



Porttityö-malli

Yhteistoiminnalla tukea työnantajien tarpeisiin sekä nuorten työmarkkinakohtaantoon

Tiina Huhtala

OPINNÄYTETYÖ

Marraskuu 2021

Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto
Sosiaalialan erityisasiantuntijan ylempi tutkinto-ohjelma

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveystieteiden ylempi ammattikorkeakoulututkinto
Sosiaalialan erityisasiantuntijan ylempi tutkinto-ohjelma

HUHTALA TIINA

Porttityö-malli

Yhteistoiminnalla tukea työnantajien tarpeisiin sekä nuorten työmarkkinakoh-
taantoon.

Opinnäytetyö 93 sivua, joista liitteitä 8 sivua
Marraskuu 2021

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Tampereen kaupungin työllisyys- ja kasvu-
palveluissa kehitteillä olevan Porttityö-mallin toimintaedellytyksiä työnantajien
näkökulmasta. Tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita, millaisia työmahdollisuuksia
yrityksissä on nuorille, millaista tukea työnantajat tarvitsevat työllistääkseen alle
30-vuotiaita nuoria sekä miten Porttityö-malli vastaa näihin tuloksiin.

Tutkimus toteutettiin monimenetelmäisenä tutkimuksena, jossa yhdistettiin kvali-
tatiiviseen tutkimukseen kvantitatiivista aineistoa. Aineisto kerättiin haastattele-
malla nuorten työllistymistä edistäviä hankkeita ympäri Suomea sekä kartoitta-
malla työnantajien näkemyksiä nuorten työllistämisestä ja työnantajien tuen tar-
peista sähköisellä kyselyllä. Saatuja tuloksia verrattiin Porttityö-malliin.

Hankkeiden haastattelut toteutettiin kesällä 2021 yhteensä seitsemälle erilaiselle
hankkeelle ympäri Suomea. Kysely lähetettiin noin 3500 yritykselle, painopis-
teenä olivat pääasiassa pirkanmaalaiset työnantajat. Tutkimuksen aineistot ana-
lysoitiin aineistolähtöisellä sisällön analyysillä sekä tulkitsemalla määrällisen ai-
neiston taulukoita.

Tulosten mukaan työnantajien tärkeimpiä tuen tarpeita ovat yhteistoiminnan sekä
taloudellisen tuen tarpeet. Nuorille suunnatut työmahdollisuudet yrityksissä kes-
kittyvät erityisesti osa-aikatyöhön sekä sesonkiluonteisuuteen ja tehtävien vaati-
vuustaso kohdistuu pääsääntöisesti suorittavaan työhön sekä digitaalisten keino-
jen hyödyntämiseen. Tulosten perusteella Porttityö-mallilla voidaan tukea työn-
antajien tuen tarpeita monipuolisesti yhteistoiminnan keinoin, jossa kolmikantai-
sella yhteistyöllä tuetaan samanaikaisesti yritysten tarpeita sekä nuorten osalli-
suutta työmarkkinoilla.

Toteutettu tutkimus antaa viitteitä tutkia tarkemmin nuorten työllistymiseen vai-
kuttavia tekijöitä sekä miten nuorten osallisuus työmarkkinoilla näkyy. Näiden li-
säksi Porttityö-mallin vaikuttavuutta julkisen talouden näkökulmasta on oleellista
tutkia sekä Nuorisotakuun toteutumista yrityksissä.

Asiasanat: tuettu työllistyminen, yhteistoiminta, nuoret, kohtaanto-ongelma,
Porttityö

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Science
Master's Degree Programme in Social Service

HUHTALA, TIINA

Gate Job Model

Supporting Employers' Needs and the Labour Market Situation of Young People through Collaboration

Master's thesis 93 pages, appendices 8 pages
November 2021

The purpose was to examine prerequisite for operation of the new collaboration model in Tampere city employment services from the perspective of employers. The purpose was to find out what kind of job opportunities corporations have for young people, what kind of support the employers could need to hire more of under 30 years old adolescents and how the results obtained were compared to Gate Job model.

The study was conducted by multi-method ways combining quantitative data with qualitative study. The data were collected by interviewing projects across Finland and by surveying corporation reckonings of adolescent employment with electronic questionnaire. The results obtained were compared to the Gate Job model. The datasets were analysed using data-based content analysis and by interpreting quantitative dataset.

Seven projects interviewed and digital questionnaires were mailed to 3500 employers. Fortysix companies replied to the questionnaire, giving a response rate of 1,5%.

The results show that Gate Job Model can support employers and help young people into the labour market. As a follow-up study, it is proposed to measure the economic impact of the Gate Job model and to study factors affecting the employment of young people.

Key words: Supported employment, collaboration, adolescent, mismatch of labour, Gate Job

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
1.1	Työmarkkinoiden nykytila	5
1.2	Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset	8
2	OPINNÄYTETYÖN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	10
2.1	Kohtaanto-ongelma	10
2.2	Yhteiskuntavastuu	14
2.3	Nuorisotakuu	17
3	NUORET TYÖELÄMÄSSÄ	21
3.1	Nuorten osallisuus työelämässä	21
3.2	Nuoruuden elämänvaihe	22
3.3	Z-sukupolvi	25
3.4	Nuorten kompetenssit ja sijoittuminen työmarkkinoilla	27
3.5	NEET-nuoret	30
3.6	Nuorisotyöttömyys	31
4	TUNNETUT TYÖLLISTYMISTÄ EDISTÄVÄT TOIMINTAMALLIT	34
5	PORTTITYÖ-MALLI	40
5.1	Yhteistoiminta	40
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	46
6.1	Opinnäytetyön rakentuminen	46
6.2	Aineiston keruu	48
6.3	Analyysimenetelmät	50
7	TULOKSET	55
7.1	Työnantajien tuen tarpeet	55
7.2	Nuorille suunnatut työmahdollisuudet yrityksissä	59
7.3	Miten Porttityö-malli vastaa työnantajien kokemuksiin?	62
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	65
9	POHDINTA	68
9.1	Merkittävimmät omat havainnot tuloksista	68
9.2	Jatkotutkimusaiheet	71
9.3	Kehittämisehdotukset	72
9.4	Tutkimuksen arviointi ja eettisyys	74
9.5	Oman oppimisen polku	76
	LÄHTEET	78
	LIITTEET	86
	Liite 1. Haastattelu hankkeille	86
	Liite 2. Kysely työnantajille nuorten työllistämisestä	87

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö sijoittuu kohtaanto-ongelman ytimeen tutkimaan työnantajien näkökulmasta, miten nuorten kohtaantoa työmarkkinoiden kanssa voitaisiin edistää. Erityisesti työnantajien kokemat tuen tarpeet nuorten työllistämässä sekä yritysten tunnistamat työmahdollisuudet nuorille ovat tutkimuksen pääasiallisena kohteena. Näitä kokemuksia verrataan yhteistoimintamalliin, jota Tampereen kaupungin työllisyys- ja kasvupalveluissa on kehitetty. Tämä empiirinen tutkimus lähestyy tutkimusaihetta fenomenologisen tutkimusperinteen tavoin tulkitsemalla, miten työnantajien kokemukset ilmenevät heidän maailmastaan käsin katsottuna Vallin (2018) määrittelyn tavoin.

Tutkimuskohde on muotoutunut työllisyyden hoidon arjessa huomattuun pulmaan nuorten työnhakijoiden poluttamisessa avoimille työmarkkinoille ja koronakriisin nähdään vaikeuttaneen tilannetta entisestään. Tutkimuksen tarkoituksena on tutkia ja tuoda esiin edellytyksiä, joiden avulla työnantajat kiinnostuisivat työllistämään työmarkkinoille siirtyvän alle 30-vuotiaan nuoren uudella työllistämismallilla.

1.1 Työmarkkinoiden nykytila

Suomessa työmarkkinoiden tilanne on lyhyessä ajassa heilahdellut rajusti koronapandemian johdosta. Havaintoja suunnan muuttumisesta parempaan on nähtävissä ja maan taloustilanne alkaa elpyä. Talouden kasvu on ollut suurinta pahiten kriisistä kärsineillä aloilla ja toukokuussa 2021 on päästy takaisin vuoden 2019 tasolle. Työllisyyteen kriisi on jättänyt tästä huolimatta jälkensä, vaikka työllisyyskehitys onkin ollut myönteistä. Työvoiman määrä on kasvanut koronakriisin aikana jopa 100 000 henkilöllä kriisiä edeltävään aikaan verrattuna, mutta työllisyysaste ei ole kuitenkaan noussut samassa suhteessa. (Huovari 2021.)

Työmarkkinoilla avoimien työpaikkojen määrä kasvaa, joka kertoo vahvasta kysynnästä. Yritykset kokevat kuitenkin työvoiman saatavuuden ongelman vaikeuttavan eniten kasvumahdollisuuksiaan. (Huovari 2021.) Kohtaanto-ongelma on työvoiman kasvusta huolimatta paheneva ilmiö, jonka selättämiseksi halutaan kehittää uusia keinoja vastata elinvoiman ja kilpailukyvyn haasteisiin (Erkkilä 2021a). Työllisyyden kasvua on nähty kaikissa ikäluokissa, mutta eniten kasvua on havaittu 15–24-vuotiaiden ikäluokassa, jonka työllisyys on hämmästyttävästi siltikin alemmalla tasolla, kuin ennen kriisiä. (Huovari 2021).

Suomessa, kuten maailmallakin on eletty poikkeuksellista aikaa globaalin pandemian johdosta. Poikkeusoloilla on ollut vaikutusta niin positiivisessa, kuin negatiivisessakin valossa. Se on synnyttänyt erikoisen ilmiön, joka syventää kohtaanto-ongelmaa entisestään. Työmarkkinoilla on enemmän avoimia työpaikkoja, kuin koskaan ennen, mutta tekijöitä niihin ei löydetä. Työvoimapula ei ole enää vain tiettyjen toimialojen pulma, vaan ylettyy nyt jo kaikille aloille. Työ ja tekijä eivät enää tunnu kohtaavan, joten yhteiselle ongelmanratkaisulle on nyt akuutti tarve. (Erkkilä 2021a.)

Poikkeusolojen vanavedessä on syntynyt myös uudenlainen ajatus mahdollisuudesta muuttaa työelämää. Yritysten kasvun esteenä kohtaanto-ongelmaan halutaan puuttua yhteisvoimin, joka antaa toivoa vastuullisemman työelämän tavoitteista. Työvoiman löytämisen vaikeuksien seurauksena yhteiskuntavastuu nähdään vahvemmin keinona valjastaa kaikki mahdollisuudet käyttöön. Juuri yhteiskuntavastuun näkökulmasta muuttuva työelämä voi luoda vahvemman pohjan uudistaa erityisryhmien työllistymistä, työllisyyden kokonaisastetta sekä hyvinvoivaa työelämää. (Puro 2020, 1–3.)

Tampereen kaupungin työllisyys- ja kasvupalveluissa on tavoitteena luoda uusi yhteistoimintamalli, joka pyrkii ehkäisemään nuorten syrjäytymistä sekä edistää myös samalla osaavan työvoiman saatavuutta alueellisesti. Tutkimuksen tarvetta perustelee myös Tampereen kaupungin strategia, jossa painottuvat osaavan työvoiman saatavuus sekä kohtaanto-palveluiden rakentaminen ja toimeenpano (Tampereen kaupunki 2017, 3).

Työllisyydenhoidosta, työttömyydestä ja työllistämisestä on tuotettu vuosien saatossa paljon tutkimusmateriaalia (Vates n.d.; Arnkil ym. 2015, 12–18; Reini ym. 2018, 435–440). Tämä tutkimus keskittyy kuitenkin keräämään tietoa työnantajan näkökulmasta. Suurin osa erilaisista tutkimuksista on keskittynyt työnhakijan näkökulmaan ja aineistoa tästä viitekehuksesta on saatavilla runsaasti. (Vehmas 2014, 9–19; Reini ym. 2018, 435–440). Työnantajien näkökulmasta tutkimustietoa on saatavilla vähemmän, joten tähän tiedon tarpeeseen opinnäytetyön on tarkoitus tuottaa myös lisää uutta tietoa. (Vehmas 2014, 9–19.)

Kohtaanto-ongelman viitekehys muodostaa tutkimukselle pohjan, jonka suhteessa pyritään löytämään tutkimuksessa rajatun kohderyhmän, eli nuorten työllistymiseen vaikuttavat keinot työnantajien näkökulmasta. Teoreettinen tausta kokoaa yhteen työmarkkinoiden vaikutteet kohtaanto-ongelman viitekehyksessä, nuorten piirteistä työmarkkinoilla sekä tuetun työllistymisen keinoista. Tutkimustuloksia peilaamalla teoreettiseen taustaan voidaan selvittää kehitettävän yhteistoimintamallin toimivuuden edellytyksiä, joita tällä tutkimuksella halutaan saada esiin.

Tässä opinnäytetyössä kohtaanto-ongelma nähdään ilmiönä, joka on synnyttänyt kehittämistarpeen, jota tällä tutkimuksella tutkitaan. Kohtaanto-ongelma selittää yleisesti tämänhetkistä työmarkkinatilannetta, mutta ei suoraan nuoriin kohdistuvan osallisuuden osuutta. Kohtaanto-ongelmaa suhteutetaan tässä tutkimuksessa tarkoituksella nuorten kohderyhmään.

Porttityö-malli on suunniteltu uudelleenlaiseksi yhteistoimintamalliksi, jossa pyritään yhteiskuntavastuun sekä osaamisen kehittämisen näkökulmasta auttamaan työnantajia saamaan tarvittavaa työvoimaa sekä toisaalta edistämään nuorten työnhakijoiden kiinnittymistä työelämään. Se on kehitetty tunnettujen työllistymistä edistävien toimintamallien avulla.

Porttityö-mallia on kehitelty vuonna 2020 Tampereen kaupungin työllisyys- ja kasvupalvelujen työryhmässä. Tavoitteena on ollut löytää kehiteltävään malliin sellaisia vaikuttavuutta lisääviä tekijöitä, joilla voidaan edistää kiinnittymistä työelämään sekä lisätä työpaikalle vietävien palvelujen mahdollisuuksia. Kyseessä on uudenlainen konsepti, jota ei ole vielä käytännössä pilotoitu, vaan se on vasta kehitysvaiheessa.

Tutkimus sijoittuu valtakunnallisten työllisyyden kuntakokeilujen alkuvaiheeseen (Työ- ja elinkeinoministeriö n.d.). Koronapandemian vaikutukset vahvistavat alueellisen tiedon tuottamisen tarvetta. Saatujen tulosten perusteella on mahdollista viedä Porttityö-mallin kehittämistä eteenpäin ja pilotoida sitä myöhemmin nuorten työhön poluttamisessa.

Oma asiantuntijuuteni henkilö- ja yritysasiakkaiden yhdyspinnassa tulee tutkimuksessa myös monin tavoin esiin, sillä työskentelen asiantuntijaverkostossa, joka on aloittanut Porttityö-mallin kehittelyn. En ole kuitenkaan osallistunut kyseisen yhteistoimintamallin suunnitteluun, vaan tutkimuksen puolueettomuuden ja luotettavuuden kannalta paneutunut ainoastaan työryhmän tuottamaan pohja-aineistoon tutkimuksen alkaessa.

1.2 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia työnantajien näkemyksiä siitä, millaista tukea he käytännössä tarvitsisivat työllistääkseen nuoren sekä minkälaisiin tarpeisiin nuorelle räätälöity työ (esimerkiksi Porttityöpaikka) voisi yrityksessä soveltua. Näitä löydöksiä suhteutetaan Porttityö-malliin, josta voidaan päätellä sen toimivuuden edellytyksiä. Tutkimus kytkeytyy laajempaan viitekehykseen kohtaanto-ongelman kaventamisen näkökulmasta. Tutkimuksessa keskitytään olennaisesti työnantajien näkemyksiin.

Tutkimusongelma kohdentuu kehitteillä olevaan Porttityö-malliin. Sen tavoite on kehittää työllistymistä edistäviä keinoja, jotka vahvistavat Nuorisotakuun toteutumista sekä edistävät yleisesti nuorten hyvinvointia osallisuutta vahvistamalla. ja samanaikaisesti vaikuttaa kohtaanto-ongelman kaventumiseen nuorten osalta. Tutkimusongelma kuuluu näin ollen, voidaanko Porttityö-mallilla tukea yritysten tarpeita sekä edistää nuorten kohtaantoa työmarkkinoilla.

Tutkimuskysymykset on suunniteltu avaamaan työnantajien näkemyksiä tuen tarpeista sekä yrityksissä olevista työmahdollisuuksista, joihin nuorelle räätälöity työ soveltuu. Näitä tutkimuskohteita verrataan Porttityö-malliin, joka antaa tietoa jatkokokehittämistyötä ajatellen.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset on muotoiltu tuottamaan haluttua tietoa, jota voidaan vertailla Porttityö-mallin sekä teoreettisen tiedon kanssa. Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

- Millaista tukea työnantajat tarvitsevat työllistääkseen alle 30-vuotiaan nuoren?
- Millaisia työmahdollisuuksia yrityksistä löytyy nuorille?
- Miten Porttityö-malli vastaa yritysten kokemuksiin tarpeisiin?

2 OPINNÄYTETYÖN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

Teorian rooli tässä tutkimuksessa on avata, mitä työmarkkinoista ja sen problematiikasta jo tiedetään, jotta tuloksia voidaan peilata olemassa olevaan tietoon. Teoriatausta keskittyy tarkastelemaan kohtaanto-ongelmaa yleisesti ymmärretyllä tasolla sekä miten yhteiskuntavastuu ulottuu työmarkkinoille. Yhteiskuntavastuun alle sijoittuu myös Nuorisotakuu, jonka tavoite turvata nuorten kohtaantoa työmarkkinoilla sekä ehkäistä syrjäytymistä.

Yhteiskuntavastuuta tarkastellaan tässä opinnäytetyössä kohtaanto-ongelman ohessa, sillä uudenlaisen yhteistoimintamallin on koettu nojaavan erityisesti työmarkkinoiden vastuullisuustekijöihin. Vastuullisempi asenne työelämässä on myös nousemassa merkittävämmäksi toimintatavaksi, joten se tulee ulottumaan vieläkin vahvemmin eri osa-alueille tulevaisuudessa.

2.1 Kohtaanto-ongelma

Kohtaanto-ongelma juontuu taloustieteen määritelmästä, jossa työnhakijoiden osaaminen ja työpaikkojen osaamistarve sekä muut näiden väliset tarpeet eivät kohtaa (Suomisanakirja n.d.). Suomen työmarkkinoilla kohtaanto-ongelman tilanne koetaan pahenevan entisestään, vaikka noususuhdanne edistää uusien työpaikkojen syntyä sekä nostaa avoimien työpaikkojen määrää. Työpaikkojen täyttämisen on huomattu olevan siltikin yhä vaikeampaa. Työnantajien ja työnhakijoiden välinen kuilu on kasvanut ja varsinkin alueellinen kohtaanto-ongelma korostunut nykyisillä työmarkkinoilla. (Erkkilä 2021a; Jämsen & Kukkonen 2017, 56–58.)

Tilastotietojen mukaan avoimien työpaikkojen määrä vuoden 2021 ensimmäisellä vuosineljänneksellä oli merkittävästi suurempi verrattuna vuoden takaiseen tilanteeseen. Jopa 73 % avoimista työpaikoista sijoittui yksityiselle yrityssectorille, jonka määrä on yhtä lailla noussut vuoden takaiseen verrattuna. Avoimien työpaikkojen määrän nähdään palautuneen koronapandemiaa edeltäneelle tasolle työmarkkinoilla. Määräaikaisten työpaikkojen osuus kokonaismäärästä oli 36 % ja osa-aikaisia työpaikkoja oli 21 %. Työpaikkoja ei kuitenkaan saada kovinkaan helposti täytettyä merkittävän kohtaanto-ongelman johdosta. (Erkkilä 2021b.)

Kohtaanto-ongelmaa määritellään yleensä usean samanaikaisen tekijän kohtamattomuutena, joka aiheuttaa ristiriidan työpaikkojen ja työntekijöiden yhtäaikaista pulana (Pehkonen ym. 2018a, 62). Alueellinen kohtaanto-ongelma on vain yksi näistä syistä, jotka ylläpitävät vaikeaa kohtaantoa työmarkkinoilla (Jämsen & Kukkonen 2017, 56–58.) Alueelliseen kohtaantoon liittyy yleisesti työvoiman liikkuvuus, jolloin tarkastellaan avoimien työpaikkojen ja työnhakijoiden sijainnin välistä ristiriitaa. Pelkästään työvoiman liikkuvuuden parantamisen ei kuitenkaan nähdä parantavan kohtaanto-ongelmaa työmarkkinoilla. (Huovari ym. 2020, 3; Pehkonen ym. 2018a, 63–64.)

Työmarkkinoiden rakennemuutos sekä taantumien jälkeinen kehitys nähdään pahenevan kohtaanto-ongelman taustalla. Ammattirakenteiden murros, rutiinimaisten työtehtävien häviäminen sekä digitalisaation voimistuminen ovat osatekijöitä ongelman taustalla. Rakenteelliset muutokset ovat synnyttäneet myös uusia tehtäviä matalapalkkaisiin ammatteihin. Työtehtävien poistumisen sekä uusien tehtävien syntyminen vaikuttavat näkyvät juuri osaavan työvoiman saatavuudessa. Yhteensopivuusongelmaa pahentaa entisestään alueelliset rakenteellisen työttömyyden tekijät. (Karhunen, ym. 2017, 1; Jämsen & Kukkonen 2017, 57–60.)

Kohtaanto-ongelma näkyy erityisen vahvasti suurimmissa kaupungeissa. Suomen seitsemän suurimman kasvukeskuksen työmarkkinoiden toiminnan ongelmat näkyvät korostuneesti ja Tampereen kaupunkiseutu lukeutuu tähän seitsikkoon. Työttömien työnhakijoiden ja avoimien työpaikkojen määrän yhtäaikaista kasvu kertoo näiden alueiden vakavasta kohtaanto-ongelmasta. (Pehkonen ym. 2018a, 3, 64.)

Eryityisesti osaavan työvoiman puute syventää kohtaanto-ongelmaa (Jämsen & Kukkonen 2017, 58, 61). Osaajat ja työpaikat sijaitsevat eri paikkakunnilla, eikä muuttohalukkuutta helposti työnperässä ole. Liikkuvuuden hidastuminen työn perässä kärjistää kohtaanto-ongelmaa ja tästä seuraa liitännäisvaikutuksena osaamisen vanhentumista. Kierre ylläpitää kohtaanto-ongelmaa ja vaikeuttaa yritysten kasvua sekä kilpailukykyä. (Valtonen 2021a; Pehkonen ym. 2018a, 5–6.)

Osaavan työvoiman saatavuus nähdään tällä hetkellä yritysten suurimpana kasvun esteenä. Osaavan työvoiman saatavuus on riittämätöntä toimialasta riippumatta, mutta rakenteellisetkaan toimet eivät auta nykyiseen akuuttiin tarpeeseen niin nopeasti, kuin olisi tarve. (Valtonen 2021b; Jämsen & Kukkonen 2017, 61.)

Osaavan työvoiman puute ei kuitenkaan yksioikoisesti selitä yritysten vaikeuksia täyttää avoimia työpaikkoja. Näin ollen työpaikkojen laatua olisi myös syytä tarkastella työvoiman saatavuudesta keskusteltaessa, sillä työpaikan piirteet ja myös palkkaus voivat selittää osaavan työvoiman puuttumisen tunnetta. Ajan saatossa on tunnistettu erilaisia tekijöitä, joilla pyritään selittämään kohtaannon tehokkuutta. Ammatillinen yhteensopivuus avoimen työpaikan ja työnhakijan välillä on nähty ensisijaisena tekijänä. (Kauhanen 2021; Pehkonen ym. 2018a, 20.)

Korkeasti koulutettujen osalta osaamisvajeen vaihtelua on havaittu toimialakohtaisesti, mutta sen nähdään olevan lähtökohtaisesti paremmalla tasolla ammatillisen koulutuksen saaneisiin verrattuna. Korkeasti koulutetuilla on kuitenkin alakohtaisesti suuria eroja työllistymismahdollisuuksissa. Keskiasteen tutkinnon suorittaneista heikoimmin työllistyvät tekniikan alan koulutuksen saaneet, joita on absoluuttista työttömien määrää tarkasteltaessa suhteellisesti eniten. (Karhunen ym. 2017, 3; Pehkonen ym. 2018a, 21–28.)

Työpaikan sijainti suhteessa työnhakijan asuinpaikkaan koetaan vahvana vaikuttajana ja työvoiman liikkuvuuden suhteen on tunnistettu sen lisäksi muita oheistekijöitä muuttomyönteisyyden lisäämiseksi. Varsinkin perheitä koskettavien peruspalvelujen tulisi houkutella työn lisäksi. Tehokkaamman kohtaannon edellytyksenä nähdään lisäksi vastavuoroinen informaation saanti niin avoimesta työpaikasta, kuin tarjolla olevasta osaamispotentiaalistakin. (Kauhanen 2021.)

Palkkaustekijät vaikuttavat yritykseen sitoutumiseen, työhön hakeutumiseen sekä palkkaamismahdollisuuksiin, jossa suhdanteet vaikuttavat yritysten kilpailuun ja sitä kautta voivat näyttäytyä myös rekrytoinnin ongelmina. Matalapalkkaiset ja osa-aikaiset työt nostavat työttömyysloukun riskiä, sillä palkkatuloilla ei kuitenkaan välttämättä kyetä selviytymään taloudellisesti taloudellisesta tukijärjestelmästä riippumattomana. Suuren vaihtuvuuden nähdään myös kasvattavan rekrytointikustannuksia, joka osaltaan voi johtaa rekrytointiongelmiin. Yritysten maineella on myös merkitystä tehokkaan kohtaannon toteutumisessa, sillä huomaineisimmat jäävät monesti vaille hakijoita. (Kauhanen 2021.)

Kohtaanto-ongelmaa kannattelevat yleisesti kuitenkin osaamisen puutteisiin liitettävät tekijät. Työnantajien kokemusten mukaan koulutuksen riittämättömyys, työkokemuksen puute tai muiden työssä vaadittujen taitojen puute näkyvät selkeimmin ongelman taustalla. On kuitenkin tunnistettu, että työpaikkaan liittyvillä syillä on vahva yhteys rekrytoinnin ongelmiin. Työn sijainti, työajat, työn osa-aikaisuus tai tilapäisyys sekä palkkaus ovat merkittävässä osassa. Juuri työolojen ja palkkauksen voidaan tunnistaa vaikuttavan rekrytointiin. Rekrytointiprosessin hitaus kuitenkin voi itsessään aiheuttaa työvoiman löytämisen vaikeutta ehdokaiden sijoittuessa muualle. (Kauhanen 2021; Jämsen & Kukkonen 2017, 61.)

Tämä opinnäytetyö asettaa nuoret erityisasemaan työmarkkinoilla. Kohderyhmän on havaittu olevan herkemässä asemassa olevia työnhakijoita varsinkin osaamisen tekijöiden suhteen. Osaamiseen liittyvät seikat vaikuttavat nuorten työllistymiseen yritysten asettamien vaatimusten näkökulmasta, joka tässä tutkimuksessa on tunnistettu jo tutkimusasetelmaa pohdittaessa.

2.2 Yhteiskuntavastuu

Yhteiskuntavastuu on maailmanlaajuisesti tunnistettu toimintatapa, joka huomioi toiminnan vastuullisuuden omassa yhteiskunnassa, kuin kansainvälisestikin. Maailmanlaajuisesti yhteiskuntavastuusta käytetään lyhennettä CSR, eli Corporate Social Responsibility ja sen toimintaideologia perustuu yritysten omatoimiseen itsesääntelyyn sekä vapaaehtoisuuteen. CSR, eli yhteiskuntavastuu ei tarkoita pelkästään ekologisten ympäristötekijöiden huomioimista liiketoiminnassa, vaan pitää sisällään kolme erilaista kategoriaa taloudellisesta, sosiaalisesta ja ekologisesta vastuusta. (Lehto 2018; Sorsa 2010, 17.)

Suomessa vastuulliseen yritystoimintaan ohjeistetaan Työ- ja elinkeinoministeriön ohjaamana kansainvälisesti tunnustetuin ohjein ja periaattein. Näitä ovat esimerkiksi OECD:n, eli Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestön toimintaohjeet monikansallisille yrityksille vuodelta 1976/2011, YK:n Global Compact -aloite vuodelta 2000, ISO 26000 -yhteiskuntavastuuopas vuodelta 2010, Kansainvälisen työjärjestö ILO:n kolmikantainen periaatejulistus, joka koskee monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa vuodelta 1977/2017 sekä YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet vuodelta 2011. (Työ- ja elinkeinoministeriö n.d. b.)

Yhteiskuntavastuullisesti toimivan yrityksen nähdään toimivan myös eettisesti oikein. Yritystoiminta on yhteiskuntavastuullista, jos se pyrkii edistämään kestävä kehitystä kaikessa toiminnassaan. (Kytölä 2016, 15–16.) Yhteiskuntavastuullisen yrityksen toiminta perustuukin vahvasti arvoihin liiketoiminnan toteuttamisessa. Ydinliiketoiminnassa näkyvä arvoketjuajattelu yltää kaikkiin vaikutuspiirissään oleviin toimintoihin, joka näkyy käyttäjälle suoraan arvojen mukaisessa toiminnassa. (Kullberg 2017, 11; Työ- ja elinkeinoministeriö 2010, 17.)

Taloudellinen yhteiskuntavastuu

Taloudellinen yhteiskuntavastuu kohdistuu liiketoiminnan taloudellisen puolen vastuullisuuteen. Tyypillisin tapa kantaa yhteiskuntavastuuta on huolehtia verojen maksamisesta siihen maahan, jossa yritys toimii, lakien ja säädösten noudattaminen sekä karttaa harmaaseen talouteen sotkeutumista. (Lehto 2018.)

Taloudellisen vastuun huomio kiinnittyy erityisesti yrityksen liiketoiminnan kestävään pohjaan. Taloudelliset vaikutukset on huomioitu myös sidosryhmiä ajatellen. Taloudellinen yhteiskuntavastuu voidaankin nähdä pohjana sekä edellytyksenä sosiaalisen ja ekologisen yhteiskuntavastuun toteuttamiselle. (Kullberg 2017, 11–13, 31.)

Taloudellinen yhteiskuntavastuu kätkee sisäänsä liiketoiminnan tehokkuuteen, kannattavuuteen sekä kilpailukykyyn liittyviä ydintoimintoja. Hyvinvoinnin tuottamisen nähdään olevan myös erottamaton osa liiketoiminnallista kokonaisuutta, joka ulottuu jopa yritystä ympäröiviin yhteisöihin, alueisiin sekä sidosryhmiin. Yritysten taloudellinen vastuu huomioi myös niin negatiiviset, kuin positiivisetkin vaikutukset toiminnoissa ja sitä kautta edistää liiketoiminnan läpinäkyvyyttä. (Kullberg 2017, 31.)

Sosiaalinen yhteiskuntavastuu

Sosiaalinen yhteiskuntavastuu on hankalimmin määriteltävissä oleva osa-alue. Pääasiassa sillä tarkoitetaan kaikkia sellaisia vaikutuksia, joita liiketoiminta tuottaa erilaisille ihmisryhmille ja yleisesti ympäröivälle yhteiskunnalle. (Reijo Rautauoman säätiö 2021; Vastuullinen Suomi 2020; Sorsa 2010, 22.)

Sosiaalisessa yhteiskuntavastuussa korostuvat erityisesti yrityksen henkilöstön hyvinvointiin sekä osaamiseen liittyvät seikat (Reijo Rautauoman säätiö 2021; Atao 2019). Yritysten itsesääntelyllä voidaan toteuttaa vastuullisempaa toimintaa sidosryhmien kanssa, joita yritystoiminnan näkökulmasta ovat asiakkaat, ali-hankkijat, oma henkilöstö, alueellisesti lähellä oleva paikallinen väestö sekä esimerkiksi kansalaisjärjestöt ja julkinen sektori. (Sorsa 2010, 23–25; Vastuullinen Suomi 2020.) Tärkeimmät yritysten sosiaalista vastuuta ohjaavat perusteet ovat kuitenkin ihmisoikeuksiin liittyvät tekijät (Koskenranta 2021).

Sidosryhmien välinen vuorovaikutus on avainasemassa ja sen tavoite on vaikuttaa kokonaisvaltaisesti eettiseen toimintaan vastuullisuuden edistämiseksi. Sosiaalisen vastuun todentumiseen on kehitetty globaaleja standardeja ja järjestelmiä, joilla turvataan myös kuluttajansuojaa, tuotteiden turvallisuutta ja lähiyhteisöjen suhteita. (Sorsa 2010, 23; Vastuullinen Suomi 2020; Koskenranta 2021.)

Sidosryhmien välinen vuoropuhelu nähdään oleellisimpana työkaluna sosiaalisen vastuun toteutumiseksi. Vuoropuhelun avulla on mahdollista selvittää, miten erilaisia toiveita ja tavoitteita sekä näkökulmia eri toimijoiden välillä voidaan yhteensovittaa. Lisäksi vuoropuhelun avulla on mahdollista selvittää eri yhteisöjen odotuksia organisaation toimintaa kohtaan sekä samalla hyödyntää heidän asiantuntemustaan. Vuoropuhelu tarjoaa myös relevanttia tietoa vastuullisuustyöstä sekä organisaation liiketoiminnan vaikutuksista. (Vastuullinen Suomi 2020.)

Sosiaalinen yhteiskuntavastuu pitää eettisesti kaikkein merkittävimmät kestävän kehityksen osat sisällään (Atao 2019). Näitä ovat esimerkiksi köyhyyden poistaminen, terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen, hyvän koulutuksen ja oppimismahdollisuuksien varmistamisen kaikille sekä sukupuolten välisen tasa-arvon saavuttamisen (Koskenranta 2021). Sen lisäksi eettisesti kestävän talouskasvun ja ihmisarvoisen työn sekä kunnollisten työolojen mahdollistamisen kaikin tavoin juuri eriarvoisuutta vähentävästä näkökulmasta työmarkkinoilla. (Sorsa 2010, 23–25; Vastuullinen Suomi 2020.)

Ekologinen yhteiskuntavastuu

Ekologinen yhteiskuntavastuu tähtää yritysten negatiivisten vaikutusten vähentämiseen ympäristön näkökulmasta. Ekologinen vastuu näyttäytyy esimerkiksi tuotteiden elinkaaren vaikutusten huomioimiseen kokonaisvaltaisesti valmistusprosessista aina tuotteen elinkaaren loppuun. (Reijo Rautauoman säätiö 2021.)

Konkreettiset toimet ympäristön kuormittamisen ehkäisemiseksi sekä päästöjen mittaaminen, mutta yhtä lailla raportointi yrityksen tuotteiden tai palvelujen ympäristövaikutuksista on osa ekologista vastuuta. (Lehto 2018; Reijo Rautauoman säätiö 2021.)

Ekologinen vastuu on yhteiskuntavastuun kategorioista tutkituin ja tunnetuin. Tiedotusvälineet ovat nostaneet pinnalle kestävän kehityksen sekä yhteiskuntavastuun teemat, jotka useimmiten liitetään mahdollisimman pieneen ympäristön kuormittamiseen. (Sorsa 2010, 60–86.)

Ekologista vastuuta ohjaavat useat erilaiset ympäristönhallintajärjestelmät sekä standardit, joilla edistetään liiketoiminnan eri osa-alueiden ympäristövastuullista toimintaa. Myös globaalisti on tehty yhtenäisiä sopimuksia sekä säädöksiä ympäristötekijöiden huomioimiseksi ja kestävän kehityksen edistämiseksi. (Sorsa 2010, 60–86.)

Sosiaalinen ja taloudellinen yhteiskuntavastuu kytkeytyvät kuitenkin molemmat ekologiseen yhteiskuntavastuuseen erottamattomana osana. Taloudellisen vastuun hengessä tuotettu liiketoiminta levittää samanaikaisesti ympärilleen sosiaalisen yhteiskuntavastuun vaikutuksia sekä edesauttaa ihmisten toiminnan muutosten kautta ympäristölle suotuisia tekoja. (Kullberg 2017, 13–14.)

2.3 Nuorisotakuu

Nuorisotakuu on saanut Suomessa alkunsa pääministeri Jyrki Kataisen hallituskauden aikana. Sen myötä kaikille alle 25-vuotiaille nuorille sekä alle 30-vuotiaille vastavalmistuneille mahdollistetaan kolmen kuukauden kuluessa työttömyyden alkamisesta työ-, opiskelu-, harjoittelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikka. (Turja & Ruusu 2014; European Commission, a.)

Nuorten yhteiskunta- ja koulutustakuu sekä nuorten aikuisten osaamisohjelma valmisteltiin alun perin hankkeena ja työryhmän tuloksena vuoden 2013 alusta alkaen käsite muutettiin lopulta Nuorisotakuuksi vastaamaan yhtenäisiä tavoitteita. (Turja & Ruusu 2014; European Commission, a.)

Nuorisotakuu liittyy kuitenkin suurempaan kokonaisuuteen, joka on osa Euroopan Unionin käynnistämää nuorisotyöllisyysaloitetta, jonka avulla tuetaan taloudellisesti koko Euroopan tasolla nuorisotakuujärjestelmien käyttöönottoa (European Commission, a). Nuorisotakuun ensisijaisena tavoitteena on varhaisen tuen avulla ehkäistä nuorten syrjäytymistä, edistää nuorten hyvinvointia sekä edesauttaa tulevaisuuden osaavan työvoiman tarpeiden täyttämistä. (Valtiovarainministeriö 2016, 22).

Tärkeimpänä tavoitteena on mahdollistaa nuorten pääsy työmarkkinoille entistä tehokkaammin sekä varmistaa perusopetuksen jälkeisen koulutuksen järjestäminen. Nuorille tarjottava tuki ja apu tulee järjestää mahdollisimman matalalla kynnyksellä hallinnonalasta tai palveluntuottajasta riippumatta. (Valtiovarainministeriö 2016, 22; European Commission, a.)

Nuorisotakuun toteutumisen tueksi on perustettu valtakunnallisesti Ohjaamohankkeet vuonna 2015. Ohjaamojen toiminta on vakiinnutettu hankkeen myötä vuonna 2018, jotka tarjoavat kaikille alle 30-vuotiaille nuorille apua kaikissa elämäntilanteissa ja kysymyksissä matalalla kynnyksellä. Ohjaamot toimivat monialaisessa yhteistyössä yhdessä julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin kanssa. (Valtiovarainministeriö 2016, 22.)

Nuorisotakuun tueksi perustettiin vuonna 2015 Ohjaamojen lisäksi myös Kohtaamo-hanke, joka tuki ja koordinoi Ohjaamojen työtä. Hankkeessa kehitettiin ohjaamopalvelumallin lisäksi digitaalisia ohjauspalveluja, joiden avulla haluttiin saada tehostettua nuorten ohjaus-, neuvonta- ja tukipalvelujen kokonaisuutta. Digitaalisia ohjauspalveluja integroitiin lisäksi osaksi sähköisiä opintohakupalveluja, kuten Opintopolku.fi:hin. (Valtiovarainministeriö 2016, 22.)

Nuorten työllistymisen edistämisen tueksi TE-palveluissa vahvistettiin työnetsijäpalveluja, jonka tarkoituksena oli varmistaa paremmin Nuorisotakuun toteutumista löytämällä piilotyöpaikkoja yrityksistä sekä poluttamalla nuoria niihin. Palkkatuen uudistuksen avulla haluttiin tukea Nuorisotakuun toteutumista hyödyntämällä työttömyysetuuden käyttömahdollisuuksia entistä monimuotoisemmin. Tavoitteena oli saada esimerkiksi Sanssi-kortille enemmän käyttöä. (Valtiovarainministeriö 2016, 22–23.)

Samaan aikaan myös Etsivän nuorisotyön osuutta alettiin vahvistaa, jotta työn ja koulutuksen ulkopuolella olevat nuoret voitaisiin paremmin tavoittaa ja ohjata soveltuvien palvelujen piiriin. Työttömien kouluttamattomien nuorten osalta oppisopimuskoulutukseen ohjaamista vahvistettiin ja yrittäjyydestä kiinnostuneille nuorille järjestettiin Yrittäjyyspajojen kautta valmiuksia ryhtyä yrittäjäksi. (Valtiovainministeriö 2016, 22–23.)

Avaamalla nuorisotakuun nimissä jo kehitettyjä toimia, voidaan ymmärtää, miten monipuolisesti nuorten työllistymisen sekä osaamisen kehittämisen keinoihin on jo haettu vahvistusta Suomessa. Silti nuorten asema työmarkkinoilla ei ole odotetusti parantunut ja kohtaanto-ongelma syvenee varsinkin nuorten osalta. Eri toimijat ovat omilla keinoillaan pyrkineet muuttamaan suuntaa, mutta silti on herännyt ajatus, ovatko työnantajat ymmärtäneet käytettävissä olevan työvoiman potentiaalia. On oleellista pohtia myös, ovatko yritykset mukana toteuttamassa Nuorisotakuun toteutumista.

Vastuullisuus tässä tutkimuksessa

Tampereen kaupungin työllisyys- ja kasvupalvelut julkisena toimijana pyrkii toiminnassaan vastuullisuuteen ja kehittää toimintojaan huomioiden erityisesti vastuullisuuden kategoriat arvoissaan, visiossaan, strategiassaan ja konkreettisesti toiminnassaan sekä sitä kautta vastuullisuus ulottuu oleellisesti myös tähän opinnäytetyöhön. Yhteiskuntavastuun ulottuvuudet ovat olennaisesti myös Porttityö-mallin kehittämisen taustalla.

Nuorisotakuulla on kuitenkin erityinen sijansa tässä tutkimuksessa. Se löytää paikkansa konkreettisesti tutkimuksen ydintavoitteesta, joka tähtää yhteistoimintamallin kehittämiseen, jolla nuorten osallisuutta työmarkkinoilla saadaan parannettua. Nuorisotakuu asettaa varsinkin julkisen sektorin toimintaan velvoitteita. Porttityöpaikka-mallin kehittämisessä pyritään huomioimaan vahvana ohjavana pohjana Nuorisotakuun asettamat tavoitteet, vaikka pidemmän tähtäimen päämäärä kohdistuukin kohtaanto-ongelman kaventamiseen.

Tämän tutkimuksen keskiössä ovat erityisesti sosiaalisen yhteiskuntavastuun ulottuvuudet. Sen korostuneisuus tulee esiin tutkimuksen kohderyhmän osallisuuden edistämisen näkökulmina, syrjäytymisen ehkäisemisen sekä tasavertaisen työelämän kehittämisen lähtökohtina.

Taloudellisen vastuun ulottuvuudet näkyvät muun muassa tuen tarpeissa, joita halutaan työnantajilta selvittää. Taloudellinen yhteiskuntavastuu näyttäytyy julkisen toimijan sitoutumisena yhteistoimintamalliin ilman tuotto-oletusta. Business-ajattelun sijasta se keskittyy taloudellisen vastuun vaikutuksiin laajemmin yhteiskunnallisesta näkökulmasta tuottamaan hyvinvointia ja yhteiskunnallista osallisuutta työelämään kehittämällä osallistumisen mahdollisuuksia.

Tässä tutkimuksessa ekologinen yhteiskuntavastuu nähdään osana kokonaisuutta, joka koskettaa eettisesti kestäväää toimintaa kaikilla sektoreilla. Porttityömallilla voidaan pyrkiä tulevaisuudessa vaikuttamaan voimakkaammin myös ekologisen yhteiskuntavastuun näkökulmasta työmarkkinoihin kehittämällä kohennettuja yhteistoimintoja verkostoissa.

3 NUORET TYÖELÄMÄSSÄ

Nuorten kohderyhmän piirteitä tarkastelemalla voidaan löytää joitakin heidän työelämäosallisuuttaan selittäviä tekijöitä. Tarkoituksena on saada kuvaa pääpiirteistä, jotka avaavat nuorten kohderyhmän kipukohtia ja tarttumispintoja työelämän suhteen

3.1 Nuorten osallisuus työelämässä

Nuorten osallisuus suomalaisilla työmarkkinoilla on muuttunut merkittävästi 2000-luvulla. Taustalla viimeaikaisimpina vaikuttimina ovat muun muassa vuonna 2008 alkaneen finanssikriisin seuraukset nuorten työllisyyskehitykseen sekä taantumien pitkittymisen seurauksena nuorisotyöttömyyden voimakas kasvu. Nuorten työttömyyden on nähty laskevan, mutta kuitenkin samaan aikaan nuorten pitkäaikaistyöttömien määrä lisääntyy. (Alatalo ym. 2017, 22–23.)

Suhdannevaihtelut ovat merkittävin tekijä nuorten työllisyystilanteen näkökulmasta. Nuorten työmarkkina-asemaa leimaa yleisesti epätyypilliset työsuhteet, joita alle 34-vuotiaiden työsuhteista on jopa kaksi kolmasosaa, joka väistämättä vaikuttaa toimeentulon epävarmuuteen. Suhdannevaihteluissa nämä määrälliset, osa-aikaiset, tarvittaessa töihin kutsuttavat sekä nollatuntisopimuksella työskentelevät ovat yleisesti herkimmässä asemassa työn jatkuvuuden suhteen. (Hotokka 2020.)

Myös Haikkola & Myllyniemi (2020) havaitsivat sesonkiluonteisuuden leimaavan nuorten työmarkkina-asemaa. Työsuhteiden määräaikaaisuudessa sukupuolittomista, joka näkyy erityisesti 15–34-vuotiaissa. Näistä naisten asema korostuu selvästi. (Haikkola & Myllyniemi 2020, 31–34.)

Nuorten asemaan työmarkkinoilla on havaittu vaikuttavan myös nuorten ikäluokkien koulutustason laskusuhdanne sekä sitä kautta seuraavat vaikutukset koulutusjärjestelmän mahdollisuuksista vastata työelämän korkeampaa osaamista vaativiin tarpeisiin. (Haikkola & Myllyniemi 2020, 12–13, 46).

Nuorisobarometrin mukaan myös nuoret ymmärtävät, että työelämässä pysyminen vaatii jatkuvaa osaamisen kehittämistä, vaikka yleisesti nuorten kokemus peruskoulupohjalla työllistymisestä onkin voimissaan. Varsinkin nuorten miesten tilanne on tilastojen mukaan heikompi koulutustason suhteen sekä NEET-nuorista nuorten miesten osuus on selkeästi korkeampi. (Haikkola & Myllyniemi 2020, 49–51, 62.)

3.2 Nuoruuden elämänvaihe

Nuoruutta on tutkittu pitkään ja on tunnistettu erilaisia kehitysvaiheita, jotka luonnollisena osana kuuluvat kasvuun ja kehitykseen. Nuoruuteen kuuluu eri kehitysvaiheita, joilla on oma erityinen merkityksensä nuoren kasvussa ja kehityksessä. (Kautonen 2003, 13.)

Nuoruus ikävaiheena tunnistetaan alkavan 10–12 ikävuoden tietämällä, jolloin myös puberteetin mukanaan tuomat fyysiset muutokset alkavat näkyä. Tätä aikaa kutsutaan esinuoruudeksi. Nuoren psyykinen kehitys alkaa käytännössä 12–14-vuotiaana varhaisnuoruuden vaiheessa, jolloin oman kehon muutokset sekä vuorovaikutuksen muuttuminen käynnistävät muutoksen yksilöllisessä kasvussa, jota kutsutaan tunnekohtaiseksi murrokseksi. (Kautonen 2003, 13.)

Tunnekohtaisen murroksen kaudella nuori alkaa etäännyä vanhemmistaan erityisesti ulkopuolisten ihmissuhteiden avulla ja tuossa ikävaiheessa sisäistä eheyttä kaiken ristiriidan keskellä haetaan sosiaalisella samaistumisella. Tämä näkyy selkeästi esimerkiksi kaverisuhteissa, joissa kokeillaan erilaisia rooleja ja etsitään samalla omaa seksuaalista identiteettiä. (Kautonen 2003, 13–14.)

Seuraava, varsinaisen nuoruuden ikävaihe 14–16-vuotiaana irtaannuttaa lapsen vanhemmistaan henkisellä tasolla ja varsinkin oman minän etsintä on ikävaiheelle tyypillistä erilaisten sosiaalisten kontaktien avulla. Hyvinkin mustavalkoinen ajatusmaailma tuossa vaiheessa suojaa aikuisten ja nuoren maailmojen välistä kuilua, joka väistämättäkin aiheuttaa pelkoja. (Koutonen 2003, 13–14.)

Myöhäisnuoruudessa 16–22-ikävuosina on tasaantumisen vaihe, jolloin nuori alkaa hyväksyä oman yksilöllisyytensä osana yhteiskuntaa. Kehitysvaiheen erityisin vaihe on minuuden vahvistuminen, joka muokkaa nuoren käsitystä maailmasta ja omasta elämäkatsomuksesta. Sosiaalisen minuuden kehitys mahdollistuu ainoastaan erilaisten vuorovaikutussuhteiden ja elämänpiirin laajentumisen kautta. (Koutonen 2003, 14.)

Kehitystehtävät ja identiteetin rakentuminen

Varsinkin nuoruusiässä koetut asiat nähdään keskeisinä sukupolven elämäntulkua tarkasteltaessa. Nuoruuden merkittävimpänä vaiheena on nähty Mannheimilaisen sukupolviteorian mukaan 17. ikävuosi, joka jättää pysyvän jäljen ihmiseen loppuiäksi. (Erikson 1982, 226–238; Dunderfelt 2011, 233.)

Nuoruuskokemusten oletetaan selittävän jollakin tasolla myöhempiä käyttäytymismalleja, tunteita sekä ajattelutapoja, sillä nämä minän peruspilarin syntymiseen vaikuttavat seikat toimivat myöhemmin myös omaa toimintaa selittävinä tekijöinä. Nuoruusikä on merkittävin kehitysvaihe ihmisen elämässä, sillä silloin myös yksilöllinen identiteetti alkaa muodostua. (Järvensivu, ym. 2014, 29; Erikson 1982, 249.)

Ihmisen identiteetin tiedetään rakentuvan biologisten tapahtumien, eli fyysiseen ruumiiseen liittyvästä kokonaisuudesta, psyykkisistä yksilöllisiin kokemuksiin perustuvista tapahtumista sekä ihmisten vuorovaikutukseen ja yhteisöllisyyteen liittyvistä kulttuurisista kokonaisuuksista (Erikson 1982, 226–238; Dunderfelt 2011, 233; Hartman 2014, 14–15).

Ihmisen kehitystehtävät rakentuvat Dunderfeltin (2011) mukailemana läpi elämän kulkevana kokonaisuutena, jossa varhaislapsuuteen liittyvät kehitystehtävät kohdistuvat vauvaiässä luottamukseen, taaperoiässä autonomian kehittymiseen, leikki-iässä aloitteellisuuden ja oman tahdon kehitykseen sekä varhaisnuoruudessa ahkeruuden ja pystyvyyden kehitykseen.

Nuoruuteen liittyvät kehitystehtävät voidaan jakaa nuoruuden ja varhaisaikuisuuden, jossa identiteetin kehittyminen kohdistuu erityisesti nuoruuden kohtaan. Identiteetin rakentumisen vaiheessa nuoruuteen kuuluu erilaisten roolien kokeileminen, omien rajojen venyttäminen sekä uskollisuuden testaaminen itselle merkityksellisissä suhteissa, jossa muihin peilaamisen kautta pyritään löytämään syvin minuuden olemus arvoineen, aatteineen sekä uskomuksineen. (Dunderfelt 2011, 235–237; Hartman 2014, 14–15.) Eriksonin (1982) mukaan nuoruuden ikävaiheessa on tyypillistä kyvyttömyys vakiinnuttaa jotakin tiettyä ammatti-identiteettiä.

Varhaiseen aikuisuuteen liittyvä solidaarisuus, jota läheisyyden kehitystehtävänäkin Eriksonin (1982) teoriassa kuvataan, liittyy vahvaan yhteenkuuluvuuden tarpeeseen. Erityinen merkitys ikävaiheen kehityksessä muodostuu ihmisten, ryhmien tai aatteiden muodostaman samankaltaisuuden kaipuusta sekä tavoittelusta. (Dunderfelt 2011, 236; Erikson 1982, 250–253; Hartman 2014, 15.)

Nuoruusvuosien jälkeen seuraavat aikuisiän, eli keski-iän vaiheen luovuuden kehitystehtävä. Tämän jälkeen seuraa vanhuuteen ikävaiheeseen kohdentuvan minän eheyden kehitystehtävän synnyttämä oivallus elämästä kokonaisuutena. (Dunderfelt 2011, 234–235.)

Nuorten tuen tarpeet

Nuorten kokemat tuen tarpeet vaihtelevat yksilöllisesti. Nuorten omien havaintojen mukaan erityisesti elämänhallintaan sekä psyykkiseen kasvuun liittyvät tuen tarpeet ovat korostuneita. Valokeilaan näitä nostavat varsinkin matalan kynnyksen palveluiden puuttuminen näillä osa-alueilla. (Paananen ym. 2019, 49.)

Tuen tarpeet ilmenevät yleensä useilla osa-alueilla samanaikaisesti. Nuorten kokemus yksin jäämisestä avun tarpeineen koetaan kasvaneen vaikean palvelujärjestelmän kohtaamattomuudesta. Avun tunnistaminen ja tuen oikea-aikainen saaminen ovat hankaloituneet ja tilanteet pääsevät vyyhteytymään entisestään. (Paananen ym. 2019, 5.)

Nuorilla rinnalla kulkemisen tarve korostuu tuen näkökulmasta. Mielen hyvinvoinnin ja mielenterveyden asiat ovat yleisimpiä erityisen tuen tarpeita. Sen lisäksi korostuvat myös oman talouden hallinta ja asumisen kysymykset, tukijärjestelmä sekä varsinkin omaan ammatinvalintaan ja urahaaveisiin liittyvät tuen tarpeet. Vaikka työhön ja koulutukseen liittyviä palveluita on paljon, silti henkilökohtaisen ja yksilöllisen sekä kokonaisvaltaisen palvelun tarpeeseen ei tunnuta osaavan vastata. Myös psykososiaalista tukea kaivataan systemaattisemmin kasvun tueksi. Oman tilanteen kannalta hankalana koetaan tulevaisuuden suunnitteluun sekä omien uravaihtoehtojen tai ammatinvalintaan liittyvien henkilökohtaisten palvelujen puuttuminen. (Paananen ym. 2019, 5, 49–50.)

3.3 Z-sukupolvi

Työmarkkinoiden kaikkein nuorimman sukupolven, eli Z-sukupolven, jotka ovat syntyneet 1991 vuoden jälkeen, tuen tarpeet ovat jonkin verran erilaisia verrattuna muihin sukupolviin työmarkkinoilla. Tämä online-sukupolvi on kasvanut digiaikana, joka muuttaa arvoja olennaisesti. Merkittäviä huomioita voidaan tehdä ajatusmaailmasta, jossa jatkuvasti tavoitettavissa oleminen ohjaa käyttäytymistä. (Korhonen, 2021, 16.)

Tämä sukupolvi nähdään myös älykkäänä ja nopeisiin muutoksiin tottuneena sekä erilaisuutta sietävänä, mutta samaan aikaan tekniikasta riippuvaisena. Taipumukset tiimityön halukkuuteen sekä voimakkaat tarpeet nähdyksi ja kuulluksi tulemiseen ovat myös ominaisia tälle ikäpolvelle. (Korhonen 2021, 16.)

Korhonen (2021) on nostanut esiin myös Z-sukupolven keskittymiskyvyn alentuneisuuden, joka tulee esiin kärsimättömyytenä ja hätäisyytenä. On arvioitu, että Z-sukupolven keskimääräinen keskittymisaika yhteen asiaan jää kahdeksaan sekuntiin. Online-sukupolvella tiedon saantiin ja asioiden todentumiseen on kasvettu digitalisaation avulla.

Tämä on luonut myös luontaisen tiedonhalun. Z-sukupolvi arvottaa informaation vain sen jakamisen kautta, joka eroaa aiemmista sukupolvista oleellisesti. Jaettulla informaatiolla haetaan myös verkostojen tuottamaa lisäarvoa yksilölle ja verkostot käsitetään niin paikallisella, kuin globaalillakin tasolla. (Korhonen 2021, 17.)

Z-sukupolvelle tyypillistä on halu menestyä työelämässä. Tämän vuoksi heitä ohjaavat arvot työn suhteen, joka tarjoaa heille mahdollisuuden oppimiseen, ammatillisen kehityksen mahdollisuuksiin sekä mentorointiin. Työympäristöjen viihtyvyystekijät ovat myös merkittävästi korostuneempia tällä sukupolvella. Z-sukupolvea tutkineiden mukaan heidän arvoissaan korostuvat kahdeksan eri tekijää. Näitä ovat vapaus, räätälöinti, tutkiminen, eettisyys, yhteistyö, viihde, nopeus sekä innovatiivisuus. Näillä kaikilla arvoilla on oleellinen yhteys sukupolven työelämäkäyttämiseen. (Korhonen 2021, 18–22.)

Nuorten työnhakutaidoissa on myös merkittävästi vaihtelevuutta. On havaittu sosiaalisen kanssakäymisen puutteita, joka voi näyttäytyä muille asenneongelmina. Työelämän pelisääntöjen tuntemus ja noudattaminen voivat vaihdella paljonkin, joka voi hankaloittaa työhön sekä työyhteisöön sopeutumista. Heikot työnhakutaidot ilmenevät usein oman toiminnan hahmottamisen vaikeutena työnhakuprosessia tarkasteltaessa. (Karkama & Äijänen 2016, 18.)

Heikkosisältöiset hakemukset hankaloittavat työhaastatteluihin pääsyä, jos nuori ei osaa tunnistaa omien työnhakumetodiensa vaikutuksia. Haastatteluissa myös ulosannin ja käyttäytymisen merkitystä ei osata välttämättä ymmärtää, joka saattaa jälleen päättää tien mahdolliseen työhön, vaikka kuoren alla voisi-kin olla varsin soveltuva henkilö haettuun tehtävään. Puutteet oman osaamisensa myynnissä, verkostoitumisessa sekä julkituoduissa asenteissa, mutta yhtä lailla kyvyttömyys luoda suhteita sekä motivoitumattomuus kehittää itseään työelämän tarpeisiin ovat tekijöitä, jotka sulkevat ovia työnhaussa. (Karkama & Äijänen 2016, 18–20.)

Nuorten kohdalla syrjäytymisen riskitekijöitä kasvattaa toisen asteen koulutuksen suorittamisen vaikeudet tai sen keskeyttäminen. Myös opintojen pitkittyminen nähdään signaalina riskitekijöissä. Vaikka nämä on tunnistettu syrjäytymisen riskiä kasvattavana, tulee erityisesti huomioida nivelvaiheen vaikutukset toisen asteen koulutuksen suorittamisen jälkeen. Keskiasteen koulutuksen jälkeisessä vaiheessa on melko yleistä, että nuori jää lyhytkestoisesti työn ja koulutuksen ulkopuolelle. Juuri nuorten ikäryhmälle on tyypillistä edestakaiset työmarkkinasiirtymät, sillä työelämään kiinnittyminen on vaikeaa. (Harkko ym. 2016, 32–34.)

Tässä opinnäytetyössä nuorten kohderyhmä on Z-sukupolvi, sillä ikänsä puolesta ovat juuri alle 30-vuotiaita. Z-sukupolven piirteitä ymmärtämällä tässä tutkimuksessa voidaan tehdä päätelmiä, jotka esitetään tarkemmin pohdinta -osiossa. Z-sukupolven osaamistaustoihin sekä työelämään sijoittumiseen on myös syytä kiinnittää huomiota.

3.4 Nuorten kompetenssit ja sijoittuminen työmarkkinoilla

Wass (2021) mukaan nuorin työmarkkinoille siirtyvä sukupolvi on koronakriisin vaikutteistakin johtuen entistä epävarmemmassa tilanteessa uranäkymiltään. On arvioitu, että työsuhteet muuttuvat yhä pirstaleisemmiksi, vuokratyöhön työllistyminen yleistyy, yrittämisen ja palkkatyön yhdistämisen muodot kasvavat ja työn säilyttämisestä tulee entistä epävarmempaa nuorista itsestään johtumattomista syistä. (Wass 2021, 2.)

Automatisaatio ja toimintojen ulkoistaminen tulevat luomaan jatkuvan osaamisen päivittämisen tai uudelleen kouluttautumisen tarpeen. Nämä tekijät luovat entistä kovemmat paineet nuorille selviytyä työelämän ristipaineessa. (Wass 2021, 2.)

Nuorten kokemukset työelämästä ovat tutkimusten mukaan selkeästi heikompia verrattuna työttömien kokonaiskuvaan. Varsinkin 15–19-vuotiaiden ikäryhmän työsuhteiden keston perusteella voidaan nähdä kokemusten painottuvan satunnais-, kesä-, tai sesonkitöihin, jolloin kokemusta työelämästä on kertynyt vain ohuesti. (Alatalo ym. 2017, 7; Haikkola & Myllyniemi 2020, 31–34.) Osa-aika työ on suhteessa yleisintä juuri 15–24-vuotiaiden keskuudessa (Wass 2021, 4).

20–24-vuotiailla työkokemuksen määrä on tutkimusten mukaan jo kaksinkertainen ja ylipäänsä iän noustessa myös työsuhteiden kestot pitenevät. Yleisesti ottaen miesten työsuhteiden kestot pitenevät 20–24-vuoden iästä lähtien. (Alatalo ym. 2017, 7.) Tyypillisimmin naiset siirtyvät työelämään 19-vuotiaina, kun taas miehet 21-vuotiaina (Wass 2021, 4).

Nuorten sijoittuminen työmarkkinoilla voidaan nähdä myös osaltaan ikäsidonaisena kehityksenä. Muutosta voidaan nähdä esimerkiksi 25–34-vuotiaiden ikäryhmän osalta, josta yhä harvempi pääsee työskentelemään ylemmän toimihenkilön asemassa. Nuorten aikuisten mahdollisuudet toimia johtotehtävissä ovat laskeneet tilastojen valossa. Ikäryhmän miesten osalta varsinkin työntekijätehtävissä toimiminen kasvaa myös tulevaisuudessa. (Alatalo ym. 2017, 9–10.)

Nuorten henkilökohtaiset kokemukset työelämästä ovat kuitenkin muuttuneet, sillä on voitu havaita, että nuoret kokevat vanhempia työntekijöitä useammin työelämänsä laadukkaaksi ja myönteisten kokemusten muutos voidaan nähdä tapahtuneen vanhempia ikäryhmiä nopeammin. (Alatalo ym. 2017, 9–10; Haikkola & Myllyniemi 2020, 37–41.) Palkkatasoon nähden nuorilta löytyy joustavuutta. Tästä kertoo se, että alle 30-vuotiaiden keskipalkka on laskenut vuonna 2020, kun taas suurten ikäluokkien kohdalla on havaittu täysin päin vastaista. (Wass 2021, 11).

Työnhakijoista 20–24-vuotiaiden ikäryhmässä on eniten ammattiin luokittelemattomia henkilöitä. Ikäryhmän työnhakuammateissa erityisesti valmistus-, korjaus- ja rakennustyöt korostuvat, mutta yhtä lailla myyntityö sekä palveluammattit nähdään jopa yli 20 %:lla kohderyhmän työllistymisammateista. On selkeästi huomattavissa, että 25 ikävuodesta lähtien asiantuntijatehtävien osuus alkaa nousta (Alatalo ym. 2017, 3.)

15–19-vuotiaiden ikäryhmän piirteinä voidaan havaita koulutuksen osalta, että ikäryhmän työnhakijoilta puuttuu useimmiten vielä ammatillinen tutkinto sekä ammatillinen työkokemus. Jopa 90 % ikäluokan työnhakijoista sijoittuu työnhakuammateissa suorittavan työn ammatteihin, kuten valmistus-, korjaus-, tai rakennustyön tehtäviin. Hakuammattit valikoituvat yleensä sen vuoksi, että työhön on mahdollista päästä ilman ammatillista koulutustakin. (Alatalo ym. 2017, 16.)

20–24-vuotiaissa samat suorittavan työn hakuammattit näyttäytyvät edelleen yleisinä, mutta tässä ikäluokassa palvelu- ja myyntityön ammatit alkavat selvästi yleistyä työnhakijoiden hakuammatteina. Myös asiantuntijatehtävien osuus alkaa tässä ikäryhmässä hiukan nousta. Toimisto- ja asiakaspalvelutyön osuus on kuitenkin laskenut tilastojen valossa tällä ikäryhmällä ja todennäköisesti selittynee työmarkkinatilanteen kehityksellä, jonka johdosta toimistotöiden haku on laskenut. (Alatalo ym. 2017, 17.)

25–29-vuotiaiden ikäryhmässä asiantuntijatyön sekä erityisasiantuntijan tehtävien luokittelu hakuammattiksi on kasvanut, sillä tässä ikäryhmässä korkeakouluista valmistuneita alkaa näkyä jo selvemmin. Tässä ikäryhmässä ammattiin luokittelemattomien osuus on selvästi laskenut, vaikka näkyy edelleen merkittävänä. Suurimpina hakuammatteina tällä ikäryhmällä ovat erityisesti suorittavan työn tehtävät, vaikka asiantuntijatehtävien osuus kokonaisuudesta onkin kasvanut. (Alatalo ym. 2017, 18.)

Alle 30-vuotiaiden osalta voidaan nähdä, että yksi työllistymiseen vaikuttava tekijä on koko kohderyhmän koulutustaso, joka jää keskiasteeseen. Nuorten työtömien kokonaisuudessaan pääpiirteensä on viime vuosina havaittu juuri keskiasteen sivistävän koulutuksen tai ammatillisen koulutuksen saaneiden työnhakijoiden korostuminen tilastoissa. (Alatalo ym. 2017, 18.)

Työmarkkinarakenteiden voidaan edelleen nähdä aiheuttavan työttömyyden sukupuolittumista, jossa varsinkin nuorten miesten osalta erot korostuvat. Nuoria miehiä on selvästi naisia enemmän työttömänä edelleen. Varsinkin nuorten pitkäaikaistyöttömien määrässä on havaittu kasvua, jossa miesten osuus on selvästi suurempi, kuin naisten. Havainto on huolestuttava, vaikka kokonaiskuvassa 20–29-vuotiaiden osuus kaikista pitkäaikaistyöttömistä on kuitenkin edelleen hyvin pieni. (Alatalo ym. 2017, 19–20.)

3.5 NEET-nuoret

Alle 30-vuotiaiden kohderyhmän sisällä on myös erityisryhmä, jota tarkastellaan omana erityisryhmänään. Tätä ”ei työssä, tutkintoon johtavassa koulutuksessa eikä kurssikoulutuksessa tai varusmies- tai siviilipalveluksessa” olevien nuorten kohderyhmää kutsutaan lyhenteellä NEET. Lyhenne on määritelmästä ”Not in Employment, Education or Training”. NEET-indikaattorilla käsitellään sitä nuorten kohdejoukkoa, joka on syrjäytynyt työstä ja koulutuksesta. Osalla NEET-nuorista on kuitenkin jo ammatillinen tai toisen asteen tutkinto ja indikaattori kuvaakin juuri työn ja koulutuksen ulkopuolella olevia nuoria (Alatalo ym. 2017, 20–21.)

Työn ja koulutuksen ulkopuolella olevia nuoria oli vuonna 2015 noin 12 % työnhakijoista, joista naisten osuus selvästi suurempi, kuin miesten. Osaltaan naisten osuutta selittää vanhempainvapaalle jäänti ja varsinkin 25–29-vuotiaiden naisten osuuden NEET-nuorista nähtiin nousevan varsinkin edellisen taantumman aikana. (Alatalo ym. 2017, 21.)

Alatalo ym. tutkimuksessa havaittiin, että miesten työmarkkina-asemaa heikentävänä tekijänä saattaa näyttäytyä juuri koulutuksen riittämättömyys työmarkkinoiden tarpeisiin nähden. Nuorten aikuisten aseman nähdään heikentyneen yleisesti työmarkkinoilla ja sen vaikutukset näyttäytyvät myös sosioekonomisessa asemassa. Tällä on vaikutuksia varsinkin nuorten tulokehitykseen ja palkkaukseen. Alle 35-vuotiaiden osalta on huomattu kotitalouksien tulojen tuntuva heikentymistä ja varsinkin pienituloisten nuorten osuus on kasvanut. (Alatalo ym. 2017, 23–24.)

NEET-nuorten osuus tässä tutkimuksessa on tärkeää huomioida, sillä kyseinen kohderyhmä voi olla hyvin oleellinen kehitettävän yhteistoimintamallin näkökulmasta. NEET-nuorten prosentuaalinen osuus Z-sukupolvesta on niin suuri, että erityisesti yhteiskuntavastuun näkökulmasta kyseinen nuorten kohderyhmän sisällä esiintyvä erityisryhmä tulee huomioida.

Tämän erityisryhmän työelämäosallisuutta on vaikeinta edistää, joka entisestään korostaa tarvetta kehittää uudenlaisia keinoja löytää väyliä työelämään. Tämän erityisryhmän osallisuutta lisäämällä voi olla vaikutuksia myös kohtaanto-ongelman ilmiöön yleisellä tasolla. Tässä tutkimuksessa NEET-nuoret voidaan nähdä erityisen haavoittuvassa asemassa oleviksi työnhakijoiksi.

3.6 Nuorisotyöttömyys

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan nuorten työttömyys on kohentunut entisestään, mutta silti koronapandemian aiheuttamat vaihtelut saattavat vaikuttaa tilastoihin lyhyellä aikavälillä voimakkaastikin. Työllisyysasteen muutoksista voidaan havaita kuitenkin, että verrattuna vuoden 2020 kesäkuussa tehtyyn tilastotutkimukseen, 2021 vuoden kesäkuun tilastoissa on tapahtunut pääosin myönteistä muutosta. (Tilastokeskus 2021a.)

Tilastokeskuksen (2021a) mukaan valtakunnallisesti alle 25-vuotiaita työttömiä työnhakijoita oli 40000, joka on 18000 vähemmän, kuin vuosi sitten. Työttömyysaste on siis parantunut +4,7 % vuoden takaiseen verrattuna ja kohonnut 16 %:een tilastotiedon mukaan. (Tilastokeskus 2021a.)

Nuorten kohdalla tilastoissa on nähtävissä 15–24-vuotiaiden, molempien sukupuolten osalta, että työllisyysaste on siis hieman noussut. Miesten kohdalla muutosta on tapahtunut +3,5 % ja naisten +6,0 % verrattuna vuoden takaiseen. Tilastoissa seuraavassa ikäryhmässä 25–34-vuotiaiden osalta tulokset aiheuttavat kuitenkin pohdittavaa. Ikäryhmän miesten työllisyystilanne työmarkkinoilla on laskenut -2,2 % vuoden takaiseen verrattuna, kun samaan aikaan naisten kohdalla työllisyystilanne on kohonnut +8,7 %. (Tilastokeskus 2021b.)

Kun tarkastellaan työttömiä sukupuolen ja iän mukaan, voidaan huomata, miten nuorten työttömyys käytännössä jakaantuu. 15–24-vuotiaiden kohdalla työttömyys on vähentynyt -20,5 %, joista miesten osuus on merkittävästi huonompi, kuin naisten. Miesten kohdalla muutosta vuoden takaiseen on vain -2,9 %. Vastaavasti naisten osuus on merkittävästi parempi ja kohoaa jopa -38,5 %:iin. 15–24-vuotiaiden miesten työttömien määrä laski vain tuhannella henkilöllä, kun taas naisten laski samaan aikaan yhteensä 16000 henkilöllä. (Tilastokeskus 2021c.)

25–34-vuotiaiden kohderyhmän muutokset työttömyystilastoissa näyttävät seuraavasti. Tämän kohderyhmän työttömien määrä kasvoi vuoden takaiseen verrattuna +17,7 %, joka on käytännössä 7000 henkilöä enemmän, kuin vuonna 2020. Erikoista on kuitenkin se, että samaan aikaan, kun miesten osuus työttömien määrästä kasvoi +65,3 %, naisten osuus laski -27,5 %. Naisten työttömyys näin ollen laski ja miesten työttömyys nousi rajusti ikäryhmän kokonaismäärässä. (Tilastokeskus 2021c.)

Työssä olevien määrää tutkiessa Tilastokeskuksen työllisyysastetilastosta voi huomata molempien ikäryhmien kokonaismäärän kohonneen muutamana prosentina. 15–24-vuotiaiden ikäryhmän työssä olevien kokonaismäärä on kasvanut vuoden takaiseen verrattuna yhteensä +4,8 % ja 25–34-vuotiaiden osalta kasvua on tapahtunut tasan +3 %:n verran. Tarkempi sukupuolittain tarkasteltu tieto osoittaa kuitenkin eroavaisuuksia työssä olevien määrässä.

15–24-vuotiaiden miesten osalta työssä olevia on +3,5 % vuoden takaiseen verrattuna. Saman ikäisten naisten osuus työmarkkinoilla on kasvanut +6,1 % samassa ajassa. 25–34-vuotiaiden miesten osalta tilastosta voidaan nähdä laskea, sillä vuoden takaiseen verrattuna ikäluokan miesten osuus työssä olevista on vähentynyt -2,2 %. Saman ikäisten naisten kohdalla tilanne on päinvastainen, sillä ikäluokan naisten osuus työssä olevista on kasvanut jopa +8,7 % vuoden takaiseen verrattuna. Tästä voidaan päätellä, että edeltävän vuoden aikana naiset ovat työllistyneet miehiä paremmin molemmissa tarkastelluissa ikäluokissa. (Tilastokeskus 2021b.)

Molemmissa ikäryhmissä naisten työttömyysasteen lasku on nähtävissä edellisistä tilastoista, mutta erityisesti 15–24-vuotiaiden osalta -8,3 %:n työttömyysasteen lasku antaa positiivisia signaaleja, kuten 25–34-vuotiaiden naisten -2,6 %:n työttömyysasteen lasku samoin. Miesten osalta 15–24-vuotiaiden ikäryhmässä voidaan myös todeta työttömyysasteen laskua -1,4 %:n verran, kun taas 25–34-vuotiaiden ikäryhmällä työttömyysaste on jostakin syystä noussut samaan aikaan +3,6 %. (Tilastokeskus 2021d.)

Tälle tutkimukselle näiden tilastojen tarkastelu antaa paremmin näkemystä, miten varsinkin nuorten miesten asema on heikentynyt. Nuorisotyöttömyyttä tulee myös tilastojen valossa selventää, jotta voi ymmärtää kokonaisuutta, jossa nuorten osuus näyttäytyy.

Nuorten osallisuus työmarkkinoilla näyttää miesten osalta kaventuneen, kun taas naisten tilanne tuntuu parantuneen. Työelämän muuttuessa on hyvä havaita myös työmarkkinoille tulevan nuorimman sukupolven piirteet, jotta myös nuorten arvot, ikäryhmää ohjaavat piirteet, kompetenssit sekä ajalle ominaiset trendit voidaan sulavammin yhdistää. Nuorten joukossa on myös erittäin haavoittuvassa asemassa olevia, joilla hankaluudet päästä kiinni yhteiskunnan toimintoihin ovat jo tunnistetusti heikentyneet. Nuorten miesten syrjäytymiskehitykseen on syytä tarttua, sillä NEET-nuorten ja pitkäaikaistyöttömien tilastoissa nuorten miesten osuus on huolestuttava.

On voitu havaita, että toisaalla työelämän osaamistarpeet tuntuvat kasvavan ja samaan aikaan nuorten kiinnostuksen kohteet eriytyvät työelämän trendien kanssa. Tästä voidaan päätellä, että on selvästi osattava nähdä nuorten kohdeyhmän pinnan alle, jotta heidän osallisuuttaan voidaan edistää ja yhtäältä toimia kohtaanto-ongelman kaventamiseksi. Huomio onkin syytä kiinnittää erityisesti nuorten sukupolven vahvuuksiin ja kompetensseihin, joihin vanhemmat sukupolvet työelämässä eivät enää välttämättä yllä.

4 TUNNETUT TYÖLLISTYMISTÄ EDISTÄVÄT TOIMINTAMALLIT

Porttityö-mallia on lähdetty kehittämään olemassa olevien työllistymistä edistävien toimintamallien innoittamana. Kehiteltävän toimintamallin taustalla nähdään tuetun työllistämisen keinoja, joilla on jo kyetty edistämään jollakin tavalla heikommassa työmarkkina-asemassa olevien, erityisesti tämän opinnäytetyön näkökulmasta nuorten työllistymistä. Toimintamalleja tarkastellaan niin Suomessa toteutettujen erilaisten projektien, kuin maailmallakin toteutettujen kokonaisuuksien kautta.

Suomessa on luotu vuonna 2000 tuetun työllistämisen tueksi laatustandardi, joka määrittää sen ideologiaa ja arvoperustaa. Kyseinen ”Laatu tuetussa työllistymisessä” -palvelustandardi pohjautuu muun muassa IPS-toimintamalliin. Palvelustandardi nojaa arvopohjaltaan ihmis- ja perusoikeuksiin sekä tasa-arvokysymykseen, jonka mukaan kaikilla on tasavertainen mahdollisuus työhön. Tuetulla työllistymisellä palvelustandardissa tarkoitetaan työllistymistä normaaliin palkkatyöhön työpaikalle, joka toteutuu henkilökohtaisen tuen avulla. (Raivio & Appelqvist-Schmidlechner 2019, 12.)

IPS -Sijoita ja valmenna! -toimintamalli

IPS -Sijoita ja valmenna! -toimintamalli perustuu tuetun työllistymisen palveluun, jossa valmennus ja kuntoutus viedään konkreettisesti työpaikalle. Menetelmä kehitettiin alun perin Yhdysvalloissa jo 1980-luvulla edistämään nuorten sekä kehitysvammaisten työllistämistä. Sijoita – valmenna – ylläpidä (Place – Train – Maintain) -menetelmä on osa tuetun työllistymisen, Supported Employment (SE) -palveluita. (Raivio & Appelqvist-Schmidlechner 2019, 11.)

Tuetun työllistämisen, eli Supported Employment -mallin sekä IPS -Sijoita ja valmenna! näyttöön perustuvalla toimintamallilla perimmäinen tavoite on työnhakijan työllistyminen tavanomaiseen palkkatyöhön täysin avoimille työmarkkinoille. Molemmissa toimintamalleissa keskitytään työnhakijan voimavaroihin sekä kykyihin, joihin vastaavaa työtä pyritään löytämään. (Raivio & Appelqvist-Schmidlechner 2019, 11–12.)

IPS-toimintamalli, eli Individual Placement and Support, on havaittu erittäin vaikuttavaksi toimintatavaksi ja sen vaikuttavuutta perustelevat myös vahva tieteellinen tutkimusnäyttö taustalla. Perinteisiin työhönvalmennuspalveluihin selkeä ero löytyy työpaikalle vietävistä toimista. Malliin liittyy työhönvalmentaja, joka konkreettisesti tukee työnantajaa, työyhteisöä sekä työllistyvää henkilöä yhtäaikaaisesti. Toimintamallia kuvaa vaiheistukset, joiden avulla on havaittu parempia tuloksia verrattuna muihin vastaavan tyyppisiin palveluihin. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019.)

Suomessa IPS-toimintamallia arvioitiin Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen toimesta (2019) ja havaittiin sen soveltuvuus varsinkin syrjäytymisvaarassa olevien nuorten työllistymisen edistämisen keinona. IPS-menetelmää käytetään maailmanlaajuisesti. Euroopassa Ruotsi, Norja, Italia, Espanja, Englanti sekä Alankomaat käyttävät mallia. Euroopan ulkopuolella Kanadassa, Uudessa-Seelannissa sekä joissakin Yhdysvaltojen osavaltioissa kyseinen malli on käytössä. Kaikilla mallia käyttävillä on yhtenäinen laatukriteeristö sekä toimintaoppaat toiminnan toteuttamiseen, seurantaan ja arviointiin. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019.)

Flexicurity – joustoturva Tanskan malliin

Joustoturva, eli flexicurity liittyy Euroopan komission työllisyys- ja joustoturvastrategiaan, joka perustuu joustavuuden lisäämiseen työmarkkinoilla, että työsuhteissa sekä lisäämään turvallisuudentunnetta niin sosiaalisesta, kuin työllistymisenkin näkökulmasta, jossa huomioidaan elinikäinen oppiminen, aktiivinen työvoimapolitiikka sekä nykyaikaiset sosiaaliturvajärjestelmät. (Koivumäki 2020, 6; European Commission, b.)

Joustoturva käsitteenä viittaa siis yleisesti työmarkkinamalliin sekä toisaalta yritysten sisäiseen toimintatapaan. Sen tavoitteena on ehkäistä työvoiman polarisaatiota kehittämällä erilaisia toimintamalleja, joilla voitaisiin tukea työelämään tulevia, kuin työssä olevienkin kohtaamia työelämämuutoksia. Termi tarkoittaa käytännössä joustavuutta työsuhteen päättämisessä, kuin työsuhdettakin koskien ja jouston vastineena huolehditaan työntekijän taloudellisesta turvasta. (Mattila 2013, 63–64.)

Joustoturvan osalta Suomea ja Tanskaa on verrattu rinnakkaisiksi maiksi niiden yhtäläisen irtisanomispolitiikan johdosta, jota pidetään löyhänä (Mattila 2013, 67). Tanskaa on kuitenkin pidetty edelläkävijämaana joustoturvan osalta, jonka konkreettisia toimia voidaan nähdä anteliaan sosiaali- ja työttömyysturvajärjestelmän, aktiivisen työvoimapolitiikan sekä joustavien työmarkkinoiden yhteisessä. Tämä näkyy varsinkin työvoiman liikkuvuutena työpaikkojen sekä työttömyyden välillä ja jopa 25–35 % työvoimasta vaihtaa työpaikkaa vuoden sisällä. (Piironen 2009, 15.)

Tanskan työttömyysturvajärjestelmä tunnetaan laadukkaista työvoimapalveluista sekä korkeasta työttömyysturvan tasosta, joka voi olla jopa 90 % palkkatuloista. Tällä Tanskan mallilla on havaittu olevan vaikutusta työnantajien kokemuksiin riskeihin työvoiman palkkaamiseen liittyen ja samanaikaisesti tukee työntekijää turvaamalla taloudellista puolta. Joustoturvalla on havaittu olevan hyvin myönteisiä vaikutuksia Tanskan työllisyyteen. (Sjöblom 2019.)

Laadukkaissa työvoimapalveluissa panostetaan varsinkin työttömyyden alkuvaiheeseen, jotta työttömyys ei pääse pitkittymään. Riittävä yksilöllinen tuki on varmistettu prosessimaisella työotteella, joka tähtää mahdollisimman nopeaan työllistymiseen. Työvoimapalvelujen sekä yritysten yhteistyö on omaa luokkaansa, jolla on löydetty joustoturvamallia palvelevat käytännöt sekä tehokkaat työmarkkinat. Työnhakijan oma toimijuus on avainasemassa ja aktiivisuus ehdoton edellytys oman tilanteen edistämiseksi, sillä oman osaamisen tulee olla jatkuvasti ajan tasalla sekä työtä haettava viikoittain. Vahva tuki taustalla on suunnitelmallista, jossa ABC-malli tähtää vahvalla otteella ensisijaisesti unelmatyön löytymiseen. (Sjöblom 2019.)

Tanskan mallissa A-vaihe on ensisijainen ja kohteena unelmatyö, B ja C-vaiheet tähtäävät myös työllistymiseen toissijaisina vaihtoehtoina ja työn saantia tarkastellaankin mahdollisimman laajasti. B ja C-vaihtoehtoja aletaan viedä käytännössä myös eteenpäin ensisijaisen A-vaihtoehdon rinnalla, jotta ei pääse syntymään tilannetta, jossa työnhakija kelluu tyhjän päällä. (Sjöblom 2019.)

lisisti töihin-hanke

lisisti töihin -hankkeessa on kehitetty toimintatapoja, joilla tuetaan osatyökykyisten sekä vammaisten ihmisten pääsyä avoimille työmarkkinoille työkykyään vastaavaan työhön. Yrityksille hanke tarjoaa tietoa kohderyhmän potentiaalista, keinoja sekä tukea. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021.)

Tämä ESR- eli Euroopan Sosiaalirahaston rahoittama hanke tähtää uudenlaiseen työllistämisen toimintamallin kehittämiseen Suomessa ja mallia on otettu maailmalla tunnistetuista keinoista. Toimintamalli pohjautuu Locus Network -malliin ja kehittämistyössä huomioidaan erityisesti työnantajayhteistyön kokemukset. Hankkeessa on kehitetty vaiheistusmalli kohderyhmän työllistymisen edistämiseksi ja pyritään juurruttamaan käytäntöön valtakunnallisesti yritysverkoston avulla. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021.)

lisisti töihin-hankkeessa on luotu helposti löydettävää tietoa kaikkien saataville, jonka avulla saa apua kohderyhmän henkilön työllistämiseen sekä työn muotoiluun. Osatyökykyisyys ja monimuotoisuus halutaan tuoda uudessa valossa esiin, jotta yrityksen havaitsisivat käytettävissä olevan potentiaalin. Apua siihen, miten se käytännössä saadaan toteutettua, on koottu tietopakettiin, joka kattaa työn muotoilun, rekrytointiprosessin, valmennuksen rekrytointeihin, taloudellisten tukien mahdollisuudet sekä tarpeellisia yhteystietoja. (lisisti töihin 2021.)

Locus Network -toimintamalli

Locus Network-toiminnan tavoitteena on yhdistää eri työmarkkina-alueita, kuntia sekä yrityksiä yhteistoimintaan ja ohjata sopimuksia näiden välillä, joilla tähdätään kestävien työpaikkojen luomiseen työmarkkinoista etäällä oleville ihmisille. (RocketReach 2021.) Toimintamalli on peräisin Hollannista, jossa toiminta on vakiintunutta ja käsittää jo useiden satojen yritysten verkoston. (De Normaalste Zaak 2018.)

Locus Netwerk -toimintamallista puhutaan yleisesti osallistavan työn mallina, jossa monimuotoinen työyhteisö nähdään lisäarvona. Sen nähdään myös kuvastavan ympäröivää yhteiskuntaa. Toimintamalli perustuu voittoa tavoittelemattomaan verkostoon, jotka tekevät yhteistyötä rakentaakseen kaikkia osallistavat työmarkkinat. (De Normaalste Zaak 2018.)

Verkosto huolehtii myös edunvalvonnasta sekä puolustaa yhteisiä etuja tarttumalla epäkohtiin, joilla tuetaan tunnistettujen pullonkaulojen vaatimia ratkaisuja sekä rohkaistaan ennakkoluulottomampaan työelämään. Locus Netwerk -toimintamallin avulla voidaan luoda työtä muokkaamalla osatyökykyisille pysyviä työpaikkoja ja sitä kautta edistää myös monimuotoista työelämää. (De Normaalste Zaak 2018.)

Osallistavan työn mallia kannattelee liike-elämän motivaatio, jossa nähdään taloudelliset sekä idealistiset lähtökohdat. On havaittu, että yritykset, jotka pystyvät yhdistämään taloudellisiin hyötyihin yhteiskunnalliset sekä sosiaaliset motiivit, menestyvät parhaiten työmarkkinoilla. Tällaisten yritysten vastuullisuusarvon nähdään ylittävän työmarkkinat, josta syntyy erityinen aineeton lisäarvo hyvinkin moniulotteisesti. (De Normaalste Zaak 2018.)

Porttityöpaikka-malliin osallistavan työn malli on istutettu perustoimintaan ja pyrkii jo lähtöajatukseltaan tuottamaan erityistä lisäarvoa monitahoisesti. Porttityöpaikka-malli huomioi jokaisen potentiaalin, jonka avulla työelämään kiinnittymistä tuetaan oikea-aikaisesti. Tässä tukena nähdään vastuullinen yritysverkosto, joka tarjoaa turvallisen ympäristön sekä osaamisen kehittymisen sijan.

Inclusive job design -menetelmä

Tämä menetelmä perustuu Locus Netwerk -toimintamallin mukaisesti osallistavan työn malliin, jolla edistetään vammaisten henkilöiden työllistymistä sekä heidän potentiaalinsa täysipainoiseen hyödyntämiseen. Inclusive job design -malli lähtökohtaisesti paneutuu työnantajan tarpeisiin, johon räätälöidysti erityistä tukea tarvitseva henkilö voidaan sijoittaa. Menetelmän yksilöllinen suunnittelu kohdistuu nimenomaan yhdistämään henkilön potentiaalin ja työnantajan tarpeet, jolla haetaan molempia hyödyttävää lopputulosta. (Disworks 2021.)

Suomessa mallista on kehitetty Ratko-malli, jossa yhtäläisyydet näihin toimintamalleihin ovat selkeät. Ratko-mallin avulla työtä tarkastellaan ja muotoillaan strukturoidusti, jonka avulla voidaan löytää keinoja esteettömään rekrytointiin. Mallia voidaan soveltaa myös muille, kuin vammaisille henkilöille. (Vamlas n.d.)

Ratko-malli

Vamlas, eli Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö sr, on kehittänyt menetelmän, jolla työtä voidaan uudelleen organisoida tai muotoilla kohdennettuihin tarpeisiin. Ratko-mallin avulla työyhteisö itse järjestee ja kokoaa työtehtäviä työyhteisöä hyödyttävällä tavalla ja sen avulla kokoaa uudenlaisia työnkuvia niin sanotuista yli jäävistä tehtävistä. (Vamlas n.d.)

Malli keskittyy varsinkin työpaikalla tarvittavan ydinosaamisen ulkopuolelle jäävien tehtävien löytämiseen ja kokoamiseen. Tarvittaessa työn vaativuuden ja soveltuvuuden arviointiin voidaan käyttää IMBA ja Melba -arviointimenetelmiä asiantuntijaohjauksena, jolla mallista saadaan vieläkin tehokkaammin hyötyjä irti. (Vamlas n.d.)

Ratko-mallin on ajateltu ohjaavan hyvin monipuolisesti yrityksistä löytyvän silpputyön uudelleen organisointia. Malli nähdään tukevan rekrytointia yleisesti, eikä sen oleteta kohdistuvan ainoastaan vammaisten henkilöiden työllistymisen edistämiseen. Ratko-mallilla voidaan räätälöidä hyvinkin monipuolisesti erilaisissa tilanteissa työtä, joko työkyvyn tai muiden vaikutusten ohjaamana, kuten tässä kohtaa nuorten kohderyhmän osalta.

5 PORTTITYÖ-MALLI

Porttityön ajatusmalli on syntynyt konkreettisista havainnoista työllisyyden hoidossa. Työttömän työnhakijan kohtaantoa työmarkkinoille on haluttu lähteä ratkaisemaan täysin uudella tavalla. Jo toteutetuista työllistymistä edistävästä toimintamalleista havaittiin tekijöitä, joiden perusteella syntyi yhtenäinen ajatus Porttityö-ajattelua kantavasta yhteistoimintamallista.

5.1 Yhteistoiminta

Yhteistoiminta käsitteenä on moniulotteinen. Käsitteessä viitataan toimijuuteen sekä yhteiseen tekemiseen, jossa teoreettisesti tarkasteltuna nähdään toiminnan tasolla tapahtuvaa yhteistyötä. Yhteistoiminta -käsite mielletään ammatillisesta näkökulmasta organisaatioiden, asiantuntijoiden sekä asiakkaiden konkreettisen tason yhteistyöksi. Tälle toiminnalle on tyypillisiä piirteitä, joissa korostuvat toiminnan eri tasojen intensiteettivaihtelut, prosessimainen työote sekä erilaisten kehitysvaiheiden kautta rakentuva yhteistyömalli. (Seppänen-Järvelä ym. 2015, 17.)

Yhteistoimijuus tarjoaa mahdollisuuden kaikkien osallistujien yhteiseen näkemykseen tilannekuvasta, selkiyttää suunnitelmat ja niiden kautta syntyneet tavoitteet sekä vältetään viestinnän ristiriitaisuudet. Tätä voidaan kutsua myös tieteellisestä näkökulmasta dialogiseksi verkostotyöksi, joka nähdään toiminnan käytännön lisäksi ajattelutapana, jolla pyritään edistämään yhdessä toimimista ja ajattelemista, mutta varsinkin kuulluksi tulemistä. (Lindh ym. 2018, 133–134.)

Porttityö-mallin taustaa

Porttityö-mallin juuret löytyvät osittain Tanskan joustoturvamallista, jossa asiakkaan polku on vaiheistettu ABC-mallilla. Siinä Työnhakijan unelmatyö on palvelun lähtökohtana ja vastaa vaihetta A. B- ja C-vaihtoehdot ovat toissijaisia vaihtoehtoja, joita viedään A-vaihtoehdon kanssa samanaikaisesti eteenpäin. Porttityömallissa tämä on tehty käänteisesti ja liikahdus työmarkkinoille tapahtuu toissijaisten keinojen kautta. Toissijaisten keinojen kautta rakentuva polku työmarkkinoille kiinnittää työnhakijan paremmin työn syrjään, kuin että jäisi muilla palveluilla odottamaan unelmatyön ilmaantumista.

Samankaltaisuutta voidaan havaita myös IPS-toimintamallin kanssa. Porttityömallin lähtökohtana ovat toimineet työpaikalle vietävät palvelut ja työllistymisen lähtökohtaisesti halutaan tapahtuvan palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille. IPS-toimintamallin innoittamana Porttityö-mallia halutaan kokeilla nuorten kohderyhmän kanssa, sillä IPS-mallin hyvät käytännöt on tunnustettu juuri nuorten kohderyhmällä.

lisisti töihin -hankkeen avulla Porttityö-malliin löydettiin työn muotoilun elementit, jotta soveltuvia työtehtäviä työpaikoilla voitaisiin tunnistaa yhdessä työnantajien kanssa. Kyseisen hankkeen Locus Network -toimintamallin verkostotyöskentelymalli innoitti kehittämään Porttityö-mallia tästä näkökulmasta ja sen avulla myös yhteistoiminnan ja verkostotyöskentelyn näkökulma löydettiin.

Inclusive Job Design-malli tuo Porttityö-malliin työn räätälöinnin näkökulman. Osallistavan työn mallina on hyödynnetty kotimaista Ratko-mallia. Sen keinoin yrityksille työn muotoilusta saadaan hallittua ja konkreettista.

Porttityön innovaatio

Tähän saakka ajatus unelmatyön saamisesta ensimmäisenä askeleena on vienyt tyypillisesti työllisyydenhoidon palveluprosesseja eteenpäin. Tampereen kaupungin työllisyys- ja kasvupalveluissa kuitenkin tunnustettu, että yhteistyö, joka tämän tavoitteen saavuttamiseksi asiakkaan kanssa tehdään, jää vaikuttavuudeltaan heikoksi ja työllistymistä ei konkreettisesti välttämättä kuitenkaan tapahdu. Tämä aiheuttaa pitkällä aikavälillä vääjäämättä sen, että työnhakija vieraantuu työelämästä entisestään. (Tampereen kaupunki 2020.)

On huomattu, että myöskään lyhytkestoisiin työsuhteisiin ei tartuta oman tilanteen eteenpäin viemiseksi, sillä taloudellisen tilanteen äkillisiin muutoksiin ei pystytä arjessa. Työnhakijalle on helpompi vaihtoehto pysytellä työttömänä työelämän ulkopuolella ja odottaa oman unelmatyön ilmaantumista, vaikka ilman kokeiluja tai työkokemuksen kartuttamista se on käytännössä mahdotonta. (Tampereen kaupunki 2020.)

Työttömien työnhakijoiden joukossa on yllättävän paljon sellaisia henkilöitä, joiden ensisijainen tavoite on päästä yhdellä hyppäyksellä unelmatyöhönsä, vaikka valmiuksia siihen ei vielä olisikaan. Asiakkaan ymmärrys omasta tilanteestaan realistisesti on vääristynyt työelämän paineiden puristuksessa ja siihen halutaan luonnollisesti löytää ratkaisukeinoja. (Tampereen kaupunki 2020.)

Pelko pätkätyöhön tarttumisen seurauksista on tunnistettu myös tekijänä, joka jarruttaa työllistymistä. Inhimillisestä näkökulmasta katsottuna työnhakija toivoo turvallisuuden tunnettaan lisäävää pitkäkestoista ratkaisua, joka vähentää samalla taloudellista stressiä. Myös vastaanotetun työpaikan määrittelevän tulevaisuuden uraa liian lopullisesti, sillä valitussa työssä tulisi voida pysyä pitkään. Tästä syystä pätkätöitä tai omista urahaaveista poikkeavia töitä ei haluta juuri-kaan ottaa vastaan. (Tampereen kaupunki 2020.)

Mitä Porttityö-mallilla haetaan?

Muutos, jota tähän ongelmaan halutaan hakea, on ajatus uuden uran hakemisesta työnhakijan ollessa työelämässä. Porttityömallilla halutaan muuttaa työnhakijoiden kiinnostusta vastaanottaa väliaikaista ”mitä tahansa” työtä, kun he tiedostavat, että samanaikaisesti käynnissä on konkreettinen sekä yksilöllinen urasuunnittelu, jolle on asetettu selkeät tavoitteet sekä vastuut. (Kokko 2010.)

Yleisesti on tunnistettu myös, että työssä oleva rekrytoidaan työtöntä helpommin uuteen työhön. (Kokko 2010). Tähän halutaan siis kokeilla uudenlaista keinoa nuorille löytää väylät työelämään. (Tampereen kaupunki 2020.)

Porttityöpaikka

Porttityöpaikkana nähdään mikä tahansa tavanomainen työtehtävä yrityksessä, joka toimii suunnitelmallisen, työnhakijan kanssa yhdessä sovitun ja vaiheistetun urapolun ensimmäisenä askeleena työelämään.

Porttityön ei kuitenkaan ole tarkoitus olla nykyisellään käsitetty pitkäkestoinen työpaikka, vaan sen tarkoitus on auttaa palaamaan työelämään harjaannuttamalla työelämätaitoja, osaamista sekä erityisesti kiinnittää työelämään tarjoamalla startti palkkatyössä. Työsuhteeseen on mahdollista hyödyntää erilaisia taloudellisia tukimahdollisuuksia, mikäli tarvittavat edellytykset täyttyvät. Huomioitavaa ja nykyisestä järjestelmästä poikkeavaa on se, että Porttityön aikana asiakkaan asiakkuus työllisyyspalveluissa jatkuu. Porttityö-ajatus pohjautuu taustalle kehitelyyn ABC-malliin, jonka portaat ovat käytännössä seuraavat: **A**ny Job -> **B**etter Job -> **C**areer. (Tampereen kaupunki 2020.)



KUVA 1. Porttityö-mallin lähtöajatus (Tampereen kaupunki 2020)

Porttityö-prosessin käynnistyessä ennen työhön (A) siirtymistä OMA-valmentaja ja työnhakija ovat yhdessä sopineet Porttityöstä ja suunnitelleet tarkoin tavoitteet sekä sopineet vastuista. Samanaikaisesti on sovittu, millaista yhteistyötä Porttityön aikana tehdään, millaista tukea sekä palveluita sen aikana työnhakija tarvitsee ja näistä sovitaan myös työnantajan kanssa. Ennen A-vaihetta työnhakijalla on taustallaan kattava valmennusjakso. Sen aikana on tunnistettu työnhakijan toiveet, osaaminen, vahvuudet, realistinen tilanne sekä mahdolliset rajoitteet. Näiden avulla tehdään uudenlainen *Porttityösuunnitelma*, jota lähdetään tavoitteellisesti viemään eteenpäin Any Job -vaiheella. (Tampereen kaupunki 2020.)

Porttityön A-vaiheessa ollessaan ovat niin työnhakija, kuin työnantajakin tietoisia, että työnhakijan seuraavaa työelämän askelta haetaan aktiivisesti työssä olon aikana. Kyseisessä tehtävässä ei ole tarkoituskaan pysyä pitkään, vaan sen on tarkoitus auttaa avaamaan seuraava ovi kohti omia tavoitteita. Tämän vuoksi on ajateltu, että A-vaiheen tehtävän ei tarvitse olla kovinkaan lähellä työnhakijan omaa tavoiteuraa tai -tehtävää. Valmennus työn kanssa samanaikaisesti vievät määrätietoisesti tavoitetta eteenpäin, jolloin seuraavien askeleidenkin on todennäköisempää toteutua. (Tampereen kaupunki 2020.)

Porttityön B-vaihe (Better Job) voidaan rakentaa joko samalle työpaikalle työtehtäviä muuttamalla tai siirtymällä uuteen työhön. A-vaiheen aikana on tunnistettu, millainen seuraava siirtymä on yksilöllisen etenemisen kannalta paras ratkaisu ja siirtymä B-vaiheeseen suunnitellaan siten. Tavoitteena B-vaiheessa on saada askeleen lähempää omaa unelmatyötä tehtävä, joka voi edes auttaa unelmatyöhön pääsemistä. (Tampereen kaupunki 2020.)

B-vaiheita voi olla peräkkäin useampiakin, riippuen yksilöllisestä tarpeesta. B-vaiheen avulla voidaan kasvattaa osaamista unelmatyössä vaadittuja tarpeita ajatellen ja näin ollen edistää omaa potentiaalia tulla riittävällä osaamisella valituksi tavoiteltuun työhön. C-vaiheeseen voidaan päätyä jo suoraan A-vaiheesta, riippuen yksilöllisestä tilanteesta, sillä tämä täytyy myös huomioida. C-vaihetta voi myös edeltää useampia B-vaiheen töitä, jolloin edellytykset uuden uran luomisesta ovat vahvistuneet. C-vaihe, eli Career-vaihe on Porttityöprosessin lopullisena tavoitteena sekä sen myötä sijoittuminen työmarkkinoille osaamistaan sekä motivaatiotaan vastaavaan työhön. (Tampereen kaupunki 2020.)

Porttityön kantavana ajatuksena on näkemys siitä, että työnhakijaa parhaiten hyödyttävänä nähdään työn syrjässä kiinni oleminen palvelujen ja valmennuksen aikana, kuin että työnhakijaa palveltaisiin loputtomasti ennen minkäänlaista kosketusta oikeaan työelämään sekä realistiseen tietoon omista työllistymisen edellytyksistä. (Tampereen kaupunki 2020.)

Porttityön ohjauksellinen kulma

Porttityö-mallissa ensisijaisen tärkeää on työnhakijan saama yksilöllinen valmennus. Tästä syystä Porttityöhön eteneminen vaatii OMA-valmentajalta työnhakijan riittävän syvää tuntemista, jotta realistinen eteneminen voidaan suunnitella. Oleellista on myös hahmottaa Porttityön oikea-aikaisuus. Näin ollen malliin on suunniteltu tietyt tunnistetut kriteerit, joiden täytyessä työnhakijaa lähdetään ohjaamaan Porttityö-prosessiin. (Tampereen kaupunki 2020.)

Porttityöhön valmistautumisen yksilöllinen vaihe voidaan hankkia myös palveluntuottajalta, jolloin palvelussa tunnistetaan asiakkaan tilanne sekä valmennetaan soveltuvien osin joko henkilökohtaisena, ryhmämuotoisena tai näiden yhdistelmävalmennuksena kohti työtä.

ABC-vaiheistus suunnitellaan kolmikantaisena yhteistyönä työnhakijan, OMA-valmentajan sekä työnantajan kanssa. Työnhakijan urapolkua seurataan ja tuetaan kolmikantaisesti koko ajan aina C-vaiheeseen saakka. Työnhakijan asiakkuus säilyy näin ollen työllisyyspalveluissa koko prosessin ajan, jonka tavoitteena on vahvistaa oikea-aikaisen tuen ja ohjauksen saantia sekä varmistaa työelämään kiinnittymistä tehokkaammin. (Tampereen kaupunki 2020.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tämä empiirinen tutkimus on rakentunut fenomenologisen tutkimusperinteen taivoin selvittämään keskeisesti työnantajien kokemuksia tuen tarpeista sekä työmahdollisuuksista yrityksessään. Näitä näkemyksiä täydentävät havainnot hankkeista, jotka työskentelevät työnantajien kanssa yhteistyössä ja havainneet siitä käsin työnantajien tuen tarpeita. Saaduista tuloksista tutkitaan, miten Porttityömalli vastaa työnantajien kokemuksiin.

6.1 Opinnäytetyön rakentuminen

Tämän opinnäytetyön metodologinen lähestymistapa on monimenetelmäinen tutkimus, jossa yhdistyvät kvalitatiivinen, eli laadullinen tutkimus sekä kvantitatiivinen, määrällinen tutkimus. Tässä opinnäytetyössä nämä menetelmät nähdään toisiaan täydentävinä siten, että laadullista tutkimusta täydentää määrällinen aineisto, jolla pyritään vastaamaan laadullisen tutkimuksen hypoteesiin. Tässä opinnäytetyössä voidaan nähdä piirteitä tutkimusotteesta Mixed Method Research, eli MMR-käsitteestä, joka kuvaa nimenomaan sitä lähtökohtaa, jossa ihmiset normaalistikin pyrkivät pohtimaan ongelmia sanojen sekä lukujen yhdistelmin. Tälle opinnäytetyölle yhteistä MMR-lähestymistavan kanssa on se, että laadullista osiota täydentää määrällisen tutkimuksen tulokset, jotka yhdistetään loppupäätelmissä yhtenäisiksi tuloksiksi. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 78–81.)

Monimenetelmäisellä tutkimusotteella on haluttu lisätä tutkimuksen kattavuutta ja sen avulla vähentää luotettavuusvirheitä, vaikka aineiston lukumäärällisesti pieneksi jäämisen riski on tunnistettu jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa. Monimenetelmäisyyttä kuitenkin puoltaa se, että tämän tyyppisistä aineistoista voidaan saada hyvinkin laajoja sisältöjä esiin. (Vilkkä 2015, 70–71.)

Ihmistieteissä monimetodisella tutkimuksella on paikkansa, sillä määrällisen ja laadullisen tutkimuksen yhteisissä periaatteissa voidaan havaita samansuuntaiset pyrkimykset. Näissä tavoite loogisesta todistelusta sekä objektiivisuudesta ohjaavat tutkimusta, jossa tutkija perustaa löydöksensä havaintoaineistoihin eikä omiin arvolähtökohtiinsa, subjektiivisiin mieltymyksiin tai näkemyksiin. Kyse onkin tutkimuksen tekemistä tulkitsevista malleista eikä kahdesta eri tutkimustyyppistä. (Alasuutari 1994, 22–23; Räsänen ym. 2005, 85.) Tässä tutkimuksessa määrällisen tutkimuksen osuus voidaan nähdä ensisijaisesti tilastollisena todisteluosana.

Laadullinen tutkimus on tyypiltään prosessimainen kokonaisuus, joka näkyy tässäkin tutkimuksessa. Laadulliselle tutkimukselle ominainen avoin tutkimusote pyrkii mahdollistamaan sen, että tutkija ymmärtää jotakin tiettyä ilmiötä saavuttamalla tutkittavien näkemykset kohteesta. (Valli 2018, 62.) Tässä tutkimuksessa haluttiin selvittää nimenomaan työnantajien näkemyksiä ja verrata niitä kehiteltyyn yhteistoimintamalliin. Laadullisen tutkimuksen osat tässä tutkimuksessa koostuvat strukturoidusta haastattelusta, jonka avulla pyritään tekemään tutkittavasta ilmiöstä luotettavasti päätelmiä (Hirsjärvi & Hurme 1995, 40). Sen lisäksi kyselyn avoimet kysymykset tuottavat laadullista aineistoa.

Kvantitatiivisen tutkimuksen osuus

Kvantitatiivinen tutkimus perustuu systemaattisiin tilastollisten yhteyksien löytämiseen argumentoimalla tutkimuksesta saatuja lukuja. Pääsääntöisesti aineisto muutetaan taulukko -muotoon, jossa jokaiselle tutkimusyksikölle voidaan antaa arvoja, joilla kuvataan niiden muuttujia ja ne havainnollistavat lopullista tilastollista kokonaisuutta. Määrällisen tutkimuksen analyysi kohdistuu näiden muuttujien välisten yhteyksien etsimiseen. (Alasuutari 1994, 25.)

Tässä tutkimuksessa määrälliselle tutkimukselle ominaisesti havaintoyksiköt muodostavat perusjoukon, joka tässä tutkimuksessa vastaa koko aineistoa. Tyypillisesti määrällisessä tutkimuksessa perusjoukosta otetaan otos, joka edustaa perusjoukkoa. Tässä tutkimuksessa havaintoyksiköiden jäädessä vähäiseksi aineiston keruussa, tarkastellaan tilastoja suorien jakaumien osalta, jolla osoitetaan tutkimusyksiköiden yhteistä näkemystä. (Alasuutari 1994, 27–28.)

Tämän tutkimuksen havaintoyksiköiden määrästä johtuen aineistosta ei voida tehdä suoria yleistyksiä. Tämä johtuu myös osaltaan kvantitatiiviselle tutkimustavalle tyypillisestä kyvyttömyydestä kehittää uusia teoreettisia tulkintoja. (Räsänen ym. 2005, 86–87.)

6.2 Aineiston keruu

Nuorten työllistymistä edistävät hankkeet

Tutkimuksen aineiston keruu oli suunniteltu toteutettavaksi tutkimalla nuorten työllistymistä edistävien hankkeiden loppuraportteja ja niiden avulla löytää erilaisia toimivia käytäntöjä työnantajayhteistyön ja nuorten onnistuneen työllistymisen osalta. Lähestymällä erilaisia hankkeita, jotka olivat päättyneet vuoden 2020 lopussa, osoittautui kuitenkin hyvin nopeasti, että loppuraportteja näistä ei ollut vielä saatavilla. Valmiit loppuraportit olivat vasta rahoittajan kierroksella ja tästä syystä niitä ei ollut vielä julkaistu.

Aineisto päädyttiin keräämään lopulta haastatteluilla, joilla kartoitettiin onnistumisia, työnantajayhteistyötä sekä havaittuja hyviä toimintakäytäntöjä nuorten työelämään kiinnittymisessä. Hankkeiden osalta haluttiin tietoa siitä, millaisia tuen tarpeita he ovat huomanneet työnantajilla. Tutkimukseen valikoitui seitsemän ESR-rahoitteista, eli Euroopan Sosiaalirahaston rahoittamaa hanketta, joissa pääkohderyhmänä olivat erityisesti alle 30-vuotiaat nuoret. Hankkeet sijoittuvat ympäri Suomea niin pieniin, kuin suuriinkin kaupunkeihin ja alueellisia eroja näissä on hyvinkin paljon. Alueellisina eroina voidaan nähdä esimerkiksi eroavaisuudet rakenteellisessa työttömyydessä, työttömien määrässä, avoimien työmahdollisuuksien määrällisissä eroissa sekä väestörakenteessa.

Aineiston keruu toteutettiin strukturoituina haastatteluina Teams-yhteydellä ja haastattelut tallennettiin haastateltavien suostumuksella. Kaikille osallistujille lähetettiin etukäteen kyselyn runko haastatteluun valmistautumista varten. Haastattelut koostuivat kahdeksasta kysymyksestä, jotka esitettiin kaikille haastatteluille samalla tavalla. (Liite 1).

Haastattelut olivat kestoltaan keskimäärin noin tunnin mittaisia. Tallenteet litteroitiin analysointia varten. Näiden aineistojen löydösten pohjalta pystyttiin paremmin suunnittelemaan työnantajille suunnatun kyselyn sisältöä vastaamaan tutkimuskysymyksiä.

Puolistrukturoitu kysely työnantajille

Kysely (Liite 2.) toteutettiin Tampereen ammattikorkeakoulun e-lomake editorilla laaditulla sähköisellä lomakkeella, jonka suunnitteluun osallistuivat porttityömallia kehittäneissä olleet yrityskoordinaattorit sekä työelämän tuutorina yrittäjien näkökulmaa tuonut PK-sektorilla toimivan yrityksen toimitusjohtaja. Kysymykset suunniteltiin tuottamaan lähtökohtaisesti laadullista, että määrällistä tietoa tutkimusaiheesta. Kyselyn aihepiirit määriteltiin osittain yrityskoordinaattorien kanssa etukäteen vastaamaan tutkittavia teemoja. (Valli 2018.)

Kysely lähetettiin sähköpostitse Tampereen kaupunkiseudun yrityksille, jotka etsittiin Vainu.io -sovelluksen avulla eri toimialoilta. Kyselyn levitysstrategiaa jouduttiin muuttamaan heti alkuun, sillä alun perin suunnitellusti pirkanmaalaisten yritysten sähköpostiosoitteita ei ollutkaan saatavissa kovinkaan yksinkertaisesti nykyisistä tietosuojakäytänteistä johtuen. Vainu.io -sovelluksen kautta kertyi lopulta noin 3500 mahdollisen työnantajan yhteystiedot, joille kyseinen kysely lähetettiin.

Työnantajille kohdennettu kysely alkoi saatesanoilla, jotka avasivat tarkemmin, miksi kysely tehdään ja miten vastauksia käsitellään kyselyssä. Kysely rakentui kuudesta eri teemoja käsittelevästä osiosta. Alkutietoja varten hyödynnettiin Suomen Yrittäjien (2021) määrittelemiä yrityskokoja sekä yleisen TOL2008 -luokituksen mukaisia toimialaluokituksia, joka tarkoittaa virallisesti standardoituja toimialaluokituksia (Tilastokeskus n.d.) Sen lisäksi hyödynnettiin Tilastokeskuksen (2021d) ikäjakaumamääritelmiä. Kuusi eri teemaa kyselyssä olivat alkutiedot, kohtaanto, nuoret työmarkkinoilla, työnantajien tukeminen, kaikki keinot käyttöön sekä yhteiskuntavastuu ja Nuorisotakuu. (Liite 2.)

Saateviesti ja linkki työnantajakyselyyn lähetettiin yhteensä 3500 yritykselle. Näistä noin 360 kohdalla sähköpostia ei voitu toimittaa perille. Kyselyyn osallistumisesta lähetettiin vielä muistutusviesti uudelleen kaikkiin osoitteisiin seitsemän päivää ennen vastausajan päättymistä. Vaikka vastausaika oli ajateltu riittävän pitkäksi, vastauksia ei silti saatu riittävästi kvalitatiivista tutkimusta varten. Kyselyn vastausprosentiksi jäi 1,5 %, jolloin N=46.

TAULUKKO 1. Työnantajakysely

Lähetetyt kyselyt	Kokonaismäärä kpl	Palautuneet sähköpostit	Vastauksia yhteensä
Kysely työnantajille 30.8.2021	3500	360	29
Kysely työnantajille 7.9.2021 (muistutusviesti)	3500	360	17
Vastauksia saatiin yhteensä			46

6.3 Analyysimenetelmät

Tämän tutkimuksen aineisto analysoitiin kaksitahoisesti, jossa osa analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin, sillä haluttiin sisällöllisesti löytää tutkimuskysymyksiin vastaavia ydintekijöitä. Osa aineistosta käsiteltiin määrällisen tutkimuksen tavoin ja sitä kautta analysoitiin myös kvantitatiivisen analyysin periaattein. (Alasuutari 1994, 25).

Aineistosta jätettiin analyysivaiheessa kaikki sellainen materiaali pois, joka ei vastannut tutkimuskysymyksiin. Lopputuloksena analysoinnin avulla löydettyjä tuloksia tarkastellaan kokonaisuutena, vaikka eri aineistot on analysoitu eri tavoin.

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Sisällönanalyysillä voidaan tehdä monenlaista tutkimusta ja se on systemaattinen analyysimenetelmä, jolla voidaan tulkita ja luoda selitysmallia tutkittavalle ilmiölle (Pitkäranta 2014, 100–103; Tuomi & Sarajärvi 2018, 103). Ensimmäisenä haastatteluaineistosta valittiin tutkimuskysymysten perusteella, millaisista asioista tutkimuksen kannalta ollaan kiinnostuneita ja sen perusteella aineisto eroteltiin sekä luokiteltiin raakahavaintoihin, jonka perusteella kaikki muu rajattiin lopulta tutkimuksen ulkopuolelle (Alasuutari 1994, 43; Tuomi & Sarajärvi 2018, 104, 123).

Yleisesti sisällönanalyysi perustuu tutkimusaineiston sanalliseen kuvaamiseen, joka haastatteluaineiston osalta saatiin litteroituun muotoon, josta kuvaukset voitiin helpommin tunnistaa. Sisällönanalyysissä korostuvat juuri merkityskokonaisuuksien sekä merkityssuhteiden tunnistaminen. Tällä analyysimenetelmällä voidaan aineistoista löytää sanallisia tulkinnan muotoja, jotka alkuvaiheessa eroteltiin juuri tästä syystä vastaamaan tutkimuskysymystä. (Vilka 2015, 163; Tuomi & Sarajärvi 2018, 104–108.)

Karsimisen tuloksena aineistoa ryhmiteltiin uudelleen vastaamaan tutkimuskysymyksiin. Ryhmittelyä tehdään analyysiyksikön, eli esimerkiksi sanan, lauseen tai ajatuskokonaisuuden ohjaamana. Ryhmittely toteutettiin analyysiyksikön piirteiden ja ominaisuuksien mukaan, jotka kuvasivat analyysiyksikön sisältöä. Ryhmittelyn jälkeen uudet kokonaisuudet nimettiin uusilla yläkäsitteillä, jotka kuvasivat ryhmän muodostumista parhaalla mahdollisella tavalla. Lopulta tuloksena syntyi erilaisia kuvaavia luokitteluja, malleja sekä käsitteitä. (Vilka 2015, 164; Tuomi & Sarajärvi 2018, 114–115, 122–127.) Vilkan (2015) mukaan jopa teoreettisten mallien syntyminen analyysin seurauksena tässä vaiheessa on mahdollista.

Kokonaisuudet jäsenneltiin samanlaisuuden ja sisäisen yhteenkuuluvuuden perusteella, jossa johtolankana toimi tutkimuskysymys. Löydökset teemoitettiin yleistämään esitettyjä kuvauksia ja lopulta jaoteltiin erillisiin teemakokonaisuuksiin. Tämän jälkeen tuloksena luotiin merkityskokonaisuus, jossa eri teemakokonaisuudet tuotiin yhteen synteesivaiheessa.

Tuloksissa löydökset esitetään deduktiivisesti, eli yleisestä yksittäiseen löydösten selittämiseksi. Analyysissä ei kuitenkaan haluta painottaa mitään erityistä päätelyn logiikkaa. Analyysissä on huomioitu, että kaikki, mitä ilmiöstä tai aiheesta jo tiedetään, on pyritty analyysivaiheessa sulkemaan kokomaan ulkopuolelle, jotta niillä ei ole vaikutusta analyysiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 104–108, 114–115; Vilkkä 2015, 163–164.) Saatujen tulosten jälkeen analyysiä tarkastellaan vielä tutkimusta ohjaavan teoreettisen viitekehyksen avulla, joka näyttäytyy pohdinnassa tarkemmin. Analyysiin kuuluu sen vertaileminen aiempaan teoria- ja tutkimustietoon. (Vilkkä 2015, 170.)

Työnantajille suunnatun kyselyn avointen kysymysten osiot analysoitiin samoin sisällönanalyysillä, jotta niistä saatiin selville esiin nousevat merkityskokonaisuudet. Nämä löydökset yhdistettiin haastatteluista saatuun aineistoon ja niistä luotiin sen perusteella kokonaisuus.

Esimerkki analyysipolusta

Aluksi kaikki haastattelujen litteroidut tekstiaineistot tulostettiin. Tämän jälkeen niistä alettiin etsiä läpi lukemalla tutkimuskysymystä vastaavia kiinnostavia tekijöitä, eli raakahavaintoja. Nämä merkittiin tekstiin ja kaikki tekstiaineisto käytiin läpi samalla tavalla. Tekstit käytiin läpi useita kertoja, jolloin kaikki havainnot saatiin varmuudella esiin. Tämän perusteella kaikki muu materiaali jätettiin tutkimuksesta pois.

Sen jälkeen löydetty havainnot leikattiin konkreettisesti liuskoiksi ja ryhmiteltiin värikoodeilla. Ryhmittely tehtiin vastausten, eli analyysiyksiköiden piirteiden ja ominaisuuksien mukaan, jotka havainnollistettiin näillä värikoodeilla. Ryhmittelystä syntyi useita erilaisia kokonaisuuksia, joissa oli erilaisia tekijöitä kuvaavassa piirteitä ja ominaisuuksia. Ryhmittelyn tuloksena syntyi uusia ryhmiä, jotka nimettiin kuvaavilla käsitteillä sen mukaan, mitä ne sisälsivät.

Tämän jälkeen näitä ryhmiä tarkasteltiin sisällöllisesti tarkasti ja jäseneltiin samankaltaisen sisällön perusteella, jossa johtolankana pyrittiin havaitsemaan työnantajien tuen tarpeita jäseneteleviä teemoja. Näistä syntyi kuvaavia alaluokkia, joita jälleen yhdistettiin kuvaamaan mahdollisimman hyvin kokonaisuutta.

Syntyi lopulta kaksi merkityskokonaisuutta, jonka sisällä on useita eri teemakokonaisuuksia. Nämä kaksi tärkeintä merkityskokonaisuutta saatiin nimettyä yleistämällä teemakokonaisuuksien kuvauksia. Lopulta saaduilla merkityskokonaisuuksilla vastataan tutkimuskysymykseen, millaista tukea työnantajat tarvitsevat työllistääkseen alle 30-vuotiaan nuoren? Kaikki muutkin kvalitatiiviset aineistot analysoitiin sisällönanalyysillä täysin samaan tapaan.

Kvantitatiivinen analyysi

Työnantajille suunnatun kyselyn aineistot muutettiin taulukko -muotoon, jotta niiden analysointi olisi mahdollista. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa eri muuttujilla määritetyt arvoja annetaan tutkittaville yksiköille, joiden tilastollisia yhteyksiä etsitään analyysin avulla (Alasuutari 1994, 25). Tässä tutkimuksessa aineisto saatiin taulukko -muotoon ja analysoitiin yksinkertaisesti ristiintaulukoimalla. Kyselyn perusjoukon vähäisyydestä johtuen tuloksia ei voida kuitenkaan yleistää.

Kvantitatiivinen analyysi yleisesti perustuu tilastollisten säännönmukaisuuksien etsimiseen suhteessa muuttujiin. Laadullinen tutkimus voi itsessään sisältää myös määrällisen tutkimuksen osioita esimerkiksi lomakeaineistojen osalta. Alasuutari (1994) kuvaa lomakeaineistojen usein toistuvien havaintoyksiköiden koodaamista taulukkomuotoon, jota tässä tutkimuksessa on toteutettu mukailemalla määrällistä tutkimusta. Tulosten tarkastelun vaiheessa voidaan käyttää kvantitatiivisen analyysin tuloksia tukemaan laadullisen aineiston kokonaisuutta.

Muuttujien avulla on tässä tutkimuksessa pyritty löytämään kvantitatiiviselle tutkimukselle tyypillisiä jonkinlaisia yleisiä lainalaisuuksia, matemaattisia kaavoja tai toimintalogiikoita aineistosta. Taulukkoa tulkitsemalla voitiin hyvinkin todeta tiettyjä seikkoja aineistosta nousevien vastausten perusteella. (Alasuutari 1994, 28.)

Aineisto koottiin Excel-taulukko-ohjelmaan, jossa vastaukset sijoittuivat kysymyskohtaisesti. Muuttujina esitettiin taustakysymyksenä selvitetty yrityskoko, jotka rajautuivat pieniin, mikro- sekä keskisuuriin yrityksiin. Tulokset taulukoitiin ja vastaajajaritysten koon perusteella tehtiin ristiintaulukointi, jonka avulla aineistosta saatiin vastaajajaritysten kokoperusteisia näkemyksiä esiin. Näistä luotiin lopuksi vastauksiin perustuvat kaaviot, joiden avulla osoitetaan vastausten jakaumia.

Yleensä kvantitatiivinen tutkimus suoritetaan laajasta aineistosta halutulla otannalla, joka edustaa kokonaistutkimuksessa perusjoukkoa. Satunnaisotanta on tyypillisin tapa lomaketutkimuksessa yleistämisiongelman ratkaisemiseksi. Tässä tutkimuksessa vastaajien määrä jäi alle 100, jonka vuoksi satunnaisotanta ei tehty, vaan huomioitiin koko aineisto. Vastausmäärän vähäisyydestä johtuen tuloksia ei voida myöskään yleistää tai noudattaa kvantitatiiviselle analyysille vaadittavaa tiettyä absoluuttisuutta. (Alasuutari 1994, 27–29.)

7 TULOKSET

Uudenlaisen yhteistoimintamallin toimintaedellytyksiä tutkiessa selvisi, että työnantajat tarvitsevat tukea työllistääkseen nuoria. Tulosten aineistot ovat hankkeille toteutettu haastattelu sekä työnantajille tehty kysely, joista huomioitiin tutkimuskysymyksiin vastaavat osiot sekä tutkimuskysymystä oleellisesti täydentävät osiot.

Tulokset on esitetty kolmena eri kokonaisuutena tutkimuskysymysten perusteella, joita ovat yritysten kokemat tuen tarpeet sekä millaisia työmahdollisuuksia nuorille on yrityksissä. Näiden osioiden vastauksia verrataan Porttityö-malliin ja esitetään, miten se vastaa työnantajien tuen tarpeisiin sekä nuorille löydettyihin työmahdollisuuksiin. Tuloksiin huomioitiin lisäksi oleellisia tekijöitä suhteessa tutkimuskysymyksiin.

7.1 Työnantajien tuen tarpeet



KUVIO 1. Työnantajien tuen tarpeet

Tulosten perusteella työnantajien tuen tarpeet voidaan jakaa kahteen eri merkityskokonaisuuteen, joita ovat yhteistoiminta sekä taloudellinen tuki. Niiden sisällöt jakautuvat teemakokonaisuuksiin, joiden merkityksellisyys korostui työnantajien kokemissa tuen tarpeissa.

Yhteistoiminta

Yhteistoiminnan merkityskokonaisuus rakentuu tuen tarpeita kuvaavien teemakokonaisuuksien avulla, joita yhdistelemällä kokoava käsite muodostuu. Nämä tuen tarpeet muodostavat kokonaisuuden, jota kuvataan yhteistoimintakäsitteellä.

Yhteistyön teemakokonaisuus sisälsi kuvauksia työvoimatarpeen täyttämisen tueksi soveltuvien työntekijäehdokkaiden etsinnässä auttamista ja osaajien etsintää. Sen lisäksi kuvattiin koulutuskentän ja työelämän vahvempaa yhdistämistä. Myös verkostojen merkitys nousi teemana, joka nähdään osana yhteistyötä. Yhteistyötä kuvattiin konkreettisesti keskustelukumppanin tarpeena, avoimena vuorovaikutuksena, yksilöllisen palvelun tarpeena, kuuntelemisena sekä henkilökohtaisena palveluna.

Työpaikalle vietävien keinojen teemakokonaisuus sisälsi kuvauksia nivelvaiheiden tuesta, jossa työnantajaa ja työhön sijoittuvaa tuetaan muutoksessa. Se sisälsi myös kuvauksia, jossa tarvitaan apua perehdytykseen ja ohjaukseen työpaikalla, työn räätälöintiin sekä opinnollistamiseen. Työpaikalle vietävänä tukena koettiin esimerkiksi ”riittävän pitkä sopeutumisjakso tukineen”.

Tiedon lisäämisen teemakokonaisuus sisälsi kuvauksia työllistämisen tukien sekä yleisesti rahallisen tuen mahdollisuuksien tiedon tarpeista. Sen lisäksi byrokratian tai viranomaisasioinnin hoitumisen tuki koettiin tärkeänä. Erityisen tuen tarpeet nousivat myös vastauksissa muun muassa työkykyyn liittyvinä tekijöinä.

Näitä kvalitatiivisia löydöksiä täydentää kvantitatiivinen aineisto, josta voitiin havaita selvästi hankkeiden aineistoa vastaavia tuloksia. Kyselyn tuloksista selvisi, että jopa 40 % kaikista vastauksista koki tärkeimpänä tuen tarpeena yhteistoimintaan liittyvät seikat. (TAULUKKO 2.)

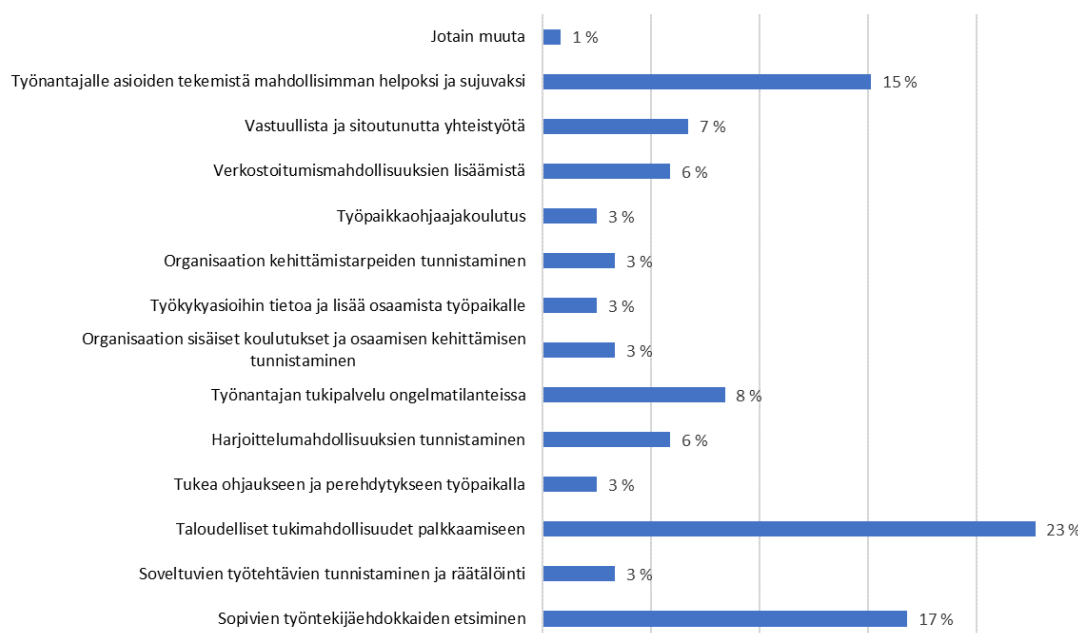
TAULUKKO 2. Työnantajille merkittävimmät tuen tarpeet kyselyssä

Työnantajia tukevat tekijät			
	Pieni yritys	Mikroyritys	Keskisuuri yritys
Sopivien ehdokkaisen etsiminen	5	11	4
Työtehtävien tunnistaminen ja räätälöinti	0	4	0
Taloudelliset tukimahdollisuudet	2	23	2
Tukea ohjaukseen ja perehdytykseen työpaikalla	1	2	0
Harjoittelumahdollisuuksien tunnistaminen	0	7	0
Työnantajien tukipalvelu ongelmatilanteissa	0	8	2
Sisäiset koulutukset ja osaamisen kehittämisen tunnistaminen	1	2	1
Työkykyasioihin tietoa ja lisää osaamista työpaikalle	0	2	1
Organisaation kehittämistarpeiden tunnistaminen	0	2	2
Työpaikkaohjaajakoulutus	0	3	0
Verkostoitumismahdollisuuksien lisäämistä	1	5	1
Vastuullista ja sitoutunutta yhteistyötä	2	5	1
Työnantajalle asioiden tekemistä mahdollisimman helpoksi ja sujuvaksi	2	13	3
Jotain muuta	1	0	0
Yhteensä	15	87	17

Tuloksista (TAULUKKO 2.) nähdään, että yhteistoimintaan liittyen merkittävimpänä osana yritykset kokivat sopivien ehdokkaiden etsimisen tarpeen, josta kertoo 17 % (n=20) osuus vastauksista. Toiseksi merkittävimpänä voidaan havaita yhteistyötä kuvaavan toiminnan merkittävyyttä vahvistavat löydökset 15 % (n=18) vastausosuudella, jossa työnantajalle asioiden tekeminen mahdollisimman helpoksi ja sujuvaksi korostuu.

Kolmanneksi merkittävimpänä tuloksena nähdään työnantajan tukipalvelu ongelmatilanteissa, johon päättyi 8 % (n=10) kokonaisaineistossa. Näitä kaikkia tuloksia yhdistää yrityskoko, jossa mikroyritykset vastasivat merkittävästi suurimmalla otoksella esiin nousseisiin tuen tarpeisiin (TAULUKKO 2.) Kyselyyn vastanneista yrityksistä suurin osa oli mikroyrityksiä, joka ei yksinään selitä vastauksia.

Yrityksille tärkeimmät tukikeinot



KAAVIO 1. Työnantajien tärkeimmät tukikeinot kyselyn perusteella

Kaavio 1. havainnollistaa kyselyn suoria jakaumia yritysten kokemien tuen tarpeiden osalta. Kaaviosta on havaittavissa myös silmämääräisesti tulosten jakautuminen, jossa yhteistoiminnallisuuteen liittyvät vastaukset nousevat kokonaismäärässä keskimääräisesti merkittävimmäksi tarpeeksi. (KAAVIO 1.)

Taloudellinen tuki

Taloudellinen tuki muodostui tuloksissa toiseksi merkityskokonaisuudeksi, joka kuvaa työnantajien tuen tarpeita. Sen sisältöä kuvaavat kahdentyyppiset teemakokonaisuudet. Nämä teemakokonaisuudet ovat rahallisen tuen sekä työnantajan kustannusten pienentämisen tarpeet.

Rahallisella tuella haastatteluaineistossa viitattiin eniten käytettävissä oleviin rahallisiin tukiin, kuten työttömyyden tai työkyvyn alenemän perusteella myönnettäviin valtion palkkatukiin. Sen lisäksi rahalliseen tukeen viitattiin myös epämääräisemmin ”työllistämisen tukina”, ja ”kuntien työllistämistukina”. Myös koulutustajan rahallisten tukien tarve tuotiin esille.

Työnantajien kustannusten pienentämisen teemakokonaisuus sisälsi enimmäkseen kuvauksia työnantajamaksujen kaventamisesta sekä ”sosiaalimaksujen laskemisesta”. Byrokratian vähentämistä kuvailtiin myös, vaikka ilmaus jää osittain epämääräiseksi.

Tuloksista selviää hyvin samansuuntaiset näkemykset kahdesta eri suunnasta, jotka täydentävät toisiaan. Määrällinen tieto täydentää laadullisia tuloksia, kuten Tuomi & Sarajärvi (2018) sekä Alasuutari (1994) osoittavat ja nämä esitettiin tuloksissa omina löydöksinään. Näiden kahden aineiston samansuuntaisuudesta johtuen voidaan osoittaa, että työnantajien tarpeet nähdään erityisesti yhteistointaan ja taloudelliseen tukeen kohdistuvina näkemyksinä.

7.2 Nuorille suunnatut työmahdollisuudet yrityksissä

Tuloksissa saatiin selville, että sesonkiluonteinen osa-aika työ on yleisin nuorelle ajateltu työmuoto yrityksissä. Myös työharjoittelumahdollisuuden tarjoaminen korostui. (TAULUKKO 3.)

TAULUKKO 3. Nuorille suunnatut työmahdollisuudet yrityksissä

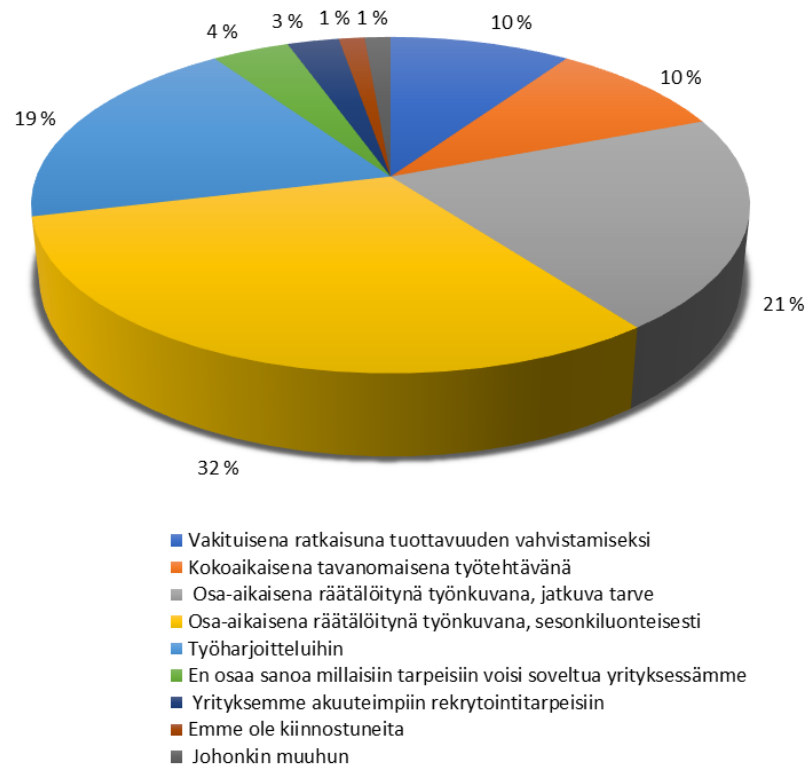
Nuorille suunnatut työmahdollisuudet yrityksessä

	Pieni yritys	Mikroyritys	Keskisuuri yritys
Vakituisena ratkaisuna	1	4	2
Kokoaikaisena tavanomaisena tehtävänä	1	4	2
Osa-aikainen räätälöity työnkuva, jatkuva tarve	5	9	1
Osa-aikainen räätälöity työnkuva, sesonkiluonteinen	2	18	3
Työharjoitteluihin	2	11	1
En osaa sanoa millaisiin tarpeisiin	0	3	0
Akuutteihin rekryointitarpeisiin	0	1	1
Emme ole kiinnostuneita	0	1	0
Johonkin muuhun	1	0	0
Yhteensä	12	51	10

Tärkeimpänä määriteltynä kohteena kyselyn vastauksissa näyttäytyy sesonki-
luonteinen osa-aikatyö, jonka 32 % (n=23) vastaajista arvioi soveltuvan yritykses-
sään nuorelle räätälöitynä työnä. 21 % (n=15) työnantajista arvioi nuorelle suun-
natun työn soveltuvan yrityksessään osa-aikaisena räätälöitynä työnkuvana jat-
kuvaan tarpeeseen. 19 % (n=14) ajatteli nuorelle suunnatun työn sopivan työhar-
joitteluihin. 10 % (n=7) koki sen sopivan vakituisena ratkaisuna yrityksen tuotta-
vuuden vahvistamiseksi ja samoin toiset 10 (n=7) ajatteli sen sopivan kokoaikai-
sena tavanomaisena työtehtävänä yrityksessään. 3 % (n=2) arvioi nuorelle suun-
natun työn soveltuvan akuuteimpiin rekryointitarpeisiin ja 1 % (n=1) ilmoitti, ettei
ole kiinnostunut nuorelle räätälöidystä työstä. 1 % (n=1) vastasi johonkin muu-
hun.

”Johonkin muuhun” -vastauksessa nousivat asiat, jotka yrityksen liiketoiminnan
kannalta eivät ole merkityksellisiä, vaan enemmän toissijaisia tehtäviä. Nämä
tehtävät olivat vastausten perusteella lähinnä suorittavan työn luonteisia.

Tarpeet, joihin nuorelle räätälöity työ yrityksessä soveltuu



KAAVIO 2. Tarpeet, joihin nuorelle räätälöity työ yrityksissä soveltuu

Tulokset nähdään yksiselitteisemmin tarkastelemalla suoria jakaumia (KAAVIO 2.). Jotta voidaan paremmin ymmärtää työnantajien näkemyksiä määrittelemistään työmahdollisuuksista nuorille, on otettava huomioon myös kyselyssä taustatietoina selvitettyjä näkemyksiä. Pelkkä osa-aikatyö, tai sesonkiluonteisuus eivät avaa työnantajien näkemyksiä riittävästi, joten taustahavainnoilla on oleellinen merkitys tähän kontekstiin.

Suorittava työ	Avustavat tehtävät	Markkinointi
<ul style="list-style-type: none"> •Yrityksen tavanomaiset työtehtävät •Kisälli - oppipoika - järjestelmä 	<ul style="list-style-type: none"> •Sijaistoiminnot •Silpputyö 	<ul style="list-style-type: none"> •Sosiaalinen media •Digitaaliset ratkaisut •Verkkokauppa •Nettisivut •Valokuvaus, videointi ym.

KUVIO 2. Nuorten palkkaaminen erilaisiin tehtäviin

Kyselyssä kysyttiin avoimena kysymyksenä tutkimuskysymystä sivuavasti, millaisiin tehtäviin yritykset voisivat ajatella palkkaavansa nuoren, joka avaa yritysten kuvaamia tarpeita tarkemmin. Nuorten palkkaamisen merkityskokonaisuutta kuvaamaan muodostui kolme eri teemakokonaisuutta. Ne kuvaavat työnantajien näkemyksiä nuorille suunnatuista työtehtävistä, jotka soveltuvat osa-aikaiseen sekä sesonkiluonteiseen työhön (KUVIO 2.)

Suurin osa vastaajista arvioi palkkaavansa pääasiassa suorittavaan työhön, joka on merkittävin teemakokonaisuus. Nämä työtehtävät olivat kyselyn perusteella yleensä normaaleja työtehtäviä yrityksessä, joihin työnantaja tarvittaessa kouluttaa. Vastauksissa nousi esiin myös kisälli–oppipoika -järjestelmän suosiminen. Kisälli-oppipoika-järjestelmä nousi esiin myös hankkeiden haastattelussa, kun kysyttiin nuorten työelämää kiinnittymistä edistävästä tekijöistä.

Lähes yhtä moni yritys oli kiinnostunut kyselyn perusteella ottamaan nuoren markkinoinnin osa-alueen tehtäviin, josta nousee toinen teemakokonaisuus. Työtehtävinä kuvattiin esimerkiksi digitaalisten ratkaisujen hallintaa, sosiaalisen median hyödyntämistä, internet-sivujen ylläpitoa sekä digitaaliseen markkinointiin tarvittavan kuvaustoiminnan tehtäviä.

Avustaviin tehtäviin vastausten perusteella hyvin vähäinen osa yrityksistä ottaisi nuoren, mutta se voitiin havaita kolmanneksi teemakokonaisuudeksi. Avustavina tehtävinä kuvattiin sijaistoimintoja, jotka eivät ole yrityksessä nimettyjä tehtäviä kenellekään, eivätkä varsinaisesti liity ydintehtävän toteuttamiseen. Näitä olivat vastauksissa esimerkiksi työpisteen siivoaminen, tiskikoneen tyhjäys, lamppujen vaihto ja tämän tyyppiset tehtävät. Silpputyönä kuvattiin vähemmän tärkeitä työtehtäviä ydintehtävän ympärillä, kuten esimerkiksi työlaitteen puhdistuksen sekä kunnossapidon, asiakaspalvelun, pakkaus- ja varastoinnin tehtäviä, järjestely- ja aputehtäviä sekä keräilyä.

7.3 Miten Porttityö-malli vastaa työnantajien kokemuksiin?

Porttityöpaikka-mallissa toimintamallin perusajatus kytkeytyy yhteistoimintaan, jossa lähtökohtaisesti palvelumalli on suunniteltu yksilöllisesti jokaisen työnantajan kanssa. Yhteistoimintaa kuvaa vastuullisuuden perusajatus, joka juontuu yhteiskuntavastuun lähtökohdista, tavoitteesta parantaa Nuorisotakuun toteutumista sekä kaventaa nuorten kohtaanto-ongelmaa työmarkkinoilla. Näin ollen työnantajien kokemaan tuen tarpeeseen yhteistoiminnasta, jossa vastuullinen ja sitoutunut yhteistyö korostuu, Porttityö-malli huomioi jo lähtökohtaisesti tämän kaltaisen toiminnan.

Yhteistoimintaan liittyvä osatekijä, tuki ongelmatilanteissa, näyttäytyy lähtökohtaisesti Porttityö-mallissa jo sisäänrakennettuna toimintana. Työnantajien kokema tarve sujuvammasta viranomaisyhteistyöstä ratkaistaan jo itsessään sillä, että viranomaisroolissa toimivana Tampereen kaupungin työllisyys- ja kasvupalvelut voi omilla toimillaan helpottaa työnantajien kokeman viranomaisyhteistyön byrokraattisia ongelmia sekä sitä kautta ehkäistä työnantajien kokeman mahdollisen hallintokuorman kasvamista.

Yhteistoimintaan liittyen löydettiin myös koulutuskentän kanssa vahvempi yhteistyötarve, johon Työllisyys- ja kasvupalvelut organisaationa voi vaikuttaa. Porttityö-mallissa osaamisen kehittämisen havaittiin olevan oleellinen osa A-vaiheen sisältöä, jonka avulla parannetaan yleisesti työllistymisen edellytyksiä. Porttityö-mallilla voidaan lisätä oppilaitosten kanssa tehtävää yhteistyötä, joka Työllisyys- ja kasvupalveluilla on valmiiksi osana toimintaa.

Porttityö-mallin keinot vastata työnantajien kokemuksen tuen tarpeisiin kohdistuu varsinkin työvoiman löytämisen tarpeeseen ja tähän voidaan yhdistää myös näkemykset nuorelle suunnatusta työstä. Tulosten perusteella kävi ilmi, että osa-aikatyö sekä sen sesonkiluonteisuus olivat merkittävien kohde nuorelle räätälöidystä tehtävästä. Porttityö-mallin A-vaihe voisi vastata tähän tarpeeseen, sillä yhteneväisyyttä voidaan nähdä työn väliaikaisuudessa sekä työn sisällössä.

Porttityö-mallin B-vaiheen voidaan nähdä yhdistyvän tähän työnantajien kokemuksen tarpeeseen myös luontevasti, sillä sesonkiluonteisuudella voidaan tarjota haastavampia tehtäviä, joka B-vaiheessa näyttäytyy tavoitteena. Toisaalta osa-aikatyöllä voidaan luoda pidempääkin työllistymisen polkua, sillä työnantajien kokemus tulos ei määritellyt työllistymisen kestoa osa-aikaisuudessa, joka avaa sitä kautta väylän myös C-vaiheeseen.

Konkreettisia tukimuotoja verratessa Porttityö-mallilla voidaan toteuttaa myös työnantajilta esiin nousutta kisälli – oppipoika -järjestelmää, joka voidaan nähtävästi tarvittaessa vaiheistaa A-, B-, sekä C-vaiheisiin. Työnantajien näkemys tehtävistä, joihin nuoria voisivat palkata, sijoittuvat suorittavan työn tehtäviin ja korostuneena nähtiin varsinkin digitaaliset toiminnot. Porttityö-malli voi tulosten perusteella tässä valossa tarjota yrityksille keinon löytää tarvittavaa työvoimaa vaiheistus -ideologialla, jolla taas on mahdollista osaamisen kehittämisen keinoin kiinnittää nuoria työmarkkinoille. Sen avain on työn räätälöinti, joka Porttityö-mallissa on vaiheistus -ideologian taustalla.

Samassa yhteydessä voidaan tarkastella myös työpaikalle vietävien keinojen suhdetta Porttityö-malliin. Tulosten perusteella voidaan havaita työpaikalla tai työssä ohjaamisen tuen tarpeet yrityksissä.

Porttityö-mallissa ohjauksen osuus molemmin suuntaisesti näyttää olevan toiminnan ydintä. Mallissa näkyy kolmikantainen yhteistyö, joka ylittää suunnitteluvaiheesta aina työn sisällön suunnitteluun. Porttityö-mallin yhtenä kantavana perusajatuksena on ollut IPS-valmennusmallin mukaisesti työpaikalle vietävien palvelujen tulokulma. Voidaan siis ajatella, että työnantajien tarve ohjaukseen työpaikalla täytyisi tästä näkökulmasta.

Työnantajien tuen tarpeissa näyttäytyi oleellisena tiedon lisäämisen tarpeet. Porttityö-mallissa yhteistoiminnan sekä työpaikalle vietävän ohjauksen avulla työnantajien tiedon lisääminen erityisen tuen tarpeista, nuorten kohderyhmästä, informaatio käytettävissä olevista tukimahdollisuuksista sekä verkostoista voidaan käytännössä saada täytettyä.

Toimintaa tuottavana organisaationa Tampereen kaupungin työllisyys- ja kasvupalvelujen voidaan katsoa hoitavan viranomaisasioihin liittyvät tukimuodot, kuten taloudellisten tukimahdollisuuksien selvittämisen sekä muiden mahdollisten tukimahdollisuuksien tuntemuksen lisäämisen työnantajille ohjauksen avulla. Myös tämä työnantajien tuen tarve näyttää Porttityö-mallissa onnistuvan.

Konkreettisista tukimuodoista työnantajien mielestä merkittävin, eli taloudellinen tuki nuorten työllistämiseen ei näy Porttityö-mallissa suoraan. Malli itsessään perustuu palkkatyöhön, mutta taloudellisten tukimahdollisuuksien osuus ei kuitenkaan ilmene mallista. Tampereen kaupungin työllisyys- ja kasvupalveluissa on kuitenkin mahdollisuudet käyttää erilaisia taloudellisia tukimuotoja työnantajien tukemiseen tiettyjen edellytysten täytyessä. Näitä ei mallissa ollut tarkemmin esitelty. Porttityö-malli voi tässä valossa tarkasteltuna täyttää myös työnantajien rahallisen tuen tarpeen nuorten työllistämiseksi, mikäli olennaiset edellytykset täyttyvät.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tulokset avaavat työnantajien näkemyksiä, millaista tukea he tarvitsevat työllistääkseen alle 30-vuotiaita nuoria sekä tarkentaa, millaisia työmahdollisuuksia yrityksissä on nuorille. Näitä löydöksiä verrattiin Porttityö-malliin.

Työnantajien tuen tarpeina haastattelun sekä kyselyn aineistoja yhdistämällä havaittiin yhteistoiminnan sekä taloudellisen tuen tarve. Yhteistoiminnan osalta painavin tarve esiintyy vastuullisen ja sitoutuneen yhteistyön tarpeena, joka vastaa yksilöllisen ja henkilökohtaisen palvelun tarpeeseen. ”Avaimet käteen” -tyyppinen ratkaisu koetaan hyödyllisimpänä vastaamaan byrokratian hoitumiseen mahdollisimman sujuvasti ja samanaikaisesti edistämään soveltuvan työvoiman löytymistä sekä koulutuskentän yhdistämistä.

Yhteistoiminnan tarve on havaintona merkittävä, sillä myös Kansaneläkelaitos (2014) havaitsi tutkimuksessaan, että työnantajayhteistyö valmennuksellisenä kokonaisuutena on elinehto työllistyvyyden tukemisessa. Riittäväällä työnantajayhteistyöllä työllistymistulokset ovat vaikuttavampia, kuin keskittymällä pelkästään valmennuskeskeiseen työhönvalmennukseen, jossa työelämä jää vielä liian kauas. (Riihinen 2016, 14; Kansaneläkelaitos 2014.)

Yhteistoiminnan tarvetta kuvaavat henkilökohtaisuus, kokonaisvaltaisuus, vuorovaikutus ja vertaistuki. Ne ovat merkittävimmät lisäarvoa antavat tekijät yhteistoiminnassa. Yhteistoiminnan toteuttaminen Porttityöpaikka-mallin keinoin saa vahvistusta Riihisen (2016) havainnoista, joissa työllistymiskeskkeinen lähestymistapa valmennuksellisenä otteena molemmin suuntaisesti vahvistaa työllistymistuloksia sekä työelämään sijoittumista.

Toinen tuloksissa esiin nouseva tarve on rahallinen tuki, jonka nähdään olevan merkittävin tuen keino nuorten palkkaamisen mahdollistumiseksi. Taloudellisen tuen kohdalla tiedon lisäämisen tarve voidaan nähdä yrityksissä vahvasti tähän liittyvänä tekijänä. Rahallisen tuen tarve ulottui kokonaisvaltaisesti niin palkkaamisen edistäjäksi, kuin työnantajalle koituvien kustannusten pienentämisen seikkoihinkin.

Taloudellisen tuen tarve näkyy erityisesti mikroyrityksissä, joka tässä tutkimuksessa tuli kyselystä esiin. Löydöstä tukee muidenkin samankaltaiset havainnot, kuten Koivumäen (2020) tutkimuksessa löydetään selkeästi sama löydös kiinnostuksesta hyödyntää palkkatukea työllistämässä.

Rahallisella tuella on siis merkittävä vaikutus palkkaamiseen sekä ylipäänsä nuorten työllistämiseen. Tätä tutkimustulosta vahvistaa myös Härkäpään ym. (2013) löydökset yleisesti työhönvalmennuksen vaikuttavuudesta, jossa palkkaamalla sijoittaminen vahvasti selkeänä yksittäisenä selittäjänä työelämään integroitumista. Porttityö-mallia voidaan tulosten valossa verrata työhönvalmennukseen, joka viedään työpaikalle ja jonka vaikuttavuuteen juuri taloudellisen tuen merkitys kohdistuu.

Yritykset arvioivat, että nuorelle räätälöity työ soveltuu parhaiten sesonkiluonteiseen osa-aikatyöhön. Tulosten perusteella 53 % työnantajista voisi palkata nuoren räätälöityyn työtehtävään osa-aikaisesti. Se, millaisia tehtäviä yrityksissä nämä voivat olla, selviää kyselyn taustakysymysten kautta. Niiden mukaan suoritettavaan työhön sekä digitaalisten tehtävien, kuten markkinoinnin osa-alueen tehtäviin sijoittuminen ovat työnantajien mielestä osuvimmat kohteet, ja työnantajilta löytyy myös halua kouluttaa näihin tehtäviin itse. Avustaviin tehtäviin ei yrityksissä ollut käytännössä juurikaan kiinnostusta rekrytoida.

Samoihin havaintoihin Koivumäki päätyi omassa tutkimuksessaan, jossa todettiin suoritettavien tehtävien, joissa alhainen osaamisvaatimus, korostuvan pienten yritysten näkemyksissä. Tämän tutkimuksen tulokset ovat täysin samantaiset ja sen perusteella työmarkkinoiden tilanteen voidaan nähdä säilyneen ennallaan. (Koivumäki 2020, 63.)

Tulosten perusteella nähdään, että työnantajat tarvitsevat tukea yhteistyön keinoin työyhteisönsä soveltuvan työvoiman löytämisessä ja palkkaamisen tueksi konkreettista rahallista avustusta. Tämän mahdollistumiseksi monitahoinen tiedon lisäämisen tarve yrityksissä on olennainen ja perustuu yhteistyöhön, jossa työnantaja saa yksilölliset, luotettavat ja avaimet käteen -periaatteella tuotetut palvelut yhdeltä luukulta. Osa tätä on myös työelämän ja koulutuskentän toimivampi yhdistäminen.

Tarkasteltaessa Porttityö-mallin vastaavuutta tutkimustuloksiin todettiin, että työnantajien tuen tarpeisiin voidaan vastata kaikilta muilta osin, mutta taloudellisen tuen konkretia jäi epäselväksi itse toimintamallissa. Porttityö-mallin voidaan nähdä vastaavan työnantajien kokemuksia yhteistoiminnan tarpeesta, jossa yksilöllinen palvelu nähdään lähtökohtana. Yksilöllinen palvelu koskee niin työnantajaa, kuin työnhakijaakin mallin kuvauksen mukaan.

Työnantajien näkemys tuesta, joka yhdistää koulutuskentän vahvemmin työelämään tulee Porttityö-mallissa esiin, mutta sisällöltään ei selvitä tarkemmin toimia sen suhteen. Työpaikalle vietäviin toimiin Porttityö-malli vastaa laaja-alaisesti sen työhönvalmennuksellisen tulokulman ansiosta, jossa viranomaistyö on yhdistettynä. Näiden tietojen perusteella voidaan todeta, että Porttityö-mallilla on mahdollista tukea monitahoisesti työnantajien tarpeita tutkimustulosten antaman tiedon valossa. Härkäpään ym. (2013) löydökset, jotka toteavat myös näiden tekijöiden edistävän vaikuttavuutta, antavat aihetta viedä mallia käytäntöön.

9 POHDINTA

Opinnäytetyö kohdistuu tämän päivän työelämän tarpeeseen, jossa kohtaanto-ongelma on valtakunnallinen toimialoista riippumaton ilmiö, jota on vaikeaa selittää. Tutkimus toteutettiin tätä vasten selvittämään kehitteillä olevan yhteistointamallin keinoja, joilla kohtaanto-ongelmaa voitaisiin työnantajien näkökulmasta tukea. Työnantajien kokemuksia tuen tarpeesta sekä näkemyksiään nuorille räätälöidyistä työmahdollisuuksista verrattiin Porttityö-malliin, josta kävi ilmi, miten monipuolisesti toimintamallia oli eri näkökulmista kehitetty.

9.1 Merkittävimmät omat havainnot tuloksista

Tutkimuksen teoriaosuus antoi jo alustavan ennakkokäsityksen Porttityö-mallin toimintaideologiasta, jollaista ei Suomessa ole vielä ollut työllisyydenhoidon keinona. Mallista poikkeavan tekee sen sisällöllinen kokonaisuus, joka yhdistää erilaisia toimintamalleja niin kotimaasta, kuin maailmaltakin. Porttityö käsitteenä on myös uusi, eikä tutkimuksista löydetä suoraan vastaavaa teoreettista mallia.

Teoriaa vasten tarkasteltuna Porttityö-malli kuulostaa toimivalta kokonaisuudelta, mutta ennakkoojatuksena arveluttavaa oli vastaako se kuitenkin työnantajien kokemaan tarpeeseen. Yllättävänä havaintona voidaan ajatella myös nuorten kohderyhmän piirteiden sekä yritysten tarjoamien töiden kohtaavuus, jotka tutkimuksesta selviävät.

Tutkimus rajattiin kohdistumaan tärkeimpiin Porttityö-mallin tekijöihin, joihin vastauksia tutkittiin ymmärtämällä työnantajien näkemyksiä tuen tarpeista sekä heidän näkemyksistään nuorille suunnatuista työmahdollisuuksista yrityksissä. Tutkimuksessa selvisi useita tutkimusaiheen vieressä kulkevia mielenkiintoisia seikkoja, jotka rajattiin kuitenkin tästä tutkimuksesta pois, sillä niillä ei voitu vastata tutkimuskysymyksiin.

Tutkimuksen rajaamisen johdosta ulkopuolelle jäi useita sellaisia tekijöitä, joilla voidaan nähdä olevan vaikutusta työnantajien näkemyksiin. Myös yleisesti tämänhetkistä työmarkkinatilannetta osittain selittäviä seikkoja havaittiin tutkimusta taustoittavista kysymyksistä. Näitä aineistoja voidaan erikseen esitellä Tampereen kaupungin työllisyys- ja kasvupalveluille ja niistä voidaan myös esittää uusia jatkotutkimusaiheita.

Tutkimuksen toteutuksen ajankohdasta voidaan päätellä, että työnantajien tuen tarpeet voivat kertoa mahdollisesti myös kausaliteetista, eli syy-seuraus-suhteesta, joka kuvaa tapahtumien suhdetta toisiinsa (Ylikoski n.d., 28). Kausaliteetti kohdistuu viittaamaan tässä kohtaa koronapandemian vaikutuksesta pahentuneeseen kohtaanto-ongelmaan, jolla voi olla työnantajien näkökulmaan vaikutusta. (Erkkilä 2021a.) Tämä tulee siis muistaa kokonaispäätelmää tehdessä, että pandemiatilanne saattaa kärjistää työnantajien kokemuksia.

Karhunen ym. (2017) toivat esiin työmarkkinoiden rakennemuutoksesta näkemykset, jotka pahentavat alueellista yhteensopivuusongelmaa entisestään. Ammattirakenteiden muutos ja digitalisaation mukanaan tuomat muutokset rakenteellisessa työttömyydessä näkyvät alueellisesti, johon Tampereen kaupunkiseutukin lukeutuu Sorsan (2018) näkemyksissä. Tästä voisi päätellä, että Porttityö-mallille otollinen toimintaympäristö odottaa valmiina pilotointia.

Tutkimuksesta kävi hyvin ilmi yhteistoiminnan tarve työmarkkinoilla. Työnantajien yhteistoiminnan tarve kuvattiin Seppänen-Järvelä ym. (2015) tavoin konkreettisen tason yhteistyönä, jossa asiakkaiden, asiantuntijoiden sekä eri organisaatioiden toimesta.

Yhteistoimintaa kuvaavana tutkimuksessa näkyy erityisesti prosessimainen työote sekä eri kehitysvaiheiden kautta rakentuva yhteistyömalli, jotka voidaan havaita niin Porttityö-mallissa, kuin työnantajien kuvaamassa tuen tarpeessa. Varsinkin vuorovaikutuksellisuus näkyi tuloksissa, joka puoltaa dialogisen verkostotyön tarvetta, jolla Lindh ym. (2018) tapaan halutaan edistää yhdessä toimimista sekä kuulluksi tulemistä. Juuri tämä tarve korostuu työnantajien lisäksi myös nuorten kohderyhmän piirteissä, kuten Korhonenkin (2018) havaitsi.

Porttityö-mallin voidaan havaita tukevan myös nuoruuden kehitysvaiheiden mukaista kasvua työmarkkinoille. Eriksonin (1982) mukaan nuorten kohderyhmälle on ominaista kyvyttömyys muodostaa ikävaiheessaan tiettyä vakiinnutettua ammatti-identiteettiä. Tämä voi kieliä nuorten hankaluudesta löytää polkua työelämään ainakin jollakin tasolla.

Voidaan ajatella, että ammatti-identiteetin rakentumiseen Porttityö-mallilla voidaan vaikuttaa myönteisesti tutustuttamalla työelämään ohjatusti sekä matalammalla kynnyksellä. Eriksonin (1982) perusteella nähdään, että siten voidaan auttaa hankkimaan kokemusta itselle merkityksellisistä ammatti-identiteetin rakennuspalikoista.

Olennaista on kuitenkin tehdä havaintoja, jotka voivat osoittaa realistisesti Porttityö-mallin toimivuuden edellytyksiä toteen. Kohderyhmänä nuoret osoittautuivat perustelluksi kohderyhmäksi, sillä niin Tilastokeskuksen, kuin Kansaneläkelaitoksenkin tutkimukset nostavat yhden erityisen joukon keskiöön, joka tässäkin tutkimuksessa havaittiin. Nuorten miesten osalta Porttityö-mallia voitaisiin käytännössä kehittää eteenpäin, sillä iän, sukupuolen ja koulutustason osalta tämä kohderyhmä tarvitsee tukea muita enemmän. Varsinkin 25–34-vuotiaiden kohdalla työmarkkinoiden kohtaanto-ongelma on todellinen. (Härkäpää ym. 2013, 40; Tilastokeskus 2021c.)

Nuorten työelämän kehittämiseksi on Hotokan (2020) mukaan tarve, jotta parempi integraatio voi toteutua ja kohtaannon parantamiseen saadaan todellisia toimia aikaiseksi. Kuten tässäkin tutkimuksessa tuli esiin työnantajien nostona havaittiin halu työelämäyhteyksien vahvistamista opintojen aikana ja jopa jo peruskoulussa. Tällä voitaisiin myös edistää työkokemusten kerryttämistä jo ennen työelämään siirtymistä, joka itsessään edistäisi kiinnittymistä työmarkkinoille.

Porttityö-malli pyrkii kuroma tätä aukkoa umpeen, jotta nuorten osallisuutta työmarkkinoilla saataisiin vahvistettua ja kohtaanto-ongelmaa kavennettua. Yksinään Porttityö-malli ei kaikkia epäkohtia voi korjata, vaan tarvitaan lainsäädännöllistäkin tarkennusta, jotta nuorten asema voi parantua esimerkiksi juuri epätyypillisten työsuhteiden osalta, jotka vaivaavat nuoriin kohdistuvaa työllisyyspolitiikkaa. (Hotokka 2020.)

Teoriaan peilaamalla voidaan myös havaita, että kuten Wass (2021) kuvaa työsuhteiden pirstaloitumista, näkyy se suoraan tässäkin tutkimuksessa työnantajien tarpeissa löytää sopivaa työvoimaa osa-aikatyöhön, jossa sesonkiluonteisuus on yleistä. Wass:n havaintojen ja tämän tutkimuksen perusteella voidaan huomata työnantajien tarvitsevan ajantasaista osaamista, jota nykyinen ikääntyvä henkilöstö ei pysty ottamaan haltuun. Tuo aukko voidaan nähdä nuorille osajille soveltuvana, johon Korhonenkin (2021) kuvaa Z-sukupolven sopivan luontaisilta ominaisuuksiltaan.

Yhtäläisiä ominaisuuksia voidaan nähdä Porttityö-mallissa, nuorille suunnatuissa töissä sekä Z-sukupolven ominaisuuksissa. Näissä kaikissa voidaan nähdä piirteitä vastata kolmikantaisesti kaikkien tarpeisiin. Sukupolvelle ominaisissa piirteissä nähtiin lyhytkestoisen työn puoltavan lyhytjännitteistä suhtautumista työhön tai elämäntapahtumiin Korhosen (2021) havainnoissa. Se sopii tutkimuksen tuloksiin sesonkiluonteisen työn mahdollisuuksista yrityksissä sekä yhdistää näihin Porttityö-mallin valmennuksellisen puolen, jolla nämä osapuolet voitaisiin hallitusti yhdistää.

9.2 Jatkotutkimusaiheet

Tutkimuksen tuloksista käy selväksi, että toimintamallia on mahdollista tulevaisuudessa pilotoida nuorten kohderyhmällä, jotta voidaan käytännössä havaita mallin toimivuuden kannalta vielä kehitettävät seikat. Tämä tarjoaa selkeästi jatkotutkimus aiheen tälle tutkimukselle. Vaikka tällä tutkimuksella saatiin joitakin seikkoja esiin, on silti muissakin tutkimuksissa havaittu konkreettisempaa tutkimustarvetta työnantajayhteistyöstä sekä työllistymiseen vaikuttavista tekijöistä, kuten myös Riihinen (2016, 58) ja Härkäpää ym. (2013, 18) toteavat.

Tutkimuksen aikana tuli esiin myös useita muita jatkotutkimusaiheita, joilla voidaan tutkia vieläkin kohdennetummin erilaisia ilmiöitä tämän tutkimuksen ympärillä. Mielenkiintoisia havaintoja tehtiin esimerkiksi, millaiset tekijät jarruttavat nuorten palkkaamista, miten hyvin työnantajat tuntevat yhteiskuntavastuun sekä Nuorisotakuun käsitteet sekä havainnot siitä, kuinka paljon käytännössä nuoria työskenteli tämän tutkimuksen vastaajayrityksissä. Näillä on yhteyksiä toisiinsa, jotka osoittavat tutkimustarvetta alueellisen tiedon tuottamisen näkökulmasta.

Tutkimustulokset herättivät myös pohdinnan siitä, millaisia vaikutuksia Porttityömallilla voidaan havaita. On selvää, että julkisten palvelujen vaikuttavuuden arviointi voi konkreettisesti mahdollistua mittaamalla Porttityömallin tuottavia tuloksia, ja niitä voidaan näyttää toteen myös rahassa.

Käytännössä yhteistoimintamallin kautta vaikuttavuuden arviointi saataisiin näkymään verotuloissa, alentuneissa työmarkkinatukimenoissa, muiden julkisten palvelujen kuormittumisen kevenemisenä, alueellisen elinvoiman paranemisenä, työllisyysasteen kasvuna, työttömyystilastojen laskuna, hyvinvoinnin lisääntymisenä sekä myös syrjäytymisen ehkäisemisenä tai vähenemisenä. Jatkotutkimusaiheita löytyykin tämän opinnäytetyön synnyttämänä merkittävästi, joilla voidaan kehittää työllistymistä edistäviä keinoja.

9.3 Kehittämisehdotukset

Työnantajien oleellisena tuen tarpeena tuloksissa näkyy rahallisen tuen tarve. Porttityömallissa ei ollut suunniteltu sen osuutta, joten tähän kohtaan huomio kiinnittyy jo ihan työelämän tarpeista lähtöisin. Rahallisen tuen mahdollisuudet voivat olla myös keino innostaa työnantajia mukaan yhteistoimintamalliin ja ”rahalla puhumisen” voidaan ajatella olevan helppo lähestymistapa yritysten liiketoiminnan näkökulmasta.

Tampereen kaupungin mahdollisuudet hyödyntää rahallista tukea vaatii myös kehittämistä Porttityö-mallin suhteen. Kaupungin omat taloudelliset tuet valtion palkkatuen lisäksi ovat nykyisellään käytettävissä olevia keinoja. Kysymys herääkin voisiko tilalle, tai oheen kehittää kuitenkin uudenlaisen ”setelimallin”, jonka Porttityö-mallilla työllistyvä voisi tarjota työnantajalle. Kaupungilla on ollut aiemminkin erilaisia hyviä setelikäytäntöjä, kuten esimerkiksi Reunavuori (n.d.) on havainnollistanut Business Tampereen innovaatioasetelistä.

Haastatteluista nousi esiin konkreettisia keinoja selventää työnantajille taloudellisia vaikutuksia palkatessaan työttömän työnhakijan. Tämän suhteen esittämiseen voisi olla vaikuttavaa panostaa, sillä haastattelujen perusteella näillä toimilla oli ollut vaikutusta työllistyvyyteen. Työnantajaa kiinnostavaa tietoa on, kuinka paljon työntekijän palkkaaminen maksaa ja tämän osoittaminen laskentamallilla voisi toimia Porttityö-mallissakin.

Tuloksissa tuli esiin työnantajien halu vahvempaan yhteistyöhön koulutuskentän kanssa. Porttityö-mallin näkökulmasta tämä toive tarjoaa mahdollisuuden kehittää esimerkiksi opinnollistamista osaamisen kehittämisen välineenä. Samaan aikaan hankitaan työhön tarvittavaa osaamista ja kerrytetään arvokasta työkokemusta, jotka yritysten näkökulmasta ovat merkittäviä työllistymiseen vaikuttavia seikkoja. Opinnollistamisen kytkentä hallitusti A- tai B-vaiheisiin voisi olla vaikuttavuutta lisäävä tekijä.

Tutkimuksesta kävi ilmi nuorten miesten asema työmarkkinoilla. Porttityö-mallin kokeileminen käytännössä voisi ponnistaa suuntaamalla toimia nuorten miesten kohderyhmälle, joka kärsii eniten työmarkkinoiden kohtaamattomuudesta. Porttityö-mallia voisi myös kehittää siten, että se antaisi vieläkin enemmän eväitä kehittää omaa ammatti-identiteettiä, joka tutkimuksesta havaittiin nuorten kohderyhmän yleisenä pulmana. Sen perusteella mallia voitaisiin kehittää edelleen toimimaan myös muilla kohderyhmillä.

Tämän toimintamallin tueksi tarvitaan jatkossa tutkimuksellista näyttöä ja siitä on mahdollista luoda jopa teoreettinen malli. Porttityö teoreettisena mallina kaipaa myös lisäksi tarkennusta strukturoidusta ohjausmallista yhteistoimintakokonaisuuden sisällä.

9.4 Tutkimuksen arviointi ja eettisyys

Kuten missä tahansa tutkimuksessa, myös tässä opinnäytetyössä on oleellista tarkastella niitä kohtia, joilla voi olla vaikutusta kokonaisuuteen sekä miten ne ovat vaikuttaneet omaan oppimiseen. Tutkijalle oman tutkimuksen tarkastelu antaa myös mahdollisuuden tarkastella objektiivisemmin tuotostaan.

Lopputulokseen pääseminen on vaatinut matkan varrella kykyä muuttaa luovasti suunnitelman toteutusta, joita tutkimussuunnitelmassa alun perin kuvattiin. Näihin muutoksiin mukautuminen näkyi konkreettisesti hankkeisiin liittyvien aineistojen muutoksella sekä työnantajille suunnatun kyselyn levittämisessä. Lopputuloksen kannalta näiden muutosten toteutuminen on tähän tutkimukseen tuonut paljon hyvää sekä toisaalta muistuttanut kylmät tosiasiat tutkimuksen tekemisestä konkreettisesti. Tutkimuskysymyksiä muutettiin tutkimuksen aikana vastaamaan tutkimuksen alkuperäistä tavoitetta paremmin.

Tässä tutkimuksessa suurimmaksi haasteeksi osoittautui työnantajille suunnattu kysely, jonka vastaajamäärä jäi alle alkuperäisen toiveen. Näin ollen tuloksista ei voida vetää suoria johtopäätöksiä, vaan käsitellä niitä suuntaa antavina. Riittävän kattavan vastausaineiston hankintaan tulisi käyttää monin verroin pidempi aika, kuin mitä tähän tutkimukseen oli mahdollista käyttää aikaa, jotta aineistoa olisi voinut kerätä pidemmältä aikaväliltä. Toisaalta haasteena tuolloin olisi tullut pitkittäistutkimukselle olennaiset haasteet, kun nyt tutkimus toteutettiin tarkoituksenmukaisesti tämän hetken tilannetta kuvaavana poikittaisottona.

Tässä opinnäytetyössä voidaan ajatella havaitun kehitettäviä kohteita, joilla voi olla vaikutusta kokonaisuuden näkemykseen. Kvantitatiivista aineistoa ajatellen työnantajakysely sisälsi paljon tutkimusaihetta sivuavia kysymyksiä, jotka kokonaisuuden kannalta olisi voitu jättää kyselystä pois. Kyselyn rakentamisen osalta olisi ollut syytä tarkemmin määritellä kysymyksiä määrällisen tutkimuksen näkökulmasta, kuin tässä tutkimuksessa kysely rakentui lopulta enemmänkin laadullisen tutkimuksen näkökulmasta. Pelko vastausten vähäisyydestä oli mahdollisesti liian suuri vaikuttaja, jolloin tutkija turvautui liiaksi laadulliseen näkökulmaan.

Tutkimuksen ajallinen sijoittuminen asetti omanlaisensa haasteen, jolla voi olla vaikutusta lopputulokseen. Kyselyllä lähestyttiin yrityksiä juuri kesäloma-ajan jälkeen, jolloin toiminta lomien jälkeen on vasta saatu käyntiin ja sen vuoksi asioiden priorisoinnista johtuen kysely on saatettu sivuuttaa muusta työpaineesta johtuen. Suurempi otos oli todennäköisesti saatu venyttämällä ajallisesti pidemmälle ajalle aineiston keruu ja jaottelomalla kyselyn kohdennus joko toimialoitain tai yritysten koon mukaan.

Kvantitatiivista tutkimusta tehdessä on erityisen hyvin panostettava tutkimuskysymyksen vastaavien kysymysten rakentamiseen esimerkiksi kyselyssä. Tämän tutkimuksen kautta viisastuneena voi havaita, että kvantitatiivisen osuuden suunnitteluun tulisi paneutua paremmin. Kuitenkin tässä tutkimuksessa fenomenologinen lähestymistapa viitoittaa tutkimusasetelmaakin siten, että määrällisen tutkimuksen osuus on perustellusti pienemmässä roolissa.

Työnantajille suunnatun kyselyn sijasta kohdennetuilla haastatteluilla olisi voitu saada mahdollisesti jonkin verran kattavammin tietoa eri kokoisten sekä eri toimialojen yritysten näkökulmasta. Nyt saadut aineistot jättävät kysymyksiä siitä, miten eri alojen, tai eri kokoisia yrityksiä olisi tasaisemmin saatu tähän tutkimukseen mukaan, joka voi parantaa tutkimuksen luotettavuutta.

Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti tässä tutkimuksessa on noudatettu tutkimuseettisiä toimintatapoja, jotka näyttäytyvät yleisesti tarkkuutena, rehellisyytenä ja huolellisuutena tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa, käsittelyssä sekä niiden esittämisessä. Tutkimuksessa säilytettiin kaikkien vastaajien anonyymiteettiä varmistamalla, etteivät osallistujat voineet saada selville muiden osallistujien tietoja. Nämä varmistettiin niin sähköposteissa, kuin haastatteluissakin. (Arene ry 2020, 5, 9.)

Kerätty aineisto on tallennettu tutkijan omiin arkistoihin ja aineistot hävitetään tutkimuksen valmistuttua. (TENK, n.d.; Vastuullinen tiede 2021; Arene ry 2020, 7.) Myös kielelliseen saavutettavuuteen on kiinnitetty huomiota toteuttamalla tutkimus selkeällä ja yleistajuisella kielellä (Tiedonjulkistamisen neuvottelukunta 2021, 9).

Tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisesti tässä tutkimuksessa on huomioitu eettisesti kestävä tiedonhankintamenetelmät, jonka vuoksi tutkimussuunnitelmaa ei ole alkuperäisen suunnitelman mukaan toteutettu sellaisenaan. Myös tutkimus- ja arviointimenetelmät on tässä tutkimuksessa suunniteltu vastaamaan tutkimuksen tavoitteita ja tuottamaan luotettavaa tietoa. Tutkimuksen viitaukset muiden tutkijoiden julkaisuihin sekä muihin lähteisiin on merkitty asianmukaisella tavalla ja käsitelty niille kuuluvan arvon mukaisesti. Tämä tutkimus tallennetaan tieteellisen tiedon vaatimusten mukaisesti. (TENK, n.d.; Vastuullinen tiede 2021.)

Ennen tämän tutkimuksen toteuttamista sen eettinen arviointi on toteutettu tutkijan ja yhteistyökumppanin toimesta, jolle ei ole löydetty tutkimuseettisiä ongelmia. Tutkimuslupa on haettu ja myönnetty Tampereen kaupungilta määritellyn protokollan mukaisesti. (TENK, n.d.)

9.5 Oman oppimisen polku

Tutkimus ei lopulta noudata alkuperäistä tutkimussuunnitelmaa kovinkaan sääntillisesti. Suunnitelmat muuttuivat esiin nousseiden käytännön pulmien ja rakenteellisten ongelmien vuoksi, joka osoittaa tutkijan kykyä sopeutua ja mukautua tilanteen vaatimalla tavalla. Monimenetelmäinen tutkimusstrategia asetti yllättäviä haasteita, joihin ennen tutkimusta ei ollut osattu riittävästi varautua.

Tutkimuksen alussa havaittiin tiedonvaihtoon liittyvä ongelma tilastojen suhteen kaupungin ja TE-toimiston välillä, joten nuorten kohderyhmää koskevia tyypillisiä piirteitä päädyttiin lopulta tarkastelemaan lähdekirjallisuuden kautta. Hankkeiden loppuraporttien kanssa esiin noussut ongelma pakotti muuttamaan tutkimussuunnitelmaa uudelleen tiedon keruussa, sillä 2020-vuoden lopussa päättyneiden hankkeiden loppuraportteja ei ollutkaan vielä saatavilla.

Tästä johtuen oli tarpeen muuttaa aineiston keruun suunnitelmaa siten, että aineisto päädyttiin keräämään strukturoidun haastattelun avulla nuorten työllistymistä edistävästä hankkeista ympäri Suomea. Tutkimalla hankkeiden näkemyksiä tavoiteltiin tietoa työnantajien tarvitsemasta tuesta työllistääkseen nuoria sekä yleisesti toimivista yhteistyökäytännöistä. Se oli lopulta onnistunut valinta.

Tutkimusprosessin aineistonkeruun toinen osio osoittautui hankalaksi, vaikka mahdolliset haasteet oli kyllä tunnistettu jo tutkimussuunnitelmaa laatiessa. Työnantajille suunnatun puolistrukturoidun kyselyn levittämisessä hankaluutena näyttäytyi lopulta sopivien levitysväylien löytäminen. Pulma osoittautui hyvin hankalaksi, sillä yrityskoordinaattorien luonnollisissa yhteistyötilanteissa sekä Vainu.io -ohjelmiston kautta tiettyjen toimialojen yritysten sähköpostien löytäminen ei osoittautunutkaan aiotun kaltaiseksi mahdollisuudeksi. Myöskään yhteistyöverkostoja ei voitu hyödyntää alkuperäisen suunnitelman mukaisesti, joten piti keksiä muita tapoja saada vastausaineistoa.

Kaikesta huolimatta kysely saatiin lopulta lähetettyä noin 3150 yritykseen. Esiin noussut ongelma yhteystietojen saamisen suhteen vaikeutti kuitenkin kyselyn levittämistä. Se oletettavasti vaikutti lopulta myös vastausmäärään.

Oman oppimisen polku tutkijalle tässä tutkimuksessa on ollut ainutlaatuinen. Vaikeudet johtivat tutkimuksen aikana jopa hieman harhapoluille pohtimaan tutkimuskysymysten vierestä esiin nousseita seikkoja. Palauttamalla fokuksen tutkimuksellisiin lähtökohtiin yhteistyökumppanin organisaatiolähtöisen ajattelun sijaan, löytyi lopulta tutkimuksen punainen lankakin.

Syy harhapoluilla vaelteluun johtunee siitä, että tutkijalle tutkimuskohde voi olla kuitenkin liian lähellä, jolloin ei osaa nähdä niin sanotusti metsää puilta. Työllisyenhoidon kenttä on kiehtova ilmiöineen, joka sai tässä tutkimuksessa tutkijan pään jälleen pyörälle. Tutkimuksen kautta selvisi paljon sellaista tietoa, jota tässä tutkimuksessa ei käytetty, mutta tuottaa selkeitä jatkotutkimusaiheita tulevaan. Tutkimusosaamisen näkökulmasta vaikeuksien kautta vankistui myös menetelmälliset valinnat sekä paradigman käsittely moniulotteisemmin.

LÄHTEET

Alasuutari, P. 1994. Laadullinen tutkimus. Tampere. Vastapaino.

Alatalo, J. & Mähönen, E. & Räisänen, H. 2017. Nuorten ja nuorten aikuisten työelämä ja sen ulkopuolisuus. Työ- ja elinkeinoministeriön analyysinä 76/2017. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79182/nuorten%20ty%c3%b6el%c3%a4m%c3%a4%20ja%20sen%20ulkopuolisuus%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Arene ry 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Julkaistu 12.9.2019. Päivitetty 9.1.2020. Luettu 5.11.2021. https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?_t=1578480382

Arnkil, R. & Spangar, T. & Jokinen, E. & Tuusa, M. & Pitkänen, S. 2015. Kokonaisvoimavarat käyttöön työllisyyden edistämässä. Työllisyyden kuntakokeilun (2012–2015) seurantatutkimuksen loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 47/2015. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74965/TEMjul_47_2015_web_10072015.pdf

Atao 2019. Vastuullisuusraportti. <http://vastuullisuusraportti.fi/>

De Normaalste Zaak, 2018. Wat is inclusief werkgeven? Wat is de waarde van inclusive? Luettu 4.10.2021. <https://www.denormaalstezaak.nl/>

Disworks 2021. Inclusive Job Design. Luettu 2.11.2021. <http://disworks.eu/inclusivejobdesign/>

Dunderfelt, T. 2011. Elämänkaaripsykologia. 14.–15. uud.p. Helsinki. WSOYpro Oy.

Erikson, E.H. 1982. Lapsuus ja yhteiskunta. 2.uud.p. Jyväskylä. Gummerus.

Erkkilä, J. 2021a. Keskuskauppakamarin asiantuntija: Suomen työmarkkinoilla on merkittävä kohtaanto-ongelma. Salkunrakentaja.fi. Artikkelinä. Julkaistu 18.8.2021. Luettu 8.10.2021. <https://www.salkunrakentaja.fi/2021/08/kohtaanto-ongelma-suomi-tyomarkkinat/>

Erkkilä, J. 2021b. Avoimia työpaikkoja on yhä enemmän, mutta tekijöitä puuttuu. Salkunrakentaja.fi. Artikkelinä. Julkaistu 17.8.2021. Luettu 8.10.2021. <https://www.salkunrakentaja.fi/2021/08/avoimet-tyopaikat-tekijat/>

European Commission, a. Youth Employment Initiative (YEI). Youth employment support. Employment, Social Affairs & Inclusion. Verkkojulkaisu. Luettu 3.8.2021. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176&langId=en>

European Commission, b. Flexicurity. European employment strategy. Employment, Social Affairs & Inclusion. Verkkojulkaisu. Luettu 22.10.2021. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en>

Haikkola, L. & Myllyniemi, S. (toim.) 2020. Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019. Nuorisotutkimusverkoston julkaisuja.

Harkko, J. & Lehikoinen, T. & Lehto, S. & Ala-Kauhaluoma, M. 2016. Onko osa nuorista vaarassa syrjäytyä pysyvästi? Nuorten syrjäytymisriskit ja aikuisuuteen siirtymistä tukeva palvelujärjestelmä. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 144. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/170035/Tutkimuksia144.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Hartman, E. 2014. Aikuiseksi kasvamista ja identiteetin rakentamista - Kauppätieteiden opiskelijoiden kokemuksia yliopisto-opiskelusta. Aaltoyliopisto. Kaup-pakorkeakoulu. Organisaatiot ja johtaminen. Maisteritutkinnon tutkielma. https://aalto.doc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/13373/hse_et-hesis_13573.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hietala, O., Sippola, A., Riipinen, M., Lampinen, P. & Nevalainen, M. 2015. Kaikille sopiva työ ja työyhteisö: Tutkimus- ja kehittämishankkeen loppuraportti 1.8.2015. Helsinki: Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö. <https://vamlas.fi/wp-content/uploads/2017/09/kaikille-sopiva-tyo.pdf>

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1995. Teemahaastattelu. 7.uud.p. Helsinki. Yliopistopaino.

Hotokka, M. 2020. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK. Ajankohtaista. Uutiset. Nuorten asema työmarkkinoilla kohentuisi lainsäädäntöä ja neuvontaa kehittämällä. Julkaistu 24.11.2020. Luettu 3.10.2021. <https://www.sak.fi/ajankoh-taista/uutiset/nuorten-asema-tyomarkkinoilla-kohentuisi-lainsaadantoa-ja-neu-vontaa-kehittamalla>

Huovari, J. & Vihinen, H. & Kotavaara, O. & Härmälä, V. 2020. Alueellinen liikkuvuus tehostaa työmarkkinoita – kohtaanto-ongelmaa se ei ratkaise. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta. Policy Brief. 6/2020. <https://julkaisut.valtio-neuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162147/6-2020-Alueellinen%20liikkuvuus%20tehostaa%20ty%C3%B6markkinoita-kohtaanto-ongelmaa%20se%20ei%20ratkaise.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Härkäpää, K. & Harkko, J. & Lehikoinen, T. 2013. Työhönvalmennus ja sen kehittämistarpeet. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 128. Kelan tutkimusosasto. Helsinki. Luettu 11.10.2021. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/42487/Tutkimuksia128.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

lisisti töihin 2021. lisisti töihin opas. <https://iisisti-opas.tietyoelamaan.fi/>

Jämsén, P. & Kukkonen, P. 2017. Osaamistiedolla helpotusta kohtaanto-ongelmaan. Työpoliittinen aikakauskirja, 4/2017. 60-vuotisjuhlanumero. s. 56-61. Artikkel. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160338/TEM_tyopoliittinen_aikakauskirja4_2017_juhlanumero.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Järvensivu, A. & Nikkanen, R. & Syrjä, S. (toim.) 2014. Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere. Tampere University Press.

Kansaneläkelaitos 2014. Työhönvalmennus hyödyttää mutta johtaa toihin vain harvoin. Kelan julkaisut. Julkaistu 9.1.2014. Luettu 6.10.2021. https://www.kela.fi/in/ajankohtaista-tutkimus/-/asset_publisher/iohc00EZ-rUPn/content/tyohonvalmennus-hyodyttaa-mutta-johtaa-toihin-vain-harvoin

Karhunen, H. & Maczulskij, T. & Kauhanen, M. 2017. Palkansaajien Tutkimuslaitos. Lausunto Eduskunnan Valtiovarainvaliokunnan työ- ja elinkeinojaostolle työvoiman kohtaanto-ongelmasta liittyen hallituksen esitykseen eduskunnalle valtion talousarvioksi vuodelle 2018 (HE 106/2017 vp). Julkaistu 24.10.2017. <https://labour.fi/wp-content/uploads/2020/02/Lausunto241017.pdf>

Karkama, A. & Äijänen, P. 2016. Työnhaun taito ja tuska. Nuorten työnhaun taitoja edistävä valmennuspalvelu. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/119754/Karkama_annu_ajanan_paula.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kauhanen, M. 2021. Työvoimapula, työvoiman kohtaanto ja avointen työpaikkojen laatu. Palkansaajien Tutkimuslaitos. Artikkel. Julkaistu 8.3.2021. Luettu 8.10.2021. <https://labour.fi/t&y/tyovoimapula-tyovoiman-kohtaanto-ja-avointen-tyopaikkojen-laatu/>

Koivumäki, M. 2020. Yritysten rekrytointikäytännöt: Epätyypilliset työsuhteet välineiksi tuettuun työllistämiseen? Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Ylempi AMK-opinnäytetyö. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/344371/Koivum%c3%a4ki%20Mikko.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Kokko, O. 2010. Tämän takia et saanut töitä. Taloussanomien Oma raha. Artikkel. Julkaistu 2.12.2010. <https://www.is.fi/taloussanomien/oma-raha/art-2000001694232.html>

Korhonen, R. 2021. Nuorten työelämäodotukset eräässä ammatillisessa oppilaitoksessa. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Nuorisokasvatuksen kehittäminen ja johtaminen. Humanistisen alan YAMK-opinnäytetyö. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/501024/Korhonen%20Rainer.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Koskenranta, R. 2021. Mitä pk-yritysten pitää tietää sosiaalisesta vastuusta? Lue ihmisoikeusjuristin vinkit liikkeelle lähtöön. Suomen Yrittäjät. Artikkel. Julkaistu 10.2.2021. Luettu 6.11.2021. <https://www.yrittajat.fi/uutiset/mita-pk-yrityksen-pitaa-tietaa-sosiaalisesta-vastuusta-lue-ihmisoikeusjuristin-vinkit-liikkeelle-lahtoon/>

Kullberg, R. 2017. Yhteiskuntavastuu – yrityksen taloudellinen vastuu: taloudellisen vastuun raportointi Puustelli Oy:ssä. Savonia-ammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/124281/Kullberg_Roosa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kytölä, P. 2016. Nuorisotakuu Osana Yritysten Yhteiskuntavastuuta? Työnantajien Näkemyksiä Nuorten Työllistämisestä Palkkatuella. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Pro Gradu –tutkielma. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98705/GRADU-1458127871.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lehto, M. 2018. Yritysten yhteiskuntavastuu pähkinänkuoressa. Lukander Ruo-hola HTO blogijulkaisu. Julkaistu 7.11.2018. Luettu 3.9.2021. <https://www.lrhto.fi/blogi/yritysten-yhteiskuntavastuu-pahkinankuoressa/>

Mattila, Y. 2013. Suomi eurooppalaisessa joustoturvavertailussa. Työpoliittinen aikakauskirja 2/2013, 63-70. Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162808/Ty%C3%B6poliittinen%20aikakauskirja2.2013.pdf.PDF?sequence=1&isAllowed=y#page=65>

Paananen, R. & Kainulainen, S. & Hyppönen, E. & Leikas, H. & Lindström, A. & Lökfors, J. 2019. 10 tarinaa nuoruudesta ja tuen tarpeista – Nuorten ajatuksia palveluiden kehittämiseksi. Diak Puheenvuoro 21. Helsinki. Diakonia-ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/167000/DIAK_Puheenvuoro_21_verkko.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Pehkonen, J., Huuskonen, J. & Tornberg, K. 2018a. Kohtaanto työmarkkinoilla – havaintoja ja politiikkajohtopäätöksiä. Valtioneuvoston kanslia. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 15/2018. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/57405/kohtaanto%20tyomarkkinoilla-havaintoja%20ja%20politiikkajohtopaatoksia.pdf;jsessionid=1E819F8A57C45370D303F7F0FB84EED2?sequence=1>

Pehkonen, J., Huuskonen, J., & Tornberg, K. 2018b. Työmarkkinoiden heikko kohtaanto on erityisesti kasvukeskusten ongelma. Työpoliittinen aikakauskirja, 61 (1), 74-81. Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/57465/tem%20tyopoliittinen%20aikakauskirja%2012018.pdf?sequence=1>

Piironen, M. 2009. Joustoturva ja siirtymätyömarkkinat Tanskan työmarkkinoilla. Lappeenrannan teknillinen yliopisto. Kandidaatin tutkielma. <https://lut-pub.lut.fi/bitstream/handle/10024/62930/nbnfi-fe201006091983.pdf?sequence=3>

Pitkäranta, A. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Työkirja ammattikorkeakouluun. Jokioinen. e-Oppi Oy. e-kirja. Luettu 16.2.2021.

Puro, A. 2020. Resurssiviisuus ja kestävä työ kehittäminen työhyvinvoinnin edistäjinä. Lapin ammattikorkeakoulu. Lumen 3/2020 teema-artikkeli. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/346748/Resurssiviisuus%20ja%20kest%C3%A4v%C3%A4n%20ty%C3%B6n%20kehitt%C3%A4minen%20ty%C3%B6hyvinvoinnin%20edist%C3%A4jin%C3%A4%20Anne%20Puro%20Lumen%203_2020.pdf?sequence=2

Reijo Rautauoman säätiö 2021. Logistiikan maailma. Vastuullinen liiketoiminta. Taloudellinen, ympäristö- ja sosiaalinen vastuu. Luettu 5.11.2021. <https://www.logistiikanmaailma.fi/logistiikka/vastuullinen-logistiikka/taloudellinen-ymparisto-ja-sosiaalinen-vastuu/>

Reini, K. & Forsman, A-K. & Wahlbeck, K. 2018. Mielenterveyden ja työttömyyden välinen yhteys. Mitä kertovat kansainväliset ja kotimaiset tutkimukset? Yhteiskuntapolitiikka 83 (2018):4. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137548/YP1804_Reiniym.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reunavuori, J. n.d. Business Tampere. Yritykset. Innovaatiosetelin käyttökokeemukset. Verkojulkaisu. Luettu 9.11.2021. <https://business tampere.com/fi/yritykset/innovaatioseteli/>

Riihinen, S. 2016. Työhönvalmennus työllistämisen ja ammatillisen kuntoutuksen menetelmänä. Tampereen yliopisto. Johtamiskorkeakoulu. Pro Gradu -tutkielma. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100256/GRADU-1481181598.pdf;jsessionid=272F8ACA8A86931A78FC2225A366C790?sequence=1>

RocketReach 2021. Locus Network Information. https://rocketreach.co/locus-network-profile_b5f36c2cf42d345d

Räsänen, P. & Anttila, A-H. & Melin, H. toim. Tutkimusmenetelmien pyönteissä. Sosiaalitutkimuksen lähtökohdat ja valinnat. Jyväskylä. PS-kustannus.

Seppänen-Järvelä, R. & Syrjä, V. & Juvonen-Posti, P. & Pesonen, S. & Laaksonen, M. & Tuusa, M. & Savinainen, M. & Henriksson, M. 2015. Yhteistoimintaa ja yksilöllisiä valintoja kuntoutumisen polulla. Kelan työhönkuntoutuksen kehittämisohjelman tapaus tutkimus. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 141. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/158749/tutkimuksia141.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sjöblom, R. 2019. Tanskan mallista ratkaisuja työllisyystoimiin. Uudenmaan Kokoomus. Artikkelit. Julkaistu 18.12.2019. Luettu 13.10.2021. <https://www.uudenmaankokoomus.fi/uutiset/2019/12/18/tanskan-mallista-ratkaisuja-tyollisyystoimiin/>

Sorsa, K. 2010. Itsesääntely ja yhteiskuntavastuu. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Kilpailukyky. 45/2010. <https://tem.fi/documents/1410877/2869440/Itses%C3%A4%C3%A4ntely+ja+yhteiskuntavastuu.pdf/4283142a-3faa-4d2e-82da-5c9af1a15482/Itses%C3%A4%C3%A4ntely+ja+yhteiskuntavastuu.pdf>

Suomen yrittäjät. Yrittäjyys Suomessa. Verkkojulkaisu. Päivitetty 26.1.2021. Luettu 23.8.2021. <https://www.yrittajat.fi/suomen-yrittajat/yrittajyys-suomessa-316363>

Tampereen kaupunki 2017. Tampereen strategia 2030. Luettu 10.2.2021. https://www.tampere.fi/tiedostot/s/gMnFtUzmF/Tampereen_strategia_2030.pdf

Tampereen kaupunki 2020. Porttityö-mallin suunnittelumateriaalit. Tampereen kaupungin työllisyys- ja kasvupalvelujen työryhmän suunnittelupapereita. Diat 1–3.

TENK, n.d. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Verkkojulkaisu. Luettu 7.10.2021. <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos 2019. IPS-toimintamallin arviointi. Vaikuttavat toimet. Tiivistelmä arvioinnista. Julkaistu 29.10.2019. Päivitetty 11.11.2020. Luettu 12.10.2021. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/vaikuttavat-toimet/ips-toimintamallin-arviointi>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021. Iisisti töihin. Tutkimukset ja hankkeet. Julkaistu 26.1.2021. Luettu 13.10.2021. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisisti-toihin>

Tiedonjulkistamisen neuvottelukunta 2021. Tiedekasvatuksen suositukset. Vasuullisen tieteen julkaisusarja 2/2021. https://tjnk.fi/sites/default/files/2021-02/tiedekasvatuksen_suosituks.pdf

Tilastokeskus 2021a. Työvoimatutkimus 2021 kesäkuu. Työllisten määrä kasvoi selvästi kesäkuussa. Verkkojulkaisu. Julkaistu 27.7.2021. Luettu 11.8.2021. https://www.stat.fi/til/tyti/2021/06/tyti_2021_06_2021-07-27_tie_001_fi.html

Tilastokeskus 2021b. Työvoimatutkimus 2021 kesäkuu. Liitetaulukko 7. Työllisyysasteet sukupuolen ja iän mukaan 2020/06–2021/06. Verkkojulkaisu. Julkaistu 27.7.2021. Luettu 11.8.2021. https://www.stat.fi/til/tyti/2021/06/tyti_2021_06_2021-07-27_tau_007_fi.html

Tilastokeskus 2021c. Työvoimatutkimus 2021 kesäkuu. Liitetaulukko 15. Työttömät sukupuolen ja iän mukaan 2020/06–2021/06. Verkkojulkaisu. Julkaistu 27.7.2021. Luettu 16.8.2021. https://www.stat.fi/til/tyti/2021/06/tyti_2021_06_2021-07-27_tau_015_fi.html

Tilastokeskus 2021d. Työvoimatutkimus 2021 kesäkuu. Liitetaulukko 16. Työttömyysasteet sukupuolen ja iän mukaan 2020/06–2021/06. Verkkajulkaisu. Julkaistu 27.7.2021. Luettu 16.8.2021. https://www.stat.fi/til/tyti/2021/06/tyti_2021_06_2021-07-27_tau_016_fi.html

Tilastokeskus n.d. Luokitukset. Toimiala. Toimialaluokitus 2008. Verkkajulkaisu. Luettu 22.8.2021. <https://www2.stat.fi/fi/luokitukset/toimiala/>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Turja, T. & Ruusu, P. 2014. Eduskunnan kirjasto. Nuorisotakuu. Verkkajulkaisu. Päivitetty 3.6.2014. Luettu 3.7.2021. https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskunta-toimii/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LATI/Sivut/nuorisotakuu.aspx

Tuusa, M. & Seppänen-Järvelä, R. & Henriksson, M. & Juvonen-Posti, P. & Pesonen, S. & Syrjä, V. & Savinainen, M. 2018. Sosiaalinen kuntoutuksessa. Yhteistoiminta ja toimijuus kuntoutumista edistävinä vaikutusmekanismeina. Rovaniemi. Lapland University Press.

Työ- ja elinkeinoministeriö. n.d. a. Hankkeet ja säädösvalmistelut. Työllisyyden kuntakokeilut. Luettu 8.2.2021. <https://tem.fi/tyollisyyskokeilut>

Työ- ja elinkeinoministeriö n.d. b. Vastuualueet. Yhteiskuntavastuu. Yhteiskuntavastuun ohjeet ja periaatteet. Luettu 11.9.2021. <https://tem.fi/yhteiskuntavastuun-ohjeet-ja-periaatteet>

Valli, R. 2018. (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2 – Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimusteoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 5. uud.p. e-kirja. Jyväskylä. PS-kustannus

Valtiovarainministeriö 2016. Eurooppa 2020 -strategia. Suomen kansallinen uudistusohjelma kevät 2016. Valtiovarainministeriön julkaisu – 11a/2016. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74866/Eurooppa_2020-strategia_kevät_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valtonen, M. 2021a. Sekä avoimien työpaikkojen että työttömien määrä kasvussa – ”Merkittävä kohtaanto-ongelma”. Kauppakamari.fi. Tiedotteet. Julkaistu 18.8.2021. Luettu 8.10.2021. <https://kauppakamari.fi/tiedote/seka-avoimien-tyopaikkojen-etta-tyottomien-maara-kasvussa-merkittava-kohtaanto-ongelma/>

Valtonen, M. 2021b. Budjettiriihestä tarvitaan nopeita päätöksiä osaavan työvoiman turvaamiseksi. Kauppakamari.fi. Tiedotteet. Julkaistu 12.8.2021. Luettu 8.10.2021. <https://kauppakamari.fi/tiedote/budjettiriihesta-tarvitaan-nopeita-paatoksia-osaavan-tyovoiman-turvaamiseksi/>

Vamlas n.d. Esteetön rekrytointi. Luettu 2.11.2021. <http://esteetonrekrytointi.fi/>

Vastuullinen Suomi 2020. Ihmiset. Sosiaalinen vastuu. Luettu 2.9.2021.
<https://www.vastuullinensuomi.fi/ihmiset/>

Vastuullinen tiede 2021. Tutkimuksen suunnittelu. Mitä tutkimusdatan hyvä ja vastuullinen hallinta tarkoittaa? Verkkojulkaisu. Julkaistu 11.8.2021. Luettu 5.11.2021. <https://vastuullinentiede.fi/fi/tutkimuksen-suunnittelu/mita-tutkimusdatan-hyva-ja-vastuullinen-hallinta-tarcoittaa>

Vates n.d. Työllisyydenhoito elinvoimatekijänä kunnassa. Esite. Helsinki. Vates Säätiö sr. https://www.vates.fi/media/esitteet/tyollisyydenhoito-elinvoimatekijana-kunnassa_esite.pdf

Vehmas, T. 2014. Pk-yritykset ja työvoiman kohtaanto: Mitä pk-yritykselle tarkoittaa sopiva työvoima? Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja Työ ja yrittäjyys 47/2014. Helsinki. Työ- ja elinkeinoministeriö. Edita Publishing.
<https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Pk-yritykset+ja+tyovoiman+koh-taanto+30102014.pdf>

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uud.painos. Jyväskylä. PS-kustannus.

Wass, H. 2021. Nuorten sopimussyhteiskunta: 16–29-vuotiaiden näkemykset työmarkkinapolitiikasta¹. Valtion Nuorisoneuvosto. Policy Brief 3/2021.
https://bibu.fi/wp/wp-content/uploads/2021/03/Nuorisoneuvosto_PolicyBrief.pdf

Ylikoski, P. n.d. Selittäminen, ymmärtäminen ja kausaaliset esimerkit. Helsingin yliopiston digitaalinen arkisto Helda. Artikkelit. Luettu 21.10.2021.
https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/309912/Ylikoski_P_Selitt_minen_ymm_rt_minen_ ja_kausaaliset_mekanismi.pdf?sequence=1

LIITTEET

Liite 1. Haastattelu hankkeille

Nuorten työllistymistä edistävälle hankkeille suunnattu haastattelu

Kysymykset:

1. Millaisia ovat hankkeenne parhaat onnistumiset?
2. Millaisilla keinoilla niihin päästiin?
3. Millaista yhteistyötä olette tehneet yritysten kanssa?
4. Millaisten yritysten kanssa yhteistyö sujuu parhaiten?
5. Mitkä asiat yhteistyössä onnistuvat parhaiten?
6. Millaisissa asioissa on vielä työstettävää, jotta nuoret työllistyisivät paremmin?
7. Millaiset asiat auttavat nuoren kiinnittymistä työhön?
8. Millaista tukea työnantajat kaipaisivat?

Liite 2. Kysely työnantajille nuorten työllistämisestä

1(7)

KYSELY TYÖNANTAJILLE NUORTEN TYÖLLISTÄMISESTÄ

Tulevaisuuden tärkein tavoite on helpottaa työnantajien osaavan työvoiman löytämistä sekä etsiä mahdollisuuksia vastata työmarkkinoiden kasvavaan kohtaanto-ongelmaan ja työvoimapulaan. Tampereen kaupungin Työllisyys- ja kasvupalvelut on kehittämässä uudenlaista yhteistoimintamallia ja vastaamalla tähän kyselyyn voitte auttaa löytämään oleellisia keinoja muuttaa nykyisiä toimintamalleja. Vastauksenne on siis erittäin arvokas!

Tämä tutkimus toteutetaan yhdessä Tampereen ammattikorkeakoulun kanssa ja on osa Tiina Huhtalan Sosiaalialan erityisasiantuntijan koulutusohjelman YAMK-opinnäytetyötä.

Tutkimukseen osallistutaan anonymisti, eikä vastauksista voi tunnistaa yksittäistä vastaajaa. Vastausaineistoa käytetään ainoastaan kyseiseen opinnäytetyöhön.

1. ALKUTIEDOT

Valitse yrityksen tilannetta kuvaava vaihtoehto.

Yrityskoko:

- alle 10 henkeä työllistävät mikroyritykset
- alle 50 henkeä työllistävät pienyritykset
- alle 250 henkeä työllistävät keskisuuret yritykset
- vähintään yli 250 henkeä työllistävien suuryritykset

Toimiala:

- Maa-, metsä- ja kalatalous
- Kaivostoiminta ja louhinta
- Teollisuus
- Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta
- Vesi-, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ja muu ympäristön puhtaanapito
- Rakentaminen
- Tukku- ja vähittäiskauppa, moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus
- Kuljetus- ja varastointi
- Majoitus- ja ravitsemistoiminta
- Informaatio ja viestintä
- Rahoitus- ja vakuutustoiminta
- Kiinteistöalan toiminta
- Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta
- Hallinto- ja tukipalvelutoiminta
- Julkinen hallinto ja maanpuolustus, pakollinen sosiaalivakuutus
- Koulutus
- Terveys- ja sosiaalipalvelut
- Taiteet, viihde ja virkistys
- Muu palvelutoiminta
- Kotitalouksien toiminta työnantajina

- Kansainvälisten organisaatioiden ja toimielinten toiminta
- Toimiala tuntematon

Minkä ikäisiä työntekijöitä yrityksessänne työskentelee eniten?

- 15-24
 - 25-34
 - 35-44
 - 45-54
 - 55-64
-

2. KOHTAANTO

Onko yrityksessänne koettu vaikeuksia löytää työvoimaa edeltävän viiden vuoden aikana? Valitse tilannettanne kuvaava vaihtoehto.

- Ei lainkaan
- Vain satunnaisesti
- Sen verran usein, että siitä on alkanut muodostua ongelmia
- Meidän on mahdotonta löytää sopivaa työvoimaa

Jos olette kokeneet vaikeuksia löytää työvoimaa, niin mistä arvioitte sen johtuvan? Valitse tärkein syy, joka kuvaa parhaiten tilannetta.

- Osaavan työvoiman puutteesta
- Yleisesti hakijoiden puutteesta
- Sopivaa persoonaa on vaikeaa löytää
- Jokin muu syy

Jos vastasit "jokin muu syy", niin kuvaa tarkemmin omin sanoin kokemiasi syitä:

Onko yrityksessänne tällä hetkellä työntekijätarpeita (piilotyöpaikka tai julkinen haku käynnissä)?

- Kyllä, meillä on julkinen haku käynnissä
 - Kyllä, emme kuitenkaan hae julkisesti, vaan rekrytoimme, mikäli soveltuva ehdokas ottaa yhteyttä
 - Ei, meillä ei ole lainkaan rekrytointitarvetta
-

3. NUORET TYÖMARKKINOILLA

Kuinka monta alle 30-vuotiasta työntekijää yrityksessänne työskentelee? Valitse parhaiten kuvaava vaihtoehto

- Ei yhtään
- Alle 5
- 5–10
- 10–20
- yli 20
- En tiedä

Millaisiin tehtäviin yrityksessänne nuoret yleensä sijoittuvat? Valitse parhaiten kuvaava vaihtoehto

- Avustaviin tehtäviin, ei vaadita aiempaa osaamista
- Normaaleihin työtehtäviin, koulutus ja kokemus yleensä taustalla
- Normaaleihin työtehtäviin, yritys kouluttaa itse, jos ei aiempaa osaamista
- Erityisosaamista vastaaviin asiantuntijatehtäviin

Millaiset asiat kannustaisivat organisaatiotanne palkkaamaan enemmän alle 30-vuotiaita nuoria työhön?

Millaisiin tehtäviin voisitte ajatella palkkaavanne nuoren henkilön? Kuvaile tarkemmin

Millaiset asiat jarruttavat tällä hetkellä nuorten palkkaamista yrityksenne? Valitse merkittävien vaihtoehto

- Osaaminen ei riittävä
- Yrityksemme taloudellinen tilanne ei mahdollista palkkaamista
- Nuorten on vaikeaa sopeutua yrityksemme
- Työkokemus puuttuu
- Työhön opastaminen ja kouluttaminen vie liikaa resursseja
- Aiemmat huonot kokemukset nuorten työllistämistä
- Jokin muu

Jos vastasin edelliseen kysymykseen "Jokin muu", niin tarkenna

4. TYÖNANTAJIEN TUKEMINEN

Millaista tukea koette tarvitsevanne nuorten työntekijöiden työllistämisessä? Kuvaile vapaamuotoisesti omia toiveitanne

Onko yrityksellenne tuttuja erilaiset taloudelliset tukimahdollisuuden palkkaamisen tueksi?

- Kyllä
- Ei

Oletteko hyödyntäneet taloudellisia tukimahdollisuuksia palkkaamisen tueksi?

- Kyllä
- Ei

Jos vastasit edelliseen kysymykseen "Ei", niin selventäisitkö miksi? Valitse soveltuvimmat vaihtoehdot

- Tukien hakeminen on liian vaivalloista ja vaikeaa
- Emme ehdi etsiä tietoa, millaisia tukimahdollisuuksia on olemassa
- Tukien saamisessa kestää liian kauan
- Emme onnistu täyttämään hakemusta siten, että tuki myönnettäisiin
- Taloudellisilla tuilla ei ole vaikutusta palkkaamiseen
- On eettisesti väärin hyödyntää palkkatukia yrityksiin palkkaamisen tueksi
- Jokin muu syy

Jos vastasin edelliseen kysymykseen "Jokin muu", niin kuvaile tarkemmin

5. KAIKKI KEINOT KÄYTTÖÖN

Onko yrityksessänne koskaan tehty työn muotoilua tai räätälöintiä, jonka avulla ydintehtävää voidaan tehostaa?

- Ei, asia on täysin uusi
- Ei, emme koe tarvetta
- Kyllä, pienimuotoisesti olemme joskus kokeilleet jotakin
- Kyllä, työn muotoilun keinot sekä räätälöinti on meille täysin tuttua

Tarjoatteko harjoittelumahdollisuuksia yrityksessänne? Valitse tilannettanne parhaiten kuvaava vaihtoehto

- Emme ota harjoittelijoita, sillä ohjausresursseja ei ole
- Silloin tällöin, mikäli työtilanteeseen sopii
- Jos joku osaa kysyä paikkaa, niin se yritetään järjestää
- Meillä on säännöllisesti harjoittelijoita, sillä sen avulla olemme löytäneet paljon uutta työvoimaa
- Emme ota harjoittelijoita muusta syystä

Onko työpaikkaohjaajakoulutus yrityksellenne tuttu?

- Ei, asia on täysin uusi
- Ei, emme koe tarvetta
- Kyllä, olemme kuulleet, mutta meillä ei ole koulutettu
- Kyllä, yrityksessämme on koulutettu tai koulutus parhaillaan käynnissä

Olisitteko kiinnostuneita räätälöimään työtehtäviä, jotka soveltuvat kokemattomille nuorille ja joiden avulla ydintoimintanne tuottavuutta voitaisiin tehostaa?

- Ei, emme koe tarvetta
- Ehkä, olen kiinnostunut kuulemaan lisää
- Kyllä kiitos! Olemme kaivanneet uusia keinoja

Mikäli tarjolla olisi maksutonta palvelua "Avaimet käteen" -pakettina yrityksenne rekrytointipulmiin, niin mitkä seuraavista tekijöistä tukisivat parhaiten yritystänne? Valitse omasta mielestäsi kaikki tärkeimmät

- Sopivien työntekijäehdokkaiden etsiminen
- Soveltuvien työtehtävien tunnistaminen ja räätälöinti
- Taloudelliset tukimahdollisuudet palkkaamiseen
- Tukea ohjaukseen ja perehdytykseen työpaikalla
- Harjoittelumahdollisuuksien tunnistaminen
- Työnantajan tukipalvelu ongelmatilanteissa
- Organisaation sisäiset koulutukset ja osaamisen kehittämisen tunnistaminen
- Työkykyasioihin tietoa ja lisää osaamista työpaikalle
- Organisaation kehittämistarpeiden tunnistaminen
- Työpaikkaohjaajakoulutus
- Verkostoitumismahdollisuuksien lisäämistä
- Vastuullista ja sitoutunutta yhteistyötä
- Työnantajalle asioiden tekemistä mahdollisimman helpoksi ja sujuvaksi
- Jotain muuta

Jos vastasit edelliseen kysymykseen "Jotain muuta", niin tarkennatko omin sanoin, mitä?

Millaisiin tarpeisiin nuorelle räätälöity työ voisi soveltua yrityksessänne?

- Vakituisena ratkaisuna tuottavuuden vahvistamiseksi
- Kokoaikaisena tavanomaisena työtehtävänä
- Osa-aikaisena räätälöitynä työnkuvana, jatkuva tarve
- Osa-aikaisena räätälöitynä työnkuvana, sesonkiluonteisesti
- Työharjoitteluihin
- En osaa sanoa millaisiin tarpeisiin voisi soveltua yrityksessämme
- Yrityksemme akuuteimpiin rekrytointitarpeisiin
- Emme ole kiinnostuneita
- Johonkin muuhun

Jos vastasit edelliseen kysymykseen "Johonkin muuhun", niin tarkenna vastaustasi, millaiseen tarpeeseen

6. YHTEISKUNTAVASTUU JA NUORISOTAKUU

Miten yhteiskuntavastuu on toteutunut yrityksessänne edeltävän 12kk aikana? Kuvaile omin sanoin

Onko Nuorisotakuu käsitteenä yrityksellenne tuttu? Valitse tilannettanne kuvaavin vaihtoehto

- Ei lainkaan
- Olen kuullut siitä jotakin, mutta en tiedä koskettaako se yritystämme mitenkään
- Kyllä, toiminnassamme on huomioitu Nuorisotakuun toteutuminen

Oletteko mielestänne riittävästi osallistuneet Nuorisotakuun toteutumiseen kuluneen 12kk aikana?

- Emme ole voineet millään tavalla edistää Nuorisotakuun toteutumista toivotusti
- Olemme pyrkineet parhaamme mukaan löytämään keinoja, mutta enemmänkin olisimme voineet asian eteen tehdä
- Kyllä, Nuorisotakuun toteutuminen on yksi strategisista tavoitteista toiminnassamme ja olemme määrätietoisesti tehneet toimia sen toteutumiseksi

Kiitos vastauksista!

Mikäli haluat antaa palautetta tai kysyä lisää kyselyssä esiintyneistä asioista, niin voit olla yhteydessä sähköpostitse tiina.huhtala@tuni.fi