

OPINNÄYTETYÖ

”Kaadoin kahvit pomon koiran päälle...sain potkut.”

Tulevaisuuden työelämätaidot peruskoulun 9 lk. pu- heessa

Piia Mikkonen

Yhteisöpedagogi AMK, Työyhteisön kehittäjä
(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika
(4/2022)

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi (AMK), Työyhteisön kehittäjä

Tekijä: Piia Mikkonen

Opinnäytetyön nimi: ”Kaadoin kahvit pomon koiran päälle..sain potkut.” Tulevaisuuden työelämätaidot peruskoulun 9 lk. puheessa

Sivumäärä: 47

Työn ohjaaja: Milla Suvikannel

Työn tilaaja: Rovaniemen kaupunki

Tämän opinnäytetyön tilaajana toimi Rovaniemen kaupungin koulutuspalvelut. Laadullisen opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa tietoa peruskoulun 9 lk. oppilaiden ajatuksista ja asenteista koskien tulevaisuuden työelämätaitoja. Aihe on ajankohtainen muuttuvan työelämän ja yhteiskunnallisen keskustelun kohdistuessa nuorten työelämätaitoihin.

Opinnäytetyössä selvitettiin nuorten ajatuksia ja asenteita tulevaisuuden työelämätaidoista, työelämään tutustumisjaksoista sekä miten työelämätaitoja opetetaan koulussa. Opinnäytetyön tietoperusta koostui tulevaisuuden työelämätaitoihin sekä työelämän sukupolviin liittyvään aikaisempaan tutkimustietoon ja kirjallisuuteen. Aineistonhankintamenetelmäksi valikoitui toiminnalliset työpajat, joissa oppilaat vastasivat osallistavin menetelmin opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin.

Opinnäytetyön tulokset osoittavat, että nuoret osaavat hyvin nimetä tulevaisuudessa tarvittavia työelämätaitoja sekä tunnetaitoja. Tärkeäksi koettiin työelämä- ja tunnetaitoihin liittyvä opetuksen sisältö ja työskentelytavat. Tulevaisuuden taitona voidaan pitää myös reflektoinnin ja sanoittamisen taitoja.

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää ja jatkokehittää työelämä- ja tunnetaitoihin liittyvän opetuksen suunnittelussa. Työelämän tutustumisjaksojen käytäntöjen kehittämisessä sekä pohdinnoissa, kuinka eri ammattialojen edustajien osaamista voitaisiin hyödyntää nuorten työelämä- ja tunnetaitojen osaamisen lisäämisessä.

Asiasanat: nuoret, työelämä, työelämätaidot, tulevaisuus, sukupolvet

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Bachelor of Humanities, Community Educator, Workplace Community Developer

Author: Piia Mikkonen

Title: "I poured coffee on the boss's dog...got fired." Future working life skills in the talk of the 9.th graders in elementary school.

Number of Pages: 47

Supervisor: Milla Suvikannel

Commissioned by: The city of Rovaniemi

The orderer of this thesis was the educational services of the City of Rovaniemi. The purpose of this kvalitative thesis was to provide knowledge of the thoughts and attitudes of the 9.th graders in elementary school regarding the future working life skills. The subject is topical in the changing working life and when the societal conversations focus at the working life skills of the young.

This thesis examined thoughts and attitudes of the young concerning the future working life skills, work practice program and on how working life skills are taught at school. This thesis examined thoughts and attitudes of the young concerning the future working life skills, work practice program and on how working life skills are taught at school.

The results of this thesis show that the young know well how to name future working life skills and emotional skills. The content and methods of teaching of working life skills were considered important. Reflecting skills and verbalizing skills can also be considered as skills needed in the future.

The results of this thesis can be used and further developed in the planning of teaching concerning work life skills and emotional skills. In the development of work practice programs and in considerations of different occupational participants in the increasing of working life skills and emotional skills of the young.

Keywords: young, working life, working life skills, future, generations

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	5
2	TOIMINTAYMPÄRISTÖ.....	8
	2.1 Lapin maakunta – Arktinen ja kansainvälinen menestyjä.....	8
	2.2 Oppilaanohjaus sekä työelämään tutustuminen Tet-jakso.....	9
3	TYÖELÄMÄTAIDOT.....	11
	3.1 Työelämän muutos.....	11
	3.2 Laaja-alainen osaaminen.....	12
	3.3 Soft skills.....	13
	3.3 Ongelmanratkaisutaidot.....	14
	3.4 Tunneäly.....	15
	3.5 Vuorovaikutustaidot.....	18
	3.6 Digitalisaatioon liittyvä osaaminen.....	18
4	TYÖELÄMÄN SUKUPOLVET.....	20
	4.1 Sukupolvimäärittely.....	20
	4.2 Z-sukupolvi.....	21
5	MENETELMÄT.....	23
6	TULOKSET.....	27
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET.....	36
8	OMA OPPIMISMATKANI.....	42
	LÄHTEET.....	44

1 JOHDANTO

Työelämässä vallitsee jatkuva muutos sekä uudistuminen. Muuttuvaan työelämään ja yhteiskunnalliseen muutokseen voi olla useita vaikuttavia tekijöitä, esimerkiksi globalisaatio, kilpailukykyisyys, teknologinen kehitys sekä arvomaailmassa ja kulttuurissa tapahtuvat muutokset. Työn murros ja tulevaisuuden työelämä haastavat meitä elinikäisen oppimisen äärelle sekä kohdamaan uudella tavalla sukupolvien väliset erot organisaatioiden työskentely- ja ajattelutavoissa. Älykkään teknologian aikakaudellamme tietoisuus maapallon rajallisuudesta lisääntyy yksilöiden sekä sosiaalisten ryhmien keskuudessa. Aikakauttamme voidaankin luonnehtia keilunhaluiseksi kulttuuriksi, jota leimaa oppimisen lisäksi epäonnistumisten hyväksyminen sekä totutuista toimintatavoista poisoppiminen. Toimintaperiaatteissa korostuu inhimillinen pääoma sekä vahva integriteetti, yhteistyö sekä osaamisen ja tiedon jakamisen kulttuuri. (Wilenius 2015, 55–61, 108–110.)

Yhteiskunnallisessa puheessa on paljon keskustelua työelämän murroksesta ja muuttuvista osaamistarpeista, mutta pysyvätkö koulutuksen sisällöt tai opetuksen tavat työelämämurroksen vauhdissa. Yleisessä keskustelussa puhutaan paljon tilanteista, jotka ilmenevät oppilaiden siirtymässä toiselle astelle. Esiin tulevista oppimisen haasteista tai ammatillisista oppilaitoksista valmistuneiden puutteellisesta osaamisen tasosta, jossa osaaminen ei vastaa ammattialan tai työnantajan vaatimuksia. Työelämätaitoihin liittyvää opetusta on kouluissa lisätty, siitä huolimatta monien työnantajien kokemuksena on nuorten puutteelliset työelämän perustaidot (Salminen 2015, 71).

Opinnäytetyöni käsittelee tulevaisuuden työelämätaitoja. Tilaajana toimii Rovaniemen kaupungin koulutuspalvelut. Tutkimuksellisen kehittämistyön tavoitteena on selvittää, mitä peruskoulun 9. luokkalaiset ajattelevat tulevaisuuden työelämätaidoista. Mitä ne heille tarkoittavat, millaista työelämätaitoihin liittyvää tietämystä he kokevat tarvitsevansa lisää. Tavoitteena on myös selvittää oppilaiden mielipide, miten työelämätaitoja käsitellään peruskoulussa sekä millainen tapa edistäisi kyseisten taitojen oppimista.

Uusi oppivelvollisuuslaki astui voimaan 1.8.2021 (1214/2020, 2§.) Uuden lain myötä oppivelvollisuus päättyy, kun nuori täyttää 18 vuotta tai kun hän tätä ennen suorittaa toisen asteen tutkinnon, ylioppilastutkinnon tai ammatillisen tutkinnon. Rovaniemen kaupungin koulutuspalveluilla on käynnistynyt elokuussa 2021 hanke, jonka tavoitteena on perusopetuksen oppilaan-

ohjauksen kehittäminen ja uudistaminen. Hankkeen tavoitteiksi on kuvattu esimerkiksi opiskelijoiden uratavoitteiden selkeyttäminen, toisen asteen opintoihin kiinnittyminen, koulutuksellisen tasa-arvon mahdollistaminen sekä oppilaiden näkökulmien avartaminen liittyen sukupuoleen ja taustaan sidottuihin uramahdollisuus vaihtoehtoihin. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021.) Tulevaisuuden työelämätaidot rajattiin ja priorisoitiin hankkeen voimassaoloajalta myöhempään, joten sain hienon mahdollisuuden tarttua aiheeseen opinnäytetyöni merkeissä

Perusopetuksen 7–9 vuosiluokkien oppilaille tulee opetussuunnitelman mukaisesti järjestää työelämään tutustumisjaksoja. Työelämään tutustumisen, Tet-jaksojen tarkoituksena on muuan muassa tukea oppilaan koulutus- ja ammatinvalintoja. Organisaatio, joka mahdollistaa nuorelle tämän tärkeän, ehkä nuoren ensimmäisen omakohtaisen kokemuksen työelämästä, on keino nähdä Tet myös organisaation mahdollisuutena kehittää liiketoimintaa nuorten kuluttajien näkökulmasta. Samalla saada hyvää mieltä tärkeästä ja arvokkaasta yhteiskunnallisesta teosta. (Talous ja nuoret, TAT 2020.) Oppilaille Tet voi olla hyvin merkityksellinen sekä arvokas työelämäkokemus, mutta myös Tet-palautteen käsittely ja reflektointi voivat olla oppilaille vieläkin merkittävämpi oppimiskokemus.

Lapin maakunta on herättänyt kovasti kiinnostusta viimeisen parin vuoden aikana etä- ja hybridityöskentelyn mahdollistaessa työntekemisen tapoja entistä paremmin paikkariippumattomammaksi. Arktisen alueen elinkeinoelämän kansainvälistyessä sekä Lapin suurhankkeiden edetessä odotetaan vahvaa kehitystä sekä perinteisillä ja aivan uusilla toimialoilla (Lappi-sopimus 2021, 19–20). Opinnäytetyössäni haluan myös kartoittaa oppilaiden ajatuksia millaisena ja kuinka kiinnostavana he kokevat Lapin maakunnan tulevaisuuden työnantajana.

Saatujen tietojen perusteella tilaajan toimintaympäristössä aikaisempaa vastaavanlaista tutkimusta ei ole tehty. Opinnäytetyöstäni saatavia tuloksia sekä osallistavaa menetelmävalintaa voidaan hyödyntää oppilaille suunnatun työelämätiätouden opetuksen suunnittelussa sekä sisällöissä, myös Lapin maakunnan eri perusopetuksen oppilaitoksissa hyödynnettäväksi. Työelämän kehittämisen näkökulmasta tuloksia voidaan hyödyntää myös työyhteisöjen johtamisessa sekä valmentamisessa. Kuinka kohdata, ymmärtää ja yhteensovittaa uusien sukupolvien astumista työharjoitteluun sekä työelämään, heidän sukupolvellensa ominaisten asenteiden, dynamiikan sekä elämysten myötä. Tutkimuksen kohderyhmänä toimivat peruskoulun 9 lk. oppilaat, jotka eri sukupolvimääritysten mukaan edustavat Z-sukupolven ja uuden tulokkaan, Alfa-sukupolven rajapintaa (Universitas Chydenius 2013, 8).

Työelämäpuheessa meillä vallitsee erilaisia käsityksiä tai olettamuksia uusien sukupolvien ns. diginatiivien työelämäkäyttäytymisestä ja osaamisesta. Toisaalta onko meidän työelämämme ja siinä pitkään vallinnut tietynlainen kulttuuri oppinut vielä tarpeeksi vastaanottamaan ja ymmärtämään diginatiiveja sekä yhteensovittamaan sukupolvien välisiä toimintatapoja tai asenteita. Työyhteisöjen monimuotoistuksessa voimme myös kysyä, kuinka hyvin organisaatioiden johtaminen huomioi ja osaa hyödyntää sen voimavaran, joka koostuu yhteisön eri ikäisistä osajista (Jokitalo 2011, 82). Diginatiiveihin liitetään kaikenlaisia myyttejä, lähtien teknologisesta osaamisesta aina työelämään liittyvänä käyttäytymisenä sekä asenteina. Haasteeksi koin löytää juuri kyseisen ikäryhmän Z sukupolvia koskevaa aikaisempaa tutkimustietoa työelämätaidoista tai asenteista. Periaatteessa kyseinen ikäryhmä on eri sukupolvimäärittelyiden mukaan vaihtumassa edustamaan Alfa sukupolvea, joiden syntymävuodet ajoittuvat vuosille 2010–2025. He ovat syntyneet maailmaan, jossa digitalisaatio ja älylaitteet ovat läsnä kaikkialla.

Tutkimuksellisen kehittämishankkeen lähestymistapa on laadullinen tutkimus. Tutkittava näkökulma, tulevaisuuden työelämätaidot, liittyvät opinnäytetyössäni ilmiön omakohtaisesti tuntevien ihmisten eli oppilaiden näkemyksiin ja kokemuksiin. (Saaranen-Kauppinen, Puusniekka, Kuula, Rissanen & Karvinen 2009, 46–49.) Aineistonkeruumenetelmänä ovat oppilaiden kanssa toteutetut tulevaisuuden työpajat.

Tulevaisuuden työelämästä ja työelämässä tarvittavista taidoista emme kukaan voi varmuudella tietää tai varmaksi todeta. Tutkimuskirjallisuudessa, asiantuntijakirjoituksissa sekä yhteiskunnallisessa keskustelussa työelämätaidot nähdään kuitenkin hyvin samansuuntaisina. Muutamia esimerkkejä mainitakseni, työelämän taidot ja osaaminen liittyvät itsensä johtamiseen ja kehittämiseen, vuorovaikutus- ja yhteistyöhön, ongelmanratkaisutaitoihin, luovuuteen sekä digi- ja tunnetaitoihin.

2 TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Tässä kappaleessa esittelen lyhyesti Lapin maakuntaa sekä maakunnan keskeisimpiä toimialoja. Opinnäytetyön taustalla on tilaajalla meneillään oleva ”Perusopetuksen oppilaanohjauksen kehittäminen ja vahvistaminen” -hanke, jonka yhtenä osana on työelämään tutustumisjaksojen kehittäminen. Taustoitan myös työelämään tutustumisjaksojen tarkoitusta oppilaalle sekä organisaatiolle.

2.1 Lapin maakunta – Arktinen ja kansainvälinen menestyjä

Lapin maakunta on herättänyt kovasti kiinnostusta viimeisen parin vuoden aikana etä- ja hybridityöskentelyn mahdollistaessa työntekeytymisen tapoja entistä paremmin paikkariippumattomammaksi. Maakuntaliiton, joka koostuu 21 lapin kunnasta, ydintehtävänä on maakunnan strateginen kehittäminen yhteistyössä alueen kuntien sekä elinkeinoelämän kanssa. Tavoitteena on varmistaa Lapin asukkaiden, elinkeinoelämän ja muiden sidosryhmien menestyminen. (Lapin liitto 2022.)

Aluekehittämistä Lappi-sopimuksessa ohjaavat kuusi strategista painopistealuetta perustuen Lapin vahvuuksiin. Painopistealueet keskittyvät mm. Lapin alueen veto- ja pitovoimaisuuden kehittämiseen, digitalisaatioon, sosiaalisesti kestäväan talouteen, osaavaan työvoimaan sekä osaamisen kehittämiseen. (Lappi-sopimus 2021, 3, 18, 22–24, 26–31.)

Lapin keskeisimmiksi toimialoiksi Lappi-sopimuksessa mainitaan metalli-, metsä-, ja kaivannaisteollisuus sekä matkailu. Kaupan-, rakentamisen-, kuljetus- ja varastointi-, bio-, ja kierto-talous, palvelu- ja hyvinvointialat sekä kylmä- ja talvitestaus ovat myös merkittäviä toimialoja Lapissa. Lappiin eri suunnitteluvaiheissa olevat suurhankkeet, jotka liittyvät metsä- ja biojalostuslaitoksiin sekä kaivoshankkeisiin, ovat tärkeitä kuntien elinvoimaisuuden kannalta. Vahvasti kehittyvinä toimialoina sopimuksessa mainitaan esimerkiksi luonnonvara-, luovat-, taide- ja kulttuurialat sekä avaruusteknologia ja ympäristön muutosten mittaaminen. (mt., 2020, 19–20.)

Yritysmuotoisempää toimintaympäristöä ja yrittäjyyttä voidaan Lapissa rakentaa esimerkiksi lisäämällä vuoropuhelua eri toimijoiden välillä, yrittäjyyskasvatuksella, osaamisen lisäämisellä sekä yritystukitoimenpiteinä nuorisoyrittäjyyden tukemiseksi (mt. 2021, 22–23). Elinkeinoelä-

män kansainvälistyessä ulkomaalaisten työntekijöiden tuoma osaaminen sekä monikulttuurisuus edellyttävät myös uudenlaista ajattelua sekä asennetta monimuotoistuvassa toimintaympäristössä.

2.2 Oppilaanohjaus sekä työelämään tutustuminen Tet-jakso

Perusopetuslaissa opetuksen tavoitteena on tukea oppilaiden kasvua ihmisyyteen sekä eettisesti vastuukykyiseksi yhteiskunnan jäseneksi, antaen heille elämässä tarvittavia tietoja ja taitoja. Opetuksessa tulee huomioida, että se edistää oppilaiden sivistystä ja tasa-arvoisuutta, oppilaiden edellytyksiä osallistua koulutukseen sekä kannustaa kehittämään itseään elämänsä aikana. Lisäksi tulee huomioida koulutuksen riittävä yhdenvertaisuus koko maan alueella. (Perusopetuslaki 1136, 2§.)

Yläkoulussa oppilaanohjaustunneilla käsitellään opiskelutaitoja ja itsetuntemusta, työelämää, ammatteja sekä jatko-opintomahdollisuuksia. Oppilaanohjauksen tarkoituksena on myös itsetuottamuksen, kehityksen, persoonallisuuden kasvun sekä osallisuuden tukeminen. Erityisen tärkeäksi oppilaanohjaus tunnistetaan oppilaan siirryttäessä koulusta toiseen ns. nivelvaiheessa. (Rovaniemi 2022.)

TET-jakson tarkoituksena on mahdollistaa nuoren tutustuminen työelämään, antaa ymmärrystä ja kokemusta eri ammattialoista, työelämätaidoista sekä niiden merkityksestä. Usein TET-jakso voi olla nuoren ensimmäinen omakohtainen kokemus työelämästä. Se voi myös mahdollistaa nuorelle kesätyöpaikan. (Talous ja nuoret TAT 2020.)

Organisaatioille TET-jakso mahdollistaa esitellä nuorelle omaa toimialaa sekä uravaihtoehtoja. Se voi toimia hyvänä kanavana organisaatioiden liiketoiminnan kehittämisessä nuorten kuluttajien näkökulmasta. TET-jakson mahdollistaminen nuorelle on tärkeä ja arvokas yhteiskunnallinen teko, joka onnistuessaan palvelee nuorten työelämään ponnistamista sekä hyvin suunniteltuna voi olla monen asian mahdollistaja organisaatiolle. (mt., 2020.) Hyvin suunniteltu ja toteutettu työelämään tutustumisjakso voi vaikuttaa myös työnantajakuvan muodostumiseen nuorten puheessa ja keskuudessa.

Rovaniemen kaupungin perusopetuksen opetussuunnitelmassa (2016, 34) mainitaan oppilaanohjauksen ohjaussuunnitelmasta. Rakenteiden, vastuunjaon sekä toimintatapojen lisäksi suunnitelmassa kuvataan esimerkiksi koulujen työelämäyhteistyö, työelämään tutustumisen järjestelyt sekä tavoitteiden toteutumisen systemaattinen arviointi.

Perusopetuksen 7–9 vuosiluokkien oppilaille tulee järjestää tilaajan opetussuunnitelman mukaisesti työelämään tutustumisjaksoja. Vuosiluokalla 7 työelämään tutustuminen tapahtuu koulun sisäisenä TET-jaksona ja on pituudeltaan lyhyempi. Vuosiluokilla 8 ja 9 työelämäjakson pituus on yksi viikko. Painotuksena on oppilaan oma aktiivisuus harjoittelupaikan hankkimisessa, samalla oppien työnhakutaitoja. Jaksojen tarkoituksena on tukea oppilaan koulutus- ja ammatinvalintoja, lisätä työn arvostusta sekä saada omakohtaista työelämäkokemusta aidossa työympäristössä. Oppilaalle tulee myös järjestää mahdollisuus arvioida työelämään tutustumisen yhteydessä oppimiskokemuksiaan. Työelämäyhteistyötä vahvistetaan esimerkiksi opinto-ohjaajien vierailuilla TET-paikoilla, työpaikkavierailuilla sekä eri ammattialojen vierailuilla oppilaitoksissa. Joustavassa perusopetuksessa (JOPE) ohjausta annetaan erilaisissa oppimisympäristöissä. Tavoitteena on tukea erilaisten oppijoiden tapaa oppia sekä opiskelumotivaatiota. Työpainotteisessa oppimisessa oppilaalle on työpaikalle nimetty ohjaaja, joka on perehdytetty JOPE-toimintaan. Seurannan ja arvioinnin työpaikkaopiskelun aikana toteuttaa JOPE-opettaja ja JOPE-ohjaaja. (mt., 2016, 51–52.)

3 TYÖELÄMÄTAIDOT

Tietoperustassa käsittelen työelämän muutosta ja uudistumista sekä niihin vaikuttavia tekijöitä. Työelämäpuheessa korostuvat laaja-alainen osaaminen, elinikäinen oppiminen, mutta jatkuvalla uudistumisella voi olla varjopuolensa. Työelämän inhimillisyyttä ja osaamista voidaan kuvata myös pehmeillä taidoilla, soft skills. Tulevaisuuden työelämätaitoja lähestyn ongelmanratkaisutaitojen, tunneälyn, vuorovaikutustaitojen sekä digiosaamisen kautta. Työelämän sukupolvet kappaleessa kerron sukupolvimäärittelyyn liittyviä tekijöitä sekä esittelen opinnäyte-työni kohderyhmän, Z-sukupolveen liitettäviä työelämän arvoja ja asenteita.

3.1 Työelämän muutos

Työelämässä vallitsee jatkuva muutos sekä uudistuminen. Muutuvaan työelämään ja yhteiskunnalliseen muutokseen on useita syitä, esimerkiksi globalisaatio, kilpailukykyisyys, teknologinen kehitys sekä arvomaailmassa ja kulttuurissa tapahtuvat muutokset. Kondratjevin aalto-teorian mukaan talouden rakenteellinen kehittyminen tapahtuu jaksoittain 40–60 vuoden välein. (Wilenius 2015, 55–60.)

Tällä hetkellä olemme kuudennessa aallossa, älykkään teknologian aikakaudella. Kuudennen aallon ominaisuuksia voidaan kuvata maapallon rajallisuuteen liittyvän tietoisuuden kasvuna, erityisesti yksilön sekä sosiaalisten ryhmien keskuudessa. Älykkäiden ja resurssitehokkaiden teknologisten innovaatioiden ja niihin liittyvän kilpailun tehostumisena, mutta myös inhimillisen pääoman korostumisena. (mt., 60–61.)

Aikakautta voidaan luonnehtia kokeiluhaluiseksi kulttuuriksi, jota leimaa kokeilut, testaukset, oppiminen, epäonnistumisten hyväksyminen sekä totutuista toimintatavoista poisoppiminen, uudistumiskykyisyys. Kuudes aalto haastaa myös totuttuja ajatus- ja toimintamalleja. Yhteistyö, itseohjautuvuus, avoimuus, osaamisen ja tiedon jakamisen kulttuuri, integriteetin korostuminen sekä keskinäinen riippuvuus ovat vahvimmat tämän aikakauden toimintaperiaatteet. (mt., 108–110.)

Perttu Pölönen puhuu neljännestä murroksesta, inhimillisestä vallankumouksesta. Siinä korostuvat inhimilliset taidot sekä osaaminen. Ihmisen ja koneen välisen yhteistyön lisääntyminen teknologian yhä kehittyessä. Koneella ei ole inhimillistä kykyä ajatella, empatiataitoja, se ei tuota hiljaista tietoa eikä ammenna menneestä kokemusmaailmasta. Tulevaisuuden työssä enenevässä määrin kone tarvitsee ihmistä ja ihminen konetta, toisiansa tukien. Työtehtävät eivät

katoa robottien sekä tekoälyn myötä. Tehtävät muuttavat sisältöään ja uudenlaisia tehtäviä ja nimikkeitä muodostuu.

Tehokkuusajattelun hallitessa liikaa tekemistä, arvostetaan vauhtia ja tehokkuutta, mutta tekemisestä puuttuu sen syvyys. Tehostamisen vauhdissa ihminen saatetaan nähdä pelkkänä resurssina, ihmisyyden ja inhimillisyys unohdettuna. Inhimillisyyden murroksessa myös arvot muuttuvat. Wilenius (2015, 155) toteaa inhimillisen pääoman merkityksestä organisaatioiden johtamisessa seuraavaa. Inhimillisen pääoman hallinta johtamistaidoissa vaatii ”enemmän aitoa osaamista, terävää ajattelua ja päättäväistä toimeenpanoa kuin mikään muu yritystoiminnan osa-alue.”

3.2 Laaja-alainen osaaminen

Perusopetuksen opetussuunnitelmassa (2016, 57) laaja-alaisella osaamisella tarkoitetaan tietojen, taitojen, tahdon, arvojen ja asenteiden kokonaisuutta. Osaamista on myös opittujen tietojen ja taitojen käyttö tilanteiden edellyttämällä tavalla. Näiden taitojen kehittymiseen vaikuttavat erityisesti kuinka eri oppiaineiden sisältöjen kanssa työskennellään sekä miten näissä tilanteissa vuorovaikutus toimii. Oppilaan motivaatioon, asenteisiin sekä tahtoon toimia vaikuttaa hänelle annettu palaute sekä tuki ja ohjaus.

Teknologian kehittyessä ovat myös pelilliset oppimisympäristöt saavuttaneet oppilaitoksia työelämä- ja yrittäjyystaitojen oppimisessa. Kirsi Lainema ja Timo Lainema kirjoittavat artikkelissaan (Pelitutkimuksen vuosikirja 2021, 53) pelillisten oppimisympäristöiden yhdistävän yksilöllistä sekä yhteisöllistä oppimista. Pelillisessä oppimisessa voidaan opetella tärkeitä työelämätaitoja, kuten tiimin yhteistä ongelmaratkaisua sekä vuorovaikutustaitoja.

Yhteiskunnalliseen puheeseen on noussut termit elinikäisestä oppimisesta, osaamisen jatkuvasta kehittämisestä sekä osaamistarpeiden muuttumisesta. Muuttuva työelämä asettaa muutostarpeita myös koulutukselle. Tulevaisuudessa ei ehkä puhutakaan koulutuksen yhteydessä tutkinnoista vaan oppimisen tasoista, joita mitataan testeillä. (Hiltunen 2019, 122, 130–131.)

Elinikäisessä oppimisessa tulee korostaa erilaisten oppijoiden tarpeita, kykyjä ja opiskelutaitoja sekä mahdollistaa jatkuva oppiminen varhaiskasvatuksesta aina vanhuuteen saakka. Työelämässä tarvittavan osaamisen kehittämisen lisäksi jatkuvassa oppimisessa tulee ottaa huomioon

myös yleissivistävä oppiminen. Opetushallituksen raportissa tuodaan esille tarve jatkuvan oppimisen reformista 2020-luvulle. Yhtenäisten rakenteiden kehittämisen lisäksi reformin toteuttaminen edellyttää esimerkiksi joustavia opintopolkuja työelämän ja koulutuksen välille sekä verkko-opetuksen kehittämistä. Digitalisaatio mahdollistaa tulevaisuudessa osaamisen lisäämistä monipuolisemmin sekä mahdollistaa paremmin kansainvälisten osaamiseen liittyvien palveluiden tulon markkinoillemme. (Opetushallitus 2019, 37, 44.) Yksi keskeisiä kysymyksiä digitalisoituvassa yhteiskunnassa onkin, kuinka taataan mahdollisuus tasavertaiseen oppimiseen ja itsensä kehittämisen mahdollisuuksiin. Kysymys voidaankin ulottaa lähtemään jo siitä, onko kaikilla esimerkiksi mahdollisuus tarvittaviin oppimista edistäviin välineisiin ja laitteisiin.

3.3 Soft skills

Työelämätaidoista voidaan puhua usealla eri tavalla. Aarnikoivu (2010, 39) kirjoittaa teoksessaan työelämätaitojen jakaantuvan osaamisen ja ammattitaidon lisäksi yleisiin taitoihin sekä uranhallintaan liittyviin taitoihin. Työelämän yleisillä taidoilla hän viittaa työtehtävistä riippumattomiin taitoihin ja valmiuksiin, jotka liittyvät työyhteisön jäsenenä sekä työelämässä toimimiseen. Salminen (2015, 68) käyttää työelämätaidoista termiä prosessiosaaminen. Tällä hän kuvaa työntekijän oman osaamisen tehokasta hyödyntämistä yhdistettynä muiden työntekijöiden osaamiseen. Kyseisiä taitoja tarvitaan substanssiosaamisen eli työn teknisten taitojen lisäksi. Huomioitavaa on myös prosessi- ja substanssiosaamisen kietoutuminen usein kiinteästi toisiinsa. Puhuttaessa työelämätaidoista on hyvä muistaa ja ymmärtää taitojen kontekstisidonnaisuus.

Nuorten työelämätietaudella sekä valmiuksilla on merkitystä työllistymisen mahdollisuuksissa sekä työssä pärjäämisen edellytyksissä. Millä tavoin eri kouluasteiden opetussuunnitelmissa huomioidaan opetuksen laatu ja kiinnostavuus sekä koetaanko työelämätaitoihin liittyvä sisältö tasavertaisena kaikille. Opetuksessa tulisi huomioida sen oikea-aikaisuus, kiinnostavuus sekä nuoren ikään ja kokemukseen nähden sisällön oleellisuus. (STTK, 2018.) Työelämätaitoihin liittyvää opetusta on kouluissa lisätty, siitä huolimatta monien työnantajien kokemuksena on nuorten puutteelliset työelämän perustaidot (Salminen 2015, 71).

Yhteiskunnallisissa keskusteluissa, tutkimuskirjallisuudessa sekä asiantuntijakirjoituksissa tulevaisuudessa tarvittavat työelämätaidot sekä osaamistarpeet nähdään hyvinkin samansuuntaisina. Opetushallituksen osaaminen 2035-raportissa (2019, 43) tulevaisuuden osaamistarpeiksi mainitaan esimerkiksi muutoksen hallintaa edistävät metataidot, itseohjautuvuus, henkilökohtaisen osaamisen kehittäminen sekä digitalisaatioon liittyvä osaaminen. Tulevaisuuden työelämätaidojen kolmen kärkenä mainitaan vuorovaikutustaidot, itsetuntemus, tunneälykyys ja empatiataidot (Ilmarinen 2017).

Vuosittaisessa ”Nuoret Osaajat työelämässä” -tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa nuorten odotuksia työelämästä peilaten niitä ajankohtaisiin työelämän aiheisiin. Vuonna 2020 tutkimuksen aiheena olivat pehmeät taidot, soft skills, sekä näiden taitojen hyödyntäminen rekrytoinnissa. Pehmeillä taidoilla tarkoitetaan henkilön yksilöllisiä ominaisuuksia ja taitoja, persoonallisuuden piirteitä, jotka vaikuttavat meidän käyttäytymiseemme, asenteisiimme sekä vuorovaikutukseemme. Työelämässä näillä tarkoitetaan esimerkiksi luovuutta, ongelmanratkaisukykyä sekä yhteistyökykyä. Työelämään koviin taitoihin verrattuna pehmeät taidot ovat itseopittuja tai synnynnäisiä, vaikeasti mitattavia eikä tiettyyn rooliin tai toimialaan sidottuja taitoja. Nuorten osaajien kyselytutkimuksessa vastaajat mainitsivat viideksi tärkeimmäksi työelämän pehmeäksi taidoksi 1) sopeutumiskyvyn, 2) kommunikaatiokyvyn, 3) yhteistyökyvyn, 4) ongelmanratkaisukyvyn, 5) oppimishalun. (Studentwork 2021, 2, 5, 12.)

3.3 Ongelmanratkaisutaidot

Perttu Pölönen (2020, 56–61) kirjoittaa sopeutumiskyvyn sekä ongelmanratkaisutaitojen keskeisestä merkityksestä alati muuttuvassa maailmassa. Tulevaisuuden työelämän muutosvauhdissa monipuolisella ihmisellä on enemmän mahdollisuuksia kuin henkilöllä, joka rakentaa tulevaisuuttaan vain yhden asian varaan. Tulevaisuuden työn ollessa meille kaikille epävarmaa Pölönen korostaa ongelmanratkaisutaitojen merkitystä. Diversiteetti ongelmanratkaisussa on tulevaisuuden taito. Mitä monipuolisemmin osallistetaan eri näkökulman omaavia edustajia, sitä varmemmin lähestytään kohti kestäväää ratkaisua.

Koulutustutkijat Heikkinen ja Kukkonen (2019) korostavat ekososiaalista sivistystä yhtenä tulevaisuuden työelämätaidona. Tällä tarkoitetaan luonnon ymmärtämisen lisäksi ymmärrystä toi-

siamme kohtaan, päämääränä oppia yhdessä ongelmien ratkaisua sekä siihen liittyvää toimijuutta. Myös Ilmarisen Future Score -testituloksista (2017) ilmenee, että 98 % yksilövastaajista koki yhteisen keskustelun olevan paras tapa ratkoa ongelmia.

Pohtiessa ongelmanratkaisutaitoja tai ekososiaalista sivistystä mieleeni nousee myös työelämätaitojen kannalta termit psykologinen turvallisuus sekä luottamus. Voitaisiinkin ajatella, että luottamuksellinen ilmapiiri on olennainen tekijä ja mahdollistaja ongelmien ratkaisussa, luovuuden ja erilaisuuden hyväksymisessä ja edistämisessä sekä toimijuuden tunteen vahvistajana yhteisön tasavertaisena jäsenenä. Työterveyslaitoksen määrittelyn mukaan psykologisella turvallisuudella tarkoitetaan henkilökohtaista riskinottoa turvalliseksi koetusta ryhmästä, jossa jokainen voi olla oma itsensä, ilman kokemusta tai tunnetta siitä, että joutuu naurunalaiseksi. Tähän liittyy myös kokemus, miten minuun suhtaudutaan, jos esimerkiksi ehdotan uutta ideaa tai teen virheen. Psykologisella turvallisuuden tunteen kokemisella on myös vaikutuksia oppimiseen, vuorovaikutukseen sekä uudistumiseen. (Yli-Kaitala 2021, 3,7.)

3.4 Tunneäly

Tunneälyllä tarkoitetaan kykyä havaita sekä hallita omia ja muiden tunteita, motivoitua sekä ottaa oppia omaan toimintaan ja ajatteluun. Psykologian tohtori Daniel Goleman on jakanut tämän viiteen eri sosiaaliseen ja emotionaaliseen taitoon, joista on hyötyä työelämässä. Taidot ovat itsetuntemus, itsehallinta, motivoituminen, empatia ja sosiaaliset kyvyt. (Goleman 2012, 361–363.)

Hyvä itsetuntemus edellyttää kolmea tärkeää tunnetaitoa. Tietoisuutta omista tunteista, niiden vaikutuksesta eri tehtävistä suoriutumiseen sekä päätöksen teosta, joita ohjaavat omat arvot. Itsearviointitaito, joka muodostaa käsityksen omista vahvuuksista ja kehittämiskohteista sekä kyvykkyyden kokemuksista oppimisesta. Todellisuuteen perustuvasta itseluottamuksesta, jota kannattelee realistinen käsitys omista kyvyistä, arvoista ja päämääristä. Työelämätaidoissa hyvän itsetuntemuksen omaava henkilö ymmärtää tunteiden vaikutuksen vuorovaikutuksessa, työsuorituksen laadussa, arvojen mukaisessa päämäärien tavoittelussa (mt., 72–73) ja erityisesti mitä tunnen, miksi näin tunnen sekä kuinka minun tulisi seuraavaksi olla.

Tärkeimpiä taitoja yksilön kehittämisessä on oppia tietoisesti säätelemään omien tuntemuksien ja tunnereaktioiden vaikutusta omaan toimintaan (Nummenmaa 2010, 148). Itsehallinta edellyttää hyvää itsetuntemusta, jota voidaan vahvistaa säännöllisellä itsereflektiolla. Itsehallintaan liittyviä tunnetaitoja ovat esimerkiksi itsekuri, tunnollisuus, luotettavuus, joustavuus ja innovatiivisuus (Goleman 2012, 104). Työyhteisöjen monimuotoistuesssa sekä työelämässä tapahtuvat jatkuvat muutokset edellyttävät itsehallintaan liittyviä kykyjä. Uuden oppiminen sekä muuttuvat toimintatavat edellyttävät mielen joustavuutta, resilienssiä. Innovatiivisuutta tarvitaan esimerkiksi ongelmanratkaisussa ja vaihtoehtoisten toimintatapojen kehittämisessä. Muutosten edessä tarvittava sopeutumiskyky tarvitsee myös itseluottamusta, joka mahdollistaa totutuista toimintatavoista poisoppimisen taidon. (mt., 18, 123.)

Osaamisen jatkuva kehittäminen ja muutoksessa pysyminen edellyttävät muuttuvassa työelämässä työkykyjohtamisen merkityksen tärkeyttä ja sen tulisi olla organisaation kaikkia työntekijäryhmiä koskevaa. Vuonna 2019 mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt nousivat ensi kertaa ohi tuki- ja liikuntaeläinsairauksien, eniten työkyvyttömyyseläkkeitä aiheuttavaksi sairausryhmäksi (Bergom, Lantto, Leino-Arjas, Ruokolainen, Tarvainen & Varje 2020, 53–67). Eläketurvakeskuksen tilastosta (2021) ilmenee, että vuonna 2020 alle 35-vuotiaiden osalta 80 % työkyvyttömyyseläkkeen perusteena oli mielenterveysperusteinen syy.

Nuorisobarometri 2019 teemana oli työ ja yrittäjyys. Nuorten arvoja sekä asenteita mittaavassa barometrissa pureuduttiin erityisesti oman hyvän elämän tekijöihin, työhön, vapaa-aikaan ja ihmissuhteisiin. Tuloksista käy ilmi, että nuoret, jotka kokivat työn hyvin tärkeänä, osuus oli kasvanut vuoden 2013 barometrin tuloksista. Toisaalta myös vapaa-ajan merkitys oli nuorille kasvanut ja vapaa-aika koetaan tärkeämmäksi kuin työ. (Nuorisobarometri 2019, 87–88.) Huolestuttavana ilmiönä barometrissä ilmeni 71 % osuus vastaajista, jotka uskoivat työelämän aiheuttavan työntekijöille ennen aikaisen loppuun palamisen (Siltala 2019, 119.) Usein voidaan ajatella loppuun palamisen johtuvan työn määrästä, mutta yhtä kuluttavaa jos ei jopa kuluttavampaa ole työstä johtuva arvostiriita tai rajojen epäselvyys. Vuoden 2019 nuorisobarometrissä käy myös ilmi, että 84 % vastaajista palkka ei ollut tekijä, joka kannusti ottamaan vastaan minkä tahansa työn. Työn oli oltava omien arvojen mukaista. (mt., 2019, 121.)

Jatkuvan oppimisen vaikutukset työhyvinvoinnille ovat nousseet eurooppalaisen työterveystutkimuksen mukaan yhdeksi tulevaisuuden työturvallisuusriskiksi. Uuden oppimisen tahti on työelämässä nopeutunut ja usein oppiminen tapahtuu työn ohessa. Tämän takia oppiminen voi jäädä pinnalliseksi eikä opittua välttämättä osata soveltaa käytäntöön myöhemmin. Jyväskylän yliopiston apulaisprofessori Kaija Collinin johtama ja Työsuojelurahaston rahoittama tutkimushanke pyrkii selvittämään millaisilla keinoilla kestävä oppimista voitaisiin tukea työpaikoilla. (Pennanen 2021.) Mielenkiintoisena näkökulmana on Tilastokeskuksen (2019, 90) tutkimus, jossa digitalisaation vaikutus työn kuormittavuuteen oli yhteydessä ikään. Tutkimustulos osoitti 15–24-vuotiaista 11 % ja 25–34-vuotiaista 27 % koki kuormituksen lisääntyneen digitalisaatioon liittyvistä syistä. Ikäryhmissä 45–55-vuotiaat vaikutus oli 43 % ja 55–67-vuotiailla 47 %. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 90.)

Sikke Leinikki (2022) kirjoittaa mielenkiintoisen näkökulman muutoksissa toimimisen taitoon eli resilienssiin. Hän käyttää termiä epävarmuustaidot. Muutosten keskellä on tärkeää osata etsiä itselle työstä merkityksellisyyttä, mielekkyyden kokemuksia, vahvuuksia sekä mahdollisuuksia vaikuttaa. Työyhteisössä on hyvä oppia ymmärtämään omaa sekä toisten käyttäytymistä muutoksissa. Tieteellisen tiedon ja tulevaisuuden ennakoinnin lisäksi on tärkeä tukea ja pitää yllä toiveikkuutta. Leinikki kirjoittaa yksilön ja työyhteisön epävarmuustaitoihin kuuluvaksi yhteisen halun ja valmiuden muuttaa omaa toimintaa tilanteiden mukaan. Työyhteisötaitoihin kuuluu suhtautuminen rakentavasti toisten ehdotuksiin ja keskusteluihin ilman omien tulkintojen tai olettamusten tekemistä, samalla oppien omien tunnetaitojen säätelyä.

Empatiataitoja voidaan ajatella oman mielen virittämisenä samalle tasolle toisten ihmisten kanssa, asettumisena toisen henkilön ajatteluun ja tunnetilaan. Hyvät empatiataidot mahdollistavat paremmin vuorovaikutustilanteiden sujuvuutta (Nummenmaa 2010, 132–133; Salminen 2015, 135–136). Empatiataitojen ydintä on toisten ihmisten tunteiden havaitseminen ilman sanoja. Viestimme ympärillemme kehollamme, ilmeillämme ja äänensävyillä. Empatiataitojen kehittyminen edellyttää vahvaa itsetuntemusta. Ilman omien tunnetilojen tunnistamista ja hallitsemista, emme myöskään pysty tunnistamaan niitä kanssaihmisissä. Empatiataidon voidaan ajatella olevan sosiaalisten työelämätaitojen perusta. Sosiaalisiksi työelämän perustaidoiksi voidaan mainita esimerkiksi muiden ymmärtäminen, palvelualltius, muiden kehittäminen, moninaisuuden rikastaminen, yhteisötuntuma. (Goleman 2012, 161, 164.)

3.5 Vuorovaikutustaidot

Työelämä- ja työyhteisötaidoista puhuttaessa ei voi olla liikaa korostamatta vuorovaikutustaitojen merkitystä tulevaisuustaitoina. Salminen (2015, 136–137) määrittelee ammattimaisen vuorovaikutusosaamisen olevan kyvykkyyttä tehokkaaseen viestintään eri kohderyhmien kanssa sekä taitona käyttää erilaisia viestintävälineitä. Hänen mukaansa hyvät vuorovaikutustaidot ilmenevät esimerkiksi sanallisen ja sanattoman viestinnän hallinnalla, kulttuuristen eroavaisuuksien ymmärtämisellä sekä kyynä kuunnella ja kysyä tarkentavia kysymyksiä.

Aktiivinen kuunteleminen on yksi hyvin olennainen osa vuorovaikutustaitoja. Kiireisessä työelämässä sen merkitys korostuu. Hyvillä kuuntelemisen taidoilla vältymme tekemästä virheellisiä oletuksia tai vääriä toimintatavoilta. Kuuntelemista voidaan käyttää informaation keräämiseenä, oppimisen välineenä, suhteiden ylläpitämisenä ja rakentamisena mutta myös vaikuttamisen keinona. Hyvän kuuntelijan taitoihin liittyy kuuntelemisen osoittaminen vuorovaikutustilanteessa, ilman tätä kanssaihminen voi kokea vuorovaikutustilanteen olemattomaksi. (Viestijät 2015.) Aktiivinen kuunteleminen on muutakin kuin puheen vastaanottamista (Goleman 2010, 167). Se on kyselemistä, innostusta ja hyvää uteliasuutta kuulemaansa kohtaan, jota täydennetään ja varmistetaan omilla kysymyksillä.

Koppelon artikkelissa (2022) Pekka Holm ja Jorma Ahonen perustelevat dialogisuuden merkitystä sen ihmiskäsityksen vuoksi, jossa ihminen kohdataan arvostavan, avoimen sekä aidon kiinnostuneena. He nostavat esiin myös kehollisuuden merkityksen vuorovaikutuksessa. Kasvaneen yhteiskunnallisen polarisaation sekä keskustelukulttuurin vahvistamiseksi Sitra on kehittänyt yhteistyökumppaneiden kanssa vuosina 2016–2019 Erätauko-menetelmän. Sen tarkoituksena on dialogisen lähestymistavan avulla pysähtyä, käydä rakentavaa yhteiskunnallista keskustelua tasavertaisessa, turvallisessa ja eri lähtökohdista tulevien osallistujien kesken. (Erätauko 2022.)

3.6 Digitalisaatioon liittyvä osaaminen

Diginatiivi käsite voidaan ymmärtää monella tapaa. Alun perin käsitteen on keksinyt yhdysvaltalainen kasvatustieteilijä ja kirjailija Mark Prensky vuonna 2001. Käsite oli tarkoitettu kuvaamaan sukupolvea, jonka kokemusmaailmassa ei ollut aikaa ennen internetiä eikä mobiililaitteita. Myöhemmin käsite on liitetty virheellisesti kuvastamaan tietoteknistä taidokkuutta. Sukupolvien väliset erot digitaidoista ja tarpeista voivat erota kovastikin. Diginatiivit eivät pelkää

koskea ja testailla laitteita. He suhtautuvat ennakkoluulottomasti ja rohkeasti uusiin kokeiluihin sekä testauksiin. Sen sijaan nuoret tunnustavat avoimesti tunnistaessaan osaamispuutteensa diginatiivimyytistä huolimatta. Virheellinen käsitys diginatiiveihin liittyvästä tietoteknisestä taidokkuudesta onkin kenties syntynyt aikuisten ajatusmaailmassa. (Helsingin yliopisto 2017.)

Digi- ja viestintäviraston keväällä 2021 tekemässä Nuorten digitaidot -kartoituksessa haluttiin selvittää nuorten kokemuksia digitaalisesta yhteiskunnasta sekä siihen liittyvistä taidoista ja tuntemuksista. Haastateltavat edustivat eri taustoiltaan olevia 15–24-vuotiaita nuoria. Tärkeimmiksi digitaidoiksi nousivat medialukutaito ja lähdekriittisyys, kyberturvallisuus, kyky toimia digitaalisessa ympäristössä sekä viestintä- ja kielitaito. Merkityksellisemmiksi koettiin digitalisoituvassa yhteiskunnassa toimiseen liittyvä osaaminen. Taidot liittyvät esimerkiksi työpaikan hankkimiseen, palveluiden saatavuuteen, ”viralliseen kielenkäyttöön palvelujärjestelmissä”, tukien hakemiseen tai liitetiedostojen käsittelyn kysymyksiin. Myytti diginatiivien osaamisesta yhteiskunnassa tarvittavien digitaitojen itsenäisestä tai automaattisesta oppimisesta voi olla monella tapaa virheellinen. Myös diginatiiveissa on erilaisia lähtökohtia sekä valmiuksia oppimiselle sekä tiedon omaksumiselle. Kartoituksessa nousi tärkeinä esille myös nettikiusaaminen, sananvapauden merkityksen ymmärtäminen sekä osaaminen. Taito sekä tärkeys digitaalisuudesta irrottautumiseen aika ajoin tunnistettiin hyvin. Yleisenä havaintona haastatteluissa kuitenkin esiintyi nuorten elämänkaaren eri tilanteisiin liittyvä tuen tarve sekä kokemus, että oppilaitos olisi voinut valmentaa näihin liittyvissä kysymyksissä paremmin. (Digi- ja viestintävirasto 2021, 3–7, 12–13, 20). Osaaminen ja ymmärrys digitalisaatiosta irrottautumiseen liittyy myös tulevaisuuden työelämätaitoihin. Työn muuttuessa enemmän aika- ja paikkariippumattomaksi korostuu myös ajanhallinta ja työnsuunnittelun taidot oman palautumisen varmistamiseksi (Limne`ll, Hiltunen & Dufva 2022, 94).

4 TYÖELÄMÄN SUKUPOLVET

Diginatiiveihin liittyy monenlaisia myyttejä, lähtien teknologisesta osaamisesta. Heihin kohdistuu puhetta tai uskomuksia työelämään liittyvästä käyttäytymisestä sekä asenteista. Ensimmäisessä alaluvussa avaan moninaista sukupolvimäärittelyn tematiikkaa. Tästä johdettuna käsitteelen Z sukupolvea työelämän tulevana edustajina. Sen huomioimista johtamisessa, mitä kaikkea osaamista ja mahdollisuuksia eri sukupolvien edustajilla on organisaatioiden vahvuustekijöinä.

4.1 Sukupolvimäärittely

Työelämän sukupolvitutkimukseen liittyvään lähdeaineistoon perehtyessäni huomasin pian eri sukupolvien välisien rajojen määrittelyn moninaisuuden. Sukupolviin liittyvä määrittely sekä menetelmällinen tutkiminen on koettu haastavaksi. Tutkimusten analysointia sekä päättelyä vaikeuttaa arvoihin ja asenteisiin liittyvä muutosten ja muuttujien välinen tulkinta. Johtuvatko muutokset sukupolvikokemuksesta, tutkimuksen ajankohdasta vai vastaajien elämänvaiheesta. Karl Mannheimin teorian mukaan otollisinta aikaa sukupolvitietoisuuden muodostumiselle ovat suuret ja nopeat yhteiskunnalliset muutokset, jolloin saman ikäryhmän edustajat organisoituvat ja kulkevat kohti yhteisiä tavoitteita tai elämäntapaa. Teorian edellyttämä ikäryhmien järjestäytyminen sukupolvikokemuksen edellytyksenä sekä sen soveltuvuus suomalaisen sukupolvikokemuksen muodostumisessa on koettu ongelmalliseksi. (Pyöriä, Ojala, Saari & Järvinen 2017, 83–84, 87.)

Sarpilan artikkelissa (2012, 14–17) sukupolven muodostumisella tarkoitetaan suunnilleen samoihin aikoihin syntyneiden yhtenäisiä merkittäviä elämäkokemuksia, käsitteitä ja ajatuksia. Sukupolvitietoisuutta voidaan käsitellä myös ajassa kiinni olevana ilmiönä. Pasi Pyöriän teoksessa (2017, 84) tuodaan esiin nykytutkijoiden ajattelu, jossa riittäväksi sukupolvia yhdistäväksi ja erottaviksi tekijöiksi todetaan sukupolvien yhteinen kokemusmaailma.

Päädyin opinnäytetyössäni käyttämään Työelämän sukupolvet -teoksessa (2014) olevaa määrittelyä, jossa jaottelu on tehty mukailemaan suomalaista työelämän sukupolvijakoa. Sukupolvien aaltoteorian määrittelyssä on huomioitu eri sukupolvien nuoruudenherkkyyssvaihe suhteutettuna suomalaiseen talous- ja työllisyystilanteeseen. Aaltoteoriassa arvot ja asenteet aaltoilevat suomalaisessa yhteiskunnassa kovien ja pehmeiden arvojen välillä. Sukupolvien välisessä ”aaltoilussa” nousu- ja laskukauden vaikutukset ilmenevät joka toisen sukupolven arvojen

ja asenteiden samankaltaisuutena, toisin kuin peräkkäisissä sukupolvissa. (Järvensivu, Syrjä 2014, 52–57.) Keskityn työssäni pääsääntöisesti tarkastelemaan työelämän Z-sukupolvia. Z-sukupolvilla tarkoitetaan vuoden 1991 jälkeen syntyneitä (mt., 56).

4.2 Z-sukupolvi

Z ja Y ovat sukupolvia, joiden lapsuuteen on luontevasti kuulunut teknologia ja heitä voidaan kutsua myös nettisukupolvena. He ovat sukupolvia, jotka edeltäjiensä rohkeammin kyseenalaistavat työelämää, johtajuutta ja vaativat inhimillisempää kohtelua. Heille merkitsee työyhteisön valta-asemia enemmän toimivat käytänteet ja yhteistyö. He uskaltavat rohkeasti haastaa työpaikan jo perinteeksi muodostuneita käytänteitä. Kehityksen hitaus ja asioiden toimimattomuus, joka johtuu byrokratiasta, saa nettinuoret äänestämään jaloillaan ja etsimään ketterämpiä vaihtoehtoja toisaalta. Z edustaa yksilöä ja vapautta. Hän ei täytä tai etsi elämäänsä sisältöä pelkästään työstä. Työ on vain yksi osa elämää. Yksilöllisyys Z maailmassa liittyy merkitykselliseen ja kiinnostavaan tekemiseen työssä, yksilöllisensä yhteisön jäsenenä, yhteisöllisyyden ja osallistamisen korostumisena. (Tienari, Piekkari 2011, 13–14, 26, 36, 96, 226.)

Z-edustajat kuvaavat vapautta esimerkiksi mahdollisuuksilla valita työpaikka, joustavilla työajoilla sekä mahdollisesti yhdistelemällä työtä oman vapaa-ajan ja sosiaalisen elämän kanssa. He saattavat sujuvasti ja rohkeasti myös vaihtaa suurenmoisesta työpaikasta toiseen, ihan vain vaihtelun vuoksi. Vapauden arvostaminen on vapautta olla sellainen kuin kukanenkin haluaa yksilöllisesti olla. (Tapscott 2010, 89–90, 111.) Tämän opinnäytetyön kirjoittaja edustaa X sukupolvea, jonka työelämään liittyvää ajatusta ja puhetta on aikaisemmin ohjannut sana ”ura”. Kun vertaan kyseistä ajatusta jälkikasvuni Z edustajan ajattelumalliin työstä, tunnistan samaa mitä kirjallisuudessa esiintyy. Z-sukupolvea ei niinkään kiinnosta ura, he kokevat merkityksellisemmäksi tehtävästä toiseen siirtymiseen sen kiinnostavuuden ja työn merkityksellisyyden mukaan (Tienari ym. 2011, 93).

Nettisukupolven edustajat haastavat myös perinteistä johtajuutta. Heille on tärkeää löytää työstä merkityksiä, eivätkä he sitoudu avoimuuden, reiluuden ja heimojen edustajina organisaatioon, jossa ihmistä kohdellaan koneen osina tai toimintaa ja tekemistä valvotaan. Nettisukupolvet ovat kasvaneet interaktiivisten kokemusten ympäröimänä, johon olennaisena on kuulunut asioiden nopeus. Työelämässä Z odottaa vastauksia viesteihin nopeasti, ja palaute tulisi olla

mahdollisimman reaaliaikaista. Työn suoriutumisen arvioinnin perusteet ja suoriutuminen työstä ovat asioita, jotka ovat heille merkityksellisiä ja tärkeitä. Eettisyyteen, vastuullisuuteen ja kestäväan kehitykseen liittyvät asiat ovat merkityksellisyyttä hakevan Z valinnoissa korostuvia tekijöitä. Organisaatioiden on hyvä huomioida, kuinka näinä päivinä brändi ja työnantajakuva rakentuu ja kuinka nopeasti ei-toivottu toiminta leviää esimerkiksi somessa. (Tienari ym. 2011, 96, 98, 143,149, 274.)

Nettisukupolvi tulee haastamaan työyhteisöjen johtajuutta myös siitä näkökulmasta, että työelämässä ovat vielä kaikki neljä sukupolvea mahdollisesti yhtä aikaa edustettuina (Suutarinen 2011, 19). Kuinka organisaatioissa ja työelämässä yleensä huomioidaan kulttuuriset erot sekä niihin liittyvät asenteet ja stereotypiat (Tienari, Piekkari 2011, 158). Kulttuurisella erolla tarkoitetaan tässä sukupolvien välistä kulttuuria. Kuinka hyvin johtamisella osataan ja nähdään tärkeäksi hyödyntää voimavara, joka koostuu monimuotoisesta ja eri ikäisistä osaajista. Nettisukupolven teknologinen osaaminen, luovuus, innovatiivisuus ja yhteisöllisyys yhdistettynä ikääntyvien työntekijöiden kokemukseen ja hiljaiseen tietoon. (Jokitalo 2011, 82.) Huomioitavana on myös monipuolistuvien työn tekemisen muotojen yhtäaikainen olemassaolo työpaikoilla. Perinteisten työsuhteiden rinnalla ovat freelancer, eläkeläisfreelancer, kevytyrittäjä sekä osa-aikaisena työskentelevät yhteisön jäsenet (Limnell ym. 2022, 83) sekä kulttuurinen diversity, joka syntyy esimerkiksi työperäisen maahanmuuton vaikutuksesta. Näiden usean asian huomioinen ja yhteensovittaminen haastaa johtamista sekä vallitsevien arvojen ja asenteiden muodostumista työkuulttuurissa.

Tapscottia (2010, 331, 334) mukaillen, nettinuorilla on käytössään voimakas työkalu, jolla he horjuttavat ja ajavat muutosta globaaleissa sekä yhteiskunnallisissa asioissa. He osaavat ja voivat järjestäytyä, viestiä, olla yhteydessä ja julkaista tietoa omin päin, ilman auktoriteettia ohjeistuksineen. Nettiajan sukupolvea voidaan kuvata maailman muuttajina. Uudenlaiset näkemykset ja asenteet maapallon suojelemisesta, politiikasta ja politikoista, vaikuttamisesta sekä demokratiasta. Rasismin, epäoikeudenmukaisuuden ja epätasa-arvon kummallisuudet ja inhoittavat jäänteet uusi sukupolvi tuomitsee.

5 MENETELMÄT

Aineistonhankintamenetelmän valinta oli minulle alusta lähtien selkeä. Koska tutkimuskysymykset koskivat peruskoulun 9 lk. oppilaiden ajatuksia ja asenteita tulevaisuuden työelämätaidoista valitsin aineisonkeruumenetelmäksi toiminnallisen tulevaisuustyöpajan. Työpajassa oppilaat tuottivat materiaalia sekä kirjallisesti ja suullisesti. Työpajoissa syntyi aineistoa myös havainnoin avulla.

Laadullisen tutkimuksen tavoite voi usein liittyä jonkin ilmiön ymmärtämiseen ei niinkään tilastollisten yhteyksien etsimiseen. Tämän vuoksi tutkimusaineiston ei välttämättä tarvitse olla suuri. Tutkittava näkökulma, tulevaisuuden työelämätaidot, liittyy opinnäytetyössäni ilmiön omakohtaisesti tuntevien ihmisten eli oppilaiden näkemyksiin ja kokemuksiin. Harkinnanvaraisesta otoksesta laadullisessa tutkimuksessa puhutaan, kun tutkija tai opinnäytetyöntekijä asettaa kriteerit aineiston tai / ja tutkittavien valinnan osalta. (Saaranen-Kauppinen, Puusniekka, Kuula, Rissanen & Karvinen 2009, 46–49.)

Työpajatyöskentelyn estyessä vaihtoehtona olisi voinut olla kysely. Sen haittapuolena koin olevan kysymysten moninaisen tulkinnanmahdollisuuden, vähäiseksi jäävän vastausprosentin sekä oppilaiden kokemus osallisuudesta sekä vaikuttamisen tunteesta olisi voinut jäädä puutteelliseksi. Myös toiminnallisessa ja dialogisessa työpajassa voi eteen tulla tilanne, jossa työpajan ohjaaja ei onnistu osallistamaan oppilaita toivomallansa tavalla. Haittapuoleksi tutkimuksen kannalta voi myös muodostua epäkurantti aineisto, joka voi osoittaa oppilaiden motivaation kyseistä asiaa kohtaa. Toteutetuissa työpajoissa näin ei kuitenkaan tapahtunut.

Haasteeksi laadullisessa aineistossa voi usein tulla aineiston runsaus sekä moninaisuus, josta tutkijan tai opinnäytetyöntekijän tulisi löytää vastaus tutkimusongelmaansa. Myös käytävissä olevia menetelmiä on useita vaihtoehtoja, joka on hyvä suhteuttaa olemassa oleviin resursseihin. (Kananen 2015, 128–129.) Itsetarkoituksena ei niinkään ole mahdollisimman suuren aineiston hankkiminen vaan aineiston analyysi ja siitä tehtävät tulkinnot. On myös osattava huomioida, milloin aineiston määrä on saavuttanut kylläntymisen, saturaation, jonka jälkeen aineisto alkaa toistamaan itseään. (Saaranen-Kauppinen ym. 2009, 50.) Kananen kirjoittaa (2015, 98) laadullisen tutkimuksen tiedonantajien määrästä, joka oppikirjojen mukaan mainitaan maksimimäärältään 15:sta tiedonantajaksi. Kananen toteaa, että kylläntymistä ei kuitenkaan tapahdu, jos aineistoa ei analysoida tiedonkeruu aikana.

5.1 Tulevaisuuden työpaja & dialogisuus

Työpajaan osallistuvat peruskoulut valikoituivat osittain tilaajan edustajan kanssa yhteisessä keskustelussa. Osallistuviksi kouluiksi toivottiin erikokoisia kouluja sekä monimuotoisesta oppilasaineksesta koostuvia luokkia. Lopullisen päätöksen työpajaan osallistuvista oppilaitoksista sekä luokista tekivät kyseisten koulujen rehtorit yhteistyössä henkilöstönsä kanssa.

Tulevaisuuden työpajassa käsiteltävät aihealueet olin jakanut toiminnallisiin sekä dialogisiin osioihin. Toiminnallisissa tehtävissä kartoitin oppilaiden ajatuksia ja asenteita sekä vastaajalle itselleen merkityksellisiä ja tärkeitä sanoja työelämästä. Eläytymismenetelmää käytin tulevaisuuteen luotaus -kirjoitustehtävässä. Olin laatinut etukäteen lyhyehköt johdatustekstit työelämäaiheeseen, jota oppilaat vapaasti sanoittaen jatkoivat itsenäisesti kirjoittaen. Tehtävän tarkoituksena kartoitin oppilaiden ajatuksia ja asenteita tekijöistä, jotka liittyivät täydellisen- ja epäonnistuneimman työpäivän tapahtumiin.

Dialoginen osuus koostui keskustelusta mitä tulevaisuuden työelämätaidot heille tarkoittavat, ja mitä ne heidän mielestään ovat. Koetaanko koulussa käytävä työelämätaitoihin liittyvä opetus riittävänä, sisällöltään kiinnostavana ja oleellisena. Sekä millainen tapa koulussa edistäisi tulevaisuuden työelämätaitojen oppimista parhaiten. Dialogisten osuuksien aikana tein kenttämuistiinpanoja sekä havainnointia.

Havainnointia menetelmänä voidaan käyttää muiden menetelmien tukena. Havainnoin etuna on, että tutkija saa välitöntä ja suoraa tietoa havainnoin kohteesta, sekä käyttäytymisestä ja toiminnasta. Laadullisessa tutkimuksessa havainnointi menetelmänä sopii erittäin hyvin vuoro-vaikutuksen tutkimukseen. Tällöin havainnointi ei kohdistu ainoastaan sanallisten asioiden ilmaisuun vaan liikehdintä, ilmeet ja eleet ovat myös havainnoin kohteena olevia tekijöitä. Vараuduin työpajan toteuttamisen etukäteissuunnitelmassa tutkijan ja havainnoijan rooliin liittyvän mahdollisen kontrolliefektin syntymiseen luokkahuonetilanteessa. Koin luottamuksellisen ilmapiirin mahdollistamisen oppilaille tärkeänä. Tutkijan on myös oltava hyvin tietoinen omista tuntemuksistaan sekä pystyttävä olemaan mahdollisimman objektiivinen sekä tutkittaviin että tutkimustilanteeseen. (Saaranen-Kauppinen ym. 2009, 59–61.)

Työpajoihin sain luokkien kanssa käyttää aikaa 2–2,15 h. Tämä asetti haasteen työpajojen aikataulutukselle koska käsiteltäviä kysymyksiä oli useita. Olin aikatauluttanut ja teemoittanut työpajan tarkasti. Melko pian työpajojen käynnistyttyä sain huomata, että työpajan läpikäyntien tekniikkaa on muutettava. Muutin tekniikkaa siten, että he, jotka kokivat keskustelun helpommaksi tavaksi, toivat asioita esiin puheella sekä he, jotka kokivat kirjoittamisen helpommaksi tavaksi, osallistuivat kirjoittaen. Joka tapauksessa vaihtoehtona oli osallistua myös molemmilla tavoilla. Näin tämä ei muodostunut esteeksi aineiston tuottamisessa eikä aiheuttanut oppilaille turhaa ahdistusta.

Tutkija ja opinnäytetyöntekijä käyttävät tutkimuksessaan asiantuntijavaltaa. Kun tutkimuksen kohteena ovat ihmiset, edellyttää se tutkimuksen tekijältä ymmärrystä hyvän tutkimuskäytännön noudattamisesta. Ensisijaista tällöin on tutkittavan itsemääräämisoikeuden sekä ihmisarvon kunnioittaminen. (Saaranen-Kauppinen ym. 2009, 20.)

Aineistonhankinnan eettisyyspohdinta liittyy organisaation tutkimuslupaan ja tutkittavien infoamiskäytänteisiin sekä tietosuojaan. Opinnäytetyöhön liittyvä organisaation tutkimuslupa myönnettiin tutkimussuunnitelman hyväksymisen jälkeen helmikuussa 2022. Koska tutkimuksen kohteena olivat peruskoulun 9.lk oppilaat pidin eettisiä kysymyksiä erittäin tärkeänä. Tilaajan ohjeistuksella erillisiä suostumuslomakkeita oppilaiden vanhemmilta työpajaan osallistumisesta ei tarvittu. Perusteluina tähän olivat tutkimukseen osallistuvien oppilaiden ikä eli yläkoulun viimeisen luokan oppilaat sekä työpajan aihealue liittyi koulutyöhön ja opetussuunnitelmaan. Yhteistyössä oppilaitosten yhteyshenkilöiden kanssa päätimme laittaa vanhemmille infoviestin tulevasta työpajasta sekä työpajan tarkoituksesta Wilma-oppilashallintojärjestelmän kautta. Myös oppilaita infottiin etukäteen tulevasta työpajasta, sen tarkoituksesta sekä heidän roolistansa.

Tutkittavien suojaan liittyvät eettiset kysymykset huomioin siten, että tutkimuksen missään vaiheessa ei syntynyt henkilötietorekisteriä. En mainitse työssäni oppilaitoksia, luokkia tai henkilöiden nimiä, jotka jollain tavalla olivat osallisena tutkimuksen tekemisessä. Työpajojen alussa kävin tarkasti oppilaille läpi opinnäytetyön tarkoituksen, päivän aikataulun, tutkimuskysymykset sekä miksi heidän osallistumisensa on tärkeää. Kävin yksityiskohtaisesti läpi tieto- ja anonymitteettisuojaan liittyvät kysymykset. Pyysin, että kukaan ei laita nimeä eikä luokan tunnusta työstettäviin papereihin sekä tehdyt kirjoitukset muokkaan tarvittaessa siten, että henkilöä ei voida tunnistaa. Kaikki työpajoissa muodostunut aineisto tuhotaan asianmukaisesti opinnäytetyön hyväksymisen jälkeen.

5.2 Aineistonanalyysimenetelmät

Laadullinen aineisto voi usein olla hyvin monimuotoisesti koostuva. Se voi koostua esimerkiksi havainnoista, haastatteluista sekä ilmiöön liittyvistä dokumenteista. Tällöin ei myöskään aineiston käsittelyä ja tulkintaa voida tehdä yhdellä kertaa tai tietyllä menetelmällä. Jotta tutkija löytää oleelliset tiedot tutkimuskysymysten kannalta, edellyttää se tutkijan hyvää perehtymistä aineistoon katsellen, lukien ja kuunnellen aineistoja. (Kananen 2015, 16.)

Opinnäytetyöni aineistonhankintamentelmä perustui oppilastyöpajoissa muodostuneihin materiaaleihin. Materiaalit koostuivat oppilaiden kirjallisista tuotoksista sekä keskusteluiden aikana tehdyistä kenttämuistiinpanoista. Erilaisten aineistojen yhteismitallistamisen tarkoituksena on kerätä aineisto tekstimuotoon, jolloin aineiston käsittely voidaan tiivistää yhteen analyysimenetelmän käyttöön (Kananen 2015, 161). Tämän pohjalta näin parhaimmaksi analyysimenetelmäksi aineiston sisältöanalyysin, jossa tulkinta lähtee puhtaasti oppilastyöpajoissa syntyneistä aineistoista (mt., 171).

Aluksi luin ja perehdyin useaan kertaan aineistoihin, mitä ne kertovat minulle. Erittäin tärkeänä pidin, etten missään vaiheessa analyysiä anna omien tunteiden tai olettamusten ohjata tulkintaa. Tämän jälkeen siirryin järjestämään ja teemoittamaan aineistoa. Koska aineisto oli tuotettu käsin kirjoittaen ja usealla eri tyylillä, sisältäen myös piirroksia, koin selkeimmäksi tavaksi kirjoittaa ja koota aihealueittain kaikki erilliseen Word tiedostoon. Tätä työtä helpotti se, että olimme oppilaiden kanssa sopineet, että he kirjaavat jokaisen tehtävän sekä A4 paperin kohdalle numeron, jota hänen vastauksensa käsittelee.

Aineiston koonnin jälkeen ryhdyin koodaamaan teemojen sisältä löytyviä samankaltaisuuksia, erilaisuuksia sekä tiivistämään aineiston tuomaa tietoa. Aineistoa koostaessani ja teemoitellesani halusin osaltaan tehdä havaintoja koskien kielellistä analyysiä, kuinka keskustelu työpajoissa rakentui ja mitä kaikkea sen aikana tapahtui. (Saaranen-Kauppinen ym. 2009, 96.) Diskurssianalyysissä lähtökohtana on käytetty kieli. Samasta asiasta voidaan puhua monella eri tavalla eikä vastauksia voida arvottaa toisiaan paremmiksi tai oikeammiksi. (mt., 2009, 111.) Lähtökohtana aineiston analyysissä minulla oli etsiä nuorten tuottamia merkityksiä.

6 TULOKSET

Tässä luvussa avaan työpajassa muodostuneiden aineistojen sekä kenttämuistiinpanojen sisältöä, jotka olen teemoittanut vastaamaan opinnäytetyöni tutkimuskysymyksiä. Väliotsikot ilmaisevat työpajassa käsitellyn tehtävänannon nimen. Työpajoja varten olin tehnyt erilaiset oppijat huomioiden Powerpoint-diaesityksen, jotta käsiteltävien tehtävien ja keskusteluiden sisäistäminen tavoittaisi kaikki oppilaat mahdollisimman selkeästi. Työpajoihin osallistui yhteensä 42 oppilasta.

Ihannetyöpaikkani ja siihen liittyvät minulle tärkeät asiat

Ensimmäinen tehtävä oli piirtämis- sekä kirjoitustehtävä. Tehtävän tarkoituksena oli selvittää minkälaisia merkityksiä sanoin ja kuvin nuoret toivat esille tekijöistä, jotka ovat heille merkityksellisiä tai tärkeitä asioita tulevassa työpaikassaan ja työympäristössään.

Oppilaiden kirjoitelmissa tulevaisuuden työpaikan tärkeimmiksi tekijöiksi nousivat: hyvä pomo, hyvä palkka ja kivat työkaverit. Huomiota saivat myös sopivat työajat, ei liikaa ylitöitä, vapaus, hyvät ja mukavat työtilat. Työyhteisötaitoihin luokiteltavina merkityksinä oppilaat mainitsivat esimerkiksi avoimuuden, voi olla oma itsensä, toimivan kommunikaation, reilun työnjaon, luottamuksen, työntekijöiden kuulemisen sekä vaikutusmahdollisuudet, voi antaa kritiikkiä, neuvotaan ei rankaista.

Vastauksissa on selkeitä yhtymäkohtia esimerkiksi Z-sukupolviin liitettävän vapauden tunteen kokemisessa esimerkiksi joustavien työaikojen mahdollisuuksissa sekä vapautena olla sellainen yksilö kuin kukakin haluaa olla. Avoimuus, reiluus ja vaikuttamismahdollisuudet mukailivat teoriaa Z-nuorten arvoihin liittyen. (Tienari, Piekkari 2011, 13–14, 26, 36, 96, 226.) Jäin vielä pohtimaan kielellisiä merkityksen antoja hyvän pomon ja hyvän palkan merkityksistä nuorille, koska ne nousivat suuresti esiin aineistossa. Nuorisobarometri 2019 tutkimuksessa nuoret pitivät kuitenkin työhön liittyviä arvoja palkkaa tärkeämpänä tekijänä (Siltala 2019,121).

”Avoin ja positiiviset vibat.”

”Vapaus ja hyvä palkka.”

”Hyvä ilmapiiri, luottamuksellinen, hauska työpaikka, iloiset ja onnelliset asiakkaat, hyvä palkka ja sopivat työajat.”

Muita seikkoja, joita havainnoin käydessäni aineistoa läpi, että vain kolmessa kirjoituksessa tuotiin halukkuus työskennellä pomona tulevaisuudessa. Havaittiin, että kaikissa työpajan tehtävissä sekä tuotetuissa kirjoitelmissa, joissa oppilaat viittasivat organisaation johtoon, päällikköön tai esihenkilöön käytettiin sanaa ”pomo.” Piirroksissa, joissa oli kuvattu toivetyöympäristöä, työpaikkaa, sisustusta ja luontoa tein havainnoin, että kaikissa kuvituksissa taustalle oli piirretty aurinko.

Tulevaisuuteen luotaus 1 ja 2

Molempien tulevaisuuteen luotaus -kirjoitustehtävällä oli tarkoitus selvittää nuorten ajatuksia, asenteita ja merkityksenantoja, mitä täydelliseen sekä täysin epäonnistuneeseen työpäivään kuului.

Kirjoitustehtävän aiheena oli seuraava:

Kuvitellaan, että olemme vuodessa 2030. Olet tulossa töistä ja haluat jakaa sinulle tärkeälle henkilölle seuraavan asian: ”Minulla oli tänään aivan täydellinen työpäivä” -kirjoita mitä kaikkea sinulle kyseisenä työpäivänä tapahtui.

Täydellisen työpäivän yleisimmäksi vastaukseksi mainittiin henkilön saaneen palkankorotuksen. Kirjoitelmissa nousi selvästi merkityksellisenä asiana esille hyvän palautteen tai kehujen saaminen työkaverilta tai pomolta, työtehtävistä suoriutuminen työajalla ilman, että työpäivä venyi sekä avun saaminen pyydettyä. Täydelliseen työpäivään kuului erilaisten ihmisten tapaaminen ja oppiminen heidän kulttuuristaan.

”Työpäivän aikana käsitelimme viimeisen kuukauden onnistumisia ja epäonnistumisia. Kaikki osallistuivat keskusteluun ja kuuntelivat parannusehdotuksia. Minulle jäi tunne, että jotain oikeasti muuttuu.”

”Minusta tuli kuukauden työntekijä.”

”Ärsyttävä työkaveri sai potkut.”

Mielestäni vastauksia tulkitessa voi kokonaisuudesta päätellä nuorten kokevan työssä onnistumisen ja työyhteisön tasa-arvoisena jäsenenä olemisen hyvin tärkeänä ja merkityksellisenä asiana. Toisaalta merkityksellisenä koettiin, että työpäivä ei ollut pitkä, mitä aikaisemmin se

päätyi aina parempi sekä työpaikan hyvällä fiiliksellä ja mukavuudella oli vaikutusta täydellisen työpäivän tekijöinä.

Kuvitellaan, että olemme vuodessa 2030. Olet tulossa töistä ja haluat jakaa sinulle tärkeälle henkilölle seuraavan asian: ”Minulla oli tänään maailman epäonnistunein työpäivä” -kirjoita mitä kaikkea sinulle kyseisenä työpäivänä tapahtui.

Oppilaiden kirjoituksista nousi kaikkein selkeimpänä elämäni pahimman työpäivän tekijänä potkujen saaminen töistä. Muita yleisimpiä tekijöitä olivat ihmiset olivat epäkohteliaita, ei saanut apua, vaikka pyysi. Kukaan ei huomionnut minua, pomo piti minulle puhuttelun, kun en selviytynyt töistä, oli koko ajan kauhea kiire, ei ehtinyt tauoille.

”Pomo oli todella tiukkana ja piti minua ylitöissä.”

”Tänään sain kuulla, että potkut tulee seuraavasta myöhästymisestä. Töitäni vähennettiin.”

”Minua solvataan koko työporukan edessä ja saan potkut, josta työkaverit kettui-levat päälle.”

”Kaadoin kahvit pomon koiran päälle...sain potkut.”

Työelämään tutustuminen (TET)

Tehtävän tarkoituksena oli selvittää oppilaiden ajatuksia sekä kokemuksia Tet-jaksoista. Tehtävän piti olla ensimmäinen dialoginen tehtävä, mutta poikkesin tehtävänannossa alkuperäisestä suunnitelmasta sen verran, että oppilaille oli mahdollisuus tehdä tehtävää sekä kirjallisesti mutta halutessaan myös osallistuen yhteiseen keskusteluun. Keskustelua syntyikin, mutta ilmiön lähempään tarkasteluun palaan johtopäätöksissä.

Kysymykset olivat:

-Mitä hyvää koette Tet-jaksoissa?

-Tet-jaksoon liittyvien oppimiskokemusten sekä tiedon jakamisen läpikäynti koulussa?

-Mitä vinkkejä haluaisit antaa Tet-jaksoihin liittyen?

Oppilaiden kokemuksena hyvää Tet:ssa on mahdollisuus tutustua työelämään sekä vertailla eri työympäristöjä. Mahdollisuus oppia itsestä uusia puolia. Koettiin, että Tet voi olla myös suunnanosoittaja pohtiessa toisen asteen koulutusvaihtoehtoja. Hyvänä Tet:ssa oli jollekin myös se, että sai olla pois koulusta. Työelämään tutustumisjakson lisäksi jatko-opiskelupaikan määrittelyyn vaikuttivat ehkä enemmän keskustelut kodin ja kavereiden kanssa. Tet-paikan valintaan vaikuttivat oma kiinnostus ala kohtaan, paikka, johon pääsi heti kun ei jaksanut etsiä muualta sekä suhteiden kautta. Hyvin tärkeinä ja merkityksellisinä asioina aineistosta nousi, että Tet-paikassa annetaan tehtäviä, joita saa oikeasti tehdä sekä kokemukset siitä, kuinka työelämän harjoittelija otettiin vastaan työyhteisöön, kuinka häntä kohdeltiin sekä opastettiin.

”Tet-jaksoissa on hyvää se, että saa käsityksen tietystä työstä, jonka pohjalta voi tulla ajatus ”Jee tää on mun juttu” tai ”Tätä en ainakaan rupea tekemään”. Ja molemmat ovat todella tärkeitä.”

”Mua yhdessä työpaikassa kohdeltiin vähä niinku ilmaa. Sain tehdä kyllä töitä, mutta ne aikuiset käyttäyty niin kuin mua ei oliskaan. Ne jutteli keskenään, mutta harvoin kysy multa mitään.”

Työelämään tutustumisjaksoa koskevan oppimis- ja palautekäytännön kokemukset olivat oppilaille hyvin samankaltaiset. Kokemusten läpikäynti muodostui harjoittelujaksoa koskevan raportin kirjoittamisesta, kerrottiin opinto-ohjaajalle mikä harjoittelussa oli hyvää tai huonoa sekä osa kertoi, että saatetaan keskustella luokan kanssa tai pienryhmissä Tet-kokemuksesta. Opinto-ohjaajilta saadun tiedon perusteella Tet:n oppimiskokemusten sekä tiedon jakamisen tavat vaihtelevat eri kouluilla.

”Tet:n jälkeen opo kysyi miten meni ja kysyi palautelappua.”

”Käytäis enemmän koulussa tettiä läpi. Oppilaat voisivat kertoa Tet-paikasta, se olisi paljon kiinnostavampaa.”

”Toivomuksena ettei ainakaan tarvisi käydä koko luokan kesken Tettiä läpi. Voisi käydä kahdestaan oppilas ja opettaja.”

Kun oppilailta kysyttiin vinkkejä, kuinka Tet-jaksoja voisi kehittää esiin nousi seuraavia ajatuksia. Tet-paikkojen saatavuuteen koettiin liittyvän haasteita. Toivomuksena myös oli, että koulussa olisi enemmän läpikäyntiä työelämään tutustumisjaksojen kokemuksista. Tärkeänä näkökulmana nostettiin esiin Tet-kokemusten läpikäynnissä se, että oppilaanohjaajat kuulevat

kokemuksia kannattaako oppilaita laittaa tietynlaisiin työpaikkoihin, joista on jäänyt huono kokemus. Etukäteissuunnitelmaa pidettiin hyvänä, jotta on tieto mitä työpaikalla saa ja yleensä voi tehdä. Laadunvarmistus nostettiin esiin työpaikkaan ja ympäristöön liittyvissä turvallisuuskysymyksissä.

Tulevaisuuden työelämätaidot ja Lapin maakunta tulevaisuuden työnantajana

Tässä tehtävässä selvitin, mitä peruskoulun 9 lk. oppilaat ajattelevat tulevaisuuden työelämätaitojen olevan sekä mihin mahdollisesti kyseisiä taitoja tarvitaan. Oppilaat nostivat esiin hienosti työelämätaitoja. Tehtävänannossa pyysin oppilaita myös kirjaamaan tai kertomaan mihin kyseistä työelämätaitoa tarvitaan tai miksi se koetaan tärkeäksi. Pohdimme myös Lapin maakunnan kiinnostavuutta nuorten keskuudessa mahdollisena tulevaisuuden työnantajana sekä onko siihen liittyen erityisosaamistarpeita.

Vuorovaikutustaidot koettiin tärkeäksi taidoksi, etenkin asiakaspalvelutyössä sekä muutenkin työyhteisötaitona työkavereiden sekä pomon kanssa. Se nähtiin myös taitona, että voi jutella ihan kenen kanssa vain. Yhteisöllisyys nousi vastauksissa esiin vahvasti terminä. Kyseistä taitoa tarvitaan, jotta tulla toimeen keskenään. Yhteistyötaidot nähtiin tärkeänä taitona, jotta pystyy työskentelemään tilanteessa kuin tilanteessa ja erilaisissa kokoonpanoissa. Tähän liittyi myös mitä saadaan yhdessä aikaan.

Luovuus koettiin tärkeänä, jotta osaa selviytyä erilaisista tilanteista, tähän liittyi myös ongelmanratkaisutaidot. Luottamukseen ja luotettavuuteen liittyvinä ilmaistiin, jotta voi tulla puhumaan, jos kokee sille tarvetta sekä yhtenä huomiona oli tuotu esiin joidenkin työtehtävien edellyttävän vaihteluvallisuutta. Monimuotoisuuteen yhdistettävänä taitoina todettiin ihmisten erilaisuuden kohtaaminen, hyväksyminen sekä tasa-arvo. Ahkeruus nousi vastauksissa yhtä vahvasti esille kuin yhteisöllisyys. Ahkeruudella tarkoitettiin oma-aloitteisuutta, työtehtävien tekemistä loppuun asti, työn hyvää laatua sekä sinnikkyyttä. Ympäristöystävällisyys sekä kielitaito mainittiin yhdessä vastauksessa. Sen sijaan kestävään kehitykseen tai kiertotalouteen ei tullut yhtään mainintaa.

”Työelämätaitojen läpikäyntiä sitten kun on jo työelämässä, että osaa sanoa niistä jotakin.”

”Pitää osata pitää kiinni työajoista. Pitää osata tulla toimeen.”

”Erilaisia ihmisiä pitää kohdata samalla tavalla kuin muitakin, ei voi alkaa esim. laittamaan toisia alaspäin.”

Lapin maakunnan kiinnostavuutta tulevaisuuden työnantajana käsitteimme kahden kysymyksen kautta. Oppilaat ilmaisivat kuinka kiinnostavana ja houkuttelevana he kokevat Lapin maakunnan tulevaisuuden työllistäjänä. Pohdimme myös tunnustavatko he joitain Lapin työelämään liittyviä erityistaitoja tai osaamistarpeita.

Oppilaiden vastauksissa Lapin maakunta koettiin kiinnostavana tulevaisuuden työnantajana lukuun ottamatta kokonaisvastaajien määrästä kolmea vastausta. Tulevaisuudenusko oppilailla oli hyvä. Lapin työvoimapula tunnustettiin joissain vastauksissa. Lappi koetaan kiinnostavana monipuolisten koulutusmahdollisuuksien ja tarjonnan vuoksi. Työllistymismahdollisuutta koettiin kasvattavan myös jatko-opiskelupaikassa tapahtuva työharjoittelu ja sen kautta mahdollinen työllistyminen.

Lapin alueen työelämän osaamistarpeina tunnustettiin kielitaito, joka liittyi turismiin sekä erätaidot. Kielitaitoon liittyvässä keskustelussamme ei tunnustettu esimerkiksi paikallisten yritysten kansainvälistymiseen tai ulkomailta tuleviin yrityksiin sekä henkilöstöön liittyvää kielitaito-osaamistarvetta. Työn murrokseen liittyvän alustatyön mahdollistaessa työskentelyn globaalissa ympäristössä ja verkostoissa tarvitaan myös kielitaitoa, tätä sivuutimme keskustelussamme. Lapin maakunnan vahvimpina toimialoina ja osaamistarpeina tuotiin vastauksissa esille metsä- ja kaivosteollisuuteen, logistiikkaan sekä turismiin liittyvät osaamiset sekä työllisyysnäkökulmat. Keskustelussa nousi esille, että koulussa pitäisi ehkä enemmän käydä keskustelua Lapin maakunnan alueen työllisyydestä ja elinkeinorakenteesta.

”Lapissa on metsäteollisuutta ja kaivosteollisuutta, tuulivoimaa Lapista.”

”Katon mihin minun polkuni vie, jos se edellyttää muuttoa työn perässä, niin sitten pitää muuttaa.”

Digitaidot

Tässä tehtävässä selvitin internet aikakauden ja diginatiivikäsitteen omaavien nuorten ajatuksia digitaidoista. Tehtävässä pohdittiin, mitä kaikkea digitaidot heille tarkoittavat työelämätaidona.

Digitaitoihin liittyvissä vastauksissa oli eniten hajontaa sekä erilaisia käsityksiä. Osaamisen tarvetta liitettiin teknologiseen kehitykseen, eri laitteiden sekä sovellusten käytön osaamiseen. Neljässä vastauksessa digitaidot liitettiin robottien yleistymiseen työelämässä sekä tämän takia

ihmisiltä väheneviin töihin. Yhdessä vastauksessa oli nostettu esiin ”useampien asioiden siirtyessä sähköiseen muotoon ja jos ei ole digitaatio-osaamista voi jäädä joitain töitä saamatta sen vuoksi.” Vastaja toi esiin, kuinka heidän sukupolveltaan varmasti odotetaan osaamista tietokoneiden käytöstä ja vastaavasta, jota ei kuitenkaan opeteta vaan itse pitää opetella. Oppilaat nostivat esiin myös tiedon ja ymmärryksen koskien henkilötietojen jakamista somessa sekä mitä ei saa jakaa julkisesti.

”Osaa tai oppii käyttämään erilaisia laitteita, osaa käyttää tietosuojaa.”

”Minun mielipiteeni digitaatioista on se, että on hyvä, että teknologia kehittyy ja ihmiset oppivat tekemään erilaisia sähköjuttuja.”

”Nykyään pitää osata käyttää tietokoneita myös töissä.”

”Onneksi koulussa käytetään tietokoneita, mutta harvalla opettajalla on osaamista ja tietoa tietokoneista.”

”Dikitaidot ovat tärkeitä koska monessa eri työssä käytetään dikitaatioita.”

Lähdekriittisyyteen ja medialukutaitoon liittyvässä keskustelussa ja vastauksissa oppilaat toivat hienosti tärkeitä asioita esiin. Aihealue oli sellainen, josta minulla jäi kokemus, että tästä on keskusteltu paljon ja aiheeseen liittyviä perusteluita osattiin nimetä hyvin. Lähdekriittisyyteen liittyvästä osaamisesta tuotiin esiin lähteiden tarkastaminen useammasta eri paikasta sekä sivujen ulkoasuun liittyvät uskottavuustekijät. Wikipedian käytöstä oppilaat nostivat esille sen ristiriitaisuuden. Wikipediasta moni ei halua luopua, koska se koetaan helppo käyttöiseksi, oli se luotettava tai ei.

”Lähdekriittisyys ristiriita Wikipedian suhteen, opetetaan ettei ole luotettava ja jotkut opet itse käyttää silti.”

”Lähdekriittisyys on helppoa, jos käyttää järkeä ja tarkistaa monista lähteistä.”

”Tietoturvaan, tietosuojaan sekä nuoren eri elämävaihetta liittyvä digiasiointi ymmärrykseen ja asiointiin ”oppia saisi olla enemmän koulussa, edes perusasioista.”

”Tietoturvataitoihin asiantuntija puhumaan, opettajilla ei ole eikä välttämättä tarvitse olla sitä tärkeintä tietoa, eli mahdollisuudet mitä kaikkea voi tapahtua, jos näitä ohjeita ei noudateta.”

Tunnetaidot

Tässä tehtävässä oppilaat kirjoittavat ajatuksia sekä keskustelivat tunnetaitojen merkityksestä työelämässä sekä mihin niitä tarvitaan. Tutkimusaiheena oli myös selvittää, koetaanko tunnetaitoihin liittyvä opetus kiinnostavana, sisällöltään olennaisena ja riittävänä sekä millainen tapa edistäisi parhaiten näiden taitojen oppimista. Tunnetaidot oli oppilaita varten tehdyssä diaesityksessä jaettu viiteen eri aiheeseen, jotka olivat: Itsetuntemus, itsearviointi, oma tunnesäätely, empatiataidot sekä vuorovaikutustaidot.

Tunnetaitoihin liittyvissä vastauksissa oli digitaidot -osion ohella eniten hajontaa. Oma ajatukseksi vastauksia lukiessani sekä keskusteluita kuunnellessani on, että tunnetaitoihin liittyvä sanoittaminen koetaan osin ehkä hankalana. Tunnetaitojen merkitys liitettiin toisten tunteiden huomioimiseen, mielipiteen esittämiseen, toisten mielipiteen kunnioittamiseen sekä ihmisten erilaisuuden ymmärtämiseen. Tunnetaidoista selkeimmin osattiin vastauksissa nostaa esiin empatiataitoihin, tunnesäätelyyn ja vuorovaikutukseen liittyviä termejä. Sen sijaan itsearviointi ja itsetuntemus eivät korostuneet tärkeinä taitoina.

”Tunnetaidoista opettaminen tuntuu turhalta ja tylsältä hömpötykseltä.”

”Tarvitaan jotta työntekijä jaksaa rankkoja tilanteita, pitää tunteensa kurissa, tunteiden tunnistamista.”

Empatiataitoja koskevat vastaukset liittyivät muiden huomioimiseen, osaamiseen olla empaattinen, anteeksi pyytämiseen sekä erilaisuuden ymmärtämiseen. Empatiataidot olivat osion eniten tunnistetuin osio, mutta samalla oppilaista huokui ehkä turhautuneisuus aiheeseen?

”Pitää osata olla empaattinen, pitää osata pyytää anteeksi.”

”Tarvitaan jos jollain on paskaakin paskempi päivä.”

”Empatiataidot on tärkeitä, koska voi tulla kierre, jos ei ymmärrä, että loukkaa toista ja miltä toisesta tuntuu.”

Tunnesäätely liitettiin omien tunteiden hallintaan, ettei saa raivostua tai hermostua vaikeissa tilanteissa tai vastoinkäymisissä. Palautteen tai kritiikin antamiseen ja vastaanottamiseen.

”Töissä ei voi raivostua vaan se pitää osata hallita.”

”Ei kannata suuttua joka asiasta.”

Vuorovaikutustaidot koettiin tärkeiksi taidoiksi. Vuorovaikutuksessa korostui erityisesti luottamus, kuinka toinen osapuoli on tilanteessa. Osoittaako hän kiinnostusta toisen asiaa kohtaan ja käyttäytykö hän asiallisesti. Osan oppilaista kanssa keskustelimme ryhmätehtävän aikana mielipiteen esiin tuomisen tärkeydestä sekä siitä kuinka vaikea asia tuodaan rakentavasti esiin esimerkiksi ”pomolle.” Keskustelu nousi esiin oman tunnesäätelyn ja vuorovaikutuksen yhteensovittamisessa.

Tunnetaitoihin liittyvä käsittely viittaa työelämässä tarvittaviin pehmeisiin taitoihin, soft skills (Studentwork 2021, 2, 5, 12). Työpajatyöntelyiden aikana tehdyissä havainnoissani pehmeät taidot ilmenivät eniten ryhmien vuorovaikutuksessa sekä yksilöllisyyden korostumisena keskittymisen sekä sen hallinnan suhteen. Oppilaiden palautteissa pehmeät arvot nousivat esiin oppimishalukkuuden ja innon, sopeutumiskyvyn sekä vuorovaikutuksen suhteen.

”Vuorovaikutustaidot on vähän tarpeellisia, koska pitää kommunikoida muiden kanssa.”

”Kouluissa pitäisi puhua enemmän vuorovaikutustaidoista ja toivomuksena olisi, että kouluissa puhuttais enemmän tunnetaidoista.”

”Voiko pomolle sanoa, että olet pe...stä, ilman että saat potkuja?”

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli selvittää mitä peruskoulun 9 lk. oppilaat ajattelevat tulevaisuuden työelämätaidoista, mitä ne heille tarkoittavat ja millaista työelämätietämystä he kokevat tarvitsevansa lisää. Tavoitteena oli myös selvittää ulkopuolisena toimijana puolueeton näkökulma oppilaiden mielipiteestä, miten työelämätaitoja käsitellään peruskoulussa sekä millainen tapa edistäisi kyseisten taitojen oppimista. Mielenkiintoista oli myös selvittää kuinka kiinnostavana nuoret ajattelevat Lapin maakunnan tulevaisuuden työnantajana ja tarvitaanko jotain erityisosaamista. Aihealueena nuorten työelämätaidot ovat erittäin tärkeä ja ajankohtainen, koska muuttuva työelämä ja työn murros asettavat myös koulutukselle uudistumistarpeita. Alue- ja työvoimapolitiisesta näkökulmasta Lapin maakuntaan kohdistuva nuorten kiinnostus tulevaisuuden työnantajana sekä nuorten työllistyminen alueelle ilman muuttotappioliikettä on tärkeää tietoa oppilaitosten ja työelämäyhteistyön edistämisessä.

Työelämän puolelta kantautuu nuorten työelämätaidoista ja osaamisesta monen kirjavaa ääntä. Viimeisen kuluneen kahden vuoden aikana on myös kouluissa eletty poikkeusaikoja. Opetusta jouduttiin toteuttamaan etäyhteyksillä, joka varmasti aiheutti pohdittavaa eri oppilaiden motiivointiin liittyen ja pelkästään osallistumisesta päivittäiseen opetukseen. Korona-aika vaikutti myös työelämään tutustumisjaksojen (Tet) toteutumiseen eikä se välttämättä kaikilta osin ollut edes mahdollista. Nyt opinnäytetyöni työpajaan osallistuneet oppilaat ovat matkalla kohti uutta, siirtymässä jatko-opintojen äärelle.

Tulevaisuuden tärkeimpinä työelämätaitoina on mainittu vuorovaikutustaitoihin, tunneälyyn, empatiataitoihin ja itsetuntemukseen liittyvät taidot (Ilmarinen 2017). Lisäyksenä eri lähteiden valossa voidaan mainita ongelmanratkaisutaidot sekä luovuus. Kun tutkimme näitä aihealueita voidaan tehdä johtopäätös, että kyseiset taidot limittyvät kaikki keskenään toisiinsa ja ovat jopa samoja asioita osittain. Ajattelen itse, että tulevaisuuden työelämätaidot linkittyvät kaikki vahvasti sosioemotionaalisiin taitoihin, joita voidaan onneksi oppia ja niissä kehittyä. Sosiaaliset taidot muodostuvat monesta eri osa-alueesta ja koska kaikki vaikuttavat kaikkeen, niin vahvalla ja säännöllisellä reflektoinnin taidolla voimme kehittää ja kehittyä näissä eri osa-alueissa.

Työpajoissa oppilailta nousseessa puheessa, kirjallisissa tehtävissä sekä havainnoissani vahvistui miten suuri merkitys on kuinka aihealueen sisältöjen kanssa työskennellään sekä miten vuorovaikutus toimii kyseisissä tilanteissa. Perusopetuksen opetussuunnitelmassa (2016, 57) osaa-

miseksi on kuvattu opittujen tietojen ja taitojen käyttö tilanteiden edellyttämällä tavalla. Oppilaan motivaatiota, asenteita sekä tahtoon toimia vaikuttimina ovat hänelle annettu palaute sekä tuki. Elinikäisessä oppimisessa puolestaan korostuvat erilaisten oppijoiden tarpeet, kyvyt sekä opiskelutaidot (Opetushallitus 2019, 37).

Työelämään tutustumis- jaksot koettiin hyvinä ja tarpeellisina. Nuoret kokivat tärkeänä, että työelämään tutustumispaikassa saa oikeasti tehdä töitä eikä kokea toimettomuuden tunnetta. Tärkeinä tekijöinä olivat myös työpaikan turvallisuuteen liittyvät tekijät, kuinka nuori otettiin vastaan työyhteisöön sekä opastettiin häntä työtehtävien hoidossa. Voisikin ajatella, että säännöllinen ja tavoitteellinen oppilaitosten ja työelämäyhteistyön kehittäminen alueen yritysten kanssa laajentaisi osaamista sekä ymmärrystä yrityksissä työelämään tutustumisjaksojen tärkeydestä ja merkityksestä.

Työelämän tutustumisjaksojen kokemusten läpikäyntiin koulussa toivottiin kehittämistä. Oppilaat kokivat tärkeäksi, että kokemuksia vaihdetaan, aloja ja työtehtäviä esitellään. Palautekäytänteiden vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia olisi hyvä monipuolistaa. Vastauksissa nousi myös esiin harjoittelupaikkaan liittyvä työnantajakuvan merkitys nuorelle. Nuorelle oli selkeästi jäänyt positiivisena kokemuksena mieleen yritys, joka Tet-jakson aikana huolehti esimerkiksi samoista lounaseduista kuin muillekin yrityksen työntekijöille tai Tet-jakson päätyttyä muisti työelämä harjoittelijaa kiitoksena pienillä lahjoilla. Sukupolvi, joka arvostaa inhimillisyyttä sekä tasa-arvoa kokee merkityksellisenä arvojen ja asenteiden tunnistamisen esimerkiksi edellä mainituin tavoin. Tämänkaltaisella ja päinvastaisella toiminnalla voi nettinuorten some maailmassa esimerkiksi työnantajakuva hetkessä nousta suosioon hyvänä työpaikkana tai vastaavasti voi tapahtua myös toisinpäin (Tapscott (2010, 331).

Työelämätaitoihin liittyvissä keskusteluissa ja tehtävissä tulevaisuuden työelämätaitoja osattiin nimetä hyvin. Kuitenkin vaihteluväli taitojen syvemmästä merkityksestä oli laajaa. Jatkossa olisikin mielenkiintoista selvittää tarkemmalla tasolla oppilaiden kanssa reflektoiden kyseisten taitojen sisältöjä sekä sanoittamista.

Työpajoissa syntyneiden aineistojen valossa löytyi selviä yhtymäkohtia opinnäytetyön tietope-
rustassa käsitellyn työelämän sukupolvet -osion kanssa. Onnistuneen työpäivän tekijöitä oppilaille olivat yhteistyö ja suvaitsevaisuus yksilöä kohtaan. Vapautta ilmaisi lyhyet työpäivät ja työaikajoustot. Nuorten ajatuksissa nousi selkeästi esiin myös työstä suoriutumisen tärkeys, se

että sai hoidettua asiat loppuun asti. Hyvä palaute ja arvostuksen tunne olivat nuorten vastauksissa heille merkityksellisiä asioita työelämässä.

Yhtenä kielellisenä havaintona, jota jäin pohtimaan oli nuorten käyttämää ”pomo” sana. Tällä viitattiin yrityksen johtoon, esihenkilöön tai päällikköön. Missään kohtaa aineistoissa ei käytetty mitään edellä mainituista nimikkeistä vaan ”pomo” oli jokaisessa kirjallisessa sekä suullisessa aineistossa. Tätä pohdin peilattuna teoriaan, jossa Z-sukupolvi ei arvosta niinkään hierarkioita vaan yksilöitä ja yhteisöllisyyttä, heimoja. Tämän merkitystä jäin vielä kiinnostuneena pohtimaan ja olisikin mielenkiintoista selvittää, onko tämä vain nuorten yhteinen kielellinen ilmaisutapa vai liittyykö tähän jotain muuta sukupolvelle ominaista ajattelutapaa.

Työyhteisön kehittäjäkoulutus on vahvasti työelämälähtöinen koulutus, ja jokaisen kehittäjän tunnuspiirteitä ovat osallisuuden, yhteisöllisyyden sekä monimuotoisuuden edistäminen, meitä voidaan kutsua työelämän lähettiläiksi. Toimintaa ohjaa kehittämisenäkökulma sekä inhimillisyyden edistäminen yhteiskunnassa. Meillä jokaisella työyhteisön kehittäjäksi valmistuvalla on pitkä, monipuolinen ja vahva kokemus työelämästä. Näiden saatesanojen kautta voisin nostaa esille hyvin työelämälähtöisen ja tärkeän näkökulman, joka nousi esille työpajan ensimmäiseksi ajatellun keskustelutehtävän aikana sekä palautteissa.

Työelämässä puhumme ilmiöstä termillä työyhteisön psykologinen turvallisuus. Työyhteisössä, jossa koetaan psykologista turvallisuutta, jokainen voi olla oma itsensä ja esittää omat, luovatkin ajatukset ja mielipiteet ilman, että pelkää tulevansa työyhteisön muiden jäsenten silmissä naurunalaiseksi tai mitätöidyksi (Yli-Kaitala 2021, 3–7). Ilmiö on yhtä tärkeä myös kouluissa, asia, johon ei varmasti voida liikaa panostaa. Tämä nousi esiin kirjallisessa aineistossa, palautteissa sekä työpajoissa haluttomuutena kommentoida ääneen asioita ja ajatuksia. Pelkona toisten oppilaiden reagointi puheeseen mitätöiden, nauraen sekä vähätellen muiden mielipiteitä. Sovimmekin yhteisesti, että oppilaat voivat osallistua kukin haluamallaan tavalla, joko kirjoittaen, puhuen tai sekä että. Kun puhuimme aiemmin työelämän pehmeistä taidoista, soft skills, liitettynä psykologiseen turvallisuuteen yhdistyy mielestäni näiden välillä usea työelämän pehmeä taito, esimerkiksi vuorovaikutus ja kommunikaatiokyky, yhteistyökyky sekä oppimishalu. Ongelmanratkaisutaidot sekä innovointihalukkuus ovat myös riippuvaisia pehmeiden taitojen osaamisesta sekä psykologisen turvallisuuden tunteen kokemisesta yhteisössä.

Toisena ilmiönä esiin nousi positiivisen palautteen aitous luokka- ja oppimistilanteissa. Jokainen työelämässä toiminut tunnistaa ehkä hetken, jossa esihenkilö tai työkaveri on antanut positiivista palautetta tai kiitosta. Ehkä jopa ylisanoin ja jäät miettimään, ehkä ärsyyntyneenäkin, kun tunnistit että palaute ei ollut ihan aitoa tai tullut sydämestä. Tämä tuntemus nousi myös esiin aineistosta, nuorelle, Z sukupolven edustajalle, jolle palaute sekä avoimuus ja reiluus ovat tärkeitä elementtejä. Heidän kokemuksensa oli, että palautteen tulee olla aitoa ja aiheellista sekä oikein kohdistettua.

Lapin maakunta tulevaisuuden työnantajana sekä tulevaisuususkon kannalta näyttäytyi vastauksissa pääsääntöisesti hyvältä. Lappi ja erityisosaaminen yhdistettiin vahvasti metsä- ja kaivosteollisuuden, tuulivoiman sekä logistiikan alan työtehtäviin. Mainintoja sai myös turismi, siihen liittyvine palveluineen kuten eräopastaidot. Vastausten ja keskusteluiden perusteella voisi pohtia keskusteluiden lisäämistä oppilaiden kanssa työelämän murroksesta, monimuotoisista työn tekemisen muodoista perinteisten työsuhteiden vaihtoehtona tai rinnalla sekä Lapin maakunnan elinkeinorakenteesta. Millaisia osaamistarpeita syntyy yritysten kansainvälistymisen sekä työyhteisöjen monimuotoistumisen muutosten vaikutuksista esimerkiksi kielitaidolle.

Digitaidot ymmärretään hyvin monipuolisesti. Usein kun kyse on diginatiiveista, osaamisen ajatellaan olevan erinomaisella tasolla, ovathan he diginatiiveja. Osaaminen tässä kontekstissa tulee mielestäni erotella älylaitteiden käyttämisen osaamiseen ja teknologian tuomien mahdollisuuksien ymmärtämiseen sekä digiasiointiosaamiseen. Työpajoissa tuotiin hyvin esille, kuinka heidän sukupolveltaan varmasti odotetaan osaamista näihin taitoihin, mutta niitä ei kuitenkaan opeteta vaan itse pitää opetella. Näitä työpajojen tuloksia puoltaa myös Digi- ja viestintäviraston tekemä kartoitus (2021) nuorten digitaidoista. Kehittämisenäkökulmaa ajatellen, nuorten toiveena olivat asiantuntijavierailut, joissa käydään tietoturvaan, tietosuojaan ja henkilötietoihin liittyvää opetusta ja mitä vaikeuksia osamaattomuudesta tai tiedon puutteesta voi aiheutua. Myös digiasiointiin liittyvää keskustelua toivottiin, jossa keskusteltaisiin nuorten eri palveluiden tarpeesta, vaihtoehdoista sekä saavuttavuudesta.

Tunnetaitoihin liittyvää opetusta pidettiin tärkeänä ja tarpeellisena. Tulisiko kyseisiä taitoja käsitellä peruskoulussa tai yläasteella enemmän -kysymyksessä vastausten hajonta oli vaihtelevaa. Osa koki erittäin tarpeelliseksi, että kyseisiä asioita käsiteltäisiin koulussa enemmän, osa koki nykytilanteen riittäväksi. Enemmän kuitenkin vastauksissa tuotiin esille tunnetaitoihin liittyvän opetuksen sisältöä ja käsittelyn tapaa. Tärkeimmäksi koettiin kuinka tunnetaidoista puhutaan ja kuinka niitä käsitellään koulussa.

Tilaaajalla on käytössä tunnetaitoihin liittyvän opetuksen tukena ”Perusopetuksen hyvinvoinnin vuosikello”. Vuosikellon läpikäynti vaihtelee kouluittain. Kysymykseen mikä edistäisi näiden taitojen oppimista oppilaat toivat esiin, että ”joku ulkopuolinen tai ammattilainen olisi puhumassa näistä asioista” sekä ”ei lässytettäis turhaa.” Ajattelisin, että voisiko tunnetaitoihin liittyvää opetusta sekä opetuksen sisältöä pohtia vielä enemmän yhdessä oppilaiden kanssa ja mielipiteitä kuunnellen, tarve näkökulman mukaan. Oppilaat selkeästi innostuivat ja palautteen mukaan pitivät esimerkkeihin sidotuista tunnetaitojen käsittelystä ja keskustelusta sekä ryhmäreflektoinneista.

Tunnetaidoista selkeimmin osattiin vastata empatiataitoihin, vuorovaikutustaitoihin sekä omaan tunnesäätelyyn liittyviä asioita. Sen sijaan itsetuntemukseen ja itsearviointiin liittyvään sanoittamiseen mielestäni olisi hyvä kiinnittää enemmän huomiota. Työelämätaitoina nämä auttavat oppilasta tunnistamaan paremmin mitä toivon, mitä haluan, missä olen hyvä ja mitä tarvitsen enemmän. Taidot vahvistaisivat oppilaiden osaamista esimerkiksi työnhakudokumenttien työstämisessä sekä itsensä kehittämisen pohdinnoissa.

Se mikä mielestäni yhdistää kaikkia työpajoissa käsiteltyjä aihealueita sekä niistä syntyneitä tuloksia ja kehittämissuhteita on yleisesti oppilaiden reflektointitaidon ja sanoittamisen lisääminen. Ajattelen, että oman oppimisen sekä työelämässä pärjäämisen mahdollisuuksissa ovat asioiden reflektointikyky -ja taito myös tulevaisuuden tärkeää osaamis-pääomaa.

Opinnäytetyön käytettävyys ja soveltuvuus

Opinnäytetyön tuloksena syntyi uutta tietoa, koska aikaisempaa tutkimusta tällä tavoin toteutettuna tilaaajan toimintaympäristössä ei ole tehty. Tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi kehittämistoimenpiteiden jatkopohdinnoissa sekä tutkimusta laajentamalla koskemaan suurempaa oppilasmäärää. Erittäin mielenkiintoisena näkisin vastaavanlaisten työpajojen toteuttamisen eri paikkakuntien peruskoulun 9 lk. oppilaille saaden tutkimustulosta poikkeavatko tulokset niiden välillä. Olisi myös mielenkiintoista toteuttaa vastaavanlainen työpaja toisen asteen, esimerkiksi ammatillisen oppilaitoksen ja lukion opiskelijoille sekä tehdä vertailua näiden kaikkien välillä.

Työelämän kehittämisen sekä julkisen keskustelun perusteella, liittyen esimerkiksi nuorten työoloihin, on aiheellista ja tarpeellista lisätä nuorten työelämä-tietoisuutta sekä työntekijän että

työnantajan oikeuksiin ja velvollisuuksiin liittyen. Olisi hienoa ja varmasti hedelmällistä yhdistää opetushenkilöstön vahva ammattitaito nuorisotyöntekijöiden sekä työyhteisön kehittäjien ammattitaitoon oppilaitosten työelämäosaamisen opetuksessa.

Tutkimuksellisen kehittämistyöni menetelmävalinta oli mielestäni onnistunut ja vastasi hyvin tarkoitusta. Reflektoidessani matkan varrella tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä, resursien niin mahdollistaessa olisin toivonut työpajatyöskentelyä laajemmalla oppilasmäärällä. Toisaalta jo tässä määrässä aineistoa oli havaittavissa kylläntymistä tiettyjen tehtävien osalta. Varasuunnitelmana pandemian estäessä kasvokkain tapaamiset olisi ollut sähköinen kysely tai työpajojen toteuttaminen verkkovälitteisesti. Yhtenä mielenkiintoisena jatkotutkimuksen kohteena voisi olla työnantajakokemuksen selvittäminen teemahaastatteluilla paikallisilta yrityksiltä, jotka ovat mahdollistaneet useita työelämään tutustumisjaksoja nuorille. Millaisena he kokevat Z-sukupolven edustajat työntekijöinä, mitä vahvuuksia he ovat havainneet sekä onko jotain, jota voitaisiin oppilaitosten työelämäopetuksella vahvistaa.

8 OMA OPPIMISMATKANI

Tulevaisuuden työelämätaidot opinnäytetyön tutkimuksen kohteena on laaja-alainen aihe. Minulle oli alusta alkaen selvää, että haluan opinnäytetyössäni osallistaa oppilaat ja kuulla heidän ajatuksiaan työelämän taidoista ja vaatimuksista. Tutkimustietoa löytyy eri sukupolvien työelämäkäyttäytymisestä ja asenteista, mutta minua viehätti kovasti kuulla, mitä tämän ikäryhmän nuoret niistä ajattelevat. Ihmisten puheen tarkka kuunteleminen, tarkentavien kysymysten esittäminen ja aito kiinnostus ihmisten tarinoita kohtaan on minulle ominaista toimintatapaa. Tämä vahvasti ajatustani toteuttaa oppilaiden kanssa osallistavien menetelmin tulevaisuuden työpajoja.

Teorian rajaaminen tuotti minulle alkuun pääsyssä vaikeuksia, mutta päätin vain kirjoittaa, kirjoittaa ja kirjoittaa. Haasteeksi teorian etsinnässä koin vaikeuden löytää aikaisempaa monipuolista tutkimustietoa juuri peruskoulun 9 lk. oppilaiden ajatuksista liittyen työelämätaitoihin ja asenteisiin sekä vastaavasti työnantajakokemuksia kyseisestä ikäluokasta ”työntekijöinä”. He ovat kuitenkin Z sukupolvena ehkä jo edustamassa tai ainakin rajapinnassa seuraavan sukupolvimäärittelyn mukaista Alfa ryhmää. Myös oman substanssiosaamisen sekä tietojen ja taitojen tarkastelu suhteessa aiheeseen tuli ottaa tarkasti huomioon koko matkan ajan.

Matka on ollut minulle hyvin merkityksellinen. Se on ollut merkityksellinen uuden oppimiselle tutkimuksellisesta kehittämistyöstä. Se on merkityksellinen, koska vaihdoin oman aikaisemman alani vahvan substanssiosaamisen hypyksi uuteen toimintaympäristöön opinnäytetyössä, nuorten pariin. Suurimman tunnelatauksen ja merkityksen koin saadessani työskennellä luokissa oppilaiden kanssa, joka oli minulle täysin tuntematon maailma työskentelykontekstina. Olen erittäin kiitollinen, että kyseiset kokemukset ja tunteet opinnäytetyöprosessin muiden oppien rinnalla ovat rikastuttamassa elämäni ja ovat muistoissani aina tästä matkasta. Alle voisinkin kirjata oppilaiden palautteita työpajoista.

”Mielestäni tarpeelliset tunnit. Hyviä kysymyksiä ja tärkeä aihe.”

”Tuli uutta tietoa, oppi miettimään enemmän tulevaisuutta.”

”Paja oli todella mielenkiintoinen ja pidin tehtävistä, kertaus oli selkeä ja ymmärsin kaiken, myös keskustelu oli mukavaa.”

”Vihdoinkin meiltä halutaan mielipide, pohjustukset hyviä mutta tehtävien tekoon olisi voinut antaa enemmän aikaa.”

”Ihan hiton tylsää, ei vaan ollu mitään kiinnostavaa. Kiitos ja hei, vaikutit kumminki kivalta ihmiseltä, aihe oli tylsä.”

”Tärkeää asiaa ja tarpeellinen päivä. Kiva kun oli monipuolisia tehtäviä, joissa pohti asioita, joita ei ennen ollut miettinyt.”

Viimeisimpänä työpajan diana oli lämpimien kiitosten osoittaminen ”sinulle” osallistumisestasi ja avustasi minulle sekä kaiken hyvä toivottaminen oppilaille tulevaisuuden oppien äärelle. Tilaisuus oli hyvä päättää diaan koskien seuraavaa viisautta:

”Lupaa, että muistat aina: Olet urheampi kuin uskot, vahvempi miltä vaikutat ja viisaampi kuin tiedätkään.”

-Nalle Puh-

LÄHTEET

- Aarnikoivu, Henrietta 2010. Työelämätaidot - menesty ja voi hyvin. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Bergbom, Barbara & Lantto, Eero & Leino-Arjas, Päivi & Ruokolainen, Mervi & Tarvainen, Kimmo & Varje, Pekka 2020. Ikääntyvä ja monimuotoistuva työväestö. Teoksessa Lauri Kokkinen (toim.) Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Helsinki: Työterveyslaitos, 53–57. Viitattu 21.2.2022. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20ty%C3%B6st%C3%A4%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Digi- ja väestötietovirasto 2021. Nuorten digitaidot -kartoitus 2021. Diginatiivimyyttiä murta-massa – Myös nuoret kaipaavat digitukea. Viitattu 21.2.2022. https://dvv.fi/documents/16079645/20502009/DVV_Nuortendigitaidot_kartoitus_raportti_2021.pdf/0eb032bd-1565-a621-5e03-834427377d34/DVV_Nuortendigitaidot_kartoitus_raportti_2021.pdf?t=1630066767385
- Eläketurvakeskus 2021. Suomen työeläkkeensaajat 2020. Eläketurvakeskuksen tilastoja 05/2021. Suomen virallinen tilasto. Sosiaaliturva 2021. Viitattu 22.2.2022. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/142804/suomen-tyoelakkeensaajat-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Goleman, Daniel 2012. Tunneäly työelämässä. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Heikkinen, Hannu L. T. & Kukkonen, Harri 2019. Sivistys on tulevaisuuden työelämätaito. Viitattu 15.2.2022. <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/91052/50097>
- Helsingin yliopisto 2017. Mikä ihmeen diginatiivi? Internetin aikakaudella syntyneet nuoret eivät välttämättä ole erityisiä tietotekniikkanoortteja. Viitattu 10.2. 2022. <https://www.helsinki.fi/fi/uutiset/koulutus-ja-oppiminen/mika-ihmeen-diginatiivi>
- Hiltunen, Elina 2019. Tulossa huomenna. Miten megatrendit muokkaavat tulevaisuuttamme. Jyväskylä: Docendo Oy.
- Ilmariinen 2017. Uudistu tai katoa – mitkä ovat tulevaisuuden tärkeimmät työelämätaidot. Viitattu 15.2.2022. <https://www.sttinfo.fi/tiedote/uudistu-tai-katoa-mitka-ovat-tulevaisuuden-tarkeimmat-tyoelamataidot?publisherId=20853347&releaseId=63043558>
- Jokelainen, Kristiina 2018. Lappi. Arktinen ja kansainvälinen menestyjä. Kansainvälistymisen ja älykkään erikoistumisen strategiset prioriteetit 2018–2022. Lapin liitto julkaisusarja: A51/2018. Viitattu 17.1.2022. <https://www.lapinliitto.fi/wp-content/uploads/2020/11/Kansainvalistymisen-ja-alykkaan-erikoistumisen-strategiset-prioriteetit-vuosille-2018-2022.pdf>
- Jokitalo, Juha 2011. Y-sukupolvi puolustusvoimissa – näkökulmia nuorukaisiin. Pirkko-Liisa Vesterinen & Marjaana Suutarinen (toim.) Y-sukupolvi työ(elämä)ssä. Johtamistaidon opisto. Jyväskylä, 67–82.
- Järvensivu, Anu & Syrjä, Sannu 2014. Sukupolviaaltoteoria ja suomalaisen työelämän sukupolvet. Teoksessa Anu Järvensivu & Risto Nikkanen & Sannu Syrjä (toim.) Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere: Tampere University Press, 41–59.

- Kananen Jorma 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 176. Suomen Yliopistopaino Oy.
- Kananen, Jorma 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 202.
- Koppelo, Heli 2022. Ahonen ja Holm palkittiin - Kaiken pohjalla on ihmiskäsitys. Osviitta, Työnohjauksen ammattilehti 1/2022, 5.
- Lainema, Kirsi & Lainema, Timo 2021. Valmiuksia tulevaisuuden työelämään simulaatiope-
lioppimisen kautta. Pelitutkimuksen vuosikirja 2021. Viitattu 27.1.2022. <https://pelitutkimus.journal.fi/article/view/108008>
- Lapin Liitto 2022. Lapin liiton esittely – Tätä me olemme. Viitattu 13.4.2022. <https://www.lapinliitto.fi/tietoa/lapin-liiton-esittely/>
- Lapin liitto. Lappi-sopimus 2022–2025 luonnos lausunnolle. Viitattu 14.1.2022. <https://www.lapinliitto.fi/wp-content/uploads/2021/09/Lappi-sopimus-2022-2025-LUONNOS-LAUSUNNOILLE.pdf>
- Leinikki, Sikke 2022. Epävarmuustaitojen vahvistaminen osaksi työn kehittämistä. Viitattu 16.2.2022. <https://www.humak.fi/blogit/epavarmuustaitojen-vahvistaminen-osaksi-tyon-kehittamista/>
- Limne`ll, Jarno & Hiltunen, Elina & Dufva, Mikko 2022. Suomen tulevaisuudet. Suuret kysymykset ja vastaukset. Helsinki: WSOY.
- Nummenmaa, Lauri 2010. Tunteiden psykologia. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Nuorisobarometri 2019. Teoksessa Lotta Haikkola & Sami Myllyniemi (toim.) Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019. Nuorisotutkimusverkoston julkaisut. Viitattu 20.4.2022. <https://tietoanuurista.fi/wp-content/uploads/2020/12/nuorisobarometri2019-netti.pdf>
- Opetushallitus 2019. Raportit ja selvitykset 2019:3 Osaaminen 2035. Osaamisen ennakointi-
foorumin ensimmäisiä ennakointituloksia. Viitattu 21.1.2022. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen_2035.pdf
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2010. Segregaation lieventämistyöryhmän loppuraportti. Opetus-
ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2010:18. Viitattu 21.1.2022. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75541/okmtr18.pdf?sequence=>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021. Hankehakemus. Ei julkaistu.
- Oppivelvollisuuslaki 30.12.2020/1214. Viitattu 12.1.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2020/20201214?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=oppivelvollisuuslaki>
- Pennanen, Riikka 2021. Jatkuvasta oppimisesta on tulossa työturvallisuusriski – tutkija: ”Vaatimukset osaamisen kehittämiselle ovat jatkuvia ja nopeita.” Uutinen 16.2.2021. Viitattu 21.2.2022. <https://yle.fi/uutiset/3-11755110>
- Perusopetuslaki 19.12.2003/1136, 2§. Viitattu 13.1.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980628#L4P11a>

- Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu & Saari, Tiina & Järvinen, Katri-Maria 2017. Nuoret työelämässä. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus Oy, 81–99.
- Pölönen, Perttu 2020. Tulevaisuuden lukujärjestys. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Pölönen Perttu 2022. RekryKainuuLive 1.1.2022. Töihin Kainuuseen: Tulevaisuuden työelämä – Mitä taitoja tarvitsemme tulevaisuudessa. Viitattu 10.2.2022. <https://www.youtube.com/watch?v=jQv1plRaMY8>
- Rovaniemen kaupungin perusopetuksen opetussuunnitelma 2016. Viitattu 20.1.2022. https://drive.google.com/file/d/0BxDh-vrDC19LU29PRWJQUWdfdEV6SU1PempWeD-BaS0NtejBN/view?resourcekey=0-JgW_jTME-DxSJJJu6vhMzA
- Rovaniemi 2022. Viitattu 12.1.2022. <https://www.rovaniemi.fi/Palvelut/Oppilaanohjaus/32e496a1-432d-4c89-9b2a-b6dcb5500613>
- Rovaniemi. Perusopetus. Viitattu 12.1.2022. <https://www.rovaniemi.fi/Koulutus-ja-varhaiskasvatus/Perusopetus>
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna & Kuula, Arja & Rissanen Riitta & Karvinen, Ikali 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Tampereen yliopisto: Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston julkaisuja 2009.
- Salminen, Jari 2015. Työntekijän vastuu ja työelämätaidot. 2. painos. Helsinki: J-Impact Oy.
- Sarpila, Outi 2012. Minun sukupolveni, sinun sukupolvesi. Hyvinvointikatsaus 1/2012. Sukupolvien väliset suhteet. Suuret ikäluokat eläkeiässä. Suomalaiset nuoret itsenäistyvät varhain. Tilastokeskus, 14–18.
- Siltala, Juha 2019. Nuoret henkilökohtaisen toivon ja yleisen näköalattomuuden ristivedossa. Teoksessa Lotta Haikola & Sami Myllyniemi (toim.) Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019. Nuorisotutkimusverkoston julkaisut. Viitattu 20.4.2022. <https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/12/nuorisobarometri2019-netti.pdf>
- STTK 2018. Puutteet työelämän perustiedoissa heikentävät nuorten mahdollisuuksia päästä töihin. Viitattu 20.1.2022. <https://www.sttk.fi/2018/03/22/tuhannen-taalan-kysymys/>
- Studentwork 2021. Nuoret osaajat työelämässä. Soft skills 2021. Viitattu 10.3.2022. <https://f.hubspotusercontent40.net/hubfs/4959747/Nuoret%20osaajat%20ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4ss%C3%A4%202021%20-%20Soft%20skills.pdf>
- Sutela, Hanna & Pärnänen, Anna & Keyriläinen, Marianne 2019. Työn digitalisaatio. Teoksessa Hanna Sutela & Anna Pärnänen & Marianne Keyriläinen (toim.) Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus, 81–102. Viitattu 22.2.2022. https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf
- Suutarinen, Marjaana 2011. Työelämän muutos. Teoksessa Pirkko-Liisa Vesterinen & Marjaana Suutarinen (toim.) Y-sukupolvi työ(elämä)ssä. Jyväskylä: Johtamistaidon opisto, 17–40.

- Talous ja nuoret TAT 2020. TET-jaksot muuttuvat työelämän murrosten mukana – esittelyssä pk-yritysTET ja etätET. Uutinen 19.10.2020. Viitattu 20.1.2022. <https://tat.fi/tet-jaksot-muuttuvat-tyoelaman-murrosten-mukana-esittelyssa-pk-yritystet-ja-etatet/>
- Tapscott, Don 2010. Syntynyt digiaikaan. Jyväskylä: WSOYpro Oy.
- Tienari, Janne & Rebecca Piekkari 2011. Z ja epäjohtaminen. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Universitas Chydenius 2013. Koulutus kohtaa kohta ALFAN. Kokkolan Yliopistokeskus Chydeniuksen asiakaslehti 3/2013. Viitattu 13.4.2022. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/42350/universitas_chydenius_3_2013_web.pdf?sequence=1
- Viestijät 2015. Kuuntelemisen taito. Viitattu 17.2.2022. <https://viestijat.fi/kuuntelemisen-taito/#491a35f6>
- Wilenius, Markku 2015. Tulevaisuuskirja. Metodi seuraavan aikakauden ymmärtämiseen. 2.painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Yli-Kaitala 2021. Työterveyslaitos. Psykologinen turvallisuus. Viitattu 20.4.2022. <https://docplayer.fi/208297046-Psykologinen-turvallisuus-kirsi-yli-kaitala-tyoterveyslaitos-kansainvalisen-tyoturvallisuuspaivan-webinaari-tyoturvallisuuskeskus.html>