

Johanna Kinnunen

Nuorisotakuu K-ryhmässä

– tie työelämään

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi YAMK

Sosiaali- ja terveysalan

kehittäminen ja johtaminen

Opinnäytetyö

5.5.2015

Tekijä Otsikko Sivumäärä Aika	Johanna Kinnunen Nuorisotakuu K-ryhmässä – tie työelämään 54 sivua + 2 liitettä 5.5.2015
Tutkinto	sosionomi YAMK
Koulutusohjelma	sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen
Ohjaajat	kehittämispäällikkö Kai Laikio terveystieteiden tohtori Ly Kalam-Salminen
<p>Opinnäytetyön tausta ja tarkoitus: Nuorten työttömyys on kasvussa ja yhä useampi nuori on vaarassa syrjäytyä. Nuorisotakuu on valtakunnallinen toimintamalli, joka tuli voimaan osana hallituksen ohjelmaa vuonna 2013. K-ryhmä eli kaikki Suomen K-kauppiat ja Keskon toimipisteet käynnistivät oman Nuorisotakuu K-ryhmässä -ohjelman, jonka tarkoituksena oli työllistää 1000 alle 30-vuotiasta työtöntä nuorta aikavälillä 8/2013 – 12/2014. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa alle 30-vuotiaiden nuorten työllistyneiden määrän kehitystä K-kauppihin ja Keskon yksiköihin ja miten Nuorisotakuu K-ryhmässä -ohjelma on edistänyt nuorten työllistämistä. Toisena tarkoituksena oli selvittää K-kauppiasryrittäjiltä ja harkinnanvaraisesti valituilta keskolaisilta, miten palkkatuella työllistämisen on heidän mielestään toteutunut, miten työkokeilun käyttö on edesauttanut kauppiaiden ja keskolaisten mielestä työllistymistä, mitä mieltä kauppiat ja keskolaiset ovat nuorten oppisopimuskoulutuksesta ja sen myötä työllistämisestä, miten nuorisotakuukoordinaattorin neuvontatyö on tukenut työllistämistä ja miten nuorten työllistämistä kauppiaiden ja keskolaisten mielestä tulisi kehittää.</p> <p>Aineisto ja menetelmät: Tutkimusmenetelmäksi valittiin määrällinen tutkimus, jota täydentää laadullinen kyselytutkimus. Työllistyneiden määrän kehitykseen saatiin vastaukset TE-hallinnon kuukausittaisista tilastoista. Muu aineisto kerättiin strukturoidulla kyselylomakkeella, jota täydennettiin avokysymyksellä. Aineisto kerättiin K-kauppiailta ja harkinnanvaraisesti valituilta keskolaisilta esimiehiltä maaliskuussa 2015. Sähköiseksi kyselylomakkeeksi valittiin E-lomake. Kyselytutkimuksen vastausprosentti oli 16 %. Kysely lähetettiin 1220 K-kauppiaille ja keskolaiselle esimiehelle. Vastaajia oli yhteensä 200.</p> <p>Tulokset ja päätelmät: Nuorisotakuu K-ryhmässä -ohjelman aikana työllistyi noin 1800 alle 30-vuotiasta työtöntä nuorta palkkatuen, työkokeilun tai nuorten oppisopimuskoulutuksen avulla K-ryhmään. K-ryhmän työnantajat kokevat palkkatuella työllistämisen hyväksi vaihtoehdoksi, jos vain löytyy sopiva työntekijä ja byrokratiaan saa opastusta. Työnantajat arvostavat oppisopimuskoulutusta, koska nuori saa samalla kertaa työpaikan ja ammatin, mutta suurella osalla työnantajista ei ole tarpeeksi tietoa oppisopimuskoulutuksesta. Samoin työkokeilusta ja sen mahdollisuudesta työnantajat kaipasivat lisätietoa. Työnantajat, jotka olivat hyödyntäneet K-ryhmän omaa nuorisotakuukoordinaattorin neuvontaa, kokivat sen hyväksi ja tärkeäksi palveluksi. Myös yhteistyö TE-toimistojen kanssa koettiin tarpeelliseksi työllistämässä.</p> <p>Tulosten hyödyntäminen: Lisätietoa nuorisotakuusta ja nuorten eri työllistämisvaihtoehdoista pitäisi jakaa nuorille, työnantajille ja yhteistyökumppaneille. Jotta nuorten kouluttaminen, työllistäminen ja työllistyminen olisivat nopeaa ja mutkatonta, eri toimijoiden välisestä yhteistyöstä pitäisi lisätä.</p>	
Avainsanat	nuorisotakuu, työttömyys, palkkatuki, Sanssi-kortti, työkokeilu, oppisopimuskoulutus, K-kauppiat, Kesko

Author Title Number of Pages Date	Johanna Kinnunen The Youth Guarantee in K-Group – the way to the employment 54 pages + 2 appendices 5 May 2015
Degree	Master of Social Service
Degree Programme	Development and Leadership in Health Care and Social Services
Instructors	Kai Laikio, Development manager, K-Retailers Association Ly Kalam-Salminen, Senior Lecturer, Metropolia YAMK
<p>The background and the aim of the thesis: Youth unemployment rate is rising and more and more young people are in danger of being marginalized. The Youth Guarantee is a national model that came into effect during 2013 as a part of the governments objectives. The K-Group and the offices of Kesko initiated their own K-Group Youth Guarantee program, with the objective of providing employment for 1000 unemployed persons under the age of 30, during the period of 8/2013-12/2014. The aim of this thesis is to survey the progress of the level of employments of young people under age 30 into K-retailers and Kesko offices and also how the K-Groups Youth Guarantee program have promoted the employment of young. The second aim is to find out from K-retailers and a selected group of Kesko employees how well the providing of employment with pay subsidy have been carried out and how well the utilization of work trial has helped in employing people, also the aim is to find out what the K-retailers think about apprenticeship training and how well it promotes employment, how well the youth guarantee coordinators services has provided for employment and how you should develop and enhance the employment of young according to K-retailers and the employees of Kesko.</p> <p>Material and methods: A quantitative study was carried out with the complement of a qualitative survey. Monthly statistics from Finnish Ministry of Employment and Economy was used to map the development of employments. Data was collected with a structured survey questionnaire with some open questions. The data was collected from K-retailers and from carefully selected superiors in Kesko in May 2015. A electronic survey form was used. The response rate was 16 %. The survey was sent to 1220 K-retailers and superiors from Kesko. There were 200 respondents.</p> <p>Results and conclusions: About 1800 young people under the age of 30 were employed by the K-retailers Youth Guarantee program with the help of pay subsidy, apprenticeship training and work trial. The K-Groups employers finds the pay subsidy option a good alternative for employing people, providing the right person is found and you get help with the bureaucracy. The employers appreciate apprenticeship training, because young people get a job and a trade at the same time, but a large proportion of employers do not have sufficient information about apprenticeship training. The employers also lack additional information about work trials. Employers that had utilized the K-Groups own Youth Guarantee coordinators services found it to be important and useful. The cooperation with the Employment and Economic Development Centres was found to be necessary in employing young people.</p> <p>Exploitation of results: Additional information about the Youth Guarantee and the options of employment should be provided to young, employers and partners. For the education and employment of young people to be fast and swift, one should increase the cooperation between different actors.</p>	
Keywords	Youth Guarantee, unemployment, pay subsidy, Sanssi-card, work trial, apprenticeship training, K-retailers, Kesko

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Nuorten työttömyys	2
2.1	Työttömyystilastoja	2
2.2	Työttömyydestä aiheutuva yksilölliset ja yhteiskunnalliset vaikutukset	3
3	Nuorten työllisyys	5
3.1	Palkkatuella työllistäminen	6
3.2	Nuorten oppisopimuskoulutuksella työllistäminen	7
3.3	Työkokeilun avulla työllistäminen	9
4	Nuorisotakuu	9
4.1	Nuorisotakuu EU:ssa	11
4.2	Nuorisotakuu Suomessa	12
5	Nuorisotakuu yritysmaailmassa	13
5.1	Nuorisotakuu K-ryhmässä -ohjelma	14
5.2	Nuorisotakuu-koordinaattorin neuvontatyö	15
6	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset	16
7	Tutkimuksen empiirinen toteutus	17
7.1	Otanta ja aineistonkeruu	17
7.2	Aineistonkeruussa käytetty kyselylomake	18
7.3	Aineiston analyysi	19
8	Tutkimustulokset	20
8.1	Työllistyneiden nuorten määrän kehitys	20
8.2	Kyselyyn vastanneiden taustamuuttajat	23
8.3	Palkkatuella työllistäminen	25
8.4	Nuorten oppisopimuskoulutuksella työllistäminen	34
8.5	Työkokeilun avulla työllistäminen	39
8.6	Nuorisotakuu-koordinaattorin neuvontatyö	42
8.7	Nuorten työllistäminen tulevaisuudessa	43
8.8	Ruusut ja risut nuorisotakuusta	45
9	Pohdinta	46

9.1	Tutkimuksen eettisyys	46
9.2	Tutkimuksen luotettavuus	47
9.3	Yhteenveto tutkimustuloksista	48
9.4	Johtopäätökset	51
9.5	Jatkotutkimus- ja kehittämissuositukset	52
	Lähteet	55
	Liitteet	
	Liite 1. Saatekirje	
	Liite 2. Kyselylomake	

1 Johdanto

Nuorten yhteiskuntatakuu käynnistyi vuoden 2013 pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelman mukaisesti (Oivo 2014). Nuorisotakuu tavoitteena on, että jokaiselle alle 30-vuotiaalle nuorelle tarjotaan työ-, työkokeilu-, opiskelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikka viimeistään kolmen kuukauden kuluttua työttömäksi joutumisesta. Nuorisotakuuseen sisältyy myös koulutustakuu. Sen mukaan jokaiselle peruskoulun suorittaneelle taataan jatkokoulutuspaikka lukiossa, ammatillisissa oppilaitoksissa, oppisopimuksessa, työpajassa, kuntoutuksessa tai jollain muulla tavoin. Nuorisotakuu pyrkii vaikuttamaan kohderyhmän pääsemistä koulutukseen ja työhön. Toimenpiteiden avulla vaikutetaan nuorisotyöttömyyteen ja niin sanottujen syrjäytyneiden nuorten määrään. (Tuusa ym. 2014: 128.) Nuorisotakuuta toteuttavat laajassa yhteistyössä muun muassa valtionhallinto, kunnat, elinkeinoelämä, koulutuksenjärjestäjät, liitot ja järjestöt yhdessä nuorten kanssa. Nuorten omaa ääntä on kuultu nuorisotakuun toimintamallia suunniteltaessa. (Oivo 2014.)

Kantaakseen oman osansa yhteiskunnan talkoissa, K-ryhmä haastoi kaikki Suomen K-kauppiat ja Keskon yksiköt työllistämään nuoria ja vastavalmistuneita nuorisotakuun avulla. Nuorisotakuu K-ryhmässä – ohjelma käynnistettiin elokuussa 2013, jolloin tavoitteeksi asetettiin palkata vähintään 1 000 alle 30-vuotiasta nuorta vuoden 2014 loppuun mennessä. Nuorisotakuu K-ryhmässä – ohjelman myötä K-ryhmään luotiin pysyvä toimintamalli, joka perustuu TE-hallinnon, K-ryhmän työnantajien ja nuorisotakuukoordinaattorin väliseen yhteistyöhön. (Väre 2014.) Yhteistyön myötä nousi tarve tarkastella työn tuloksia eri näkökulmista lähtien.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa alle 30-vuotiaiden nuorten työllistyneiden määrän kehitystä aikavälillä 8/2013 – 12/2014 K-kauppoihin ja Keskon toimipisteisiin ja miten Nuorisotakuu K-ryhmässä – ohjelma on edistänyt nuorten työllistämistä. Toisena tarkoituksena on selvittää K-kauppiasyrittäjiltä ja harkinnanvaraisesti valituilta keskolaisilta, miten palkkatuella työllistäminen on heidän mielestään toteutunut, miten työkokeilun käyttö on edesauttanut kauppiaiden ja keskolaisten mielestä työllistymistä, mitä mieltä kauppiat ja keskolaiset ovat nuorten oppisopimuskoulutuksesta ja sen myötä työllistamisestä sekä miten nuorisotakuukoordinaattorin neuvontatyö on tukenut nuorten työllistämistä.

Opinnäytetyön tulosten ja johtopäätösten pohjalta K-kauppiasliitto ja Kesko voivat suunnitella tulevaa tukityöllistämisen toimintaa seuraaville vuosille. Tutkimustuloksista tulevat hyötymään muun muassa TE-hallinto, työelämä ja muut tahot, jotka pyrkivät edistämään nuorten työllisyyttä.

2 Nuorten työttömyys

Työmarkkinoiden haavoittuvin kohderyhmä ovat nuoret. Muutokset yhteiskunnassa, työmarkkinoilla ja elinkeinoelämässä, nopeat talouden suhdannevaihtelut, korkeat työmarkkinoiden osaamisvaatimukset ja kiristynyt kilpailu osaavista työntekijöistä ovat kasvattaneet nuorten työttömyyttä. Nuorilla on vaikeuksia kiinnittyä työelämään ja yhteiskuntaan. Työttömäksi joutuminen ja työttömyyden keston pitkittyminen on merkittävä riski, joka voi johtaa pahimmassa tapauksessa työelämän ja yhteiskunnasta syrjäytymiseen. (Tuusa ym. 2014: 9.)

Nuorten työttömyys on kasvussa (Hämäläinen – Hämäläinen – Tuomala 2014: 18). Tyypillisiä piirteitä nuorten työttömyyteen ovat suhdanneherkkyys, voimakkaat kausivaihtelut ja keskimäärin lyhemmät työttömyysjaksot verrattuna muihin ikäryhmiin (Pitkänen – Aho – Syrjä 2012: 9). Julkisuudessa käsitellään paljon erilaisia huolen aiheita nuorten työttömyystilanteesta, eikä syyttä. Nuorten työttömyyteen liitetään uhkakuvia pysyvästä työpaikkojen ulkopuolelle ajautumisesta ja sosiaalisesta syrjäytymisestä. (Hämäläinen ym. 2014: 18.)

2.1 Työttömyystilastoja

Työttömällä henkilöllä tarkoitetaan henkilöä, joka ei ole työsuhteessa eikä työllistyy päätoimisesti yritystoiminnassa tai omassa työssään ja joka ei ole opiskelija. Työttömänä pidetään myös henkilöä, jonka viikoittainen työaika on alle neljä tuntia tai joka on työsuhteessa, mutta kokonaan lomautettuna. Työnhakijalla tarkoitetaan henkilöä, joka on rekisteröitynyt työnhakijaksi TE-toimiston asiakastietojärjestelmään. (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 2012/916 § 3).

Työ- ja elinkeinoministeriön työllisyyskatsauksen mukaan joulukuun lopussa vuonna 2014 oli yhteensä 363 300 työtöntä työnhakijaa. Kasvua edellisen vuoden joulukuun

tilastoon tuli 33 400. Alle 25-vuotiaita työttömiä nuoria työnhakijoita oli joulukuun lopussa yhteensä 50 400. Noin 68 prosenttia nuorista työllistyi alle kolmessa kuukaudessa siitä, kun oli ilmoittautunut työttömäksi työnhakijaksi TE-toimistoon. Tilastokeskuksen mukaan joulukuussa vuonna 2014 kaikkien ikäryhmien työttömyysaste oli 8,8 prosenttia. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015a.)

Nuorten työttömyys on erityisen suhdanneherkkää ja vaihtelee suuresti kuukausittain. Nuoret aloittavat ja päättävät opintoja, vaihtavat työpaikkoja ja paikkakuntaa, perustavat perheitä ja niin edelleen. Nuorten elämässä tapahtuu monenlaisia muutoksia enemmän kuin vanhemmalla väestöllä. Nuorten työttömyyden pitkittymiseen olisi pyrittävä vaikuttamaan enemmän ja saada nuoret töihin tai opiskelemaan. Nuorten työllisyyttä tuetaan muun muassa nuorisotakuun avulla. (Tuusa ym. 2014: 156, 232.)

2.2 Työttömyydestä aiheutuva yksilölliset ja yhteiskunnalliset vaikutukset

Sosiaali- ja terveysministeriö koordinoi syrjäytymistä, köyhyyttä ja terveysongelmia vähentävä poikkihallinnollista toimenpideohjelmalla 2011 – 2015. Ohjelma sisältää seitsemän teemaa, joista yhtenä teemana on työstä ja työmarkkinoilta syrjäytymisen ehkäisy. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015a.) Työn tekeminen ja avoimille työmarkkinoille kiinnittyminen ovat parhaimmat keinot torjua köyhyyttä, eriarvoisuutta ja syrjäytymistä. Laaja työttömyys on ristiriidassa hyvinvointivaltion tavoitteiden kanssa, joten työpaikkojen määrää on lisättävä tulevaisuudessa. Työpaikkansa menettävä työntekijä on saatava nopeasti takaisin työelämään syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Ohjelman tavoitteena on tukea työttömien työ- ja toimintakykyä sekä hoitoa ja kuntoutusta. Osatyökykyisten pääsyä koulutukseen vahvistetaan kuntoutuksen jälkeen. Pitkäaikaistyöttömyyden vähentämiseksi väestön taloudellista ja sosiaalista eriarvoisuutta vähennetään helpottamalla työn vastaanottamista, vähentämällä toimeentuloasiakkuutta ja ylisukupolvista köyhyyttä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015b.)

Pelkän peruskoulun varassa olevat nuoret ovat syrjäytymisvaarassa verrattuna kaikkiin työelämään pyrkivistä nuorista (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014). Monilta ammattialoilta on kadonnut vähän koulutusta vaativat avustavat työt kokonaan. Aiemmin juuri näihin töihin hakeutuivat ammatillista koulutusta vailla olevat nuoret. (Valiokunta 2014.) Suurin osa maahanmuuttajista ja vajaakuntoisista nuorista jäävät avoimien työmarkkinoiden ulkopuolelle työvoimapolitiittisista toimenpiteistä huolimatta (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014). Erilaisten oppimisvaikeuksien rooli on noussut huomattavasti, sillä ky-

kenemättömyys tai mielenkiinnon puuttuminen teoreettisten opintojen piiriin sulkee nykyisin avoimien työmarkkinoiden ulkopuolelle (Valiokunta 2014). Pitkäaikaistyöttömät työllistyvät muita kohderyhmiä heikommin. Varsinkin, jos verrataan alle vuoden työttömänä olleisiin. Nuoret työllistyvät kuitenkin muita työttömiä työhakijoita selvästi paremmin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014.)

Työttömyys ja koulutuspaikan puuttuminen aiheuttaa ihmiselle sosiaalisia ja psyykkisiä ongelmia. Nuorten mielenterveys- ja päihdeongelmat sekä asunnottomuus ovat vakavia yhteiskunnallisia ongelmia, joiden seuraukset ovat pitkäkestoisia. Merkittävä osa nuorista on ajautunut kaiken aktiivitoiminnan ulkopuolelle, joten heidän ongelmiin puuttuminen on vaikeaa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012: 7.) Yksi kokonainen sukupolvi nuoria on vaarassa kasvaa työttömyyteen, epävarmuuteen ja tyytymättömyyteen (Pietikäinen 2013). Syrjäytymisen syyt liittyvät yhteiskunnan, kulttuurin ja arvojen muutokseen (Valiokunta 2014).

Nuorten syrjäytymiselle ei ole olemassa yhtä kaikkien hyväksymää määritelmää. Kohderyhmäksi luokitellaan kaikki alle 30-vuotiaat nuoret ja lapset puhuttaessa nuorten syrjäytymisestä. Syrjäytyminen on ajautumista yhteiskunnassa yleisesti pidetyn elämäntavan ja – laadun ulkopuolelle. Se on myös yhteiskunnan perusinstituutioiden, kuten työmarkkinoilta, koulutuksesta, perheestä ja ystävistä ulosjäämistä sekä yhteiskunnan osallisuudesta. (Valiokunta 2014.)

Koska nuoria ei luokitella virallisesti syrjäytyneisiin ja ei-syrjäytyneisiin, tarkkaa syrjäytyneiden nuorten määrää ei ole tiedossa (Valiokunta 2014). Nuorten syrjäytymisellä on merkitystä niin kansantaloudellisen kuin inhimillisen ulottuvuuden näkökulmasta. Syrjäytymisen inhimillisiä seurauksia on vaikea määrällisesti tuoda ilmi, mutta yksilöiden pahoinvointi saattaa jatkuvana johtaa yhteiskunnan sosiaaliseen eriytymiseen. Sen seurauksena epätoivotut ilmiöt, kuten päihteiden käyttö ja rikollisuuden kasvaminen lisääntyvät. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012: 7.) Pitkittyneen työttömyyden ja mahdollisen syrjäytymisen kustannukset ovat suuret. Työttömyydestä aiheutuu tuotannonmenetystä ja syrjäytymisestä lisäkustannuksia sosiaali- ja terveydenhuollolle. (Tuusa ym. 2014: 157.) Valtiontalouden tarkastusviraston arvion mukaan syrjäytymisen kokonaiskustannukset olisivat arviointitavasta riippumatta peräti miljardiluokkaa (Valiokunta 2014).

Kansantalouden osalta vaikutukset näkyvät syrjäytymisen suorissa ja välillisissä kustannuksissa. Yhden syrjäytyneen nuoren perustoimeentulon kustannukset olisivat noin 750 000 euroa 40 vuoden ajalta. Kustannukseen ei ole sisälletty vielä mahdollisia sosiaalietuuksia tai syrjäytymisen kustannuksia, puhumattakaan yhteiskunnan menettämiä verotuloja ja työn tuottamaa arvonlisää. Lisäksi nuorten syrjäytyminen vaikuttaa työvoiman saatavuuteen ja työurien pituuteen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012: 7.)

Työttömyydestä aiheutuva kansantaloudellinen kustannus muodostuu saamatta jääneestä työpanoksesta, kertymättä jäävistä verotuloista sekä työttömän perusturvaan liittyvistä menoista. Varsinkin pitkäaikaistyöttömyydestä aiheutuu suurta räsitusta julkiselle taloudelle. Työttömyydestä johtuvat kokonaiskustannukset ovat suuremmat kuin työttömyysturvamenot ja aktivointitoimien kustannukset. Tämän lisäksi tulevat vielä sosiaali- ja terveystalvveluista aiheutuvat kustannukset. Työmarkkinatuen saajista yli 50 % saa toimeentulotuen lisäksi myös asumistukea. (Eskonen 2014: 5.)

3 Nuorten työllisyys

Vuosien varrella on yritetty tehdä paljon nuorisotyöttömyyden eteen (Hämäläinen ym. 2014: 19). Nuoret ovat olleet aina työvoimapolitiikan keskiössä, mutta politiikkalinjaus on voimistunut entisestään 2000-luvulla. Muistikuvissa on 1990-luvun lamaan kaatunut takuuajattelu. Vuonna 2005 tuli voimaan nuorten yhteiskuntatakuu. Sen tarkoituksena oli katkaista nuorten työttömyys nopeasti lisäämällä nuorten omaa aktivointia. Tuolloin alle 25-vuotiaille nuorille luvattiin tehdä jokin aktivointitoimenpide kolmen kuukauden sisällä työttömäksi työnhakijaksi ilmoittautumisesta. Vuonna 2013 tulleeella nuorisotakuulla on lähes samat tavoitteet. Kohderyhmää laajennettiin koskevaksi myös 25 – 30-vuotiaisiin vastavalmistuneisiin nuoriin. (Hämäläinen ym. 2014: 19.)

Nuorten työttömyyden kasvun vuoksi on tärkeätä saada yrityksiä rohkaistua rekrytoimaan nuorta työvoimaa sekä käynnistää uusia nuorten työllistymistä edistäviä toimenpiteitä. Uusia toimenpiteitä tarvitaan esimerkiksi ammatillisesta koulutuksesta vastavalmistuneiden nuorten työllistämisessä. Ensimmäisen työpaikan saamisen helpottaminen on tärkeää, koska noin puolet työttömistä nuorista on vastavalmistuneita. Nuorten työllistymistä ja koulutautumista pyritään edistämään erilaisten ohjelmien, toimenpiteiden ja hankkeiden avulla. (Pitkänen ym. 2012: 9.)

3.1 Palkkatuella työllistäminen

Palkkatuki on työttömäksi työnhakijaksi rekisteröityneen henkilön työllistämisen edistämiseksi tarkoitettu tukimuoto, jonka TE-toimisto harkinnanvaraisesti myöntää työnantajan palkkauskustannuksiin. Palkkatuella työllistämisen tarkoituksena on parantaa työttömän työhakijan ammattitaitoa ja osaamista sekä edistää hänen työllistymistä avoimille työmarkkinoille. (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 2012/916 § 1). Alle 30-vuotiaalle työttömälle työnhakijalle voi TE-toimisto myöntää Sanssi-kortin omaoimisen työnhaun tukemiseksi (TE-palvelut 2015d).

Ennen vuotta 2015 myötä tulleita palkkatuen uudistuksia, palkkatuki muodostui perustuesta ja lisäosasta. Myönnettävä perustuki oli päivää kohden työttömyysturvalain mukaisen päivärahan 32,66 € suuruinen. Vuonna 2014 peruspalkkatuen määrä oli noin 700 € kuukaudessa. Jos tuella palkattavan henkilön työn tuottavuudessa oli alentumaa joko työttömyyden pituuden, sairauden tai vamman vuoksi, palkkatukea myönnettiin 60 - 90 % lisäosalla korotettuna. Nuorisotakuun kohderyhmän kohdalla palkkatuki oli noin 700 € / kk ja sitä myönnettiin enintään 10 kuukaudeksi. (Hallituksen esitys 198/2014.) Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan vuosien 2013 – 2014 mukaisia palkkatukeen liittyvää lainsäädäntöä, joita noudatettiin Nuorisotakuu K-ryhmässä -ohjelman aikana.

Työnantajille suunnattu palkkatuki on ollut hyvä kimmoke nuorten rekrytointiin. Sanssi-kortin alkuperäisenä tavoitteena oli aktivoida nuoria hankkimaan työpaikka itse ja informoimaan työnantajille tietoa palkkatuen mahdollisuudesta. Sanssi-kortti ilmaisee työnantajalle tietoa palkkatuesta ja osoittaa, että nuoren työllistämiseen ja palkkaukseen voi saada palkkatukea. (Felt 2012: 5; Pitkänen ym. 2012: 10.)

Työ- ja elinkeinoministeriö myönsi noin 40 000 Sanssi-korttia alle 30-vuotiaille nuorille työnetsinnän tueksi vuonna 2013. Vain noin 10 000 nuorta työllistyi Sanssi-kortin avulla. (Suomen Yrittäjät 2014.) Palkkatuella työllistäminen oli kuitenkin vuonna 2013 joka kuukausi suurempaa alle 29-vuotiaiden osalta verrattuna edelliseen vuoteen. Vuonna 2012 Sanssi-korttia oli vastaavasti jaettu liki 24 000 kappaletta, mutta nuoria oli työllistynyt vain noin 5 300. Suurin osa palkkatuetuista työsopimuksista tapahtui Uudellamaalla. Seuraavaksi eniten työllistyi Pirkanmaalla, Varsinais-Suomessa ja Pohjois-Pohjanmaalla. (Tuusa ym. 2014: 176 – 177; Felt 2012: 5).

Työ- ja elinkeinoministeriön tekemässä tutkimuksessa (Tutkimus Sanssi-kortin käytöstä, käyttöön liittyvistä kokemuksista ja vaikutuksista nuorten työllistymiseen 2012) todettiin, että noin 70 % kyselyyn vastanneista yrityksistä oli palkannut nuoria ja noin 60 %:lla heistä oli kokemuksia nuorten palkkaamisesta Sanssi-kortin avulla. Suurin osa työsuhteista oli ollut määrä-aikaisia, mutta varsinkin yksityiset yritykset olivat palkanneet nuoria toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen. Tutkimuksessa käy ilmi, että nuorten työsuhteita ei ollut jatkettu nuoriin liittyvistä syistä. Tyypillisimmät syyt olivat olleet, ettei nuori ollutkaan sopiva työpaikkaan tai ei ollut oppinut vaadittuja työtehtäviä, nuori oli pyrkinyt muuhun toimintaan kuten opiskelemaan tai armeijaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012: 73.)

Helsingin seudun kauppakamarin yrittäjille tehdystä kyselystä selvisi, että Sanssi-kortti toimii huonossa taloussuhdanteessa tehottomasti. Syyinä ovat yritysten yt-neuvottelut, yritysjärjestelyt tai lomautukset, jotka vaikuttavat hidastavasti uusien työntekijöiden rekrytoimiseen jopa 12 kuukauden päähän. Kauppakamarin mukaan nuorten työllistämistä voidaan parantaa tuomalla pienille ja keskisuurille yrityksille tietoa esimerkiksi nuorisotakuusta, joustamalla byrokratiaa entisestään ja laventamalla palkkatuen mahdollisuuksia. Uusien työmahdollisuuksien synnyttäminen nuorille ei onnistu ilman yritysten vahvaa osallistumista. Helsingin seudun kauppakamarin mukaan vain kuudesosa yrityksistä tuntee nuorisotakuun hyvin tai erinomaisesti. Isoilla yrityksillä on huomattavasti paremmat edellytykset löytää tarjolla olevia työllistämiskannusteita. (Suomen Yrittäjät 2014.)

3.2 Nuorten oppisopimuskoulutuksella työllistäminen

Vuonna 2014 Suomessa oli yhteensä 56 000 oppisopimusopiskelijaa. Näistä kaikista oppisopimusopiskelijoista 18 prosenttia oli alle 25-vuotiaita nuoria. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014.)

Kaiken ikäisille suunnatussa oppisopimuskoulutuksessa noin 70 - 80 prosenttia opinnoista suoritetaan työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä. Loput tietopuoliset opinnot, joita on 20 – 30 prosenttia koulutuksesta, täydennetään oppilaitoksessa. Oppisopimuskoulutuksen avulla voi suorittaa ammatillisen perustutkinnon, erikoisammattitutkinnon tai ei-tutkintotavoitteisen lisäkoulutuksen. Oppisopimuskoulutus on määräaikainen työsuhteinen, joka laaditaan työnantajan ja vähintään peruskoulun päättäneelle 15-vuotiaan nuoren kesken. Koulutuksen tietopuolisista opinnoista vastaavat ammatilli-

set oppilaitokset ja aikuiskoulutuskeskukset. Opiskelijan pitää itse löytää oppisopimustyöpaikka. Työpaikalla täytyy olla koulutuksen järjestämiseen vaadittavat puitteet ja vastuullinen työpaikkaohjaaja. Oppisopimuskoulutukseen liitetään opiskelijan henkilökohtainen opetussuunnitelma, joka laaditaan opetushallituksen vahvistamien opetussuunnitelman tai näyttötutkinnon perusteiden pohjalta. Opiskelijan aikaisempi koulutus ja työkokemus otetaan huomioon opetussuunnitelmassa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015; Oppisopimus 2015.)

Nuorten oppisopimuskoulutus on osa nuorisotakuuta. Oppisopimuskoulutuksen avulla pyritään lisäämään peruskoulun tai lisäopetuksen (10 lk) päättäneiden nuorten oppisopimuskoulutusten määrää. Nuorten aikuisten osaamisohjelma on opetus- ja kulttuuriministeriön oma hanke, joka sijoittuu vuosille 2013 – 2016. Hankkeen kohderyhmänä ovat 20 - 29-vuotiaat nuoret, joilta puuttuu toisen asteen tutkinto. Ohjelman tarkoituksena on tukea nuoria, jotta he hakeutuisivat koulutukseen ja menestyisivät koulutuksessa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014.)

Työ- ja elinkeinoministeriön Nuorisotakuun tutkimuksellisen tuen loppuraportissa (2014) todettiin, että alle 25-vuotiaiden palkkatuettujen oppisopimuskoulutuksia oli vuonna 2013 joka kuukausi enemmän verrattuna edelliseen vuoteen. Määrän kasvua oli tapahtunut myös 25–29-vuotiaiden palkkatuetuissa oppisopimuksissa. Eniten koulutuksia oli alkanut Uudenmaan, Pirkanmaan ja Keski-Suomen ELY-alueilla. (Tuusa ym. 2014: 178.)

Oppisopimuskoulutuksen myötä yritys saa nuoren, joka kouluttautuu juuri siihen tehtävään ja tarpeeseen, joka yrityksellä on. Nuori pääsee koulutuksen kautta sisään yritykseen ja sen toimintakulttuuriin, oppii samalla tuntemaan liike-elämän toimintamallia, saa tarvitsemiaan tärkeitä kontakteja sekä työtodistuksen tekemästään työstä. Nuori oppii jo koulutusvaiheessa niin sanotusti uimaan yritysmaailmassa kuin kala vedessä. Yritykset tarvitsevat kuitenkin enemmän tukea ja informaatiota siitä, mitä oppisopimuskoulutus on ja mitä se vaatii itse yritykseltä ja palkattavalta oppisopimusopiskelijalta. Yrityksen pitää olla yhteydessä useampaan eri tahoon, mikä aiheuttaa paljon ylimääräistä työtä. Yritykselle tarjottava tuki on erityisen tärkeää. (Ali-Tolppa ym. 2014: 7, 10.)

Osana nuorisotakuuta, työnantajia kannustetaan ottamaan juuri peruskoulun tai lisäopetusluokan päättäviä nuoria oppisopimuskoulutukseen tarjoamalla korotettua koulutuskorvausta. Korvauksen määrä on ensimmäisenä oppisopimusvuonna 800 €/kk, toi-

sena vuonna 500 €/kk ja kolmantena vuonna 300 €/kk. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014.) Jos oppisopimuskoulutukseen valitaan nuori, joka on työttömänä työnhakijana TE-toimistossa, voidaan koko koulutuksen ajaksi myöntää myös palkkatukea (TE-palvelut 2015a).

3.3 Työkokeilun avulla työllistäminen

TE-toimistot voivat ohjata työttömän henkilön ammatinvalinta ja uravaihtoehtojen selvittämiseksi koulutuskokeiluun oppilaitokseen tai työkokeiluun työpaikalle. Henkilö voidaan ohjata työkokeiluun myös avoimille työmarkkinoille työhön paluun tukemiseksi. (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 2012/916 § 5). Tässä opinnäytetyössä käsitellään alle 30-vuotiaiden nuorten työkokeilua, jossa TE-toimisto on toimeksiantajana.

Työkokeiluun osallistuva nuori tutustuu käytännössä eri ammatteihin ja työympäristöön. Työnantajalla on mahdollisuus tutustua työkokeilijaan kokeilujakson aikana. Myöhemmin työnantajalla on mahdollisuus palkata talon tavat tunteva työkokeilija esimerkiksi palkkatuen avulla. Työkokeilu ei perustu työsuhteeseen, joten siltä ajalta ei makseta palkkaa. Jakso ei kerrytä kokeilijalle vuosilomapäiviä tai eläkettä. Työkokeilija saa jakson aikana työttömyysetuutta ja kulukorvausta. (TE-palvelut 2015c.)

4 Nuorisotakuu

Suomessa käynnistettiin vuonna 2005 nuorten yhteiskuntatakuu, jonka tavoitteena oli katkaista nopeasti nuorten työttömyysjaksot ja lisätä nuorten aktivointia lupaamalla aktivointitoimenpide, joka tehtäisiin kolmen kuukauden sisällä suunnitelman laatimisesta. Nuorten yhteiskuntatakuu laajennettiin nuorisotakuuksi vuonna 2013. (Valiokunta 2014.)

Nuorisotakuu on valtakunnallinen toimintamalli nuorten hyväksi yhdessä eri toimijoiden ja nuorten kanssa. Nuorisotakuusta ei ole erikseen omaa lakia Suomessa, vaan sitä toteutetaan eri hallintoalojen oman lainsäädännön nojalla. Nuorisotakuu pitää sisällään nuorille suunnatun monialaisen ja – ammatillisen palvelukokonaisuuden. Se sisältää myös koulutustakuun ja nuorten aikuisten osaamisohjelman. Suomessa on paljon alle

30-vuotiaita työttömiä ja peruskoulun päättäviä nuoria, jotka jäävät ilman jatkokoulutuspaikkaa. Pelkän perusasteen varassa olevien työttömien nuorten määrä kasvaa. Jos nuoret jäävät työn tai koulutuksen ulkopuolelle, he ovat vaarassa siirtyä mielenterveysongelmien vuoksi työkyvyttömyyseläkkeelle. Tällöin vuosittaiset kustannukset ovat yhteiskunnalle peräti 300 miljoonaa euroa. Nuorisotakuu auttaa nuoria löytämään oman paikkansa yhteiskunnassa, jotta he voisivat elää itsenäistä elämää. Nuorisotakuun tavoitteena on vähentää nuorten työttömyyttä, lisätä nuorten osaamista ja ammattitaitoa. Nuorisotakuu osallistaa nuoria yhteiskuntaan ja siten ehkäisee syrjäytymistä. Se tukee nuorten itsenäistä kasvua, elämänhallintaa sekä vastaa työmarkkinoiden kysyntään. Suomen nuorisotakuun malli on suosituksena EU:n kaikille jäsenmaille. (Nuorisotakuu 2014.)

Työttömien nuorten tilannetta tarkastellaan nuorisotakuussa kahdesta eri näkökulmasta. Ensimmäisenä tarkastelun kohteena ovat nuoret, joilta puuttuu ammatillinen tutkinto. Näille nuorille on tavoitteena luoda tie, joka johtaa ammatillisen koulutuksen aloittamiseen ja sitä kautta työmarkkinoilla vaadittavaan osaamisen lisäämiseen. Toisena tarkastelun kohteena ovat nuoret, joilla on jo tutkinto, mutta heillä on vaikeuksia saada oman alan ensimmäistä työpaikkaa. Nämä nuoret tarvitsevat tukea työllistämiseen. (Felt 2012: 5.) Yksi näistä työmarkkinoille kiinnittymistä aktivoiva toimenpide on palkkatuella eli niin kutsutulla Sanssi-kortin avulla työllistäminen. (Pitkänen ym. 2012: 10.) Yhteiskuntatakuun myötä Sanssi-korttikäytäntö vakinaistettiin vuonna 2012. Sanssi-kortin avulla alennettiin työnantajien kynnystä palkata työkokemusta vailla olevia vasta valmistuneita nuoria. (Felt 2012: 6.)

Nuorisotakuu tuli voimaan vuonna 2013, jolloin oli heikko suhdannetilanne. Nuorten työttömien työnhakijoiden määrän kasvua ei voi tulkita vain niin, että nuorisotakuu olisi epäonnistunut. Ilman nuorisotakuuta nuorten työllisyystilanne voisi olla huonompi. Työttömyyslukumäärien kasvuun on voinut vaikuttaa myös se, että aikaisemmin työmarkkinoiden ulkopuolelle olleet nuoret ovat nyt tulleet nuorisotakuun piiriin. Mikäli näin on tapahtunut, nuorisotakuu on vähentänyt työmarkkinoilta syrjäytymistä, vaikka työttömien nuorten työnhakijoiden määrä on tilastollisesti kasvanut. (Alatalo 2014: 50.)

Savolaisen mukaan nuorten työttömyys on melko lyhytkestoista talouden haastavasta tilanteesta huolimatta. Nuoret eivät ole enää niin herkästi lopettaneet työnhakua tai kadonneet palvelujen ulkopuolelle nuorisotakuun voimaantulon jälkeen. TE-palvelujen piirissä olevien työttömien nuorten työnhakijoiden määrät ovat nousseet selkeästi nuo-

risotakuun aikana, mutta nuorisotakuun avulla voidaan yhtenäistää ja tehostaa eri hallintojen toimintaa sekä nopeuttaa ja kehittää nuorten palveluita. (Savolainen 2015.)

4.1 Nuorisotakuu EU:ssa

Euroopassa oli helmikuussa vuonna 2013 peräti 5,7 miljoonaa työtöntä nuorta. Euroopan kunnat ja alueet kehittivät Euroopan unionin ministereitä sopimaan nopeasti suunnitelmasta, jolla taataisiin kaikille alle 30-vuotiaille työ- tai koulutuspaikka. Suunnitelman tarkoituksena olisi varmistaa, ettei Eurooppaan synny niin kutsuttua menetettyä sukupolvea. Euroopan unionin alueiden komitea pyysi komissiota esittämään strategian nuorten työllisyyden edistämiseksi. Tähän sisältyi suositus nuorisotakuun käyttöönotosta, joka on osa EU:n kasvustrategian eli Eurooppa 2020 -ohjelmaa. Nuorisotakuu on ratkaisevassa osassa nuorten työttömyyden ja sen katastrofaalisen talouden ja sosiaalisten seurausten torjumiseksi koko Euroopassa. (European Commission 2013.)

Euroopan Unionin työministerit hyväksyivät vuoden 2013 alussa EU:n laajuisen suosituksen nuorisotakuusta. Suosituksen mukaan EU-jäsenmaiden on taattava kaikille alle 25-vuotiaille nuorille työ-, jatkokoulutus-, oppisopimuskoulutus- tai harjoittelupaikka neljän kuukauden kuluessa työttömäksi joutumisesta tai koulun päättymisestä. (Valtioneuvosto 2015.) Nuorisotakuun rakenteellisilla uudistuksilla parannetaan merkittävästi opinnoista työelämään siirtymistä. Nuorisotakuu on toimenpide, jonka avulla annetaan välitöntä tukea nuorten työllistymiseen. (Euroopan Komissio 2014.)

Euroopan unionin jäsenmaiden komitea takaa, että kaikille alle 25-vuotiaille nuorille pitäisi neljän kuukauden kuluessa koulun tai työn päättymisestä tarjota työ-, koulutus-, oppisopimuskoulutus- tai työkokeilupaiikka. Nuorisotakuu ei takaa työllistymistä, mutta sen avulla voidaan viivästyttää työttömyyttä. Nuori voi saada ptkätöitä avoimilta työmarkkinoilta tai nuori voi päästä jatkokoulutukseen. (European Commission 2015: 2.) Euroopan alueiden komitea ehdotti vuonna 2013, että nuorisotakuujärjestelmä laajennetaan kattamaan vastavalmistuneet alle 30-vuotiaat nuoret (European Commission 2013).

Kaikki 28 EU:n jäsenmaata ovat tehneet nuorisotakuuta koskevan täytäntöönpanosuunnitelmansa. Jokainen maa suunnittelee oman nuorisotakuujärjestelmän perustamista. Nuorisotakuu perustuu Suomen ja Itävallan hyviin kokemuksiin siitä, kun nuoret siirtyvät suoraan koulusta työelämään. (Euroopan komissio 2014.)

Itävallassa nuorten työttömyys on EU:n alhaisimpia 8,9 prosenttia. Itävallassa otettiin käyttöön vuonna 2008 koulutustakuu, joka takaa jokaiselle alle 19-vuotiaalle nuorelle ammattikoulutuspaikan oppivelvollisuuden päätyttyä. Ammattikoulutus toteutetaan enimmäkseen oppisopimuskoulutuksena, jolla on vahva perinne Itävallassa. (Suomen suurlähetystö, Wien 2013.) Oppisopimuskoulutuksen alhainen palkkataso, ensimmäisenä vuonna 400 €, kannustaa työnantajia palkkaamaan nuoren. Tämän lisäksi työnantajat saavat 1000 € avustusta ja lisäävustusta, joka on sidoksissa laadukkaaseen koulutukseen. (European Commission 2014: 9 – 10.) Oppisopimuskoulutuksen avulla opiskelee lähes puolet nuorisotakuun ikäluokasta. Suurin osa opiskelijoista on maa-hanmuuttajia. (Suomen suurlähetystö, Wien 2013.)

4.2 Nuorisotakuu Suomessa

Nuorisotakuu tuli Suomessa voimaan täysimääräisesti vuoden 2013 alussa. Hallitusohjelmaan on sisälletty nuorten yhteiskuntatakuun toteuttaminen niin, että jokaiselle alle 25-vuotiaalle ja alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle nuorelle voitaisiin tarjota työ-, harjoittelu-, opiskelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikka viimeistään kolmen kuukauden kulluttua siitä, kun nuori on jäänyt työttömäksi. Nuorten yhteiskuntatakuun toteutuminen vaatii yhteiskunnalta laaja-alaista yhteistyötä eri toimijoiden kesken. Nuorten yhteiskuntatakuun ympärille on perustettu työryhmä, jonka jäsenet koostuvat eri tahoilta, kuten eri ministeriöistä, Kelasta, Kuntaliitosta, nuorisotyön valtakunnallisesta palvelu- ja vaikuttajajärjestö Allianssista ja työmarkkinajärjestöistä. Työryhmän tehtävänä on löytää ratkaisuja siihen, miten kaikille halukkaille nuorille saataisiin työelämässä tarvittavaa osaamista, kuinka tunnistetaan tuen tarve ja miten TE-palvelut saadaan kattamaan nuorten yhteiskuntatakuun haasteet. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015b.)

Työministeri Lauri Ihalaisen mukaan työtä ei saa ilman kokemusta ja kokemusta ei saa ilman työtä. Siksi nuorten yhteiskuntatakuu -työryhmän tavoitteeksi asetettiin vuonna 2011 seuraavat tavoitteet:

- lisätään nuorille suunnattua oppisopimus- ja työvoimapoliittista koulutusta
- pyritään selvittämään uusia toimenpiteitä nuorten työelämään kiinnittymisen parantamiseksi yhdistämällä koulutusta ja työtä. Edistetään sellaisia ammatillisen koulutuksen toimintamalleja, jotka tukevat tätä tavoitetta ja nopeaa työllistämistä

- parannetaan pk-yritysten mahdollisuutta palkata nuoria oppisopimuskoulutukseen
- laajennetaan etsivää nuorisotyötä valtakunnalliseksi toiminnaksi
- luodaan työmarkkinajärjestöjen kanssa yhteistyönä pelisäännöt palkattoman työharjoittelun käytöstä TE-palveluissa. (Ihalainen 2011; Nuorten yhteiskuntatakuu – työryhmän toimintasuunnitelma 2011.)

Nuorisotakuun avulla lähes 70 prosenttia nuorista on työllistynyt, saanut opiskelupaikan, päässyt harjoitteluun tai tarvitsemaansa kuntoutukseen. Yli 50 000 nuorta on saanut työpaikan palkkatuen (Sanssi-kortti) avulla nuorisotakuun tultua voimaan. Nuorten työttömyys olisi huomattavasti heikommassa tilanteessa ilman nuorisotakuun toimenpiteitä. Suomessa nuorisotyöttömyyden kesto on EU:n maiden lyhimpiä, koska lähes kaikille nuorille laaditaan työllistymissuunnitelma. EU:ssa halutaan ottaa mallia suomalaisesta nuorisotakuusta. (Ihalainen 2015.) Suomi on edelläkävijämaa nuorisotakuun järjestelmän toteutuksessa ja kehittämisessä (Euroopan komissio 2014).

5 Nuorisotakuu yritysmaailmassa

Euroopan komission teettämässä eurobarometri kyselyssä selvisi, että 42 % vastanneista suomalaisnuorista (n=811) oli sitä mieltä, että työkokemuksen puute esti heitä saamasta työtä. Peräti 8 % suomalaisnuorista vastasi, että suomalaiset yritykset eivät tukeneet tai yritykset eivät tulleet vastaan työnhaussa. Tämä oli kaikkien 27 eri EU-maiden kyselyyn vastanneiden huonoin tulos. (The Gallup Organization 2007: 56, 119.)

Kuntoutussäätiö toteutti vuosina 2013 – 2014 työ- ja elinkeinoministeriön toimeksiantosta tutkimuksen nuorisotakuun toimeenpanosta. Tutkimuksen perusteella työnantajat tunsivat nuorisotakuun nimeltä, mutta eivät tarkkaan, mitä se pitää sisällään. Työnantajat toivoivat enemmän tietoa nuorisotakuusta, esimerkiksi TE-toimistoilta, työnantaja- ja työntekijäjärjestöiltä sekä nuorilta itseltään. Nuorisotakuusta tiedottamisen lisäksi työnantajat toivoivat konkreettisia esimerkkejä onnistuneista tapauksista. (Tuusa ym. 2014: 20.)

5.1 Nuorisotakuu K-ryhmässä -ohjelma

Kesko ja K-kaupat käynnistivät vuonna 2013 Nuorisotakuu K-ryhmässä -ohjelman, jonka tavoitteena oli työllistää vähintään 1 000 syrjäytymisuhan alla olevaa nuorta vuoden 2014 loppuun mennessä K-kauppoihin ja Keskon toimipisteisiin. (Kesko 2014.) Suomen menestykselle on tärkeitä, että nuoret pääsisivät nopeasti työelämään. Kaupan ala on elinkeinoelämän suurin työllistäjä yli 300 000 työntekijällään. K-ryhmä tarvitsee tulevaisuudessakin kaupan alasta kiinnostuneita ja ahkeria nuoria työntekijöitä, joilla on palveluasenne kohdallaan. (Kesko 2014.)

Nuorten työllistäminen on tärkeä osa K-ryhmän vastuullista toimintaa. Nuorisotakuu toimii, kunhan siihen ollaan valmiita panostamaan. Yli puolet eli 600 K-kauppiasta ja Keskon tytäryhtiöistä on työllistänyt nuorisotakuun kohderyhmään kuuluvia nuoria ohjelman aikana. Eniten nuoria on työllistynyt K-ruokakauppoihin, mutta myös rauta- ja erikoiskaupan sekä auto- ja konekaupan työtehtäviin. K-ryhmän työnantajat ovat hyödyntäneet Nuorisotakuu K-ryhmässä – ohjelman aikana eri työllistämismuotoja työsuhteiden lisäksi myös oppisopimuskoulutuspaikkoja ja työkokeiluja. Nuorten työllistämisen keskeisintä on ollut tiivis ja mutkaton yhteistyö koordinaattorin, K-ryhmän työnantajien ja TE-toimistojen välillä. Ohjelman aikana 8/2013 – 12/2014 noin 1 800 alle 30-vuotiasta työtöntä nuorta sai työ-, oppisopimus- tai työkokeilupaikan K-ryhmästä. Kaiken kaikkiaan noin 12 000 alle 30-vuotiasta nuorta työllistyi K-ryhmään samalla aikavälillä. (Kauppalehti 2015.)

Nuorisotakuu K-ryhmässä – ohjelman menestyksekkääseen etenemiseen on vaikuttanut K-ryhmän vahva sitoutuminen ja panostaminen ohjelmaan sekä asiasta tiedottaminen. Lisäksi hyvä yhteistyö paikallisten TE-toimistojen kanssa on auttanut asiaa. K-ryhmällä on sovitut yhteistyövirkaillijat, jotka avustavat ja neuvovat alueen K-kauppiaita nuorten työllistämiseen liittyvissä asioissa, kuten työkokeilussa, palkkatuetussa työssä ja rekrytoitavien nuorien löytämisessä. Yhteistyö eri toimijoiden kanssa on toiminut hyvin. (Humina 2014.)

Nuorisotakuu K-ryhmässä -ohjelmaan valittiin työnantajille eri työllistämismuotoja. Ne ovat suora työllistäminen ilman tukia, palkkatuella työllistäminen, työkokeilu, nuorten oppisopimuskoulutus ja RekryKoulutus. TE-toimiston toteuttama RekryKoulutus on hyvä vaihtoehto silloin, kun työnantajalle ei löydy ammattitaitoisia työntekijöitä eikä alan osaajia ole valmistumassa lähiaikoina (TE-palvelut 2015e). Valitettavasti työnantajilla ei

ollut ohjelman aikana tarvetta RekryKoulutukseen, joten sitä ei käsitellä tässä opinnäytetyössä. Sen sijaan palkkatuella, työkokeilulla ja nuorten oppisopimuskoulutuksella työllistäminen herätti kiinnostusta työnantajissa. Työllistämishalukkuuteen vaikutti nuorisotakuu-koordinaattorin jakama informaatio eri työllistämismuotoista.

5.2 Nuorisotakuu-koordinaattorin neuvontatyö

Keskon hallitus myönsi vuonna 2013 Nuorisotakuu K-ryhmässä – ohjelman käynnistämiseen 100 000 euroa. Lahjoitus mahdollisti muun muassa nuorisotakuu-koordinaattorin palkkaamisen K-ryhmään (sijoituspaikkana K-kauppiasliitto), joka toimii yhteyshenkilönä K-kauppioiden, Keskon esimiesten, TE-toimiston ja muiden yhteistyökumppaneiden kesken. Toimiva yhteistyö eri toimijoiden kesken mahdollistaa nuorten nopean työllistämisen. (Nuorisotakuu K-ryhmässä – lehdistötiedote 2014.)

Koordinaattori palkattiin keskolaisten esimiesten ja kauppioiden avuksi neuvomaan ja auttamaan kaikissa nuorten palkkaamiseen liittyvissä käytännön toiminnoissa. Koordinaattori kokosi K-ryhmän työnantajille tietopaketin, jossa on käytännön ohjeet siitä, miten pitää toimia, kun työnantaja hakee työntekijää Nuorisotakuun kautta. Oppaasta selviää myös, millaisia työllistämismuotoja on tarjolla, miten asioidaan TE-toimiston kanssa, mitä hakemuspapereita tarvitaan, kun haetaan työllistämiseen yhteiskunnan tukimuotoja ja kuinka rekrytointi etenee vaiheittain. Koordinaattori antoi näihin asioihin henkilökohtaista opastusta. (Kilgast 2013.) Koordinaattorin henkilökohtainen palvelu eri osapuolille on omalta osaltaan edistänyt nuorten työllistymistä K-ryhmässä. (Humina 2014).

Koordinaattori antoi opastusta puhelimen ja sähköpostin lisäksi K-ryhmän työnantajille muun muassa luennoimalla kauppiaskokouksissa, johtoryhmissä ja messuilla. Kaiken kaikkiaan koordinaattori tavoitti reilun vuoden aikana 1 100 ihmistä. Nuorisotakuu K-ryhmässä -ohjelman aikana kehitettiin toimintamalli, jonka ansiosta yhteistyö eri tahojen kesken kehittyi ja nuorten työllistäminen nuorisotakuun avulla K-ryhmään tehostui. Toimintamallia ja ohjelman tuloksia on esitetty kaiken kaikkiaan 90 eri tilaisuudessa eri puolilla maata. Koordinaattori osallistui Euroopan unionin Nuorisotakuu Peer Review – paneelikeskusteluun, jossa K-ryhmä edusti ainoana suomalaisena työnantajatahona 13 EU-jäsenmaan tilaisuudessa. (K-kauppiasliitto 2015: 21.)

K-kauppiaaliitto ja Kesko solmivat sopimuksen TE-hallinnon kanssa kohderyhmän työllistämismäärien raportoinnista ohjelman ajaksi. Nuorisotakuu K-ryhmässä – ohjelman tavoitteena oli työllistää vähintään 1 000 nuorta aikavälillä 8/2013 -12/2014 hyödyntäen eri työllistämismuotoja. Työnantajille asetettiin seuraavat työllistämismuotoehdot: suora työllistäminen ilman tukia, palkkatuella työllistäminen, työkokeilun avulla työllistäminen, nuorten oppisopimuskoulutus ja rekrykoulutus. Ohjelman aikana ei ollut tarvetta rekrykoulutukselle. Työllistämismäärien kehitystä ja tavoitteeseen pääsemistä seurattiin kuukausittain TE-hallinnolta tulleiden raporttien avulla. Seuranta auttoi kohdentamaan koordinaattorin tekemää neuvontatyötä ja opastusta tarvittaviin osaluokkiin, esimerkiksi lisä-informaation jakamista palkkatukikäytäntöön tai oppisopimuskoulutukseen.

6 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa alle 30-vuotiaiden nuorten työllistyneiden määrän kehitystä aikavälillä 8/2013 – 12/2014 K-kauppoihin ja Keskon toimipisteisiin ja miten Nuorisotakuu K-ryhmässä – ohjelma on edistänyt nuorten työllistämistä. Toisena tarkoituksena oli selvittää K-kauppiaasyrittäjiltä ja harkinnanvaraisesti valituilta keskolaisilta, miten palkkatuella työllistäminen on heidän mielestään toteutunut, miten työkokeilun käyttö on edesauttanut kauppiaiden ja keskolaisten mielestä työllistymistä, mitä mieltä kauppiat ja keskolaisten ovat nuorten oppisopimuskoulutuksesta ja sen myötä työllistämistä, miten nuorisotakuu-koordinaattorin neuvontatyö on tukenut työllistämistä ja miten nuorten työllistämistä kauppiaiden ja keskolaisten mielestä tulisi kehittää.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten alle 30-vuotiaiden nuorten työllistäminen on kehittynyt ajalla 8/2013 – 12/2014 K-ryhmässä?
2. Miten palkkatuella työllistäminen on kauppiaiden ja keskolaisten mielestä toteutunut?
3. Miten työkokeilun käyttö on edesauttanut kauppiaiden ja keskolaisten mielestä nuorten työllistämistä?

4. Miten kauppiaiden ja keskolaisten mielestä nuorten oppisopimuskoulutus on edesauttanut nuorten työllistämistä?
5. Miten nuorisotakuu-koordinaattorin neuvontatyö on tukenut kauppiaita ja keskolaisia nuorten työllistämisenä?
6. Mitkä tekijät edistäisivät kauppiaiden ja keskolaisten mielestä nuorten työllistämistä tulevaisuudessa?

7 Tutkimuksen empiirinen toteutus

Empiirisessä tutkimuksessa voidaan hankkia tutkimuksen havaintoaineisto kahdella eri tavalla: hyödyntämällä valmiita aineistoja, kuten virallisia tilastoja, tilastorekistereitä, tietokantoja ja kerätä itse aineisto esimerkiksi kyselyn perusteella. Molemmilla aineiston keruumenetelmällä on hyvät puolensa, mutta lopullinen valinta riippuu tutkimuksen tarkoituksesta ja tutkimuskysymyksistä. (Tuomi 2007: 136 – 137.)

Tutkimuksen toteutus tapahtui osana K-ryhmän nuorisotakuu-koordinaattorin työtä K-kauppiasliitossa. Tutkimusmenetelmäksi on valittu määrällinen tutkimus, koska TE-hallinnon raportit ovat tilastollisia, joiden avulla voidaan mitata määrällisesti työllistymisen edistymistä. Lisäksi kauppiaille ja harkinnanvaraisesti valituille keskolaisille suunnattu strukturoitu kyselytutkimus soveltuu määrällisen arviointitiedon keruuseen. Määrällistä tutkimusta täydentää laadullinen kyselytutkimus, jolla haluttiin saada tutkittavien oma ääni esille. Lisäksi heiltä kerättiin kehittämissuhteita nuorten työllistämiseen tulevaisuudessa.

7.1 Otanta ja aineistonkeruu

Otantasuunnitelma eli tutkittavien henkilöiden valinta määritellään tarkkaan perusjoukosta. Tästä perusjoukosta otetaan otos, johon tulosten tulee päteä. Määrällisessä tutkimuksessa saadut tulokset ja aineisto saatetaan tilastollisesti käsiteltävään muotoon. (Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2009: 140.)

Aineiston keruun suunnitelmat ovat tärkeitä, jotta havaintoaineisto tulee soveltumaan määrälliseen eli numeeriseen mittaukseen (Hirsjärvi ym. 2009: 140). Tieteellisessä tutkimuksessa käytetään useita erilaisia aineistonkeruumenetelmiä, joista tyypillisimmin käytetty muoto ovat erilaiset kyselyt (Ronkainen – Pehkonen – Lindblom-Yläne – Paavilainen 2011: 113). Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tiedot kerätään joko avoimilla tai strukturoidulla kysymyksillä ja ne kohdistetaan niille henkilöille, joita kyseinen ilmiö koskettaa tai joilla on asiasta tietoa. (Kananen 2011: 30, 41.)

Aineiston keruu tapahtui tässä tutkimuksessa kahdella eri tavalla. Aineiston ensimmäiseen tutkimuskysymykseen saatiin vastaukset TE-hallinnon tilastoista, jotka nuorisotakuukoordinaattori saa TE-hallinnolta kuukausittain. Nämä tilastot olivat valmiina tarkastelua varten aikaväliltä 8/2013 – 12/2014.

Muihin tutkimuskysymyksiin (kysymykset 2 – 5) kerättiin aineisto strukturoidulla kyselylomakkeella, jota täydennettiin yhdellä avokysymyksellä (kysymys 6). Aineisto kerättiin K-kauppiailta ja harkinnanvaraisesti valituilta keskolaisilta maaliskuun alussa 2015. Harkinnanvaraisuuteen vaikuttivat muun muassa se, että Keskon HR-palvelut hoitavat keskitetysti eri toimialojen työllistämisen. Lisäksi valintaan vaikuttivat tavaratalojohtajien aktiivinen kiinnostus nuorten työllistämiseen. Sähköinen kyselylomake lähetettiin kaikille noin 1 200 K-kauppiaille ja Keskon Citymarketin tavaratalojohtajille sekä eri ketjujen HR-asiantuntijoille eli yhteensä noin 120 keskolaiselle (n=1220). Kyselytutkimus lähetettiin maaliskuun alussa vuonna 2015. Vastausaikaa annettiin aluksi puolitoista viikkoa. Ensimmäinen muistutus kyselyyn lähetettiin viikon jälkeen kyselyn lähettämistä. Toinen muistutus lähetettiin kolmen päivän jälkeen edellisestä, jossa ilmoitettiin vastausajan pidentämisestä kahteen viikkoon. Vastausajan päätyttyä tapahtui vastausten analysointi. Kyselyn vastausprosentti oli 16 %. Kyselyyn vastasi yhteensä 200 K-kauppiasta ja Keskon esimiestä.

7.2 Aineistonkeruussa käytetty kyselylomake

Sähköiseksi kyselylomakkeeksi valittiin E-lomake. Kyselyn strukturoidut kysymykset 2 – 4 pohjautuivat eri työllistämisvaihtoehtoihin eli palkkatuella työllistämiseen, työkokeiluun ja nuorten oppisopimuskoulutuksen myötä työllistämiseen. K-ryhmän oma nuorisotakuukoordinaattori antaa työnsä puolesta opastusta eri työllistämisvaihtoehtoihin tämän tutkimuksen kohderyhmälle eli K-kauppiaille ja keskolaisille esimiehille, joten kysymyssarjat oli laadittu lainsäädännön vaatimusten ja käytännön kokemusten pohjal-

ta. Nuorisotakuu-koordinaattorin antamaa neuvontatyötä koskeva tutkimuskysymys numero 5, laadittiin tulevaisuutta ajatellen ja nykyisen palveluntarjonnan kehittämistä varten. Viimeinen tutkimuskysymys numero 6, oli avokysymys ja koski nuorten työllistämisen kehittämistä tulevaisuudessa.

Taulukko 1. Kyselylomakkeen rakenne suhteessa tutkimuskysymyksiin.

Tutkimuskysymykset ja niiden numerot		väittämien numerot
	Taustakysymykset	1 – 4
2	Palkkatuella työllistäminen	5 – 13
3	Työkokeilun avulla työllistäminen	14 – 16
4	Nuorten oppisopimuskoulutuksella työllistäminen	17 – 24
5	Nuorisotakuun neuvontapalvelu K-kauppiasliitossa	25 – 28
6	Avoimet kysymykset: Mikä tai millaiset tukimuodot edesauttaisivat mielestäsi nuorten työllistymistä tulevaisuudessa? <ul style="list-style-type: none"> • Ruusut ja risut haluamastasi aiheesta 	29 – 30

7.3 Aineiston analyysi

Opinnäytetyössä työllistyneiden määrien kehitystä aikavälillä 8/2013 – 12/2014 kuvattiin ja havainnollistettiin graafisesti kuukausittaisilla lukumäärillä. Kyselyaineisto analysoitiin tilastollisesti SPSS:n ohjelman avulla. Kyselyaineiston tulokset kuvattiin lukumäärinä ja prosentteina ja havainnollistettiin graafisesti.

Avoimet kysymykset analysoitiin aineistonlähtöisesti sisällön analyysillä. Avokysymysten vastauksista etsittiin vastaajien suoria kommentteja esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Analyysi aloitettiin koodaamalla värikoodilla tekstiin vastaukset tutkimuskysymyksiin. Samaa tarkoittavat vastaukset koottiin yhteen, kvantifioitiin ja ne nimettiin alaluokiksi. Alaluokkien avulla vastattiin tutkimuskysymyksiin.

Aineistolähtöisessä eli induktiivisessa analyysissä pyritään tekemään tutkimusaineistosta kokonaisuus (Tuomi – Sarajärvi 2012: 95). Aineistolähtöiseen analyysiin päädyttiin, koska nuorisotakuusta ei ole tehty aikaisempaa tutkimusta K-ryhmässä eikä muiden yksityisten työnantajatahojen toimesta.

8 Tutkimustulokset

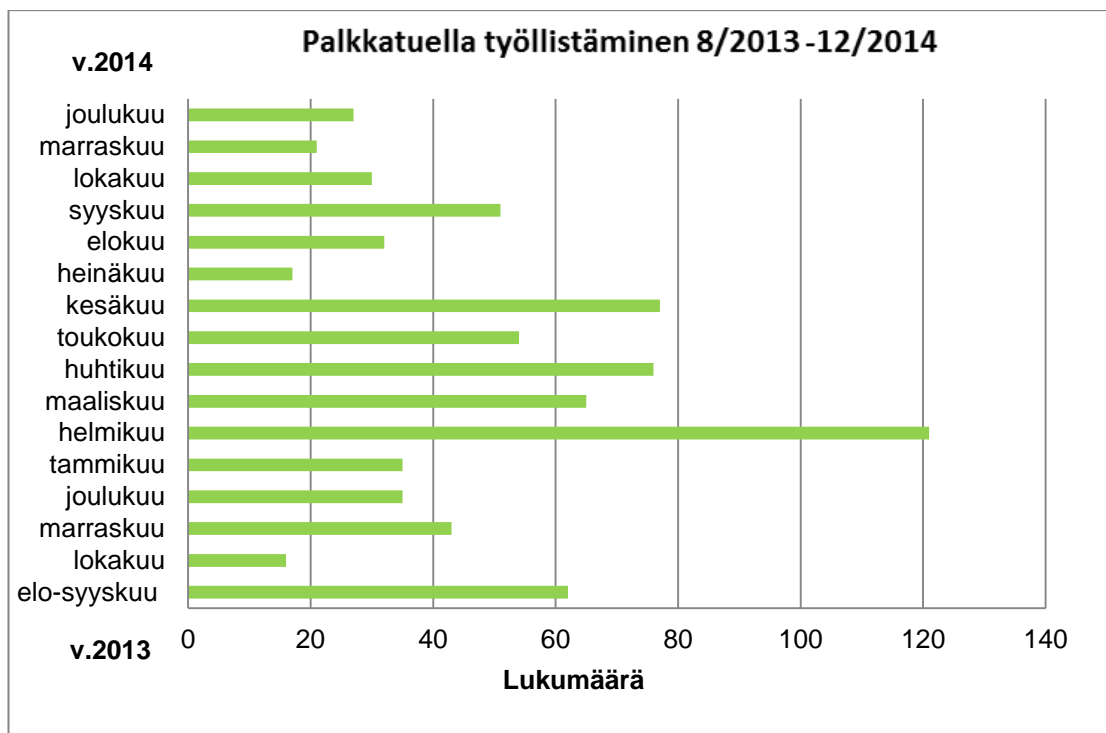
Tutkimustuloksia tarkastellaan niin, että aluksi vastataan tutkimusongelmaan yksi, johon vastaus on saatu TE-hallinnon tilastoista. Seuraavaksi tulee taustatietojen kuvailu tutkimusongelmiin 2 – 6 ja sen jälkeen vastaukset niihin.

8.1 Työllistyneiden nuorten määrän kehitys

Tässä kappaleessa tarkastellaan Nuorisotakuu K-ryhmässä – ohjelman aikana 8/2013 – 12/2014 alle 30-vuotiaiden nuorten työllistymismääriä K-kauppoihin ja Keskon toimipisteisiin. Noin 1 800 nuorisotakuun piiriin kuulunutta työtöntä nuorta työllistyi ohjelman aikana K-ryhmän kauppoihin ja toimipisteisiin. Tässä tutkimuksessa on jätetty tarkastelun ulkopuolelle suosituin työllistämisvaihtoehto eli työllistäminen ilman tukimuotoja. Ohjelman aikana työllistyi suoran työllistämisen kautta noin 10 000 alle 30-vuotiasta nuorta. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan alle 30-vuotiaiden nuorten työllistämismääriä eri kuukausina tukityöllistämisen; palkkatuen, nuorten oppisopimuskoulutuksella ja työkokeilun avulla.

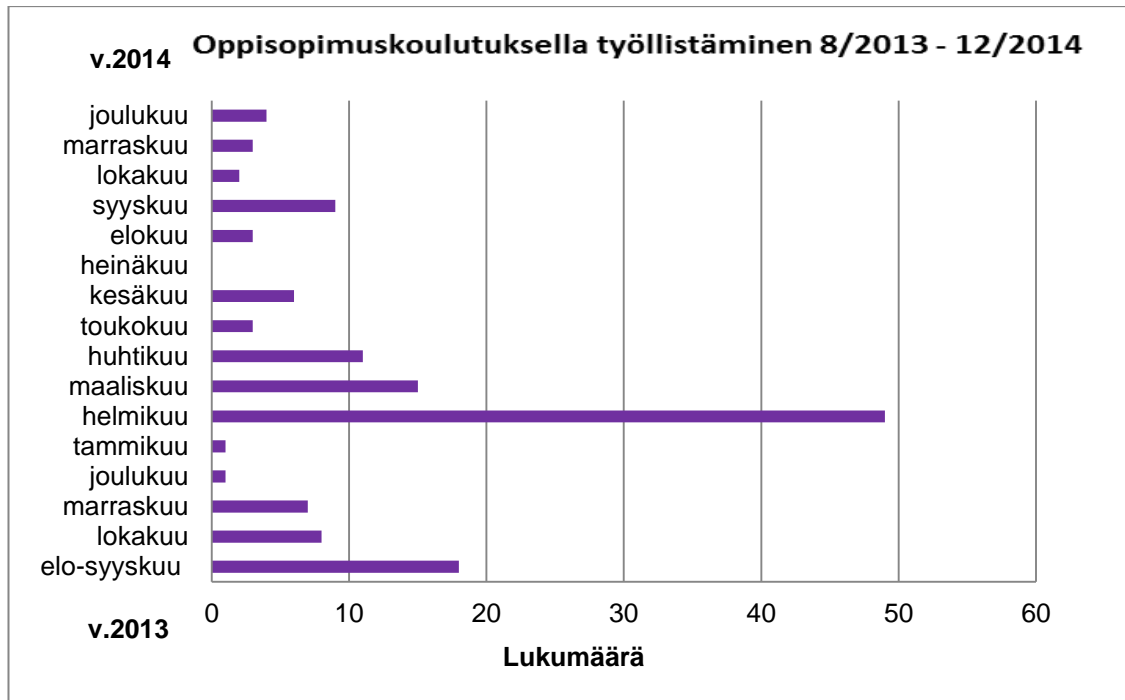
Jos työllistyneestä henkilöstä tehdään tarkastelujaksolla useampi kuin yksi palkkatukipäätös, ja hän on päätösten välillä siirtynyt esimerkiksi seuraavaan ikäluokkaan, näkyy henkilö yhtenä henkilönä kummassakin ikäluokassa, mutta Total – kohdassa tuloksena ei ole 1+1 vaan 1. Samoin tapahtuu, jos henkilöstä on tehty ensin palkkatukipäätös ja sitten myöhemmin palkkatukipäätös oppisopimuskoulutukseen. Myös kahdella eri työnantajalla tarkastelujaksolla olleet henkilöt näkyy kummankin työnantajan kohdalla, mutta työnantajien yli summattuna vain yhtenä henkilönä. Palkkatuen ja työkokeilun volyymeissa on kuukausikohtaisia eroja, useimmin kausivaihteluun liittyen. (Peura 2015.)

Kuviossa palkkatuella työllistäminen (kuvio 1) on nähtävissä hyvin kaupan alan kausivaihtelut. Marras- ja joulukuussa 2013 ja tammikuussa 2014 on palkattu kausityöntekijöitä, kuten jouluapulaisia. Vuodesta 2014 lähtien palkkatuella työllistäminen on ollut noususuhteista kesäkuuhun saakka, johon mennessä on rekrytoitu kesätyöntekijöitä. Helmikuussa 2014 on tapahtunut selvä nousu, mikä johtuu TE-hallinnon tarkastelujaksoista. Palkkatuella työllistäminen on lisääntynyt kuvion perusteella epätasaisesti.



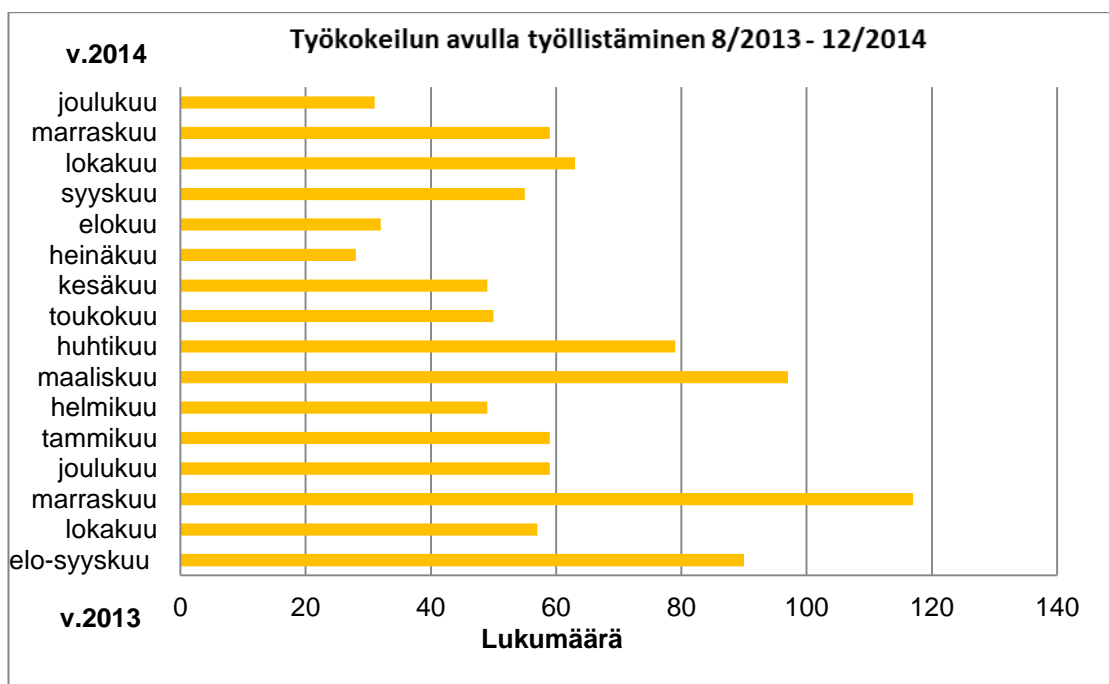
Kuvio 1. Palkkatuella työllistäminen K-ryhmässä 8/2013 – 12/2014.

K-kaupoissa ja Keskon toimipisteissä nuorten oppisopimuskoulutuksen hyödyntäminen on ollut vähäistä ennen omaa Nuorisotakuu -ohjelmaa. Tämä johtuu siitä, että K-instituutti on järjestänyt oppisopimuskoulutusta jo työsuhteessa oleville työntekijöille. Oppisopimuskoulutuksista tiedottaminen ohjelman aikana on lisännyt eri työllistämisvaihtoehtojen hyödyntämistä. Alla olevassa kuviossa (kuvio 2) on nähtävissä, miten vähäistä oppisopimuskoulutuksen hyödyntäminen on ollut verrattuna palkkatuella työllistämiseen. Kuukausittaiseen vaihteluun on vaikuttanut myös se, milloin tarvittavia koulutusjaksoja esimerkiksi merkonomi-koulutus on alkanut. Helmikuussa vuonna 2014 on tapahtunut huomattava koulutettavien määrän lisääntyminen oppisopimustyösuhteiden kohdalla.



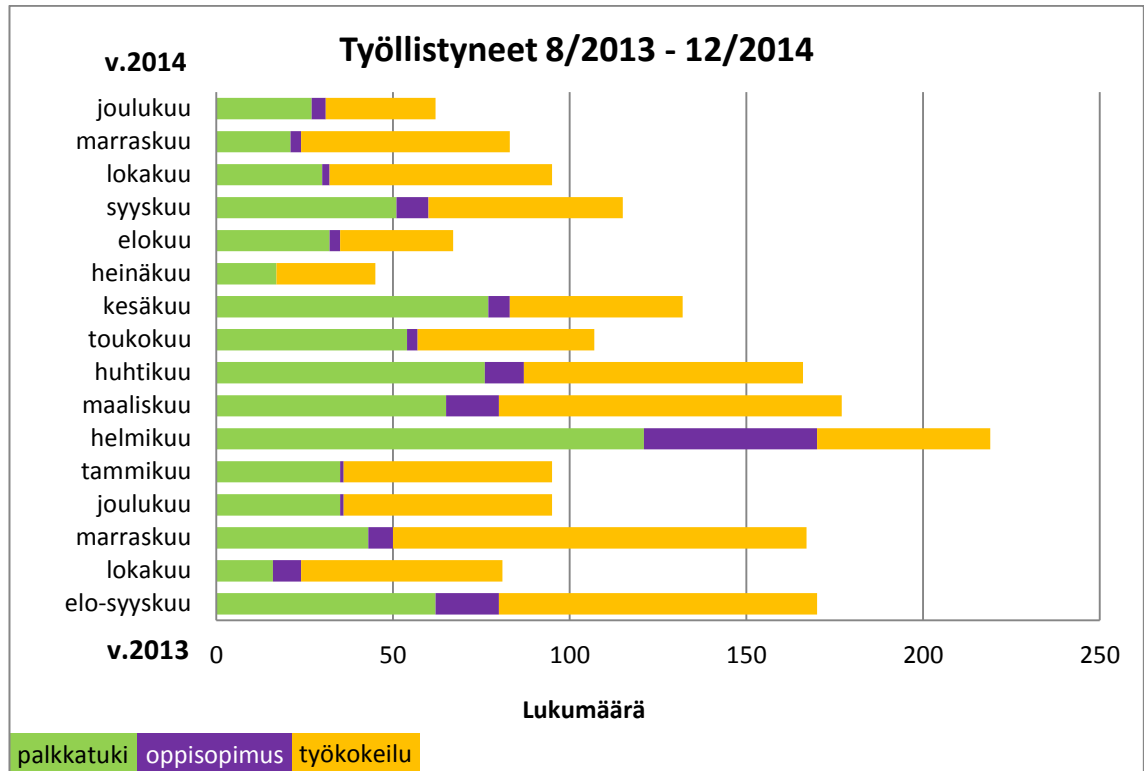
Kuvio 2. Nuorten oppisopimuskoulutuksella työllistäminen K-ryhmässä 8/2013 – 12/2014.

Työkokeilun hyödyntäminen (kuvio 3) on ollut vilkkaampaa kuin oppisopimuskoulutus tai palkkatuella työllistäminen. Kausivaihtelut ovat vaikuttaneet jossain määrin myös työkokeilujaksojen aloituksiin.



Kuvio 3. Työkokeilun avulla työllistäminen K-ryhmässä 8/2013 – 12/2014.

Alla olevasta kuviosta (kuvio 4) nähdään, kuinka K-ryhmän työnantajat ovat työllistäneet palkkatuella, nuorten oppisopimuskoulutuksella ja työkokeilulla eri kuukausina Nuorisotakuu K-ryhmässä -ohjelman aikana 8/2013 – 12/2014.



Kuvio 4. K-ryhmässä työllistyneiden nuorten määrän kehitys palkkatuen, oppisopimuksen ja työkokeilun avulla aikavälillä 8/2013 - 12/2014.

8.2 Kyselyyn vastanneiden taustamuuttujat

Tutkimukseen vastanneista (n=199) miehiä oli 59 ja naisia 42 prosenttia. Lähes puolet vastaajista oli iältään 41–50 vuotiaita, kolmannes 31–40 vuotiaita, lähes viidennes 51–60 vuotiaita ja muut 7 % vastaajista oli siitä nuorempia tai vanhempia. Eläke-iän ylittäneet kauppiat eivät osallistuneet lainkaan tutkimukseen. Suurin osa vastanneista 88 prosenttia olivat K-kauppiaita. Aktiivisemmat vastaajat löytyivät Uudeltamaalta (25 %), Pirkanmaalta (11 %) sekä Varsinais-Suomen alueelta (8 %).

Taulukko 2. Kyselyyn vastanneiden taustamuuttajat.

**Vastaajien
taustamuuttajat**

	fr	%
Sukupuoli (n=199)		
nainen	82	41
mies	117	59
Ikä (n=200)		
21–30	9	5
31–40	64	32
41–50	86	43
51–60	36	18
61–70	5	3
71–	0	0
Asema (n=192)		
K-kauppias	169	88
keskolainen	23	12
Paikkakunta (n=200)		
Etelä-Pohjanmaa	8	4
Etelä-Savo	10	5
Häme	11	6
Kaakkois-Suomi	12	6
Kainuu	5	3
Keski-Suomi	11	6
Lappi	14	7
Pirkanmaa	21	11
Pohjanmaa	11	6
Pohjois-Karjala	6	3
Pohjois-Pohjanmaa	11	6
Pohjois-Savo	8	4
Satakunta	6	3
Uusimaa	50	25

fr = frequency / lukumäärä

% = prosentti

8.3 Palkkatuella työllistäminen

Nuorisotakuu K-ryhmässä -ohjelman aikana vuosina 2013–2014 palkkatukea myönnettiin Lain julkisesta työvoima ja yrityspalveluista 2012/916 mukaisesti. Tällöin palkkatuen määrä perustui perus- ja lisäosasta. Vuonna 2014 perusosan määrä oli 32,66 € / päivä. Palkkatuki oli korkeintaan 700 € kuukaudessa alle 30-vuotiaiden kohdalla, jos kyseessä oli kokopäiväinen työ (85 % alan säännöllisestä työajasta). Palkkatuen lisäosaa myönnettiin 60 – 90 % perusosan määrästä, jos työllistettävällä henkilöllä oli sairaus tai vamma tai pitkittynyt työttömyysjakso. Nuorisotakuun kohderyhmälle palkkatukea myönnettiin korkeintaan 10 kuukaudeksi.

Vastaajilta haluttiin tietää, oliko heillä aikaisempaa kokemusta palkkatuella työllistämisestä. Kyselyyn vastasi 196 K-kauppiasta ja keskolaista esimiestä. Lähes kahdella kolmanneksella kyselyyn vastanneilla K-kauppiaille ja keskolaisilla esimiehillä (n=125; 64 %) oli aikaisempaa kokemusta palkkatuella työllistämisestä ja yli yhdellä kolmanneksella sitä ei ollut ennen nuorisotakuu K-ryhmässä -ohjelmaa. 45 vastaajaa halusi ilmaista avoimeen vastauskohtaan syitä, miksi heillä ei ollut aikaisempaa kokemusta. Suurin osa kertoi syyksi, ettei tukityöllistämiseen ollut tarvetta (n=22). Osa vastaajista ilmoitti, ettei ollut sopivia ehdokkaita (n=10), esteeksi oli muodostunut liiallinen byrokraatia (n=6), lainsäädäntö (n=1) tai palkkatuella työllistäminen oli täysin tuntematon asia (n=7). Alla on muutamia vastaajien kommentteja.

Työllistämiseen ei ollut tarvetta (n=22):

”Työntekijöiden vaihtuvuus huono, liian mukava työnantaja eivät raaski vaihtaa työpaikkaa ☺

”Ei ole henkilökunnan tarvetta.”

Ei sopivia ehdokkaita (n=10):

”Ei löytynyt sopivaa kandidaattia.”

”Ei ollut varteenotettavia hakijoita.”

”Meni 2 sanssikorttilaista ohi kun olivat menneet vuokrafirman kirjoille.”

Byrokratia (n=6):

”Ei ole kukaan tarjonnut eikä ole ollut vielä aikaa selvittää, miten kuvio etenee.”

”En ole perehtynyt. Palkat kohdalleen ja byrokratia pois.”

”Yritin, mutta torpattiin, koska osa-aikaisia työntekijöitä.”

”Se oli hidasta ja kömpelöä.”

”Liian byrokraattista.”

Tietämättömyys (n=7):

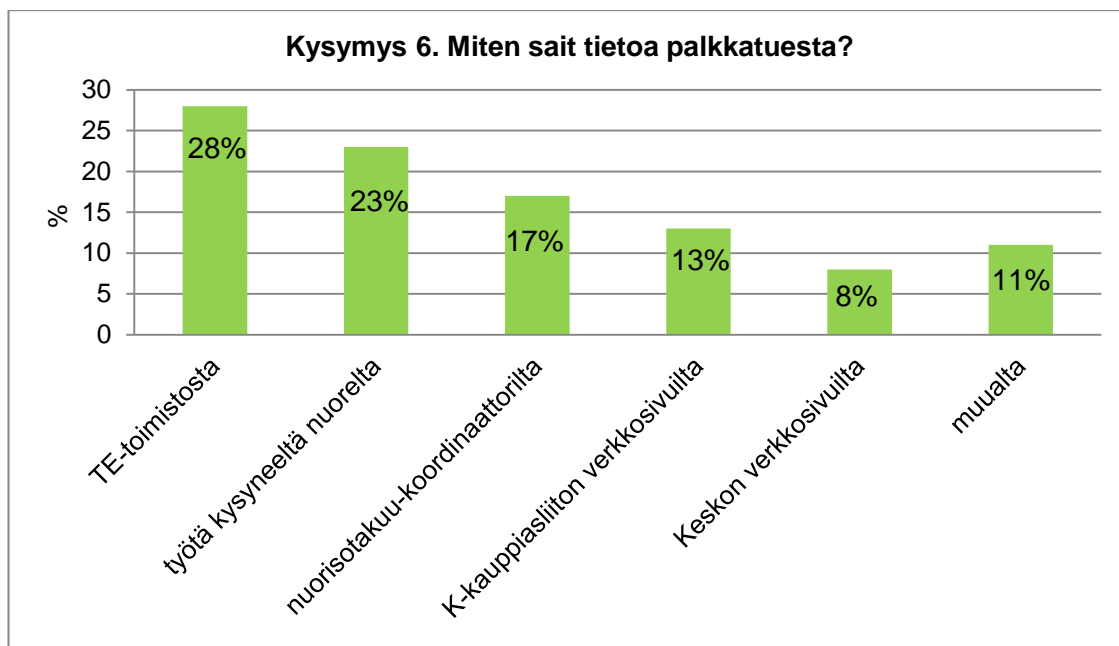
”Onko meidän paikkakunnalla edes käytössä Sanssikortti???”

”Olen kuullut asiasta, mutta syvällistä ymmärrystä ei ole.”

”En ole kuullutkaan asiasta.”

”Toisin sanoen en ole tiennyt asiasta.”

Vastaajilta tiedusteltiin, miten he olivat saaneet tietoa palkkatuella työllistamisestä. Kysymykseen vastasi 185 K-kauppiasta ja keskolaista esimiestä. Yksi kolmasosa työnantajista (n=52; 28 %) vastasi, että he olivat saaneet tietoa paikallisesta TE-toimistosta. Kaksi kolmasosaa (n=42; 23 %) oli saanut tiedon työtä kysyneeltä nuorelta. Seuraavaksi yleisin (n=32; 17 %) oli K-ryhmän oma nuorisotakuu-koordinaattori. Keskon ja K-kauppiaaliiton verkkosivut yhdessä olivat auttaneet viidennestä vastaajista (n=38; 21 %). Loput vastanneista (n=24; 11 %) ilmoittivat avoimessa vastauskentässä eri lähteitä, kuten K-ryhmän sisäiset lehdet (n=5), kokoukset ja palaverit (n=7), tieto kollegalta (n=4), etsivä nuorisotyöltä tai vastaavalta (n=5) tai itse etsimällä eri lähteistä (n=3).



Kuvio1. Tiedonsaanti palkkatuella työllistämisestä.

Seuraavaksi työnantajilta tiedusteltiin, olivatko he saaneet tarpeeksi tietoa ja opastusta palkkatuella työllistämiseen. Kysymykseen vastasi 184 työnantajaa. Selkeä enemmistö vastaajista (n=148; 80 %) vastasi, että olivat saaneet riittävästi tietoa ja tukea. Loput työnantajista (n=36; 20 %) ilmoittivat, etteivät olleet saaneet tarpeeksi tietoa. 20 työnantajaa perusteli kantaansa avoimessa vastauskentässä. Vastaajat olivat maininneet seuraavia syitä: tietämättömyys, haluttomuus, ajanpuute, työllistämistä estävä lainsäädäntö tai byrokratia. Alla on muutamia esimerkkejä.

Tietämättömyys (n=6):

”En ollut aivan varma haluttiinko meidän työllistävän nuoria tavalla vaiko ei.”

”Luotin liikaa nuoren tietoihin ja hänen mukanaan olleeseen Sanssi-mainokseen.”

”En tajunnut ilmoittautua mukaan nuorisotakuun startatessa Keskosssa. En pitänyt tuota ilmoittautumista mitenkään merkittävänä asiana, sillä olemme työllistäneet jo monta vuotta nuoria.”

Haluttomuus (n=6):

”Ei ole tarvinnut.” / ”En ole työllistänyt.” / ”En ole viitsinyt.”

”Liian paljon jos-sanoja. Tuki myönnetään vain JOS, JOS, JOS...”

Ajanpuute (n=2):

"Olen kuullut käsittelyajoissa olevan kohtuuttoman suuria eroja maakuntien kesken."

"En ole vielä selvittänyt."

Lainsäädäntö (n=2):

"Eivät itsekään täysin hanksaa lainsäädäntöä."

"Mitä järkeä on estää palkkatuen myöntäminen osa-aikaisuuden takia, jos osa-aikaiset itse haluavat vain vähän tunteja."

Byrokratia (n=4):

"Olisin kaivannut tarkempaa tietoa ja vähemmän itse selvitettäviä asioita."

"Palkkatuki säännöt ja maksatukseen eivät opastajat itse pääse ilman Katso-tunnistetta joten heillä on vaikeuksia myös neuvoa näissä asioissa."

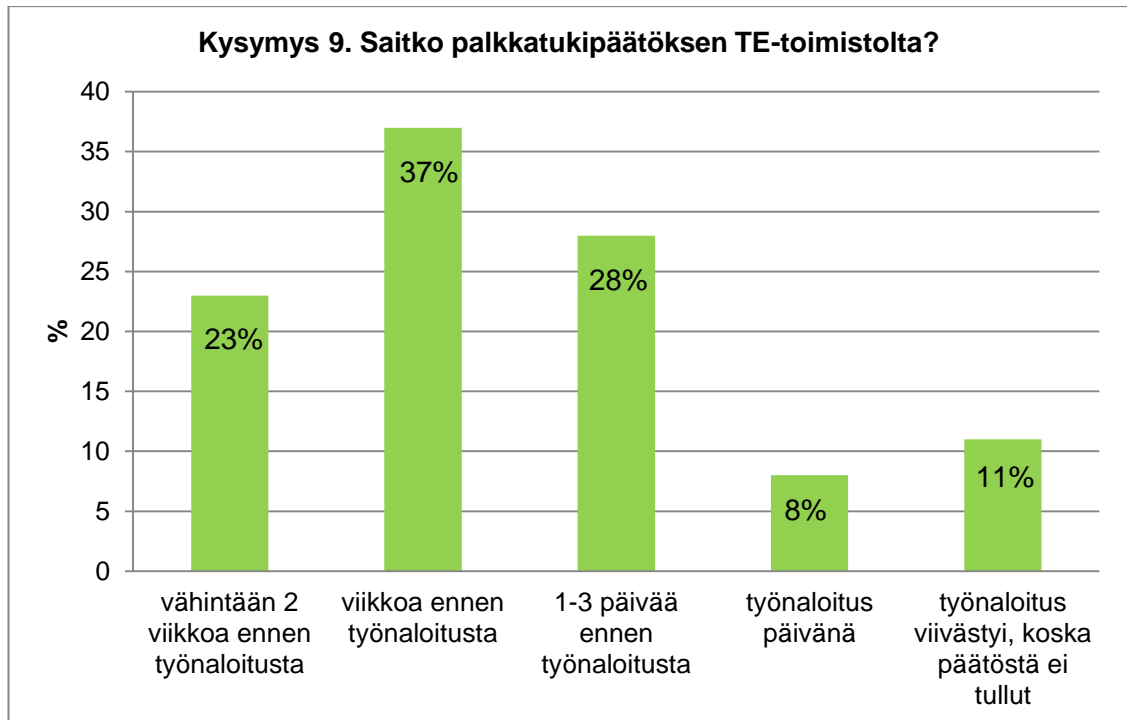
"Helposti tulkittavien ohjeiden puute."

Kun työnantajilta tiedusteltiin mielipidettä palkkatukihakemuksen täyttamisestä, kysymykseen vastasi 181 työnantajaa. Liki puolet vastaajista (n=80; 44 %) koki, että palkkatukihakemuksen täyttäminen on erittäin helppoa tai jokseenkin helppoa. Vain pieni osa vastaajista koki hakemuksen täyttämisen vaikeaksi (n=14; 8 %). Melkein kolmannes vastaajista (n=49; 27 %) ei osannut sanoa mielipidettään kysymykseen. (ks. kuvio 2)



Kuvio 2. Palkkatukihakemuksen täyttäminen.

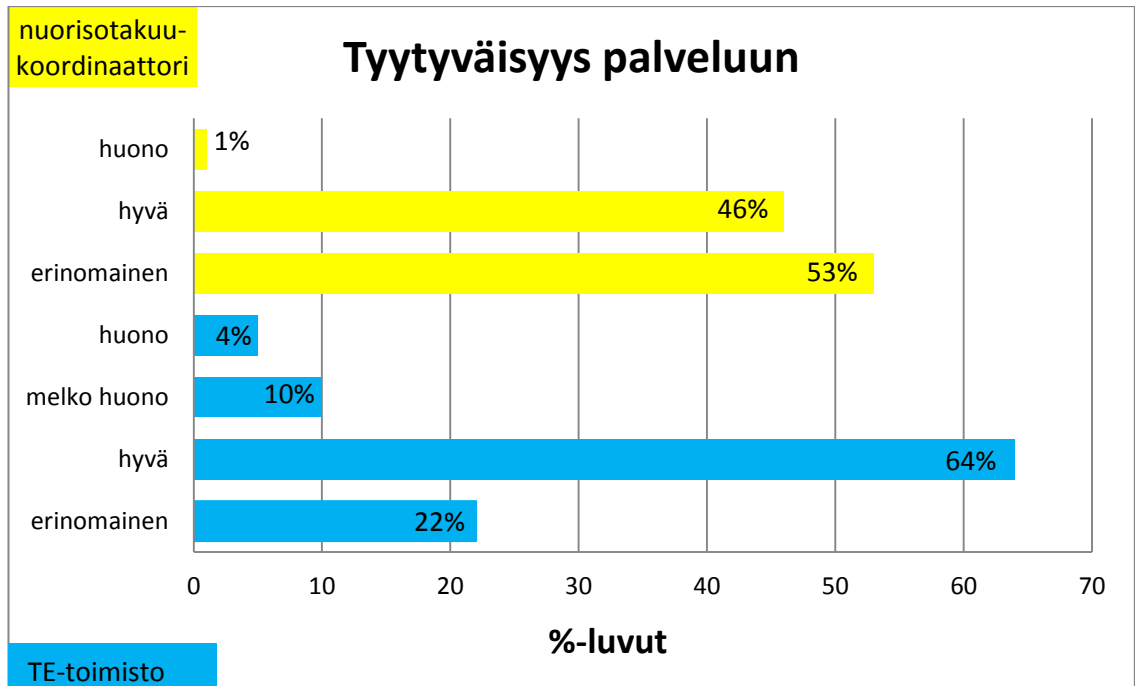
Palkkatuen myöntämisen ehtona on, että tuella palkattavan henkilön työsuhde ei saa alkaa ennen kuin TE-toimisto on antanut myöntävän palkkatukipäätöksen. Alla olevasta kuviosta (kuvio 3) näkee, kuinka nopeasti työnantaja oli hakemuksen täyttämisestä saanut palkkatukipäätöksen TE-toimistosta. Yli puolet vastaajista (n=79; 60 %) oli saanut päätöksen 1-2 viikkoa ennen työllistettävän työnaloitusta. Kolmannes (n=37; 28 %) ilmoitti, että he olivat saaneet päätöksen 1-3 päivää ennen työnaloitusta ja loput (n=15; 12 %) työnantajista ilmoitti, että työnaloitus oli viivästynyt, koska päätös ei ollut tullut määrä-aikaan mennessä TE-toimistosta.



Kuvio 3. Palkkatukipäätös.

K-kauppiaita ja keskolaisia esimiehiä pyydettiin arvioimaan Likert-asteikolla (1 2 3 4 0) saamansa TE-palvelun ja nuorisotakuu-koordinaattorin palvelun laatua. Ensiksi työnantajat vastasivat, miten he olivat kokeneet paikallisen TE-toimiston palvelun palkkatuella työllistämässä. Kuviosta (kuvio 4) selviää, että suurin osa vastaajista (n=167; 86 %) ovat kokeneet saamansa palvelun erinomaiseksi tai hyväksi.

Kun työnantajilta tiedusteltiin K-ryhmän oman nuorisotakuu-koordinaattorin antamaa palvelua esimerkiksi palkkatuella työllistämässä, vastaajat ilmoittivat yhtä lukuun ottamatta (n=78; 99 %) palvelun laadun erinomaiseksi tai hyväksi. Tulos tukee selkeästi nuorisotakuu-koordinaattorin palvelun tarpeellisuutta työnantajille.



Kuvio 4. Työnantajien tyytyväisyys TE-toimiston ja K-ryhmän oman nuorisotakuukoordinaattorin antamaan palveluun.

Työnantajilta haluttiin tietää, onko heidän mielestään palkkatuen rahallinen määrä riittävä kannustin työllistämään alle 30-vuotiaita työttömiä nuoria. Kysymykseen vastasi 176 työnantajaa. Suurin osa heistä (n=137; 78 %) ilmoitti, että palkkatuki kannustaa heitä työllistämään nuoria. 23 vastaajaa halusi ilmaista mielipiteensä avoimessa vastauksentässä. Kaikki vastaukset liittyivät palkkatuen hyöty- / haitta- / kustannuspuoliin suhteessa nuoreen työllistettävään ja vaadittuihin työtehtäviin. Alla on muutamia kommentteja.

Kustannus – hyöty suhde (n=23):

”Kuukausittainen korvaus on riittävä, mutta TE-keskus käyttää liikaa yksipuolista harkintavaltaa jakson pituuden suhteen. Suositteisin, että kaksikantaisesti keskusteltaisiin ennen TE-keskuksen päätöstä”

”Kyseessä ei ole ammattilainen. Kun yksi henkilö opastaa ja valvoo, tarvitaan usein kolmas henkilö tekemään varsinainen työ. Uutta ammattia ei opi muutamissa viikoissa.”

”Oikea asenne ratkaisee enemmän kuin raha”.

”Liian pieni.”

”Me kauppiaat, jotka koulutamme paljon, olemme avainasemassa siinä, että kaupan alalla on jatkuvasti osaavia nuoria töissä. Mielestäni koulutuskorvaus tai palkkatuki saisi nousta portaittain suhteessa kouluttamaasi nuorison määrään.”

”Raha ei ratkaise. Kyllä se on oltava hyvä tyyppi, joka työllistetään, eli tuottaa enemmän kuin kuluttaa niin sanotusti.”

”Työn laatu on todella heikkoa usein. Mielestäni näitä henkilöitä pitäisi voida pitää puoli vuotta palkattomassa harjoittelussa, jonka jälkeen katsotaan voiko heitä työllistää jollakin tuella.”

”Palkkatukiasia on ihan hyvä kannustin pienille työllistäjille. Isoille ei niinkään. Isoin asia ainakin Keskolla on että henkilö on muutenkin ok henkilö. Palkkatuki on sinänsä sivuosassa mutta ihan kiva lisä jos sattuu sopiva henkilö kohdalle.”

”Työllistettävät ovat olleet vaikeasti työllistyviä vajaakuntoisia, joiden tehokkuus on alhainen.”

”Helpommalla pääsee, kun maksaa ihan normaalisti palkat, säästyy aikaa ja vai-
vaa ja se on rahaa.”

Seuraavaksi työnantajilta tiedusteltiin, olivatko he pystyneet työllistämään hyviä työntekijöitä palkkatuen avulla. Kysymykseen vastasi 166 työnantajaa. Yli puolet vastaajista (n= 118; 71 %) vastasi, että he olivat löytäneet palkkatuen avulla hyviä työntekijöitä. Kolmannes työnantajista (n= 48; 29 %) vastasi, etteivät he olleet saaneet palkkatuen avulla sopivia työntekijöitä yritykseensä. 24 vastaajaa kirjasi avoimeen vastauskohtaan syitä, miksi he eivät olleet löytäneet sopivia työntekijöitä. Syyt olivat työhön (n=9) tai työntekijään (n=15) liittyviä. Alla on muutamia esimerkkejä.

Työhön liittyviä kommentteja (n=9):

”Erikoiskauppa vaatii moniosaajia, niiden löytäminen pienellä paikkakunnalla on vaikeaa.”

”Hinta/laatu ei kohtaa.”

”Palkkatuen vaikeuden vuoksi en ole viitsinyt käyttää sitä.”

Työntekijään liittyviä kommentteja (n=15):

”Toinen kävi töissä päivän ja toinen ei saapunut sitten ollenkaan. Yhdelle kysyjäl-
le olisi saanut olla max. 2 tuntia päivässä töitä.”

”Tukimalli passivoi nuoria, ei jakseta enää töissä.”

”Sekä että. On ollut tapauksia, joissa työsopimus päättynyt, kun on osoittautunut, ettei työpaikka sittenkään ollut sopiva, mutta myös päinvastaisia tapauksia on: jatkan ehdottomasti työsopimusta kun määräaikaisuus päättyy.”

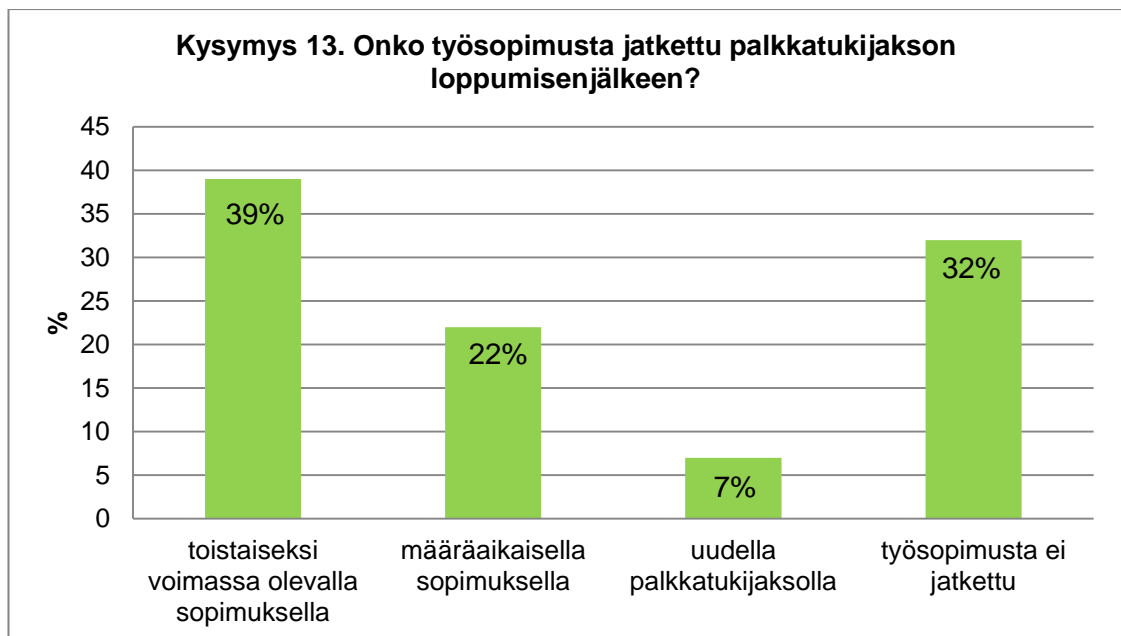
”Ei ollut sopivia hakijoita.”

”Eiköhän hyvät työntekijät tule enimmäkseen muita reittejä.”

”Laatu on äärimmäisen heikkoa ja helmiä on tosi vaikea ryhmästä löytää.”

”Suuren massan olessa kyseessä, osa pärjää tehtävässä erittäin hyvin, osa kohtuullisesti ja osalla on vaikeuksia työssä selviytymisessä.”

Lopuksi työnantajilta tiedusteltiin, oliko henkilön työsopimusta jatkettu palkkatukijakson loppumisen jälkeen. Kysymykseen vastasi 134 työnantajaa. Yli puolet (n=81; 60 %) vastasi, että he olivat jatkaneet henkilön työsopimusta joko toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella tai uudella määräaikaisella työsopimuksella. Tulos osoittaa, että tukityöllistäminen on onnistunut, koska nuori on saanut vakituisen tai määräaikaisen työn. Kymmenyksellä (n=10; 7 %) tapauksista työsopimus oli jatkunut uudella palkkatukisopimuksella. Kuviosta (kuvio 6) näkee, että loput (n=43; 32 %) vastanneista työnantajista ei ollut jatkanut henkilön työsopimusta. 37 työnantajaa oli vastannut avoimeen vastauskohtaan, miksi työ ei ollut jatkunut. Syyksi he olivat kirjanneet muun muassa, ettei työn jatkumiselle ollut tarvetta (n=18) esim. kausityö tai henkilö oli lähtenyt opiskelemaan tai armeijaan (n=17). Osa vastaajista (n=3) ilmoitti, että nykyinen palkkatukijakso ei ole vielä päättynyt, joten työsopimuksen jatko selviää myöhemmin.



Kuvio 6. Työsuhteen jatko.

Alla on muutamia esimerkkejä.

Tarpeeseen liittyviä kommentteja (n=18):

”Ei töitä.” / ”Ei tarvetta.” / ”Kyseessä oli kesätyöläiset.”

”Tunnit kaupassa vähenee eli ei ollut mahdollisuutta.”

Henkilöön liittyviä kommentteja (n=17):

”Tapauksia on sekä ja että, mutta enemmistö: ei jatkettu.”

”Ei ollut sopiva henkilö.” / ”Työntekijä ei ollut sopiva.”

”Henkilö lähti opiskelemaan.”

”Hän lähti armeijaan.”

”On sekä että, ei ole sopinut palveluammattiin, sekä toistaiseksi voimassa oleva, on edelleen töissä.”

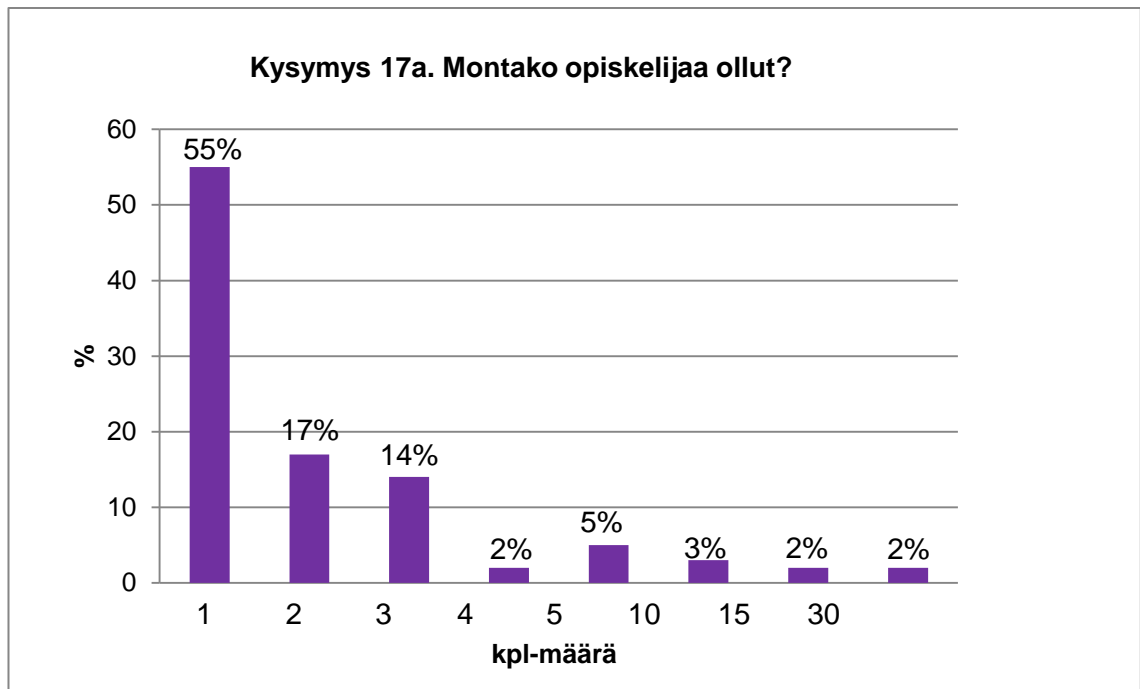
”On jatkettu ja ei ole jatkettu, palkkatukijakso on entisen opsopäällikön sanojen mukaan hyvää kosioaikaa. Siinä katsotaan, kenestä löytyy ammattilainen ja kenestä ei. Palkkatukijakson jälkeen olemme työllistäneet myös oppisopimuksella hyväksi katsotut.”

8.4 Nuorten oppisopimuskoulutuksella työllistäminen

Tutkimuksessa nuorten oppisopimuskoulutuksella työllistämällä tarkoitetaan alle 30-vuotiaiden työttömien nuorten oppisopimuskoulutusta, joilta puuttuu peruskoulun tai lukion jälkeinen ammatillinen tutkinto. K-ryhmällä on K-instituutin kautta tapahtuvaa oppisopimuskoulutusta, joka on suunnattu jo työsuhteessa oleville työntekijöille. Tässä tutkimuksessa kohderyhmänä ovat nuorisotakuun kohderyhmän työttömäksi työnhakijoiksi TE-toimistoon ilmoittautuneet nuoret ja heidän oppisopimuskoulutus.

K-kauppiailta ja keskolaisilta esimiehiltä kysyttiin, onko heillä kokemusta nuorten oppisopimuskoulutuksesta. Kysymykseen vastasi 186 työnantajaa. Kolmannes K-kauppiaista ja keskolaisista esimiehistä (n=60; 32 %) ilmoitti, että he olivat hyödyntäneet nuorille suunnattua oppisopimuskoulutusta. Alla olevasta kuviosta (kuvio 7) nähdään, montako oppisopimuskoulutettavaa heillä on keskimäärin ollut joko Nuorisotakuu

K-ryhmässä -ohjelman aikana tai ennen sitä. Suurimmalla osalla työnantajista (n=50; 86 %) on ollut 1-3 opiskelijaa.



Kuvio 7. Nuorten oppisopimuskoulutusten määrä K-ryhmässä.

62 vastaajaa perusteli omin sanoin, miksi he eivät olleet hyödyntäneet nuorten oppisopimuskoulutusta. Kolmannes heistä (n=28) ilmoitti syyksi, ettei heillä ollut tarvetta ryhtyä oppisopimuspaikaksi. Melko moni työnantajista olisi voinut harkita, mutta kukaan ei ole tullut tarjoamaan sopivia ehdokkaita (n=24). Loput vastaajista (n=8) ilmoittivat, että he kouluttavat jo työsuhteessa olevia työntekijöitä. Alla on muutamia kommentteja.

Tarve oppisopimuspaikaksi (n=28):

”Aika iso riski palkata joku aivan ”puskista” ja vielä ruveta kouluttamaan... töihin ensi ja testataan potentiaali.”

”Ei ole aikaa leikkiä hyväntekijää, pitäisi tehdä bisnestä.”

”Oppisopimuskoulutus vaatii resursseja ja vaivannäköä yritykseltä. Haluamme kouluttaa henkilöitä, jotka todistetusti ovat oikealla alalla.”

”Oppisopimus sopii jo palkatun koulutukseen, ei täysin aloittajalle.”

”Kallis, sitova ja riskejä sisältävä.”

Sopivien ehdokkaiden puute (n=24):

”Ei ole ollut halukkaita / Ei ole ollut kysyntää / Ei ole kukaan tarjonnut.”

”En tiedä mistä sellaisia löytyy eikä kukaan ole kysellyt.”

”Hakijat eivät olleet sopivia.”

”Haluamme kouluttaa henkilöitä, jotka todistetusti ovat oikealla alalla. Olen aikaisemmassa työssäni käyttänyt tätä mahdollisuutta, mutta tulokset jäivät panostukseen nähden heikonlaisiksi.”

Työsuhteessa olevien oppisopimuskoulutus (n=8):

”Ketjulla oma oppisopimuskoulutusohjeistus jo olemassa olevia työntekijöitä varten.”

”Minulla on ollut oppisopimuksessa omia työntekijöitä, mm. 3 henkilöä esimieskoulutuksessa. Haluan sitouttaa hyvät työntekijät.”

”On ollut jo olemassa olevia työntekijöitä, jotka ovat aloittaneet oppisopimusopiskelun työn ohella.”

”Oppisopimuksia muutenkin tarpeeksi vakinaisen henkilökunnan koulutus aikas usein nykyään oppisopimuskoulutusta!”

Jos nuori aloittaa oppisopimuskoulutuksen samana vuonna, kun hän on päässyt peruskoulun 9 tai 10 luokalta, niin työnantaja saa korotettua koulutuskorvausta ensimmäisenä vuonna 800 € / kk, toisena opintovuonna 500 € / kk ja jos opinnot jatkuvat vielä kolmanteen vuoteen, niin korvauksen määrä on 300 € / kk. Kysymykseen, ovatko korotetun koulutuskorvauksien määrät riittäviä, vastasi 163 työnantajaa. Vastanneista noin puolet työnantajista (n=91; 56 %) oli sitä mieltä, että ensimmäisen vuoden määrä 800 € / kk oli erittäin hyvä tai riittävä, mutta muihin koulutuskorvausmääriin (500 € tai 300 € / kk) toivottiin yleisesti (n= 163; 67 % / 76 %) korotusta.

Korotetun koulutuskorvauksen lisäksi työnantajalla on mahdollisuus saada TE-toimistosta palkkatukea maksimiltaan noin 700 € / kk koko oppisopimuskoulutuksen ajan, jos koulutettava on rekisteröityneenä työttömäksi työnhakijaksi TE-toimistossa. Kun työnantajilta tiedusteltiin, onko palkkatuen määrä koulutuskorvauksen lisänä hyvä asia, niin 161 työnantajaa vastasi kysymykseen. Yli puolet (n=112; 70 %) työnantajista

oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä 700 € palkkatuen määrään oppisopimuskoulutuksessa. Työnantajilta tiedusteltiin myös, olivatko he hyödyntäneet korotetun koulutuskorvauksen ja palkkatuen yhdistelmää, joka voi olla maksimiltaan peräti 1300 - 1500 € kuukaudessa. Selkeä enemmistö (n=137; 85 %) vastasi, että he eivät olleet hyödyntäneet kyseistä yhdistelmää. 47 vastaajaa halusi omin sanoin perustella kantaansa avoimessa vastauskohdassa. Reilu kolmannes heistä ilmoitti, ettei asiaan ollut tarvetta (n=21). Toinen kolmannes (n=14) ilmoitti syyksi tietämättömyyden. Ja loput (n=11) ilmoittivat henkilöstä johtuvia syitä. Alla on muutamia esimerkkejä.

Tarpeeseen liittyen (n=21):

"Ei ole tarvetta." / "Ei ole ollut tilaisuutta." / "Ei ole ollut ajankohtainen."
 "Ei ole paikkoja." / "En ole kerennyt."
 "Ei saanut sellaista sopimusta. Pienellä korvauksella on tehty, HUHHUH!"

Tietämättömyys (n=14):

"Ei ole ollut tietoa koko asiasta."
 "Ei ole ollut tiedossa."
 "En ole tiennyt tällaisesta korotetusta koulutuskorvauksesta."
 "Kuulen ensimmäistä kertaa korotetusta koulutuskorvauksesta."

Henkilöstä johtuvat syyt (n=11):

"Koska henkilö ei täyttänyt molempia kriteerejä."
 "Ei ole sopivia hakijoita." / Ei ole ollut sopivia ihmisiä."
 "Jos henkilö on hyvä ja oma-aloitteinen työntekijä, työnantaja tyytyy pienempään korvaukseen. Jos vaatii jatkuvaa ohjausta, myös korvausvaade on suurempi."

Työnantajilta kysyttiin myös, olivatko he saaneet riittävästi tietoa nuorten oppisopimuskoulutuksesta. Kysymykseen vastasi 169 työnantajaa. Puolet vastaajista (n=83; 49 %) koki, että he olivat saaneet tarpeeksi tietoa. He olivat saaneet tietoa oppisopimuskoulutuksesta koulutuksenjärjestäjiltä tai paikalliselta oppisopimustoimistolta, TE-toimistosta, K-instituutista tai nuorelta itseltään. Puolet vastaajista (n=86; 51 %) ilmoitti, etteivät he mielestään saaneet riittävästi tietoa. Näistä 29 vastaajaa perusteli kantaansa seuraavilla syillä, kuten tietämättömyydellä (n=13) tai asiaan ei ollut tarvetta (n=16). Alla on muutamia esimerkkejä.

Tietämättömyys (n=13):

”En tiedä miksi en ole saanut tarpeeksi tietoa :D noh en ole siis perehtynyt aiheeseen eikä kukaan ole käynyt luennoimassa aiheesta.”

”Eipä ole juurikaan tietoa mistään valmiiksi annettu. Itse on saanut etsiä.”

”Ei ole tahoja, josta saisi tietoa.”

”En ehkä ole osallistunut tiettyihin tilaisuuksiin tms.”

Asiaan ei tarvetta (n=16):

”Asia ei ole ollut ajankohtainen.” / ”Ei tarvetta.”

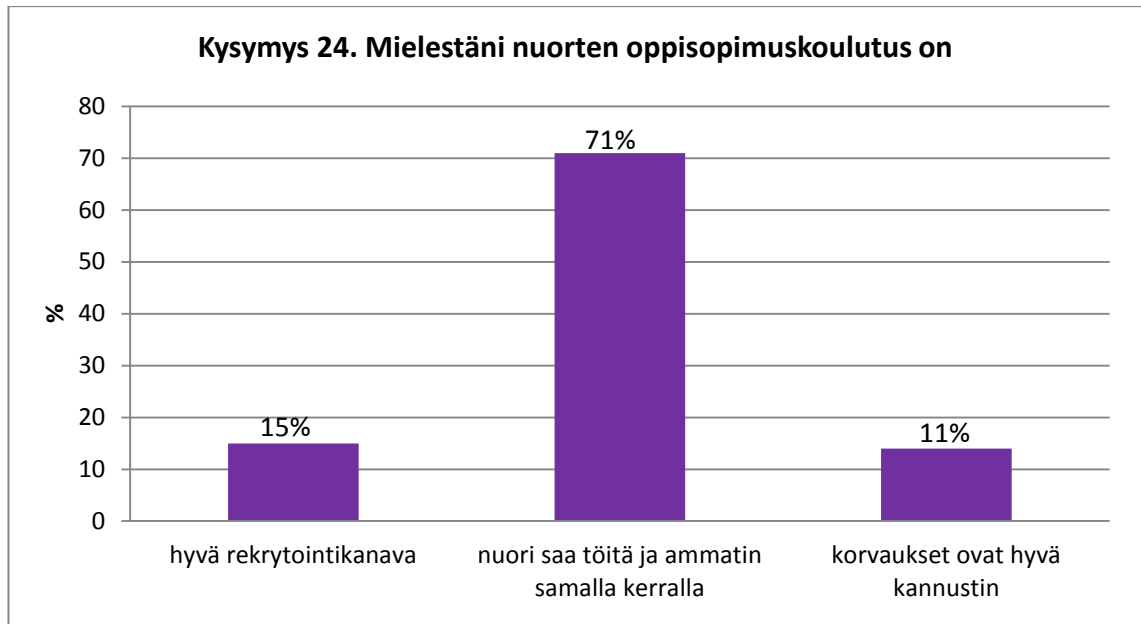
”Kaipaam oppilaitokselta ja te-toimistolta enemmän yhteistyötä ja yhteisiä säveliä.”

”Vähemmän käytetty vaihtoehto.”

”Ehken ole huomannut / kiinnostunut asiasta, kun se ei ole ollut ajankohtaista. Rekrytointi on monesti tarpeeseen ja aika nopeaa.”

”Ei ole mahdollista hyödyntää ajankäytön takia kaiken maailman infotilaisuuksia.”

Lopuksi työnantajia pyydettiin vastausta siihen, kuinka he kokivat nuorten oppisopimuskoulutuksen ylipäättään. Kysymykseen vastasi 154 työnantajaa. Alla olevasta kuvioista (kuvio 8) voi todeta, että suurin osa työnantajista (n=109; 71 %) arvostaa sitä, että nuorella on mahdollisuus saada samalla kerralla työpaikka ja ammatti.



Kuvio 8. Oppisopimuskoulutuksen merkitys.

Alla on muutamia työnantajien kirjoittamia kommentteja (n=7):

"Erittäin hyvä koulutusmuoto, kisällitoimintaa, mikäli kauppa panostaa opetukseen ja sen laatuun. Tässä on mahdollisuus muokata "tyhjää kangasta" vastaanottavaksi ja monipuoliseksi, oma-aloitteiseksi muokkautujaksi niin sanotusti."

"Pääset alusta asti itse kouluttamaan nuoren oman kaupan tarvetta vastaaviin tehtäviin, hienoa! Tämä on mielestäni melkein pä paras nuorten työllistämismuoto, nuori saa palkkatyötä koulutuksen ajaksi ja ammatin ja työnantaja rahallisen korvauksen ja loppututkinnon."

"Saattaapi saada hyvän työntekijän kun pääsee itse kouluttamaan juuri yrityksen tarpeisiin sopivaksi."

"Ei hirveän hyvä tapa työllistää. Liikaa työtä yrittäjälle ottaen huomioon hyödyt, jotka kokemuksen kautta ovat jääneet todella pieniksi."

8.5 Työkokeilun avulla työllistäminen

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan TE-toimistojen myöntämää työkokeilua, jonka tavoitteena on selvittää vaihtoehtoja henkilön ammatinvalinnalle, uralle tai henkilön paluuta työmarkkinoille. Tässä tutkimuksessa huomion kohteena ovat alle 30-vuotiaiden työttömien nuorten työkokeilu K-ryhmässä.

K-kauppiailta ja keskolaisilta esimiehiltä kysyttiin, ovatko he hyödyntäneet TE-toimiston työkokeilua. Kysymykseen vastasi 188 työnantajaa. Yli puolella vastaajista (n=111; 60 %) oli kokemusta TE-toimiston myöntämästä työkokeilusta, mutta lähes puolet työnantajista ei ollut hyödyntänyt työkokeilua. 29 työnantajaa halusi kirjata avoimeen vastauskohtaan, miksi he eivät olleet hyödyntäneet työkokeilua. Suurimmaksi syyksi ilmeni, ettei yrityksellä ollut tarvetta (n=13) tai he eivät olleet tietoisia työkokeilusta (n=7). Muutama vastaaja ilmoitti ehdokkaista johtuvat syyt (n=5) tai aikaisemmat huonot kokemukset (n=3). Alla on muutamia esimerkkejä.

Tarpeeseen johtuvat syyt (n=13):

"Ei ollut tarvetta." / "Ei ole tarjoutunut tilaisuutta." "Ei ole mahdollisuutta."
 "Palkkaan henkilön mielellään pidemmäksi aikaa, koska työnkuva on niin laaja ja perehdyttäminen kallista."

Tietämättömyys (n=7):

"Ei ole riittävästi tietoa asiasta."
 "En ole kuullutkaan." / "En tiedä mistä on kyse."
 "En tunne sitä." / "Mikä se on?"

Ehdokkaasta johtuvat syyt (n=5):

"Ei ole ollut sopivaa hakijaa, Jokaisella hakijalla on ollut joku liian iso ongelma."
 "Kukaan ei ole tarjoutunut tulemaan."
 "Jostain syystä ei ole tullut sopivaa henkilöä kohdalle."

Työnantajilta haluttiin tietää, ovatko he saaneet riittävästi tietoa työkokeilusta. Kysymykseen vastasi 178 työnantajaa. Suurin osa heistä (n=122; 69 %) oli sitä mieltä, että he olivat saaneet riittävästi tietoa työkokeilusta ja sen mahdollisuuksista, mutta kolmannes vastaajista (n=56; 32 %) koki, etteivät olleet saaneet tarpeeksi tietoa tai työkokeilu oli heille tuntematon asia. 21 työnantajaa perusteli omin sanoin mietteitään työkokeilusta. Lähes kaikki (n=18) vastaajat toivoivat enemmän tietoa työkokeilusta ja mahdollisuuksista. Alla on muutamia kommentteja.

Tiedonhalu (n=18):

"Joku voisi vaikka soittaa ja kertoa enemmän mitä käytännössä tarkoittaa. Toisin sanoen hyödyt, haitat, kustannukset, velvollisuudet. Selkeitä esimerkkejä. Joku voisi siis kysellä alustavasti olisiko mahdollista / tarvetta ottaa."

"Käytännön selkeät ohjeet ja oman henkilön yhteystiedot keneltä kysyä. Tai joku voisi olla yhteydessä asian tiimoilta ja kysyä halukkuutta."

"TE-toimistot eivät itse markkinoi tätä vaihtoehtoa asiakkailleen tai yrityksille vaikka tämä on vaikean työllistyvän henkilön aivan loistava mahdollisuus saada työpaikka. Etsivä nuorisotyöntekijä kyllä kertoo auliisti tästä mahdollisuudesta."

Niillä työnantajilla, joilla oli ollut työkokeilija, kysyttiin, oliko työkokeilu johtanut työsopimukseen kokeilujakson päätyttyä. Kysymykseen vastasi 154 työnantajaa. Kolmannes työnantajista (n=59; 38 %) ilmoitti, että he olivat tehneet työsopimuksen joko palkkatuen avulla tai ilman. Yli puolet (n=95; 62 %) työnantajista ilmoitti, etteivät he olleet jatkaneet millään sopimuksella työkokeilujakson jälkeen. 51 vastaajaa perusteli avoimessa vastauskentässä, miksi työkokeilu ei ollut johtanut jatkuun. Suurin syy oli, ettei työtä ollut tarjolla (n=22). Seuraavat syyt olivat, ettei henkilö (n=15) tai ala (n=14) ollut sopiva. Alla on muutamia selventäviä kommentteja.

Tarpeeseen liittyvät syyt (n=22):

"Ei ole löytynyt osajaa erikoiskauppaan. Työntekijää ei kiinnostanut työ kaupassa."

"Ei riittävää näyttöä työhön soveltavuudesta."

"Työkokeilijat ovat yleensä olleet vain kuukauden jakson kaupassa, ilmeisesti TE-toimiston pakottamina siis työttömyystuki ollut uhattuna ellei lähde kokeiluun. Ei siinä ole juuri ehtinyt muuta kuin vasta tutustua ihmiseen."

Henkilöstä johtuvia syitä (n=15):

"Puutteellinen suomenkieli on estänyt työllistymistä."

"Henkilöllä ollut oman elämän hallinnassa liian suuria ongelmia tai, eivät ole välittäneet esimiehen antamista ohjeista."

"Henkilöt eivät ole olleet sopivia työhön: poissaoloja yms."

"Työelämän normaalit pelisäännöt tuntemattomia jne."

"Huonoja kokemuksia. Työkokeilussa olleet eivät kerta kaikkiaan jaksaneet tätä kaupan työtä... täällä kun joutuu tekemään töitä."

"Kokeilija ei ilmoittanut hakiessa rikostaustastaan, joka koski myös meidän myymälää."

"Työkokeiluun osallistuja sai "kipinän" ryhtyä itse yrittäjäksi."

"Asenneongelma työtä kohtaan. Selvisi hyvin nopeasti, ei ollut innokas."

Alasta liittyvät syyt (n=14):

"Henkilö ei soveltunut alalle."

"Ala oli liian raskas."

"Ei kiinnostanut työ kaupassa."

"Osa ei vaan ole sopinut kaupan alan töihin."

"Työkokeilija ei halunnut työpaikkaa juuri tältä alalta."

"Todettiin yhteisymmärryksessä, että ei soveltunut täysin työhön."

8.6 Nuorisotakuu-koordinaattorin neuvontatyö

K-ryhmän oma nuorisotakuu-koordinaattorin työpiste on K-kauppiasliitossa, mutta hän on antanut neuvontapalvelua K-kauppiaitten lisäksi myös Keskon esimiehille ympäri Suomea. K-kauppiailta ja keskolaisilta esimiehiltä kysyttiin, olivatko he hyödyntäneet nuorisotakuu-koordinaattorin neuvontapalvelua. Kysymykseen vastasi 189 työnantajaa. Yli puolet kysymykseen vastaajista (n=138; 73 %) ilmoitti, etteivät he olleet hyödyntäneet koordinaattorin neuvontapalvelua nuorten työllistämässä. 46 työnantajaa perusteli omin sanoin avoimessa vastauskohdassa syitä.. Yleisin syy oli (n=17), ettei asiaan ollut tarvetta, koska työllistäminen ei ollut ajankohtaista. Osa työnantajista ei ole tiennyt palvelun olemassa olosta (n=7) tai oli saanut tietoa muualta, kuten TE-toimistosta (n=6).

Vastaajista (n=154) on hyödyntänyt koordinaattorin palveluita seuraavilla tavoilla:

- puhelimitse (21 %)
- sähköpostitse (23 %)
- kokouksissa (12 %)
- K-kauppiasliiton ja Keskon verkkosivut (16 %)
- K-Team Päivillä (7 %) kautta

- loput vastanneista (21 %) eivät ilmoittaneet tapaa.

Vastanneista työnantajista yli puolet (n=104; 68 %) oli sitä mieltä, että he olivat saaneet nuorisotakuu-koordinaattorilta riittävästi tietoa ja opastusta. Kolmannes työnantajista (n=50; 33 %) vastasi kielteisesti. Yhdeksän työnantajaa perusteli avoimessa vastauskentässä syyksi sen, ettei työllistäminen ollut ajankohtaista tai etteivät he osanneet kysyä tai eivät tienneet kyseisen palvelun olemassaolosta (n=9).

Jotta nuorisotakuu-koordinaattorin jakamaa neuvontapalvelua voisi kehittää paremmaksi, työnantajia pyydettiin kirjaamaan ehdotuksia. 19 työnantajaa halusi kirjata ehdotuksia. Työnantajat toivoivat, että he saisivat henkilökohtaista ja suoraa opastusta käytännön toimiin. Alla on muutama kommentti.

Henkilökohtainen opastus (n=15):

”Yhteydenottoa, tietoa ja informaatiota asiasta.”

”Ajankohtaista NYT!”

”Muistutuspostia kauppiaille esim. loppupalvesta ja alkusyksystä, jolloin nuoria saattaa lähteä opiskelun tms. syyn vuoksi.

”Ihan suoraan tarjota henkilöitä/hakijoita.”

”Uusille kauppiaille tulisi kertoa mahdollisuuksista ja ottaa yhteyttä.”

”Lyhyt ja selkeä viesti ja halutessa, mistä saa lisäinformaatiota!”

”Kuinka oppisopimus asiat hoidetaan eteenpäin ja vireille.”

8.7 Nuorten työllistäminen tulevaisuudessa

K-kauppiaita ja keskolaisia esimiehiä pyydettiin kertomaan, kuinka heidän mielestään nuorten työllistämistä voisi kehittää tulevaisuudessa ja mikä tai millaiset tukimuodot edesauttaisivat asiaa. 29 vastaajaa halusi kirjata ylös omia ehdotuksiaan. Vastaukset koskivat lainsäädäntöä (n=13), jotka joko hidastavat tai estävät uusien työntekijöiden työllistämisen. Seuraavat vastaukset koskivat byrokratiaa (n=4) ja nuorisoa (n=4). Alla on muutamia esimerkkejä työnantajien ehdotuksista.

Lainsäädäntöön liittyviä kommentteja (n=13):

"Korkeampi tuki, joustavammat ikäraajat, työkokeilun ja harjoittelu ehdot ovat liian tiukat."

"Koulutuksessa opiskelijan opettamista siirretään koko ajan kaupalle, näin koulut säästää. Korvaus kaupalle tehdystä opetustyöstä pitäisi olla korkeampi."

"Portaittain nouseva koulutustuki paljon kouluttaville työnantajille (hehän tekevät suuren työn ihan valtakunnallisestikin kouluttamalla osaavan nuoren työmarkkinoille), tällä saataisiin myös kouluttajille jatkumoa, ilman hyviä kouluttajia ei synny osaavia."

"Puhtaasti rahallinen tuki, jotta voisimme työllistää sekä työehtojen joustoa, mm. koeaika vähintään 6 kk. Toivoisin, että palvelualojen ammattiliitto näkisi nuoret tulevaisuuden tekijöinä eikä tämän hetkisten vanhempien työntekijöiden tuntimäärin viejinä."

"Tässä maailman tilanteessa/Suomen tilanteessa valtiolla iso ratkaisun vastuu sekä tietenkin mahdollisuuksien luonti kun puhutaan palkkauskustannuksista."

Byrokratiaan liittyviä kommentteja (n=4):

"Kaikki byrokratia pois, ei niitä lomakkeita kauppaan täytettäväksi. Niiden virkamiesten tulisi hoitaa lomakkeet ja kaupat tarjoavat työtä."

"Helpot ja yksinkertaiset, ei byrokraattiset."

"Kun sanssi kortti on myönnetty jo etukäteen, olisi hyvä jos asian käsittely ei enään sen jälkeen kestäisi kauan."

"Kaikki byrokratia vie liikaa aikaa. Näytöt ja monet lappujen täyttämiset tulee kaikki muiden töiden lisäksi."

Nuorisoon liittyviä kommentteja (n=4):

"Kotikasvatus. opettaminen siihen, että jokainen on vastuussa itsestään. Ei voi olla konsulttia ja apulaista ja terapeuttia ja tukihenkilöä jokaiseen asiaan. Haloo! Ei ole takavuosiinakaan ollut, jolloin ihmisten oli vaan pakko pärjätä."

"Nuorten oma tietoisuus ja aktiivisuus omiin asioihin ja mahdollisuuksiin. Valmiiksi mietityn kokonaisuuden kanssa on helpompi lähteä työnhakuun ja kertoa työnantajalle mitä mahdollisuuksia juuri HÄNEN palkkaamisensa tarkoittaisi."

"Työhalujen lisääminen ennen kaikkea, nyt pääsee nuorikin liian helpolla ansiosidonnaiselle pv-rahalle, eikä välttämättä haluakaan tulla töihin tuona aikana."

"Vaatimustason nosto koulussa, kasvatus työntekoon 😊."

"Nuorisotakuu on ihan hyvä, mutta nuorten pitäisi olla enemmän tietoisia siitä ja mahdollisuudesta palkkatukee."

8.8 Ruusut ja risut nuorisotakuusta

K-kauppiaat ja keskolaiset esimiehet saivat antaa nuorisotakuulle ruusuja tai risuja. 23 vastaajaa halusi kirjoittaa mielipiteitä asioista. Kommentit jakautuivat seuraavasti: nuoriso(n=6), TE-palvelut (n=4), byrokratia (n=4), kiitokset K-ryhmän nuorisotakuukoordinaattorille (n=3), ruotsinkieli (n=2), ammattiliitto (n=1). Kaksi ruotsinkielistä kauppiasta olisi toivonut saavansa kyselyn omalla äidinkielellään.

Tutkimuksessa oli yllättävintä se, että vastaajat antoivat vapaaehtoisesti yhteensä 588 kommenttia avoimiin vastauskohtiin. Jotkut vastaajat olivat halunneet kirjoittaa niin paljon mielipiteitään, ettei lomakkeen vastauskenttä riittänyt joidenkin kohdalla kaikkiin tarinoihin. Nuorten työllistäminen ja nuorisotakuu kiinnostavat työnantajia. K-kauppiaat ja keskolaiset esimiehet näyttäisivät haluavan osallistua yhteiskunnallisiin keskusteluihin, mutta heillä ei ole siihen sopivaa kanavaa.

Alla on muutamia työnantajien mielipiteitä nuorisotakuusta ja nuorten työllistamisestä.

”Erikoiskaupassa palvelun laadun pitää olla korkealla ja vasta työtä opetteleva ei voi antaa heti osaavaa palvelua. Nuoret usein luulevat liikoja ja asenteen muokkaaminen olisi tärkeää. Tämä työ pitää kaupassa pitää tehdä nöyrällä asenteella.”

”Kallis järjestelmä, kun huomioidaan TE-keskuksen työntekijöiden kustannukset. Valmiita ratkaisuja kauppoille, ei ongelmia. Byrokratia tappaa motivaation.”

”Liian suuri osa nuorisoa voi pahoin ja erkaantunut kauas työelämästä. Olemme suurissa vaikeuksissa kymmenen vuoden sisällä jos emme saa nuoria töihin, työn kannattavuutta parannettua ja kotona olemisen rahallista tukea pienennettyä.”

”Nuorisotakuu on lisäetu työnantajalle, mutta ei lähtökohta työntekijän palkkaamiselle ja työpaikka voi olla nuoren vain tilanteessa, jossa kilpailee 2 samanarvoista työntekijää.”

”Te-keskuksesta ei saa henkilöitä kiinni, jos pikaista asiaa. Meinas mennä maku koko asiasta.”

”Työhalut usein vähissä nuorilla. Pitäisi olla vähän töitä ja suuri palkka, niin ja vielä paljon vapaa-aikaa.”

9 Pohdinta

Tässä kappaleessa tarkastellaan ensiksi tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta määrällisen ja laadullisen tutkimuksen näkökulmasta. Tämän jälkeen on yhteenveto tutkimustuloksista ja johtopäätökset. Lopuksi esitellään jatkotutkimus- ja kehittämisehdotus.

9.1 Tutkimuksen eettisyys

Tieteellinen tutkimus pyrkii eettisesti hyväksyttävään ja luotettavaan käytäntöön ja sen tulokset ovat uskottavia vain siinä tapauksessa, jos tutkimus on toteutettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012: 6).

Tässä opinnäytetyössä noudatettiin Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimusluvan mukaisia eettisiä ohjeita tarkasteltaessa TE-hallinnolta saatuja työllistyneiden määrien tilastoja. Työllistymistilastoinnissa noudatetaan henkilötietolaissa (523/1999) 3 §:n mukaan ”henkilöä tai hänen ominaisuuksiaan tai elinolosuhteitaan kuvaavia merkintöjä, jotka voidaan tunnistaa henkilö tai hänen perhettään tai hänen kanssaan yhteisessä taloudessa eläviä muita henkilöitä.” Tutkimusaineisto tulee säilyttää asianmukaisesti ja luotamuksellisesti aineistojen käsittelyn, käytön ja säilyttämisen rajauksiin. Tutkimusaineistoja ei saa käyttää tai luovuttaa muihin tutkimus- ym. tarkoituksiin. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009: 9.)

Kysely lähetettiin sähköisesti K-kauppiasliiton kauppiasrekisteriä hyödyntäen nuorisotakuu-koordinaattorin sähköpostista, jossa on mukana tutkimuksen saatekirje. Kyselyyn vastaajat informoitiin kyselyn tarkoituksesta. Kyselyyn vastaaminen oli vapaa-ehtoista ja se tapahtui täysin anonymisti E-lomakkeen myötä.

Tutkijan eettisyys ja tutkimuksen uskottavuus ovat yhtä. Uskottavuus perustuu siihen, että tutkija noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä tutkimuksessaan. (Tuomi 2007: 143.) Eettiseen pohdintaan kuuluu, kenen ehdoilla tutkimusaihe valitaan ja miksi tutkimusta on ryhdytty tekemään. Nämä eettiset kysymykset tulevat esille tahtomatta tai tahtoen tutkimuksen julkilausutussa tarkoituksessa ja tutkimusongelman tai -tehtävän muotoilussa. (Tuomi – Sarajärvi 2012: 129.) Opinnäytetyöntekijä tekee työkseen tutkittavaa aihetta eli nuorisotakuun kautta työllistämistä. Eettisyys on läsnä jo ammatillisessa roo-

lissa ja tutkimuksen teossa, koska työtilaajana on nuorisotakuu-koordinaattorin työpaikka.

9.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tässä opinnäytetyössä yhdistyy määrällinen ja laadullinen tutkimus. Opinnäytetyö on pääsääntöisesti määrällinen, mutta kyselyn strukturoidut kysymykset täydentyvät avoimien kysymysten vastauksilla. Tutkimuskysymys 6 ja Ruusut ja risut -osio syventää laadullisen tutkimuksen näkökulmasta tutkimuksen ymmärtämistä.

Työllistyneiden nuorten määrän kehityksen tarkastelu kuukausitasolla toi tutkittavaan asiaan laajuutta ja kyselytutkimuksen avokysymyksien vastaukset antoivat tutkimukseen lisää syvyyttä ja ymmärrystä. Yrity maailma pyörii lukujen ja tuloksien ympärillä, mutta usein työnantajien mielipiteitä käytetään päätöksenteon tukena. Näillä molemmilla lähestymistavoilla oli oma tärkeä roolinsa tutkimusongelmien kannalta, jotta K-ryhmä voisi tehdä tulevaisuuden suunnitelmia nuorten työllistämiseen liittyen.

TE-hallinnosta saadut työllistyneiden määrien tilastot tulivat sellaisenaan TE-hallinnosta, joten tutkimuksentekijällä ei ole oikeutta epäillä tilastojen luotettavuutta eikä myöskään mahdollisuutta vaikuttaa tilastoihin. Työllistyneiden määrää täydentävät K-ryhmän omat työllistämistilastot, joten määrällinen tutkimus on näin ollen luotettava. Tutkimuksen graafiset kuviot on tehty määrällisten tilastojen perusteella. Kyselyaineisto analysoitiin SPSS:n ohjelman avulla, johon tutkimuksentekijä sai koulutusta ammatti-korkeakoulusta.

Kyselytutkimuksen vastausprosentti oli 16 %. Kysely lähetettiin 1220 K-kauppiaalle ja keskolaiselle esimiehille. Vastaajia oli yhteensä 200. Tutkimukseen ei vastannut suurin osa niistä työnantajista, jotka ovat työllistäneet alle 30-vuotiaita nuoria ja jotka ovat hyödyntäneet eri työllistämisvaihtoehtoja Nuorisotakuu K-ryhmässä -ohjelman aikana. K-ryhmän työnantajat ovat työllistäneet ohjelman aikana noin 10 000 nuorta suoran työllistämisen myötä, joten tutkimuksen ulkopuolelle jäi merkittävä osa tietoa ja kokemusta nuorten työllistämisessä. K-kauppiat ovat yksityisyrittäjiä, jotka ovat kiireisiä. Heillä ei ole aikaa keskittyä vastaamaan kaikkiin sähköpostikyselyihin. Jos kyselyyn vastaajalla ei ollut aikaisempaa kokemusta tukityöllistämisestä, esimerkiksi palkkatuella tai työkokeilun avulla työllistämisestä, niin kyselyn kysymykset ja termistö eivät välttämättä avautuneet vastaajalle. Näin ollen voi päätellä, että kaikki, jotka vastasivat kysy-

mysalueeseen, tiesivät, mitä kysymys tarkoitti. Tällöin kyselytutkimus on luotettava, vaikka vastausprosentti jäi suhteellisen pieneksi. Tukityöllistäminen koskettaa vain pientä työnantajakohderyhmää verrattuna muihin työllistäjiin.

Strukturoidun kyselylomakkeen sisältövaliditeetti oli hyvä, sillä lomake laadittiin tutkimusentekijän, nuorisotakuu-koordinaattorin työssä hankitun tiedon perusteella hyödyntämällä nuorisotakuuseen ja työllistämiseen liittyviä lakeja ja asetuksia. Käsitelvaliditeetti eli rakennevaliditeetti liittyy aiheen teoriaan ja sitä myöten valittuihin mittareihin (Kananen 2014:149). Kyselytutkimuksen kysymykset mittasivat eri työllistämisen puolia hyvin. Jos vastaajan mielestä lomake ei ollut tarpeeksi kattava, hänelle annettiin mahdollisuus täydentää vastauksia avovastauksena. Avovastauksia tuli yhteensä 588.

Tässä tutkimuksessa TE-hallinnon työllistämistilastot osoittavat, että K-ryhmän työnantajat ovat työllistäneet kyselylomakkeen vastauksien mukaisesti, joten tutkimuksen kriteerivaliditeetin mukaan mittaustulosta voidaan pitää luotettava.

Avokysymysten luotettavuus perustui moneen kertaan tehtyyn koodaukseen, luokitteluun ja tulkintaan. Työnantajien avovastaukset täydensivät tutkimuksen strukturoituja kysymyksiä ja niistä saatuja vastauksia. Avokysymysten avulla saatu tieto oli vastaus tutkimusongelmiin ja ne tukevat johtopäätöksiä.

9.3 Yhteenveto tutkimustuloksista

Suora työllistäminen ilman tukimuotoja oli käytetyin työllistämismuoto, noin 10 000 nuorta työllistyi niin. Nuorisotakuu K-ryhmässä -ohjelman aikana tukityöllistämisen avulla työllistyi noin 18 % alle 30-vuotiaista työttömistä nuorista.

Yli puolella vastanneista työnantajista oli aikaisempaa kokemusta palkkatuella työllistamisestä. Työnantajat olivat saaneet tietoa palkkatuella työllistamisestä TE-toimistolta, työtä kysyneeltä nuorelta, nuorisotakuu-koordinaattorilta ja hyödyntämällä K-ryhmän verkkosivuja. Työnantajat, joilla oli aikaisempaa kokemusta palkkatuella työllistamisestä, olivat mielestään saaneet riittävästä tietoa ja opastusta, mutta kolmannes vastanneista työnantajista kaipaisi lisätietoa. Työllistäminen on aina sidoksissa työntekijän tarpeeseen ja siihen, löytyykö työtehtävään henkilö, joka omaa sopivan koulutuksen ja kokemustaustan. Palkkatuella työllistäminen oli tutkimuksen mukaan tuottanut tulosta, koska 60 % kyselyyn vastanneista työnantajista oli jatkanut nuoren työsopimusta

vakituisella tai määrä-aikaisella työsopimuksella. Työlainsäädäntö ja siihen liittyvä byrokratia vaikuttaa myös uuden henkilön työllistämiseen. Nämä seikat olivat vaikuttaneet niihin työnantajiin, jotka eivät olleet vielä hyödyntäneet palkkatuen mahdollisuutta.

Työnantajat kokivat pääsääntöisesti palkkatukihakemuksen täyttämisen helpoksi ja vaivattomaksi. Varsinkin sen jälkeen, kun he olivat saaneet siihen opastusta. Palkkatukipäätös oli tullut TE-toimistosta suurimmalle osalle vastaajista hyvissä ajoin ennen työaloitusta työnantajille. Lähes kaikki vastanneista työnantajista oli tyytyväisiä TE-toimiston palveluun, mutta K-ryhmän oma nuorisotakuu-koordinaattorin antama palvelu koettiin tärkeämmäksi ja paremmaksi.

Osa työnantajista kokee edelleen hakemuslomakkeiden täyttämisen haasteelliseksi ja aikaa vieväksi. Jopa niin, ettei heitä kiinnosta työllistää palkkatuen avulla nuoria. Hakemukset ja sähköiset palvelut koetaan haasteellisiksi, mutta prosessia helpottaa, jos saa joltakin neuvoa. Työnantajat toivovat enemmän henkilökohtaista opastusta ja räätälöityä palvelua työllistämisen eri vaiheisiin. Suurin osa vastaajista on tyytyväisiä valtion myöntämään palkkatukeen ja sen rahalliseen määrään, koska se kannustaa heitä palkkaamaan nuoria. Osa työnantajista toivoi palkkatuen määrään korotuksia.

Suurin osa työnantajista, jotka olivat työllistäneet nuoria palkkatuen avulla, olivat mielestään löytäneet hyviä työntekijöitä. Tulosta vahvistaa se, että yli puolet työnantajista oli jatkanut nuoren työsuhdetta palkkatukijakson jälkeen. Työsuhteen päättymiseen oli vaikuttanut eniten se, ettei työntekijälle ollut tarvetta. Myös nuoren elämänkaaresta johtuvat seikat olivat vaikuttaneet asiaan, kuten opiskelu, armeija tai uravaihtoehtojen selvittäminen. Osalla työnantajista oli huonoja kokemuksia löytää alasta kiinnostuneita tai motivoituneita nuoria palkkatuki kohderyhmästä.

Oppisopimuskoulutusta on hyödynnetty K-ryhmässä pitkään jo ennestään työsuhteessa olevien henkilöiden kohdalla, mutta vain kolmannes tutkimukseen vastanneista työnantajista oli hyödyntänyt tai oli tietoinen nuorten oppisopimuskoulutuksesta. Niillä työnantajilla, joilla oli aikaisempaa kokemusta, on tai on ollut tyypillisimmin 1 – 3 koulutettavaa. Syyt, miksi työnantajat eivät ole hyödyntäneet oppisopimuskoulutusta oli, ettei koulutukseen ollut tarvetta tai sopivaa nuorta ei ollut tarjolla.

Työnantajat olivat tyytyväisiä korotetun koulutuskorvauksen määrään, mutta ensimmäisen vuoden jälkeisiin summiin toivottiin korotuksia. Liki kaikki työnantajat eivät olleet

edes kuulleet palkkatuen ja korotetun koulutuskorvauksen yhdistelmästä. He toivoivat myös lisää tietoa oppisopimuskoulutuksesta ja siihen liittyvistä asioista sekä yhteistyötä eri toimeksiantojen välille, kuten TE-toimiston, oppisopimustoimiston ja koulutuksenjärjestäjän kesken. Lähes kaikki kysymykseen vastanneista piti oppisopimuskoulutusta hyvänä asiana. Työnantajat arvostavat sitä, että nuori saa samalla kerralla työpaikan ja ammatin.

Puolet työnantajista oli hyödyntänyt TE-toimiston työkokeilua. Työnantajat kokivat työkokeilun loistavana mahdollisuutena tutustua nuoreen, hänen työkykyynsä ja –motivaatioonsa kaupan alaa kohtaan, mutta osalla työnantajista on vastaavasti ikäviä kokemuksia. Yli puolet vastanneista työnantajista ilmoitti, ettei työkokeilu ollut johtanut työllistämiseen. Syyt olivat työntarpeessa tai henkilön soveltavuudesta alalle. Työnantajat toivoivat enemmän henkilökohtaista palvelua ja selkeää tietopakettia työkokeilun mahdollisuuksista.

Työnantajat, jotka olivat hyödyntäneet K-ryhmän omaa nuorisotakuu-koordinaattorin palvelua, kokivat sen hyväksi ja tarpeelliseksi, mutta yli puolet vastanneista ilmoitti, että he eivät tieneet kyseisestä palvelusta olevan olemassa vaikka asiasta tiedotettiin eri kanavien kautta. Osa vastanneista ilmoitti myös, ettei työllistäminen ollut ajankohtaista, joten silloin ei ole tarvetta neuvontapalvelun hyödyntämiselle.

Työnantajat arvostavat valtion myöntäviä tukimuotoja, mutta vastuunkantamista he haluaisivat jakaa eri tahoille. Avointa ja toimivaa yhteistyötä toivotaan eri toimijoiden välille. Tiedon pitäisi olla helposti saatavilla ja selkeässä muodossa, mieluiten henkilökohtaisena palveluna. Työnantajien mielestä hyvä kotikasvatus luo vankan pohjan nuoren motivaatiolle kouluttautua ja työllistyä jatkossa.

Yhteenvetona voi todeta, että lisätietoa eri työllistämisvaihtoehdoista pitäisi lisätä niin työtä etsivälle nuorelle kuin työnantajallekin. Vaikka työllistäminen ei olisi ajankohtaista, pitäisi informaatiota jakaa tai ainakin tehdä selvästi, mistä tai kenen taholta tietoa voi helposti saada. Yhteistyötä pitäisi lisätä kaikkien eri toimijoiden kesken, jotta työllistäminen ja työllistyminen olisivat nopeaa ja ongelmattonta. Työnantajaa ei saisi jättää työllistämisen jälkeenkään yksin, vaan tukea ja neuvontaa pitäisi olla aina tarjolla.

9.4 Johtopäätökset

Tutkimustuloksista voi tehdä johtopäätöksen, että työnantajat toivovat lisätietoa nuorisotakuun eri työllistämisvaihtoehdoista. Nuorisotakuu astui voimaan vuonna 2013 ja tällöin työllistyi myös ensimmäinen nuorisotakuu-koordinaattori K-ryhmään, joka alkoi antamaa neuvontaa nuorten työllistämiseen kahdelle eri taholle, K-kauppiaille ja Keskon esimiehille koko Suomessa. Työ on ollut alusta lähtien pioneerityötä kaikille osapuolille, niin K-ryhmän työnantajille, koordinaattorille kuin yhteistyökumppaneillekin.

Uuden henkilöstön rekrytointi ei ole aina yksinkertaista ja helppoa. Kun kohderyhmänä ovat nuoret, joilla ei ole aikaisempaa työkokemusta tai koulutusta tai nuoret, jotka ovat olleet pitkään työttömänä ja syrjässä yhteiskunnasta, on erityisen haasteellinen. TE-hallinto on tukemassa työnantajia erilaisilla tukimuodoilla, jotta mahdollisimman moni nuori työllistyisi, mutta työnantajien vastuulle jää rahallisesta tuesta huolimatta nuoren perehdyttäminen työhön ja työyhteisöön sekä oppisopimuksen kohdalla koulutusvastuu. Lisäksi työnantajan vastuulla on yrityksen toimivuus ja kannattavuus. K-kauppiat edustavat pieniä ja keskisuuria yrityksiä, joiden työntekijämäärä vaihtelee nolasta alle sataan henkilöön. Yrittäjien työpäivä on kiireinen. Maailma on täynnä tietoa sitä etsivälle, mutta kuinka monella työnantajalla on aikaa ja resursseja etsiä kesken työn tietoa ja tutustua eri hakemuskavakkeisiin tai moniin palveluntarjoajiin?

Yhdyn K-kauppiaille ja keskolaisille esimiehille tehdyssä tutkimuksessani samaan johtopäätökseen kuin Helsingin seudun kauppakamarin yrittäjille tehtyyn kyselyyn, jonka mukaan nuorten työllistämistä voidaan parantaa tuomalla yrityksille tietoa nuorisotakuusta, joustamalla byrokratiaa ja laventamalla palkkatuen mahdollisuutta. (Suomen Yrittäjät 2014.) Ja jos tieto tarjotaan ja räätälöidään helposti ja ymmärrettävässä muodossa työnantajalle, vastaako lopullinen tuote eli rekrytoitu työntekijä siltikään työnantajan odotuksia ja tarpeita? TE-toimistojen pitäisi kartoittaa paremmin työllistettävät ehdokkaat heidän kykyjensä ja motivaationsa mukaan. Monesti virkailijoiden tavoitteena on, että työtön henkilö saadaan pois työttömyystilastoista. Jos henkilö joutuu ei-toivottuun paikkaan, joutuu työnantaja työyhteisöineen haasteelliseen tilanteeseen. Mitä pidempää nuori on ollut työttömänä ja kenties syrjäytyneenä yhteiskunnasta, sitä vaikeampaa on päästä työelämään.

Nuorten tietoisuutta koulutuksesta ja työelämästä pitäisi lisätä. Kun aktiivinen ja omaaloitteinen nuori lähestyy työnantajaa ja tiedustelee työpaikkaa, sitä paremmin ”jyvät

erottuvat akanoista”. Kaupan ala on myymistä, markkinointia ja asiakkaiden palvelemista. Jos nuori ei osaa itse markkinoida itseään työntekijäksi, onko kaupan ala silloin hänelle oikea? Keskuskauppakamarin naisjohtajien oppisopimushaaste-projektin toteutumisraportin mukaan nuori oppii jo oppisopimuskoulutusvaiheessa olemaan osa yrittäjämaailmaa, mutta yritykset tarvitsevat enemmän tukea ja tietoa siitä, mistä oppisopimuskoulutuksessa on kyse ja mitä se vaatii yritykseltä ja opiskelijalta. Yrityksen pitää olla yhteydessä useampaan eri tahoon, mikä aiheuttaa paljon ylimääräistä työtä. Yritykselle tarjottava tuki on erityisen tärkeää. (Ali-Tolppa ym. 2014:10.) Yhdyn tutkimuksessani naisjohtajien näkemykseen nuorten ja työnantajien tiedon lisäämisestä oppisopimuskoulutuksesta. Tutkimuksessani käy ilmi, että K-kauppiat ja keskolaiset esimiehet arvostavat sitä, että nuori saa samalla kertaa ammatillisen tutkinnon ja työn, mutta tietoa oppisopimuskoulutuksesta ja sen mahdollisuuksista sekä yhteistyötä eri toimijoiden välillä pitäisi lisätä.

Nuorisotakuu K-ryhmässä -ohjelma on ollut upeana esimerkkinä muille työnantajille ja ulkopuolisille tahoille nuorten työllistämiseksi ja nuorisotakuussa, jopa Eurooppaa myöten. Kun organisaation sisällä halutaan yhteisesti panostaa asiaan, syntyy tuloksia. Kukaan muu suuryritys ei ole Suomessa panostanut nuorisotakuuseen ja yhteiskuntavastuuseen K-ryhmän lailla. Nuorisotakuu-koordinaattoria on vain yksi koko K-ryhmässä ja henkilöstön määrä on yhteensä noin 30 000 Suomessa. Tutkimusentekijä toimii ainoana nuorisotakuu-koordinaattorina, joten päivittäinen ammattirooli ja henkilökohtainen suhtautuminen asiaan on pitänyt pitää tutkimuskysymysten raameissa. Nuorisotakuu-koordinaattorin jakama neuvonta ja henkilökohtainen palvelu ovat uutta K-ryhmässä. Tämä on osoittautunut erittäin tarpeelliseksi palvelumuodoksi muiden tietokanavien rinnalle. Ei ole mikään ihme, jos neuvontapalvelu ei ole tavoittanut kuin pienen työnantajakohderyhmän Nuorisotakuu K-ryhmässä -ohjelman aikana, kun pelkästään K-kauppiaita on yhteensä noin 1200 Suomessa. Mikä olisi ollut tutkimustulos neuvontapalvelun suhteen, jos neuvontapalvelua antaisi useampi asiantuntija ja jos tutkimusentekijä olisi ollut ulkopuolinen tutkija?

9.5 Jatkotutkimus- ja kehittämissuositukset

Tässä osiossa esitetään tutkimustulosten perusteella nousutta jatkotutkimus- ja kehittämissuositusta. Tutkimuksessa tarkasteltiin viime vuonna voimassa ollutta lainsäädäntöä ja sen mukaista käytäntöä.

Vuoden 2015 alussa tuli voimaan lakimuutoksia (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 28.12.2012/916), joilla on vaikutusta esimerkiksi tukityöllistämiseen. Koska laki on ollut voimassa vasta muutaman kuukauden, sen vaikutusta ei vielä osata arvioida. Jatkotutkimuksen ajankohta olisi hyvä toteuttaa vuoden kuluttua tämän tutkimuksen valmistumisesta.

Jatkotutkimusehdotus:

Miten vuonna 2015 voimaan tulleet palkkatuen prosenttiperusteiset määrät kannustavat työllistämään nuoria?

Nykyisin palkkatukea myönnetään 30 %, 40 % tai 50 % sen perusteella, kuinka pitkään henkilö on ollut työttömänä (Ks. Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 28.12.2012/916). Palkkatukea myönnetään ensisijaisesti pitkäaikaistyöttömille. Pitkään työttömänä olleet henkilöt ovat kenties jo syrjäytyneet työelämästä ja heidän osaamisessaan, ammattitaidossaan ja halussaan työllistyä on selkeitä puutteita. Työelämä on muuttunut kiireiseksi ja vaatimustasoltaan haasteelliseksi. Kun vastavalmistunut nuori jää ilman ensimmäistä työpaikkaa ja ammattia vastaavaa kokemusta, ovat he vaarassa tulla pitkäaikaistyöttömäksi.

Palkkatukimuutokset ovat vaikuttaneet myös oppisopimuskoulutukseen myönnettävään palkkatukeen. TE-toimistojen mukaan palkkatukea myönnetään sellaisiin oppisopimuskoulutuksiin, joissa nuoren mahdollisuudet päästä oppisopimuskoulutukseen on heikot ja hän tarvitsee enemmän ohjausta. Myös työlainsäädäntö voi olla esteenä koulutuksen hyödyntämiselle. Työnantajien tietoisuus oppisopimuskoulutuksesta ja sen hyödyntämisestä on ollut vähäistä tähän asti, mutta halukkuutta ilmiselvästi olisi, jos vain tieto saavuttaisi kohderyhmän. Oppisopimuskoulutus vaatii avointa ja tiivistä yhteistyötä eri toimijoiden kesken. Jos kaikki osapuolet sitoutuvat kehittämään nuorten oppisopimuskoulutusta, voisiko siitä tulla ratkaisu nuorisotyöttömyyteen?

Kehittämisehdotus:

Nuorisotakuu: asiantuntijat ja asiasta kiinnostuneet ajan tasalle

Kehittämisehdotuksena esitän nuorisotakuun tiedotustoiminnasta pysyvää toimintamallia. Opinnäytetyöntekijänä ja K-ryhmän nuorisotakuu-koordinaattorina haluisin lisätä

entisestään tietoa nuorisotakuusta ja eri työllistämisvaihtoehdoista kaikille osapuolille: nuorille, työnantajille ja yhteistyökumppaneille. Moni ei ole kuullutkaan sanasta nuorisotakuu tai Sanssi-kortti. Esimerkiksi TE-toimistot mainostivat hyvin Sanssi-kortti -kampanjaa, mutta se ei ilmiselvästi jäänyt pysyväksi toiminnaksi. Hyvin alkanutta tiedottamistyötä pitäisi jatkaa pitkäjänteisesti eikä lopettaa kesken. Asioista tiedottaminen ei saisi jäädä määräaikaisiin hankkeisiin tai projekteihin ns. tähdenlentoihin vaan tietoa pitäisi jakaa suunnitelmallisesti, jotta toiminta loisi pysyvää työllistämistä. Esiin tulleita ongelmakohtia pitäisi kehittää yhteistyössä sitä mukaan, kun on tarvetta.

Yhteistyö ja vastuunjakaminen tekevät työllistämisestä tiimityön, jossa jokainen tietää roolinsa ja tehtävänsä. Näin toimitaan työelämässä ja työpaikallakin. Kun asiat pyritään tekemään kaikkia palvellen ja ongelmia minimoimalla, tulevat kaikki hyötymään. Nuorten työllistyminen on meidän kaikkien vastuulla. Avainasemassa ovat päättäjät, jotka luovat nuorisotakuuseen sellaiset kehykset, että se mahdollistaa nuorten kouluttautumisen ja työllistymisen. Hyvin alkanutta työtä pitäisi nyt vaan urhoollisesti ja pitkäjänteisesti jatkaa. Kuten K-ryhmä teki Nuorisotakuu K-ryhmässä -ohjelmassa, määräaikaisesta hankkeesta luotiin pysyvä malli.

Lähteet

Alatalo, Johanna 2014. Onko viime aikojen taantuma heikentänyt tilannetta työmarkkinoilla paljon vai vähän? – Vuosi 2013 työmarkkinatilastoja valossa. Työpoliittinen aikakauskirja 1/2014. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Ali-Tolppa, Pia – Hartikainen, Hanna – Helenius, Miisa – Järvinen, Tarja – Liehu, Elina – Nyfors, Tina – Saksi, Siina – Suvanto, Jaana – Vainio, Salla – Wester, Sanna 2014. Oppimalla ammattiin, tekijöitä yrityksiin. Oppisopimuksista ratkaisu osaamispuulaan. Oppisopimushaaste-projektin toteutusraportti sisältäen työryhmän suositukset. Keskukskauppakamarin naisjohtajien mentorointiohjelma.

Eskonen, Tommi 2014. Valtion talousarvioesitys vuodelle 2015 ja pitkäaikaistyöttömyyden yhteiskunnalliset kustannukset. Erytisiantuntija Tommi Eskosen lausunto valtiovarainvaliokunnalle, Dnro 4358/90/2014, 13.10.2014. Suomen kuntaliitto. <http://www.kunnat.net/fi/Kuntaliitto/yleiskirjeet-lausunnot/lausunnot/2014/2014_dnro435890/4358902014_Pitkaikastyottomyys.pdf> Luettu 14.2.2015.

European Commission 2013. Hyväksi havaittu nuorisotakuu otettava käyttöön koko EU:ssa. Lehdistötiedote 4.2.2013 Bryssel. EU:n alue- ja paikallisedustajien kokous. Euroopan unioni. Alueiden komitea.

Euroopan komissio 2014. Nuorisotakuu: oppia Suomen kokemuksista. Lehdistötiedote. Bryssel: Euroopan komissio.

European Commission 2014. DG Employment. Social affairs and Inclusion. Key policy message from the peer review on the youth guarantee. European Commission.

European Commission 2015. Frequently Asked Questions on the Youth Guarantee. Europe Commission. DG Employment, Social Affairs and Inclusion.

Felt, Teija 2012. Esipuhe. Teoksessa Pitkänen, Sari – Aho, Aimo – Syrjä, Sannu: Markkinointia ja uusia mahdollisuuksia. Tutkimus Sanssi-kortin käytöstä, käyttöön liittyvistä kokemuksista ja vaikutuksista nuorten työllistymiseen. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 25/2012.

Hallituksen esitys 198/2014. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta ja väliaikaisesta muuttamisesta, työsopimuslain 13 luvun 6 §:n väliaikaisesta muuttamisesta ja työttömyysturvalain 7 luvun 3 §:n 3 momentin kumoamisesta. <<https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2014/20140198>> Luettu 12.3.2015.

Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Henkilötietolaki (523/1999)

Humina, Tuuli 2014. Nuorisotakuu toteutuu yhteistyöllä. <<http://toimistot.tepalvelut.fi/pirkanmaa/blogi11>> Luettu 18.2.2015.

Hämäläinen, Kari – Hämäläinen, Ulla – Tuomala, Juha 2014. Takuulla nuorten työttömyyttä vastaan. Työpoliittinen aikakausikirja 1/2014. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Ihalainen Lauri 2011. Työministeri Lauri Ihalaisen esitys Nuoret ja yhteiskuntatakuu Säätytalossa 26.9.2011 Helsingissä.

Ihalainen, Lauri 2015. Työllä on tulevaisuutta Keski-Suomessa. Keskisuomalainen Mieli-pidekirjoitus 2.2.2015.

Kananen, Jorma 2011. Kvantti. Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Teoksessa Heikkinen, Risto (toim.): Jyväskylän Ammattikorkeakoulun julkaisuja –sarja. Jyväskylä: Jyväskylä Ammattikorkeakoulu.

Kananen, Jorma 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Makkonen, Teemu (toim.) Jyväskylän Ammattikorkeakoulun julkaisuja 176. Jyväskylä: Jyväskylä Ammattikorkeakoulu.

Kauppalehti 2015. K-ryhmä työllisti 1 800 nuorta nuorisotakuulla. Kesko Oyj:n lehdistötiedote 28.1.2015.
<<http://www.kauppalehti.fi/5/i/yriytykset/lehdisto/thomsonreutersone/tiedote.jsp?selected=kaikki&oid=20150101/14224286949060>> Luettu 19.2.2015.

Kesko 2014. Nuorisotakuu K-ryhmässä.
<<http://www.kesko.fi/fi/Tyopaikat/Nuorisotakuu/>> Luettu 8.11.2014.

Kilgast, Riitta 2013. Otetaan nuorten työllistäminen sydämen asiaksi! Kehittyvä Kauppa –lehti 7/2013. 28–29. Luettavissa myös sähköisesti osoitteessa <http://www.k-kauppiasliitto.fi/sites/default/files/tiedostot/u7018/kk07s28-29_nuorisotakuu_02.pdf> Luettu 18.2.2015.

K-kauppiasliitto 2014. Nuorisotakuu K-ryhmässä – lehdistötiedote 10.6.2014.
<<http://www.k-kauppiasliitto.fi/ajankohtaista/tiedote/nuorisotakuu-k-ryhmassa-lehdistotiedote-1062014>> Luettu 18.2.2015.

K-kauppiasliitto 2015. Toimintakertomus 2014. Luettu 27.3.2015.

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 28.12.2012/916.

Nuorten yhteiskuntatakuu – työryhmän toimintasuunnitelma 2011. Liite tekijän hallussa. Luettu 13.2.2015.

Nuorisotakuu 2014. Nuorisotakuu on nuoren puolella. Nuorisotakuun yleisesittely. <http://www.nuorisotakuu.fi/files/40235/Nuorisotakuun_yleisesittely_suomi_kesakuu_2014.pdf> Luettu 18.2.2015.

Oivo, Tuija 2014. Työ- ja elinkeinoministeriön ylijohtajan esipuhe teoksessa Yhdessä tekeminen tuottaa tuloksia. Nuorisotakuun tutkimuksellisen tuen loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 15/2014. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014. Oppisopimuskoulutus, tilannekatsaus / OKM. Tuloste tekijän hallussa. Luettu 14.2.2015.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015. Oppisopimuskoulutus.

<http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/opiskelu_ja_tutkinnot/oppisopimuskoulutus/index.html?lang=fi> Luettu 4.2.2015.

Oppisopimus 2015. ><http://oppisopimus.net/html/yleista.html>< Luettu 14.2.2015.

Peura, Jari 2015. Ylitarkastaja. Työ- ja elinkeinoministeriö. Sähköposti 30.3.2015.

Pietikäinen, Sirpa 2013. Tehtävänä yhden sukupolven pelastaminen. Uusi Suomi 15.11.2013. <<http://sirpapietikainen.puheenvuoro.uusisuomi.fi/154031-tehtavana-yhden-sukupolven-pelastaminen>> Luettu 17.10.2014.

Pitkänen, Sari – Aho, Aimo – Syrjä, Sannu 2012. Markkinointia ja uusia mahdollisuuksia. Tutkimus Sanssi-kortin käytöstä, käyttöön liittyvistä kokemuksista ja vaikutuksista nuorten työllistymiseen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 25/2012. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Ronkainen, Suvi – Pehkonen, Leila – Lindblom-Ylänne, Sari – Paavilainen, Eija 2011. Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: WSOYpro Oy.

Salo, Leena 2013. Nuorille töitä K-kaupoissa. K-ryhmän nuorisotakuu -ohjelmalla töitä vähintään tuhannelle nuorelle. Kauppias-lehti nro 6, 14.6.2013. Tampere: Hämeen Kirjapaino Oy.

Savolainen, Janne 2015. Missä menet nuorisotakuu?

<http://www.nuorisotakuu.fi/nuorisotakuu/tietoa_takuusta/ajankohtaista/takuulla_nuorista!_blogi/missa_menet_nuorisotakuu.117049.blog> Luettu 5.1.2015.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2015a. Syrjäytymistä, köyhyyttä ja terveysongelmia vähentävä poikkihallinnollinen toimenpideohjelma.

<http://www.stm.fi/vireilla/kehittamisohjelmat_ja_hankkeet/syrjaytymisen_ehkaisy> Luettu 13.2.2015.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2015b. Syrjäytymistä vähentävän toimenpideohjelman pääteemat.

<http://www.stm.fi/vireilla/kehittamisohjelmat_ja_hankkeet/syrjaytymisen_ehkaisy/paateemat> Luettu 13.2.2015.

Suomen suurlähetystö, Wien 2013. Uutiset, 22.4.2013.

<<http://www.finnland.at/public/default.aspx?contentid=275024&culture=fi-FI>> Luettu 8.3.2015.

Suomen yrittäjät 2014. Paljon hehkutettu Sanssi-kortti ei toimi: Mikä se on? Uutinen 4.4.2014. <<http://www.yrittajat.fi/fi-fi/uutisarkisto/a/uutisarkisto/paljon-hehkutettu-sanssi-kortti-ei-toimi-mika-se-on>> Luettu 18.10.2014.

TE-palvelut 2014. Palkkatuki uudistuu vuoden 2015 alusta. <http://www.te-palvelut.fi/te/fi/nain_asiot_kanssamme/te_palvelut/ajankohtaista/2014-12-17-02/index.html> Luettu 23.2.2015.

TE-palvelut 2015a. Kouluta oppisopimuksella. <http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/kouluta_oppisopimuksella/index.html>

Luettu 14.2.2015.

TE-palvelut 2015b. Palkkatuki. <http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html> Luettu 14.2.2015.

TE-palvelut 2015c. Tarjoa työkokeilumahdollisuus. <http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/tyokokeilu_tyonantajalle/index.html> Luettu 18.2.2015.

TE-palvelut 2015d. Palkkaa nuori, jolla on Sanssi-kortti. <http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/sanssikortti/index.html> Luettu 7.3.2015.

TE-palvelut 2015e. RekryKoulutus yritysten rekrytointitarpeisiin. <http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/etsi_tyontekijaa/rekrykoulutus/index.html> Luettu 2.4.2015.

The Gallup Organization 2007. Young Europeans. Youth survey among people aged between 15-30, in the European Union. European Commission: Eurobarometer.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käytätymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakoarvioinnin järjestämiseksi. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta.

Tuomi, Jouni 2007. Tutki ja lue. Johdatus tieteellisen tekstin ymmärtämiseen. Helsinki: Tammi.

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli 2012. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2012. Nuorten yhteiskuntatakuu 2012. <TEM raportteja 8/2012. http://www.nuorisotakuu.fi/files/34024/Nuorten_yhteiskuntatakuu_2013_raportti.pdf. > Luettu 17.10.2014.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2014. Analyysi: Suhdannetilanne vaikuttaa työllistämistoimien onnistumiseen. <https://www.tem.fi/ajankohtaista/uutiset?89036_m=117030> Luettu 19.12.2014.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2015a. Joulukuussa 363 300 työtöntä työnhakijaa. Tiedotteet: Työ.<https://www.tem.fi/tyo/tiedotteet_ty?89506_m=117140> Luettu 13.2.2015.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2015b. Nuorisotakuu. <https://www.tem.fi/ajankohtaista/vireilla/strategiset_ohjelmat_ja_karkihankkeet/nuorisotakuu> . Luettu 13.2.2015.

Tuusa, Matti – Pitkänen, Sari – Shemeikka, Riikka – Korkeamäki, Johanna – Harju, Henna – Saares, Aurora – Pulliainen, Marjo – Kettunen, Aija – Piirainen, Keijo 2014. Yhdessä tekeminen tuottaa tuloksia. Nuorisotakuun tutkimuksellisen tuen loppuraportti. Toimeenpanon ensimmäisen vuoden arviointi ja seurannassa sovellettavien indikaattoreiden kehittäminen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 15/2014. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Valiokunta 2014. Nuorten syrjäytyminen. TrVM 1/2014 vp – M 3/2014 vp.
<<http://www.edilex.fi/mt/trvm20140001#OT1>> Luettu 19.2.2015.

Valtioneuvosto 2015. Ihalainen: Suomi esikuvana EU:n laajuisessa suosituksessa nuorisotakuusta. Tiedote 1.3.2013. <http://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/ihalainen-suomi-esikuvana-eu-n-laajuisessa-suosituksessa-nuorisotakuusta?_101_INSTANCE_3wyslLo1Z0ni_redirect=%2Fhaku%2F-%2Fq%2Fnuorisotakuu> Luettu 18.2.2015.

Vilka, Hanna 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Väre, Anna 2014. K-ryhmä teki nuorisotakuusta menestystarinan. Kasvun tekijät –liite 20.9.2014. Helsingin Sanomat. <<https://tyopaikat.oikotie.fi/tyontekijalle/artikkelit/k-ryhman-teki-nuorisotakuusta-menestystarinan>> Luettu 28.2.2015.

Saatekirje

K-kauppiasliitto ry

SAATEKIRJE

2.3.2015

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Hyvä K-kauppias / keskolainen!

K-ryhmällä on ollut edelläkävijän rooli nuorisotakuussa ja nuorten työllistämisessä. Nuorisotakuu K-ryhmässä -ohjelman myötä K-kauppoihin tai Keskon yksiköihin on työllistynyt lähes 1 800 alle 30-vuotiasta nuorta aikavälillä 8/2013 – 12/2014. Työllistämisvaihtoehtoina ovat olleet muun muassa palkkatuella työllistäminen (Sanssi-kortti), TE-toimiston myöntämällä työkokeilulla tai nuorten oppisopimuskoulutuksella työllistäminen.

Tämän kyselyn tarkoituksena on selvittää, millä tavoin nuorisotakuun neuvontapalvelua tulisi kehittää, jotta K-kauppiaita ja Keskon yksiköitä nuorten tukityöllistämässä voidaan palvella mahdollisimman hyvin.

Kysely lähetetään sähköisenä kaikille K-kauppiaille ja osalle nuorisotakuun kautta työllistäneistä keskolaisista esimiehistä. Tutkimustulokset käsitellään luottamuksellisesti eikä vastaajan henkilöllisyys paljastu tutkimuksen missään vaiheessa.

Kyselyyn vastaamiseen menee 5 – 15 min. Vastausaikaa on 17.3.2015 saakka.

Vastaamalla alla olevan linkin kautta kyselyyn autat meitä kehittämään nuorten työllistämiseen liittyviä tukimuotoja ja samalla K-kauppiasliiton palvelutarjontaa nuorisotakuussa:

XX

Kysely toteutetaan osana nuorisotakuu-koordinaattori Johanna Kinnusen työtä ja hänen opinnäytetyönään ylempään ammattikorkeakoulututkintoon Metropolia ammattikorkeakoulussa. Opinnäytetyön ohjaajina toimivat kehityspäällikkö Kai Laikio K-kauppiasliitosta ja terveystieteiden tohtori Ly Kalam-Salminen Metropolia Ammattikorkeakoulusta. Tutkimuksen tulokset valmistuvat ensi syksyn aikana.

Lisätietoja tutkimuksesta saa Johanna Kinnuselta.
Puhelin 050 342 7860 / 040 131 7477
johanna.kinnunen@k-kauppiasliitto.fi / j-kinnunen@hotmail.com

Lämpimästi kiittäen

Jaana Hertsberg
toimitusjohtaja, K-kauppiasliitto ry

Johanna Kinnunen
nuorisotakuu-koordinaattori,
YAMK-opiskelija, K-kauppiasliitto ry

Kyselylomake

K-kauppiasliitto ry
Metropolia Ammattikorkeakoulu

Nuorisotakuu K-ryhmässä
KYSELY K-KAUPPIAILLE JA KESKOLAISILLE

Ohjeita lomakkeen täyttäjälle

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan Nuorisotakuu K-ryhmässä -ohjelman aikana **8/2013 – 12/2014** tapahtunutta toimintaa. Kyselylomake on laadittu niin, että vastaajan ei välttämättä tarvitse vastata kaikkiin kysymyksiin vaan niihin, joihin hänellä on kokemusta tai joihin hän haluaa antaa mielipiteensä. Voit myös kirjoittaa vastauksen sille varattuun tilaan. Jos sinulla ei ole kokemusta kysymysaiheesta, voit siirtyä suoraan siihen kohtaan, josta sinulla on mielipide. Vastausaiheet ovat **palkkatuella työllistäminen, työkokeilun avulla työllistäminen, nuorten oppisopimuskoulutuksella työllistäminen, Nuorisotakuun neuvontapalvelu K-kauppiasliitossa** ja lopuksi **toiveet / ehdotukset**.

Taustakysymykset (pakollinen kenttä)

1	Oletko?	1	nainen
		2	mies
2	Ikäsi (vuosina)?	1	21 – 30
		2	31 – 40
		3	41 – 50
		4	51 – 60
		5	61 – 70
		6	71 –
3	Asemani on?	1	K-kauppias
		2	keskolainen
4	Paikkakuntani sijaitsee?	1	Etelä-Pohjanmaalla

2	Etelä-Savossa
3	Hämeessä
4	Kaakkois-Suomessa
5	Kainuussa
6	Keski-Suomessa
7	Lapissa
8	Pirkanmaalla
9	Pohjanmaalla
10	Pohjois-Karjalassa
11	Pohjois-Pohjanmaalla
12	Pohjois-Savossa
13	Satakunnassa
14	Uudellamaalla
15	Varsinais-Suomessa

Palkkatuella työllistäminen

- Tässä tarkoitetaan nuorisotakuun kohderyhmän työllistämistä palkkatuen, **Sanssi-kortin** avulla. Palkkatuen maksimimäärä oli vuosina 2013 – 2014 noin 700 €/kk.

5 Onko sinulla aikaisempaa kokemusta palkkatuella työllistamisestä (Sanssi-kortti)?

- | | |
|---|-----------|
| 1 | kyllä |
| 2 | ei |
| | Miksi ei? |

6 Miten sait tietoa palkkatuesta (Sanssi-kortti)?
(Voit valita useamman vaihtoehdon)

- | | |
|---|---------------------------------|
| 1 | TE-toimistosta |
| 2 | työtä kysyneeltä nuorelta |
| 3 | nuorisotakuu-koordinaattorilta |
| 4 | K-kauppiasliiton verkkosivuilta |
| 5 | Keskon verkkosivuilta |

6 muualta, mistä?

7 Saitko tarvitessasi riittävästi tietoa ja opastusta palkkatuella työllistämiseen?

1 kyllä

2 en

Miksi et?

8 Miten koet palkkatukihakemuksen täyttämisen?

1 erittäin helppoa

2 jokseenkin helppoa

3 ei helppoa, muttei vaikeakaan

4 jokseenkin vaikeaa

5 erittäin vaikeaa

6 en osaa vastata

9 Saitko palkkatukipäätöksen TE-toimistolta?

(TE-hallinnon ohjeistuksen mukaan työt eivät saa alkaa ennen kuin työnantaja on saanut päätöksen TE-toimistosta)

1 vähintään 2 viikkoa ennen työn aloitusta

2 viikkoa ennen työnaloitusta

3 1-3 päivää ennen työn aloitusta

4 työn aloituksen päivänä

5 työn aloitus viivästyi, koska päätöstä

6 ei tullut ajoissa

10 Millainen on saamasi palvelu palkkatuella työllistämisessä?
(Ympyröi vaihtoehto: 1 huono, 2 melko huono, 3 hyvä, 4 erinomainen, 0 ei mielipidettä):

1 TE-toimiston palvelu 1 2 3 4 0

2 Nuorisotakuu-koordinaattorin palvelu 1 2 3 4 0

11 Onko mielestäsi palkkatuen rahallinen määrä riittävä kannustin?

1 kyllä

2 ei

Miksi ei?

12 Oletko pystynyt työllistämään palkkatuen avulla hyviä työntekijöitä?

1 kyllä

2 en

Miksi et?

13 Onko henkilön työsopimusta jatkettu palkkatukijakson loppumisen jälkeen?

1 toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella

2 määräaikaisella sopimuksella

3 uudella palkkatukijaksolla

4 työsopimusta ei jatkettu

Miksi ei?

Työkokeilun avulla työllistäminen

- Tässä tarkoitetaan **TE-toimiston** myöntämää **työkokeilua**, jonka tavoitteena on selvittää vaihtoehtoja ammatinvalinnalle, uralle tai henkilön paluuta työmarkkinoille.

14 Oletko hyödyntänyt TE-toimiston työkokeilua?

1 kyllä

2 en

Miksi et?

15 Oletko saanut riittävästi tietoa työkokeilusta ja sen mahdollisuuksista?

1 kyllä

2 en

Jos vastasit en, millaista tietoa toivoisit?

16 Onko työkokeilu johtanut työllistämiseen?

1 kyllä, ilman palkkatukea

2 Kyllä, palkkatuella

3 Ei

Miksi ei?

Nuorten oppisopimuskoulutuksella työllistäminen

- Tässä tarkoitetaan alle 30-vuotiaiden **työttömien** nuorten oppisopimuskoulutusta, joilta puuttuu peruskoulun tai lukion jälkeinen ammatillinen tutkinto. Kysymys **ei koske** jo työsuhteessa olevien oppisopimuskoulutusta tai K-instituutin järjestämää oppisopimuskoulutusta.

17 Minulla on / on ollut työllistettyjä nuoria oppisopimuskoulutuksessa.

1 kyllä

2 ei

17a Jos vastasit kyllä, montako?

17b Jos vastasit ei, miksi ei?

18 Korotetun koulutuskorvauksen määrä on ensimmäisenä vuonna 800€/kk.
Määrä on mielestäni

1 erittäin hyvä

2 riittävä

3 voisi olla korkeampi

4 ei houkuttele

19 Korotetun koulutuskorvauksen määrä on toisena vuonna 500€/kk.
Määrä on mielestäni

1 erittäin hyvä

2 riittävä

3 voisi olla korkeampi

4 ei houkuttele

20 Korotetun koulutuskorvauksen määrä on kolmantena vuonna 300€/kk.
Määrä on mielestäni

1 erittäin hyvä

2 riittävä

3 voisi olla korkeampi

4 ei houkuttele

21 Palkkatuen määrä (max. 700 €/kk) on koulutuskorvauksen lisänä

- | | |
|---|----------------------|
| 1 | erittäin hyvä |
| 2 | riittävä |
| 3 | voisi olla korkeampi |
| 4 | ei houkuttele |

22 Olen hyödyntänyt korotettua koulutuskorvausta ja palkkatuen yhdistelmää. (Yhdistelmä voi olla koulutuksen ensimmäisenä vuonna max noin 1300–1500 €/kk)

- | | |
|---|-------|
| 1 | kyllä |
| 2 | en |
- Miksi et?

23 Olen saanut riittävästi tietoa nuorten oppisopimuskoulutuksesta.

- | | |
|---|-------|
| 1 | kyllä |
| 2 | en |

23a Jos vastasit kyllä, mistä?

23b Jos vastasit en, miksi?

24 Mielestäni nuorten oppisopimuskoulutus on
(Voit valita useamman vaihtoehdon)

- | | |
|---|---|
| 1 | hyvä rekrytointikanava |
| 2 | nuori saa töitä ja ammatin samalla kerralla |
| 3 | korvaukset ovat hyvä kannustin |
| 4 | Muu syy? |

Nuorisotakuun neuvontapalvelu K-kauppiasliitossa

- 25 Olen hyödyntänyt neuvontapalvelua.
- | | |
|---|-----------|
| 1 | kyllä |
| 2 | en |
| | Miksi et? |
- 26 Millä tavalla olen saanut opastusta? (Voit valita useamman vaihtoehdon)
- | | |
|---|-----------------|
| 1 | puhelimitse |
| 2 | sähköpostitse |
| 3 | kokouksissa |
| 4 | K-Team Päivillä |
| 5 | verkkosivuilta |
| 6 | Lync |
| 7 | Muualta mistä? |
- 27 Oletko mielestäsi saanut tarpeeksi opastusta?
- | | |
|---|-----------|
| 1 | kyllä |
| 2 | en |
| | Miksi et? |
- 28 Mitä ja minkälaista lisätietoa / palvelua toivoisit saavasi nuorisotakuukoordinaattorilta?
- 29 Ehdota, mikä tai millaiset tukimuodot edesauttaisivat mielestäsi nuorten työllistymistä tulevaisuudessa?
- 30 Ruusut ja risut haluamastasi aiheesta.

Suurkiitos vastauksistasi ja ajastasi!