

Rainer Korhonen

NUORTEN TYÖELÄMÄODOTUKSET ERÄÄSSÄ AMMATILISESSA OPPILAI- TOKSESSA

Opinnäytetyö

Humanistisen alan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Nuorisokasvatuksen johtaminen ja kehittäminen

2021



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Yhteisöpedagogi (YAMK)
Tekijä	Rainer Korhonen
Työn nimi	Nuorten työelämäodotukset eräässä ammattioppilaitoksessa
Toimeksiantaja	Kaakkois-Suomen ammatillinen oppilaitos
Vuosi	Toukokuu 2021
Sivut	83 sivua, joista liitteitä 5 sivua
Työn ohjaaja	Sari Miettinen

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia eräässä Kaakkois-Suomen ammatillisessa oppilaitoksessa syksyllä 2020 aloittaneiden Z-sukupolvea edustavien opiskelijoiden työelämä tiedotusta. Samalla tutkittiin sitä, miten oppilaitos voi auttaa työn hakemisessa ja tulevaisuuteen suuntautumisessa. Tavoitteena opinnäytetyössä oli kerätä oppilaitokselle tietoa opiskelijoiden työelämä tiedoista ja niihin liittyvistä puutteista. Samalla kartoitettiin tietoa siitä, miten sekä uraohjauksessa että opetuksessa voitaisiin hyödyntää tutkimuksessa saatua tietoa oppilaitostasolla.

Työelämään ja tulevaisuuteen suuntautuvan tiedon tarve on kasvanut huomattavasti ja sen merkitys on tunnistettu myös tutkimuksen kohteena olleen oppilaitoksen opiskelijajoukossa. Tulosten avulla oppilaitoksen on helpompaa kehittää opetusta sekä opinto- ja uraohjauspalveluja.

Opinnäytetyössä käytettiin määrällistä tutkimusotetta ja sen aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kyselytutkimusta. Tutkimuksen kohdejoukkona toimi erään Kaakkois-Suomen ammatillisen oppilaitoksen kaksi eri tutkintoa edustavaa Z-sukupolven opiskelijaryhmää. Tutkimuskysymyksenä opinnäytetyössä oli: Miten ammatillisessa koulutuksessa olevat Z-sukupolvea edustavat opiskelijat suhtautuvat työelämään? Kysely lähetettiin kahdelle ryhmälle, joissa oli 40 opiskelijaa. Kyselyyn vastasi 35 opiskelijaa.

Tutkimuksen perusteella pystyi tunnistamaan Z-sukupolven asenteet tulevaisuutta ja työelämää kohtaan. Samalla tutkimuksesta tunnistettiin opiskelijoiden tarve kaikkeen työelämään ja työnhakuun liittyvän tiedon saamiseen. Opiskelijoiden toiveena on saada ohjeita sekä työnhakuun että jatko-opintoihin heti opintojen alkuvaiheessa. Opiskelijoilla on vahva luottamus tulevaisuuteen, vaikka yksittäiset opiskelijat eivät usko saavansa töitä tai halua mennä töihin. Kulttuurin sekä arvojen merkityksen huomioiminen ja niiden vaikutusten tunnistaminen sekä pohtiminen ovat tärkeä osa työelämään suuntautuvan opetuksen ja ohjauksen sisällöissä sekä opiskelijoita tulevaisuuteen ohjatessa.

Tässä Kaakkois-Suomen ammatillisessa oppilaitoksessa hyödynnetään opinnäytetyön tuloksia osana opetuksen ja ohjauksen kehittämisprosesseja sekä kaikessa opiskelijoiden työelämään liittyvässä ohjauksessa ja opetuksessa.

Asiasanat: työelämä, työnhaku, urasuunnittelu, Z-sukupolvi, arvot

Degree	Master of Humanities
Author	Rainer Korhonen
Thesis title	Young people's working life expectations at a vocational school.
Commissioned by	Vocational school in South-East Finland.
Time	May 2021
Pages	83 pages, 5 pages of appendices
Supervisor	Sari Miettinen

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to study the working life knowledge of Z-generation students who started in a vocational college in South-East Finland in the autumn of 2020. At the same time, it was examined how the educational institution can counsel in applying for a job and looking to the future. The aim of the thesis was to collect information on students' working life data and related shortcomings for the vocational education institution of South-East Finland. At the same time, information was mapped on how both career guidance and teaching could benefit from the information obtained in the study at the educational institution level.

The need for knowledge that is oriented toward working life and the future has increased considerably and its importance has also been identified among the students of the educational institution under study. The results make it easier for the educational institution to develop teaching, study and career guidance services.

A quantitative research approach was used in the thesis and questionnaire research was used as its data collection method. The target group of the study was two groups of Z-generation students representing different degrees at a vocational educational institution in southeastern Finland. The research question in the thesis was: how do students from Generation Z in vocational education view working life? The questionnaire survey was sent to two groups of 40 students. 35 students responded to the survey.

Based on the study, it was possible to identify the Z-generation's attitudes towards the future and working life. At the same time, the study identified students' need for information related to all aspects of working life and job search. The students wish to receive instructions for both job search and post-graduate studies immediately at the beginning of their studies. Students have a strong confidence in the future, even if individual students do not believe they will find employment or want to go to work. Taking into account the importance of culture and values as well as identifying and reflecting on their effects are an important part of the content of work-oriented teaching and guidance, as well as guiding students to the future of working life.

This vocational school in South-East Finland utilizes the results of the thesis as part of the development processes of teaching and guidance, as well as in all guidance and teaching related to students' working life.

Keywords: working life, job application, career planning, generation Z, values

SISÄLLYS

LIITE 2

1. JOHDANTO	6
2. KULTTUURI, OPPILAITOS JA NUORET	9
2.1 Kulttuurista	9
2.2 Koulutuksen vaikutus nuoriin kulttuurisesta näkökulmasta.....	12
3. SUKUPOLVI	13
3.1 Sukupolven määrittelyä	13
3.2 Sukupolvien jaottelua	14
3.3 Z-sukupolvi	16
4. ARVOT	19
4.1 Arvojen määrittelyä.....	19
4.2 Z-sukupolven arvot.....	21
5. TYÖELÄMÄN MUUTOKSET	23
5.1 Palveluyhteiskunnan muutokset.....	23
5.2 Nuorten työelämäasenteista.....	25
5.3 Miten Z-sukupolvi suhtautuu työelämään?	25
6. TUTKIMUSMENETELMÄ	28
6.1. Kvantitatiivinen tutkimus	28
6.2 Aineistonkeruumenetelmä	29
6.3.4 Kyselylomakkeen laatiminen	31
7. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	34
7.1 Tutkimuksen kohdejoukko	34
7.2 Tutkimusongelma	34
7.3 Aineistonkeruuprosessi	35
7.4 Aineiston analyysi.....	37
8. TULOKSET	38
8.1 Tutkimukseen osallistujat	38

8.2 Ammatinvalinta sekä toive tulevan työpaikan sijainnista	39
8.3 Työn merkitys sekä tulevaisuuden työelämä	44
8.4 Töiden hakeminen sekä ammattiin valmistuminen	54
8.5 Jatko-opinnot sekä uramahdollisuudet	58
9. JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	61
9.1 Keskeiset tulokset ja pohdinta	61
9.2 Luotettavuuden arviointi	65
9.3 Lopuksi.....	67
LÄHTEET	69

LIITE

Liite 1. Kyselyrunko

1. JOHDANTO

Työskentelen eräessä Kaakkois-Suomen ammattioppilaitoksessa uraohjaajana. Tehtävänäni on tehdä aloittavien sekä päättävien opiskelijoiden urasuunnitelmat sekä heidän uraohjaustaan opintojen aikana. Lisäksi tehtävänäni on arvioida pakollisiin yhteisiin opintoihin kuuluva opiskelu- ja urasuunnittelu-kurssi. Nämä urasuunnitelmahaastattelut tehdään opintojen alussa pääasiassa kasvotusten, mutta nyt korona-aikana ne on tehty puhelimitse. Ne kuuluvat osana HOKS:iin, ja ne kirjataan aina opintojen suoritusjärjestelmään eli Wilmaan. Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS) tehdään aina kaikille opiskelijoille ja sitä päivitetään opintojen aikana.

Tehdessäni näitä aloitusvaiheen urasuunnitelmia havahtuin siihen, että suurella osalla opiskelijoista ei ollut kuin hataria tietoja työelämästä sekä siellä vaadittavista taidoista. Osa ei edes tiennyt millaisiin työtehtäviin he valmistuu opintojensa jälkeen. Näin ollen he eivät osaa vastaila kysymyksiin, joissa käsitellään tulevaisuutta. Olen myös havainnut, että osalla valmistuvista opiskelijoista työelämäodotukset sekä käsitykset eivät ole kehittyneet juurikaan siitä, mitä he ovat kertoneet alkuhaastatteluissa, vaikka he ovat olleet opintojensa aikana työssäoppimassa. Heillä ei ole vielä kukaan tietoa siitä, miten töissä tulisi käyttäytyä, miten töitä haetaan puhumattakaan siitä, miten toimitaan, jos työpaikkaa ei saa heti opintojen jälkeen.

Tästä sain ajatuksen tehdä tutkimusta opiskelijoiden tulevaisuuteen ja työelämään suuntautumisesta. Kysyin uusilta työtovereiltani mikä on heidän näkemysensä tutkimuksen tekemiselle tästä aiheesta. Molemmat uravalmentajat, sekä esimieheni olivat sitä mieltä, että tutkimus aiheesta olisi tarpeellinen. Tavoitteeksi asetettiin tutkimuksesta saatavien tulosten hyödyntäminen jokapäiväisessä työssämme sekä mahdollisesti oppilaitostasolla.

Opiskelijoilla on oltava taitoja, joilla saa työpaikan, sillä ennusteiden mukaan (Tilastokeskus, 2016) työnteon tavat monipuolistuvat sekä pirstaloituvat, joten näitä taitoja tarvitaan haettaessa/vaihdettaessa työpaikkaa aina uudestaan.

Myös valtakunnallisessa nuorisotyön ja -politiikan ohjelmassa (VANUPO) vuodelta 2017 on kiinnitetty tähän asiaa huomiota. Tässä ohjelmassa sanotaan

näin: ”Digitalisaatio ja automaatio muuttavat sekä työelämää että työelämätaidoille asetettuja vaatimuksia. Pääministeri Juha Sipilän hallituksen tulevaisuusselonteon ensimmäinen osa rakentaa jaettua ymmärrystä työn murroksesta ja suomalaisen työn tulevaisuudesta. Tarkasteltaessa työn murroksen merkitystä yhteiskunnalle on annettava sijaa sekä ylisukupolvisen ajattelun että Agenda 2030 -kestävän kehityksen toimintaohjelman prioriteeteille. Tärkeitä trendejä nuorisopolitiikan kannalta ovat, sekä toimeentulonmuutos, että osaamisen muutos. Nämä, sekä työnantaja-työntekijä-suhteen muutos, pätkätyöläisyys ja itsensä työllistäminen näkyvät jo nuorten työelämässä” (Valtakunnallinen nuorisopoliittinen ohjelma 2017 – 2019, 10-11.).

Vaikka työn murros on pitkän aikavälin prosessi, ovat eräät vaikutukset, kuten digitalisaatio jo selvästi havaittavissa ja muokkaamassa toimintaympäristöä sekä nuorten kokemuksia ja odotuksia. Nuorisobarometrin 2016 mukaan lähes puolet suomalaisnuorista on huolissaan siitä, onko heillä töitä tulevaisuudessa (Myllyniemi 2016, 57). Nuorten korkea työttömyys johtuu työpaikkojen tarjonnan riittämättömyydestä, mutta myös siitä, että osa nuorista tarvitsee selvästi nykyistä enemmän tukea työnhakuun ja työelämässä toimimiseen (Valtakunnallinen nuorisotyön ja -politiikan ohjelma 2017-2019, 10-11.).

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää millaisia odotuksia ja käsityksiä mitä ammattioppilaitoksessa opiskelevilla nuorilla on työelämästä sekä uraohjaustarpeista. Pyrkimyksenä on myös selvittää ja tuottaa tietoa näistä asioista myös ammatillisen oppilaitoksen henkilökunnalle, jotta voisimme paremmin ohjata nuoria kohti tulevaisuuden työelämän haasteita.

Opinnäytetyön toteuttamisnäkökulmana on pääosin kvantitatiivinen ja sen toteuttamiseen käytetään kyselylomaketta. Kyselyn toteuttamistapa on verkkokysely. Kyselyä toteutettaessa pyrin olemaan läsnä informoidakseni opiskelijoita tutkimuksesta sekä mahdollisesti tutkimuslomakkeesta esiin nousevista kysymyksistä.

Kyselyyn vastaajat ovat eräässä Kaakkois-Suomen ammattiopistossa opiskelevat Z-sukupolven nuoret, jotka ovat aloittaneet opintonsa syksyllä 2020. Tämä siksi, että heiltä saatava tieto on tärkeää koulutuksen sisältöjen sekä niiden kehittämisen kannalta.

Tutkimusongelmaksi valikoitui, miten Z-sukupolvea edustavat opiskelijat suhtautuvat työelämään? Alaongelmiksi tämän kysymyksen selvittämiseksi valikoituivat seuraavat: 1. Millaisia ovat työn merkitys, odotukset ja motivaatiotekijät Z –sukupolvelle? 2. Kuinka Z-sukupolvi hakee töitä ja millaisia heidän käyttämänsä työnhakukanavat ovat? 3. Miten oppilaitos voisi auttaa nuoria työn hakemisessa ja tulevaisuuteen suuntautumisessa? 4. Millaisia taitoja tarvitaan tulevaisuuden työelämässä?

Opinnäytetyön toteuttamisen menetelmä on Microsoft Forms -kysely, jonka avulla kysely tehdään kahdelle opintonsa aloittaneelle, eri ammattialoja edustavalle ryhmälle. Heidän vastauksiaan vertaamalla voisi saada tietoa siitä eroavatko heidän työelämäodotukset toisistaan. Samalla tarkoitus on verrata saatuja tuloksia muissa ammatillisissa oppilaitoksissa tehtyihin ja saatuihin samankaltaisiin tutkimustuloksiin ja verrata tässä tutkimuksessa saatua tietoa niihin.

Käsittelen tässä opinnäytetyössä myös sukupolvikäsitettä sekä sen määrittelymistä sukupolvikokemusten kautta. Kiinnitän huomiota erityisesti tähän kyselyyn vastaavaan sukupolveen, jota Z-sukupolveksi kutsutaan.

Myös kulttuurin, arvojen ja arvostusten käsittely on tärkeässä osassa teoreettisessa osassa tutkimustani, sillä niiden kautta nuoret muodostuvat käsitykset ympäröivästä maailmasta, kuten työstä ja siihen suhtautumisesta. Näiden käsittelyjen kautta opimme huomaamaan sekä ymmärtämään myös meidän omia ja nuorten käsityksiin liittyviä eroavaisuuksia opinnoista, työstä ja työelämästä.

Opinnäytetyön tuloksista informoin opettajia yhteisissä kokouksissa sekä erilaisissa henkilökunnan koulutustapahtumissa. Tavoitteena näissä kokouksissa on selventää mielikuvaa ja ymmärrystä tästä Z-sukupolvesta eli tulevaisuuden työntekijöistä ja samalla kehittää opiskelevien nuorten ohjausta. Toisena tavoitteena on se, että jokainen opettaja tiedostaisi ja huomaisi oman roolinsa ohjauksessa sekä työelämätaitojen vahvistamisessa, vaikka he toimivat erilaisissa tehtävissä opiskelijoita kohdatessaan. Median nuoruudesta luoma yleinen mielikuva tästä Z-sukupolvesta on negatiivissävyinen, koska kaikki eivät

käsitä, tiedosta tai ymmärrä nuorten maailmaa. Monet meistä boomereista eivät tunnista tämän sukupolven, jota Tapscott kutsuu Generation Mobile -nimellä, digitaitoja, eikä sitä tosiasiaa, että kaikki asiat voidaan heti katsoa tai tarkistaa netistä (White 2014.).

Opinnäytetyön tuloksista on tarkoitus informoida myös opiskelijoita. Tavoitteena on se, että opiskelijat tiedostaisivat sen mihin opetuksella pyritään ja mitä taitoja he tarvitsevat lisää tulevaisuuden työelämässä. Tällöin pyrin selvittämään myös tulevan työelämän odotuksia sekä edessä olevia vaatimuksia tulevan työntekijän suhteen. Näin opiskelijat olisivat taas hieman valmiimpia kohtaamaan sekä opinnot että tulevan työelämän haasteet.

Ammatillisen oppilaitoksen tavoitteena on kasvattaa nuoria eri alojen ammattilaisiksi, jonka toteuttamiseen koko henkilökunta osallistuu. Onhan arvomme sekä toiminta-ajatukseemme on kiteytetty kahteen sanaan, Vaikuttavaa osaamista. Ammattiin kasvaminen tapahtuu pitkän prosessin aikana, jolloin rakennamme, syvennämme ja uudistamme yksilöllisesti asiakkaidemme ammatillista osaamista sekä toteutamme työelämän kehittämispalveluita

2. KULTTUURI, OPPILAITOS JA NUORET

2.1 Kulttuurista

Kulttuuri kytkeytyy osaksi kaikkien elämää. Opinnäytetyössäni näkyy kulttuurinen näkökulma. Kulttuurin tuomiin merkityksiin ei yleensä kiinnitetä huomiota. Ei, vaikka ilmiöiden sekä asioiden selittämisen kannalta, se voisi olla olennaista. Kulttuurin tuominen mukaan lisää huomiota ympäristöön jossa toimimme, sekä tuo esiin sen, millaiset arvot ovat yhteiskunnassa kulloinkin hallitsevia (Teittinen & Mattila 2019.).

Käsitteenä kulttuuri luo monenlaisia mielikuvia. Jokaisella ihmisellä on oma kulttuurista luotu käsitys, joka joko yhdistää, tai erottaa meitä lähinnä näkemyksiltään. Tämä omaksi koettu kulttuuri vaikuttaa meihin jokaiseen, sillä olemme kasvaneet siihen.

Yhteiskunnissa ja yhteisöissä muodostuneet arvo- ja normijärjestelmät ohjaavat osaltaan yksilön toimintaa ja ovat edellytyksiä yhteistyölle, mutta voivat toimia myös rajoittavina tai riippuvuutta aiheuttavina tekijöinä (Häyrynen 2006, 23–33). Esimerkiksi maahanmuuttajanuorilla kulttuurisesti rajoittavina tekijöinä näkyy nuorten naisten pois jääminen yli yön kestävilta retkiltä. Pukeutumiskoodeja voidaan nähdä eri kulttuureissa joko rajoittavina tai riippuvuutta aiheuttavina tekijöinä.

Kulttuurin voidaan ajatella olevan kehämäinen, useaan suuntaan liikkuva voima tai muutos, joka vaikuttaa ihmiseen ja johon ihminen vaikuttaa. Kehän sisimmässä renkaassa ihmisen arvot, asenteet ja ajatukset ohjaavat toimintaa, joka vuoropuhellee kehän uloimpien renkaiden: yhteiskunnallisten normien, uskonnon ja tapojen kanssa. Välimaastoon mahtuu perhe- ja lähiyhteisöjä, joissa omat säännöt, perinteet ja sosiaaliset suhteet muovaavat kulttuuria (Härkönen 2008.).

Myös kulttuuristen kehien eri tasot vaikuttavat toisiinsa, esimerkiksi kansallinen opetussuunnitelma ohjaa koulun toimintaa, tai lapsen vanhempien uskonto vaikuttaa kasvatuskulttuuriin. Tämän ajatusleikin ideaalitulanteessa ihminen on vapaa valitsemaan omat ajatuksensa ja toimimaan niiden mukaisesti. Yhteiskunnallisen järjestyksen ja rauhan ylläpitämiseksi normit ja rakenteet ohjaavat esimerkiksi laeilla yksilön toimintaa ja yksilö muodostaa oman käsityksensä moraalisisesta oikeudenmukaisuudesta. Kaikki tämä on kytköksissä aikaan ja paikkaan, jossa elämme. Viimeisen vuosisadan aikainen teollinen ja teknologinen kehitys on yksi esimerkki siitä, millä tavoin aatteet, perheyhteisöt, viestintä ja vaikkapa kasvatuskulttuuri ovat muuttuneet (Härkönen 2008.).

Nuoren kohdalla erilaiset kulttuurit ovat vielä muovautumisvaiheessa. Tärkeää heille on se, miten he näkevät ja kokevat omat mahdollisuutensa näissä kulttuurisissa muutosvaiheissa. Tutkin siis heidän orientoitumista työelämään, joka heille on vielä vierasta. Käsitykset työelämästä ovat tulleet mahdollisista lyhyistä kesätöistä sekä vanhempien tai muiden heidän elämänsä vaikuttavien ihmisten kertomuksista työstä tai sen puutteesta. Tämä kulttuuri muovaa väistämättä käsityksiä työstä ja siihen liittyvistä odotuksista. Näistä eri kulttuurien yhteensovittamisesta meille jokaiselle kuten myös nuorille muovautuu

oma elämäntyyli, jonka mukaan me kaikki sitten toimimme ja elämme omaa elämäämme.

Forsnäsia (1998, 11) mukaillen nuorisokulttuuri liitetään luonnollisena osana kulttuurin käsitteeseen, joka nähdään kaikkialla inhimillisessä elämässä ja yhteiskunnassa läsnä olevana. Kulttuuri- ja nuorisokulttuuri-käsitteiden laajuudesta ja niihin sisältyvistä moninaisista ilmiöistä johtuen tarkan määritelmän tekeminen erikseen nuorisokulttuurikäsitteestä on mahdotonta.

Nuorten itsenäistymisen ja aikuistumisen vaiheissa on monta prosessia. Ne tapahtuvat ja kietoutuvat monitahoiseksi prosessiksi, jossa mukana ovat kulttuuri ja se ympäristö jossa nuori elää. Sosiaalisilla suhteilla on kulttuurisen ympäristön lisäksi suuri merkitys sille millaiseksi aikuiseksi nuori kasvaa. Meitä jokaista ympäröivä kulttuuri ja sen ympärille muotoutuva politiikka muodostaa elämismaailman ja siihen liittyvät elämäntyylit muokkaavat meitä halusimme sitä tai sitten emme. Kasvaviin nuoriin ne vaikuttavat vielä enemmän (Forsnäs 1998.).

Nuorisokulttuurit ovat yksi monista kulttuurisista alatyyleistä. Ne ovat keino muodostaa ja ilmaista aktiivisesti omaa identiteettiään ja jäsentää maailmaa. Nuorisokulttuuri on siis ympäristöstään erotettavissa oleva asenteeseen ja tyyliin perustuva aatteellinen tai tyyllinen virtaus, jonka jäseneksi yksilö voi liittyä omien valintojensa kautta. Tällaisilla tyyleillä voidaan ilmaista asenteiden ja aatteiden lisäksi ryhmään kuulumista, tunnetiloja, toiveita, ihanteita tai henkilökohtaisia mieltymyksiä (Hermonen 2006, 47.).

Usein nuorisokulttuureihin suhtautuminen aikuisten parissa on kielteistä. Aikuisten käsitysten taustalla ovat median asettamat stereotypiat, jotka saavat nuorisokulttuurin näyttämään uhkana yhteiskunnalle. Nuorisokulttuurit ovat kuitenkin olennainen osanuoren kasvua aikuiseksi. Helven (2005, 207) sekä Heiskanen ja Mitchellin (1985, 382) näkemykset nuorisokulttuureista tulkintamalleina nuoren irrottautuessa perheestä ja siirtymisestä aikuismaailmaan ovat samansuuntaisia. Nuorisokulttuurit auttavat nuoria irtautumaan lapsuudesta entistä aikaisemmin itsenäisyyden ja yhteiskuntaa sosiaalistumisen saavuttamiseksi (Helve 2005, Heiskanen & Mitchell 1985.).

2.2 Koulutuksen vaikutus nuoriin kulttuurisesta näkökulmasta

Mäkinen (2016) pohtii artikkelissaan nuorten lähiverkostoja, sekä toimijuutta niissä. Mäkisen mukaan tällaista toimijuutta ei pidä nähdä vain yksilön ominaisuutena tai voimavarana vaan se rakentuu aina suhteessa toisiin ihmisiin, yhteisöihin, instituutioihin ja yhteiskunnallisiin rakenteisiin. Toimijuutta voidaan lähestyä myös puheen ja kielen kautta, jolloin se on asettumista tietoon ja tietämiseen kytkeytyviin valtarakenteisiin. Tällöin on nuorten toimijuudessa kyse siitä, että missä määrin hellä on sosiaalisessa ympäristössään ja yhteiskunnassa mahdollisuuksia tulla kokemuksineen kuulluksi ja millaisia pysyviä puhumisen ja kerronnan paikkoja heille tarjoutuu. Myös Helve (2005, 205) toteaa nuoruuden olevan aikaa, jolloin muodostetaan omat käsitykset arvoista ja ihanteista sekä suhteesta maailmaan (Mäkinen 2016, Helve 2005.).

Varhaisissa ihmissuhteissa rakentuu luottamus ja se miten heikko tai vahva se on myöhemmässä vaiheessa. Sosiaaliset siteet kiinnittävät yksilön yhteisöön ja sitä kautta yhteiskuntaan (Mäkinen, 2016.).

Nuorten resurssien arvo on sidottu käyttöyhteyteen: heidän resurssinsa tulevat kelpuutetuiksi sosiaalisilla toimintakentillä eri tavoin suhteessa näissä vallitseviin normeihin, sääntöihin ja hierarkiaan. Koulutus osallistuu instituutio-naalisena sekä symbolisena vallankäyttäjänä tähän nuorten ja heidän resurssiensa arvottamiseen. Se laillistaa sekä normalisoi yksilöiden osaamisia ja taitoja yhteiskunnassa, työn ja vallan hierarkioiden mukaisesti (Rinne 2012, 27-28). Oppilaitosten arjessa nämä normit tulevat esiin rajanvetoina sekä erottavina tekijöinä normaalin ja ei-toivottavan tai "toiseuden" välillä.

Riitaojan (2013) mukaan koulussa eroja ja toiseuksia tuotetaan puhetaipojen, koulun toimintaperiaatteiden, järjestysten ja käytäntöjen, sosiaalisten suhteiden sekä materiaalisten ja fyysisten mahdollisuuksien ja ehtojen avulla. Näiden erojen huomaaminen ei ole hallitsevan kulttuurin näkökulmasta helppoa.

3. SUKUPOLVI

3.1 Sukupolven määrittelyä

Sukupolvella tarkoitetaan tavanomaisesti joko sukulaisuusjärjestelmän osaa eli perhesukupolvea tai yhtä sukua laajempaa kokonaisuutta, kuten tiettyä ikäryhmää (Haavio-Mannila et al. 2009). Pelkkä ikä ei kuitenkaan tee kohorteista sukupolvia, paitsi tilastollisesti. Vuosikymmenten tapahtumat ja muut merkittävät kokemukset ovat siis ikää tärkeämpi yhdistävätekijä. Käsitteen sosiologisessa merkityksessä sukupolvi koostuu rajatun ajanjakson sisällä syntyneestä kerrostumasta, jota syntymäajan lisäksi yhdistää jaettu kokemusmaailma (Purhonen 2007.).

Mannheimin mukaan erityisesti nuoruus on otollista aikaa sukupolvitietoisuuden synnylle. Mannheim myös oivalsi, että tietyn kohortin jakama avainkokemus samanaikaisesti yhdistää ja erottaa. Esimerkiksi 1990-luvun talouslama jakoi pari vuosikymmentä aiemmin syntyneet X-sukupolven suomalaisnuoret kahtia selviytyjiin ja syrjäytyneisiin (Siltala 2013.).

Aikaisemmin historiassa suuret, vuosina 1945–1950 syntyneet ikäluokat jakautuivat maaseutu–kaupunki-akselilla (Virtanen 2005). Näiden ikäluokkien väliin jäävällä rakennemuutoksen sukupolvella hyvinvointivaltion kehitys ja koulutustason nousu muodostuivat avainkokemukseksi (Alestalo 2007.).

Sukupolven muodostumisen kolmannessa vaiheessa tiettyyn ikäryhmään kuuluvat osallistuvat ja organisoituvat ajamaan yhteistä tavoitetta tai elämäntapaa eli sukupolvi mobilisoituu (Pyöriä & Ojala 2016.).

Suomessa ikäluokkien pienuudesta johtuen tällainen kokemusmaailma ei ole ollut mahdollista. Nuorilla ei ole ollut niin suurta yhteistä kokemusmaailmaa, josta heidät tunnistaisi. Eläinaktivismi tms. asiat eivät yhdistä kaikkia nuoria. Suurtyöttömyys tai julkiset säästötoimet eivät vaikuta kaikkiin nuoriin, eikä heitä kiinnosta poliittiset liikkeet, saati jokin aktivismi, ellei se kohdistu juuri heihin. Tällöin voi syntyä joitakin paikallisia aktiivisesti toimivia ryhmiä. 2000-luvun suomalaisnuoria onkin luonnehdittu kulttuurisesti atomisoituneeksi sukupolveksi (Salasuo 2007), jonka todellisuutta luonnehtii elämänpiirien moninaisuus (Wilska & Lähteenmaa 2006.).

Suurimmassa osassa tutkimuksista sukupolvi määritelläänkin siten, että sen jäsenet jakavat yhteisen kokemuksen ja tietoisuuden oman ikäryhmänsä erityislaadusta suhteessa muihin (Purhonen 2007; Wilska 2004.).

Järvensivu ym. (2014) ovat luoneet uudenlaisen ajattelumallin sukupolvijaosta kirjassaan; Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Heidän mielestään Amerikasta tuotu malli ei suoraan sopinut Suomen oloihin, vaan he muokkasivat siitä paikallisiin olosuhteisiin sopivamman. Puttosen (2012) mukaan olisi hyvä kuitenkin muistaa, etteivät sukupolvimääritelmät leikkaudu veitsenterävästi erilleen, vaan ovat ennemminkin limittäin sidoksissa toisiinsa.

3.2 Sukupolvien jaottelua

Järvensivu ym. (2014) jaottelemat sukupolvet ovat Suuret ikäluokat, Öljykriisin sukupolvi, Hyvinvoinnin sukupolvi, Lama sukupolvi, Y-sukupolvi eli diginatiivit, Z-sukupolvi eli taantuman sukupolvi.

Suuret ikäluokat-sukupolvi ovat sodan jälkeen syntyneet vuosien 1945 ja 1954 välillä. Heidän kokemusmaailmaansa yhdistää se, että heille oli itsestään selvää naisten sekä miesten osallistuminen palkkatyöhön. Näitä ikäluokkia yhdistää myös tietotekniikan saapuminen työelämään, muutokset organisaatioissa sekä henkilöstövähennykset, sekä niistä johtuva kiire ja työn lisääntyminen (Järvensivu ym. 2014, 210-212.).

Öljykriisin sukupolven edustajat ovat syntyneet vuosien 1955 ja 1964 välisenä aikana. He elivät nuoruutta pessimismin värittämän aikakauden aikana, jota koettelivat öljykriisi sekä ensimmäinen suuri lama 1970-luvun puolenvälin jälkeen.

Tälle sukupolvelle on ominaista kokemus työnmuutoksesta, työilmapiirin huonontumisesta sekä työpaikkakiusaamisesta. Öljykriisin sukupolvi on tottunut jatkuvaan muutokseen ja epävarmuuteen. Muutoksista tämä sukupolvi selvisi parhaiten vaihtamalla työpaikkaa tai opiskelemalla lisää (Lankinen 2014.).

Omalta kohdaltani nämä kokemukset pitävät täysin paikkansa, sillä olen elänyt lapsuuttani öljykriisin aikana. Nuoruuteeni kuului isän sekä äidin työttömyysjakso 1970-luvun laman aikoihin sekä oma kamppailuni työn, työttömyyden sekä opintojen parissa.

Hyvinvoinnin sukupolvi on syntynyt vuosien 1965 ja 1972 välissä. Nämä nousukaudella työelämänsä aloitteet sukupolvet suhtautuvat rennosti ja luottavaisesti työelämään taantuma-ajan nuoriin verrattuna (Järvensivu ym. 2014, 206). He myös puhuvat enemmän työn kohtuullistamisesta ja eettisistä asioista. Hyvinvointi sukupolvea kuvastaa myös valinnat, jossa otettiin etäisyyttä palkkatyöhön ja pyrittiin tasapainoittamaan työn osuutta omassa elämässä (Lankinen 2014.).

Lamasukupolvi on syntynyt vuosien 1973 ja 1979 välisenä aikana. He ovat tottuneet kamppailemaan työpaikoista sekä pelkoon kaiken menettämisestä. Heidän kokemusmaailmaansa yhdistää epävarmuus ja valmius muuttaa toimintatapojaan työelämän muutostilanteissa. Nuoruuden aikaa värittivät konkurssit, työttömyys sekä pelko kaiken menettämisestä (Lankinen 2014.).

Lamasukupolven edustajat kokevat luontaiseksi työelämän kansainvälistymisen, tietotekniikat, virtuaalisuuden ja erilaiset mobiiliyhteydet. On tyypillistä, että lamasukupolveen kuuluva kokee hankalaksi työn rajaamista ja ajattelee usein työasioita vapaa-ajallaan. Muutostilanteiden kohdatessa lamasukupolven edustaja vaihtaa työnantajaa herkemmin kuin muiden sukupolvien edustajat. Työpaikan vaihdosta tai irtisanoutumista kuitenkin seuraa aina työpaikan vaihdos eikä pelkkä ”hyppy tuntemattomaan” (Järvensivu ym. 2014, 239-243.).

Y-sukupolven edustajat ovat syntyneet vuosien 1980 ja 1990 välissä. He kokevat työelämässä eniten yksinäisyyttä sekä kaoottisuutta ja osa tästä sukupolvesta on huonossa työmarkkina-asemassa. Sukupolven työnkuvaa leimaa- vat määräaikaisuus, pätkätyöt ja työsuhdemuotojen moninaisuus. Y-sukupol- vea yhdistävänä tekijänä katsotaan olevan jatkuva oppimisen jano, sekä kyky sietää muutoksia ja keskeytyksiä työssä. Sukupolven edustajat vaihtavatkin työpaikkaa usein oppimismahdollisuuksia parantaakseen. Y-sukupolven edus- tajat ovat myös valmiimpia tinkimään arvoista ja työn sisällöstä materiaalsen

etuuden vuoksi, eli työnsisältöä punnitaan siitä saatavaa korvausta vastaan. Ei ole yllättävää, että diginatiiveiksi kutsuttu sukupolvi pärjää digitaalisessa ympäristössä myös työelämässä. Y-sukupolven edustajan tekevät myös eniten etätöitä aiempiin sukupolviin verrattuna (Järvensivu ym. 2014, 255- 259.).

3.3 Z-sukupolvi

Mikä erottaa Y- ja X-sukupolven Z-sukupolvesta? Ikä, eli Z-sukupolvesta puhutaan Suomessa, kun on kyse 1991 tai sen jälkeen syntyneistä. Kansainvälisessä tutkimuksessa sen ikäraajat on määritelty vuosien 1995 ja 2015 välillä syntyneisiin (Puttonen 2012; Tienari & Piekkari 2011.).

Z-sukupolvea yhdistävinä tekijöinä pidetään eri tutkimusten mukaan finanssi-kriisiä, terrorismia ja ilmastonmuutosta. He ovat siis kasvaneet erilaisten globaalien kriisien keskellä. Heitä yhdistävät myös sosiaaliset muutokset, kuten tasa-arvoiset avioliitot sekä internetmaailmaan syntyminen. Myös älypuhelimet ja niihin liitetty nettikiusaaminen ovat heitä yhdistäviä tekijöitä (Saarikoski 2014.).

Z-sukupolvi tunnetaan myös nimellä online-sukupolvi. Tämä nimitys johtuu siitä, että Z-sukupolven katsotaan olevan tavoitettavissa ympäri vuorokauden – ja tätä he itse odottavat myös muilta. Z-sukupolvi on nopea, älykäs ja sietää paremmin erilaisuutta kuin edeltäjänsä (Tapscott 2010, 18). Y-sukupolveen yhdistetään vahva digiosaaminen, mikä on ominaista myös Z-sukupolvelle. Vaikka Y- ja Z-sukupolvet ovat hyviä teknologian suhteen, erona on se, että Y-sukupolvi hallitsee tekniikan ja Z-sukupolvi on tekniikasta riippuvainen. Y-sukupolvi on syntynyt ja kasvanut kehittyvän teknologian keskellä. Z-sukupolvi on taas kasvanut suoraan teknologian aikaan, eikä tiedä ajasta ennen sitä (Saarikoski 2014). Z-sukupolven nähdään olevan enemmän halukas työskentelemään tiimeissä kuin edeltäjänsä. He haluavat jakaa ajatuksensa sekä tulla nähdyksi (Venäläinen 2018.).

Amerikkalaisia nuoria tutkineen psykologin Jean M. Twengen mielestä Z-sukupolven edustajat eivät ole yhtään sen yhteisöllisempiä tai toisia huomioon

ottavampia kuin edeltäjänsä – päinvastoin. Twengen mukaan nämä nuoret on kasvatettu minä-lähtöisesti, ”ole vain oma itsesi”, ”sinun täytyy rakastaa itseäsi, voidaksesi rakastaa jotakuta muuta”. Tästä syystä he ovat tottuneet puhumaan enemmän minästä kuin meistä. Tämän vuoksi se on saanut nuoret lähinnä suosimaan persoonallista räätälöintiä, mutta ei niinkään heitä seisomaan omilla jaloillaan (Siltala 2013, 164- 165.).

Z-sukupolvesta odotetaan monissa tutkimuksissa maailmanpelastajaa ja että he ovat täysin uudenlainen sukupolvi aikaisempiin verrattuna. Heidän oletetaan olevan aktiivisia, ympäristötietoisia, vastuullisia, kohtuullisia kuluttajia sekä kansainvälisiä vaikuttajia. Heistä odotetaan muutoksen moottoreita jotka pelastavat maailman (White 2014.).

Toisenlaisiakin näkemyksiä heistä on olemassa. He ovat hätäisiä ja odottavat kaiken tapahtuvan käden käänteessä. Kyse ei kuitenkaan ole välttämättä karsimattomuudesta, vaan useissa tutkimuksissa havaitusta keskittymiskyvyn alenemisestä. Finchin mukaan Z-sukupolven edustajien sanotan pystyvän keskittymään keskimäärin kahdeksan sekunnin ajan yhteen asiaan. Kultakalan keskittymiskyky on yhdeksän sekuntia (Finch 2015.).

Online-sukupolvi on kuluttanut aikaansa ja viettänyt koko elämänsä kytkeytyneinä erilaisiin tietoverkkoihin ja sosiaalisiin verkostoihin. Tästä syystä he ovat erittäin tiedonhaluisia. Digitaalinen osaaminen sekä niihin liittyvät työkalut ovat tälle sukupolvelle arkipäiväisiä. ”Se ei ole tyhmin sukupolvi, se on viisain” (White 2014.).

Informaatio ja sen jakaminen ovat tämän sukupolven valuuttaa, sillä vanhassa maailmassa vallitsi informaationiukkuus. Tämä online-sukupolven omaksuma uusi ajattelutapa merkitsee sitä, että informaatio on arvokasta vasta sitten, kun se jaetaan. Tämän z-sukupolven edustajat ymmärtävät sekä hakevat verkostojen tuottamaa arvoa. Tämän sukupolven verkostot ovat, sekä paikallisia, että globaaleja (Viljakainen 2011, 48.).

Z-sukupolvella on kunnioitusta herättävä sekä luonnollinen suhde teknologiaan. Kun he haluavat oppia tai ymmärtää uuden asian, he etsivät tiedon inter-

netistä. He viestivät, löytävät ja tekevät lukuisia muita asioita internetistä saadun tiedon perusteella. Kyse ei ole vain teknologian käyttötavasta, vaan tämä sukupolven toimintatapa on erilainen. He ovat kuitenkin yhteistyökykyisiä ja heidän työmotivaationsa on korkea (Tapscott 2010.).

He eivät kuitenkaan ole valmiita sitoutumaan yritykseen/työpaikkaansa samalla tavalla kuin aikaisemmat sukupolvet. He ovat myös urasuuntautuneimpia ja yrittäjähenkisempiä kuin aiemmat sukupolvet. Z-sukupolvella on halua menestyä työelämässä. Siksi he etsivät työympäristöä, jotka edistävät oppimista, mentorointia ja ammatillisen kehityksen mahdollisuuksia. Sellaiset organisaatiot saavat etua, jos ne ymmärtävät panostaa entistä enemmän työpaikkojen miellekyyteen (Tienari & Piekkari 2011; Patel 2017.).

Rahkosen mukaan ratkaisevaa sukupolvikokemuksessa on se, mitä ikäryhmä oppii pitämään normaalina. Ihminen on herkimmillään ulkoisille vaikutteille suunnilleen 17–20 vuoden iässä, ja juuri silloin muodostuu ikäluokkia yhdistävä sukupolvikokemus. Saman ikäiset sosiaalistuvat samanlaisiin yhteiskunnan pelisääntöihin ja taloudellisiin reunaehtoihin (Puttonen 2012.).

Näitä sukupolviluokituksia on monenlaisia. Hirvikorpi (2021) on tehnyt seuraavanlaisen luokituksen nykyisistä 10–75 -vuotiaista suomalaisista:

”Vuosien 1945 ja 1960 välissä syntyneet baby boomerit, joita kutsutaan myös suuriksi ikäluokiksi, tunnetaan työkeskeisenä sukupolvena. He arvostavat vaurautta ja onnistumisia uralla. Heille tärkeitä asioita ovat kotimaisuus, laatu ja luotettavuus.

Seuraavaksi tulee X-sukupolvi, jonka muodostavat tämän päivän 40–60-vuotiaat. Kilpailuhenkisyys ja kiinnostus itsensä kehittämiseen ovat X-sukupolvelle tyypillisiä piirteitä.

Hirvikorpi kuuluu vuosina 1980–1997 syntyneisiin milleniaaleihin, jotka tunnetaan myös Y-sukupolvena. Digimaailma on tullut heille tutuksi jo varhain.

Milleniaalit muistavat lapsuudesta rätisevän modeemin ja jättikoiset kännykät. Nyt he luovivat somessa kuin kotonaan ja kokeilevat innokkaasti uusimpia innovaatioita.

Muutos on aina ollut milleniaaleille normi. Sukupolvi suhtautuu edeltäjiään avoimemmin erilaisuuteen ja arvostaa vapautta ja joustavuutta.

Tulevaisuutemme kannalta ehkä oleellisin sukupolvi on Z, ensimmäinen täysin diginatiivi ikäluokka.

Vuosien 1998 ja 2010 välissä syntynyt Z-sukupolvi on kasvanut tekniikan ympäröimänä, eikä se tunne maailmaa ennen älypuhelimia ja nettiä. Z-sukupolvelle keskeisiä arvoja ovat diversiteetti (monimuotoisuus), avoimuus ja itsensä toteuttaminen.

Tämä sukupolvi luo toimintamallit pitkän aikavälin muutokselle. Sen edustajat ovat jo inspiroituneita kestävän kehityksen teemasta” (Hirvikorpi 2021.).

4. ARVOT

4.1 Arvojen määrittelyä

Arvot ovat meidän kaikkien yksilöiden toiminnan perusta. Jokaisella yhteisöllä, organisaatiolla sekä työpaikoilla on määritelty omat arvot, sillä ne muodostavat toiminnan perustan. Arvot ovat tärkeitä siksi, että ne ohjaavat omia valintojamme (Purjo 2014, 11). Tulevaisuus riippuu nyt tekemistämme valinnoista ja siksi myös arvoista. Arvot kertovat myös elämän laadusta ja elämän tarkoituksesta. Ne ohjaavat yksilön tai ryhmän toimintaa tietyissä avaintilanteissa. Arvojen tunnistaminen voi kuitenkin olla vaikeaa, sillä ne helposti peittyvät joka päiväisen toiminnan alle. Teemme usein asioita rutiininomaisesti miettimättä syitä siihen miksi näin toimimme, vaikka toimintaamme ohjaavat arvot.

Allardt (1987) taas haluaa, että puhutaan sosiaalisista arvoista pelkän arvon sijaan. Nämä sosiaaliset arvot ovat ympäristöstä opittuja, yleisiä, pysyviä sekä tavoitteita koskevia valintataipumuksia, jotka koskevat laajoja toimintakokonaisuuksia ja ovat yksilön kannalta pysyviä. Ne ovat ikään kuin yksilön taipumus reagoida tietyllä tavalla tietyissä tilanteissa (Allardt 1987, 51 – 55.).

Suhosen (1988, 63-65) mukaan arvot omaksutaan ympäröivästä kulttuurista ja yhteiskunnasta, sen instituutioista, organisaatioista sekä rakenteista. Nämä eivät kuitenkaan ole kaiken kattavia, vaan lähinnä ne muodostavat raamit, joissa yksilö voi toimia. (Suhonen 1988). Omien arvojemme muodostumiseen vaikuttavat siis oman perheemme lisäksi, yhteisömme, yhteiskuntamme ja universaalit arvot. Tällaisia kansallisia arvoja ovat esimerkiksi perustuslakimme ja universaaliarvo YK:n ihmisoikeuksien julistus.

Arvo ja arvostukset ovat käsitteinä syytä pitää erillään. Arvot ovat jollan tapaa hyvää elämää edistäviä. Ne ovat yleisinhimillisesti päteviä eli universaaleja. Arvo on olemassa jokaiselle ihmiselle maailmassa riippumatta siitä, arvostaako yksittäinen ihminen sitä. Arvon edellytetään olevan jo itsessään arvokas, eikä sen avulla tarvitse saavuttaa mitään muuta (Purjo 2014, 40-42.).

Arvostus käsitteenä on puolestaan subjektiivinen jolloin arvostukset ovat henkilökohtaisia. Ihmiselle jokin arvo voi olla ainoastaan silloin, kun hän henkilökohtaisesti itse kokee sen arvoksi. Tärkeää on huomata, se että objektiiviset arvot eivät perustu henkilökohtaiseen arvostamiseen. Arvo on olemassa arvona, vaikka tietty yksilö ei sitä henkilökohtaisesti arvostaisikaan (Purjo 2014, 43.).

Kauppi (2002) erottaa toisistaan kolme arvokäsitettä:

- ”1. Arvo: sillä on tietty yleisinhimillinen pätevyys, universaalisuus, se on arvo jokaiselle ihmiselle.
2. Arvokas: jokin asia on arvokas jollekin ihmiselle, riippumatta siitä, onko hän siitä tietoinen tai arvostaako hän sitä. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi puhdas vesi tai ilma. Hyvät ihmissuhteet ovat arvokkaita.
3. Arvostus: joku pitää henkilökohtaisesti, tietoisesti tai tiedostamattaan jotain asiaa tai ihmistä arvokkaana itsensä kannalta. Arvostus vaikuttaa ihmisyksilön suhtautumiseen asioihin, toisiin ihmisiin sekä erilaisiin ilmiöihin ja olioihin. Arvostus riippuu ihmisen tunteista, haluista, toiveista yms. ja se voi vaihdella ajankohdasta ja tilanteesta toiseen” (Kauppi 2002.).

Värrin (2014, 6-9), pohtii arvojen olemusta ja niiden perusteita. ”Arvoista puhuttaessa on tavallista jakaa arvot itseisarvoihin ja välinearvoihin. Itseisarvolla tarkoitetaan arvoa, jota ei tarvitse eikä voi perustella muilla arvoilla. Itseisarvoja tavoitellaan niiden itsensä vuoksi. Välinearvot sen sijaan ovat arvoja jonkin muun saavuttamiseksi. Hyvyys, totuus ja kauneus, antiikista perimämme perusarvot, ovat yleisimmin itseisarvoiksi mainittuja. Välinearvot (esimerkiksi suoritusarvot) ovat välttämättömiä inhimillisessä todellisuudessa, sillä kukaan ei kykene elämään vain itseisarvoja noudattamalla, mutta elämällä pelkästään välinearvojen maailmassa kadotetaan elämän mieli ja tarkoitus” (Värrin, teoksessa Purjo 2014.).

Värri (2014, 5-9) jatkaa, että arvot ovat läsnä olevia ja todellisia vasta silloin, kun ne sisäistyvät yksilöiden arvotajuntaan. Tällöin hyveet ja omaksutut periaatteet ohjaavat heidän valintojaan ja toimintojaan. Arvojen mukainen toiminta on hyveiden mukaista toimintaa. Ihmisten arvotajunta ei kehity itsekseen tai luonnostaan, vaan siihen tarvitaan myös kasvatusta. Kasvatukseen kuuluvat erilaiset kasvattavat kokemukset, tietoa ja tiedonkriittikää sekä erilaisuuden kohtaamista (Värri, teoksessa Purjo 2014.).

Heiskanen & Salo (2008, 111) sekä Puolimatka (2004, 252) päätelmien mukaan arvot määrittelevät sitä, mitä pidämme normaalina ja mitä poikkeavana. Ne määrittävät myös sen, mitä pidämme eettisesti hyväksyttävänä ja mitä paheksuttavana. Nämä käsitykset ja arvot eivät kuitenkaan ole pysyviä, vaan ne muokkautuvat. Jotkin arvoista ovat pysyvämpiä ja toiset vaihtuvampia ja ne elävät trendien mukaan. Lisäksi yksittäisen ihmisen on mahdollista suhteuttaa puolueettomiin arvoihin omia ja toisten arvokäsityksiä, jolloin syntyy aito mahdollisuus arvioida omien arvojen laatua (Heiskanen & Salo 2008, 112, Purjo 2014, 29.).

Koska arvokäsitykset muokkautuvat ajassa voitaneen siis sanoa, että olemme alltiina eräänlaiselle arvovaikuttamiselle. Tämä on hyvä tiedostaa, sillä omaksumamme arvot ohjaavat tunteitamme, ajatteluamme ja käyttäytymistämme. Tästä syystä arvoista tulee keskustella, koska erimielisyydet arvoista tuntuvat usein perustavanlaatuisilta ja toisten ihmisten arvomaailma vieraalta suhteessa omiin arvoihin (Helkama 2015,10.).

4.2 Z-sukupolven arvot

Erilaisissa tutkimuksissa on saatu sellaisia viitteitä, että Z-sukupolven arvojen oletetaan olevan kovempia kuin edeltävien sukupolvien. Toisaalta taas he ovat avarakatseisempia siihen mitä tulee monikulttuurisuuteen tai seksuaaliseen suuntautumiseen verrattuna aikaisempiin sukupolviin.

Tapscott (2010) on tutkimuksessaan saanut esiin kahdeksan arvoa joita Z-sukupolvi arvostaa. Näitä ovat:

1. Vapaus, joka merkitsee heille vapautta valita työpaikkansa sekä –aikansa. Mitä ostaa, missä ostaa, milloin tehdä erilaisia asioita ja jopa valita, keitä he haluavat olla. Vapaus valintojen tekemiseen on heille itsestänselvyys.
2. Rääätälöinti ei ole tälle joukolle pelkästään palveluiden räätälöimistä itselleen sopiviksi – vaan myös työpaikan ja työtehtävien odotetaan olevan räätälöitävissä itsensä näköiseksi.
3. Tutkiminen ei ole vain lähimpien kahviloiden aukioloaikojen tarkastusta internetistä, vaan erilaisten tietojen totuusperän tutkimista. Työpaikkojen ja yritysten osalta tutkiminen tarkoittaa, että nuoret ottavat selvää yrityksistä ja ovat tietoisempia siitä missä he haluaisivat työskennellä.
4. Eettisyys. Tiedon hankinnan helppous näkyy myös nuorten tietoisuudessa sekä valinnoissa valita ja suosia rehellisiä, eettisesti toimivia yrityksiä ja palveluja.
5. Yhteistyö. He kehittävät tuotteita yhdessä yritysten kanssa, keskustelevat kehitysideoista erilaisilla digitaalisilla alustoilla. He kokoontuvat isoihin chatryhmiin. He pelaavat usean käyttäjän videopelejä sekä viestivät jatkuvasti eri medioihin taskusta löytyvällä ystävällään, älypuhelimella.
6. Viihde. Nuoret odottavat viihteen kuuluvan myös työpaikalle. Työstä halutaan saada myös tunnepohjaista vastinetta ja siksi nuoret eivät näe mitenkään ongelmaksi esimerkiksi sometusta työaikana.
7. Nopeus on elintärkeää kaikessa mitä tapahtuu ja Z-sukupolven edustaja saattaa tuntua vanhemmalle sukupolvelle jopa kärsimättömältä. Nämä nuoret ovat tottuneet saamaan vastaukset tässä ja nyt internetmaailmasta, joten he odottavat sitä myös muilta ihmisiltä sekä työelämässä. Nämä nuoret kommunikoiivat mieluummin sähköisten välineiden kautta, sillä se on nopeampaa kuin puhe.
8. Innovatiivisuus. Tämä sukupolvi on kasvatettu keksismisen kulttuuriin, joka näkyy innovaatioiden tahdissa, joita syntyy jatkuvalla syötöllä lisää, johtuen edellä mainituista seikoista (Tapscott 2010.).

5. TYÖELÄMÄN MUUTOKSET

5.1 Palveluyhteiskunnan muutokset

Työelämässä on tapahtunut suuria muutoksia siitä lähtien kun koneet keksittiin. Koneiden käyttäjiksi tarvittiin uutta työvoimaa, jota saatiin maaseudun väestöstä. Tämä johti kaupungistumiseen, koska maaseudulla ei tarvittu koneellistumisen myötä enää aiempaa määrää työvoimaa. Suomessa kaupungistuminen tapahtui nopeasti vain noin 30 vuodessa 1950-luvulta 1980-luvulle kestäneen ajanjakson aikana. Siirryimme siis käytännössä kuokanvarresta tehdastyöhön (Heikkinen & Löyttyniemi 2020.).

1990-luvulla alkaneen teollisuuden automatisoitumisen, sekä robottien johdosta työvoiman tarve teollisuudessa sekä logistiikassa on vähentynyt perustehtävien osalta. Nykyinen tekoälyn ja teknologian kehittyminen on luonut ajatuksen siitä, että monet nykyisistä työtehtävistä katoaa ja työpaikat katoavat. Sama näkemys on ollut aiemminkin aina siitä lähtien kun koneellistuminen esimerkiksi maataloudessa alkoi. Kyseessä on kuitenkin sama ilmiö kuin aiemminkin: työelämä muuttuu, mutta työ ei katoa (Kiander 2017.).

Työelämää ravistelee parhaillaankin suuri murros. Koronaviruksen aikaansaama pikainen siirtyminen työskentelemään työpaikoilta etätöihin kotiin aiheuttaa suurta huolta ja työtehtävien sekä työnkuvien muuttumista. Tämä uusi ja pikainen muutos on aiheuttanut monenlaista huolta ja pelkoa (Rajamäki, HS.22.2.2021.).

Työelämä on siis muuttunut useimpien mielestä vakityösuhteista pätkä- ja osa-aikaisiin työtehtäviin, joita ketjutetaan surutta. Vain niissä tehtävissä joissa on pulaa työntekijöistä tai asiantuntijuutta vaativissa töissä tehdään vakituisia toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita (Pärnänen, 2016.).

Kokoaikaisten ja pysyvien työsuhteiden uskotaan korvautuvan osa- ja määräaikaaisuuksilla, vastentahtoisen yksinyrittäjyyden yleistyvän ja työurien silpuntuuvan. Palkkatyön yhteiskunnallisen merkityksen pelätään murenevan, koska keikkatalous, pätkätyöt ja epävarmuuden työmarkkinoilla oletetaan kasvavan. Pelkona on, että työehtoja heikennetään ja yhä useamman on hyväksyttävä mikä tahansa työ aikaan, paikkaan tai palkkaan katsomatta, ellei sitten

ole pakon edessä ryhdyttävä yrittäjäksi. Lisäksi uhkatekijöinä nähdään sellaiset globaalit megatrendit kuin automaatio, robotit ja digitalisaatio, joiden seurauksena yhä useampi työpaikka on vaarassa kadota lopullisesti (Pyöriä ym. 2019, 140.).

Tilastot eivät kuitenkaan tue tätä yleistä käsitystä ja anna näin pessimististä kuvaa epävarmasta sekä uudesta aiempaa sirpaleisemmasta työelämästä. Vakituinen ja kokoaikainen palkkatyö on edelleen yleisin työnteon muoto eivätkä epätyypilliset työsuhteet tai epäsosiaaliset työajat ole tällä vuosituhanella juuri yleistyneet (Pyöriä ym. 2017). Itsensä työllistämisen suuntaus on knousevaa, mutta vastentahtoinen pakkoyrittäjäisyys on onneksi melko harvinaista (Pärnänen & Sutela 2014; Sutela & Pärnänen 2018). Nuorilla yrittäjyyden mielikuva on muuttunut myönteisemmäksi, sillä yhä useampi nuori punta-roi yrityksen perustamista vaihtoehtona palkkatyölle (Myllyniemi 2017.).

Myös työnhaun tavat ovat muuttuneet. Aiemmin kun menit ovesta sisään ja otit lakin päästä ja kysyit, niin sait töitä. Tai sitten riitti, että soittelit puhelimella ja kyselit, löytyykö avoimia työpaikkoja. Sen jälkeen tuli 1990-luvulla vaatimus osata tehdä kirjallinen työpaikkahakemus, jolla hait paikkaa. Sen jälkeen kirjalliseen hakemukseen liitettiin kuva. Ne jotka eivät osanneet tehdä hakemusta eivät saaneet töitä, tai mahdollisuudet sen saamiseen hupenivat. Tästä on oma kokemus. Hain laman loppumisen aikoihin erääseen yhdistyksen ylläpitämään perhekotiin töihin. Sain työpaikan, vaikka hakijoita oli yli sata. Kun kysyin syytä miksi sain paikan, niin kuulin, että olin sopivin sekä ainoa jolla ansioluetteloon oli liitetty kuva mukaan.

Nyt hakuprosessiin on tullut mukaan digitaalisuus. Ensin täytyy tehdä video CV. Se on pari minuuttia pitkä videoitu esitys itsestä ja omasta osaamisesta. Näiden videoiden joukosta valitaan ne, jotka pääsevät haastatteluun. Toinen toimintatapa on se, että ensin laitetaan hakemus ja sitten haastattelun jälkeen pitää tehdä nopeasti itsestä lyhyt videoesittely, joka lähetetään haastattelijalle. Tämä digitaalinen työnhaunmalli on lyönyt läpi jo kaikille aloille ja jopa kesätyöpaikkahakuihin. Miten käy nuorille, saati sitten aikuisille, joille videointi tai itsensä kehuminen on vierasta?

5.2 Nuorten työelämäasenteista

Nuorten työelämään suhtautumisesta ollaan oltu Suomessa huolissaan siitä lähtien kun keksittiin käsite nuoriso. ”Lättähattu-nuoret” vetelehtivät kaduilla 20- ja 30-luvulla eivätkä tee mitään hyödyllistä (Kaarninen 2003). Samaa asiaa on toistettu vuosikymmenestä toiseen. Milloin nuoriso käyttäytyy väkivaltaisesti ja käyttää päihteitä tai sitten he ainakin meluavat, joka ärsyttää vanhempaa väestöä (Rautavuori, Yle, 2018). Eivätkä nuoret käy edes töissä, eivätkä edes halua tehdä töitä.

Tutkimuksia nuorten työelämäasenteista on alkanut tulla, kun on huolestuttu nuorten työttömien asenteista sekä yhteiskuntaa että työtä kohtaan (Tuppurainen 2009). Tai oikeammin sanottuna on alettu tutkia sitä, että pitävätkö nämä yleistetyt väittämät ja oletukset paikkansa. Tutkimustulokset kuitenkin osoittavat muuta ja kumoavat nämä ”kaupunkilegendat”, sillä eri tutkijoiden saamat tulokset osoittavat kiistattomasti, ettei näin ole.

Pyöriän ja Ojalan (2016) tutkimustulokset kertovat, että nuorten työn arvostus on säilynyt vakaana. Hyvinä aikoina työn arvostus laskee ja huonoina kasvaa. Nuorilla 15-29-vuotiailla vapaa-ajan merkitys on aina ollut tärkeää, kunnes perheen perustamisen jälkeen työn arvostus lisääntyy.

5.3 Miten Z-sukupolvi suhtautuu työelämään?

Työelämä muuttuu, kuten se on muuttunut aina ennenkin. Se, mihin yritysten kannattaisi satsata resursseja tätä sukupolvea ajatellen, on ymmärrys siitä, mitä tämä sukupolvi kaipaa, millaiset arvot heillä on ja millaiseen yhteiskuntaan he ovat syntyneet. Ne yritykset, jotka muokkaavat omia toimintamallejaan sekä onnistuvat integroimaan tämän Z-sukupolven osaksi yritystään, omaavat suuremmat mahdollisuudet menestyä kuin sellaiset yritykset, joille jää kuilu vanhemman sukupolven ja Z-sukupolven välille (Venäläinen 2018.).

Hakiessaan töitä Z-sukupolvi ei sitoudu enää työpaikkaan samalla tavalla kuin aiemmat sukupolvet. Onkin ennustettu, että rekrytointi tuottaa päänvaivaa tu-

levaisuudessa enemmän (Westersund 2020). Z-sukupolvi on innokas oppimaan uutta ja heillä on tiedon janoa, johon työpaikan tulisi vastata. Eri tutkimusten mukaan he etsivät omaa kehitystään edistävää työpaikkaa, jossa he voivat menestyä. Tärkeitä tekijöitä ovat joustavat työajat ja palkka, sillä nämä nuoret eivät pelkää vaihtaa työnantajaa. He eivät sitoudu samalla tavalla kuin aikaisemmat sukupolvet ja he hakevat haastavampia työtehtäviä tarvittaessa toisesta yrityksestä. (Tapscott 2010, 90). Pelkkä palkka ei kuitenkaan enää riitä. Palkka on vain noin kolmannes työn merkityksestä, vaikka se tuo taloudellista itsenäisyyttä. Palkan lisäksi samaan kolmannekseen pääsevät työkaiverit, joita arvostettiin (Kosonen 2018). Edeltäviin sukupolviin erot löytyvät siinä, mihin ansaittu palkka käytetään. Z-sukupolvi käyttää rahansa elämyksiin, kun aiemmat y-sukupolven edustajat tuhlasivat hyödykkeisiin. (Tulgan 2009, 13- 14.) Tämä sukupolvi menestyy organisaatiossa, jossa he voivat kehittää omia vahvuuksiaan, oppivat uutta ja joissa johtajat ovat henkisesti ja teknologisesti kykeneviä inspiroimaan heitä päästäkseen parhaisiin mahdollisiin tuloksiin (Viljakainen 2011, 49.).

Lyhyesti sanottuna heitä motivoi työn merkityksellisyys sekä hauskanpito työn ohessa. Z-sukupolvella on siis samankaltaisuuksia edeltäjänsä, Y-sukupolven, kanssa. Raha on merkityksellistä, mutta se ei vaikuta sitoutumiseen aiempien sukupolvien tapaan. Heille sosiaalisen median käyttö ja tiedonhaku sieltä ovat, sekä arkipäivää, että osa työtä. Tämä sukupolvi ei ehkä ymmärrä vanhoja kivi-kautisia työmenetelmiä eivätkä he ymmärrä tai tiedä yrityksen historiaa, jolloin halu vaihtaa työpaikkaa käy ilmeiseksi (Tapscott 2010.).

Kun Z-sukupolven edustajat saadaan viihtymään työssään, niin he ovat valmiita joustamaan työnantajan suuntaan. Onkin arvioitu, että Z-sukupolvella tulee olemaan elämänsä aikana noin 15- 20 erilaista työpaikkaa. Tämä tekijä erottaa heidät muista sukupolvista. On myös arvioitu, että tämä sukupolvi viihtyy työpaikassa noin viiden vuoden ajan, jonka jälkeen he vaihtavat yritystä. Tässä korostuu työpaikkaan sitoutuminen sekä tunne, että työnantaja on sitoutunut työntekijään. Kun työyhteisö on mukava sekä hierarkia on matala, Z-sukupolven edustajat viihtyvät työssään ja tämän kaltaiset työpaikat vetävät tulevaisuuden osaajia puoleensa. Työn ohessa tulee kuitenkin olla riittävästi vapaa-aikaa ja työelämän ja vapaa-ajan saattaminen yhteen tulee tapahtua

vaivattomasti. Vastaavasti, jos työpaikalla vallitsee tiukat työajat ja rajattu vapautentunne, työpaikka ei houkuttele Z-sukupolvea (Eskola, M-L. 2018.).

Työpaikkaan tai organisaatioon sitouttamiseen on eri tutkimusten mukaan useita keinoja. Viitalan (2013) mukaan sitouttamisen keinot ovat niitä keinoja, joilla henkilöstön sitoutumiseen voidaan vaikuttaa. Hyviä sitouttamisen keinoja ovat henkilöstöpolitiikka, johon kuuluu kilpailukykyinen palkkataso tai siihen liittyvät muut hyödyt ja edut (Viitala 2013, 88 - 89). Myös Kauhanen (2006) listaa palkitsemisjärjestelmät ja työsuhde-edut hyväksi keinoksi pienentää lähtöhalukkuutta. Muita sitouttamisen keinoja ovat perehdyttäminen, kehitymis- ja oppimismahdollisuudet, kasvupolut, työn ja perheen yhteensovittaminen, palautuminen, mielenkiintoinen ja innostava työ sekä työilmapiiriin panostaminen (Viitala 2013, 88 - 89). Myös työnkierron mahdollistaminen on tärkeä tapa sitouttaa, koska sillä saadaan vaihtuvuutta työpäiviin. Myös vastuun lisääminen tiimissä tai työtehtävissä rikastuttaa työtehtävää (Viitala 2013, Kauhanen 2006.).

Myös päätöksentekoon osallistuminen tuo uutta mielenkiintoa ja haasteita työtä kohtaan (Lampikoski 2005, 203-207). Työtilojen viihtyisyys sekä toimivuus lisäävät sitoutuneisuutta. Työtilan tulee olla lämmitetty tai viilennetty asian mukaisesti. Työssä viihtymiseen vaikuttavia tekijöitä ovat myös parkkimahdollisuudet, työvaatteet sekä vapaa- ajan järjestelyt.

Venäläisen (2018) opinnäytetyössä on erilaisia ehdotuksia, joilla z-sukupolven nuoria voisi sitouttaa yritykseen. Yksi malli olisi järjestää työpajoja, joissa molemmat ”puolet” eli vanhat ja uudet työntekijät voisivat tuoda ideoitaan työtehtävien parantamiseksi. Vanhemmat työntekijät voisivat kertoa yrityksen historiaa ja kertoa syyt nykyisille toimintatavoille. Uudet työntekijät taas voisivat opastaa vanhempia työntekijöitä uusien työmenetelmien ja toimintatapojen käyttöönotossa. Samalla tällainen mentorointi olisi molemminpuolista, josta kaikki hyötyisivät. Myös nuorten kunnianhimo ja kehitystarpeet tulisi huomioida antamalla heille säännöllistä palautetta keskustelujen avulla mahdollisimman useasti. Nuorten näkemysten mukaan yrityksen kulttuurin täytyisi olla avointa, matalahierarkisempaa ja toiminnan läpinäkyvämpää sekä vastata heidän arvojaan tai ainakin tehdä muutosta heidän arvojensa suuntaan (Venäläinen 2018.).

6. TUTKIMUSMENETELMÄ

Tutkimusmenetelmäksi valikoitui aiotun kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän sijaan kvantitatiivinen menetelmä, koska opinnäytetyöhön tarvittavat haastattelut eivät toteutuneet.

Kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen avulla selvitetään lukumääriin ja prosentiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Tällainen kvantitatiivinen tutkimus edellyttää yleensä riittävän suurta ja edustavaa otosta. Aineiston keruussa käytetään yleensä tutkimuslomakkeita valmiine vastausvaihtoehtoineen. Asioita kuvataan numeerisesti. Usein selvitetään myös eri asioiden välisiä riippuvuuksia tai tutkittavassa ilmiöissä tapahtuneita muutoksia. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla saadaan yleensä kartoitettua olemassa oleva tilanne, mutta ei pystytä riittävästi selvittämään asioiden syitä (Heikkilä 2014.).

6.1. Kvantitatiivinen tutkimus

Kanasen (2008, 10) mukaan kvantitatiivinen tutkimus tarkoittaa nimensä mukaisesti määrällistä tutkimusta. Tällaisessa tutkimuksessa käsitellään mittauksen tuloksena saatua aineistoa tilastollisin menetelmin. Kvantitatiivinen tutkimus edellyttää ”riittävää” määrää (aiheesta ja vastaajien määrästä riippuen) havaintoyksiköitä, jotta tuloksia voitaisiin siirtää koskemaan koko tutkittavaa perusjoukkoa, että ne olisivat luotettavia. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa lasjetaan määriä (Kananen 2008, 11). Näistä lukumääristä on tarkoitus löytää yhdenmukaisuuksia. Määrällinen tutkimusmenetelmä vastaa kysymyksiin, kuinka moni, kuinka paljon ja kuinka usein. Selitysten yleisyystaso riippuu sekä teoriasta että tutkimusongelmasta. On tärkeää huomata, että pyrkimyksenä ei ole kuvata yksittäistapauksia, vaan nimenomaan tutkimuskohteista löydettäviä yhdenmukaisuuksia. (KvantiMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto). Tämä tarkoittaa, että tutkittavia asioita ja niiden ominaisuuksia käsitellään yleisesti kuvaillen numeroiden avulla. Kvantitatiivista tutkimusta käytetäänkin yleensä laajoissa tutkimuksissa. Tilastolliset menetelmät ovat pääsääntöisesti luotettavampia suurilla määrillä.

Saaranen-Kauppinen ym. (2006) painottavat aineistonkeruumenetelmän valintaa ohjaavan sen, millaista tietoa etsitään: millaisen aineiston voidaan ajatella tarjoavan parhaiten näkökulmia ja ratkaisuehdotuksia asetettuun määritettyihin tutkimusongelmiin. Samoja tutkimustehtäviä ja -ongelmia voidaan lähestyä monin eri tavoin. Kyse on näkökulman valitsemisesta tai useiden yhdistämisestä.

Omaan tutkimushankkeeni muuttuessa alkuperäisestä suunnitelmasta, jossa tarkoituksenani oli tehdä myös haastattelut, päädyin aineiston analysoitiin kvantitatiivisin menetelmin. Toteutan tutkimukseni ensin kyselyllä kahdelle eri ammattialaa opiskelevalle ryhmälle. Saadusta materiaalista analysoin aineiston ja vertaan sitä aiemmista tutkimuksista saatuihin tuloksiin.

6.2 Aineistonkeruumenetelmä

Aineistonkeruumenetelmään vaikuttaa se millainen on tutkimusongelma tai tehtävä. Sen perusteella valitaan menetelmä, jolla aineisto kerätään.

Aineistonkeruuta voidaan toteuttaa avoimien ja strukturoimattomien kyselyiden, formaaleiden ja strukturoitujen kyselyiden, teemahaastatteluiden, vapaaehtoisen keskustelun, muisteluiden, päiväkirjojen, elämänkertojen sekä osallistuvan havainnoinnin avulla. Tutkimusaineistoa käytettäessä, se voi olla valmista tai se voidaan tuottaa itse sinä aikana, kun tutkimusta tehdään.

Mikäli tutkimusta tehdessä käytetään valmista aineistoa, niin silloin on tehtävä selvitys siitä mistä kaikkialta valmista aineistoa on mahdollista löytää ja saada tutkimuskäyttöön. Tällaisia valmiita aineistoja voivat olla, kuvat, kirjat, kirjeet, asiakirjat tai erilaiset mediatekstit.

Kun aineiston kerääminen ja tuottaminen tehdään tutkimuksen kuluessa, niin aineiston hankintaa pitää suunnitella. Tällöin on mietittävä, miten haastattelut, kyselyt tai tutkimuskohteen havainnointi toteutetaan ja kirjataan ylös. Lisäksi on mietittävä se, miten tutkimuksen aineistoa käsitellään ja se, minne tutkimustulokset tullaan tallentamaan tutkimuksen jälkeen. Tutkimuksen tekoon

voi tarvita erilaisia lupia. Myös säädösten sekä lakien vaikutukset on syytä ottaa huomioon ennen tutkimuksen tekoa ja sen tallentamiseen liittyen (Metsämuuronen 2008; Järvinen & Järvinen 2011.).

Omassa tutkimuksessani tavoitteenani oli tehdä tutkimuksen aineistonkeruu, sekä kvantitatiivisella menetelmällä eli kyselyin, että kvalitatiivisin menetelmin eli tarkentavin haastatteluiden avulla. Tutkimusmenetelmä vaihtui kvalitatiivisesta kvantitatiiviseen, koska aineistonkeruu jäi vain kyselyiden varaan, sillä haastattelut eivät toteutuneet vallitsevien olosuhteiden takia.

Kyselytutkimuksessa perinteinen tapa kerätä tutkimusaineistoa on lomake. Se voi tarkoittaa joko postissa tulevaa tai sähköisesti täytettävää lomaketta, johon vastataan ja lähetetään takaisin. Se voi myös tarkoittaa koululuokassa suoritettavaa tutkimusta, jossa tutkimuksen kohderyhmän edustajat vastaavat kyselyyn yhtä aikaa. Kyselyn muoto vaihtelee tarkoituksen ja kohderyhmän mukaan (Aaltola & Valli 2007, 102.).

Kyselytutkimus tunnetaan survey-tutkimuksen keskeisenä menetelmänä. Tämä englanninkielinen survey -termi tarkoittaa sellaista kyselyä, haastattelun ja havainnoinnin muotoja, jossa aineisto kerätään standardoidusti ja jossa koehenkilöt muodostavat otoksen tai näytteen tietystä perusjoukosta. Tämä standardointi tarkoittaa sitä, että asiat on kysyttävä kaikilta vastaajilta täsmälleen samalla tavalla (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2014, 193.).

Kyselytutkimuksen voi toteuttaa monella tavalla. Yleisemmät ovat posti- ja verkkokyselyt, joihin me kaikki olemme varmasti törmänneet. Sen voi tehdä avoimella sekä strukturoimattomalla kyselyllä, jolloin tukittavat eivät ole niin lähellä tutkimuksen tekijän vaikutuksia. Silloin myös tutkimusasetelma on lähempänä vapaata tutkimusasetelmaa.

Muodollinen sekä jäsenelty tutkimus merkitsee sitä, että tutkittava on ulkopäin tulevien toimenpiteiden kohteena eikä tutkimusasetelma ole aivan vapaa (Hirsjärvi & al 2014, 194.).

Oma tutkimukseni muodostuu formaalista ja strukturoidusta kyselystä, jossa mukana on sekä avoimia että strukturoituja kysymyksiä.

Kyselyiden avulla voi kerätä laajan tutkimusaineiston ja niissä voidaan kysyä monia asioita. Ne myös säästävät tutkijan aikaa ja vaivannäköä. Niiden avulla voidaan tutkimus aikatauluttaa ja laskea siten tutkimukseen tarvittavat kustannukset. Tiedon käsittely helpottuu mm. tilastollisten menetelmien sekä analyysien avulla.

Heikkouksina voidaan pitää tutkimusten vastaamiseen liittyviä kysymyksiä. Miten vastaajat suhtautuvat kyselyyn? Miten onnistuneita vastausvaihtoehdot annetuissa kysymyksissä ovat? Lisäksi ongelmia aiheuttavat vastaajien tietäminen/tietämättömyys siihen alueeseen josta on esitetty kysymyksiä. Tällöin voi tulla katoa eli tilanne jolloin vastaajat eivät vastaa kysymyksiin. Hyvän lomakkeen laatiminen vie myös aikaa ja vaatii monenlaista tietoa ja taitoa tutkijalta (Hirsjärvi & al 2014.).

Kyselyn voi toteuttaa kontrolloituna, jolloin toteutustapoja on kaksi. Informoidussa kyselyssä tutkija menee paikan päälle ja jakaa kohderyhmälle lomakkeet henkilökohtaisesti. Jakaessaan lomakkeet tutkija samalla kertoo tutkimuksen tarkoituksesta, selostaa kyselyä sekä vastaa kysymyksiin. Yleensä vastaajat täyttävät lomakkeet omalla ajallaan ja palauttavat ne postitse. Toinen tapa toteuttaa tämä informoitu kysely on se, että tutkimus tehdään päinvastoin. Tutkija lähettää tutkimuksen postissa ja noutaa henkilökohtaisesti lomakkeen ilmoitetun ajan kuluttua. Tällöin hän voi keskustella lomakkeen täyttämiseen ja tutkimukseen liittyvistä kysymyksistä (Hirsjärvi & al, 2014.).

Oma tutkimustapani on informoidun kyselyn malli, josta edellä kerroinkin. Teen kyselyn siten, että jaan lomakkeen Wilma-viestillä ja olen paikalla, kun opiskelijat täyttävät lomakkeen. Tällöin voin kertoa tutkimuksen tarkoituksesta, selostaa kyselyä ja vastata samalla mahdollisesti esiin nouseviin kysymyksiin.

6.3.4 Kyselylomakkeen laatiminen

Usein tutkija rakentaa itse mittarin tai muokkaamaan jo olemassa olevaa, jolla voidaan paneutua tutkimusongelmien ratkaisemiseen. Tutkimuksen perustana on aina teoria, josta tutkimuksessa käytettävät mittarit täytyy johtaa. Tutkijan

on ajateltava, miten jokin tietty asia on mitattavissa, esimerkkinä tietyn koulutusohjelman antamat valmiudet työelämään. Silloin on otettava huomioon se, kuka tai ketkä lomakkeeseen vastaavat, millainen tausta heillä on (esim. koulutus tai vaikkapa harrastukset), vastaajien aikataulu jne. (Valli 2001, 28.).

Kysymyksiä lähdetään rakentamaan tutkimuksen tavoitteiden ja tutkimusongelmien mukaisesti: vasta kun tutkimusongelmat ovat täsmentyneet, on syytä lähteä keräämään aineistoa. Tällöin on tiedossa se, mitä tietoa aineistonkeruulla pyritään löytämään ja näin vältytään myös helpommin turhilta kysymyksiltä, jotka ovat epäolennaisia tutkimuksen kannalta (Aaltola & Valli 2007, 102-103). Kysymyslomakkeen laadinnalla sekä kysymysten tarkalla suunnittelulla voidaan tehostaa tutkimuksen onnistumista. Myös kysymyksien muotoiluilla on tärkeä rooli tutkimuksen onnistumisessa.

Valli (2001, 28) toteaa, että kysymysten muotoilussa tulee olla erittäin huolellinen, sillä ne ovat perusta tutkimuksen onnistumiselle. Mikäli kyselylomake on huolimattomasti tehty, niin silloin tuloksena on virheellisiä vastauksia, jos vastaaja ei ajattele samalla tavalla kuin tutkija tarkoittaa. Näin ollen kysymysten tulee olla mahdollisimman yksiselitteisiä, eivätkä ne saa olla johdattelevia (Aaltola & Valli 2007, 102.).

Kysymyksinä voi olla sekä avoimia että monivalintakysymyksiä. Monivalintakysymyksissä vastausvaihtoehdot on tutkija laatinut, jolloin niihin on helppo vastata. Ongelmana on se, että vastausvaihtoehdoista on joku voinut unohtua pois, jolloin kysymykseen ei välttämättä saa vastausta.

Kolmas kysymystyyppi on asteikkoihin eli skaaloihin perustuvat kysymykset. Näissä esitetään väittämä, joista vastaaja valitsee sen, joka vastaa hänen mielestään parhaiten kysymykseen ollakseen joko samaa tai eri mieltä väittämän kanssa (Hirsjärvi & al. 2014). Usein tässäkin vaihtoehdossa puuttuu jokin vastausvaihtoehto, jolloin helposti jättää vastaamatta.

Kyselylomakkeen rakenteen laatimisessa tulee kiinnittää huomiota kysymysten lukumäärään sekä lomakkeen pituuteen. Tärkeää on se, että vastaajan mielenkiinto säilyy lomakkeen alusta loppuun saakka. Mikäli vastaaja kokee

lomakkeen liian pitkäksi, vastaaminen voi olla huolimatonta tai jopa jäädä kokonaan tekemättä. Maksimipituus kyselylle on usein viisi sivua, riippuen kohderyhmästä ja aiheesta. Aihealue on huomioitava pituudessa sekä aiheen merkitys vastaajalle, koska nämä vaikuttavat vastaamisinnostukseen (Aaltola & Valli 2007, 104; Valli 2001, 29.).

Tutkimuksen toteuttamistapani on toteuttaa se verkkokyselyn avulla. Verkkokyselyyn liittyy kuitenkin erinäisiä seikkoja, joita on otettava huomioon. Muun muassa seuraavia asioita on otettava huomioon.

Jos kyselytutkimuksella on paljon vastaanottajia, niin järkevä vaihtoehto on sähköinen kyselylomake. Etuna on taloudellisuus sekä se, että vastaukset saa suoraan tiedostoina (Excel) tms. ja aineistoa ei tarvitse syöttää mihinkään. Nuorille vastaamisen ajatellaan olevan helppoa verkkokyselyihin, mutta vanhemmille ikäpolville tällainen on vierasta (Aaltola & Valli 2007, 111.) Myös tutkimukseen osallistuvien joukko on rajallinen, sillä kaikilla ei ole mahdollista osallistua vastaamiseen verkossa, koska vanhempaa väestöä on vaikea tavoittaa siellä. (Miettinen & Vehkalahti 2013, 84.). Tällöin tutkimuksen otanta kärsii, sillä vastaajat valikoituvat, jolloin otoksen sijaan puhutaan näytteestä (Ronkainen 2008, 72.).

Kun kyselyssä on tiukka aikaraja, kuten minulla, niin verkkokysely on paras vaihtoehto vastausten saamiseen. Se ei aina kuitenkaan toimi niin, sillä osa saattaa jättää vastaamatta, jolloin kyselystä joutuu muistuttamaan. Näin kävi minullekin, sillä kaikki eivät olleet paikalla kyselyä toteutettaessa.

Verkossa on tarjolla useita palveluita sähköisten tutkimusten suorittamiseen. Monista niistä on tarjolla rajoitetumpi ilmainen versio. Esimerkiksi SurveyMonkey, QuestionPro sekä Webropol tarjoavat ilmaisen käyttäjätilin, joilla tutkimuksen voi tehdä. Myös Microsoft Forms on hyvin käytetty, sillä se kuuluu Microsoftin tuoteperheeseen. Itse toteutin kyselyn Microsoft Forms:n avulla.

Vahvuuksina kyselytutkimuksessa on se, että tutkija ei ole suorassa kanssakäymisessä vastaajan kanssa, jolloin tutkija ei vaikuta läsnäolollaan vastauksiin. Kyselytutkimuksessa ei tutkijalta myöskään vaadita niin hyviä vuorovaikutustaitoja kuin esimerkiksi haastattelututkimuksessa, koska tutkija pysyy koko

ajan taka-alalla. Kyselylomakkeessa on myös mahdollisuus esittää enemmän kysymyksiä kuin haastattelututkimuksessa. Tällöin kysymykset ja vastaukset saattavat lähteä poukkoilemaan vastauksista riippuen (Valli 2001, 31.).

Omassa tutkimuksessani kohdejoukko on selvillä ja vastausprosentti toivoakseni nousee kohtalaisen korkealle, koska toteuttaessani tätä kyselyä olen paikalla. Paikallaoloni en kuitenkaan usko vaikuttavan tutkimuksen luotettavuuteen, sillä jokainen vastaa kyselyyn itsenäisesti sekä nimettömästi.

7. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

7.1 Tutkimuksen kohdejoukko

Tutkimuksen kohteena ovat eräässä Kaakkois-Suomen ammatillisessa oppilaitoksessa opiskelevat Z-sukupolven nuoret, jotka ovat aloittaneet opintonsa syksyllä 2020.

Tutkimukseni kohdentui kahteen erilaiseen ryhmään, jolle toteutin Microsoft Forms kyselyt, joiden tekemistä valvoin osittain. Toinen kysely kohdentui tekniikan alan opiskelijoille ja toinen kaupallisen alan ryhmään. Ryhmissä on noin 20 opiskelijaa eli kysely kohdistui noin 40 opiskelijaan. Tutkittavien kohderyhmäksi valikoituivat opiskelijat, jotka ovat aloittaneet opintonsa syksyllä 2020.

7.2 Tutkimusongelma

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten Z-sukupolven edustajat suhtautuvat työelämään, minkälaisia odotuksia heillä on työelämän suhteen ja kuinka oppilaitoksemme voi näihin odotuksiin vastata.

Tutkimusongelmaksi valikoitui se, miten ammatillisessa koulutuksessa olevan Z-sukupolven suhtautuminen työelämään?

Alakysymyksiksi muodostuivat:

- Millaisia ovat työn merkitys, odotukset ja motivaatiotekijät Z-sukupolvelle?
- Kuinka Z-sukupolvi hakee töitä ja millaisia heidän käyttämänsä työnhakukanavat ovat?
- Miten oppilaitos voisi auttaa nuoria työnhakemisessa ja tulevaisuuteen suuntautumisessa?
- Millaisia taitoja tarvitaan tulevaisuuden työelämässä?

Tutkimusmenetelmä oli kvantitatiivinen tutkimus, jonka toteutin verkkokyselyiden avulla. Tavoitteena oli kyselyiden avulla saada koko oppilaitoksen opiskelijajoukkoon yleistettävää tietoa, jota voisimme hyödyntää sekä ammattiopettajien, että uravalmentajien työtehtävissä.

7.3 Aineistonkeruuprosessi

Aineistonkeruuprosessi viivästyi osittain koronan sekä siihen liittyvien määräysten takia. Tavoitteena oli tehdä monimenetelmällinen tutkimus, jossa kyselylomakkeen tuloksista saatuja tietoja olisi täydennetty haastatteluiden avulla. Etäopintojen sekä opiskelijoiden poissaolojen takia toteutus vaihtui määrälliseen tutkimusotteeseen.

Tutkimuksen toteutusta pohtiessani ja aineistonkeruumenetelmää valitessani ymmärsin, että sähköpostitettu haastattelulomake on huono menetelmä kohderyhmälleni, koska siihen liittyy heikkouksia. Suurin heikkous on se, että opiskelijat eivät vastaa kyselyihin. Tämä käsitykseni vahvistui myös tutkimukseen osallistuvien ryhmien vastuuopettajien mielipiteissä. Myös Hirsjärvi (2014) on listannut heikkouksiksi muun muassa vastaajien suhtautumisen tutkimuksen tarpeellisuuteen ja tärkeyteen. Siksi valitsin verkkokyselyn Microsoft Forms lomakkeella, joka toteutetaan tietokone luokassa kyselylomakkeen avulla kouluaikana kahdelle eri ryhmälle. Tällöin voin motivoida heitä vastaamaan ja saan vastauksia suhteellisen paljon kyselylomakkeisiin nähden. Tämän jälkeen analysoituani sekä luokiteltuani vastauksia tarkoitus on tehdä tarkempia kysymyksiä haastatteluissa, johon oli tulossa muutamia satunnaisesti heistä valittuja.

Toinen menetelmä toteuttaa tutkimus on tehdä se Teams -oppimisympäristössä, jossa kerron heille mitä olemme tekemässä ja sitten jakamalla Microsoft Forms -kyselyn, jonka he voivat samoin tein täyttää. Tämä vaihtoehto voi olla

huono siksi, että osalla opiskelijoista on jo havaittu tietynlaista ”tietokoneallergiaa” jolloin he eivät viitsi vastailia ylimääräisiin kysymyksiin. Tähän toteuttamistapaan päädyin toisen ryhmän kanssa.

Keskustellessani työkavereiden kanssa ryhmistä, joille tutkimuksen voisi kohdentaa päädyin kahteen erilaiseen opiskelijajoukkoon. Toinen on kaupan ja hallinnon alan perustutkintoa suorittavat eli merkonomiksi valmistuvat sekä toiseksi ryhmäksi valikoitui autoalan perustutkintoa suorittavat, ajoneuvoasentajiksi valmistuvat opiskelijat. Nämä siksi, että ryhmät ovat hieman erilaisia ammatilliselta suuntautumiseltaan sekä käytännön työtehtäviltään.

Järjestinkin heti tutkimusluvan saatuani kokouksen uravalmentajien kesken, jossa kävimme läpi asioita, joita tutkimuksella pyrittäisiin saamaan selville. Tästä materiaalista kokosin tutkimukseen liittyvän kyselyrunгон, jota muokkasin viimeistellessäni kyselylomaketta.

Kyselylomakkeen tekemiseen sekä käytännön mallintamiseen sain apua eräältä työtoverilta. Näin toteutin kyselytutkimuksen Microsoft Forms lomakkeella. Lomakkeen toimivuutta testasin eräällä toisella luokalla olevan ja ajoneuvoasentajaksi opiskelevalla opiskelijalla.

Tekniikan alan kysely toteutettiin kahdessa erässä, koska opiskelijat olivat eri päivinä lähiopetuksessa koronarajoitusten takia. Päädyin toteuttamaan tutkimuksen olemalla läsnä tekniikan alan opiskelijaryhmässä. Heidän kohdallaan toteutin kyselyn viemällä ryhmät tietokoneluokkaan sekä kertomalla heille mikä on tutkimuksen taustana ja antamalla ohjeet kyselyyn vastaamiseen. Kyselylomakkeen linkin toimitin heille Wilma-viestissä.

Kaupan ja hallinnon alan opiskelijoiden kyselyn toteutin verkon avulla osallistumalla heidän Teams -sovelluksen kautta järjestetyille oppitunnilleen. Heidänkin kanssaan kysely täytyi toteuttaa kahdella eri kerralla johtuen poissaoloista. Kyselyn linkin toimitin heillekin Wilma-viestin mukana. Kaikki eivät jostakin syystä olleet paikalla kummassakaan ryhmässä, mutta sain poissaolijoille soittamalla/tekstiviestittelyllä muutaman vastaamaan kyselyyn.

Kerroun ryhmille mihin tällä tutkimuksella pyritään ja että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Selvensin myös sitä, että tutkimuksesta ei käy ilmi kuka on vastannut, ainoastaan ryhmä, jonka jäsen hän on. Näin turvasin opiskelijoiden anonymiteetin sekä tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimukseen osallistujia helpotti tieto siitä, että kysely on monivalintatehtävä ja sen kesto on enimmillään seitsemän minuuttia. Se tieto tuli automaattisesti Forms lomakkeelta. Vastaushalukkuuteen saattoi vaikuttaa se, että lupasin tarjota kummallekin ryhmälle kahvit leivonnaisten kera sitten, kun se on koronatilanteen jälkeä mahdollista. Uskon, että myös sillä oli vaikutusta, että olin heille tuttu henkilö jo entuudestaan, koska olin esittäytynyt heille opintojen alussa sekä tehnyt heidän kanssaan urasuunnitelmat kasvokkain ennen koronasulkua syksyllä 2020.

7.4 Aineiston analyysi

Aineiston analyysimenetelmien valintaan vaikuttaa se millaiseen ongelmanasetteluun tutkimuksella halutaan vastauksia. On, sekä mielekästä, että luontevaa valita sellaiset analyysimenetelmät, joilla tietynlaisten ongelmien ratkaisu on järkevää. Analyysimenetelmien valintoihin liittyy kuitenkin myös teoreettisia lähtökohtaoletuksia. Nämä lähtökohtaoletukset noudattavat tieteenfilosofisiin suuntauksiin kytkeytyviä tiedon tuottamisen teorioita (Aaltola & Valli, 2007.).

Perusjaotteluina analyysimenetelmissä voidaan pitää jakoa laadulliseen ja määrälliseen analyysiin. Monet analyysimenetelmät voivat asettua kuitenkin näiden kahden analyysitavan välimaastoon (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2014.).

Omana tutkimuksen analyysimenetelmänä on kvantitatiivinen analyysi, joka perustuu aineiston kuvaamiseen sekä tulkitsemiseen tilastojen ja numeroiden avulla. Tämä analyysimenetelmä sopii tähän tutkimukseen parhaiten, koska tutkimuskysymyksiin, joihin olisi voinut vastata kirjallisesti, ei kertynyt kovin paljon aineistoa.

Aineiston analyysin toteutin käymällä jokaisen lomakkeen vastaukset läpi yksityiskohtaisesti. Tein näistä erilaisia tilastoja ja vertasin erilaisia tuloksia toisiinsa. Sain osan tuloksista automaattisesti lomakkeen pohjana olleesta Microsoftin Forms -taulukoista. Toisia tuloksia luokittelin Excel -tiedoston pohjalta, jotka sain automaattisesti. Monivalintatehtävissä saatuja vastauksia pystyin Excel -taulukon pohjalta ryhmittelemään sekä vertailemaan myös toissijaisia vastauksia niistä kysymyksistä, joissa sai valita useista eri vaihtoehdoista. Taulukosta näki suoraan vastaajan valitsemat vaihtoehdot järjestyksessä. Näin sain lisää analysoitavaa tietoa tutkimustuloksiin. Laskin myöskin prosentteja eri vastauksista sekä luokista. Vertailin kaikista vastauksista saatuja tuloksia myöskin ryhmien välillä.

8. TULOKSET

8.1 Tutkimukseen osallistujat

Tekniikan alan ryhmässä eli ajoneuvoasentajan tutkintoa suorittavia oli opiskellessaan 20 opiskelijaa, joista 18 vastasi kyselyyn. Vastausprosentiksi siis muodostui 90 % tästä ryhmästä. Tätä selittänee osaksi se, että olin heille tuttu henkilö ja se, että toteutin kyselyn tapaamalla heidät ja sitten viemällä heidät tietokoneiluokkaan, jossa he voisivat vastata kyselyyn. Tämä täytyi kuitenkin tehdä kaksi eri kertaa, koska heidät oli jaettu eri aikoina opetettaviin ryhmiin koronarajoituksista johtuen.

Kaupallisen alan tutkintoa suorittavassa ryhmässä oli 20 opiskelijaa, joista 17 vastasi kyselyyn, jolloin vastausprosentiksi muodostui 85 %. Tutkimukseen osallistui siis yhteensä 35 opiskelijaa eli vastausprosentiksi muodostui 87,5.

Vastaajien keski-ikä oli noin 16,5 vuotta ja vastaajista naisia oli 37 %. Naisia oli eniten kaupallisella alalla eli 53 % vastaajista ja teknisellä alalla 22 %. Purkutalkoot –hankkeen (2019, 41-43) selvityksen mukaan kaupallisella alalla opiskelevista naisia on 68 %. Saman selvityksen mukaan teknisen alan valinnoita oli 18 % opiskelevista ja näistä autoalan valinnoita oli 15 %. Näin ollen tämän tutkimuksen pienestä vastaajamäärästä ei voi vetää pitkälle meneviä

johtopäätöksiä, koska kaikki eivät vastanneet kyselyyn, jolloin parin vastaajan poissaolo voi vaikuttaa merkittävästi tulokseen. Kyselyn tulokset ovat kuitenkin samansuuntaisia Purkutalkoot –hankkeen selvityksen kanssa.

Ikä taas on suoraan verrannollinen siihen, että he ovat tulleet suoraan peruskoulusta opiskelemaan eli saan tutkimuksessani juuri sitä tietoa mihin tutkimukseni on tarkoitettu. Vain yksi opiskelijoista oli hieman muita vanhempi.

8.2 Ammatinvalinta sekä toive tulevan työpaikan sijainnista

Ammatinvalintaan liittyvä kysymys oli monivalintatehtävä, joista sai valita useamman vaihtoehdon. Näistä ammatinvalinnoista kysyessäni opettajien sekä opinto-ohjaajien keskuudessa kulkevat käsitykset tai oletukset siitä, että iso osa opiskelijoista tulee kaverin perässä, eivät pitäneet paikkaansa ainakaan saamieni tulosten perusteella. Ammatinvalinnoissaan opiskelijat ovat olleet hyvin varmoja. Peräti 30 vastaajaa oli valinnut ensimmäiseksi vaihtoehdokseen; valitsin itse ammattini.

Tämä havaintoa tukee myös nuorisobarometreissa 2019 sekä 2008 tehdyt havainnot ammatinvalinnasta. Näissä tutkimuksissa nuoret kokivat itse olevansa valintojensa taustalla (Haikkola & Myllyniemi 2019, Myllyniemi 2008.).

Seuraavaksi eniten vastauksia saivat vanhempien/perheen ammatti toimi esimerkkinä, jonka he olivat valinneet toiseksi vaihtoehdokseen. Näin ollen noin 29 % oli saanut opastusta tai mallia ammatinvalintaan omalta perheeltä tai sukulaiselta. Vain yksi heistä oli laittanut vastausvaihtoehdoista ensimmäiseksi vanhempien/perheen ammatti toimi esimerkkinä. Tämäkin vastauksista ilmi käyvä seikka on samansuuntainen em. nuorisobarometrissa mitatun tuloksen kanssa. Vuoden 2019 nuorisobarometrin tulosten mukaan vanhemmat vaikuttivat nuorten ammatinvalintaan erittäin paljon (15 %) tai melko paljon (30 %) tutkimukseen osallistuneiden joukossa (Haikkola & Myllyniemi 2019.).

Kolmanneksi eniten vastausvaihtoehdoksi oli valittu; olen aina tiennyt oman ammattini, jonka oli valinnut seitsemän vastaajaa. Heistä yhdellä se oli ensimmäisenä vaihtoehtona valittavista vaihtoehdoista. Näin ollen joka viidennen

valintaa tuki vaihtoehto olen aina tiennyt oman ammattini. Tätä vaihtoehtoa ei ole ollut aiemmissa nuorisobarometreissa mukana.

Neljänneksi suosituin vaihtoehto oli, tulin kaverin perässä, jonka oli valinnut neljä vastaajaa (11,5 %). Heistä kahdella se oli valittu ensimmäiseksi vaihtoehdoksi. Valintansa toiseksi vaihtoehdoksi hekin olivat kuitenkin laittaneet, valitsin itse.

Nuorisobarometriin (2019) vastanneiden mielestä ammatinvalintaan kaverit olivat vaikuttaneet erittäin paljon (4%) tai melko paljon 22% (Haikkola & Myllyniemi 2019.).

Vain kaksi vaihtoehtoista eivät saaneet yhtään mainintaa. Ne olivat, Vanhemmat valitsivat sekä ehkä hieman yllättäen sosiaalisen median -kanavat. Olin etukäteen ajatellut sosiaalisella medialla olevan enemmän painoarvoa tämän Z-sukupolven ammatinvalintoja ajatellen. Esimerkiksi vaikuttajamarkkinointia on tuotu esiin sosiaalisessa mediassa jo vuosia. Tästä on esimerkkinä vaikuttajamediatoimiston artikkeli Vaikuttajamarkkinoinnin trendit 2019.

Vanhempien vaikutusta ammatinvalintaan, nuorisobarometrissa 2019 vastanneiden mukaan, ei ollut lainkaan 22 prosentin mielestä.

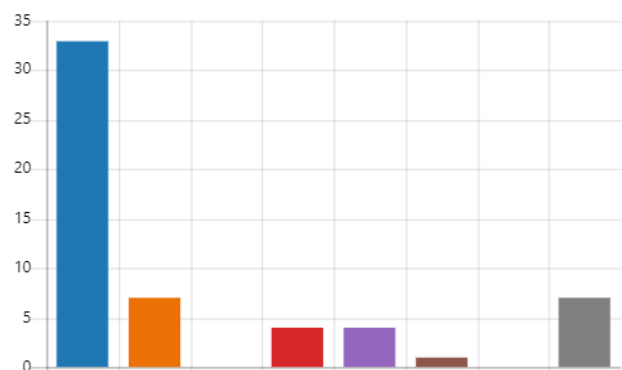
Molempia tutkittavia ryhmiä vertaillaessa molemmista löytyi yksi molempia ryhmiä yhdistävä vaihtoehto, joka oli; tulin kaverin perässä. Samoin se, että vanhempien/perheen ammatti toimi esimerkkinä. Opiskelualan valitseminen itse oli molemmilla aloilla yhtä suosittuja. Eroa ei alojen välillä tässä ollut.

Kuva 1. Ammatinvalinta

Mitkä tekijät vaikuttivat ammatinvalintaasi? Valitse enintään kaksi tärkeintä

[Lisätietoja](#)

Valitsin itse	33
Vanhempien/ perheen ammat...	7
Vanhemmat valitsivat	0
Tulin kaverin perässä	4
Sukulaisen ammatti toimi esi...	4
Media (tv, lehdet)	1
Some-kanavat	0
Olen aina tiennyt oman amma...	7



Opiskelupaikan sekä ammatinvalinta ovat monelle nuorelle kuitenkin yksi merkittävimpiä tulevaisuuteen vaikuttavia tekijöitä. Kouluterveyskyselyn mukaan 8. ja 9. luokan pojista useampi (9%) kuin tytöistä (7%) on vailla opintosuunnitelmia peruskoulun jälkeen (THL 2019). Tässä kyselyssä se ilmeni siten, että kaksi opiskelijaa kummastakin ryhmästä oli ilmoittanut tullessa kaverinsa perässä. He edustivat kumpaakin sukupuolta, joten ammatinvalinnassaan epävarmojen osuus oli alle 6 prosenttia kummassakin ryhmässä. Vastaustulokset siis myötäilivät THL:n kouluterveyskyselyn tuloksia (Terveystieteiden tutkimuslaitos 2019.).

On kuitenkin muitakin tekijöitä, jotka vaikuttavat nuorten ammatinvalintaan. Nuorten ammatillisia koulutusvalintoja selvittäneen Purkutalkoot –hankkeen tulosten mukaan alanvalintaa selittävät rakenteelliset sekä yksilön omaan elämään liittyvät tekijät. Rakenteellisia tekijöitä ovat esimerkiksi asuinpaikkakunnan elinkeinoelämän rakenne ja yksilön omaan elämään liittyviä tekijöitä esimerkiksi harrastukset (Lahtinen 2019.).

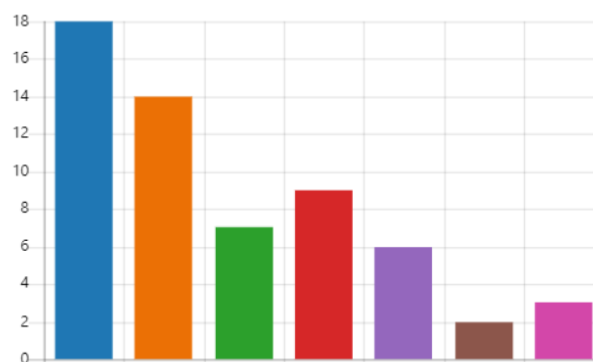
Tulevan työpaikan sijaintia kysyttiin seuraavassa monivalintakysymyksessä. Vastauksista ilmeni se, että kotiseutu on näille nuorille tärkeä paikka. Peräti 18 oli maininnut, että kotipaikkakunta on tavoitelluin paikka saada töitä. Kaikista tämän vastausvaihtoehdon valinneista 13 oli valinnut sen ensimmäiseksi vaihtoehdoksi eli 37 % ja yli 50 % kaikista vastauksista, oli valinnut tämän vaihtoehdoksi.

Kuva 2. Tulevan työpaikan sijainti

5. Mistä haluaisit tulevan työpaikan? Valitse 1-2

[Lisätietoja](#)

● Kotipaikkakunnalta	18
● Läheltä kotipaikkakuntaa	14
● Lähikaupungista	7
● Isosta kaupungista (Pääkaup...	9
● Muualta Suomesta	6
● Lapista	2
● Ulkomailta	3



Tätä kotiseuturakkautta vahvistaa se, että vaihtoehdon läheltä kotipaikkakuntaa vaihtoehdon oli valinnut 14 vastaajaa. Heistä tämän ensimmäiseksi vaihtoehdoksi sen oli valinnut 8 opiskelijaa eli 23 % opiskelijoista. Tämä voi johtua siitä, että osa opiskelijoista asuu pienemmissä taajamissa, joita Kouvolaan on liitetty, joten he valitsivat tämän ensisijaiseksi vaihtoehdokseen. Mikäli näin on niin peräti 60 % vastaajista haluaisi työpaikan läheltä kotiaan.

Vastausvaihtoehtoon lähikaupungista heistä haluaisi saada työpaikan seitsemän vastaajaa, joista kaksi oli valinnut tämän ensimmäiseksi vaihtoehdokseen. Tämäkin kaipaisi lisätietoa, sillä osa heistä voi olla hieman kauempaa jolloin lähikaupungiksi mielletään Kouvola. Mikäli näin olisi, niin tämä tarkoittaisi sitä, että heidät mukaan lukien näiden kolmen vastausvaihtoehdon valinneista noin 66 % haluaisi saada työpaikan nykyisen asuinpaikkansa lähistöltä.

Jos näin ei ole, niin toisena vaihtoehtona ovat lähinnä Kouvola sijaitsevat Kymenlaakson kaupungit Kotka tai Hamina. Mikäli näin on niin Kouvolaan seudulle haluaisi jäädä 60 % vastaajista. Myös Lahti tai Lappeenranta voivat tulla lähikaupunkeina kysymykseen.

Isosta kaupungista (pääkaupunkiseutu, Turku ja Tampere) työpaikan haluaisi yhdeksän vastaajista, joista viidellä se oli ensimmäinen vaihtoehto (14%).

Muualta Suomesta työpaikan haluaisi kuusi vastaajaa, joista neljällä se oli ensimmäinen vaihtoehto. Lapin valitsi kaksi vastaajaa, joista yhdellä se oli ensimmäinen vaihtoehto ja ulkomailta työpaikan haluaisi kolme vastaajaa, joista kahdella se oli ensimmäisenä vaihtoehtona.

Näitä potentiaalisia ensisijaisia muuttajia (12) pois Kouvolaan tai Kymenlaakson alueelta vastanneista olisi siis 34 %. Jos mukaan lasketaan lähikaupungista työpaikkaa haluavat mahdollisia poismuuttajia olisi kaksi lisää eli noin 40 %. Olisiko tästä syytä olla huolissaan?

Vertailtaessa eri ryhmien välisiä valintoja, niin tekniikan alan opiskelijat haluavat pysyä kotiseudullaan. Vain kaksi heistä haluaisi asua muualla Suomessa.

Kaupan ja hallinnon alan opiskelijat ovat selvästi muuttohalukkaampia. Koti tai lähiseudulla vastaajista haluaisi löytää 47 % eli kahdeksan vastaajaa. Muualle heistä haluaisi muuttaa yli puolet eli 53 %, joista viisi haluaa muuttaa isoon kaupunkiin ja kaksi ulkomaille. Yksi haluaisi työpaikan jostakin muualta Suomesta ja yksi haluaisi sen Lapista.

Onko tästä pääteltävissä, että näiden opiskelijoiden taustoista löytyisi eroja, koska uskallusta lähtemiseen löytyy huomattavasti enemmän kaupallisen alan kuin tekniikan alan opiskelijoilla. Vai onko heillä parempi käsitys siitä, että työpaikkoja ei ole tarpeeksi saatavilla Kymenlaakson alueelta vai onko kyseessä seikkailunhalu? Myös kulttuuriset erot voivat olla syynä tähän. Koska opiskelijoiden perhetaustoja ei kysytty, niin tätä tietoa ei saa tästä tutkimuksesta selville.

Amistutkimukseen (2018) vastanneiden mukaan 68 % ajattelee joutuvansa muuttamaan toiselle paikkakunnalle töiden vuoksi. Maantieteelliset erot ovat melko pieniä lukuun ottamatta Lappia ja pääkaupunkiseutua. Lapissa 71 % opiskelijoista uskoo joutuvansa muuttamaan työn perässä, kun taas pääkaupunkiseudulla vastaava osuus on 54 % (Amistutkimus 2018.).

Tilastokeskuksen artikkelin (2017) mukaan puolet työttömistä nuorista 15-34 –vuotiaista nuorista ei halua muuttaa työn vuoksi. Tilastokeskuksen tekemän työvoimatutkimuksen mukaan työttömistä nuorista naisista miltei 60 prosenttia ja miehistä yli 40 prosenttia ilmoitti, ettei olisi valmis muuttamaan toiselle paikkakunnalle työn takia. Helsingissä ja Uudellamaalla suhtaudutaan avoimimmin tämän tilastokeskuksen tutkimuksen mukaan työn perässä muuttoon. Alueen työttömistä nuorista ja nuorista aikuisista vain noin 35 prosenttia ei olisi valmis muuttamaan työn perässä. Nuorisobarometrin (2016, 32-34) mukaan enemmistö isojen kaupunkien ulkopuolella asuvista asuisi mieluiten jossain muualla (54%) kuin kotipaikkakunnillaan. Suurin muuttohalukkuus löytyy tämän tutkimuksen mukaan alle 20 –vuotiaiden ryhmästä, joihin kuuluivat vastaajien lisäksi lukiolaiset sekä työttömät (Myllyniemi, 2017.).

Taloustutkimuksen tekemässä tutkimuksessa (2020) taas vain 7 % työikäisistä haluaisi muuttaa työn perässä. Nuorimmassa ikäluokassa eli alle 25-vuotiaissa on keskimääräistä enemmän (19 %) niitä, jotka haluaisivat muuttaa työn

perässä, mutta jo seuraavassa ikäluokassa 25–34-vuotiaissa muuttohalukkuus putoaa mm. perhesyistä kahdeksaan prosenttiin.

Niillä harvoilla, jotka haluaisivat muuttaa, on useimmiten toiveena, että uusi työpaikka löytyisi korkeintaan sadan kilometrin päässä nykyisestä kotipaikasta. Näin ilmeisesti voitaisiin pitää toinen jalka nykyisellä kotipaikkakunnalla ja turvata sosiaaliset suhteet (Taloustutkimus 2020). Kymenlaaksossa se tarkoittaisi työpaikan löytymistä Kotkasta, Haminasta, Lahdesta tai Lappeenrannasta.

Näin ollen opiskelijoiden muuttohaluttomuus osuu yksiin muiden tutkimusten kanssa (Penttinen 2013). Toisaalta nuorilla on seikkailunhalua sekä mahdollisuus muuttaa, koska paikkakunnalle ei sido enää mikään opintojen jälkeen. Työmahdollisuuksien puutekin luo paineita muuttaa sekä suurempien kaupunkien erilaiset mahdollisuudet viettää vapaa-aikaa. Kouvola on suurta muuttotappioaluetta, josta muuttaa pois keskimäärin 500 asukasta vuodessa (Tillaeus Yle 2020). Olen tehnyt useille, jo pois muuttaneille, valmistuville opiskelijoille urasuunnitelmia. Poismuuton syyksi he ovat kertoneet työpaikan saamisen sekä sen, että kaverit ovat jo muuttaneet pois työn perässä, jolloin hekin ovat lähteneet kavereiden esimerkin innoittamana.

8.3 Työn merkitys sekä tulevaisuuden työelämä

Työn merkitystä kysyttäessä, ylivoimaisesti eniten eli 28 mainintaa sai rahan ansaitseminen. Sen valitsi ensimmäisenä valintana 28 % vastaajista. Toisena vaihtoehtona näillä vastaajilla oli toimeentulo (18 %) ja kolmantena onnistuminen elämässä (15 %) sekä itsenäistyminen (11 %).

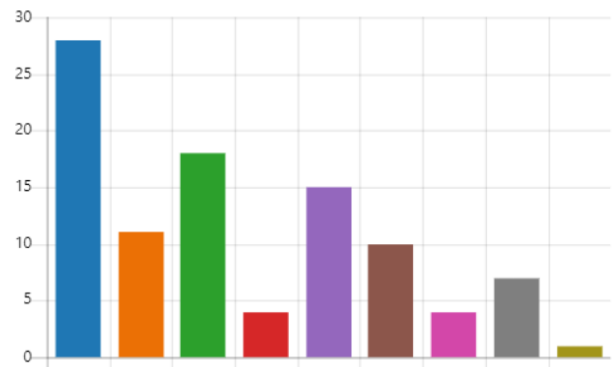
Verrattaessa tätä tulosta muihin tutkimustuloksiin niin se on samansuuntainen kaikissa nuoremmille ikäluokille tehdyissä tutkimuksissa. Penttisen ja Ronkaisen (2013) toimittamassa Itä-Suomen nuorisopuntarista löytyy samanlaisia tutkimustuloksia.

Kuva 3. Työn merkitys

6. Mitä työ merkitsee sinulle? Valitse enintään kolme (tärkeintä) seuraavista vaihtoehdoista

[Lisätietoja](#)

● rahan ansaitsemista	28
● itsenäistymistä	11
● toimeentuloa	18
● Itsensä toteuttamista	4
● Onnistumista elämässä	15
● Omien kykyjen/luovuuden käy...	10
● Omien arvojen toteuttamisen ...	4
● Pakkoa tehdä jotain	7
● Muu	1



Näistä 35 vastanneesta 20 oli valinnut rahan ensimmäiseksi vastausvaihtoehdoksi. Toisena valintana oli toimeentulo viidellä vastaajalla eli 14 prosentilla vastaajista. Omien kykyjen sekä luovuuden käyttö oli valinnut toiseksi vaihtoehdoksi kolme vastaajaa eli n. 9 % vastaajista. Muita mainintoja saivat itsenäistyminen, itsensä toteuttaminen, onnistuminen elämässä, pakko sekä muu jossa vastauksena oli halu menestyä.

Rahan ensimmäiseksi vaihtoehdoksi valinneiden toisena valintana oli eniten vastauksia kerännyt toimeentulo, jonka oli valinnut kahdeksan vastaajaa eli 23 % vastaajista. Viisi oli valinnut seuraavat vaihtoehdot: rahan ansaitseminen, itsenäistyminen ja onnistuminen elämässä. Pakko oli valittuna kaksi kertaa.

Näin ollen raha ansaitseminen ja toimeentulo muodostivat yli 4/5 osaa vastauksista työn merkitykseen liittyen. Seuraavaksi tärkeimpinä asioina pidettiin itsenäistymistä sekä onnistumista elämässä sekä mahdollisuutta käyttää luovuutta ja omia kykyjä. Pakon mainitsi kaksi, joista yksi ensimmäisenä vaihtoehtona. Kaikkiaan pakko sai neljä mainintaa kaikissa vastauksissa. Se on noin 11 % kaikista vastauksista. Tästä voi päätellä saman suuntauksen, joka on havaittu jo useassa nuorisosta tehdyssä tutkimuksessa.

EVA:n analyysissä (2019) Rahan takia sama asia todetaan näin ”Nuoremmille ikäryhmille työ merkitsee ennen muuta keinoa ansaita rahaa”. Siinä todetaan myös, että vähemmän koulutetuille työ merkitsee useammin puhtaasti ansaintaa. Myös Ylen uutisessa (2018) todetaan että rahan takia töihin tulo on okei,

sillä työn ei tarvitse olla intohimo. ”Monista duuni on ihan kivaa, mutta ei sen kummempaa”.

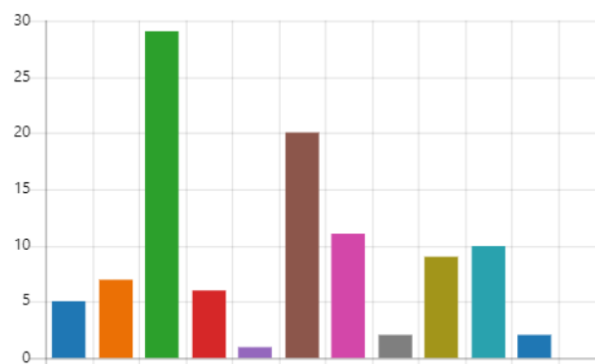
Seuraavassa monivalintakysymyksessä tiedusteltiin sitä, mikä on työssä tärkeää, jolloin tärkeimmäksi vaihtoehdoksi nousi palkka, työn mielekkyys sekä eteneminen työuralla. Palkka nousi esiin 29 vastauksessa, joista ensisijaiseksi sen oli valinnut 19 vastaajaa eli 54 % vastaajista. Seuraavaksi tärkeintä ensisijaisissa vastauksissa oli työn mielekkyys (4 eli 11 %), itsenäinen työ (3 eli 8,5 %), hyvä esimies (3) ja vakaa työsuhde (3). Joustavaa työaika, luovuuden käyttöä sekä etenemistä työuralla piti kutakin tärkeimpinä yksi vastaaja. Eerola-Ockenströmin (2013) tutkimuksen mukaan työelämässä tärkeät asiat ovat painotukseltaan saman suuntaisia. Palkkaa piti erittäin tärkeänä tai tärkeänä 87 % vastaajista. Työn mielenkiintoisuus nousi kuitenkin tuossa tutkimuksessa vieläkin tärkeämmäksi tekijäksi (97 %) näiden vastaajien mielestä. Palkan vastauksissaan tässä tutkimuksessa ensimmäiseksi esiin nostaneilla seuraavaksi tärkeintä oli työn mielekkyys (7 vastaajaa). Muut vaihtoehdot saivat tasaisesti muita vastauksia. Palkka ja työn mielekkyys kulkevat siis käsi kädessä.

Kuva 4. Työssä on tärkeää

7. Mikä työssä on tärkeää sinulle? Valitse (enintään) 3 vaihtoehtoa

[Lisätietoja](#)

● Vakaa työsuhde	5
● Itsenäinen työ	7
● Palkka	29
● Joustava työaika	6
● Luovuus ja onnistumisen koke...	1
● Työn mielekkyys	20
● Eteneminen työuralla	11
● Kansainväliset työkontaktit ja ...	2
● Hyvä esimies	9
● Hyvä ja opastava työyhteisö	10
● Työpaikka ja työtehtäväni on o...	2
● Muu	0



Kaikista vastauksista tärkeimmäksi nousi siis palkka, sitten työn mielekkyys, eteneminen työuralla sekä hyvä ja opastava työyhteisö. Nämä eivät poikkea

aikuisten toivelistalta EVA:n tutkimuksen mukaan. Järjestys vaihtelee hieman nuorten antamista vastauksista (Haavisto 2019.).

Ilkka Haaviston (2019) tutkimuksen mukaan työ merkitsee suomalaisille ensisijaisesti ansioita. Kahdelle kolmesta (65 %) työ merkitsee paljolti keinoa rahoittaa vapaa-ajan aktiviteetteja. 55 % pitää työtä yhteiskunnallisena velvollisuutenaan, ja lähes yhtä monelle (53 %) työ tarkoittaa mahdollisuutta kehittää itseään.

Saman tutkimuksen mukaan työn merkitykset vaihtelevat väestöryhmien välillä. Akateemisesti koulutetuille työn merkitykset ovat kaikkein monipuolisimmat. Vähemmän koulutetuille työ merkitsee useammin puhtaasti ansaintaa. Ikääntyneemmät sukupolvet ovat asenteiltaan nuorempia työkeskeisempiä. Vertailu vuoden 2010 tuloksiin viittaa siihen, etteivät nuoremmat sukupolvet välttämättä koskaan omaksu vanhempiensa suhdetta työhön.

Opiskelijaryhmiä vertaillaessa palkka oli molemmille ryhmille yhtä tärkeä tekijä tähän kysymykseen vastattaessa. Muutoin vastaukset jakautuivat tasaisesti. Tekniikan alaa opiskelevat mainitsivat kuitenkin hieman useammin hyvän esimiehen olevan seuraavaksi tärkeintä.

Työn merkitystä vastaajat saivat miettiä seuraavassa monivalintakysymyksessä, jossa sai valita 3 – 5 vaihtoehtoa. Seitsemän heistä oli vastannut kaikki viisi vaihtoehtoa kun muille oli riittänyt kolme vastausta.

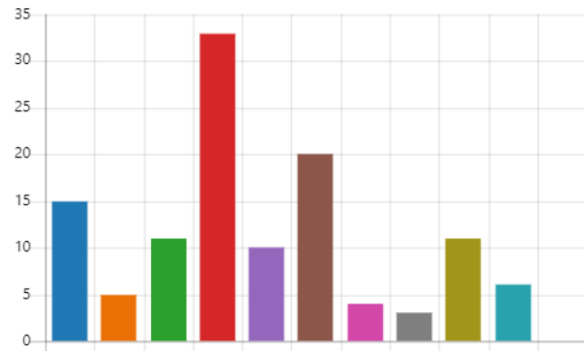
Palkka ja toimeentulo oli tärkein kriteeri tehdä töitä. Seuraavaksi tärkeintä oli oma ura ja menestymisen tarve ja kolmantena oli mainittu työn merkitys omalle elämälle. Myös halu oppia uutta ammatissa ja oman osaamisen lisääminen sekä itsenäistyminen olivat merkittäviä asioita vastaajille. Kun tarkastellaan työn sisällön merkityksen kehitystä iän ja sukupuolen mukaan, on työn sisällön tärkeys kasvanut hieman nuorilla. Vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan 15–24-vuotiaista miehistä 52 ja naisista 71 prosenttia koki työn sisällön ehdottomasti tärkeämmäksi, kun vastaavat osuudet vuonna 2008 olivat 44 ja 63 prosenttia (Sutela, Pärnänen, Keyriläinen 2019, 37-38.).

Kuva 8. Miksi hakee töitä?

15. Miksi haet töitä? Valitse enintään 5 vaihtoehtoa (3-5)

[Lisätietoja](#)

● Työllä on merkitystä	15
● Elämän mielekkäys	5
● Oman osaamisen lisääminen	11
● Palkan/toimeentulon takia	33
● Itsenäistyminen (muutto pois ...	10
● Oman uran ja menestymisen t...	20
● Omaan arvomaailmaan kuulu...	4
● Haluan kuulua johonkin ryhm...	3
● Haluan oppia lisää/uutta amm...	11
● Pakko tehdä jotain työtä	6
● Muu	0



Toisessa ääripäässä olivat maininnat pakko tehdä jotain työtä eli vastaajista näin ajatteli 5 %. Näin ollen aiemmat vastaukset, joissa on ollut vaihtoehto pakosta työhaussa ovat samansuuntaisia tämän tuloksen kanssa. Myöskään ryhmään kuulumisella eikä arvomaailmalla löytynyt juurikaan merkitystä ajatellen työnhakua.

Palkan merkitys nuorille on tärkeää osa elämää, kun rahat ovat vähissä. Monissa tutkimuksissa se on yleensä toisena arvostuksissa (Penttinen & Ronkainen 2013, Tuppurainen 2009, Nuorisobarometri 2019.). Näissä tutkimuksissa työn sisältö merkitsee enemmän, mutta työllä on hyvin suuri merkitys ja sitä arvostetaan toisin kuin yleisesti ajatellaan. Vuoden 2019 Nuorisobarometrin mukaan jopa yli 80 prosenttia nuorista pitää työn sisältöä palkkaa tärkeämpänä asiana (Myllyniemi 2019, 55). Nuoret ovat näiden tutkimusten mukaan palkkatyöhön orientoituneita, vaikkakaan työ ei ole enää koko elämä. Ammattiin opiskelevat nuoret näkevät työn useammin palkkatyökeskeisenä ja heille työ on ensisijaisesti keino saavuttaa turvattu elämä (Ågren, Pietilä & Rättilä 2020, 172.).

Z-sukupoven arvot ovat toisenlaiset kuin ”Boomer” ikäisten. He eivät ole myöskään samalla tavalla sitoutuneita ja uskaltavat vaihtaa työpaikkaa paremman palkan, luontaisempien, haastavimpien työtehtävien tai muuten vain vaihtelun vuoksi (Tapscott 2010, 90). Nuoret eivät halua enää rakentaa elämää uran tai yhden työnantajan varaan. Korkeammin koulutetut ovat halukkaampia

vaihtamaan työpaikkaa, ellei se vastaa heidän arvojaan. Tilastokeskuksen tutkimuksen mukaan (Digiajan työelämä, 2019, 41) 15–24-vuotiaista peräti 79 prosenttia oli vaihtanut työpaikkaa viimeksi kuluneen viiden vuoden aikana ja 25–35-vuotiastakin 68 prosenttia.

Tulevaisuuden työelämästä kysyttäessä kaksi vaihtoehtoa nousi ylitse muiden. Valoisana sen näki 13 vastaajaa eli 37 prosenttia vastaajista. Seuraavaksi eniten vastauksia sai vaihtoehto mahdollisuus kehittyä ja kehittää ammattitaitoaan 31 % vastaajista (11). Luovuuden valitsi kolme vastaajaa. Näin ollen 77 prosenttia näki tulevaisuuden työelämän mahdollisuutena jota ei tarvitse pelätä.

Samansuuntainen tutkimustulos on saatu Taloudellisen Tiedotustoimiston vuonna 2009 tekemästä Nuorten arvot ja elämä tutkimuksesta, jossa tulevaisuuden työelämän näki valoisana 83 % vastaajista.

Tulevaisuuden työelämää pelkääviä tai ainakin sen uhkaavana koki kahdeksan opiskelijaa. Heistä valitsi vaihtoehtoista Haastavan (5), pelottavan (2) tai pakkotahtisen (1) vastaaja. Näin ollen 23 prosenttia vastaajista näki tulevaisuuden työelämän jollakin tavalla haasteellisena. Taloudellisen Tiedotustoimiston tutkimuksessa (2009) 4 % piti tulevaisuuttaan synkkänä ja 9 % haasteellisena. Näin ollen niiden vastaajien lukumäärä näyttäisi olevan kasvussa, joiden mielestä työelämä vaikuttaa haasteelliselta tulevaisuudessa. Toisaalta taas kyse voi olla päinvastaisesta asiasta, sillä Alasoinin mukaan (2010) noin 40 % nuorista pitää työelämää jollain tapaa pelottavana paikkana.

Eri ryhmiä verrattaessa näkyi vain pieniä eroja. Teknisen alan opiskelijat näkivät tulevaisuuden työelämän hieman enemmän haasteellisena kuin kaupallisen alan opiskelijat. Autoalan perustutkintoa suorittavista opiskelijoista viisi näki tulevaisuuden työelämässä haasteellisena, kun taas merkonomiopiskelijoista kolme näki sen haasteellisena.

Tulevaisuuskuvat ja niiden elementit eivät kuitenkaan ole vain positiivisia tai negatiivisia vaan yksilön omista arvoista ja näkemyksistä riippuu, miten hän

niitä tulkitsee. Se, mikä yhdelle on positiivinen vaihtoehto, voi toiselle näyttäytyä ei-toivottavana kehityksenä toteavat Nuorten tulevaisuuskuvat 2067 hankkeen raportista laaditussa selonteossa Heikkilä ja Nevala (2018).

Salmela-Aro ja Lähteenmaa toteavat Yliopisto-lehden artikkelissa (2016) Mind the Gap tutkimusta tehdessään, että he ovat huomanneet sen, että monet nuoret pitävät jo etukäteen työelämää jollain tapaa pelottavana ja ahdistavana.

Vallinkosken (2016) haastattelussa Salmela-Aro kertoo lehdistöllä olevan suuren merkityksen, kun se uutisoi pahoinvoinnista ja epäonnistumista työelämässä. Uutiset kertovat vain irtisanomisista ja työuupumuksesta. Hänen mielestään tarvittaisiin enemmän tarinoita onnistumisista. Näin nuoret saavat maljeja joiden voimalla he jatkavat eteenpäin (Vallinkoski 2016.).

Seuraavassa monivalintakysymyksessä pyydettiin arvioimaan tulevaisuuden työssä tapahtuvia muutoksia. Tässä vastauksessa vaihtoehdot jakautuivat hyvin eri puolille. Ensisijaisista vastauksista tekoälyn avustamiseen työtehtävissä uskoi 10 vastaajaa eli 29 prosenttia vastaajista. Digitalisaatioavusteiseen työskentelyyn uskoi kahdeksan vastaajaa eli 21 % vastaajista. Sitten kuusi vastaajaa uskoi, että robotit tekevät työt (17 %). Omien työtehtävien pysymiseen ennallaan uskoi samoin 17 % eli kuusi vastaajaa. Yhdessä työskentelyyn eli työtiimien yhdessä tekemään työhön uskoi viisi vastaajaa (14 %). Muut vaihtoehdot saivat sitten vähemmän vastauksia.

Kun tarkastellaan kaikkia vaihtoehtoja, joita sai valita enintään kaksi, niin ensimmäiseksi kaikki vastaukset huomioitaessa nousee mielestäni hieman yllättäen vastausvaihtoehto oman alan työt pysyvät ennallaan, jonka valitsi 15 vastaajaa eli neljännes (25 %) opiskelijoista. Heti kannoilla tuli kuitenkin usko digitalisaatioon, joka avustaisi 14 vastaajan mielestä (23 %) työtehtävien tekemisessä.

Vastausvaihtoehdon tekoäly avustaa tai tekee ihmisen, sijasta uskoi 12 vastaajaa eli 20 prosenttia vastaajista. Muista vastauksista esiin nousi ennen robotien tekemää työtä ihmisten sijaan (6) vaihtoehto, kuka tahansa ja mistä ta-

hansa muualta maailmassa voivat tehdä työt verkon kautta. Tämän vaihtoehdon oli valinnut seitsemän vastaajaa, joista yksi oli merkinnyt sen ensimmäiseksi vaihtoehdoksi.

Ryhmien välillä ei juurikaan tässä edellisessä kysymyksessä ollut juurikaan eroa, mikä oli mielestäni hieman yllättävää. Onko tulevaisuuden autot sellaisia, että ne voidaan korjata verkon kautta. Päivitykset tietotekniikkaan tehdään jo nyt tietokoneavusteisesti, mutta miten muut komponentit vaihdetaan tulevaisuudessa?

Myös muissa vaihtoehdoissa näiden valintojen välillä ei juurikaan syntynyt eroja näiden eri koulutusalojen vastauksissa.

Tulevaisuuden työelämää on tutkittu monelta kantilta, mutta vastaavia tutkimuskysymyksiin verrattavaa asiaa en löytänyt. Tutkimuksessa kysymiäni asioita käsitellään eri tavoin, kuten millaisia taitoja nuorilla on. Myös käsityksiä tulevaisuuden työelämästä on tutkittu, mutta yksityiskohtaisia ajatuksia siitä ei ole kysytty.

Tekoälyn ja digitalisaation uskotaan vievän jopa puolet työpaikosta 2030-luvulla, mutta toisissa tutkimuksissa taas uudet ammatit korvaavat ne. Work Up! Tulevaisuuden työ (2019) käsitellään ansiokkaasti tulevaisuuden työelämää. Tutkimuksessa käsitellään mm. seuraavia aiheita robotti työkaverina, tekoälyä sekä siihen liittyvää etiikkaa, alustatyötä sekä kulttuurisesti monimuotoistuvaa työelämää (Alasoini & Houni 2019.).

Apu lehden blogissa Mitä on tulevaisuuden työ? – Maapallo ei enää kestä fossiilikapitalismia Melender (2021) kirjoittaa, että nyt muotoutumassa oleva työn maailma palvelee ennen kaikkea niitä, joilla on digitalisaation vaatimaa osaamista ja hyvät sosiaaliset verkostot. Hän jatkaa, että Brittiläinen taloustieteilijä Daniel Susskind ennusti kirjassaan *A World Without Work* (2020) ettei markkinaehtoista työtä enää riitä läheskään kaikille. Automaatio hävitti yksinkertaista rutiinityötä, mutta tekoäly hävittää myös korkeaa koulutusta vaativaa asiantuntijatyötä. Susskind uskoo tekoälyn muuttavan asetelmia. Ihmiset eivät enää sanele koneille, mitä tehdä, vaan tekoäly alkaa luoda omia sääntöjään. Siitä

koituu paljon suurempia vaikutuksia työllisyyteen kuin aikaisemmista teknologisista murroksista. Läheskään kaikki ammatit eivät häviä, mutta niissäkin osa tehtävistä siirtyy koneille (Melender 2021).

Viimeinen kysymys, joka koski tulevaisuuden työelämää, oli sellainen, jossa kysyttiin taidoista, joita tarvitaan tulevaisuuden työelämässä. Valintoja sai tehdä 3-5 ja tähän kysymykseen annettiin eniten vastauksia koko kyselyssä (124 vastausta).

Vastaajien mielestä tärkeimmäksi taidoksi nousi ongelmanratkaisukyky ja luovuus, jonka valitsi vaihtoehdoista 25 % vastaajista. Seuraavaksi tärkeimmäksi taidoksi nousi kielitaito, jonka valitsi 17 prosenttia (21) vastaajista. Kolmanneksi tärkeimmäksi valittiin uusien taitojen opettelu/oppiminen jonka valitsi 19 vastaajaa eli 15 prosenttia vastaajista.

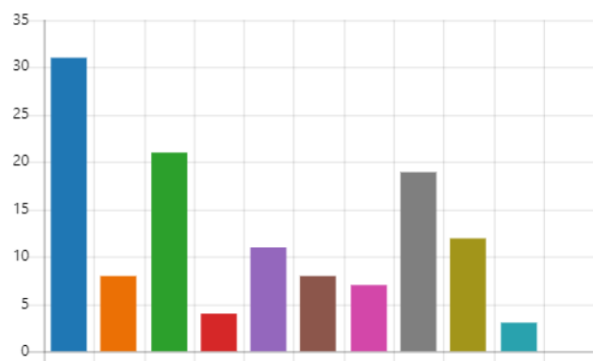
Seuraavaksi vastaajat olivat valinneet digitaidot, 12 vastaajaa (10 %) sekä yhteistyö- ja sosiaaliset taidot (yhdessä tekemisen taidot) 11 vastaajaa (9 %).

Kuva 5. Tulevaisuudessa tarvittavat taidot työelämässä.

10. Mitä seuraavista taidoista tarvitaan tulevaisuudessa työelämässä? Valitse 3-5 vaihtoehtoa.

Lisätietoja

● Ongelmanratkaisutaitoa ja luo...	31
● Matemaattisia taitoja	8
● Kielitaitoa	21
● Kirjoitustaitoa (raportit, työohj...	4
● Yhteistyö-/sosiaalista taitoa (y...	11
● Monikulttuurisuus -taitoja	8
● Yrittäjyys ja yritystaitojen osaa...	7
● Uusien taitojen opettelu/opp...	19
● Digitaitoja	12
● Ohjelmointitaitoja	3
● Muu	0



Huomio kiinnittyi vähäisiin vastauksia saaneisiin vaihtoehtoihin eli matemaattisiin taitoihin (8 vastajaa) 6 %, yrittäjyystaitoihin (7) 5,5 % sekä kirjoitustaitoihin (4) vastaajaa 3 %. Edellä mainittuja ei siis nähty kovinkaan tarpeellisina tai-

toina eikä myöskään monikulttuurisuustaitojen osaamista (8 vastaajaa). Viimeiseksi jäi ohjelmointitaidot, joka oli mainittu vain kolme kertaa eli 2 prosentissa vastauksista.

Näihin vastaajien mielestä tarpeettomiin taitoihin pitää kiinnittää erityisesti huomiota, sillä nykyään järjestetään aikuisillekin kirjoitustaidon kurseja. Tämä siksi, että asiakkaille suunnatuissa raporteissa tarvitaan selkeitä ohjeita sekä selvityksiä toimenpiteistä, joita esim. tuotteen valmistuksessa on käytetty. Myös digiaikaan kuuluvat päivitykset erilaisille alustoilla oleville sivustoille vaativat kirjoitustaitoja. Matemaattiset taidot ovat myös yksi keskeisempiä taitoja, joita tulevaisuuden työelämässä tarvitaan. Tästä on esimerkkinä nykyiset lukiosta saatavat arvosanat, jotka pisteytetään pyrittäessä yliopistoihin (opintopolku, yliopistojen todistusvalintojen pisteytykset). Pitkän matematiikan arvosana on nostettu arvokkaimmaksi arvosanaksi jatko-opintojen kannalta, minkä takia yhä useammat lukion opiskelijat valitsevat pitkän matematiikan muiden opintojen kustannuksella (Oulun Yliopisto AVAIN-tutkimusryhmä, tilastoneuvos 2020.).

Ohjelmointitaitoja opetetaan jo ala-asteen oppilaille peruskoulun puolella. Se on otettu opetussuunnitelmassa vaiheittain käyttöön portaittain eri luokilla vuosina 2016-2019 Koodausta opettavat luokanopettajat luokilla 1–6 sekä matematiikanopettajat. Nyt opiskelevat eivät taida vielä olla perillä tämän taidon tarpeellisuudesta tulevaisuudessa näiden vastausten perusteella.

Ryhmiä välillä on sama yhteneväisyys ensisijaisissa vastauksissa. Ongelmanratkaisukyky nähtiin tärkeimpänä ominaisuutena tulevaisuuden työelämässä. Sen oli valinnut 60 prosenttia vastaajista (21). Seuraavaksi eniten vastauksia sai kielitaito, jonka valitsi 6 vastaajaa ensisijaiseksi vaihtoehdokseen (17 %). Tämä taito jakoi vastaajaryhmiä, sillä teknisen alan opiskelijoista vain yksi oli valinnut tämän ensisijaiseksi taidoksi. Kaupallisen alan opiskelijoista viisi näki taas tämän tärkeimmäksi taidoksi tulevaisuuden työelämässä.

Toissijaisissa valinnoissa kasvoi kielitaidon merkitys ylivoimaiseksi tarpeellimmaksi taidoksi. Peräti 10 opiskelijaa oli valinnut sen toiseksi vaihtoehdoksi. Tässäkin tapauksessa vain kolme kymmenestä oli autoalan opiskelijaa, jotka näkivät sen tarpeelliseksi taidoksi.

Nuorten digitaalisia taitoja on tutkittu mm Digitalisaatio ammatillisessa koulutuksessa (2018) tutkimuksessa. Tutkimuksessa siteeratun ICT in Education (2013, 19) perusteella tietokoneet oppimisen työkaluina ja niiden merkitys sekä hyöty tulevaisuuden työpaikkoja ja opintoja ajatellen eivät suomalaisten oppilaiden mielestä olleet merkityksellisiä. Samalla siinä ICT:n tutkimuksessa todetaan, että nuorimmilla 16-19 –vuotiailla on kaikkein puutteellisimmat tietotekniikkaa soveltavat ongelmanratkaisutaidot. Internet-osaaminen on EU:n huippua, mutta ei perusteknisiä taitoja ohjelmiston käyttöön (Human Capital, 2016). Tutkimuksen tuloksissa taas (Digitalisaatio ammatillisessa koulutuksessa) suurin osa vastanneista opiskelijoista kokee, että digitaaliset valmiudet ovat olleet riittävät aloittaessaan ammatillisia opintoja (45 % täysin samaa mieltä ja 42 % jossain määrin samaa mieltä). Opiskelijoista vain 13 % ei ole kokenut valmiuksia riittäviksi.

Opetushallituksen asiantuntijoiden näkemys tulevaisuuden osaamistarpeista ovat yhteneväisiä näiden vastausten kanssa. Ongelmanratkaisutaidot, itseohjautuvuus, kokonaisuuksien hallinta, luovuus ja oppimiskyky ovat listalla ensimmäisinä. Työelämässä tarvitaan myös kestävän kehityksen osaamista, digitaitoja ja jatkuvaa oppimista. Näin on arvioinut Osaamisen ennakointifoorumi (OEF) vuonna 2019.

8.4 Töiden hakeminen sekä ammattiin valmistuminen

Kysyttäessä monivalintakysymyksellä, mitä keinoja vastaaja käyttää hakiesaan töitä, niin suurimman suosion sai työpaikkailmoitukseen vastaaminen. Tätä keinoa mainitsi käyttävänsä 20 vastaajaa eli 19 % vastaajista.

Tuttavia ja sukulaisia ilmoitti työnhaussa käyttävänsä 14 vastaajaa (13 %). Seuraavina tulivat soitot yritykseen (13), sekä suorat käynnit yrityksissä (12) vastaajaa. Samoin yksityisten työnhakutoimistojen palveluja ilmoitti käyttävänsä 12 vastaajaa. Avoimella hakemuksella ilmoitti töitä hakevansa yhdeksän vastaajaa. Kaverien apua ilmoitti käyttävänsä kuusi vastaajaa ja some-kanavia vain viisi vastaajaa (5 %).

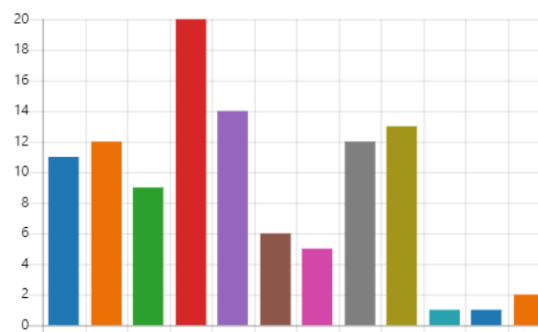
Muut vaihtoehdot saivat vain yksittäisiä vastauksia. Niissä yksi ilmoitti työllistyvänsä sukulaisten/perheyriyrykseen. Yksi ilmoitti, ettei osaa hakea töitä (2,8 %) sekä kaksi etteivät he halua hakea töitä (5,5 %).

Kuva 6. Työnhakumenetelmät

11. Mitä seuraavista keinoista käytät hakiessasi työtä? Valitse enintään kolme vaihtoehtoa

Lisätietoja

Te-toimiston palveluita käyttä...	11
Yksityisiä työnhakutoimistojen...	12
Haen itse avoimella hakemuks...	9
Työpaikkailmoituksiin vastaam...	20
Tuttavien ja sukulaisten avulla	14
Kavereiden avulla	6
Some-kanavien kautta (Faceb...	5
Käymällä yrityksessä paikan pä...	12
Soittamalla yritykseen ja kysy...	13
Työllistyn perhe-/sukulaisen yr...	1
En osaa hakea töitä	1
En halua hakea töitä	2



Ensisijaisista vastauksista eniten mainittiin molemmissa ryhmissä TE-toimiston palvelut (8 eli 23 % vastaajista) sekä työpaikkailmoituksiin vastaaminen (8). Sitten tulivat yksityiset työnhakutoimistot (5) ja itse paikkaa hakevat (4), sekä soittamalla (4) töitä hakevat vastaajat. Tuttavien sekä sukulaisten apua ilmoitti käyttävänsä kolme vastaajaa. Yksi vastaajista ilmoitti, ettei halua hakea töitä. Tämä vastaaja ei ollut myöskään valinnut mitään muitakaan vaihtoehtoja, koska ei ole aikonut hakea töitä. Tämä haluttomuus hakea töitä olisi kaivannut lisäselvityksiä haastatteluista.

Ryhmiä välillä ei ollut juurikaan erilaisia valintoja työhakuun liittyvien tapojen suhteen. Toisena vastauksena toistuivat samat suosikit, koska niitä vastaaja ei ollut aiemmin valinnut. Näissäkin eri vastaajaryhmät olivat valinneet samalla tavalla.

Näiden vastausten perusteella perinteiset hakukeinot ovat myös näiden nuorten vastaajien suosiossa. TE-toimiston apuun luotetaan sekä siihen, että työpaikka löytyy ilmoituksiin vastaamalla. Myös yksityisten rekrytointiyriyrysten palveluja ollaan valmiita käyttämään sekä soittamaan suoraan yrityksiin töitä hakiessa. Tällaisia viitteitä on myös aiemmista tutkimuksista.

Opastus TE-palveluiden käyttöön tulee kulttuurin perimänä kotoa, koska niitä palveluita myös perheenjäsenet ovat käyttäneet itsekin, joten niitä osataan ohjata käyttämään aina ensisijaisesti. Myös toimeentulotukea saadakseen täytyy ensisijaisesti hakea kaikkia muita etuisuuksia, joihin saattaa olla oikeus, kuten työttömyysturva. Sitä saadakseen täytyy olla hakijana te-toimistossa.

Opiskelijan kulttuuritaustalla tai perheen arvoista ja asentaista voi tulla halu joko hakeutua työelämään tai jäädä pois sieltä. Vastaajista kaksi ilmoitti ettei halua hakea töitä ja yksi ettei osaa hakea niitä. Tämä voi johtua perheen arvoista, joihin nämä nuoet ovat kasvaneet, mutta syitä voi olla muitakin. Tästä asiaa olisin myös halunnut haastatteluissa selvittää.

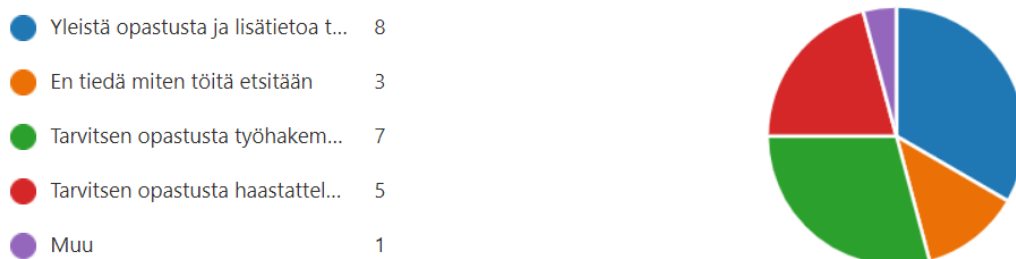
Viimeisimmässä nuorisotutkimusverkoston puhelinhaastattelututkimuksessa joka toteutettiin alkusyksystä 2020, työvoimapalveluiden apua työnhakuun tai työttömyyteen liittyvissä asioissa oli käyttänyt 38 % 18-21 –vuotiaista vastaajista (Lahtinen & Haikkola 2021). Tutkimuksessa ei ole kysytty muiden palveluiden käyttöä. Kaikki eivät ole tarvinneet palveluita, koska ovat työelämässä, opiskelemassa tai tekevät jotain muuta. Palveluiden tarve on kasvanut korona-ajasta johtuvasta työttömyydestä. Tutkimus työnhaun keinoista ei taida olla suosiossa, sillä löysin vain yhden tutkimuksen, jossa aTalent Recruiting oli tutkinut asiaa vuonna 2016. Tutkimuksen kohteena oli kuitenkin korkeakoulutetut nuoret ammattilaiset, joten sen käyttö vertailukohteena ei olisi ollut järkevää tässä tutkimuksessa.

Apua töiden hakemiseen ei tarvitse 57 prosenttia (20) vastaajista. Viisi vastaajaa ilmoitti tarvitsevänsä apua tähän eli 14 prosenttia. Vastaajista 10 ei ollut varma avun tarpeestaan työnhakuun liittyen (29 %). Näistä varmasti osa saa oppia työnhakuun kunhan opinnot etenevät, mutta nuo viisi vastaajaa luultavasti tulevat tarvitsemaan apua työnhaussa ainakin jossakin vaiheessa opintojaan. Näistä viidestä apua tarvitsevasta neljä oli kaupallisen alan opiskelijoita mikä hieman yllätti minut. Kyse voisi olla siitä, että kaupallisen alan opiskelijoilla ei vielä ole samanlaista tarttumapintaa konkreettiseen työelämään, kuten autojen sekä muiden koneiden kanssa aiemmin puuhastelleilla teknisen alan opiskelijoilla.

Seuraavassa monivalintakysymyksessä haluttiin lisätietoa siihen, että minkälaista apua opiskelija tarvitsisi, mikäli hän oli vastannut edelliseen kysymykseen kyllä tai ei osaa sanoa.

Vastauksista painottui tarve saada yleistä opastusta sekä tarve saada opastusta työhakemuksen tekemiseen sekä haastatteluun. Osa ei tosiaan tiedä sitä, miten töitä etsitään ja muu vastauksen valinnut oli ilmoittanut että ”en saa töitä”. Onko tälle viime mainitulle joku maininnut, ettei hän tule saamaan töitä jostakin syystä vai onko hän huomannut, että hän on väärällä alalla ja haluaisi vaihtaa alaa? Asia kaipaisi selvennystä, mutta se jää nyt arvailujen varaan.

Kuva 7. Työnhakuun liittyvä avuntarve.



Seuraavaksi vastaajilta tiedusteltiin miten oppilaitos voisi heidän mielestään auttaa työnhaussa. Vastauksissa tekniikan alan opiskelijoita löytyi mm. seuraavia ehdotuksia: opastusta tarvitaan siihen mihin (työpaikkaan) voisi hakea ja millä perusteilla. Myös opinto-ohjaajan apua kaivattiin keskusteluihin erilaisista työllistymismahdollisuuksista sekä siihen, ”mitä töitä omalla ammattinimikkeellä voisi tehdä”. Lisää tietoa kaivattiin myös työpaikoilla työskentelystä sekä haluttiin tietoa avoimista työpaikoista. Lisäksi haluttiin tietoa siitä, mitä työhaastattelussa tapahtuu ja mitä papereita siellä olisi hyvä olla mukana.

Kaupallisen alan opiskeijat kaipailivat opastusta, avustusta ja ohjeita työnhakuun liittyen sekä neuvoa siitä, minne voisi hakea töihin.

Tästä tuloksesta selviää se yleinen avuntarve sekä se tietojen puute, joka nuorilla on työelämään liittyen. Internet on täynnä oppaita, kuinka töitä voi ja kannattaa hakea. Ne eivät varmasti riitä, sillä ohjeet eivät auta, jos asiaan ei

ole mitään koskeutuspintaa työelämään aiemmassa elämässä. Kulttuurin sekä arvojen ja asenteiden osuutta voi tässä miettiä, sillä jos perheessä kukaan ei ole koskaan käynyt töissä tai hakenut töitä, niin oppaista ei ole mitään hyötyä. Tällaisia nuoria olen tavannut useampiakin työskennellessäni Porissa Jelppi – projektissa jo 2000 –luvun taitteessa. Eräs 19 –vuotias nuori, joka jäi tuolloin mieleeni, kertoi ettei ole koskaan nähnyt kenekään käyvän töissä, eikä siten tiedä miten töitä haetaan tai yleensäkin mitään työstä ja työskulttuurista.

Seuraavana oli kysymys siitä tietävätkö vastaajat sen, mihin ammattiin he valmistuvat. Huomioitavaa oli se, että molemmissa ryhmissä oli yksi vastaaja, joka ei tiennyt mihin ammattiin on opiskelemassa. Epävarmojen osuus meni liki tasan molemmissa ryhmissä. Yhteensä siis 7 vastaajaa eli 20 % ei tiennyt varmasti millaisiin ammatteihin he ovat opiskelemassa. Tällä uskon olevan merkitystä siinä vaihtaako opiskelija alaa tai keskeyttääkö opinnot.

Seuraava kysymys varmisti edellisiä vastauksia. Tässä tiedusteltiin sitä, että kertovatko opettajat tarpeeksi työelämästä, työtehtävistä ja ammasteista, joihin voisit valmistuttuasi suuntautua? Vastaajista 71 % oli sitä mieltä että tietoa oli tullut tarpeeksi. Yhden opiskelijan mielestä tietoa ei ole tullut tarpeeksi ja kuusi oli saanut vain vähän tietoa eli yhteensä 20 % oli saanut mielestään vähän tai ei lainkaan tietoa työtehtävistä, joihin on valmistumassa. Näiden vastaajien määrä on siis sama kuin edellisessä vastauksessa.

8.5 Jatko-opinnot sekä uramahdollisuudet

Tässä vaiheessa opintoja yli puolet eli 57 prosenttia opiskelijoista oli sitä mieltä ettei tarvitse lisätietoa jatko-opinnoista tai muistakaan uravalintoihin liittyvistä asioista. Kuitenkin epävarmoja tämän asian suhteen oli 23 prosenttia vastaajista. Lisätietoa kaipasi 20 prosenttia näistä opiskelijoista.

Kuva 9. Tiedon tarve jatko-opinnoista.

18. Tarvitsetko lisätietoa jatko-opinto-/uramahdollisuuksista?

[Lisätietoja](#)

Insights

● Kyllä	7
● Ei	20
● En osaa vielä sanoa	8



Ryhmien vastauksia vertaillen merkonomiopiskelijoissa oli yksi enemmän (4) lisätietoa haluavista. Toisaalta heidän ryhmässään oli vain kolme, jotka eivät osanneet vielä sanoa tarvitsevatko he lisätietoa tässä asiassa (3/5). Yhteenvetona tähän, molempien vastaajaryhmien vastauksista selvisi, että ei osaa vielä sanoa tai lisätietoa tarvitsevien määrä oli molemmissa opiskelijaryhmissä liki sama (8/7).

Jatko-opintoihin hakeutuvien ammatillisesta koulutuksen suorittaneiden määrä on ollut kasvussa. Vuonna 2011 ammatillisen perustutkinnon suorittaneista nuorista amk-opintoihin haki 23,4 % ja vuonna 2013 liki 27 %. Nuorten koulutuksessa ammatillisella perustutkinnolla hakeneiden osuus on ollut suurin tekniikan ja liikenteen alalla, luonnonvara- ja ympäristöalalla sekä sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla. Vastaavasti pienimmät osuudet ovat olleet yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalla sekä matkailu-, ravitsemus- ja talousalalla (Kansallisen koulutuksen arviointikeskus 2016.).

Seuraavaksi oli mahdollisuus vastailta avoimeen kysymykseen, siitä millaista apua vastaajat mahdollisesti tarvitsevat jatko-opintoihin, uraan tai kansainvälisiin opintoihin liittyen?

Liki kaikkiin vastauksiksi oli kirjoitettu, ettei vastaaja tarvitse mitään apua tai ettei hän vielä tiedä tarvitseeko apua. Kahdessa vastauksessa oli kuitenkin asiaa hieman mietitty. Toinen näistä vastaajista tarvitsee apua työpaikan löytämiseen. Toinen taas halusi tietää, että "Miten jatko opinto paikkoja saa/mitkä vaikuttavat valintoihin? Onko haastavaa päästä?".

Näistä vastauksista päätellen kysymys ei vielä ollut ajankohtainen, sillä vain yksi halusi tietää tässä vaiheessa jatko-opinnoista. Hän ilmeisesti on jo alun perinkin miettinyt jatkavansa opintoja näiden opintojen jälkeen. En siis saanut oikeastaan mitään tietoa omiin työtehtäviini liittyen.

Viimeisenä muttei vähäisempänä kysymyksenä tiedusteltiin sitä, että uskooko opiskelija saavansa työpaikan opintojen jälkeen?

Usko tulevaisuuteen sekä työpaikan löytymiseen on vahva sillä liki kaikki ovat sitä mieltä, että työpaikka löytyy, vaikka liki puolet ovat hieman varovaisia vastuksessaan.

Kuva 10. Työpaikan löytäminen opintojen jälkeen.

20. Uskotko saavasi työpaikan opintojen jälkeen?

[Lisätietoja](#)

● Kyllä	18
● Luultavasti	16
● En ole varma	1
● En	0



Nuorisobarometrin (2019) tutkimuksen mukaan ammattiin opiskelevat nuoret ovat palkkatyökeskeisimpiä ja valtaosa heistä on luottavaisia sen suhteen, että töitä löytyy opintojen jälkeen, niin omalta kuin muiltakin aloilta. Kuitenkin he tämän tutkimuksen mukaan pitävät muita nuoria todennäköisempänä, että he joutuvat välillä työttömiksi (Ågren, Pietilä & Rättilä 2019, 168-169). Näin ollen nämä tutkimustulokset ovat samalaisia oman tutkimukseni tuloksen kanssa.

9. JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

9.1 Keskeiset tulokset ja pohdinta

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää se, miten ammatillisessa koulutuksessa oleva Z-sukupolvi suhtautuu työelämään ja mitä merkitystä ja millaisia odotuksia siihen liittyy? Samalla kartoitettiin ohjauksen avuksi tietoa siitä millaista apua työelämään lähtevät nuoret tarvitsevat töiden hakemiseen sekä jatko-opintoihin liittyviin kysymyksiin.

Tutkittavan ryhmien tausta ja tieto työelämästä oli tutkimusta toteutettaessa vähäinen, koska kyse oli ensimmäisen vuoden opiskelijoista. Lähtökohta tutkimuksen toteuttamiselle oli siis hyvä ja saaduista vastauksista se näkyikin. Monellakaan heistä ei ollut vielä kokemusta työelämästä, tulevista työtehtävistä eikä työnhakemisesta. Myös jatko-opintosuunnitelmat olivat opintojen tässä vaiheessa monille hyvin kaukaisia, mutta joillekin heistä tarpeellisia.

Työelämä ja sinne hakeutuminen on monille tutkimukseen osallistuvalla vieras asia. Tärkeää olisi saada välitettyä heille työssä vaadittavat tiedot sekä työelämään liittyvät kulttuuriset taidot. Arvojen sekä arvostusten huomioiminen, sekä opiskelijoille uusien asioiden esiin tuominen, opiskelijaa kunnioittaen, on tärkeää.

Perheen ja muun ympäristön kulttuuriset vaikutukset ovatkin luoneet omat käsitykset arvoista. Nuoret ovat vielä herkässä iässä ja heidän aivonsa kehittyvät vielä 25 ikävuoteen asti, kuten Keltinkangas-Järvinen oppilaitoksen henkilökunnalle luennollaan kertoi. Näiden taustavaikuttajien merkitys (kulttuuri, arvot) on hyvä muistaa, kun kohtaamme opiskelijan, jota eivät opinnot tai työelämään siirtyminen kiinnosta tämän tutkielman tulosten mukaan. Tällöin on myös hyvä olla tietoinen omista arvoistaan sekä siitä, miten toimimme sekä välitämme näitä arvojamme.

Arvot sekä opiskelijan perheen ja lähipiirin vaikutus tulee huomioida kaikessa tekemisessä sekä opiskelijoita kohdattaessa. Heidän arvomaailmansa on kehittymässä ja heidän omat arvostuksen kohteensa saattavat olla kaukana mei-

dän omista arvoistamme johtuen juuri perheen tai opiskelevan nuoren lähipiirin vaikutuksesta. Näiden edellä mainittujen osuutta voimme arvioida, kun mietimme miksi jotkut tutkielman kohteena olleista opiskelijoista eivät usko saavansa töitä tai eivät halua hakea töitä.

Itsetunnon heikkojen sekä vielä kehittymisvaiheessa olevien opiskelijoiden itsetuntemuksen sekä minäpystyvyyden lisääminen sekä kaikkien mahdollisten keinojen käyttäminen näiden vahvistamiseen on meidän jokaisen oppilaitoksessa työskentelevän tehtävä.

Tutkimuksesta vedettäviä johtopäätöksiä:

Työelämään sekä erityisesti työnhakuun liittyvien asioiden opetusta tulee oppilaitoksessa tehostaa. Selvennystä kaivataan myös siihen, miten oppilaitos voisi avustaa työnsaannissa. Voisiko työpaikkapankki olla avuksi tässä?

Myös jatko-opiskeluun liittyvien asioiden viestintää tulee parantaa jo opintojen alkuvaiheessa. Ohjauksen tarve voitaisiin selvittää opintojen alussa yksinkertaisen kyselyn avulla. Kokemus on osoittanut, että monet opiskelijat eivät ole kiinnostuneita jatko-opinnoista opintojen alkuvaiheessa, mutta niiden loppuvaiheessa kiinnostus on kasvanut huomattavasti. On pohdittava sitä, miten jakaa tietoa jatko-opinnoista opiskelijoita kiinnostavalla tavalla?

Opintojen alkuvaiheessa on opiskelijoille jollakin tavalla selvennettävä sitä, että millaisiin ammatteihin he valmistuvat omalta alaltaan. Tähän ei varmasti riitä se, että työelämän edustajat tulevat oppilaitokseen puhumaan omista työpaikoistaan. Tällaiset luennot vain väsyttävät opiskelijoita, jotka ovat vielä epävarmoja kaikesta. Yksi vaihtoehto voisi olla erilaiset tutustumiskäynnit eri yrityksiin jolloin opiskelijat näkisivät konkreettisia työpaikkoja sekä siellä näkyviä ammatteja. Näiden aikana pitäisi aina ammattiaan edustavan työntekijän esitellä työtehtäviään omassa työpisteessään. Nämä tutustumiskäynnit voisivat olla osa starttiviikkoja jolloin, tutustutaan oppilaitokseen, opiskelumenetelmiin ja opinnoissa käytettäviin tarvikkeisiin.

Ammatinvalintaan vaikuttavat asiat eivät enää ole enää kavereiden varassa. Opiskelijat valitsevat itse ammattinsa, ja ovat hyvin varmoja tulevasta ammatista valintoja tehdessään. Kuitenkin opintojen aikana tapahtuu jotakin, mistä syystä he haluavat vaihtaa alaa tai keskeyttää opintonsa. Näiden syiden selvittäminen olisi tärkeää tietoa ohjauksen kannalta.

Samalla tutkielmasta selvisi myös se, että osa opiskelijoista ei ole varma omasta alastaan. Johtuuko se elinkeinopoliittista syistä eli siitä, että paikkakunnalla ei ole tarjota opiskelijoille heitä kiinnostavaa työtä/ammattia? Vai onko syynä peruskoulusta saatu todistus, jolla ei päässyt ensisijaisesti toivomalleen alalle?

Mikäli syyt ovat noista seikoista johtuvia, nämä opiskelijat kuuluvat mielestäni siihen joukkoon jotka ovat mahdollisia alanvaihtajia tai jopa keskeyttäjiä. Ongelma on se, että miten tunnistaa nämä vähän motivoituneet tästä joukosta? He kun eivät heti uravalmentajan haastattelussa tuo esiin sitä, että he eivät saaneet hakutoiveissa ensimmäisenä paikkana ollutta opiskelupaikkaa. Usein tämä selviää vasta mahdollisten poissaolojen syitä selvitellessä tai vasta kevättälvella ensimmäisen opiskeluvuoden loppupuolella. Voisikohan tätä kartoittaa opintosuhteiden avulla hakutilastoista. Toinen mahdollinen keino voisi olla järjestää kysely heti opintojen alussa vastuunopettajan johdolla/toteutmana. Näin tällaiset opiskelijat voitaisiin tunnistaa heti opintojen alussa ja tukea heitä, mikäli opinnot alkavat "takkuamaan".

Työpaikan sijaintiin liittyvään kysymykseen olisin halunnut saada tarkennusta, koska se vaikuttaa suoraan yritysten rekrytointiin sekä kaupungin talouteen. Vetovoimatekijöitä olisi samalla voinut tutkia tarkemmin eli sitä mikä saa/saisi nuoren jäämään kotipaikkakunnalleen tai lähtemään sieltä.

Työelämässä tulevaisuudessa vaadittavia taitoja opiskelijat eivät olleet tunnistaneeet. Erityisesti kirjoitus- sekä ohjelmointitaitojen merkitystä he eivät ole osanneet ajatella juuri lainkaan. Muuttuva työelämä vaatii näitä taitoja, sillä uudet tietokonepohjaiset alustat vaativat uusia viestintätaitoja, kun asiakkaille välitetään tietoja esimerkiksi tilauksen vastaanottamisesta, käsittelystä tai tehtäessä ohjeistusta kappaleen X käyttöä/käyttöönottoa varten. Myös yritysten nettisivuille päivitettävät tiedot vaativat viestintätaitoja. Ohjelmointitaitojen

tarve ilmenee eri tarvikkeiden huoltamisessa, valmistamisessa sekä käyttöön-
otossa. Miten näiden taitojen opettamista viedään eteenpäin? Onko niitä mah-
dollista laittaa valinnaisten opintojen joukkoon ja sitä kautta pikkuhiljaa saada
nämä asiat opiskelijoiden tietoisuuteen?

Tutkittaville toisen asteen opiskelijoille tämä aika tuo paljon haasteita. Puu-
teelliset it-taidot näkyvät nykyisessä etäopiskelussa. Osa heistä ei ole sopeu-
tunut tähän nopeaan muutokseen ja monet heistä putosivat tukitoimista huoli-
matta koulutuksen ulkopuolelle. Tämä näkyi myös tutkimuksen kohteena ole-
vissa ryhmissä, joissa osa opiskelijoista ei ollut osallistunut opetukseen pitkiin
aikoihin, eivätkä he vastanneet pyyntööni vastata kyselyyn. Osa kohdejoukos-
tanikin eli kyselyyn vastanneista varmasti miettii joko opintojen keskeyttämistä
tai jopa lopettamista. Toiset taas miettivät alan vaihtoa, koska he eivät tiedä
tai ole varmoja siitä mihin ammattiin he valmistuvat. Mikäli näin on, niin meillä
kaikilla tässä oppilaitoksessa työskentelevillä on paljon tekemistä, niin ohjauk-
sen parissa kuin nuorille tehtävän ammattikuvan selkeyttämisessä.

Keskeyttäminen ei ole kuitenkaan katastrofi, koska elämänkulussa korostuu
nykyisin katkoksellisuus (Komonen 2001). Se voi olla koulutuspolkua muo-
vaava ja suuntaava tapahtuma, jonka ansiosta nuori voi löytää oman alansa
tai tiensä uudelleen opintojen pariin. Meidän tulee kuitenkin luoda sellainen il-
mapiiri ja mielikuva siitä, että oppilaitokseemme palaaminen on tulevaisuu-
dessa mahdollista sekä toivottavaakin.

Myös työn arvostuksen sekä työhakutaitojen opettaminen on tärkeä tehtävä
työssämme. Tämä selvisi myös tästä melko suppeasta tutkielmastani. Arvojen
sekä kulttuurin ymmärtäminen sekä niiden parissa tehtävä jokapäiväinen työ
on kuin piilo-opetussuunnitelmaa. Me opetamme ja näytämme sekä väli-
tämme huomaamattamme näille nuorille omia erilaisia asenteitamme sekä ar-
vojamme vuoden jokaisena koulupäivänä. Näitä arvoja välittäessämme mei-
dän tulee havaita se, että omat arvomme sekä asenteemme saattavat olla luo-
massa toiseuden ja joukkoon kuulumattomuuden tunnetta joillekin opiskeli-
joille. On siis osattava muuttua sekä muuttaa omia mielipiteitään aina kulloi-
senkin ajankuvan mukaan. Kuten Rahkonen Tiede lehden artikkelissa (2012)
totesi: Ihminen on herkimmillään ulkoisille vaikutteille suunnilleen 17–20 vuo-
den iässä. Tämä koskee niin koulutusta, kuin ihmisenä kasvamistakin.

Opinnäytetyöstä käy myös selville se, että millaisia nämä Z-sukupolven edustajat ovat, joita Tapscott kutsuu Generation Mobile sukupolveksi. Se selventää muun muassa sitä, miksi heillä on aina matkapuhelin käytössä. Tämän havainnon hyödyntäminen sekä saaminen osaksi opetusta on varmasti haaste opetus- ja ohjaushenkilökunnalle. Koulutuksen kun täytyy olla kätevästi saatavilla ja joustavaa sekä opintojen riittävän lyhyissä pätkissä tälle Z -sukupolvelle (esingnals 2019). Tarvitsemme siis lisää koulutusta ja resursseja, jolloin pääsemme hyödyntämään opetuksessa nuorilla mukana olevia välineitä.

Myös ammattinimikkeet ja työtehtävät tulevat muuttumaan, sillä Etlan arvion mukaan lähes joka kolmas nykyinen työtehtävä häviää vuoteen 2030 mennessä ja tilalle tulee uusia (Asplund & Kauhanen (2018, 95). Tämä taas luo tarvetta lisäkoulutukselle, jotta pysymme ajan tasalla niin koulutusorganisaation kuin henkilökunnankin osalta. Tämä työn murros tulee haastamaan ammatillisen koulutuksen kuten Rintala ja Nokelainen artikkelissaan ansiokkaasti toteaa (Rintala & Nokelainen 2018.).

Tapscott toteaa Whiten artikkelissa (2014) ” Meillä on kouluissa 1400-luvulle sopiva pedagogisen mallin malli, ja ajatus siitä, että opettaja on kaiken tiedon lähde – mielestäni Z-sukupolvi kyseenalaistaa sen.” Varto (1995) menee teoksessaan vielä pitemmälle kasvatussuhteesta puhuessaan ottaessaan lähtökohdakseen nuoren ihmisen viisauden kunnioittamisen. Hän korostaa nuorten kykyä epäilyyn, hämmästelyyn ja kyseenalaistamiseen sekä ihaillee siinä ilmeväää tarkkanäköisyyttä, joka näkee lahjomattoman kirkkaasti aikuisten maailman läpi. Ilman kritiikkiä emme kehity.

9.2 Luotettavuuden arviointi

Tutkimusprosessin aikana tavoitteena on mahdollisimman objektiivinen tutkimus: puolueeton tutkimusprosessi ja puolueettomat tutkimustulokset. (Alkula ym. 1995, 297- 299). Tutkimusprosessin ja tulosten puolueettomuutta edesauttavat tutkittavan ja tutkijan etäinen suhde prosessin aikana sekä tutkijan mahdollisimman vähäinen vaikutus kyselyllä tai haastattelulla saatuihin vastauksiin ja tutkimuksen tuloksiin. Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa huomioon on otettava tutkimusmenetelmä sekä siihen luodut ja käytetyt mittarit.

Tutkimuksen pätevyys voidaan varmistaa huolellisella etukäteissuunnittelulla ja varmistamalla se, että mittari tai tutkimusmenetelmä mittaa juuri sitä mitä sen on tarkoituskin mitata. Samalla varmistetaan reliabiliteetti, jolloin tutkimus voidaan toistaa uudelleen samoin menetelmin (Hirsjärvi ym. 2014, 231.).

Tässä tutkimuksessa menetelmäksi valikoitui alkuperäiseen suunnitelmaan kuuluneen monimenetelmällisyyden sijaan kvantitatiivinen tutkimus, koska haastattelut jäivät tekemättä. Näin ollen kaikkeen tutkimuksesta esiin nousseisiin asioihin ei saanut tarkennusta. Myös tutkittava ryhmä jäi tästä syystä pieneksi, koska tavoite oli tehdä laadullinen tutkimus. Koska tutkittavien määrä jäi pieneksi, niin suuria johtopäätöksiä ei voi tehdä sekä tutkimuksesta saadut johtopäätökset on tehtävä varovaisesti.

Tutkimus toteutettiin verkkokyselylomakkeen avulla, jossa oli pääosin strukturoituja kysymyksiä. Olin kuitenkin tekniikan alan suurimmalle osalle tutkimukseen osallistujista läsnä tutkimukseen vastattaessa. Vain pieni joukko heistä vastasi ilman ohjeitani, kun laitoin heille viestin. Sama pätee myös kaupallisen alan opiskelijoihin. Eroja ei tältä osin tutkimuksessa noussut esiin, koska en havainnut mitään poikkeavuuksia vastauksissa.

Kaupallisen alan tutkimukseen osallistujat vastasivat verkkokyselyn avulla. Ohjeistin opiskelijat etäopetuksessa osallistumalla heidän Teams oppimisympäristössä tapahtuneelle oppitunnilleen. Koska kyselyt toteutettiin verkon kautta, niin en ole voinut yksilöidä vastaajia tai vaikuttaa vastauksiin.

Tutkimukseen osallistuville opiskelijoille annetut ohjeet sekä tutkimuslomakkeen kysymykset olivat kuitenkin sellaiset, ettei niissä ollut mitään epäselvää kohtaa, koska niistä ei tullut yhtään kysymystä tutkimukseen vastattaessa. Mittarit siis olivat oikeat, koska saaduista tuloksista pystyi analysoimaan tuloksia. Vapaasti vastattaviin kohtiin ei juurikaan tullut vastauksia, mutta syynä oli se, että ne liittyivät aiempiin kysymyksiin, jolloin niihin ei tarvinnut vastata. Kysymysten valintavaihtoehtoja olisi voinut joissakin kysymyksissä olla lisää, jolloin tutkimuksestani olisi saanut enemmän irti.

Pidän tutkimuksen luotettavuutta hyvänä, mutta on mietittävä sitä, että kuinka yleistettäviä nämä tutkimustulokset ovat koko oppilaitoksen kannalta kvantitatiivisesta tutkimusotteesta johtuen.

Tutkimuksen vastausprosentti (87.5) kohosi korkeaksi uskoakseni siitä syystä, että olin näille opiskelijoille ennestään tuttu henkilö. Myös antamani informaatio tutkimuksen hyödyistä lisäsi tutkimukseen vastaajien määrää. Lupaamalla palkkiolla (kakkukahvit) voi olla myös pieni merkitys vastaajien motivaatioon vastata kyselyyn, mutta se ei vaikuta tutkimustuloksiin.

Tutkimuksesta selvisi tutkimukselle asetettuja tavoitteita, mutta osa esiin nousseista tutkimustuloksista olisi kaivannut lisähaastatteluja.

9.3 Lopuksi

Koronaviruksen aiheuttaman koulusulun takia en päässyt toteuttamaan tutkimustani monimenetelmällisesti. Opiskelijoiden tavoittaminen siirtyi aina eteenpäin ja tästä syystä sain tehtyä kyselyt vasta pääsiäisen jälkeen. Näin ollen minulle ei jäänyt aikaa toteuttaa haastatteluja, joista olisi varmasti saanut lisätietoa tutkimuksen kohderyhmästä sekä tutkittavasta asiasta. Se jäänee sitten myöhempään vaiheeseen tai sitten seuraavan opinnäytetyön tekijälle. Jatko-tutkimusta voisi tehdä opiskelijoiden sitoutumisesta opintoihin, jatko-opintoihin liittyvästä ohjauksen tarpeesta ja muuttohalukkuuteen vaikuttavista asioista. Myös ammatinvalintaan liittyvää ristiriitaisuutta olisi hyvä selvittää. Nuoret ilmoittivat olevansa hyvin varmoja ammattia valitessaan, mutta osa heistä haluaa kuitenkin keskeyttää tai suuntautua toiselle alalle.

Itse kiinnittäisin enemmän huomiota siihen, miten kohtaamme toisemme. Miten me henkilökunta kohtaamme nuoret, sekä toisemme. Huomioimmeko kaikki tasapuolisesti ja arvokkaasti? Saammeko välitettyä muille sellaisen tunteen, että he kaikki kuuluvat joukkoon omista heikkouksistaan, taustoistaan sekä arvoistaan ja asenteistaan huolimatta? Näiden perusteella nuoret miettivät suhdetta työhön, opintoihin sekä ympäröivään maailmaan. Arvostetaanko

minua, kuullaanko ja nähdäänkö minut? Kuulunko minä, opiskelija, tähän joukkoon? Näillä asioilla on merkitystä siihen jatkaako opintoja vai luovunko niistä myös aiempien tutkimusten mukaan (Laiho 2017; Aho & Mäkiäho 2014.).

Työssäni olen tyytyväinen siihen, että niin moni tutkimuksen kohteena olleista opiskelijoista vastasi kyselyyn. Näin ollen sain kuitenkin kattavasti tietoa näistä kyselyistä, vaikka jotkin asiat kaipaisivatkin lisätietoa. Vallitsevalle tilanteelle ei voi mitään ja uskonkin, että kohtalotoveritani Suomessa riittää yllin kyllin.

Sukupolvikokemuksena tämä näyttäytyy meille töiden ohessa opiskeleville hieman eri tavalla kuin niille, jotka opiskelevat kokoaikaisesti. Myös tutkimuksen kohteena oleville nuorille tämä aika on varmasti yhdistävä sukupolvikokemus, jonka seurauksia he kantavat mukanaan koko loppuelämän. He ovat herkässä kasvuvaiheessa, jossa arvot sekä asenteet kehittyvät. Pitävätkö he tätä aikakautta normaalina vai poikkeuksellisena ajankuvana. Toteutuvatko kaikki uhkakuvat vai siirrytäänkö tästä kohti uusia mahdollisuuksia? Sen aika näyttää...

LÄHTEET

Aaltola J. & Valli R. 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1: Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.

Aho S. & Mäkiäho A. 2014. Toisen asteen koulutuksen läpäisy ja keskeyttäminen. Vuosina 2001 ja 2006 toisen asteen koulutuksen aloittaneiden seuranta tutkimus. Opetushallituksen raportit ja selvitykset 2014:8. PDF-dokumentti. Saatavissa: [988974_Läpäisy_ja_keskeyttäminen.indd \(oph.fi\)](#) [viitattu 5.5.2021].

Alasoini T. 2006. Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa 1992–2005. Työolobarometrin aineistoon perustuva analyysi. Työministeriön raportteja 45. Helsinki.

Alasoini T. 2010. Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä. EVAN raportti. Helsinki: Taloustieto Oy.

Alasoini T. & Houni P. 2019. Work Up! Tulevaisuuden työ. Työ ja elinkeinoministeriö. TEM oppaat ja muut julkaisut 3/2019. PDF-dokumentti. Saatavissa: [TEM oppaat 3 2018 WorkUp Tulevaisuuden työ 22012019 Web.pdf \(valtioneuvosto.fi\)](#) [viitattu 15.3.2021].

Alasuutari P. 1999. Laadullinen tutkimus. 3. uudistettu painos. Tampere: Vastapaino

Alestalo M. 2007. Rakennemuutokset ja sukupolvet. *Yhteiskuntapolitiikka-lehti* 2007:2, 146-157. Stakes. PDF-dokumentti. Saatavissa: [072alestalo.pdf \(julkari.fi\)](#) [viitattu 15.3 2021].

Alkula T., Pöntinen S. & Ylöstalo P. 1995. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. 2 painos. Helsinki: WSOY.

Allardt E. 1988. Sosiologia 1. Helsinki: WSOY.

Amistutkimus 2018. Tulevaisuus ja työelämä. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Tulevaisuus ja työelämä | AMIS 2018-tutkimus \(amistutkimus.fi\)](#) [viitattu 18.4.2021].

Asplund, R. & Kauhanen, A. 2018. Teknologinen kehitys, ammattirakenteiden muutos ja osaaminen. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 20(1), 91–98. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Teknologinen kehitys, ammattirakenteiden muutos ja osaaminen näkymä \(journal.fi\)](#) [viitattu 18.3.2021]

Blom, R. & Hautaniemi, A. 2009. Työelämä muuttuu – joutaako hyvinvointi. Helsinki: Gaudeamus.

Eerola-Ockenström, L. 2013. Nuorten työelämäodotukset. Teoksessa Penttinen P. & Ronkainen, J (toim.) Itä-Suomen nuorisopuntari. Katsaus nuorten hyvinvointiin Itä-Suomen maakunnissa 2010-2012, 86-103. Tutkimuksia ja raportteja 81, Mikkelin ammattikorkeakoulu.

- Eskola, M.-L. 2018. Nuoremmat sukupolvet, milleniaalit, ovat muuttaneet työelämää (osa 1). WWW-dokumentti. Saatavissa: [Nuoremmat sukupolvet, milleniaalit, ovat muuttaneet työelämää \(osa 1\) - ICT Direct](#) [viitattu 20.3.2021]
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2014. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Finch, J. 2015. What is Generation Z, And what does it want? Fast Company. WWW-dokumentti. Saatavissa: [What Is Generation Z, And What Does It Want? \(fastcompany.com\)](#) [viitattu 15.2.2021].
- Forsnäs, J. 1998. Kulttuuriteoria. Suomennoksen toim. Mikko Lehtonen. Tampere: Vastapaino.
- Haavio-Mannila, E., Majamaa, K., Tanskanen, A., Hämäläinen, H. & Karisto, A. & Rotkirch, A. & Roos, JP. 2009. Sukupolvien ketju. Suuret ikäluokat ja sukupolvien välinen vuorovaikutus Suomessa. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 107. Kelan tutkimusosasto. Helsinki.
- Haavisto, I. 2010. Työelämän kulttuurivallankumous. EVAN arvo ja asennetutkimus 2010. Helsinki: Taloustieto Oy.
- Haavisto, I. 2019. Rahan takia. EVA analyysi no77. WWW-dokumentti. Saatavissa: [TYÖ MERKITSEE SUOMALAISILLE RAHAA - Eva](#) [viitattu 18.3.2021]
- Heikkilä, K. & Nevala, T. 2018. Nuorten tulevaisuuskuvat 2067 Raportti tulevaisuusvaliokunnalle Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 12/2018. PDF-dokumentti. Saatavissa: [tuvj_12+2018.pdf \(eduskunta.fi\)](#) [viitattu 17.4.2021].
- Heikkinen, S. & Löyttyniemi, R. Yle artikkeli 9.10.2020. Näin siirryimme lapiohommista läppäriin ääreen – työelämän muutos on ollut Suomessa poikkeuksellisen raju. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Näin siirryimme lapiohommista läppäriin ääreen – työelämän muutos on ollut Suomessa poikkeuksellisen raju | Oppiminen | yle.fi](#) [viitattu 19.4.2021].
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9.uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Heiskanen, I., Mitchell, R. 1985. Lättähatuista punkkareihin: suomalaisen valtakulttuurin ja nuorisokulttuurien kohtaamisen kolme vuosikymmentä. Helsinki: Otava.
- Heiskanen, E. & Salo, J. 2008. Eettinen johtaminen. Tie kestävään menestykseen. Helsinki: Karisto.
- Helkama, K. 2015. Suomalaisten arvot – mikä meille on oikeasti tärkeää? (Kirjokansi; Vuosikerta 60). Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.
- Helve, H. 2002. Arvot, muutos ja nuoret. Helsinki: Gaudeamus.

- Helve, H. 2005 Nuorten arvojen, maailmankuvien ja katsomusten muutokset. Teoksessa Hoikkala T., Laine S. & Laine, J. (toim.) Mitä on tehtävä? 205-222 Helsinki: Loki-Kirjat.
- Hermonen, M. 2006. Pimeä hehku. Satanismi ja saatananpalvonta 1990-luvun suomalaisessa nuorisokulttuurissa. Helsinki: Loki-Kirjat.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2014. Tutki ja kirjoita. 19 painos. Helsinki: Tammi.
- Hirvikorpi, T. 2021. Haasta meidät, Z-sukupolvi. *Kemia-lehti*, blogit. 25.1.2021. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Haasta meidät, Z-sukupolvi - Kemia-lehti \(kemia-lehti.fi\)](http://kemia-lehti.fi) [viitattu 18.4.2021].
- Härkönen, U. (2008). Teorian ja tutkimuskohteen vuorovaikutus – Bronfenbrennerin ekologinen systeemitheoria ihmisen kehittymisestä. Teoksessa Niikko, A., Pellikka, I. & Savolainen, E. Oppimista, opetusta, monitieteisyyttä kirjoituksia kuninkaankartanonmäeltä, 21–39. Joensuun yliopisto: Savonlinnan opettajankoulutuslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://sokl.uef.fi/verkojulkaisut/monitiet/harkonen.htm>. [viitattu 12.3.2021].
- Häyrynen, S. 2006. Suomalaisen yhteiskunnan kulttuuripolitiikka. Jyväskylän yliopisto SoPhi 99. Jyväskylä: Minerva kustannus Oy.
- ICT in Education 2013. Survey of Schools: ICT in Education. Benchmarking Access, Use and Attitudes to Technology in Europe's Schools. European Schoolnet & University of Liège. European Union, 2013. Teoksessa Digitalisaatio ammatillisessa koulutuksessa. Koramo, M., Brauer, S. & Jauhola, L. 2018. Opetushallitus Raportit ja selvitykset 2018:9. PDF-dokumentti. Saatavissa: [191033 digitalisaatio ammatillisessa koulutuksessa.pdf \(oph.fi\)](https://www.oph.fi/julkaisut/191033_digitalisaatio_ammattillisessa_koulutuksessa.pdf) [27.4.2021].
- Järvensivu, A., Nikkanen, R. & Syrjä, S. 2014. Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere: Tampereen Yliopisto Oy.
- Järvinen, P. & Järvinen, A. 2011. Tutkimustyön metodeista. Uudistettu painos. Tampere: Opinpajan kirja.
- Kaarninen, M. 2003 Nuoren tasavallan nuorison ongelmat: oliko Suomessa nuoriso-ongelma? Teoksessa Aapola S. & Kaarninen M (toim.): Nuoruuden vuosisata: suomalaisen nuoruuden historia, 216-237. Nuorisotutkimusverkosto, Julkaisuja 32. Jyväskylä: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Kananen, J. 2008. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu, liiketalous.
- Kansallinen koulutuksen arviointikeskus 2016. Liikettä niveliin. Ammatillisesta koulutuksesta ammattikorkeakouluun johtavien opintopolkujen ja koulutusasteiden yhteistyön toimivuus Hintsanen, V., Juntunen, K., & Kukkonen, A. & Lamppu, V.-M. & Lempinen, P. & Niinistö-Sivuranta, S. & Nordlund-Spiby, R. & Paloniemi, J. & Rode, J.-P. & Goman, J. & Hietala, R. & Pirinen, T. & Sepälä, H. Tampere: Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Julkaisut 2:2016.

Kauhanen, J. 2006. Henkilöstövoimavarojen johtaminen Porvoo: WSOYpro.

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Kehittämishojelman laatiminen. Helsinki: Kauppakamari.

Kauppi, R. 2001 Arvoista ja ideaaleista filosofisessa antropologiassa. Teoksessa Koskinen, I. & Palomäki, J. (toim.) 2002. Raili Kaupin kirjoitukset 3.2 Filosofia 283-292. Tampere: Tampere University Press.

Keltinkangas-Järvinen, L. 2007. Koulu sosiaalisen pääoman lisääjänä ja elinikäisen oppimisen kasvattajana psykologisten tutkimusten valossa. Teoksessa Alatupa, S. (toim.) Koulu, syrjäytyminen ja sosiaalinen pääoma. Löytyykö huono-osaisuuden syy koulusta vai oppilaasta, 23-44 Sitran raportteja 75. Helsinki: Sitra.

Kiander, J. 2017. Työelämä muuttuu – työ ei katoa. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Työelämä muuttuu – työ ei katoa - Sitra](#) [viitattu 14.3.2021].

Komonen K. 2001. Koulutusyhteiskunnan marginaalissa? Ammatillisen koulutuksen keskeyttäneiden nuorten yhteiskunnallinen osallisuus. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja Nro 47 Joensuun Yliopisto.

Koramo, M. Brauer, S. & Jauhola, L. 2018. Digitalisaatio ammatillisessa koulutuksessa. Opetushallitus Raportit ja selvitykset 2018:9. PDF-dokumentti. Saatavissa: [191033 digitalisaatio ammatillisessa koulutuksessa.pdf \(oph.fi\)](#) [viitattu 12.3.2021].

Kosonen, R. 2018. Milleniaalit ovat jo työelämässä, mutta mitä Z- sukupolvi odottaa työelämältä? WWW-dokumentti, Julkaistu 25.6.2018 Saatavissa: [Mitä sukupolvi Z odottaa työelämältä? \(silta.fi\)](#) [viitattu 13.3.2021].

Laaksonen, H. 2001. Nuorten siirtyminen työmarkkinoille 1990-luvun Suomessa. Teoksessa Kuure Tapio (toim.) Aikuistumisen pullonkaulat. Nuorten elinolot –vuosikirja, 86-96. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 16. Nuorisoasiain neuvottelukunta, Nuora, julkaisuja 19. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus.

Lahtinen, J. 2019. "Mikä ois mun juttu" – nuorten koulutusvalinnat sosialisatiomaisemien kehyksissä: Purkutalkoot –hankkeen loppuraportti. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2019:68. Valtioneuvoston kanslia Helsinki. PDF-dokumentti. Saatavissa: ["Mikä ois mun juttu" – nuorten koulutusvalinnat sosialisatiomaisemien kehyksissä \(valtioneuvosto.fi\)](#) [viitattu 15.4.2021].

Lahtinen, J. & Haikkola, L. 2021. Nuorten työvoimapalveluiden käyttö ja kokemukset palveluista korona-ajan ensimmäisen puolen vuoden aikana. Kirjoitus-sarja Poikkeusolot - Nuorten arki koronan keskellä. Näkökulma 68. Nuorisotutkimusseura. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Näkökulma 68: Nuorten työvoimapalvelujen käyttö ja kokemukset palveluista korona-ajan ensimmäisen puolen vuoden aikana - Nuorisotutkimusseura ry](#) [viitattu 15.4.2021].

Laiho, S. 2017 "Se on vaan niin helppo lopettaa se koulu". Opinnäytetyö, Xamk. PDF-dokumentti. Saatavissa: [sari_laiho.pdf \(theseus.fi\)](#) [viitattu 23.4.2021].

Lampikoski, K. 2005. Panosta avainhenkilöihin: luo kilpailuetua sitouttamisstrategialla. Helsinki: Edita.

Lankinen, Tiina 2014. Laman lapsi työskentelee eri tavoin kuin nousukauden kasvatti. *Aikalainen: Tampereen Yliopiston tiede- ja kulttuurilehti*. Alun perin luettavissa: <https://aikalainen.uta.fi/2014/05/12/laman-lapsi-tyoskentelee-eri-tavoin-kuin-nousukauden-kasvatti/> Tilattu sähköpostiin ja luettu 11.2.2021

Melender, T. 2021. Mitä on tulevaisuuden työ? Maapallo ei enää kestä fossiilikapitalismia. *Apu lehti*, essee 27.2.2021. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Tulevaisuuden työelämä: Mitä se on? | Essee Tommi Melender | Image \(apu.fi\)](https://www.apulehti.fi/2021/02/27/mita-on-tulevaisuuden-tyo-mita-se-on/) [viitattu 23.4.2021].

Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia – sarja 4. Jyväskylä: Gummerus. 3. uudistettu painos.

Miettinen, J. & Vehkalahti, K. 2013. Verkkokyselytutkimusten otosten valinta. Teoksessa Laaksonen, S., J, Matikainen, J. & Tikka, M. (toim.) Otteita verkosta, 84–104. Tampere: Vastapaino.

Mikkeli, H. 2011. Kulttuurin käsitteestä. Johdatus alue- ja kulttuuritutkimukseen. Maailman kulttuurien laitos. Helsingin yliopisto. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://www.helsinki.fi/aluejakulttuurintutkimus/opiskelu/opinto-opas/alku_Mikkeli_09.09.2011.pdf [viitattu 28.2.2021].

Moilanen, L & Virtanen S. 2010. Työn arvon muutos ja mielekkyys. *Työelämän tutkimus* 8 (1), 26-41.

Myllyniemi, S. 2008. Nuorisobarometri 2008. Teoksessa Myllyniemi, S. Mitä kuuluu? Nuorisobarometri 2008, 11-114. Nuorisotutkimusverkosto: Nuorisosiain neuvottelukunta: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 88. Nuorisosasian neuvottelukunta, julkaisuja 39. Helsinki: Opetusministeriö.

Myllyniemi, S. 2017. Tilasto-osio. Teoksessa Myllyniemi, S. (toim.) Katse tulevaisuudessa. Nuorisobarometri 2016, 9-101. Valtion nuorisoneuvoston julkaisuja 56. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö: Valtion nuorisoneuvosto: Nuorisotutkimusverkosto.

Myllyniemi, S. 2019. Tilasto-osio. Teoksessa Haikkola, L. & Myllyniemi, S. (toim.) Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019, 11-108. Valtion nuorisoneuvoston julkaisuja 65. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö: Valtion nuorisoneuvosto: Nuorisotutkimusverkosto.

Mäkinen, S. 2016. Nuorten toimijuuden tilat ja rajat koulutuksen katveista kerrottuna. *Nuorisotutkimus* 34 (2), 3–18. PDF-dokumentti. Saatavissa: [nuorisotutkimus.pdf \(helsinki.fi\)](https://www.nuorisotutkimus.fi/2016/02/03/nuorisotutkimus-34-2-3-18/) [viitattu 28.2.2021].

Opetushallitus. 2019. Osaaminen 2035. Osaamisen ennakkointifoorumin ensimmäisiä ennakkointituloksia. Raportit ja selvitykset 2019:3. PDF-dokumentti. Saatavissa: [osaaminen_2035.pdf \(oph.fi\)](https://www.opetus.fi/osaaminen/2035/) [viitattu 1.3.2021].

Pekkarinen, E. & Myllyniemi, S. (toim.) Opin polut ja pientareet. Nuorisobarometri 2017. Valtion nuorisoneuvoston julkaisuja 58. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö: Valtion nuorisoneuvosto: Nuorisotutkimusverkosto.

Oulun yliopisto AVAIN –tutkimusryhmä. Pitkä matematiikka on pääsylippu yliopistoon ja tulevaisuuden ammatteihin. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Pitkä matematiikka on pääsylippu yliopistoon ja tulevaisuuden ammatteihin | Oulun yliopisto](#) [viitattu 2.5.2021].

Patel, D. 2017. 8 Ways Generation Z will differ from Millennials in the workplace. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.forbes.com/sites/deep-patel/2017/09/21/8-ways-generation-z-will-differ-from-millennials-in-the-workplace/#4e9ef9ef76e5>. [viitattu 13.3.2021].

Penttinen, P. 2013. Itä-Suomi nuorten asuinympäristönä. Teoksessa Penttinen P. & Ronkainen, J (toim.) Itä-Suomen nuorisopuntari. Katsaus nuorten hyvinvointiin Itä-Suomen maakunnissa 2010-2012, 30-51. Tutkimuksia ja raportteja 81, Mikkelin ammattikorkeakoulu.

Puolimatka, T. 2004. Kasvatus, arvot ja tunteet. Helsinki: Tammi.

Purhonen, S. 2007. Sukupolvien ongelma. Tutkielmia sukupolven käsitteestä, sukupolvi-tietoisuudesta ja suurista ikäluokista. Akateeminen väitöskirja. Valtiotieteellinen tiedekunta. Helsingin yliopisto. PDF-dokumentti. Saatavissa: [Sukupolvien ongelma. Tutkielma sukupolven käsitteestä, sukupolvi-tietoisuudesta ja suurista ikäluokista. \(helsinki.fi\)](#) [viitattu 1.3.2021].

Purjo, T. 2014. Arvot ovat ihmisen toiminnan perusta. Tampere: Tampere University Press.

Puttonen, M 2012. Z luo uudet arvot. Uusin sukupolvi ei kasva kerskakulutukseen. *Tiede* 3/2012, 20-21. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Z luo uudet arvot | Tiede](#) [viitattu 2.3.2021].

Pyöriä, P., Ojala, S., & Nätti, J. Työelämän muutokset ajassamme. Teoksessa Heiskanen, T., Syvänen, S. & Rissanen, T.(toim.) Mihin työelämä on menossa? 139-170. Tutkimuksen näkökulmia. Tampere University Press.

Pyöriä, P., Nätti, J., Ojala, S., Saari, T., Koivunen, T., Järvinen, K.-M., Anttila, T., Oinas, T., Tammelin, M., Mustosmäki, A., Viitasalo, N., Ikonen, H.-M., Virtanen, P. & Saloniemi, A. & Bergholm, T. ”017. Jälkisanat: työmarkkinoiden riskiryhmät. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus 197-202. Helsinki: Gaudeamus.

Pyöriä, P & Ojala, S. 2016. Nuorten työasenteet puntarissa – eroaako Y-sukupolvi edeltäjistään? *Yhteiskuntapolitiikka* 81:1, 31-42

Pärnänen, A. & Sutela, H. 2014. Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013. Helsinki: Tilastokeskus.

Pärnänen, A. 2016. Työnteon tavat pirstaloituvat. Tieto&trendit. Blogi, Tilastokeskus, 7.3.2016. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Työnteon tavat pirstaloituvat | Tieto&trendit \(tilastokeskus.fi\)](#) [viitattu 19.4.2021].

Rajamäki, T. 2021. Asiantuntijat ovat huolissaan nuorista, joihin korona-aika jättää syvän jäljen. *Helsingin Sanomat* 22.2.2021. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Asiantuntijat ovat huolissaan nuorista, joihin korona-aika jättää syvän jäljen: ”Miten muutamaa ikäluokkaa on voitu rajoittaa niin paljon?” - Kotimaa | HS.fi](#) [viitattu 25.4.2021].

Rautavuori, L. Yle Uutiset 21.12.2018. Suomen nuorista ollaan hyvin huolissaan, mutta onko siihen syytä? WWW-dokumentti. [Suomen nuorista ollaan hyvin huolissaan, mutta onko siihen syytä? Nuorisotutkija: huolipuhe on lisääntynyt, vaikka nuorten ongelmat eivät | Yle Uutiset | yle.fi](#) [viitattu 4.3.2021].

Riitaoja A.-L. 2013. Toiseuksien rakentuminen koulussa. Tutkimus opetussuunnitelmista ja kahden helsinkiläisen alakoulun arjesta. Helsingin yliopisto. Käyttätymistieteellinen tiedekunta. Opettajankoulutuslaitos. Tutkimuksia 346 Helsinki. PDF-dokumentti. Saatavissa: [Toiseuksien rakentuminen koulussa. Tutkimus opetussuunnitelmista ja kahden helsinkiläisen alakoulun arjesta.](#) [viitattu 20.2.2021].

Rinne, R. 2012. Koulutus normaaliuden ja poikkeavuuden historiallisena tuottajana. Teoksessa Silvennoinen, H. & Pihlaja, P. (toim.) Rajankäyntejä. Tutkimuksia normaaliuden, erilaisuuden ja poikkeavuuden tulkinnoista ja määrittelyistä, 27–55. Kasvatustieteellisen tiedekunnan julkaisuja A: 214. Kasvatustieteellinen laitos. Turku: Turun yliopisto.

Rintala, H. & Nokelainen, P. 2018. Työn murros haastaa ammatillisen koulutuksen. *Talous & yhteiskunta* 46 (2), 56-60.

Ronkainen, S. 2008. Otanta, edustavuus ja kadon analyysi. Teoksessa Ronkainen, S. & Karjalainen, A. (toim.) Sähköä kyselyyn! Web-kysely tutkimuksessa ja tiedonkeruussa, 70–76. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Ruokoski, V. Yle Uutiset 9.7.2018. Tulitko sinäkin töihin rahan takia? WWW-dokumentti. Saatavissa: [Tulitko sinäkin tänään töihin rahan takia? Se on okei, sillä työn ei tarvitse olla intohimo, sanovat asiantuntijat | Yle Uutiset | yle.fi](#) [viitattu 25.4.2021].

Saaranen-Kauppanen, A. & Puusniekka, A. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston julkaisuja 2009. Tampere. PDF-dokumentti. Saatavissa: [kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja.pdf \(helsinki.fi\)](#) [viitattu 6.2.2021].

Saarikoski, L. 2014. Nyt tulee sukupolvi Z. *Helsingin Sanomat* 9.2.2014. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Nyt tulee sukupolvi Z - Sunnuntai | HS.fi](#) [viitattu 6.1.2021].

SAK. Tekoäly tulee-muuttuuko duunarin työ? Mahdollisuuksien aika-hanke 2018. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Tekoäly | SAK](#) [viitattu 14.4.2021].

Salasuo, M. 2007. Nuorisotyön ytimessä: kaleidoskooppi pääkaupunkiseudun nuorisotyöhön ja käytäntöihin. Tutkimuksia 2007:9. Helsingin kaupungin tietokeskus.

- Selkälä, A. 2013. Verkkolomakkeella on väliä: Webropolin ja ZEF:in käyttöliittymien vastaajapsykologinen arviointi. Teoksessa Laaksonen, S., Matikainen, J. & Tikka, M. (toim.) Otteita verkosta, 105–122. Tampere: Vastapaino.
- Siltala, J. 2013. Nuoriso - Mainettaan parempi? Helsinki: WSOY
- Suhonen, P. 1988. Suomalaisten arvot ja politiikka. Juva: WSOY
- Sutela, H. & Pärnänen, A. 2018. Yrittäjät Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. 2019. Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977 – 2018. Helsinki: Tilastokeskus. PDF-dokumentti. Saatavissa: [ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf \(stat.fi\)](#) [viitattu 2.3.2021].
- Taloustutkimus. 2020. Vain 7 prosenttia työkäisistä suomalaisista haluaisi muuttaa työn perässä. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Vain 7 prosenttia työkäisistä suomalaisista haluaisi muuttaa työn perässä \(taloustutkimus.fi\)](#) [viitattu 22.4.2021].
- Tapscott, D. 2010. Syntynyt Digi aikaan. Sosiaalisen median kasvatit. Helsinki: WSOYpro.
- Teittinen, A. ja Mattila, H. 2019. Ilmiöiden kulttuurinen näkökulma keskusteluun. *Kulttuurintutkimus*. 35, 1–2.
- Terveystieteiden tutkimuskeskus. 2019. Kouluterveyskysely 2019. WWW-dokumentti. Saatavissa: [www.thl.fi](#) [viitattu 6.3.2021]
- Terveystieteiden tutkimuskeskus. 2019. Kouluterveyskyselyn tuloksia. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Kouluterveyskyselyn tulokset - THL](#) [viitattu 7.4.2021].
- Tienari, J. & Piekkari, R. 2011. Z ja epäjohtaminen. Talentum, Helsinki.
- Tilastokeskus. 2017. Tieto & trendit, artikkeli. Puolet nuorista työttömistä ei halua muuttaa työn vuoksi. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Puolet nuorista työttömistä ei halua muuttaa työn vuoksi | Tieto&trendit](#) [viitattu 20.4.2021].
- Tilastoneuvos. Korkeakouluun päässeiden menestys ja koevalinnat ylioppilastutkinnoissa. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Korkeakoulutukseen päässeiden menestys ja koevalinnat ylioppilastutkinnoissa – Tilastoneuvos \(vipunen.fi\)](#) [viitattu 25.4.2021].
- Tillaeus, J. Yle Uutiset 28.7.2020. Kouvola kirii takaisin 10 suurimman kaupungin joukkoon – nyt näyttää siltä, että muuttoliike on enää yhden asukkaan verran miinuksella. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Kouvola kirii takaisin 10 suurimman kaupungin joukkoon – nyt näyttää siltä, että muuttoliike on enää yhden asukkaan verran miinuksella | Yle Uutiset | yle.fi](#) [viitattu 23.4.2021].
- Tulgan, B. 2009. Not Everyone Gets A Trophy: How to Manage Generation Y. Jossey-Bass.

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tuppurainen, S. 2009. Muistio nuorten työelämäasenteista ja arvoista. Nuorisotutkimusverkoston julkaisuja 100. Nuorisoasiain neuvottelukunta, julkaisu 42 Nuorisotutkimusseura/Nuorisotutkimusverkosto. PDF-dokumentti. Saatavissa: [tyoelamaasenteet.pdf \(nuorisotutkimusseura.fi\)](http://tyoelamaasenteet.pdf) [viitattu 1.2.2021].

Vaikuttajamarkkinoinnin trendit 2019. WWW-dokumentti, Saatavissa: [Vaikuttajamarkkinoinnin trendit 2019 - PING Helsinki](#) [viitattu 25.4.2021].

Valtakunnallinen nuorisotyön ja –politiikan ohjelma ohjelma 2017 – 2019. PDF-dokumentti. Saatavissa: [VANUPO+FI+2017+final.pdf \(minedu.fi\)](#) [viitattu 8.1.2021].

Valli, R. 2001. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä. PS-kustannus Oy.

Vallinkoski, A. 2016. Työelämän tulevaisuus. *Yliopisto-lehti* 29.1.2016. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Työelämän tulevaisuus | Helsingin yliopisto \(helsinki.fi\)](#) [viitattu 24.4.2021].

Varto, J. 1995. Nuoruuden viisaus. 2. painos. Tampereen yliopisto.

Venäläinen V. 2018. Miten Z-sukupolvi suhtautuu työelämään. Opinnäytetyö Haaga-Helia ammattikorkeakoulu Oy. PDF-dokumentti. Saatavissa: [Microsoft Word - Venäläinen Opinnäytetyö Z.docx \(theseus.fi\)](#) [viitattu 7.1.2021].

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen: strateginen kilpailutekijä. 4. painos. Helsinki: Edita.

Viljakainen, Pekka. 2011. No Fear: Johtaja kohtaa digicowboyt. Helsinki: WSOYpro.

Värrin V-M. 2014. Esipuhe. Teoksessa Purjo T. 2014. Arvot ovat ihmisen toiminnan perusta, 5-8. Tampere: Tampere University Press.

Westersund R. 2020. Z-sukupolvella uudenlaiset arvot ja työelämäodotukset. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Z-sukupolvella uudenlaiset arvot ja työelämäodotukset - rekrytointi.com/rekrytoijalle](#) [viitattu 3.3.2021].

White, S. 2014. Generation Z: The kids who'll save the world? *The Globe and Mail* 25.9.2014. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Generation Z: The kids who'll save the world? - The Globe and Mail](#) [viitattu 3.3.2021].

Wierenga A. 2009. Young people making a life. New York: Palgrave Macmillan.

Wilska A. 2004. Ikinuoret? Suuret ikäluokat ja kulutusyhteiskunnan nuortuminen. Teoksessa Erola, J. & Wilska, T.-A. (toim.) Yhteiskunnan moottori vai kivireki? Suuret ikäluokat ja 1960 –lukulaisuus, 241-257. Jyväskylä: Minerva

Wilska, A. & Lähteenmaa, J. 2006. (toim.) Kultainen nuoruus. Kurkistuksia nuorten hyvinvointiin ja sen tutkimiseen. Nuorisotutkimusverkosto Nuorisotutkimusseura Verkkojulkaisusarja. Helsinki.

Yliopistojen todistusvalintojen pisteytykset. Opintopolku.fi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://opintopolku.fi/wp/opo/korkeakoulujen-haku/mika-korkeakoulujen-opiskelijavalinnoissa-muuttuu-vuoteen-2020-menessa/yliopistojen-todistusvalinnat-2020/#kielet> [viitattu 24.4.2021].

Ågren, S., Petilä, I. & Rättilä, T. 2019. Palkkatyökeskeisen ajattelun esiintyminen ammattiin opiskelevien työelämäasenteissa. Teoksessa Haikkola, L. & Myllyniemi, S. Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019, 157-178. Valtion nuorisoneuvoston julkaisuja nro 65. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö: Valtion nuorisoneuvosto: Nuorisotutkimusverkosto.

Ågren, S., & Rättilä, T. 2020. Ammatillisen koulutuksen työelämäkeskeisyys ei enää riitä –työn merkitys on mietittävä uudelleen. Ilmiömedia. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ilmiömedia.fi/artikkelit/amatillisen-koulutuksen-tyoelamakeskeisyys-ei-enaa-riita-tyon-merkitys-on-mietittava-uudelleen/> [viitattu 13.4.2021].

Ågren S. Ohjauksen päivät. Kouvola seudun ammattiopisto. Luentomateriaali 24.11.2020.

Liite 1/1 Tutkimuslomake

* Pakollinen

1. Ryhmä *

Auto 20

Merko 20

2. Ikä *

Kirjoita vastaus

3. Sukupuoli *

Nainen

Mies

Muu

4. Mitkä tekijät vaikuttivat ammatinvalintaasi? Valitse enintään kaksi tärkeintä *

Valitsin itse

Vanhempien/ perheen ammatti toimi esimerkkinä

Vanhemmat valitsivat

Tulin kaverin perässä

Sukulaisen ammatti toimi esimerkkinä

Media (tv, lehdet)

Some-kanavat

Olen aina tiennyt oman ammattini

5. Mistä haluaisit tulevan työpaikan? Valitse 1-2 *

Kotipaikkakunnalta

Läheltä kotipaikkakuntaa

Lähikaupungista

Isosta kaupungista (Pääkaupunkiseutu, Turku, Tampere)

Muualta Suomesta

Lapista

Ulkomailta

6. Mitä työ merkitsee sinulle? Valitse enintään kolme (tärkeintä) seuraavista vaihtoehtoista *

- rahan ansaitsemista
- itsenäistymistä
- toimeentuloa
- Itsensä toteuttamista
- Onnistumista elämässä
- Omien kykyjen/luovuuden käyttö
- Omien arvojen toteuttamisen mahdollisuus
- Pakkoa tehdä jotain

Muu

7. Mikä työssä on tärkeää sinulle? Valitse (enintään) 3 vaihtoehtoa *

- Vakaa työsuhde
- Itsenäinen työ
- Palkka
- Joustava työaika
- Luovuus ja onnistumisen kokemus
- Työn mielekkäisyys
- Eteneminen työuralla
- Kansainväliset työkontaktit ja uramahdollisuudet
- Hyvä esimies
- Hyvä ja opastava työyhteisö
- Työpaikka ja työtehtäväni on omien arvojeni mukaista

Muu

8. Millainen on oma näkemyksesi tulevaisuuden työelämästä? *

- Valoisaa
- Haastavaa
- Luovaa
- Pakkotahtista
- Pelottavaa
- Mahdollisuus kehittyä ja kehittää ammattitaitoa sekä osaamistani

9. Tulevaisuuden työssä (valitse enintään kaksi) *

- Robotit tekevät työt
- Tekoäly avustaa tai tekee ihmisen sijasta
- Digitalisaatio avustaa työtehtävissä
- Työtiimit tekevät yhdessä
- Kuka tahansa ja mistä tahansa muualta maailmassa voivat tehdä työt verkon kautta
- Oman alan työt pysyvät ennallaan

10. Mitä seuraavista taidoista tarvitaan tulevaisuudessa työelämässä? Valitse 3-5 vaihtoehtoa. *

- Ongelmanratkaisutaitoa ja luovuutta
- Matemaattisia taitoja
- Kielitaitoa
- Kirjoitustaitoa (raportit, työohjeet jne.)
- Yhteistyö-/sosiaalista taitoa (yhdessä tekemisen taitoja)
- Monikulttuurisuus -taitoja
- Yrittäjyys ja yritystaitojen osaamista
- Uusien taitojen opettelua/oppimista
- Digitaitoja
- Ohjelmointitaitoja
- Muu

11. Mitä seuraavista keinoista käytät hakiessasi työtä? Valitse enintään kolme vaihtoehtoa *

- Te-toimiston palveluita käyttämällä
- Yksityisiä työnhakutoimistojen palveluita (Eezy, Duunitori, Barona jne.) käyttämällä
- Haen itse avoimella hakemuksella (vaikka työpaikkaa ei ole ilmoitettu avoimeksi)
- Työpaikkailmoituksiin vastaamalla (teen hakemuksen)
- Tuttavien ja sukulaisten avulla
- Kavereiden avulla
- Some-kanavien kautta (Facebook, Instagram, Twitter jne.)
- Käymällä yrityksessä paikan päällä
- Soittamalla yritykseen ja kysymällä vapaista paikoista
- Työllistyn perhe-/sukulaisen yritykseen
- En osaa hakea töitä
- En halua hakea töitä

12. Tarvitsetko apua töiden hakemiseen? *

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

13. Jos valitsit edellisessä kysymyksessä kyllä tai en osaa sanoa, niin kerro millaista apua tarvitset töiden hakemiseen? Valitse enintään kaksi vaihtoehtoa

- Yleistä opastusta ja lisätietoa töiden hakemisesta
- En tiedä miten töitä etsitään
- Tarvitsen opastusta työhakemuksen sekä ansioluettelon tekemiseen
- Tarvitsen opastusta haastatteluihin valmistautumisessa
- Muu

14. Miten oppilaitos voisi auttaa työnhaussa?

15. Miksi haet töitä? Valitse enintään 5 vaihtoehtoa (3-5) *

- Työllä on merkitystä
- Elämän mielekkyys
- Oman osaamisen lisääminen
- Palkan/toimeentulon takia
- Itsenäistyminen (muutto pois kotoa)
- Oman uran ja menestymisen takia
- Omaan arvomaailmaan kuuluu tehdä töitä
- Haluan kuulua johonkin ryhmään
- Haluan oppia lisää/luotta ammatistani
- Pakko tehdä jotain työtä
- Muu

16. Tiedätkö mihin ammattiin/tehtäviin valmistut opiskelemaitasi alalta? *

- Kyllä
- En
- En ole varma

17. Kertovatko opettajat tarpeeksi työelämästä ja työtehtävistä/ammateista, joihin voisit valmistuttuasi suuntautua *

- Kyllä
- Ei
- Vähän
- Tarpeeksi
- Haluaisin lisätietoa eri vaihtoehdoista

18. Tarvitsetko lisätietoa jatko-opinto-/uramahdollisuuksista? *

- Kyllä
- Ei
- En osaa vielä sanoa

19. Millaista opastusta mahdollisesti tarvitset jatko-opintoihin sekä uraan tai kansainvälisiin opintoihin (ammattiisi) liittyen?

Kirjoita vastaus

20. Uskotko saavasi työpaikan opintojen jälkeen? *

- Kyllä
- Luultavasti
- En ole varma
- En