

Oppisopimus- nuorten portti työelämään

- Palvelualan yritysten rooli portinvartijoina

Totte Repo

Opinnäytetyö

Palveluliiketoiminnan YAMK

2013



Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma

<p>Tekijä tai tekijät Totte Repo</p>	<p>Ryhmätunnus tai aloitusvuosi YAMK 2010</p>
<p>Opinnäytetyön nimi: Oppisopimus- nuorten portti työelämään -Palvelualan yritysten rooli portinvartijoina</p>	<p>Sivu- ja liitesivumäärä 66+2</p>
<p>Opettajat tai ohjaajat Mikko Laitinen</p>	
<p>Tämän kehittämissuunnitelman tarkoitus on kartoittaa palvelualan keinoja nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi ja työvoiman turvaamiseksi tulevaisuudessa. Nuorten näkemys palvelualasta on positiivinen, mutta alaa uhkaa työttömyyspula vuoteen 2020 mennessä.</p> <p>Nuorten yhteiskuntatakuu takaa jokaiselle alle 25-vuotiaalle ja alle 30-vuotiaalle vasta valmistuneelle työ-, harjoittelu-, opiskelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikka viimeistään kolmen kuukauden kuluttua työttömäksi joutumisesta. Tämän toteuttamiseksi tarvitaan yritysmaailman mukaantuloa. Lainsäädännön muutoksilla voidaan tuoda sosiaaliset ja yhteiskunnalliset yritysmaailman osaksi nuorten kouluttamista ja työllistämistä.</p> <p>Suomessa lasketaan olevan yhden sukupolven verran, eli yli 50 000 syrjäytynyttä nuorta. Heillä ei ole peruskoulun jälkeistä tutkintoa, eikä työ- tai opiskelupaikkaa. Nämä nuoret eivät myöskään ole rekisteröityneet työttömiksi työnhakijoiksi.</p> <p>Koulutus on merkittävin tekijä nuorten syrjäytymisen ehkäisyssä. Euroopassa oppisopimuskoulutuksella on pitkät perinteet. Se ei ole massojen koulutusmuoto, mutta kysyntälähtöinen työllistämiskeino. Tuetun oppisopimuksen kehittämiseen on oltava sitoutuneet muun muassa työmarkkinajärjestöt. Tuetun oppisopimuksen toimintamalli on pilotoitu käytännössä mm. Aktiiviakatemia Oy:n toimesta.</p> <p>Tutkimushaastattelut on suoritettu oppisopimuksella ammattiin valmistuneiden nuorten keskuudessa. Heidän kokemusten pohjalta on luotu kehittämissuunnitelmia. Oppisopimuksen julkisuuskuva, imagon muuttaminen ja monityönantajamalli ovat tulevaisuuden ehdotuksia.</p> <p>Se, että nuoria saadaan koulutettua ammattiin, huolimatta siitä mihin he työllistyvät, tulisi olla yhteiskunnan taholta palkitsemisen arvoinen. Jokaisesta ammatillisen perustutkinnon suorittaneesta oppisopimusnuoresta tulisi yrittäjän saada palkinto ja joka kymmenennestä vielä bonus. Työelämään on siirtymässä sukupolvi, joilla motivaatio ja arvostus työtä kohtaan ovat korkealla.</p>	
<p>Asiasanat Oppisopimus, palveluala, syrjäytyminen, sosiaalinen yritys</p>	

Master of hospitality industry

<p>Authors Totte Repo</p>	<p>Group or year of entry YAMK 2010</p>
<p>The title of thesis Apprenticeship contract-gateway to work Service industry's role as gate keepers</p>	<p>Number of pages and appendices 66+2</p>
<p>Supervisor Mikko Laitinen</p>	
<p>This thesis is focused to identify tools for service industry to help social marginalized young people. The purpose of this study is to guarantee the workforce in the future. Young people's vision of service industry is positive, yet there will be labor shortage by the year 2020.</p> <p>A law named, youth guarantee, applies to everyone under 25 years of age and graduated under 30. It guarantees work, training, study, workshop or rehabilitation place within three months after becoming unemployed. To succeed, the law requires private companies to take part in the process. New types of enterprises: Work integration social enterprise and social enterprises could be part of training and employment.</p> <p>In Finland there is one generation, more than 50 000 young persons in the risk of marginalization. They have only primary school degree and no job or study place. These young people are neither registered in unemployment office.</p> <p>Education is the most important factor to prevent marginalization. Apprenticeship has a long history in European countries. It is more personal and based on demand in the market. Labor market organizations will actively develop the apprenticeship with extra support. Aktiiviakatemia is a company that has piloted this supported model.</p> <p>The research method is qualitative and the data collection was conducted by interviewing four graduated Aktiiviakatemia's students. Based on the research findings a development plan for the future of the apprenticeship contracts. It presents suggestions for public image and fame and for multi- employer model.</p> <p>An employer who will train a young person for profession, regardless of where he will work afterwards, should be rewarded by society. For each graduated apprenticeship contract, the entrepreneur should receive a compensation and for every tenth a bonus. A new generation is entering the labor market with high work motivation.</p>	
<p>Key words Apprenticeship contract, service industry, marginalization, social enterprises</p>	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Palvelualan työttömyys ja työvoimapula	3
2.1	Nuorten näkemys palvelualasta	5
2.2	Sosiaalinen yritys palvelualalla	6
2.3	Yhteiskunnallinen yritys- ilmiönä?	9
3	Syrjäytyminen hyvinvointiyhteiskunnassa	11
3.1	Koulutuksen merkitys syrjäytymisen ehkäisyssä	12
3.1.1	Koulutuksen tulevaisuus pääkaupunkiseudulla	14
3.1.2	Koulutuksen keskeyttäminen	15
3.2	Syrjäytymisen hinta	16
3.3	Nuorten yhteiskuntatakuu 2013	18
3.4	Oppisopimus koulutusmuotona	20
3.4.1	Saksan malli	22
3.4.2	Englannin <i>Skills Brokerage</i> - osaamisen välittäjät	23
3.4.3	Tanskan malli	24
3.4.4	Tuliaisista maailmalta?	24
4	Tuetun oppisopimuksen toimintamalli	26
4.1	Aktiiviakatemia Oy	26
4.2	Tuettu oppisopimus käytännössä	27
4.3	Työmarkkinajärjestöjen esitys	30
4.4	Tuetun oppisopimuksen kehittämiskohteet	31
4.4.1	Rekrytointivaihe	32
4.4.2	Tuki opiskelijalle	34
4.4.3	Tuki työpaikkaohjaajille ja työpaikoille	35
4.5	Vantaan kaupungin esimerkki	35
4.6	Liiketoiminnan haasteet	36
5	Tutkimuksen toteutus	38
5.1	Tutkimusmenetelmän valinta	38
5.2	Tutkimuksen reliabelius ja validius	40
5.3	Teemahaastattelun kysymykset	40

5.4	Haastateltavien valinta	41
6	Tutkimustulokset.....	43
6.1	Haastateltavien taustatiedot ja haastattelutulokset.....	43
6.2	Lähtökohta ja kiinnostus ravintola-alaa kohtaan.....	46
6.3	Ensivaikutelma työssäoppimispaikasta.....	48
6.4	Jaksaminen, työelämän vauhti ja taloudellinen pärjääminen	48
6.5	Odotukset ja uranäkymät ammattiin valmistumisen jälkeen	49
6.6	Oppisopimusohjaajan panos.....	51
6.7	Oppisopimuksen imago	52
6.8	Kritiikkiä oppisopimusta kohtaan	52
7	Johtopäätökset ja kehitysideat	54
7.1	Oppisopimus tulevaisuuden koulutusmuotona.....	54
7.2	Työnantajan näkökulma	56
7.3	Oppisopimus useammassa toimipisteessä	57
7.4	Oppisopimuksen julkisuuskuva.....	58
7.5	Uudistettu oppisopimus, koulutusstipendi vai TV- ura?.....	58
8	Yhteenveto	61

1 Johdanto

Voiko yksi sukupolvi muuttaa asenteitaan niin, että työhön, ammatilliseen koulutukseen ja yhteiskunnallisen vastuun kantamiseen löydetään uusia toimitapoja? Kauppalehti uutisoi 21.11.2013 Helsingin Sokoksen McDonald's ravintolan uudesta kunnianhimoisesta ja motivoituneesta sukupolvesta. Kun työtä on vaikea saada, siihen suhtaudutaan vakavasti. Pienten myöhästelyjen lisäksi parannustoiveita olisi eniten kotikasvatuksen kautta tulleissa perustaidoissa. (Juvonen, 21.11.2013.)

Nuorten yhteiskuntatakuu astui voimaan tammikuussa 2013. Tarkoituksena on taata kolmen kuukauden sisällä, jokaiselle alle 25-vuotiaalle tai alle 30-vuotialle, vastavalmistuneelle nuorelle työ- harjoittelu-, kuntoutus- tai opiskelupaikka (TEM- raportti 8/2012, 7). Tehtävä on haastava, koska julkisella sektorilla ei ole resursseja kouluttaa, työllistää ja välittää riittävästi ilman yksityisen sektorin panostusta. Siksi onnistumiselle on välttämätöntä elinkeinoelämän, viranomaisten, järjestöjen ja nuorten yhteistoiminta. Nuoret ovat itse oman tulevaisuutensa tekijöitä, mutta nuorten yhteiskuntatakuu eli nuorisotakuu perustuu yhteistoimintamalliin *Public- Private- People- Partnership*. (TEM- raportti 8/2012, 6.)

Uudenlaisille palvelualan toimijoille nuorten koulutuksessa ja työllistämässä avattiin mahdollisuuksia, kun lakiuudistus julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta astui voimaan 1.1.2013. Se parantaa jokaisen nuorten oikeutta elämänhallinnan tukeen. Työnantajapuolella uudistus koskee myös uudelleensijoittamista ja koulutuskorvauksia.

Suomen työllisyydessä vuonna 2013 on aika, jolloin YT- neuvottelut ovat jokapäiväisiä uutisoinnin aiheita. Työttömyys on kasvussa vaikka suuret ikäpolvet eläköityvät. Samalla, varsinkin pääkaupunkiseudulla palvelualalla, eletään työntekijän markkinoilla. Ammattitaitoiset kokit ja tarjoilijat hinnoittelevat itsensä kalliiksi ja työnantajat maksavat. Olisiko kenties muita vaihtoehtoja, kuin raha, jolla taataan oma ammatillinen jälkikasvu palvelualan yrityksissä?

Ylen TV-ohjelman: ajankohtaisen kakkosen Teemailla 27.11.2012 oli koolla suuri joukko ammattilaisia keskustelemassa syrjäytyneistä nuorista. Syrjäytymisen termiä käytetään ryhmästä henkilöitä, jotka ovat jäämässä yhteiskunnan ulkopuolelle moninaisten ongelmien seurauksena. Heitä ei tule sekoittaa oman valintansa takia syrjäänvetäytyviin. On ihmisiä, jotka tulevat uloslyödyiksi työmarkkinoilta tai koulutuksesta eri syistä. Termin kansainvälisen alkuperän kuten ruotsin *utslagit*, englannin *social outcasting* tai *marginalisation* tarkoituksena on kuvata sitä, että yhteisö sulkee liian poikkeavia yksilöitä ulkopuolelleen. (Hietsilta, J. 27.11.2012.) Hämmäntävää on, että meillä on yksi kokonainen sukupolvi, joka makaa laitoksissa tai tarvitsee lisäapua arjesta selviytymiseen ja toinen sukupolvi, joka tarvitsisi tekemistä (Mattila, M. 27.11.2012).

Tämä on koko yhteiskuntaa koskettava nykyhetken ja tulevaisuuden sosioekonominen ongelma. Kehittämistehtäväni tarkoitus on löytää vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- Mitkä ovat liike-elämän keinot nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi?
- Miten voidaan edistää ja turvata työvoiman saatavuutta nyt tulevaisuudessa?
- Voidaanko oppisopimusta markkinoida porttina työelämään?
- Mikä on palvelualan rooli portinvartioina?

Tutkimushaastattelut suoritan oppisopimuksella ammattiin valmistuneiden nuorten keskuudessa. Johtopäätökset teen heiltä keräämäni kritiikin ja kokemusten perusteella. Nuorten syrjäytymistä, työttömyyttä tai koulutusta ei oppisopimuksella ratkaista. Pysin selvittämään mitä hyötyä on pienille ja keskisuurille palvelualan yrityksille siitä, että he kouluttaisivat nuoria työelämään? Heillä on lukumääränsä puolesta valtava merkitys nuorisotakuun toteutumisessa.

2 Palvelualan työttömyys ja työvoimapula

Huhtikuun 20. päivä 2013 suoritettu työpaikkahaku mol.fi sivustolla antoi 294 avointa ravintola-alan työpaikkaa Helsinkiin. Kokkeja näistä oli noin puolet ja tarjoilutehtäviä toinen puoli. Uudellamaalla paikkoja oli avoinna yhteensä 535. Kesätyöntekijöiden haku on kiivaimmillaan, mutta Helsingissä avoimista työpaikoista vain 58 oli merkitty kesätyöstatuksella. Kokoaikaiseen ja yli vuoden kestäväseen työsuhteeseen haettiin 186 henkilöä. (Mol, 2013.) Kaikkien yritysten avoimet työpaikat eivät ole työ- ja elinkeinotoimiston sivuilla, joten kokonaismäärä on vieläkin suurempi. Palvelualan tulevaisuuden työllisyystilanteen ei ennusteta ainakaan parantuvan.

Helsingin seudun kauppakamari johtaa Ennakointikamari- hanketta, jonka tehtävänä on osaavan työvoiman turvaaminen pääkaupunkiseudulle. Majoitus- ja ravitsemisalalle tehtiin vuonna 2011 yritys- ja oppilaitos selvitys ammatillisen koulutuksen osaamistarpeista (Kilpeläinen, 2011, 1). Yrittäjistä 95% arvioi, että toimialalla on jonkin verran tai suuria vaikeuksia löytää työvoimaa seuraavan neljän vuoden aikana. Ratkaisuksi suurin osa olisi valmis rekrytoimaan yli 50-vuotiaita tai maahanmuuttajia yrityksen palvelukseen. Vain kolmannes olisi valmis palkkaamaan vajaakuntoisia edes osa-aikatöihin. Alle puolet vastaajista olisi valmis pitämään työntekijöitä yli lakisääteisen eläkeiän. (Kilpeläinen, 2011, 3.) Alan henkisen ja fyysisen vaativuuden huomioiden mielestäni tulos ei ole yllättävä.

Uudellamaalla sijaitsee kolmannes koko maan majoitus- ja ravintolatoiminnasta. Liikevaihdosta tuotetaan 40 % ja lähes saman verran henkilöstöä työskentelee tällä alueella. Pelkästään Helsingin seudulla on Majoitus- ja ravitsemisalalla noin 28 300 työpaikkaa. Luku on pysynyt melkein pä samana viimeiset viisi vuotta. Kuitenkin vuoteen 2020 mennessä työpaikkoja arvioidaan avautuvan alan työntekijöille noin 12 000 ja johtajille sekä asiantuntijoille 4000. (Kilpeläinen, 2011, 8- 9.)

Perinteisen rekrytoinnin sijaan on löydettävä uusia keinoja turvata työvoiman saatavuus. Tutkimuksessa osallistujia pyydettiin nimeämään kolme tärkeintä alan työmarkkinoita kohtaavaa muutosta vuoteen 2015 mennessä. Tärkeimmät muutokset kohdistui-

vat työvoimaan. Ammattitaitoisen työvoiman saatavuus nousi suurimmaksi huoleksi. Ulkomaisen työvoiman tarve oli kasvussa. Työntekijöiden työssäjaksaminen ja sitoutuminen nähtiin haasteina. Työtehtävien monipuolistumisen ja samalla pirstaloitumisen koettiin tuovan haasteita, jotka ilmenevät työntekijöiden asenteiden muuttumisena ja osa-aikatyön kasvavana kysyntänä. Verotus ja palkkaus nimettiin haasteellisiksi taloudellisiksi muutoksiksi. (Kilpeläinen, 2011, 12.)

Syitä rekrytointivaikeuksiin tutkimuksen mukaan olivat toimialan palkkaus, hakijoiden vähäisyys ja puutteellinen työkokemus. Muina syinä mainittiin ammattitaidon puute, hakijoiden asenne työhön, toimipisteen sijainti ja työpaikkojen runsas tarjonta. Kahden vuoden takaisessa kyselyssä vähäinen työkokemus oli ensimmäisellä sijalla. Hakijoiden koulutus ja työaika sijoittuivat kärkeen edellisellä kerralla, mutta puuttuivat tuoreesta tutkimuksesta kokonaan. (Kilpeläinen, 2011, 14.)

Edelliseen kyselyyn nähden muuttumattomana oli pysynyt koulutuksen ja työelämän vaatimusten kohtaaminen. Oppilaitosten ja työelämäedustajien näkemyksissä oli suurta hajontaa valmistuvien nuorten ammattitaidon ja työelämän vastaavuudesta. Yli puolet molemmista vastaajaryhmistä koki ammattitaidon vastaavan tyydyttävästi työelämän vaatimuksia. Oppilaitoksista 45% arvioi koulutuksen vastaavan hyvin vaatimuksia, mutta yrityksistä vain 18%. Moni yritys edustajista koki ammattitaidon kohtaavan huonosti työelämän vaatimukset. (Kilpeläinen, 2011, 15.)

Ammatillisen koulutuksen kehittäminen tulevaisuudessa vaatii oppilaitosten ja yritysten yhteistyötä. Tutkimuksessa kartoitettiin eri vaihtoehtoja, joista yritykset nimesivät oppilaitos- ja oppisopimuskoulutusyhteistyön sijalle kolme. Kärkisijoilla olivat työssäoppimis- ja kesätyöpaikkojen tarjoaminen opiskelijoille. Yritykset kokivat myös, että rekrytointi ja asiantuntijaluennot oppilaitoksissa olisivat tulevaisuuden yhteistyökeinoja. Yhteistyössä heikoimmin pärjäsivät stipendit sekä oppilaitosten rahallinen sponsorointi, jotka eivät saaneet yhtään kannatusta. (Kilpeläinen, 2011, 22.)

2.1 Nuorten näkemys palvelualasta

Taloudellinen tiedotustoimisto teetti keväällä 2011 tutkimuksen, jossa nuorten yläaste- ja lukioikäisten mielenkiintoa eri uravalintoihin tiedusteltiin. Hotelli- ja ravintola- ala oli tyttöjen suosituin ala sosiaalialan jälkeen. Koska myös poikien keskuudessa ala sai kannatusta, niin kokonaisuudessa se nousi ykköseksi. (Taloudellinen tiedotustoimisto, 2011, 10.)

Samankaltaiseen tulokseen tuli Palvelualojen Vetovoimabarometri 2012. Kyselyyn osallistui kaksi ikäryhmää. Nuorista 15- 17-vuotiaista vastanneista peräti 48 prosenttia halusi töihin majoitus- ja ravitsemisalalle. Alaa pidettiin melko tai erittäin houkuttelevana. Aikuisten ikäryhmässä, 18- 65-vuotiaista enää 28 prosenttia piti alaa melko tai erittäin houkuttelevana. (Pam, 2012.)

”Palvelualat koetaan trendikkäiksi, mutta selvästi nuorten mielikuvat ja todellisuus eivät aina kohtaa. Esimerkiksi töiden rankkuus ja epäsäännölliset työajat voivat tulla yllätyksenä. Näin dramaattinen pudotus houkuttelevuudessa on huolestuttava ilmiö.”, arvioi PAMin yhteiskuntapoliittisen yksikön päällikkö Antti Veirto. (Aamulehti, 14.2.2013.)

Suomen parhaat työpaikat 2013 julkaistiin 15.2.2013 ja suurten organisaatioiden sarjassa oli kaksi palvelualan yritystä Katri Antell ja Mc Donald’s sijoilla neljä ja viisi (Greatplacetowork, 2013). Tämä ei ole sattumaa, sillä näillä yrityksillä on pitkäjännitteinen ja suunnitelmallinen tavoite kehittää organisaatiotaan Suomen parhaaksi työpaikaksi. Huomionarvoista on myös yritysten koulutusohjelmien korostaminen ja etenemismahdollisuudet. (Antell, 2013.)

Palvelualalla toimivat suuret yritykset kuten Royal Ravintolat ovat ottaneet oppisopimuksen koulutusmuotona kaikille kehitysohjelmansa tasoille. Jokaiselle taitotasolle on räätälöity oma opinto-ohjelma. (Royalravintolat, 2013.) Kautta aikojen S- ja K-ryhmä ovat kouluttaneet omissa instituuteissaan tulevaisuutensa johtajia. Kuinka samankaltaiset koulutusmahdollisuudet voitaisiin taata myös pienten ja keskisuurten yritysten henkilöstölle, joilla koulutusresurssit ovat heikkomat?

2.2 Sosiaalinen yritys palvelualalla

Nuorten työllistymiseen etsitään aktiivisesti keinoja myös uudenlaisten yritysmuotojen kautta. Palveluyritys voi perustaa sosiaalisen yrityksen oman liiketoimintaansa oheen. Sosiaalisen yrityksen (*work integration social enterprise*) päätehtävänä on auttaa heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä pääsemään kiinni työelämään. Laajempaa yhteiskunnallista tavoitetta edustavat yhteiskunnalliset yritykset (*social enterprise*).

Ajankohtaisen kakkosen, syrjäytyneiden nuorten teemaillassa Hesburger Oy:n varoitumisjohtaja Jari Vuoti kertoi sosiaalisen yrityksen alkuhistoriasta. Kesällä 2012 Hesburger Oy perusti sosiaalisen yrityksen Hesehelp Oyn. Se työllistää henkilöitä, jotka eivät normaalin rekrytointiprosessin kautta pääsisi töihin. Se antaa yritykselle pidemmän perehdyttämisen mahdollisuuden. On tärkeää, että nuoret pääsevät kokeilemaan työelämää. Sosiaalisin perustein palkattua työvoimaa ei koeta mitenkään kannattavuuden haasteena vaan varautumisena tulevaisuuteen. Jos kaikki yritykset tekisivät pieniä tekoja, niin valtakunnallisella tasolla sillä olisi iso merkitys. Maailmalla pikaruokakultuuria ei arvosteta, mutta Suomessa näin ei ole. Hesburgeriin voi tulla töihin ilman koulutusta ja päästä hampurilaisuralle ja löytää paikkansa yhteiskunnasta. Sosiaalinen ympäristö on parasta mitä työyhteisö antaa nuorelle. (Vuoti, J. 27.11.2012.)

Välityömarkkinoiden, eli vaikeasti työllistettävien, kehittäminen on yksi Euroopan rakennerahaston tavoitteita kaudella 2007-2013. Sosiaaliset yritykset nähdään tärkeänä osana välityömarkkinoita. Sosiaalisen yrityksen käsite muotoutui 1990-luvun talouslaman aikana syntyneistä työosuuskunnista ja –piireistä. (Gronberg & Koistilainen 2012, 19.) Laki sosiaalisten yritysten toiminnasta (1531/2003) pohjautuu Italian ja Britannian vastaaviin esimerkkeihin, kohderyhmänään vammaiset ja vajaakuntoiset työnhakijat. Suomessa, edellisen laman vaikutuksista johtuen, kohderyhmäksi kirjattiin myös pitkäaikaistyöttömät. Sosiaalinen yritys nähtiin ratkaisuna yhdistää parhaat puolet eri toimijakentiltä. Yrity maailmasta tulisi tehokkuus ja johtamistavat, julkinen sektori toisi mukaan rahoitusjärjestelmän ja kansalaistoiminta edustaisi kansalaislähtöisyyttä. Sosiaaliin yrityksiin kohdistuu paineita myös julkisen sektorin palveluiden täydentäjänä. (Gronberg & Koistilainen 2012, 20-21.)

Tärkein syy sosiaalisen yrityksen perustamiseen on omistajien perustehtävää ja arvo- maailmaa tukeva toiminta. Vakaavaraisilla ja selkeän työllistämistehtävän omaavilla yrityksillä on riittävä riskinotto-kyky, jotta he voivat menestyä myös sosiaalisina yrityksinä. Omistaja vahva tuki ja tahtotila sosiaalisten tavoitteiden edistämiseksi ovat kannattavan liiketoiminnan taustalla. Liiketoimintaa rajoittavia tekijöitä taas ovat työvalmennukseen saatavan tuen puuttuminen ja riittävän pääoman saannin turvaaminen. Epäkohtia on myös tukien yhdenmukaisuudessa ja ennakoitavuudessa sekä sopivassa liiketoiminta-osaamisessa. (Gronberg & Koistilainen 2012, 36- 38.)

Vuodesta 2004 voimassa ollut laki loi sosiaalisten yritysten yritysrekisterin, jota ylläpitää työ- ja elinkeinoministeriö. Rekisterissä on 11.11.2013 mennessä rekisteröity 145 yritystä. Suurin osa toimii palveluiden parissa. (Sosiaalisten yritysten rekisteri, 2013). Hakuvaatimusten tulee täytyä, jotta yritys voidaan kirjata rekisteriin. Siten se saa luvan käyttää statuksen tuomaa *Goodwill* arvoa sekä tunnusta ja nimeä liiketoiminnassaan ja markkinoinnissaan.

Vaatimuksina on:

- Vähintään 30 % yrityksen työntekijöistä tulee olla vaikeasti työllistyviä, vajaakuntoisia tai pitkäaikaistyöttömiä.
- Kaikille työntekijöille on maksettava vähintään työehtosopimuksen mukaista palkkaa.
- Työllistettyjen työaikavelvoite on oltava yli 75% alan enimmäistyöajasta ja vajaakuntoisilla vähintään 50%.
- Julkisten tukien osuus ei saa olla yli puolta sosiaalisen yrityksen liikevaihdosta.

(Sosiaalinenyritys, 2013.)

Julkisen rahoituksen suhteen sosiaaliset yritykset ovat samassa asemassa kaikkien muiden yritysten kanssa. Sosiaalisille yrityksille voidaan poikkeavin ehdoin myöntää TE-toimistosta palkkatukea ja ELY-keskuksesta työllisyyspoliittista avustusta. Pitkäaikaistyöttömän, vaikeasti työllistyvän tai vajaakuntoisen henkilön palkkakustannuksiin voi sosiaalinen yritys saada tukea jopa kolmen vuoden ajan. Se voi myös sijoittaa palkka-

tuella palkkaamansa johonkin muuhun yritykseen, yhdistykseen, säätiöön tai yksityisen henkilön palvelukseen.

Työllisyyspoliittista avustusta voidaan myöntää sosiaalisen yrityksen perustamiseen ja toiminnan vakiinnuttamiseen, sekä toimintaan joka edistää työllisyyttä ja työvoiman kehittämistä; esimerkiksi uusien palveluiden muodossa. Toiminta, joka selvittää työttömien työnhakijoiden työ- ja toimintakykyä sekä työllistymisedellytyksiä ja parantaa heidän työmarkkinavalmiuksia, voi myös saada työllisyyspoliittista avustusta. (TEM 2, 2013.)

Nykyisellään sosiaalisen yrityksen toimintamahdollisuudet ovat rajatut. Vuonna 2009 alkanut palkkatukimuutoksen uudistus vaikutti negatiivisesti sosiaalisten yritysten perustamiseen. Ajanjaksolla 2009- 2011 rekisteröitiin vain 49 yritystä, kun rekisteristä poistettiin 85. (Gronberg & Koistilainen 2012, 31.) Vuosina 2012-2013 rekisteröitiin 7 ja poistettiin 31 yritystä (Sosiaalisten yritysten rekisteri, 2013). Sosiaalisen yrityksen malli nykyisellään ei välttämättä ole paras mahdollinen ratkaisu yksityisen yrityksen liiketoimintamalliksi syrjäytymisen ehkäisyyn.

Sosiaalisen yrityksen toiminnan vahvistaminen työpankkitoimintaa laajentamalla tai yhteiskunnallisen yritystoiminnan kehittämällä ovat mahdollisesti tulossa käsittelyyn eduskunnassa syysistuntokaudella 2013 hallituksen esityksen myötä. Työpankkitoiminta voi olla osuuskunta tai osakeyhtiö, jonka työntekijät työllistyvät omaan liiketoimintaansa tai alihankintana tai vuokratyönä asiakasyrityksiin. (Gronberg & Koistilainen 2012, 32.)

Sosiaalisen yrityksen merkitystä työllistäjänä voidaan parantaa toimintaedellytyksiä tehostamalla. Julkisten hankintojen kilpailutukset olisivat avainasemassa, jos yritysten sosiaalinen näkökulma saataisiin yhdeksi valintakriteeriksi. Työvalmentajan palkkaamisen tukemisella voitaisiin parantaa sosiaalisten yrityksen työntekijöiden tuottavuutta, työkyvyn lisääntymistä, työpaikkojen määrää ja itse yrityksen tuottavuutta. Pelkästään tunnettuuden lisäämisellä parannettaisiin sosiaalisten yritysten mahdollisuuksia menestyä. (Gronberg & Koistilainen 2012, 54-57.)

2.3 Yhteiskunnallinen yritys- ilmiönä?

Yhteiskunnallisen yrityksen olemassaolon peruste on sen yhteiskunnallinen tehtävä: ihmisten tai ympäristön hyvinvoinnin edistäminen. Tavoitteena voi olla heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden intergointi työmarkkinoille tai hyvinvointipalvelun tuottaminen. Yhteiskunnallisen yrityksen tavoitteena on kannattava liiketoiminta ja kohtuullinen voitontavoittelu. Kohtuullinen voitto käytetään yrityksen määrittämien yhteiskunnallisten tavoitteiden edistämiseksi. Vain kannattavalla liiketoiminnalla voidaan saavuttaa tuloksia ja yhteiskunnallisia vaikutuksia. (Kirstinä, 2010, 6.)

Yhteiskunnallinen yritys usein personoituu yrittäjään tai ryhmään henkilöitä, jotka antavat yritykselle sielun (Kirstinä, 2010, 10). Yritysjohtamisessa heillä on kyky ohjata erilaisia ihmisiä ja vahvistaa heidän osaamistaan. He näkevät erilaisuuden voimavarana jolloin vastuullisuus, toisten huomioiminen, kuunteleminen ja kunnioitus ovat osa yrityksen jokapäiväistä arvomaailmaa. Yhteiset tavoitteet ovat selkeät ja niiden eteen ponnistellaan. Omia ideoita tuodaan esiin yhteiseksi hyväksi ja huomiota kiinnitetään myös rakentavan palautteen antamiseen ja vastaanottamiseen. (Kirstinä, 2010, 9). Yhteiskunnallisia yritysten tunnuspiirteet täyttäviä organisaatioita arvioidaan Suomessa olevan noin 5000 (Gronberg & Koistilainen 2012, 24).

Euroopan komissio on julkaissut yhteiskunnallisen yrittäjyyden aloitteen, jonka tavoitteena on luoda suotuisa innovatiivinen ympäristö näille yrityksille. Uusiin yhteiskunnallisiin haasteisiin sekä työttömyyteen, köyhyyteen ja syrjäytymiseen toivotaan näin saatavan apuja liiketoiminnan voitontavoittelun sijaan. (Gronberg & Koistilainen 2012, 23.) Euroopan komissio tukee myös yritysten yhteiskuntavastuuta. Yritysten tulisi sisällyttää liiketoimintaansa vapaaehtoisesti, ilman lainsäädäntöön perustuvia velvoitteita, sosiaaliset, eettiset ja ympäristölliset vastuut. Eurooppa 2020- strategia tähtää erityisesti paikalliseen ja alueelliseen kehitykseen, uuteen osaamiseen, työllisyyteen ja nuorisoon. (Eurooppa 2020, 2013.)

Voisiko näissä uudentlaisissa yritysmalleissa olla apua palvelualalle ja nuorten yhteiskuntakuun toteuttamiseen yritysten toimesta? Haasteena sosiaalisten yritysten toiminnassa nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi on se, että harva alle 25-vuotias nuori täyttää

vajaakuntoisen tai pitkäaikaistyöttömän määritelmän (TEM- raportti, 2012, 38). He eivät ole edes rekisteröityneet työttömiksi työnhakijoiksi.

Hjallis Harkimo on ollut useasti julkisuudessa liike-elämän edustajana syrjäytymiskeskusteluissa. Harkimo on tehnyt omaa pioneerityötään Tukikummit Ry:n hallituksen jäsenenä. Kolumnissaan Iltasanomissa 2.6.2012 Harkimo muistelee kuinka hän muutama vuosi taaksepäin lähestyi yritysjohtajia pyytäen heitä mukaan Tukikummiin toimintaan kuukausilahjoittajien roolissa. Yksikään 50 kirjeen saaneesta yritysjohtajasta ei vastannut. Kuitenkin Harkimo on sitä mieltä, että kun asiasta puhutaan paljon, saadaan aikaan myös positiivista suhtautumista. (Harkimo, 2012.) Mielelläni näkisin, että useimmat yritysjohtajat antaisivat kasvonsa uusille yhteiskunnallisille yrityksille. Yritysjohtajista tulisi myös nuorisolähettiläitä. He eivät useinkaan ole mukana rekrytointi- tai oppisopimusprosesseissa, mutta persoonallaan vahvistaisivat välittämisen signaalia, hyvää yrityskuvaa ja yrityksensä arvoja julkisuuteen.

Yhteiskunnallisen yrityksen rekisteriin pääsystä tulisi tehdä tavoiteltu ja arvostettava saavutus. Suomalaisen työn liiton myöntämiä yhteiskunnallisen yrityksen merkkejä on myönnetty vasta muutamia kymmeniä. Mukana on suuria, tunnettuja palvelualan yrityksiä kuten Lasten Päivän Säätiö ja Kanresta Oy. (avainlippu, 2013.)

3 Syrjäytyminen hyvinvointiyhteiskunnassa

Syrjäytyminen on ilmiö, jolla tarkoitetaan usein ongelmakokonaisuutta, joka koostuu laajoista psyykkisistä ja aineellisista ongelmista: päihderiippuvuuksista, rikollisuudesta ja henkisestä putoamisesta yhteiskunnan käytäntöjen ulkopuolelle (Myrskylä, 2012, 1).

Koulutuksesta ja työstä syrjäytyvät voidaan jakaa neljään ryhmään:

- Pelkän peruskoulun varassa olevat nuoret
- Rikkinäisten perheiden nuoret, joissa perheillä ei ole riittävästi voimaa antaa tukea, turvaa ja välittämistä
- Maahanmuuttajanuoret, joilla on kolminkertainen riski syrjäytyä
- Vammaiset nuoret, joilla ei ole tasapuolisia mahdollisuuksia päästä työmarkkinoille tässä yhteiskunnassa

Juha Mäki-Ketelän väitöskirja nuorten syrjäytymisen poluista tuo esiin huolestuttavana piirteenä perhe-elämän haasteiden lisääntymisen 2000-luvulla. Vanhempien runsas alkoholin käyttö, perheiden hajoamiset ja taloudelliset vaikeudet heikentävät nuorten kasvuaan tasapainoisiksi aikuisiksi. (Mäki-Ketelä, 2012.)

Vuonna 2010 syrjäytyneitä nuoria oli yhteensä 51 300. Tämä on 5% ikäryhmän 15-29 vuotiaista nuorista. Työttömiä työnhakijoita oli 18 800, mutta työvoiman ulkopuolelle jäi 32 500 nuorta. Nämä nuoret, jotka eivät ole edes rekisteröityneet työttömiksi työnhakijoiksi, eivät näy missään tilastoissa. Heidän koulutuksensa rajautuu peruskouluun, eikä kukaan ei oikeastaan tiedä keitä he ovat tai mitä he tekevät. He ovat syrjäytymisen ydin, joista kaksi kolmasosaa on nuoria miehiä. Ikäluokastaan lähes 9% eli 88 984 nuorta oli koulutuksen tai työmarkkinoiden ulkopuolella. Tärkeimmäksi keinoksi saada nuoret takaisin työmarkkinoille ja ehkäistä syrjäytymistä - on koulutus.

Tilanne on huolestuttava, varsinkin jos mukaan lasketaan vain peruskoulun suorittaneet naiset, jotka hoitavat kotona lapsia. Nuo 8443 nuorta naista lisäävät syrjäytyneiden nuorten määrän lähes samaan kuin on yhden vuoden syntyvyys. Suomessa on siis yh-

den ikäluokan verran syrjäytyneitä nuoria. Nuoret eivät kuitenkaan ole vuodesta toiseen samoja, vaan viidessä vuodessa 60% heistä siirtyy opiskelemaan tai työelämään.

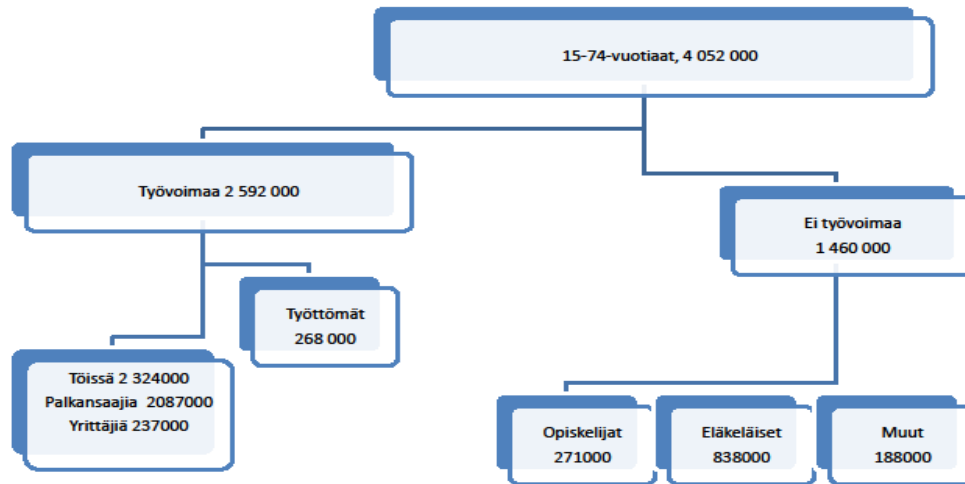
Lamavuosi 1992 oli syrjäytyneiden nuorten huippu, mutta viime vuosina syrjäytyneet nuoret eivät ole huomattavasti lisääntyneet. (Myrskylä, 2012, 2-3.)

3.1 Koulutuksen merkitys syrjäytymisen ehkäisyssä

Heikko koulutus on suurin syy nuorisotyöttömyydelle ja syrjäytymiselle. Elinolosuhteiden vaikutuksia syrjäytymiseen tarkastellaan tässä ainoastaan kantaväestön osalta. Syrjäytyminen on voimakkaasti periytyvää. Puolella nykyisistä syrjäytyneistä nuorista ovat vanhemmat olleet samassa tilanteessa. Heikkoon sosioekonomisen asemaan vaikuttaa vanhempien heikko koulutustaso. Ongelmallisten perheiden tukeminen ja varhainen puuttuminen onkin ennaltaehkäisyn kannalta keskeistä. Huostaanotto, sijaiskoti tai avohoito valitettavasti vaikuttaa nuoren myöhempään elämään. Jos nuorella on edes toinen vanhemmistaan tukena, riski on vain kolmasosa yksinasuvaan verrattuna. Nuorten miesten solmiessa parisuhde syrjäytymisriski alenee, mutta naisten osalta kasvaa. (Myrskylä, 2012, 6-8.)

Kouluttamattomien nuorten kohdalla on todennäköisempää syrjäytyä kuin jäädä työttömäksi. Kouluttamattomilla nuorilla on myös rajallinen mahdollisuus saada työmarkkinatukea. Työvoimahallinto katsoo, että ensisijaisesti nuorten tulisi hakeutua koulutukseen. Tämä johtaa tilanteeseen, jossa nuoret eivät hakeudu työttömiksi työnhakijoiksi, vaikka saattaisivatkin olla halukkaita töihin. (Myrskylä, 2012, 9.)

Tulevaisuudessa uhkana on työvoimapula ja hyvinvointiyhteiskunnan kasvava rahoitustarve. Nämä vaatisivat kaikkien, myös nuorten, aktiivista osallistumista työelämään. Vuonna 2010 työikäisen väestön rakenne on kuvattuna taulukossa.



Kaavio 1. Tilastokeskuksen työssäkäyntitilasto

Työssäkäyntiodote on vuonna 2010 miehillä keskimäärin 32 ja naisilla 33,3 vuotta. Koulutuksen vaikutus työssäkäyntiodotteeseen on huomattava, enimmillään 13 vuotta. Perusasteen koulutuksen varassa olevan miehen odotearvo on 25,87 ja työttömyysvuosia 6,33. Keskiasteen koulutus nostaa miehillä odotetta jopa yhdeksällä vuodella ja ylempi korkeakoulututkinto vielä 3,5 vuotta lisää. Pitkä koulutus ei siis lyhennä työssäoloaikaa vaan päinvastoin. Syynä voivat olla mm. koulutuksen tuomat vakaammat työsuhteet, lyhemmät työttömyysjaksot sekä pienemmät työkyvyttömyyseläkemäärät. (Myrskylä, 2012, 9-12.)

Vuonna 2010 pelkän peruskoulun suorittaneiden työttömyysaste oli lähes 20%, keskiasteen opinnoilla 12% ja korkeaasteen suorittaneilla 5%. Varsinkin ainoastaan peruskoulun suorittaneilla naisilla on suuri todennäköisyys jäädä kotiin hoitamaan lapsiaan. Tulonsiirrot yhteensä: toimeentulotuki, asumistuki, hoitotuki ja päivähoitomaksuissa säästäminen, ovat matalapalkka-alojen palkkaa vastaan kilpailukykyisiä, jopa houkuttelevia.

Työttömyys on useimmiten kouluttamattomien ongelma. Tilanne on huonontunut entisestään, kun heikosti koulutetun työvoiman kysyntä on romahtanut ja samoista työ-

paikoista kilpailevat myös maahanmuuttaja. Työpaikkarakenteessa on tapahtunut suuria muutoksia. Verrattaessa vuoden 1990 ja 2010 työpaikkoja Suomessa, lisäys on vain 3000 työpaikkaa. Samaan aikaan perusasteen työpaikkojen määrä on vähentynyt 453 000. Korkeammin koulutettujen työntekijöiden kysyntä on kasvanut koko tarkastelujakson ajan, myös pahimpien lamavuosien aikana. (Myrskylä, 2012, 14- 15.)

3.1.1 Koulutuksen tulevaisuus pääkaupunkiseudulla

Työttömiä nuoria voidaan auttaa ja heidän työllistymistään tukea eri toimenpitein. Työllistymistoimenpiteisiin osallistuneista nuorista noin puolet työllistyy seuraavan viiden vuoden aikana. Syrjäytyneiden nuorten osalta tilanne on hankalampi, sillä he ovat toimenpiteiden ulkopuolella ja heidät pitäisi ensiksi löytää. (Myrskylä, 2012, 15.)

Vuoden 2013 alusta voimaan astuneen nuorisotakuun toteuttamisessa on kunnilla kova haaste. Helsingissä 15 % peruskoulun päättävistä jää ilman koulutuspaikkaa. Kaupungin opetustoimi on lisännyt ammatillisia koulutuspaikkoja 520, mutta vielä olisi tarvetta 500 lisää. Samalla koulutuksesta olisi tehtävä enemmän työelämälähtöistä, joustavampaa, yksilöllisempää ja tuetumpaa. (Varmavuori, 2012.)

Etsivä nuorisotyö on elokuun alussa 2012 syntyneellä päätöksellä saanut työkalun syrjäytyneiden nuorten löytämiseksi. Koulut luovuttavat ilman jatko-opiskelupaikkaa jääneiden nuorten tiedot. Nuoret saavat tulevaisuudessa ainakin yhden puhelinsoiton, jossa heidän kuulumisiaan kysellään. Nuorilla on riski kadota hallinnollisten toimipisteiden välille, siksi olisikin tärkeää palvella nuoria yhden tiskin periaatteella. (Varmavuori, 2012.)

Työministeri Lauri Ihalainen toi Ajankohtaisen kakkosen teemaillassa esiin yhteiskunnallisen ja kokonaisvaltaisen kantansa koulutuksen merkitykseen. Suomalainen hyvinvointiyhteiskunta perustuu korkeaan työllisyysasteeseen, jolla voimme maksaa sosiaali- ja toimeentuloturvan ja palveluverkon. Jos luovumme siitä, että työn kautta tulee mahdollisimman monilla olla kyky hankkia toimeentulonsa, rahoituksen perusta menetetään. Hyvinvointiyhteiskunta antaa ihmiselle ja yrityksille mahdollisuuden ottaa riskejä ja se takaa myös turvaverkon epäonnistumisen varalle. (Ihalainen, L. 27.11.2012.)

Kaikkiaan koulutuspaikkoja on tällä hetkellä enemmän kuin ikäluokan nuoria. Alueellisesti koulutuspaikkoja ei ole siellä missä niitä tarvittaisiin. Helsingissä jää 900 nuorta ilman toisen asteen koulutuspaikkaa. Kestää oman aikansa ennen kuin näiden pienenevien ikäluokkien koulutus saadaan kohtaamaan tarvitsijat. Koulutuksen ja työttömyyden ulkopuolella olevat nuoret tarvitsevat ensimmäiseksi jaloilleen nostamista. Heidän tulee opetella elämisen perustaitoja ja itseluottamusta. Tästä on vielä pitkä matka siihen, että he voisivat lähteä koulutukseen. (Ihalainen, L. 27.11.2012.)

3.1.2 Koulutuksen keskeyttäminen

Pelkästään koulutuspaikan saaminen ei takaa parempaa tulevaisuutta. Raskaus keskeyttää eniten nuorten naisten opintoja. Myöskään opiskelevia äitejä ei kyetä tukemaan riittävästi ja opinnot jäävät lopullisesti. (Varmavuori, 2012.)

Toisen asteen oppilaitoksissa koulutuksensa keskeyttää vuosittain noin 25 000 henkilöä. Tarkastelujaksolla 2009- 2010 lukion keskeyttäneitä oli 4%, ammattiopintojen 9,1 % ja ammattikorkeakoulun 8,6% aloittaneista. (Tilastokeskus, 2013.)

Koulutuksen keskeyttäminen jaetaan positiiviseen ja negatiiviseen keskeyttämiseen. Jos keskeyttänyt nuori siirtyy toiseen koulutukseen tai työelämään on kyse positiivisesta keskeyttämisestä. Tällöin nuorelle itselleen aiheutuvat sosiaaliset ongelmat jäävät vähäisiksi, samoin yhteiskunnalle koituvat suorat tai välilliset kustannukset.

Negatiivisen keskeytyksen jälkeen nuori ei jatka opintojaan vaan siirtyy elämään yhteiskunnan tulonsiirtojen varassa. Opiskeluun liittyvät yhteiskunnan kustannukset voidaan nähdä investointina tulevaisuuteen, jotka maksavat itsensä takaisin ja tuottavat tuloja. Aloitetusta, keskeytyneestä koulutuksesta tulee hukkainvestointi. Tulevaisuuden tuottojen sijaan, riskinä on nuoren passivoituminen ja syrjäytymiseen johtava negatiivinen kierre. Kun syrjäytymisen kustannuksia mitataan taloudellisesti, on koulutuksen keskeyttäminen laskennan alkuhetki. (Leinonen, 2012, 1-2.)

3.2 Syrjäytymisen hinta

Työ- ja elinkeinoministeriö on julkaisut nuorten yhteiskuntatakuu 2013 raportin, jossa määritellään syrjäytymisen hinta seuraavasti: ”40 000 syrjäytynyttä nuorta maksaa noin 300 miljoonaa euroa vuodessa” (TEM- raportti, 2012, 19). Yhteiskuntatakuun toteuttamiselle varataan vuosittain 60 miljoonan euron määräraha. Tällä ei saada kaikkia haasteita ratkaistua, joten tarvitaan talkoohenkeä ja yhteistä tahtotilaa investoida nuoriin pitkällä aikavälillä. (TEM- raportti, 2012, 6.)

Yhden nuoren syrjäytymisen kustannukset voidaan laskea monella tapaa. Sosiaalikehitys Oy:n raportissa "Nuorten koulutuksen keskeyttäminen ja sen hinta" kustannukset lasketaan vuoden 2010 tasoon, varovaisuusperiaatetta noudattaen. Kustannuksista huomioidaan vain ne, jotka voidaan todentaa. Terveysten ja mahdolliseen epäsosiaaliseen toimintaan liittyvät kustannukset, kuten kuntoutustuki, jätetään huomioimatta. (Leinonen, 2012, 5.)

Nuorten siirtyminen passiivitilanteeseen tarkoittaa hänen toimeentulonsa muodostumista yhteiskunnan tarjoamista tukimuodoista, kuten työmarkkina-, toimeentulo- ja asumistuesta. Toimeentulotuki on harkinnanvarainen tuki, mutta siitä on joissakin tapauksissa muodostunut nuoren pääasiallinen toimeentulo. Passiivitilanteen nuori ei myöskään ole armeijassa, vanhempain- tai sairauslomalla, koulutuksessa, vapaaehtoisuudessa eikä työharjoittelussa tai vastaavassa toiminnassa. Ennen opintojen jatkamista tai työelämään siirtymistä nuori saattaa tarvita erilaista kuntoutusta. Lyhytkestoinen paja-toiminta kuntouttaa vuosittain merkittävän määrän nuoria erilaisilla valmennusmuodoillaan. (Leinonen, 2012, 2.) Kaiken toiminnan tavoitteena on työllistää nuori, jolloin hänen aikajanaan alkaa koulutukseen ja kuntoutukseen suunnattujen investointien takaisinmaksu (Leinonen, 2012, 11).

Yhteiskunnallisia kustannuksia voidaan tarkastella kolmella eri tavalla.

1. Bruttokustannuksina, joissa ei huomioida yhteiskunnalle palautuvia summia.
2. Nettokustannuksina 1, joissa huomioidaan työmarkkinatuesta perittävä vero, joka palautuu välittömästi yhteiskunnalle.

3. Nettokustannuksina 2, joissa oletuksena on että kaikki tuleva raha menee kulu-
tukseen ja osa siitä palautuu yhteiskunnalle veroina. Arvonlisäveron lisäksi tulisi
ottaa huomioon valmisteverot.

Esimerkin laskennassa käytettiin vuoden 2010 arvoja, jolloin työmarkkinatuki oli
25,63€ päivässä. Kuukaudessa on keskimäärin 21,5 arkipäivää, joiden mukaan laskettu-
na työmarkkinatuki oli 551,05€ nuorta kohden. Asumistukitukea laskettiin keskimääräi-
sesti 258,90€ ja toimeentulotukea 280,00€ kuukaudessa, nuorta kohden.

Yhteiskunnalliset kustannukset ovat käsittelytavasta riippuen seuraavat:

Kustannukset/ Henkilö	€/kk	€/vuosi	€/kk jos toimeen- tulotukea 30%	€/vuosi, jos toi- meentulotukea 30%
Bruttokustannus	809,95	9700,00	893,95	10700,00
Nettokustannus 1	699,74	8400,00	783,74	9400,00
Nettokustannus 2	602,74	7200,00	668,27	8000,00

Taulukko 1. Syrjäytyneen nuoren kustannus yhteiskunnalle 2010 (Leinonen, 2012, 7)

Kun kokonaiskustannuksissa huomioidaan vain työmarkkina- ja asumistuki ja lasketaan
pienimmän nettokustannus 2 mukaan, saadaan vuotuiseksi kokonaiskustannukseksi
40 000 nuoren osalta 300 miljoonaa euroa. Kustannuksiin ei ole myöskään huomioitu
nuoren työpanosta, joka jää puuttumaan. (Leinonen, 2012, 7.)

Nuoren koulutuksen keskeyttämisen ja siitä seuraavan passiivisen tilan taloudelliset
menetykset kansantaloudelle ovat vaikeat osoittaa. Menetetyn työpanoksen määrittämi-
sessä voidaan ajatella, että työn tulisi kattaa sen palkka- ja sivukulukustannukset. Las-
kennallisesti 30% sivukuluilla ja metallisteollisuuden alimmalla palkkaryhmällä vuotui-
nen ansiomenetys yhden nuoren kohdalta olisi 33 100€. Tämän arvon tarkastelu 40 000
nuoren osalta aiheuttaa 1 324 000 000€ vuotuisen työpanoksen menetyksen. (Leinonen,
2012, 9-10.)

Pelkästään taloudellisilla perusteilla on erittäin tärkeää ehkäistä nuorten syrjäytymistä.
Heihin kohdistuneiden investointien takaisinmaksu alkaa, kun he työllistyvät. Ta-

kaisinmaksun määrittäminen on yhtä haastavaa kuin kustannustenkin. Käytetäänkö brutto- vai nettopalkkaa ja kaikkia veromuotoja vai ainoastaan kulutusvero? Yhden kuukauden työttömyyden kustannuksien takaisinmaksu edellyttää 3,6 kuukautta työelämässä. Tässä ajassa saavutettu tuloero palautuu kulutusveroina takaisin yhteiskunnalle. Esimerkissä on laskettu aika, jossa passiivitalanteen nettotulojen ja työelämän miniminettotulojen erotus käytetään kulutukseen. (Leinonen, 2012, 11.)

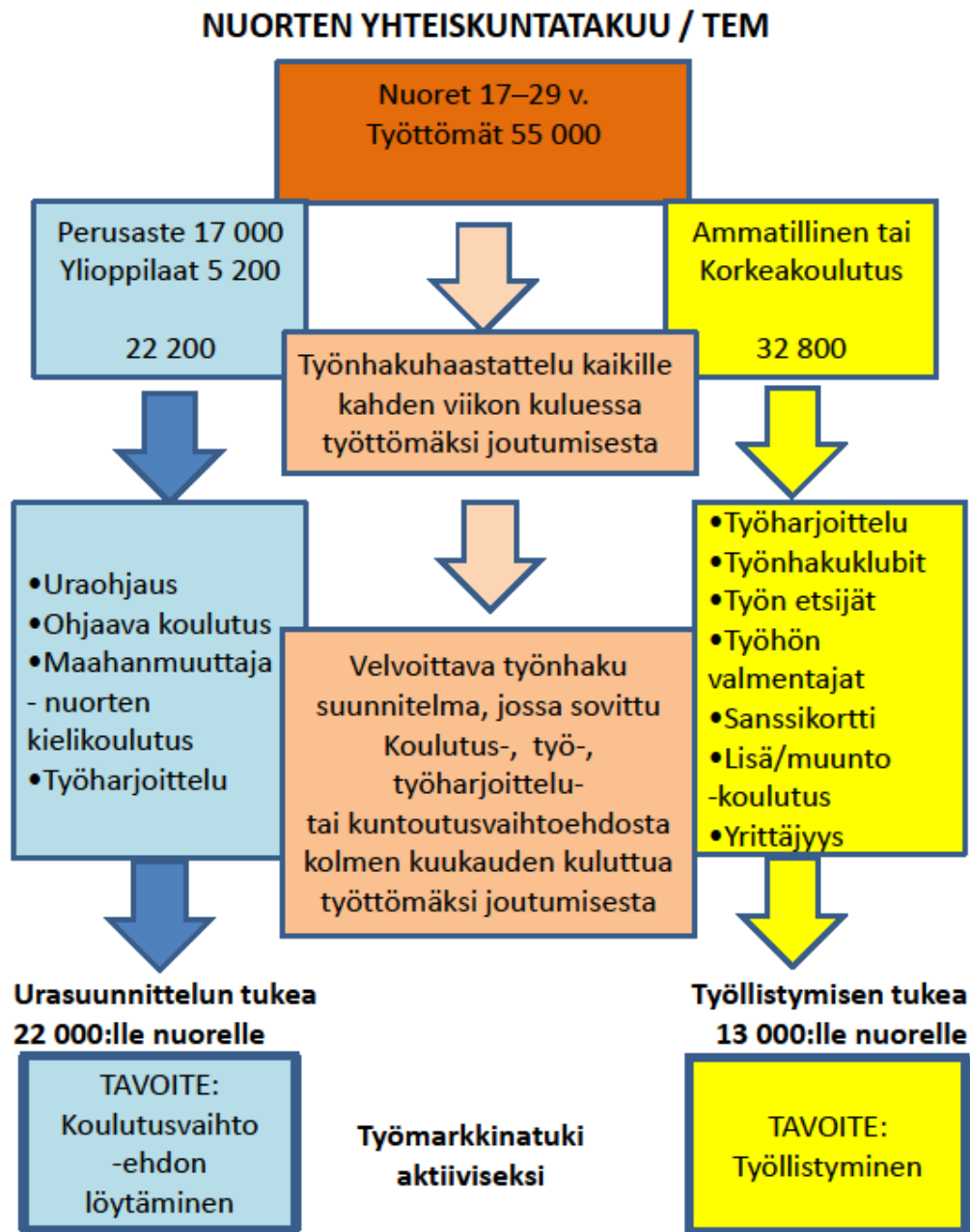
3.3 Nuorten yhteiskuntatakuu 2013

Nuorten yhteiskuntatakuu eli nuorisotakuu ei ole uusi laki. Se astui voimaan vuonna 2005. Laki edellyttää, että TE- hallinto eli työ- ja elinkeinoviranomaiset tekevät yhdessä nuoren kanssa henkilökohtaisen työllistymissuunnitelman. Vuoden 2010 lakimuutoksessa käsittelyä nopeutettiin niin, että kahden viikon kuluessa työnhaun alkamisesta on suunnitelma laadittava. (TEM/1778/03,01,04/2010, 4.)

Lain päivitettyssä versiossa vuonna 2011 asetettiin työryhmä selvittämään toteuttamisen todellisia mahdollisuuksia.

”Nuoret osaaviksi ja työelämään” hallitusohjelman mukaisesti nuorten yhteiskuntatakuu toteutetaan niin, että jokaiselle alle 25-vuotiaalle ja alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle voidaan tarjota työ-, harjoittelu-, opiskelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikka viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi joutumisesta. Tämän toteuttamiseksi työministeri Lauri Ihalainen asetti työryhmän valmistelemaan esitykset siten, että nuorten yhteiskuntatakuun toteuttaminen aloitetaan vuonna 2012 ja se saatetaan voimaan täysimääräisesti vuoden 2013 alusta.

(TEM- tiedote 26.9.2011.)



Kaavio 2: Nuorten yhteiskuntatakuu, Työ- ja elinkeinoministeriön raportti

Miksi nuorisotakuulla ei ole saatu aikaan haluttuja tuloksia kuluneiden vuosien aikana? Presidentti Niinistö kokosi kesäkuussa 2012 työryhmän, jossa nuorten arkea pohtivat asiantuntijat ja alan tutkijat. Hän lanseerasi 7.9.2012 ”Ihan tavallisia asioita”- kirjaseen, johon koottiin arjen vinkkejä aikuisille, joilla on huoli nuorten syrjäytymisestä. Yksiin kansiin työryhmä keräsi arjen keinoja, jotka eivät ole ihmeellisiä, yllättäviä tai erityistä ammattitaitoa vaativia. Sähköiset vinkit löytyvät sivustolta www.tavallisia.fi. Sivusto toimii myös portaalina yrityksille, joiden kiinnostus on kasvanut tekojen asteelle. Uu-

tisosiossa on todellisia esimerkkejä yritysten eripituisista hankkeista nuorten hyväksi. (Presidentti, 2012.)

Syrjäytyneiden nuorten teemailla Presidentti Niinistön lähettää terveisensä, joissa hänen seuraava tavoite on olla yhteydessä elinkeinoelämään. Hän vie haastattelussa eteenpäin ajatusta, että nuoren työllistäminen on paljon isompi asia kuin työsuhteen perustaminen. Edes hyvinä vuosina, jolloin rahaa olisi ollut, ei sitä ole riittävästi kaikkien ongelmien korjaamiseen. Hallitus on tehnyt päätöksen nuorisotakuusta, mutta mukaan tarvitaan myös työnantajia, jotka käyttäisivät tilaisuuttaan ja palkkaisivat nuoria töihin. Yhteiskunnalla on rakenne ja vastuu, joka kannattelee nuoria, mutta yhteiskunta ei kuitenkaan ole yksilö, johon saisi kosketuksen (Niinistö, S. 27.11.2012.)

Yhteiskuntamme suuri haaste on saanut paljon tilaa mediassa. Kansalaisten vahvat reaktiot ja vastareaktiot ovat merkki siitä, että ihmiset välittävät. Nyt ei puhuta ainoastaan sosiaalisista ongelmista vaan koko kansantalouden tulevaisuudesta. Mukaan talkoisiin tarvitaankin liike-elämän vaikuttajia. Kyseessä on yksi 2000-luvun suurimmista haasteista; työvoiman loppuminen mm. palvelualoilta ja toisaalta syrjäytyvien nuorten kasvava määrä. Ratkaisu täytyy löytää uudella ajattelumallilla, joka vaatii myös asenteiden muuttumista ja rohkeutta.

3.4 Oppisopimus koulutusmuotona

Oppisopimuskäsite ei ole yksiselitteinen. Oppisopimuskoulutus perustuu työsuhteeseen, jossa suurimman vastuun koulutuksesta kantaa työnantaja. Oppisopimusjärjestelmä etsii Suomessa paikkaansa. Sille asetetaan vaatimuksia tehokkuuden, laadun, palvelun ja innovaatioiden osalta, niin kuin muillekin koulutusmuodoille. Voisiko oppisopimuskoulutus vastata nopeasti akuutteihin koulutustarpeisiin? Hitaammin reagoivat koulutusjärjestelmät eivät näihin muutoksiin ehdi mukaan. Työelämälähtöinen koulutusmuoto tuo joustavuutta opiskeluun. Työpaikkakouluttajat vastaavat henkilökohtaisesta oppimisesta, hiljaisen tiedon siirtymisestä ja organisaatioissa tarvittavasta systemiymmärtäyksestä. (Miettinen, 2009.)

Tietoyhteiskunnassa, jossa muutostahti on nopea, joustavan koulutuksen ja elinikäisen oppimisen merkitys kasvaa. Tavaroiden tuottamisen sijaan on siirrytty voimakkaasti palveluiden tuottamiseen. Työvoiman tarjonta koulutuksen kautta ei kohtaa kysyntää. Koulutuksessa opiskelijoiden itsensä lisäksi on ollut perinteisesti osallisena valtio, kunnat ja koulutuslaitokset. Neljännen partnerin, elinkeinoelämän yritysten ja organisaatioiden, ottaminen osaksi koulutusresursseja, tukisi joustoja ja nopeita muutoksia. Se mahdollistaisi yksilöidymmän koulutuksen, henkilökohtaisen opinto-ohjelman kautta. (Vartianen & Viinisalo, 2009, 10- 11.)

Palvelualan ammateissa perustaso kädentaidoissa saavutetaan kohtalaisen helposti. Oikealla asenteella varustettu nuori aloittelija on hyödyllinen osa tiimiä, pian oppisopimusjakson alun jälkeen. Ammattilaisuuteen ja tutkintoon oikeuttava taitotaso vaatii aikaa ja harjoitusta, mutta on saavutettavissa hyvällä koulutuksella.

Viimeisen vuosikymmenen aikana Euroopan unionin maissa on ollut kiinnostusta oppisopimusta kohtaan. Tällä koulutusmuodolla on työllisyyttä edistävä ja jopa työpaikkoja luova vaikutus. Euroopassa oppisopimuksen mallimaiksi voidaan määrittää Saksan, Itävallan ja Sveitsin järjestelmät. Kehitystä on tapahtunut Ranskassa, Pohjoismaissa (Ruotsi, Tanska ja Norja) ja erityisen nopealla tahdilla Englannissa. (Vartianen & Viinisalo, 2009, tiivistelmä.)

Saksassa käytäntönä olevassa duaalijärjestelmässä koulutuksen kysyntä ja tarjonta ovat välittömässä suhteessa keskenään. Sosiaalipartnerit, erityisesti työnantajat, ovat varsin tyytyväisiä järjestelmään. Englannissa voimakasta panostusta nuorten ja aikuisten oppisopimuksen imagoon on haettu kysyntälähtöisyyden ja kokonaistaloudellisuuden vahvistamisen kautta. Osaamisen välittäjien verkko *Skills Brokerage*-järjestelmä on englantilainen menestystarina.

Esteinä oppisopimuksen laajalle toteuttamiselle Ruotsissa on havaittu yritysmaailman sitouttamisen haaste. On elintärkeää saada yritykset motivoitua mukaan ammatilliseen koulutukseen. (Vartianen & Viinisalo, 2009, tiivistelmä.)

3.4.1 Saksan malli

Keski- Euroopan maissa Saksassa, Itävallassa ja Sveitsissä oppisopimuskoulutuksella on pitkät perinteet. Oppisopimus on sosiaalisesti arvostettu ja tutkintojen taso luotettava. Kaikkien nuorten on osallistuttava ammatilliseen tai muuhun koulutukseen vähintään kolmen vuoden ajan perusopintojen jälkeen. Yli puolet 16-18-vuotiaiden ikäluokasta aloittaa oppisopimuskoulutuksen. Ammattinimikkeitä on valittavan 350, joista jokaisella on oma opinto-ohjelmansa. Käytännön ammattitaito saadaan työpaikoilla ja teoria opiskellaan ammattikoulussa. Keskeyttäminen on vähäistä, kuten myös nuorisotyöttömyys, kun nuoret pysyvät opiskelemassa.

Hallinnointi ja vastuu koulutuksesta ovat kauppakamarilaitoksella ja ammattikilloilla. Avainasemassa on opiskelupaikkojen löytyminen. Yritysten aktiivinen osallistuminen koulutuksen järjestämiseen takaa sen, että koulutus seuraa työelämän tarpeita. Oppilaiden menestyminen ja tyytyväisyys ovat myös selvästi parempia, kun yhteistyö on mutkatonta. (Vartianen & Viinisalo, 2009, 12- 13.)

Oppisopimuskoulutuksen tärkeänä piirteenä on yksilöllisyys. Kouluttajiin kohdistuu suuret odotukset. Ammatillisen kehittymisen lisäksi he valvovat myös nuorten psyykkistä kehittymistä. Turvallisuuden tunne ja kouluttajan arvostaminen esikuvana ovat tuoneet parhaimmat tulokset. Kouluttaja ylläpitää myös sosiaalista verkostoa, ammattikoulun, kauppakamarin, vanhempien ja työviranomaisten kanssa. Suunnittelun, organisoinnin ja toteutuksen valvonnan lisäksi kouluttajilta odotetaan myös nuorten inhimillisen ja sosiaalisen elämän ymmärrystä. (Vartianen & Viinisalo, 2009, 14- 15.)

Saksan haasteena 2000-luvulla on koulutuspaikkojen vähentyminen ja samalla peruskoulun päättävien määrän lisääntyminen. Kysyntää ja tarjontaa tasapainottamaan perustettiin *Jobstarter*- ohjelma. Sen tavoitteena on saada mukaan kaikki yritykset. Ensinnäkin ne, jotka eivät olleet koskaan kouluttaneet. Mukaan haluttiin myös yritykset, jotka olivat joskus kouluttaneet, mutta vetäytyneet pois ja suuremmat yritykset, joilla olisi kapasiteettia laajempaankin toimintaan.

Jobstarter halusi reagoida nopeasti koulutusmarkkinoiden muutoksiin. Se loi innovatiivisia, alueellisia projekteja, joiden avulla syntyi opiskelupaikkoja yrityksissä. Työnantajaorganisaatioista rakennettiin koulutusrenkaita, jolloin opiskelupaikkoja voitiin ulkoistaa ja opiskelijoita sijoittaa toiseen yrityksen luoden näin ala-, ammatti- ja teemakohtaisia verkostoja. (Vartianen & Viinisalo, 2009, 16-17.)

3.4.2 Englannin *Skills Brokerage*-osaamisen välittäjät

Englannissa, kuten suuressa osassa muissakin länsimaissa, oli koulutus vielä 2000-luvulla tarjontalähtöistä ja tehotonta. Työnantajat eivät kokeneet, että koulutustarjonta vastasi heidän tarpeitaan, eivätkä he sitoutuneet järjestelmään, koska eivät voineet vaikuttaa sen sisältöön. Erityisesti pienet ja keskisuuret yritykset kokivat elävänsä koulutuksen viidakossa, koska heillä oli vaikeuksia hahmottaa erilaista koulutuspalvelua. Opiskelijoiden haastena oli se, että he eivät voineet vaikuttaa koulutuksen ajankohtaan tai paikkaan.

Merkittävin innovaatio Englannissa oli työpaikalla tapahtuvan koulutuksen kehittäminen. Tämä kysyntälähtöinen toimintatapa sai nimekseen *Train to Gain*. Se osoittautui menestystarinaksi. Paikallisiin oppimiskeskuksiin (*Learning and Skills Council*) perustettiin osaamisen välittäjien *Skills Brokerage*-verkosto. Osaamisen välittäjät toimivat tulkkeina yritysten ja oppilaitosten välillä. Heidän tehtävänä on selvittää esimerkiksi työpaikan koulutustarve ja auttaa koulutuksen rahoituksen hankinnassa. Osaamisen välittäjät antavat paikallisille yrityksille henkilökohtaista ohjausta ja neuvontaa.

Onnistumisen lähtökohdaksi kirjattiin jaettu vastuu. Koulutusten kustannukset jaetaan välittömän hyödyn suhteessa yhteiskunnan, työnantajan ja työntekijän kesken. Eri osapuolten vastuut ja velvollisuudet ovat selkeät. Päämääränä on osaaminen, joka auttaa ihmisiä liikkumaan ja tuottaa koko yhteiskunnalle taloudellista arvoa. Koulutus on kysyntälähtöistä ja vastaa työnantajien ja opiskelijoiden tarpeisiin. Osaamistarpeiden muutoksia on vaikea ennustaa, joten järjestelmän tulee kyetä reagoimaan ja sopeutumaan nopeasti markkinoiden tarpeisiin. Jatkuvuus on tärkeää, joten nykyisten olemassa olevien rakenteiden järkevöittäminen ja yksinkertaistaminen on tehokkaampaa kuin uuden keksiminen. (Vartianen & Viinisalo, 2009, 51- 54.)

3.4.3 Tanskan malli

Tanskan mallia nuorisotyöttömyyden nujertamiseksi on seurattu jo useamman vuoden ajan. Vuonna 2010 Tanskassa 25-29-vuotiaista nuorista työttömänä oli vain viisi prosenttia ja kokonaisuudessaan työttömyysprosentti oli neljä. Työelämän eroja pohjoismaissa löytyy. Tanskassa on tavallista vaihtaa usein työpaikkaa ja ammattien rajat ovat rennommat. Johtaja voi työskennellä myös suorittavassa työssä.

Syrjäytymisvaarassa olevaan nuorisoon on kiinnitetty päähuomio jo vuonna 2009 käytönotetussa uudenaikaisessa politiikassa. Vastuu on alueellisilla työvoimakeskuksilla, jotka vievät tietoa ja apua peruskouluihin ja lukioihin. Kouluttamattomat nuoret käyvät haastattelussa ja tulevaisuuden suunnitelmien laadinnassa kuuden kuukauden ajan, joka toinen viikko. Aikaa keskusteluihin varataan 20 minuuttia kerrallaan. Tarjolla on myös vertaistukea ja ryhmäohjausta. Nuorille koulutetaan mentoreita, jotka tarvittaessa hakevat nuoren kotoa, jos hän ei ilmesty työpaikalleen. Nuorille opetetaan työelämän pelisääntöjä, eikä heitä käytetä ilmaisena työvoimana.

Työnantajia opastetaan nuorten ohjaamisessa ja heitä houkutellaan ottamaan nuoria työharjoitteluun pienen korvauksen turvin. Työvoimakeskuksen neuvoja käy kerran viikossa yrityksessä tarkastamassa, että kaikki on hyvin. Työnantajat ovat innostuneita kokeilusta.

Työttömyyskorvauksen edellytyksenä on, että nuori hakeutuu peruskoulun jälkeen opiskelemaan. Alle 25-vuotiaat nuoret yritetään saada opiskelemaan. Tanskassa nuorisotyöttömyyden torjunta maksaa yli miljardi kruunua, mutta kalliimpaa on jos he puoltavat yhteiskunnan tukien varaan. (Friman, 2010, 52-54.)

3.4.4 Tuliaisia maailmalta?

Oppisopimuspaikkojen saaminen nuorille edellyttää aktiivista toimintaa. Asiaan vihkiytyneiden organisaatioiden lisäksi oppisopimuskoulutuksen lähettiläinä voisi käyttää esimerkiksi entisiä toimitusjohtajia. Valtio ja kunnat voisivat aloittaa nuorten oppisopimuskoulutukseen niin, että osa opiskelijoista voisi siirtyä jatkamaan koulutustaan yksityiseen yritykseen. Kenties pienemmätkin yritykset voisivat näin aktiivisesti osallistua

oppisopimuskoulutukseen. He ottaisivat sellaisia nuoria, jotka pystyisivät nopeasti osallistumaan riittävän hyvin tuottavaan työhön saatuaan alkukoulutuksen muualla.

Oppisopimustyömarkkinoiden laajentamiseksi pienten ja keskisuurten yritysten saaminen mukaan koulutukseen on ehdottoman tärkeää. Koulutusverkostoja rakennettaessa ja koulutuskorvauksia myönnettäessä yrityksen koon huomioonottaminen voisi olla eräs apukeino. Yritysten näkökulmasta oppisopimuskoulutuksen tulisi olla mahdollisimman helppoa ja byrokratian vähäistä. Oppisopimuskoulutusta tekeville yrityksille voisi maksaa kannusteita, esimerkiksi tulospalkkiota laadukkaasta toiminnasta. Yritysten vastuuta koulutuksesta ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen merkitystä pitäisi tuoda julkisuudessa esiin hyvien esimerkkien kautta.

Oppisopimuskoulutuksen imagon ylläpito ja edistäminen ovat tärkeitä asioita. Valtakunnallisen mielikuvan on oltava yhtenäinen. Paikallisten viranomaisten toimenpiteet esimerkiksi menestyneiden oppisopimusopiskelijoiden ja työnantajien palkitsemiseksi parantaisivat tunnettuutta. Erityisen tärkeät kohderyhmät Suomessa ovat peruskoulujen opinto-ohjaajat sekä työvoimahallinnon työvoimaneuvojat. Heidän tietoja oppisopimuskoulutuksesta tulisi lisätä.

Totuus on, että monet lukiolaiset käyvät töissä. Työssäkäynnistä voisi tehdä tavoitteellista. Suomessa olisi kehitettävä vaihtoehtoisia lukio – oppisopimuskoulutuksella hankittavia ammatillisia tutkintoyhdistelmiä. (Vartianen & Viinisalo, 2009, 64- 67.)

4 Tuetun oppisopimuksen toimintamalli

Joulukuussa 2011 valtioneuvosto hyväksyi koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman vuosille 2011-2016. Tavoitteena on koulutuksellinen tasa-arvo kaikilla koulutusalueilla. Kuitenkin tarjontaa vähennetään mm. matkailu-, ravitsemis- ja talousalalta noin 1300 paikkaa vuoteen 2016 mennessä. Vähennys kohdistuu pääasiallisesti majoitus- ja ravitsemisalalla ammatilliseen peruskoulutukseen sekä ammattikorkeakoulujen matkailualaan. (Koulutus ja Tutkimus, 2012, 73.) Osana nuorisotakuuta tulee taata kaikille perusopetuksen päättävälle jatkokoulutuspaikka. Tavoitteena on mahdollistaa toisen asteen ammatillisen tutkinnon suorittaminen heille, joita se puuttuu. (TEM-raportti, 2012, 49.) Ristiriita ammatillisen jälkikasvun turvaamiseksi perinteisillä koulutusmuodoilla on siis olemassa.

4.1 Aktiiviakatemia Oy

Aktiiviakatemia Oy on perustettu vuonna 2011 vastaamaan koulutuksen kysyntään tuetun oppisopimuksen avulla. Idea lähti huolesta, rohkeudesta, sekä halusta herättää henkiin käytännönläheinen kisälli-oppipoikaperinne. Perustamisen hetkellä omistajalla, Henri Klimscheffskijlla, oli useita palvelualan yrityksiä yhteensä 19 ravintolaa ja kahvilaa pääkaupunkiseudulla. Uran aikana kohdatut henkilökunnan rekrytoinnin haasteet ja sitoutuminen tai sen puute, avasivat ajatuksia muillekin kuin perinteisille rekrytointikanaville. Pilottiryhmät perustettiin ravintola-alalle, joissa sekä salin että keittiöpuolen työtehtäviin haluttiin ensimmäisenä vuonna avata 50 ammattiin johtavaa oppisopimuspaikkaa. Työssäoppimiseen saatiin hankittua vielä useita konsernin ulkopuolisia työpaikkoja.

Aktiiviakatemia perustettiin Active People Oy konserniin tytäryhtiöksi. Vakaavaraisen konsernin tuki oli varsinkin perustusvuonna liiketoiminnan elinehto. Toimin konsernin emon liiketoimintajohtajana, joten seurasin ja osallistuin liiketoimintaan hallinnolliselta puolelta alusta alkaen. Käytännön toimintaa rakensi koulutusjohtaja Susan Calenius, joka oli työskennellyt pitkään kouluttajana nuorten parissa. Ajatukset tuettujen urapol-

kujen rakentamisesta syntyivät hänen kokemuksen kautta, kun samat nuoret kävivät kerta toisensa jälkeen työllistäiskouluissa ja CV- klinikoilla.

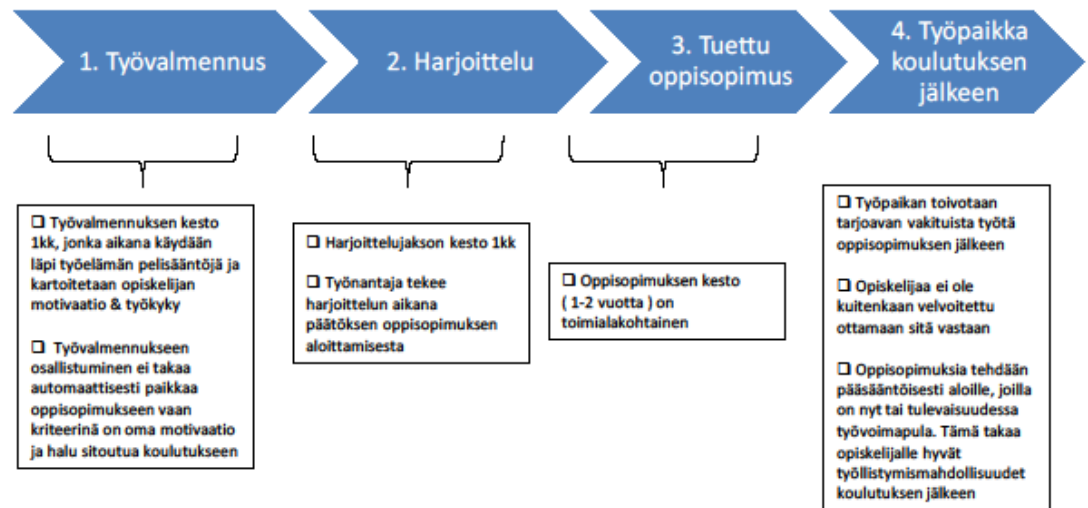
Aktiiviakatemiaalle myönnettiin aloitusvuonna 2011 sosiaalisen yrityksen status. Liiketoiminnan kannalta status mahdollisti sekä taloudellisen tuen että opiskelijoiden edelleensijoittamisen. Liiketoiminnan ydinajatuksena oli saattaa opiskelija jokaisen nivelvaiheen yli, siten että vasta valmistunut ja työpaikan saanut oppilas päästettäisiin irtautumaan vapaille työmarkkinoille.

Euroopan koulutus- ja työllistämisesimerkit rohkaisivat Aktiiviakatemiaa pilotoimaan vuonna 2011 uuden toimintamallin Suomessa. Haasteeksi nousivat toimialan määrittely sekä taloudelliset tuet. Kaupparekisteriin Aktiiviakatemia kirjattiin ”muuta koulutusta antavana yksikkönä”. Liiketoiminnan tarkoitus ei ole olla koulutuksen järjestäjä vaan sen mahdollistaja. Uuden toimialan, koulutuksen mahdollistajan, määrittely aiheutti haasteita yhteiskunnallisten tukien hakemiseen. Työ- ja elinkeinoministeriö ja opetusministeriö antoivat puoltavan lausunnon. Opiskelija- asiakkaat olivat suurimmaksi osaksi sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudessa. Minkään kolmen ministeriön alaisuudesta ei löytynyt valmista rahoitusmallia toiminnan tukemiseksi.

4.2 Tuettu oppisopimus käytännössä

Aktiiviakatemian tavoitteena on työllistää ja tarjota sitoutuneita työntekijöitä koulutusten avulla. Lähtökohtana on työvoiman saatavuuden turvaaminen nyt ja tulevaisuudessa. Aktiiviakatemia on mukana luomassa uutta koulutusmallia, jonka innoittajina ovat Englannin *Skills Brokerage*- välittäjän ja Saksan *Jobsterter*- koulutusrenkaan onnistumiset ja vastuun jako. Ajatus tulkista oppilaitosten, opiskelijoiden ja työnantajien välissä on hyväksi havaittu toimintamalli.

Aktiiviakatemian Tuetun oppisopimuksen malli



Kaavio 2 Aktiiviakatemian tuettu oppisopimusmalli

Tuetun oppisopimuksen erona perinteiseen malliin, on aloitusvaiheessa työvalmennus ja -harjoittelu. Ensimmäisen kuukauden aikana pyritään kartoittamaan opiskelijan kiinnostus, motivaatio ja mahdollisuudet onnistua oppisopimuksessa. Erityistuen määrä voidaan selvittää myös tässä vaiheessa. Vielä ennen lopullista sitoumista työnantaja ja opiskelija saavat kuukauden aikaa tutustua toisiinsa harjoittelunimikkeellä. Jos tämän jälkeen molemmat osapuolet ovat sitä mieltä, että haluavat sitoutua oppisopimukseen, se aloitetaan. Koko prosessin ajan mukana kulkee valmentajana ryhmäohjaaja, joka auttaa myös muissa kuin työhön liittyvissä haasteissa.

Suomessa oppisopimus järjestetään aina yhteistyössä opetusministeriön myöntämän, koulutusluvan saaneen tahon kanssa. Yleensä se on alueen oppisopimustoimisto, joka myös valvoo toimintaa. Koulutukseen sisältyvä teoriaopetus järjestetään oppisopimus-toimiston kilpailuttamissa ammatillisissa oppilaitoksissa.

Oppisopimus ei ole alaan sidottua. Melkein mille tahansa työpaikalle, jota vaivaa työntekijäpula voidaan ryhtyä rakentamaan oppisopimusyhteistyötä. Aktiiviakatemia hoitaa yrityksen puolesta paperityöt ja ottaa vastuun opiskelijasta. Opiskelijoita tuetaan koulutuksen eri vaiheissa. Perinteisestä oppisopimuskoulutuksesta poiketen opiskelija ei itse hanki itselleen oppisopimuspaikkaa, vaan Aktiiviakatemia etsii paikat opiskelijoille. Opiskelu on tavanomaista oppisopimuskoulutusta henkilökohtaisempaa. Aktiiviakatemian rakentama työpaikkaverkosto antaa mahdollisuuden myös toimipisteen muutokseen kesken oppisopimuksen. (Calonius, S. 8.3.2012.)

Oppisopimusta tukee koulutuksen kehittämissuunnitelma vuosille 2011-2016. Siinä mainitaan oppisopimuksen monityönantajamallin kehittäminen sekä oppisopimuskoulutuksen kynnyksen madaltaminen tavoitteiksi vuoteen 2016 mennessä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2013, 24.) Helsingin seudun kauppakamarin vuonna 2011 teettämässä kyselyssä, yritykset arvostivat oppisopimuskoulutuksen kolmanneksi tärkeimmäksi yhteistyöksi oppilaitosten kanssa. (Kilpeläinen, 2011, 15).

Liiketoimintamallissa on nykyolinsäädännöllä muutama haaste. Työnantaja voi tarjota myös koulutusta, mutta ei voi saada siihen koulutuskorvausta. Koulutuksen mahdollistaja ei voi saada palkkatukea, jos hän edelleensijoittaa opiskelijoita muihin yrityksiin töihin. Edelleensijoittamisella koetaan olevan suora yhteys henkilöstövuokrausyrityksiin joiden toimintaa ei voida yhdistää koulutustoimintaan. (Calonius, S. 15.11.2012.) Työllisyyspoliittista avustusta haettiin Aktiiviakatemian yrityksen toiminnan vakiinnuttamiskustannuksiin elokuussa 2011. Uudenmaan ELY- keskus totesi hylkäävässä päätöksessään:

”Aktiiviakatemia Oy toimii koulutustoimialalla heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämiseksi. Yrityksen toimintasuunnitelmana on pääasiassa oppisopimuskoulutuksen ja urasuunnittelun avulla työllistää kohderyhmään kuuluvia henkilöitä.

Työllistymiseen suunniteltu malli ulkopuolisten yritysten tiloissa tapahtuvine työjaksoineen ei ole mahdollinen.” (ELY- päätös 15.11.2011.)

Kuitenkin aikaisemmin ministeriötasolla liiketoiminta oli jo hyväksytty.

4.3 Työmarkkinajärjestöjen esitys

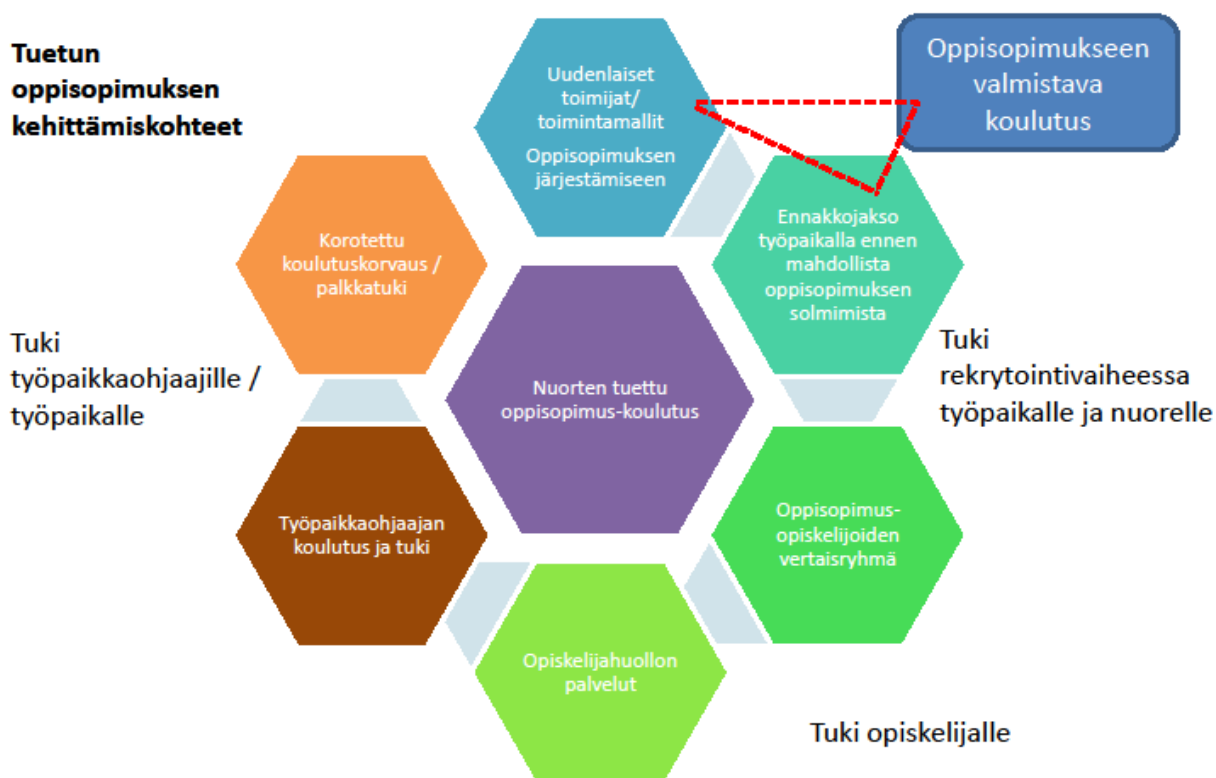
Työmarkkinakeskusjärjestöt solmivat maaliskuussa 2012 työurasopimuksen, jonka tavoitteena on löytää nuorille työ- ja kouluttautumismahdollisuuksia. Yhdistämällä koulutusta ja työpaikoilla tapahtuvaa oppimista voidaan vastata nuorisotakuuseen. Mukana luomassa ehdotusta olivat Elinkeinoelämän Keskusliitto EK, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestä SAK, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK, Akava, Kirkon työmarkkinalaitos ja Valtion Työmarkkinalaitos. Ehdotus jätettiin opetusministeri Jukka Gustafssonille ja työministeri Lauri Ihalaiselle 18.10.2012. (Elinkeinoelämän keskusliitto, 2012.)

Ehdotus painottuu vailla ammatillista koulutusta olevien nuorten perusammattitaidon hankkimiseen, ammatillisen koulutuksen työelämäyhteyteen, työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen ja yksilöllisiin koulutuspolkuihin. Tavoitteena on olennaisesti vähentää keskeyttämistä ammatillisessa koulutuksessa, sekä helpottaa työelämään kiinnittymistä yksilöllisillä koulutuspoluilla. Peruskoulunsa päättävälle tulee edelleenkin olla oppilaitosmuotoinen koulutus ensisijalla. (Elinkeinoelämän keskusliitto, 2012.)

Keskusjärjestöt ehdottavat esityksessään, että ammatillisen koulutuksen järjestäjien toimintaedellytykset tulee turvata ja koulutuksen järjestäjien rahoitus tulisi suoraan valtiolta. Työurien pidentämistä ja ammatillisen osaamisen vahvistamista tulisi kehittää tiiviissä yhteistyössä työelämän kanssa. Ensimmäisenä ehdotuksena on avoin ammatitopisto- toimintamalli. Tämä palveluverkosto olisi ammatillisten paikallisten koulutusjärjestäjien ja TE- toimistojen rakentama. Tavoitteena on henkilökohtainen ohjaus alle 25-vuotiaille nuorille heidän kiinnittyessä koulutukseen tai työelämään. (Elinkeinoelämän keskusliitto, 2012.)

Toinen ehdotus on nuorten tuetun oppisopimusmallin luominen ja kokeiluhankkeen käynnistäminen (Elinkeinoelämän keskusliitto, 2012). Tämä toimintamalli on Aktiiviakatemia liiketoiminnan ydin. Toistaiseksi toimintamalli, joka yhdistää opetusministeriön, työ- ja elinkeinoministeriön ja sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudessa olevia toimintoja putoaa nyky-yhteiskunnan rahoitusmallien ulkopuolelle. Tilanteeseen toivotaan muutosta tammikuussa 2013 voimaan astuneiden lakimuutosten kautta. Laki julki-

sesta työvoima- ja yrityspalvelusta mahdollistaa oppisopimusopiskelijan edelleensijoittamisen ja näin ollen myös monityönantajamalli. Opiskelijasta maksettava palkkatuki tulisi maksaa myös koulutuksen mahdollistajille. (Calonius, S. 15.11 2012.)



Työmarkkinakeskusjärjestöjen esitykset 18.10.2012

Kaavio 3. Työmarkkinakeskusjärjestöjen esitykset koulutuksen ja työelämän kehittämiseksi (Elinkeinoelämän keskusliitto2, 2012).

Tarvitaan uudenlaisia toimintamalleja yhdistämään työpajassa, oppilaitoksessa ja työpaikolla tapahtuvaa oppimista. Tukea on pyrittävä tarjoamaan sekä nuorille että työnantajille mm. tavoitteiden tunnistamisessa, lomakkeiden täyttämässä, henkilökohtaistamisessa, ohjauksessa ja arvioinnissa. (Elinkeinoelämän keskusliitto, 2012.)

4.4 Tuetun oppisopimuksen kehittämiskohteet

Aktiiviakatemia Susan Calonius, on luotsannut 50 oppisopimusopiskelijaa tuettuun oppisopimukseen, kolmessa eri aloitusryhmässä, kahden vuoden aikana. Ensimmäisessä pilottiryhmässä 2011 ei ollut valmistavaa koulutusta. Tämän ryhmän keskeyttämisprosentti oli kaikkein suurin. Koulutusohjelmaan valituista 20 opiskelijasta 9 katosi ennen opintojen alkamista. Keskeyttäneitä kahden toimintavuoden aikana on ollut 32.

Suurimpia syitä opinnoiden keskeyttämiselle ovat olleet alan vaatimusten tuoma rankkuus. Fyysisten ja psyykkisten syiden takia keskeyttäneitä oppilaita oli lähes puolet. Neljännes keskeyttäneistä halusi vaihtaa alaa ja loppuilla syyt olivat taloudelliset tai kielitaidolliset. Yksi oppisopimusopiskelijoista halusi vaihtaa takaisin koulumaiseen opiskelumuotoon.

Tiivis yhteistyö yksityisen työterveyshuollon palveluntarjoajan kanssa, selvitti hyvin varhaisessa vaiheessa opiskelijoiden soveltuvuuden alalle. Erikoislääkäreiden konsultatiot olivat osa kokonaistutkimuksia. Opiskelijoiden henkisiin ja psyykkisiin haasteisiin pureuduttiin syvällisesti. Kustannuksellisesti työnantaja otti kantaakseen vastuun kuluista, mutta tämä edesauttoi opiskelijavalintojen tekemisessä. Samalla nuoria autettiin saamaan ensin heidän, tarvitsemaansa todellinen apu ja sitten vasta opiskelu- ja työpaikka. (Calonius, S. 15.11 2012.)

Haasteita uudennlaiselle toimintamallille riittää. Tällä hetkellä ei ole olemassa rahoitusmallia, josta voitaisiin ohjata yhteiskunnan varoja uuden koulutusmallin kokeilun laajentamiseksi tai kehittämiseksi edelleen. Yhtenä suurena kulueränä on opiskelijoiden fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin tukeminen. Jokaisessa pilottihankkeessa on omat haasteensa. Aktiiviakatemiolla on pääkaupunkiseudulla 27 ravintola-alanopiskelijaa, jotka aloittivat koulutusohjelman syksyllä 2011. Ensimmäiset opiskelijat valmistuivat vuoden 2012 aikana ja loput vuoden 2013 kuluessa. Päättellen jo nyt etuajassa valmistuneiden opiskelijoiden määrästä, pilottihanke saavutti tavoitteensa. (Calonius, S. 15.11 2012.)

4.4.1 Rekrytointivaihe

Palvelualan yrittäjät ovat avainasemassa nuorten työllistäjinä. Oppisopimuksen vaikutus positiiviseen yrittäjämielikuvaan pitäisi pystyä todistamaan heille. Samalla heille tulisi tarjota kaikki mahdollinen apu, joka helpottaa heidän arkeaan. Työmarkkinajärjestöjen esityksessä 18.10.2012 tukea tulee olla saatavilla rekrytointivaiheessa sekä nuorelle että työnantajalle. Nuori saattaa tarvita apua työpaikan löytämisessä ja työnantaja sopivan henkilön löytämisessä sekä paperitöissä.

Nuorelle tulisi mahdollistaa ei-työsuhteinen ennakkojakso, jonka aikana hän pääsisi tutustumaan toimialaan, työpaikkaan ja vastaavasti työnantaja arvioisi opiskelijan soveltuvuutta oppisopimukseen. Vaihtoehtoja ovat esimerkiksi:

- Ammatilliseen peruskoulutukseen sisältyvä työssäoppimisjakso
- Työssäoppimisjakso osana valmistavaa tai valmentavaa koulutusta
- Joustavan perusopetuksen työelämäjakso
- ”Seinättömän työpajamallin” työpajajakso
- Työharjoittelu, työkokeilu tai työelämävalmennus
- Avoimen ammattipiston koulutuskokeilun osa
- Työvoimapolitiittinen koulutus (Esim Rekrykoulutus)

(Elinkeinoelämän keskusliitto, 2012.)

Suomessa on kouluttamattomille nuorille hienoja työllistäviä tuotteita: ohjausta, työvoimakoulutuksia, valmennuksia, työpajoja ja koulutushankkeita. Nämä ovat tarjoilla nuorille, jotka ovat aktiivisesti työvoimatoimiston asiakkaina. Kun puhutaan syrjäytyistä tai syrjäyneistä nuorista, niin he eivät ole osallisena missään työvoimapolitiittisissa hankkeissa. Etsivä nuorisotyö tekee kaikkensa löytääkseen rekistereiden ulkopuolella olevat nuoret. Rekrytointiprosessi oppisopimukseen voi olla monelle nuorelle ensimmäinen kosketus työnantajaan tai viranomaisiin. (Calonius, S. 8.3.2012.)

Yritykset ottavat nuoria ilmaiseen työharjoitteluun, mutta oppisopimuspaikkoja on hankalampi saada. Työnantajat pitävät oppisopimusoppilaita työläinä. Syitä on monia: Huonot kokemukset aikaisemmista oppilaista, paperisota tukien hakemisessa, opintojen etenemisen seuranta ja vastuu, sekä riski oppilaan lähdöstä koulutuksen päätyttyä. Myös oppilaan pysyminen oppisopimuksessa on haaste. Harvalla työnantajalla on aikaa tai osaamista tukea nuoren elämänhallintaa, joten siihen tulisi saada yhteiskunta mukaan. (Calonius, S. 8.3.2012.)

Ennakkojakson haasteena ovat väärinkäytöt työnantajapuolelta. Ilmaisen työvoiman toivossa otetaan nuoria työkokeiluun ilman minkäänlaista aikomusta viedä oppimista eteenpäin. Työnantajat unohtavat, että ilmaista työvoimaa ei ole. Nuori työhöntutustuja vaatii usein pitkän perehdytyksen ja osaamisen jatkuvan seurannan. Aktiiviakatemiaan

kontrolloiva rooli välikätenä olisi tärkeä osa väärinkäytösten kitkemisessä ja oppisopimusmallin kehittämisessä. (Calonius, S. 8.3.2012.)

4.4.2 Tuki opiskelijalle

Kaikilla opiskelijoilla ei ole ollut taustalla työpajajaksoa tai muuta työhön valmentavaa koulutusta. Heille henkilökohtainen tuki on paljon muutakin kuin työmarkkinajärjestöjen esittämät viranomaisvelvoitteet. Ensimmäinen haaste voi olla elämännhallintataidoissa, kuten heräämisessä. Senkin opetteluun tarvitaan toisinaan tukihenkilöä. Työvoima- ja koulutuspalvelut ovat siiloutuneet, eikä kellään ole kokonaisvastuuta kannatella nuoria nivelvaiheiden yli. (Calonius, S. 15.11.2012.)

YLE:n Ajankohtaisen kakkosen teemaillassa Ulla Nord toi saman haasteen esiin puheenvuorossaan. Nuorisotakuun tulisikin painottua ennaltaehkäisevään työhön. Nuoret tarvitsevat erityishuomiota. Varsinkin ne jotka ovat haastavassa elämäntilanteessa, ilman voimavarjoja siirtyä koulutukseen tai työelämään. Heille tulee olla kuntouttavia palveluita, moniammatillista tukea, joilla kaikilla on sama päämäärä. Usein sosiaalityöntekijä sanoo yhtä ja työvoimatoimisto toista ja hoitopaikasta tulee vielä kolmannet ohjeet. Kaikki kertovat omalla tavallaan mitä tulee tehdä. Nuorella ei ole aavistustakaan mihin suuntaan pitäisi mennä. Viranomaisyhteistyötä pitäisi tiivistää ja kokonaisvaltaisesti hoitaa nuoren asioita. Jonkun tulisi koordinoida tätä kaikkea. (Nord, U. 27.11.2012.)

Aktiiviakatemiaan tuetussa oppisopimusmallissa nuoret kannatellaan opintojen loppuun asti. Koulutus ei katkea yhteen työpaikkaan tai ensimmäisiin ristiriitoihin. Nuorten itsetunto saattaa olla erittäin heikko. Mikäli oppisopimuksessa koetaan epäonnistumisia, vaikka henkilökemioiden suhteen, voi itsetunto pudota entisestään. Kouluttamattomille nuorille oppisopimus on monesti ainoita vaihtoehtoja päästä elämässä eteenpäin. Siksi heille pitää saada mentorin tuki, ettei hanskoja lyödä tiskiinkin ensimmäisen epäonnistumisen kohdalla.

Suurimpana haasteena yhteiskunnan puolelta törmätään tilanteeseen, jossa koulutuksen mahdollistaja ja työnantaja olisivat sama taho. Tämä ei ole nykyläinsäädännöllä mahdol-

lista. Aktiiviakatemia näkee tämän kuitenkin ratkaisuna sille, että nuoret eivät putoilisi nivelvaiheissa pois, kun yksi toimija veisi heidät ammattiin ja työpaikkaan asti. Irti päästettäisiin vasta siinä vaiheessa kun on tutkintotodistus ja vakituinen työpaikka hallussa. Koulutusmallin tuottaminen yhden yrityksen kautta ei vielä ole täysin mahdollista. Kyseessä on työllistävä tuote, jossa työnantaja mahdollistaisi koulutuksen ja tukisi sitä, mutta kolmas osapuoli olisi ammatillisen kouluttajan roolissa. (Calonius, S. 8.3.2012.)

4.4.3 Tuki työpaikkaohjaajille ja työpaikoille

Oppisopimuksessa jokaisella työssäoppimispaikalla on oppilaalle nimetty ohjaaja. Työpaikkaohjaajan tärkeimpiä ominaisuuksia ovat aito kiinnostus, halu opettaa ja rauhallisuus. Aktiiviakatemia pitää tärkeänä, että jokainen työpaikkaohjaaja käy opetusviraston järjestämän työpaikkaohjaajakoulutuksen, jotta työpaikoilla tapahtuva oppiminen on tasapuolista. Opetusviraston työpaikkaohjaajakoulutuksen lisäksi Aktiiviakatemia kouluttaa ja tukee ohjaajia tapaamalla heitä säännöllisesti. Koulutuksissa annetaan vinkkejä opiskelijan kohtaamiseen, vuorovaikutukseen ja ohjaajan kokemuksiin haastaviin tilanteisiin. (Calonius, S. 8.3.2012.)

Työyhteisöä voidaan myös kouluttaa. Läpikäytäviä asioita ovat mm: mitä oppisopimus tarkoittaa työyhteisössä ja miten opiskelija on huomioitava? Aktiiviakatemia tukee yritystä oppisopimukseen liittyvissä hallinnollisissa velvoitteissa, tehden yrityksen puolesta kaikki paperityöt. Ryhmäohjaajan tavoitteena on käydä jokaisen opiskelijan oppisopimustyöpaikalla vähintään kerran viikossa ja olla yhteydessä opiskelijoihinsa tarvittaessa päivittäin koko oppisopimuksen ajan. (Calonius, S. 8.3 2012.)

4.5 Vantaan kaupungin esimerkki

Vantaan kaupungin nuorisopalvelut kouluttaa nuoria kaupungin työtehtäviin tuetun oppisopimusmallin avulla. Oppisopimusta edeltää työharjoittelujakso ja sen lisäksi opiskelijat saavat tukea ja ohjausta sekä opiskeluun että työntekoon. Lisäksi heitä autetaan henkilökohtaisissa asioissa, kuten asumiseen, talouteen ja terveyteen liittyvissä kysymyksissä. Nuorisopalvelut auttaa myös työpaikkaohjaajia ja lähiesimiehiä heidän haasteisiin, ohjaamiseen ja oppisopimukseen liittyvissä asioissa. Kuluneen neljän vuoden

aikana Vantaalla aloitti 78 opiskelijaa, joista 41 valmistui. Valmistuneista 94 % sijoittui työhön Vantaan kaupungille tai muille työnantajille.

Toimintamallin onnistumiseen vaikuttivat:

- Nuorten kuuleminen ja vuorovaikutus- nuorisotyön lähestymistapa
- Nuorten tarpeiden huomioiminen työpaikoilla ja koulussa- nuorten osallisuutta korostava toimintatapa
- Työpaikkaohjaajan rooli
- Monipuolinen tuki, jolla estetään oppisopimuksen keskeytyminen, yhteistyön ja kumppanuuden kautta
- Kokemusten jakaminen kaikkien osapuolien kesken (TEM- raportti, 2012, 34.)

Vantaan kaupunki laski omiksi vuosittaisiksi nettokustannuksikseen 20 028€ oppilasta kohden. Tämä summa koostui teoriakoulutuksesta, henkilökustannuksista, työpaikkaohjauksesta, psykososiaalisesta tuesta sekä hallintokuluista. Tulot muodostuivat koulutuskorvauksesta ja valtion tuesta. Verotulot voidaan huomioida myös tuloina kaupungille. Toisaalta, työttömästä nuoresta vaihtoehtoiset kustannukset olisivat kunnalle 10 000€ vuodessa. Valtion osuutta, kuten työmarkkinatukea ei huomioitu laskelmassa. (TEM- raportti, 2012, 34.)

4.6 Liiketoiminnan haasteet

Vantaan kaupungin mallilla voisi olla laajemmat positiiviset tulokset myös liike-elämän puolella. Liiketoiminnan haasteena on opiskelijan sitoutuminen työpaikkaan oppisopimuksen aikana ja sen jälkeen. Opiskelijan motivaatiolla on tärkeä osa koulutuksen läpiviennissä. Toisaalta myös yrityksen sitoutumisella on yhtäläinen osa oppilaan valmistumisessa. Työnantajan kahden vuoden panostus voi tuntua turhalta, jos todistuksen saatuaan opiskelija vaihtaakin työpaikkaa.

Eerikkilän Urheilupuiston yrittäjä Tiina Koski kantaa mielellään sosiaalista vastuuta ja on ylpeä siitä että voi auttaa yhteisöä lähellään. Yrityksellä on ollut työelämään tutustujia, harjoittelijoita ja työkokeilussa olevia nuoria sekä vaikeasti työllistyviä. Kokemukset ovat olleet pääosin positiiviset. Hänen toimipisteensä ovat työllistäneet ja auttaneet

monia nuoria pääsemään kiinni työelämään ensimmäistä kertaa. Valitettavasti oppisopimuksessa ollut henkilö irtisanoutui kuukauden kuluttua valmistumisestaan. Kahden vuoden panostus opettamiseen, näyttöihin, ja paperitöihin tuntui turhalta investoinnilta. Oppisopimusta ajatellaan seuraavan kerran vasta sitten, kun opiskelija saadaan jottenkin sitoutettua yritykseen valmistumisen jälkeen. (Koski, T. 15.10.2012.)

Tulevaisuuteen suuntaavassa henkilöstösuunnittelussa tulisi ottaa huomioon, että yrityksellä pitäisi olla kasvamassa seuraavat päälliköt ja johtajat. Voisiko työntekijätasokin kasvaa yrityksen sisällä? Voisiko oppisopimusta miettiä myös yrityksen kannalta markkina-arvotestinä? Mitä yrityksen tulisi tehdä, että opiskelijoiden mielenkiinto sitä kohtaan säilyisi? Samat toimenpiteet varmaan palvelisivat vaihtuvuuden minimointia muidenkin työntekijöiden osalta. Työnantajien haasteena ei niinkään ole se kuinka saada alan parhaat työntekijät itselleen vaan kuinka pitää heidät.

5 Tutkimuksen toteutus

Tutkin kehittämistehtävässäni liike-elämän mahdollisuuksia ehkäistä syrjäytymistä ja edistää työllisyyttä palvelualalla. Voidaanko oppisopimusta markkinoida tulevaisuudessa nopeana porttina työelämään? Minkälainen on palvelualan rooli portinvartioina? Harvalla palvelualan yrityksellä tulee olemaan varaa ostaa huippuammattilaisia työvoimaksi. Yritykset ovat laajalti tilanteen edessä, jossa ainoa mahdollisuus taata tulevaisuuden ammatillinen jälkikasvu on aloittaa valmentaminen junioritasolta.

Tarkennettu tutkimusongelmani on selvittää tuetun oppisopimusmallin toimivuutta ravintola-alalla työvoiman saatavuuden turvaamiseksi. Tutkimuksen teen valmistuneiden oppisopimusoppilaiden keskuudessa. Mielestäni paras vaihtoehto on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimusote. Työnantajapuolen kommentteja olen kerännyt tutkimukseeni eri vaiheissa ja tulen tuomaan heidän mielipiteitä esiin osana tutkimukseni argumentointia.

5.1 Tutkimusmenetelmän valinta

Laadullinen tutkimusmenetelmä on joustava, subjektiivinen ja pohdiskeleva (Silverman 2000, 2). Tämä johtuu pitkälti aineistonhankintamenetelmien ja löydösten sanallisesta ja visuaalisesta muodosta. Laadullinen tutkimusmenetelmä tuottaa pienemmästä määrästä tutkittavia tapauksia runsaampaa ja yksityiskohtaisempaa tietoa. Menetelmä antaa myös tutkijalle mahdollisuuden syventyä materiaaliin tarkemmin. (Patton 1991, 13-14.) Laadullinen tutkimusmenetelmä korostaa vastaajan ymmärrystä tutkittavaan asiaan. Tutkimusmetodilla on läheinen sisäpiirin katselukanta tutkittavaan asiaan.

Laadullinen menetelmä on sekoitus järjellistä, tutkimuksellista ja näkemyksellistä lähestymistä. Se usein keskittyy sosiaalisiin prosesseihin enemmän kuin rakenteellisiin tutkimuksiin. Tutkijan taidot ja kokemus ovat suuressa roolissa laadullisessa tutkimuksessa. Tutkijan taidoista tärkeimpiä ovat abstrakti ajattelu, ennakkoluulojen tunnistaminen ja niiden välttäminen, kriittinen tilanneanalyysi, luotettavan ja merkitsevän materiaalin kerääminen sekä teoreettisen ja sosiaalisen erottelun havaintokyky. Kokemuksen hyö-

dyntämiseen tulee kyetä ja samalla kuitenkin pitäen analyttistä etäisyyttä tutkimukseen. (Ghauri et. al. 1995, 84.)

Haastattelu on yksi tärkeimmistä aineistonhankintamenetelmistä laadullisessa tutkimuksessa. Se on kohdennettu ja keskitetty suoraan haluttuun aiheeseen. Useimmin kysymykset ovat avoimia joilla haetaan vastaajalta tosiasioita, mutta myös mielipiteitä. Joskus vastaajien näkemykset ja ehdotukset tiettyyn tutkimuskohteeseen voivat johtaa seuraaviin jatkotutkimuksiin. Haastatteluiden heikkoutena voidaan pitää reflektiivisyyttä, jossa haastateltavat vastaavat kysymyksiin niin kuin olettavat haastattelijan haluavan kuulla. Ennakkoasenteet ovat huonosti muodostettujen kysymyksien seurausta samoin kuin epätarkkuudet ja sopimattomuudet. (Yin 1994, 78.)

Laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Kohdetta pyritään tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Pyrkimyksenä on ennemmin löytää tai paljastaa asioita, kuin todentaa olemassa olevia väittämiä. (Hirsjärvi ym. 2000, 152.) Tutkijan tavoitteena on paljastaa yllättäviä, odottamattomia asioita. Aineisto koostuu luonnollisissa, todellisissa tilanteissa ja tiedonhankinta on luonteeltaan kokonaisvaltaista. Tutkija luottaa enemmän keskusteluihin tutkittavien kanssa ja omiin havaintoihinsa, kuin mittausvälineillä hankittuun tietoon. Kohdejoukko valitaan harkitusti, eikä satunnaisotantaa käyttäen. Tapauksia käsitellään ainutlaatuisina ja aineistoa tulkitaan sen mukaisesti. Tutkimussuunnitelma on joustava ja suunnitelma muotoutuu tutkimuksen edetessä. (Hirsjärvi ym. 2000, 155.)

Laadullinen tutkimus saattaa olla, tiedonkeruumenetelmästä riippuen, pinnallinen ja teoreettisesti vaatimaton. Väärinymmärryksiä on vaikea kontrolloida. (Hirsjärvi ym. 2000, 182.) Haastattelu on palveluliiketoiminnan kannalta ehkä antoisin tiedonkeruumenetelmä. Se antaa mahdollisuuden selventää, syventää ja tarkentaa asioita lisäkysymyksillä ja palata haastateltaviin myöhemmin mikäli tarpeen. Toisaalta haastattelu on aikaa vievin menetelmä, johon on syytä valmistautua huolellisesti. Haastateltavat saattavat puhua tutkimustilanteessa toista, kuin muissa yhteyksissä. Tuloksia ei siis pitäisi liittää yleistää liikaa. (Hirsjärvi ym. 2000, 192-194.)

5.2 Tutkimuksen reliabelius ja validius

Kaikissa tehdyissä tutkimuksissa tulee aina arvioida tehdyn tutkimuksen luotettavuus. Reliabelius tarkoittaa tutkimuksen mittaustulosten toistettavuutta. Toisin sanoen mittauksen tai tutkimuksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. (Hirsjärvi ym. 2003, 213.)

Validius tarkoittaa valitun tutkimusmenetelmän tai mittarin kykyä mitata juuri sitä, mitä pitikin mitata. Ne eivät aina vastaa sitä todellisuutta, jota tutkija kuvittelee tutkivansa. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan parantaa kuvaamalla tarkasti tutkimuksen toteuttaminen. Haastatteluista kuvataan olosuhteet joissa haastattelut tehtiin. Samoin kerrotaan käytetty aika ja mahdolliset häiriötekijät, virhetulkinnat ja tutkijan itsearviointi tilanteista. (Hirsjärvi ym. 2003, 213-215.) Tekemieni haastatteluiden valinta on kuvattu yksityiskohtaisesti kappaleessa 5.4. Haastateltavien taustatiedot on taulukoitu kappaleessa 6.1.

5.3 Teemahaastattelun kysymykset

Tein kvalitatiivisen tutkimukseni teemahaastatteluilla. Teemahaastattelussa on aihepiiri tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuvat. (Hirsjärvi ym. 2003, 195-196.) Haastattelujen rungoksi valitsin teemat jotka nousivat esiin Nuorten yhteiskuntatakuun työryhmän taustahaastatteluissa. Työryhmä toteutti yhteensä kolme eri kyselyä vuonna 2012. Mol.-fi- verkkosivustolla olleeseen ”*nuorten ääni kuuluviin*”- verkkokyselyyn vastasi 6350 nuorta. Esiinnousseita havaintoja olivat:

- Oppisopimus ja työssä oppiminen ovat suosituimmat väylät ammattitaidon hankkimiseen. Joka toinen työtön valitsi jommankumman vaihtoehdon koulutautumiseensa.
- Ammatin ja koulutuksen valinnassa nuoret toivovat lisää tukea esimerkiksi työnantajilta ja TE- toimistoilta.
- Yli kolmannes koki keskeiseksi esteeksi koulutuksen aloittamiselle taloudellisen tilanteen, opintorahan riittämättömyyden.
- Työllistymisen tai harjoittelun esteenä oli paikkojen puute.

- Viidennes peruskoulun varassa olevista nuorista koki myös terveydellisiä esteitä työllistymiselleen.

Näihin teemoihin toivoin saavani tarkennuksia haastateltaviltani. Vantaan kaupungin onnistuneet kokemukset oppisopimuksesta (sivulla 35.) herättivät mielenkiintoni työpaikkaohjaajan rooliin merkitykseen, nuorten huomioimiseen, tukemiseen ja vuorovaikutukseen. Löytyisikö näistä kenties lisää parannusehdotuksia tuettuun oppisopimukseen?

Huoli ravintola-alan työllisyyden jatkumosta koskettaa työnantajia kollektiivisesti. Työnantajan kannalta suurin haaste tuntui olevan opiskelijoiden pysyvyys ja kuinka nuoret sitoutetaan yritykseen oppisopimuksen jälkeen? Kuinka löydetään parhaat opiskelijat ja kuinka heidät pidetään yrityksessä? Eräs mielenkiintoinen ajatus mielestäni on kavereiden kokemuksiin perustuva puskaradio- markkinointi. Varmasti olisi tehokkaampaa, jos hyvä kaveri suosittelisi oppisopimusta, kuin se, että ehdotus tulee viranomaistaholta?

Teemahaastattelujen kysymykset ovat liitteessä 1.

5.4 Haastateltavien valinta

Minulle oli selkeä valinta haastatella Aktiiviakatemiaan oppisopimusoppilaita. Avukseni haastateltavien valintaan pyysin Aktiiviakatemiaan henkilöstöpäällikön. Mietin riittävää haastattelujen määrää ja päädyin neljään haastateltavaan. Tärkein peruste valinnalle oli se, että opiskelija oli suorittanut opintonsa ja työllistynyt hänet kouluttaneeseen yritykseen. Lisäksi toivoin iän, sukupuolen ja ammattinimikkeen suhteen hajontaa. Minulla ei ollut haastateltaviin mitään henkilökohtaista suhdetta. Vaikka olin seurannut liiketoimintaa tiiviisti, olin opiskelijoista riittävän kaukana, ettei mitään ennakkomielikuvia ollut muodostunut. Varauduin myös tekemään jatko- tai lisähaastatteluja jos en saisi mielestäni riittävää määrää materiaalia kokoon.

Haastattelut tein yhden viikon sisällä, maaliskuussa 2013. Valitsin neljä nuorta, jotka ovat valmistuneet etuajassa. Valitsin kaksi naista ja kaksi miestä, joista kaksi oli kokkia ja kaksi tarjoilijaa. Yritin saada mahdollisimman suuren ikähaarukan myös, joten valitsin

nuorimman ja vanhimman opiskelijan mukaan haastatteluryhmääni. Kaikki haastatelluun valitut olivat myös vaihtaneet työpaikkaa kesken opiskelujensa. Syyt paikan vaihtoon olivat erilaisia.

Soitin haastateltaville henkilökohtaisesti ja kysyin olisivatko he halukkaita osallistumaan tutkimukseeni. Valitettavasti nuorin haastateltavistani ei koskaan saapunut paikalle enkä saanut häntä uudelleen kiinni, aikataulun puitteissa. Sain onneksi tilalle toisen haastateltavan, joka vastasi peruuttaneen sukupuolta ja ammattiryhmää, mutta ei ollut vielä valmistunut.

Sovimme haastattelupaikaksi toimistoni, jossa pyrin luomaan rennon ja kiireettömän ilmapiirin. Kävimme kysymykset läpi ja ne olivat haastateltavien nähtävissä koko haastattelun ajan. Pyysin heitä olemaan rehellisiä ja monisanaisia. Toivoin heidän käyttävän sanoja joita he käyttäisivät normaalistikin ja myös voimasanat olivat sallittuja. Haastattelut tallensin sanelukoneelle ja jokaisen omalle nauhalleen. Litteroin haastattelut hyvin sanatarkasti seuraavan viikon aikana. Tutkimustulokset taulukoin henkilöittäin.

6 Tutkimustulokset

Koska haastateltavien joukko on pieni, on vaarallista tehdä yleistyksiä alaa, koulutusmuotoa tai tuloksia kohtaan. Haluan tuoda esiin yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia koamaani aineiston perusteella. Käyttämässäni suorissa lainauksissa en tule mainitsemaan opiskelijoiden työpaikkoja, enkä tule käyttämään kirosanoja, vaikka niitä olisi haastattelutilanteessa käytetty. Etsin yllättäviä tai odottamattomia asioita, joita työstän eteenpäin.

Haastattelut ovat oppisopimusoppilaiden näkemyksiä ja kokemuksia. Uskon heidän olleet rehellisiä ja kertoneen omia mielipiteitään, eikä sitä mitä olettavat minun haluavan kuulla. Välitön, avoin, positiivinen sekä kriittinen palaute tuntui tulevan sydämestä ilman liiallisia suodattimia. Varsinkin kritiikki tuli vahvoilla voimasanoilla tehostettuna. Mikäli haastattelut toteutettaisiin uudelleen, uskoisin saavani samankaltaiset vastaukset.

6.1 Haastateltavien taustatiedot ja haastattelutulokset

Haastattelukysymykset ja haastateltavien tausta				
Sukupuoli ja ikä	Mies, 23	Mies, 29	Nainen, 20	Nainen, 21
Ammattilinja?	Kokki, aloittanut elokuu 2011, valmistunut kevät 2013.	Kokki, aloittanut syyskuu 2011, valmistunut kevät 2013.	Tarjoilija, aloittanut syyskuussa 2011, valmistunut kevät 2013.	Tarjoilija, aloittanut syyskuussa 2011, opinnot vielä kesken.
Opiskeluhistoria?	Peruskoulun jälkeen Varia noin 1 vuosi ravintola-alaa. Vaatetusalan opinnot keskeytyneet. Puusepän opinnot Heltec, keskeytyneet.	Kymppiluokka Keskeytetty armeija.	Hotelli- ja ravintola-alan perustutkinto. Opinnot 3 vuotta, ei valmistunut. Liiat poissaolot johtivat irtisanomiseen.	Ravintola-alanopinnot, 3kk jälkeen keskeytyneet. Kosmetologiopinnot keskeytyneet aikuispuolella liialliseen itsenäisen teoriaopiskeluun.
Työhistoria?	Tatuointihommia, työttömänä 1,5 vuotta	Muuttohommia, kalusteasennuksia, purku- ja murskaustöitä, lähettikeikkoja	Siivoushommia, Coffee House 6kk, extrakeikkoja	Keikkatöitä Messukeskuksessa, ABC-huoltoasemilla

Mistä kuulit Aktiiviakatemiasta?	Etsi puuseppäopintoihin oppisopimuspaikkaa ja löysi MOL:n sivuilta Aktiiviakatemian ilmoituksen.	Etsi oppisopimuspaikkaa jo vuonna 2006. Aktiiviakatemia löytyi MOL:sta.	MOL:n sivuilta	MOL:n sivuilta, etsiessään oppisopimuspaikkaa kosmetologiksi.
Mikä on oppisopimusmuodossa parasta?	On käynyt kolmessa koulussa istumassa 8 tuntia päivässä. Oppii paljon helpommin käytännön työssä. Tietopuoleista opetusta koulussa olisi voinut olla enemmänkin.	Kokopäiväkoulu ei tule kysymykseenkään, kun tulot pienisivät liikaa. Käräsiälisyys kouluun ei riitä.	Oppiminen käytännössä. Opinnot eivät jää taka-alalle työntöön takia, koska on ansaittava myös rahaa elämiseen.	Oppii tekemällä, ei liikaa teoriaa. Omalla tahdilla oppiminen.
Mikä on pahinta?	Koulun puolesta asioita käytiin vain pinta-raapaisulla läpi. Koulusta ei saanut tietopuolen opetusta, josta olisi kyseiseen työpaikkaan hyötyä. Itsestäänselvyyksiä. Paljon joutui itsenäisesti opiskelemaan kotona. Suuret tasoerot oppilaiden perustiedoissa. Osalla opiskelijoista kiinnostuksen puute.	Jätettiin työpaikkaan yksin, vaikka ei olisi pitänyt. Eikä ollut ketään jolta kysyä, jos ei tiennyt mitä tehdä. Koulupäivät olivat mageita, lukuun ottamatta muuta porukkaa. Vanhimpana opiskelijana ei jaksanut lastentarhameininkiä. Turhaa selittämistä ja itsestäänselvyyksien läpikäyntiä. Oma koulunkäynti käräsi muiden väliinpitämättömyyden takia.	Ensimmäisen vuoden joulukiireiden jälkeen lopettaminen oli lähellä. Kiire tuntui hirveältä.	Ensimmäinen työpaikka oli liikaa, tuli pupu pöksyyn. Tunsin ettei pärjännyt, eikä osannut mitään. Kuukaudessa jo kolmen koulupäivän kanssa on motivaatioongelmia.
Miksi oppisopimus sopii juuri sinulle?	On nopea oppimaan. Pyrkii tekemään aina parhaansa, enkä menemään siitä mistä aita on matalin. Halu oppia ja osata asiat omasta mielestäni tosi hyvin.	Ala josta on kiinnostunut. Mahdollisuus suorittaa omalla tahdilla, reilussa vuodessa.	Ammatin hankkiminen työn ohella. Koulussa käy ihan mielellään.	Sopii täydellisesti, saa palkkaa ja tutkinnon. Olisi halunnut oppisopimukseen jo yläasteen jälkeen. Ikä oli este alalle.
Voisitko suositella kaverille ja miksi?	Joo, mutta ei nuorille jotka haluavat saada rahaa. Niitä otetaan luulot pois äkkiä. Opiskelu on omalla vastuulla. On suositellut muutamalle työttömälle ystävälleen. Jos ei ole suuntaa elämälle, mutta on motivoitunut opiskelemaan. Oppisopimuksen saa suhteellisen äkkiä hoidettua ja siitä saa ammatillisen tutkinnon.	Pikkuveli on kysellyt ja on suositellut. Oppisopimus on paras mahdollinen opiskelumuoto varsinkin jos ikää on jo kertynyt.	Parasta kaveria ei koulussa istuminen kiinnosta myöskään, joten on suositellut oppisopimusta. Ystäväpiiri muutoin väkiä kiinnostanut ja perheellistä.	Jos koulunpenkillä istuminen on vaikeaa niin suosittelee ehdottomasti. Helppo vaihtoehto päästä alalle ilman kokemusta.

Tunsitko työpaikan jossa työskentelet?	Ensimmäistä työpaikkaa ei tuntenut. Toisessa työpaikassa, johon vaihto oli muutama tarjoilijakaveri. Oli tavannut ravintolapäällikön. Oli helppoa kun oli tuttuja.	Ei aikaisempaa kokemusta paikoista. Siirrettiin toiseen työpaikkaan kun säästötoimenpiteet alkoivat. Joka tapauksessa olisi pitänyt vaihtaa paikkaa, jotta kaikki opintomodulit sai suoritettua.	Ensimmäinen paikka oli tuttu asiakaspuolelta ja vaikutti kivalta paikalta. Se ei koevuorojen jälkeen tuntunutkaan omalta. Seuraavaa paikkaa ei tuntenut etukäteen mutta on viihtynyt.	Ei ennestään tuttuja paikkoja. Vähän tuntemusta ravintoloista.
Minkälainen työssäänhaaja sinulla on?	Kemiat kohtasivat, kaverillinen kohtelu. Ensimmäisessä paikassa ei saanut haluaansa ohjausta.	Sanottiin suoraan jos jotain tehtiin väärin. Tosi hyvä opettaja, kärsivällinen. Ymmärsi, että tarkoitus on oppia. Kiinnostunut tekemisistä. Antoi tehdä yksin, jos sille tuntui. Apua sai pyytäessä.	Kävi katselemissa paikkoja ennen opiskelua. Ensimmäisenä päivänä suoraan hommiin, kun ei arkuus vaivaa. Koko ajan oli joku vieressä, jolta voi kysyä.	Hyvä, vaikka vastuu opinnoista on itsellä. Tarvitsee välillä liikkeelle potkimista. Asioista voi puhua avoimesti ja rehellisesti. Uskaltaa pyytää apua.
Miten ovat mielipiteesi työpaikkaa kohtaan muuttunut?	Oppisopimuspaikan vaihto ensimmäisen kuukauden jälkeen. Koki saavansa uudessa paikassa paremmintä ohjausta mitä tarvitsi.	Viimeisimmässä työpaikassa on tosi hyvä fiilis. Oli ehtinyt jo kyllästyä edellisen paikan päivittäisiin rutineihin. Uudessa paikassa on hektistä, monipuolista ja mielenkiintoisempaa.	Työhön on saanut otteen ja kiire ei tunnu enää samalta. Positiivinen mielipide. Tietää mitä tekee ja työpäivä kuluvat nopeasti.	Kaikki tuntuu vieläkin uudelta ja ihanalta.
Minkälaista tukea sait Aktiiviakatemia elämäntilanteeseen / opiskeluun?	Ei usko, että olisi saanut saman työpaikan jos ei olisi siihen oppisopimuksen kautta päässyt kiinni. Ei olisi päässyt keittiöön ilman mitään kokemusta. Työterveyshuoltoa hyödynsi muutama kerta.	Ei ole vertailukohtaa, mutta mahdollisuus työskennellä eri paikoissa ja vaihtaa paikkaa. Olo on turvallinen. Kokoajan on joku, joka tietää missä mennään. Joku seuraa opiskelua ja edistymistä. Joku kysyy miksei homma maistu, jos on laiskoteltu. Työterveyshuollon mielipiteet olivat arvokkaita.	Jos ei Aktiiviakatemia olisi ollut, olisi varmaan ollut enemmän hommia omilla harteilla. Ei tarvinnut itse etsiä oppisopimuspaikkoja, soitella tai juosta ympäriinsä. Ennaltaehkäiseviä ohjeita esim. selkä- ja jalkakipuihin.	Varmaan saisi tukea jos tarvitsisi.

Kuinka pärjäsit taloudellisesti opintojen ajan?	Pieni palkka ja kokoajan poikki. Teki samaa hommaa kuin muutkin, mutta pienemmällä palkalla.	Todella tiukkaa teki pärjätä. Vuokran ja laskut sai maksettua. Mutta mihinkään ylimääräiseen ei ollut rahaa. Piti ymmärtää, että nyt opiskellaan ja jostain on tingittävä.	Tiukkaa on, mutta sai säästettyä asuntoonkin, joka on unelma.	Hyvin pärjää. Aikaisemmin opintojen kanssa on ollut hankalaa kun samalla on pitänyt tehdä myös töitä.
Mitä ammatti sinulle merkitsee?	Tieto siitä, että saa paperit käteen motivoi. Koki että osaa asiat ja halusi siksi saada koulun alta pois.	Todistus on avain työelämään. Todistus siitä, että nollasta on lähdetty ja nyt pystyy työskentelemään ravintolassa.	Tämä ei ole unelma-ammatti, mutta joku koulutus pohjalle täytyy saada.	Ammatti merkitsee turvaa tulevaisuuteen vaikka työkokemus on yhtä tärkeää. Kun ei ole ollut työkokemusta ei ole saanut töitäkään.
Millaisena näet tulevaisuuden urakehityksesi?	Kirjoitti toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen. On hyvin mielin, homma on tuttua. Kiire ei ole pois, mutta kun menee rutiiniksi niin on aika vaihtaa paikkaa. Uusi kiinnosta, sellainen jota ei olisi vielä tehnyt. Seuraavat viisi vuotta varmaan työskentelee erilaisissa paikoissa. Restonomin opinnot eivät ole poissuljettu idea sen jälkeen. Ala on se mitä haluaa tehdä. Esimieskoulutus harkinnassa.	Leivonta ja konditoria kiinnostavat, jos sopiva linja löytyy. Kun on tarpeeksi kauan työkokemusta takana niin esimieslinja kiinnostaa. Ei valmiita urasuunnitelmia. Nyt töitä hyvä tovi samassa paikassa. Nykyinen paikka on hyvä, kehittyä koko ajan ja saa tehdä erilaisia asioita.	Jatko-opiskelut kiinnostaa, mutta ammatikorkea vielä jännittää. Toinen perustutkinto olisi tässä vaiheessa hyvä. Saisi kerrattua laskentatoimen ja muut sellaiset. Ravintola-alalla voi tehdä ilta- ja viikonlopputöitä opiskelun ohessa. Ainakin kesä samassa paikassa, mutta syksy avoin. Jos vaikka kouluun pääsisi.	On nyt tyytyväinen. Kiva, jos myöhemmin saisi tutustua muihinkin paikkoihin. Opinnot vielä kesken, mutta tarkoitus on valmistua ennen syksyä.

6.2 Lähtökohta ja kiinnostus ravintola-alaa kohtaan

Haastateltavat olivat iältään 20- 29-vuotiaita. Yhteistä heillä kaikilla oli se, että peruskoulun tai 10- luokan jälkeen kukaan ei ollut päättötodistusta toisen asteen koulusta. Kaikilla heillä oli suuri kiinnostus oppisopimukseen koulutusmuotona. He olivat itsenäisesti yrittäneet aikaisemmin löytää oppisopimuspaikkaa, mutta turhaan. Suurimmalla osalla oli keskeytynyt koulu taustalla ja enimmäkseen jopa kolme eri koulutuslinjaa. Syyt aikaisempien opintojen keskeyttämiseen olivat kiinnostuksen puute alaa kohtaan, auktoriteettiongelmat, liiallinen työnteko ja koulussa istumisen vaikeus. Ravintola-alalla heistä oli opintonsa aloittanut, yhtä lukuun ottamatta kaikki. Nyt motivaatio opintojen

suorittamiseen oli vahva ja tutkinnon läpäiseminen etuajassa todiste siitä. Kiinnostus ravintola-alaa kohtaan oli kaikilla vahva.

Kun mä olin suurin piirtein siit 2006 vuodest asti, ni mä olin ettinyt paikkaa et mä olisin pääsny opiskelemaan kokiksi. Niin mä hain sitä oppisopimusta, mut sillon ei ollu tarjoilla oikein mitään. Jossain vaiheessa alko ottaa päähän niin paljo, kun mä en löytäny mitään mestaa. Sit se alko silleen et se jäi vähän , mä en ettiny niin hirveesti. Kokki 29.v.

Kyll mä sillon ku mä yläasteelta pääsin, ni mä olisin halunnut oppisopimukseen jo heti silloin. Mut ikä oli vähä se kun ollaan 16 niin hirveen vaikee oli saada niinku tältä alalta oppisopimuspaikkaa. Tarjoilija 21.v.

*Menin peruskoulun jälkeen itseasiassa opiskelemaan ravintola-alaa ihan perusammattikouluun Vaa-
riaan. Sit mä kävin noin vuoden verran, mut sit se varmaan iän puolesta ei kiinnostanut istua kou-
lunpenkillä. Kokki, 23.v.*

Yhteiskunnasta syrjäytyvän nuoren piirteitä ei kukaan haastateltavista itsessään tunnista. Työhistoria haastateltavilla oli varsin vaihteleva, mutta kaikilla oli vähintään muutama työpaikka takana. Erään siviilipalvelus oli pisin työsuhde ja toinen oli tehnyt vuosia esimiestason työtehtäviä. Samoin työttömyyttä he olivat kokeneet muutamasta päivästä yli vuoteen. Kokkien puolella suuri intohimo ja kiinnostus ruokaan mainittiin. Tarjoilu-
puolella ammatillinen tutkinto ei ollut välttämättä loppuelämän unelma-ammatti vaan
ennemmin avain seuraavaan koulutukseen.

*En mä missään virastoissa tykkää istuskella ja itkee. Mielummin oon ilman ku pistelen siel papereit
menee. No on se tietysti elää 1,5 vuotta ilman minkäänlaista toimeentulotukea aika... Onhan se,
kyllähän sitä mieltii et miten se on ylipäättään mahdollista. Kokki 23.v.*

*Tää ei oo niinku se homma mitä mä haluan tehdä, mutku mä saan tän pois alta niin mull on kaik-
ki ovet auki. Tarjoilija 20.v.*

6.3 Ensivaikutelma työssäoppimispaikasta

Yhteistä haastatellussa nelikossa oli, että he kaikki olivat syystä tai toisesta vaihtaneet työpaikkaansa kesken oppisopimuksen keston. Aktiiviakatemia mukana tuo joustavuutta yritysverkoston kautta. Vaihto uuteen työpaikkaan sujuu saumattomasti. Kaikkien opintomodulien suorittaminen yhdessä toimipaikassa ei ole aina mahdollista. Se ei kuitenkaan estä yritystä solmimasta oppisopimusta, kun mukana on kumppanuustyöpaikkoja. Normaalisti oppisopimus katkeaisi tai opiskelijan tulisi itse etsiä uusi työpaikka haasteiden ilmaannuttua. Henkilökemioissa oli omat syynsä työpaikkojen vaihtoihin. Ohjaajan tai muiden työtovereiden käytös aiheutti sen, että yksi haastatelluista vaihtoi paikkaa. Hän koki, ettei saanut toivomaansa opetusta.

Ketään ei kiinnostanu mua opettaa millään tavalla. Se oli sitä et mulle sysättiin kaikki paskaduunit mitä mä nyt voin himassaki tehdä, siivota ja tiskata. Kokki 23.v.

Mä kävin siel parit koevuorot tekemässä ja sitte mä olin vähän silleen et tää ei kyll oo ihan mun paikka. Tarjoilija 20.v.

6.4 Jaksaminen, työelämän vauhti ja taloudellinen pärjääminen

Opintojen suorittaminen ja työssäoppiminen oli kaikille haastateltaville rankka kokemus. Varsinkin ensimmäiset joulunaluskiireet koettelivat opiskelijoiden suorituskykyä, kun oppiminen oli vasta aluillaan. Valmistumisensa jälkeen moni jo hiukan naureskeli uran alkumetreille ja sille kuinka hankalalta kaikki oli silloin tuntunut.

Mä vaan aattelin, et tätä tää on tää ravintoladuuni. Et pakko nyt vaan tehdä se homma. Pakko jaksaa ja pakko onnistua. Et jos menee pieleen, joku ruoka niin sit se menee pieleen. Ens kerralla paremmin. Kokki 29.v.

Mull on ollu hirveesti kaikkii selkä ja polviongelmiä. Mä olin just et emmä tiedä. Emmä jaksa tätä. Tää on ihan hirveetä. Mutku siihen on tottunu ja saanut sen otteen tost hommasta. Ni ei sekään, se kiire tunnu enää samalta ku silloin siellä alotti. Tarjoilija 20.v.

Taloudellisesti opiskeluaika teki tiukkaa, mutta jokainen myönsi sen olevan enemmän asenteellinen haaste. Piti elää hiukan niukemmin. Kysymykseen ”Minkälaista tukea sait Aktiiviakatemiaalta elämänhallintaan / opiskeluun?” kukaan ei kokenut saaneensa mitään mainitsemisen arvoista. Laajaa työterveyshuoltoa arvostettiin, mutta vasta kun sen haastattelussa otin esiin. Enemmän sosiaalista tukea antoivat työ- ja opiskelukaverit.

Haastateltavat arvostivat keskitettyä asioiden hoitamista ja sen helppoutta. Vaikka työn-tekopaikka vaihtui, niin työnantaja pysyi samana. Kun kaikki asiat tuntuivat toimineen, ei palautetta myöskään tullut. Aktiiviakatemia työnantajana ei tuonut kenellekään lisäarvoa. Arvostus oppisopimuspaikkaa kohtaan oli sitä suurempi, mitä enemmän oli aikaisemmin itsenäisesti paikkaa etsitty.

6.5 Odotukset ja uranäkymät ammattiin valmistumisen jälkeen

Kaikki valmistuneet opiskelijat saivat suoraan toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen toimipisteeseen, jossa olivat oppisopimuksensa päättäneet. Työnantajapuolelta tämä on loistotilanne, sillä he kasvattivat itselleen uuden työntekijän. Uskoisin, että työllistäminen vakituisesti töihin on merkki siitä, että he ovat tyytyväisiä järjestelmään. Työntekijöiden mielipiteet tulevaisuudesta vaihtelivat suuresti, riippuen oman osaamisensa ja kunnianhimonsa tasosta.

Kaikilla haastatelluilla syttyi kipinä opiskeluun. Nyt kun ensimmäinen tutkinto oli suoritettu, niin seuraavaa suunniteltiin. Osalla oli jo selvä suunnitelma työskennellä muutamia vuosia ja jatkaa sitten alalla esimieskoulutukseen. Yksi haastateltavista toivoi saavansa koulutuspaikan aivan muulta alalta, mutta ajatteli rahoittaa opintonsa ravintola-alan osa-aikatöillä.

”Joo, kyllä, ilman muuta mä jään sinne. Se on hyvä paikka, hyvät työkaverit. Siel on monipuolista se duunin teko. Siel saa tehdä niin paljon erilaista. Siel vaan oppii koko ajan lisää. Ja siel vaan kehittyy. Vuodessaki kehittyy siellä niin paljon, niinku ihmisenä ja kokkina.” Kokki 29.v.

”Oon mä täs miettiny että kyllä mä nyt kesän ainakin tossa vielä pyörin. Et kattoo sit kesän jälkeen et pääsenkö kouluun tai mitä sit tapahtuu. Kaikki on vielä avoinna.” Tarjoilija 20.v.

Ihanaa onki oppia yhdessä paikassa asioita - rauhassa. Myöhemmin vois olla mukavaa katsella muitakin paikkoja, mut ei vielä. Tarjoilija 21.v.

Oon ravintolapäällikön kaa monesti jutellu, et mull ei oo todellakaan kiire sieltä pois. Tykkään kaikista ja tuttua puuhaa. Mut just ku ei siin oo mitään uutta mulle, ni pikkubiljaa uusia tuulia mulle. Mut en oo kiireellä lähdössä, ihan tyytyväinen siihen paikkaan ja työympäristöön. Kokki 23.v.

Opiskelijat ovat sitoutuneita työntekopaikkoihinsa ja ilmeisen pidettyjä myös, kun heille kaikille on tarjottu työsopimusta. Haluaisin väittää, että oppilaat ovat myös tuoneet jotain uutta organisaatioon. He ovat kiinnostuneita asioista ja opiskelleet koulun lisäksi myös omalla vapaa-ajallaan. He ovat nöyriä, halukkaita oppimaan uutta ja kiitollisia saamastaan hyvästä kohtelusta. Epäkohdat työpaikalla ja koulutuksessa uskalletaan myös avoimesti nostaa esiin.

Alkukuukausien jälkeen useimmat oppilaat tekivät lähes samoja työtehtäviä kuin vaki-
tuinen henkilökunta, mutta oppisopimuspalkalla. Yritykset antoivat oppilaiden tehdä myös vastuullisia tehtäviä. Joskus saattoi unohtua, että kyseessä oli kuitenkin oppisopimusoppilas.

Eka kuukaus, kaks, ni oli semmosta että mä olin ylimääräsenä siis vuorossa, että tosiaan joutu vähän kädestä pitäen näyttämään, mut kyl se sit. Mä oon aika nopee oppimaan, niin sitte mut laskettiin ihan vahvuudeksi tohon valmistumiseen asti. Tein inventaarioita ja tilityksiä ja muuta.

Se alko käymään niin rutiinilla se homma ja sitte koin sen niinki että miks ihmeessä mä siellä teen, ei nyt puolta pienemmällä palkalla, mutt huomattavasti pienemmällä palkalla, täsmälleen samaa duunia kun ne työntekijät siellä. Kokki 23.v.

Ekassa paikassa must tuntu et mä en pärjänny siellä. Tuli pupu pöksyyn. Tarjoilija 21.v.

Ja ku emmäkään kummiskaan oo mikään hirveen arka ihminen. Sit mä olin silleen et, oon mä näit hommia tehny ja silleen. Sit ne oli, et tos on kynä ja paperia ja mee tonne pöytään kysyy silt asiak-

kaalta et mitä se halua. Ja sit kummiski siin vieressä oli joku koko aika sitte kenelt sä pystyit kysymään. Siel oli taustatukea ihan loppuun asti Tarjoilija 20.v.

6.6 Oppisopimusohjaajan panos

Opiskelijoilta pyyteetöntä kiitosta saivat oppisopimusohjaajat, jotka jaksoivat olla aidon kiinnostuneita oppilaan etenemisestä.

Se oli uskomattoman mukava ihminen. Se oli sit et se ymmärs sen et oon tullu sinne oppimaan. Ja se jakso, sill oli hyvä kärsivällisyys ja se oli tosi hyvä opettaja. Se oli niinku messis koko ajan ja sitä kiinnostiti mitä mä teen. Ja sit se katto ja anto tehä yksinään. Ja sano niinku et jos sä osaat ja susta tuntuu niin ala tekemään. Mut jos tuntu et sä haluut apua niin pyydä. Tai no, mä sain työskennellä yksin ja sit ku must tuntu et mä haluun apua niin mä sain sitä. Kokeki 29.v.

Vastuu omasta oppimisesta ja opintojen etenemisestä on itsellä. Joskus tarviin hiukan liikkeelle potkimista. Tärkeintä on tietää, että sitä voin pyytää apua. Pystyn puhumaan rebellisesti. Tarjoilija 21.v.

Erään haastattelemani työssäohjaajan kanta oppisopimukseen on hyvin myönteinen. Työnantajalle oppisopimus on hyvä ratkaisu, sillä jo lyhyen koulutuksen jälkeen oppilas on hyödyllinen käsipari. Oppisopimus sopii opiskelijalle, jolla on vaikeaa istua koulunpenkillä ja joka on ehtinyt nähdä hiukan elämää. Suoraan peruskoulun jälkeen ei voi suositella hakeutumaan. Oppisopimus on nopeampi tapa päästä sisään työelämään ja keittiön arkeen. Opiskelijalla on oltava tiedonhalua, sillä osa asioista tulee opiskella itsenäisesti, myös reippaus ja oma-aloitteisuus auttavat.

Työssäohjaajalla on oltava kekseliäisyyttä. Raaka-aineet ovat usein rajattuja ja ravintolan tyyliin sopivia. Kaikkea ei voi yhdessä työpaikassa oppia. Aina ei löydy fasaania eikä kateenkorvaa, mutta sitä varten on koulu jossa opetetaan puuttuvat osa-alueet. Rauhallisuus on työssäohjaajalle tärkeää. Jostain on lähdettävä ja opettaminen on toistoa, toistoa ja toistoa. Pelisilmää täytyy olla, jotta tiedostaa koska oppilas on riittävän hyvä jossain ja valmis siirtymään eteenpäin. Lisähaastetta on osattava antaa oikeaan aikaan. Oppisopimusohjaajakoulutus antaa hyvät valmiudet ohjaamiseen.

Oppilaan kehittymiseen auttaisi myös useammassa työpaikassa työskentely. Kaksi vuotta on pitkä aika yhdessä paikassa ja oppilas oppii vain yhden ruokalistan, yhden tavan tehdä töitä ja yhdenlaisen työympäristön. Harvassa paikassa riittää uuden oppimista jokaiselle päivälle. Oppilas saisi paremman lähtökohdan jos hän tutustuisi useampaan paikkaan. (Lähteenmäki, J. 2012)

6.7 Oppisopimuksen imago

Haastateltavat nuoret kokivat suurta ylpeyttä siitä, että olivat saaneet opinnot päätökseen. Varsinkin he, jotka olivat aikaisemmin keskeyttäneet opinnot, olivat päättäväisyydessään ihailtavia.

Halusin haastatteluissani kerätä ideoita siitä, kenelle oppisopimusta tulisi markkinoida? Jokaisen oli lähipiirissä ainakin muutama kiinnostunut. Osalle oli tullut jopa tarkentavia kyselyitä. Pikkuveli, ystävät, perheelliset kaverit olivat kiinnostuneita.

Kysyin haastateltavilta suoraan, että kokivatko he iän vaikuttavan heidän mielipiteeseen oppisopimusopiskelusta? Kaikki olivat sitä mieltä, että sillä oli merkitystä menestykseen. He myös totesivat, etteivät olisi nuorempina kyenneet samaan. Ikävuosien 16- 20 välissä asiat alkavat loksahdella tärkeysjärjestykseen ja järkeä tulee päähän.

6.8 Kritiikkiä oppisopimusta kohtaan

Haastatteluissa eniten kritiikkiä saivat koulujärjestelyt. Jo ensimmäisten koulukokouksumisten aikana kävi selväksi, että opiskelijoita oli kahta kastia; niitä jotka halusivat ammatin mahdollisimman nopeasti päästäkseen urallaan eteenpäin ja niitä, jotka olivat ehkä valinneet oppisopimuksen muista syistä.

Kaikki neljä haastateltavaani, jotka kritisoivat nuorempana koulussa istumista, olivatkin sitä mieltä, että teoriaa olisi voinut olla jopa enemmän. Haastattelussa he itse huomasivat ristiriidan kun sitä heiltä kysyin. Oppilaiden erilainen lähtötaso aiheutti haasteen opetuksen tasoon. Ero taidoissa johti myös polarisoitumiseen. Taitavat opiskelijat halusivat valmistua etuajassa ja turhautuivat heikompien seurassa. Heikommat eivät saaneet

itsenäisesti juuri mitään suoritettua. Vastuu opinnoista oli täysin oppilaan harteilla. Lähiopetuspäivillä koulussa ei ole läsnäolopakkoa, mutta se on erittäin suotavaa. Aktiiviakatemia puuttui oppilaiden heikkoon koulumotivaatioon, kunhan asiasta vain kuuli.

”En mä kokenu et nii siit koulus sain niinku varsinaisesti mitään irti. Se oli ku piti käydä jokaista aihealuetta vähä sillai pintaa raapasemalla läpi, et kaikki sais siitä jotain irti. Kyll mä luulen, että nuoret ketkä lähtee oppisopimukseen siinä toivossa että haluu saada rahaa, niin kyll niiltä otetaan luulot pois äkkiä. Kun ne tajuu sen ett kuinka paljon niillä on omalla vastuulla se oppiminen. Lopettais sen mieluummin heti kun aloittaa, eikä sit puolen vuoden- vuoden päästä.” Kokki 23.v.

”Siis koulupäivät oli ihan mageita, lukuun ottamatta sitä muuta porukkaa. Mä koin välillä et ne muut oppilaat ketkä oli samassa ryhmässä, et ne vaan jarrutti mun menemistä eteenpäin. Se vaan harmitti siellä et menee turhaa aikaa selittämiseen ja samojen asioiden jaubamiseen. Et siellä joutu kuuntelemaan ne samat asiat uudestaan, mitä sä oot jo tehny. Vaan sen takii, et kaikki ei osaa tehdä sitä. Jotain 3 kuukautta sosekeitto, niin kyll alko ottaa päähän.” Kokki, 29.v.

Kuitenkin kaikki valmistuneet omaksuivat itsenäisen opiskelun, saadakseen mahdollisimman pian näyttöjä suoritettua.

Et kyllhän mä opiskelin paljo kotona ja niin niiku noihin baarihommiin. Tarjoilija 21.v.

Sä luet niin paljo et sä muistat ne kaikki. Tentaat niin paljo ittees, et sä tiedät, et sä osaat sen. Niin sit sä voit varata sen ja pääset läpi joka tapauksessa. Mä luin ja katoin ohjeit läpi ja sit sovelsin niitä töissä mitä pystyin tekemään. Ja sit sen pohjalta kokeilin kotona omia. Ja sit mietin, et miten sais jostain parempaa tehtyä? Ja sit eri valmistustapoja oli mukava kattoo You Tubesta. Siel on paljo noit Gordon Ramseyyn videoita ja mitä noi nettikokit on vaik laittanu. Kokki 29.v.

7 Johtopäätökset ja kehitysideat

Uskon palvelualan rooliin portinvartijana nuorten tulevaisuuden työllistymisessä ja koulutuksessa. Palvelualan tulevaisuus on turvattu, sillä tuotantoa ja työpaikkoja ei voida siirtää Aasiaan. Tietoyhteiskunnassa, jossa palveluiden tuottaminen kasvaa tavaroiden tuottamisen sijaan, kysyntä työvoimalle kasvaa myös. Se mikä on ravintola-alan maine ja arvostus tulevaisuudessa on paljolti nykyisten toimijoiden käsissä.

Alan maineessa ja nuorten asenteissa on kenties havaittavissa pieniä muutoksia, mutta missä on yritysten yhteinen tahtotila investoida nuorin? Mahdolliset byrokraattiset esteet ja kannusteloukot tulisi poistaa lainsäädännöstä, jotta uusia toimintamalleja voidaan kehittää. Ravintola- alan arvostuksen läpimurtona pidän kahden palvelualan yrityksen pääsyä Suomen parhaiden työpaikkojen listalle. Heidän suunnitelmallinen ja pitkäaikainen henkilöstöpolitiikkansa tuottaa tulosta. Tässä kehittämissuunnitelmassa haluan tietoisesti jättää palvelualan suurimmat työllistäjät pois analyysistäni. Heillä väittäisin olevan riittävästi resursseja ja suunnitelmallisuutta, että he pystyisivät halutessaan koulutamaan tulevaisuuden työntekijöitä oman organisaationsa voimin, sesonkivaihtelua lukuun ottamatta.

7.1 Oppisopimus tulevaisuuden koulutusmuotona

Olen aktiivisesti seurannut oppisopimuskeskustelua kaikissa medioissa muutaman vuoden ajan. Nuorisotakuun toteutumisessa ovat avainasemassa yksityiset yritykset. Kunnallisella puolella nuorten työllistymiseen on panostettu. Tutkimukseni vertailukohteenä voidaan löyhästi pitää Vantaan kaupungin kokemusta nuorten tuetusta oppisopimuskoulutuksesta. Heidän tuloksensa nuorten valmistumisen ja työllistymisen suhteen ovat kannustavia. Noin puolet koulutuksen aloittaneista valmistui ja heistä lähes kaikki työllistyivät. Valmistuneiden työllistymisen tulokset kertovat koulutusmuodon toimivuudesta. Se miksi puolet opiskelijoista keskeyttää, vaatii mielestäni tarkemman pohdinnan ja voisi olla tulevaisuuden kehittämiskohde.

Helsingin kaupungin oppisopimustoimistossa tehdään työtä oppisopimuskoulutuksen esiintuomiseksi. Heidän haasteenaan on yrityskontaktien puute. Nettisivuillaan he mainostavat yrittäjille 9-, 10- luokan päättävän nuoren palkkaamista oppisopimukseen. Hakijoille on tehty 6 minuutin video sekä linkki 360 ammattinimikkeen tutkintovaatimukseen. Tutkimukseni perusteella olen hiukan eri mieltä oppisopimuksen sopivuudesta ysiluokan päättävän 16- vuotiaan nuoren suoritettavaksi. Nykyinen oppisopimusmalli, jossa vastuu opinnoista on täysin opiskelijan harteilla, tuntuu kovin vaativalta. Joko mukaan tarvitaan ulkopuolista tukea tai sitten esimerkiksi opintoajan pidennystä.

Televisiossa pyöri keväällä 2013 mainoskampanja oppisopimuskoulutuksesta ”Hyvä diili?” - nimen alla. Keskuskauppakamarin naisyrittäjät saivat paljon positiivista julkisuutta haastamalla yritykset mukaan nuorten oppisopimushaasteeseen. Oppisopimushaaste.fi- portaalin tavoitteena oli löytää 100 uutta oppisopimuspaikkaa syksyyn 2013 mennessä. Ajatus oli ensin koota yritykset ja sitten avata oppisopimuspaikat nuorille haakuun. Nuorille. Nyt! –kampanja oli YLE:n kanavilla vahvasti esillä syksyllä 2013. Kampanjan aikana nuorille saatiin lupaus valtakunnallisesti yli 15 00 työ-, kesätyö-, oppisopimus- ja harjoittelupaikasta.

Oppisopimus koulutusmuotona ei ole massojen pikakurssitusta vaan hyvin yksilöllistä, joustavaa oppimista. Harvassa palvelualan toimipisteessä voi kerralla aloittaa useampia opiskelijoita. Koulutusmuotona oppisopimus ei tule ratkaisemaan työvoimapulaa ravintola-alalla, mutta toimivan järjestelmän kautta se saattaa parantaa alan arvostusta ja sitä kautta helpottaa myös työvoiman saatavuutta tulevaisuudessa. Paljon on kuitenkin tapanhahduttava ennen, kun käytössämme on toimiva ja riittävän joustava oppisopimusjärjestelmä.

Työelämän ja koulutuksen vastaavuutta käsittelevällä sivulla 4, jossa haastatelluista ravintola-alan yrittäjistä ainoastaan 18% koki koulutuksen vastaavan hyvin työelämän vaatimuksiin. Oppisopimuksen yleistyminen koulutusmuotona lisäisi kenties yritysten tyytyväisyyttä koulutusjärjestelmään. Yrityksillä olisi mahdollisuus vaikuttaa koulutuksen sisältöön kantamalla siitä päävastuu. Samassa kyselyssä yrityksillä oli varsin myönteinen suhtautuminen oppisopimukseen. Tuloksissa ei mielestäni ollut mitään yllättävää, mutta

haluan myös nostaa esiin stipendien ja sponsoroinnin mahdollisuudet, jotka tuntuvat olevan toistaiseksi alalla käyttämättä.

7.2 Työnantajan näkökulma

Työnantajan näkökulmasta voidaan mielestäni syystäkin herättää kysymys: *mitä he oikeastaan oppisopimuksesta hyötyvät?* Työnantaja maksaa opiskelijalle työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Onko vastine rahoille jotain muutakin kuin oman sosiaalisen vastuun täyttämistä? Työnantaja tarjoaa parin vuoden ajan työpaikkaohjaan, joka henkilökohtaisesti huolehtii, että oppisopimusopiskelija saa parhaan mahdollisen tietopohjan ja käytännön taidot. Entä sitten kun koulutus on käyty ja opiskelija päättääkin siirtyä uusiin haasteisiin. Mitä työpaikalle jää? Miten opiskelijoita voisi sitouttaa yritykseen paremmin?

Toisaalta voidaan ajatella, että työnantaja saa motivoituneen, edullisen työntekijän, joka jo kohtuullisen ajan kuluessa suoriutuu samoista tehtävistä kuin muu henkilökunta. Ensimmäisen parin kuukauden jälkeen opiskelijat suoriutuvat perustehtävistä itsenäisesti. Aika pitkälle on työnantajasta kiinni jääkö oppilas valmistuttuaan yrityksen palvelukseen vai ei. Rakentamalla hyvän työnantajamaineen yritykselle, voi oppisopimusoppilaista saada tulevaisuuden työntekijäjatkon.

En halua ottaa kantaa siihen kuinka paljon rahaa pitäisi tukina yrityksille antaa, että he vapaaehtoisesti ottaisivat oppisopimusopiskelijan koulutettavakseen? Uuden ihmisen palkkaamiseen sisältyy aina taloudellinen riski. Kuluvana, heikompana taloudellisena aikana pienikin riski saattaa olla liikaa. Oppisopimusopiskelijalla on myös parempi irtisanomisturva, kuin vakituisilla työntekijöillä. Oppisopimus ei houkuttele työnantajia, vaikka Helsingissä koulutuskorvaus maksimissaan on 1200,00€ / kuukausi.

Aktiiviakatemian liiketoiminnan tavoite on olla myös työnantajan tukena. Oppilaisiin liittyvissä haasteissa tulee muuttuviin tilanteisiin reagoida pikaisesti. Paras toimintamuoto on kolmikantayhteistyö, jossa kuunnellaan jokaisen osapuolen tarpeita, sekä yritetään täyttää toiveita parhaalla mahdollisella tavalla. Yhteisen oppimisen kautta on tavoitteena

rakentaa koulutuspolku, joka auttaa ravintola-alan yrityksiä löytämään uusia tulevaisuuden ammattilaisia.

Aktiiviakatemia toimii välikätenä, tulkkina ja puskurina oppisopimusosapuolien välillä. Samalla se osallistuu taloudellisen riskin jakamiseen työnantajan kanssa. Aktiiviakatemia toimii työnantajana ja näin ollen vastaa ylimääräisistä kustannuksista kuten sairauslomapäivistä. Työpaikka maksaa vain ajasta jolloin työntekijä on suorittavassa vuorossa toimipisteessä. Näkisin tämän toimintamallin madaltavan kynnyistä kokeilla oppisopimusta.

Yritysten kokemukset ensimmäisestä oppisopimusopiskelijasta ovat usein kriittiset. Jos henkilökemiat eivät kohtaa ohjaajan ja opiskelijan välillä, niin innostusta ja motivaatiota on haasteellista ylläpitää. Tämä vaikuttaa myös seuraavien opiskelijoiden ottamiseen. Aktiiviakatemialla on toimintamallissaan tähän ratkaisu. Kuukauden harjoittelulla ennen oppisopimusta varmistetaan, että työpaikka ja opiskelija sopivat toisilleen, ennen kuin sitoudutaan vuosiksi eteenpäin.

Haastatteluissani ilmeni että palkanmaksaja eli työnantaja oli jokseenkin yhdentekevä niin pitkään kun kaikki oli hyvin. Haasteiden ilmaannuttua tärkeintä oli tietää, mistä saa apua? Usein apua haettiin työkavereilta ja työpaikkaohjaajilta.

7.3 Oppisopimus useammassa toimipisteessä

Voiko oppisopimuksen hyötyä laajentaa yksittäisen yritystoiminnan ulkopuolelle? Sen sijaan, että pohditaan yrityksen ja työntekijän välistä tulevaisuutta, mietitäänkin työntekijää suhteessa koko alaan. Alalle avautuu työpaikkoja 16 000 vuoteen 2020 mennessä. Kilpailu työntekijöistä kuluttaa turhaan voimavaroja kun samaan aikaan yhden sukupolven verran nuoria kaipaa töitä.

Haastattelemani nuoret työllistyivät yrityksiin, joissa suorittivat oppisopimuksensa. Kaikilla oli lähitulevaisuudessa tahto oppia jotain uutta, vaihtaa työpaikkaa tai opiskella enemmän. Haastattelemani työssäohjaaja suositteli myös, että oppilaalle tekisi hyvää nähdä useampi työpaikka koulutuksensa aikana. Tässä voisi olla yksi kehittämisen ar-

voinen ajatus. Aktiiviakatemiaan kaltainen uudenlainen toimija, koulutuksen mahdollistaja, voisi koordinoida yritysverkostoa. Opiskelijoilla olisi mahdollisuus verkoston sisällä vaihtaa oppimispaikkoja keskenään hetkeksi ja työnantaja pysyisi edelleen samana. Pidemmälle viety ajatus mielekkäästä oppimisesta ja työnkierrosta olisi pienten- ja keskisuurten ravintoloiden erikoituminen tiettyihin koulutusmoduuleihin. Esimerkkinä Helsingin kaupungin palvelutuottajan, Palmian ravintola-alan oppisopimusopiskelijat työskentelevät kolmessa eri toimipisteessä koulutuksensa aikana. Kun opiskelijat näkisivät useita eri paikkoja koulutuksensa aikana, oma, tuttu toimipiste saattaisi houkutella jatkamaan pidempään. Ehkä ei olisikaan niin kiire pois ja oppimaan uutta, jos siihen olisi tarjoutunut mahdollisuus jo opintojen aikana.

7.4 Oppisopimuksen julkisuuskuva

Yrityksissä, niin kuin oppisopimuskoulutuksessakin tehdään joskus väärää rekrytointia. Voiko kuitenkin lähes 50 keskeyttämisprosentti olla pelkästään virheellisiä rekrytointia? Aktiiviakatemiaan ensimmäisessä oppisopimusryhmässä ei ollut toimintamallin mukaista työvalmennusta ennen harjoittelun ja oppisopimuksen aloittamista. Tämä näkyi suoraan keskeyttämisilastoissa. Seuraaville ryhmille saatiin pidempi tutustumisjakso, joka oli suoraan verrannollinen pienempiin keskeytyslukuihin.

Suurin syy keskeytyksiin kuitenkin on, että oppisopimukseen virheellisesti hakeudutaan sillä perusteella, että se on helppoa ja siitä saa rahaa. Koulussa ei tarvitse istua ja saa kuitenkin ammatin. Totuus ei ole ihan näin yksinkertainen. Jaksaminen ja motivaatio loppuvat nopeasti kun arki kohdataan. Kaikki valmistuneet opiskelijat haastatteluissaan korostivat opintojen rankkuutta ja rahan niukkuutta. Taistelutahtoa heistä löytyi ja mielenkiintoa opiskella itsenäisesti, myös omalla vapaa-ajallaan. He lunastivat itselleen tutkinnon ja työpaikan rankalla työllä.

7.5 Uudistettu oppisopimus, koulutusstipendi vai TV- ura?

Oppisopimuksen voisi kenties brändätä täysin toisin. Uuden alun voisi saada tuotteistamalla koulutusrahastoja ja stipendejä. Nykypäivän tuotteistajamestarilla, Roviolla, voisi esimerkiksi olla vuosittain muutama ”lintuakatemiaan stipendi haettavana”. Tämä olisi mielestäni hyväksyttävää markkinointia ja sosiaalisen vastuun esilletuomista. Vetovoi-

maisen alan lanseeraama uusi koulutusmalli voitaisiin kopioida myös muille aloille. Uutta stipendiajattelua voisi mahdollisesti hyödyntää jopa peruskoulunsa päättävien keskuudessa. Monenlaisia työllistämistoimenpiteitä nuorille on olemassa, mutta kuinka moni niistä on suuren yleisön tiedossa? Nyt tarvitaan uutta valtakunnallista imagoa ja positiivista julkisuutta. Oppisopimus kaipaa onnistumisia ja hyviä tarinoita, jotka herättävät ennen kaikkea passiivisten nuorten mielenkiinnon.

Haastattelemani oppilaat ovat turhaan, itsenäisesti yrittäneet löytää oppisopimuspaikkaa aikaisemmin. Tähän toisin mielelläni mukaan toimijoita, jotka kokoaisivat yhteen sekä työpaikkoja tarjoavia yrityksiä, että kiinnostuneita oppilaita. Valmistuneita oppilaita tulisi hyödyntää koulutuksen puolestapuhujia. Vuonna 2013 kunnalliset työvoimaviranomaiset palkkaavat 200 uutta henkilöä avustamaan työttömien jonojen purkamisessa. Entäs jos apuun tulisi myös palvelualan uudenlaisia toimijoita?

Uuden imagon luominen oppisopimukselle vaatisi myös lainsäädännön joustoa. Kummitoiminta saattaisi saada palvelualalla nuoria liikkeelle. Ravintola-alalla on monta kunnioitettua nimeä, joiden oppiin varmasti olisi kiinnostusta päästä. Helsingissä on otsikoihin noussut huippuravintoloissa ahertavat nuoret, jotka ovat oppimassa mestareiltaan. Se että he eivät noudata työehtosopimuksen sääntöjä, on osaltaan mielestäni ymmärrettävää. Oppi jonka he saavat, ei ole rahassa mitattavissa.

Oppisopimusopiskelijat hakivat ideoita You Tubesta, julkkiskokeilta. Myös TV-kokkikilpailut ammattilaisille ja amatööreille ovat suosiossa. Gordon Ramsayn jälkiä seuraa Suomen TV- maailmassa kaksikin ehdokasta, eri formaateissa. Kansainvälisesti sosiaalista vastuuta tuo voimakkaimmin esiin Jamie Oliver. Kukahen kotimaisista alan vaikuttajista antaisi kasvonsa yhteiskunnalliselle tosi-TV:lle?

Villimpänä kehittämisideana oppisopimuksen uuden tulemisen lanseeraukseen on tosi-TV- formaatit. Jos oppisopimusta pidetään virheellisesti helppona ratkaisuna saada ammatti, niin TV- ura on kenties vielä valheellisempi. Kuitenkin meillä pyörii Big Brother ja Diili- ”ammattinhakuohjelma” ja kokkiohjelmiä, joissa amatöörit tai jopa lapset kilpailevat paremmuudestaan. Draamaa ja suuria kohtaloita voisi markkinoida Teinien Master Chef:issä tai Syrjäytyvien nuorten eli tulevien tarjoilijoiden BB- talossa.

Oppisopimusvälitystä ollaan avaamassa valtakunnallisesti työpankeille. Työpankki on sosiaali- ja terveysministeriön hankemuotoinen henkilöstövälytysoikeilu. Yhden ristiriidan näen heidän toiminnassa nuorten työllistämiseksi. Työpankkien tavoitteena on nuorten, pitkäaikaistyöttömien työllistämistä. Ulkopuolelle jäävät taas syrjäytymisvaarassa olevat 50 000 nuorta, jotka eivät ole virallisesti edes työttömiä.

Lakiuudistusten kautta markkinat saattavat olla aukeamassa myös yksityisille sosiaalisille tai yhteiskunnallisille yrityksille. Olen teoriaosuudessa esitellyt uudenlaisen toimintamalli suomalaisen koulutuskenttään. Pienillä ja keskisuurilla palvelualan yrityksillä on määränsä vuoksi huikkea potentiaali vastata nuorten ammatillisesta kouluttamisesta. Heiltä usein puuttuvat taloudelliset tai henkilökuntaresurssit ottaa oppisopimusoppilaita. Kun tahtotila olisi olemassa, voisi yhteiskunnalta toivoa tukea

Työnantajan kannalta sitoutumisen haaste on ymmärrettävä. Kaksi vuotta on pitkä aika opiskelijalle, mutta myös työnantajalle. Näkisin monityönantaja-mallin eräänä ratkaisuna. Se että nuori saadaan koulutettua ammattiin, huolimatta siitä mihin hän sen jälkeen sijoittuu, tulisi olla yhteiskunnan taholta palkitsemisen arvoinen. Jokaisesta ammatillisen perustutkinnon suorittaneesta oppisopimusnuoresta tulisi yrittäjän saada palkinto ja joka kymmenennestä vielä bonus.

8 Yhteenveto

Kirjoittaessani yhteenvetoa huhtikuussa 2013, kolme kuukautta nuorisotakuun voimaantumisen jälkeen, aihe on hyvin pinnalla mediassa. Nuorisotyöttömyys on 21% ja kasvussa edelleen. Joka viides nuori joutuu työnhaussaansa luiskahtamaan yli kolmen kuukauden rajan. Työministeri toivoo puolittavansa tämän joukon. Luvut ovat vielä maltillisia, jos verrataan niitä Etelä-Euroopan vastaaviin. Edessä on kuitenkin suurten ikäluokkien siirtyminen eläkkeelle, jolloin työvoiman tarve kasvaa. (Saarinen, 27.2.2013) Samaan aikaan kerättävät eläkkeet eivät enää riitä kattamaan maksuja, minkä takia tyuria tulee pidentää. Maailma ei näytä kovin positiiviselta kouluttamattoman nuoren silmin.

Pitkälti aiheen ajankohtaisuuden ja media-arvon vuoksi materiaalia nuorten syrjäytymisestä ja oppisopimuksesta oli runsaasti saatavilla. Haasteena oli tiedon suodattaminen ja vanheneminen, jota en osannut ottaa huomioon. Tiedonkeruun aloittamisen ja lopullisen version välillä oli yli vuosi aikaa. Tässä ajassa tapahtui monta muutosta, jotka jouduin myös päivittää työhöni.

Olen ammittini puolesta seurannut sivusta Aktiiviakatemia liiketoiminnan kehitystä. Olen myös ollut, sihteerin roolissa, mukana muutamissa virastoissa ja ministeriöissä käydyissä palaverissa. Haasteellista uudenaikaisessa liiketoiminnassa on saada hallintotahot näkemään kokonaisuuksia. Suuressa murroksessa on lainsäädäntö työllistämisen tukemisesta, sosiaalisen yrityksen toiminnasta ja oppisopimuksesta. Keskustelu oppivelvollisuuden pidentämisestä aloitettiin kirjoittamiseni viimeisillä viikoilla. Samoin uutisoitiin uudesta työelämään siirtyvästä sukupolvesta, joilla motivaatio ja arvostus työtä kohtaan on taas kohdallaan.

Palvelualan rooli tulevaisuuden työllistäjänä pysyy edelleen vahvana. Samalla kuitenkin työvoimapula on yhtä ajankohtainen. Ulkomaalaisen työvoiman osuus Helsingin ravintoloissa suuri, samalla kun kotimaiset nuoret ovat kadonneet johonkin. Toivo portista työelämään on kuitenkin vielä olemassa, uuden sukupolven innoittamana.

Lähteet:

Aamulehti, 14.2.2013 Luettavissa:

<http://www.aamulehti.fi/Kotimaa/1194795390168/artikkeli/nuoret+haaveilevat+tyosta+palvelualalla+-+todellisuus+voi+olla+yllatys.html>

Antell, 2013 luettavissa: <http://www.antell.fi/tule-meille-toihin/yksi-suomen-parhaista.html>

Avainlippu, 2013, <http://www.avainlippu.fi/liiton-merkit/yhteiskunnallinen-yritys/kaikki-merkkirytykset>, luettu 23.11.2013

Elinkeinoelämän keskusliitto, 2012 Nuorten työllisyyden edistäminen, Luettavissa: http://www.ek.fi/ek/fi/ajankohtaista/tiedotteet/liitteet/2012/Tyoura_nuorten_tyollisyyden_edistaminen_FINAL.pdf

Elinkeinoelämän keskusliitto2, 2012

<http://www.ek.fi/ek/fi/ajankohtaista/tiedotteet/liitteet/2012/Tm-jrjesttynuortentyollisyydenedistminen18102012kalvot.pdf>

ELY- päätös, Kielteinen päätös työllisyyspoliittisesta avustuksesta 15.11.2011

Eurooppa 2020, 2013, http://ec.europa.eu/europe2020/index_fi.htm, luettu 1.4.2013

Friman Terhi, 52-54, Telma- Työelämän kehittämisen erikoislehti 4/2010

Ghuri, Pervez; Gronhaug, Kjell, and Kristianslund, Ivar 1995. Research method in business studies: A practical guide. New York: Prentice Hall.

Greatplacetowork, 2013, luettavissa: <http://www.greatplacetowork.fi/best-companies/suomen-parhaat-tyoepaikat-listat>

Gronberg Ville, Koistilainen Harri 2012, Sosiaalisten yritysten tila ja tulevaisuus. Yhteinen yritys- hanke loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 12/2012. Luettavissa: http://www.tem.fi/files/32263/12_2012_web.pdf

Harkimo Hjallis, Iltasanomat 2.6.2012, kolumni, luettavissa <http://www.iltasanomat.fi/kotimaa/art-1288473888805.html>, Luettu 25.9.2012

Hietsilta Jari- Pekka, Ajankohtainen Kakkonen, Syrjäytyneet nuoret- Teemailta 27.11.2012

Hirsjärvi Sirkka, Remes Pirkko, Salavaara Paula, 2001 Tutki ja kirjoita 6-7.painos Helsinki, Kustannusosakeyhtiö Tammi

Hirsjärvi Sirkka, Remes Pirkko, Salavaara Paula, 2003 Tutki ja kirjoita 6-9.painos Helsinki, Kustannusosakeyhtiö Tammi

Ihalainen Lauri, Ajankohtainen Kakkonen, Syrjäytyneet nuoret- Teemailta 27.11.2012

Juvonen Anna, 21.11.20123, Kauppalehti

Kilpeläinen Päivi, 4 /2011, Ennakointikamari Majoitus- ja ravitsemisala 2011, Yritys- ja ammattioppilaitos selvitys ammatillisen koulutuksen osaamistarpeista, Kaupunkitutkimus TA Oy luettavissa http://www.ennakointikamari.fi/files/227/Majoitus-_ja_ravitsemisalan_selvitys_n.pdf

Kirstinä Anna, Toimittanut 2010, Koulutuskokonaisuus yhteiskunnallisten yritysten koulutukseen, Kansan sivistystyön liiton julkaisu

Koulutus ja tutkimus vuosina 2011-2016, 2012, Luettavissa: <http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2012/Kehittamissuunnitelma.html>

Leinonen, 2012 Tuomas, Nuorten koulutuksen keskeyttäminen ja sen hinta, 2012, Sosiaalikehitys Oy, Opit käyttöön hanke Luettavissa http://www.sosiaalikehitys.com/uploads/Nuorten_syrjaytymisen_kustannukset.pdf

Mattila Maria, Ajankohtainen Kakkonen, Syrjäytyneet nuoret- Teemailta 27.11.2012

Miettinen Asko, Esipuhe 2009, Oppisopimuskoulutus Euroopassa- Hyviä käytäntöjä etsimässä. Opetusministeriön julkaisu 2009:11 Luettavissa:

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/opm11.pdf?lang=en>

Mol, 20.4.2013, työpaikkahaku,

<http://www.mol.fi/tyopaikat/tyopaikkatiedotus/haku/>

Myrskylä Pekka, Hukassa, Keitä ovat syrjäytyneet nuoret? EVA analyysi No 19, julkaistu 1.2.2012

Mäki–Ketelä, Juha, Kiskot vievät elämään, 2012, Väitöskirja ISBN: 978-952-93-1388-4

Luettavissa http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-93-1388-4/urn_isbn_978-952-93-1388-4.pdf

Nord Ulla, Ajankohtainen Kakkonen, Syrjäytyneet nuoret- Teemailta 27.11.2012

Opetusministeriö, 2012 Luettavissa

www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/.../opm_209_tr24.pdf?...fi

Pam Vetovoimabarometri, 14.2.2013, luettavissa:

http://www.pam.fi/fi/Documents/Vetovoimabarometri_2012%20%5BYhteensopivuustila%5D.pdf

Patton, Michael 1991. Qualitative evaluation and research methods. Second edition. Newbury Park (etc.): Sage Publications.

Presidentti, 2012, Luettavissa:

<http://www.presidentti.fi/public/default.aspx?contentid=256976&nodeid=44809&contentlan=1&culture=fi-FI> Luettu 24.9.2012

Pöyhönen Eveliina, Hänninen Esko, Merenmies Jaana, Lilja Inka, Kostilainen Harri ja Mankki Jussi Sosiaaliset ja yhteiskunnalliset yritykset Uuden talouden edelläkävijöitä? Yhteinen Yritys –hanke luettavissa

<http://www.yhteiskunnallinenyritys.fi/yhteiskunnallinen-yritys/>

Rimpelä Matti, Ajankohtainen Kakkonen, Syrjäytyneet nuoret- Teemailta 27.11.2012

Royalravintolat, 2013 luettavissa: <http://www.royalravintolat.com/tyonhaku/tarjoilija-oppisopimushaku>. Luettu 6.4.2013

Saarinen, Juhani, Helsingin Sanomat 27.2.2012 luettavissa

<http://www.hs.fi/paivanlehti/talous/Yli+nelj%C3%A4nnes+nuorista+miehist%C3%A4+vailla+ty%C3%B6t%C3%A4/a1361853990064?src=haku&ref=arkisto%2F>

Sarasvuo Jari, Ajankohtainen Kakkonen, Syrjäytyneet nuoret- Teemailta 27.11.2012

Silverman, David 2000. Doing qualitative research: A practical handbook. London: Sage Publications.

Sofienet, 2012, Luettavissa: <http://www.sofienet.fi/avaintietoa/taustaa/>

Sosiaalinenyritys, 2012, luettavissa:

www.sosiaalinenyritys.fi/yrityksenperustajalle/rekisterointi

Sosiaalisten yritysten rekisteri, 2013, luettavissa: <http://www.tem.fi/?s=2567>, Luettu 21.3.2013

Taloudellinen tiedotustoimisto, 2011, luettavissa: <http://tat.fi/wp-content/uploads/2012/06/Nuorisotutkimus2011.pdf>

TEM/1778/03.01.04/2010: Työ- ja elinkeinoministeriön ohje nuorten yhteiskuntatakuusta, Luettavissa: http://www.finlex.fi/data/normit/36168-50739Ty___ja_elinkeinoministeri_n_o1832573281.pdf

TEM- raportteja 8/2012, Nuorten. yhteiskuntatakuu 2013, Työllisyys ja yrittäjyysosaston raportti 15.3.2012 luettavissa:

http://www.tem.fi/files/32352/Nuorten_yhteiskuntatakuu_tyoryhman_raportti_%282%29.pdf

TEM- tiedote 26.9.2011 luettavissa:

https://www.tem.fi/ajankohtaista/tiedotteet/tiedotearkisto/vuosi_2011?105033_m=103862

TEM 2 , työllisyyspoliittinen avustus luettavissa:

<http://www.tem.fi/index.phtml?s=2565>

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos, 2012, Luettavissa: <http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/ca359c08-e057-4b47-b687-0e08db9044fd>

Tilastokeskus, luettu 24.2.2013, http://www.stat.fi/til/kkesk/2010/kkesk_2010_2012-03-20_tau_001_fi.html

Tukikummit, www.tukikummit.fi, Luettu 25.9.2012

Varmavuori Marjaana, Helsingin Uutiset Viikonvaihte 29-30.9 2012

Vartianen Henri J, Viinisalo Kari, 2009, Oppisopimuskoulutus Euroopassa- Hyviä käytäntöjä etsimässä. Opetusministeriön julkaisu 2009:11 Luettavissa:

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/opm11.pdf?lang=en>

Vuoti Jari, Ajankohtainen Kakkonen, Syrjäytyneet nuoret- Teemailta 27.11.2012

Yin, Robert K 1994. Case study research design and methods. Second edition. Newbury Park (etc.): Sage publications.

Liite 1.

Haastattelukysymykset ja haastateltavien tausta

Minkälainen on työhistoriasi?

Minkälainen on opiskeluhistoriasi?

Mistä sait kuulla Aktiiviakatemiasta?

Mikä on oppisopimusmuodossa parasta/pahinta?

Miksi oppisopimus sopii juuri sinulle?

Voisitko suositella kaverille ja miksi?

Tunsitko työpaikan jossa työskentelet?

Minkälainen työssäohjaaja sinulla on?

Miten on mielipiteesi työpaikkaa kohtaan muuttunut?

Minkälaista tukea sait Aktiiviakatemialta elämänhallintaan / opiskeluun?

Kuinka pärjäsit taloudellisesti opintojen ajan?

Mitä ammatti sinulle merkitsee?

Millaisena näet tulevaisuuden urakehityksesi?

Haastattelu 1.

20.3.2013 haastattelun kesto 27 min

Mies, 23 . v valmistunut kokiksi

Haastattelu 2

21.3.2013 haastattelun kesto 33 min

Mies 29.v valmistunut kokiksi

Haastattelu 3

25.3.2013 haastattelun kesto 28 min

Nainen 20.v valmistunut tarjoilijaksi

Haastattelu 4

25.3.2013 haastattelun kesto 22 min

Nainen 21.v oppisopimus kesken, tarkoitus valmistua tarjoilijaksi kevään 2013 aikana

Muu Materiaalinhankinta haastatteluilla

Tärkeimpänä lähteenä oli Aktiiviakatemia koulutusjohtaja Susan Calonius, joka on käytännössä koko liiketoiminnan suunnittelija ja toteuttaja. Haastattelin häntä suullisesti, mutta esitin myös yksittäisesti tarkennettuja kysymyksiä matkan varrella.

Calonius ensimmäinen haastattelu 8.3.2012

Mikä on Aktiiviakatemia?

Kenelle se on suunnattu?

Miten tuettu oppisopimus eroaa tavallisesta oppisopimuksesta?

Miten työnantajat hyötyvät tästä?

Calonius, Susan 15.11.2012

”Miten lainsäädäntö vaikuttaa Aktiiviakatemia toimintaan?” Haastattelu oli viranomaistapaaminen Uudenmaan ELY- keskuksessa. Olen ollut mukana tapaamisessa sihteerin roolissa. Olen kirjannut pöytäkirjan keskusteluista. Mukana on ollut myös Vantaan TE- toimiston ja Uudenmaan ELY- Keskuksen ja Opetusviraston edustajia.

Lähteenmäki Jani 2.2.2012,

Työpaikkaohjaaja, Ravintola Morrison’ s Grill & Green.

Haastattelin häntä lehtiartikkelia varten, joka julkaistiin Ura ja Koulutusliitteessä, Ilta-Sanomien välissä 24.2.2012

Sähköposti

Koski Tiina 12.10.2012, pyysin kokemuksia oppisopimuksesta