

**Työelämätaidot muuttuvassa työelämässä - Music  
Against Drugs ry:n tiimiharjoittelujaksolle osallistuneiden nuorten käsityksiä**

Vilma Heikura

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma  
Kevätlukukausi 2018  
Kasvatustieteiden laitos  
Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

**Heikura, Vilma. 2018. Työelämätaidot muuttuvassa työelämässä - Music Against Drugs ry:n tiimiharjoittelujaksolle osallistuneiden nuorten käsityksiä. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 94 sivua.**

Aiemmissa työelämätaitoja kartoittavissa tutkimuksissa ei ole löydetty yhtenäistä määritelmää työelämätaidoille, ja työelämätaitojen tutkimus on ollut vahvasti korkeakouluihin sidottua. Tässä pro gradu -tutkielmassa pyrittiin kuvailemaan ja ymmärtämään työttömien nuorten käsityksiä työelämätaidoista. Tutkielma toteutettiin yhteistyössä Music Against Drugs ry:n kanssa.

Tutkimuksessa haastateltiin 12 Music Against Drugs ry:n tiimiharjoittelujakson työkokeiluna käynyttä 20–28-vuotiasta nuorta, jotka olivat virallisesti työttömiä. Nuorilta kysyttiin käsityksiä työelämätaidoista yleisesti, käsityksiä omista työelämätaidoistaan sekä käsityksiä tiimiharjoittelujaksosta työelämätaitojen näkökulmasta. Aineisto analysoitiin teemoittelemalla.

Tutkimustulokset heijastelivat pitkälti aiempaa työelämätaitojen tutkimusta: sosiaaliset taidot nähtiin kaikkein keskeisimpänä työelämätaitojen ryhmänä, jonka lisäksi oppiminen ja itsensä kehittäminen, itsesäätelytaidot, työnhaun taidot ja työn tekemisen taidot korostuivat. Verrattuna aiempiin tutkimuksiin tiedonkäsittelyn taidot ja digitaalinen osaaminen eivät painottuneet tässä tutkimuksessa.

Työelämän muutoskeskustelussa on ollut havaittavissa yksilöllisyyden ja yhteisöllisyyden ristiriita, joka oli näkyvissä myös tässä tutkimuksessa: yksilön osaamiselta vaaditaan jatkuvasti enemmän, kun samanaikaisesti työelämän tiimityötä pyritään lisäämään. Työelämän epävarmuus ja muutos olivat niin ikään havaittavissa tässä tutkimuksessa. Työelämätaitojen merkityksen oletetaan kasvavan muuttuvassa työelämässä, minkä vuoksi työelämätaitojen tutkimusta tarvittaisiin lisää erilaisissa konteksteissa ja erilaisin menetelmin toteutettuna.

Asiasanat: työelämätaidot, nuoret, työelämä

# SISÄLTÖ

## TIIVISTELMÄ

## SISÄLTÖ

<b>1</b>	<b>JOHDANTO</b> .....	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>TYÖELÄMÄN MUUTOKSET</b> .....	<b>8</b>
	2.1 Maatalousyhteiskunnasta tietoyhteiskuntaan.....	8
	2.2 Teknologian ja digitalisaation vaikutukset työelämään.....	9
	2.3 Tiimityö yksilöllistyvässä työelämässä.....	11
	2.4 Nuorisotyöttömyys osana työelämämuutosta .....	13
<b>3</b>	<b>TYÖELÄMÄTAIDOT</b> .....	<b>15</b>
	3.1 Työelämätaidot käsitteenä.....	15
	3.2 Työelämätaitojen luokittelut .....	18
	3.2.1 Ajattelun ja tiedonkäsittelyn taidot .....	18
	3.2.2 Sosiaaliset, viestintä-, kommunikointi- ja yhteistyötaidot .....	20
	3.2.3 Itsesäätelytaidot ja itsensä kehittäminen .....	23
	3.2.4 Johtamisen ja verkostoitumisen taidot.....	24
	3.2.5 Yhteenvetoa työelämätaidoista .....	24
<b>4</b>	<b>TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET</b> .....	<b>28</b>
<b>5</b>	<b>TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN</b> .....	<b>29</b>
	5.1 Tutkimuskohde ja lähestymistapa.....	29
	5.2 Tutkimuksen osallistujat ja konteksti .....	30
	5.3 Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä.....	32
	5.4 Teemoittelu ja tyypittely analyysimenetelminä .....	34
	5.5 Eettiset ratkaisut aineistonkeruussa ja käsittelyssä .....	40

<b>6</b>	<b>TULOKSET.....</b>	<b>42</b>
6.1	Nuorten käsityksiä työelämätaidoista yleisesti.....	42
6.1.1	Sosiaaliset taidot keskeisin työelämätaitojen ryhmä.....	43
6.1.2	Oppiminen ja kehittäminen työelämän vaatimuksina .....	47
6.1.3	Itsesäätelytaitojen laaja kokonaisuus.....	49
6.1.4	Työhaun taidot osana työelämätaitoja.....	52
6.1.5	Työn tekemiseen liittyvät ammattisidonnaiset taidot .....	53
6.2	Nuorten käsityksiä omista työelämätaidoistaan.....	54
6.2.1	Sosiaalisten taitojen vaihtelevuus työttömillä nuorilla.....	56
6.2.2	Uuden oppiminen ja luovuus vahvuuksina.....	58
6.2.3	Itsesäätelytaitojen osaamisen vaihteleva kokonaisuus.....	58
6.2.4	Persoonaan liittyvät ominaisuudet osana työelämätaitoja .....	62
6.2.5	Työn tekemisen taidot: ammattitaidot keskeisenä kehittämiskohteena .....	63
6.3	Yhteenvetoa: Työelämätaitojen superosaaja.....	63
6.4	Tiimiharjoittelujakso työelämätaitojen kehittäjänä.....	65
6.4.1	Tiimityöskentely sosiaalisten taitojen kartuttajana .....	66
6.4.2	Projektityöskentely itsesäätelytaitojen kehittäjänä.....	67
6.4.3	Tiimiharjoittelujakson avulla tietoisiksi omasta osaamisesta .	68
6.4.4	Työhaun taitojen kehitys.....	69
6.4.5	Käytännön taitojen kehitys ja tiimiharjoittelujakson merkitys	70
<b>7</b>	<b>POHDINTA.....</b>	<b>71</b>
7.1	Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	71
7.1.1	Moninaiset työelämätaidot .....	71
7.1.2	Työelämän trendit työelämätaitojen kautta tarkasteltuna .....	78
7.2	Tutkimuksen luotettavuuden arviointia .....	80

7.3 Jatkotutkimushaasteet.....	84
<b>LÄHTEET</b> .....	<b>86</b>
<b>LIITTEET</b> .....	<b>93</b>

# 1 JOHDANTO

Työelämän muutoksista on keskusteltu jo pitkään (Koivumäki 2008), esimerkiksi digitalisaation ja globalisaation on nähty muokkaavan työelämää (ks. esim. Castells 2004; Davies, Fidler & Gorbis 2011). Muutoskeskustelu on ollut pitkälti työelämän negatiivisia muutoksia ja työelämän huonontumista painottavaa (Koivumäki 2008). Uhkakuvia korostava keskustelu on muuttanut suhtautumista työelämään, sillä huolet lisääntyvistä työelämän vaatimuksista sekä työttömyydestä ovat nuorten keskuudessa yleisiä. Lisäksi useat nuoret uskovat, ettei heidän työuransa tule olemaan yhtenäinen. (Myllyniemi 2017.) Työuria ei nähdäkään enää jatkuvina, ja pirstaloituneisuus ja epävakaus kuvaavat yhteiskunnallisia oloja. Globalisaatio, liikkuvuus ja jatkuva muutos kuvaavat vallitsevaa työelämää, jossa selvitäkseen yksilöiltä vaaditaan yhä enemmän. (Sennett 2007.)

Edellä kuvatut työelämän muutokset luovat uusia vaatimuksia työntekijöille, mikä näkyy tiettyjen taitojen korostumisena (OECD 2017). Uudenlaista osaamista tarvitaan sekä muutosten myötä säilyvissä että täysin uusissa työpaikoissa (World Economic Forum 2016). Koska tulevaisuuden ammatteja on haastavaa ennustaa, voitaisiin epävarmaan tulevaisuuteen valmistautua ennakoimalla työelämässä tarvittavia taitoja ammattien sijaan (Davies ym. 2011).

Työelämätaidoilla tarkoitetaan sellaisia taitoja, joita opiskelun tulisi tuottaa alasta riippumatta ja joita on mahdollista hyödyntää useissa erilaisissa työtehtävissä (ks. Nykänen & Tynjälä 2012). Työelämätaidoilla voitaisiinkin vastata muuttuvan työelämän tarpeisiin, sillä niitä voidaan tarpeen mukaan soveltaa muuttuviin työtehtäviin. Työelämätaidoiksi on luettu esimerkiksi tiedon integraation taidot, sosiaaliset taidot, itsesäätelytaidot ja kommunikointitaidot (ks. esim. Nykänen & Tynjälä 2012; Vesterinen 2001). Vaikka työelämätaidoista on keskusteltu monissa eri konteksteissa, esimerkiksi medioissa (ks. esim. Ilmarinen 2017; Kauppalehti 2012), näyttää tutkimustieto painottuneen pitkälti korkeakouluihin (esim. Jones 2009; Kember & Leung 2005). Koska työelämätaitojen tutkimus on muissa yhteyksissä kuin korkeakouluissa ollut vähäistä, pyritään tässä

pro gradu -tutkielmassa paikkaamaan tätä tutkimuksellista aukkoa ja ymmärtämään käsityksiä työelämätaidoista työttömien nuorten keskuudessa.

Tämä pro gradu -tutkielma on toteutettu yhteistyössä ehkäisevää päihde-työtä tekevän yhdistyksen Music Against Drugs ry:n kanssa. Yhdistyksellä on ollut vuosina 2015–2018 kolmivuotinen kehittämishanke, jossa on kehitetty nuorten työllisyyttä edistävä tiimimuotoinen inklusiivinen toimintamalli. Kehittämishankkeessa nuoret ovat osallistuneet eri pituisiin tiimiharjoittelujaksoihin, joiden aikana on tehty erilaisia projekteja tiimeissä. Tiimiharjoittelujakson aikana nuorille on lisäksi annettu tietoa esimerkiksi työnhakuun ja hyvinvointiin liittyen, ja nuoret ovat saaneet yksilövalmennusta omien tulevaisuudensuunnitelmiansa selkiyttämiseksi. Mukana kehittämishankkeessa on ollut 18–29-vuotiaita nuoria, jotka ovat tulleet tiimiharjoitteluun joko oppilaitosharjoittelijoina, työkokeiluun työ- ja elinkeinotoimiston kautta tai vapaaehtoisina. Valtaosa tiimiharjoittelupaikoista on suunnattu työkokeilua suorittaville, ja kaikki tähän tutkimukseen osallistuneet nuoret olivatkin suorittaneet tiimiharjoittelujakson työkokeiluna. Tähän tutkimukseen osallistuneet nuoret olivat 20–28-vuotiaita, ja he olivat virallisesti työttömiä. (ks. Music Against Drugs ry.)

## 2 TYÖELÄMÄN MUUTOKSET

### 2.1 Maatalousyhteiskunnasta tietoyhteiskuntaan

Suomessa ei koettu yhtä vahvaa teollistumisen aikaa kuin monissa muissa maissa, joten Suomen katsotaan siirtyneen suoraan maatalousyhteiskunnasta palveluyhteiskuntaan (Julkunen 2009). Tämä siirtymä tapahtui suhteellisen myöhään ja nopeasti, sillä ennen vuotta 1959 valtaosa suomalaisista sai toimeentulonsa maa- ja metsätaloudesta. Reilu kymmenen vuotta myöhemmin, vuonna 1971, palvelut työllistivät jo yli puolet suomalaisista. Myös teollisuus ja rakentaminen olivat ohittaneet maa- ja metsätalouden työllistäjinä. Vuonna 2008 maa- ja metsätaloudessa työskenteli enää alle 5 % suomalaisista ja yli kolme neljäsosaa työskenteli palvelualoilla. (Keinänen 2009.) Etenkin koneellistumisen katsotaan selittäneen maatalouden supistumista (Autor 2015).

Yhteiskunnan ja työelämän vallitsevaa tilaa on pyritty kuvaamaan monin eri tavoin. Yhteistä kuvauksille on se, että työelämä ja yhteiskunta nähdään muuttuvana ja selkeästi erilaisena kuin aiemmin. (Saaranen-Kauppinen 2012.) Suomessa on puhuttu esimerkiksi siirtymästä teollisuusyhteiskunnasta kohti tietoyhteiskuntaa (Oivallus loppuraportti 2011). Castells (2004) käyttää tietoyhteiskunta-termin sijaan käsitettä verkostoyhteiskunta, jolla hän viittaa digitalisaation ja teknologian kehittymisen myötä muotoutuneeseen vahvasti verkostoituneeseen yhteiskuntamuotoon. Verkostoyhteiskunnan lisäksi puhutaan neljänestä teollisesta vallankumouksesta, jolla on niin ikään omat vaikutuksensa työelämään. Neljännen teollisen vallankumouksen keskiössä ovat tekoälyn, koneoppimisen, robotiikan, nanoteknologian, 3D-tulostamisen ja genetiikan kehittyminen sekä laajemmat sosioekonomiset, geopoliittiset ja väestörakenteelliset muutokset. (World Economic Forum 2016.) Edelleen puhutaan teollisuusyhteiskunnan purkautumisesta ja siirtymästä palveluyhteiskuntaan. Tällä tarkoitetaan teollisuuden työpaikkojen vähenemistä samalla, kun palvelutyön määrä lisääntyy. (OECD 2017.)



Työelämän muutosta koskevassa keskustelussa on nostettu esiin näkemys työelämän huonontumisesta, jossa työurien pirstaloituminen, turvattomuus ja epävarmuus korostuvat (ks. Siltala 2007). Työsuhteiden pirstaloitumista nähdään tapahtuvan kahdella tasolla: työsuhteet muuttuvat epätyypillisiksi vakinaisten sijaan ja työtehtävien joustavuus kasvaa (Castel 2007). Työuria ei myöskään nähdä jatkuvina: Castelin (2007) mukaan yhä harvempi työntekijä on koko työuransa samassa työpaikassa ja urat ovat muuttuneet liikkuviksi.

Tilanne ei kuitenkaan tilastojen valossa näyttäytyä aivan edellä kuvatun mukaisena (Nätti & Pyöriä 2017). Määräaikaisissa tai osa-aikaisissa työsuhteissa olevien osuudet ovat yhä melko pieniä suhteessa kaikkiin palkansaajiin, eikä ammatinvaihtajien määräkään ole noussut merkittävästi viime vuosikymmeninä (Sutela & Lehto 2014). Toisaalta tulee myös muistaa, ettei ammatin tai työpaikan vaihdos ole aina olosuhteiden pakosta tehty päätös, vaan on tutkittu, että useat suomalaiset haluavat vaihtaa työpaikkaa omasta tahdostaan (Melin 2001). Tilastokeskuksen lukuja tarkastelemalla Nätti ja Pyöriä (2017) ovatkin todenneet, että median luoma kuva jatkuvasti epävarmemmaksi muuttuvasta työelämästä voi olla liioiteltu, ja suurin osa median esiin nostamista työelämän epävarmuutta lisäävistä muutoksista on johtunut suhdannevaihteluista. Julkusen (2008) mukaan epävarmuudessa voikin olla pitkälti kyse tunteesta, sillä emme enää koe samalla tavalla työpaikan varmuutta ja omistajuutta.

## 2.2 Teknologian ja digitalisaation vaikutukset työelämään

Teknologian kehittyminen ja siirtyminen digitalisaation aikaan ovat muuttaneet ja muuttavat todennäköisesti työelämää jatkossakin. Digitalisaatiolla tarkoitetaan ”digitaalitekniikan integrointia osaksi elämän jokapäiväisiä toimintoja hyödyntämällä kokonaisvaltaisesti digitoinnin mahdollisuuksia” (Alasoini 2015, 26). Työelämän digitalisaatiosta Suomessa kertovat tilastot: tietotekniikan käyttö työssä on moninkertaistunut 1980-luvulta 2000-luvulle tultaessa (Lehto & Sutela 2008). Vuonna 2015 teetetyin Euroopan työolotutkimuksen mukaan noin kaksi kolmasosaa suomalaisista käyttää tietokonetta tai älypuhelinlaan työntekoon

vähintään neljäsosan työajastaan (Eurofound 2015). EU-maista Suomessa on myös kaikkein eniten tieto- ja viestintäteknologiaan erikoistuneita työntekijöitä, vajaa 7 % koko työväestöstä (Eurofound 2016).

Digitalisaation on nähty vaikuttavan voimakkaasti yhteiskunnan globalisaatiokehitykseen. Globaali tietoyhteiskunta muuttaa olennaisesti työympäristöä ja työntekijältä vaadittavia ominaisuuksia. Sekä Castells (2004) että Sennett (2007) ovat kuvanneet teknologiakehitystä globaalien yhteiskunnan tuottajana. Teknologia onkin ollut mahdollistamassa globaalien yhteistyön kehittymistä, sillä teknologialla ollut suuri merkitys globaalien kommunikaation ja yhteistyön kulujen laskussa (OECD 2017). Castellsin (2004) mukaan globaalit verkostot vaikuttavat väistämättä kaikkien elämään, mutta siltikään suomalaiset eivät ole kokeneet kansainvälistymisen lisääntyneen työpaikoillaan merkittävästi (Raappana & Valo 2014).

Työelämän digitalisaation merkityksestä ei olla yksimielisiä, vaan teknologialla on nähty olevan sekä positiivisia että negatiivisia seurauksia työelämälle ja työntekijöille. Positiivisina seurauksina on pidetty työn ruumiillisuuden kevenymistä sekä työntekijöiden koulutus- ja ammattitaitovaatimusten kasvua, jolloin työ muuttuu hiljalleen osallistavampaan ja monipuolisempaan suuntaan. (Mustosmäki, Anttila, Oinas & Nätti 2013.) Tämä näkyy tulevaisuudessa todennäköisesti siten, että yksinkertaisten työtehtävien sijaan työtehtävät painottuvat yhä enemmän suunnitteluun, koodaukseen ja luoviin ratkaisuihin (Kaivo-oja, Roth & Westerlund 2017). Työolojen oletetaan yleisesti kohenevan ja esimerkiksi tiimityön merkityksen työssä uskotaan kasvavan (Mustosmäki ym. 2013).

Digitalisaation uhkakeskustelussa on nostettu esiin huoli työpaikkojen vähenemisestä (Alasoini 2015). Automatisaation myötä robotiikalla voidaan korvata etenkin yksinkertaisia työtehtäviä (Davies ym. 2011; Kaivo-oja ym. 2017; Pajarinen & Rouvinen 2014), mikä pakottaa miettimään ihmisen roolia työssä uudella tapaa (Davies ym. 2011). On arvioitu, että digitalisaation myötä yli kolmasosa nykyisistä työpaikoista häviäisi Suomessa. Digitalisaation uskotaan vaikuttavan negatiivisesti työpaikkojen määrään etenkin teollisuuden aloilla, mutta palvelualojen oletetaan olevan suojatumpia teknologian työpaikkoja

vähentäviltä vaikutuksilta. (Pajarinen & Rouvinen 2014.) Toisaalta robotiikan odotetaan leviävän tulevaisuudessa myös palvelualoille, joissa sillä voidaan korvata etenkin likaisia tai vaarallisessa ympäristössä tehtäviä töitä. Muutokset vaativat kuitenkin robotiikan kehittymistä nykyisestään, eikä muutoksen nopeudesta ole varmuutta. (Kaivo-oja ym. 2017.) Ylipäätään ei voida tarkkaan tietää sitä, millaiseksi digitalisaatio muokkaa työelämää ja kuinka nopeasti (Eurofound 2016). Alasoini (2015) huomauttaakin, että laskelmat työttömien määrästä ja muista vaikutuksista eivät tule todennäköisesti toteutumaan sellaisenaan, mutta ne voivat herätellä valmistautumaan muutoksiin.

Työpaikkojen ja työtehtävien korvautumisesta laajemmin automaatiotekniikalla on toistaiseksi vain vähän viitteitä. Pitkän aikavälin tarkastelussa työttömyyden ei ole havaittu merkittävästi nousseen teknologian kehittymisestä huolimatta (Autor 2015). Hyvin pieni osa suomalaisista on kokenut automatisaation muuttaneen merkittävästi omaa työtään, vaikka noin joka kuudennen työntekijän työtehtäviä on automatisoitu ainakin jossain määrin (Mähönen 2017). Automatisaatiota on tapahtunut laajasti eri ammateissa (Mähönen 2017), ja digitalisaation ajatellaankin ulottuvan kaikille työn sektoreille ja aloille (Eurofound 2016).

### **2.3 Tiimityö yksilöllistyvässä työelämässä**

Työelämään on viime vuosina tullut entistä enemmän mukaan uusia yhteistyön muotoja, ja tiimityön määrä työpaikoilla on lisääntynyt huomattavasti. Yli 80 prosenttia suomalaisista työskentelee työpaikalla, jossa sovelletaan tiimityötä eri muodoissaan. (Lehto & Sutela 2008.) Yhteistyö koetaan työelämässä entistä tärkeämmäksi: eri alojen asiantuntijoiden käsityksiä selvittäneessä tutkimuksessa havaittiin, että eri tahojen välistä yhteistyötä pidetään aiempaa merkityksellisempänä (Raappana & Valo 2014). Tiimityöskentely kuitenkin asettaa omat vaatimuksensa työntekijöiden osaamiselle, sillä yksilö joutuu itsenäisen vastuun lisäksi huolehtimaan myös tiimityön onnistumisesta. Sennettin (2002) mukaan

yksilöltä vaaditaan etenkin sosiaalisten taitojen siirrettävyyttä, kun siirrytään tiimistä toiseen.

Tiimityön lisääntymisestä huolimatta työelämä näyttäytyy kuitenkin yhä vahvemmin yksilökeskeisenä ja työtehtävien nähdään yksilöllistyvän. Yksilöltä vaaditaan kykyä joustavuuteen, ja hän on yksin vastuussa epävakasta työurastaan. (Castel 2007.) Sennett (2002) onkin kuvannut yhteistyötä näennäisenä, jossa yksilön vastuu on todellisuudessa vain korostunut, kun esimiehet siirtävät vastuutaan tiimeille. Työntekijät pakotetaan omaksumaan tiimityön käytäntöjä, ja Sennett (2002) näkeekin tiimityöskentelyn ennemmin taitavana näyttölemisenä ja työntekijöiden kantavan tiimityön naamiota. Tiimityö on tällöin vain pinnallista eikä todellista ja aitoa halua tiimissä työskentelyyn (ks. Sennett 2002). Myös Saaranen-Kauppinen (2012) kuvaa hyvän työntekijän ideaalia yksilöllisenä, itseltään huolta pitävänä, joka samanaikaisesti osaa toimia sosiaalisissa tilanteissa ja verkostoissa ja on ”hyvä tyyppi”. Tiimityön lisääntyminen ei siis todellisuudessa lisää työelämän kollektiivisuutta, vaan työelämän nähdään muuttuvan päinvastoin yhä yksilökeskeisemmäksi. Työelämää koskevassa puheessa vastakkain onkin kaksi pyrkimystä: työelämä halutaan nähdä yhä vahvemmin sosiaalisesti tuotettuna ja vuorovaikutteisena, kun samanaikaisesti yksilön osaamista painotetaan jatkuvasti enemmän. (Saaranen-Kauppinen 2012.)

Tiimityön haasteita on selvitetty etenkin sosiaali- ja terveysalalla moniammatillisen yhteistyön kontekstissa (Isoherranen 2012). Esimerkiksi roolijako ja roolirajojen ylittäminen ovat osoittautuneet tiimityön haasteiksi. Myös vastuukysymykset ja vastuun määrittelyt ovat tiimityölle tyypillisiä ongelmia. Haasteena koetaan edelleen yhteisen tiedon luomisen käytännöt sekä tiimi- ja vuorovaikutustyössä tarvittavien taitojen oppiminen. (Isoherranen 2012.) Tiimityön vaarana on, että tiimille siirretty valta johtaa muiden tiimin jäsenten työsuoritus-ten tarkkailuun. Tällöin aiemmin esimiehillä ollut valta muuttuu piilotetuksi ja manipuloivaksi, tiimin sisäiseksi vallan muodoksi. (Siltala 2007.)

Tiimejä ja tiimityötä pitäisikin aina harkita tapauskohtaisesti, eikä tiimejä tulisi muodostaa vain siksi, että tiimit nähdään muodikkaina. Etenkin itsenäisessä, yksilökeskeisessä työssä väkisin muodostetut tiimit voivat muodostua

ongelmaksi, ja tällaisissa töissä tärkeämpää olisikin panostaa tiimien sijaan yksilölliseen osaamiseen. (Kuittinen 2007.) Siltalan (2007) mukaan tiimityö ei välttämättä sovikaan sellaisiin työkuulttuureihin, jotka ovat perinteisesti olleet vahvasti individualistisia. Onkin pohdittu, voisiko työelämän yksilöllistymistrendi osaltaan selittää tiimityön haasteita: henkilökohtainen palkitseminen ja tulosseuranta voivat olla ristiriidassa tiimityön periaatteiden kanssa (Lehto & Sutela 2008). Toimiva tiimi ei kuitenkaan synny itsestään, vaan vaatii joka tapauksessa tiimin jäsenten halua onnistua tiimityössä ja ponnisteluja tiimityön eteen (Avery, Walker & Murphy 2001). Tiimityötä tekeviltä vaaditaan osaamista tiimityön käytännöissä.

Onnistuessaan tiimityöskentely voi edistää tiedonkulkua, viihtyvyyttä työssä, uuden oppimista ja ideointia. Tiimityöskentely mahdollistaa myös työtehtävien jakamisen, joka voi auttaa työn paineiden jakautumisessa tasaisemmin. (Lehto & Sutela 2008.) Itseohjautuvassa tiimissä tiimin jäsenillä on paremmat mahdollisuudet kehittää omia taitojaan ja tiimin jäsenet ovat motivoituneempia kuin ulkoapäin säädellyssä tiimissä. Lisäksi itseohjautuvien tiimien on havaittu lisäävän työntekijöiden mahdollisuuksia tehdä aloitteita työpaikalla, voimistavan sitoutuneisuutta organisaatioon ja lisäävän panostamista työhön. Nämä positiiviset vaikutukset ovat sitä voimakkaampia, mitä enemmän tiimille annetaan vastuuta. (Gallie, Zhou, Felstead & Green 2012.)

## **2.4 Nuorisotyöttömyys osana työelämämuutosta**

Yleisessä työllisyystilanteessa tapahtuu ajan myötä muutoksia, jotka heijastelevat yleensä kulloistakin taloustilannetta (Lyly-Yrjänäinen 2016). Suomessa Tilastokeskus julkaisee kansainvälisesti vertailukelpoista tietoa työttömien määrästä. Tilastokeskuksen tuoreimman raportin mukaan Suomen työttömyysaste oli hieman yli seitsemän prosenttia marraskuussa 2017, mikä on prosenttiyksikön vähemmän kuin edellisenä vuonna. Samankaltainen, laskeva trendi on näkynyt myös nuorten, 17–24 -vuotiaiden työttömyysasteessa, joka laski vuoden aikana 1,2 prosenttiyksiköllä, ollen marraskuussa 2017 vajaa 15 %. (Tilastokeskus 2017.)

Vaikka nuorten työttömyysaste onkin yleensä korkea suhteessa koko väestön työttömyysasteeseen, ovat nuorten työttömyysjaksot keskimäärin huomattavasti lyhyempiä kuin koko väestössä (Hämäläinen & Tuomala 2013).

Nuorisotyöttömyyden korkeille luvuille suhteessa koko väestön työttömyyteen ovat Dietrich ja Möller (2015) esittäneet neljä selittävää tekijää. Ensinnäkin nuorilla on tavallisesti vanhempia ikäluokkia vähemmän työkokemusta, minkä vuoksi nuoret näyttäytyvät työnantajien silmissä vähemmän tuottavina työntekijöinä. Toisekseen työuran alussa liikkuvuus työpaikkojen välillä on tavallisesti suurempaa kuin myöhemmässä vaiheessa. Etenkin määräaikaiset työsuhteet ja niiden väliin jäävät työttömyysjaksot ovat tavallisempia nuorissa ikäluokissa. (Dietrich & Möller 2015.) Myös opintoihin palaaminen on yleisempää ensimmäisten työvuosien aikana. Tällöin koulutuksesta työhön siirtymisen ja työstä koulutukseen siirtymisen väliin saattaa jäädä lyhyitä työttömyysjaksoja, joiden myötä työttömien nuorten osuus nousee väliaikaisesti. (Hämäläinen & Tuomala 2013.) Kolmantena selittävänä tekijänä Dietrich ja Möller (2015) nostavat esiin uusista työntekijöistä aiheutuneet kustannukset, joita tulee esimerkiksi uuden työntekijän kouluttamisesta. Neljänneksi nuorten korkeampaa työttömyyttä voi selittää työnantajien halu pitää vanhemmista ja kokeneemmista työntekijöistä kiinni irtisanomisten yhteydessä. (Dietrich & Möller 2015.)

Hämäläisen ja Tuomalan (2013) mukaan nuorten korkeaa työttömyysastetta selittää lisäksi nuorten työllistymisen herkkyys suhdannevaihteluille. Laskusuhdanteessa yrityksille asetetut rekrytointikiellot heikentävät etenkin työmarkkinoille pyrkivien nuorten työllistymismahdollisuuksia. Suhdannevaihtelujen lisäksi nuorten työllistymiselle tyypillistä ovat suuret kausivaihtelut. Kevään, ja sitä myötä opiskelujen, päättymisen merkitsee satojen tuhansien nuorten pyrkimistä työmarkkinoille, mikä nostaa hetkellisesti työttömien nuorten suhteellista määrää. (Hämäläinen & Tuomala 2013.) Euroopassa toteutetun tarkastelun perusteella nuorisotyöttömyys on lisäksi yhteydessä aikuisväestön työttömyyteen siten, että koko aikuisväestön työttömyyden ollessa korkea on todennäköisesti myös nuorisotyöttömyys korkea (Tamesberger 2015).

## 3 TYÖELÄMÄTAIDOT

### 3.1 Työelämätaidot käsitteenä

Työelämätaitojen käsitteelle ei ole löydettävissä yhtenäistä määritelmää, ja käsitteestä käytetään etenkin kansainvälisessä kirjallisuudessa lukuisia eri nimityksiä, kuten generic skills (Jones 2009; Kearns 2001), generic attributes (Barrie 2006; Jones 2009), generic capabilities (Kember & Leung 2005), key skills (Dench, Perryman & Giles 1998), core skills (World Economic Forum 2016) key competencies (Rieckmann 2012) tai transferable skills (Simatele 2015). Eri nimityksiä käytetään usein puhuttaessa samasta asiasta, mutta niiden sisällöllisissä painotuksissa on myös eroja. Suomen kielessä puhutaan yleisistä työelämätaidoista tai geneerisistä taidoista (Nykänen & Tynjälä 2012; Vesterinen 2001; Virtanen & Tynjälä 2013) sekä työelämäosaamisesta (Hanhinen 2010). Tässä pro gradu -tutkielmassa käytän käsitettä työelämätaidot.

Työelämän vaatimukset, ja sitä kautta työelämässä tarvittavat taidot, muuttuvat nopeasti työelämän muuttuessa (Vesterinen 2001). Muutoksen vauhti vaikuttaisi olevan nopeampi kuin aikaisemmin, ja varautuminen tuntemattomaan tulevaisuuteen nostaa tarpeen uudenlaisten taitojen oppimiselle (Barnett 2007). Etenkin siirtyminen tietoyhteiskuntaan sekä tietoon pohjautuva uusi talous muuttavat työnantajien ja yritysten tarpeita (Kearns 2001), minkä lisäksi nopea työelämän digitalisaatio luo uusia vaatimuksia työntekijöille. Muutoksen koetaan olevan niin nopeaa, etteivät kaikki työntekijät ehdi kouluttautua uusiin taitoihin tarpeeksi nopeasti. (Eurofound 2016.) Digitalisaation oletetaan vaikuttavan myös niihin ammatteihin, joissa teknologia ei suoraan muuta työn sisältöä. Tämä selittyy sillä, että digitalisaatio muuttaa joka tapauksessa työympäristöjä. (World Economic Forum 2016.)

Työelämätaitoja koskeva tutkimustieto on niin kansainvälisesti kuin Suomessaakin painottunut pitkälti korkeakouluihin. Tällöin on tutkittu etenkin sitä,

miten työelämätaitoja tulisi korkeakouluissa opettaa, miten niitä opetetaan, millainen merkitys työelämätaidoilla nähdään korkeakoulutuksessa olevan sekä mitä nämä taidot pitävät sisällään eri tieteenaloilla (ks. esim. Barrie 2006; Jones 2009; Kember & Leung 2005; Nykänen & Tynjälä 2012; Simatele 2015; Vesterinen 2001).

Työelämätaidoilla tarkoitetaan Vesterisen (2001) mukaan työntekijöiden osaamista ja uusiutumistaitoja, joiden avulla pyritään vastaamaan muuttuvan työelämän tarpeisiin. Työelämätaidot nähdään taidoiksi, joita korkeakoulujen tulisi opettaa opiskelijoille riippumatta opiskeltavasta alasta (Nykänen & Tynjälä 2012). Nykänen ja Tynjälän (2012) mukaan työelämätaidot ovat siirrettävissä useisiin eri työtehtäviin. Toisaalta myös vastakkaista näkemystä on esitetty, ja työelämätaitojen on nähty olevan jossain määrin riippuvaisia tieteenalasta (ks. esim. Barrie 2006; Jones 2009). Eri työtehtävien välillä voi niin ikään olla vaihtelua työelämätaitojen painotuksissa, vaikka ala olisikin sama (Saaranen-Kauppinen 2012). On havaittu, että esimerkiksi ymmärrys työelämätaitojen sisällöistä sekä käsitykset kunkin työelämätaidon merkityksestä vaihtelevat yliopistossa tieteenaloittain. Tieteenalojen välillä on vaihtelua lisäksi siinä, millaisia painotuksia työelämätaitojen opettaminen saa kullakin alalla. (Jones 2009.)

Koska työelämätaidot voivat saada hyvin erilaisia painotuksia ja määritelmiä eri tieteenaloilla, voidaan miettiä, onko yleisiä työelämätaitoja mahdollista määritellä (Jones 2009). Vesterinen (2001) toteaa, että työelämätaitoja ei voida asettaa hierarkkiseen suhteen toisiinsa nähden, sillä eri taitoja tarvitaan aina työtehtävästä riippuen, ja ne saavat eri tilanteissa erilaisia painotuksia. Tarvittavat työelämätaidot vaihtelevat työelämän muuttuessa, jolloin joidenkin taitojen merkitys voi vähentyä ja tilalle tarvitaan uudenlaista osaamista (Vesterinen 2001). Toisaalta tiimityöskentelyn nähdään mahdollistaneen sen, ettei kaikkia työelämätaitoja tarvitse hallita itse, vaan työelämäosaaminen koostuu verkosto-osaamisesta, jolloin tiimin jäsenet täydentävät toistensa osaamisalueita (Oivallus loppuraportti 2011).

Työelämätaitojen yhteydessä puhutaan korkeakouluympäristössä myös yleisestä työelämäorientaatiosta (Penttinen, Skaniakos, Lairio & Ukkonen 2011).



Tällä tarkoitetaan yleistä suuntautumista ja suhtautumista työelämään, mikä on kunkin opiskelijan kohdalla yksilöllinen. Työelämäorientaation käsitteeseen sisältyy kolme osa-aluetta: yksilöllinen työelämäsuhde, työelämätiedot ja -taidot sekä työllistymisvalmiudet. Yksilöllisellä työelämäsuhdeella viitataan kunkin henkilökohtaiseen suhtautumiseen työtä ja työelämää kohtaan, joka rakentuu elämäkokemusten ja sosialisoinnin kautta. Työelämätiedot ja -taidot sisältävät sen sijaan yleisiä ja alaspesifejä taitoja, joita voidaan oppia koulutuksen lisäksi esimerkiksi harrastusten tai työkokemuksen kautta. Työelämäorientaation kolmas osa-alue, työllistymisvalmiudet, pitää sisällään oman osaamisen tunnistamisen sekä kyvyn tunnistaa omat mahdollisuudet työmarkkinoilla. (Penttinen ym. 2011.)

Penttinen ym. (2011) ovat analysoineet työelämäorientaation käsitettä korkeakoululähtöisesti, mutta työelämäorientaatiota voidaan jäsentää yhtä lailla kaikkien työelämään pyrkivien kohdalla. Työelämäorientaatiota ja työelämävalmiuksia onkin tutkittu myös lukiossa (Kiviniemi 2015), sillä lukion opetussuunnitelman perusteissa (2015) mainitaan lukion tehtävä työelämän ja työn valmiuksien kehittäjänä. Sekä lukiolaiset että lukio-opettajat näkevät työelämätietojen ja -taitojen kehittämisen tärkeänä lukion tehtävänä, ja työelämävalmiuksien kehittämistä pidetään tärkeänä tulevaisuuden työelämään siirtymisen kannalta (Kiviniemi 2015).

Nuoret ja Työ -barometrissa on niin ikään selvitetty korkeakouluympäristöstä poiketen 15–24 -vuotiaiden nuorten mielikuvia työelämän vaatimista taidoista, taidoista, kyvyistä ja ominaisuuksista (Sulander, Viluksela, Elo, Huuskonen & Leino 2007). Barometrissa kyvyt ja taidot jaoteltiin hankittuihin ja omaksuttuihin kykyihin ja taitoihin. Hankituilla kyvyillä ja taidoilla tarkoitettiin sellaisia taitoja, jotka voi saada ainoastaan opiskelemalla. Sen sijaan omaksutuilla kyvyillä viitattiin sellaisiin taitoihin, jotka vaativat harjoittelua, mutta niiden pohjana voi toimia esimerkiksi tietty persoonallisuuden piirre. Myös ominaisuudet jaettiin kahteen ryhmään: kehitettävät ominaisuudet ja perusominaisuudet. Kehitettävillä ominaisuuksilla tarkoitettiin sellaisia persoonallisuuden piirteitä, joita voidaan opetella, kun taas perusominaisuuksia ei ole mahdollista oppia,

vaan ne liittyvät kiinteästi ihmisen persoonaan. Työelämän vaatimuksiin voidaan siten osittain vastata opiskelun, koulutuksen ja opetteluun keinoin, mutta kaikkia ominaisuuksia ei ole mahdollista opetella. (Sulander ym. 2007.)

## 3.2 Työelämätaitojen luokittelut

Kuten aiemmin mainittiin, on työelämätaitojen käsitteen sisältö vaihdellut tieteenaloittain (ks. Jones 2009). Työelämätaitojen kirjo on laaja ja määrittelyt ovat usein keskenään päällekkäisiä. Yhden työelämätaidon osaaminen voi vaatia useita eri osataitoja, ja toisaalta nämä osataidot saatetaan toisissa tutkimuksissa nähdä itsenäisinä työelämätaitoina. Työelämätaidoista käytetään myös useita eri nimityksiä, vaikka niiden sisällöt olisivatkin samansuuntaisia. Tämän vuoksi on haastavaa luoda yleispäteviä kategorioita, joihin työelämätaidot voisi sijoittaa. Nykänen ja Tynjälä (2012) ovat korkeakouluhenkilökunnan haastattelujen pohjalta ryhmitelleet työelämätaidot viiteen eri kategoriaan. Työelämätaitojen käsitteen moninaisuuden ja moniulotteisuuden vuoksi käsittelen seuraavaksi tämän kategorisoinnin suuntaamana tarkemmin työelämätaitojen sisältöjä.

### 3.2.1 Ajattelun ja tiedonkäsittelyn taidot

Ensimmäisenä ryhmänä Nykänen ja Tynjälä (2012) nostavat esiin *akateemiseen tiedonmuodostukseen ja tieteelliseen ajatteluun* liittyvät taidot. Näissä taidoissa korostuu etenkin oman tieteenalan perusteorioiden ja käsitteiden hallinta sekä kriittisen ajattelun kehittäminen (Nykänen & Tynjälä 2012). Myös Jones (2009) on nostanut kriittisen ajattelun yhdeksi tärkeimmistä korkeakoulutetun työelämätaidoista. Korkeakoulutetun kohdalla ammattitaidolla tarkoitetaan Allenin ja van der Veldenin (2007) mukaan nimenomaan kykyä käsitellä omaan alaan liittyvää tietoa sekä analyyttistä ajattelutapaa. Vesterinen (2001) kuvaa sen sijaan ammattialan hallintataitoja, joilla tarkoitetaan alan substanssiosaamista, asiantuntijuutta ja sen jakamista sekä ammattietiikan hallintaa. Toisaalta tieteenalojen oletetaan 2020-luvulle tultaessa sekoittuvan yhä enemmän keskenään, jolloin työntekijöiden odotetaan oman tieteenalansa hallinnan lisäksi hallitsevan myös

muiden tieteenalojen käyttämää kieltä (Davies ym. 2011). Siten pelkkä oman alan substanssiosaaminen sekä käsitteistön ja kielen hallinta ei enää riitä tulevaisuuden työelämässä, vaan työntekijöiltä odotetaan yhä laajempaa tiedonkäsittelyn taitoa. Tiedonkäsittelyn taidon uskotaan korostuvan tulevaisuuden työelämässä entisestään myös siksi, että tietoa on saatavilla yhä enemmän ja yhä helpommin (Davies ym. 2011).

Nykänen ja Tynjälän (2012) tutkimuksessa toisena työelämätaitojen ryhmänä olivat *tiedon integraation taidot*, joilla tarkoitetaan kykyä yhdistää teoretietoa käytäntöön. Tiedon integraatiotaito edellyttää jatkuvaa oppimista ja siinä korostuu etenkin ongelmanratkaisutaitojen kehittäminen (Nykänen & Tynjälä 2012). Kember ja Leung (2005) käyttävät sen sijaan nimikettä älylliset työelämätaidot, joka sisältää kriittisen ajattelun, itsenäinen oppimisen, mukautumiskyvyn ja ongelmanratkaisukyvyn. Ongelmanratkaisutaidon merkityksen on nähty kuitenkin vaihtelevan eri työtehtävissä. Tämä taito on painottunut etenkin johtotehtävissä, kun taas alemman vaatimustason työtehtävissä ongelmanratkaisun taidot eivät ole saaneet yhtä merkityksellistä roolia. (Dench ym. 1998.) Jonesin (2009) mukaan ongelmanratkaisutaito onkin yksi keskeisimmistä korkeakoulutetun työelämätaidoista. Työnantajien näkemyksiä selvittänyt Denchin ym. (1998) tutkimus on kuitenkin jo 20 vuotta vanha, joten ongelmanratkaisutaidon vaatimus voi ulottautua nykyään vähemmänkin vaativiin työtehtäviin. Esimerkiksi Nuoret ja työ -barometrissa havaittiin, että myös korkeakouluttamattomat nuoret pitävät tiedon ja työn organisoimisen taitoa tärkeänä (Sulander ym. 2007).

Ongelmanratkaisutaito ja luovuus työelämätaitoina tulevat todennäköisesti korostumaan tulevaisuudessa digitalisaation ja automatisaation myötä (Eurofound 2016). Innovaatiokykyä pidetään niin ikään tärkeänä korkeakoulutetun työelämätaitona, sillä korkeakoulutetuilta odotetaan kykyä kehittää ja laajentaa nykyisiä käytäntöjä ja toimeenpanna uusia innovaatioita. Innovaatiokyky edellyttää etenkin tiedonkäsittelyn taitoja sekä kykyä yhdistellä aiempaa tietoa. (Allen & van der Velden 2007.) Monimutkaisemman, korkean tason ajattelun taidon oletetaan nousevan tulevaisuuden työelämässä yhä tärkeämmäksi, kun robotiikka korvaa yksinkertaisempia työtehtäviä (Davies ym. 2011). Davies ym. (2011)

ovat jaotelleet tulevaisuuden tiedonkäsittelytaidot toiminnan merkityksellistämiseen (sense-making), uudelleen ja mukautuvaan ajatteluun, laskennalliseen ajatteluun sekä kognitiivisen kuorman hallintaan. Tällaisia taitoja tarvitaan, jotta ihminen voi erottua robotista ja toisaalta kykenee työskentelemään jatkuvasti lisääntyvien tietomassojen kanssa (Davies ym. 2011).

### 3.2.2 Sosiaaliset, viestintä-, kommunikointi- ja yhteistyötaidot

Kolmantena työelämätaimana Nykäsen ja Tynjälän (2012) tutkimuksessa olivat *sosiaaliset ja viestintätaidot*. Nuoret ja Työ -barometrissa on käytetty samoja termejä kuvaamaan ihmisten kanssa toimimisen taitoja (Sulander ym. 2007). Tämän työelämätaitojen ryhmän keskiössä ovat yhteistyössä toimiminen ja ryhmäprosessien ymmärrys. Toimiva yhteistyö edellyttää tiedon ja osaamisen jakamista, tiilannetajua, rohkeutta ja innovaatiokykyä. (Nykänen & Tynjälä 2012.) Sosiaaliset taidot ja kommunikointitaidot tarkoittavat Vesterisen (2001) mukaan hieman eri asioita. Kommunikointitaitoihin sisältyy esimerkiksi kokous- ja neuvottelutaidot, esiintymistäidot ja vuorovaikutustaidot, kun taas sosiaaliset taidot pitävät sisällään muun muassa ryhmätyötaitot, moniammatillisen tiimityön taidot, verkostotyötaitot ja konfliktien hallintataidot (Vesterinen 2001).

Ihmisten kanssa toimimiseen liittyvistä työelämätaidoista Kember ja Leung (2005) käyttävät nimikettä yhteistyötaitot, jonka osataitoja ovat vuorovaikutustaidot, ihmissuhdetaidot sekä ryhmätyötaitot. Jones (2009) pitää kommunikointitaitoja yhtenä tärkeimmistä korkeakoulutetun työelämätaidoista. Kommunikointitaitot esiintyvät hänen mukaansa jatkuvasti työelämätaitoja koskevassa tutkimuksessa ja ovat korostuneet niin yliopiston henkilökunnan kuin opiskelijoidenkin puheessa (Jones 2009). Kansainvälisessä vertailussa on havaittu, että kommunikointitaidot korostuvat työelämätaidoista kaikkein eniten eurooppalaisten ja britannialaisten vastavalmistuneiden työelämätaitojen osaamisessa, mutta eri alojen välillä on vaihtelua siinä, painotetaanko vastavalmistuneiden kommunikointitaidoista enemmän kirjallisten vai suullisten kommunikaatiotaitojen hallintaa (Billing 2003). Kommunikaatiotaidon ja yhteistyön tekemisen taidon näkeminen tärkeinä työelämätaitoina ei ole uusi ilmiö (ks. esim. Dench ym.

1998), vaikkakin niiden merkitys lienee kasvanut, kun tiimityö on korostunut kasvanut 2000-luvulle tultaessa. Käytännössä niin sosiaalisissa taidoissa kuin kommunikaatiotaidoissakin on erilaisista nimikkeistä huolimatta sisällöllisesti yhteneväisyyksiä, sillä molempien kohdalla painotetaan yhteistyön taitojen osaamista.

Sosiaalisten taitojen on ennakoitu säilyttävän merkityksellisen asemansa työelämätaiona myös tulevaisuudessa. Työntekijöiden odotetaan tarvitsevan tulevaisuudessa sosiaalisen älykkyyden taitoa, jolla tarkoitetaan kykyä kommunikoida toisten kanssa syvällisellä ja suoralla tavalla (Davies ym. 2011). Sosiaalisesti älykäs työntekijä kykenee tunnistamaan toisten tunteita ja mukauttamaan toimintaansa tilanteeseen sopivaksi. Sosiaalisen älykkyyden odotetaan korostuvan tulevaisuuden työelämässä, sillä yhteistyön odotetaan laajenevan entisestään ajan kuluessa. Sosiaalinen älykkyys on myös taito, jota robotit eivät hallitse, ja kaikkia työpaikkoja ei siten ole mahdollista korvata robotiikalla. (Davies ym. 2011.)

Ihmisten kanssa toimimisen taidot eivät ulotu kuitenkaan vain korkeakoulutettujen työhön, sillä myös Nuoret ja työ -barometrissa sosiaaliset taidot korostuivat (Sulander ym. 2007). Lisäksi lukion opetussuunnitelman perusteissa (2015) painotetaan etenkin kieli-, viestintä- ja vuorovaikutustaitojen osaamisen kehittämistä. Kielitaito on näyttäytynyt tärkeänä myös muissa tutkimuksissa, sillä globalisaation koetaan ulottuvan nykyään kaikille aloille. Tämän vuoksi korkeakoulutetun tulisi osata vähintään yhtä ulkomaista kieltä (Allen & van der Velden 2007). Esimerkiksi Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenyrityksistä jopa 80 prosentissa puhutaan englantia ja hieman vajaa puolet yrityksistä käyttää lisäksi ruotsia. Kielitaidon tarpeen kasvu johtuu pääosin yritysten yleisestä kansainvälistymisestä, mutta myös asiakkaat, yhteistyökumppanit ja työntekijät ovat entistä monikulttuurisempia. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2014.)

Kielitaitojen lisäksi vieraiden kulttuurien ymmärtäminen on tärkeä osa kansainvälistä suuntautuneisuutta (Allen & van der Velden 2007). Kyky tarttua kansainvälisiin haasteisiin voidaan niin ikään nähdä osaksi kansainvälisyystaitoja (Vesterinen 2001). Kulttuurienvälisen osaamisen odotetaan korostuvan

tulevaisuudessa, sillä organisaatioiden ennustetaan panostavan tulevaisuudessa yhä enemmän kansainväliseen osaamiseen. Työntekijät joutuvat näin ollen työskentelemään tulevaisuudessa nykyistäkin monikulttuurisemmissä tiimeissä. (Davies ym. 2011.)

Kielten osaamisesta puhuttaessa ei tulisi unohtaa myöskään kykyä kommunikoida omalla äidinkielellä, joka on yhtä lailla keskeinen osa työelämän vaatimuksia. EU on määritellyt kahdeksan keskeistä osaamisaluetta (key competencies), joiden opettaminen ja oppiminen tulisi ottaa huomioon elinikäisen oppimisen strategioissa. Osaamisalueissa mainitaan kommunikointitaidot sekä omalla äidinkielellä että vierailta kielillä. Molemmissa korostetaan kykyä ilmaista ja tulkita käsitteitä, ajatuksia, tunteita, tietoa ja mielipiteitä sekä suullisesti että kirjallisesti. Vieraan kielen kommunikointitaidot pitävät edellisten lisäksi sisällään taidon tiivistää, kertoa omin sanoin, tulkita ja kääntää vieraan kielen puhuttua tai kirjoitettua tekstiä. (European Union 2006.)

Vesterisen (2001) mukaan myös ATK-taidot ja viestintätekniset taidot ovat osa kommunikointitaitoja. Työelämän digitalisaatio on voimistunut Vesterisen (2001) tutkimuksen jälkeen, ja teknologian sekä digitaalisten järjestelmien hallinnasta on tullut olennainen osa työelämässä tarvittavaa osaamista. Digitaalinen osaaminen voidaankin jo erottaa omaksi työelämätaidokseen (ks. Eurofound 2016). Nykyään puhutaan myös digitaalisesta kompetenssista, jolla viitataan yleisesti teknologian käytön taitoihin. Digitaalisen osaamisen korostumisesta kertoo myös runsas osaamista kuvaava sanasto: digitaalisesta osaamisesta käytettyjä muita termejä ovat tieto- ja viestintäteknologiset taidot (ICT-skills), teknologiataidot (technology skills), informaatioteknologiataidot (information technology skills), 2000-luvun taidot (21st century skills), tiedonlukutaito (information literacy), digitaalinen lukutaito (digital literacy) ja digitaaliset taidot (digital skills). (Ilomäki, Kantosalo & Lakkala 2011.) Edelleen puhutaan virtuaalisista kommunikointitaidoista, joiden oletetaan korostuvan 2020-luvun työelämässä, sillä virtuaaliset ympäristöt luovat uusia yhteistyön muotoja (Davies ym. 2011). Lisäksi koodaus ja tietokoneohjelmointi voivat nousta tärkeiksi taidoiksi

tulevaisuudessa, ja niistä voi siten tulla osa kaikkia aloja koskevia työelämätaitoja (Eurofound 2016).

### 3.2.3 Itsesäätelytaidot ja itsensä kehittäminen

Nykänen ja Tynjälän (2012) tutkimuksessa korostui neljäntenä *itsesäätelytaitojen* merkitys. Itsesäätelytaidot nähdään osaksi elinikäistä oppimista ja niillä tarkoitetaan suhteen luomista omaan oppimisen prosessiin. Itsesäätelyssä korostuu joustavuus ja mukautuvuus muuttuvissa tilanteissa sekä kyky tunnistaa omaa osaamista. (Nykänen & Tynjälä 2012.) Sennett (2007) on kuvannut nyky-yhteiskuntaa jatkuvasti muuttuvaksi, jossa uudistuminen ja vanhasta irti päästäminen nähdään välttämättöminä. Ihanneihminen näyttäytyy tällöin jatkuvasti itseään ja osaamistaan uudistavana yksilönä (Sennett 2007). Uudistuminen ja itsensä kehittäminen nähdäänkin jo olennaiseksi osaksi työelämää ja nyky-yhteiskuntaa (Raappana & Valo 2014). Itsensä kehittämisen vaatimus voidaan kuitenkin nähdä joko positiivisessa tai negatiivisessa valossa, jolloin jälkimmäisessä oppiminen voidaan nähdä ulkoa päin määriteltynä pakkona (Järvensivu & Koski 2008).

Osaamisen kehittämisen vaatimuksen nähdään nousevan etenkin teknologian lisääntymisestä (Eurofound 2016). Uusien taitojen omaksumista ja lisäkoulutusta tarvitsevat ennen kaikkea ne työntekijät, joiden työpaikat ovat uhattuina automatisaation myötä, mutta myös ne työntekijät, joilla automatisaatio tulee osaksi omaa työtä (Sorgner 2017). Toisaalta työurien pirstaloitumisen nähdään tekevän osaamisen kehittämisestä tärkeää ja arkipäiväistä, sillä uuden tiedon omaksumista vaaditaan, kun työntekijät siirtyvät työpaikasta toiseen (Davies ym. 2011). Siirtymät työpaikasta toiseen edellyttävät muutosvalmiutta, jonka on nähty olevan osa korkeakoulutetun työelämätaitoja (Allen & van der Velden 2007). Joustavuutta pidetään niin ikään työntekijälle tärkeänä ominaisuutena (Sulander ym. 2007), jonka uskotaan korostuvan entisestään tulevaisuudessa, kun uudenlaisten ja odottamattomien tilanteiden odotetaan lisääntyvän työelämässä 2020-luvulla (Davies ym. 2011).

Kuten edellä mainittiin, ovat Nykänen ja Tynjälä (2012) liittäneet itsesäätelyn taidot etenkin oppimisen ja itsensä kehittämisen kontekstiin. Vesterinen

(2001) on sen sijaan erotellut oppimisen käsittävät uusiutumistaidot omaksi työelämätaitojen ryhmäkseen ja näkee itsesäätelyn ja itsehallinnan taidot etupäässä resurssien hallintataitoina, kykyinä säädellä omaa ajankäyttöä, voimavaroja ja jaksamista. Myös yleisen elämäntilanteen hallinnan sekä urakehityksen voidaan nähdä kuuluvan itsehallinnan taitoihin (Vesterinen 2001). Taito asettaa itselleen tavoitteita kuuluu Vesterisen (2001) mukaan niin ikään olennaisesti itsesäätelyn taitoihin. Itsesäätelyn ja itsehallinnan kokonaisuuden osaaminen vaatii itseluotamusta ja -tuntemusta, omatoimisuutta, tehokkuutta ja kärsivällisyyttä (Vesterinen 2001).

### 3.2.4 Johtamisen ja verkostoitumisen taidot

Viimeisenä työelämätaitojen kokonaisuutena Nykäsen ja Tynjälän (2012) tutkimuksessa nostettiin esiin *johtamis- ja verkostoitumistaidot*. Näillä taidoilla on merkitystä etenkin kykyyn työskennellä osana työyhteisöä, jaksamiseen työssä sekä työmotivaatioon. Lisäksi nämä taidot mahdollistavat oman persoonan sovittamisen osaksi yhteistyösuhteita ja työtä. Johtamistaidossa korostuu etenkin suunnittelutaito, ryhmänohjauksen taito, vaikuttamisen ja vakuuttamisen taidot sekä itsensä johtaminen. (Nykänen & Tynjälä 2012.) Allen ja van der Velden (2007) kuvaavat henkilöstöresurssien mobilisoinnin taitoa, jolla tarkoitetaan kykyä käyttää hyväksi sekä omaa että muiden osaamista parhaalla tavalla. Tämä taito lienee oleellinen myös johtamisen taidoissa.

Verkostoituminen sen sijaan edellyttää itsensä alttiiksi laittamista ja ylipäänsä verkostoitumistarpeen näkemistä (Nykänen & Tynjälä 2012). Vesterisen (2001) tutkimuksessa esiin nostetut markkinointitaidot ovat lähellä verkostoitumistaitoja, sillä molemmilla näistä taidoista voidaan tähdätä työntekijän työllistymiseen.

### 3.2.5 Yhteenvetoa työelämätaidoista

Olen tiivistänyt taulukkoon 1 kaikkein keskeisimmät edellä käsitellyt työelämätaitojen tutkimukset päätuloksineen. Työelämätaitojen ryhmien nimeämisessä olen pyrkinyt yhdistelemään tutkimusten käyttämiä nimeämistapoja.



Työelämätaidot olen jaotellut viiteen ryhmään: 1. Ihmisten kanssa toimimisen taidot, 2. Tiedonkäsittelyn taidot, 3. Itsesäätelytaidot, 4. Kansainvälisyystaidot sekä 5. Johtamis-, verkostoitumis- ja markkinointitaidot (taulukko 1).

TAULUKKO 1. Työelämätaitojen tutkimusten yhteenvetoa

	Nykänen & Tynjälä 2012	Vesterinen 2001	Allen & van der Velden 2007	Davies ym. 2011	Kember & Leung 2005	Sulander ym. 2007	Jones 2009
<b>1. Ihmisten kanssa toimimisen taidot</b>	Sosiaaliset ja viestintätaidot (yhteistyö, ryhmätyötaidot)	Sosiaaliset taidot, kommunikointitaidot		Sosiaalinen älykkyyys	Yhteistyötaidot (vuorovaikutustaidot, ihmisuuhdetaidot, ryhmätyötaidot)	Sosiaaliset taidot	Viestintätaidot, sosiaaliset taidot, kommunikointitaidot
<b>2. Tiedonkäsittelyn taidot</b>	Akateeminen tiedonmuodostus ja tieteellinen ajattelu (oman alan teorialiedot, kriittinen ajattelu) & Tiedon integraatiotaidot (teoria käytäntöön, ongelmanratkaisutaito)	Ammattialan hallintataito (substanssiosaaminen, asiantuntijuus ja sen jakaminen, ammattietiikan hallinta)	Ammattitaito (kyky käsitellä omaan alaan liittyvää tietoa, analyttinen ajattelutapa), innovaatiokyky	Oman ja muiden alojen käyttämän kielen hallinta, kriittinen ajattelu, ongelmanratkaisutaito, toiminnan merkityksellistämisen, uudenlainen ja mukautuva ajattelu, laskennallinen ajattelu, kognitiivisen kuorman hallinta	Älylliset työelämätaidot (kriittinen ajattelu, ongelmanratkaisukyky)	Tiedon ja työn organisoimisen taito	Kriittinen ajattelu
<b>3. Itsesäätelytaidot</b>	Itsesäätelytaidot (oman oppimisen prosessin hahmottaminen, joustavuus, muutosvalmius)	Resurssien hallintataidot, elämäntilanteen hallinta, tavoitteiden asettaminen, Uusiutumistaidot (oppiminen, itsensä kehittäminen)	Muutosvalmius	Osaamisen kehittämisen, joustavuus	Älylliset työelämätaidot (itsenäinen oppiminen, mukautumiskyky)	Joustavuus	
<b>4. Kansainvälisyystaidot</b>		Kansainvälisyystaidot	Kielitaidot, vieraiden kulttuurien ymmärtäminen	Kulttuurienvälinen osaaminen			
<b>5. Johtamis-, verkostoitumis- ja markkinointitaidot</b>	Johtamis- ja verkostoitumistaidot (suunnittelutaito, ryhmänohjaus, vaikuttaminen, vaikuuttaminen)	Markkinointitaidot	Henkilöstöresurssien mobiilisuutaito				

Kuten aiemmin kuvattiin, on ihmisten kanssa toimimiseen liittyviä työelämätaitoja nimetty eri tutkimuksissa eri tavoin, esimerkiksi Nykänen ja Tynjälä (2012) käyttävät nimitystä sosiaaliset ja viestintätaidot, kun Kember ja Leung (2005) puhuvat yhteistyötaidoista. Olenkin nimennyt ensimmäisen työelämätaitojen ryhmän yleisesti ihmisten kanssa toimimisen taidoiksi, jolloin sen voidaan katsoa kattavan kaikkien tutkimusten käyttämät nimitykset. Toiseksi työelämätaitojen ryhmäksi yhdistin tiedonkäsittelyn taidot, sillä useissa tutkimuksissa tiedonkäsittelyyn keskittyviä työelämätaitojen ryhmiä ei ole eroteltu (esim. Jones 2009; Allen & van der Velden 2007). Kolmannessa, itsesäätelytaitojen ryhmässä korostuu muuttuvassa työelämässä tarvittavat työelämätaidot: oppiminen ja itsensä kehittäminen, joustavuus ja mukautumiskyky. Taulukosta 1 voidaan kuitenkin havaita, että työelämätaitojen tutkimuksista synteesin tekeminen ei ole ongelmaton. Kember ja Leung (2005) sisällyttävät älyllisten työelämätaitojen ryhmään sekä tiedonkäsittelyn taitoja (kriittinen ajattelu, ongelmanratkaisukyky) että itsesäätelytaitoja (itsenäinen oppiminen, mukautumiskyky), minkä vuoksi olen jakanut älylliset työelämätaidot näihin kahteen työelämätaitojen ryhmään.

Globalisoituva maailma asettaa omat vaatimuksensa työntekijöiden osaamiselle, joten neljänneksi työelämätaitojen ryhmäksi olen nimennyt kansainvälisyystaidot. Vesterisen (2001) mukaan nimeämäni kansainvälisyystaidot sisältävät sekä kielitaidon että kyvyn ymmärtää erilaisia kulttuureja. Viidenneksi työelämätaitojen ryhmäksi olen muodostanut Nykäsen ja Tynjälän (2012) sekä Vesterisen (2001) tutkimuksia yhdistelemällä johtamis-, verkostoitumis- ja markkinointitaidot. Kuten taulukosta 1 voidaan havaita, ei tämä työelämätaitojen ryhmä ole korostunut muissa tutkimuksissa. Verkostoitumisen ja itsensä markkinoinnin taidot voidaan nähdä kuitenkin osana työnhaun taitoja, ja ne voivat siten nousta tärkeiksi työelämätaidoiksi etenkin työelämään pyrkivien keskuudessa.

## 4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tässä tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita työelämätaitojen käsitteestä työttömien nuorten näkökulmasta, sillä tätä näkökulmaa ei juurikaan ole ennen työelämätaitojen tutkimuksessa huomioitu. Työelämätaidot muuttuvat nopeasti yhteiskunnan ja työelämän muutoksen mukana (ks. esim. Kearns 2001; Vesterinen 2001), minkä vuoksi niiden tutkiminen on tärkeää myös työelämän ulkopuolella olevien kohdalla.

Tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena olivat ensinnäkin Music Against Drugs ry:n tiimiharjoittelujaksolle osallistuneiden nuoren käsitykset työelämätaidoista yleisesti. Yleisten käsitysten lisäksi tässä tutkimuksessa pyrittiin kuvailemaan ja ymmärtämään sitä, millaisia käsityksiä nuorilla on omasta työelämätaitojen osaamisestaan. Koska työelämätaitojen merkitys on nähty suurena ja yhä voimakkaampana, on tärkeää ymmärtää sitä, millaista osaamista työttömät nuoret kokevat itseltään puuttuvan ja löytyvän, jotta taitojen kouluttaminen osataan kohdentaa oikein. Kolmanneksi tässä pro gradu -tutkielmassa pyrittiin saavuttamaan ymmärrys siitä, millaisia työelämätaitoja nuoret käsittävät omaksuneensa tiimiharjoittelujakson aikana. Esimerkiksi Penttinen ym. (2011) ovat todenneet, että työelämätaitoja ja -tietoja voidaan oppia monenlaisissa yhteyksissä. Tiimiharjoittelujakson kaltainen työkokeilu voikin toimia työelämätaitojen kartuttamisen mahdollisuutena. Tutkimuskysymykset olivat:

1. Millaisia käsityksiä Music Against Drugs ry:n tiimiharjoittelujakson nuorilla on työelämätaidoista?
2. Millaisia käsityksiä näillä nuorilla on omista työelämätaidoistaan?
3. Miten tiimiharjoittelujaksolle osallistuneet nuoret käsittävät harjoittelujakson muokanneen omia työelämätaitojaan?

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 5.1 Tutkimuskohde ja lähestymistapa

Tutkimus edustaa laadullista tutkimusotetta. Tavoitteena tässä tutkimuksessa oli laadulliselle tutkimusotteelle tyypilliseen tapaan kuvata ja ymmärtää tutkittavien nuorten käsityksiä, eikä yleistää tutkimustuloksia (ks. Patton 2002). Laadullinen tutkimus ei ole yksittäinen tutkimusmenetelmä, vaan laadullisen tutkimuksen sisällä on useita eri lähestymistapoja, jotka ovat muodostuneet eri tietoteorioiden pohjalta (Vaismoradi & Turunen 2013). Tässä tutkimuksessa on väljästi fenomenografisia piirteitä, sillä tutkimuksen kohteena olivat nuorten käsitykset tutkittavasta ilmiöstä (ks. esim. Metsämuuronen 2011). Erityisesti fenomenografiassa ollaan kiinnostuneita arkipäiväisistä ilmiöistä (Huusko & Paloniemi 2006), jollaiseksi työelämätaidot voidaan lukea. Tausta-ajatuksena fenomenografiassa on, että on olemassa vain yksi maailma, josta ihmiset luovat erilaisia käsityksiä riippuen esimerkiksi sukupuolesta, koulutuksesta, iästä ja aiemmista kokemuksista (Metsämuuronen 2011).

Tavoitteena fenomenografiassa on selvittää sitä, millaisena ympäröivä maailma näyttäytyy ja rakentuu erilaisten ihmisten ajatusmaailmassa, sillä jostain ilmiöstä puhuttaessa ihmisillä voi olla hyvinkin paljon toisistaan poikkeavia käsityksiä. Käsitysten erilaisuuden ajatellaan johtuvan ennemminkin erilaisista kokemuksista kuin ikäerosta. (Syrjälä, Ahonen, Syrjäläinen & Saari 1994.) Työelämätaitojen käsitettä on tutkittu aiemminkin nuorten näkökulmasta, mutta työttömien nuorten näkemyksiä kuvaavat tutkimukset puuttuvat. Työttömät nuoret saattavatkin tuoda esiin aiemmista tutkimuksista poikkeavia käsityksiä työelämätaidoista.

Työelämätaitojen käsitettä on tutkittu aiemmin fenomenografisilla menetelmillä (ks. Barrie 2006), ja fenomenografista tutkimusmenetelmää on hyödynnetty etenkin kasvatustieteissä (Huusko & Paloniemi 2006). Tässä työssä

analyysimenetelmä ei ollut kuitenkaan fenomenografinen (ks. luku 5.4). Fenomenografiassa tavoitteena on luoda teoria tutkittavasta ilmiöstä sekä kuvailla, ymmärtää ja analysoida ilmiöön liittyviä käsityksiä (Metsämuuronen 2011; Huusko & Paloniemi 2006). Tässä tutkimuksessa pyrittiin kuvailemaan ja ymmärtämään erilaisia ilmiöön liittyviä käsityksiä eikä luotu varsinaista teoriaa työelämätaitojen käsitteestä.

## 5.2 Tutkimuksen osallistujat ja konteksti

Tutkimukseen osallistui yhteensä 12 Music Against Drugs ry:n tiimiharjoittelujakson käynnyttä nuorta. Music Against Drugs ry on valtakunnallinen ehkäisevän päihdetyön järjestö, jonka tavoitteena on edistää lasten ja nuorten terveyttä, sosiaalista hyvinvointia sekä yhteiskunnallista osallisuutta. Music Against Drugs ry:llä on ollut vuosina 2015–2018 käynnissä inklusiivinen tiimimalli -kehittämishanke, jossa on pyritty edistämään nuorten työelämäosallisuutta. Hankkeessa Music Against Drugs ry on kehittänyt nuorisajohtoisen tiimimallin, jossa nuoret vahvistavat työelämävalmiuksiaan osallistumalla eri mittaisille tiimiharjoittelujaksoille. Kehittämishanke on ollut osa Sosiaali- ja terveystieteiden avustuskeskuksen (STEA) Paikka auki -avustusohjelmaa, jossa tavoitteena on ollut vahvistaa vaikeasti työllistyvien nuorten työelämävalmiuksia ja mahdollisuuksia päästä kiinni työelämään. (Music Against Drugs ry.) Kehittämishankkeen päättyessä toiminta jatkuu vakiintuneena Ink-tiimitoimintana.

Tiimiharjoittelujaksot muokataan aina kunkin nuoren tarpeiden mukaisesti, jolloin niiden kestot ja sisällöt vaihtelevat. Nuorista muodostetaan erilaisia tiimejä ja jokaiseen tiimiin valitaan tiimin jäsenten keskuudesta tiimiliideri. Tiimiharjoittelujakson nuorista on muodostettu esimerkiksi media- ja viestintätiimi, pelitiimi, ohjaus- ja tapahtumatiimi sekä bänditiimi. Jokaisella tiimillä on myös oma valmentaja, joka tukee tiimin toimintaa mentorina. Varsinaisen tiimitoiminnan lisäksi nuoria tuetaan työelämävalmiuksien ja työnhakutaitojen kehittämisessä. Nuorille annetaan tiimiharjoittelujakson aikana lisäksi tietoa hyvinvointiin ja terveyteen liittyvistä teemoista. (Music Against Drugs ry.)

Tutkimuksessa käytettiin harkinnanvaraista näytettä, sillä kaikki tutkimukseen osallistuvat täyttivät tietyt ennakkoon valitut kriteerit (ks. Vilkka 2005). Kaikki tähän tutkimukseen osallistuneet nuoret suorittivat Music Against Drugs ry:n tiimiharjoittelujakson työkokeiluna ja olivat siten virallisesti *työttömiä*. Työkokeilu on osa TE-palveluita, ja sitä voidaan hyödyntää silloin, kun mietitään alanvaihtoa tai uuden alan opiskelua, pyritään takaisin työmarkkinoille esimerkiksi työttömyyden jälkeen, tai pyritään selvittämään ulkomailla työskennelleen valmiuksia työskennellä Suomessa. Työttömien osalta työkokeilun avulla voidaan selvittää henkilön valmiuksia palata takaisin työelämään sekä selvittää millaista tukea työtön tarvitsee päästäkseen kiinni työelämään. Työkokeilun voi suorittaa erilaisissa yrityksissä, säätiöissä, työpajoilla, kunnalla tai valtiolla, ja sen aikana tehdään yleensä työsuhteessa tavallisesti tehtäviä töitä. (Työkokeilun käytännöt ja säännökset.)

Tutkittavat olivat lisäksi iältään *nuoria*, sillä tutkittavien ikä vaihteli 20 vuodesta 28 vuoteen. Käytän tässä tutkielmassa sanaa nuoret, sillä Music Against Drugs ry:n kehittämishankkeessa on puhuttu nuorista. Puolet tutkittavista oli naisia, puolet miehiä. Työttömänä tutkittavat olivat olleet muutamasta kuukaudesta useampaan vuoteen. Heidän pohjakoulutuksensa vaihteli: valtaosalla oli suoritettuna toisen asteen tutkinto, mutta mukana oli yksi korkeakoulutettu. Useimmilla tutkittavista oli taustalla jotain työkokemusta, mutta osa oli tehnyt työtä aiemmin vain pienissä pätkissä. Osa nuorista oli osallistunut ennen Music Against Drugs ry:n tiimiharjoittelujaksoa jo aiemmin työllistävän tukitoiminnan työkokeiluihin tai työharjoitteluihin. Kävin esittelemässä pro gradu -tutkielmani aiheita Music Against Drugs ry:n kevään 2017 tiimiharjoittelujakson nuorille noin kuukausi ennen aineistonkeruuta ja rekrytoin samalla halukkaita tutkimukseeni. Lähes kaikki tiimiharjoittelujakson nuoret, jotka suorittivat kevään 2017 tiimiharjoittelujaksolla työkokeilua, osallistuivat tutkimukseen.

### 5.3 Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Tutkimuksen aineisto kerättiin toukokuussa 2017 tiimiharjoittelujakson päätteeksi yksilöteemahaastatteluilla Music Against Drugs ry:n tiloissa. Haastattelut nauhoitettiin ääninauhurilla, ja ne kestivät keskimäärin 30 minuuttia. Haastattelu sopi tähän tutkimukseen, sillä tutkittavien ajatuksia on mahdotonta selvittää esimerkiksi havainnoinnin keinoin (Patton 2002). Toisaalta Metsämuuronen (2011) toteaa, että haastattelu sopii moniin tilanteisiin, ja sitä kannattaisi hyödyntää aineistonkeruumenetelmänä aina kun sen käyttö on mahdollista.

Tässä tutkimuksessa haluttiin tuoda esiin työttömien nuorten yksilöllisiä käsityksiä työelämätaitojen käsitteestä. Tutkittavien korostaminen subjekteina ja näkeminen merkityksiä luovina ja aktiivisina onkin tyypillinen syy haastattelun valintaan aineistonkeruumenetelmäksi (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2016). Työttömien käsityksiä työelämätaidoista ei ole ennen tutkittu, ja haastattelua voidaan käyttää perustellusti myös silloin, kun ilmiöstä ei aiemmin tiedetä paljon, tai vastaavasti tiedetään, että tutkittava aihe tuottaa monitahoisia vastauksia (ks. Hirsjärvi & Hurme 2008). En tiennyt etukäteen, onko työelämätaitojen käsite tutkimukseni osallistujille tuttu, joten valitsin aineistonkeruumenetelmäksi haastattelun kirjoitelmien sijaan, sillä haastattelutilanne mahdollisti tarkentavien kysymysten esittämisen sekä käsitteiden selventämisen. Haastattelija ei voikaan tietää varmuudella etukäteen, miten tutkittavat ymmärtävät tietyt käsitteet (Vilkkä 2005). Kysymysten järjestystä voidaan lisäksi tarvittaessa muuttaa haastattelun aikana, ja yhtenä tärkeimpänä haastattelun etuna onkin sen joustavuus. Mahdollisuus toistaa kysymyksiä tai muotoilla ne haastateltavalle ymmärrettävään muotoon ovat haastattelun etuja suhteessa esimerkiksi kyselylomakkeeseen. (Tuomi & Sarajärvi 2013.)

Haastattelu ei ole kuitenkaan aineistonkeruumenetelmänä täysin ongelmaton. Keskeisimmät haasteet liittyvät aineistonkeruun luotettavuuteen, joka saattaa kärsiä haastattelijan kokemattomuudesta johtuen tai vastaavasti haastateltavien taipumuksesta antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia (Hirsjärvi & Hurme 2008). Olen itse tehnyt kerran aikaisemmin teemahaastatteluja kandidaatintyöni yhteydessä, joten täysin tuntemattomasta aineistonkeruun tavasta ei ollut omalla



kohdallani kyse. Pro gradu -tutkielmani aihe ei ollut erityisen arkaluontoinen, joten on oletettavaa, että haastateltavat vastasivat kysymyksiin rehellisesti omia näkemyksiään esiin tuoden. Luotettavuuteen liittyvien haasteiden lisäksi haastatteleminen on aikaa vievää, ja haastatteluaineiston analysointi vaatii taitoa, sillä valmiita analysoinnin menetelmiä ei ole olemassa (Hirsjärvi & Hurme 2008). Toisaalta haastateltavat saattavat myös puhua ohi aiheen ja kertoa sellaista, joka ei liity tutkimusongelmaan (Hirsjärvi ym. 2016).

Tässä tutkimuksessa haastattelumuodoksi valikoitui teemahaastattelu, jossa haastateltavat saivat vapaasti pohtia vastauksia esitettyihin kysymyksiin. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelumuoto, jossa haastattelut etenevät ennalta määriteltyjen teemojen sekä tarkentavien kysymysten mukaan (Tuomi & Sarajärvi 2013). Haastattelut koostuivat neljästä teemasta: käsitykset tämänhetkisestä työelämästä, käsitykset työelämätaidoista, käsitykset omasta työelämätaitojen osaamisesta sekä käsitykset työelämätaitojen oppimisesta Music Against Drugs ry:n tiimiharjoittelujaksolla (liite 1). Ensimmäinen teema toimi lähinnä muihin teemoihin orientoivana teemana, sillä käsitysten työelämätaidoista voidaan olettaa pohjautuvan käsityksiin työelämästä. Tutkijan olisikin tärkeää tutustua tutkittavien käsityksiin laajemmin kuin pelkän tutkimusongelman sisällä (Vilka 2005). Tutkittavat pohjaavat käsityksensä tiettyyn kokemusmaailmaan, johon käsiksi pääseminen auttaa ymmärtämään tutkittavien käsityksiä tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Siksi tässä tutkimuksessa ensimmäiseksi teemaksi valikoitui laajemmin käsitykset työelämästä. Taustatietojen kysyminen esimerkiksi työttömyyden kestosta ja aiemmasta työkokemuksesta palvelee myös tätä tarkoitusta. (ks. Vilka 2005.)

Kerroin tutkittaville rekrytoinnin yhteydessä haastattelutilanteessa käsiteltävät teemat etukäteen, sillä Tuomi ja Sarajärvi (2013) suosittelevat, että tutkittaville annettaisiin mahdollisuus tutustua tutkimuksen aiheeseen, teemoihin tai haastattelukysymyksiin ennen varsinaista aineistonkeruuta. Päädyin aineistonkeruumenetelmässä nimenomaan yksilöhaastatteluihin, sillä halusin saada esiin nuorten yksilöllisiä näkemyksiä omasta työelämätaitojen osaamisesta. Koin, että

etenkin omista kehityskohteista puhuminen voi olla helpompaa kahdenkeskeisessä haastattelutilanteessa kuin vaikkapa ryhmähaastattelussa.

#### 5.4 Teemoittelu ja tyypittely analyysimenetelminä

Haastatteluaineisto analysoitiin teoriaohjaavasti sisällönanalyysilla teemoittelomalla, jonka lisäksi hyödynsin tyypittelyä analyysin yhteenvedossa. Sisällönanalyysilla voidaan tarkoittaa sekä yksittäistä analyysimenetelmää että laajasti aineiston sisällöllistä analyysia, jolloin aineiston analyysia voidaan tehdä eri tavoin (Tuomi & Sarajärvi 2013). Tämän tutkimuksen yhteydessä sisällönanalyysilla viitataan jälkimmäiseen. Useimmiten sisällönanalyysillä tarkoitetaan kirjoitetun tekstin analyysia, ja sisällönanalyysilla pyritään löytämään aineistosta johdonmukaisuuksia ja merkityksiä (Patton 2002).

Ennen varsinaista analysointivaihetta aineisto litteroitiin tietokoneella. Litteroinnin tarkkuudelle ei ole olemassa yleispäteviä sääntöjä, vaan tarkkuus tulisi miettiä tutkimuskysymyksien mukaan (Hirsjärvi & Hurme 2008). Kun aineiston analyysimenetelmänä käytetään teemoittelua, ei aineistoa tarvitse litteroida yhtä tarkasti kuin esimerkiksi diskurssianalyysissa (Braun & Clarke 2006). En litteroinut tämän tutkimuksen haastatteluista sanasta sanaan enkä merkinnyt litteraatiin taukoja puheessa. Litteroin aineiston kuitenkin siten, että kaikki haastatteluiden vuoropuhelut löytyivät litteroidusta aineistosta. Jätin litteroinnista pois lähinnä täytesanoja, kuten ”niinku” tai ”totaa”, joita en nähnyt merkityksellisiksi tämän tutkimuksen tavoitteiden saavuttamisessa. Osa haastateltavista käytti toistuvasti puheessaan tiettyjä täytesanoja, joten näiden jättäminen pois litteroinneista edisti tutkittavien anonymiteettiä: tiettyjen maneerien näkyminen sitaateissa olisi voinut vaarantaa tutkittavien tunnistamattomuuden. Samasta syystä muutin sitaateista joitakin murre sanoja yleiskielisiksi. Joistain haastatteluista jätin litteroimatta pidempiä pätkiä haastattelua, sillä osa haastatteluista ajautui hetkellisesti tutkimuksen ulkopuolisiin aiheisiin. Litteraateissa merkitsin omat puheeni lyhenteellä V (Vilma) ja haastateltavien puheet lyhenteillä H1 (haastateltava 1), H2 (haastateltava 2) ja niin edelleen. Numero lyhenteen perässä ei

kerro haastattelujen järjestystä, vaan numeroin haastattelut satunnaisesti. Haastatteluaineistoa kertyi litteroituna yhteensä 145 sivua fontilla Times New Roman, rivivälillä 1,5 ja fonttikoolla 12.

Tutkimuksen analyysin voidaan katsoa olleen teoriaohjaavaa, sillä aiempi viitekehys ja omat käsitykseni työelämätaidoista ohjasivat analyysiani vähintäänkin tiedostamattomasti, sillä olin perehtynyt työelämätaitojen ja työelämän tutkimukseen ennen aineistonkeruuta ja analyysia. Pyrin kuitenkin pysymään aineistolleni uskollisena, enkä liittänyt tietoisesti analyysivaiheeseen aiempia teorioita lukuun ottamatta joidenkin teemojen nimeämistä ja muodostamista. Tuomen ja Sarajärven (2013) mukaan omia ennakko-oletuksia on käytännössä lähes mahdotonta sulkea analyysissä kokonaan pois, jolloin voidaankin kyseenalaistaa, onko puhtaasti aineistolähtöistä analyysia edes olemassa.

Analyysi tehtiin teemoittelemalla. Hirsjärvi ja Hurme (2008) tarkoittavat teemoittelulla analyysivaiheen tarkastelua, jossa paneudutaan sellaisiin piirteisiin, jotka toistuvat aineistossa useamman haastateltavan kohdalla. Sen sijaan Tuomen ja Sarajärven (2013) mukaan toistuvuudella ei välttämättä laadullisessa tutkimuksessa ole suurta merkitystä. Myös Braun ja Clarke (2006) tukevat tätä näkemystä, sillä heidän mukaansa teemoja voi valita eri perustein, eikä teemojen toistuvuutta käytetä aina kriteerinä teemojen muodostamiselle. Tässä tutkimuksessa en asettanut teemojen muodostamisessa vaatimuksia teemojen toistuvuudelle, vaan otin huomioon kaiken aineiston kokonaisuudessaan, sillä tavoitteenani oli tuoda laajasti esiin nuorten käsitysten kirjoja.

Teemoittelussa on yleisellä tasolla kyse siitä, että aineisto pilkotaan ja ryhmitellään tutkimukseen sopivien aihepiirien mukaisesti teemoihin (Tuomi & Sarajärvi 2013). Teemojen tehtävänä on nostaa aineistosta esiin tutkimuskysymysten kannalta tärkeitä seikkoja (Braun & Clarke 2006). Braun ja Clarke (2006) jakavat teemoittelun kuuteen vaiheeseen, joiden suuntaamana analysoin tämän tutkimuksen aineiston: 1. aineistoon tutustuminen 2. alustavien koodien luominen 3. teemojen etsiminen 4. teemojen tarkastaminen 5. teemojen rajaaminen ja nimeäminen sekä 6. raportin tekeminen. Nämä vaiheet eivät kuitenkaan yleensä

etene suoraviivaisesti vaiheesta toiseen, vaan vaiheissa saatetaan palata myös taaksepäin (Braun & Clarke 2006).

Tässä tutkimuksessa tein teemoittelun kolmessa osassa, joista kaikissa seurasin pääpiirteittään Braunin ja Clarken (2006) teemoittelun vaiheita. Ensimmäisessä osassa analysoin ensimmäisen tutkimuskysymyksen vastauksia, eli nuorten käsityksiä työelämätaidoista yleisellä tasolla. Tämä oli siten ensimmäinen pääteema. Toisessa vaiheessa paneuduin toiseen tutkimuskysymykseen ja analysoin nuorten käsityksiä omista työelämätaidoistaan, josta muodostin toisen pääteeman. Halusin tuoda selkeästi esiin nuorten omaa reflektiota omasta osaamisestaan ja kehityskohteistaan, minkä vuoksi erottelin ensimmäisen ja toisen tutkimuskysymyksen analyysit toisistaan. Keskityin tässä analyysin vaiheessa sellaisiin aineiston kohtiin, joissa nuoret selkeästi puhuivat itsestään ja omista taidoistaan. Viimeisessä vaiheessa keskityin analysoimaan nuorten kokemuksia tiimiharjoittelujaksolta työelämätaitojen näkökulmasta, joka on siten tämän tutkimuksen kolmas pääteema.

Ensimmäinen Braunin ja Clarken (2006) teemoittelun vaihe, aineistoon tutustumisen vaihe, tapahtui tämän tutkimuksen kohdalla jo haastattelu- ja litterointivaiheissa, mutta luin aineiston läpi kertaalleen, kun olin saanut nauhoitukset litteroitua. Aloin jo litteroinnin aikana havaita aineistossa tiettyjä kiinnostavia teemoja, jotka toistuivat useamman haastattelun kohdalla. Laadulliselle tutkimukselle onkin tyypillistä aloittaa aineiston analyysi yhtä aikaa aineistonkeruun kanssa (Hirsjärvi & Hurme 2008).

Ensimmäisen lukukerran jälkeen kävin aineiston uudelleen läpi ja kirjoitin kaikista aineistokatkelmista pelkistetyt tiivistelmät. Analyysiyksikkönä oli tässä tutkimuksessa ajatuskokonaisuus. Kirjoittamiini tiivistelmiin koostin pelkistetyt ilmaukset kustakin haastattelusta. Ensimmäisen, työelämätaitoja yleisesti käsittelevän teeman kohdalla muodostin pelkistetyistä ilmauksista alustavia ryhmitelyjä. Tässä vaiheessa kokosin ensimmäisen teeman kohdalla esimerkiksi sosiaalisia taitoja kuvaavat pelkistetyt ilmaisut yhteen ryhmään, muiden ihmisten kanssa toimeen tulemistä koskevat toiseen ryhmään ja niin edelleen. Myös nuorten omia työelämätaitoja käsittelevässä teemassa ja tiimiharjoittelujaksoa

kuvaavassa teemassa muodostin pelkistetyistä ilmauksista alustavat ryhmittelyt. Olen havainnollistanut sosiaalisten taitojen teeman muodostamista muutaman esimerkin avulla taulukossa 2.

TAULUKKO 2. Esimerkki teemoittelun kulusta

Aineistokatkkelma	Pelkistetty ilmaus	Alustava ryhmittely	Teema
<p>"Mietin et varmaan jotku sosiaaliset taidot voi olla nykyään isommassa roolissa, jollain tavalla."</p> <p>"Mutta itseasiassa sosiaalisuus on kyllä 90% ammateista ihan kantava teema."</p>	<p>Sosiaalisten taitojen korostuminen</p> <p>Sosiaalisuus kantavana teemana työpaikoilla</p>	Sosiaaliset taidot	Sosiaaliset taidot
<p>"pystyy tulemaan toimeen vaikka ei välttämättä ehkä pitäiskää jostaki."</p> <p>"tulee toimeen työkavereitten kanssa, asiakkaiden kanssa, pomon kanssa..."</p> <p>"Pystyt toimimaan muiden työntekijöiden kanssa, hyvin tuut toimeen."</p>	<p>Tulee toimeen myös niiden kanssa, joista ei pidä</p> <p>Työkavereiden, asiakkaiden, pomon kanssa toimeen tuleminen</p> <p>Työkavereiden kanssa toimeen tuleminen</p>	Ihmisten kanssa toimeen tuleminen	
<p>"kuunnella kaikkia ja ottaa niinku ideoita vastaan."</p> <p>"pitää ottaa muitten mielipiteet huomioon ja jakaa töitä muiden kanssa"</p>	<p>Muiden kuunteleminen</p> <p>Muiden mielipiteiden huomioimen, työtehtävien jakaminen</p>	Muiden kuunteleminen ja huomioiminen	
<p>"pitää joka ikisessä työpaikassa osata perustella asioita"</p> <p>"jos haluat viedä vaikka jonku idean läpi tai perustella vaikka sun omaa näkemystä tai jotain."</p> <p>"Jos pitää tehdä hankintoja ja tai siis pyytää jotain. Nii kai ne ois aika hyvä perustella ja aika hyvinkin"</p>	<p>Asioiden perusteleminen</p> <p>Ideoiden ja näkemysten perusteleminen ja läpivieminen</p> <p>Hankintojen tai pyyntöjen perusteleminen huolella</p>	Argumentointi, perusteleminen	

Tiivistämisvaihetta seurasi Braunin ja Clarken (2006) mallin mukaisesti teemojen etsimisvaihe, jolloin muodostin alustavista ryhmittelyistä laajempia teemoja. Tällöin kokosin esimerkiksi ihmisten kanssa toimeen tulemista ja muiden ihmisten kuuntelemista ja kunnioittamista koskevat ryhmittelyt samaan teemaan (ks. taulukko 2). Teemoitteluvaiheessa pyrin löytämään aiempien ryhmittelyjeni pohjalta yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia eri ryhmittelyjen välillä, joiden pohjalta teemat muodostin.

Omassa analyysissäni Braunin ja Clarken (2006) mallin mukainen neljäs ja viides teemoittelun vaihe sekoittuivat, sillä teemojen tarkemman läpikäynnin aikana muodostin teemoille jo tarkemmat nimet ja rajaukset. Teemojen muodostamisessa ja nimeämisessä hyödynsin sekä aiempaa teoriaa että tutkimusaineistossa ilmeneviä näkökohtia. Esimerkiksi sosiaalisten taitojen ryhmään sisällytin kaikki sellaiset työelämätaidot, jotka liittyvät muiden ihmisen kanssa toimimiseen. Vesterinen (2001) on luokitellut myös esiintymistaidot osaksi kommunikointitaitoja, minkä vuoksi tässä tutkimuksessa näin esiintymistaidot osana muiden ihmisten kanssa toimimisen taitoja. Osaksi sosiaalisia taitoja ryhmittelin lisäksi kielitaidot. Esimerkiksi Davies ym. (2011) ovat todenneet, että työelämän tiimityö muuttuu yhä monikulttuurisemmaksi, jolloin kielitaidot voidaan nähdä osana tiimityötaitoja ja siten sosiaalisten taitojen osa-alueena. Tämän tutkimuksen nuoret myös kuvasivat kielitaitoa nimenomaan taitona kommunikoida muiden ihmisten kanssa kansainvälisessä ympäristössä.

Aiemmissä tutkimuksissa oppiminen on nähty osaksi itsesäätelytaitoja tai tiedonkäsittelytaitoja (ks. esim. Nykänen & Tynjälä 2012; Kember & Leung 2005; Vesterinen 2001), mutta tämän tutkimuksen aineistossa painotettiin vahvasti oppimista ja osaamisen kehittämistä erillisenä työelämätaitonaan. Siksi muodostin oppimisesta ja kehittämisestä oman työelämätaitojen ryhmänsä, jossa painottuu työelämän muutoksiin mukautuminen itseään ja osaamistaan kehittämällä. Luovuuden sisällytin oppimisen ja kehittämisen ryhmään, sillä nuoret näkivät luovuuden taitona, jota voi hyödyntää uuden kehittelemisessä. Kolmanneksi teemaksi nostin itsesäätelytaitojen ryhmän, joka nimettiin ja muodostettiin pitkälti aiempien tutkimusten pohjalta (ks. esim. Nykänen & Tynjälä 2012; Vesterinen

2001). Itsesäätelyn taitoihin luokittelin kaikki sellaiset työelämätaidot, jotka liittyvät omien resurssien hallintaan ja käyttäytymisen säätelyyn.

Työhaun taidot nostettiin omaksi teemakseen aineiston suuntaamana, sillä tämä työelämätaitojen ryhmä näyttäytyi aineistossa vahvasti erillisenä kokonaisuutenaan. Työhaun taitoihin liitettiin esimerkiksi ansioluettelon ja hakemuksen kirjoittamistaidot. Myös esiintymistaidot nähtiin osana työhaun taitoja, kykynä tuoda itsensä työhaastattelussa hyvin esille.

Aineistossa esiintyi myös ammattisidonnaisia taitoja, jotka käsitettiin vahvasti riippuvaisiksi työtehtävistä. Näistä taidoista muodostettiin työn tekemiseen liittyvien työelämätaitojen alateema. Nuoret kuvasivat lisäksi omaa osaamistaan tuomalla esiin luonteenpiirteitään, jotka nähtiin hyödylliseksi työelämässä toimimisen kannalta. En nähnyt näitä luonteenpiirteitä varsinaisina taitoina, minkä vuoksi nimesin teeman persoonaan liittyvien ominaisuuksien ryhmäksi. Myös Nuoret ja työ -barometrissa on tuotu esiin persoonallisia ominaisuuksia osana työelämässä tarvittavaa osaamista (Sulander ym. 2007). Tiimiharjoittelujaksolla tapahtunutta kehitystä kuvattiin pitkälti aiemmin muodostettujen työelämätaitojen jaotteluiden pohjalta, minkä vuoksi tiimiharjoittelujaksoa kuvaavat teemat noudattelevat pitkälti samankaltaista teemoittelua kuin yleiset työelämätaidot ja oma osaaminen.

Braunin ja Clarcken (2006) mukaisen teemoittelun kuudes, tulososion kirjoittamisvaihe kulki mukana läpi analyysin, ja Braun ja Clarke (2006) toteavatkin, että kirjoitusprosessin tulisi käynnistyä heti teemoittelun ensimmäisestä vaiheesta lähtien. Kirjoittamisvaiheessa kuvailin teemoja tarkemmin sekä toin mukaan aineistositaatteja, joten tässä vaiheessa palasin jälleen alkuperäisiin litteraatteihin. Teemoittelussa pyritäänkin teemojen muodostamisen lisäksi etsimään aineistosta teemoja kuvaavia näkemyksiä (Tuomi & Sarajärvi 2013), joita pyrin tuomaan näkyväksi aineistokatkelmien avulla.

Teemoittelun lisäksi olen yhteenvedon omaisesti tyypitellyt nuorten käsitteitä työelämätaidoista. Eskolan ja Suorannan (1998) mukaan tyypittely edellyttää aina ensin aineiston teemoittelua, jonka jälkeen aineistosta voidaan nostaa tyypiesimerkki. Tyypittelyä voidaan tehdä eri perustein, mutta tässä

tutkimuksessa muodostin mahdollisimman laajan tyypin, ideaalityyppikuvauksen (ks. Eskola & Suoranta 1998). Pyrin tyypittelemällä luomaan yhteenvedon siitä, miltä työelämätaitojen osaajan ideaali tutkimustulosten valossa näyttää. Hyödynsin tyypittelyssä nuorten käsityksiä työelämätaidoista yleisesti sekä heidän käsityksiä omista työelämätaidoistaan, sillä pyrin huomioimaan mahdollisimman laajasti erilaiset käsitykset työelämätaitojen sisällöistä. Tekemäni tyypittely noudattaa pitkälti tekemääni työelämätaitojen teemoittelua. Tyypittelyn avulla muodostin kuvan työelämätaitojen superosaajasta, joka sisältää viisi alatyyppeä: sosiaalinen tiimipelaaja, osaamisensa kehittäjä, resurssiensa ja käyttäytymisensä säätelijä, työnhaun ammattilainen sekä oman alansa osaaja.

## 5.5 Eettiset ratkaisut aineistonkeruussa ja käsittelyssä

Tutkimuksen eettisistä ratkaisuista ensimmäinen liittyy aiheen valintaan. Aihe voi jo itsessään sisältää arvonäkökulmia tai arvottamista, minkä vuoksi tutkimusongelmien määrittämisessä tulisi huomioida sen eettiset näkökulmat. (Tuomi & Sarajarvi 2013). En kokenut tämän tutkimuksen aiheen sisältävän haastavia eettisiä kysymyksiä, mutta pyrin muodostamaan tutkimuskysymykset siten, että en arvottaisi niissä liikaa mitään näkökohtia työelämään tai työelämätaitoihin liittyen.

Tutkimukseen osallistujat olivat täysi-ikäisiä, joten varsinaisia tutkimuslupia ei tässä tutkimuksessa tarvittu muilta kuin tutkittavilta itseltään. Tutkittavilta pyydettiin haastattelutilanteen yhteydessä kirjallinen suostumus tutkimuksen tekemiseen ja haastatteluaineiston käyttöön tässä pro gradu -tutkielmassa. Koska tutkittavat ovat suhteellisen pienestä kohderyhmästä, en ole tässä tutkimusraportissa kertonut tutkittavista tarkempia tietoja. Edellisestä johtuen en myöskään käytä tutkielman tulosluvun sitaattien kohdalla mitään tunnistetietoja, jotta yksittäistä vastaajaa ei voisi tunnistaa. Eskolan ja Suorannan (1998) mukaan etenkin tutkittavien lähipiiri saattaa tunnistaa yksittäisen vastaajan melko helposti, mikäli tutkimuksen kohderyhmä selviää raportista. Olenkin kiinnittänyt erityistä huomiota sitaattien valintaan tulososiossa.



Tutkittavia informoitiin tutkimuksen aiheesta, aikataulusta sekä tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta tutkittavien rekrytoinnin yhteydessä. Tutkimuksen tulisi aina perustua aitoon vapaaehtoisuuteen ilman minkäänlaista pakottamista (Kuula 2006), minkä vuoksi pyrin painottamaan sitä, ettei kenenkään ole pakko osallistua tutkimukseen. Kertasin samat asiat haastattelutilanteessa ennen haastattelun aloittamista. Tuomen ja Sarajärven (2013) mukaan tutkijan vastuulla on huolehtia siitä, että tutkittavat ymmärtävät omat oikeutensa sekä sen, mitä tutkimuksessa tutkitaan, minkä vuoksi kerroin samat asiat tutkitaville kahteen kertaan.

Itse haastattelutilanteessa kävin haastateltavien kanssa läpi tarkemmin tutkittavien oikeuksia. Painotin tutkimusaineiston luottamuksellisuutta ja tutkittavien anonymiteetin säilyttämistä kaikissa tutkimuksen vaiheissa. Luottamuksellisuudella tässä tutkimuksessa tarkoitettiin sitä, että vain minä, tutkimuksen tekijä, käsittelen niin nauhoitettua kuin litteroituakin aineistoa ja raportoin tulokset niin, ettei yksittäistä vastaajaa ole mahdollista tunnistaa. Aineisto voi olla yhtä hyvin luottamuksellinen tapauksessa, jossa koko tiedeyhteisö saa käyttää aineistoa, minkä vuoksi tutkimusaineiston luottamuksellisuus tulisi aina tutkimuskohteisesti määritellä (Kuula 2006).

Kerroin haastateltaville, että kerättyä aineistoa käytetään vain tähän pro gradu -tutkielmaan ja aineisto hävitetään, kun tutkielma on hyväksytty. Aineiston hävittäminen ja luottamuksellinen käsittely ovat tärkeitä tutkittavien henkilötietojen pitämiseksi salassa (Kuula 2006). Lisäksi tutkittavia informoitiin tutkitavan oikeudesta jättäytyä pois tutkimuksesta missä tahansa tutkimusprosessin vaiheessa ja heitä kehoitettiin ottamaan yhteyttä, mikäli jotain kysyttävää ilmenee myöhemmässä vaiheessa. Mahdollisuus jättäytyä tutkimuksesta pois ilman selityksiä kuuluu tutkittavien vapaaehtoisuuden kunnioittamiseen (Kuula 2006).

## 6 TULOKSET

### 6.1 Nuorten käsityksiä työelämätaidoista yleisesti

Tässä luvussa kuvaan ensimmäistä pääteemaa eli työttömien nuorten käsityksiä työelämätaidoista yleisesti. Työelämätaitojen käsite nähtiin hyvin laajana ja sen purkaminen osin haasteellisena. Työelämätaitoja pidettiin tärkeänä työn sujuvuuden ja työntekijöiden hyvinvoinnin näkökulmasta. Haastateltavien mukaan työelämätaitoja on tarvittu aina, mutta niiden rooli on tänä päivänä korostunut. Tämän nähtiin olevan seurausta työelämän nopeista muutoksista, jotka ovat luoneet uusia vaatimuksia työntekijöiden osaamiselle. Toisaalta tiettyjen työelämätaitojen käsitettiin korostuneen, sillä niiden hallinta ei enää nykypäivänä ole itsestäänselvyys. Työelämätaitojen puutteesta aiheutuvat haitat näyttäytyivät aiheistossa moninaisina: taitojen puutteen kuvailtiin heikentävän sekä omaa että muiden työviihtyvyyttä, hankaloittavan työn sujumista ja vaikuttavan negatiivisesti yrityksen toimintaan. Toisaalta työelämätaidot nähtiin jatkuvasti kehitettävänä ja työelämätaitojen kehittämisen käsitettiin jatkuvan läpi työuran. Työelämätaitojen oppimisen kuvailtiin alkavan jo koulussa.

Nuorten käsitykset yleisistä työelämätaidoista vaihtelivat. Työelämätaidot näyttäytyivät toisaalta vahvasti kontekstisidonnaisina, jolloin yleisiä, kaikki työpaikat kattavia työelämätaitoja ei voida määritellä. Kontekstisidonnaisuutta korostaneiden mukaan työelämätaitojen painotukset vaihtelevat eri työtehtävissä. Toisaalta tietyt työelämätaidot kuvastuivat koko työelämän kentän ja kaikki alat läpäisevinä.

Tässä luvussa esitellyt työelämätaidot on jaettu viiteen teemaan, jotka ovat: sosiaaliset taidot, oppiminen ja kehittäminen, itsesätelytaidot, työnhaun taidot ja työn tekemiseen liittyvät taidot (taulukko 3). Työelämätaidoista haastateltavat käyttivät eri nimityksiä, mutta olen nimennyt taidot siten, että ne kuvaisivat mahdollisimman laajasti sitä taitojen kirjoa, josta kunkin työelämätaidon ryhmän kohdalla on kyse. Kaikkien näiden taitojen alle lukeutui osataitoja, jotka löytyvät

niin ikään taulukosta 3. Taulukosta 3 voidaan huomata, että esimerkiksi esiintymistaidot nähtiin tärkeänä sekä työssä suoriutumisen, että työnhaun kannalta. Päällekkäisyyttä oli myös sosiaalisten taitojen osalta: sosiaaliset taidot nähtiin itsessään tärkeänä työelämätaidona, mutta ne luettiin lisäksi työnhaun taitojen alataidoksi.

TAULUKKO 3. Nuorten käsitykset työelämätaidoista

<b>Sosiaaliset taidot</b>	Kommunikointitaidot Tiimityötaidot Viestintätaidot Kielitaito Kuunteleminen ja kunnioittaminen Palautteen antaminen ja vastaanottaminen Esiintymistaidot
<b>Oppiminen ja kehittäminen</b>	Itsensä kehittäminen Muutokseen sopeutuminen Työtapojen kehittäminen Luovuus
<b>Itsesäätelytaidot</b>	Oma-aloitteisuus Joustavuus Aikataulutusta ja organisointi Stressinsietokyky Asenne ja mielenlujuus Itsensä motivoiminen
<b>Työnhaun taidot</b>	Kirjoitustaidot Esiintymistaidot Itsevarmuus Aktiivisuus Sosiaaliset taidot
<b>Työn tekemiseen liittyvät taidot</b>	Ammattitaidot Tietotekniset taidot

### 6.1.1 Sosiaaliset taidot keskeisin työelämätaitojen ryhmä

Sosiaaliset taidot olivat aineistossa keskeisin työelämätaitojen teema, ja sosiaalisten taitojen tärkeyttä työelämässä korostettiin lähes kaikissa haastatteluissa. Muiden ihmisten kanssa toimimiseen liittyviä taitoja kuvattiin eri tavoin: nuoret puhuivat sosiaalisista taidoista, vuorovaikutustaidoista, kommunikointitaidoista, muiden kunnioittamisesta, tiimityötaitoista, ryhmätyötaitoista ja

viestintätaidoista. Osa ei lainkaan nimennyt tätä työelämätaitoa, vaan puhui yleisesti muiden ihmisten kanssa toimeen tulemisesta.

Sosiaalisten taitojen käsitettiin läpäisevän koko työelämän kentän ja kaikki eri työtehtävät:

H1: Mutta itseasiassa sosiaalisuus on kyllä 90% ammateista ihan kantava teema. Sitä nyt tarvii varmaa ihan joka ammatissa.

H4: No en tiiä. Tuntuu että aina siin on joku juttu, et ainaki jollain tasolla kommunikoidaa jonkun kanssa.

Sosiaaliset taidot näyttäytyivät työelämätaitona, joka saa erilaisia painotuksia työpaikasta riippuen. Esimerkiksi itsenäinen, etätyönä tehtävä yrittäjäyys nähtiin työksi, jossa sosiaalisia taitoja ei välttämättä aina juurikaan tarvita. Sen sijaan sosiaalisten taitojen nähtiin olevan tärkeässä asemassa etenkin asiakaspalvelutyössä:

V: Kyllä. No minkä takia sun mielestä sitä sosiaalisuutta sitte tarvitaan työelämässä?

H1: --tottakai jos siihen liittyy asiakaspalvelua nii sun pitää pystyä palvelemaan niitä silleen, et niille jää siitä hyvä kokemus...

Etenkin uusasiakashankinnassa sosiaalisten taitojen käsitettiin olevan tärkeitä, ja sosiaalisten taitojen puutteen tekevän asiakaspalvelutilanteista haasteellisia ja itselle epämiellyttäviä.

Sosiaaliset taidot näyttäytyivät työelämätaitoina, joiden merkitys on nousut suhteessa aiempaan. Sosiaalisten taitojen korostumisen kuvailtiin olevan seurausta työympäristöjen muutoksesta, sillä tiimityöskentelyn nähtiin lisääntyneen työpaikoilla ja saaneen entistä merkittävämmän roolin:

H11: Kyl mä uskon et se on nykypäivänä niinku enemmän juttu se tiimityöskentely. Tai mitä nyt just on kuullu, nii ennen vaan just enemmän tehtiin työtä, ja nykyään siis niin paljon tota tiimityöskentelyä korostetaan jokasella työpaikalla.

Tiimityön määrän kuvailtiin kuitenkin sosiaalisten taitojen tavoin saavan erilaisia merkityksiä eri työtehtävissä ja tiimityön käsitettiin korostuneen etenkin projektityössä ja suunnittelussa:

H5: --Tietystihän se vaihtelee varmasti aika paljon mutta kyllähän sitä koulussa justiin sitä tiimityöskentelyä just aika paljon nykyään opetetaan että... Riippuu tietysti työpaikasta miten paljon sitä on sitten...

V: Joo, onko jotain työpaikkoja missä se korostuu, että tarvitaan tiimityötaitoja?

H5: Nooo. Tietysti jotain suunnitteluhommia tai jotain muita semmosta, että... Isompia projekteja ja semmosta...

Sosiaalisten taitojen ja tiimityötaitojen puutteella nähtiin olevan negatiivisia vaikutuksia työpaikan ilmapiiriin ja seurausten ajateltiin olevan moninaisia ja pitkälle ulottuvia. Yhteistyöhaluttomuuden kuvailtiin lisäävän tiimityön välttelyä ja puutteellista tiimityöhön osallistumista. Negatiivinen asenne näyttäytyi niin ikään yhteistyön ongelmaksi, sillä yhden työntekijän negatiivisuuden selitettiin heikentävän koko tiimin ilmapiiriä. Lisäksi sosiaalisten taitojen heikkouden ajateltiin lisäävän ristiriitoja ja sosiaalisen kanssakäymisen välttelyä. Puutteiden sosiaalisissa taidoissa nähtiin lisäävän riskiä joutua itse väärinymmärretyksi. Toisaalta haastatteluissa tuotiin esiin näkemys siitä, että tiimityöskentelytaitojen opettelemiselle pitäisi antaa mahdollisuus. Hyvää työyhteisöä kuvailtiin sellaiseksi, jossa kannustetaan oppimiseen eikä taitojen puutteesta välittömästi leimata:

H7: Mut seki on semmone että niinku moni vaatii sen että niiden pitää päästä harjottamaan sitä tiimityöskentelyä, että jos joku ei vaikka olekaan siinä hyvä nii ei samantien tuomitse. Vaan antaa sen mahdollisuuden siihen, että se voi harjotella sitä, että jos se tulee paremmaks sitten siinä. Ja oppii paremmin sit toimimaan siinä tiimissä.

Työkavereiden kunnioittaminen ja kuunteleminen liitettiin osaksi sosiaalisten taitojen hallintaa. Kunnioittamisella tarkoitettiin ystävällisyyttä ja kohteliaisuutta kaikkia työkavereita kohtaan. Edelleen muiden ihmisten hyväksyminen, sekä ideoiden ja mielipiteiden kuunteleminen, nähtiin olennaiseksi osaksi työkavereiden kunnioittamista:

H2: Hmmm. No ehkä nyt perus semmone että ihmiset on ystävällisiä ja kohteliaita toisilleen ja niinku hyväksyy toisten erilaisuuden ja toisten mielipiteet ja ehkä jos on vaikka jotain vähän erilaisia toimintatapojakin toisilla nii hyväksyy ne ja... Ei puhu mitään pahaa selän takana.

Etenkin tiimityössä kuuntelemista pidettiin tärkeänä, sillä tiimityön käsitettiin olevan parhaimmillaan silloin, kun tiimissä vallitsee avoin keskustelun ilmapiiri, jossa kaikki tiimin jäsenet uskaltavat sanoa omat ajatuksensa ääneen. Myös palautteen antaminen ja vastaanottaminen nähtiin tärkeänä osana avointa ilmapiiriä. Palautteen vastaanottamisessa ja antamisessa korostettiin aitoa

kuuntelemista ja palautteen sisäistämistä sekä uskallusta antaa sekä positiivista että kehittävää palautetta.

Kollegoiden välistä avointa kommunikaatiota pidettiin niin ikään olennaisena osana toimivaa työympäristöä. Avoimen kommunikaation nähtiin lisäävän ymmärrystä esimerkiksi työtehtävien jakamiseen liittyen, mikä vähentää työnjakoon liittyviä väärinkäsityksiä. Sen sijaan kommunikaation puutteen käsitettiin lisäävän epäselvyyksiä ja sekaannuksia työpaikoilla esimerkiksi aikataulutuksessa tai vastuukysymyksissä, jolloin työtehtävät eivät välttämättä tule tehdyksi:

H3: Öö no siis ihan, ihan ihan kaikessa. Et just siinäkin, että tietää ne omat työtehtävät ja tietää vähän mitä toinenkin on tekemässä. Että on just se, että se kommunikaatio pelaa siellä, että ei tuu mitään semmosii sekaannuksia sen takii että en tienny että sä teet ton työn nyt tässä

Avoimeen kommunikaatioon sisällytettiin lisäksi avun kysyminen tarvittaessa. Haluttomuus tai pelko kysyä apua voi nuorten mukaan lisätä virheitä työssä, millä voi olla negatiivisia seurauksia koko työpaikalle. Avoimeen kommunikaatioon sisältyy siten ilmapiiri, jossa avun kysymistä ja antamista pidetään luonnollisena osana työympäristöä.

Yhtenä sosiaalisissa tilanteissa toimimiseen liittyvänä taitona mainittiin haastatteluissa esiintymistaidot. Esiintymistaidot nähtiin tärkeiksi esimiestehtävissä, sillä haastateltavien mukaan esimies joutuu yleensä olemaan työssään esillä ainakin ajoittain. Myös asiakkaiden kohtaamisessa esiintymistaidot nähtiin tärkeinä: tuotteen tai yrityksen esitleminen asiakkaalle nähtiin esiintymistilanteena, jossa vaaditaan kykyä viestiä asiakkaalle luontevasti, ammattimaisesti ja selkeästi:

V: Tarviiko sitä esiintymistaitoa sun mielestä muutkin kun esimiehet?

H11: Kyllähän sitä nyt tarvii. Periaatteessa seki on niinku esiintymistä, jos sulla on vaikka asiakas, jonka kanssa jotai puhut ja kerrot vaikka yrityksestä. Nii seki on esiintymistilanne. Vaikka se ei ookaan semmonen, et sä seisot jossain fläppitaulun kanssa ja kerrot jotaki, nii joka tapauksessa seki on niinku esiintymistilanne.

V: Joo. Minkälaisia asioita siihe esiintymistaitoo sitte sun mielestä vielä kuuluu?

H11: No se tulee justinsa kaikki nää perustelujutut ja tämmöset. Ja ehkä se et osaa kertoa asioita sillee jotenki luontevasti ja selkeesti. Et semmost... Mut niitäki taitoja pystyy oikeesti ainoostaan sillee niinku esiin- esiintymällä harjoittelemaan et... Ja siinäähä suuri osa on oikeesti siitä itseluottamuksesta kiinni.

Luontevaan esiintymiseen liitettiin itsevarmuus ja itsevarmuuden ajateltiin tekevän tilanteesta miellyttävämmän esiintyjälle itselleen.

Viestintätaidot käsitettiin niin ikään osaksi työelämätaitoja. Esimerkkinä viestintätaidoista haastateltavat mainitsivat argumentoinnin. Argumentointitaitoja tarvitaan haastateltavien mukaan esimerkiksi mielipiteiden, omien näkemysten tai uusien hankintojen perustelemiseen. Viestintätaidot nähtiin tärkeiksi myös siksi, että työhön selitettiin sisältyvän usein virallisten viestintätilanteiden lisäksi epävirallista viestintää esimerkiksi lounastauoilla työkavereiden kanssa. Siten työelämätaitojen nähtiin ulottuvan laajemmalle kuin pelkkien työtehtävien suorittamiseen.

Joidenkin nuorten puheessa korostettiin työelämässä lisääntyntä tarvetta kansainväliselle osaamiselle. Erään haastateltavan mukaan kielitaitoa tarvitaan työelämässä, mutta työpaikat ovat jakautuneet puoliksi niihin, joissa englanninkielen taito on välttämätön ja niihin, joissa englantia ei tarvita. Kielitaidon nähtiin kuitenkin korostuneen nykyisessä työelämässä, jossa monikulttuurisempi ja kansainvälisempi työympäristö luo uusia vaatimuksia työntekijöille:

H3: Hmm.. Varmaan kielitaito on silleen, että mikä on nykyään tärkeempi. Että veikkaisin, että no varmaan joskus ennen Suomessa ei välttämättä oo niinkun vaadittu sitä, että osaa englantia, kun sitä ei oo tarvittu hirveesti. Mutta seki on nykyään yleistyny ja kun tulee tätä tämmöstä monikulttuurisempää ja kansainvälisempää, niin kielitaito on varmaan ainaki semmonen mikä on tärkeempi.

Luottamuksen luominen nähtiin tärkeäksi osaksi työpaikan sosiaalista ilmapiiriä. Luottamus nähtiin tärkeänä nimenomaan esimiehen ja alaisen välisessä suhteessa, jolloin esimies voi luottaa alaiseensa ja alainen esimieheensä. Siten luottamuksen luominen on kaksisuuntainen sosiaalinen prosessi, jossa työntekijä yksin ei voi luoda vastavuoroista luottamusta esimies-alaisuuteeseen.

### 6.1.2 Oppiminen ja kehittäminen työelämän vaatimuksina

Oppiminen ja kehittäminen työelämässä oli toinen haastatteluissa keskeiseksi kuvautunut työelämätaitojen teema:

H11: Ja tietenkä just se, että haluaa oppia koko aja uutta ja on kykyä oppia uutta nopeasti, nii seki on tietysti työelämätaito. Et sisäistää nopeasti uusia asioita.

Haastatteluissa painotettiin etenkin halua oppimiseen ja itsensä kehittämiseen. Oppimista kuvattiin enimmäkseen tahtotilana, jolloin oppimista nähtiin tapahtuvan silloin, kun työntekijä haluaa ja pyrkii oppimaan uutta. Haastatteluissa tuotiin esiin myös näkemys siitä, että ennen työelämässä on pysytty enemmän paikoillaan, eikä oppimisen taitoja ole välttämättä korostettu aiemmin yhtä paljon kuin nykyään. Uuden oppimista työssä pidettiin lähes välttämättömänä, mutta tätä pakkoa ei kuvattu siltikään negatiivisessa valossa, vaan ennemminkin työntekijälle hyödyllisenä.

Työelämän muutokset näyttäytyivät nuorten puheessa nopeina ja jatkuvina, minkä vuoksi muutokseen sopeutumista itseään kehittämällä pidettiin työntekijälle tärkeänä taitona. Itsensä kehittäminen ja oppiminen nähtiin läpi työuran kestäväenä, päivittäisenä prosessina:

H4: Ite nään sen sillai -- et haluaa kehittää itteään ja taitoaan. Että on joka päivä aavistuksen parempi töissä...

Haluttomuuden oppimiseen käsitettiin johtavan urautumiseen työssä. Pahimmillaan tämän ajateltiin johtavan työpaikan menetykseen, mikäli ei ole valmis sopeutumaan kehitykseen. Toisaalta haluttomuus ja kyvyttömyys oppia voivat haastateltavien mukaan johtaa jatkuvan ohjauksen tarpeeseen työssä, mikä kuluttaa työpaikan resursseja.

Uuden oppimisen taidon nähtiin olevan olennaisessa osassa lähes kaikilla työpaikoilla. Uuden omaksumisen taitoa tarvitaan haastateltavien mukaan vähintään silloin, kun aloittaa uudessa työpaikassa, sillä jokaisella työpaikalla on omat sääntönsä ja menettelytapansa, jotka pitää omaksua. Toisaalta haastatteluissa tuotiin esiin myös näkemys, jonka mukaan työelämässä voi selvitä opettelematta lainkaan uusia taitoja tai työmenetelmiä, jolloin työssä toistetaan päivittäin samaa kaavaa:

H4: Tokihan on mahdollista selvitä sillain, että tekee vaan sitä samaa hommaa ja on siinä. Kunha on ja kunha käy töissä.

Tällaista tilannetta ei kuitenkaan pidetty ideaalisena, sillä itsensä kehittämisen käsitettiin olevan yhteydessä oman työtyytyväisyyden säilymiseen. Toisaalta työssä oppiminen nähtiin myös keinona hankkia itselle uutta osaamista, jota on



mahdollista hyödyntää esimerkiksi uusia työpaikkoja hakiessa, joten oppimista kuvattiin myös resurssien kartuttamisen välineeksi. Uuden oppiminen nähtiin uusien tietojen ja taitojen omaksumisena tai jonkin tutun asian ymmärtämisenä uudella tavalla.

Uuden oppimisen ja kehittämisen ajateltiin korostuvan etenkin projekti- luontoisessa työssä, asiakaspalvelutyössä, suunnittelutyössä sekä teknologian aloilla. Lisäksi uuden kehittämistä pidettiin tärkeänä yrittäjyydessä, jossa yritystoiminnan kehittäminen nähtiin välttämättömäksi kilpailuvaltiksi:

H3: Joo, ja varmaa sitte kans niinku yrittäjät, että ne joutuu sitte kans olee. Että ne ei jää sitte niinku muitten firmojen tai muitten yrittäjien jalkoihin, että niitten pitää yrittää olla sellasia...

Kehittäminen sisältää siten sekä itsensä kehittämisen että työtapojen, menetelmien ja uusien innovaatioiden kehittämisen, jotka kaikki ovat olennaisessa osassa yritystoiminnan jatkuvuuden kannalta.

Myös luovuus nähtiin osaksi yleisiä työelämätaitoja. Luovuuden käsitettiin helpottavan uuden kehittämistä, minkä vuoksi luovuuden nähtiin korostuvan etenkin työskennellessä kasvuun pyrkivissä yrityksissä. Luovuutta kuvailtiin laajasti hyödynnettäväksi työelämätaidoksi, jonka osa-alueita ovat taiteellinen luovuus, sosiaalinen luovuus sekä tekninen ja luonnontieteellinen luovuus.

### 6.1.3 Itsesäätelytaitojen laaja kokonaisuus

Haastatteluissa kuvattiin monipuolisesti itsesäätelyyn liittyviä työelämätaitoja. Työelämässä tarvittavista itsesäätelytaidoista mainittiin oma-aloitteisuus, joustavuus, aikataulutusta ja organisointi, stressinsietokyky, asenne ja mielenlujuus sekä itsensä motivoiminen.

Nuoret kuvasivat haastatteluissa oma-aloitteisuuden painottumista nyky-päivän työelämässä. Oma-aloitteisuuden korostumista selitettiin sillä, ettei oma-aloitteisuutta pidetä enää itsestään selvänä työelämätaitona, toisin kuin ennen:

H11: Kyl mä uskon, et seki on ollu oikeesti aina, et veikkaan et just joskus 50 vuotta sitte ihmiset on ollu enemmän, et ne on oikeesti tehny asioita enemmä oma-aloitteisesti. Tai en tiä, jotenki tuntuu et nykynuorisosta, mihin itseki kuulun, nii tuntuu et ihmiset on aina vaan laiskempia tekemää yhtää mitään.

Oma-aloitteisuuden merkityksellisyyden kuvailtiin näkyvän työnhaun kautta: esimerkiksi työpaikkailmoituksissa esitetään haastateltujen mukaan aiempaa useammin vaade oma-aloitteisesta työntekijästä. Oma-aloitteisuuden käsitettiin olevan tärkeää yrittäjyydessä, sillä yrittäjä on vastuussa oman yrityksensä toiminnasta, työn kehittämisestä ja töiden sujumisesta, mikä vaatii yrittäjältä kykyä ryhtyä itsenäisesti toimeen.

Oma-aloitteisuudella haastateltavat tarkoittivat aktiivisena pysymistä ja oma-aloitteisuutta työtehtävien tekemisessä. He pitivät tärkeänä sitä, että työntekijät osaavat itsenäisesti tarttua työtehtäviin:

H11: No tämmöne oma-aloitteisuus. Ettei sulle tarvii tulla sanomaa, että tee nyt toi ja... Se on tosi tärkeä varmasti jokaisella työpaikalla.

Toisaalta oma-aloitteisuuden nähtiin työtehtäviin ryhtymisessä olevan liian pitkälle vietyä haitallista, sillä työntekijä ei saisi kysymättä tehdä työtehtäviä, joita hänen ei toivota tai odoteta tekevän:

H12: voisin veikata, että jos oot menny järjestelemää jonkun varaston iha omin päin, niin sitten siitä voi tulla vähän sanomista että..

V: Joo, kyllä. Et ei saa toisaalta liiankaa oma-aloitteine olla?

H12: Nii.

Joustavuus nähtiin olennaiseksi työelämässä vaadittavaksi itsesääteilytaidoksi. Joustavuuden tärkeyttä kuvattiin joustavuutena esimerkiksi työvuoroissa ja työajoissa: työntekijän tulisi tarvittaessa jäädä ylitöihin, mikäli työtehtävien loppuun saattaminen sitä vaatisi ja olla tällä tavoin joustava. Myös työtehtävissä joustamista ja työnkuvan laajentamista tarpeen mukaan pidettiin työntekijälle hyvänä ominaisuutena. Esimerkiksi työkaveria pitäisi auttaa, vaikka tällöin joutuisikin tekemään työtehtäviä, jotka eivät suoraan kuulu omaan vastuualueeseen:

H3: Kyl varmaan työtehtävissäkin [tarvitaan joustavuutta], että.. Jonkun verran, että jos.. Tulee jotain tilannetta mihin ehkä tartteis apua joltain toiselta ihmiseltä, että pystyis niinkun mahdollisesti laajentaankin sitä, että se työnkuva ei ois vaan niinkun tässä näin.

Toisaalta joustavuus nähtiin vastavuoroisena: sekä työntekijän, että työnantajan tulisi kyetä joustamaan tarvittaessa. Joustavuus nähtiin tärkeänä lisäksi tiimityössä, joka edellyttää muiden ideoiden huomioimista. Joustavuuden puutteen kuvailtiin vaikuttavan negatiivisesti etenkin työntekijöiden välisiin suhteisiin ja muiden työntekijöiden työhyvinvointiin:

H10: Nii no kyllähän jos tuommoset puuttuu, nii kyllähän se vaikuttaa työntekijöiden kemioiden kesken että.. Yks äijä ei josta mihinkää suuntaan, nii sit se tuo vaan niinku huolia ja murheita toisten työntekijöiden päälle.

Itsesäätelytaidoista haastatteluissa näyttäytyi tärkeänä aikatauluttaminen ja organisointikyky. Aikataulutukseen sisällytettiin niin työajoista kiinni pitäminen kuin töiden tekeminen annetussa aikataulussa. Tämän työelämätaidon nähtiin vaativan elämänhallintaa myös muilla elämän osa-alueilla kuin pelkässä työssä. Aikataulutuksen merkityksen kuvailtiin korostuvan etenkin tiimityössä, jossa yhden myöhästyminen voi myöhästyttää kaikkien muidenkin aikatauluja:

H4: Hmm. Käytännössä siis jokainen kerta, ku on vähä myöhässä, nii se näkyy myös muilla. Tai mä nään sen et se on moninkertainen myöhästyminen, jos kaikkien ohjelma myöhästyy sillä, et yks on myöhässä.

Aikatauluttamisen haasteiden käsitettiin heikentävän työn laatua, jos työtehtäviä pyritään aina siirtämään pidemmälle tulevaisuuteen, jolloin viimeisellä hetkellä tehtyyn työhön ei ehdi panostaa yhtä paljon kuin ajoissa tehtynä. Onnistuneen aikatauluttamisen nähtiin sen sijaan parantavan yleisesti työelämän sujuvuutta. Sekä ajanhallinnan taitojen, priorisoinnin että organisointikyvyn käsitettiin korostuvan kiireisessä työympäristössä:

H8: Organisointi, et se on niinku. Semmoset ihmiset, jotka osaa sen luonnostaan, nii pärjää siellä paljon paremmin. Varsinkin ku on hirveä kiire. Et osaa laittaa tärkeysjärjestykseen asiat eikä unohtele niitä.

Kiireessä selviämiseen liitettiin myös stressinsietokyky. Toisaalta stressinsietokyvyn nähtiin olevan tärkeä kiireelle vastakkaisissa, toimettomuuden olosuhteissa:

H2: Noh, varmaan stressinhallintakyky ois aika hyvä olla kohallaan. Et sehän nyt on niinku... Sekä, jos on hirveesti kiireellisiä töitä tai sitte, että ei oo töitä tarpeeks, niin mottomat stressaa kumminki sen verran paljon että... Se nyt ainaki.

Yrittäjyyden yhteydessä mainittiin edelleen asenteen ja mielenlujuuden tärkeys. Nämä kaksi liittyvät niin ikään haastavissa työelämän tilanteissa toimimiseen.

Itsensä motivoiminen nähtiin edellisten tapaan itsesäätelyyn liittyvänä työelämässä tärkeänä taitona. Motivoimisen taitoa pidettiin tarpeellisena jokaisessa työssä, sillä haastateltavien mukaan myös sinänsä motivoivassa työssä voi tulla välillä hetkiä, jolloin työnteko ei innosta:

H2: Hmm. No sillee tietenki ideaalitalanneha ois se, et pääsis sellaseen työhön, mistä tykkäis jo valmiiks niin paljo, että niinku ei tarttis ittee mitenkää skarpata tai nii. Mutta ehkä sitä... Ku kyllähä missä tahansa työssä voi joskus tulla sillee, ettei jaksata tai kiinnostata, nii kyllähän työt silti pitää tehdä että. Että jaksais skarpata itteensä siihen.

Periksiantamattomuus ja huonoinakin päivinä työkyvyn säilyttäminen ovat haastateltavien mukaan olennaisia itsensä motivoimisen osa-alueita. Itsensä motivoiminen liitettiin huolelliseen työn tekemiseen ja aikatauluttamiseen, sillä huonon motivaation nähtiin hankaloittavan työtehtävien loppuun saattamista annetussa aikataulussa ja heikentävän työn tekemisen laatua.

#### 6.1.4 Työnhaun taidot osana työelämätaitoja

Työnhaun taidot käsitettiin osaksi työelämässä vaadittavaa osaamista ja taitoja. Työnhaun taidoiksi luettiin työhakemuksen ja ansioluettelon laatimisen taito sekä taito esiintyä työhaastattelussa. Lisäksi nuoret puhuivat yleisesti työnhaakuun liittyen aktiivisuudesta ja sinnikkyydestä.

Kysyttäessä haastatteluissa aluksi yleisesti käsityksiä työelämätaidoista, toi osa haastateltavista esiin ensimmäisenä työnhaakuun liittyviä taitoja:

V: Joo, kyllä. No totaa, jos sit mietitään näitä työelämätaitoja, niin mitä sun mielestä työelämätaidot vois sisältää?

H3: Hmm. Ihan näitä perus juttujakin, että osaa laatia työhakemuksen, on niinkun aktiivinen siinä, että hakee paikkoihin. Ja ainakin se, että selvittää, että mitä on tarjolla. Sekin, että sitä niinkun säännöllisesti seurailee nii...

Työnhaku ja työelämään kiinni pääseminen nähtiin pääosin hankalaksi ja työlämmäksi kuin ennen. Tähän vaikuttivat joillain omat kokemukset työn saamisen vaikeudesta, mutta osa perusti näkemyksensä lähinnä siihen, mitä oli muilta kuullut tai lukenut mediasta. Työnhaun vaativuuden vuoksi sinnikkyyttä, omaaloitteisuutta ja aktiivisuutta pidettiin tärkeänä. Aktiivisuudella tarkoitettiin

työmarkkinatilanteen ja mahdollisten työpaikkojen jatkuvaa ja säännöllistä seuraamista. Myös itse työnhaussa aktiivisuutta pidettiin tärkeänä: työpaikkoja tulisi hakea aktiivisesti. Haastateltavat pitivät työnhaun kannalta tärkeänä hyvän ja selkeän työhakemuksen ja ansioluettelon laatimisen taitoa, joten kirjallisten taitojen nähtiin korostuvan työnhaun taidoissa.

Esiintymistaidot näyttäytyivät sosiaalisissa tilanteissa toimimisen lisäksi myös työhaastattelussatilanteessa tarvittavina taitona:

H12: Sitte tottakai justinsa aina tarvii niitä esiintymistaitoja ja näin.. Etenki justii siinä haastattelutilanteessa, että jos ei muuten niin siihen ainakin

Esiintymistaidoilla työhaastattelussa tarkoitettiin kykyä esiintyä haastattelussa luontevasti ja itsevarmasti omana itsenään. Lisäksi rentoutta ja reippautta pidettiin työhaastattelussa menestymisen kannalta hyvänä. Tärkeänä pidettiin myös sitä, että osaa näyttää työhaastattelussa kiinnostuksensa ja motivaationsa hakeamaansa työtä kohtaan. Esiintymistaitojen puutteen käsitettiin sen sijaan hankaloittavan työn saamista. Haastatteluissa tuotiin ilmi, että olisi hyvä, mikäli työhaastattelussa olemista voisi harjoitella etukäteen. Myös sosiaalisten taitojen nähtiin olevan tärkeitä työhaastattelussa, sillä sosiaalinen ja mukava henkilö näytetään haastateltavien mukaan työnantajien silmissä houkuttelevana työnhakijana.

### **6.1.5 Työn tekemiseen liittyvät ammattisidonnaiset taidot**

Työn tekemiseen liittyvien taitojen teemaan sisältyy sellaisia taitoja, jotka liittyvät kiinteästi työn suorittamiseen. Tässä alaluvussa esiteltävät taidot ovat kaikista työelämätaidoista vahvimmin sidoksissa työtehtävään, ammattialaan ja työpaikkaan. Työn tekemisen taitoja ei tarkemmin eritelty, vaan puhe työn tekemisen taidoista oli hyvin yleisluontoista.

Haastateltavat puhuivat suoraan työn tekemisen taidosta:

H9: Ehkä ensimmäinen varmaan semmonen, et pitäis osata tehdä niinku sitä työtä.

Tällä tarkoitettiin ammattisidonnaisia taitoja ja pätevyyttä työhön. Ammattisidonnaisten taitojen nähtiin kehittyvän sekä opiskelun että työelämässä

oppimisen kautta. Toisaalta työn tekemisen taito käsitettiin taidoksi, joka pitää hallita työn aloittaessaan. Esimerkiksi työkokeilussa tai työharjoittelussa näitä taitoja voidaan erään haastateltavan mukaan vielä opetella, mutta varsinaisessa ”oikeassa” työssä nämä taidot tulisi jo osata. Toisaalta nuorten puheessa korostettiin myös näkemystä, jonka mukaan työn tekemisen taitoa joutuu päivittämään läpi työuran, etenkin aloilla, joissa työ muuttuu esimerkiksi teknologian myötä jatkuvasti.

Ainoastaan yksi haastateltavista nuorista toi esiin tietoteknisen osaamisen osana kaikkia aloja koskettavia työelämätaitoja. Esimerkkinä tietoteknisistä taidoista hän mainitsi ohjelmistojen ja sähköpostin käytön. Tämän haastateltavan mukaan vähintään internetin käyttö tulee hallita, sillä hyvin perinteisissäkin ammateissa joutuu nykyään käyttämään internetiä työvälineiden hankintaan:

H9: Siis sillä tavalla, et jos mä jotain mietin, että vaikka joku ois niinku henkeen ja vereen käsityöläinen, niin kyllä sekin todennäköisesti ne varusteet tilaa netistä.

Myös muutama muu haastateltava mainitsi ohimennen, että teknologian lisääntymisen vuoksi työntekijöiden tulee hallita vähintään tietotekniikan käytön perusteita, mutta he eivät kuitenkaan tarkemmin eritelleet, millaisia tietoteknisiä valmiuksia työntekijöillä tulisi olla.

## 6.2 Nuorten käsityksiä omista työelämätaidoistaan

Haastatteluissa pyrittiin selvittämään yleisten työelämätaitoikäisyyden lisäksi nuorten käsityksiä omista työelämätaidoistaan. Suurin osa haastatelluista osasi sanoittaa omaa osaamistaan, mutta osalle omien työelämätaitojen tunnistaminen ja sanallistaminen näyttäytyi haasteellisena. Taitojen tunnistamisessa etenkin muilta saatu positiivinen ja kehittävä palaute nähtiin tärkeänä.

Haastatteluissa tuotiin ilmi kaksi toisistaan poikkeavaa näkemystä osaamisen tunnistamisesta. Ensimmäisessä näkemyksessä korostettiin muilta saatavaa palautetta ja nähtiin itsenäisen omien taitojen tunnistaminen lähes mahdottomaksi:

H7: Mm. Kyllä se palaute on aika olennainen. Eli jos sä saat oikeesti kuulla, et sua kehu-  
taan ja annetaan sitä palautetta, et sä teet niinku hyvin näitä hommia, nii se on oikeesti se  
mittari millä näkee vasta sen. Et sä et hirveesti ite pysty sitä niinku oikein arvioimaan ko-  
vinkaan pitkälle. Mutta sitte, jos tulee ulkopuolelta joku toine henkilö kehumaan sua, nii  
sit sää pystyt paremmin näkemää että. Et se et sä oot hyvä jossaki asiassa.

Toisen näkemyksen mukaan omaa osaamista pystyy kuitenkin refleктоimaan it-  
senäisestäikin omien työsuoritusten kautta:

H1: Tottakai nyt ihminen osaa sillei itekki vähän päätelläkki, et miten on työnsä hoitanu.

Omien taitojen tunnistamiseen tulee kuitenkin haastateltavien mukaan perehtyä,  
ja tietoinen omien taitojen ja heikkouksien analysointi helpottaa oman osaamisen  
tunnistamisessa. Lisäksi muiden viesteistä ylipäätään on haastateltavien mukaan  
mahdollista tulkita omaa osaamistaan, eikä palautteen tarvitse siten olla aina  
suoraa. Palautteen tärkeys kuitenkin korostui omien työelämätaitojen tunnistami-  
sessa.

Oman osaamisen tunnistamisessa työkokemuksella nähtiin olevan merkit-  
tävä rooli. Esimerkiksi omia kehityskohteita olisi haastateltavien mukaan hel-  
pompia analysoida, mikäli olisi parhaillaan jossain työssä:

H9: Ei nyt nopeesti, mutta kyllä niitä [kehityskohteita] varmasti on... Mä en tiä. Se [ke-  
hittämiskohteet] ehkä selviäis sitte paremmin, ku ois jossain niinku työympäristössä.

Nuoret kertoivat tunnistaneensa itsessään uusia osaamisalueita ja kehityskoh-  
teita myös työharjoitteluiden ja -kokeiluiden avulla.

Osaamisen tunnistamisen esteiksi kuvautui haastatteluissa myös omien tai-  
tojen sanoittamisen kokeminen epämiellyttäväksi. Osaamisen sanoittaminen  
saatettiin nähdä itsensä kehumisena, jota pidettiin suomalaiselle nöyryyttä ar-  
vostavalle kulttuurille vieraana. Tästä syystä omista vahvuuksista puhumista ei  
pidetty luonnollisena, ja sitä haluttiin vältellä.

Nuoret kuvasivat omia työelämätaitojaan sellaisissa taidoissa, joita tuotiin  
esiin työelämätaidoista yleisellä tasolla puhuttaessa. Toisaalta nuoret toivat  
oman osaamisensa yhteydessä esiin myös sellaisia työelämätaitoja, joita ei tar-  
kasteltu lainkaan yleisten työelämätaitojen yhteydessä. Omia vahvuuksia ja ke-  
hityskohteita kuvattiin sosiaalisissa taidoissa, uuden oppimisessa ja luovuu-  
dessa, itsesätelytaidoissa, persoonaan liittyvissä ominaisuuksissa ja työn

tekemisen taidoissa (taulukko 4). Taulukkoon 4 olen koonnut lisäksi kunkin työelämätaidon alle tarkempia vahvuuksia ja kehittämiskohteita.

TAULUKKO 4. Oma työelämätaitojen osaaminen

	Vahvuus	Kehitettävä
<b>Sosiaaliset taidot</b>	Muiden kanssa toimeen tuleminen Tutustuminen uusiin ihmisiin Yhteistyöstä nauttiminen Muiden kuunteleminen ja kunnioittaminen Vahvat tiimityötaidot Konfliktitilanteiden ratkaisu Esiintymistäidot	Sosiaaliset tilanteet ahdistavia Ei sosiaalinen ihminen Muiden ihmisten ymmärtäminen Esiintymistäidot
<b>Uuden oppiminen ja luovuus</b>	Uuden tiedon omaksumisen nautinto Kiinnostus ympäröivää maailmaa kohtaan Luovuus	
<b>Itsesäätelytaidot</b>	Oma-aloitteisuus Itsensä motivoiminen Joustavuus Sopeutumiskyky Aikatauluttaminen Stressinsietokyky Reipas ote työntekoon Hyvä työmoraali Sitoutuneisuus	Oma-aloitteisuus Aikatauluttaminen Järjestelmällisyys Stressinsietokyky Pitkäjänteisyys Arjen hallinnan taidot Itsevarmuus ja itsetunto
<b>Persoonaan liittyvät ominaisuudet</b>	Rehellisyys Positiivisuus Huumorintaju	
<b>Työn tekeminen</b>	Tietotekniset taidot Kädentaidot	Työkokemus Ammattitaito Teoriatieto

### 6.2.1 Sosiaalisten taitojen vaihtelevuus työttömällä nuorilla

Sosiaalisten taitojen osaaminen jakoi nuorten käsitykset puoliksi. Ensimmäinen puolikas haastateltavista koki tulevansa hyvin toimeen ihmisten kanssa. Sosiaalisten taitojen osaamiseen liitettiin tutustuminen helposti muihin ihmisiin, yhteistyöstä nauttiminen, muiden kuunteleminen ja kunnioittaminen sekä vahvat tiimityötaidot. Myös konfliktitilanteiden ratkaisemisen taito saatettiin liittää



omaan osaamiseen. Konfliktitilanteiden selvittelyssä ymmärrys muita ihmisiä kohtaan käsitettiin omaksi vahvuudeksi:

H8: [Olen hyvä] varsinkin konflikteissa. Et oon monesti toiminu sovittelijana ja onnistunu siinä hyvin. Et on tietynlainen semmone intuitio aina ihmisistä.

Toinen puoli haastateltavista ei kokenut omaavansa hyviä sosiaalisia taitoja, ja sosiaaliset taidot nähtiin yhdeksi tärkeimmistä kehityskohteista. Sosiaaliset tilanteet saatettiin kokea ahdistavina, tai toisaalta kaikki eivät pitäneet itseään muuten sosiaalisina ihmisinä. Sosiaaliset taidot nähtiin kuitenkin laajana työelämätaitojen kokonaisuutena, jonka yhdellä osa-alueella nuori saattoi kertoa olevansa hyvä, mutta toisilla osa-alueilla kaipaavansa lisää kehittämistä. Esimerkiksi kommunikointitaitonsa hyväksi kokenut nuori kertoi haluavansa oppia ymmärtämään muita ihmisiä paremmin. Toisaalta vahvatkaan sosiaaliset taidot eivät tarkoita nuorten mukaan sitä, ettei sosiaalisissa taidoissa voisi enää kehittyä lisää:

H5: Ainahan sitä ihmisten kanssa työskentelyssä on kehittämistä, että aina voi parantaa.

Sosiaalisten taitojen osalta kehityskohteista kuvattiin myös vaikeutta kunnioittaa muiden tekemiä ratkaisuja. Kehityskohteista puhuttaessa korostettiin kuitenkin halua kehittää itseä heikommilla osa-alueilla.

Vain yksi haastateltavista piti esiintymistaitojaan omana vahvuutenaan:

H7: Ja sitte just se, että niinkuu.. öö.. Esiintyminen ja tämmönen ei oo itelle ollu koskaa niinku ongelma. Eli just niinku pystyn menemää, jos vaikka niinku vaaditaan, että pitää jotaki yritystä edustaa jossain tilanteessa, nii pystyn menemää sinne ja puhumaan sitte.

Vahvoihin esiintymistaitoihin liitettiin esiintymisen tuntuminen luontevalta suurin yleisön edessä ja rohkeutta pidettiin olennaisena osana vahvoja esiintymistaitoja. Haastatteluissa tuotiin kuitenkin lisäksi esiin neutraalia suhtautumista omiin esiintymistaitoihin. Tällöin esiintymistaitoja ei nähty omana vahvuutena, mutta ei myöskään varsinaisena heikkoutena tai kehittämiskohteena. Osa nuorista kuitenkin käsitti esiintymistaidot omaksi kehittämiskohteekseen. Esimerkiksi asiakaspalvelutilanteet saatettiin nähdä haastavina ja

heittäytyminen asiakaspalveluun vaikeana. Myös puheen selkeyden kehittämisen mainittiin esiintymistaitojen kehittämisen yhteydessä.

### 6.2.2 Uuden oppiminen ja luovuus vahvuuksina

Uuden oppimista kuvattiin oman osaamisen yhteydessä:

H4: No alussa jo vähän pohjustin tota ainaista oppimisen halua. -- Must tuntuu, et mä opin vaan tosi nopeesti käytännössä, kun tekee jotain. Ja kiinnostaa hirmu monet asiat.

Uuden oppimiseen liittyvässä puheessa näkyi nauttiminen uuden tiedon omaksumisesta, itsensä kehittamisestä ja laaja kiinnostus ympäröivää maailmaa kohtaan. Oppiminen nähtiin itselle helpoksi ja vaivattomaksi. Oppimisen taitojen lisäksi haastatteluissa omaksi osaamiseksi luettiin kunnianhimoisuus ja eteenpäin pyrkivyyys, jotka liittyvät niin ikään itsensä kehittämiseen. Korkealle tähtääminen liitettiin niin urakehitykseen kuin asioiden tekemiseen huolella. Kunnianhimoisen voi siten olla samassa työtehtävässä pysytellessään, kun taas eteenpäin pyrkivä henkilö yrittää edetä urallaan pidemmälle ja siten kehittää itseään.

Nuoret käsittivät myös luovuuden osaksi omia työelämätaitojaan. Luovuus nähtiin työelämätaidoksi, jota on mahdollista hyödyntää työelämässä monin tavoin. Luovuuteen vahvuutena liitettiin toiveita siitä, että tulevaisuuden työssä voisi hyödyntää jollain tapaa luovuuttaan. Oma luovuus nähtiin taiteellisen luovuuden lisäksi ajattelun luovuutena, jolloin luovuus näyttäytyy kykynä tarkastella asioita useista eri näkökulmista:

H3: Hmmm ehkä just sillä, että seki on kai just sitä semmosta, että miettii laatikon ulkopuolelta että.. Jos vaikka tulee jokuu... Uus tai yllättävä tilanne, niin siinäki tavallaan käyttää luovuutta, että no mitenkä tässä nyt sitten voi tehdä. Näkee just vähän niinku eri kanteilta asioita, niin ehkä silleen. Jos niinku miettii muuten elämässä, että ei luovuus oo välttämättä pelkkää sitä, että mitä sä teet paperille

Tällaista luovuutta voidaan haastateltujen mukaan hyödyntää esimerkiksi ongelmanratkaisussa tai projektinhallinnassa.

### 6.2.3 Itsesäätelytaitojen osaamisen vaihteleva kokonaisuus

Nuoret kuvasivat monipuolisesti itsesäätelytaitojaan ja olivat tämän työelämätaitojen kokonaisuuden osalta hyvin tietoisia omista vahvuuksistaan ja

kehittämiskohteistaan. Itsesäätelytaitojen kokonaisuuden osalta nuorten osaaminen vaihteli suuresti eri osataidoissa. Omaa osaamista ja kehittämiskohteita kuvattiin oma-aloitteisuudessa ja itsensä motivoinnissa, joustavuudessa ja sopeutumiskyvyssä, aikatauluttamisessa, järjestelmällisyydessä, stressinsietokyvyssä, suhtautumisessa työhön, pitkäjänteisyydessä sekä itsevarmuudessa ja itsetunossa.

Oma-aloitteisuutta kuvattiin haastatteluissa sekä vahvuutena että kehittämiskohteena. Hyvän oma-aloitteisuuden käsitettiin näkyvän omassa toiminnassa oma-aloitteisuutena työtehtäviin tarttumisessa sekä vapaaehtoisena työhön liittyvänä opiskeluna. Niin ikään itsensä motivoiminen nähtiin vahvuudeksi, jonka kuvailtiin näkyvän etenkin kykyä motivoida itseä tekemään vähemmän kiinnostavia työtehtäviä. Sen sijaan oma-aloitteisuuden puutteen selitettiin johtuvan esimerkiksi mukavuudenhalusta, mikä saa välttelemään epämieluisia työtehtäviä. Myös pelko epäonnistumisesta liitettiin oma-aloitteisuuden puutteeseen:

H11: Ehkä mun pitäis oppii ite vähän enemmän sitä oma-aloitteisuutta tähän.. Ehkä se, semmonenki siellä oma-aloitteisuudessa, jos on vähänki ujompi tai semmone arka ihmine, nii pelottaa tarttuu johonki uuteen, jos se meneeki pieleen. Semmonen epäonnistumisen pelko...

Joustavuus näyttäytyi haastatteluiden valossa etenkin vahvuutena. Ainoastaan yksi nuorista kertoi, että haluaisi kehittää itsessään joustavuutta sosiaalisissa tilanteissa. Hän kertoi, että hänelle on ollut ajoittain haasteellista kunnioittaa tiimin tekemiä ratkaisuja silloin, kun hän ei ole ollut mukana päätöksenteossa. Sen sijaan hyvän joustavuuden käsitettiin näkyvän etenkin mukautumiskykyä sosiaalisissa tilanteissa:

V: Joo. Totaa minkälaisissa tilanteissa sun mielestä näkyy se et sä oot joustava, minkälaisissa tilanteissa sä huomaat sen?

H5: Hmm kyllähän se jos yhdessä pohditaan jotain ratkasua, nii kyllähän siinä yrittää ottaa huomioon niitä muiden mielipiteitä, että saadaa jotain semmosta yhteistä ratkasua että..

Joustaminen työvuoroissa liitettiin niin ikään kiinteästi omaan joustavuuteen. Joustavuuden lisäksi nuoret puhuivat sopeutumiskyvystä, jonka voidaan nähdä olevan lähellä joustavuuden käsitettä. Sopeutumiskyvyn nähtiin korostuvan

etenkin kansainvälisessä työympäristössä työskennellessä. Myös avoin mieli nähtiin osaksi omaa osaamista. Avoimella mielellä tarkoitettiin uusiin tilaisuuksiin tarttumista esimerkiksi koulutuksen tai työtehtävien muodossa, joten avoimen mielen voidaan katsoa olevan lähikäsite joustavuudelle ja sopeutumiskyvylle, joissa korostuu mukautumiskyky uusiin tilanteisiin.

Itsesäätelytaidoista aikatauluttaminen nähtiin sekä vahvuutena että heikkoutena. Aikatauluttamiseen vahvuutena liitettiin täsmällisyys sekä työtehtävien tekeminen ajallaan:

H11: No täsmällinen mä oon ollu aina. Mä oon se ärsyttävä ihminen, joka on aina 15 minuuttia etuajassa joka paikassa. Ja mulla on myös ollu tapana tehdä kaikki työasiat niinku siihen deadlineen mennessä, aina.

Sen sijaan aikatauluttamisen haasteiksi oli koettu esimerkiksi työajoista kiinni pitäminen. Aikatauluttamisen haasteisiin liitettiin tapa jättää asioita viime hetkeen sekä haasteet työtehtävien aikatauluttamisessa ja organisoinnissa. Liian luovan työtavan nähtiin vaikeuttavan työn organisointia:

H2: Mmm. No varmaan itellä ois kyllä semmonen... Niinku kunnon organisointikyky ois hyvä omata. Että oon ite vähän semmonen niinku taiteellinen persoona, että elän vähän semmosessa luovassa kaaoksessa, nii se ei aina toimi ihan kaikissa töissä.

Organisointikyvyille läheistä taitoa, järjestelmällisyyttä, kuvattiin niin ikään kehitettävien taitojen yhteydessä. Järjestelmällisyydellä tarkoitettiin systemaattista työtettä ja huolellisuutta työtehtävien tekemisessä ja sen nähtiinkin korostuvan etenkin tarkkuutta vaativissa töissä. Puutteet taidossa olivat haastateltavien mukaan näkyneet etenkin haasteena työtehtävien systemaattisessa suorittamisessa, jolloin työssä ei edetä suoraviivaisesti, vaan vaihdellaan työtehtävästä toiseen:

H7: Sitä niinku täytys ite vähän parantaa, et ite joskus kun tekee jotaki töitä, nii hyppää johonki toiseen vaiheeseen ja sittä jatkaa myöhemmin niinku siitä edellisestä vaiheesta, että niinku pitäis saaha semmonen järjestelmällisyys enemmän itelle.

Itsesäätelytaidoista stressinsietokyky näyttäytyi haastatteluissa sekä vahvuutena että kehittämiskohteena. Hyvään stressinsietokykyyn liitettiin kyky hallita tilanteita, joissa pitää keskittyä moniin asioihin kerrallaan sekä ajatusten koossa pitäminen stressaavissa tilanteissa.

H10: Stressinsietokyky... Nytki on neljä miljoonaa asiaa menossa täällä työpaikalla ja omassa elämässä. Nii suht hyvin pää pysyny kasassa.

Toisaalta hyvän stressinsietokyvyn omaavilla suhtautuminen stressiin näyttäytyi myönteisenä: pientä stressiä pidettiin enemmän positiivisena voimavarana kuin negatiivisena lamaanuttajana. Lisäksi kyky irtautua työstä tehokkaasti vapaa-ajalla näkyi vahvuutena omissa työelämätaidoissa, ja tätä taitoa pidettiin tärkeänä työelämässä jaksamisen kannalta. Heikkoon stressinsietokykyyn liitettiin sen sijaan sinnikkyys ja halu tehdä työtehtävät huolella, joiden nähtiin aiheuttavan helposti stressiä, jota ei osattu hallita. Toisaalta stressinhallinnan kehittämiseen oli löydetty keinoja: rentoutusharjoitukset, liikunta sekä armollisuus itseä kohtaan. Myös arjen hallinnan taidot käsitettiin kehittämiskohteeksi. Huonovointisuuden vapaa-ajalla nähtiin heijastuvan työelämään, joten liikunnalla, ruokavaliolla ja vapaa-ajan viihtyvyydellä nähtiin olevan tärkeä rooli työssä selviämisen kannalta.

Itsesäätelytaidoista korostettiin myös reipasta otetta työn tekemiseen, joka käsitettiin omaksi vahvuudeksi. Reippaalla otteella tarkoitettiin työtehtävien viemistä aina loppuun asti sekä huolellista työn tekemistä. Myös innostuneisuus työntekoa kohtaan nähtiin omaksi vahvuudeksi työelämässä. Niin ikään sitoutuminen työn tekemiseen näyttäytyi omana vahvuutena:

H6: --mä sanosin, että mulla on kuitenkin hyvä semmone niinku työmoraali että. Mä aina haluan saada hommat loppuun asti vietyä. -- Vaikka mä tekisin niitä sitte joskus yöllä.

Itsesäätelyyn liittyvänä kehitettävänä ominaisuutena tuotiin esiin lisäksi pitkäjänteisyys. Pitkäjänteisyyden puutteen nähtiin korostuneen etenkin projektityössä, jossa motivaation ylläpitäminen läpi pitkän projektin oli koettu haasteelliseksi:

H3: Ööö. Varmaan sitten, jos on joku pidempi projekti vaikka, tai joku asia mihin pitää keskittyä pidemmästi. Niin se, että ei siinä keskivaiheilla tai jossain alkuvaiheilla sitten turhaudu ja aattele, että ei tästä tuu yhtään mitään. Vaan sitten katotaan sinne loppuun asti ja katotaan, että mitä sitte lopputulos voi ollakki ihan hyvä. Että niinku jaksaa jatkaa sinne ihan, ihan loppuun asti.

Pitkäjänteisyyden kehittämisessä nähtiin työkokemuksen lisäksi hyödyllisenä harrastukset: esimerkiksi uuden taidon opettelemisen kuvailtiin harjaannuttavan tätä taitoa.

Itsevarmuus ja itsetunto kuvautuivat haastatteluissa kehittämiskohteiksi. Itsevarmuuden puutteen käsitettiin vaikeuttavan etenkin uusiin asioihin tarttumista:

H11: Semmonen epäonnistumisen pelko. Et ehkä pitäs omaa itsetuntoo kasvattaa enemmän, et uskaltais tehdä asioita, uskois itteensä niinku enemmän.

Itsevarmuuden puutteen kerrottiin näkyneen liikana ankaruutena itseä kohtaan sekä negatiivisesta palautteesta lannistumisena. Toisaalta itsevarmuus nähtiin olennaisena oman osaamisen tunnistamisessa ja omien mielipiteiden ilmaisemisessa:

H3: Hmm se on varmaan sit siihe työotteeseen ehkä enempi, että on sillee tavallaan tunnistaa ja tietää sitte ne omat vahvuudet ja sitte heikkoudet. Ja tietää sitte, että niitä voi ehkä parantaa missä on parantamisen varaa ja.. Ja ja osaa myöski sitte tavallaa pitää omia puoliaanki, että jos tulee jotai semmosia tilanteita että.. Osaa sitte sanoa, että tää asia mua häiritsee. Et tän vois tehdä joku toinen ja et osaa antaa muillekkin sit sitä palautetta. Siihenki se itsevarmuus varmaa vähän niinku liittyy.

Itsevarmuutta voidaan sen sijaan haastateltujen mukaan kehittää tarttumalla uusiin tehtäviin ja saamalla sitä kautta onnistumisen kokemuksia. Itsevarmuuden nähtiin olevan vahvasti yhteydessä omaan hyvinvointiin.

#### **6.2.4 Persoonaan liittyvät ominaisuudet osana työelämätaitoja**

Nuoret eivät juurikaan omista työelämään liittyvistä vahvuuksista ja kehityskohdeista kysyttäessä kuvailleet työnhakuun liittyviä taitoja. Sen sijaan haastatteluissa käsiteltiin omaan persoonaan liittyviä vahvuuksia, joita olivat rehellisyys, positiivisuus ja huumorintaju.

Rehellisyydellä tarkoitettiin ensinnäkin uskallusta kertoa työpaikalla mieltä askarruttavista asioista. Rehellisyyttä nähtiin olevan rehellisyys työkavereita, esimiestä sekä itseä kohtaan. Rehellisyyden itseä kohtaan kuvailtiin olevan erityisen tärkeää työuran alussa, jolloin vielä etsitään omaa paikkaa työelämässä:

H3: Oikeestaa ihan niinku kaikkee että.. Että se on ehkä vähän rehellisyyttä sitte itellekki, että tunnistaa niit omia semmosia, et mitä osaa tai vaikka jos on jotai, et tätä mä en vaa osaa, nii neki voi sit sillee itelle myöntää ja.. Se on sitte niinku ehkä itteensäkki kohtaan sitä rehellisyyttä. -- Tai jos tuntuu, että on vaikka semmosessa työpaikassa, et tuntuu et tää ei oo yhtää mun juttu, nii ehkä sit myöntää et no pitää kattoo jotai muuta.

Lisäksi rehellisyyttä tarvitaan haastateltujen mukaan oman osaamisen tunnistamisessa. Positiivisuutta ja huumorintajua pidettiin niin ikään työelämässä tärkeinä, sillä positiivisella asenteella on mahdollista vaikuttaa myönteisesti työka- vereiden ja asiakkaiden mielialaan.

### **6.2.5 Työn tekemisen taidot: ammattitaidot keskeisenä kehittämiskoh- teena**

Työn tekemiseen liittyvistä taidoista tietotekniset taidot näyttäytyivät haastatte- luissa vahvoina taitoina. Ne nuoret, jotka kuvailivat tietoteknisiä valmiuksiaan hyviksi, näkivät, että tietotekniikan hallinta on tärkeää nykyisessä työelämässä, sillä teknologiaa käytetään yhä useammassa työssä.

Työn tekemiseen liittyvinä vahvuuksina mainittiin myös hyvät kädentai- dot, jotka liitettiin olennaisesti aiempaan työkokemukseen tai harrastuksiin. Sen sijaan aineistossa olennaisena kehittämiskohteensa näyttäytyi juuri työkokemuk- sen saaminen ja sitä kautta ammattitaidon kehittäminen. Kokemuksen saamista erilaisista työympäristöistä pidettiin tärkeänä tulevaisuuden tavoitteena. Työn tekemisen taitojen puutteeseen liitettiin tietty epävarmuus työn tekemiseen, jonka ajateltiin korjaantuvan työkokemuksen karttuessa. Haastateltavat ker- toivatkin, että haluaisivat kehittää ammattisidonnaisia taitoja tai saada lisää teo- riatieta itseä kiinnostavalta alalta. Haastatteluissa painottui tahto hakeutua opiskelemaan ennen työelämään siirtymistä:

H8: Kyllä mun siis pitää paljon vielä opiskella. Että niinkun se kaikki mitä [oma haa- veammatti] sisältää, niin mulla on todella vähäinen tietotaito siinä.

Toisaalta haastateltujen joukossa oli yksi nuori, joka koki olevansa ammatti- sidonnaisilta taidoiltaan jo valmis työelämään, vaikka kaipasikin lisää työkoke- musta.

## **6.3 Yhteenvetoa: Työelämätaitojen superosaaja**

Nuorten käsityksiä tarkastelemalla voidaan muodostaa kuvaa siitä, miltä ihan- teellinen työntekijä näyttää työelämätaitojen valossa. Tällainen työntekijä on

ennen kaikkea *sosiaalinen tiimipelaaja*. Hän omaa hyvät kommunikointi-, tiimityö- ja viestintätaidot. Viestiminen onnistuu niin suomeksi kuin englanniksikin, sillä monikulttuurisemmiksi muuttuvat työympäristöt edellyttävät kielitaitojen hallintaa. Sosiaalinen tiimipelaaja ottaa muiden ihmisten mielipiteet huomioon, vaikka ei aina olisikaan muiden kanssa asioista samaa mieltä, hän kunnioittaa muita työyhteisössä olevia ja on ystävällinen ja kohtelias. Toisaalta sosiaalinen tiimipelaaja kykenee antamaan palautetta rakentavalla tavalla kollegoilleen sekä vastaanottamaan palautetta muilta. Hän ei myöskään jää työelämän haasteidensa kanssa yksin, sillä hän ymmärtää kysyä apua tarvittaessa. Esiintymisenkään ei tuota ongelmia sosiaaliselle tiimipelaajalle, ja hän pärjääkin erinomaisesti etenkin asiakaspalvelu- ja esimiestehtävissä. Sosiaalinen tiimipelaaja pärjää todennäköisesti hyvin työhaastatteluissa.

Toisaalta ideaalinen työntekijä näyttäytyy oman *osaamisensa kehittäjänä*. Työelämän muutokset eivät tuota ongelmia osaamisensa kehittäjälle, vaan hän oppii uusia taitoja ja hankkii täydennyskoulutusta tarvittaessa. Osaamisensa kehittäjä nauttii uuden tiedon omaksumisesta ja näkee oppimisen omien voimavarojensa kartuttamisena. Luovuus on ominaista osaamisensa kehittäjälle, joka osaa käyttää luovuuttaan hyväksi työelämän muuttuvissa tilanteissa sekä uuden kehittämisessä.

Ihanteellinen työntekijä on myös *resurssiensa ja käyttäytymisensä säätelijä*, jolle oma-aloitteisuus työpaikalla on itsestänselvyyys. Resurssiensa ja käyttäytymisensä säätelijä voidaan nähdä työnantajan unelmana: hän joustaa työvuoroissa ja työtehtävissä, tulee aina ajoissa työpaikalle, tekee työtehtävänsä aikataulussa ja hallitsee työn organisoinnin. Hän sietää työelämän stressiä, ja asenne työntekoa kohtaan säilyy muuttuvissa tilanteissa. Resurssiensa ja käyttäytymisensä säätelijältä voi odottaa ikävien työtehtävien suorittamista hymyissä suin: hänellä on kyky motivoida itseään tekemään myös niitä työtehtäviä, jotka eivät välttämättä tuntuisikaan mielisilta. Edelleen resurssien ja käyttäytymisensä säätelijä kykenee pitkäjänteiseen työskentelyyn, ja hänen elämäntaitonsa ovat kokonaisuudessaan hyvät.



Työelämätaitojen osaaja kuvautuu myös *työnhaun ammattilaisena*. Osaaminen ei rajoitu pelkästään työpaikalla hallittaviin taitoihin, sillä työnhaun ammattilainen hallitsee lisäksi niitä taitoja, joita tarvitaan työelämään kiinni päästämiseen. Hyvän, selkeän työhakemuksen ja ansioluettelon luominen on työnhaun ammattilaiselle vaivatonta ja työnhaun ammattilaisen kirjalliset viestintätaidot ovatkin erinomaiset. Työnhaun ammattilaisella on hyvä itsetunto, ja hän osaa tuoda itseään, osaamistaan ja persoonaansa hyvin esiin työhaastattelussa. Esiintymistaidot voidaankin lukea hänen vahvuudekseen.

Tulosten valossa työntekijän ideaali on edellisten lisäksi *oman alansa osaaja*. Hänellä on omassa työssään tarvittava ammattitaito, ja työtehtävien tekeminen sujuu häneltä ongelmitta. Toisaalta oman alansa osaajalta löytyy lisäksi digitalisoituneessa työelämässä tarvittavia tietoteknisiä taitoja.

#### **6.4 Tiimiharjoittelujakso työelämätaitojen kehittäjänä**

Haastatteluissa haluttiin selvittää lisäksi sitä, miten nuoret ovat käsittävät tiimiharjoittelujakson kehittäneen omia työelämätaitojaan. Nuoret kertoivat, että tiimiharjoittelujaksolla työelämätaitoja oli käsitelty esimerkiksi torstaisin Tulevaisuuden polku -osiossa, jossa oli harjoiteltu esimerkiksi työnhakuun ja vuorovaihtukseen liittyviä taitoja. Lisäksi tiimiharjoittelujaksolla oli nuorten mukaan paneuduttu esiintymisjännitykseen ja omien taitojen tunnistamiseen. Omien taitojen tunnistamista oli harjoiteltu esimerkiksi erilaisten taitolistausten avulla, joista kartoitettiin omia vahvuuksia ja kehityskohteita. Nuoret kertoivat oppineensa tiimiharjoittelujakson aikana myös paljon sellaista, joka ei suoraan liittynyt mihinkään järjestettyyn toimintaan. Useimmat nuorista näkivät tiimiharjoittelujakson kehittäneen ainakin jossain määrin omia työelämätaitojaan, vaikka muutama haastateltavista mainitsi, että tätä kehitystä oli vaikeaa tunnistaa ja sanoittaa. Toisaalta kaikki eivät olleet havainneet itsessään uusien työelämätaitojen omaksumista:

H12: No itseasiassa mulla ei varsinaisesti oo taitoja tullu mitään uusia tän aikana.

Tämä haastateltava kuitenkin kertoi myöhemmin haastattelun aikana kehittyneensä joissain työelämätaidoissaan ainakin jonkin verran.

#### **6.4.1 Tiimityöskentely sosiaalisten taitojen kartuttajana**

Tiimiharjoittelujaksolla nuoret olivat tehneet töitä tiimeissä, minkä vuoksi tiimiharjoittelujaksolta opitussa korostettiin etenkin sosiaalisissa taidoissa tapahtunutta kehitystä. Nuoret kertoivat oppineensa tiimityöskentelyyn liittyviä toimintatapoja sekä muiden ihmisten kanssa työskentelyssä tarvittavia taitoja. Lähes kaikki nuoret kuvasivat oppineensa tiimiharjoittelujaksolla jotain sosiaalisia taitoja.

Tiimiharjoittelujakson kuvailtiin kehittäneen etenkin omia ryhmätöitä. Tiimityötaitojen kehitystä korostettiin etenkin silloin, kun tiimityöstä ei ollut aiempaa työkokemusta:

H6: Ja tietenkin yhteistyötä niinku muiden kanssa. Sitäki oon niinku oppinu. Mä en oo hirveesti tehny niinku missää tiimeissä mitää töitä, nii...

Tiimeissä työskentelyn nähtiin kehittäneen etenkin kykyä huomioida muita tiimin jäseniä. Sosiaalisia taitoja oli pyritty kehittämään tietoisesti opettelemalla muiden tiimiläisten kuuntelua ja mielipiteiden hyväksymistä. Tiimityöskentelyn kerrottiin opettaneen kompromissien tekemistä ja yhteistä ongelmanratkaisutaitoa. Lisäksi aikatauluista ja sovituisista asioista kiinni pitäminen nähtiin tärkeäksi tiimityön kannalta, ja myös tältä osin tuotiin esiin tiimityötaitojen kehitystä. Tiimityöskentelyn nähtiin opettaneen edelleen avun pyytämisen ja antamisen taitoa.

Tiimityöstä nuoret olivat oppineet työnjakoa, ja etenkin tiimiliiderinä toimineet korostivat tällaista työelämätaitojen kehitystä. Tiimiliiderinä toimineet haastateltavat olivat saaneet ylipäättään kokemusta johtamisesta ja kokeneet tämän kokemuksen tärkeänä työelämän kannalta:

H10: Mulla ei oo itellä ollu siitä kokemusta, nii täällä on päässy taas johtamaa jonki sortin tiimiä, niin siitä on tullu taas vähän niinku plussaa työelämään päin.

Tiimiharjoittelun kerrottiin kehittäneen tiimityötaitojen lisäksi yleisesti sosiaalisia taitoja ja uusien ihmisten kohtaamista. Esimerkiksi uusien ihmisten tapaamisen jännittämisen kerrottiin lieventyneen tiimiharjoittelujakson aikana:

H3: Jaa sitten myös täällä on tullu tää, että vuorovaikutustaidot on täällä hirveesti kehittyne. Että niitä on ehkä jännittäny aikasemmin tosi paljon, että kun tapaa tai kohtaa uuden ihmisen, nii ne on saattanu olla joskus tosi jäätäviäki tilanteita. Ei oo osannu olla niissä ja jännittäny hirveesti, että se on ehkä helpottanu täällä. -- Mut ehkä sitten just se, että kun tässä oli just kaikki ihmiset oli mulle vieraita, uusia täällä. Niin ihan sekin jo, että ei ne ihmiset oo niin pelottavii.

Vuorovaikutustaidoista nuoret kuvailivat oppineensa lisäksi palautteen antamista. Tiimiharjoittelujakson aikana oli pidetty positiivisen palautteen viikko, jonka aikana oli tietoisesti keskitytty palautteen antamiseen ja saamiseen. Kynnys palautteen antamiselle oli muutoinkin tehty tiimiharjoittelujaksolla hyvin matalaksi, minkä vuoksi moni nuorista kertoikin, että palautteen antamisesta oli tullut itselle paljon luontevampaa:

H7: Mutta kyllä se on niinku täälläki huomannu, että pikkuhiljaa on niinku oppinu antamaan sitä palautetta vähän paremmin.

Tiimiharjoittelujakson käsitettiin kehittäneen kommunikointitaitoja, sillä harjoittelujaksolla oltiin tekemisissä oman tiimin lisäksi muiden tiimien kanssa. Etenkin muiden tiimien kanssa kommunikoinnin kuvailtiin olevan olennaisessa osassa kommunikointitaitojen kehityksessä, sillä tämä oli edellyttänyt kykyä viestiä selkeästi omista työtehtävistä. Myös esiintymistaitojen käsitettiin parantuneen tiimiharjoittelujakson aikana saadun esiintymiskokemuksen myötä.

#### 6.4.2 Projektityöskentely itsesäätelytaitojen kehittäjänä

Tiimiharjoittelujaksolla nuoret olivat työskennelleet tiimeissä projektiluontoisesti, minkä vuoksi projektityöskentelyyn liittyvien taitojen kehittyminen näkyi nuorten haastatteluissa. Projektityöskentelyn periaatteiden lisäksi nuoret kuvasivat kehittäneensä projektiluontoisessa työssä itsesäätelytaitojaan.

Projektityöskentelyn kerrottiin kehittäneen yleistä projektin hallintaa, suunnittelua, toteuttamista ja aikatauluttamista:

H6: No mä oon just kehittäny sitä niinku, että sitä projektinhallintaa. Nyt mä tiän, miten tää toimii, miten niinku työ jossa tehään jotain projektia, nii miten se suunnitteluvaihe toimii. Tehää sillee joku aikajana.

Nuoret kertoivat, että he olivat havainneet, että pitkän projektin menestykäs toteuttaminen vaatii järjestelmällistä ja pitkäjänteistä otetta, minkä vuoksi projektityöskentelyn nähtiin kehittäneen myös järjestelmällisyyttä työn tekemiseen.

Projektityöskentelyn käsitettiin kehittäneen myös oma-aloitteisuutta, sillä tiimiharjoittelujaksolla nuoret olivat joutuneet aloittamaan projektien työstämisen itsenäisesti alusta alkaen:

H4: Ainaki tosi paljon on kehittynyt oma-aloitteisuus täällä -- Ensimmäiset viikot oli tosi haasteellisia, tuntuu että pitää tavallaan tyhjästä lähteä kehittämään jotain projekteja ja ajatuksia. Se oli tosi haasteellista.

Edes projektien aiheita ei ollut nuorille annettu, vaan projektit oli luotu yhdessä tiimin kanssa ja oma-aloitteisuus nähtiin siten tiimille yhteisenä, eikä niinkään yksilöllisenä oma-aloitteisuutena.

Myös itseluottamuksen kehitystä kerrottiin tapahtuneen tiimiharjoittelujakson aikana. Itseluottamuksen nähtiin kehittyneen etenkin tiimiharjoittelujaksolla saatujen onnistumisen kokemusten kautta.

### **6.4.3 Tiimiharjoittelujakson avulla tietoiseksi omasta osaamisesta**

Nuoret kertoivat kehittyneensä tiimiharjoittelujakson aikana myös omien taitojen tunnistamisessa ja omien vahvuuksien sanoittamisessa. Taitojen tunnistamista oli harjoiteltu esimerkiksi Tulevaisuuden polku -tuokioissa. Tulevaisuuden polku oli auttanut tulemaan tietoiseksi esimerkiksi omista esiintymistaidoista:

H6: Joo, oon oppinu just niinku paljon enemmän, että niinku... Öööh.. Mää pystyn paljo ehkä paremmin esiintymään, ku mä alun perin niinku luulin.

Taitojen tunnistamista kerrottiin tapahtuneen johtamistaitojen osalta, sillä muutama nuorista kuvaili huomanneensa tiimiharjoittelujakson aikana omaavansa sellaisia taitoja ja ominaisuuksia, joita johtajalta vaaditaan. Johtajan rooli oli opittu näkemään itselle sopivana ja miellyttävänä. Johtamistaidoista oli tultu tietoiseksi esimerkiksi muilta saadun palautteen kautta, ja etenkin valmentajalta saadut kehuivat olivat auttaneet havaitsemaan itsessä johtajan taitoja. Omaa osaamista oli opittu näkemään uudessa valossa myös luovuuden osalta, sillä luovuus

oli tiimiharjoittelun myötä opittu näkemään omana, yksilöllisenä vahvuutenaan suhteessa muihin:

H6: Ku sitä on ehkä aiemmin niinku olettanu jotenki, että kyllä kaikki ihmiset on jotenki vähän luovia, mutta.. Ei se oo periaatteessa ihan hirveen itsestäänselvyys.

Käsitykset omasta osaamisesta olivat tiimiharjoittelujakson aikana laajentuneet, sillä esimerkiksi harrastusten myötä karttunut osaaminen osattiin aiempaa paremmin nähdä hyödylliseksi työelämässä.

Myös omia tiimityötaitoja oli opittu tunnistamaan paremmin, ja puheessa näkyi omista sosiaalisista taidoista yllättyminen. Tämän käsitettiin olevan seurausta tiiviistä tiimityöskentelystä, jossa ennakkokäsitykset omien sosiaalisten taitojen heikkoudesta olivat osoittautuneet osittain vääriksi.

#### 6.4.4 Työnhaun taitojen kehitys

Tiimiharjoittelujakson aikana oli pyritty kehittämään nuorten työnhaun taitoja esimerkiksi CV-työpajojen ja työhaastattelusimulaatioiden avulla. Nuoret kertoivatkin haastattelussa kehittyneensä tiimiharjoittelujakson aikana myös tällä osa-alueella. He kertoivat oppineensa, mitä ansioluettelon ja hakemukseen pitäisi kirjoittaa ja olivat oppineet sitä kautta tekemään itselleen sekä ansioluettelon että työhakemuksen. Oman osaamisen tunnistamisen kehittyminen liitettiin kiinteästi CV:n ja hakemuksen kirjoittamiseen, sillä omien vahvuuksien sanoittaminen nähtiin olennaiseksi osaksi työnhakua. Lisäksi tiimiharjoittelujaksolla oli puhuttu työhaastatteluissa toimimisesta, ja nuoret kertoivatkin oppineensa myös siitä, millä tavoin työhaastattelussa voisi erottua edukseen:

H8: No meilläähä oli nyt nää simulaatiot, haastattelusimulaatiot, nii ite opin ainaki et siinä työhakemuksessa, et se on tosi tärkeä. Ja sit CV et siel on kaikki tiedot ja se on niinku fiksun näkönen, selkee. Ja sit vielä se haastattelu, et sä niinku osaat kertoa itestäs ja olla rento. Ja niinku reipas.

Nuoret kertoivat pitäneensä suuresti työhaastattelusimulaatiosta, jossa tiimiharjoittelulle ulkopuoliset henkilöt pitivät nuorille työhaastatteluja, jotka videokuvattiin. Nuoret kuvailivat haastattelusimulaatiota hyödylliseksi, sillä tämän nähtiin mahdollistaneen oman toiminnan tarkastelun ulkopuolisen silmin. Toisaalta

kaikilla haastatelluilla nuorilla ei ollut aiempaa kokemusta työhaastattelusta, minkä vuoksi simulaatio nähtiin hyvänä oppimisen paikkana.

Tiimiharjoittelujakson myötä omaa tulevaisuutta työelämässä osattiin hahmottaa paremmin. Harjoittelujakson kerrottiin selkiyttäneen tulevaisuuden työelämähaaveita, sillä tiimiharjoittelujakson aikana oli mahdollista kokeilla sellaisia työtehtäviä, joita ei ollut aiemmin edes harkinnut. Tällaisten työtehtävien kuitenkin kuvattiin sopineen itselle. Toisaalta tiimiharjoittelujakson aikana oli opittu näkemään oman alan työkenttää laajemmin erilaisten yrityksiin tehtyjen tutustumiskäyntien kautta, minkä kerrottiin auttaneen oman alan työllistymismahdollisuuksien hahmottamisessa.

#### **6.4.5 Käytännön taitojen kehitys ja tiimiharjoittelujakson merkitys**

Haastatteluissa kuvattiin tiimiharjoittelujaksolla opittuja käytännön taitoja. Tällaisia olivat esimerkiksi ohjelmistojen tekeminen, brändäys, virallisten sähköpostien kirjoittaminen, markkinointi ja yritysten kontaktoiminen. Käytännön taitoja oli opittu projekteissa työskennellessä.

Tiimiharjoittelujaksolle osallistuminen saatettiin nähdä myös itseisarvoisesti tärkeänä:

H9: Mulle on siis ollu ihan itse... itseisarvona tosi tärkeitä päästä niinku tänne. Tekemään jotain ja saada niinku sisältöä päivään ja onnistumisen kokemuksia.

Tällöin kaikkein tärkeimpänä tiimiharjoittelujakson antina pidettiin sitä, että tiimiharjoittelujakson avulla oli saanut päivärytmin, joka auttaa yleisesti elämässä ja työssä jaksamisessa.

## 7 POHDINTA

### 7.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

#### 7.1.1 Moninaiset työelämätaidot

Tutkimuksen tuloksissa korostuivat sosiaaliset taidot sekä yleisesti työelämätaidoista puhuttaessa, omista työelämätaidoista kerrottaessa että tiimiharjoittelujaksolla tapahtunutta kehitystä refleктоitaessa. Sosiaaliset taidot näyttäisivätkin olevan tutkimustulosten valossa kaikkein keskeisin työelämätaidojen ryhmä. Tämä näkemys vahvistaa aiempaa työelämätaidojen tutkimusta, sillä ihmisten kanssa toimimisen taidot (ks. luku 3.2.5, taulukko 1) ovat näyttäneet myös aiemmissä tutkimuksissa keskeisinä (ks. Billing 2003; Jones 2009; Kember & Leung 2005; Nykänen & Tynjälä 2012; Sulander ym. 2007; Vesterinen 2001).

Tässä tutkimuksessa nuorten keskuudessa ei vallinnut yksimielistä käsitystä siitä, millä nimellä kyseisestä työelämätaidojen osa-alueesta puhuttiin, vaan muiden ihmisten kanssa toimimista avattiin eri tavoilla nimeten. Käsitteen moninaisuus on näkynyt myös aiemmissä tutkimuksissa, eikä tutkimusten välillä ole ollut yhtenäistä nimeämisperiaatetta. Esimerkiksi Vesterinen (2001) on erottellut sosiaaliset taidot ja kommunikointitaidot erillisiksi työelämätaidoiksi, kun taas Nykänen ja Tynjälä (2012) puhuvat sosiaalisista ja viestintätaidoista. Taulukkoon 1 (luku 3.2.5) tekemääni koontiin nimesinkin tämän työelämätaidojen ryhmän yleisesti ihmisten kanssa toimimisen taidoiksi.

Sosiaalisten taitojen korostumisen taustalla nuoret näkivät etenkin tiimityön lisääntymisen, joka onkin lisääntynyt merkittävästi suomalaisilla työpaikoilla (Lehto & Sutela 2008). Toisaalta nuoret olivat olleet mukana useamman kuukauden kestäneellä tiimiharjoittelujaksolla, mikä on osaltaan voinut lisätä tiimityöhön ja sosiaaliin taitoihin liittyvää puhetta. Sosiaaliset taidot näyttäisivät kuitenkin olevan aiempien tutkimusten valossa yksi tärkeimmistä työelämätaidoista (esim. Jones 2009), joten pelkästään tiimiharjoittelu tuskin selittää runsasta puhetta sosiaalisista taidoista. Nuoret olivat hyvin tietoisia omista

vahvuuksistaan ja kehityskohteistaan sosiaalisten taitojen osalta, mihin tiimiharjoittelujaksolla lienee ollut oma vaikutuksensa: päivittäinen tiivis työskentely muiden kanssa on voinut auttaa nuoria havaitsemaan omia vahvuuksia ja heikouksia sosiaalisissa taidoissaan. Osa nuorista toikin puheessaan esiin tällaista taitojen tunnistamista.

Koska sosiaaliset taidot näyttäytyivät keskeisimpänä työelämätaitojen kokonaisuutena, on mielenkiintoista, että juuri tämän taidon osalta löytyi paljon niitä nuoria, jotka näkivät sosiaaliset taidot tärkeäksi kehittämiskohteekseen. Toisaalta useampi nuori kertoi kehittyneensä tiimiharjoittelujaksolla etenkin tiimityötaitoissaan. Voidaankin miettiä, ovatko käsitykset sosiaalisten taitojen puutteista työttömyyden syy tai seuraus. Tiimiharjoittelujakso oli mahdollistanut useille nuorille sosiaalisten taitojen kehittämisen, mikä tukisi näkemystä siitä, että työttömänä oleminen voi heikentää käsityksiä sosiaalisten taitojen osaamisesta, tai ei ainakaan tarjoa samassa määrin mahdollisuuksia kehittää omaa osaamistaan sosiaalisten taitojen osalta. Tässä tutkimuksessa tuotiinkin esiin näkemys siitä, että tiimityötaitoja on mahdollista opetella vuorovaikutuksessa muiden kanssa.

Tutkimustuloksissa näkyi globalisaation ulottuminen suomalaiseen työelämään: monikulttuurisempien työympäristöjen nähtiin voimistavan tarvetta kielten osaamiselle. Kielitaito nähtiin tässä tutkimuksessa työelämätaitona, jota tarvitaan etenkin toisten kanssa kommunikointiin. Aiemman tutkimuksen mukaan suomalaiset eivät vielä ole merkittävästi kokeneet kansainvälistymisen vaikutuksia omilla työpaikoillaan (Rappana & Valo 2014), mutta yhä useammassa työpaikassa käytetään suomen lisäksi muitakin kieliä (Elinkeinoelämän keskusliitto 2014). Toisaalta sekä kielitaitoa että muiden kulttuurien ymmärtämistä pidetään tärkeinä korkeakoulutetun työelämätaitoina (Allen & van der Velden 2007; Vesterinen 2001). Tässä tutkimuksessa myös sopeutumiskyky nähtiin tärkeäksi osaksi monikulttuurisessa ympäristössä työskentelyä. Daviesin ym. (2011) mukaan kansainvälisessä ympäristössä tarvittavat taidot korostuvat tulevaisuudessa entisestään, sillä yritysten nähdään muotoutuvan entistäkin kansainvälisemmiksi.



Esiintymistaidot käsitettiin tässä tutkimuksessa osaksi työelämätaitoja. Esiintymistaidot eivät ole aiemmissa työelämätaitoja selvittäneissä tutkimuksissa juurikaan painottuneet, mutta Vesterisen (2001) tutkimuksessa esiintymistaidot on nähty osana kommunikointitaitoja. Esiintymistaitojen korostumista tässä tutkimuksessa voisi kuitenkin selittää tiimiharjoittelujakson aikana käsitellyt teemat. Useampi haastateltavista mainitsi, että tiimiharjoittelujaksolla oli puhuttu esiintymistaidoista ja esiintymisjännittämisestä sekä harjoiteltu esiintymistilanteita, joten esiintymistaitojen teema oli ollut pinnalla viimeisten kuukausien aikana.

Tämän tutkimuksen nuorten käsitysten mukaan työelämätaidot ovat korostuneemmassa roolissa kuin aiemmin, minkä nähtiin olevan seurausta muun muassa työelämän nopeasta muutoksesta. Muuttuvan työelämän vaatimukseen voidaan vastata muutosvalmiudella, joustavuudella ja uuden oppimisella (ks. Allen & van der Velden 2007; Davies 2011 ym.; Eurofound 2016). Joustavuus ja uuden oppiminen nähtiinkin myös tässä tutkimuksessa merkittäviksi työelämätaidoiksi. Nämä olivat taitoja, joita nuoret osasivat omasta mielestään hyvin, eikä juuri kukaan puhunut näistä omina kehityskohteinaan. Voidaankin miettiä, voisiko tätä selittää se, että tutkimukseen osallistuneet nuoret olivat työttömiä ja siten joutuneet sopeutumaan työttömän asemaan. Työttömänä oleminen vaatii tiettyä joustavuutta, sillä työtön työnhakija on velvoitettu osallistumaan työ- ja elinkeinotoimiston määräämiin koulutuksiin ja hakemaan toimiston määräämiä työpaikkoja (Työttömän työnhakijan oikeudet ja velvollisuudet). Siten koulutautuminen voi näyttäytyä työttömälle työnhakijalle velvollisuutena pakollisten koulutusten muodossa ja uuden oppiminen välttämättömänä taitona. Myös oma-aloitteisuus, itsensä motivoiminen ja aktiivisuus kuvastuivat tässä tutkimuksessa tärkeiksi työelämätaidoiksi. Kaikki nämä voivat niin ikään olla ominaisuuksia, jotka edesauttavat työelämään pääsemistä.

Nuorisotyöttömyyteen liittyy tyypillisesti myös määräaikaista työsuhteita ja niiden väliin jääviä työttömyysjaksoja (Dietrich & Möller 2015). Työelämä voiakin näyttäytyä nuorille työuran alussa usein katkonaisena, jolloin nuorilta vaaditaan joustavuutta erilaisiin tilanteisiin sopeutumisessa. Tämän tutkimuksen

nuorista suurin osa olikin tehnyt työttömyysjaksojensa välissä lyhyitä työkokouksia tai määräaikaista töitä. Kaikki tutkimuksen nuoret olivat osallistuneet tiimiharjoittelujaksolle, jota voidaan niin ikään pitää osoituksena joustavuudesta ja halusta kehittää itseään ennen työelämään siirtymistä. Muutosvalmiuden ja joustavuuden vaatimusten voidaan kuitenkin nähdä koskettavan myös muita kuin nuoria tai työttömiä, sillä työelämässä ennakoimattomuuden uskotaan lisääntyvän tulevaisuudessa, mikä koskettaa yhtä lailla kaikkia työelämässä mukana olevia (Davies ym. 2011).

Uuden oppimista pidettiin tässä tutkimuksessa tärkeänä etenkin työelämässä ajan tasalla pysymisen kannalta, ja oppimisella nähtiin olevan positiivisia vaikutuksia itselle. Ylipäätään uuden oppiminen nähtiin hyvin positiivisessa valossa, vaikka oppimista ja kehittämistä pidettiin työntekijälle pakollisena työelämätaidona. Uuden oppimista ja itsensä kehittämistä koskevassa puheessa ei näkynyt oppimista vastustavia mielipiteitä, vaikka aiemmin on havaittu, että suhtautuminen oppimisen vaatimukseen ei aina ole pelkästään myönteistä (Järvenivu & Koski 2008). Toisaalta kukaan tämän tutkimuksen nuorista ei pitänyt oppimisen taitoja omana kehityskohteenään, mikä voisi osaltaan selittää positiivista suhtautumista itsensä kehittämisen vaatimukseen: kun oppimisen taidot koetaan hyviksi, ei uuden oppimista nähdä suurena haasteena tai ongelmana. Itsensä kehittäminen ja opiskelu voivat olla työttömälle tärkeitä keinoja päästä takaisin kiinni työelämään ja oppiminen näyttäytyä siten enemmän mahdollisuutena kuin uhkana. Halu opiskelulle ja ammattitaidon kehittämiseksi näyttäytyikin useamman nuoren puheessa vahvana.

Oppimisen taitojen sekä joustavuuden lisäksi nuoret pitivät myös luovuutta taitona, jota voi hyödyntää työelämän odottamattomissa tilanteissa. Luovuutta onkin pidetty ominaisuutena, jota tarvitaan tulevaisuudessa työelämässä yhä enenevässä määrin, kun uuden kehittäminen ja innovointi ottavat työelämässä suuremman roolin (Oivallus 2. väliraportti 2010). Luovuus ja kehittäminen ovat siten vahvasti sidoksissa toisiinsa, ja tässä tutkimuksessa havaittiinkin, että nuoret pitivät luovuutta hyödyllisenä etenkin suunnittelutyössä ja ongelmanratkaisussa. Toisaalta luovuutta ja ongelmanratkaisutaitoa on pidetty

tärkeinä taitoina teknologian kehittyessä (Eurofound 2016). Kyky toimia luovalla tavalla ja ajatella kriittisesti voivat nousta merkittävään asemaan robotiikan korvauksessa yksinkertaisempia työtehtäviä (Davies ym. 2011). Luovuus voidaankin nähdä taiteellisen luovuuden lisäksi kykyä ajatella luovasti, kuten tämän tutkimuksen nuoret toivat ilmi.

Aiemmissä tutkimuksissa on korostettu etenkin digitalisaation roolia työelämän ja työelämässä tarvittavan osaamisen muutoksessa (esim. Barnett 2007; Eurofound 2016). Digitalisaation myötä työelämään tulee tarvetta uudentyyppiselle osaamiselle, esimerkiksi sosiaalisen älykkyyden uskotaan olevan tulevaisuuden työelämätaito (Davies ym. 2011). Myös digitaalisten järjestelmien ja teknologian hallinnan merkitys on korostunut (Eurofound 2016). Tässä tutkimuksessa nuoret eivät kuitenkaan korostaneet digitaalisten taitojen hallintaa osana työelämätaitoja, sillä ainoastaan yksi haastateltavista puhui teknologisesta osaamisesta välttämättömänä työelämätaitona. Kuitenkin aiempien tutkimustulosten mukaan jo valtaosassa työpaikoista joutuu käyttämään tietokonetta tai älypuhelinia, joten teknologialla on tutkitusti vahva rooli suomalaisessa työelämässä (Eurofound 2016). Kenties teknologinen ja digitaalinen osaaminen on nuorelle sukupolvelle niin itsestäänselvyys, ettei sitä nähdä erillisenä työelämätaitona.

Oman osaamisen tunnistamista ei nähty tässä tutkimuksessa yleisenä työelämätaitona, mutta osaamisen tunnistaminen korostui tiimiharjoittelujaksolta opitussa. Osaamisen tunnistaminen näyttäytyi tässä tutkimuksessa osalle nuorista haasteellisena ja omien vahvuuksien sanoittaminen jopa epämiellyttävänä. Etenkin työkokemuksen puute nähtiin esteeksi oman osaamisen tunnistamiselle. Toisaalta oman osaamisen tunnistaminen on nähty tärkeäksi taidoksi korkeakoulusta valmistuville, joten osaamisen tunnistaminen ei voi nojautua pelkästään työkokemuksen varaan, vaan myös opiskelun tulisi kehittää tätä taitoa (ks. esim. Nykänen & Tynjälä 2012). Useimmat tämän tutkimuksen nuorista kertoivat löytäneensä itsestään uusia vahvuuksia tiimiharjoittelujakson aikana, joten tämänkaltaisen työkokeilu voisi tukea osaamisen tunnistamisen kehittymistä.

Huomionarvoista on, että tässä tutkimuksessa nuoret eivät lainkaan puhuneet tiedonkäsittelyn taidoista, vaikka ajattelun ja tiedonkäsittelyn taidot ovat

aiemmissa työelämätaitoja käsitelleissä tutkimuksissa painottuneet vahvasti (ks. esim. Kember & Leung 2005; Nykänen & Tynjälä 2012). Etenkin kriittinen ajattelu tai tiedonkäsittely ovat näyttäneet näissä tutkimuksissa keskeisinä (ks. taulukko 1, luku 3.2.5). Toisaalta kriittinen ajattelu on nähty etenkin akateemisten ammattilaisten työelämätaidona, mikä voisi selittää tiedonkäsittelytaitojen puutumista tässä tutkimuksessa, sillä mukana tutkimuksessa oli ainoastaan yksi korkeakoulusta valmistunut nuori. Toisaalta tiedon määrän jatkuvasti lisääntyessä tiedonkäsittelyn taidot nousevat tärkeäksi osaksi kaikkien työntekijöiden osaamista (Davies ym. 2011), jolloin myös korkeakouluttamattomien työntekijöiden olisi tärkeää osata käsitellä tietoa kriittisesti.

Tämän tutkimuksen nuoret puhuivat kuitenkin ammattitaidosta, jonka nähtiin syntyvän opiskelun ja työkokemuksen kautta. Moni nuorista koki, että etenkin tällä osa-alueella heillä olisi kehitettävää. Ammattitaitoa ei kuitenkaan avattu sen tarkemmin, joten tiedonkäsittelyyn liittyvät osaamisalueet voisivat sisältyä ammattitaidon käsitteeseen. Ammattitaidolla onkin korkeakoulutettujen nuorten kohdalla tarkoitettu nimenomaan kykyä käsitellä omaan ammattialaan liittyvää tietoa (Allen & van der Velden 2007), mikä tukisi sitä ajatusta, että tiedonkäsittelyyn liittyvät taidot voisivat haastateltujen nuorten puheessa sisältyä ammattitaidon käsitteeseen.

Työhaun taidot näkyivät vahvasti sekä yleisistä työelämätaidoista että tiimiharjoittelujaksosta puhuttaessa. Työhaun taidot eivät ole juurikaan korostuneet työelämätaitoja kartoittaneissa aiemmissa tutkimuksissa, mutta markkinoinnin ja verkostoitumisen taitoja on kuitenkin näissä mainittu (ks. Nykänen & Tynjälä 2012; Vesterinen 2001). Osalle tämän tutkimuksen nuorista työelämätaitojen käsite palautti ensimmäisenä mieleen nimenomaan työnhakuun liittyviä taitoja. Tämä voisi selittyä sillä, että työelämä on näyttäytynyt työttömille nuorille ensisijaisesti työhaun kautta. Esimerkiksi TE-palveluissa on voitu puhua työnhakuun liittyvistä taidoista enemmän kuin itse työelämässä tarvittavista taidoista. Nuoret olivat lisäksi tiimiharjoittelujaksolla tutustuneet vahvasti työhaun teemoihin esimerkiksi CV:n tai työhakemuksen kirjoittamisen sekä

työhaastattelusimulaatioiden kautta, mikä on ennestään voinut lisätä nuorten puhetta työnhakuun liittyvistä taidoista.

Penttinen ym. (2011) ovat nähneet työllistymisvalmiudet tärkeänä osana työelämäorientaatiota, jossa valmiudet nähdään laajempuna työelämän ymmärryksenä, kuin CV:n kirjoittamisen taitona. Tässä tutkimuksessa muutama nuori kertoikin tiimiharjoittelujakson aikana laajentaneensa käsitystään omista mahdollisuuksistaan työelämässä, minkä nähdään olevan tärkeä osa työllistymisvalmiuksia (ks. Penttinen ym. 2011).

Tuloksista on mahdollista havaita, että persoonaan liittyviä ominaisuuksia ei mainittu lainkaan yleisinä työelämätaitoina, mutta niitä kuvattiin oman osaamisen yhteydessä. Tämä voisi selittyä haastattelussa käytetyllä kysymyksenasettelulla: yleisiä käsityksiä työelämätaidoista selvitettiin kysymällä työelämässä tarvittavia taitoja, joita tarvitaan kaikilla työpaikoilla, kun taas omaa osaamista kysyttiin esimerkiksi siten, mitä haastateltavat kertoisivat osaamisestaan yleiseen ansioluetteloon. Persoonallisina vahvuuksina mainittiin tällöin rehellisyys, positiivisuus ja huumorintaju. Nämä voivat olla asioita, joita itsestä halutaan mainita työnhaun yhteydessä, mutta joita ei lasketa kuuluviksi yleisiin työelämätaitoihin. Aiemmissa työelämätaitoja käsittelevissä tutkimuksissa ei juuri olekaan korostettu persoonallisia vahvuuksia. Nuoret ja työ -barometrissa sen sijaan on mainittu positiivinen mielenlaatu ja rehellisyys osana työelämässä tarvittavia, kehitettäviä eli opittavia ominaisuuksia (Sulander ym. 2007). Taitojen sijaan voidaankin puhua ennemmin ominaisuuksista, minkä vuoksi persoonalliset piirteet tai vahvuudet ovatkin voineet jäädä vähemmälle tarkastelulle työelämätaitojen tutkimuksessa.

Tulosten perusteella käsitykset työelämätaitojen yleistettävyydestä kaikille työpaikoille eivät ole yhtenäisiä, vaan osa nuorista näki työelämätaidot vahvemmin alapidonnaisina ja osa taitoina, joita tarvitaan kaikilla työpaikoilla. Samanlainen kahtiajako on näkynyt myös aiemmissa työelämätaitojen määrittelyissä, joista osassa on painotettu työelämätaitojen alapidonnaisuutta ja osassa nähty työelämätaidot koko työelämän kenttää koskevinä (ks. esim. Barrie 2006; Jones 2009; Nykänen & Tynjälä 2012). Voidaankin pohtia, onko kaikkia aloja ja

työtehtäviä koskevia työelämätaitoja edes olemassa, vai ovatko työelämätaidot aina jossain määrin riippuvaisia työtehtävästä ja alasta. Jones (2009) on aiemmin tuonut esiin samankaltaisia pohdintoja ja esittänyt, ettei yleisiä työelämätaitoja välttämättä voida määrittää.

### 7.1.2 Työelämän trendit työelämätaitojen kautta tarkasteltuna

Tässä tutkimuksessa korostuneita työelämätaitoja tarkastelemalla voidaan luoda kuvaa siitä, millaiselta työelämä tutkimustulosten valossa näyttää. Tulosten pohjalta voidaan hahmotella kaksi työelämää kuvaavaa pääteemaa: yhteisöllisyys vs. yksilöllisyys sekä epävarmuutta ja muutosta korostava työelämä. Toisaalta digitaalista osaamista tai globaalissa ympäristössä tarvittavia taitoja ei juurikaan painotettu, vaikka nimenomaan digitalisaatio ja globalisaatio on aiemmin nähty vahvimpina muutosvoimina työelämässä (ks. Castells 2004; Sennett 2007).

Työelämätaidoissa näkyi voimakkaasti yhteisöllistä työelämää heijastelevia piirteitä: sosiaaliset taidot näyttäytyivät kaikkein keskeisimpänä työelämätaitona, ja muiden ihmisten kanssa toimeen tulemista, kuuntelun taitoja sekä esiintymistaitoja korostettiin. Myös omasta osaamisesta kaikki nuoret analysoivat sosiaalisten taitojen teemaa joko kehittämiskohteena tai omana vahvuutena. Tämän perusteella voitaisiin sanoa, että työelämä näyttäytyy nuorten puheessa vahvasti yhteisöllisenä ja tiimityöskentelyä korostetaan jatkuvasti enemmän. Osa nuorista mainitsi lisäksi, että työelämässä tehdään yhä enemmän työtä tiimeissä.

Toisaalta työelämätaitoja lähestyttiin vahvasti yksilön näkökulmasta käsin: yksilön vastuu esimerkiksi omasta oppimisestaan, ajankäytöstään, oma-aloitteisuudestaan, joustavuudestaan ja asenteestaan nähtiin suurena. Myös sosiaaliset taidot nähtiin pääosin yksilöllisinä taitoina ja osaamisena. Yksilöllisyyden teeman voidaan nähdä korostuvan etenkin persoonaan liittyvissä ominaisuuksissa sekä itsesäätelytaidoissa, joita tämän tutkimuksen nuoret kuvasivat. Työelämästä piirretty siten kuva, jossa yksilöltä vaaditaan yhä enemmän: hänen tulee pitää huolta sekä omasta, että tiiminsä työn sujuvuudesta, olla oma persoonansa, huolehtia käyttäytymisensä ja resurssiensa säätelemisestä sekä pysyä aktiivisena ja kehittää jatkuvasti omaa osaamistaan. Tällainen näkemys on yhteneväinen

Saaranen-Kauppinen (2012) käsityksen kanssa, jonka mukaan työelämässä on pyritty yhteisöllisempiin työnteon muotoihin, mutta samanaikaisesti työntekijän ideaali on vahvasti yksilöllinen ja vastuun osaamisesta nähdään olevan työntekijällä itsellään. Myös Lehto ja Sutela (2008) ovat todenneet, että tiimityö ei välttämättä lisää työelämän yhteisöllisyyttä, sillä samanaikaisesti lisätään yksilöllistä työn kontrollia henkilökohtaisten palkkio- ja tarkkailujärjestelmien muodossa. Sennettin (2002) kuvaus tiimityön naamiota kantavista työntekijöistä vaikuttaisi-kin olevan varsin käyttökelpoinen tämän tutkimuksen kohdalla.

Epävarmuuden ja muutoksen tematiikka oli toinen tutkimustuloksissa vahvasti korostunut teema. Työelämän nähtiin olevan jatkuvassa murroksessa, työmarkkinoille pääseminen nähtiin hankalana ja esimerkiksi työnhaun taidot käsitettiin osaksi työelämätaitoja. Yhteiskunnan ja työelämän muutos näkyi nuorten käsityksissä työelämätaidoista: pysyäksään mukana työelämässä tulee työntekijöiden kehittää itseään ja osaamistaan, pysyä aktiivisena, oma-aloitteisena ja joustavana. Epävarmuuden teema näkyi edelleen työelämän pirstaloitumisena: esimerkiksi osaamisen kehittämisen ja oppimisen yhteydessä puhuttiin työpaikkojen vaihdoksista. Käsitys työelämän pirstaloitumisesta ja huonontumisesta on myös aiemmin painottunut vahvasti (ks. Myllyniemi 2017; Siltala 2007).

Voidaan kuitenkin miettiä, missä määrin huoli epävarmuudesta ja pirstaloitumisesta on aiheellinen, vai voisiko osittain olla kyse median luomasta illuusiosta. Nätti ja Pyöriä (2017) ovat todenneet, että todellisuudessa työelämässä ei ole tapahtunut niin dramaattisia muutoksia kuin mitä mediassa ja joissain tutkimuksissa on annettu ymmärtää. Heidän mukaansa työurien pirstaloituminen on johtunut pääosin 90-luvun lamasta ja vuonna 2008 alkaneesta talouden laskusuhdanteesta (Nätti & Pyöriä 2017). Media on kuitenkin onnistunut luomaan niin vahvan mielikuvan epävarmasta työelämästä, että Julkusen (2008) mukaan olemme alkaneet tuntea työelämän epävarmuuden siitä huolimatta, että tilastot eivät tue tätä näkemystä. Tämä epävarmuus näkyi myös tämän tutkimuksen nuorten kohdalla.

Vaikka epävarmuudesta ja pirstaloitumisesta ei voitaisikaan vielä tilastojen valossa puhua, on todennäköistä, että työelämä ja työelämässä tarvittava

osaaminen muuttuu tulevaisuudessa muun muassa digitalisaation myötä (Davies ym. 2011). Tällöin vaaditaan joustavuutta ja osaamisen kehittämistä sekä uusien taitojen omaksumista, työelämätaitoja, joita tässä tutkimuksessa nuoret toivat vahvasti esiin.

## 7.2 Tutkimuksen luotettavuuden arviointia

Laadullista tutkimusta ja sen luotettavuutta voidaan arvioida monin eri kriteerein, minkä vuoksi käsitykset luotettavasta kvalitatiivisesta tutkimuksesta vaihtelevat (Koro-Ljungberg 2005). Luotettavuuskriteerien moninaisuus johtuu ennen kaikkea laadullisen tutkimuksen useista erilaisista tutkimusperinteistä, joissa kaikissa on omat luotettavan tutkimuksen määritelmänsä (Tuomi & Sarajärvi 2013). Käytän tämän tutkimuksen luotettavuuden arviointiin Eisenhartin ja Howen (1992) esittelemää viittä kriteeriä, mutta peilaan tutkimuksen luotettavuutta myös muiden esittämien käsitteiden kautta.

Eisenhartin ja Howen (1992) ensimmäinen kriteeri liittyy aineistonkeruu- ja analyysimenetelmien valintaan. Aineistonkeruu- ja analyysimenetelmät tulisi valita ennen kaikkea tutkimuskysymysten suuntaamina (Eisenhart & Howe 1992). Koro-Ljungberg (2005) korostaa niin ikään taustalla olevien tietoteorioiden merkitystä metodisissa ratkaisuisissa. Olen avannut luvuissa 5.3 Aineiston keruu ja 5.4 Aineiston analyysi tarkemmin niitä perusteluita, joiden pohjalta tein tämän tutkimuksen menetelmällisiä ratkaisuja sekä sitä, miksi näiden menetelmien voidaan katsoa sopineen tutkimukseeni ja tutkimuskysymyksiini vastaamiseen.

Toisena kriteerinä tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa voidaan pitää aineistonkeruu- ja analyysimenetelmien tehokasta käyttöä (Eisenhart & Howe 1992). Haastattelun luotettavuutta pyrin parantamaan esitestaamalla haastattelurunkoni. Haastattelun esitestausta pidetään hyvänä keinona kysymysten ymmärrettävyyden ja yksiselitteisyyden tarkistamiseen (Vilkkä 2005). Sain esitetauksessa palautetta haastattelukysymyksistä ja muokkasinkin haastattelurunkoa näiden pohjalta. Muutaman ensimmäisen haastattelun pohjalta sain paremmin käsitystä siitä, miten tutkimukseni kohderyhmä ymmärtää kysymykseni, joten



lisäsin haastattelurunkoon (liite 1) tarkentavia kysymyksiä ja apukysymyksiä myös tässä vaiheessa.

Analyysin luotettavuuden arvioinnissa voidaan sen sijaan hyödyntää myös uskottavuuden käsitettä. Uskottavuudella tarkoitetaan laadullisessa tutkimuksessa tutkijan tekemien tulkintojen oikeellisuutta. Tutkimuksen uskottavuutta voidaan parantaa eri keinoin, joista tärkeimmäksi keinoksi on nostettu aineiston, analyysin ja tulkintojen tarkastuttaminen tutkittavilla. (Lincoln & Guba 1985.) Pyrin parantamaan tekemieni tulkintojen luotettavuutta itse haastattelutilanteessa esittämällä tutkittavilleni tarkentavia kysymyksiä ja toistamalla haastatteluvien puhetta omin sanoin. Näin pyrin varmistamaan, että olen ymmärtänyt haastateltavaani oikein, vaikka itse tuloksia en tutkittavillani luetuttanutkaan. Olen lisäksi aineistokatkelmia raportoimalla pyrkinyt tekemään näkyväksi tekemieni tulkintojen taustaa sekä kuvannut mahdollisimman tarkasti toteuttamani analyysin. Toisaalta kvalitatiivisessa tutkimuksessa on hyväksytty, että täydellistä objektiivisuutta on mahdotonta saavuttaa, sillä tutkija on aina laadullisen tutkimuksen tulkitsija ja metodien valitsija, jolloin tulkintoja ja valintoja tehdään väistämättä omista lähtökohdista käsin (Tuomi & Sarajärvi 2013).

Eisenhart ja Howe (1992) kuvaavat aikaisemman tiedon huomioimista tutkimusprosessissa, joka on kolmas heidän esittämistään laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteereistään. Tehdäkseen luotettavaa tutkimusta tulisi tutkimustuloksia peilata aina aiempaan teoreettiseen tai käytännön tietoon (Eisenhart & Howe 1992). Koko tutkimusprosessini lähti liikkeelle aiempaan tutkimus- ja teoritietoon tutustumisesta ja teoriataustan kirjoittamisesta, jonka pohjalta muotoilin tarkemmat tutkimuskysymykset. Olen lisäksi peilannut tämän tutkimuksen tuloksia suhteessa aiempiin ja tehnyt vertailuja samankaltaisuuksista ja eroavaisuuksista luvussa 7.2 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tulisi lisäksi ottaa huomioon arvostuksiin liittyviä seikkoja, joka on neljäs Eisenhartin ja Howen (1992) esittämistä luotettavuuskriteereistä. Eisenhartin ja Howen (1992) mukaan arvostukset voidaan jakaa ulkoisiin ja sisäisiin arvostuksiin. Ulkoisilla arvostuksilla tarkoitetaan tutkimuksen arvokkuutta koko kasvatustieteelliselle tutkimuskentälle (Eisenhart & Howe

1992). Myös Hirsjärvi ym. (2016) toteavat, että aiheen valinnassa tulisi huomioida, onko tutkimusaiheella merkitystä joko yhteiskunnallisesti tai tieteensisäisesti. Koro-Ljungberg (2005) tuo niin ikään esiin tutkimuksen hyötynäkökulman: ollakseen eettistä ja laadukasta tulee tutkimuksen aiheen olla sellainen, että sillä on jotain merkitystä. Tämän tutkimuksen merkittävyyden voidaan katsoa nousevan nopeasti muuttuvasta työelämästä sekä sen myötä muuttuvista työelämän vaatimuksista. Työelämän osaamisvaatimusten teemat ovat olleet pinnalla myös kasvatustieteellisessä tutkimuksessa, mutta niitä ei ole juurikaan tutkittu aiemmin työttömien näkökulmasta. Osaamisen ja työelämätaitojen teemat liittyvät kuitenkin keskeisesti kasvuun ja oppimiseen: myös tässä tutkimuksessa nuoret näkivät jatkokouluttautumisen itselleen tärkeäksi työelämävalmiuksien kartuttamisen mahdollisuudeksi. Työttömille järjestetyssä lisä- ja jatkokoulutuksessa olisi tärkeää huomioida työelämätaitojen osaaminen ja opettaminen ja työelämätaidot voidaankin nähdä vahvasti koulutukseen liittyvänä ilmiönä.

Koro-Ljungberg (2005) toteaa, että ansiokas tutkimus ei pidättäydy vain yhdessä totuudessa, vaan säilyttää avoimuuden useille totuuksille. Tutkimuksen voidaankin ajatella olevan laadukasta, kun se tuottaa uusia pohdintoja ja tutkimuskysymyksiä, jolloin Eisenhartin ja Howen (1992) määrittelemä ulkoinen arvostus syntyy uusien kysymyksien heräämisestä. En ole tutkimustuloksia tarkastellessani painottanut tutkimukseni tuloksien olevan ainoa totuus työelämätaitojen tutkimuksen kentällä, vaan olen pyrkinyt jättämään tilaa muille totuuksille ja tulkinnoille. Lisäksi tässä tutkimuksessa toteutuu tutkimuksen avoimuus koko tiedeyhteisölle (ks. Eisenhart & Howe 1992), sillä tutkielma julkaistaan verkossa ja on siten kaikkien halukkaiden luettavissa ja sovellettavissa.

Lincoln ja Guba (1985) käyttävät myös siirrettävyyden käsitettä, jolla tarkoitetaan tutkimustulosten sovellettavuutta jossain toisessa kontekstissa tai ajassa, joten se on lähellä Eisenhartin ja Howen (1992) määritelmää tutkimuksen ulkoisesta arvostuksesta. Tutkijan ei ole kuitenkaan Lincolnin ja Guban (1985) mukaan mahdollista päättää, toimivatko tutkimustulokset jossain toisessa ympäristössä, joten harkinta siirrettävyydestä jää aina tutkimustuloksia soveltavalle henkilölle. Tutkija voi toteuttaa siirrettävyyden periaatetta ainoastaan

kuvaamalla mahdollisimman tarkasti tutkimuksensa osa-alueet, jolloin muiden on mahdollista arvioida tutkimustulosten soveltuvuutta (Lincoln & Guba 1985). Olenkin pyrkinyt läpi tutkimusraportin kuvaamaan mahdollisimman tarkasti tekemiäni valintoja tutkimusmenetelmien, aineistonkeruun ja analyysin suhteen. Kohderyhmän kuvauksessa olen kuitenkin joutunut anonymiteetin säilyttämiseksi jättämään tiettyjä tunnistetietoja pois.

Eisenhartin ja Howen (1992) sisäisillä arvostuksilla tarkoitetaan tutkimuseettisiä kysymyksiä ja tutkijan toimimista eettisten ohjeistusten mukaisesti. Aineistonkeruun ja tutkittavien oikeuksien osalta olen pohtinut eettisiä kysymyksiä tarkemmin luvussa 5.5 Eettiset ratkaisut. Tutkimuksen tekemisen tulisi kuitenkin olla myös muilta osin eettisesti kestävä. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012) mukaan tutkimuksen tekemisessä tulee noudattaa tiettyjä periaatteita, joita ovat rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus. Olen pyrkinyt kuvaamaan tarkasti niin aiempaa tutkimustietoa, metodologisia ratkaisuja kuin tutkimustuloksiakin. Lisäksi tulee huolehtia siitä, että tutkimuksessa annetaan kunnia muille tutkijoille tehdystä työstä, jota olen pyrkinyt noudattamaan huolellisella lähteiden käytöllä ja noudattamalla alan viittauskäytänteitä (ks. Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012). Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012) mukaan myös keskeiset tutkimuksen tekoon liittyvät sidonnaisuudet tulee raportoida. Vaikka tutkimus toteutettiin yhteistyössä Music Against Drugs ry:n kanssa, sain vapaat kädet tutkimuksen toteuttamiseen haluamallani tavalla aina aiheen ja tutkimusmenetelmien valinnasta analyysiin ja raportointiin.

Eisenhartin ja Howen (1992) viides ja viimeinen kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuskriteereistä, kattavuus, yhdistää kriteerit 1-4. Kattavuudella tarkoitetaan koko tutkimusprosessin luotettavuutta. Tässä tutkimuksessa viidettä kriteeriä on pyritty toteuttamaan Eisenhartin ja Howen (1992) esimerkin mukaisesti kuvaamalla koko tutkimusprosessi selkeästi ja yhtenäisesti. Lisäksi kattavuuden periaatteen voidaan katsoa lisääntyvän 7.1. Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset -luvussa. Luvussa on pyritty kuvaamaan erilaisia mahdollisia selityksiä tuloksille, mikä parantaa tutkimuksen luotettavuutta kattavuus-kriteerin osalta. (ks. Eisenhart & Howe 1992.)

### 7.3 Jatkotutkimushaasteet

Työelämätaitoja voitaisiin jatkossa tutkia lisää muissa kohderyhmissä, kuten toisen asteen tai perusasteen koulutuksen käyneiden kohdalla. Näin saataisiin laajempaa tietoa siitä, nähdäänkö työelämätaidot kaikkia työelämässä kiinni olevia tai sinne pyrkiviä koskevinä. Lisäksi voitaisiin tehdä vertailuja eri koulutusasteelta valmistuvien välillä: nähdäänkö korkeakoulutetun työelämätaidot erilaisina kuin ammatillisista oppilaitoksista valmistuvilla? Millaisena työelämätaidot nähdään esimerkiksi ammattikouluissa, ja nähdäänkö työelämätaitojen opettaminen ammattikoulujen tehtävänä? Keskitytäänkö työelämätaitojen opettamiseen jo peruskoulussa? Tällaista tietoa voitaisiin hyödyntää esimerkiksi opetussuunnitelmia laadittaessa. Koska työelämätaitojen nähdään olevan merkityksellisiä tulevaisuuden muuttuvassa työelämässä, olisi kaikille oppilaitoksista työelämään siirtyville, koulutusasteesta riippumatta, tärkeää tarjota yhtäläiset mahdollisuudet työelämätaitojen omaksumiselle jo opiskeluaikana.

Työelämätaitojen tutkimuksen lisäksi voitaisiin laajentaa näkemystä siitä, millaisia valmiuksia eri koulutusasteilta valmistuvilla on työelämään suunnatesaan. Penttisen ym. (2011) määrittelemä työelämäorientaation käsite voisi tarjota hyvän pohjan tällaiselle tutkimukselle. Pelkkien työelämätaitojen hallinta ei välttämättä riitä tulevaisuuden työelämässä, jossa yksilön nähdään olevan kokonaisuudessaan vastuussa itsestään ja työurastaan epävakaaassa työelämässä (Castel 2007). Työelämäorientaation käsitteessä huomioidaan myös suhtautuminen työelämään sekä kyky tunnistaa omia mahdollisuuksia työmarkkinoilla (Penttinen ym. 2011). Etenkin kyky tunnistaa omia mahdollisuuksia työmarkkinoilla voi osoittautua tärkeäksi, sillä tulevaisuuden ammattien ennustaminen nähdään haasteelliseksi (ks. Davies ym. 2011). Tällöin on tärkeää oppia näkemään oman alan työmahdollisuuksia laajasti ja ennakkoluulottomasti. Työelämäorientaation käsitettä voitaisiinkin tutkia jatkossa lisää erilaisissa koulutusympäristöissä, jotta saataisiin tietoa siitä, saadaanko opiskeluaikana riittäviä valmiuksia tulevaisuuden epävarmaan työelämään.

Toisaalta tarvittaisiin lisää tutkimustietoa siitä, miten erilaisissa työllisyyttä edistävissä instituutioissa puhutaan työelämätaidoista ja mitä työelämätaidoilla

ymmärretään näissä konteksteissa. Esimerkiksi TE-palveluiden tai työllisyyttä edistävien hankkeiden henkilökuntaa koskevat selvitykset voisivat auttaa ymmärtämään työelämätaitojen käsitettä työttömyyden asiantuntijoiden näkökulmasta. Työelämässä tarvittavan osaamisen on havaittu muuttuvan nopeasti (ks. esim. Barnett 2007; Vesterinen 2001), joten olisi tärkeää selvittää miten työelämätaidot ymmärretään näissä instituutioissa. Tällaista tutkimusta voitaisiin tehdä myös useilla eri menetelmillä aina kyselylomakkeista haastatteluun ja havainnointiin. Etnografista lähestymistapaa hyödyntämällä voitaisiin luoda kuvaa siitä, miten vahvasti työelämätaitojen teemat näissä instituutioissa näyttäytyvät ja miten työelämätaidoista puhutaan erilaisissa instituutioissa.

Työttömien nuorten tai ylipäätään työttömien käsityksiä työelämätaidoista ei ole juurikaan aiemmin tutkittu, minkä vuoksi tällaista tutkimusta tarvittaisiin lisää. Tässä tutkimuksessa kohdejoukko oli varsin pieni, joten tutkimustulokset eivät ole yleistettävissä kaikkiin työttömiin nuoriin. Siksi tarvittaisiinkin myös määrällisin menetelmin tehtyä työelämätaitojen tutkimusta.

Omien työelämätaitojen tunnistaminen ja sanoittaminen voi korostua työnhaun vaiheessa, etenkin, jos ei ole aiempaa koulutusta tai työkokemusta, jolla markkinoida itseään työnhakijana, tai oma osaaminen on vanhentunut työelämän muutosten mukana. Tällöin omaa osaamista pitää osata markkinoida muilla tavoin ja ymmärrys työelämätaidoista voisi auttaa oman osaamisen sanoittamisessa. Ymmärrys siitä, millaisena eri taustoista tulevat työttömät näkevät työelämässä tarvittavan osaamisen suhteessa omaan osaamiseensa, voisi auttaa kohdentamaan työttömille sopivia palveluita.

## LÄHTEET

- Alasoini, T. 2015. Digitalisaatio muuttaa työtä – millaista työelämää uudistavaa innovaatiopolitiikkaa tarvitaan? Teoksessa Työpoliittinen aikakauskirja 2/2015. Työ- ja elinkeinoministeriö, 26–37. Viitattu 6.10.2017 <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74854/tak22015.pdf>
- Allen, J. & van der Velden, R. 2007. The flexible professional in the knowledge society: General results of the REFLEX project. Viitattu 28.9.2017. <http://digitalarchive.maastrichtuniversity.nl/fedora/get/guid:645a542e-02bd-4db6-bad4-b7ecec53a4ef/ASSET1>
- Autor, D. 2015. Why are there still so many jobs? The History and Future of Workplace Automation. *Journal of Economic Perspectives* 29 (3): 3–30.
- Avery, C., Walker, M. & Murphy, E. 2001. Teamwork is an individual skill: Getting your work done when sharing responsibility. Oakland, CA: Berrett-Koehler.
- Barnett, R. 2007. Learning for an unknown future. *Higher Education Research & Development* 23 (3): 247-260.
- Barrie, S. 2006. Understanding what we mean by generic attributes of graduates. *Higher Education* 51 (2): 215–241.
- Billing, D. 2003. Generic cognitive abilities in higher education: An international analysis of skills sought by stakeholders. *Compare: A Journal of Comparative and International Education* 33 (3): 335–350.
- Braun, V. & Clarke, V. 2006. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology* 3 (2): 77-101.
- Castel, R. 2007. Sosiaalinen turvattomuus: mitä on olla suojattu? Suom. T. Arppe. Helsinki: Kelan tutkimusosasto.
- Castells, M. 2004. The network society. Cheltenham: Edward Elgar.
- Davies, A., Fidler, D. & Gorbis, M. 2011. Future work skills 2020. Institute for the Future for University of Phoenix Research Institute. Viitattu 2.10.2017. [http://www.iftf.org/uploads/media/SR-1382A\\_UPRI\\_future\\_work\\_skills\\_sm.pdf](http://www.iftf.org/uploads/media/SR-1382A_UPRI_future_work_skills_sm.pdf)
- Dench, S., Perryman, S. & Giles, S. 1998. Employers' perceptions of key skills. Brighton: The Institute for Employment Studies. Viitattu 28.9.2017. <http://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/349.pdf>

- Dietrich, H. & Möller, J. 2015. Youth unemployment in Europe – business cycle and institutional effects. *International Economics and Economic Policy* 13 (1): 5–25.
- Eisenhart, M. & Howe, K. 1992. Validity in educational research. Teoksessa M. LeCompte, W. Millroy & J. Preissle (toim.) *The handbook of qualitative research in education*. San Diego, CA: Academic, 643-680.
- Elinkeinoelämän keskusliitto 2014. Kielitaito on kilpailuetu: EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelu. Helsinki: Elinkeinoelämän keskusliitto EK. Viitattu 10.1.2018. <https://ek.fi/wp-content/uploads/Henko-2014.pdf>
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Eurofound 2015. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö. Euroopan työolo-tutkimus 2015. Viitattu 3.10.2017. [https://www.eurofound.europa.eu/fi/data/european-working-conditions-survey?locale=EN&data-Source=EWCS2016&media=png&width=740&question=y15\\_Q88&plot=euBars&countryGroup=linear&subset=age-cat\\_3&subsetValue=All](https://www.eurofound.europa.eu/fi/data/european-working-conditions-survey?locale=EN&data-Source=EWCS2016&media=png&width=740&question=y15_Q88&plot=euBars&countryGroup=linear&subset=age-cat_3&subsetValue=All)
- Eurofound 2016. Foundation seminar series: The impact of digitalisation on work. Dublin: Eurofound.
- European Union 2006. Recommendation of the European parliament and of the council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning (2006/962/EC). Viitattu 10.1.2018. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32006H0962>
- Gallie, D., Zhou, Y., Felstead, A. & Green, F. 2012. Teamwork, skill development and employee welfare. *British Journal of Industrial Relations* 50 (1): 23-46.
- Hanhinen, T. 2010. *Työelämäosaaminen – kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi*. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Väitöskirja.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. *Tutkimushaastattelu, Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2016. *Tutki ja kirjoita*. 21. painos. Helsinki: Tammi
- Huusko, M. & Paloniemi, S. 2006. Fenomenografia laadullisena tutkimussuuntauksena kasvatustieteissä. *Kasvatus* 37 (2): 162–173.
- Hämäläinen, U. & Tuomala, J. 2013. Faktaa nuorisotyöttömyydestä. VATT Policy Brief 2. Viitattu 23.2.2017. [http://vatt.fi/documents/2956369/3012265/vatt\\_policybrief\\_22013.pdf](http://vatt.fi/documents/2956369/3012265/vatt_policybrief_22013.pdf)

- Ilmarinen 4.9.2017. Uudistu tai katoa – mitkä ovat tulevaisuuden tärkeimmät työelämätaidot? Viitattu 30.1.2018 <https://www.ilmarinen.fi/uutishuone/arkisto/2017/uudistu-tai-katoa/>
- Ilomäki, L., Kantosalu, A., & Lakkala, M. 2011. What is digital competence? In Linked portal. Brussels: European Schoolnet. Viitattu 10.1.2018. <http://linked.eun.org/web/guest/in-depth3>
- Isoherranen, K. 2012. Uhka vai mahdollisuus – moniammatillista yhteistyötä kehittämässä. Helsingin yliopisto. Sosiaalitieteiden laitos. Väitöskirja.
- Jones, A. 2009. Redisciplining generic attributes: the disciplinary context in focus. *Studies in Higher Education* 34 (1): 85–100.
- Julkunen, R. 2008. Uuden työn paradoksit: keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. 2009. Suomalainen palkkatyön yhteiskunta: Modernisaatioharpauksesta jälkiteolliseen yhteiskuntaan. Teoksessa A. Pärnänen & K-M. Okkonen (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki: Tilastokeskus, 17–40.
- Järvensivu, A. & Koski, P. 2008. Työelämäsuuntautuneen oppimisen tutkimus innovaatioaallon harjalla. Teoksessa T. Heiskanen, M. Leinonen, A. Järvensivu & S. Aho (toim.) Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print, 17–45.
- Kaivo-oja, J., Roth, S. & Westerlund, L. 2017. Futures of robotics. Human work in digital transformation. *International Journal of Technology Management* 73 (4): 176-205.
- Kauppalehti 24.11.2012. Nämä ovat työelämätaidoista tärkeimmät 2013. Viitattu 30.1.2018. <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/nama-ovat-tyoelamataidoista-tarkeimmat-2013/N9Ex7XzW>
- Kearns, P. 2001. Review of research: generic skills for the new economy. Adelaide: National Centre for Vocational Education Research.
- Keinänen, P. 2009. Elinkeinorakenteen muutos – maatalousvaltaisuudesta palkansaajien ja palveluiden yhteiskuntaan. Teoksessa A. Pärnänen & K-M. Okkonen (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki: Tilastokeskus, 43–59.
- Kember, D. & Leung, D. 2005. The influence of the teaching and learning environment on the development of generic capabilities needed for a knowledge-based society. *Learning Environments Research* 8 (3): 245–266.



- Kiviniemi, K. 2015. "Työelämäänhan me jokainen pyrimme": Kokkolan lukiot opiskelijoiden työelämäorientaation kehittäjinä. Jyväskylän yliopisto, Kokkolan yliopistokeskus Chydenius.
- Koivumäki, J. 2008. Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma. Tampereen yliopisto. Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Väitöskirja.
- Koro-Ljungberg, M. 2005. Tietoteoreettinen validiteettitarkastelu laadullisessa tutkimuksessa. *Kasvatus* 36 (4): 274-284.
- Kuittinen, M. 2007. Tiimit ilman tiimityötä eli mihin kariutui tiimien suuri lupaus? *Psykologia* 42 (1): 55-61.
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Lehto, A-M. & Sutela, H. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä: Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lincoln, Y. & Guba, E. 1985. *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Lukion opetussuunnitelman perusteet 2015. Määräykset ja ohjeet 2015:48. Helsinki: Opetushallitus.
- Lyly-Yrjänäinen, M. 2016. Työolobarometri, Syksy 2015. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja: Työ ja Yrittäjyys 17/2016. Viitattu 8.5.2017. [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74896/TEM-jul\\_17\\_2016\\_28042016.pdf?sequence=1](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74896/TEM-jul_17_2016_28042016.pdf?sequence=1)
- Melin, H. 2001. Koulutus, ura ja tietoyhteiskunnan työmarkkinat. Teoksessa R. Blom, H. Melin & P. Pyöriä (toim.) *Tietotyö ja työelämän muutos: palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa*. Tampere: Tammer-Paino, 66-100.
- Metsämuuronen, J. 2011. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: International Methelp Oy. 2. laitos. e-kirja 1. painos.
- Music Against Drugs ry. Yhdistyksen verkkosivut: Työharjoittelu tai työkokeilu Ink-tiimissä. Viitattu 28.3.2017. <http://www.musicagainstdrugs.info/osallistu/harjoittelijat>
- Mustosmäki, A., Anttila, T., Oinas, T. & Nätti, J. 2013. Konvergenssi vai divergenssi? Vertaileva tutkimus työelämän laadun muutoksesta Euroopassa 1995–2010. *Yhteiskuntapolitiikka* 78 (6): 619–633.
- Myllyniemi, S. 2017. Katse tulevaisuudessa: Nuorisobarometri 2016. Nuorisotutkimusverkoston & Nuorisotutkimusseuran julkaisuja. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 30.1.2018. [https://tietoanuo-rista.fi/wp-content/uploads/2017/03/Nuorisobarometri\\_2016\\_WEB.pdf](https://tietoanuo-rista.fi/wp-content/uploads/2017/03/Nuorisobarometri_2016_WEB.pdf)

- Mähönen, E. 2017. Työolobarometri, Syksy 2016. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja: TEM raportteja 34/2017. Viitattu 2.10.2017. [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80549/TEMrap\\_34\\_2017\\_verkkojulkaisu.pdf?sequence=1](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80549/TEMrap_34_2017_verkkojulkaisu.pdf?sequence=1)
- Nykänen, S. & Tynjälä, P. 2012. Työelämätaitojen kehittämisen mallit korkeakoulutuksessa. *Aikuiskasvatus* 32 (1), 17–28.
- Nätti, J. & Pyöriä, P. 2017. Epätyypilliset työsuhteet, epävarmuus ja liikkuvuus. Teoksessa, P. Pyöriä (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 26–41.
- OECD 2017. OECD Employment outlook 2017. Pariisi: OECD Publishing. Viitattu 2.10.2017. [http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/oecd-employment-outlook-2017\\_empl\\_outlook-2017-en#page1](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/oecd-employment-outlook-2017_empl_outlook-2017-en#page1)
- Oivallus 2. väliraportti 2010. Toim. H. Mayer-Pirttijärvi. Helsinki: Elinkeinoelämän keskusliitto EK. Viitattu 28.9.2017. <https://ek.fi/wp-content/uploads/Oivallus-2-valiraportti.pdf>
- Oivallus loppuraportti 2011. Helsinki: Elinkeinoelämän keskusliitto EK. Viitattu 28.9.2017. [http://hyrrat.metropolia.fi/wp-content/uploads/2014/10/Oivallus\\_loppuraportti.pdf](http://hyrrat.metropolia.fi/wp-content/uploads/2014/10/Oivallus_loppuraportti.pdf)
- Pajarinen, M. & Rouvinen, P. 2014. Computerization Threatens One Third of Finnish Employment. ETLA Brief No 22. Viitattu 4.10. 2017. <http://pub.etla.fi/ETLA-Muistio-Brief-22.pdf>
- Patton, M. 2002. *Qualitative research & evaluation methods*. 3. painos. Beverly Hills, CA: Sage.
- Penttinen, L., Skaniakos, T., Lairio, M. & Ukkonen, J. 2011. Korkeakouluopiskelun pedagoginen työelämähorisontti: Miten työelämäorientaatiota voidaan tukea koulutuksen aikana? *Aikuiskasvatus* 31 (2): 99–110.
- Raappana, M. & Valo, M. 2014. Tiimit muuttuvassa työelämässä. *Työelämän tutkimus* 12 (1): 23–40.
- Rieckmann, M. 2012. Future-oriented higher education: Which key competencies should be fostered through university teaching and learning? *Futures* 44 (2): 127–135.
- Saaranen-Kauppinen, A. 2012. *Käsitykset sosiaalisista taidoista tekniikan alalla*. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Väitöskirja.

- Sennett, R. 2002. Työn uusi järjestys – Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Suom. E. Kivinen & D. Kivinen. Tampere: Vastapaino.
- Sennett, R. 2007. Uuden kapitalismin kulttuuri. Suom. K. Koskinen. Tampere: Vastapaino.
- Siltala, J. 2007. Työelämän huonontumisen lyhyt historia: muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Uudistettu laitos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Simatele, M. 2015. Enhancing the portability of employability skills using e-portfolios. *Journal of Further and Higher Education* 36 (6): 862–874.
- Sorgner, A. 2017. The automation of jobs: a threat for employment or a source of new entrepreneurial opportunities? *Foresight and STI Governance* 11 (3): 38-48.
- Sulander, J., Viluksela, M., Elo, A-R., Huuskonen, M.S. & Leino, T. 2007. Nuoret ja työ 2006 -barometri: taulukkoraportti. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Sutela, H. & Lehto, A-M. 2014. Työolojen muutokset 1977-2013. Helsinki: Tilastokeskus.
- Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E. & Saari, S. 1994. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Tamesberger, J. 2015. A multifactorial explanation of youth unemployment and the special case of Austria. *International Social Security Review* 68 (1), 23–45.
- Tilastokeskus 2017. Marraskuun työttömyysaste 7,1 prosenttia. Viitattu 9.1.2017. [https://www.stat.fi/til/tyti/2017/11/tyti\\_2017\\_11\\_2017-12-22\\_tie\\_001\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/tyti/2017/11/tyti_2017_11_2017-12-22_tie_001_fi.html)
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi. 10. uudistettu laitos.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Helsinki. Viitattu 14.1.2018. [http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)
- Työkokeilun käytännöt ja säännökset. TE-palvelut. Viitattu 2.10.2017. [http://www.te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/kaytannot\\_ja\\_saannokset/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/kaytannot_ja_saannokset/index.html)
- Työttömän työnhakijan oikeudet ja velvollisuudet. TE-palvelut. Viitattu 27.11.2017. [http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/jos\\_jaat\\_tyottomaksi/oikeudet\\_velvollisuudet/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/jos_jaat_tyottomaksi/oikeudet_velvollisuudet/index.html)

- Vaismoradi, M. & Turunen, H. 2013. Content analysis and thematic analysis: Implications for conducting a qualitative descriptive study. *Nursing and Health Sciences* 15 (3): 398-405.
- Vesterinen, P. 2001. Projektiopiskelu ja -oppiminen ammattikorkeakoulussa. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Väitöskirja.
- Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.
- Virtanen, A. & Tynjälä, P. 2013. Kohti työelämätaitoja kehittävää yliopistopedagogiikkaa - opiskelijoiden näkökulma. *Yliopistopedagogiikka* 20 (2): 2-10.
- World Economic Forum 2016. The futures of jobs report. Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution. Viitattu 4.10.2017. [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf)

## LIITTEET

### Liite 1: Teemahaastattelujen runko

#### Yleiset tiedot:

- Haastateltavien ikä, koulutus, työttömyyden kesto, työkokemus

#### Teema 1: Käsitukset työelämästä

- Millaisia haaveita sinulla on työelämästä?
- Millaisena näet tämänhetkisen työelämän ja työmarkkinat?

#### Teema 2: Käsitukset yleisistä työelämätaidoista ja niiden merkityksestä

- Mitä työelämätaidot ovat mielestäsi?
  - o Jos edellinen kysymys haastava, niin: Millaisia yleisiä taitoja työssä tarvitaan?
- Miksi työelämässä tarvitaan äsken käsiteltyjä taitoja? (voidaan käydä yksi kerrallaan läpi haastateltavien esiin tuomia työelämätaitoja)
- Miten taidot näkyvät työelämässä?
  - o Mistä esimerkiksi tietää, että on hyvät vuorovaikutustaidot/parannettavaa taidoissa?
- Millaista haittaa taitojen puuttumisesta voi olla?
  - o Millaista haittaa itselle?
  - o Millaista haittaa työyhteisölle/työpaikalle?
- Millaiset taidot ovat tärkeitä etenkin tämän päivän työelämässä?
  - o Ovatko jotkin tietyt taidot korostuneet?

#### Teema 3: Oma työelämätaitojen osaaminen

- Millaisia taitoja koet itse osaavasi?
  - o Jos kirjoittaisit yleistä työhakemusta/ansioluettelo (ei tiettyyn tehtävään suunnattua), millaisia taitoja kertoisit osaavasi hyvin?
- Millaisia taitoja sinun tulisi vielä kehittää? Miten?

- Miten osaamasi taidot vastaavat tulevaisuuden työelämähaaveitasi?
  - o Tulisiko joitain taitoja kehittää vielä lisää? Miten?

**Teema 4:** Tiimiharjoittelu työelämätaitojen kehittäjänä

- Millaisia taitoja koet oppineesi tiimiharjoittelujakson aikana?
- Miten tiimiharjoittelujaksolla on näitä taitoja kehitetty?
- Onko tiimiharjoittelujakson aikana käsitelty työelämätaitojen käsitettä? Miten?
- Onko tiimiharjoittelujakson aikana opeteltu omien taitojen tunnistamista? Miten?