

## OPINNÄYTETYÖ

**Digitaalisuus osaksi kesätyöhön perehdyttämistä**  
Pilottikokeilu System Pass -ohjelmalla Turun kaupungin nuorille  
kesätyöntekijöille

Janni Mäkelä

Yhteisöpedagogi YAMK  
(90 op)

Arvioitavaksi jättämisaika  
11/2022

# TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Yhteisöpedagogi YAMK

---

Tekijät: Janni Mäkelä

Opinnäytetyön nimi: Digitaalisuus osaksi kesätyöhön perehdyttämistä. Pilottikokeilu System Pass -ohjelmalla Turun kaupungin nuorille kesätyöntekijöille

Sivumäärä: 48 ja 5 liitesivua

Työn ohjaaja(t): Merja Kylmäkoski

Työn tilaaja(t): Turun kaupungin nuorisopalvelut, Hannele Norkooli

---

Turun kaupunki tarjoaa vuosittain 16-18-vuotiaille nuorille kesätöitä omissa toimipisteissään. Tätä prosessia koordinoi Turun kaupungin nuorisopalvelut, joka on myös opinnäytetyön tilaaja. Tarve opinnäytetyölle lähti siitä huomiosta, että vuosittain osa kaupungin palvelualueilla työskennelleistä nuorista kesätyöntekijöistä mainitsee palautekyselyvastauksessaan saaneensa vähän tai ei ollenkaan perehdytystä kesätyöhönsä. Tästä syystä päätettiin lähteä kokeilemaan voiko digitaalinen perehdytys olla perehdytyksessä apuna. Pilotitiin osallistuvaa kahden palvelualueen, nuoriso- ja museopalveluiden, kesätyöntekijät. Näillä palvelualueilla kesätyöntekijöitä oli vuonna 2022 yhteensä 39.

Opinnäytetyössä selvitettiin lisääkö digitaalinen perehdytys nuorten kokemusta siitä, että he ovat saaneet kattavan perehdytyksen kesätyöhönsä. Samalla selvitettiin koetaanko pilotissa käytetty System Pass -ohjelma tarpeelliseksi perehdytykseen ja olisiko sille kysyntää myös tulevaisuudessa. System Pass on tamperelaisen System-yrityksen luoma perehdytysohjelma.

Opinnäytetyössä käytettiin kehittämistyön menetelminä osallistuvaa havainnointia ja kyselyä. Havainnoinnit tapahtuivat kesätyöntekijöiden ensimmäisinä työpäivinä, kesäkuussa Kivakesä kulmilla -toiminnan Varissuon pisteellä ja heinäkuussa Seikkailupuistossa. Kysely toteutettiin kesän loppuilla Webropol-kyselynä kaikille nuorisopalveluiden kesätyöprosessin kautta työllistyneille kesätyöntekijöille. Kyselyssä kysyttiin nuorten kokemuksia heidän kesätöistään yleisesti, ja lisäksi mukana oli kaksi kohdistettua kysymystä nuoriso- ja museopalveluiden kesätyöntekijöille liittyen System Passiin.

Saatuja tuloksia on analysoitu teemoittain laadullisesti ja määrällisesti. Tulokset osoittavat, että System Pass -ohjelmaa pidettiin helppokäyttöisenä, mutta sisällöllinen hyöty nuorille ei ollut kovin suuri. Nuorten kokemus riittävästä perehdytyksestä nousi prosentuaalisesti, mutta käytännössä useiden kesätyöntekijöiden perehdytyksessä esiintyi yhä puutteita. Digitaalinen perehdytys muutoin voisi olla nuorten mielestä tervetullut lisä perehdytykseen, erityisesti jos perehdytys sisältö keskittyy enemmän nuoren tulevaan kesätyöpaikkaan ja sen käytäntöihin, kuin yleisiin asioihin Turun kaupungilla työskentelystä.

---

Asiasanat: työelämä, kesätyö, perehdyttäminen

# ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences  
Master of Humanities, Community Educator

---

Author: Janni Mäkelä

Title: A digital programme as part of onboarding for summer employees. System Pass onboarding pilot for young summer employees in the City of Turku

Number of pages: 48 and 5 attachment pages

Supervisor: Principal Lecturer Merja Kylmäkoski

Commissioned by: City of Turku, Youth Services, Executive Director Hannele Norkooli

---

The objective of this thesis was to explore if digital onboarding is suitable for young summer employees. The City of Turku offers summer jobs to young people aged from 16 to 18, and, every year, there are a few who tell that they did not receive enough onboarding for their summer jobs. Because of that observation, the Youth Services of the City of Turku decided to pilot a digital employee onboarding programme called System Pass to help improve the onboarding experience.

The methods used in this thesis were survey and participatory observation. The Webropol survey was used to collect data from young summer employees in order to find out whether the digital onboarding program System Pass has improved their experience of onboarding. Observation took place, when summer employees started their jobs and did the System Pass onboarding program. The pilot took place at two service areas of the City of Turku: Youth Services and Museum Services. Altogether 39 summer employees completed the System Pass pilot.

The results indicate that System Pass is easy to use, but according the survey and the observation, the young summer employees experienced some uncertainty about the benefits of the programme content. This year, the percentage of those who were content with their onboarding was higher, but there were still those who thought otherwise. The onboarding content would be more useful if the summer job information concerned the employees' actual workplace and not just general information about working in the City of Turku.

---

Keywords: world of work, summer job, employee onboarding

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT.....	8
	2.1 Tilajana Turun kaupungin nuorisopalvelut.....	8
	2.1.1 Turun kaupungin nuorten kesätyöt.....	9
	2.1.2 Kesätyöprosessin vuosikello.....	10
	2.1.3 System ja System Pass.....	12
	2.2 Tutkimuksen lähtökohdat ja tarve.....	12
	2.3 Kehittämistyön suunnitelma ja toteutus.....	13
	2.4 System Pass perehdytysteksti ja tentti.....	15
3	TYÖELÄMÄ SUOMESSA 2000-LUVULLA.....	18
	3.1 Työelämä 2000-luvulla.....	18
	3.1.1 Etätyön nousu.....	18
	3.1.2 Työelämän haasteet.....	19
	3.1.3 Tulevaisuuden työelämä.....	21
	3.2 Nuori ja työelämä.....	23
	3.2.1 Nuori työntekijä.....	23
	3.2.2 Työmarkkinat nuorelle työntekijälle.....	24
	3.2.3 Työn merkitys nuorelle.....	26
	3.3 Perehdyttämisen merkitys työntekoon.....	28
	3.3.1 Nuoren työntekijän kiinnittyminen työyhteisöön.....	30
	3.3.2 Digitaalinen perehdyttäminen.....	31
4	TOIMINTA.....	34

4.1	Kehittämistyön menetelmien valinta ja hiominen .....	34
4.2	Kysely menetelmänä .....	35
4.2.1	Kyselyn toteutus kesätyöntekijöille .....	36
4.3	Osallistuva havainnointi menetelmänä .....	37
4.3.1	Kesätyöntekijöiden havainnointi ja ryhmäkeskustelu .....	38
5	TULOKSET .....	40
5.1	Vastausten statistiikka .....	40
5.2	Helppo ohjelma omaksua, kohdistetumpaa sisältöä kaivattiin .....	41
5.3	Perehdytystekstin kielellinen ulottuvuus tärkeää .....	42
5.4	Kokemus riittävästä perehdytyksestä nousi prosentuaalisesti, käytännössä perehdytyksessä yhä puutteita .....	43
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA SITOMINEN KEHITTÄMISTARPEESEEN... ..	45
6.1	Turun kaupungin nuorten kesätöiden tulevaisuus .....	45
6.2	Digitaalisen perehdytyksen tulevaisuus Turun nuorisopalveluilla .....	46
6.3	Lopuksi .....	47
	LÄHTEET .....	49

# 1 JOHDANTO

Digitaalista perehdytystä ja nuorta työelämässä käsittelevä opinnäytetyöni on tehty entiselle työnantajalleni Turun kaupungin nuorisopalveluille (jatkossa tekstissä pelkästään nuorisopalvelut). Työskentelin nuorisopalveluissa vuosina 2018-2021, ollen myös mukana kesätyökokonaisuudessa, joka on tämän opinnäytetyön keskiössä. Turun kaupunki tarjoaa vuosittain 16-18-vuotiaille nuorille kesätoita omissa toimipisteissään, ja nämä kesätyöt ovatkin usean nuoren ensimmäinen kosketus työelämään.

Nuorisopalvelut koordinoivat tätä kesätyöprosessia keräämällä työpaikat ja rekrytoimalla niihin kesätyöntekijät. Nuorten kesätyöpaikkoja tarjotaan esimerkiksi kaupungin päiväkodeissa, vanhainkodeissa, kuntoutus- ja vuodeosastoilla, työkeskuksessa, toimisto-, keittiö- ja myyntityössä, lasten ja nuorten ohjaustyössä, museoissa ja kirjastossa. Työtehtävät ovat luonteeltaan avustavia eikä niihin tarvita aiempaa kokemusta. (Turun kaupunki 2022c.)

Opinnäytetyöni käsittelee kesätyöhön perehdyttämisen parantamista ja sujuvoittamista System Pass -nimisellä ohjelmalla. Tarve tälle pilottikokeilulle tuli siitä huomiosta, että joka vuosi osa kaupungin palvelualueilla työskennelleistä nuorista kesätyöntekijöistä mainitsee palautekyselyvastauksessaan saaneensa vähän tai ei ollenkaan perehdytystä kesätyöhönsä. Perehdytys on nuorille työntekijöille erittäin tärkeää, joten sen kehittäminen on tarpeen, ja siksi päätettiin lähteä kokeilemaan voiko digitaalinen perehdytys olla tässä apuna. Digitaalinen perehdytys ei ole Suomessa tai edes Turun kaupungilla uusi asia, mutta nuorisopalveluiden sisällä tämä oli ensimmäinen kokeilu laatuaan. Digitaalisella perehdytyksellä tavoiteltiin nuorten käytännön tietojen vahvistamista Turun kaupungilla työskentelystä ja mitä oikeuksia ja velvollisuuksia se pitää sisällään.

Opinnäytetyöni päätehtävänä oli selvittää, lisääkö digitaalinen perehdytys nuorten kokemusta siitä, että he ovat saaneet hyvän ja kattavan perehdytyksen kesätyöhönsä. Samalla selvitettiin koetaanko pilotissa käytetty System Pass -ohjelma tarpeelliseksi niin nuorten kesätyöntekijöiden kuin nuorisopalveluidenkin mielestä, ja olisiko sille kysyntää myös tulevina vuosina.

Tässä pilottikokeilussa digitaalisena perehdytysalustana toimi tamperelaisen System-yrityksen tarjoama System Pass -palvelu. Käytännössä System Pass on puhelimitse tehtävä oikein-väärin-tentti, jossa nuori ensin käy läpi koostetun tietopaketin työpaikastaan, työtehtävistään ja työskentelystä Turun kaupungilla. Tämän jälkeen nuori tekee tentin, jossa testaa itseltään

kysymysten avulla onko omaksunut juuri luetut tiedot, saaden tämän avulla perehdytyksen työhön (System 2022c).

System Pass toteutettiin kahden palvelualueen, nuorisopalveluiden ja museopalveluiden, kesätyöntekijöille. Nuoriso- ja museopalvelut kuuluvat molemmat Turun kaupungin vapaa-ajan palvelukokonaisuuteen. Alun perin toiveenamme kesätyötiimin kanssa oli saada pilottiin mukaan hyvinvointipalvelut, sillä se tarjoaa määrällisesti eniten kesätyöpaikkoja, ja sen työpaikoista on tullut eniten kriittistä palautetta nuorilta aiempina vuosina. Emme kuitenkaan saaneet myöntävää vastausta hyvinvointipalveluiden työpaikkojen esihenkilöiltä, joten tarjosimme pilottimahdollisuutta museopalveluille, joka lähti siihen mukaan.

Opinnäytetyössäni esittelen ensin kehittämistyön lähtökohdat, eli tilaajani Turun kaupungin nuorisopalvelut ja tarkemmin kesätyökokonaisuuden ja kesätyöprosessin vuosikellon, sekä lyhyesti System Passin. Kerron kehittämistyön tarpeesta ja tarkemmasta suunnitelmasta kehittämistyön toteutukselle. Esittelen myös tarkemmin millainen System Pass -sisällöstä muodostui.

Kolmas luku käsittelee opinnäytetyön teoriapohjaa. Teoria koostuu kolmesta otsikkotasosta: 1) työelämän muutokset 2000-luvulla ja tulevaisuuden työelämä 2) mitä työt merkitsevät nuorille ja miltä työmarkkinat heille näyttävät sekä 3) perehdytyksen merkitys työnteossa ja mitä digitaalinen perehdys pitää sisällään. Neljännessä luvussa esittelen kehittämistyön vaiheet ja käyttämäni menetelmät kyselyn ja havainnoinnin.

Viidennessä luvussa esittelen tulokset kyselystä ja havainnoinnista ja analysoin niitä teemoitain sekä määrällisesti että laadullisesti. Olen jakanut kehittämistyössä nousseet teemat alakappaleisiin, jotka käsittelevät System Passin helppokäyttöisyyttä ja sisällöllistä hyötyä perehdytysohjelmana, perehdytysympäristön kielellisen ulottuvuuden tärkeyttä sekä nuorten kokemusta riittävästä perehdytyksestä tämän vuoden kesätöissä.

Kuudennessa luvussa vedän tuloksia yhteen ja peilaan niitä nuorisopalveluiden kesätöiden tulevaisuuteen. Pohdin myös digitaalisen perehdyttämisen jatkoa osana perehdytystä nuorisopalveluissa. Lopuksi sanon opinnäytetyön tutkimuksen ja teorian pohjalta muutaman sanan inhimillisemmän työkuulttuurin puolesta.

## 2 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT

### 2.1 Tilaajana Turun kaupungin nuorisopalvelut

Nuorisopalvelut kuuluu Turun kaupungin vapaa-ajan palvelukokonaisuuteen. Muita tähän kokonaisuuteen kuuluvia palvelualueita ovat kirjasto-, liikunta-, matkailu- ja museopalvelut sekä Turun filharmoninen orkesteri. Turussa astui 1.6.2021 voimaan uusi organisaatio- ja palvelukokonaisuusrakenne, ja tätä ennen vapaa-ajan palvelukokonaisuutta kutsuttiin vapaa-aikatoimialaksi. (Turun kaupunki 2022a; Turun kaupunki 2022b.)



Kuva 1. Nuorisopalvelujen organisaatiokaavio (Turun kaupunki 2022d)



Nuorisopalveluilla on neljä yksikköä: alueellinen nuorisotyö, kohdennettu nuorisotyö, kulttuurinen nuorisotyö sekä kehittäminen ja johdon tuki (Turun kaupunki 2021). Vuoden 2020 lopusta alkaen nuorten kesätyöt ovat kuuluneet Nuorten tieto- ja neuvontapalvelu Nuorten Turun tehtäväkokonaisuudeksi. Nuorten Turku kuuluu kohdennetun nuorisotyön alaisuuteen.

Kesätyötiimiin kuuluu tällä hetkellä (2022) kaksi työntekijää, jotka tekevät kesätyökokonaisuutta osana omia työtehtäviään. Kesätyötiimiläisten tehtävänä on koordinoita ja kehittää kesätyökokonaisuutta ja toimia nuorille luotettavana aikuisena, joka opastaa nuoret kohti (ensimmäistä) kesätyötä. Työpaikkojen esihenkilöt ja kesätyötiimi tekevät yhteistyötä läpi kesän, ja esimerkiksi ongelmatilanteita ratkotaan yhdessä. Matalan kynnyksen kesätyössä nuori oppii myös työelämän sääntöjä, kuten vastuuta työpaikalle ajoissa saapumisesta ja työhön keskittymisestä, sekä välillisesti tärkeitä työelämän oppeja, kuten verokorttiin, työsopimuksen allekirjoittamiseen ja työtodistukseen liittyviä asioita.

### **2.1.1 Turun kaupungin nuorten kesätyöt**

Nuorisopalvelut koordinoi 16-18-vuotiaiden nuorten kesätyöitä kaupungin omissa palvelukokonaisuuksissa (ent. ”toimialojen kesätyöpaikat”). Turun palvelukokonaisuuksia, eli entisiä toimialoja, ovat hyvinvoinnin, kasvatuksen ja opetuksen, vapaa-ajan sekä kaupunkiympäristön palvelukokonaisuudet (Turun kaupunki 2022a). Nämä palvelukokonaisuudet tarjoavat eri yksiköistään kesätyöpaikkoja. Työtehtävien tulee olla luonteeltaan sellaisia, joita alaikäinen nuori voi tehdä ilman aiempaa kokemusta. Tästä syystä esimerkiksi vanhusten parissa tehtävä työ on vain avustavaa.

Kaupungin kesätyö on pituudeltaan yhden kuukauden mittainen, ja se tehdään joko kesä- tai heinäkuussa. Työpaikkoja on maksimissaan noin 300. Kesäksi 2022 kesätyöhön valittavan tuli olla syntynyt ajalla 1.6.2004–31.5.2006, asua vakituisesti Turussa eikä hän ole saanut olla Turun kaupungin tarjoamassa kesätyössä kesällä 2021 (Turun kaupunki 2022c). Alkujaan kesätyöpaikat olivat kokonaan arvottavia, mutta kevästä 2016 lähtien kesätyöpaikkojen saaminen muuttui arvonnasta haastatteluperusteiseksi. Muutosta ajoi muun muassa Turun nuorisovaltuusto. Nuorelle työhaastattelu on erittäin hyödyllinen kokemus työelämätaitoja opittaessa. Haastattelijana toimii nuorisopalveluiden työntekijä, joka osaa kohdata nuoren ja lempeästi kannustaa, jos tätä jännittää tai sanat meinaavat sotkeutua. Positiiviset haastattelukokemukset auttavat nuorta työnhaussa myös tulevaisuudessa.

Vuosien varrella Turun kaupungin nuorten kesätöihin on tullut paljon hakemuksia, tuhannesta useampaan sataan, mutta viimeisenä kahtena vuonna hakijamäärät ovat pienentyneet. Syitä tähän ei tiedetä varmasti. Ikäluokkien pienentyminen saattaa olla yksi tekijä, toinen on muiden mahdollisten kesätyöpaikkojen tarjonta esimerkiksi yrityksissä tai järjestöissä. Kaikki nuoret eivät myöskään halua tehdä kesätöitä tai hakea juuri kaupungin kesätöihin, jos siellä ei ole nuorta kiinnostavia työtehtäviä tarjolla.

### **2.1.2 Kesätyöprosessin vuosikello**

Nuorisopalveluiden kesätyöprosessin vuosikello on marras-joulukuusta elokuuhun, alkaen kesätyöpaikkojen keräämisellä ja loppuen kesätyöntekijöiden ja työnantajien palautekyselyiden analyysiin ja kehitystarpeiden määrittelyyn. Marras-joulukuussa kesätyötiimi alkaa keräämään palvelukokonaisuuksista kesätyöpaikkoja, ottaen suoraan yhteyttä viime vuoden esihenkilöihin. Lisäksi Turun kaupungin sisäiseen verkkoon, MeTkuun, tulee tiedote, että kesätyöntekijöitä haluavat palvelukokonaisuuksien yksiköt voivat ilmoittaa mahdolliset kesätyöpaikkansa kesätyötiimille.

Kesätyöpaikkoja on tavoitteena kerätä noin 300, mutta kolmena viime vuotena niitä on ollut vähemmän. Yksiselitteistä syytä vähentyneille työpaikoille ei ole. Korona-ajan vaikutukset saattavat edelleen näkyä kesätyöpaikkojen tarjonnassa nuorille. Osa monena vuonna kesätyöprosessissa mukana olleista työpaikoista on määrällisesti vähentynyt, kuten kotihoidon paikat, tai poistunut kokonaan, kuten museovalvojan työt, joita museopalvelut tarjoaa nyt suoraan oman palvelukokonaisuutensa kautta eikä enää nuorisopalveluiden kesätöiden kautta. Toisaalta uusiakin paikkoja on tullut mukaan, kuten nuorisopalveluiden Kivakesä -kokonaisuus, joka on työllistänyt kahtena edellisenä vuonna 24 nuorta työntekijää kesän aikana.

Helmikuussa avataan kesätyöhaku nuorille KuntaRekryssä, ja haku on auki noin kaksi viikkoa. Hakija saa merkitä ensisijaisen kesätyöpaikkatoiveensa hakemukseen, vaikka saattaakin silti työllistyä muuhun kuin ensisijaisesti toivomaansa työhön. Samaan aikaan nuorisopalvelut valitsee omista työntekijöistään kesätyöhaastattelijat. Monina vuosina on kysytty mukaan myös yhteisöpedagogiopiskelijoita, sillä Humanistisella ammattikorkeakoululla on kampus Turussa.

Kesätyöhaun sulkeuduttua tarkistetaan hakijoiden hakukelpoisuus, eli hakijan syntymäaika, kotikaupunki sekä tieto siitä onko hän ollut aiemmin kaupungilla töissä. Hakukelpoisista hakijoista arvotaan noin 500 hakijaa palvelukokonaisuuksittain haastatteluun. Haastatteluun

pääsevät kuitenkin suoraan ne, jotka ovat hakeneet paikkoihin, joissa hakijamäärä alittaa tarjolla olevien kesätyöpaikkojen määrän. Muista työpaikoista arvotaan haastatteluun noin 60% hakijoista, jotka ovat laittaneet kyseisen paikan ensisijaiseksi toiveekseen. Kuitenkin vuodesta 2021 lähtien hakijamäärien vähentyessä on pystytty haastattelemaan kaikki hakukelpoiset hakijat. Kesätyöhaastattelijoille järjestetään perehdytys, jossa käydään läpi muun muassa kyseisen vuoden työpaikkoja ja yleisiä haastattelukäytäntöjä.

Kesätyöhaastattelut ovat maaliskuussa kolmena perättäisenä viikonloppuna. Vuodesta 2020 lähtien haastattelut on järjestetty Nuorten taide- ja toimintatalo Vimmassa. Normaalitilanteessa haastattelut järjestetään yksilöhaastatteluina kasvotusten, mutta vuonna 2021 haastattelut olivat pääosin ryhmähaastatteluina (viisi henkilöä per ryhmä) Teamsin välityksellä. Tänä vuonna 2022 palattiin jälleen pääosin kasvotusten tehtäviin yksilöhaastatteluihin. Haastattelijat käyvät keskustellen läpi kysymyspatteriston nuoren kanssa ja tekevät muistiinpanoja hakijasta sekä merkitsevät haastattelun jälkeen näkemyksensä siitä, tulisiko kyseinen nuori palkata työhön (voi myös merkitä tarkemmin, sopiiko hakija ensisijaisesti hakemaansa työhön vai johonkin muuhun). Nämä merkinnät tehtiin ennen paperille, mutta korona-ajan jälkeen siirryttiin kokonaan sähköisiin merkintöihin, eli vastaukset kirjataan valmiiksi avatulle Webropol-lomakkeelle.

Nämä viikonloppuhaastattelut järjestetään pääosin suomeksi. Koska kyseessä on kaksikielinen kaupunki, vuosittain muutama hakija toivoo haastattelua ruotsiksi, ja tämä haastattelupäivä on erikseen sovittu maaliskuulle ruotsinkielisen nuorisotyöntekijä-haastattelijan kanssa. Myös englanninkielisiä haastatteluja on toteutettu muutama vuodessa.

Haastattelujen jälkeen huhtikuussa kesätyötiimi käy läpi kaikkien haastateltujen haastattelulomakkeet ja tekee kesätyöntekijävalinnat kaikkiin kesätyöpaikkoihin. Hyväksytyt hakijat merkitään Exceliin aloittain ja työpaikoittain. Tuloksista tiedotetaan sähköpostitse niin valittuja, ei-valittuja kuin työpaikkojen esihenkilöitä. Mahdolliset peruutuspaikat täytetään soveltuvuuden ja toivotun työskentelyajanjakson (kesä- vai heinäkuu) perusteella. Vuosittain kesätyötiimi on myös joutunut käyttämään paljon aikaa korvaavien työntekijöiden etsimiseen työnsä peruuttaneiden hakijoiden tilalle, ja toisinaan peruutukset ovat tulleet pitkälti toukokuun loppupuolella.

Ennen kesätöiden alkua huhti-toukokuussa kesätyötiimi hoitaa kesätöihin liittyviä lukuisia paperitöitä, kuten kesätyöntekijöiden verokorttien ja perustietolomakkeiden kerääminen nuorilta ja toimittaminen esihenkilöille, ohjeistusten koostaminen nuorille ja esihenkilöille sekä

työsopimus pohjien toimittaminen esihenkilöille. Kesätyötiimi pitää myös kirjaa toimitetuista lomakkeista ja huolehtii, että jokainen nuori on ohjeiden mukaisesti ilmoittautunut kesätyöpaikkansa esihenkilölle. Tässä vaiheessa nuoria ohjeistetaan, että kysymykset käytännön työtehtäviin, päivittäiseen työaikaan, työpaikan käytäntöihin tai muihin työpaikan asioihin liittyen tulee ohjata omalle esihenkilölle. Nuoria muistutetaan myös pyytämään työtodistusta esihenkilöltään töiden lopuksi.

Kesäkuussa on kesätöiden ensimmäinen ajanjakso (neljä viikkoa) ja heinäkuussa toinen. Kesätöiden alettua kesätyötiimi huolehtii yhä mahdollisista peruutuksista ja työntekijävaihdoista. Kesällä käsitellään ja analysoidaan hakuprosessia koskevat palautteet. Kesätyöntekijöille lähetetään sähköpostitse kesätyökokemusta mittaava Webropol-kysely hieman ennen töiden loppumista. Myös esihenkilöille lähetetään Webropol-kysely kesätyöprosessista, kun kesätyöntekijät ovat heinäkuussa lopettaneet työt. Elokuun aikana kaikki palautteet analysoidaan, kehitstarpeet määritellään ja kesätyöprosessista koostetaan yhteenveto johtoportaalille. (Turun kaupungin nuorisopalvelut 2018.)

### **2.1.3 System ja System Pass**

System on tamperelainen vuonna 2006 perustettu IT-tuotetalo. Heidän tarjontaansa kuuluu erilaiset teknologiset palvelut työpaikoille. Systemin palveluihin kuuluvat System Visit vierailijahallintaan, System Pass perehdyttämiseen ja System Work työympäristön optimointiin. (System 2022a; System 2022b.)

Nuorisopalvelut tilasi Systemilta System Pass -palvelun kesätyöntekijöiden perehdyttämiseen kahden eri yksikön kesätyöntekijöille kesäksi 2022. Koska kyseessä on pilottikokeilu, nuorisopalvelut päätti pilotoida keskitettyä perehdytystä vain kahdelle palvelukokonaisuudelle. Mikäli palvelu huomattaisiin toimivaksi ja halukkuutta jatkoon olisi, mahdollisuuksien mukaan System Passia voisi käyttää myös muilla palvelukokonaisuuksilla perehdyttämisen tukena.

## **2.2 Tutkimuksen lähtökohdat ja tarve**

Nuorisopalveluiden tarjoama kesätyö on ollut monelle nuorelle ensimmäinen työpaikka ja täten erittäin tärkeä virstanpylväs nuoren (työ)elämässä. Tarve pilotille syntyi aikaisempien kesätyöntekijöiden palautteiden vuoksi, kun osa nuorista koki saaneensa riittämättömän tai ei ollenkaan perehdytystä kesätyöhönsä. Nuorisopalveluissa haluttiin tarttua tähän asiaan ja parantaa nuorten kokemusta riittävästä perehdytyksestä. Perehdytyksen tueksi valikoitui System Pass -

ohjelma, jota päätettiin pilotoida kesällä 2022 sovittuamme nuorisopalveluiden kanssa opinäytetyöni tekemisestä heille.

Perehdytys on työntekijän oikeus ja työnantajan lakisääteinen velvollisuus. Koska nuorisopalveluiden kesätyötiimi käytännössä vain yhdistää työpaikkoja ja työntekijöitä, ja perehdyttää työntekijöitä vain yleisen tason asioista (kuten verokortti, palkka ja lomat), System Pass -pilotin avulla kesätyötiimi voi yhtenäistää perehdytystä palvelukokonaisuuksien työtehtävien sisällystöstä. Nuorisopalveluissa nähdään tärkeänä, että nuori saa kesätyöstään positiivisen kokemuksen, ja riittävä perehdytys on tässä avainasemassa.

Alkuperäisenä ajatuksena oli, että System Pass -pilottiin saisi nuorisopalvelujen lisäksi mukaan hyvinvointipalvelut, mistä tulee valtaosa nuorten kesätyöpaikoista. Hyvinvointipalveluilla on joka vuosi paljon työpaikkoja, ja sieltä myös tulee suurin osa sanallisista kommentteista nuorilta palautevastauksissa. Tästä syystä pilotti olisi ollut erittäin hyvä juuri hyvinvointipalveluille. Pilottiin mukaan lähteminen oli kuitenkin kaikille vapaaehtoista, ja koska emme saaneet hyvinvointipalvelujen työpaikkojen esihenkilöiltä myöntävää vastausta pilottiin mukaan lähtöön, kysimme mukaan toista yksikköä.

### **2.3 Kehittämistyön suunnitelma ja toteutus**

Tammikuussa 2022 lähetimme kesätyötiimin kanssa sähköpostia hyvinvointialueen esihenkilöille (niille, jotka olivat ilmoittaneet ottavansa kesätyöntekijöitä kesäksi 2022) ja kysimme System Passin tieto-osiota varten hyvinvointialueelta yhteisiä käytäntöjä ja huomioita, koko toimialaa läpäiseviä asioita, jotka kesätyöntekijän on hyvä tietää töihin saapuessaan. Koska kaikkiin hyvinvointialueen työpaikkoihin tulevat kesätyöntekijät tekevät saman tentin, tietojen tulee olla hyvin yleismaallisia. Ajatuksena oli, että mikäli pilotin myötä System Pass koetaan hyödylliseksi, voimme mahdollisesti tarjota jopa työpaikkakohtaista perehdytystä tulevaisuudessa, jos rahoituskysymykset saadaan selvitettyä, kuten se, osallistuisivatko myös muut palvelualueet kuluihin. Emme kuitenkaan koskaan saaneet vastauksia, ja kevään edetessä meidän tuli päättää toinen kohde jolle tarjota System Passia. Lopulta päädyimme testaamaan kahdella vapaa-ajan palvelukokonaisuuden yksiköllä, nuoriso- ja museopalveluilla, System Passia.

Kesätyöprosessin vuosikellon mukaisesti nuoret haastateltiin ja rekryttiin maaliskuussa työpaikkoihin. Huhtikuun aikana saimme tunnukset System Passiin ja siirsimme sinne tiedot sekä kaupungilla työskentelystä että valittujen yksiköiden, eli nuoriso- ja museopalvelujen,

aluekohtaiset käytännöt ja huomiot. Toukokuussa sovin havainnoinnin tekemisestä aloittavien kesätyöntekijöiden kanssa kahdessa työpaikassa, kesäkuussa Kivakesä-toiminnassa Varissuolla ja heinäkuussa Seikkailupuistossa. Havainnointia varten tein itselleni havainnointitaulukon, jonka esittelen luvussa 4.3.

Molemmat havainnointityöpaikat olivat lopulta nuorisopalveluiden paikkoja. Tarkoitukseni oli alustavasti mennä havainnoimaan yhteen nuorisopalveluiden ja yhteen museopalveluiden paikkaan. Suunnitelma kuitenkin muuttui ensimmäisen havainnointikerran jälkeen, kun kuulin ettei valitsemaani museopalveluiden työpaikkaan ollut menossa kuin yksi nuori, ja päätin näin ollen vaihtaa havainnointipaikkaa sellaiseksi, missä saisin havainnoida useampaa nuorta.

Havainnoinnistani informoitiin nuoria ennen kesätyön aloitusta. Lähetin kaikille kyseisen työpaikan aloittaville nuorille sähköpostin, jossa kerroin lyhyesti itsestäni, roolistani ja System Passista. Kerroin heille, että sähköposti on tiedoksi sekä heille itselleen että heidän huoltajilleen.

Kerroin nuorille sähköpostissa, että havainnoin pelkästään sitä, kun he käyvät läpi System Pass -sisällön, tuleeko heille esimerkiksi kysymyksiä vai pääsevätkö he sisällön loppuun ongelmitta. Kerroin, että havainnoinnin ja loppukesustelun aikana en ota ylös nimiä, ikää tai mitään yhteystietoja enkä kirjaa mitään heidän ulkonäöstään tai muista tunnistettavista seikoista. Havainnointi on tapa selvittää System Passin käytettävyys sekä nähdä miten nuoret toimivat System Pass -kyselyä tehdessään, vaikuttaako se helposti ymmärrettävältä ja onko heillä siihen heti kehittämisehdotuksia.

Nuorille annettiin mahdollisuus myös kieltäytyä havainnoinnista. Ohjeistin sähköpostissa, että mikäli nuori ei olisi halunnut osallistua havainnointiin, hän olisi voinut vastata tähän sähköpostiin. Kukaan ei kieltäytynyt havainnoinnista. Molempien havainnointikertojen vastaukset on yhteen nippuun kirjoitettuna niin, ettei ketään vastaajaa voi tunnistaa lopullisesta opinnäyte-työstä.

Tein System Pass -tentit valmiiksi ennen kuin nuoret aloittivat kesätyönsä kesä- ja heinäkuun alussa. Muille kuin havainnoitaville nuorille lähetin System Pass -linkin saateviestin kera 7-10 päivää ennen kesätöiden alkamista. Saateviestissä nuoria informoitiin System Passista ja opinnäytetyön tekemisestä samaan tapaan kuin havainnoitavia nuoria. Menin suunnitelman mukaisesti havainnoimaan sovituille työpaikoille System Pass -tenttien tekoa ja keskustelemaan

nuorten kanssa sen hyödyllisyydestä. Havainnoinnin aikana kirjoitin havaintoja ylös omien otikoidensa alle ja lopuksi keskustelimme lyhyesti havainnoimieni nuorten kanssa.

Kun kesätyöntekijät olivat lopettaneet kesätyönsä, heille lähetettiin Webropol-palautekysely. Vastauksia analysoivat sekä kesätyötiimi prosessin osana, että minä opinnäytetyötäni varten. Itse kiinnitin erityisesti huomiota vastauksiin siitä, onko System Pass -pohjainen perehdytys koettu hyödylliseksi, ja myös onko se prosentuaalisesti lisännyt niiden osuutta, jotka ovat vastanneet saaneensa riittävän perehdytyksen kesätyöhönsä. Opinnäytetyössäni analysoin pilotin onnistumista peilaten sitä kesätyöntekijöiden sekä kesätyötiimin kokemuksiin System Passin vaikuttavuudesta, helppokäyttöisyydestä ja yleisestä hyödyllisyydestä. Kyselyvastausten rinnalle otin muistiinpanot kesän havainnointikerroista ja ryhmäkeskusteluista ja vertailin niitä toisiinsa, vastaavatko havainnoinnit ja keskustelut nuorten kanssa yleislinjaa kyselyiden vastausten kanssa. Tulokset kyselystä sekä havainnoinnista esittelen tarkemmin luvussa 5.

Nyt tähän opinnäytetyöhön olen kirjoittanut auki kesätyöprosessin 2022 kulumisen ja pilotin onnistumisen. Myös kesätyötiimin kanssa olemme käyneet vastauksia läpi ja arvioimme kesän 2022 kokonaiskuvaa suhteessa System Passin jatkon mahdollisuuteen, sekä arvioimme keskustellen pilotin kokonaisvaltaista onnistumista. Jatkosta tietenkin tekee päätöksen Turun nuorisopalvelut, vaikkakin tämä opinnäytetyö pilottituloksineen ja prosessikuvauksineen voi toimia pohjana päätökselle.

## **2.4 System Pass perehdytysteksti ja tentti**

System Passin perehdytysteksti luotiin yhdessä kesätyötiimin kanssa. Lisäksi saimme nuorisopalveluiden kesätyöpaikkojen työpaikkakohtaiset tiedot esihenkilöille järjestämässämme Teams-kokouksessa. Museopalveluiden työpaikkojen osalta saimme tiedot sähköpostitse yhdestä paikasta, ja sovelsimme näitä tietoja muihinkin työpaikkoihin. Pyysimme kaikkia esihenkilöitä vielä tarkistamaan luomamme perehdytystekstin.

Perehdytystekstiin käytin lähteinä aiemmin vastaanottamiani esihenkilöiden tietodokumentteja, jotka Turun kaupungin nuorisopalvelut on luonut. Kieliasua pyrin muokkaamaan siten, että se olisi helposti ymmärrettävä ja tavoittaisi nuoret. Teksti ei lisäksi saanut olla liian pitkä, ja lopullinen perehdytysteksti oli kappaleväleineen noin 38:n rivin pituinen. Lopuksi oli vielä erillinen lyhyt lista nuorisopalveluiden sekä museopalveluiden kesätyöpaikoista sinä vuonna.

Seuraavaksi kerron lyhyesti perehdytystekstin sisällön. Koko teksti on luettavissa liitteessä 1. Perehdytysteksti eteni aihe kerrallaan alkaen siitä, mitä perehdytys on ja mitä se sisältää, sekä huomion siitä, että työntekijä voi itse edistää asioiden omaksumista omalla aktiivisuudellaan. Lisäksi vinkattiin tärkeimpien yhteystietojen keräämisestä työsuhteen ajaksi.

Seuraavaksi perehdytyksessä kerrottiin kesätyöntekijän 85 %:sesta työajasta ja mitä tämä yleis- ja toimistotyöajassa tarkoittaa; työsuhteen ajalta kertyvästä vuosilomasta ja sen pitämisestä; kirjallisen työ sopimuksen sisältökohdista; sekä tärkeää-huomautuksen jälkeen salassapitovelvollisuudesta, mitä se tarkoittaa ja mikä koskee myös kesätyöntekijää.

Käyttäytymisestä sosiaalisessa mediassa oli oma kohtansa perehdytys sisällössä. Sosiaalisesta mediasta mainittiin kolme asiaa:

- kerrottiin, että nuori työntekijä edustaa vapaa-ajallakin työnantajaa ja lojaliteetti- eli uskollisuusvelvoite koskee kaikkia työntekijöitä, tässä oli myös avattu mitä lojaliteettivelvoite tarkoittaa
- muistutettiin nuorta, että sosiaalisen median sisällöt voivat levitä nopeasti ja laajalle, joten työn piiriin kuuluvia asioita on käsiteltävä somessa harkiten; kuitenkin liike- ja ammattisalaisuuksien levittäminen on kiellettyä
- kerrottiin henkilötietosuojasta ja siitä, ettei kenestäkään saa julkaista mitään sosiaaliseen mediaan ilman lupaa.

Lisäksi nuoria ohjeistettiin varmistamaan ohjeet esihenkilöltä, mikäli työtehtäviin kuuluu sosiaalisessa mediassa julkaiseminen. Perehdytys sisällön lopuksi oli maininta kesätyöntekijän vakuutuksesta työtapaturmia varten, ja kuinka tulee toimia työtapaturman sattuessa.

Näiden tietojen jälkeen oli lista oman palvelualueen kesätyöpaikoista, riippuen siitä lähetettiinkö sisältö museo- vai nuorisopalveluille tulevalle kesätyöntekijälle. Työpaikkojen kohdalla oli lyhyt maininta työtehtävistä ja osassa luki vielä muita tietoja, kuten työajan sijoittuminen (esim. ”työt tehdään klo 9 ja 17 välillä arkipäivisin”). Ulkotöissä oli erillinen maininta: ”Työ on fyysistä ulkotyötä, joten muista asianmukaiset vaatteet ja varusteet, kuten aurinkolasit, hattu tai lippis, juomapullo ja aurinkorasva”.

Tämän perehdytystekstin pohjalta loin System Passiin tenttikysymykset. Kysymyksiä oli yhteensä seitsemän. Osa ei ollut varsinaisesti kysymyksiä vaan väitteitä, johon tuli valita oikea



vastaus. Kysymykset tulivat vastaajille satunnaisessa järjestyksessä, ja kaikki vastaajat vastasivat jokaiseen kysymykseen. Tentissä ei ollut vaatimusta läpipääsemiseen, vaan tentti merkittiin suoritetuksi, vaikka nuori ei olisi saanut mitään vastausta oikein.

Nuoret saivat System Pass -perehdytyksen linkin sähköpostiinsa. Perehdytystekstin lukemisen ja tentin pystyi tekemään puhelimitse. Muille paitsi havainnoitaville nuorille lähetettiin linkki perehdytysvälittöön noin 7-10 päivää ennen kesätöiden alkua, havainnoitaviksi tuleville nuorille ensimmäisen kesätyöpäivän aamuna. Kun nuori oli tehnyt tentin, hänen sähköpostiinsa tuli yhteenveto hänen antamistaan vastauksista ja tieto, montako vastausta meni oikein. Yhteenveto ei antanut tietoa siitä, mikä kysymyksistä oli mennyt nuorella väärin tai kertonut oikeita vastauksia väärin vastattuihin kysymyksiin. Mikäli vastaisuudessa nuorisopalvelut järjestää vastaavanlaista tenttiin perustuvaa digitaalista perehdytystä, on tärkeää antaa nuorelle tieto oikeista vastauksista tentin jälkeen.

Seuraavaksi kerron lyhyesti tenttikysymyksistä. Tenttikysymykset, vastausvaihtoehdot ja oikeat vastaukset ovat luettavissa kokonaisuudessaan liitteessä 2. System Passin tenttikysymyksistä kolme oli väitteitä, joihin nuoret vastasivat kyllä tai ei sen mukaan, oliko väite heistä totta vai ei; kaksi kysymystä koski lojaliteetti- eli uskollisuusvelvoitetta, mitä se tarkoittaa ja toisena sen ulottuvuutta työntekijän vapaa-aikaan; kahdesta viimeisestä kysymyksestä nuoren piti valita oikea vaihtoehto. Yhdessä kysyttiin mikä väitteistä ei kuulu työsopimuksen tietoihin, ja toisessa kysyttiin oikeaa tietoa liittyen sosiaalisessa mediassa julkaisuun.

## 3 TYÖELÄMÄ SUOMESSA 2000-LUVULLA

### 3.1 Työelämä 2000-luvulla

”Jos työelämän muutoksen haluaa kiteyttää lyhyesti, niin Suomi muuttui maatalousyhteiskunnasta ensin teolliseksi, sitten palvelu- ja lopulta tietotyöyhteiskunnaksi.” (Heikkinen & Löyttyniemi 2020)

#### 3.1.1 Etätyön nousu

Työmarkkinoiden rakenne on muuttunut vauhdilla viimeisten vuosikymmenten aikana. Teollisuustyön ja tavanomaisten toimistotöiden vähenemisen vuoksi tilalle on tietoteknisen kehityksen mukana tullut niin kutsuttu korkean osaamisen tietotyö sekä palvelusektorin jatkuva laajeneminen (Haikkola & Myllyniemi 2020, 12). Työn vaatimukset ovat muuttuneet, kun tieto- ja viestintätekniiikan kehittyminen pirstaloittaa työtä ajallisesti ja paikallisesti ja hämärtää työn ja vapaa-ajan välisiä rajoja. Tämä näkyy suoraan työelämässä muun muassa vaatimuksena työntekijän joustavuudesta. (Mt., 41.)

Suomessa työpaikan ulkopuolella tehtävä tietotekninen työ oli 2010-luvulla suosituinta muihin EU-maihin verrattuna (Heikkinen & Löyttyniemi 2020). Viimeistään koronapandemiasta johduneet toimenpiteet keväällä 2020 vauhdittivat suomalaisten siirtymistä etätyöhön, ja on suuri todennäköisyys, että etätyö jatkuu jossain muodossa myös tulevaisuudessa. Etätyöllä tarkoitetaan työn tekemistä esimerkiksi työntekijän kotona tai muussa sovitussa etätyöpisteessä normaalin työntekopaikan sijaan. Työnantaja voi halutessaan määritellä työntekijän etätyöntekopaikan. (Palta 2022.) Etätyöntekijän työterveys ja -turvallisuus on työnantajan vastuulla, ja etätyössä sattuvat työtapaturmat ovat lakisääteisen tapaturmavakuutuksen piirissä (Hyvinvointiala 2022).

Kaikki työntekijät eivät etätyötä voi tehdä, vaikka haluaisivatkin. Työntekijällä ei ole lähtökohteisesti oikeutta etätyöhön ilman työnantajan hyväksyntää, muttei myöskään velvollisuutta etätyöhön suostumiseen. Etätyökäytänteiden ei tarvitse olla samanlaisia kaikilla työntekijöillä, mutta työnantajan tulee kohdella kaikkia työntekijöitä tasavertaisesti. (Palta 2022.)

Työntekijällä on myös aina velvollisuus tulla työpaikalle etätyöjärjestelyistä huolimatta, mikäli työnantaja edellyttää läsnäoloa (Hyvinvointiala 2022).

Etenkin toimisto- ja tietotyötä tekevien työntekijöiden tulevaisuuden työympäristö voi muuttua radikaalistikin, jos esimerkiksi toimistoista luovutaan jossain vaiheessa kokonaan ja etätyöstä tulee näille työntekijöille oletus. Suurin osa heistä, jotka tottuivat työskentelemään etänä koronapandemian aikana, haluaisivat mielellään jatkaa tätä työmuotoa joko kokonaan tai osittain. Tämä käy ilmi muun muassa EVAn tekemästä arvo- ja asennetutkimuksesta, jossa todetaan vastaajista noin 50 %:n haluavan jatkaa kokoaikaisesti etätöissä, ja 46 % haluaisi jatkaa osittaisen etätyön mallia (EVA 2021a).

Etätyöskentelyn etuina voidaan nähdä muun muassa työajan parempi hallinta (joustavuus työajoissa sekä työpaikalle matkustamiseen käytettävän ajan muu käyttö), perhe-elämän ja vapaaajan joustavampi yhteensovittaminen sekä keskittymistä vaativia työtehtäviä varten kaivattu rauhallinen ympäristö. Etätyössä vaaditaan erilaista osaamista kuin toimistossa työskennellessä, ja tehokas etätyö vaatii työntekijältä enemmän itseohjautuvuutta. (Pyylampi 2020; EVA 2021a.)

Etätyöskentelyn haasteisiin voi lukea työskentelyvälineiden ja riittävien työolosuhteiden väijaisuuden, työajan riittävän seurannan (pitkäksi venyvät päivät) sekä sen, että joutuu tekemään työtään yksin ilman työyhteisön läsnäoloa tai välitöntä tukea. Erityisesti esihenkilöltä etätyö vaatii paljon, kun hänen on esimerkiksi kyettävä tulkitsemaan kuka tiimistä tarvitsee enemmän tukea ja kuka vähemmän. (Pyylampi 2020; EVA 2021a.)

### 3.1.2 Työelämän haasteet

Vuoden 2019 nuorisobarometri nostaa esille työn epävarmuuden ”eniten julkista keskustelua herättäneenä trendinä”. Ilmiö tunnetaan prekarisaationa, millä viitataan kaikenlaiseen arjen epävarmistumiseen ja muutoksen mahdollisuuteen sekä hyvinvointivaltiota että palkkarakenteita kohtaan. Työelämässä prekarisaatio tarkoittaa epävarmuuden lisäksi myös työaikojen epämääräistymistä, työehtojen huononemista ja sosiaalisen turvaverkon heikkenemistä (Pöllänen 2016; Haikkola ym. 2020, 13.) Nuorisobarometrissa kerrotaan, että

”[t]yöoloja tarkastelevassa tutkimuksessa työsuhteen laadun prekaarisuudelle ei ole yksiselitteisiä kriteerejä, mutta esimerkiksi Pasi Pyöriä ja Satu Ojala (2017) määrittelevät epävarman työmarkkina-aseman viidellä kriteerillä. Nämä ovat ylikoulutus suhteessa omaan työpaikkaan, työmarkkinariskin toteutuminen (työttömyysjakso edeltävän viiden vuoden aikana), epätyypillinen työsuhte (määräaikaisuus tai

vuokratyö), työmarkkinariskin pelko (lomautus, työttömyys/irtisanominen koetaan uhkaksi) ja pessimistinen näkemys omista työllistymismahdollisuuksista. Tällöin epävarmaan asemaan yhdistyy sekä työsuhteen laatu että subjektiivinen kokemus epävarmuudesta.” (Haikkola ym. 2020, 13.)

Nykyiset työmuodot ovat tuoneet mukanaan uudenlaisia ongelmia. Kun työ ei ole enää fyysisesti rasittavaa, ovat työperäiset sairaudet muuttaneet muotoaan. Niska- ja hartiakivut vaivaavat toimistotyöläisiä, ja työtahdin ja tehostamisvaatimusten tiukentuessa työntekijät kärsivät entistä enemmän työuupumuksesta ja riittämättömyyden tunteesta. Työn henkinen kuormittavuus näkyy myös alkoholi- ja mielenterveysongelmina. (Heikkinen & Löyttyniemi 2020.) Työn jatkuva tehostaminen ja tulostavoitteet uuvuttavat, varsinkin jos tehostamista pitää tehdä tarjottavien palvelujen tai asiakkaiden kustannuksella. Koronapandemian voimistama ilmiö on erilaisien psyykkisten oireiden, kuten tarmottomuuden, henkisen väsymyksen ja keskittymisvaikeuksien, kokemisen kasvu (Lyly-Yrjänäinen 2022, 5).

Työelämän asenneilmapiirissä näkyy tehokkuuden lisäksi myös jatkuvan palvelun ideaali. 2000-luvulla 24/7-periaatteinen palveluntuottavuus on kasvanut räjähdysmäisesti, näkyen esimerkiksi kauppojen aukiolojen vapautumisella. Tätä muutosta on edesauttanut myös vuorotyö ja se, että työtä tehdään enemmän kaikkina vuorokaudenaikoina eikä pelkästään yhdeksästä viiteen -menteliteetillä. Töitä tehdään arkipäivien lisäksi iltaisin ja öisin, viikonloppuisin ja pyhäpäivinä. (Heikkinen & Löyttyniemi 2020.)

Yksi vakava työilmapiirin ja työhyvinvoinnin haaste on syrjinnän, kiusaamisen ja seksuaalisen häirinnän kokemukset. Työ- ja elinkeinoministeriön Työolobarometrin 2021 mukaan 14 prosenttia palkansaajista oli havainnut työpaikallaan syrjintää, ja syrjintää havainneista lähes puolet oli itse kokenut syrjintää. Kiusaamista oli moni havainnut joko työkavereiden, asiakkaiden tai esimiehen taholta. Lisäksi kiusaamista havaittiin selvästi eniten kuntasektorilla. Seksuaalista häirintää oli kokenut Työolobarometrin kyselyä edeltäneellä 12 kuukauden ajanjaksolla neljä prosenttia palkansaajista. Seksuaalisen häirinnän kokemisen suhteen sukupuolierot korostuvat, sillä naiset kokevat näitä huomattavasti miehiä useammin. (Lyly-Yrjänäinen 2022, 8-9, 55, 58.)

Oman haasteensa nykypäivän ja lähitulevaisuuden työelämäänsä tuo työikäisen väestön supistuminen. Tilastokeskuksen väestöennustekatsauksen (2021) mukaan työikäisten, eli 15–64-vuotiaiden, henkilöiden määrä on vuosien 2010–2020 aikana vähentynyt vajaalla 140 000 henkilöllä suurimmillaan olleesta luvusta, mikä oli 3,55 miljoonaa työikäistä henkilöä vuonna

2009. Ennusteiden mukaan nykyisestä työikäisen väestön osuudesta (62%) vuoteen 2040 mennessä osuus pienenee 60 %:iin ja vuoteen 2060 mennessä 57 %:iin. (Tilastokeskus 2021.) Kun eläkkeelle jäävät ikäluokat ovat suuremmat kuin työelämään siirtyvät uudet ikäluokat, se aiheuttaa haasteita hyvinvointivaltion rahoitukselle, Suomen eläkejärjestelmän kestävyydelle sekä julkisen velkasuhteen taittamiselle ja tätä myötä talouskasvulle. Yhtenä osaratkaisuna voidaan nähdä työperäinen maahanmuutto, jota kohtaan suomalaisten asennoituminen on viime aikoina muuttunut myönteisempään suuntaan (EVA 2021b; Heikkinen & Löyttyniemi 2020).

### 3.1.3 Tulevaisuuden työelämä

Työelämän tulevaisuus on aihe, jota voidaan lähestyä useista eri näkökulmista. Siihen liittyen on tehty useita tutkimuksia, raportteja ja arvioita, joista jokainen tarkastelee tulevaisuuden työelämää eri tulokulmasta tai painottamalla tiettyä näkökulmaa. Työn tulevaisuutta voi tarkastella esimerkiksi osaamisen ennakoinnin ja megatrendien kautta (mm. Opetushallitus 2019; Dufva, Wartiovaara & Vataja 2021), odotusten ja tarpeiden arvioinnin kautta (mm. Eilakaisla 2021), keskittymällä tiettyyn näkökulmaan, kuten teknologian vaikutukseen (Suomalaisen työn liitto 2017), digitaaliseen murrokseen (Tuomivaara & Alasoini 2020) tai kysymällä suoraan työntekijöiden näkemystä yleisesti (mm. Viitala & Järnlström 2014) tai tiettyyn ilmiöön liittyen, kuten oma työkyky (mm. Ilmarinen 2020).

Osaamisen ennakointiin liittyen Opetus- ja kulttuuriministeriö sekä Opetushallitus asetti vuosille 2017-2020 osaamisen ennakointifoorumin (OEF) asiantuntijaelimen, joka muodostui ohjausryhmästä ja yhdeksästä eri aloja edustavasta ennakointiryhmästä. OEF:n ennakointiprosessista julkaistiin Osaaminen 2035 -raportti, jossa tarkastellaan tulevaisuuden työtä, ennakoidaan osaamis- ja koulutustarpeita sekä pohditaan koulutuksen kehittämisehdotuksia. Tässä tulevaisuuskuvasssa pääosassa ovat digitalisaatio ja teknologinen kehitys. (Opetushallitus 2019, 5-11.) OEF:n raportin mukaan tulevaisuuden työpaikkoja arvioidaan syntyvän erityisesti korkean teknologian yrityksiin sekä pitkälle jalostettujen tuotteiden markkinointiin ja jalostukseen. Tuotannon puolella monitaitoisuus ja erikoisosaaminen kasvattavat merkitystään. Raportin mukaan arvioidaan työllisten määrän kasvavan yli 40 prosenttia vuosien 2015-2035 välillä kemiallisten tuotteiden valmistuksessa, malmien louhinnassa ja metallien jalostuksessa, henkilökohtaisissa palveluissa, urheilu- ja virkistyspalveluissa sekä puutavaran ja sahatavaran valmistuksessa.

Työllisten määrän vähentymistä taas arvioidaan samalle ajanjaksolle muun muassa televiestintään, ohjelmisto- ja tietopalveluihin, kaupan alalle, julkiseen hallintoon, moottoriajoneuvojen

kauppaan ja korjaukseen, varastointi- ja postitoiminta-alalle, koulutukseen sekä rahoitus- ja vakuutuspalveluihin. Digitalisaatio vähentää henkilöstömäärää ”perinteisissä tehtävissä”, kun teknologia ja automaatio korvaavat rutiinitehtäviä. Kasvualojen työllisten määrän kasvu kohdentuu johto- ja asiantuntijatehtäviin, kun taas työllisten määrää laskevilla aloilla vähennys on matalan koulutustason tehtävissä. (Opetushallitus 2019, 16-17; 35.)

Vaasan yliopiston tuottaman HR-barometrin tulokset arvioidaan, että tulevaisuudessa ammattien ja ammattiosaamisen tilalle tulee osaajaprofiileja, jotka toimivat joustavasti eri alojen rajapinnoilla. Laaja-alainen osaaminen ja uudistumiskyky korostuvat menestyksekkään työuran saavuttamiseksi. Tiedon soveltamiskyvyn rooli korostuu työelämässä sitä enemmän, mitä useamman työ on asiantuntijatyötä, ja henkinen työ korvaa ruumiillisen työn. (Viitala & Uotila 2014, 101-102.)

Myös OEF:n raportin mukaan tulevaisuuden työelämän taitoja ovat erityisesti muutoksen hallintaa edistävät metataidot. Näihin kuuluu muun muassa ongelmanratkaisutaidot, itseohjautuvuus ja oppimiskyky. Myös digitalisaatioon liittyvä osaaminen, kuten digitaalisten ratkaisujen ja alustojen hyödyntämisaosaaminen kasvattaa merkitystään. (Opetushallitus 2019, 5.) Kasvualojen tärkeimpinä yhteisinä osaamisina mainitaan myös tiedon arviointitaidot, kestävän kehityksen periaatteiden tuntemus, asiakaslähtöinen palvelujen kehittämisaosaaminen, digitaalisten ratkaisujen hyödyntämisaosaaminen ja innovaatio-osaaminen. Lisäksi johto- ja asiantuntijatehtävissä korostuu etä- ja virtuaalipalveluiden hallinta, verkostojohtamistaidot, monialaisten verkostojen johtamisaosaaminen, osaamisen tuotteistamisaosaaminen, mobiilisovellusten hallinta ja hyödyntäminen, älykkäisiin järjestelmiin liittyvä osaaminen sekä bioturvallisuuteen liittyvä osaaminen. (Opetushallitus 2019, 36-37.)

## 3.2 Nuori ja työelämä

”Enemmistö tutkijoista uskoo, että nykyinen alle 30-vuotiaiden sukupolvi on kokenut lapsuudessaan ja nuoruudessaan ensimmäistä kertaa ihmiskunnan historiassa joitakin sellaisia asioita, jotka ovat tuoneet jotain perustavaa laatua olevaa uutta heidän tapaansa suhtautua elämään ja myös työelämään. Tällaisia tekijöitä ovat yhtäältä ennennäkemätön vauraus, talouden nousu ja taloudellinen hyvinvointi (Gursoy, Maier & Chi 2008), toisaalta koulusurmat, terrori-iskut ja luonnonkatastrofit (Welsh & Brazina 2010) sekä Suomessa lama 1990-luvun alussa. Näiden tekijöiden johdosta Y-sukupolvesta\* on muokkautunut taloudelliseen pärjäämiseen luottavaisesti ja optimistisesti suhtautuvia nuoria, jotka tunnistavat, että elämä voi loppua tai muuttua yllättäen. Näin ollen he haluavat ennen kaikkea nauttia elämästä. He ovat todistaneet työhönsä sitoutuneiden vanhempien lomauttamisia ja irtisanomisia, joten usko työsuhteen pysyvyyteen on horjunut. Näin ollen työ ei yksistään määritä heidän elämäänsä.” (Kultalahti & Viitala 2014, 115.)

\* = Y-sukupolvella (kutsutaan myös millenniaaleiksi) tarkoitetaan noin vuosina 1980-1996 -syntyneitä ihmisiä (Rauch 2019; Uusitalo 2021).

### 3.2.1 Nuori työntekijä

Laki nuorista työntekijöistä (19.11.1993/998) määrittelee *nuoreksi työntekijäksi* alle 18-vuotiaan. Alaikäisen nuoren tekemä työ ei saa vahingoittaa hänen terveyttään tai kehitystään eikä haitata mahdollista koulunkäyntiä. Sosiaali- ja terveysministeriö on laatinut esimerkkiluettelon nuorille työntekijöille sopivista kevyistä töistä. Lisäksi Valtioneuvosto on laatinut asetuksen nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä. Työnantaja saa poiketa työn teettämiseen nuorilla liittyvistä rajoituksista vain, mikäli aluehallinto-viraston työsuojelun vastualue myöntää siihen poikkeusluvan. Kaikki työtehtävät on kuitenkin suhteutettava nuoren henkiseen ja fyysiseen suorituskykyyn. (Nuortelämä.fi 2022; Työsuojelu 2022a; Sosiaali- ja

terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille sopivien kevyiden töiden esimerkkiluettelosta 25.4.2012/189; Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 15.6.2006/475.)

Nuori voi aloittaa työnteon sen kalenterivuoden aikana, kun hän täyttää 14 vuotta. Tällöin työtä voi tehdä vain huoltajan luvalla. Työtä saa tehdä koulun loma-ajasta vain puolet (Isosävi 2019). Alle 14-vuotiaasta nuorta ei voi palkata töihin, mutta aluehallintoviranomaisen poikkeusluvalla alle 14-vuotias voi esiintyä ja avustaa tilapäisesti taide- ja kulttuuriesityksissä tai niihin rinnastettavissa tapahtumissa. Koulun loma-ajasta 13-14-vuotias saa olla töissä enintään puolet. (Nuortenelämä.fi 2022; Työsuojelu 2022a.)

1.8.2021 alkaen alle 18-vuotiaat ovat oppivelvollisuuden piirissä. Oppivelvollisuus päättyy, kun nuori on suorittanut toisen asteen tutkinnon tai kun hän täyttää 18 vuotta. Vakituisen työsopimuksen solmiminen onnistuu kuitenkin 15-vuotiaalta, joka on suorittanut perusopetuksen oppimäärän. Työnteon lähtökohtana on kuitenkin, että työvuorot eivät kohtuuttomasti häiritse oppivelvollisuuden piirissä olevan nuoren opintoja. (Palvelualojen ammattiliitto 2022.) Mikäli nuorella on perusopetuksen oppimäärä suorittamatta, hänet voidaan palkata kokoaikaiseen työhön sinä kalenterivuonna, kun hän täyttää 17 vuotta. Tällöin päivittäinen työaika saa vapaapäivinä olla maksimissaan seitsemän tuntia ja koulupäivinä kaksi tuntia, eikä koulupäivän ja työajan pituus saa ylittää kahdeksaa tuntia. (Nuortenelämä.fi 2022; Työsuojelu 2022a.)

Työnantajan tulee kiinnittää erityistä huomiota nuoren työntekijän perehdyttämiseen. Työnantajan on huolehdittava siitä, ettei nuoren tekemä työ vaadi kohtuutonta vastuuta tai ponnistusta hänen ikäänsä ja voimiinsa nähden. (Työsuojelu 2022a.) Enemmän tietoa perehdyttämisen merkityksestä työntekoon löytyy kappaleesta 3.3.

### **3.2.2 Työmarkkinat nuorelle työntekijälle**

Kuten edellä on mainittu, nuori voi aloittaa työuransa kesätöissä 13-14-vuotiaana, ja 15-vuotiaana solmia vakituisen työsopimuksen tehdäkseen töitä myös muulloin kuin kesäaikana. Käytännössä kuitenkin useissa kesätyöpaikoissa etsitään täysi-ikäisiä kesätyöntekijöitä, ja alle 18-vuotiaille on tarjolla prosentuaalisesti vähemmän töitä kuin täysi-ikäisille. Esimerkiksi Duunitorissa oli helmikuussa 2022 ilmoitettu noin 11 000 kesätyöilmoitusta, ja niistä vain noin 450 soveltui työnantajan ilmoitukseen mukaan alaikäisille (Salonen 2022).



Yhdenvertaisuuslaki kieltää työnantajaa asettamasta työnhakijaa eri asemaan iän vuoksi. Ikään perustuva erilainen kohtelu on työelämässä sallittua vain niissä tapauksissa, missä kohtelu perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamiseen liittyviin vaatimuksiin. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2022.) Käytännössä ikäsyrjintää kuitenkin tapahtuu. Elinkeinoelämän Keskusliiton kyselyn (2018) mukaan eniten ikäsyrjintää työtä hakiessa kokevat yli 55-vuotiaat ja vähiten 25-44-vuotiaat. Kuitenkin alle 35-vuotiaat kokevat eniten syrjintää työelämässä. (Elinkeinoelämän Keskusliitto 2018).

Vaasan yliopiston tuottamassa HR-barometrissa (2014), jossa kysyttiin ihmisten käsityksiä merkittävistä henkilöstötyön haasteista lähitulevaisuudessa, on mielenkiintoista dataa juurikin nuoriin työntekijöihin liittyen. Barometrin tulosraportissa tuodaan ilmi, että iso joukko vastajia nosti haasteiksi sukupolvien törmäykset työpaikalla, ikäkysymykset ja nuorten työntekijöiden erilaisen asenteen työtä ja elämää kohtaan. Tulosraportissa puhe nuorista työntekijöistä on ristiriitaista: toisaalta nuorten todetaan olevan raikas tuulahdus työyhteisöön, heillä on erilaisia vahvuuksia ja ominaisuuksia, jotka vahvistavat työyhteisöä; toisaalta taas nuoria pidetään epävarmoina ”investointeina” työnantajalle, ongelmallisina ja vaativina työntekijöinä, jotka eivät sitoudu työpaikkaansa samalla lailla kuin vanhemmat työntekijät. (Kultalahti & Viitala 2014, 124, 129.)

HR-barometrin (2014) tulosraportista käy ilmi, että nuoret, eli alle 30-vuotiaat työntekijät arvostavat vapaa-aikaansa vanhempia sukupolvia enemmän, ja heille on tärkeää, että vapaa-aika ei kärsi työn takia. Työn ei haluta kahlitsevan liikaa, vaan se tulisi saada sovitettua yhteen vapaa-ajan kanssa. Tällä on nuorille suuri merkitys työn mielekkyyden kannalta. Nuoret ovat tietoisia omasta ”haasteellisuudestaan”, mutta näkevät itsensä sen lisäksi muutosta eteenpäin vievänä voimana organisaatiossa. Nuorten kritiikki työelämää kohtaan koskee erityisesti uusiutumiskyvyttömyyttä ja vanhanaikaisuutta, sillä nuorille muutos ja eteenpäin meneminen on itsestään selvää. (Kultalahti & Viitala 2014, 119-120.) Myös vuoden 2019 nuorisobarometri kertoo kuinka tämän päivän nuorten suhde työhön on erilainen verrattuna vaikkapa heidän vanhempiensa sukupolveen. Työ ei ole vain keino ansaita rahaa, vaan sen toivotaan olevan merkityksellistä ja vastaavan omia arvoja. (Haikkola & Myllyniemi 2020, 5.)

ATalentin toteuttaman kyselytutkimuksen (2019) mukaan nuorten työntekijöiden tai vastavalmistuneiden palkkausta estää esimerkiksi työkokemuksen puute, epävarmuus omasta osaamisesta sekä se, että nuorten korkeakoulutettujen odotukset työelämästä eivät vastaa realiteetteja. Myöskään vastavalmistuneiden itsensä johtamisen taidot eivät ole vaaditulla tasolla. Puutteita

on erityisesti oman työkuormituksen ja ajanhallinnan osalta. Korkeakouluihin kaivataan lisää käytännön harjoittelua, jolloin se palvelisi sekä valmistunutta että häntä palkkaavaa organisaatiota. (aTalent 2019.)

Kuten aTalentin kyselytutkimuksesta voi nähdä, organisaatiot ja esihenkilöt toivovat ristiriitaista kokonaisuutta nuoresta työntekijästä, jolla pitäisi olla työkokemusta ja varmuutta omasta osaamisestaan ja hiotut itsensä johtamisen taidot heti koulunpenkiltä päästyään. Jos tämä on odotus korkeakoulusta valmistuneille, työllistyminen ei ole helppoa kouluttamattomalle, alakäiselle nuorelle. Talous ja Nuoret TAT:n projektipäällikkö Essi Lehtovaara kertoo Työmarkkinatorin blogissaan (2021) haastatelleensa nuoria työnhakuun ja työelämään liittyen. Nuoret itse toivoisivat, että kesätöitä tarjottaisiin rohkeasti, vaikka aiempaa työkokemusta ei olisikaan. Työnantajien tulisi muistaa, että nuoret kerryttävät osaamista harrastustensa ja vapaa-aikansa kautta. Nämä osaamiset voivat hyvinkin olla hyödyksi nuorelle työelämässä. (Lehtovaara 2021.)

Nuoret toivoisivat myös useampien työnantajien tarjoavan TET-paikkoja ja monipuolisia työtehtäviä, joissa voi kenties syttyä innostus alaa kohtaan. Kaikilla nuorilla ei ole laajoja verkostoja työnhakuun, ja nuoret toivoisivatkin, että nuoria työntekijöitä palkattaisiin muistakin kuin vain tuttavien lasten joukosta. (Lehtovaara 2021.) Työnantajalla on valta olla kontaktittomalle nuorelle ensimmäinen väylä luoda omaa verkostoaan ja kasvattaa osaamista ja myös ansioluetteloa.

### 3.2.3 Työn merkitys nuorelle

Vuoden 2019 nuorisobarometrissa tuli ilmi nuorten arvostavan työntekoa ja sen tärkeyttä osana elämäänsä; kuitenkin työllä on oltava jotain annettavaa itselle ja sen on oltava omien arvojen mukaista. Työhön suhtaudutaan arvostavasti, mutta suhteellisuudentajuisesti. Korkeaa tyytyväisyyttä omassa työssään kokevat ne, jotka kertovat olevansa vahvasti innostuneita työstään, kokevat työn merkitykselliseksi sekä pystyvät käyttämään omaa osaamistaan hyödyksi työssään. (Haikkola & Myllyniemi 2020, 55; 92.)

Työelämän viimevuotiset muutokset ja trendisuunnat koskettavat myös nuoria, jotka pyrkivät työelämässä löytämään oman paikkansa. Erityisesti prekarisaatio ja työn epävarmuus vaivaa nuoria. Työnteon tavat ovat myös erilaisia kuin vielä muutama vuosikymmen sitten, kuten kapaleessa 3.1.2 mainitsin: työtä tehdään jatkuvasti 24/7 -yhteiskunnan pyörimisen eteen. Etenkin nuoret ovat entistä useammin jossain muussa kuin säännöllisessä päivätyössä (Heikkinen &

Löyttyniemi 2020). Esimerkiksi osa-aikatyö työmuotona on yleistynyt 1990-luvulta lähtien (Leskinen 2019). Osa-aikatyö ei aina ole nuoren oma valinta, vaan nuorille ei välttämättä ole tarjolla muuta kuin pätkä- tai osa-aikatyötä ja epävarmoja työsuhteita. On epäreilua työntekijälle, ja erityisesti nuorelle omaa paikkaansa etsivälle työntekijälle, että organisaatiot odottavat sitoutumista, mutta eivät itse lupaa pysyviä työsuhteita. (Kultalahti & Viitala 2014, 130.)

Toisaalta nuoret työntekijät ovat hyvin valveutuneita eivätkä suostu tekemään mitä tahansa työtä millä tahansa palkalla tai työolosuhteilla. Tästä kertoo jo maininta arvojen mukaisesta työstä. Esimerkiksi johtamisideaalit painottavat yhä enemmän työn mielekkyyden ja itsenäisyyden kokemusta sekä työntekijän henkistä hyvinvointia (Heikkinen & Löyttyniemi 2020). Nuoret haluavat mielekkään työn, mutta eivät elä työlle kuten vanhemmat työntekijät. Nuorilla työntekijöillä on halua kehittyä ja venyäkin työnsä vuoksi, mutta ei täysin työnantajan ehdoilla. Nuoret työntekijät haastavat työn tekemisen kulttuuria ja rakenteita. (Kultalahti & Viitala 2014, 119.)

Tämän ajan mentaliteettiin ja myös työelämän murrokseen kuuluu epäkohtien esillennosto ja vaatimus mieleiseen työhön, jolla pystyy elämään oman näköistä elämää. Nuorisobarometrissa 2019 tuotiin esille myös vaurastumisen ja varhaisen eläkkeelle jäännin toivomus (taloudellisen itsenäisyyden saavuttamisen ansiosta): lähes puolet vastanneista nuorista haluaisi vaurastua niin, että voisi eläköityä aikaisin. Barometrin mukaan asenne on tyyppillinen etenkin pojille ja vieraskielisille. (Haikkola & Myllyniemi 2020, 58.)

Informaatioyhteiskuntaan syntyneitä koskee erityisesti kysymys joustavuuden vaatimuksesta ja jatkuvasta saatavillaolosta, sillä jokaisella nuorella on jokin teknologiaväline mukanaan jatkuvasti. Nuorisobarometrin 2019 mukaan yli kolmannes (37 %) nuorista on huolissaan työssä jaksamisestaan tulevaisuudessa (Haikkola & Myllyniemi 2020, 65). Päivi Järvinen nostaa Työ- ja elinkeinoministeriön analyysissaan (2011) esille sen, miten nuorten työntekoa koskevaa keskustelua ei juurikaan kytketä järjestelmätason ongelmiin tai ratkaisuihin, vaan huomiota kiinnitetään vain nuoriin itseensä. Mikäli tulevaisuudessa työuralla ja työyhteisöissä saavutetut tulokset nostetaan tärkeämmäksi arvoksi kuin vaikkapa elinikäisen työuran pituus, niin tämä muutossuunta edellyttäisi tarvittavien työyhteisötaitojen asianmukaisempaa sisällyttämistä ja painottamista koulutuksen aikana. (Järvinen 2011, 3.)

### 3.3 Perehdyttämisen merkitys työntekoon

”Perehdyttäminen on jatkuva prosessi: vastavuoroista keskustelua ja oppimista, johon osallistuvat niin työpaikan johto, henkilöstöhallinto, esihenkilö, työkaverit, kuin yksittäinen työntekijäkin.” (Työterveyslaitos 2022b)

Perehdyttäminen on työnantajan lakisääteinen velvollisuus. Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738) vaatii työnantajaa huolehtimaan työntekijän ammatillisesta osaamisesta ja riittävästä työhön perehdyttämisestä; laki nuorista työntekijöistä (19.11.1993/998) taas vaatii työnantajaa huolehtimaan tarvittavasta henkilökohtaisesta opetuksesta ja ohjauksesta nuorelle, jolla ei ole työn vaatimaa ammattitaitoa tai kokemusta. Näin varmistetaan, että työntekijällä on iästä ja kokemuksesta riippumatta valmiudet toimia työpaikalla esimerkiksi häiriö- tai poikkeustilanteissa (Työsuojelu 2022a).

Työnantajan on aina kiinnitettävä erityistä huomiota nuoren työntekijän perehdyttämiseen, ohjaamiseen ja valvontaan. Nuorilla, uransa alkutaipaleella olevilla työntekijöillä ei ole aikuisten, alalle kouluttautuneiden työntekijöiden kaltaista tietotaitoa työelämästä tai työssä toimimisesta. Huolellinen perehdyttäminen parantaa työn laatua ja tuloksia, poistaa uuden työntekijän epävarmuutta ja vähentää riskiä työtapaturmiin. Perehdytyksessä käydään läpi työntekijän oikeudet ja velvollisuudet, joista keskeisimpiä ovat huolellisuus- ja lojaliteettivelvoite sekä salassapitovelvollisuus. Perehdyttämiseen kuuluu oleellisena osana työturvallisuusohjeiden läpikäyminen. Erityisen tärkeä on ohjeistus toiminnasta häiriö- ja poikkeustilanteissa. (Työsuojelu 2022a; Työsuojelu 2022b.)

Työntekijän oikeudet	Työntekijän velvollisuudet
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saada työehtosopimuksen mukainen palkka</li> <li>• Saada perehdytys ja selkeät ohjeet työn tekemiseen</li> <li>• Turvallinen ja terveellinen työympäristö</li> <li>• Yhdenvertainen ja tasa-arvoinen kohtelu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehdä työ huolellisesti</li> <li>• Noudattaa sovittuja työaikoja ja ohjeita</li> <li>• Toimia työnantajan edun mukaisesti</li> <li>• Salassapitovelvollisuus</li> </ul>

Taulukko 1. Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet (Jyväskylän kaupunki 2022c)

Hyvä perehdytys ottaa huomioon kolme ajanjaksoa: 1) aika ennen varsinaisen työn aloittamista 2) työn aloittaminen ja varsinainen perehdytysajanjakso sekä 3) aika aloittamisen jälkeen. Aika ennen ja jälkeen työn aloittamisen ovat lähes yhtä tärkeitä kuin itse perehdytys. Huolellisella valmistelu- ja jälkityöllä maksimoimaan sekä nuoren työntekijän perehtyneisyys työhön että kiinnittyminen osaksi työyhteisöä. (Työterveyslaitos 2022b.)

Ennen uuden työntekijän työn aloittamista esihenkilön tulee huolehtia suunnitelmallisen perehdyttämisen koostamisesta. Työpaikalla tulee olla riittävästi aikaa ja resursseja perehdyttämiseen, sekä muilla työyhteisön jäsenillä tieto siitä, milloin uusi työntekijä on saapumassa. Perehdytysmateriaalien ajantasaisuus on hyvä varmistaa ennen työsuhteen alkua. Perehdytyksen aikana uudelle työntekijälle kerrotaan työpaikan toiminnasta ja tavoitteista, työtehtävistä, työsuhteasioista, turvallisuudesta ja muusta perehdyttämisen kannalta oleellisista asioista. Työntekijän on myös hyvä kuulla, keneltä hän voi kysyä lisätietoja työhön liittyvissä asioissa. (Työterveyslaitos 2022b.)

Kun uusi työntekijä aloittaa työt, hän oppii niin ohjeiden kuin käytännön kautta lisää työpai- kasta, sen toimintatavoista ja pelisäännöistä. Tässä vaiheessa on tärkeää olla jättämättä uutta työntekijää oman onnensa nojaan. Perehdytettäessä tietoa tulee paljon kerralla, ja on tärkeää varmistaa, että tarvittavat tiedot on omaksuttu ja työskentely alkaa suunnitellusti. Verkostoitu- minen ei tapahdu hetkessä, ja uutta työntekijää tulee tukea vielä työn alkamisen jälkeenkin. Työntekijän kuunteleminen, kysymyksiin vastaaminen ja rohkaiseminen palautteen ja kehittä- misideoiden jakamiseen antaa työntekijälle viestin, että hän on arvokas osa työyhteisöä. On myös hyvä muistaa, että uusien ohella vanhatkin työntekijät tarvitsevat perehdytystä aina työ- tehtävien ja työmenetelmien muuttuessa. (Työterveyslaitos 2022b.)

Perehdyttämisen käytännön merkitystä työnteon onnistumisessa ei voi vähätellä. Erityisesti työsuojelun kannalta on tärkeää, että nuori on kunnolla perehdytetty työhönsä. Nuorella, kenties ensimmäisessä kesätyöpaikassaan olevalla työntekijällä ei ole vielä tietoja työelämän pelisäännöistä, joten nuoren ensimmäisellä työnantajalla on suuri vastuu, ja myös kunnia, toimia esimerkkinä työelämän alkumetreillä. Perehdytystä kannattaa ajatella myös imagokysymyksenä: kun työnantaja varmistaa laadukkaan perehdytyksen työntekijälle, osoittaa se samalla työnantajan kunnioittavan työntekijäänsä, vaikka tämä olisikin vain hetken heillä töissä. Kajaanin Prismän – joka työllistää noin kaksikymmentä nuorta työntekijää kesäisin – johtaja Pasi Piirainen summaa perehdytyksen tärkeyden ytimekkäästi:

”Henkilöstöstä saa tasan niin hyviä työntekijöitä, kuinka laadukkaasti perehdyttäminen hoidetaan” (Sieppi 2016).

### **3.3.1 Nuoren työntekijän kiinnittyminen työyhteisöön**

Uusi työntekijä, ja erityisesti nuori työntekijä, tarvitsee apua ja tukea esihenkilön lisäksi myös työpaikan muilta kokeneemmilta työntekijöiltä. Työhön perehtymisellä on myös sosiaalinen aspekti. Kun työyhteisöön saapuu nuori työntekijä, esihenkilön lisäksi koko työtiimi voi tehdä osansa auttaakseen nuorta kiinnittymään työyhteisöön ottamalla hänet lämpimästi vastaan ja muistamalla, että uusi työntekijä vasta opettelee talon tavoille. (Työterveyslaitos 2022a.)

Ryhmään kuuluminen on ihmisille tärkeää, ja erityisesti tunne työyhteisöön kuulumisesta hyödyttää koko organisaatiota. Kuusela (2013) kuvaa, kuinka myönteisten ja vuorovaikutuksellisten työyhteisökokemusten johdosta syntyy positiivista riippuvuutta. Se on yhteistyötä edistävää yhteenkuuluvuuden tunnetta, ja se lisää halua oppia muilta ja jakaa omia kokemuksiaan ja osaamistaan. (Kuusela 2013, 70-71.)

Nuorelle on hyödyllistä osoittaa joku kokenut työyhteisön jäsen, jolta voi tarvittaessa kysyä apua silloin, kun esihenkilö ei ole tavoitettavissa. Kokeneemman työkaverin kanssa yhdessä työskentely auttaa nuorta työntekijää omaksumaan työssä tarvittavia taitoja ja mahdollistaa kokemusperäisen tiedon siirtymisen. Nuorella tulee olla tilaisuus oppia niiltä, jotka ovat olleet organisaatiossa pidempään. Nuorelle tulee myös antaa aikaa kasvaa osaksi työyhteisöä. (Työterveyslaitos 2022a.)

Nuori työntekijä on usein hyödyksi myös muille työyhteisön jäsenille: työurassaan eri vaiheissa olevat kollegat voivat oppia toinen toisiltaan. Nuoret työntekijät voivat yhtä hyvin opettaa

vanhoja työntekijöitä. Nuorilla, erityisesti vastavalmistuneilla, on se etu puolellaan, että heillä on hyvin hallussa teoreettiset tiedot, ja siinä missä vanhemmat kollegat näyttävät esimerkkiä käytännön kokemuksen hankkimiseen, nuori voi taas jakaa omaa tuoretta tietotaitoaan. Tällainen roolista toiseen siirtyminen madaltaa kanssakäymisen rajoja, kun jokainen on välillä asiantuntija ja välillä oppija. Samalla kasvaa arvostus muiden osaamista kohtaan ja saadaan uutta näkökulmaa ja ideoita itsensä ja työnsä kehittämiseen. (Milicevic 2015; Työterveyslaitos 2022a.)

Nuoria tulisikin rohkaista kertomaan omista ajatuksistaan ja ehdotuksistaan työpaikalla. Nuorelle työntekijälle kokemus omasta vaikutusmahdollisuudesta on motivoivaa ja rohkaisevaa. Myönteinen palaute onnistumisista antaa etenkin työuraa aloittavalle nuorelle arvokasta kokemusta siitä, että hän on onnistunut ja pystyy suoriutumaan tehtävistään itsenäisesti. Palaute auttaa nuorta myös oivaltamaan, mitkä ovat hänen vahvuuksiaan. (Työterveyslaitos 2022a.)

### 3.3.2 Digitaalinen perehdyttäminen

Digitaalinen perehdyttäminen eli verkkoperehdyttäminen on viime vuosina noussut niin sanotun perinteisen perehdytyksen rinnalle. Digitaalisessa perehdytyksessä perehdytys sisältö tai osia siitä toteutetaan digitaalisessa muodossa. Verkkoon viedyllä perehdytyksellä pyritään vähentämään perehdyttäjän työkuormaa ja säästämään aikaa ja rahaa, sekä toisaalta parantamaan uuden työntekijän kokemusta perehdytyksestä, kun perehdytystietoihin voi tutustua itsenäisesti omaan tahtiin. Digitaalisuus tuo mukanaan joustoa aikaan ja paikkaan, ja voi osaltaan keventää uuden työntekijän nopeatempoista alkutaipaletta työpaikassa. (Pajula 2021.)

Digitaalisessa ja perinteisessä kasvokkain tapahtuvassa perehdyttämisessä on eroja, ja toisissa asioissa digitaalisuus toimii paremmin kuin toisissa. Ari Pajula Mediamaisterista on kuvannut digitaalisen ja perinteisen perehdyttämisen eroja kuvassa 2. Kasvokkain tapahtuvan perehdyttämisen vahvuuksina on suora ihmiskontakti ja läsnäolo, jolloin voi esimerkiksi kysyä tai tarkentaa heti, jos jokin asia jää epäselväksi. Digitaalinen perehdyttäminen taas ei sido aikaan tai paikkaan, ja etätyöläiselle se on usein kätevä vaihtoehto. Monissa digitaalisissa perehdytyspalveluissa voi myös seurata perehdytettävän tuloksia ja edistymistä, jolloin osaaminen voidaan todentaa. (Pajula 2021.)

	Digiperehdytys	Perinteinen perehdytys
<b>Joustavuus</b>	Voi suorittaa oman aikataulun mukaan ja missä tahansa. Perehtyminen onnistuu myös mobiililaitteilla.	Edellyttää työntekijän ja perehdyttäjän läsnäoloa tietyssä paikassa tiettyyn aikaan.
<b>Monipuolisuus</b>	Tukee monia sisältömuotoja ja oppimistyylejä. Interaktiivisuus innostaa ja parantaa oppimistuloksia.	Keskittyy fyysiseen materiaaliin ja luentomuotoiseen koulutukseen. Rajallinen interaktiivisuus ja oppimistyilien tuki.
<b>Skaalautuvuus</b>	Toimii yhtä hyvin pienelle ja suurelle määrälle perehdytettäviä. Edut korostuvat kun vaihtuvuus on suurta.	Sidottu fyysisiin resursseihin, joten perehdytystarpeen muutoksiin on vaikeampi ja hitaampi reagoida.
<b>Laatu</b>	Perehdytyksen sisältö jokaiselle työntekijälle sama. Hyvin toteutettuna digiperehdytys on todella laadukas.	Parhaimmillaan erittäin laadukas, mutta haasteeksi voi muodostua tasaisuus: jokainen perehdytys on omanlaisensa.
<b>Kustannukset</b>	Alkuinvestoinnin jälkeen maltilliset kulut perehdytyksen ylläpidosta. Vähentää huomattavasti manuaalista työtä.	Sitoo merkittävästi ihmisresursseja ja vie jatkuvasti aikaa, mikä tulee helposti kalliiksi.

Kuva 2. Digiperehdytys ja perinteinen perehdytys (Pajula 2021).

Digitaalisia menetelmiä perehdytykseen on lukuisia. Digitaalisen perehdyttämisen palvelualueita on viime vuosina kehitetty laajasti vastaamaan kysyntää digitaalisiin apuvälineisiin. Niitä kutsutaan monilla nimillä, kuten verkko-oppimisympäristö, digitaalinen oppimisalusta, learning management system tai e-learning platform (Laapio 2021). Digitaalisen perehdytyksen voi työpaikka luoda itse, esimerkiksi Webropolia tai muita käytössä olevia alustoja soveltaen, tai perehdytyksen suunnittelun voi ulkoistaa. Kappaleessa 2.1.3 esitellyn Systamin ja System Passin lisäksi näiden kaltaista sähköistä perehdytystä Suomessa tarjoavat muun muassa Rediteq Oy:n Sopro Online, Mediamasteri Oy:n Maisteri LMS ja Open LMS WORK, Rakennusteollisuuden Koulutuskeskus RATEKOn ePerehdytys sekä SD Worxin Learnifier (Rediteq Oy 2022; Mediamasteri Oy 2022; Rateko 2022; SD Worx 2022). Lisäksi Anniina Honkonen (2020) Laureasta nostaa tunnetuimpina, keskenään melko erilaisina oppimisalustoina TEDTalksin, Khan Academyn, Google Digital Academyn sekä Elements of AI:n.

Verkko-oppimisalustojen lisäksi on olemassa muita digitaalisuutta hyödyntäviä ohjelmia ja menetelmiä, kuten virtuaalitodellisuus (VR) ja lisätty todellisuus (AR). Lisättyä todellisuutta on perehdytysmielessä käyttänyt muun muassa Turun kaupunki Turun ammatti-instituutin opiskelijoille. Toteutus on osa Turussa kehitettyä äppi-sovellusta, joka on lisätyn todellisuuden oppimissovellus. (Turun ammatti-instituutti 2021.)



Pelillisenä menetelmänä on esimerkiksi Seppo-sovellus, joka on digitaalinen oppimispelialusta. Se mahdollistaa perehdytysasioiden opettamisen pelillisyyden kautta uusille työntekijöille. Perehdyttäjät pystyvät seuraamaan työntekijän edistymistä ja antamaan hänelle palautetta, joten pelissä on myös vuorovaikutuksellinen ote. Seppo-pelialustaa on käyttänyt muun muassa Etelä-Savon sairaanhoitopiiri-kuntayhtymä Essote. Seppo-pelin avulla on perehdytetty piirin kotihoivon ammattilaisia vuodesta 2021 lähtien. Palaute pelillisestä perehdytyksestä on Essoten mukaan ollut positiivista. (Eskelinen 2022; Krogerus 2021.)

## 4 TOIMINTA

Johdannossa kerroin opinnäytetyöni selvittävän sitä, lisääkö System Pass -pohjainen perehdytys nuorten kokemusta kattavan perehdytyksen saamisesta kesätyöhönsä, ja myös nähdäänkö System Pass kesätyöprosessiin osallistuvien tahojen mielestä tarpeellisena jatkokäyttöön. Saatujen vastaukset näihin kysymyksiin käyttämällä kehittämistyön menetelminä **kyselyä** sekä **osallistuvaa havainnointia**.

Olen osallistuvaan havainnointiin lisäksi yhdistänyt nuorten loppuhaastattelun, jota kutsun **ryhmäkeskusteluksi**. Havainnoinnin jälkeen haastattelin nuoria System Passin käytöstä ennalta tehtyjen kysymysten perusteella. En ole erotellut tätä ryhmäkeskustelua erilliseksi menetelmäksi, koska yhdistän sen enemmän osaksi osallistuvaa havainnointia, nimenomaan sen *osallistumisen* vuoksi. Ryhmäkeskustelu toimii osana havainnointiin osallistumistani, kun kysyn nuorilta heti tuoreeltaan, mitä mieltä he perehdytyssisällöstä ja -ohjelmasta olivat.

### 4.1 Kehittämistyön menetelmien valinta ja hiominen

Nuorisopalveluiden kesätyöprosessiin kuuluu seurantakyselyn koostaminen ja lähettäminen nuorille, joten kyselyosuus ei vaatinut minulta erityisempää suunnittelua kuin System Pass -kysymysosion kehittämisen. Kesätyöntekijöille lähetetyssä kyselyssä oli yhdeksän kysymystä kaikille vastaajille ja kaksi System Passiin liittyvää kysymystä, jotka ohjautuivat vastausten perusteella nuoriso- ja museopalveluiden työntekijöille. Näiden kahden kysymyksen avulla sain dataa System Passin hyödyllisyydestä. Kysymysten muoto oli vakioitu nuoriso- ja museopalveluiden kesätyöntekijöiden osalta, eli näiltä vastaajilta kysyttiin samat kysymykset samassa järjestyksessä (Vilkkä 2007, 27).

System Passia koskevia kysymyksiä tehtiin tarkoituksella vain kaksi, jotta nuorten motivaatio kyselyyn vastaamiseen pysyisi. Toinen kysymyksistä oli matriisikysymys, jolla saimme käytännössä kysytyä kuusi eri vaikutusta System Passista, ja toinen kysymys oli avokysymys, johon sai halutessaan kommentoida muuta System Passiin liittyvää. Kehittämistyön tuloksissa ja analysoinnissa on huomioitu vastausaineisto myös muista kyselyn kysymyksistä, ja niitä on vertailtu ja analysoitu myös suhteessa viime vuoden kyselyyn.

Siinä missä kysely antoi pitkälti numeerista tietoa System Passin käytöstä ja perehdytyksen vaikuttavuudesta, havainnointi ja ryhmäkeskustelu tuki konkreettista tiedonsaantoa digitaalisen perehdytyksen vaikutuksista. Havainnoinnin avulla pääsin itse näkemään miten nuori

perehdytyskokonaisuuden tekee, ja lopuksi haastattelemalla ja keskustelemalla kuulin nuorten tuoreet mielipiteet ohjelman hyödyllisyydestä ja helppokäyttöisyydestä.

Muita mahdollisia miettimieni kehittämistyön menetelmiä oli esimerkiksi erillinen ryhmähaastattelu kaikille nuoriso- ja museopalvelujen kesätyöntekijöille sekä esihenkilöille. Totesimme kuitenkin kesätyötiimin kanssa sen olevan hankala toteuttaa etäaikana, etenkin osallistujien motiivoinnin ja osallistumiseen houkuttelun kannalta. Toteutin siis lopulta kehittämistyöni kyselyn ja osallistuvan havainnoinnin sekä havainnoinnin jälkeisen ryhmäkeskustelun avulla.

## 4.2 Kysely menetelmänä

Kysely on aineistonhankintamenetelmä, jossa kysymykset on laadittu kirjalliseen muotoon. Vastauksia voi hakea strukturoidusti valmiiksi määriteltyihin kysymyksiin ja/tai avointen kenttien kysymyksillä. Kysely on periaatteellisesti helppo tapa saada kerralla paljon dataa suurelta joukolta ihmisiä. Käytännössä kyselyn menestyminen vaatii joko ennakkoyleistön tai erittäin hyvät markkinointikanavat, jotta vastausprosentti saadaan tarpeeksi korkeaksi. Kyselyn heikkoutena onkin vastausprosentin jääminen alhaiseksi. Tätä voidaan ehkäistä käyttämällä hyödyksi olemassa olevia rakenteita, joiden kautta kyselyä voi levittää. (Valli 2001, 100-101.)

Kyselylomakkeen luominen on syytä tehdä huolellisesti, jotta tutkijalla ja vastaajalla on oltava samankaltainen käsitys kysymyksestä. Kysymysten tulee siis olla mahdollisimman yksiselitteisiä, jotta voidaan estää väärintymmärrykset. (Valli 2001, 100-101.) Kyselytutkimukseen osallistujia on tarpeen informoida tutkimuksesta, kuten kertoa kyselyn käyttötarkoitus, aineistonkäyttöön liittyvät luvat ja tietosuojasta sekä vastausten tallentamisen ja julkaisun tiedot. Jos kyselyn yhteydessä kerätään mitään henkilö- tai yhteystietoja, tutkijan on huolehdittava tarvittaessa tietosuojalainsäädännön alaisen rekisterin perustamisesta ja sen informoimisesta osallistujille. (Jyväskylän kaupunki 2022a.) Tässä opinnäytetyössä mitään yhteystietoja ei kysytty, vaan kysely toteutettiin täysin nimettömästi.

Tässä opinnäytetyössä kyselytulosten analysointi tapahtuu pääosin määrällisesti, mutta myös laadullisesti. Määrällinen analysointi keskittyy kyselyn numeerisiin tietoihin. Tällöin tutkin vastauksia sen pohjalta, kuinka moni on esimerkiksi vastannut kokeneensa System Pass -perehdytyksen hyväksi. Laadullinen analyysi kohdistuu avoimen kentän vastauksiin, ja sieltä tois-tuviin teemoihin. Määrällisyys näkyy sanallisten vastausten kohdalla siten, että tieto

muunnetaan numeeriseen muotoon ja kuvataan näin, millä tavalla eri vastausteemat liittyvät tai eroavat toisistaan. (Opinkirjo 2021; Vilka 2007, 14.)

#### 4.2.1 Kyselyn toteutus kesätyöntekijöille

Kesätyöprosessin vuosikellon mukaisesti nuorisopalveluiden kesätyötiimi lähetti kaikille kesätyöhön osallistuneille linkin Webropol-palautekyselyyn, jossa kysyttiin kesätöiden sujumisesta. Aiempina vuosina vastausprosentti näissä kyselyissä on ollut vuonna 2019 63 % (197 vastaajaa 307:stä), vuonna 2020 100 % (52 vastaajaa) ja vuonna 2021 34 % (83 vastaajaa 244:stä). Tänä vuonna vastausprosentti oli 48 % (99 vastaajaa 207:sta) ja System Passin tehneiden työntekijöiden osalta 53 % (20 vastaajaa 38:sta).

Kesäkuun työntekijöille kysely lähetettiin kesäkuun lopussa ja heinäkuun työntekijöille heinäkuun lopussa. Vastausaikaa ei ollut rajoitettu. Kyselyn runko oli samanlainen kuin aiempina vuosina, eli siinä oli yhdeksän kysymystä liittyen työtehtävien mielekkyyteen, perehdytykseen, parhaisiin ja ikävimpiin asioihin työssä sekä kenttä avoimelle palautteelle. Tänä vuonna lisäsimme kaksi System Passiin liittyvää kysymystä, joista toinen oli matriisikysymys ja toinen avoin kysymys. Kysymykset ohjautuivat niille, jotka vastasivat työskennelleensä nuoriso- tai museopalveluilla ja tehneensä System Pass -sähköisen perehdytyksen ennen kesätöiden alkua.

System Passiin liittyvät kysymykset olivat:

1. Arvioi väittämiä System Pass sähköiseen perehdytykseen liittyen (skaalalla ”Samaa mieltä”, ”Hieman samaa mieltä”, ”En osaa sanoa”, ”Hieman eri mieltä” ja ”Eri mieltä”)
  - a. Ohjelmaa oli helppo käyttää
  - b. Perehdytysteksti oli helppo ymmärtää
  - c. Perehdytysteksti oli sopivan mittainen
  - d. Perehdytystekstissä oli minulle uutta tietoa
  - e. Sähköisestä perehdytyksestä oli apua, kun aloitin kesätyöni
  - f. Mielestäni System Pass-perehdytystä kannattaa käyttää jatkossakin osana kesätyöntekijöiden perehdytystä
2. Onko sinulla kehittämissuhteita tai muuta kommentoitavaa System Passiin liittyen?

### 4.3 Osallistuva havainnointi menetelmänä

Havainnointi on järjestelmällisyyttä vaativa kehittämistyön menetelmä, joka suunnitellaan huolellisesti ja toteutetaan systemaattisesti. Havainnointi antaa välitöntä tietoa havainnoinnin kohteena olevan yksilön, ryhmän ja organisaation toiminnasta ja käyttäytymisestä. Kun havainnoidaan toimintaa, siinä huomioidaan tapahtumien kulku. Muistiinpanot havainnointitilanteesta kannattaa kirjoittaa heti, sillä tapahtumien kulku unohtuu hyvin nopeasti. (Ojasalo ym. 2015, 114–116; Jyväskylän kaupunki 2022b.)

Tässä kehittämistyössä havainnointi oli osallistuvaa, sillä oma roolini havainnoinnissa oli aktiivinen. Kerroin nuorille, että havainnoinnin aikana he saavat kysyä minulta tai kertoa, jos heidän mieleensä tulee jotain. Olin siis havainnoijana avoimesti ja aktiivisesti. Osallistuvassa havainnoinnista saatu tieto pohjautuu tutkijan omaan kokemukseen tilanteesta osittain tai kokonaan. (Ojasalo ym. 2015, 114–116.)

Tekemäni havainnointi oli kohdistettua, koska havainnointi kohdistetaan rajattuun kohteeseen ja tiettyyn tilanteeseen. Havainnointi oli myös ennalta jäsenneiltyä, sillä tiesin havainnoitavan tilanteen kulun jo ennen tutkimusaineiston keräämistä. (Vilka 2006, 38; 44.) Havainnointia varten tein itselleni taulukon, johon määrittelin otsikot eli näkökulmat, joiden kautta havainnoin (taulukko 2). Näitä ovat esimerkiksi nuoren toiminta System Passia tehdessä (omaksuuko tiedon, saako tentin läpi, kysymykset) sekä aktiivisuus perehdytyksen jälkeen (miten lähtee tekemään työtä, kaipaako lisätietoa).

<b>Havainnointi</b> <b>System Pass-perehdytyspilotti 2022</b>	Kesäkuun nuoret	Heinäkuun nuoret
Ennen aloitusta (ohjeiden kuuntelu, System Passin tekemisen aloittaminen)		
Toiminta System Passin aikana (ilmeet tai eleet jotka kielivät epäselvyydestä / epävarmuudesta)		
Kysymykset? Kommentit?		

Työnteon aloitus (kaipaako lisätietoja)		
---	--	--

Taulukko 2. Havainnointitaulukko

Yhdistin havainnointiin vapaan ryhmäkeskustelun. Kun nuoret olivat saaneet System Pass -perehdytyksen tehdyksi, haastattelin heitä System Passin hyödyllisyyteen ja helppokäyttöisyyteen liittyen. Olin etukäteen kirjannut kysymyksiä, joita kysyn, mutta runko oli siinä mielessä muuttuva, että saatoin lisätä kysymyksiä tai tiputtaa niitä pois keskustelun edetessä. Näin kävi esimerkiksi silloin, jos joku oli jo toisessa vastauksessaan vastannut kysymykseen, joka oli vasta tulossa.

Olin kirjoittanut kysymykset valmiiksi Word-tiedostoon, johon kirjasin myös havainnot, ja kysymysten jälkeen kirjasin vielä nuorten vastaukset siinä järjestyksessä, missä he niitä kertoivat. En kirjoittanut kesätyöntekijöiden ominaisuuksista mitään ylös, ainoastaan montako nuorta oli kyseisessä havainnointi- ja haastattelukerrassa. Etukäteen kirjaamiani kysymyksiä olivat:

- Oliko tuttua asiaa vai tuliko uutta tietoa?
- Koetteko että tämänkaltaisesta tietopaketauksesta oli hyötyä ennen ensimmäistä työpäivää?
- Tekisittekö tämän mieluummin muutamia päiviä ennen kesätöiden alkua vai vasta samana päivänä kun kesätyöt alkaa?
- Oliko termistö hankalaa tai vaikeaa ymmärtää?

#### 4.3.1 Kesätyöntekijöiden havainnointi ja ryhmäkeskustelu

Olin havainnoimassa kesäkuun alussa Kivakesä -toiminnassa Varissuolla aloittavaa kolmea kesätyöntekijää ja heinäkuun alussa Turun kaupungin Seikkailupuistossa aloittavaa kahta kesätyöntekijää. Olin lähettänyt havainnoitaville nuorille sähköpostia, jotta he tiesivät minun tulevan paikalle (ks. luku 2.3). Tieto saapumisestani oli tavoittanut kaikki havainnoitavat nuoret, kun varmistin olivatko he lukeneet sähköpostin.

Havainnoinnin aikana tarkkailin nuoria tekemäni taulukon 1 mukaisesti. Nuoret kuuntelivat ohjeita tarkkaavaisesti ja alkoivat heti tehdä System Passia, kun olin lähettänyt sen heidän sähköposteihinsa ohjeiden antamisen jälkeen. System Passin tekemiseen nuorilla meni noin viidestä kymmeneen minuuttiin. Odotimme, että kaikki olivat saaneet Passin tehtyä, ennen kuin aloitimme ryhmäkeskustelun.

Havainnoinnin jälkeen keskustelimme nuorten kanssa millä mielin he aloittavat työt ja kokevatko he, että System Pass -perehdytys on luonut riittävän pohjan työskentelyn aloittamiselle. Kävin läpi tekemäni kysymyslistan, mutta keskustelu eteni vapaasti eikä kaikkia kysymyksiä välttämättä käyty läpi. Nuoret olivat suhteellisen vähäsanaisia, eikä kaikilla ollut System Passista heti mitään sanottavaa. Kysyin kuitenkin jokaiselta vuoron perään tunnelmat, ja jokainen nuori sanoi jotain. Ryhmäkeskustelun loppuksi kannustin nuoria vastaamaan myös kesätyötiimin lähettämään palautekyselyyn, jotta palautteet saadaan dokumentoitua tarkempaa analyysiä varten.

## 5 TULOKSET

Tässä kappaleessa esittelen tulokset, jotka olen saanut havainnoimalla ja haastattelemalla nuoria heidän kesätyönsä alussa sekä Webropol-kyselyllä nuorilta heidän kesätyönsä päätyttyä. Esittelen aluksi статистиikkaa vastausten taustalla sekä huomion, että vastauksia ei voi suoraan lukea kokonaisvastaajalukumäärän (99) pohjalta, koska kysymykset eivät olleet pakollisia. Seuraavat kappaleet ovat yhteenvetoja Webropol-kyselyn vastauksista ja havainnoinnista, joita on analysoitu siten, että ne vastaavat johdannossakin esitettyihin tutkimuskysymyksiin:

- 1) lisääkö digitaalinen perehdytys nuorten kokemusta hyvästä ja kattavasta perehdytyksestä sekä
- 2) koetaanko System Pass -ohjelma (tai muutoin digitaalinen perehdytysohjelma) tarpeelliseksi tukemaan nuorten perehdytystä tulevaisuudessa.

### 5.1 Vastausten статистиikka

Kesätyöntekijöitä oli kesä- ja heinäkuussa kaikkiaan yhteensä 207. Webropol-kyselyyn vastasi 99 kesätöissä ollutta nuorta, ja näistä 20 oli nuoriso- tai museopalveluiden kesätyöntekijöitä, jotka olivat tehneet System Pass -perehdytyksen. System Pass -perehdytyksen oli kaikkiaan tehnyt 38 nuorta. Perehdytys lähetettiin 39 nuorelle mutta yksi jätti kokonaan sen tekemättä. Näin ollen Webropol-kyselyn vastausprosentiksi tuli kaikkien nuorten osalta 48 % ja System Passin tehneiden osalta 53 %. Havainnoinneissa oli mukana yhteensä viisi nuorta.

System Passin tehneistä nuorista (38) kaikki tenttikysymykset oikein saaneita oli 32 vastaajaa. Lisäksi kaksi vastaajaa sai 6/7 ja kolme vastaajaa 5/7 tenttikysymyksistä oikein. System Pass oli vastaajilla aktiivisena pisimmillään 58 minuuttia ja lyhimmillään reilun minuutin. Keskimääräinen System Passiin käytetty aika oli kuusi ja puoli minuuttia.

Heidän, jotka saivat tentistä 5 tai 6 oikein, Passiin käytetty aika nousee erityiseen tarkasteluun yhdessä tapauksessa, jossa vastausajalla 2min 19sek saatiin viisi oikeaa vastausta. Tässä tapauksessa voi tehdä oletuksen, että perehdytystekstiin ei oltu juurikaan perehdytty ja tenttikysymykset käytiin läpi ns. kylmiltään. Kahdessa muussa viiden oikean vastauksen tentissä Passiin oli käytetty lähellä keskimäärää oleva aika, joten niiden suhteen ei ole epäilystä tekstiin paneutumisesta. Myös muutaman seitsemän oikein saaneiden vastaajien System Passiin käytetty aika jäi reilusti alle keskimääräisen, jolloin voinee olettaa, että hekin tekivät perehdytys-  
sisällöstä vain tenttiosion.



Tulosten lukemisessa on huomioitavaa, että Webropol-kyselyssä ei ollut pakollisia kysymyksiä. Tällöin kaikki 99 vastaajaa eivät välttämättä vastanneet jokaiseen kysymykseen. Näin ollen vastausten osalta  $n=99$  ei aina toteudu. Olen maininnut vastaajaluvun, mikäli se vaikuttaa tuloksen avaamisessa ja analysoinnissa.

## 5.2 Helppo ohjelma omaksua, kohdistetumpaa sisältöä kaivattiin

Vastausten mukaan kaikki nuoriso- ja museopalveluilla töissä olleet nuoret (samaa mieltä 85% ja hieman samaa mieltä 15%) pitivät System Passia helppokäyttöisenä ja tehtyä perehdytystekstiä helposti ymmärrettävänä. Myös perehdytysteksti oli vastaajien mielestä sopivan mittainen. Havainnointi ja nuorten haastattelu tukivat näitä vastauksia. Havainnoinnin ja System Passin teon alkaessa kaikki nuoret ryhtyivät tekemään System Passia ymmärtäen mitä siltä haettiin. System Pass oli siis ohjelmistoltaan helppokäyttöinen, ja digitaalisena perehdytysvälineenä sitä voi ominaisuuksiensa puolesta suositella.

System Passin sisällön tuomaan apuun vastaukset jakautuivat enemmän. Valtaosa (60%) koki saaneensa System Passin kautta jotain uutta tietoa kesätyöhönsä liittyen. Loput olivat joko eri mieltä tai eivät osanneet sanoa. Vastauksista voidaan todeta, että ainakin näistä nuorista moni oli jo etukäteen tutustunut oikeuksiinsa ja velvollisuuksiinsa kesätyössään, mikä on erittäin hyvä. Digitaalinen perehdytys voisi näissä tilanteissa toimia nuorille kertaavana materiaalina ennen töiden alkua. Puolet vastaajista (50%) koki, että System Passista oli apua kesätöitä aloittaessa. Lisäksi se, että yli puolet vastaajista kertoivat saaneensa uutta tietoa, teki jo itsessään tämän pilotin onnistuneeksi.

Havainnoinnin aikana kukaan ei suoraan ylistänyt tai tyrmännyt System Passia tai sanonut sitä erityisen hyödylliseksi tai hyödyttömäksi, vaan kommentit olivat hyvin neutraaleja. Havainnointitilanne saattoi olla nuorista hankala, tai heidän oli vaikea keskittyä kysymyksiin, jos jännitys alkavasta kesätyöstä oli heillä päällä. Tämän vuoksi kannustin nuoria ryhmäkeskustelun lopuksi vastaamaan myös kesätyötiimin lähettämään palautekyselyyn, jotta palautteet saadaan dokumentoitua tarkempaa analyysiä varten. Nimettömänä vastatessa ja kesätöiden jo ollessa ohi nuorten saattoi olla helpompi kertoa System Passin hyödyllisyydestä matalalla kynnyksellä.

Digitaalista perehdytystä ei pidetty täysin turhana, mutta sen sisällöllinen hyöty tulevaisuudessa ei ollut vastaajille aivan selvä. Kysyttäessä System Passin jatkosta valtaosa (80%) oli sitä mieltä, että System Pass -perehdytystä kannattaa käyttää jatkossakin osana kesätyöntekijöiden

perehdytystä. Loput vastaajat eivät osanneet sanoa tai olivat hieman eri mieltä. Sanallisissa vastauksissa (10) kaksi nosti esiin toiveen siitä, että System Pass-perehdytys keskittyisi nimenomaan sen työpaikan käytäntöihin, johon nuori on menossa töihin. Osalla ei ollut kehitysehdotuksia tai he kokivat System Passin olevan tällaisenaan hyvä, ja yhdessä vastauksessa System Passia ei nähty ”kovin hyödyllisenä”. Havainnoinnin aikana tuli myös kommentti siitä, että System Pass olisi ollut vielä hyödyllisempi, jos se olisi ollut suoraan työpaikkakohtainen, ja tietoteksti ja kysymykset olisivat koskeneet kyseistä työpaikkaa, johon nuori on menossa.

### 5.3 Perehdytystekstin kielellinen ulottuvuus tärkeää

Kuten kerroin kappaleessa 2.4, muokkasin perehdytystekstin käyttäen Turun kaupungin esihenkilöohjeistusta ja muita dokumentteja kesätyöntekijöihin ja esihenkilöiden vastuisiin liittyen. Dokumenttien kirjoitustyyli on hyvin virallista ja toisinaan vaikeaselkoista, joten yritin parhaani mukaan tehdä siitä helppolukuisempaa ja tarpeeksi yksinkertaisesti ilmaistua.

Koska valtaosa nuorista sai System Passin tenttiosuudesta täydet pisteet ja kaikki yli puolet oikein, voi olettaa, että perehdytysteksti oli tarpeeksi helposti ymmärrettävä. Ainoa kysymys, joka System Passin teon aikana tuli, koski kuitenkin juuri tekstisisältöä ja tarkemmin termistöä. Kysymys koski lojaliteettivelvoitetta ja mitä se tarkoitti. Kysymykseen suoraan vastaaminen oli hankalaa, sillä tenttiosuudessa oli juurikin vastaava kysymys, enkä tutkijana halunnut antaa nuorelle suoraa vastausta yhteen tenttikysymyksistä. Termiä piti siis avata kuvailevasti, niin että kysyjä hahmottaa termin käytännön vaikutuksen työntekijän arjessa.

Tämä kysymys kuitenkin muistutti tutkimuksentekijää siitä, että kyseisenlaiset perehdytysmateriaalit tulisi aina kirjoittaa mahdollisimman selkokielisellä ja helposti ymmärrettävällä suomeksi. Lisäksi on hyvä pohtia sitä mahdollisuutta, tulisiko mahdollisen perehdytystekstin olla myös muina kieliversioina kuin vain suomena. Vaikka työtehtävät ovat pääosin suomenkielisiä, perehdytystä ja sen syvällistä ymmärtämistä voisi tukea työntekijän omaa äidinkieltä käyttävä materiaali.

## 5.4 Kokemus riittävästä perehdytyksestä nousi prosentuaalisesti, käytännössä perehdytyksessä yhä puutteita

Useasti minun piti itse keksiä miten työt hoidetaan järkevästi, eikä erityistä ohjeistusta annettu. (Webropol-kyselyn vastaaja)

Kyselyssä oli mukana kysymys ”Perehdytettiinkö sinut hyvin työtehtäviin?” Niistä vastaajista, jotka kertoivat tehneensä System Pass -perehdytyksen, 15 vastaajaa (79%) antoi väitteeseen myöntävän vastauksen, kaksi vastaajaa ei osannut sanoa ja kaksi kielsi saaneensa hyvää perehdytystä. Yksi vastaaja ei ollut vastannut kysymykseen ollenkaan. Kaikkiaan kysymykseen vastanneista (98) myönteisen vastauksen antoivat 76% (74 vastaajaa) ja kielteisen 14,3% (14 vastaajaa). Viime vuoden 2021 kesätyökyselyssä perehdytystä riittävänä pitäneitä oli 72,3% (60 vastaajaa) ja riittämättömänä pitäneitä 18,1% (15 vastaajaa). Viime vuoteen verrattuna tämän vuoden luvut ovat siis hieman parantuneet eli useampi oli vuonna 2022 mielestään saanut riittävän perehdytyksen verrattuna vuoteen 2021.

Kuitenkin se, että peräti neljä System Passin tehnyttä vastaajaa kertoivat saaneensa muun kuin hyvän perehdytyksen, herättää kysymyksen siitä, onko System Passin sisältö onnistunut tavoittamaan nuoret odotetulla tavalla, tai onko Passin sisältöä ymmärretty ja sisäistetty kunnolla. Kyseessä saattaa olla myös kesätyöpaikan käytännössä järjestämä perehdytys ja sen riittämättömyys eikä niinkään perehdytyksen digitaalinen osuus. Tämä oli jokseenkin odottamaton tulos, sillä vapaa-ajan palvelukokonaisuus on harvoin saanut perehdytyksestä kritiikkiä. Vuosien 2020 ja 2021 sanallisissa palautevastauksissa ei suoraan nosteta esille vapaa-ajan palvelukokonaisuuksien työpaikkoja niiden keskuudessa, jotka tuolloin olivat vastanneet saaneensa muun kuin riittävän perehdytyksen. Kyselyissä ei kuitenkaan suoraan kysytä, missä työpaikassa nuori on ollut, joten täysin varmaa yhteyttä näiden välillä ei ole.

Avoimessa kysymyksessä ”Olisitko kaivannut perehdytykseen jotain lisää?” System Passin tehneet vastaajat (10) nostivat esiin lisätiedot työpaikan käytännöistä ja alkuun käytännön neuvoa työn tekemisestä ja omista työtehtävistä. Muut kuin System Passin tehneet vastaajat (50) kertoivat enemmän epäkohtia. Valtaosa vastaajista (31) vastasi kieltävästi. Epäkohtia esille nostaneiden vastaukset voidaan kategorisoida seuraavasti (vastaus voi kuulua useampaan kategoriaan):

- 1) tehtävien tarkempi ja käytännönläheisempi opastus (13),
- 2) tukea työntekoon (4),
- 3) toive yhdestä perehdyttäjistä/työntekijästä, jolta kysyä tarvittaessa neuvoa (2) sekä
- 4) ettei ollut minkäänlaista perehdytystä (2).

Vastaukset antavat osiittaa siitä, että perehdytystä ei kaikissa työpaikoissa ole suunniteltu tarpeeksi nuoren työntekijän tarpeisiin. Monella nuorella on jäänyt epäselväksi työtehtävien käytännön hoitaminen. Myöskin tukea työntekoon olisi voinut lisätä, esimerkiksi muiden kollegoiden tai helposti kiinni saatavan esihenkilön avulla.

Sanallisissa vastauksissa nousi yhä jonkin verran esiin hyvinvointipalveluiden työpaikkojen perehdytyskäytännöt, sillä kaikista sanallisten kysymysten vastauksista (265) yhteensä 23:ssa mainittiin hyvinvointipalveluiden työpaikka vastausten ohessa. Kuitenkaan ei voida olettaa, että kaikki kriittiset kommentit koskevat juuri hyvinvointipalveluja, sillä valtaosassa ei oltu mainittu työpaikkaa tai edes kohderyhmää. Niissä vastauksissa, missä oli, nostettiin esille muun muassa lapset, mutta tästä ei voida päätellä koskeeko kritiikki esimerkiksi Kivakesä-toimintaa (nuorisopalvelut), leirejä (museopalvelut), varhaiskasvatusta vai jotain muuta työpaikkaa tai työtehtävää.

Nuorilla oli myös ehdotuksia perehdytyksen tai muutoin kesätyön parantamiseksi. Avoimessa kentässä yksi nuori mainitsi toivovansa valmista ohjeistusta esimerkiksi kiusaamistapausten varalle, sillä ainakin yhdessä työpaikassa riitojen selvittelyyn meni paljon aikaa ja energiaa. Myös toisessa vastauksessa toivottiin esimerkiksi selkeää listaa ”asioista mitä voisi/pitäisi tehdä muutaman viikon aikana, mutta mitkä voisi tehdä milloin itse kokee hyväksi”. Usea vastaaja kertoi kyselyssä työnsä ikävimpänä asiana työtehtävien vähyyden, tekemättömyyden, tyhjät hetket päivässä ja tylsyyden, joten tämänkaltaisella listalla mahdollistettaisiin se, että nuorella olisi aina jokin työ tehtävänä.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA SITOMINEN KEHITTÄMISTARPEESEEN

### 6.1 Turun kaupungin nuorten kesätöiden tulevaisuus

Koko tämä kehittävän opinnäytetyön luomisen prosessi toi hyvin esille jo ennen varsinaisen kehittämistyön alkua sen, miten hankalaa jo olemassa olevien prosessien kehittäminen on, jos siihen eivät osallistu kaikki prosessin kannalta oleelliset osat. Kerroin aiemmin kappaleessa 2.2, että toivoimme erityisesti hyvinvointipalveluiden lähtevän kehittämistyöhön mukaan, sillä sen työpaikoista ovat kummunneet nuorten kriittisimmät palautteet vuosien varrella. Digitaalisen perehdytyksen oli tarkoitus toimia apuna esihenkilöiden perehdytystaakassa. Kehittämistyö ei kuitenkaan heidän kanssaan lähtenyt käyntiin, koska huolimatta toistuvista yhteydenottoistamme kesätyötiimin kanssa, kukaan hyvinvointipalveluiden kesätyöpaikkojen esihenkilöistä ei vastannut yhteydenottoihimme. Aiempina vuosina kesätyötiimi on yrittänyt saada esihenkilöitä yhteiseen kokoukseen kehittääkseen esimerkiksi kesätyöprosessin hallinnollista yhteistyötä sekä nuorten perehdyttämistä yhdessä toimialojen esihenkilöiden kanssa, mutta tällainen kokous ei ole toistaiseksi onnistunut.

Yksi hyvinvointipalveluiden työpaikassa ollut nuori nosti useammassa Webropol-kyselyvastauksensa avoimessa kentässä esiin sen, kuinka (hoitoalan) työpaikan ei tulisi palkata kesätyöntekijöitä, jos ”työpaikalla ei olla valmiita ottamaan kesätyöntekijää ja sitouduta tämän perehdyttämiseen”. Tämä palaute muistuttaa hyvin siitä, ettei alaikäisiä kesätyöntekijöitä tule ottaa töihin pelkästään hyötymistarkoituksessa, vaan työpaikalta pitää löytyä hänelle aikaa sekä tahtoa opastaa työelämään ja myös sietää nuoren kokemattomuutta. Alaikäinen kesätyöntekijä ei ole vastaus hoitoalan työpulaan. Alaikäistä nuorta ei pidä laskea kokonaisvaltaiseksi työntekijäksi eikä hänelle voi antaa samanlaista vastuuta kuin täysi-ikäiselle työntekijälle. Esimerkiksi kotihoidon kesätyöpaikoissa alaikäistä nuorta ei saa lähettää yksinään asiakkaan kotiin, vaan kesätyöntekijät toimivat aina aikuisen työntekijän valvonnassa.

Hyvinvointialueiden asettamisesta ja käynnistymisestä 1.1.2023 johtuen hyvinvointipalveluiden kesätyöpaikat eivät ole mukana enää ensi vuonna nuorisopalveluiden järjestämässä kesätyötarjonnassa. Se tuo suuren muutoksen kesätyöprosessiin, erityisesti koska hyvinvointipalvelut ovat tarjonneet määrällisesti eniten paikkoja. Nuorisopalveluiden kesätyöpaikkojen määrä

voi näin ollen ensi vuonna tipahtaa kolmanneksella tai liki puolella, ellei muista yksiköistä tai palvelualueilta tule uusia tai enemmän paikkoja.

Hyvinvointipalveluiden kesätyöpaikkojen poistuminen voi myös heilauttaa tulevien palautevastausten prosenttiyksiköitä moneen suuntaan. Perehdytettyjen määrä voi digitaalisen perehdyttämisen sijaan nousta jo sillä, että niin sanotut perehdyttämisen ”ongelmapaikat” poistuvat ja muissa kesätyöpaikoissa pysyy riittävän perehdyttämisen taso. Tämä asettaa kysymykseksi myös sen, onko digitaaliselle perehdytykselle, kuten System Passille, varsinaista tarvetta?

## 6.2 Digitaalisen perehdytyksen tulevaisuus nuorisopalveluilla

Kehittämistyö ei kuitenkaan mennyt hukkaan vaikka mukana olleet palvelualueet muuttuivat, sillä se antoi kokonaisuudessaan tulosta siitä, miten nuoret kesätyöntekijät suhtautuvat digitaalisuuden tuomiseen mukaan perehdyttämiseen. Sekä kyselyyn vastanneet että havainnoitavina olleet System Passin tekijät pitivät digitaalisesta perehdytyksestä ja näkivät sen myös hyödyllisenä, erityisesti jos perehdytysosuus koskee nimenomaan nuoren omaa työpaikkaa.

Sähköisesti tapahtuvan perehdyttämisen etuina on usein mainittu ajan säästäminen, manuaalisen työn väheneminen sekä laadukas ja tasalaatuinen perehdytysmateriaali (mm. Pajula 2021). Kuitenkin voidaan pohtia sitä kysymystä, onko perehdytys oikea paikka säästää aikaa ja ihmiskontaktia? Perehdytyksessä käsitellään perustavanlaatuisia asioita, jotka työntekijän pitää osata, jotta voi turvallisesti tehdä työnsä ansiokkaasti. Onko kaikkea tarve siirtää digitaaliseen muotoon?

Tähän esimerkkinä ja perspektiiviä antamaan on esimerkiksi nuorisopalveluiden kesätyöntekijöiden järjestämät kesätyöhaastattelut. Kesätyöhaastattelujen järjestäminen vie paljon aikaa ja nuorisotyöntekijäresurssia, kun kaikkina kolmena viikonloppua, eli kuutena ylimääräisenä työpäivänä, tarvitaan kahdeksasta kymmeneen työntekijää haastattelemaan nuoria. Nuorisopalveluissa on kuitenkin haluttu järjestää kesätyöhaastattelut kasvokkain tapahtuvana, sillä kohtaan pidetään niin perustavanlaatuisen tärkeänä asiana. Pidämme tärkeänä antaa nuorelle hyvä kokemus työhaastattelusta, sillä se saattaa määrittää heidän odotuksiaan tulevista haastatteluista ja muokata positiivisia tai negatiivisia ajatuksia työhausta. Miksi perehdytys ei voisi tarjota samanlaista positiivista ja turvallista kokemusta?

Digitaalisuutta ei kuitenkaan tarvitse jättää pois kokonaan perehdytyksestä, vaan sitä voi hyödyntää niiltä osin, missä se on asianmukaista ja tuo jotain uutta perehdytykseen. Sen ei

myöskään tarvitse välttämättä olla toteutettu ulkopuolisen tahon kanssa, ellei sillä ole jotain erityistä ohjelmasisällöllistä merkitystä. Kesätyötiimissä pohdittiin esimerkiksi Webropolin, yksinkertaisen mutta erittäin käyttökelpoisen ohjelman hyödyntämistä digitaalisessa perehdyttämisessä. Digitaaliseen perehdytykseen ei välttämättä tarvita erillisiä palveluntarjoajia, jos näiden palvelut ja pohjaratkaisut eivät tuo konkreettista lisämerkitystä perehdytykseen. Joissain tapauksissa yksinkertaisemmilla järjestelmillä voi olla jopa paremmat ominaisuudet.

### 6.3 Lopuksi

Olen tämän opinnäytetyön tekemisen aikana tutustunut teoriatietoon nykypäivän työelämästä, ja nähnyt sitä myös omin silmin viime vuosina eri työtehtävissä. Kesätyöprosessissa mukana olleena 2019 olen nähnyt kymmeniä nuoria, kun he ovat hakeneet töitä, ja saanut kunnian olla myös muutaman nuoren hallinnollisena esimiehenä heidän kesätyössään 2021. Olen ehdottomasti inhimillisemmän työkuulttuurin ja työnhaun puolestapuhuja, ja haluan lopuksi mainita tästä aiheesta muutaman sanan.

Usein sanotaan, että työnhakijaa ei mairittele se, jos hänellä näkyy CV:ssä paljon vain lyhyitä työsuhteita. Tai jos hän ei työhaastattelussa kysy kysymyksiä, silloin hän on epämotivoitunut. Internet on täynnä vinkkejä siitä, kuinka olla mokaamatta työhaastattelu, kuinka tehdä vaikutus, kuinka olla ylivoimaisesti paras hakija ja kuinka kehua itseään maasta taivaaseen ja olla vähän sosiaalisempi, iloisempi, motivoituneempi, ahkerampi, joustavampi ja parempi kuin joku toinen hakija. Työntekijän tulee olla sosiaalinen, ahkera ja tunnollinen, äärimmäisen joustava, helppo ja mukautuva mutta omata silti omat mielipiteet, valittaa ei saa liikaa ja tyytyä pitää.

Sen sijaan ei juurikaan puhuta siitä, mitä työnantaja voisi tehdä tarjotakseen houkuttelevamman työpaikan. Missä on työnantajan vastuu rekrytointeihin vastatessa? Jäikö taas laittamatta se sama massaposti kaikille hakijoille, ainoastaan haastatteluun kutsutuille lähti viesti rekrytointin tilanteesta? Entä missä näkyy työnantajan joustavuus, kun palkataan uusia työntekijöitä? Ettei vain taas palkattaisi kokenut konkari, koska vastavalmistuneella ei ole kokemusta ja nuoret nyt ovat muutenkin vaikeita työntekijöitä. Ja kuinka työnantaja varmistaa, että uusi, kenties määräaikainen työntekijä on perehdytetty hyvin ja hänellä on edes vähäinen haju siitä, mitä hän lähtee ensimmäisenä tekemään? Onko kattavasta perehdytyksestä luistettu vain siksi, ettei tämä työntekijä meillä nyt kuitenkaan ole kauaa, turha häneen on panostaa?

Työnantajatahojen olisi korkea aika ymmärtää, että rattaat toimivat myös toiseen suuntaan. Jos työnantaja mokaa perehdytyksen, kohtelee työntekijöitään huonosti, yrittää sumuttaa työntekijöitään eikä (useista) palautteista huolimatta korjaa toimintatapojaan, puskaradio todellakin toimii. Jos työpaikka saa huonon maineen työnantajana, sitä ei niin vain korjatakaan, ja se voi näkyä suoraan esimerkiksi rekrytointeja tehdessä.

Tästä syystä olen erittäin iloinen, että on olemassa sellainen asia kuin kaupungin järjestämät kesätyöt nuorille. Nuorisoalan ammattilaiset ovat tärkeä tuki ja apu, kun nuori sukeltaa ensimmäistä kertaa työelämän rattaisiin. Vaikka emme voi suoraan vaikuttaa siihen, kuinka syvällistä perehdytystä nuori saa kesätyöpaikassaan tai millainen kokemus kesätyöstä hänelle jää, voimme ainakin yrittää antaa nuorelle eväät tulevaa varten. On tärkeää saada nuoret tietoisiksi omista velvollisuuksistaan työpaikalla, mutta erittäin tärkeää on kertoa nuorille heidän oikeuksistaan. Ja jos nuori kohtaa ikävän tilanteen, hänellä on keinot selvittää siitä, tieto mitä hänen tulee tehdä ja kenen puoleen kääntyä, mitä asioita hänelle kuuluu ja mitä hän voi vaatia. Sillä nuori työntekijä ansaitsee yhtä lailla arvostusta ja hyvää kohtelua kuin vanhempi tai kokoaikainen työntekijä, eikä työnantajan tule laistaa velvollisuuksistaan siksi, että työntekijä on nuori tai työsopimus on lyhytaikainen.



## LÄHTEET

- aTalent 2019. Nuorten ammattilaisten valmiudet työelämässä. Kyselytutkimus 2019. Ladattava materiaali. Viitattu 24.10.2022.
- Dufva, Mikko & Wartiovaara, Anna & Vataja, Katri 2021. Työn tulevaisuudet megatrendien valossa. Sitra, artikkeli 02.09.2021. Viitattu 20.10.2022. <https://www.sitra.fi/artikkelit/tyon-tulevaisuudet-megatrendien-valossa/>
- Eilakaisla 2021. Työelämän tulevaisuuden tarpeet 2021. Tutkimusraportti. Ladattava materiaali. Viitattu 20.10.2022.
- Elinkeinoelämän keskusliitto 2018. Ikäsyryjäntä työelämässä. Tutkimusraportti 18.6.2018. Viitattu 24.10.2022. <https://ek.fi/wp-content/uploads/EK-ikasyryjinta.pdf>
- Eskelinen, Katerina 2022. Työhön perehdytys — Miten perehdyttää onnistuneesti? Seppo.io Blogi 21.2.2022. Viitattu 13.10.2022. [https://seppo.io/blogi/tyohon-perehdytys-miten-perehdyttaa-onnistuneesti/?utm\\_source=googleads&utm\\_medium=cpc&utm\\_campaign=kes%C3%A4ty%C3%B6perehdytys&gclid=CjwKCAjw7p6aB-hBiEiwA83fGuqDxXEOwvY60aMzUzVloyqSfsDZyk79Ar1Dn1cXZtRdMRAOU1Ns-RRoCZukQAvD\\_BwE](https://seppo.io/blogi/tyohon-perehdytys-miten-perehdyttaa-onnistuneesti/?utm_source=googleads&utm_medium=cpc&utm_campaign=kes%C3%A4ty%C3%B6perehdytys&gclid=CjwKCAjw7p6aB-hBiEiwA83fGuqDxXEOwvY60aMzUzVloyqSfsDZyk79Ar1Dn1cXZtRdMRAOU1Ns-RRoCZukQAvD_BwE)
- EVA 2021a. Huoli koronavirusepidemiasta on laantunut, mutta toimistolle ei haluta palata. EVAn Arvo- ja asennetutkimus 16.11.2021. Viitattu 4.2.2022. <https://www.eva.fi/blog/2021/11/16/huoli-koronavirusepidemiasta-on-laantunut-mutta-toimistolle-ei-haluta-palata/>
- EVA 2021b. Yhä useampi suomalainen on suopea työperäiselle maahanmuutolle. EVAn Arvo- ja asennetutkimus 29.6.2021. Viitattu 4.2.2022. <https://www.eva.fi/blog/2021/06/29/yha-useampi-suomalainen-on-suopea-tyoperaiselle-maahanmuutolle/>
- Haikkola, Lotta & Myllyniemi, Sami (toim.) 2020. Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019. Valtion nuorisoneuvosto, Nuorisotutkimusseura, Nuorisotutkimusverkosto ja Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 8.2.2022. <https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/12/nuorisobarometri2019-netti.pdf>
- Heikkinen, Seppo & Löyttyniemi, Raili 2020. Näin siirryimme lapiohommista läppäriin ääreen – työelämän muutos on ollut Suomessa poikkeuksellisen raju. Yle Oppiminen 9.10.2020. Viitattu 4.2.2022. <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2020/10/09/nain-siirryimme-lapiohommista-lapparin-aareen-tyoelaman-muutos-on-ollut>
- Honkonen, Anniina 2020. Kuinka löytää se oikea? Matka digitaalisten oppimislustojen maailmaan. Digitaalinen yhteiskunta. Laurea Journal 2.3.2020. Viitattu 13.10.2022. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202003026975>
- Hyvinvointiala 2022. Etätyö. Hyvinvointiala HALI ry. Viitattu 15.10.2022. <https://www.hyvinvointiala.fi/jasenille/tyosuhdetietoa/tyoaika/etatyo/>
- Ilmarinen 2020. Miltä näyttää tulevaisuuden työelämä ja työkyky? Tutkimustulokset 25.11.2020. Viitattu 20.10.2022. [https://www.ilmarinen.fi/media\\_global/uutishuoneen-liitteet-ja-lohkot/2020/liite-tulevaisuuden-tyoelama-ja-tyokyky-tutkimustulokset.pdf](https://www.ilmarinen.fi/media_global/uutishuoneen-liitteet-ja-lohkot/2020/liite-tulevaisuuden-tyoelama-ja-tyokyky-tutkimustulokset.pdf)

- Isosävi, Janne 2019. Alaikäisen palkkaaminen. Palkkaus.fi. Artikkelit 1.1.2019. Viitattu 15.10.2022. <https://www.palkkaus.fi/abc/alaikaisen-palkkaaminen>
- Jyväskylän kaupunki 2022a. Kyselyt. Ohjeita nykydokuun, tallennusmenetelmät. Keski-Suomen museo. Jyväskylän kaupunki. Viitattu 15.10.2022. <https://www.jyvaskyla.fi/keski-suomenmuseo/tietopalvelu/ohjeita-nykydokuun/tallennusmenetelmät/kyselyt>
- Jyväskylän kaupunki 2022b. Havainnointi. Ohjeita nykydokuun, tallennusmenetelmät. Jyväskylän kaupunki. Viitattu 19.10.2022. <https://www.jyvaskyla.fi/keski-suomenmuseo/tietopalvelu/ohjeita-nykydokuun/tallennusmenetelmät/havainnointi>
- Jyväskylän kaupunki 2022c. Työelämän pelisääntöjä. Nuorten Jyväskylä. Opiskelu ja työ, kesätyöopas. Viitattu 25.10.2022. <https://nuorten.jyvaskyla.fi/kesätyöopas/yleista-kesätyötieto/työelämän-pelisaantoja>
- Järvinen, Päivi 2011. Suomen työelämän muutoskuvia 2000 luvulla - Tutkimuksesta vaikuttavaan kehittämiseen? Työ- ja elinkeinoministeriö, TEM-analyysseja 35/2011. Viitattu 9.2.2022. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162740/Suomen%20ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n%20muutoskuvia%202000%20luvulla%20-%20tutkimuksesta%20vaikuttavaan%20kehitt%C3%A4miseen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Krogerus, Milka 2021. Essoten kotihoidossa perehdyttämisen haluttiin toimivan sujuvammin – nyt Seppo-peli on osa työtä. Yle Uutiset Etelä-Savo 3.12.2021. Viitattu 13.10.2022. <https://yle.fi/uutiset/3-12212046>
- Kultalahti, Susanna & Viitala, Riitta 2014. Ikätörmäyksiä työpaikoilla. Teoksessa Viitala, Riitta & Järnlström, Maria (toim.) 2014. Henkilöstöjohtaminen uuden edessä. Henkilöstöbarometrin nostamat kehityshaasteet. Vaasan yliopiston julkaisuja. Tutkimuksia 302, 114-133. Viitattu 25.10.2022. [https://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn\\_978-952-476-537-4.pdf](https://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-537-4.pdf)
- Kuusela, Sari 2013. Esimiehen vuorovaikutustaidot. 1. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Laapio, Isto 2021. Haussa verkko-oppimisympäristö? Huomioi nämä 5 tärkeää asiaa. MediaMaisteri Blogi 18.6.2021. Viitattu 13.10.2022. <https://www.mediamasteri.com/blog/verkko-oppimisymparisto-valinta-5-huomiota>
- Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998. Viitattu 27.1.2022. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998>
- Lehtovaara, Essi 2021. Vieraskynä: Työnantaja, laske rimaa ja helpota nuoren työnhakua! Työmarkkinatori Blogi 18.1.2021. Viitattu 13.10.2022. <https://tyomarkkinatori.fi/blogit/tyonantaja--laske-rimaa-ja-helpota-nuoren-tyonhakua->
- Lyly-Yrjänäinen, Maija 2022. Työolobarometri 2021. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2022:46. Viitattu 27.11.2022. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164237/TEM\\_2022\\_46.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164237/TEM_2022_46.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- MediaMaisteri Oy 2022. Tietoa MediaMaisterista. Viitattu 13.10.2022. <https://www.mediamasteri.com/meista>
- Milicevic, Seija 2015. Osaamisen jakaminen työssä innostaa. Seija Milicevic, WorkBest Oy. Työhyvinvoinnista, johtamisesta ja työelämästä, blogikirjoitus 16.4.2015. Viitattu

- 25.10.2022. <https://seijamilicevic.wordpress.com/2015/04/16/osaamisen-jakaminen-tyossa-innosta/>
- Nuortelämä.fi 2022. Työ ja yrittäjäyys. Työnteko alaikäisenä. Viitattu 12.10.2022, <https://www.nuortelama.fi/tyonteko-alaikaisena>
- Opetushallitus 2019. Osaaminen 2035. Osaamisen ennakointifoorumin ensimmäisiä ennakointituloksia. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2019:3. Viitattu 14.10.2022. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen\\_2035.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen_2035.pdf)
- Opinkirjo 2021. Aineiston analysointi ja tulosten visualisointi. Kehittämiskeskus Opinkirjo. Viitattu 9.2.2022. <https://opinkirjo.fi/tutkimuksen-perusteet/aineiston-analysointi/>
- Pajula, Ari 2021. Työhön perehdytys verkossa: Mitä on digiperehdytys? Mediamaisteri Blogi 22.9.2021. Viitattu 13.10.2022. <https://www.mediamaisteri.com/blog/ty%C3%B6ntekij%C3%A4n-perehdytys-verkossa-mit%C3%A4-on-digiperehdytys>
- Palta 2022. Etätöön Q&A: 12 keskeistä kysymystä ja vastausta etätöistä. Palvelualojen työnantajat Palta ry. Viitattu 15.10.2022. <https://www.palta.fi/tyomarkkinat/etatyon-qa-12-keskeista-kysymysta-ja-vastausta-etatyosta/>
- Palvelualojen ammattiliitto 2022. Nuori työntekijä ja nuorta työntekijää koskeva lainsäädäntö. PAM Wiki, 15.09.2022. Viitattu 25.10.2022. <https://www.pam.fi/wiki/kuka-on-nuori-tyontekija.html>
- Pyylampi, Ville 2020. Työskentelemme eri tavoin – siksi tarvitsemme erilaisia työpaikkoja. Markkinatori Blogi 2.7.2020. Viitattu 13.10.2022. [https://tyomarkkinatori.fi/blogit/pyylampi\\_2020](https://tyomarkkinatori.fi/blogit/pyylampi_2020)
- Pöllänen, Pirjo 2016. Pätkätyöläisen prekaari arki. Sosiologi numero 1/2016. Viitattu 8.2.2022. <https://www.sosiologi.fi/?p=553>
- Rateko 2022. ePerehdytys. eKoulutus. Viitattu 13.10.2022. <https://rateko.fi/ekoulutus/eperehdytys/>
- Rauch, Jonathan 2019. Generation next. Millennials will outnumber baby-boomers in 2019. The Economist. Viitattu 24.11.2022. <https://web.archive.org/web/20190315052954/https://worldin2019.economist.com/millennialsvboomers>
- Rediteq Oy. Sopro Online. Ratkaisut. Viitattu 13.10.2022. [https://rediteq.fi/ratkaisut/yrityksille/henkiloston-perehdytys?gclid=CjwKCAjw7p6aBhBiEiwA83fGuq3KPO2X-CKUS-darg-7c6ieCNpH37\\_k5UBboG4AHg2x2F0sE-07xhoChjkQAvD\\_BwE](https://rediteq.fi/ratkaisut/yrityksille/henkiloston-perehdytys?gclid=CjwKCAjw7p6aBhBiEiwA83fGuq3KPO2X-CKUS-darg-7c6ieCNpH37_k5UBboG4AHg2x2F0sE-07xhoChjkQAvD_BwE)
- Salonen, Aino 2022. Kesätyöpaikkoja ilmestyy nyt massoittain, mutta alaikäiset jäävät yhä rannalle – Duunitori, 4H ja K-ryhmä auttavat heitä työllistymään. Duunitori. Rekrytointi 10.2.2022. Viitattu 21.10.2022. <https://duunitori.fi/tyoelama/kesatyot-2022-alaikaiset-4h>
- SD Worx 2022. Learnifier oppimisen avuksi. Viitattu 13.10.2022. <https://sdworx.fi/henkilostohallinto/learning/>
- Sieppi, Julia 2016. Nuorella ei asiaa mielisairaalaan tai ruumishuoneelle – laki suojaa alaikäistä työntekijää. Ilmiöt. Yle uutiset 23.5.2016. Viitattu 13.10.2022. <https://yle.fi/uutiset/3-8896832>

- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille sopivien kevyiden töiden esimerkkiluettelosta 25.4.2012/189. Viitattu 12.10.2022, <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120189>
- Suomalaisen työn liitto 2017. Tutkimus: Tulevaisuuden työelämässä korostuu teknologian käyttö. Suomalaisen työn liitto, tiedotteet 25.9.2017. Viitattu 20.10.2022. <https://suomalaisynty.fi/2017/09/25/tutkimus-tulevaisuuden-tyoelamassa-korostuu-teknologian-kaytto/>
- Tilastokeskus 2021. Väestöennuste 2021–2070. Syntyvyys ei ole Suomessa ikärakenteen kannalta riittävällä tasolla. Väestöennustekatsaus 30.9.2021. Viitattu 8.2.2022. [https://www.stat.fi/til/vaenn/2021/vaenn\\_2021\\_2021-09-30\\_tie\\_001\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/vaenn/2021/vaenn_2021_2021-09-30_tie_001_fi.html)
- Tuomivaara, Seppo & Alasoini, Tuomo 2020. Digitaaliset kuulut ja digivälineiden erilaiset käyttäjät Suomen työelämässä. Työterveyslaitos. Viitattu 27.11.2022. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140828/TTL-978-952-261-948-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Turun ammatti-instituutti 2021. Koululaiva S/S Borella opiskelijat oppivat lisätyn todellisuuden keinoin. Turun ammatti-instituutti 19.04.2021. Viitattu 13.10.2022. [https://www.turku.fi/uutinen/2021-04-19\\_koululaiva-ss-borella-opiskelijat-oppivat-lisatyn-todellisuuden-keinoin](https://www.turku.fi/uutinen/2021-04-19_koululaiva-ss-borella-opiskelijat-oppivat-lisatyn-todellisuuden-keinoin)
- Turun kaupunki 2021. Vapaa-ajan palvelukokonaisuuden organisaatio. [https://www.turku.fi/sites/default/files/atoms/files/vapa\\_organisaatio\\_2021\\_fi.pdf](https://www.turku.fi/sites/default/files/atoms/files/vapa_organisaatio_2021_fi.pdf), viitattu 19.1.2022.
- Turun kaupunki 2022a. Palvelukokonaisuudet. <https://www.turku.fi/organisaatio/palvelukokonaisuudet>, viitattu 19.1.2022.
- Turun kaupunki 2022b. Vapaa-ajan palvelukokonaisuus. <https://www.turku.fi/organisaatio/toimialat/vapaa-aikatoimiala>, viitattu 19.1.2022.
- Turun kaupunki 2022c. Kesätyöt. <https://www.turku.fi/ota-yhteytta/avoimet-tyopaikat/kesa-tyot>, viitattu 26.1.2022.
- Turun kaupunki 2022d. Nuorisopalvelujen organisaatiokaavio. Viitattu 26.1.2022. <https://www.turku.fi/nuorisopalvelujen-organisaatiokaavio>
- Turun nuorisopalvelut 2018. Kesätyöprosessi 2018. Turun kaupungin nuorten kesätyöprosessin vaiheet. PowerPoint-esitys, julkaisematon.
- Työsuojelu 2022a. Nuori työntekijä. Viitattu 26.1.2022. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/nuori-tyontekija>
- Työsuojelu 2022b. Oikeudet ja velvollisuudet työssä. Viitattu 25.10.2022. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/oikeudet-ja-velvollisuudet-tyossa>
- Työterveyslaitos 2022a. Työuralle kiinnittyminen. Viitattu 13.10.2022, <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/tyouralle-kiinnittyminen>
- Työterveyslaitos 2022b. Perehdyttäjän TOP 10 -muistilista. Viitattu 13.10.2022, <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/tyouralle-kiinnittyminen/perehdyttajan-top-10-muistilista>
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Viitattu 27.1.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14>

- System 2022a. Tietoa meistä. <https://system.fi/tietoa-meista/>, viitattu 26.1.2022.
- System 2022b. Palvelut. <https://system.fi/palvelut/>, viitattu 26.1.2022.
- System 2022c. System Pass. <https://system.fi/palvelut/system-pass/>, viitattu 26.1.2022.
- Uusitalo, Ilona 2021. Millenniaalit vs. Z-sukupolvi: Näin markkinoit eri ikäryhmille. Salesforce blogi 18.2.2021. Viitattu 24.11.2022. <https://www.salesforce.com/fi/blog/2021/y-sukupolvi-vs-z-sukupolvi.html>
- Valli, Raine 2001. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim). 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Chydenius-instituutin julkaisuja 2/2001. PS-kustannus.
- Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 15.6.2006/475. Viitattu 12.10.2022, <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060475>
- Viitala, Riitta & Järnlström, Maria (toim.) 2014. Henkilöstöjohtaminen uuden edessä. Henkilöstöbarometrin nostamat kehityshaasteet. Vaasan yliopiston julkaisuja. Tutkimuksia 302. Viitattu 20.10.2022. [https://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn\\_978-952-476-537-4.pdf](https://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-537-4.pdf)
- Viitala, Riitta & Uotila, Timo-Pekka 2014. Osaamisen uhkana tehokkuusajattelu. Teoksessa Viitala, Riitta & Järnlström, Maria (toim.) 2014. Henkilöstöjohtaminen uuden edessä. Henkilöstöbarometrin nostamat kehityshaasteet. Vaasan yliopiston julkaisuja. Tutkimuksia 302, 98-113. Viitattu 25.10.2022. [https://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn\\_978-952-476-537-4.pdf](https://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-537-4.pdf)
- Vilka, Hanna 2006. Tutki ja havainnoi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Vilka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Viitattu 15.10.2022. <http://hanna.vilka.fi/wpcontent/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2022. Ikäsyryntä. Viitattu 24.10.2022. <https://syrjinta.fi/ikasyrynta>

## LIITTEET

Liite 1. Kesätyöperehdytys 2022 – nuoriso / museo

Perehdytystekstit ovat olleet erilliset nuoriso- ja museopalveluiden kesätyöntekijöille. Tähän liitteeseen ne on yhdistetty.

TERVETULOA TYÖSKENTELEMÄÄN TURUN KAUPUNGIN NUORISOPALVELUILLE/MUSEOPALVELUILLE!

Lue tämä perehdytys huolella ja vastaa sitten kysymyksiin tentti-osiossa.

- Perehdytyksessä käydään työsuhteesi kannalta tärkeät asiat läpi.

Perehdytyksen tarkoituksena on, että opit tuntemaan työpaikkasi ja sen tavat, oman työsi ja siihen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet.

Muistathan, että vastuu perehdytyksestä on myös sinulla itselläsi ja oma aktiivisuutesi on avainasemassa! Saat parhaan mahdollisen hyödyn, kun olet itse aktiivinen sekä halukas oppimaan ja ymmärtämään uutta.

- Kerää itsellesi talteen palvelussuhteesi kannalta tärkeimmät yhteystiedot, esimerkiksi:

- Esihenkilö työpaikallasi (henkilö, joka ohjaa sinua päivittäisissä työtehtävissä)

- Esihenkilön varahenkilö tai muu työpaikan aikuinen

- Kesätyötiimi (taho, joka vastasi kesätyöhön rekrytoinnista)

- Mahdolliset muut kesätyöntekijät, joiden kanssa työskentelet

- Työaika on 85 % normaalityöajasta. Yleistyöajassa se tarkoittaa 32h 30min/vko ja toimistotyöajassa 30h 49min/vko. Työaikaan lisätään 30 minuutin päivittäinen ruokatauko. Esihenkilösi kertoo sinulle kumpaa työaikaa teet sekä kellonajat, jolloin sinun tulee saapua töihin.

- Työsuhteen ajalta kertyy 2 arkipäivää vuosilomaa, jotka pidetään vapaana työsuhteen aikana. Sovi vuosilomien ajankohdasta oman esihenkilösi kanssa.

- Palvelussuhteesi alkaessa sinulle tehdään kirjallinen työsopimus. Myös suullinen työsopimus sitoo. Työsopimuksesta käyvät ilmi työsuhteen keskeiset asiat, kuten sopimuksen osapuolet, tehtävänimike, työsuhteen kesto-aika, tehtäväkohtainen palkka, työaika ja sovellettava työehtosopimus.

- Tärkeää: Turun kaupungin työntekijänä sinua koskee salassapitovelvollisuus. Työssäsi voi tulla vastaan salassa pidettäviä tietoja niin kaupunkia ja sen henkilöstöä, asiakkaita, sopimus-kumppaneita tai muita yhteistyötahoja koskevissa asioissa.

Nyrkkisääntönä on, ettet saa kertoa kesätyössäsi kuulemiasi asioita eteenpäin kavereillesi tai muille ulkopuolisille kesätyön aikana tai työn loputtua.

- Lyhyesti sosiaalisesta mediasta:

- Muista, että edustat vapaa-ajallakin työnantajaasi. Lojaliteetti- eli uskollisuusvelvoite koskee kaikkia työntekijöitä ja ulottuu myös vapaa-aikaan. Lojaliteettivelvoite tarkoittaa, ettei työntekijä saa halventaa työnantajaansa sosiaalisessa mediassa. Seuraukset ovat juridisia.

- Työn piiriin kuuluvia asioita on käsiteltävä harkiten. Sosiaalisen median sisällöt voivat levitä nopeasti laajalle ja peruuttamattomasti. Jos julkaiseminen epäilyttää, ei kannata julkaista. Työnantajalle kuuluvien liike- ym. ammattisalaisuuksien levittäminen sosiaalisessa mediassa on kiellettyä.

- Henkilötietojen suoja on osa tietoturvaa. Henkilötieto on tietoa, josta yksittäinen henkilö on joko suoraan tai epäsuoraan tunnistettavissa (esimerkiksi kuva, nimi, numero tai osoite). Ethän julkaise kenestäkään henkilöstä mitään sosiaaliseen mediaan ilman lupaa!

- Jos työtehtäviisi kuuluu sosiaalisessa mediassa julkaiseminen, varmista ohjeet tähän omalta esihenkilöltäsi.

- Kesätyöntekijät ovat vakuutettuja työtapaturmia varten. Työtapaturman sattuessa ilmoita vahingosta esihenkilöllesi sekä kesätyötiimille.

Nuorisopalveluiden kesätyöpaikkoja on vuonna 2022 seuraavasti:

Nuorten työpaja Fendari

Työtehtäviä on mm. retkipajalla asiakaspalvelutehtävät, varastohyllytys ja lainattavien retkeilytavaroiden pienimuotoinen huolto ja kunnostus. Lisäksi pääsee perehtymään erilaisiin käden-taitokokonaisuuksiin (tekninen paja ja luovan toiminnan paja). Työaika on klo 8-15.

#### Seikkailupuisto

Työtehtäviä on mm. asiakaspalvelutehtävät sekä lasten ja perheiden ohjaaminen taidepajoissa ja liikennekaupungissa.

Työ on fyysistä ulkotyötä, joten muista asianmukaiset vaatteet ja varusteet, kuten aurinkolasit, hattu tai lippis, juomapullo ja aurinkorasva.

#### Kivaloma kulmilla (eli Kivakesä) -toiminta

Työtehtävät sisältävät lasten ohjaamista ja Kivakesä-toiminnan käytännön järjestämistä. Kivakesä-toiminta on arkipäivisin ajalla 11-14 ja muu aika tehdään valmistavia tehtäviä, kuten ohjelman suunnittelua. Työt tehdään klo 9 ja 17 välillä arkipäivisin.

Työ on pääosin ulkotyötä, joten muista asianmukaiset vaatteet ja varusteet, kuten aurinkolasit, hattu tai lippis, juomapullo ja aurinkorasva.

#### Vimman taidepajat

Työtehtäviä on mm. taidepajan ohjaajan avustavat tehtävät ja Vimman toimintaan liittyvät valmistelut. Työt tehdään klo 9 ja 18 välillä.

#### Nuorisotilat (Ilpoinen, Runosmäki ja Skanssi)

Työtehtäviä on mm. avustavat ohjaustehtävät, toiminnan suunnittelu ja sisällön tuottaminen someen.

Työ on osittain ulkotyötä. Työ tehdään yleistyöajan mukaan.



Liite 2. System Pass -tenttikysymykset ja vastausvaihtoehdot

Kysymykset tulivat vastaajille satunnaisessa järjestyksessä. Jokainen kysymys tuli kaikille vastaajille.

Kysymys 1: Kesätyöntekijää koskee salassapitovelvollisuus Turun kaupungilla työskennellessä.

Oikea vastaus: Kyllä, salassapitovelvollisuus koskee myös määräaikaista työntekijöitä, kuten kesätyöntekijöitä

Vaihtoehto: Ei, salassapitovelvollisuus koskee vain vakituisia työntekijöitä

Vaihtoehto: Koskee vain jos työsuhde kestää yli 3kk

Kysymys 2: Mikä näistä EI kuulu työsopimuksen tietoihin?

Oikea vastaus: Siviilisääty

Vaihtoehto: Tehtävänimike

Vaihtoehto: Palkka

Vaihtoehto: Työsuhteen kesto

Kysymys 3: Kesätyösuhteesi ajalta kertyy 2 arkipäivää vuosilomaa.

Oikea vastaus: Totta

Vaihtoehto: Ei ole totta

Vaihtoehto: Ei, vaan lomaa kertyy 7 päivää

Kysymys 4: Mitä tarkoittaa lojaliteetti- eli uskollisuusvelvoite?

Oikea vastaus: Ettei työntekijä saa halventaa työnantajaansa sosiaalisessa mediassa ilman juridisia seurauksia

Vaihtoehto: Että kaikki työtehtävät pitää kysyä työnantajalta kirjallisesti

Vaihtoehto: Ettei työntekijä saa kertoa kenellekään, missä on kesätöissä

Kysymys 5: Ulottuuko uskollisuusvelvoite myös työntekijän vapaa-aikaan?

Oikea vastaus: Kyllä

Vaihtoehto: Ei

Kysymys 6: Mikä näistä pitää paikkansa?

Oikea vastaus: En saa julkaista sosiaalisen median kanavissa työssä kuulemiani asioita, jotka koskevat työnantajaani tai työkavereitani.

Vaihtoehto: Saan vapaasti julkaista mitä tahansa työnantajastani, työpaikastani ja työkavereistani sosiaaliseen mediaan

Vaihtoehto: Saan julkaista ainoastaan työnantajaani koskevia tekstejä, mutta en valokuvia

Kysymys 7: Kesätyöntekijät ovat vakuutettuja työtapaturmia varten

Oikea vastaus: Totta

Vaihtoehto: Ei, minulla pitää olla oma vakuutus