laadinnassa keskityttiin erityisesti kysymysten ja väittämien termeihin. Kyselylomake oli suunnattu nuorille, joka teki prosessista haasteellisen. Kysymysten laadinnassa tuli pohtia nuorten tietämystä työelämästä ja kielellistä ilmaisua. Mielestämme onnistuimme laatimaan selkeän ja ymmärrettävän lomakkeen. Lomakkeesta saimme pääasiassa positiivista palautetta, ja vain yksi vastaaja kommentoi kyselyämme negatiivisesti. Lähes kaikki vastaajat vastasivat jokaiseen kysymykseen ja väittämään. Toisaalta yleisin vastaus kyselyssämme oli 3 (ei samaa eikä eri mieltä). Tästä voi päätellä, että vastaajilla ei ollut mielipidettä väitteestä tai sitten he eivät olleet ymmärtäneet kysymystä.

Kyselytutkimukseemme vastasi 102 Hyvinkää-Riihimäen talousalueen oppilaitoksen opiskelijoi-  
ta, mitä voidaan pitää kattavana joukkona. Kuitenkin vastaajaryhmien koot vaihtelivat suu-

resti oppilaitoksittain, jolloin ryhmiä ei voinut vertailla keskenään. Kyselytutkimuksessa pystyttiin vertailemaan vain samankokoisia ryhmiä keskenään.

## 8.2 Kehitysehdotus

Riihimäen kaupunki toivoi kehityssuunnitelmasta hyvin käytännönläheistä ja pienin resurssein ylläpidettävää. Mielestämme onnistuimme kehittämään tavoitteiden mukaisen suunnitelman. Oppilaitosyhteistyökehityssuunnitelma on kompakti ja hyvin selkeälinjainen. Suunnitelma sisältää oppilaitosten tärkeimmän ajankohdat ja tapahtumat.

Kyselytutkimuksessa saimme selville nuoriin vetoavat tiedotuskanavat, joita hyödynsimme kehityssuunnitelmassamme. Nuoriin vetoavien tiedonsaantikanavien välityksellä tiedottaminen ei vaadi Riihimäen kaupungilta suuria resursseja. Etenkin Hyria koulutus Oy:n Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitoksessa tärkeäksi tiedonsaantikanavaksi nousi työnantajan jakama esite. Tällaisen tekeminen ei vaadi suuria investointeja Riihimäen kaupungilta. Esite on pienin päivityksin käyttökelpoinen vuosia.

Oppilaitosyhteistyökehityssuunnitelman laadinta oli haasteellista Riihimäen kaupungin vähäisten resurssien vuoksi. Keskityimme etenkin pienin resurssein toteutettaviin hankkeisiin. Lisäresurssit olisivat mahdollistaneet laajemman ja läheisemmän yhteydenpidon oppilaitoksiin.

## 8.3 Oma oppiminen

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on ollut sekä kehittää Riihimäen kaupungille toiminnallinen oppilaitosyhteistyösuunnitelma, mutta myös kehittää meidän osaamistamme pitkällisten prosessien taitajiksi. Erityisesti reflektio- sekä verkosto-osaaminen ovat nousseet keskeisiksi kompetensseiksi opinnäytetyössä. Opinnäytetyötä tehdessämme olemme olleet yhteydessä eri tahoihin ja sidosryhmiin. Opinnäytetyömme käynnistää pitkällisen prosessin Riihimäen kaupungin ja Hyvinkää-Riihimäen talousalueen oppilaitosten välillä. Opinnäytetyömme aiheena on ollut kehittää alueellisia toimintatapoja ja luoda systemaattisia strategioita. Opinnäytetyömme aihe on hyvin yhteiskunnallinen pohjautuen eläköitymiseen, ja siksi hyvin ajankohtainen.

Opinnäytetyöprojektin aikana opimme käyttämään E-kyselylomake - ohjelmaa sekä laatimaan selkeän ja ymmärrettävän kyselylomakkeen. Myös Microsoft Office - ohjelmien ja SPSS - ohjelman käyttötaidot paranivat. Aiheeseen tutustuessamme meille tuli tunnetuksi sekä suomalainen julkishallinto että työnantajan imagoon liittyvät teemat. Opinnäytetyö oli meille

hyvä tilaisuus osoittaa liiketalouden alan hallintaa ja osaamista. Opinnäytetyömme laajuuden ja korkeatasoisen vaativuuden haaste motivoi meitä laadukkaaseen työskentelyyn.

Kaiken kaikkiaan opinnäytetyömme onnistui hyvin. Aikataulun kanssa ei ollut ongelmia, vaikka se olikin suhteellisen tiivis. Työnteko opinnäytetyön tekemisen ohella ei haitannut opinnäytetyömme etenemistä eikä yhteisten aikojen löytäminen ollut ongelmallista. Yhteistyömme sekä keskenämme että sidosryhmiemme kanssa sujui hyvin.

## LÄHTEET

Alikoski, R., Viitasalo, J., Koponen, M. 2009. Yritystoiminnan taitajaksi. Helsinki: Wsoy.

Aula, P., Mantere, S. 2005. Hyvä Yritys: Strateginen maineenhallinta Helsinki: WSOY.

Hair, J.F. Jr., Money, A.H., Samouel, P. & Page, M. 2007. Research methods for business. Haddington, East Lothian: Scotprint.

Heikkilä, T. 2001. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Oy Edita Ab.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13., osin uudistettu painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2009. Tutkimushaastattelu - Teemahaastattelu teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Karvonen, Erkki. 1999. Elämää mielikuvayhteiskunnassa. Imago ja maine menestystekijöinä myöhäismodernissa yhteiskunnassa. Tampere: Tammer-Paino.

Likitalo, H. & Rissanen, R. 1998. Tutkimusmenetelmät - Menetelmätietoutta tradenomiopiskelijoille. Helsinki: Pohjois-Savon ammattikorkeakoulu.

Markkanen, T-R. 1999. Yrityksen identiteetin johtaminen: Tulkintaa, viestintää ja sitoutumista. Porvoo: WSOY.

Rainisto, S. 2008. Kaupunkibrändi: Paikan markkinoinnin teoriaa ja käytäntöjä, Case Helsinki ja Case Lahti. Kouvola: Kymenlaakson ammattikorkeakoulu.

Riihimäen kaupunki. 2008. Tervetuloa taloon! Uuden työntekijän opas. Riihimäki: Riihimäen kaupungin monistamo.

Pitkänen, K.P. 2001. Yrityskuva ja maine menestystekijöinä. Helsinki: Edita.

Valli, R. 2001. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Valtionvarainministeriö & Kunnallinen työmarkkinalaitos 2006. Julkinen sektori työnantajana. Helsinki: Edita Prima Oy.

Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Viitala, R. & Jylhä, E. 2006. Liiketoimintaosaaminen - menestyvän yritystoiminnan perusta. Helsinki: Edita.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

#### Julkaisemattomat lähteet

Esko-Asikainen, P. Haastattelu Hyria koulutus Oy:n Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitoksessa 2.10.2009

Köninki, T., Ojanen, P. Haastattelu Riihimäen kaupungintalolla 3.9.2009

Riihimäen kaupungin henkilöstön työtyytyväisyyskysely 2007

Riihimäen kaupungin henkilöstöstrategian toimintasuunnitelma 2009-2012

Valkonen, R. Haastattelu Riihimäen lukiossa 1.10.2009

#### Sähköiset lähteet

Hyria Koulutus Oy/Riihimäen ammattioppilaitos 2009. [http://www.jobstop.info/jobstop\\_messuesite.pdf](http://www.jobstop.info/jobstop_messuesite.pdf). Viitattu 5.10.2009.

[http://www.jobstop.info/jobstop\\_messuesite.pdf](http://www.jobstop.info/jobstop_messuesite.pdf)

Hyvinkään kaupunki 2009. Nuoret - [www.hyvinkaa.fi](http://www.hyvinkaa.fi). Viitattu 2.10.2009.

<http://www.hyvinkaa.fi/Opetus-ja-koulutus/Nuorten-ja-aikuisten-ammattillinen-koulutus-/Hyvinkaan-terveydenhuolto-oppilaitos/Koulutukset/Nuoret/>

Kuntaliitto 2003. Kuntatyö-2010. Viitattu 7.9.2009.

<http://hosted.kuntaliitto.fi/intra/julkaisut/pdf/p050114095619G.pdf>

Kunnallinen työmarkkinalaitos 2009. Kunnallinen työmarkkinalaitos - Kunnat työnantajina - Kuntatyö-hanke 2009. Viitattu 2.12.2009.

[http://www.kuntatyonantajat.fi/modules/page/show\\_page-id-5A02873D13C241859BA505A749879A7D-tabletarget-data\\_1-MENU\\_2\\_activeclicked-E245AB12E9334859BC9C95919B302FA8-MENU\\_2\\_open-true-pid-F2B32AF071AC4F7090DCE4F131A9684F-layout-kt2006.asp](http://www.kuntatyonantajat.fi/modules/page/show_page-id-5A02873D13C241859BA505A749879A7D-tabletarget-data_1-MENU_2_activeclicked-E245AB12E9334859BC9C95919B302FA8-MENU_2_open-true-pid-F2B32AF071AC4F7090DCE4F131A9684F-layout-kt2006.asp)

Kunnallinen työmarkkinalaitos 2009. Kunnat työnantajina. Viitattu 6.9.2009.

[http://www.kuntatyonantaja.fi/index.asp?id=F2B32AF071AC4F7090DCE4F131A9684F&tabletarget=&MENU\\_1\\_open=true&pid=AB16F3C66EA94AFCAC88D3F45DA0923D&laytmp=kt2006](http://www.kuntatyonantaja.fi/index.asp?id=F2B32AF071AC4F7090DCE4F131A9684F&tabletarget=&MENU_1_open=true&pid=AB16F3C66EA94AFCAC88D3F45DA0923D&laytmp=kt2006)

Nuorten työssäoppiminen 2004. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä. Viitattu 18.9.2009.

<http://195.148.183.210/kpedu/top/top-esite.pdf>

Opetusvirasto 2009. Yhteishaku. Viitattu 24.11.2009.

[http://www.hel.fi/wps/portal/Opetusvirasto/Artikkeli?WCM\\_GLOBAL\\_CONTEXT=/Opev/fi/Ajankohtaista/Yhteishaku](http://www.hel.fi/wps/portal/Opetusvirasto/Artikkeli?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/Opev/fi/Ajankohtaista/Yhteishaku)

Porin kaupunki 2005. Porin kaupunki - verkossa nyt!. Viitattu 18.11.2009.

[http://www.pori.fi/verkossa/nyt/arkisto/index\\_10032005.html](http://www.pori.fi/verkossa/nyt/arkisto/index_10032005.html)

Riihimäen ammattioppilaitos 2009. Koulutusalat. Viitattu 11.9.2009.

<http://www.raol.fi/index.asp?id=669C5AD045AE43299377C19839501F39>

Riihimäen kaupunki 2009. Hallinto ja päätöksenteko. Viitattu 6.9.2009.

<http://www.riihimaki.fi/index.asp?id=4FF2459216C94BC685FBFAC7BD5CE219>

Riihimäen kaupunki 2004–2005. Riihimäen Opetussuunnitelman kuntakohtaiset tarkennukset vuosiluokille 1-9. Viitattu 2.10.2009.

Valtiokonttori 2009. Julkishallinnon toiminta. Viitattu 6.9.2009.

[http://www.suomi.fi/suomifi/suomi/tietopaketti/julkishallinnon\\_toiminta/index.html](http://www.suomi.fi/suomifi/suomi/tietopaketti/julkishallinnon_toiminta/index.html)

Sanomalehtien Liitto 2008. Sanomalehtien Liitto - Nuoret lisäsivät sanomalehtien lukemista.

Viitattu 27.11.2009. [http://www.sanomalehdet.fi/?3216\\_m=3308&s=23](http://www.sanomalehdet.fi/?3216_m=3308&s=23)

Suomen ympäristöopisto 2009. SYKLI / Työnantajille. Viitattu 11.9.2009.

<http://www.sykli.fi/sivu/5>

---



## KUVIOT

<u>Kuvio 1. Suomen julkishallinnon rakenne.....</u>	<u>8</u>
<u>Kuvio 2. Riihimäen kaupungin organisaatiokaavio .....</u>	<u>10</u>
<u>Kuvio 3. Riihimäen kaupungin SWOT .....</u>	<u>13</u>
<u>Kuvio 4. Tutkimuksen vaiheet .....</u>	<u>20</u>
<u>Kuvio 5. Vuosikello.....</u>	<u>53</u>

## KAAVIOT

Kaavio 1. Vastaajien ikäjakauma.....	23
Kaavio 2. Vastaajien sukupuolijakauma .....	24
Kaavio 3. Vastaajien jakautuminen oppilaitoksittain.....	24
Kaavio 4. Vastaajien jakautuminen asuinpaikkakunnan mukaan .....	25
Kaavio 5. Lähisukulainen töissä Riihimäen kaupungilla .....	25
Kaavio 6. Vastaajista työskennellyt tai ollut harjoittelussa Riihimäen kaupungilla.....	26
Kaavio 7. Vastaajat suhteessa väittämiin työnantajasta.....	27
Kaavio 8. Hyria koulutus Oy:n Riihimäen ammattioppilaitos - työnantajan tärkeät ominaisuudet .....	28
Kaavio 9. Riihimäen Harjunrinteen yläkoulu - työnantajan tärkeät ominaisuudet.....	29
Kaavio 10. Mukavan työilmapiiriin tärkeys .....	30
Kaavio 11. Työtehtävien kiinnostavuuden tärkeys .....	30
Kaavio 12. Luotettavan ja turvallisen työnantajan tärkeys .....	30
Kaavio 13. Mukavien työkavereiden tärkeys .....	31
Kaavio 14. Uuden oppimisen mahdollisuuden tärkeys.....	31
Kaavio 15. Hyvien henkilöstöpalveluiden ja - etujen tärkeys.....	32
Kaavio 16. Vastaajat suhteessa väittämiin Riihimäen kaupungista .....	33
Kaavio 17. Työpaikan sijainti - Riihimäen kaupunki .....	34
Kaavio 18. Mukavat työkaverit - Riihimäen kaupunki.....	34
Kaavio 19. Mukava työilmapiiri - Riihimäen kaupunki .....	35
Kaavio 20. Mahdollisuus oppia uutta - Riihimäen kaupunki .....	36
Kaavio 21. Toimialan kiinnostavuus - Riihimäen kaupunki .....	36
Kaavio 22. Työssäoppimis-/TET-jakson tekeminen - Riihimäen kaupunki .....	37
Kaavio 23. Harjoittelussa tai töissä Riihimäen kaupungilla olleet - kiinnostunut työskentelemään siellä .....	38
Kaavio 24. Tiedonsaantikanavat.....	39
Kaavio 25. Työ- ja elinkeinotoimiston internet-sivut.....	40
Kaavio 26. Työnantajan internet-sivut .....	40
Kaavio 27. Työnantajien lehti-ilmoitukset .....	41
Kaavio 28. Työnantajan järjestämä esittelytilaisuus.....	42
Kaavio 29. Työnantajan jakama esite.....	42
Kaavio 30. Väittämät työnantajista ja Riihimäen kaupungista työnantajana .....	43

## TAULUKOT

Taulukko 1. Väitteiden moodit .....	52
-------------------------------------	----

---

## LIITTEET

<u>LIITE 1: Yhteydenottokirje oppilaitoksiin kyselytutkimusta varten .....</u>	<u>68</u>
<u>LIITE 2: Saatekirje .....</u>	<u>69</u>
<u>LIITE 3: Kyselylomake .....</u>	<u>70</u>
<u>LIITE 4: Teemahaastattelurunko .....</u>	<u>75</u>
<u>LIITE 5: Työskentely ja työssäoppimisjakso Riihimäen kaupungilla .....</u>	<u>76</u>
<u>LIITE 6: Vastaukset avoimiin kysymyksiin.....</u>	<u>77</u>
<u>LIITE 7: Yhteydenottokirje oppilaitoksille.....</u>	<u>81</u>

Hei,

Olemme kaksi opinnäytetyön aloittanutta liiketalouden opiskelijaa Riihimäeltä. Opintojamme suoritamme Hyvinkäällä Laurea-ammattikorkeakoulussa. Pyytäisimme kouluanne osallistumaan opinnäytetyöhömmme vastaamalla kyselyymme.

Opinnäytetyöaiheemme on Riihimäen kaupungin oppilaitosyhteistyönkehittäminen. Teemme Riihimäen kaupungille käytännönläheisen suunnitelman oppilaitosyhteistyöhön. Suunnitelman kehittämiseen tarvitsisimme opiskelijoidenne mielipiteitä ja ajatuksia Riihimäen kaupungista työnantajana. Toivoisimme, että voisimme toteuttaa kyselyn lokakuun aikana. Mikäli mahdollista, olisimme myös kiinnostuneita tekemään henkilökohtaisen haastattelun koulunne opinto-ohjaajalle.

Tutkimuksen toteutamme joko sähköpostikyselynä tai kirjallisena kyselynä toiveittenne mukaan. Kyselyyn olemme valinneet oppilaitoksestanne yhden juuri koulutuksensa aloittaneiden oppilaiden ryhmän. Teidän valinnaksenne jää, mille tämän tasoiselle ryhmälle haluatte kyselyn tehtävän. Kyselyyn vastaamiseen käytettävä aika on noin 5-10 minuuttia.

Olisiko teillä mahdollisuutta olla kansamme kehittämässä Riihimäen kaupungin työnantajakuva ja kehittämässä suunnitelmaa, jolla innostetaan nuoria julkisen sektorin töihin?

Olisimme erittäin kiitollisia opiskelijoidenne vastauksista.

Ystävällisin terveisin, Soila Laakso ja Outi Kuparinen

Arvoisa vastaaja

Olemme kaksi liiketalouden opiskelijaa Laurea-ammattikorkeakoulusta Hyvinkäältä. Teemme opinnäytetyönämme oppilaitosyhteistyön kehittämissuunnitelman Riihimäen kaupungille. Kyselyssä haluamme kartoittaa nuorten mielipiteitä ja ajatuksia Riihimäen kaupungista työnantajana. Opinnäytetyömme tarkoituksena on kehittää konkreettinen suunnitelma oppilaitosyhteistyöhön Riihimäen kaupungin käytettäväksi.

Kyselyyn osallistuvat valitut oppilaitokset Riihimäki-Hyvinkään talousalueelta Riihimäen kaupungin tavoitteiden mukaan.

Kysymyksiin 1-6 vastataan alleviivaamalla valittu vaihtoehto. Kysymyksessä kolme myös kirjoitetaan linja, jolla opiskellaan, mikäli oppilaitos on ammattiinvalmistava. Kysymyksiin 7 ja 8 vastaan asteikoilla 1-5, joista 1 on täysin eri mieltä ja 5 on täysin samaa mieltä. Vastaaja vastaa ympyröimällä valitun vaihtoehdon. Kysymykset 9 ja 10 ovat avoimia, joihin vastaaja vastaa vapaasanaisesti. Kysymyksiin 11-13 vastataan jälleen asteikolla 1-5. Kysymys 14 on vapaasanainen, johon voi kirjoittaa kommentteja koskien Riihimäen kaupunkia työnantajana.

Kyselyyn vastaaminen vie 5-10 minuuttia. Antamanne vastaukset käsittelemme luottamuksellisesti. Oppilaitosyhteistyösuunnitelmaa kehittäessämme huomioimme vain kokonaistuloksia, eikä yksittäisen vastaajan mielipiteet erotu joukosta.

Kiitos vastauksistanne!

Soila Laakso & Outi Kuparinen

KYSELY NUORTEN MIELIKUVISTA - RIIHIMÄEN KAUPUNKI TYÖNANTAJANA

Teemme opinnäytetyötä kunta-alan tunnettuuden ja oppilaitosyhteistyön kehittämiseksi Riihimäen kaupungilla.

Taustatiedot

Alleiviivaa vastauksesi.

1. Ikä

14 - 15 vuotta

16 - 17 vuotta

18 - 19 vuotta

Yli 19 vuotta

2. Sukupuoli

Tyttö

Poika

3. Oppilaitos, jossa opiskelet tällä hetkellä.

Riihimäen Harjunrinteen yläkoulu

Riihimäen lukio

Hyria koulutus Oy/Riihimäen ammattioppilaitos, linja \_\_\_\_\_

Hyria koulutus Oy/Hyvinkään-Riihimäen aikuiskoulutuskeskus, linja \_\_\_\_\_

Hyria koulutus Oy/Hyvinkään Terveystieteiden oppilaitos, linja \_\_\_\_\_

4. Asuinpaikkani

Riihimäki

Loppi

Hausjärvi

Hyvinkää

Jokin muu, mikä?

5. Onko joku perheestäsi/lähisukulaisistasi Riihimäen kaupungilla töissä?

Kyllä

Ei

En tiedä.

6. Oletko ollut harjoittelussa tai töissä Riihimäen kaupungilla?

Kyllä

Ei

### Tulevaisuuden työnantajani

Väitteisiin vastataan asteikolla 1-5. Ympyröi vastauksesi.

1 = Täysin eri mieltä.

2 = Jokseenkin eri mieltä.

3 = Ei samaa eikä eri mieltä.

4 = Jokseenkin samaa mieltä.

5 = Täysin samaa mieltä.

7. Pidän seuraavia asioita tärkeänä tulevaisuuden työpaikassani.

Hyvä palkka	1	2	3	4	5
Työtehtävien kiinnostavuus	1	2	3	4	5
Työn kansainvälisyys	1	2	3	4	5
Mahdollisuus oppia uutta	1	2	3	4	5
Työaikojen joustavuus	1	2	3	4	5
Hyvät etenemis-					
mahdollisuudet	1	2	3	4	5
Työpaikan pysyvyys	1	2	3	4	5
Mukavat työkaverit	1	2	3	4	5
Hyvät henkilöstöpalvelut					
ja - edut	1	2	3	4	5
Mukava työilmapiiri	1	2	3	4	5
Työpaikan läheinen sijainti	1	2	3	4	5



Nykyaikaiset työvälineet ja					
-menetelmät	1	2	3	4	5
Vähäinen stressitaso	1	2	3	4	5
Luotettava ja turvallinen					
työnantaja	1	2	3	4	5
Toimialan kiinnostavuus	1	2	3	4	5

8. Haluaisin saada tietoa työnantajista seuraavista lähteistä.

Työnantajien internet-sivut	1	2	3	4	5
Lehti-ilmoitukset	1	2	3	4	5
Työnantajan järjestämä					
esittelytilaisuus	1	2	3	4	5
Lähipiirin kokemukset	1	2	3	4	5
Rekrytointimessut	1	2	3	4	5
Työ- ja elinkeinotoimiston					
internet-sivut (mol.fi)	1	2	3	4	5
Koulun ilmoitustaulu	1	2	3	4	5
Koulun omat internet-sivut	1	2	3	4	5
Työnantajan jakama esite	1	2	3	4	5

9. Millaiset työtehtävät kiinnostavat sinua?

---



---

10. Mainitse kolme työtehtävää/ammattia, joissa haluaisit työskennellä.

---



---

#### Riihimäen kaupunki työnantajana

Riihimäen kaupunki on suurin työnantaja Riihimäellä. Kaupungin palveluksessa on lähes 1500 työntekijää monilla eri ammattialoilla. Kaupunki tarvitsee tulevaisuudessa paljon uusia ammattilaisia tuottamaan kaupungin asukkaiden tarvitsemia palveluja. Työtä on tarjolla eniten opetus- ja hoitotoissa sekä teknisellä sektorilla.

Seuraaviin kysymykseen vastataan asteikolla 1-5. Ympyröi vastauksesi.

1 = Täysin eri mieltä.

2 = Jokseenkin eri mieltä.

3 = Ei samaa eikä eri mieltä.

4 = Jokseenkin samaa mieltä.

5 = Täysin samaa mieltä.

11. Uskon Riihimäen kaupungin töissä toteutuvan seuraavat asiat.

Hyvä palkka	1	2	3	4	5
Työtehtävien kiinnostavuus	1	2	3	4	5
Työn kansainvälisyys	1	2	3	4	5
Mahdollisuus oppia uutta ja kehittyä	1	2	3	4	5
Työaikojen joustavuus	1	2	3	4	5
Hyvät etenemis- mahdollisuudet	1	2	3	4	5
Työpaikan pysyvyys	1	2	3	4	5
Mukavat työkaverit	1	2	3	4	5
Hyvät henkilöstöpalvelut ja -edut	1	2	3	4	5
Mukava työilmapiiri	1	2	3	4	5
Työpaikan läheinen sijainti	1	2	3	4	5
Vähäinen stressitaso	1	2	3	4	5
Nykyaikaiset työvälineet ja -menetelmät	1	2	3	4	5
Luotettava ja turvallinen työnantaja	1	2	3	4	5
Toimialan kiinnostavuus	1	2	3	4	5

12. Olen kiinnostunut työskentelemään tulevaisuudessa Riihimäen kaupungilla.

1                      2                      3                      4                      5

13. Olen kiinnostunut tekemään opintoihini kuuluvan harjoitteluni/TET-jakson kaupungilla.

1                      2                      3                      4                      5

14. Muita kommentteja

---

---

KIITOS VASTAUKSISTASI!

### Oppilaitosyhteistyö

Halutaan selvittää, että onko oppilaitoksella halua alkaa yhteistyöhön Riihimäen kaupungin kanssa. Halutaan myös selvittää minkälaisia toiveita ja odotuksia oppilaitoksella on yhteistyöstä. Minkälaiseen yhteistyöhön oppilaitoksessa ollaan valmiita alkamaan ja mitä yhteistyöltä toivotaan ja odotetaan.

- Minkälaista yhteistyötä koulu tällä hetkellä tekee kaupungin/yritysten kanssa? Vai onko sitä?
- Millä tavalla oppilaitos ja yritys voivat molemmat hyötyä/oppi yhteistyöstä?
- Minkälaisia mahdollisuuksia yhteistyössä näette? Onko se ylipäättään järkevää?
- Minkälaista yhteistyötä toivoisitte?
- Miten yritykset voivat hyötyä harjoittelusta?
- Minkälaiseen yhteistyöhön olette valmiina? Mitä odotatte yhteistyöltä?
- Onko oppilaitoksenne harjoittanut yhteistyötä jonkin firman kanssa aikaisemmin? Onko se ollut systemaattista? Millaisia kokemuksia siitä on? Miten sitä on harjoitettu?
- Ideoita, minkälaista se voisi olla?

### Työssäoppiminen/TET

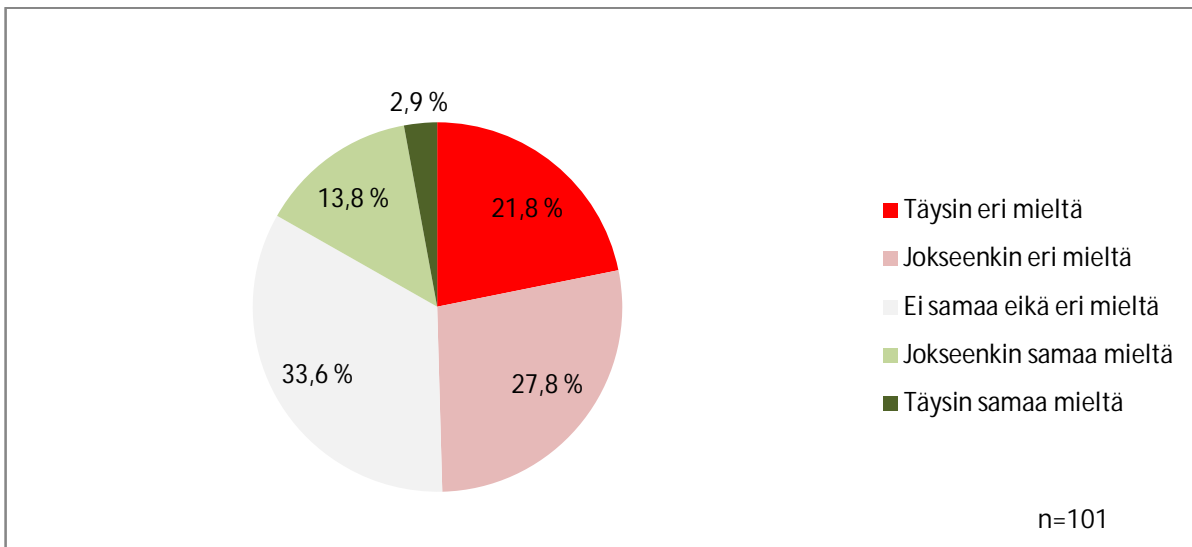
Keskustellaan opintojen ohessa tapahtuvasta opiskelijoiden tutustuttamisesta tai valmentamisesta työelämään varten. Halutaan tietää tarkasti opiskelijoiden työssäoppimispaikoista sekä siitä miten ne hankitaan. Kuinka mielekkäänä oppilaitos kokee työssäoppisjaksojen suorittamisen Riihimäen kaupungilla.

- Onko tärkeää, että olisi nimetty työelämäohjaaja? Onko sellaista? Esim. harjoittelupaikan esimies
- Olisiko erityinen "perehdytyslomake" paikallaan harjoittelijoille?
- Onko tärkeää, että koko työpaikan henkilöstö on sitoutettu harjoittelun ajaksi?
- Miten harjoittelut järjestetään? Ollaanko koko ajan samassa työpaikassa? Tehdäänkö kaikki putkeen vai osissa?
- Onko ollut huomattavissa, että mitkä yritykset/harjoittelupaikat ovat halutuimpia? Mitkä voisivat olla tähän syynä?
- Miten uskot, että yrityksiä voisi innostaa ottamaan harjoittelijoita?
- Kerätäänkö harjoittelun jälkeen palautetta opiskelijoilta ja yrityksiltä?
- Ovatko opiskelijat yleensä olleet innoissaan harjoitteluista? Harjoitteluista kunnissa?
- Mitkä ovat kokemuksienne mukaan olleet yritysten vastaanotto harjoittelijoille?
- Minkä tyyllisiä loppu/päätötoimia oppilaitoksessanne tehdään? Ollaanko niiden tiimoilta yhteydessä yrityksiin/yhteisöihin?
- Missä kuussa koulussanne järjestetään TET-jaksot? Ovatko jaksot joka vuosi samaan aikaan?
- Saavatko oppilaat itse valita yrityksen, jossa suorittavat TET-jakson?

### Opinto-ohjaajan tunnit

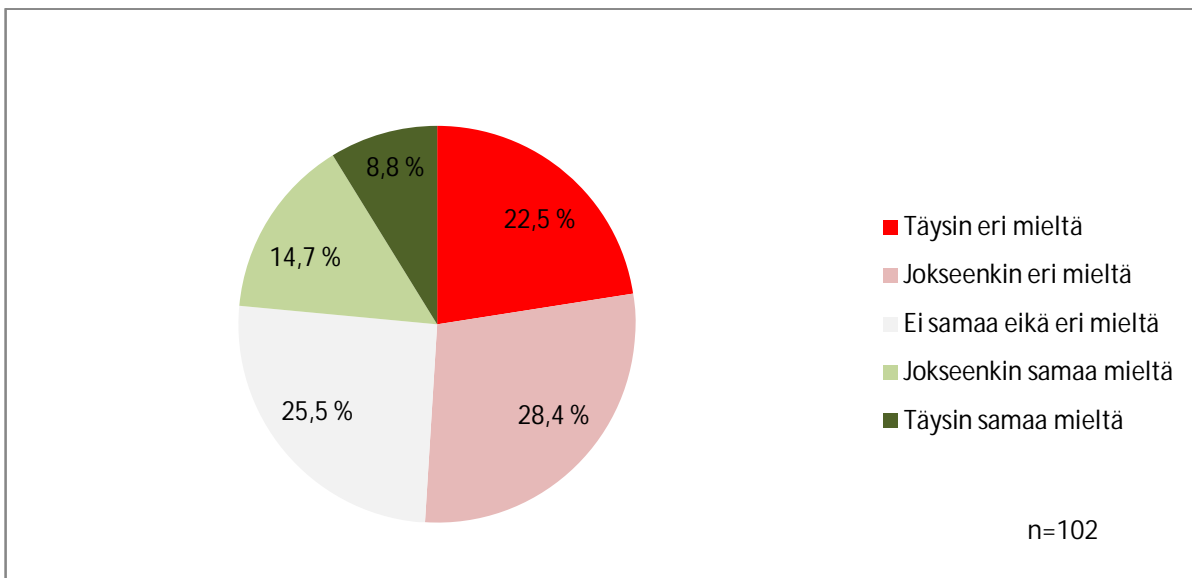
Halutaan tietää opintojen rakenteesta. Keskustellaan opinto-ohjaajan tunteista, mitä asioita harjoitellaan ja mitä käydään läpi. Miten nuoria valmennetaan työelämään oppilaitoksessa. Keskustellaan myös nuorten tekemistä oppinäytetöistä oppilaitoksessa. Halutaan erityisesti tietää, että voidaan-ko niiden teemoja soveltaa Riihimäen kaupungin haasteisiin ja tavoitteisiin.

- Miten valmennatte nuoria työnhakuun? Mitkä ovat kanavat?
  - Millä tavoin esittelette työnantajia koulussanne?
  - Mihin teidän opinto-ohjaajan tunnit painottuvat? Kerrotaanko tulevaisuuden oppilaitoksista vai työpaikoista ja eri aloista?
  - Ottaisitteko mielellänne kaupungin edustajia kertomaan kaupungin työpakoista ja aloista koulunne? Mitkä kaupungin eri toimialat luulet nuoria erityisesti kiinnostavan?
- Järjestättekö koulussanne messuja, joihin on kutsuttu kaupungin/yritysten edustajia esittelemään yritystään?



Kiinnostunut työskentelemään Riihimäen kaupungilla

Yllä olevasta kaaviosta voi havaita, että kuinka vastaukset jakautuivat kysyttäessä kiinnostusta työskentelystä Riihimäen kaupungilla.



Kiinnostunut tekemään työssäoppimis-/TET- jakson Riihimäen kaupungilla

Yllä olevasta kaaviosta voi havaita, että kuinka vastaukset jakautuivat kysyttäessä kiinnostusta tekemään työssäoppimis-/TET- jakson Riihimäen kaupungilla.

Kysymys: Millaiset työtehtävät kiinnostavat sinua?

"en osaa sanoa. suht helpot, ei voimaa vaativat"

"en osaa sanoa. suht helpot, ei voimaa vaativat"

"joissa tiedän että pysyn käyttämään sosiaalisuuttani & auttaa ihmisiä"

"sellaiset missä voi työskennellä rauhassa ja se olisi monipuolista työtä ja työkavereiden sekä työn antajan kanssa tulee hyvin toimeen. Työ olisi mukavaa"

"tehtävät joissa saa käyttää luovuutta olla tekemisissä ihmisten kanssa ja oikeasti tehdä asioita (ei vaan koneella istumista, paperitöitä yms)"

"monipuoliset, jossa saa olla ihmisten lähellä"

"sellaiset mitkä vastaavat koulutustani"

"ihmisläheiset, rennot"

"Esim. leipominen tai joku missä voi olla hyvällä mielellä & tulee toimeen ihmisten kanssa (tai baarimikko)"

"missä voi palvella ihmisiä"

"Asiakaspalvelu ja muutenkin ihmisten kanssa tekemisissä oleminen"

"palvelu (asiakaspalvelu)"

"erilaiset projektit"

"Tekniikka, kielet, oikeustiede"

"tiskaus/johtotehtävät"

"kokkaus"

"tekniikka"

"kokkaaminen"

"elektroniikka, mekaniikka, rakennus"

"Elektroniikka, mekaniikka, rakennus"

"En tiedä"

"Lakiin liittyvä"

"en osaa sanoa vielä"

"en tiedä"

"en tiedä vielä"

"Lakialan työt. myyntityöt"

"Johtotehtävät"

"Mieluiten ei johtotehtäviä, riippuu aina"

"monipuoliset, rakentavat"

"jäännittävät, erilaiset"

"luovat, laaja toimenkuva mielenkiintoisuus säilyy"

"monipuoliset, sosiaaliset, luovat"

"It-ala, rakennusala"

"Talousalaan liittyvät esim analyttikko"

"haasteelliset, sellaiset joissa työn jälki näkyy selvästi"

"sellaiset missä voi tehdä mitä kiinnostaa ja mukavassa ilmapiirissä"

"Luovat työt sekä työt, joissa saa olla tekemisissä ihmisten kanssa sekä hyödyntää omia vahvuuksiaan"

"luovat, itsenäiset, haastavat, mielenkiintoiset, itsetekeminen"

"Joissa saan tehdä enemmän käytännön asioita"

"Palvelutehtävät"

"Asiakaspalvelu"

"Helpot ja mukavat"

"mukavat ja sellaiset joissa on hyvät etenemismahdollisuudet"

"Haastavat"

"hyvin palkattu toimisto, -sihteri, -assistenttiala, enemmän olen kiinnostunut kauneuden - ja hyvinvoinninaloista"

"- liikunnalliset - sosiaaliset jossa pitää olla ihmisten kanssa tekemisissä"

"sellaiset missä voi olla ihmisten kanssa tekemisissä"

"mikä tahansa tarpeeksi haastava ettei tylsisty tai sit et se muuttuu tai jotai"

"Eläinten kanssa työskentely, ulkoilmatyöt, fyysiset"

"Monipuoliset,"

"Ei vielä tietoa"

"Työt, missä vai tehdä konkreettisesti jotain eli ei vain koneen äärellä istumista, jotain missä voi käyttää omaa osaamista"

"omia kykyjä vastaavat"

"Mukavat, hieman haasteelliset ja kiinnostavat"

"Rennot joissa ei ole tiukkaa aikataulua"

"Hoitoalan tehtävät"

"Erilaiset hoitotyön tehtävät, liikunta-alan työtehtävät ja ulkomailla tehtävät työt :)"

"Uudet ja tutut. Työt missä ei tarvitse stressata"

"Sairaiden hoito esim. vanhusten"

"lapsia koskevat työtehtävät"

"Työtehtävät, jossa on tarpeeksi haastetta, mutta ei silti vie hirveästi energiaa, tai ei sellaisia töitä, jotka ovat päivästä toiseen samanlaisia"

"lasten parissa työskentely sekä nuorten kanssa työskentely"

"haasteelliset, joissa pääsee toteuttamaan itseään."

"Hoitotyö"

"Mielenkiintoiset, mahdollisuus oppia uutta"

"Mielenkiintoiset sekä tehtävät joissa oppii uutta"

"Että saa auttaa ihmisiä"

"No just lähihoitajan työt! Auttaa ihmisiä"

"Kaikenlaiset"

"Lasten kanssa työskentely ja nuorisotyö"

"Holhoomis, opettamis, sosiaaliset."

"Kaikki alaan liittyvä"

"Kaikki alaan liittyvät"

"Päihde- ja mielenterveystyö tai sitten lapsien kanssa tehtävä työ"

"Päiväkoti ja kaikki muutkin sosiaalialan työt"

"Lastenhoito, terveyskeskus, sairaala, vanhainkoti"

"sosiaali- ja terveysalan työtehtävät. Terveyskeskus, päihdekliniikka"

"Kaikenlaiset joissa ollaan ihmisten kanssa tekemisissä"

"sellaiset missä saa auttaa muita ja olla tukena"

"lasten hoito tms."

"lasten hoito tms."

"Ihmisläheiset"

"Työtehtävät lasten ja nuorten parissa tai mielenterveys- ja päihdetyön parissa"

"Sellaiset missä tehdään työtä, eikä vain istuta"

"Lähihoitaja, ensihoitaja ja mielenterveystyö"

"sellaiset missä saa auttaa ihmisiä"

"Jotai sosiaali- tai terveysalan"

"haastavat, potilaiden lähellä, sosiaali- ja terveysala, sairaalaan"

"puutarhanhoitoa, lastenhoitoa, sosiaali- ja terveysala"

"Sosiaali- ja terveysala, ensihoito"

"Vaikka jossain kahvilassa töissä olo olisi todella mukavaa. Ja sellainen missä saadaan tehdä paljon vaikka"

"järjestelemistä, siivousta jne..."

"sellaiset joissa toimitaan lasten kanssa"

"Lastenhoitoyöt"

Kysymys: Mainitse kolme tehtävää/ammatti, joissa haluaisit työskennellä.

"tarjoilija, kampaaja..."

"Keittiö, tarjoilija ja ravintolahommat muutenkin"

"baarimikko ei oo mit oikee tarjoilija"

"baarimikko, sosiaalityöntekijä, nuorisopsykiatri"

"tarjoilija, hotelli virkailija"

"baarityöntekijä, kirjailija/toimittaja/käsitteittäjä sekä nuorisohjaaja/sosiaalityöntekijä tms."

"ravintola-alalla, ravintoloissa, baareissa tai hotelleissa"

"tarjoilija, baarimikkona ja kahvilassa"

"baarimikkona, poliisina ja terapeuttina"

"Baarimikko, tarjoilija tai kampaaja (tai lastenhoitaja)"

"baarimikko, kampaaja"

"Baarimikko, tarjoilija, lentoemäntä"

"Tarjoilija, myyntitehtävät, joskus tulevaisuudessa parturi-kampaaja"

"tarjoilija taksikuski psykologi"

"tulkki, lakimies, insinööri"

"Tiskaus, suunnittelu, johtotehtävät"

"kokki, leipuri, tiskaaja"

"en tiedä"

"kokki, leipuri, tiskaaja"

"elektroniikka, mekaniikka, rakennus"

"Elektroniikka, mekaniikka, rakennus"

"En osaa sanoa vielä"

"lakimies, lääkäri, yrittäjä"  
 "presidentti en tiedä en tiedä"  
 "en tiedä"  
 "en tiedä"  
 "Lakimies, hevostarvike liikkeen myyjä, tuomari"  
 "Atk-ala, asianajaja, lentäjä"  
 "Asianajaja, roskakuski, baarinpitäjä"  
 "vaatemyyjä, kampaaja, sisustusala"  
 "lennonjohtaja, poliisi, lentäjä"  
 "opettaja, sairaanhoitaja, lastentarhanopettaja"  
 "Liikunta-alalla, kosmetologi, kampaaja"  
 "kultaseppä, opettaja, opas"  
 "kielenkääntäjä, tulkki, toimittaja"  
 "- "  
 "Pörssimeklari, analytikko, salkunhoitaja"  
 "entisöijä/verhoilija, suutari, vaatturi tms."  
 "joku opettaja, kampaaja, pukeutumisneuvoja"  
 "opettaja, näyttelijä, ravitsemusterapeutti"  
 "designer-stylisti, graafinen suunnittelu, taidegraafikko"  
 "tatuojia, kuvittaja, automekaanikko/automaalari"  
 "diakoni, opettaja ja lehden taittaja"  
 "Matkailuvirkailija, kokki, kirjastovirkailija"  
 "putkimies, uhkapeluri, presidentti"  
 "poliisi, pääjohtaja, uhkapeluri"  
 "Rallikuski, uhkapeluri ja salainen agentti"  
 "kosmetologi, hiroja, joitakin toimistotyötä"  
 "liikunnan opettaja - tanssi opettaja - biologian opettaja"  
 "Lastenhoitaja, nuorten avustaja, jokin kansainvälinen työ"  
 "oikeesti kaikki käy is on kivaa, kaupan kassa, joku avustaja tai siis joku mihin jaksaa opiskella"  
 "Eläinlääkäri, eläinten hoitaja, ratsastuksenopettaja"  
 "Opettaja, kuljettaja (veturi yms.), biologi"  
 "lääkäri, opettaja, meteorologi"  
 "lakimies erikoislääkäri"  
 "siis vai kesätyönä vai...??"  
 "lentoemäntä muu matkailuun liittyvä"  
 "psykologi, poliisi ja/tai filosofian opettaja jossain korkeammalla asteella"  
 "Poliisi, palomies, astronautti"  
 "vanhustyö, vammaistyö"  
 "Ensihoitaja, parturi-kampaaja, vapaaehtoistyö"  
 "Lähihoitaja Maskeeraaja Rakennusala"  
 "vanhukset, mielenterveys, kampaaja / maskeera"  
 "Kätilö, lähihoitaja, lasten erityishoitaja (erityis Ito)"  
 "kätilö, neuvolatäti, lastensairaanhoitaja"  
 "liikunnanopettaja, poliisi, ensihoitaja"  
 "sairaanhoitaja"  
 "Mielenterveys/päihde ala Lastenhoito Poliisi"  
 "Poliisi Mielenterveys- ja päihdeala Lastenhoito"  
 "lähihoitaja, parturi-kampaaja, sairaanhoitaja"  
 "Vanhustenhoito, lastenhoito, Sairaalassa."  
 "Lähihoitaja"  
 "Opettaja, Lähihoitaja, Poliisi"  
 "ensihoitaja, sairaanhoitaja ja vanhustenhoito"  
 "ensihoitaja, sairaanhoitaja ja vanhusten hoito"  
 "päiväkodinhoitaja, lasten hoitaja sairaalassa, päihde- ja mielenterveyshoitaja"  
 "Päiväkoti, synnytysosasto, lastenosasto"  
 "sairaanhoito, lastentarha, vanhainkoti"  
 "Terveyskeskus, päihde- ja mielenterveys työtehtävät"  
 "Päiväkoti, Sairaala, terveyskeskus"  
 "ensihoitaja, lähihoitaja, sairaanhoitaja"  
 "lasten hoito vanhusten hoito mielenterveys ja päihdetyö"  
 "lähihoitaja, lastentarhanopettaja"  
 "lähihoitaja, sairaanhoitaja, fysioterapeutti"  
 "Lastentarhanopettaja, vanhainkodin kehitysvammaosasto, terveyskeskus"  
 "Päiväkoti, sairaala, Terveyskeskus"



"päiväkotiin, vanhainkotiin. Terveyskukseen"

"ensihoito ja sairaanhoito"

"sairaalan/terveyskeskuksen vuodeosastolla, lähihoitajana sairaanhoitajana tai ehkä myös palvelukodissa"

"poliisina, ensihoitajana, lastenhoitajana"

"ensihoito"

"Kahvilatyöntekijä, lastenhoitaja & eläinliikkeen työntekijä"

"päiväkoti, synnytysosasto, lastenosasto"

"Päiväkodissa, vanhain kodissa, kampaaja"

Muita kommentteja:

"selkeä ja kiinnostava kysely. :)"

"ei ole"

" KIITOS :)"

" Aika turha juttu sinänsä mun mielestä."

" MORO"

" ei ole mitään kommentoitavaa"

" ei ole mitään kommentoitavaa"

" no comments"

" ei ole enää TETiä!"

" en kauheasti ole tietoinen, mitä kaikkea kuuluu kaupungin työpaikkoihin, mutta en paljon ole kuullut hyvää kaupungin kesätyöpaikoista"

" tässähän meni hyvin tuntia!! Kiitti!"

" jees jees"

" Hyvin meni mantsan tuntia!"

" kiitos."

" Huh, huh heijaa! :D"

" Moi"

Tervehdys Riihimäen kaupungilta!

Haluamme kehittää yhteistyötä alueen oppilaitosten kanssa. Tavoitteenamme on kestävä yhteistyö oppilaitosten kanssa Hyvinkää-Riihimäen talousalueella.

Riihimäen kaupunki haluaa tuoda työelämän lähelle nuoria ja kertoa heille kaupungin tarjoamista työmahdollisuuksista. Yhteistyön tavoitteena on nuorten tietoisuuden lisääminen Riihimäen kaupungista työnantajana sekä innostaminen kunta-alalle.

Riihimäen kaupungin henkilöstön edustaja tulee mielellään pitämään tietoiskun kaupungin tarjoamista työpaikoista tai voimme sopia tutustumisen kaupunkimme työpaikkoihin. Riihimäen kaupunki tarjoaa myös erinomaisia työssäoppimis- ja työelämään tutustumispaikkoja sekä päättötyöaiheita.

Mikäli olette kiinnostuneita yhteistyöstä, otattehan yhteyttä, niin voimme sopia oppilaitoksenne tarpeisiin parhaan mahdollisen yhteistyötavan.

Ystävällisin terveisin

Riihimäen kaupungin henkilöstöpäällikkö

Taina Köninki

p.040-330 4085 tai 019-758 4085

[taina.koninki@riihimaki.fi](mailto:taina.koninki@riihimaki.fi)