



SAVONIA

■ OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

POHJOISSAVOLAISTEN NUORTEN TYÖLLISTYMINEN PALKKATUEN SAAMISEN JÄLKEEN

Nuoret Duuniin -hanke edisti 17–29-vuotiaiden nuorten työllisyyttä Pohjois-Savossa

TEKIJÄT: Erika Miettinen
Lotta Pöyhönen

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Koulutusohjelma Sosiaalialan koulutusohjelma	
Työn tekijät Erika Miettinen ja Lotta Pöyhönen	
Työn nimi Pohjoissavolaisten nuorten työllistyminen palkkatuen saamisen jälkeen. Nuoret Duuniin 2017 -hanke edisti 17–29-vuotiaiden nuorten työllisyyttä Pohjois-Savossa.	
Päiväys	29.5.2017
Sivumäärä/Liitteet	37/6
Ohjaajat yliopettaja Anne Waldén ja lehtori Minna Kaija-Kortelainen	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Nuoret Duuniin 2017 -hanke	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyössä selvitettiin, että kuinka Nuoret Duuniin 2017 -hankkeen kautta saatu palkkatuki auttoi nuoria työllistymään avoimille työmarkkinoille. Hankkeen nuorilta kysyttiin kysymyksiä liittyen heidän taustoihin, työttömyyden kestoon ennen palkkatukea, palkkatuettuun työpaikkaan sekä millainen heidän tilanteensa oli palkkatuen päättymisen jälkeen.</p> <p>Opinnäytetyön toimeksiantaja oli Siilijärven kunnan hallinnoima Nuoret Duuniin 2017 –hanke. Kolmivuotisen hankkeen tarkoituksena oli puolittaa 17–29-vuotiaiden nuorten työttömyys yhdessä yhteistyökumppaneiden kanssa ja edistää nuorten yrittäjyyttä. Hankkeeseen osallistuivat kaikki muut Pohjois-Savon kunnat paitsi Kiuruvesi.</p> <p>Opinnäytetyön aineistoa kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella, joka lähetettiin kaikille Nuoret Duuniin 2017 -hankkeeseen osallistuneille nuorille. Sen avulla kartoitettiin kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä sitä, että kuinka hanke auttoi nuoria työllistymään. Koottuja vastauksia analysoitiin muun muassa ristiintaulukoinnilla ja prosenttiosuuksia niin, että opinnäytetyö tuli ymmärrettävään muotoon. Kerättyä ja analysoitua tietoa pystyy käyttämään muun muassa käytännön työn kehittämiseen tulevaisuudessa. Tavoitteena oli tuottaa kyselyn avulla sellaista tietoa nuorten työllistymisestä palkkatuen saamisen jälkeen, että toimeksiantaja sai tietoa hankkeen kannattavuudesta.</p> <p>Kyselyyn vastanneista nuorista 45 kokivat Nuoret Duuniin 2017 -hankkeen auttaneen heitä työllistymään hyvin. Nuorilta kysyttiin heidän tilannettaan viikon päästä palkkatuen päättymisen jälkeen. Vastanneista 57 prosenttia olivat viikon kuluttua palkkatuen päättymisestä työsuhteessa. Avoimella kysymyksellä kysyttiin nuorilta heidän omia ajatuksiaan palkkatuesta, johon tuli 50 vastausta. Kaikissa vastauksissa palkkatuki koettiin hyödylliseksi työelämään pääsyn kannalta.</p> <p>Opinnäytetyössä vertailtiin tämän tutkimuksen sekä Uudellamaalla toteutetun ”Työllistääkö palkkatuki?” tutkimuksen vastauksia. Näistä tutkimuksista löytyi yhteensopivuutta muun muassa siinä, että palkkatuella työllistettyjen yleisin koulutus oli opisto- tai keskiaste, yleensä ammattikoulu. Molemmissa tutkimuksissa yritykset työllistivät eniten palkkatuella.</p>	
Avainsanat aktivoitintipolitiikka, nuorisotyöttömyys, nuorisotakuu, palkkatuki	

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Degree Programme in Social Services			
Author Erika Miettinen ja Lotta Pöyhönen			
Title of Thesis Youth employment after getting pay subsidies in Northern Savonia. Nuoret Duuniin 2017 project managed to advance youth people between 17 and 29 years became employed in Northern Savonia.			
Date	2017-05-29	Pages/Appendices	37/6
Supervisors Anne Waldén, Senior Lecturer and Minna-Kaija-Kortelainen, Lecturer			
Client Organisation /Partners Nuoret Duuniin 2017			
<p>Abstract</p> <p>The aim of the thesis was to study the impact of a pay subsidy granted to the clients of the project Nuoret Duuniin 2017, and how these clients get employed in the open labour market. The young people were asked about their backgrounds, the length of unemployment before receiving the pay subsidy, the pay subsidized workplaces and how was their situation one week after receiving the pay subsidy.</p> <p>The mandator of the thesis was project Nuoret Duuniin 2017 which was assigned by the municipality of Siilinjärvi. The three years lenght project's aim was to half at the age of 17-29 years old young people unemployment with the cooperation partners. The other aim of this thesis was also grant young people entrepreneurship. There were all municipalities taken a part in this thesis except the City Kiuruvesi in Northern Savonia.</p> <p>To carry out the study, an electronic questionnaire was sent to all the clients of Nuoret Duuniin 2017 project, and it was used to map out the issues mentioned above in the form of quantitative research. The answers were compiled and analyzed with cross tabulation and percentage for easier examination and presentation. The compiled and analyzed information can be use for example to develop practical work in the future. A further study can bring information on the impact of pay subsidies on youth employment so that the mandator gets information on the profitability of the project.</p> <p>45 answers were received to the questionnaire from young people who felt that Nuoret Duuniin 2017 -project helped them well to get employed. The young people were asked about their situation one week after having received a pay subsidy. 57 % of the respondents had found employment after one week. The questionnaire also included a ooen questions about the respondent´s opinion of pay subsidy, and 50 answers were received. Every answer included the fact that pay subsidy is useful for finding work.</p> <p>The thesis research also included comparison compared to research of "Does the pay subsidy employ" in Newland. Similarities were found in these research for example that pay subsidy granted young people the most common degrees were gained from the vocational school. Both of these research included information that the most employing places were companies.</p>			
Keywords activity policy, youth unemployment, youth guarantee, pay subsidy			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
2	OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIANTAJA	7
2.1	Nuoret Duuniin 2017-hanke Pohjois-Savossa.....	7
2.2	Laatusuosituksen hankeen toiminnan taustalla.....	8
3	NUORISOTYÖTTÖMYYDEN KESKEISET KÄSITTEET	11
3.1	Aktivointipolitiikka käsitteenä	11
3.2	Nuorisotyöttömyys käsitteenä	13
3.3	Nuorisotakuu ja palkkatuki.....	15
3.4	Valtakunnalliset tavoitteet työttömyysasteen kontrollointiin.....	17
4	KVANTITATIIVISEN TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	19
4.1	Kvantitatiivinen tutkimus.....	19
4.2	Webropol-kysely internetissä.....	20
4.3	Aikataulu ja kokonaisvaltaiset resurssit	22
5	WEBROPOL-KYSELYN TULOKSET.....	24
5.1	Kyselyyn vastanneiden taustatiedot	24
5.2	Palkkatuella työskentely.....	25
5.3	Nuorten työllistyminen.....	27
5.4	Nuoret Duuniin 2017 –hanke auttoi nuoria työllistymään	28
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	31
7	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS.....	33
8	POHDINTA	35
8.1	Työssäjaksamisen tärkeys.....	35
8.2	Työntekijänä työllistämistä edistävissä palveluissa	36
8.3	Vahvuudet ja heikkoudet tutkimustyön prosessissa	37
	LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT	38
	LIITE 1: SAATEKIRJE	42
	LIITE 2: KYSELYLOMAKE.....	43

1 JOHDANTO

Pohjois-Savon maakunnan nuorisotyöttömyyttä vähentämään pyrkivä Nuoret Duuniin 2017-hanke aloitti toimintansa huhtikuussa 2015. Tämän kolmivuotisen hankkeen tärkein tavoite on puolittaa 17–29-vuotiaiden nuorisotyöttömyys vuoden 2017 loppuun mennessä kaikissa Pohjois-Savon kunnissa, paitsi Kiuruvedellä, joka ei ole mukana hankkeessa. Hanke tukee yhteistyössä Euroopan sosiaalirahaston ja Etelä-Savon ELY-keskuksen antamien rahoitusten avulla nuorten aktiivisempaa ja tuloksekkaampaa työnhakua, potentiaalisten työnantajien sekä yritysten tietoisuutta nuorten rekrytoinnista ja nuorten mahdollisuuksia yrittäjyyteen. (Pohjois-Savon liitto 2015.)

Tässä opinnäytetyössä kerromme ensin teoretietoa toimeksiantajastamme ja perusteista nuorisotyöttömyyden selvityksen tarpeellisuudesta ja ajankohtaisuudesta. Opinnäytetyömme keskeiset käsitteet ovat *aktivointipolitiikka*, *nuorisotyöttömyys*, *nuorisotakuu* ja *palkkatuki*. Tutkimme opinnäytetyössämme Webropol-kyselyn avulla, ovatko Nuoret Duuniin 2017-hankkeen toimenpiteet edistäneet 17–29-vuotiaiden työllistymistä Pohjois-Savon maakunnassa.

Työttömyys on kuitenkin koko opinnäytetyön ohjaava laajin teema, ja sitä koskevat seikat, kuten työllistymistä edistävät palvelut ovat olleet puheenaiheena pitkään. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan 15–24-vuotiaita nuoria oli vuoden 2016 lokakuussa 635 000 ja heistä 47 000 oli työttöminä (Tilastokeskus 2016). Työttömyys ja sen välitön konteksti ovat tärkeitä aiheita, sillä Suomen laki velvoittaa järjestämään Suomen kansalaisille mahdollisuuden tehdä töitä (työllisyyslaki 1290/2002 1§) ja kaikki työttömyys koetaan suureksi ongelmaksi yhteiskunnallisesta näkökulmasta. Tämän ajoittain myös maailmanlaajuisestikin vilkkaan keskustelun pohjalta, innostuimme ajatuksesta muodostaa kvantitatiivinen kyselylomake, johon vastaamalla ihmiset voivat kertoa subjektiivisista kokemuksistaan. Toimeksiantajamme on ollut määrätietoisesti mukana toteuttamassa kyselylomaketta.

Opinnäytetyömme on määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimustyö. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on analysoida saatuja vastauksia siten, että saamamme informaatio ei muutu, muiden muassa ristiintaulukointia, prosenttiosuuksia ja lukumääriä hyväksikäyttäen. Tavoitteenamme on tuottaa kyselyn avulla sellaista tietoa nuorten työllistymisestä palkkatuen saamisen jälkeen, että toimeksiantaja saa tietoa hankkeen kannattavuudesta. Keräämäämme ja analysoimaamme tietoa voi käyttää muun muassa käytännön työn kehittämiseen tulevaisuudessa. Lisäksi kyselylomakkeen puolistrukturoituneissa avokysymyksissä vastaajilla on väliäinen mahdollisuus vaikuttaa ja tuoda esille omia ajatuksia muun muassa lähitulevaisuuden suunnitelmistaan ja työpaikkojensa hyvistä sekä huonoista asioista.

Teimme alusta asti tiiviisti yhteistyötä opinnäytetyömme toimeksiantajan, opettajien sekä opponentin kanssa, jotta saavuttamme opinnäytetyömme tavoitteet. Tutkimustyömme konkreettinen tiedonkeruu tapahtuu sähköisesti verkossa ja se on kohdennettu Nuoret Duuniin 2017-hankkeen kautta työelämään päässeille nuorille aikuisille. Kyselyn avokysymysten avulla on tarkoitus saada

hankkeeseen osallistuneilta nuorilta mahdollisimman kattavasti tietoa liittyen heidän työttömyyteen ja työllisyyteen. Kyselyssä huomioidaan heidän koulutustaustansa ja se kuinka he ovat saaneet ammattitaitoaan vastaavia työpaikkoja. Kartoitettamme myös heidän nykytilannettaan työllistymisen valossa.

2 OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIANTAJA

Opinnäytetyömme toimeksiantaja on Siilinjärven kunnan hallinnoima Nuoret Duuniin 2017 -hanke. Hankkeesta ja sen toiminnasta ei ole aiemmin tehty opinnäytetöitä, joten opinnäytetyöllemme on selkeä tarve hankkeen tulevaisuutta ajatellen. Kyseessä oleva hanke toteutetaan vuosina 2015–2017 ja siinä ovat mukana kaikki pohjoissavolaiset kunnat Kiuruvettä lukuun ottamatta (Nuoret Duuniin 2017).

Nuoret Duuniin 2017 -hanke pyrkii puolittamaan nuorisotyöttömyyden hankkeen lopetusvuoden loppuun mennessä. Sekä tukee nuorten työllistymistä yhdessä rahoituskumppaneiden suurella palkkatukeen osoitetulla noin 1,3 miljoonan euron rahamäärällä. Tämä kyseinen palkkatuki voidaan myöntää yrityksille, kunnille, kuntayhtymille, yhteisöille, järjestöille sekä kotitalouksille. (Sundvall ja Kennet 2016.)

2.1 Nuoret Duuniin 2017-hanke Pohjois-Savossa

Hankkeella on työntekijöitä Iisalmessa, Kuopiossa, Siilinjärvellä ja Varkaudessa, mutta hanketta hallinnoi Siilinjärven kunta (työ- ja elinkeinoministeriö s.a.). Kaiken kaikkiaan työntekijöitä on hankkeessa neljä projektisuunnittelijaa, hankesihteeri ja -päällikkö (Hiekkala 2017-05-22). Hankkeen nuorilla tarkoitetaan 17–29-vuotiaita ihmisiä. Hankkeen keskeisin tavoite on puolittaa maakunnan nuorisotyöttömyys yhdessä yhteistyöverkostojen kanssa vuoden 2017 marraskuun loppuun mennessä, jolloin hanke päättyy. Hankkeen tavoitteena on myös edistää nuorten yrittäjyyttä. (Yrityskeskus Innocum 2015.) Hankkeella on laaja yhteistyöverkosto, johon kuuluu muiden muassa mukana olevat pohjoissavolaiset kunnat, viranomaistahoja, oppilaitoksia, TE-keskuksen palvelut sekä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä (työ- ja elinkeinoministeriö 2014).

Jalkautuminen maakunnan yrityksiin, oppilaitoksiin, kuntiin ja muihin tarpeellisiin paikkoihin ovat keskeisiä toimenpiteitä hankkeen toiminnassa. Jalkautumalla yrityksiin sinne toimitetaan työllistämistä edistävää tietoa, kuten esimerkiksi käytössä olevista taloudellisista tukimuodoista sekä kannustimista, jotka tulevat hankkeen kautta. Siten hanke voi aktivoida laajaa piilotyöpaikkapotentiaalia, etenkin mikroyrityksissä tai pk-yrityksissä. (Euroopan unioni s.a.) Jalkautumalla yrityksiin ja olemalla heihin muulla tavoin suoraan ja välillisesti yhteydessä on saavutettu merkittäviä työllisyysvaikutuksia. Esimerkiksi Megatärskyt 2017 - tapahtumakokonaisuuteen osallistuneet työnantajat arvioivat järjestävänsä noin 2 200 rekrytointihaastattelua messuilla käyneille työnhakijoille. (Hiekkala 2017-05-22.) Nuoret Duuniin 2017 -hankkeen toiminta ja tausta-arvot perustuvat sosiaali- ja terveydenhuollon valtakunnallisiin laatusuosituksiin, joista kerromme tarkemmin seuraavassa luvussa.

Hankkeen työntekijät jalkautuvat vuosittain 2000 yritykseen, mutta työnjaosta on sovittu etukäteen TE-palveluiden ja muiden toimijoiden kanssa. Jalkautuessa toisen asteen oppilaitoksiin ja korkeakouluihin nuorille kerrotaan innostavaa ja realistista kuvaa avoimista työmarkkinoista, keinoista edistää omaa työllistymistä sekä tuodaan yrittäjyyttä esiin positiivisena vaihtoehtona. Ei-

ammattillisissa oppilaitoksissa tuodaan esille aloja, jotka ovat työllistäviä, mutta eivät niin suosittuja. (työ- ja elinkeinoministeriö 2016.)

Yhteistyössä TE-palveluiden, yrittäjäjärjestöjen ja yritysten kanssa hanke järjestää säännöllisesti eri teemoilla rekrytointitapahtumia, joiden avulla saatetaan yhteen työntekijöitä etsivät yritykset ja työtä etsivät ammattikoulutetut ja akateemiset nuoret. Pohjois-Savossa toiminnasta on saatu hyviä kokemuksia ja sitä on tarkoitus laajentaa. (työ- ja elinkeinoministeriö 2016.) Merkittävin rekrytointitapahtuma olikin juuri 2017 vuoden helmikuussa (21.–23.2) kolmessa suurimmassa Nuoret Duuniin 2017-hankkeen kaupungeissa eli Iisalmessa, Kuopiossa ja Varkaudessa. Nämä kolmipäiväiset messut olivat nimeltään Megatärskyt 2017, ja niillä oli suuri merkitys nuorisotyöttömyyden sekä rekrytoinnin-, yrittäjyyden ja urasuunnittelun kannalta. Nämä messut tarjosivat Itä-Suomen alueella monipuolista ohjelmaa nuorisotakuun nimissä lukuisten yhteistyökumppaneiden tukemana. Nuoret Duuniin 2017 -hankkeesta ja sen toimista ei ole tehty aikaisemmin yhtään opinnäytetyötä, mutta nuorisotakuusta on tehty paljon erilaisia opinnäytetöitä sekä pro gradu -tutkielmia ympäri Suomen.

Nuoret Duuniin 2017 -hanke saa rahoitusta Euroopan sosiaalirahastolta ja ELY-keskukselta noin miljoona euroa (ELY-keskus). Euroopan sosiaalirahasto (ESR) yleisellä tasolla tukee työpaikkojen luomista, auttaa ihmisiä saamaan parempia työpaikkoja sekä varmistaa, että kaikilla EU-kansalaisilla on yhtäläiset mahdollisuudet löytää töitä. ESR myöntää vuosittain 10 miljardia euroa tukea eurooppalaisten työllistymiseen. ESR ei ole työvoimatoimisto tai ilmoita työpaikoista, vaan se rahoittaa työllistymiseen liittyviä hankkeita ympäri Eurooppaa. ESR:n hankkeet vaihtelevat paljon laajuudeltaan ja tavoitteiltaan. Heillä on eri kohderyhmiä, kuten koulutusjärjestelmät, opettajat ja koululaiset, nuoret ja iäkkäät sekä eri taustaiset yrittäjät. (Euroopan sosiaalirahasto 2015.)

2.2 Laatusuositukset hankkeen toiminnan taustalla

Opinnäytetyössämme korostuu STM:n vuonna 1999 julkaistu valtakunnallinen laatusuositus erilaisista sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden kompetensseista. Opinnäytetyömme kontekstissa suurilinjaisiin kompetenssi on työllisyyttä edistävät palvelut osana hyvinvointiyhteiskuntamme palvelurakennetta. Laatusuositukseen kuuluvat muiden muassa asiakkaan aseman korostaminen, virkatiedolla ohjaaminen ja asiakkaan vapaus valita omat laadunhallinnan menetelmät sekä lähestymistavat. Kunnissa laadunhallinta on ollutkin todella hyvää ja edelläkävvyä. Asiakkaan ääntä kuullaan ja heiltä tulee kerätä palautetta (STM, 1999 3-4). Tämä meidän tuottamamme kyselytutkimus on osa laatusuositukseen perustuvaa oikeutta antaa asiakkaille mahdollisuus subjektiivisiin kokemuksiin ja niiden jakamiseen.

Laadunhallinnan haasteita ovat yleensä ottaen olleet asiakaslähtöisyyden edistäminen, laadunhallinnan tukeminen ja tärkeyttä osana hyvää palvelutoimintaa, edistää laadunhallinnan käynnistymistä ja kehittymistä sosiaalihuollon alueilla ja kannustaa toimimaan yhdessä hyväksytyjen laadunhallinnan päämäärien ja periaatteiden mukaisesti. Haasteet koskettavat sekä julkisia, kolmannen sektorin että yksityisiä palvelujen tuottajia. (STM 1999, 3–4.) Nuoret Duuniin 2017 -

hanke on suhteellisen nuori hanketoimintamalli, joka tarvitsee tietoa toimintansa haitoista ja hyödyistä asiakkailtaan. Tätä asiakaslähtöistä tietoa hanke voi käyttää toimintansa suunnitteluun.

Työllistämistä edistävien palveluiden kannalta merkittävimmät laatusuosituksukset ovat asiakkaan osallistuttaminen laadunhallintaan siten, että kuntalaisille ja asiakkaille luodaan mahdollisuus osallistua aktiivisesti palvelujen laadun arviointiin ja vaikuttavat mahdollisiin päättäjien tekemiin muutoksiin. Lisäksi henkilökunnan täytyy järjestää mahdollisuus asiakkaiden kehittämisehdotuksille, asiakkaiden tarpeille ja heidän kohtaamilleen ongelmille ja näiden tietojen keräämiselle. Näiden tiimoilta pitää syntyä niin ikään palautetta antava asiakaspalautejärjestelmä ja palveluntuottajan sekä asiakkaan tai kuntalaisen välinen avoin ja vuoropuhelua edistävä kokonaisuus, palvelusitoumus. (STM, 1999 7–10.)

Laatusuositus opastaa myös kaiken edellisen lisäksi asianmukaiseen johtoon ja esimiehiin, minkä on oltava riittävä ja ammattitaitoinen. Heidän on sitouduttava laatuajatteluun, laadunhallintaan ja esimerkillisyyteen. Johdolla on oltava todellista tietoa ja osaamista ja heidän on koulutauduttava uusiin asiakastyön menetelmiin. Johdolla on myös vastuu osaavasta, riittävästä ja asiantuntevasta henkilökunnasta ja henkilökunnan on osallistuttava myös kehittämismenetelmiin sekä täydennyskoulutuksiin tarpeen vaatiessa. Palveluntuottajan (Nuoret Duuniin 2017 -hanke) on otettava käyttöön henkilöstötilinpäätös ja henkilöstöllä on tärkeä tehtävä välittää muille työryhmään kuuluville tahoille tietoa laadunhallintaan liittyvistä tuloksista ja vaikutuksista. (STM 1999 7–10.)

Koska kunnat laativat autonomisesti hyvinvointipoliittisen ohjelman, johon sisältyy kuntalaisten hyvinvointia ja terveyttä edistävä kuntastrategia. Tämä tarkoittaa sitä, että palveluntuottajat sisällyttävät laatujärjestelmiinsä oikeat menettelyt, joiden avulla voi arvioida asiakkaiden hyvinvoinnin ja terveyden edistämistä koskevien tavoitteiden ja laatukriteerien toteutumista, määrittelyä ja hyvin suunniteltujen arviointiohjelmien laatimista ennen rahoituspäätöstä. (STM 1999 7–10.)

Laatutyön prosessin taustalla ovat myös velvoitteet hallita näitä sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioiden hallintaa ja kehittämistä. Tuottajat kuvaavat ja dokumentoivat työprosesseja, palvelujen linjauksia ja palveluketjua yhdessä asiakkaiden kanssa. Arviointiin ja kuvaamiseen kuuluu myös kokonaisvaltainen kustannustehokkuuden ja saumattomuuden huomioiminen. Näitä edeltää näyttöön perustuvien toimintasuosituksista kumpuavat toimintatavat ja arviointiperustelut. Niissä käytetään tiedon lähteenä esimerkiksi palvelusuunnitelmia. Näin tekevät kaikki palvelujen tuottajat, eli systematisoivat omaa toimintaansa kuvaavaksi tiedoksi, jota hyödynnetään laadun arvioinnissa ja parantamisessa. Tietoa kerätään valtakunnallisen periaatteen mukaisesti, eli siten, että tieto on kaikkien osapuolten saatavilla. Kehittämispäätöksiä tueksi kehitetään vertailukelpoisia indikaattoreita ja mittareita aina valtakunnalliseen käyttöön asti. Hallinnon tasolle mentäessä laadunhallinnan tutkiminen sisällytetään osaksi tutkimusohjelmia. (STM 1999 7–10.)

Laatusuosituksella on pitkän aikavälin kehittämistehtävä laatutyön järjestelmälliseksi ja toistettavaksi tekemisen vuoksi. Jokaisen toimintayksikön tai palveluntarjoajan on kuvattava oma

toimintajärjestelmänsä, kirjattava laatu- ja palvelupolitiikkansa miten toimintayksikkö tai palveluntarjoaja lisää laadunhallinnan suunnitelmallisuutta ja järjestelmällisyyttä. Sitä kehitetään osaksi kansainvälistä kriteeristöä ja siihen liitetään aina itsearviointimalleja. Laatusuosituksiin lukeutuu myös ajatus monialaisesta yhteistyöstä, jossa yhdistyy eri näkökulmia ja asiantuntemusta. (STM 1999 7–10.)

3 NUORISOTYÖTTÖMYYDEN KESKEISET KÄSITTEET

Käsitlemme nuorisotyöttömyyttä ja siihen liittyviä käsitteitä. Keskeisiä käsitteitä tässä opinnäytetyössä ovat aktivointipolitiikka, nuorisotyöttömyys, nuorisotakuu ja palkkatuki. Tässä opinnäytetyössä käytämme edellä mainittuja käsitteitä, joten siksi avaamme ne tässä raportoinnin alkuvaiheessa, kuten kvantitatiivisen tutkimustyön ohjeisiin kuuluu. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2014, 139-142).

Nuorisotakuu ja palkkatuki ovat yhdistetty yhdeksi kappaleeksi ja siinä on myös teoreettinen kuvaus palkkatuesta ja millainen se nykyään on Suomessa. Huomioimme siinä myös tammikuussa tulleet lakimuutokset sen myöntämisen edellytyksille. Viimeisessä kappaleessa on myös historian valossa työllistäminen liittämisen välineenä yhteiskuntatasolla sekä valtakunnallista faktatietoa työttömyysasteen kontrolloinnista ja sen tavoitteista.

3.1 Aktivointipolitiikka käsitteenä

Käsitteenä aktivointipolitiikka on 1950-luvun innovaatio. Sen taustalla on kuitenkin kansainvälinen, vuoden 1944 niin kutsuttu Philadelphian julistus. Tämä kansainvälinen työjärjestö ILO (International Labour Organization) loi Philadelphian julistuksen tukemaan tasaista ja tasapainoisesti kehittyvää taloudellista täystyöllisyyden kasvua ja kokonaisvaltaisesti yhteensovitetuista makrotaloudellisia optimaaliseen lopputulokseen tähtääviä saavutuksia. Kuitenkin Philadelphian julistuksen sisältö tunnetaan nykyaikana paremmin Rehnin-Meidnerin mallina aktiivisesta työvoimapolitiikasta. Tämän julistuksen myötä keskeisiksi tavoitteiksi kirjattiin työviranomaisten tehtävä kerätä tietoa avoimista työpaikoista, työhön sijoittamisen järjestelmästä, koulutusmahdollisuuksien kehittämisestä, työvoiman liikkuvuuden edistämisestä yritysten ja alueiden välillä. Lisäksi yhtenä tärkeänä tavoitteena oli yritysten työvoima-apu. Eli avustaa yrityksiä niiden sijainnin suunnittelusta ja järjestää julkisia työpaikkoja- ja tehtäviä. Philadelphian julistuksesta kumpusivat alkukantaiset ajatukset työllisyyden kehittymisestä sosiaalisten ja taloudellisten tukimuotojen avulla. (Toft 2003, 571.)

2010-luvun aktivointipolitiikalla tarkoitetaan sitä, että työttömät henkilöt, jotka saavat työttömyysturvaa tai toimeentulotukea palaisivat palkkatyöhön mahdollisimman nopeasti takaisin eli työllistymisen edellytykset parantuisivat. Valtiomme on 1990-luvun laman jälkeen vaihtanut vaihe vaiheelta hyvinvointivaltiosta (*welfare state*) takaisin kohti vastikkeellisuusvaltiota (*workfare*), jolloin aktiivisuuden toimenpiteisiin osallistuminen ei perustu vapaaehtoisuuteen, vaan paktoon, mikäli ihminen haluaa säilyttää työttömyysturvansa. Nykyinen aktivointipolitiikka on merkittävä ihmisen toimettomuutta vähentävä ajattelu- ja toimintamalli ja vastineeksi taas toimeliaisuutta ylläpitävä malli erilaisine vaihtoehtoineen, kuten työnhakuvalmennuksineen, uudelleen koulutautumisineen ja esimerkiksi kuntouttavine työtoimintoineen. (Kananen 2012, 558–576.) Tämän politiikan tavoitteena on, että työikäiset ja työkykyiset henkilöt eivät jäisi pitkäksi aikaa sosiaaliturvan varaan, vaan elättäisivät itsensä työn-teolla sekä maksaisivat valtiollemme veroja. Hyvinvointivaltio muuttuu ja

työllisyys kuuluu vahvemmin myös sosiaalipolitiikan tavoitteisiin. Näin ollen puhutaan aktiivisesta sosiaalipolitiikasta ja aktivointipolitiikasta. (Karjalainen ja Keskitalo 2013, 7–8.)

Länsimaisissa yhteiskunnissa on tärkeää estää työttömyyttä, sillä hyvinvointivaltion kestävyys liittyy työyhteiskuntaan, jossa kansalaiset osallistuvat työelämään. Työttömien aktivointi kuuluu yhteiskuntapolitiikkaan, etenkin talous-, työllisyys- ja sosiaalipolitiikkaan. Tarkastelussa on työllisyyspolitiikka, jota Euroopassa kutsutaan myös aktiiviseksi työvoimapolitiikaksi. Aktivoinnin kohdennetun merkityksen yhteydessä puhutaan syrjäytymisvaarassa olevista nuorista ja pitkäaikaistyöttömistä. Poliittikkaa, jota kohdennetaan heihin, kutsutaan aktivointipolitiikaksi tai vaihtoehtoisesti aktiiviseksi sosiaalipolitiikaksi. Aktivoinnissa määritellään uudelleen työttömän vastuita ja velvollisuuksia hyvinvointiyhteiskunnassa. Käytännössä tällä tarkoitetaan sitä, että velvollisuus osallistua työhön tai koulutukseen ja oikeus toimeentuloturvaan liittyvät entistäkin tiiviimmin yhteen. (Karjalainen ja Keskitalo 2013, 7-8.)

Aktivoinnin toimenpiteille yhteistä on työttömyyden ja toimeentuloturvan ehdot, velvoitteet työllistyä ja tukipalvelut, mutta niitä ehtoja ja palveluja toteutetaan eri tavalla eri maissa ja niistä on olemassa niin sanotusti kovempi ja pehmeämpi linja. Kovemmassa linjassa korostuvat tiukemmat ehdot tukiin ja työttömien velvollisuuksiin osallistua aktivointitoimiin, kuten työhön tai koulutukseen. Pehmeässä linjassa puolestaan korostetaan oikeutta palveluihin ja positiivisiin kannustimiin, joiden tavoitteena on tukea työttömiä ja parantaa heidän edellytyksiä työllistyä. Toisella nimellä kovempaa ja pehmeää linjaa kutsutaan kepeiksi ja porkkanoiksi. (Karjalainen ja Keskitalo 2013, 11–12.)

Tukemiseen liittyy Suomessa käytössä oleva aktivointipolitiikka, joka ei aina näyttäydy kansalaisille hyvänä ominaisuutena, vaan pikemminkin negatiivissävyitteisenä ”kannustinloukkuna” (Karjalainen ja Keskitalo 2013, 150). Hyvinvointiyhteiskunnan toimintaperiaatteisiin ja arvoihin kannustamista ei enää koeta subjektiivisena oikeutena, vaan enemmänkin objektiivisena pakotteena sanktiojärjestelmän takia. Tällainen psykososiaalinen ilmiö, jolloin työpaikka täytyy ottaa vastaan viranomaistahoilta kumpuavien sanktioiden pelossa, on yksilölle kuormittavaa. (Työsuojelu.fi 2016.)

Suomessa tehtiin aktivointipolitiikan uudistuksia varsinkin 1990-luvun puolivälin jälkeen. Uudistuksia olivat työttömyysturvan ja toimeentulotuen saantiehtojen kiristäminen sekä työttömille suunnatut palvelut, joissa huomioitiin kansainvälisiä toimintamalleja. Työttömien velvollisuuksia on lisätty järjestelmällisesti lainsäädäntöön. Uudistukset ovat koskeneet vain pitkäaikaistyöttömiä, joiden työllistymisen mahdollisuudet ovat jo muutenkin huonompia kuin ansiosidonnaista päivärahaa saavien. Vuonna 1996 voimaan tuli työhön aktivoivia uudistuksia eli työmarkkinatuen määräaikainen pidättäminen ilman koulutusta olevilta nuorilta sekä toimeentulotuen määräaikainen alentaminen, jos sitä saava henkilö ei ota vastaan työtä, jota hänelle on tarjottu. Vuonna 1998 tuli voimaan työnhakusuunnitelma ja vuonna 2001 aktivointisuunnitelma, joka liittyi kuntouttavan työtoiminnan lakiuudistukseen. Vuonna 2006 tuli voimaan niin sanottu työmarkkinatuen aktivointiehto eli heille, jotka ovat saaneet 500 päivää työmarkkinatukea tuli velvollisuus osallistua aktiivitoimiin. Uudistuksissa on huomioitu myös asiakaslähtöisen palvelun tehostaminen ja kehittäminen.

Aikaisemmin työttömyysturvan muutokset eivät ole koskeneet ansiosidonnaista päivärahaa saavia työttömiä. (Karjalainen ja Keskitalo 2013, 13–14.)

Ylen uutisten mukaan muutos tuli ansiosidonnaiseen päivärahaan vuoden 2017 alussa. Tähän asti ansiosidonnaista päivärahaa on saanut 500 päivää, mutta nykyään sitä voi saada enää 400 päivää. Alle kolmen vuoden työhistorialla päivärahan saanti lyheni 400 päivästä 300 päivään. (Koivisto 2016.) Työttömien velvollisuuksia ja pelkoa karensista on lisätty selkeästi vuosi vuodelta, kun taas työttömyysturvaa puolestaan heikennetään vuosi vuodelta. Karensilla tarkoitetaan sitä, että työnhakija menettää työttömyysetuutensa määräaikaisesti, koska hän on toiminut työvoimapolitiittisesti ei-toivotulla tavalla (TE-palvelut 2017).

Aktiivointipolitiikka on osa valtiomme taloudellisen mallin menestystarinaa. Tähän suurilinjaiseen kokonaisuuteen, sisältyy vahvasti globaaleja ongelmia sekä yhteiskuntarakenteen ja työmarkkinamuotojen innovatiivisempien kehittämisideointien haasteita. Valtiomme on erittäin pieni ja ulkopuolisista tekijöistä vahvasti riippuvainen kansantalous, jolla on vähäiset resurssit puuttua tai vaikuttaa ulkoapuolelta tuleviin tekijöihin. Aktiivointipolitiikan suurimmat haasteet ovat yhteiskuntien väliset tuloerot, sosiaalisen etäisyyden kasvaminen työvoiman eri yhteiskuntaryhmissä, työvoiman liikkuvuuden lisääntyminen ja monimuotoistuminen sekä sosiaalisesti, taloudellisesti ja poliittisesti kestävä työllisyyden turvaaminen. (Koistinen 2014, 395–396.)

Kansainvälisellä mittapuulla suurimmat ongelmat näkyvät Euroopan unionin sekä Maailman kauppajärjestön välisessä yhteistyössä. Siinä missä Kansainvälinen työjärjestö on taistellut kapitalistista ajattelua vastaan muiden muassa työhön perustuvista oikeuksista, globaaleista työelämän pelisäännöistä, oikeudenmukaisesta kansainvälisen työkuultuurin, hallituksien ja työmarkkinajärjestöjen yhteistyöstä on ILO:n ajatus koko ajan ristiriidassa Euroopan Union ja Maailman kauppajärjestön takia. EU:lla ovat monet linjaukset ILO:n arvoihin nähden turhan itsekäitä (välinpitämättömyys globaaleja pelisääntöjä kohtaan) ja WTO:n on maailmankaupan vapauttamisen ajamisesta huolimatta syyllistynyt kehitys- sekä kehittyvien maiden taloudellisiin katastrofeihin muun muassa laiminlyömällä sosiaalisia ja ekologisia kestäväkehityksen periaatteita. (Stiglitz 2011.)

Lyhyesti sanottuna aktivointipolitiikalla tarkoitetaan sitä, että työttömyysturvan saanti olisi lyhytaikaista ja että työttömät pääsisivät mahdollisimman nopesti palkkatyöhön. Aktiivointipolitiikan tavoite on se, että työikäiset ja -kykyiset henkilöt elättäisivät itsensä palkkatyöllä ja maksaisivat samalla veroja valtiolle. Aktiivointipolitiikasta on hyvä siirtyä käsittelemään nuorisotyöttömyyttä, haastavinta työttömyyden muotoa aktivointipolitiikan valossa.

3.2 Nuorisotyöttömyys käsitteenä

Opinnäytetyön otsikko antaa suoran vihjeen työllistymisestä eli positiivisesta asiasta. Tutkimuksemme valossa nuorisotyöttömät ovat kohderyhmämme ja käsitteenä se on nuorisotyöttömyys. Nuorisotyöttömyys ja sen avaaminen antavat laajemman kontekstin ja

selkeämmän käsityksen tutkimusongelman sisällöstä. Työttömyysongelmia ei voi olla tai sitä ei voi tutkia selkeästi sellaisenaan, jos työttömyyttä ilmiönä ei lajiteltaisi alakäsitteisiin, kuten esimerkiksi nuorisotyöttömyyteen ja rakenteelliseen työttömyyteen.

Virallisimmin nuorisotyöttömyyttä kuvaillessa puhutaan niin sanotusti Neet-työttömistä eli kouluttamattomien ja työttömien nuorien joukosta. Eurostatin (2016) määritelmän mukaan neet-nuorilla tarkoitetaan nuoria ihmisiä, jotka eivät ole työssä tai tutkintoon tähtäävässä koulutuksessa. Kansainvälinen määritelmä on järkevä, sillä maiden välillä näkyy olevan eroja muiden muassa siinä, osallistuvatko nuoret ja työttömät henkilöt omaehtoisesti koulutukseen tai työvoimapolitiiseen koulutukseen. Talouskasvu on keskeisin vaikuttava tekijä nuorten ja vastavalmistuneiden työmarkkinatilanteessa. (VATT 2013.)

Virallisella työttömyysasteella mitattuna Suomen nuorisotyöttömyys näyttää ongelmalta ja sen tilastointikin on paikoittain hankalaa. Nuoret ihmiset ovat usein heitä, joita ei tavoiteta muun muassa survey-tutkimusten avulla. Näin ollen kato voi jäädä valtakunnallisella tasolla suureksi ja sitä pyritään korjaamaan painottamalla erityisesti kadoksi jääneen ryhmän vastauksia (Larja 2013). Vuoden 2017 maaliskuussa 15–24-vuotiaita nuoria oli yhteensä 632 000. Työttömien osuus tästä väestöstä oli 12,1 prosenttia (Tilastokeskus, 2017).

Työttömyyskokemuksia on kaikista ikäryhmistä suhteellisesti eniten nuorilla. Työttömyysaste mitataan eri tavalla, kuin mitä ihmiset yleisesti luulevat. Jos työttömyyttä mitataan ei-opiskelevien työttömyyden nuorten ikäryhmän osuudesta, silloin alle 20-vuotiaiden työttömien osuus on alle 2 prosenttia ja 20–24-vuotiaiden 6 prosenttia. Nuorten työttömyysjaksot ympäri Suomen kestävät huomattavasti vähemmän kuin aikuisilla. Silti nuorisotyöttömyys on niin yhteiskunnan kuin yksilön ongelma, sillä useissa tutkimuksissa on havaittu, että työttömyyskokemuksilla voi olla vaikutuksia tulevaan työuraan. (VATT 2013) Sund (2016-04-18) painottikin A-Studio haastattelussaan yhdessä Katja Noponen Oy toimitusjohtaja Katja Noposen kanssa sitä, että yli 6 kuukautta kestänyt työttömyys on niin sanottu kuolemanlaakso tulevaisuuden työnhauille. Se on ikään kuin sellainen tila, missä työnhaku vaikeutuu trumaattisesti. Työnantajat alkavat ehkä kuvitella, mikä vika työnhakijassa on sekä itse työnhakijan yksilöllinen itsetunto alkaa romuttua. He ovat asiallisesti sitä mieltä, että ammattisuoja pitäisi ottaa pois käytöstä, sillä ihmisille on hyväksi työllistyä työttömyysaikana mukavuusalueidensa ulkopuolelle.

Valtiovarainministeriön työllisyyttä lisäävän ja työttömyysajan lyhennystä pohtivan EU-komission työryhmän syyskuussa 2016 käymässä raportissa selvisi Suomessa olevista työttömyysturvajärjestelmän sanktioista, jotka ovat vertailuissa esimerkiksi naapurimaa Ruotsin sekä Tanskaan verrattavissa erittäin tiukat ja koko kymmenmaisena mittauksen mukaan ankarat. Suomessa sanktioidaan työtarjouksista kieltäytymisestä sekä viranomaistahojen kanssa tehdyistä työllistymissuunnitelmien laiminlyönneistä. Edellisestä perusteettomien edellytyksien laiminlyönneistä voi henkilö menettää oikeutensa työttömyysetuuteensa 60 päivän ajalta. On ilmiselvää, että tätä Suomessa käytössä olevasta sanktiojärjestelmästä tärkeämpää olisi työnhaun tuki ja tässä olemmekin muita maita jäljessä. (Valtiovarainministeriö 2016.) Palkkatuki onkin tätä sanktiojärjestelmää vastaan

kamppaileva työllistymistä edistävä tuki, jota kunta tarjoaa määrärahasidonnaisesti tarpeen mukaan. Palkkatuettu työllistyminen mahdollistaa ihmisen ohjautumisen häntä kiinnostaviin työtehtäviin. (TE-palvelut s.a.)

3.3 Nuorisotakuu ja palkkatuki

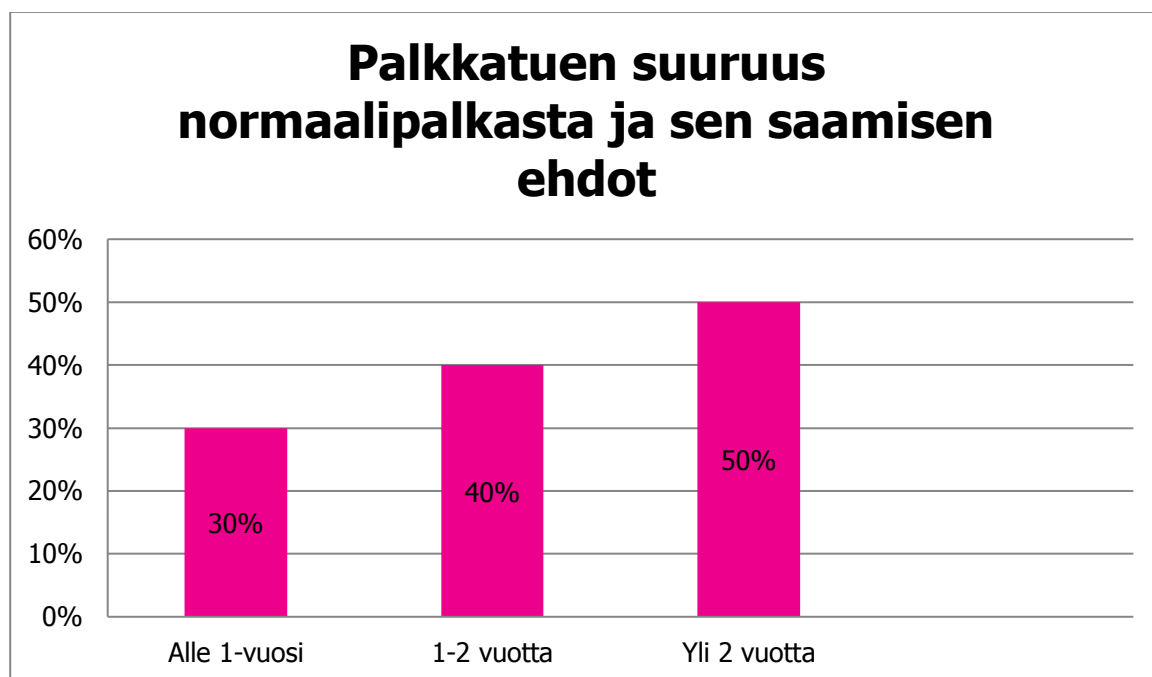
Nuorten yhteiskuntatakuu tuli voimaan 1.1.2013 Jyrki Kataisen hallituksen aikana. Hallitusohjelmassa linjattiin nuorten yhteiskuntatakuusta, koulutustakuusta ja nuorten aikuisten osaamisohjelmasta yksi käsite eli nuorisotakuu. Tätä käsitettä on käytetty vuoden 2013 alusta asti. Nuorten yhteiskuntatakuu - hankkeesta ei ole säädetty omaa lakia, mutta työttömyysturvalainsäädäntöön on tehty vuonna 2012 muutoksia, jotka liittyvät siihen. (Turja ja Ruusu, 2012.)

Nuorisotakuun tarkoitus on tarjota jokaiselle sosiaalihuoltolain (1301/2014, § 17) mukaisesti alle 25-vuotiaalle nuorelle tai alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle työ-, työkokeilu-, opiskelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikka, ehkäisevän ja korjaavan työotteen periaatteella viimeistään kolmen kuukauden kuluessa siitä, kun on ilmoittautunut työttömäksi työnhakijaksi (Nuorisotakuu s.a.a). Nuorisotakuu TE-toimistossa alkaa sillä, että TE-toimisto tarjoaa nuorelle palveluja, jotka auttavat nuorta työllistymään ennen kuin nuori on ollut työttömänä kolme kuukautta. Ensimmäiseksi tehdään työllistymissuunnitelma kahden viikon kuluessa siitä, kun työnhaku on alkanut. Suunnitelma on henkilökohtainen ja siinä sovitaan asioista, joiden tarkoitus on edistää nuoren työllistymistä tai hakeutumista koulutukseen. (Nuorisotakuu s.a.b).

Suunnitelmassa huomioidaan nuoren oma kiinnostus ja tarpeet sekä se velvoittaa TE-toimistoa ja nuorta. Jos nuorella ei ole ammatillista koulusta niin suunnitelmassa voidaan sopia palveluista, jotka auttavat löytämään sopivan koulutuksen. Tällaisia palveluita ovat esimerkiksi työkokeilu ja uravalmennus. Jos nuorella on jokin koulutus, niin suunnitelmassa sovitaan esimerkiksi työnhakuvalmennuksesta, työn hakemisesta ja tuesta työnhakuun liittyvistä asioista. TE-toimistolta nuori voi saada Sanssi-kortin. Työllistymissuunnitelman toteutumista seurataan yhdessä TE-palvelujen asiantuntijan kanssa sovitulla tavalla. Mikäli nuoren tilanne muuttuu, niin työllistymissuunnitelma tarkistetaan. (Nuorisotakuu s.a.b).

Sanssi-kortin voi saada, vaikka olisi käynyt peruskoulun tai lukion, mutta silloin kannattaa kuitenkin mennä jatko-opiskelemaan. Sanssi-kortti osoittaa, että TE-toimisto on sitoutunut myöntämään palkkatukea, mikäli kaikki edellytykset sitä varten täyttyvät. TE-toimisto ei voi myöntää palkkatukea, silloin kun siihen tarkoitettut työllisyysmäärärahat ovat loppuneet. Sanssi-kortti on voimassa kolme kuukautta. Palkkatukea voi saada toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen ja määräaikaiseen työsuhteeseen, siten, että työ on luonteeltaan osa-aikaista tai kokoaikaista työtä. Työnantaja voi saada palkkatukea 30, 40 tai 50 prosenttia palkkakustannuksista ja työntekijä saa työehtosopimuksen mukaista palkkaa. (TE-palvelut 2016). Työnantaja voi saada palkkatukea alle 30-vuotiaan työttömän nuoren palkkaamiseen. Työnantaja voi saada 700 euroa tukea kuukausittain jopa kymmeneksi kuukaudeksi. (Nuoret duuniin 2013.)

Te-palvelut (2017) määrittelevät palkkatuen työttömien työnhakijoiden työnhakemiseen edistäväksi rahalliseksi tueksi, jota TE-toimisto myöntää määrärahasidonnaisesti työnantajan palkkakustannuksiin, eli jos kunnalla on tarjota vauraus siihen. Palkkatuki niin ikään on työnantajaalle korvaus työntekijän ammattitaidon puuttumisen, vamman tai sairauden aiheuttaman työnhakijauksen ajankäytöstä. Palkkatuki on luonteeltaan harkinnanvarainen ja täysin työnhakijan palvelutarpeisiin kytköksissä. Se myönnetään aina tapauskohtaisesti ja sen kestosta sovitaan yhdessä työnhakijan kanssa. (Te-palvelut 2017.)



KAAVIO 1. Palkkatuen suuruus

Palkkatuen suuruus (Kaavio 1) vaihtelee 30–50 % palkasta ja sivukuluista työttömyyden mukaan. Alle vuoden työttömyyden sivukulujen suuruus on 30 %, 1-2 vuotta 40 % ja yli 2 vuotta 50 %. Yli 2 vuoden työttömyyden takia on mahdollisuus saada kansallista tukea pidemmäksi aikaa ilman Nuoret Duuniin 2017 -hankkeen asiakkuutta, jolloin asiasta tulee kysyä TE-toimistolta. (Nuoret Duuniin s.a.). Kuitenkin tämän vuoden 2017 alussa tuli voimaan uusi lakiuudistus palkkatuen kohdentamisesta myöskin niin kutsutun pitkäaikaistyöttömyyden ehkäisemiseksi. Tämä tarkoittaa sitä, että palkkatuen myöntämisen kriteeriksi käyvät myös lyhyemmätkin työttömyysjaksot, jos työllisyyspalveluiden asiantuntijat arvioivat henkilöllä olevan riski työttömyyden pitkittymiseen. Palkkatuen myöntäminen kohdennetaan alle 30-vuotiaille, koska erityisesti tämä ikäryhmä tarvitsee sosiaalis-taloudellista tukea työelämään kiinnittymiseen. (Te-palvelut 2017.)

Nuoret duuniin 2017 -hankkeen palkkatuki on työntekijälle, joka on 17–29-vuotias, pohjoissavolainen, ammatillisesti tai akateemisesti koulutettu (ei koske oppisopimusta), työllistyy omaa koulutustaan vastaavan työhön vähintään 2 kuukaudeksi TES:n mukaisella palkalla, on Nuoret Duuniin – hankkeen asiakas sekä työtön työnhakija TE-toimistossa. Työnantaja on joko yritys (järjestöille, säätiöille ja yhdistyksille tukea ei voi myöntää) tai hanketta rahoittava kunta (ei

kuntayhtymät). (Nuoret Duuniin s.a.) Nuoret Duuniin 2017 – hanke rekrytoi myös palkkatuen voimalla rakenteelliseen työttömyyteen kuuluvien aikuisten joukosta ihmisiä.

Rakennetyöttömyydestä on kyse kausi-, kitka-, ja suhdannetyöttömyydestä suhteessa työvoiman kysyntään avoimilla työmarkkinoilla. Maamme viimeaikaisin varsin suuren työvoimareservin aiheuttanut vuoden 2008 Nokian saneerauksen ja taluskriisin myötä rakennetyöttömyys kosketti laajalti tietotekniikan, tietojärjestelmien, ohjelmistosuunnittelijoiden sekä markkinoinnin ammattilaisia. (Koistinen 2014, 177.)

Valtiontalouden tarkastuskunta on ehtinyt arvioida nuorisotakuun vaikutusta jonkin verran hallitusohjelman täytäntöönpanon jälkeen. Työllisyysvaikutukset jäivät ensimmäisen vuoden (2013) aikana negatiivisiksi huonon taloustilanteen takia, eli nuorten työttömien määrä lisääntyikin, joten hallitusohjelman tavoitteet eivät onnistuneet ensimmäisenä vuonna. Tämän johdosta valtioneuvosto, eduskunta ja yksittäiset ministeriöt vaativat useita lisäselvityksiä ja raportteja, mitkä tekijät vaikuttivat esimerkiksi nuorten huono-osaisuuteen. Raporttien jälkeen selvitystyö johti siihen lopputulokseen, että laadukkaiden sosiaali- ja terveyspalveluiden on korostettava oikea-aikaista, varhaisen vaiheen puuttumista ja ennaltaehkäisevän toiminnan merkitystä, varsinkin nuorten syrjäytymiskysymyksissä. (THL 2016.)

3.4 Valtakunnalliset tavoitteet työttömyysasteen kontrollointiin

Tilastokeskus (2017) määrittelee työttömyysasteen prosenttiosuudella laskettavaksi työttömien 15–74-vuotiaiden osuuden saman ikäisistä työvoimasta. Työvoimalla tarkoitetaan työssäkäyviä sekä työttömiä. Tuorein työvoimatutkimuksen työttömyysaste huhtikuulta 2017 oli 10,2 %. Se on noussut vuodessa 0,4 % eli 279 000:n henkilöön. Työllisyysastetta mitataan kahdesti vuodessa satunnais otoksella väestön työhön osallistumisesta, työllisyydestä, työttömyydestä sekä työvoiman ulkopuolisesta toiminnasta. (Tilastokeskus 2017.)

Koistinen (2014, 388-392) kuvailee aktiivisen työvoimapolitiikan yleisten tavoitteiden toteutumista työllisyysvaikutuksien arviointiin perustuvilla käsitteillä, joista meidän opinnäytetyön kannalta merkittävin on syrjäytymisvaikutus (displacement effect). Syrjäytymisvaikutus Fayn (1996, 43) mukaan näkyy niissä yrityksissä, jotka saavat työllistämistukea lisätäkseen tuotantoa ja parantaakseen markkina-asemaansa niiden yritysten kustannuksella, jotka eivät voi saada työllistämistukea ja joutuvat näin ollen heikompaan kilpailuasemaan ja työvoiman vajaavuuteen. Tämä aiheuttaa niin sanotun fiskaalisen syrjäytymisvaikutuksen, jolloin kunnan sisällä perustettava yritys luo uusia työpaikkoja myönnettyillä työllistämistuilla, vaikka ne olisivat ilman niitäkin aloittaneet toimintansa joka tapauksessa. Tästä kumpuaa teoreettinen viitekehys siihen, että työvoimapolitiikka tai sen jokin ohjelma on täyttänyt tehtävänsä, jos se onnistuu aktivoimaan työttömän työnhakemiseen tai parantaa työttömän valmiuksia töiden hakemiselle.

Valtakunnalliset tavoitteet työllisyystavoitteisiin ovat kohentaa ihmisten työnhakutaitoja, yksilön kilpailuasemaa avoimilla työmarkkinoilla ja pääsyä työsuhteisiin. Tarjontaa painottava työvoimapolitiikka tavoittelee lisääntyvää työvoiman tarjontaa sekä työnhakijoiden mutuaalista

kilpailua, parantaakseen työmarkkinoiden toimivuutta. Hämäläinen (1998) arvioi kaiken kaikkiaan aktiivisen työvoimapolitiikan toimien olleen kuitenkin kokonaiskansantalouden kannalta myönteisiä, vaikkakin heikkoja ja ovat painottuneet varsinkin Etelä-Suomen kuntiin.

Ala-Kauhaluoma, Keskitalo, Linqvist ja Parpo (2004) määrittelevät aktivointipolitiikan tavoitteet siten, että työttömät ”palautetaan” sosiaaliturvan piiristä työelämään vähentäen sosiaaliturvakustannuksia ja lieventäen työttömyyden negatiivia vaikutuksia. Tavoitteina on katkaista pitkäaikaistyöttömyys ja toimeentuloturvariippuvuus. Käytännössä erilaiset työ- ja koulutusohjelmat pyrkivät edistämään pitkänaikavälin säännölliisiin töihin sijoittumista. Harjulan (1996, 40–41) mukaan 1800- ja 1900-luvulla Suomeen tuli alkeellinen ennaltaehkäisevän toiminnan periaatemalli, jolloin kyseessä oli antaa apua ihmisille ennen heidän ajautumistaan täydelliseen sosiaalis-taloudelliseen ahdinkoon tai vaaraa ajautua ulkopuolelle itsensä elättävästä kansalaisen roolista. Tämä periaatemalli pyrki katkaisemaan sen kierteen pahentumisen, mikä katsottiin ajavan ihmisen myös henkisesti ja fyysisesti sairaaksi.

Työttömyysongelma alkaa silloin, kun ihminen joutuu palkkatyön ulkopuolelle ja varsinkin jos tämä aika pitkittyy, eli ihminen joutuu pitkäaikaistyöttömäksi. Työttömyys ja siitä johtuvat ongelmat ihmisen elämässä ovat toiseksi suurin riskiryhmä syrjäytymiselle. Toisin päin voi siis ajatella, että ihmisen työllistyminen vähentää ja ratkaisee työttömyydestä syntyviä ongelmia. On siis sosiaali- ja terveystalouden kannalta koko yhteiskuntarakenteeseen nähden tärkeää, että pienituloiset ja työttömät ihmiset on järkevintä liittää takaisin yhteiskuntaan, työelämään. Jos katsotaan ajassa taaksepäin vuoteen 2013 silloisen pääministerin Matti Vanhasenkin hallituksen ohjelmaa ”työllä, yrittämisellä ja yhteisvastuulla uuteen nousuun”, sen ideologiaa voi nähdä vaikkapa tässä Nuoret Duuniin 2017 -hankeen toiminnassa. Tavoitteina Vanhasen hallituksella olivat juuri työllisyystavoitteiden toteutuminen sekä syrjäytymisen ehkäiseminen. (Juhila 2006, 57.)

Nykypäivän hyvinvointivaltion arvot korostavat osaamista, työntekoa ja kannustavat yrittäjyyteen, siten että ihmisen oma elämä pysyy sosiaalisesti oikeudenmukaisena ja tasapainoisena. Hallituksemme auttaa jatkuvasti parantamalla muiden muassa työllisyyttä, estämällä työttömyyttä, vahvistamalla sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalveluita, toimeentuloturva- ja alueellista kehitystä. Näiden onnistuminen vaatii aktiivista työllisyyspolitiikkaa ja yhteistyötä yrittäjyyden edellytyksien parantamiseksi. Syrjäytyminen on estettävissä vain työllisyystavoitteiden toteuttamisen oikealla kanavoinnilla. Etenkin laki kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) sisältää aktiivisen työllisyyspolitiikan edistämisen suhteessa laman jälkeiseen syrjäytymis- ja rakennetyöttömyyden uhkaan. Aktiivinen työvoimapolitiikka tavoittelee ihmisten työllistymistä ja vähimmäisturvista irtipääsemistä.

4 KVANTITATIIVISEN TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Opinnäytetyömme tarkoitus on selvittää analysoiden tutkimusaineiston avulla, onko Nuoret Duuniin 2017 -hanke auttanut nuoria työllistymään palkkatuen saamisen jälkeen. Kysymme kysymykset nuorilta laatimamme Webropol-kyselytutkimuksen avulla, jonka toimeksiantaja lähetti kaikille osallistuneille nuorille sähköpostitse. Kysely toteutettiin verkkoympäristössä helmi- ja huhtikuun 2017 välillä, joten asettamamme vastausaika oli noin kaksi kuukautta.

Analysoidaan kyselyn vastaukset siten, että toimeksiantaja pystyy hyödyntämään niitä monipuolisesti suunniteltaessa ja kehittäessään hankkeen toimintaa syksyyn 2017 mennessä. Lisäksi työelämäkumppanimme saavat tietoa nuorten tämän hetkisistä henkilökohtaisista näkemyksistä. Opinnäytetyömme on määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimustyö ja käsittelemme saamamme Webropol-kyselyjen tutkimusaineiston siten, että sen tulokset voi lähettää Nuoret Duuniin 2017 -hankeen käytettäväksi. Verkossa tapahtuva kyselytutkimus on ajankäytöllisestikin nopein ja tehokkain vastausvaihtoehto, sillä kysely lähetettiin 298 henkilölle ja perusjoukoksi saimme yhteensä 84 kappaletta. Näin ollen vastausprosentti oli noin 28 prosenttia.

4.1 Kvantitatiivinen tutkimus

Opinnäytetyömme on kvantitatiivinen tutkimustyö, jossa käytämme määrälliselle tutkimukselle tyypillisiä analyysimenetelmiä, kuten ristiintaulukointi. Riistiintaulukoinnilla selvitetään lukumäärin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä ja sen onnistuminen edellyttää riittävän suurta otosta (Heikkilä 2014, 8). Kvantitatiivinen tutkimusstrategia pyrkii laajaan ja yleispätevään tulkintaan pienestä joukosta, ja tälle lähestymistavalla tärkeintä on selvittää aina ensin tutkimuksen kannalta merkittävimmät käsitteet (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2014, 139–141).

Keräämme tässä opinnäytetyössä määrällisen tutkimuksen avulla saatavia empiirisiä havaintoaineistoja, jotta saamme yleispätevää tietoa nuorisotyöttömyydestä ja jotta voimme tehdä keräämistämme havainnoista yleistyksiä. Emme ole voineet päättää tutkimuksen kohdejoukkoa itse, mutta se on silti hankkeen kannalta tarkoituksenmukainen. Määrälliselle tutkimukselle tyypillinen piirre on sen yleispätevien syyn ja seurauksien lainalaisuuksien korostaminen. On käsitys siitä, että todellisuus rakentuu objektiivista tosiasioista. Tässä tutkimuksessa todellisuutta on siis hankkeen asiakkaiden työttömyys, minkä taustalla ovat tosiasiat, kuten aktivointipolitiikka osana asiakkaan vallitsevista yhteiskuntarakenteen ominaisuuksista, työttömyys käsitteenä sekä nuorisotakuu jonkin institutionaalisen rakenteen keksimänä ideana. (Hirsjärvi ym. 2014, 139–141.)

Määrällisen tutkimuksen tekemiselle on tärkeää, että tutkija itse ymmärtää tutkimuksen tarkoituksen ja on perustavanlaatuisesti paneutunut näihin objektiivisiin tutkimuskäsitteisiin. Niiden avulla pystyy tekemään siis määrälliselle tutkimukselle tyypillisiä uusia teorioita, kuten tässä tutkimuksessa palkkatuen vaikuttavuus työllistymiseen. Taustalla on siis prosessi, jossa vanhasta olemassa olevasta tiedosta luodaan uusia hypoteesejä. Prosessin voi ajatella lineaarisesti siten, että tutkimusongelman kautta luodaan jokin malli ja sitä kautta hypoteesi. Sen jälkeen hypoteesi toteutetaan ja saaduista

tuloksista luodaan uusi teoria. Tästä viimeisimmästä teorista voidaan luoda siten taas uusi tutkimusongelma, etenkin, jos halutaan tehdä uuden teorian pohjalta jatkotutkimuksia. (Hirsjärvi ym. 2014, 142–146.)

Tärkeimmät työkalut kvantitatiiviselle tutkimukselle ovat käsitteet. Hyvät ja laaja-alaiset käsitteet tuottavat hyvää jälkeä tutkimisen kannalta. Tässä on tärkeää osata käsitteellistä tutkittavia ilmiöitä siten, että yleismaailmallinen hahmottaminen teorieettisellä tasolla kulkee tasoissa välittömien kokemusten kanssa. On myös tärkeää erottaa sekä abstraktit, että konkreettiset käsitteet toisistaan. Tässä tutkimuksessa esimerkiksi abstrakti käsite on aktivointipolitiikka ja nuorisotyöttömyys, kun taas konkreettinen käsite on nuorisotakuu ja palkkatuki. Kun luodaan uusia teorioita vertaamalla vanhoihin abstrakteihin ja konkreettisiin käsitteisiin, on tärkeää muistaa metodinen sääntö. Se tarkoittaa sitä, että uusi teoria keksitään korvaamaan parempana vanhempi teoria. Tässä tulee varsinkin sosiaali- ja terveystieteiden näkökulmasta näyttöön perustuvien tutkimusten tärkeys asioiden ja eri mallien kehityskulussa. Uusi teoria ei voi aina syntyä tavallaan hetkessä, vaan siihen tarvitaan myös kokeilevaa ja vaikkapa kustannustehokkaampaa näyttöä. (Hirsjärvi ym. 2014, 147–148.) Tämän tutkimuksen strategian yksi tärkeä seikka on se, että teoreettisia käsitteitä osataan operationaalistaa, eli muuttaa ne mitattavaan ja ymmärrettävään muotoon (Hirsjärvi ym. 2014, 154–155).

4.2 Webropol-kysely internetissä

Webropol on internetpohjainen tutkimus- ja tiedonkeruuseen tarkoitettu menetelmä, joka mahdollistaa tutkimuksen toteuttamisen kyselyn suunnitteluvaiheesta tulosten tarkasteluun asti. Webropol-kyselyyn vastaaminen tapahtuu tietokoneella, yleensä sähköpostissa ohjautuvan internetlinkin kautta joka edellyttää, että käytössä on verkkoyhteys ja internetselain. Vastaukset tallentuvat suoraan tietokantaan, jolloin aineiston käsittely on mahdollista aloittaa heti aineiston keruun sulkeuduttua. Webropol-kyselyn yksi etu on aineiston keruun nopeus. (Heikkilä 2014, 66–67.)

Kyselytutkimuksen tavoitteena on saada mahdollisimman monta vastausta Webropol-kyselyn avulla, jotta määrällisestä tutkimuksesta tulee tarpeeksi laaja ja vastausten kato jää mahdollisimman pieneksi. Varsinkin nuorisotyöttömyyden mittauksissa nuoret on vaikein ryhmä saada tavoitelluksi internetin välityksellä (Larja 2013). Tämä väite todistui tutkimuksessamme perusjoukon noin 72 prosenttia vastaamatta jättämisenä. Saamme kyselyn avulla selvitettyä, kuinka hanke on auttanut 17-29 vuotiaita nuoria työllistymään palkkatuen saamisen jälkeen Pohjois-Savossa. Kyselyn pohjalta voimme ideoita tulevaisuuden tutkimuksille jatkotutkimusaiheita. Tutkimusongelmana on selvittää nuorten työllistyminen avoimille työmarkkinoille palkkatuen saamisen jälkeen. Tutkimuskysymyksenä on ”Kuinka Nuoret Duuniin 2017 -hanke on onnistunut edistämään 17–29-vuotiaiden työllisyyttä Pohjois-Savossa”. Lisäksi selvitämme, kuinka paljon heistä on työllistynyt avoimille työmarkkinoille.

Webropol-kyselyn kysymykset olemme laatineet itse käyttäen apuna samantyyppistä kyselyrakennetta ”Työllistääkö palkkatuki Uudellamaalla”-selvityksestä. (Sundvall ja Härmälä, 2016.) Lähetimme Webropol-kyselyn hankkeen projektinjohtajalle Panu Hiekkalalle, joka lähetti sen kaikille nuorille, jotka ovat saaneet palkkatukea Nuoret Duuniin 2017 – hankkeen kautta ja joiden palkkatuki on jo päättynyt. Webropol-kysely on liitteenä tässä raportissa. (Liite 2.)

Lähetimme kyselyn kaikille nuorille, jotka ovat olleet mukana Nuoret Duuniin 2017 – hankkeessa ja heidän palkkatukijaksonsa on jo päättynyt. Teimme puolistrukturoidun tutkimuslomakkeen, jossa on valmiit vastausvaihtoehdot ja omille vastauksille vastaustila. Kysyimme muun muassa sukupuolta, ikää, asuinpaikkakuntaa, viimeisintä suoritettua tutkintoa, mihin alaan palkkatuen työpaikka kuului ja palkkatuen työllistäjää (kunta/kaupunki, yritys, 3.sektoria vai joku muu, mikä). Kysymyksiä oli yhteensä 14, joista 10 ensimmäistä näkyi kaikille kyselyyn vastaajille (Liite 2).

Kysymyksessä 10 kysyimme, mikä oli vastaajan tilanne viikon päästä palkkatuen päättymisen jälkeen. Valmiit vastausvaihtoehdot olivat: pääsin töihin, aloitin opiskelut, aloitin äitiys/isyyslomalla, jäin sairauslomalle, jäin työttömäksi, aloitin varusmiespalvelussa ja joku muu, mikä. Ne, jotka vastasivat; *pääsin töihin*, saivat kaksi kysymystä liittyen siihen palkkatuen jälkeiseen työpaikkaan. Ensimmäisessä työpaikkaan liittyvässä kysymyksessä tuli valita sopivat vaihtoehdot. Vaihtoehtoina olivat ala, johon nuorella on ammatti tai ala, johon nuorella ei ole ammattia. Toinen vaihtoehto oli ala, joka kiinnostaa nuorta tai ala, joka ei kiinnosta nuorta.

Toisessa kysymyksessä kysyttiin, saiko nuori työsuhteen palkkatukipaikasta määräaikaisena vai toistaiseksi voimassa olevana vai saiko nuori töitä jostain muualta. Sen jälkeen oli kaksi avointa kysymystä kaikille, joissa kysyttiin nuorten omia ajatuksia palkkatuesta ja kuinka he kokivat Nuoret Duuniin 2017 – hankkeen auttaneen heitä työllistymään. Kyselyssä oli tärkeää pitää kysymykset yksinkertaisina ja helposti tulkittavina, jotta kysely ei aiheuttaisi väärinkäsityksiä. Teimme kyselyn kahdestaan, mutta saimme neuvoja ja vinkkejä opettajalta ja toisilta opiskelijoilta, jotka olivat mukana samassa opinnäytetyön tekoon liittyvässä Kvanti-työpajassa.

Saatekirjeessä (Liite 1) kerroimme käsittelevämme vastaajien antamia vastauksia luottamuksella sekä, että hävitämme vastaukset oikeilla käytänteillä asianmukaisesti. Webropolin avulla resotoimme kyselyn ja poistimme kaikki vastaukset sitten kun analysointivaihe on ohitse. Kerroimme, että kysely on lähetetty yhteistyössä Nuoret Duunin 2017 -hankkeen kanssa ja kysely on anonyymi, jotta ketään nuorista ei voida tunnistaa tunnistaa vastauksista.

Saatekirjessä (Liite 1) lukee, kuinka kauan aikaa menee saatekirjeen lukemiseen sekä kyselyyn vastaamiseen. Mikäli nuori halusi osallistua elokuvalippujen arvontaan, tuli hänen jättää sähköpostiosoitteensa kyselyn loppuun. Saatekirjeessä (Liite 1) kerrotaan milloin opinnäytetyö on luettavissa Theseus - tietokannassa ja että vastaamme mielellämme tutkimusprosessin aikana ilmeneviin kysymyksiin. Saatekirjeen lopussa oli opinnäytetyötä ohjaavien opettajien sekä meidän omat nimet ja yhteystiedot.

Lähetimme kyselyn Nuoret Duuniin 2017 – hankkeen projektisihteerille, joka välitti kyselyn eteenpäin hankkeeseen osallistuneille nuorille. Nuorille kyselylinkki lähetettiin 21.3.2017 ja vastausaikaa annettiin 2.4.2017 asti, jolloin saimme 62 vastausta. Projektisihteerin laitoi vielä muistutusviestin nuorille ja toinen vastausaika oli 18–24.4.2017, jolloin saimme 22 vastausta lisää eli yhteensä vastanneita oli 84.

4.3 Aikataulu ja kokonaisvaltaiset resurssit

Olimme suunnitelleet opinnäytetyömme esityksen olevan toukokuussa 2017. Tämä tarkoittaa sitä, että opinnäytetyöprosessi kursseineen ja sisällönohjauksineen kesti kaksi lukukautta. Tapasimme joka viikko koululla sovittuina aikoina ja kävimme läpi, missä vaiheissa yhdessä menimme ja mitä teimme seuraavaksi. Puhelinyhteydessä pystyimme olemaan aina tarvittaessa. Vahvuutena oli sekä pari-, että yksilötyöskentely. Seuraavassa kappaleessa kuvaamme aikataulutustamme.

Syyskuussa 2016 otimme aiheen vastaan ohjaavalta opettajaltamme ja lokakuussa aihekuvaus oli valmis. Joulukuun loppuun mennessä teimme työsuunnitelman tiivissä yhteistyössä jokaisen prosessiin liittyvä osapuolen kanssa. Joulukuun lopussa esitimme työsuunnitelman ja korjasimme korjausehdotukset. Tavoitteena oli, että tammikuussa suunnitellaan webropol-kyselyn, teemme sen valmiiksi ja lähetämme sen projektipäällikölle. Aloitimme perusteellisen tietoperustan kirjoittamisen samaan aikaan. Toinen meistä oli vastuussa yhteydenpidosta Nuoret Duuniin 2017 - hankkeen projektipäälliköön ja projektisihteerin. Tällöin myös toinen kysyi sähköpostitse heiltä elokuvalipuista ja Nuoret Duuniin 2017 -hanke vastasi pystyvänsä lahjoittamaan niitä viisi kappaletta. Elokuvaliput oli siis tarkoitus arpoa Webropol-kyselyyn vastanneiden kesken. Kyselyn loppuun laitoimme avoimen kohdan, johon jokainen pystyi halutessaan jättämään sähköpostiosoitteensa ja näin osallistumaan mukaan arvontaan. Parista toinen oli pääasiallisesti vastuussa muun raportin lisäksi opinnäytetyön työsuunnitelman muotoilusta sekä opinnäytetyön kirjallisesta rakenteen tuotoksesta lähdeviitteineen. Ainoat kustannukset opinnäytetyöhömmme olivat Nuoret Duuniin 2017 -hankkeen kustantamat elokuvaliput.

Alun perin saimme opinnäytetyömme aiheen sittemmin ohjaavaksi opettajaksemme valitulta opettajalta, joka oli saanut pyynnön toimeksiantajan eli Nuoret Duuniin 2017 -hankkeen projektipäälliköltä. Meidän mielestämme työ oli tärkeä ja mielenkiintoinen, ja sillä on konkreettista merkitystä todelliseen tarpeeseen. Sen lisäksi meillä molemmilla on valittuna palveluohjauksen opintopolut. Meitä myös kiinnostavat nykyajan työllistymiskysymykset varsinkin nuorten ja nuorten aikuisten kontekstissa sekä sieltä kumpuava aikuissosiaalityö. Me molemmat olemme olleet työharjoittelussa työllisyyttä tukevissa työpaikoissa, toinen Vantaan kaupungilla vammaisten työvalmennuksessa ja toinen Kuopiossa Tukeva-työvalmennussäätiöllä nuorten ja aikuisten työvalmennuksessa. Molemmissa harjoittelupaikoissa on ollut yksilöiden työllisyyttä ja koulutusta tukevia linjauksia ja periaatteita ja uskomme työllistyvämmme jollain tavalla työttömien parissa työskenteleville tahoille tulevaisuudessa. Tämän opinnäytetyön tekeminen lisää tietoisuuttamme ja valmiuksiamme kaikkeen siihen, mitä tulee tämän sosiaalialan (työllistämistä edistävät palvelut) mukaiseen teoretietoon.

5 WEBROPOL-KYSELYN TULOKSET

Analysoimme Nuoret Duuniin 2017 -hankkeen nuorille suunnatun Webropol-kyselyn vastauksia eri tavoin. Vastaaajien taustatietoista eli vastauksista kysymyksiin 1–4 teimme yhden taulukon, josta niitä on helppo lukea. Siinä taulukossa (Taulukko 1) olevia tietoja on myös kirjoitettu auki ja niitä on käytetty ristiintaulukoinnissa.

Teimme myös kaksi kuviota työllistymiseen liittyvistä asioista sekä kolme erilaista taulukkoa, jossa käytimme ristiintaulukointia. Ristiintaulukoinnissa käytimme aina sukupuolta yhtenä vertailukohteena ja toinen vertailukohde koski joko viimeisimpiä opintoja tai työllistymistä. Käytimme toisena vertailukohteena sukupuolta, koska halusimme nähdä onko vastauksissa eroavaisuuksia sukupuolten välillä.

5.1 Kyselyyn vastanneiden taustatiedot

Webropol-kyselymme lähetettiin Nuoret Duuniin 2017 -hankkeen kautta sähköpostitse niille 298 nuorelle, jotka olivat olleet mukana hankkeessa ja saaneet sen kautta palkkatuen. Kyselymme vastasi 84 nuorta. Kyselymme vastausprosentti oli alle kolmannes kaikista (noin 28,2 prosenttia).

TAULUKKO 1. Kyselyyn vastanneiden taustatiedot

Sukupuoli	n	%
Nainen	44	54
Mies	40	48
Yhteensä	84	100
Ikä	n	%
17–20	13	15,5
21–24	42	50
25–29	29	34,5
Yhteensä	84	100
Asuinpaikkakunta	n	%
Iisalmi	11	13
Juankoski	2	2
Kaavi	0	0
Keitele	0	0
Kuopio	41	49
Lapinlahti	5	6
Leppävirta	3	4
Pielavesi	1	1
Rautalampi	1	1
Rautavaara	0	0
Siilinjärvi	3	4
Sonkajärvi	0	0
Tervo	0	0

Tuusniemi	0	0
Varkaus	12	14
Vesanto	0	0
Vieremä	1	1
Joku muu, mikä?	4	5
Yhteensä	84	100
Viimeisin suorittamasi koulu tai tutkinto	n	%
Peruskoulu	2	2,5
Ammattikoulu	54	64
Oppisopimus	1	1
Lukio	4	5
Kaksoistutkinto (ammattikoulu ja lukio)	1	1
Ammattikorkeakoulu	15	18
Yliopisto	2	2,5
Joku muu, mikä?	5	6
Yhteensä	84	100

Taulukosta näkee, että vastaajista (n = 84) 52 prosenttia oli naisia ja miehiä puolestaan 48 prosenttia. Kyselyn ikähaarukka 17–29 -vuotta johtuu siitä, että Nuoret Duuniin 2017 -hanke on suunnattu sen ikäisille nuorille. Oli helpompi kyselyn kannalta yhdistää ikäryhmiä muutaman vuoden välein. Vastanneiden (n = 84) iät jakaantuvat siten, että tasan puolet vastaajista olivat 21–24 vuotiaita, 25–29 vuotiaita oli 34,5 prosenttia ja 17–20 vuotiaita oli 15,5 prosenttia.

Vastaajista (n = 84) lähes puolet eli 49 prosenttia asuu Kuopiossa, 14 prosenttia asuu Varkaudessa, 13 prosenttia Iisalmissa ja 6 prosenttia asuu Lapinlahdella. Vastaajista (n = 84) 5 prosenttia asuu jossain muualla, kun Pohjois-Savon kunnissa. Loput 13 prosenttia jakaantuvat Juankosken, Leppävirran, Pielaveden, Rautalammen, Siilinjärven ja Vieremän kesken. Vastaajista (n = 84) 64 prosenttia on viimeksi suorittanut ammattikoulun tutkinnon, 18 prosenttia on suorittanut ammattikorkeakoulututkinnon, 6 prosenttia jonkun muun, 5 prosenttia lukion, 2 prosenttia yliopiston, 2 prosenttia peruskoulun, 1 prosentti suoritti oppisopimuksen ja 1 prosentti suoritti kaksoistutkinnon.

5.2 Palkkatuella työskentely

Webropol-kyselyssä kysymyksenä oli ”palkkatuella työskentelin...” ja siihen oli valmiit vastausvaihtoehdot. Jopa 69 prosenttia vastaajista valinnut vaihtoehdon, että he olivat kiinnostuneita ja kouluttautuneita sille alalle, jossa he työskentelivät palkkatuella. Tästä voidaan päätellä, että he ovat kouluttautuneet oikealle alalle. Vastaajista 26 prosenttia valitsi vaihtoehdon, että he työskentelivät alalla, johon heillä ei ole ammattia, mutta se kiinnostaa heitä. Vain 1 prosentti vastaajista vastasi heidän työskentelevän alalla, johon heillä ei ole ammattia eikä koulutusta. Vastaajista 4 prosenttia oli vastanneet, että heillä oli ammatti, mutta se ala ei kiinnostanut heitä. Yhteensä siis vain 5 prosenttia työskenteli alalla, joka ei kiinnostanut heitä. Kysymykseen oli vastannut 84.

Seuraava kysymys oli "palkkatuen työpaikkasi oli..", johon oli valmiit vastausvaihtoehdot. Vastaajien määrä oli 84. Suurin osa vastaajista eli 37 prosenttia työskenteli tekniikan ja liikenteen alalla. Toiseksi eniten työskenneltiin yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalla (14 prosenttia) ja yhtä moni (14 prosenttia) ei osannut sanoa millä alalla työskenteli. Seuraavaksi eniten työskenneltiin sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla eli 13 prosenttia. Vastaajista 10 prosenttia työskenteli matkailu-, ravitsemus-, ja talousalalla sekä elintarvikealalla. Vastaajista 6 prosenttia työskenteli kulttuurialalla, 4 prosenttia luonnovara- ja ympäristöalalla sekä 2 prosenttia luonnontieteiden alalla.

Kysyimme palkkatukeen liittyen kysymyksen "palkkatuki työpaikkasi työllistäjä oli?" ja siihen oli valmiit vastausvaihtoehdot. Vastaajien määrä oli 84. Selkeä enemmistö (83 prosenttia) työskenteli jossakin yrityksessä. Toiseksi suurin työllistäjä oli kunta/kaupunki jossa vastaajista 12 prosenttia työskenteli. Loput 5 % jakautui tasan 3. sektorin ja joku muu, mikä?-vastauksen kesken. Muita työllistäjiä olivat rakennuttaja sekä yritys ja kunta.

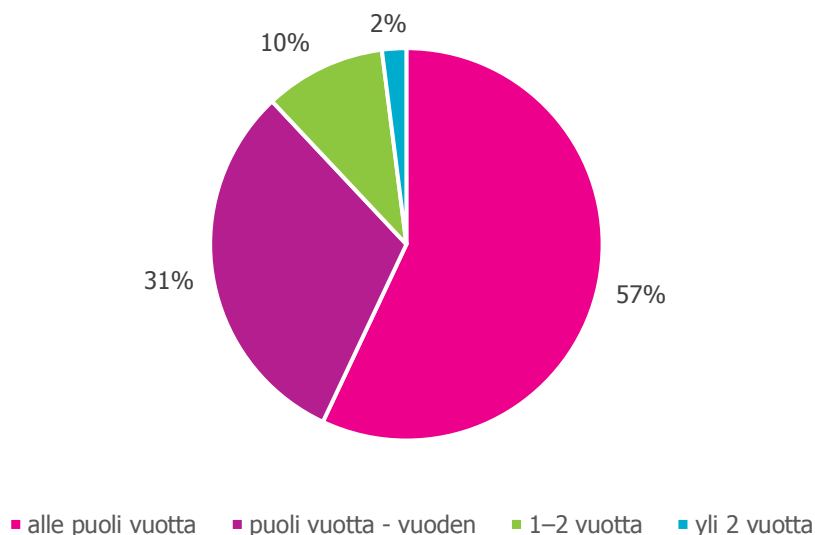
Seuraavana oli avoin kysymys "millä ammattinimikkeellä olit palkkatukityöpaikassasi?" ja siihen vastasi 84 nuorta. Lajittelimme vastauksia ammattialojen mukaan. Vastaajista 16 olivat töissä asentajina, rakennustyömaalla tai muuten teollisella alalla. Heidän ammattinimikkeitään olivat kokoonpanija, kattoasentaja, polttoleikkaaja ja koneistaja, sähköasentaja, rakennusmies, talonrakentaja, ilmanvaihtoasentaja, maalari, koneistoasentaja, LV-asentaja, asentaja ja rakennussuunnittelija. Vastaajista 12 olivat töissä terveyden, kauneuden, hoivan ja lasten parissa. Heidän ammattinimikkeitä olivat fysioterapeutti, laborantti, henkilökohtainen avustaja, aamu- ja iltapäiväkerhonohjaaja, kosmetologi, lastenohjaaja, ohjaaja, kouluavustaja, lähihoitaja ja nuoriso-ohjaaja. Asiakaspalvelussa työskenteli vastaajista 11 ja nimikkeinä heillä oli sesonki- ja kahvilamyymä, myyjä sekä konditoriamyyjä.

Vastaajista 6 olivat kuljettajia eli ammattinimikkeinä heillä oli kuorma-autonkuljettajia, yhdistelmäajoneuvonkuljettajia, kuljettaja ja kaivinkoneen kuljettaja. Vastaajista 6 olivat olleet muotoilijoita, kalustesuunnittelija/myyjä, suunnittelija, lead/technical artist ja graafinen suunnittelija sekä graafinen suunnittelija/3D-artisti/pelinkehittäjä. Vastaajista 5 olivat töissä eläinten, maatilan tai luonnon parissa ja heidän ammattinimikkeitä olivat karjanhoitaja, hevostenhoitaja, klinikkaeläinhoitaja, maatilatyöntekijä sekä biologi. Puumateriaalien parissa työskenteleviä oli 4 ja ammattinimikkeinä olivat puuseppä, puuntyöstäjä ja puuartesaani. Vastaajista 4 olivat töissä toimiston työtehtävissä nimikkeillä toimistotyöläinen/asiakaspalvelija, toimistosihtööri, kirjanpitäjä ja avustava lakimies. Assistentin työtä oli tehnyt kolme ja heidän nimikkeensä olivat assistentti, media-assistentti sekä markkinointiassistentti.

Vastaajista kaksi oli toiminut ravintola-alalla ravintolatyöntekijänä/kokkina ja tarjoilija/kokki/asiakaspalvelija. Muita yksittäisiä ammattinimikkeitä olivat myyntiedustaja, tuotantotekijä, tuotantolaborantti, ohjelmoija, projektsihtööri, keramiikkatyöntekijä, rinnetyöntekijä ja varastomies. Vastaajista yksi oli ollut kahdessa eri työpaikassa nimikkeillä kassamyymä ja media-assistentti sekä yksi vastaus oli "en muista".

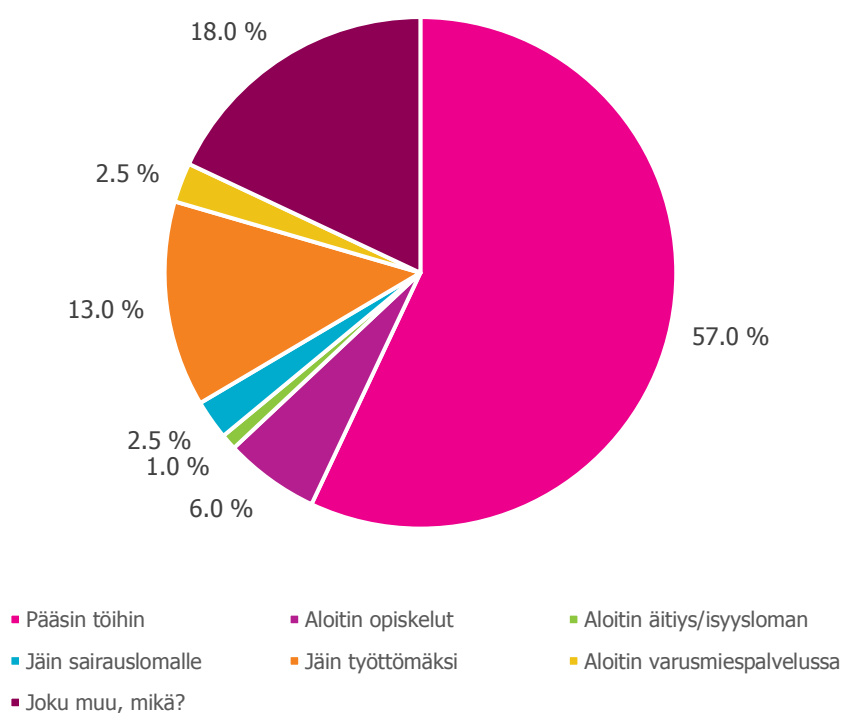
5.3 Nuorten työllistyminen

Työllistymiseen liittyvistä kysymyksistä tehtiin kaksi kuviota. Kuviosta 1 nähdään kuinka kauan nuoret olivat olleet työttömänä ennen palkkatukea. Kuviosta 2 nähdään mikä oli heidän tilanteensa viikon päästä palkkatuen päättymisen jälkeen.



KUVIO 1. Kauanko olit työttömänä ennen palkkatuen myöntämistä?

Yli puolet nuorista (57 prosenttia) oli ollut työttömänä ennen palkkatuen myöntämistä alle puoli vuotta. Noin kolmannes (31 prosenttia) oli ollut työttömänä puolesta vuodesta vuoteen. 1-2-vuotta työttömänä oli ollut 10 prosenttia. Yli 2 vuotta työttömänä olleita oli vastaajista vain 2 prosenttia. Vastaajien määrä 84.



KUVIO 2. Mikä oli tilanteesi viikon päästä palkkatuen päättymisen jälkeen?

Vastaajien määrä 84. Yli puolet (57 prosenttia) Nuoret Duuniin 2017 -hankkeen palkkatukea saaneista nuorista oli viikon päästä palkkatuen päättymisen jälkeen töissä. 13 prosenttia vastanneista oli jäänyt työttömäksi ja kuusi prosenttia oli aloittanut opiskelut. 2,5 prosenttia vastanneista oli jäänyt sairauslomalle ja toiset 2,5 prosenttia vastanneista oli aloittanut varusmiespalvelussa. 1 % vastanneista oli aloittanut äitiys- tai isyysloman ja 18 prosenttia oli vastannut jotain muuta. Heille, jotka olivat vastanneet edellisessä kysymyksessä (Kuvio 2) olleensa töissä viikon päästä palkkatuen päättymisen jälkeen, tuli kysymyksiä liittyen heidän nykyiseen työpaikkaansa. Heiltä kysyttiin ”Olen töissä..”. Kysymykseen oli valmiit vaihtoehdot ja siinä pystyi valitsemaan useamman vastauksen. Vastaukset olivat 1) alalla, johon minulla on ammatti, 2) alalla, johon minulla ei ole ammattia, 3) alalla, joka kiinnostaa minua sekä 4) alalla, joka ei kiinnosta minua. Kysymykseen vastasi 48. Ensimmäisen vastauksen oli valinnut 31 nuorta, toisen vastauksen 12, kolmannen 20 ja neljännen yksi.

Naisista (Taulukko 2) suurin osa eli 57 prosenttia sai määräaikaisen työsuhteen palkkatukipaikasta, kun taas miehistä suurinosa eli 67 prosenttia sai toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen. Naisista 38 prosenttia sai toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen palkkatukipaikasta. Miehistä reilu viidennes eli 22 prosenttia sai määräaikaisen työsuhteen palkkatukipaikasta. 5 prosenttia naisista ja 11 prosenttia miehistä sai työpaikan jostain muualta kuin palkkatukipaikastaan.

TAULUKKO 2. Työssäkäyvien tilanne sukupuolen mukaan.

Palkkatuen jälkeen sain..	Sukupuoli	
	Nainen (n = 21)	Mies (n = 27)
Määräaikaisen työsuhteen palkkatukipaikasta	57 %	22 %
Toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen palkkatukipaikasta	38 %	67 %
Työpaikan muualta	5 %	11 %
Yhteensä	100 %	100 %

Pohdimme, miksi naisia palkattiin eniten määräaikaiseen työsuhteeseen (Taulukko 2). Pohdimme, voiko se johtua siitä, että työnantaja pelkää nuorten naisten tulevan raskaaksi ja sitten jäävän äitiyslomalle sekä mahdollisesti hoitovapaalle. Miehet eivät yleensä jää kotiin niin pitkäksi aikaa lapsia hoitamaan, joten siksi heidät olisi helpompi palkata suoraan toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen.

5.4 Nuoret Duuniin 2017 –hanke auttoi nuoria työllistymään

Kysyimme Nuoret Duuniin 2017 – hankkeen nuorilta avoimella kysymyksellä, kuinka he kokevat Nuoret Duuniin – hankkeen auttaneen heitä työllistymään. Saimme 54 vastausta, joista 45 vastauksessa sanottiin, että hanke auttoi hyvin tai paljon, koska he saivat sitä kautta palkkatuen ja työpaikan. Joissakin vastauksissa koettiin, ettei hanke auttanut, sillä heillä oli tiedossa työpaikka jo valmiiksi tai ettei sillä hankkeella ollut mitään erityistä merkitystä. Joissakin vastauksissa koettiin myös, että hanke hidasti prosessia, koska asiat piti kuitenkin hoitaa Työ- ja elinkeinotoimiston kautta.

Kysyimme avoimella kysymyksellä nuorilta ”omia ajatuksia palkkatuesta” ja saimme 50 vastausta. Kaikissa niissä vastauksissa palkkatuki koettiin hyväksi asiaksi ja sen koettiin helpottavan nuorten töihin pääsyä. Niistä 50 vastauksesta seitsemässä vastauksessa oli myös hieman kriittisyyttä positiivisuuden lisäksi. Kritiikki kohdistuu seuraaviin asioihin: Palkkatuen toteutus on ollut huonoa, mutta vastauksessa ei kerrottu, miksi toteutus oli huono. Toive siitä, että yritykset palkkaisivat myös muitakin nuoria kuin heitä, joiden on mahdollista saada palkkatukea. Kääntöpuolena voi olla se, etteivät yritykset palkkaa palkkatuettomia, vaikka siihen olisi varaa. Koetaan, että palkkatukea myönnetään vääränlaisille yrityksille ja yrityksen tietojen sekä edellisen vuoden tuloksien pitäisi vaikuttaa siihen, mille yrityksille palkkatukea myönnetään.

Palkkatuki koetaan hyväksi, mutta tämä vastaaja olisi kaivannut enemmän tietoa ja tukea ennen työ sopimuksen tekoa sekä hänen mielestään työnantaja olisi pitänyt valvoa palkkatuen ajan. Yksi vastaajista oli otettu palkkatuella vain ruuhka-ajaksi ja sitten sopimus oli lopetettu. Siksi hän toivoisi, että työnantaja edellytetään palkkaamaan työntekijä vähintään palkkatuen keston ajaksi. Yhdellä vastanneista nuorista on epäily siitä, että työnantajat voivat käyttää palkkatukea hyväkseen, jotta pääsevät itse mahdollisimman vähällä. Yksi vastaanneista nuorista oli ensin ollut palkatta harjoittelussa, sitten palkkatuella ja nyt palkallisena. Hän kokee, ettei olisi työssään ilman palkkatukea ja hänestä palkkatuki pitäisi kohdentaa enemmän heihin, jotka ovat olleet työttöminä yli 6 kuukautta.

Miehistä (Taulukko 3) selkeä enemmistö eli jopa 70 prosenttia oli käynyt ammattikoulun. Pelkästään peruskoulun suorittaneita ei vastaajien joukossa ollut yhtään. Naisistakin suurin osa, eli 59 prosenttia on käynyt ammattikoulun, mutta kukaan naispuolisista vastaajista ei ollut suorittanut viimeisimpänä tutkintona lukiota tai kaksoistutkintoa. Naisista 25 prosenttia oli käynyt ammattikorkeakoulun ja 4,5 prosenttia yliopiston. Miehistä puolestaan 10 prosenttia oli suorittanut ammattikorkeakoulun. Naisista 4,5 prosenttia oli suorittanut vain peruskoulun.

TAULUKKO 3. Nuorten koulutustiedot sukupuolen mukaan.

Viimeisin suorittamasi koulu/tutkinto	Sukupuoli	
	Nainen (n = 44)	Mies (n = 40)
Peruskoulu	4,5 %	0 %
Ammattikoulu	59 %	70 %
Oppisopimus	2,5 %	0 %
Lukio	0 %	10 %
Kaksoistutkinto (ammattikoulu ja lukio)	0 %	2,5 %
Ammattikorkeakoulu	25 %	10 %
Yliopisto	4,5 %	0 %
Joku muu, mikä?	4,5 %	7,5 %
Yhteensä	100 %	100 %

Tämä sama kysymys ”Mikä oli tilanteesi viikon päästä palkkatuen päättymisen jälkeen?” on nähtävissä Kuvio 2: ssa. Tässä (Taulukko 4) olemme ristiintaulukoineet sen sukupuolen kanssa, jotta

näemme sukupuolten väliset erot. Miehistä 67,5 prosenttia pääsi töihin ja naisista 47,7 prosenttia eli lähes viidesosa (20 prosenttia) vähemmän. Naisista 18,2 prosenttia jäi työttömäksi, kun miehistä vaan 7,5 prosenttia. Varusmiespalveluksen aloitti prosentuaalisesti lähes yhtä moni naisista ja miehistä.

TAULUKKO 4. Nuoren tilanne palkkatuen päättymisen jälkeen sukupuolen mukaan.

Mikä oli tilanteesi viikon päästä palkkatuen päättymisen jälkeen?	Sukupuoli	
	Nainen (n = 44)	Mies (n = 40)
Pääsin töihin	47,7 %	67,5 %
Aloitin opiskelut	4,6 %	7,5 %
Aloitin äitiys/isyysloman	2,3 %	0,0 %
Jäin sairauslomalle	2,3 %	2,5 %
Jäin työttömäksi	18,2 %	7,5 %
Aloitin varusmiespalvelussa	2,3 %	2,5 %
Joku muu, mikä?	22,7 %	12,5 %
Yhteensä	100,0 %	100,0 %

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyöllämme on suuri merkitys sen tilaajalle eli Nuoret Duuniin 2017 -hankkeelle, sillä he olivat esittäneet erilaisia aiheita, joista he halusivat saada opinnäytetöitä. Valitsimme meitä itseämme kiinnostavimman aiheen, eli kuinka hanke on onnistunut edistämään 17–29-vuotiaiden työllisyyttä Pohjois-Savossa. Valitsemamme aihe on toivottu valmistuvan heidän käyttöönsä syyskuuhun 2017 mennessä. Opinnäytetyön tilaajalla ei ole entuudestaan tietoa siitä, kuinka nuoret ovat työllistyneet palkkatuen jälkeen Pohjois-Savossa. Merkitys on näin ollen myös konkreettista tietoa antava. Pyrimme tekemään kyselytutkimuksen asiakasystävälliseen muotoon käyttämällä muiden muassa normaalia suomen kieltä kapulakielen ja haasteellisten ammattisanojen sijasta.

Opinnäytetyö oli meille molemmille ensimmäinen tutkimuksellinen työ, joten opimme siitä paljon. Opinnäytetyö toi myös meille kaivattua lisätietoa työttömyydestä ja työllistamisestä, koska koimme aiheen meille tärkeäksi. Opinnäytetyöstä on hyötyä myös meidän oman työllistymisemme suhteen. Tämän työn myötä perehdyimme monipuolisesti Suomen työllistymistä edesauttaviin tarjoajiin ja niiden työllistämistä auttavien palveluiden merkitykseen yksilön elämässä. Työn arvioinnin ja tulosten analysointi oli meille merkityksellinen oppimiskokemus ja tapa perehtyä aiheeseen syvällisesti ja teoreettisesti. Saimme paljon tietoa tästä yhteiskunnallisesta ja sosiologisesta ongelmasta ja mahdollisuuden olla sen kehittämisessä mukana tulevaisuudessa.

Tutkimus toteutettiin Pohjois-Savon alueella, joten saimme kotialueeltamme tietoa ja jatkotutkimusaiheita. Mikrotasolla näimme tutkimusongelmaan vastaavien ihmisten vastauksia ja yhteiskunnallisesti pystyimme ymmärtämään näiden henkilöiden asemaa ja ulkopuolisia asenteita. Mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe olisi tutkia laadullisella strategialla hankkeen asiakkaiden kokemuksia muun muassa yhteiskunnan sanktioiden paineesta sekä asemastaan työttöminä.

Vertasimme Webropol-kyselyn tuloksia Työllistääkö palkkatuki? Työllistämisyksiköiden vaikuttavuus Uudellamaalla - tutkimukseen. Vuonna 2015 työllistämisyksiköiden (palkkatuen tai oppisopimuksen) aloittaneiden henkilöiden yleisin koulutus Uudellamaalla oli opisto- tai keskiaste, yleensä ammattikoulututkinto 53 % ja korkeakoulutettuja oli ainoastaan 16 % (Sundvall ja Härmälä 2016, 8). Nuoret Duuniin 2017 -hankkeelle tehdyn kyselyyn vastanneiden nuorten yleisin koulutus oli ammattikoulututkinto 64 % ja ammattikorkeakoulutettuja oli 18 % ja yliopiston suorittaneita 2,5 %. Molempien tutkimustulosten prosenttiluvut ovat vastaavanlaisia, joten tästä voimme saada tietoa siitä, millainen koulutustausta palkkatuetuilla asiakkailla yleensä on.

Vuonna 2014 suurin työllistäjä työllistämisyksiköille oli yritykset, mutta vuonna 2015 määrät tippuivat yli 50 prosenttia. Kunnat puolestaan työllistivät yhtä paljon vuosina 2014 ja 2015 (Sundvall ja Härmälä 2016, 9). Myös hankkeelle tehdyn kyselyn tulokset näyttävät samaa sen suhteen, kuka työllistää eniten. Yritykset työllistivät eniten eli jopa 83 prosenttia ja kunta toiseksi eniten, 12 prosenttia.

Uudellamaalla oli tarkasteltu henkilöiden tilannetta kolmen kuukauden päästä työllistämiskampanian päätyttyä ja heillä työttömiä oli silloin vuonna 2015 38 prosenttia. Kyselyssämme tarkasteltiin tilannetta viikon päästä palkkatuen päättymisen jälkeen ja silloin työttömiä oli 13 prosenttia. Kyselyssämme oli myös monia eri vaihtoehtoja sen hetkiseen tilanteeseen, kuten esimerkiksi: Aloitin opiskelut, aloitin varusmiespalvelun ja aloitin äitiys/isyysloman. Uudellamaalla oli tarkasteltu vain työttömyyttä (Sundvall ja Härmälä 2016, 12).

Eniten työttömyyskokemuksia on 20- ja 21-vuotiailla nuorilla, jos päivänkin työttömyydet lasketaan. Nuorten työttömyysjakso on yleisempiä, mutta pituudeltaan lyhyempiä kuin aikuisilla. Vuonna 2010 ensimmäisen työttömyysjakson mediaanikesto 20–24-vuotiailla oli koko maassa 51 päivää, Pohjois-Savossa 48 päivää ja Uudellamaalla 46 sekä Itä-Uudellamaalla 40 päivää. (VATT 2013.) Otimme tässä vertailussa huomioon koko maan keskiarvon, koska siitä näkee mikä tilanne on koko maassa ja Uudenmaan alueet, koska niitä vertailimme aikaisemminkin sekä tietysti Pohjois-Savon, koska opinnäytetyömme koski sitä aluetta.

Webropol-kyselyssä ei kysytty näin tarkkaa pituutta palkkatukea edeltäneelle työttömyysjaksolle. Kysyimme nuorilta, että kuinka pitkään he olivat olleet työttöminä ennen palkkatukea ja niihin oli valmiit vastausvaihtoehdot. Vastaajista 57 prosenttia oli ollut työttömänä alle puoli vuotta, 31 prosenttia vastaajista oli ollut työttömänä puoli vuotta – vuoden ja 10 prosenttia oli ollut työttömänä vuoden – kaksi vuotta sekä yli kaksi vuotta työttömänä olleita oli 2 prosenttia. Nuorten kannalta on hyvä, että työttömyysjaksot jäävät mahdollisimman lyhyeksi, jotta syrjäytymisen riski ei kasva. Näin jälkikäteen meille heräsi ajatuksia, olisiko työttömyyden kestosta pitänyt kysyä tarkemmin. Pohdimme, olisiko valmiina vaihtoehtoina voinut olla myös alle kuukausi, 1 – 3 kuukautta, 3 – 6 kuukautta tai olisiko siitä voinut kysyä avoimella kysymyksellä.

7 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry määrittelee ohjeistossaan Arki, arvot, elämä ja etiikka - Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. Työntekijän ja työyhteisön mukaan eettinen harkinta ja vastuu -osiossa eettiset periaatteet ovat osa ammattikäytäntöä erilaisissa tilanteissa, joita ohjaavat erilaiset moraaliset, poliittiset ja taloudelliset vaatimukset. (Talentia 2013.) Eettisyyden ja luotettavuuden näkökulmasta Webropol -kyselyä ei voinut lähettää suoraan palkkatuen saaneille nuorille, koska heidän yhteystietonsa on annettu vain Nuoret Duuniin 2017 -hankkeen käyttöön. Lähetimme sen takia kyselyn toimeksiantajallemme sekä koko hankkeen projektipäällikölle, joka välitti kyselyn nuorille, joten emme nähneet tai saaneet käyttöömme nuorten osoite- tai tunnistetietoja. Tällä tavalla takasimme kaikkien asiakkaiden tunnistamattomuuden, turvallisuuden sekä henkilötietoja koskevan salassapidon.

Tässä opinnäytetyössä noudatimme hyvän tieteellisen käytännön ohjeita, jolloin tähän työhön liittyen tehty tutkimus on eettisesti hyväksyttävä ja luotettava. Tutkimuksessa noudatimme toimintatapoina rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimuksen ja sen tuloksien arvioinnissa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6–7.) Lisäksi tutkimuksessa käytimme eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä sekä toteutimme tieteellisen tiedon tapaan kuuluvaa avoimuutta ja vastuullista tiedeviestintää julkaistaessa tutkimuksen tuloksia. Asetettujen tieteellisten tietojen vaatimusten mukaisesti suunnittelimme, toteutimme ja raportoimme tutkimuksen, sekä tallensimme siitä syntyneet tiedot niiden mukaisesti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6–7.)

Olimme sopineet Nuoret Duuniin 2017 -hankkeen kanssa siitä, kuinka käsittelemme tietoja ja tutkimustuloksia. Hankkeen projektipäällikkö lähetti tekemämme kyselyn eteenpäin nuorille, joten emme nähneet kenenkään vastaajan henkilö- tai yhteystietoja (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6). Elokuvalippujen arvontaan nuoret pystyivät osallistumaan jättämällä oman sähköpostiosoitteensa Webropol -kyselymme loppuun. Tällöin jokainen nuori päätti itse, osallistuuko hän arvontaan. Me saimme tutkia ja analysoida kyselyn tuloksia tässä opinnäytetyössä, jonka toimeksiantaja eli Nuoret Duuniin 2017 -hanke sai käytettäväkseen.

Tutkimus tuli toteuttaa hyviä tutkimuskäytäntöjä noudattaen. Tämä hyvien käytänteiden noudattaminen tuli tuoda esille myös itse nuorille menevässä saatekirjeessä (Liite 1). Saatekirjeessä on nostettava esille asioita, mitkä voivat positiivisesti vaikuttaa nuorten haluun vastata kyselyyn kokonaisvaltaisesti ja tarkoituksenmukaisesti. Myös kyselyn vastaamisen vapaaehtoisuus sekä anonymiys oli nostettava esille, sekä siitä tuli ilmetä mitä tutkimuksella aiotaan tehdä ja kuinka käyttölaajainen tarkoitus sillä on. Varsinkin anonymiuden suojaaminen ja varmistaminen herättävät vastaajassa luottamuksen tunteen ja näin ollen kyselyn nimettömänä toteuttamisen vakuuttavuuteen.

Suunniteltaessa kyselylomakkeen kysymyksiä on sen laatimisvaiheessa huomioitava kysymysten rakenne ja niiden yksiselitteinen ymmärtäminen. Tämä tarkoittaa sitä, että kysymyksissä ei saa käyttää liian vaikeita lauserakenteita tai ammattisanastoa. Vaikeaselkoisuus voi ajaa lukijan ymmärtämään lukemansa monella eri tavalla tai kokonaan väärin. (Kananen 2015, 48.) Lyhyet ohjeistukset ja kyselyrakenne osioiden selkeyttäminen aluksi minimoivat kysymysten väärinymmärtämisen riskin. Selkeästi ohjeistetulla kysymysrakenteella voi välttää pienimmätkin tuloksiin vaikuttavat tekijät ja käsitteellisen väärinymmärryksen. Kyselytutkimuksessa on tärkeää sen vertailukelpoisuuden saavuttamiseksi, että kaikki kyselyyn vastaavat ymmärtävät ja tulkitsevat kysymykset samalla tavalla. Sekä tutkimushenkilöt, että kyselyn laatijoiden tulee ymmärtää kysymysten sisällöt tarkoituksenmukaisesti. (Valli 2010, 103-104.)

Kyselylomakkeessa täytyi onnistua välttämään johdattelevat kysymyksenasettelut sekä neutraalit kysymykset. Neutraaleja kysymyksiä ja niiden vastausvaihtoehtoja on oikeastaan mahdotonta tehdä, eikä täysin varmaa ja luotettavaa kyselylomakkeen kysymysten esittelytapaa olekaan. (Kananen 2015, 48.) Vastausvaihtoehtojen järkevällä ja loogisella esitystavalla voi vaikuttaa siihen, miten vastaaja vastaa vastausvaihtoehtoihin. Tämä on osa luotettavaa tiedonkeruumenetelmää, että vastaukset etenevät lukijalle loogisesti.

Luotettavuuteen liittyy aina epävarmuus siitä, miten tosissaan kyselylomakkeeseen oikeasti vastataan. On valitettava tosiasia, että tutkimushenkilöt eivät välttämättä vastaa kysymyksiin huolellisesti ja luotettavasti. Tutkijalla on välillinen mahdollisuus vaikuttaa vastaajien huolelliseen ja totuudenmukaiseen vastaamiseen siten, että vastaajia muun muassa pyydetään varamaan riittävä määrä vastaamisaikaa sekä vastaamaan kokonaisuudessaan kyselyyn yksin.

Vastaamisen mielekkyyteen ja panostamiseen vaikuttavat muiden muassa kyselyn pituus. On tärkeää, että kysely pysyy riittävän lyhyenä lukijalle, mutta kuitenkin aiheista tarpeeksi tietoa antavana. Sopivan lyhyillä vastauksilla ja vaihtoehdoilla voi taata sen, että vastaaja jaksaa täyttää koko kyselyn loppuun asti ja huolella. Jos kysely osoittautuu liian monimutkaiseksi, pitkäksi ja vaikeaksi, on vaarana menettää kyselyyn vastaavan henkilön motivaatio ennen tämän kyselyyn tutustumistakaan. (Valli 2010, 105.)

8 POHDINTA

Koistinen (2014) epäilee osittain sitä, onko lisätuki (palkkatuki) oikeasti auttanut ja parantanut työllisyyttä. Kyselylomakkeen avoimista vastauksista nousee esille sellainen asia, että yhteiskunnan tuella yksilön työmarkkina-asema on parantunut sitä myöten, kun työpaikka on otettu vastaan, vaikka sen olisi voinut saada kuka tahansa muukin ilman palkkatukea.

1990-luvun lama aiheutti kuitenkin mittavat jälkiseuraukset yhteiskunnassamme, mikä näkyy sitkeänä rakennetyöttömyytenä. Lama aiheutti työttömyysilmiön ikään kuin kovan ytimen, millä tarkoitetaan niiden työttömien ihmisten joukkoa, joiden osaamiselle ei ole käyttöä työmarkkinoilla. (Juhila 2006, 58.) Mielestämme tällainen ilmiö, jossa joukko osaavia ihmisiä leijuu ikään kuin irtonaisena osana työkulttuuristamme, on eettisesti väärin ajateltu. Jokainen ihminen osaa tehdä jotain, ja jos institutiot eivät anna siihen mahdollisuutta, tämä joukko tulee väistämättä leimatuksi yhteiskunnan työssäkäyvien valtaosan silmissä. Mielestämme yhteiskunnan paine ja leimatuksi joutumisen pelko ovat tärkeitä syitä ihmisen syrjäytymisvaaraan joutumiselle ja työhyvinvoinnin negatiiviselle vaikutukselle. Koska pitkäaikaistyötön joutuu välttämättä vähimmäisturvan piiriin, mikä yleensä ottaen on toimeentulotuki tai työttömyysturvatuki, vaikuttaa se myös elämänlaatuun ja tulevaisuudessa työssäjaksamiseen.

8.1 Työssäjaksamisen tärkeys

Pohdimme myös sitä, mikä vaikuttaa elämänlaatuun ja työssäjaksamiseen. Ihminen on luotu ryhmänjäseneksi ja auttamaan toista hädässä, mutta nyky-yhteiskunnan tasolla tulee pohdittua, tunteeko ihminen häpeää joutuessaan työttömäksi. Kun työn joutuu aktivointipolitiikan piiriin, käytännössä aktivointisuunnitelmaprosessiin asiakkaaksi, onko se ihmiselle nöyryyttävä asia vai ei? Meidän kulttuurissamme korostuu se, että yksin pitää selvitä ongelmista. Työttömyys on vain yksi ongelma heillä, joilla se on elämässä jokapäiväisesti läsnä.

Työelämän kulttuuri ja muutos elää ja muuttuu koko ajan. Näistä muutoksista puhutaan jatkuvasti, mutta Järvensivu (2010, 32–39) painottaa sitä, että ei ole niin sanotusti vanhaa ja uutta työelämää. Järvensivu (2010, 32–39) kuvailee, että tämän hetkiset työelämän uudistukseen tehdyt muutokset ovat tulevaisuudessa "vanhaa työelämää" ja tämä onkin hyvin perusteltu muun muassa naisten asemasta työelämässä. Naisten mukaantulo työelämäkulttuuriimme oli aikoinaan merkittävä bruttokansantuotetta nostava uudistus, mikä nykypäivänä on historian valossa kuin näkymätön ja kyseenalaistamaton Suomen yhteiskuntaan kuuluva normaali asia. Kuitenkin kyselymme naispuoliset vastaajat työllistyivät edelleenkin huonommin kuin miehet, vaikka naiset ovat olleet kiinteä osa työelämäämme jo vuosikymmenten ajan (Naisjärjestöjen Keskusliitto Leena Ruusuvoori ja Helsingin kaupunginmuseo Elina Kallio 2011, 4–5).

Nykyajan keskustelu työelämästä ja sen painopistealueista kohdistuu voimakkaasti työn tuottavuuteen ja kilpailukykyisyyteen. Työvoima ja sen ylläpitäminen ovat aina kallista ja se näkyy muiden muassa työpaikkojen henkilöstövähennyksinä ja yritysten ulkomaille investoinnilla. (Lahti

2008, 41 ja Manka ja Manka 2016, 26–27.) Työllisyystilanne ja työntekijän työpaikan talousmuutokset ovat olleet negatiivisia jo vuosia. Joka kymmenennelle palkansaajalle irtisanotuksi joutuminen, oman alan ammattinimikettä ja työkokemusta vastaavan työn löytyminen sekä työssä pysyminen on todellinen pelko ja uhkakuva. Kyselytutkimuksessa kysyimmekin muun muassa palkkatuella työskentelyä alalla, mikä kiinnostaa tai ei kiinnosta vastaajaa, sekä ammattipätevyyden tai sen puuttumista työpaikan kannalta. Tuottavuuden vahvistaminen ja kilpailukyvyn ongelmat ovat merkittävä ongelma työttömäksi joutumiselle ja työhyvinvoinnin ylläpitämiselle. (Manka ym. 2016, 26–27.)

Manka ym. (2016, 27) selittää myös työllisyystilanteen negatiivista kehittymistä siten, että työntekijän vaikuttamismahdollisuudet ovat supistuneet. Siinä missä työntekijä on voinut aiemmin luottaa oman ja parhaimman panoksensa antamisen organisaatiolle tai yritykselle ja tätä kautta vakituisen työpaikan saannille, ei asia olekaan enää niin. Työntekijä voi menettää työpaikkansa ja kadottaa asemansa työmarkkinoilla, vaikka kuinka kehittäisi itseään ja olisi sitoutunut työnantajan asettamiin velvoitteisiin. Kyselytutkimuksemme vastauksissa monelle tuntui olevan työnsaannin epävarmuus ja työllistymisen tulavaisuus epävarmaa ja stressiä aiheuttava tekijä. Stressi omasta taloudesta on omiaan viemään motivaatiota omien elämäntavoitteiden toteuttamisesta ja suunnittelusta yksilön elämässä. Jokisaarikin (2002, 69) kuvailee motivaation puutteen olevan uhka tulevaisuudessa mahdollisiin työhön sijoittumisina.

Järvensivu (2014, 64–65) antaa aiheeseen erilaisen kantansa. Hänen mukaan melkein jokainen ihminen on kuullut työelämää ja työasemaan liittyvistä pelotteista ja negatiivisista kokemuksista. Noin 60 prosenttia suomen kansalaisista olivat työelämän muutoksista selviytymisen strategioiden mukaan sillä kannalla, että mielekkyyks työelämässä on kehittymässä hiljalleen huonompaan suuntaan päin. Järvensivun tutkimus osoittaa, että työelämässä pysymisen mielekkyyks ei ole niin selvä asia, kuin yleensä ajatellaan.

Valtakunnalliset sosiaali- ja terveyspalveluiden uudistukset tuovat oman perspektiivinsä sekä sosiaali-, että terveyspalveluihin. Säästöt ja niiden vaikutukset, palvelunkäyttäjien valinnanvapaus, palveluntuottajien järjestämisvastuu ja niiden tuoma uudelleenjärjestely yhteiskunnan rakenteisiin ovat nykyaikaisten tutkimusten mielenkiinnon kohteina. Tämä mielenkiinto on kuitenkin leikannut työntekijöiden paikan ja hyvinvoinnin mittausta uudistuksen monipuolisen tarkastelun kannalta merkittävästi. (Erhola, Vaarama, Pekurinen, Jonsson, Junnila, Hämäläinen, Nykänen ja Linnosmaa 2014.) Varsinkin nämä sosiaali- ja terveyspalveluiden uudistukset panevat miettimään työkuultuurimme tulevaisuutta ja mitä niille, kuten vanhus- ja vammaispalveluille oikeasti tapahtuu.

8.2 Työntekijänä työllistämistä edistävissä palveluissa

Aktivointipolitiikan alle kytkeytyvät aktivointitoimenpiteet tarkoittavat aktivointisuunnitelman laatimista moniammatillisessa tiimissä asiakkaan kanssa. Tämä aktivointisuunnitelma sisältää, kuin mikä tahansa muukin sosiaalialan asiakassuunnitelma, ihmiseen kohdistuvien toimenpiteiden arvioimista, nykytilanteen kartoittamista ja työllisyyttä edesauttavien toimenpiteiden ja tavoitteiden

suunnittelua sekä sopimista. (Juhila 2006, 59.) Se, mikä panee miettimään tätä aktivoitipolitiikan kimuranttia eli monimutkaista kuvioita, on juurikin sen moniammatillisen työn luonne. Työtön joutuu olemaan tavallaan keskiössä, sosiaaliviranomaisten sekä työvoimaviranomaisten kanssa. Asioista vain vähän ymmärtävälle tämä kuvio on varmasti sekava kaikkine vaikeasti ymmärrettävine paperineen sekä dokumentteineen. Mielestämme asiakaslähtöisempään työllisyyttä edistäviin asiakaspalvelu- ja palaverikäytänteisiin on vielä pitkä matka. Jokainen työntekijä on vastuussa selkeästä ja asiakasystävällisestä vuoropuhelusta yhdessä asiakkaan kanssa.

Työllisyyttä edistävät palvelut laittavat pohtimaan myös sosionomin työnkuvaa tällä alalla. Ensimmäisinä asioina ohjaavana ja neuvovana asiakkaan työntekijänä joutuu väistämättä kohtaamaan syrjäytymisvaarassa olevan ihmisen elämään ja tätä kautta ihmisen elämän- ja arjenhallinnan kysymyksiin. Sosiaalialan työtehtävien perusasioihin kuuluvat muuten muassa heikommassa asemassa olevien ihmisten puoltaminen ja tukeminen heidän muuttuvissa sekä haasteellisissa elinympäristöissä. Juhila (2006) kuvaakin elämänhallintaa käsitteenä, johon syrjäytymisvaarassa olevan ihmisen tavoitteet yhteiskunnan liittämistyössä tähtäävät. Varsinkin nuorelle työntekijälle voi olla vaikeaa kohdata asiakkaana ihminen, jolla oman elämän- ja arjenhallinta ei ole tasapainossa. Meillä molemmilla on kokemusta sellaisista asiakastilanteista, joissa olemme joutuneet todella syvällisesti refleктоimaan asiakkaan ongelmia ja koettaneet tukea ammattillisesti, mutta kuitenkin joutuneet hiljaa myöntämään sen tosiasian, että emme voi oikeasti ymmärtää vielä niin laajoja mittakaavoja yhden ihmisen elämän ongelmia. Omaan ammatilliseen kasvuun kuuluu opetella ajan saatossa oikeita työmenetelmiä kohdata moniongelmaisia asiakkaita sekä välttää esimerkiksi myötätuntouupumukseen ajautumista.

8.3 Vahvuudet ja heikkoudet tutkimustyön prosessissa

Työmme prosessin aikana asettamamme vahvuudet olivat muiden muassa aiheen työelämälähtöinen kiinnostus, omatoimiseen sekä parityöskentelyyn olevat valmiudet, palveluohjauksen suuntautumisvaihtoehto, oman ammattitaidon laajentaminen ja äidinkielen käytön taito. Haasteitamme olivat kokemattomuus tutkimustyön strategiasta ja sen raportoinnista, kahden ihmisen yhteisen ajankäytön suunnittelussa, työn laajuus sekä sen rajaamisen ongelmallisuus, ennalta-arvaamattomat asiat, kuten sairastuminen tai poissaolot ja viimeisimpänä aikataulussa pysyminen.

Ulkopuoliset mahdollisuudet työn kontekstiin liittyen olivat aiheen ajankohtaisuus, aluekohtaisuuden rajaus (Pohjois-Savo), työn merkitys meille alaa opiskeleville sekä toimeksiantajalle sekä se, että toimeksiantajalta oli saatavissa tukea koko opinnäytetyöprosessin ajaksi. Ulkopuoliset haasteet olivat muiden muassa otannan riittävyys, tulosten vähäisyys, se, ettei työ vastaa yhteiskunnan muutoksien näkökulmia tai hyödynnäkään toimeksiantajaa ja myöskin se, että hankeella ei ollut aiempaa tietoa asiakkaiden työllistymisestä palkkatuen myöntämisen jälkeen.

LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT

- ALA-KAUHALUOMA, Miika, KESKITALO, Elsa, LINDQVIST, Tuija ja PARPO, Antti 2004. Työttömien aktivointi. Kuntouttava työtoiminta. Lain sisältö ja vaikuttavuus. Stakes.
- ANTTILA, Pirkko 2006. Tutkiva toiminta ja ilmaisu, teos, tekeminen. Hamina: Akatiimi Oy.
- ELY-KESKUS 2015. Tiedotteet 2015 [verkkosivu]. Nuoret Duuniin 2017 (Pohjois-Savon ELY-keskus). [Viitattu 2017-04-18.] Saatavissa: <https://www.ely-keskus.fi/web/ely/-/nuoret-duuniin-2017-pohjois-savon-ely-keskus-#.WPYzi1PyhsM>
- EUROOPAN SOSIAALIRAHASTO 2015. [verkkosivu] Mikä on ESR? [Viitattu 2017-4-18.] Saatavissa: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=fi>
- EUROOPAN UNIONI s.a. Euroopan aluekehitysrahasto. Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman hankkeen kuvaus [verkkosivu]. EU. [Viitattu 2017-06-03.] Saatavilla: <https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektikoodi=S20207>
- EUROSTAT. Statistics explained. 2016. Statistics on young people neither in employment nor in education or training [verkkosivu]. Eurostat. [Viitattu 2017-05-08.] Saatavilla: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training
- ERHOLA, Marina, VAARAMA, Maija, PEKURINEN, Markku, JONSSON, Pia Maria, JUNNILA, Maijaliisa, HÄMÄLÄINEN, Päivi, NYKÄNEN, Eeva, LINNOSMAA, Ismo 2014.
- SOTE-uudistuksen vaikutusten ennakoarviointi. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus. Saatavissa: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/115008/URN_ISBN_978-952-302-176-1.pdf?sequence=1.
- FAY, Robert G 1996. Enhancing the effectiveness of active labour market policies: evidence from programme evaluations in OECD countries. OECD labour market and social policy occasional papers, no 18. OECD Publishing.
- HARJULA, Minna 1996. Vailinnaisuudella vaivatut. Vammaisuuden tulokset suomalaisessa huoltokeskuksessa 1800-luvun lopulta 1930-luvun lopulle. Helsinki: Suomen Historiallinen Seura, Bibliotheca Historica 15.
- HEIKKILÄ, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- HIEKKALA, Panu. 2017-05-22. Kuinka monta työntekijää teillä on Nuoret Duuniin – hankkeessa? Vastaanottaja: Lotta Pöyhönen.
- HIRSJÄRVI, Sirkka, REMES, Pirkko ja SAJAVAARA, Paula 2014. Tutki ja kirjoita. 19. painos. Tammi.
- HÄMÄLÄINEN, Kari 1998. Aktiivinen työvoimapolitiikka Suomen työmarkkinoilla. Taloustieteen näkökulmia ja tutkimustuloksia. Työpoliittinen tutkimus nro 192. Helsinki: Työministeriö.
- JOKISAARI, Markku 2002. Työelämään siirtyminen. Vuorovaikutusta tavoitteellisen toiminnan, sosiaalisen pääoman ja työelämän välillä. Teoksessa: SALMELA, Katariina, NURMI, Jari-Erik (toim.). Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus. 67–83.
- JÄRVENSIVU, Anu 2010. Tapaus työelämä ja voiko sitä muuttaa. Tampere University Press.

- JÄRVENSIVU, Anu 2014. Sukupolvi on osa työelämätarinaa. Teoksessa JÄRVENSIVU, Anu, NIKKANEN, Risto ja SYRJÄ, Samu. Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere University Press. 60-65.
- KARJALAINEN, Vappu ja KESKITALO, Elsa 2013. Kaikki työuralle! Työttömien aktiivipolitiikka Suomessa. Tampere.
- KANANEN, Johannes 2012. "Nordic paths from welfare to workfare: Danish, Swedish and Finnish labour market reforms in comparison" [verkkosivu] SAGE journals. [Viitattu 2017-01-22.] Saatavilla: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0269094212445351>
- KANANEN, Jorma 2015. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Miten kirjoitan kehittämistutkimuksen vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja.
- KOISTINEN, Pertti 2014. Työ, työvoima & politiikka. Tampere: Osuunkunta Vastapaino.
- KOIVISTO, Matti 2016. Mitä työttömältä odotetaan. Näin työttömyysturva toimisi jatkossa [verkkouutiset]. Yle. [Viitattu 2017-04-20]. Saatavilla: <http://yle.fi/uutiset/3-9223672>
- LAHTI, Pirkko 2008. Mielen määrin. Helsinki: Otava.
- LARJA, Liisa 2013. Nuorten elinoloja ei voi kuvata pelkän työttömyysasteen avulla. Hyvinvointikatsaus 1/2013, 9-17. [verkkosivu] Tilastokeskus [Viitattu 2017-05-08.] Saatavilla: http://www.stat.fi/artikkelit/2013/art_2013-03-11_002.html
- MANKA, Marja-Liisa ja MANKA, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- Naisjärjestöjen Keskusliitto Leena Ruusuvuori ja Helsingin kaupungin museo Elina Kallio 2011. 100 vuotta naisten elämää ja tekoja. Helsinki: Lönnberg Print&Promo.
- NUORET DUUNIIN 2017 2013. [verkkosivu] Nuoret duunin. [Viitattu 2016-10-14.] Saatavissa: <http://www.nuoretduuniin.fi/fi/yhteystiedot/ajankohtaista/?news=view&newsID=1>
- NUORET DUUNIIN 2017 s.a. Nuoret Duunin – hankkeen palkkatuki, kenelle? [verkkosivu] Nuoret duuniin. [Viitattu 2017-01-19.] Saatavissa: <http://www.nuoretduuniin.fi/files/file/Palkkatukiohje.pdf>
- NUORISOTAKUU. s.a.a. Nuorisotakuu auttaa eteenpäin [verkkosivu]. Nuorisotakuu. [Viitattu 2017-5-19]. Saatavissa: <http://nuorisotakuu.fi/tietoa-nuorisotakuusta>
- NUORISOTAKUU. s.a.b. Nuorisotakuu alkaa työllistymissuunnitelmasta [verkkosivu]. Nuorisotakuu. [Viitattu 2017-05-06]. Saatavissa: <http://nuorisotakuu.fi/tyollistymissuunnitelma>
- SOSIAALIHUOLTOLAKI. L. 1301/2014. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2017-05-08.] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141301#Pidp457644928>
- STM 1999. Sosiaali- ja terveysministeriö. [verkkosivu] [Viitattu 2017-03-27.] Saatavilla: <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/76248/laadunhallinta2000.pdf?sequence=1>
- STIGLITZ, Joseph 2003. Globalization and its discontents. London: Penguin Books.
- SUND, Ralf 2016-04-18. Poliitikko ja ammattiyhdistysvaikuttaja. [Haastattelu.] Helsinki: A-Studio.
- SUNDEVALL, Santtu ja HÄRMÄLÄ, Kennet 2016. Työllistääkö palkkatuki? Työllistämiskeskeisten vaikuttavuus Uudellamaalla. Selvitys [verkkosivu]. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. [Viitattu 2017-01-22.] Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-314-528-3>
- TALENTIA RY 2013. Arki, arvot, elämä, etiikka. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet [verkkosivu]. Talentia. [Viitattu 2016-11-20]. Saatavissa: <http://www.talentia.isintexas.com/mag/eettinenopas.php>
- TE-PALVELUT 2015. Työllisty nuorten Sanssi-kortilla! [verkkosivu]. TE-palvelut. [Viitattu 2016-11-22.] Saatavissa: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/nuoret/toihin/nuorten_sanssi_kortti/index.html

- TE-PALVELUT 2017. Mitä karenssi tarkoittaa? [verkkosivu]. TE-palvelut. [Viitattu 2017-5-6.] Saatavissa: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/jos_jaat_tyottomaksi/tyottomyysturva/karenssi/index.html
- TE-PALVELUT 2016. Palkkatuki [verkkosivu]. TE-palvelut. [Viitattu 2016-11-20]. Saatavissa: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html
- TE-PALVELUT 2017. Palkkatuen määrärahat ja niiden kohdentaminen vuonna 2017 [verkkosivu]. TE-palvelut. [Viitattu 2017-05-08.] Saatavissa: <http://toimistot.te-palvelut.fi/-/palkkatuen-maararahat-ja-niiden-kohdentaminen-vuonna-2017>
- TE-PALVELUT 2017. Palkkatuki [verkkosivu]. Te-palvelut. [Viitattu 2017-06-02.] Saatavissa: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html
- TERVEYDEN JA HYVINVOINNIN LAITOS 2016. Lapset, nuoret ja perheet – kasvun kumppanit. Nuorten syrjäytymisen ehkäisy [verkkosivu]. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. [Viitattu 2017-05-24.] Saatavissa: https://www.thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/tyon_tueksi/nuorten-syrjaytyminen/nuorten-syrjaytyminen-ehkaisy
- TILASTOKESKUS 2016. Tilastot. Työmarkkinat. Työvoimatutkimus. 2016. Lokakuu. Lokakuun työttömyysaste 8,1 prosenttia [verkkosivu]. Tilastokeskus. [Viitattu 2016-12-20.] Saatavissa: http://www.stat.fi/til/tyti/2016/10/tyti_2016_10_2016-11-22_tie_001_fi.html
- TILASTOKESKUS 2017. Tilastot. Työmarkkinat. Työvoimatutkimus. 2017. Maaliskuu. Maaliskuun työttömyysaste 9,6 prosenttia [verkkosivu]. Tilastokeskus. [Viitattu 2017-5-19.] Saatavissa: http://www.stat.fi/til/tyti/2017/03/tyti_2017_03_2017-04-27_tie_001_fi.html
- TILASTOKESKUS 2017. Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkosivu]. Helsinki: Tilastokeskus [Viitattu: 2017-06-01]. Saatavissa: <http://www.stat.fi/til/tyti/index.html>
- TOFT, Christian 2003. Evidence-Based social science and the Rehnist interpretation of the Development of active labor market policy in Sweden during the Golden Age: A critical examination. *Politics & Society* 31:4.
- TURJA, Timo ja RUUSU, Pauliina 2012. Nuorisotakuu [verkkosivu]. Eduskunta. [Viitattu 2017-4-13] Saatavissa: https://www.eduskunta.fi/FI/tietoeduskunnasta/kirjasto/aineistot/kotimainen_oik.eus/LATI/Sivut/nuorisotakuu.aspx
- TUTKIMUSEETTINEN NEUVOTTELUKUNTA 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa [verkoartikkeli]. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. [Viitattu 2016-11-22.] Saatavissa: http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ 2014. Euroopan unioni. Euroopan aluekehitys rahasto. Euroopan sosiaalirahasto. Vipuvoimaa EU:lta 2014-2020. Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman hankkeen kuvaus [verkkosivu]. Euroopan unioni. [Viitattu 2017-01-19] Saatavissa: <https://www.eura2014.fi/ratiepa/projekti.php?projektkoodi=S20207>
- TYÖLLISYYSLAKI. L 275/87. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2016-11-20]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1987/19870275>
- TYÖSUOJELU.FI s.a. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Psykososiaalinen kuormitus [verkkosivu]. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. [Viitattu 2016-11-20]. Saatavissa: <http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>
- VALLI, Raine 2010. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Aaltola, Juhani - Valli, Raine (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 2. painos. Jyväskylä: PS-kustannus. 102–125.

VALTIOVARAINMINISTERIÖ 2016. Työttömyysturvan seuraamusjärjestelmän eroista Pohjoismaissa [verkkokolumni]. Valtiovarainministeriö. [Viitattu 2016-11-20]. Saatavissa: http://vm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/tyottomyysturvan-seuraamusjarjestelman-eroista-pohjoismaissa

VATT 2013. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. Faktaa nuorisotyöttömyydestä [verkkokolumni]. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. [Viitattu 2016-11-20]. Saatavissa: <http://vatt.fi/faktaa-nuorisotyottomyydesta>

YRITYSKESKUS INNOCUM 2015. Nuoret Duuniin 2017 – hankkeesta tukea nuorten työllistämiseen [verkkosivu]. Yrityskeskus Innocum. [Viitattu 2016-11-20]. Saatavissa: <http://www.innocum.com/nuoret-duuniin-2017-hankkeesta-tukea-nuorten-tyollistamiseen/>

LIITE 1: SAATEKIRJE



Nuoret Duuniin 2017

HYVÄ VASTAAJA

Suoritamme sosionomin AMK-tutkintoa Savonia-ammattikorkeakoulussa. Tämä kysely on osa meidän koulutusohjelman opinnäytetyöprosessia, minkä tarkoituksena on selvittää palkkatuen vaikutus työllistymiseen Pohjois-Savon alueella, Kiuruvettä lukuun ottamatta. Pyydämme ystävällisesti Teitä vastaamaan oheiseen kyselylomakkeeseen vilpittömästi, joka lähetetään kaikille Nuoret Duuniin 2017- hankeeseen osallistuneille nuorille aikuisille.

Vastauksenne ovat todella tärkeitä tutkimuksemme toteutuksen näkökulmasta ja ne ovat erittäin luottamuksellisia, salassa pidettäviä sekä ne käytetään vain tähän tutkimukseen liittyen, jonka jälkeen vastaukset hävitetään asianmukaisesti oikeilla käytänteillä. Kysely on lähetetty yhteistyössä Pohjois-Savolaisen Nuoret Duuniin 2017- hankkeen kanssa ja tältä Siilinjärveläisen kunnan hankeelta olemme saaneet myös virallisen tutkimusluvan. Nuoret Duuniin 2017-hanke vastaa ainoastaan sähköpostiosoitteiden käsittelystä sekä kyselyiden lähettämisestä. Näin ollen, me tutkijat emme saa yhtään sähköposti- tai tunnistetietoa käsittelyymme. Tämä menettely turvaa Pohjois-Savon alueen Nuoret Duuniin 2017-hankkeen osallistuneiden asiakkaiden turvallisuuden, tunnistamattomuuden ja henkilötietojen salassapidon.

Sähköiseen kyselyyn vastaaminen sekä tämän saatekirjeen lukemiseen kuluu aikaa noin 15 minuuttia ja vastaaminen on täysin vapaaehtoista. Arvomme yhdessä Nuoret Duuniin 2017 – hankkeen kanssa viisi (5) elokuvalippua. Mikäli haluat osallistua elokuvalippujen arvontaan niin jätä sähköpostiosoitteesi kyselyn loppuun. Toivomme, että mahdollisimman moni vastaa tähän kyselyyn, sillä jokainen vastaus on äärimmäisen tärkeä.

Opinnäytetyömme ohjaajina ovat yliopettaja Anne Waldén (puh. 044*****) ja lehtori Minna Kaija-Kortelainen (puh. 044*****). Tutkimusten tulokset julkaistaan opinnäytetyössä, mikä valmistuu kevätlukukauden 2017 loppuun mennessä ja mikä tallennetaan Theseus tietokantaan kaikkien saataville. Vastaamme mielellämme tutkimusprosessin aikana ilmeneviin kysymyksiin puhelimitse ja sähköpostitse.

Ystävällisin terveisin ja yhteistyöstänne kiittäen,

Erika Miettinen
erika.m.miettinen@*****

Lotta Pöyhönen
lotta.pohonen@*****

Savonia-ammattikorkeakoulu
sosiaalialan koulutusohjelma

LIITE 2: KYSELYLOMAKE

**Nuoret Duuniin 2017**

Perustiedot

1. Sukupuolesi?

- Nainen
- Mies

2. Ikäsi?

- 17-20
- 21-24
- 25-29

3. Asuinpaikkakuntasi?

- Iisalmi
- Juankoski
- Kaavi
- Keitele
- Kuopio
- Lapinlahti
- Leppävirta
- Pielavesi
- Rautalampi
- Rautavaara
- Siilinjärvi
- Sonkajärvi

- Tervo
- Tuusniemi
- Varkaus
- Vesanto
- Vieremä
- Joku muu, mikä?

4. Valitse viimeisin suorittamasi koulu/tutkinto

- Peruskoulu
- Ammattikoulu
- Oppisopimus
- Lukio
- Kaksoistutkinto (ammattikoulu ja lukio)
- Ammattikorkeakoulu
- Yliopisto
- Joku muu, mikä?

Työttömyys ja palkkatuki

5. Kauanko olit työttömänä ennen palkkatuen myöntämistä?

- Alle puoli vuotta
- Puoli vuotta - vuoden
- 1 - 2 vuotta
- Yli 2 vuotta

6. Palkkatuella työskentelin...

- Alalla, johon minulla on ammatti, mutta se ei kiinnosta minua
- Alalla, johon minulla on ammatti ja se kiinnostaa minua
- Alalla, johon minulla ei ole ammattia, mutta se kiinnostaa minua
- Alalla, johon minulla ei ole ammattia, eikä se kiinnosta minua

7. Palkkatuen työpaikkasi oli...

- Luonnontieteiden alalla
- Luonnonvara - ja ympäristöalalla
- Kulttuurialalla
- Matkailu-, ravitsemus-, ja talousala sekä elintarvikealalla
- Sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla
- Tekniikan ja liikenteen alalla
- Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala
- En osaa sanoa

8. Palkkatuki työpaikkasi työllistäjä oli?

- Kunta/kaupunki
- Yritys
- 3. sektori
- Joku muu, mikä?

9. Millä ammattinimikkeellä olit palkkatuki työpaikkasi?

Esim. lähihoitaja tai myyjä

10. Mikä oli tilanteesi viikon päästä palkkatuen päättymisen jälkeen?

- Pääsin töihin
- Aloitin opiskelut
- Aloitin äitiys/isyysloman
- Jäin sairauslomalle
- Jäin työttömäksi
- Aloitin varusmiespalvelussa
- Joku muu, mikä?

11. Olen töissä

Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Alalla, johon minulla on ammatti
- Alalle, johon minulla ei ole ammattia
- Alalla, joka kiinnostaa minua
- Alalla, joka ei kiinnosta minua

12. Palkkatuen jälkeen sain

Kerro onko työsuhteesi määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva, jos sait työpaikan muualta.

- Määräaikaisen työsuhteen palkkatukipaikasta
- Toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen palkkatukipaikasta
- Työpaikan muualta

13. Omia ajatuksia palkkatuesta

1000 merkkiä jäljellä

14. Kuinka koet Nuoret Duuniin - hankkeen auttaneen sinua työllistymään?

1000 merkkiä jäljellä

15. Mikäli haluat osallistua elokuvalippujen arvontaan niin jätä sähköpostiosoitteesi.
