

OPINNÄYTETYÖ

Ohjaa ja opeta – toimintaopas nuorten kesätyöllistämiseen

Mika Huotari

Yhteisöpedagogi AMK
Järjestö- ja nuorisotyö
(210 op)

5/2022

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi, järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma

Tekijät: Mika Huotari

Opinnäytetyön nimi: Ohjaa ja opeta – toimintaopas nuorten kesätyöllistämiseen.

Sivumäärä: 61 ja 21 liitesivua

Työn ohjaaja(t): Maarit Honkonen-Seppälä

Työn tilaaja(t): Jyväskylän kaupungin nuorisopalvelut, Ohjaamo Jyväskylä

Nuorten kesätyöllistäminen on osa nuoren kokonaisvaltaista kasvua ja kehitystä osana aktiivista kansalaisuutta ja osallistavaa yhteiskuntaa. Nuoret odottavat työltä toimeentuloa, yhteisöllisyyttä, hyvinvointia sekä miellekkyyttä. Lisäksi työn odotetaan vastaavan omia arvoja ja asenteita.

Tämän opinnäytetyön tilaajana toimi Jyväskylän kaupungin nuorisopalvelut ja Ohjaamo Jyväskylä, joka on yksi noin 70:stä Suomessa toimivasta Ohjaamosta. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia kesätyöllistämiseen liittyviä käytänteitä. Kehittämistarpeena oli laatia niiden pohjalta toimintaopas työnantajan käyttöön. Oppaan tavoitteena on tukea ja kannustaa työnantajia tarjoamaan rohkeasti kesätöitä nuorille 15-16-vuotiaille. Lisäksi toimintaoppaan tavoitteena on helpottaa työnantajien työkiirettä, lisätä kesätöitä tarjoavien toimintayksiköiden määrää sekä edistää nuorten kesätyöjaksojen laadukkuutta. Toimintaopas vastaa parhaimmillaan työn tarjoamisen ohella työntekemiseen liittyviin asenteisiin.

Opinnäytetyöni on toiminnallinen tutkimus, jonka lähestymistapana on konstruktiiivinen tutkimus. Tutkimusmenetelminä käytettiin sekä kvalitatiivisia eli laadullisia että kvantitatiivisia eli määrällisiä menetelmiä. Menetelmissä hyödynnettiin enemmän laadullisia analysointitapoja, sillä tarkoituksena oli laatia laadullisesti arvokas toimintaopas tilaajan käyttöön. Hyödynnettyjä menetelmiä olivat yksilö- ja parihaastattelut, kysely sekä vertailukehittäminen eli benchmarking. Haastatteluiden avulla kuultiin vuoden 2021 nuorten kesätyöntekijöiden näkemyksiä kesätyöjakson onnistumisesta sekä kehityskohteista. Kyselyn avulla kerättiin aineistoa kesätyötä tarjoavilta työnantajilta tämän hetkisistä kesätyöllistämisen käytänteistä. Vertailukehittämisen avulla selvitettiin muiden julkisten organisaatioiden hyviä käytänteitä, joita analysoitiin toimintaopasta muodostettaessa.

Tutkimuksen keskeisiä tuloksia olivat ensimmäisen kesätyön merkitys, työnantajien roolien selventäminen, yleisesti kesätyöprosessin avaaminen, nuoren ohjaamisen ja kannustamisen tuki sekä 15-16-vuotiaisiin työntekijöihin keskittyvän lainsäädännön ja säädösten käsitteleminen. Tutkimustulosten pohjalta muodostui toimintaopas työnantajille 15-16-vuotiaiden kesätyöllistämiseen. Toimintaoppaassa käsitellään muun muassa kesätyöprosessia, työnantajan roolia ja vastuutehtäviä kesätyössä, ohjaamista ja kannustamista, toimintaohjeita kesätyön eri vaiheissa sekä toimintaa ohjaavaa lainsäädäntöä.

Asiasanat: nuoret, kesätyö, työnantajat, oppaat, työelämä, osallisuus

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Community educator, Degree programme in NGO and Youth Work

Author: Mika Huotari

Title: Supporting personal growth – action guide for the summer employment of youth

Number of Pages: 61 and 21 attachment pages

Supervisor(s): Maarit Honkonen-Seppälä

Commissioned by: City of Jyväskylä, Youth services, Ohjaamo Jyväskylä

Youth summer employment has a promoting affection for youth's growing and evolution as a part of active citizenship and participatory society. Youth appreciates community, well-being, their interests and makes an adequate living.

The thesis was commissioned by the One-Stop Guidance Center (Ohjaamo) Jyväskylä which is a part of the Youth Services of the city of Jyväskylä. Ohjaamo Jyväskylä provides guidance for youth under 30 years of age. The purpose of this thesis was to collect information on Summer employment procedures. An action guide was created for employers based on thesis results to support and encourage themselves offering summer vacancies to youth 15-16 years of age increasingly. The central goal in the guide was also to make summer employment easier and increase quality and amount of operational units who offer summer vacancies.

The thesis was a functional study and its approach was constructive research. The data were analysed using qualitative and quantitative research methods. The aim of study was to create a high-quality action guide to use for employers. On this account it was accentuated more qualitative content analysis. The research methods were personal and pair interviews, opinion poll and benchmarking. The interviews were made during summer in 2021 and directed to youth summer workers. The intention for interviews was to collect youths' opinions about successes and experiences in summer work periods. The opinion poll was implemented during Spring 2022. The aim of the opinion poll was to collect the good practices of summer employment. The opinion poll was targeted to employers who offer summer work periods in the City of Jyväskylä at this moment. Benchmarking was used to receive information about good practices in the other municipalities and towns.

The results of study indicated that the importance of youth's first summer work, guidance and encouraging support for employers and the legislation of youth summer workers should be emphasized in the action guide. The action guide about the summer employment of 15-16--year-old youths constructed for employers on the basis of the research results. For example the action guide deal with the process of summer work periods, employers' roles and responsibilities and supervising and encouraging during the summer work periods. The guide handle also the central legislation and report the instruction on how to work in different phases during the summer work periods.

Keywords: youth, summer employment, guide book, participation, work

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	TYÖN LÄHTÖKOHDAT	9
	2.1 Tilaaja	9
	2.2 Nuorten kesätyönohjaajan työ	10
3	TYÖLLISTYMINEN OSANA NUORUUTTA.....	13
	3.1 Nuoruuden määritelmä	14
	3.2 Nuoret kesätyöissä Suomessa	16
	3.3 Nuorisotakuu nuorten työllistymisen vahvistajana.....	18
	3.4 Osallisuus kesätyössä.....	21
	3.5 Toimintaa ohjaava lainsäädäntö nuorten kesätyöllistämässä.....	24
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	27
	4.1 Kyselytutkimus	29
	4.2 Haastattelu	31
	4.3 Vertailukehittäminen eli benchmarking.....	33
5	TUTKIMUSTULOSTEN ANALYYSI	36
	5.1 Kyselyn tulokset ja kehittämisideat	36
	5.2 Haastatteluiden tulokset ja kehittämisideat.....	39
	5.3 Vertailukehittämisen tulokset ja kehittämisideat	44
	5.4 Tuotos	45
6	POHDINTA.....	48
	6.1 Työn arviointi ja oppaan testaaminen.....	48

6.2 Työn tilaajan arviointi.....	50
6.3 Eettisyys ja luotettavuus	51
6.4 Jatkokehittäminen	53
6.5 Jatkotutkimusaiheet	54
LÄHTEET	56

1 JOHDANTO

Kesätyöt ovat nuorille oiva kurkistusikkuna työelämään ja samalla mahdollisuus tutustua työntekoon. Samaan aikaan nuoret tekevät havaintoja työpaikan kiinnostavuuteen liittyen. Kesätyö osoittaa nuorelle konkreettisesti, onko paikka hänen mieleisensä vai pitäisikö itseään kiinnostavaa ammattitehtävää etsiä muualta. (Aapola-Kari & Koivunen 2021.) Vuonna 2020 käynnistynyt Covid19-pandemia on vaikuttanut nuorten kesätyön saamiseen heikentävästi. Esimerkiksi Elinkeinoelämän keskusliitto (2021) kertoo laatimansa kesätyökyselyn perusteella, että vuonna 2020 kesätyöpaikkojen määrä jäi 80 000, mikä vastaa finanssikriisin aikaista pohjalukemaa. Vuoden 2022 kesäkausi näyttää paremmalta, sillä EK:n jäsenyritykset ennakoivat palkkaavansa 120 000 kesätyöntekijää. Tämän lisäksi kunnissa ja kuntayhtymissä on tarjolla noin 50 000 kesätyöpaikkaa. (Aapola-Kari & Koivunen 2021; Elinkeinoelämän keskusliitto 2021; Allianssi 2022.) Kesätyöpaikkojen määrässä on tapahtunut lisäystä vuodelle 2022. Suomen ammattiliittojen keskusjärjestön SAK:n teettämän kyselyn mukaan lähes neljä viidestä työpaikkojen luottamushenkilöistä kertoi työpaikalleen palkattavan kesätyöntekijöitä. Vuonna 2021 vastaavan vastauksen antoi kaksi kolmesta luottamushenkilöstä. (Keskisuomalainen 2022.)

Kesätöillä on nuorille suuri merkitys ammatinvalinnan suhteen. Vuoden 2019 nuorisobarometrisä nuorilta kysyttiin ammatinvalintaan vaikuttavia tekijöitä. Noin puolet vastaajista kokivat kesätöillä ja työharjoitteluilla olevan erittäin tai melko paljon vaikutusta omaan ammatinvalintaan liittyen. Tämän vuoksi nuorten kesätyöjaksojen tarjoamiseen tulee kiinnittää huomiota eri toimialoilla, jotta nuoret pääsevät kiinni myönteisiin kesätyökokemuksiin. Lyhyt kesätyökokeemus auttaa nuorta yhtä lailla seuraavan kesätyöpaikan hankkimisessa. Kesätöiden tarjoamisessa on erityisen tärkeää huomioida heikossa työmarkkina-asemassa olevat nuoret. Toimintakyvyn rajoite, perheen huono-osaisuus tai maahanmuuttajatausta voivat hankaloittaa ensimmäisen kesätyöpaikan hankkimista. Syrjäytymisvaarassa olevien nuorten työelämämahdollisuuksien ja -kokemuksien tarjoaminen on samalla myös investointi hyvinvoiviin ja aktiivisiin kansalaisiin, mikä maksaa itsensä yhteiskunnalle tulevaisuudessa takaisin. (Haikkola & Myllyniemi 2020, 22; Allianssi 2022.) Tämän johdosta on tärkeää tehdä päätöksiä nuorten työllistymisen eteen, jonka hintalappu niin taloudellisin kuin hyvinvointimittarein jää pienemmäksi (Allianssi 2022).

Nuoret ovat kiinnostuneita työllistymään monin eri tavoin. Nuoret ovat entistä kiinnostuneempia luomaan työpaikkoja itselleen esimerkiksi perustamalla yrityksen. Lähes kaksikolmasosaa

15–19-vuotiaista haluaisi kokeilla yrittäjyyttä jossain työuran vaiheessa (Haikkola & Myllyniemi 2020, 66). Lisäksi osa nuorista haluaa kerätä työkokemusta jo entistä nuorempana. Tästä esimerkkinä on Korpilahden yhtenäiskoulun kahdeksaluokkalainen Maiju Jokinen (2022, 45.), joka kertoo omia kokemuksiaan kesätöiden hankkimisen vaikeudesta 14-vuoden ikäisenä. Kesätyö on nuorille tärkeää, sillä silloin he hankkivat arvokasta työkokemusta tulevaisuuttaan varten sekä tutustuvat eri aloihin ja ammatteihin. Jokinen pitää 15-vuoden ikää monessa mielessä rajaavana vuotena, sillä moneen kesätyöpaikkaan edellytetään vähintään 15-vuoden ikää.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia 15–16-vuotiaiden nuorten kesätyöllistämistä ja sen edistämistä Jyväskylän kaupungilla. Tavoitteena on tutkimustiedon kautta lisätä työnantajien halukkuutta tarjota kyseiselle ikäryhmälle ensimmäisiä kesätyökokemuksia sekä vaikuttaa tältä osin kesätyöjaksojen laadukkuuteen sekä määrällisyyteen. Jotta kesätyöpaikkoja nuorille olisi tarjolla, tarvitaan työpaikoille resursseja, kuten rahoitusta. Julkisen sekä kolmannen sektorin toimijoilla rahoitusta haetaan avustusjärjestöiltä, kaupungin omasta budjetista eli julkisen rahoituksen turvin esimerkiksi kesätyösetelin turvin tai yhdistysten ja yritysten välisenä yhteistyönä.

Tästä esimerkkinä voidaan pitää Kesäduuni OP:n piikkiin -kampanjaa, jossa Osuuspankki tarjoaa yhdistyksille tuen palkata nuori kahdeksi viikoksi töihin ja kerryttämään työelämään liittyviä taitoja (Osuuspankki 2022.) Kaupungin tai kunnan kustantaman noin 300–400 euron suuruisen kesätyösetelin avulla pyritään tukemaan työnantajia työllistämään nuoria kesätyöntekijöitä (Oikotie 2022).

Tukikeinojen lisäksi vuosien mittaan on tehty valtioista lähtöisin olevaa työtä nuorisotyöllisyyden edistämiseksi niin Suomessa kuin Euroopan Unionin tasolla. Tästä EU:n nuorisotakuu on yksi keskeisimpiä esimerkkejä. Nuorisotakuun tavoitteena on tarjota jokaiselle alle 25-vuotiaalle sekä alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle työ-, harjoittelu-, opiskelu-, työpaja tai kuntoutuspaikka enintään kolmen kuukauden sisällä työttömäksi joutumisesta. (Eduskunta 2014.) Nuorisotakuu vastaa osaltaan yhteiskuntavastuun olettamuksiin. Sillä tarkoitetaan vastuullisuuden liitettyjen periaatteiden noudattamisesta yhteiskunnassa, johon kuuluvat esimerkiksi yhdenvertaisuus, työelämän oikeuksien ja velvollisuuksien kunnioittaminen, luotettavuuden ja kestävä kehityksen vaalimiseen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022; Kuluttajaliitto 2022.)

Opinnäytetyöni tuotoksena rakentuu toimintaopas työnantajille 15–16-vuotiaiden kesätyöllistämiseen. Oppaan tarkoituksena on helpottaa työnantajien työkiirettä valmiin tuotoksen avulla

sekä kannustaa heitä työllistämään nuoria entistä enemmän. Oppaan avulla pyritään myös lisäämään nuoria työllistävien Jyväskylän kaupungin toimintayksiköiden sekä nuorten ensimmäisten kesätyöpaikkojen määrää vuoden 2021 tasosta. Parhaimmillaan toimintaopas parantaa myös nuorten kesätyökokemusten laadukkuutta sekä muokkaa nuorten kesätyökokemuksia niin että työn tekeminen nähdään entistä positiivisempana.

Toimintaoppaan tarkoituksena on tarjota työnantajille neuvoa ja tukea, nuorten kesätyöllistämiseen ja mitä siinä tulee ottaa huomioon ennen kesätyöjaksoa, sen aikana sekä myös sen jälkeen. Nuorten kartuttaessa ensimmäisiä kesätyökokemuksia toimintaoppaan sisältö painottuu keskeisesti ohjaavaan ja tietyllä tapaa kasvattavaan rooliin. Työnantajan toiminnalla on iso merkitys nuoren muodostaessa käsityksensä työelämästä, työilmapiiristä, työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista, perehdyttämisestä, erilaisten lomakkeiden läpikäymisestä sekä työtehtävien suorittamisesta ja työkuultuurista. Työnantajalle tukea ja neuvoja tarjoavalla toimintaoppaalla on valtava yhteiskunnallinen merkitys kesätyöllistämisen kannalta. Työllistyminen vaikuttaa nuoren hyvinvointiin, osallisuuden ja osallistumisen kokemuksiin sekä rakentaa yhteisöllistä kansalaiskuvaa. Allianssin (2022) uutisessa todetaan: ”Jokainen nuori on ensimmäisen kesätyöpaikan arvoinen”.

2 TYÖN LÄHTÖKOHDAT

Idea opinnäytetyön tekemisestä heräsi kesän 2021 aikana. Työskentelin tuolloin Jyväskylän kaupungilla 15–16-vuotiaiden nuorten kesätyönohjaajana kolme kuukautta aikavälillä 3.5.-31.7.2021. Pääasiallisiin työtehtäviini sisältyi muun muassa nuorten sijoittaminen kaupungin eri toimintayksiköihin, kesätyöinfojen suunnittelu ja toteuttaminen, työsopimuksien tekeminen, nuorten ohjaaminen kesätyön aikana, vierailut ja haastattelut nuorten työpaikoilla sekä raportointi työnantajalle kuluneesta kesästä.

Raportointia tehdessämme laadimme kehitysehdotuksia tulevia kesäjaksoja varten. Kesän aikana havaitsimme, että nuoria olisi taloudellisista lähtökohdista tarkasteltuna pystytty työllistämään enemmän. Kesätyötä tarjoavia kaupungin toimintayksiköitä ilmoitettiin toimintaa organisoineelle Ohjaamo Jyväskylälle vähemmän kuin aiempina vuosina. Maailmanlaajuinen Covid19-pandemia on lisännyt epävarmuutta nuorten työllistämisen suhteen ja vaikutti omalta osaltaan vielä kesällä 2021. Tämän johdosta kesän 2021 aikana työyhteisössä heräsi ajatus opinnäytetyön tekemisestä, joka omalta osaltaan tukisi ja kannustaisi työnantajia tarjoamaan rohkeasti kesätöitä nuorille 15–16-vuotiaille. Työnantajien vastuulla on yhä enemmän erilaisia työtehtäviä, jotka vievät aikaa. Tämä opinnäytetyö ja toimintaopas toimivat selkeänä työkaluna nuorten kesätyöllistämiseen, josta esihenkilö pystyy nopeasti tarkistamaan, miten eri työhön liittyvät asiat tulee hoitaa nuoren työntekijän kanssa.

Tässä luvussa avaan tarkemmin työni tilaajaa Jyväskylän nuorisopalveluita ja siihen kuuluvaa Ohjaamo Jyväskylää sekä nuorten kesätyönohjaajan työtehtäviä. Työskentelyllä Jyväskylän kaupungin nuorten kesätyönohjaajan tehtävissä oli keskeinen vaikutus opinnäytetyön aiheen muodostumiselle.

2.1 Tilaaja

Opinnäytetyöni tilaajana toimi Jyväskylän kaupungin nuorisopalveluihin kuuluva Ohjaamo Jyväskylä. Jyväskylän kaupungin nuorisopalvelut tekee nuorisotyötä ympäri Jyväskylää. Nuorisopalvelut tarjoavat toimintoja nuorten vapaa-ajalle ja elämänhallinnan tukemiseen. Yhden osuuden tästä kokonaisuudesta muodostaa Ohjaamo Jyväskylän toiminta. Lisäksi nuorisotyöstä vastaavat yhtä lailla nuorten tieto- ja neuvontatyö, koulunuorisotyö, osallisuuskasvatus, kulttuurinen nuorisotyö, digitaalinen nuorisotyö sekä mediatoiminta. Jyväskylän kaupungin nuorisopalveluiden tavoitteena on luoda toimintaedellytyksiä sekä -mahdollisuuksia ja tukea sekä

edistää nuorten kansainvälisiä ja monikulttuurisia kohtaamisia ja toimintaa. Kokemuksia mahdollistetaan verkostoyhteistyön, viestinnän sekä valmennuksen keinoin. (Jyväskylän kaupunki 2022c.) Nuorisopalveluiden vuoden 2022 toiminnassa keskitytään Nuorisopläänin käyttööntoon, jonka ennalta-asetettuja tavoitteita ovat nuorilähtöisyyteen, sosiaaliseen vahvistamiseen, pedagogisuuteen ja henkilöstön osaamisen vahvistamiseen pyrkiminen (Jyväskylän kaupunki 2022a).

Ohjaamo Jyväskylä tarjoaa alle 30-vuotiaille nuorille matalan kynnyksen ohjaus- ja neuvontapalveluita esimerkiksi koulutukseen, asumiseen, vapaa-aikaan tai arjen asioiden hoitamiseen liittyen. Tällä hetkellä Ohjaamossa työskentelee 16 työntekijää (Ohjaamot.fi 2022). Toimintaa järjestetään sekä yksilö- että ryhmämuotoisesti. Ohjaus- ja neuvontapalveluita on tarjolla sekä ilman ajanvarausta että ajanvarauksella. (Jyväskylän kaupunki 2022d.) Valtakunnallisesti Ohjaamotoimintaa järjestetään noin 70 paikkakunnalla, ja palvelut ovat nuorille täysin maksuttomia. Toimintaa koordinoi valtakunnallisella tasolla Kohtaamo-hanke (ESR). Kehitystyöstä vastaavat työ- ja elinkeinoministeriö, opetus- ja kulttuuriministeriö sekä sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö yhteistyössä. (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2021a.) Ohjaamon tehtävänä on siis toimia nuoren tukena siihen asti, kunnes nuoren tilanteeseen löydetään pidempikestoinen ratkaisu esimerkiksi monialaisen verkostoyhteistyön tuloksena tai nuori siirtyy esimerkiksi opintojen tai työnteon piiriin (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2021b).

Jyväskylän kaupungin nuorisopalveluiden toimintaa rahoitetaan kaupungin julkisen talouden, hankerahoituksen sekä Länsi- ja Sisä-Suomen Aluehallintoviraston kautta. Jyväskylän kaupungin vuoden 2022 talousarviossa kasvun ja oppimisen palveluissa Yhteisille palveluille ja hallinnolle arvioitiin noin 1,3 miljoonan euron tuki. Nuorisopalvelut lukeutuvat tähän organisaatioryhmään. Tukisumma kaupungin puolelta pysyi samana kuin vuonna 2021, mutta Covid19-pandemia on omalta osaltaan vaatinut talouden tasapainottamista. Tämä näkyy siten, että vuoden 2020 rahoituksesta on tultu alaspäin. (Jyväskylän kaupunki 2022a.)

2.2 Nuorten kesätyönohjaajan työ

Nuorten 15–16-vuotiaiden kesätöiden koordinoinnista Jyväskylän kaupungilla vastaa Ohjaamo Jyväskylä, jonka alaisuudessa myös kesätyönohjaajat työskentelevät. Kesätyönohjaajia on palkattu kaksi vuodesta 2018 alkaen. Tätä ennen yksi kesätyönohjaaja vastasi kaikista ikäryhmän kesätyöntekijöiden ohjaamisesta. Kesällä 2021 Jyväskylän kaupungilla työskenteli 93 nuorta,

jotka ovat syntyneet vuosina 2004–2005. Hakijoita tämän ikäluokan kesätöihin oli 327. Koordinoitivastuu nuorten 15–16-vuotiaiden kesätöiden osalta on ollut Ohjaamo Jyväskylällä vuodesta 2018 alkaen. (Huotari & Hyyrynen 2021, 2.) Koordinoitivastuu näkyy käytännössä siten, että Ohjaamosta nimitetty nuorten kesätöistä vastaava työntekijä yhteistyössä Rekrytointipalveluiden edustajan kanssa tekevät päätökset valituista nuorista sekä sopivat valmiiksi kesätöitä tarjoavat palvelualueet.

Nuorten kesätyönohjaajia on palkattu Jyväskylän kaupungille vuodesta 2014 alkaen. Kesätyönohjaajien tehtäviin kuuluu nuorten kesätyöjaksojen koordinointi, työpaikkojen yhteyshenkilöiden kontaktoiminen, kesätyöinfojen järjestäminen, työsopimusten ja -todistusten laatiminen, nuorten haastatteleminen työpaikoilla sekä loppuraportin laatiminen kehitysehdotukseksi. Nuorten kesätyönohjaajan tehtävä sisältää runsaasti viestintää eri yhteistyötahojen ja nuorten kanssa. Lisäksi nuorten kesätyönohjaaja toimii Ohjaamossa työskentelevien kesätyöntekijöiden ohjaajana, joka vastaa kyseisten kesätyöntekijöiden työskentelystä. (mt., 3.)

Kesätyönohjaajan ohjattavana olevat nuoret työllistyvät kaupungin eri palvelualueille kahden viikon mittaisiin kesätyöjaksoihin kesä- ja heinäkuun aikana. Kesällä 2021 nuoret työllistyivät varhaiskasvatukseen, liikuntapalveluille, nuorisopalveluille, ikääntyneiden palveluille, kirjastopalveluille, kaupunkirakennepalveluihin, Visit Jyväskylä Regionille, Soten toimistotehtäviin sekä Kesä-Jälkkäritoimintaan. Kesätyönohjaajan työtehtävät sijoittuvat toukokuu-heinäkuu aikavälille. (mt., 2-3.)

Kesätyöhaku tapahtuu Kuntarekry-sivustolla. Kuntarekrystä nuori pääsee tarkastelemaan kesätöiden työpaikkailmoitusta, jonka kautta nuori voi hakea kesätyötä työnhakulomakkeen avulla. Työnhakulomakkeessa nuori pystyy valikoimaan työtehtävät, jotka häntä kiinnostavat sekä sopivimman ajankohdan kesätyöllensä. Nämä asiat helpottavat osaltaan kesätyönohjaajan työtä nuorten sijoittamiseksi eri työtehtäviin. (mt., 4.)

Nuorten kesätyönohjaajan keskeisin tehtävä on ohjata ja tukea nuoria heidän ensimmäisten kesätyökokemuksien aikana sekä luoda omalla toiminnallaan mahdollisimman ainutlaatuinen ja merkityksellinen kesätyökokemus (Poikonen 2017, 3). Päätehtävän luonne näkyy kesätyönohjaajan tehtävissä läpi kesän. Toukokuussa kesätyönohjaajan tehtävät painottuvat nuorten sijoittamiseen työpaikoille, joissa on tärkeää huomioida nuorten esittämät toiveet hakemastaan paikasta, etäisyys kotoa työpaikalle sekä arvioida soveltuvuutta tiettyihin tehtäviin. Moni nuori

ilmoittaa työhakemuksessaan ottavansa paikan vastaan minkä tahansa palvelualueen työpisteestä, jolla nuori todennäköisesti pyrkii maksimoimaan omat mahdollisuutensa päästä kesätyöhön kiinni. Moni nuori ei halua myöskään kesätyöajankohdan vaikuttavan valintaan, jonka vuoksi enemmistö nuorista ilmoittaa olevansa käytettävissä koko kesän. (Huotari & Hyyrynen 2021, 4–5.)

Nuoren kesätyönohjaajan työtehtävät ovat hyvin opettavaisia ja antavat ainutlaatuisen mahdollisuuden korkeakouluopintojaan suorittaville tutustua Jyväskylän kaupungin eri organisaatioihin. Päälimmäisenä kesätyönohjaajan työ opettaa esihenkilötyössä tarvittavia taitoja, sillä nuorten ohjaaminen, yleisinfojen järjestäminen, työsopimuksien tekeminen ja muiden lomakkeiden hallinnoiminen sekä työntekijän kuuleminen ovat keskeisiä esihenkilötason työtehtäviä. Esihenkilön keskeisiä rooleja ja vastuualueita on vastata työntekijöiden työhyvinvoinnista ja -turvallisuudesta, toteuttaa aktiivista tiedotus- ja viestintätyötä sekä varmistaa, että työntekijät saavat tarvittavan tiedon heidän työtään koskeviin asioihin liittyen (Työterveyslaitos 2022). Nämä esihenkilön roolit näkyvät keskeisesti kesätyönohjaajan tehtävässä. Ohjaajan on oltava tavoitettavissa ja osoitettava helposti lähestyttävyyttä sekä selkeyttä asioiden ilmaisemisessa sekä raameissa, jotka liittyvät kesätyön eri vaiheisiin. Lisäksi tärkeä osa ohjaamista ja tukemista on kannustaminen ja merkityksellisyyden osoittaminen nuorelle. Yksi merkityksellinen tavoite kesätyössä on juuri se, että nuorelle jää työkokemuksesta aito tunne oman työpanoksen tärkeydestä, mutta myös työkokemuksen merkityksestä omalle tulevaisuudelle.

Vuonna 2020 alkanut Covid19-pandemia vaikutti merkittävästi nuorten kesätöihin ympäri Suomen ja näin ollen myös Jyväskylässä. Kyseisenä vuonna Jyväskylän kaupunki ei palkannut nuoria kesätyöntekijöitä ollenkaan ja muutenkin kesätyöpaikkoja oli merkittävästi vähemmän tarjolla. Kunta- ja hyvinvointialue-työnantajien vuonna 2021 tekemän tiedustelun mukaan kunnat tarjosivat tai tukivat noin 40 000 nuoren kesätyön vuoden 2020 aikana. Kyselyyn vastasi 246 kuntaa tai kuntayhtymää. Vastaajista lähes puolet (47 %) kertoi, että kesätyöpaikkojen määrä väheni kesällä 2020. Tähän syyksi lukeutui koronaturvallisuuden varmistaminen sekä vakinaisen henkilöstön lomautukset ja etätyöhön määrääminen, jotka eivät mahdollistaneet kesätyöntekijöiden perehdyttämistä ja ohjaamista. (Kunta- ja hyvinvointialue-työnantajat 2021.)

3 TYÖLLISTYMINEN OSANA NUORUUTTA

Suomen itsenäisyyden rahaston Sitran tekemän tulevaisuusbarometrin mukaan etenkin nuoret sekä korkeakoulutetut näkevät vaikuttamismahdollisuutensa omaan tulevaisuuteen vahvoina. Kokemus omasta toimeentulosta heijastuu suhtautumiseen selvästi. He, jotka joutuvat tinkimään monesta eri asiasta, kokevat omat vaikuttamismahdollisuutensa omaan toimeentuloon heikompina kuin he, jotka kokevat tulevansa hyvin toimeen. (Dufva, Rowley & Vataja 2021, 3.) Talous ja nuoret TATin vuonna 2021 tekemän tulevaisuusraportin mukaan kaksi kolmesta nuoresta uskoo löytävänsä itselleen mielekkään ja sopivan työn tulevaisuudessa. (Seppänen 2021, 13.) Yhtenä osana vahvan vaikuttamisen kokemuksen ylläpitämiseksi kesätyöllistäminen ja tätä kautta ammatillisen pääoman rakentuminen ovat oleellisia tekijöitä.

Monelle nuorelle TET-jakso on ensimmäinen paikka tutustua työelämään käytännössä. Talous ja nuoret TATin tekemän TET-tutkimuksen mukaan 37 % vastaajista koki, että TET-jakso lisäsi heidän mielekkyyttään kyseistä alaa kohtaan (Seppänen 2021, 13). Tämän johdosta myös ensimmäisillä kesätyöjaksoilla on suuri merkitys osana työelämään astumista. Kesätyöntekijänä nuori oppii tärkeitä työelämätaitoja, nuori oppii ja kasvaa kantamaan vastuuta, kartutettu työkokemus kasvattaa nuoren itsetuntoa sekä kantaa elämässä eteenpäin vieden opintoja eteenpäin ja jopa ehkäisten syrjäytymistä (Salonen 2021).

Näkemykset Suomen tai oman asuinalueen tulevaisuudesta nähdään 15–24-vuotiaiden nuorten keskuudessa optimistisena. Huonoimpana tulevaisuuden näkevät keski-ikäiset 35–49-vuotiaat. Koulutustasolla ei nähdä vaikutusta vastauksiin, kun puolestaan toimeentulolla on merkittävä vaikutus yksilön näkemykseen tulevaisuuskuvasta. (Dufva, Rowley & Vataja 2021, 13–14.) Näkemyksellä tulevaisuudesta on merkitystä myös työllistymisen suhteen. Nuorelle on tärkeää päästä tekemään itseään kiinnostavia ja merkityksellisiä työtehtäviä, joiden kautta he pystyvät vaikuttamaan ympäröivään yhteiskuntaan. Alan valinnan suhteen nuoret näkevät tärkeimpänä tekijänä kiinnostavat työtehtävät, toiseksi tärkeimpänä hyvän palkkauksen sekä kolmanneksi tärkeimpänä hyvän työilmapiirin toteutumisen. Vahva usko vaikuttamismahdollisuuksiin vaikuttaa nuorten alavalintaan. Nuoret tiedostavat hyvin alavaihtoehtoja, joissa työpaikkoja on hyvin tarjolla, mutta eivät ole erityisemmin huolissaan työllistymisestään. (Seppänen 2021, 16, 20.) Näin ollen työkuultuuri ja asenteet työntekoa kohtaan ovat muuttuneet. Kun aikoinaan eniten arvoa oli itse työllä, on puolestaan nyt sen sisältö ja oman vapaa-ajan arvostus nousseet työn valintaan vaikuttaviksi tekijöiksi. (Manka & Manka 2016, 13–14.)

3.1 Nuoruuden määritelmä

Nuoruuden määritelmästä on olemassa monia erilaisia näkökulmia. Tämän vuoksi ei ole yksinkertaista määrittää nuoruuden aikaa tiettyyn ikään, sillä nuorten kasvu ja kehitys tapahtuvat hyvin eri tahtiin. Nuoruus voidaan nähdä esimerkiksi lapsuuden ja aikuisuuden välisenä vaiheena, jolloin aikaisemmin tapahtunut, lapsuuden aika sisäisesti kerrataan mielessä ja samalla hyvällä tavalla hämmentynyt odotus tulevaisuudesta on jo näköpiirissä. Nuoruutta pidetään aikakautena, jolloin nuori itsenäistyy ja jopa irrottautuu omista vanhemmistaan. Nuori tarvitsee kuitenkin vanhemman tukea, joka toimii niin ymmärtäjän kuin myös haastajan roolissa. (Sinkkonen 2018, 81–82.)

Nuorisolain (1285/2016) määritelmän mukaan nuoruusvaihe koskee kaikkia alle 29-vuotiaita. Nuoren määritelmälle on myös muitakin näkökulmia. Esimerkiksi YK:n linjaus pohjautuu tilastollisiin syihin, jonka mukaan nuoruus koskee 15-24-vuotiaita. Puolestaan Nuoret, rauha ja turvallisuus -päätöslauselmassa todetaan, että nuorella tarkoitetaan 18-29-vuotiasta henkilöä jättäen kuitenkin kansalliselle vaihtelulle. Ihmisoikeuksien toteutumisen näkökulmasta nuoret saattavat kokea haasteita. Tämän vuoksi on tärkeää tarkastella nuoruuttakin elinkaarinäkökulmasta eli esimerkiksi miten ihmisoikeudet toteutuvat eri elämänvaiheissa. (Huttunen 2016.)

Nuorten oma näkemys nuoruuden ikähaitarista vaihtelee myös. Vuonna 2013 tehdyssä nuorten vapaa-aikatutkimuksessa selvitettiin yhtenä osana lasten ja nuorten käsityksiä, mihin ryhmään he itsensä asettaisivat. Nuorimmat vastaajat olivat seitsemänvuotiaita ja vanhimmat 29-vuotiaita. Tutkimustuloksien mukaan alle kymmenenvuotiaista enemmistö kokee itsensä lapsiksi, mutta 12-vuotiaiden joukossa lapsiksi itsensä koki enää 20 prosenttia. Sukupuolella ei ollut merkitystä vastaustrendiin. Lapsuuden kokemuksen heikentyminen juuri 11-12-vuotiaiden keskuudessa on yhteydessä aikaisempiin teemaa käsitteleviin tutkimuksiin. Puolestaan nuoresta aikuiseksi siirtyminen oli tutkimuksen tuloksien pohjalta haastavampaa tehdä, sillä tulokset eivät olleet yksiselitteisiä. Kuitenkin linjanvetona todettiin, että nuorten kokemus aikuisuuteen siirtymisessä tapahtuu noin 20 vuoden iässä. Aikuisuuteen siirtymiseen vaikutti merkittävästi esimerkiksi asuinpaikka maaseudun ja kaupunkiseudun välillä sekä perheen perustamisen ajoittaminen. Lisäksi nuoret käsittävät olevansa aikuisia, kun he alkavat todella ottamaan vastuun omista teoistaan, pystyy elättämään itsensä sekä tietää, mitä tahtoo omalta elämältään (Myllyniemi 2009, 138-139; Myllyniemi & Berg 2013, 14-16.)

Nuoruus on aikakausi, jolloin lapsuuden aika päättyy tai heikkenee ja lapsi alkaa omaksumaan aikuisten tuella aikuisuuteen liittyviä toimintamalleja. Nuoruusiässä nuorella tapahtuu valtavasti fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia muutoksia, jotka aiheuttavat luonnollisesti hämmennystä. Nuorelle se voi muodostaa niin epävarmuutta, joka näkyy uhoamisena tai liiallisena varmuutena että mahdollisuuksien kokemuksia. Nuoruuteen kuuluva kypsymättömyys on osa tätä muuttumisprosessia, jolle on annettava oma paikkansa ja hyväksyntänsä. Nuorten kanssa toimivien aikuisten on hyvin tärkeää ymmärtää nuoruuteen liittyviä kehityshaasteita ja nuoruusikään liittyvää käyttäytymistä. (Savolainen 2010, 8.)

Yksiselitteisyyteen pyrkiminen ei nuoruuden käsitteen ympärillä ole mahdollista tai se on kovin hankalaa. Nuoruus voidaan nähdä kolmessa eri vaiheessa, jotka ovat varhaisnuoruuden, keskinuoruuden ja myöhäisnuoruuden vaiheet. Varhaisnuoruus ajoittuu useimmiten 11-14 vuoden ikään. Vaihetta nimitetään myös murrosiäksi, sillä silloin nuoren biologiset sekä psykososiaaliset muutokset saavuttavat suurimman murroksensa. Keskinuoruuden vaihe koetaan noin 14-18 vuoden iässä. Keskeisimmät muutokset tapahtuvat nuoren identiteetissä ja minäkokemuksen rakentumisessa. Oman kognitiivisen ajattelun tarkasteleminen muuttuu kriittisemmäksi ja nuori alkaa kiinnostua oppimistaan asioista ja suunnata tulevaisuuttaan kiinnostuksenkohteitaan kohti. Myöhäisnuoruudessa syvennyttään keskeisesti omaa identiteettiä eli minäkuvaa sekä ideologioita käsitteleviin kysymyksiin. Samalla oma asema maailmassa pohdituttaa ja nuori hakee hyväksyvää yhteisöä ympärilleen. Minäkuvan rakentaminen on keskeisessä osassa myöhäisnuoruudessa, joka ajoittuu noin 19-25 vuoden ikään. (Kronqvist & Pulkkinen 2007, 166-169.)

Nuoruusiässä tapahtuvat fyysiset sekä kognitiiviset muutokset tapahtuvat limittäin nuoruuden eri vaiheissa. Fyysiset muutokset ovat osa murrosikää, josta käytetään usein sanaa puberteetti. Sen aikana nuori kasvaa yhtä nopeasti kuin varhaislapsuuden vaiheessa ja kehittyy vähitellen sukukypsäksi naiseksi tai mieheksi. Pituuskasvuun liittyy pyrähdysvaiheita, jotka vievät yksilöllisesti eri verran aikaa. Pojista tulee useammin tyttöjä pidempiä sekä heille kehittyy enemmän lihasmassaa. Myös hormonaaliset muutokset alkavat puberteetin aikana. Hormonaalisten muutosten aikana nuoren keho alkavat kehittyä kohti aikuisuutta sekä aivoissa tapahtuu muutoksia. Estrogeeni ja testosteronitasot alkavat lisääntyä aivoissa. Muutenkin aivon eri osa-alueissa tapahtuu kokoon, hormonaalisuuteen sekä kehitykseen liittyviä muutoksia, joilla on yhteyttä esimerkiksi stressiherkkyyden aktivoitumiseen. Tämä on yksi esimerkki siitä, että nopeiden muutosten yhteydessä on haastavaa pysyä kehityksen mukana, millä on

vaikutusta ajatusten harhailuun ja tarkkaavaisuuden ajoittaiseen heikentymiseen. (Kronqvist & Pulkkinen 2007, 167-168; Hermanson & Sajaniemi 2018.)

Nuoruudessa edetään vauhdikkaasti aikuisuutta kohti kuitenkin yhä etsien ja tutkiskellen omaa etenemissuuntaa ja tapaa toteuttaa sitä. Nuori saattaa kokea usein olevansa kypsä elämään itsenäisesti, vaikkei sitä todellisuudessa ole muuttuvine tunnemaailmoineen tai minäkokemuksineen. Noin kahdenkymmenen vuoden iässä yksilön muutokset muuttavat luonnettaan yksilöllisemmiksi ja sisäisemmiksi, jolloin niiden ulkopuolinen havaitseminen voi olla haastavampaa. Yksilöllisen minuuden kehittyminen tarkoittaa ainutlaatuisen minäkäsityksen muodostumista ja ilmentymistä yhteiskunnassa. Yksilöllisyydestä puhutaan ydinminänä, jota ei voida mitata, olivatpa kyvyt ja historia millaisia tahansa. Yksilön persoonaan vaikuttaa kuitenkin se, mitä omasta toimintaympäristöstä on sisäistetty. Yhteistoiminnassa perimän muodostaman perustan kanssa muodostuu myös nuorelle persoona, jota voi kutsua malliksi ja tavaksi toimia. (Dunderfelt 2011, 92-95.)

3.2 Nuoret kesätöissä Suomessa

Kesätöillä on nuorille merkitystä oman tulevaisuuden kannalta. Vuoden 2019 nuorisobarometrimessa nuorilta kysyttiin, millä heidän mielestään on eniten vaikutusta omaan ammatin, uran tai toimialan valintaan. Eniten vastauksia 47 prosentin osuudella sai kesätyöt ja työharjoittelu. Lähes saman verran eli vajaa puolet (45 %) vastaajista kokee, että vanhemmilla on vaikutusta omaan ammatinvalintaan. Nuorten päätöksenteossa havaittiin yksilön toimijuuteen perustuvien valintojen ohella myös sosiaalisia ulottuvuuksia. Näitä olivat muun muassa perheen, ystävien, muiden tärkeiden ihmisten sekä koulutusmahdollisuuksien tuomat vaikutukset. (Haikkola & Myllyniemi 2019, 22–23.)

Nuorten kesätyöjaksot painottuvat eniten aloille, joissa työtehtävät eivät edellytä korkeaa koulustasoa. Nuoria määrällisesti paljon työllistäviä toimialoja ovat muun muassa palvelualan tehtävät, kuten myynti- ja kaupanala, matkailu- ja ravintola-ala sekä siivousala. Työtehtävät luetaan matalan ammattitaidon tehtäviksi, jonka vuoksi nuorten on helpompi työllistyä tällaisille aloille. Myös julkinen sektori sekä järjestöt ovat määrällisesti suuria nuorten kesätyöllistäjiä. Esimerkiksi Duunitori.fi -työnhakusivustolla oli maaliskuussa 2021 julkaistu yli 5400 kesätyöilmoitusta, joista yli 1300 ilmoitusta suuntautui julkiselle sektorille sekä järjestöille. To-

dellinen kesätyöpaikkojen määrä on tätä suurempi, sillä on tärkeää huomioida, että yhdellä ilmoituksella voidaan hakea kymmeniä tai jopa satoja nuoria. (Aapola-Kari & Koivunen 2021; Salonen 2021a.)

Nuorten suhtautumisessa työhön on nähtävissä muutosta. Nuorisobarometrien mukaan nuorten totinen asenne työntekoa kohtaan on yleisesti pysynyt vahvana. Arvojen muuttuminen nuorten keskuudessa nähdään kuitenkin siinä, mitä työltä tulevaisuudessa odotetaan. Työ on nähty tärkeänä osana elämää jo ensimmäisestä nuorisobarometristä alkaen, joka julkaistiin vuonna 1994. Kuitenkin tänä päivänä nuoret odottavat työn tarjoavan jotain myös heille itsellensä oman sitoutumisen lisäksi. Päätöksessä ottaa vastaan tietynlaista työtä vaikuttaa esimerkiksi omat mielenkiinnon kohteet ja arvot. Vuoden 2019 nuorisobarometrin selvityksessä käy ilmi, että 88 prosenttia nuorista haluaa työn olevan omien arvojensa mukaista. Samaan aikaan ainoastaan 40 prosenttia nuorista on valmis tekemään mitä tahansa työtä, kunhan siitä maksetaan riittävää palkkaa. Kuitenkin työ nähdään mieluisampana vaihtoehtona työttömyyskorvauksella elämiin verrattuna, sillä 78 prosenttia vastanneista nuorista on valmis tekemään tarvittaessa tilapäistä työtä. (Haikkola & Myllyniemi 2019, 11, 55.)

Nuoret käsittävät työksi kaikkein keskeisimmin palkkatyön, jossa työntekijä tekee työtä työnantajalle rahaa vastaan. Nuorista 96 prosenttia näkee palkkatyön täysin tai paljon työtä kuvaavana käsitteenä. Myös yrittäjäyys nähdään lähes yhtä vahvasti työn muotona. Nuorista 53 prosenttia eli yli puolet käsittää myös freelancerina toimimisen työksi. Sukupuolten välillä oli eroavaisuutta siinä, miten avarasti näkemys työstä nähdään. Tyttöillä vastaukset jakaantuivat enemmän moniin muihinkin aktiviteetteihin kuten työharjoittelu, työkokeilu tai kotityöt kun taas poikien vastaukset keskittyivät enemmän tiettyihin aktiviteetteihin. (mt., 45–46.)

EU:n nuorisotakuulla tarkoitetaan keinoja torjua nuorisotyöttömyyttä. Sen avulla pyritään turvaamaan jokaiselle alle 25-vuotiaalle ja alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle työ-, harjoittelu-, opiskelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikka neljän kuukauden kuluessa koulun päättymisestä tai työttömäksi joutumisesta. Covid19-pandemia on edellyttänyt muutoksia nuorisotakuun tavoitteiden saavuttamiseen ja tämän johdosta lokakuussa 2020 kaikki EU-maat sitoutuivat niin kutsuttuun vahvistetun nuorisotakuun täytäntöönpanoon. (Hyvönen, Valtonen 2014, 37; Euroopan komissio 2020.)

Suomen hallitus päätti suunnata Euroopan sosiaalirahaston (ESR) työllisyyttä edistävää rahoitusta vuosina 2014–2020. Kaiken kaikkiaan Ohjaamo-toimintaan ja sen kehittämiseen on suunnattu yli 53 miljoonaa euroa julkista rahoitusta vuosina 2014–2021. Valtioneuvoston (2017) mukaan toiminnan juurtumista on tuettu pääministeri Juha Sipilän hallituksen keväällä 2017 myöntämällä neljän vuoden ajaksi määritellyllä viiden miljoonan euron vuotuisella lisärahoituksella. Ohjaamotoimintaa kehitetään työ- ja elinkeinoministeriön, opetus- ja kulttuuriministeriön sekä sosiaali- ja terveysministeriön välisenä yhteistyönä. Keskeisenä toimijana Kohtaamo-hanke tukee valtakunnallisesti Ohjaamojen toimintaa. (Valtakari yms. 2020)

Kansantaloudellisesti nuorten työllistämällä on kustannuksia leikkaavia vaikutuksia. Vuonna 2019 PTT ry toteutti valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoimintaa tutkimushankkeen, jonka tuloksia esitetään Työttömyyden laajat kustannukset -raportissa. Kyseisessä raportissa esitettyjen tuloksien mukaan työttömän henkilön työllistyminen säästäisi keskimäärin 7000 euroa vuositaisissa työttömyysetuusmaksuissa. Säästöarvioissa on havaittavissa suurta heittelyä. Säästöt vaihtelevat nuoren työllistyvän henkilön 3600 euron säästöistä pitkäaikaistyöttömän työllistämiseen, joka toisi 11 000 euron vuotuiset säästöt. Tämä osoittaa, että työllistyminen tuo paljon säästöjä kansantalouden kustannuksiin. Vuonna 2016 työttömyyden laajoiksi kustannuksiksi arvioitiin 10,8 miljardia euroa. (Valtioneuvosto 2019.) Työllistämällä nähdään hyvinvointia ja osallisuutta edistävien tekijöiden ohella myös taloudellisia vaikutuksia. Mikäli työllistyminen on yhteiskunnalle edullisempaa kuin työttömyys, on tärkeää, että nuorilla on aidot mahdollisuudet löytää kesätyötä ja kerryttää työelämätaitoja, joita työllistymiseen tarvitaan. Suomen väestöstä viidennes on alaikäisiä. Vuonna 2019 heitä oli 1 049 000. (Keskipetäjä & Pietiläinen 2020.)

3.3 Nuorisotakuu nuorten työllistymisen vahvistajana

Nuorten työllistämiseen panostaminen on nähty Euroopassa pitkään kehittämisen arvoisena. Ensimmäiset nykyisen nuorisotakuun askelmerkit otettiin Pohjoismaissa 60- ja 70-lukujen aikaan. Suomalaisessa poliittisessa keskustelussa nuorten asema yhteiskunnassa alkoi nousta suurempaan rooliin. Vallitsevan koulutusjärjestelmän tuli pysyä siinä tahdissa, että se tarjoaa yhteiskunnalle koulutettua työvoimaa edustettuina kaikista yhteiskuntaluokista. Ensimmäinen kansallinen nuorten työllistämistakuuta edistävä poliittinen ohjelma julkaistiin vuonna 1984. Toisen asteen opiskelijoille suunnatulla ohjelmalla pyrittiin ensisijaisesti tarjoamaan opiskelutai työpaikka työmarkkinoilta tai tukemaan rahallisesti työllistymistä. (Bussi 2014, 26.)

Nuorisotakuun toimeenpanon suunnittelu aloitettiin syksyllä 2011 ongelman analyysillä. Kataisen hallitusohjelmaan oli kirjattu 60 miljoonan euron vuotuisen panoksen käyttämisestä nuorisotakuun edistämiseksi. Tästä johtuen oli hyvin keskeistä selvittää ja arvioida, keitä ovat kohderyhmän mukaiset nuoret, joilla on riski jäädä työn tai koulutuksen piirin ulkopuolelle. Yhdessä merkittäväksi havainnoksi nousi Tilastokeskuksen tutkija Pekka Myrskylän havainnot koulutuksen tai työn syrjään jääneistä. Peruskoulutuksen varaan jääneitä alle 30-vuotiaita nuoria oli iso määrä, 110 000 nuorta. Asiasta vastaava ministeri näki selvästi, että tämän kokoisen ikäluokan tilanteeseen on tartuttava ja mietittävä konkreettisia keinoja, joilla perusasteen varassa olevat saadaan nostettua työn ja opiskelun piiriin. Nuorisotakuuta varten esitettiin kevään 2012 kehysriihessä nuorten aikuisten osaamisohjelmaa, jolla haettiin rahoitusta toiminnan käynnistämiseksi neljälle vuodelle. Nuorisotakuupalikka oli saanut alkunsa ja isossa roolissa oli aktiivinen julkinen keskustelu aiheen ympärillä. (Torsti 2014, 113–114.)

Suomessa nykyisen nuorisotakuun valmistelu käynnistyi Jyrki Kataisen (2011-2014) hallituskaudella vuonna 2011. Nuorten yhteiskuntatakuu -hankkeen tavoitteena oli tarjota jokaiselle alle 25-vuotiaalle sekä alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle työ-, harjoittelu-, opiskelu-, työpaja tai kuntoutuspaikka enintään kolmen kuukauden sisällä työttömäksi joutumisesta. Hankkeen työskentelystä ei säädetty uutta nuorisotakuuta koskevaa lakia, mutta työttömyysturvainsäädäntöön tehtiin muutoksia, joilla vaikutettiin nuorisotakuun toteutumiseen. (Eduskunta 2014.)

Ohjaamojen rooli EU:n nuorisotakuun tavoitteita ja toimintaa ajavana tahona on merkittävä. Ohjaamojen toimintaa voidaan pitää hyvin monialaisena ja poikkihallinnollisena, jossa nuorten tarvitsemat palvelut tuodaan yhteen fyysiseen paikkaan ja keskitytään erityisesti palveluiden saavutettavuuteen ja saumattomuuteen. Ohjaamotoiminnan käynnistämisen merkittävä vaihe on ollut eri ministeriöiden ja hallituskausien aikana tehdyt päätökset nuorisotakuun toteuttamiseen liittyen. Ohjaamojen rakentamiseen ja kehittämiseen suunnattu Euroopan sosiaalirahaston rahoitus nuorten työllistymisen edistymiseen vuosien 2014–2020 aikana on ollut merkittävää. Rahoituksen kautta on perustettu kansallisia hankkeita toteuttamaan nuorten työllistymistä edistävää toimintaa. Ohjaamotoiminnan koordinaatiota ja verkko-ohjauspalveluiden rakentamisesta on vastannut Kohtaamo-hanke. (Määttä & Souto 2020, 6.)

Nuorisotakuun pääasialliset tavoitteet ovat pysyneet samansuuntaisina tähän päivään asti. Kuitenkin pieniä muutoksia nuorisotakuun toteutumisen eteen on tehty. Euroopan komissio ehdotti

muutoksia nuorisotyöllisyyden tukipakettiin lokakuussa 2020. Kaikki EU-maat ovat sitoutuneet täten vahvistetun nuorisotakuun toimeenpanoon. Vahvistetussa nuorisotakuussa on ajatuksena tarjota kaikille alle 30-vuotiaille työ-, jatko-opiskelu-, oppisopimus tai harjoittelupaikka neljän kuukauden sisällä työttömäksi jäämisestä. Vahvistetussa nuorisotakuussa laajennetulle kohderyhmälle, 15–29-vuotiaille nuorille tarjotaan heidän tarvitsemansa tuki ja opastus sekä vinkkejä kouluttautumiseen. Nuorten tukemisessa otetaan erityisesti huomioon Covid19-pandemian aiheuttamat rajoitukset työmarkkinoihin sekä digitalisoitumisen ja vihreän siirtymän mahdollisuudet. (Euroopan komissio 2020.)

Nuorisotakuun toimivuutta voidaan arvioida monesta eri näkökulmasta. Yksi tarkasteltava kulma toiminnan sujuvuuteen on nuorten työllistymisen tai nuorisotyöttömyyden mittaaminen. Parin viimeisen vuoden aikana nuorisotyöttömyyden trendi Suomessa on ollut laskevaa. Työvoimatutkimuksien mukaan vuosien 2020 ja 2021 välillä 15–24-vuotiaiden työttömyys on laskenut noin 13 prosenttia (Tilastokeskus 2021). Vuosien 2021 ja 2022 välillä työttömyys on laskenut peräti 25 prosenttia (Tilastokeskus 2022b). Työvoimaan lasketaan henkilöt, jotka eivät ole esimerkiksi opintojen piirissä. Samaan aikaan tarkasteltaessa 15–24-vuotiaiden nuorten työllisyyttä nähdään, että vuoden 2021 ja 2022 välillä työllisyys on kasvanut noin kuudella prosentilla (Tilastokeskus 2022a).

Ohjaamojen toiminta nuorisotakuun edistämiseksi on nähty Suomen valtio johdon tasolta hyvin merkittävänä. Juha Sipilän hallitus (2015–2019) päätti suunnata Euroopan sosiaalirahaston (ESR) työllisyyttä edistävää rahoitusta vuosina 2014–2020. Kaiken kaikkiaan Ohjaamo-toimintaan ja sen kehittämiseen on suunnattu yli 53 miljoonaa euroa julkista rahoitusta vuosina 2014–2021. Sanna Marinin hallitus (2019 –) on sitoutunut jatkamaan nuorisotakuun edistämistyötä asiantuntijatyön pohjalta. Keskeisinä askelmerkkeinä voidaan nähdä muun muassa ohjaamo- ja nuorten työpajatoiminnan vahvistaminen. (Valtakari, Arnkil, Eskelinen, Mayer, Nyman, Sillanpää, Spangar, Ålander & Yli-Koski 2020, 8.)

Ohjaamojen rahoitus tapahtui vuosina 2014–2020 Euroopan sosiaalirahaston sekä kansallisen rahoituksen turvin. Vuodesta 2021 eteenpäin Ohjaamotoiminnan rahoitus siirtyy keskeisesti kansallisesti rahoitetuksi. Ohjaamotoiminnan monialaisuuden vahvistamiseksi Työ- ja elinkeinoministeriö vastaa EU:n elpymisrahastolla toteutettavasta kannustinmallista, jonka avulla pyritään vahvistamaan kuntien kannustimia esimerkiksi sosiaali- ja terveystalouden integroimiseen osaksi Ohjaamopalveluita. Kannustinmallin ideana on määrääjälle myönnettävän kannustininstrumentin avulla työllistää Ohjaamoon asiantuntija vastaamaan

kyseisessä Ohjaamossa kohdattaviin haasteisiin. Kannustinmallissa on tarkoituksena kannustaa työllistämään uutta monialaista työvoimaa tukemalla kahdesta palkattavasta työntekijästä toisen henkilötyövuosi. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 1-3.)

3.4 Osallisuus kesätyössä

Kesätyössä nuoren sekä työnantajan yhtenä keskeisenä tavoitteena voidaan pitää osallisuuden kokemuksen saavuttamista. Osallisuus ei tapahdu vain itsestään, vaan se vaatii oheen paljon sitä tukevia rakenteita, jotka edistävät kyseisen tunteen syntymistä. Voidaankin sanoa, että toimijuuden edistäminen ja osallisuus limittyvät yhteen. Toimijuuden edistämisen mahdollisuuksia kasvattamalla nuorelle herää ajatuksia, että häneen luotetaan sekä hänen ajatuksillaan ja valinnoillaan on merkitystä ja vaikutusta. Nämä asiat hiovat mahdollisuutta osallisuuteen, kokemukseen kuulumisesta, yhdessä tekemisestä ja vaikuttamisesta.

Suomalaisessa yhteiskunnallisessa keskustelussa osallisuuden käsitteestä on alettu puhua 1990-luvulla. Tavoitteena oli edistää osallistuvan demokratian kaltaista toimintaa. Käsite haluttiin pitää mahdollisimman avoimena, jotta vääränlaiset tulkinnat minimoitaisiin. Lisäksi huoli kansalaisten poliittisesta passivoitumisesta ja pahoinvoinnin lisääntymisestä on johtanut osallisuuden vahvistamiseen. (Nivala 2021.)

Osallisuuden määritelmiä on monia ja käsitteen hahmottamisessa löytyy painotuseroja. Kuitenkin yleisesti osallisuudella voidaan tarkoittaa mahdollisuutta tulla kuulluksi omana itsenään. Osallisuuden toteutumisen kannalta oleellista on kokemus yhteisöön kuulumisesta sekä omasta merkityksestä yhteisölle. (Lettenmeier, Palamaa, Teerijoki & Vuojakoski 2019.) Osallisuus on myös osallistumista. Osallistumisen kautta osallisuuden tunteet ja kokemukset voivat vahvistua. Osallisuuden sosiaalipedagoginen lähestymistapa voidaan nähdä eräänlaisena suhteena, joka muodostuu kolmesta ulottuvuudesta. Ihminen on osallinen, kun hän on osa yhteisöä, toimii osana yhteisöä sekä kokee olevansa osa yhteisöä. Osallisuuden toteutumisen edellytyksenä voi pitää näiden kaikkien ulottuvuuksien yhtäaikaista toteutumista. Pelkkä kuuluminen yhteisöön ei riitä, eikä myöskään toimiminen pelkästään, sillä osallisuus vaatii myös muiden hyväksyntää kuulumisesta. (Nivala & Ryyänen 2013, 24, 26–27.)

Lasten ja nuorten osallisuus voi olla hyvin monenlaista osallistumista yhteiseen toimintaan. Osallisuus on subjektiivinen kokemus siitä, että kokee tulevansa kuulluksi ja hyväksytyksi yh-

teisössään. Osallisuuden osalta toimijuus on keskeistä. Kokemukset vallan ja päätöksien tekemisestä sitouttavat yhteiseen toimintaan. Vaikuttamismahdollisuuksia sekä mielipiteiden kuulemistä edistämällä nuoret oppivat tärkeitä osallistumisen ja vaikuttamisen taitoja. Nuorten osallisuutta edistävillä keinoilla parannetaan myös nuorten kokemuksia yhteiskunnan toimintaan osallistumisesta sekä uskoa omien mahdollisuuksien ja unelmien saavuttamisesta. (Lettenmeier ym. 2019.) Esimerkiksi syrjäytymisvaarassa olevien nuorten osalta on erityisen tärkeää tukea heidän osallisuuden kokemuksen edistämistä, sillä se voi johtaa omien mielenkiinnon kohtien heräämiseen sekä vahvistaa nuoren roolia aktiivisena kansalaisena (Nivala 2021).

Lasten ja nuorten osallisuuden toteutumisesta on huolehdittava toimiessa heidän kanssaan. Tämänkaltainen työ lähtee toimintamahdollisuuksien luomisesta. Mikäli aihetta tarkastellaan sosiaalipedagogisen viitekehyksen kautta, nähdään, että osallistuminen itselle mieluiseseen sekä sopivan kuormittavaan toimintaan mahdollistaa osallisuuden sekä yksilölle että yhteisölle itselleen. Osallisuuden toteutumisesta on kirjattu niin nuorisolakiin, kuntalakiin kuin YK:n yleissopimukseen lasten oikeuksista. Nuorisolain mukaan nuorilla tulee olla mahdollisuus vaikuttaa sekä osallistua paikallista, alueellista tai valtakunnallista nuorisotyötä ja -politiikkaa koskeviin asioihin sekä kuulla nuoria yleisesti heitä koskevissa asioissa. Lain keskeisinä tavoitteina on edistää nuorten osallisuutta ja kykyä toimia yhteiskunnassa sekä tukea täten myös nuorten kasvua ja oikeuksien toteutumista. (Nuorisolaki 1285/2016, 2§, 24§.)

YK:n yleissopimuksessa lasten oikeuksista artiklassa 12 mainitaan, että lapselle tulee taata oikeus ilmaista oma näkemys sekä tulla kuulluksi huomioiden lapsen ikä ja kehitystaso. Artiklassa 13 todetaan, että lapsella on täysi oikeus ilmaista oma mielipiteensä vapaasti. Lapsella on oikeus hankkia, vastaanottaa ja levittää tietoaan rajoista huolimatta suullisesti, kirjallisesti, painetusti, taiteen tai muilla lapsen valitsemilla keinoilla. (United Nations 1989, 12–13 artikla.)

Kuntalaissa on puolestaan säädetty nuorisovaltuuston asettamisesta osaksi kunnanvaltuuston toimintaa. Nuorisovaltuustolla on oltava mahdollisuus vaikuttaa kunnan eri toimialojen toiminnan suunnitteluun, valmisteluun, toteuttamiseen ja seurantaan. Nuorisovaltuusto tulee ottaa mukaan lasten ja nuorten kuulemisen ja osallistumisen kehittämiseen kunnassa. (Kuntalaki 410/2015, 26§.)

Jyväskylän kaupunki ottaa toiminnassaan huomioon lasten ja nuorten osallisuutta tukevan toiminnan toteutumisen. Osallisuutta edistävä toiminta näkyy konkreettisesti muun muassa kou-

lujen oppilaskuntatoimintana, päiväkodeissa lapsen kuulemisella varhaiskasvatussuunnitelmassa sekä lasten parlamentti toiminnassa, joka toimii yhtenä osana alakouluikäisille toteutettavaa osallisuuskasvatusta oppilaskuntatoiminnan ohella. (Jyväskylän kaupunki 2022b.)

Jyväskylän kaupungin nuorisopalveluiden koordinoimien 15–16-vuotiaiden nuorten kesätöissä osallisuus on huomioitu hakuvaiheessa siten, että nuori voi lomakkeeseen ilmoittaa oman toiveensa mieluisimmasta työpaikasta sekä toiveen mieluisasta ajankohdasta kahden viikon kesätyöjaksolleen. Lisäksi nuorten haastattelujen kulkua on suunniteltu osallisuuden näkökulmasta niin, että nuorella on mahdollisuus kertoa oman kesätöiden kulusta ja tuoda julki kehitysehdotuksia. Nuorten kesätöinfot järjestetään osallistavin ja aktiivisin menetelmin. Nuorten yhteyshenkilöt huolehtivat myös omalta osaltaan nuoren osallisuuden kokemuksen toteutumisesta. (Huotari & Hyyrynen 2021, 4, 7, 10.)

Kiinnittämällä huomiota lasten ja nuorten osallisuuteen sekä aktiivisesti edistämällä keinoja osallisuuden parantamiseksi rakennetaan vankkaa pohjaa nuorten osaamiselle ja hyvinvoinnille. Osallisuuden kokemukset ovat osaltaan onnistuessaan muovaamassa hyvinvointia niin fyysisesti, psyykkisesti kuin sosiaalisestikin. Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin täyttymiseksi tulee myös muiden osatekijöiden olla kunnossa. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät voidaan nähdä voimavaralähtöisesti kolmena eri kokonaisuutena. Työhyvinvointiin vaikuttaa organisaation toiminta sekä arvot ja asenteet ja valinnat asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen. Organisaatio ja työnhallinta lukeutuvat rakennepääoman tekijöihin, jossa työntekijän näkökulmasta rakenteet työskentelemiselle ovat kunnossa. Lisäksi yksilöllä tulee olla aitoja mahdollisuuksia vaikuttaa työtä koskeviin asioihin sekä kehittyä työtehtävissään koulutuksen ja oppimisen kautta.

Sosiaaliseen pääomaan vaikuttavia tekijöitä ovat johtaminen ja työyhteisö. Työhyvinvoinnin kannalta keskeistä johtamisessa on osallistava ja kannustava tapa toimia. Työyhteisössä avoin vuorovaikutus ja yhteen hiileen puhaltaminen luovat reilun johtamisen kanssa vankkaa sosiaalista pääomaa. Nämä osatekijät mahdollistavat työhyvinvoinnin toteutumista, johon keskeisesti viime kädessä vaikuttaa yksilön oma toiminta. Yksilö omaa henkilökohtaiset asenteet ja työskentelytavat sekä huolehtii terveydestään ja fyysisestä kunnostaan, joka muodostaa hänelle psykologista pääomaa. Tällä on merkitystä yleiseen työhyvinvointiin, kun työntekijät voivat yksilöinä hyvin, näkyy se myös yhteisön hyvinvointina. Sen vuoksi psykologisen pääoman mahdollisuuksien laajentamisella on merkitystä työhyvinvoinnin kehittymiseen. (Manka & Manka 2016, 76–77.)

3.5 Toimintaa ohjaava lainsäädäntö nuorten kesätyöllistämässä

Työnantajalla on omaan esihenkilöasemaan liittyen erinäköisiä oikeuksia ja velvollisuuksia, joita hänen tulee noudattaa omassa työssään. Työnantajaa koskevia oikeuksia ja velvollisuuksia ohjaa vahvasti lainsäädäntö. Nuorten työllistämistä keskeisesti käsittelee laki nuorista työntekijöistä (998/1993). Lisäksi työturvallisuuslaissa (738/2002), työsopimuslaissa (55/2001) sekä yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) on linjauksia, joita on huomioitavaa ottaa huomioon nuoria työllistäessä.

Lain mukaan työhön saadaan ottaa henkilö, joka on täyttänyt 15 vuotta ja joka on suorittanut oppivelvollisuutensa. Kuitenkin 14 vuotta täyttänyt tai saman kalenterivuoden aikana täyttävä nuori voidaan työllistää kevyeen työhön, joka ei vahingoita hänen terveyttään eikä haittaa koulunkäyntiä. Työ voi olla enintään puolet nuoren koulusta annettavasta loma-ajasta tai koulutyön aikana tilapäistä ja muutenkin lyhytaikaista. (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993, 2§.)

Viisitoista vuotta täyttäneellä on oikeus itse tehdä sekä purkaa oma työsopimuksensa. Alle viisitoistavuotiaan osalta huoltajalla on tehdä nuorensa työsopimus tai myöntää lupa nuorelle itselleen. Työsopimukseen kirjattu säännöllinen työaika saa viisitoista vuotta täyttäneellä olla yhtä pitkä kuin samassa työssä 18 vuotta täyttäneillä työntekijöillä. Peruskoulua käyvän nuoren työaika voi lukukauden aikana koulun vapaapäivinä olla enintään seitsemän tuntia ja koulupäivinä enintään kaksi tuntia. Alle viisitoistavuotiailla nuorilla säännöllinen työaika lomakaudella saa olla enintään seitsemän tuntia vuorokaudessa ja 35 tuntia viikossa. (mt., 2§, 4§.)

Viisitoista vuotta täyttäneen nuoren työaika tulee sijoittua kello 6:n ja 22:n väliselle ajalle. Alle viisitoistavuotiaalla työaika sijoitetaan kello 8:n ja 20:n välille. Merkittäviin syihin vedoten työaikaa voidaan aikaistaa alkamaan kello 6:sta alkaen. Nuorta työllistäessä on tärkeää huomata, että mikäli työpäivän kesto on pidempi kuin neljä tuntia 30 minuuttia, on nuorelle annettava vähintään yksi 30 minuutin mittainen lepoaika. Tänä aikana nuorella on oikeus poistua työpaikalta. Enimmillään nuoren työaika voi olla vuorokaudessa yhdeksän tuntia ja viikossa 48 tuntia. (mt., 6§, 7§, 8§.)

Nuorten työntekijöiden työtehtävien suunnittelussa on tärkeää ottaa huomioon työn turvallisuuden liittyviä asioita. Nuorella saa teettää ainoastaan työtehtäviä, jotka eivät aiheuta hänelle tapaturmavaaraa tai terveyshaittoja. Työn tulee olla myös nuoren fyysinen ja psyykkinen kehitys huomioon ottaen sopivaa. Nuoren tulee saada työssä ohjausta ja opastusta työtehtäviinsä niin,

että työpaikalla vältetään vaaran aiheuttaminen työssä itselle tai muille. (mt., 9§, 10§.) Työnantajan tulee huolehtia suhteistaan työntekijöihin sekä työntekijöiden välisistä suhteista ja pyrkiä edistämään niitä jatkuvasti. Työntekijällä tulee olla mahdollisuus kehittyä työurallaan tasaveroisesti muiden työntekijöiden kanssa. (Työsopimuslaki 55/2001, 1§.)

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan tulee antaa työntekijälle riittävät tiedot työn haitte-
kijöistä sekä vastattava siitä, että työntekijä perehdytetään riittävällä tavalla työhön, työmenetelmiin, työolosuhteisiin sekä työvälineisiin ja niiden oikeaoppiseen käyttöön. Lisäksi työnantajan on huolehdittavan työntekijän riittävästä osaamisesta ja tietoudesta vaara- ja haitte-
kijöiden estämiseen ja ennaltaehkäisyyn. Lisäksi valtioneuvoston asetuksessa nuorille työntekijöille haitallisista ja vaarallisista töistä on linjattu tarkemmin, mitkä työtehtävät ovat nuorilta sallittuja tietyin ehdoin ja mitkä puolestaan luetellaan vaarallisiksi työtehtäviksi. Sallivia ehtoja muodostavat muun muassa koulutukseen liittyvä työ, joka tapahtuu kokeneen ja ammattitaitoisen henkilön jatkuvassa valvonnassa sekä yleisesti jatkuva kokeneen ammattitaitoisen henkilön ohjaus sekä nuoren työskennellessä silmälläpidon alaisena. (Työturvallisuuslaki 738/2002; Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 475/2006.)

Työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä on huolehdittava työpaikalla huolehtimalla nuoren työntekijän riittävästä ohjauksesta ja opetuksesta. Lisäksi työnantajan tulee kustantaa nuorelle työntekijälle terveystarkastus ennen työsuhteen alkua tai viimeistään kuukauden kuluessa sen alkamisesta. Tämä koskee ainoastaan tilanteita, joissa nuoren työjakso kestää pidempään kuin kolme kuukautta tai työ itsessään on nuorta kokonaisvaltaisesti rasittavaa. (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993.)

Lisäksi asetus nuoren työntekijän suojelusta antaa tarkemman selvityksen siitä, mitkä ovat nuorelle kiellettyjä sekä vaarallisia työtehtäviä. Työtehtävien tulee olla sellaisia, että ne eivät missään tilanteissa aiheuta fyysiselle tai psyykkiselle kehitykselle vahinkoa tai suurempaa ponnistelua. Alle 18-vuotiasta ei saa jättää tekemään työtehtäväänsä yksin, mikäli työtehtävän suorittamiseen liittyy olennainen tapaturmaan joutumisen vaara. Palo- ja räjähdysvaarallisten aineiden käsittely on kiellettyä, samoin myös psyykkisesti tai sosiaalisesti häiriintyneiden potilaiden huoltotehtävät ovat alle 18-vuotiailta kiellettyjä. Puolestaan vaarallisiksi työtehtäviksi luetaan sosiaali- ja terveysministeriön asetuksen mukaan mekaanisia vaaratekijöitä aiheuttavat työtehtävät, kuten erilaisten teräviä osia sisältävien työkoneiden parissa työskentely, kemiallisia vaaratekijöitä, kuten erilaisten vaaraluokkien alaisten aineiden ja seosten käsittelyyn liittyvät työt sekä fysikaaliset vaaratekijät, kuten voimakas melu, voimakas kylmyys tai kuumuus

tai ilmanpaineen merkittävä vaihtelu. Lisäksi vaarallisissa työtehtävissä mainitaan sähköiset tekijät, ruumiilliseen liikarastukseen liittyvät tekijät sekä biologiset vaaratekijät. (Asetus nuorten työntekijäin suojelusta 508/1986, 2§; Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta 188/2012, 2§.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Opinnäytetyöni on toiminnallinen tutkimus. Toiminnalliselle tutkimukselle ominaista on työelämälähtöinen kehittäminen, jonka kautta toimeksiantajalle tuotetaan tuotoksia, tuloksia ja kehittämisehdotuksia. (Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2021.) Opinnäytetyö on työelämälähtöinen ja tutkimuksen lähestymistavaksi valikoitui konstrukttiivinen tutkimus. Sille tyypillistä on rakentaa käytännönläheisesti tutkimustiedon pohjalta uudenlaisia rakenteita, konkreettisia tuotoksia tai suunnitelmia. Konstrukttiivisen tutkimuksen avulla pyritään ratkaisemaan käytännön ongelmia ja muuttamaan organisaation toimintatapoja (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 65–66).

Opinnäytetyön tuotoksena laaditaan toimintaopas työnantajille 15–16-vuotiaiden nuorten kesätyöllistämiseen Jyväskylän kaupungilla. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää nuorten kesätyöjaksoja entistä paremmiksi kokonaisuuksiksi sekä helpottaa työnantajan työkiirettä konkreettisen tuotoksen avulla. Tutkimus toteutettiin hyödyntämällä sekä kvalitatiivisia eli laadullisia että kvantitatiivisia eli määrällisiä aineistonkeruumenetelmiä. Näitä olivat kysely, haastattelut sekä benchmarking eli vertaiskehittäminen. Konstruktiiiviselle tutkimukselle tyypillistä on monien eri aineistonkeruumenetelmien hyödyntäminen, sillä lähestymistapana se vaatii laajan aineiston keräämistä laadukkaan tuotoksen laatimiseksi. Lisäksi yhteistyötä toimeksiantajan kanssa on syytä painottaa, sillä tuotoksen tulevien käyttäjien tarpeet on syytä tiedostaa ja ottaa huomioon prosessin eri vaiheissa (Ojasalo ym. 2015, 68). Tämän yhteistyön kautta on mahdollista kehittää konstruktio, joka poikkeaa aiemmasta toimintatavoista ja malleista ja näin ollen luo uudenlaisia toiminnan edellytyksiä. Konstruktiiivisen tutkimuksen eteneminen on prosessinomaista, johon sisältyy kuusi eri vaihetta. Nämä vaiheet ovat:

- 1) Tutkimuksellisesti mielenkiintoisen ongelman etsiminen
- 2) Syvällisen teoreettisen ja käytännöllisen tiedon hankinta tutkimuksen ja kehittämisen kohteista
- 3) Ratkaisumallin konstruoiminen eli ratkaisujen laatiminen
- 4) Ratkaisun toimivuuden testaaminen ja konstruktion oikeellisuuden osoittaminen
- 5) Ratkaisussa käytettyjen teoriakytöntöjen näyttäminen ja uutuusarvon osoittaminen
- 6) Ratkaisun soveltamisalueen laajuuden tarkastelu. (Kasanen, Lukka & Siitonen 3/1991.)

Prosessinomaisuus näkyy omassa tutkimuksellisessa kehittämistyössäni, vaikka en jokaista konstruktiiivisen tutkimuksen vaihetta kirjaimellisesti noudattanutkaan. Kuitenkin prosessin eri vaiheet näkyvät yleisesti työskentelyssäni. Ennen opinnäytetyöprosessin käynnistymistä olimme yhdessä tilaajan kanssa pohtineet käsiteltävää tutkimuskysymystä, tehneet siitä havain- toja ja määritelleet sen. Kehittämistyö eteni jatkuvasti tuotoksen laadinta edellä, mikä on konstruktiiiviselle tutkimukselle ominaista (Ojasalo ym. 2015, 66). Tämä näkyi myös siinä, että kehittämistyön suunnittelussa lähdettiin heti liikkeelle teoreettisen ja käytännöllisen aineiston- keruun maksimoimiseksi, sillä ilman sitä tuotosta olisi hankalampi muodostaa. Jatkoin oman opinnäytetyösuunnitelman mukaista työskentelyä ja prosessin lopussa toin omat ratkaisuehdo- tukseni eli konstruktion esille valmiin tuotoksen, toimintaoppaan muodossa.

Konstruktiiiviselle tutkimukselle ominaista on pitkäjänteisyys ja sitoutuminen. Opinnäytetyön 15 opintopisteen rajattu aika asettaa haasteita konstruktiiivisen tutkimuksen toteutumiselle. Omassa kehittämistyössäni prosessi päättyy vaiheeseen neljä, jossa konkreettista tuotosta läh- detään testaamaan kohderyhmän keskuudessa. Havaittuja haasteita olen pyrkinyt ratkaisemaan kehitysehdotuksien sekä jatkotutkimusaiheiden esiin tuomisella. Tällä tavoin konstruktiiivisen tutkimuksen tavoitteita voidaan syventää ja kehitystyön laadukkuutta lisätä pitkällä aikavälillä tarkasteltuna.

Opinnäytetyön toisena lähestymistapana voidaan pitää myös tapaustutkimusta. Tapaustutki- muksen avulla pyritään sisäistämään kehittämisen kohdetta, jonka avulla luodaan yksityiskoh- taista tietoa tutkittavasta tapauksesta. Tapauksena voidaan pitää esimerkiksi yritystä, organi- saatiota, tuotetta, palvelua tai toimintaa. Tapaustutkimukselle keskeistä on niin laadullisten kuin määrällisten menetelmien hyödyntäminen osana kehittämistyötä. (Ojasalo ym. 2015, 52– 53, 55.) Kahden rinnakkaisen lähestymistavan sekä eri menetelmien hyödyntämisen kautta opinnäytetyössä hyödynnettiin triangulaatiota. Sen tavoitteena on hyödyntää erilaisia aineis- tonkeruumenetelmiä ja lähestymistapoja tutkimustulosten luotettavuuden eli reliabiliteetin vahvistamiseksi. (Jyväskylän yliopisto 2021b.)

Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön luotettavuutta pyritään edistämään laadullisten ja määrällisten menetelmien yhdistämisellä. Laadullisia menetelmiä ovat haastattelut ja vertais- kehittäminen. Määrällisenä menetelmänä hyödynnetään kyselyä. Kyselyn kohderyhmän ra- jauksen vuoksi sillä ei tavoitella tyypilliseksi ajateltua määrällisyyttä vaan kyselyn ajatuksena on tuottaa laadukasta tietoa toimintaoppaan laatimista varten. Eri menetelmien käyttöä voi-

daan perustella niiden erilaisilla tehtävillä, jotka tuottavat tietoa eri näkökulmasta ja eri osapuolten toimesta. Tämän katsotaan laajentavan kehittämistyön aineistoa laadukkaasti tuotoksen valmistelua varten.

Seuraavissa luvuissa avaan hieman syvällisemmin, millaisia menetelmiä opinnäytetyössä hyödynnetään. Lisäksi kerron, mitkä ovat menetelmien tavoitteet sekä minkä vuoksi ne valikoituivat tutkimukselliseen kehittämistyöhöni.

4.1 Kyselytutkimus

Kyselytutkimus on yksi käytetyimmistä tiedonkeruumenetelmistä. Kyselytutkimuksen avulla voidaan suurelta määrältä ihmisiä kysyä monista asioista, jolloin vastausten analysointi ja johtopäätösten tekeminen on relevantimpaa. Kyselyn avulla saadaan kerättyä haluttua tietoa nopeasti ja tehokkaasti. Usein kyselyä hyödynnetään osana määrällistä tutkimusta, sillä kysely mahdollistaa helposti määrällisten mittareiden laadukkaasti vertailemisen. Yleinen näkemys kyselystä on, että kvantitatiivisten menetelmien kautta saavutetaan pinnallisempaa, mutta luotettavaa tietoa. Puolestaan kvalitatiivisilla menetelmillä pystytään hankkimaan syvällisempää mutta huonosti yleistettävää tietoa. Kuitenkin on tärkeää huomata, että esimerkiksi laadullisena menetelmänä hyödynnettyjä avoimia vastauksia voidaan käsitellä tiivistäen määrällisen menetelmän keinoin. Puolestaan määrällisin menetelmin tuotetut kysymykset voivat tarjota hyvin yksityiskohtaista tietoa. Keskeistä onkin tiedostaa, mitä lähestymistapaa haluaa hyödyntää kyselyssä haluttujen tavoitteiden saavuttamiseksi. (Ojasalo ym. 2015, 121; Vehkalahti 2014, 13.) Aineistonkeruumenetelmäksi päädyin valitsemaan kyselyn käytännöllisyyden ja vastausten saavutettavuuden sekä analyysin tekemisen helpottamiseksi. Kyselyllä on kätevää ja saavutettavaa selvittää Jyväskylän kaupungin työnantajien näkemyksiä toimintaoppaaseen liittyen.

Kyselyn suunnittelu käynnistetään määrittelemällä tutkimuksen tavoite. Asetetun tavoitteen perusteella määritetään tutkimuksen kohteena oleva ilmiö, organisaatio tai toimintamalli (Ojasalo ym. 2015, 122). Tässä opinnäytetyössä kyselytutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millaisia asioita erityisesti Jyväskylän kaupungin työnantajille suunnatussa toimintaoppaassa 15–16-vuotiaiden kesätyöllistämiseen tulisi löytyä. Tutkimuksessa perusjoukkona toimi Jyväskylän kaupungin työnantajat ja havaintoyksikkönä ne työnantajat, jotka työllistävät tai aikovat työllistää 15–16-vuotiaita nuoria organisaatioihinsa kesätyötehtäviin. Havaintoyksiköllä tarkoitetaan kyselyssä suoritettavan mittauksen kohteita. Perusjoukolla puolestaan kuvataan kaikkien havaintoyksiköiden muodostamaa joukkoa (Ojasalo ym. 2015, 122).

Kyselylomaketta suunniteltaessa on tärkeää ottaa huomioon ennalta-asetetut tutkimuskysymykset sekä tavoitteet. Kyselylomakkeen tulee olla ainoastaan sen pituinen kuin mitä on välttämätöntä selvittää tavoitteiden saavuttamiseksi, sillä liian pitkä kysely heikentää vastaamismotivaatiota. Kirjoitusasu tulee olla selkeää ja yksinkertaista, sillä vastaaja harvoin tuntee tutkittavan aihealueen yhtä hyvin kuin kysymysten laatija. Kyselyä muodostaessa tulee miettiä tarkkaan, millä tavoin haluaa vastauksen kerätä. Kysytäänkö vastaajalta asiasta avoimella kysymyksellä, monivalintakysymyksellä vai matriisiasteikolla, jossa vastaaja arvioi, mitä mieltä hän on yleisen väittämän kanssa. Mahdollisten ongelmatilanteiden minimoimiseksi on tärkeää testauttaa kyselyä kohderyhmän mukaisella vastaajajoukolla. Tällöin saadaan hankittua arvokasta tietoa kyselyn pituuteen, rakenteeseen sekä kysymyksiin liittyen. Olennaista on selvittää, puuttuuko jokin kysymys kyselystä testajan mielestä vai onko jokin kysymys hänen mielestään ylimääräinen. (Ojasalo ym. 2015, 130–133; Vehkalahti 2014, 48.) Kyselytutkimuksen suunnittelussa kyselyn suunnittelu tehtiin huolellisesti yhteistyössä tilaajan kanssa. Testauksen kautta saavutettujen vastauksien myötä kyselyä rajattiin kymmenen kysymyksen mittaiseksi alkuperäisestä 13 kysymyksestä. Ylimääräiset kysymykset koettiin tutkimuksen tavoitteiden kannalta ylimääräisinä sekä lisäävän vastausaikaa liian pitkäksi.

Kyselytutkimukseen olennaisena asiana liittyy tutkimukseen osallistuvien tiedottaminen. Tiedottamisen kautta pystytään informoimaan tutkittavaa joukkoa, joka on keskeinen ehto vastauksien saavuttamiselle. Kyselytutkimuksia varten laaditaan saatekirje, jonka kautta vastaajalle käy ilmi, mistä kyselyssä on kyse ja tämän perusteella vastaaja usein tekee päätöksen, vastaako hän kyselyyn vai ei. Saatekirjeestä käy ilmi tutkimuksen tekijä sekä mitä kysely itsessään käsittelee, maininnat tutkimustulosten ja -aineiston käyttämiseen sekä anonymiteetin säilyttämiseen, vastaamisaika sekä etukäteiskiitokset vastaamisesta ja merkityksellisyyden esiintuominen osana vastaajalle. Hyvin suunnitellulla saatekirjeellä voidaan nostaa vastausinnokkuutta, jonka vuoksi huolellinen suunnittelu on tärkeää. (Ojasalo ym. 2015, 133; Vehkalahti 2014, 47–48.)

Kyselytutkimuksen kohderyhmäksi rajattiin Jyväskylän kaupungin palvelualueiden työnantajat, jotka työllistävät tai aikovat työllistää nuoria kesätyöntekijöitä organisaatioissaan. Kohderyhmän rajaukseen päädyttiin aineiston analyysin selkeyttämisen sekä mutkattoman tulkinnan tekemisen vuoksi. Kohderyhmää määriteltäessä pohdittiin vaihtoehtoa levittää kyselyä myös yksityisen ja kolmannen sektorin toimijoille. Tällä olisi voitu keskittyä enemmän kyselyaineiston määrällisen ja laadullisen tavoitteen saavuttamiseen. Kohderyhmältä saadut vastaukset ovat

kuitenkin tulosten analysoinnin kannalta yhdistettävissä, sillä vastaajat edustavat samaa organisaatiota ja näin ollen heillä on samantyyppistä kosketuspintaa nuorten kesätyöllistämisestä. Kyselyä levitettiin yhteistyössä Jyväskylän kaupungin rekrytointipalveluiden ja Ohjaamo Jyväskylän kanssa kaupungin työnantajille. Kyselytutkimus toteutettiin sähköisenä kyselynä Webropol-ohjelmalla, jolla pyrittiin saavutettavuuteen ja nopeaan vastaamiseen. Suunnitteluvaiheessa on tärkeää ottaa huomioon, että kyselylomakkeessa kysytään vain ja ainoastaan sellaiset kysymykset, jotka ovat tutkimuksen tavoitteiden saavuttamisen kannalta oleellisia (Ojasalo ym. 2015, 130). Kyselyssä tämä huomioitiin huolellisena suunnitteluna ja tutkimuskysymysten kriittisenä tarkasteluna. Lopullisessa kyselyssä kysyttiin yhdeksän kysymystä, joista pakollisia oli kolme. Lopullinen kyselylomake löytyy opinnäytetyön liitteistä (liite 2).

4.2 Haastattelu

Haastattelu on yksi yleisimmin käytetyistä ja tunnetuimmista aineistonkeruumenetelmistä tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa. Haastattelussa menetelmänä korostuu yksilö ja hänen vapautensa tuoda esiin häntä itseään koskevia asioita. Tällä tavoin tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa kyetään keräämään hyvin nopeastikin syvällistä tietoa kehittämisen kohteesta. Aineistonhankintamenetelmänä haastattelu on hyvin vuorovaikutuksellinen, joka edellyttää molempien osapuolten keskinäistä luottamusta. Haastattelun kulkuun merkittävältä osin vaikuttaa tutkijan tekemät valinnat ja huolellinen suunnittelu haastattelukysymysten, haastattelun rakenteen sekä toimintamuodon mukaan. Myös haastattelun tavoitteet tuottaa kehittämistehtävän ratkaisua edistävää aineistoa vaikuttavat sen kulkuun, mikä erottaa sen keskeisesti tavallisesta keskustelusta. Haastattelija toimii kysyjänä ja tiedon kerääjänä, joka ohjaa keskustelua ja haastateltava toimii vastaajana ja tiedon antajana, joka seuraa ohjattua keskustelua. (Jyväskylän yliopisto 2021a; Ojasalo ym. 2015, 106, 108.)

Haastattelu kannattaa yhdistää tutkimuksellisessa kehittämistyössä toisten menetelmien kanssa, sillä tällä tavoin menetelmät tukevat usein hyvin toisiaan ja antavat merkityksellistä tietoa eri näkökulmista tarkasteltuina (Ojasalo ym. 2015, 106). Tutkimuksellisessa kehittämistyössäni hyödynnettiin yksilöhaastatteluja, joiden kohderyhminä oli sekä nuoret kesätyöntekijät että Jyväskylän kaupungin kesätyöntekijöitä ohjaavat esihenkilöt. Nuorten kesätyöntekijöiden haastattelut toteutettiin työpaikalla ja esihenkilöiden haastattelut työpaikalla tai etäyhteydellä. Aidossa työympäristössä tapahtuvat haastattelut antavat yleensä syvällisemmän kuvan haastatel-

tavan todellisista ajatuksista. Asioita on helpompi muistaa ja kuvailla, kun ollaan konkreettisesti asian äärellä (Ojasalo ym. 2015, 106). Opinnäytetyön suunnittelussa otettiin keskeisesti huomioon, millaista tietoa on olennaista hankkia ja ketä eri menetelmillä tulisi kuulemaan ja millä tavoin.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyvä toimintaopas palvelee sekä kesätyötä tarjoavia työnantajia että kesätyötä tekeviä nuoria. Tämän vuoksi menetelmien suunnittelussa ja valikoinnissa oli tärkeää huomioida, että molemmat osapuolet pääsevät vaikuttamaan tuotoksen sisältöön. Lasten ja nuorten kuulemista velvoittaa myös nuorisolaki. Lain mukaan lapsia ja nuoria on kuultava asioissa, jotka koskevat heitä. Lisäksi keskeisenä tavoitteena on edistää nuorten vaikuttamismahdollisuuksia sekä osallisuutta ja kykyä toimia kansalaisyhteiskunnan tasavertaisina jäseninä. Nuorten kuuleminen osana toimintaoppaan kehittämistyötä edistää myös yhdenvertaisuuden toteutumista, josta nuorisolain ensimmäisessä luvussa mainitaan. (Nuorisolaki 1285/2016, 2§, 24§.) Nuorten haastattelumateriaalin hyödyntämistä varten laadittiin yhdessä tilaajan kanssa tutkimuslupa, joka hyväksyttiin Jyväskylän kaupungin Sivistystoimen puolesta. Vaikka kyseessä oli henkilöllisyyden osalta anonymisuojuutu aineisto, päätettiin tutkimuslupaa hakea, jolla varmistettiin tutkimuksen eettisyyteen liittyviä kohtia. Tutkimuslupa pyydetään hyvän tutkimustavan mukaisesti, kun tutkimus kohdistuu organisaation tai sen edustajien toimintaan (Arene ry 2019, 21). Myös muut menetelmät liittyvät keskeisesti organisaation toiminnan tutkimiseen, joka puoltaa ajatusta tutkimusluvun tarpeellisuudesta.

Haastattelun suunnittelussa on tärkeää pohtia, mikä on sellaista olennaista tietoa, jota haastattelun avulla halutaan saavuttaa. Tähän keskeisesti vaikuttaa haastattelutyypin valinta. Strukturoidulla haastattelulla tarkoitetaan tiukasti sovittua lomakehaastattelua, jossa haastateltavalta kysytään ainoastaan ennalta suunnitellut kysymykset tietyssä ennalta asetetussa järjestyksessä eikä alkuperäisestä suunnitelmasta poiketa. Vastauksen sisältö on kuitenkin avointa, mikä erottaa sen selkeästi kyselylomakkeen luonteesta. Puolistrukturoidussa haastattelussa noudatetaan ennalta suunniteltua kysymysluetteloa, mutta haastattelijä voi halutessaan poiketa siitä esittämällä lisäkysymyksiä tai muuttamalla niiden järjestystä tai ilmaisutapaa. Avoin haastattelu puolestaan lähestyy keskeisesti haastattelijan ja haastateltavan välistä keskustelua, jossa molemmat osapuolet toimivat tasavertaisesti haastatteluaiheen pohtimiseen. (Jyväskylän yliopisto 2021a; Ojasalo ym. 2015, 108–109.)

Haastatteluiden avulla pyrittiin keräämään syvällistä ja laadullista aineistoa toimintaoppaan laatimisen tueksi. Yksilöhaastattelut toteutettiin puolistrukturoituina, joita varten oli laadittu

valmis kysymysluettelo. Kesätyöntekijöiden haastattelurunko on näkyvässä liitteissä (liite 1). Nuorten kesätyöntekijöiden haastatteluissa pyrittiin saavuttamaan laaja käsitys kesätyökokemuksista, mutta kysymysten esitysjärjestystä muokattiin tilanteen mukaan. Kesätyökokemuksista hankitun käsityksen avulla kyetään toimintaoppaan rakentamisessa ottamaan huomioon konkreettisesti nuorten työntekijöiden näkökulmia onnistuneen kesätyön osatekijöistä. Puolestaan työnantajilta kysyttiin enemmän toimintaoppaaseen liittyviä kysymyksiä, kuten millaisia asioita he erityisesti toivovat toimintaoppaassa käsiteltävän. Haastattelijalla oli myös vapaus esittää lisäkysymyksiä, joita ei ollut alkuperäiseen suunnitelmaan lisätty. Tämä toteutettiin kuitenkin niin, että suunnittelussa aikataulussa pysyttiin eli mikäli aikaa oli riittävästi lisäkysymysten esittämiseen. Puolistrukturoidun haastattelun avulla haastattelutilanteesta pyrittiin luomaan samaan aikaan helposti lähestyttävä ja avoin, mutta myös informaatiota tehokkaasti tuottava valmiin kysymysrunгон avulla.

Haastatteluiden analysoinnissa hyödynnettiin teemoittelua. Teemoittelulla tarkoitetaan laadullista aineiston analyysimenetelmää, jossa aineistosta esiin nousevia ilmiöitä ja asioita tarkastellaan ja ryhmitellään niissä esiintyvien yhteisten piirteiden mukaan. Haastatteluiden teemoittelussa keskeisenä ajatuksena on sijoittaa haastateltavat kahteen tai useampaan erilaiseen tyyppiin, jotka ovat kehittämistehtävän kannalta merkityksellisiä. (Ojasalo ym. 2015, 110–111.) Haastattelusta hankitun aineiston litteroinnin myötä tehtiin listausta erilaisista tyypeistä, joita haastatteluun vastanneilta nousi esiin. Erilaisiin tyypeihin jakaminen auttoi merkittävästi toimintaoppaan kehittämisessä, sillä sen myötä pystyttiin selkeästi osoittamaan, minkälaisia tyyppisiä eli teemoja toimintaoppaaseen tulisi tuoda, jotta se palvelisi mahdollisimman hyvin työnantajia nuorten kesätyöllistämässä.

4.3 Vertailukehittäminen eli benchmarking

Benchmarking, toiselta nimeltään vertailuanalyysi tai -kehittäminen, on menetelmä, jonka avulla pyritään tutkimaan menestyvän organisaation tai toimintatavan periaatteita, sen syntymissyytiä ja täten ottamaan hyväksi havaitut tavat omaan käyttöön. Vertailukohteena ovatkin usein toimialojen organisaatiot, toimintatavat, tilastolliset luvut tai asetetut standardit. Benchmarking -menetelmästä käytetään lukuisia vastineita, joita ovat esimerkiksi vertaiskehittäminen, vertailukehittäminen, esikuva-analyysi, toimintovertailu ja paras käytäntö -analyysi. (Ojasalo ym. 2015, 186.) Vertailukehittämisen avulla pyritään tässä opinnäytetyössä selvittä-

mään, onko muissa kaupungeissa tehty suunnitellun kaltaisia toimintaoppaita työnantajille helpottamaan nuoren kesätyöntekijän tuloa työpaikkaan. Tämä on ensimmäinen asia, joka vertailukehittämisessä on tärkeää tarkastella. Tämän jälkeen lähdetään etsimään organisaatioita, joilla kyseinen menetelmä löytyy työkalupakista ja verrataan sitä omiin suunnitelmiin. Tässä opinnäytetyössä päädyttiin käyttämään vertailukehittämisen käsitettä, sillä se parhaiten kuvaa menetelmän luonnetta tutkimuksellisessa kehittämistyössä.

Vertailukehittämisen menetelmä on moniulotteinen ja se sisältää monia soveltamistapoja. Vertailukehittämisen jatkuva prosessi tuo mukanaan mahdollisuuden parhaiden mahdollisten toimintatapojen tunnistamiseen, oppimiseen ja soveltamiseen oman tutkimuksellisen kehittämistyön tiedon keruuseen. Vertailukehittämisessä mielenkiintoista on sen luonne tulevaisuuden osoittajana. Havaittaessa ja analysoidessa vertailuorganisaation nykypäivän toimintatapoja tai tunnuslukuja voidaan kehittää omaan organisaatioon tulevaisuuden tapoja ratkaista keskeiset haasteet. Samalla keskeistä on osata kyseenalaistaa niin omia kuin vertailtavien organisaatioiden toimintatapoja. Vertailukehittämisessä syntyy tällä tavoin oivaltavaa oppimista, joka kulminoituu hankitun tiedon soveltamisena omaan toimintaan. On kuitenkin tärkeää huomata, että kaikki vertailtavan kohteen positiiviset havainnot eivät ole suoraan sovellettavissa omaan toimintaan. (Ojasalo ym. 2015, 186; Strömmer 2005, 56–57.)

Vertailukehittämisen suunnittelussa otettiin huomioon kehittämiskohde, jota varten hankittua aineistoa haluttiin saavuttaa. Vertailukohteiksi lähdettiin etsimään julkisen puolen toimijoita, jotka vastaavat kyseisen ikäryhmän kesätyöjaksojen koordinoimisesta tai joilla on tietoa nuorten kesätyöllistämiseen liittyvistä toimintaohjeista tai jopa oppaista tähän liittyen. Vertailukehittämisen päätavoitteena oli selvittää, onko muissa kaupungeissa tehty suunnitellun kaltaisia toimintaoppaita työnantajille helpottamaan nuoren kesätyöntekijän tuloa työpaikkaan. Tämän tiedon pohjalta lähdettiin tarkemmin selvittämään, millaisia toimintaohjeistuksia sekä painotuksia ohjausmateriaalissa vertailtavilla tahoilla löytyi.

Aineiston analyysissa käytettiin hyödyksi teemoittelua sekä vertailua. Teemoittelun avulla aineistoa pyrittiin jakamaan aineistossa esiin tulleiden näkökulmien kautta niin moneen eri pääteemaan, kuin analyysissa oli tarpeen. Pääteemojen ja niiden alle kehittyvien sivuteemojen kautta pyrittiin muodostamaan käsitys keskeisistä teemoista, joita aineiston pohjalta tulisi nostaa esiin työnantajille suunnatussa toimintaoppaassa. Puolestaan vertailua hyödynnettiin aineistossa havaittujen eroavaisuuksien analysoimiseen. Menetelmä toteutettiin puolistrukturoidun haastattelun keinoin. Lisäksi menetelmään osallistuneilta organisaatioilta hankittua aineistoa

hyödynnettiin teemoittelun ja vertailun yhteydessä. Menetelmän toteuttamiseen liittyvä aikataulu mahdollisti aineiston vertailemisen kysely- ja haastatteluaineiston kanssa.

5 TUTKIMUSTULOSTEN ANALYYSI

Tässä kappaleessa käsitellään yksilöhaastatteluiden, kyselyn ja vertailukehittämisen kautta saatuja tuloksia sekä kehittämideoita. Kappaleessa käsitellään myös aineiston keruun kautta tehtyjä johtopäätöksiä, joiden kautta avataan tutkimuksen tuotoksena syntynyttä toimintaopasta. Työn tilaajana toimi Jyväskylän kaupungin nuorisopalvelut. Toimintaopas on suunnattu työnantajille 15–16-vuotiaiden kesätyöllistämisen tueksi.

5.1 Kyselyn tulokset ja kehittämisideat

Kyselytutkimuksen avulla kuultiin Jyväskylän kaupungin toimintayksiköiden edustajien näkemyksiä 15–16-vuotiaiden kesätyöllistämiseen tarkoitetun toimintaoppaan sisällöistä ja rakenteesta. Kyselyn avulla selvitettiin, millaisiin työtehtäviin nuorille tarjotaan kesätöitä, onko toimintayksiköillä käytössään nuorten kesätyöllistämiseen suunnattua toimintaopasta sekä mitkä asiat koetaan oleellisiksi esimerkiksi perehdyttämisessä ja merkityksellisten kesätöiden muodostamisessa. Lisäksi kyselyllä haluttiin kuulla, millaisia hyötyjä työnantajille toimintaopasta olisi. Kysely sisälsi yhdeksän kysymystä, joista viisi oli avoimia vastauskenttiä sisältäviä kysymyksiä ja neljä valintaruutu-, monivalinta- tai matriisiasteikko kysymyksiä.

Kyselytutkimuksen kuulemisvaihe kesti neljä viikkoa. Vastauksia kyselyyn saatiin kahdeksan. Vastausmäärän pienuutta selittää kyselyn viestinnän haasteet sekä maaliskuulle ajoittuneet lakot, jotka ovat työllistäneet työnantajia erityisen paljon ja vähentäneet mahdollisesti vastaamisinnokkuutta. Kyselyn levittäminen hoidettiin yhteistyössä rekrytointipalveluiden kanssa, joilla oli olemassa työnantajien yhteystiedot kyselyn levittämistä varten. Muutaman viikon kyselyn ollessa auki todettiin, että vastauksia on tullut hyvin vähän. Tilaajana Ohjaamo Jyväskylä auttoi myös kyselyn levittämisessä jakamalla tietoa kyselystä Jyväskylän nuorisopalveluiden piiriin. Lisäksi rekrytointipalveluiden kanssa pidettiin tiivistä yhteydenpitoa sekä laadittiin muistutuksia kyselyyn vastaamisesta. Tuotosta kehittävä aineistoa tarkastellaan enemmän laadullisten kriteerien kautta. Kuitenkin tosiasia on, että määrällisyys kyselyaineistossa luo tiettyä laadukkuutta tutkimukselle.

Kyselyn alussa vastaajilta kysyttiin, onko heidän organisaatiossaan käytössä jonkinlaista opasta tai kirjallista ohjeistusta nuorten työntekijöiden työllistämiseen. Vastaukset jakaantuivat seuraavasti. Kaksi vastaajaa vastasi kyllä, kolme vastaajaa vastasi ei ja kolme vastaajaa vastasi en osaa sanoa. Tämän havainnon perusteella pystyy toteamaan, että kaupungin yhteistä ohjeistusta

tai opasta ei joko ole tai sitä hyödynnetään vaihtelevasti. Olemassa olevat oppaat ja ohjeistukset ovat organisaatiokohtaisia, sillä vaihtelu vastauksissa oli näin tasaista. Kysymys myös tukee työnantajille suunnatun toimintaoppaan tarvetta, sillä yleistä kaikille työnantajille yhtäläisesti tietoa antavaa opasta ei ole käytössä. Luvussa 3.2 Aapola-Kari ja Koivunen (2021) avaavat, että nuorten kesätyöt painottuvat sellaisiin tehtäviin, joissa ei vaadita korkeaa koulutustasoa. Tämä osoittaa sen, että oppaan luonne tulee olla ohjaukseen ja nuoren työelämään valmentamiseen tukevaa. Lisäksi kyseinen opas on yhdenvertainen ja ohjeistukset kaikille samansuuntaiset.

Organisaatioissa, joissa oli käytössä jonkinlainen opas tai ohjeistukset nuorten kesätyöntekijöiden osalta, kerrottiin tärkeiksi teemoiksi perehdyttämistä tukeva runko-ohjeistus, huolellinen omaan organisaatioon tutustuminen, työajan läpikäynti sekä tieto työtehtävistä, joiden parissa nuoret työntekijät saavat työskennellä. Kysymyksessä esiinnousseet teemat tukevat keskeisesti kyselyn loppupuolella selvitettyjä 15–16-vuotiaiden kesätyöllistämiseen suunnatun toimintaoppaan hyötyjä. Jo käytössä olevat oppaat tukevat varmasti organisaation tapaa toimia nuorten työntekijöiden vastaanottamisessa, mutta suurin kysyntä on organisaatorajat ylittävälle oppaalle. Muutamissa vastauksissa nousee keskeisesti esiin se, että tämän ikäryhmän työntekijöille ei ole suunnattu yleistä toimintaohjeistusta, joka kuitenkin on hyvin keskeistä sen vuoksi, ettei kyseisellä henkilöllä ole osaamista ja kokemusta työn teosta. Käsiteltävät asiat tulee siis esittää hyvin yksinkertaistaen ja varmistaen asian olevan ymmärretty oikein. Lisäksi vastaukset osoittavat, että oppaalta odotetaan selkeää listausta sallituista- ja ei-sallituista työtehtävistä tämän ikäryhmän osalta.

Kyselyssä vastaajien tuli myös arvioida, miten kysymykseen asetetut väitteet toteutuvat heidän organisaatioissaan nuorten työllistämisen näkökulmasta. Kysymyksessä esitetyt väitteet olivat hyvä hakijakokemus, mielekäs työ, perehdytys ja ohjaaminen, oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus sekä kirjallinen työsopimus ja -todistus. Väittämiä arvioitiin arviointiskaalalla 1–5, jossa 1 tarkoitti väittämää ”ei pidä ollenkaan paikkaansa” ja 5 tarkoitti ”pitää täysin paikkaansa”. Vastaukset jakautuivat keskiarvoltaan seuraavasti. Hyvä hakijakokemus 3,1, mielekäs työ 4,0, perehdytys ja ohjaaminen 4,1, oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus 4,0 ja kirjallinen työsopimus ja -todistus 4,6. Väittämien kanssa oltiin yleisesti hyvin paljon samaa mieltä, mikä osoittaa sen, että väittämissä mainittuihin asioihin kiinnitetään huomiota työpaikoilla. Kuitenkin hyvin pienen vastaajamäärän vuoksi vaihtelut vastauksissa olivat suuria hyvän hakijakokemuksen, oikeudenmukaisuuden sekä kirjallisen työsopimuksen ja -todistuksen väittämien osalta. Lisäksi

huomiota herätti erityisesti se, että hyvä hakijakokemus -väitteen keskiarvo oli matalampi kuin muiden väittämien arvot. Tätäkin toisaalta selittää pieni vastaajajoukko. Vastauksien analysoinnissa huomioitavaa on, että vastaukset pohjautuvat keskeisesti työnantajien käsityksiin omassa organisaatiossa tapahtuvasta toiminnasta.

Oleelliset asiat nuorten perehdyttämisessä jakautuivat vastaajien kesken tasaisesti eri teemojen välillä. Kuitenkin kyselyn kautta saadut vastaukset painottuivat siihen, että nuoren perehdytyksessä tärkeää on antaa tietoa työelämäosaamiseen liittyen. Työelämäosaamisen käsite jakautui vastauksissa esimerkiksi työelämän perustaitojen läpikäymisen osalta, työtehtävien läpikäymisenä ja ohjauksena sekä vaatimusten selkeä kuvaileminen. Lisäksi vastauksissa nousivat keskeinen ohjaaminen työsopimuksessa liittyviin työntekijän vastuisiin esimerkiksi merkityn työajan sekä taukojen pitämisen suhteen sekä turvallisen ja rohkaisevan työilmapiirin esiintuominen. Vastauksista käy ilmi, että työpaikoilla halutaan panostaa merkityksellisyyden tavoitteluun sekä luoda nuorille kokemus turvallisesta tilasta oppia tärkeää tietotaitoa työelämästä, joka toimii yhtenä oleellisena osa-alueena työllistymisen osalta. Luvussa 3.4. Nivala (2021) tuo esiin, että erityisesti syrjäytymisvaarassa olevien nuorten osallisuuden kokemusten edistäminen on tärkeää. Hänen mukaansa sillä voi olla vaikutusta omien mielenkiinnon kohteiden syntyymiseen sekä oman roolin vahvistumiseen. Tämä puolestaan vaikuttaa nuoren henkilökohtaisen sekä työn merkityksellisyyden kasvuun.

Kyselyyn vastannut Jyväskylän kaupungin työntekijä kuvailee perehdyttämiseen liittyviä oleellisia asioita seuraavasti:

Sen muistaminen, että työ on nuorelle jos ei ensimmäinen, niitä ensimmäisiä työtehtäviä. Itsestäänselvyyksiä ei ole, vaan kaikki on kerrottava ja mielellään perustellusti, jotta nuori ne sisäistää ja oppii. Tämä täytyy muistuttaa myös koko työyhteisölle (H5).

Merkityksellisiä kesätyökokemuksia pyritään edistämään nuorten osallistamisella. Nuoria kannustetaan tuomaan esiin omia toiveitaan, omia vahvuuksiaan ja mielenkiinnon kohteitaan, joiden kautta jaetaan vastuuta. Luvussa 3.4 Lettenmeier, Palamaa, Teerijoki ja Vuojakoski (2019) kuvaavat, että osallisuutta edistäväillä keinoilla on suoria vaikutuksia nuorten kokemuksiin yhteiskunnan toimintaan osallistumisesta. Tämän lisäksi hän mainitsee, että osallisuus vaikuttaa nuoren uskoon omasta tulevaisuudestaan. Kesätyön merkityksellisyyteen vaikuttavat vastaajien mukaan myös onnistunut perehdytys, jonka jälkeen nuorella on käsitys tarvittavista taidoista, taidoista ja välineistä työtehtävien suorittamiseen. Myös innostamisen tärkeys nähdään keskeisenä osana merkityksellisyyttä rakennettaessa. Vastauksista päätellen voidaan todeta,

että merkityksellisuuden korostaminen on hyvin tärkeä osa onnistunutta kesätyöjaksoa. Nuoren motivaatiota ja innostusta työtehtäväänsä kohtaan lisää erityisesti perusteleminen, miksi jotkin asiat tehdään tietyllä tavalla sekä millainen merkitys työn tekemisen tavoilla on sille kohderyhmälle, jolle kyseistä työtä tehdään. Merkityksellisyyttä luodaan myös kannustamalla, joten toimintaoppaaseen nostetaan keskeisiä esimerkkejä, miten kesätyöntekijöitä kannustetaan toimimaan aktiivisesti sekä merkityksellisyyttä esiin tuoden.

Lähes jokainen (7/8) vastaajista näkee toimintaoppaan hyödyllisenä materiaalina. Yksi vastaaja ei osaa sanoa, onko oppaasta hänelle hyötyä. Vastaajilta kysyttiin myös, millaisia hyötyjä oppaasta heille on. Tärkeimpinä hyötyinä nostettiin esiin nuoren iän huomiointi kesätyöllistämässä, perehdyttämiseen kaivattavaa tukea sekä tärkeiden asioiden läpikäyminen nimenomaan 15–16-vuotiaiden kesätyöjaksojen osalta. Nuoren iän huomiointi tämänkaltaisessa oppaassa on erityisen tärkeää, sillä useat ohjeistukset eivät kovin yksityiskohtaisesti käsittele nuoren iän vaikutuksia työllistämässä. Perehdyttämiseen liittyvillä ohjeistuksella ja konkreettisilla esimerkkivinkeillä voidaan konkreettisesti panostaa kesätöiden laadullisuuteen esimerkiksi yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun toteutumisen kautta. Tärkeimpänä huomioitavana asiana nuoren työntekijän osalta nousee kohtaamisen tärkeys sekä lempeä ja ymmärtäväinen perehdyttäminen. On tärkeää, että nuorelle kerrotaan työhyvinvoinnista ja -turvallisuudesta yleisten työelämän pelisääntöjen kautta. Kesätyö on yksi oppimisen alustoista ja kesätyönantajan on tärkeää huomioida, että kesätyö toimii kasvatuksellisenä toimintana. Positiivisten ja opettavaisien kokemusten kautta nuori oppii tärkeitä työelämätaitoja, joilla on valtava merkitys muiden osaamisalueiden ohella nuoren tulevaisuuteen yhteiskunnan jäsenenä.

5.2 Haastatteluiden tulokset ja kehittämisedat

Nuorten kesätyönohjaajan työtehtäviin lukeutuu vierailta jokaisen kesätyönuoren luona työpaikalla ja haastatella häntä kesätöihin liittyen. Haastattelut ajoitettiin lähtökohtaisesti nuoren toiselle työviikolle, jolloin nuorella oli jo kokemusta työpaikan toiminnasta. Jyväskylän kaupungin koululaisten kahden viikon mittaisiin kesätöihin palkattiin 93 nuorta vuonna 2021. Jokainen nuori haastateltiin työpaikalla, sillä haastattelu toteutettiin osana nuoren työaikaa. Yksittäisen haastattelun kesto oli keskimäärin 15–25 minuuttia. Haastattelua varten varattiin aikaa noin 30 minuuttia, mutta haastatteluissa panostettiin helposti lähestyttävän ja avoimen ilmapiirin luomiseen. Pisimmillään muutamat haastattelut venyivät jopa 50 minuutin mittaisiksi. Haastatte-

luiden tavoitteina oli kartoittaa nuoren työjakson kulkua sekä mahdollisia kehityskohteita. Lisäksi haastattelu oli nuorelle mahdollisuus kysyä ja keskustella työhön liittyvistä asioista kesätyönohjaajan kanssa kasvotusten. Haastattelut toteutettiin yksilö- ja parihaastatteluina. Nuorilta, jotka työskentelivät pareina kesätyöpaikassaan, kysyttiin ennakkoon, halusivatko he käydä haastattelun läpi yhdessä työparinsa kanssa vai erikseen. (Huotari & Hyyrynen 2021, 10.)

Kesällä 2021 nuoret jakautuivat palvelualueittain seuraavasti: Varhaiskasvatus 25, Kirjastot 22, Liikuntapalvelut 10, Ikääntyneiden palvelut 9, Nuorisopalvelut 10, (Ohjaamo Jyväskylä 4, Vaa-jakosken nuorisotila 2, Könkkölän luontoleiri 2, Kahvila Kisko 1 ja Oppipaja 1) Visit Jyväskylä Region 2, Kaupunkirakennepalveluiden palvelupiste Hannikainen 2 sekä Soten hallinnon toimistotehtäviin 1. Tämän lisäksi etsivä nuorisotyö järjesti oman työnhaun, jonka kautta työllistettiin kaksi nuorta. Myös Kesä-Jälkkärit työllistivät 12 nuorta. Kesä-Jälkkäreihin valitut nuoret olivat valittu tehtäviinsä ennen työmme alkamista, sillä heille järjestettiin erillinen kesätyörekrytointi. Kesä-Jälkkäreihin valitut nuoret kuitenkin osallistuivat meidän järjestämiin kesätyöinfoihin sekä kävimme haastattelemassa myös heitä.



Kuvio 1. Kesätyönuorten jakautuminen Jyväskylän kaupungin palvelualueisiin.

Kesätyöntekijöiden haastatteluissa nuorille kerrottiin aluksi, että hankittua anonyymia haastatteluaineistoa hyödynnetään nuorten kesätyöjaksojen kehittämistyössä. Kaikki haastateltavat nuoret suostuivat tähän. Osa kuitenkin halusi kysyä tarkemmin, miten aineisto tullaan kokoaamaan. Aineisto koottiin valmiille pohjalle, johon oli koottu haastattelukysymykset. Vastaukset

tyypiteltiin kuitenkin palvelualueittain, jotta analyysissä oli mahdollista vertailla nuorten kesätyöjaksojen eroavaisuuksia myös palvelualueiden välillä. Toimintaoppaan kehittämistyön osalta nuorille kesätyöntekijöille tehdyistä haastatteluista tarkempaa analysointia tehtiin kuuden kysymyksen osalta. Nämä olivat kysymysrunгон (liite 1.) kysymykset 1, 2, 3, 5, 6 ja 10. Näiden kysymysten vastauksista tehtiin analyysia listaamalla nuorilta nousseet keskeiset aiheet. Nousevia signaaleja verrattiin muista aineistoista nousseiden havaintojen kanssa, joista tehtiin huomioita ja johtopäätöksiä tulevaa toimintaopasta kohtaan. Vastaukset muokkasivat selkeästi käsitystä, mitä toimintaoppaalla odotetaan ja millaisiin kysymyksiin sen odotetaan vastaavan keskeisesti.

Yhteydenpito työpaikan kanssa on sujunut enemmistön osalta varsin kiitettävästi. Nuorille on ollut selvää ennen oman kesätyöjakson alkua, kuka heidän ohjaajanaan tai yhteyshenkilönään kesätyöpaikalla toimii. Yhteydenpito on palvelualueittain vaihdellut liveohjaamisen sekä etäohjauksen välillä. Nuoret kokevat yleisesti hyvänä tapana viestiä työhön liittyvistä asioista esimerkiksi suoraan puhelimitse tai Whatsappin välityksellä. Haastateltavista osa toi myös esiin, että vaikka yhteydenpito yhteyshenkilön kanssa oli tiivistä, olisi ohjausta ja tukea työn tekoon kaivattu enemmän. Yhteydenpito ennen kesätyön alkua ja varsinkin kesätyön aikana ovat hyvin tärkeitä asioita onnistuneen kesätyökokemuksen rakentamiseksi. Ensimmäisiä kesätyökokemuksia kartuttavalta nuorelta ei voi olettaa ammattimaisia tietoja ja taitoja työtehtävien itsenäiseen suorittamiseen. Nuoruudessa etsitään omaa paikkaa yhteiskunnassa ja rakennetaan omaa identiteettiään. Tiiviin ja avoimen yhteydenpidon ylläpitäminen on tärkeää, sillä se rakentaa nuorille turvan ja luottamuksen tunnetta. Tiivis ja kannustava yhteydenpito muodostaa positiivisia näkemyksiä muun muassa organisaatiosta, työtehtävistä sekä yleisestä työkuulttuurista. Luvussa 3.2 Haikkolan ja Myllyniemen (2019, 11) kokoaman Nuorisobarometrin mukaan nuoret asennoituvat työnteekoon positiivisesti, mutta odottavan työn vastaavan muun muassa heidän arvojaan. Työmyönteisen kuvan välittäminen on tärkeää myös kasvatuksellisuuden ja aktiivisen kansalaisuuden osalta.

Nuorilta kysyttäessä muiden työntekijöiden suhtautumisesta sekä avun saamisesta he kokevat työyhteisön toivottaneen heidät tervetulleiksi ja saaneen apua heiltä tarpeen vaatiessa. Nuoret korostavat vastauksissaan erityisesti avointa ilmapiiriä, joka rakentuu kohtaamisen perustaidoista, kuten tervehtimisestä, kuulumisten kysymisestä, työyhteisön toimintaan mukaan ottamisesta, ystävällisestä asenteesta sekä mahdollisuudesta kysyä neuvoa epävarmoissa tilanteissa. Lisäksi yhdenvertainen ja tasavertainen työyhteisö edistää työntekijöiden hyvinvointia

ja työkykyä, josta nuorten mielestä huolehdittiin työpaikoilla hyvin. Muutamat nuoret joutuivat eriävien työskentelytapojen johdosta työskentelemään paljon itsenäisesti, jolloin sosiaaliset kontaktit ja muihin työkavereihin tutustuminen jäi vähiin. Nuorten kesätöissä on ehdottoman tärkeää huomioida sosiaalinen kanssakäyminen ja työyhteisön tervetulleeksi toivottavat asenteet työntekijöidensä, mutta etenkin kesätyöntekijöiden osalta. Näin nuorelle rakentuu aito kuva työn tekemisestä ja sen luonteesta yksilön, mutta myös tiimin osalta. Nuorten kesätöissä ryhmätyötaitojen korostaminen on ensiarvoisen tärkeää, sillä työelämässä tarvitaan paljon tähän liittyviä taitoja. Kesätyö on mahtava mahdollisuus nuorelle harjoitella tärkeitä työelämätaitoja, johon tueksi on tärkeää saada työyhteisön laaja tuki. Työyhteisössä tuleekin korostaa ajatusta, jossa jokainen voi antaa nuorelle kannustavaa palautetta ja osoittaa kiinnostustaan, ja näin ollen luoda positiivista kuvaa yhteisöllisestä työyhteisöstä.

Työtehtävien ja niiden oikeanlaisen suorittamistavan esittely eli työhön perehdyttäminen on yksi tärkeimmistä läpikäytävistä asioista uuden työntekijän aloittaessa työpaikassa. Yksi työnantajan keskeisistä velvollisuuksista on huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä sekä edistää työntekijän työssä suoriutumista (InfoFinland 2021). Lain nuorista työntekijöistä (998/1993, 10§) mukaan työnantajan tulee tarjota nuorille työntekijöille ohjausta ja opastusta. Nuorten haastatteluista käy vahvasti ilmi, että työnantajat ovat järjestäneet kesätyöntekijöille tarkkoja perehdytyksiä, joissa on käyty läpi työtehtävät, työskentelypaikat, turvallisuusohjeistuksia, sääntöjä sekä työaikakäytäntöjä. Nuorten kesätyötehtävistä riippuen perehdytystä tapahtui joko ensimmäisen työpäivän aikana tai koko kesätyöjakson ajan. Lasten kanssa tapahtuvassa työssä on myös perehdytetty erilaisissa tilanteissa toimimista varten, joita voi työssään kohdata. Tämä on hieno esimerkki siitä, että perehdytykset ovat olleet tarkoin kohdennettuja juuri kyseiseen työtehtävään ja nuoren työntekijän työtehtävän osaamiseen on kiinnitetty huomiota. Nuoret mainitsivat haastatteluissa perehdytyksen tärkeimmäksi asiaksi käydä läpi työtehtävät ja niiden oikeaoppinen suorittaminen. Työtehtävien oikea suorittaminen oli tuonut rentoutta ja mielekkyyttä työntekemiseen. Haastatteluissa kävi myös ilmi, että monelle nuorelle perehdytys-sana oli vieras ja kesätyönohjaaja joutui selittämään, mitä kyseisellä termillä tarkoitetaan. Tämä on yksi esimerkki nuorten vähäisestä työkokemuksesta, jota he keräävät, kartuttavat ja oppivat. Nuoret myös mainitsivat, että perehdytyksessä heille oli muistuteltu avun tai neuvojen pyytämisen tärkeyttä. Nuoret kokivat tämän tärkeäksi, että työpaikalla on aina paikalla joku, jolta voi kysyä apua ja neuvoa, jos ei muista tai tiedä, miten jokin työtehtävä kuuluu suorittaa.

Työhön perehdyttäminen kannattaakin toteuttaa mahdollisimman yksityiskohtaisesti, sillä nuorella ei välttämättä ole aikaisempaa kokemusta työn tekemisestä ja varsinkaan kyseisistä työtehtävistä.

Onnistuneen kesätyökokemuksen rakentamiseksi on suotavaa nimetä nuorelle kesätyöntekijälle ohjaaja, joka ohjaa nuorta kesätyön aikana, toimii lähitukihenkilönä nuorelle sekä käy nuoren kanssa kesätyöjakson lopulla palautekeskustelun. Kuka tahansa voi ohjata nuorta kesätyötehtävissä sekä kehua ja kannustaa, mutta nuorelle on tärkeää, että hän tietää tarvittaessa kääntyä juuri oman ohjaajan puoleen. Tällä voidaan merkittävästi vähentää työtaturmien syntymistä ja lisätä työhyvinvointia, kun mieluummin nuori varmistaa esimerkiksi tekemänsä työtehtävän oikeanlaisen suorittamisen kuin tekee sitä väärällä tavalla.

Luvussa 3 Seppäsen (2021) mukaan nuorten tärkeimmät kriteerit alanvalinnalle ovat kiinnostavat työtehtävät, hyvän palkkauksen ja hyvän työilmapiirin muodostumisen. Työtehtävistä suurin osa nuorista on hyvin tyytyväisiä. Työtehtävien suunnittelussa nuoret kokevat tärkeiksi asioiksi huomioitavan työn monipuolisuuden sekä merkityksellisyyden. Merkityksellisyyteen voidaan vaikuttaa esimerkiksi perustelemalla nuorelle, kenelle työtä tehdään, miten työtä tehdään ja miksi juuri annetulla tavalla. Perustelemalla edellä mainittuja asioita nuorelle syntyy kokemus, että hän on tärkeä osa työn onnistumista, joka motivoi annetun tehtävän suorittamista parhaalla mahdollisella tavalla.

Työn monipuolisuudella nuoret tarkoittavat työtehtävien ja mahdollisesti myös työympäristön vaihtelevuutta. Lisäksi työolosuhteiden huomioiminen on tärkeää. Tähän nuoret nostivat erityisesti säännölliset tauot, jotka lisäsivät työn mielekkyyttä. Pieni osa nuorista kertoi, ettei työpaikassa ollut huomioitu heidän mielestään tarpeeksi työolosuhteita esimerkiksi lämpimän sään tai huonon ilmaston johdosta. Myöhemmin kuitenkin selvisi, että lämpiminä hellepäivinä ylimääräisiä juomataukoja oli pidetty ja nuoren oli mahdollista sisätyössä käydä ulkona vilvoittelemassa. Työhyvinvointiin keskittyminen on omalta osaltaan hyvin keskeistä onnistuneen kesätyökokemuksen luomisessa ja tämän vuoksi siihen tulisi kiinnittää jatkossakin erityistä huomiota.

Nuorten haastatteluissa kysyttiin myös, olivatko nuoret kokeneet kesätyönsä aikana joitakin haasteita tai muita asioita, jotka olisi heidän mukaansa pitänyt tehdä toisin. Pääosin nuorten kesätyöt olivat sujuneet niin hyvin, ettei haastatteluilla tullut mieleen kehitysehdotuksia. Kui-

tenkin osa nuorista nosti esiin riittämättömän ohjauksen kesätyön aikana, työtehtävien yksipuolisuuden, viestintähenkilöiden epäselvyyden sekä työolosuhteiden riittämättömän huomioimisen. Lisäksi muutama nuori nosti esiin, että ennen kesätyöjakson alkua olisi kiva tutustua tuleviin kesätyöntekijäkavereihin, joka vähentäisi jännitystä ensimmäisenä kesätyöpäivänä. Valtaosa nuorista kiitteli avointa ja ystävällistä ilmapiiriä työpaikalla. Tulevaisuudessa on tärkeää, että nuori saa apua tarvittaessa keneltä tahansa työyhteisössä, joka edesauttaa iloisen ilmapiirin ylläpitämistä.

5.3 Vertailukehittämisen tulokset ja kehittämisideat

Vertailukehittäminen-menetelmän toteuttaminen osana tutkimuksellista kehittämistyötä toteutettiin huhtikuun 2022 aikana. Vertailukehittämisen suunnittelussa ja toteutuksessa olivat mukana kolme muuta opiskelijatoveriani, sillä samaan aikaan tutkimusmenetelmän hyödyntämisen kanssa suoritimme toista opintojaksoa, jossa toimeksiantona oli toteuttaa konkreettinen benchmarking. Tutkimusmenetelmän suunnittelussa otettiin huomioon menetelmän rooli ja tarpeellisuus osana toimintaoppaan muodostamisprosessia. Menetelmän tarkoituksena oli tuoda syvyyttä ja ulkopuolisia näkökulmia toimintaoppaan muodostamisprosessiin. Alkuperäinen tavoite oli vertailla olemassa olevia toimintaoppaita, joista olisi pystytty hankkimaan arvokasta tietoa ja näkökulmaa Jyväskylän kaupungin työnantajille suunnatun toimintaoppaan sisältöihin, rakenteeseen ja kielellisyyteen. Vertailukehittämisen tavoitteeksi asetettiin lopulta kesätöitä tarjoavien organisaatioiden kuuleminen toimintaoppaan suunnittelussa ja rakentamisessa. Osallistuvilla organisaatioiden edustajilla ei tarvinnut alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen olla käytössä konkreettista oman organisaation toimintaopasta, vaan ainoana kriteerinä menetelmän kautta hankitun aineiston keräämisessä oli osallistuvien toimijoiden rooli nuorten kesätyöllistämisen edistäjinä. Ratkaisuun päädyttiin refleктоivan tarkastelun pohjalta. Vertailukehittämisellä haluttiin saada selville, mitä mieltä nuorten kesätyöllistämiseen liittyvistä asioista ollaan muilla osallistuvilla paikkakunnilla. Tämän lisäksi ei haluttu rajata osallistumista oppaan käytössä olon mukaan, vaan hankkia laadukasta ulkopuolisten toimijoiden tietoa aiheesta.

Vertailukehittämiseen valikoitui kaksi organisaatiota, jotka olivat Liedon kunnan työllistämispalvelut sekä Vantaan kaupungin nuorisopalvelut. Haastattelut toteutettiin molempien organisaatioiden osalta samanlaisen haastattelulomakkeen avulla, jolla kysyttiin kesätyöllistämiseen liittyviä tärkeimpiä tavoitteita, kesätyöllistämässä huomioitavia asioita, nuorten kesätyövalin-

toihin vaikuttavista tekijöistä sekä turvalliseen kesätyökokemukseen liittyvistä tekijöistä. Haastattelut toteutettiin henkilötietojen osalta anonyymeina, mutta aineistossa käytetään organisaatioiden nimiä. Liedon kunnan työllistämispalveluiden edustajaan viitataan käsitteellä H1 ja Vantaan kaupungin nuorisopalveluiden edustajaan H2.

Haastateltavat organisaatiot edustavat erilaisiin tarkoituksiin perustuvaa kesätyöllistämistä. Tämä asettaa samaan aikaan analysoinnin hieman haastavaksi vertailukehittämisen näkökulmasta. Toisaalta on hyvä todeta, että erilaisissa rooleissa työskentelevät henkilöt tuovat aineistoon erilaisia ajatuksia, joka tuo monipuolisuutta menetelmän mukaiseen aineistonkeruuseen ja tätä kautta laadukkuutta esiinnousseisiin teemoihin. Haastateltava 1 edusti enemmän volyyymiin perustuvaa kesätyöllistämisen mallia, jolla havaittiin yhtäläisyyksiä Jyväskylän kaupungin kahden viikon kesätyöjaksojen kanssa. Haastateltava 2 puolestaan edusti enemmän sosiaaliseen vahvistamiseen perustuvaa kesätyöprojektia, jossa määrällisyys ei ole lähtökohta vaan laadukkuus ja tarpeellisuus. Kuitenkin molempien haastatteluiden ja haastateltavien saatujen aineistojen kautta pystyttiin tekemään tärkeitä havaintoja kehitettävää tuotosta varten.

Haastatteluiden osalta tehtiin litterointeja, joiden analysoinnin tuloksena havaittiin selkeä pääteema. Pääteemana, joka yhdisti molempia toimijoita, havaittiin ensimmäinen työkokemus ja sen merkitys nuoren kasvuun ja toimijuudelle tulevaisuuden työelämässä. Pääteeman alle muodostui muutamia alateemoja, joita olivat perehdytyksen onnistuminen sekä matalan kynnyksen rakentaminen niin epäselvien asioiden selvittämisessä kuin myös työtehtävien osaamisen suhteen.

5.4 Tuotos

Opinnäytetyön keskeisenä tavoitteena oli luoda toimintaopas organisaation käyttöön, joka osaltaan kehittää nuorten kesätyökokemuksista entistä onnistuneempia. Tämän opinnäytetyön tutkimustulosten pohjalta syntyi toimintaopas 15–16-vuotiaiden nuorten kesätyöllistämiseen, joka löytyy tämän opinnäytetyön liitteet -osiosta. Oppaan tarkoituksena on helpottaa työnantajien työkiirettä valmiin tuotoksen avulla sekä työllistää nuoria tulevaisuudessa entistä enemmän. Oppaan avulla pyritään nostamaan kesätyötä tarjoavien organisaatioiden sekä nuorten kesätyöpaikkojen määrää oppaan julkaisemisen jälkeen. Parhaimmillaan toimintaopas parantaa nuorten kesätyökokemuksien laadukkuutta sekä muokkaa nuorten kesätyökokemuksia niin että työn tekeminen nähdään entistä positiivisempänä ja motivoivampana toimintana. Tilaajan toiveena oli, että opas soveltuisi nimenomaan Jyväskylän kaupungin kesätyöllistämiseen erityisen hyvin.

Lisäksi toiveena oli, että opas on tiivis, selkeärakenteinen sekä että vastuunjako erilaisten tehtävien välillä tuotaisiin esiin tarkemmin. Toimintaopas jakautui kymmeneen kappaleeseen. Näitä olivat kesätyönohjaajalle saatekappale, Jyväskylän kesätyöprosessi, nuoren kesätyöhaku, yleisinfot ja perehdyttäminen, lomakkeiden allekirjoittaminen nuoren kanssa, ohjaaminen ja kannustaminen työssä, sairastuminen ja tapaturmat kesätyössä, kesätyö loppumassa – palautekeskustelu ja työtodistus, nuoria työntekijöitä ohjaava lainsäädäntö sekä kesätyöllistämisen roolit.

Lähdin työstämään toimintaopasta Word-ohjelmalla. Varsinaisen toimintaoppaan kirjoittamisprosessin alussa päädyin kirjoittamaan toimintaoppaan sisältöä ensin erilliseen Word -dokumenttiin, jonka jälkeen lähdin työstämään opasta Jyväskylän kaupungin visuaalisen ilmeen täyttävälle pohjalle. Oppaan suunnittelussa pyrin lukijaystävällisyyteen ottamalla huomioon rakenteen suunnittelussa tekstin ja visuaalisesti havainnollistavien kuvioiden ja kaavioiden yhteensovittaminen. Word-dokumentti voidaan helposti muuttaa PDF-muotoiseksi, mikä puolestaan helpottaa oppaan lähettämistä työnantajille sähköisten kanavien kautta. On kuitenkin tärkeää huomata, että toimintaopas ei ole täysin sisällöltään ajaton ja jatkuvasti informatiivinen, vaan saavutettavuuden vuoksi joitakin ajassa eläviä tietoja, kuten nuoren palkka, työjakson pituus sekä yhteystiedot on pidettävä ajantasaisena ja muokattava. Lisäksi opas vaatii jatkuvaa tarkastelua tiedon paikkansapitävyyden osalta, jolloin opasta suositellaan tarkastettavan kerran vuodessa ennen kesätyöhakujen alkamista. Oppaan saavutettavuuden, houkuttelevuuden sekä käytännöllisyyden edistämiseksi on tärkeää, että opasta pidetään ajan tasalla. Tämä omalta osaltaan kertoo myös kesätyöjaksojen huolellisesta suunnittelusta ja valmistelutyöstä, joka myös kesätyön aikana näkyy jollain tapaa nuorille kesätyöntekijöille.

Tuotoksena syntyneen toimintaoppaan kappaleet muotoutuivat kaikkien kolmen menetelmän eli kyselyn, haastatteluiden sekä vertailukehittämisen avulla. Kyselymenetelmällä hankittiin aineistoa nuorten kesätyötä tarjoavilta työnantajilta ja haastatteluiden avulla hankittiin näkökulmia toimintaoppaaseen vuoden 2021 nuorilta kesätyöntekijöiltä. Vertailukehittämistä tehtiin hieman kahden edellisen menetelmän analysoinnin jälkeen ja sitä suunnattiin keskeisesti Jyväskylän kaupungille ulkopuolisille toimijoille. Kyselyn tuloksista nousseita kappaleita toimintaoppaassa ovat erityisesti kannustamiseen ja ohjaamiseen sekä lainsäädäntöön ja kesätyöllistämisen roolitukseen liittyvät kappaleet. Kannustamiseen ja ohjaamiseen keskittyvässä kappaleessa tuodaan konkreettisin esimerkein esiin, miten tärkeää nuoren, jolla ei ole välttämättä aikaisempaa kokemusta työelämästä, kannustaminen, tsemppaaminen tai sparraaminen voikaan

olla. Selkeät esimerkit pyrkivät kannustamaan työnantajaa ja samalla madaltaen kynnystä lähtemään mukaan kesätyöllistämiseen. Lainsäädäntökappaleissa on pyritty nostamaan esiin keskeisiä kohtia laista nuorista työntekijöistä sekä työturvallisuuslaista. Keskeiset kohdat mukautuvat pitkälti kahden viikon kesätyöjaksoihin oman kokemukseni sekä aineiston keruun pohjalta. Myös nuorten haastattelut ovat osaltaan vaikuttaneet juuri tämän kappaleen muotoutumiseen. Nuorten haastatteluiden pohjalta oppaaseen nostettiin erityisesti yleisinfot ja perehdyttäminen, ohjaaminen ja kannustaminen sekä yhdenvertainen kohtelu työpaikalla sekä eri toimijoiden välinen roolitus kesätyön aikana. Haastattelumateriaalin perusteella esiin nousi, että nuoret kokevat hyvin tärkeäksi työssä ohjaamisen ja perehdyttämisen omiin työtehtäviin. Tätä on pyritty tuomaan konkreettisesti esiin oppaassa jakamalla työn ohjaukseen ja työn perehdyttämiseen liittyvät piirteet erikseen.

Oppaan keskeisenä tavoitteena on, että työnantaja sen luettuaan saa vahvan käsityksen kesätyöllistämisen prosessista Jyväskylän kaupungilla. Samaan aikaan opas antaa työnantajille selkeitä täsmävinkkejä ja -ohjeita nuorten kohtaamiseen, merkityksellisyyden luomiseen, motivoimiseen sekä laadullisuuden kehittämiseen. Tämän vuoksi pyrin luomaan oppaasta visuaalisesti selkeän kokonaisuuden, jota on miellyttävää lukea, silmäillä ja aina tarpeen tullen palata takaisin tarkistamaan, miten jokin asia pyydetään hoitamaan. Oppaan suunnittelussa pyrin huomioimaan myös sen pituuden. Totesimme tilaajan kanssa, että oppaan ei kannattaisi olla kymmentä sivua pidempi houkuttelevuuden ja tarkoituksenmukaisuutensa vuoksi. Lopulta oppaasta tuli 13 sivun mittainen, sillä opas sisältää kuvioita ja taulukoita, jotka helpottavat käsiteltävien asioiden hahmottamista. Opas on tarkoitettu palvelemaan työnantajia moniin eri tarkoituksiin ja erilaisilla tiedoilla toimiviin organisaatioihin. Oppaassa jaetaan myös linkkejä sivustoille, joissa käsitellään vielä tarkemmin tiettyjä asioita. Oppaan pituus antaa sille tietyt rajoitteet käsiteltävien teemojen syvyydestä. Tiiviin oppaan ansiosta ajattelin myös, että se mahdollistaa alkuperäisen tavoitteen eli kohderyhmän laajentumisen tulevina vuosina. Kohderyhmän laajentumisella tarkoitan kesätyötä tarjoavien työnantajien määrän lisääntymistä tulevina vuosina. Oppaassa tuodaan myös esiin kesätyöjaksojen yhteiskunnallista ja kasvatuksellista merkitystä nuorille.

6 POHDINTA

Tässä osiossa pohdin yleisesti opinnäytetyön tuotoksena laatimaani opasta työnantajille erityisesti sen käytettävyyden, hyödyllisyyden ja tavoitteiden näkökulmasta. Lisäksi käsittelen jatkokehittämismahdollisuuksia ja jatkotutkimusaiheita, joita prosessin aikana havaittiin. Lisäksi pohdin tässä luvussa tutkimukseni eettisyyttä ja luotettavuutta.

6.1 Työn arviointi ja oppaan testaaminen

Opinnäytetyön aiheen valinta käynnistyi kesällä 2021 työskennellessäni Jyväskylän kaupungin nuorten kesätyönohjaajana. Kyseiseen aiheeseen syntyi inspiraatiota eräiden viikkopalaverien sekä kesätyön loppupalaverin yhteydessä. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetyöt tuottavat usein konkreettisia tuotoksia tilaajalle, mikä tuo heidän käyttöönsä uudenlaisia toimintatapoja ja tuoretta tutkimusta. Pää tavoitteena aiheen valinnassa oli vastata aitoon kehittämistarpeeseen. Kesällä 2021 tällainen kehittämistarve havaittiin nuorten kesätyöpaikkojen määrän lisäämisen sekä kesätyöllistämiseen kannustamisen kautta. Covid19-pandemialla on ollut oma vaikutuksensa työnantajien asenteisiin ja motivaatioon tarjota kesätyötä erityisesti kaikista nuorimmalle kesätyöntekijöiden ikäryhmälle. Toisaalta pandemia on vaikuttanut merkittävästi myös työllistämisen taloudellisiin lähtökohtiin.

Toimintaoppaan rakentamista varten valikoituneet tutkimusmenetelmät yksilö- ja parihaastattelut, kysely työnantajille sekä benchmarking eli vertailukehittäminen onnistuivat kaiken kaikkiaan hyvin. Nuorten haastatteluja tehdessä ja suunniteltaessa ei ollut vielä täysin selvää, millainen lopullinen tutkimuksellisen kehittämistyön aihe olisikaan. Haastatteluiden kautta saavutetun aineiston tavoitteena onkin pyrkiä kehittämään nuorten kesätyöjaksoista entistä onnistuneempia kokonaisuuksia, josta nuorille kerrottiin ennen haastattelun alkua. Aineisto on laadukas juuri toimintaoppaan laatimisen kannalta, sillä haastattelukysymykset ovat samassa linjassa laatimieni tutkimuskysymysten kanssa. Haastattelumateriaalin analysoinnissa oli mielestäni tärkeää anonymisoida hankittu tieto vielä tarkemmin niin, että opinnäytetyön aikaisessa analyysissä ei oteta huomioon palvelualueita, joissa nuoret työskentelivät oman kesätyöjaksonsa aikana. Kesätyön aikana tehdyssä haastattelukoosteessa haastattelumateriaali jaettiin eri organisaatio-otsikoiden alle. Kuitenkin tässä kehittämistyössä näin tärkeäksi tarkastella 15–16-vuotiaita kesätyöntekijöitä yhtenäisenä joukkona, jolloin vastaukset antoivat yhteneväisiä kehittämisenäkökulmia kaikille organisaatioille suunnattua opasta varten.

Kyselyllä työnantajille pyrittiin kuulemaan ja osallistamaan työnantajia toimintaoppaan ideointiprosessiin. Menetelmien valinnassa olennaista oli huomioida mahdollisimman monipuoliset kuulemiskulmat kohderyhmien näkökulmasta, joille kyseistä toimintaopasta rakennetaan. Kyselyn lopputulos ei onnistunut suunnitellulla tavalla vähäisen vastausmäärän vuoksi. Kyselyn suunnitteluun käytettiin sisällöllisesti sekä viestinnällisesti merkittävästi aikaa. Kyselyllä tavoiteltiin saavutettavan vastauksia monipuolisesti eri palvelualueilta, joissa on työllistetty nuoria kahden viikon kesätyöjaksoihin. Realistiseksi tavoitteeksi asetin 10–20 vastausta. Myös uusilta työorganisaatioilta odotettiin vastauksia. Vastauksia saatiin lopulta kahdeksan ja edustettuja organisaatioita oli vajaa puolet viime kesän tarjoavista organisaatioista. Kyselyn huono vastaajamäärä näkyy tavoittamattomuutena. Kyselyä levitettiin yhteistyössä Jyväskylän kaupungin henkilöstökrytoinnin sekä Ohjaamo Jyväskylän kautta. Yhteisissä palavereissa todettiin, että heidän kauttaan viestiä saadaan perille olemassa olevien yhteystietojen sekä tavoitettavien alustojen kautta. Tästä itselleni muodostui käsitys tavoitettavuuden saavuttamisesta, joka ei kuitenkaan toteutunut. Kuitenkin on tärkeää nostaa esiin, että kyselyllä hankittu aineisto on laadullisesti arvokasta työn tuotoksena kehitettävän oppaan laadinnan osalta. Jatkossa on hyvin tärkeää tarkastella erilaisia viestintäkanavia sekä viestinnällisiä keinoja tarkemmin uudelleen. Lisäksi kyselyn houkuttelevuuteen vaikuttamista esimerkiksi pienellä arvontapalkinnolla voidaan pohdita uudelleen, mikäli siihen on olemassa resursseja. Toisaalta on myös mahdollista, että julkisen sektorin työtaistelut ovat vieneet työnantajilta merkittävän määrän aikaa akuuttien työtehtävien hoitamiseen, mikä on osaltaan vaikuttanut kyselyn kuulemisvaiheen onnistumiseen.

Vertailukehittämisen avulla tavoiteltiin Jyväskylän kaupungin ulkopuolisten julkisten toimijoiden kesätyöllistämiseen hyväksi havaittujen keinojen ja ajatusten hyödyntämistä osana tuotoksena laadittavaa toimintaopasta. Vertailukehittämisen pääajatuksena oli täydentää ja tuoda ulkopuolista näkökulmaa Jyväskylän kaupungin työnantajille suunnattuun toimintaoppaaseen. Vertailukehittämistä toteutettiin kahteen kaupunkiin ja kuntaan, Lietoon sekä Vantaalle, josta saatiin arvokkaita näkökulmia onnistuneiden kesätöiden rakentamisessa. Näin ollen arvioisin, että vertailukehittäminen sujui hyvin. Kuitenkin vertailukehittämisessä vertailtavien kohteiden valinnassa olisi voitu ottaa entistä tarkemmin huomioon niiden väliset yhtäläisyydet. Kehittämistyössäni vertailukehittämisen kautta hankittua aineistoa hankittiin Liedon kunnan nuorisopalveluilta 15–16-vuotiaiden kesätöistä vastaavalta taholta sekä Vantaan kaupungin kesätyöprojektista vastaavalta taholta. Näiden toimijoiden resurssit ja tarpeet kesätyöllistämisen suhteen ovat erilaiset. Toisaalta tätä kautta peilaten toimintaoppaan rakentamista varten pystytään hankkimaan monipuolisia ajatuksia, millä vaikutetaan toimintaoppaan laadullisuuteen.

Toimintaoppaan testauttamista ei toteutettu opinnäytetyöprosessin aikana. Päätös testauttamisen poisjättämisestä tehtiin, koska sillä ei koettu olevan hyötyä oppaan kehittämisenä. Aineistonkeruun kautta hankittiin monipuolisesti tietoa niin nuoria ohjaavilta työnantajilta kuin nuorilta itseltään. Lisäksi suunniteltu tuotos vastasi aitoon kehittämistarpeeseen ja oppaan teemat linjautuivat aineistonkeruun myötä niin selkeiksi ettei testauttamista koettu aiheelliseksi opinnäytetyöprosessissa. Testauttamista tullaan toteuttamaan kesäkaudesta 2022 alkaen. Toimintaopas tullaan lataamaan Jyväskylän kaupungin Intraan, joka toimii sisäisen viestinnän alustana kaikille kaupungin organisaatioille. Lisäksi tulevien kesätyönohjaajien yhtenä työtehtävänä on jakaa toimintaoppaita työpaikoille paperisina versioina. Näin voidaan varmistua oppaan saavutettavuudesta, sillä pelkkä sähköinen versio ei välttämättä tavoita kaikkia organisaatioita monituhattien sivuisesta kokonaisuudesta.

6.2 Työn tilaajan arviointi

Työn tilaaja oli tyytyväinen opinnäytetyöprosessiin ja sen myötä rakentuneeseen toimintaoppaan. Tuotoksessa työn tilaaja Ohjaamo Jyväskylä osoitti tyytyväisyyttään erityisesti kesätyöprosessin, ohjaamiseen ja kannustamiseen liittyvän sisällön sekä helppolukuisuuden ja kattavasti tiivistetyn tiedon osalta. Tilaaja piti oppaassa myös kesätyö roolitusten avaamisesta sekä visuaalisesti ja graafisesti avautuvasta rakenteesta. Tilaajan mielestä kyseinen toimintaopas on hyvin työelämälähtöinen ja palvelee tilaajaa sekä muita yksiköitä hyvin käytännönläheisesti. Lisäksi toimintaoppaan rakentamisprosessissa sekä viimeistään valmiissa tuotoksessa näkyy nuoriin keskittyvä ja samalla työelämää palveleva työote.

Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessin vaiheissa olen ollut tiiviissä yhteydenpidossa tilaajani sekä opinnäytetyön ohjaajaan. Koen, että tiivis yhteydenpito on ollut hyvin keskeisessä asemassa opinnäytetyön onnistumisen osalta. Tilaaja on tiiviistä yhteydenpidosta kanssani samaa mieltä. Ohjaamolaisten mielestä säännöllinen informaation ja ajatusten vaihto edesauttoi opinnäytetyön sekä tuotoksen kehittämistä sekä loi tasapainoa niin tilaajalle kuin tekijälle. Kehityskohteenä kuitenkin pidettiin yhteydenpidosta vastaavien toimijoiden sopimista. Yhteydenpitoa tilaajan kanssa käytiin livetapaamisten, sähköpostin, Whatsappin sekä puheluiden muodossa. Opinnäytetyön alkupuolella olin henkilökohtaisesti enemmän yhteydessä tilaajayksiköstä nimettyyn yhteyshenkilöön. Tilaajan puolelta opinnäytetyötäni ohjasi käytännössä kolme henkilöä, joiden kanssa muodostunutta ryhmää nimitän tilaajatiimiksi. Huomasimme tutkimus-

projektin alkupuolella, ettei yhdelle henkilölle viestiminen toimi kovin saumattomasti. Projektin aikana tähän tehtiin muutoksia niin, että sähköpostilla lähestyttävissä asioissa lähetimme viestejä tilaajatiimin kesken. Sähköposti itsessään osoittautui tehokkaimmaksi viestintävälineeksi, jonka avulla viesti saavutti aina jonkun tärkeän henkilön opinnäytetyön onnistumisen kannalta.

Kaiken kaikkiaan tilaaja on erityisen tyytyväinen työskentelyyni ja lopputulokseen. Tilaajan mielestä työskentelyssäni näkyy selvästi ammattimainen työskentelyote, sitoutuneisuus ja vastuullisuus. Tuotos on hyvin merkityksellinen ja tulee opinnäytetyön valmistumisen jälkeen tilaajan käyttöön. Tilaajan mielestä merkityksellisintä oppaassa on se, että se aidosti hyödyttää erityisesti nuoria kesätyöntekijöitä sekä eri toimialoja.

6.3 Eettisyys ja luotettavuus

Jokaisessa opinnäytetyössä tulee noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä, joka edistää tutkimuksen eettisyyden toteutumista. Hyvällä tieteellisellä käytännöllä tarkoitetaan tutkimuseettistä ohjeistusta, joka huolehtii esimerkiksi tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisten tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmien soveltamisesta, tutkittavien informointi sekä tutkimuslupien ja suostumuksen pyytäminen, tietosuoja-asetuksien noudattaminen henkilötietoja käsiteltäessä sekä toisten henkilöiden teoksiin ja tutkimuksiin asianmukaisella tavalla viittaamista. Ammatikorkeakoulun opinnäytetyöprosessissa hyvän tieteellisen käytännön toteuttamisesta vastaa lähtökohtaisesti opinnäytetyön tekijä sekä opinnäytetyön ohjaaja. Hyvän tieteellisen käytännön osaamisen takaamiseksi korkeakoulujen yhtenä tärkeänä tehtävänä on tarjota tutkimuseettisyyteen suuntaavaa kouluttautumista niin korkeakoulun henkilöstölle eli lehtoreille, opinnäytetyön ohjaajille, tutkijoille ja asiantuntijoille kuin myös korkeakoulussa opiskeleville opiskelijoille. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6–7; Humanistinen ammattikorkeakoulu HUMAK 2022.) Mielestäni tutkimuksen eettisyys toteutui läpi tutkimusprosessin hyvin. Tarkastelin tutkimuseettisiä ohjeistuksia eri vaiheissa aktiivisesti ja huolehdin ajankohtaisesta tutkittavien henkilöiden informoinnista. Lisäksi tietosuojan huolellinen tarkastelu oli jatkuvasti läsnä työskentelyssäni. Tutkimuksissa kerätty aineisto oli anonymia, jolloin jokainen vastaaja pystyi varmistumaan siitä, että hänen vastaustaan ei pystytä jäljittämään aineistosta. Ainoa poikkeus tähän tehtiin hyödynnettäessä vertailukehittämisestä sekä muutamissa haastatteluissa, joissa mainittiin ainoastaan haastateltavan edustettu organisaatio.

Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksellisessa keskustelussa tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen luotettavuus ilmaisee tutkitun ja hankitun tiedon luotettavuutta sekä sitä, miten luotettavasti käytetty mittari mittaa haluttua ilmiötä. Luotettavuutta pystytään arvioimaan toteuttamalla esimerkiksi toistomittauksia. (Tilastokeskus 2022.) On kuitenkin huomioitava, että luotettavuuden ilmaiseminen ei ole yksiselitteistä. Luotettavuuden arvioinnissa tärkeää on korostaa eroja määrällisen ja laadullisen tutkimuksen luotettavuuden analysoinnissa. Kirk ja Miller (1986) jakavat laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioimisen kolmeen eri kohtaan, joita ovat menetelmän olosuhteiden huomiointi suhteessa luotettavuuteen, aikaan sidonnaisten tekijöiden huomiointi suhteessa luotettavuuteen sekä johdonmukaisuus eri menetelmien kautta hankitun tiedon osalta. Menetelmän olosuhteiden huomioimisessa on tärkeää tarkastella sitä, tuottaako jokin tutkittavalle asetettu kysymys ennalta-arvattavia vastauksia. Aikaan sidonnaiset tekijät puolestaan vaikuttavat siihen, miten luotettavana tiettyä havainnon pysyvyyttä voidaan pitää ja miten havainnot ovat yleistettävissä tulevaisuudessa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, 3.3.2.)

Tutkimuksessani esimerkiksi kyselymenetelmän aineiston hankinnassa tutkittavilta kysyttiin kysymyksiä, joihin oli olemassa käsitys mahdollisesta vastauksesta. Kuitenkin johdonmukaisuutta tutkimustyössä käytetyille menetelmille lähdettiin rakentamaan siitä näkökulmasta, että jokaisella menetelmällä oli selkeä tavoitteensa eli jokaisella menetelmällä haluttiin saavuttaa tietynlaista aineistomateriaalia. Nimettömien nuorten haastatteluiden avulla hankittiin aineistoa nuorten näkökulmista sekä samalla edistettiin heidän osallisuuttaan ottamalla vaikutteita toimintaoppaan sisältöihin. Kyselyllä puolestaan hankittiin aineistoa työnantajilta, jotka tarjoavat 15–16-vuotiaiden nuorten kesätöitä tai aikovat tarjota niitä tulevaisuudessa. Lisäksi vertailukehittämisen kautta hankittiin Jyväskylän kaupungin ulkopuolisten toimijoiden ajatuksia ja näkemyksiä toimintaoppaan sisältöihin liittyen havainnoimalla hyviä käytänteitä sekä toteuttamalla haastatteluja näille toimijoille. Jokaisella menetelmällä oli selkeä tarkoituksensa ja rajauksensa, joka rakentaa luotettavuutta tuotoksen laatimista varten. Myös ajankohtaisuus pyrittiin huomioidaan siinä, että hankitaan ja tuotetaan tietoa nimenomaan tämän päivän työelämästä, joka myös heijastuu tuotoksessa. Parhaimmillaan tuotoksena laadittava toimintaopas työnantajille on hyvin vähän ajassa muuttuva, jolloin opas on pidemmän aikaa luotettava ja myös käytettävä. Joiltain osin ajassa eläviä tietoja tulee muuttaa. Jotta oppaassa oleva informaatio pysyy käytettävänä, tulee opasta päivittää ajankohtaiseksi tietyin väliajoin.

Tutkimuksen luotettavuutta laskee oppaan testaamisen poisjäänti. Testaamisen avulla olisi pystytty arvioimaan tavoitteiden ja käytettävyyden saavuttamista. Kuitenkin oppaan sisältöä ja rakennetta on yhteistyössä tilaajan ja opinnäytetyön ohjaajan kanssa hiottu, mikä osoittaa sen, että opas on kokonaisuutena odotetun kaltainen. Lisäksi oppaan testaamista aiotaan toteuttaa tulevasta kesäkaudesta alkaen. Näin ollen kehitystyö tulee jatkumaan myös opinnäytetyöni jälkeen.

Kyselymenetelmän osalta luotettavuuteen negatiivinen vaikutus oli vastaajakunnan liiallinen yksipuolisuus. Kyselyn viestintää suunniteltaessa pohdittiin vaihtoehtoja sen suhteen, mikäli vastauksia ei saavuteta riittävällä tavalla. Tämä herättää ilmaan kysymyksen toimintaoppaan muodostamisprosessin laaja-alaisuudesta. Tällä tarkoitan sitä, kuinka hyvin eri organisaatioiden edustajilla on ollut mahdollisuus osallistua oppaan tekemiseen sekä miten hyvin asiaan on osattu innostaa ja motivoida jäseniä mukaan.

6.4 Jatkokehittäminen

Opinnäytetyön suunnittelussa tehtiin valinta, että toimintaopasta ei testauteta kohderyhmän mukaisessa toiminnassa prosessin aikana. Oppaan testaaminen tullaan ajoittamaan oppaan käyttöönoton yhteyteen kesän 2022 aikana ja siitä eteenpäin. Kuitenkin toimintaopas on käynyt ennen julkistamistaan laajatasoisen arviointityön läpi. Arvioinnissa opinnäytetyön tekijän lisäksi toimivat opinnäytetyön ohjaaja sekä erityisesti tilaajaorganisaatio Ohjaamo Jyväskylä. Oppaan testaamisen kautta voitaisiin saada arvokasta tietoa työnantajilta, miten hyvin he ovat kokeneet toimintaoppaan helpottavan, nopeuttavan ja sujuvoittavan heidän työtänsä. Testaamisen kautta toimintaoppaaseen pystyttäisiin tekemään muutoksia, jotka palvelisivat työnantajia entistä paremmin. Mikäli testaaminen olisi ajoittunut samaan aikaan kesätyöntekijöiden työskentelyn kanssa, olisi pystytty myös tekemään selvitystä, millaisia ajatuksia nuorilla on kesätyöjaksonsa aikana noussut esiin. Tästä pystyttäisiin tekemään vertailua aiemman vuoden 2021 kesätyöntekijöiden palautteeseen ja vertaamaan, onko yhä useampi nuori kokenut kesätyön mieleiseksi.

Toimintaoppaan käyttöönoton jälkeen on tärkeää, että mielipidetiedustelua toteutetaan jatkosakin sekä nuorten kesätyöntekijöiden kuin työnantajien osalta. Erityisesti työnantajilta kerättävän palautteen suunnittelussa on mielestäni tärkeää hankkia työnantajilta käsityksiä toimintaoppaan käytännöllisyydestä, toimivuudesta, sisällöistä sekä toimintamuodoista. Seurannan tuottaman aineiston avulla saadaan tärkeää tietoa toimintaoppaan käyttäjiltä. Tämän lisäksi on

hyvin keskeistä pohtia niin työnantajilta hankitun palautteen kuin kehittäjien itsensä osalta, mikä on tulevaisuudessa toimintaoppaan alusta, josta tieto on hankittavissa. Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä laadittiin kirjallinen toimintaopas, mutta jatkokehittämisen osalta keskeinen kysymys kuuluukin, onko kirjallinen opas paras tapa levittää konkreettista tietoa. Oppaan sähköinen esitystapa esimerkiksi visuaalisesti videon keinoin on yksi keino, jonka toteuttamista voidaan pohtia. Vaihtoehtoisten esitystapojen pohdinta on tärkeää laajan saavutettavuuden hankkimisen vuoksi.

6.5 Jatkotutkimusaiheet

Opinnäytetyöprosessin aikana hyvin keskeisenä ajatuksena nousi esiin myös se, kuinka hyvin eri työsektoreilla tiedostetaan nuorten työllistämiseen liittyviä asioita. Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön suunnittelussa lähdin pohtimaan keskeistä kysymystä työnantajien ajatuksiin ja oletuksiin nuorten työntekijöiden työllistämiseen liittyen. Tämän pohjalta tulevaisuudessa olisikin mielenkiintoista ja samalla merkityksellistä lähteä keräämään kentältä näkemyksiä siitä, millaisia odotuksia työnantajat nuoriin työntekijöihin muodostavat ja millaisia vahvuuksia he nostavat laajemmin esiin, jolla erotutaan joukosta. Tämän tiedon avulla voidaan luoda uusia toimintamuotoja ja -menetelmiä nuorten työllistymisen kohentamiseksi.

Nuorten kesätyöllistämistä tarkastellessa löytyy useita eri kehityskohteita, jotka vaatisivat tarkempaa tutkimusta. Nuorten kesätyötuki on hyvin ajankohtainen ja tarpeellinen toimintamalli, jonka avulla lisätään nuorten kesätöitä. Kesätyötukia on hyvin monentyyppisiä ja niiden muoto vaihtelee paikkakunnittain. Käsite on verrattavissa kesätyöseteliin. Näillä tarkoitetaan kaupungin myöntämää avustusta, jonka suuruus on noin 300–400 euroa. Kesätyösetelillä tuetaan työnantajia kyseisen summan arvosta helpottamaan nuoren kesätyöllistämistä ensimmäisiin kesätöihin. Käytänteissä on kuitenkin paikkakuntakohtaista vaihtelua, joten nuoren on tärkeää tutustua oman paikkakunnan ohjeistuksiin kesätyösetelin hankkimiseen. (Oikotie 2022.) Joillain paikkakunnilla, kuten Iisalmessa on puolestaan käytössä malli, jossa nuoren sijasta tukea voi hakea työnantaja. Tässä esimerkissä tukea myönnettylle organisaatiolle maksetaan 20 euroa päivältä tiettyä nuorta ja hakemuksessa mainittuja työpäiviä kohti. (Suomi.fi 2022.) Työelämätaitojen kehittäminen on nuorille ensiarvoisen tärkeää. Työelämästä hankittuja taitoja pystyy ainoastaan kartuttamaan ja kehittämään työelämässä. Tämän vuoksi esimerkiksi kesätyötuesta sekä kesätyösetelistä tarvitaan jatkossakin ajankohtaista tietoa ja tutkimusta niiden toimivuudesta. Lisäksi on tärkeää selvittää, mille sektoreille kesätyöllistämisen tukikeinoja suunnataan.

Tässä opinnäytetyössä kehitetyn kaltaisen toimintaoppaan osalta on jatkossa tärkeää tehdä seuranta oppaan toimivuudesta ja käytännöllisyydestä työnantajien keskuudessa. Oppaan toimivuutta voidaan mitata monin keinoin tuottamalla esimerkiksi kyselyitä niin työnantajille kuin nuorille kesätyöntekijöille. Gallup tyyppinen mittari antaa nopean kuvan oppaan käytön kokemuksista. Tämän johdosta jatkossa olisi hyvin mielenkiintoista myös tutkia, minkä vuoksi kaupunkiorganisaatioilla ei ole yleistä kesätyöopasta käytössä. Tarkempaa tutkimus- ja selvitystyötä voidaan tehdä esimerkiksi sen suhteen, miten paljon selkeät ja ajantasaiset ohjeistukset lisäävät nuorten työllistymistä ja tuovat esiin työpaikkoja.

Oppaan toimivuuden ohella tulevaisuudessa on tärkeää tarkastella, millaista kehitystä saavutettavuuden osalta nuorten kesätyöjaksoissa tapahtuu. Saavutettavuus itsessään on hyvin laaja käsite, mutta tämän opinnäytetyöprosessin aikana nousi esiin ajatuksia, miten kesätöiden saavutettavuutta voitaisiin edistää monikulttuuristen yhteisöjen keskuudessa. Jyväskylän kaupungissa asuu vieraskielisiä henkilöitä 5,6 prosenttia, mikä vastaa reilua 8000 henkilöä (Jyväskylän kaupunki 2021). Kaupungissa asuu myös nuoria, joiden suomen kielen taidot ovat vaihtelevia. Tämän vuoksi on tärkeää selvittää, millaista tukea kesätyöllistämiseen vieraskieliset- sekä maahanmuuttajanuoret tarvitsevat hankkiakseen kesätyökokemuksia sekä arvokasta työelämäosaamista.

LÄHTEET

Aapola-Kari, Sinikka & Koivunen, Tuija 2021. Radiohaastattelu 31.5.2021. Yle Ykkösaamu: Monille nuorille kesätyö jää haaveeksi, 4:22–22:00. Yle areena 31.5.2021. Viitattu 29.4.2022. <https://areena.yle.fi/audio/1-50814795>

Allianssi ry 2022. Jokainen nuori on ensimmäisen kesätyöpaikan arvoinen. Uutinen 28.3.2022. Viitattu 29.4.2022. <https://nuorisoala.fi/jokainen-nuori-on-ensimmaisen-kesatyopaikan-arvoinen/?fbclid=IwAR1EyLK5pn1fTKqtPb-iaRpTvopdGMtb90JVO-Povc28LWuRP6eaYkBSqRKA>

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytteiden eettiset suositukset. Viitattu 7.4.2022. <http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULU-JEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>

Asetus nuorten työntekijäin suojelusta 508/1986.

Bussi, Margherita 2014. The youth guarantee in Europe. European trade union confederation. Viitattu 7.3.2022.

Dufva, Mikko & Rowley, Christopher & Vataja, Katri 2021. Tulevaisuusbarometri 2021. Viitattu 3.2.2022. <https://media.sitra.fi/2021/03/19133822/sitra-tulevaisuusbarometri-2021.pdf>

Dunderfelt, Tony 2011. Elämänkaaripsykologia. Lapsen kasvusta yksilön henkiseen kehitykseen. 14.painos. Helsinki: WSOYpro Oy.

Elinkeinoelämän keskusliitto 2021. EK:n yritys­kysely: Kesätyöpaikkojen määrä romahti vuonna 2020, ensi kesänä tavoitteena työllistää 100 000 nuorta. Uutinen 21.1.2021. Viitattu 29.4.2022. <https://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/ekn-yrityskysely-kesatyopaikkojen-maara-romahti-vuonna-2020-ensi-kesana-tavoitteena-tyollistaa-100-000-nuorta/>

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2021a. Mikä on ohjaamo? Viitattu 18.2.2022. <https://www.ely-keskus.fi/web/kohtaamo/mika-on-ohjaamo->

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2021b. Ohjaamot. Viitattu 18.2.2022. <https://www.ely-keskus.fi/web/kohtaamo/ohjaamot>

Euroopan komissio 2020. Vahvistettu nuorisotakuu. Viitattu 22.2.2022. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fi&catId=1079>

Haikkola, Lotta & Myllyniemi Sami (toim.) 2020. Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019. Valtion nuorisoneuvosto, Nuorisotutkimusseura, Nuorisotutkimusverkosto, Opetus- ja kulttuuriministeriö.

Hermanson, Elina & Sajaniemi, Nina 2018. Nuoruuden kehitys – mitä tapahtuu pinnan alla? 8/2018. Suomalainen lääkäriseura Duodecim. Viitattu 8.5.2022. <https://www.duodecimlehti.fi/duo14286>

Humanistinen ammattikorkeakoulu HUMAK 2022. Opinnäytetyön eettiset ohjeet. Humakin opinnäytetyöopas, AMK-perustutkinto. Viitattu 30.4.2022. <https://humak.libguides.com/c.php?g=684696&p=4899527>

Huotari, Mika & Hyyrynen, Roosa 2021. Jyväskylän kesätyöt – raportti 2004-2005 vuonna syntyneiden nuorten kesätyöt. Ei-julkaistu.

Huttunen, Sonja 2016. Blogi: Ihmisoikeudet kuuluvat jokaiseen elämänvaiheeseen. Blogikirjoitus 13.10.2016. <https://www.ykliitto.fi/uutiset-media/yk-blogi/blogi-ihmisoikeudet-kuuluvat-jokaiseen-elamanvaiheeseen>

Hyvönen, Ulla & Valtonen, Mikko 2014. Nuorisotakuu – ehjä kokonaisuus vai kasa toimenpiteitä? Teoksessa Anu Gretscher & Kari Paakkunainen & Anne-Mari Souto & Leena Suurpää (toim.) Nuorisotakuun arki ja politiikka. Nuorisotutkimusverkosto julkaisuja 150, 37-39.

Infofinland.fi 2021. Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet. Viitattu 11.4.2022. <https://www.infofinland.fi/fi/elama-suomessa/tyo-ja-yrittajyys/tyonantajan-oikeudet-ja-velvollisuudet>

Jokinen, Maiju 2022. Nuorten pitäisi saada kesätöitä jo 14-vuotiaana. Mieli-pidekirjoitus. Keski-suomalainen 23.4.2022.

Jyväskylän kaupunki 2022a. Jyväskylän kaupungin talousarvio 2022. Taloussuunnitelma 2022-2024. Viitattu 18.2.2022. <https://www.jyvaskyla.fi/sites/default/files/2021-12/ta2022.pdf>

Jyväskylän kaupunki 2022b. Lasten ja nuorten osallisuus. Viitattu 2.3.2022. <https://www.jyvaskyla.fi/opetus/perusopetus-jyvaskylassa/lasten-ja-nuorten-osallisuus>

- Jyväskylän kaupunki 2022c. Nuorisopalveluiden toimintaa. Viitattu 18.2.2022.
<https://www.jyvaskyla.fi/kulttuuri-ja-vapaa-aika/nuoriso/toiminta>
- Jyväskylän kaupunki 2022d. Ohjaamo Jyväskylä. Viitattu 18.2.2022.
<https://www.jyvaskyla.fi/kulttuuri-ja-vapaa-aika/nuoriso/ohjaamo-jyvaskyla>
- Jyväskylän yliopisto 2021a. Haastattelut. Jyväskylän yliopiston Koppa. Viitattu 26.3.2022.
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineistonhankintamenetelmat/haastattelut>
- Jyväskylän yliopisto 2021b. Tutkimuksen toteuttaminen. Jyväskylän yliopiston Koppa. Viitattu 16.3.2022.
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/tutkimusprosessi/tutkimuksen-toteuttaminen#tutkimustulosten-luotettavuus>
- Kasanen, Eero & Lukka, Kari & Siitonen, Arto 1991. Konstruktiivinen tutkimusote liiketaloustieteessä, Liiketaloudellinen Aikakauskirja. 3/1991. s. 301-329.
- Keskipeätäjä, Miina & Pietiläinen, Marjut 2020. Miltä lasten Suomi näyttää tilastoissa? – Lasten määrä ja osuus väestössä historiallisen pieni -artikkeli. Tilastokeskus 16.11.2020. Viitattu 22.5.2022. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2020/milta-lasten-suomi-nayttaa-tilastoissa-lasten-maara-ja-osuus-vaestossa-historiallisen-pieni/>
- Keskisuomalainen 2022. Kesätyöpaikkojen määrässä selvä nousu viime vuodesta, kertoo SAK:n kysely luottamushenkilöille. Uutissuomalainen. Keskisuomalainen 12.5.2022. Viitattu 26.5.2022. <https://www.ksml.fi/uutissuomalainen/4599766>
- Krause, Riikka 2021. Nuorten kesätyöpaikkatiedustelu 2021. Kunta- ja hyvinvointialueuetyönantajat julkaisu.
- Kronqvist, Eeva-Liisa & Pulkkinen, Minna-Leena 2007. Kehityopsykologia. Matkalla muutokseen. 1.painos. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Kuluttajaliitto 2022. Yhteiskuntavastuu. Vastuullinen kuluttaminen. Viitattu 14.5.2022.
<https://www.kuluttajaliitto.fi/materiaalit/yhteiskuntavastuu/>
- Kuntalaki 410/2015.
- Laki nuorista työntekijöistä 998/1993.
- Lettenmeier, Laura & Palamaa, Saana & Teerijoki, Johanna & Vuojakoski, Heikki 2019. Nuorten osallisuudesta elinvoimaa. Suomen nuorisovaltuustojen liitto, Opinkirjo ja Nuorten akatemia julkaisu.
- Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. 2.painos. Helsinki: Alma Talent.
- Myllyniemi, Sami 2009. Taidekohtia, nuorisobarometri 2009. Opetusministeriö, Nuorisotutkimusverkosto ja Nuorisoasiain neuvottelukunta julkaisuja. Viitattu 13.3.2022.
https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2013/05/Nuorisobarometri_2009.pdf
- Myllyniemi, Sami & Berg, Päivi 2013. Nuoria liikkeellä! Nuorten vapaa-aikatutkimus 2013. Opetus- ja kulttuuriministeriö, Valtion liikuntaneuvosto, Nuorisoasiain neuvottelukunta ja Nuorisotutkimusverkosto julkaisu. Viitattu 13.3.2022. [https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2013/05/Nuoria liikkeellä% C3%A4 verkko.pdf](https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2013/05/Nuoria_liikkeell%C3%A4_verkko.pdf)

- Määttä, Mirja & Souto, Anne-Mari 2020. Ohjaamo nuorten, ammattilaisten ja verkostojen silmin koettuna, tutkittuna ja tulkittuna. Teoksessa Mirja Määttä & Anne-Mari Souto (toim.) Tutkittu ja tulkittu Ohjaamo. Nuorten ohjaus ja palvelut integraatiopyörteessä. Nuorisotutkimusverkosto verkkojulkaisuja 154, 5-10. Viitattu 8.3.2022. https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/tutkittu_ja_tulkittu_ohjaamo_web.pdf
- Nivala, Elina 2021. Osallisuuden moninaisuus. Artikkelit 14.4.2021. Kansalaisfoorumi. Viitattu 2.3.2022. <https://kansalaisyhteiskunta.fi/tietopankki/osallisuuden-moninaisuus/>
- Nivala, Elina & Ryynänen, Sanna 2013. Kohti sosiaalipedagogista osallisuuden ideaalia. Vol 14. Sosiaalipedagoginen aikakauskirja, vuosikirja 2013, 9-41.
- Nuorisolaki 1285/2016.
- Ohjaamot.fi 2022. Työntekijät. Ohjaamon asiantuntijat. Viitattu 22.5.2022. <https://ohjaamot.fi/web/ohjaamo-jyv%C3%A4skyl%C3%A4/tyontekijat>
- Oikotie 2022. Kesätyönhakijalle. Mikä on kesäseteli? Viitattu 5.5.2022. <https://kesaduuni.org/mika-on-kesaseteli/>
- Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3-4.painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Osuuspankki 2022. Kesäduuni OP:n piikkiin -kampanja tarjoaa tuhansille 15–17-vuotiaille nuorille kesätyön. Viitattu 14.5.2022. <https://www.op.fi/kesaduuniopnpiikkiin>
- Poikonen, Lida 2017. Kesätyöohjaaja opastamassa nuoria kesätöihin Jyväskylän kaupungilla. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Viitattu 21.2.2022. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/133561/Kesatyöohjaaja%20opastamassa%20nuoria%20kesätöihin%20Jyväskylän%20kaupungilla%201.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarasto. Viitattu 30.4.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/index.html>
- Salonen, Aino 2021a. Missä on eniten kesätöitä? Katso myös, mitkä alat kiinnostavat nuoria eniten -uutinen. Viitattu 1.4.2022. <https://duunitori.fi/tyoelama/kesatyot-2021-alat>
- Salonen, Aino 2021b. Näistä syistä nuoren palkkaaminen on tärkeä teko – kesätyöhaaste tuo nuoret ja työnantajat yhteen -uutinen. Viitattu 3.2.2022. <https://duunitori.fi/tyoelama/nuoret-kesatyohaaste>
- Savolainen, Tuija 2010. Haastava nuori ja koulunkäynti. Opas opettajalle. Viitattu 15.3.2022. http://kalliomaa.net/opas_haastava_2012.pdf
- Seppänen, Eija 2021. TAT Nuorten tulevaisuusraportti 2021. Viitattu 3.2.2022. https://tat.fi/wp-content/uploads/2021/11/Nuorten_tyoelamamaisemat_web.pdf
- Sinkkonen, Jari 2018. Kiintymyssuhteet elämänkaareissa. 1.painos. Helsinki: Kustannus oy Duocedim
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta 188/2012.

- Strömmer, Päivi 2005. Vertailukehittäminen: virtuaalikypärä nimeltä benchmarking. Teoksessa Seppänen-Järvelä, Riitta (toim.) Vertaismenetelmät kehittävän arvioinnin välineinä. Stakes arviointiraportteja 2/2005. Viitattu 5.4.2022. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77163/vertaismenetelmat.pdf?sequence=1>
- Suomi.fi 2022. Iisalmen kaupunki kesätyötuki. Viitattu 5.5.2022. <https://www.suomi.fi/palvelut/kesatyotuki-iisalmen-kaupunki/2e6916ab-fd1c-4087-b416-eef7acd667b7>
- Tilastokeskus 2021. Liitetaulukko 15. Työttömät sukupuolen ja iän mukaan 2020/05 – 2021/05. Viitattu 8.3.2022. https://www.stat.fi/til/tyti/2021/05/tyti_2021_05_2021-06-22_tau_014_fi.html
- Tilastokeskus 2022a. Liitetaulukko 6. Työlliset sukupuolen ja iän mukaan 2021/01 – 2022/01. Viitattu 8.3.2022. https://www.stat.fi/til/tyti/2022/01/tyti_2022_01_2022-02-22_tau_006_fi.html
- Tilastokeskus 2022b. Liitetaulukko 15. Työttömät sukupuolen ja iän mukaan 2021/01 – 2022/01. Viitattu 8.3.2022. https://www.stat.fi/til/tyti/2022/01/tyti_2022_01_2022-02-22_tau_015_fi.html
- Tilastokeskus 2022c. Tietoa tilastoista. Käsitteet. Reliabiliteetti. Viitattu 30.4.2022. <https://www.stat.fi/meta/kas/reliabiliteetti.html>
- Torsti, Pilvi 2014. Kolme huomiota nuorisotakuusta. Teoksessa Anu Gretschel & Kari Paakunainen & Anne-Mari Souto & Leena Suurpää (toim.) Nuorisotakuun arki ja politiikka. Nuorisotutkimusverkosto julkaisuja 150, 113-116.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Viitattu 30.4.2022. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2021. EU:n elpymisrahastolla toteutettava kannustinmalli Ohjaamoiden monialaisuuden vahvistamiseen 2021-2024 -asiakirja. Viitattu 4.4.2022. https://tem.fi/documents/1410877/89572915/EUn_kannustinmalli_ha-kuohje_fi.pdf/9adb5633-4acf-0313-23d7-1fff4a5e0d52/EUn_kannustinmalli_ha-kuohje_fi.pdf?t=1630486751588
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2022. Yhteiskuntavastuu. Viitattu 14.5.2022. <https://tem.fi/yhteiskuntavastuu>
- Työsopimuslaki 55/2001.

- Työterveyslaitos 2022. Esihenkilö työkyvyn tukijana. Viitattu 22.2.2022. <https://www.ttl.fi/optimateriaalit/strateginen-tyokykyjohtaminen/esihenkilo-tyokyvyn-tukijana>
- United Nations 1989. Convention on the Rights of the Child. 20.11.1989. United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. Viitattu 2.3.2022. <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>
- Valtakari, Mikko & Arnkil, Robert & Eskelinen, Juha & Mayer, Minna & Nyman, Juho & Sillanpää, Keimo & Spangar, Timo & Ålander, Tommi & Yli-Koski, Maria 2020. Ohjaamot – monialaista yhteistyötä, vaikuttavuutta ja uutta toimintakulttuuria.
- Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 475/2006.
- Vehkalahti, Kimmo 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsingin yliopisto. Viitattu 22.3.2022. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305021/Kyselytutkimuksen-mittarit-ja-menetelmat-2019-Vehkalahti.pdf>

LIITTEET

Liite 1. Nuorten kesätyöntekijöiden haastattelurunko


Nuorten kesätyöntekijöiden haastattelurunko

- 1) Miten yhteydenpito työpaikan kanssa on mielestäsi sujunut?
- 2) Miten sinut on otettu vastaan työpaikalla ja miten sinuun on siellä suhtauduttu? Entä oletko saanut tarpeeksi apua?
- 3) Saitko riittävän perehdytyksen työhön?
- 4) Onko kesätyönohjaajista ollut sinulle tukea?
- 5) Minkälaisia työtehtäviä olet päässyt tekemään?
- 6) Oletko kohdannut ongelmia tai haasteita työpaikallasi? Millaisia?
- 7) Koetko kahden viikon työjakson sopivaksi? Entäpä palkan?
- 8) Mikä on ollut/oli parasta kesätyöjaksossasi?
- 9) Mitä olet oppinut kesätöistä?
- 10) Mitä muuttaisit työskentelyjaksostasi? Mikä tekisi kesätyöstäsi vielä mielekkäämmän?
- 11) Mieleenpainuvvin kokemus kesätyöjaksolta?
- 12) Näkisitkö itsesi tässä työssä myös ehkä tulevaisuudessa?

Liite 2. Kyselylomake

HUMAK^H

Toimintaopas työnantajille 15-16-vuotiaiden nuorten kesätyöllistämiseen

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Tervetuloa vastaamaan nuorten kesätyöllistämistä koskevaan kyselyyn! Tämän kyselyn on laatinut Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogi AMK opiskelija Mika Huotari osana opinnäytetyötään.

Kyselyyn vastaamalla olet mukana kehittämässä toimintaopasta työnantajille nuorten kesätyöntekijöiden työllistämistä varten. Toimintaopas tuotetaan Jyväskylän kaupungin käyttöön. Lopullinen tuotos julkaistaan osana opinnäytetyötä Theseus -verkkokirjastossa kevään 2022 aikana.

Toimintaoppaan tarkoituksena on tarjota työnantajille neuvoa ja tukea nuorten kesätyöllistämiseen sekä mitä siinä tulee ottaa huomioon ennen kesätyöjaksoa, sen aikana sekä myös sen jälkeen. Toimintaopas toimii erityisesti apuna työntekijöiden toimissa nuorten kanssa, jotka ovat kartuttamassa ensimmäisiä kesätyökokemuksiaan. Toimintaoppaan sisällön suunnittelussa hyödynnetään keskeisesti tämän kyselyn kautta saatuja vastauksia.

Kyselyyn osallistuminen on anonyymiä ja tarkoitettu erityisesti kaikille Jyväskylän kaupungin 15-16-vuotiaiden kesätyötarjoaville organisaatioille. Kysely on auki 7.4. asti. Kyselyn vastaukset tallennetaan ilman tunnistetietoja Humanistisen ammattikorkeakoulun tietoturvaohjeiden mukaisesti ([lue lisää täältä](#)). Kyselyn aineisto luovutetaan Mika Huotarin käyttöön ja sen tuloksia hyödynnetään toimintaoppaan valmistelussa. Anonymisoitua aineistoa voidaan käyttää myös myöhemmässä tutkimuksessa. Vastaamalla kyselyyn annat suostumuksesi tutkimukseen.

Osallistu halutessasi tutkimuksen toiseen osaan yksilöteemahaastatteluihin, jotka järjestetään maalisi- ja huhtikuun aikana keväällä 2022. Haastattelut ovat kestoaltaan noin 30 minuutin mittaisia. Yhteystietoja pyydetään erillisellä lomakkeella kyselyn lopussa. Yhteystietoja käytetään ainoastaan yhteydenottoa varten eikä yksittäisen vastaajan henkilöllisyys paljastu missään vaiheessa. Osallistuminen tutkimuksen toiseen osioon on vapaaehtoista.

Kyselyyn vastaaminen vie aikaa 5-10 minuuttia. Kiitos kun osallistut kyselyyn ja olet mukana kehittämässä nuorten kesätyöitä!

Mikäli sinulla nousee mieleen kysymyksiä, voit olla yhteydessä puhelimitse tai sähköpostitse.
p. 045 340 4403
mika.huotari@humak.fi

1. Suostun ylläolevan kuvauksen mukaisesti kyselyyn vastaamiseen *

- Kyllä
 Ei

2. Minkälaisiin työtehtäviin palkkaatte 15-16 -vuotiaita kesätyöntekijöitä?

3. Onko organisaatiossanne käytössä jonkinlaista opasta tai kirjallista ohjeistusta nuorten työntekijöiden työllistämiseen? *

- Kyllä
 Ei
 En osaa sanoa

4. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, mikä on mielestäsi tärkeää hyödyntämässänne oppaassa?

5. Arvioi, miten alla olevat väitteet toteutuvat edustamassasi organisaatiossa nuorten työllistämisen näkökulmasta.

1= Ei pidä ollenkaan paikkaansa ja 5 = Pitää täysin paikkaansa. *

	En osaa sanoa	1	2	3	4	5
Hyvä hakijakokemus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielekäs työ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdytys ja ohjaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	En osaa sanoa	1	2	3	4	5
Oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kirjallinen työ sopimus ja -todistus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Mitkä asiat koet oleellisiksi nuoren kesätyöntekijän perehdyttämisessä?

7. Millä tavoin edistätte merkityksellisiä kesätyökokemuksia nuorille?

8. Mikä on sinun mielestäsi tärkein asia, joka työnantajan tulisi huomioida kesätyöllistäessään nuoria ensimmäisiin kesätoihin? *

9. Olisiko sinulle hyötyä tämänkaltaisesta toimintaoppaasta?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

10. Jos vastasit kyllä, millaisia hyötyjä toimintaoppaasta olisi juuri sinulle?

11. Halutessasi voit antaa vapaamuotoista palautetta toimintaoppaaseen tai tähän kyselyyn liittyen.

Mikäli haluat osallistua tutkimuksen toiseen osioon, ohjaudut kyselyn loppuksi erilliselle yhteystietolomakkeelle. Anonymiteettiä tämän kyselyn osalta säilyy, sillä yhteystietolomakkeen vastauksia ei yhdistetä tämän kyselyn vastauksien kanssa.

12. Oletko käytettävissä tutkimuksen toisessa osiossa, jossa järjestetään teemahaastatteluita tämän kyselyn vastauksien pohjalta? *

- Kyllä, siirryn kyselyn lopussa erilliselle yhteystietolomakkeelle.
- Ei, siirryn kyselyn lopussa kiitos-sivulle.

Liite 3. Benchmarking haastattelurunko

- 1) Mitkä ovat päätehtäväsi edustamassasi organisaatiossa? Millaista työkokemusta sinulla on nuorten kesätyöllistämisestä?
- 2) Mikä on mielestäsi kesätyöllistämisen tärkein tavoite?
- 3) Mitkä ovat tärkeimpiä asioita, joita työnantajan tulisi huomioida, kun nuori aloittaa ensimmäisessä kesätyössä?
- 4) Millä perustein nuoret valitaan kesätöihin paikkakunnassanne? (arvotaanko vai valitaanko paikkaan sopivimmat)
- 5) Miten varmistatte turvallisen kesätyökokemuksen nuorelle?
- 6) Millaisesta kesätyöprojektista on kyse? (Kysymys kysytty haastateltavalta 2.)

Liite 4. Tuotos



Sisällys

KESÄTYÖNANTAJALLE – TIETOA OPPAASTA	3
JYVÄSKYLÄN KESÄTYÖPROSESSI	4
Nuoren kesätyöhaku	4
Yleisinfot ja perehdyttäminen	6
Lomakkeiden allekirjoittaminen nuoren kanssa	8
Ohjaaminen ja kannustaminen työssä	8
Sairastuminen ja tapaturmat kesätyössä	9
Kesätyö loppumassa – palauttekeskustelu ja työtodistus	10
NUORIA TYÖNTEKIJÖITÄ OHJAAVA LAINSÄÄDÄNTÖ	12
KESÄTYÖNOHJAAJAN TYÖ	14
LÄHTEET	15



KESÄTYÖNANTAJALLE - TIETOA OPPAASTA

Hyvä kesätyönantaja,

Monet nuoret aloittavat ensimmäisissä kesätyöissään 15-16-vuotiaana. Ensimmäinen kokemus työelämästä on heille merkityksellinen, sillä nuori oppii tärkeitä työelämätaitoja ja sisäistää käsityksiä työelämässä toimimisesta. Kesätyökokemusten kautta nuorille rakentuu kuva omasta tulevaisuudestaan, mikä edesauttaa oman ammatillisen paikan löytymistä. Työnantajan toiminnalla on iso merkitys nuorelle hänen muodostaessa käsityksensä työelämästä, työilmapiiristä, työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista, perehdyttämisestä, erilaisten lomakkeiden läpikäymisestä sekä työtehtävien suorittamisesta ja työskentelytyylinä. Onnistunut kesätyökokemus tekee työpaikasta ja -tehtävästä nuorelle houkuttelevan vaihtoehdon työllistyä myös tulevaisuudessa kyseisiin työtehtäviin. Onnistuneet kesätyöt luovat entistä parempaa imagoa organisaatiolle. Upeaa, että olet mukana mahdollistamassa nuorille ensimmäisiä kesätyökokemuksia.

Tässä oppaassa käsitellään nuoren kesätyöntekijän prosessia nuoren kesätyöhausta aina kesätyön päättymiseen saakka. Lisäksi oppaaseen on koottu keskeisimpiä kohtia nuoria työntekijöitä koskevasta lainsäädännöstä sekä kooste kesätyönohjaajan työtehtävistä. Toimintaoppaan tarkoituksena on tarjota työnantajille neuvoa ja tukea nuorten kesätyöllistämiseen ja mitä tulee ottaa huomioon ennen kesätyöjaksoa, sen aikana sekä myös sen jälkeen. Nuorten kartuttaessa ensimmäisiä kesätyökokemuksia toimintaoppaan sisältö painottuu keskeisesti ohjaavaan ja kasvattavaan rooliin.

Oikein mukavia hetkiä kesätyöllistämisen parissa! 😊

Toivottaa toimintaoppaan tekijä, Mika Huotari

Opas on valmistunut toukokuussa 2022 osana Yhteisöpedagogi AMK -tutkinnon oppinätetyöopintoja. Toimintaoppaan päivittämisestä vastaa Ohjaamo Jyväskylä.

JYVÄSKYLÄN KESÄTYÖPROSESSI

Jyväskylän kaupungin 15-16-vuotiaille nuorille kohdistetut kesätyöt ovat pituudeltaan kahden viikon mittaisia. Kesätyöpalkkaus vaihtelee vuosittain hieman ja vastaa tutustu työelämään ja tienaa -harjoittelun mukaista palkkaa. Nuoren työntekijän työaika on 6h/vrk eli 60h kahden viikon ajalta. Kesätyöntekijöiltä ei vaadita aiempaa osaamista työtehtävistä ja ne sovitetaan jokaiselle nuorelle sopiviksi. Nuorelle on annettava mahdollisuus vähintään yhteen 10 minuutin kahvitaukoon sekä 30 minuutin lounastaukoon. Lounastauko on työntekijän omaa aikaa, jolloin nuorella on oikeus poistua työpaikaltaan. Mikäli työskentelyolosuhteet edellyttävät esimerkiksi riittävää nesteen nauttimista, on suositeltavaa tarjota mahdollisuus useampiin lyhyisiin taukoihin.

Nuoren työntekijän työaika on 6h/vrk. Nuorelle on annettava mahdollisuus vähintään yhteen 10 minuutin kahvitaukoon sekä 30 minuutin lounastaukoon. Lounastauko on työntekijän omaa aikaa, jolloin nuorella on oikeus poistua työpaikaltaan.

Nuoren kesätyöhaku

Jyväskylän kaupungin nuorten kesätyöhaku tapahtuu Kuntarekry-sivustolla. Nuorten kesätyöhakua koordinoi Ohjaamo Jyväskylä yhteistyössä Henkilöstörekrytöinnin kanssa, joka tekee valinnat kahden viikon mittaisiin kesätyöihin valittujen osalta. Kuntarekrystä nuori pääsee tarkastelemaan kesätöiden työpaikkailmoitusta, jonka kautta nuori voi hakea kesätyötä työnhakulomakkeen avulla. Työnhakulomakkeessa nuori pystyy valikoimaan työtehtävät, jotka häntä kiinnostavat sekä sopivimman ajankohdan kesätyöllensä. Nämä asiat helpottavat osaltaan kesätyönohjaajan työtä nuorten sijoittamiseksi eri työtehtäviin.

Työnantajana tärkeä osuutesi on **toimittaa** Henkilöstörekrytöinnille seuraavat tiedot, joita kesätyöistä vastaavat työntekijät tarvitsevat tehdessään nuorten jakamista eri toimintayksiköihin.

Palauta alla olevat ohjeet Henkilöstörekrytöinnin henkilöstöasiantuntijalle Selma Vidgrenille. (selma.vldgren@jyvaskyla.fi)

Yksikkö, johon nuoria
työllistetään.

Määrät, kuinka monta
nuorta työllistetään.

Ajankohdat nuorten
työllistämistä.

Yhteyshenkilö, keneen
kesätyöjaksoista
vastaavat henkilöt
voivat olla yhteydessä.



Kesätyötehtävävinkkejä!

- Nuoren näköisen somesisällön tuottaminen
- Työntekijöiden haastattelut ja uutisten / blogitekstien tekeminen.

Yleisinfot ja perehdyttäminen

Kahden viikon mittaisiin kesätöihin pääseville järjestetään yleisinfotilaisuuksia **ennen kesätyön alkamista**. Yleisinfotilaisuuksien suunnittelusta, järjestämisestä sekä tiedottamisesta vastaavat kesätyöohjaajat. Infotilaisuudet järjestetään mahdollisuuksien mukaan sekä paikan päällä Nuorten talossa että etäyhteydellä. Paikan päällä järjestettävässä infotilaisuudessa nuoret pääsevät tutustumaan Nuorten taloon paremmin. **Yksiköiden edustajille** järjestetään erilliset yleisinfot kahden viikon kesätyöjaksoihin liittyen.

Nuorten infotilaisuuksien **päättävö** on kertoa kesätöihin liittyvistä asioista, kuten lomakkeiden palauttamisesta ja niiden aikatauluista, työpäivien pituudesta ym. työpäivään liittyvistä ohjeista ja yhteyden ottamisesta työpaikkaan. Yksi tehtävä infolla on myös esitellä nuorille, ketä kesätyöohjaajat ovat, ja mistä asioista he vastaavat, sekä antaa yhteystiedot heille. Lisäksi tärkeänä osana infoa on tutustuttaa nuori työelämään, sillä monelle kaupungin kahden viikon kesätyöjakso on ensimmäinen laatuun.

Varsinainen nuoren **perehdyttäminen** kyseiseen työtehtävään on työnantajan vastuulla. Oheisessa laatikossa on listattu keskeisiä huomioita siitä, mitä nuoren perehdyttämisessä on otettava huomioon. On tärkeää, että perehdyttämiseen panostetaan, sillä sen avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, työkavereitaan sekä toimintayksikön kulttuuria eli miten työpaikalla käytäytään, pukeudutaan sekä millaisia vaatimuksia työpaikalla on työaikojen ja taukojen noudattamisen suhteen. Samalla nuorelle on hyvä opettaa työelämän pelisääntöjä esim. päihteettömän työpaikan periaatteesta sekä henkilökohtaisen puhelimen käytöstä ainoastaan taukoaikana. **Tietoturvallisuuden huomio**nti esimerkiksi valokuvaamisen rajauksena on tärkeää käydä läpi yhdessä nuoren kanssa. (Henkilötietojen käsittely)

Työnopastus eroaa perehdyttämisestä siten, että sen avulla nuorelle muodostuu kokonaiskuva työtehtävistään. Työnopastuksessa käydään läpi työtehtävät sekä mistä eri osista ja vaiheista työ koostuu sekä millaista tietoa ja osaamista työ edellyttää. **Oheisessa laatikossa** on listattu keskeisimmät aiheet työnopastukseen liittyen.

Työhön perehdyttäminen	Työnopastus
<ul style="list-style-type: none"> • Esiitele itsesi, rooliisi ja nuoren lähin ohjaaja. Huolehdi tutustumisesta toivottamalla työntekijä lämpimästi vastaan. • Käy läpi yleisesti, mitä toimintayksiköissä tehdään, miten ja keitä työtä tekevät. • Käy nuoren kanssa läpi työpisteet sekä mahdolliset työtarvikkeiden hakupaikat. Esiitele myös työntekijöiden sosiaali- ja taukoilat. • Kerro organisaation työkuultuurista. Työpaikan arvot, työntekijän oikeudet ja velvollisuudet, käyttäytymissäännöt, pukeutuminen työtehtävään ja työaikojen ja taukojen noudattaminen. • Anna mahdollisuus kysyä ja kannusta nuorta toimimaan aktiivisesti. Positiivisiin asioihin huomion kiinnittäminen lisää motivaatiota onnistua työssä. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kerro nuorelle hänen työtehtävänsä. Aseta mahdollisesti tavoitteita kesätyön ajaksi. • Näytä, miten työtehtävä oikeoppisesti suoritetaan. Muista selostaa ja perustella selkeästi, miksi työtehtävä tehdään kyseisellä tavalla. • Pyydä nuorta toistamaan suullisesti ja / tai havainnollistaen, miten työtehtävä suoritetaan. Ohjaa rakentavalla palautteella. • Anna nuoren kokeilla ja harjoitella työn tekemistä. Kannusta nuorta ja ohjaa häntä tekemään työtehtävä oikeoppisesti. • Rohkaise nuorta kysymään, mikäli kokee jonkin asian epävarmaksi. • Kerro nuorelle, miten hänen tulee toimia esimerkiksi kohdatessaan epäasiallista kohtelua. Kuka on yhteyshenkilö missäkin tilanteissa?

Lisävinkkejä perehdytykseen ja työn ohjaukseen löydät:

<https://tk.fi/oppaat-ja-ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua>



Kesätyötehtävävinkkejät

- Pientapahtuman suunnittelu ja toteutus
- Arkistojen läpikäyminen ja päivityminen
- Palauteluselyiden laatiminen, lähettäminen ja analysoiminen.

Lomakkeiden allekirjoittaminen nuoren kanssa

Kesätyöohjaajat

- Huolehtivat ennen kesätyön alkua nuoren yhteystietolomakkeen, kuvausluvan ja verokortin keräämisestä.
- Tekevät nuorten työsopimuksen ja sopivat allekirjoittamisesta ensimmäisen työpäivän jälkeen.
- Tekevät tuntiseurantalomakkeen avulla työtodistuksen nuorelle.

Työnantajat

- Huolehtivat tuntiseurannan täyttämisestä ja palauttamisesta kesätyön päättyessä. Tuntiseurantaan liitetään palaute nuoresta kesätyöntekijästä.
- Muistuttaa nuorta työsopimuksen allekirjoittamisesta Nuorten talolla ensimmäisen työpäivän jälkeen.

Ohjaaminen ja kannustaminen työssä

Esihenkilön keskeisiä rooleja ja vastuualueita on vastata työntekijöiden työhyvinvoinnista ja -turvallisudesta, toteuttaa aktiivista tiedotus- ja viestintätyötä sekä varmistaa, että työntekijät saavat tarvittavan tiedon heidän työtään koskeviin asioihin liittyen (Työterveyslaitos 2022).

Nuorta kesätyössä ohjaavan henkilön on oltava tavoitettavissa ja osoitettava helposti lähestyttävyyttä sekä selkeyttä asioiden ilmaisemisessa ja raameissa, jotka liittyvät kesätyön eri vaiheisiin. Lisäksi tärkeä osa ohjaamista ja tukemista on kannustaminen ja merkityksellisyyden osoittaminen nuorelle. Yksi merkityksellinen tavoite kesätyössä on juuri se, että nuorelle jää työkokemuksesta aito tunne oman työpanoksen tärkeydestä, mutta myös työkokemuksen merkityksestä omalle tulevaisuudelle. Hyvällä ohjauksella ja kannustamisella on suuri kaupungin imagoa nostattava vaikutus. Onnistunut kesätyökokemus lisää nuorten mielenkiintoa kyseistä alaa ja organisaatiota kohtaan niin, että he jatkossakin saattavat hakea alan kesätöitä tai hakeutua opiskelemaan alaa.

Nuoren työntekijän ohjaaminen on samalla kasvatuksellista toimintaa. Nuoren ohjauksessa tulee tarvittaessa puuttua nuoren toimintamalleihin ja ohjata niitä kohti kestävämpää toimintaa.

Kasvatukselliseen ohjaamiseen tulee panostaa, jotta nuori oppii tärkeitä työelämään liittyviä taitoja ja on kesätyön jälkeen entistä kyvykkäämpi työskentelemään eri näköisissä työtehtävissä.

Alle on koottu muutamia ohjaamiseen ja kannustamiseen liittyviä vinkkejä. Kannustava ja huomioonottava kohtaaminen on tärkeää nuoren muodostaessa käsitystä toimia osana työyhteisöä ja onkin tärkeää, että jokainen toimii omalta osaltaan kannustavana esimerkkinä. Kannustavaan ohjaamiseen kannattaa hyödyntää esimerkiksi positiivisen pedagogiikan menetelmiä. Näistä voit lukea lisää täältä. → <https://ohjaaja.bc.fi/sisaantulosivu/ohjaaminen-tyopaikalla/>

Tervehdi nuorta, kun tapaavat hänet. Osoita kiinnostustasi nuoren työtehtävää kohtaan esim. lyymällä kuuluisia ja miten työtehtävät ovat sujuneet. Kohtaa nuori tasavertaisesti ottamalla nuori mukaan työyhteisöön ja tarjoamalla keskeisiä työtehtäviä.

Kehu ja kannusta Anna positiivista palautetta nuoren työskentelystä, muista puuttua myös mahdollisiin epäkohtiin esimerkiksi työn suorittamisen tavoissa työturvallisuuden takaamiseksi.

Aseta tavoitteita kesätyön aikana nuorille. Tavoitteellisuus lisää motivaatiota ja kuuluvuuden tunnetta. Mahdollista nuoren kertoa kesätyönsä aikana muodostuneista kokemuksistaan.

Anna nuorelle myös tilaa omalle oivaltamiselle. Eslm. työn tekemiseen liittyen. Huomioi nuoren tausta ja ole valmis tarjoamaan apua ja ohjausta.

Sairastuminen ja tapaturmat kesätyössä

Kesätyön aikana voi tulla tilanteita, joissa nuori kesätyöntekijä sairastuu kesätyöjakson aikana tai loukkaa itseään työtehtävissä. Sairastumis- ja tapaturma- sekä muissa poissaolotilanteissa toimitaan yksikön yleisten ohjeistuksien mukaan. Näiden tilanteiden osalta nuorelle tulee kertoa, miten hänen tulee tarvittaessa toimia.



Sairastuminen ja tapaturmat kesätyössä

<p>Nuori ilmoittaa työpaikan yhteyshenkilölle, esihenkilölle tai nimeytylle ohjaajalleen.</p>	<p>Työpaikalla on mahdollisuus myöntää tarpeen mukaan 1-9 päivää vapautusta ilman sairauslomatoidistusta.</p>	<p>Mikäli työnantaja edellyttää sairauslomatoidistusta, ilmoitetaan tästä nuorelle. Nuori ohjataan julkisen terveydenhuollon piiriin ja toimittaa todistuksen työpaikalle.</p>	<p>MUISTA OHJEISTAA NUORTA OIKEAOPPISEEN TOIMIMISEEN SAIRASTUMIS- JA TAPATURMATILANTEISSA!</p>
---	---	--	--

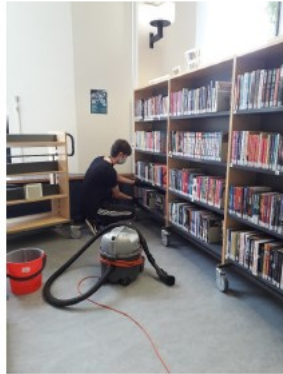
Kesätyö loppumassa – palautekeskustelu ja työtodistus

Kesätyön lopussa kesätyönohjaajat käyvät vierailemassa nuoren työpaikalla sekä haastattelevat heitä. Haastatteluiden avulla kartoitetaan nuoren työjakson kulkua ja mahdollisia kehitysideoituja. Haastattelu on myös mahdollisuus nuorelle kysyä tai puhua työhön liittyvistä asioista kasvotusten kesätyönohjaajan kanssa. Haastattelussa keskustellaan myös nuoren ajatuksista tulevaisuuden työhaaveiden suhteen. Tärkein tehtävä on kuitenkin kartoittaa sitä, miten nuori on viihtynyt töissä ja onko töissä esimerkiksi ohjattu nuorta tarpeeksi.

Nuoren kesätyön päätyttyessä on suositeltavaa käydä läpi yhteinen palautekeskustelu. Palautekeskustelun tärkein tavoite on kuulla nuorta hänen työntekoonsa liittyen sekä antaa rakentavaa palautetta kannustuen seuraaviin kesätyöihin. Palautekeskustelu on suositeltavaa käydä samaan aikaan tuntiseurantalomakkeen läpikäymisen kanssa. Tuntiseurantalomakkeeseen täytetään nuoren tekemät työtunnit sekä palaute nuoren työskentelystä.

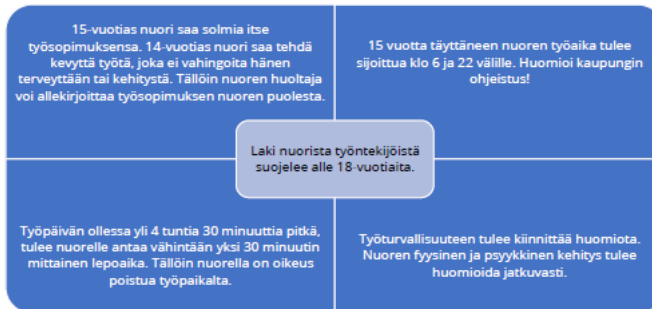
Kesätyönohjaajat tekevät nuorille työtodistukset tuntiseurantalomakkeeseen täytettyjen tietojen perusteella. Työpaikan ohjaajan tai yhteyshenkilön on tärkeää tiedostaa tuntiseurantalomakkeen täyttämisen tärkeys, sillä nuori ei välttämättä muista sanoa tästä työpaikalla. On erityisen tärkeää, että jokainen nuori tulee kuulluksi työpaikalla ja pääsee vaikuttamaan ja arvioimaan omaa työskentelyään. Tuntiseurantalomakkeeseen täytetään

nuoren työpäivät, työskentelyaika sekä tehdyt työtehtävät. Lisäksi erikseen osoitettuun kohtaan kirjoitetaan arvio nuoresta kesätyöntekijästä.



NUORIA TYÖNTEKIJÖITÄ OHJAAVA LAINSÄÄDÄNTÖ

Alle on listattu keskeisimpiä säädöksiä ja lakeja, jotka ohjaavat nuorten kesätyöntekijöiden työskentelyä. Työnantajan on tärkeää tiedostaa, mitä laissa sanotaan esimerkiksi työturvallisuudesta ja -hyvinvoinnista, alle 16-vuotiaan työntekijän oikeuksista sekä millaisia työtehtäviä nuorella voidaan teettää erilaisissa tilanteissa.



Työturvallisuuslaki ohjaa kohti turvallista työskentelyä.

<p>Työntekijälle tulee järjestää riittävää perehdytystä työhön, työmenetelmiin, työolosuhteisiin, työvälineisiin sekä niiden oikeaoppiseen käyttöön. Huolehdi nuoren riittävästä osaamisesta sekä tietoudesta tapaturmien ennaltaehkäisyyn ja estämiseen.</p>	<p>Työn teossa on huomioitava hyvä ergonomia. Opasta nuorta oikeaoppisiin työasentoihin ja työliikkeisiin. Huomioi ergonomia myös työpisteen rakenteissa ja käytettävissä työvälineissä.</p>	<p>Taukojen merkitys työturvallisuuden toteutumiseksi on olennaista. Muista opastaa nuori organisaation taukokäytänteisiin.</p>
---	--	---

YHDENVERTAISUUSLAKI

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. (Yhdenvertaisuus.fi 2022.)

Työnantajan tehtävänä on vastata yhdenvertaisuuden edistämisestä ja sen toteutumisesta työpaikalla. Lisäksi työnantajan tulee arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla.

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, miellipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti.

KESÄTYÖNOHJAAJAN TYÖ

Kesätyönohjaajan työtehtävät pähkinänkuoressa:



- Kesätyönohjaajilla on paljon erilaisia tehtäviä nuorten kesätyöpaikkoihin liittyen; tässä koostettiin päättehdit
- Tärkeimpänä tehtävänä olla nuorille kesätyöpaikalle en. "ostajan työryhmän" talon, johon voi olla yhteydessä myös kysymyksissä talonm.

Muilla muotoilla tämä kaupungin tarjoama kesätyö on ihan ensimmäinen, jonka vuoksi on tärkeää tutua ja ohjata nuoria työllistämisen liittyvissä asioissa.

<p>Maailman edessä esillä olevat työt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kesätyönohjaajat toimivat välittäjänä nuorta kesätyöpaikalle etsivien ym. kuka heidän ajat. • Kesätyönohjaajat keräävät nuoria, esim. tiedonkeruukäynnillä ja verkkoilla. • Kesätyönohjaajat järjestävät koulutusta koulut. • Kesätyönohjaajat myös järjestävät nuorille, jotta heidän kesätyöpaikalla olisi mahdollisuus työllistyä. • Kesätyönohjaajat voivat myös olla avuksi nuoria myös heidän kesätyöpaikalla. • Kesätyönohjaajat voivat myös olla avuksi nuoria myös heidän kesätyöpaikalla. 	<p>Maailman edessä esillä olevat työt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kesätyönohjaajat toimivat välittäjänä nuorta kesätyöpaikalle etsivien ym. kuka heidän ajat. • Kesätyönohjaajat keräävät nuoria, esim. tiedonkeruukäynnillä ja verkkoilla. • Kesätyönohjaajat järjestävät koulutusta koulut. • Kesätyönohjaajat myös järjestävät nuorille, jotta heidän kesätyöpaikalla olisi mahdollisuus työllistyä. • Kesätyönohjaajat voivat myös olla avuksi nuoria myös heidän kesätyöpaikalla. • Kesätyönohjaajat voivat myös olla avuksi nuoria myös heidän kesätyöpaikalla. 	<p>Maailman edessä esillä olevat työt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kesätyönohjaajat toimivat välittäjänä nuorta kesätyöpaikalle etsivien ym. kuka heidän ajat. • Kesätyönohjaajat keräävät nuoria, esim. tiedonkeruukäynnillä ja verkkoilla. • Kesätyönohjaajat järjestävät koulutusta koulut. • Kesätyönohjaajat myös järjestävät nuorille, jotta heidän kesätyöpaikalla olisi mahdollisuus työllistyä. • Kesätyönohjaajat voivat myös olla avuksi nuoria myös heidän kesätyöpaikalla. • Kesätyönohjaajat voivat myös olla avuksi nuoria myös heidän kesätyöpaikalla. 	<p>Maailman edessä esillä olevat työt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kesätyönohjaajat toimivat välittäjänä nuorta kesätyöpaikalle etsivien ym. kuka heidän ajat. • Kesätyönohjaajat keräävät nuoria, esim. tiedonkeruukäynnillä ja verkkoilla. • Kesätyönohjaajat järjestävät koulutusta koulut. • Kesätyönohjaajat myös järjestävät nuorille, jotta heidän kesätyöpaikalla olisi mahdollisuus työllistyä. • Kesätyönohjaajat voivat myös olla avuksi nuoria myös heidän kesätyöpaikalla. • Kesätyönohjaajat voivat myös olla avuksi nuoria myös heidän kesätyöpaikalla. 	<p>Maailman edessä esillä olevat työt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kesätyönohjaajat toimivat välittäjänä nuorta kesätyöpaikalle etsivien ym. kuka heidän ajat. • Kesätyönohjaajat keräävät nuoria, esim. tiedonkeruukäynnillä ja verkkoilla. • Kesätyönohjaajat järjestävät koulutusta koulut. • Kesätyönohjaajat myös järjestävät nuorille, jotta heidän kesätyöpaikalla olisi mahdollisuus työllistyä. • Kesätyönohjaajat voivat myös olla avuksi nuoria myös heidän kesätyöpaikalla. • Kesätyönohjaajat voivat myös olla avuksi nuoria myös heidän kesätyöpaikalla.
---	---	---	---	---

LÄHTEET

Business College Helsinki 2022. Työpaikkaohjaaja. Viitattu 28.4.2022.

<https://ohjaaja.bc.fi/sisaantulosivu/ohjaaminen-tyopaikalla/>

Laki nuorista työntekijöistä 998/1993.

Nikkilä, Matti 2019. Avaimet työelämään 2020.

Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK 2022. Type. Työelämän pelisäännöt -opas.

Työterveyslaitos 2022. Esihenkilö työkyvyn tukijana. Viitattu 27.4.2022.

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/strateginen-tyokykyjohtaminen/esihenkilö-työkyvyn-tukijana>

Työturvallisuuslaki 738/2002.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.

Yhdenvertaisuus.fi 2022. Mitä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan? Viitattu 15.5.2022.

<https://yhdenvertaisuus.fi/mita-on-yhdenvertaisuus>