

Marjo Aalto

LAHDEN SEUDUN TYÖLLISYYDEN  
KUNTAKOKEILUN  
OMAVALMENTAJIEN NÄKEMYKSIÄ  
NUORTEN TYÖELÄMÄTAIDOISTA

Opinnäytetyö

Humanistisen alan ammattikorkeakoulututkinto

Yhteisöpedagogi (AMK)

2023



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Yhteisöpedagogi (AMK)
Tekijä/Tekijät	Marjo Aalto
Työn nimi	Lahden seudun työllisyyden kuntakokeilun omavalmentajien näkemyksiä nuorten työelämätaidoista
Toimeksiantaja	Orimattilan kaupunki
Vuosi	2023
Sivut	42 sivua, liitteitä 3 sivua
Työn ohjaaja(t)	Laura Hokkanen

## TIIVISTELMÄ

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin Lahden seudun työllisyyden kuntakokeilun nuorten omavalmentajien näkemyksiä nuorten työelämätaidoista. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millaisena omavalmentajat näkivät asiakasnuorten työelämäosaamisen sekä millaisia haasteita yleisimmin nuorilla on työelämä- ja työnhakutaidoissa. Lisäksi opinnäytetyössä kysyttiin, millaista tukea omavalmentajat voivat nuorille tarjota työelämä- ja työnhakutaitoihin. Opinnäytetyössä nuorella tarkoitetaan alle 30-vuotiasta.

Tutkimus toteutettiin anonyyminä Webropol-kyselynä. Kyselyyn vastasi yhteensä kahdeksan nuorten omavalmentajaa, jotka työskentelevät alueen eri kuntien työllisyyspalveluissa. Tutkimusmenetelmänä käytettiin laadullista sekä määrällistä tutkimusotetta. Tutkimustulokset osoittivat, että nuoret, joilla oli peruskoulu, toisen asteen ammatillinen tutkinto tai lukio suoritettuna, eivät ole lähtötilanteessaan työelämätaitojen osalta erityisen erilaisia tullessaan kuntakokeilun asiakkuuteen. Ammattikorkeakoulun tai yliopistotutkinnon suorittaneilla on selvästi enemmän osaamista työelämä- ja työnhakutaitojen suhteen. Vastauksissa nousi esiin, että suurimmalla osalla nuorista on puutteita työelämäosaamisessa kaikilla osa-alueilla. Osalla nuorista on muun muassa terveyden- sekä sosiaalihuollon puolella monenlaisia haasteita, jotka ovat esteenä nopealle työllistymiselle tai opintoihin hakeutumiselle. Omavalmentajien näkemysten mukaan on myös hyvin työelämässä pärjääviä nuoria ja he työllistyvät nopeasti, jolloin asiakkuus kestää vain hetken. Nämä nuoret saivat tässä opinnäytetyössä pienemmän näkyvyyden johtuen siitä, että haastavat ja pitkään asiakkuudessa olevat nuoret nousevat helpommin keskiöön vastauksissa.

Opinnäytetyöstä ilmeni tarve nuorten työelämätaitojen opetukselle jo peruskoulusta lähtien. Eikä tämä tarve lopu peruskouluun, joten eri oppilaitoksilta toivotaan tulevaisuudessa nuorten työelämä- ja työnhakutaitojen tehostamista. Kilpailu avoimilla työmarkkinoilla on kovaa. Työhaun asiakirjat pitää olla kunnossa, kun hakijoita on paljon, olisi hyvä erottua jotenkin massasta.

**Asiasanat:** työelämätaidot, nuoret, omavalmentaja, työllistyminen

Degree title	Bachelor of Humanities
Author (authors)	Marjo Aalto
Thesis title	The Views of Personal Coaches on the Working Life Skills of Young People during the Local Government Pilots on Employment in the Lahti Region
Commissioned by	The City of Orimattila
Time	2023
Pages	42 pages, 3 pages of appendices
Supervisor	Laura Hokkanen

## ABSTRACT

This thesis examined the views of young self-trainers in the Lahti region's municipal employment experiment on young people's working life skills. The aim of the thesis was to find out how self-trained coaches saw the working life skills of customer youth and what kind of challenges young people most commonly face in working life and job-seeking skills. In addition, the thesis asked what kind of support self-coachs can provide young people with working life and job-seeking skills. In the thesis, a young person refers to a person under the age of 30.

The study was conducted as an anonymous Webropol survey. A total of eight youth self-coachs who work in the employment services of different municipalities in the area responded to the survey. Qualitative as well as quantitative research approach was used as a research method. The results of the study showed that young people with a comprehensive school, upper secondary vocational degree or upper secondary school completed are not particularly different in terms of working life skills when they come to the customership of the municipal experiment. Polytechnic or university graduates clearly have more competence in terms of working life and job-seeking skills. The responses revealed that the majority of young people have deficiencies in working life competence in all areas. Some young people face a wide range of challenges in areas such as health and social care, which are an obstacle to fast employment or seeking studies. According to the views of self-trainers, there are also young people who do well in wor.

The study showed the need for teaching young people working life skills from primary school onwards. And this need does not end with comprehensive school, so it is hoped that different educational institutions will enhance the working life and job-seeking skills of young people in the future. Today, competition in the open labour market is fierce. The job search documents must be in order when there are many applicants, it would be good to stand out somehow from the mass.

**Keywords:** working life skills, young people, self-trainer, employment

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TYÖLLISYYDEN KUNTAKOKEILU.....	7
2.1	Kuntakokeilun tavoitteet ja arviointi.....	7
2.2	Omavalmentajan tehtävät.....	10
3	TYÖELÄMÄ 2020-LUVULLA.....	11
3.1	Työelämän murroksia.....	11
3.2	Työelämän merkitys.....	12
3.3	Työelämätaidot.....	13
3.4	Uranhallintataidot.....	14
3.5	Sosiaaliset taidot.....	16
3.6	Tunne- ja vuorovaikutustaidot.....	18
3.7	Ammatti-identiteetin rakentuminen.....	19
3.8	Näkökulmia tulevaisuuden taitoihin.....	21
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	24
4.1	Tutkimuksen kohde ja kohdejoukko.....	24
4.2	Tutkimusote ja aineistonkeruumenetelmä.....	25
4.3	Aineisto ja aineiston analyysimenetelmä.....	26
5	OMAVALMENTAJIEN NÄKEMYKSIÄ NUORTEN TYÖELÄMÄVALMIUKSISTA.....	27
5.1	Nuorten lähtötilanne omavalmentajalle tullessa.....	27
5.2	Nuorten työnhakutaidot.....	29
5.3	Nuorten työelämätaidot.....	30
5.4	Omavalmentajien ajatuksia.....	31
6	POHDINTAA JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....	32
6.1	Tulosten tarkastelua ja pohdintaa.....	<b>Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.</b>
6.2	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	<b>Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.</b>
6.3	Jatkotutkimusehdotuksia.....	<b>Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.</b>
	LÄHTEET.....	39



## 1 JOHDANTO

Kansainvälisen työjärjestön ILO:n mukaan työ on henkilön suorittamaa toimintaa, jonka tarkoituksena on tuottaa tavaroita tai palveluita joko muille tai itselle. Työ on suunniteltua, jatkuvaa ja tavoitteellista toimintaa, jolla tavoitellaan taloudellisten, sosiaalisten ja muiden arvojen tai tarpeiden luomista, ylläpitämistä ja edistämistä. Työllä on selvästi sosiaalinen ulottuvuus, koska se tarjoaa ihmisille mahdollisuuden integroitua yhteiskuntaan. (Koivunen ym. 2023, 17–18.)

Työelämä on jatkuvasti muuttuvaa. Työn muodot ja organisointi vaikuttavat merkittävästi työttömyyden, sukupuolen ja luokan erotteluihin ja jakoihin työmarkkinoilla. Koronaepidemia osoitti, että työelämä voi muuttua äkisti. Suurin osa lähityöksi luokitellusta tietotyöstä muuttui lähes yksinomaan etätyöksi. Työmarkkinoilla liikutaan työllisyyden ja työttömyyden sekä palkkatyösuhteen ja yrittäjyyden välillä. Työsuhte voi olla osa-aikainen, määräaikainen, toistaiseksi voimassa oleva tai nollatuntisopimus. (Koivunen ym. 2023, 7.)

Työelämässä tapahtuu jatkuvia muutoksia. Monet sen ilmiöt ja suuntaukset ovat hitaita ja vaikeasti havaittavia, kuten sukupuolten tasa-arvon edistyminen, mutta toiset voivat olla nopeita ja yllättäviä, kuten koronapandemia, joka on ohjannut ihmiset etätöihin. Nämä muutokset tekevät työelämästä kiinnostavan tutkimuskohteen, joka jatkuvasti tarjoaa uutta oppimista. Työelämä on ikuinen tutkimuskohde, joka näyttää eri kulmista katsottuna erilaiselta. (Koivunen ym. 2023, 33.)

Opinnäytetyön aihe valikoitui työni kautta ja mielenkiinnosta nuorten työelämätaitoja kohtaan. Olen itse työskennellyt pitkään nuorten työllisyyden parissa, aiemmin kolmannen sektorin kautta ja nykyään työllisyyden kuntakokeilussa. Itse työskentelen Orimattilan työllisyyspalveluissa nuorten omavalmentajana ja tiimivastaavana. Tapaan lähes päivittäin nuoria, jotka ovat työuran alussa. Työuran alulla voi olla vaikutuksia aina lopputyöuraan asti. Uusien asioiden oppiminen ja lukuisien työelämään liittyvien taitojen, kuten sosiaalisten taitojen osaamisen, itsensä johtamisen ja oman työhyvinvoinnin ylläpitämisen ja sen hallitseminen ovat tärkeitä. (Gaily 2022, 50–51.)

Opinnäytetyössäni tutkin Lahden seudun työllisyyden kuntakokeilun nuorten omavalmentajien näkemyksiä nuorten työelämätaidoista. Millaiset lähtötaidot nuorilla on riippuen koulutustaustasta tullessaan työnhakijoiksi, ja onko niissä paljon eroavaisuuksia? Millaisia haasteita nuorilla on työelämä- ja työnhakutaidoissa, sekä miten omavalmentajat näkevät omat mahdollisuudet tukea nuorta työnhakijaa?

Lahden seudun työllisyyden kuntakokeiluun kuuluvat Lahden lisäksi Orimattila, Hollola, Asikkala ja Kärkölä. Tässä opinnäytetyössäni nuorilla tarkoitetaan alle 30-vuotiaita henkilöitä ja heidät on jaettu erikseen alle 25-vuotiaisiin sekä 25–29-vuotiaisiin. Jokainen kuntakokeilun asiakas saa nimetyn omavalmentajan. Omavalmentajan työnkuva on moninainen ja hyvin laaja. Omavalmentajilla ei ole suoraan mitään tutkintovaatimusta alalle vaan enemmän ratkaisee oma monipuolinen osaaminen sekä asiakkaan aito kohtaaminen, kuuleminen ja ohjaaminen. Omavalmentajilla tulee olla hyvät työelämätaidot itsellään sekä valmius ja halu kouluttautua koko ajan, koska lait ja asetukset muuttuvat. Omavalmentajan työ on virkasuhde ja heitä velvoittaa laki työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta, joka sisältää lakeja ja asetuksia, julkisesta työvoima- ja yrityspalvelulaista sekä työttömyysturvalaista. (Laki työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta 1269/2020.)

## **2 TYÖLLISYYDEN KUNTAKOKEILU**

### **2.1 Kuntakokeilun tavoitteet ja arviointi**

1.3.2021 käynnistyivät työllisyyden (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021) kuntakokeilut ja ne päättyvät vuoden 2024 lopussa, Marinin hallitusohjelman mukaisesti. Työllisyyden kuntakokeilussa on kaiken kaikkiaan 25 kokeilualuetta ja kuntia 118. Kohderyhmään kuuluvat työttömät ja työvoimapalveluissa olevat työnhakijat, jotka eivät ole oikeutettuja ansiopäivärahaan, sekä kaikki alle 30-vuotiaat työnhakijat, maahanmuuttajat ja vieraskieliset, jotka ovat joko työttömänä tai työvoimapalveluissa kokeilualueiden TE-toimistoissa. Kokeilukunnan asiakkaiden julkisten työvoima- ja yrityspalveluiden (TE-palveluiden) tarjoamisesta vastaa kunta. Tämä tarkoittaa sitä, että TE-toimisto ilmoittaa työnhakijalle, että jatkossa hänen kotikuntansa vastaa TE-palveluiden tarjoamisesta hänelle.

Kokeilujen tavoitteena on parantaa pidempään työttömänä olleiden ja heikommassa työmarkkina-asemassa olevien mahdollisuuksia työllistyä ja tarjota heille työnhakijoille tarvittavia työllistymistä tukevia palveluja ja palvelumalleja. Kokeilujen avulla voidaan tunnistaa asiakkaiden yksilölliset palvelutarpeet, työllistymisen esteet sekä osaamisen kehittämistarpeet ja näin edistää tehokkaammin työttömien työnhakijoiden työllistymistä sekä koulutukseen ohjautumista ja tuoda uusia ratkaisuja osaavan työvoiman saatavuuteen. Valtion sekä kuntien yhteisenä intressinä on työllisyyden edistäminen ja tarkoituksena on yhdistää näiden kahden toimijan voimavarat. Työllisyyden kuntakokeiluissa pyritään selvittämään yhdistämisen vaikutukset valtion ja kuntien rahoitukseen, osaamiseen ja asiakaspalveluun. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021.)

Kunnat voivat kehittää työllisyys-, koulutus-, sosiaali- ja terveystaloutaan oman alueen työnhakijoiden ja työnantajien tarpeista lähtien. Tässä kokeilussa pyritään löytämään parhaita käytäntöjä integroimalla nämä palvelut enimmäksi tiiviimmin yhteen ja pilotoimaan erilaisia tapoja tarjota työllisyyspalveluja asiakaslähtöisyyden tehostamiseksi. Palvelumalleja ei rajata tiukasti, vaan kunnilla on mahdollisuus toteuttaa palvelurakenteiden uudistamista oman alueen tarpeiden mukaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021.)

Marraskuussa 2022 suurimman kuntakokeilu Helsingin asiakasmäärä oli 42 797, kun taas pienimmän Ylivieskan seudun asiakasmäärä oli 1 235 henkilöä. Kokeilut eroavat toisistaan lähtökohdissaan, sillä mukana on Suomen suurimmat kaupungit sekä pienempiä maaseutukuntia. Yksittäisen kunnan toteuttamia kokeiluja on neljä (Helsinki, Espoo, Porvoo ja Savonlinna), kun taas Pirkanmaan kokeiluun lähti kaikki maakuntaan kuuluneet kunnat, joita on yhteensä kaksikymmentäkaksi. Kahden tai kolmen kunnan yhteisiä kokeiluja on mukana kahdeksan, ja loput kokeilut, joita on yhteensä kolmentoista ovat neljästä kahdeksaan kunnan yhteishankkeita. Yksi suurempi keskuskaupunki on useimmissa monen kunnan yhteisissä kokeiluissa, mutta ei ihan kaikissa. Poikkeavuutena on, että Etelä-Pohjanmaan alueen koulutuskuntayhtymä organisoi seudun kokeilun ja Turun seudun kokeilussa ei ole maantieteellistä yhteyttä kaikkien kuntien kesken. (Aho ym. 2023, 66.)



Valtioneuvoston tuottaman työllisyyden kuntakokeilun arviointitutkimuksen II väliraportissa (Aho ym. 2023, 9) nousivat esiin seuraavat asiat. Kunnallistamisen perusteena on ollut työvoimapalveluiden kuntien paikallistuntemus. Kunnilla on TE-toimistoja vahvemmat yhteydet paikalliseen elinkeinorakenteeseen ja työnhakijaryhmiin, mikä mahdollistaa työvoimapalveluiden muotoilun alueen ominaispiirteisiin sopiviksi.

TE-toimistojen kohderyhmien palvelutehtävät siirtyivät kokeilualueille työllisyyden kuntakokeilun myötä, jolloin kokeilualueet saivat itsenäisesti päättää erilaisista työvoimapalveluista ja ohjaamisesta. ELY-keskuksella säilyi vastuu palveluiden hankinnassa, joten aktiivisten työvoimapolitiittisten palveluiden tarjonnan muutos aiempaan oli minimaalinen. Siksi kuntakokeilun tuomat vaikutukset näkyvät lähinnä palveluiden uudelleenkohdentamisena eri työnhakijaryhmille. Valitettavasti ei ole mahdollista analysoida tarkemmin mahdollisia muutoksia yksilötason palveluohjauksessa ja palvelutehtävissä käyttämällä kuntatason tutkimusaineistoa, joka on käytettävissä väliraportissa. (Aho ym. 2023, 34.)

Kun monin eri politiikkapäätöksin on oleellisesti muutettu kuntakokeilujen toteuttamisen ehtoja, on työllisyyden arviointi paljastunut haastavaksi. Kuntakokeilujen vaikutusten erottaminen muiden muutosten ja uudistusten seurauksista on haastavaa muutosten takia. Nykyinen kuntakokeilu näyttää päättyvän lyhyeksi välivaiheeksi, sillä eduskunta käsittelee parhaillaan vuoden 2025 alussa voimaan astuvaa lakiesitystä, joka koskee työvoimapalveluiden kunnallistamista. Vuoden 2023 alusta lähtien sosiaali- ja terveystieteiden sekä pelastustoimen järjestämisvastuu siirretään hyvinvointialueille, mikä on toinen kuntien käyttäytymiseen vaikuttava muutos. Kaikki Suomen kunnat kokevat muutoksen, joten lähtökohtaisesti se kohdistuu sekä kokeilun osallistuviin että ulkopuolisiin kuntiin. Vuonna 2022 voimaan tullut pohjoismainen työvoimapalvelumalli on kolmas merkittävä tekijä arvioitaessa kokeilukuntien mahdollisuuksia toteuttaa työllisyyden kuntakokeilun alkuperäisiä muutosajatuksia. Tämä on vähentänyt näitä mahdollisuuksia. (Aho ym. 2023, 79.)

Miten voidaan ratkaista haasteita, jotka ovat syntyneet aiemmin mainituista muutoksista, kokeilutoiminnan muuntelun ja sopeuttamisen avulla? Selviää se

2023–2024 vuosien aikana kohti vuoden 2025:n työvoimapalvelujen kunnallistamista. Kunnat, joilla on selkeä strateginen valmistelutyö ja joilla on kyky säilyttää ja edelleen kehittää palveluideoitaan suurien muutosten keskellä, on todennäköisimmin parhain valmius tulevaan muutokseen. Kiinnikuromisen ajanjakso tulee monilla kokeilualueilla sekä kokeilujen ulkopuolisilla kunnilla näissä asioissa. Yhteistyön tehokkuus TEM:n (sekä muitten ministeriöiden) ja kuntakokeilujen sekä kuntien välillä vaikuttavat tähän kaikkeen. (Aho ym. 2023, 82.)

## 2.2 Omavalmentajan tehtävät

Omavalmentajan tehtävänä on tarjota työnhakijoille entistä henkilökohtaisempaa ja riittävää tukea heidän työnhakuunsa asiakaspalvelumallin avulla sekä auttaa työnhakijoita työllistymään mahdollisimman pian. Jotta tämä saavutettaisiin, järjestetään asiakkaille alkuhaastattelu ja työnhakukeskustelut sekä näiden lisäksi pidetään täydentäviä työnhakukeskusteluja. Näissä tapaamisissa arvioidaan säännöllisesti asiakkaan palvelutarvetta. Arvioinnin kautta selvitetään mitkä palvelut ovat asiakkaalle tarpeen, millaiset työllistymismahdollisuudet hänellä on osaamisen pohjalta sekä mikä olisi hänelle sopiva avoin työpaikka mihin voisi hakea (Työmarkkinatori 2023).

Työllisyyden kuntakokeiluiden toisen arviointitutkimuksen väliraportissa kuvataan vastuutyöntekijämallia ja sen käytänteitä. Hankesuunnitelmissa tavoitteena oli ottaa käyttöön vastuutyöntekijämalli, jonka ansiosta jokaiselle asiakkaalle nimettiin "oma" työntekijä koko palveluprosessin ajan. Jatkossa käytetään termiä omavalmentaja. Kokeilut ovat osoittautuneet hyvin motivoituneiksi, kun on omaksuttu omavalmentaja-ajattelu. Toimintatapa on havaittu hyväksi ja se on osoittautunut toimivaksi. Työntekijöiden näkökulmasta asiakastyö on kehittynyt kokonaisvaltaisemmaksi, mikä on edellyttänyt runsaasti opettelua. Myös asiakassalkku-konseptin vaikutukset ovat näkyneet työn kuvassa eli jokainen työntekijä on vastuussa tietyistä määristä asiakkaita. Asiakassalkun henkilömäärät vaihtelevat kuntakokeilu kunnittain. Lisäksi nähtiin, että henkilöstön vaihtuvuus on erityisen huolestuttava uhka omavalmentajamallin toteutuvuudelle, koska se aiheuttaa palveluprosessiin katkoksia ja ennakoimattomuutta. (Aho ym. 2023, 49–50.)

Kasvokkainen ja yksilöllinen palvelu sekä kokonaisvaltainen asiakastyökulttuuri ovat edistyneet arvioinnin mukaan. Mahdollisena uhkana on asiakasmäärien kasvu ja monialaisen palvelun ruuhkautuminen. Jotta omavalmentajamalli toteutuu, tarvitaan riittävät henkilöstöresurssit. (Aho ym. 2023, 76.)

Työllisyyden kuntakokeilun ensimmäisessä väliraportissa esille nostettiin huoli Pohjoismaisen mallin tuomasta lain ja järjestelmän vuoksi tehtävistä asiakkaan yhteydenpidosta, joka voi aiheuttaa yksilöllisyyden unohtamisen. Kaikista eniten toivottiin omavalmentajien toimenkuvan selkeyttämistä, joka osoittaa tarvetta käydä keskusteluja työn ydintehtävistä ja niiden yhteyksistä koko työllisyysjärjestelmän ekosysteemiin. Keskustelu omavalmentajuudesta jatkuu, ja asiakaslähtöisyyden onnistuneen rakentamisen kannalta se on keskeinen elementti. Omavalmentajuus on uudenlaisen kehitysvaiheen kynnykselle, ja se tarjoaa elementtejä uudentyypiselle osaamiselle, joka on käytettävissä työvoimapalveluissa laajemminkin. (Aho ym. 2022, 34–35.)

### **3 TYÖELÄMÄ 2020-LUVULLA**

#### **3.1 Työelämän murroksia**

Ennen työelämässä oli työpaikkoja, jotka olivat hyödyksi sellaisille ihmisille, jotka eivät pitäneet opiskelusta. Heillä oli mahdollisuus aloittaa työuransa jo hyvin nuorina, jopa 13–16-vuotiaina. He aloittivat avustavista työtehtävistä ja pystyivät etenemään korkeisiin tehtäviin kokemuksen, vastuun ja työssäoppimisen myötä. Nämä työt ovat nyky-Suomesta kadonneet. Yhä useampaa ammattia varten tarvitaan koulutusta, ja teknologian kehittyessä monet avustavat työtehtävät ovat kadonneet. (Hagert & Toivanen 2022, 30.)

Koulutus vaikuttaa siihen, kuinka henkilö asemoituu yhteiskunnassa, millaista palkkaa saa ja mitä mahdollisuuksia on elämässämme. Suomessakin on erilaisia yhteiskuntaluokkia, vaikka on totuttu ajattelemaan, että kaikki ponnistavat lähes samalta viivalta. Kuitenkin todellisuudessa kaikki tulevat erilaisista taustoista ja jokaisella on eriasteiset valmiudet, kuten perheen tukiverkot, varallisuus tai koulutus. Perhe, suku ja kaveripiiri ovat usein ensimmäiset, joilta saadaan tietoa ammattivalinnoista ja työelämästä. Suomessa ammattien ja koulutustason vahva periytyminen on melko yleistä. (Hagert & Toivanen 2022, 43–44.)

Työelämä on nykyisin jakautunut selkeästi kahteen ääripäähän ja koulutus vaikuttaa siihen suuresti, mihin sijoittuu työelämässä. Tämä kehityskulku tunnetaan nimellä polarisaatio, joka on alkanut 1990-luvulla ja jatkunut vuosien varrella. Polarisaatiolla tarkoitetaan työmarkkina-asemien eriytymistä korkeampaan ja matalampaan osaamistasoon, kun keskipalkkaisia ammatteja alkaa kadota. Uudet työpaikat tulevat osaamistason ylä- tai alapäähän. Tämän taustalla on useita tekijöitä, kuten väestön vanhentuminen, digitalisaatio, sekä työvoiman ja pääomien vapaa liikkuvuus. Kaksi keskeistä syytä nykyiseen kehitykseen ovat digitalisaatio ja globalisaatio sekä työvoiman ja työn vapaan liikkuvuuden mahdollistaminen. Digitalisaatio on muuttanut työn tekemistä ja johtanut siihen, että osa suorittavista töistä on lakannut olemasta. Globalisaation ansiosta suomalaisille yrityksille on tavanomaista ulkoistaa palkanmaksut sekä muut avustavat tehtävät esimerkiksi Intiaan tai Ukrainaan. (Hagert & Toivanen 2022, 47–48.)

Polarisaatiota edeltävänä aikana yhteiskunnan vakaus oli pääosin juuri keskiluokan varassa. Mutta nykypäivänä, kun keskiluokka heikkenee, myös yhteiskunnan rakenteet ovat muutoksen edessä. Erityisesti yhteiskunnan tukipilarina toimineen keskiluokan heikentyminen vaikuttaa merkittävästi siihen, kuinka yhteiskunta toimii. Muutos johtaa siihen, että joidenkin nykyisten keskiluokkaisten tai heidän lapsiensa on alennettava elintasoaan. Tämä tarkoittaa, että monet nuoret eivät saavuta samaa elintasoaa kuin heidän vanhempansa aikuisuudessaan. Heidän työpaikkansa saattavat olla epäsäännöllisiä tai heidän palkkansa pienempi. Kouluttautuminen on ratkaisevaa työelämässä sijoittumisen kannalta, sillä vakituiset ja hyvin palkatut tehtävät sijoittuvat harvalukuisen joukkoon korkeasti koulutettuja henkilöitä kuin toisessa ääripäässä oleviin. (Hagert & Toivanen 2022, 48–49.)

### **3.2 Työelämän merkitys**

Työ on aina ollut tärkeä osa suomalaista yhteiskuntaa, ja sen arvostus on ollut suuri. Ihmisten arvostus liittyy vahvasti siihen, mitä työtä he tekivät, ja tämä pätee edelleenkin. Mutta nykyään itseilmaisun rooli ammatinvalinnassa ja työelämässä on vahvempi kuin ennen, ja tämä tuo lisäarvoa ihmisten elämään. (Hagert & Toivanen 2022, 88.)

Monimuotoisuus, joustavuus, yrittäjäyys ja verkostomainen asenne ovat jo tänä päivänä työelämän leimaamia asioita. Työnteon muotojen ja työsuhteiden irtaantuminen ajasta ja paikasta on jo tapahtunut. Ja tämän on havaittavissa myös palkkatyön vähenemisessä ja yrittäjäyden sekä erilaisten työnteon tapojen yhdistämisen yleistymisessä. (Ruuska 2022, 15.)

Gailyn (2022, 9–11) mukaan työntekotapojen muuttaminen on selvää. Nyt on aika pohtia, miten tulevaisuuden työnteko muuttaa ihmisiä ja kuinka se vaikuttaa heihin. Epätyypilliseksi työsuhteeksi voidaan luokitella keikka-, vuokra-, kausi-, pätkä- ja osa-aikatyö, kevytyrittäjäyys, itsensä työllistäminen sekä freelancetyö. Nämä ovat yhä yleisempiä, ja aiemmin epätyypillisestä työsuhteesta on tullut jo lähes tyypillistä. Suomessa, 2020-luvun alkupuolella, on jo yli 180 000 henkilöä, joilla on keikkatyö. Se ei ole enää vain satunnaisen harrastuksen muoto, vaan nykypäivänä se on tullut osaksi työntekoa ja on tulevaisuudessa entistä tärkeämpää. Työ on suuri osa elämää, haluaa sitä tai ei. Se, millainen työ on, vaikuttaa ihmiseen läpi elämän aina vauvasta vanhuuteen. Useat hakevat itsensä haastamista ja kehittymistä työelämän moninaisista urista, työnantajista ja projekteista.

### **3.3 Työelämätaidot**

Työelämän käsite viittaa elämän osa-alueeseen, jonka tarkoituksena on tyydyttää aineelliset tarpeet ansiotyön avulla. Ansiotyö tarjoaa kuitenkin myös muita etuja, kuten oppimismahdollisuuksia, vastuun ottamista ja uramahdollisuuksia. Työelämä ei ole irrallinen työntekijästä, vaan on osa hänen elämänsä ja elämänpiiriään. (Koivunen ym. 2023,18.)

Työelämätaitojen käsitteelle ei ole yhtenäistä määritelmää olemassa. ”Työ ja työelämä ovat muuttumassa nopeammin kuin koskaan aikaisemmin sitten 1800-luvun teollistumisen alkuaikojen. Se, mikä oli totta eilen, ei välttämättä ole sitä enää tänään ja huomenna”, toteaa Salminen (2015,19). Keskustelua työelämätaidoista on käyty 1980-luvulta lähtien enenevässä määrin. Jo 1980-luvulla työnantajat nostivat esiin huolensa vastavalmistuneiden työelämätaitojen ja -tietojen puutteesta. Työelämätaitojen saralla on tyypillisesti keskitytty

osaamiseen ja ammattitaitoon, ja muut työelämätaitojen osa-alueet ovat jääneet marginaaliin. (Aarnikoivu 2010, 39.)

Yhteiskuntaluokat vanhassa merkityksessä ovat poistuneet, samoin myös työpaikoilla ja organisaatioissa ammatilliset luokat ja hierarkiat. Työntekijä itse toimii usein oman työnsä organisoijana ja aikatauluttajana. Johdettavasta on tullut oman työnsä johtaja. Työn merkitys on muuttunut osalla työntekijöistä psykologisena, taloudellisena tai aikamääräisenä ilmiönä merkittävästi. Osa väestöstä on halunnut systemaattisesti pienentää työnsä määrää ja merkitystä ja osa työkäisistä jopa tavoittelee pääsemään sellaiseen elämäntapaan, jossa ei tehdä työtä lainkaan. (Airo ym.2008, 22–23.)

Helsingin yliopiston Yliopistopedagogiikan Keskuksessa on kehitetty mallin asiantuntijataitojen kehittämiseksi. Tänä päivänä, kun työ on suurelta osin asiantuntijatyötä, on tärkeää kehittää näitä taitoja yrityksissä ja organisaatioissa. Runsas määrä erilaisia työelämätaitoja, joilla on tärkeä rooli nykyhetken ja tulevan ajan yhteiskunnassa, sisältyy näihin kategorioihin. Helsingin yliopiston yliopistopedagogiikan keskuksen mallin mukaisesti tulevaisuuden työelämän taidot voidaan jakaa kolmeen kategoriaan: oman toiminnan ohjaaminen ja itsensä johtaminen, viestintä-, vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot sekä asiantuntijataidot. (Helsingin yliopiston yliopistopedagogiikan keskus 2022, 3.)

Aarnikoivu (2010,39) jakaa työelämätaidot kolmeen pääteemaan, jotka ovat urahallintaan liittyvät taidot, työtehtävään liittyvä osaaminen ja yleiset työtehtävästä riippumattomat valmiudet, taidot ja kyvyt. Urahallintaan liittyviin taitoihin kuuluvat ammatinvalinta- ja urasuunnittelutaidot. Toiseen osa-alueeseen kuuluu työtehtävään liittyvä osaaminen eli ammattitaito. Yleiset työtehtävästä riippumattomat valmiudet, taidot ja kyvyt ovat jaettavissa tiedollisiin ja oppimiseen liittyviin valmiuksiin, taitoihin ja kykyihin sekä työyhteisötaitoihin.

### **3.4 Uranhallintataidot**

Työelämätaitojen yhtenä osana on uranhallintataidot, jotka ovat vahvasti esillä työuran alussa sekä pidempään työelämässä olleille. Nykyään ihmisillä on yhden uran ja ammatin sijaan useita uria ja ammatteja. Tämän päivän keskuste-

luissa onkin puheessa elinikäinen urasuunnittelu ja uranhallintataitojen kehittäminen. Jokainen ihminen itse harjoittaa omia uranhallintataitoja. Uranhallintaitoihin lukeutuu ammatinvalinta- ja urasuunnittelutaidot, työhakutaidot sekä työelämään kiinnittymisen taidot. (Aarnikoivu 2010, 40–41.)

Nykypäivänä on tärkeää, että jokainen huolehtii omasta työmarkkina-arvostaan. Itseohjautuvuus on avainsana. On syytä aloittaa oman uran rakentaminen jo opiskeluajan aikana. Tavoitteellisimman nuoret voivat aloittaa sen jo peruskoulun aikana työelämään tutustumisjakson kautta. Työnantaja tahon mukaan tutkintovaatimusten tiukkuus vaihtelee toimialan ja sektorin mukaan. Valtion ja kuntien töissä vaatimukset ovat tiukemmat, kun taas kolmannen sektorin puolella suhtautuminen voi olla joustavampaa. Yksityispuolella kirjo on laaja, esimerkiksi jotkin pelifirmat eivät vaadi tutkintoa, kun taas lääketieteen ja hammaslääketieteen aloille vaaditaan tutkinto ja laillistaminen. Opintojen aikaisilla valinnoilla voi olla merkitys työelämässä sijoittumisessa, vaikka kaikki opinnot eivät suoranaisesti suuntaisi tiettyyn ammattiin. Tutkinto voi johdattaa melko erilaisiin tehtäviin. Kuitenkin tutkinnon suorittamisesta on suurta hyötyä, koska se osoittaa henkilön sitkeyden ja oman alan teoreettisen osaamisen. (Kattelus & Jokinen 2017, 144–145.)

Työnhakutaidot eivät ole pysyviä ja muuttumattomia taitoja, vaan ne muuttuvat yhteiskunnan ja kulttuurissa tapahtuvien muutoksien mukana. Teknologia kehittyy jatkuvasti ja siitä on seurausta. Muun muassa työpaikkoja ilmoitetaan ja löydetään monien eri kanavien kautta. Työnhakijan mahdollisuudet onnistua työnhaussa ovat selkeästi paremmat, kun tiedonhankinta ja valmistautuminen työnhakuun ovat kunnossa. (Aarnikoivu 2010, 54.)

Jo opiskeluaikana nuoren olisi hyvä tiedostaa ja tunnistaa omat ominaisuutensa sekä työskentelytapansa vahvuudet ja motiivit. Vaikka nuori olisikin tarkasti suunnitellut ensimmäistä työpaikkaa tai toimialaa, ovat ne usein lopulta sattumanvaraisia. Vastavalmistunut nuori hakee monia työpaikkoja ja usein ensimmäiseen työtarjoukseen tartutaan. (Airo ym. 2008, 77.)

### 3.5 Sosiaaliset taidot

Kun puhutaan sosiaalisuudesta, voidaan sillä tarkoittaa montakin eri asiaa riippuen puhujasta. Usein puhuja tarkoittaa sosiaalisuudella sosiaalisia taitoja eli kykyä toimia työyhteisössä rakentavasti sekä taitoa ratkaista sosiaalisia ongelmia niin, että lopputuloksena on kaikkien kannalta hyvä ja sitä arvostetaan. Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot eivät tarkoita samaa asiaa vaan ovat kaksi eriasiaa. Sosiaalisuus on luontainen temperamenttipiirre, kun taas sosiaaliset taidot kehittyvät oppimisen kautta. (Keltikangas-Järvinen 2010, 17.)

Sosiaalisuudella tarkoitetaan sitä, kuinka motivoitunut henkilö on muiden ihmisten seurasta ja miten hän vaihtaa yksinolon mieluiten muiden ihmisten seuraan. Sosiaaliset taidot tarkoittavat taitoa, miten ihminen selviää sosiaalisista tilanteista. Sosiaalisuus tarkoittaa halua olla ihmisten kanssa, kun taas sosiaaliset taidot tarkoittavat kykyä olla muiden kanssa. Sosiaalisuuden ja sosiaalisten taitojen ei tarvitse olla riippuvaisia toisistaan, ihminen voi olla läheisriippuvainen muista ihmisistä mutta ei silti tule toimeen toisten kanssa tai ihminen voi olla kyvykäs, mutta haluton olemaan muiden kanssa. (Keltikangas-Järvinen 2010, 17.)

Sosiaaliset taidot käsitteelle on vaikeaa löytää yhtä selkeää määritelmää, joka ei olisi ajasta tai kulttuurista riippumaton. Sosiaaliin taitoihin kuuluu tärkeänä piirteenä laaja osaaminen eri vaihtoehtojen välillä sosiaalisten ongelmien ratkaisemiseksi. (Keltikangas-Järvinen 2010, 22.)

Aikuisten sosiaalisten taitojen tutkimuksia ei juurikaan ole. Sosiaalisten taitojen kehitys lapsuudessa ja murrosiässä tunnetaan hyvin, ja tähän kehitykseen löytyy monta eri teoriaa. Sen sijaan aikuisuudesta ei käytännössä ole mitään tietoa. Ei tiedetä, miten pysyviä kerran saavutetut sosiaaliset taidot ovat. Ei ole tietoa, siitä millaisia taitoja aikuiset arvostavat, eikä tiedetä, mitä ovat erilaisten sosiaalisten taitojen seuraukset työelämässä, ihmissuhteissa ja hyvinvoinnissa. (Keltikangas-Järvinen 2010, 25.)

Hyvillä sosiaalisilla taidoilla varustettuja ihmisiä tarvitaan työpaikoilla, kun taas varsinaista sosiaalisuutta tarvitaan vain harvoissa ja rajatuissa työtehtävissä. Hyviä sosiaalisia taitoja tarvitaan esimerkiksi tehtävissä, joissa vapaa-



ajan tyyppinen seurustelu vaihtuvien ja ennalta tuntemattomien asiakkaiden kanssa on merkittävä osa työnkuva. Sosiaalisia työntekijöitä tarvitaan myös sellaisissa työtehtävissä, joissa työkuva perustuu vaikeiden ja hankalien asiakkaiden asioiden selvittämiseen sekä heidän kanssaan jatkuvaan vuorovaikutukseen ja joissa työntekijä ei saa koskaan väsyä asiakkaaseen. On tärkeää nostaa esiin, että sosiaalisuus on tärkeä ominaisuus silloin, kun työnkuvassa työn piirteet ovat vähintään yhtä tärkeitä tai jopa tärkeämpiä kuin työn vaatima asiantuntijuus. (Keltikangas-Järvinen 2010, 23.)

Ihmisen sosiaaliset taidot eivät osoita vain hänen kykyään selvitä sosiaalisista tilanteista vaan laajemminkin hänen persoonaansa. Ihmisen oppimissa sosiaalisissa taidoissa tulee esiin kyky arvostaa ja kunnioittaa muita, taito ottaa huomioon toisten oikeudet ja kykyä toimia sovittujen sääntöjen mukaan. Rakentava sosiaalinen kanssakäyminen muiden ihmisten kanssa edellyttää monia kykyjä ja taitoja kuten tervettä itseluottamusta, tasapainoista tunne-elämää, harkintaa, kykyä kontrolloida ja arvioida omaa käytöstään sekä empatiaa. Erityisesti työelämässä puhuttaessa sosiaalisista taidoista ennemminkin tarkoitetaan eettisiä normeja kuin varsinaisia sosiaalisia taitoja, mutta nykyaika oudoksuu moraalista ja etiikasta puhumista ja tämän sijaan mieluummin puhutaan persoonallisuudesta. Työpaikan eettisistä tavoitteista voidaan puhua, mutta eettisyyden pohtimista vierastetaan puhuttaessa työntekijöistä. (Keltikangas-Järvinen 2010, 24–25.)

Kun ihmisiä haastatellaan rekrytointitilaisuudessa tai sisäisillä siirroilla ja kehittämishankkeiden yhteydessä, arvioinnin yhdeksi tärkeimmäksi aiheeksi nousee sosiaaliset taidot: osaako työntekijä työskennellä tiimeissä, omaako verkostointitaidot, hallitseeko kontaktien ottamisen, pystyykö toimimaan eri rooleissa tiimeissä, osaako vakuuttaa toiset ihmiset ja omaako kuuntelun taidot? Toisin sanoen unelma työntekijä on sosiaalinen, empaattinen, iloinen, joustava mutta määrätietoinen sekä uskottava ja kuunteleva. (Airo ym.2008, 26–27.)

### 3.6 Tunne- ja vuorovaikutustaidot

Tunnetaitojen merkitys on selkeästi havaittavissa yksilötasolla, sekä myös organisaatioissa ja yhteiskunnassa. Vaikutusten ulottuvuuksia on sekä taloudellisesta että inhimillisestä näkökulmasta. Peruskoulun oppilaiden tunne- ja vuorovaikutustaitojen opettaminen on yhteiskunnalle hyödyllinen sijoitus. Vastavasti, opetuksen puutteen aiheuttama riski työelämälle ja yhteiskunnalle on suuri. Tämä riski on jo osittain toteutunut, sillä työpahoinvointi on lisääntynyt. Terveys- ja sosiaaliministeriön tekemien laskelmien mukaan Suomen vuosittaiset pahoinvoinnin kustannukset ovat yhtään 30 miljardia euroa. Tämä summa koostuu sekä palkkasummista, työvoimakustannuksista, sairauspoissaolokustannuksista, työtapaturmakustannuksista sekä tuottavuuden laskusta, jotka kaikki ovat seurausta tunne- ja vuorovaikutusosaamisen puutteista. (Roth ym. 2023,195.)

Tunne- ja vuorovaikutustaitojen omaaminen on avainasemassa, kun on kysymys jokapäiväisestä toiminnasta sekä työelämässä että vapaa-ajalla. Kaikissa vuorovaikutustilanteissa työyhteisössä on läsnä tunteita. Tämän takia tulisi ymmärtää erilaisuutta ja sitä, että kaikki eivät ajattele samoin samoista asioista kuin itse. Osaaminen vuorovaikutukseen ja tunteisiin liittyen vahvistuessa, ohjaavan henkilöstöjohtamisen tarve vähenee. Voidaan saavuttaa parempia tuloksia yhteistyössä ja yhteisenä. Näkökulman kääntämisen taito on tärkeä osa tätä ja loistava lisä osaamisen kokonaisuudessa. (Roth ym. 2023, 217–218.)

Suuret muutosvoimat ravistelevat tällä hetkellä työelämää. Teknologian kehitys on yksi niistä, ja tulevaisuudessa työskentelyä tullaan tekemään entistä enemmän yhdessä koneiden kanssa. Kuitenkin ihmisten täytyy edelleen olla läsnä hiljaisten signaalien lukijana, asioiden aistimisessa, yhdistelyssä ja kokonaisuuksien ymmärtämisessä. Ihmiset erottuvat koneista erityisesti tunteiden kautta. (Roth ym. 2023, 218.)

Suomen ensimmäinen jatkuvan oppimisen professori, Kasvatustieteiden tohtori, dosentti Päivi Hökkä kertoi 2021 Ylen haastattelussa, että aiemmin uskottiin, etteivät tunteet olisi soveliaita työpaikalla ja ne koettiin enemmän häiritsevinä tekijöinä. Tunteet eivät ole enää tabu työpaikoilla, vaan ne tunnustetaan

ja hyödynnetään nykyään. Ne sisältävät paljon voimaa ja mahdollisuuksia, jotka voivat olla työelämässä merkittäviä. Kun työntekijä kokee iloa ja tyytyväisyyttä, se parantaa työhyvinvointia ja lisää työn tuloksellisuutta. Tunteet ovat osa ammatillista identiteettiä, toimijuutta ja oppimista työpaikalla. (Yle 2021.)

Työntekijöiden ammattitaito ja osaaminen kasvavat ja kehittyvät työssä ja omassa elämässä läpi työelämän. Omat elämäkokemukset ja tunteiden jättämät jäljet vaikuttavat kaikkeen arkiseen vuorovaikutukseen. Muiden kokemukset ja tunteet ovat erilaisia, eivätkä toisten näkökulmat aina avaudu toiselle välittömästi. Mukana kulkevat elämäkokemukset ja omat tunteet joka päivä, joka hetki, vaikuttaen kaikkeen työyhteisössä tapahtuvaan vuorovaikutukseen. (Roth ym. 2023, 220.)

### **3.7 Ammatti-identiteetin rakentuminen**

Nykypäivänä nuoret tuntevat usein, että heidän kiinnostuksen kohteensa ohjaavat heidän ammatinvalintaansa. Taitava koodaaja, tubettaja tai juontaja voivat löytää työelämässä itsensä toteuttamisen paikan, jossa työ ja identiteetti sekoittuvat. Työ voi olla vahva osa nuoren itsetuntoa ja kokemusta elämästä. Työtehtävien muuttuessa nopeasti identiteetin ei tulisi olla rakentunut pelkästään työn pohjalle. Vaikka työ voikin olla tärkeä osa elämää, erityisen tärkeää on muistaa, ettei työ voi olla elämän ainoa sisältö, erityisesti nuorena. (Hagert & Toivanen 2022, 67.)

Syystä, jos omasta työstä ei voi olla ylpeä, ei ammatti-identiteetti ole vahvasti muodostunut. Sen perusteet koostuvat työn eettisistä ja moraalisisista sitoumuksista sekä yhteiskunnallisesta hyödyistä. Tällöin työ voi tuntua ristiriitaiselta ja muodostaa epävakaan pohjan. Jokaisella työntekijällä on erilainen ammatti-identiteetti; heikko tai vahva. Heikko ammatti-identiteetti vaikuttaa heikosti myös sitoutumiseen työhön, eikä se juurikaan vaikuta ihmisen identiteettiin työajan ulkopuolella. Vastaavasti vahva ammatti-identiteetti näkyy myös muussa elämässä ja se määrittää omaa identiteettiä. Jos kysytään tällaiselta henkilöltä, kuka hän on, saattaa hän heti mainita ammattinsa. (Hagert & Toivanen 2022, 69.)

Ihmisen oletetaan yleensä edustavan tiettyä ammattia ja olevan asiantuntija yhdellä alalla, ja hänen oletetaan antavan sille kaikki huomio. Samaan aikaan ammattien ja tehtävien muutokset vaativat heiltä joustavuutta ja kykyä sopeutua. Ammatti-identiteetti ei ole jotakin täysin paikallaan pysyvää, vaan ihminen muuttuu ja kehittää itseään koko elämänsä ajan. Ihmisen täytyessä määrittellä identiteettiään uudelleen muutosten yhteydessä, hänen on opittava näkemään itsestämme uusi versio työelämän muuttuessa. (Ruuska, 2022,61–62.)

Aloitettaessa esimerkiksi opiskelu, joka on tarkoitettu tietyn ammatin harjoittamiseen tai siihen tarvittavien taitojen hallintaan, ammatti-identiteetin rakentuminen alkaa pienestä. Kun henkilö alkaa nähdä itsensä työssään pitkällä aikavälillä ja haluaa olla kehittymässä, ammatti-identiteetti on vankka. Koulutus ja työyhteisö vaikuttavat vahvasti nuoren ammatti-identiteettiin erityisesti aloittavan työntekijän kohdalla. He ottavat esimerkiksi mallia työkavereistaan ja läheisistään, oppien yhteisön normeja, rooleja, tapoja ja ajattelutapoja. Työkokemus tarjoaa myös vahvistusta nuoren omaan ammatilliseen identiteettiin sekä täydentää koulutusta. (Hagert & Toivanen 2022, 69–70.)

Kun ammattilaisuuttaan aloittava työntekijä tulee osaksi työyhteisöä, hän samaistuu usein kokeneempiin kollegoihinsa. Tämä sosiaalisuuden painottuminen auttaa muodostamaan ammatti-identiteetin, ja sillä on suuri merkitys uran alkuvaiheessa. Vertaamalla itseään kokeneempiin työkavereihin, nuori työntekijä kehittää ammatti-identiteettiään ja alkaa muodostamaan odotuksia omasta urastaan ja tulevaisuudestaan. Ammatti-identiteetin rakentamisen ja sitoutumisen haasteet ovat nyt ja tulevaisuudessa suuremmat, koska työelämän muutos, määräaikaiset työsuhteet sekä yrittäjyys ovat yleistyneet. (Hagert & Toivanen 2022,71.)

Ammatti-identiteetistä on siirrytty puhumaan työidentiteetistä, sillä työ on muuttunut enemmän keikka- ja pätkätyöksi. Tämän seurauksena työntekijöille muodostuu yhä vahvempi työpaikkaidentiteetti, jolloin he sitoutuvat ensisijaisesti juuri siihen hetkelliseen työyhteisöön ja -paikkaan – enemmän kuin ammattiin. Näin he voivat kokea yksittäisen työyhteisön tärkeäksi, vaikka kokonaisuutena ammatti ei itsestään tunnu merkitykselliseltä. (Hagert & Toivanen 2022,72.)

### 3.8 Näkökulmia tulevaisuuden taitoihin

Tulevaisuuden taidoista luovuus, kriittinen ajattelu ja medialukutaito ovat tärkeitä. Luovuudella tarkoitetaan kykyä nähdä asioita eri tavoin sekä yhdistellä ja kokeilla. Kriittisellä ajattelulla taas haetaan ja hankitaan tietoa eri lähteistä, ja medialukutaidolla käytetään monipuolisesti mediaa. Tulevaisuudessa on tärkeää, että ihmisellä on hyvät vuorovaikutus- ja ryhmätyötaidot sekä kyky oppia ja omaksua uusia taitoja. Lisäksi on tärkeää hallita ongelmanratkaisutaitoja, kykyä vertailla ja arvioida merkityksiä sekä lähdekriittisyyttä. Jo opintojen aikana tulisi painottaa näiden taitojen kehittämistä ja laajentamista. Kuuntelemalla on erityisen tärkeää oppia työelämässä. Ensimmäisinä vuosina on tärkeää omaksua tietoa ja ottaa neuvot vastaan. Silloin ei tarvitse suoraan yrittää ratkaista suuria ongelmia, vaan aloittaa pienistä ja sitten rakentaa osaamista suurempiin haasteisiin. Ongelmanratkaisutaidot kehittyvät lähtemällä liikkeelle jo opitusta. Kun puhutaan työelämätaidoista, nousevat itsensä johtaminen, projektinhallinta, ajankäytön suunnittelu ja tiimityötaidot esille. Nämä ovat kuitenkin taitoja, jotka voi oppia ja sekä osa niistä tulevat luonnostaan. (Hagert & Toivanen 2022, 207–208.)

On tärkeää, että oma osaaminen pysyy ajan hermolla, jotta voi tarvittavien taitojen suhteen pysyä mukana muuttuvassa työelämässä. Nykypäivänä tulevaisuuden taidot eivät ole uusia, mutta niiden merkitys kasvaa ja vaatii jatkuvaa päivitystä. Jatkossa on mahdollista, että työuran aikana vaihdetaan alaa useamman kerran. Tulevaisuudessa oman osaamisen ja elannon vastuu on yhä enemmän yksilöllä itsellään. Työelämässä työ ja oppiminen ovat yhä tiiviimmin toisiinsa sidoksissa ja vanha ”ensin tutkinto, sitten työelämä” -malli on muuttunut jatkuvaksi elämänmittaiseksi oppimiseksi. Oppimista tapahtuu kaikessa, mitä teemme ja se ei rajoita pelkästään muodolliseen koulutukseen. Kirjaviihitys ja kokemusviisaus täydentävät toisiaan sekä uteliaisuus ja halu kehittyä ovat mukana koko uran ajan. (Ruuska 2022, 22.)

Mitä jos robotit vievät työpaikat heti ammattitutkinnon suorittamisen jälkeen? Mikä ammatti on varmin vaihtoehto työllistymiseksi? Mitkä työtehtävät tuovat suurimman palkan? Monesti lukiolaisen ajatuksissa voi nousta esiin tällaisia kysymyksiä. Nämä kysymykset ovat kuitenkin vanhanaikaisia sillä lukiosta ja sen jälkeisistä opinnoista valmistutaan maailmaan, jossa ammattinimikkeet

käyvät aina vain vähemmän merkityksellisiksi. Elämänuran aikana ammatti saattaa vaihtua useita kertoja. Aiemmin tieto oli valtaa, ja kovin ammattilainen oli se, jolla oli eniten tietoa. Nykyään ulkoa opittu tieto ei ole enää niin tärkeää, ja taidot ovat yhä merkittävämpiä kuin nippelitiedot. (Huutilainen ym. 2021, 184–185.)

Tutkijoiden yhteinen mielipide on, että tulevaisuudessa työelämässä painottuvat erilaiset ominaisuudet kuin ennen. Näitä osaamisen alueita ovat yhteistyötaidot, empatia, toisten ihmisten ymmärtäminen ja heidän asemaansa asettuminen, monenlaiset viestintätaidot kirjoittamisesta suulliseen viestintään, teknologian hyödyntämisen taidot, ymmärrys globaalista vastuusta, ihmisoikeuksista, tasa-arvosta ja ympäristökysymyksistä. Tulevaisuudessa harvassa työssä pärjää ilman näiden asioiden osaamista. Lukion opetuksesta on hyötyä, kun siirrytään ensimmäiseen opiskelupaikkaan ja edelleen ensimmäiseen työpaikkaan. (Huutilainen ym. 2021, 184–185.)

Yksi paljon puhuttava tulevaisuuden työhön vaikuttava seikka on digitaalisuus. Tulevaisuudessa itse työ muuttuu, kun uudet teknologiset ominaisuudet otetaan käyttöön. Osa ihmisen tekemästä työstä voidaan korvata tällä. Moni aiemmin liikkuva ja ihmisläheinen työ on tulevaisuudessa entistä enemmän riippuvainen teknisistä laitteista. Teknologian kehitys on aina tuonut mukanaan sekä uusia työtehtäviä että ammatteja, samalla kun vanhoja on hävinnyt. On vaikea arvioida, millaisia työpaikkoja ja ammatteja digitalisaatio tuo tullessaan. Samalla se tuo myös uusia työnkuvia. Kun teknologia hoitaa asioita nopeammin ja luotettavammin, työn tuottavuus kasvaa. Tämä johtaa siihen, että teollisuudessa ja muilla aloilla, joissa työ on aiemmin ollut fyysistä, tarvitaan ihmisiä työhön vähemmän. (Hagert & Toivanen 2022, 227–228.)

Digitalisaatio näyttää tällä hetkellä vaikuttavan eniten datavaltaisiin aloihin, kuten finanssi- ja media-aloihin sekä moniin asiantuntijatehtäviin, joissa on paljon tietoa käsiteltävänä ja välitettävänä. Jatkossa koulutus- ja ammatinvalinnat vaikuttavat siihen, kuinka paljon työelämässä näkyy kiihtyvä digitalisaatio. Koronapandemia on kiihdyttänyt digitalisaatiota useilla eri tavoilla. Lisäksi pandemia on muokannut työpaikkojen rutiineja. Uusien laitteiden ja teknologioiden käytön osaamisen pitää olla työntekijöiden hallussa myös tulevaisuudessa.

Siksi on tärkeää, että he vaativat työnantajaltaan riittävää perehdytystä ja koulutusta. Tämä kasvattaa omaa ammatillista pääomaa ja estää työntekijöiden jäämisen jälkeen kehityksestä. Digitalisaatio saattaa myös muuttaa työntekijöiden työluonnetta. Tämä on havaittavissa etenkin duunariammateissa, mutta myös korkeakoulutetut voivat huomata työnkuvansa muuttuneen. Puhuttaessa työelämän digiloikasta on syytä olla rohkeita ja ajatella ja järjestää työtä digitalisaation avulla uudelleen. Näin syntyy mahdollisuus luoda kokonaan uusia, aiemmin olemattomia, ammattiryhmiä. (Hagert & Toivanen 2022, 230–232.)

Työntekijöitä kehoitetaan ottamaan suurempaa vastuuta, hankkimaan uusia taitoja ja toimimaan yhteistyössä tekoälyn kanssa. Tekoäly perustuu ihmisten luomiin ohjelmistoihin, jotka hyödyntävät datan määrittelemiä algoritmeja. Tämän jälkeen ohjelmistot saavat tietoa ja kykyä soveltaa oppimaansa päätöksentekoon ja prosesseihin. Ihmisen tehtävänä on arvioida, miten saatu tieto voidaan ja saadaan käyttää, ja pohtia, onko sen käyttö työtehtävän kannalta eettisesti oikein. Tätä vastuuta ei voi ikinä siirtää koneille. Ymmärtämällä tekoälyn mahdollisuudet ja rajoitukset voimme kääntää digitalisaation mahdollisuudeksi. Se voi tarjota meille uuden tavan ajatella työtä, mutta meidän on varotettava epätasa-arvon kasvamista, joka voi seurata menetettyjen työpaikkojen mukana. (Hagert & Toivanen 2022, 232.)

Nykypäivänä ihmisen arvo on vahvasti sidoksissa siihen, kuinka hyvin hän pärjää työmarkkinoilla. Mutta kun työelämä polarisoituu ja työpaikkojen määrä vähenee digitalisaation vaikutuksesta, yhteiskunnassa on syytä pohtia uudelleen sen suhdetta työhön. Oikein hyödynnettynä digitalisaatio voi antaa meille mahdollisuuden parantaa ihmisten elämänlaatua, sekä suojata luontoa ja ilmastoa. Ennen seuraavaa digitaalista siirtymää on olennaista, että työyhteisöt ja yhteiskunta yleisesti uudistavat tavat ja arvot, joita noudatetaan työskennellessä, sekä pohditaan uudelleen, mitä työstä ja ihmiskunnasta ajatellaan. (Hagert & Toivanen 2022, 232.)

Osaaminen 2035-raportissa tulevaisuuden osaamistarpeita arvioitiin. Varsin usealla alalla nousi esille tarve, pystyä hallitsemaan tiedon arviointi-, haku- ja muokkaustaitoja. Tämän digitaalisen kansalaistaidon osaamisen lisäksi osaamisalueiksi nostettiin myös kriittisen tiedon arvioinnin ja hallinnan sekä data-analytiikan ja tietomassojen hyödyntämisen taidot. (Opetushallitus 2019, 32.)

Digitaalisten ratkaisujen ja alustojen hyödyntämisaamiset nähtiin toisiinsa läheisesti yhdistettyinä taitoina. Nämä taidot olivat jo nyt merkittäviä aloilla, joilla digitalisaatio on vahvasti läsnä. Samoin esille nousi tarve osaamisen lisäämiselle tältä alalta. Sisällöllisesti näihin taitoihin liittyy luova käyttötaito digitaalisen teknologian hyödyntämiseen, jolla oli erityisen suuri merkitys teollisilla aloilla. Lisäksi huomattiin tiedon sekä eettisen ja hyvän nettikäytännön hyödyntämisen tärkeys. (Opetushallitus 2019, 32.)

Digikokonaisuuteen liittyvät digitaalisten toimintojen hallinta- ja ohjaustaidot tarjoavat mahdollisuuden hahmottaa, kuinka automatisointia voidaan hyödyntää erilaisissa hallinnollisissa palveluissa ja rutiinitehtävissä. Nämä taidot mahdollistavat myös digitaalisten alustojen ja ratkaisujen hyödyntämisen. Spesifisyyden vuoksi ne ovat tarpeen vain rajatuissa tehtävissä. Digitaaliset taidot eivät ole pelkästään teknisen osaamisen asiaa, vaan ne liittyvät myös laajemman osaamisen hallintaa, sosiaaliseen vuorovaikutukseen, tiedon hallintaan ja hyödyntämiseen, sekä turvallisuusasioihin. (Opetushallitus 2019, 32.)

## **4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS**

### **4.1 Tutkimuksen kohde ja kohdejoukko**

Tässä opinnäytetyössä tutkimuksen kohteena ovat nuorten työelämätaidot, kun nuoret tulevat työllisyyden kuntakokeiluun asiakkuuteen. Kiinnostuksen kohteena ovat nuorten omavalmentajien näkemykset siitä, millaisia työelämätaitoja nuorilla on ja mitkä ovat suurimmat haasteet työelämätaidoissa. Lisäksi opinnäytetyössä pohditaan, millaista tukea nuorten omavalmentajat voivat työssään antaa nuorille työnhakijoille.

Kohdejoukkona tutkimuksessa ovat nuorten omavalmentajat, jotka työskentelevät Lahden seudun työllisyyden kuntakokeilussa. Työllisyyden kuntakokeilu toimii Lahden lisäksi Asikkalassa, Hollolassa, Kärkölässä sekä Orimattilassa. Nuorten omavalmentajien asiakasryhmänä ovat alle 30-vuotiaat nuoret, jotka voivat olla työttömiä tai työllistämistä edistävässä palvelussa olevia tai esimerkiksi omaehtoisia opintoja suorittavia, johon vaaditaan vähintään 25-vuoden ikä.



Pääkysymykset opinnäytetyössäni ovat:

1. Millainen on nuorten omavalmentajien näkemys asiakasnuorten työelämäosaamisesta?
2. Millaisia haasteita yleisimmin nuorilla on työelämä- ja työnhakutaidoissa?

#### **4.2 Tutkimusote ja aineistonkeruumenetelmä**

Opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmäksi valittiin kyselylomake, sillä vastaajia oli hankala tavoittaa aikataulullisesti haastatteluihin. Tutkimusote noudattaa silti laadullisen tutkimuksen päämääriä: tavoitteena ei ollut kerätä yleisiä tai prosentuaalisiin määriin liittyviä vastauksia vaan etsiä etupäässä avoimilla kysymyksillä näkökulmia tutkittavaan ilmiöön.

Opinnäytetyön kyselyssä käytin sekä suljettuja, että avoimia kysymyksiä. Suljetuissa kysymyksissä käytin monivalintavaihtoehtoja, joissa vastausvaihtoehdot olivat valmiina. Avoimissa kysymyksissä vastaajat pystyivät vastaamaan omin sanoin. Näin tehdyillä kysymyksillä voidaan saada syvällistä tietoa asiantuntijoilta sekä ennakoimattomia vastauksia selville. Kyselyssä keräsin nuorten omavalmentajien ajatuksia, koska näin saatiin tietoon perustuvia näkemyksiä.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin laadullista sekä määrällistä tutkimusotetta. Kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen analyysi eroavat toisistaan siinä, että ne tarjoavat mahdollisuuden muodostaa yhteenvetoja laadullisesta aineistosta. Kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen analyysin mahdollistamiseksi, jos teoreettis-metodologinen viitekehys tematisoi aineiston siten, että voidaan määritellä useita keskenään rinnasteisia ja vertailukelpoisia havaintoyksiköitä, tarvitaan kaksi tiettyä etenemistapaa. Tuloksena voi olla yksi sääntö, havaintolause tai typologia, joka sisältää poikkeuksettoman suhteellisen harvaluokkaisen joukon raakahavaintoja. (Alasuutari 2011, 212.)

Laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena on tutkittavan ilmiön kuvaaminen, ymmärtäminen ja tulkinnan antaminen. Ilmiötä pyritään ymmärtämään mahdollisimman syvällisesti. Tutkimuksen tutkimustulosta ei voida yleistää, koska se pätee vain tutkimuskohteen osalta. Laadullisessa tutkimuksessa ollaan

kiinnostuneita ihmisistä ja heidän kokemuksistaan ja näkemyksistään. (Kananen 2014, 18–19.)

Aineistonkeruumenetelmäni on kyselytutkimus. Tässä opinnäytetyössä aineisto kerätään Webropol-kyselyn (Liite 1) keinoin. Kyselyt lähetettiin sähköpostilla suoraan kohdennetusti nuorten omavalmentajille, ja vastaaminen tapahtuu heille sopivana ajankohtana määräaikaan mennessä.

Aineisto kerätiin vuoden 2023 lokakuussa. Opinnäytetyön otoskoko oli 12 nuorten omavalmentajaa, josta kahdeksan vastasi kyselyyn. Tähän otoskoon päädyin, koska halusin, ettei Lahden osuus nousisi liian suureksi pienempien paikkakuntien omavalmentajien määrään nähden. Kyselyn vastausajankohdalla työskenteli Lahdessa 17 nuorten omavalmentajaa, Asikkalassa yksi, Hollolassa yksi, Kärkölässä ei yhtään ja Orimattilassa kaksi. Vastaukset käsiteltiin anonyymisti. Vastauksia käsitteli vain opinnäytetyön tekijä. Kyselyn vastauksia säilytettiin koulun tarjoamassa pilvipalvelussa, jonne pääsyyn tarvittiin kaksi erillistä salasanaa. Opinnäytetyön valmistumisen jälkeen vastaukset hävitettiin asianmukaisesti.

### **4.3 Aineisto ja aineiston analyysimenetelmä**

Kyselyyn vastasi kahdeksan Lahden seudun työllisyyden kuntakokeilun nuorten omavalmentajaa. Kaikki vastaajat tekevät asiakastyötä ja tapaavat asiakkaitaan säännöllisesti. Puolet vastaajista on työskennellyt nuorten työllisyyden parissa yli viisi vuotta ja työskennellyt kuntakokeilun lisäksi muun muassa TE-toimistoasiantuntijoina sekä hanketyöntekijöinä. Vastauksista kävi ilmi, että asiakasmäärät olivat hyvin samansuuntaisia riippumatta, missä kunnassa työskentelee nuorten omavalmentajana. Tulosten esittämisessä käytetään alkuperäisilmaisuja, ja vastaajat on satuttamanvaraisesti merkitty H1– H8 koodilla.

Laadullisessa analyysissä, kahden vaiheen muodostamaan prosessiin sisältyy havaintojen pelkistäminen ja tutkimuskysymysten ratkaiseminen. Pelkistämällä tarkoitetaan, että aineisto katsotaan ainoastaan jonkin teoreettisen näkö-

kulman kautta ja sen joukosta poistetaan ylimääräisiä havaintoja. Tämä tapahtuu yhdistelemällä havaintoja ja hakemalla niille yhteisiä piirteitä tai sääntöjä, jotka pätevät koko aineiston kohdalla. (Alasuutari 2011, 39–40.)

Aineisto sisälsi myös määrällisiä kysymyksiä, jonka vuoksi laadullisen analyysin muodostamisen jälkeen aineisto kvantifioitiin osan kysymyksien osalta. Tällä tarkoitetaan, että lasketaan, kuinka monta vastaajaa ilmaisee saman asian. Aineiston kvantifiointi antaa merkittävästi lisää tietoa verrattuna ainoastaan laatu- ja kuvailuun. Kvantifioimalla palaute saadaan selkeäksi monissa selvityksissä ja arvioinneissa, joissa käytetään avoimia kysymyksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 135–137.)

## **5 OMAVALMENTAJIEN NÄKEMYKSIÄ NUORTEN TYÖELÄMÄVALMIUKSISTA**

### **5.1 Nuorten lähtötilanne omavalmentajalle tullessa**

Nuorilla, joilla ei ole peruskoulun jälkeistä tutkintoa tullessaan omavalmentajan asiakkuuteen, saattaa olla takana jo useampia koulueroja tai heillä ei ole vielä tietoa mihin lähteä opiskelemaan. Osalla nuorista on paljon muitakin haasteita elämässä muun muassa päihde- ja mielenterveysongelmia sekä motivaatiohaasteita. Työelämästä ole juurikaan vielä kokemusta. Työnhakutaidot puuttuvat lähes kokonaan. Peruskoulun jälkeisten opintojen puuttuminen näkyi seuraavissa kommentteissa:

”Usein asiakas, joka ei ole hakeutunut peruskoulun jälkeen suoraan jatko-opintoihin tai on keskeyttänyt jatko-opinnot ovat elämäntilanteensa kanssa hukassa. Taustalla voi olla selvittämätöntä tarkkaavaisuuden pulmaa, mielenterveys- tai päihdehaasteita tai sijoitustautia. Usein huono-osaisuus kasaantuu ja nämä kaikki edellä luetellut seikat voivat esiintyä yhden asiakkaan elämässä samanaikaisesti. Usein heidän sitoutumisensa on heikkoa eri työllistymistä edistäviin palveluihin ja myös sovittuihin tapaamisiin. Toiset ottavat mielellään apua vastaan ja toiset vähät välittävät siitä.” (H2.)

”Toisen asteen opintojen keskeytyksiä, saattaa olla useitakin. Terveystilanteita haasteita. Ei tiedä mitä haluaa tehdä, vai haluaako mitään. Työnhaku vierasta. Usein ei tiedetä työnhaun asiakirjoja.”(H4.)

”Usein nuorella on peruskoulu suoritettu, mutta vähintään yksi tai useita keskeytyneitä ammatillisia opintoja taustalla. Opintojen kesken jäännin syinä on mm. motivaatiohaasteet, päihde- ja mielen-terveysongelmat, väärä alavalinta ja tietämättömyys uudesta kiinnostavasta alasta.” (H7.)

Nuorilla, joilla toisen asteen tutkinto tai lukio-opinnot ovat tehtynä, on lähtötilanne useimmilla hieman parempi kuin peruskoulun suorittaneilla. He, joilla on suoritettuna toisen asteen tutkinto, on tavoitteena työllistyä omalle alalle tai lähteä jatko-opiskelemaan. Osalla lukiosta valmistuneilla voi olla, etteivät he saa suoraan opiskelupaikkaa tai osa nuorista haluaa pitää taukoa lukion jälkeen ennen jatko-opintoja. Työelämä- ja työhakutaidot ovat näillä edellä mainituilla asiakasryhmillä vielä suurimmalla osalla heikot. Koronapandemian aikana valmistuneet nuoret kokevat saaneensa heikompaa opetusta kuin ennen pandemiaa. Omavalmentajien näkemyksien mukaan myös tällä kohderyhmällä havaittavissa terveydellisiä ynnä muita haasteita elämässä. Työnhakutaitojen puuttuminen näkyi seuraavissa kommentteissa:

”Koulutuksensa juuri päättänyt nuori on halukas etenemään, mutta työkokemusta ja rohkeutta voi puuttua. Lukiolaiset usein miettivät jo jatkokoulutuksia, ammattiin valmistuneet enemmän työhön pääsemistä.” (H1.)

”Usein lukion suorittaneilla opiskelupaikan saamisen odottaminen / ei saa opiskelupaikkaa tai on välivuosi tiedossa. Työnhaun asiakirjat ovat vieraita, työnhaku on vain pienelle osalle tuttua. Ammatillisen tutkinnon suorittaneilla on havaittavissa, että he kokevat opintojen olleen puutteellisia, eivätkä koe olevansa valmiita avoimille työmarkkinoille. Työnhaun asiakirjat ovat heillekin vieraita. Korona-aika näkyy tällä hetkellä kaikissa asiakkaissa. Koulutus on asiakkaiden mielestä ollut puutteellista tai sitä ei ole ollut, vaikka koulusta onkin valmistuttu. Yksinäisyys ja ahdistuneisuus ovat isosti esillä. Sosiaalisten tilanteiden pelkoa on paljon, -korona aikana nuoret on jätetty suoriutumaan itsekseen ja yksin.” (H4.)

”Lukion suorittaneilla usein vain väliaikainen tilanne olla työnhakijana, koska odottavat tietoa jatko-opiskelupaikasta. Mikäli opiskelupaikkaa ei tule, niin usein miten tällainen nuori on kyvykäs ja halukas hakemaan töitä. Ammatillisen tutkinnon suorittanut on eri tilanteessa ja yleensä ovat halukkaita hakemaan töihin alalle, jolle ovat valmistuneet. Toki poikkeuksiakin on ja kyseeseen voi heti tulla esim. alan vaihto tai voi olla terveydellisiä haasteita ja koulu on vain rimaa hipoen saatu suoritettua.” (H7.)

Kolmas asiakasryhmä nuorten omavalmentajilla on ammattikorkeakoulun tai yliopiston suorittaneet nuoret. Näillä nuorilla saattaa olla jo enemmän työkokemusta ja työnhakutaidot hallussa. Heillä on työnsaanti ensisijaisena toiveena ja he ovat yleensä asiakkuudessa lyhyemmän ajan. Nuoret, joilla on korkeakoulututkinto, näkyi heidän paremmat valmiudet työnhaussa seuraavissa kommentteissa:

”Työkokemusta on enemmän, vaativampia harjoitteluita ollut, joten ammatillista osaamista ko. alalle tullut paremmin. Enemmän taitoa hakea töitä ja lähteä työelämään, cv ja työhakemukset osataan kohdistaa, tunnetaan oma osaaminen ja vahvuudet selkeämmin.” (H3.)

”Monella on kovat odotukset työllistyä nopeasti.” (H5.)

”Työnhakutaidot ajan tasalla, työnhaku aktiivista. Tietää mitä haluaa ja osaa hakeutua alan tehtäviin. Ei kaipaa paljota tukea. Muistuttelut työnhakukanavista, tapahtumista ym. Uupunut työnhakuun, epätoivoinen, tarvitsee työhönvalmennusta/uraohjausta, saattaa olla terveydentilanteessa haasteita, jotka osaltaan estävät nopean työllistymisen. Moniammatillisen tuen tarvetta.” (H6.)

## 5.2 Nuorten työnhakutaidot

Kyselyyn vastanneiden nuorten omavalmentajat valitsivat ennalta määritetyistä teemoista heidän mielestensä suurimmat haasteet nuorten työnhaussa, jotka ovat motivaation puute hakea töitä, CV:n laadintataidot ovat heikot sekä epätietoisuus, mitä haluaa tehdä työkseen, hahmotusongelmat, mihin omat taidot riittävät sekä terveydelliset haasteet.

Pyysin myös omavalmentajia kertomaan millaista tukea he voivat antaa nuorille työnhakutaidoissa. Vastaukset olivat hyvin samankaltaisia, koska laki määrittää monta omavalmentajan tehtävää ja tapaamisen kesto ja määrät ovat näihin sidotut. Omavalmentajat voivat ostaa ostopalveluina erilaisia valmennus- ja urapalveluita. Omavalmentajien rajallinen aika ja lakisääteisten tehtävien määrä näkyi työnhakutaitojen tuen vähyytenä asiakkaalle seuraavissa kommentteissa:

Pystyn suosittelemaan työllistymistä edistäviä palveluita, missä työnhakutaitoja voi parantaa. En varsinaisesti itse laadi työnhakuasiakirjoja nuorten kanssa. Osaamisen tunnistaminen on usein nuorilla puutteellista ja he eivät ymmärrä, mihin voisivat tämänhetkisillä taidoilla työllistyä. Osaamisen tunnistamiseen on nykyisin hyvät työkalut olemassa, joten suosittelen vahvasti selvittämään osaamistaan näiden työkalujen kautta. Hyviä tuloksia voi syntyä, kunhan vain nuori on suostuvainen ottamaan näitä mahdollisuuksia vastaan. Voin kertoa työmahdollisuuksista, mihin kannattaa hakea. Käymme omassa tiimissä läpi ns. piilotyöpaikkoja läpi, joita voi asiakkaille tarjota. Ja mikäli asiakkaan kuvitelmat ja suunnitelmat työllistymisestä tuntuvat epärealistiselta, keskustelen aiheesta ja halua herättää nuorta ajattelemaan, mitä ajatusmallissa voisi muuttaa, ettei työttömyys pääse pitkittymään. (H2)

Tarkastella yhdessä työpaikkoja. Keskustelua miten edetä. Rohkaista ajattelemaan omia vahvuuksia, osaamisen tasoa erilaisissa töissä / harrastuksissa. Ohjata hänet työnhakuvalmennuksiin. (H3)

Ehtii lähinnä hieman neuvoa ja opastaa perusasioissa. Lähinnä on kyse siitä, että kartoitan asiakkaan työnhakutaitoja kysymysten avulla ja mikäli vaikuttaa, että niissä on puutteita, ohjataan palveluun, esim, työhönvalmennukseen. (H7)

Pystyn ostamaan yksilöllisen työvalmentajan avun nuorelle tai ohjaamaan hänet ostamallemme Työnhakuklubille, josta nuori saa ajantasaiset vinkit ja neuvot CV:n ja hakemuksen tekemiseen. (H8)

### 5.3 Nuorten työelämätaidot

Nuorten työelämätaitojen selvittämiseksi pyysin omavalmentajia valitsemaan yhdeksästä eri vaihtoehdosta kolme yleisintä haastetta. Lähes kaikki vastaajat nostivat isoimmaksi haasteeksi sen, että nuori ei näe itsensä vahvuuksia. Toiseksi yleisin haaste on oma-aloitteellisuuden puute sekä kolmanneksi nousi ammattitaitojen puutteellisuus. Näiden lisäksi lähes yhtä haastavaksi nähtiin nuorten omassa asenteessa ongelmia.

Nuorten omavalmentajat kertoivat omia näkemyksiään siitä, miten he voivat tukea nuoria asiakkaita työelämätaidoissa. Toki tämä on haastavaa, kun lähtökohtaisesti työllisyyden kuntakokeilussa pyritään asiakas saamaan mahdollisimman nopeasti työelämään tai opintoihin. Työelämätaitojen oppimista on mahdollista tukea muun muassa erilaisilla valmennuspalveluilla, joita nostettiin esiin seuraavissa kommentteissa:

”Omavalmentaja aika on rajallista. Voimme keskustella nuorta as-karruttavista kysymyksistä. Voin ohjata myös palveluun.” (H5.)

”Keskustelemme mitä ne ovat. Miten tulla ajoissa paikalle, miten toimia, kun tulee esim. tapaamisiin kuntakokeiluun. Miten toimia työpaikoilla, näyttää esimerkkiä. Kertoa, että se miten esim. käyt-täytyy minun kanssani tapaamisissa, kertoo minulle sen, onko mi-ten valmis työelämään. Rohkaista, että kaikki on joutunut opette-lemaan uutta, kun työelämän aloittaa”. (H3.)

”Ohjaamalla nuorta erilaisiin palveluihin esim. työkokeiluun, jossa työelämätaitoja voidaan harjoittaa.” (H1.)

#### 5.4 Omavalmentajien ajatuksia

Kyselyn viimeisenä kysymyksenä oli avoin kysymys, johon omavalmentajat halutessaan saivat kertoa, mitä muita ajatuksia heille nousi kyselyn aikana nuorten työelämään sekä työnhakuun liittyen. Tähän avoimeen kysymykseen vastasi kuusi omavalmentajaa. Vastauksien yhteenvetona nuorille pitäisi heti asiakkuuden alussa pystyä tarjoamaan vahvat työnhakuvalmennukset, jotka olisivat pakollisia nuorille. Näin saataisiin nuorille heti kerrottua termistöt ja tehtyä työnhakuasiakirjat kuntoon ja autettua työnhaun alkuun. Yhteistyötä koulujen kanssa olisi hyvä olla jo ennen valmistumista. Osalla nuorista on eri-laisia haasteita, jotka vaativat pääsyä terveydenhuollon, sosiaalihuollon sekä kuntoutuspalveluiden piiriin. Näihin palveluihin pitäisi päästä nykyistä nope-ammin. Näitä haasteita vastaajat ovat kuvanneet seuraavanlaisesti:

”Kaikki nuoret täytyisi ohjata heti työnhakuvalmennukseen (työn-hakuklubi) tai työhönvalmennukseen, jotta karsittaisiin heti pois sellaiset seikat työllistymisen pitkittymisessä, jotka on näillä palve-luilla autettavissa. Nuorten työ- ja toimintakyvyssä on valtavasti haasteita, ja usein terveyspalvelut ovat ensisijaisia.” (H1.)

”Moni nuorista kuitenkin työllistyy ilman suurempia haasteita. Pieni ”töytäisy” oikeaan suuntaan (CVn teko tms.) tai nuoren oma valinta, usein tuo työ- tai opiskelupaikan ilman suurempia haas-teita. Omavalmentajan asiakkuuteen jää ne, joilla on usein muita-kin haasteita elämässä. Omavalmentajana näen usein vain sen ”haasteellisimman” osan nuorista, ja ehkä myös omavalmentajana katsontakanta kaventuu ja tuntuu, että kaikki nuoret ovat haas-teellisiä.” (H3.)

”Monella ei ole käsitystä työsuhteisiin liittyvistä termeistä (tois-  
taiseksi voimassa oleva/määräaikainen työsuhde, työtunnit/tarvit-  
taessa työhön kutsuttava/osa-aikatyö). Ammattikoulussakaan ei  
harjoitella hakemusten tai CV:n tekemistä, vaikka nuorten pitäisi  
osata hakea töitä valmistuttuaan. Eikä aloilla (kauneudenhoito),  
joilla yrittäjäyys on käytännössä ainoa tapa työllistyä, ole pakolli-  
sena osana opintoja yrittäjäyys ja yritykseen liittyvät asiat.” (H5.)

## 6 POHDINTAA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata Lahden seudun työllisyyden kuntako-  
keilun nuorten omavalmentajien näkemyksiä asiakasnuorten työelämä- ja  
työnhakutaidoista. Nuorten omavalmentajat kokivat, että suurimmalla osalla  
asiakkaista on puutteita työelämäosaamisessa kaikilla osa-alueilla. Opinnäyte-  
työn tulokset osoittivat myös sen, että monenlaiset elämän haasteet kuten ter-  
veyden- sekä sosiaalihuollon palveluiden tarve on esteenä nopealle työllisty-  
miselle tai opintoihin suuntautumiselle.

Kyselytutkimuksen tuloksista kävi ilmi, ettei nuorten lähtötilanteessaan ollut  
juurikaan eroavaisuuksia tullessaan kuntakokeilun asiakkuuteen, jos nuorella  
oli peruskoulu tai toisen asteen ammatillinen tutkinto tai lukio suoritettuna työ-  
elämä- ja työnhakutaitojen suhteen. Ammattikorkeakoulun tai yliopistotutkin-  
non suorittaneilla oli selkeästi jo työelämän pelisäännöt selvillä paremmin.  
Aiemmin toteutetussa nuorten työelämätaidojen tutkimuksessa on noussut  
esille vuonna 2018, että osa nuorista kokee opintojen aikana saadun työelä-  
mävalmiuksien opetuksen puutteellisina tai liian vähäisinä.

STTK:n (2018) toimeksiannosta Aula Research Oy toteutti kansalaistutkimuk-  
sen 18–29–vuotiaiden nuorten ja nuorten aikuisten työelämäään liittyviin tietoi-  
hin ja taitoihin. Aiheena oli työelämätaidojen opettaminen oppilaitoksissa sekä  
työhön perehdyttäminen. Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että nuorista 55  
prosenttia koki, että oman koulutusalan opintoihin sisältyi vain vähän tai ei  
lainkaan työelämä tietojen ja käytäntöjen opetusta. Työelämätaidojen ja -tieto-  
jen oppiminen jäi tutkimuksen mukaan nuorelle itselle ja hänen aktiivisuutensa  
varaan. Tutkimukseen vastanneista nuorista vain 29 prosenttia koki, että oli  
saanut riittävät tiedot ja taidot työelämän pelisäännöistä. Oppilaitosten opetus  
työelämätaidojen osalta ei ollut laadukasta 35 prosentin mukaan.



Kyselyn vastauksista nousi esiin, että kun nuorella ei ole koulutusta tai työkokemusta olisi tärkeää, että nuori ymmärtäisi, ettei välttämättä heti työllisty avoimille työmarkkinoille. Eikä pitkä kotona olo näytä hyvälle cv:n tai työnhaun kannalta. Omavalmentaja pyrkii motivoimaan nuorta lähtemään työkokeiluun tai koulutuskokeiluun, josta voisi selvittää mitä nuori haluaa tulevaisuudessa tehdä tai opiskella. Työkokeilun jälkeen parhaimmassa tapauksessa voi nuori saada työkokeilupaikasta oppisopimuspaikan tai esimerkiksi kesätyön. Työnantajat arvostavat nuoria ketkä ovat aktiivisia ja pyrkivät kehittämään itseään, vaikka ei olisikaan työelämässä. Osalla asiakkaita on tutkinto mutta ei sen jälkeen alalta töitä eikä halua lähteä työkokeiluun tai toisen alan töihin näillä nuorilla monesti työttömyys pitkittyy ja työntajien mielestä ei ole enää ajantasaista osaamista, kun opiskeluista on aikaa.

Kuntakokeilussa on tarkoituksena myös testata pilotti mielessä erilaisia toimintatapoja. Orimattilan työllisyyspalvelut ovat lähteneet pilotoimaan työkokeilun kynnyksen madaltamista niin, että nuorten omavalmentajat tapaavat nuoria nuorten työvalmennuspalveluiden tiloissa, joissa toimii nuorten työpajat. Tästä on ollut hyötyä, kun asiakkaat ovat saaneet nähdä tilat ja halutessaan tutustua toimintaan, kun ovat käyneet omavalmentajia tapaamassa. Samoin työpajalla olevat nuoret ovat lähes päivittäin tekemisissä nuorten omavalmentajien kanssa, jolloin kynnys olla yhteydessä ja kysyä on selkeästi madaltunut.

Nuori, jolla ei ole työkokemusta, on haastavassa asemassa työnhaussa. Jos työtä ei löydy, kannattaa ehdottomasti hakeutua yhdistystoimintaan ja työkokeiluun. Näiden kautta voi saada käytännön kokemusta ja osaamista. Kun työnhakija on jo työelämässä, hän on hyvässä asemassa työn hakemisen suhteen. Jos kuitenkin työttömyys venyy pitkäksi aikaa, voi syntyä yhteiskunnassa negatiivinen leima siitä, vaikka olosuhteet ja maan taloudellinen tilanne olisivatkin aiheuttaneet hänen tilanteensa. Työnantajien käsityksen mukaan työttömien ammattitaito vanhenee nopeasti, samoin ajatellaan myös vastavalmistuneista. Pitkäaikaistyöttömiksi luokitellaan henkilöt, jotka ovat olleet työnhakijoina TE-toimistossa tai työllisyyden kuntakokeilussa yli vuoden ajan. Näillä henkilöillä on vahva työkokemus alaltaan, mutta pitkän työttömyysjaksonsa vuoksi heillä ei ole enää mahdollisuutta kilpailla työmarkkinoilla. (Kattelus & Jokinen 2017,146–147.)

Opinnäytetyön tuloksien pohjalta on todettavissa, että nuoret tarvitsisivat peruskoulusta lähtien työelämään liittyvien taitojen ja tietojen opetusta. Nyt nuoret jäävät liikaa oman tiedonhankkimisen varaan. Tieto kyllä löytyy eri kanavista, mutta niistä ei välttämättä nuoren ole helppoa poimia sitä juuri hänen tilanteeseensa sopivinta vaihtoehtoa. Tänä päivänä työnhaku on vaativaa ja aikaa vievää työtä. Työnhaun asiakirjat pitää olla kunnossa, ja kun hakijoita on paljon, olisi hyvä jotenkin erottua massasta.

Suomalaisen koulu- ja koulutusjärjestelmän läpikäynyt henkilö on tähän asti pärjännyt opituilla tiedoilla ja taidoilla työelämässä, mutta tulevaisuudessa näin ei ole. Tämä muutos ei koske vain lapsia ja nuoria vaan kaikkia jo työelämässä olevia. Nopeasti muuttuvassa työelämässä aiemmista osaamisista tulee epäpätevää ja näin ollen osaamista pitää uudistaa. Muodollinen koulutus ei enää ole tae varmasta työpaikasta tai ajanmukaisista työelämätaidoista. Tulevaisuuden työelämän kannalta pelkkä muodollinen koulutus ei riitä saamaan tarvittavaa osaamista vaan se toimii paremminkin ponnahduslautana työelämään. Varsinainen oppiminen jatkuu koko työuran. Haasteena on tunnistaa työntekijän ja työnantajan työelämässä saatua osaamista, jotta työ ja tekijä löytävät toisensa. (Varamäki 2019, 77–79.)

Suurimpina teemoina nousivat esiin motivaatioon puute hakea työtä, ja työnhakutaitojen heikkous sekä epätietoisuus siitä mitä nuori haluaisi tehdä työseen, kun kysyttiin työnhaun haasteita omavalmentajilta. Nuorilla saattaa olla vaikeaa tunnistaa mihin omat kyvyt ja voimavarat riittävät. Nämä samat teemat nousevat esiin muissakin tutkimuksissa ja keskusteluissa, kun pohditaan nuorten työelämään liittyviä asioita.

Nuorten yrittäjyys ja talous NYTin kyselytutkimuksen mukaan kolmannes (33 %) yläkoululaisista ja toisen asteen opiskelijoista pelkää työelämän olevan itselle liian raskasta. Tämä osuus on kasvanut jo neljänä peräkkäisenä vuotena. Vuonna 2020 työelämän raskautta pelkäsi 19 prosenttia nuorista. NYTin erityisasiantuntija Lauri Vaara toteaa, että on haastavaa löytää motivaatiota työelämään tai tulevaisuuden suunnitteluun, jos oma hyvinvointi ja voimavarat ovat vähissä. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että monilla nuorilla ei ole tarpeeksi resursseja suunnitella omaa työuraansa. Nuorten kohdalla työelämä

voi tuoda mukanaan pelkoa siitä, että se vie liikaa tilaa elämän muista tärkeistä osa-alueista kuten harrastuksista ja ihmissuhteista. Myös epä tietoisuutta ja ennakkoluuloja liittyy työelämään kohtaan, mikä johtaa epävarmuuden ja kuormittavuuden kokemuksiin. Nuorten, joille on tarpeen vahvistaa omia yleisiä voimavaroja, tarvitsevat ensisijaisesti tukea, kun taas toisten olisi hyvä saada lisää tietoa ja kokemuksia työelämästä. Tutkimusten mukaan nuorten heikko tietämys ja paineet näkyvät heidän työelämän odotuksissaan. (Nuorten yrittäjyys ja talous NYT 2023.)

Jotta nuorelle voidaan tarjota apua oman työuran tai opiskelun suunnitteluun on mahdollista, että kuntakokeilun omavalmentajat voivat ostaa palveluntuottajilta erilaisia yksilö- ja ryhmävalmennuksia sekä ammatinvalintapsykologin palveluita. Osassa näissä on haasteena, että palvelu tuotetaan vain Lahdessa ja monet nuoret, jotka eivät asu Lahdessa kokevat palveluun lähtemisen liian vaikeaksi. Tämän takia osa palveluista on pyritty tuottamaan myös lähikunnissa, mutta tarjonta eri vaihtoehdoista on suppeampaa.

Omavalmentajien näkemyksien mukaan on myös työelämässä pärjääviä nuoria, joiden työllistyminen on nopeaa ja asiakkuus kestää vain hetken. Näitä nuoria löytyy jokaisen omavalmentajan asiakkaista, mutta he saivat tässä tutkimuksessa vain pienemmän näkyvyyden vastauksissa. Tämä johtunee siitä, että nämä haastavat ja pitkään asiakkuudessa olevat nuoret nousevat helpommin keskiöön. Ryhmä, joka koostuu työelämään myönteisesti suhtautuvista nuorista, tuottaa positiivista työelämään liittyvää odotusta, luottamusta omaan työelämään perehtyneisyyteen ja uskoa tulevaisuuteen. (Nuorten yrittäjyys ja talous NYT 2023).

Työhön ja uraan liittyviä asioita ei voi käsitellä ilman koko elämänhallinnan ja hyvinvoinnin huomioimista. Työ ja siihen liittyvät työtehtävät, esimiehet ja työ kaverit sekä onnistumiset työssä ovat keskeinen osa elämää. Oman alan ja uran suunnitteluun ja etsimiseen kannattaa panostaa aikaa ja energiaa. Tätä prosessia kannattaa pitää yllä koko aktiivinen työikä. Ihmisellä on luontaisesti tarve osata, hallita ja olla hyvä tai hyödyksi. Nämä voimat ja energiat ovat pysyvämpiä kuin lyhytkestoiset työelämän muotivirtaukset. (Airo ym. 2008,177.)

Työelämätaitojen haasteiksi opinnäytetyön tuloksissa nousivat seuraavat asiat, ettei nuori näe omia vahvuuksia, heiltä puuttuu oma-aloitteisuus sekä ammattitaidoissa on puutteita. Yksi tärkeimmistä asioista, joka olisi hyvä tiedostaa ja vahvistaa, on nuoren oma itsetuntemus: Nuori tietää oman osaamisensa ja vahvuutensa, tiedostaa kiinnostuksensa kohteet ja oman arvon, sekä ymmärtää työmarkkinoiden toiminnan lainalaisuudet ja päätöksen tekotavat. (Aarnikoivu 2010,41).

Opetushallituksen (2019) Osaaminen 2035-raportissa esitetään tulevaisuuden työelämän osaamistarpeita. Keskeisimpiä kompetensseja ovat: 1. Kognitiiviset taidot, metataidot ja ominaisuudet, joita tarvitaan yhteistyössä. 2. Työelämätaidot sisältävät sekä kovia että pehmeitä tietoja ja taitoja. 3. Ammattialakohtaiset substanssiosaamiset koostuvat spesifeistä tietoista ja taidoista, sekä yleisistä työelämäosaamisista. (Opetushallitus, 2019, 19–20.) Raportin tulosten mukaan vuorovaikutus- ja viestintätaidot olivat toiseksi sekä ongelmanratkaisutaidot kolmanneksi tärkeimpiä työelämätaitojen geneeristen osaamisten saralla. Tunneälykyys oli myös vahvasti yhteydessä näihin taitoihin. (Opetushallitus 2019, 29–33.)

Jotta tulevaisuudessa näihin Osaaminen 2035- raportissa esitettyihin työelämän osaamistarpeisiin päästäisiin pitää kaikkien eri osapuolien tehdä vahvasti yhteistyötä ja tukea ihmisiä eri vaiheissa työelämää. Mahdollistaa lisäkoulutus jo työelämässä oleville. Nuorten kohdalla pitää tehostaa tiedollista sekä taidollista työelämään liittyvää oppimista ja mahdollistaa oppimaansa tietoa käytäntöön lisäämällä esimerkiksi peruskouluissa TET-harjoitteluja. Toisen asteen oppilaitoksissa antaa entistä enempi tukea työelämässä tarvittaviin taitoihin eikä jättää tätä puolta yksin työnantajien vastuulle työssäoppimisjaksoille. Ammattikorkeakoulutuksessa sekä yliopistokoulutuksessa tulisi jatkuvasti kehittää eri tapoja millä valmistaa opiskelijoita työelämään ja tukea heidän työidentiteettinsä kehittymistä. Nykyteknologia on mahdollistanut, että on voitu kehittää erilaisia tapoja saada tietoa nuorille työelämä- ja työnhakutaidoista. Tämä mahdollistaa tasa-arvoisen kohtelun asuu nuori missä päin suomea tahansa.

Tampereen yliopiston tutkimuksen mukaan Yrityskylä - roolipeli, joka on suunnattu koululaisille, vaikuttaa positiivisesti heidän työelämätaitojensa kehittymiseen, kuten vuorovaikutustaitojen ja sopeutumiskyvyn alueille. Tutkimuksen

tulokset osoittivat, että roolikokemuksen perusteella hankittujen taitojen ja asenteiden vaikutus työelämään tulevaisuudessa on edistänyt kokonaisvaltaisen oppimisen kehittymistä. Tutkimukset osoittavat, että oppilaiden taitojen ja asenteiden karttuminen on myönteisesti yhteydessä kokonaisvaltaiseen roolikokemukseen. Tutkimus vahvistaa aiemmat havainnot: pelipohjaisen oppimisen edut ovat erityisen selvät talous- ja työelämätaitojen opetuksessa. (Nuorten yrittäjyys ja talous NYT 2023.)

Nuorten Yrittäjyys ja Talous NYT:n (2023) Maailman Suurin EtätET -tapahtuma kerää yhteen tänä vuonna yli 8500 nuorta. Yläkoululaisille, lukiolaisille ja ammattiin opiskeleville nuorille on tarjolla maailman suurin etätET -jakso, joka toteutetaan digiyhteyksin ja antaa mahdollisuuden tutustua työelämään. Viikon mittainen etätET tarjoaa mahdollisuuden tutustua lukuisiin eri aloihin ja työelämään monipuolisten yritysten, tehtävien ja uratarinoiden kautta. Se tarjoaa myös laajan näkymän tulevaan työelämään ja toimii loistavana, matalan kynnyksen lisänä perinteisen TET-jakson rinnalla niin nuorille kuin opettajille ja opinto-ohjaajille. EtätET-viikon päiväohjelmaan on räätälöity sisältöä, jonka vastuuhenkilöt on määritelty kunkin toimialan yrityksistä, joita ovat Finanssiala ry, Kaupan liitto, Kemianteollisuus ry, Energiateollisuus ry, Palvelualojen työnantajat Palta ry, Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry sekä lukuisat eri alojen yritykset.

Opinnäytetyössä pyrittiin noudattamaan tieteellisiä periaatteita ja hyvää tieteellistä käytäntöä. Siinä pyrittiin arvioimaan tieteellisen tutkimuksen perusteiden mukaisesti ja käytettiin eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Tieteellisesti vastuullista ja avointa tiedeviestintää varten tutkimus suunniteltiin, toteutettiin ja raportoitiin ja syntyneet aineistot tallennettiin asianmukaisesti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023.)

Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja tutkimuksen sisällöstä ja toteuttamisesta kerrottiin kyselylomakkeen alussa. Osallistuminen voitiin keskeyttää missä vaiheessa tahansa ennen vastausten lähettämistä. Aineistonkeruu suoritettiin siten, että anonymiteetin säilyminen ja tietojen suojaaminen olivat taattuina. Aineisto hävitettiin suunnitelmallisesti opinnäytetyön päätyttyä. Ja sähköinen tutkimusaineisto säilytettiin koko prosessin ajan palomuurin ja salasanojen takana. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023.)

Tutkin opinnäytetyössäni ainoastaan hyvin pienen omavalmentaja ryhmän kokemuksia ja näkemyksiä nuorten työelämään liittyvistä taidoista. Aihetta voisi tutkia laajemmin tulevaisuudessa esimerkiksi siten, että kysyisi myös suoraan asiakasnuorilta näkemyksiä heidän työelämäänsä liittyvistä taidoista ja siihen liittyvistä muista elämän alueista. Kyseisillä henkilöillä voisi olla erilaisia näkemyksiä omista taidoista ja haasteita sekä heiltä voisi saada mielipiteitä työllisyyden kuntakokeilun palveluiden kattavuudesta ja näkemyksiä omavalmentajan roolista. Myös eri omavalmentajien näkemyksiä siitä miten he ovat kokeneet omavalmentajuuden. Miten omavalmentajamalli tulee mahdollisesti jatkossa näkymään, kun mennään kohti TE-2024 palvelut uudistusta, jossa TE-palvelut siirtyvät kokonaan kunnille. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2023).

Opinnäytetyön aineistossa nousi vahvasti esiin työelämätaitojen opettelun tärkeys ja niissä itsensä kehittäminen. Tästä syystä toinen mielenkiintoinen jatkotutkimuskohde voisi olla eri oppilaitoksien opetus ja tuki työelämätaidoista ja työnhakutaidoista. Miten ne on huomioitu opetussuunnitelmissa ja kuinka paljon niihin panostetaan ja millaisin keinoin.

## LÄHTEET

Aarnikoivu, H. 2010. Työelämätaidot –Menesty ja voi hyvin. Helsinki: WSOY.

Aho, S., Arnkil, R., Hämäläinen, K., Lind, S., Spangar, T., Tuomala, J., Ojala, S., Saloniemi, A., Stenvall, J, Melin, H. & Mäkiäho, A. 2022. Työllisyyden kuntakokeilujen arviointi: I väliraportti. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-449-1> [viitattu 10.11.2023].

Aho, S., Arnkil, R., Hämäläinen, K., Lind, S., Spangar, T., Tuomala, J., Ojala, S., Saloniemi, A., Stenvall, J, Melin, H. & Mäkiäho, A. 2023. Työllisyyden kuntakokeilut vedenjakajalla: Arviointitutkimuksen II väliraportti. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-220-6> [viitattu 10.11.2023].

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Osuuskunta vastapaino.

Airo, J-P., Rantanen, J. & Salmela, T. 2008. Oma ura, paras ura. Helsinki: Talentum.

Gaily, A. 2022. Työn elämä –Tulevaisuuden epätyypilliset työsuhteet. Keuruu: Otavan kirjapaino.

Hagert, K. & Toivanen, P. 2022. Duuniin –Kaikki mitä haluat tietää työn aloittamisesta, työelämän muutoksesta ja unelmien tavoittelemisesta. Jyväskylä: Atena/Kustannusyhtiö Otava.

Helsingin yliopisto. 2022. Yliopistopedagogiikan keskus. Tulevaisuuden työelämätaidot henkilöstön kehittämisen tueksi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://hyplus.helsinki.fi/mita-ovat-tulevaisuuden-tyoelamataidot-2020-luvulla/> [Viitattu 14.10.2023].

Huotilainen, M., Huotilainen, T. & Uusitalo, H. 2021. Lukiolaisen selviytymisopas. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Kattelus, R. & Jokinen, T. 2017. Uraopas – Työelämän lyhyt oppimäärä. Tallina: Printon Trükikoda.

Keltinkangas-Järvinen, L. 2010. Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisusarja.

Koivunen, T., Sippola, M. & Melin, H. 2023. Työ elää – Murroksia, trendejä ja muutoksen suuntia Suomessa. Tallinna: Printon Trükikoda.

Laki työllisyyden edistämisen kuntakokeilussa 1269/2020.

Nuorten yrittäjyys ja talous NYT. 2023. Maailman suurin EtätET. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://nuortennyt.fi/maailman-suurin-etatet-mahdollistaa-nuorten-ensimmaiset-tyoelamakokemukset-6-10-11-2023-jo-yli-8-500-nuorta-mukana/> [viitattu 26.11.2023]

Nuorten yrittäjyys ja talous NYT. 2023. Nuorten yrittäjyys ja talous NYTin kyselytutkimus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://nuortennyt.fi/kyselytutkimus-arvot-sukupuoli-ja-vanhempien-koulutustausta-vaikuttavat-nuorten-kiinnostukseen-eri-aloja-kohtaan/> [viitattu 30.10.2023].

Nuorten yrittäjyys ja talous NYT. 2023. Tutkimus: lasten roolipeli Yrityskylässä vauhdittaa työelämätaitojen oppimista. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://nuortennyt.fi/tutkimus-lasten-roolipeli-yrityskylassa-vauhdittaa-tyoelamataitojen-oppimista/> [viitattu 26.11.2023]

Opetushallitus. 2019. Osaaminen 2035 – Osaamisen ennakointifoorumien ensimmäisiä ennakointituloksia – raportit ja selvitykset 2019:3. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen\\_2035.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen_2035.pdf) [viitattu 22.10.2023].

Roth, P-C., Korhonen, A. & Saarenpää, J. 2023. Tunnelukutaito- Avain yksilön ja yhteiskunnan menestykseen. Helsinki: Minea Kustannus ja Media Oy.

Ruuska, I.2022. Moniosaamisen renessanssi –Opas työelämän edelläkävijöille. Eu:ssa : Basam Books Oy.

STTK, 2018. Kysely työelämätaitojen opettamisesta ja työhön perehdyttämisestä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.sttk.fi/files/kansalaistutkimus-nuorten-tyoelamataidoista-ja-tyohon-perehdyttamisesta/> [viitattu 13.5.2020].

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). WWW-dokumentti. Päivitetty 9.10.2023. Saatavissa: <https://tenk.fi/fi/tiede-vilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk> [viitattu 30.10.2023].

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

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2021. Työllisyyden kuntakokeilut. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tem.fi/tyollisyyskokeilut> [viitattu 29.10.2023].

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2023. TE-palvelut 2024–uudistus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tem.fi/te-palvelut-2024-uudistus> [viitattu 13.11.2023].

Työmarkkinatori. 2023. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tyomarkkinatori.fi/henkiloesiakkfaat/tyonhaku/tyonhakijan-palvelut-tyollisyyden-kuntakokeilun-aikana> [viitattu 13.11.2023].

Varamäki, A. 2019. Future Proof tulevaisuuden työkirja. Jyväskylä: Docendo oy.



Yle. 2021. Suomen ensimmäinen jatkuvan oppimisen professori sanoo, että tunteet auttavat oppimisessa: "Tunteet kuuluvat työpaikalle". WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://yle.fi/a/3-11940350> [viitattu 14.10.2023].

### Kyselylomake

Tämän kyselyn tarkoituksena on tutkia Lahden seudun työllisyyden kuntakokeilun nuorten asiakkaiden alle 30-vuotiaiden työelämätaitoja, nuorten oma-avamentajien näkemysten kautta.

Kysely on osa Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa suoritettavaa opin-  
näytetyötä. Vastaaminen on vapaaehtoista ja anonyymiä.

Kyselyn on laatinut yhteisöpedagogiopiskelija (monimuoto) Marjo Aalto, joka  
vastaa mielellään kaikkiin kyselystä herääviin kysymyksiin sähköpostitse:  
amaaa001@edu.xamk.fi.

Kiitos jo etukäteen ajastasi.

1. Kuinka kauan olet työskennellyt nuorten työllisyyden parissa?

alle vuoden

1-2 vuotta

2-3 vuotta

4-5 vuotta

yli 5 vuotta

2. Millaisissa tehtävissä olet työskennellyt nuorten työllisyyden parissa? Voit  
valita monta vaihtoehtoa.

Kuntakokeilussa omavalmentajana

Työhönvalmentajana

Työvalmentajana

Hanke työntekijänä

Asiantuntijana (te-toimisto)

Muu, millainen tehtävä?

3. Kuinka paljon sinulla on tällä hetkellä nuoria asiakkuudessa? Alle 25-vuoti-  
aita

sekä yli 25 vuotiaita -29-vuotiaita?

Alle 25-vuotiaita

25–29-vuotiaita

4. Kuvaile omin sanoin millainen on mielestäsi tyypillinen peruskoulun suorittaneen nuoren lähtötilanne tullessa omavalmentajan asiakkuuteen?

5. Kuvaile omin sanoin millainen on mielestäni tyypillinen toisen asteen tutkinnon

/lukion suorittaneen nuoren lähtötilanne tullessa omavalmentajan asiakkuuteen?

6. Kuvaile omin sanoin millainen on mielestäsi tyypillinen ammattikorkeakoulun/yliopiston suorittaneen nuoren lähtötilanne tullessa omavalmentajan asiakkuuteen?

7. Mitkä seuraavista asioista ovat mielestäsi kolme yleisintä haastetta nuorten työnhaussa?

Cv:n laadintataidot heikot

Työhakemuksen kirjoittaminen tuottaa vaikeuksia

Uskallus soittaa työnantajalle puuttuu

Motivaation puute hakea työtä

Epätietoisuus, mitä haluaa tehdä työkseen

Hahmotusongelma, mihin omat taidot riittävät

Vaikeus etsiä työpaikkoja

Usko itseeseen heikko

Pelko työhaastattelussa

Muu, mikä?

8. Mitkä seuraavista ovat kolme yleisintä haastetta nuorten työelämätaidoissa?

Ryhmätyötaidot puutteelliset

Ajoissa oleminen

Oman näkemyksen ilmaiseminen vaikeaa

Oma-aloitteellisuus puuttuu

Nuori ei näe itsensä vahvuuksia

Taloulosaaminen on puutteellista

Asenteessa ongelmia

Ammattitaidot puutteellisia

Muu, mikä

9. Millaista tukea pystyt antamaan nuorelle omavalmentajana työnhakutaidoissa?

10. Millaista tukea pystyt antamaan nuorelle omavalmentajana työelämätaidoissa?

11. Mitä muita ajatuksia sinulle nousi esiin kyselyn aikana nuorten työelämään sekä työnhakuun liittyvää, joista haluat kertoa?