

Nuorten työttömien yleiset työelämävalmiudet ja ammattillinen minäkuva

Tampereen yliopisto
Kasvatustieteiden laitos
Ammattikasvatus
Hämeenlinna
Toukokuu 2002

Kari-Pekka Vulli

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO	3
2. TAUSTAA JA TUTKIMUKSIA	7
2.1 Etelä-Pirkanmaan työttömyys	7
2.2 Aikaisempia tutkimuksia	10
2.2.1 Nuoret ja työttömyys	10
2.2.2 Minäkäsitys	13
2.2.3 Ammatillinen minäkuva ja uramotivaatio	14
3. NUORTEN TYÖLLISTYMINEN	16
3.1 Ura ja menestyminen vai työttömyys ja syrjäytyminen?	16
3.2 Ammattiin ja aikuisuuteen sosiaalistuminen	19
3.3 Nuorten työllistymisen esteet	24
4. YLEISET TYÖELÄMÄVALMIUDET JA AMMATILLINEN MINÄKUVA TUTKIMUKSEN KOHTEENA	27
4.1 Työelämävalmiudet	27
4.1.1 Ammatilliset valmiudet	30
4.1.2 Yleiset työelämävalmiudet	32
4.2 Minäkuva	40
4.2.1 Minäkuvan määrittelyä	41
4.2.2 Minäkuvan ja minäkäsityksen kehittyminen	46
4.2.3 Ammatillinen minäkuva	51
4.3 Tutkimustehtävän täsmentäminen	54
5. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	57
5.1 Mittavälineen laadinta	57
5.1.1 Tietojen kerääminen	57
5.1.2 Työvoimavirkailijoiden aineisto	58
5.1.3 Nuorten aineisto	58

5.2 Tutkimuksen luotettavuustarkasteluja	61
5.3 Tutkimuksen eettisyys	64
6. TUTKIMUKSEN TULOKSET	66
6.1 Työvoimavirkailijoiden aineiston analysointi	67
6.1.1 Vastaajien taustatiedot	67
6.1.2 Arviot nuorten työelämävalmiuksista	67
6.1.3 Arviot nuorten ammatillisesta minäkuvasta	68
6.1.4 Näkemykset työnantajien vaatimuksista	69
6.1.5 Näkemykset nuorten työllistymisen esteistä	70
6.2 Nuorten aineiston analysointi	70
6.2.1 Nuorten taustamuuttujien frekvenssi- ja prosenttijakaumat	71
6.2.2 Yleisten työelämävalmiuksien analysointi	72
6.2.3 Ammatillisen minäkuvan analysointi	76
6.3 Ammatillinen minäkuva yleisten työelämävalmiuksien selittäjänä	83
6.3.1 Ammattitaidon kehittämistä selittävät tekijät	83
6.3.2 Kognitiivisia kykyjä selittävät tekijät	84
6.3.3 Kommunikatiotaitoja selittävät tekijät	85
6.3.4 Sähköisiä viestintätaitoja selittävät tekijät	86
6.3.5 Johtamistaitoa selittävät tekijät	87
6.3.6 Muutoksenhallintataitoja selittävät tekijät	88
7. DISKUSSIO	89
7.1 Nuorten työttömien yleiset työelämävalmiudet ja ammatillinen minäkuva	91
7.2 Työvoimavirkailijoiden näkemykset	94
7.3 Lopuksi	95
LÄHTEET	97
LIITTEET	107

1. JOHDANTO

Epävakaa ja nopeasti muuttuva työelämä edellyttää ihmisiltä yhä enemmän tietotaitoa. Työelämässä odotetaan yksilöltä monipuolisia valmiuksia. Ammatillinen koulutus on haasteiden edessä selvitäkseen tehtävästään. Nykyään työntekijät eivät selviydy pelkästään koulutuksesta saadulla ammattitaidolla, vaan heiltä odotetaan monipuolisia yksilöllisiä valmiuksia, kuten elämänhallinta- ja vuorovaikutustaitoja, sitoutumista, motivaatiota, ongelmaratkaisutaitoja, sosiaalisuutta, itsensä kehittämistä, innovatiivisuutta, positiivisuutta sekä henkistä ja fyysistä tasapainoa. Vallitsevana vaatimuksena on lisäksi koko eliniän jatkuva oppiminen ja itsensä kehittäminen. "Muuttuva työelämä tarvitsee ihmisiä, joilla on kykyä ja tahtoa oppia jatkuvasti" (Ruohotie ja Honka 2000, 7).

Nopeat muutokset aiheuttavat myös ongelmia. Viime aikoina työntekijöiden ja opiskelijoiden uupuminen ja mielenterveydelliset ongelmat ovat lisääntyneet. Ongelmia ilmenee jo peruskouluiässä, pitkäaikaistyöttömien ongelmista puhumattakaan. Miten ihmiset selviytyvät opiskelun, työelämän ja työttömyyden aiheuttamista paineista, kun vaatimukset ajavat yhä kovenevaan kilpailuun? Työntekijät eivät uskalla sanoa "ei" peläten työpaikkansa menettämistä tai laiskaksi leimaantumista. Joka hetki pitää todistaa työnantajalleen olevansa hyvä ja pätevä. Esimerkiksi pitkäaikaistyöttömiä yli 45-vuotiaita aikuisia, ilman nykyaikaisia työelämävalmiuksia, työllistävät enää vain harvat työnantajat. (Ks. Huuskonen ja Kalimo 1999, 66–74.)

On aiheellista kysyä, miten nuoret työttömät selviytyvät tässä kovenevassa kilpailussa. Miten nuori saa työtä tai opiskelupaikan jouduttuaan heti peruskoulutuksen jälkeen työttömäksi? Miten työttömyys vaikuttaa nuoren kasvuun? Nuorten kasvussa kohti aikuisuutta ovat olennaisia työ ja ammatti (ks. Vuorinen 1998; Hoikkala 1998).

Työttömyys kolhii nuoren itseluottamusta ja käsitystä itsestään. Pitkä työttömyys passivoittaa ja vieraannuttaa työelämästä. Muuttuuko nuoren työttömän minäkuva tässä myllerryksessä? Millaisena nuori työtön näkee omat työelämävalmiutensa?

Miten nuorten persoonallisuustekijät vaikuttavat työelämävalmiuksiin? Tässä tutkimuksessa tarkastellaan näitä ongelmallisia kysymyksiä sekä haetaan vastauksia nuorilta itseltään.

Ammattikoulutuksen tai lukion suorittaminen lisää jo tuntuvasti nuorten työllistymistä ja oppimisvalmiuksia (ks. Johansson ja Vuori 2000, 379). Koulutuksella ja aktiivisella työharjoittelulla nuoret työttömät voivat ylläpitää työelämävalmiuksiaan. Ilman riittäviä työelämävalmiuksia työpaikan saaminen vaikeutuu. Koulutuksen puute ja opiskelusta vieraantuminen johtavat huonoon työmarkkina-asemaan ja lisäävät nuorten syrjäytymistä entisestään (esim. Takala 1992, Lämsä 1999).

Työttömillä nuorilla on mahdollisuus kehittää työelämävalmiuksiaan esimerkiksi työharjoittelulla, tämä edellyttää kuitenkin motivaatiota ja asennetta. Tutkimuksien mukaan pitkäaikaistyöttömät ovat voimakkaasti koulu- ja koulutuskielteisiä. Heillä on todettu olevan puutteita itseluottamuksessa, motivaatiossa, asenteissa, positiivisuudessa, urasuunnitelmassa ja uskossa tulevaisuuteen. Nämä negatiiviset ominaisuudet kumuloituvat ja kasaantuvat työttömyyden aikana. Ilman itseluottamusta, motivaatiota, asennetta tai uskoa omiin kykyihin ei ole mahdollista rakentaa tasapainoista ja itselleen mielekästä elämää. Yksilön negatiivinen suhtautuminen elämäänsä ja tulevaisuuteensa vaikuttaa myös työelämään. (Ks. Kuula 2000, 43–44; Takala 1992.)

Nuorten työllistymismahdollisuudet paranevat, kun heillä on ammattikoulutuksen lisäksi muutoksensietokykyä, halua kehittää ammattitaitoaan, kommunikaatiotaitoja, johtamistaitoa sekä kognitiivisia kykyjä. Näiden valmiuksien edellytyksenä on vahva itseluottamus, kuten tässä tutkimuksessa tullaan osoittamaan. Lisäksi työttömyyden aiheuttamaa työstä vieraantumista pitää erilaisilla aktiivitoimilla estää.

Nuorten kypsytön ammattitaito ei ole niin ongelmallista työnantajalle kuin yleisten työelämävalmiuksien puute. "Työelämässä yleisesti arvostetuiksi nousevat koulutuksen ja työkokemuksen ohessa oppimiskyky, muutosvalmius, yhteistyökyky, sitoutuneisuus ja vastuullisuus" (Punnonen 1999, 112–113).

Työpaikoilla noudatetaan lisäksi tiettyjä sääntöjä, jotka liittyvät normaaleihin työpaikkarutiineihin. Näitä ovat esimerkiksi työaikojen noudattaminen, määrätyt ruokailuajat ja tauot sekä muut hyvät työpaikan käytöstavat. Työpaikkakohtaisten käytöstapojen omaksuminen lisää jo tuntuvasti vakituisen työsuhteen muodostumista. Työllistymisongelmat eivät aina johdu yksilön valmiuksien puutteesta tai yksilöstä itsestään vaan myös yhteiskunnassa vallitsevista suhdanteista ja arvostuksista. Lisäksi lähitulevaisuudessa ennustettu työvoimapula tulee todennäköisesti muuttamaan työelämävaatimuksia olennaisesti.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan, millaiset valmiudet alle 25-vuotiailla työttömillä on vastata nykypäivän ja tulevaisuuden tuomiin työelämävaatimuksiin. Yksilöllisiä valmiuksia tulkitaan ammatillisella minäkuvalla, jonka odotetaan osaltaan selittävän yleisiä työelämävalmiuksia. Tutkimus selvittää nuorten subjektiivista käsitystä itsestään. Tutkimus toteutettiin Valkeakosken ja Toijalan työvoimatoimiston alueella. Tutkimukseen valittiin 28 nuorta, jotka olivat osallistumassa työvoimakoulutukseen. Aineisto kerättiin nuorilta kyselylomakkeella. Tutkimus on empiirinen tutkimus, johon liitettiin kirjallinen taustakysely. Taustakysely kohdistettiin työvoimavirkailijoille sekä -koulutuksen järjestäjille Toijalassa ja Valkeakoskella. Kyselyllä selvitettiin heidän ajatuksia nykypäivän työelämävaatimuksista, nuorten työelämävalmiuksista sekä nuorten ammatillisesta minäkuvasta.

Nuorten aineiston tarkastelu perustuu korrelatiivisiin menetelmiin. Korrelatiivisilla menetelmillä analysoitiin useiden muuttujien välisiä yhteyksiä. Tutkimuksen muuttujien lopulliset yhteydet selvitettiin regressioanalyysillä, joka osoittaa, mitkä ammatillisen minäkuvan ominaisuuksista selittävät voimakkaimmin yleisiä työelämävalmiuksia.

Nummenmaa, Konttinen, Kuusinen ja Leskinen (1997) korostavat, että erityisesti korrelatiivisessa tutkimuksessa tutkimuksen pitää olla teorian ohjaama. Korrelatiivisen tutkimuksen avulla pyritään mallintamaan teorioiden välisiä yhteyksiä. Tulokseksi saadut korrelaatiokertoimet edustavat teoreettisten käsitteiden välisiä yhteyksiä. (Nummenmaa et. al. 1997, 148.)

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys perustuu Eversin, Rushin ja Berdow`n (1998) jäsentävään malliin yleisistä työelämävalmiuksista. Ammatillisen minäkuvan teoria koostuu Londonin ja Monen (1987) uramotivaation persoonallisuustekijöistä. Lisäksi esitän nuorten työllistämiseen liittyvää problematiikkaa ja erilaisia nuorten elämään liittyviä suhteita. Yksilön asenteen tarkastelu ja siihen liittyvät subjektiiviset ongelmat edellyttävät tutkimuksen viitekehyksessä ihmiskäsityksen, yksilön kokonaisvaltaisen elämän ja siihen liittyvien situaatioiden huomioimista (esim. Lehtovaara 1992).

Tutkimus laajentaa nuoriin työttömiin kohdistuvaa keskustelua tuomalla uusia näkökulmia työllistämistarkasteluun. Muuttuvan työelämän, työttömyyden ja työllistymisen aiheuttama epävarmuus tarvitsee laajaa keskustelua, reflektiota ja vaihtoehtoisten näkemysten esille tuomista.

Tutkimuksessa haetaan vastausta kysymykseen, ovatko nuoret työttömät syrjäytymässä työelämästä ja sen vaatimuksista. Tämän tutkimuksen lähtökohtana on pyrkiä konkreettisesti selvittämään nuorten työttömien ammatillisia persoonallisuustekijöitä ja niiden yhteyttä nuorten työttömien yleisiin työelämävalmiuksiin. Nuorten työttömien yleisiä työelämävalmiuksia tai ammatillista minäkuvaa ei ole aikaisemmin Suomessa tutkittu.

Työttömän näkökulmasta tutkimuksen teoreettiset käsitteet ja tulokset voidaan määrittää yhdellä käsitteellä – työllistymisvalmius. Työllistymisvalmiuksiin kuuluvat yleiset työelämävalmiudet, ammatillinen minäkuva kuin kaikki muutkin yksilölliset kompetenssit.

2. TAUSTAA JA TUTKIMUKSIA

Tässä luvussa selvitän tutkimukselle merkityksellisiä taustoja. Ensin käsittelen työttömyystilastoja Etelä-Pirkanmaalla, jonka alueella tutkimus suoritettiin. Toiseksi tarkastelen työllistämisprojekteja. Työllistämisprojektien ja -koulutuksien tavoitteena on yleisten työelämävalmiuksien parantaminen ja työttömien itsetunnon kohottaminen. Myös tutkimuksen kysely tehtiin työvoimakoulutukseen osallistuvilla nuorilla. Luvun lopussa esittelen aiemmin tehtyjä tutkimuksia, jotka kohdistuvat nuoriin, työttömyyteen, ammatilliseen minäkuvaan sekä syrjäytymiseen.

2.1 Etelä-Pirkanmaan työttömyys

Etelä-Pirkanmaalla nuorten työttömyys oli 1990-luvun alkupuolella erittäin korkea. Nykyään nuorisotyöttömyys on oleellisesti vähentynyt. Esimerkiksi vuonna 1993 marraskuussa Toijalan työvoimapiirin alueella (Kylmäkoski, Toijala, Urjala ja Viiala) alle 25-vuotiaita työttömiä oli 454, kun vuonna 2001 vastaava luku oli 133 (liite 11; taulukko 1).

Taulukko 1 Työttömät työnhakijat ja avoimet työpaikat kunnittain marraskuun 2001 lopussa (lähde: Toijalan työvoimatoimi / Te-keskus)

KUNTA	TYÖVOIMA	TYÖTTÖMYYS- ASTE, %	TYÖTTÖMÄT MARRAS -01				MUUTOS 00-01 %
			ALLE 20- VUOT.	ALLE 25- VUOT.	YLI 50- VUOT.	TYÖPAIKAT MARRAS-01	
KYLMÄKOSKI	1286	9,7	1	10	53	0	-17 %
TOIJALA	3868	14,3	18	68	214	13	-8 %
URJALA	2515	13,7	8	26	135	8	2 %
VALKEAKOSKI	10107	13,8	38	176	554	61	1 %
VIIALA	2503	12,7	5	29	115	7	-14 %
Etelä-Pirkanmaan seutukunta	20279	13,5	70	309	1 071	89	-4 %

Taulukosta 1 havaitaan, että alle 25-vuotiaita työttömiä oli Valkeakoskella 176, Toijalassa 68, Viialassa 29, Urjalassa 26 sekä Kylmäkoskella 10. Luvut eivät sinällään ole suhteellisen korkeita, jos verrataan lukuja yli 50-vuotiaisiin työttömiin Etelä-Pirkanmaalla. Esimerkiksi yli 50-vuotiaita työttömiä oli Valkeakoskella yli 500 ja Toijalassa 214.

Tutkimuksen edetessä työttömyystilastot sekä talousennusteet muuttuvat nopeasti. Nopeasta muutoksesta kertoo se, että kesällä 2000, tämän tutkimuksen suunnitteluvaiheessa, oli positiiviset näkymät niin taloudessa kuin työllisyydessäkin. Tutkimuksen edetessä, syksyllä 2001, puhuttiin jo laman merkeistä politiikassa, mediassa ja taloudessa. Työttömyystilastot, yhteiskunnalliset suhdanteet ja talousennusteet ovat huomion arvoisia tutkimuksen tuloksia arvioitaessa.

Työllistämisprojektit ja työvoimakoulutus – Työllistämisprojektien ja työvoimakoulutuksien tavoitteena on parantaa työttömien työn saantia. Heille tarjotaan ikäryhmittäin erilaisia työllistymistä tukevia menetelmiä. Iäkkäiden työttömien ongelmia on varsin tehokkaasti hoideltu varhaiseläkepolitiikan avulla. Myös nuorten työttömien kanssa kokeillaan erilaisia vaihtoehtoja. Näyttäisi siltä, että keski-ikäisiin työttömiin työvoimavarojen hyödyntämiseen keskittyvä politiikka näyttää unohtuneen poliittisilta päättäjiltä. (Vähätalo 1998, 125–126.) En kuitenkaan puutu tässä sen enempää keski-ikäisten tai heitä vanhempien työttömyysongelmiin vaikka heidän osuutensa työttömistä on voimakkaasti kasvanut viime vuosien aikana (taulukko 1).

Vaikeasti työllistettäville nuorille on ominaista, että heiltä puuttuu ammattikoulutus sekä olennaisia työelämävalmiuksia selvitä normaaleista työelämärutiineista. Valkeakoskella, Toijalassa sekä Viialassa, kuten monissa muissakin Suomen kunnissa on järjestetty useita työvoimakoulutuksia sekä projekteja, joiden tavoitteena on tukea nuorten työttömien elämänhallintaa, lisätä motivaatiota, ohjata työttömien nuorten elämää sekä etsiä keinoja nuorten työllistämiseen.

Tutkimuksen kyselyyn vastanneet nuoret olivat myös osallistumassa työvoimakoulutukseen. Toinen työvoimakoulutuksista oli internaatti-koulutusta, toinen päiväkouluista. Internaatti-koulutus tarkoittaa sitä, että viikon mittaiset lähiopetusjaksot toteutetaan nuorten asuinpaikkakunnan ulkopuolella sijaitsevilla kurssikeskuksissa. Tällä menetelmällä on saatu erittäin onnistuneita tuloksia nuorten työllistämiseksi sekä elämäntilanteen parantamisessa (ks. Lehtinen 1998).

Työttömille nuorille suunnatuissa projekteissa näyttäisi puutteeksi jäävän pitempiaikainen yksilöllinen tuki ja interventio. Kunnallinen yhteistyö ei välttämättä ole niin kattavaa, että saavutettaisiin pysyvämpiä menetelmiä nuorten työelämävalmiuksien kehittämiseen. Ajan puute ja suuret työmäärät vaikeuttavat perusteellisen ja yksilöllisen tuen antamisen pitkäaikaistyöttömille. Toisaalta pitkäaikaistyöttömällä ei mahdollisesti ole halua, kykyä tai motivaatiota hakea apua.

Työvoimakoulutus tai -projektit eivät aina tuota toivottua tulosta. Kurssin jälkeen vaikeasti työllistettävä nuori mahdollisesti asettuu jälleen samaan elämäntilanteeseen, jossa oli ennen koulutusta. Tällainen epäonnistuminen voi lisätä nuoren huono-osaisuuden tunnetta. Näissä tapauksissa tarvitaan yksilöllisempää moniammatillista ohjausta. (Myös Kuula 2000 i–v.) Tämä koskee kaikkia työttömiä. Esimerkiksi Toijalassa nuorille suunnatussa Ykspaja-projektissa moniammatillista yhteistyötä kokeiltiin ja siitä saatiin erittäin hyviä tuloksia (ks. Vulli 2000).

Työvoimakursseissa ja -projekteissa näyttäisi olevan vaikeutena mahdollisuus pitempiaikaiseen interventioon. Pitempiaikaisella interventiolla mahdollistetaan yksilöllisempi tuki, joka parantaa työttömän elämänhallintaa, työelämävalmiuksia ja työmotivaatiota. Nuorten syrjäytymiseen pitäisi tarttua jo yläasteella. (esim. Kuula 2000; Lehtinen 1998; Vulli 2000.)

Tämän tutkimuksen tuloksia ja teoreettista tarkastelua voidaan toivottavasti hyödyntää työttömille suunnatuissa interventioissa sekä elämänhallinta- ja työelämäkoulutuksissa. Tutkimuksen teoriassa käsitellään laajasti nuorten työllistymistä, syrjäytymistä, sosiaalistumista, minäkäsitystä, työllistymisen

problematiikkaa sekä erilaisia taustatutkimuksia. Lisäksi tutkimuksen tulokset tarjoavat konkreettista tietoa siitä, millaisena työttömät nuoret kokevat omat työelämävalmiutensa ja suhteensa työhön.

2.2 Aikaisempia tutkimuksia

Työttömyydestä ja sen seurannaisvaikutuksista on tehty useita tutkimuksia. Työttömyydestä ovat kiinnostuneet niin sosiologit, sosiaalipsykologit kuin yhteiskunta- ja kasvatustieteilijät. Nuorten työttömyyttä, syrjäytymistä ja opintojen keskeyttämistä on tutkittu monista eri näkökulmista. Suomessa tehtyjä tutkimuksia työttömien nuorten ammatillisesta minäkuvasta ja työelämävalmiuksista ei tässä yhteydessä kuitenkaan ole löytynyt. Tämä tutkimus tarjoaa näin uuden näkemyksen nuorten työttömyyden tarkasteluun.

Seuraavaksi esittelen huomionarvoisia taustatutkimuksia, jotka olen koonnut aiheittain kolmeen alalukuun. Ensimmäisenä esittelen tutkimuksia, jotka käsittelevät nuoria ja työttömyyttä. Toiseksi esitän tutkimuksia minäkäsityksestä, joiden taustat liittyvät syrjäytymiseen ja identiteettiin. Lopuksi esittelen ammatillisen minäkuvan ja uramotivaation sisältäviä tutkimuksia.

2.2.1 Nuoret ja työttömyys

Komonen (2001) on tutkinut itäsuomalaisien opintojensa keskeyttäneiden nuorten sijoittumista. Vuosittain yli 20 000 nuorta keskeyttää opintonsa toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Opintojen keskeyttämistä pidetään epäonnistumisena uralla etenemisessä. Keskeyttäminen halutaan liittää laajempaan keskusteluun nuorten syrjäytymisestä. Komosen tutkimuksessa pyritään kurkistamaan keskeyttäjästä annetun kapea-alaisen muotokuvan taakse ja siten kyseenalaistamaan opintojen keskeyttäjästä luotua stereotyyppistä kuvaa

syrjäytyjinä. Keskeyttämistä tarkastellaan osana koulutukseen sijoittumisen polkua, yhtenä sen valintana tai vaiheena.

Komosen (emt.) tutkimuksessa kävi ilmi, että opintojen keskeyttäminen ei välttämättä merkinnyt koulutuksen keskeyttämistä, vaan nuorten kertomuksissa korostui keskeyttämisen syyksi toiseen koulutukseen siirtyminen. Toisaalta kaikille nuorille ammatillinen oppilaitos ei kyennyt tarjoamaan mielekkäitä oppimiskokemuksia, jolloin työelämäään pyrittiin muodollisen koulutuksen ohitse. Komosen tutkimuksessa keskeyttäminen näyttäytyi usein myönteisenä ratkaisuna, joka suuntasi koulutuspolkua parempaan suuntaan. Komosen mukaan opintojen keskeyttäminen hetkellisenä väliinputoamisena koskettaa yhä useampaa nuorta. Sen ei kuitenkaan tarvitse leimata nuoren myöhempää koulutuksellista ja elämänhallinnallista tulevaisuutta.

Kuula (2000) on tarkastellut koulun vaikutusta nuorten syrjäytymiseen. Tutkimuksen tavoitteena oli syrjäytymisilmiön tarkastelu suhteessa koulun struktuuriin ja prosessiin. Tutkimus muodostui hierarkkisesti koulu-, luokka- ja yksilötarkasteluun. Syrjäytymisen tarkastelu perustui elämänkulkukäsitteeseen. Tutkimukseen osallistui 101 oppilasta yläasteelta. Lisäksi tutkimukseen osallistui opettajia, oppilashuoltohenkilöstö ja eri sidosryhmiä. (Kuula 2000, iii.)

Kuulan mukaan luokkahuoneet muodostuvat yläasteella eriarvoisiksi. Sekä oppilaiden että opettajien mielestä luokat ja yksilöt jakautuivat suosittuihin, torjuttuihin, leimattuihin ja syrjittyihin. Myöskään koulu ei kyennyt katkaisemaan syrjäytymisvaarassa olevien nuorten elämänsuuntaan johtanutta trendiä. Yläaste koettiin oppilaiden subjektiivisten kokemusten mielestä erittäin kielteiseksi koulumuodoksi, jossa opetusta ei eriytetty eikä oppilailla ollut henkilökohtaisia opetussuunnitelmia. Lisäksi lukio koettiin oppilaita valikoivaksi ja heikosti motivoivaksi kouluasteeksi. Yksilötarkastelun mukaan tutkimuksessa noin 17 % nuorista syrjäytyi. Moniammatillinen yhteistyö sekä käyttäytymishäiriöisten kuntoutus nousi haastavaksi tarpeeksi tutkimuksen kuluessa. (Kuula 2000, i–v.)

Kuulan (emt.) saamat tulokset antavat hyvän näkökulman sille, mistä mahdolliset yleisiin työelämävalmiuksiin ja ammatilliseen minäkuvaan liittyvät nuorten negatiiviset asenteet voivat johtua. Hänen tutkimuksensa tarkastelee lisäksi nuoriin kohdistuvia kvalifikaatioita, sosialisatioita ja syrjäytymismekanismeja.

Siitonen (1999) on tarkastellut yhdeksän nuoren henkilökohtaisia kokemuksia heidän ammatillisen suuntautumisensa kehityksestä. Miten he ovat kokeneet ammatin valinnan ja opiskelun osana oman identiteettinsä rakentumista, aikuistumista ja tulevaisuuden suunnittelua? Tutkimuksen tulokset olivat hyvin yksilöllisiä. (Siitonen 1999, 20.) Tämä tukee näkemystä, että nuorten ammatillista suuntautumista on tarkasteltava yksilöllisistä lähtökohdista käsin jolloin otetaan huomioon kunkin henkilökohtaiset ominaisuudet ja tarpeet kohti aikuisuutta.

Nuorten syrjäytymiseen kohdistunut Takalan (1992) väitöskirja käsittelee kouluallergiaa yksilön ja yhteiskunnan ongelmana. Tutkimuksessa käsitellään yksitoista eri nuoren tarinaa. Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää, kuinka nuorten työprojekti vaikuttaa nuorten suhtautumiseen koulutukseen, työhön ja ammattiin. Tutkimuksen perusteella koululla on merkittävä osa ja haaste tehtävien laajentamiseen. Kouluallergia tulisi nähdä yhteiskunnallisena ongelmana. Opettajilta ja koko kouluuyhteisöltä vaaditaan laajempaa sosiologista lähestymistapaa. (Takala 1992, 166.)

Takalan (emt.) loppuanalyysissa nousee esille merkityksen käsite. Lähtökohtana on, että ihmiset voivat antaa koulutukselle monia merkityksiä. Nuorten osallistumiseen vaikuttaa oleellisesti asioiden merkitys. Kouluallergikko saadaan osallistumaan jos hän kokee asian hyödylliseksi. Ammattitaidon hankkimisen tulee merkitä nuorelle hänen omasta elämästään katsottuna myönteisiä asioita. Työprojekti tarjosi nuorille merkityksellistä toimintaa, jonka voidaan katsoneen vaikuttavan positiivisesti ja myönteisesti nuorten elämään. (Takala 1992, 166–167.)

Kansaneläkelaitos on tehnyt pitkäaikaisen tutkimuksen Pohjois-Suomen nuorista. Aineistossa on yhdistetty pitkän ajan kuluessa kerättyjä tietoja. Tutkimus osoitti, että vuonna 1966 syntyneistä peräti kahdeksan prosenttia on vaarassa syrjäytyä

työmarkkinoilta täytettyään 31 vuotta. Tutkimuksen mukaan huono koulutaso ja heikko koulumenestys sekä asuminen syrjässä kehittyvistä keskuksista ovat selvimmät tekijät, jotka ennustavat nuoren syrjäytymistä työmarkkinoilta. (Nakari 2001, 18)

2.2.2 Minäkäsitys

Riihikosken (1994) tutkimuksen tarkoituksena oli etsiä strategioita, ominaisuuksia ja käytettyjä normeja, joita ihmiset käyttävät itsestään työnhakuun liittyvissä tilanteissa. Tarkoituksena oli selvittää hakijoiden hyviä ominaisuuksia, jotka he tuovat esille itsestään. Tutkimus perustui työnhakijoiden (n = 40) kirjoitelmien analyysiin. Kirjoitelmien minäkuvaukset olivat hyvin samankaltaisia ja Riihikoski epäilee, että tutkimukseen vaikutti tutkijan psykologin ammatti. Osallistujat eivät Riihikosken mukaan todennäköisesti halunneet valittaa negatiivisista piirteistään, etteivät leimautuisi "oudoiksi" tai "hulluiksi." (Riihikoski 1994, 16, 64–65.)

Valtanen (1992) on käsitellyt vankien minäkäsitystä. Keskeiset tekijät, jotka vaikuttivat vankien käsityksiin itsestään ja tulevaisuudestaan ovat ihmissuhteet, suhtautuminen työelämään, ikä ja se, onko rikosten tekeminen välineen asemassa vai elämäntapakysymys. Vankilaan joutuminen näyttäisi tuottavan vangin identiteetin. Vankila muokkaa erityisesti nuorten vangien minäkäsitystä. Suurin osa vangeista omaksuu ns. vangin identiteetin osaksi persoonallisuuttaan ja sosiaalista identiteettiään. (Valtanen 1992.)

Nuorten työttömien käsityksiä omasta identiteetistään on tutkinut esimerkiksi Päivärinta (1996). Nuorille tehdyissä haastatteluissa Päivärinta määritteli neljä erilaista identiteettiä: sosiaalipummi (social bum), tunnustelija (scout), köyhä (poor unemployed) ja ulkopuolinen (outsider). Määritelmät Päivärinta kokosi nuorten kanssa käydyistä keskusteluista. Nuoret käyttävät näitä määritelmiä itsestään myös päällekkäin. Nuori voi kokea itsensä sosiaalipummiksi ja tunnustelijaksi samaan aikaan eri tilanteissa. (Päivärinta 1996, 64–65.)

Päivärinta (emt.) muistuttaa, että erilaiset identiteetit ovat ongelma työttömälle. Huonot identiteetit eivät anna nuorelle mahdollisuutta elää onnellista elämää työttömänä. Esimerkiksi ulkopuolisen identiteetin omaksuminen voi tuhota koko nuoren elämän¹. (Päivärinta 1996, 68.)

2.2.3 Ammatillinen minäkuva ja uramotivaatio

Kolkka (2001) on tarkastellut nuorten sosiaali- ja terveystieteiden ammattiin kehittymistä. Tutkimus selvitti, kuinka nuoret opiskelijat saavuttavat ammattikoulutuksen aikana sellaisen työelämävarannon, jonka perustalta on helppo jatkaa. Tutkimusprosessin aikana korostuivat ammattiin oppimisen prosessuaalisuus, yksilöllisyys ja situationaalisuus. Tavoitteena on korostaa opiskelijan tarvetta ja oikeutta tulla otetuksi totena ajatuksineen, kokemuksineen ja kehittymismahdollisuuksineen. (Kolkka 2001, 11–13.)

Kolkan (emt.) tutkimus tuotti erilaisia teesejä, joista tärkein on nuorten opiskelijoiden rohkaiseminen uusien ratkaisujen etsimiseen. Yhdessä teesissä tuli esille minän korostamisen ja itseytymisen näkökulma. Tämä vaatii uudenlaista oppimisen määrittelyä. Jokaisella nuorella on oikeus omaan prosessiin ja tulevaisuuteen, jossa vaihtoehdot ovat todellisia ja kehittyminen omaksi itseksi, vastuulliseksi ammattilaiseksi ja kansalaiseksi on mahdollista. (Kolkka 2001, 163–170.)

Karrimaa (2000) on tarkastellut koulutuksen jälkeistä sosiaalistumista ja ammatillista minäkuvausta. Tutkimus seurasi teknillisen alan joustavan koulutusjärjestelmän kokeilun etenemistä ja tuloksia. Tutkimus oli evaluaatiotutkimus. Ilmiötä lähestyttiin työelämään sosiaalistumisen näkökulmasta. Vastaajien itseluottamus osoittautui korkeaksi. He halusivat vastata työelämän tarjoamiin kehittämishaasteisiin, mikä kertoo positiivisesta suhtautumisesta itseensä. Itseluottamuksen ohella kykyä vastata työelämän tarjoamiin haasteisiin kuvaavat tehokkuususkomukset,

¹ .."identities do not give the young unemployed a choice to live a happy life during unemployment... identity of the outsiders is the worst of the young unemployed. It destroys the lives of young people." (Päivärinta 1996, 68.)

urakäsitys sekä kasvumotivaatio. Kaikissa näissä vastaajien näkemykset olivat selvästi positiiviset. (Karrimaa 2000, 3–4 ja 84–85.)

Alastalo (1998) on myös tutkinut ammatillista minäkuvaa sekä uramotivaatiota. Tutkimuksen kohteena olivat kuuden eri toimialoja edustavan yrityksen esimiehet. Tutkimus tehtiin vuosina 1991–1996 laaja-alaisen kehittämistarvetutkimuksen yhteydessä. Tutkimuksen mukaan tyypillinen esimies oli voimakkaasti sitoutunut työhönsä, luotti itseensä sekä halusi kehittää itseään. Hän oli kiinnostunut työtehtävistään, joihin liittyy ongelmanratkaisuja. Hän koki olevansa oikealla alalla ja halusi haasteita. (Alastalo 1998.)

Luopajarvi (1995) on selvittänyt ammattioppilaitosten opettajien ja opiskelijoiden motivaatioperustaa. Tutkimuksessa tarkasteltiin opetusta ja oppimista kannustavia tekijöitä. Tutkimuksen kohteena ovat metalli- ja sähköosaston opiskelijat sekä opettajat. Tutkimuksen avulla pyrittiin löytämään kehittämisehdotuksia ja -menetelmiä, kuinka opettajien ja opiskelijoiden motivaatioperustaa ja sen kautta koulutusta voidaan parantaa.

Luopajarven (1995) tutkimuksessa selvitettiin opiskelijoiden ja opettajien motivaatioperustaa, jonka lähtökohtina olivat henkilökohtaiset ominaisuudet, taustat, minäkäsitys, opiskelun ja opettamisen mielekkyys, haasteet sekä opiskelu ja työskentelyilmapiiri. Tutkimus tuotti kymmenen kohdan kehittämissuunnitelman, jossa esimerkiksi opettajien minäkäsitykseen pitäisi kiinnittää erityistä huomiota jo opettajaksi valittaessa. Lisäksi tutkimus tuotti kehittämisalueita, joita en tässä yhteydessä tuo tarkemmin esille. (Luopajarvi 1995, tiivistelmä ja s. 215.)

3. NUORTEN TYÖLLISTYMINEN

Nuorten työttömyyden tarkastelu ja työllistämisen problematiikka on moniulotteista. Selvityksissä on huomioitava nuoren kasvuun, elämänpiiriin, kotitaustoihin, terveyteen sekä syrjäytymiseen liittyviä ongelmia. Lisäksi olisi muistettava, mitä työ merkitsee nuorten sosiaalisessa kasvussa. Tarkasteluun on tuotava myös nuorten työllistymisen esteet. Työllistymisesteiden jäsentely kokoaa yhteen kaikki ne suhteet, jotka olisi huomioitava nuorten työllistämässä².

Työelämävalmiudet ja ammatillinen minäkuva on yksi näkökulma nuorten työttömien työllistymisongelmien tarkastelussa sekä vain yksi alue hänen koko elämässään. Lehtovaara (1992) mukaan ihmistutkimuksessa on otettava huomioon, että tutkijana ja tutkittavana on ihminen. Tarvitaan filosofisontologista analyysia, jonka kohteena on kaikkein yleisimmät käsitteet, joiden avulla ihminen pyrkii hahmottamaan maailmaa. Analyysin jälkeen tutkijana varmistamme, ettemme sulje pois ihmisen ihmisenä olemisen kaikkia ulottuvuuksia. (Lehtovaara 1992, 43.)

3.1 Ura ja menestyminen vai työttömyys ja syrjäytyminen?

Ura ja menestyminen – Työelämässä on tällä hetkellä merkkejä työvoimapulasta. Eri aloilla on ongelmana, kuinka saada työttömät nuoret löytämään ja valitsemaan näiden työvoimapulasta³ kärsivien alojen töitä. Tekemällä näitä vähemmän haluttuja työtehtäviä nuori voisi kasvattaa omaa imagoaan ja ansioitaan. Työttömien nuorten kannattaisi hakeutua ja kouluttautua näille työvoimapulasta kärsiville aloille ja luoda näin itsestään "aktiivisen tekijän imagon". Vähemmän haluttujen töiden tekeminen tarjoaa nuorille työkokemusta. Tämä on tärkeää myöhemmissä työnhakutilanteissa sekä haettaessa jatkokoulutuspaikkoihin.

Miksi näin ei kuitenkaan ole? Asia on kompleksinen eikä siihen löydy yksinkertaista vastausta. Silti on muistettava, että suurin osa nuorista työttömistä on aktiivisia ja hakeutuvat erilaisiin työtehtäviin. On todennäköistä, että monien epäonnistumisien jälkeen osa työttömistä turhautuu ja luovuttaa koulutus- ja työelämävaatimusten edessä. Kun nuorille opetetaan, että vain harvat ja koulutetut tulevat tulevaisuudessa pärjäämään, monien nuorten reaktio ja johtopäätös on luovuttaminen (Ojanen 1999, 80–81).

Toisaalta monet tarpeet ja vaatimukset tulevat ulkopuolisten markkinavoimien ja menestyvien aikuisten tuotteina. Sarala (1988) esittää varteenotettavat kysymykset: "Mistä todella yksilön itsensä määrittämät koulutustarpeet tulevat? Missä määrin ne ovat loppujen lopuksi markkinavoimien ja muotivirtausten ilmentymiä?" (Sarala 1988, 115.) Haluavatko nuoret kulkea näiden aikuisten määrittelemien vaatimusten jalanjäljissä?

Edelliseen voidaan vastata myönteisesti. Nuorille on ominaista tavoitella menestyvää työuraa ja sellaista koulutusta, joka on trendikäs ja ajanmukainen. Esimerkkinä on nuorten suuntautuminen tietotekniikka-alalle, vaikka monilla muilla aloilla on pula ammattikoulutetuista työntekijöistä. Tietoteknisillä aloilla kiehtovat nimenomaan etenemismahdollisuus, menestyminen ja kohtalainen palkka. "Vaikka nykynuoret suhtautuisivatkin työhönsä välineellisesti, ei kuitenkaan voida päätellä,

² Sepponen (1995, 74) muistuttaa: "Mikäli työllistymisen esteet eivät ole työmarkkinoiden toiminnasta johtuvia, niitä tulee etsiä muilta elämän sektoreilta."

³ Hankaniemen (2001) artikkelin mukaan Teollisuuden ja Työnantajien liitto on arvioinut, että pelkästään teollisuus tarvitsee 40 000 työntekijää korvaamaan eläkkeelle lähteviä. Yhteensä liitot ovat laskeneet, että Suomessa vapautuu vuosittain 70 000 työpaikkaa vuoteen 2010 asti. Arviot ovat keväältä 2000 ennen talousennusteiden laskua. Kyseessä ovat lähinnä metalli-, sähkö- ja puualat.

että edellisen sukupolven työlle antama merkitys olisi ollut olennaisesti syvällisempi" (Venkula ja Rautevaara 1992, 51).

Venkula ja Rautevaara (1992) tarjoavat lopuksi mielenkiintoisen näkökulman nuorten työuraan. Työn ja koulutuksen sekä oman menestyksen ensisijaisuus arvostuksissa voi itsekkyyden sijasta tarkoittaa yksinkertaisesti sitä, että nuoret aivan realistisesti ymmärtävät yhteiskunnan edellyttävän yksilöllistä menestystä (Venkula ja Rautevaara 1992, 56).

Syrjäytyminen⁴ – Syrjäytyminen liitetään tavallisesti työttömyyteen. Työttömyys ei kuitenkaan ole suoranainen syy syrjäytymiseen. Nuorta, joka jää työttömäksi tai keskeyttää opintonsa ei voida tulkita syrjäytyneeksi, ellei hänellä ole jo muita sosiaalisia vaikeuksia ihmissuhteissa, päihdeongelmaa, elämänhallintaongelmia, fyysisiä tai henkisiä terveysongelmia tai muita elämään liittyviä suhdanteita, jotka vaikuttavat negatiivisesti työttömyydestä selviämiseen. Toisin sanoen ihmisen koko elämänkaareissa tapahtuneet asiat vaikuttavat olennaisesti työttömyydestä mahdollisesti aiheutuvaan syrjäytymiseen. Esimerkiksi Nyysölä ja Pajala (1999, 48) kirjoittavat, että "nuorisotyöttömyys ei sinänsä johda syrjäytymiseen, mutta se saattaa olla ensimmäinen portti tai eräänlainen ongelmapolun alku".

Hyvinvointivaltion näkökulmasta yksilölle on luontaista selviytyminen, elämänhallinta, oma elämänsäätely ja kontrolli, ura, sosiaaliset suhteet ja koulutus. Tällainen ajattelu korostaa normatiivisuutta, yleistettävyyttä ja keskiarvoisuutta. Määrittelyt ovat rakennettu pitkälti hallinnollisista intresseistä koko väestöä koskevien ilmiöiden hahmottamiseksi. Nämä seikat eivät sittenkään anna selvyyttä siitä, voiko yksilö huonosti vai hyvin. Ihmisen elämä on hyvin yksilöllinen, jonka kulkua tai ennustetta ei lopulta kukaan voi tarkasti määritellä. Käsitteet syrjäytyminen ja huono-osaisuus sisältävät merkityksiä ja arvoja, jotka ohjaavat

⁴ Lämsä (1999) on koontanut viisi eri näkemystä syrjäytyneisyydestä, josta voidaan puhua vasta, kun kaikki kohdat täyttyvät: 1) yksilön elämäntilanteessa tapahtuva negatiivinen muutos, 2) ulosajautuminen yhteiskunnan keskeisiltä alueilta, 3) ongelmien kasautuminen, 4) yksilöllisen ja yhteisöllisen välinen ristiriita, 5) elämänhallinnan kadottaminen ja vieraantuminen. (Lämsä 1999, 55; Ks. myös Kuula 2000, 38-49.)

opettajia, ohjaajia, tutkijoita ja auttajia. (Nyyssölä ja Pajala 1998, 33–34 myös Kuula 2000, 34–54.)

Hyvinvointiyhteiskunnalle ovat tyypillisiä luokkajaot sekä eri kohderyhmien luokittelu⁵. Tavallisesti käytettyjä luokitteluja ovat työttömät, syrjäytyneet, vammaiset, pakolaiset, etniset vähemmistöt kuten mustalaiset ja saamelaiset, tarkkailuluokan oppilaat, pummit, vangit ja rikolliset. Siis kaikki ihmisryhmät, jotka eivät kuulu ns. normaaleihin. Kohderyhmän tyypittelyllä ja luokittelulla ihmiset hyvinvointiyhteiskunnassa saavat hallitsevan otteen kohderyhmistä. Ihmisiä kyetään hallitsemaan ja osoittamaan tiettyihin tehtäviin, jopa alistamaan, tyypittelemällä. Ihminen, joka huomaa kuuluvansa johonkin ei-toivottuun yhteiskunnalliseen luokkaan, saattaa alkaa myös itse elää mainitulla tavalla. Vähempiosaisia muistutetaan liian usein tilanteensa surkeudesta, jolloin he joutuvat näkemään itsensä ja elämäntyyliänsä vieläkin ala-arvoisempana (Rawls 1988, 300).

Esimerkiksi Valtasen (1995) tutkimuksen mukaan vangeilla on erittäin suuria vaikeuksia omaksua muuta identiteettiä kuin rikollinen ja vanki, vaikka itse haluaisivatkin. Tämä ilmenee jo ensimmäisen vankeustuomion jälkeen. Vankilaan joutuminen ja vangin identiteetti ovat looginen jatke vangin elämässä.

Syrjäytymisen uhka on todellinen, jos nuorella on yksilöllisiä, sosiaalisia, perhetaustaan tai opintoihin liittyviä ongelmia, jotka kumuloituvat pitkään työttömyyteen. Pitkäaikaistyöttömillä nuorilla, joilla ei ole ammatillista koulutusta, on usein muitakin ongelmia. Nuorten työllistämistä, työelämävalmiuksia sekä ammattiin kouluttamista tulisikin tarkastella koko elämän alueen kattavista relaatioista käsin, joita tarkastelen luvussa 3.3.

3.2 Ammattiin ja aikuisuuteen sosiaalistuminen

⁵ Kuula (2000) esittelee syrjäytymisen alakäsitteenä leimautumisen, joka mielestäni kuvaa hyvin tätä kyseistä luokkajakoa. Termi on hyvin relatiivinen. Leimautumisessa on kyse siitä kuka määrittää ja kenet määritellään poikkeavaksi. Kuula (2000, 35.)

Koulutus on ensi sijassa yhteiskunnan ylläpitämää toimintaa, jonka pääasiallisena tehtävänä on sosiaalista lapset ja nuoret siihen elinkeino- ja kulttuuriperinteeseen, jota yhteiskunnassa pidetään keskeisenä. Koulutus on yhteiskunnan tärkeä apukeino vaikuttaa ja säädellä kansalaisten toimintaa sekä sosiaalistamista. (Rauste-von Wright ja von Wright 1994, 8.)

Nuorten sosiaalistumisen perustana, koulun lisäksi, on työelämään siirtyminen ja sen mukana tuomat uudet ihmissuhteet sekä ammatin velvoitteet ja vastuut. Saarinen, Ruopila ja Korhokangas (1991, 137) määrittävät ammattiin sosiaalistumisen seuraavasti: "Ammattiin sosiaalistuminen tarkoittaa laajasti ammattiin suuntautumisen, ammatin valitsemisen ja siihen kouluttautumisen sekä ammatissa toimimisen välityksellä tapahtuvaa ammatin harjoittajien arvostusten, asenteiden, tietojen ja taitojen omaksumista."

Ulvinen (1999) on tehnyt tutkimusta nuorten aikuisten käsityksistä. Mihin nuorta sosiaalistetaan? Mihin nuori sosiaalistuu? Ulvisen aineiston tulokset perustuvat oletuksiin nuorten ihmisten kulttuuriympäristöön ja sosiaalisiin merkitysrakenteisiin, jotka vaikuttavat nuoren ajatuksiin, toimintaan ja todellisuuteen. Sosiaalistuminen edistää nuoren valmiuksia ymmärtää yhä paremmin sitä maailmaa, jossa hän elää. Ihminen ns. sisäistää ulkoisen – oppii ymmärtämään toisten ihmisten, ryhmien, yhteisöjen ja yhteiskunnan toimintaa rooleja ja normeja sosialisoinnin kautta. Tutkimuksen tulokset painottuivat niin, että nuoret kokivat hyvinä ja hallittuina asioina yksilölliset ja yhteisölliset asiat, kun taas yhteiskunnalliset asiat koettiin huonoina ja hallitsemattomina. Ulvinen kysyy: "Onko tämä ns. normaaliin nuoruuteen liittyvä ilmiö vai kertooko se jostakin erityisen vakavasta asiasta yhteiskunnassamme?" (Ulvinen 1999, 37–40.)

Työn arvostaminen ja ammattia koskevat käsitykset nuori omaksuu vanhemmiltaan, koulusta sekä muista sosiaalisista suhteistaan. Esimerkiksi koulussa menestyminen tai menestymättömyys ohjaa sitä, kuinka oppilaat asennoituvat tulevaisuuden tuomiin haasteisiin (Järvinen ja Vanttaja 2000, 215).

Monien murroksien keskellä elävälle nuorelle yläasteelta työhön, ammattikoulutukseen tai lukioon siirtyminen on merkittävä elämänvalinta ja -muutos. Valinta on vakava tilanne. Silloin tehdään koko elämän ja minuuden kannalta ratkaisevia ammatinvalintoja, minkä jälkeen vaihtoehtojen määrä usein vähenee (Vuorinen 1998, 246). Nuorille työttömyys on epäoikeudenmukaista, koska se vie pohjaa tulevaisuuden suunnittelulta siinä ikävaiheessa, jossa nuoret hakevat itsenäistymistä ja ovat kasvamassa kohti aikuisuutta.

Aikuistumista voi himmentää vielä nyky-yhteiskunnan tila – työpaikat vähenevät, ammatit katoavat ja muuttuvat toisiksi, sosiaaliset roolit moninaistuvat, liikkuvat ja tulevat tilanneriippuvaisiksi, parisuhteen kestot lyhenevät, vanhemmuus muuttuu ja sukupuoliroolien merkitys on häilyvää sekä muuttuvaista. Yksilö on entistä raaemmin yhteiskuntaa vastassa yhteissidosten murentuessa ja muotoutuessa uudelleen. Näissä nykypäivän muuttuvissa oloissa nuoret kasvavat kohti aikuisuutta sekä rakentavat sosiaalista ja ammatillista verkostoaan. (Hoikkala 1998, 138.)

Ikään sidotut kehityskäsitykset ovat kehityspsykologisia yleistyksiä, eikä niistä poikkeuksellisesti ja yksilöllisesti tehdyt valinnat johda uloslyönteihin tai väärille urille. Yksilön psyykkistä kehitystä koskevalle tutkimukselle on perinteisesti ollut ominaista yksilöhistoriallinen ote, jossa elämänkaari jaetaan aika-akselilla perättäisiin kausiin. On harhaanjohtavaa sanoa, että yksilö saavuttaa kypsyyden jossakin iässä, koska hän muuttuu koko elämänsä ajan. (Rauste-von Wright 1994, 61–62.)

Nykyään monilla nuorilla on varsin persoonallisia tapoja valita työ- ja koulutusuransa. Nämä yksilölliset suuntautumiset voivat auttaa tulevaisuudessa tarvittavaan nopeaan muutoksensietokykyyn, uusien asioiden oppimiseen, sosiaalisuuteen ja vahvaan ammatilliseen minäkuvaan. Hoikkala (1998, 138) kysyy: "Onko kysymys omasta⁶ sukupolvispesifistä ahdistuksesta, joka ei näe eikä erota kyllin tarkasti tämän päivän nuorten dynaamisuutta, kekseliäisyyttä ja joustavaa itsekurillista sopeutumista päivän markkinavaatimuksiin ja pätkätyön faktoihin?"

⁶ Hoikkala (1998, 138) kyseenalaistaa omia pinttyneitä käsityksiään siitä, kuinka nuoret selviävät nykypäivän yhteiskunnallisissa vaatimuksissa kohti aikuisuutta ja sosiaalistumistaan.

Myös Komosen (2000) tutkimuksessa kävi ilmi, että esimerkiksi nuorten opintojen keskeyttäminen voi näyttäytyä positiivisena ratkaisuna, joka suuntaa koulutuspolkua parempaan suuntaan. Lisäksi Vähätalon (1998) tutkimuksesta voi todeta, että nuorilla työttömillä ei välttämättä ole niin suuria vaikeuksia selvittää työttömyydestä kuin esimerkiksi keski-ikäisillä.

Työ tarjoaa nuorille tärkeitä sosiaalisia kontakteja, onnistumisen kokemuksia ja itsenäistä vastuunottoa, jotka vahvistavat nuorten minäkuvaa ja kasvua. Työhön siirtyminen ja oman kodin perustaminen lisäävät nuorten kiinnittymistä yhteiskunnallisiin asioihin, yhteisiin velvollisuuksiin ja omiin vaikuttamismahdollisuuksiin. Tasapainoinen kasvu kohti laajempia sosiaalisia suhteita alkaa. Kolkka (2001) toteaa, että nuorten ammattiin oppiminen on kehittymistä myös persoonana. Siihen sisältyy yksilöllinen konstruointi ja sille merkityksen antaminen. Oppiminen ammattiin on yhteiskunnallisuutta, joka viittaa toisaalta sosiaalistumiseen yhteiskunnan jäsenyyteen ja toisaalta yhteiskunnallisten ehtojen olemassaoloon. (Kolkka 2001, 11.)

Ammattiin ja aikuisuuteen sosiaalistuminen häiriintyy jos nuori työttömyytensä takia joutuu olemaan vanhempien huollettavana hyvin pitkään. Nuoren itsenäistyminen, kiinnostus yhteisöllisistä ja yhteiskunnallisista asioista sekä vaikuttaminen omien asioiden kulkuun passivoituvat. Tästä voi seurata, että nuori vetäytyy sosiaalisista kontakteistaan. Tämä lisää syrjäytymisriskiä sekä vaikeuttaa työllistymistä.

Ammattiin sosiaalistumisen ongelmia – Tutkimusten mukaan nuorten ammatissa ja koulutuksessa eteneminen on sidoksissa vanhempien toimeentuloon ja sosiaaliseen luokkaan (esim. Järvinen ja Vanttaja 2000 myös Kuula 2000). Paremmassa yhteiskuntaluokassa elävillä perheillä on sosiaalisia suhteita, joista heidän lapsensa mahdollisesti hyötyvät. Päinvastoin huonomassa luokka-asemassa elävien perheiden lapsilla ei näitä suhteita ole. Alanen (1991, 113) toteaa, että kaiken kaikkiaan ihmisten resurssit toteuttaa haluamaansa elämäntapaa tai elämän tyyliä ovat parhaat ylimmissä ja heikoimmat alimassa kerrostumassa. Myös Häyrynen (1995) kirjoittaa, että tyypillisesti yhteiskunnassa vallitsee ammattien

sosiaalisia eroavaisuuksia, jotka säätelevät valtasuhteita. Vain osa ihmisille tarjoutuvista työurista edustaa huippu- tai eliittiasemia. Tätä varmistaa koulutetuilta vanhemmilta peritty ns. sosiaalinen pääoma, joka ilmenee jälkeläisten henkilökohtaisina vahvuuksina. (Häyrynen 1995, 372.)

Menestystä arvostava työelämä edellyttää yksilöiltä paljon sosiaalisia taitoja. Hyvien työsuhteiden luomiseen vaaditaan hyvät suhteet ja laajat verkostot⁷. Hiljaisia, ujoja sekä vetäytyneitä ihmisiä ei mahdollisesti odota laajat sosiaaliset verkostot. Kollektiivisuus, ryhmiin kuuluminen ja erilaiset työyhteisöt lisäävät yksilön valtaa ja vaikutusta. Sosiaalisesti suuntautuneet ihmiset voivat vaikuttaa paremmin omiin etuihinsa erilaisissa yhteisöissä. Erityisryhmät jäävät helposti ulkopuolelle päättävistä ryhmistä. Näin heidän vaikutusmahdollisuutensa, omista eduistaan huolehtiminen ja uralla etenemisensä heikkenevät. Jarva (1989) kirjoittaa, että yksilölliset saavutukset eivät ole vain työsuorituksia vaan sosiaalisia suorituksia sopeutumista ja menestymistä. Ei riitä, että yksilö on pätevä vaan hänen täytyy olla vielä sopiva. Sopivuuden määrittelevä toiset ihmiset, ennen kaikkea ne joilla on valta. (Jarva 1989, 41.)

Yksilöllisyyttä painottavat filosofiset suuntaukset⁸ kritisoivat sosiaalistumisen tärkeyttä ihmisen kasvussa. Yksilö on ehdottomasti vapaa ja vastuullinen tekemään päätöksensä yksin. Sosiaalinen sopeutuminen ei ole tärkein tavoite; ryhmään kuuluminenkin on vapaus valita. Eksistentiaalisen kasvatuksen perimmäinen ajatus on, että ihminen on vapaa olento, ja yleisten sääntöjen mukaan teot ovat oikeita, jos ne tuottavat suurimman vapauden. Ensisijaista on, että yksilön on opittava valinnoissaan seisomaan yksinään. Yksilöllisyyden käsitteelle annetaan myönteinen sisältö ja individualisti ei ole haukkumasana, vaan nimi vastuulliselle ja itseään ohjaamaan kykenevälle persoonalle. Hän on helposti ohjattaville massaihmisille käänteinen ilmiö. (Ks. Rauhala 1991 50–53; Vestergaard 1990, 70–71.)

⁷ Jarva (1989) nimittää sosiaalisuuteen liittyvää menestymistä "ihmissuhteiden tavaramarkkinoiksi". Sopivuus merkitsee Jarvan mukaan asettumista siihen rooliin, joka yksilöltä kulloinkin vaaditaan. Jarva on huolissaan poikkeavien yksilöiden, vammaisten, vanhusten, syrjäytyneiden jne. selviämisestä menestymistä vaativassa yhteiskunnassa. Mitä syntyy kun ihminen yrittää löytää toisen ihmisen ja kohtaakin ihmissuhteiden tavaramarkkinat? (Jarva 1989, 41-48.)

⁸ Yksilöllisyyttä painottaviin filosofioihin luetaan eksistentiaalismin fenomenologian merkitys ja mielenkiinto ihmistutkimuksissa ja -työssä seuraavat siitä, että se on nimenomaan ihmisen ja yksilön filosofiaa. Eksistentiaalismin varsinaisena perustajana pidetään yleisesti Heideggeriä. Hän on ehkä kaikkein voimakkaimpia haasteita ihmistutkimukselle antanut filosofi. Eksistentiaalisen fenomenologian etu on siinä, että se pyrkii ymmärtämään ja tutkimaan yksilöä kokonaisuutena. Pääasiallinen tutkimuksen kohde on yksilön tajunnallisuus. (Esim. Rauhala 1993.)

Kaikille ihmisille ei ole luontaista tehdä töitä ryhmissä tai tiimeissä. Työyhteisö ja ammattiin sosiaalistuminen ei välttämättä takaa kaikille vahvaa identiteettiä ja poista syrjäytymistä. Ei myöskään voida olettaa, että ryhmätyöt työyhteisöissä olisivat aina toimivia. Lisäksi ongelmana on, että ryhmätyötä ei aina osata ohjata. Tästä voidaan päätellä, että osa ihmisistä kokee työn ryhmässä hyvinkin stressaavaksi. (Ks. Pietikäinen 1999, 2.)

3.3 Nuorten työllistymisen esteet

Työllistymisproblematiikan moniulotteisuutta selkiyttämään kokosin kaavion (kuvio1), jota kutsun työllistämisesteiden relaatioiksi. Relaatiota tarkastellaan neljän pääkohdan kautta: yksilölliset näkökulmat, yksilön kulttuurillinen tausta, työ sosiaalisena mekanismina sekä yhteiskunnalliset näkökulmat.

Työllistyminen ei ole yksinkertainen prosessi. Ammattikoulutus tai muut yksilölliset valmiudet eivät yksistään takaa nuorten työllistymistä tai vahvaa ammatillista minäkuvaa. Nuorten ammattiin ja aikuisuuteen kasvaminen on herkkä sosiaalinen prosessi, joka on sidottu yksilöllisiin ja kollektiivisiin vaikutteisiin. Erityisesti nämä ympäristön vaikutteet heijastuvat yksilön minäkuvaan.

Työllistämisesteiden relaatiot osittavat myös nuorten työttömien tutkimisen kontekstisidonnaisuudesta, kompleksisuudesta ja ulottuvuuksista. Erityisesti relaatiot on huomioitava tutkimustuloksia analysoitaessa ja johtopäätöksiä tehtäessä. Relaatiot kokoavat yhteen yksilön elämän situaatiot. Kuten Lehtovaaraa (1992, 43) muistuttaa: "Ihmistä tutkiessamme emme saa jättää huomiotta yksilön kokonaisvaltaisuutta ja kaikkia niitä ulottuvuuksia missä ihminen elää."

Minäkäsitystutkimuksen alueella empiirinen tutkija ei voi välttyä tarkistamasta kantaansa ja näkökulmaansa siihen, millaisena hän tutkittavan todellisuuden tutkimuksessaan näkee. Hän ei tosin sanoen voi välttyä kietoutumasta joihinkin ennakkokäsityksiin tutkimusotteensa perusluonteesta, todellisuuden luonteesta, ihmisen olemuksesta ja tieteen tarkoituksesta ihmisen elämässä. (Lehtovaara 1992, 43–44.)

Työllistämisseiden relaatiot syventävät ymmärrystä syrjäytymiseen liittyvästä problematiikasta. Tässä yhteydessä ei ole tärkeää selvittää yksityiskohtaisesti kaikkia käsitteitä, joita määrittämäni relaatiot sisältävät, koska monet käsitteistä vaatisivat laajoja ja selkeästi argumentoituja jäsentelyjä ja jopa omat tutkimuksensa. Tärkeää on muistaa, että tutkimuksen kohteena on moniulotteinen subjekti.

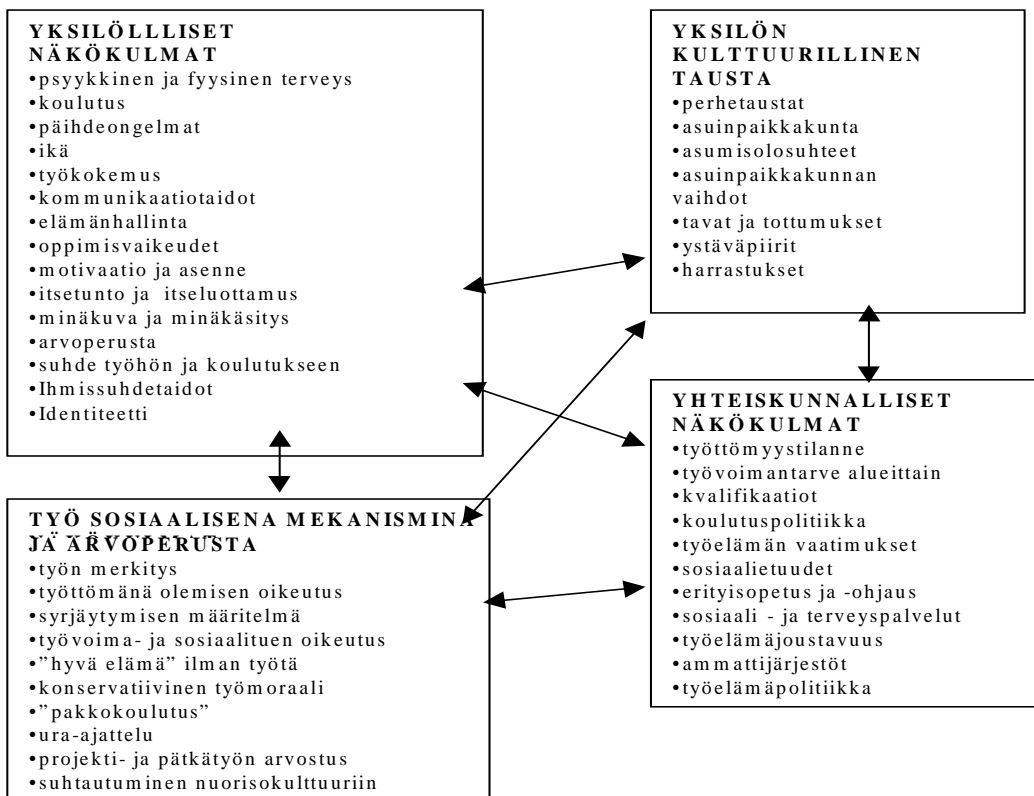
Työllistymisseiden relaatiot muistuttavat läheisesti systeemistä näkökulmaa. Rauste von Wright ja von Wright (1994) esittelevät systeemisen näkökulman ihmisen toiminnan sosiaalisessa säätelyssä. Systeeminen näkökulma mahdollistaa ihmisen ja hänen monikerroksisen toimintansa tarkastelun sekä toiminnan riippuvuuden laajemmassa kontekstissa. Yksilö on osasysteemi sosiaalisten systeemien hierarkiassa: hän on perheen jäsen, yksilö työ- tai koulutusyhteisössä, ystävä vapaa-ajan yhteisössä jne. Nämä taas kytkeytyvät erilaisten organisaatioiden kautta laajempiin systeemeihin kuten yhteiskuntaan ja ihmiskunnan ja luonnon kokonaisuuteen. Rauste-von Wright ja von Wright muistuttavat, kuinka ongelmallista ihmisen toimintaa koskevan tutkimuksen rajaaminen voi olla vain tietylle tasolle. (Rauste-von Wright ja von Wright 1994 89–90.)

Rauste-von Wright ja von Wright (emt, 92) esittelevät toiminnan sosiaaliseen säätelyyn liittyvät kontekstit seuraavasti:

- **Toiminnan ulkoinen säätely:** yhteiskunnallinen todellisuus, kulttuurin normatiiviset ehdot ja lähiympäristö.
- **Sisäinen toiminta:** yksilön psykologinen tila; maailman kuva, emotionaaliskognitiiviset toimintaedellytykset ja strategiat.

- **Ulkoinen toiminta:** toteutunut valikoitunut/valittu toiminta.

Laatimani työllistymisesteiden relaatiot (kuvio 1) jäsentävät nuoren sisäistä ja ulkoista ympäristöä, jotka vaikuttavat niin työllistymiseen kuin vahvan ammatillisen minäkuvan muodostumiseen. Työllistymisesteitä ei ole syytä tarkastella ainoastaan negatiivisesti. Esteet ja ulkopuolelta tulevat ristiriitaiset ärsykkeet voivat kannustaa yksilöä valitsemaan vaihtoehtoisia tapoja työllistyä tai ottamaan hallittuja riskejä. Esteiden tarkastelu mahdollistaa uusia ratkaisumalleja niin yksilölle kuin yhteisöllekin.



Kuvio 1. Nuorten työllistymisesteiden relaatiot. Kuvaus ympäristön heijastuksista työllistymiseen ja ammatilliseen kasvuun.

4. YLEISET TYÖELÄMÄVALMIUDET JA AMMATILLINEN MINÄKUVA TUTKIMUKSEN KOHTEENA

4.1 Työelämävalmiudet

Työelämältä ja työntekijöiltä odotetaan nykypäivänä monipuolisia valmiuksia ja kykyjä. Muuttuva työyhteisö vaatii ihmisiltä ja organisaatioilta tulevaisuuteen suuntautumista, epätietoisuuden sietokykyä, joustavuutta, työyhteisön roolien muuttumista, työn ja muun elämän yhteen sovittamista, toimivaa vuorovaikutusta jne. Murroksessa eläminen ja muutosten sietokyky näyttää edellyttävän uudenlaista suhtautumista moneen asiaan sekä yksilöltä että organisaatiolta. (Ruohotie 2000b, 18; Lindström 1999, 96–102; Silvennoinen, Naumanen ja Hautala 1994, 78–89.)

Muutokset ovat usein niin nopeita, että joillakin aloilla jo muutaman vuoden työttömyys saattaa pudottaa yksilön täysin työelämä- ja ammattivaatimusten ulkopuolelle. Pätevän ammattitaidon ylläpitämiseen monissa työtehtävissä vaaditaan jatkuvaa itsensä kehittämistä ja uusien asioiden omaksumista. Kehityksen nopeus edellyttää työntekijöiltä muutoksensietokykyä ja nopeaa sopeutumista uusiin asioihin. Työelämä odottaa yksilöltä monia erilaisia valmiuksia, jotta voidaan puhua pätevistä ammattilaisista. Rikkinen (1996) määrittelee, että ammattitaidon laatu voidaan määritellä vasta, kun ensin on asiantuntevasti

määritelty työn vaatimukset. Ammattitaitoa on lähestyttävä paitsi tuottavuuden, myös yksilön näkökulmasta. (Rikkinen 1996, 9.)

Työelämävalmiuksista puhutaan käsitteillä kvalifikaatiot ja kompetenssi. Esimerkiksi Metsämuuronen (1999,141) toteaa kvalifikaatiokäsitteistön sekavuudesta, että käsite kvalifikaatio tulkitaan joskus taidoiksi tai valmiuksiksi. Ruohotie (2002) esittelee selkeästi nykypäivän työelämässä tarvittavien kvalifikaatioiden ja kompetenssien erilaisia luokituksia. Eri lähtökohdista rakennetut luokitukset Ruohotie on jakanut seuraavasti: työllistymiskykyä määrittävät ja työelämässä tarvittavat kvalifikaatiot, elinikäisen oppimisen ja työllistymisen edellyttämät kompetenssit, avainkvalifikaatioiden jäsentely sekä asiantuntijan taitoprofiilit.

Työttömälle työelämäkompetenssi ja ammatillinen pätevyys ovat yksinkertaisimmillaan sitä, että hänellä on työhön vaadittava toiminnallinen taito. Vallitsevana ajatuksena on, että työnantaja tarjoaa vakituisen työpaikan, johon ammatillinen koulutus ja taidot riittävät. Tässä työssä, ja jopa samassa tehtävässä, toimitaan sitten eläkeikään saakka. Lisäkoulutuksiin ja itsensä kehittämiseen ei ole tarvetta. Hyvin monille ihmisille riittää, että työsuhde on vakituinen, luotettava ja pitkäaikainen, eikä itsensä kehittämiseen ole halua eikä tarvetta. Työhön suhtaudutaan asenteella "teen työni ja haen palkkani" (ks. Rätty 1982, 71).

Tätä vanhahtavaa työasennetta voidaan kuvailla esimerkiksi normaalibiografialla, joka tarkoittaa, että yksilö kouluttautumisensa jälkeen hankkiutuu vakituisen työhön, perustaa perheen, viettää koko aikuisikänsä samassa työsuhteessa sekä vetäytyy sitten lopuksi eläkkeelle 65-vuotiaana (Kasvio 1994, 196). Nopeasti muuttuvassa työelämässä tämä ei enää ole mahdollista. Nykyään lähes kaikkiin työsuhteisiin liittyy epävarmuutta, osa-aikaisuutta, nousu- ja laskusuhdanteita, työntekijöiden kehittämisen tarvetta, koulutusta sekä uusien asioiden omaksumista.

Vakituiset työpaikat ja pitkäaikaiset virkasuhteet ovat poistumassa. Tilalle on astunut määräaikaista työsopimuksia ja eripituisia projekteja. (Esim. Lindström 1999b, 47–53.) Työsuhteiden muuttuminen ja epäjatkuvuus edellyttää työntekijöiltä joustavuutta ja uusien työntekotapojen omaksumista. Työn luonteen muuttuminen

on mahdollistanut mm. etätöiden tekemisen kotona uutta teknologiaa hyödyntäen. Etätöistä on tullut pysyvä työnteonmuoto. Osalle ihmisistä kokonaisansio muodostuu useista päällekkäisistä työsuhteista tai projekteista. Projektit eivät ole vakituisia, mutta kestävät 1–3 vuotta kerrallaan ja ovat mahdollisesti useita kertoja toistuvia. Työntekijät tarvitsevat uudenlaista näkemystä työhön sitoutumiseen ja asennetta määräaikaisten työn tekemiseen.

Työelämään on astunut uusia ammattinimikkeitä kuten projektityöntekijä ja freelancer (ks. Saarinen 1998). Työttömälle tällaiset lyhyet projektit tarjoaisivat työelämävalmiuksien ylläpitämistä ja ammatillisen pätevyyden kehittämistä. Viimeaikaisten käsitysten mukaan hyvä ammatillinen pätevyys on kehittämisen ja itsensä toteuttamisen välineenä hyvinvoinnin indikaattori (Leppänen 1995, 102).

Pitkäaikaistyöttömät kokevat usein projektit, lyhytaikaiset työsuhteet, pätkätyöt tai lyhyet työharjoittelu turhiksi ja taloudellisesti kannattamattomiksi. Niiden tekemiseen ei löydy motivaatiota. Paradoksaalista on, että lyhyillä työsuhteilla ja erilaisiin työtehtäviin tarttumalla työtön voisi ylläpitää työkykyään, kehittää työelämävalmiuksiaan ja saada jopa uuden ammatin. Tämä helpottaisi vastaisuudessa työttömän työllistymistä vakituiseen työsuhteeseen.

Työelämävalmiuksien perustana on ammatillinen pätevyys, joka sisältää eri ammatissa vaadittavia teknisiä ja käytännöllisiä valmiuksia. Lisäksi tarvitaan, erityisesti työllistymisessä, yleisiä työelämävalmiuksia. Evers, Rush ja Berdrow (1998) ovat jäsentäneet yleiset työelämävalmiudet neljäksi kompetenssialueeksi: elämänhallinta, kommunikaatiotaito, ihmisten ja tehtävien johtaminen sekä innovaatioiden ja muutosten vauhdittaminen. (Ks. Ruohotie 2000, 40 ja 2002.)

Myös Kalliopuska (1995) esittelee vastaavia valmiuksia, joita hän kutsuu nimellä sosiaaliset taidot. Näitä ovat Kalliopuskan mukaan keskusteluun ja kuunteluun liittyvät taidot, tunteita käsittelevät taidot, aggressioille vaihtoehtoiset taidot ja suunnittelu ja päätöksentekotaidot. Kalliopuska painottaa sosiaalisten taitojen opettamisen tärkeyttä nuorille. (Kalliopuska 1995.)

Punnonen (1999) esittää, että työelämässä aikaisemmin tärkeänä pidetyn ammatillisen osaamisen rinnalla edellytetään työntekijältä vielä yleissivistävää ymmärrystä ja tietoa sekä sosiaalisia taitoja. Lisäksi työntekijöiltä odotetaan uuden tekniikan hallintaa ja opiskelua. Koska esimerkiksi multimedia yhdistää ääntä, kuvaa ja tekstiä, odotetaan työntekijöiltä uutta luku- ja kirjoitustaitoa. (Punnonen 1999, 113–114.)

4.1.1 Ammatilliset valmiudet

Perinteisesti ammattiin kasvettiin "mestari- ja kisälliperiaatteella", jossa ammatti opittiin mestarin välityksellä. Tässä suhteessa sisäistettiin myös sosiaalisia taitoja. Edelleenkin on tilanteita, joissa ammatti saadaan työsuhteessa ilman ammatillisen koulutuksen suorittamista. Vallitsevana käytäntönä on, että työnantajat edellyttävät työntekijöiltä työhön vaadittavan ammattikoulutuksen. Nykyään ammattiin koulutaudutaan pääosin oppilaitoksissa, oppisopimuksella tai näyttökokeilla. Tapa, jolla ammatillinen valmius on hankittu voi joissakin yhteyksissä olla merkityksellistä ja joissakin ei.

Ammatillinen valmius on yksinkertaisimmillaan koulutuksella tai jollakin muulla tavalla hyväksytty ammattipätevyys. Ammattipätevyys sisältää monia ja laaja-alaisia työssä vaadittavia kompetensseja, joista esimerkkinä yleiset työelämävalmiudet. (Ks. Poikela 1994, 25–29; Rauhala P. 1993, 21; Konttinen 1991.)

Ammatillisuus on professio, jolla on tarkoitetaan eräänlaista ammattiosajien eliittiä. Näissä yhteyksissä koulutus nähdään ammatin määrittäjänä. Tyypillisimmillään niitä ovat olleet akateemiset ammatit, kuten lääkäri, asianajaja, tutkijat jne. Professionien on katsottu liittyvän pitkään koulutukseen, teoreettiseen tietoon ja tutkimuspohjaan.

Muiden ammattien luonne on usein määritelty suhteessa professioihin joko puoli-professioiksi tai ei-professioiksi. Työntekijäasteisen työn ammatit on yleensä luokiteltu viimeksi mainittuun ryhmään. (Rauhala P. 1993, 20–21 myös Konttinen 1991.)

Rauhala P. (1993, 17–20 ks. myös Rätty 1982, 31–38 ja 1987, 113–123) esittelee ammattikäsitteen historialliselle kehitykselle neljä erilaista näkemystä määritelmät:

1) *Funktionaalisen ammattikäsitteen*, jonka mukaan ammatti on yhteiskunnassa mielekkään työnjaon perusteella muodostunut toimenkuva. Eri ammattitehtävät muodostavat ristiriidattoman toisiaan täydentävän kokonaisuuden. Ammatti voidaan nähdä myös

2) *sosiaalisena ryhmittymänä*, joka pyrkii korostamaan omaa asemaansa monopolisoimalla tietyn osaamisen vain tietyn koulutuksen saaneille kuuluvaksi vaikka koulutus olisi jo kauan aikaa sitten hankittu ja tehtäviin vaadittava taito olisi vanhentunut. Viime vuosikymmeninä toteutetut koulutus uudistukset ovat luoneet

3) *koulutusammattikäsitteen*, jolloin ammatilla ei tarkoiteta enää pelkästään toimenkuvaa, vaan useammassa työelämän ammateissa käyttökelpoisia valmiuksia. Tämä käsite yhdistää tietyllä tavalla edellä esitetyn funktionaalisen ja sosiaalisen ammattinäkemykset. Nykypäivän työelämän kehitystä koskevan keskustelun valtavirtana ovat olleet

4) *joustava tuotanto, työvoiman jousto ja joustava osaaminen*. Sosiologit ovat jopa nähneet työjaon ja ammattien saavuttaneen päätepisteensä. Näiden mukaan yhteiskunnalle on oleellista nopea ja ennakoimaton muutos, jossa ammatillisuuden on joustettava sekä pystyttävä nopean muuntautumiseen.

Poikelan (1994) mukaan ammatti määritellään funktionaalisesti, jolloin lähtökohtana on työn osittaminen – osatehtävistä toimintoihin, toiminnoista työtehtäviin ja työpositioihin. Jos useilla henkilöillä on sama positio on kyseessä ammatti. Toinen

tapa perustuu yhteiskunnalliseen työnjaon muuttumiseen eli objektiiviseen ammattikäsitteeseen. Ammatin kautta yksilöt kuin ryhmätkin toteuttavat sosiaalista intressiään. Yksilölle ammatti on identifikaation, oppimisen ja kehittymisen kohde. Ryhmälle intressi toteutuu kulttuurillisen ja sosiaalisen jatkuvuuden merkityksessä. Näin ammatti määritellään pikemminkin yhteiskunnallisena suhteena kuin konkreettisesti työnjaosta määräytyvänä työtehtävänä tai ammatillisena pätevyyttenä. (Poikela 1994, 25–27.)

Ammatillinen valmius on edellytys työuralla etenemiseen. Yleiset työelämävalmiudet antavat ammattiin lisää professionaalisuutta, joustavuutta ja monipuolisuutta. Yleiset työelämävalmiudet lisäävät edellytyksiä vastata työelämän haasteisiin. Silvennoinen, Naumanen ja Hautala (1994) toteavat, että nykypäivänä korostetaan sitä, että pelkkä ammattitaito ei riitä työllistymiseen: eritoten joustavuutta tavoittelevalla yrityksellä ei pelkkä ammattitaito riitä. Sopivalta työntekijältä odotetaan monia ominaisuuksia, jotka eivät ole sananmukaisesti varsinaista ammattitaitoa. (Silvennoinen et. al. 1994, 155.)

Työttömille ammattikouluttamattomille nuorille ammatin hankkiminen on työllistymisen kannalta järkevää. Ammattikoulutus tarjoaa työttömälle sosiaalisia kontakteja, vuorovaikutustaitoja, oppimisen taitoja, itsearviointikykyä ja itseluottamusta. Myös työttömyyskorvauksen saamisen edellytyksenä on ammatillinen koulutus alle 25-vuotiailla. Lisäksi alle 25-vuotiailta, joilta puuttuu ammattikoulutus työvoimatoimisto edellyttää jatkuvaa ammatilliseen koulutukseen hakeutumista yhteishaussa.

4.1.2 Yleiset työelämävalmiudet

Käytän yleisten työelämävalmiuksien määrittelyssä Eversin, Rushin, ja Berdrow`n (1998) jäsentelevää mallia elinikäisestä oppimisesta ja työllistymiseen edistävistä taidoista ja kyvyistä. Nämä taidot ja kyvyt ovat elämänhallinta, kommunikaatiotaito, ihmisten ja tehtävien johtaminen sekä innovaatioiden ja muutosten vauhdittaminen (ks. Ruohotie 2000b, 40-45). Lisäksi tuon esille yleisissä työelämävalmiuksissa niin

sanotut "pehmeät kvalifikaatiot". Pehmeissä kvalifikaatioissa on joitakin yhteneväisyyksiä yleisten työelämävalmiuksien kanssa, ja ne mielestäni myös laajentavat käsitystä yleisistä työelämävalmiuksista.

Elämänhallinta – Elämänhallinta on laaja-alainen käsite. Elämänhallinta sisältää erilaisia merkityksiä. Joissain yhteyksissä elämänhallinnassa painotetaan yksilön psyykkisiä, fyysisiä ja sosiaalisia näkökulmia. Toisaalla se sisältää yhteiskunnallisia näkökulmia tai perhe-elämän, harrastusten, oppimisen ja vuorovaikutussuhteiden painotuksia.

Kalliopuskan (1994, 28) mukaan elämäntilanteiden hallinta (coping) on "pyrkimys selviytyä eri elämäntilanteiden psykologisista, sosiaalisista, taloudellisista ongelmista". Kempainen (2000) kirjoittaa, että elämäänsä hallitseva ihminen tekee asioita, jotka ovat hänelle tärkeitä. Elämänhallinta on tunnetta siitä, että hallitsee omaa elämäänsä ja pitää oman elämänsä narut käsissään. (Kempainen 2000, 118.)

Pääasia elämänhallinnassa on ihmisen kyky kehittää ja hallita itsenäisesti omaa elämäänsä. Elämänhallinta on laaja subjektiivinen kokonaisuus ja kokemus ihmisen elämässä, jossa konkreettiset objektiiviset elementit ovat jatkuvasti läsnä. Ihmisen kyvyt ymmärtää subjektiivisesti omaa elämäänsä ja sen hallinnassa tapahtuvia muutoksia vaatii taitoja ymmärtää itseään ja itsessä tapahtuvia muutoksia.

Evers, Rush, ja Berdrow (1998) määrittelevät elämänhallinnan sisällöt seuraavasti (Ruohotie 2000b, 41):

- *Oppimisen taito*: kyky käsitellä arkipäivän kokemuksia ja oppia niistä sekä kehittää jatkuvasti ammattitaitoaan.
- *Kyky organisoida ja hallita ajankäyttöä*: taito priorisoida asioita niin, että kaikki asiat tulevat tehtyä asioiden vaatimassa tärkeysjärjestyksessä.

- *Henkilökohtaiset vahvuudet:* taito ymmärtää omia vahvuuksia ja heikkouksia. Kyky suunnitella työtehtäviään niin, että pääsee optimaaliseen työsuoritukseen. Taito hallita stressiä.
- *Ongelmanratkaisutaito ja analyyttisyys:* kyky tunnistaa ja asettaa tärkeysjärjestykseen asioita sekä ratkaista ongelmia yksin ja ryhmissä; kyky tehdä oikeita kysymyksiä, eritellä ja jäsentellä ongelmia sekä kehittää ideoita ja vastata ongelmiin.

Kommunikaatiotaito – 2000-luvun työelämässä ei ole todennäköisesti yhtään työsuhdetta tai ammattia, jossa kommunikaatiotaidoilla ei olisi merkitystä. Lähes kaikissa työelämän tilanteissa vaaditaan kuuntelu-, puhe- tai kirjoitustaitoa. Ihminen luo merkityksiä, tulkintoja, ottaa ja antaa palautetta, ilmaisee tunteitaan, viestii ja oppii kommunikaation avulla. Kommunikaatiotaidot ovat tärkeä ja hallitseva osa ihmisen elämää. Yksinkertaisillakin kielellisillä ja sanallisilla viesteillä voidaan vaikuttaa ihmisen asenteisiin ja maailmankuvaan. Sanat voivat luoda henkilökohtaisia kokemuksia, joilla on samankaltainen vaikutus kuin oikeilla tapahtumilla kun näin tapahtuu, kielellisestä kommunikaatiosta tulee merkittävä kokemusten ja muutosten lähde (Kauppi 1995, 72).

Toimiva kommunikaatio edellyttää toimivaa vuorovaikutusta muiden ihmisten kanssa. Vuorovaikutuksessa yksilö tarvitsee suullisia, kirjallisia ja kuuntelutaitoja. Työelämässä odotetaan ihmisiltä jonkinlaista pienryhmätyöskentelytaitoa. Vuorovaikutuksessa muiden kanssa yksilö arvioi ja kehittää organisaatiota, työnlaatua, omaa tekemistään jne. Ruohotie (2000a) puhuu kehittävästä vuorovaikutuksesta, jossa ura kehittyy. Tämä edellyttää keskinäistä riippuvuutta, molemminpuolisuutta ja vastavuoroisuutta. Toiseksi vaaditaan yksilöltä valmiuksia pitää ihmissuhteita oman oppimisensa ja kehittymisensä lähteinä. Kolmanneksi yksilöltä edellytetään ihmissuhdetaitoja. Neljäs huomioitava seikka on, että ihmisellä on myös työajan ulkopuolinen elämä, jolla on merkitystä urakehitykseen. (Ruohotie 2000a, 27–28.)

Evers, Rush ja Berdrow (1998) esittävät muuttuvan työelämän vaatimuksiin tarvittavat kommunikaatiotaidon kompetenssit seuraavasti (Ruohotie 2000b, 41). Alkuperäiseen jäsentelyyn Ruohotie (2000c ks. myös 2002) on lisännyt sähköisen viestintätaidon:

- *Vuorovaikutustaito*: kyky työskennellä toisten ihmisten kanssa sekä hyväksyä ja ymmärtää erilaisia mielipiteitä.
- *Kuuntelutaito*: taito kuunnella keskittyneesti.
- *Suullinen viestintätaito*: kyky välittää verbaalisesti tietoa sekä yhdelle henkilölle että ryhmälle.
- *Kirjallinen viestintätaito*: kyky tuottaa kirjallista aineistoa virallisesti (esim. raporttien tai liikeideanvaihdon muodossa) sekä epävirallisesti (kuten muistion tai muistiinpanojen muodossa).
- *Sähköinen viestintätaito*: kyky hallita ja soveltaa teknologia viestimiä kuten internettiä, lähiverkkoja, sähköpostia, keskusteluryhmiä sekä uutisryhmiä. Kyky hankkia tietoa näistä lähteistä. Teknologiaa lisätään yhä enemmän työympäristöihin ja koulutukseen, joista esimerkkeinä audiografiikka, videoneuvottelut, hypermedia, internet ja puhelimen käyttö (Karjalainen et. al. 1995).

Työelämässä vaaditaan nykyään myös kielitaitoa. Kielitaidon – esimerkiksi englanti tai ruotsi – auttavaa osaamista edellytetään jo lähes kaikissa työtehtävissä. Ei ole epätavallista joutua tekemisiin kirjallisen tai suullisen englannin kielen kanssa lähes kaikissa työtehtävissä: siivous-, rakennus-, metalli-, sähkö- ja kaupan alalla. Erityisesti monipuolisen sähköisen viestintätaidon⁹ hallitsemista helpottaa englannin kielen kohtalainen taito, koska se on tavallisesti teknologisen viestinnän kieli.

⁹ Katso myös esim. Punnoson (1999,114) ajatukset uudesta luku- ja kirjoitustaidosta.

Ihmisten ja tehtävien johtaminen – Ihmisten ja tehtävien johtaminen yleisenä työelämävalmiutena konkretisoituu lähinnä työnjohdollisissa tehtävissä. Voitaisiin olettaa, että työntekijöiltä ei odoteta vastaavia taitoja. Näin ei kuitenkaan ole muuttuvassa työelämässä. Työntekijöiltä voidaan edellyttää työtiimien johtamista ja ohjaamista, uusien työntekijöiden työhön valmennusta sekä tiimin tuloksellisuuden valvomista.

Nuorille työttömille johtaminen ei liene ensisijainen työelämävalmius, jota heiltä odotetaan, mutta se on syytä ottaa huomioon. Esimerkiksi nuorten harrastukset¹⁰ voivat sisältää johtamiseen liittyviä taitoja, jotka auttavat työllistymisessä ja ammatinvalinnassa. Ammatinvalinta noudattelee myös harrastusten suuntaa, joten harrastuksilla on ammattiin suuntaava vaikutus (Kalliopuska 1997a, 43 myös Päivärinta 1996, 67).

Kalliopuska (1995) esittelee nuorille opetettavien sosiaalisten taitojen yhteydessä suunnittelu- ja päätöksentekotaidot. Nämä taidot hän luokittelee: ongelmanratkaisu-, neuvottelu-, päätöksenteko-, konfliktien hallinta- ja neuvottelutaitoihin ja optimistiseen ja positiiviseen ajatteluun. (Kalliopuska 1995, 153–175.)

Evers, Rush, ja Berdrow (1998) määrittelevät ihmisten ja tehtävien johtamisen seuraavasti (Ruohotie 2000b, 42):

- *Koordinointikyky:* ryhmähengen luominen ja kyky saada ihmiset työskentelemään yhteistyössä.
- *Päätöksentekotaito:* kyky tehdä perusteellisesti pohdittuja päätöksiä. Diplomaattisuuden, puolueettomuuden, solidaarisuuden ja demokraattisuuden huomioiminen päätöksiä tehtäessä.
- *Johtamistaito:* kyky ohjata ja johtaa toisia ja delegoida tehtäviä niin, että työntekijät motivoituvat tekemään parhaansa.

¹⁰ Nuorten harrastuksien huomioimiseen kannattaisi panostaa enemmän kartoitettaessa työttömien työelämävalmiuksia. Monilla nuorilla voi olla mainittavia johtamiseen liittyviä tehtäviä, joita he eivät itsekään koe työelämävalmiuksiksi. Sama lienee aikuisilla. Näitä ovat esimerkiksi seuraavat tehtävät harrastuksien yhteydessä: joukkuepelien kapteenit, partion johtaminen,

- *Taito hallita konflikteja:* konfliktien tunnistaminen sekä niiden käsittelytaito. Ominaisuus havaita konfliktin lähteet ajoissa ja harmonian palauttaminen työyhteisöön.
- *Suunnittelu- ja organisaatiotaito:* kyky määritellä sekä jakaa tehtäviä niin, että tavoitteisiin päästään. Työn tarkkailu ja korjaamisen taito niin, että työ etenee tavoitteen mukaisesti.

Innovatiivisuus ja muutosherkkyys – Vielä 20–30 vuotta sitten elimme hitaasti muuttuvassa ympäristössä, jossa informaation kulku ja teknologian hurja kehitys ei vaikuttanut ihmisten elämään. Työelämässä muutokset olivat hitaita ja työsuhteet pitkiä ja vakaita. Yhtäkkiä olemme havahtuneet nopeaan informaation kulkuun, teknologian valtavaan kehitykseen ja jokapäiväiseen epävarmuuteen siitä, miten asiat huomenna ovat. Ihmettely sai alkunsa, kun ympäristöstämme alkoi nousta seuraavanlaisia vihjeitä: raju teknologinen kehitys, informaation kulku (Internet), tieteen tuomat uudelleenarvioinnit ja monipuolistuminen, uusien ammatillisten ryhmien muodostuminen, perinteisten sosiaalisten rakennehierarkioiden mureneminen, oppimiskäsitysten muuttuminen jne.

Tässä epävakaassa ympäristössä on nykypäivänä selviydyttävä. Elämme ennakoimattomasti muuttuvassa maailmassa, jonka dynamiikka on arvaamatonta ja johon ei ole ennakkoratkaisuja. Ihmisiltä vaaditaan yhä enemmän innovatiivisuutta, muutosherkkyyttä ja muutoksensietokykyä. Meidän tulisi kyetä lähestymään myös ennakoimattomasti muuttuvaa todellisuutta mahdollisimman vahvalla tarttumapinnalla. (Heikkilä - Laakso ja Heikkilä 1997, 5.)

Työttömille tämä merkitsee uusien työelämävaatimusten seuraamista, uusien uravalintojen mieltämistä, vanhentuneiden ammattivalmiuksien nykyaikaistamista, riskinottoja, uskallusta, omien kykyjen jatkuvaa arviointia, sosiaalisten suhteiden ylläpitämistä jne. Ilman monipuolisia ja luovia työnhakumenetelmiä sekä uusien

rippikoulujen isokset, bändien johtamiset, valmennus, jne. Lisäksi nuorten jengeissä voi esiintyä hyvinkin organisoitua johtamista ja vahvoja johtajarooleja.

avoimien työpaikkakanavien tiedostamista voi työnhaku työttömällä rajoittua vain harvoin tapaamisiin työvoimavirkailijan kanssa. Tämä ei edistä työnsaantia. Työllistymisen edellytyksenä on luovuus, innovatiivisuus, jatkuva uuden oppiminen ja koulutus. Työelämässä tapahtuvat muutokset edellyttävät tätä. "Nykypäivänä menestyvät parhaiten ne, jotka hyväksyvät muutosten aiheuttaman epävarmuuden eli kulkevat muutoksen mukana" (Ruohotie 2000b, 47).

Evers, Rush ja Berdrow (1998) esittelevät innovaatioiden ja muutosten vaatimia taitoja seuraavasti (Ruohotie emt, 42):

- *Hahmottamiskyky*: kyky yhdistellä informaatiota ja soveltaa tietoa laajemmin eri lähteistä.
- *Luovuus, innovatiivisuus, muutosherkkyys*: kyky sopeutua uusiin tilanteisiin. Aloitekyky ja taito tuottaa uusia ratkaisuja ongelmiin. Nähdä asioita laajemmin ja moniulotteisemmin. Lisäksi kyky määritellä roolit uusiksi ja taito reagoida muutosvaatimukseen.
- *Riskinottokyky*: uskallusta ottaa työtä koskevia hallittuja riskejä etsimällä ja punnitsemalla monia eri vaihtoehtoja. Ymmärtää ja tiedostaa mahdolliset negatiiviset seuraukset sekä tarkkailla etenemistä tavoitteiden mukaisesti.
- *Visiointikyky*: taito hahmottaa ja nähdä organisaation tai yhtiön tulevaisuutta ja erilaisia innovatiivisia suuntaviivoja.

Pehmeät kvalifikaatiot – Viime aikoina tutkimusten ja mielenkiinnon kohteeksi ovat nousseet käsitteet *tunne*, *moraali* ja *empatia* yksilöiden työelämävalmiuksina ja vahvuuksina. Metsämuuronen (1999, 140–149) puhuu pehmeistä kvalifikaatioista, joihin kuuluvat mm. kyky vaikuttaa toisiin, tahdikkuus, diplomatia, tunteet, empatia jne.

Goleman (1999) on tuonut yleiseen keskusteluun tunneäly-käsitteen, joka viittaa emotionaalisen ja rationaalisen mielen yhteistoimintaan. Myös Riikkinen (1996), on

tutkinut emotionaalisuuden ja moraalien merkitystä työyhteisössä, mikä viittaa pehmeiden kvalifikaatioiden tärkeyteen työelämässä. Hän kirjoittaa: "Emotionaaliseen osaamiseen ammatissa käytettävänä vahvuustekijänä ei ole kiinnitetty huomiota millään ammattialalla riittävästi...//..ammattitaidon laadullinen eheyttäminen vaatii emotionaalisen osaamisen kehittämistä tasavertaisesti työstä johdettujen taitovaatimusten kanssa." (Riikkinen 1996, 83–84.)

Goleman (1999) jakaa työelämässä tarvittavat tunnetaidot kahteen luokkaan: henkilökohtaisiin ja sosiaalisiin taitoihin. Henkilökohtaiset taidot määrittävät, kuinka hyvin tulemme toimeen itsemme kanssa ja sosiaaliset taidot ilmenevät, kuinka tajuamme muiden tunteista, tarpeista ja huolenaiheista. Sosiaaliset taidot hän jakaa empatiaan ja sosiaalisiin kykyihin. Henkilökohtaisiin taitoihin sisältyy:

1. *Itsetuntemus* on tietoa omista tunnetiloista, mieltymyksistä, voimavaroista ja vaistoista
2. *Itsehallinta* on omien tunnetilojen, mielihalujen ja voimavarojen säätelyä.
3. *Motivoituminen* on tunneominaisuus, joka ohjaa tai helpottaa päämäärien saavuttamisessa.

Uudenlaista lähestymistapaa empatian tutkimukseen on tehnyt Aarnio (1999). Hän on tutkinut empatian soveltamisesta vuorovaikutustilanteissa ja toisten ihmisten kohtaamisesta. Aarnio kirjoittaa, että empatia on ymmärtävä, eläytyvä suhtautuminen toiseen ihmiseen (Aarnio emt, 21). Tärkeää tässä kohtaamisessa on kognitiivinen eläytyminen, jossa korostetaan toisen ymmärtämisen rationaalista puolta. Hänen tutkimuksensa tarkoituksena oli kehittää verkossa tapahtuvaa vuorovaikutustaitoa erityisesti dialogissa. Aarnion tutkimustuloksien hyödyntäminen on mielestäni merkittävää erityisesti teknologiaviestintätaidoissa. (Aarnio 1999 myös 1994.)

Empaattisella kyvyllä saavutetaan harmoninen vuorovaikutus yksilöiden kesken. Sitä tarvitaan toisen ihmisen tasa-arvoisessa kohtaamisessa¹¹. Empatia on

¹¹ Katso myös Buber (1999), joka tekee erottelun Minä-Sinä -yhteys ja Minä-Se suhteen välillä, jossa minä-Sinä yhteys edustaa ihmisten välistä tasavertaista kohtaamista.

merkittävä taito työelämässä. Se on taito, joka kerran tultua opituksi, ei häviä vaan paranee. Vaikka empatialla saattaa olla synnynnäinen lähtökohta, sitä voidaan silti kehittää. Pysyvimmät oppimistulokset saavutetaan lapsuudessa ja nuoruudessa, jolloin persoonallisuus on muotoutumassa. Empatia on jokaisen ihmisen keino ja taito laajentaa itsetiedostusta sekä itsen ja toisen arvostusta. Lisäksi se on myös kasvun mitta. Itseänsä arvostava ihminen pystyy luottamaan itseensä kiperimmissäkin tilanteissa, hän ei heilu eikä horju toisten mielipiteiden tai arvostusten mukaan. Tämä on erinomainen yksilön työelämävalmius. (Kalliopuska 1997b, 150–151.)

⇒ Tässä tutkimuksessa yleiset työelämävalmiudet määritellään Eversia, Rushia, ja Berdrow`ta (1998) mukailten seuraaviksi yksilön valmiuksiksi: elämänhallinta, kommunikaatiotaito, ihmisten ja tehtävien johtaminen sekä innovaatioiden ja muutosten vauhdittaminen. Lisäksi on huomioitu pehmeät kvalifikaatiot.

4.2 Minäkuva

Tässä alaluvussa tarkastelen "*minään*" liittyviä määritelmiä: minäkuva, minäkäsitys, minäkokemus sekä minäkuvan kehittyminen. Olennaista tarkastelussa on monipuolinen selvitys "*minään*" liittyvien käsitteiden tulkinnoista. Luku selvittää lisäksi työn ja ammatin merkitystä nuorten yksilöllisessä kasvussa sekä siitä, kuinka ammatillisuus ja ura liittyvät nuoren kehitykseen kohti aikuisuutta. Mikä merkitys minäkuvan positiivisella kehityksellä on tässä prosessissa? Luvun lopussa selvitän ammatillisen minäkuvan käsitettä ja esittelen ammatillisen minäkuvan dimensiot.

Yksilön kasvuun liittyvät olennaisesti käsitys ja mielikuvat itsestä. Mielikuvat itsestä vaikuttavat ihmisen elämänkaaren rakentumisessa. Minäkuva kehittyy ja muuttuu ihmisen koko eliniän. Nykykäsityksen mukaan minäkäsitys on pitkäaikaisen

oppimisen tulos (Aho 1996, 26). Minäkuvan tasapainoiselle kehitykselle on merkityksellistä sosiaaliset suhteet muihin ihmisiin. Minä voi kehittyä vain vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa (Rönholm 1999, 43).

Ammatillista minäkuvaa voitaisiin yksinkertaisimmillaan kuvata ihmisen käsityksenä itsestään työntekijänä. Professionaalisuus vaatii yksilöltä paljon muitakin kompetensseja kuin pelkän funktionaalisen taidon kyseisiin työtehtäviin. Uramotivaation persoonallisuustekijät kuvaavat yksilön ammatillista minäkuvaa. Ammatillinen minäkuva muodostuu 12 minäkuvadimensiosta, jotka Londonin ja Monen (1987) mukaan ovat itseluottamus, joustavuus, suoriutumistarve, taipumus riskinottoon, yhteistyökyky, urakäsitys, työhön sitoutuminen, työ yhteisöön sitoutuminen, kasvumotivaatio, kiinnostus ongelmanratkaisuun, tunnustuksen tarve ja johtamismotivaatio (London ja Mone 1987, 55–59).

4.2.1 Minäkuvan määrittelyä

Minäkuva, minäkäsitys ja minäkokemus ovat hyvin läheisiä käsitteitä keskenään. Näiden käsitteiden yksityiskohtainen määrittely on hienovaraista ja erot ovat vähäisiä. Eri tieteiden edustajat tulkitsevat termejä omalla tavallaan. Joidenkin määritelmien mukaan minäkuvaa ja minäkäsitystä voidaan käsitellä lähes synonyyminä keskenään. Lähes kaikissa persoonallisuutta käsittelevissä tutkimuksissa ja teorioissa on ainakin yksi pysyvä rakenne, joka kuvaa yksilön käyttäytymisen pysyvää ydin osaa: se on *minä* (esim. Luopajarvi 1995, 51; Vuorinen 1998, 48–49; Schellenberg 1988).

Minuus ja minäkäsitys ovat olleet runsaan teoreettisen huomion kohteena filosofiassa, sosiologiassa, sosiaalipsykologiassa ja kasvatustieteessä ja silti näiden käsitteiden käyttöä eikä niiden tarkoittamien ilmiöiden tutkimista ole aina hyväksytty tieteellisessä keskustelussa ja tutkimuksessa. Esimerkiksi behaviorismi katsoi ihmisen minän tieteellisen psykologian tutkimuskohteeseen kuulumattomaksi. (Lehtovaara 1992, 25.)

Lehtovaara (1992) kirjoittaa, että minäkäsitystä koskevaan tutkimukseen tutustumista haittaa erityisesti se, että minäkäsityksen määrittely on ongelmallista. Tutustuttaessa erilaisiin minäkäsitys tutkimuksiin huomaa pian, että minäkäsitystutkijat eroavat suuresti sekä teoreettisen orientaationsa että sen mukaan, miten he ymmärtävät minä-käsitteen. (Lehtovaara 1992, 29.)

Psykoanalyttinen ja sosiaalipsykologinen lähestymistapa – Teoreettisten lähestymistapojen mukaan minäteoriat voidaan jakaa kahteen pääluokkaan: psykoanalyttiseen ja sosiaalipsykologiseen (Eskola 1972, 93; Rönholm 1999, 43). Psykoanalyttista suuntausta edustaa S. Freud ja sosiaalipsykologista lähestymistapaa G.H. Mead. Edellisen näkemys on keskeisesti varhaislapsuuteen liittyvä yksilöllinen psykoanalyysi kun taas jälkimmäinen edustaa yksilön ja ympäristön suhdetta (Rönholm 1999, 43 myös Schellenberg 1988; Eskola 1985).

G.H. Meadin merkitys minäteoriaan, ihmistieteellisiin tutkimushaaroihin on merkittävä. Hänen perinnettään noudattava minäteoria korostaa minän sosiaalista sisältöä. Keskeistä siinä on kuinka muilta välttyneet arviot organisoituvat itsearviointin kuvioksi. Empiirisissä minäkuvakartoituksissa on tärkeää huomioida, kuinka käsitykset itsestä ovat syntyneet suhteessa muihin ihmisiin.

G.H. Meadin tutkijan varjo ulottuu useille eri sektoreille. Näistä mainittavia alueita on rooliteoria, viiteryhmäteoria, useita muunnelmia minäteorioista, tutkimukset ammatillisesta sosialisatiosta jne. Voidaan todeta hänen olevan minätutkimuksen uranuurtaja nimenomaan objektiminää koskevan analyysinsa ansiosta. Ammatillisen sosialisatian tutkimuksissa sovelletaan minäteoriaa ja viiteryhmäteoriaa tietyntyyppiseen sosiaaliseen ympäristöön. (Rönholm emt. 46; Schellenberg 1988, 49.)

Meadin (1972) mukaan minällä on kaksi puolta. Toinen perustuu molemminpuoliseen kokemukseen, eli minä nähdään objektina, sosiaalisena minänä (*me*). Toinen puoli perustuu vastaavasti yksilölliseen, subjektiiviseen kokemukseen (*I*). Tämä itsetietoisuus saavutetaan noin viiden vuoden iässä.

Yksilön käsitykset itsestä muodostuvat muiden kautta, ja oma minämme on olemassa vain sikäli kun muita minuuksia on olemassa. Meadin mukaan itsen kehittyminen liittyy läheisesti samaistumisprosesseihin. Yksilö valitsee tiettyjä ihmisiä samaistumisensa kohteeksi ja samalla hän peilaa itselleen heidän käyttäytymistään, ajattelua, asennetta jne. (Mead 1972, 173–174 ks. myös Miller 1973, 56–58; Scheffler 1974, 165.)

Psykoanalyysin kehittäjän S. Freudin luoma pohja minäteoriaan on hyvin merkittävä, vaikka sitä nykyään ei pidetä kovin varteenotettavana teoriana. Psykoanalyttinen traditio on silti luonut tunnetun pohjan minän prosessin hahmottamisessa (Munter 1995, 67). Psykoanalyysia tarvitaan nykypäivänäkin muiden tieteiden rinnalla taistelussa erilaisia tieteellisiä väitteitä vastaan, joiden tarkoitus on palauttaa ajattelu johonkin hermosoluun tai yksilön halun muuttamista pelkäksi kemialliseksi eritteeksi (Roudinesco 2000,13).

Freudin psykoanalyysista tapaa kohdata yksilö luottamuksellisessa ja yksilöllisyyttä arvostavassa vuorovaikutustilanteessa on nykyäänkin arvostettava. Freud keskittyi kuuntelemaan ja ymmärtämään potilaitaan sekä käytti huomattavasti aikaa heidän ongelmiansa tulkitsemisessa. Andersson (2000) kirjoittaa: "Freud ymmärsi nykyään itsestään selvänä pidetyn asia. Avain toisen ihmisen auttamiseen on tämän kuulemisessa ja kuuntelemisessa sekä dialogiin pääsemisessä. Freud teki potilaistaan subjekteja – kokevia, tuntevia ja itseään ymmärtämään pyrkiviä subjekteja." (Andersson 2000, 7.) Tasapainoiseen minäkuvan kehitykseen kuuluu yksilön mahdollisuus peilata ajatuksiaan ja toimintaansa toisten ihmisten kanssa. Mielenterveyden järkkyessä yksilön minäkäsitykselle on merkityksellistä empaattinen ja ymmärtävä dialogi toisen ihmisen kanssa.

Freudin yksi pääoletuksista oli ihmisen käyttäytymisen dynaaminen luonne. Ihminen ei ole robotti, joka mekaanisesti reagoi ärsykkeisiin. Ihmisellä on sisäisiä voimavaroja, jotka vaikuttavat hänen käytökseensä. Freudin mukaan ihmisellä on kaksi sisäisten voimavarojen ja voimakkaiden motiivien päälajia: libido ja aggressiovietti. Libido kuvastaa ihmisen elämänviettiä ja laajaa sukupuoliviettiä ja aggressiovietti on kuolemanvietti. Siitä kuinka nämä vietit kuvaavat ja pystyvät

selittämään ihmisen kaikkea motivaatiota, voidaan olla montaa mieltä. Tärkeää psykoanalyyksille on, että ihminen tiedostaa vain vähäisen osan sisäisistä motivaatioistaan. (Esim. Freud 1981; 1993.)

Minän synnyn ja persoonallisuuden kehitykseen Freud loi kolmen kerroksen teorian. Persoonallisuus rakentuu näin kolmesta kerroksesta:

1) alin on energiavarasto, viettipohja (Id), joka muodostuu tiedostamattomista vieteistä ja biologisista perustarpeista.

2) toisena on superego, joka on eräänlainen moraalinvartija, joka kontrolloi että toimimme yhteiskunnan ja yhteisön sääntöjen mukaan. Freud piti minäihannetta – ihannekuvaa itsestään – yliminän osana. Nykyään se erotetaan omaksi rakenteekseen (Vuorinen 1998, 79).

3) persoonallisuuden ylin, tiedostettu kerros on Minä (Ego). Se hoitaa viettien ja ulkomaailman suhteita. Se vastaa toiminnan ohjauksesta ja tahdonalaisesta säätelystä. Puolustuskeinojen avulla Minä suojaa psyykettä liialta ahdistukselta ja kuormitukselta. Nämä viittaavat siihen, että Minä on psyyken ylin kerros. (Esim. Freud 1993.)

Minäkuvan, minäkäsityksen ja minäkokemuksen tulkintoja – Kalliopuskan (1994) määritelmien mukaan minäkuva konkretisoituu enemmän yksilön omaksi käsitykseksi itsestä kun taas minäkäsitys on enemmän teoreettinen käsitys itsestä. Minäkuva on yksilön mielikuva tai käsitys itsestä, joka sisältää myös tiedostamattomia osatekijöitä. Minäkäsitys on yksilön kognitiivinen ja kokemuksellinen käsitys omasta itsestään (teoreettinen käsitys). (Kalliopuska 1994, 61.)

Ahon (1996) mukaan minäkäsitys eli minäkuva¹² voidaan nähdä persoonallisuuden ytimenä. Se määrää ihmisen käyttäytymistä ja pitää ihmisen psyykkisesti

¹² Huomioitavaa on, että Aho (1996) tulkitsee minäkäsityksen ja minäkuvan samaksi asiaksi.

tasapainossa. Minäkäsityksen avulla yksilö antaa merkityksen kokemuksilleen. Minäkäsitys on eräänlaista yksilön asennoitumista itseensä, johon kuuluvat ihmisen tiedot (kognitiivinen puoli) sekä hänen affektiivinen ja arvioiva suhtautumisensa itseensä. (Aho 1996, 7–12 myös 1988)

Ihmisen yleisminäkäsitys¹³ jaetaan Ahon (1996) mukaan yleensä kolmeen ulottuvuuteen 1) *todellinen minäkäsitys* 2) *ihanneminäkäsitys* ja 3) *normatiivinen minäkäsitys*. Todellinen minäkäsitys kuvaa sitä millaisena ihminen pitää itseään. Ihanneminäkäsitys kuvaa sitä, millainen ihminen haluaisi olla. Normatiivinen minäkäsitys kuvaa, millaisena yksilön mielestä muut ihmiset häntä pitävät. Jokainen minäkäsityksen ulottuvuus voidaan jakaa taas neljään osa-alueeseen: suoritus, sosiaalinen, emotionaalinen sekä fyysinen ja motorinen minäkuva.

Suoritusminäkuva on ns. akateeminen minäkuva, joka sisältää ensisijaisesti yksilön kognitiiviset aspektit. *Sosiaalinen minäkuva* muodostuu yksilön käsityksiin omasta asemastaan ja rooleistaan erilaisissa sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa. *Emotionaalinen minäkuva* kuvaa yksilön käsityksiä omasta henkisestä olemuksestaan, tunteistaan, luonteestaan jne. Tämä osa-alue muistuttaa ehkä eniten persoonallisuusteorioissa käytettyä piirre-käsitettä. Emotionaalisessa minäkäsityksessä yksilö arvioi, pitääkö hän itseään esimerkiksi hellänä, oikeudenmukaisena, tunnevaltaisena, herkkänä, empaattisena jne. *Fyysinen ja motorinen minäkuva* tarkoittaa yksilön käsitystä ulkonäöstään, kehostaan, motorista taidoistaan, voimastaan ja terveydestään. (Aho 1996, 15–19; Kalliopuska 1995, 91–96.)

Vuorisen (1998) mukaan minäkokemus ja minuus vastaavat yksilön psyykkistä kokonaiskuvaa itsestä. Minäkokemus muodostuu ruumiillisista ja sosiaalisista mielikuvista sekä psyykkisiä toimintoja koskevista mielikuvista. Sekä minäkokemus että minuus käsitteiden läheistermin minäkäsityksen Vuorinen rajaa tarkoittamaan tietoista minäkokemusta. Kyseessä on se minuuden taso, jolla ihmiset ajattelevat ja arvioivat itseään. (Vuorinen 1998, 50.)

¹³ Aho (1996,15) käyttää tekstissään termiä yleisminäkäsitys (pysyvämpi minäkuva), jota hän vertaa tilannekohtaiseen minäkuvaan (ks. emt. s.20)

Ammatillisen minäkuvan funktionaalinen ymmärtäminen on merkityksellistä. Tarkoitan funktionaalilla ymmärtämisellä sitä, kuinka ammatillinen minäkuva ohjaa työtöntä nuorta hänen työllistymisessään, kouluttautumisessaan tai pahimmillaan syrjäytymisessään. Edellä esitettyjen teoreettisten määrittelyjen mukaan *minäkäsitys* on laaja-alainen käsitys omasta itsestä ja persoonallisuudesta kun taas *minäkokemus* viittaa subjektiivisiin mielikuviin yksilön kokemuksista. *Minäkuva* on näkemys ja kuva itsestä yksilönä suhteessa itseen, ympäristöön, ihmisiin, toimintaan jne. Käsitteiden hienovaraisista eroista huolimatta voidaan osoittaa, että *minäkuva*-käsitteen käyttö ammatillisen minäkuvan yhteydessä on toimiva.

4.2.2 Minäkuvan ja minäkäsityksen kehittyminen

Minän kehittymisestä on luotu useita eri teorioita jo vuosisatoja. Jo vuonna 1787 D.Tiedeman ja C. Darwin 1877 esittivät kehityspsykologisia näkemyksiä minän kehityksestä. William James oli 1900-luvun vaihteen merkittäviä minä-teorioiden kehittäjiä. Jamesin oppien pohjalta G. H. Mead esitti omat näkemyksensä minän sosiaalisesta kehityksestä. Freudin psykoanalyttinen teoria lisäsi merkittävän viitekehyksen minän kehityksen teorioille 1900-luvun alkukymmenillä.

Humanistisen psykologian myötä syntyi kokonaisvaltaisia teorioita minän ja persoonallisuuden kehityksestä. Näistä tunnetuimpia ovat Abraham Maslow`n (1908–1970) tarvehierarkiat sekä Carl Rogersin (1902–1987) fenomenologiset näkökulmat

persoonallisuuden kehitykseen. Jälleen 1980-luvulla lapsen kehityksen tutkimisessa minätunteen varhainen kehitys on noussut kiinnostuksen kohteeksi. (Esim. Munter 1995, 66–68; Saarinen et al. 1991, 79; Hakanen 1992.)

Minäkuvan kehittyminen on yksi tärkeä osa ihmisyyttä. Minäkuva kehittyy vain sosiaalisessa ympäristössä vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Muilta

ihmisiltä saatu palaute vaikuttaa eniten siihen, millainen minäskeema ihmiselle muodostuu (Aho 1996, 26).

Minäkuvan kehittyminen jatkuu koko ihmisen elämänkaaren. Minäkuvan epäsuotuisa kehitys saattaa johtaa negatiiviseen elämäntapaan, heikkoon itsetuntoon ja jopa mielenterveydellisiin ongelmiin. Tasapainoisen minäkuvan kehittymiseen tarvitaan niin negatiivisia kuin positiivisiakin kokemuksia. Tärkeää on kokemusten arviointi ja muilta ihmisiltä saatu rakentava palaute. Tasapainoisesti kehittynyt minäkuva vaikuttaa rakentavasti ihmisen koko elämään ja on perusta yksilön itseluottamukselle.

Ihmisen elämänkaarta on tarkasteltava kokonaisvaltaisesti, jolloin yksilön kehitys on moninaisten järjestelmien vuorovaikutuksen tulos. Nämä ovat ikäjärjestelmä, historiallinen järjestelmä ja satunnaistekijöiden järjestelmä. Toisaalta yksilö vaikuttaa itse tähän järjestelmään. Yksilön kehitys jatkuu läpi elämän. Minäkuvan kehittyminen on yksi osa-alue tässä järjestelmässä. (Saarinen et al. 1991, 104.)

Nykykäsityksen mukaan minäkäsitys on pitkäaikaisen oppimisen tulos. Minäkäsitys on ikään kuin näkymätön sisäinen prosessi, jota ihminen reflektoi. Minäkäsitykseen vaikuttavat alueet: 1) temperamentti ja sisäinen kehitysmekanismi, jotka ovat pääosin perittyjä 2) kyky – taito tehdä havaintoja toisten käyttäytymisestä 3) omat reaktiot, joita heijastetaan muiden käytöksestä 4) toisilta ihmisiltä saatu palaute. (Aho 1996, 20.)

Varhaislapsuuden minäkäsityksen kehittyminen – Minäkäsityksen synty alkaa heti vauva-iässä. Noin kolmen vuoden ikäisenä lapsi alkaa tietoisesti käyttää puheessaan minä-sanaa. Kolmas ikävuosi on minän rakenteiden muovautumisen aikaa. Lapsen psyykkiselle kehitykselle on ensiarvoisen tärkeää, että hän kokee säilyttävänsä fysiologisen tasapainonsa kaikista jännitteistä huolimatta. Minäkäsityksen kehittymiselle on merkityksellistä tärkeitä ihmiset kuten vanhemmat, opettajat ja ystävät. Perusta minäkäsitykselle luodaan jo varhaislapsuudessa, kun

lapsi kokee rakkautta ja hyväksyntää. Toiminnastaan saadusta palautteesta lapsi tarkentaa ja rakentaa minäkuvaansa.

Minäkäsityksen herkin aika on noin 5–12 vuoden iässä. Tässä iässä lapsi on kehityspsykologisesti siinä vaiheessa, että hänen havainto- ja arviointikykyensä kehittyvät voimakkaasti. Hän toisin sanoen pystyy arvioimaan itseään, jolloin hänestä tulee itsensä suhteen realistisempi. Lisäksi tässä iässä lapsen elämänpiiri laajenee. Tälle iälle ominaista on myös koulusta saatu systemaattinen palaute onnistumisista ja käyttäytymisestä. Koulussa ja kouluiässä korostuvat suhteet samanikäisiin tovereihin. Koululla on ratkaiseva osuus minäkäsityksen rakentumisessa. Koulukokemukset voivat näkyä vielä keski-ikäisten työhön liittämässä mielikuvissa. Laajoissa peruskoulua koskevissa tutkimuksissa on todettu, että osalta lapsista itsetunto heikkenee näkyvästi jo aloitusvuoden aikana, osalla seuraavien kouluvuosien aikana. Pääsyyinä on pidetty oppilaiden keskinäistä vertailua. (Aho 1996, 26–37; Ahonen et. al. 1995, 198–199; Kalliopuska 1997, 27–46; Vuorinen 1998, 83–198.)

Munter (1995) esittelee kolme tällä hetkellä vaikuttavaa näkökulmaa varhaisen minän muotoutumiselle:

1) Daniel Sternin (1985) esitys tarkentaa psykoanalyttista näkökulmaa erottamalla syntymästä puolentoista vuoden ikään neljä vaiheittaisessa järjestyksessä esiintulevaa minä-tunnetta, joista kukin määrittelee minäkokemuksen ja sosiaalisen yhteen kuuluvuuden eri alueita. Nämä ovat tunne syntyvästä, kehittyvästä minästä (0–2 kk), tunne ydin minästä (2–6 kk), tunne subjektiivisesta minästä (7–15 kk) ja tunne kielellisestä minästä (16–18 kk). (Munter 1995, 71–81.)

2) John Bowlbyn kiintymysteoriaan perustuvien kehittelyjen lähtökohtana on oletus sisäisistä työskentelymalleista. Toisin kuin Sternin teoria, jossa minä kehittyy vaiheittain, Bowlbyn kiintymysteoriassa minä syntyy turvallisuutta ja läheisyyttä koskevien kehitystehtävien täyttämistä. Turvallisuuden ja läheisyyden tunnetta säätelevät ns. sisäiset työskentelymallit, jotka lapsi muodostaa läheisissä ihmissuhteissaan. Näiden mallien avulla lapsi kehittää vastaavat minän

työskentelymallit. Mallit suuntaavat yksilön vuorovaikutusta fyysisen ja henkilökohtaisen maailman kanssa. Kiintymysteoria on pohjimmiltaan biologinen, jossa vanhempien hoivan ja tunnesuhteen merkitys korostuu. Minän syntyä selittävänä teoriana se on epäyhtenäinen, joka jättää avoimeksi esimerkiksi kysymyksen lapsen samanaikaisesti kehittämien monien kiintymyssuhteiden ja minän sisäisten mallien välisestä suhteesta. (Munter 1995, 71–81.)

3) Alan Fogel (1993) hahmottelee minän kehityksen mallia kolmiossa minä, kulttuuri ja kommunikaatio, jotka hän liittää systemaattisesti yhteenkuuluvaksi. Ajattelussaan Fogel hyödyntää Vygotskin kulttuurihistoriallista teoriaa, sosiaalisen konstruktionismin ajatuksia, kulttuureja vertailevaa psykologiaa ja kehityspsykologista pikkulapsitutkimusta. Fogelin lähtökohtana on, että ihminen voidaan ymmärtää vain yhteiskuntansa ja historiallisen aikansa kontekstissa ja suhteessa kommunikaatioon muiden ihmisten kanssa. (Munter 1995, 71–81.)

Nuoret ja ammattiura – Nuoruusikä¹⁴ on aikaa, jolloin nuori alkaa kiinnostua seurustelusta, omasta kodista, koulutuksesta, ammattiurastaan sekä perheenperustamisesta. Vaikkakin nykyään perheen perustaminen ajoittuu lähemmäksi 30:a kuin 20:a ikävuotta. Ruoppila (1995) kirjoittaa, että vanhemmuus on nykyään hyvin harkitun suunnittelun tulos ja siihen liittyvään elämänvaiheeseen siirryttäessä on eletty jo pitkäänkin vakituksessa parisuhteessa. Työelämään siirtyminen ja työuralla eteneminen ovat vanhemmuuden ohella aikuisuuteen kasvamisen keskeisempiä tehtäviä. (Ruoppila 1995, 291.)

Ilman koulutuspaikkaa tai työtä vailla olevalle nuorella työttömyydellä voi olla nuoren kehitykseen kohtalokkaitakin seurauksia. Työttömyys voi vaarantaa vakavasti nuoren aikuistumiskehityksen vaikeuttaessaan nuorten siirtymistä työelämään, mikä on edelleen keskeinen aikuisuuteen liittyvä roolisiirtymä (Nurmi 1995, 273; Aapola 1999, 134).

¹⁴ Määrittelen tässä nuoruusiäksi 16-24 vuotta, koska se on yleisesti käytössä työvoimatoimen nuorten hakijoiden ikämäärittelyksenä. Tämä ikäryhmä on myös tutkimukseni kohderyhmä. Esim. Vuorisen (1998) mukaan nuoruusikä on pisin kehitysvaihe joka kattaa ikävuodet 10-20/22 (Vuorinen 1998, 201). Katso myös Aapolan 1999 tutkimus *Murrosikä ja sukupuoli / julkiset ja yksityiset ikämäärittelyt*, jossa Aapola esittelee laajasti eri näkemyksiä nuoruusiästä ja sen määrittelyn ongelmallisuudesta.

Nuorten minäkuvan rakentumisessa työllä ja ammatilla on merkittävä rooli. Työura on nuorille toimeentulon lisäksi aikuisuuteen kasvamista. Nuorelle työ tarjoaa kehyksiä tulevaisuuden suunnitelmille sekä antaa keinoja päästä toimimaan muiden ihmisten kanssa (Kirjonen 1995 381–382; Häyrynen 1995, 377–379 ja 1985, 114).

Työhön siirtymistä ja ammattiuraa eri kehitysvaiheisiin on tutkinut erityisesti amerikkalainen urapsykologi Donald E. Super. Hän on jakanut ammattiuran kuuteen kehitysvaiheeseen:

- kykyjen ja kiinnostusten kehitys (lapsuus ja varhaisuus 0–13v.)
- uravaihtoehtojen tutkiminen (nuoruus 14–24v.)
- aseman luominen (varhainen aikuisuus 25–45v.)
- aseman ja ammattiroolin ylläpito (keski-ikä 35–65v.)
- eläkkeelle siirtyminen (myöhäinen aikuisuus 65v.–)
(Häyrynen 1995, 375–376; Ruohotie 1993, 139.)

Urakehitys- tai urakulkumalleja on Superin lisäksi tuottanut esimerkiksi Miller ja Form, Vaillant, Shein, Ginzberg ja al. ja Hall ja Nougaim. Kaikilla heillä käsitykset kehityksellisten vaiheiden järjestyksestä, sisällöstä ja paljon myös ajoituksesta ovat samat. Huomattavia eroja löytyy ainoastaan työuran alkamis- ja päättymisajankohdista. (Lähteenmäki 1992, 105–106.)¹⁵

Ammattivalintojen teorioissa on ollut vallitsevana käsityksenä uraansa valitseva yksilö. Keskeisenä on nähty yksilön käsitys itsestään ja paikastaan maailmassa – hänen minäkäsityksensä. Samalla suuntautumista muovaa yksilölle välittyvä tieto työn maailmasta. Superin mukaan nuorten minäkäsitykset pukeutuvat ammatteja koskeviksi kiinnostuksiksi leikatessaan ammateista saatua tietoa. (Häyrynen 1995, 377.)

Vuorinen (1998) kutsuu nuoruusiän (18–24 vuotta) lopulla saavutettavaa minäkokemusta sosiaalisesti minuudeksi, koska se saa yksilön elämänkentän

¹⁵ Lähteenmäki (1992, 76-126) on teoksessaan tuonut erittäin monipuolisesti ja laajasti esille urakehitykseen liittyviä vaiheita, joihin ei ole mielekästä tässä niin laajasti paneutua.

avautuessa valtavasti uusia sosiaalisia sisältöjä. Minän kentän laajentuminen edistää nuorta toimimaan yhteisönsä aktiivisena jäsenenä ja luomaan rakentavia ja toimivia suhteita erilaisiin ihmisryhmiin. Tästä voi nuoren suunta kohti aikuisuutta ja ammatillistumista alkaa. (Vuorinen 1998, 225.)

Työhön siirtyminen vaatii nuorelta monia sosiaalisia ja kognitiivisia taitoja sekä lisäksi vielä ammattiin vaadittavia valmiuksia. Näiden taitojen kehittämiseen nuorilta vaaditaan yhä enemmän koulutusta, joka nuorelle voi merkitä tärkeiden uraan liittyvien odotusten lykkäämistä. Monille nuorille olisi tärkeää päästä nopeasti liikkumaan elämänvirtaan. Koulutus ja työpaikan etsintä hyväksytään osaksi elämäntapaa, mutta usein vain välinearvona. Nuorten yksilölliset tarpeet vaihtelevat suuresti, joillekin perheen perustaminen on tärkeää jollekin harrastuksiin paneutuminen tai uusien kokemusten etsintä. Kaikki nämä itse tehdyt valinnat muokkaavat yksilön minää, jotka tukevat nuoren minäkuvan perusteita koko hänen loppuelämänsä varten. (Vuorinen 1998, 246–247.)

Nuoren minäkuvan kehittymiselle työstä saatavat kokemukset ovat merkittäviä. Mitä enemmän kokemusta nuorella on työelämästä, sitä paremmat edellytykset hänellä on arvioida omia kykyjään. Ammattikoulun käyneillä työttömillä nuorilla työkokemukset ovat lyhyitä jaksoja työharjoittelua tai työssäoppimisjaksoja. Pitkäaikaistyöttömillä ammattikouluttamattomilla nuorilla työkokemus saattaa olla lähes olematonta.

Työkokemus ei kuitenkaan ole edellytys oman ammatillisen minäkuvan arviointiin. Nuorella työttömällä käsitykset tulevaisuudestaan ja urastaan voivat silti olla epärealistiset. Työttömyys aiheuttaa myös negatiivista asennetta. Pitkään työttömänä olevalla nuorella itsetunto ja käsitys omista kyvyistä saattavat lisäksi heiketä. (Esim. Kuula 2000; Lämsä 1999; Takala 1992)

4.2.3 Ammatillinen minäkuva

Ammatillinen minäkuva ei ole yksilön erillinen tai jokin toinen minäkäsitys itsestään. Ammatillinen minäkuva ja sen yksilöllinen tulkinta liitetään ihmisen yleiseen minäkuvaan ja käsitykseen itsestään. Ammatilliseen minäkuvaan vaikuttaa yrityskulttuuri ja työilmapiiri, jossa ihmiset työskentelevät. (Ks. Peltokorpi 1996, 129.)

Peltokorpi (1996, 87 ja 129–136) tarkastelee tutkimuksessaan esimiesten minäkuvaa ammatillisen minäkuvan näkökulmasta käyttäen apunaan Londonin & Monen (1987) määritelmiä. Myös Karrimaa (2000) käyttää tutkimuksessaan ammatillisen minäkuvan käsitettä. Ihmisen ammatillinen minäkuva suhteuttaa hänen ammattitaitonsa suhteessa muiden saman työyhteisön jäsenten ammattitaitoon. Ammatillinen minäkuva kertoo myös ihmisen käsityksestä itsestään suhteessa työyhteisön sosiaaliseen rakenteeseen, hänen yleisestä käsityksestään itsestään työntekijänä jne. (Karrimaa 2000, 31.)

Positiivisella ammatillisella minäkuvalla on suuri merkitys työllistymisessä. Henkilön ammatillisella minäkuvalla katsotaan olevan suuri merkitys silloin, kun tarkastellaan hänen edellytyksiään sosiaalistua työyhteisöön. Tämä taas vaikuttaa siihen, millaiset edellytykset henkilöllä on kyetä vastaamaan työn vaatimiin haasteisiin. (Karrimaa 2000, 38.) Lisäksi yksi keskeisimmistä mittareista menestymiselle työelämässä on urakehitys ja siihen liittyvät osatekijät (Lahti - Kotilainen 1995, 112).

Ammatillinen minäkuva koostuu uramotivaation persoonallisuustekijöistä. Uramotivaatio osoittaa yksilön joustavuutta, yksilön käsitystä itseensä ja miten tärkeä ura on yksilön identiteetille. Uramotivaatio ja urasuuntautuneisuus ovat merkittäviä tekijöitä yksilön kasvussa, työllistymisessä sekä selviytymisessä työelämän vaatimuksista. Uramotivaatio liittyy yksilön työhön ja koulutukseen hakeutumiseen, uusien työkokemusten hankkimiseen, oman imagon luomiseen, uratavoitteiden laatimiseen, uratavoitteisiin pyrkimiseen sekä sitoutumiseen työhön ja työyhteisöön. Londonin ja Monen (1987, 54) laatimat uramotivaation persoonallisuustekijät ryhmitellään kolmeksi alueeksi:

1. Urajoustavuus/urakestävyys, joka osoittaa miten hyvin yksilö selviytyy epäsuotuisissa tilanteissa; esimerkiksi miten hyvin hän sietää epävarmuutta ja miten sitkeästi hän pyrkii voittamaan uratavoitteiden tiellä olevat esteet. Sellaiset henkilöt, joilla on voimakas urakestävyys luottavat omiin kykyihinsä, ottavat riskejä ja ponnistelevat tarmokkaasti saavuttaakseen uratavoitteet.

2. Urakäsitys, joka osoittaa, miten realistiset käsitykset yksilöllä on itsestään ja organisaatiosta ja missä määrin hän suhteuttaa nuo käsitykset omiin uratavoitteisiin.

3. Uraidentiteetti osoittaa miten tärkeä ura on yksilön identiteetille. Uraidentiteetin voimakkuus näkyy työhön sitoutumisessa ja työssä etenemisen halussa.

Londonin ja Monen (1987, 56–59) uramotivaation persoonallisuustekijät eli ammatillisen minäkuvan dimensiot määrittelevät yksilön:

- sopeutumista muuttuviin olosuhteisiin (*urajoustavuus*), joka tarkoittaa luottamusta omiin kykyihinsä, halua suoriutua ja tehdä parhaansa, halukkuutta riskinottoon ja kykyä toimia yksin sekä ryhmässä.

– kykyä arvioida itseä ja uraa (*urakäsitys*), joka tarkoittaa suunnitelmallisuutta uratavoitteissa, henkilökohtaista käsitystä vahvuuksista ja heikkouksista

– kykyä jäsentää itseään työn kautta (*uraidentiteetti*), joka tarkoittaa sitoutumista työhön, ammattiin ja organisaatioon, etenemishalukkuutta ja kehittymistä, kiinnostusta ongelmanratkaisuihin, tunnustuksen tarvetta ja halukkuutta johtaa.

Ruohotie (1993, 147–148) on konstruoinut Londonin ja Monen (1987) jäsentelyn pohjalta ammatillisen minäkuva mittarin, joka on käytössä tässä tutkimuksessa.

Ammatillinen minäkuva jakautuu edellä esitetyn pohjalta kahteentoista dimensioon, jotka saavat tutkimuksessa operationaaliset vastineensa. Selvennän nämä dimensiot ja niiden operationaaliset vastineet luvussa viisi Tutkimuksen toteuttaminen.

⇒ Ammatillisella minäkuvalla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa yksilön (*työttömän nuoren*) käsitystä uramotivaatiostaan. Uramotivaation persoonallisuustekijät ryhmitellään Londonin ja Monen (1987) mukaisesti kolmeksi alueeksi: urajoustavuus, urakäsitys ja uraidentiteetti. Ammatillisen minäkuvan (ja eri dimensioiden) odotetaan osaltaan selittävän nuorten yleisiä työelämävalmiuksia.

4.3 Tutkimustehtävän täsmentäminen

Tutkimusasetelma ja teoreettinen viitekehys selviää kuviosta 2. Tutkimuksen ongelmanasettelut eivät ole hypoteettisia vaan *perustuvat kysymyksen asetteluihin*. Tutkimuksen teoria muodostuu pääkäsitteistä *ammattillinen minäkuva ja yleiset työelämävalmiudet*. Lisäksi teoreettisessa viitekehyksessä on huomioitu muitakin työttömyyteen vaikuttavia tekijöitä.

Pääongelma: Millaisena nuoret työttömät kokevat yleiset työelämävalmiutensa ja ammatillisen minäkuvansa?

Alaongelmat:

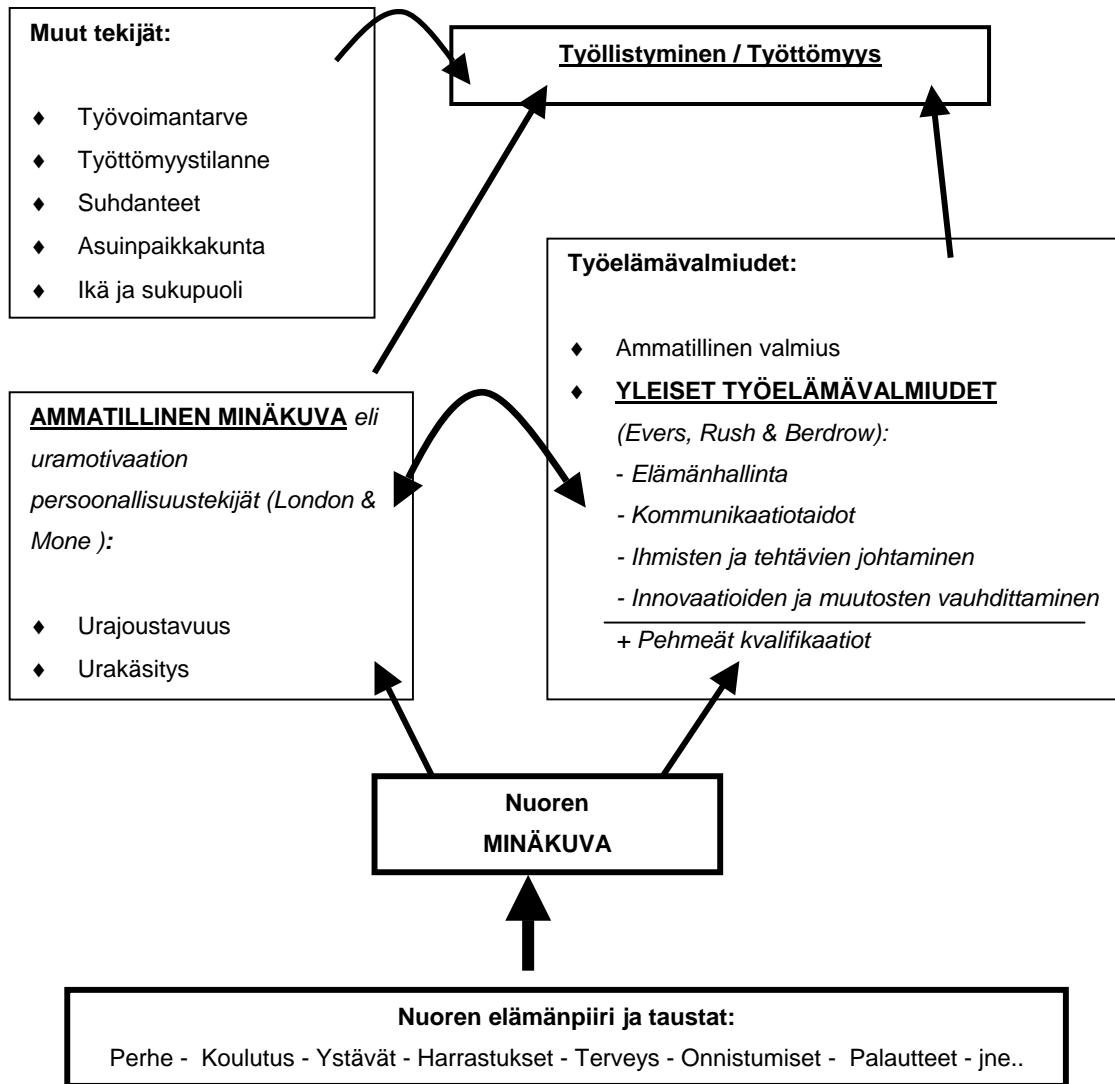
- ✓ Mitkä ammatillisen minäkuvan dimensiot selittävät voimakkaimmin yleisiä työelämävalmiuksia?
- ✓ Mitä ammatillinen minäkuva kertoo työttömien nuorten motivaatiosta työuraansa?
- ✓ Millainen on nuorten asenne itseensä ja yleisiin työelämävalmiuksiinsa?

Tarkastelussa ammatillinen minäkuva jäsentää seuraavia minäkuvamuuttujia: itseluottamus, joustavuus, suoriutumistarve, taipumus riskinottoon, yhteistyökyky,

tunnustuksen tarve, kiinnostus ongelmanratkaisuun, urakäsitys, sitoutuminen työyhteisöön, kasvumotivaatio, johtamismotivaatio ja sitoutuminen työhön.

Tutkimuksessa yleiset työelämävalmiudet saavat seuraavat muuttajat: elämäntilannetta, kommunikaatiotaito, ihmisten ja tehtävien johtaminen sekä innovaatioiden ja muutosten vauhdittaminen sekä ns. pehmeät kvalifikaatiot.

Tutkimus on empiirinen kyselytutkimus, jonka pohjana on laaja teoreettinen viitekehys. Ahon (1996) kirjoittaa, että minäkäsityksen tutkimisessa edellytetään kaikkien minäkäsityksen osa-alueiden kartoittamista. Ihmisellä on tilannekohtaisia minäkuvia, jotka saattavat vaihdella eri tilanteissa kun taas yleisminäkuva säilyy melkoisen vakaana. (Aho 1996, 20; Rauhala 1991.)



Kuvio 2. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys

5. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 *Mittavälineen laadinta*

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisella menetelmällä. Aineiston mittarit yleisiin työelämävalmiuksiin ja ammatilliseen minäkuvaan on kehittänyt Professori Pekka Ruohotie Tampereen yliopistosta. Mittareita on käytetty eri yhteyksissä aiemminkin (esim. Ruohotie 1993; 2000c; Alastalo 1998; Peltokorpi 1996). Työvoimavirkailijoiden aineiston laadin tätä tutkimusta varten. Tämä aineisto sisälsi avoimia kirjallisia kysymyksiä, eikä se tältä osin ollut kvantitatiivinen aineisto.

5.1.1 Tietojen kerääminen

Tutkimus toteutettiin kahdella kyselyaineistolla, joiden pohjalta nuorten työelämävalmiuksia sekä ammatillista minäkuvaa analysoitiin. Toinen aineistoista kerättiin kolmelta työvoimakouluttajalta sekä yhdeksältä työvoimavirkailijalta ja toinen nuorilta työttömiltä. Tutkimus toteutettiin Toijalassa ja Valkeakoskella. Työvoimatoimen henkilöitä kerätty kysely tuotti aineistoa heidän tämänhetkistä näkemyksistä nuorten työelämävalmiuksista, ammatillisesta minäkuvasta, työnantajien vaatimuksista sekä nuorten työllistymisen esteistä.

Nuorille suunnattuun kyselyyn vastasi 28 alle 25-vuotiasta työtöntä. Kysely kerättiin kahdesta työvoimakoulutuksesta, joihin nuoret olivat osallistumassa. Työvoimakoulutuksista toinen toteutettiin Valkeakosken työvoimatoimen alueella ja toinen Toijalan työvoimatoimen alueella. Molempien kurssien osallistujamäärät olivat samat N=14. Tutkimuksen otanta suoritettiin syys-, loka-, marraskuussa vuonna 2001. Tutkimuksen analysointi ja viimeistely ajoittui keväälle 2002.

5.1.2 Työvoimavirkailijoiden aineisto

Työvoimavirkailijoiden aineisto koottiin kyselylomakkeella (liite 1), joka sisälsi viisi kohtaa. Seuraavassa lomakkeen kohdat sekä kerätyt mielipiteet:

1. Taustatiedot
 - asematyövoimatoimessa ja työpaikan sijainti
2. Yleiset työelämävalmiudet
 - neljä oleellisinta valmiutta, joissa nuorilla on puutteita
3. Ammatillinen minäkuva
 - neljä ominaisuutta nuorten työllistymisen parantamiseksi
4. Työnantajien vaatimukset
 - työnantajien odotukset työttömältä
5. Nuorten työllistymisen esteet
 - kokemuksia nuorten työllistymisen esteistä

Kyselyn tarkoituksena oli saada lisänäkemyksiä nuorten työttömien kanssa työskenteleviltä ammattilaisilta. Lisäksi vastauksia voitiin verrata nuorten aineistoon ja ne tarjosivat mielenkiintoisia vertailukohteita tutkimuksen analyysissä. Tarkoituksena ei kuitenkaan ollut vertailevan tutkimuksen tekeminen nuorten ja työvoimavirkailijoiden välillä. Taustakysely pienimuotoisenkin on tutkimukselle merkittävä. "Samassa tutkimuksessa on hyvä käyttää erilaisia tiedonhankintamenetelmiä menetelmien validoimiseksi, esimerkiksi kyselyjä ja haastatteluja" (Erätuuli et al. 1994, 108).

5.1.3 Nuorten aineisto

Nuorilta kerätty aineisto sisälsi kaksi erillistä kyselyosaa (liite 2). Osassa A selvitettiin nuorten yleiset työelämävalmiudet ja osassa B nuorten ammatillinen minäkuva sekä taustatiedot.

A-osa: Yleisiä työelämävalmiuksia mitattiin Ruohotien (2000c) ammattikorkeakoulun opiskelijoiden itseohjautuvuuden kartoittamiseen suunnatulla mittarilla. Ruohotien (emt.) mittarista käytettiin vain yleisiä työelämävalmiuksia mittaavaa osaa. Työelämävalmiusmittari sisälsi 25 väittämää, jotka saivat seuraavat yleisten työelämävalmiuksien operationaaliset vastineet:

<u>Operationaalinen vastine</u>	<u>Kyselylomakkeen kohdat</u>
Elämänhallinta	2, 3, 4, 6, 9, 10, 15, 16, 19, 21–24
Kommunikaatiotaito	1, 5, 8, 11, 17, 25
Ihmisten ja tehtävien johtaminen	12, 13, 14
Innovaatioiden ja muutosten vauhdittaminen	7, 18, 20

B-osa: Ammatillisen minäkuvan mittaamisessa käytettiin Ruohotien (1993) rakentamaa mittaria Londonin ja Monen (1987) uramotivaation persoonallisuustekijöistä. Kyseistä mittaria Ruohotie on käyttänyt työelämän kehittämistarve- ja kehittämisen seurantatutkimuksissa. Lisäksi mittaria on käytetty myös muissa yhteyksissä (esim. Alastalo 1998; Peltokorpi 1996). Alkuperäinen mittari sisälsi 96 väittämää, joista osa jätettiin pois sekä joidenkin väittämien kieliasua tarkennettiin kohderyhmälle sopivaksi. Yhteensä väittämiä B-osassa oli 66 kpl.

Ammatillinen minäkuva selvittää, millaisia nuorten työttömien käsitykset ovat urajoustavuudestaan, -käsityksestään ja -identiteetistään ja kuinka niiden oletetaan selittävän yleisiä työelämävalmiuksia. London ja Mone (1987, 56–59) jakavat uramotivaation persoonallisuustekijät eli ammatillisen minäkuvan kahteentoista dimensioon, joista jokainen saa omat operationaaliset vastineensa. Taulukossa 2 on esitetty nämä dimensiot, operationaaliset vastineet sekä lomakkeessa olevien

väittämien numerot, jotka mittaavat kyseistä dimensiota. (Myös Alastalo 1987; Peltokorpi 1996; Ruohotie 1993.)

B-osa sisälsi lisäksi vastaajien taustamuuttujia koskevat kohdat. Vastaajilta kysyttiin seuraavat tiedot: 1. sukupuoli, 2. ikä, 3. pohjakoulutus, 4. asumismuoto ja 5. työttömyysaika.

Taulukko 2. Ammatillisen minäkuvan dimensiot, operationaaliset vastineet ja lomakkeessa olevien väittämien numerot (taulukko Alastaloa (1987) mukailten).

DIMENSIOT	OPERATIONAALISET VASTINEET	VÄITTÄMÄN NUMEROT
1. Itseluottamus	Esittää rohkeasti poikkeavia mielipiteitä; Uskoo ja luottaa omiin kykyihinsä, tavoitteisiinsa sekä kokee onnistumista toiminnassaan ja työssään.	1–9
2. Joustavuus	Sopeutuu helposti muutoksiin; on ennakkoluuloton; on ihmissuhteissaan ja toiminnassaan joustava.	10–15
3. Suoriutumisen tarve	Osoittaa tulevissa töissään määrätietoisuutta ja vastuuntuntoa; on pyrkimyksissään tavoitteellinen ja kunnianhimoinen; hakeutuu mielellään uusiin tehtäviin	16–23
4. Taipumus riskinottoon	On valmis tekemään töitä, johon liittyy epävarmuutta ja muutoksia; on valmis pätkätöihin ja lyhyt aikaisiin työsuhteisiin; uskaltaa ottaa riskejä parantaakseen työllistymistään	24–29
5. Yhteistyökyky	Työskentelee mielellään muiden kanssa ryhmässä; solmii helposti uusia ystävyysuhteita; osaa ottaa toiset huomioon vuorovaikutustilanteissa.	30–35
6. Työhön sitoutuminen	Osoittaa kestävyyttä työn tekemiseen, joka edellyttää tavoitteellisuutta, kärsivällisyyttä, keskittymistä ja määrätietoisuutta; nauttii työhön lähtemisestä	36–39
7. Työyhteisöön sitoutuminen	Arvostaa työyhteisöön kuulumista; haluaa tehdä parhaansa työssään; on uskollinen työssään	40–42
8. Kasvumotivaatio	Seuraa aktiivisesti työmarkkinoiden tilanteita; on kiinnostunut uusista asioista ja päivän tapahtumista; lukee paljon ja haluaa kehittää itseään; on kiinnostunut lisäkoulutuksista parantaakseen työllistymistään	43–47
9. Kiinnostus ongelmanratkaisuun (innovatiivisuus)	On kiinnostunut tehtävistä, joihin liittyy ongelmia ja vaihtoehtoisten ja/tai uusien ratkaisumallien etsimistä	48–51
10. Urakäsitys	Omaa selkeät tavoitteet uralla kehittymisen suhteen; omaa realistiset käsitykset siitä mihin kykenee; asettaa uusia kehittämistavoitteita	52–57

11. Tunnustuksen tarve	Sosiaalinen arvostus ja tunnustus on tärkeä kannustin; etsii saavutuksilleen toisten tunnustusta; haluaa työn, jolla on korkea status	58–61
12. Johtamismotivaatio	Haluaa toimia johtotehtävissä; pyrkii tehtäviin, joissa on mahdollisuus vaikuttaa muihin ihmisiin; haluaa arvostusta johtajana	62–66

Pehmeät kvalifikaatiot – Yleisiin työelämävalmiuksiin lisätyt pehmeät kvalifikaatiot on mahdollista analysoida useista kyselylomakkeen väittämistä. Esimerkiksi A-osassa kohdat (3, 1, 8, 13) ja B-osassa dimensiot (1, 2, 5, 7) mahdollistavat pehmeiden kvalifikaatioiden tulkinnan. Pääkomponenttianalyysissä selviää mihin summamuuttujiin nämä muuttujat latautuvat.

5.2 Tutkimuksen luotettavuustarkasteluja

Luotettavuus – Tutkimuksen luotettavuus riippuu siitä kuinka hyvin tutkimuksen mittarit antavat sitä tietoa, mitä tutkimuksessa haetaan. Tutkimuksen on pohjaututtava perusteltuun ja pätevään teoriaan. Tutkimustieto eroaa uskomuksista ja luuloista juuri systemaattisuutensa ja luotettavuutensa perusteella. Ihmistieteissä ei ole aina mahdollisuutta päästä täysin kiistattomaan tulokseen havaintojen ja todellisuuden kanssa.

Tutkittaessa yksilön käsityksiä itsestään vastaajan subjektiiviset kokemukset eivät aina vastaa täysin todellisuutta. Esimerkiksi ihmisille on tavallista itsensä aliarvioiminen. Lisäksi ajankohta, elämäntilanne ja muut elämän tilanteet vaikuttavat vastaajaan arvioihin itsestään. Samanaikaisesti muut ulkopuoliset ihmiset saattavat tuntea ja kokea vastaajan kyvyt hyvinkin erilailla. Erityisesti nuorilla itsensä arviointi voi olla hankalaa. Työttömiltä nuorilta voi yksinkertaisesti puuttua taidot ja kyky reflektoida realistisesti omia ammatillisia kompetenssejaan. Tämänkaltaisista tutkimuksen luotettavuutta kyseenalaistavista tekijöistä päästään useilla eri ajanjaksoilla tehdyillä otannoilla sekä vaihtelevilla menetelmillä. "Käytännössä eri rinnakkaismittausten käyttö on tietenkin mahdollista, mutta ei

välttämättä mielekäästä" (Luopajarvi 1995, 204 myös Erätuuli et al. 1994, 109–111). Tässä tutkimuksessa pääaineistoa tuettiin myös toisella aineistolla. Tämä lisäsi tutkimuksen luotettavuutta.

Tässä tutkimuksessa luotettavuus huomioitiin seuraavien tarkastelujen kautta:

1. Tutkimuksen teoriat ja käsitteet ovat perusteltuja ja kattavia
2. Tutkimuksessa käytetyt mittarit ovat testattuja muissa tutkimuksissa ja siten luotettavia
3. Tulokset ovat luotettavia ja vastaavat todellisuutta
4. Validiteetti- ja reliabiliteetti-kysymykset on huomioitu ja tarkastettu
5. Tutkimuksen tulokset voidaan yleistää joiltakin osin

Validiteetti – Validiteetilla eli pätevyydellä tutkimuksessa tarkoitetaan tavallisesti tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä sillä on tarkoitus mitata. Kun teoria ja operationaalisuus ovat yhtäpitävät voidaan katsoa, että tutkimuksella on validisuutta. Validiteetin käsite on silti kompleksisempi. Arvioitavat ilmiöt eivät välttämättä ole yhteismitallisia ja ihmiset käsittävät samatkin käsitteet eri tavoin. Validiteettia voidaan tarkastella monelta suunnalta. Tarkastelunäkökulma voidaan valita tutkimusaiheen ja -otteen mukaan. (Anttila 1996, 402–403 myös Luopajarvi 1995, 204.) Taulukosta 3 nähdään, kuinka viisi eri validiteettia toteutuvat tässä tutkimuksessa.

Taulukko 3. Validiteetin määritelmiä ja niiden toteutuminen tässä tutkimuksessa (määritelmät Anttila 1996, 403–404.)

VALIDITEETTI	VALIDITEETIN TOTEUTUMINEN
<p>1. Sisäinen validiteetti: Aiheutuvatko empiirisen tutkimuksen koetilanteessa saadut tulokset/ muuttujien väliset erot niistä tekijöistä, joiden oletetaan niihin vaikuttavan. Huomioitava: Aika, mittaustapahtuma, mittari, vinoumat ja kato.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – mittaukseen ei vaikuttanut eri mittauskertojen tuoma virhemahdollisuus – mittaustapahtuma oli luotettava – mittari on ollut käytössä eri yhteyksissä ja sillä on saatu päteviä tuloksia ja se mittaa oikeita asioita – otokseen ei ole tullut valituksi henkilöitä tietyillä perusteilla; tapaukset valittiin satunnaisesti eri yhteyksistä – katoa ei tapahtunut; tutkimukseen saatiin oletettu määrä otoksia

<p>2. Ulkoinen validiteetti: Missä populaatiossa, missä tilanteessa, missä asetelmassa saatu tulos voidaan yleistää?</p>	<p>– tutkimus voidaan yleistää laajempaan populaatioon, koska otanta kuvaa hyvin kyseistä populaatiota eikä katoa tapahtunut</p> <p>– tutkimusta voidaan myös yleistää ja käyttää muissa olosuhteissa</p>
<p>3. Sisältövaliditeetti: Kuinka hyvin tutkimusaineiston analyysimenetelmä vastaa tutkimusaineistoa</p>	<p>– mittarin eri väittämät ja dimensiot ovat hyvin operationalisoitu ja ne vastaavat hyvin tutkimuksen kattavaa teoriaa</p> <p>– mittaria on koeteltu ja analysoitu muissakin yhteyksissä hyvin tuloksin</p>
<p>4. Käsitevaliditeetti: Teoriavaliditeetti kertoo siitä, onko teoreettinen lähestymistapa valittu oikein? Onko käytetty oikeita käsitteitä?</p>	<p>– Tutkimuksen taustateoriat ovat kattavia ja yleisesti tunnustettuja. Teorioita on lähestytty laajasti niin historiallisesti kuin filosofisesti. Teoreettiset käsitteet vastaavat hyvin operationaalisia vastineita.</p>
<p>Taulukko 3 jatkuu</p> <p>5. Ennustevaliditeetti: Pystytäänkö tutkimusmenetelmän tai mittareiden avulla saamaan aikaan tuloksia, joilla on ennustearvoa? Tuloksia voidaan verrata käytännössä havaittuihin tosiasioihin.</p>	<p>– nuorten työttömien suhtautumista ammatilliseen minäkuvaansa ja yleisiin työelämävalmiuksiinsa voidaan pitää hyvänä ennusteena heidän jatkotyöllistymiseensä, syrjäytymisriskiinsä sekä koulutukseen hakeutumiseensa</p>

Reliabiliteetti – Kvantitatiivisessa tutkimuksessa mittausten toistettavuutta ja luotettavuutta on pystyttävä arvioimaan, koska ne vaikuttavat olennaisesti tutkimuksen merkittävyyteen. Reliabiliteetilla viitataan perinteisesti käytetyn tutkimusmenetelmän kykyyn antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Toisin sanoen käsitteellä tarkoitetaan tutkimusmenetelmän ja käytettyjen mittareiden kykyä saavuttaa tarkoitettuja tuloksia. Tutkimuksen reliabiliteettia voidaan tutkia lisäksi matemaattisilla tunnusluvuilla esimerkiksi split-half- ja Cronbachin alfa -menetelmillä, joiden mittaamiseen nykyaikaiset tilasto-ohjelmat antavat hyvät mahdollisuudet. (Esim. Anttila 1996, 405.)

Tämän tutkimuksen summamuuttujien varianssianalyysissa (ANOVA) saadut reliabiliteettiestimaatit olivat korkeat. Kaikki reliabiliteettiestimaatit olivat vähintään .51. Lisäksi tämän tutkimuksen luotettavuutta voidaan perustella mittarin aiemmilla käytöillä ja niistä saaduilla tuloksilla (esim. Ruohotie 1993; Alastalo 1987; Luopajarvi 1995). Taulukosta 4 nähdään kaikkien summamuuttujien varianssianalyysista

saadut reliabiliteettiestimaatit. Summamuuttujiin valitut muuttujakombinaatit ja niiden voimakkuudet esittelen tarkemmin luvuissa 6.2.2 ja 6.2.3.

Taulukko 4 Tutkimuksen faktorireliabiliteetit (myös liite 3)

Yleisten työelämävalmiuksien summamuuttujat	Reliabiliteetin estimaatti
Kommunikaatiotaito	.81
Ammattitaidon kehittäminen	.70
Kognitiiviset kyvyt	.71
Sähköinen viestintätaito	.89
Johtamistaito	.56
(Taulukko 4 jatkuu)	
Ammatillisen minäkuvan summamuuttujat	Reliabiliteetin estimaatti
Sitoutuminen organisaatioon	.63
Kasvumotivaatio	.68
Kiinnostus ongelmanratkaisuun	.88
Urakäsitys	.80
Tunnustuksen tarve	.71
Johtamismotivaatio	.89
Itseluottamus	.76
Joustavuus	.64
Suoriutumisen tarve	.81
Riskinotto	.51
Yhteistyökyky	.68
Työstä vieraantuminen	.73

5.3 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksen eettisyys otetaan esille yleisemmin kvalitatiivisten tutkimusmenetelmien yhteydessä sekä erityispedagogisissa tutkimuksissa.

Esimerkiksi haastattelumenetelmässä tutkija voi joutua ristiriitatilanteeseen oman itsensä kanssa, kun hän pohtii, miten suojella tutkittaviansa ja toisaalta, miten raportoida rehellisesti (Syrjäläinen 1995, 88). Erityispedagogisessa tutkimuksessa eettinen vastuu on tärkeää ja keskeistä silloin, kun asiantuntijalla on valtaa kohdeltaviin yksilöihin nähden. Juuri tällainen tilanne syntyy erityispedagogiikan tutkijan työssä. Erityispedagogisen tutkimuksen arvot ja etiikka liittyvät kiinteästi ihmiskäsitykseen, jossa tutkimuksen kohteena olevan yksilön ihmisarvo on kaiken perusta. (esim. Moberg ja Tuunainen 1989, 32.)

Haluan tuoda eettiset näkökulmat esille, koska tutkimuksen edetessä olen joutunut pohtimaan ihmisten luokittelun problematiikkaa ja pitkäaikaistyöttömien terveyteen liittyviä kysymyksiä. Nuorissa työttömissä, erityisesti pitkäaikaistyöttömissä, on henkilöitä, jotka voitaisiin luokitella erityiskasvatuksen piiriin kuuluviksi. Henkilökohtaisesti nostan esiin kysymyksen; onko nuorten työttömien tutkimus erityispedagogista tutkimusta? Jos näin on – tarvitaan erityispedagogisen tutkimuksen mukaiset eettiset perustelut ja selvitykset tutkimuksen vaikutuksista kohteeseensa.

Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä mahdollistaa sen, että tutkittavat pysyvät koko tutkimuksen ajan anonyymeinä eivätkä henkilöidy. Silti tutkimushenkilöiden valinta on aina vakavasti otettava tekijä. Tutkimuksen eettisyys edellyttää, että tutkittavien on ymmärrettävä mihin ovat osallistumassa. (Esim. Nummenmaa et al. 1997, 21.)

Tutkimuksen tuloksia julkaistaessa on mahdollista tutkittavan ryhmän luokittelu- ja osoitteluvaara. Tarkoitin tällä sitä, että tutkimuksen tulokset, siltä osin kuin ne osoittavat negatiivisia valmiuksia tutkittavista, on olemassa stereotyyppinen vaara yleistykselle, että kaikilla vastaavilla työttömillä olisi kyseiset ominaisuudet. (Ks. esim. Päivärinta 1996.)

Moberg ja Tuunainen (1989) kirjoittavat, että erityisen selvästi luokitusongelmat tulevat esiin kvantitatiivisessa ihmistutkimuksessa, joskin samat ongelmat ovat mukana kaikissa muissakin tutkimuksissa. Kvalitatiivisen tutkimuksen eettiset ongelmat eivät näyttäydy niinkään identifiointi- tai luokitteluongelmina vaan tulevat

esiin tulkinnan välityksellä. Luokittelu voi palvella tutkijan näkökulmaa ja tutkimuksen analyysia, mutta kohteena oleville henkilöille kyse voi olla leimaamisesta. Yksilön näkökulmasta leimaamisesta voi olla keskeisesti kyse yksityisyyden viemisestä, joka häiritsee hänen normaalia suhdetta ympäristöönsä ja maailmaansa. (Moberg ja Tuunainen 1989, 27.) Toivon, että tämän tutkimuksen tulkinnallinen luokittelu tulee ilmenemään tulevaisuudessa paremminkin kohderyhmän hyötynä kuin haittana.

6. TUTKIMUKSEN TULOKSET

Aluksi esitän työvoimavirkailijoiden ja -kouluttajien näkemykset nuorten työelämävalmiuksista. Kysely tuotti erilaisia käsityksiä nuorten työelämävalmiuksista. Kyselyn tuloksia voidaan verrata nuorten omiin näkemyksiin. Nuorten kyselyyn vastasi 28 nuorta, jotka olivat kyselyn aikana osallistumassa työvoimakoulutukseen Valkeakosken ja Toijalan työvoimapiirissä.

Nuorten vastaukset eivät vastanneet täysin alkuoletuksia. Nuorten huomattava positiivisuus omiin kykyihinsä ja valmiuksiinsa ei vastaa syrjäytymiskeskustelun näkökulmia (esim. Lämsä 1999; Nakari 2001; Sepponen 1995; Takala 1992). Nuorten kokivat tutkimuksessa itseluottamuksensa vahvaksi. Työttömät nuoret eivät pitkästä työttömyysajastaan huolimatta koe itseluottamuksensa laskeneen.

Nuorten aineistossa yleisten työelämävalmiuksien tarkastelu tuotti uudenlaisen jaottelun verraten alkusi määriteltyn teoriaan. Myös ammatillisen minäkuva-aineiston tarkastelu tuotti muutoksia. Kahdessa dimensiossa sovellettiin uudenlaista tarkastelua.

6.1 Työvoimavirkailijoiden aineiston analysointi

Työvoimavirkailijoiden aineisto sisältää viisi kysymystä: taustatiedot, arviot nuorten työelämävalmiuksista, arviot nuorten ammatillisesta minäkuvasta, näkemykset työnantajien vaatimuksista ja ajatuksia nuorten työllistymisen esteistä. Seuraavassa esittelen näiden kysymysten vastaukset. Avoimiin kysymyksiin olen koonnut virkailijoiden ja kouluttajien vastuksia suurin lainauksin, jotka on esitetty kursivoidulla tekstillä.

Työvoimavirkailijoiden aineisto kokoaa yhteen Etelä-Pirkanmaan työvoimatoimen ja työvoimakouluttajien näkemyksiä nuorten työttömien työttömyydestä ja työllistämisestä. Aineisto tarjoaa tutkimukselle taustatietoa sekä laajentaa näkemyksiä nuorten työllistämisen problematiikasta.

6.1.1 Vastaajien taustatiedot

Kyselyyn vastasi yhteensä yhdeksän eri tehtävissä toimivaa virkailijaa: yksi työvoimatoimen johtaja, yksi ammatinvalintapsykologi, kaksi nuorten työvoimaneuvojaa, kolme nuorten työvoimakouluttajaa sekä yksi toimistovirkailija, joka toimi opastuksessa ja yksi työntekijä, joka ei esittänyt toimenkuvaansa.

Työpaikan sijainnit olivat seuraavat: neljä vastaajista työskenteli Valkeakosken työvoimatoimessa ja viisi Toijalan työvoimatoimessa. Työvoimakouluttajat laskettiin Toijalan työvoima-alueelle, koska heidän sen hetkinen nuorten työvoimakoulutus oli Toijalassa.

6.1.2 Arviot nuorten työelämävalmiuksista

Kysymyksessä haluttiin vastaus neljään oleelliseen yleiseen työelämävalmiuteen, joissa nuorilla työttömillä on puutteita. Kysymyksessä esitettiin 12 yleistä työelämävalmiutta, joista piti valita neljä. Virkailijat valitsivat seuraavat valmiudet. Valmiuden perässä oleva luku osoittaa valintojen määrän:

Henkilökohtaisten valmiuksien tunnistaminen	9
Ongelmien ratkaisutaito	7
Kyky organisoida ja hallita ajankäyttöä	6
Vuorovaikutustaito	4
Päätöksentekotaito	4
Luovuus ja muutosherkkyys	2
Oppimisen taito	1
Suullinen viestintätaito	1
Kuuntelutaito	1
Koordinoitokyky	1
Riskintotokyky	0
Tietotekniset taidot	0
	<hr/>
	(N 9) *4 = 36

Työvoimavirkailijat sekä -kouluttajat nostivat henkilökohtaisten valmiuksien tunnistamisen oleellisimmaksi puutteeksi nuorilla työttömällä. Edelleen ongelmanratkaisutaito sekä kykyä hallita ajan käyttöä nähtiin merkittäviksi puutteiksi.

6.1.3 Arviot nuorten ammatillisesta minäkuvasta

Tämä kysymys oli samankaltainen kuin edellinenkin. Tässä kysymyksessä piti valita neljä tärkeintä ammatillisen minäkuvan persoonallisuustekijää, jotka parantavat nuorten työllistymistä. Kysymyksessä annettiin valmiina 12 ammatillisen minäkuvan dimensiota, joista piti valita neljä. Dimension perässä oleva luku osoittaa valintojen määrän.

Sitoutuminen työhön	7
Itseluottamus	6
Joustavuus	5
Tunnustuksen tarve	5
Kasvumotivaatio	4
Yhteistyökyky	3
Kiinnostus ongelmanratkaisuun + innovatiivisuus	3
Suoriutumistarve	2
Urakäsitys	1
Uskallus riskintotoon	0
Sitoutuminen työyhteisöön	0
Johtamismotivaatio	0
	<hr/>
	(N 9) *4 = 36

Tämä kysymys tuotti huomattavasti suuremman hajonnan kuin edellinen. Tästä huolimatta sitoutuminen työhön ja itseluottamus nähtiin tärkeiksi arvoiksi työllistymisessä. Lisäksi joustavuus, tunnustuksen tarve ja kasvumotivaatio katsottiin lähes yhtä merkityksellisinä tekijöinä nuorten työllistymisessä.

Uskallusta riskinottoon ei arvioitu merkitykselliseksi työllistymisen edistäjäksi. Työllistymisen ja koulutuspaikan saamisessa työttömät kuitenkin tarvitsevat riskinottovalmiuksia. Tämä vapauttaa heidät rutiininomaisista ja liian yksipuolisista menetelmistä työllistyä.

6.1.4 Näkemykset työnantajien vaatimuksista

Kysymyksessä pyydettiin virkailijoita mainitsemaan yleisempiä vaatimuksia, joita työnantajat edellyttävät työttömiltä, kun he hakevat uusia työntekijöitä työvoimatoimen kautta. Virkailijat kirjasivat seuraavia vaatimuksia:

"ammattilliset valmiudet, valmius useammanlaiseen työhön, oppimisenhalu, sopeutuminen työyhteisöön, motivaatio, omatoimisuus, ahkeruus, rehellisyys, joustavuus, säännöllisyys, hyvä tyyppi "

Mielestäni vastaukset ovat melko tyypillisiä työnantajien vaatimuksia työntekijöiltään. Vaatimukset korostavat niin sanottuja kovia työelämän arvoja: tehokkuutta, uusiutumista, oppimista ja ammatillisuutta. Työnantajien vaatimukset ovat edellä esitettyjen yleisten työelämävalmiuksien mukaisia. Tutkimuksen teoria saa tältä osin tukea konkreettisesti käytännöstä. Vain yhdessä vastauksessa esiintyi persoonallisempi vaihtoehto yksilön valmiudesta – "hyvä tyyppi". Myös Silvennoinen et. al. (1994, 79) toteavat: "Tosielämässä monet analyttisesti ja ikään kuin itsenäisiksi eritellyt kvalifikaatiot eivät ole irrallisia. Joskus `hyvä tyyppi` on vain hyvä tyyppi."

6.1.5 Näkemykset nuorten työllistymisen esteistä

Kysymyksessä selvitettiin virkailijoiden näkemyksiä nuorten työllistämiseen vaikuttavista esteistä. Heitä pyydettiin kirjaamaan millaisia esteitä ovat yleisemmin kohdanneet työssään. Seuraavassa joitakin poimintoja vastauksista:

"byrokratia, tiedon puute, epätietoisuus tulevaisuudesta, epäsuotuisat elämän tilanteet, ammatillisten opintojen puute, yleinen vetämättömyys, liian ehdottomia mielipiteitä – ennakkokäsityksiä työn suhteen, paikkakuntasidonnaisia, omia vahvuuksia ei tunneta, mielenterveys, huumeiden ja alkoholin käyttö, omaksunut sosiaalijärjestelmän lähes täydellisesti"

Rakentamani työllistymisen esteiden relaatiot (kuviot) konkretisoituvat tämän kysymyksen vastauksissa. Esiin nousevat kaikkien neljän päärelaation näkökulmat: yksilö, yhteiskunta, kulttuuri ja työ sosiaalisena mekanismina. Kysymyksen vastaukset muistuttavat siitä, että työllistämässä on yhä voimakkaammin otettava huomioon yksilön koko elämänura ja -valinnat eikä ainoastaan työura. Laaja teorian haltuunotto, kokonaisvaltaisuus ja elämän tilanteiden merkitys konkretisoituvat tässä vastauksessa.

Kysymyksen vastaukset ovat problematiikaltaan laajoja, enkä tässä yhteydessä paneudu niihin sen tarkemmin. Vastausten perusteellinen avaaminen voisi myöhemminkin tuottaa merkittävää kasvatustieteellistä ja -filosofista keskustelua ja uusia näkökulmia työllistämiseen ja työvoimakoulutukseen.

6.2 Nuorten aineiston analysointi

Seuraavaksi esitän nuorten aineiston tuloksia ja mittarin tuottamia estimaatteja. Aineistosta on koottu taustamuuttujien frekvenssi- ja prosenttijakaumat, korrelaatiot ja hajonnat. Faktorianalyysillä selvitettiin voimakkaimmin latautuneet muuttujat,

joista muodostettiin lopuksi summamuuttujat. Luvussa 6.3 esittelen regressioanalyysin tuloksina saadut yleisiä työelämävalmiuksia selittävät tekijät.

6.2.1 Nuorten taustamuuttujien frekvenssi- ja prosenttijakaumat

Kysely tehtiin kahdelle työvoimakoulutusryhmälle. Työvoimakoulutukset oli suunnattu alle 25-vuotiaille työttömille. Koulutuksiin oli mahdollisuus hakea vapaaehtoisesti. Lähes kaikki kurssilaiset osallistuivat koulutukseen vapaaehtoisesti ilman työvoimatoimistojen pakollista osoittamista. Toinen kurseista suoritettiin Valkeakoskella ja toinen Toijalassa. Kurssien sisällöt ja toteutustapa poikkesivat huomattavasti toisistaan. Toinen kurseista oli päiväkoulutus ja toinen internaattikoulutus. Molempiin koulutuksiin kuului työharjoittelua.

Molempiin kurseihin osallistui 14 työtöntä, yhteensä 28. Naisia ja miehiä otannassa oli sama määrä 14.

Taulukosta 5 näemme, miten nuorten taustat poikkeavat toisistaan. Suurin osa nuorista on 19–21 vuotiaita (68 %). Koulutustaustat poikkesivat seuraavasti: 11 nuorella (39%) on peruskoulu suoritettuna ja saman verran on ammattikoulutautuneita, lisäksi viisi nuorta on käynyt lukion (18 %).

Nuorista 13 (46 %) asuu vanhempiansa luona ja 10 (36 %) asuu yksin. Avo- tai avioliitossa nuorista on 4 (14 %). Yksi vastaajista ilmoitti asuvansa muualla. Jää epäselväksi missä ja miten.

Nuorten työttömyysaika jakautui kokolailla puoliksi. Vastaajista 42 % oli ollut alle 6kk työttömänä kun 58 % ilmoitti työttömyysajaksi vuoden tai enemmän.

Taulukko 5. Nuorten taustatiedot

Sukup.	F	%	Ikä	F	%	Pohjakoul.	F	%	Asuminen	F	%	Työttömyys	F	%
--------	---	---	-----	---	---	------------	---	---	----------	---	---	------------	---	---

Mies	14	50	16–18v	5	18	Peruskoulu	11	39	Vanhempienl.	13	46	Alle 6kk	12	42
Nainen	14	50	19–21v	19	68	Ammattikoulu	11	39	Yksin	10	36	Noin 1v.	8	29
			22–24v	4	14	Lukio	5	18	Avo-tai aviol.	4	14	1–2v.	8	29
						Muu koulutus	1	4	Muualla	1	4			
Total	28	100		28	100		28	100		28	100		28	100

6.2.2 Yleisten työelämävalmiuksien analysointi

Nuorten yleisiä työelämävalmiuksia ja ammatillista minäkuvaa mittaavat osiot ryhmiteltiin mittarin laadinnassa käytetyn jäsentelyn mukaisesti ja näin syntyneiden muuttujien dimensionaalisuus (sisäinen homogeenisuus) testattiin faktorianalyysin avulla. Näin varmistettiin, että teoriasta johdettujen käsitteiden operationaaliset vastineet olivat odotetunlaisia. Muuttujat valittiin analyysiin aikaisempien tutkimuksien pohjalta. Lopuksi faktoriratkaisuista määriteltiin korkeimmin latautuneet muuttujat, jotka yhdessä muodostavat ns. yhdistelmämuuttujan.

Yhdistelmämuuttujat voidaan muodostaa esimerkiksi pääkomponenttianalyysillä. Pääkomponenttianalyysin tarkoituksena on tiivistää muuttujien vaihtelu muutamaan pääkomponenttiin, jotka selittäisivät mahdollisimman paljon muuttujien kokonaisvaihtelusta. Pääkomponenttien valinta liittyy aina muuttujien järkevään sisällölliseen tulkintaan ja se on yksi keino muodostaa alkuperäisistä muuttujista uusia summamuuttujia. (ks. Nummenmaa 1997, 230-231.)

Yhdistelmämuuttujien valinta on perusteltua, koska yhdistelmämuuttujien luotettavuus on korkeampi kuin alkuperäismuuttujien sekä tutkittava ilmiö on vaikeampi hallita ilman ryhmittelyä. Erätuuli (1994) muistuttaa, että ryhmittelystä olisi hyötyä, on saatava muodostettua ryhmiä, jotka käsittävät kaksi tai useampia alkuperäisiä muuttujia. Näin pystytään oleellisesti pienentämään käsiteltävien muuttujien määrää, mikä helpottaa jatkoanalyysin tekoa. (Erätuuli et. al. 1994, 51.)

Kyselylomakkeen A-osassa – yleiset työelämävalmiudet – päädyttiin faktoritarkastelujen pohjalta kuuteen ryhmään. Tulokset noudattelevat

kokonaisuudessaan Eversin, Rushin, ja Berdrow`n (1998) ryhmäjaottelua edellä esitettyjä muutoksia lukuun ottamatta. Lopulliset ryhmät nimettiin seuraavasti: ammattitaidon kehittäminen, kognitiiviset kyvyt, kommunikaatiotaidot, sähköinen viestintätaito, johtamistaito ja muutoksenhallintataidot.

Kommunikaatiotaidot jakaantui kommunikaatiotaitoihin (VA3) sekä sähköisen viestinnän taidoksi (VA4). Tämä jako oli alkuodotusten mukainen. Toinen jaetuista ryhmistä sai alustavasti nimen metataidot, jonka havaittiin jakautuvan kahdelle eri faktorille. Näin se jaettiin ammattitaidon kehittämiseksi (VA1) ja kognitiivisiksi kyvyiksi (VA2).

Muuttujista valittiin jatkokäsittelyyn vain ne, jotka latautuivat faktoreille yli .40:n. Voimakkaasti latautuneista muuttujakombinaatioista muodostettiin lopuksi summamuuttujat, jotka otettiin jatkokäsittelyyn. Seuraavassa yleisten työelämävalmiuksien ryhmät, niihin korkeimmin latautuneet muuttujat sekä latauksen voimakkuus:

VA1 = Ammattitaidon kehittäminen

A2.	Ongelmanratkaisutaidot	.54
A6.	Kyky pitää ammattitaitoa ajan tasalla	.69
A9.	Kyky hallita ajan käyttöä	.56
A15.	Kyky oppia työkokemuksista	.83
A16.	Kyky soveltaa tietoa uusiin tilanteisiin	.68
A19.	Ammatin osaaminen	.63

VA2 = Kognitiiviset kyvyt

A3.	Empaattisuus	.43
A4.	Tiedonhankintakyky	.73
A7.	Luovuus ja uusien asioiden kehittäminen	.81
A10.	Kriittinen ajattelu	.61
A24.	Kyky hyödyntää palautetta	.74

VA3 = Kommunikaatiotaidot

A1.	Vuorovaikutustaidot	.88
A8.	Ryhmätyötoidot	.78
A11.	Suullinen viestintätaito	.75
A25.	Kirjallinen viestintätaito	.85

VA4 = Sähköinen viestintätaito

A5.	Taito oppia elektronisissa oppimisym.	.96
A17.	Sähköisen viestinnän taito	.90

VA5 = Johtamistaito

A12.	Johtamistaito	.87
A13.	Taito hallita konflikteja	.80

VA6 = Muutoksenhallintataito

A18.	Kyky ottaa hallittuja riskejä	.53
A20.	Taito hallita muutoksia	.65
A21.	Positiivinen elämänasenne	.60
A22.	Kyky hahmottaa tulevaisuutta	.66
A23.	Taito toimia stressitilanteessa	.74

Yhteenvetona faktorianalyysistä saatujen summamuuttujien käsitelmääritykset:

Ammattitaidon kehittäminen

Kuvaa nuoren arviota ongelmanratkaisutaidoistaan ja kyvystä pitää ammattitaitoa ajan tasalla. Kuvaa nuoren käsitystä ajan käytöstä, oppia työkokemuksista, tiedon soveltamisesta uusiin tilanteisiin sekä käsitystä ammatillisesta osaamisestaan.

Kognitiiviset kyvyt

Osoittaa nuoren kykyä hyödyntää palautetta. Kuvaa nuoren käsityksiä tiedonhankintakyvyistään ja kriittisestä ajattelustaan. Osoittaa nuoren empaattisuutta ja luovuutta uusien asioiden kehittelystä.

Kommunikaatiotaidot

Kuvaa nuoren käsitystä vuorovaikutus-, ryhmätyö-, suullisesta ja kirjallisesta viestintätaidostaan.

Sähköinen viestintätaito

Kuvaa nuoren taitoa oppia elektronisissa oppimisympäristöissä sekä käsitystä sähköisestä viestintätaidostaan.

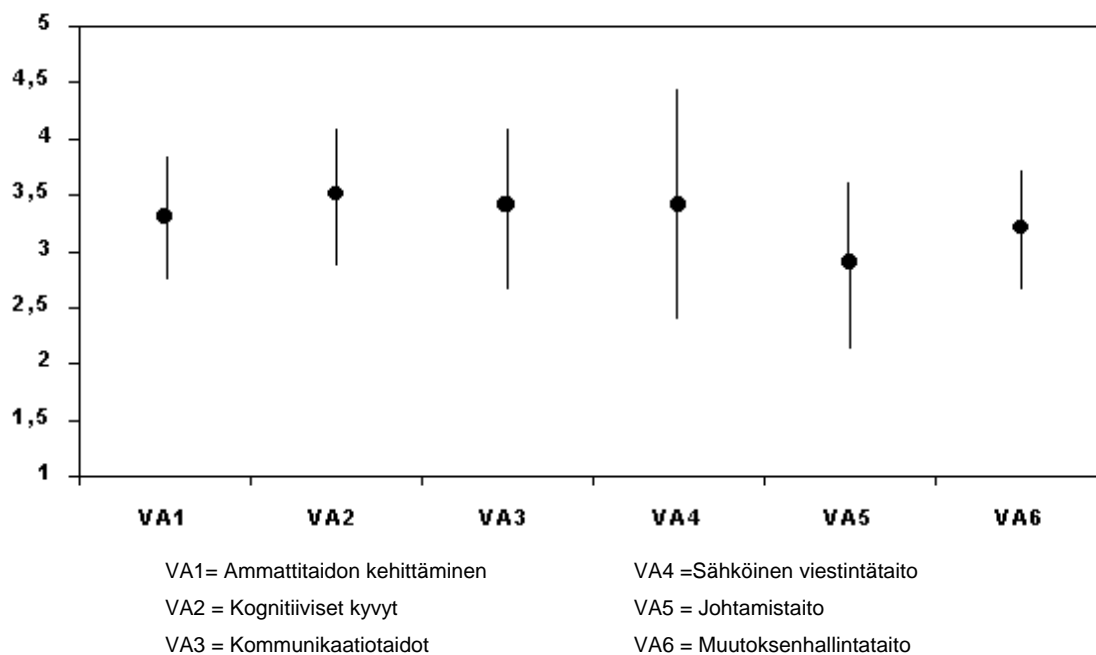
Johtamistaito

Kuvaa nuoren käsitystä johtamistaidostaan ja konfliktitilanteiden hallinnasta.

Muutoksenhallintataito

Kuvaa nuoren taitoa toimia stressitilanteessa, kykyä tulevaisuuteen suuntautumisesta, elämänasenteesta ja kuinka hän kokee hallitsevansa muutoksia. Kuvaa nuoren kykyä ottaa hallittuja riskejä.

Yleisten työelämävalmiuksien keskiarvot ja hajonnat – Mitattujen ryhmien keskiarvot olivat jonkin verran yli keskitason. Vastausten hajonta rajoittui melko marginaaliseksi. Ainoastaan arvio sähköisestä viestintätaidosta (VA4) levittäytyi laajemmin. Hajontaa esiintyi myös kommunikaatiotaidoissa ja johtamistaidoissa. Korkeat ryhmien keskiarvot, yli kolmen, kertovat nuorten positiivisesta suhtautumisesta omiin työelämävalmiuksiinsa. Merkittävää on nuorten korkea käsitys kognitiivista kyvyistään. Empaattisuus, tiedonhankintakyky ja kyky hyödyntää palautetta ovat tarpeellisia yksilöllisiä ominaisuuksia työllistymisessä. Työllistymisessä merkitykselliseksi nousevat nuorten korkeat arviot ammattitaitonsa kehittämisestä ja muutoksen hallintataidoista (kuvio 3).



Kuvio 3 Yleisten työelämävalmiuksien keskiarvot ja hajonnat

Yleisten työelämävalmiuksien korrelaatiot – Korrelaatiomatriisista (taulukko 6) havaitaan eri työelämävalmiuksien korreloivan keskenään positiivisesti. Ainoan poikkeuksen tekee muutoksenhallintataidon (VA6) ja sähköisen viestintätaidon (VA4) välinen korrelaatio, joka on negatiivinen. Korrelaatiot osoittavat muuttujien väliset lineaariset yhteydet mutta eivät kausaalisia syy-seuraus -suhteita (esim. Nummenmaa et. al. 1997, 155).

Voimakkain yhteys oli välillä kommunikaatiotaito ja johtamistaito korrelaation ollessa (.60). Seuraavaksi voimakkaimmat yhteydet olivat välillä ammattitaidon kehittäminen – muutoksenhallintataito (.56) sekä muutoksenhallintataito – kommunikaatiotaito (.51). Lisäksi kognitiiviset kyvyt ja kommunikaatiotaidot korreloivat melko voimakkaasti keskenään (.45). (Taulukko 6.)

Taulukko 6 Yleisten työelämävalmiuksien korrelaatiomatriisi

	VA1	VA2	VA3	VA4	VA5	VA6
VA1	1.000					
VA2	.289	1.000				
VA3	.315	.494	1.000			
VA4	.083	.283	.055	1.000		
VA5	.257	.423	.604	.426	1.000	
VA6	.559	.277	.505	-.026	.455	1.000

28 observations were used in this computation

VA1= Ammattitaidon kehittäminen

VA4 =Sähköinen viestintätaito

VA2 = Kognitiiviset kyvyt

VA5 = Johtamistaito

VA3 = Kommunikaatiotaidot

VA6 = Muutoksenhallintataito

6.2.3 Ammatillisen minäkuvan analysointi

Ammatillisen minäkuvan faktorianalyysissä päädyttiin edelleen kahden faktorin ratkaisuun, jonka pohjalta korkeimmin latautuneet muuttujat määriteltiin. Faktorien määrä valittiin teorian ja aiempien tutkimusten perusteella.

Kyselylomakkeen osa B – ammatillinen minäkuva – faktoritarkastelujen pohjalta päädyttiin 12 ryhmään. Ryhmät olivat tulkinnallisesti selkeitä ja vastaavat täydellisesti Ruohotien (1993) aikaisemmin laatimaa jaottelua.

Ainoastaan kaksi ryhmää nimettiin uudelleen. Työyhteisöön sitoutuminen muutettiin sitoutuminen organisaatioon ja työhön sitoutuminen korjattiin työstä vieraantumiseen. Muutokset tehtiin, koska tutkimuksen kohderyhmällä ei tutkimusta tehtäessä ollut vakituista työyhteisöä ja näin sitoutuminen organisaatioon kuvaa paremmin tätä muuttujaa – sama koskee työhön sitoutumisen korvaamista työstä vieraantumisella. Työstä vieraantuminen kuvaa oleellisemmin työttömien suhdetta työhön sekä työttömyyden vaikutusta.

Seuraavassa tutkimusaineiston tuottamat ammatillisen minäkuvan dimensiot ja niihin korkeimmin latautuneet muuttujat. Muuttujista valittiin jatkokäsittelyyn vain ne muuttujat, jotka latautuivat faktoreille yli .40:n.

MK1 = Itseluottamus

B2.	olen onnistunut tehdyissä töissäni keskitasoa paremmin	.72
B3.	luulen, että kaverini pitävät minusta	.67
B7.	näen itsessäni paljon hyviä asioita	.81
B8.	luotan vaikeissa asioissa omiin kykyihini	.70
B9.	kykenen toteuttamaan tärkeät tavoitteeni	.69

MK2 = Joustavuus

B10.	olen ihmissuhteissani joustava	.63
B11.	muutan toimintatapaani, jos huomaan olevani väärässä	.75
B12.	suhtaudun toisten mielipiteisiin ja ehdotuksiin ennakkoluulottomasti	.75
B13.	pystyn muuttamaan käsityksiäni ihmisistä, jos saan heistä uutta tietoa	.69
B14.	sopeudun helposti muutoksiin	.51

MK3 = Suoriutumisen tarve

B16.	minulla on suuri halu näyttää toisille mihin pystyn	.79
B17.	minulle on tärkeää onnistua kaikessa mitä teen	.69
B18.	minulla on kunniahimoa edetä mahdollisimman pitkälle	.76
B19.	minulle on tärkeää saada arvostusta ja tunnustusta	.55
B20.	haluan kantaa työssäni paljon henkilökohtaista vastuuta	.74
B22.	vältän asettamasta itselleni liian suuria vaatimuksia	- .70

MK4 = Taipumus riskinottoon

B24.	olen sitä mieltä, että sopiva annos riskejä kannattaa	.66
B26.	olen taipuvainen varovaisuuteen toimintoissani	- .56
B27.	minusta on houkuttavaa ottaa riskejä	.83
B29.	kokeilen mielelläni uusia asioita työllistymiseni parantamiseksi	.58

MK5 = Yhteistyökyky

B31.	työskentelen mielelläni ryhmässä	.92
B32.	minusta on rasittavaa kuunnella toisten ihmisten huolia	-.74
B33.	minulle ei ole vaikeaa asettua kanssaihminen asemaan	.49
B35.	työskentelen mieluummin itsenäisesti kuin muiden ihmisten kanssa	-.73

MK6 = Työstä vieraantuminen

B38.	asioiden suunnittelu pitkälle tulevaisuuteen on ajanhukkaa	.80
B39.	työhön lähteminen on minulle usein vastenmielistä	.69
B45.	työssä käyminen vaatii minulta liikaa	.85

MK7 = Sitoutuminen organisaatioon

B40.	arvostan sitä, että kuuluu johonkin työyhteisöön	.62
B41.	jokaisella on velvollisuus tehdä parhaansa työnantajalleen	.87
B42.	mielestäni kenenkään ei tarvitse olla uskollinen organisaatiolle, jossa hän työskentelee	-.84

MK8 = Kasvumotivaatio

B43.	seuraan aktiivisesti työmarkkinoiden tilannetta	.59
B44.	luen paljon kirjallisuutta, aikakauslehtiä ja sanomalehtiä	.67
B46.	olen kiinnostunut lisäkoulutuksista, jos ne parantavat työllistymistäni	.69
B47.	haluan kehittää itseäni jatkuvasti	.78
B57.	suhtaudun myönteisesti saamaani palautteeseen, koska se suuntaa omaa kehitystäni	.74

MK9 = Kiinnostus ongelmanratkaisuun

B48.	minusta on mukavaa ratkaista visaisia ongelmia	.91
B49.	minua kiehtovat ongelmat, joihin ei ole valmiita ratkaisuja	.88
B50.	pidän tehtävistä, joissa voin keksiä uusia ratkaisuja	.81
B51.	pohdin usein, miksi ihmiset käyttäytyvät tietyllä tavalla	.83

MK10 = Urakäsitys

B52.	tunnen omat heikot ja vahvat puoleni	.69
B53.	tiedän mille alalle haluan	.83
B54.	minulla on selkeät tavoitteet tulevalle uralleni	.82
B55.	asetan itselleni jatkuvasti uusia haasteita	.87
B56.	minulla on varsin realistinen käsitys siitä, mihin kykenen	.60

MK11 = Tunnustuksen tarve

B58.	pidän siitä, että ihmiset arvostavat minua	.70
B59.	minulle on tärkeää saada julkista tunnustusta	.90
B60.	etsin saavutuksilleni muiden ihmisten tunnustusta	.91
B61.	minua kannustaa työ, jolla on korkea arvostus	.85

MK12 = Johtamismotivaatio

B62.	haluan valtaa itselleni	.71
B63.	haluan toimia johtotehtävissä	.92
B64.	haluaisin työn, jossa minulla on mahdollisuus vaikuttaa toisiin ihmisiin	.77
B65.	pidän siitä, että voin johtaa ihmisiä	.93
B66.	haluaisin muiden ihmisten arvostavan minua johtajana	.88

Tarkastelussa havaittiin kahden muuttujan latautuvan eri faktoreille kuin alkuasetelmassa oletettiin. Nämä muuttujat olivat B45 - työssä käyminen vaatii minulta liikaa ja B57 - suhtaudun myönteisesti saamaani palautteeseen, koska se

suuntaa omaa kehitystäni. Alkuasetelmassa B45 oli tarkoitettu mittaamaan kasvumotivaatiota ja B57 urakäsitystä. Tästä huolimatta muuttajat latautuivat siten, että B45 latautui työstä vieraantumisen-faktorille ja B57 kasvumotivaatio-faktoreille.

Voimakkaasti latautuneista muuttajakombinaatioista muodostettiin lopuksi summamuuttujat, jotka otettiin jatkokäsittelyyn. Jatkokäsittelyssä huomioitiin negatiivisesti latautuneet muuttujat. Seuraavassa yhteenvetona faktorianalyysistä saatujen ammatillisen minäkuvasummamuuttujien käsitteiden määrittelyt:

Itseluottamus

Kertoo nuoren onnistumisista ja positiivisuudesta. Osittaa nuoren luottamuksen omiin kykyihinsä ja kuinka hänen koee ystävien mielipiteet. Kertoo nuorten tavoitteiden toteuttamisesta.

Joustavuus

Kertoo nuoren joustavuudesta ihmissuhteissaan sekä sopeutumista muutoksiin ja vaihtoehtoihin toimintatapoihin. Osoittaa nuoren muuntautumiskykyä erilaisia ihmisiä kohtaan. Ilmaisee nuoren ennakkoluulottomuutta.

Suoriutumisen tarve

Kertoo nuoren halua näyttää osaamistaan. Kertoo nuoren kunnianhimosta, onnistumishalukkuudesta, arvostuksen tarpeesta ja vastuun ottamisesta sekä kertoo hänen suoritusvaatimuksista.

Taipumus riskinottoon

Kertoo, kuinka nuori suhtautuu riskinottoihin ja kuinka varovainen on toiminnoissaan. Ilmaisee hänen halukkuuttaan kokeilla uusia asioita työllistymisen parantamiseksi.

Yhteistyökyky

Kertoo nuoren halukkuuden ryhmätyöskentelyyn ja toisten ihmisten kuuntelemiseen sekä asettumista toisten ihmisten asemaan.

Työstä vieraantuminen

Kertoo nuoren asenteesta tulevaisuuden suunnittelua kohtaan sekä halukkuutta työssä käymiseen.

Sitoutuminen organisaatioon

Kertoo miten nuori arvostaa työyhteisöön kuulumista sekä velvollisuudesta ja uskollisuudesta työnantajaa kohtaan.

Kasvumotivaatio

Kertoo nuoren aktiivisuudesta työmarkkinoiden seuraamiseen, lukemiseen, lisäkoulutukseen ja itsensä kehittämiseen. Ilmaisee nuoren suhtautumisen palautteeseen, joka suuntaa hänen kehitystään.

Kiinnostus ongelmanratkaisuun

Kertoo nuoren kiinnostuksesta visaisia ongelmia kohtaan ja halukkuudesta etsiä uusia ratkaisuja. Kertoo nuoren kiinnostuksesta ihmisten käyttäytymistä kohtaan.

Urakäsitys

Kertoo käsityksen nuoren heikoista ja vahvoista puolista. Kertoo nuoren tavoitteiden suuntautumisesta ja halukkuudesta asettaa uusia haasteita. Osoittaa nuoren käsityksen siitä, mihin hän kykenee.

Tunnustuksen tarve

Kertoo nuoren tunnustuksen ja arvostuksen tarpeesta sekä halusta saada julkista tunnustusta. Kertoo nuoren halukkuudesta saada työ, jolla on korkea arvostus.

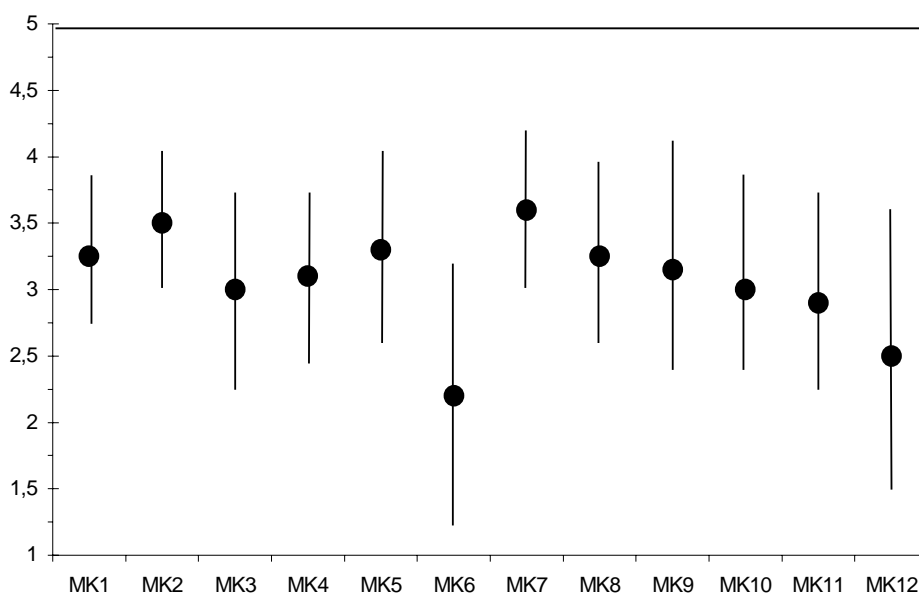
Johtamismotivaatio

Kertoo nuoren johtamismotivaatiosta ja halusta vaikuttaa toisiin ihmisiin. Kertoo lisäksi nuoren halusta saada arvostusta johtajana. Osoittaa nuoren vallanhalua.

Ammatillisen minäkuvafaktoreiden keskiarvot ja hajonnat – Aineisto osoittaa nuorten vahvat käsitykset ammatillisesta minäkuvastaan. Näin hyvää tulosta en aluksi osannut odottaa (kuvio 4). Vain kolme minäkuvan dimensiota jäi keskiarvoltaan alle 3:n. Korkein keskiarvo (3,6) oli sitoutumisessa organisaatioon (MK7), joka osoittaa nuorten vahvaa uraidentiteettiä, halua työllistyä ja kuulua työyhteisöön. Toiseksi korkeimmalle nuoret arvioivat joustavuutensa (MK2). Myöskään hajonnat eivät muodostuneet edellä mainittujen minäkuvamuuttujien osalta kovin suuriksi.

Nuorten yhteistyökyky (MK5) ja kasvumotivaatio (MK8) oli myös melko korkea 3,1. Vastaushajonnan ollessa välillä 2,6–4,1. Merkittävän korkea keskiarvo ja kohtalaisen pieni vastauksen hajonta muodostui myös dimensiolle itseluottamus (MK1). Tutkimuksen kohderyhmä huomioon ottaen nämä ovat merkittäviä tuloksia.

Työstä vieraantumisen nuoret kokivat laajemmalla hajonnalla sekä melko alhaiseksi. Tämä osoittaa, että nuoret eivät koe työstä vieraantumista, joitakin tapauksia lukuun ottamatta. Myös johtamismotivaation hajonta muodostui saman suuruiseksi. Johtamismotivaationsa nuoret arvioivat heikoimmaksi persoonallisuustekijäkseen.



MK1 = itseluottamus

MK5 = yhteistyökyky

MK9 = kiinnostus ongelmanratkaisuun

MK2 = joustavuus	MK 6 = työstä vieraantuminen	MK10 = urakäsitys
MK3 = suoritusmotivaatio	MK7 = sitoutuminen organisaatioon	MK11 = tunnustuksen tarve
MK4 = riskinotto	MK8 = kasvumotivaatio	MK12 = johtamismotivaatio

Kuvio 4 Minäkuvafaktorien keskiarvot ja hajonnat

Ammatillisen minäkuvadimensioiden korrelaatiot – Taulukosta 7 havaitaan, että korkein interkorrelaatio (.77) esiintyy faktorien kiinnostus ongelmanratkaisuun (MK9) ja kasvumotivaation (MK8) välillä. Toiseksi voimakkain yhteys (.75) on välillä johtamismotivaatio (MK12) ja tunnustuksen tarve (MK11). Seuraavaksi korkeimmat positiiviset korrelaatiot .61 ja .60 ovat välillä tunnustuksen tarve ja kasvumotivaatio sekä urakäsitys (MK10) ja itseluottamus (MK1).

Lähes kaikki negatiivisesti latautuneet korrelaatiot ovat muuttujalla MK6 – työstä vieraantuminen. Työstä vieraantuminen korreloi negatiivisesti kaikkien muiden muuttujien paitsi johtamismotivaation kanssa. Tosin korrelaatio näiden välillä on lähes olematon .08. Mitä voimakkaammin työtön kokee työstä vieraantumista sitä heikommalla pohjalla ovat hänen muut ammatilliset minäkuvan ulottuvuudet.

Lisäksi toinen negatiivisesti latautunut korrelaatio -.28 on johtamismotivaation (MK12) ja itseluottamuksen (MK1) välillä. Mitä korkeampi johtamismotivaatio nuorella on, sitä heikompi itseluottamus. Tätä voidaan osittain selittää sillä, että heikon itseluottamuksen omaavilla nuorilla olisi halukkuutta valtaansa alistamiseen, mutta liian pitkälle vietyjä johtopäätöksiä tästä ei ole mielekästä tehdä.

Taulukko 7 Ammatillisen minäkuvafaktorien korrelaatiomatriisi

	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10	MK11	MK12
MK1	1,000											
MK2	,201	1,000										
MK3	,199	,245	1,000									
MK4	,185	,231	,302	1,000								
MK5	-,010	,352	,012	,426	1,000							
MK6	-,452	-,357	-,454	-,462	-,229	1,000						

MK7	,487	,454	,504	,164	,281	-,323	1,000					
MK8	,301	,393	,398	,446	,546	-,326	,474	1,000				
MK9	,183	,297	,334	,446	,347	-,074	,344	,768	1,000			
MK10	,596	,130	,341	,284	,062	-,350	,143	,348	,373	1,000		
MK11	-,050	,072	,370	,014	,365	-,025	,396	,608	,424	,199	1,000	
MK12	-,275	,014	,417	,122	,171	,080	,183	,482	,351	-,042	,752	1,000

28 observations were used in this computation

MK1 = itseluottamus

MK5 = yhteistyökyky

MK9 = kiinnostus ongelmanratkaisuun

MK2 = joustavuus

MK6 = työstä vieraantuminen

MK10 = urakäsitys

MK3 = suoritusmotivaatio

MK7 = sitoutuminen organisaatioon

MK11 = tunnustuksen tarve

MK4 = riskinotto

MK8 = kasvumotivaatio

MK12 = johtamismotivaatio

6.3 Ammatillinen minäkuva yleisten työelämävalmiuksien selittäjänä

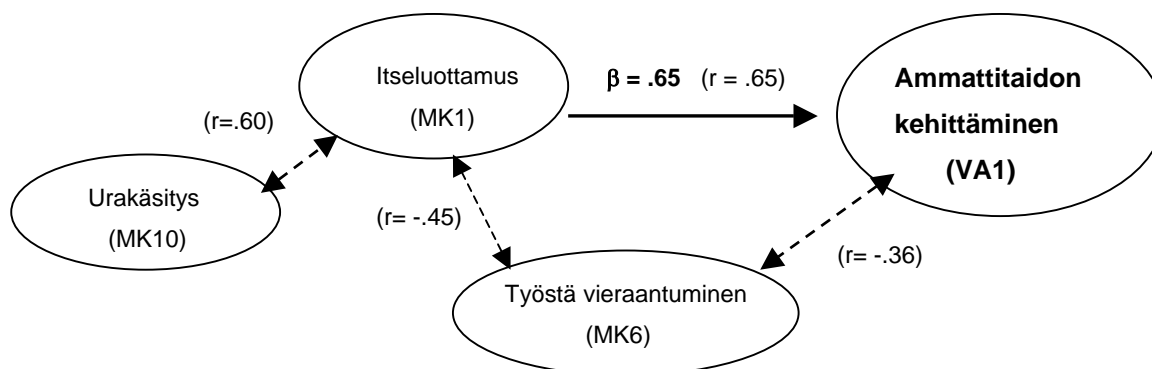
Askeltavalla (*stepwise*) regressioanalyysillä selvitetiin, mitkä ammatillisen minäkuvan dimensiot selittävät voimakkaimmin yleisiä työelämävalmiuksia. Regressioanalyysi on monimuuttujamenetelmä, joka perustuu muuttujien välisiin korrelaatioihin. Analyysissä on yksi selitettävä muuttuja ja yksi tai monia selittäviä muuttujia. (Ks. Erätuuli et. al. 1994, 89–92.) Stepwise regressioanalyysin pohjana on eteenpäin valikoiva menetelmä (*forward selection*), mutta sitä on parannettu lisäämällä siihen takautuvasti poistava menetelmä (*backward elimination*) (Nummenmaa et. al. 1997, 310–311).

6.3.1 Ammattitaidon kehittämistä selittävät tekijät

Stepwise-menetelmä tuotti vain yhden selittäjän mallin. Ammattitaidon kehittäminen selittyy voimakkaimmin sillä, kuinka vahva itseluottamus työttömällä nuorella on ($\beta=,65$). Selitysosuus on 42,3 % ja se on tilastollisesti erittäin merkitsevä, $p=.0002$ (liite 5).

Kuviosta 5 selviää, että nuorten urakäsityksellä on myös selkeä yhteys itseluottamukseen (.60). Nämä yhdessä selittävät nuorten valmiuksia ammattitaidon kehittämiseen ja käsityksiä ammatillisesta osaamisestaan. Vaikuttava tekijä

ammattitaidon kehittämisessä on myös työstä vieraantuminen, joka korreloi negatiivisesti (-.36). Mitä voimakkaammin nuori kokee vieraantumista työstä, sitä vähemmän hänellä on valmiuksia ammattitaidon kehittämiseen. Työstä vieraantumisella on myös selkeä vaikutus itseluottamukseen. (Korrelaatiomatriisi liitteenä 4.)



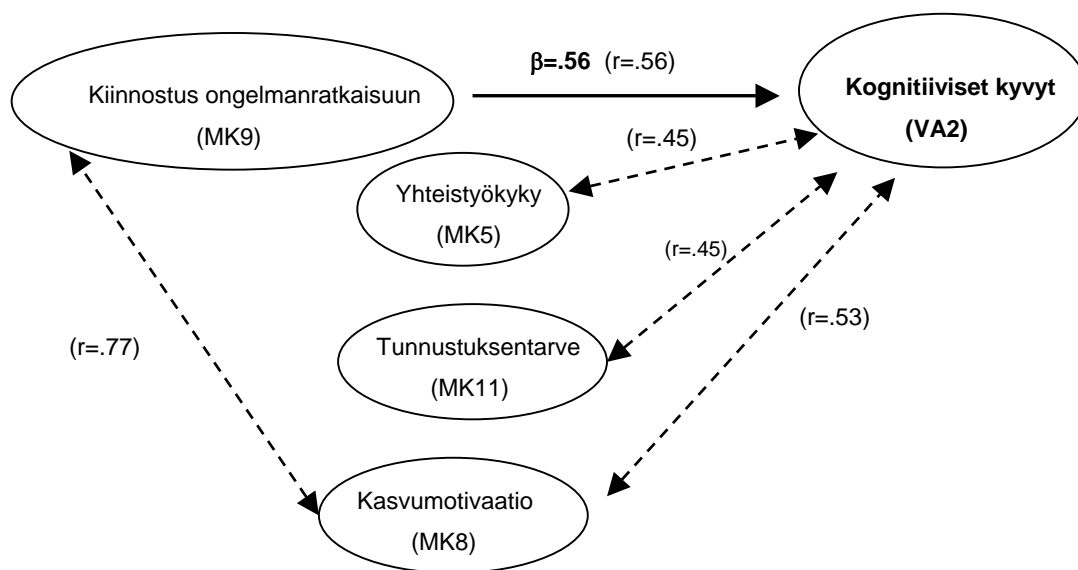
Kuvio 5 Ammattitaidon kehittämiseen liittyvät selittäjät ja korrelaatiot

6.3.2 Kognitiivisia kykyjä selittävät tekijät

Kognitiiviset kyvyt selittyvät voimakkaimmin sillä, millainen työttömän nuoren kiinnostus on ongelmanratkaisuun ($\beta = .56$). Selitysosuus on 31,2 % ja se on tilastollisesti erittäin merkitsevä, $p = .0020$. Tulos muodostui yhden askeleen ratkaisulla. Regressioanalyysin ulkopuolelle jääneistä on syytä nostaa esille kasvumotivaatio. Kognitiiviset kyvyt korreloivat kohtalaisen voimakkaasti kasvumotivaation kanssa, jolla on erittäin voimakas yhteys myös ongelmanratkaisukykyihin. Mitä vahvemmat ovat kognitiiviset kyvyt, sitä korkeampi on motivaatio itsensä kehittämiseen (liitteet 4 ja 6).

Lisäksi kuviosta havaitaan yhteistyökyvyn ja tunnustuksen tarpeen kohtalaisen voimakas yhteys kognitiivisiin kykyihin. Mitä korkeammalle nuoret arvioivat kognitiiviset kykynsä, sitä paremmiksi he arvioivat yhteistyökykynsä. Kognitiiviset kyvyt näyttävät vaikuttavan myös haluun saada tunnustusta. Kognitiivisten kykyjen voimakkaasti latautuneet muuttujat olivat empaattisuus (A3) ja kyky hyödyntää

palautetta (A24), jotka näyttävät selittävän edellä esitettyjä yhteyksiä (ks. luku 6.2.2).



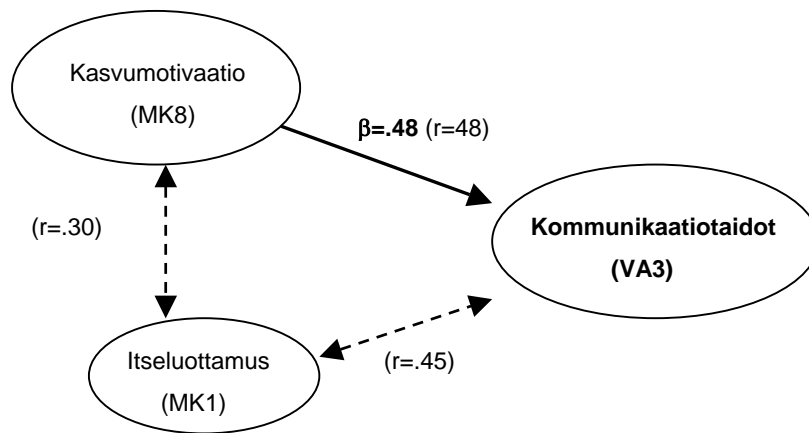
Kuvio 6 Kognitiivisia kykyjä selittävät tekijät ja korrelaatiot

6.3.3 Kommunikaatiotaitoja selittävät tekijät

Yhden selittäjän malli tuotti kasvumotivaation voimakkaimmaksi selittäjäksi kommunikaatiotaidoille, jonka selitysosuus oli 23 % (kuvio 7). Selitysosuus ei ole kovin suuri ja p-arvo on ,011. Tulosta on syytä tulkita kriittisesti¹⁶. Ehdottomien johtopäätösten tekeminen ja kommunikaatiotaitojen selittäminen ainoastaan kasvumotivaatiolla ei ole mielekäästä. Toisaalta kasvumotivaatio sisältää kompetensseja, joita yksilö tarvitsee kommunikaatiotaidoissaan.

Kasvumotivaation rinnalle kommunikaatiotaitojen selittäjäksi nostan itseluottamuksen, joka jäi regressioanalyysin ulkopuolelle kohtalaisen voimakkaalla korrelaatiolla .45, joka myös korreloi positiivisesti kasvumotivaation kanssa voimakkuudella (.30) (myös liitteet 4 ja 7).

¹⁶ Anttila (1996, 339-340) huomauttaa: "...(K)orrelatiivinen tutkimus tuottaa helposti laskennallisia malleja, joiden luotettavuus on kyseenalainen, koska koneeseen voidaan syöttää mitä hyvänsä numerotietoa...//..tutkijalta edellytetään suurta kritiikkiä, etteivät tulokset ole satunnaista huuhaata...// .. korrelatiivinen tutkimus kokoaa tietoa epämääräisistä lähteistä ja houkuttelee sattumanvaraisiin tulkintoihin."



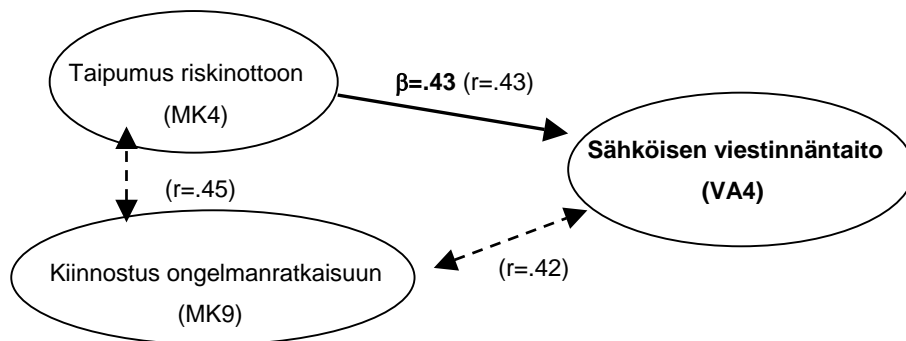
Kuvio 7 Kommunikaatiotaitoja selittävät tekijät ja korrelaatiot

6.3.4 Sähköisiä viestintätaitoja selittävät tekijät

Riskinotto asettui voimakkaimmaksi ($\beta = .43$ p-arvolla .022) sähköisten viestintätaitojen selittäjäksi (kuvio 8). Selitysprosentti (19 %) oli melko alhainen, mutta hyväksyttävä¹⁷. Tulos on tilastollisesti melkein merkitsevä. Riskinoton yhteys sähköiseen viestintätaitoon (korrelaatio .43) voidaan selittää esimerkiksi muuttujalla B29 – kokeilen mielelläni uusia asioita työllistymiseni parantamiseksi.

Yhden askeleen stepwise-mallin ulkopuolelle jäi kiinnostus ongelmanratkaisuun, joka korreloi sähköisen viestintätaidon kanssa melko voimakkaasti (.42). Tietotekniikka ja sähköiset laitteet näyttävät edellyttävän yksilöltä halua ja kiinnostusta tutustua uusiin asioihin ja näin ottamaan hallittuja riskejä (myös liitteet 4 ja 8).

¹⁷ On muistettava, että eri tieteenoilla voidaan saada hyvinkin erilaisia selityssasteita. Esimerkiksi taloustieteissä voidaan päästä jopa 90%:n selityssasteisiin, kun kasvatustieteissä 20–30 %:n selityssasteet voivat olla tyydyttäviä. (Nummenmaa & Kumpp. 1997, 314.)



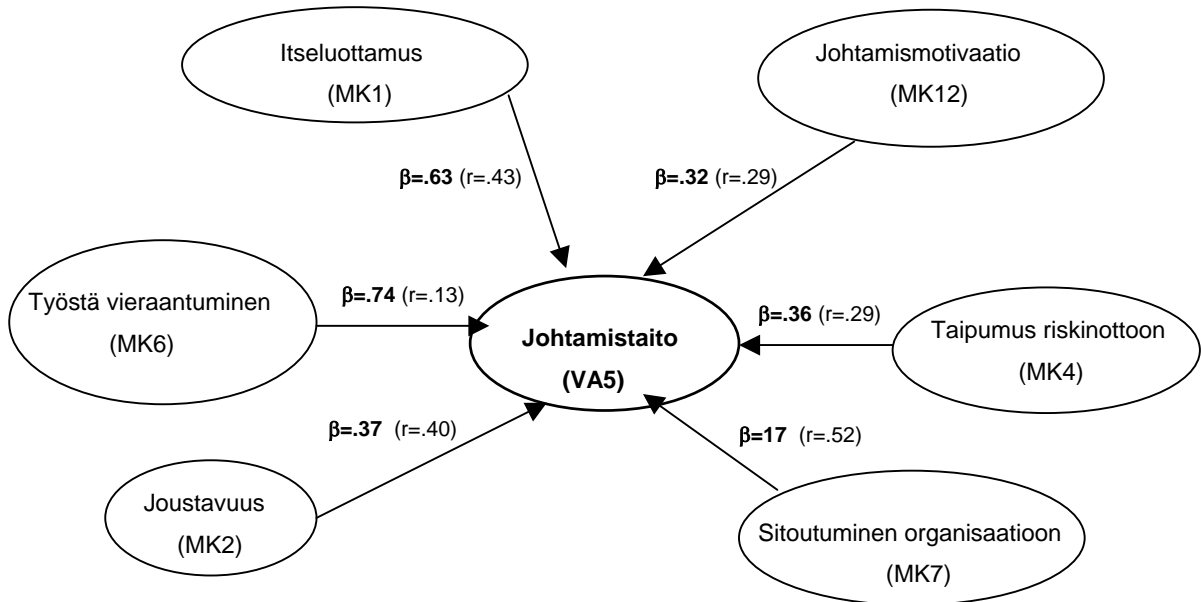
Kuvio 8 Sähköisiä viestintätaitoja selittävät tekijät ja korrelaatiot

6.3.5 Johtamistaitoa selittävät tekijät

Johtamistaidossa Stepwise-menetelmä tuotti yhdeksän eri askelta. Näistä tarkasteluun valittiin malli kahdeksan (liite 9). Ratkaisun selitysosuudeksi nousi 79 % ja p- arvoksi $<.0001$. Malli tuotti kuusi selittävää tekijää: itseluottamus (MK1), joustavuus (MK2), riskiotto (MK4), työstä vieraantuminen (MK6), sitoutuminen organisaatioon (MK7) ja johtamismotivaatio (MK12) (kuvio 9).

Muuttuja työstä vieraantuminen on voimakkain selittäjä tässä mallissa. Tätä tulosta on syytä tarkastella tarkemmin. Työstä vieraantuminen korreloi negatiivisesti kaikkien muiden tutkimuksen summamuuttujien kanssa paitsi johtamistaidon (VA5) ja -motivaation (MK12) kanssa (liite 4). Työstä vieraantumisen negatiiviset korrelaatiot ovat ymmärrettäviä, mutta kun työstä vieraantuminen korreloi positiivisesti johtamistaidon ja -motivaation kanssa se kertoo: mitä enemmän työstä

vieraantuu sitä enemmän on johtamistaitoa ja johtamismotivaatiota. Voidaan olettaa, että joillakin nuorilla työstä vieraantuminen lisää johtamismotivaatiota. Muut johtamistaitoa selittävät muuttujat ovatkin yksinkertaisemmin selitettävissä.



Kuvio 9 Johtamistaitoa selittävät tekijät ja korrelaatiot

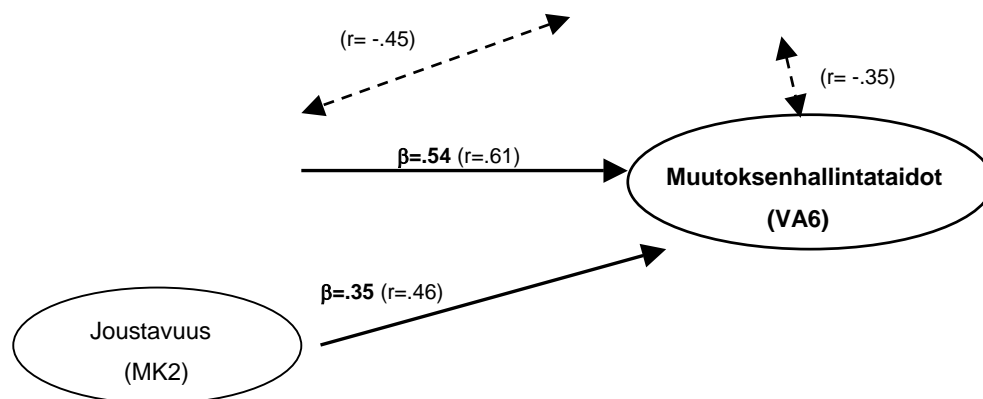
6.3.6 Muutoksenhallintataitoja selittävät tekijät

Muutoksenhallintataitojen regressioanalyysissä päädyttiin kahden askeleen malliin, jonka selitysosuus oli 49 % ja p-arvo .0002. Tulokseksi saatiin kaksi korkeimmin latautunutta muuttujaa itseluottamus (MK1) ja joustavuus (MK2). Näiden β -arvot olivat .54 ja .35 (liite10; kuvio 10).

Muutoksenhallintataito korreloi edelleen positiivisesti voimakkaimmin itseluottamuksen (.61) ja joustavuuden (.46) kanssa. Voimakas negatiivinen korrelaatio muodostui muutoksenhallintataitojen ja työstä vieraantumiseen välille (-.35) (liite 4).

Mitä vahvempi on itseluottamus sekä taito joustaa, sitä korkeammalle nuoret arvioivat kykynsä hallita muutoksia. Vahva itseluottamus luo pohjan toimia

stressitilanteissa, positiivisen elämänasenteen ja kyvyn hahmottaa muuttuvaa tulevaisuutta. Negatiivinen yhteys muutoksenhallintataitojen ja työstä vieraantumisen välillä kertoo siitä, että mitä voimakkaammin nuoret kokevat vieraantuneensa työstä, sitä heikoimmin he kokevat omat muutoksenhallintataitonsa.



Kuvio 10 Muutoksenhallintataitoja selittävät tekijät

7. DISKUSSIO

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin nuorten työttömien yleisiä työelämävalmiuksia ja ammatillista minäkuva. Tutkimuksen pääaineisto oli nuorille suunnattu kysely. Kyselyn pohjana käytettiin Ruohotien (1993; 2000c) laatimia mittareita.

Tutkimus suoritettiin Etelä-Pirkanmaan työvoimapiirin alle 25-vuotiaille työttömille nuorille. Tutkimusta vahvistettiin työvoimavirkailijoille suunnatulla taustakyselyllä. Tutkimukseen vastasi yhdeksän työvoimavirkailijaa, joista kolme oli työvoimakouluttajia. Nuorten aineisto kerättiin 28 työttömältä, jotka olivat osallistumassa työvoimakoulutukseen.

Pääongelmana oli selvittää, millaisena nuoret työttömät kokevat yleiset työelämävalmiutensa ja ammatillisen minäkuvansa. Alkuoletuksena oli, että ammatilliset persoonallisuustekijät osaltaan selittävät yleisiä työelämävalmiuksia.

Tutkimus tarjoaa lisäksi vastauksen kysymykseen, ovatko nuoret työttömät vaarassa syrjäytyä työelämästä ja sen vaatimuksista.

Tulokset osoittivat nuorten huomattavan positiivisuuden omiin kykyihinsä ja valmiuksiinsa. Tämä ei vastaa syrjäytymiskeskustelun näkökulmia (esim. Lämsä 1999; Nakari 2001; Sepponen 1995; Takala 1992). Lisäksi tulkinnat nuorten työttömien työelämävalmiuksien puutteellisuudesta eivät saa tukea. Nuoret kokivat yleiset työelämävalmiutensa hyviksi ja kuvailivat itseään positiivisesti lähes kaikilla uramotivaation osa-alueilla.

Uramotivaatio on huomattava tekijä yksilön ammatillisessa kasvussa, työllistymisessä sekä selviytymisessä työelämän vaatimuksista. Ammatillinen minäkuva koostuu uramotivaation persoonallisuustekijöistä, jotka jakautuvat 12:teen dimensioon. Regressioanalyysillä selvitettiin ammatillisen minäkuvan dimensioista voimakkaimmat selittäjät yleisille työelämävalmiuksille. Esimerkiksi itseluottamus on erittäin merkittävä yksilöllinen persoonallisuustekijä sekä selittäjä yleisille työelämävalmiuksille.

Nuoret arvioivat itseluottamuksensa vahvaksi. Tämä on työllistymisessä merkittävä tekijä. Työttömät nuoret eivät pitkästä työttömyysajasta huolimatta kokeneet itseluottamuksensa laskeneen. Vahvan itseluottamuksen perusteella tutkimukseen osallistuvilla nuorilla ei tule olemaan vaikeuksia työ- tai opiskelupaikan saamisessa. Heillä on toisin sanoen vahvat *työllistymisvalmiudet*.

Ammatinvalinnasta ja myöhemmistä urapäätöksistä selviävät parhaiten ne, joilla on korkea itseluottamus ja selvä sekä eheä minäkuva (Lähteenmäki 1995, 167). Vahva itseluottamus lisää kykyä toimia stressitilanteissa, mahdollistaa positiivisemmän elämänasenteen ja kyvyn hahmottaa muuttuvaa tulevaisuutta. Myös Karrimaan (2000) tutkimuksessa vastaajien vahva itseluottamus kertoi kyvystä vastata työelämän haasteisiin. Itseluottamuksen ohella, tarvitaan tehokkuususkomuksia, urakäsitystä ja kasvumotivaatiota. (Karrimaa 2000, 3–4, 84–85.)

Itsetunto vaikuttaa myös ihmisen kykyyn arvioida valmiuksiaan. Peltokorpi (1996) toteaa, että hyvän itsetunnon omaavan ihmisen minäkuva on myös totuuden mukainen. Hyvien ominaisuuksien lisäksi hän havaitsee myös heikkouksiaan. (Peltokorpi 1996, 130.) Tältä osin voidaan todeta, että tutkimuksen nuorten arviot itsestään ovat realistisia.

7.1 Nuorten työttömien yleiset työelämävalmiudet ja ammatillinen minäkuva

Eversin, Rushin ja Berdow`n (1998) yleisten työelämävalmiuksien kompetenssit on luokiteltu erityisesti elinikäisen oppimisen ja työllistymisen edellytyksiksi (Ruohotie 2002). Ammatillisella minäkuvalla on merkittävä rooli yksilön arvioidessa tai kehittäessä omia työelämävalmiuksiaan. Ammatillinen minäkuva vaikuttaa näin myös työllistymiseen. Erityisesti itseluottamus, kasvumotivaatio ja kiinnostus ongelmanratkaisuun ovat tärkeitä persoonallisuustekijöitä työllistymisessä. Lisäksi merkittävää on vähäinen työstä vieraantuminen.

Itseluottamus on voimakas selittäjä **muutoksenhallintataidossa**. Muutoksenhallintataitonsa nuoret arvioivat kohtalaisen vahvaksi. Tämä osoittaa, että nuoret ovat valmiita ottamaan vastaan muuttuvan työelämän haasteet sekä osaavat hahmottaa kriittisesti tulevaisuuttaan. Myös Komosen (2001) mukaan nuoret kykenevät tekemään myönteisiä ratkaisuja esimerkiksi koulutusvalinnoissaan.

Itseluottamus on lisäksi merkittävä tekijä johtamistaidossa ja ammattitaidon kehittämisessä. **Ammattitaidon kehittäminen** on nuorten työllistymisessä merkittävämpi valmius kuin johtamistaito. Ammattitaidon kehittäminen vaatii yksilöltä ongelmanratkaisutaitoja, kykyä pitää ammattitaitoa ajan tasalla, kykyä oppia työkokemuksista ja kykyä soveltaa tietoa uusiin tilanteisiin. Nämä kyvyt vaativat vahvaa itseluottamusta. Nuoret arvioivat ammattitaidon kehittämisvalmiutensa korkealle.

Nuoret pitivät ammattitaidon kehittämisvalmiuttaan hyvänä vaikka lähes puolelta puuttui ammatillinen koulutus. Tulosta voidaan tulkita niin, että nuoret arvioivat ammattitaidon kehittämistään vähäisten työharjoittelukokemustensa avulla. Nuorten työttömien työharjoittelua voidaan pitää huomionarvoisena tekijänä ammattitaidon kehittämisessä ja esteenä työstä vieraantumiselle.

Työttömyyteen yhdistetään tavallisesti työstä vieraantuminen, joka pahimmassa tapauksessa johtaa syrjäytymiseen. Tutkimuksen tuloksena työstä vieraantuminen korreloi kaikkien minäkuvamuuttujien kanssa negatiivisesti paitsi johtamismotivaation (liite 4). Mitä enemmän nuori kokee työstä vieraantumista, sitä matalammalle hän arvioi muita käsityksiä itsestään. Esimerkiksi työstä vieraantumisen ja itseluottamuksen välinen negatiivinen korrelaatio oli voimakas (-.45). Tulos vahvistaa käsitystä siitä, että työstä vieraantumisen kokeminen aiheuttaa alemmuuden tunnetta ja pahimmassa tapauksessa syrjäytymistä. Vaarana on negatiivisen minäkäsityksen syntyminen ja erilaisten negatiivisten identiteettien muodostuminen. (Esim. Jarva 1989; Päivärinta 1996; Riihikoski 1994; Valtanen 1995.)

Tutkimuksen nuoret arvioivat hyvin vaihtelevasti työstä vieraantumisestaan. Osa nuorista koki vieraantumisensa työelämästä voimakkaana, kun toiset eivät kokeneet vieraantumista lainkaan. Tuloksista havaitaan, että työstä vieraantumisen keskiarvo on 2,25 ja hajonta laaja. Mitä korkeampi keskiarvo, sitä enemmän nuoret kokevat työstä vieraantumista. Tulosta voidaan pitää hyvänä. Nuoret eivät koe vieraantuneensa työstä, joitakin yksittäisiä tapauksia lukuun ottamatta.

Kommunikaatiotaito on keskeinen tekijä työllistymisessä. Työhaku edellyttää hyvää suullista viestintää ja kuuntelutaitoa. Lisäksi työhakemusten teossa vaaditaan kirjallista viestintätaitoa. Kommunikaatiotaitoja vahvistaa itseluottamus, joka korreloi voimakkaasti kommunikaatiotaitojen kanssa. Eversin (1998) tutkijaryhmän mukaan esimerkiksi kommunikaatiotaito ja elämänhallintataito ovat edellytyksiä taidoille käynnistää innovaatiotoimintaa ja muutosta (Ruohotie 2002).

Tutkimuksen tuloksissa vahvimaksi selittäjäksi kommunikaatiotaidoille nousi kasvumotivaatio. Kasvumotivaatio sisältää olennaisia tekijöitä, jotka vaativat kommunikaatiotaitoja. Aktiivinen työmarkkinoiden seuraaminen, kirjallisuus, aikakausi- ja sanomalehtien aktiivinen lukeminen, positiivinen suhtautuminen palautteeseen ja itsensä kehittäminen antavat lähtökohdat kasvumotivaatiolle ja edellyttävät osaltaan kommunikaatiotaitoja.

Nuoret arvioivat, että heillä on vahva kommunikaatiotaito. Tämä voidaan tulkita nuorten hyvistä mahdollisuuksista työllistyä lähiaikoina. He ovat kiinnostuneita maailman tapahtumista ja lukevat paljon. Lisäksi heillä on hyvä **sähköisen viestinnätaito**, jonka voimakas selittäjä on taipumus riskinottoon.

Taipumus hallittuihin riskinottoihin on tarpeellinen ominaisuus työttömille. Nopeisiin ympäristön muutoksiin ja uusiin työelämävaatimukseen sopeutuminen helpottuu, kun yksilöllä on halua ja rohkeutta kokeilla uusia asioita. Tutkimuksen nuoret eivät ole taipuvaisia varovaisuuteen ja haluavat kokeilla mielellään uusia asioita työllistymisensä parantamiseksi. Lisäksi he ovat sitä mieltä, että sopiva annos riskejä kannattaa.

Johtamistaitoa nuoret eivät kokeneet hallitsevansa kovin hyvin. Tämä on ymmärrettävää huomioiden tutkimuksen kohderyhmä, ikä ja työelämäkokemukset. Toisaalta näinkin korkealle, minkä tutkimus osoitti, arvioitu johtamistaito kertoo jälleen nuorten vahvasta itseluottamuksesta, vähäisestä työstä vieraantumisesta, joustavuudesta ja riskinottokyvyistä. Regressioanalyysi tuotti johtamistaidon selittäjiksi myös nämä kyseiset ammatillisen minäkuvan dimensiot.

Kognitiivinen kyky oli nuorten hallituin yleinen työelämävalmius. Kognitiiviset kyvyt kertovat työttömien nuorten hyvistä ongelmaratkaisutaidoista. Hyvillä kognitiivisilla kyvyillä nuori työtön kykenee reflektimaan elämäänsä. Kriittinen ajattelu ja kyky hyödyntää palautetta ohjaavat työtöntä uratavoitteissaan. Suunnitelmallisuus ja käsitys omista henkilökohtaisista vahvuuksista ja heikkouksista kuvaavat nuorten tasapainoista urakäsitystä. Työelämässä sekä uravalinnoissa tarvitaan kognitiivisia ja emotionaalisia valmiuksia. (Ks. Ruohotie 2002.)

Ahon (1996,15–19) mukaan kognitiiviset aspektit liittyvät yksilön suoritusminäkuvaan eli ns. akateemiseen minäkuvaan. Myös Pintrich (2000, 45–46) osoittaa tutkimuksessaan, että positiivinen motivaatio, tehokkuususkomukset, tavoitteellisuus ja myönteisyys korreloivat positiivisesti kognitiivisten kykyjen kanssa¹⁸.

Lisäksi kognitiivisten kykyjen hallinta kertoo nuorten empaattisuudesta, luovuudesta, tiedonhankintakyvystä ja yhteistyötaidosta. Nämä taidot kuvaavat nuorten tunneälyä ja pehmeitä kvalifikaatioita (esim. Metsämuuronen 1999; Goleman 1998).

7.2 Työvoimavirkailijoiden näkemykset

Työvoimavirkailijat ja -kouluttajat arvioivat, että nuorten työttömien suurin puute on henkilökohtaisten valmiuksien tunnistaminen ja ongelmanratkaisutaito. Tässä on ristiriita, koska nuoret antoivat hyvin positiivisen kuvan valmiuksistaan. Tulosten reaalisuutta on myös vaikea arvioida. Voi olla, että osa nuorista kärjittää laiskuuttaan ja kyvyttömyyttään tavatessaan työvoimavirkailijoita tai -kouluttajia, mutta antaessaan arvioita itsestään lomakkeella näkemykset ovat aivan toisenlaiset. Lisäksi on huomioitava, että työvoimavirkailijoiden näkemykset koskevat huomattavasti laajempaa työttömien joukkoa kuin tämä tutkimus.

Työvoimavirkailijat ja -kouluttajat kokevat, että sitoutuminen työhön, itseluottamus ja joustavuus ovat tärkeimpiä ammatillisen minäkuvan persoonallisuustekijöitä, jotka parantavat nuorten työllistymistä. Tältä osin nuorten aineisto tuotti lähes samat tulokset. Nuoret arvioivat olevansa joustavia ja sopeutuvansa muutoksiin sekä arvostivat sitä, että kuuluvat johonkin työyhteisöön, jossa on tehtävä parhaansa. Tulokset osoittavat tältäkin osin, että nuorilla on selkeä ammatillinen minäkuva ja

¹⁸ "In general, our research has shown that positive motivational belief such as high self-efficacy, intrinsic goal orientation, and low test anxiety are positively correlated with more cognitive and metacognitive strategy use (Pintrich & McKeachie 2000, 45-46)"

hyvät mahdollisuudet itsensä työllistämiseen. Esimerkiksi Karrimaa (2000) toteaa, että henkilön ammatillisella minäkuvalla voidaan katsoa olevan suuri merkitys silloin, kun tarkastellaan hänen edellytyksiään sosiaalista työyhteisöön. Tämä taas vaikuttaa siihen, millaiset edellytykset henkilöllä on kyettä vastaamaan työn kehittäviin haasteisiin. (Karrimaa 2000, 38.)

Työvoimavirkailijat ja -kouluttajat huomioivat monia nuorten työllistymisesteitä (luku 6.1.5). Esimerkiksi epätietoisuus tulevaisuudesta ja omien vahvuuksien tunnistaminen olivat kaksi esille tuotua estettä. Nuorten arviot muutoksenhallintataidoistaan, itseluottamuksestaan tai kasvumotivaatiostaan ovat vahvoja. Täältä osin työvoimavirkailijoiden ja nuorten näkemykset eivät vastaa toisiaan. Myös Nyyssölän ja Pajalan (1999, 118-119) mukaan viranomaisten ja nuorten käsitykset esimerkiksi huono-osaisuudesta poikkeavat huomattavasti toisistaan.

Lisäksi virkailijoiden näkemykset huumeiden ja alkoholin käytöstä, yleisestä vetämättömyydestä, paikkakuntasidonnaisuudesta ja mielenterveysongelmista eivät tule näkyviin tällä tutkimusmenetelmällä. Tämä on huomionarvoinen asia tulkittaessa nuorten antamia arvioita itsestään sekä edellyttää varovaisuutta liian pitkälle vietyjen johtopäätösten tekemisessä. Haluttaessa yksilöllisempi, laajempi ja vahvempi näkemys nuorten subjektiivista käsityksistä itsestään pitää kyselylomakkeiden rinnalle liittää yksilölliset haastattelut.

7.3 Lopuksi

Nuorten työttömien valmiudet vastata nykyajan työelämän vaatimukseen ovat tutkimuksen mukaan hyvät. Nuoret kokivat yleiset työelämävalmiutensa keskiarvoa korkeammalle sekä ammatillisen minäkuvansa vahvaksi. Arvostus työyhteisöön sitoutumisesta, joustavuus, yhteistyökyky ja vahva itseluottamus olivat tekijöitä, joita nuoret pitivät vahvimpina ominaisuuksinaan. Tuloksista voidaan päätellä, että tutkimukseen osallistuvien nuorten tulevaisuus näyttää valoisalta ja heillä on hyvät

mahdollisuudet työllistyä. Heitä voidaan perustellusti kutsua selviäjiksi, joille työttömyys on todennäköisesti väliaikainen ilmiö (ks. Seppälä 1991, 71).

Tulosten tulkinnan ja johtopäätösten tekemisessä on muistettava, että tutkimukseen osallistuvat nuoret olivat vapaaehtoisesti työvoimakoulutuksessa. Voidaan olettaa, että heillä on myös motivaatiota itsensä kehittämiseen sekä enemmän itseluottamusta verratessa niin sanottuun kovaan työttömien ytimeen¹⁹. Lisäksi puolella nuorista oli peruskoulutuksen jälkeisiä tutkintoja suoritettuna ja yli puolet nuorista asui jo itsenäisesti. Näillä taustoilla on vaikutusta yksilön arvioidessa työelämävalmiuksiaan ja ammatillista minäkuvaansa.

Tutkimus on osoittanut, kuinka merkityksellistä on ottaa huomioon se sosiaalinen systeemi, jossa nuoren elämä konkretisoituu. Nuorten työelämävalmiudet syntyvät monenlaisia taustoja vasten. Valmiuksia ei saada ainoastaan opiskelusta ja työnteosta. Nuorten vahva ammatillinen minäkuva syntyy laajalla elämänalueella, johon kuuluu olennaisesti myös psyykinen ja fyysinen terveys.

Nuorten työttömien uravalintaohjauksessa on muistettava, että heillä on aina jonkinlainen käsitys omista ammatillisista kyvyistään. Työttömien nuorten kanssa käydyissä keskusteluissa on merkityksellistä saada selville näitä kykyjä, tulkita niitä oikein sekä käyttää positiivisina kannustimina. Vahvojen ammatillisten persoonallisuustekijöiden huomioimisella tuetaan nuorten uramotivaatiota ja lisätään heidän positiivista näkemystä itsestään. Ammatillisen minäkuvan kartoittamisen avulla voidaan lisäksi arvioida nuorten yleisiä työelämävalmiuksia.

Jatkossa voisi tarkastella työttömien asennetta vaihtoehtoisia (pätkätyöt, projektityöt, freelancer) työllistämistapoja kohtaan. Esimerkiksi, mitä vaikutusta pätkätöiden sekä vähemmän haluttujen töiden tekemisellä on työstä vieraantumisen vähentämisessä ja työuran luomisessa. Lisäksi, kuinka lyhyet työsuhteet vaikuttavat ammatilliseen minäkuvaan.

¹⁹ Tarkoitan "kovalla ytimellä" moni ongelmallisia pitkäaikaistyöttömiä (mielenterveys-, huume- ja päihde ongelmalliset, rikollisuuteen ajautuneet jne.), jotka usein ovat myös sosiaalitoimen asiakkaita. Tavallisesti he eivät osallistu työvoimakoulutuksiin ja ovat syrjäytymässä monista sosiaalisista suhteista. (ks. esim. Vähätalo 1998,167; Seppälä 1991,78.)

Tarpeellisena näkisin myös tarkastelut siitä, miten peruskoulu vaikuttaa nuorten yleisiin työelämävalmiuksiin ja ammatilliseen minäkuvaan, jotka tutkimuksen mukaan parantavat selvästi työllistymistä ja työssä selviytymistä. Onko ammatillisten valmiuksien kehittäminen vain ammattikoulutuksen vastuulla? Tämä herättää vielä kysymyksen, miten peruskoulutuksesta ammattikoulutukseen siirtyminen saataisiin vielä joustavammaksi esimerkiksi huomioiden nuorten yksilölliset valmiudet ja mieltymykset.

Vahvalla ammatillisella minäkuvalla varustettuna nuori osaa arvioida osaamistaan ja löytää vaihtoehtoisista työurista ja ammateista itselleen sopivimman. Tämä vahva ammatillinen minäkuva syntyy jo peruskoulussa, jossa sen kasvua olisi hyvä tukea. Epävakaan maailman nousu- ja laskukaudet eivät horjuta itsensä tuntevia nuoria. Heille työttömyyden ja työllisyyden vaihtelut, pätkätyöt, projektityöt, uusien asioiden oppiminen ja työelämävaatimukset ovat vain yksi osa kokonaisvaltaista ja vaihtelevaa elämää.

LÄHTEET

Aapola S. 1999. Murrosikä ja sukupuoli. Julkiset ja yksityiset ikämäärittelyt. Suomalaisen kirjallisuuden seura. Nuorisotutkimusverkosto. Nuorisotutkimusseura julkaisuja 9/99. Ykkös-Offiset Oy. Vaasa.

Aarnio H. 1994. Kognitiivisen empatiamenetelmän kehittämistutkimus opettajankoulutusta varten. Hämeenlinnan ammatillinen opettajakorkeakoulu. Hämeenlinna.

Aarnio H. 1999. Dialogia etsimässä. Opettajaopiskelijoiden dialogin kehittyminen tieto- ja viestintäteknistä ympäristöä varten. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto.

Aho S. 1988. Opettajaksi opiskelevien minäkäsitys, minän kehitystaso, persoonallisuuden piirteet, kausaaliattribuutiot ja opiskelusuoriutumisen motiivit. Turun Yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta.

Aho S. 1996. Lapsen minäkäsitys ja itsetunto. Edita. Helsinki.

Ahonen T. & Lamminmäki T. & Närhi V. & Räsänen P. 1995. Koulun aloittaminen ja varhaiset oppimisvaikeudet. Teoksessa Lyytinen H. (toim.) Näkökulmia kehityspsykologiaan: Kehitys kontekstissaan. WSOY. Porvoo.

Alanen A. 1991. Johdatus aikuiskasvatukseen. Oy Yleisradio Ab opetusjulkaisut. Yleisradion offsetpaino Helsinki.

Alastalo H. 1998. Esimiesten uramotivaatio. Case tutkimuksiin perustuva analyysi. Licensiaattityö. Kasvatustieteiden laitos. Tampereen yliopisto.

Andersson C. 2000. Katoava subjekti eli miksi psykoanalyysia tarvitaan. Teoksessa Roudinesco 2000. Miksi psykoanalyysia yhä tarvitaan. Gaudeamus. Tammer-Paino Oy.

Anttila P. 1996. Tutkimisen taito ja tiedon hankinta. Helsinki Akatiimi Oy. Gummerus kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Buber M. 1999. Minä ja Sinä. Suomentanut Jukka Pietilä 1999. WSOY-kirjapainoyksikkö. Juva. (Alkuteos: Ich und Du 1923).

Erätuuli M. & Leino J. & Yli-Luoma P. 1994. Kvantitatiiviset tutkimusmenetelmät ihmistieteissä. Kirjayhtymä Oy. Kirjapaino Oy West Point. Rauma.

Eskola A. 1972. Sosiaalipsykologia. Helsinki. Tammi

Eskola A. 1985. Persoonallisuustyypeistä elämäntapaan. Persoonallisuuden tutkimuksen metodologisia opetuksia. WSOY. Juva.

Evers, F.T. & Rush, J. C. & Berdrow, J. 1998. The Bases of Competence: Skills for Lifelong Learning and Employability. San Fransisco. Jossey-Bass Publisher.

Freud S. 1981. Johdatus psykoanalyysiin. Suomennos Erkki Puranen. 3.painos. Gummerus. K.J Gummeruksen kirjapaino. Jyväskylä. (sis. alkuteokset: Vorlesungen zur Einfuhrung in die Psychoanalyse ja Neue Folge Der Vorlesungen Zur Einfuhrung in die Psychoanalyse. 1940).

Freud S. 1993. Johdatus narsismiin ja muita esseitä. Suomennos Mirja Rutanen. Love kirjat. Helsinki. {Sisältää alkuteokset: Zur Einfuhrung Narzissmus (1914), Jenseits des Lustprinzips (1920), Das Ich und das Es (1923) ja Aus der Geshichte einer infantilen Neurose (1918).}

Goleman D. 1998. Tunneäly työelämässä. Suom. Jaakko Kankaanpää. (Alkuteos: Working with emotional intelligence 1995.)

Hakanen A. 1992. Perustietoa persoonallisuuden psykologiasta. Täydennyskoulutuskeskus. Turun Yliopisto. Painosalama oy.

Hoikkala T. 1998. Aikuistumisen paradoksi. Teoksessa Saksala E. (toim.) Muutoksen sosiologia. Yleisradio Oy. Gummerus Kirjapaino oy. Jyväskylä.

Huuskonen M. S. & Kalimo R. 1999. Työntekijän terveys - työkyvyn vaatimukset kasvavat. Teoksessa Pietiläinen R. (toim.) Työ vuonna 2005. Näkymiä suomalaiseen työelämään. Työterveyslaitos. Helsinki.

Häyrynen Y-P. 1989. Elämänura ja ammatinvalinta. Teoksessa Niemelä P. ja Ruth J-E. (toim.) Ihmisen elämänkaari. Kolmas painos. Otava. Keuruu.

Häyrynen Y-P. 1995. Koulutus ja ammattiura. Teoksessa Lyytinen H (toim.) Näkökulmia kehityspsykologiaan; Kehitys kontekstissaan. WSOY. Porvoo.

Jarva V. 1989. Tarpeettoman ihmisen ongelma. Hyvinvointiyhteiskunnan tarkastelua uhrien kannalta. Sosiaalihuollituksen julkaisuja 5/1989. Valtion painatuskeskus. Helsinki.

Johansson A. & Vuori J. 2000. Työttömien nuorten ohjaus- ja työllistämiprojektin vaikutus urakehitykseen ja psyykkiseen rasittuneisuuteen. Työ ja ihminen (4) 2000 s. 370–380.

Jokinen H. 1999. Työttömyyden kokeminen ja koulutus: tapaustutkimus ohjaavan koulutuksen pitkäaikaistyöttömistä. Tampere. Pro gradu -tutkielma: Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden laitos.

Järvinen T. & Vanttaja M. 2000. Koulutuksen hyvä ja huono-osaiset. Laudaturylioppilaiden ja koulutuksesta karsiutuneiden kotitausta. Kasvatus (3) 2000 205–215.

Kalliopuska M. 1994. Psykologian sanat. ©Tekijä ja Psykologiantutkimus Mirja Kalliopuska. Vantaa.

Kalliopuska M. 1995. Sosiaaliset taidot. Toinen muuttumaton painos. Edita. Helsinki

Kalliopuska M. 1997a. Itsetunto. Kirjayhtymä. Helsinki. Viides painos. Tammer-Paino Oy. Tampere.

Kalliopuska M. 1997b. Empatia-tie ihmisyyteen. 3.painos. Kirjayhtymä. Karisto Oy:n kirjapaino. Hämeenlinna.

Karjalainen M. & Kari J. & Collan S. & Pohjonen J. 1995. Teknologia koulutuksessa. WSOY. Juva.

Karrimaa A. 2000. Koulutuksen jälkeinen sosiaalistuminen työelämään. Ammatillinen minäkuva ja kokemukset työn kehittävästä haasteista ensi kuukausina. Licensiaattityö. Kasvatustieteiden laitos. Tampereen yliopisto.

Kasvio A. 1994. Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet. Gaudeamus.

Kauppi T. 1995. Mitä kieli edellä sitä mieli perässä. Teoksessa Toivonen V-M ja von Harpe NLP mielikirja. Kuinka muuttaa mieltään. Förlags Ab ai-ai Oy ja Suomen NLP-yhdistys. Kolmas painos. Hakapaino.

Kemppinen P. 2000. Nuoriso 2000. Nuorisotyön käsikirja. Kannustusvalmennus P. ja K. Oy. 2.painos

Kirjonen J. 1995. Työelämä aikuisen kehitysympäristönä. Teoksessa Lyytinen H (toim.) Näkökulmia kehityopsykologiaan; Kehitys kontekstissaan. WSOY. Porvoo.

Kolkka M. 2001. Ammattiin oppimisen situationaalisuus, yksilöllisyys ja prosessiaalisuus. Akateeminen väitöskirja. Kasvatustieteiden laitos. Tampereen yliopisto.

Komonen K. 2001. Koulutus yhteiskunnan marginaalissa. Ammatillisen koulutuksen keskeyttäneiden nuorten yhteiskunnallinen osallisuus. Akateeminen väitöskirja. Joensuun yliopisto.

Konttinen E. 1991. Perinteisesti moderniin: Professionaalisuuden yhteiskunnallinen synty Suomessa. Vastapaino.

Kuula R. 2000. Syrjäytymisvaarassa oleva nuori koulun paineessa. Koulu ja nuorten syrjäytyminen. Joensuun yliopisto. Akateeminen väitöskirja. Joensuun yliopistopaino. Joensuu.

Lahti-Kotilainen L. 1995. Työpaikanarvot ja ihmiskäsitykset sekä inhimillinen tasa-arvo tuloksentekijänä. Teoksessa Entäs Nyt - henkinen hyvinvointi. Toim. Vesa Parvi ja Olavi Parvikko. Työministeriö. Hermes Oy.

Lehtovaara M. 1992. Subjektiiivinen maailmankuva kasvatustieteellisen tutkimuksen kohteena. Tampereen yliopisto. Kangasalan kirjapaino Oy. Kangasala.

Lehtinen J. 1998. Oman elämän valtias. Arviointitutkimus nuorten työttömien koulutusohjelmasta. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus. Yliopistopaino. Helsinki.

Leppänen A. 1995. Työnhallinnon kehittäminen selviytymiskeinona. Teoksessa Entäs Nyt - henkinen hyvinvointi. Toim. Vesa Parvi ja Olavi Parvikko. Työministeriö. Hermes Oy.

Lindström K. 1999a. Työyhteisöjen muuttuminen. Teoksessa: Pietiläinen R. (toim.) Työ vuonna 2005. Näkymiä suomalaiseen työelämään (s. 96–102). Työterveyslaitos. Helsinki.

Lindström K. 1999b. Epätyypilliset työsuhteet. Teoksessa: Pietiläinen R. (toim.) Työ vuonna 2005. Näkymiä suomalaiseen työelämään (s. 47–53). Työterveyslaitos. Helsinki.

London M. & Mone E. M. 1987. Career Management and survival in the workplace. San Fransisco: Jossey - Bass Publishers.

Luopajarvi T. 1995. Ammattioppilaitosten opettajien ja opiskelijoiden motivaatioperusta. Opetusta ja oppimista kannustavat tekijät ammattioppilaitosten metalli- ja sähköosastoilla. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Saarijärven Offset Oy.

Lähteenmäki S. 1992. "Mikä sille nyt tuli" eli työura ja sen kriisivaiheet urakäyttäjätymisen yksilöllisten erojen kannalta. 2. muuttumaton painos. Turun kauppakorkeakoulu. Turun kauppakorkeakoulun monistamo. Turku.

Lähteenmäki S. 1995. "Mitä kuulu – kuka käskee?" Yksilöllinen urakäyttäjätyminen ja sitä ohjaavat tekijät suomalaisessa liiketoimintaympäristössä – vaihemallin mukainen tarkastelu. Turun kauppakorkeakoulun julkaisu. Turku.

Lämsä A-L. 1999. Nuorten elämänpiirit syrjäytymisen ja selviytymisen näyttämönä. Teoksessa Holtittomasta hortoilusta hallittuun harhailuun – nuorten syrjäytymisen riskit ja selviytymiskeinot. Toim. Kuorela, M ja Viitanen, R. OPM 1999. Nuorisoasiain neuvottelukunta.

Mead, G. H. 1972. Mind, Self and Society. Edited and with an introduction by Charles W. Morris. The university of Chicago press. (18. painos. Alkuteos ilmestynyt 1934)

Metsämuuronen J. 1999. Pehmeät kvalifikaatiot sosiaali- ja terveysalan työssä ja ammatillisessa koulutuksessa. Aikuiskasvatus (2) 1999 140–150.

Miller, David L. 1973. George Herbert Mead. Self, Language and the world. University of Texas Press. Austin and London.

Munter H. 1995. Minä muiden kanssa: minuuden sosiaalinen synty. Teoksessa Lyytinen H (toim.) Näkökulmia kehityspsykologiaan; Kehitys kontekstissaan. WSOY. Porvoo.

Moberg S. & Tuunainen K. 1989. Erityispedagogiikan metodologinen perusta. Atena Kustannus Oy Jyväskylä. Gummerus kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Nummenmaa T. & Konttinen R. & Kuusinen J. & Leskinen E. 1997. Tutkimusaineiston analyysi. Wsoy. Kirjapainoyksikkö. Porvoo.

Nurmi J-E. 1995. Nuoruusiän kehitys: etsintää, valintoja ja noidankehiä. Teoksessa Lyytinen H (toim.) Näkökulmia kehityspsykologiaan; Kehitys kontekstissaan. WSOY. Porvoo.

Nyysölä K. & Pajala S. 1999. Nuorten työura. Koulutuksesta työelämään siirtyminen ja huono-osaisuus. Gaudeamus. Tammer-Paino Tampere.

Ojanen E. 1999. Hyvyyden yhteiskunta. Kirjapaja oy. Helsinki

Peltokorpi M. 1996. Organisaation toiminnan kulttuurinen muutos sairaalan huoltopalveluyksikössä. Akateeminen väitöskirja. Acta Universitatis Tamperensis. Tampereen yliopiston julkaisutoimikunta. Vammalan kirjapaino Oy. Vammala.

Pintrich P. & McKeachie W. J. 2000. A framework for conceptualizing student motivation and self regulated learning the college classroom. Teoksessa: Pintrich P ja Ruohotie P. Conative constructs and self-regulated learning. Research Centre for Vocational Education. Hämeenlinna. Saarijärven Offset Oy. Saarijärvi.

Poikela E. 1994. Ammatti ja oppiminen - jatkuva oppiminen ja rakentajan ammatti. Tampereen yliopisto Hämeenlinnan opettajan koulutuslaitos. Jäljennepalvelu. Tampere

Punnonen O. 1999. Koulutuksen taso ja osaamisen laatu avainasemassa. Teoksessa Pietiläinen R. (toim.) Työ vuonna 2005. Näkymiä suomalaiseen työelämään. Työterveyslaitos. Helsinki.

Puntanen S. 1999. Regressioanalyysi II. Matematiikan, tilastotieteen ja filosofianlaitos. Tampereen yliopisto. Juvenes-Print - Tampereen Yliopistopaino Oy. Tampere.

Päivärinta T. 1996. Positioning the young unemployed. Teoksessa: Helve H. & Bynner J (ed.). Youth and life management. Research perspectives. Yliopistopaino. Helsinki University Press. Helsinki.

Rauhala L. 1991. Humanistinen psykologia. Yliopistopaino. Helsinki.

Rauhala L. 1993. Eksistentiaalinen fenomenologia hermeneuttisen tieteen filosofian menetelmänä. Tampere. Tampereen yliopiston jäljennepalvelu.

Rauhala P. 1993. Ammatti ja kvaifikaatiot 1990-luvun yhteiskunnassa. Teoksessa Eteläpelto A. ja Miettinen R. Ammattitaito ja ammatillinen kasvu. Opetus ja kasvatus. Painatuskeskus. Kasvatustieteiden tutkimuslaitos.

Rauste von Wright M. & von Wright J. 1994. Oppiminen ja koulutus. Werner Söderström Oy. WSOY:n graafiset laitokset. Juva.

Rawls J. 1988. Oikeudenmukaisuusteoria. Suomennos Terho Pursiainen. WSOY. Wsoy:n graafiset laitokset . Juva. (Alkuteos: A Theory of Justice 1971).

Riihikoski M. 1994. Työnhakijoiden minäkertomukset. Pro gradu -tutkielma. Sosiologian- ja sosiaalipsykologian laitos. Tampereen yliopisto.

Rikkinen A. 1996. Ihmisenä ammatissa. Emotionaalisuuden ja moraalien yhteys ammattitaidossa. Opetushallitus.

Roudinesco E. 2000. Miksi psykoanalyysia tarvitaan. Suomennos Kaisa Sivenius. Gaudeamus. Tammer-Paino Oy. (Alkuteos. Pourquoi la psychanalyse 1999.)

Ruohotie P. & Honka J. 2000. Johdanto. Teoksessa Honka J Ruohotie P. Suvanto A. ja Mustonen L. (toim.). Ammattikasvatuksen haasteet 2000. Hämeen ammattikorkeakoulu. Saarijärven offset Oy.

Ruohotie P. 1993. Ammatillinen kasvu työelämässä. Tampereen yliopiston Hämeenlinnan opettajakoulutuslaitos. Ammattikasvatussarja 8. Hämeenlinna

Ruohotie P. 2000a. Kehittävä vuorovaikutus ammatillisen kasvun perustana. Teoksessa Honka J. Ruohotie P. Suvanto A. ja Mustonen L. (toim.). Ammattikasvatuksen haasteet 2000. Hämeen ammattikorkeakoulu. Saarijärven offset Oy.

Ruohotie P. 2000b. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. WS Bookwell Oy Juva 2000.

Ruohotie P. 2000c. Tutkimus opiskelijoiden itseohjautuvuusvalmiuksista. Hämeen ammattikorkeakoulun raportteja. Hämeenlinna.

Ruohotie P. 2002. Kvalifikaatioiden ja kompetenssien kehittäminen koulutuksen tavoitteena. Artikkelit ilmestyvään teokseen Nieminen J. (toim.) Verkot ja virtuaalistaminen oppimisen tukena.

Ruoppila I. 1995. Johdanto kirjoitelmiin aikuisuudesta. Teoksessa Lyytinen H (toim.) Näkökulmia kehityspsykologiaan; Kehitys kontekstissaan. WSOY. Porvoo.

Rönholm R. 1999. Identiteetin lähteillä. Kulttuurijuuret minuuden ja opiskelun osana. Turun yliopisto. Vammalan kirjapaino Oy. Vammala.

Räty O. 1982. Koulutus ammattiin. WSOY. WSOY:n graafiset laitokset. Juva

Räty O. 1987. Työ ja koulutus. WSOY. WSOY:n graafiset laitokset. Juva

Saarinen M. 1998. Pätkätyöt - työnantajan ja palkansaajan opas. Oy Edita Ab. Helsinki.

Saarinen P. & Ruopila I. & Korkiakangas M. 1991. Kasvatuspsykologian kysymyksiä. Helsingin yliopisto. Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus. Salpausselän kirjapaino 1991.

Sarala U. 1988. Kohti oppivaa organisaatiota. Aikuiskoulutus organisaatiossa. Helsinki: Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus. Helsingin yliopisto.

Schellenberg J. A. 1988. Sosiaalipsykologian klassikoita. Suomennos Marja Ahokas. Gaudeamus. Painokaari Oy Helsinki. (Alkuteos: Masters of Social Psychology 1978).

Scheffler, Israel 1974. Four pragmatists. A critical introduction to Peirce, James, Mead, and Dewey. London: Routledge & Kegan Paul; New York Humanities Press.

Sepponen K. 1995. Pitkäaikaistyöttömyys ja terveys. Teoksessa Parvi V. ja Parvikko O. (toim.) Entäs nyt - Henkinen hyvinvointi. Työministeriö. Hermes Oy.

Seppälä U. 1991. Askel aikuisuuteen vai ajankulua? Työllisyyslaki nuoren elämässä. Työministeriö. Helsinki. Valtion painatuskeskus. Pasilan Valtimo. Helsinki.

Siitonen T. 1999. Tutkimus nuorten ammatillisen suuntautumisen prosesseista osana nuorten elämäntulkua kohti aikuisuutta. Pro gradu -tutkielma. Kasvatustieteiden laitos. Tampereen yliopisto.

Silvennoinen H. & Naumanen P. & Hautala J. 1994. Työt ja taidot ajan tasalla? Näkökulmia työelämän muutokseen ja koulutustarpeisiin. Turun yliopisto. Painosalama Oy. Turku.

Syrjäläinen E. 1995. Etnografinen opetuksen tutkimus: kouluetnografia. Teoksessa: Syrjälä L. Ahonen S. Syrjäläinen E. Saari S. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Kirjayhtymä. Kirjapaino West Point Oy. Rauma.

Takala M. 1992. Kouluallergia - yksilön ja yhteiskunnan ongelma. Acta Universitas Tamperensis A:335.

Ulvinen V-M. 1999. Mihin nuorta sosiaalistetaan, mihin nuori sosiaalistuu? Teoksessa Kuorela M. ja Viitanen R. (toim) 1999. Holtittomasta hortoilusta hallittuun harhailuun - nuorten syrjäytymisen riskit ja selviytymiskeinot. OPM. Nuorisosian neuvottelukunta.

Valtanen P. 1995. Vankilasta vapaaseen vankeuteen: tutkimus ensikertaisen ja moninkertaisen vangin minäkäsityksestä. Sosiaalityön pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto.

Venkula J. & Rautevaara A. 1992. Arvot ja nuorten arvopohdinta. Piirteitä maamme v.1960–1990 nuorten arvojen koskevista tutkimuksista. Yliopistopaino. Helsinki.

Vestergaard, E 1990. Henkitieteellinen filosofia ja kasvatus. Teoksessa Vestergaard, Löfsted, Ödman. Johdatus kasvatuksen filosofiaan. Suomennos Virtanen L. Yliopistopaino. Helsinki. (Alkuteos: Pedagogisk Filosofi. 2p. 1982.)

Vuorinen R. 1998. Minän synty ja kehitys. Ihmisen psyykinen kehitys yli elämänkaaren. WSOY. Kirjapainoyksikkö Porvoo.

Vähätalo K. 1998. Työttömyys ja suomalainen yhteiskunta. Gaudeamus. Tammer- Paino. Tampere.

LEHTIARTIKKELIT

Hakaniemi A. 2001. Duunarista tulevaisuuden toivotuin työntekijä. Artikkel. Aamulehti 15.8.2001 (s.10).

Nakari H. 2001. Huono koulutus ja syrjäinen asuinpaikka ennustavat nuoren syrjäytymistä. Artikkel. Kelan sanomat 3/2001.

Pietikäinen A. 1999. Kadonnut työilo on löydettävissä. Artikkel. Aamulehti 26.9.1999.

RAPORTIT

Vulli K-P. 2000. Ykspajan raportti. Toijalan nuorisotoimi. Toijalan kaupunki. Julkaisematon lähde. Saatavilla Toijalan kaupungin nuorisotoimesta.

LIITTEET

Työvoimavirkailijoiden kyselylomake

Liite 1

Nuorten työttömien yleiset työelämävalmiudet sekä ammatillinen minäkuva.

Pro gradu -tutkielmaa varten laadittu kysely. Lomake sisältää viisi eri kohtaa, jotka toivon sinun täyttävän. Lomakkeen huolellinen täyttäminen vie noin 10 min.

Palauta lomake mukana olevassa kirjekuoressa: Kari-Pekka Vulli Sarvijaakonkatu 9a9 33540 Tampere

1. Taustatiedot: Ympyröi oikea vaihtoehto

- TOIMENKUVA
- 1 Työvoimatoimen johtaja
 - 2 Ammatinvalintapsykologi
 - 3 Nuorten työvoimaneuvoja
 - 4 Muu tehtävä. Mikä? _____
- TYÖPAIKAN SIJAINTI
- 1 Toijala
 - 2 Valkeakoski

2. Yleiset työelämävalmiudet

Seuraavassa on esitetty joitakin yleisiä työelämävalmiuksia. Rastita näistä **neljä oleellisinta** valmiutta, joissa mielestäsi *nuorilla työttömillä* on puutteita.

- Oppimisen taito___
- Kyky organisoida ja hallita ajankäyttöä___
- Henkilökohtaisten valmiuksien tunnistaminen___
- Vuorovaikutustaito___
- Suullinen viestintätaito___
- Kuuntelutaito___
- Koordinointikyky___
- Päätöksentekotaito___
- Luovuus ja muutos herkkyys___
- Riskinotto kyky___
- Ongelmien ratkaisutaito___
- Tietotekniset taidot___

3. Ammatillinen minäkuva

(Liite 1 jatkuu)

Uramotivaatio sisältää 12 erilaista yksilön ammatilliseen minäkuvaan liittyvää ulottuvuutta.

Ammatillinen minäkuva kuvaa *yksilön asennetta itseensä ja työuraansa*. Rastita seuraavista **neljä mielestäsi tärkeintä** ammatillisen minäkuvan ulottuvuutta, jotka parantavat nuorten työllistymistä.

- Itseluottamus_____
- Joustavuus_____
- Suoriutumistarve (esim. kunnianhimo, onnistumisen tärkeys, halu näyttää toisille jne.)_____
- Uskallus riskinottoon_____
- Yhteistyökyky_____
- Sitoutuminen työhön_____
- Sitoutuminen työyhteisöön_____
- Kasvumotivaatio (esim. työmarkkinoiden seuraaminen, lukeminen, koulutus, kehittymisen tarve jne.)_____
- Kiinnostus ongelmanratkaisuun + innovatiivisuus _____
- Urakäsitys (esim. tunnistaa heikot ja vahvat puolet, selkeät tavoitteet, käsitys omista kyvyistä, jne.)_____
- Tunnustuksen tarve (esim. työn tarjoama motivaatio ja kannustus, ihmisten arvostus, jne.) _____
- Johtamismotivaatio (esim. vaikuttamisen mahdollisuus, valta, johtotehtävissä toimiminen, jne.)_____

4. Työnantajien vaatimukset

Kirjaa tärkeimpiä *työnantajien vaatimuksia, joita he edellyttävät* työttömältä työnhakijalta hakiessaan työntekijöitä työvoimatoimiston avulla:

5. Nuorten työllistämisen esteet

Työttömien nuorten työllistämiseen liittyy usein erilaisia esteitä, jotka vaikeuttavat heidän työllistämistensä. Kirjoita millaisia työllistämisen esteitä olet nuorten kohdalla *useimmiten kohdannut*:

Kiitos vastauksistasi !

Liite2

Osa A. Yleiset työelämävalmiudet

Arvioi miten hallitset seuraavat taidot ja osaamisalueet. Ympyröi se vastausvaihtoehdon numero, joka parhaiten vastaa käsitystäsi.

1. Vuorovaikutustaidot (puhuminen, kuuntelu ja toiminta ihmisten kanssa)	1	2	3	4	5
2. Ongelmanratkaisutaidot	1	2	3	4	5
3. Empaattisuus (ymmärtävä ja eläytyä suhtautuminen toisiin ihmisiin)	1	2	3	4	5
4. Tiedonhankintakyky	1	2	3	4	5
5. Taito oppia elektronisissa oppimisympäristöissä (atk, internet, cd-rom, sähköposti jne.)	1	2	3	4	5
6. Kyky pitää ammattitaitoa ajan tasalla	1	2	3	4	5
7. Luovuus ja uusien asioiden kehittäminen	1	2	3	4	5
8. Ryhmätyötaitot	1	2	3	4	5
9. Kyky hallita ajan käyttöä	1	2	3	4	5
10. Kriittinen ajattelu	1	2	3	4	5
11. Suullinen viestintätaito	1	2	3	4	5
12. Johtamistaito	1	2	3	4	5
13. Taito hallita konflikteja	1	2	3	4	5
14. Suunnittelutaito	1	2	3	4	5
15. Kyky oppia työkokemuksista	1	2	3	4	5
16. Kyky soveltaa tietoa uusiin tilanteisiin	1	2	3	4	5
17. Sähköisen viestinnän taito	1	2	3	4	5
18. Kyky ottaa hallittuja riskejä	1	2	3	4	5
19. Ammatin osaaminen	1	2	3	4	5
20. Taito hallita muutoksia	1	2	3	4	5
21. Positiivinen elämänsäntenne	1	2	3	4	5

(Liite 2 jatkuu)

22. Kyky hahmottaa tulevaisuutta	1	2	3	4	5
23. Taito toimia stressitilanteessa	1	2	3	4	5

24. Kyky hyödyntää palautetta	1	2	3	4	5
25. Kirjallinen viestintätaito	1	2	3	4	5

Osa B. Ammatillinen minäkuva

Arvioi kunkin väittämän kohdalla kuinka se luonnehtii sinua ja soveltuu omaan käsitykseeni itsestäsi. Ympyröi se vastausvaihtoehdon numero, joka parhaiten vastaa käsitystäsi.

	Väittäjä pitää paikkansa				
	erittäin vähän	vähän	jossain määrin	paljon	erittäin paljon
1. Minulta löytyy rohkeutta esittää poikkeavia mielipiteitä	1	2	3	4	5
2. Olen onnistunut tehdyissä töissäni keskitasoa paremmin	1	2	3	4	5
3. Luulen, että kaverini pitävät minusta	1	2	3	4	5
4. Pidän työstä, jossa muut tekevät päätökset, ja sanoo, mitä minun on tehtävä	1	2	3	4	5
5. Epäilen usein, että muut käyttävät minua hyväkseen	1	2	3	4	5
6. En voi vaikuttaa siihen, mitä minulle tapahtuu	1	2	3	4	5
7. Näen itsessäni paljon hyviä asioita	1	2	3	4	5
8. Luotan vaikeissa asioissa omiin kykyihini	1	2	3	4	5
9. Kykenen toteuttamaan tärkeät tavoitteeni	1	2	3	4	5
10. Olen ihmissuhteissani joustava	1	2	3	4	5
11. Muutan toimintatapaani, jos huomaan olevani väärässä	1	2	3	4	5
12. Suhtaudun toisten mielipiteisiin ja ehdotuksiin ennakkoluulottomasti	1	2	3	4	5
13. Pystyn muuttamaan käsityksiäni ihmisistä, jos saan heistä uutta tietoa	1	2	3	4	5
14. Sopeudun helposti muutoksiin	1	2	3	4	5
15. Kestän hyvin minuun kohdistuvan arvostelun	1	2	3	4	5
16. Minulla on suuri halu näyttää toisille, mihin pystyn	1	2	3	4	5
(Liite 2 jatkuu)					
17. Minulle on tärkeää onnistua kaikessa mitä teen	1	2	3	4	5
18. Minulla on kunnianhimoa edetä mahdollisimman pitkälle	1	2	3	4	5

19.	Minulle on tärkeää saada arvostusta ja tunnustusta	1	2	3	4	5
20.	Haluan kantaa työssäni paljon henkilökohtaista vastuuta	1	2	3	4	5
21.	Tulosvastuu ei kannusta minua	1	2	3	4	5
22.	Vältän asettamasta itselleni liian suuria vaatimuksia	1	2	3	4	5
23.	Olen yleensä innostunut uusista tehtävistä ja tapahtumista	1	2	3	4	5
24.	Olen sitä mieltä, että sopiva annos riskejä kannattaa	1	2	3	4	5
25.	Minun on helppo sietää epävarmuutta ja stressiä	1	2	3	4	5
26.	Olen taipuvainen varovaisuuteen toiminnoissani	1	2	3	4	5
27.	Minusta on houkuttelevaa ottaa riskejä	1	2	3	4	5
28.	Haluan tehdä pätkätyötä vaikka siihen liittyykin epävarmuutta	1	2	3	4	5
29.	Kokeilen mielelläni uusia asioita työllistymiseni parantamiseksi	1	2	3	4	5
30.	Minun on helppo solmia uusia ystävyysuhteita	1	2	3	4	5
31.	Työskentelen mielelläni työryhmässä	1	2	3	4	5
32.	Minusta on rasittavaa kuunnella toisten ihmisten huolia	1	2	3	4	5
33.	Minulle ei ole vaikeaa asettua kanssaihminen asemaan	1	2	3	4	5
34.	Hyväksyn ja huomioin ihmisten erilaisuuden	1	2	3	4	5
35.	Työskentelen mieluummin itsenäisesti kuin muiden kanssa	1	2	3	4	5
36.	Pitkästyn kun minun on tehtävä rutiinitöitä	1	2	3	4	5
37.	Jaksan puurtaa tärkeän tavoitteen saavuttamiseksi vaikeuksista huolimatta	1	2	3	4	5
38.	Asioiden suunnittelu pitkälle tulevaisuuteen on ajanhukkaa	1	2	3	4	5
39.	Työhön lähteminen on minulle usein vastenmielistä	1	2	3	4	5
40.	Arvostan sitä, että kuuluu johonkin työyhteisöön	1	2	3	4	5
41.	Jokaisella on velvollisuus tehdä parhaansa työnantajalleen	1	2	3	4	5
42.	Mielestäni kenenkään ei tarvitse aina olla uskollinen organisaatiolle, jossa hän työskentelee	1	2	3	4	5
43.	Seuraan aktiivisesti työmarkkinoiden tilanteita	1	2	3	4	5
(Liite 2 jatkuu)						
44.	Luen paljon kirjallisuutta, aikakauslehtiä ja sanomalehtiä	1	2	3	4	5
45.	Työssä käyminen vaatii minulta liikaa	1	2	3	4	5

46. Olen kiinnostunut lisäkoulutuksista, jos ne parantavat työllistymistäni	1	2	3	4	5
47. Haluan kehittää itseäni jatkuvasti	1	2	3	4	5
48. Minusta on mukavaa ratkaista visaisia ongelmia	1	2	3	4	5
49. Minua kiehtovat ongelmat, joihin ei ole valmiita ratkaisuja	1	2	3	4	5
50. Pidän tehtävistä, joissa voin keksiä uusia ratkaisuja	1	2	3	4	5
51. Pohdin usein, miksi ihmiset käyttäytyvät tietyllä tavalla	1	2	3	4	5
52. Tunnen omat heikot ja vahvat puoleni	1	2	3	4	5
53. Tiedän mille alalle haluan	1	2	3	4	5
54. Minulla on selkeät tavoitteet tulevalle uralleni	1	2	3	4	5
55. Asetan itselleni jatkuvasti uusia haasteita	1	2	3	4	5
56. Minulla on varsin realistinen käsitys siitä, mihin kykenen	1	2	3	4	5
57. Suhtaudun myönteisesti saamaani palautteeseen, koska se suuntaa omaa kehittymistäni	1	2	3	4	5
58. Pidän siitä, että ihmiset arvostavat minua	1	2	3	4	5
59. Minulle on tärkeää saada julkista tunnustusta	1	2	3	4	5
60. Etsin saavutuksilleni muiden ihmisten tunnustuksen	1	2	3	4	5
61. Minua kannustaa työ, jolla on korkea arvostus	1	2	3	4	5
62. Haluan valtaa itselleni	1	2	3	4	5
63. Haluan toimia johtotehtävissä	1	2	3	4	5
64. Haluaisin työn, jossa minulla on mahdollisuus vaikuttaa toisiin ihmisiin	1	2	3	4	5
65. Pidän siitä, että voin johtaa ihmisiä	1	2	3	4	5
66. Haluaisin muiden ihmisten arvostavan minua johtajana	1	2	3	4	5

(Liite 2 jatkuu)

Vastaaajaa koskevat taustatiedot

- SUKUPUOLI
- 1 Mies
 - 2 Nainen
- IKÄ
- 1 16-18v
 - 2 19-21v
 - 3 22-24v
- POHJAKOULUTUS
- 1 Peruskoulu
 - 2 Ammattikoulu
 - 3 Lukio
 - 4 Muu koulutus / Mikä? _____
- ASUMINEN
- 1 Vanhempien luona
 - 2 Yksin
 - 3 Avo- tai avioliitossa
 - 4 Muualla / Miten? _____
- TYÖTTÖMYYSAIKA YHTEENSÄ:
- 1 alle 6kk
 - 2 noin 1v
 - 3 1-2v
 - 4 2-3v
 - 5 yli 3v