



**HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU**

OPINNÄYTETYÖ

**TE- toimiston ja työnantajien yhteistyö
Nuorisotakuun toteuttamisessa**
Nuorisoharava

Tarja Lamposaari

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)
11 / 2013

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Tarja Lamposaari	Sivumäärä 58
Työn nimi TE- toimiston ja työnantajien yhteistyö Nuorisotakuun toteuttamisessa	
Ohjaava(t) opettaja(t) Pia Lundbom	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Hämeen TE- toimisto, Jaana Hokkanen, työelämäohjaaja Marja-Liisa Väisänen	
Tiivistelmä <p>Nuorisotakuu on Suomen pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen kärkihanke, jonka avulla eri toimenpiteiden kautta nuoret tulevat osaksi yhteiskuntaamme. Ammatillaiset, jotka työskentelevät syrjäytymisvaarassa olevien nuorten kanssa tarvitsevat työkaluja ehkäistäkseen sosiaalista syrjäytymistä. Työ- ja elinkeinotoimiston (TE- toimiston) asiantuntijat ovat vahvan osaamisen ammattilaisia nuorten työllistämässä.</p> <p>Opinnäytetyöni tilaaja on Hämeen TE- toimisto, joka on yksi Nuorisoharava-kyselyyn osallistuneista TE- toimistoista. Valtakunnallisesti vuonna 2012 toteutetun Nuorisoharava-kyselyn kautta kartoitettiin työnantajien tarpeita liittyen nuorten työllistämiseen. Opinnäytetyö nostaa esille Nuorisoharavan tuloksien hyödyntämisen nuorten työllistämässä.</p> <p>Opinnäytetyön tarkoitus on tuottaa matalan kynnyksen palveluja työnantajille nuorten työllistämiseksi ja kehittää yhteistyötä TE- toimiston ja työnantajien välillä.</p> <p>Tutkimusmenetelmänä käytettiin määrällistä tutkimusmenetelmää, kysely toteutettiin sähköisenä Digium Enterprise-kyselysovelluksen avulla toukokuussa 2013. Kyselyn tavoitteena oli selvittää Nuorisoharavan käyttöä nuorten työllistämässä ja etsiä uusia mahdollisuuksia yhteistyön kehittämiseen työnantajien ja TE- toimiston välillä. Kysely suunnattiin 15 asiantuntijalle, joiden työtehtävät ovat nuorisoharava- ja yrityspuolen osastoilla; kyselyyn vastasi kahdeksan asiantuntijaa. Kyselyn tuloksia pohdittiin kolmen asiantuntijan ryhmässä, saaden laadullisuutta tutkimusmenetelmään.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksena ilmeni, että työnantajakäynneillä ja henkilökohtaisella moniammatillisella palvelulla saavutetaan TE- toimiston ja työnantajien yhteistyölle parhaat edellytykset. Tutkimuksessa nousi esille palkkatuettu oppisopimuskoulutus joustavana koulutusmuotona, jolla estetään nuori syrjäytymästä työmarkkinoilta.</p> <p>Opinnäytetyö tulee Hämeen TE- toimiston käyttöön ja se liitetään uusien nuorisoharava- ja yrityspuolen asiantuntijoiden perehdyttämiskansioon.</p>	
Asiasanat syrjäytyminen, nuorisotyöttömyys, nuorisotakuu, työnantaja, rekrytointi	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Tarja Lamposaari	Number of Pages 58
Title Employment and Economic Development Office and Employers' collaboration in the Youth Guarantee	
Supervisor(s) Pia Lundbom	
Subscriber and/or Mentor Employment and Economic Development Office of Häme	
Abstract <p>Youth Guarantee is the top initiative of Finland's government, led by Prime Minister Jyrki Katainen. The main focus in Youth Guarantee is to create actions to bring the Finnish youth as a part of the society. The professionals who work with young who are at the risk of being excluded need tools in helping them to prevent social exclusion. The professionals in the Employment and Economic Development Offices have strong knowledge and experience of employment service for youths.</p> <p>The subscriber of this thesis is the Employment and Economic Development Office of Häme, which is one of the participants in national inquiry called Nuorisoharava, freely translated The Youth Rake. The inquiry's purpose was to sort out employers requirements in employing youth. Thesis highlights the importance of Nuorisoharava and its usability in youth employment, even after the conclusion of the inquiry in 2012.</p> <p>The object of the thesis is to produce employment services for employers that are easily put into action, with relation to unemployment of the youth. The aim is also to develop collaboration between employers and the Employment and Economic Development Office.</p> <p>The method of research was quantitative research and the inquiry was followed through with a web-based software from Digium Enterprise in May 2013. The aim of the inquiry was to find out the usage of Nuorisoharava in employment of the youth and to solve ways to improve collaboration between employers and the Employment and Economic Development Office. Inquiry was channeled to 15 professionals, whose duties were in the youth and business apartments. Eight of them responded. The results were contemplated with a group of three experts, which gave the inquiry qualitative approach.</p> <p>From the results of the thesis arose that with visitations to the companies and with personal multi skilled service the best base for collaboration between employers and the Employment and Economic Development Office is achieved. One result was that a apprenticeship education with government supported salary is a flexible form of education in preventing a young person's exclusion from the labor market.</p> <p>The thesis will be used in the Employment and Economic Development Office of Häme and it will be added in the orientation of new members of the staff.</p>	
Keywords social exclusion, youth unemployment, youth guarantee, employer, recruiting	

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ ABSTRACT

1 JOHDANTO	5
2 TULEVAISUUS KAIKILLE NUORILLE	6
2.1 Nuoren syrjäytyminen yhteiskunnasta	6
2.3 Nuorisotyöttömyys Suomessa	11
2.4 EU-maiden kiinnostus suomalaisten nuorten työllistämismalliin	13
2.4.1 Nuorisotyöttömyys Suomen rajojen ulkopuolella	14
2.4.2 Muiden maiden toimenpiteet nuorisotyöttömyyden torjumisessa	15
3 TOIMENPITEET NUORISOTYÖTTÖMYYDEN HOITOON	19
3.1 Nuorisotakuu	19
3.2 Road show	20
3.3 Sanssi – kortti	20
4 TYÖNANTAJIEN TYÖLLISTÄMISTARPEET	23
4.1 Nuorisoharava	23
4.2 Nuorisoharava- kyselyn tulokset	24
5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite	31
5.2 Tutkimuksen kysely ja sen toteuttaminen	32
5.2 Tutkimuksen luotettavuus	34
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	35
6.1 Nuorisoharavan tunnettavuus TE- toimiston työkaluna	35
6.2 Ulkopuolinen haastattelija Nuorisoharava-kyselyssä	37
6.3 Nuorisoharava–kyselyn toteutusajankohta	39
6.4 Nuorisoharava-kyselyn ajankohta	41
6.5 Työnantajien tyytyväisyys yhteydenottoon	42
6.6 Toimenpidepaikat täyttyivät nopeasti	44
6.7 Yhteistyön parantaminen kyselyiden avulla	45
6.8 Yhteistyön kehittäminen	48
7 POHDINTAA JA JOHTOPÄÄTÖKSIÄ	50
LÄHTEET	55

1 JOHDANTO

Suomalaisten nuorten työttömyys ja syrjäytyminen on puhuttanut suomalaisia päättäjiä valtakunnallisesti. Nuorisotyöttömyyden torjumiseen on haettu apua Nuorisotakuulla. Nuorisotakuu on pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen kärkihanke, jonka yhtenä toteuttajana ovat työ- ja elinkeinotoimistot eli TE- toimistot. (TEM 2012,a.) Hämeen TE- toimistossa Nuorisotakuun toteutus alkoi yrittäjille suunnatun Nuorisoharava-kyselyn kautta. Valtakunnallisena KOTTI - hankkeena toteutetulla Nuorisoharava-kyselyllä tiedusteltiin työnantajien mahdollisuutta tarjota nuorille työsuhdetta, työharjoittelua tai oppisopimuspaikkaa. (Nuorisotakuu 2013.) Työssäni Hämeen TE- toimiston asiantuntijana olen aitiopaikalla seuraamassa Nuorisotakuun toteutumista Hämeen alueella. Työskentelen palkkatukiosastolla eli valmistelen palkkatukipäätöksiä ja opastan työnantajia palkkatuen hakumenettelyssä. Palkkatuella tuetaan työnantajaa työttömän työnhakijan palkkauskustannuksissa, millä on suuri merkitys tänä päivänä työnantajien työllistämispäätöksien teossa (TE- palvelut 2013,a). Hämeen TE- toimiston alueella nuorisotyöttömyys jatkuu nousukiidossa Nuorisotakuusta huolimatta, joten kehitettäviä toimia TE- toimiston ja työnantajien välille tarvitaan.

Opinnäytetyössäni käyn läpi yrittäjien Nuorisoharava-kyselyn vastauksia. Vastauksiinsa yrittäjät ovat esittäneet näkemyksiä ammattitaidon tarpeellisuudesta, aikatauluja työllistämisen sekä harjoittelun toteuttamiseen. Lisäksi keräsin aineiston Hämeen TE- toimiston asiantuntijoilta Nuorisoharavan toteutuksesta, toimivuudesta ja yhteistyöstä työnantajien kanssa. Kysely toteutettiin Digium Enterprise-ohjelmistolla. Näiden kahden kyselyn avulla selvitin, hyötyikö TE- toimisto Nuorisoharavaprojektista nuorten työnvälittämisessä.

Suunnittelin tekeväni koosteen Nuorisoharava-kyselyn avulla toteutuneiden toimenpiteiden lukumäärästä ja nuorille tehtyjen työ- sekä harjoittelupaikka tarjousten määrästä. Järjestelmäajo olisi suoritettu Hämeen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksessa (ELY-keskus), joka ohjaa ja valvoo Hämeen TE- toimiston toimintaa (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset 2013).

Hämeen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen tilausajoista vastaava suunnittelija Sari Teimola totesi tilausajon tekemisen mahdollommaksi palveluprofiilien yhteen-

sopimattomuuden vuoksi, joten tältä osin opinnäytetyöni jäi puutteelliseksi ja se vaikutti TE- toimiston ja työnantajien välisen yhteistoiminnan kehittämiskäytäntöihin.

Opinnäytetyö palvelee suoraan TE- toimiston tarpeita ja tarkoituksena on selvittää Nuorisoharavan toimivuus työnhakijoiden keskuudessa ja mitä uutta voidaan tarjota työnantajille, työllistääksemme mahdollisimman monta nuorta työmarkkinoille. Tavoitteena on tuottaa tietoa TE- toimistolle paremman palvelun tarjoamiseksi työnantajille Nuorisotakuun näkökulmasta.

2 TULEVAISUUS KAIKILLE NUORILLE

2.1 Nuoren syrjäytyminen yhteiskunnasta

Syrjäytyneiden nuorten tilastointi on todettu erittäin haasteelliseksi. Tilastokeskuksen kehittämispäällikkö Pekka Myrskylän teoksessa ”Hukassa – Keitä ovat syrjäytyneet nuoret?” vuonna 2010 syrjäytyneitä nuoria ikäluokassa 15–29-vuotiaat oli yhteensä noin 51 300 nuorta. Tämä luku on noin 5 % edellä mainitun ikäluokan kaikista nuorisista. Syrjäytyneistä nuorisista työttömiä työnhakijoita oli 18 800 ja työvoiman ulkopuolisia, joista ei tiedetä keitä he ovat tai mitä tekevät, on 32 500. Myrskylä määrittelee analyysissään syrjäytyneiksi ne nuoret, jotka ovat työvoiman ulkopuolella ja opiskelun ulkopuoliset nuoret, joiden opiskelu on jäänyt peruskoulun varaan.

Nuorisotutkimusverkoston julkaisussa käsitetään syrjäytyminen kiistanalaisena, moniarvoisena, normatiivisena ja tulkinnanvaraisena käsitteenä. Syrjäytymisen määrittely ei voi perustua ainoastaan tilastoihin ja tuloksiin, vaan se on kulttuurinen arvokysymys: mitä arvostamme tärkeäksi ja miksi näin teemme? (Suurpää 2010, 5.)

Yhteiskunnassamme on tilastojen mukaan 32 500 syrjäytyntä nuorta, jotka eivät ole rekisteröityneet työttömiksi työnhakijoiksi. Missä ja keitä nämä nuoret ovat? Ensisijai-

sen tärkeätä olisi tunnistaa nämä nuoret ja puuttua mahdollisimman nopeasti nuoren tilanteeseen. (Myrskylä 2012, 1–2.)

Tunnistaminen ja puuttuminen näiden nuorten elämän kulkuun asettavat haasteita. Suomessa nuorilla on valinnanvapautta opiskelun ja työelämän välillä. Oppivelvollisuuden suoritettuaan nuori on pitkälti omien elämänvalintojen edessä. Mikäli vanhemmat eivät tue nuoren suuntautumista opintojen pariin tai työelämään, niin nuori voi olla yksin tulevaisuuden suunnittelun toteutuksessa. Usein voidaan ajatella peruskoululaisen tietävän mitä hän haluaa tehdä tulevaisuudessa, mutta myös me vanhemmat vaihtelemme työpaikkoja ja kouluttaudumme myöhäisellä iällä uusiin ammatteihin. Oikean itselle sopivan ja kiinnostavan ammatin löytäminen voi viedä vuosia tai jopa kymmeniä vuosia. Opiskelu ja itsensä kehittäminen voi jatkua koko elämän ajan ja hyvin usein omasta tahdosta. Monesti nuorena sopivaksi koettu ammatti ei ehkä terveydellisistä syistä ole mahdollinen läpi elämän ja toisaalta elinkeinoelämän muutokset osaltaan vaikuttavat myöhemmällä iällä tehtyyn ammatinvalintaan.

Nuoret, jotka ovat jääneet peruskoulun jälkeen vuosiksi ilman työ- tai opiskelupaikkaa, kuuluvat suurimpaan syrjäytymisvaarassa olevaan ryhmään (Valtiovarainministeriö 2010, 29). Toisaalta Suurpään toimittamassa (2010) julkaisussa todetaan, että syrjäytyminen voi saada alkunsa missä elämänvaiheessa hyvänsä. Henkilön ongelmat kasaantuvat ja suurenevat, ja seurauksena voi olla elämänhallinnan heikkeneminen. Syrjäytyminen tulisi nähdä yhä enemmän prosessina ja elämäntapana määrittävänä asiana, jonka juuret voivat periaatteessa olla missä ikävaiheessa tahansa. Nuorisobarometritutkimuksen mukaan nuoret itse kokevat syrjäytymiskehityksen suurimpana riskinä ystävien puuttumisen. Yhä harvempi nuori pitää syrjäytymisensä syynä omaa laiskuuttaan tai epämääräistä elämäntapaa. Nuoret eivät koe työttömyyttä kovin pahana asiana, jos toimeentuloturva on taattu. (Suurpää 2010, 51.)

Syrjäytyneitä nuoria kuvaaviin tilastoihin vaikuttavat myös nuoret, jotka eivät käsitteellisesti lukeudu syrjäytyneisiin. Näihin lukeutuvat urheilevat nuoret, omaishoitajat, vapaaehtoiset työntekijät, tulottomat taitelijat, oppilaitoksiin pyrkivät nuoret ja niin sanottua pimeää työtä tekevät nuoret, eli työnantajat eivät maksa veroja ja muita työnantajalle kuuluvia palkanmaksuvelvoitteita. (Myrskylä 2012, 3.) Yhteiskuntamme tarvitsee ehdottomasti vapaaehtoisia työntekijöitä. Jotkut henkilöt haluavat tehdä va-

vapaaehtoista työtä päätoimenaan ja hankkivat elantonsa jollain muulla tavalla kuin palkkatyöllä. Työttömät, opiskelijat ja omaishoitajat saavat vapaaehtoistyöstä virikkeitä sekä yhteisöllisyyttä. Työttömien työnhakijoiden kohdalla työtarjouksista kieltäytyminen vapaaehtoistyöhön vedoten voi johtaa työttömyysturvan selvitykseen, jolloin tarkastellaan vapaaehtoistyön rinnastettavuutta kokopäiväiseen työhön.

Sukupuolinen syrjäytyminen on erityisesti vieraskielisten, perusasteen koulutuksen varassa olevien nuorten miesten ongelma. Maahanmuuttajataustaisten miesten syrjäytymisriski verrattaessa kantaväestön kouluttamattomiin miehiin on lähes kolminkertainen. (Myrskylä 2012, 3–4.) Tämän ryhmän nuorten syrjäytymisen ehkäisy on kaikkein haasteellisinta. Maahanmuuttaja nuoria on monen kulttuurin ja kielen edustajina. Nuoret hakevat turvallisuutta vieraassa kotimaassa toisista saman kulttuurin ja kielen osaavista nuorista. Yhteisön merkitys on erittäin tärkeässä asemassa ja ulkopuolisen on vaikea päästä yhteisön sisälle. Etnisten ja muiden vähemmistöasemassa olevien ryhmien yhdenvertaisuutta työmarkkinoilla on pyritty parantamaan lain avulla. Laki velvoittaa valtion ja kuntien viranomaisia laatimaan yhdenvertaisuussuunnitelman, jolla edistetään vähemmistön sopeutumista omassa työyhteisössään. (Suurpää 2010,17.)

Syrjäytymisen periytyminen on havaittu erittäin voimakkaaksi. Jopa puolet syrjäytyneiden nuorten vanhemmista ovat itsekin yhteiskunnasta ulkopuolella tai työttömiä. Vanhempien koulutustason on katsottu vaikuttavan nuoren syrjäytymisriskin syntymiseen. Kouluttautumattomiksi ja ulkopuolisiksi jäävien nuorten isistä puolella on perusasteen koulutus ja 40 % ammatillinen tutkinto. Näissä tilanteissa nuori jää vaille taloudellista ja muuta tukea, joten syrjäytymisriski nousee huomattavasti. (Elovainio Marko & Kortteinen Matti 2012, 153; Myrskylä 2012, 7; Suurpää 2010, 13.)

Koulutustason merkitystä syrjäytymiseen voidaan tarkastella edellä mainitulla tavalla, mutta myös koulutetun työvoiman tarve on muuttunut vuosikymmenen aikana. Yritysten rakennemuutosten ja automaation lisääntymisen vuoksi vähemmän koulutetun työvoiman tarve on vähentynyt. Henkilökohtainen asiakaspalvelu on muuttunut tänä päivänä sähköiseksi asiointiksi, joka koskee myös omia työtehtäviäni TE- toimistossa. Ministeriön vision mukaan asiakkaiden ohjautuessa sähköisten palvelujen piiriin, henkilökohtaiselle palvelulle ei ole tarvetta. Valitettavasti tämän sähköisen palvelui-

den käyttäminen ei ole jokaiselle itsestäänselvyys. Tietokoneen käyttö voi olla vaikeaa tai pankkitunnisteiden puuttuminen estää kirjautumisen esimerkiksi Internetissä TE- palveluiden sivuille. Henkilökohtaisen sähköisen asioinnin kautta asiakas laittaa työhaun voimaan, päivittää omia tietojaan ja hakee koulutuksiin (Työ- ja elinkeinotoimisto 2013). Pankkitunnisteiden saaminen voi estyä esimerkiksi luottotietojen menettämisen jälkeen, jolloin pankit itse päättävät asiakkuuden palvelutasosta.

Yleisesti voidaan kuitenkin todeta, että hyvä koulutustaso suojaa myös nuoria työttömyydeltä. Palkkatukipäätöksiä valmistellessani olen huomionut nuorten ottavan vastaan myös muita töitä kuin mitä heidän ammatillinen koulutuksensa edellyttäisi. Nuoret omaavat niin sanotun matalan kynnyksen työllistymisen ajattelumallin ja ovat valmiita aloittamaan työhistoriansa ilman erityisempiä ammattikriteereitä. Tällä ennakkoluulottomalla ajattelulla, moni nuori saa jalkansa yrityksen oven väliin ja voi ajan myötä edetä koulutusta vastaavaan työhön.

Nuoret, jotka ovat rekisteröityneet työttömiksi työnhakijoiksi TE- toimistoon, ovat huomattavasti paremmassa asemassa kuin työnhakijaksi rekisteröimättömät nuoret. TE- toimiston tarjoamien palveluiden avulla nuoret voivat päästä työvoimakoulutukseen, työkokeiluun, palkkatukitöihin tai palkkatuettuun oppisopimuskoulutukseen. Nämä palvelut lisäävät nuorten mahdollisuuksia päästä avoimille työmarkkinoille. Myrskylä (2012) toteaa ensisijaisena syrjäytymistä ennaltaehkäisevänä toimenpiteenä olevan nuorten kouluttautumisen ja sitä kautta pääsyä työmarkkinoille. Tarkastellessa ajanjaksoa 90-luvulta tähän päivään, kirjoittaa Myrskylä syrjäytymisen pysyneen suhteellisen tasaisena ja varsinaista nousupiikkiä ei ole havaittavissa. (Myrskylä 2012, 1.)

Ennaltaehkäisevät toimenpiteet ovat erittäin tärkeässä asemassa nuorten syrjäytymisen ehkäisyssä. Tärkeintä olisi tunnistaa ne nuoret, jotka eivät kuulu minkään palvelun pariin tai jotka eivät ole rekisteröityneet TE- toimiston asiakkaiksi. TE- toimiston asiakkaana olevat nuoret saavat ohjausta ja tukea työllistävien palveluiden suunnittelussa. Nuorten kanssa yhdessä laaditussa työllistymissuunnitelmassa otetaan kantaa ja sovitaan nuorten lähitulevaisuuden toimenpidepalveluista. Nuori allekirjoittaa suunnitelman. Allekirjoituksen myötä nuori ottaa vastuun sovittuihin toimenpiteisiin sitoutumisesta. Sovittuihin toimenpiteisiin sitoutuneella nuorella on hyvät mahdolli-

suudet kouluttautumiseen ja työelämään sijoittumiseen. Jos ennaltaehkäisevällä toiminnalla voimme ehkäistä edes yhden nuoren syrjäytyminen, niin olemme onnistuneet TE- toimiston asiantuntijoina työssämme.

2.2 Nuoret tasavertaisina työnhakijoina

Tilastokeskuksen ”Nuori tasa-arvo” julkaisussa Päivi Keinänen kirjoittaa, että koko elämään vaikuttavat päätökset ja valinnat tehdään nuorena. Osalle nuoria tulevaisuus on hyvinkin selkeä ja toisille se on hankalampi. Työ on tulevaisuutta, sillä hankintaan yhteisöllisyyttä yhteiskunnastamme ja turvataan taloudellinen asema. (Keinänen 2011, 61.) Samoin Keinänen toteaa, että koulutuksella taataan nuorelle paras työllistymismahdollisuus ja mahdollinen urasuuntaus. (Keinänen 2011, 61; Suurpää 2010, 13; Myrskylä 2012, 8.) Koulutusta tarvitaan myös työnantajien näkökulmasta katsottuna, mutta usein myös työkokemus on tärkeää työnantajan rekrytoidessa henkilöstöä.

Nuorisotakuun yhtenä painopisteenä on vuonna 2013 alkanut koulutustakuu, joka turvaa toisen asteen koulutuspaikan peruskoulun päättäneille nuorille. Ammatillisen tutkinnon suorittaneen nuoren ja vahvan ammattitaidon omaavan henkilön työpanoksen vertailu on työnantajalle haasteellista. Tasavertaisuutta työnhakutilanteeseen voidaan saada nuorelle puollettavan palkkatuen avulla (TE- palvelut 2013,a). Palkkatuen tarkoitus on parantaa nuoren ammattitaitoa ja vahvistaa asemaa työmarkkinoilla. Palkkatuella saadaan kompensoitua työnantajan palkkauskustannuksia. Nuoresta saatavalla palkkatuella ei kuitenkaan ole suurtakaan merkitystä, jos kyseessä on lyhyt erityisammattillista osaamista vaativa työsuhde.

Nuoret ovat luonnollisesti heikommassa asemassa verrattaessa vanhempiin, kokeneempiin työntekijöihin, eikä näin ollen voida aina puhua tasa-arvon toteutumisesta tässä suhteessa. Tämä asetelma muuttuu kuitenkin nuoren iän myötä, eikä yleensä ole kyse syrjinnästä. Työelämän yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa pyritään edistämään ja syrjinnän kieltäviä säännöksiä on olemassa. (Keinänen 2011, 61.) Lopullisen valintapäätöksen sopivasta työntekijästä tekee kuitenkin aina työnantaja omien intressiensä mukaisesti. Työnantajan valintapäätöksiin voi hakea

oikaisua, mikäli epäilee tullessa syrjityksi työnhakuvalinnassa (Finlex 2004). Työsuhteiden luonteissa on nähtävissä eroavaisuuksia nuorien ja vanhempien työntekijöiden välillä. Nuorilla on suhteellisesti enemmän määräaikaista työsuhteita, ja töiden vähentyessä määräaikaista työsuhteita ei jatketa (Valtiovarainministeriö 2010, 21). Toisaalta nuorten määräaikaisten työsuhteiden määrään voi vaikuttaa nuoren oma haluttomuus sitoutua vakinaiseen työsuhteeseen. Nuorella voi olla muita tulevaisuuden suunnitelmia, kuten ammattialan vaihto, koulutus tai ulkomaille hakeutuminen. Ei haluta tehdä vuosien suunnitelmia, vaan eletään päivä kerrallaan.

Nuorten arvot ja asenteet ovat tärkeässä asemassa yhteiskunnassamme, koska nuoret edustavat meidän tulevaisuuden yhteiskuntaamme. Tutkimuksia nuorten asenteista työtä kohtaan on Suomessa tehty vähän, joten puhdasta faktaa nuorten työmotivaatiosta on todella vähän. Teemu Turunen on tehnyt nuorten palkansaajien työorientaatiosta tutkimuksen, jonka mukaan tämän päivän nuoret ovat motivoituneita työelämään ja panostavat koulutukseen, jotta pääsevät haluamaansa työtehtävään. (Turunen 2009,11–16.)

Saadaksemme nuoret tasa-vertaisiksi työnhakijoiksi vanhempien työnhakijoiden rinnalle meidän jokaisen on muutettava omia asenteita. Monilla työnantajilla on vääränlaisia ennakkoluuloja nuorista työntekijöistä. Jotta tasa-arvoinen työnhaku saadaan toteutetuksi, nuorelle täytyy antaa tilaisuus näyttää osaamisensa ja kehittyvä ammatitaitonsa.

2.3 Nuorisotyöttömyys Suomessa

Tutkija Ulla Hämäläinen ja erikoistutkija Juha Tuomala toteavat valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen artikkelissa Suomen nuorisotyöttömyyden työttömyysasteella mitattuna olevan ongelmallisessa tilanteessa. Vuonna 2012 alle 20-vuotiaiden työttömyysaste oli 30 % ja 20–24-vuotiaiden 20 % luokkaa. Tutkijat pitävät tilannetta vaikeana, mutteivät kuitenkaan niin pahana mitä julkisessa keskustelussa on annettu ymmärtää. (Hämäläinen & Tuomala 2013, 1.)

Nuorten työttömyydelle on tyypillistä voimakas kausivaihtelu. Toisen asteen oppilaitoksista valmistutaan keväällä samaan aikaan kuin jatkavien opiskelijoiden ollessa kesätyön hakijoina. (Valtiovarainministeriö 2010, 13.)

Työttömyysasteen laskentaan käytetään kansainvälistä työttömyyden mittaria. Laskenta suoritetaan tietyin standardein eri valtioissa ja eri ikäryhmille samalla tavalla. Työttömiksi otetaan mukaan muun muassa opiskelevat nuoret, jotka ilmoittavat haluavansa tehdä töitä opiskelun rinnalla, joten todellinen työttömyysaste nuorilla on huomattavasti pienempi. Luvuista huolimatta nuorisotyöttömyys on nuoren itsensä sekä yhteiskunnan ongelma, jolla on kauaskantoiset seuraukset. Nuorten ja vasta valmistuneiden työmarkkinatilanteen keskeisin vaikuttaja on Suomen talouskasvu. (Hämäläinen & Tuomala 2013, 1–6; Larja 2013.)

Hämeen TE-toimiston palveluesimies Marja-Liisa Väisänen toteaa Etelä-Suomen Sanomien kirjoituksessa vastavalmistuneiden nuorten työllistämisen olevan kova haaste Päijät-Hämeen alueella. Vastavalmistuneiden alle 30-vuotiaiden työttömyysaste on noussut viime vuodesta 24 %:lla, mikä tarkoittaa, että kesäkuussa 2013 Lahden seudulla on 459 vastavalmistunutta työtöntä nuorta. (Hämeen ELY-keskus.) Väisänen toteaa, että Nuorisotakuun kautta ei ole saatu helpotusta nuorisotyöttömyyden hoitoon. Nuorille tarjotaan palveluja jo ensimmäisellä käyntikerralla, mutta vastuu tarjouksen vastaanottamiseen ja toteuttamiseen jää nuorelle itselleen. Joissakin tapauksissa tarjotun työn palkkaus jää alhaiseksi ja toimentulotukea saava nuori ei ota taloudellisista syistä tarjottua paikkaa vastaan. Tukien varassa elävälle nuorelle voi jäädä elämiseen enemmän rahaa työttömänä. Väisänen toteaa ” Meidän mielestämme työn teon pitäisi aina olla kannattavaa. Onko meidän sosiaaliturvamme liian hyvä?” (Kupiainen 2013.)

Tämän lauseen merkitykseen törmätään usein TE- toimiston työnvälityksessä ja palkkatukiosastolla. Työtehtävät joihin tarvitaan vähemmän ammatillista osaamista, ovat usein heikommin palkattuja. Nuoria työnhakijoita, erityisesti tyttöjä kiinnostavat eläintenhoitoon liittyvät työtehtävät, jotka ovat suhteellisen heikosti palkattuja. Suomessa on ammattialoja, joissa ei ole yleissitovaa työehtosopimusta ja palkkaus määritellään yhteissopimuksella kohtuulliseksi. Palkkatukien valmistelutyössä tämä kohtuulliseksi määritelty palkka tekee päätöksen valmistelusta haasteellisen. Palkkatuki-

päätöstä valmistelevalle asiantuntijalla on oikeus puuttua palkkauksen tarkasteluun, mikäli palkkaus tuntuu kohtuuttoman pieneltä työtuntimäärään verrattaessa. Yleissääntönä on ollut peruspäiväraha 32,46 € (Kansaneläkelaitos, 2013) kertaa 40, jolloin kokoaikaisen työn palkaksi tulee 1298 € kuukaudessa. 1298 eurosta maksetaan vielä verot, asuminen, ruokailu, puhtaanapito, sairaskulut ja muut mahdolliset menot, jolloin käteen jäävä summa voi lähennellä nollatulosta. Tämän laskennan perusteella moni nuori jättää ottamatta vastaan työtarjouksen ja jää elämään sosiaaliturvan varassa. Työnteon pitäisi olla aina kannattavampaa kuin sosiaaliturvan varassa eläminen.

2.4 EU-maiden kiinnostus suomalaisten nuorten työllistämismalliin

Nuorisotakuu on saanut paljon huomiota Suomen rajojen ulkopuolella. Euroopan komissio ehdottaa Euroopan Unionin eli EU:n muiden valtioiden tarjoavan Suomen mallin mukaista Nuorisotakuuta. Nuorten syrjäytyminen yhteiskunnasta on myös muiden EU valtioiden ongelmana. Ennalta ehkäisevillä toimilla pystytään rakentamaan parempaa huomista nuorille.

Komission ehdotuksessa on paljon samoja aineksia kuin Suomen Nuorisotakuussa. Olennaista Nuorisotakuun toteuttamisessa on etsiä ja rakentaa kumppanuuksia yli hallinnonrajojen. Suuri merkitys on viranomaisten, työmarkkinajärjestöjen, työnantajien, järjestöjen, kuntien ja nuorten välisellä yhteistyöllä. Kaikilla pitää olla tietoa Nuorisotakuun palveluista ja mahdollisuuksista. Lisäksi tarvitaan yhteistä tahtoa tarjota nuorille ensimmäistä työpaikkaa. (TEM 2012,b.)

Työministeri Lauri Ihalainen toteaa komission ehdotuksen noudattelevan monilta osiltaan Suomen Nuorisotakuun mallia, mutta jokaisella maalla on toteuttamisessa omat erityispiirteensä. Lisäksi hän haluaa painottaa kaikkien eri instanssien välistä yhteistyötä. Kukaan ei pärjää näin haastavassa tehtävässä yksin, tarvitaan yhteisöllisyyttä eri toimijoiden kesken. Nuorisotyöttömyys kasvaa koko Euroopassa ja siitä seuraava syrjäytyminen on tulevaisuuden riski. Komission esitys mahdollistaa EU-maiden välil-

le uudenmallisen yhteistyön, jonka tämän Lauri Ihalainen toteaa olevan tulevaisuutta. (TEM 2012,b.)

2.4.1 Nuorisotyöttömyys Suomen rajojen ulkopuolella

Suomen ja Eurooppalaisten nuorten elinoloja on vertailtu Tilastokeskuksen hyvinvointikatsauksessa 1/2013 – Teema: Eurooppalaisten elinolot ja talouskriisi julkaisussa. Julkaisussa kirjoitetaan Suomen ja Euroopan maiden talouskriisin vaikuttavan nuorten työttömyyteen enemmän kuin muihin työttömiin. Tilanteeseen löytyy yksinkertainen syy, nuoret palkataan useimmiten määräaikaisiin työsuhteisiin ja huonojen aikojen koittaessa yritykset irtisanovat ensimmäiseksi määräaikaiset työntekijät. Toinen Suomen ja Euroopan maiden työttömyysvertailua vaikeuttava seikka on työnteko opiskelun rinnalla. Suomessa opiskelun sivussa tehdään osa-aikaista työtä, kun taas eurooppalaiset nuoret keskittyvät pelkästään opiskeluun. Kansainvälisessä tilastoinnissa opiskelijat lasketaan työllistyneiksi osa-aikaista työtä tehdessään. Vastaavasti Suomessa opiskelijat, jotka hakevat osa-aikatyötä lasketaan, työttömiksi ja tällöin suomalaisten nuorten työttömyysprosentti saadaan laskentatavalla synkäksi. Verrattaessa Suomen ja Euroopan opiskelemattomia 15–24-vuotiaita työttömiä nuoria, saadaan työttömyysaste yhtä suureksi. Työttömyyden laskentatapoja on monenlaisia, mutta kokonaisuutta katsottaessa nuorisotyöttömyysaste on kutakuinkin sama Euroopan maiden ja Suomen nuorten välillä. (Larja 2013.)

Työttömyysasteen laskennalla saamme numeraalisia tuloksia, mutta nuorten syrjäytymistä yhteiskunnasta näillä luvuilla ei ratkaista. Talouskriisien runtelemat Euroopan maat voivat ottaa oppia toisten valtioiden toimintatavoista syrjäytymisen ehkäisyssä ja yhdistää voimansa maiden rajoista välittämättä.

2.4.2 Muiden maiden toimenpiteet nuorisotyöttömyyden torjumisessa

Naapurivaltiollemme Ruotsilla on nuorisotyöttömyys hyvin samankaltaisessa tilassa kuin meillä Suomessa. Kirjeenvaihtaja Auli Mauno toteaa nuorisotyöttömyyden olevan kuumimpia poliittisia puheenaiheita ja todellinen ongelma Ruotsissa. Ruotsissa on työttömiä nuoria enemmän kuin keskimäärin EU-maissa. Työttömyyttä yritetään hoitaa eri toimenpitein, kuten alle 26-vuotiaiden nuorten työnantajilta peritään vain puolet työnantajamaksuista. Monen ruotsalaisen mielestä syy tähän nuorisotyöttömyyden ongelmaan löytyy Ruotsin koululaitoksesta, joka ei vaadi nuorilta kunnan luku-, kirjoitus- ja laskutaitoa. (Kauppalehti 2013.) Ruotsalaisille nuorille järjestettyjen toimenpideohjelmien vaikuttavuus on jäänyt heikoksi. Toimenpideohjelmilla saatiin lyhennettyä nuorten työttömyysjaksoja, mutta pidempää aikajaksoa tarkasteltaessa toimenpiteiden hyöty jäi toteutumatta. Vaikuttavuus saatiin kahden eri mekanismin kautta, osa nuorista osallistui toimenpiteisiin työttömyysturvan menetyksen vuoksi ja osa nuorista pystyi omatoimisesti hankkiutumaan työmarkkinoille. (Valtionvarainministeriö 2010, 58.)

Tanskassa työttömyys lisääntyi vuonna 2008 etenkin nuorten kohdalla. Nuorten työttömyys on huomattavasti korkeampi kuin aikuisväestöllä. Tanskan työttömyysluvut ovat 2000 - luvulla Pohjoismaiden keskitasoa. Tanskalaisen työvoimapolitiikan tavoite on saada kouluttamattomat nuoret kouluun ja koulutetut työelämään. Alle 30-vuotiaan saadessa työttömyyspäivärahaa 13 viikon ajalta, hänen tulee osallistua aktiivitoimenpiteeseen. Toimenpide käynnistyy uudelleen 6 kuukauden työttömyyspäivärahan maksatuksen jälkeen. Aktiivitoimenpide voi sisältää työharjoittelua, palkkatukityötä, neuvontaa tai ohjausta. (Sosiaalivakuutus 2012, 30.) Näiden aktiivitoimenpiteiden on katsottu onnistuneen erittäin hyvin, vaikka kieltäytymisen sanktioilla on suuri merkitys. Ohjelman myönteiset vaikutukset kohderyhmän nuorten työmarkkina-asemaan saavutettiin lähinnä toimenpiteistä saatujen hyötyjen kautta sekä sanktioiden aikaansaamien uhkavaikutusten ansiosta. Kiteytettynä ”nuorelle tarjottava keppiä, että porkkanaa”. (Valtionvarainministeriö 2012, 61.)

Helsingin Sanomissa Solja Virkkunen (2013) toteaa Norjan hallitsevan Pohjoismaista ykköstilaa matalimmalla nuorisotyöttömyysprosentilla. Syitä on varmasti useampia

tällaiseen nuorisotyöttömyysprosenttiin, mutta kiitos kuuluu ennen kaikkea öljylle, joka on huolehtinut Norjan taloudesta talouskriisien aikana.

Norjan hyvästä taloudellisesta tilanteesta huolimatta nuorisotyöttömyys on kolminkertainen koko väestön työttömyyslukuun verrattuna. Nuorisotyöttömyys Norjassa on 9,7 %, kun vastaavasti Suomessa 15–24-vuotiaista on 24,8 % työttömiä. Mistä näin huikea prosenttiero johtuu? Norjan sosiaalitutkimusinstituutin tutkijaprofessori Erling Barth toteaa ”Oppisopimuskoulutuksesta, osa-aikatyön yleisyydestä ja valtion aktiivisista työllistämistoimista.”

Norjan koulutusjärjestelmä poikkeaa huomattavasti suomalaisesta koulutusjärjestelmästä. Peruskoulun jälkeen norjalaisnuoret hakevat toisen asteen kouluun, joko teoreettiselle tai ammatilliselle linjalle. Ensimmäiset kaksi vuotta käydään yhteisillä kursseilla, jonka jälkeen ammatillisen linjan opiskelijat jatkavat kahden vuoden ajan oppisopimustyöpaikassa opintoja. (Virkkunen 2013.)

Norjan ja Saksan koulutusjärjestelmässä on nostettu oppisopimuskoulutuksen tärkeys esille nuorisotyöttömyyden hoidossa. Uskon erilaisella koulutusjärjestelmällä olevan osuutta pieniin nuorisotyöttömyysprosentteihin, mutta edellä mainittujen valtioiden kohdalla myös valtioiden taloudelliset tilanteet ovat kohtuullisen vakaita vuosien ajan.

Norjan hyvä työtilanne on huomioitu niin Suomessa kuin Ruotsissa. Ruotsissa Söderhamnin kunta ja työvoimaviranomaiset rohkaisevat nuorisoa lähtemään työnhakureissulle Norjaan. Kuukauden ajan ruotsalainen työtön nuori voi asua oslolaisessa hostellissa Söderhamnin kunnan laskuun. Ruotsin nuorisotyöttömyyden kasvaessa kuntien on tehtävä radikaaleja ratkaisuja nuorisotyöttömyyden ehkäisyssä. (Talouselämä 2012.) Lapin ELY-keskuksen ylijohtaja Pirkko Saarela kehottaa suomalaisia nuoria hakemaan Norjasta hyvää työkokemusta ja tienamaan rahaa. Pohjois-Norjassa on jopa 15 000 avointa työpaikkaa ja tarvetta on erityisesti sairaanhoitajille, kokeille, insinööreille sekä terveydenhoitajille. (Turun Sanomat 2013.)

Kirjeenvaihtaja Auli Valpola kertoo Iso-Britannian 16–24-vuotiaiden työttömyysasteen olevan 21 % aktiivisesta väestöstä, johon opiskelijoita ei lasketa. Nuorten työttömyys aikuisväestöön verrattuna on kaksi kertaa suurempi. Yliopisto-opiskelijat ovat esittä-

neet huolenaiheensa korkeista lukuvuosimaksuista ja siitä, ettei tutkinto enää takaa töitä Iso-Britanniassa. Tilanteesta johtuen oppisopimuskoulutus on lisännyt suosioitaan. (Kauppalehti 2013.)

Iso-Britanniassa työttömille nuorille järjestetään New Deal for Young People – ohjelma, joka sisältää työnhakukoulutusta ja työnantajille suunnattua palkkatukea. Kohdeyryhmänä ovat 18–24-vuotiaat, kuusi kuukautta työttömyysturvaa saaneet nuoret. Toimenpiteeseen osallistuminen on vapaaehtoista, mutta kieltäytymisestä seuraa sanktioita. Ohjelma koostuu kolmesta eri vaiheesta: ensimmäinen vaihe sisältää työnhakukoulutusta, jossa nuori saa koulutuksen lisäksi henkilökohtaisen ohjaajan, jonka kanssa yhteistyö on tiivistä koko ohjelman ajan. Toisessa vaiheessa nuori voi valita tukityöllistämisen, kokopäiväsen opiskelun 12 kuukauden ajan, vapaaehtoistyötä kuuden kuukauden ajan tai valtion tukityön. Mikäli nuori ei ole työllistynyt tähänkään jälkeen, seuraa ohjelman kolmas vaihe, joka on pääosin työnhakukoulutusta. Kyseisen ohjelman toimivuudesta on saatu positiivista palautetta, tosin sanktioilla arvellaan oleva suuri merkitys työvoimapolitiikan toimenpiteiden vaikuttavuuteen. (Valtionvarainministeriö 2010, 57–58.)

Väkiluvultaan maailman suurimmaksi lukeutuvassa Kiinassa (Wikipedia 2013) ei puhuta työttömyydestä kirjeenvaihtaja Oskar Hellingin mukaan. Yleinen työttömyysaste on 4,1 % virallisten tilastojen mukaan. Tätä samaa prosenttilukua on käytetty jo vuosikausia, joten todellista työttömyysastetta on vaikea arvioida. Epävirallisten tutkimusten mukaan luku saattaa olla jopa kaksinkertainen. Kiinan talouskasvun tasaantumisessa viime aikoina on avoimien työpaikkojen määrä lisääntynyt vuositasolla rekrytointiyriyten mukaan 10–15 %. Tämän seurauksena kiinalaisista yliopistoista valmistuville noin 6 miljoonalle nuorelle on kysyntää, vaikka kaikille ei ole tarjota töitä. (Kauppalehti 2013.) Vuonna 2011 Kiinan hallitus alkoi kiinnittää huomiota nuorisotyöttömyyteen. Yhtenä nuorisotyöttömyyttä ehkäisevänä toimenpiteenä oli rajoittaa ulkomaalaisten työntekijöiden pääsyä Kiinaan. (MTV 2011.)

Useissa edellä mainituissa maissa nuorisotyöttömyys koetaan syrjäytymisen uhkaksi, joka saattaa periytyä sukupolvelta toiselle. (Myrskylä 2012, 7; Suurpää 2010, 13; Kauppalehti 2013, B12.) Valtioiden päättäjät ovat esittäneet huolensa nuorisotyöttömyyden aiheuttamista levottomuuksista, kuten mellakoinnista. Useat maat ovat yrit-

täneet ehkäistä nuorisotyöttömyyden kehitystä, mutta vuosia jatkunut talouskriisi on lisännyt työttömyyttä ja erityisesti nuorisotyöttömyyttä. Suurimmat nuorisotyöttömyysluvut ovat Etelä-Euroopan kriisimaissa Espanjassa ja Kreikassa, joissa useampi kuin joka toinen nuori 15–24-vuotias on työtön. (Kauppalehti 2013, B12.)

Helsingin Sanomien artikkelissa Tampereen yliopiston nuorisotutkimuksen emerita-professori Helena Helve toteaa, että nuorisotyöttömyydellä voi olla suuremmat vaikutukset kansainvälisesti, kuin mitä osataan arvata. Helve listaa työttömyyden ongelmiin yksinäisyyden sekä psyykkiset ja sosiaaliset ongelmat. Elintapojen muuttuessa, voi jopa arkielämäntaidot hiipua. Lisäksi Helve muistuttaa, että etenkin Pohjoismaissa on pyritty luomaan mielekästä toimintaa työstä syrjäytyneille nuorille. Samassa artikkelissa Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen tutkimusjohtaja Rita Asplund toteaa nuorisotyöttömyyden näkyvän eri tavoin eri maissa. Kuitenkin on äärimmäisen tärkeää saada nuoret joko koulutukseen tai työelämään. Jos passiivisuus pitenee, sen vaikutus nuoriin on monia kymmeniä vuosia, toteaa Asplund. (Helsingin Sanomat 2013.)

Vertailu eri maiden nuorisotyöttömyyslukujen ja toimenpiteiden välillä on erittäin hankalaa. Useista valtioista puuttuu työttömien tilastolliset laskentatavat ja tarkka väestölaskenta voi olla haasteellista. Maiden maantieteelliset erot, kuten tiheä asutus- ja työpaikkarakenne, mahdollistavat tehokkaamman työnhaun harvaan asuttuihin maihin verrattuna (Valtionvarainministeriö 2010, 62).

Kansainvälisessä oppisopimuskoulutusvertailussa esimerkiksi Saksan oppisopimusjärjestelmää on pidetty toimivana. Tällä koulutusjärjestelmällä on pystytty pitämään maan nuorten työttömyys kurissa suhteessa kokonaistyöttömyyteen, tosin tilastointitavalla voi olla myös vaikutusta. Toinen oppisopimuskoulutuksen suosioon vaikuttava tekijä on esitetty olevan työnantajien hyöty edullisesta työvoimasta. Maiden vertailussa on kuitenkin huomioitava, että Saksan oppisopimus kuuluu osaksi heidän koulutusjärjestelmäänsä ja toisinaan se on jopa ainoa väylä tiettyihin ammatteihin. (Valtionvarainministeriö 2010, 43.)

Oppisopimuskoulutuksen on katsottu edistävän pysyvää työllistymistä kansainvälisen kokemuksen ja vaikuttavuustutkimuksen mukaan. Suomessa oppisopimuskoulutus

tarvitsee kuitenkin järjestelmän kehittämistä niin, että se palvelisi oppisopimuspaikkoja tarjoavien yritysten tarpeita. (Valtiovarainministeriö 2010, 16.)

3 TOIMENPITEET NUORISOTYÖTTÖMYYDEN HOITOON

3.1 Nuorisotakuu

Vuosittain noin 4 000 nuorta jää peruskoulun jälkeen ilman koulutuspaikkaa. Lisäksi 25 % keskeyttää ammatillisen koulutuksen ja 10 % lukion. Tämän seurauksena jokaisesta ikäluokasta 15 % jää vaille toisen asteen tutkintoa. 110 000 nuorta 20–29-vuotiasta on ilman ammatillista tutkintoa. Alle 29-vuotiaita työttömiä on noin 55 000. Kokonaan työn ja koulutuksen ulkopuolella olevien kouluttamattomien nuorten määrä on selvitysten mukaan noin 40 000. (TEM 2012,a.)

Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelmaan on kirjattu nuorten yhteiskuntakuun toteutus näin: Jokaiselle alle 25-vuotiaalle ja alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle voidaan tarjota työ-, harjoittelu-, opiskelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikka viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi joutumisesta (Pitkänen, Aho & Syrjä 2012, 10).

Nuorisotakuun piiriin kuuluvat sekä ammatillista koulutusta vailla olevat, että ammatillisen koulutuksen suorittaneet nuoret. Nuorisotakuu toteutuu myös, jos nuori ohjataan muuhun kuin julkiseen työvoimapalveluun ja tästä on sovittu työllistämissuunnitelmassa. Nuori voidaan tarvittaessa ohjata esimerkiksi kunnan sosiaali- ja terveystalvelujen piiriin. (TE- palvelut 2013,b.)

Nuorten yhteiskuntatakuuta alle 25-vuotiaille on toteutettu jo vuodesta 2005. Takuun tavoitteena on edistää nuorten kouluttautumista ja työllistymistä. Lisäksi haluttiin tehostaa yksilöllisen työllistämissuunnitelman tekoa TE- toimistoissa. Yhdessä nuoren ja työvoimaneuvojan kanssa laaditulla työllistämissuunnitelmalla nopeutetaan nuoren siirtymistä eri toimenpiteisiin. (Pitkänen & Aho & Syrjä 2012, 9.)

3.2 Road show

Nuorisotakuun tunnetuksi tuleminen koko Suomen kansalle ja erityisesti työnantajille, aloitettiin käynnistämällä 17.9.2012 Road Show. Viisitoista paikkakuntaa kierrettiin viiden ministerin voimin. Osallistujat olivat työministeri Lauri Ihalainen, opetusministeri Jukka Gustafsson, peruspalveluministeri Maria Guzenina–Richardson, sosiaali- ja terveysministeri Paula Risikko, hallinto- ja kuntaministeri Henna Virkkunen sekä nuorisasioista vastaavan kulttuuri- ja urheiluministeri Paavo Arhinmäen valtiosihteeri Jarmo Lindén. Tilaisuuksissa haluttiin tuoda esiin uusia toimintatapoja yhteistyötahoille kesken, jotta nuoret saataisiin tehokkaammin työmarkkinoille. Toteutuakseen Nuorisotakuu tarvitsee ehdottomasti kaikkien viranomaisten, elinkeinoelämän ja järjestöjen yhteistyötä, jonka avulla saamme nuoret osaksi yhteiskuntaamme. (TEM 2012,c.)

3.3 Sanssi – kortti

Vuonna 2010 otettiin käyttöön Sanssi - kortti helpottamaan nuorten pääsyä työmarkkinoille. Tavoitteena on aktivoida nuoria etsimään työpaikka palkkatuen avulla. Sanssi - korttiin oikeutetun nuoren palkkaukseen työnantaja voi saada palkkatukea maksimissaan kymmenen kuukauden ajan. Tuen pituus on harkinnanvarainen ja se määritellään TE- toimistossa työllistymissuunnitelman teon yhteydessä. Sanssi - korttiin oikeutettu nuori voi saada palkkatukea myös oppisopimuskoulutustyöhön. Oppisopimus työsuhteeseen, ilman ammatillista koulutusta olevan nuoren palkkaava työnantaja voi saada koko oppisopimuksen ajalta palkkatukea. (Pitkänen ym. 2012, 10–11.)

Sanssi - kortin myöntämisehtoja on vuosien myötä lievennetty. Myöntämisperusteina on se, että olet alle 30-vuotias ja rekisteröitynyt työttömäksi työnhakijaksi TE- toimistossa. Jos olet peruskoulun tai lukion suorittanut nuori, voit saada Sanssi - kortin, jos se TE- toimistossa katsotaan tarkoituksenmukaiseksi. (TE- palvelut 2013,b). Työssäni palkkatukiosastolla nuorten työllistäminen palkkatuella näyttää merkittävää osaa tukipäätösten teossa. Julkisuudessa on esitetty arvioita, että Sanssi - kortilla työllistäminen ei ole riittävästi työllistänyt nuoria. Sanssi - kortin tunnettavuus on varmasti

vielä heikosti työnantajien tiedossa, vaikka näkyvyyttä on haettu television ja muun median avulla.

Usein työnantajat toivovat nuoren palkkatuetun työsuhteen alkavan erittäin nopeasti, jopa päivän varoitusajalla. Työnantajilla on kiire ja hakemusten täyttäminen koetaan usein aikaa vieväksi, joten nuoren palkkaaminen voi jäädä hyvin pienistä asioista kiinni. Tarvittavien liitteiden hakemiseen tuhlautuu liikaa työaikaa ja osa työnantajista kokee palkkatukihakemukseen liitettävien asiapapereiden hankkimisen vaikeaksi. Asiapapereiden hankkimista on helpotettu TE- toimiston suorilla viranomaispyynnöillä. TE-toimiston asiantuntija pystyy katsomaan yrityksen kaupparekisteritiedot ja verovelkatodistukset järjestelmistä suoraan, joten työnantajalle jää ainoastaan palkkatukihakemuksen täyttäminen. Palkkatukihakemuksen voi täyttää suoraan TE- palveluiden sivustolla sähköisesti Katso - tunnistuksen avulla. Katso - tunnistus on Verohallinnon tarjoama, yrityksiä varten luotu tapa tunnistautua viranomaisten sähköisiin palveluihin (Verohallinto 2013).

Palkkatukihakemuksessa on seikkoja, jotka estävät nuoren työllistymisen palkkatuella yritykseen. Yrityksessä ei saa olla irtisanomisia tuotannollista ja taloudellisista syistä 12 edeltävän kuukauden aikana, eikä lomautuksia työtehtävistä, joihin palkkatukea haetaan. Yrityksen, yhdistyksen, säätiön tai yksityisen kotitalouden verovelkatodistuksen on oltava ”puhdas”, eli verovelkaa ei saa olla lainkaan tai verovelka on maksettava ennen työsuhteen alkamista. Palkkatukihakemuksessa on hakemuksen allekirjoittajan tai kirjoittajien oltava sama tai samat, jotka ovat kauppa- tai yhdistysrekisterissä määritelty nimenkirjoittajiksi. Useimmiten nuoren työllistämistä estävät seikat olisi voitu välttää huolellisella palkkatukihakemukseen tutustumisella ja lukemalla palkkatuen myöntämisohjeistuksen.

Työnantajien kokemuksia Sanssi - kortin vaikutuksista on tutkittu työ- ja elinkeinoministeriön toimeksiannosta. Tutkimuksessa on haluttu selvittää Sanssi - kortin tietoutta ja kokemuksia Sanssi - kortin vaikutuksista. Tutkimus on toteutettu yhteistyössä Sosiaalikehitys Oy ja Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen kanssa. (Pitkänen ym. 2012, 3.) Alla oleva kuva (kuvio 1) on otettu ”Markkinointia ja uusia mahdollisuuksia — Tutkimus Sanssi-kortin käytöstä, käyttöön liittyvistä kokemuksista ja vaikutuksista nuorten työllistymiseen” julkaisusta. Kaaviossa tutkitaan työnantajien

kokemuksia Sanssi - kortin vaikutuksesta. Kortin tunnettavuus on kohtuullisen hyvä ja moni nuori on saanut työpaikan sen avulla. Erityisesti yksityiset yritykset ovat palkanneet nuoria toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin, kun vastaavasti kunnat ovat priorisoidusti solmineet määräaikaista työsuhteita (Pitkänen ym. 2012, 46).



KUVIO 1. Työnantajien kokemuksia Sanssi - kortin vaikutuksesta nuorten työllistymiseen (Pitkänen & Aho & Syrjä 2012, 47)

Kaaviossa (kuvio 1) todetaan Sanssi - kampanjan myötä noin 67 % kyselyyn osallistuneista työnantajista kiinnostuneen palkkaamaan nuoria työnhakijoita. Sama määrä työnantajista ilmoitti työllistäneensä nuoren Sanssi - kortin avulla ja hieman pienempi määrä työnantajista olisi työllistänyt nuoren ilman Sanssi – korttia. Vakinaisten työpaikkojen lisäys Sanssi - kortin vaikutuksesta oli 50 %. Työharjoittelun jälkeen liki 50 % työnantajista oli valmis työllistämään nuoren Sanssi - kortilla.

Nuorten oma aktiivisuus työnhakuun Sanssi - kortilla on noin 40 %, joten tämän luvun myötä voidaan todeta yhden Sanssi - kortin tavoitteista toteutuneen. ”Sanssi voi auttaa sinua löytämään töitä. Mutta muistathan, että se ei korvaa omaa aktiivisuutta työhaussa!” (TE- palvelut 2013,b).

4 TYÖNANTAJIEN TYÖLLISTÄMISTARPEET

4.1 Nuorisoharava

Valtakunnallisen KOTTI - hankkeen toteuttamana Nuorisoharava - kysely suunnattiin yrityksiin, jotka olivat Yritysharava - kyselyssä vuosina 2009–2011 ilmoittaneet olevansa kiinnostuneita nuorten työllistämisestä. Haastatteluun valittiin yritykset, jotka työllistivät vähintään 2 työntekijää. Hämeen TE - toimisto oli ilmoittautunut yhdeksi osallistujaksi 29 TE- toimistosta KOTTI - hankkeeseen. Haravointi näiden 29 TE- toimiston alueelta suoritettiin 19 000 yritykseen. Haastatteluaiakataulu noudatti tiukkaa aikataulua, koska tulokset piti olla valmiina lokakuun 2012 loppuun mennessä ja KOTTI - hanke päättyi marraskuussa 2012. (Nuorisoharavan tulokset 2012.)

KOTTI - hanke kartoitti, miksi työnhakijat ja avoimet työpaikat eivät kohtaa toisiaan. Haastattelujen avulla ohjattiin viranomaisresursseja sinne, missä on tarvetta ja tarjottiin palveluja yrityksille työvoiman hankkimiseksi. Haastattelujen avulla mahdolliset niin sanotut piilotyöpaikat tulevat esille. (Endora 2013.)

Nuorisoharava-kyselyn työnantajille suorittivat kaksi puhelinpalveluyritystä. Kantele Varainhankinta Oy on Suomen Kansanterveysyhdistyksen ry:n omistama Contact Center palveluyritys (Kantele Varainhankinta Oy 2013) ja Endora Oy monikanavainen yhteistyökumppani (Endora 2013).

Pohdin Nuorisoharava aineistoa lukiessani ulkopuolisten haastattelijoiden käyttötarkoitusta. Miksi oman TE- toimiston työnantajapalvelut eivät voineet olla yhteydessä paikallisiin yrityksiin? Tunsimmehan jo suurimman osan paikallisista yrityksistä ja toimenpiteiden tarve useimpien yritysten kohdalta oli tiedossa.

Tästä johtuen otin puhelinyhteyden KOTTI - hankkeen projektitutkija Suvi Laaksoseen (2012) Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukseen. Laaksonen kertoi pelkästään Päijät-Hämeen TE- toimiston alueella olevan noin 800 yritystä, joihin puhelinpalveluyritykset ottivat yhteyttä. Yrityskontaktien määrän ollessa suuri ko-

ko Suomen alueella, ei TE- toimistoilla ollut henkilöstöresursseja toteuttaa näin suurta puhelinkyselyä. Lisäksi Nuorisoharavan toteuttamiseen varattu aika oli lyhyt. Laaksonen perusteli vielä ulkopuolisten haastattelijoiden etua sillä, että TE- toimiston virkailijan ottaessa yhteyttä työnantajaan, voi työnantajan palvelutarve kasvaa. Tällöin ulkopuolisen haastattelijan vahvuudeksi saadaan haastattelunopeus, eikä tarvita valmiuksia syvempään palveluun. Näillä vastauksilla voidaan todeta ulkopuolisten haastattelijoiden käyttö perustelluksi ja kannattavaksi. Puhelinyhteyden lopuksi halusin vielä tarkennusta Nuorisoharava-kyselystä koskien kohtaa kuntien oppisopimusrekisteröinti. Esimerkiksi Päijät-Hämeen alueella ei ole kyseistä rekisteröintitapaa käytössä. Laaksonen kertoi joidenkin kuntien ja TE- toimistojen välillä olevan oppisopimusrekisteri, johon voidaan tallentaa yrityksiä, joilla on valmiuksia tarjota oppisopimuspaikkoja. Valmis rekisteri nopeuttaa ja madaltaa nuorten työllistymistä oppisopimuksen avulla. Nämä Nuorisoharavan kysymykset oli laadittu siten, että ne kattavat koko valtakunnan ja jokaisessa kunnassa on erilaisia palvelutoimintoja. (Laaksonen 2012.)

4.2 Nuorisoharava- kyselyn tulokset

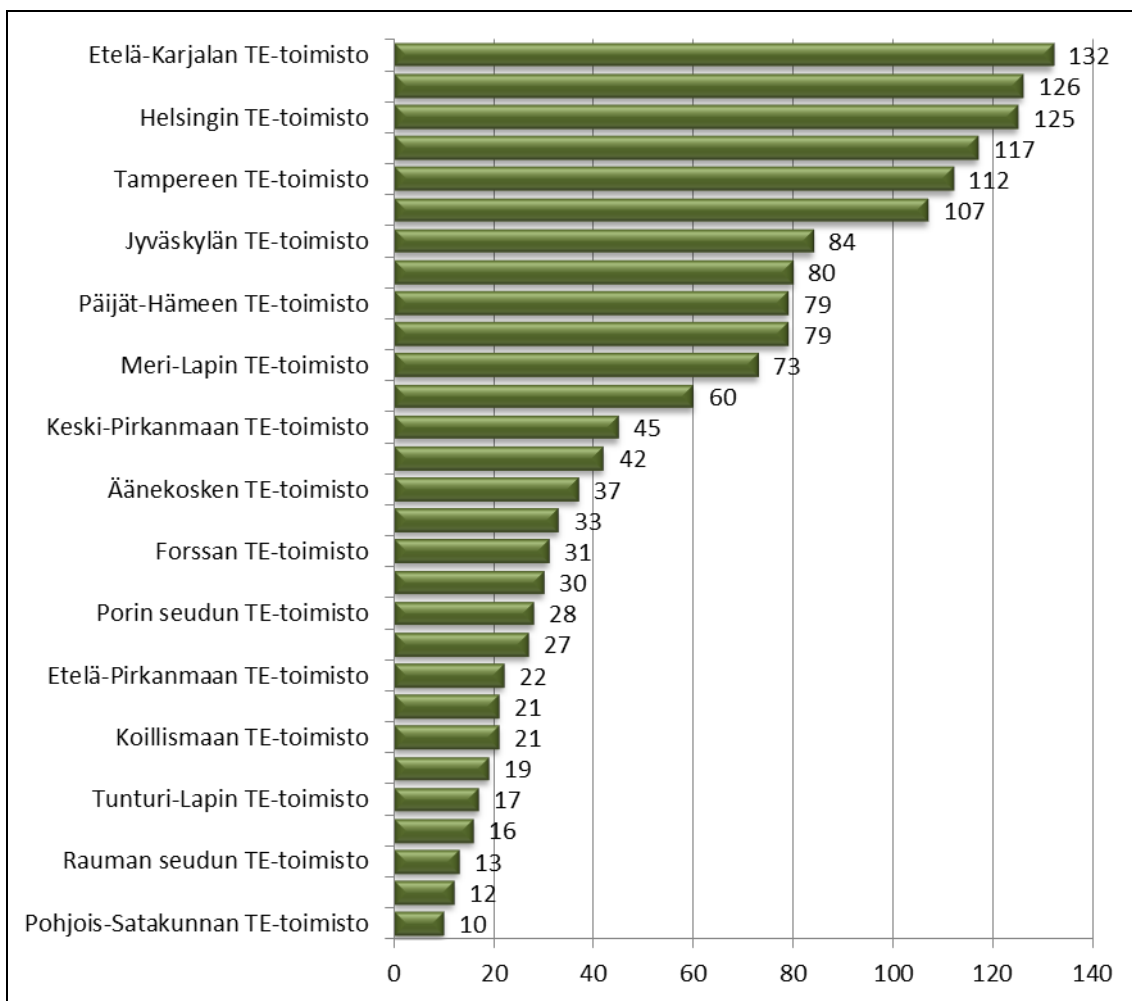
Seuraavaksi esittelen Nuorisoharavointi-kyselyn tulokset valtakunnallisen KOTTI-hankkeen projektitutkija Suvi Laaksonen (2012) tekemän Pivot - taulukon avulla. Päijät-Hämeen TE- toimiston alueelta oli kyselyyn vastannut 858 työnantajaa.

Työvoiman tarve ”heti” toimistoittain

Työnantajien työllistämismatruutta nuorten työllistämiseen esitetään (kuvio 2) kaavion perusteella. Päijät-Hämeen TE-toimiston alueen haastatelluista työnantajista 79 ilmoitti tarvitsevansa työvoimaa heti. Nuorten työttömyydelle on tyypillistä voimakas kausivaihtelu. Vaaditaanko tarjottuun työhön mahdollisesti ammatillinen koulutus, työkokemusta, onko kyseessä kesälomatuuraus, sesonkityö tai mahdollisesti osa-aikatyö? Heti sanan merkitystä voidaan myös pohtia. Toiselle ”heti” on tänään ja toiselle kuukausien päästä. Työnantajan työllistämistarve vaihtelee tilauskantojen ja

sesonkien myötä, joten suoritetun kyselyn ajankohdalla on merkitystä. Työnantajien ”heti” työllistämisen tarve on vaikeasti määriteltävissä.

Yleisesti voidaan todeta työllistämistarpeen olevan suurimmillaan isoissa kaupungeissa, jotka sijaitsevat Etelä-Suomen alueella. Poikkeuksen alueellisessa jaossa tekee Etelä-Karjalan alue, jonka kaupungit sijaitsevat Suomen itärajalla. Raja-alueiden kaupungeissa käy lomailemassa ja ostosmatkoilla venäläisiä turisteja, joten venäjänkielentaitoisen henkilöstön työllistämistarve voi syntyä tätä kautta.

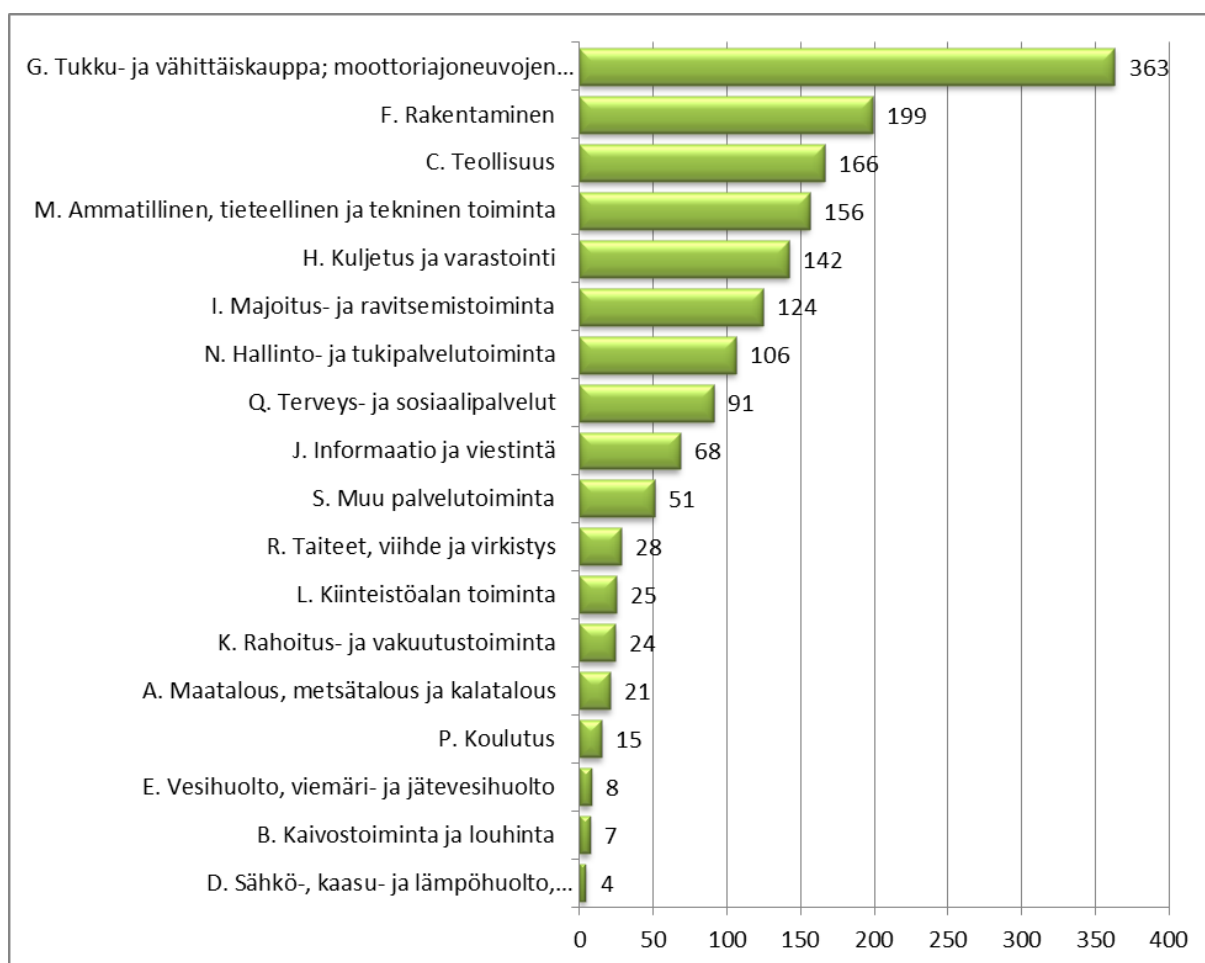


KUVIO 2. Työvoiman tarve heti toimistoittain (Laaksonen 2012)

Työvoimatarve heti päätoimialoittain

Valtakunnallisesti (kuvio 3) suurimpana 363 työnantajan työvoimatarpeena on tukku- ja vähittäiskaupan henkilöstö. Tässä kysymyksessä nousee esille myös työajan käyt-

tö. Perinteisesti kaupan alalla käytetään osa-aikaista, töissä kutsuttaessa olevaa henkilöstöä. Usein kaupanalan töihin ei vaadita ammattitaitoa, joten monelle ammatikouluttamattomalle nuorelle syntyy tilaisuus jalkautua työelämään. Vastaavasti voidaan myös pohtia, heikkeneekö aikuisten ammattitaitoisten myyjien asema ammattitaidottomien nuorten rinnalla, joiden palkkakustannukset ovat huomattavasti pienemmät. Toiseksi suurin työvoimantarve on rakennusosalalla, 199 työnantajan tarpeena. Myös rakennusalan ammattilaisilta vaaditaan työkokemusta ja erityisesti itsenäiseen työskentelyyn valmiuksia. Samoin terveys- ja sosiaalipalvelut tarvitsevat ammattitaitoista henkilökuntaa. Alan nuoret työllistyvät hyvin jo kouluaikaisten harjoitteluiden kautta. Kokonaistulosta tarkastellessa työnantajien ”heti” työllistämistarpeen voi todeta olleen ammattitaitoisten nuorten kohdalla suuri. Usein ammattiin valmistuneelta nuorelta puuttuu työkokemus, joten näkisin tässä kohdassa yhteistyön merkityksen TE- toimiston ja työnantajien välillä. TE- toimiston RekryKoulutuksella räätälöidään yrityksen tarpeisiin nuori työelämälähtöisesti (TE- palvelut 2013,c).

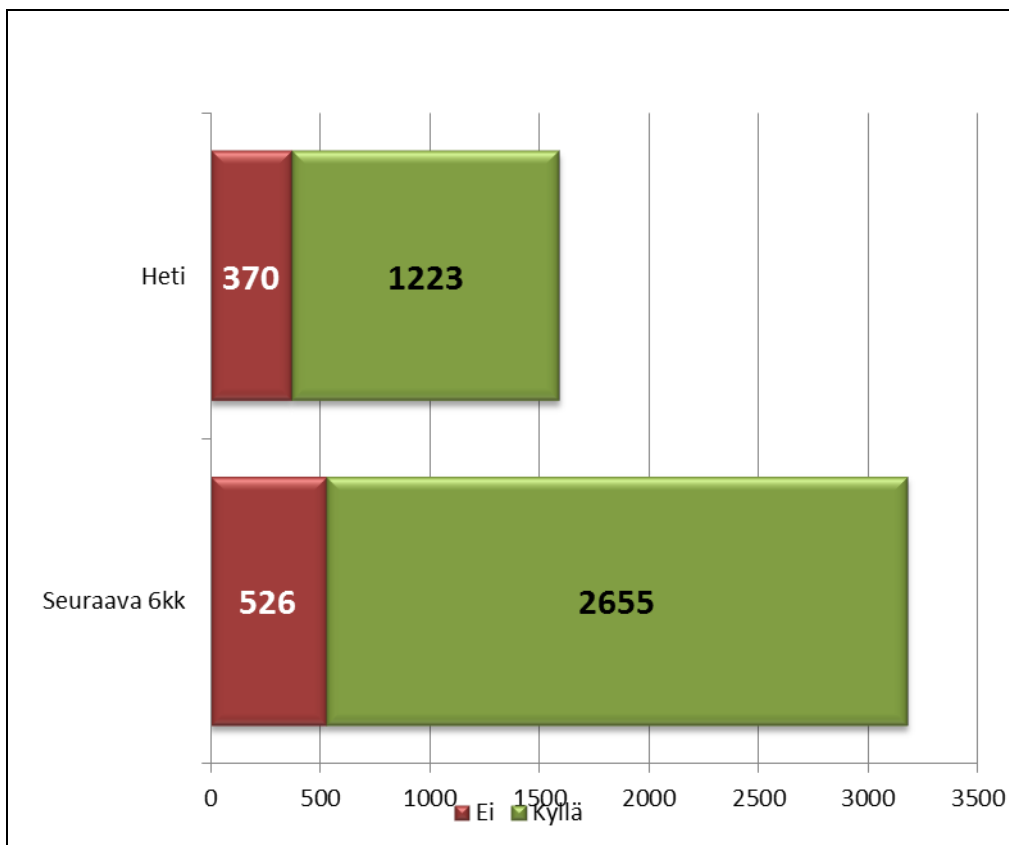


KUVIO 3. Työvoimatarve heti päätoimialoittain (Laaksonen 2012)

Jos työvoiman tarve: onko tähän työhön mahdollista työllistää työtön nuori

Heti työllistämisen tarve (kuvio 4) oli 1223 työnantajalla ja 370 työnantajaa ilmoitti, että ei ole mahdollista työllistää työtöntä nuorta. Seuraavan kuuden kuukauden kuluttua työnantajien tarve työllistää mahdollisesti nuori työtön lähes kaksinkertaistui. Vastaavasti ei nuoria mahdollisesti työllistävien työnantajien määrä ei noussut kovinkaan paljon seuraavan kuuden kuukauden aikana.

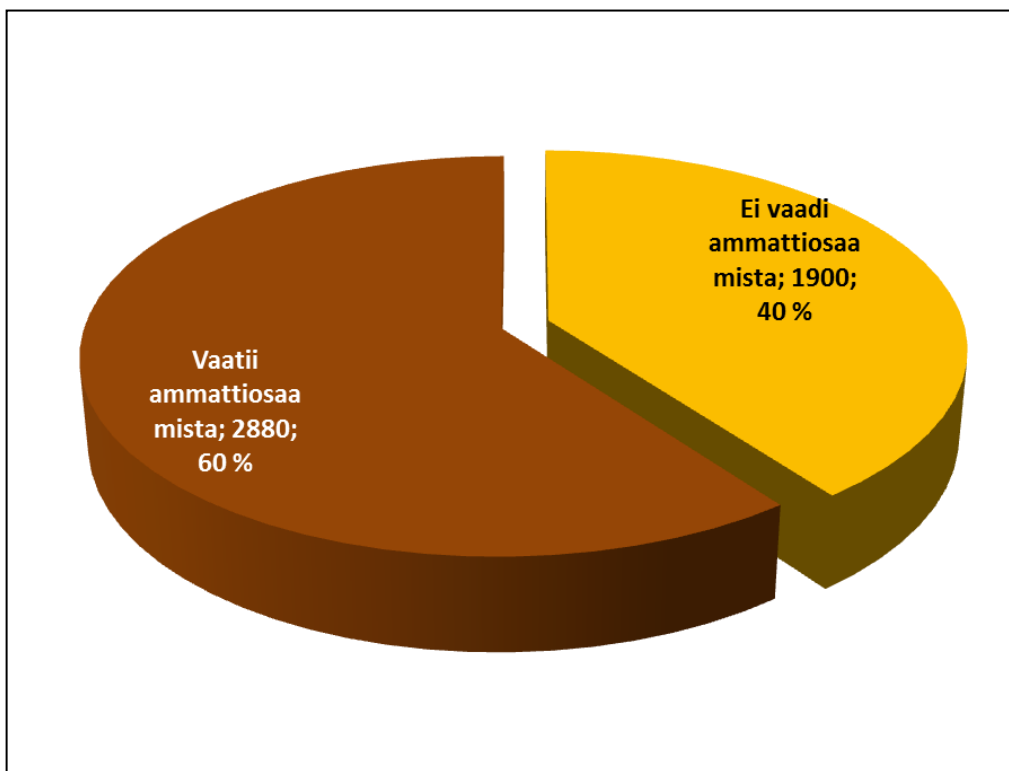
Työllistämistarpeen nouseminen puolen vuoden päästä voi kertoa työnantajien toiveesta työmarkkinoiden noususuhdanteesta. Kysymys työnantajan tarpeesta työllistää työtön nuori on myös hiukan tulkinnallinen. Onko tarve ammattitaitoisesta työttömästä nuoresta vai ammattitaitoisesta nuoresta? Annettujen vastauksien perusteella työsuhteen pituus eikä työaika ole tulkittavissa.



KUVIO 4. Jos työvoima tarve: onko tähän työhön mahdollista työllistää työtön nuori (Laaksonen 2012)

Jos työvoiman tarve: tarvitaanko työssä ammattiosaamista/ammattitutkinto

Työnantajista 60 % (kuvio 5) vaati työsuhteeseen ammattitaidon osaavaa nuorta. 40 % työnantajista oli sitä mieltä, että työsuhteeseen ei tarvita ammatillista koulutusta. Työnantajien tarve ammattitaitoisen ja ammattitaidottoman nuoren välillä on suhteellisen pieni. On paljon aloja, joissa ei voi työskennellä ilman ammatillista tutkintoa, kuten esim. terveydenhuoltoalalla. Vastaavasti kaupan aloille, siivoustöihin ja useisiin aputöihin ei vaadita välttämättä ammatillista tutkintoa. Valtiovarainministeriön julkaisussa (2010, 14) todetaan työvoiman kysynnän ja koulutuksen välillä epätasapainoa, kuten esim. sosiaali- ja terveysalalla. Kysymyksessä työnantajien työllistämisyksikön tarve jää selvittämättä. Syksyllä 2012 tehty kysely voi heijastaa työnantajien tulevan joulusesongin työllistämistarpeita.



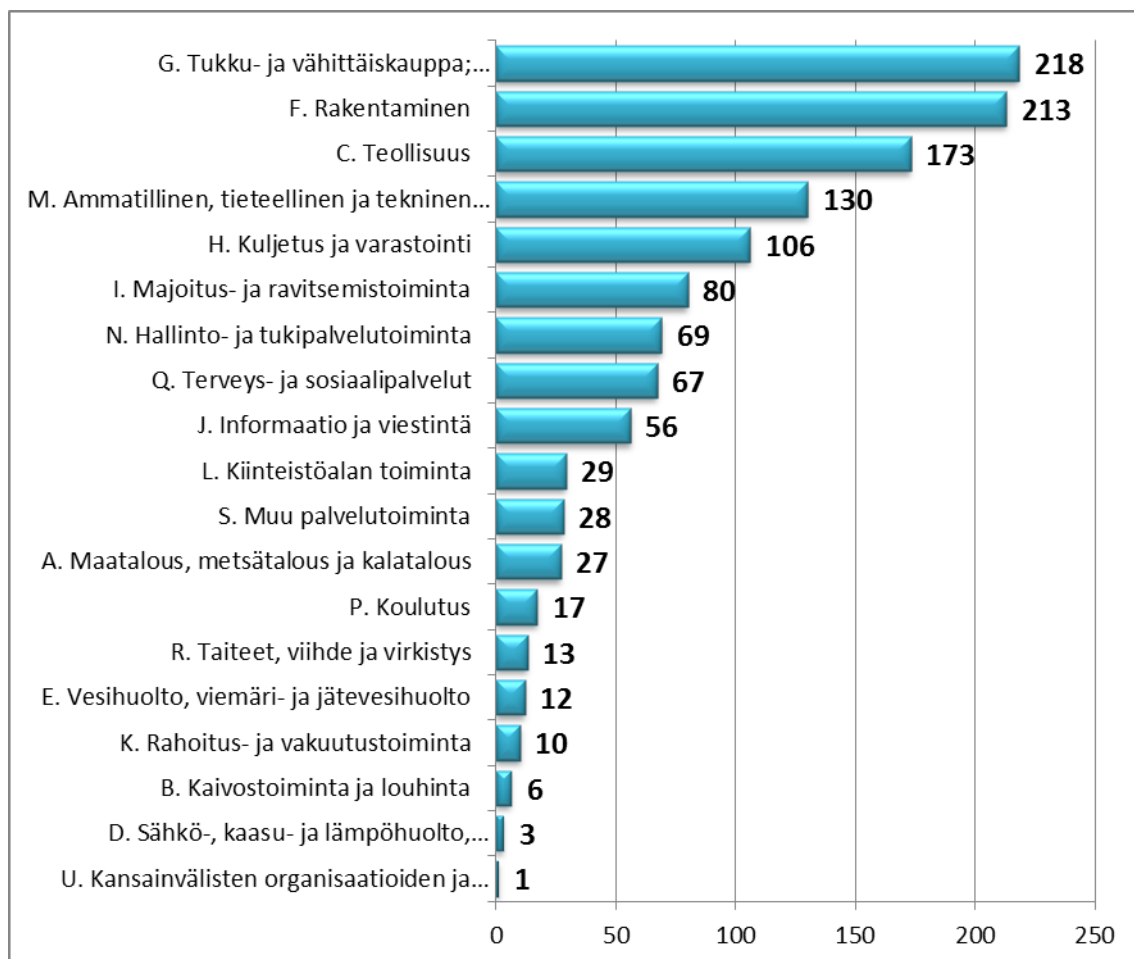
KUVIO 5. Jos työvoimatarve: tarvitaanko työssä ammattiosaamista/ammattitutkinto (Laaksonen 2012)

Jos työvoima tarve ja työhön vaaditaan ammattiosaamista: onko mahdollista toimia nuoren oppisopimustyönantajana ja tiedon voi välittää opsokeskukselle:kyllä

Työnantajista 218 (kuvio 6) ilmoitti kiinnostuneensa työllistää nuoria oppisopimustyönantajina, erityisesti tukku- ja vähittäiskaupan alalle. 213 työnantajaa

työllistäisi rakennusalalle ja 173 vastasi kiinnostuneensa tarjoamaan oppisopimuspaikkaa teollisuusalalle. Heikoimmin työnantajia kiinnosti oppisopimuspaikan tarjoaminen kaivostoiminta- ja louhinta, sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, kansainvälisten organisaatioiden ja toimielinten toiminta aloille. Kyseisten ammattien työtehtäviin liittyy paljon luvanvaraista toimintaa ja tämänlaisen koulutuksen hankkiminen voi tuntua haasteelliselta ja maantieteellisesti hankalalta työn ohessa. Kansainvälisten organisaatioiden ja toimielinten toiminta aloilla työtehtävät ovat vaativia ja usein koulutusvaatimus näihin työtehtäviin on korkeakoulututkinto, jota ei voi suorittaa oppisopimuskoulutuksena.

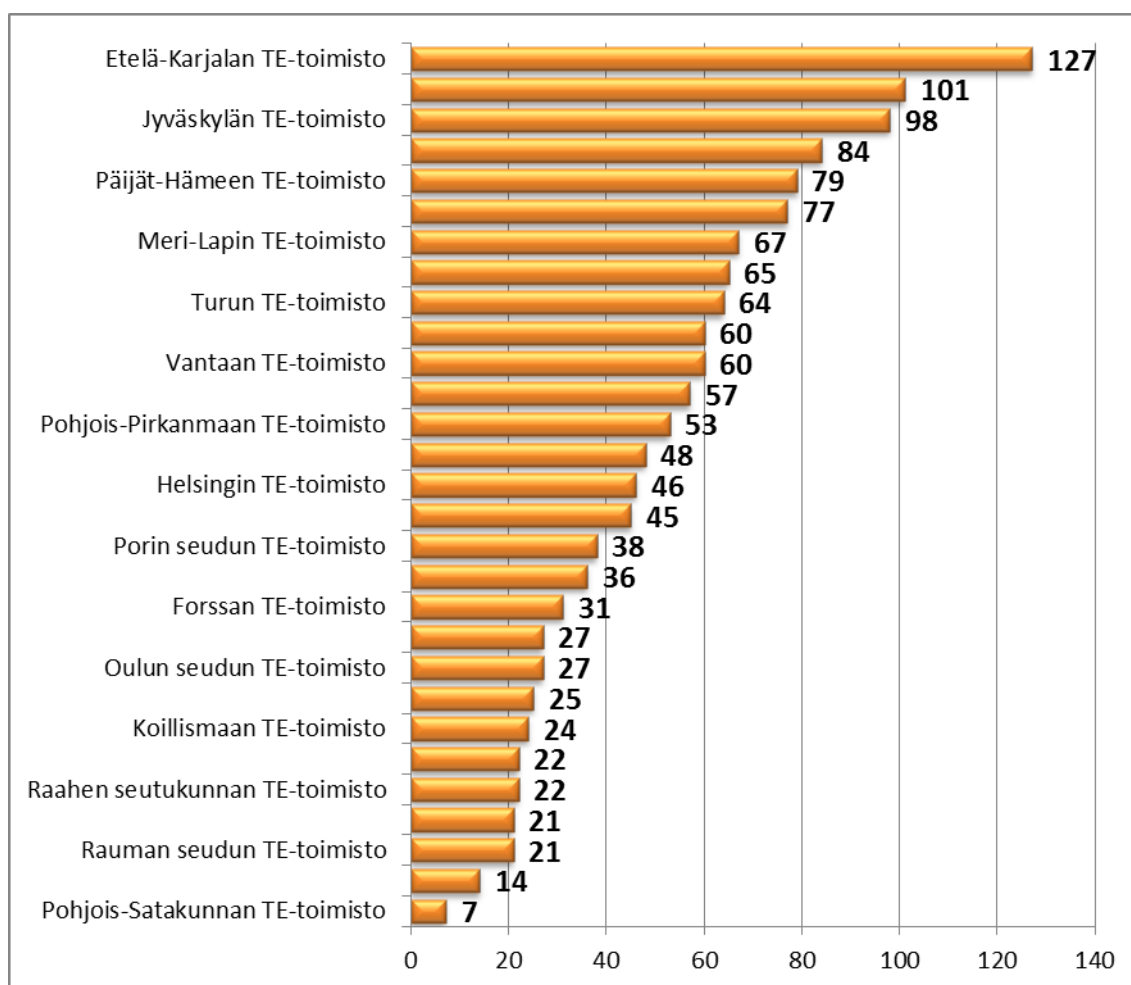
Työnantajilla on mahdollisuus hakea oppisopimuskoulutukseen palkkatukea TE-toimistosta. Palkkatuen saadakseen työnantajan on täytettävä TE-toimiston asettamat ehdot. Nuoren on oltava työttömänä työnhakijana TE-toimistossa ja työllistymissuunnitelmassa otetaan kantaa oppisopimuskoulutukseen palkkatuella (TE-palvelut 2013,a).



KUVIO 6. Ammatillisen työvoiman tarve, oppisopimustyönantajana ammattialoina (Laaksonen 2012)

Jos ei työvoimatarvetta, mutta mahdollista tarjota työharjoittelupaikkaa: työharjoittelu välittömästi vireille

Etelä-Karjalan TE- toimiston (kuvio 7) alueella 127 työnantajaa ilmoitti tarjoavansa työharjoittelupaikkaa nuorille, mutta työllistämiseen ei ollut tarvetta. Päijät-Hämeen TE-toimiston alueen 98 työnantajaa ilmoitti kiinnostuksensa työharjoittelupaikan tarjoamiseen. Työharjoittelu tarjoaa nuorelle mahdollisuuden tutustua työelämään ja mahdollisesti vahvistaa koulutukseen hakeutumista. Vuoden 2013 alusta uuden lain myötä julkisesta työvoimapalvelusta työharjoittelu lopetetaan ja muutetaan työkokeiluksi. Työkokeilu mahdollisuus tarjotaan ammattikouluttamattomille nuorille ja pitkään työmarkkinoilta poissaolleille työnhakijoille. Työkokeilu puolletaan työllistymissuunnitelmassa ja se on harkinnanvarainen päätös. Lisäksi työnantajan on täytettävä TE-toimiston asettamat ehdot työkokeiluun. (TE- palvelut 2013,d; Imatralainen 2013.)



KUVIO 7. Työharjoittelupaikka tarjolla heti, mutta ei työvoimatarvetta (Laaksonen 2012)

Kokonaisuutena työnantajien vastauksia tarkasteltaessa huomio kiinnittyy työnantajien halukkuuteen tarjota työtehtäviä nuorille. Toisaalta työttömyysluvut nuorten kohdalla ovat korkeita. Miksi työllistämisen tarve ja nuoret työnhakijat eivät kohtaa toisiinsa? Onko ammattitaidolla sekä työkokemuksella suurempi merkitys kuin työnantajat ovat antaneet ymmärtää Nuorisoharava-kyselyn vastauksissa? Mahdollisesti työnantajat ovat vastanneet Nuorisoharava-kyselyyn asenteellisesti: periaatteessa tarvetta työllistämiseksi on, mutta taantuma-aikana ei uskalleta tehdä työllistämispäätöksiä.

Työvoiman saatavuuden varmistamiseksi työnantajien olisi laskettava työnhakijoiden vaatimuskriteerejä. Kun valmista, osaavaa työvoimaa ei ole saatavilla, tarvitaan uudenlaisia malleja työllistämiseen. Hyviä kokemuksia on saatu työpaikkaan räätälöidyistä työtehtävistä ja TE- toimiston tehtävänä on olla suunnittelemassa koulutusratkaisuja työtehtäviin. (Pitkänen & Luoma & Järvensivu & Arnkil 2009, 332.)

Useat työnantajat tarjosivat työharjoittelun mahdollisuutta, vaikka ei pystytä tarjoamaan palkallista työtä. Edellä olevan perusteella voidaan pohtia sitä, kuinka työnantaja on ymmärtänyt kysymyksen työvoiman tarpeesta, koska työvoiman tarvetta ilmoitetaan olevan heti, mutta palkattavia ei ilmoiteta olevan samassa suhteessa.

Oppisopimuskoulutukseen suhtauduttiin myönteisesti työnantajien vastauksissa. Ammatillista työvoimaa tarvittiin tukku- ja vähittäiskaupan sekä rakennusalalla. Näiden alojen oppisopimuskoulutuksen ansiosta nuori saisi kaupanalalta merkonomin tutkinnon ja rakennuspuolelta talonrakennustutkinnon. Tämänlaisella koulutusmallilla estäisimme monia nuoria syrjäytymästä yhteiskunnasta ja tärkeintä olisi saada työnantajat mukaan tarjoamaan matalan kynnyksen työllistämismallia nuorille.

5 AINEISTON HANKINTA

5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite

Tavoitteena oli selvittää Nuorisoharavan toimivuus työväilytyksessä sekä TE- toimiston ja työnantajien välisen yhteistyön kehittäminen.

Kyselyssä haluttiin selvittää:

- Nuorisoharavan tunnettavuuden, haastattelun toteutustavan sekä haastattelun ajankohdan oikeellisuus.
- Nuorisoharava-kyselyn kautta saatujen työ-, harjoittelu- ja oppisopimuspaikkojen täyttymistä työmarkkinoilla.
- Yhteistyön kehittämistä työnantajien ja TE- toimiston välillä.

5.2 Tutkimuksen kysely ja sen toteuttaminen

Tutkimuskysymys rajattiin 15 asiantuntijalle vastattavaksi. Rajaus oli tärkeä, koska halusin vastauksen asiantuntijoilta, jotka työllistyvät nuorten- ja yrityspuolen asiantuntijoina. Määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus tukee määritellyn henkilöstö otosta, johon tulosten tulee päteä. Määrällisessä tutkimuksessa saadaan määrällisiä ja numeraalista tietoa, jota voidaan toteuttaa prosenttitaulukoiden avulla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 140; Tuomi 2007, 95.) Määrällistä tutkimusta voidaan tehdä myös pienestä alle 30 henkilön ryhmästä ja raportointikäytäntö muuttuu erilaiseksi kuin suurissa otoksissa (Tuomi 2007, 95). Koska tutkimus oli suunnattu näin pienelle asiantuntijajoukolle, kokosin asiantuntijaryhmän analysoimaan tutkimuksen tuloksia, näin sain laadullista eli kvalitatiivista näkökulmaa kyselyyn. Kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen erottelu toisistaan on vaikeaa ja siksi ne nähdään toisiaan täydentävinä tutkimuksina (Hirsjärvi ym. 2009, 136–137; Tuomi 2007, 99).

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus on kokonaisvaltaista tiedon hankintaa ja aineisto kootaan todellisissa tilanteissa. Tutkijan omien havaintojen perusteella ja keskustelemalla tutkittavien kanssa saadaan luotettavia tutkimustuloksia. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa rajataan haastateltavien joukko tarkasti, eli satunnaisotanta ei sovellu menetelmäksi. (Hirsjärvi ym. 2009, 164; Tuomi 2007, 97.)

Kyselylomakkeen kysymykset suunnittelimme työelämäohjaajani Hämeen TE- toimiston palveluesimies Marja-Liisa Väisäsen kanssa. Kysely toteutettiin puolistruktu-

roidulla lomakkeella, jossa on tarkkaan määritellyt kysymykset ja vastausvaihtoehdot. Avoimissa vastausmuodoissa vastaajan vastausehdot ovat vähemmän sidottuja.

Strukturoitujen ja avointen kysymysten eriaisteiset yhdistelmät ovat käytetyin kyselymuoto. (Tuomi 2007, 138.) Vastausvaihtoehdot perustuivat asteikko- eli skaalakysymystyyppeihin, jossa esitetään väittämiä ja vastaaja valitsee niistä sen väittämän, josta hän on voimakkaasti saamaa tai eri mieltä kuin esitetty väittämä. Pienin sanamuutoksin kyselyssä käytettiin Likertin asteikkoa. (Hirsjärvi ym. 2009, 200.) Vaihdoin sanan jokseenkin sanaan osittain, koska asiantuntija Mirja Mörsky näki sanan osittain helpommin ymmärrettäväksi. Luotin hänen asiantuntijuuteensa, joka perustui monivuotiseen Digium Enterprise-ohjelmiston kyselyjen tekemiseen Hämeen TE- toimistossa. Kyselyn viimeinen kysymys oli toteutettu avoimena kysymyksenä, jolla haettiin kehittämissuhteista työnantajien ja TE- toimiston yhteistoiminnalle. Avoimella kysymyksellä annetaan vastaajille mahdollisuus omiin ajatuksiin, jotka voivat olla sisällöltään erittäin kirjavia ja vaikeita tulkita (Hirsjärvi ym. 2009, 201).

Kysely toteutettiin sähköisesti Digium Enterprise – kyselyohjelmalla (Digium Enterprise 2013). Kyselytutkimuksen etuna on tehokkuus, jossa säästetään tutkijan aikaa ja vaivannäköä. Lomakkeen huolellisella suunnittelulla saadaan tallennettua ja analysoidua aineistoa tietotekniikan avulla hyvin helposti ja vaivattomasti (Hirsjärvi ym. 2009, 195). Digium Enterprise-ohjelman etu on, että vastaukset tallentuvat suoraan ohjelman kautta. Kyselylomakkeen lähetys sähköpostin liitetiedostona takasi kustannustehokkaan jakelutoiminnan.

Digium Enterprise -ohjelman käyttöoikeus Hämeen TE- toimistossa oli määritelty asiantuntija Mirja Mörskylle. Asiantuntija Mirja Mörsky syöti ohjelmaan antamani kysymykset ja vastausvaihtoehdot. Digium Enterprise-kyselyssä vastausaikaa oli kaksi viikkoa. Kysely haluttiin toteuttaa ennen henkilöstön kesälomia, jotta saisimme mahdollisimman korkean vastausprosenttimäärän. Kysely lähetettiin neljälle yrityspuolen asiantuntijalle, jotka kuuluivat Nuorisoharavan soittorinkiin. Loput lähetettiin nuorisopuolen asiantuntijoille sekä kolmelle palvelulinja esimiehelle.

5.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen reliabiliudella tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta, eli kykyä antaa ei sattumanvaraisia tuloksia. Kyselyssä useampi vastaaja päätyi samaan vastaukseen, joten Digium Enterprise – tutkimuksen kysymykset voidaan todeta reliabeleiksi. Validius eli pätevyys, tarkoittaa tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Digium Enterprise – tutkimuksessa vastaajat käsittivät kysymykset oikein oman ammattitaidon ansiosta, joka helpotti vastauksien antoa. Tehdyillä Digium Enterprise- tutkimuksen kysymyksillä saatiin opinnäytetyöhön päteviä tuloksia. (Hirsjärvi ym. 2009, 231.)

Kyselytutkimuksen heikkoudeksi voidaan todeta tutkimuksen pinnallisuus ja teoreettinen heikkous. Vastaajien väärinymmärryksiä kysymyksiin on vaikea kontrolloida ja määrittely siitä, kuinka vakavasti vastaajat ovat vastanneet kysymyksiin oli hankalaa. Myös kyselyyn vastaaminen työtehtävien lomassa antaa viitteitä kiireisestä työaika- taulusta. (Hirsjärvi ym. 2009, 195.) Heikkoudeksi voidaan myös todeta etukäteen liian tarkkaan harkitut kysymykset, jotka jopa johdattelivat kysymyksiin vastaajia, varsinkin Nuorisoharavan toteutuksen ajankohtaan liittyvässä kysymyksessä. Avoimia kysymyksiä olisi voinut olla useampia, jotta vastauksia olisi saatu laajemmalta alueelta. Tutkimuksen tekijä tulee tietoiseksi hyvistä kysymyksistä vasta siinä vaiheessa, kun tekee analyysia saamastaan aineistosta.

Suurimmaksi heikkoudeksi kyselyssäni tuli alhainen vastausprosentti, johon en löytänyt selitystä. Vastausprosentti oli 53 %, jota voidaan Hämeen TE- toimiston tiedottaja Maarit Ahomäen mukaan pitää kuitenkin TE- toimistossa melko tavanomaisena vastausprosenttina (henkilökohtainen tiedonanto 3.6.2013). Kysely oli lähetetty 15 asiantuntijalle ja vain 8 vastasi. Tämä vastaajamäärä olisi ollut suorastaan ihanteellinen määrä, mikäli kaikki kysymykset olisivat olleet avoimia kysymyksiä. Määrällinen tutkimus ei ollut paras tapa suorittaa kyselyä, koska otanta jäi näin pieneksi. Toisaalta pientä määrällistä tutkimusta täydennettiin laadullisella tutkimuksella ja saatiin laajempaa ja tarkempaa aineistoa tutkimustuloksiin. Laadullisen tutkimukseen sain luotettavuutta, koska selitin tarkasti tutkimuskysymyksien tarkoituksen ja merkityksen koko opinnäytetyön kannalta. Asiantuntijoiden keskustelussa tulkitsin ja kerroin heille kuinka tein päätelmiä heidän vastauksistaan. (Hirsjärvi ym. 2009, 232–233.)

Kyselyyn valitut asiantuntijat työskentelivät Nuorisoharavan parissa. Kysyin henkilökohtaisilla kysymyksillä Hämeen TE- toimiston henkilöstöltä Nuorisoharavan tunnettavuutta työnvälityksessä. Vastaukseksi sain seuraavanlaisia kommentteja: ”Onko kyseessä kunnan tarjoama palvelu?”, ”Onko tämä ihan uusi työväline?”, ” En ole koskaan kuullutkaan, mutta yritysharava on tuttu merkintä työhallinnon URA- merkinöissä” ja niin edelleen. Katsoin parhaimmaksi rajata kyselyn ainoastaan yritys- ja nuorisopuolen henkilöstöön, jotta sain tietoa Nuorisoharavan toimivuudesta ja pystyin hakemaan ratkaisuja opinnäytetyöhöni. Kyselyn jälkeen pidin kolmen Hämeen TE-toimiston asiantuntijan kanssa yhteispalaverin, jossa pohdittiin Digium Enterprise -kyselyn tuloksia. Itse en osallistunut keskusteluun, vaan tein havaintoja ja kirjasin niitä ylös.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

6.1 Nuorisoharavan tunnettavuus TE- toimiston työkaluna

Monivalintakysymyksessä (kuvio 8) haettiin TE- toimiston henkilöstön tietämystä Nuorisoharavan tunnettavuudesta. Kyselyyn vastanneista 6 ilmoitti tuntevansa Nuorisoharavan-kyselyn ja 2 ilmoitti tuntevansa sen osittain. Tässä kyselyssä nämä kaksi vastaajaa vastasivat 25 % määrää kaikista vastaajista. Lukuna 25 % on huolestuttavan korkea, koska työnvälityksessä täytyy tuntea kaikki tukitoiminnot, jotka tukevat työllistymistä. Nuorisoharavan kautta haetaan potentiaalisia työnantajia, jotka voivat tarjota työtä tai muita toimenpiteitä TE- toimiston nuorille työnhakijoille. Nuorisoharava- kyselyn työnantajat ja heidän työllistämistarpeensa on tallennettu alueellisesti jokaisen Nuorisoharava - kyselyyn osallistuneen TE- toimiston omiin tiedostoihin. Näitä tiedostoja voidaan käyttää esimerkiksi etsittäessä nuorelle oppisopimuspaikkaa.

Osa työnantajista ilmoitti työllistämistarpeen olevan vasta puolen vuoden päästä kyselyn ajankohdasta, joten tarvittaessa kyseisen Nuorisoharava-kyselyn tuloksiin voi

palata uudelleen ja käyttää hyödyksi nuoren työllistämisen edistämiseksi laadittavassa työllistämissuunnitelmassa.

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Täysin sama mieltä	6	75 %					
2.	Osittain sama mieltä	2	25 %					
3.	En osaa sanoa	0	0 %					
4.	Osittain eri mieltä	0	0 %					
5.	Täysin eri mieltä	0	0 %					
	Yhteensä	8	100%					

KUVIO 8. Nuorisoharavan tunnettavuus TE- toimistossa

Yhteispalaverin kooste:

Asiantuntijaryhmä totesi yksimielisesti, että Nuorisoharavan tunnettavuus ja käyttö asiantuntijoiden työkaluna on heikko koko henkilöstöllä. Tutkimuksessa tulee kuitenkin huomioida kyselyyn vastanneiden määrä (8 henkilöä) arvioitaessa kokonaistunnettavuutta koko TE- toimiston näkökulmasta. Jos kysely olisi ollut kattavampi vastaajamäärältään, olisi Nuorisoharava-kyselyn tunnettavuus voinut olla jopa heikompi, sillä kysely oli kohdennettu asiantuntijoille, joiden oletettiin olevan keskivertoa tietoisempia Nuorisoharavasta. Tiedottaminen projektista oli heikkoa ja useimmat eivät edes tieneet meneillään olevasta projektista. Toisaalta Nuorisoharava toteutettiin ensimmäistä kertaa TE- toimistoissa, joten tämä seikka vaikutti myös osaltaan tunnettavuuteen. Tunnettavuutta heikensi myös vähäinen asiantuntijoiden määrä, jotka olivat yhteydessä työnantajiin. Yhteydenotot työnantajiin hoidettiin viiden yrityspuolen asiantuntijan välityksellä.

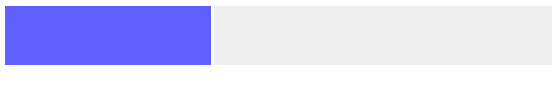
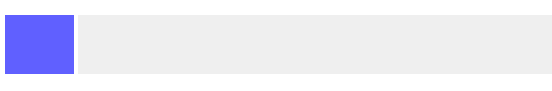
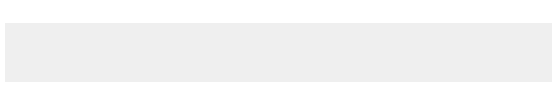


Nuorisoharavan tunnettavuudella voidaan ohjata työnhakijoita ottamaan yhteyttä oikeisiin työnantajiin, lisäksi TE- toimisto voi arvioida työnantajien tulevia työvoima- ja henkilöstökoulutustarpeita nyt sekä lähitulevaisuudessa. Tällä varmistettaisiin osin se, että tarvittaessa työnantajille olisi tarjolla ammattitaitoisempaa työvoimaa etenkin kun tiedetään kuinka lyhyelläkin aikavälillä henkilöstötarpeet voivat muuttua. Yhtä tärkeää on tietää välitetäänkö työnantajan palvelutarve jonkun toisen seudullisen yhteistyökumppanin hoidettavaksi. TE- toimistolla olisi mahdollisuus tämän tapaiseen nopeaan toimintaan vaihtuvissa työmarkkinatilanteissa. TE- toimiston koko organisaation tulee tietää mistä Nuorisoharavan tulokset ovat löydettävissä ja osattava hyödyntää kerätty tieto mahdollisimman hyvin.

6.2 Ulkopuolinen haastattelija Nuorisoharava-kyselyssä

Kysymyksellä (kuvio 9) haluttiin selvittää henkilöstön mielipidettä Nuorisoharava-kyselyn teettämisestä ulkopuolisella haastattelijalla. Työhallinnon valtakunnalliset kyselyt teetetään poikkeuksetta ulkopuolisilla haastattelijoilla. Haastattelija suorittaa vain annetut kysymykset ja haastattelu saadaan suoritettua nopeasti, ilman lisäkyselyjä. Usein työnantaja voi esittää muita työnvälitykseen liittyviä kysymyksiä haastattelijalle ja keskustelu voi siirtyä alkuperäisestä aiheesta.

Vastaajista 3 oli täysin samaa mieltä siitä, että kysely tuli teettää ulkopuolisella haastattelijalla. Vastaajista 1 oli osittain samaa mieltä ja osittain eri mieltä oli neljä vastaajaa. Puolet vastaajista ilmoitti, että jotain parannettavaa haastattelijoiden valinnoissa oli. Osa kyselyyn vastanneista henkilöistä oli yhteydessä puhelimitse Nuorisoharava-kyselyyn vastanneisiin työnantajiin, lähinnä työnantajan yhteydenottopyynnön perusteella. Itse olin myös mukana tässä soittoringissä ja huomasin useiden työnantajien ymmärtäneen Nuorisoharavan kysymykset puutteellisesti tai jopa kokonaan väärin. Yhteydenotoissa jouduimme käymään kysymyksiä uudelleen läpi ja selventämään niiden tarkoitusta. Vastaukset muuttuivat jonkin verran keskustelujen myötä ja erityisesti työvoiman tarve vähentyi. Useimmat yrittäjät kertoivat loppuvuoden olevan hankala aika työllistämiseen. Yrityksissä odotetaan vuodenvaihdetta ja seurataan glo-

baalia kehitystä. Varovaisuus tulevaisuuteen oli usein työnantajien huolena ja siitä johtuen investointeihin ja henkilöstön lisäämiseen suhtauduttiin erityisen varovaisesti. Toinen huomattava asia, joka nousi esille soittoringin suorittajille oli se, että työnantajat ilmoittavat tarjoavansa työ- ja harjoittelupaikkoja, vaikka yrityksessä oli ollut 12 kuukauden aikana tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanomisia tai lomautuksia (Yrittäjät 2013). Nuorisoharava- kyselyssä ei kysytty yrityksen taloudellista tilannetta ja tämä voi luoda työvoiman- ja harjoittelun tarpeesta työnantajalle väärän kuvan.

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. Täysin sama mieltä	3	37,5 %					
2. Osittain sama mieltä	1	12,5 %					
3. En osaa sanoa	0	0 %					
4. Osittain eri mieltä	4	50 %					
5. Täysin eri mieltä	0	0 %					
Yhteensä	8	100%					

KUVIO 9. Ulkopuolisen haastattelijan tarve

Yhteispalaverin kooste:

Palaverissa todettiin ulkopuolisen haastattelijoiden eduksi nopea kyselyn toteutus ja tehokas yhteydenotto työnantajiin Nuorisoharava – kyselyn osalta. Haastattelijoilla oli mahdollisuus keskittyä haastattelutehtävän suorittamiseen. Jossain määrin epäiltiin työnantajien sekoittaneen työharjoittelun ja työhön rekrytoinnin.

Työhallinnon tehdessä puhelinhaastattelun työnantajien tarpeista voidaan käyttää omaa tarveharkintaa TE- toimiston palveluissa, esimerkiksi yrityksessä tapahtune-

den irtisanomisten osalta. Tältä osin asiantuntijat totesivat Nuorisoharava-kyselyn toteutuksen työhallinnon henkilöstön toimesta hyväksi, koska tunnemme parhaiten omat palvelumme ja pystymme kartoittamaan parhaan palvelutarpeen ammattitaitomme ansiosta. Lisäksi osaamme oikaista väärinkäsitykset välittömästi kyselyn suorittamisen yhteydessä ja tämä osaltaan tulisi näkymään vastauksissa. Toisaalta väärin ymmärrettyjen asioiden oikaisemisen myötä voidaan päästä hyvään keskusteluyhteyteen työnantajan kanssa, saavuttaa luottamus ja jopa löytää uusi yhteistyökumppani. Onnistuakseen toiminta vaatisi asiantuntijoiden omien töiden siirtämistä muille asiantuntijoille, koska puhelintyötä ei voi tehdä omien töiden lomassa. Oman työn ohella yhteydenotot työnantajiin tuottivat vaikeuksia jo puhelinsoittoringin aikana.

6.3 Nuorisoharava–kyselyn toteutusajankohta

Tämän kysymyksen tarkoituksena oli saada mielipiteitä Nuorisoharava-kyselyn ajankohdan osuvuudesta (kuvio 10). Vastaajista 3 oli osittain eri mieltä kyselyn toteutusajankohdan sopivuudesta. Täysin eri mieltä ajankohdan sopivuudesta oli 2 vastaajaa. Osittain samaa mieltä ajankohdan sopivuudesta oli 2 vastaajaa ja yksi vastaajista ei osannut ottaa kantaa ajankohdan sopivuudelle. Kukaan kyselyyn vastanneista ei ollut valitun ajankohdan sopivuuden kannalla. Aikaisemmassa tekstissä tuli esille jo työnantajien epävarmuus työllistämiseen loppuvuoden osalta. Kyselyyn vastanneesta henkilöstöstä suurin osa ilmoitti Nuorisoharava-kyselyn ajankohdan olevan erittäin haasteellinen. Kyselyn ajankohdalla on tärkeä merkitys työllistämisen näkökulmasta. Toisaltaan kyselyn toteutusajankohdan sopivuutta voidaan pohtia näin: Onko kyselyn toteutusajankohdalla suurta merkitystä, ammattitaitoisen henkilöstön suorittaessa kyselyn? Ammattitaitoisen henkilöstön on kyettävä etsimään työnantajille työllistämiskäyntejä, oli kyseessä taantuma- tai noususuhdanne.

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Täysin samaa mieltä	0	0 %					
2.	Osittain samaa mieltä	2	25 %					
3.	En osaa sanoa	1	12,5 %					
4.	Osittain eri mieltä	3	37,5 %					
5.	Täysin eri mieltä	2	25 %					
	Yhteensä	8	100 %					

KUVIO 10. Nuorisoharava- kyselyn toteutusajankohdan sopivuus

Yhteispalaverin kooste:

Kyselyn toteutuksen ajankohdan merkitys saatuihin tuloksiin aiheutti pohdintaa. Olisiko jokin toinen ajankohta mahdollistanut merkittäviä eroavaisuuksia tuloksiin? Tämä edellä oleva ajatus tulee mieleen, kun kukaan vastaajista ei ollut sitä mieltä, että kyselyn suorittamisen ajankohta on ollut juuri oikea.

Suurimpana heikkoutena haastatteluajankohdassa nähtiin TE- toimiston omat vuodenvaihteen muutokset. Organisaatiomuutos, palvelumallimuutos, palveluiden muuttuminen, lainsäädännön muutos, omien työtehtävien hakuprosessi sekä puhelinuudistus samaan aikaan hämmensivät niin henkilöstöä, kuin työnantajia.

Yritysten loppuvuoden työtilanteiden hiljenemisellä katsottiin myös olevan heikentävä vaikutus työnantajien työllistämistarpeisiin. Alkuvuodesta yrityksissä arvioidaan menneen vuoden tulosta ja tehdään suunnitelmat tulevalle vuodelle, suunnitelmien katsottiin heikentävän työvoiman tarvetta näin taantuma-aikana.

Yleinen työmarkkinatilanne on varmasti myös olennainen tekijä, jos pohditaan kyselyn suoritusajankohtaa. Huonossa työmarkkinatilanteessa kyselyn suorittamisen

ajankohta saa enemmän huomiota, kuin hyvässä työmarkkinatilanteessa suoritettu kysely. Pitkään jatkunut epävarma taloudellinen tilanne varmasti näkyy vastauksissa varovaisuutena. Työmarkkinat ovat olleet taantumassa jo useamman vuoden ajan, sillä vuodesta 2008 lähtien vuosi toisensa jälkeen on ollut merkittävästi huonompi työllisyyden näkökulmasta ja meneillään oleva vuosi 2013 voidaan todeta olevan kaikkein huonoin. Asiantuntijat totesivat yhdessä Nuorisoharava-kyselyn toteutuksen olleen huonossa ajanjaksossa. TEM:n tiedotteessa (2012) on selvitetty työvoiman hankintaa toimipaikoissa 2012. Talouskehitykseen liittyvä epävarmuus vaikuttaa edelleen työvoiman hankinnassa. Rekrytointi oli laskenut vuoden 2010 tasolle ja heikoinnissa saatiin täytettyä sairaanhoitajien, lähihoitajien, lääkäreiden, lastentarhaopettajien ja sosiaalityöntekijöiden työpaikkoja. (TEM 2012,d.)

6.4 Nuorisoharava-kyselyn ajankohta

Kysymyksellä (kuvio 11) haluttiin henkilöstön mielipide Nuorisoharava-kyselyn toteutusaikataulusta, mikäli he eivät olleet tyytyväisiä syyskuu 2012 ajankohtaan. Monivalintakysymyksessä oli kolme vuodenaika vaihtoehtoa. Vastaajista seitsemän piti kevät 2012 parhaana ajankohtana. Yksi vastaajista oli kesän 2012 kannalla.

Suurin osa vastaajista valitsi kevään kyselyajankohdan parhaaksi, mahdollisesti koska keväällä on tulevan kesän työllistämistarve suurimmillaan. Kesätyöpaikat tulevat hakuun, pitäen sisään sesonkityöt ja kesälomaturaukset. Erityisesti oppilaitoksista valmistuneiden nuorten kohdalla keväällä kysyntä ja tarjonta kohtaavat parhaiten.

Miksi Nuorisoharava- kyselyn ajankohta oli valittu loppuvuodeksi? Varman vastaukseen saa mahdollisesti Työministeriöstä, jossa tehdään työhallinnon suuret päätökset. Mahdollisesti Nuorisoharava-kyselyn ajankohta valittiin ministeriön toimesta tulevan vuoden päätöstentteon vahvistukseksi. Tulee muistaa, että Nuorisotakuun taustalla on poliittiset intressit, jotka näkyvät käytännön tasolla tehtyjen asioiden toiminnallisina painotuksina. Nuorisotakuu on Työministeriön kärkihanke tällä hallituskaudella.

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. talvi 2011	0	0 %					
2. kevät 2012	7	87,5 %					
3. kesä 2012	1	12,5 %					
Yhteensä	8	100 %					

KUVIO 11. Nuorisoharava- kyselyn toteutus ajankohta

Yhteispalaverin kooste:

Vuodenvaihte 2013 todettiin parhaaksi toteutusajankohdaksi Nuorisoharava-kyselyn toteuttamiseen. Työhallinnon lainmuutokset olisivat olleet tuolloin tiedossa, jolloin ei olisi tullut turhia yhteydenottoja poistuvien palveluiden osalta.

Kesärekrytointi alkaisi parhaimmillaan ja taantuma-aikana kilpailu kesätyöpaikoista on kovempaa.

6.5 Työnantajien tyytyväisyys yhteydenottoon

Tämän kysymyksen vastaukset saatiin pääosin henkilöiltä, jotka osallistuivat soittorinkiin. Nuorisopuolen henkilöstöllä oli myös mahdollisuus osallistua soittorinkiin, mutta nuorten asiakaspalvelu työllisti heidät täysiaikaisesti, joten heidän työpanostaan ei soittorinkiin saatu. Kysymyksellä (kuvio 12) haluttiin tuoda esille työnantajien tunteuksia TE- toimiston yhteydenottoon. Viisi vastaajaa oli osittain samaa mieltä työnantajien yhteydenotto tyytyväisyyteen. Vastaajista 2 oli täysin samaa mieltä työnantajien myönteiseen tyytyväisyyteen yhteydenottojen osalta. Yksi vastaaja ei osannut sanoa asiasta mitään.

Vastauksissa oli pientä hajontaa, koska osa virkailijoista ei osallistunut työnantajien soittorinkiin. Työnantajien kohtalaisesta myönteisyyttä yhteydenottoihin voidaan peilata loppuvuoden heikkoon työtilanteeseen. Työnantajat ovat tulevasta vuodesta odottavalla kannalla eivätkä halua tehdä mitään taloudellisia ratkaisuja loppuvuodes-

ta. Useat työnantajat halusivat tarjota työharjoittelupaikkaa vuoden 2013 puolella, mutta työharjoittelu palvelu poistui 1.1.2013 alkaen, eikä tätä mahdollisuutta työnantajille voitu enää tarjota.

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. Täysin sama mieltä	2	25 %					
2. Osittain sama mieltä	5	62,5 %					
3. En osaa sanoa	1	12,5 %					
4. Osittain eri mieltä	0	0 %					
5. Täysin eri mieltä	0	0 %					
Yhteensä	8	100 %					

KUVIO 12. Työnantajien myönteisyys TE-toimiston yhteydenottoon

Yhteispalaverin kooste:

Tuleeko kyselyn vastaus tulkita niin, että ”ei osaa sanoa” olisi positiivinen viesti, eli ei ainakaan kielteiseksi asiaksi tulkittavissa? Asiantuntijat totesivat työnantajien suhtautuneen pääosin myönteisesti yhteydenottoihin. Ilman henkilökohtaista kontaktia ei konkreettisilla toimenpiteillä ole kysyntää.

Jonkin verran hämmennystä työnantajissa aiheutti toinen soittokerta työllistämistarpeiden kyselyssä. Työnantajat luulivat ulkopuolisten haastattelijoiden olevan TE-toimiston henkilöstöä ja ihmettelivät tästä syystä toista yhteydenottoa, jonka suoritti työhallinnon henkilöstö. Osa työnantajista oli jo unohtanut ensimmäisen soittokerran ja työllistämistarpeen kartoitus alkoi alusta. Samoin ensimmäiseen soittokertaan vastannut henkilö ei ollut välttämättä yrityksessä se henkilö, joka vastaa yrityksen työllistämistarpeista. Soittoringin ottaessa yhteyttä uudestaan omistajayrittäjään, oli pienel-

le selvitystyölle tilausta. Mistä yritysten yhteystietojen hankinta oli tehty haastattelu-organisaatiolle, jäi asiantuntijaryhmälle epäselväksi.

6.6 Toimenpidepaikat täyttyivät nopeasti

Tämän kysymyksen (kuvio 13) avulla haettiin henkilöstön mielipidettä siihen, kuinka nopeasti Nuorisoharavan kautta saadut toimenpidepaikat täyttyivät. Vastaajista 4 oli osittain eri mieltä siitä, että työ- harjoittelu ja oppisopimuspaikat täyttyivät nopeasti. Vastaajista 2 ilmoitti olevansa osittain samaa mieltä työ-, harjoittelu-, ja oppisopimuspaikkojen täyttymisnopeudesta. Vastaajista 1 ei osannut sanoa mitään paikkojen täyttymisestä. Tässä kysymyksessä, kuten edellisessä kysymyksessä vain osa kyselyyn vastanneista henkilöistä oli ollut yhteydessä työnantajiin. Työnantajien tarjoamiin työ- ja harjoittelupaikkoihin tehtiin työnantajapalveluissa tarjouksia TE- toimiston työttömille työtä hakeville nuorille. Tarjousten jälkeen työnantajayksikön työntekijät ottivat yhteyttä uudelleen työnantajiin ja tiedustelivat toimenpidepaikkojen täyttymistä. Valitettavasti täyttyneiden työ-, harjoittelu-, ja oppisopimuspaikkojen laskennallinen seuranta ei onnistunut TE- toimiston ja ELY- keskuksen ohjelmien yhteensopimattomuuden vuoksi. Mikäli tämä täyttyneiden toimenpiteiden lukumäärä olisi tilastollisesti saatu, niin todellinen Nuorisoharava-kyselyn kautta saatu hyöty olisi ollut numeraalisesti tulkittavissa.

Kyselytuloksia tarkastellessa voidaan huomioida työ-, harjoittelu- ja oppisopimuspaikkojen täyttyneen kohtuullisen hitaasti. Oppisopimuksen kohdalla on huomioitava, että tarjouksia kyseisiin paikkoihin ei tehty. Ammatillisen tutkinnon suorittaminen oppisopimuskoulutuksena perustuu nuoren omiin ammatillisiin toiveisiin.

TEM tiedotteessa (2012) todettiin, että suurin osa rekrytointiongelmista oli johtunut työnhakijan osaamiseen liittyvistä syistä, kuten riittämätön työkokemus. Myös tehtäväkohtaisen työtehtävän erityisosaamisen puute sekä riittämätön koulutus mainitaan työllistämistä estävinä seikkoina. Työvoiman hankintakeinoina oli käytetty suoria kontakteja entisiin työntekijöihin, jolloin työhön perehdyttäminen oli helpompaa. (TEM 2012,d.)

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Täysin samaa mieltä	0	0 %					
2.	Osittain samaa mieltä	2	25 %					
3.	En osaa sanoa	1	12,5 %					
4.	Osittain eri mieltä	4	50 %					
5.	Täysin eri mieltä	1	12,5 %					
	Yhteensä	8	100 %					

KUVIO 13. Toimenpiteiden aikataulu

Yhteispalaverin kooste:

Petrattavaa TE- toimiston henkilöstölle jäi paljon. Paikat täytyivät hitaasti ja osa työpaikoista jäi kokonaan täyttämättä. Suurimpana heikkoutena todettiin toimenpidetarpeiden näkyvyyden rajoittuminen vain oman henkilöstön käyttöön. Toimenpidepaikkojen markkinointi jäi pitkälle oman henkilöstön varaan työtarjousten muodossa. Useista huomautuksista huolimatta henkilöstöä ei saatu toivotulla tavalla osallistumaan Nuorisoharavapaikkojen tarjoamiseen nuorille työnhakijoille. Totesimme tämän projektin myötä työtarjouksien tärkeyden työnvälityksessä. Ehdotettiin jopa tulostavoitetasoa, jolla motivoitetaan henkilöstöä työtarjousten tekemiseen.

6.7 Yhteistyön parantaminen kyselyiden avulla

Kysymyksellä haettiin henkilöstön mielipidettä kyselyjen tarpeellisuudesta (kuvio 14). 5 kyselyyn vastanneista oli osittain samaa mieltä, että kyselyjä tarvitaan ja yhteistyö TE- toimiston ja työnantajien välillä paranee. Vastanneista 3 oli täysin samaa mieltä yhteistyön vahvistumisesta.

Yhteistyön parantaminen lähtee vaivattoman puhelinyhteyden ottamisella. Monella työnantajalla voi olla työllistämistarpeita, mutta kiireisen aikataulun vuoksi saatetaan tätä tarvetta siirtää tai jopa unohtaa. Puhelinkeskustelussa voidaan kartoittaa työnantajien työllistämiseen liittyviä muita tarpeita. Voidaan sopia esim. yritysvierailu yritykseen, jolloin TE-toimiston henkilöstö tulee työnantajan luokse. Keskustelutilanteessa kartoitetaan työnantajan tarpeita ja etsitään ratkaisuja tarpeisiin, jotka voivat olla työ-, -harjoittelu, -oppisopimuspaikat tai henkilöstön kouluttamistarve. Työnantajille tarjotaan henkilöstön koulutuspalveluja esimerkiksi lomautuksen ajaksi tai rekrytointikoulutusta uusille työntekijöille. Työhallinnon palvelut eivät perustu ainoastaan työn välittämiseen, esimerkiksi koulutuksen tarjoaminen on yksi monista työhallinnon palvelumuodoista.

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Täysin samaa mieltä	3	37,5 %					
2.	Osittain samaa mieltä	5	62,5 %					
3.	En osaa sanoa	0	0 %					
4.	Osittain eri mieltä	0	0 %					
5.	Täysin eri mieltä	0	0 %					
	Yhteensä	8	100 %					

KUVIO 14. Kyselyllä yhteistyötä paremmaksi

Yhteispalaverin kooste:

Yhteydenottojen tarpeellisuus katsottiin hyväksi monesta eri näkökulmasta. Yhteydenottojen perusteella kartoitettiin yritysten muita palvelutarpeita ja ohjattiin oikeiden organisaatioiden pariin. Vaikka yrityksellä ei ollut palvelutarvetta tällä hetkellä, yhteydenotto TE- toimistoon on helpompaa edellisen yhteydenoton jäljiltä.

Pohdintaa aiheutti myös palvelun kohdentaminen tiettyihin yrityksiin. Onko tarpeellista hankkia kaikkien yritysten palvelutarpeita vai saadaanko kohdennetulla haulla parempaa tulosta? Vastakkain asettelua saatiin myös kyselyjen tarpeellisuudesta: Voisiko nuorten työllistämiseen liittyviä asioita kampanjoida eri tavoin työnantajille, esimerkiksi Sanssi – kortin osalta. Kyselyt, joissa tiedustellaan tulevaisuuden työvoiman tarvetta, eivät näinä aikoina johda oikein minkäänlaisiin tuloksiin. Usein työnantajien vastauksena tämän tyyppisiin kysymyksiin on, että tarvetta työvoimalle on jos taloustilanne paranee.

Kyselyn ja yhteispalaverin analysointi

Kerätyn kyselyaineiston analysointi on tutkimuksen tärkein asia. Analyysivaiheessa selviää, minkälaisia vastuksia on saatu ongelmiin ja mahdollisesti selviää miten tutkimuskysymykset olisi pitänyt asettaa. Aineiston keräyksen jälkeen asteikkomittarilla tehdyn kyselyn analysointi voi alkaa. Määrällisen tutkimuksen analyysitavaksi valitsin selittämiseen pyrkivän lähestymistavan, koska se on helpoin tapa selvittää tilastovastauksia. Vastaavasti laadullisen tutkimuksen analysointiin käytin ymmärtämiseen pyrkivää lähestymistapaa, jonka avulla sain asiantuntijakoosteen yhteenvedon perusteltua. Haasteellisuutta laadullisen tutkimukseen aiheutti aineiston runsaus ja samaa tarkoittavien asioiden yhdistäminen. Myös kyselyä hyödyntävien vastauksien seulonta oli työlästä ja annettujen vastausten ymmärtäminen oli vaikeaa. (Hirsjärvi ym. 2009, 223–225.) Määrällisen ja laadullisen tutkimuksen vastauksia analysoidessani totesin laadullisen tutkimuksen analysoinnin haastavammaksi.

Analysoinnin jälkeen pohdin saatuja vastauksia ja etsin tutkimusongelmiin vastauksia. Kyselyn ja yhteispalaverin kielenkäyttö ei ollut ongelmallinen analysoitaessa tuloksia, koska me kaikki tutkimukseen osallistujat käytimme työhallinnon virkakieltä. Yhteispalaverin jouduimme pitämään kiireellisellä aikataululla, koska ryhmän yhteisen aikataulun järjestäminen aiheutti vaikeuksia. (Hirsjärvi ym. 2009, 229.)

6.8 Yhteistyön kehittäminen

Avoin vastaus

”TE-toimistosta tulee rohkeasti lähestyä yrityksiä, pois omalta mukavuusalueelta kentälle töihin, sillä jos halutaan tulla tutuksi ja tietää mitä työnantajat toivovat meidän palveluilta niin sitä täytyy kysyä mieluiten face to face. Tee itsesi tutuksi ja sitten tuotteesi.”

”Pitää lisätä aitoa yhteistyötä yritysten kanssa, verkostoitua. Olisi hyvä osallistua esim. työnantajajärjestöjen ja yrittäjäyhdistysten toimintaan ja tapahtumiin. Pitäisi kontaktoida yrityksiä säännöllisesti ja tavoitteellisesti. Pyritään järjestämään yritysten kanssa yhteisiä koulutuksia, tapahtumia ja tarjotaan palveluja joita yritykset oikeasti tarvitsevat. Esim headhunting. Yritysten tilannetta tulisi seurata päivittäin mm. heidän nettisivujensa, facebook sivujensa ja lehtien kautta. Kerran vuodessa tai harvemmin tehdyt kyselyt eivät anna riittävän ajantasaista tietoa. Työnantajapalveluiden pitää toimia kook ajan etsivän roolissa hakien uusia työpaikkoja ja ennakoida uusia investointeja ja yritysten aloittamisia aluella. Starttiyritykset pitää ottaa heti haltuun jos kysymyksessä on mahdollinen kasvu-yritys”

”Rekrytointikoulutuksia voisi lisätä, jolloin yritykset sitoutuisivat palkkaamaan osaavan joukon uusia työntekijöitä (edellyttää tietysti, että yritysten on aidosti mahdollisuus palkata uusia työntekijöitä). Myös erilaiset rekrytointipäivät TE-toimiston tiloissa tuovat työnantajat ja työnhakijat yhteen. TE-palvelujen markkinointia yrityksiin päin tulisi lisätä, jotta yrityksissä osattaisiin hyödyntää niitä ja sitä kautta tarjota työnhakijoille mahdollisuuksia”.

”Asiantuntijoiden roolia erilaisissa työnantajien, yhteistyökkumppaneiden ja seudullisten toimijoiden toiminnoissa, suunnittelu-/projektiyryhmissä tulisi lisätä. Tässä avainroolissa toimiston johto joka voisi ottaa aktiivisemmän roolin suhteessa ko. tahoihin ja sitä kautta tarjota henkilöstön asiantuntemusta alueen työmarkkinoiden käyttöön. TE-toimiston tulee olla haluttu yhteistyökkumppani alueellaan.”

”Informaatiota lisäämällä esimerkiksi valtakunnallisella työnantajille suunnatulla kampanjalla (esim. cv-netti, sanssi).”

”Kysymys 4: sopiva ajankohta olisi ollut alkuvuosi 2013. Yhteistoiminnan kehittämiseksi säännöllisesti työnantajakäyntejä”

”Työnantajakäynneillä, jolloin ”tullaan tutuiksi”. ”

”Avoimempaa ja reippaampaa yhteistyötä. Peli on kyllä jo osin valitettavasti menetetty.”

Avoimen kysymyksen vastaukset tuottivat paljon pohdintaa TE- toimiston ja paikallisten yritysten välisen yhteistyön kehittämisessä. Yhteistoiminnan kehittäminen koettiin erittäin tärkeäksi, jotta TE- toimisto pystyisi tuottamaan parempia palveluja työnantajille. Yritysvierailut koettiin erityisen tärkeiksi, koska niiden aikana on helppo kartoittaa työnantajien tarpeita. Verkostoituminen uusien yhteistyökumppaneiden kanssa katsottiin tärkeäksi. Uusiksi yhteistyökumppaneiksi ehdotettiin työnantajajärjestöjä sekä yrittäjäyhdistyksiä, sillä osallistumalla heidän toimintoihin saataisiin TE- toimiston palveluille näkyvyyttä. Erityisesti TE- toimiston johdolta toivottiin aktiivisempaa otetta näiden uusien yhteistyökumppaneiden kontaktien luomisessa.

Kampanjointia valtakunnallisella näkyvyydellä olisi lisättävä, jolloin TE- toimiston palvelut tulisivat paremmin tutuiksi yrityksille. Sosiaalinen media haluttaisiin ottaa yhdeksi yhteistoiminnan välineeksi, sillä se on tämän päivän yksi tärkein viestinnän väline. Tarve toiminnan kehittämiseksi on ehdotuksissa nähtävissä, vaikka yhteistyö tämän vuoden osalta todettiin jo osin menetetyksi.

Yhteispalaverin kooste:

Palaverissa haluttiin tuoda esille työnantajakäyntien tärkeys ja koettiin, että jalkautuminen työnantajien luokse pitäisi tehdä täysipäiväisesti, viitenä päivänä viikossa. Työnantajakäynteihin panostettaisiin työhallinnon monien ammatillisten asiantuntijoiden ammattitaidolla. Asiantuntijoiden avulla markkinoimme TE- toimistoa asiantuntijaorganisaationa, joka olisi haluttu yhteistyökumppani. Mikäli emme pysty tarjoamaan laadukasta yhteistyökumppanuutta, voivat yksityisen sektorin toimijat ottaa tämän roolin.

Uusi yhteistyö, esimerkiksi työnantajajärjestöjen kanssa nähtiin mahdollisuutena. Yhteistilaisuuksissa tuodaan työnantajajärjestöille tietoa työhallinnon palveluista ja järjestöt voivat jakaa tietoa järjestöön kuuluville yrittäjille. Näihin yhteistilaisuuksiin haluttiin erityisesti TE- toimiston johtoa näkyville ja luomaan kontakteja uusiin potentiaaliin yhteistyökumppaneihin.

Rekrytointitilaisuuksien järjestäminen koettiin tärkeäksi, sillä niiden määrä oli asiantuntijaryhmän mielestä vähäinen Hämeen TE- toimistossa. Tarvitaan tilaisuuksia, joi-

ta ei ole ennen järjestetty ja jotka vetävät suuren määrän työnhakijoita paikalle. Ehdotettiin Sanssi - kortti rekrytointitilaisuutta järjestettäväksi: Kutsutaan TE- toimistossa järjestettävään tilaisuuteen Hämeen alueen työnantajia, jotka ovat valmiita palkkaamaan TE- toimiston nuoria työttömiä työnhakijoita. Tilaisuudessa työnantajat voisivat sopia nuorten kanssa haastatteluajoja tarjoamiinsa työpaikkoihin. Palkkatukiosaston asiantuntijat antaisivat nuorille Sanssi – kortin, mihin olisi kirjattu myönnetty tukiaika ja palkkatuen suuruus. Tämänlainen toiminta todettiin niin sanotuksi nopeaksi työnvälitykseksi. Työnantajan, työnhakijan ja TE- toimiston yhteistilaisuuden ansiosta jää moni turha työhön siirtymistä hidastava yhteydenotto väliin jokaiselta osapuolelta.

7 POHDINTAA JA JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

Opinnäytetyön aihevalinnassa en joutunut juuri vaivaamaan päätäni. Halusin tehdä opinnäytetyön aiheesta, joka oli ajankohtainen, minua lähellä ja pystyin ammatillisesti kehittämään itseäni koko opinnäytetyöprosessin aikana, joten Nuorisoharavan toimivuus työnvälityksessä sekä TE- toimiston ja työnantajien välisen yhteistyön kehittäminen valikoitui aiheeksi. Olen työskennellyt TE- toimiston eri osastoilla työnvälityksessä ja Nuorisoharava projektin aikana yrityspuolella pitäen yhteyttä työnantajiin ja välittäen työpaikkoja nuorille työnhakijoille. Työhallinnon työtehtävieni laajuuden vuoksi pystyin opinnäytetyössäni käsittelemään kysymyksiä työnhakijan sekä työnantajan näkökulmasta.

Keskustelu ja kirjoittelu samaa työtä tekevien asiantuntijoiden kanssa oli helppoa, mutta opinnäytetyö kirjoittaminen työhallinnon ulkopuolisten henkilöiden luettavaksi oli haasteellista. Työhallinnon sanasto, niin sanottu virkakieli, on myös terminologialtaan vaikeasti tulkittavaa, joten virkatermin kääntämistä arkisempaan muotoon joutui pohtimaan aika ajoin. Opinnäytetyön tein melko itsenäisesti lukien kirjallisuutta ja pohdiskelin tutkimusmenetelmäni. Kirjallisuuden löytäminen aihevalintaani oli erittäin haasteellista ja useimmat lähdeteokset ovat sanomalehtien julkaisemia artikkeleita tai nettisivustojen tekstejä.

Digium Enterprise ohjelmisto-kysely nuorten- ja yrityspalvelun asiantuntijoille ei toteutunut parhaalla mahdollisella osallistumismäärällä. Heikkoon tulokseen voi olla useita syitä ja mahdollisesti suurin syy on se, että en tehnyt muistutusta nuorisopuolen henkilöstölle viimeisestä vastauspäivästä. Vastausprosenttia olisi saanut mahdollisesti nostettua myös kyselyn saatekirjeellä. Saatekirjelmässä olisi pitänyt tuoda esille se kuinka merkityksellistä minun opinnäytetyöni tekemisen kannalta on vastata kyselyyn. Myös kyselyn loppuun olisi pitänyt lisätä kiitokset vastaamisesta. (Hirsijärvi, ym. 2009, 204.) Näiden seikkojen poisjääntiin vaikutti se, että en ohjeistanut Digium Enterprise-ohjelmistokyselyn syöttäjää.

Kyselyistä yksi hylättiin myöhäisen palautusajan vuoksi, koosteen jo ollessa valmis. Alhaiseen vastausmäärään voi löytyä syy omasta TE- toimiston kyselyviidakon määrästä. Viikoittaiset kyselyt ja niihin vastaaminen voivat aiheuttaa kyllästymistä näihin kyselyihin. Mahdollisesti vastaamatta jättäminen voi johtua siitä, että vastaaja kokee aiheen vieraaksi. Kuten jo aikaisemmin on todettu, Nuorisoharava-kyselyä ei toivotulla tavalla ollut tunnettu TE- toimiston asiantuntijoiden keskuudessa. Voidaan pohtia, että vastaamatta jättäminen on parempi vaihtoehto kuin vastata kyselyyn ja jäädä kiinni tietämättömyydestä, vaikka vastaaminen tapahtui anonyymisti.

Avoimen kyselyn vastauksissa tuotiin esille työnantajiin kohdistuvien yrityskäyntien vähäisyys. Kyselyyn vastaajien mielestä vahvalla markkinoinnilla ja uusien yhteistyökumppaneiden avulla saataisiin TE- toimiston palveluja paremmin esille. Yhteistyökumppaneiden kanssa tehtävä yhteistyö on avainasemassa Nuorisotakuun toteuttamisessa. TE- toimisto ei yksin pysty vastaamaan Nuorisotakuun toteuttamisesta, vaan tähän tarvitaan yrittäjiä, yhdistyksiä, sosiaalisia yhdistyksiä, nuorisotoimea, Et-sivää nuorisotyötä, työvalmentajia ja niin edelleen. Yhteistyöllä saavutetaan parempia työ- sekä koulutusmahdollisuuksia työttömille nuorille.

Työnantajille erilaisten rekrytointikoulutuksien tarjoamisella uskottiin olevan suuri merkitys työllistymisen kannalta. Tarjoamalla TE- toimiston järjestämää RekryKoulutusta yrittäjille, saadaan koulutettua työnantajille heidän tarpeisiinsa ammattitaitoisia työntekijöitä (TE- palvelut 2013,c).

Tehdyn haastattelututkimuksen perusteella Nuorisoharavaa ei tunneta TE- toimistossa työväliseinä nuorten työnvälityksessä. Nuorisoharavan työllistämisaikutus jäi myös aika alhaiseksi, johon vaikutti osaltaan oman henkilöstön työtarjojousien vähäinen tekeminen. Nuorisoharavan kautta saadut työpaikat eivät olleet julkisesti näkyvillä, ainoastaan henkilöstön käytettävissä. Miksi tarjotut työpaikat eivät olleet esillä esimerkiksi TE-palvelut.fi – sivustolla? Työpaikkojen näkyvyys oli päätetty jo Nuorisoharava-projektin suunnittelussa Työministeriössä, joten TE- toimistot noudattivat annettua ohjeistusta.

Ammattitaitoisten nuorien tarve nousi esille Nuorisoharavassa, joten tältä osin kysely oli onnistunut selvittämään työntajan tarvetta. Suomalaisen koulutuspolitiikan pitkäaikaisena tavoitteena on taata kaikille nuorille opiskelumahdollisuus vanhempien taustasta tai varallisuudesta riippumatta. Hyvällä koulutustasolla taataan parempi työllistyminen ja sekä muu hyvinvointi. Viime vuosien tutkimukset huono-osaisuuden periytyemisestä sukupolvien välillä ovat aiheuttaneet huolta nuorten tulevaisuudesta. Tutkimuksissa on huomioitu erityisesti heikomman koulutuksen saaneiden vanhempien lasten periytyminen huono-osaisuuteen. Perheen työttömyydellä ja vähävaraisen elämällä luodaan nuoriin ajattelu- ja käyttäytymismalleja. (Elovainio Marko & Kortteinen Matti 2012, 154; Myrskylä 2012, 7; Suurpää 2010, 13.)

Aikaisemmin opinnäytetyössäni esille ottamani eri maiden koulutusjärjestelmät ovat osaltaan samankaltaisia kuin suomalainen koulutusjärjestelmä. Tosin esille nousi Norjan oppisopimuskoulutuksen vahva esilläolo ja lehtileikkeessä esiintyneiden asiantuntijoiden kommentit hyvästä koulutusvaihtoehdosta nuorisotyöttömyyden torjunnassa. Oppisopimuskoulutuksella turvataan myös ammatillisen tutkinnon suorittaminen niille nuorille, jotka ovat jääneet ilman koulutuspaikkaa tai eivät pysty taloudellista syistä kehittämään itseään. Oppisopimuskoulutuksen myötä työntajat joutuvat sitoutumaan koulutuskeskuksen sekä työhallinnon ohjeistukseen, mikäli oppisopimuskoulutukseen haetaan palkkatukea. Ammattitaidottoman nuoren ohjeistus, vastuu työtehtävien suoriutumisesta ja oppisopimuksen teoriapäivät vievät työntajien aikaa suhteellisen paljon. Sitoutuminen nuoren työllistämiseen tämänlaisen koulutusjärjestelmän avulla on vielä useiden työntajien mietinnässä.

TE- toimiston näkökulmasta palkkatukimäärärahojen lisääminen oppisopimuskoulutukseen mahdollistaisi monelle nuorelle ammatillisen koulutuksen. Mahdollisesti päivittäisen palkkatukikorvauksen nostamisella saataisiin matalampi kynnys työnantajien työllistämistarpeelle. Työnantajien palkkariskien pienentyessä mahdollistetaan monien pienyrittäjien työllistämistarve. Opinnäytetyössä esille tulleet yhteistyöehdotukset koskevat Hämeen TE- toimiston toimintatapoja, kaikkien TE- toimistojen laatiessa omat toimintatapansa. Palkkatukimäärärahojen suuruudet eri työllistämistoimenpiteisiin määritellään maan hallituksessa vuosittain ja jaetaan eri ELY- keskusten kesken.

Hämeen TE- toimiston ja työnantajien välistä yhteistyötä voisi kehittää oppisopimusrekisterin avulla. Oppisopimusrekisteriä oppisopimuspaikkoja tarjoavista työnantajista ylläpitäisi, esimerkiksi TE- toimiston yrityspuolen yksikkö tai paikallinen koulutuskeskus Salpaus. Rekisteriä päivitetäisiin tietyin aikavälein, ottamalla yhteyttä työnantajiin ja kartoittamalla sen hetkistä työllistämistarvetta. Yritysten työllistämistarve voi olla hyvin hektinen, joten päivityssoitot tehdään lyhyillä aikaväleillä. Päivityssoittojen yhteydessä tarjotaan myös muita työhallinnon palveluja työnantajille. Tarvittaessa työllistämispäivitykset voidaan tehdä yrityksissä. Henkilökohtaisilla tapaamisilla luodaan luottamussuhde ja TE- toimiston yrityspuolen asiantuntija voisi olla jonkin yrityksen niin sanottu nimikkoasiantuntija. Työnantajat voisivat ottaa suoraan yhteyttä nimikkoasiantuntijaan rekrytointitarpeessa tai koulutusasioiden toteuttamisessa. Sähköisenä asiointiaikakautena henkilökohtaisen palvelun tarve sekä arvostus nousevat useiden työnantajien kohdalla. Kaikki työnantajat eivät hallitse tai eivät halua käyttää sähköistä asiointia, joten henkilökohtaiselle palvelulle on tilausta työllistämisen näkökulmasta katsottuna.

Hyvällä TE- toimiston ja työnantajien yhteistyöllä taataan yhteiskuntamme tarve työllistää nuoria ikääntyvältä väestöltä vapautuviin työtehtäviin. Koulutuspaikkojen puuttuessa, opintojen pitkittyessä tai työpaikkojen puutteiden vuoksi saadaan yhteiskunnallisesta näkökulmasta ongelmatilanne. (Keinänen 2011, 66.)

Opinnäytetyöni laaja-alaisuudesta huolimatta sain koottua Nuorisoharava-kyselyn avulla työnantajien työllistämistarpeita ja henkilöstölle esitetyn kyselyn avulla uusia kehittämiskohteita TE- toimiston ja työnantajien yhteistyöhön. Kaikki se tieto, joka on saatavissa yrityksistä, on todella arvokasta toiminnan ja palveluiden kehittämisen

kannalta. Tämän tutkimuksen osalta voidaan todeta Nuorisoharava-kyselyn tärkeys ja hyödyllisyys työvälitysprosessin kokonaisuutta tarkastellessa erittäin toimivaksi.

Tulevaisuuden Nuorisoharavat ja kyselyt vaativat osaltaan tarkempaa suunnittelua toteutuakseen parhaalla mahdollisella tavalla. Henkilöstön täytyy ymmärtää mitä tehdään ja miksi tehdään. Esimiesten kiinnostus Nuorisoharavaan lisääisi henkilöstön työmotivaatiota, unohtamatta henkilöstön tulostavoitteellista palkitsemista. Asioiden ymmärtämisellä saadaan parempia tuloksia projektien toteuttamisessa.

Edellä mainittujen ehdotusten perusteella näkisin jatkotutkimusmahdollisuuden nimikkoasiantuntijoiden ja työnantajien välisen yhteistyön merkityksestä. Onko henkilökohtaisella palvelun avulla saatu näkyviä tuloksia työllistämiseen vai onko henkilökohtainen palvelu merkityksetöntä?

LÄHTEET

Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. (3. painos) Jyväskylä: PS- Kustannus.

Digium Enterprise 2013. Viitattu 3.7.13.
<http://www.questback.fi/landing-tuotteet/digium-enterprise/>

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset, ELY- keskus. Viitattu 13.5.2013.
http://www.valtiolle.fi/valtiolle/fi/02_tutustu_tyonantajiin/Elinkeino-_liikenne-_ja_ymparistokeskukset_ELY/index.jsp

Elinkeino-, liikenne-, ympäristökeskus. Hämeen ELY – keskuksen työllisyyskatsaus kesäkuu 2013. Viitattu 5.8.2013.
<http://www.ely-keskus.fi/documents/10191/107992/Ty%C3%B6llisyyskatsaus+kes%C3%A4kuu/3d590426-71db-437f-8b8a-4c4fedd253dc>

Elovainio Marko & Kortteinen Matti 2012. Millä tavoin huono-osaisuus periytyy? Teoksessa Myllyniemi Sami (toim.) Monipolvinen hyvinvointi. Nuorisobarometri 2012. Viitattu 12.11.2013.
http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Nuoriso/nuorisoasiain_neuvottelukunta/julkaisut/barometrit/liitteet/Nuorisobarometri_2012_Verkkojulkaisu.pdf

Endora 2013. Uutiset. Viitattu 2.7.13.
<http://www.endora.fi/news.php?id=140>

Finlex 2004. Yhdenvertaisuuslaki. Viitattu 24.10.2013.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040021>

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. (15. painos). Helsinki: Tammi.

Hämäläinen Ulla & Tuomala Juha 2013. Faktaa nuorisotyöttömyydestä. Vatt policy brief 2–2013. Viitattu 23.7.2013.
http://www.vatt.fi/file/policybrief/vatt_policybrief_22013.pdf

Imatralainen. Uusi laki astui voimaan: työkokeilu korvaa työharjoittelun ja työelämävalmennuksen. Viitattu 6.8.2013.
<http://www.imatralainen.fi/artikkeli/224475-uusi-laki-astui-voimaan-tyokokeilu-korvaa-tyoharjoittelun-ja-tyoelamavalmennuksen>

Kansaneläkelaitos 2013. Henkilöasiakkaat. Peruspäivärahan määrä. Viitattu 3.11.2013.
http://www.kela.fi/peruspaivaraha_maara

Kantele Varainhankinta Oy 2013. Viitattu 2.7.13.
<http://www.skty.fi/fi/kantele/palvelut/palveluvalikoima/>

Karttunen Kirsti & Liimatainen Karoliina 2013. Työttömyys turmelee Euronuorten sukupolven. Nuorisotyöttömyyden lisääntyminen jättää pahat arvet Eurooppaan. Nuorten elämä häiriintyy monin tavoin. Helsingin sanomat. Viitattu 11.6.2013.
<http://www.hs.fi/talous/Ty%C3%B6tt%C3%B6myys+turmelee+euronuorten+sukupolven/a1370836398642>

Kauppalehti 2013, Maailmalta. Työtön nuori on kriisin maksaja. 85/2013, B 12.

Keinänen, Päivi 2011. Nuorten työllistäminen: pettymyksiä ja onnistumisia. Teoksessa Marjut Pietiläinen (toim.) Nuori tasa-arvo. Tilastokeskus. Helsinki: Edita Prima Oy, 61–66.

Kupiainen, Eija 2013. Nuorten työllistyminen edelleen vaikeaa. Etelä-Suomen Sanomat 24.7.2013, 11.

Laaksonen, Suvi 2012. Nuorisoharavoinnin tulokset ja suosituksia palvelutarpeiden hoitoon (tulostettu). Email tarja.lamposaari@te-toimisto.fi 4.7.2012.

Laaksonen, Suvi 2012. Valtakunnallisen KOTTI-hankkeen projektitutkija Suvi Laaksonen haastattelu 29.10.2012. Lahti: puhelinhaastattelu.

Larja, Liisa 2013. Tilastokeskus. Hyvinvointikatsaus 1/2013 – Teema: Eurooppalaisten elinolot ja talouskriisi. Viitattu 22.10.2013.
http://stat.fi/tup/hyvinvointikatsaus/hyka_2013_01.html

Myrskylä, Pekka 2012. Hukassa–Keitä ovat syrjäytyneet nuoret? EVA Analyysi No 19, 1.2.2012. Elinkeinoelämän Valtuuskunta. Viitattu 24.7.2013.
<http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2012/02/Syrjaytyminen.pdf>

Nuorisotakuu 2013. Nuorisotakuun ajankohtaista arkisto. Viitattu 12.11.2013.
http://www.nuorisotakuu.fi/nuorisotakuu/info/ajankohtaista/ajankohtaista_arkisto?111820_m=109284

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Koulutuspolitiikka. Viitattu 24.7.2013.
<http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/index.html>

Pitkänen, Sari & Aho, Aimo & Syrjä, Sannu 25/2012. Markkinointia ja uusia mahdollisuuksia - Tutkimus Sanssi-kortin käytöstä, käyttöön liittyvistä kokemuksista ja vaikutuksista nuorten työllistymiseen. Helsinki: Edita Prima Oy.

Pitkänen, Sari & Luoma, Leena & Järvensivu, Anu & Arnkil, Robert 15/2009. Moni-ilmeiset rekrytointi ongelmat. Rekrytointiongelmien syyt työnantajan, työnhakijan ja työvoimatoimiston näkökulmasta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Viitattu 24.11.2013.
http://www.tem.fi/files/22247/TEM15_09.pdf

Saraste, Petri 2011. MTV3, Seitsemän uutiset. Nuorisotyöttömyys Kiinan vakava huolenaihe. Viitattu 29.10.2013
<http://uutisvirta.fi/uutiset/2677550-nuorisotyottomyys-kiinan-vakava-huolenaihe>

Sosiaalivakuutus 2012. Nuorten työttömyysturva vaihtelee Pohjoismaissa. 3/2012. Viitattu 9.11.2013.

<http://verkkojulkaisu.viivamedia.fi/sosiaalivakuutus/2012/3/18>

Suurpää Leena (toim.) Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, verkkojulkaisuja 27. Nuoria koskeva syrjäytymistieto. Avauksia tietämisen politiikkaan. Viitattu 23.9.2013.

<http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/syrjaytymistieto.pdf>

Talouselämä 2012. Työllisyys. Ruotsi maksaa työttömille nuorille Norjaan muuttamisesta. 1.11.2012. Viitattu 30.10.2013.

<http://www.talouselama.fi/uutiset/ruotsi+maksaa+tyottomille+nuorille+norjaan+muuttamisesta/a2153367>

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

Turunen, Teemu 2009. Nuorten palkansaajien työorientaatiot Suomessa; tutkimus 18–29-vuotiaiden suomalaisten palkansaajien työkeskeisyyttä lisäävistä yksilöllisistä taustatekijöistä, Janus : sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti, vuosikerta / volyymi 17, nro 1, sivut 4–19. Viitattu 30.6.2013.

<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/27470/fulltext.pdf?sequence=2>

Turun Sanomat. Kotimaa. Lapin nuoria patistellaan Norjaan töihin. Viitattu 30.10.2013.

<http://www.ts.fi/uutiset/kotimaa/532368/Lapin+nuoria+patistellaan+Norjaan+toihin>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2012. Nuorisotakuu tunnetuksi koko maassa viiden ministerin voimin. Viitattu 16.7.2013. (Tekstissä TEM 2012,c)

http://www.tem.fi/ajankohtaista/tiedotteet/tiedotearkisto/vuosi_2012/nuorisotakuu_tunnetuksi_koko_maassa_viiden_ministerin_voimin.107554.news

Työ- ja elinkeinoministeriö 2012. Nuorten yhteiskuntatakuu: koulutusta, työtä ja täsmäpalvelua. Viitattu 3.7.2013. (Tekstissä TEM 2012,a)

http://www.tem.fi/index.phtml?109336_m=105791&s=5236

Työ- ja elinkeinoministeriö 2012. Suomen nuorisotakuu edelläkävijöitä EU:ssa – esitys eurooppalaisesta nuorisotakuusta julki tänään. Viitattu 16.7.2013. (Tekstissä TEM 2012,b)

http://www.tem.fi/ajankohtaista/tiedotteet/tiedotearkisto/vuosi_2012?109336_m=108914

Työ- ja elinkeinoministeriö 2012. Työvoiman hankinta toimipaikoissa 2012. Viitattu 21.11.2013. (Tekstissä TEM 2012,d)

http://www.tem.fi/ajankohtaista/julkaisut/tem_analyyseja/tyovoiman_hankinta_toimipaikoissa_2012.97987.xhtml

Työ- ja elinkeinopalvelut 2013. Työnantajalle. Palkkatuki. Viitattu 12.11.2013. (Tekstissä TE- palvelut 2013,a)

http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html

Työ- ja elinkeinopalvelut 2013. Työnantajalle. RekryKoulutus yritysten rekrytointitarpeisiin. Viitattu 12.11.2013 (Tekstissä TE- palvelut 2013,c)

http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/etsi_tyontekijaa/rekrykoulutus/index.html

Työ- ja elinkeinopalvelut 2013. Työnhakijalle. Työkokeilulla takaisin työmarkkinoille. Viitattu 12.11.2013. (Tekstissä TE- palvelut 2013,d)

http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/tyokokeilu/index.html

Työ- ja elinkeinopalvelut 2013. Työnhakijalle. Työllisty nuorten Sanssi - kortilla! Viitattu 12.11.2013. (Tekstissä TE- palvelut 2013,b)

http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/nuoret/toihin/nuorten_sanssi_kortti/index.html

Työ- ja elinkeinotoimisto. Henkilöasiakkaan sähköinen asiointi. Viitattu 3.11.2013.

<https://asiointi.mol.fi/asva/asiointivalikko>

Valtiovarainministeriö. Nuoret työmarkkinoilla. Miten nuorten työllistymistä tulisi edistää? 14/2010. Viitattu 23.9.2013.

http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/08_muut_julkaisut/20100224Nuoret/Nuoret_tyoemarkkinoilla.pdf

Verohallinto 2013. Syventävät ohjeet. Katso – tunnistus. Viitattu 11.7.2013.

<http://www.vero.fi/katso>

Wikipedia. Kiina. Viitattu 11.7.2013.

<http://fi.wikipedia.org/wiki/Kiina>

Yrittäjät 2013. Palkkatuki. Viitattu 13.8.2013.

http://www.yrittajat.fi/fi-FI/tyonantajanabc/tuet_tyontekijan_palkkaamiseen/palkkatuki/