

Rosa Ruuskanen

”Kyllä pittää ylleesä upottaa käet vähäksi aikaa paskaan, että pääsee niinku seuraavalle tasolle”

Varhaisten työkokemusten merkitys työelämävalmiuksien kehittämisessä

”Kyllä pittää ylleesä upottaa käet vähäksi aikaa paskaan, että pääsee niinku seuraavalle tasolle ”

Varhaisten työkokemusten merkitys työelämävalmiuksien kehittämisessä

Rosa Ruuskanen
Opinnäytetyö
Syksy 2020
Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu

Liiketalouden koulutusohjelma, Esimiestyön ja henkilöstöosaamisen suuntautumispolku

Tekijä(t): Rosa Ruuskanen

Opinnäytetyön nimi: Varhaisten työelämäkokemusten merkitys työelämävalmiuksien kehittämisessä

Työn ohjaaja: Jaana Uusitalo

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2020

Sivumäärä: 75 + 1

Kesätyö on nuorelle ensimmäinen merkittävä askel työelämässä ja itsenäistymisessä sekä oman identiteetin rakentamisessa. Kesätyössä nuori pääsee kokemaan, millaista työelämä on ja millaiset pelisäännöt siellä pätevät. Samalla nuori tutustuu eri aloihin ja niiden työtehtäviin. Yhteiskunnallisella tasolla nuorten kiinnittymisellä työelämään on suurempi merkitys. Koulupolulta putoavilla nuorilla on erittäin suuri riski jäädä yhteiskunnan ulkopuolelle. Syrjäytyminen käy kalliiksi yhteiskunnalle ja yleisesti puhutaankin syrjäytymisen hinnasta. Syrjäytyminen on yleisintä pelkän peruskoulun käyneillä ja siksi peruskoulun päättymistä pidetään nuoren elämän tärkeimpänä siirtymävaiheena. Perusopetuksen ja jatkokoulutuksen välinen siirtymä on kriittinen etenkin silloin kun nuori hakee koulupaikkaa yhteishaussa, mutta ei saa opiskelupaikkaa. Erityisesti silloin olisi tärkeää, että nuori löytäisi jotain muuta mielekästä tekemistä, kuten työpaikan opiskelun tilalle.

Tutkimukseni on laadullinen tapaustutkimus, jossa tapauksen avulla tutkittiin Oulun tradenomiopiskelijoiden kesätyökokemusten merkityksiä työelämävalmiuksien kehittämisessä. Opinnäytetyö on tehty toimeksiantona POTKE- hankkeelle. Opinnäytetyöni tulosten perusteella saatu taustatieto hyödynnetään koulutuskokonaisuuden suunnittelussa sekä tietoperustana 9. luokkalaisten työelämävalmiuksien kehittämisessä.

Tutkimusteni tulosten mukaan tärkeimpiä työelämässä tarvittavia taitoja ovat oikea asenne ja valmius oppia. Koulussa opetuksen pitäisi tarjota nuorille niitä yleisiä valmiuksia, jotka vahvistavat nuorten kiinnostusta työtä kohtaan ja yrittäjämäistä asennetta sekä auttaa nuoria ymmärtämään oman vastuun yhteiskunnan jäsenenä. Koulu ei enää takaa varmaa työpaikkaa eikä kaikkia työelämässä tarvittavia taitoja opita koulunpenkillä. Tulevaisuudessa varsinainen oppiminen jatkuu koko työuran. Kesätyökokemus toimii nuoren apuna oman uran hahmottelemisessa sekä psykologisen pääoman vahvistajana. Työtä tekemällä myös nuoren työelämävalmiudet kehittyvät.

Nuoret vaativat työltä yhä enemmän merkityksellisyyttä, jonka tärkeyden ymmärtäminen on keskeistä myös esimiestyössä. Nuorten astuessa työelämään ratkaisevassa asemassa ovat esimiehet, sillä he viime kädessä ovat vastuussa siitä, että nuori pääsee osaksi työyhteisöä. Vastuullisen esimiestyön ja kunnollisen perehdyttämisen avulla tuetaan nuoren työllistymistä myös tulevaisuudessa ja luodaan uskoa nuorille tulevaisuuden työelämästä.

Asiasanat: kesätyö, syrjäytyminen, työelämävalmiudet, esimiestyö

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree program in Business Economics, Option of Management and HRM

Author(s): Rosa Ruuskanen

Title of thesis: The importance of early working experience in the development of working life skills

Supervisor(s): Jaana Uusitalo

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2020 Number of pages: 75 + 1

For young people a summer job is the first significant step in working life and independence, as well as in building their own identity. In summer jobs, young people get to experience what working life is like and what rules apply there. At the same time they learn about different industries and their occupations. On the social level, getting young people involved with working life has a greater importance. Young people who drop out of school have a very high risk of being excluded from the society. The social exclusion is costly for the society and generally we talk about the cost of the social exclusion. Social exclusion is the most common among those who have only completed primary school, and therefore the end of primary school is considered to be the most important transition stage in a young person's life. The transition between primary and further education is critical, especially when a young person applies for a school place in the joint application system but does not get accepted. Especially then, it would be important for the young person to find something else meaningful to do instead, such as a job.

This research is a qualitative case study in which the role of Oulu business economy students' summer work experiences in the development of working life skills were studied with the help of the case. The thesis has been commissioned for the project POTKE. The background information obtained from the results of my thesis is utilized in the planning of the educational entity and as a knowledge base in the development of the working life skills of the 9th graders.

According to the results of my research, the most important skills needed in the working life are the right attitude and willingness to learn. Schools should provide teaching with the general skills that will strengthen young people's interest towards work and entrepreneurial attitude, as well to help them understand their own responsibility as a member of society. The degree no longer guarantees a secure job and not all the skills needed in working life are learned on the school bench. In the future, the actual learning will continue throughout the whole career. Summer job experience helps young people to outline their own career and strengthen their psychological capital. By working, young people's working life skills develop as well.

Young people are increasingly demanding more meaningful work and that is why understanding of the importance of meaningful work is also central in supervisory work. When young people enter the working life, supervisors play a crucial role, as they are ultimately responsible for getting the young person into the work community. Responsible management and a proper orientation also supports the young person's employment in the future and creates faith in future working life.

Keywords: summer job, social exclusion, working life skills, supervisory work

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	7
2	NUORET TYÖELÄMÄSSÄ.....	9
	2.1 Nuorten syrjäytyminen.....	11
	2.1.1 Syrjäytymisen ehkäisy.....	14
	2.1.2 Nuoruuden tärkeät siirtymävaiheet	16
3	MUUTTUVA TYÖELÄMÄ	18
	3.1 Uudet sukupolvet työelämässä.....	18
	3.2 Z-sukupolvi.....	19
4	NUORTEN TYÖELÄMÄVALMIUDET	21
	4.1 Mitkä työelämävalmiudet?.....	21
	4.2 Kesätöiden merkitys nuorelle	24
	4.2.1 Kesätyöseteli apuna nuoren työnhaussa	25
5	TUTKIMUKSEN MENETELMÄT.....	28
	5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymys.....	28
	5.2 Tutkimusstrategiana tapaustutkimus.....	29
	5.3 Kohdejoukon valinta	31
	5.4 Aineistonkeruun toteutus ja teemahaastattelu.....	32
	5.5 Aineiston analyysi.....	35
	5.6 Temaattinen analyysi	37
6	TULOKSET.....	40
	6.1 Taustatietoja.....	40
	6.1.1 Työelämä	41
	6.1.2 Työn merkitys.....	42
	6.2 Kesätyökokemus	43
	6.2.1 Kesätyön vaikutus nuoren urakehitykselle	44
	6.2.2 Kesätyökokemus apuna työnhaussa	45
	6.3 Esimiehen tuki nuoren työelämän alkumetreillä	46
	6.4 Työelämän tärkeitä taitoja	47
	6.4.1 Hyvä asenne ja valmius oppia	49
	6.4.2 Yrittäjämäinen asenne	49
7	POHDINTA.....	51

7.1	Työelämävalmiuksien kehittäminen jatkuvan oppimisen kautta	52
7.2	Tulevaisuuden esimiestyö	54
7.2.1	Työn merkityksellisyys ja epäjohtaminen	55
7.2.2	Perehdyttämisen avulla nuori osaksi työyhteisöä.....	56
7.3	Tutkimuksen luotettavuus ja eettiset kysymykset	58
7.4	Tutkijan oma opinnäytetyön oppimisprosessi	61
LÄHTEET	65
LIITTEET	76

1 JOHDANTO

Opiskelupaikan ja ammatinvalinta ovat monelle nuorelle yksiä merkittävimpiä omaan tulevaisuuteen vaikuttavia ratkaisuja. Onkin ymmärrettävää, että se voi aiheuttaa paineita. Moni nuori hakeutuu opintoihinsa vailla selkeää käsitystä siitä, mitä todella haluaisi opiskella tai millä alalla työskennellä. (TATtalk 2019, 12–14.) Riittävän ammatinvalinnan ohjauksen ja työelämätietouden tarjoaminen varhaisessa vaiheessa säästäisi niin nuorten kuin yhteiskunnan resursseja. Jos nuorilla olisi jatkokoulutukseen hakiessa paremmin tietoa itselle sopivasta alasta, he löytäisivät sujuvammin oman alansa ja päätyisivät vaihtamaan koulua harvemmin. Koulun ja työelämän kohtaamisen edistämiseksi perus- ja ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelmat ovat hiljalleen uudistumassa. (TATtalk 2019, 12–14; Haikkola & Myllyniemi 2020.)

Tuoreimman Nuorisobarometrin mukaan ensimmäisen kesätyökokemukset ovat yksiä merkittävimpiä tekijöistä nuoren uravalinnoissa. Miltei puolet (47 %) nuorista kokee kesätyökokemusten olleen vaikutusta ammatin, toimialan tai uran valintaan. (Haikkola & Myllyniemi 2020, 21–22, viitattu 17.8.2020.) Monelle nuorelle ensimmäinen kokemus työelämästä on kesätyö. Kesätyöntekijänä nuori saa tärkeää työkokemusta ja pääsee kehittämään omia työelämävalmiuksiaan. Nuorena tehdyt valinnat ja kokemukset ovat ratkaisevia tekijöitä siinä, kasvaako nuorista kunnan kansalaisia, joilla on tulevaisuudessa kykyä kannatella yhteiskuntaa. Kuntien tehtävänä on kantaa yhteisvastuuta nuorista, jotta kesätyöpaikkoja saataisiin myös niille nuorille, joille työllistyminen avoimille työmarkkinoille ja yrityksiin on haastavampaa. (Asikainen 2020, viitattu 17.8.2020.) Monissa kunnissa, kuten Oulussakin on tarjolla nuorille kesätyösetelit. Monet nuoret eivät kuitenkaan hae kesätöihin saamastaan setelistä huolimatta. Lyhytkin työkokemus auttaa nuorta ymmärtämään työnteon merkityksen sekä saamaan käsityksen työmarkkinoista ja työelämästä.

Tyypillisesti työelämän tulevaisuutta on ennakoitu teknologisen kehityksen valossa. Covid-19 on kuitenkin saanut meidät pohtimaan tulevaisuutta uudestaan. Oulussa nuorisotyöttömyys on jo pitkään ollut jatkunut rakenteellinen ongelma ja työttömiä nuoria Oulussa on enemmän kuin muissa suurissa Suomen kaupungeissa (Oulun kaupungin lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelma 2018–2021, 5, viitattu 17.8.2020). Merkittävimpanä yhteiskunnallisena ilmiönä nuorten syrjäytymisen taustalla onkin työmarkkinoiden muutos. Tehokkuus- ja koulutusvaatimukset ovat kasvaneet, jolloin heikosti koulutetun työvoiman kysyntä on romahtanut. Nuoret, jotka ei pysty vastaamaan näihin vaatimuksiin ovat vaarassa jäädä ulkopuolelle. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2018c, viitattu 17.8.2020.)

17.8.2020.) Suuri osa nuorista pääsee hyvin kiinni työelämään, mutta joidenkin nuorten työkyky alkaa hiipua jo ennen kuin työura on ehtinyt kunnolla alkaakaan. Nuoret kestävät vastoinkäymiset heikommin ja siksi nuorten työkyvystä ja uupumisriskistä tulee kantaa erityistä huolta. (Heikkilä-Tammi, Koski, Lampi, Larjovuori & Rivinoja 2017, 26, viitattu 17.8.2020.) Työmarkkinoiden muuttuessa aiempaa epävarmemmiksi on entistä tärkeämpää auttaa nuoria katsomaan eteenpäin elämässä ja suhtautumaan tulevaisuutensa työelämään ja työntekoon myönteisesti (Suomen työnliitto 2017, viitattu 10.8.2020). Nuorten astuessa työelämään ratkaisevassa asemassa ovat esimiehet, sillä he viime kädessä ovat vastuussa siitä, että nuori pääsee osaksi työyhteisöä. Kunnollisella työhön perehdyttämällä tuetaan nuoren työllistymistä myös tulevaisuudessa ja luodaan uskoa tulevaisuuden työelämästä. (Korkeamäki, Korkiala & Terävä 2015, 10, viitattu 17.8.2020.) Hyvä esimiestyö, toimiva työyhteisö, työhyvinvointia tukevat työolot ja työterveyshuolto muodostavat nuoren työntekijän työkyvyn perustan. Hyvä perehdytys ja esimiehen kannustava rooli toimivat nuoren ensimmäisen positiivisen työkokemuksen perustana. (Korkeamäki, Korkiala & Terävä 2018, 3, viitattu 10.8.2020.)

Tämä opinnäytetyö on tehty toimeksiantona Oulun POTKE - Peruskoulunsa päättävien opiskelijoiden työelämävalmiuksien kehittäminen –hankkeelle. Tämä tutkimus on laadullinen tapaustutkimus, jonka tarkoituksena on selvittää miten Oulun ammattikorkeakoulun tradenomiopiskelijat kokevat ensimmäisten kesätyökokemustensa (yläkoulun aikaiset kesätyökokemukset) merkityksen työelämävalmiuksien kehittämisessä ja millä mielin he muistelevat näitä varhaisia kesätyökokemuksiaan. Opinnäytetyön tulosten perusteella saatu taustatieto hyödynnetään koulutuskokonaisuuden suunnittelussa sekä tietoperustana 9. luokkalaisten työelämävalmiuksien kehittämisessä. Koulutuskokonaisuuden keskeisin tavoite on, että pian peruskoulunsa päättävät nuoret motivoituvat työn hakemiseen, hakevat ja saavat kesätöitä ja kehittävät työelämävalmiuksiaan.

2 NUORET TYÖELÄMÄSSÄ

Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen kouluterveyskyselyn (2017, viitattu 20.5.2020) mukaan peruskoulun 8. ja 9. luokkien koululaisista noin joka kymmenes käy töissä opiskelujen ohessa. Näitä juuri työmarkkinoille astuvia uuden sukupolven nuoria kutsutaan myös nettinuriksi, diginatiiveiksi, Z-sukupolveksi tai lyhyesti zetoiksi. Tämänkin sukupolven tarkkoja vuosirajoja on vaikea määrittellä, mutta mediassa Z-sukupolvesta puhuttaessa viitataan 1990-luvun loppupuolella ja 2000-luvun alussa syntyneisiin nuoriin. (BBC 2020, viitattu 20.5.2020.) Suomessa nuori voidaan lain mukaan palkata vakituiseen työsuhteeseen, kun nuori on täyttänyt 15 vuotta ja suorittanut oppivelvollisuutensa. Peruskoulussa oleva nuori voi tehdä kevyttä työtä opintojensa ohella sen ehdolla, että työ ei haittaa koulunkäyntiä. (Työsuojeluhallinto 2019, viitattu 20.5.2020.)

Työ määrittää vahvasti ihmisen identiteettiä ja työttömyyttä pidetään usein henkilökohtaisena epäonnistumisena. Suomalaisille työttömyys on poikkeama normista ja työtön leimataan helposti laiskaksi. Suomalaisen työn merkitys tulee esille heti uusien ihmisten ensikohtaamisissa. Uuteen ihmiseen tutustuttaessa on varsin tavanomaista kysyä lähes ensimmäisenä mitä hän tekee työkseen. (Sipilä 2015, 9, viitattu 7.6.2020.) Suomalaisen työn tekemisen merkityksestä kertovat myös lukuisat työtä ja työntekoa kuvaavat sananlaskut. Suomalaisen työn liiton teettämässä kyselyssä tuhannelta suomalaiselta kysyttiin parhaiten suomalaista työtä ja asennetta työhön kuvaavia sananlaskuja. Ykkössijalle nousi ”*Työmies on palkkansa ansainnut*” -toteamus, jossa kiteytyy hyvin suomalaiseen työhön usein liitetyt ominaisuudet, ahkeruus sekä rooli elannon tuojana (Suomalaisen työn liitto 2020, viitattu 7.6.2020). Tänä keväänä julkaistu uusi nuorisobarometri tarjoaa kattavan tietopakettin 15–29-vuotiaiden nuorten asenteista ja arvoista työtä kohtaan. Barometri osoittaa, että suomalaiset nuoret pitävät työtä yhä tärkeänä ja työelämään siirtyminen koetaan innostavana. Työn tärkeydestä kertoo myös se, että nuoret tekevät mieluummin töitä kuin heittäytyvät elämään tukien varassa. Barometrin mukaan nuorille on tärkeää saada tehdä omien arvojensa mukaista, merkityksellistä työtä. Myös hyvää palkkaa pidetään tärkeänä. (Lasten ja nuorten säätiö 2020, viitattu 1.5.2020.)

Alasoinin (2010, 17, viitattu 1.5.2020) mukaan suomalaiset ovat kansainvälisten vertailujen mukaan suhteellisen tyytyväisiä omaan työhönsä, mutta työelämän tulevaisuutta eivät suomalaiset kuitenkaan näe kovin valoisana. Työelämän tulevaisuuteen liitetään julkisissa keskusteluissa epä-

varmuutta ja muita monia uhkakuvia. Julkisissa keskusteluissa puhutaan kuinka teknologinen kehitys ja robotit vievät työpaikat, eikä nykyinen osaaminen enää riitä tulevaisuudessa. Uusimmasta nuorisobarometristä käy kuitenkin ilmi, että tulevaisuuden työelämä ei nuoria pelota. Suurin osa nuorista luottaa siihen, että töitä on myös tulevaisuudessa. (ks. Haikkola & Myllyniemi 2020, 61–64, viitattu 1.5.2020.) Myös Lasten ja nuorten säätiön tekemä Tulevaisuuden työ–selvitys osoittaa, että valtaosa yläkouluikäisistä nuorista suhtautuu tulevaisuuden työelämään positiivisesti. Suomi tunnustetaan maailmallakin koulutuksen huippumaana ja nuoret pitävät koulutusta tärkeänä tulevaisuuden työllistymisen kannalta. Myös omaa asennetta pidetään ratkaisevana tekijänä työnhaussa. Valtaosa nuorista on sitä mieltä, että menestyminen elämässä on itsestä kiinni. Lisäksi monipuolista työkokemusta pidetään tulevaisuuden työnhaussa tärkeänä. (Tulevaisuuden työ 2018, viitattu 20.5.2020.)

Työelämän tulevaisuudesta murehtimisen sijaan nuoria huolestuttaa enemmänkin työelämän kuormittavuus ja oma jaksaminen. Barometrin mukaan nuoret kokevat, että työ vaatii paljon, jopa liikaa. Työelämän uskotaan tulevaisuudessa vaativan työntekijöiltä niin paljon, että he palavat ennenaikaisesti loppuun. (ks. Haikkola & Myllyniemi, 37–39, viitattu 20.5.2020.) Kaikki nämä yllä mainitut asiat ovat keskeisiä yhteiskuntapoliittisia kysymyksiä. Samalla myös nuorten syrjäytymisen ehkäisy on ollut päättäjienkin kiinnostuksen kohteena jo kauan. Huolta herättää etenkin tarve saada nuoret nopeammin työelämään, jolla pyritään estämään nuorten mahdollinen syrjäytyminen. On todettu, että mielekäs tekeminen on paras keino kiinnittää nuori yhteiskuntaan. (Tenhunen-Ruotsalainen & Väisänen 2012, 7, viitattu 20.5.2020.) Osalla nuorista on vaikeuksia löytää oma paikkansa entistä epävarmemmassa nyky-yhteiskunnassa ja työmarkkinoilla. Nuoret, jotka eivät syystä tai toisesta kykene vastaamaan työmarkkinoiden kasvavaan tehokkuus- ja koulutusvaatimukseen ovat vaarassa jäädä ulkopuolelle. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2019, viitattu 20.4.2020.) Vain peruskoulun koulutusta vastaavien työpaikkojen määrä on vähentynyt merkittävästi, mikä kertoo työelämän osaamisvaatimusten kasvusta (Nousiainen 2018, viitattu 20.4.2020). Syrjäytymisen pelossa nuoria ajetaan koulutus–työ–putkeen, joka asettaa nuorille suorittamisen ja oikein valitsemisen paineita. ”Väärän” urapolun valinta voi taas johtaa koulutuksen keskeytykseen ja sitä kautta syrjäytymiseen.

Nuorisobarometrin mukaan nuorten mukaan oman kiinnostuksen alaa kohtaa lisäksi suurin vaikutus alanvalintaan on kesätöillä ja työharjoittelulla (ks. Haikkola & Myllyniemi 2020, 22, viitattu 30.5.2020). Onnistunut kesätyökokemus luotsaa nuoren suhtatumista työelämään ja voi jopa antaa suuntaa tulevaisuuden urapolulle. Onkin arvioitu, että moni nykyisistä työtehtävistä tulee tulevai-

suudessa täysin katoamaan. Yhteiskunnan asettamista asenteista riippuu kuitenkin se, kuinka nuoret uskaltavat kokeilla uusien mahdollisuuksien avautumista ja oman polun etsimistä. (Aaltonen, Berg & Ikäheimo, 69; Suomalaisen työn liitto 2017, viitattu 30.5.2020.)

2.1 Nuorten syrjäytyminen

Nuoret ovat helppo kohde huolipuheelle ja etenkin nuorten vaikeudet kiinnittyä työelämään puhuttavat myös Suomen päättäjiä. Nuorten syrjäytymisestä yleisesti puhutaan jopa Suomen suurimpana ongelmana. Nykyisen suorittamista ja omaa aktiivisuutta korostavan suoritusyhteiskunnan ulkopuolelle jäänyt nuori leimataan helposti syrjäytyneeksi vaikkei moni työn ja koulun ulkopuolella oleva nuori välttämättä itse edes koe olevansa syrjäytynyt. Lasten ja nuorten säätöön toiminnanjohtaja Olli Alanen kommentoi Kainuun Sanomissa (2020b, viitattu 30.5.2020) yhteyskuntamme liittävän etenkin nuoriin erilaisia leimoja. Usein kuulee puhuttavan esimerkiksi ongelmanuorista tai päihdenuorista. Itse olen huomannut, että nuorten syrjäytymiseen liittyvissä keskusteluissa puheen sävy on yleensä nuoria syylistävä. Etenkin mediassa puhutaan, että kyse on nuorten laiskuudesta ja omasta valinnasta ja tukien varassa elämistä yleisesti paheksutaan. Lisäksi syrjäytymiseen tai työelämän ulkopuolella oleskeluun liitetään yleensä kielteisiä mielikuvia, kuten päihteiden käyttöä ja rikollisuutta.

”Nuorten syrjäytyminen on #suomensuurinongelma” linjaa Suomen suurimman toimihenkilöiden ammatillisen keskusjärjestö johtaja Taina Vallander (2018, viitattu 30.5.2020). Syrjäytyneiden syrjäytymisvaarassa olevien nuorten todellista määrää on haasteellista määrittää, sillä arviot vaihtelevat syrjäytymisen määritelmän ja käytetyn mittarin mukaan. Vallanderin (sama) mukaan Suomessa on arviolta 40 000–10 0000 syrjäytynyttä nuorta.

Syrjäytyneisyys on jo terminä hieman ongelmallinen ja se sekoitetaankin usein sitä lähellä oleviin käsitteisiin kuten alaluokkaistumiseen, köyhyyteen ja huono-osaisuuteen (Jahnukainen & Järvinen 2001, 125–126). Myös syrjäytymisen ja syrjäytymisvaaran käsitteet ymmärretään eri yhteyksissä hieman eri tavoin. Syrjäytymisvaarassa olevalla nuorella tarkoitetaan nuorta, jolla on samanaikaisesti useita vaikeuksia koulu- tai työelämässä, ongelmallista päihteiden käyttöä ja sosiaalista eristäytymistä (Ala-Kauhaluoma, Harkko, Korkeamäki, Lehikoinen, Lehtoranta, Notkola, Puumalainen,

& Tuusa 2013). Syrjäytymisen taustalla voi olla myös sairaus tai vammaisuus (Kuorelahti & Viitanen 1999, 5). Julkisessa keskustelussa yleisesti syrjäytyneiksi määritellään ne nuoret, jotka ovat jääneet peruskoulun todistuksen varaan ja työelämän tai muun aktiivisen toiminnan ulkopuolelle (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos & Me-säätiö 2018, viitattu 20.4.2020).

Nuorten syrjäytymisellä tarkoitetaan erityisesti vaaraa ajautua poikkeavalle elämänuralle. Etenkin pelkän peruskoulun käyneillä nuorilla tiedetään olevan koulutetumpia nuoria enemmän elämänhallinnan ongelmia, kuten päihteiden ongelmakäyttöä ja rikollisuutta. (Ala-Kauhaluoma ym. 2013, 243; Kestilä, Martikainen & Sipilä 2011, 129.) Nuorten syrjäytymistä kuvataan yleensä lumipalloefektimäisenä prosessina, jossa ongelmat kasaantuvat ja ketjuuntuvat. Näin ollen syrjäytyminen voidaan nähdä moniulotteisena, vähitellen työttömyyden ja siitä seuraavien toimeentulo-ongelmien ympärille kehittyvänä erilaisten huono-osaisuutta aiheuttavien tekijöiden kasautumana. (Ristolainen, Varjonen & Vuori 2013, 11.) Terveyden ja hyvinvoinnin laitos määrittelee nuorten syrjäytymisen koulutuksen ja/tai työn ulkopuolelle jäämiseen sekä siitä seuraaviin hyvinvointivaikutuksiin. Syrjäytyminen on vahvasti yhteydessä myös elämänhallinnan ja terveyden ongelmiin, sosiaalisten suhteiden vähyyteen ja yhteiskunnalliseen osallistumattomuuteen. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019a, viitattu 20.4.2020.) Syrjäytymisen huono-osaistumisen lumipalloefekti alkaa ongelmien kasaantumisesta. On kuitenkin tärkeää ymmärtää, että nuorten syrjäytyminen ei johdu vain yhdestä elämän osa-alueesta, vaan kyseessä on monen eri elämänalueen kuten kouluun, työhön tai terveyteen liittyvien tekijöiden summa (Ala-Kauhaluoma ym. 2013, 53).

Sittemmin syrjäytymisen sijasta on eurooppalaisia vaikutteita seuraten siirrytty keskustelemaan NEET-nuorista. Termi on lähtöisin englanninkielisestä termistä NEET = Not in Employment, Education or Training. Termillä viitataan syrjäytymisvaarassa oleviin nuoriin, jotka eivät opiskele, työskentele tai ole suorittamassa varusmiespalvelua. Suomessa NEET-aste on viime vuosina ollut laskusuunnassa, mutta siitä huolimatta syrjäytymisvaarassa olevia nuoria on edelleen paljon. Vuonna 2017 NEET-nuorten osuus 15–29-vuotiaiden ikäryhmästä oli Suomessa 17 %, Ruotsissa 10,5 %, Norjassa 10,1 %, Tanskassa 14,2 % ja Islannissa 5,6 %. (Koskenvuori 2019; Simonen 2019, 6, viitattu 20.5.2020.) Useimmiten syrjäytymiskeskustelu on kuitenkin kohdistunut lähinnä NEET-nuorten määrään, ei niinkään heidän elämäntilanteeseensa tai hyvinvointiinsa. Myös syrjäytymisvaara- ja syrjäytynyt- käsitteet erehdytään ymmärtämään yleensä synonyymina. NEET-nuori ei kuitenkaan ole automaattisesti syrjäytynyt tai edes vaarassa syrjäytyä. Osa näistä nuorista saattaa olla odottelemassa opiskelun tai armeijan alkamista tai viettää välivuotta. (Asplund 2019, viitattu 20.4.2020.)

Koska syrjäytymisprosessi voi kestää varhaisesta lapsuudesta aikuisuuteen, varsinkin lapsuuden kotioloilla ja elämän eri siirtymävaiheilla on suuri merkitys. Hyvinvointierot syntyvät jo lapsuudessa ja siksi erityisen tärkeää olisi pyrkiä ehkäisemään ylisukupolvista huono-osaisuutta (Ristolainen ym. 2013, 11). Huono-osaisuuden ylisukupolvisuudella tarkoitetaan vanhempien hyvinvoinnin ongelmien periytymistä heidän lapsilleen (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2016, viitattu 20.4.2020).

Perheen köyhyys ja sen mukanaan tuomat arjen ongelmat muodostavat riskin myös lapsen syrjäytymiselle ja vaikeuttavat myöhemmin myös nuoren yhteiskuntaan kiinnittymistä (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2018a, viitattu 20.4.2020). Pitkäaikaisen toimeentulotuen varassa eläneiden vanhempien lapsilla syrjään jäämisen riski on kolminkertainen (19 %) koko ikäluokkaan verrattuna. Myös varhaiset sijoitukset ja lastensuojelun asiakkuudet ennustavat ylisukupolvista huono-osaisuutta. (THL & Me-säätiö 2018, viitattu 20.4.2020.) Vanhempien alhainen koulutus on yhteydessä myös lapsen myöhempään koulutukselliseen syrjäytymiseen (Ristolainen ym. 2013, 12). Etenkin äidin koulutusmenestyksellä on suuri vaikutus. Pelkän peruskoulun suorittaneiden äitien lapset voivat huonommin ja kokevat olevansa yksinäisempiä kuin korkeammin koulutettujen äitien jälkikasvu. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2018b, viitattu 20.4.2020.) Lapsuuden kotiolojen merkityksestä kertoo sekin, että vanhempien mielenterveysongelmat ja lapsen kaltoinkohtelu kotona ovat yhteydessä lasten ja nuorten oireiluun koulu- ja nuoruusikäisillä. Näiden nuorten käytösongelmat voivat näkyä esimerkiksi aggressiivisuutena, oppimisvaikeuksina, päihteidenkäyttönä ja jopa rikollisuutena. (Ristolainen ym. 2013, 12.)

Suvi Vihavainen (2019, viitattu 20.4.2020) kirjoitti Helsingin Sanomissa Suomessa olevan noin 10 000 perhettä, joissa asuvat lapset ovat vaarassa syrjäytyä. Näille perheelle on kasaantunut arkea kuormittavia riskitekijöitä, jolloin vanhemmilla ei välttämättä ole voimavaroja pysyä rutiineissa, jotka olisivat lapsen kehityksen ja tulevaisuuden kannalta merkityksellisiä. Jos vanhemmalta menee terveys, rahat ja parisuhde, vaikuttaa se helposti myös lapsen hyvinvointiin. Samassa uutisartikkelissa kuultiin myös Terveiden ja hyvinvointilaitoksen tutkimuspäällikkö Tiina Ristikaria, jonka mukaan tärkeintä näiden perheiden tukemisen kannalta on saada koko perheelle apua, joka parhaiten tapahtuu tukemalla arjen sujumista. (sama.)

Oulun kaupungin laatimassa lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelmassa vuosille 2018–2021 korostetaan aikuispalveluiden ja lastensuojelun yhteistyön tärkeyttä ja perhekeskeisen työskentelyn merkitystä lasten hyvinvoinnin kannalta. Lapsen kehityksen tukeminen on erityisen tärkeää silloin,

kun vanhemmillä on vaikeuksia. Kun vanhemmat saavat sosiaali- ja terveydenhuollon palveluita, on otettava huomioon myös heidän huollossaan olevan lapsen ja nuoren hoidon ja tuen tarve. Myös lapsen ja nuoren oireillessa koko perheen kokonaistilanne on huomioitava. (Oulun kaupungin lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelma 2018–2021, 20–22, viitattu 20.4.2020.)

Usein mutta ei aina, aikuisiän huono-osaisuuden taustalla on lapsuuden ja nuoruuden elinolosuhteisiin ja kasvuympäristöön koskevia riskitekijöitä, jotka ovat kuormittaneet kehitystä lapsuudesta aikuisuuteen. Syrjäytyneeksi ei synnytä eikä syrjäytyneenä pysytä koko elämää (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos & Me-säätiö 2018, viitattu 20.4.2020). Tiedetään, että lapsuuden elinolosuhteet sekä vanhempien haavoittuva asema ovat merkittäviä riskitekijöitä lasten ja nuorten syrjäytymiskehitykselle ja syrjään jäämiselle aikuisuudessa. Vanhempien ongelmat eivät kuitenkaan automaattisesti määrää lasten myöhempää hyvinvointia. Vaikka lapsuuden elinolot ovat voimakkaasti yhteydessä myöhempien elämänvaiheiden hyvinvointiin ihmisen hyvinvointi ei täysin määräydy ennalta lapsuuden olosuhteiden perusteella. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2016, viitattu 20.4.2020.) Moni kuitenkin selviytyy elämässä riskitekijöistä ja vaikeuksista huolimatta, hankkii koulutuksen ja pääsee kiinni työelämään. Toisaalta hyvissä kotiooloissakin kasvaneilla voi olla paljon ongelmia elämän eri osa-alueilla (Ristolainen ym. 2013, 11).

2.1.1 Syrjäytymisen ehkäisy

Nuorten syrjäytymisen ehkäisyssä on kyse tukea tarvitsevien nuorten saattamisesta itsenäiseen ja täyteen yhteiskunnalliseen osallisuuteen perustuvaan elämään (Kuorelahti ym. 1999 ,5). Siksi etenkin peruskoulun oppilashuolto ja oppilaanohjaus ovat merkittävässä roolissa syrjäytymisen ehkäisyssä. Kuten jo aikaisemmin todettiin, koulumenestyksen on useissa yhteyksissä todettu olevan vahvassa yhteydessä etenemiseen toiselle asteelle ja menestymiseen myöhemmässä elämässä. Siksi on tärkeää, että peruskouluissa on olemassa keinoja tukea oppimista erilaisin keinoin. (Ristolainen ym. 2013, 34.) Nuoret tarvitsevat monipuolisesti tietoa eri ammateista ja niihin johtavista koulutuspoluista. Oppilashuollon palveluilla pyritään takaamaan ohjausta esiopetuksesta työelämään. Onnistunut ja monipuolinen ohjaus nopeuttaa siirtymiä koulutusasteelta toiselle ja auttaa

nuorta oikean urapolun valinnassa ja vähentää turhia opintojen keskeytyksiä. (Ala-Kauhaluoma ym. 2013, 110; STTK 2020, viitattu 20.4.2020.)

Ylisukupolveutuvaan syrjäytymiskiarteeseen voidaan puuttua jo lapsuudessa vaikuttamalla perheisiin ja sitä kautta lapsiin. Kouluikäisten lasten syrjäytymisen ehkäisyssä ja syrjäytymiskiirteen katkaisussa etenkin koululla on merkittävä rooli. Syrjäytymisvaarassa olevan nuoren oireilut ovat havaittavissa yleensä vasta peruskoulussa. Kun oireilu kouluissa huomataan ajoissa ja nuoren tuen saanti varmistetaan, on mahdollisuus estää huono-osaisuuden ylisukupolvisuutta. (Ala-Kauhaluoma ym. 2013, 13; Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2016, viitattu 20.4.2020.)

Koululla on suuri rooli nuorten sosiaalisten verkostojen luomisessa ja yhteenkuuluvuuden tunteen rakentumisessa. Siinä missä myös työpaikka toimii nuoren kasvattajan roolissa, myös koulun rooli lapsen ja nuoren elämässä on suuri. Opiskelun pitäisi olla mukavaa ja mielenkiintoista eikä koulu saa olla ahdistava paikka. Kiusaamisen ehkäisemiseksi on luotu monia kampanjoita, hankkeita, projekteja, ohjelmia ja työryhmiä. Viime vuosina koulukiusaaminen on vähentynyt, mutta siitä huolimatta se on ongelmana ajankohtainen. (Simonen 2019, 55; Saarelainen 2018, viitattu 20.4.2020.) Koulukiusaaminen ei ole vain kouluviihtyvyyteen vaikuttava tekijä, vaan sillä on vaikutusta nuorten kehitykselle (Ala-Kauhaluoma ym. 2013, 109). Peruskoulun negatiivinen ja rauhaton ilmapiiri on yhteydessä myös oppilaiden koulu-uupumukseen, joka voi johtaa masennukseen ja häiritä nuoren siirtymistä jatko-opintoihin, ja siksi ongelmaan tulisi suhtautua vakavasti (Ristolainen ym. 2013, 14). Kiusaaminen ulottuu myös harrastetoimintaan. Vuoden 2019 nuorten vapaa-aikatutkimuksesta selvisi, että lasten ja nuorten harrastuksissa esiintyy koulun ja internetin jälkeen eniten syrjintää (Hakanensami, Myllyniemi & Salasuo 2018, 47, viitattu 20.4.2020). Ongelmat sosiaalisissa suhteissa, kuten kaveripiirissä voivat heikentää opiskelutaitoa ja -motivaatiota ja kasvattaa syrjäytymisvaaraa tulevaisuudessa. Koulukiusaamisella voi olla pitkäaikaisia seurauksia niin kiusaamisen kohteeksi joutuneelle kuin kiusaajallekin. Kiusattujen on todettu kärsivän sekä henkisen- ja fyysisen hyvinvoinnin ongelmista. (Ristolainen ym. 2013, 14.)

Kuten jo aikaisemminkin totesimme (ks. Ristolainen ym. 2013, 11, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2016, viitattu 20.4.2020), lapsuuden elinolot ovat voimakkaasti yhteydessä nuoren hyvinvointiin myös myöhemmässä elämässä. Ihmisen hyvinvointi ei kuitenkaan täysin määräydy ennalta lapsuuden olosuhteiden perusteella, ja moni selviytyy elämässä riskitekijöistä ja vaikeuksista huolimatta, hankkii koulutuksen ja pääsee kiinni työelämään. Tärkeää on kuitenkin ymmärtää, että kaikkien työn ja opiskelupaikan ulkopuolella olevien nuorten elämäntilanne ei ole automaattisesti

huono, mutta etenkin pitkittyessään NEET-tilanne on riski. Epävarmuus tulevaisuudesta kerryttää usein toimeentulon ja mielenterveyden hyvinvointiongelmia. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, Sosiaali- ja terveysministeriö & Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 3–7, viitattu 20.4.2020.)

Kasautuvien vaikeuksien keskellä eläviä nuoria auttaa selviytymään ne kehityksen suojatekijät, jotka tukevat lapsen elinolosuhteita ja itsetuntoa. Selviytymisen taustalla voi olla erilaisia positiivisia käännekohtia, kuten uusien tasapainoisten ihmissuhteiden (uuden kaveripiirin tai puolison tuoma tuki ja turva) löytäminen ja sitä kautta erkaantuminen huonoista ihmissuhteista, kuten ongelmasta perheestä. Myös positiiviset kokemukset, kuten ammattiin valmistuminen ja onnistumiset työelämässä synnyttävät onnistumisen kokemuksia ja elämyksiä. Parhaimmillaan nämä käännekohtat voivat johtaa positiivisen muutoksen henkilön käyttäytymisessä, mikä näkyy parantuneina elintapoina, rauhoittumisena ja itsenäistymisenä. Siinä missä syrjäytymisprosessissa on kyse ongelmien kasaantumisesta ja ketjuuntumisesta, myös onnistumiset voivat seurata toisiaan, kasautua ja synnyttää myönteisiä lumipalloefektejä. (Kuorelahti ym. 1999, 13–14; Ristolainen ym. 2013, 16.)

2.1.2 Nuoruuden tärkeät siirtymävaiheet

Peruskoulussa menestyminen on useissa tutkimuksissa osoittautunut myötävaikuttavan positiivisesti etenemiseen peruskoulusta jatko-opintoihin ja menestymiseen myöhemmässä elämässä. Heikko menestyminen peruskoulussa taas johtaa helposti jatkokoulutuksesta karsiutumiseen ja tämä puolestaan epävarmaan työmarkkina-asemaan. Peruskoulun jälkeisten erilaisten tutkintojen suorittaminen turvaavat riittävät tiedot ja taidot työelämän tehtäviin. Sellaisten töiden määrä, joista selviää ilman mitään koulutusta on vähentynyt ja tulee tulevaisuudessa vähentymään edelleen. Lähes kaikkiin työelämän tehtäviin tarvitaan jotain koulutusta. (Myrskylä 2011, 12–13; Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2018c, viitattu 20.4.2020.)

Yhteiskunnallisella tasolla nuorten kiinnittymisellä työelämäänsä on suurempi merkitys. Koulupolulta putoavilla nuorilla on erittäin suuri riski jäädä yhteiskunnan ulkopuolelle. Syrjäytyminen käy kalliiksi yhteiskunnalle ja yleisesti puhutaankin syrjäytymisen hinnasta. Syrjäytyminen on yleisintä pelkän peruskoulun käyneillä ja siksi peruskoulun päättymistä pidetään nuoren elämän tärkeimpänä siirtymävaiheena. Perusopetuksen ja jatkokoulutuksen välinen siirtymä on kriittinen etenkin silloin kun

nuori hakee koulupaikkaa yhteishaussa, mutta ei saa opiskelupaikkaa. Ikätovereiden aloittaessa jatko-opintojaan, koulutuksen ulkopuolelle jäänyt nuori saattaa tuntea itsensä epäonnistuneeksi ja yksinäiseksi. Erityisesti silloin olisi tärkeää, että nuori löytäisi jotain muuta mielekästä tekemistä, kuten työpaikan opiskelun tilalle. (Ristolainen ym. 2013, 39.)

3 MUUTTUVA TYÖELÄMÄ

Työelämä ja työn tekeminen ovat valtavassa murroksessa. Uusi sukupolvi 2020-luvulla aikuistuu monin tavoin erilaiseen ja muuttuneeseen yhteiskuntaan, toisin kuin aikaisemmat sukupolvet. Koronaviruksen aiheuttama poikkeustila vaikuttaa työmarkkinoihin ja sen myötä myös etenkin kesätyöntekijöihin monilla aloilla. Pandemia on pakottanut yrityksiä lomauttamaan henkilökuntaansa taloudellisten vaikeuksien vuoksi. Kolmasosa Lasten ja nuorten säätiön kyselyyn vastanneista nuorista kertoo, että koronapandemia on saanut heidät ajattelemaan tulevaisuutta enemmän kuin ennen. Joka neljättä nuorta huolestuttaa tulevaisuus nyt enemmän kuin aiemmin. (Alanen 2020a, viitattu 20.4.2020.)

3.1 Uudet sukupolvet työelämässä

Nuorisobarometri vuosi toisensa jälkeen on osoittanut, että nuorten työmoraalissa ei ole mitään moitittavaa. Kuten jo ensimmäisessä luvussa todettiin, uusin barometri osoittaa, että työ on monille nuorille jopa aiempaa tärkeämpi osa elämää. Uusi sukupolvi suhtautuu työelämään hyvin perinteisesti. Työltä toivotaan turvallisuutta ja vakautta, mutta toisaalta uusi sukupolvi arvostaa sitä, että he voivat työn kautta toteuttaa itseään ja arvojaan. (Pentikäinen 2014, 11, viitattu 20.4.2020.) Työ ei ole enää pelkästään keino ansaita rahaa tai moraalinen velvollisuus. Nuoret haluavat tehdä omia arvoja vastaavaa, merkityksellistä työtä. He eivät pidä hierarkioista tai käskytyksestä, vaan arvostavat haasteita ja vapautta. (Haikkola & Myllyniemi 2020, 5, viitattu 20.4.2020.) Tämän seurauksena jo työpaikkaa haettaessa yritysten brändit ovat tärkeitä valintakriteerejä ja organisaation arvoja peilataan omiin arvoihin (Leivo, Mutanen & Nieminen-Sundell 2009, 17, viitattu 20.4.2020). Uuden sukupolven nuoret haluavat olla osa sellaista työyhteisöä, joka parhaimmillaan on kuin kaveripiiri (Välivehmas 2014, 46). Uudet työn muodot tarjoavat työntekijöille enemmän vapautta. Tämä tuo oman haasteensa työnantajille. Kun työ ei ole enää sidottu aikaan tai paikkaan on työnantajien, on kyettävä pitämään työntekijät intohimoisena ja motivoituneena työhön (Välivehmas 2014, 270).

Nuorten asenteet ja käyttäytyminen nousee entistä näkyvimmin tapetille, kun uusi sukupolvi astuu työelämään. Julkisuudessa nuoria on kritisoitu etenkin siitä, että he eivät osaa käyttäytyä työpaikalla. Myös nuorten työelämävalmiuksia pidetään huonoina vaikkei ensimmäistä kertaa töissä olevalla nuorella työelämän pelisäännöt välttämättä ole täysin hallussa. Nuoret itse vastaavat kritiikkiin, että kuinka he voivat vastata työelämän vaatimuksiin, kun mahdollisuudet päästä hankkimaan työkokemusta ovat heikot. (Tenhunen-Ruotsalainen & Väisänen 2012, 7, viitattu 30.4.2020.)

3.2 Z-sukupolvi

Työelämä koostuu nykyään yhä moninaisemmasta joukosta ihmisiä, joista uusimmat tulokkaat edustavat Z-sukupolvea. Siinä missä edeltäjänsä Y-sukupolvi on kasvanut kehittyvän teknologian keskellä, on Z-sukupolvi syntynyt älylaite kädessään, eikä tiedäkään ajasta ennen internetiä (Business Insider 2019, viitattu 20.4.2020). Tämän uuden sukupolven nuoret uskaltavat haastaa yritysten ja vanhemmille sukupolville itsestään selvät käytännöt (Piekkari & Tienari 2011, 65). Kännykkä kädessä syntyneet uuden sukupolven nuoret haastavat vanhat johtamistavat ja työn tekemisen mallit. Tieto on helposti saatavilla ja näin Z-sukupolvi on oppinut kyseenalaistamaan ja hankkimaan tietoa itse aikaisempia sukupolvia sujuvammin. Työpaikalla pomo ei välttämättä enää ole kyseenalaistamaton auktoriteetti, kuten joskus aikaisemmin. (Roivainen 2018; Saarikoski 2014, viitattu 24.4.2020.) Avoimessa ja läpinäkyvässä Z-maailmassa Piekkarin & Tienarin (2011, 127) mukaan johtajan tulee yhä uudelleen ja uudelleen ansaita tittelinsä. Myös Aalto-yliopiston ja Hankenin innovaatiojohtamisen professori Liisa Väli-kangaskin toteaa, että *”nuorille auktoriteetti ei tule statuksesta tai iästä vaan siitä, että osaa hommansa ja on hyvä työkaveri”* (Rusila 2014, viitattu 24.4.2020).

Piekkari ja Tienari (2015, 160) muistuttavat, että nettinuoret eivät valloita kaikkia yrityksiä samanaikaisesti. Useimmissa yrityksissä työskentelee ja tulee tulevaisuudessa työskentelemään eri ikäisiä ja eri sukupolvia edustavia ihmisiä. Tällä hetkellä työelämässä vaikuttavaa neljä eri sukupolvea. Eri sukupolvilla on omat kokemusmaailmansa ja erilaisia työtä ja työnantajaa koskevia odotuksia ja tarpeita. Nuoriin kohdistuva kritiikki saattaa hyvin selittyä vanhempien sukupolvien kokemasta muutoksen pelosta. Vanhempi sukupolvi on luonut uransa ja kouluttautunut erilaisissa yhteisöissä

ja nuorten työntekijöiden tuomat uudet, erilaisia pelisäännöt pelottavat (Leivo, Mutanen & Nieminen-Sundell 2009, 7, viitattu 24.4.2020). Uusien sukupolvien tuomat uudet käytännöt leviävät kuitenkin hitaasti organisaatioihin, eivätkä käskyvaltaan perustuvat perinteiset johtamismenetelmät enää toimi. Nieminen-Sundell (2009, viitattu 24.4.2020) pohtii kirjoituksessaan, että siinä missä aiemmin nuorten työkykyä ja asennetta on kritisoitu ja epäilty, voi nyt huoli olla päinvastainen: ovatko nuoret parempia työelämässä kuin vanhemmat sukupolvet?

Uusi sukupolvi muuttaa väistämättä johtamista ja organisaatiokulttuuria. Uuden vuosituhannen aikana syntynyt Z-sukupolvi on jo tottunut elämään erilaisten kriisien ja epävarmuuden keskellä. mu. Koronaviruspandemia on viemässä maailmantaloutta jyrkkään taantumaan ja tulevaisuus näyttäytyy yhä epävarmempana. Muutos ja epävarmuus nostaa nuorten parissa tehtävän tulevaisuuskasvatuksen tarvetta entistä suuremmaksi. Paras tapa varautua muutokseen on kehittää nuorten muutosvalmiuksia koulupolun alkumetreillä ja varmistaa oppimaan oppimisen taidot. (Tähkää 2020, 11; Pentikäinen 2014, 11, viitattu 20.4.2020.)

Työelämän ja talouden keskeisimmiksi muutosvoimiksi voidaan katsoa globalisaatio, digitalisaation ja uusien teknologioiden kehitys ja väestön ikääntyminen. On myös arvioitu, että työ häviää kokonaan digitalisaation ja robottien seurauksena. Näin ei kuitenkaan ole vaan tulevaisuudessa työn sisällöt muuttuvat ja työ jaetaan uudelleen koneen ja ihmisen välille. Tämä kehitys tulee synnyttämään uusia työpaikkoja, mutta samalla se tarkoittaa myös sitä, että vanhoja ammatteja katoaa. Digitalisoituminen muuttamaa työmarkkinoita ja luo uusia mahdollisuuksia, mutta myös muuttaa työtehtäviä. Muutos on nähtävissä kaikissa työtehtävissä, joka alalla. Nopeasti muuttuvassa, monimutkaistuvassa ja epävarmemmassa maailmassa tarvitaan henkilökohtaista ennakointi- ja muutokskyvykkyyttä. (Pentikäinen 2014, 11.)

4 NUORTEN TYÖELÄMÄVALMIUDET

Työelämä on muuttunut hyvinkin paljon verrattuna vanhempiemme ja etenkin isovanhempiemme kokemaan työelämään. Nykyisistä eläkeläisistä ja isovanhemmista moni teki työuransa yhdellä työnantajalla samassa työpaikassa. Nykypäivänä puhutaan pirstaloituneesta työelämästä, joka tarkoittaa sitä, että ei ole olemassa vain yhdenlaista työuraa, jossa mennään ja opiskellaan tietty ammatti ja pysytään siinä sitten loppuelämä. (Nykänen 2020, 47–48.) Suomalaisen työura kestää keskimäärin noin 33 vuotta, ja tänä aikana työn sisällön jatkuva muutos tai jopa kokonaan uuteen työtehtävään siirtyminen antaa mahdollisuudet jatkuvaan oppimiseen (Laine 2018, 42, viitattu 20.4.2020). Tulevaisuuden töitä ja ammatteja on siis entistä vaikeampi ennakoita. Maailman talousfoorumi on arvioinut, että kaksi kolmesta koulunsa aloittavasta lapsesta työllistyy ammatteihin, joita ei vielä ole olemassa. (World Economic Forum 2016, viitattu 29.4.2020.) Tulevaisuudessa ammatteja katoaa eikä entinen osaaminen enää riitä. Jatkuvan muutoksen keskellä on vaikea arvioida, millaista osaamista tulevaisuudessa tarvitaan. On kuitenkin olemassa taitoja, jotka eivät vanhene. Näihin työelämän perustaitoihin ja valmiuksiin pureudumme tässä luvussa.

4.1 Mitkä työelämävalmiudet?

Lasten ja nuorten säätiö on useassa julkaisussaan (ks. Alanen, Manni, & Tähkää 2019, viitattu 29.4.2020) kirjoittanut niistä työelämän perustaidoista, jotka ovat tärkeitä myös tulevaisuuden työmarkkinoilla riippumatta siitä, mitä tulevaisuus tuo tullessaan. Säätiön mukaan muutostilanteissa tärkeimmiksi taidoiksi nousevat ongelmanratkaisukyky, sosiaaliset taidot ja luovuus. Myös uusin nuorisobarometri osoittaa, että juuri näitä taitoja nuoret itse uskovat tulevaisuudessa tarvitsevansa (Haikkola & Myllyniemi 2020, 21, viitattu 29.4.2020). Sitran uuden työelämän ja kestävä talouden teemajohtaja Timo Lindholm painottaa myös, että työelämävalmiudet eivät koostu pelkästään taidoista ja osaamisesta. Myös asenne, rohkeus ja itsetuntemus ovat vähintään yhtä tärkeitä. (Arola 2017, 2, viitattu 30.4.2020.)

Työelämäntaitoihin liittyvissä keskusteluissa huolestuneita ollaan siitä, kuinka nuorilta puuttuu työelämän perustaidot, työkokemusta sekä työelämän pelisääntöjä. Työelämän muutosten kova tahti

on vain lisännyt tarvetta kehittää nuorten työelämätaitoja. (Aarnikoivu 2014, 39.) Nuoria kritisoidaan etenkin perusasioiden, kuten työaikojen tai kännykän käyttöön liittyvien sääntöjen ymmärtämisestä ja hyvien käytöstapojen noudattamisesta. Työnantajat nostavat etenkin vastuullisuuden, vuorovai-
kutustaidot, hyvät käytöstavat ja asenteen tärkeimmiksi työelämässä tarvittaviksi taidoiksi. (Sipilä 2015, 7, viitattu 29.4.2020.)

Aarnikoivu (2014, 39) jakaa työelämätaidot kolmeen eri osa-alueeseen. Hänen mukaansa työelä-
mätaidot muodostuvat:

- ammattitaidosta ja muuhun työhön liittyvästä osaamisesta
- uranhallintaan liittyvistä taidoista
- työelämässä ja työyhteisön jäsenenä toimimiseen liittyvistä perustaidoista.

Ammattitaito ja sen kehittämisen merkitys korostuu tämän päivän työmarkkinoilla (Aarnikoivu 2014, 68). Ammattitaito on työn tekemisen perusta, joka kertoo, että henkilö on saanut koulutuksen ja kokemuksen avulla riittävät tiedot ja taidot työn tekemiseen. Osaaminen ja koulutus ovat myös yksilön arvokasta pääomaa sekä keskeisimpiä yksilön identiteettiä sekä minäkuvaa rakentavia tekijöistä. Ammattitaito ja koulutus tuovat myös turvaa haastavilla työmarkkinoilla. Työelämän jatkuva muutos vaatii ammattitaidon ja osaamisen jatkuvaa päivittämistä läpi koko työuran. Uuden oppiminen taas avaa uusia ovia työelämässä, edistää urakehitystä, vahvistaa toimeentuloa ja estää työtömyyttä ja sitä kautta ehkäisee myös syrjäytymistä työmarkkinoilta. (Naumanen 2017, 30; Laine 2018, 43, viitattu 20.4.2020.) Osaaminen kasvaa siis kouluttautumalla ja työtä tekemällä, mutta sitä kertyy myös harrastusten parissa.

Uranhallintataitoihin kuuluvat Aarnikoivun (2014, 41) mukaan ammatinvalinta- ja urasuunnittelu-
taidot, työhakutaidot sekä työelämään kiinnittymisessä tarvittavat taidot. Uranhallinta on kyky tunnistaa kiinnostuksen kohteitaan, mahdollisuuksiaan ja mahdollisia esteitä ammatinvalintaa, koulu-
tusta ja työuraa koskevia valintoja ja ratkaisuja tehdessä. Pirstaloituneessa työelämässä työnteki-
jöllä on usein yhden uran ja ammatin sijaan useita uria ja ammatteja. (Aarnikoivu 2014, 40.) Vas-
tavalmistuneen ei siis tarvitse heti tietää, mitä haluaa tehdä isona, sillä urasuunnittelu jatkuu koko
työelämän (Välivehmas 2014, 269). Myös nykyinen suomalainen joustavampi koulutusjärjestelmä
sallii nuorten harhailut urapolulta toiselle (Haikkola & Myllyniemi 2020, 15, viitattu 29.4.2020). Kesä-
töillä voi kuitenkin olla merkittävä rooli nuoren uranhallinnan perusteiden rakentamisessa. Kesä-
töissä nuoret pääsevät harjoittelemaan itsetuntemustaan ja katsomaan oikeaa työelämää ja miten

siellä toimitaan. Myöhemmin nämä varhaiset kesätyökokemukset voivat toimia pohjana niille valinnoille sekä päätöksille, jotka johtavat seuraavan työn ja koulutuspaikan valintaan.

Muuttuvilla ja epävarmoilla työelämän poluilla suunnistaminen edellyttää nuorelta hyvää itsetuntemusta. *Kuka minä olen? Mitä osaan? Mitä haluan tehdä tulevaisuudessa?* Hyvin itsensä tunteva osaa vastata näihin kysymyksiin. (Arola 2017, 6, viitattu 30.4.2020.) Aarnikoivun (2014, 42) mukaan itsetuntemus on urasuunnittelun ehkä jopa tärkein osa-alue, sillä juurikin hyvä itsetuntemus mahdollistaa omien vahvuuksien ja myös heikkouksien tunnistamisen. Itsensä hyvin tunteva henkilö luottaa itseensä ja näkee mahdollisuuksia myös epävarmoilla, muuttuvan työelämän poluilla. Nykänen (2020, 47–48, 61) neuvoo pelottavien tulevaisuuden visioiden ja työelämän muutoksen sijasta keskittymään omiin vahvuuksiinsa. Hyvän itsetuntemuksen avulla on helpompi löytää oma paikkansa tulevaisuudessa, tai ainakin tietää mistä suunnasta sitä kannattaa lähteä hakemaan. Itsetuntemukseen liittyy myös omien motivaatiotekijöiden tunnistaminen. Urahallinnan kannalta motivaatiotekijöillä on merkittävä rooli, sillä motivaatio on se, joka mahdollistaa asioiden aikaan saamisen. (Aarnikoivu 2014, 42.) Kun ihminen on osaava ja motivoitunut, hän myös voi hyvin (Laine 2018, 34, viitattu 20.4.2020).

Uranhallinta edellyttää myös **työelämäntuntemusta**. Työelämäntuntemus pitää sisällään työmarkkinatuntemuksen, joka viittaa työmarkkinoiden osaamisvaatimusten tunnistamiseen ja niiden peilaaminen omaan osaamiseen. Lisäksi se sisältää myös perusymmärryksen työmarkkinoiden, yritysten ja organisaatioiden toiminnasta. (Aarnikoivu 2014, 51.)

Nykypäivänä työnhaku on taitolaji. Pirstaloituneessa työelämässä, korostuu työnhakutaitojen merkitys niin työelämän alussa kuin koko työuran ajan (Aarnikoivu 2014, 67). Nykäsen (2020, 47–48) mukaan ei voidakaan enää kysyä *”mikä sinusta tulee isona?”* vaan *”mitä kaikkea sinusta tulee isona?”*. Nykypäivänä myös harrastuksesta voi tehdä itsellensä ammatin. On myös hyvä oppia markkinoimaan omaa osaamistaan. Työelämää verkostoituminen ja työnhaku on mahdollista monien kanavien kautta. Myös Sitra painottaa, että verkostoitumisesta ei turhaan puhuta paljon. Uudet työmahdollisuudet avautuvat yhä useammin erilaisten verkostojen kautta. Sitran tekemien selvitysten mukaan valtaosa työpaikoista tänä päivänä ovat niin sanottuja piilotyöpaikkoja, eli työpaikka löydetään muutoin kuin avointa työpaikkaa hakemalla. Näiden piilotyöpaikkojen löytämiseksi on osattava luoda verkostoja ja hyödyntää ne käyttöönsä. (Arola 2017, 7.)

Ammattitaidon ja osaamisen lisäksi työelämässä selviytyminen edellyttää myös universaaleja taitoja ja kykyjä, jotka Aarnikoivu (2014, 69) on jakanut kahteen osa-alueeseen: oppimiseen liittyviin valmiuksiin, taitoihin ja kykyihin sekä työyhteisötaitoihin. Nämä yhdessä koostuvat niistä perustaidoista, joita tarvitaan työelämässä. Työyhteisötaidot pitävät sisällään esimiestaidot ja alaistaidot. Esimiestaidot ovat niitä taitoja, jotka liittyvät hyvän esimiehen toimintaan. Alaistaidot ovat taas taitoja, jotka liittyvät alaisena ja työyhteisön jäsenenä. (Aarnikoivu, 2014, 69.)

4.2 Kesätöiden merkitys nuorelle

Ensimmäisiä työelämän kokemuksia on usein kesätyö. Kesätyöllä on suuri merkitys nuorelle etenkin silloin, kun aikaisempaa kokemusta työelämästä ei ole eikä nuori vielä tiedä tarkalleen, mitä tulevaisuudessa haluaa tehdä. Kesätyökokemuksilla on myös suuri rooli nuoren minäkuvan ja itsetunnon rakentamisessa. Omien vahvuuksien tunnistaminen auttaa oman polun löytämisessä. Lisäksi kesällä saatu työkokemus voi selkeyttää ammatti- ja koulutusvalintoja tarjoamalla nuorelle konkreettisia ja monipuolisia kokemuksia eri aloista ja ammateista. Tämä voi toimia motivaattorina esimerkiksi opinnoissa ja innostaa opiskelemaan jatkokoulutusta varten.

Lasten ja nuorten säätien asiantuntija Sara Peltolan mukaan ensimmäiset kosketukset työelämään ovat merkittävässä roolissa nuoren työelämäkäsityksen kannalta. Työpaikka toimii oppimisympäristönä, johon vaikuttavat niin yhteiskunnan tasolla tehtävät toimenpiteet ja ratkaisut kuin myös organisaation ja tiimien toiminta. (Peltola 2020, viitattu 1.5.2020.) Nämä kaikki suodattuvat yksilön kokemusmaailman ja aikaisemman opitun läpi. Silloin kun aikaisempaa kokemusta työelämästä ei ole, kesätyöt toimivat rakennusaineena alasta, ammatista sekä itsestä osana työelämää. (Kupias & Peltola 2019.) Kesätyöt voivat olla nuoren elämän suuria käännekohtia. Kesätyö parhaimmillaan tarjoaa nuorelle kokemuksista ryhmään kuulumisesta, onnistumisista ja työn merkityksellisyyden ymmärtämisestä. (Peltola 2020, viitattu 1.5.2020.)

Kokemukset ovat parasta oppimismateriaalia (Kupias & Peltola 2019, 89). Kesätyö tarjoaa nuorelle ensikosketuksen työelämään ja se on merkittävä mahdollisuus työkokemuksen kartuttamiseksi. Tuoreimman nuorisobarometrin (Haikkola & Myllyniemi 2020, 22, viitattu 1.5.2020) mukaan ensi-

kosketus työelämän käytäntöihin on yksi merkittävimmästä tekijöistä nuoren uravalinnoissa. Työpaikalla on valtavasti oppimisen eri lähteitä, ja siksi tuttu sanonta ”työ tekijäänsä opettaa” sisältääkin suuren viisauden (Kupias & Peltola 2019, 9). Kesätyö opettaa sekä arjen että työelämän tärkeitä taitoja, ja jännitys työelämää kohtaan hälvenee (Kaupan liitto 2019, viitattu 30.4.2020). Työpaikka tarjoaa nuorelle myös sosiaalisen verkoston, joka voi olla yksinäiselle nuorelle mahdollisuus läheisille sosiaalisille suhteille. Usein työpaikan ihmissuhteet jatkuvat myös vapaa-ajalle kaverisuhteina. Nuoren turvallisten sosiaalisten suhteiden merkitys hyvinvoinnille on merkittävä ja ne toimivat tärkeänä voimavarana myös matkalla aikuisuuteen. (Laine 2018,12; Leskisenoja & Sandberg 2019, 166–167, viitattu 1.5.2020.)

4.2.1 Kesätyöseteli apuna nuoren työnhaussa

Kesätyötyöseteli on kaupungin myöntämä avustus, joka auttaa nuoria työllistymään ensimmäisiin kesätyöpaikkoihin. Oulussa kesätyösetelin arvo on 320 euroa ja sen tarkoitus on tukea työnantajaa nuoren palkkaamiseksi. Kesätyösetelin ideana on, että kaupunki korvaa työnantajalle työntekijän palkasta setelin arvon verran. (Oulun kaupunki 2020, viitattu 25.5.2020.) Saara-Maria Juvosen (2016, viitattu 25.5.2020) opinnäytetyö on selvitys helsinkiläisten yhdeksäsluokkalaisten työelämätaidoista sekä näkemyksistä kesäsetelin toimivuudesta. Selvityksen tulosten mukaan nuoret pitävät etenkin työpaikkojen vähäistä määrää ja omaa nuorta ikäänsä suurimpina haasteina kesätyöpaikan saamisessa. Kesätyösetelin avulla nuorella on suurempi mahdollisuus työpaikan saamiseen, jonka avulla pääsee kartuttamaan arvokasta kokemusta työelämästä, mikä taas auttaa seuraavan työpaikan saamisessa. Duunitorin sisältöpäällikkö Meri-Tuuli Talsin (2019, viitattu 25.5.2020) mukaan kesätyösetelistä hyötyvät sekä nuori että työnantaja. Nuori saa helpommin ensimmäisen työpaikkansa ja pääsee oppimaan työelämän taitoja. Yritykselle nuori työntekijä tarjoaa taas uutta osaamista ja hyvän mielen siitä, että on saanut olla osana nuoren työpolun ensiaskeleissa.

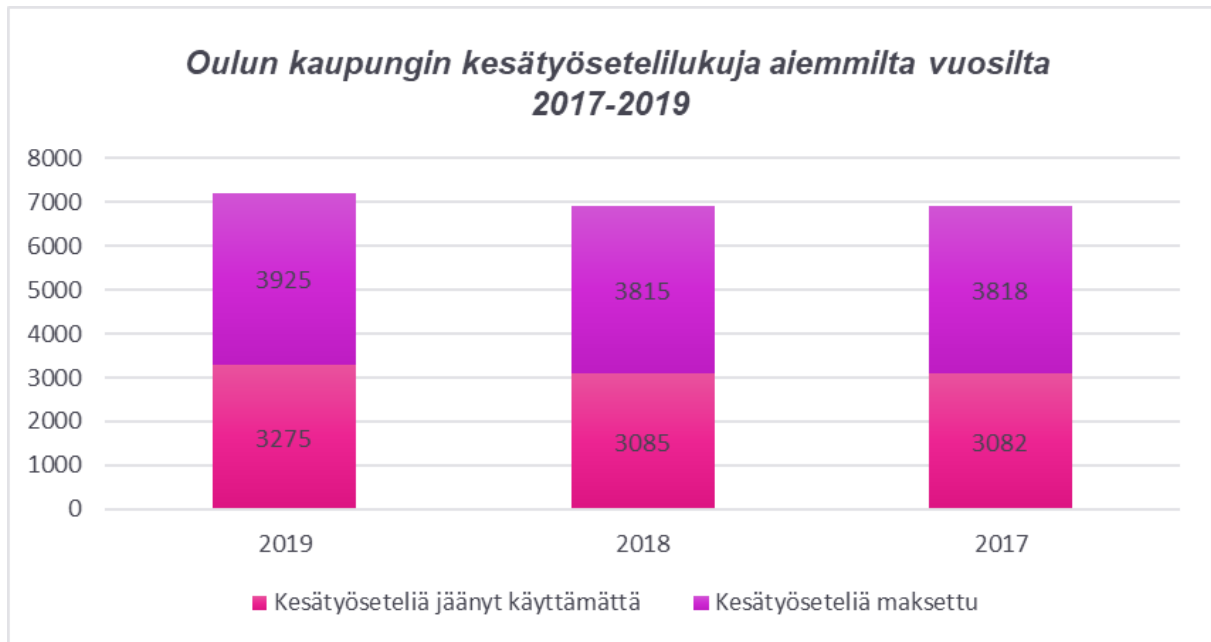
Tänä vuonna kesätyöseteli jaetaan Oulussa kaikille välillä 1.5.2002-30.4.2005 syntyneille 15–17-vuotiaille oululaisille nuorille. Tänä kesänä 2020 kesätyösetelillä voi hakea kesätöitä Oulusta, Hailuodosta, Iistä, Kempeleestä, Limingasta, Lumijoelta, Muhokselta ja Tyrnävältä kesäkaudelle 1.5.-

30.9.2020. Työnantajana voivat toimia yritykset tai kolmannen sektorin toimijat. Kesäsetelityö kestää kaksi viikkoa ja työaika on 30 tuntia viikossa tai yhteensä 60 tuntia kesäkauden aikana. (Oulun kaupunki 2020, viitattu 25.5.2020.) Kuva 1 kuvaa kesätyösetelin toimintaa käytännössä.



Kuva 1: Oulun kaupunki. Kesätyösetelillä kesätöihin.

POTKE-hankkeen mukaan Oulussa monet nuoret eivät hae kesätöitä saamastaan kesätyösetelistä huolimatta. Tarkempien tietojen selvittämiseksi otin yhteyttä Oulun kaupungin Työllisyyspalveluihin. Vastauksen sain nopeasti. Esittelen Oulun kaupungin kesätyösetelilukuja aiemmilta vuosilta 2017–2019 taulukossa 1.



Taulukko 1: Oulun kaupungin kesätyösetelilukuja aiemmilta vuosilta 2017–2019.

Vuonna 2017 kesätyöseteleitä jaettiin Oulussa noin 6900 kappaletta koulujen kautta. Kesätyösetelilukea maksettiin 3818:sta nuoresta. Vuonna 2018 kesätyöseteleitä jaettiin yhteensä noin 6900 kappaletta koulujen kautta ja kesätyösetelilukea maksettiin 3815:sta nuoresta. Vuonna 2019 kesätyöseteleitä jaettiin noin 7200 kappaletta koulujen kautta. Kesätyösetelilukea maksettiin 3925:stä nuoresta. Tänä vuonna kesäseteleitä on jaettu noin 7200 kappaletta koulujen kautta. (Heikkinen, sähköpostiviesti 4.5.2020.)

Oulun Työllisyyspalveluiden ja Byströmin Ohjaamon mukaan kesätyöseteli taulukon 1 luvut kuvaavat varsinaisia maksuun menneitä kesätyösetelimääriä. Seteleitä käyttäneitä nuoria on todellisuudessa vuosittain muutamia kymmeniä enemmän kuin maksettujen määrä. Tämä johtuu siitä, että osa työnantajista saattaa jättää käyttämättä nuoren antaman kesätyösetelin, eli nuori tekee työn mutta työnantaja ei koskaan hae tukea Oulun kaupungilta. Heidän mukaansa vuosittain jää kymmeniä seteleitä maksamatta työnantajille, koska kesätyösetelin liitteet ovat puutteellisia. Osa työnantajista voi palkata nuoria myös ilman kesätyöseteliä eivätkä kaikki nuoretkaan ymmärrä hyödyntää seteliä, vaikka olisivat oikeutettuja kesätyöseteliin. (Heikkinen, sähköpostiviesti 4.5.2020.)

5 TUTKIMUKSEN MENETELMÄT

Tutkimuksestani tarkoitus on selvittää millainen merkitys varhaisilla kesätyökokemuksilla on ollut Oulun ammattikorkeakoulun tradenomiopiskelijoiden työelämävalmiuksien kehittämisessä ja millä mielin he muistavat näitä ensimmäisiä työkokemuksiaan. Opinnäytetyön tulosten perusteella saatu taustatieto hyödynnetään koulutuskokonaisuuden suunnittelussa sekä tietoperustana 9. luokkalaisten työelämävalmiuksien kehittämisessä. Hankkeen keskeisin tavoite on, että pian peruskoulunsa päättävät nuoret motivoituvat työn hakemiseen, hakevat ja saavat kesätöitä ja työkokemusta, sekä kehittävät työelämävalmiuksiaan. Näin he kiinnittyvät työelämään ja saavat työelämäkokemusta.

5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymys

Opinnäytetyön aihe on saatu peruskoulunsa päättävien opiskelijoiden työelämävalmiuksien kehittäminen (POTKE) -hankkeen tarjoamasta opinnäytetyön aiheesta "varhaisten työkokemusten merkitys työelämävalmiuksien kehittämisessä". Hankkeen taustalla on tapaus, jolloin peruskouluikäiset nuoret eivät hae kesätöihin saamastaan kesätyöasetelistä huolimatta.

Tutkimukseni teoreettinen viitekehys on rakentunut katsauksesta aiempiin tutkimuksiin ja muun aiheeseen liittyvän kirjallisuuden pohjalta. Lisäksi tutkimukseni teoriaosuuteen on vaikuttanut myös oma esiymmärrykseni ilmiöstä, joka on omalta osaltaan ohjannut teorian hankintaa. Teoreettinen viitekehys on toiminut tutkimukseni suunnannäyttäjänä ja jäsenyvälineenä. Tutkimuskysymysten huolellinen määrittely ja tarvittaessa täsmentäminen on tärkeää, sillä hyvät tutkimuskysymykset ohjaavat aineiston keruuta ja analyysin tekemistä, tulosten ja johtopäätösten tulkintaa muotoilua ja koko tutkimusraportin kirjoittamista (Erikson & Koistinen 2014, 23). Tutkimuskysymyksen muotoilussa käännyin toimeksiantajan puoleen, sillä en ollut täysin varma tutkimukseni synnyttävän tiedon käyttötarkoituksesta. Toimeksiantaja tarkensi, että tämän koulutuskokonaisuuden suunnittelemista täytyy ensin selvittää mikä merkitys näillä varhaisilla kesätyökokemuksilla on ollut ja millä mielin nuoret aikuiset muistavat näitä ensimmäisiä työkokemuksiaan.

Yläkoulun todistus määrittelee pitkälti sen, kuinka hyvät mahdollisuudet nuorella on päästä peruskoulusta haluamaansa jatkokoulutukseen. Peruskoulun päättymisen on tärkeä siirtymävaihe nuoren elämässä ja lyhytkin työkokemus auttaa nuorta ymmärtämään työnteon merkityksen sekä saamaan käsityksen työmarkkinoista ja työelämästä. Mitä käy niille nuorille, jotka eivät pääse haluamaansa jatkokoulutukseen tai kiinnity työelämään? Näiden seikkojen ja rakentamani viitekehyksen pohjalta lähdin rakentamaan opinnäytetyöni tutkimuskysymystä.

Opinnäytetyöni tutkimuskysymys on seuraava:

1. Millainen merkitys varhaisilla kesätyökokemuksilla on ollut työelämävalmiuksien kehittämisessä ja millä mielin nuoret aikuiset (Oulun ammattikorkeakoulun tradenomiopiskelijat) muistavat näitä ensimmäisiä työkokemuksiaan?

5.2 Tutkimusstrategiana tapaustutkimus

Aiheenvalinnan jälkeen aloitin tutustumalla aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen, joka auttoi käsittämään, mistä kyseisen aiheen omalla alalla keskustellaan. Koska useimpia aiheita voidaan tutkia monien eri alojen näkökulmasta, perehtyminen oman alan tutkimuksiin auttoi hahmottamaan, mikä tekee tämän aiheen tutkimuksista oman alan tutkimuksia. Päätin tarkastella aihetta muutamien teemojen näkökulmasta. Mielenkiintoni kohteena oli mitä nuoret ovat saaneet irti kesätyökokemuksistaan ja miten ne ovat vaikuttaneet tulevaisuuteen. Pohdin myös ovatko nämä varhaiset kesätyökokemukset, ja sitä kautta kehittyneet työelämävalmiudet onnistuneet onnistunut tuottamaan tradenomiopiskelijoille niitä syrjäytymistä ehkäiseviä resursseja, joita olen käsitellyt tutkimukseni teoriaosuudessa. Tutkimusstrategian ja tutkimuksen muiden menetelmien valinnasta sai päättää tutkija itse oman mielenkiinnon mukaan. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta tutkijan tulee kuitenkin pohtia valittujen metodien soveltuvuutta suhteessa tutkimuksen kohdeilmiöön ja tutkimuksen tavoitteisiin. Siksi tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa onkin tärkeää pohtia valittujen metodien soveltuvuutta suhteessa tutkimuksen kohdeilmiöön ja tutkimuksen tavoitteisiin. (Puusa & Juuti 2020, 335–337.)

Laadullisen tutkimusmenetelmän päätin tutkimustehtävän ja tiedonintressin perusteella. Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on ihminen, hänen elämäntapahtumansa sekä niihin liittyvät merkitykset (Juvakka & Kylmä 2007, 16). Myös toimeksiantajan ja ohjaajan kanssa käydyt keskustelut ohjasivat tutkimusmenetelmän lopullista valintaa. Tiedonintressillä viitataan siihen, millaista tietoa tutkimuksella tavoitellaan (Vilka 2015, 41). Tutkimukseni tiedonintressinä on saavuttaa tietoa, joka auttaa merkityksen ymmärtämisessä.

Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin, vaan tarkoituksena on kuvata jotain ilmiötä tai tapahtumaa, ymmärtämään tiettyä toimintaa tai antaa teoreettisesti mielekäs tulkinta jollekin ilmiölle. (Sarajärvi & Tuomi 2018, 137–138). Määrällisessä tutkimuksessa tiedonintressinä on taas saavuttaa numeraalista tietoa (Vilka 2015, 41). Hakalan (2018, 19) mukaan kvalitatiivinen tutkimus saattaa ratkaista silloin kun ollaan tekemässä esitutkimusta- tai selvitystä johonkin suurempaan hankkeeseen, sillä sen avulla voidaan nostaa tutkimuskohteesta erilleen hyvinkin eriytyneitä esiolettamuksia, joita voidaan sitten lähteä tarkastelemaan vaikkapa tapaustutkimuksen keinoin. Erikssonin & Koistisen (2014, 14) mukaan tapaustutkimus on usein perusluonteeltaan uutta teoriaa löytävä lähestymistapa ja sen takia tapaustutkimusta käytetään esitutkimuksena laajempaa tutkimusta varten, jonka tavoitteena on tuottaa analyyttisiä tai teoreettisia yleistyksiä. Vilkan (2015, 100) mukaan tapaustutkimuksen ote soveltuu käytettäväksi myös silloin kun tarkastellaan menneisyyttä ja nykyhetkeä.

Tapaustutkimus voidaan tehdä silloin, kun halutaan ymmärtää jotain muuta kuin pelkästään vain kyseistä tapausta. Tällöin voidaan katsoa, että tapaustutkimuksella on välineellinen merkitys. (Eriksson & Koistinen 2014, 16.) Tutkimuksessani tapauksen avulla halutaan tutkia Oulun tradenomiopiskelijoiden kesätyökokemusten merkityksiä, jonka avulla voidaan synnyttää sellaista tietoa, joka pätee myös muissa samantyyppisissä konteksteissa. Nuorten työelämätaidoista ja siihen liittyvistä tekijöistä löytyy paljon eri tutkimuksia, mutta kesätöiden merkitystä nuorille ei ole Suomessa juurikaan tutkittu. Vaikka tutkimukseni tarkastelun kohteena onkin Oulun tradenomiopiskelijoiden kesätyökokemukset ja työelämävalmiudet, ovat tutkimukseni tuloksia mahdollista hyödyntää myös muissa Suomen kaupungeissa. Koska tutkimukseni tarkoitus on ymmärtää tradenomiopiskelijoiden kesätyökokemusten merkitystä, on tutkimuksessani havaittavissa myös fenomenologis-hermeneuttisen tutkimusotteen näkökulmia. (Sarajärvi & Tuomi 2018, 52.)

Laadullisessa tutkimuksessa haastateltavien määrä jää usein hyvin vähäiseksi kuten myös tässä tutkimuksessa, jota varten haastattelin viittä tradenomiopiskelijää. Siksi olisikin hyvä pohtia mitä

yleistä näiden ihmisten kokemukset ja tai käsitykset saavuttavat. Moilasen & Rähän (2018, 58) mukaan yleistämiseen liittyy aina myös koskettavuus. Jos aihealue on tärkeä yleensä ihmiselämän kannalta, silloin se on myös koskettava. Näin ollen lukija voi tutkimusta lukiessaan samaistua tekstiin eli löytää siitä jotain, joka koskettaa häntä itseään. (sama.) Tapaustutkimusta on kritisoitu sen edustavuuden ja yleistettävyyden puutteesta. Kritiikkiin liittyy myös näkemys tutkijan ja tutkittavan subjektiivisuudesta ja tämän vaikutuksesta tutkimukseen. Tapaustutkimuksen tarkoitus ei kuitenkaan ole pyrkiä tilastollisiin yleistyksiin. Tapauksen ymmärtäminen itsessään on yleistävyyttä tärkeämpää. (Eskola, Saarela & Vilkkä 2018; Eriksson & Koistinen 2014, 37.) Kun tapaus on kuvailtu ja käsitteellistetty onnistuneesti, voidaan puhua myös tulosten siirrettävyydestä (Eskola & Suoranta 1998, 65–68).

5.3 Kohdejoukon valinta

Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritäkään tilastollisiin yleistyksiin, vaan tavoitteena on ymmärtää tutkimuskohteena olevia ilmiöitä tutkittavien näkökulmasta. Siksi haastateltavien valinnassa on hyvä muistaa mitä ollaan tutkimassa. (Vilkkä 2015, 88) Toimeksiantaja asetti jo opinnäytetyön aiheen tarjonnan yhteydessä tutkimukseni kohderyhmäksi Oulun ammattikorkeakoulun tradenomiopiskelijat. Tutkimukseni kannalta olennaista oli kysyä haastateltavaksi sellaisia henkilöitä, joilla on mahdollisimman paljon tietoa aiheesta. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa onkin tapana puhua otoksen sijasta harkinnanvaraisesta näytteestä. Tiedonantajien valinnan ei pidä olla satunnaista vaan harkittua ja tarkoitukseen sopivaa (Tuomi & Sarajärvi. 2018, 137–138, 252; Hirsjärvi & Hurme 2015, 58). Tämä tarkoittaa tutkimuksessani sitä, että valitsin haastateltaviksi Oulun ammattikorkeakoulun opiskelijoita, joilla oli omakohtaisia ja varhaisia kesätyökokemuksia yläkouluajoilta.

5.4 Aineistonkeruun toteutus ja teemahaastattelu

Laadullisella tutkimusmenetelmässä toteutetussa tutkimuksessa aineistoa on mahdollisuus kerätä monella tavalla. Tutkimusongelma kuitenkin määrittelee pitkälti sen, millaista aineistoa tutkimukseen tarvitaan ja millä keinoin aineistonkeruu suoritetaan (Eskola, Lähti & Vastamäki, 2018). Aineistonkeruun keinoihin en saanut toimeksiantajalta ennakkoon ohjeistusta. Haastattelulla on keskeinen asema laadullisen tutkimusaineiston tiedonhankintamenetelmänä, joka tarjoaa mahdollisuuden autenttiseen vuorovaikutukseen tutkijan haastateltavien henkilöiden välillä. Tiedonhankintavälineenä haastatteluja voidaan käyttää monella tavalla. (Puusa & Juuti 2020, 335–337.) Vilkan (2015, 78) mukaan yksilöhaastattelu on aineistonkeruun metodina paras omakohtaisten kokemusten tutkimisessa. Kun haluamme kuulla ihmisten mielipiteitä, kerätä tietoa, käsityksiä ja uskomuksia tai kun haluamme ymmärtää miksi, ihmiset toimivat kuin toimivat tai miten he arvostavat tapahtumia, on tehokkainta kysyä heiltä. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 11; Sarajärvi & Tuomi 2018, 115).

Aineistonkeruumenetelmän valinnassa pohdin pitkään teemahaastattelun ja syvähaastattelun välillä. Syvähaastattelun idea on, että tutkimushaastattelu ei rakennu kysymysten ja teemojen ympärille, vaan haastattelun aikana haastateltava saa kertoa vapaasti haluamistaan näkökulmista. (Vilka 2015, 81). Teemahaastattelu on menetelmänä lähellä syvähaastattelua, mutta se on syvähaastattelua strukturoidumpi ja siksi sitä kutsutaan myös puolistrukturoiduksi haastatteluksi. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87). Teemahaastattelussa haastattelun teema-alueet on ennalta määriteltä ja ne käydään kaikkein haastateltavien kanssa läpi. Kysymysten tarkka muotoilu sekä teema-alueiden laajuus ja järjestys saattavat kuitenkin vaihdella haastateltavasta toiseen. (Eskola, Lähti & Vastamäki 2018, 25)

Kiviniemen (2018, 62) mukaan tutkijan omat intressit ja tarkastelunäkökulmat vaikuttavat aineistonkeruuseen ja myös siitä syntyneen aineiston luonteeseen. Myös tutkimuskysymys rajasi näkökulmaa haastattelulle. Haastattelumetodia valittaessa pohdin tutkimuksen tavoitetta ja tutkimusongelmaa. Suljin oikeastaan kyselylomakkeen avulla suoritettavan aineistonkeruun mahdollisuuden kokonaan pois jo tutkimusta aloittaessani, vaikka se olisi vallitsevan koronatilanteen vuoksi sekä myös ajallisesti järkevämpi vaihtoehto. Hiusjärven & Hurmen (2015, 36) mukaan haastattelu on tutkijalle myös vaikeampi ja haastattelun onnistuminen edellyttäisi usein haastajakoulutusta.

Sarajärvi & Tuomi (2018, 147–148) huomauttavat, että laadullisen tutkimuksen aineistosta löytyy usein kiinnostavia asioita, joita ei tutkimusta aloittaessa etukäteen osannut edes ajatella. Tästä syystä laadullisessa tutkimuksessa korostuukin tutkimusasetelmien selkeän rajaamisen tärkeys (Kiviniemi 2018, 64). Pohdin ennen aineistonkeruuta, että teemahaastattelu menetelmänä ohjaisi keskusteluja pysymään tutkimuskysymyksen kannalta relevanteissa teemoissa. Lopulta valitsin teemahaastattelun aineistonkeruuni menetelmäksi myös sen joustavuuden vuoksi. Teemahaastattelu on keskustelunomainen tilanne, jossa kuitenkin edetään tiettyjen keskeisten etukäteen valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten varassa. (Sarajärvi & Tuomi 2018, 121–122). Haastattelussa haastattelijalla on mahdollisuus toistaa ja selventää kysymystä, oikaista väärinkäsityksiä ja keskustella haastateltavan kanssa. Lisäksi teemahaastattelu on muodoltaan niin avoin, että haastateltava voi halutessaan puhumaan varsin vapaamuotoisesti, jolloin kerätyn aineiston voi katsoa edustavan haastattelijan puhetta itsessään. (Sarajärvi & Tuomi 2018, 117, 121–122.) Kävin myös ohjaajani kanssa ennen aineistonkeruun aloittamista keskustelua aineiston analyysin keinoista. Pohdin hänen kanssaan, että teemahaastattelun avulla kerättyä aineistoa olisi myöhemmin mukava lähteä analysoimaan teemoittain. Myöhemmin nämä teemat muodostaisivat litteroimalleni haastatteluaineistolle kehikon, jonka avulla haastatteluaineistoa voi lähestyä jäsenytyneesti. (Eskola & Suoranta 1998, 65).

Kohderyhmän tunteminen läpikotaisin on monella tavalla tärkeää laadullisessa tutkimusmenetelmiä käyttäessä, sillä ihmisten kokemukset ja käsitykset ovat kulttuurisidonnaisia ja tilannekohtaisia. Tiedonantajien käsitysten ja kokemusten ymmärtäminen sekä tulkinta edellyttävät siis heidän kulttuurinsa ja toimintaympäristön tuntemusta. Jos kohderyhmän, kulttuurin ja tilanteen tuntemus on heikkoa, tutkimuksen tulkintaa saattaa jäädä aukkoja tai tutkijan tulkinta vääristää tiedonantajien kuvausta. Tämä taas vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. Uskottavuutta tutkimuksen luotettavuuden kriteerinä tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen raportoinnissa tutkijan haastateltavien kokemuksista ja käsityksistä tekemä käsitteellistys ja tulkinta vastaavat tutkittavien käsityksiä. (Vilkka 2015, 126.)

Haastateltavaehdokkaat valikoituivat omista koulukontakteistani. Otin toukokuun puolen välin paikkeilla (viikko 20) yhteyttä omiin- sekä rinnakkaisluokkalaisiin henkilökohtaisesti WhatsAppissa. Esittelin yhteydenottoviestissäni tutkimukseni sekä kerroin, että harkinnanvaraisen näytteen vuoksi olisi tärkeää, että haastateltavilla olisi mahdollisimman paljon kokemusta tutkittavasti asiasta eli kokemuksia kesätöistä yläkouluajoilta. Yksi haastattelun eduista on se, että kun siitä sovitaan henkilökohtaisesti, tiedonantajat harvoin kieltäytyvät haastattelusta (Sarajärvi & Tuomi 2018, 119).

Tunsin kaikki haastateltavat etukäteen, joten yhteydenotto oli nopeaa ja vastaukset sain hyvinkin nopeasti. Otin yhteyttä yhteensä kuuteen opiskelijakaveriini, joista viideltä löytyi varhaisia kesätyökokemuksia ja he ilmoittivat haluavansa osallistua haastatteluun. Sovimme haastattelut jo seuraavalle viikolle (Viikko 21). Kun olimme sopineet haastattelun ajankohdan, lähetin haastateltaville tutkimushaastatteluni teemahaastattelurungon ja kehotin tutustumaan kysymyksiin, käsitteisiin tai ainakin teema-alueisiin ennen haastattelua, jotta haastattelu sujuisi molempien osapuolien kannalta sujuvasti, Pyysin heitä varautumaan maksimissaan tunnin kestävään haastatteluun. Koska haastattelussa tärkeintä on saada mahdollisimman paljon tietoa halutusta asiasta, on perusteltua lähettää haastattelukysymykset tai teemat haastattelijoille etukäteen ennen haastattelua. Haastattelun onnistumisen kannalta suosittelivat, että tiedonantajat voisivat tutustua kysymyksiin, teemoihin tai ainakin haastattelun aiheeseen etukäteen. (Sarajärvi & Tuomi 2018, 118.)

Tutkimukseni teemahaastattelurunkoon käsiteltävät teemat valikoituivat aiheeseen perehtymisen eli tutkimukseni viitekehyksen pohjalta. Teemahaastattelurunkoon voi tutustua tarkemmin tutkimukseni liitteet-osiossa (Liite 2). Näiden teemojen alle sijoitin muutamia apukysymyksiä keskustelun ruokkimista varten. Teema-alueita haastatteluissani oli yhteensä neljä: taustatiedot, varhaiset kesätyökokemukset, työelämä ja työelämävalmiudet ja työelämätaidot. Ennen tutkimushaastattelun aloittamista kerroin myös haastateltavilleni tutkimukseni taustoista ja tarkoituksesta sekä siitä, että olen valinnut heidät haastatteluun juuri siksi, jotta saisin mahdollisimman paljon tietoa kiinnostuksen kohteena olevista asioista. Laadullisen tutkimusmenetelmän ja sen aineiston keräämisen tavoite on aineiston sisällöllinen laajuus, pikemminkin kuin aineiston määrä kappaleina (Vilka 2015, 83). Tästä syystä kiinnitin huomiota kysymysten muotoiluun siten, että saisin haastateltavilta mahdollisimman kuvailevia vastauksia. Kerroin myös, että teemahaastatteluni tarkoituksena on tilanteena olla hyvin keskustelunomainen tilanne, jolloin haastateltava voi tarvittaessa pyytää minua avaamaan kysymystä tai muotoilemaan kysymyksen uudestaan, mikäli he eivät ole ymmärtäneet kysymystä. Jo ensimmäisessä yhteydenotossani sekä itse ennen haastattelun aloittamista mainitsin myös tallentavani haastattelun äänitteen muodossa.

Haastattelutilalla on merkitystä tutkimushaastattelun onnistumisen kannalta, joka vaikuttaa myös tutkimuksen laatuun (Vilka 2015, 86). Alkuperäisen tutkimussuunnitelmani kuvailin suorittavani teemahaastattelut kasvotusten haastateltavien kanssa. Koronatilanne kuitenkin muutti alkuperäisen suunnitelmani ja jouduin järjestämään haastattelut täysin etänä. Päädyin suorittamaan haastattelut Teams-sovelluksen välityksellä. Ilmoitin etähaastattelusta jo ensimmäisessä yhteydenotossani.

Teemahaastattelun avoimuuden ansiosta haastattelun ei tarvitse rajautua tiukasti etukäteen mietittyihin kysymyksiin, vaan haastattelu mahdollistaa intuitiivisia ja kokemusperäisiä havaintoja sallivia kysymyksiä. Haastattelutilanteessa sovelsin kysymysten järjestystä ja sekä lauseiden sanamuotoja, jotta haastattelu eteni keskustelunomaisesti ja mahdollisimman luonnollisesti. Suunnittelin alustavasti teemojen ja kysymysten järjestyksen etukäteen, mutta kun haastateltavat vastaus liittyi toiseen kysymykseen, vaihdoin kysymysten järjestystä niin, että haastattelu pysyisi keskustelunomaisena ja tarpeeton toisto vältettiin. Pidin kuitenkin huolen siitä, että kävimme kaikkien haastateltavien kanssa kaikki teema-alueet syvällisesti läpi.

5.5 Aineiston analyysi

Sisällönanalyysi on laadullisen tutkimuksen perustyöväline, jonka avulla aineistosta etsitään merkityssuhteita ja merkityskokonaisuuksia. Merkityksiä koskeva tieto ei ole mahdollista esittää numeerisessa tuloksissa vaan sanallisina tulkintoina (Vilka 2015, 105). Sisällönanalyysin avulla ilmiöstä saadaan sanallinen kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 164–165, 169–170) Vilkan (2015, 105) mukaan sisällönanalyysia voidaan tehdä joko aineistolähtöisesti tai teorialähtöisesti. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä tutkimuksen pääpaino on aineistossa, jolloin analyysiyksiköt eivät ole ennalta määrättyjä ja teoria rakentuu aineiston pohjalta. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä lähdetään liikkeelle teoriasta, joka yhdessä aiempien tutkimusten kanssa ohjaa vahvasti aineiston analyysiä. (Vilka 2015, 105.) Tuomi & Sarajärvi (2018, 152–155) puhuvat taas induktiivisesta ja deduktiivisesta analyysistä, joka perustuu tutkimuksessa käytettyyn päättelyn logiikkaan, joka on joko induktiivinen tai deduktiivinen. Puhtaan induktion mahdollisuus tutkimuksessa on kuitenkin mahdotonta, sillä uusi teoria ei voi syntyä ainoastaan havaintojen pohjalta. Deduktiivisen päättelyn pohjalla on taas totuuden säilyttäminen päättelyprosessissa. Induktiivisen ja deduktiivisen analyysin lisäksi Tuomi & Sarajärvi (sama) tuovat esille myös abduktiivisen eli teoriaohjaavan sisällönanalyysin, joka on toiminut työvälineenä tutkimukseni haastateluaineiston analyysissä.

Haastatteluaineiston analyysi alkoi oikeastaan jo haastatteluvaiheessa, jolloin huomasin toistuvien teemojen nousevan esille haastateltavien vastauksissa. Varsinainen vuoropuhelu haastatteluaineiston kanssa alkoi litteroinnista eli haastatteluaineiston muuttamisesta tekstimuotoon (Vilkkä 2015, 146). Aloitin litteroinnin kuuntelemalla haastattelut pieni pätkä pätkältä samalla litteroiden eli kirjoittamalla haastateltavien vastauksia puhtaaksi. Ennen seuraavaan pätkään siirtymistä kelasin tallennetta takaisin varmistaakseni, että sain tallennettua kaiken oleellisen. Tämän jälkeen kuuntelin jo litteroimaani hieman pidemmissä osissa tarkastaakseni litteroinnin. Tein haastatteluaineistolle osittaisen litteroinnin eli litteroinnin ulkopuolelle jätin vastauksissa usein esiintyvät täytesanat ja aiheeseen selvästi liittymättömät kommentit. Osittainen litterointi suoritettiin teemahaastattelujen teemojen mukaan.

Osa tradenomiopiskelijoiden vastauksista olivat hyvinkin pitkiä kertomuksia, mutta kuitenkin asia-keskeisiä. Haastattelun aikana huomasin, että haastateltavat olivat tutustuneet hyvin teemahaastattelurungon kysymyksiin ja miettineen vastauksiaan jo etukäteen. Voin siis olettaa, että haastateltavat suhtautuivat haastatteluun vakavasti ja halusivat tuoda omat kokemuksensa esiin mahdollisimman tarkasti. Siitä syystä koen, että haastateltavien antamat vastaukset ovat luotettavia.

Laadullisen aineiston analyysin kuvauksessa tutkijan on pyrittävä yksityiskohtaisuuteen ja perusteluihin (Juuti & Puusa 2020, 341). Tutkimukseni luotettavuutta lisää, että tutkimuksessani esiintyvät sitaattit vastaavat haastateltavien puhetta. Seuraavassa luvussa tutkimustulokset ovat esitellyt teemoittain, joiden rinnalle on nostettu tutkimusongelman kannalta olennaisia sitaatteja, joka myös auttaa lukijaa seuraamaan tutkijan päättelyketjun etenemistä. Merkityksien tulkinnassa lähtökohdiana on, että puheet ovat vihjeitä niiden takana piilevistä rakenteista ja siksi autenttisten lainausten käyttö tulosten esittelyssä on olennaista (Moilanen & Rähä 2018, 57). Haastateltavien vastaukset olen käsitellyn anonymisti, mutta lainauksissa kuitenkin esiintyy sellaisia henkilökohtaisia yksityiskohtia, kuten esimerkiksi työtehtävien kuvailua. Haastateltavat ovat antaneet suostumuksensa näiden kommenttien julkaisemiseksi. Lainaukset ovat suoria lainauksia haastateltavien omista vastauksista, jotka olen valinnut kuvaamaan ja korostamaan yleisimmin esiin nousseita teemoja.

5.6 Temaattinen analyysi

Teemahaastatteluaineiston analysoinnissa lähdin liikkeelle aiemmasta teoriasta johdettujen teemojen etsimisestä. Nämä samat teemat toimivat myös teemahaastattelujeni teema-alueina, jotka rakentuivat aiempien tutkimusten sekä kirjallisuuden pohjalta tutkimukseni teoreettisesta viitekehystä. Analyysissä teoria on toiminut apuna, mutta analyysi ei pohjautu suoraan teoriaan eli analyysiyksiköt on valittu aineistosta ja teoria on ikään kuin ohjannut analyysiä. Analyysissä on siis tunnistettavissa aikaisemman tiedon vaikutus. Tätä analyysitapaa voidaan kutsua teoriasidonnaiseksi (Eskola 2018) tai teoriaohjaavaksi analyysiksi (Tuomi & Sarajärvi 2018, 109). Puhuttaessa teoriaohjaavan analyysin päättelyn logiikasta, on usein kyse abduktiivisesta päättelystä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 154–155.)

Tutkimukseni haastatteluaineiston analysoinnissa työkaluna on toiminut teoriaohjaava sisällönanalyysi, mutta tulokset on esitetty teemoittain. Tätä Tuomi & Sarajärvi (2018, 201–202) kutsuvat temaattiseksi sisällönanalyysiksi. Syvällinen perehtyminen tutkimukseeni liittyvään kirjallisuuteen auttoi hahmottamaan sen, minkälaisin teemoin voisin aihetta lähestyä. Siksi täysin aineistolähtöisen tutkimuksen tekeminen olisi ollut kohdallani mahdotonta. Myös Tuomi & Sarajärvi (2018) toteavat, että täysin aineistolähtöistä tutkimusta on vaikea toteuttaa, koska havaintojen teoriapitoisuus on yleisesti hyväksytty periaate. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 154–154). Teoriaohjaava sisällönanalyysi etenee kuitenkin samalla tapaa kuin aineistolähtöinen analyysikin eli aineiston ehdoilla. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin ja teoriaohjaavan sisällönanalyysin ero tulee esille aineiston analyysin loppuvaiheessa. Aineistolähtöisessä analyysissä teoria syntyy aineistosta, kun taas teoriaohjaavassa analyysissä ne tuodaan valmiina ilmiöstä eli jo tiedetystä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 188.)

Moilasan & Rähän (2018, 49) mukaan temaattisessa analysoinnissa on kyse aineiston pelkistämisestä etsimällä siitä olennaisimmat asiat, joiden avulla pyritään löytämään tekstin keskeiset merkitykset. Tässä työvälineenä voi toimia käsitekartat eli temaattiset kartat (Moilanen & Rähänen 2018, 51; Tuomi & Sarajärvi 2018, 204). Tuomen & Sarajärven mukaan temaattisen analyysin kuvaamisen taulukon muodossa kuten sisällönanalyysissä saattaa antaa lukijalle selkeämmän kuvan analyysin etenemisestä kuin useiden käsitekarttojen käyttö. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 207–208.) Kuviossa 1 on ote haastatteluaineiston sisällönanalyysistä.

Abduktiivinen eli teoriaohjaava analyysi perustuu päättelyyn, jossa tutkijan ajattelua ohjaavat vaihtelevasti aineistolähtöisyys sekä aiempi tieto, joita pyritään yhdistelemään toisiinsa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 155–156.) Haastatteluaineistoa äänitteiden muodossa kertyi yhteensä 159 minuuttia ja 17 sekuntia. Yhden haastateltavan käyty keskustelu kesti siis keskimäärin noin 30 minuuttia. Teemoittamisessa on kyse laadullisen aineiston pilkkomisesta ja ryhmittelystä erilaisten aihepiirien eli teemojen mukaan. Tarkoituksena on etsiä aineistosta tiettyä teemaa kuvaavia näkemyksiä (Tuomi & Sara-järvi 2018, 150) Tässä tutkimuksessa tämä tarkoitti sitä, että pääluokkien eli aikaisemman tiedon perusteella määriteltujen teemojen alle keräsin aineistoista teemoja kuvaavia lausumia, jotka muodostivat alaluokkia. Haastatteluaineiston analyysi osoittautui kuitenkin yllättävän vaikeaksi, sillä teemahaastattelun tapaan, kaikki keskustelut eivät edenneen teema-alueiden mukaisessa järjestyksessä, vaan eri teemoihin liittyviä kommentteja löytyi pitkin haastatteluja. Aineiston analyysin helpottamiseksi käytin apunani värikoodausta, jolloin valitsin jokaiselle pääluokalle oman värinsä. Näiden värikoodien avulla kävin läpi litteroitua aineistoa samalla maalaten tekstinpätkiä pääluokan väreillä, joka myöhemmin helpotti sisällönanalyysin taulukointia. Lopulta pääluokiksi muodostuivat työelämä, työelämätaidot, kesätyö sekä esimiehen rooli. Analyysin alaluokat syntyivät aineistolähtöisesti ja pääluokat tuotiin valmiina teemojen mukaan (Tuomi & Sarajärvi 2018, 188). Lisäksi pyrin kiinnittämään myös huomiota siihen, mikäli aineistosta nousisi jotain teemoista poikkeavaa.

Lainaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka
"Ihan mukava. Kyllähän se ehkä nyt jälkeinpäin mietittynä ei ollu mitenkää ehkä mieluisin työ oo mut kyllähän siinä just oppi työelämästä ja sitä ehkä et mitä oikeesti haluaa ja mitä ei. Ehkä myöski senki kannalta et sitte jos myöhemmin hakkee vaikka johonki kouluun ni ehkä vähä voi tietää että mitä haluaa tehdä"	Kesätyöstä jäi hyvä kokemus, vaikka se ei ehkä tänä päivänä olisi mieluisin työ. Kesätyökemus myös selkeytti alanvalintaa.	Uranhallinta (Itsetuntemus)	Työelämätaitojen kehittyminen	Kesätyö
"No siitä ensimmäisestä kesätyöstä ihan niinku sellaset asiakaspalvelutaidot ja niitä ja niitä onkin nyt tarvinnut sitte joka työssä missä ollu että se on ehkä sellanen päällimmäinen mikä jäänyt"	Ensimmäisessä kesätyössä oppi asiakaspalvelutaitoja, joita on tarvinnut myöhemmissäkin työpaikoissa.	"Universaalejen" työelämätaitojen kehittyminen	Työelämätaitojen kehittyminen	Kesätyö
"cvssä näkyy se että sä oot ollu jossai että et oo vaa ollu niinku toimeettomana ja tavallaa helpompi saaha sitte jatkossa ehkä töitä tai oli ehkä helpompi saaha"	Kesätyökokemus toimii cvssä näytteenä työkokemuksesta, joka toimii apuna työnhaussa.	Kesätyökokemus apuna työnhaussa	Työnhakutaidot	Kesätyö
"Kyl se oli aika sellasta itsenäistä hommaa aika alusta asti et sillo ekan työpäivänä annettiin vaikka siellä ruohonleikkuunhommissa karttta kättee että tossa on sulle alue ja leikkaa nuo alueet ja piät ne kunnossa ja enmä tiedä harvoinpa sitä näky sitte muuten. Että yleensä sillonku joku meni rikki tai oli jossai jumissa ni sitte se tuli auttaa tai etti jonku toisen auttaa. Aika harvoin sen kanssa oli missää tekemisissä"	Kesätyössä ei saatu kunnan perehdytystä, eikä esimiestä juurikaan näkynyt työpaikalla.	Esimiehen tuki nuoren uran alkumetreillä	Perehdyttämisen merkitys	Esimiehen rooli
"Ensimmäisestä työpaikasta ei ehkä sillee jääny hyvä esimiehen kuva että se oli ehkä vähä semmone että se ei oikee osannu nuorten kaa nii hyvin toimia. Että jos miettii sellasta yläasteikästä nii sellanen kaipaa kuitenkin aika paljon neuvoo"	Ensimmäistä kertaa työelämässä oleva nuori kaipaa enemmän neuvontaa. Esimies ei osannut toimia nuorten kanssa.	Esimiehen tuki nuoren uran alkumetreillä	Perehdyttämisen merkitys	Esimiehen rooli

Kuvio 1: Ote sisällönanalyysistä.

6 TULOKSET

Usein tutkimushaastattelujen ongelmana on se, että haastattelussa mennään suoraan tutkittavaan asiaan, jolloin unohdetaan haastateltavan tärkeät taustatiedot, kuten millaista elämää, kokemuksia ja käsityksiä vasten haastateltava puhuu tutkittavasta asiasta (Vilka 2015, 84). Tästä syystä aloitin teemahaastattelun kysymällä haastateltavien tämänhetkisestä elämäntilanteesta. Näiden taustatietojen avulla pystyin hahmottamaan haastateltavien maailmaa sekä myös sitä, millä tavalla nämä varhaiset kesätyökokemukset ovat vaikuttaneet esimerkiksi heidän työpolkuunsa.

6.1 Taustatietoja

Kaikki haastateltavat olivat haastattelun aikana valmistumisvaiheessa olevia kolmannen vuoden Oulun ammattikorkeakoulun tradenomiopiskelijoita. Taustatietojen kartoittamiseksi halusin kysyä pian valmistuvilta haastateltavilta heidän kokemuksiaan tradenomikoulutuksesta ja kesätöiden mahdollisista yhteyttä koulutuksen valintaan. Haastateltavat olivat hakeutuneet tradenomikoulutukseen kiinnostuksesta liiketalouden opintoihin. Haastateltavien työkokemukset olivat toimineet apuna alanvalinnassa. Yksi haastateltavista kommentoi kesätyökokemuksestaan seuraavasti: *”mä tykkäsin siitä tosi paljon koska se oli ihan puhasta asiakaspalveluhommaa ja siinä aikana tuli kuva siitä, että tykkää toimia ihmisten kanssa - -”*. Lähes jokainen haastateltavista oli pohtinut tradenomikoulutuksen sekä yliopiston kauppatieteiden välillä, mutta lopulta päätyneet tradenomikoulutuksen valintaan sen käytännönläheisyyden ja yleispätevyyden vuoksi. Opiskelunsa loppuvaiheessa olevat haastateltavat kokivat, että tradenomikoulutus on tarjonnut heille hyviä valmiuksia työelämään. Haastatteluissa tuli esille myös vanhempien vaikutus koulutuksen valintaan. Yksi haastateltavista kommentoi tradenomikoulutuksen valintaa seuraavasti:

Mun äiti esimerkiksi tekee myös paljon kaupanalan hommia tai ollu pankissa ja vakuutusosalalla ja siihen on jotenki kasvanukki osittai, mutta kyllä mä pidin sitä silloin jo aluksi - -että sillä on aika hyvä pohja tämmöselle työelämälle ylipäättänsä et se ei rajota liikaa ja se antaa kuitenkin jonkunlaisia valmiuksia et se siinä oli semmonen pohjimmainen syy ja toki se käytännönläheisyys.

Yksi haastateltavista totesi, että tradenomikoulutus ei ollutkaan hänelle sopivin koulutusala vaikkakin koulu on tarjonnut hyviä valmiuksia työelämään. Tähän oli vaikuttanut kiinnostus vanhemman ammattia kohtaan, joka oli selkeytynyt tradenomikoulutuksen aikana:

Sanotaanko näin että tää viimeinen vuosi sillee konkretisoi sen, että ei ehkä ollu oma juttu, että tieteenki paljon hyviä asioita ja hyödyllistä tietoa ja ihan mielenkiintosa juttujaki on ollu, mutta ehkä pääosin ei ollu oma juttu. Ehkä anto vähä perspektiiviä sille mikä vois olla oma juttu.

6.1.1 Työelämä

Kaikki haastateltavat olivat haastatteluhetkellä työelämässä. Tradenomikoulutuksen tarjoamista työelämänvalmiuksista kertoi myös se, että jokainen haastateltavani tradenomiopiskelija oli haastatteluhetkellä koulutustaan vastaavissa työtehtävissä. Jokainen heistä myös koki tekevänsä mielekästä työtä, osa koki jopa olevansa unelma-ammattissaan. Nuorisobarometria varten tehdyn kyselyn mukaan yliopistotutkinnon ja toisen asteen ammatillisen tutkinnon suorittaneet nuoret ovat tyytyväisempiä työhönsä kuin pelkän ylioppilastutkinnon suorittaneet nuoret, joiden tyytyväisyys on keskimääräistä matalampaa. Kokemukset korkeaan tyytyväisyyteen liittyvät vahvasti innostuminen, kokemus työn merkityksellisyydestä ja siitä, että työssä pääsee hyödyntämään osaamistaan (Haikkola & Myllyniemi 2020, 99, viitattu 30.6.2020.) Samat seikat nousivat ylös myös haastateltavien vastauksista. Yksi haastateltavista kommentoi nykyistä työtilannettaan seuraavasti:

Tää on tosi monipuolista ja vaihtelevaa ja mikkää päivä ei oo samanlainen ja mää ite tykkään tosi paljon tämmösestä asiakaspalvelutyöstä ja se on tosi kivvaa ku pääsee olenaan siinä asiakaspinnassa ja pääsee auttaa porukkaa joilla on vähä ongelmia joittenki palveluiden kanssa. Että oon kyllä tykänny. Hyvin monipuolista.

Kuitenkaan haastateltavat eivät uskoneet pysyvänsä tämänhetkisessä työpaikassa loppuelämänsä. Ajatukset työpaikan liittymiseen liittyivät uralla etenemisen ja ammatin tai työtehtävän vaihtamisen haluun. Aaltonen, Ahonen & Savimaa (2020, 82–83) toteavat, että etenkin nykynuoret ovat herkkiä vaihtamaan työpaikkaa, mikäli he kokevat työnsä epämieluisena. Yksi haastateltavista kommentoi työpaikan vaihtamista seuraavasti: ”kyllä sitä aika tai vähänkää jos tulis jottai niinku mikä ei vaikka miellytä - - ni kyllä sitä aika äkkiä lähtis ettii muuta työpaikkaa”.

6.1.2 Työn merkitys

Työnteolla ja ammattinimikkeillä on ollut keskeinen rooli henkilökohtaisen identiteetin rakentajana ja merkityksellisyyden lähteenä jo entisajoilta lähtien. Nykymaailmassa työn tekemisen merkitys muotoutuu ihmisille useimmiten jostain muusta kuin ammattinimikkeestä, tehtävästä tai asemasta. Työltä odotetaan yhä enemmän henkilökohtaisen täyttymyksen kokemuksia ja merkityksellisyyttä. (Aaltonen, ym. 2020, 75–77, 271.)

Haastattelemiani tradenomiopiskelijat arvostavat työn tekemistä ja pitävät työtä tärkeänä osana elämää, joka rytmittää arkea, tuo elämään sisältöä ja luo hyvinvointia. Tradenomiopiskelijat pitävät mahdollisuutta itsensä toteuttamiseen, kehittämiseen ja monipuolisiin ja vaihtuviin työtehtäviin kuitenkin tärkeämpinä työelämän valintoihin vaikuttavina tekijöinä kuin korkeaa palkkaa ja vakituista työpaikkaa. Haastattelemiani opiskelijat pitivät palkkaa tärkeänä sen tuoman taloudellisen turvan vuoksi, mutta sitäkin tärkeämpänä pidettiin sitä, että työ on mielekästä ja omien arvojen mukaista. Yksi haastateltavista kommentoi nykyistä työtilannettansa seuraavasti:

mä en pidä palkkaa semmosena tärkeänä, se on aina kiva fiilis saada se palkka, mutta se ei oo mulle semmonen että pitäis olla hirviän korkia palkka että kuhan mä pärjään sillä ni mä oon niinku tyytyväinen. Mä kuitenkin saan työstä paljon sellasta tai että ku ite just tosi paljon tykkään asiakaspalvelutyöstä ja tuosta (nykyinen työ) mä just saan paljo sitä, että saan olla ihmisten kanssa.

Valmiutta ottaa vastaan työtä mieluummin kuin elää tukien varassa on kysytty vuosittain myös Nuorisobarometrissa. Tuoreimman nuorisobarometrin mukaan suurin osa nuorista on valmis tekemään työtä kuin elämään työttömyysturvan varassa. Tämän allekirjoittaneiden nuorten osuus on kuitenkin lähivuosina ollut laskussa ja yhä useampi nuori suhtautuu työttömyysturvan varassa elämiseen aiempia vuosia myönteisemmin. Tämän taustalla on nähtävillä etenkin työelämän epävarmentuminen ja pirstaloituminen sekä kasvavat osaamis- ja tehokkuusvaatimukset. (Haikkola & Myllyniemi. 2020, 55, viitattu 30.6.2020.) Haastattelemiani tradenomiopiskelijat pitävät työn tekemistä tärkeänä ja työtä tehdään rahan takia, mutta myös velvollisuuden tunteesta. Yksi haastateltava kommentoi työn tekemisen merkitystä seuraavasti: ” - Onhan se vähän sellanen et sanotaanko että leipähän pitää tehdä - ”. Haastattelemiani tradenomiopiskelijat pitävät työttömyyttä harmillisena asiana, mutta tradenomiopiskelijat eivät itse olleet huolissaan työttömäksi jäämisestä, mikä kertoo luotta-

muksesta omiin työelämävalmiuksiin. Yksi haastatettavista kommentoi työttömäksi jäämistä seuraavasti: *"Musta tuntuu et iha sama jos jäis työttömäksi ni aina löytys jotaki et varmasti löytys joku työ."* Haastattelemani tradenomiopiskelijat uskovat työttömyyden vaikuttavan hyvinvointiin ja elämänhallintaa sekä vaikeuttavan tulevaisuuden suunnittelua ja he ovatkin valmiita ottamaan vastaan työn kuin työn varmistaakseen työllistymisensä. Haastateltavat myös luottavat siihen, että epävarmoillakin työmarkkinoilla työtä löytyy. Tradenomiopiskelijat luottavat työnsaannin kannalta etenkin aikaisemmista työsuhteista syntyneisiin hyviin suhteisiin. Toinen haastateltavista kommentoi työttömäksi jäämistä seuraavasti: *"Mulla on nuihin mun aikasempiinki työpaikkoihin nii hyvät suhteet, että kyllä sinne varmasti aina pääsee takasi."*

Työn merkitys muuttuu uran eri vaiheilla. Teini-ikäiselle työelämässä aloittavalle työssä tärkeintä saattaa olla raha, kun taas nuorelle aikuiselle voi tuntua tärkeältä henkilökohtainen urakehitys ja mielekäs työ. (Aaltonen, ym. 2020, 90–91.) Sama kehitys tuli esille myös haastattelemini tradenomiopiskelijoiden vastauksista. Yksi haastateltavista muisteli ensimmäistä kesätyötään seuraavasti: *"No sanotaanko, että se työ niinku yritys ei itessää ollu kauheen hyvä ja olot ois voinu olla paljo paremmat, mut siitä maksettiin sen verra et ne korvas ne puutteet mitä siinä sitte oli."* Tämä ensimmäinen kesätyö oli poikunut haastateltavalle ensimmäisen oikean työn, jossa hän oli työskennellyt usean vuoden ajan. Lopulta haastattelemani tradenomiopiskelija päätyi vaihtamaan työpaikkaa. Haastateltava kommentoi työpaikan vaihtamista seuraavasti: *" - ja se oliko syy, että minkä takia sitte lähinki sieltä sitte muihin hommiin, että ku se ois sitte ollu vaa sitä hommaa sitte koko ajan eikä se ois siitä sitte mihinkää muuttunu"*. Erilaisten elämän- ja uravaiheiden vaikutus tulisi ottaa huomioon myös nuorten johtamisessa. Paljon puhutaankin työurajohtamisesta, jota käsitellään tarkemmin seuraavassa luvussa.

6.2 Kesätyökokemus

Haastattelemani tradenomiopiskelijat muistelevat ensimmäisiä kesätyökokemuksiaan hyvillä mielin, vaikka nyt myöhemmin muisteltaessa ensimmäiset työpaikat eivät olleet osalle kaikista mieluisimpia. Kaikki haastateltavat ovat hakeneet kesätöihin heti kun siihen on ollut mahdollisuus, jonka ansiosta he ovat päässeet jo hyvinkin nuorena tutustumaan erilaisiin toimialoihin ja työpaikkoihin.

Kesätöitä tekemällä haastattelemanani opiskelijat ovat päässeet kiinni työelämään jo aikaisessa vaiheessa. Myös kaikkien haastateltavieni työkokemus oli hyvin monipuolinen. Haastattelemanani tradenomiopiskelijat ovat olleet ensi kertaa töissä esimerkiksi ruokakaupassa, hotellissa ja ruohonleikkaajana.

Oulun kaupungin tarjoama kesätyöseteli on toiminut haastattelemieni tradenomiopiskelijoiden apuna ensimmäisten kesätyöpaikkojen työnhaussa. Kokemukset kesätyösetelin käytöstä ovat olleet pelkästään positiivisia. Kesätyöseteliä pidettiin mahdollisuutena tutustua työelämään sekä keinoon tienata omaa rahaa. Yksi haastateltavista kommentoi kesätyösetelin käyttöä seuraavasti: *”ehkä justiisa siinä on se hyvä pointti tuossa kesätyösetelissä, että oppii siihen rytmiiin ja vähän sitä et mitä se työelämä on - -”*. Lisäksi haastateltavat kokivat, että kesätyösetelin avulla he ovat päässeet töihin sellaisiin paikkoihin, jonne nuorta ei välttämättä muuten olisi mahdollista palkata. Yksi haastateltavista kommentoi kesätyösetelin toimivuutta seuraavasti: *”- - sitten ku sano varsinki että on kesätyösetelillä, että ei tarvi oikeesti hirveitä palkkoja maksella nii se oli aika nopeaa siinä puhe- lussa”*.

6.2.1 Kesätyön vaikutus nuoren urakehitykselle

Työelämässä aloittaessa kaikenlainen kokemus on tärkeää. Kesätyökokemuksen avulla avautuu uusia mahdollisuuksia ja se saattaa avata näkemystä siitä mitä mahdollisesti tulevaisuudessa haluaisi tehdä. Haastattelemanani tradenomiopiskelijoiden varhaiset kesätyökokemukset ovat luoneet pohjaa omalle urakehitykselle sekä toimineet apuna oman opinto- ja urapolun hahmottamisessa. Vaikka haastateltavien ensimmäisen kesätyökokemukset eivät tuntuneet oman alalta, pitivät haastattelijat ensimmäisiä kesätöitään hyvänä kokemuksena työelämästä. Kesätyöt ovat myös toimineet työkokeiluna omaa ammatinvalintaa pohtiessa. Yksi haastateltavista muisteli ensimmäistä kesätyötään seuraavasti: *”- - jollakin lailla selkeyty se, että ei kuitenkaan halua olla mikkää tommone duunari, että mielellää hommaa jonku koulutuksen, että pääsee sitte noista hommista joihinki muihin hommiin”*. Oman urapolun hahmottamisen taustalla on nähtävissä myös omien vanhempien koulutus- ja työtausta.

Haastateltavat pitivät kesätyön tarjoamaa ensikosketusta työelämän käytäntöihin erittäin tärkeänä. Heille kesätyöpaikka on toiminut työelämän pelisääntöjen oppipaikkana. Yksi haastateltavista muisteli ensimmäistä kesätyökokemustaan seuraavasti: ”- - siinä oppi niinku sellasta niinku no, työntekemistä että tuota millasta on oikeesti pistää käet peliin ja tehdä asioita.” Toinen haastateltavista kommentoi kesätyökokemustaan seuraavasti: ”hoksas sellasia peruskäytäntöjä, että miten työelämässä ollaan”.

Kysyin haastateltavilta myös syitä kesätöiden hakemiseen. Jokainen haastateltava oli hakeutunut kesätöihin vanhempien kannuksesta sekä halusta päästä tekemään ja oppimaan ja tienamaan omaa rahaa. Yksi haastateltavista kommentoi syytä hakea kesätöihin seuraavasti:

No kylläkai se on ollu se et haluaa ite niinku rahhaa ja oppia ja toisaalta siinä on myös se, että vanhemmatki näyttää sitä mallia tai sillee et ne oli sillee et nyt haet ja meet ja kyllähän se vaikuttaa sitte tulevaisuuteenki et pääsee sitte seuraaviin töihin.

6.2.2 Kesätyökokemus apuna työnhaussa

Haastattelemani tradenomiopiskelijat kokevat, että kesätyökokemus on ollut lisännyt luottamusta omaan työllistymiseen tulevaisuudessa. Yksi haastateltavista kommentoi kesätyökokemustaan seuraavasti: ”mulla oli kuitenkin sitte sen verra hyvä kokemus se eka kesätyö nii ei ollu sitte semmone iso kynnys lähtä seuraavana kesänä”. Jälkikäteen ajateltuna haastateltavat pitivät varhaisia kesätyökokemuksiaan tärkeänä pohjana omalle urakehitykselle. Tekemällä töitä erilaisissa yrityksissä ja aloilla haastateltavat ovat oivaltaneet itselleen niitä tärkeitä asioita, jotka tekevät työstä mielekästä ja työpaikasta mukavan paikan työskennellä. Kesätyökokemuksella on ollut suuri merkitys haastateltavien kasvun sekä opiskelujen ja myöhemmin työelämään suuntautumisen kannalta. Yksi haastateltavista kommentoi kesätöiden merkitystä seuraavasti:

Ehkä se on tärkeintä, että sais tavallaa selväksi vaan sen että vaikka on joku unelma-ammatti, tai tietää että ei halua ikinä tehdä jotaki hommaa, ei kuitenkaa välttämättä suoraa pääse niihin hommiin mihin sä kuvittelet, että sä voisit nuiita hommia tehdä. Kyllä pittää yleensä upottaa käet vähäksi aikaa paskaan, että pääsee niinku seuraavalle tasolle.

Haastatteleman tradenomiopiskelijat pitivät myös kesätyön tarjoamaa kokemusta isona apuna seuraavassa työnhaussa. Ansioluetteloon merkitty kesätyökokemus on toiminut osoituksena aktiivisuudesta ja työelämätaitojen sekä työkokemuksen karttumisesta seuraaville työnantajille, joka on auttanut seuraavan työpaikan saamisessa. Yksi haastateltava kommentoi aihetta seuraavasti: *“Cv:ssä näkyy se, että sä oot ollu jossai että et oo vaa ollu toimeettomana ja tavallaa helpompi saaha sitte jatkossa ehkä töitä tai oli ehkä helpompi saaha.”*

6.3 Esimiehen tuki nuoren työelämän alkumetreillä

Ensimmäisessä työpaikassaan olevalle nuorelle ensimmäisen esimiehen rooli kannustavana, arvostavana ja hänen potentiaaliaan ruokkivana roolimallina on tärkeä. (Aaltonen, Ahonen & Savimaa 2020, 91–92.) Haastattelemieni tradenomiopiskelijoiden mielestä ensimmäistä kertaa työelämässä oleva nuori kaipaa neuvontaa ja opastusta, vaikkakin itsenäinen työskentely ilman esimiehen jatkuvaa valvontaa koettiin mieleiseksi. Etenkin kunnollista perehdytystä työtehtäviin pidetään tärkeänä. Suurin osa haastateltavista koki saaneensa ensimmäisessä kesätyössä hyvän perehdytyksen. Yksi haastateltavista kommentoi saamaansa perehdytystä seuraavasti: *”- - just että ku ei ollu kauheen haastavia tehtäviä ni sitte kuitenkin kerrottii, että mistä aloitettiin ja mitä aletaan teemmään ja aina ohjeistettiin sillee et jos et tiä mitä teet ni tuu kysymään apua”*. Uuden sukupolven nuoret eivät tee asioita siksi, että näin on aina ennenkin tehty, vaan kaipaavat selkeitä perusteluja (Vesänen, Salminen-Kultanen, Leinikka & Tenhunen-Ruotsalainen, 55, viitattu 24.7.2020.) Yksi haastateltavista kommentoi esimiehen roolia seuraavasti: *”Hän niinku selitti aika paljon, että miksi joitaki asioita tehdään ja jos ne tehdään toisella tavalla, että mikä niillä voi olla merkitys”*. Osa haastateltavista taas koki, että kesätyöpaikalla esimiestä ei juurikaan näkynyt ja työtehtäviin perehdyttäminen oli jäänyt puutteelliseksi. Alla näiden haastateltavien kommentteja perehdytyksestä ja esimiehen roolista:

“No aika pitkälle oletettiin, että ossaa - - jos on koko ikänsä ajanu kaikilla moottorivehkeillä nii ei se mittää rakettitiedettä ollu, mutta ei se perehdytys mikkää maailman paras ollut kyllä siltikään”

“Ensimmäisestä työpaikasta ei ehkä sillee jääny hyvä esimiehen kuva, että se oli ehkänvähä semmone että se ei oikee osannu nuorten kaa nii hyvin toimia. Että jos miettii sellasta yläasteikästä nii sellanen kaipaa kuitenkin aika paljon neuvoa”

Yleensä työelämässä ensimmäistä kertaa olevalla nuorella on hatarat käsitykset työelämän pelisäännöistä sekä omista velvollisuuksistaan ja oikeuksistaan. Ensimmäinen työpaikka toimii myös kasvattajan roolissa, jolloin ensimmäinen työkokemus nousee tärkeään rooliin, joka voi vaikuttaa koko lopputyöelämään. Siksi on tärkeää, että nuorten kokemukset ensimmäisestä työpaikasta ja esimiehestä ovat positiivisia ja nuori kokee tullessa osaksi työyhteisöä. Hyvä perehdytys on kaiken perusta, jolloin myös esimiehen rooli on merkittävä. (Korkeamäki, Korkiala, Terävä 2016, 3, viitattu 9.6.2020.)

Nykynuoret etsivätkin yrityksiltä suoraselkäisyyttä ja rehellisyyttä ja jos nuorten kokemukset eivät vastaa odotuksia, voi yrityksen brändi ja jopa koko toimiala ottaa osuman (Tienari & Piekkari 2018, 63). Haastattelevien tradenomiopiskelijoiden varhaiset kesätyökokemukset ovat suurimmaksi osaksi olleet positiivisia, mutta kaikkea ei muistella hyvällä. Hyvät, että huonot kokemukset leviävät nuorten keskuudessa nopeasti ja valitettavasti yleensä juuri huonot kokemukset jäävät paremmin mieleen. Talous ja nuoret TATin Nuoret ja johtaminen- tutkimuksen mukaan sana huonosta esimiestyöstä kiertää nopeasti. 94 prosenttia tutkimukseen osallistujista ilmoitti, että tutulta kuultu tieto huonosta esimiehestä vähentää kiinnostusta hakea töihin työnantajalle (Taloudellinen tiedotustoimisto TAT 2013, viitattu 14.7.2020). Yksi haastateltavista kommentoi ensimmäistä työkokemustaan seuraavasti: ”- - *sillon tavallaa sillee hetkittäi koki sitä, että ei se ehkä ihan niinku paras työpaikka heti ensimmäisenä oo ollu. Että siellä nuorta poikaa hujattiin monessa asiassa ainaki palkanmaksussa - -*”. TATin johtaja Liisa Tenhunen-Ruotsalainen kommentoikin Helsingin sanomissa, että ”*Kesätyö on usein nuoren varsinainen ensikosketus työelämään ja siksi reilun kohtelun merkitys korostuu*” (Loula 2020, viitattu 14.7.2020).

6.4 Työelämän tärkeitä taitoja

Hyvien kesätyökokemusten merkitys on suuri työelämätaitojen oppimisen kannalta. Työelämätaidot ovat merkittävässä roolissa siinä, miten nuoret pärjäävät työelämässä. Kesätyön tarjoamat kokemukset työelämästä ovat lisänneet haastateltavien tradenomiopiskelijoiden itseluottamusta työmarkkinoilla sekä vahvistaneet itseluottamusta, joka on luonut uskoa työnsaantiin tulevaisuuden työnsaantiin. Toisin sanoen kesätyökokemukset ovat vahvistaneet haastateltavien psykologista pääomaa (Manka, Larjovuori & Heikkilä-Tammi 2014, 16–18, viitattu 14.7.2020). Psykologinen

pääoma on ihmisen henkinen voimavara, joka nousee erityisen tärkeäksi silloin, kun kohtaamme elämässämme haasteita tai suuria muutoksia. Psykologinen pääoma on erityisesti optimistisuutta, toiveikkuutta, itseluottamusta ja sitkeyttä (sama). Lisäksi kesätyökokemusten avulla nuoret ovat luoneet suhteita, jotka ovat tuoneet turvaa epävakailta markkinoilla. Koronatilanteeseen aiheuttamiin haasteisiin työelämässä haastateltavat suhtautuivat yllättävän rauhallisesti. Aikaisemmista työpaikoissa luotujen verkostojen ja suhteiden ansiosta haastattelemani tradenomiopiskelijat eivät olleet huolissaan koronatilanteen seurauksista ja mahdollisista irtisanomisista ja työttömäksi jäämisestä. Jokainen haastattelemani tradenomiopiskelija piti omia työelämävalmiuksiaan hyvinä. Suurimpina tekijöinä tämän taustalla nähtiin tradenomikoulutus, monipuolinen työkokemus sekä oikea asenne. Yksi haastateltavista kommentoi työelämävalmiuksiaan seuraavasti:

Minä koen ne kyllä aika hyväksi, että onhan niitä toki tullu siinä ku on menny aika nuorena töihin ja siellä tullu harjoteltua ja sitte koulussaki nykyä nii paljo preppaillaan - - mä oon sitä mieltä, että työelämässä sä oikeesti opit ne taidot että oikeestaa mitä nuorempana mennee töihi sitä ehkä paremmin ne sitte ossaaki.

Usein ensimmäisiä kesätöitä nuorille annetaan helppoja tehtäviä, jolloin työ voi tuntua hyvin yksitoikkoiselta ja jopa tylsältä. Osa haastateltavista piti ensimmäistä kesätyötänsä hyvin yksinkertaisena, vaikkakin muistelevat näitä kokemuksia hyvillä mielin. Yksi haastateltavista kommentoi kesätyötään seuraavasti: ” - lähinnä semmosena apupoika-anteronahan se on ollu se homma, että nilkassa pyöritään - - ” Vaikka haastateltavat eivät muistelleet ensimmäisiä työkokemuksiaan kovin inspiroivina ja mielenkiintoisina, kokivat he kuitenkin näiden varhaisten työkokemusten opettaneen tärkeitä taitoja, jotka ovat tulleet tarpeen myös tulevaisuudessa. Alla muutaman haastateltavan kommentti:

Siis tää voi kuullostaa vähä hassulta mut mä opin pyyhkimää pölyjä sillee hyvin, et ku ne opetti siellä et sun pitää tehdä tällee ja mä teen vieläki niin - -

No siitä ensimmäisestä kesätyöstä ihan sellaset asiakaspalvelutaidot ja niitä ja niitä onkin nyt tarvinnut sitte joka työssä missä on ollu - -

6.4.1 Hyvä asenne ja valmius oppia

Useat tutkimukset ovat osoittaneet, että se mikä erottaa motivoituneet työntekijät muista ei useinkaan liity työn sisällön laatuun vaan juuri yksilön asenteeseen työtä kohtaa. Oikeanlaisen asenteen avulla on mahdollista löytää hyvinkin yksinkertaisesta tai monotonisestakin työstä niitä asioita, jotka tekevät työstä merkityksellistä. Business Insiderin uutisartikkelin mukaan tämä on taito, joka palvelee nuoria heidän koko työuransa ajan etenkin sen alkutaipaleella. (Stillman 2018, viitattu 20.7.2020.) Työelämä ja työn tekeminen ovat valtavassa murroksessa. Muuttuvassa ympäristössä asenne voi olla ratkaiseva menestystekijä. Yksi haastateltavista kommentoi työn merkitystä seuraavasti: *”Mulla on oikeestaan aina ollu se, että ihan sama mikä se homma on niin kyllä mä niinku jollaki lailla löydän keinon nauttia siitäki hommasta niinku nuoki hommat, kaikessa on varmasti jollakilailla omat etunsa- ”.*

Vallitseva teknologinen murroskausi lisää yrittäjämäisen asenteen ja muutossinnikkyuden tarvetta. Suomi tarvitsee uusia osaavia yrittäjiä, jotka luovat työtä itselleen ja muille. Tämän tiedostavat myös nuoret. Nuorisobarometrin 2019 tulosten mukaan 71 prosenttia nuorista kokee, että yrittäjämäistä asennetta ja taitoja tarvitaan kaikessa työssä. Tämän tukemiseksi tulisi kaikilla koulutusasteilla olla mahdollisuuksia yritystoiminnan tai yrittäjämäisen tekemisen. 62 prosenttia nuorista ajattelee, että jo peruskoulussa kaikille tulisi opettaa yrittäjäystaitoja. (Mikkilä 2019, 213–214, viitattu 20.7.2020.)

6.4.2 Yrittäjämäinen asenne

En kysynyt suoraan haastateltavien yrittäjäyshaluista haastattelujeni aikana, mutta haastateltavien antamat vastaukset viittaavat siihen, että he kokevat yrittäjämäisen asenteen tärkeäksi tulevaisuuden työelämätaidoksi. Haastattelemanı tradenomiopiskelijoiden mukaan tulevaisuuden työelämässä pärjääminen vaatii etenkin muutoshalukkuutta, oma-aloitteisuutta ja myönteistä suhtautumista asioihin. Yksi haastateltavista kommentoi tulevaisuuden työelämää seuraavasti: *”semmonen avomielisyyys, että ei mee koko elämää sillee, että no mä oon aina tehny tän asian näin.”* Haastateltavat kokivat myös, että työelämässä pitää yhä enemmän osata monia eri taitoja. Alla yhden haastateltavan kommentti työelämän osaamisvaatimuksista.

musta tuntuu tällä hetkellä siltä, että työelämässä pitäis olla sellanen moniosaaja. Pitäs olla hyvä kielipää ja osata puhua kieliä, ja osata toimia yksilönä ja osata toimia tiimissä, että pitäis olla sellane moniosaaja.

Duunitorin (2018, viitattu 6.7.2020) mukaan asenne on myös työntekijöiden paras kilpailukeino, joka voi päihittää voi kokemuksen ja työvuodet. Myös Lauri Järvilehdon mukaan asenne on paljon keskeisempi menestystekijä kuin vallitseva lahjakkuus. Oikeanlaisen asenteen avulla meillä on mahdollisuus kehittää osaamistamme harjoittelun ja kokemuksen kautta oli lähtöasetelmamme siten mikä tahansa. (Järvilehto 2013, 74–76.) Nykyisin puhutaankin sekä yksilön että työyhteisön resilienssistä, jota voidaan kehittää. Resilienssi on ongelmanratkaisukykyä, ennakoitua ja joustamista. Resilientti henkilö selviää vaikeuksista ja pyrkii oppimaan niistä, hän sietää stressiä ja suhtautuu muutoksiin positiivisesti. (Ala-Laurinaho & Uusitalo 2018, viitattu 21.2.2018.) Myös haastattelemani tradenomiopiskelijat pitävät hyvää asennetta yhtenä tärkeimpänä tulevaisuuden työelämätaitona, josta on hyötyä myös uuden oppimisessa. Alla on haastateltavien kommentteja hyvän asenteen merkityksestä työelämässä:

- - mun mielestä koulutuskin on tärkeä, mutta se että on oikeesti sellanen hyvä asenne tai oikianlainen asenne et se ehkä ratkasee enemmän, koska niitä koulutuksia voi hankkia siinä työn ohessa sitte ja monesti työnantaja niitä koulutuksia tarjoaakin - -"

- - jos se henkilö on vaa sopiva ja sellanen tyyppi, joka haluaa oppia ja haluaa tehdä ja on motivaatiota sitä työtä kohtaan nii kyllä se oppii tarvittaessa käytännössä vaikka mitä vaan.

Asenne ratkaisee myös ja se niinku ihmisen koko olemus. Kyllä sää varmaa heti ensitapaamisesta huomaat sen et minkälainen tai jotaki siitä ihmisestä et minkälainen se on. Sen yleinen habitus kertoo paljo siitä, että haluaako se oikeesti tehdä sitä hommaa.

- - se asenne ja suhtautuminen asioihin on tärkeää pitää oikeanlaisena.

Haastattelujen lopuksi kysyin tradenomiopiskelijoilta myös sitä, missä työelämätaitoja pääsisi parhaiten harjoittelemaan ja kehittämään. Haastateltavien mielestä koulussa harjoitellaan paljon työelämässä tarvittavia perusasioita kuten tiimityöskentelyä, sosiaalisia taitoja ja ajanhallintaa. Vaikkakin koulu tarjoaa hyvät eväät työelämään, haastateltavien mielestä paras tapa oppia työelämätaitoja tapahtuu käytännön kautta eli töitä tekemällä. Yksi haastateltava kiteytti tämän seuraavasti *"mä oon ite vähän semmonen et tekemällä oppii parhaiten"*.

7 POHDINTA

Haastatteleman tradenomiopiskelijat pitävät hyvää asennetta yhtenä tärkeimpänä tulevaisuuden työelämätaidona. Asenteiden merkitys onkin jo osittain tunnustettu koulutuksen parissa. Työelämätaidot sekä yrittäjyys ovatkin ilmestyneet koulujen uudistettuihin opetussuunnitelmiin osana laaja-alaista osaamista, jossa yhdistyvät opiskelu, työelämä sekä aktiivinen kansalaisuus. (Opetushallitus 2020, viitattu 17.8.2020.) Suomen merkittävin yrittäjyyskasvatuksen asiantuntijaverkosto YES painottaa, että koska työelämä, ammatit ja työn luonne muuttuvat on tärkeää, että yrittäjyyskasvatus toteutuu paikallisessa opetussuunnitelmatyössä. Yrittäjyyskasvatus ei ainoastaan tähtää siihen, että kaikista tulisi tulevaisuudessa yrittäjiä. Sen avulla rohkaistaan nuoria yrittäjämaiseen asenteen ja taitojen kehittämiseen. (YES 2020, viitattu 17.8.2020.)

Julkisuudessa on paljon puhuttu nuorten työelämävalmiuksien olevan heikolla tasolla. Harvemmin kuitenkin yläkouluikäiseltä löytyy aikaisempaa kokemusta työelämästä. Siksi olisi tärkeää, että koulussa opetus tarjoaisi nuorille niitä yleisiä valmiuksia, jotka vahvistavat nuorten kiinnostusta ja myönteistä asennetta työn tekemistä ja työelämää kohtaan sekä ymmärtämään oman vastuun yhteiskunnan jäsenenä. Näin saataisiin nuoret innostumaan kesätöihin hakemisesta. Yrittämisen asenteen vahvistamiseen tähtäävän opetuksen lisääminen yläkoulujen opetussuunnitelmiin auttaisi nuoria omien vahvuuksien tunnistamisessa, joita he voisivat sitten myöhemmin hyödyntää esimerkiksi kesätöissä. Erityisopettaja Sirpa Koskisen (2015) tutkimuksen mukaan yrittäjyyskasvatuksesta on apua myös syrjäytymisen ehkäisyssä, sillä se tuo koulunkäyntiin yhden vaihtoehdon erityisesti sellaisille oppilaille, joille perinteinen tapa opiskella ei ole sopinut (Koskinen 2015, 178–179, viitattu 10.8.2020).

Kuten jo aiemmin mainittiin, syrjäytymisvaarassa olevan nuoren oireilut ovat havaittavissa yleensä vasta peruskoulussa ja siksi lasten ja nuorten syrjäytymisen ehkäisyssä ja ylisukupolveutuvaan syrjäytymiskierteen katkaisussa etenkin koululla on merkittävä rooli (kts. Ala-Kauhaluoma ym. 2013, 13; Terveystieteiden tutkimuskeskus 2016, viitattu 20.4.2020). Viime vuosina etenkin työelämässä on kiinnostuttu ihmisten psykologisesta pääomasta, sille se toimii työntekijän henkisenä voimavara vahvistaen yksilön hyvinvointia, työssä jaksamista ja haasteista selviämistä. Kannustavassa ja tasapainoisessa kasvuympäristössä kasvanut nuori omaa todennäköisemmin vahvemman psykologisen pääoman kuin esimerkiksi vaikeissa kotioloissa kasvanut nuori. Erityisesti ne nuoret, joiden kasvuolosuhteet eivät ole olleet kaikista otollisimmat ja joilta puuttuu vanhempien

tuki ja kannustus, tarvitsevat muita keinoja psykologisen pääoman vahvistamiseksi. Nuoruus on parasta aikaa uusien, positiivisten ajattelutapojen omaksumiselle ja siksi peruskoulujen olisikin hyvä pohtia, millä tavoin nuorten psykologista pääoman vahvistumista voitaisiin edistää koulussa. Psykologista pääomaa voidaan vahvistaa esimerkiksi suuntaamalla tietoisesti huomiota omiin vahvuuksiin ja mahdollisuuksiin mahdollisten heikkouksien ja ongelmien sijaan. (Heikkilä-Tammi, Koski, Lampi, Larjovuori, Rivinoja 2017, 16–18, viitattu 17.8.2020.) Hyvinkin lyhyt harjoittelu, kuten onnistunut kesätyökokemus voi toimia nuoren psykologisen pääoman vahvistajana.

Nuorten kesätyökokemuksilla on suuri yhteiskunnallinen merkitys. Kesätyö on tärkeä välietappi nuoren matkalla aikuisuuteen ja siksi on tärkeää, että nuoret saavat mukavia kesätyökokemuksia, jotta meillä tulevaisuudessa on motivoituneita työntekijöitä. (TAT 2020, viitattu 20.7.2020.) Vaikeimmissa kotioiloissa kasvaneille nuorille mukavien kesätyökokemuksen merkitys on valtava, sillä positiivinen kesätyökokemus voi toimia nuoren psykologisen pääoman vahvistajana. Siksi yhtä tärkeää onkin, että työnantajat ja nuorten esimiehet ymmärtäisivät roolinsa nuorten työelämävalmiuksien sekä henkilökohtaisen kehittymisen mahdollistamisessa. Jotta kesätyö olisi kaikkien kannalta onnistunut kokemus, tulee työnantajien ymmärtää nuorten kokemattomuus työelämästä ja kantaa vastuu nuorten työelämävalmiuksien kehittämisessä. Parhaassa tapauksessa nuori oppii tärkeitä työelämätaitoja ja saa tärkeää työelämäkokemusta. Työnantajille kesätyö on myös mahdollisuus tehdä vaikutus tulevaisuuden osaajiin, kun kilpailu osaavasta työvoimasta kiristyy. Monien toimialojen suurin haaste on osaavan työvoiman löytäminen. TATin johtaja Liisa Tenhunen-Ruotsalaisen mukaan yritykset eivät oikein osakaan hyödyntää nuorten kesätyöaikaa täysimääräisesti. Kesätyö, lyhyempikin kokeilu, on yritykselle erinomainen alan markkinointitilaisuus. Monia aloja uhkaa osaajapula, ja silloin kun uusia työntekijöitä tarvitaan, vahvoilla ovat ne yritykset, jotka ovat hoitaneet nuorten kesätyöt vastuullisesti. (TAT 2013, viitattu 17.8.2020.) Yksi keino sitouttaa nuori yritykseen on osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia tarjoaminen (Heikkilä-Tammi ym. 2017, 24, viitattu 17.8.2020).

7.1 Työelämävalmiuksien kehittäminen jatkuvan oppimisen kautta

Työelämäkeskustelun keskeisimpänä aiheena viime vuosina on ollut muutos. Digitalisaatio, globalisaatio, automaatio ja tekoäly muuttavat ja hävittävät nykyisiä työtehtäviä ja toisaalta synnyttävät

uutta työtä, joka vaatii tulevaisuudessa tekijöiltään uudenlaista osaamista. (Sitra 2017, 2, viitattu 17.8.2020.) Aku Varamäki arvioi *Future Proof Tulevaisuuden työkirjassa* (2019), että lähes joka toinen työssäkäyvä suomalainen tarvitsee uudelleen koulutautumista (Varamäki 2019, 96–97).

Työelämän pirstaloituminen ja epävarmentuminen on lisännyt epävarmuuden tunnetta ja uupumusta etenkin nuorilla. Epävarmuutta lisää jatkokoulutuspaikkojen vaihtoehtojen runsaus, sillä valinnat koetaan lopulliseksi. Talous ja Nuoret TATin johtaja Liisa Tenhunen-Ruotsalainen painottaa, että kouluissa pitäisi selventää nuorille, ettei tietty tutkinto välttämättä määrittele tulevaa työkuvaa. (TATtalk 2/2019, 12–14.)

Tämän päivän nuoret kokoavat todennäköisesti oman työuransa monista eri palasista, jolloin tarvitaan jatkuvaa itsensä ja osaamisen kehittämistä sekä valmiutta oppia (Kupias & Peltola 2019, 331, 333). Osaaminen on tärkeä yksilön identiteettiä ja minäkuvaa rakentava tekijä, joka tuo turvaa työelämän vaikeissa tilanteissa (Laine 2018, 42, viitattu 18.6.2020). Nykyistä työelämää luonnehditaan usein monenlaista osaamista vaativana paikkana, jossa nuoren asema on heikko. Sitran selvitysten (2019) mukaan urien ja koulutusvaatimusten muuttuessa oppimiskyky, kyky siirtyä työtehtävistä ja jopa alalta toiseen sekä osaamisen jatkuva päivittäminen ovat keskeisiä tulevaisuuden työelämätaitoja. Nuorilla työntekijöillä onkin kova halu oppia ja kehittyä työssä ja nuoret pitävätkin töissä saamansa vastuuta ja uusia haasteita koulutusta parempana kehittymisen keinona. (Heikkilä-Tammi ym. 2017, 24, viitattu 17.8.2020.)

Työelämä muuttuu niin nopeasti, että opintosuunnitelmat ei ole pysyneet mukana. Myös työnantajat valittavat, että kouluista valmistuvilta nuorilta puuttuu työelämässä tarvittavaa osaamista. Siksi tarvitaankin entistä joustavampia oppimisen keinoja. Varamäen (2019, 95–98) mukaan Suomen menneiden vuosien Pisa-menestys ei enää takaa menestystä kiihtyvässä digiajassa. Muodollinen koulutus ei enää takaa varmaa työpaikkaa eikä kaikkia relevanteja työelämässä tarvittavia taitoja opita koulunpenkillä. Tulevaisuudessa koulu toimiikin ikään kuin ponnahduslautana työelämään ja varsinainen oppiminen jatkuu koko työuran. Vaihtoehtoja nuorten urapoluille on lukemattomia. Nuorille pitäisi saada selville se, että kesätyön tavoitteena on auttaa näkemään ja ymmärtämään, miten pienillä kokeiluilla omaa uraa voi suunnitella. Lisäksi kesätöissä oppii tärkeitä työelämätaitoja.

Pentikäisen (2014, 11) mukaan paras tapa varautua työelämän muutokseen on suomalaisten muutosvalmiuksien kehittäminen, joka lähtee liikkeelle koulutusjärjestelmän alusta lähtien. Näin tuetaan

myös oppimaan oppimisen taitoja. Tämän turvaamiseksi on toteutettava jatkuvan oppimisen reformi. Jatkuvan oppimisen reformilla tarkoitetaan koko koulutusjärjestelmän tarjonnan joustavuuden lisäämistä, jonka ansionsa mahdollisuus kouluttautua tai kehittää osaamistaan joustavasti helpottuisi. Tulevaisuudessa meidän pitäisi siis yhä helpommin päästä tarvittaessa kouluttautumaan myös työn ohessa ja myös sen aikana. (Hakola, Hiila & Tukiainen 2019, 101–102, Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018, 4, viitattu 17.8.2020.)

Ammatillisen koulutuksen reformin myötä opiskelijat kehittävät osaamistaan entistä enemmän työpaikoilla, jolloin työelämätaitojen merkitys korostuu jo opiskeluvaiheessa. Työelämän vaatimuksiin ja nuorten työelämätaitojen kehittämistarpeisiin on herätty korkeakouluissa. Valtakunnallisessa *Valmiina Työelämään!* -kirjassa käsitellään visioita ja näkökulmia työhyvinvoinnista ja työelämävalmiuksista sekä esitellään erilaisia menetelmiä työhyvinvoinnin ja työelämävalmiuksien kehittämiseen. Hanke on tuotettu yhdessä 11 yliopiston, ammattikorkeakoulun ja ammattiopiston kanssa ja hankkeen materiaali on tarkoitettu sovellettavaksi sekä eri oppilaitosten koulutukseen että työpaikoilla järjestettävään toimintaan. (Valte-hanke 2018, viitattu 27.3.2018.)

Jo Valte-kirjan alkusanoissa jo pohditaan sitä, että onko nykytyöelämä sellaisenaan riittävä paikka oppia työelämätaitoja vai pitäisikö niiden opiskeleminen aloittaa jo opiskelun alkuvaiheessa? Työelämätaitojen -ja valmiuksien kehittämistä pitäisikin entistä enemmän painottaa jo nuorten koulupolun ensimetreillä. Etenkin yläkoulussa näiden taitojen opettaminen on tärkeää, sillä silloin nuoret hakevat ensimmäisiin työpaikkoihinsa. Onkin hienoa, että POTKE-hanke on kehitetty kannustamaan yläkouluikäisiä nuoria hakemaan kesätöihin. Outi Koistisen ja Ronja Ojalan tutkimuksessa painotetaan sitä, nuorten työelämätaitojen kehittäminen tulisi ottaa luonnollisena jatkumona osaksi myös lähiesimiestyötä. Esimies on nuorelle työelämän vastaanottaja, jonka tehtävä on omalta osaltaan auttaa mahdollistamaan nuorten työelämätaitojen kehittyminen. (Koistinen & Ojala, 19, viitattu 27.7.2020.)

7.2 Tulevaisuuden esimiestyö

Uuden sukupolven astuessa työelämään käsitykset työstä ja sen merkityksestä muuttuvat. Työelämän kiihtyvä muutosnopeus on tuonut monenlaisia muutoksia etenkin vuorovaikutukseen. Työ on

yhä joustavampaa ja se tapahtuu yhä useammin verkon välitykselle. Työ myös irtautuu sekä paikasta että ajasta, jolloin vuorovaikutus joutuu aivan uudenlaisten haasteiden eteen. Etätöiden yleistyminen, työn digitalisoituminen sekä eri sukupolvien erilaiset viestintätavat vaativat yhä parempia ja monipuolisempia vuorovaikutustaitoja. (Hakola, Hiila & Tukiainen 2019, 226.)

Muuttuvat vuorovaikutuksen muodot tuovat omat haasteensa etenkin pönötyskulttuuria harjoittavan yritysten ja organisaatioiden toiminnalle. Pönötyksellä viittaavat organisaatioiden liimaantuneisiin toimintatapoihin, joka pahimmillaan on sokeaa uskoa hierarkkiseen valtarakenteeseen, jota luonnehtii kuri ja järjestys. (Tienari & Piekkari 2011, 133–137, 179.) Avoimen tiedon maailmassa kasvaneet nuoret arvostavat läpinäkyvää johtamista. Esimiehen auktoriteetti ei ole itsestäänselvyys vaan alaisten kunnioitus on ansaittava. Toiminnan suunnan tulee olla selkeä, eikä nuoria voi käskyttää vain käskemisen ilosta. Nuoret uskaltavat haastaa yritysten ja vanhemmille sukupolville itsestään selvät käytännöt. Esimiestyö onkin nykyään enemmänkin palveluammatti, jolloin korostuvat esimiehen ihmissuhdetaidot. (Vesänen, Salminen-Kultanen, Leinikka, & Tenhunen-Ruotsalainen 2013, 55–56 & Tienari & Piekkari 2011, 6.)

7.2.1 Työn merkityksellisyys ja epäjohtaminen

Tutkimukseni tulosten perusteella voidaan todeta, että haastattelemiä tradenomiopiskelijöitä kaipaavat työltään yhä enemmän merkityksellisyttä ja työpaikkaa ollaankin valmiita vaihtamaan, mikäli työtä ei koeta mielekkääksi. Tienarin ja Piekkarin (2018, 63) mukaan nuoret haluavat olla varmoja siitä, että yrityksen arvot vastaavat omia arvoja ja, että töissä viihdytään. Nuorten sitouttamiseksi täytyy esimiehen kyetä kuuntelemaan nuorten tarpeita, sillä jos työnantaja ei pysty tarjoamaan merkityksellistä työtä, nuoret etsivät sitä jostain muualta.

Nuorten työnantajien ja esimiesten olisi tunnistettava työn merkityksellisyyden tärkeys (Aaltonen, Ahonen & Sahimaa 2020, 273). Aaltonen, ym. (2020) puhuvat tuoreessa *Johda merkitystä*-kirjassaan työurajohtamisesta, jossa pyritään hahmottamaan henkilöiden erilaiset odotukset ja tarpeet työuran eri vaiheissa. Työelämään astuvien nuorten kohdalla esimiesten on tärkeää löytää ja tunnistaa potentiaalisia tulevaisuuden osaajia ja mahdollistaa heidän urakehitystään. (Aaltonen, ym. 2020, 93–94.) Vaikkakin kyseessä olisi lyhyt kesätyösuhde, tulee esimiehen varmistaa, että nuori

pääsee osaksi työyhteisöä ja, että nuori pääsee kehittämään työelämätaitojaan. Esimiestyö onkin yhä enemmän valmentavaa, jolloin esimiehen tärkeimpiä tehtäviä on antaa alaiselleen valmiudet menestyä työssään mahdollisimman hyvin. (Mäkelä-Pusa & Terävä 2011, 9, viitattu 18.6.2020.)

Uusien sukupolvien astuessa työelämään myös johtamisen tulee muuttua. Tienarin & Piekkarin (2011) mukaan vastaus on epäjohtaminen. Epäjohtamisella tarkoitetaan johtamisen piilottamista, jolloin johtaminen on enemmänkin tavoitteiden suunnan näyttämisestä eli niin sanottujen kehysten asettamisesta yhteiselle toiminnalle. Samalla epäjohtaminen on vapauden antamista, jolloin luotetaan työntekijöiden kykyyn olla vastuussa omasta työstään. Epäjohtaminen on valmentavaa johtamista, jonka tavoitteena on merkitysten rakentaminen. (Tienari & Piekkari 2011, 138,143.151.) Merkityksellistä työelämää rakentamalla työnantajat voivat vahvistaa työntekijöiden motivaatiota, sitoutumista, luovuutta, jopa aikaansaamista. Työn merkityksellisyys on tulevaisuuden työelämän menestystekijä ja siksi merkityksellisyyden tärkeyden ymmärtäminen on keskeistä myös esimiestyössä. (Aaltonen, ym. 2020,14, 67.)

Valmentava johtamisote edistää nuorten työhön sitoutumista sekä myös vahvistaa työhyvinvointia ja työssä oppimista (Aaltonen, ym. 2020, 93–94). Erilaisuuden ymmärtäminen ja sen käsitteleminen on myös epäjohtaminen kulmakiviä, sillä ihmisten yhteispeli arkityössä on yksi johtamisen isosta haasteista. Eri sukupolvien toimiva yhteispeli työelämässä vaatii kaikilta sopeutumista ja tasapuolista kohtelua. (Tienari & Piekkari 2011, 18, 160–162.) Kun työuran eri vaiheissa olevien työntekijöiden erilaiset vahvuudet saadaan hyödynnettyä, eri-ikäisyydestä tulee sekä työyhteisön että koko organisaation voimavara (Heikkilä-Tammi ym. 2017, 20, viitattu 27.7.2020). Opetusalan Ammattijärjestö OAJ:n Työsuojeluvaltuutettu Sirkka Saarikosken mukaan esimiehen rooli onkin muuttunut ylimmästä auktoriteetista yhteisen toiminnan vetäjäksi (Saarikoski 2020, viitattu 27.7.2020).

7.2.2 Perehdyttämisen avulla nuori osaksi työyhteisöä

Valmiina työelämään! -hankkeen mukaan hyvä henkilöstöjohtaminen ja esimiestyö ovat työhyvinvoinnin perusta. Henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi esimiehen on huolehdittava henkilöstöjohtamisen perustehtävistä, joista perehdytys ovat työhyvinvoinnin kannalta tärkeässä ase-

massa. (Viitala 2018, 135–136, viitattu 9.6.2020.) TERVETULOA DUUNIIN! – nuoren perehdyttämispoppaan mukaan etenkin nuoren työntekijän perehdyttäminen on tärkeää, sillä monien nuorten työelämätaidot ovat heikot. Oppaan mukaan etenkin perehdyttämien ensihetket ovat nuorelle tärkeitä, sillä nuori perustaa käsityksensä työelämästä näille hetkille. Hyvällä perehdyttämisellä esimies voi vaikuttaa siihen, millä mielin nuoret muistelevat näitä varhaisia työkokemuksiaan. (Nyyssönen 2015, 4–6, viitattu 9.6.2020.) Vuoden 2020 Vastuullinen kesäduuni-kampanjan Esimiehen kesätyöoppaan mukaan työelämänsä alkumetreillä oleva nuori kaipaa erilaista tukea kuin esimerkiksi kokeneempi työelämän konkari. Nuori tarvitsee selkeät tavoitteet, jotka ohjaavat työskentelyä ja jäsentävät kesätyön arkea. (Vastuullinen kesäduuni 2020, 30–31, viitattu 9.6.2020.)

Nuoren asenne ja suhtautuminen työntekoon, esimieheen ja työelämään alkavat rakentua ensimmäisen kesätyökokemuksen aikana. Esimiehen rooli nuoren työpolun alkumetreillä on siis merkittävä. Varhaisilla kesätyökokemuksilla voi olla kauaskantoisia seurauksia nuoren myöhempään työelämään niin hyvässä kuin pahassakin. Kielteiset ensikokemukset voivat viedä nuoren väärille urille ja pahimmillaan johtaa nuoren kokonaan työelämän ulkopuolelle. (Terveystalo 2018, viitattu 9.6.2020.)

Työssä tapahtuva perehdyttämismuutos on Suomessa sidottu työsopimuslakiin. Perehdyttäminen on siis pakollista jokaisella työpaikalla ja sillä on monia hyötyjä. Nuori sitoutuu työntekoon eri tavoin, kun hänet on perehdytetty. Onnistuneessa perehdytyksessä nuoren myönteinen suhtautuminen työhön ja työpaikkaan kasvaa. Samalla nuoren osaaminen tulee esiin monipuolisemmin. Työntekijän lisäksi esimies ja työorganisaatio hyötyvät perehdyttämisestä. Työntekijä opitaan tuntemaan työyhteisössä nopeammin, organisaation yhteishenki paranee ja tulevaisuudessa säästetään työaika. Perehdyttämisen myötä myös turvallisuus työpaikalla lisääntyy, kun kaikki tuntevat yhteiset pelisäännöt, vaaratilanteiden ehkäisy on helpompaa. Huonosti hoidetun perehdytyksen riskeinä on tyytymättömyys, sitoutumattomuus ja jopa irtisanoutuminen. (Nyyssönen 2015, 4–6, viitattu 9.6.2020.)

Nuoret ovat ensimmäisissä kesätöissään oppimassa, jolloin virheitä varmasti tapahtuu. Siksi olisi tärkeää, että nuoren esimiehenä työskentelevät osaavat toimia nuorten kanssa. Etenkin ensimmäistä kertaa töihin tuleva nuori tarvitsee kannustusta ja jatkuvaa palautetta, sillä juuri palautteen avulla esimies voi auttaa nuorta oppimaan. Myös työilmapiirillä on valtava merkitys työyhteisöllisyyden tunteen rakentajana. Esimiehellä onkin suuri vastuu hyväksyvän työilmapiirin luomisesta.

Työpaikoilla voidaan monin tavoin vaikuttaa siihen, miten ja millaisella asenteella nuoret suhtautuvat ja sopeutuvat työelämään. (Aaltonen, ym. 2020, 252–253; Sipilä 2015, 8, viitattu 27.7.2020.)

7.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettiset kysymykset

Laadullisen tutkimuksen luotettavuus tarkoittaa sitä, että tutkija onnistuu vakuuttamaan uskottavin perusteluin lukijan ammattitaidostaan ja siitä, että hän on onnistunut valitsemaan ja käyttämään perusteltuja ja oikeanlaisia lähestymistapoja sekä menetelmiä tutkimusongelman ratkaisemiseksi ja tutkimuksen toteuttamiseksi. Tämän onnistumiseksi on tutkijan kuvattava tutkimuksensa eteneminen sellaisena kuin se on edennyt. (Puusa & Juuti 2020, 323.) Laadullista tutkimusta tehdessä tutkijan tulee arvioida tutkimuksensa luotettavuutta jokaisen tekemänsä valinnan kohdalla. Tutkijan on siis pystyttävä kuvaamaan ja perustelemaan tutkimustekstissään mitä on tehty, miten on tehty ja miksi on tehty juuri siten kuin on tehty. (Vilka 2015, 126.) Olen pyrkinyt esittelemään opinnäytetyön prosessin vaihe vaiheelta mahdollisimman yksityiskohtaisesti ja perustelemaan tekemäni päätökset opinnäytetyön raportissa. Mielestäni olen onnistunut hyvin kirjoittamaan selkeästi auki sen polun, jota pitkin olen tuloksiin päässyt. Laadulliselle tutkimukselle on myös ominaista se, että raportin kirjoittamisen eri vaiheet eivät yleensä erotu yhtä selkeinä kuten määrällisessä tutkimuksessa eikä raportin eri vaiheita välttämättä voi aina erottaa selkeästi omiksi osa-alueiksi (Tuomi & Sarajärvi 2018, 252–253). Tämä näkyy tutkimukseni kohdalla siten, että esimerkiksi tutkimukseni teoriaosuus on rakentunut läpi opinnäytetyöprosessin, joka näkyy tekstiviitteiden päiväyksissä. Myös luotettavuutta ja eettisiä kysymyksiä on pohdittu tämän luvun lisäksi melko kattavaksi jo tutkimuksen menetelmien esittelyssä luvussa 5.

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta voidaan myös lisätä kuvaamalla tutkimustilanne, tutkimusympäristö sekä mahdolliset erityistekijät, jotka ovat voineet vaikuttaa tutkimustuloksiin. Tutkijan pitää myös kuvata omaa osallisuuttaan tutkimustilanteessa osoittaakseen sen mahdollinen vaikutus tuloksiin. (Puusa & Juuti 2020, 341–342.) Vallitseva koronatilanne vaikutti omaan opinnäytetyöprosessiin hyvinkin paljon. Asun Tukholmassa, eikä minulla ollut pandemian aikana mahdollisuutta matkustaa Ouluun ja hyödyntää Oulun ammattikorkeakoulun tai muita Oulun kaupungin kirjaston kirjoja niin kuin olin alun perin suunnitellut. Tukholmassa paikalliset kaupungin kirjastot olivat

tilapäisesti epidemian aikana suljettu. Kouluni kirjasto tarjosi kuitenkin monia hyviä verkossa luet-
tavia kirjoja, joita olen hyödyntänyt tutkimuksessani osana lähdekirjallisuutta. E-kirjojen lisäksi olen
hyödyntänyt erilaisia äänikirjasovelluksia, kuten esimerkiksi Nextory ja Supla, jotka ovat tarjonneet
laadukasta materiaalia opinnäytetyöni pohjalle. Olosuhteista huolimatta, olen pyrkinyt siihen, että
tutkimuksessani käytetty keskeinen lähdekirjallisuus on laadukasta ja, että lähteet ovat alkuperäi-
siä. Olen etsinyt laajasti tietoa aiheeseen liittyen ja pyrkinyt käyttämään useaa lähdettä tiedon luo-
tettavuuden varmistamiseksi. Verkkolähteissä olen ollut tarkka ja siksi olen pyrkinyt käyttämään
yleisesti arvostettujen ja luotettavien julkaisijoiden, kuten THL, Lasten ja nuorten säätiö sekä Sitra
artikkeleita. Vallitsevista olosuhteista huolimatta olen mielestäni onnistunut löytämään hyvää ja laa-
dukasta lähdekirjallisuutta tutkimukseni pohjalle.

Laadullisessa tutkimuksessa tieto ei ole aina sidoksissa siihen tutkimusympäristöön, yhteisöön ja
kulttuuriin, josta se on hankittu. Se ei ole siis tilastollisesti yleistettävissä vaan tiedon painoarvo
muodostuu toisella tavalla. Laadullisen tutkimuksen yhteydessä puhutaankin mieluummin teoreet-
tisesta yleistämisestä. (Juvakka & Kylmä, 2007, 79–80.) Yleistettävyyden vaatimus pitää sisällään
oletuksen, ettei tutkimuksessa kuvata ainutkertaista tapahtumaa vaan tutkimustuloksen tulisi päteä
muuhunkin kuin tutkittuun tapaukseen. Laadullisen tutkimuksen uskottavuutta kuitenkin perustel-
laan tutkittavan ilmiön syvällisen ymmärtämisen kautta, jolloin tutkija pyrkii kuvaamaan tutkittavaa
ilmiötä niin monipuolisesti ja perinpohjaisesti kuin mahdollista, mikä vahvistaa aina tutkimuksen
reliaabeliutta. (Puusa & Juuti, 2020, 349–350.) Vaikka opinnäytetyöni on tehty toimeksiantona Ou-
lun POTKE-hanketta varten, uskon, että tutkimukseni on hyödyllinen myös valtakunnallisesti. Tut-
kimuskyselyjen tulokset vastaavat mielestäni tutkimuskysymykseen, tutkimuksen tavoitteeseen
sekä ne ovat yhdistettävissä olemassa olevaan teoriaan aiheesta.

Laadullisessa tutkimuksessa eettisyys tarkoittaa sitä, että tutkija on noudattanut eettisiä periaatteita
koko tutkimusprosessin ajan (Juuti & Puusa 2020, 323). Eettiset kysymykset korostuvat aina tutki-
joiden ja tutkittavien kohtaamisissa, sillä ihmiseen kohdistuva tutkimus edellyttää usein tutkittavien
henkilöiden henkilötietojen käsittelyä. TENK (2019, viitattu 20.8.2020) painottaa, että ihmiseen koh-
distuvan tutkimuksen peruslähtökohtana tulee olla tutkittavien henkilöiden luottamus tutkijoihin ja
tieteeseen. Tätä luottamusta vaalitaan vain silloin, kun tutkijat toimivat eettisten periaatteiden mu-
kaisesti ja tutkimuksiin osallistuvien henkilöiden ihmisarvoa ja oikeuksia kunnioitetaan. TENK myös
korostaa tutkittavien osallistumisen vapaaehtoisuudesta on erityisen tärkeää huolehtia silloin, kun
tutkittavalla on tutkivaan organisaatioon esimerkiksi asiakas-, työ-, palvelu- tai opiskelusuhte.
(TENK 2019, 3–8.)

Tutkimustani tehdessä olen pyrkinyt siihen, että tutkittavat ovat saaneet kaiken mahdollisen tarvittavan tiedon tutkimuksen sisällöstä, henkilötietojen käsittelystä ja tutkimuksen käytännön toteutuksesta ja kuinka kauan tutkimusaineistoa säilytetään. Koronaepidemian vuoksi tutkittavien informaatio ja osallistumissuostumuksen pyyntö tapahtui WhatsApp-viestisovelluksen välityksellä. Henkilötietojen käsittelyssä yleisperiaatteena on, että tutkimukseen osallistuneiden ja julkaisussa mainittujen henkilöiden yksityisyyttä suojellaan. Tutkittaville tai tietoja tutkimukseen antaneille on kuitenkin mahdotonta luvata täydellistä nimettömyyttä. Tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden nimitys valmiissa julkaisussa ei välttämättä estä näiden tunnistamista sellaisten henkilöiden toimesta, jotka tuntevat tutkimuskohteena olevan yhteisön tai organisaation toimintaa (TENK 2019, 3–8, viitattu 20.8.2020). Esimerkiksi haastattelemani tradenomiopiskelijat voivat olla tunnistettavissa heidän työkokemuksensa perusteella. Laadullisen tutkimuksen eettisiin kysymyksiin liittyy myös se, että tutkimuksesta ei siis saa aiheutua haittaa sen kohteena oleville tai muille tutkimukseen liittyville tahoille (Juuti & Puusa 2020, 323). Siksi olen päättänyt olla mainitsematta yksityiskohtaisia tietoja tai nimiä niistä esimerkiksi niistä yrityksistä, joissa haastattelemani tradenomiopiskelijat ovat työskennelleet.

Juutin & Puusan (2020, 360–361) mukaan laadullisen tutkimuksen tärkein tavoite on saavuttaa mahdollisimman rikas ja syvälinen käsitys tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Tämä on myös keskeisin perusta, jolla laadullisen tutkimuksen laatua voidaan arvioida. Laadullisen tutkimuksen toisena arviointikohteena voidaan myös pitää sitä, mikä on tutkimuksen tulosten merkitys oman alan tieteelle ja toiminnalle. Tutkimuksen tuloksilla tavoitellaan aina myös käytännön myönteisiä vaikutuksia, mikä tarkoittaa, että tutkimuksen odotetaan tuottavan hyötyä myös arkielämän toimijoille. (Juuti & Puusa 2020, 265–266, 363–364.) Jo opinnäytetyöprosessin tutkimukseni merkitystä omalle tieteelleni eli esimiestyölle. Teemahaastattelussa päätinkin kysyä haastateltavilta heidän kokemuksiaan ensimmäisten kesätyöpaikkojen esimiehen roolista. Aihe herätti keskustelua niinkin paljon, että myöhemmin analysointivaiheessa päätinkin nostaa kesätöiden esimiehen roolin yhdeksi omaksi pääluokaksi sekä pohtia tulevaisuuden esimiestyötä ja perehdyttämisen tärkeyttä, jotka tulivat esille aiemmin tässä luvussa. Ennen kaikkea tutkimuksestani on saatu käytäntöä hyödyttävää tietoa niin POTKE-hankkeen koulutuskokonaisuutta varten kuin myös käytännön esimiestyölle.

7.4 Tutkijan oma opinnäytetyön oppimisprosessi.

Opinnäytetyön prosessi lähti käyntiin aiheen valinnalla maaliskuussa 2020. Opinnäytetyön aihe on saatu kehittäminen POTKE-hankkeen tarjoamasta opinnäytetyön aiheesta "varhaisten työkoekemusten merkitys työelämävalmiuksien kehittymisessä". POTKE-hankkeen taustalla on tilanne, jolloin oululaiset nuoret eivät hae kesätöihin saamastaan kesätyösetelistä huolimatta. Kuulin hankkeen tarjoamasta opinnäytetyön aiheesta koulumme sähköpostin kautta. Kiinnostuin heti, ja otin yhteyttä POTKE-hankkeen yhteyshenkilöön Eija Rajakankaaseen. Aihe oli mielestäni sekä äärimmäisen mielenkiintoinen että ajankohtainen, jota halusin ehdottomasti lähteä ideoimaan lisää.

Laadullista tutkimusprosessia voi luonnehtia myös eräänlaiseksi tutkijan oppimisprosessiksi, jossa koko tutkimuksen ajan pyritään kasvattamaan tutkijan ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä ja sitä ohjailevista tekijöistä (Kiviniemi 2018, 62). Kvalitatiivista tutkimusta tehdessä puhutaan usein hypoteesittomuudesta, jolla viitataan siihen, ettei tutkijalla ole lukkoon lyötyjä ennako-oletuksia esimerkiksi tutkimuksesta syntyvistä tuloksista. Luonnollisesti tutkijalla on omakohtaisia kokemuksia ja jonkinlainen käsitys tutkimuskohteesta ja näin ollen myös niin sanottuja työhypoteeseja siitä, mitä tutkimus saattaa tuoda tullessaan. Tästä syystä tutkija ei voi pelkästään asettua objektiivisen tarkkailijan asemaan. (Eskola & Suoranta 1998, 16.) Kokemusten merkityksen ymmärtäminen edellyttää taas tulkintaa. Tällöin tutkijan tulkintoihin vaikuttavat hänen aiemmat kokemuksensa ja esiymmärrys. Tutkijan ymmärtämisen eli tulkinnan pohjana on tutkijan aiemmin jo ymmärretty. (Sarajärvi & Tuomi 2018, 51.) Olen itse aloittanut tekemään töitä kesäisin varsin nuorena. Nämä varhaiset kesätyökokemukseni ovat toimineet apuna niin seuraavan työn saannissa kuin apuna omien työelämävalmiuksieni kehittymisessä sekä omassa koulutus- ja uravalinnoissa. Tutkimusprosessin alussa oman kokemukseni kautta syntynyt esiymmärrys on ikään kuin ohjannut tutkimukseni teoreettisen viitekehyksen tiedon hankintaa sekä myöhemmin se on toiminut pohjana esimerkiksi haastatteluaineiston tulkinnassa. Tutkijan kokemukset ja oletukset eivät kuitenkaan saisi kahlita tutkimusasetelmaa ja tutkimuksen etenemistä, vaan tutkimuksessa olisi pitää mieli avoimena. Tutkijan omakohtaisista kokemuksista ei kuitenkaan pyritä vapautumaan, vaan ne tulee tiedostaa ja niitä tulee hyödyntää tutkimuksessa. (Eskola ja Suoranta 1998; Tökkäri 2018, 65.) Tutkimuksen tekeminen on kuitenkin kirjallinen ja tutkijan tulkintojen perusteella syntynyt tuotos, joten tutkimusta voi luonnehtia tutkijan henkilökohtaiseksi konstruktioksi tutkittavana olleesta ilmiöstä. Luonteeltaan aadullinen tutkimus on siis tulkinnallista (Kiviniemi 2018, 70).

Aiheervalinnan jälkeen aloitin tutustumalla aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen, jonka pohjalta rakentui tutkimukseni teoreettinen viitekehys. Yllätyin kuitenkin melko pian, kuinka nuorten kesätöiden vaikutuksia myöhempisiin opintovalintoihin tai työllistymiseen ei ole juurikaan tutkittu. Aiempien tutkimusten löytäminen opinnäytetyöni aihealueesta osoittautui yllättävän työlääksi. Löysin kuitenkin muutamia mielenkiintoisia osittain aiheeseen liittyviä tutkimuksia, joita olen myös hyödyntänyt lähteinä omassa tutkimuksessani. Perehtyminen aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen ja tutkimukseen kasvatti omaa ymmärrystä siitä, kuinka tärkeää on, että nuoret pääsevät kesätöihin. Aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen tutustuessani oivalsin melko pian esimerkiksi nuorten syrjäytymisen ja kesätöiden yhteyden. Myös vanhempien merkitys on suuri, sillä perheen ongelmat muodostavat riskin myös lapsen syrjäytymiselle ja vaikuttavat näin ollen myös myöhemmin nuoren kiinnittymistä yhteiskuntaan. Nuorten syrjäytymiseen liittyviä tutkimuksia löytyikin runsaasti, mutta kesätöiden merkityksestä nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi ei juurikaan ole tutkittu. Ennen kirjoitusprosessin aloittamista en ollut edes ajatellut ottavani syrjäytymisen käsitettä osaksi opinnäytetyötäni. Kuten jo ensimmäisessäkin luvussa todettiin, kesätöillä onkin suuri merkitys peruskoulun päättäneelle nuorelle, sillä se voi estää nuorta syrjäytymästä, jos nuori ei ole päässyt vaikkapa haluaansa jatkokoulutukseen. Kesätyöt voivat vaikuttavaa myös nuoren ura- ja koulutusvalintoihin. Tästäkään aiheesta en löytänyt juurikaan aikaisempia tutkimuksia. Kuitenkin tuorein nuorisobarometrissa käsitellään lyhyesti kesätöiden merkitystä nuoren uravalintoihin. Barometrin mukaan ensikosketus työelämän käytäntöihin on yksi merkittävimmistä tekijöistä nuoren uravalinnoissa. Miltei puolet (47 %) nuorista kokee kesätyökokemusten olleen vaikutusta ammatin, toimialan tai uran valintaan. (Haikkola & Myllyniemi 2020, 21–22, viitattu 20.8.2020.) Olikin mielenkiintoista huomata kesätöiden vaikutus myös haastattelemini tradenomiopiskelijoiden ura- ja koulutusvalintoihin.

Opinnäytetyön kirjoittaminen oli pidempi ja työlämpi prosessi kuin mitä olin alun perin suunnitellut. Toimeksiantaja toivoi opinnäytetyön valmistuvan elo/syyskuussa 2020. Prosessin alussa asetin itselleni tavoitteen, että tutkimukseni olisi valmis kesäkuun loppuun mennessä. Ohjaajan kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta päätin kuitenkin, että opinnäytetyöni valmistuu toimeksiantajan toivomusten mukaan elokuun loppuun mennessä. Näin myös minulla jäisi enemmän aikaa analyysin kirjoittamiseen. Nyt jälkikäteen ajateltuna oli oikeastaan hyvä, että päätin antaa itselleni muutaman kuukauden lisäaikaa. Näin sain rauhassa kirjoittaa opinnäytetyötä myös töiden ohella. Itse kirjoitusprosessi alkoi huhtikuun alkupuolella, jonka aikana kävin pariin otteeseen keskusteluja sekä ohjaajani että toimeksiantajan kanssa. Etäyhteyksistä huolimatta yhteydenpito heidän kanssaan sujui jouhevasti. Teemahaastattelut suoritin toukokuussa viikolla 21. Pyrin aloittamaan sisällönanalyysin niin pian kuin mahdollista haastattelujen jälkeen, kun ne olivat vielä hyvin muistissa. Aloitinkin

sisällönanalyysin tekemisen heti seuraavalla viikolla 22. Kesän aikana kirjoitin opinnäytetyötä töiden ohella sen mitä ehdin, mutta onnistuin kuitenkin pysymään hyvin aikataulussa.

Kun vertaan valmista tutkimusta tutkimussuunnitelmaani, huomaan että ne poikkeavat hyvin paljon toisistaan. Tämä ei kuitenkaan tee tutkimuksestani huonoa vaan se on merkki siitä, että olen oppinut uutta aineistoa kerätessäni (Hirsjärvi & Hurme 2015, 58). Kun tutkija itse on eräänlainen aineistonkeruun väline, on myös luonnollista, että tutkimusprosessin edetessä hänen näkemyksensä ja tulkintansa kehittyvät. Laadullisessa tutkimuksessa tarkastelu voi näkemyksen kehittyessä kohdentua uusiin mielenkiintoisiin kohteisiin, jolloin etenkin aloittelevalle tutkijalle on ominaista halukkuus käsitellä kaikkia tutkimuksen edetessä eteen tulevia mielenkiintoisia asioita. Aineiston rajaamisessa on kyse myös tulkinnallisesta rajauksesta, jolloin rajaamisen taustalla on nähtävissä myös tutkijan omat intressit ja tarkastelunäkökulmat. (Kiviniemi 2018, 64.) Tutkimuksen kohdeilmioon huolellinen perehtyminen ja eri näkökulmien huomioon ottaminen tutkimusprosessin aikana kuitenkin vahvistaa tutkimuksen koherenssia ja luotettavuutta (Puusa & Juuti, 2020, 324–335). Suurin haasteeni tutkimusta tehdessä onkin ollut teoreettisen osuuden rajaaminen, jolloin pyrin olemaan sisällyttämättä tutkimukseen kaikkia niitä mielenkiintoisia asioita, joihin törmäsin tutustuessani aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen ja aiempiin tutkimuksiin. Jouduinkin useaan otteeseen laittamaan niin sanotusti jäitä hattuun pitääkseni itseni tutkimusongelman kannalta relevanteissa teemoissa. Esimerkiksi perehtyessäni nuorten syrjäytymistä käsitteleviin aiempiin tutkimuksiin, törmäsin moniin mielenkiintoihin näkökulmiin, jotka päätin kuitenkin lopulta jättää tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Kaiken kaikkiaan olen kuitenkin tyytyväinen tutkimuksestani syntyviin tuloksiin ja toivon, että niistä on monipuolisesti hyötyä uuden koulutuskokonaisuuden suunnittelussa. Tutkimukseeni olisi ollut mahdollista sisällyttää monia muitakin näkökulmia, mistä olisin kirjoittanut mielelläni, mutta työ oli jossain vaiheessa pakko niin sanotusti lopettaa. Pertti Alasuutarin sanoin ”*toisen tutkimusprosessin loppu on toisen alku.*” Tutkimusprosessi ei siis koskaan lopu siihen, että tutkimusongelma saadaan selvitettyä. Tämänkin tutkimuksen loppu ja löydökset voivat olla toisen tutkimuksen alku. (Alasuutari 2011, 216.)

Tutkimusprosessin alussa tutkijalla on aiheesta jonkinlainen esiyymmärrys, joka voi perustua oma-kohtaiseen tietoon ja kokemukseen tai toisen kautta saatuun tietoon. Esiyymmärrys suuntaa tutkijan ajatuksia ja ohjaa häntä tiedon edelleen hankinnassa. (Puusa & Juuti 2020, 332–334.) Ennen opinnäytetyön aloittamista pidin aiheita hyvin tärkeinä, mutta en ymmärtänyt sen olevan niinkin yhteiskunnallisesti merkittävä. Tutkimuksen edetessä esille nousi vahvasti lapsuuden kotiolojen ja

vanhempien koulutustaustan yhteys nuorten tekemiin valintoihin, kuten esimerkiksi jatko-opiskelupaikan valintaan tai nuoren päätökseen hakea kesätöihin. Myös ammatillisen osaamisen ja esimiestyön kannalta opinnäytetyöprosessi on ollut antoisa. Varhaisten kesätyökokemusten merkityksen pohtiminen työelämävalmiuksien kehittämisessä on tuonut ymmärrystä tulevaisuuden esimiestyöhön liittyvistä haasteista, mutta myös mahdollisuuksista. Kesätyökokemuksella on suuri merkitys nuorten opiskelujen ja myöhemmin työelämään suuntautumisen kannalta ja oppimisprosessi avasi omia silmiä etenkin nuorten kanssa työskentelevien esimiesten roolin tärkeydestä. Varhaiset työkokemukset osoittavat nuorelle, mitkä ovat työelämän perussäännöt ja miten työelämässä toimitaan. Niiden varassa alkavat rakentua nuoren asenteet ja suhtautuminen työntekoon, esimieheen, yritykseen ja jopa koko toimialaan. Nuoren esimiehen tarjoamalla esimerkillä voi olla kauaskantoisia vaikutuksia nuoren myöhempään työelämään niin hyvässä kuin pahassa. Panostamalla nuorten hyviin varhaisiin kesätyökokemuksiin, investoidaan samalla myös tulevaisuuteen ehkäisemällä syrjäytymistä, tuetaan nuorten kasvua ja työkykyä sekä luodaan pohjaa suomalaisen yhteiskunnan tulevaisuudelle koronaepidemian jälkeiselläkin aikakaudella.

LÄHTEET

Aaltonen, S., Berg, P & Ikäheimo, S. 2015. Nuoret luukulla. Kolme näkökulmaa syrjäytymiseen ja nuorten asemaan palvelujärjestelmässä. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura. Verkkojulkaisuja 84.

Aaltonen, S., Hiilamo, H., Määttä, A., Koskenvuo, K. Pyykkönen, J. & Räsänen, T. 2017. Nuorten osallisuuden edistäminen. Selvitysmiehen raportti. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Helsinki.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019. Nuorten syrjäytyminen. Viitattu 20.4.2020, https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/tyon_tueksi/nuorten-syrjaytyminen.

Aaltonen, T., Ahonen, P., & Sahimaa, J. 2020. Johda merkitystä. Alma Talent: Helsinki.

Alanen, O. 2020a. Korona sai nuoret ajattelemaan tulevaisuutta. Teoksessa Nuorten ääni: 10 kysymystä koronatilanteesta. Lasten ja nuorten säätiö. Viitattu 20.4.2020, https://www.nuori.fi/wp-content/uploads/2020/04/Nuorten-a%CC%88a%CC%88ni_10-kysymysta%CC%88-koronatilanteesta_kysely.pdf.

Alanen, O. 2020b. Lukijan mielipide: Syrjäytymisen ehkäisemisen sijaan pitäisi rakentaa merkityksellistä elämää. Kainuun Sanomat. Viitattu 30.5.2020, <https://www.kainuunsanomat.fi/artikkeli/lukijan-mielipide-syrjaytyminen-ehkaisemisen-sijaan-pitaisi-rakentaa-merkityksellista-elamaa-176451625/>.

Alanen, O., Manni, O. & Tähkäpää, O. 2019. Tulevaisuudessa tarvitaan ongelmanratkaisukykyä. Helsingin Sanomat. Viitattu 20.4.2020, <https://www.hs.fi/paivanlehti/07062019/art-2000006133551.html>.

Ala-Kauhaluoma, M., Harkko, J., Korkeamäki, J., Lehikoinen, T., Lehtorana, P., Notkola, V., Puumalainen, J. & Tuusa, M. 2013. Nuorten syrjäytyminen. Tietoa, toimintaa ja tuloksia? Eduskunnan tarkastusvaliokunnan julkaisu 1/2013. 53,101.

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.

Alasoini, T. 2010. Mainettaan parempi työ - Kymmenen väitettä työelämästä. Helsinki: Taloustieto Oy. Viitattu 1.5.2020, https://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/11/mainettaan_parempi_tyo1.pdf.

Arola, M. 2017. Eväitä työelämään. Kuusi tapaa lisätä korkeakouluopiskelijoiden työelämävalmiuksia. Sitran selvityksiä. Viitattu 30.4.2020, <https://media.sitra.fi/2017/06/05104025/Selvityksia123.pdf>.

Asplund, R. 2019. NEET-nuoret puhuttavat. Polkuja töihin. Strateginen tutkimus. Viitattu 20.4.2020, <http://www.polkujatyohon.fi/neet-nuoret-puhuttavat/>.

BBC 2020. Millennials, baby boomers or Gen Z: Which one are you and what does it mean? Viitattu 20.5.2020, <https://www.bbc.co.uk/bitesize/articles/zf8j92p>.

Duunitori 2018. Työyhteisötaidot. Asenne ennen kaikkea. <https://duunitori.fi/tyoelama/asenne-ennen-kaikeea>. Viitattu 6.7.2020,

Eriksson, P. & Koistinen, K. 2014. Monenlainen tapaustutkimus. Kuluttajatutkimuskeskus: tutkimuksia ja selvityksiä. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/153032/Tutkimuksia%20ja%20selvityksi%E4_11_2014_%20Monenlainen%20tapaustutkimus_Eriksson_Koistinen.pdf?sequence=1.

Eskola, J., Lähti J. & Vastamäki, J. 2018. Teemahaastattelu: lyhyt selviytymisopas. Teoksessa R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-kustannus.

Eskola, J., Saarela, M. & Vilkkä, H. 2018. Teoksessa R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-kustannus.

Eskola, J. 2018. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat: Aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-kustannus.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino

Haikkola, L & Myllyniemi, S. 2020. Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019. https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/04/Nuorisobarometri_2019-netti.pdf.

Hakala, J. 2018. Toimivan tutkimusmenetelmän löytäminen. Teoksessa R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hakanensalmi, T., Myllyniemi, M. & Salasuo, M. 2018. Oikeus liikkua. LASTEN JA NUORTEN VAPAA-AIKATUTKIMUS 2018. Viitattu 20.4.2020, <https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2019/02/Lasten-ja-nuorten-vapaa-aikatutkimus-Oikeus-liikkua.-Verkkajulkaisu.pdf>.

Heikkilä-Tammi, K., Koski, A., Lampi, M., Larjovuori, R-L & Rivinoja, T. 2017. Nuoren pomona. Tempo-hanke. Polkuja työelämään 2015–2018. Viitattu 17.8.2020, https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2017/09/NuorenPomona_esite_120917_OK_net.pdf.

Heikkinen, L. Palveluasiantuntija. BusinessOulu, Työllisyyspalvelut Byströmin Ohjaamo. Sähköpostiviesti. Viitattu 4.5.2020.

Hiila, I., Tukiainen, M. & Hakola, I. 2019. Tiimiäly. Jyväskylä: Tuuma

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2015. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Jahnukainen, M. & Järvinen, T. 2001 Kuka meistä onkaan syrjäytynyt? Marginalisaation ja syrjäytymisen käsitteellistä tarkastelua. Teoksessa M. Suutari (toim.) Vallattomat marginaalit. Yhteisöllisyyksiä nuoruudessa ja yhteiskunnan reunoilla. Helsinki: Yliopistopaino Oy.

Juvonen, S. 2016. Kesäsetelillä elämän ensimmäinen työpaikka. Nuoret arvioimassa Helsingin kesäsetelikokeilua. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Viitattu 25.5.2020, https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/109106/Juvonen_Saara.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Järvilehto, L. 2013. Upeaa työtä! Näin teet itsellesi unelmiesi työpaikan. Helsinki: Tammi.

Kaupan liitto 2019. Kesätyö kaupassa on väylä työelämään tuhansille nuorille. Viitattu 30.4.2020, <https://kauppa.fi/uutishuone/2019/04/30/kesatyo-kaupassa-on-vayla-tyoelamaan-tuhansille-nuorille/>.

Kestilä, L., Martikainen, P & Sipilä, N. 2011. Koulutuksen yhteys nuorten työttömyyteen. Mihin peruskoulututkinto riittää 2000-luvun alussa? YHTEISKUNTAPOLITIIKKA 76 (2011):2

Kiviniemi, K. 2018. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kiviniemi, L. 2018. Uudistuskyvykkyys yksilön ja työyhteisön näkökulmasta. Teoksessa P. Naumanen & J. Liesivuori (toim.) VALMIINA TYÖELÄMÄÄN. Viitattu 18.6.2020, file:///C:/Users/OMIS-TAJA/Downloads/valte_ekirja2%20(2).pdf

Koistinen, O & Ojala, R. 2018. Polku Työelämätaitoihin – Malli lähiesimiehelle nuoren vastavalmistuneen työelämätaitojen edistämiseen. Viitattu 27.7.2020, https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/150011/Koistinen%20Outi_Ojala%20Ronja.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Korkeamäki, J., Korkiala, T & Terävä, K. 2015. Onnistuneesti työelämään. Tukea nuoren työkykyyn ja oppimiseen työuran alussa. Kuntoutussäätiö. Viitattu 20.4.2020, https://www.kunkoululoppuu.fi/assets/uploads/2018/01/onnistuneesti_tyolamaan.pdf.

Koskenvuo, K. 2019. Tekoäly avuksi nuorten syrjäytymisen ehkäisemisessä. Kansaneläkelaitos. Viitattu 20.5.2020, <https://sosiaalivakuutus.fi/tekoaly-avuksi-nuorten-syrjäytymisen-ehkaisemisessa/>.

Koskinen, S. 2015. Yrittäjyyskasvatuksen pedagogiikka vaativassa erityisopetuksessa. Tampereen yliopisto. Viitattu 10.8.2020, <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/96723/978-951-44-9726-1.pdf?sequence=1>

Kuorelahti, M & Viitanen, R. 1999. Holtittomasta hortoilusta hallittuus harhailuun - nuorten syrjäytymisen riskit ja selviytymiskeinot. Mannerheimin Lastensuojeluliitto. NUORAn julkaisu nro 15. Helsinki: Nuorisosiain neuvottelukunta.

Laine, P. 2018. Työelämän oppimismahdollisuudet – mitä mahdollisuuksia työelämä tarjoaa jatkuvalle oppimiselle ja kehittymiselle. Teoksessa J. Liesivuori & P. Naumanen (toim.) Valmiina työelämään! Visioita ja näkökulmia työhyvinvoinnista ja työelämävalmiuksista sekä menetelmiä niiden kehittämiseen. Viitattu 20.4.2020, file:///C:/Users/OMISTAJA/Downloads/valte_ekirja2%20(2).pdf

Lasten ja nuorten säätiö. Nuori.fi. TUORE NUORISOBAROMETRI PUREUTUU TYÖHÖN JA YRITTÄJYYTEEN – NUORILLE TYÖN MERKITYS EI LIITY VAIN PALKKAAN. Viitattu 1.5.2020, <https://www.nuori.fi/2020/04/20/nuorisobarometri-2019/>.

Laurén, K., Tenhunen-Ruotsalainen, L & Väisänen, K. 2012. Nuoret ja työelämä – kaksi eri maailmaa? Helsinki: Taloudellinen tiedotustoimisto.

Leivo, T., Mutanen, M. & Nieminen-Sundell, R. 2009. Diginatiivit, työ, kansalaisuus. Kansallinen ennakkointiverkosto. Viitattu 30.4.2020, <https://media.sitra.fi/2017/02/27172222/Diginatiivit-2.pdf>.

Leskisenoja, E. & Sandberg, E. Positiivinen Pedagogiikka ja nuorten hyvinvointi. 2019. Ps-kustannus.

Loula, P. 2020. Peruttuja työvuoroja, pitämättömiä taukoja ja puutteellista perehdytystä – Kaikki nuoret eivät tunne oikeuksiaan kesätöissä, mutta osaavat myös selvittää niitä itse. Helsingin Sanomat. Viitattu 14.7.2020, <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000006556668.html>.

Manka, M-L, Larjovuori, R-L & Heikkilä-Tammi, K. 2014. Voimavarat käyttöön– miten kehittää psykologista pääomaa? JAMIT-hanke. Tampereen yliopisto. Viitattu 14.7.2020, https://www.researchgate.net/publication/278390607_Voimavarat_kayttoon_-_miten_kehitan_psykologista_paaomaa.

Mikkilä, J. 2019. Merkkejä uuden sukupolven yrittäjyydestä. Teoksessa L. Haikkola & S. Myllyniemi (toim.) Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019. Viitattu 20.7.2020, https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/04/Nuorisobarometri_2019-netti.pdf/.

Moilanen, P. & Rähkä, P. 2018. Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin Jyväskylä: PS-kustannus.

Nousiainen, R. 2018. Koulutus on paras tapa ehkäistä nuorten syrjäytymistä. STTK. Viitattu 20.4.2020, <https://www.sttk.fi/2018/01/24/koulutus-paras-tapa-ehkaista-nuorten-syrjaytymista/>.

Numonen, P. 2018. Työterveys, ammattitaito ja motivaatio. Teoksessa P. Naumanen & J. Liesivuori (toim.) VALMIINA TYÖELÄMÄÄN. Viitattu 18.6.2020, [file:///C:/Users/OMISTAJA/Downloads/valte_ekirja2%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/OMISTAJA/Downloads/valte_ekirja2%20(2).pdf).

Nyysönen, E. 2016. TERVETULOA DUUNIIN!– Opas nuoren perehdyttämiseen. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Viitattu 9.6. 2020, https://ohjaan.fi/wp-content/uploads/2016/09/Haaga-Helian-Tervetuloa-duuniin-perehdytysopas_verkkoon.pdf.

Opetus- ja kulttuuriministeriö, Sosiaali- ja terveysministeriö & Työ- ja elinkeinoministeriö 2019. Koulutuksen ja työn ulkopuolella olevat (NEET) nuoret, katsaus tilanteeseen ja toimenpiteisiin. Valtioneuvosto.fi. Viitattu 20.4.2020.

Opetushallitus 2020. Laaja-alainen osaaminen – mitä sillä pitäisi saada aikaan? Viitattu 17.8.2020, <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/laaja-alainen-osaaminen-mita-silla-pitaisi-saada-aikaan>.

Oulun kaupungin lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelma 2018–2021. Viitattu 20.4.2020, https://www.ouka.fi/documents/64277/104164/Hyvinvointisuunnitelma_2018_2021.pdf/dc30f99b-4228-4685-987c-75f18132018a-.

Peltola, S. 2020. Kesätyöstä pitäisi jäädä nuorelle hyvä mieli. Helsingin sanomat. Viitattu 1.5.2020, <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000006421249.html>.

Pentikäinen, L. 2014. Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Viitattu 20.4.2020, <https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Katsaus+suomalaisen+ty%C3%B6n+tulevaisuuteen+09092014.pdf>.

Pihlas, N. 2015. Z-sukupolvi kyseenalaistaa ennakoluulottomasti – myös auktoriteetit. www.kunkoululoppuu.fi. Viitattu 24.4.2020, <https://www.kunkoululoppuu.fi/uutiset/z-sukupolvi-kyseenalaistaa-ennakoluulottomasti-myoa-auktoiteetit/>.

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

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.

Ristolainen, H., Varjonen, S. & Vuori, J. 2013. Mitä tiedämme politiikkatoimien vaikuttavuudesta lasten ja nuorten syrjäytymisen sekä hyvinvointierojen vähentämisessä? Valtioneuvoston kanslian raporttisarja 2/2013.

Rusila, H. 2014. Liisa Välikangas: Z-sukupolvi työelämässä. Businesslike. Viitattu 24.4.2020, <https://businesslike.fi/z-sukupolvi-tyoelamassa-liisa-valikangas/>.

Saarelainen, A. 2018. Nuorten syrjäytyminen on raskasta yksilölle ja yhteiskunnalle. Perussuomalaiset Nuoret ry. Viitattu 20.4.2020, <https://www.ps-nuoret.fi/blogit/nuorten-syrjaytyminen-raskasta-yksilolle-ja-yhteiskunnalle/>.

Saarikoski, S. 2020. Hyvä johtaminen on avain työhyvinvointiin. Opetusalan Ammattijärjestö OAJ Työhyvinvointiblogi. Viitattu 18.6.2020, <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/blogiartikkelit/OAJ-blogi/2020/hyva-johtaminen-on-avain-tyohyvinvointiin/>.

Sarajärvi, A. & Tuomi, J. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Simonen, J. 2019. ”Mä koitan itse selviytyä kaikesta” Tutkimus työn ja koulutuksen ulkopuolella olevista nuorista. Viitattu 20.5.2020, [ifile:///C:/Users/OMISTAJA/Downloads/selviytyja_net%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/OMISTAJA/Downloads/selviytyja_net%20(3).pdf)

Sipilä, A. 2015. Bestis – Nuorisotakaajat Porvoossa. Mitä se oikeesti on? – Ajatuksia nuorista, työelämästä ja nuorisotakuun edistämisestä Porvoon seudulla. Viitattu 7.6.2020, https://www.possintra.fi/wp-content/uploads/2018/01/FINAL_Bestis-projektiraportti-2015-1.pdf.

Sitra 2017. Eväitä työelämään. Kuusi tapaa lisätä korkeakouluopiskelijoiden työelämävalmiuksia. Viitattu 17.8.2020, <https://media.sitra.fi/2017/06/05104025/Selvityksia123.pdf>.

Suomalaisen työn liitto 2020. Suomalaisten mielestä työmies on palkkansa ansainnut. Viitattu 7.6.2020, <https://avainlippu.suomalaintyoy.fi/ajankohtaista/suomalaisten-mielesta-tyomies-on-palkkansa-ansainnut/>.

Suomalaisen työn liitto 2017. Kesätyö vaikuttaa nuorten tulevaisuuteen. Viitattu 30.4.2020, <https://suomalaintyoy.fi/2017/06/13/kesatyo-vaikuttaa-nuorten-tulevaisuuteen/>.

Stillman, J. 2018. Flipping burgers might do more for a teen's college prospects than anything else. Business Insider. Viitattu 20.7.2020, <https://www.businessinsider.com/summer-jobs-are-important-for-college-2018-8?r=US&IR=T>.

STTK. 2020. Nuoret työelämässä. Viitattu 20.4.2020, <https://www.sttk.fi/subject/nuoret/>.

Talsi, M-T. 2019. Kesätyöseteli auttaa alle 18-vuotiaita saamaan kesätyöpaikan – Lue, mistä on kyse. Duunitori. Viitattu 25.5.2020, <https://duunitori.fi/tyoelama/kesatyoseteli>.

TAT 2020. Vastuullinen kesäduuni. Viitattu 17.8.2020, <https://www.tat.fi/info/vastuullinen-kesaduuni/>.

TAT talks -lehti 2/2019. Talous ja Nuoret. Viitattu <https://www.tat.fi/julkaisut/tat-talks-lehti-2-2019/>.

TAT 2013. Nuorilla positiivisia kokemuksia kesätöistä. Viitattu 17.8.2020, <https://www.tat.fi/nuorilla-positiivisia-kokemuksia-kesatoista/>.

Tenhunen-Ruotsalainen, L. & Väisänen, K. 2012. Nuoret ja työelämä – kaksi eri maailmaa? Taloudellinen tiedotustoimisto. Viitattu 20.5.2020, https://www.kunkoululoppuu.fi/assets/uploads/2018/01/TAT_Nuoret_ja_tyolama_2012.pdf.

Terveystieteiden tutkimuskeskus 2016. Huono-osaisuuden ylisukupolvisuus. Viitattu 20.4.2020, https://thl.fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/tyon_tueksi/nuorten-syrjaytyminen/huono-osaisuuden-ylisukupolvisuus.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017. Kouluterveyskysely. Viitattu https://sampo.thl.fi/pivot/prod/fi/ktk/ktk1/summary_perustulokset2?alue_0=87869&mittarit_0=200010&mittarit_1=199261&mittarit_2=199696&vuosi_0=v2017&kouluaste_0=161293#.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018a. Koulumenestys ei tasoita lapsuuden aikaisen köyhyyden yhteyttä lapsen myöhempään huono-osaisuuteen. Viitattu 20.4.2020, https://thl.fi/fi/-/koulumenestys-ei-tasoita-lapsuuden-aikaisen-koyhyden-yhteytta-lapsen-myohempaan-huono-osaisuuteen?redirect=%2Ffi%2Fweb%2Flapset-nuoret-ja-perheet%2Fajankoh- taista%3Fp_p_id%3Dcom_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_5k7UVuoHgTLA%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_5k7UVuoHgTLA_delta%3D10%26p_r_p_resetCur%3Dfalse%26_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_5k7UVuoHgTLA_cur%3D10.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018b. Vanhempien koulutus sanelee nuoren hyvinvointia pitkälle aikuisuuteen. Viitattu 20.4.2020, https://thl.fi/fi/-/vanhempien-koulutus-sanelee-nuoren-hyvinvointia-pitkalle-aikuisuuteen?redirect=%2Ffi%2Fweb%2Flapset-nuoret-ja-perheet%2Fajankoh- taista%3Fp_p_id%3Dcom_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_5k7UVuoHgTLA%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_5k7UVuoHgTLA_delta%3D10%26p_r_p_resetCur%3Dfalse%26_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_5k7UVuoHgTLA_cur%3D13.

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2018c. Syrjäytyminen ja syrjäytymisen riskitekijät. Viitattu 17.8.2020, https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/tyon_tueksi/nuorten-syrjaytyminen/syrjaytyminen-ja-syrjaytymisen-riskitekijät.

Terveystalo 2018. Esimies, oletko nuorelle lannistaja vai kannustaja? Kauppalehti. Viitattu 9.6.2020, <https://studio.kauppalehti.fi/terveystalo-menestysta-hyvinvoinnilla/esimies-oletko-nuorelle-lannistaja-vai-kannustaja>.

THL & Me-säätiö 2018. Missä elämänvaiheissa syrjäytyminen syntyy? Viitattu 20.4.2020, <http://data.mesaatio.fi/syrjaytymisen-dynamiikka/>.

Tulevaisuuden työ 2018. Lasten ja nuorten säätiö (nuori.fi) & Tieto. Viitattu 1.5.2020, https://www.nuori.fi/wp-content/uploads/2018/07/Tulevaisuuden_ty%C3%B6_raportti.pdf.

Työsuojeluhallinto 2019. Nuori työntekijä. Viitattu 20.5.2020, <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/nuori-tyontekija>.

Tähkää, O. 2020 Jälkipyykki – katse tulevaisuuteen. Teoksessa Nuorten ääni: 10 kysymystä koronatilanteesta. Lasten ja nuorten säätiö. Viitattu 20.4.2020, https://www.nuori.fi/wp-content/uploads/2020/04/Nuorten-a%C3%A4ni_10-kysymysta%C3%A4ni_10-kysymysta%C3%A4ni-koronatilan-teesta_kysely.pdf.

Vallander, T. 2018. Nuorten syrjäytyminen – #suomensuurinongelma, joka pitää poistaa, STTK. Viitattu, 30.5.2020, <https://www.sttk.fi/2018/10/12/nuorten-syrjaytyminen-suomen-suurin-ongelma-joka-pitaa-poistaa/>.

Valkama, H. 2010. Nuoret työntekijät ovat epälojaaleja ja kärsimättömiä – mutta paljon parempia työntekijöitä kuin vanhempansa. Yle uutiset. Viitattu 24.4.2020, <https://yle.fi/uutiset/3-11158277>. https://sampo.thl.fi/pivot/prod/fi/ktk/ktk1/summary_perustulokset2?alue_0=87869&mittarit_0=200010&mittarit_1=199261&mittarit_2=199696&vuosi_0=v2017&kouluaste_0=161293#.

Varamäki, A. 2019. Future proof - Tulevaisuuden työkirja. Jyväskylä: Docendo.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vihavainen, S. 2019. Vanhemman raha- ja rakkaus-ongelmat lisäävät lapsen riskiä syrjäytyä: Kartta kertoo, paljonko ongelmia kuntasi perheisiin on kasautunut. Helsingin Sanomat. Viitattu 20.4.2020, <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000006131439.html>.

Viitala, R. 2018. Työhyvinvointia tukeva esimiestyö. Teoksessa P. Naumanen & J. Liesivuori (toim.) VALMIINA TYÖELÄMÄÄN. Viitattu 9.6.2020, [file:///C:/Users/OMISTAJA/Downloads/valte_ekirja2%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/OMISTAJA/Downloads/valte_ekirja2%20(2).pdf).

Välivehmas, K. 2014. Miten onnistut työnhaussa. Helsinki: Minerva.

World economic forum 2016 The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. Viitattu 20.4.2020, http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf.

YES 2020. Miten opetussuunnitelmissä näkyy yrittäjyyskasvatus. Viitattu 17.8.2020, <https://yesverkosto.fi/yes/mita-yrittajyyskasvatus-on/opetussuunnitelmat-uudistuivat-miten-niissa-nakyy-yrittajyyskasvatus>.

14.5.2020

ROSA RUUSKANEN
OPINNÄYTETYÖ

TEEMAHAASTATTELU

Ennen haastattelua:
Lyhyesti tutkimuksen taustaa ja tutkimuksen tarkoitus
Haastattelun nauhoittaminen

Taustatiedot

- Ikä
- Elämäntilanne (miten opinnot sujuvat, vapaa-aika, työ)
- Miltä opinnot maistuvat, onko ala oma juttusi?
- Millä mielin muistelet yläaste-aikoja?
- Kuvaile peruskoulun jälkeistä elämäsi? Piditkö väli vuoden, mitä teit? Lukio vai amis? Mikä vaikutti koulutusvalintaasi?
- Mitä ajatuksia koronatilanne herättää? Miten koronaviruksen aiheuttama poikkeustilanne vaikuttanut elämäsi/työhösi/opiskeluihin?

Jotain muuta lisättävää?

Työelämä

- Millainen työkokemus sinulla on?
- Oletko tällä hetkellä työelämässä, millaisissa tehtävissä?
- Oletko toiveammattissasi?
- Mitä työn tekeminen sinulle merkitsee? Onko työ sinulle tärkeää? Millainen työ on sinulle tärkeää?
- Millaisia ajatuksia työttömyys herättää?
- Pelottaako tulevaisuus? Mikä huolettää?
- Työelämän tulevaisuus - mitä ajatuksia se herättää?
- Mitä töitä haluat tehdä tulevaisuudessa?
- Näkemykset tulevaisuuden työelämän koulutusvaatimuksista / Miten tulevaisuudessa voit varmistaa oman työnsaannin
- Uudet sukupolvet työelämässä, miten nämä tulisi huomioida esimiestyössä

Haluatko mainita jotain muuta tästä teemasta?

Kesätyöt

- Millainen oli ensimmäinen kesätyökokemuksesi?
- Missä olit kesätyössä?
- Miksi hait kesätyöhön?
- Kuinka löysit ensimmäisen kesätyösi? Saitko kesätyösetelin?
- Minkä ikäinen olit kun olit ensimmäistä kertaa kesätyössä?
- Minkälainen kokemus käteen kesätyöstä jäi? Mitä hyvää/Mitä huonoa
- Onnistuneen/Epäonnistuneen kesätyön merkitys?
- Mitä opit kesätyössä?
- Miten kesätyökokemus on vaikuttanut tulevaisuudessa? Työnsaanti/Koulutuksen valinta
- Millainen fiilis jäi ensimmäisten kesätyöpaikkojen esimiehen toiminnasta?
- Millainen rooli esimiehellä on kesätyössä?
- Millainen oli ensimmäinen esimiehesi? Saitko kunnan perehdytyksen työtehtäviisi?

Jotain muuta lisättävää?

Työelämätaidot

- Miten ymmärrät käsitteen työelämätaidot ja työelämävalmiudet
- Mitä tärkeitä taitoja työelämässä mielestäsi tarvitaan?
- Millaiseksi koet omat työelämävalmiutesi?
- Miten näitä taitoja voisi oppia parhaiten? Miten niiden opettamista kouluissa voisi kehittää?
- Millaisia taitoja uskot tulevaisuudessa tarvittavan?

Muuta lisättävää?