

OPINNÄYTETYÖ

**Hei ootko hakemas ekaa kertaa duunii? Aloita vaikka
selaamalla tää.
Työnhakuopas nuorelle**

Aila Akanyildiz

Yhteisöpedagogi AMK
Järjestö- ja nuorisotyö
(210 op)

5/2023

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi, järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma

Tekijät: Aila Akanyildiz

Opinnäytetyön nimi: Hei ootko hakemas ekaa kertaa duunii? Aloita vaikka selaamalla tää.

Työnhakuopas nuorelle

Sivumäärä: 45 ja 16 liitesivua

Työn ohjaaja(t): Eeva Mäntylä, Katri Karjula

Työn tilaaja(t): Ohjaamo Helsinki

Ensimmäiset työkokemukset ovat merkittäviä nuoren elämässä. Hyvät työelämävalmiudet joihin sisältyvät työnhakuvalmiudet ovat ensimmäinen askel positiiviseen ja onnistuneeseen työkokemukseen. Ohjausta ja tietoa työnhakuun tulee olla saatavilla kaikille tasa-arvoisesti.

Tämän työn tilaajana toimii Ohjaamo Helsinki. Ohjaamo Helsinki on Helsingin Työllisyyspalveluiden alla toimiva neuvontapalvelu alle 30-vuotiaille nuorille. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tarkastella nuorten ajatuksia työelämävalmiuksista ja tutkia miten tukea työnhakua nuorten näkökulmasta. Kehittämistarpeena oli luoda ensikertalaiselle työnhakijalle opas työnhakuun nuorten näkemyksiä kuunnellen. Lisäksi työnhakuopasta voi käyttää työkaluna ohjaustyössä.

Opinnäytetyöni on toiminnallinen. Aineistonkeruumenetelminä tässä opinnäytetyössä hyödynnettiin kvalitatiivisia eli laadullisia menetelmiä. Kaikki aineistonkeruut toteutettiin keväällä 2023. Menetelmät olivat ryhmähaastattelu, asiantuntijahaastattelu ja benchmarking eli vertailukehittäminen. Ryhmähaastattelu toteutettiin Helsingin NMKY starttiryhmässä. Ryhmähaastattelun avulla kerättiin nuorilta toiveita työnhakuoppaan sisältöön ja rakenteeseen. Asiantuntijahaastattelu toteutettiin strukturoidulla haastattelulla. Haastateltavana oli henkilöstöpalvelualan yrityksen Eezy Oyj:n ravintola-alan rekrytointitiimin tiimipäällikkö. Asiantuntijahaastattelun tavoitteena oli kerätä työnhakuvihjeitä rekrytoinnin ammatilliselta. Vertailukehittämisen avulla selvitettiin Duunitori (2023c) työnhakuoppaan rakennetta ja sisältöä. Vertailukehittämisen tavoitteena oli tuottaa laadukas ja ajankohtainen opas.

Tutkimusten keskeisiä tuloksia olivat konkreettisuuden ja esimerkkien tärkeys nuorille työnhakuoppaassa. Itsestä kertominen koettiin haasteelliseksi työnhaussa ja siihen toivottiin tukea. Ensimmäistä kertaa työtä hakiessa voi kertoa kaikesta kokemuksesta mikä osoittaa vastuuta ja luotettavuutta. Erottuva työhakemus, kuva hakijasta ja miellyttävä CV voivat olla avain haastatteluun, jos hakijoiden kokemus on tasavertaista. Tutkimusten pohjalta muodostui työnhakuopas esimerkkeineen. Opas käsittelee muun muassa erilaisia CV-malleja, työnhakukanavia, työhakemusta sekä omista vahvuuksista ja taidoista kertomista.

Asiasanat: Työelämävalmiudet, Työnhaku, Ensimmäinen työpaikka, Nuoret, CV esimerkki
Työhakemus esimerkki

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Community educator, Degree programme in NGO and Youth Work

Author: Aila Akanyildiz

Title: Hi are you looking for work for the first time? Start from here. Job search guide for young people

Number of Pages: 45 and 16 attachment pages

Supervisor(s): Eeva Mäntylä, Katri Karjula

Commissioned by: One-Stop Guidance Center Helsinki (Ohjaamo Helsinki)

The first working experiences are significant in a young person's life. Good working life capabilities, including job search capacities, are the first step towards a positive and successful work experience. Guidance and information on job search must be available to all on an equal basis.

This work is commissioned by One-Stop Guidance Center Ohjaamo Helsinki. Ohjaamo is One-Stop Guidance Center for under 30 years of age. It operates under the Employment Services of Helsinki. The purpose of the thesis was to examine young people's ideas about working life skills and to study how to support job search from the perspective of young people. The need for development was to create a guide for a first-time job seeker, listening to the views of young people. In addition, the job search guide can be used as a tool in steering work.

My thesis is functional. Qualitative methods were used as data collection methods in this thesis. All material collections were carried out in the spring of 2023. The methods were group interview, expert interview and benchmarking. The group interview was conducted in the Helsinki YMCA start-up group. A group interview was used to collect wishes from young people about the content and structure of the job search guide. The expert interview was conducted with a structured interview. The team manager of Eezy Oyj's restaurant sector recruitment team was interviewed. The aim of the expert interview was to collect job search tips from the recruitment professional in the guide. Comparative development was used to study the structure and content of the Duuntori (2023c) job search guide. The aim of benchmarking was to produce a high-quality and timely guide.

The key results of these studies were the importance of concreteness and examples for young people in the job search guide. Self - telling was seen as a challenge at looking for a job and there was a desire for support. For the first time in applying for a job, you can tell about all the experience that shows responsibility and reliability. A separate job application, a picture of the applicant and a pleasant CV can be the key to the interview if the applicant's experience is equal. Based on the studies, a job search guide with examples was formed. The guide deals, among other things, with different CV models, job search channels, job applications and sharing your own strengths and skills.

Keywords: Working life capacity, Search for work, First job, Youths, CV example, Job application example

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
2	TILAAJA JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ	8
	2.1 Työn lähtökohdat	10
3	NUORTEN AJATUKSET TYÖELÄMÄSTÄ	12
	3.1 Nuorten työelämään suhtautuminen	12
4	TYÖNHAKU	14
	4.1 Työnhakuvalmiudet	16
	4.2 Rekrytointikanavat	17
	4.3 Työnhakudokumentit	17
	4.4 Vahvuudet ja taidot	18
5	KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT	20
	5.1 Ryhmähaastattelu	20
	5.2 Asiantuntijahaastattelu	22
	5.3 Benchmarking	22
6	TULOKSET JA KEHITTÄMISIDEAT	24
	6.1 Ryhmähaastattelu analyysi ja oppaan sisällön kehittäminen	24
	6.2 Asiantuntijahaastattelu analyysi ja oppaan sisällön kehittäminen	27
	6.3 Benchmarkkaus kehittäminen	29
	6.4 Tuotos	30
7	POHDINTA	34
	7.1 Työn arviointi	34

7.2 Työn tilaajan arviointi.....	36
7.3 Eettisyys ja luotettavuus	37
7.4 Jatkokehittäminen	37
LÄHTEET	39
LIITTEET.....	46

1 JOHDANTO

Työelämävalmiuksista puhuttaessa tarkoitetaan tietoja, taitoja ja asenteita, jotka auttavat työelämässä pärjäämisessä. Työnhakuvalmiudet eli tiedot ja taidot hakea työtä sisältyvät niihin. Ensimmäiset työkokemukset ovat tärkeitä ja onnistunut positiivinen työkokemus muodostuu jo hyvistä työelämävalmiuksista alkaen. Nuorille olisi tärkeä olla saatavilla työelämätietoutta tasavertaisesti, jotta työelämävalmiudet kehittyvät. Oppilaitoksilla, lähiverkostoilla ja nuorten palveluilla on tärkeä rooli työelämävalmiuksien edistäjänä.

Tämän työn tilaajana toimii Ohjaamo Helsinki. Ohjaamo Helsinki on matalan kynnyksen monialainen neuvonta- ja ohjauspiste alle 30-vuotiaille nuorille. Nuori voi asioida palvelussa maksutta ja ilman lähetettä tai ajanvarausta. Ohjaus- ja neuvontapiste on osa Helsingin Työllisyyspalveluita. Ohjaamossa voi asioida työ- ja yrittäjäyys, talous, asuminen, hyvinvointi ja koulutus teemoilla. Ohjaamo Helsinki on tärkeä palvelu nuorille työnhakuvalmiuksien edistäjänä. Asiakkaina on paljon ensikertalaisia työnhakijoita. Tilaajan tarpeena on tuottaa tukea työnhakuun ja saada yhteen paikkaan koottua tietoa työnhausta. Työnhausta löytyy tietoa verkosta, mutta informaatiota on saatavilla pirstaleisesti ja kohderyhmänä ovat usein kaikki työnhakijat. Konkreteita on myös vähäistä. Tavoitteena on koota yhteen paikkaan nuorille työnhakua tukevaa materiaalia. Tasa-arvoa edistää kaikille työnhakijoille helposti ymmärrettävän ja saavutettavissa olevan tiedon jalkauttaminen työnhausta.

Opinnäytetyön tietoperustassa tarkastellaan tutkimuksia koskien nuorten työelämäajatuksia. Lisäksi tarkastellaan nuorten kokemia työelämävalmiuksia ja käsitellään työnhaun kannalta oleelliset termit. Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia, miten nuorten työnhakua voidaan tukea ja mitä nuorten tulisi huomioida työnhakemisessa. Opinnäytetyö toteutettiin kehittämistyön menetelmiä hyödyntäen. Aineistoa kerättiin kvalitatiivisilla eli laadullisilla menetelmillä keväällä 2023. Menetelminä hyödynnettiin ryhmähaastattelua, asiantuntijahaastattelua ja vertaillukehittämistä. Aineistonkeruun tarkoitus on tutkia nuorten näkökulmasta mitä asioita työnhaakuoppaan tulisi sisältää ja millä tavalla ilmaistuna. Lisäksi haluttiin selvittää mitä nuoret voisivat huomioida työnhaussa ja kuinka tuottaa ajankohtainen sekä laadukas tuotos rakenteeltaan.

Opinnäytetyön tuotoksena rakentuu nuorelle työnhakuopas. Oppaan tarkoituksena on neuvoa ja tukea Ohjaamon asiakkaiden työnhakua tiivistetyllä tiedolla ja konkreettisilla esimerkeillä. Se toimii myös työkaluna neuvonta- ja ohjaustyössä. Tuotos on kohdennettu ensikertaa työtä hakeville tai vähän työkokemusta omaaville nuorille. Kohdentuminen näkyy oppaan sisällössä.

Työnhakuopas voi edistää nuorten työllistymistä. Työkokemukset voivat auttaa nuorta löytämään kiinnostuksen kohteita tai yhtä tärkeänä rajaamaan pois vaihtoehtoja. Onnistunut työkokemus vahvistaa nuoren toimijuutta ja osallisuuden tunne yhteiskuntaan kuulumisesta voi lisääntyä. Näillä tekijöillä ja yhteisöllisyyden tunteella mitä työkokemuksesta voi saada on myös vaikutusta syrjäytymisen ehkäisemisessä.

2 TILAAJA JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Tämän kehittämistyön tilaajana toimii Ohjaamo Helsinki. Ohjaamot ovat matalan kynnyksen monialaisia neuvonta- ja ohjauspalveluita 15–29-vuotiaille nuorille. Toiminta on alkanut vuonna 2014 hankkeena ja sitä on tukenut Euroopan sosiaalirahasto. Nyt toimintaa rahoitetaan kansallisesti. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 1.) Vuoden 2014–2020 rahoitus on ollut merkittävä Ohjaamoiden kehityksessä ja rakentumisessa (Määttä & Souto 2020, 6). Tarpeet Ohjaamoon kehittämiseksi syntyivät, kun nuoria haluttiin auttaa saavuttamaan tarvitsemansa palvelu nopeasti yhdeltä luukulta. Koulutukseen ja työelämään löytämiseen tarvittiin tukitoimia. (Määttä & Virta 2020, 235.) Tuelle ja neuvonnalle on nähty tarvetta monessa eri teemassa; elämänhallinta, urasuunnittelu, sosiaaliset taidot, valmiudet ja kouluttautuminen sekä merkittävien perustamisen syy nuorisotyöttömyyden ehkäisy (Helin 2015).

Ohjaamot eri puolilla Suomea sijoittuvat joko osaksi kunnan nuorisopalvelujen toimintaa tai työllisyyspalvelujen toimintaa. Vuoden 2021 alussa niitä oli 70 ympäri suomen (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 1). Eri sijoittuminen kuntien palvelujärjestelmässä ja omat kokonaisuudet muodostavat oman näköiset Ohjaamot ympäri Suomea. Palveluita yhdistää kuitenkin yhteiset tekijät. Nuoren on helppo tulla Ohjaamoon ja hän voi saada palvelua moneen eri asioinninteemaan liittyen. Kaikissa Ohjaamoissa nuori on oman elämänsä asiantuntija. Toiminnan kehittämisen tärkeys on kaikille myös yhteistä.

Ohjaamoiden palvelukokonaisuus muodostuu monesta eri tekijästä ja näin ollen Ohjaamot voivat olla hyvinkin erilaisia. Taustaorganisaatio ja sijoittuminen palvelujärjestelmässä vaikuttavat Ohjaamoon. Käytettävissä olevat resurssit toimijoihin, toimintaympäristötilat, alue ja Ohjaamon rooli kyseisellä alueella sekä nuorten alueelliset haasteet luovat omanlaisensa Ohjaamon. (Arnkil & Eskelinen & Mayer & Nyman & Sillanpää & Spangar & Valtakari & Yli-Koski & Ålander 2020, 25.) Ohjaamoiden toimijat tulevat eri hallinnon alueilta. Alueet ovat julkinen, yksityinen ja kolmas sektori. (Ohjaamon perusteet 2018.) Julkisella sektorilla tarkoitetaan valtion ja kunnan toimijoita, kun taas kolmannella sektorilla tarkoitetaan esimerkiksi yhdistyksiä ja järjestöjä (tilastokeskus 2023b). Palveluita nuorelle tarjotaan työllistymisen, koulutuksen, hyvinvoinnin ja elämänhallinnan osa-alueilla. Ohjaamoiden keskeiset toimijat ovat TE-palvelut, työllisyystoimi, toisen asteenoppilaitokset, sosiaali- ja terveystoimi ja nuorisotyö. Näiden lisäksi voi olla myös kumppaneita ja hankkeita (Arnkil ym. 2020, 8).

Tavoitteet ja perusteet ovat yhteisiä kaikilla Ohjaamoilla ja kaikki toteuttavat EU:n nuorisota-kuun tavoitteita ja toimintaa (Ohjaamo perusteet 2018). Yhteisenä tavoitteena on, että alle 30-vuotiaat saavat työpaikan, jatkokoulutuspaikan, oppisopimuksen tai harjoittelupaikan alle 4 kuukauden sisällä opintojen päätyttyä tai työttömäksi joutuessa (Euroopan Komissio 2022). Yhteiset tavoitteet kaikille Ohjaamoille ovat koota verkostotyöllä palveluntuottajia samaan paikkaan nuorta varten. Lisäksi toiminta pyrkii edistämään nuoren työelämään ja koulutukseen siirtymistä sekä ehkäistä syrjäytymistä. Muita päämääriä on edistää nuorten hyvinvointia, elämänhallintaa ja seurata tavoitteiden saavuttamista järjestelmällisesti. (Ohjaamon perusteet 2018.)

Ohjaamo Helsinki toimii Helsingin Työllisyyspalveluiden alla. Tärkeänä työtteenä on kohdata nuori aina oman elämän asiantuntijana ja kokonaisvaltaisesti. Päivittäisessä toiminnassa vahvistetaan osallisuutta ja toimintakykyä sekä nuoren toimijuutta. Palveluun hakeudutaan monella eri tarpeella. Usein nuori saattaa olla elämässään nivelvaiheessa. Nivelvaiheella tarkoitetaan nuoren siirtymistä koulutusasteelta toiselle tai koulutuksesta työelämään siirtymistä (Tilastokeskus 2023a). Neuvonnassa työskentelee eri ammattilaisia ja tarkoitus onkin tarjota yhden oven takaa nuorelle monen eri ammattilaisen neuvontaa. Palvelu on moniammatillista ja monialaista. Moniammatillisuudella viitataan ammattikuntien väliseen yhteistyöhön (Ohjaamo 2022). Monialainen yhteistyö viittaa hallinnolliseen ja ammattikuntien väliseen yhteistyöhön (Ursin 2020, 6). Ohjaamon ammattilaiset tulevat siis erilaisista taustaorganisaatioista ja palvelevat eri työnimikkeillä, mutta päivittäisessä toiminnassa on yhteiset tavoitteet ja yhteiset sovitut toimintatavat ohjaavat työskentelyä (Ohjaamo 2023).

Kampin Ohjaamon toimipisteessä työskentelee kuntakokeilun ja kaupungin toimialojen työntekijöitä sekä vaihtuvia kumppaneita. Vakituksina ammattilaisina työskentelevät työllisyyden asiantuntijat, palveluneuvojat, psykologi, mediasuunnittelija, nuoriso-ohjaaja, opinto-ohjaajat, Sosiaalityöntekijä, terveydenhoitaja ja oppivelvollisuustiimi. (Helsingin Työllisyyspalvelut 2022b.)

Vuoden 2022 Ohjaamo Helsingin tilastokatsauksessa käy ilmi, että isoin osa asiakkaista ovat työttömiä ja työ sekä yrittäjäyys olivat suosituin asiointiaihe vuonna 2022 (Helsingin Työllisyyspalvelut 2022a). Ikäryhmältään suurin osa nuorista oli 18–24-vuotiaita. Työttömyys oli myös prosentuaalisesti (49 %) yleisin taustatilanne. Palvelu on merkityksellinen työelämään hakeutuessa. Tilastoista voidaan todeta, että ohjaamon palvelulle on tarvetta ja nuorella on tarvetta ohjaukseen työ- ja yrittäjäyysasioissa.

2.1 Työn lähtökohdat

Olin Ohjaamo Helsingissä työharjoittelussa 5.9.2022-30.11.2022. Työharjoittelun aikana tutustuin palveluneuvojan työtehtäviin ja siirryin toteuttamaan niitä harjoittelun lopulla. Palveluneuvojat auttavat työ- ja yrittäjyys aiheissa asiakkaita. Neuvontaa voi saada työttömäksi työnhakijaksi ilmoittautumisessa sekä työnhakijan oikeuksista ja velvollisuuksista. Työnhaun neuvonnassa voi saada käytännön apua, miten ja mistä hakea töitä. Nuorta autetaan CV:n, työhakemuksen ja videoesittelyn teossa. Paikan päällä järjestetään myös työnantajatreffejä ja työhaastatteluharjoituksia. (Ohjaamon menu 2023.) Ohjaamo on nuorelle ylipäättensä paikka missä keskustella työnhausta ja työelämää mietityttävistä kysymyksistä. Ohjaustilanteet ovat erilaisia ja asiakkaan ohjaustarve voi vaihdella. Työnhakuohjaukselle voi olla tarve prosessin alusta saakka tai tarve voi koskea yksittäistä asiaa kuten ansioluettelon päivytystä. Omien kohtaamiskokemusten pohjalta ensimmäistä työpaikkaa hakevilla nuorilla on kuitenkin työnhakutaidot puutteellisia ja heitä hyödyttäisi yhteen paikkaan koottu tieto.

Idea kehittämistehtävälle syntyi neuvonta- ja ohjaustilanteissa tekemistäni huomioista nuorten työelämävalmiuksia arvioidessa. Ensikertaa työtä hakevalla nuorella saattoi olla tietoa aukkoja työnhakupaperien suhteen ja kysymyksiä työnhakukanavista. Ansioluettelon sekä työhakemuksen ero ei ole selvää ja itsestä kertominen ja oman osaamisen tunnistaminen sekä sanoittaminen koetaan haastavaksi välillä. Omien vahvuuksien ja osaamisen löytäminen onnistui usein ohjaustilanteissa herättelevillä apukysymyksillä ja adjektiiveilla. Verkosta löytyy tietoa sivustoilta, mutta ne ovat pirstaleisesti mielestäni saatavilla ja monien linkkien takana. Ohjaamo on monelle nuorelle myös opiskelujen ohella palvelu ja onkin tärkeä, että työelämä tietoutta voi saada jossain. Jokaisen nuoren verkosto on erilainen. Apua työelämävalmiuksien kehittämiseen ei ole välttämättä saatavilla lähiverkostolta kuten perheeltä. Ohjaamo Helsinki järjestää erilaisia työnhakuvalmiuksia tukevia pajoja kuten näin haet kesätöitä. Työnhaun ohjaus, rekrytointitahtumien järjestäminen sekä niihin valmistautuminen yhdessä nuorten kanssa tukevat työelämävalmiuksia. Ensimmäinen työpaikka on jännittävä askel nuoren elämässä. Työnhakeminen, vastuut, velvollisuudet, lainsäädäntö ja työelämänpelisäännöt voidaan kokea epäselväksi.

Ehdotin tilaajalle kehittämistyöksi opasta työnhakemisen tueksi. Työelämäopas olisi sisällöltä niin laaja ja informatiivinen, että päätin rajata sen avuksi työnhakuun. Tilaaja kiinnostui heti ehdotuksesta ja koki sen hyödyllisenä tuotoksena. Tilaajan mielestä opas olisi myös Ohjaamon toiminnan tavoitteiden mukainen eli edistää nuorten työelämään kiinnittymistä. Opasta voisi hyödyntää myös Helsingin Ohjaamon ammattilaisten keskuudessa.

Minulle oli myös tärkeä päästä luomaan jotain konkreettista työn tilaajalle. Kehittämistyön tuotos palvelisi etenkin Ohjaamo Helsingin asiakkaita, mutta myös muita nuoria työnhakijoita, sillä apua työnhakuun etsitään varmasti verkosta ja sosiaalisen median kanavista. Opinnäytetyö kokoaa yhteen ajankohtaista tietoa nuorten ajatuksista työelämään työnhakuoppaan lisäksi. Ajankohtaiset nuorilta nousevat ajatukset koskien työnhakua lisäävät oppaan kiinnostavuutta lukijoille ja yhteen kootusta faktatiedosta nuori saa hyvän tietopaketin työnhaun tueksi. Nuorten parissa työskentelevä ammattilainen voi hyödyntää opasta tukena työnhakemisen ohjaustilanteissa.

Oppaan jalkauttamisessa otetaan huomioon tulostettu opas, verkkosaatavuus sekä sosiaalisen median hyödyntäminen. Työtä hyödynnetään asiakasohjaustilanteissa ja ammattilaisten työkaluna. Lisäksi opasta jalkautetaan myös muille organisaatioille esimerkiksi Ohjaamon esittelyjen yhteydessä.

3 NUORTEN AJATUKSET TYÖELÄMÄSTÄ

Käsittelen ja tarkastelen tietoperustassa nuorten ajankohtaisia ajatuksia työelämästä ja työelämävalmiuksista. Työelämäkäsityksiä on tärkeä tutkia ammatillisesta näkökulmasta. On hyvä olla tietoinen mikä nuoria työmarkkinoille siirtyviä motivoi. Kohtaaminen ja ohjaaminen on ymmärtävämpää ja tarpeisiin vastaavaa, kun tiedostaa mitä nuoret toivovat työelämältä. Ammatillisesta näkökulmasta tutkimuksia tarkastelemalla saadaan tietoa nuorten ajatuksista työelämään ja koottua ajankohtaista yhteiskunnallista tietoa yhteen. Talous ja nuoret TAT on tutkinut ja julkaisut vuodesta 2020 vuoteen 2022 nuorten työelämäasenteita ja odotuksia tutkivan tulevaisuusraportin. Hyödynnän tietoperustan tarkastelussa kaikkien eri vuosien tulevaisuusraportteja.

Nuorilla on koetuissa työelämävalmiuksissa epävarmuutta (TAT 2022, 21). Myös Eezy Oyj:n tuottama kysely vahvisti nuorten kokevan tarvitsevan apua työnhaussa (Eezy Oyj 2022). Omat huomioni työssäni olivat yksi syy kehittämistarpeen syntymiselle. Tietoperustan avulla oli vielä tarkoitus vahvistaa ja kartoittaa tarvetta ja hyötyä työnhakuoppaalle. Löydetyt tutkimukset ja kyselytulokset tukevat tarvetta auttaa nuoria työnhaussa sekä jalkauttaa tietoa. Nuoret etsivät verkosta työelämä tietoa.

Taustoitan lisäksi työnhakuoppaan tietosisältöä ja avaan tuotoksen kannalta tärkeät termit: oleelliset työnhakudokumentit, rekrytointikanavat, sekä omat tiedot ja vahvuudet työnhaussa. Käsitteet ovat työnhaun kannalta oleelliset ja ne tuodaan lopullisessa tuotoksessa esille. Luotettavan ja ajankohtaisen oppaan luomiseksi oli tärkeä taustoittaa ajankohtaiset työnhakutermit.

3.1 Nuorten työelämään suhtautuminen

Nuoruuden määritelmälle löytyy erilaisia viittauksia. Tässä työssä nuorella tarkoitetaan nuorisolain mukaista nuoruuden määritelmää, jossa kaikki alle 29-vuotiaat ovat nuoria (Nuorisolaki 1285/2016). Z sukupolvi on myös oleellinen huomioitava nuori sukupolvi, sillä he ovat mahdollisesti työelämää aloittavia. Vuonna 1999–2005 syntyneistä puhutaan Z-sukupolvea. (ManpowerGroup 2020, 4.)

Nuorten asenteista ja ajatuksista työelämään löytyy ajankohtaista tutkimustietoa vuodelta 2022. Vuoden 2022 tutkimukseen osallistui valtakunnallisesti 6397 nuorta ja aineisto kerättiin 27.1-8.4.2022. Iältään tutkimukseen osallistujat olivat yläaste, ammattikoulu ja lukio ikäisiä. He kuuluvat siis z-sukupolveen. Uusimmassa tutkimuksessa käy ilmi, että nuoria jännittää

kuormittaako työ heitä. Työelämä herättää pelkoa, epävarmuutta ja oman paikan löytäminen yhteiskunnassa mietityttää nuoria. Tutkimukseen osallistuneiden nuorten työelämään kohdistuvat odotukset liittyivät enimmäkseen työhyvinvointiin. (TAT 2022, 27, 23.)

Työhyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä, joita ovat työilmapiiri, työn kuormittavuus ja työpaine (Manka 2023, 90). Työelämässä yhdenvertainen kohtelu ja työntekijöiden arvostus koettiin tärkeinä. Arvomaailman mukainen työ ja työympäristön merkitys nousi nuorten vastauksista. Nuoret kokivat viihtyisän ja turvallisen työympäristön kohtuullisilla työtunneilla tärkeäksi itselleen. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi koostuu monesta asiasta ja raportin perusteella nuoret korostavat yhteisön ja organisaatiokulttuurin merkitystä. (TAT 2022, 23.) Työympäristön merkitys korostui nuorten vastauksissa myös toisessa nuorten työelämäsuhdetta selvittäneessä kyselyssä. Työyhteisö ja työpaikan kulttuuri olivat tärkein nouseva tekijä. Mielenkiintoista oli, että palkka oli tärkeissä asioissa viimeisimpänä ja arvojen mukainen työ oli tärkeämpää. Työnsisältö ja työn merkityksellisyys olivat seuraavina listoissa. (Eezy Oyj 2022.)

Nuorille on tärkeä tehdä arvojensa mukaista työtä. Tämä käy ilmi myös Nuorisobarometrin tutkimuksessa. Nuorisobarometrin julkaisusarjat tutkivat nuorten asenteita ja arvoja vuosittain. Vuoden 2019 nuorisobarometri julkaisussa 88 % vastaajista halusi tehdä työtä, joka kuuluu omaan arvomaailmaan. (Nuorisobarometri 2019, 55.) Arvojen korostumisen lisäksi myös vapaa-ajan ja työn tasapaino ovat tärkeää nykynuorille (Hellman, Ella & Piia, Savolainen 2020, 9).

Ensimmäiset työkokemukset kuten työharjoittelut ja kesätyö ovat merkittäviä nuorelle uudestaan työhön hakeutumisessa. Työpaikalla koettu viihtyvyys ja oman työpanoksen arvostus ovat tärkeitä ja kokemusten vaikutukset voivat olla pitkään kantavia työuralla. Nuoren osallisuus ja tunne yhteiskuntaankuulumisesta vahvistuukin positiivisen työkokemuksen kautta (Salonen 2021). Positiivinen työkokemus rakentuu jo työelämävalmiuksista alkaen eli koetuista tiedoista ja taidoista lähtien.

4 TYÖNHAKU

Työelämävalmiudet käsite viittaa yksilön tietoihin, taitoihin ja asenteisiin, jotka tukevat häntä työelämässä (Valte 2023). Ne pitävät sisällään työnhakuvalmiudet. Mitä työelämävalmiuksia sitten nuoret tarvitsevat tulevaisuudessa? Globalisaatio, automatisaatio ja verkostotyön merkitys vaikuttavat tulevaisuuden uraputkiin ja nuorten työelämävalmiuksien vaatimuksiin. Owenin (2016) mukaan nykyisillä 15-vuotiailla nuorilla on elämänsä aikana seitsemätoista eri ammattia. Y- sukupolvien työurat muodostuvat yksilöllisesti ja voivat kokea muutoksia (Sitra 2017, 5). Elämä globalisaation ja digitalisaation aikakaudella luo uusia ammatteja työmarkkinoille ja vaatii jatkuvaa uuden oppimista tulevaisuuden työelämässä nuorilta (mt., 4). Nuoret kokevat ja ymmärtävät myös itse uuden oppimisen ja jatkuvan kouluttautumisen olevan tärkeä valmius työelämässä kuten nuorisobarometritutkimus osoittaa. Yli puolet nuorista olivat sitä mieltä, että tulevaisuudessa työelämä vaatii jatkuvaa kouluttautumista itseltä. (Nuorisobarometritutkimus 2019, 49.)

TAT tulevaisuusraportin 2022 tutkimuksessa nousi muu muassa, että epävarmuus omista valmiuksista vaikuttaa nuorten tulevaisuudensuunnitelmiin. Nuoret kokevat epävarmuutta omasta osaamisestaan ja työelämävalmiuksien kehittämiseksi on tarvetta. Omista valmiuksista nousevan epävarmuuden lisäksi myös 38 % koki, että heillä ei ole sellaisia tarvittavia tietoja ja taitoja, joilla onnistua työelämässä. (TAT 2022, 18, 21.) Tutkimuksessa ei ole avattuna tarkkaan mitä sisällöllisesti tietoihin ja taitoihin kuuluu. Hieman vanhemmassa tutkimuksessa kysyttäessä koetuista tiedoista ja taidoista työelämässä menestymiseen yläaste ikäisistä 53 % koki omaavansa valmiudet, ammattikouluopiskelijoista 49 % ja lukiolaisista 53 %. (TAT 2020, 82.) Tavallisesti yleisiin työelämä tietoihin- ja taitoihin viitattaessa mukaan luetaan vuorovaikutustaidot ja kyky kehittää itseään. Aktiivisuus ja oma-aloitteisuus ovat monelle työnantajalle tärkeää kuten myös ongelmanratkaisukyky. Digivalmiudet ja mediataidot ovat myös tulevaisuudessa varmasti jonkinlainen valmius mitä kaikilta odotetaan. (Peda 2023b.)

Sitran tutkimuksen mukaan tulevaisuudessa tarvittavia työelämävalmiuksia on kuusi. Niihin sisältyy verkostoituminen, osaamisen ajan tasalla pitäminen, itsetuntemus, yhdessä tekeminen sekä ongelman ratkaisu ja yrittäjyysmäisyys. (Sitra 2017, 6–7.) Omasta työhyvinvoinnista huolehtiminen on ajaton tärkeä taito. Konkreettisempaa ja tulevaisuudenkin työelämään sovellettavia yleisiä työelämä taitoja ovat metataidot, joita nuori voisi harjoitella jo peruskoulun loppupuolella. Ne auttavat selviämään muuttuvassa maailmassa ja antavat valmiuksia työelämään.

(Seeling 2022.) Metataitoihin sisältyvät sosiaaliset taidot, vastuunotto, ristiriitojen käsittelykyky, tunteiden hallinta, työroolissa toimiminen ja stressinhallinta (Asunto & Ilmoniemi & Mikkonen, & Kujanpää 2021, 42). Jotkut valmiudet kuten stressihallinta ja vastuunotto myös kehittyvät luonnollisesti ammatillisen kasvun mukana. Joitakin työelämävalmiuksia odotetaan kuitenkin jo työn alkaessa nuorelta. (Airila, Aho, Nykänen, Toivanen & Väänänen 2019, 31.)

Ensikertaa työelämässä olevan valmiuksien odotukset eivät voi tietenkään olla samat kuin esimerkiksi korkeakoulusta valmistuvan työnhakijan valmiudet, joita kehitetään opintojen aikana. Työelämässä edesauttavia valmiuksia voi kuitenkin opetella peruskoulun loppupuolella kuten työnhakua, reflektointia sekä itsestä ja omista vahvuuksista kertomista. Erityisesti itsestä persoonana ja omista taidoista olisi hyvä osata kertoa ja tiedostaa ne ylipäättänsä. Työtä hakiessa persoonalla ja sopeutumisella työpaikkaan on työntantajalle merkitystä. Siksi ne olisikin hyvä osata tuoda esille jollain tasolla. (Studentwork 2021, 15.)

Perustason tietämys omista oikeuksista ja työntäjän velvollisuuksista ovat tietoja, joista olisi hyvä olla selvillä ennen ensimmäisiä työkokemuksia. Monesti työelämän oikeudet, velvollisuudet ja pelisäännöt voivat olla tuntemattomia nuorille ja olisikin tärkeä käydä niitä läpi edes avainsana tasolla oppilaitoksissa ennen ensimmäistä työpaikkaa kuten kesätyötä tai harjoittelua. Työelämävalmiuksista puhuminen ja niiden tunnistaminen tarvitsee ohjausta jo oppilaitoksissa. Tutkimuksen mukaan nuorten näkökulmasta työelämästä saatava tieto ei ole riittävää oppilaitoksissa. Nuorita kysyttäessä ovatko he saaneet tarpeeksi tietoa työelämästä lukiolaisista alle puolet vastasi myöntävästi, kun taas yläaste ja ammattikouluikäisistä samaa mieltä olivat vähän yli puolet. Lukio-opetuksessa tulisi lisätä kyselyn mukaan työelämävalmennusta nuorten mielestä. (TAT 2020, 41.)

Nuorten mahdollisuus saada tietoa ja ohjausta työelämään ei ole välttämättä tasavertainen. Tulevaisuusraportissa tarkasteltiin mistä nuoret hakevat tietoa koskien työelämää. Tietoa saatiin oppilaitoksen lisäksi itsenäistä tiedonhakua toteuttamalla. Sosiaalisesta mediasta haetaan myös tietoa. Erityisesti Instagramia käytettiin apuvälineenä. (TAT 2021, 26.) Instagram on sosiaalinen verkosto, joka mahdollistaa ilmaiseksi kuvien ja videoiden jakamisen (Peda 2023c). Pelaaminen oli myös nuorilla tiedonhankintatapa. Nuoret keskustelevat pelin aikana ja pelien välissä. Sosiaalisuus on vahvasti läsnä pelatessa ja nuoret jakavat tietoa toisilleen pelaamisen lomassa. Työelämävalmiudet muodostuvat monen eri lähteen kautta nuorelle ja työelämä tietoutta etsitään verkosta. Oppilaitoksissa on kuitenkin iso rooli tietojen ja taitojen saamisessa. (TAT 2021, 26.) Seuraavaksi tarkastellaan nuorten työnhakuvalmiuksia.

4.1 Työnhakuvalmiudet

Työnhakuvalmiuksilla viitataan valmiuteen laatia ansioluettelo, hakemuskirje, etsiä töitä, haastatteluvalmiuksiin ja omien vahvuuksien ja osaamisen tunnistamista. Työnhakuvalmennukselle on paljon tarvetta ja nuoren on tärkeä saada tukea siihen. Ajankohtaisista tutkimuksista käy ilmi, että työnhaussa kaivataan tukea. Eezy Oyj:n tutkimukseen osallistui 500 nuorta. Iältään vastaajat olivat 15–29 vuotta. Vastaajista 33 % koki tarvitsevansa apua työhakemuksissa, haastatteluissa ja rekrytointikanavien löytämisessä. Nämä ovat osa-alueita mitkä pohdittavat nuoria, joten tiedonhakua oletettavasti tehdään myös verkossa. (Eezy Oyj 2022.)

Henkilöstöliigan toteuttamassa kyselytutkimuksessa nuoret kommentoivat työnhakua seuraavasti: ”Työnhaku on haastavaa ja olen valitettavasti joutunut huomaamaan että, todennäköisin keino saada töitä on suhteiden kautta. Tuntuu ettei mikään ole tarpeeksi enkä pääse oppimaan uutta, vaikka olisin kuinka motivoitunut”. (Hellman & Savolainen 2020, 12.)

”Työnhaku on ollut vaikeaa, vasta viime aikoina hieman kokemusta, vaikka aiempina vuosina on tullut lähetettyä 25–50 hakemusta esimerkiksi kesätyötä varten tuloksetta, todennäköisesti nuoren iän takia”. (Hellman & Savolainen 2020, 12.)

Ajankohtaisia tutkimuksia tarkasteltaessa nuorilla on yhtenäistä koettua turhautumista työnhaussa. Nuoret kokevat haastavana erottua joukosta ja rekrytointiprosessin läpinäkymättömyys turhauttaa. Hakemusten ja ansioluetteloiden räätälöinti ja pitkän hakuprosessin odottaminen on pitkässä juoksussa kuluttavaa, etenkin jos vastausta ei kuulu. Tutkimuksessa eräät nuoret kommentoivat toivovansa läpinäkyvää viestintää ja reagointia rekrytointiprosessissa. Viestintä rekrytoinnin etenemisestä olisi toivottavaa. (mt. 2020, 13.)

Kansallinen koulutuksen ja oppimisen arviointikeskus toteutti vuonna 2014 tutkimuksen peruskouluissa yhdeksäsluokkalaisille. Tutkimuksessa arvioitiin äidinkielen ja kirjallisuuden oppituloksia ja yksi kirjoitustehtävistä oli työpaikkahakemuksen kirjoittaminen. Otoksista käy ilmi, että poikien hakemusten taso oli heikkoa viidesosalla. Osaaminen ei vastannut työnhaussa tarvittavia taitoja. (Kansallinen koulutuksen arviointikeskus 2014, 14.) Työhakemuksen laatu voi kuitenkin tehdä harppauksen yläasteen ja toisen asteen opintojen aikana. Nuoren sanavarasto kasvaa ja mahdollisesti tekstin tuottokyky parantuu. Toisaalta myös positiivisia kokemuksia löytyy. Työterveyslaitoksen kyselyssä ammattikouluikäisistä 63 % arvioi pystyvänsä tuomaan esille erittäin tai melko hyvin omat taidot ja vahvuutensa työnhaussa. (Airila ym. 2019, 31.)

Työnhakemista pidetään vaikeana ja työpaikan löytyminen sekä joukosta erottuminen pohdituttaa nuoria. Tutkimuksia tarkasteltaessa käy ilmi, että apua ja tukea työnhakuun tarvitaan ja oppilaitoksissa työnhakuvalmiudet eivät kehity tarpeeksi. Tietoa työnhakuun ja työelämään etsitään verkosta ja hakuprosessissa menestymisen vaikeus pohdituttaa. Seuraavaksi käyn läpi oleelliset termit työnhaussa ensikertalaisen työnhakijan opasta varten.

4.2 Rekrytointikanavat

Rekrytointikanavilla tarkoitetaan niitä alustoja, joissa organisaatio etsii itselleen työntekijää (Wellback 2023). Nuoret käyttävät työnhakusivustoja työpaikkojen etsinnässä kuten Duunitori ja Oikotie (Eezy Oyj 2022). Työnhakusivustojen lisäksi työpaikkoja voi etsiä sosiaalisesta mediasta sekä työnvälityssovelluksista kuten Treamer Oy (Treamer 2023). Sosiaalinen media tarkoittaa verkkoympäristöön rakennettua alustaa (Yhdistystoimijat 2023). Työnhakuprofiilien luominen on myös kannattavaa kuten esimerkiksi työmarkkinatorin palveluun. Työmarkkinatori on työ- ja elinkeinoministeriön yhdessä KEHA- keskuksen kanssa tuottama verkkopalvelu. Se on suunnattu julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin palveluntarjoajille. Sen idea on tarjota koulutus, työelämä ja työnvälitysalustojen työpaikoille yhteinen jaettu palvelu. Työnhakuprofiilin maksutta luomalla työnhakija saa ilmoituksia itseä kiinnostavista työpaikoista ja työnantaja voi löytää työntekijöitä julkaistuista työnhakijaprofiileista. (Työmarkkinatori 2023.)

Muita työllistymisen keinoja ovat verkostonapu sekä piilotyöpaikat. Piilotyöpaikoilla tarkoitetaan työpaikkoja, jotka eivät ole avoimessa tai julkisessa haussa (Peda2023a). Nuorilta rekrytointikanavista kysyttäessä 80 % käytti edelleen työnhakusivustoja (Henkilöstöliiga 2020, 11). Eezy:n kuluttajatutkimuksessa 600 nuorelle tehdyssä kyselyssä tarkasteltiin mitä kautta nuoret löytävät työpaikkoja. Myös tässä yleisimmin työpaikka löydettiin hakusivustojen kautta yli 20-vuotiailta vastaajilta kysyttäessä. Opiskelupaikka tai vanhemmat olivat alle 5 prosentilla väylä työllistyä (Eezy 2023b). Kaikilla ei kuitenkaan ole mahdollista työllistyä suhteiden kautta ja onkin tärkeää, että työmarkkinat ovat löydettävissä myös julkisen haun kautta tasa-arvon mahdollistamiseksi. Ohjaamo Helsinki järjestää myös toimipisteellään työnantajatreffejä nuorille, joihin kaikki ovat tervetulleita.

4.3 Työnhakudokumentit

Uusista työntekijän ja työnantajan kohtaustavoista huolimatta perinteinen työnhaku on edelleen keino työllistyä moneen paikkaan. Ansioluettelo ja motivaatiotekstiä eli työhakemusta

vaaditaan. Perinteinen ansioluettelo eli CV oman kokemuksen osoittajana on edelleen käytetty työhaussa. Ydinosaaminen tuodaan esille sillä ja hakijasta muodostetaan kokonaisvaltainen kuva ansioluettelon pohjalta (Duunitori 2023a). Se on hakijan tuoteseloste, joka kertoo nimenomaan työnhakijasta ja hänen osaamisestaan sekä koulutus- ja työ historiasta. Tämä sekoitetaan työhakemukseen, jossa itseä tuodaan esille rekrytoijaa hyödyttävästä näkökulmasta (Hoppe & Laine 2014, 46). Visuaalinen cv on hyvä vaihtoehto perinteiselle blanco pohjalle. Visuaalisen CV:n sisältö on sama kuin perinteisessä CV:ssä, mutta se on monipuolisempi. Visuaalinen CV sisältää kuvia, värejä ja erilaisia fontteja. Visuaalisuus mahdollistaa persoonan esille tuomisen ja se antaa työnantajalle kuvaa myös hakijan digitaidoista sekä luovuudesta. (Ohjaamo Helsinki 2023.) Video cv on lisäkeino erottua työnhakijana. Sitä kutsutaan myös videomuotoiseksi ansioluetteloksi ja se on tarkoitettu perinteisen ansioluettelon tueksi. Pituus olisi hyvä olla noin minuutti. Videolla voi kertoa lyhyesti koulutus ja työhistoriasta sekä itsestään persoonana. (Sinivuori 2022.) Taitopohjainen CV on hyvävaihtoehto, jos työkokemusta ja koulutusta ei ole ehtinyt kertyä paljon. Siinä kirjoittaja painottaa elämänaikana kerättyjä taitoja ja kokemuksiaan sekä tietenkin vakuuttaa persoonallisilla vahvuuksilla työnantajan. (Duunitori 2023b.)

Työhakemus puolestaan on myyntipuhe. Siinä tuodaan esille oma motivaatio työskennellä ja se antaa tilaisuuden kertoa itsestä ja osaamisesta konkreettisesti työnantajalle (Ohjaamo Helsinki 2023). Monet firmat käyttävät omaa verkkosivua työnhakualustana ja ovat upottaneet motivaatiokirje kysymykset verkossa täytettävään työhakemukseen. Työhakemuksia tehdessä on tärkeä kannustaa nuoria olemaan persoonallinen ja konkreettinen. Hyvä tyyppi on aina hakuksessa. Yleiset hokemat kuten olen sosiaalinen, ahkera ja tunnollinen hukkuvat usein massaan sellaisenaan. (Koski 2016.)

4.4 Vahvuudet ja taidot

Ensimmäisiä kertoja työtä hakiessa työkokemusta ei välttämättä ole kertynyt paljon. Työhaussa itsetuntemus on tärkeää. Itsetuntemus on laaja käsite. Siihen sisältyy kyky tunnistaa omia vahvuuksia ja taitoja. Itsetuntemuksessa tiedostetaan myös omat tarpeet ja toiveet. (Mieli 2023.) Oman osaamisen tunnistamista sekä sanoittamista olisi hyvä harjoitella jo ennen ensimmäistä työtä. Omaan osaamista voi tuoda esille monella tapaa. Työkokemuksen ollessa vähäistä harrastukset, luottamustehtävät, harjoittelut sekä keuhut ovat kaikki mainitsemisen arvoisia (Salonen 2023). Taitoja voivat olla viestintä- ja vuorovaikutustaidot, tietotekniikkaosaaminen, suoritettut kurssit kuten ammatilliset kortit tai luvat sekä kyky hallita työskentelyään.

Työhallintaosaamiseen voi lukeutua esimerkiksi hyvä organisointikyky. Median käyttötaidot voi myös mainita osaamisessa. (Helsingin työllisyyspalvelut 2023c.) Taidot ja kyvyt ovat opeltavissa ja oman osaamisen tunnistamista voi harjoitella.

5 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT

Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen. Toiminnallinen opinnäytetyö on vahvasti työelämälähtöinen ja tarve kehittää syntyy ratkaisun tarpeesta johonkin ongelmaan. Tuloksena syntyy työntilaaajalle jotain konkreettista. Tuotoksena voi syntyä esimerkiksi ohjeistus tai opastus alan mukaan. (Airaksinen & Vilka 2003.) Kehittämistyöni tuotoksena syntyy työnhakuopas ensikerataa työtä hakevalle nuorelle. Työ vastaa tarpeeseen tukea ja edistää nuorten työnhakua sekä helpottaa tiedon löytämistä työtä hakiessa. Opas helpottaa ja tukee nuorten työnhakua kokoamalla yhteen faktatietoa ja selkeitä ohjeita. Opas luodaan kehittämistyön menetelmien pohjalta.

Aineiston keruussa ja analysoinnissa käytin kvalitatiivisia eli laadulliseen tutkimukseen pohjautuvia menetelmiä. Laadullinen tutkimus on yksi tutkimusstrategia. Siinä halutaan ymmärtää tutkittavan kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä. Tutkimusnäkökulma laadullisessa tutkimuksessa on hyvin laaja ja kaikenkattava. (Jyväskylän yliopisto 2021.) Kehittämistyön menetelminä tässä työssä käytettiin ryhmähaastattelua, asiantuntijahaastattelua sekä vertailukehittämistä (Benchmarking). Aineistojen teemoittelulla poimin lopulliseen kehittämistyön tuotokseen sisältöä. Teemoittelu tarkastelee haastattelusta esiin nousseita ilmiöitä tai asioita. (Ojasalo & Moilanen & Ritalahti 2014, 112.) Seuraavaksi avaan menetelmiä ja niiden valikoitumista tarkemmin.

5.1 Ryhmähaastattelu

Ryhmähaastattelu eli fokusryhmähaastattelu pyrkii keräämään tietoa tutkimusaiheesta. Tutkittavaan aiheeseen halutaan tällä menetelmällä näkemyksiä ja ajatuksia (Puusniekka & Saaranen-Kauppinen & 2006). Haastattelut ovat yleinen tapa tuottaa tutkimusaineistoa (Hyvärinen & Suoninen & Vuori 2023). Aineistonkeruu menetelmänä haastattelun tavoite onkin kerätä kehittämistehtävää edistävää aineistoa (Ojasalo ym. 2014, 108). Haastattelua varten olin määritellyt tavoitteen ja teemat mistä haluan tietoa. Fokusryhmähaastattelua suunniteltaessa määritellään, minkälainen ryhmä haastateltavaksi sopii. Lisäksi voi pohtia sopivatko ryhmän jäsenet keskustelemaan toistensa kanssa. Ryhmähaastattelulla saadaan nopeasti tietoa monelta henkilöltä. Ryhmässä keskustelu voi luoda haastattelutilanteesta paljon monipuolisemman, kun on ryhmän tuki sanoittamisessa ja muistamisessa. (mt., 112.) Ryhmähaastattelusta saatujen etujen lisäksi tuloksiin voi vaikuttaa ryhmässä syntyvän paineen riski. Ryhmädynamiikasta ja koosta johtuen mielipiteen ilmaisua voidaan jännittää tai vastausta ujostella sanoa. Puhevuorojen epätasainen

jakautuminen voi myös luoda haastattelusta yksipuolisen. Ryhmäkeskustelun vetäjällä on tärkeä rooli olla toteuttamassa tasavertaista keskustelua. (Puusniekka ym. 2006.) Ryhmämme pienuudesta ja dynamiikasta johtuen puheenvuorot jakautuivat tasaisesti ja kaikki saivat sekä ehtivät vastata vuorollaan.

Valitsin ryhmähaastattelun menetelmäksi luodakseni ajankohtaisen, laadukkaan ja erityisesti nuorten tarpeita palvelevan oppaan sisällöllisesti. Valitsin ryhmähaastattelun myös tutkiakseni löytyykö ryhmäläisiltä vahvasti samanlaisia tai eroavia näkökulmia ja tarpeita. Aineistonkeruun tavoite oli kerätä nuorten ajatuksia ja mielipiteitä työnhakuoppaan sisältöön ja ulkonäköön. Oppaan sisällön tulisi muotoutua nuorten mielipiteitä ja ideoita kuulemalla. Halusin keskustelun olevan ilmapiiriltään rento mikä voi olla fokusryhmähaastatteluissa ryhmädynamiikan tuoma etu. Ryhmähaastattelussa haastattelija haastattelee kaikkia osallistujia, mutta voi kysyä yksittäisiä kysymyksiä myös osallistujilta. Haastattelijan kiinnostus voi painottua yksittäisiin tuotetuihin vastauksiin tai ryhmässä muodostettuun vastauksiin. Kysymysrunko ohjaa keskustelua. (Puusniekka ym. 2006.) Haastattelijan kysymyksen muotoiluilla ja rajauksilla on vaikutusta, millaista keskustelua saadaan aikaan (Hyvärinen & Suoninen & Vuori 2023). Muotoillessani kysymyksiä olin tarkka, että kysymyksiin on vastattava lauseilla. Haastattelun lähestymistapani oli puolistrukturoitu. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset ovat ennakkoon mietittynä, mutta kysymyksen järjestys voi vaihdella (Ojasalo ym. 2014, 108). Olin muotoillut kysymykset ennakkoon ja miettinyt järjestykset, mutta vastaamisen tapa ja järjestys oli vapaa.

Haastattelu toteutettiin Helsingin NMKY:ssä (Nuorten Kristillisten Miesten Yhdistys) starttipajalla. Se on vuodesta 1889 toiminut yhdistys. Helsingin NMKY tarjoaa harrastus ja vapaa-aika toimintaa nuorille, lapsille ja aikuisille. Toiminta järjestää myös koulutusta ja erilaista tukea nuorille. Starttipaja on alle 30-vuotiaiden vapaa-ajan tukiryhmä. Ryhmä tarjoaa tukea arkeen ja elämänhallintaan ja kestää noin 2-3kk. (Helsingin NMKY 2023.) Arvioin starttiryhmän olevan sopiva paikka kohdata nuoria, koska heillä olisi mahdollisesti työnhaku ensimmäistä kertaa tai uudestaan edesspäin. Aineistokeruu toteutettiin anonymina ja henkilötietoja ei kerätty tätä työtä varten. Ensimmäisten yhteydenottojen jälkeen lähetin starttiryhmän esimiehelle tutkimusinformointilomakkeen luettavaksi ja kuitattavaksi. Haastatteluun piti osallistua viisi nuorta, mutta lopullinen osallistujamäärä oli kolme. Olin laatinut kysymysrunon valmiiksi keskustelua varten. Ennen nauhoituksen aloittamista kerroin osallistujille kuka olen ja tiiviisti työn lähtökohdista. Kerroin mihin haastattelua käytetään ja mistä tulevan opinnäytetyön sekä oppaan löytää. Kaikki osallistujat saivat vielä lukea suostumuslomakkeen allekirjoitettavaksi,

mikäli suostuivat osallistua tutkimukseen. Kaikki aineistot hävitettiin opinnäytetyön valmistuttua. Litteroin eli kirjoitin puhtaaksi äänitetyn ryhmähaastattelun. Analysoin haastattelun ja teemoittelulla poimin merkittävät aineistonostot tuotokseen.

5.2 Asiantuntijahaastattelu

Asiantuntija haastattelu pyrkii selvittämään miten organisaatiot tai sektorit toimivat tai ovat toimineet tutkitun asian parissa (Hyvärinen & Suoninen & Vuori 2023). Asiantuntijahaastattelu sopii aineistonkeruumenetelmäksi, kun tutkijaa kiinnostaa jokin ilmiö tai asia mistä halutaan saada tietoa. Valitsin menetelmäksi asiantuntijahaastattelun, koska halusin kerätä lopulliseen tuotokseen vihjeitä työnhakuun nuorille työnhaunammattilaisen näkökulmasta. Haastattelu oli strukturoitu haastattelu. Strukturoidussa haastattelussa kysymykset on laadittu ennakkoon ja haastattelu etenee tarkasti kysymyksiä seuraten. (Ojasalo ym. 2014, 108.)

Haastattelin henkilöstöpalvelualan yrityksen Eezy Oyj:n ravintola-alan rekrytointitiimin tiimpäällikköä. Eezy Oyj on emoyhtiö ja siihen kuuluu tytäryhtiö. Liiketoiminta on jaettu kahteen palvelukokonaisuuteen: Työ ja osaajat -liiketoimintayksikkö tarjoaa henkilöstövuokrauksen ja rekrytointin palveluita asiakkaille. (Eezy 2023a.)

Ennen haastattelua lähetin tutkimusinformointilomakkeen ja haastattelun kyselyrunгон, joka löytyy liitteistä. Sovimme myös, että firman nimeä ei mainita jalkautettavassa tuotoksessa vaan puhutaan rekrytoijan vinkeistä. Toteutimme haastattelun Microsoft Teams sovelluksessa.

Litteroin haastattelun nauhoituksen jälkeen. Analysoin haastattelua ja teemoittelin sitä nostamalla ohjeita ensikertalaiselle työnhakijalle. Lopullisesta aineistosta tehdään nostot ja tuodaan oppaaseen nuorille muokattuna sekä konkreettisin esimerkein.

5.3 Benchmarking

Benchmarkkaus (benchmarking) eli vertailukehittäminen pyrkii oppimaan toiselta vertailun kohteelta. Kehittämisen kohdetta toiseen kohteeseen vertailemalla saadaan ideoita ja kyseenalaistetaan omaa toimintaa. Menetelmää käytetään usein organisaation laadun, tuotettavuuden, toimintaprosessin tai työtapojen kehittämisessä. Menetelmää voi käyttää myös hyvien käytäntöjen löytämisessä. Tarkoituksena ei ole kuitenkaan kopiointi. (Ojasalo ym. 2014, 108.)

Benchmarkkaus prosessi alkaa ensin määrittelemällä vertailukehittämisen kohteen. Tässä opinnäytetyössä vertailukehittämisen kohde on kehitettävä työnhakuopas. Seuraavaksi valitaan

kehittämisen kohteelle vertaiskumppani. Tässä opinnäytetyössä kehitän opastani vertailemalla Duunitorin tuottamaa työnhakuopasta (Duunitori 2023c). Vertailukehittämisen prosessin viimeisessä vaiheessa kerätään järjestelmällisesti tietoa verrattavasta kohteesta. Kerään tietoa valitusta työnhakuoppaasta ja benchmarkkaan sen sisältöä ja rakennetta oppaaseeni. Vertailukehittämisellä varmistan, että tuotokseni sisältö on asiapitoinen ja ajankohtainen sekä etenee loogisesti. Vertailukehittämisessä on hyvä tiedostaa, että kaikki löydöt eivät ole hyödynnettävissä omaan kehittämiskohteeseen. (Ojasalo ym. 2014, 186.)

6 TULOKSET JA KEHITTÄMISIDEAT

Tässä luvussa käsittelen ryhmähaastattelun, asiantuntijahaastattelun ja benchmarkkauksen tuloksia ja kehittämisisideoita. Aineistoanalyysien ja johtopäätösten kautta luodaan toimintaopas. Työn tilaajana toimii Ohjaamo Helsinki. Toimintaopas luodaan ensikertalaisten työnhakijoiden ja vähän kokemusta työhausta omaavien nuorten tueksi. Kohderyhmän suuntaus näkyy oppaan sisällössä. Se käsittelee työnhakua työhaun alkeista käsin ja keskittyy työuran alussa olevaan hakijaan.

6.1 Ryhmähaastattelu analyysi ja oppaan sisällön kehittäminen

Ryhmähaastatteluun oli tarkoitus osallistua alun perin viisi nuorta, mutta lopullinen osallistujamäärä oli kolme. Esittelen ja tarkastelen nuorten antamia vastauksia tässä kappaleessa. Teehoitot heiltä nousevat mielipiteet ja kommentit. Mielipiteet ja kommentit poimitaan oppaansisältö ja ulkonäkötaulukoon. Esittelen analyysissä myös merkityksellisiä toteamuksia aineistonkeruun kannalta. Anonyymien säilyttämiseksi haastateltavat ovat H1, H2 ja H3. Pienestä ryhmäkoosta mahdollisesti johtuen ryhmän kesken ei noussut suuria eroavaisuuksia vastauksissa ja koetuissa tarpeissa. Osallistujat olivat usein yhtä mieltä vastauksista ja täydensivät toisiaan. Ristiriitaisuuksia ei noussut.

Nuorilta kysyttäessä kuinka he kokevat löytävänsä tietoa työelämään ja työnhakuun he vastasivat löytävän tietoa, mutta se on välillä kirjoitettu ammattikielellä. Joitakin pointteja ja ohjeita koettiin olevan vaikea ymmärtää. Nuoret toivoivat tekstin olevan nuorten näkökulmasta ymmärrettävää kielellisesti. Tiedon pirstaleisuus nostettiin myös kommentteissa. Tietoa löytyy monesta eri paikasta, mutta ei aina tiedetä mistä sitä ottaa. Hyvän työhakemuksen tehdessä katsoo ohjeita eri paikoista ja selailuun menee paljon aikaa. Koettiin, että aika ei riitä enää itse työhakemuksen tekemiseen.

”Mun mielestä sitä tietoa löytyy tosi paljon ja mun kokemus on et nii monesta paikkaa. En aina tiedä mistä mä sitä tietoa otan. Kun haluan tehdä hyvän työhakemuksen nii siinä menee tosi kauan aikaa kun katon monesta eri paikasta tietoa. Tuntuu ettei ehi enää hakea työpaikkaa, jos lukee kaikki linkit mitä löytää” (H2).

”Kyllähän sitä tietoa löytyy, mut se on vähän joissakin sellaista ammattikieltä nii vaikea välillä voi olla ymmärtää joissakin. Sen takia mä tykkään esim face to face” (H3).

Oppaan sisältöä kysyttäessä toivottiin CV ja työhakemuksen avaamista sekä vinkkejä työhaastatteluun. Työhakemuksen ja ansioluettelon eron tiesi vastaajista kaksi. Ansioluettelo oli myös uusi termi. Johtopäätöksenä on tärkeä mainita oppaassa kaikki yleiset käytetyt synonyymit työnhakudokumentteille. Visuaalisesta ansioluettelosta kysyttäessä yksi vastaajista tiesi merkityksen. Video-CV oli tuttu kuitenkin kaikille. Kaikki nostivat ehdottoman tärkeäksi konkreettiset esimerkit. Malli-CV ja mallityöhakemus koettiin tärkeäksi ja nimenomaan kuvitteellisen hahmon kirjoittamana eikä pelkkänä ohjeistuksena. Vahva yhtenäinen mielipide konkreettien ja esimerkkien puutteessa työnhakuinformaatioissa oli merkittävä tieto. On tärkeää sisällyttää oppaaseen kuvitteellinen työnhakija, jotta työnhakija saa itselleen inspiraatiota ja ideoita.

”Mä tykkäisin tosta että malliesimerkki , silloin itekki pystyy hahmottamaan. Jos sanoo kerro itsestä, ja siin on vaikka olen positiivinen, nii pystyy ite mietii et no mitäköhä ite olis” (H1).

Haastateltavat olivat vahvasti yhtä mieltä myös siitä, että itsestä ja omista vahvuuksista kertominen työnhakemisessa on vaikeaa. Tässäkin kohtaa toivottiin tueksi malleja ja esimerkkejä. Yhtenäinen mielipide vahvisti sen, että oppaaseen tulee sisällyttää apukeinoja ilmaista itseään taidoista ja vahvuuksista puhuttaessa. Mahdollinen adjektiivilista ehdotus sai kannatusta. Työnhakusivustoista Oikotie ja Duunitori tiedettiin. Eri työnhakusivustot toivottiin oppaaseen. Johtopäätöksenäni oppaaseen on tärkeä laittaa kaikki nykyaikaiset kanavat ja reitit napata työpaikka itselleen. Työnhakusivustot, sosiaalisen mediankanavat, työnhakusovellukset ja piilo-työpaikat ovat kaikki erilaisia kanavia löytää työpaikka.

Visuaalisuudesta nostettiin kuvat kivoiksi ja piristäviksi, mutta oppaan sisältö oli merkityksellisempää, vaikka kuvia ei olisikaan. Kuvat koettiin tärkeäksi olla teeman mukaisia. Sivujen merkitys ei ollut merkityksellistä, mutta järjestelmällinen ja hyvännäköinen asettelu ja formaatti herätti luottamuksen tunnetta. Sisällysluettelo ja tekstin paloittelu koettiin myös tärkeänä, jotta on helpompi lukea. Haastateltavat lukevat mieluummin asiatekstejä ja oppaita verkosta kuin sosiaalisesta mediasta. Luodakseni visuaalisesti ja sisällöllisesti helposti lähestyttävän ja asiapitoisen oppaan nuoret vertailivat toista opasta. Jaoin starttipajalaisille nuorten tietoa ja neuvontapalvelu Reimarin Kesäduunioppaan (Palonen 2020) vertailtavaksi. Reimari on tiedotus ja neuvontapalvelu Vaasalaisille alle 29-vuotiaille nuorille (Reimari 2023). Vastaustyyli oli vapaa ja nuoret saivat nostaa sisällöstä ja ulkonäöstä mitä tahansa huomioita. Pyysin kaikkia antamaan jotain hyvää ja huonoa palautetta.

Sisällöllisesti mallien ja konkretian puuttuminen nousi esille keskustelussa. Opas koettiin enemmän muistilistana, kun työnhaun tukena. Oppaan koettiin olevan suunnattu työnhakijalle, jolla on etukäteen tietämystä. Sisällöllisesti toivottiin myös enemmän käsittelyä ja sisältö koettiin vähän pintapuoliseksi. Visuaalisuudesta nostettiin turhien kuvien pois jättäminen, etenkin jos ne eivät liity teemaan. Selkeys asetelussa oli myös tärkeää.

Verkkosivuilta löytyvän tiedon koettiin olevan vakuuttavampi. Sosiaalisesta mediasta löydetty tieto ei ollut niin luotettavaa vastaajien mielestä. Tämä näkemys kannustaa jalkauttamaan tuotoksen Ohjaamo Helsingin verkkosivuille.

”kyl mä mielellää etsin tietoa verkosta, tuntuu jos kattoo somesta nii se ei oo nii luotettavaa tai on sellainen mielikuva. Kaikki aina sanoo et älä hanki sun tietoa tiktokista yms. jos haluan tietoa nii etsin verkosta” (H3)

Pienestä osallistujamäärästä huolimatta aineiston keruu sujui kokonaisuudessaan hyvin ja nuorilta kerätty tieto edesauttaa kehittämistehtävän toteutumisessa. Toisaalta isompi ryhmä tai puuttuvat kaksi osallistujaa olisivat voineet luoda eroavia mielipiteitä tai vaikuttaa lopputulemaan eniten korostetuissa huomioissa. Aineistonkeruusta saadut nostot ja toiveet toteutetaan toiminnallisessa oppaassa. Ryhmähaastattelun perusteella työnhakuoppaaseen on kysyntää ensikertalaisen näkökulmasta ja luotettavassa kanavassa jalkautettuna esimerkkeineen.

Työnhakuopas Teemoittelu

Sisällölliset nostot	Visuaaliset nostot
Mistä hakea töitä, erilaiset sivustot ja keinot.	Teeman mukaisia kuvia
millainen on cv ja työhakemus. Hyvä mainita kaikki työhakemuksesta ja cv:stä käytettävät synonyymit	Sisällysluettelo
Kuvitteellisen hakijan cv ja hakemusmalli	Tekstin paloittelu
Apua kertoa itsestä ja omasta osaamisesta	Helposti luettava ja asiallisen näköinen fontti
Adjektiivilista	Ei kielioppivirheitä

Ei muistilista pelkästään vaan konkretiaa	Sanallisesti ja termillisesti ymmärrettävää tekstiä
Vinkkejä haastatteluun	
Visuaalinen ja video cv	

6.2 Asiantuntijahaastattelu analyysi ja oppaan sisällön kehittäminen

Asiantuntija haastattelu toteutettiin Teams- kanavalla helmikuussa 2023. Kysymykset oli lähetetty etukäteen ravintola-alan rekrytointitiimin tiimipäällikölle. Haastateltavalle oli informoitu, että vastaukset esitetään rekrytoijan näkökulmasta ja kohderyhmänä ovat ensikertalaiset työnhakijat. Haastattelu sujui ongelmitta ja litteroin aineiston sen jälkeen. Kerätystä aineistosta valitsin 6 nostoa, joita käytän lopullisessa toimintaoppaassa. Analyysissä teemoittelen ja nostan merkitykselliset poiminnat tuotoksen kannalta oppaaseen.

Selvitin nuorille vihjeitä työnhakemiseen ilman työkokemusta. Rekrytoija toi esille työtehtävässä hyödynnettävän luonteenpiirteiden noston. Omien piirteiden ja erityisesti työssä auttavien piirteiden määrittely voi olla hankalaa nuorelle, joten on tärkeä tähän tuoda apukeinoja työhaussa mielestäni. Kaikki TET-kokemukset ja luottamustehtävät ovat myös kokemuksia. Esi-merkkinä isostehtävät rippileirillä. Pienistäkin tehtävistä rekrytoija saa kuvan hakijan luotettavuudesta ja kyvystä kantaa vastuuta.

Minusta oli tärkeä selvittää nuorille asiantuntijan mielipidettä rekrytoijalle soittamisesta ja visuaalisen CV:n merkityksestä työmarkkinoilla. Aktiivisuus työhaussa kannattaa, mutta halusin tietää parantaako se mahdollisuuksia haastatteluun pääsystä. Tiimipäällikön mukaan soitto ei auta, jos hakee työtehtävää missä oma osaaminen ja työnantajan hakema osaaminen ei alun perinkään kohtaa. Kokemuksen ja persoonan puolesta hakijan ollessa sopiva hän koki soittamisen ehdottomasti voivan edistää työnhakua. Työpaikkaan pääsyä se ei takaa, mutta auttaa erottumaan joukosta ainakin ja on hyvin tervetullut ele osoittaa kiinnostus työpaikkaan. Visuaalisen ansioluettelon merkitys rekrytoijalle oli minua kiinnostava kysymys myös oman työni kannalta. Se koettiin nostavan hakijaa esille. Visuaalinen- CV on monesti mieluisampi rekrytoijalle lukea

ja selkeämpi hahmottaa verrattuna blanco pohjaiseen ansioluetteloon. Se alkaa olla jo nykypäivää. Vastauksessa todettiin myös video- CV:n olevan tervetullutta. Se antaa rekrytoijalle kasvot ja käsityksen minkälainen energia hakijalla on. Rekrytoijan mielestä Video- CV voikin yleistyä tulevaisuudessa ja onkin nyt jo trendi.

Kielioppivirheiden merkitystä selvittäessä haastattelussa nousi esiin muutama huomio. Kielioppivirheiden vaikutus riippuu tilanteesta. Virheillä ei ole niin suurta vaikutusta, mikäli hakijasta käy ilmi heikompi kielitaito ja tarkoitus on osoittaa kielitaitoa rohkeasti yrittämällä. Toisaalta myös virheet voivat kertoa huolimattomuudesta rekrytoijalle. Muutamat virheet eivät vaikuta haastattelukutsuun. Rekrytoija nostaa esille huolellisuuden tärkeyden. Huolimaton kokonaisuus voi vaikuttaa haastatteluun valituksi tulemisessa. Esimerkiksi kappaleiden ja rivivälien pomput voivat vaikuttaa valituksi tulemiseen.

Seuraavassa pätkä haastattelusta ”Mitä haluaisit sanoa nuorelle, joka on hakenut kovasti töitä, mutta työntajista ei kuulu mitään ja henkilöä lannistaa tilanne?”

”Todella ikävää jos ei kuulu mitään, itse pyrin aina ilmoittamaan prosessin etenemisestä vähintään sähköpostilla. Ottakaa rohkeasti puhelin käteen, jos ei kuulu mitään. Jos käy useasti, ettei kuulu mitään voi katsoa olisiko CV:ssä tai hakemuksessa jotain parannettavaa ainakin” (Ravintola-alan rekrytointitiimin tiimipäällikkö 2023).

Laadin tiimipäällikölle skenaario kysymyksen nuorten työnhakuun liittyen. Tutkimuskysymyksenä minua kiinnosti, millä tavalla voi edesauttaa haastatteluun pääsyä, jos hakijat ovat samalla tasolla. Rekrytoijalle kyseinen tilanne on ylipäättänsä haastava. Joillain tavalla erottunut hakemus, kuva hakijasta ja miellyttävä CV voivat olla kyseisessä tilanteessa avain haastatteluun.

Nuorille tuotu tieto asiantuntijalta tuo oppaaseen uskottavuutta ja kiinnostavuutta. Aineiston lopullinen julkaisuversio muotoutuu vielä kieliopillisesti helpommin lähestyttäväksi nuorille toimintaoppaaseen. Asiantuntijahaastattelusta kerättyyn aineistoon lisätään konkreettista esimerkkiä lukijalle.

1. Mainitse työtä hakiessa piirteesi mitkä voivat edesauttaa työssä onnistumisessa.

Esimerkki. Sinusta on helppo kohdata uusia ihmisiä ja olet sosiaalinen. Haet jäätelömyyjäksi.

<p>”Minua ei ujostuta kohdata uusia ihmisiä ja olen sosiaalinen. Uskon että olisin hyvä asiakaspalvelija näiden luonteenpiirteiden takia.</p>
<p>2.Työnantajalle kannattaa ehdottomasti soittaa perään ja osoittaa kiinnostusta työpaikkaan.</p>
<p>3.Tiedostojen ulkoasu on tärkeä, koska rekrytoija lukee monia ansioluetteloja ja työhakemuksia. Tarkista, että ei ole kielioppivirheitä, rivit eivät pompi ja teksti on helposti luettavaa. Mikäli opettelet vielä suomen kieltä ja kirjoittamista muista, että rekrytoija näkee sen ja arvostaa yrittämistä, eikä huomioi kielioppivirheitä niin herkästi.</p>
<p>4. Persoonasi saa näkyä hakemuksessa. Voit jäädä mieleen paremmin, jos erotut joukosta tekstillä.</p> <p>Esimerkki: olen aktiivinen, ahkera ja tulen kaikkien kanssa toimeen lause ei erotu joukosta.</p> <p>Kirjoita näin: Tulen toimeen kaikkien kanssa, mistä olen saanut paljon kehuja koulussa ja salibandyjoukkueessa. Olen aktiivinen mikä näkyy arjessani. Liikun ja tapaan kavereita paljon. Minusta saisitte ahkeran työntekijän, joka pitää huolen itsestään ja tekee työn kunnolla!</p>
<p>5.Mainitse kaikki TET-kokemukset ja luottamustehtävät. Ne kertovat rekrytoijalle luotettavuudesta ja kyvystä kantaa vastuuta.</p> <p>Esimerkiksi; Isostehtävät rippileiriltä, oppilaskunnan jäsen, jalkapallojoukkuekapteeni, työharjoittelu yläasteelta, naapurin koiran vahtiminen ja hoito.</p>
<p>6. Tee visuaalinen CV, jos mahdollista. Se voi olla selkeämpi ja mukavampi lukea rekrytoijalle.</p>

6.3 Benchmarkkaus kehittäminen

Valitsin Benchmarkkaus kohteeksi Duunitorin työnhakuoppaan, joka löytyy verkkosivuilta (Duunitori 2023c). Tässä kohtaa on tärkeä huomioida vertailukehittämisen kohteen kohderyhmäero ja verkkosivun tuoma mahdollisuus tiedon laajuuteen. Duunitorin opas on suunnattu kaiken ikäisille ja monenlaista työkokemustaustaa omaaville, kun taas tämä opas kehitetään

nuorille työuraa aloittaville. Vertaan oppaan sisältöä ja havainnoin rakennehuomioita omaan oppaaseen.

Duunitorin sisällysluettelo sisältää kahdeksan osiota: työnhaun aloittaminen, ansioluettelo eli CV, työhakemus, työhaastattelu, urasuunnittelu, verkostoituminen, ohjeet, mallit ja näin nappaat kesätyön (Duunitori 2023c). Sisällysluettelo etenee loogisesti. Järjestystä voi hyödyntää tässä kehittämisen kohteessa. Erilaisista CV- tyypeistä on kerrottu monipuolisesti. Vaihtoehtoinen taitopohjainen- CV on hyvä löytö sivustolta ja tätä voi hyödyntää myös omassa tuotoksessa. (Duunitori 2023b.) Informatiiviset videot ovat hyvin tehty ja linkkejä näihin voisi tuoda tämän työn tuotokseen. Oppaan työhaastattelu osiossa on käytetty haastattelun aikana, ennen ja jälkeen luokittelua (Duunitori 2023d). Tämä on oleellinen vertailukehittämisen löytö. Luokittelu selkeyttää. Tuotoksessa tavoiteltu monipuolinen neuvonta nuorelle hyötyy myös tästä luokittelu ideasta. Opasta on piristetty visuaalisilla kuvilla kunkin kappaleen kohdalla, mikä lisää lukemisen mielekkyyttä. Duunitorin oppaassa on käyty läpi ansioluettelo, työhakemus ja työhaastattelu omassa kappaleessa. (Duunitori 2023c.) Nämä rakenteelliset huomiot on hyvä kehittää löydös. Visuaaliset fontit ja ilmeet määräytyvät kuitenkin tilaajan mukaan, joten niitä ei voi liikaa kehittää löydösten mukaan. Vertailukehittämisen kohde auttoivat luomaan huomioita tuotoksen sisältöön, rakenteeseen ja ajankohtaisuuteen työnhaussa kuten huomioimaan kaikki erilaiset CV - tiedostot.

6.4 Tuotos

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa nuorille informatiivinen opas työnhaun tueksi. Opas tukee työelämää aloittavia nuoria työnhaussa ja on tuotettu ensikertalaisen työnhakijan kulmalla. Tuotoksena syntyi informatiivinen, tiivis sekä konkretiaa sisältävä nopea apu työpaikan löytämiseen ja hakemiseen. Kuvat työnhakuoppaasta liitteessä 3. Opas on luotu nuorten tarpeesta saada apua työnhaussa, löytää tietoa luotettavasta lähteestä sekä kootusti yhdestä paikkaa. Sisältö on muotoiltu yksinkertaiseksi ja helposti ymmärrettäväksi tekstiksi yksinkertaista termistöä käyttäen. Kappaleiden sisällöt ja muotoilut muodostuivat kehittämistyön menetelmien pohjalta, joita olivat ryhmähaastattelu, asiantuntijahaastattelu ja vertailukehittäminen. Ryhmähaastattelulla kerättiin nuorilta mielipiteitä ja toiveita työnhakuoppaan sisältöön ja rakenteeseen. Kysymykseen mitä nuorten tulisi huomioida työnhaussa ja tuotoksen luotettavuuden sekä kiinnostavuuden lisäämiseksi haastateltiin työnhaun asiantuntijaa, jonka analyysistä teemoitettiin

vinkit nuorille työnhakuun. Vertailukehittämisellä varmistettiin, että tuotos sisälsi ajankohtaisia asioita ja olisi rakenteeltaan looginen ja laadukas.

Tilaaaja toivoi, että työnhakuopasta pääsisi muokkaamaan ja päivittämään tulevaisuudessa. Keskustelin Ohjaamo Helsingin viestintä- ja mediasuunnittelijan kanssa ja sovimme tuottavani työnhakuoppaan suunnittelutyökalu Canvalla. Canva on verkkosivusto. Se on tarkoitettu graafiseen suunnitteluun ja se on saatavilla maksuttomalla ja maksullisena versiona. (Canva 2023.) Canva verkkosivuston tekemisen etuna on sivustolla tehdyn työn päivitys mahdollisuus missä tahansa verkkotunnuksilla ja oppaan säilyminen verkkopalvelussa tilaajan omalla suunnittelu-alustalla, jota Ohjaamon viestintä- ja mediasuunnittelija käyttää.

Aloitin työstämään työnhakuopasta Canva verkkosivustolla Ohjaamo Helsingin tunnuksilla. Sisällön tuottamisessa hyödynnettiin myös Helsingin Työllisyyspalveluiden työnhaun verkkomateriaaleja (Helsingin Työllisyyspalvelut 2023d). Oppaan otsikoiksi muodostuivat: Mistä hakea töitä, ansioluettelo eli CV, visuaalinen- CV, video CV, taitopohjainen- CV, perinteinen CV esimerkki, visuaalinen-CV esimerkki, työhakemus/Motivaatiokirje, työhakemusteksti esimerkki, persoonallisuuspiirteet, taidot, työhaastattelu ja rekrytoijan Vinkit. Oppaan kokonaisuusmuodoksi muodostui 14 sivua. Määrä sisältää kansilehden, sisällysluettelon, kappaleet, esimerkit sekä lähteet.

Ryhmähaastattelulla hankittiin mielipiteitä ja toiveita nuorilta oppaan aihesisältöihin, rakentamiseen ja ilmaisuun. Ryhmähaastattelusta syntyvällä aineistolla oli iso merkitys erityisesti oppaan sisällön rakentumisessa. Aineistosta noussut konkreetin tarve ja erityisesti mallitekstien tarve vaikutti esimerkkitekstien syntyyn. Kirjoitin kuvitteelliselle työnhakijalle kaksi erilaista CV-mallia ja työhakemuksen kesätyöhön. Rakenteellisesti pidin oppaan selkeänä ja kirjoitin tekstiä helposti ymmärrettäväksi. Itsetuntemus työnhaussa osion syntyyn vaikutti myös vahvasti ryhmähaastattelu aineistonkeruu. Itsestä kertomiseen työnhaussa toivottiin adjektiivilistaa sekä apukeinoja omien vahvuuksien ja taitojen tunnistamiseen. Itsetuntemus osion kirjoittamisessa hyödynnettiin Helsingin työllisyyspalveluiden (2023a) työnhakusivustojen materiaalia omat vahvuudet ja taidot. Materiaalia muokattiin ja karsittiin vähän tiiviimmäksi sekä ensikertalaisien työnhakijoiden lähtökohta huomioiden. Asiantuntijahaastattelusta kerätty aineisto muodosti rekrytoijan vinkit nuorille työnhakuun. Syvensin rekrytoijan vihjeitä vielä lisäämällä joihinkin lauseisiin konkreettisia esimerkkejä.

Oppaan vertailukehittämisessä tarkasteltiin Duunitori (2023c) työnhakuopasta. Benchmarkkaamalla työnhaunasiantuntijavivuston työnhakuopasta varmistettiin ajankohtainen ja asiapitoinen tuotos tilaajalle. Vertailukehittämisellä hankittiin lisäksi tietoa ajankohtaisista työnhaku dokumenteista sekä työnhaussa huomioitavista asioista. Duunitorin (2023c) työnhakuopasta tarkasteltiin ja benchmarkattiin visuaalisesta näkökulmasta kiinnittäen huomiota kappaleiden jaotteluun ja järjestykseen. Ajankohtaiset CV- mallit olivat tärkeä huomio tekstiä tuottaessa. Lisäksi idea työhaastattelun aika jaotteluun ennen, aikana ja jälkeen syntyi vertailukehittämisen avulla. Duunitorin (2023c) työnhakuoppaan vertailukehittäminen oli hyödyllinen osa oppaan kehittämisessä ja ajankohtaisuuden varmistamisessa. Se oli kuitenkin luotu eri kohderyhmälle eli kaikille työnhakijoille kaikilla työnhakulähtökohdilla. Tämä tuotos luotiin vähän kokemusta omaaville työnhakijoille. Se oli hyvä huomioida oppaan vertailukehittämisessä.

Oppaan väreihin ja kuviin ei käytetty paljoa aikaa. Tilaaja ehdotti, että visuaalisuus käytettäisiin viestintätiimin kautta. He voisivat viimeistellä työnhakuoppaan fontit, kuvat sekä värit. Tällä varmistetaan vielä organisaation mukainen visuaalinen yhtenevä ilme. Lopullinen jalkautus ja tulostettu versio ei ehdi esitellyksi tähän opinnäytetyöhön.

Opas syntyi tarpeesta kehittää nuorten työnhakuvalmiuksia ja tilaajan tarpeesta saada yhteen paikkaan koottua konkreettista tietoa nuorelle työnhakijalle. Opas tukee työelämävalmiuksia, joihin kuuluvat työnhakutaidot. Nuorten kokema tuen tarve työhaussa nousi aiemmin todetuissa tutkimuksissa kuten Eezy Oyj (2022) tutkimuksessa. Tutkimukset nostivat epävarmuuksia nuorten koetuista tiedoista ja taidoista pärjätä työelämässä, joihin sisältyy myös työnhakutaidot. Nuorten kokemus oppilaitoksissa saadusta tiedosta työnhakuun oli myös heikkoa. (TAT 2022.) Tämä työnhakuopas tuottaa tietoa, jonka saamisen nuoret kokevat puutteelliseksi. Se edistää tasa-arvoa tarjoamalla kaikille luettavaksi työelämävalmiuksia edistävää tietoutta. Työnhakuvalmiuksien opetuksen saaminen lähiverkostolta esimerkiksi perheeltä ei ole itsestäänselvyys. Tästä syystä on tärkeää tuottaa ja jalkauttaa työnhakuvalmiuksista tietoa eri verkkoalustoille. Näin varmistetaan kaikille samat lähtökohdat työnhaun tiedoissa ja taidoissa. Työnhaussa tasa-arvon edistämisen näkökulmasta ammattilaisten tuottama työnhakutieto kaikille maksuttomana on tärkeää. Tuotos on rakennettu ensikertalaisen työnhakijan tai vähän työkokemusta omaavan nuoren tarpeisiin vastaavaksi. Kohdentuminen juuri ensikertalaisille ja vähän kokemusta omaaville työnhakijoille näkyy työnhakemisen perusteellisessä läpi käymisessä. Esimerkit ja kuvitteellinen työnhakija on luotu samaistuttavaksi oppaan kohderyhmälle.

Tämä opas voi parhaimmillaan auttaa nuorta työllistymään. Työkokemuksilla on tärkeä merkitys. Opas on pieni askel, mutta vaikutukset voivat olla pitkällä mittakaavalla merkittäviä. Työllistymisen kautta nuori voi saada toivottavia positiivisia työkokemuksia ja oma toimijuus vahvistuu. Positiivinen työelämäkokemus voi edistää yhteisöllisyyden ja osallisuudentunnetta yhteiskuntaan kuulumisesta. Positiiviset kokemukset, onnistumiset ja yhteisöllisyyden tunne ehkäisevät myös syrjäytymistä parhaimmillaan.

Verkosta löytyvä laadukas ja luotettavan tahon kirjoittama työnhakuopas oikeilla haku avainsanoilla on tietoperustan ja kerätyn aineiston pohjalta nuoria hyödyttävä tuotos. Oppaan jalkautus tapahtuu mahdollisesti Ohjaamo Helsingin verkkosivuilla ja Instagram nostoilla. Ohjaamo Helsingin verkkosivuilla opas voisi löytyä Ohjaamon työ ja yrittäjyys välilehdeltä (Nuorten Helsinki 2023). Toisena verkkojalkautuksen mahdollisuutena olisi lisätä opas Helsingin Työllisyyspalveluiden verkkosivuille osioon CV ja työhakemus (Helsingin Työllisyyspalvelut 2023d). Näin ollen työnhakuvalmiuksista tietoa etsivä nuori löytää oppaan ja voi ladata sen. Ohjaamo Helsingin Instagramissa opasta voi jakaa tarinana työnhakuvinkit kohokohtiin.

Opasta tulostetaan Ohjaamo Helsingin neuvontaan käyttöön. Nuoren tullessa työnhaun ohjaukseen hänelle voidaan tarjota opas mukaan luettavaksi. Työnhaunopasta voidaan näyttää esimerkiksi CV-malleista kertoessa ja tuoda konkretiaa heti esille nuorelle. Opasta voi myös jalkauttaa esimerkiksi Ohjaamo Helsingin käydessä yhteistyöesittelyillä. Ohjaamossa pidetään myös Ohjaamo Helsingin esittelyjä ryhmille. Esittelyissä oppaan saaminen mukaan voidaan myös varmistaa halukkaille.

7 POHDINTA

Tässä luvussa pohdin opinnäytetyöni onnistumista yleisesti ja kehittämistyön tavoitteiden toteutumista. Pohdin kehittämistyön hyödyllisyyttä ja käytettävyyttä sekä esittelen tilaajan kommentit työnhakuoppaaseen. Lisäksi käsittelen tutkimukseni eettisyyttä ja luotettavuutta. Lopussa pohdin kehittämismahdollisuuksia ja jatkotutkimusaiheita.

7.1 Työn arviointi

Idea tälle opinnäytetyölle syntyi työskennellessäni Ohjaamo Helsingissä neuvonta- ja ohjauspisteellä 2022. Työ- ja yrittäjyysaiheissa asioi Ohjaamo Helsingissä paljon nuoria ja tarvetta tietoon työhausta nousi neuvontatilanteissa. Minulle oli tärkeää tuottaa kehittämistyönä tilaajalle jotain konkreettista ja halusin työni hyödyttävän nuoria. Taustatutkimusteni mukaan verkosta löytyi tietoa työhausta paljon, mutta pirstaleisesti. Aiheena työelämävalmiudet ja nuorten työelämäajatukset eivät olleet mikään uusi tarkasteltu aihe ja verkosta löytyi näihin aiheisiin viittaavia opinnäytetöitä paljon. Oppaita toki tuotetaan myös paljon, mutta tämän oppaan etuna on sen tilaajaorganisaatio ja Ohjaamo Helsingin merkitys nuorten palveluiden keskuudessa.

Perinteinen työnhaku voi olla tulevaisuudessa erilaista esimerkiksi ansioluetteloiden ja työnhakemusten täyttämisen osalta. Tällä hetkellä työnhaku kuitenkin on vielä niiden ympärillä pyöriä ja työnhakuopas on ajankohtainen nuorille työnhakijoille. Tutkimusmenetelmien valinnat ryhmähaastattelu, asiantuntijahaastattelu ja vertailukehittäminen olivat oikeat menetelmät valinnat tähän opinnäytetyöhön. Opinnäytetyön laatua olisi nostanut, jos valmis lopullinen visuaalinen tuotos olisi saatu liitettyä mukaan ja verkkoon jalkautettuun oppaaseen olisi esimerkiksi linkit. Lisäksi lisäkommentit oppaaseen olisivat tuoneet merkitystä tälle työlle. Nämä asiat vaativat aikaa ja ajallinen resurssi ei riittänyt tähän.

Aineistonkeruun aikataulu olisi voinut olla toisenlainen. Asiantuntijahaastattelun olisi voinut toteuttaa esimerkiksi kuukautta myöhemmin. Asiantuntijahaastattelusta kerätyn aineiston tavoite oli edistää nuorten onnistumista työhaussa. Oppaan kannalta sen tarkoitus oli myös lisätä vetovoimaa ja uskottavuutta siihen. Anonymiteetin säilytys kuitenkin vain rekrytoijan vinkeistä puhuttaessa voi torjua uskottavuutta ja kiinnostusta. Aineistonkeruuta olisi voinut kehittää niin, että haastateltavan firman nimi olisi tullut esille tuotokseen. Yhteistyötä olisi voitu siis tehdä isommalla mittakaavalla. Tämä olisi vaatinut myös haastateltavan organisaation puolelta enemmän selvittelyä ja isompaa yhteistyötä kuin anonyymit kommentit Ohjaamon tuotoksessa.

Ryhmähaastattelun toteutuminen koki muutoksia matkalla. Alun perin haastateltava ryhmätoiminta ei kerännyt tarpeeksi osallistujia ja näin ollen ei toteutunut ollenkaan. Olisin voinut miettiä valmiiksi B- suunnitelman enkä luottaa liikaa alkuperäiseen suunnitelmaan. Uuden ryhmän löytäminen oli aikataulullisesti haastavaa tutkimuslupahakemukset huomioiden. Laajoihin ja ruuhkaisiin tutkimuslupahakemuksiin ei jäänyt aikaa. Lopulta sain sovittua haastattelun Helsingin NMKY starttir ryhmän kanssa, joka oli kohderyhmällisesti alkuperäisten tavoitteiden mukainen eli valmennus/starttir ryhmä. Ryhmäkeskustelussa piti olla alun perin viisi henkilöä ja lopullinen osallistujamäärä putosi kolmeen. Isompi joukko olisi tuonut lisää tutkimukseen luotettavuutta. Eroavaisuudet olisivat syventäneet mahdollisesti analysointia ja voineet poikia jatkokehittämissideoita. Usein ryhmähaastattelussa on 6–12 henkeä. Keskustelu oli kuitenkin hedelmällistä ja aineisto riittävä oppaan kehittämiseen.

Benchmarkkaamista olisi voinut vielä syventää esimerkiksi selvittämällä Duunitorin (2023c) työnhakuoppaan kirjoittajan ja haastatteleamalla häntä sekä laajentamalla vertailukohteita. Yksittäisen tuotoksen vertaaminen tuntui perinteisestä vertailukehittämisestä eroavalta mikä aiheutti haastetta. Usein sillä kehitetään esimerkiksi laatua, toimintatapaa tai organisaatiota. Menetelmän hyödyntäminen ja analyysiosuus jäivät näin ollen varsin pintapuoliseksi.

Oppaan hyödyn testaaminen on vaikeaa Ohjaamo Helsingissä tapahtuvan anonyymien asioiden ja vapaaehtoisuuden vuoksi. Asiakas kommenttien keräämiseen asiakkailta tarvittiin Helsingin kaupungin tutkimuslupa. Luvan hakeminen olisi vienyt resurssia ja aikaa paljon. Opasta ei siis testattu. Tuotosta hyödynnetään kuitenkin varmasti ohjaustyössä. Valmis opas esitellään ensisijaisesti Ohjaamon palveluneuvojille ja työnhaunasiantuntijoille. Sitä tulostetaan neuvontaan. He voivat käyttää opasta työkaluna työnhaunohjauksessa.

Tällä opinnäytetyöllä on yhteiskunnallista ja ammatillista hyötyä. Yhteiskunnallisessa merkityksessä se voi edistää työllistymistä. Työllistyminen voi edistää osallisuuden kuulumista yhteiskuntaan ja ehkäistä syrjäytymistä. Onnistunut työkokemus voi olla nuorelle tärkeä pois rajaus tai kipinä herättäjä opintoihin tai johonkin alaan. Näitä hyötyjä on toki vaikea seurata tai testata. Opinnäytetyön merkitys ammattialalle voi näkyä oppaan hyödyntämisellä työ- ja uraohjauksessa. Opasta voi hyödyntää opetus- tai neuvontavälineenä tai esimerkkien antamisena työnhakijalle. Opas kehittää myös yleisiä työnhakuvalmiuksia.

7.2 Työn tilaajan arviointi

Tilaaaja koki, että opinnäytetyönäni valmistunut työnhakuopas vastasi heidän tarpeeseensa. Ohjaamolla asioi päivittäin nuoria työnhakijoita, ja monet heistä etsivät ensimmäistä työpaikkaansa. Työnhakuun liittyvää tietoa ja vinkkejä löytyy monesta eri lähteestä, mutta yhteen paikkaan kootun oppaan tarve oli noussut aina uudelleen esille. Tilaaja oli erityisen tyytyväinen oppaan käytännönläheisyyteen. Se koettiin käyttökelpoisena työvälineenä työnhakijalle ja keskittyy konkretiaan, eikä esimerkiksi teoriaan tai pelkkään tsemppipuheeseen. Tilaaja arvioi, että työn kompakti muoto on varsinkin nuorelle mieluisa ja oppaan selkeä sekä graafinen ilme on hyvä.

Tilaaajan mielestä oppaassa esitettiin hyvin tiivistetysti ydinasiat, joita sitten konkretisoin esimerkein hyvin. Oppaan sisältämät esimerkit havainnollistavat hyvin työnhakuun liittyvien dokumenttien, kuten CV:n ja hakemuskirjeen funktiota. Esimerkit erilaisista CV:stä tuovat hyvin esiin sitä, miten sama sisältö voidaan esittää eri tavoin, ja minkälainen vaikutus tällä on lukijalle.

Oppaan toteutusmuoto miellytti tilaajaa. Päivittäminen koettiin helpoksi ja mahdolliseksi, koska se oli sähköisessä muodossa. Työnhakuopas julkaistaan Ohjaamon verkkosivuilla. Tämä on hyvä asia, sillä esimerkiksi työnhakusivustot päivittyvät jatkuvasti. Sähköisen oppaan jakaminen on myös helppoa. Tarvittaessa siitä voidaan printata paperiversioita käytettäväksi ohjaustyössä tai vaikkapa Ohjaamon esittelytilaisuuksissa, esimerkkinä konkreettisesta apuvälineestä työnhakuun.

Olin työprosessin aikana tiiviisti yhteydessä tilaajaan, ja tämän yhteydenpidon ansiosta oli mahdollista kehittää opasta yhdessä. Säännöllistä keskustelua opinnäytetyöstä käytiin sähköpostitse ja kasvotusten. Erityisesti kasvotusten pidetyt palaverit olivat eteenpäin vieviä ja tuotteliaita. Sähköpostitse käyty keskustelu oli paikoin hidasta, ja jälkeenpäin ajateltuna sähköpostiketjussa olisi voinut olla useampi henkilö mukana tilaajan mielestä. Aikataulujen sovittaminen vaati paikoin luovuutta, mutta se ei kuitenkaan näy työn lopputuloksessa.

Opas palvelee sekä tilaajan että Ohjaamolla asioivan nuoren tarpeita erinomaisesti, ja sitä tullaan varmasti käyttämään päivittäisessä ohjaustyössä. Tilaajan mielestä työstäni välittyi ammattitaito ja kyky ymmärtää nuoren työnhakijan näkökulmaa ja vastata tämän kysymyksiin ja tarpeisiin. Siitä tulee olemaan paljon apua työntekijöille sekä Ohjaamon asiakkaille, mutta myös työnantajille.

7.3 Eettisyys ja luotettavuus

Tämä opinnäytetyö toteutettiin hyvän tieteellisen käytännön ohjeistusta noudattaen. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu tutkittavien informoinnit, tutkittavan suostumusten pyyntö sekä organisaatioilta tutkimusluvan hakeminen tarvittaessa. Oikeaoppinen lähdeaineistoihin viittaaminen ja toisten kirjoittajien työn kunnioitus ovat myös huomioitavia asioita. (Humanistinen ammattikorkeakoulu HUMAK 2023.) Opinnäytetyö toteutettiin koko prosessin ajan näitä hyviä käytänteitä noudattaen.

Tutkimukset toteutettiin eettisesti. Ennen tutkimusten toteuttamista kirjoitin informointilomakkeet ryhmähaastattelua ja asiantuntijahaastattelua varten. Varmistin, että tutkimuksen luonne oli ymmärretty ja sain kiitokset osallistujilta. Ryhmähaastatteluun osallistuneille annoin luettavaksi rauhassa tutkimukseen suostumuslomakkeen ja varmistin halukkuuden osallistua keräämällä allekirjoitukset lomakkeisiin. Sovituista anonymiteetin toteutumisesta on pidetty huolta aineiston analysoinnin ja tuotoksen luomisen ajan. Toin myös läpinäkyvästi esille mistä valmiin opinnäytetyön löytää, sekä mistä oppaan voi lukea. Kerätyt haastatteluaineistot säilytettiin työn ajan tietoturva huomioiden ja ne poistettiin opinnäytetyön valmistuttua kokonaan.

Opinnäytetyön luotettavuus on kokonaisuudessaan hyvä lähteineen ja tutkimuksineen. Ryhmähaastattelun osallistujamäärä vaikutti tutkimustuloksiin, mikä vähentää uskottavuutta vähän. Muilla aineistonkeruu menetelmillä, organisaation materiaaleilla ja tilaajan kommentteilla on varmistettu, ettei tuotoksesta puutu mitään ja sisältö on ajankohtaista sekä laadukasta.

7.4 Jatkokehittäminen

Opinnäytetyö keskittyy työnhakuun ja antaa pikaperehdytyksen työnhakuvalmiuksiin. Jatkokehitysehdotuksena opasta voisi laajentaa aihepiirillisesti. Sisältö tuotettaisiin edelleen ensikertalaisen nuoren työnhakijan näkökulmasta. Oppaaseen voisi laajentaa myös aiheen työelämän pelisäännöt. Nuorelle voitaisiin rakentaa kokonainen informaatiopaketti työelämästä ja jalkauttaa se Ohjaamo Helsingin verkkosivuille. Opasta voisi hyödyntää myös nuorille järjestettävissä tilaisuuksissa. Kuten aiemmin todetuissa tutkimuksissa nuoret kokevat tarvitsevansa lisää tietoa työelämästä. Oppilaitosten kanssa tehtävä yhteistyö ja työelämäinfo tilaisuuden järjestäminen Ohjaamo Helsingissä voisi vastata tarpeisiin saada työelämävalmiuksia. Yhteistyötä ja tilaisuuksia on toki nyt jo järjestetty kuten esimerkiksi keväällä 2023 Ohjaamo Helsingin järjestämät kesätyöinfot.

Toinen oppinnäytetyön jatkokehittämisen kohde voisi olla tiedon kohdentaminen maahanmuuttajanuorille. Työnhakijoiden tieto Suomen työelämäkulttuurista ja rekrytointiprosessista voi olla puutteellista, mikä vaikeuttaa työnhakua ja työllistymistä. Spontaanityöllistyminen on harvinaista Suomessa ja haastatteluun päästäkseen täytyy vakuuttaa rekrytoija hyvällä ansioluettelolla ja työhakemuksella. Verkostoitumisella on myös merkitystä työllistymisessä. Miksi haet kyseiseen työpaikkaan ja miksi olisit hyvä työntekijä kysymykset tarvitsevat kirjoitus ja ajattelutaitoa sekä vaivannäköä työnhaussa. Työnhaun vaativuus ja vaikeus voikin yllättää nuoren ensikertaa työtä hakiessa. Oppaaseen voisi lisätä perustietoa suomalaisesta työelämästä, yleistä työelämä tietoutta sekä työelämän pelisääntöjä työnhaun neuvojen lisäksi.

Nuorten työelämäasenteita tutkitaan säännöllisesti kuten tarkasteleman tutkimukset osoittavat. Kokemukset rekrytointin hitaudesta, monimutkaisuudesta ja vuorovaikutuksellisesta puutteesta olisi tärkeä tuoda esiin rekrytointiprosesseja kehittäessä. Olisikin mielenkiintoista tutkia miten nuoret itse kokisivat saavansa tulevaisuudessa työnhakuprosessista sen tyyppisen mikä kannustaa ja motivoi työnhakijoita. Tutkimusaiheena voisi olla miten nuoret saisivat työnantajan ja työnhakijan tarpeet kohtaamaan ja millä kysymyksillä sekä rekrytointimenetelmillä he kartoittaisivat ehdokkaita. Z-sukupolvien työelämäasenteet ja -valmiudet ovat erilaisia ja tämän aikakauden mukaisia. Työelämään siirtyvät nuoret toivovat tulevaisuuden työltä ja työnantajilta erilaisia asioita kuten rinnalla kulkevaa esimiesotetta auktoriteettisen johtajuuden sijaan. Luottamus, työyhteisön hyvinvointi, vapaa-ajan ja työn tasapaino sekä kehittymismahdollisuus ovat tärkeitä nuorille. Työnantajien odottamat työelämävalmiudet ovat erilaiset eri ikäluokilla. Z-sukupolvi työnantajana voi olettaa jo jonkinlaista digitalisaation valmiutta ja pitää sitä jopa itsestään selvänä. Jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista toteuttaa nuori rekrytoijana- projekti pienryhmän kanssa. Olisi mielenkiintoista kuulla nuorilta ajatuksia siitä, millaisen rekrytointin he järjestäisivät ja millaisia työntekijöitä he haluaisivat palkata yritykseensä.

Nuorten ajatukset työelämää kohtaan ovat ajaton tutkimuksen aihe ja on tärkeä seurata ja kuulla nuorten kokemuksia koetuista työelämävalmiuksista. Työelämän, työelämävalmiuksien vaatimusten ja rekrytointiprosessien muuttuessa on tärkeää, että nuoria kuullaan ja heille on tietoa saatavilla monipuolisesti ja tasa-arvoisesti.

LÄHTEET

Ahonvala, Riikka 2022. TAT Nuorten tulevaisuusraportti. Viitattu 9.3.2023. https://tat.fi/wp-content/uploads/2022/08/NuortenTulevaisuusraportti_WEB.pdf

Airaksinen, Tiina & Vilka, Hanna 2003. Toiminallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Airila, Auli & Aho, Outi & Nykänen, Mikko & Toivanen Minna & Väänänen, Ari & Ågren, Susanna & Savolainen Sari Mantila 2018. Nuorten osallisuus, työelämävalmiudet ja hyvinvointi. Hyviä käytäntöjä, tietoa ja vaikutuksia. Työterveyslaitos julkaisu. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136560/Nuorten%20osallisuus%2c%20ty%c3%b6el%c3%a4m%c3%a4valmiudet%20ja%20hyvinvointi%20-%20Hyvi%c3%a4%20k%c3%a4yt%c3%a4nt%c3%b6j%c3%a4%2c%20tietoa%20ja%20vaikutuksia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Arnkil, Robert & Eskelinen, Juha & Mayer, Minna & Juho, Nyman & Keimo, Sillanpää & Timo, Spangar & Mikko, Valtakari & Maria, Yli-Koski & Tommi, Ålander 2020. Ohjaamot – monialaista yhteistyötä, vaikuttavuutta ja uutta toimintakulttuuria. Monialaisen yhteistyön vaikuttavuus nuorten työllistymistä edistävissä palveluissa. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:13, 8–25. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162134/VNTEAS_2020_13.pdf

Asunto, Johanna & Ilmoniemi, Outi & Mikkonen, Piia & Kujanpää, Linda 2021. Työelämäntrendit. Muuttuva työ ja työn uudet muodot. Trenditeos 2021. Humanistinen ammattikorkeakoulu, julkaisuja 129, 43–44. Viitattu 23.3.2023. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/582919/trenditeos-tyoelaman-trendit-2021-humak.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Canva 2023. Viitattu 14.4.2023. https://www.canva.com/fi_fi/

Duunitori 2023a. Työelämä. Työnhakuopas. Ansioluettelo. Ansioluettelomalli. Viitattu 17.3.2023. <https://duunitori.fi/tyoelama/tyonhakuopas/ansioluettelo/hyva-ansioluettelo>

Duunitori 2023b. Työelämä. Työnhakuopas. Ansioluettelo. Taitopohjainen CV. Viitattu 2.4.2023. <https://duunitori.fi/tyoelama/tyonhakuopas/ansioluettelo/taitopohjainen-cv>

Duunitori 2023c. Työelämä. Työnhakuopas. Viitattu 8.2.2023. <https://duunitori.fi/tyoelama/tyonhakuopas>

Duunitori 2023d. Työelämä. Työnhakuopas. Työhaastattelu. Viitattu 24.4.2023. <https://duunitori.fi/tyoelama/tyonhakuopas/tyohaastattelu>

Eezy 2023a. Meistä. Eezyn liiketoiminta. Viitattu 6.4.2023. https://eezy.fi/meista/?_gl=1*1boqdi9*_up*MQ..&gclid=EAIAIQob-ChMIq7eMh5eV_gIVE6SyCh1jXgj5EAAYASAAEgLGiPD_BwE

Eezy 2023b. Onnistuakseen työelämässä nuoret kaipaavat aikaa, mukavaa työkulttuuria sekä vanhempien tukea. Viitattu 3.4.2023. blogikirjoitus. <https://eezy.fi/onnistuakseen-tyoelamassa-nuoret-kaipaavat-aikaa-mukavaa-tyokulttuuria-seka-vanhempien-tukea%EF%BF%BC/>

Eezy Oyj 2022. Joka toinen nuori harkitsee nyt yrittäjyyttä. Viitattu 1.4.2023. <https://eezy.fi/joka-toinen-nuori-harkitsee-nyt-yrittajyytta/>

Euroopan Komissio. Vahvistettu nuorisotakuu. Viitattu 7.2.2023. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=fi>

Glad, Laura 2020. Duunitori. Voisiko töitä hakea ilman CV:tä ja räätälöityjä hakukirjeitä? Työnhakupalvelu Duunitori testasi – tulokset puhuvat puolestaan. Viitattu 21.3.2023

Helin, Tarja-Leena 2015. TE-palvelut. Ohjaamo tuli nyt tehdään! Viitattu 11.4.2023. <https://toimistot.te-palvelut.fi/-/ohjaamo-tuli-nyt-tehdaan->

Hellman, Ella & Piia, Savolainen 2020. Henkilöstöliigan kyselytutkimus: Z-sukupolvityöelämässä. Viitattu 21.3.2023. <https://henkilostoliiga.fi/wp-content/uploads/2020/06/zetat-kyselytutkimus-v1.4.pdf>

Helsingin Työllisyyspalvelut 2022a. Neuvontapalvelut. Tilastokatsaus. Power Point esitys. Ei julkaistu. Viitattu 4.1.2023.

Helsingin Työllisyyspalvelut 2022b. Työllisyyden kuntakokeilu. Neuvontatiimin perehdytys. Power Point esitys. Ei julkaistu. Viitattu 4.1.2023.

Helsingin Työllisyyspalvelut 2023c. Työnhaku. Apua työnhakuun. CV ja työhakemus. omat vahvuudet ja taidot listaus. Viitattu 1.4.2023. https://edit.tyollisyyspalvelut.hel.fi/sites/default/files/2022-11/vahvuudet_ja_taidot.pdf

Helsingin Työllisyyspalvelut 2023d. Työnhaku. Apua työnhakuun. CV ja työhakemus. Viitattu 3.4.2023. <https://tyollisyyspalvelut.hel.fi/tyonhaku/apua-tyonhakuun/cv-ja-tyohakemus>

Hoppe, Teija & Laine, Tom 2014. Työnhakuopas. Viro: Talentum Media Oy.

Humanistinen ammattikorkeakoulu HUMAK 2023. Opinnäytetyön eettiset ohjeet. Humakin opinnäytetyöopas, AMK-perustutkinto. Viitattu 25.4.2023. <https://humak.libguides.com/c.php?g=684696&p=4899527>

Hyvärinen, Matti & Suoninen, Eero & Vuori, Jaana 2023. Kallinen, Timo & Kinnunen, Taina. Haastattelut. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 4.2.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/>

Jarvala, Minna 2020. Z-sukupolvi haastaa työelämän ja johtamisen. Ajankohtaista. Blogi. Silta. Viitattu 21.3.2023 <https://www.silta.fi/uutiset-ja-blogi/z-sukupolvi-haastaa-tyoelaman-ja-johtamisen>

Jyväskylän ammattikorkeakoulu. 2021. Tutkimuksellinen kehittämishanke opinnäytetyönä vs projektityö. Opinnäytetyön ohjaajan käsikirja. Jamk.fi. Viitattu 1.4.2023. <https://oppimateriaalit.jamk.fi/yamk-kasikirja/tyoelaman-tutkiva-kehittamistoiminta/projektityo-vs-ns-toiminnallisen-tutkimuksellinen-kehittamishanke-opinnaytetyo/>

Jyväskylän Yliopisto. Jyväskylän Yliopiston koppa. Avoimet. Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Menetelmäpolkuja humanisteille. Menetelmäpolku. Tutkimusstrategiat. Laadullinen tutkimus. Viitattu 4.4.2023. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>

Järvelä, Jenna 2023. TAT. TAT nuorten tulevaisuusraportti. Viitattu 29.3.2023. <https://tat.fi/tulevaisuusraportti/>

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Kielenkäytön ajattelua ja ajattelun kehittämistä. Äidinkielen ja kirjallisuuden oppimistulokset perusopetuksen päättövaiheessa 2014. Tiivistelmä, 14. Viitattu 22.3.2023. https://karvi.fi/wp-content/uploads/2015/04/KARVI_T0415.pdf

Koski, Anri 2016. Työnhakija välttä hokemia ahkera, tunnollinen ja "tulen kaikkien kanssa toimeen". Yle. Viitattu 3.4.2023. <https://yle.fi/a/3-8715839>

ManpowerGroup 2020. Talent shortage survey-tutkimus 2020.Ratkaisuja osaajapulaan. Mitä työntekijät haluavat, 4. Viitattu 21.3.2023. <https://tietopankki.manpower.fi/hubfs/Osaajapula-tutkimus/2019/Ratkaisuja%20osaajapulaan%202020.pdf?hsLang=fi>

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2023. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent.

Määttä, Mirja & Souto, Anne-Mari 2020. Ohjaamo nuorten, ammattilaisten ja verkostojen silmin koettuna, tutkittuna ja tulkittuna. Teoksessa Mirja Määttä & Anne-Mari Souto (toim.) Tutkittu ja tulkittu Ohjaamo. Nuorten ohjaus ja palvelut integraatiopyörteessä. Nuorisotutkimusverkosto verkkojulkaisuja, 6. Viitattu 7.2.2023. https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/tutkittu_ja_tulkittu_ohjaamo_web.pdf

Määttä, Mirja & Virta, Jyrki 2020. Ohjaamojen monialainen organisoituminen ja tavoitteiden saavuttaminen sidosryhmien näkökulmasta. Teoksessa Mirja Määttä & Anne-Mari Souto (toim.) Tutkittu ja tulkittu Ohjaamo. Nuorten ohjaus ja palvelut integraatiopyörteessä. Nuorisotutkimusverkosto verkkojulkaisuja, 234. Viitattu 7.2.2023. https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/tutkittu_ja_tulkittu_ohjaamo_web.pdf

Nuorisobarometri 2019. Hyvä työtä! Lotta Haikkola & Sami Myllyniemi (toim.), 44, 59. Viitattu 2.3.2023. <https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/12/nuorisobarometri2019-netti.pdf>

Nuorten Helsinki 2023.Opiskelu ja työ. Ohjaamo. Työ ja yrittäjyys. viitattu 11.5.2023. <https://nuorten.hel.fi/opiskelu-ja-tyo/ohjaamo/tyo-ja-yrittajyys/>

Ohjaamo Helsinki 2023. Ohjaamo Helsingin tarina. viitattu 18.1.2023. <https://ohjaamo.hel.fi/ohjaamo-helsinki/ohjaamo-helsingin-tarina/>

Ohjaamon perusteet 2018. TEM esitteet 6/2018). Ohjaamo Navigatorn. Viitattu 9.2.2023. <https://tem.fi/documents/1410877/2934378/Ohjaamotoiminnan+perusteet>

Ohjaamo Helsinki 2023.Erottuva työnhaku. Powerpoint. Ei julkaistu.

Ohjaamon menu 2023. Ei julkaistu.

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3 uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Owen, Jan 2016. Young people don't have the skills for future jobs. Viitattu 16.3.2023.

<https://www.smh.com.au/opinion/australian-youth-are-not-prepared-for-the-future-workforce-20160501-gojiji.html>

Palonen, Tiina 2020. Kesäduuniopas. Reimari nuorten tieto – ja neuvontapalvelu. Viitattu

4.4.2023. <https://reimari.info/wp-content/uploads/2020/01/ty%C3%B6nhakuopas-1.pdf>

Peda2023a. Jyväskylän koulutuskuntayhtymä. Hankkeet. Sujuvat työnhakumarkkinat. Osaajia työelämään. Verkko-oppimisympäristö. Työpaikat ja työnhaunkanavat. Piilotyöpaikat. Vii-

tattu 1.4.2023. <https://peda.net/jao-ammattillinen/hankkeet/sujuvat/osaajiatyoelamaan/oppimisymparisto/moduuli2/osttvp>

Peda2023b. Jokioinen. Perusopetus. Paanan-koulu. Luokat ja opettaja. Työ. Työelämätaidot.

Viitattu 1.4.2023. <https://peda.net/jokioinen/perusopetus/paanan-koulu/luokat-ja-opettajat/pr1-tma/ye32/ye/nt3/tt>

Peda2023c. Kouvola. Kouvolan kansalaisopisto. aktiivisten opisto. Tietotekniikka. Ota IG,

Facebook ja some elämääsi. Instagram. Viitattu 3.4.2023. <https://peda.net/kouvola/kk/tietotekniikka/smp/instagram>

Puusniekka, Anna & Saaranen-Kauppinen, Anita 2006. KvaliMOTV. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 4.4.2023.

<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus>

Ravintola-alan rekrytointitiimin tiimipäällikkö 2023. Eezy Oyj. Suullinen tiedonanto. 14.4.2023.

Reimari 2023. Nuorten tieto- ja neuvontapalvelu. Viitattu 14.4.2023. <https://reimariinfo.test.cchoosting.fi/>

Salonen, Aino 2019. Duunitori. Näistä syistä nuoren palkkaaminen on tärkeä teko – kesätyöhaaste tuo nuoret ja työnantajat yhteen. Viitattu 26.3.2022. <https://duunitori.fi/tyoelama/nuoret-kesatyohaaste>

Salonen, Aino 2021. Duunitori. työelämä. Ensimmäisen kesätyöpaikan hakeminen: näin nappaat kesätyön ilman kokemusta. viitattu 1.4.2023. <https://duunitori.fi/tyoelama/ensimmaisen-kesatyon-hakeminen/>

- Savonmäki Pasi, Sesay Auli 2019. Opetushallitus. Monialainen ohjaus nuorten Ohjaamoissa. viitattu 18.2.2023. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/pasisavonmaki_aulise-say_zoom_26.3.2019.pdf
- Seeling, Maarit 2022. Tekniikan akateemiset TEK. Metataidot tukevat työntekoa. viitattu 14.3.2023. <https://www.tek.fi/fi/uutiset-blogit/metataidot-tukevat-tyontekoa>
- Sinivuori, Sarri 2023. Esiintyminen video-CV:llä: Workshop ja fasilitointi. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. tradenomi. opinnäytetyö. viitattu 1.4.2023. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/783334/Sinivuori_Sarri.pdf?sequence=2
- Sitra 2017. Eväitä työelämään. Kuusi tapaa lisätä korkeakouluopiskelijoiden työelämävalmiuksia. Milma Arola (toim.) Sitran selvityksiä 123. Erweko: Helsinki, 6–7. Viitattu 2.3.2023. <https://www.sitra.fi/app/uploads/2017/06/Selvityksia123.pdf>
- Studentwork 2021. Nuoret osaajat työelämässä. Soft skills. viitattu 30.3.2023. <https://f.hubspotusercontent40.net/hubfs/4959747/Nuoret%20osajat%20ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4ss%C3%A4%202021%20-%20Soft%20skills.pdf>
- Tani, Rosa 2021. Oikeudenmukaisuutta työnhakuun, anonymi työnhaku tilalle. Puheenvuoro. Uusi Suomi Blogit. <https://puheenvuoro.uusisuomi.fi/rosa-tani/oikeudenmukaisuutta-tyonhakuun-anonymi-tyonhaku-tilalle/>
- TAT 2020. Talous ja nuoret. TAT nuorten tulevaisuusraportti 2020, 41–82. Viitattu 1.4.2023. https://tat.fi/wp-content/uploads/2021/11/TAT-Nuorten-tulevaisuusraportti-2020-tutkimus_verkkojulkaisu.pdf
- TAT 2021. Talous ja nuoret. TAT Nuorten tulevaisuusraportti 2021, 26. Viitattu 3.3.2023. https://tat.fi/wp-content/uploads/2021/11/Nuorten_tyoelamamaiset_web.pdf
- TAT 2022. Talous ja nuoret. TAT nuorten tulevaisuusraportti 2022, 21–27. Viitattu 2.3.2023. https://tat.fi/wp-content/uploads/2022/05/TAT_Nuorten-tulevaisuusraportti_2022.pdf
- TAT 2023. Tutkimus nuorten työelämäasenteista ja odotuksista. Viitattu 5.2023. <https://tat.fi/tulevaisuusraportti/>
- TE-Palvelut 2023. Ohjaamo. Nuorten palvelut yhdeltä luukulta jatkossa koko maakunnan nuorten ulottuville. Artikkelit 27.3.2021. Viitattu 17.1.2023. <https://toimistot.te-palvelut.fi/-/ohjaamo-nuorten-palvelut-yhdelta-luukulta-jatkossa-koko-maakunnan-nuorten-ulottuville>

Työmarkkinatori 2020. Henkilöasiakkaat. Työnhaku. Nuorisotakuu. Viitattu 18.1.2022.

<https://tyomarkkinatori.fi/henkiloasiakkaat/tyonhaku/nuorisotakuu>

Tilastokeskus 2023a. Tietoa tilastoista. Käsitteet. N. Nivelvaihe. Viitattu 28.3.2023.

<https://www.stat.fi/meta/kas/nivelvaihe.html>

Tilastokeskus 2023b. Tietoa tilastoista. Käsitteet. J. Julkinen sektori. viitattu 28.3.2023.

https://www.stat.fi/meta/kas/julkinen_sektor.html

Treamer 2023. Viitattu 21.3.2023. <https://www.treamer.com/fi/finland>

Turja, Hanna-Kaisa 2019. Näin haet töitä. Vinkkejä työnhakuun selkokielellä. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 79. Turku: Humanistinen ammattikorkeakoulu. Viitattu

17.2.2023. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/167270/978-952-456-336-9.pdf?sequence=2>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2021. EU:n elpymisrahastolla toteutettava kannustinmalli Ohjaamoiden monialaisuuden vahvistamiseen 2021–2024-asiakirja. Viitattu 7.2.2023.

https://tem.fi/documents/1410877/89572915/EUn_kannustinmalli_ha-kuohje_fi.pdf/9adb5633-4acf-0313-23d7-1fff4a5e0d52/EUn_kannustinmalli_ha-kuohje_fi.pdf?t=1630486751588

Työmarkkinatori 2023. Tietoa palvelusta. Viitattu 12.4.2023. <https://tyomarkkinatori.fi/info/tietoa-palvelusta>

Ursin, Jani 2020. Monialainen yhteistyö ja sen arviointi nuorisopalveluissa. Kirjallisuuskatsaus

Opit käyttöön-hanke, 6. Viitattu 9.5.2023. <https://www.koordinaatti.fi/system/files/2020-01/monialainen-yhteistyö-ja-sen-arviointi.pdf>

Valte 2023. Työelämä ja hyvinvointi. Viitattu 15.3.2023. <https://valte.fi/tyoelamajahyvinvointi.html>

Yhdistystoimijat 2023. Sosiaalinen media. viitattu 3.3.2023. <https://www.yhdistystoimijat.fi/sosmedia/>

Wellback 2023. Tietopaketti. Rekrytointi. Viitattu 1.4.2023. <https://www.wellpack.fi/tietopaketti/rekrytointi/>

LIITTEET

Liite 1. Helsinki NMKY nuorten starttipaja haastattelurunko

Helsinki NMKY nuorten starttipaja haastattelurunko

1. Oletteko ennen hakenut töitä? Mikä siinä oli vaikeaa?
2. Jos et ole hakenut töitä aikaisemmin, tuntuuko siinä joku vaikealta tai jännittävältä?
3. Onko teistä työnhakuun ja työelämään tarpeeksi tietoa saatavilla verkossa?
4. Mitä asioita toivoisitte, että työnhaussa auttava opas sisältäisi?
3. Mistä näistä haluaisitte eniten tietoa työnhakuoppaaseen
 - a) Mistä hakea töitä
 - b) Cv ja työhakemus
 - c) Mitä ja miten kertoa itsestään ja omasta osaamisesta työtä hakiessa?
 - d) Haastattelu
 - e) Kaikkiin
5. Mikä on vaikeinta työnhakemisessa?
6. Minkälaisia vinkkejä haluaisitte rekrytoinnin ammattilaiselta työnhakuoppaaseen?
7. Mikä on ansioluettelon ja työhakemuksen eron?
8. Oletteko kuulleet visuaalisesta ansioluettelosta?
9. Mistä voi etsiä töitä?
10. Onko työtä hakiessa vaikea kertoa itsestä persoonana ja omasta osaamisesta?
11. Mikä teitä auttaisi omasta osaamisesta kertomisessa työnhaussa?
12. Opetettiin teille koulussa työelämästä?
13. Mitä tietoja ja taitoja teidän mielestänne tarvitsee työelämässä?
14. Mikä työssä on tärkeää?

Visuaalisuus

15. Kuinka monta sivua pitkän oppaan lukisitte?
18. Luetteko mieluummin tietoa nettisivuilta vai sovelluksista esim instagram ?
19. Miltä kiinnostava opas näyttää ulkoisesti?
20. Mitä hyviä ja huonoja kommentteja Reimari Kesäduunioppaasta?

Liite 2 Asiantuntijahaastattelurunko

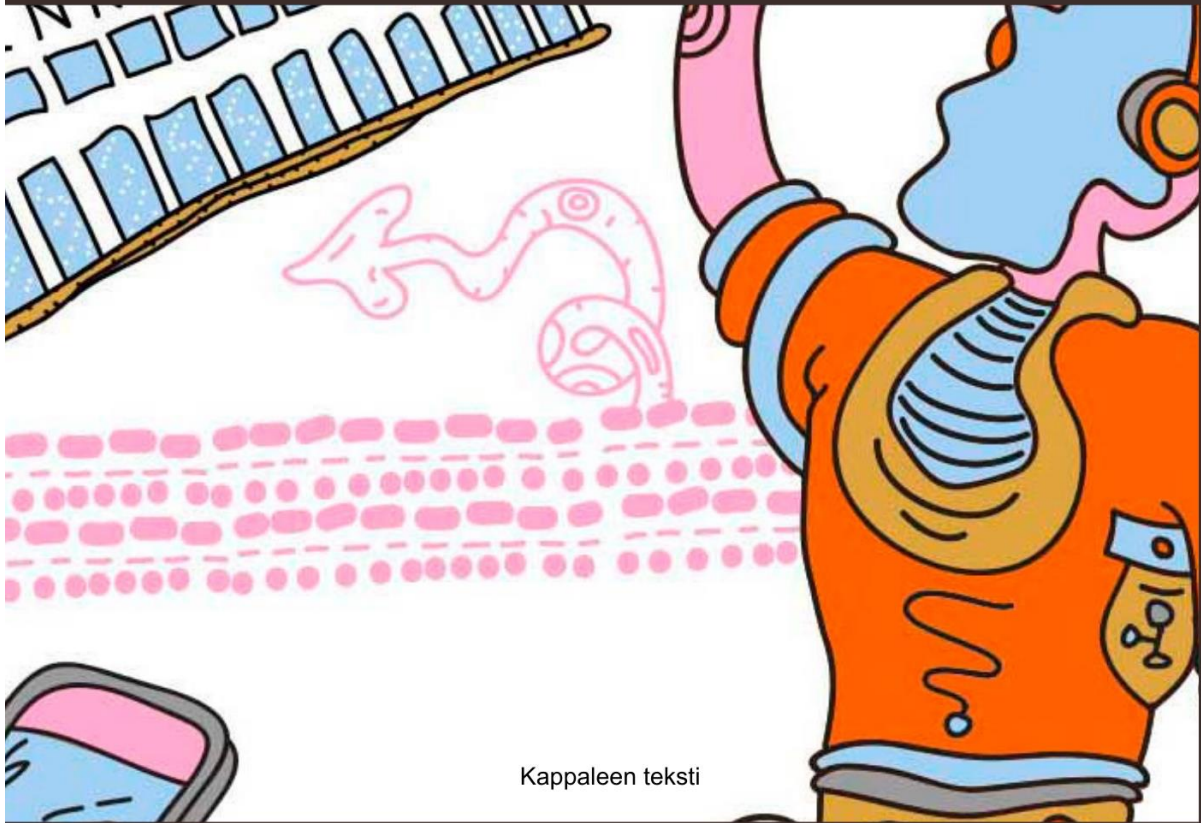
Asiantuntijahaastattelukysymykset

1. Mitä ja miten kertoa työhakemuksessa itsestä, jos ei ole mitään työkokemusta?
2. Minkälainen työhakemus on hyvä?
3. Minkälainen Cv on hyvä?
4. Minkälainen CV:n profiiliteksti kiinnittää huomiosi ja minkälainen ei?
5. Parantaako visuaalinen cv mahdollisuuksia tulla valituksi hakijoiden joukosta? onko nykyään vaikutusta, hakeeko töitä peruspohja cv:llä vai visuaalisella?
6. Kannattaako rekrytoijalle soittaa hakuprosessin aikana, parantaako tämä mahdollisuuksia tulla valituksi haastatteluun?
7. Vaikuttavatko kielioppivirheet mahdollisuuksiin tulla valituksi haastatteluun?
8. Miltä tulevaisuuden rekrytointi näyttää 5 vuoden päästä? siirrytäänkö videohakemuksiin entistä enemmän?
9. Mitä haluaisit sanoa nuorelle, jolla on työnhaku käynnissä, mutta työnantajista ei kuulu mitään ja henkilöä lannistaa tilanne
10. Skenaario kysymys: HOK-Elanto hakee myyjiä kauttanne. Saatte hakemuksia työhön. Hakijoiden työkokemusmäärä on sama eli kaikki hakevat persoonallaan ja motivaatiollaan tehtävää. Minkälainen hakija saa haastattelukutsun?

Liite 3. Kuvat työnhakuoppaasta

Hei ootko hakemas ekaa kertaa
duunii? Aloita vaikka selaamalla tää.

Työnhakuopas Nuorelle.



Kappaleen teksti

Helsinki

Ohjaamo

Tekijä: Aila Akanyildiz

Mikä on Ohjaamo Helsinki?

Ohjaamo Helsinki on 15–29-vuotiaiden nuorten neuvonta- ja ohjauspiste. Voi tulla ilman ajanvarausta ja keskustella juuri sinulle tärkeistä asioista. Ohjaamossa saat tietoa ja tukea. Meillä on neuvonnassa paikalla aina useampia ohjaajia. Voit myös soittaa, lähettää sähköpostia tai tulla juttelemaan Discordiin.

Ohjaamo Helsinki on Helsingin kaupungin maksuton palvelu nuorille. Sinun ei tarvitse varata aikaa etukäteen. Voit tulla ja olla yhteydessä Ohjaamoon, kun sinulle sopii. Ohjaamossa järjestetään myös ryhmiä ja tapahtumia.

Ohjaamo Helsinki Kampissa Fredrikinkatu 48, katutaso
Aukioloajat: arkipäivisin (ma-pe) kello 12–16

Ohjaamo torstaisin itäkeskuksessa: Asiakkaankatu 3, 4.kerros
Aukioloajat: torstaisin kello 12–16

Päivystämme Discordissa:
maanantai kello 12–15
perjantai kello 12–15

Instagram @ohjaamohelsinki

Tervetuloa



Helsinki

Ohjaamo

Tämä opas on luotu tueksi työnhakuun.
Se sisältää tietoa, esimerkkejä ja vinkkejä.
Ohjaamo Helsingissä voit saada apua työnhaussa.

Sisällysluettelo

1. Mistä voi hakea töitä	1
2. Ansioluettelo eli CV / Visuaalinen CV / Video CV/ Taitopohjainen CV	2
3. Perinteinen CV esimerkki	3
4. Visuaalinen CV esimerkki	4
5. Työhakemus/Motivaatiokirje	5
6. Työhakemusteksti esimerkki	6
7. Persoonallisuuspiirteet ja taidot	7
8. Työhaastattelu	8
9. Rekrytoijan vinkit	9

Lähteet

Helsinki

Ohjaamo

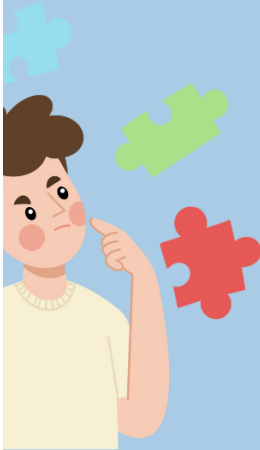
1. Mistä voin hakea töitä?

Työhaussa kannattaa hyödyntää kaikki keinot löytää töitä. Voit etsiä työpaikkoja esimerkiksi sivustoilta:

- Työmarkkinatori.fi
- Duunitori.fi
- Jobly.fi
- Jobsinfinland.fi
- Työnvälitysovellus Treamer Oy

Henkilöstövuokrafirmit soveltuvat hyvin keikkatyön tekemiseen

- Eezy.fi
- Barona.fi
- Staffpoint.fi
- Seure.fi



Muista myös työpaikat jotka eivät ole avoimia:



Osallistu rekrytointitapahtumiin tai lähetä avoin hakemus sinua kiinnostavalle työnantajalle



Kysy tutuilta työmahdollisuuksia (kaverit, perheenjäsenet, entiset työkaverit, opiskelukaveri)



Seuraa sinua kiinnostavan yrityksen sosiaalista mediaa esim. LinkedIn, Facebook, Instagram

Helsinki

Ohjaamo

S1

2. Ansioluettelo eli CV / Visuaalinen CV / Video CV / Taitopohjainen CV

CV (curriculum vitae) muodostaa yleiskuvan työnantajalle työnhakijan tiedoista, taidoista ja kertoo taustasi. Se sisältää :

- Yhteystiedot
- Työkokemuksen ja koulutus
- Muut taidot (esim. kielitaito, it-taidot)
- Suosittelijat
- Harrastukset
- Vapaaehtoistyö, kurssit tai muu kokemus
- CV:ssä kannattaa olla myös lyhyt esittely sinusta eli Profiili (Kuka sinä olet?)*



Visuaalinen CV sisältää samat asiat kuin normaali CV. Se on näyttävämpi ja erottuu joukosta paremmin. CV voi luoda maksutta esimerkiksi google tunnuksilla Canvalla. Linkit oppaan lopussa

Video CV on noin minuutin mittainen esittelyvideo sinusta. Kerro lyhyesti työkokemus, koulutustausta ja kuka olet.

Taitopohjainen Cv on hyvä vaihtoehto jos sinulla ei ole vielä paljon kokemusta. Siinä tuodaan enemmän esiin elämän aikana kerättyjä taitoja. Linkki Duunitorin ohjevideoon oppaan lopussa.

LinkedIn on työnhaussa käytettävä sosiaalinen media. Se on tapa tutustua ihmisiin ja tulla näkyväksi. Ohjeita LinkedIn käyttöön löytyy tämän oppaan lopusta.



Muistathan päivittää CV:n kun kokemusta tulee lisää.
Pidä cv selkeänä ja lyhyenä max 2 sivua.



Mikäli sinulla on paljon työkokemusta, mieti mitkä ovat tärkeitä mainita haettavan työn kannalta.



Kaikki ansioluettelot saavat olla persoonallisia. Tuo rohkeasti esille kuka sinä olet ja käytä luovuutta halutessasi.

Helsinki

Ohjaamo

S2

3.Perinteinen CV esimerkki

Essi Esimerkki
 Esimerkkikatu 2
 00100 Helsinki
 Essi.esimerkki@gmail.com
 040 123 4567

ANSIOLUETTELO

04/2023

PROFIILII

Minulla ei ole vielä paljon työkokemusta, mutta olen innokas oppimaan uutta ja halukas tekemään töitä. Opiskelen tällä hetkellä. Minulla on hyvät kommunikointitaidot ja olenkin saanut kehuja harrastusryhmässäni siitä. Luonteeltani olen utelias ja osaan ratkaista ongelmia hyvin. Ystävällinen luonteeni sopii hyvin asiakaspalvelutyöhön. Työharjoittelussa olen saanut kehuja ahkeruudesta ja aktiivisuudesta. Tulevaisuuden haaveammattiani en vielä tiedä, mutta ulkomailta työskentely kiinnostaa minua!

TYÖKOKEMUS

06/2022-08/2022

Kanelikahvila Oy
 Kahvilatyöntekijä
 Asiakaspalvelu, myynti, siivous, hyllytys

01/2021-02/2021

Huvikumpu päiväkotii
 TET-harjoittelu päiväkotiapulainen
 Lasten kanssa leikkiminen ja ulkoileminen. Siivous ja keittiötehtävät

KOULUTUS

08/2022-

Vihervaaran lukio

KURSSIT JA KOULUTUKSET

05/2021

Hygieniapassi

KIELITAITO

Suomi äidinkieli
 Persia äidinkieli
 Englanti Hyvä
 Ruotsi välttävä

IT TAITOT JA MUU OSAAMINEN

Office ohjelmat
 Sosiaalinen media, videoiden
 editointi

LUOTTAMUSTEHTÄVÄT JA VAPAAEHTOISTYÖ

Jalkapallojoukkuekapteeni
 Isonen rippileirillä

SUOSITTELIJAT

Maija Mehiläinen
 Huvikumpu päiväkoti esimies
 Maija.Mehilainen@huvikumpu.fi
 042-4562231

4. Visuaalinen CV esimerkki



Essi Esimerkki

LUOTTAMUSTEHTÄVÄT JA VAPAAEHTOISTYÖ

JALKAPALLOJOUKKUEENKAPTEENI
ISONEN RIPPILAIRILLÄ

IT TAITOT JA MUU OSAAMINEN

OFFICE OHJELMAT



SOSIAALINEN MEDIA



VIDEOIDEN EDITOINTI



SUOSITTELIJAT

MAIJA MEHILÄINEN HUVIKUMPU
PÄIVÄKOTI ESIMIES
MAIJA.MEHILAINEN@HUVIKUMPU.FI
042-4562231

PROFIILI

Opiskelen tällä hetkellä lukiossa. Minulla ei ole vielä paljon työkokemusta, mutta olen todella innokas oppimaan uutta ja motivoitunut tekemään töitä. Minulla on hyvät kommunikointitaidot ja olenkin saanut kehuja harrastusryhmässäni siitä. Luonteeltani olen utelias ja osaan ratkaista ongelmia hyvin. Ystävällinen luonteeni sopii hyvin asiakaspalvelutyöhön. Työharjoittelussa olen saanut kehuja ahkeruudesta ja aktiivisuudesta. Tulevaisuuden haaveammattiani en vielä tiedä, mutta ulkomailla työskentely kiinnostaa minua!

KOULUTUS

VIHERVAARA LUKIO 2021-

TYÖKOKEMUS

KAHVILATYÖNTEKIJÄ

KANELIKAHVILA OY 06/2022-08/2022

- Myynti, asiakaspalvelu, siivous

TET-HARJOITTELU PÄIVÄKOTIAPULAINEN

PÄIVÄKOTI HUVIKUMPU 201/2021-02/2021

- Lasten kanssa leikkiminen ja ulkoileminen. Siivous ja keittiötehtävät

CONTACT



040 123 4567



Essi.esimerkki@gmail.com



Esimerkkikatu 2
00100 Helsinki

5. Työhakemus/ Motivaatiokirje

Työhakemuksella kerrot työnantajalle miksi juuri sä sopisit töihin heille. Kirjoitat myyntipuheen itsestäsi.

1. Kerro ensimmäisessä kappaleessa, miksi haet kyseiseen työpaikkaan ja miksi juuri sinä olisit oikea henkilö siihen. Herätä työnantajan kiinnostus tällä kappaleella. Työnantaja haluaa tietää oletko kiinnostunut aidosti haettavasta tehtävästä ja yrityksestä.

2. Tuo toisessa kappaleessa esiin taustasi ja osaamisesi. Tarkoitus on tuoda ilmi mitä taitoa ja tietoa sinulla on tähän työpaikkaan. Vastaa kertomalla onko sinulla esimerkiksi työpaikkailmoituksessa kerrottuja toiveita. Muista perustella väittämäsi esimerkeillä ja kokemuksilla.

3. Tässä kappaleessa voit kertoa itsestäsi työntekijänä ja luonteestasi. Jos sinulla ei ole työkokemusta kerro itsestäsi ihmisenä. Monelle työnantajalle merkitsee, että olet hyvä tyyppi reippaalla asenteella.

Lopetuskappaleessa pohjustat jatkoa työnhakuprosessissa. Ilmoita halukkuutesi tulla työhaastatteluun. Tässä voit myös esittää palkkatoiveesi, jos sitä on pyydetty.



Monet yritykset käyttävät työnhakulomakkeita verkkosivuillaan. Niiden täyttämiseen kannattaa käyttää aikaa.



Kun täytät hakemustekstin verkkosivujen kautta älä jätä tyhjäksi avoimia kenttiä ja liitä vain CV:tä. Vastaa kysymyksiin huolellisesti ja ajatuksella, niin kuin kirjoittaisit työhakemuksen.

Helsinki

Ohjaamo

Työhakemusteksti esimerkki

Essi Esimerkki
 Esimerkkikatu 2
 00100 Helsinki
 Essi.Esimerkki@gmail.com
 040 123 4567

Hakemus 17.4.2023

Kuun Tmi (Yritys)
 Helsinki

Jäätelömyyjä

Huomasin teidän etsivän asiakaspalveluhenkistä ja hyväntuulista jäätelömyyjää kesäksi. Minulta löytyy juuri nämä ominaisuudet. Pidän myyntityöstä ja olisi mukavaa työskennellä ympäristössä mikä ilahduttaa ihmisiä kesällä. Lisäksi työtehtävänne olivat monipuolisia ja työajat sopivat minulle mainiosti. Nyt kannattaa tutustua minuun lisää !

Kerroitte työpaikkailmoituksessa etsivänne työntekijää joka pystyy työskentelemään kiireessä. Päiväkodissa TET harjoittelussa ollessani totuin työskentelemään paineen alla, koska meillä oli iso päiväkotiryhmä ohjattavana.

Olen hyvä pitämään siisteydestä ja järjestyksestä huolta. Tästä olisi hyötyä myös tässä työssä. Työharjoittelussa käytin kassaa ja olin huolellinen käsitellessä esimerkiksi rahaa.

Tulen toimeen kaikkien kanssa, mistä olen saanut paljon kehuja koulussa ja jalkapallojoukkueessa. Olen aktiivinen mikä näkyy arjessani. Liikun ja tapaan kavereita paljon. Minusta saisitte ahkeran työntekijän joka olisi myös hyvä tiimin jäsen. Työntekijänä minuun voi luottaa ja kannan vastuuni.

Tulisin mielelläni kertomaan haastatteluun lisää, kuka minä olen ja miksi minut kannattaisi palkata juuri teille !

ystävällisin terveisin Essi Esimerkki

Helsinki

Ohjaamo

S6

7. Persoonallisuuspiirteet ja taidot

Itsetuntemus on tärkeää työhaussa. Voit käyttää apuna taidot osiota ja adjektiivilistaa apunasi hakiessasi työpaikkaa.

VUOROVAIKUTUS - JA VIESTINTÄ

KIRJALLINEN VIESTINTÄ JA KIRJOITUSTAITO
SUULLINEN VIESTINTÄ JA PUHETAITO
KESKUSTELUTAITO
KUUNTELUTAITO
ASIAKASPALVELUTAIDOT
KIELITAITO

TIETOTEKNISET TAIDOT

TIETOKONEEN PERUSKÄYTTÖTAIDOT
SÄHKÖPOSTI JA SÄHKÖPOSTIVIESENTÄ
OHJELMIEN HALLINTA

TYÖNHALLINTA

ORGANISOINTITAITO
PÄÄTÖKSENTEKOTAITO
PROJEKTIN VETOTAITO
SUUNNITTELUTAITO
ONGELMANRATKAISUTAITO

AMMATILLISET TIEDOT JA TAIDOT

RAKENTAMINEN
KÄDENTAIDOT
AJOKORTTI
HYGIENIAPASSI
MYYNTITAIDOT
OPETUS- JA OHJAUSTAITOT
RUOANVALMISTUS- JA KOKKAUSTAITOT
KODINHOITO- JA PUHDISTUSPALVELUTAIDOT
SOITTOTAIDOT, KUVATAIDE, PIIRTÄMINEN
KULTTUURIEN TUNTEMUS JA MATKAILU
LUONTO- JA ERÄTAIDOT

Helsinki

Ohjaamo

S7

Persoonallisuuspiirteitä

1	Huolellinen	<input type="radio"/>
2	Tarkka	<input type="radio"/>
3	Luotettava	<input type="radio"/>
4	Palveluhenkinen	<input type="radio"/>
5	Luova	<input type="radio"/>
6	Esiintymistaitoinen	<input type="radio"/>
7	Oma-aloitteinen	<input type="radio"/>
8	Myönteinen ja positiivinen	<input type="radio"/>
9	Vastuuntuntoinen	<input type="radio"/>
10	Kekseliäs	<input type="radio"/>
11	Ahkera	<input type="radio"/>
12	Tehokas	<input type="radio"/>
13	Sosiaalinen	<input type="radio"/>
14	Suunnitelmallinen	<input type="radio"/>
15	Johtamistaitoinen	<input type="radio"/>
16	Päättäväinen	<input type="radio"/>
17	Tiedonjanoinen	<input type="radio"/>
18	Rauhallinen	<input type="radio"/>
19	Huumorintaijuinen	<input type="radio"/>
20	Sinnikäs	<input type="radio"/>
21	Innokas	<input type="radio"/>

Helsinki

Ohjaamo

8. Työhaastattelu



Ennen haastattelua

Vastaa haastattelukutsuun nopeasti ja kohteliaasti

Kerää tarvittavat materiaalit yhteen esimerkiksi työtodistukset

Selvitä miten pääset työhaastattelupaikalle ja ole ajoissa.

Tutustu yritykseen verkkosivujen kautta

Mieti mitä voisit itse kysyä työnantajalta. Tämä osoittaa, että olet aidosti kiinnostunut työpaikasta. Voit kysyä esimerkiksi työtehtäviin liittyviä kysymyksiä tai työyhteisöstä



Haastattelun aikana

Saavu ajoissa paikalle. 5-10 min ennen saapumista antaa kuvan, että et jätä saapumista viime hetkeen

Muista kehonkielen tärkeys. Istu ryhdikkäästi ja ole läsnä keskustelussa aidosti. Hymyt ja nyökkäykset esimerkiksi kertovat tästä.

Kysy miten rekrytointiprosessi etenee

Haastattelutilanne voi jännittää ketä tahansa. Luota itseesi ja tee parhaasi. Voit myös sanoa ääneen työnantajalle, että sinua jännittää haastattelutilanne

Kerro itsestäsi rehellisesti, mutta älä ole liian vaatimaton tai vähättele itseäsi.

Muista myös omat oikeutesi haastattelussa. Haastattelija ei saa kysyä esimerkiksi poliittisesta suuntautumisesta, seksuaalisuudesta tai perheen perustamisesta



Haastattelun jälkeen

Voit kysyä rekrytointiprosessin etenemistä, jos työnantajasta ei kuulu sovittuna aikana.

Saitko työpaikan? Onneksi olkoon! Kirjoita työsopimus ennen työn teon aloittamista. Se on oikeutesi ja työnantajan velvollisuus.

Etkö saanut työpaikkaa? Älä lannistu! Kysy rohkeasti palautetta haastattelutilanteesta sähköpostilla tai soittamalla. Voit kysyä esimerkiksi mikä rekrytoijan valintaan vaikutti? Näin voit kehittää myös itseäsi.

Helsinki

Ohjaamo

9. Rekrytoijan vinkit

1. Mainitse työtä hakiessa piirteesi mitkä voivat edesauttaa työssä onnistumisessa. Esimerkki työnhaussa: Sinusta on helppo kohdata uusia ihmisiä ja olet sosiaalinen. Haet tavarataloon myyjäksi.



Kirjoita näin: "Minua ei ujostuta kohdata uusia ihmisiä ja olen sosiaalinen. Uskon että olisin hyvä asiakaspalvelija näiden minun luonteenpiirteiden takia.

2. Työnantajalle kannattaa ehdottomasti soittaa perään ja osoittaa kiinnostusta työpaikkaan.



3. Tiedostojen ulkoasu on tärkeä, koska rekrytoija lukee monia ansioluetteloja ja työhakemuksia. Tarkista, että ei ole kielioppivirheitä. Rivit eivät pompi ja teksti on helposti luettavaa. Mikäli opettelet vielä suomen kieltä ja kirjoittamista muista, että rekrytoija näkee sen ja arvostaa yrittämistä, eikä huomioi kielioppivirheitä niin herkästi.



4. Persoonasi saa näkyä hakemuksessa. Voit jäädä mieleen paremmin, jos erotut joukosta tekstillä. Esimerkki: olen aktiivinen, ahkera ja tulen kaikkien kanssa toimeen lause ei erotu joukosta.



Kirjoita näin: Tulen toimeen kaikkien kanssa, mistä olen saanut paljon kehuja koulussa ja harrastuksissa. Olen aktiivinen mikä näkyy arjessani. Liikun ja tapaan kavereita paljon. Minusta saisitte ahkeran työntekijän, joka on hyvä työkaveri kaikille !

5. Mainitse kaikki TET-kokemukset ja luottamustehtävät. Ne kertovat rekrytoijalle luotettavuudesta ja kyvystä kantaa vastuuta.

Esimerkiksi: Isostehtävät rippileiriltä, oppilaskunnan jäsen, jalkapallotuomari, työharjoittelu yläasteelta, naapurin koiran vahtiminen ja hoito.



6. Tee visuaalinen cv, jos mahdollista. Se voi olla selkeämpi ja miellyttävämpi lukea rekrytoijalle



Helsinki

Ohjaamo

Lähteet

Canva 2023. https://www.canva.com/fi_fi/

Cvmaker 2023. <https://cvmkr.com/?lang=fi>

Duunitori 2023. Työelämä. Työnhakuopas. <https://duunitori.fi/tyoelama/tyonhakuopas>

Duunitori 2023. Työelämä. Työnhakuopas. Ansioluettelo. Taitopohjainen CV.
<https://duunitori.fi/tyoelama/tyonhakuopas/ansioluettelo/taitopohjainen-cv>

Duunitori 2023. Työelämä. Työelämä. Työnhakuopas. Verkostoituminen. LinkedIn profiili.
<https://duunitori.fi/tyoelama/tyonhakuopas/verkostoituminen/linkedin-profiili>

Duunitori 2023. Työelämä. Työnhakuopas. Työhaastattelu.
<https://duunitori.fi/tyoelama/tyonhakuopas/tyohaastattelu>

Helsinki Työllisyyspalvelut 2023. Työnhaku. Apua työnhakuun. CV ja työhakemus.
<https://tyollisyyspalvelut.hel.fi/tyonhaku/apua-tyonhakuun/cv-ja-tyohakemus>

Ohjaamo Helsinki. <https://nuorten.hel.fi/opiskelu-ja-tyo/ohjaamo/>