

Työnhaun taito ja tuska

Nuorten työnhaun taitoja edistävä valmennuspalvelu

Annu Karkama
Paula Äijänen

Opinnäytetyö
Lokakuu 2016
Tradenomi, liiketalous
Tiimiakatemia (AMK), Yritystoiminnan kehittämisen koulutusohjelma

Tekijä(t) Karkama, Annu Äijänen, Paula	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Lokakuu 2016
	Sivumäärä 55	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Työnhaun taito ja tuska Nuorten työnhaun taitoja edistävä valmennuspalvelu		
Tutkinto-ohjelma Yritystoiminnan kehittämisen koulutusohjelma, Tiimiakatemia		
Työn ohjaaja(t) Ruuska Juha		
Toimeksiantaja(t) -		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Muuttunut työelämä asettaa nuoret työttömät tiukkaan kilpailuasetelmaan ja työnhaun siirtyessä entistä enemmän verkkoon kasvottomaksi työhakuprosessiksi tulee monella nuorella esiin puutteita prosessin hallinnassa. Työnhaun raakuus voi yllättää ja vaikuttaa nuoren motivaatioon ja itseluottamukseen. Prosessin pitkittyessä liikaa on aina olemassa syrjäytymisen mahdollisuus.</p> <p>Kehittämistutkimuksen tavoitteena oli luoda sisältö nuorten työnhakutaitoja edistävälle valmennukselle. Tavoitteena oli selvittää, mitä palveluita jo tarjotaan, mitä kehitettävää palveluista löytyy ja millainen tulee valmennuksen sisällön olla, jotta se palvelee parhaiten nuoria nykyaikana. Primääriaineisto kerättiin teemahaastatteluilla kevään 2016 aikana. Haastateltavat olivat nuorten työllistymishankkeiden parissa työskenteleviä henkilöitä. Kerätyn aineiston pohjalta tehtiin kokeilu toukokuussa 2016. Kokeilu oli kaksipäiväinen valmennus, joka toteutettiin Jämsän ammattiopiston opiskelijaryhmälle. Tutkimuksessa nousi selkeästi esiin tarve toteuttaa valmennus jo kouluaikana, ennen valmistumista ja työelämään siirtymistä.</p> <p>Valmennuksen sisällössä keskiöön nousi oman osaamisen tunnistaminen, sosiaalisen median oikeanlainen hyödyntäminen sekä yrittäjähenkisen, rohkean asenteen luominen työnhakuun. Valmennus toteutettiin osallistavana työpaja-muotoisena päivänä, jossa nuoret pohtivat työnhakua yksin ja yhdessä käyttäen tukena eri työkaluja. Nuoret kokivat valmennuksen antaneen tärkeää tietoa, edistäneen heidän työnhakutaitojaan ja lisänneen ymmärrystä työhakuprosessista. Valmennusta tulisi kehittää yhteistyössä koulujen kanssa paremmin alakohtaista opetussuunnitelmaa sivuavaksi. Tutkimuksen tuloksena syntyi Työnhaun taito ja tuska-valmennuspalvelu, joka seuraava askel on rahoituksen hakeminen.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Valmennus, työnhaun taidot, nuorisotyöttömyys.		
Muut tiedot		

Author(s) Karkama, Annu Äijänen, Paula	Type of publication Bachelor's thesis	Date October 2016 Language of publication: Finnish
	Number of pages 55	Permission for web publication: x
Title of publication Pros and cons of job seeking Coaching service for boosting young people job seeking skills		
Degree programme Entrepreneurship Development, Tiimiakatemia		
Supervisor(s) Ruuska Juha		
Assigned by -		
Abstract <p>Nowadays the employment field is full of competition which might come as a surprise for many young people. Job seeking process is rapidly moving more and more to the internet and some young people are facing problems of having all the skills needed for the process.</p> <p>The goal of the development research was to develop a coaching service, which will help young people with their job seeking skills and create a business model based on coaching. Our aim was to research what services there are available now, what needs to be done differently and what kind of a content will serve best the needs of the job seekers and employers today. The primary data was collected with theme interviews during the spring 2016. Interviewees were specialist of the employment field. Based on collected data, we created a two-day coaching try-out, which was implemented in May 2016. Research also showed us that the coaching is specially needed already while studying, before the graduation.</p> <p>The topics that seemed to need the coaching most were identifying one's own skills, branding oneself, networking, controlling different social media channels and creating a brave, entrepreneur-minded attitude for job seeking. Coaching implemented as a workshop day, using various tools and working together. Participant feedback was that the coaching did help them to understand the job seeking process better and the coaching boosted their skills. Coaching should be improved to be more closer to schools own curriculum.</p> <p>Based on the study, Pros and cons of job seeking -coaching service was build. Next step is to find funding.</p>		
Keywords/tags (subjects) Coaching, job seeking skills, youth unemployment.		
Miscellaneous		

Sisältö

1	Johdanto.....	3
2	Tutkimusasetelma.....	5
	2.1 Tutkimusongelma ja kehittämistavoite.....	5
	2.2 Teoreettinen viitekehys ja tutkimusote.....	6
	2.3 Aineistonkeruumenetelmät.....	9
3	Mitä on valmentaminen?.....	11
	3.1 Tiimiakatemia.....	11
	3.2 Valmentaminen.....	11
	3.3 Erilaiset oppijat.....	12
	3.4 Valmennusfilosofia.....	13
4	Nuorten työttömyys ja työnhaun taidot.....	15
5	Tutkimustulokset.....	22
	5.1 Haastattelujen tulokset.....	22
	5.2 Valmennuskokeilu.....	26
	5.3 Valmennuksen tulokset ja palaute.....	31
6	Johtopäätökset.....	36
	6.1 Jatkokehittely.....	38
	6.2 Tuotteen myynti.....	40
7	Pohdinta.....	44
	Lähteet.....	47
	Liitteet.....	50
	Liite 1. Teemahaastattelun runko.....	50
	Liite 2. Havainnointipäiväkirja.....	50

Kuviot

Kuvio 1. Kehittämistutkimuksen prosessin eteneminen.	5
Kuvio 2. Nonaka ja Takeuchin tiedon nelikentän visualisointi.....	6
Kuvio 3. Mind map nuorten työllistymispalveluiden hahmottamisesta.....	8
Kuvio 4. Tilastokeskuksen lukuja nuorisotyöttömyydestä.....	15
Kuvio 5. Asiantuntijoiden ajatuksia nuorten työllistymispalveluista.....	23
Kuvio 6. Katulähetys-nuorten kanssa toteutetun ryhmähaastattelun teemat.....	26
Kuvio 7. Nuoret työstävät ensimmäisen valmennuspäivän tehtäviä.....	28
Kuvio 8. Toisen valmennuspäivän visualisoitu aikataulu.....	29
Kuvio 9. Valmennuksen Prezi -esityksen sisältöä.....	30
Kuvio 10. Nuorten ajatuksia valmennuksesta.....	35
Kuvio 11. Valmennuksen myyntimateriaalia.	42

Taulukot

Taulukko 1. Valmennuspalaute.....	34
-----------------------------------	----

1 Johdanto

Työttömyys, muuttuva työelämä ja siellä tarvittavat taidot ovat olleet puheenaiheena mediassa viime aikoina paljon. Muuttuva työelämä asettaa varsinkin nuoret asemaan, jossa työnsaanti ja työnhakuprosessi ovat raakaa peliä. Koulujen opetussuunnitelmat muuttuvat koko ajan työelämälähtöisemmiksi, mutta todellisuudessa silti moni nuori kärsii työelämätaitojen puutteesta. Nuorille suunnattuja palveluita varmasti tarjotaan paljon, mutta vastaako niiden sisältö nykyajan nuorten ja työelämän tarpeita?

Tiimiakatemia opintojen aikana pääsimme itse toteamaan sen, kuinka paljon omalla asenteella, ahkeruudella ja aktiivisella verkostonhankinnalla on merkitystä oman työuran edistämisessä. Opintojen aikana saadut valmiudet pistivät miettimään, kuinka voisimme hyödyntää osaamistamme. Ihmisten valmentaminen ja eteenpäin auttaminen on meille luontaista, varsinkin nuorten parissa. Kun yhdistimme halumme auttaa muita hyödyntäen oppimiamme taitoja Tiimiakatemiassa, heräsimme ajatukseen nuorison nykytilanteesta työllistymisen saralla. Tämän ajatuksen pohjalta halusimme alkaa rakentamaan liiketoimintamallia oman valmistumisen jälkeiselle ajalle. Opinnäytetyömme kehittämiskokeilu teki taustatyön asiakasymmärryksestä sekä tällä hetkellä tarjottavista palveluista ja myöhemmin tämän tutkimuksen pohjalta valmennus kehitetään myytäväksi palveluksi.

Liikkeelle lähdettiin olettamuksella, että nuorille ei ole tarjolla sisällöltään sopivia palveluita työnhaku- ja työelämätaitojen kehittämiseksi. Halusimme tarjota valmennuspalvelua, joka keskittyy nuoren persoonaan ja sen hyödyntämiseen tavallisten työhakemus-kurssien sijaan. Tulevaisuudessa on entistä tärkeämpää ymmärtää omaa osaamistaan ja kuinka sitä hyödynnetään - ammattiin valmistuminen ei takaa aina varmaa työpaikkaa, mutta sinnikkyys ja avarakatseisuus luo uusia mahdollisia polkuja. Itsensä tunteminen ja ikuisen oppimaan oppimisen taidot nousevat tärkeään arvoon ja kulkevat mukana läpi elämän. Tämä tuo mukanaan mahdollisuuksia parempaan työyhteisöön, aitoon kiinnostukseen oman työn kehittämisestä, mahdolliseen yrittäjyysinnostukseen ja sitä mukaan uusien työpaikkojen luomiseen. Nuorten luotto omiin työelämätaitoihin tuo mukanaan vahvemman itsetunnon.

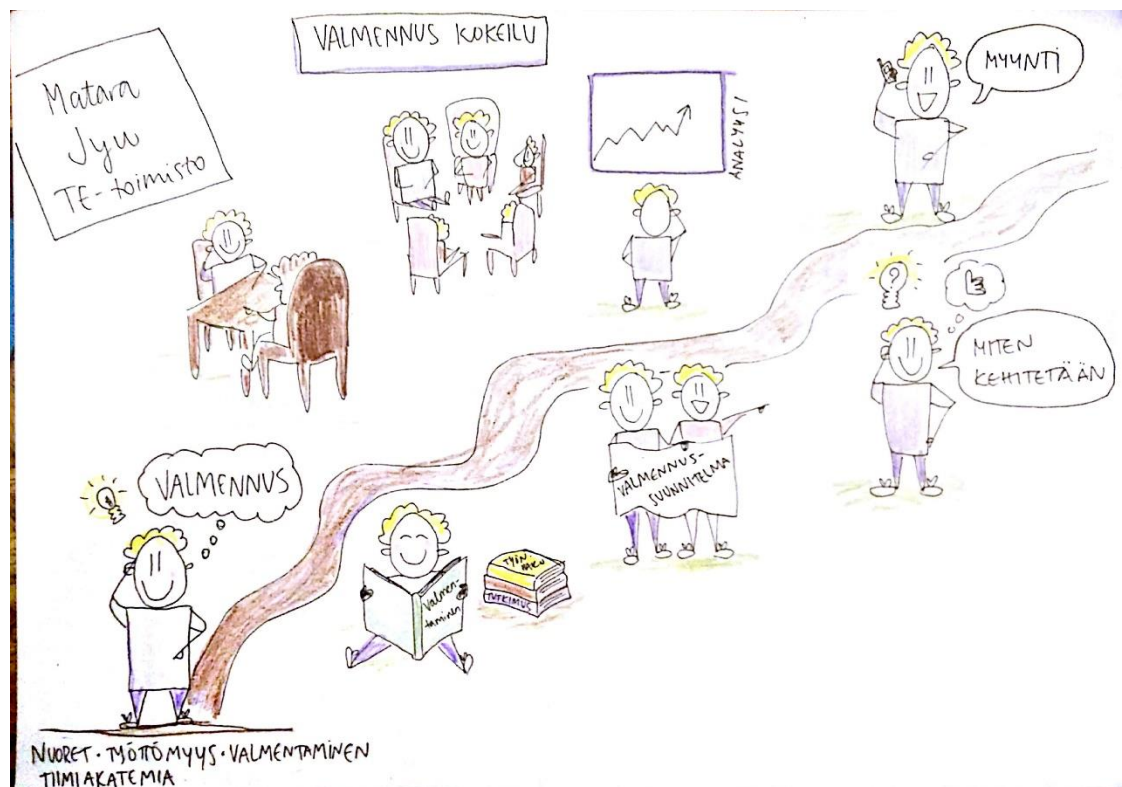
Tutkimuksessa selvitettiin millaista sisältöä valmennuksen täytyy tarjota parantaakseen nuorten työnhakutaitoja niin, että oppiminen olisi myös innostavaa ja mielekästä. Tapasimme useita toimijoita, jotka työskentelevät nuorten kanssa työllistymisen saralla ja selvitimme millaisia palveluita oli tarjolla ja onko niiden toimivuudessa huomattu ongelmia. Kerätyn aineiston, kirjallisuuden ja oman kokemuksen pohjalta luotiin oma kaksiosainen valmennuskokeilu, joka pilotoitiin yhdessä nuorten kanssa. Tämän kokeilun myötä saimme palautetta suoraan nuorilta ja pääsimme jatkokehittämään valmennusta.

Aihe oli hyvin ajankohtainen, kun työttömyyden ehtoihin oli tulossa tiukennuksia ja työttömän tilanne kiristyy. Työ- ja elinkeinoministeriön selvityshenkilö valtiotieteiden lisensiaatti Maria Kaisa Aula toteutti myös yhteistyössä monien toimijoiden kanssa kevään 2016 aikana tutkimuksen, jossa selvitettiin työllistämistoimien kehittämistarpeita kyseinen tutkimus toimii myös yhtenä taustalähteenämme omassa tutkimuksessamme.

2 Tutkimusasetelma

2.1 Tutkimusongelma ja kehittämistavoite

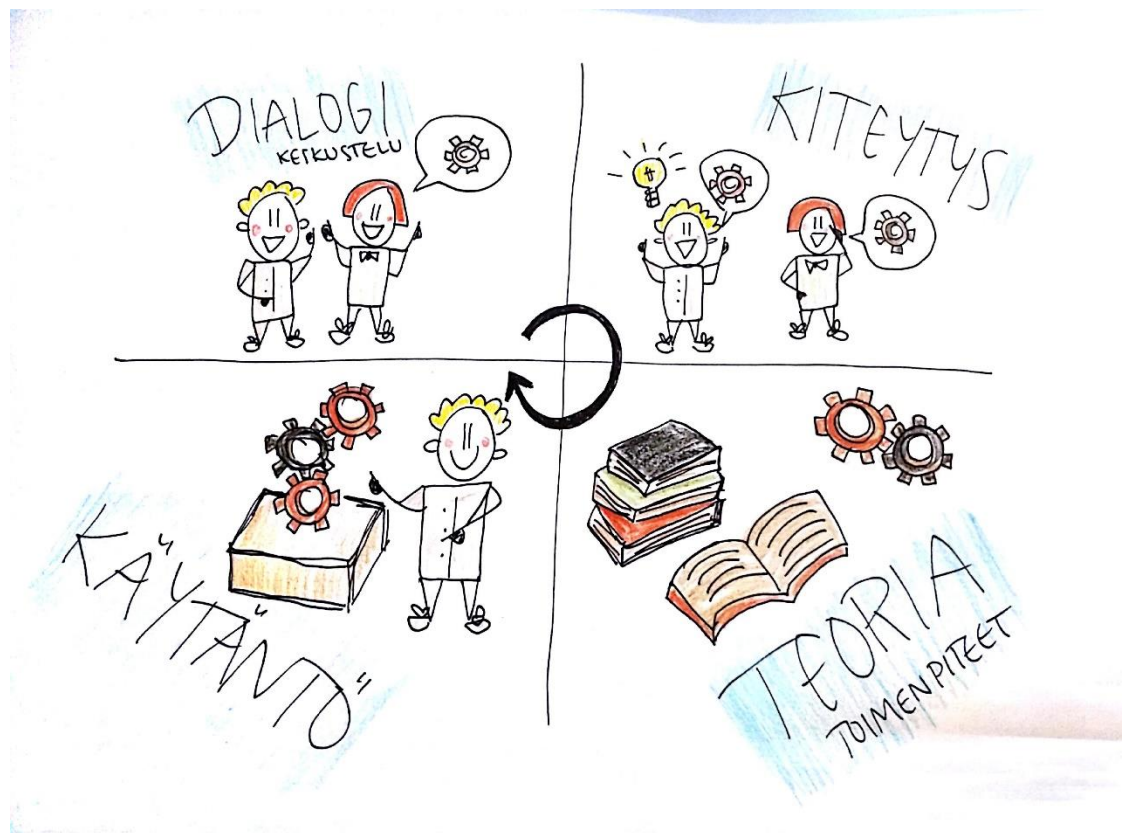
Tutkimusongelmana oli selvittää, millainen on sisällöltään nykyaikainen, työelämän ja nuorten tarpeisiin vastaava valmennuspalvelu. Aineistonkeruussa teemahaastattelujen avulla selvitettiin mitä palveluita tällä hetkellä tarjotaan ja kuinka ne vastaavat kysyntään sekä mitä kehitettävää tai uusia aluevaltauksia nykyisellä valmennuskentällä on. Kehittämistavoitteena oli luoda työnhaun taitoja edistävä valmennus ja kehittää sen ympärille oma liiketoimintamalli. Kehittämistavoitetta tukemaan selvitettiin myös, miten palvelua kannattaa tarjota, missä sitä tarjotaan ja kenelle sitä tarjotaan. Paula Äijänen kuvasi piirroksessaan (ks. kuvio 1.) kehittämistutkimuksen prosessin etenemistä.



Kuvio 1. Kehittämistutkimuksen prosessin eteneminen.

2.2 Teorettinen viitekehys ja tutkimusote

Tutkimuksen teorettisena viitekehysenä käytimme alusta asti Nonaka ja Takeuchin (1995, 72) teoriaa tiedon nelikentästä. Teorian pohjana, jonka Paula Äijänen visualisoi (ks. kuvio 2.) on keskustelu, sen kiteytys, teorian kerääminen ja käytäntöön vieminen. Nelikenttää olimme jo käyttäneet eri projekteissa, joten työkalu oli helppo ottaa käyttöön tutkimusta suunniteltaessa. Nelikenttäperiaate oli huomattavan samanlainen kuin myöhemmin kerrotut tutkimusmenetelmät ja niiden tutkimusperiaatteet. Dialogin kautta tutustuttiin ilmiöön, sen pääpiirteisiin sekä erilaisiin toimijoihin. Sen avulla luotiin toimijoiden kanssa yhdessä ajatellen jotain uutta. Toisena nelikentässä oli kiteytys. Kun dialogissa oli syntynyt erilaisia ideoita, ne kiteytettiin yhdeksi ideaksi, tässä tutkimuksessa valmennukseksi. Kun kiteytys oli tehty, oli perehdyttävä aikaisemmin tuotettuun aineistoon. Tutkimuksen, teorian ja toimenpiteiden jälkeen toteutettiin valmennuskokeilu. Kehä aloitettiin alusta, otettiin palautetta ja kiteytettiin, etsittiin lisää tietoa aiheesta ja jatkokehitettiin palvelua.



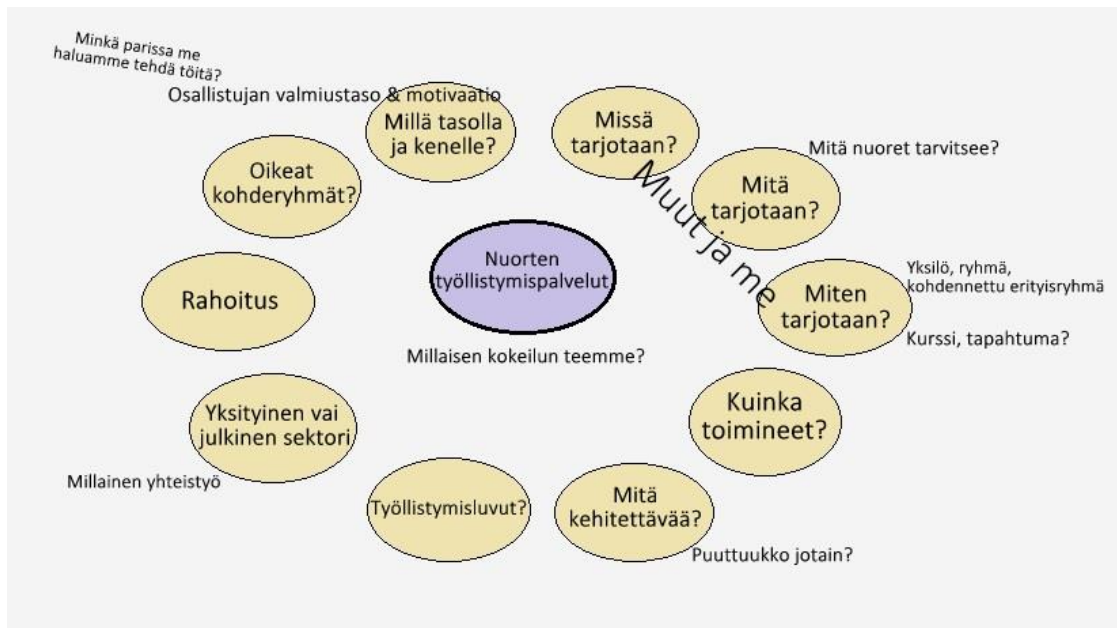
Kuvio 2. Nonaka ja Takeuchin tiedon nelikentän visualisointi.

Tutkimuksissa voidaan käyttää joko kvantitatiivista tai kvalitatiivista otetta. Kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen tarkoituksena on tutkimusaiheen yleistäminen ja ennustaminen. Tutkijan roolina on toimia ulkopuolisena ja tutkia aihetta strukturoitujen kysymysten kautta, joista saadaan lukuja ja määriä. Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimusotteen tarkoituksena on ymmärtää tutkittavaa ilmiötä ja selvittää ilmiön piirteitä avoimilla kysymyksillä ennakkoon valittujen teemojen kautta. Näistä saadaan esiin ilmiötä kuvailevaa tekstiä. Vaikka kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus koetaankin tutkimusotteiden perusjaottelun piirteiksi, voidaan näiden lisäksi toteuttaa myös moniotteisia tutkimuksia, jotka hyödyntävät laadullista ja määrällistä tutkimusotetta. Kehittämistutkimus on yksi näistä moniotteisista tutkimuksista. Sen lisäksi tunnetaan myös case-tutkimus ja toimintatutkimus. Kehittämistutkimuksen lähtökohtana on abduktio eli teorian ja käytännön vuorovaikutus. Kehittämistutkimuksessa haetaan vuorovaikutusta ja muutosta. (Kananen, 2012, 26-27.)

Koska tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää syvällisemmin ilmiötä nuorten työnhakutaitojen ympärillä ja luoda siihen jotain uutta, päädyttiin laadulliseen tutkimusotteeseen käyttäen kehittämistutkimusta tutkimusstrategiana. Kananen (2012, 43) avaa kirjassaan kehittämistutkimusta jonka "tuloksena on saada muutos entiseen, joka koskee vain kehittämisen kohteena ollut ilmiötä." Kehittämisen tuloksena voi olla uusi tuote, prosessi tai toiminta, tässä tapauksessa valmennuspalvelu.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ilmiö ja tutkija ovat vuorovaikutuksessa, kun taas kvantitatiivisessa tutkimuksessa kohde on tutkijasta riippumaton (Hirsjärvi & Hurme, 2000, 23). Jo tutkimusvaiheessa pyrittiin päästä osaksi ilmiötä ja laajentaa verkostoa. Ilmiön syvempi ymmärtäminen, sekä oman osaamisen tuominen osaksi ilmiötä olivat tärkeitä asioita tutkimusta suunniteltaessa.

Ilmiön hahmottamisessa käytettiin myös mind map-työkalua. Mind map nostaa esille ilmiöön liittyvät kysymykset, joista valitaan keskeisimmät. Kysymykset jalostuvat tutkimuksen edetessä, aineiston keräämisen myötä. (Kananen, 2008, 59.) Annu Karkama kokosi yhteen (ks. kuvio 3.) hahmotelman tutkimuksen alussa.



Kuvio 3. Mind map nuorten työllistymispalveluiden hahmottamisesta.

Kehittämistutkimus jaetaan kahteen prosessiin: kehittämistyö ja itse tutkimus. Tarkoituksena oli luoda valmennuspalvelu, jolloin kokeilu on osa työtä. Kokeilu itsessään ei kuitenkaan toimi tutkimuksena vaan lähinnä teknisenä osana. Täten tutkimuksellinen ote tuotiin työhön teorian, aineistonkeruun, analysoinnin ja kokeilusta saatujen havaintojen perusteella. (Kananen, 2012, 45-46.)

Valmennuspalvelun luomisessa ja kehittämisessä oli oleellista selvittää ensin jo olemassa olevat palvelut ja niiden toimivuus sekä varmistaa kohderyhmä. Aineistonkeruu antoi tietoa siitä, mikä valmennuksen sisällön kannalta on tärkeintä. Sisältö on kuitenkin riippuvainen myös ajankohdasta ja yhteiskunnallisista muutoksista ja muun muassa näiden merkitystä tarkastelimme valmennuksen suunnittelussa. Halusimme luoda syvällisemmän näkemyksen nykyisestä tilanteesta, jotta osaamme vastata siihen parhaamme mukaan. Syvällisempi näkemys pilkkoi omia oletuksiamme ja asenteitamme, joka on edellytys puolueettoman valmennuksen toteuttamiselle.

2.3 Aineistonkeruumenetelmät

Laadullisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmiä ovat erilaiset havainnointitavat, haastattelut ja dokumentit. Etnografiaa eli havainnointia ovat piilohavainnointi, suora havainnointi, osallistuva ja osallistava havainnointi. Haastatteluissa mahdollista on järjestää yksilö-, ryhmä-, tai focus group -haastattelu. Dokumenteiksi luetaan tekstidokumentit, visuaaliset sekä audiovisuaaliset aineistot. (Kananen, 2008, 57.)

Tutkimuksen primääriaineisto kerättiin haastatteluilla sekä kokeiluryhmän havainnoinnilla. (Kananen, 2015, 76). Havainnointi on yksi vanhimmista tutkimusmenetelmistä ja sitä voidaan käyttää niin laadullisen kuin määrällisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmänä. Valmennuksessa havainnoinnin kohteena olivat opiskelijat ja heidän näkyvä reaktionsa valmennukseen ja sen sisältöön (liite 2). Kananen mukaan havainnointi ei toimi tutkimusmenetelmänä selvittäessä ihmisen ajattelua (2015, 69). Täten ryhmän reaktioiden havainnointi toimi lähinnä tukena saadulle palautteelle, eikä itsenäisenä tiedonkeruumuotona.

Pääasiallisena menetelmänä käytettiin haastattelua. Haastattelussa mietitään valitun haastattelumenetelmän mukaisesti aiheet tai täysin valmiit kysymykset ja ne esitetään haastateltavalle. Haastattelut jaetaan neljään ryhmään: strukturoidut, puolistrukturoidut, teemahaastattelut ja avoimet haastattelut (Kananen, 2015, 73). Laadullisen tutkimusotteen vuoksi strukturoitu haastattelu jäi heti pois vaihtoehdoista, sillä sitä käytetään pääosin määrällisessä tutkimuksessa. Puolistrukturoitu haastattelu sen sijaan sopii jo laadulliseen tutkimukseen, kuten myös avoimet ja teemahaastattelut. Jos laadullisen tutkimuksen ilmiötä ei ole vielä selvitetty, on liian tarkkojen kysymysten kysyminen mahdotonta.

Teemahaastattelu valittiin melkein kaikkiin haastatteluihin, sillä se jättää tarpeeksi tilaa keskustelulle, mutta rajaa sopivasti, jotta aihe ei laajene liikaa. Mind map auttoi valitsemaan teemat, joiden pohjalta haastattelut tehtiin. Teemahaastattelu antaa tilaa uusille esiin nouseville kysymyksille ja täten tiedon syventämiselle sekä ilmiön ymmärtämiselle paremmin. Jos kysymykset olisi määritelty liian tarkasti, olisivat voineet johdatella vastaajaa tiettyyn suuntaan, joten ilmiöstä ei saataisi realistista kuvaa. Liian tarkoissa kysymyksissä on myös riskinä, että haastattelijan omat asenteet

ja näkemykset heijastuvat kysymysten asettelussa antaen näin virheellistä tietoa ilmiöstä. (Varto, 2005, 33- 34.) Työttömyyden ja työllistymisen taustalla on myös niin monisyisiä asioita, että keskustelulle on jätettävä tilaa. Haastattelu ei kuitenkaan ole pelkkää yhdessäoloa, vaan se tähtää informaation keräämiseen päämäärätietoisesti. Teemahaastattelua käytettiin ensin aineiston keräämiseksi kokeilua varten, mutta myös kokeilun jälkeen valmennuksen jatkokehittelyssä. Tämä onkin hyvin yleistä laadullisessa tutkimuksessa joka edetessään muokkautuu ja nostaa esiin uusia kysymyksiä. "Haastattelua voidaan käyttää kartoitukseen, sillä saadaan muun tiedon ohella uusia hypoteeseja ja se voi osoittaa ilmiöiden välisiä yhteyksiä", toteavat Hirsjärvi ja Hurme (2000, 36).

Haastattelut tehtiin kevään 2016 aikana ja haastateltaviksi valittiin henkilöt, joilla on pidemmältä ajalta kokemusta erilaisista nuorten työllistymistä edistävästä hankkeista tai projekteista. Heidän osaamisensa kohdentui eri elämäntilanteissa ja koulutusasteilla oleviin nuoriin. Näin saatiin myös kokonaisvaltaisempi kuva siitä, toistuvatko tietynlaiset haasteet riippumatta koulutusasteesta. Haastatteluita tehtiin yhteensä neljä (4) kappaletta, joista kaksi (2) olivat ryhmähaastatteluita. Toisessa ryhmähaastattelussa paikalla oli neljä asiantuntijaa eri työllistymishankkeista ja toinen haastattelu tehtiin useamman henkilön nuorisoryhmän kanssa. Yksilöhaastatteluissa tavattiin TE-toimiston sekä Jyväskylän yliopiston edustajat. Otanta koettiin riittäväksi, sillä haastattelujen edetessä ilmeni saturaatiota. Saturaatio tarkoittaa saman tiedon toistumista useista eri lähteistä (Kananen 2015, 115). Tutkimuksen prosessi eteni haastattelujen jälkeen valmennuksen suunnitteluun jonka jälkeen toteutettiin valmennuskokeilu.

3 Mitä on valmentaminen?

3.1 Tiimiakatemia

Tiimiakatemia on Jyväskylän ammattikorkeakoulun yrittäjyyden erikoisyksikkö, jossa oppiminen tapahtuu käytännössä, tehden liiketoimintaa oman osuuskunnan kautta (Tiimiakatemia, 2013). Tiimiakatemian oppimismetodi perustuu tiimityölle ja omatoimisuudelle. Jokainen opiskelija joutuu opintojensa ohella miettimään tiiminsä kanssa omia vahvuuksiaan ja heikkouksiaan ja yhtenä kehittymisen muotona toimii oppimissopimus (Cunningham 1999, 159). Siinä pohditaan missä opiskelija on ollut, missä hän on nyt ja mitä hän haluaa vielä saavuttaa.

Jokaisella tiimillä on oma valmentaja. Tiimiakatemiassa ei ole perinteisiä opettajia ollenkaan ja oppiminen tapahtuu omatoimisuuden lisäksi valmentajan tuella. Hänen tehtävänä on tukea tiimiä ja yksilöitä kehittymään kohti huipputuloksia.

Tiimiprosessin alussa valmentajan rooli on isompi mutta prosessin edetessä valmentaja siirtyy taaemmas. Näin hän pystyy seuraamaan tiimin kehitystä objektiivisesti ja tiimi kehittyy itsenäisemmin oman näköisekseen.

3.2 Valmentaminen

Valmentajan ei tarvitse olla aiheen asiantuntija - hänen erityisosaamisensa koskee valmennusprosessia, toteaa Tiimiakatemian perustaja Partanen. (2014, 76.)

Valmentaminen on hyvä erottaa opettamisesta ja konsultoinnista joissa neuvotaan suoraan mitä tehdä. Usein opettajaa tai konsulttia kuunnellaan kyseenalaistamatta.

Valmentaminen antaa tilaa myös kyseenalaistamiseen ja valmennettavaa ohjataan itsenäiseen ajatteluun ja omiin oivalluksiin. (Lillian J. LeBlanc, 2014.) Omille

oivalluksille annetaan enemmän painoarvoa kuin ulkoapäin tulleille syötteille, koska jokaisen omat oivallukset liittyvät juuri heidän omaan kokemuspohjaansa ja uusi tieto adaptoidaan siihen. Valmentamisessa kehitetään valmennettavan taitoja ja osaamista. (Mind Tools, What is Coaching?.) Hyvä valmentaja saa henkilön näkemään sen mihin hänestä on, eikä vain sen mitä hän on nyt.

Starr tiivistää valmentamisen olevan keskustelujen sarja, joka edesauttaa valmennettavan oppimisprosessia. (2003, 3). Valmentaminen on siis keskustelua, pohtimista ja työkalujen tarjoamista oman ajattelun kehittämiseen.

Valmennuksemme ydin onkin kaivaa jokaisesta osallistujasta esiin oman elämänsä sankari, tiedonhakija ja oppija, joka motivoituu kehittämään itseään ja tunnistamaan oman osaamisensa. Työnohjaus on kuitenkin kyse ihmisistä ja tarpeista, jossa yrityksen henkilöt tarvitsevat joukkoonsa uuden ihmisen. Tämän henkilön on osattava avata osaamisensa ja persoonansa jo työhakemuksessa eikä se onnistu, jos ei tunne itseään.

3.3 Erilaiset oppijat

Valmennustamme ohjaa halu saada ihmiset löytämään oma sisäinen palonsa. Haluamme osallistujien innostuvan omista mahdollisuuksistaan ja saada heidät tavoittelemaan korkealle. On tärkeää huomioida jokainen yksilönä, niin tarpeissa kuin taidoissa.

Siinä, missä jokainen osallistuja täytyy ottaa huomioon yksilönä, täytyy valmennuksessa huomioida myös erilaiset oppimistyyli, joilla valmennettavan ajatuksia herätellään. Prashnig (2000, 191-195.) kuvaa kirjassaan neljää aistia, jotka vaikuttavat tiedon omaksumiseen: näkö-, kuulo-, kosketus-, ja liikeaisti. Näihin aisteihin perustuvat termit visuaalinen, auditiivinen, taktiilinen ja kinesteettinen oppimistyyli. Visuaalinen oppimistyyli vaatii lukemista, näkemistä, visualisointia ja mielikuvia. Auditiivinen henkilö oppii kuuntelemalla, puhumalla ja keskustelemalla. Taktiilisessa oppimistyyliässä tehdään käsillä ja kinesteettinen tarvitsee asioiden tunnustelua ja kokeilemista. Näistä suurinta osaa voimme hyödyntää valmennuksen sisällön toteuttamisessa.

Käyttäytymisen mukaan ihmistyyppit on jaettu neljään eri ihmistyyppiin. Ihmistyyppit ovat suunnittelija (analyzer), käynnistäjä (driver), innostaja (promotor) ja rakentaja (supporter). Jokaisella ihmistyyppillä on ominaispiirteensä. Jokainen toimii eri tavalla eri tilanteessa. Suunnittelija keskittyy faktoihin, tekee työnsä perusteellisesti ja systemaattisesti. Käynnistäjä puhuu suoraa, motivoituu tuloksista ja ottaa vastuun tekemisestä. Innostaja on avoin ja spontaani, ihmissläheinen sekä uuden luoja.

Rakentaja on ystävällinen, kannustava ja auttava sekä kärsivällinen ja yhteistyönhaluinen. Jokaiselta ihmisellä on jotain neljästä eri ihmistyyppistä. Toiminta on erilaista eri tilanteissa ja on tärkeää tunnistaa omat toimintatavat. Yhteisö toimii parhaiten, kun joukosta löytyy monipuolisesti eri ihmistyyppisiä. (Kauppinen, 1997, 36-41.)

Tuomme valmennukseen mukaan myös tiimioppimista, jossa yksilön kehittyminen perustuu yhdessä tekemiseen (Partanen, 2014, 32). Vaikka valmennus kestoensa puolesta ei pystykään tuottamaan oikeita tiimejä, tuo tiimioppimisen malli lisää vertaistukea ja kokemusten jakoa. Sitä kautta nuoret saadaan keskustelemaan paremmin, jakamaan ajatuksiaan ja syventämään ymmärrystään.

Martela ja Jarenko avaavat kirjassaan neljää psykologista perustarvetta, jotka luovat ihmiselle merkityksellisyyden tunteen ja innostusta. Ensimmäisenä on vapaaehtoisuuden tarve, jolloin ihminen voi tehdä kiinnostavaa työtä. Työ edustaa tällöin sitä, mitä henkilö on ihmisenä. Toisena on kyvykkyyden tarve. Työ tarjoaa sopivasti haastetta ja luo mahdollisuuden oppia ja kehittyä. Seuraavaksi tulee yhteenkuuluvuuden tarve, joka sisältää tunteet, että olet tärkeä omalle yhteisöllesi ja sinua arvostetaan. Viimeisenä on hyvän tekemisen tarve, joka kattaa mielihyvän tunteen siitä, että työllä on jokin hyvä yhteiskunnallinen vaikutus. (Martela ja Jarenko, 2015, 17-18.) Valmennus tarjoaa osallistujalle mahdollisuuden tutustua itseensä ja löytää siten helpommin oma ala tai mielenkiintoinen yritys, johon hakea töihin.

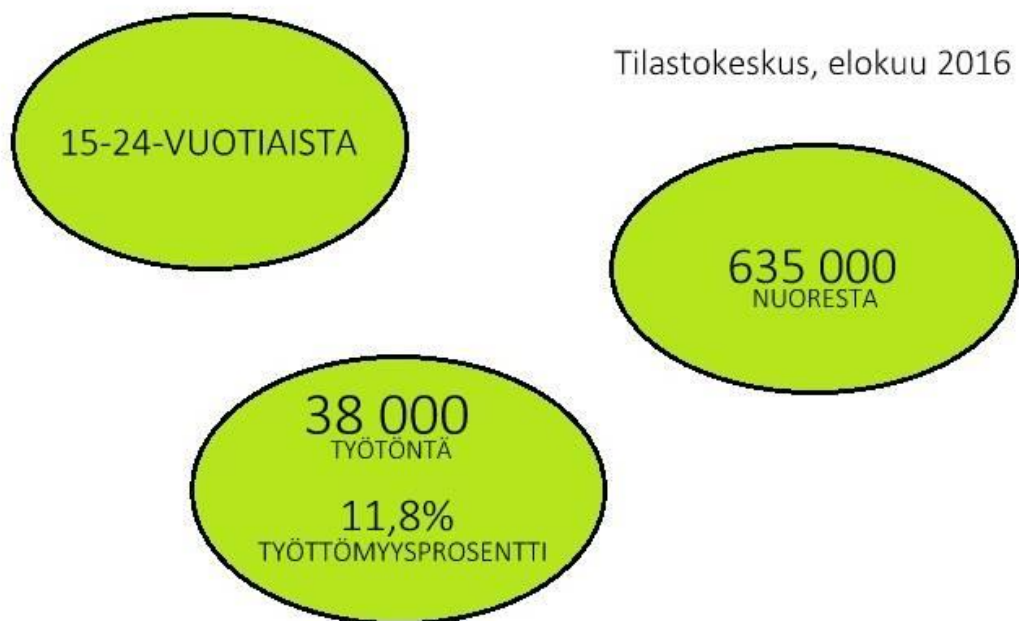
3.4 Valmennusfilosofia

Valmentajan on tunnettava oma valmennusfilosofiansa ennen kuin voi valmentaa muita. Valmentaja ohjaa joukkuetta ja tiimiä kohti parempia tuloksia. Vaikka Malvela puhuukin joukkueurheilusta, toimivat samat kausalliset valmennettaessa nuoria. Oma filosofiamme perustuu aikaisempiin kokemuksiimme valmentamisesta, jonka kautta olemme luoneet ja rankentaneet oman valmennusfilosofiamme. Omat valmentajamme Tiimiakatemiolla sekä harrastuksissa ovat näyttäneet meille mallia erilaisista valmennus tyyleistä. (Malvela, s.21-23, 2011.) Meillä molemmilla on useiden vuosien verran partiokokemusta takanamme ja tämä antaa hyvää pohjaa

nuorten kanssa työskentelyyn. Meitä vie eteenpäin halu auttaa muita, tehdä jotain hyvää yhteiskunnan ja nuorten hyväksi. Olemme innostujia ja innostajia. Paula Äijänen on kouluttautunut Tiimimestarit-ohjelmassa ja jatkaa Ihmevalmentaja-koulutuksessa ja Annu Karkama puolestaan Junior Team Coach-ohjelmassa ja aloittaa syksyllä 2016 myös Tiimimestari-ohjelman.

4 Nuorten työttömyys ja työnhaun taidot

Jotta ymmärretään, miksi työnhaun taitoja edistävä valmennus on hyödyllinen, täytyy hieman tutkia nuorisotyöttömyyden syitä. Annu Karkama kokosi Tilastokeskuksen lukujen pohjalta (ks. kuvio 4.) nuorisotyöttömyyden luvut elokuulta 2016. Nuorten työttömien osuus työvoimasta oli elokuussa 11,8 prosenttia, joka on vuoteen 2015 verrattuna 1,7 prosenttia pienempi (Tilastokeskus, 2016).



Kuvio 4. Tilastokeskuksen lukuja nuorisotyöttömyydestä.

Helsingin yliopiston tutkija, dosentti Lähteenmaa avaa artikkelissaan nuorisotyöttömyyden syitä. Otsikointi kertoo syiden olevan maailmantaloudessa eikä työttömissä. Talous- ja elinkeinoelämän epävarmuus, yritysten ja julkisen sektorin työpaikkojen väheneminen ja valmistuneen huono asema työmarkkinoilla nousevat artikkelin mukaan syiksi työttömyydelle, eikä niistä voida syyttää yksittäisiä henkilöitä. Lähteenmaa kertoo, kuinka työttömyyttä on yritetty vähentää erilaisilla hankkeilla, palkkatukikokeiluilla, työharjoittelulla sekä yrittäjyyteen tukemalla. Nuoria myös kannustetaan opiskelemaan enemmän, jotta työn saanti olisi varmempaa. Jotta työtön ei jäisi vain kotiin makoilemaan työttömyystukien varassa, tarjotaan työllistymispalveluissa

sekä keppiä että porkkanaa, jolla luodaan painetta työnhakuun. Näiden toimenpiteiden on katsottu ennaltaehkäisevän syrjäytymistä. (Lähteenmaa, 2012.)

Kyseiset tuet luovat kuitenkin kannustinloukun, joka katsotaan olevan hyvinvointivaltion ongelma. Töitä on ehkä tarjolla, mutta niiden koetaan olevan liian kaukana, ei tarpeeksi lähellä omaa alaa, osa-aikatunnit eivät kiinnosta ja tukien varassa eläminen toimeettomana houkuttelee monia. Tällöin henkilön motivaatio työnhakuun voi olla alentunut. Vuoden 2016 aikana hallitus teki ehdotuksen työttömyysturvan uudistamiseksi, jossa kiristetään työttömyystuen ehtoja. Uusien ehtojen myötä työtön ei voisi enää kieltäytyä työstä vedoten tukien määrään verrattuna palkkaan. Myöskään työmatkasta aiheutuneet kulut eivät enää voi olla este työn vastaanottamiselle. Työttömyystuen maksuajat tiukkenevat. Toisaalta työttömyysturvaa voidaan käyttää starttirahan tai palkkatuen maksamiseen. (TE-toimisto, 2016.)

Tiukkenevat ehdot luovat paineita työttömälle kannustaen aktiiviseen työnhakuun. Hyvässä tapauksessa henkilö työllistyy, huonossa tapauksessa hän tippuu entistä kauemmas työmarkkinoilta ja syrjäytyy.

Y-sukupolvi

Giang ja Groth tiivistävät 1980-luvulla syntyneen y-sukupolven ajatusmaailmaa Yalen yliopiston professori Kahnin tutkimukseen perustuvassa artikkelissaan. Työtä ei nähdä enää niin erillisenä osana omaa elämää, jolloin koetaan, että työn tulee myös antaa enemmän henkilökohtaista tyydytystä. Esiin nousi myös riskien välttäminen, mukautumishalu ja usko siihen, että onnella on suuri merkitys menestyksessä. (Giang ja Groth, 2012.)

Onko sitten niin, että työpaikkoja kyllä löytyisi, mutta työn vastaanottamisen suhteen ollaan tarkempia? Puhuttaessa nuorten työttömyydestä puhutaan yleensä 18 - 29-vuotiaista nuorista. Tämä osa ikäjakaumaa kuuluu tällä hetkellä y-sukupolveen. Y-sukupolvi on syntynyt vuosien 1978 - 1998 aikana. Piha ja Poussa kertovat, että vuonna 2020 kyseinen sukupolvi nousee suurimmaksi ikäluokaksi työelämässä (2012, 10). Y-sukupolvelle oleellinen osa omaa historiaansa on maailman nopea digitalisoituminen ja globaali verkostoituminen sosiaalisen median kautta. Tälle sukupolvelle on tärkeää tiimissä tekeminen ja yhteinen vastuunjakaminen ja hierarkian mataloituminen.

(2012, 32 – 33.) Aiemmat sukupolvet ovat kokeneet työn usein pakollisena velvoitteena, joka on hoidettava, jotta talous pysyy kunnossa. Nykyään nuoret toivovat työltä mielekkyyttä ja aika joka työhön käytetään, tulee olla hyvässä suhteessa omaan vapaa-aikaan. Y-sukupolvi antaa nihkeämmin aikaansa rahaa vastaan verrattuna aiempiin sukupolviin. Omaa aikaa ja työtä arvostetaan uudella tavalla ja vapaaajalle halutaan jättää aikaa. Työn katsotaankin olevan laadukkaan vapaa-ajan mahdollistaja, Piha ja Poussa toteavat (2012, 68 - 69). Epävarma työmarkkinatilanne ja pätkätyöt ovat opettaneet, ettei työsuhte usein ole pitkäkestoinen. Toisaalta y-sukupolvi on valmis sitoutumaan työsuhteeseen pidemmäksikin aikaa, mutta ei kiinnny työhön, koska tietää työmarkkinatilanteen. (Piha ja Poussa, 2012, 82.)

Tavallaan y-sukupolvi siis haluaa pitkäaikaisen, vakaan työsuhteen, mutta tiedostaa vahvasti sen, että työpaikan vaihto on erittäin mahdollista, jos työyhteisö ja etene-
mismahdollisuudet tuntuvat heikoilta. Työn mielekkyyden tavoittelussa saatetaan vaihtaa työpaikkaa turhankin tiuhaan ja ei aina niin pätevien syiden takia. Toisaalta työpaikan vaihtamista ei tehdä hovin vuoksi, mutta y-sukupolvi on hyvin tavoitteelista ja kehityksenhaluista väkeä. Yrityksillä onkin tärkeää löytää tavat sitouttaa heidät mielekkäästi työhön. Vanhempien sukupolvien selkeästi hierarkkisempi ajattelu-tapa voi myös mennä ristiin y-sukupolven kanssa ja tämä voi aiheuttaa ristiriitoja työpaikoilla.

Piha ja Poussa mainitsevat myös y-sukupolvien yrittäjähenkisyydestä ja tuo esiin mahdollisen pienyrittäjien sukupolven. Freelancer-toiminta ja oman työn myyminen on yksi varteenotettava vaihtoehto ja toimii hyvin nykyisessä moniosaamista vaativassa työelämässä. Yrittäjähenkisyys heijastuu niin yrityksen perustamiseen mutta myös yrittäjämäiseen otteeseen työntekijänä. (Piha ja Poussa, 2012, 115.) Nykypäivän työnhakijat voivat hyvinkin olla tärkeässä roolissa tulevaisuuden nuorten työllistäjinä.

Työnhaku tänä päivänä

Adecon rekrytointikonsultti Nurmela kertoi Oikotien artikkelissa ajatuksiaan työnhau-
n muutoksista tänä päivänä. Työhaussa pätee edelleen samat säännöt ansiolu-
ettelon merkityksestä, mutta sen rinnalle on tullut paljon uutta. Sosiaalinen media luo uusia väyliä markkinoida itseään ja tuoda osaamistaan esille. Linkediniä pidetään

pääsääntöisenä ammatillisen puolen esiintuonti kanavana, mutta myös Twitter ja Facebook antavat siihen mahdollisuuden, mikäli ne valitaan työkanaviksi. Sosiaalinen media mahdollistaa myös suorat yhteydenotot työnantajilta. Työntekijöiden rekrytoinnissa käytetään paljon prosessia helpottavia työkaluja, kuten cv-pankit ja nämä saattavat tuntua työnhakijasta vieraalta. Myös haastattelut ovat osittain siirtyneet verkkoon Skype-haastatteluiden muodossa. (Oikotie, 2011.)

Kun internetistä etsii tietoa nuorten työnhakutaidoista tänä päivänä, löytää hyvin erilaisia tuloksia. Nuorilta saattaa puuttua perustaitoja sosiaalisessa kanssakäymisessä, mutta myös asenteessa on parantamisen varaa. Töihin saatetaan tulla myöhässä ja asenne voi olla muutenkin heikko. Jos nuori työpaikan saa, voi hänellä olla vaikeuksia työyhteisöön sopeutumisessa ja huono asenne aiheuttaa ristiriitoja esimiesten kanssa. Nurmen mukaan Karjalainen toteaa, ettei nuorilla ole tuntumaa työyhteisössä olemisesta. Esimieskin voidaan kokea kiusaajaksi, kun hän antaa työtehtäviä. Karjalainen kehitti nuorille suunnatun Työnhakupelin, jossa nuori henkilö voi harjoitella työelämätaitojaan. Peliä pelataan neljän (4) ryhmässä ja pelin kesto on noin 30 minuuttia, joka mahdollistaa pelin pelaamisen koulutunnin aikana. Työelämätaitojen pelillistäminen tuo harjoitteluun mielekkyyttä, mutta silti tärkeän mahdollisuuden oppia. (Nurmi, 2015.)

Työnhakutaitojen puutteet näkyvät usein myös ulkopuolisten syyttelyssä. Nuori, joka on lähettänyt kymmeniä, ellei jopa satoja työhakemuksia, saattaa ihmetellä, miksi töitä ei kuulu. Tällöin ei paremman tiedon puutteessa ehkä osata ajatella, onko omissa työnhakumetodeissa jotain kehitettävää. Joskus tie voi päättyä työhaastatteluun, jossa ei ole ymmärretty oman olemuksen tai ulosannin merkitystä. Työhaussa on hyvä tarkastella kokonaisuutta, alkaen ansioluettelon ensimmäisistä sanoista, aina viimeiseen työhaastattelun jälkeiseen kättelyyn ja hyvästelyyn.

Yleisesti ottaen nuoret siis haluavat saada mielekkyyden tunnetta omasta työstään, mutta asenne työtä kohtaan saattaa olla huono. Halutaan saada, mutta ei juurikaan antaa. Tänä päivänä kun painotetaan jatkuvasti jokaisen mahdollisuudesta elää unelmaansa ja elämäänsä juuri niin kuin sen haluaa, unohdetaan ehkä se, että kaikki ei aina voi olla vain ihanaa. Joskus on tehtävä työtä joka ei maistu ja sielläkin, missä työ ei maistu, olisi muistettava käytöstavat, kunnioitus ja kiitollisuus. Mutta tämä on varmasti vain toinen ääripää.

On myös paljon nuoria, jotka tekevät aktiivista työnhakua, mutta eivät ehkä hallitse täysin kaikkia prosessin vaiheita. Joskus kuulee sanottavan ”kaksikymppisellä oltava kolmekymppisen työkokemus”, eli saadakseen työpaikan työnantaja vaatii usein työkokemusta alalta. Jos teini-iän myllerryksissä ei ole ehtinyt ajatella pidemmälle elämänsä, ovat kesätyöt ja muut työkokemukset saattaneet jäädä välistä ja tämä näkyy heti aseman huonontumisessa työnhakutilanteessa. Nuorelle työsaannin kannalta on tärkeää tuoda esiin kaikki osaaminen, työkokemus, harrastuneisuus ja luottamustehtävät, jotka voivat osoittaa henkilön pätevyyttä.

Vaikka työkokemusta olisikin, joskus törmätään tilanteeseen, ettei sopivia työpaikkoja yksinkertaisesti ole tarjolla. Työn saaminen voisi edellyttää autoa, jota ei kaikilla nuorilla ole tai vaikka asuinpaikan vaihdosta, joka voi olla liian suuri elämänmuutos. Työelämässä on suuri vaikutus sillä, kuinka joustava työnhakija on. On hyvä, jos tietää, missä oman joustavuuden rajat menevät, mutta joskus on aloitettava radikaaleistakin muutoksista ja otettava vastaan työ, joka saattaa aiheuttaa elämänmuutoksen. Tämä antaa tarvittavaa kokemusta, jonka saa mustaa valkoisella ansioluetteloon ja voi tuoda mukanaan myös paljon itsevarmuutta.

Käsitteenä puhutaankin kohtaanto-ongelmista, kun kysyntä ja tarjonta eivät kohtaa. Työpaikkoja voi olla paljonkin tarjolla, mutta ei siellä missä on työttömiä tai työttömyksen osaaminen ei vastaa tarjolla olevan työpaikan tarpeisiin. Usein korkeakoulutettu valmistuu suoraan työttömäksi, kun oman alan töitä ei löydy kohtuullisen matkan päästä. Yritykset ovatkin huomanneet tilanteen ja pyrkivät perustamaan uusia toimipisteitä sinne, missä alan työntekijöitä on. Toisaalta taas tietynlaiset etuudet, edulliset asunnot ja liikenneyhteyksien kehittäminen voisi helpottaa työvoiman liikkumista sinne missä työtä on, toteaa Keskuskauppakamarin asiantuntija Saario. (Saario, 2016.)

Särki kertoo omintakeisesti ja särmikkäästi yrittäjän näkökulmasta, mitkä syyt saattavat estää työpaikan saannin ja mitkä lisäävät mahdollisuuksia. Särki ylläpitää omaa työnhaun verkkokurssia joten hieman provosoivankin kirjoitustyylin takana on varmasti tietoutta. Särki painottaa jokaisen kohdan jälkeen itsensä kehittämistä. Puutteita voi olla oman itsensä myymisessä, asenteessa ja verkostoitumisen puutteessa. Särki viittaa työ- ja elinkeinoministeriön Mika Tuomaalan kommenttiin ”yli puolet

työpaikoista täytetään ”suoralla kontaktilla”, käytännössä siis suhteilla. Joidenkin tutkimusten mukaan jopa 80 prosenttia töistä täytetään suhteiden kautta”. Verkoston merkitys on suuri, oli kyseessä nuori tai vanha. Särki haastaa artikkelissaan kehittämään itseään kaikilla osa-alueilla, missä kokee olevansa heikoimmilla. (Särki, 2015.)

Oman olemuksen, asenteen tai ammatillisen moniosaamisen kehittäminen on lähtökohtana työnsaannille. Jollei joku näistä osa-alueista toimi, täytyy sille tehdä jotain. Kehittyminen on edellytys, jos haluaa unelmatyöpaikan saada.

Työllistymishankkeet

Serpa-hankkeen nuorten ryhmästä esiin nousseita työllistymisen esteitä olivat muun muassa median luoma negatiivinen ilmapiiri työllistymistilanteesta ja työllistymisen ongelmista, työkokemuksen puute, itsetunnon ja -tuntemuksen puute, oman asenteen ja aktiivisuuden puute sekä kokemukset lytäytyksi tulemisesta. Nuorten kanssa pohdittuja ratkaisuja näihin ongelmiin olivat mm. kouluajan harjoittelujaksot, TE-toimiston tarjoamat mahdollisuudet työkokeiluihin, yksilöllisempää ohjausta jo opintojen aikana, hankkeiden parempi hyödyntäminen sekä yrittäjyyteen kannustaminen ja matalan kynnyksen kokeilukulttuuri jo opintojen aikana. Serpan tutkimuksen projektipäällikkö Lyytikäinen toteaa ”Nuorten vahvuuksien tukeminen on tärkeä askel kohti työelämään”. (Serpa-hanke, 2016, S20005.)

Nuorten työnhakua ja työelämätaitoja tukevia hankkeita on olemassa useita eri karrjilla. Yksi niistä on Mun juttu-meidän tulevaisuus -kehittämishanke, joka edistää nuorten hyvinvointia sekä heidän hakeutumistaan koulutukseen ja työelämään erilaisten luovien työpajojen kautta. Näin nuori pääsee tunnustelemaan omia mielenkiinnon kohteitaan sekä vahvuuksiaan ja tätä kautta löytämään väyliä omalle alalleen. Hankkeessa on katsottu, että nuorten työnhakutaidoissa on paljon kehitettävää ja puutteet elämänhallinnassa, hyvinvoinnissa ja oman elämän edistämisessä estävät työhön hakeutumista. Yrittäjyyttä ei nähdä vaihtoehtona omalle työllistymiselle. Hankkeessa puhutaan oman jutun löytämisestä ja tämä tarkoittaa oman osaamisen tunnistamista, tiedostamista ja kehittämistä työpajojen kautta. (Soliman, 2015.)

Hanke on opetus- ja kulttuuriministeriön valtakunnallinen ESR-hanke ja sen päätoimittajana toimii Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämispalvelut. Hanke käynnistyi elokuussa 2015 ja se jatkuu vuoden 2017 loppuun saakka. (Mun juttu.)

Aineiston vertailu

Serpan tutkimuksessa (Serpa-hanke, 2016, S20005) nuorten ryhmän pohti työttömyyden esteille ratkaisuksi yrittäjyyteen kannustamista. Y-sukupolvea kuvataan myös yrittäjähenkiseksi (Piha ja Poussa, 2012). Mun juttu -hankkeessa yrittäjyyttä ei taas nähdä mahdollisuutena työllistymiselle. (Mun juttu).

Mistä nämä erot johtuvat? Onko sillä merkitystä minkä hankkeen kohdalla kyselyä tehdään sillä hankkeiden toimintamallit ja niihin osallistuvat nuoret ovat erilaisia keskenään? Mun juttu –hankkeen osallistujilla mainittiin olevan puutteita omassa elämänhallinnassa ja hyvinvoinnissa (Mun juttu), joten on ymmärrettävää ettei yrittäjyys välttämättä houkuta. Omien kokemuksiemme mukaan yrittäjyyttä pelätään. Yrittäjyydessä nähdään olevan liian suuria riskejä tai sitä pidetään liian byrokraattisena. Voi olla myös että yrittäjän täysi vastuu yrityksen taloudesta ja sitä myöten yrittäjän palkasta koetaan liian suureksi. On helpompaa ja varmempaa saada kuukausitulonsa työntekijän roolissa. Toisaalta taas yrittäjyys tuo työntekoon monien kaipaamaa joustavuutta ja vapautta.

Mielenkiintoinen nosto oli Serpa-hankkeessa esiin tullut median luoma negatiivinen mielikuva työllistymistilanteesta. (Serpa-hanke, 2016, S20005). Isojen yritysten irtisanomisilmoitukset päätyvät poikkeuksetta uutisvirtaan, mutta harvoin kerrotaan niistä useista pienyrityksistä, joilta löytyisi piilotyöpaikkoja kun vain osattaisiin kysyä.

Nuoret mainitsivat myös asenteen ja aktiivisuuden puutteesta ja tällaiseen asenteellisuuteen Särki ottikin hyvin kantaa painottaen kuinka tärkeää on jatkuvasti kehittää itseään. (Särki, 2015) Asenteet mainittiin myös Nurmen artikkelissa. (Nurmi, 2015). Asenteet voivatkin nousta esille helpommin kun suhtautuminen työelämään on muuttunut nuorilla. Piha ja Poussa mainitsivat y-sukupolven halusta saada mielekkyyttä työstä (Piha ja Poussa, 2012, 68 - 69) ja tämä mielekkyyden tavoittelu saattaa nostaa esiin niin hyviä kuin huonojakin asenteita. Asenteellisuus tuntuukin nousevan aiheena usein esiin. Pääosin voidaan kuitenkin todeta, että tärkeimmäksi koettiin oman osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen.

5 Tutkimustulokset

5.1 Haastattelujen tulokset

Työllistämishankkeiden toimijat

Mataran hanketyöntekijöiden haastatteluissa nousi esiin se, että palveluidentarjoajia on runsaasti, mutta ongelmaksi muodostuu se, etteivät nuoret löydä palveluiden pariin. Monet nuoret jäävät tietoa vaille joko jo koulussa tai valmistuttuaan TE-toimiston tapaamisissa. TE-toimisto rahoittaa ja tekee yhteistyötä Mataran työllistämishankkeiden kanssa, mutta erilaisia hankkeita on tarjolla niin paljon, että lyhyessä tapaamisessa TE-toimistolla ei välttämättä osata neuvoa juuri oikean palvelun pariin. Palveluita todellakin tarjotaan laidasta laitaan ja tarjontaa on monen eri elämäntilanteen mukaisesti. Nuori ei tiedä mihin mennä ja mistä saa apua mihinkin tarpeeseen.

Hankkeiden kautta moni nuori pääsee työkokeiluun, joka voi johtaa myöhemmin työsuhteeseen. Valmistuttuaan nuoret usein olettavat, että pelkkä tutkintopaperi riittää, eivätkä välttämättä osaa kertoa tai tunnistaa, mikä on hänen henkilökohtainen osaamisensa taso. Oman osaamisen suhteuttaminen haettavaan työpaikkaan voi olla hataralla pohjalla ja muutoinkin oman osaamisen tunnistamisessa kaivataan apua. Esiin nousi myös huomio siitä, kuinka vähän nuoret loppujenlopuksi saavat tietoutta työnhaku- ja työllistymispalveluista ennen valmistumistaan. Opinto-ohjaajan kanssa on saatettu käydä läpi tiedot jatko-opiskelupaikoista, mutta työttömyyden iskiessä nuori ei tiedä, mitä mahdollisuuksia hänellä on oman työllistymisensä edistämiseksi.

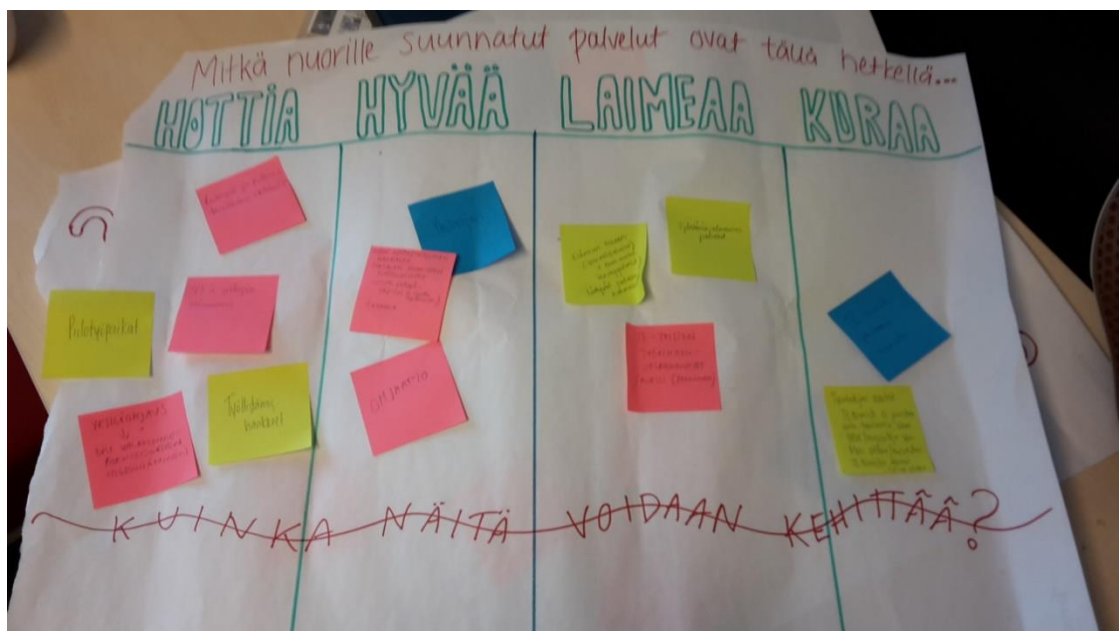
Mataran hanketyöntekijöiden kanssa toteutettu ryhmähaastattelu sisälsi itsenäisen ajattelun osion, jonka pohjalta lajittelimme tällä hetkellä heidän mielestään hyvin ja huonosti toimivat palvelut sekä arvion nuorten työelämätaidoista. Henkilöt kirjoittivat ajatuksensa valmiiksi tehdylle pohjalle (ks. kuvio 5.).

Erittäin hyvää: Eri hankkeiden työkokeilut, piilotyöpaikkojen hyödyntäminen, 4H-yrittäjyysvalmennus, työllistämishankkeet sekä eri valmennuskokonaisuuksien hyödyntäminen.

Hyvää: Yksilöohjaus, Ohjaamo-toiminta, oman yritystoiminnan kannalta matalan kynnyksen mahdollisuudet.

Heikkoa: TE-toimiston työnhakuvalmennukset

Huonoa: TE-toimiston jumiutunut toiminta, työnhakijan asenteet: Te-toimiston ei juurikaan koeta auttavan työhaussa, lähinnä tekevän vain lausuntoja. Moni työnhakija turvautuu TE-toimiston apuun ja olettaa saavansa sieltä juuri hänelle soveltuvaa apua, mutta usein se jää haaveeksi.



Kuvio 5. Asiantuntijoiden ajatuksia nuorten työllistymispalveluista.

Ryhmähaastattelussa selvitimme myös toimijoiden ajatuksia siitä, mitä taitoja he kokevat nuorten tarvitsevan saadakseen opiskelu- tai työpaikan. Esille tuli tärkeitä koettuja piirteitä kuten rohkeus, sinnikkyys, pitkäjänteisyys, yritteliäisyys, kehittymishalu, aktiivisuus, itseluottamus ja itsetuntemus. Taidoissa painotettiin sisäistä yrittäjyyttä, digitaalisia taitoja, piilotyöpaikkojen etsimistä ja löytämistä, oman osaamisen tunnistamista, omien taitojen tietoista kehittämistä sekä ulkoisina tekijöinä nuorten tueksi kaivattiin henkilökohtaista ohjausta, "omaa aikuista", motivointia ja kannustajia.

Jyväskylän yliopiston, Henkilön A kanssa tapaamisessa esiin nousi korkeakoulujen välisen yhteistyön tärkeys. Yliopiston ja ammattikorkeakoulun yhteishankkeet yhdistävät osaamista, luovat verkostoja ja helpottavat poikkitieteellistä toimintaa. Korkeakouluasteella törmää silti ajatuksiin, joissa nuoret eivät saa substanssia oikeaan työelämään. Opinnot vievät niin paljon aikaa, ettei nuori jaksaa ajatella aikaa valmistumisen jälkeen, saati hankkia varsinaista työkokemusta opintojen aikana. Kun opintoja paukutetaan tiheään tahtiin eteenpäin, jotta valmistutaan ajallaan, jää työelämä väkisinkin etäiseksi kokemukseksi. Myös korkeakoulusta valmistuneiden kohdalla törmää tilanteeseen, jossa valmistunut ei koe olevansa valmis varsinaiseen työelämään, vaikka kädessä olisi tutkintotodistus. Tutkintotodistus itsessään ei välttämättä tuo osaamista, ellei sitä osata yhdistää aiempaan kokemukseen työelämästä. On myös haastava osoittaa omaa osaaminen mahdolliselle työnantajalle, jos työkokemusta ei opintojen ohella ole kertynyt.

Henkilö A toi esiin nuorten tarpeista sosiaalisen median hallitsemisen ja sen merkityksen ymmärtämisen työnhaussa. Kuinka eri kanavia voidaan hyödyntää, kuinka hyvää tekstiä tuotetaan sekä kuinka sosiaalista mediaa voi käyttää hyödyksi omassa henkilöbrändämisessä. Hyvän asenteen löytäminen, työnhaun perusasioiden hallitseminen, sosiaalisen median väylien lisäksi kunnollisen työhakemuksen ja ansioluettelon kirjoittaminen sekä hakemuksen räätälöintitaidot kun haetaan eri yrityksiin. Näiden lisäksi myös oman osaamisen myyminen, asiakaskohtaaminen ja työnantajan tarpeiden tunnistamisen Henkilö A koki tärkeiksi.

Työvoimatoimiston asiantuntija

Tapasimme Jyväskylän työvoimatoimistolla Henkilön B, jonka kanssa keskustelimme tunnin kestäneessä tapaamisessa tutkittavasta ilmiöstä ennakolta lähetetyn kysymyspohjan mukaisesti sekä vapaata keskustelua. Henkilö B oli koonnut ennakkokysymyksiimme vastaukset usealta työvoimatoimiston edustajalta riippuen kuka vastasi mistäkin osa-alueesta. Muita edustajia emme tavanneet.

Kysyttäessä nuorten tämänhetkisistä työllistymisen haasteista vastauksena oli yleinen työmarkkinatilanne, työnhakutaidot, yrittäjyysvalmiudet sekä valmiudet liikkua työn perässä. Nuorilta kuulee usein, kuinka työnhaku romahduttaa, kun laittaa 200 hakemusta eikä töitä saa, totesi Henkilö B.

Työvoimatoimiston tarjonnassa oli runsaasti erilaisia palveluita sisältäen työhakemuksen tekemistä, työhaastatteluihin valmistautumista, työnantajien lähestymistapoja eri medioiden kautta, konkreettista haastattelutilanteen harjoittelua, sosiaalisen median hyödyntämistä eri kanaviin tutustuen ja paljon muuta riippuen työnhakijan tarpeista ja elämäntilanteesta. Aina ei ole tarpeeksi aikaa tunnistaa asiakkaan oikeaa tarvetta, ja ohjaaminen oikean palvelun luokse koettiin haastavaksi. Yhteistyö nuorten kanssa ei aina onnistu toivotulla tavalla, kun aikaa tarpeen tunnistamiselle ei jää tarpeeksi, kertoi Henkilö B.

Nuorten yleinen suhtautuminen työvoimatoimistoa kohtaan oli negatiivinen. Muunmuuassa sähköpostien avausprosentti on todella pieni, totesi Henkilö B.

Katulähetys-nuoret

Toimijoiden kanssa keskustellessa tuli esiin asioita, joita he ovat kuulleet ja kokeneet työnsä ohella. Toimijoiden vastausten vertailupohjaksi halusimme kuulla myös nuoria, jotta voimme verrata näkökulmia ja tarpeiden suuntaa. Nuori ei itse välttämättä tiedosta puutteita omassa osaamisessa, tai paremman tiedon puutteessa jopa olettaa tietävänsä aiheesta tarpeeksi. Siksi koimme tärkeäksi kuulla niin nuoria kuin alan kokeneempia tekijöitäkin.

Katulähetysten nuorten kanssa tehdyssä ryhmähaastattelussa selvitimme heidän ulkoisia sekä sisäisiä lähtökohtia nykyisessä työllistymistilanteessa erilaisilla teemoilla (ks. kuvio 6.). Kysyttäessä, missä he toivoisivat apua työllistymisen saralla, vastauksissa tuli esiin ansioluettelon tekeminen, työhaastattelutilanteet, tarve yksilöityyn apuun työnhaussa, uusiin työpaikkoihin tutustuminen, nöyryys ja rutiinien sisäistäminen sekä uudelleen koulutautumisen helpottaminen. Pelkoina työllistymisessä oli: ei saa töitä, työhakemuksen teko turhaa, koska töitä ei saa, pakotettu työnhaku aloille joihin ei halua, omien taitojen riittävyys, uuteen työpaikkaan sopeutuminen, ilmaiset ”pakko-orjatyöt” karenssin uhalla.

Oman osaamisen tunnistamisessa suurin osa vastasi tuntevänsä omat vahvuutensa ja osaamistasonsa. Noin kolmasosa vastaajista koki, ettei tunnista vahvuuksiaan tai niiden tunnistamisessa on haasteita.

Noin puolet koki saaneensa tietoa tarpeeksi kouluaikana, mutta moni totesi joutuneensa itse kysymään saadakseen tiedon. Osa koki, ettei heille kerrottu mitään ja tietyssä tilanteessa jopa koettiin, että opiskelijalle oli koulun toimesta kerrottu harhaanjohtavaa tietoutta alan työllistymistilanteesta. Keskusteltaessa yleisesti tarjolla olevista palveluista nousi nuorten seasta vahva negatiivinen lataus TE-toimistoa kohtaan ja asioiminen siellä koettiin haastavaksi ja byrokraattiseksi.



Kuvio 6. Katulähetyksen nuorten kanssa toteutetun ryhmähaastattelun teemat.

5.2 Valmennuskokeilu

Valmennuksen suunnittelussa käytimme apuna haastatteluista kerättyä aineistoa sekä kirjallisuutta, jossa käsitellään erilaisia työnhaun työkaluja. Yhdistimme valmennuksen sisältöön edellämainittujen aineistojen lisäksi yleisesti tunnettuja työmaailman työkaluja sekä omaa kokemustamme ja osaamistamme Tiimiakatemiasta.

Tiimiakatemiassa opiskellessamme olemme kokeneet siellä käytettävät työkalut hyväksi tueksi oman tien löytymiselle ja halusimme jossain muodossa sisällyttää ne valmennukseen. Emme kuitenkaan halunneet viedä käyttöön suoraan samoja työkaluja, joten otimme oman suunnittelun rinnalle muutamia työpajakirjoja, joista saimme lisäideoita vapaan suunnittelun pohjalle. Päättävänä oli tehdä

valmennuksesta hieman syvällisempi ja unohtaa tavalliset kurssit, joissa harjoitellaan työhakemuksen tekemistä. Työnhaku on kuitenkin hyvin laaja käsite ja sitä voi ennakoida jo hyvissä ajoin ennen mieluisan paikan avautumista. Jokaisen hakijan tärkein työkalu on kuitenkin heidän oma persoonansa ja se, kuinka hyvin he osaavat sitä hyödyntää. Tässä tärkeää on itsensä tunteminen. Tähän halusimme lähtökohtaisesti valmennuksen keskittyvän - kuinka nuoret oppivat tuntemaan itsensä paremmin, kuinka he oppivat hyödyntämään saatua itsetuntemusta ja näin ollen kehittymään työnhakijoina.

Tehtyjen haastattelujen ja kerätyn aineiston pohjalta nousi esiin tarve kohdentaa valmennus toisen asteen opiskelijoille. Työllistymispalveluita tarjoavien henkilöiden haastatteluissa keskusteltiin nuorten vähäisestä tietoudesta koulutuksen jälkeiselle ajalle. Katulähetyksen nuoret toivoivat myös enemmän tietoutta erilaisista koulutusvaihtoehdoista sekä työttömyydestä jo kouluaikana. Monet kokivat, etteivät olleet saaneet koulussa tarpeeksi tietoa, millaista työnhaku on ja miten ja missä sitä pitää tehdä. Yksilöllisemmän ohjauksen tarve jo kouluaikana nousi myös esille Serpan toteuttamassa tutkimuksessa. (Serpa-hanke, 2016, S20005).

Tutkimuksen alussa toivoimme saavamme tehdä kokeilun työvoimatoimiston asiakasryhmälle, mutta uuden tiedon valossa päätimme etsiä ryhmän toisen asteen opiskelijoista. Saimme hienon mahdollisuuden, kun pääsimme tekemään yhteistyötä Jämsän ammattiopiston kanssa. Valmennus sisälsi kaksi (2) erillistä päivää, neljä (4) tuntia kerrallaan. Ryhmä koostui nuoris- ja vapaa-ajanohjauksen perustutkinnon toisen vuoden opiskelijoista.



Kuvio 7. Nuoret työstävät ensimmäisen valmennuspäivän tehtäviä.

Valmennuskokeilu 1. päivä

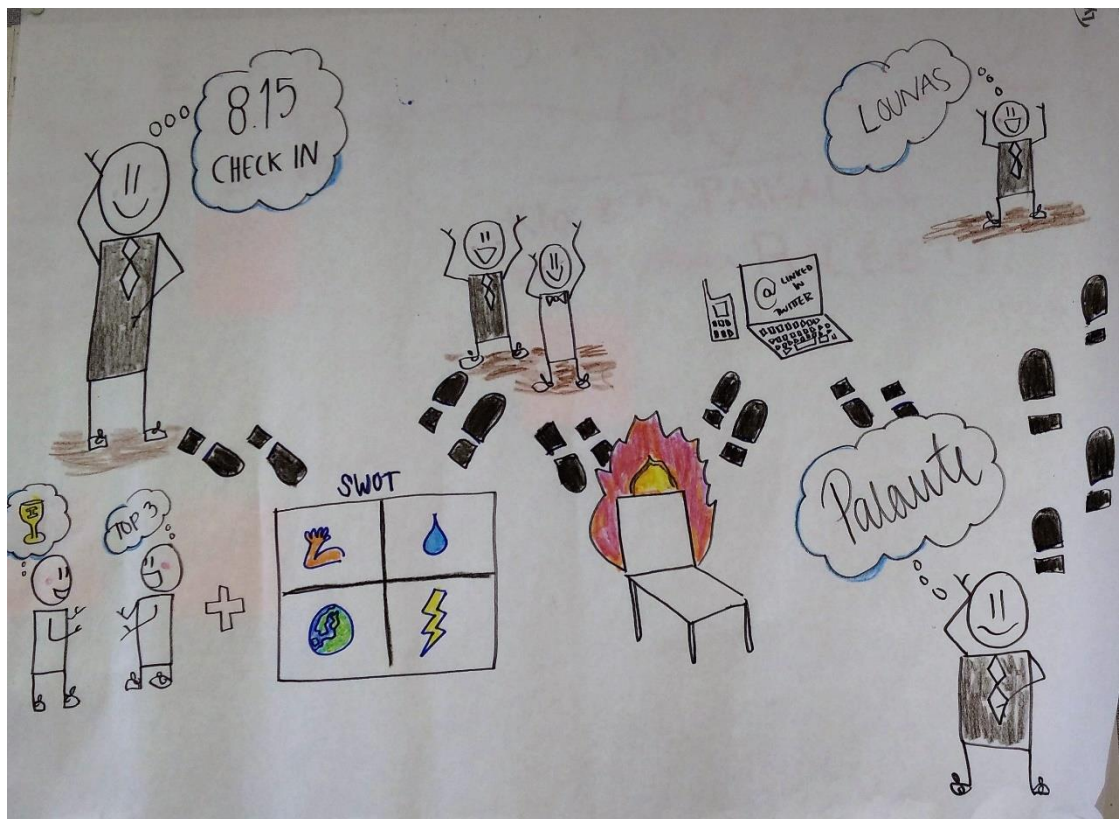
Aluksi osallistujille annettiin tyhjät paperit. Nuoret kirjoittivat paperille 10 unelmaa. Taustalla soi musiikkia tunnelmaa luomassa. Halusimme herätellä nuorten ajatuksia helpolla henkilökohtaisella aiheella. Unelmoinnin jälkeen kävimme kierroksen, jossa kerroimme ketä olemme, ja nuoret kertoivat keitä olivat sekä mitä unelmia olivat paperille kirjoittaneet. Pidimme rentoa ilmapiiriä yllä. Kyselimme ja kehuimme nuorten ajatuksia.

Pienen yhteisen keskustelun jälkeen nuoret alkoivat miettiä elämänkaari-tehtävää (Lampikoski 1998, 59), ja sitä mitkä asiat ovat vaikuttaneet heihin. Tarkoitus oli herättää ajatuksia menneestä, mitä kaikkea on tapahtunut ja täten luoda käsitystä jo kerätystä kokemuksesta ja osaamisesta. Jokainen nuori sai oman fläppipaperin, jolle piirsivät tai kirjoittivat oman elämänkaarensa. Elämänkaari sisälsi harrastukset, mahdolliset kesätyöt, järjestökokemuksen, luottamustehtävät ja erilaiset kasvuympäristöt. Päivän aikana otimme valokuvia valmennuksesta (ks. kuvio 7.).

Lisätehtävänä annoimme nuorten miettiä elämänkaaren kautta verkostokartta-tehtävää (Työterveyslaitos 2007, 40), ja sitä keihin ihmisiin he ovat tutustuneet elämänsä aikana, kenestä voisi olla hyötyä tulevaisuudessa. Keskustelimme karttojen teon aikana nuorten kanssa, tutustuimme heihin ja annoimme sytykkeitä ajatteluun.

Tahdoimme herättää nuoret ajattelemaan omaa tekemistä ja tulevaisuutta. Siksi valitsimme seuraavaksi työkaluksi arvokartan, jossa oli nelikenttä: unelmat, vahvuudet, kiinnostuksen kohteet sekä arvot. Annoimme aikaa miettiä näitä neljää (4) arvokartassa ollutta kohtaa paperille. Annoimme muutaman esimerkin ura-
 ankkureista (Lampikoski 1998, 20), jotka kuvaavat ihmiselle tärkeitä työn tekemisen motiiveja ja arvoja sekä ohjaavat päätöksiä.

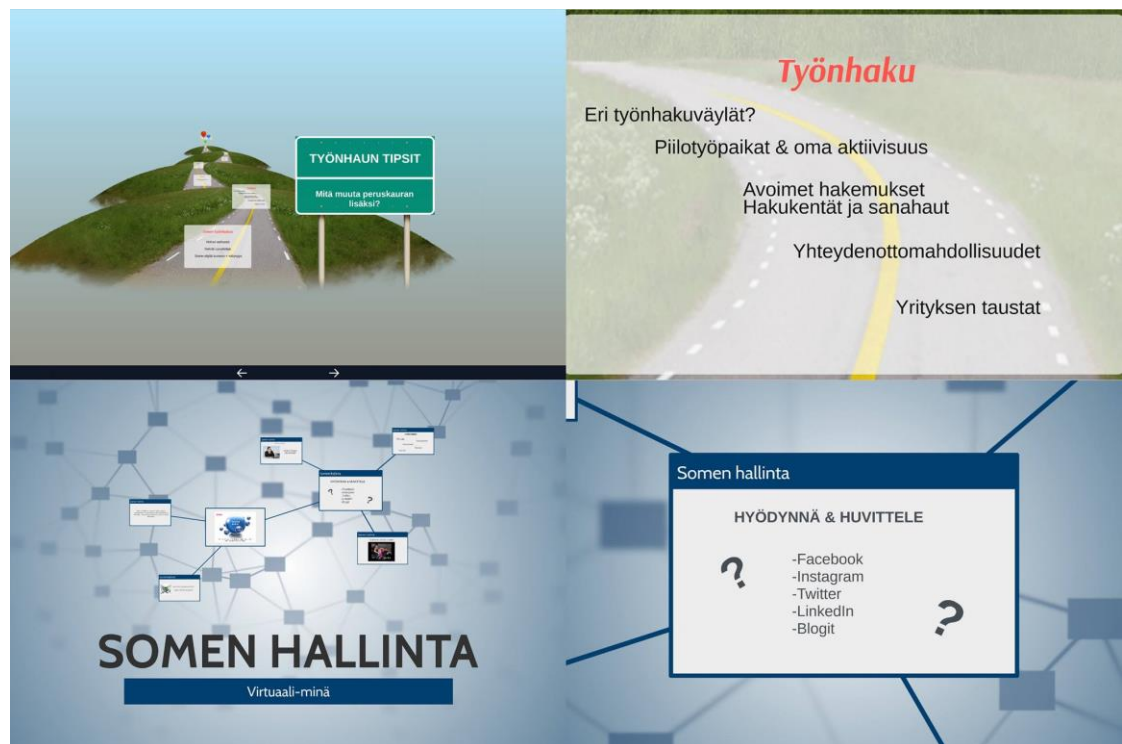
Keskustelimme valmennuksen ensimmäisen päivän lopuksi nuorten ajatuksista, millaisiksi kokivat valmennuksen, sekä mitä he oppivat ja kokivat tarpeelliseksi. Kysyimme myös millaisia toiveita heillä oli seuraavalle valmennuskerralle. Keräsimme kaikilta osallistujilta kirjallisen palautteen. Asetimme myös seuraavalle viikolle tavoitteet, jotka saivat liittyä mihin tahansa. Molempina päivinä seinälle nostettiin Paula Äijäsen piirtämä aikataulu päivän kulusta (ks. kuvio 8.) Näin huomioitiin myös visuaaliset oppimistyyli (Prashnig, 2000, 191-195).



Kuvio 8. Toisen valmennuspäivän visualisoitu aikataulu.

Valmennuskokeilun 2. päivä

Toisen valmennuspäivän tarkoituksena oli antaa nuorille vinkkejä työnhakuun. Tarkoituksena oli syventää tietoja ja työhaun taitoja (ks. kuvio 9.). Aloitimme valmennuspäivän herättämällä ajatuksia nonverbaalista viestinnästä. Toinen valmentajista asettui malliksi ja nuorten tuli korjata virheet valmentajan olemuksessa. Mallina ollut valmentaja istui huonoryhtisenä puhelin kädessä ja lippalaki vinossa. Olemuksen parantelemisen jälkeen kyselimme miten edellinen viikko oli mennyt ja olivatko nuoret päässeet edellisellä kerralla asettamiin tavoitteisiin.



Kuvio 9. Valmennuksen Prezi -esityksen sisältöä.

Nuoret toivoivat edellisellä kerralla, että voisimme miettiä myös heikkouksia. Valitsimme tähän SWOT- työkalun (Humphrey), jossa nelikenttään kirjoitetaan vahvuudet (Strenghts), heikkoudet (Weaknesses), mahdollisuudet (Opportunities), sekä uhat (Threads). Pohdimme näitä yhdessä, koska heikkouksien ja uhkien löytäminen sekä tunnistaminen olivat monelle vaikeita. Nuoret kirjoittivat paperille omat ajatuksensa, minkä jälkeen kertoivat vierustoverille yhden hänen vahvuuksistaan.

Toimme aktiivisuutta ja toiminnallisuutta aamupäivään kyllä-ei -jumpalla, jossa kysimme erilaisia työnhakuun liittyviä olettamuksia nuorten liikkussa eri kohtaan

huonetta riippuen heidän vastauksestaan. Tehtävän tarkoitus oli herätellä viimeisiä unisia sekä tuoda esiin eri ihmisten mielipiteitä ja vallitsevia olettamuksia. Jumpan jälkeen kerroimme hieman teoriaa työnhaun vinkeistä. Vinkeissä avattiin verkoston hankinnan tärkeyttä, sosiaalisen median eri kanavien hyödyntämistä, eri väyliä joista etsiä töistä sekä avasimme ajatuksia piilotyöpaikoista. Kerroimme työhakemusten lähettämistä sen verran, että miten nettihakemukset, avoimet hakemukset ja paperihakemukset eroavat toisistaan ja mitä niissä kannattaa huomioida. Seuraavan harjoitteen nimesimme Hotseat -nimiseksi. Siinä nuoret menivät pareittain ja vuorotellen vastasivat toisilleen meidän ennakolta suunnittelemiin kysymyksiin. Harjoite sisälsi esimerkkejä mahdollisista tiukoista kysymyksistä, joita työhaastattelija saattaa kysyä. Tehtävän tarkoitus oli harjoittaa reagointikykyä yllättävienkin kysymysten edessä.

Sosiaalisen median hallinta oli noussut esiin aineistoa kerätessä ja päätimme antaa sille ihan oman osionsa. Pidimme aiheesta lyhyen Prezi-esitelmän (kuvio 8.). Keskustelimme siitä mitä erilaisia sosiaalisen median kanavia nuoret tällä hetkellä käyttivät mihinkin tarkoitukseen ja millaista materiaalia he lataavat. Avasimme myös eri vaihtoehtoja, joiden kautta oppia omatoimisesti lisää kiinnostavista aiheista sekä blogien kirjoittamisesta oman ammatillisen osaamisen esiintuonnissa. Lopussa keräsimme osallistujilta sekä suullisen että kirjallisen palautteen päivästä.

Molempien päivien aikana meillä kulki päivän aikataulu visuaalisessa muodossa seinällä. Tällä pyrimme huomioimaan erilaiset oppimistyylit sekä tuomaan rentoutta ja viihtyvyyttä mukaan valmennukseen. Miltei kaikkien pohtimista vaativien tehtävien taustalla soitimme rentoa taustamusiikkia. Keskustelimme nuorten kanssa senhetkisistä aiheista ja pyrimme olemaan aidosti läsnä.

5.3 Valmennuksen tulokset ja palaute

Jämsän opiskelijaryhmälle toteutetun kaksiosaisen valmennuksen ensimmäisen päivän sisältö käsitteli jokaisen omaa sisäistä maailmaa ja henkilökohtaisia resursseja. Oman havaintomme pohjalta nuoret keskittyivät jopa yllättävänkin hyvin pohtimaan omaa verkostokarttaansa, elämänkaartaansa, arvomaailmaansa sekä omia

vahvuuksiaan ja unelmiaan. Kun jokainen pääsi aidosti miettimään omakohtaisia kokemuksia, tuntuivat he syventyvän toimintaan hyvin.

Nuoret keskustelivat melko avoimestikin omista unelmistaan, tosin jotkut kokivat hieman haastavaksi nimetä kymmenen (10) unelmaa. Tehtävä onnistui siten hyvin, että se sai heidät jo heti alkumetreillä miettimään omaa elämäänsä ja mahdollisia tuntemattomia alueita. Näin ollen oli helppo lähteä antamaan uusia tehtäviä, kun nuoret tuntuivat hyvin vastaanottavaisilta. Nuoret pitivät itsenäisestä työskentelystä mutta myös parityöt sujuivat hyvin. Ensimmäisen valmennuspäivän aikana oli koko päivän hyvä ja kiinnostunut tunnelma. Yhdellä oppilaalla oli omien sanojensa mukaan vaikea asennoitua päivään, eikä kokenut saavansa siitä paljoa irti, mutta totesi samalla, että hänen oma asenteensa saattaa vaikuttaa. Kyseinen henkilö osallistui kuitenkin hienosti kaikkiin tehtäviin eikä hänen mielentilansa tarttunut muihin. Kun toinen meistä teki havaintoja ja kirjasi ylös esiintulleita lisäkysymyksiä, toinen kierteli jututtamassa nuoria ja auttamassa heitä, jos he kokivat jonkun tehtävän haastavaksi. Jutustelu otettiin hyvin vastaan ja monet esittivät kysymyksiä yrittäjyydestä. Saimme kuulla pientä kiinnostusta yrittäjyyttä kohtaan olevan, mutta tiedonsaanti siitä oli kuulemma vaikeaa. Esiin tulleen tarpeen mukaan keskustelimme myös yrittäjyydestä ja kerroimme omakohtaisia kokemuksia tiimiyrityksestämme. Tämä otettiin mielenkiinnolla vastaan. Oli hienoa kuulla, kun eräs opiskelija totesi, ettei yrityksen perustaminen enää kuulostanutkaan niin vaikealta kuin oli aiemmin annettu ymmärtää ja aikoi jopa harkita toiminimen perustamista.

Suullisessa palautteessa he kertoivat pitäneensä nimenomaan päivän aktiivisuudesta ja siitä, ettei heidän tarvinnut vain istua ja kuunnella, kun joku muu puhuu.

Toiminnallisuus oli ollut huojentavaa ja se koettiin mielenkiintoisemmaksi verrattuna tavalliseen koulun tuntiin. Päivän sisältö koettiin luovaksi ja tarpeelliseksi.

Valmennuspäivän toinen osa sisälsi myös aktiivista tekemistä mutta myös enemmän teoriaa paikallaan istuen ja kuunnellen. Paikalle saapui neljä (4) opiskelijaa. Ohjelman aloitus venyi, sillä odotimme viimeistä osallistujaa, jotta ryhmäkoko ei olisi jäänyt liian pieneksi. Tämä olisi vaikeuttanut ohjelman toteuttamista tai sitä olisi pitänyt soveltaa paljon. Lopulta aloitimme tunnin alkuperäistä suunnitelmaa myöhemmin. Saimme valmennuksen toteutettua sovittuun lopetusaikaan mennessä, sillä paritehtävien läpikäyminen meni nopeammin ja säästimme siinä aikaa, mutta

lopussa jouduimme silti hieman kirimään teoriaosuuden loppunsaattamiseksi. Ryhmän pienuus vaikutti tunnelmaan sillä nuoret työskentelivät vain kahdessa pienryhmässä joten näkökulmia tuli vähemmän. Edelleen opiskelijat osallistuivat hyvin ja ottivat tehtävät tosissaan, mutta keskustelu ei lähtenyt käyntiin samalla tavalla kuin ensimmäisenä valmennuspäivänä. Kysymyksiä nousi kyllä esiin, mutta ei varsinaista keskustelua. Vaikka tunnelma oli hiljaisempi ei se kuitenkaan ollut huono tai negatiivinen. Nuoret olivat yhtä kiinnostuneen oloisia kuin ensimmäisenäkin päivänä.

Sosiaalisen median hallinta kiinnosti ja moni koki saaneensa uutta tietoa ja uusia näkökulmia siitä, kuinka monilla eri tavoilla he voivat hyödyntää eri väyliä. Moni yllättyi siitä, että työnhakuprosessia voi ja kannattaa ennakoida jo paljon ennen työpaikan tarvetta muunmuassa blogitekstien kirjoittamisella. Valmennuksen loputtua koimme saavamme vilpitöntä kiitosta onnistuneesta sisällöstä nuorilta.

Valmennuksen sisältö oli monipuolinen, ajatuksia herättävä ja käsitteli tärkeitä sekä ajankohtaisia teemoja. Menetelmät olivat todella osallistavia, monipuolisia ja innostavia. Visuaalinen ohjelma oli erityisen hyvä plussa. Vuorovaikutus oli hyvää ja keskustelua syntyi. Olin todella tyytyväinen kokonaispakettiin ja opin itsekkin uutta. Koulutus oli rakennettu hienosti kokonaisuudeksi. Unelmista oli mukava lähteä liikkeelle ja lopun tietopaketti oli tuhtia ja hyödyllistä tavaraa. Se oli kohdennettu hyvin nuorten näköiseksi ja vastasi heidän kysymyksiin. Sisältöä muokattiin myös ryhmän tarpeiden mukaisesti. Työelämävalmiudet ovat keskeinen osa ammatillista koulutusta ja on hyvä, että niitä tuodaan monella eri tapaa esille. Valmennus oli todellakin erittäin tarpeellinen ja täydensi jo koulutuksessa keskusteltuja asioita. Valmennuksessa voisi sisällyttää vielä enemmän ammatillisen koulutuksen tutkintojen ammattitaitovaatimuksista nousevia kriteereitä työelämätaidoista. Opetussuunnitelman lukeminen voisi vielä tarkentaa ja syventää valmennusta. Menetelmät olivat hyviä ja toimi käytännössä. Tiimimäistä oppimista on tutkinnossamme paljon ja keskustelemme paljon erilaisista asioista yhdessä. Uutta tietoa tuli työnhakukanavista ja varmasti monesra muustakin jutusta. Opiskelijat olivat todella tyytyväisiä valmennukseen. He keskittyivät hienosti ja teemat haastoivat oikeasti miettimään ja asettamaan itselleen tavoitteita. Myöhäinen kevään ajankohta vaikutti siihen, että jälkimmäisellä kerralla oli huono osallistumisprosentti. Kaiken kaikkiaan olin todella tyytyväinen kokonaisuuteen ja kiitollinen uudesta yhteistyöavauksesta. Henkilö C, Jämsän ammattiopisto, humanistinen ja kasvatusala.

Valmennuksen jälkeen tunnelma oli hyvä. Valmennuksessa käytetyt tehtävät ja työkalut olivat innostavia ja nuoret keskittyivät niihin hyvin. Löysimme nuorten kanssa hienosti yhteisen sävelen ja toimimme valmentajina hyvin yhteen. Kokeilu oli antoisa ja vei liiketoiminnan suunnittelua eteenpäin.

Taulukko 1. Valmennuspalaute arviointilomake, Arviointilomakkeen pohja: Työhön käsiksi -työpajaohjaajan käsikirja, 2001.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Vaikea sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	12.5.2016 KESKI-ARVO	19.5.2016 KESKI-ARVO
Koin valmennuksen hyödylliseksi oman tulevaisuuteni kannalta.	1	2	3	4	5	2	1,75
Sain lisää rohkeutta, itseluottamusta ja oma-aloitteisuutta.	1	2	3	4	5	2,5	1,85
Valmennus oli minulle täyttä pakkopullaa vailla hyötyä.	1	2	3	4	5	4,44	4
Valmennus paransi mahdollisuuksiani saada työtä.	1	2	3	4	5	2,22	2,5
Valmennus lisäsi niitä tietoja ja taitoja joita tarvitsen myöhemmin työssäni.	1	2	3	4	5	2	1,75
Uskon olevani puolen vuoden kuluttua työssä.	1	2	3	4	5	2.v opisk.	4
Valmennus oli parempi kuin osasin odottaa.	1	2	3	4	5	1,88	1,5
Valmennus oli minulle pettymys.	1	2	3	4	5	4,77	4,75
Viihdyin valmennuksessa hyvin.	1	2	3	4	5	1,88	1,75
Olen alkanut harkita oman yrityksen perustamista.	1	2	3	4	5	3,5	3,25
Työnhaku aktivoitui valmennuksen seurauksena.	1	2	3	4	5	2.v opisk.	3,5
Työelämää koskevat tietoni ja valmiuteni paranivat.	1	2	3	4	5	2,5	2,5
Kiinnostuin lisäkoulutukseen hakeutumisesta.	1	2	3	4	5	2,4	3,5

Kirjallinen palaute otettiin molempien päivien päätteeksi ja niistä on laskettu keskiarvo (Taulukko 1.). Kirjallisen palautteen perusteella nuoret kokivat valmennuksen hyödylliseksi. Toisen päivän arvioinnissa palaute oli vielä parempaa, eli toisen päivän sisältö koettiin ensimmäistä päivää paremmaksi. Molempien päivien arvosana on kuitenkin hyvä. Palautteessa nuoret myös kokevat saaneensa rohkeutta työnhakuprosessiin.

Vaikka toinen valmennuspäivä sisälsikin enemmän istumista ja kuuntelemista verrattuna ensimmäiseen, sai se silti paremman arvosanan. Silloin käsiteltiin työnhakuprosessia ja sosiaalista mediaa. Vaikka sisältö vaatikin enemmän istumista ja kuuntelemista, sai se silti paremman arvosanan. Valmennuksen ei myöskään koettu olevan ”pakkopullaa”. Huomioiden kirjallisen palautteen ja oman havainnointimme, voikin sanoa opiskelijoiden viihtyneen hyvin. Paula Äijänen kiteyttää palautteen piirroksessaan (ks. kuvio 10.).



Kuvio 10. Nuorten ajatuksia valmennuksesta.

Palautteessa kysyttiin ajatuksia työllistymisestä seuraavan puolen vuoden aikana ja tämä kysymys olikin turha, sillä osallistujaryhmä oli toisen vuoden ryhmä, joka edelleen jatkaa opintojaan. Luulimme aluksi ryhmän olevan valmistuva ryhmä, mutta asia selvisi paikan päällä eikä muutosta lomakkeeseen enää voitu tehdä.

Suullisessa palautteessa opiskelijat kertoivat nauttineensa luovasta päivästä ja ymmärtäneen verkoston merkityksen ja ylläpitämisen tärkeyden.

6 Johtopäätökset

Valmennuksen sisältö koottiin yhteisesti niin kerätyn aineiston, muiden tutkimusten tulosten, kirjallisuuden ja omien kokemusten kautta. Serpan (Serpa-hanke, 2016, S20005) tekemästä tutkimuksesta nousi selkeästi esiin nuorten tarve itsetunnon- ja tuntemuksen kehittämiseen sekä tarve yksilöllisempään ohjaukseen. Opintojen aikainen ohjauksen tarve nosti päätään niin Serpan tuloksissa kuin myös Mataran hankehenkilöiden haastattelussa. Vaikka erilaisia työllistymistä edistäviä hankkeita ja projekteja on tarjolla eri elämäntilanteisiin nuorille paljon, Mataralla mainittiin siitä, kuinka nuoria on vaikea saada tavoitettua ja saada heidät osallistumaan. Ohjausta tulisi täten saada jo opintojen aikana. Myös Henkilö A:n haastattelussa nousi esiin opintojen aikainen ohjauksen tarve, jotta opiskelijat eivät tipahda tietämättömyyden kuoppaan valmistumisen jälkeen. Valmennus tulisi täten toteuttaa yhteistyössä koulujen kanssa.

Näin ollen valmennuksen kohderyhmäksi valikoitui vielä koulussa opiskelevat. Tämä oli muutos alkuperäiseen oletukseen, jossa oletimme valmennusta tarjottavan vain työttömille, jo koulusta valmistuneille nuorille. Jämsän ammattiopiston opettajan, Henkilö C:n suullisessa palautteessa hän mainitsi myös, että valmennus toimisi nimenomaan toisen asteen toisen vuoden opiskelijoille. Näin työnhakuprosessin oppiminen saataisiin käyntiin ajoissa ja valmistuville tarjottaisiin vielä täydentävää ohjausta myöhemmin.

Valmennuksen sisältö vastasi hyvin kerätyssä aineistossa nousseisiin aiheisiin. Digitaalinen osaaminen ja sosiaalisen median hallinta nousivat esiin kahdessa eri haastattelussa ja nuorten mielenkiinto asiaa kohtaan lisäsi tietoutta siitä että tarve oli olemassa. Oman osaamisen tunnistaminen ja tuki omien vahvuuksien ymmärtämisessä koettiin jokaisessa haastattelussa tärkeäksi ja tämä vahvistui seurattessa nuorten intensiivistä pohdintaa valmennuksen aikana.

Valmennuksen aktiivisella, osallistavalla ja hausalla sisällöllä halusimme luoda nuorille tunteen siitä, ettei työnhaku kaikkine osineen täydy olla liian vakavaa. Nuorten kiitosten, palautteen ja yleisen tunnelman perusteella valmennus oli onnistunut ja vastasi aineistoissa nousseisiin tarpeisiin sekä todensi kokeilussa että näitä juttuja nuoret kaipasivat.

Vaikka TE-toimisto tarjoaakin valmennuksemme kaltaista sisältöä työnhakijoille, aineistosta nousi ongelmaksi vahva negatiivisuus TE-toimiston ja sen palveluita kohtaan. Tämä ei varmastikaan houkuta nuoria paneutumaan tarjontaan ja tarttumaan niihin. Toivottavaa olisikin TE-toimiston toiminnan kehittyminen jotta nuoret kokisivat palveluiden aidosti auttavan heitä eteenpäin. Toivommekin yhteistyötä ja yhteishankkeita TE-toimiston kanssa tulevaisuudessa.

Valmennuksen toisena päivänä osallistujia oli alle puolet alkuperäisestä ryhmästä paikalla. Opettajan ja muiden osallistujien mukaan syynä oli sairastumiset ja kevään myöhäinen ajankohta eli koulu oli jo loppuillaan. Kuitenkin meidän täytyy ottaa huomioon mahdollisuus, etteivät osallistujat kokeneet ensimmäistä valmennuspäivää niin kiinnostavaksi, että jättäytyivät pois tarkoituksella. Asiaa ei voida yhden kokeilun kautta todentaa, joten valmennuksen kiinnostavuus ja osallistujien mielenkiinto sisältöä kohtaan on nyt heidän antamansa palautteen varassa. Jatkossa tulisi tehdä useamman kerran kokeilu, parille eri ryhmälle jotta voidaan varmistaa, onko valmennus todellakin kiinnostava ja tarpeellinen.

Nuorten varsinaista työllistymistä ja työnhakutaitojen parantumista käytännössä oikean työnhakutilanteen edessä emme pystyneet tällä tutkimuksella todentamaan. Tärkeää olisi saada pidempiaikaista tietoa ja osana valmennuksen jälkeistä aikaa tulisikin olla seuranta ja nuorten kuulumisten kysely. Näin voitaisiin tarjota lisäpalvelua nuorille, jos heillä valmistumisen jälkeen on uhka jäädä työttömiksi ja näin edelleen tukea heitä yksilötasolla.

Vaikka koulut tarjoavatkin paljon opetusta liittyen työnhakuun, tuntuu siellä silti olevan tilaa sisällölle, jota valmennuksemme tarjosi. Sisällön vastaanotto voi myös olla parempi, kun sitä tuo esiin henkilö, joka ei ole oma opettaja tai muutoin henkilökuntaan kuuluva. Pohdittavaksi kuitenkin jää se, onko toisen asteen opiskelijat siltikään paras kohderyhmä. Monet heistä siirtyvät suoraan jatko-opintojen pariin, eivätkä koe työnhakuprosessia yhtä kesätyöpaikkaa enempää. Jatko-opinnot kestävät useamman vuoden ja kuten Henkilö A totesi, ei moni korkeakouluopiskelija jaksaa opintojen aikana pohtia aikaa valmistumisen jälkeen. Tarvetta valmennukselle saattaisi siis olla myös korkeakoulun puolella. Tällöin sisältöä täytyisi hieman muokata, sillä muutama sisällölliset jutut saattavat olla jo tuttuja vanhemmille opiskelijoille.

6.1 Jatkokehittely

Valmennuskokeilumme kesto oli kaksi (2) neljän (4) tunnin tapaamiskertaa. Kokeilussa pääsimme testaamaan alustavasti nuorten ajatuksia sisällön toimivuudesta, mutta kahden kerran perusteella on mahdotonta sanoa hyötykö osallistuja siitä mitään. Jatkossa valmennuksen tulisi olla kestoltaan pitkäaikaisempi. Lähtökohtana voisi olla kuusi tapaamiskertaa kolmen kuukauden sisään. Pidempiaikaisen valmennuksen myötä pystyisimme mittaamaan muun muassa osallistujien läsnäolo prosentteja ja mahdollista työllistymistä. Läsnäolon mittaamisen myötä saisimme osittain myös tietoutta sisällön kiinnostavuudesta ja tarpeellisuudesta.

Valmennuksen sisältö jakautui sisäiseen ja ulkoiseen tietoon, oman pohdiskelun tai valmiiksi tarjotun tiedon muodossa. Harjoitteissa opiskelijat pääsivät kokemaan muun muassa työhaastattelutilanteen kiperiä kysymyksiä, mutta tätä vaihetta voitaisiin huomioida vielä enemmän, jos kontaktikertoja olisi useampia. Valmennukseen voidaan sisällyttää oman olemuksen hiominen, sosiaalisten tilanteiden psykologiaa, jännityksen hallintaa ja jopa sitä, kuinka sopeutua uuteen saatuun työpaikkaan ja yhteisöön. Valmennuksen tarkoitus on kuitenkin luoda itsevarmuutta työnhakijoille ja työnhakuprosessi voidaan käydä läpi alkaen halusta saada työpaikka, aina uudessa työssä aloittamiseen saakka. Nyt sisällössä sivuttiin yrittäjyyttä, mutta sille kannattaa myös ehdottomasti antaa lisää aikaa ja panoksia, sillä moni pelkää yrittäjyyttä.

Kouluille suunnatuissa valmennuksissa tulee myös huomioida opiskelijoiden erilaiset elämäntilanteet. Siinä missä yksi opiskelija selvittää opinnot alusta loppuun asti, toinen voi huomata valinneensa väärän alan ja joku toinen voi keskeyttää opintonsa. Sisältö tulee suunnitella niin että se palvelee ihmisiä hyvin eri elämäntilanteissa tai suunnata erilaista sisältöä tietyille kohderyhmille. Varsinkin koulunsa mahdollisesti keskeyttäville olisi tärkeää saada kehitettyä työnhakutaitoja ja oman osaamisen tunnistamista. Koulunsa keskeyttäneillä on suurempi mahdollisuus jäädä työttömäksi ja syrjäytyä kuin opintonsa loppuun vieneillä. (Opetushallitus, 2014). Kouluille suunnatuissa sisällössä tulisi ottaa huomioon myös alakohtainen opetussuunnitelma. Opetussuunnitelma on muuttumassa ja sen sisältöön tulisi tutustua.

Opiskelijoiden erilaiset elämäntilanteet luovat eri tasoista motivaatiota ja kaikilla ei välttämättä ole mielenkiintoa osallistua valmennukseen. Tällöin pitääkin miettiä, millä tavoin osallistuja saataisiin motivoitumaan osallistumisesta. Martela ja Jarenko kertoo olevan kahdenlaista motivaatiota: sisäistä ja ulkoista. Sisäinen motivaatio saa voimansa ihmisen henkilökohtaisista kiinnostuksen ja arvostuksen kohteista, kun taas ulkoinen motivaatio selviytymisen kannalta oleellisten resurssien hankintaa. Ulkoiseen motivaatioon lasketaan raha, erilaiset uhkat ja rangaistukset ja se saatetaan kokea ahdistavaksi ja stressaavaksi. Sisäisessä motivaatiossa tekeminen vetää puoleensa, on energisoivaa ja tuntuu innostavalta. (Martela ja Jarenko, 2015, 26-27). Joillekin osallistujille toimii ajatus siitä, että osallistumalla valmennukseen sinulla on parempi mahdollisuus saada työpaikka ja palkkaa, kun toiselle osallistuminen voi tarkoittaa uuden näkökulman löytämistä, havahtumista uuteen ura-vaihtoehtoon ja sen kautta omatoimiseen, proaktiiviseen työnhakuun. Joskus nuori ei edes tunnista haaveitaan ja tällöin tulevaisuuden ajatteleva voi olla vaikeaa ja motivoituminen haastavaa.

Koulujen kanssa olisi myös keskusteltava ryhmien kokoamisesta. Tarjotaanko valmennusta valmiille luokille tai kohdennetusti vain henkilöille, jotka sitä eniten tarvitsevat? Ryhmien kokoamisesta keskustellaan koulukohtaisesti opinto-ohjaajan tai vastaavan henkilön kanssa.

Tilastokeskuksen tekemän tutkimuksen mukaan nuorten työllistyminen valmistumisen jälkeen oli laskussa vuonna 2014. Noin joka viides toisen asteen ammatillisen koulutuksen suorittaneista oli työttömänä. Lukuja verrattiin 2009 vuoden taantuman aikaisiin tilastoihin, jolloin työllistyneitä oli enemmän kuin vuonna 2014. (Tilastokeskus, 2016.)

Verkkovalmennus

Keskityimme nyt lähinnä tuottamaan palvelua, jossa olemme itse fyysisesti läsnä viemässä valmennuksen läpi. Vaihtoehtona tälle voi toimia myös verkkovalmennukset, jolloin ohjeistus tehtäviin tulee videolta ja paikalla läsnäoleva opettaja voi saattaa opiskelijat tehtävien pariin. Verkkovalmennus mahdollistaa myös itsenäisen suorittamisen, mutta tällöin ryhmän vertaistuki jää pois. Verkkovalmennus mahdollistaa myös konseptin monistamisen ja valtakunnallisen myymisen.

Verkkovalmennuksen kohdalla tulee myös miettiä, kuinka paljon valmentajien läsnäolo merkitsee valmennuksen onnistumisen kannalta. Valmennusta voi myös jakaa osiin, jolloin valmentajat ovat paikalla tietyn ajan ja jatkotehtävät liittyvät verkkokurssiin.

Jos henkilö kokee työnhaun edelleen haastavaksi, voisimme lisäpalveluna tarjota valmennuksen jo kerran suorittaneille yksilövalmennusta joko tapaamisella kasvokkain tai Skype-palaverissa. Tällöin voisimme pohtia vielä yhdessä parhaita toimenpiteitä työllistymisen suhteen.

6.2 Tuotteen myynti

Koska palvelumme on vielä kehittämisvaiheessa, tarvitsemme vielä aikaa hyvän kokonaisuuden luomiseksi. Paras ratkaisu on jos pääsisimme mukaan johonkin hankkeeseen, jonka puitteissa pystyisimme kokeilemaan ja kehittämään valmennusta eri elämäntilanteissa oleville ryhmille. Hankerahoitusta on mahdollista hakea eri säätiöiden ja yhdistysten kautta sekä Ely-keskukselta ja Raha-automaattiyhdistykseltä. Koulujen saamien tukien suhteen on tulossa muutoksia. Näissä muutoksissa koulujen tuet ovat sidottuja myös siihen, kuinka moni opiskelija työllistyy valmistumisen jälkeen. (STT & KALEVALA, 2016.) Työelämävalmiuksien kehittäminen lisääntynee koulujen opetussunnitelmissa, mutta lisäänee myös kiinnostusta ostaa palveluita ulkopuolisilta.

Valmennuksesta on tehtävä näkyvä tuote, jonka voimme myydä minuutin myyntipuheella kenelle vain. Pohjatyöt tulee olla hyvin tehtynä ja tutkimusten kautta olemmekin kartoittaneet ilmiötä yhä enemmän. Olemme kasvattaneet ymmärrystä ja löytäneet erilaisia myyntiväyliä, joita pitkin voimme lähteä valmennusta myymään ja kehittämään. Emme ole jääneet odottamaan valmista tuotetta, vaan olemme koko ajan pitäneet mahdolliset tulevat yhteistyökumppanit mukana valmennuksen kehittämisessä.

Todentaaksemme valmennuksen toimivuuden asiakkaillemme olisi meidän toteutettava vielä toinen kokeilu. Näin voimme osoittaa valmennuksen toimivuuden myös eri koulutusasteella, eri elämäntilanteessa oleville henkilöille. Tämän kokeilun

kautta saisimme referenssin, joka helpottaa myyntiä huomattavasti. Kokeilun voisimme vielä toteuttaa ilmaiseksi, mutta korvausta työstämme haluamme myös saada.

Myyynnissä täytyy ottaa huomioon, että ostaja ja käyttäjä ovat eri-ihmisiä. Ostajaa kiinnostavat hinta, referenssit sekä sisältö. Kun taas käyttäjää, opiskelijoita kiinnostaa valmennus: onko se mielenkiintoinen ja mitä valmennettava siitä saa. Emme voi miettiä vain toista unohtamatta vaikka loppukäyttäjää. Valmennuksesta ei ole mitään hyötyä, jos saamme sen myytyä koululle, mutta emme saa sinne osallistujia.

Vaikka palvelu kuulostaa kiinnostavalta, se ei vielä riitä. Meidän täytyy löytää oikea hanke, jonka sisältöön valmennuksemme sopii. Meidän on myös osattava muokata valmennuksen sisältöä asiakkaiden tarpeiden mukaan, niin loppukäyttäjien kuin ostajankin. Valmennuksesta täytyy tehdä palvelu, johon uskomme ja jota voimme myydä. Palvelu, jota olemme kehittäneet ja kokeilleet. Palvelu, jolla on tietty sisältö, jonka voimme avata ja jota voimme muokata asiakkaan tarpeiden mukaan. Valmistelimme myyntimateriaalia valmiiksi helpottaaksemme myyntiä.

Valmennus on osattava myydä asiakkaiden tarpeeseen. Jollei asiakas itse tunnista tarvetta, on se osattava osoittaa. Asiakkaan on tunnistettava ongelma, tai meidän täytyy todentaa ongelma, ennen myyntiä. Niin kuin työnhaussa, myös valmennuksen myynnissä tulee tunnistaa omat vahvuudet ja myyntivaltit. Tällä hetkellä olemme innostuneita asiasta, valmennuksesta ja nuorten auttamisesta. Innostuksella emme voi kuitenkaan aina myydä. Olemme myös nyt vertaisvalmentajia, emme ole opettajia, mutta uskomme osaavamme ”puhua” samaa kieltä nuorten kanssa. Vertaisuus ei myöskään toimi kovin pitkään, sillä vuosi vuodelta välimatka opiskeleviin nuoriin kasvaa. Tällöin voidaan miettiä uusien valmentajien palkkaamista, jotta vertaisvalmentajuus säilyy.

Työhaun taito ja tuska

Valmennus on tarkoitettu koulutuksessa oleville 15- 23 vuotiaille nuorille. Valmennuksen aikana nuorelle asetetaan tavoitteet ja pohditaan omia vahvuuksia. Valmentajat eivät toimi opettajina vaan auttavat nuoria oivaltamaan omaa tekemistään. Erilaisia työkaluja apuna käyttäen nuoret tutustuvat valmennuksen aikana itseensä sekä omaan verkostoonsa. Valmennuksessa pohditaan ja keskustellaan työnhakuprosessista - mitä se vaatii, ja mitä työnantajat toivovat nykyaikana. Mietitään sosiaalisen median tärkeyttä työhaussa, sekä miten sitä voi hyödyntää ja miten siellä kannattaa näkyä. Valmennuksemme keskittyy yksilöön dialogin ja eri työkaluja apuna käyttäen.

Valmentajan rooli on innostaa, kyseenalaistaa ja auttaa nuoria, sekä olla osana ryhmää ja sen toimintaa. Valmentajat ovat Tiimiakatemiaa pian valmistuvia. Tavoitteenamme on auttaa nuori kohti unelmiaan!

Valmennuksen sisältö:

- oman osaaminen tunnistaminen ja itsensä myyminen
- sosiaalisen median hallintaa
- verkoston kartoittaminen
- arvomaailma
- vahvuudet ja heikkoudet
- työhaastattelutilanteen harjoittelu

Kuvio 11. Valmennuksen myyntimateriaalia.

Myyntiä on nyt tehty lukiolle, Jyväskylän Koulutuskuntayhtymälle, Töihin-palvelulle, Cimsomille, Setlementti yhditykselle sekä TE-toimistolle. Myynnin apuna on käytetty Paula Äijäsen (ks. kuvio 11.) tekemää myyntimateriaalia. Cimsomin ja TE-toimiston kanssa on sovittu tapaamiset syksyille 2016. Muuramen lukion, Jyväskylän Koulutuskuntayhtymän on tavattu syksyllä 2016. Yksi pilotti on suunnitteilla Jyväskylän Ammattiopistolle syksyille 2016, VALMA-hankkeelle. Valmennuksen sisällöstä on tullut hyvää palautetta. Aihe on koettu hyvin ajankohtaiseksi, ja että valmennus tuo uutta näkökulmaa työnhakuun ja opettamiseen. Hyvää palautetta on saatu lähes jokaiselta, jolle palvelusta on kerrottu. Palvelua ja sen sisältöä on keuhettu mielenkiintoiseksi ja ajanmukaiseksi. Valmentajien vertaisuus on koettu erittäin hyvänä asiana. Muuramen lukion henkilö totesi, että kun on tarpeeksi villi idea, niin kyllä sitä rahaa löytyy toteuttaa mitä vain.

Tämän tutkimuksen pohjalta syntyi Työhaun taito ja tuska-valmennuspalvelu joka pitää sisällään:

1. Menetelmät joihin nuorten on helppo samaistua.
2. Asiantuntijuus ja vertaisvalmentajuus.
3. Tiimioppimista yksilön tukena.
4. Ennaltaehkäisevää yhteiskunnallista toimintaa.

7 Pohdinta

Tutkimuksen onnistuminen

Kehittämistutkimuksen tavoitteena oli selvittää oikeanlainen sisältö nuorten työhaun taitoja edistävään valmennuspalveluun. Tavoite oli tutustua työhakuun ilmiönä ja saada siitä selkeämpi kuva. Tavoitteena oli myös toteuttaa valmennuskokeilu nuorille ja kehittää sitä kautta valmennuksesta liiketoimintaa tulevaisuudessa.

Lähdimme liikkeelle oletuksella ettei nuorille ole tarjolla sopivia palveluita työllistymisen edesauttamiseksi. Selvisi kuitenkin että palveluita on riittävästi, mutta nuoret eivät löydä niiden pariin. Alun perin harkitsimme palvelun tarjoamista yhteistyössä TE-toimiston kanssa, mutta aineiston kertyessä selvisi, että oikea kohderyhmä löytyi kouluista ja opiskelijoista. Tämä oli lopputulos jota emme olisi ajatelleet vaihtoehdoksi ilman tutkimusta. Kohderyhmä onkin tärkeä. Jos ongelma on tällä hetkellä se, etteivät nuoret löydä palveluiden pariin, on valmennuksen tarjoaminen jo koulu-aikana hyvää ennakoivaa toimintaa. Nuoret pääsevät ajoissa oikean tiedon pariin ja tällä ennaltaehkäistään nuorten putoamista pahimpaan työttömyyden kuiluun valmistumisen jälkeen. Tutkimus toi siis esiin tärkeän, jopa pimennossa olleen kohderyhmän. Kouluilla kyllä on omaa työelämävalmiuksia kehittävää opetusta, mutta harvoin ulkopuolista valmennusta.

Ilman tutkimusta ja aineistosta nousseita tietoja, olisimme lähteneet alunperin tarjoamaan valmennusta eri kohderyhmille ja eri elämäntilanteessa oleville nuorille. Ottaen huomioon, että tutkimus toimi samalla asiakastutkimuksena oman liiketoiminnan suunnittelussa, auttoi sen tekeminen paljon. Nyt tiedämme lähteä keskustelemaan paremmin koulujen kanssa mahdollisesta yhteistyöstä ja siitä kuinka valmennukseen saadaan integroitua eri alojen ominaispiirteitä mukaan.

Selvää kuitenkin on, että opiskelijat millä tahansa koulutusasteella kaipaavat yksilöllisempää tukea työhaun prosessissa nimenomaan opintojen aikana, sillä tämä nousi kiistatta esiin jokaisessa haastattelussa tai taustatutkimuksessa.

Luotettavuuden arviointi

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida eri kriteerien kautta.

Näitä kriteerejä ovat luotettavuus, siirrettävyys, riippuvuus ja vahvistettavuus.

Luotettavuudessa mitataan tuloksia tutkittavan kannalta. (Kananen, 2008, 126-127.)

Tutkimuksessa oli mukana kaksi tutkijaa, joten tutkimusaineiston ja haastattelujen analysointi ei perustu vain yhden tutkijan analyysiin. Näin myös tutkijan mahdolliset asenteet eivät heijastu, koska toinen tutkija voi huomauttaa asiasta. Tutkimuksen aikana teimme muistiinpanoja haastatteluista, otimme valokuvia haastateltavien tuottamasta materiaalista ja teimme havainnointipäiväkirjan valmennuksen aikana.

Siirrettävyydessä mitataan tutkimustulosten pitävyyttä eri yhteyksissä. (Kananen, 2008, 126-127). Tutkimus on dokumentoitu hyvin ja valmennuksen sisältö avattu. Valmennus on helposti vietävissä eri yhteyksiin, sillä jokaisesta käytetystä työkalusta löytyy lähdetietous ja niitä voidaan soveltaa haluamalla tavalla. Valmennuksen sisältö on helposti muokattavissa kohderyhmän mukaan sillä sen rakenne on helppo ja toimiva. Siirretyn valmennuksen onnistumiseen vaikuttaa kuitenkin siirtäjän taidot tuottaa innostavaa ulosantia oman persoonansa avulla.

Riippuvuus eli tutkimustulosten pysyvyys osoittaa samat tulokset tutkimuksen toistuesssa. (Kananen, 2008, 126-127). Riippuvuus varmistettiin hyvällä dokumentoinnilla. Vahvistettavuus avaa sitä, kuinka yksimielisiä muut tutkijat ovat lopputuloksesta. Tutkimuksessa kerättiin aineistoa artikkeleista, asiantuntijoilta sekä nuorilta, ja näiden pohjalta toteutettiin valmennuskokeilu. Aineiston määrä koettiin sopivaksi ja saturaatio voitiin todeta. Vahvistuksen kokeilun ja sen sisällön onnistumisesta antoivat osallistuneet opiskelijat. Heidän palautteensa vahvisti tutkimustulosten paikkaansapitävyyden.

Validitetti kertoo siitä onko tutkittu oikeita asioita. (Kananen, 2008, 123). Asetimme tutkimusongelman ja keräsimme taustatietoa ilmiölle. Tutkimuksen edetessä sekä aineiston kertyessä ymmärsimme ilmiötä paremmin. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on yleistä että tutkimussuunnitelma muokkautuu tutkimuksen edetessä. Ilmiön hahmottaminen auttoi meitä jatkamaan tutkimusta oikeaan suuntaan. Suunnan

varmistuessa teimme onnistuneen kokeilun. Kokeilun tulokset vastaavat tutkimusongelman kysymyksiin.

Uudet tutkimusaiheet

Jyväskylä toimii pilotti kuntana Sote- ja Maakuntauudistuksessa. Mielenkiintoista olisi tutkia, kuinka uudistukset vaikuttavat työhakuun ja työttömyyteen. Uudistus ei muuta byrokratiaa pois, mahdollisesti se saattaa lisätä sitä. Muutoksesta ei ole tehty vielä selkeitä linjauksia. Kuitenkin pilottikuntana toimiminen Maakuntauudistuksessa voi tuoda myös mahdollisuuksia erilaisille palveluille. Tutkiessamme maakuntauudistusta emme ole saaneet vielä selkeää kuvaa, millaisista muutoksista on edes kyse. (Sote- ja maakuntauudistus, 2016.)

Kuinka nuorisotyöttömyyden luvuille ja tilanteelle käy kun y-sukupolvi ottaa vallan työmarkkinoilla? Tämä yrittäjähenkkinen ja elämästään kaiken irti ottava sukupolvi voi tuoda mukanaan uusia innovatiivisia rakenteita työelämään. Teknologia ja maailman digitalisoituminen vähentävät työpaikkoja, mutta löytyykö tulevaisuudessa sen vuoksi myös uusia rooleja työmaailmaan? Tulemme tekemään parhaamme valmentaessamme nuoria kohti työelämää ja lennättäen unelma kerrallaan nuoret kohti omaa henkilökohtaista mestaruuttaan.

Lähteet

- Carlsson, M., Järvinen, K. 2012. Mielekäs työ - uuden ajan uraopas. SanomaPro.
- Cunningham, I. 1999. The wisdom of strategic learning - the self managed learning solution, second edition. Gower.
- Giang, V. Groth, A. 2012. Viitattu 20.9.2016. <http://www.businessinsider.com/13-ways-the-recession-has-changed-how-millennials-view-work-2012-1?op=1%3fr=US&IR=T&IR=T>.
- Hallituksen reformi, Sote- ja maakuntauudistus. 9/2016. Viitattu 30.9.2016. [http://alueuudistus.fi/documents/1477425/1892966/Faktalehti+ Sote-+ja+maakuntauudistus_9_2016.pdf/80978cc9-0c4b-432c-ab66-421f1933fca0](http://alueuudistus.fi/documents/1477425/1892966/Faktalehti+Sote+ja+maakuntauudistus_9_2016.pdf/80978cc9-0c4b-432c-ab66-421f1933fca0).
- Hassinen, J., Kotonen, P., Pitkänen-Nuortimo, T., Rautalampi, J. 2001. Työhön käsiksi –työpajaohjaajan käsikirja. Taitovire Valmennus Oy.
- Henkilö A. 2016. Jyväskylän Yliopisto. Haastattelu 7.3.2016.
- Henkilö B. 2016. TE-toimisto. Haastattelu 15.3.2016.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 1997. Tutki ja Kirjoita. Tammi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. 2000. Tutkimushaastattelu, Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino Helsinki.
- Jarenko ja Martela. 2015. Draivi- voiko sisäistä motivaatiota johtaa?. Talentum.
- Kahri, T., Kyttänen, J., Rautonen, J., Vainio, S. 1994. Töitä on - työnhaun ja urasuunnittelun opas. Tammi.
- Kananen, J. 2008. Kvali – Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän Ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän Ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. 2015. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän Ammattikorkeakoulu.
- Kauppinen, T. J. 1997. Ihmisosaaja onnistuu. Tie ihmistuntemukseen ja sosiaaliseen älykkyyteen. Otava.
- Koulutuksesta työhön-työkirja. 2007. Työterveyslaitos. Vammalan kirjapaino.
- Lampikoski, T. 1998. Urasuunnittelun opas. WSOY.
- LeBlanc, L. J. 2014. Viitattu 20.9.2016. <http://www.greatplacetowork.net/publications-and-events/blogs-and-news/1907>.
- Leipää- ja Kulttuuria työllistymishanke. Haastattelu 15.3.2016.

- Leppänen, E., Korteso, K. 2013. Uuden työelämän aakkoset- kuinka saat työn josta tykkäät. Docendo Oy.
- Lähteenmaa, J. 2012. Viitattu 25.9.2016.
<http://www.nuortenlinkki.fi/tietopiste/tietoartikkelit/koulutus-tyo-ja-raha/tyollistyminen-ja-tyottomuus>. Nuorten linkki.
- Marvela, M. 2011. Mitä on hyvä valmentaminen? Viitattu 23.9.2016.
<http://www.pelikirja.com/wp-content/uploads/2011/04/kaytanta1.pdf>.
- Mind Tools. What is Coaching? 1996-2016. Viitattu 20.9.2016.
https://www.mindtools.com/pages/article/newTMM_15.htm.
- Mun juttu! N.d. Viitattu 23.9.2016. <http://munjuttuhanke.fi/>.
- 4H Kyty Hanke. Haastattelu 15.3.2016.
- Nonaka ja Takeuchi. 1995. Knowledge-creating company. Oxford University Press.
- Nurmi, K. 2015 Viitattu 25.9.2016. <http://www.lansivayla.fi/artikkeli/258441-tyotehtavat-kiusaamista-tyoajat-hukassa-nuorten-tyotaidoissa-paljon-parannettavaa>.
- Oikotie. 2013. Työnhaku tänä päivänä. Viitattu 25.9.2016.
<https://tyopaikat.oikotie.fi/tyontekijalle/artikkelit/tyonhaku-tana-paivana>.
- Opetushallitus. 26.03.2014. Viitattu 24.9.2016.
http://www.oph.fi/ajankohtaista/tiedotteet/101/0/tehostuuko_lapaisyyden_ammattiopistoissa.
- Piha, K., Poussa, L. 2012. Dialogi - paremman työelämän puolesta. Talentum.
- Prashnig, B. 2000. Erilaisuuden voima, opetustyyli ja oppiminen. PS-kustannus.
- Starr, J. 2003. The coaching manual. Pearson education limited.
- Partanen, J. 2014. Välähdyksiä yksilön oppimisesta. Kopijyvä Oy.
- Saario, K. 2016. Viitattu 23.9.2016 <http://kauppakamari.fi/2016/09/06/kolmas-yritysloyda-sopivaa-tyovoimaa-tyovoiman-kohtaanto-ongelmat-kasvussa/>. Kauppakamari.
- Soliman, M. 2015. Viitattu 4.9.2016. <http://hyplus.helsinki.fi/uusia-menetelmia-nuorten-tyollisyyden-ja-osaamisen-edistamiseen/>.
- SERPA Nuorten työllisyyden edistäminen osallistavalla kokeilukulttuurilla-hanke, Toimintalinja 3 (ESR). 2015. Viitattu 15.5.2016.
<http://www.hanketulokortti.fi/hanketulokortti/serpa/>.
- STT, KALEVA. 22.2.2016. Viitattu 27.9.2016.
<http://www.kaleva.fi/uutiset/kotimaa/ammattikoulujen-rahoitus-sidotaan-opiskelijoiden-tyollistymiseen/720800/>.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkójulkaisu]. ISSN=1798-7830. Elokuu 2016. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 25.9.2016.
http://www.stat.fi/til/tyti/2016/08/tyti_2016_08_2016-09-20_tie_001.fi.html.
- Särki, J. 2015. Viitattu 25.9.2016. <http://elaparemmi.fi/blogi/8-syyta-miksi-et-saatoita/>. Elä paremmin.

TE-toimisto. 2016. Viitattu 25.9.2016. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/nain_asiointi_kanssamme/te_palvelut/ajankohtaista/2016-04-19-01/index.html. TE-toimisto.

Tiimiakatemia. 2013. Viitattu 15.5.2016. <http://tiimiakatemia.fi/fi/info/miten-meilla-opitaan/>.

Tilastokeskus. 26.1.2016. Viitattu 26.9.2016. http://www.stat.fi/til/sijk/2014/sijk_2014_2016-01-26_tie_001_fi.html viitattu 05.09.2016.

Tilastokeskus. 20.9.2016. Viitattu 26.9.2016. http://www.stat.fi/til/tyti/2016/08/tyti_2016_08_2016-09-20_tie_001_fi.html.

Varto, J. 2005. Laadullisen tutkimuksen metodologia- pdf. Viitattu 24.9.2016. http://arted.uiah.fi/synnyt/kirjat/varto_laadullisen_tutkimuksen_metodologia.pdf.

Liitteet

Liite 1. Teemahaastattelun runko

TAULUKKO 1. Teemahaastattelun runko (mukaillen Kananen 2015)	
Teemahaastattelun runko	
Yrityksen nimi	Kansalaistoiminnan keskus Matara
Toimiala	Nuorisokeskus
Hanke	Väli käsi-, Leipää ja kulttuuria, KYTY-hanke
Teemahaastattelun toteutus	
Haastattelijat	Paula Äijänen, Annu Karkama
Ajankohta	15.3.2016
Haastattelun kesto	10.00-11.00
Haastateltavat henkilöt	Työllistymishankkeiden asiantuntijat, neljä (4) henkilöä
Teemat	
Teema 1	Mitä taitoja nuoret tarvitsevat saadakseen opiskelu tai työpaikan?
Teema 2	Mitkä nuorille suunnatut palvelut ovat tällä hetkellä "hottia, hyvää, laimeaa, kuraa"?
Teema 3	Kuinka näitä palveluita voidaan kehittää?

Liite 2. Havainnointipäiväkirja

TAULUKKO 2. Havainnointipäiväkirja (Mukaillen Kananen 2015, s.80)						
Havainnointikohde:		Havainnointijakso				
Aika	Paikka	Tilanne	Havainnoija	Toimijat/paikalla		
12.05.	Jämsän ammattiopisto	Valmennus	Annun (+Paula)	10 opiskelijaa + opettaja		
Kuvaus tapahtumasta	Osallistuminen valmennuksen työkäluihin	Avoin keskustelu, nuoret uskaltavat sanoa omia asioitaan ääneen	Yhdellä nuorella huono osallistuminen/ huono päivä	Osallistava/omatoiminen tekeminen toimii nuorilla	Ohjeet, tehtävät ja ohjaajat otetaan hyvin vastaan	Jokainen ymmärtää ohjeistuksen eritavalla
19.05.	Jämsän ammattiopisto	Valmennus	Annun (+Paula)	5 opiskelijaa + opettaja		
Kuvaus tapahtumasta	Positiivinen ilmapiiri koko ajan	Nuori myöhässä tunnin valmennuksesta	Vähäinen osallistujamäärä	Osallistuminen, vähäisempi keskustelu kuin 1. kerralla	Nuoret kunnioittavat meidän tekemistä	Valmennuksesta tuntui jäävän hyvää mieltä nuorille