



**SUOMEN
MENTORIT**
Tuemme koulutettuja nuoria työelämään.

Korkeakoulun penkiltä töihin – nopeasti

Suomen Mentorit ry:n raportti
vastavalmistuneiden korkeakoulutettujen
työllisyyden parantamiseksi

27.5.2016

Lisätietoja:

Raija Kemiläinen
Hallituksen puheenjohtaja, Suomen Mentorit ry
www.suomenmentorit.fi
040 7668667
raija.kemilainen@leaderpoint.fi



**SUOMEN
MENTORIT**
Tuemme koulutettuja nuoria työelämään.

Tämän raportin ovat koonneet

Anna Lehtonen (projektivastuullinen aktori)

Elina Juutilainen (aktori)

Karri Liikkanen (aktori)

Salla Lindholm (aktori)

Hanna Kotola (projektivastuullinen mentori)

Raija Kemiläinen (Suomen mentorit ry:n hallituksen pj)

Laura Ihamuotila (toiminnanjohtaja, Suomen mentorit ry)

Hannu Leinonen (Suomen mentorit ry:n hallituksen jäsen)



SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO.....	5
2. AKTORIEN KONKREETTISET EHDOTUKSET	6
2.1. Työelämän pelisäännöt yhtenäisiksi.....	6
2.2. Harjoitteluille selkeät säännöt väärinkäytösten kitkemiseksi.....	6
2.3. Yhtenäiset ja kohderyhmiä palvelevat käytännöt TE-toimistoon.....	7
3. SUOMEN MENTORIEN ADVISORY BOARDIN KONKREETTISET EHDOTUKSET	9
3.1. Rekry-seteli.....	9
3.2. Alennetut palkkakustannukset.....	9
3.3. Nuori Yrittäjä -takuu.....	9
4. HR-JOHTAJIEN KONKREETTISET EHDOTUKSET	10
4.1. Nuorten työllistymisen tukeminen.....	10
4.2. Koulutus ja oppilaitosyhteistyö.....	10
4.3. Työntekoon kannustaminen.....	10
5. MUUT EHDOTUKSET	11
5.1. Kandidaatin tutkinnon suorittaneelle mahdollisuus työhön siirtymiseen.....	11
5.2. Alle 30-vuotiaiden uravalmennus valtakunnalliseksi.....	11
5.3. Urasuunnittelu osaksi yliopisto-opintojen ohjausta.....	11
5.4. Yrittäjäyys.....	12
6. AKTORIEN KOKEMUKSIA TYÖTTÖMYYDESTÄ JA TYÖNHAASTA.....	13
LIITTEET	15
1. KOKEMUKSIA JA KÄYTÄNTÖJÄ EUROOPASTA.....	16
1.1. Irlanti.....	16
1.2. Ruotsi.....	18
1.3. Ranska.....	18
1.4. Iso-Britannia.....	19
1.5. Tanska.....	19



SUOMEN MENTORIT

Tuemme koulutettuja nuoria työelämään.

2. AKTORIEN KOKEMUKSIA TYÖTTÖMYYDESTÄ JA TYÖNHAUSTA.....	21
2.1. Mitkä asiat aiheuttavat aktorien mielestä korkeakoulutettujen työttömyyttä?....	22
2.2. Mikä helpottaisi omaa työnsaantia?	23
2.3. Onko työ- ja elinkeinotoimisto auttanut sinua työnsaannissa?	24
2.4. Miten TE-toimiston toimintaa pitäisi kehittää?	24
3. AKTORIEN AJATUKSIA MENTOROINNIN MERKITYKSESTÄ.....	26
3.1. Mitä hyötyä mentoroinnista on ollut?	26
3.2. Parasta mentoroinnissa oli se, että... ..	27
4. NUORTEN TYÖLLISTYMISTÄ VAIKEUTTAVAT ESTEET	28
5. TIETEELLISET REFERENSSIT	30
5.1. Vaikutukset yksilötasolla	30
5.2. Vaikutukset yhteiskuntatasolla.....	31
5.3. Korkeakoulutettujen nuorten palkkaamisen vaikutuksesta/näytöistä yrityksen kehittämisessä ja uudistamisessa	32
6. YRITTÄJYYS	34
6.1. YTM:n tarina	34
6.2. VTM:n tarina.....	36
7. Lähteet.....	38

1. JOHDANTO

*“On absurdia, että nuoret kannustetaan suoraan lukiosta opiskelemaan ja opinnoista nopeasti työmarkkinoille. Yhtälö ei vain toimi. Koska työpaikkoja ei kuitenkaan ole ja niihin ei pääse ilman opiskeluaikana kerättyä työkokemusta.”
- YTM (A), 29*

Tämä raportti sisältää Suomen mentorit ry:n toiminnassa mukana olevien aktorien, mentorien sekä yritysjohton **konkreettiset ehdotukset nuorten korkeakoulutettujen työllistymisen helpottamiseksi.**

Liitteenä ovat myös aktori-työryhmän tuottamat osiot: aktorien kokemukset työttömyydestä ja työnhausta, mentoroinnin merkitys työelämään siirryttäessä, nuorten korkeakoulutettujen työllistymistä vaikeuttavat esteet, kokemuksia ja käytäntöjä muista Euroopan maista, tieteelliset referenssit sekä omana kokonaisuutenaan käsiteltävä yrittäjyys-teema.

Raporttia varten toteutettiin kolme aktorien ryhmähaastattelua, useita yksilöhaastatteluja sekä sähköpostitse lähetetty aktorikysely, joka tavoitti lähes kolmesataa Suomen Mentorit ry:n toiminnassa mukana olevaa aktoria. Mentorien ja HR-johdon ehdotukset kokosi Hanna Kotola.

Raportin suunnittelusta ja kysymyksien laadinnasta vastasivat aktorit Anna Lehtonen, Salla Lindholm ja Elina Juutilainen sekä mentori Hanna Kotola. Raportin kokosivat edellä mainitut henkilöt sekä Karri Liikkanen ja lisäksi näkemyksiä ja ehdotuksia antoivat lukuisat muutkin aktorit, mentorit ja kumppaniyritysten HR-johtajat.

Lämmin kiitos arvokkaasta panoksesta tähän projektiin osallistuneille!



2. AKTORIEN KONKREETTISET EHDOTUKSET

2.1. Työelämän pelisäännöt yhtenäisiksi

2.1.1. Palkkatuki työnantajalle vasta 6 kk kestäneen työsuhteen jälkeen.

Palkkatuki myönnettäisiin työnantajalle vasta sen jälkeen kun työntekijä tai harjoittelija on ollut tietyn ajan yrityksen palveluksessa. Esimerkiksi kuusi (6) kuukautta kestäneen työsuhteen jälkeen. Haluamme ehdotuksella kannustaa työnantajia tarjoamaan pidempiä määräaikaisia työsuhteita (esimerkiksi 12 kk). Tällä helpotetaan vastavalmistuneen siirtymistä työelämään, sillä nuorten määräaikaiset työsuhteet ovat usein erittäin lyhyitä, alle kuuden kuukauden mittaisia. Muotoiltava säännös muodostaisi poikkeuksen pääsääntöön vakituisesta työsuhteesta ja sen käytön tulisikin muodostaa työsopimuslain 55/2001 1 luvun 3 §:n 3 momentin edellyttämä perusteltu syy.

2.1.2. Esteitä poistettava itsensä työllistämisen helpottamiseksi.

Nykyinen järjestelmä tuntee kolme vaihtoehtoa: työsuhteessa oleva työntekijä, työtön työnhakija ja yrittäjä. Järjestelmä ei tunne eikä tue tällä hetkellä itsensä työllistämistä eli niin kutsuttua kevytyrittäjyyttä. Ehdotamme nykyiseen malliin muutoksia, jotka helpottavat itsensä työllistämistä ilman, että nuori on pakotettu siirtymään työntekijän tai työttömän työnhakijan statuksesta yrittäjän statukseen. Itsensä työllistämisellä tarkoitamme kuukausittain vaihtelevia lyhytkestoisia työsuhteita, joissa työnantaja tahoja voi samanaikaisesti olla useita.

2.2. Harjoitteluille selkeät säännöt väärinkäytösten kitkemiseksi.

Harjoitteluille kaivataan yhteisiä sääntöjä, jotta erityisesti vastavalmistuneiden harjoitteluja ei käytetä häikäilemättä hyväksi. Sääntöjä kaivataan siis sekä opintojen aikaiseen että niiden jälkeiseen harjoitteluun. Harjoittelut tuovat tärkeää kokemusta työuraansa aloittelevalle, mutta niiden käyttö ja ehdot ovat monenkirjavia. Näin ollen mallia voisi ottaa esimerkiksi Ranskasta, jossa säännöt harjoittelulle sovitaan kunkin alan piirissä työehtosopimuksissa. Lisätietoja Ranskan mallista löytyy liitteestä 'kokemuksia ja käytäntöjä Euroopasta'.



SUOMEN MENTORIT

Tuemme koulutettuja nuoria työelämään.

Yhä useampi vastavalmistunut palkataan yritykseen määräaikaiseen työsuhteeseen harjoittelijan statuksella. Erityisesti näihin harjoitteluihin tulisi laatia yhteisiä sääntöjä. Säännöistä varmasti tärkein on palkanmaksu. Muita tärkeitä asioita ovat ohjaus ja perehdytys. Harjoittelijoita ei tulisi käyttää vain halpana työvoimana silloin kun töitä on jatkuvasti tarjolla, koska tämä aiheuttaa entry level -työpaikkojen katoamiseen työmarkkinoilta.

Suurin osa haastatteluihin osallistuneista aktoreista koki opintojen aikaisen harjoittelun välttämättömäksi työelämään siirtymisen kannalta. Yksin opintojen ei koeta antavan tarvittavia työelämän valmiuksia.

Ehdotamme, että yksi työharjoittelu sisällytetään pakolliseksi osaksi kaikkia korkeakoulututkintoja. Samalla ehdotamme käytäntöjen yhtenäistämistä niin, että tästä opintoihin sisältyvästä pakollisesta harjoittelusta ei makseta palkkaa eikä siihen myönnetä harjoittelutukea, vaan opiskelija saa rahallisen korvauksen opintotuen muodossa. Näin kaikki korkeakoulutetut ovat tasa-arvoisessa asemassa. Sen sijaan pakollisen harjoittelun jälkeisistä harjoitteluista (tapahtuivat ne opiskeluaikana tai valmistuttua) tulee maksaa palkkaa.

2.3. Yhtenäiset ja kohderyhmiä palvelevat käytännöt TE-toimistoon.

2.3.1. TE-virkailijoiden antamat neuvot on yhtenäistettävä.

Julkisesta työ- ja yrityspalvelusta (916/2012) annetun lain 1 luvun 7 §:n ensimmäisen lauseen mukaan julkisessa työvoima- ja yrityspalvelussa noudatetaan tasapuolisuutta ja puolueettomuutta. Aktorikyselyn sekä aktoreille tehtyjen haastatteluiden perusteella tämä ei kuitenkaan toteudu, sillä TE-toimistojen ohjeet koetaan epätasapuolisiksi ja riippuvaksi ohjeiden antajista. TE-toimistojen ohjeistuksen tulee olla julkista sekä samansisältöistä kaikille riippumatta siitä, missä toimistossa tai kenellä virkailijalla työnhakija asioi. Mikäli tilannetta ei pystytä yleisohjeistuksilla korjaamaan, voitaisiin siirtyä yhtenäistämishjeiden käyttöön kuten verohallinnossa. Tällä tavalla taattaisiin tasapuoliset palvelut.

2.3.2. TE-toimiston asiakkaat on segmentoitava.

TE-toimiston nettiprofilointi ja asiakkaiden segmentointi pitäisi toteuttaa ja ymmärtää, että korkeakoulutettu työtön on eri tilanteessa kuin perusasteen tai toisen asteen tutkinnon jälkeen työttömäksi joutuva nuori. Asiakassegmentointia voisi



pohtia myös siltä kannalta, ovatko kaikki velvoitteet ja palvelut todella tarpeellisia samansisältöisinä kaikille kohderyhmille.

Asiakassegmentointi voitaisiin toteuttaa esimerkiksi TE-palveluiden nettisivulla työttömäksi työnhakijaksi ilmoittautumisen yhteydessä. Sivustolla voitaisiin tarjota mahdollisuus profiloitua ja esimerkiksi täyttää oman tilanteen mukainen lomake standardimuotoisen yleispätevän lomakkeen sijaan. Nykyisessä lomakkeessa joutuu vastaamaan kaikkiin kysymyksiin riippumatta siitä koskevatko ne ilmoituksen tekijää tai eivät. Korkeakoulusta valmistuneiden TE-toimisto voisi myös olla integroitu samalla lailla korkeakoulun toimintaan kuin Kelan opintotukiyksikkö on.



**SUOMEN
MENTORIT**
Tuemme koulutettuja nuoria työelämään.

3. SUOMEN MENTORIEN ADVISORY BOARDIN KONKREETTISET EHDOTUKSET

3.1. Rekry-seteli

Korkeakoulutettu vastavalmistunut nuori saa valtiolta tietyllä ajalla palkkaus-setelin, jonka palkkaava yritys saa palkatessaan nuoren. Loppuosan palkasta maksaa yritys. Yrityksen ei tarvitse sitoutua setelin mahdollistamaa aikaa pidemmäksi, mutta hyötyy nuoren tuoreesta ammattitaidosta ja inspiraatiosta.

3.2. Alennetut palkkakustannukset

Nuorten työn kilpailukykyä työmarkkinoilla edistetään verotusta ja sosiaalimaksuja alentamalla jollekin tietyllä aikavälillä, vaikkapa ensimmäiseksi vuodeksi. Bruttopalkka voi olla suoraan alennetun veron verran pienempi. Nuorten työllistyvien alhaisempi verokanta tulee takaisin säästöinä työttömyyskorvauksista.

3.3. Nuori Yrittäjä -takuu

Nuorella yrittäjällä on tiettyyn aikaan ja/tai tiettyyn tulorajaan asti takuu siitä, ettei menetä työttömyystukia. Esim. ensimmäinen vuosi ja/tai x € olisi raja, jonka jälkeen vasta nuori siirtyisi yrittäjän statukselle. Tämä kannustaa nuoria työttömiä uskaltamaan yrittää ja tuo uusia työpaikkoja Suomeen. Työttömyystukien menettämisen pelon alle hautautuu moni innovaatio ja liikeidea.



4. HR-JOHTAJIEN KONKREETTISET EHDOTUKSET

4.1. Nuorten työllistymisen tukeminen

Matala, joustava sekä kustannustehokas työsuhdekäytäntö:

- o työsuhteiden joustavampi ketjutus
- o pidempi koeaika
- o matalampi koeajan palkka
- o organisaation uudelleenjärjestelyiden/takaisinottovelvollisuuden huojentaminen
- o henkilöstä johtuvan irtisanomisen helpottaminen
- o nuorille maksettavan palkan sivukulut pienemmiksi tietyllä ajanjaksolla.

4.2. Koulutus ja oppilaitosyhteistyö

Oppilaitosten ja yritysten yhteistyön tiivistäminen sekä lisääminen:

- o oppisopimusjärjestelmän parantaminen
- o 6–12 kuukauden palkaton työharjoittelu opintojen aikana myös yliopistoon
- o jatkuva oppiminen, muutosjoustavuus sekä yrittäjäasenteen opiskelu koulujärjestelmässä -> työelämätaitoja!
- o yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen yhteistyö yritysten kanssa ja siitä palkitseminen
- o opiskelijoiden ja nuorten työllistymisen selkeämpi tavoitteen asettelu ja mittaaminen oppilaitoksille
- o korkeakoulujen yrittäjyysyhteisöjen tukeminen
- o yrittäjämäisiä projekteja opiskeluohjelmaan

4.3. Työntekoon kannustaminen

- o opintotuen ja muiden tulojen yhdistämisen helpottaminen työntekoa kannustavaksi
- o työntekomyönteisen asenteen juurruttaminen jo peruskoulun aikana.

5. MUUT EHDOTUKSET

5.1. Kandidaatin tutkinnon suorittaneelle mahdollisuus työhön siirtymiseen

Haluamme kyseenalaistaa maisterin tutkinnon itseisarvon ja porrastaa työelämään siirtymistä, jotta nuoret saataisiin nopeammin korkeakouluista työelämään.

Saadessaan opinto-oikeuden korkeakouluun opiskelija suorittaa (pois lukien ammattikorkeakoulut) sekä kandidaatin että maisterin tutkinnon. Kandidaatin tutkinnon suoritettuaan usea aktori kertoi halunneensa siirtyä työelämään, mutta tämä on käytännössä estetty nykyisellä koulutuspolitiikalla. Monessa Euroopan maassa on yleistä siirtyä kandidaatin tutkinnon jälkeen työelämään, tästä toivotaan Suomen ottavan mallia. Tällä hetkellä kandidaatin tutkinnon suorittaneen opiskelijan ei ole mahdollista siirtyä työelämään ellei työtä löydy välittömästi, sillä hän ei ole oikeutettu työttömän työnhakijan sosiaaliturvaan. Ehdotamme, että tähän tehdään muutos niin, että kaikki kandidaatin tutkinnon suorittaneet ovat oikeutettu työttömän työnhakijan sosiaaliturvaan.

5.2 Alle 30-vuotiaiden uravalmennus valtakunnalliseksi.

Helsingin kaupungin Respa-hanke tulisi muuttaa valtakunnalliseksi. Respassa jokainen alle 30-vuotias työtön nuori saa oman uravalmennustajan, joka tukee häntä työ- tai koulutuspaikan hankinnassa. Moni aktori kertoi mentoroinnin ohella olleensa asiakkaana Respassa, josta on mahdollista saada "järeeämpää" tukea kuin mentorilta ja tulla tarvittaessa ohjatuksi myös muiden tukipalveluiden piiriin.

5.3. Urasuunnittelu osaksi yliopisto-opintojen ohjausta.

"Työelämään siirtymistä tulisi ajatella strategisesti jo ensimmäisestä opiskeluvuodesta alkaen." -VTM, 29

Jokaisen opiskelijan tulisi tehdä osana henkilökohtaista opintosuunnitelmaa (HOPS) oma suunnitelmansa valmistumisen jälkeisestä työllistymisestä sekä siitä, miten hän hankkii tarvittavia työelämätaitoja jo opintojensa aikana. Urasuunnitteluun

sidottaisiin myös korkeakoulun urapalvelut, jotka toimisivat linkkinä työelämän sekä korkeakoulusta jo valmistuneiden välillä. Mallia urasuunnitteluun on mahdollista ottaa Briteistä tai Irlannista, joissa yliopistojen urapalveluiden työelämälähtöisyys näkyy myös niiden sivustoilla. 'Kokemuksia ja käytäntöjä Euroopasta' -liitteessä on avattu tarkemmin Britanniassa sekä Irlannissa käytössä olevia malleja.

5.4. Yrittäjyys.

Haastatteluissa suurimpia yrittäjäksi ryhtymisen esteitä olivat yrittäjyyteen liittyvä byrokratia, suuri taloudellinen riski, vähäinen kokemus työelämästä sekä osaltaan myös korkeakoulujen, erityisesti yliopistojen ja yritysmaailman luoma vastakkainasettelu toisiaan kohtaan.

Suurimpana yrittäjäksi siirtymisen esteenä nähdään se, että tukimuodot eivät joustaa yrittäjyyteen ryhdyttäessä tai sitä suunniteltaessa. Näin on esimerkiksi starttirahan kohdalla. Mikäli starttirahaa ei ole jäljellä kesken vuotta, tulisi yrittämisen aloittaminen mahdollistaa luvanvaraisesti ja poikkeuksellisesti työttömyysetuuden varassa. Nykyinen lainsäädäntö myös estää yritystoiminnan valmistelemisen ennen starttirahan myöntämistä (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012 8 luku 3 §:n 1 momentin 3 kohta) ja puolestaan yrittäminen estää työttömyysetuuden saamisen (Työttömyysturvalaki 1290/2002 2 luku 5 §). Starttirahan saatavuudessa on aluekohtaisia eroja ja Uudenmaan TE-toimistosta starttiraha loppui vuonna 2015 jo kesäkuussa.



**SUOMEN
MENTORIT**
Tuemme koulutettuja nuoria työelämään.

6. AKTORIEN KOKEMUKSIA TYÖTTÖMYYDESTÄ JA TYÖNHAUSTA

"Työttömyys lannisti yllättävän nopeasti. Onneksi aina välillä löytyi jotain pieniä pätkiä, mutta se oli todella stressaavaa aikaa. Yritin suhtautua työnhakuun kuin kokopäivätyöhön, mutta silti ei koskaan tuntenut ansainneensa vapaata viikonloppua tai lomaa, koska olisi voinut hakea vähän ahkerammin." -FM+DI, 29.

Aktorit kuvasivat työttömyyttä nöyryyttävänä, stressaavana, ahdistavana sekä raskaana ajanjaksona, joka laskee itsetuntoa ja saa ihmisen epäilemään niin omaa osaamistaan kuin omia kykyjään. Työttömyys saa kyseenalaistamaan omia valintojaan: Olenko työtön, koska lähdin opiskelemaan valitsemaani alaa tai ylipäättään korkeakouluun? Olenko syyllinen omaan työttömyyteeni?

"Koen työttömyyden korkeakoulutettuna usein häpeällisenä enkä halua julkisesti kertoa työnhaustani. Esimerkiksi sosiaalisen median käyttämistä työnhakuun en voisi itse harkita. Työttömyys ehdottomasti turhauttaa, voisin olla hyödyksi niin monelle mahdolliselle taholle, mutta kaikki sanovat ei. Tällöin usein nousee esiin vahvoja pelkoja omasta tulevaisuudesta." -VTM, 27.

Aktorit kokivat, että eniten nuorten työttömyydestä mölyä pitävät ihmiset eivät itse ole kokeneet työttömyyttä. Ne, jotka eivät ole kokeneet työttömyyttä, eivät ymmärrä työnhaun raadollisuutta: tänä päivänä korkeakoulututkinnon suorittaneilla täytyy koulutuksen lisäksi olla heti työkokemusta. Tähän mahdollomaan yhtälöön lisätään vielä se, että jokaista työpaikkaa hakee 200 muutakin hakijaa.

Moni aktori koki myös tulleen painostetuksi hakemaan mitä tahansa työtä. Tilanne koettiin yhteiskunnan varojen tuhlaamiseksi, jos korkeakoulututkinnon eteen nähty vuosien kova työ johtaa samoihin töihin kuin ilman tutkintoa.

"Työttömyys on ihmistä nakertava tila. Työttömänä tuntee usein enemmän negatiivisia tunteita ja tuntee itsensä huonoksi, epäonnistuneeksi ja yhteiskunnan hylkiöksi. Työttömyys ja työnhaku ovat raskaita juttuja ja riittämättömyyden tunne on läsnä joka päivä. Yhteiskunnalta tulee valtava paine 'tee töitä, älä ole laiska'. Haluan tehdä koulutusta vastaavaa työtä, mutta se on vaikeaa kun joka paikkaa kohti on satoja muita työnhakijoita. Työn saaminen on vaikeutunut huomattavasti ja pelkään, että joudun pahaan kierteeseen, jossa en



SUOMEN MENTORIT

Tuemme koulutettuja nuoria työelämään.

voi kartuttaa työkokemusta koska en saa töitä. Työnhakija jää myös paljosta paitsi, työyhteisöistä ja sosiaalisista kontakteista. On myös nurinkurista, että työssäkävillä on usein työterveyshuolto yms., josta työtön jää paitsi. Työtön on usein kakkosluokan kansalainen joka halutaan nujertaa, eikä niinkään tsemppata työhön kiinni erilaisin kannustein ja tuin.” -KTM, 28.

TE-toimiston kanssa asioiminen koettiin erityisen turhauttavaksi. Virkailijoiden ohjeet poikkeavat räikeästi toisistaan ja ovat usein jopa ristiriidassa keskenään. TE-toimiston koettiin enemmän vaikeuttavan työllistymistä kuin edistävän sitä.

”TE-toimiston taholta yhteydenotot ovat lähinnä tuhlanneet aikaa ja vaikeuttaneet elämää. VTM:nä olen mm. vastaanottanut TE-toimistosta ”työtarjouksia”, joissa minua on vaadittu hakemaan insinöörikoulutusta vaativaa työpaikkaa tai johtajatasoa tehtäviä. Näiden selvittäminen ja karenssilta välttyminen aiheuttaa ahdistusta ja on lähinnä tragikoomista.” -VTM, 27.

Vaikeaan työllistymistilanteeseen nuoret kaipaavat toimia niin koulutuksen kuin työmarkkinoiden osalta. Työtä halutaan, mutta sitä ei ole tarjolla. Koulutukseen halutaan konkreettisempia välineitä työllistymisen edistämiseksi sekä kaikille tutkintoon sisältyvä pakollinen työharjoittelu. Nuorten mielestä korkeakoulujen täytyisi tulla ulos kuorestaan ja alkaa tehdä yhteistyötä myös muun maailman kanssa.



**SUOMEN
MENTORIT**
Tuemme koulutettuja nuoria työelämään.

LIITTEET

1. Kokemuksia ja käytäntöjä Euroopasta
2. Aktorien kokemuksia työttömyydestä ja työnhausta: yhteenvedot haastatteluista
3. Aktorien ajatuksia mentoroinnin merkityksestä
4. Nuorten työllistymistä vaikeuttavat esteet
5. Yrittäjyys
6. Tieteelliset referenssit
7. Lähteet



1. KOKEMUKSIA JA KÄYTÄNTÖJÄ EUROOPASTA

1. 1. Irlanti

Irlannin talouskriisin aikaan niin kouluttamattomia kuin korkeakoulutettuja jäi työttömäksi ja Irlannin valtio loi useita ohjelmia ja uudistuksia helpottamaan tilannetta. Ohjelmista huomionarvoisia korkeakoulutettujen kannalta ovat etenkin JobBridge ja SpringBoard. Tämän lisäksi on mahdollistettu se, että työtön työllistää itsensä ja säilyttää silti osittaisen oikeutensa työttömyysturvaan sekä saa tukea muiden tukiohjelmien kautta. Lisäksi talouskriisin aikana järjestettiin muuntokoulutuksia, joiden avulla koulutettiin esimerkiksi insinöörejä ja kirjanpitäjiä softainsinööreiksi.

1.1.1. JobBridge-harjoitteluohjelma

JobBridge on työttömille luotu harjoitteluohjelma, jonka avulla työtön saa työkokemusta. Harjoittelu on lyhimmillään puoli vuotta ja pisimmillään yhdeksän kuukautta yhdessä työpaikassa. Harjoitteluja voi ohjelman puitteissa suorittaa enintään kolme. Rahoitus järjestetään työttömyystuen ja 50 €:n viikoittaisen lisäosan avulla. JobBridge-ohjelman edellytyksenä on, että henkilö on edellisen kuuden kuukauden aikana saanut vähintään kolme kuukautta sosiaalietuutta (esim. työttömyystukea). Harjoittelun lisäksi saa tehdä osa-aikaista työtä, kuitenkin niin, että osa-aikainen työ ei muodosta estettä harjoittelulle eikä siitä saa enempää kuin sallitun määrän tuloa.

Lähde: <http://www.welfare.ie/en/Pages/JobBridge-Index.aspx>

1.1.2. SpringBoard-harjoitteluohjelma

SpringBoard-ohjelma, jonka puitteissa tarjotaan ilmaista muunto- ja lisäkoulutusta. Ohjelma on tarkoitettu aiempaa työkokemusta omaaville ja kaikki kurssit tähtäävät joko tutkintoon tai kelpoisuuteen aloilla, jotka kasvavat ja tarvitsevat koulutettua työvoimaa. Ohjelman tarkoituksena on siirtää koulutuksen avulla työtöntä työvoimaa aloille, joilla on kasvupotentiaalia. Ohjelman puitteissa järjestettävät koulutukset ovat pääosin osa-aikaisia ja niihin osallistuminen edellyttää, että henkilö hakee aktiivisesti työtä ja saa sosiaalietuutta (esim. työttömyystukea).

Lähde: <https://www.springboardcourses.ie/>

1.1.3. Yliopistojen uraneuvonta

Irlannissa korkeakoulut tarjoavat opiskelijoilleen neuvontaa. Esim. Trinity College Dublin järjestää opiskelijoilleen ja koulusta valmistuneille apua urasuunnitteluun sekä neuvoo konkreettisesti mitä opiskelijan olisi hyvä pohtia ja mitä taitoja hänen olisi hyvä hankkia missäkin opintojen vaiheessa ja mitä kautta näitä taitoja voi hankkia. (Koulun ulkopuolisille kaikkia tietoja ei kuitenkaan ole saatavilla)

Lähde: http://www.tcd.ie/Careers/students/plan_your_career.php#guidance

1.1.4. Työttömyys ja itsensä työllistäminen

Irlannissa on myös mahdollista tehdä töitä ja työllistää itsensä osa-aikaisesti ja saada osa-aikaisesti työttömyyskorvausta, mikäli itsensä työllistäminen ei kykene enää takaamaan tietyn tason ylittävää tuloa. Näin ollen Irlannin järjestelmässä ei nähdä työnhakijan statusta ja itsensä työllistäjän statusta toisiaan poissulkevia, vaan niitä voi olla rinnakkain.

Lähde:

http://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/social_welfare_payments/unemployed_people/self_employed_and_unemployment.html

Myös työttömiä kannustetaan työllistämään itse itsensä Back to Work Enterprise Allowance (BTWEA) -tuella. Järjestelmään osallistuva voi saada prosenttimääräisen osan saamastaan sosiaalituesta (mm. työttömyystuki) kahteen vuoteen saakka BTWEA -tuen myöntämisen aloittamisesta. Hakijan tulee olla saanut tiettyä sosiaalietuutta 12 kuukauden ajan voidakseen tulla hyväksytyksi BTWEA -tuen saajaksi. Lähde: <http://www.welfare.ie/en/Pages/Enterprise-Allowance-Self-Employed.aspx>

Lisäksi työttömille ja yrittäjäksi ryhtyville on tarjolla Short Term Enterprise Allowance (STEA) -tuki, joka on samankaltainen kuin Suomessa starttiraha, joka maksetaan työttömyystuen sijasta yrityksen aloittamista varten.

Lähde: <http://www.welfare.ie/en/Pages/Short-Term-Enterprise-Allowance.aspx>

Sekä BTWEA että STEA -tukien saaja voi lisäksi hakea tukea yritystoimintansa perustamiskustannuksiin taulukon mukaisesti. Näistä mainittakoon tuki kirjanpidosta ja oikeudellisesta neuvonnasta aiheutuviin kustannuksiin sekä tuki vakuutuskustannusten maksamiseen.



**SUOMEN
MENTORIT**
Tuemme koulutettuja nuoria työelämään.

1.2. Ruotsi

Ruotsin korkeakoulutettujen työllistyminen on OECD-maiden kärkiluokkaa eikä nuorilla ole välitöntä hätää työmarkkinoilla.

Lähteet: <http://www.uka.se/nyheter/2015-12-17-sverige-i-topp-inom-oecd-hogre-utbildning-leder-till-jobb-.html>

<http://www.dn.se/debatt/det-finns-ingen-kris-for-unga-pa-arbetsmarknaden/>

Ruotsista löytyy innovaatioita työllisyyden tukemiselle sekä sille, että nuoret valitsisivat opintosuuntansa niin, että valmistuisi alalle, jossa riittää töitä.

Ruotsin arbetsförmedling-palvelun sivuilta löytyy ammattikompassi, joka kertoo tietyn ammatin tulevaisuusennusteen. Suomessa vastaavaa palvelua on kehitelty Turun amk:n Capstone-innovaatioprojektissa.

Lähde: <http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssokande/Yrke-och-framtid/Yrkeskompassen.html>

Muun muassa Stockholm Business School tarjoaa opiskelijoilleen työllistymispalveluita (The Career Centre), mm. workshoppeja, tukea työn etsintään ja henkilökohtaista neuvontaa.

Lähde: <http://www.sbs.su.se/en/General/The-Career-Centre/>

1.3. Ranska

1.3.1. Harjoittelijoiden käytön säännöt

Harjoittelijoiden on alasta riippuen saatava palkkaa harjoittelustaan. Harjoittelun kestosta ja alasta riippuu harjoittelun palkkaus. Useilla aloilla sovitaan harjoittelun palkkauksesta työehtosopimuksissa. Kuitenkin osa harjoittelusta tehdään ilman palkkaa, mikäli kyseisellä alalla ei ole voimassa olevia sopimuksia (Conventions collectives). Myös harjoittelun säännöt on määritelty ja mikäli yritys ei noudata sääntöjä harjoittelijan kohdalla, voidaan sille langettaa rahamääräinen sanktio.

Lähde: <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F20559>

1.3.2. Contrat de génération

Contrat de génération -järjestelmä on velvoittavuudeltaan eri tasoinen yrityksen koosta riippuen. Ideana on pääpiirteissään se, että yritys voi saada tukea palkatessaan



nuoren alle 26-vuotiaan (tai erityisehdoin alle 30-vuotiaan) ja pitäessään töissä 57-vuotiaan tai palkatessaan yli 55-vuotiaan. Järjestelmällä edesautetaan nuorten palkkaamista, eläkeikää lähestyvien töissä pitämistä ja palkkaamista sekä myös helpotetaan osaamisen siirtoa yrityksessä. Kolmevuotisen työehtosopimuksen tai toimintasuunnitelman on sisällettävä toimenpiteitä nuorten integroimiseksi työelämään, iäkkäiden työntekijöiden työllisyyden ylläpitäminen sekä osaamisen ja taitojen välittäminen

Lähde: <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31262>

1.4. Iso-Britannia

Iso-Britanniassa yliopistoilla on työvoimapalveluita tarjoava Career Services, joka toimii usein opiskelijavetoisesti, ja joka järjestää opiskelijoilla muun muassa CV-klinikoita. Valmistumisen jälkeen moni aloittaa työuransa harjoittelun kautta (volunteering opportunities), joista ei makseta palkkaa. Yliopistoilla on keskeinen rooli organisoijina, ja ne järjestävät erilaisia temaattisia tilaisuuksia kuten erilaisia työnantajien ja opiskelijoiden tapaamiseen tarkoitettuja messuja (career fairs), seminaareja ja muita vapaamuotoisempia tapaamisia.

Lähteet:

<http://www.lse.ac.uk/intranet/CareersAndVacancies/careersService/CareersEvents/Home.aspx>

<http://www.lse.ac.uk/intranet/CareersAndVacancies/careersService/Home.aspx>

1.5. Tanska

Tanskassa yliopistojen tiedekunnat järjestävät paljon kursseja ja luentoja, joissa yrityksillä ja opiskelijoilla on mahdollisuus verkostoitua keskenään. Tämän lisäksi valmistumassa oleville opiskelijoille järjestetään workshoppeja. Mikäli opiskelijalla ei ole työpaikkaa valmistumisen kynnyksellä, hänen on osallistuttava tapaamisiin, joissa työhakemusten tekeminen on pakollista.

Esimerkiksi Copenhagen Business School (CBS) tekee yhteistyötä Graduatelandin (<http://graduateland.com>) kanssa. Portaali on kanava opiskelijoille ja yrityksille löytää toisensa - tarjolla on headhuntauksia, harjoitteluita, graduate programmeja jne.

Lähde: <https://careergate.cbs.dk>

On myös huomattava, että nuorisotyöttömyys on vähentynyt Tanskassa viimeisen vuoden aikana jyrkästi ja Tanskan nuorisotyöttömyysaste on viidenneksi pienin



SUOMEN MENTORIT

Tuemme koulutettuja nuoria työelämään.

tutkituista maista. Ainoastaan Saksa, Norja, Itävalta ja Islanti ovat Tanskan edellä. Nuorisotyöttömyyden laskuun vaikuttaa taloudellisen tilanteen paraneminen Tanskassa ja koko Euroopassa. Samana ajanjaksona nuorisotyöttömyys kuitenkin kasvoi Iso-Britanniassa, Sloveniassa, Ranskassa, Maltalla ja Suomessa.

Lähde: <http://nyheder.tv2.dk/2015-03-24-ungdomsarbejdsloesheden-styrtdykker-i-danmark>



**SUOMEN
MENTORIT**
Tuemme koulutettuja nuoria työelämään.

2. AKTORIEN KOKEMUKSIA TYÖTTÖMYYDESTÄ JA TYÖNHAUSTA

"Olin korkeakoulusta valmistuessani 24. Ikäni puolesta kuuluin näin ollen nuorisotakuun piiriin, joten minuun kohdistettiin siihen liittyviä toimia: tarjottiin toisen asteen koulutusta, muuntokoulutusta, palkatonta työkokeilua torilla, mitä vielä! Virkailijalla onneksi oli maalaisjärkeä eikä hän pakottanut minua etuuksien menettämisen uhalla osallistumaan näihin toimiin. Tilanne tuntui todella absurdilta ja loukkaavalta. Edellinen hallitus toimi voimakkaasti suuntaan, jotta nuoret siirtyivät lukiosta suoraan korkeakouluopintoihin ja niistä mahdollisimman nopeasti työelämään. No tässä olen! Ja kiitokseksi minuun yritetään kohdistaa samoja pakkotoimia perusasteen ja toisen asteen koulutuksen keskeyttäneiden kanssa!"
-Teatteri-ilmaisun ohjaaja (AMK), 25.

Yhdelläkään aktorilla ei ollut positiivista sanottavaa työttömyydestä. Osa aktoreista ei ollut kokenut työttömyyttä ollenkaan, osa taas oli ollut vuodesta kahteen työttömänä. Suurin osa asettui näille kahdelle aikavälille. Työttömyys kuvataan nöyryyttävänä, stressaavana, ahdistavana ja raskaana ajanjaksona, joka laskee itsetuntoa ja saa ihmisen epäilemään omaa osaamistaan ja omia kykyjään.

Työnhaku myös koettiin uuvuttavana, aikaa vievänä ja mieltä turruttavana. Moni aktori kehittyi työhakemusten laadinnassa ja mentorit auttoivat työnhaussa (ansioluettelon hiominen, motivaatiokirjeen laadinta), mutta työnhaun koettiin silti vievän voimia. Suuri osa aktoreista oli myös kokenut sen, että rekrytoijat eivät ilmoita mitään hakuprosessin etenemisestä, ja se osaltaan lisäsi myös heidän ahdistustaan.

"Työttömyys oli äärimmäisen turhauttavaa, ja siinä meinasivat todella loppua konstit kesken. Minulla on kaksi yliopistotason tutkintoa (DI + KTM), monipuolinen kielitaito, järkevää kesätyökokemusta jokaiselta kesältä 15-vuotiaasta lähtien ja lisäksi vielä kokemusta ulkomailla työskentelystä. Silti oli pitkiä aikoja jolloin en päässyt yhteenkään työhaastatteluun, vaikka tein työhakemuksia joka ainoa päivä (valmiiksi sain yleensä 2-3 hakemusta viikossa, koska hioin niitä todella huolella)...Tilanne meni kohdallani niin pitkälle että hermot ja jaksaminen meinasivat todella mennä. Olen sanonut monille, että työnhaku on raskaampaa kuin mikä tahansa töissä oleminen, ja tämä tosiaan pätee kaikkiin työpaikkoihin, joissa olen ollut. Työnhausta tekee raskaan juuri se, että laittaa päivästä toiseen kaikkensa peliin, ja hioo hakemukset timanteiksi



SUOMEN MENTORIT

Tuemme koulutettuja nuoria työelämään.

viimeistä pilkkua myöten ja lopputulos on aina se, että kaikki tuo monen päivän työ menee Kankkulan kaivoon, koska rekrytoiva firma ei välttämättä vaivaudu edes vastaamaan ko. hakemukseen saati sitten että kutsuisi haastatteluun... Saatua vihdoin kuin sattuman kautta hyvän työpaikan, itkin ilosta monta kertaa, myös vielä kuukausia jälkeinpäin. Toivon etten enää koskaan joudu samaan tilanteeseen kuin valmistuttuani." -DI+KTM, 32.

"Työttömyys on stressaavaa aikaa, silloin pitää olla kokoajan hereillä. Työttömänä tein pidempiä työpäiviä kuin työssä ollessani. Stressaavaa siitä tekee sen, ettei tiedä milloin se loppuu, vaikka yrittää parhaansa ja lähettää kymmeniä/satoja hakemuksia eteenpäin." -FM, 32.

2.1. Mitkä asiat aiheuttavat aktorien mielestä korkeakoulutettujen työttömyyttä?

Yliopistojen kiintiöt pääaineisiin pitäisi päivittää ajankohtaiselle tasolle.

Opiskelemaan päässeiden opiskelijoiden pitäisi saada tuntee tulevaisuutensa turvatuksi. Toisaalta opiskelijoiden katseita pitäisi voida myös avartaa: pääainetta X opiskelleen nuoren korkeakoulutetun ei ole pakko päätyä työkseen X:n harjoittajaksi, vaan työelämä tarjoaa muitakin vaihtoehtoja. Koulutuksen tulisi tukea omien vahvuuksien ja mielenkiinnon kohteiden etsimistä. Omien taitojen ja vahvuuksien tunnistamista helpottaisi esimerkiksi case study- tai projektiluontoiset kurssit eri organisaatioihin.

Tällä hetkellä akateemisen maailman ja yritysten välillä on kuilu. Yliopistoissa opetetaan sellaisia asioita, jotka eivät välttämättä yritysmaailmassa ole merkittäviä tai työnsaannin kannalta relevantteja.

Myös nykyinen taloustilanne vaikeuttaa työnsaantia. 2000-luvun alussa opiskelun aloittaneille ennustettiin hyvää työllistymistä, koska suuret ikäluokat olivat jäämässä eläkkeelle ja uskottiin, ettei taantuma kestä kauaa. Taloustilanne on tälläkin hetkellä vaikea eikä eläköityneiden työntekijöiden tilalle oteta uusia työntekijöitä.

"Ennen sai määräaikaisuuksia, mutta nykyään ei saa niitäkään. Ennen jalan oven väliin sai nimenomaan äitiyslomasijaisuuksien, vuorotteluvapaiden tms. kautta. Nykyään ihmiset eivät uskalla yt:iden pelossa jäädä edes niille, jolloin syntyy negatiivinen kierre, joka heijastuu vahvasti korkeakoulutettuihin." -YTM (A), 29

2.2. Mikä helpottaisi omaa työnsaantia?

Tarvitaan konkreettisempaa opintoneuvontaa (omien taitojen kehittäminen sekä tunnistaminen) ja jokaiseen tiedekuntaan yrityskummi. Korkeakouluissa keskitytään liikaa siihen, millaisin arvosanoin opinnot etenevät, eikä valmistumisen jälkeistä aikaa käsitellä mitenkään.

- 1) Yliopistoihin joustavuutta lisää ja realiteettien hyväksymistä. Esim. harjoitteluihin suhtautuminen pitäisi olla positiivisempaa, koska tosiasia on, että niitä pitää tehdä.
- 2) Yliopistojen tulisi promota opiskelijoitaan ulospäin enemmän ja olla yhteydessä tuleviin työnantajiin.
- 3) Työelämään siirtymistä tulisi ajatella strategisesti jo ensimmäisestä opiskeluvuodesta alkaen. Opiskelijoiden pitäisi tehdä työelämäsuunnitelma jo ensimmäisenä opiskeluvuotena. Suunnitelma sisältäisi sen, mitä kursseja tulee tekemään, mitä harjoitteluita tulee tekemään, minkä kestoisina ja missä vaiheessa. Haastateltava korostaakin opiskelijan omaa vastuuta tässä tiedonhaussa, mutta myös korkeakoulujen vastuuta tehdä opiskelijat tietoisiksi tästä mahdollisimman aikaisessa vaiheessa.
- 4) Harjoittelusta tulisi antaa enemmän opintopisteitä ja niiden tulisi kuulua pakollisena osana tutkintoon.
- 5) Entry level työpaikkojen luominen ikuisen (valmistumisen jälkeisen) harjoittelun sijasta, sillä harjoittelu ei lähtökohtaisesti jatku, vaan tilalle palkataan uusi harjoittelija.
- 6) Koulutuksen pitäisi ymmärtää olevan tärkeää kun se johtaa työhön, ei vain itsensä vuoksi." -YTM (B), 2

Yksi haastateltava aktori oli opiskellut Yhdysvalloissa ja oli huomannut suuren eron suomalainen ja yhdysvaltalaisen korkeakoulun välillä. USA:ssa esimerkiksi opetushenkilökunta antaa vinkkejä kurssien valinnassa työllistymiseen nähden. Professorien palveluasenne on siellä hyvin erilainen.

"Jenkeissä on systeemi, että jos ei ole työllistynyt valmistumisen jälkeen tietyssä määrääjassa niin voi mennä takaisin puoleksi vuodeksi opiskelemaan jotain taitoa, jolle on työmarkkinoilla suurta kysyntää kuten tällä hetkellä esim. koodaaminen on. Tätähän kannattaisi kokeilla Suomessakin!" -YTM (A), 29

2.3. Onko työ- ja elinkeinotoimisto auttanut sinua työsaannissa?

Työ- ja elinkeinotoimistosta (TE-toimistos) koetaan olleen erittäin vähän apua, sillä sen ei koeta kannustavan oma-aloitteiseen toimintaan. Toiminta on harkinnanvaraista ja byrokraattista, ja tuntuu tukevan vapaamatkustajia, jotka eivät edes halua työllistyä.

TE-virkailijoiden vastaukset kysymyksiin ovat usein ristiriidassa keskenään: TE-virkailijoiden on pakko tarjota työnhakijalle "jotain" työpaikkaa. Kun työnhakijan koulutusta ei ole TE-toimistolle selvä, he eivät pysty tarjoamaan oikeanlaisia työpaikkoja. Haastateltavien mielestä TE-toimisto ei auta, vaan vain ja ainoastaan vaikeuttaa työnhakijan työllistymistä.

TE-toimistolla pitäisi olla ymmärrystä eri aloja kohtaan, mutta tällä hetkellä se palvelee vain selkeään ammattiin valmistuvia työttömiä: kokkeja, putkimiehiä, tarjoilijoita ja niin edelleen. TE-toimisto uhkaa työnhakijaa tukien menettämisellä, mikäli tämä ei laita hänelle osoitettuun työpaikkaan hakemusta. Haastateltavat kokivat tämän kiristyksenä ja kohtuuttomana, sillä useassa tapauksessa TE-virkailija kehotti työnhakijaa hakemaan työpaikkaa, joka ei ollut millään tavalla hänen koulutustaan vastaava. Esimerkiksi TE-toimiston virkailija ei ymmärtänyt, ettei markkinointia sivuaineena opiskellut ekonomi osannut graafista suunnittelua, joka työilmoituksessa mainittiin keskeiseksi osaamiseksi.

Vaikuttaa siltä, että TE-toimiston virkailijat eivät itsekään tiedä, mitä palveluita heillä on tarjolla. Virkailijat eivät vastaa asiakkaan sähköpostiin eivätkä asiakkaat saa kasvokkain tapahtuvaa palvelua.

CV-netti on ideana hyvä, mutta kenelläkään ei ole kokemusta, että järjestelmä toimisi tai että työnantajat käyttäisivät sitä. Haastateltavat uskoivat, että työnantajat käyttävät ennemmin LinkedIn:iä ja vastaavia sivustoja.

2.4. Miten TE-toimiston toimintaa pitäisi kehittää?

Aktorien mielestä TE-toimistojen pitäisi ottaa korkeakoulutetut työttömät paremmin huomioon. Aktorit haluaisivat TE-toimiston byrokratian selkiytyvän ja yritysysteistyön lisääntyvän työvoimapalveluissa. Myös TE-toimiston nettisivuissa olisi parantamisen

varaa esimerkiksi yhteydenottolomakkeen osalta. Muita yksittäisiä muutosehdotuksia olivat jälkikäteinen valvonta, FEC-koulutuksiin liittyvä lisätutkinta kannattavuudesta, mentorointi-tyyppisen toiminnan lisääminen, rangaistusten poistaminen ja kasvokkaisen palvelun lisääminen.

"Asiakaspalvelijat ovat olleet vähintään asiallisia, usein myös ystävällisiä. On vähän ongelmallista, että jatkuvasti ohjataan hakemaan vastauksia netistä, mutta nimenomaan konkreettisia linjauksia ei netistä löydy. TE-toimistossa linjauksien oman aktiivisuuden suhteen on, että "tee ensin, katsotaan sitten, että menetätkö päivärahasi", mutta ei työtön voi ottaa tuollaista riskiä! Eräässä työnhakuinfossa ostopalvelun kautta tullut kouluttaja ilmaisi mielipiteenään, että 'te työttömät vain selaatte vähän mollia ja kuvittelette, että sieltä se työpaikka löytyy.' Melko asenteellista." -HTM, 31.

"Todella ristiriitaisia [kokemuksia TE-toimistossa]. Pääsääntöisesti koen asioinnin hankalaksi ja epävarmaksi. Saamani ohjeet ja informaatio ovat olleet ristiriitaisia eri asiakaspalvelijoiden kanssa, joskus myös ristiriidassa TE-toimiston nettisivujen kanssa. Asioinnin onnistuminen on JOKA kerta ollut kiinni asiakaspalvelijan kiinnostuksesta hoitaa asioitani. Kun kohdalle on sattunut hyvä henkilö on asiat selvinneet kerralla ja pari kertaa olen saanut todella hyvää palvelua." -Tradenomi, 30.

3. AKTORIEN AJATUKSIA MENTOROINNIN MERKITYKSESTÄ

"Menin tapaamisiin maani myyneenä ja lähdin aina ihan sairaan hyvällä fiiliksellä! Olisi pitänyt tavata mentori ennen jokaista työhaastattelua!" - YTM (A), 29

Haastateltavat pitävät mentorointia erinomaisena asiana. Erityisesti esille nousee sen voimaonnuttava vaikutus. Mentoroinnin koettiin antaneen itseluottamusta ja uskallusta kokeilla puhuttuja asioita käytännössä. Ulkopuolisen usko ja kannustus nousivatkin aktorien puheissa mentoroinnin tärkeimmäksi anniksi. Konkreettiset asiat kuten esimerkiksi työllistyminen, tulivat vasta tämän jälkeen.

Mentoroinnin henkistä hyvinvointia lisäävä vaikutus on tärkeä. Siksi avoin, luottamuksellinen ja rehellinen kommunikointi on aivan keskeisessä asemassa mentoroinnin onnistumisen kannalta.

"Sain ideoita ja henkistä tukea! Minä pystyn!" - VTM, 32.

3.1. Mitä hyötyä mentoroinnista on ollut?

Mentori näkee aktorin ulkopuolisen silmin: tunnistaa aktorin potentiaalin ja voimavarat. Tapaamiset eivät aina mentorin kanssa ole sellaisia, joissa ratkaistaisiin suuria ongelmia, mutta ne tuovat voimaannuttavan tunteen. Mentori auttaa aktoria uskomaan itseensä. Mentoroinnin kautta aktori saa voimaa hakea sellaisia työpaikkoja, jotka kiinnostavat itseä. Kun aiemmin saattoi hakea sellaisia työpaikkoja, joita "pitää" koulutuksen takia hakea, niin mentorointi auttaa tunnistamaan ja tuomaan omat kiinnostuksen kohteet julki. Haastateltavat kertoivat kahdenlaisia kokemuksia: toisilla kiinnostuksen kohteet mentoroinnin kautta laajentuivat ja toisilla taas kiteytyivät.

"Olen oppinut katsomaan osaamistani toisen ihmisen silmin, uskallan myös haaveilla." - Insinööri (AMK)

Haastateltavat oppivat ottamaan vastuuta itsestään ja pohtimaan ratkaisuja oman työllistymisen kehittämiseksi. Työnhakutaitojen lisäksi mentorointi on antanut aktoreille mielenrauhaa: työpaikkoja ei tarvitse hakea kuin haulikolla ampuen, vaan voimavarojaan kannattaa keskittää ja myös erilaiselle pohtimiselle pitää jättää aikaa.



**SUOMEN
MENTORIT**
Tuemme koulutettuja nuoria työelämään.

3.2. Parasta mentoroinnissa oli se, että...

"Parasta on ollut saada tukea omalle jaksamiselle työhaussa!" -KTK, 27.

"Mentoroinnissa minulle parasta on ollut oivaltaminen. Olen hahmottanut omaa osaamistani paremmin ja saanut työkaluja työnhakuun." -Teatteri-ilmaisun ohjaaja, 24.

"Vertaisverkosto eli muiden aktorien tapaaminen, sillä muiden samassa tilanteessa olevien tapaaminen on ollut lohdullista ja kannustavaa. Parasta on ollut kuulla muiden työllistymistarinoita työttömyyden jälkeen sekä työllistyä myös itse. Mentori on ollut kannustavana osapuolena työhaussa ja toiminut realistisena peilinä kun oma usko on ollut loppumaisillaan. On ollut mahtavaa, että on voinut olla yhteydessä mentorin kun on tuntunut siltä." -HTK, 27.

"Oman potentiaalin tajuaminen ja osaamisen syvällinen analysoiminen, jonka jälkeen sen osaa pukea sanoiksi ja kohdentaa hakemuksissa. Ja sen ymmärtäminen, etten ole luuseri, vaan monia muitakin fiksuja nuoria ihmisiä vielä etsii töitä, eikä se tarkoita epäonnistumista elämässä." -FM, 29.

"Saanut vaihtaa ajatuksia aivan toisen alan ihmisen kanssa, "laatikon ulkopuolinen ajattelu", että mihin erilaisiin työtehtäviin voisin työllistyä / missä kaikkialla osaamiselleni voisi olla kysyntää. Lisäksi oli antoisaa, kun mentorini haastoi minut ajattelemaan tarkemmin mitä työelämältäni haluan ja missä asioissa kehittyä." -YTM, 28.

*"Rohkeus ja itsevarmuus kasvoivat. Löysin mentoroinnin erinomaisena tapana kehittää ja kehittyä. Aion itse toimia mentorina jähka sen aika koittaa." -
Tradenomi, 30.*



**SUOMEN
MENTORIT**
Tuemme koulutettuja nuoria työelämään.

4. NUORTEN TYÖLLISTYMISTÄ VAIKEUTTAVAT ESTEET

"Meillä oli koulussa yksi työnhakuun liittyvä kurssi, jossa todettiin 'älkää ikinä myöntäkö työhaastattelussa raskausaikeita ja hankkikaa harmaa jakkupuku, kun työllistytte kuitenkin julkishallintoon'. Muun kokemuksen sain omalla aktiivisuudella työharjoittelun kautta, mutta muuten ei ollut työelämäopintoja. Olisin kaivannut niitä lisää ja parempia kursseja." -FM, 31

Aktorit kokivat, että omaa osaamista pitäisi osata markkinoida työmarkkinoilla pärjätäkseen. Tähän ei korkeakouluopinnoissa ole panostettu eikä korkeakoulutettu välttämättä tiedä, mitä kaikkia taitoja hänellä onkaan valmistuessaan. Taitojen tunnistaminen ja tiedostaminen nähdään vaikeaksi eikä oikein tiedetä, miten taidot pitäisi tuoda esiin.

Haasteena nähdään se, että kun ei ole päässyt tekemään vielä "oman alan" töitä, ei tiedä minkälaisia taitoja töissä nuoren odotetaan osaavan. Kun vihdoinkin oman alan töitä pääsee tekemään, on tämä usein opintojen loppupuolella, jolloin vasta ymmärtää, mitä tietoja ja taitoja olisi pitänyt opintojen aikana hankkia.

"Mielestäni myös yliopistolla voisi olla enemmän käytännön työelämään liittyviä kursseja. Esim. projektikurssit missä haastemuodossa ratkotaan (tai siis yritetään ratkoa) jonkun oikean yrityksen oikeita haasteita. Nämä voisi olla valinnaisia kursseja tai enemmän opintojen loppupäähän sijoitettavia kursseja. Kuitenkin yliopisto-opintojen tärkein tehtävä (niille jotka eivät halua jatkaa tutkijan uralla) on kriittisen ajattelun, tiedonhaun ja erilaisten metodien soveltamisen opettamista. Eli näitä perusasioita ei myöskään voi unohtaa." -VTM, LUK, 30

Osa aktoreista kuvasi saaneensa opintojen aikana paljon työelämään liittyen ja osa ei ollenkaan, sillä suurin osa opinnoista koostui pelkistä luennoista ja tenteistä. Osa kertoi ymmärtäneensä vasta jälkikäteen opintojen opettaneen paljon muutakin kuin vain tietoa esimerkiksi metodeja tiedon nopeaan omaksumiseen.

Harjoittelu nähdään tarpeellisena ja opintoja tukevana, mutta samalla harjoittelusta on muodostunut paradoksi: Yritykset ovat ymmärtäneet sen, että miksi palkata väkeä, jos voivat saada ilmaisia tai melkein ilmaisia harjoittelijoita, jotka harjoittelujakson päättyessä perehdyttävät uuden harjoittelijan tehtävään. Vaikka harjoittelu on tarpeellista korkeakouluopiskelijalle, saattaa se tosiasiaassa vaikeuttaa oikeisiin töihin

pääsemistä, sillä yritykset eivät enää tarjoa kesätöitä, joista saisi oikeaa palkkaa eikä vastavalmistuneille ole entry level -työpaikkoja. Näin ollen myös vastavalmistuneet hakevat harjoittelupaikkoja.

"Koen, että koulutukseni on valmentanut minut hyvin sekä työnhakuun että työelämään. Minulla on mielestäni hyvät työnhakutaidot ja edellytykset työllistyä, mutta tällä hetkellä kilpailu työpaikoista on liian tiukkaa. Hyvät taidot ja edellytykset eivät aina riitä, ja jokaisessa haussa jää lukuisia hyviä hakijoita sivuun." -KTM, HUK, 27

Aktorien puheista nousi esiin ongelmana myös siirtyminen opiskelijan statuksesta työttömän työnhakijan statukseen: Opiskelijan valmistuessa kuukauden puolivälissä, ei hän ole oikeutettu enää opintotukeen siltä kuukaudelta. Jos opiskelija siirtyy suoraan valmistumisen jälkeen työttömäksi työnhakijaksi, ei hän saa työttömyyskorvausta karenssiajan vuoksi myöskään valmistumiskuukaudelta. Näin ollen tukien väliin jää kuukauden aukko, jolloin valmistuva ei ole oikeutettu mihinkään tukeen. Sen jälkeen alkaa käsittelyaika, jonka aktorit kertoivat kestäneen kohdallaan 4-8 viikkoa. Kaksi kuukautta ilman tuloja on todella pitkä aika! Tähän aktorit kaipaavat pikaista muutosta edes sen osalta, että Kela ilmoittaisi hakemuksen lähettämisen yhteydessä todellisten käsittelyaikojen pituudet.

"Ajattelin valmistuttuani, että jatkan työkokemuksen kerryttämistä keikkatöillä esimerkiksi tekemällä opetussijaisuuksia. Nopeasti selvisi, ettei töiden tekeminen ole todellakaan kannattavaa, jos ansiot ja työnantajat vaihtelevat kuukausittain. 150 euroa ei ole sen arvoista, että koko työttömyysetuus jäädytetään selvityksen ajaksi. Kelan kohdalla, kun selvitysten tekeminen kestää viikkoja, ja peruspäivärahalla viikkojen odotteluun ei todellakaan ole varaa! Toisin sanoen työn tekeminen vaaransi koko toimeentuloni. Täysin absurdia!" -Teatteri-ilmaisun ohjaaja (AMK), 25.

5. TIETEELLISET REFERENSSIT

5.1. Vaikutukset yksilötasolla

Nuorten työttömien joukossa on entistä enemmän korkeasti koulutettuja nuoria, jotka ovat tehneet suuria investointeja tulevaa työuraansa ajatellen. Heillä ei ole kuitenkaan ollut mahdollisuutta vielä luoda omaa identiteettiään ja elämänhallintaansa palkkatyön varaan. Nuorten, vasta työmarkkinoille pyrkimässä olevien työttömien tapauksessa kysymys toimintakyvyn säilyttämisestä on monimutkainen ja kyse on nuorisotyöttömyyttä tutkineen Jaana Lähteenmaan mukaan taistelusta omasta "toimijuudestaan". Toimijuudella Lähteenmaa tarkoittaa aktiivista toimimista ja suunnittelua eli kaikkea muuta kuin olosuhteisiin sopeutumista. Tutkimuksessa nousee teemoina esiin taistelu toimijuuden säilyttämiseksi, luovuttaminen ja toimijuuden hiipuminen. Tutkimuksessa kohdejoukkona olivat alle 30-vuotiaat nuoret työttömät tai työttömyyttä kokeneet ja kavalitatiivisessa aineistossa nuoret kuvailevat arkipäiväänsä ja ajatuksiaan omasta työttömyydestä (Lähteenmaa, 2010 s. 53)

Lähteenmaan tutkimuksen yksittäinen avokysymys, koskien työttömän arkipäivää sekä ajatuksien ja tunteiden kuvailemista, tuotti toimijuuden kannalta relevanteita aineistoa (Lähteenmaa, 2010 s. 54). Vastauksissaan nuoret kuvailevat työttömäksi joutumisen aiheuttamaa shokkia, järkytystä tai apatiaa, johon nuori on työttömyyden jatkuessa vajonnu – mutta myös taisteluaan itsekunnioituksensa, vuorokausirytmensä, toimintatarmonsa ja tulevaisuuden uskonsa säilyttämiseksi, sekä työpaikan löytämiseksi. Vastauksissa on myös paljon kuvauksia työvoimaviranomaisten kanssa asioinnista ja työmarkkinatoimenpiteiden kohteena olosta, valtaosa näistä kokemuksista on kielteisiä. Arjen kuvailussa esiin nousee ajan tappaminen, työpaikkojen etsiminen, rahapulian kanssa tuskailu ja mm. TV:n loputon tuijottaminen. Lähdesmaan keräämiä nuorten kokemuksia leimaa apeus, synkkyys ja jopa toivottomuus. Kuitenkin osa asennoituu omaan työttömyyteensä valoisammin ja näkee sen esim. mahdollistavan ajan viettämisen perheen kanssa ja harrastamisen. (Lähteenmaa, 2010 s.55)

Lähteenmaan tutkimusaineiston valossa näyttää siltä, että etenkin korkean koulutuksen hankkineet ja koulutuksen jälkeen työttömiksi jääneet nuoret häpeävät työttömyyttään (Lähteenmaa, 2010 s. 58). Vastauksissa esiin nousi yrittämisestä puhuminen, jonka Lähteenmaa hahmottaa periksiantamisen, passivoitumisen ja

masentumisen vastakohdaksi. Vastauksissa nuoret kertoivat yrittävänsä pitää kiinni rutiineista, yrittävänsä herätä, nousta ylös ja tehdä jotain, joka tukisi aktiivisuutta. Myös yrittämisen vastavoimat hahmottuvat vastauksista: tylsyys, onnistumisen kokemuksen puuttuminen ja energian puute. (Lähteenmaa, 2010 s. 56)

Lähteenmaan tutkimuksesta käy myös ilmi, että koulutetut nuoret surevat, kun eivät pääsekään käyttämään koulutuksessa hankkimiaan kykyjä, ja ovat huolissaan siitä, että hankitut kyvyt ruostuvat. Lähteenmaa analysoi tämän suurella vaivalla hankittujen kykyjen arvon mitätöinniksi työmarkkinoiden toimesta ja näkee sen toimijuutta nakertavana tekijänä, jolloin nuorten kyvyt tulevat nihiloiduksi. (Lähteenmaa, 2010 s.58) Lähteenmaan analyysissä nostetaan myös esiin se, kuinka kyvykkyyden kyseenalaistaminen on loukkaavaa ja persoonaan käyvä kokemus, mihin työtön työnhakija törmää usein asioidessaan työvoimaviranomaisten kanssa. Toimijuuteen liittyy myös ulkoapäin vaikuttava rajoittaminen ja pakottaminen työllistämistoimenpiteisiin (Lähteenmaa, 2010 s. 61).

Korkeasti koulutetut nuoret työttömät, jotka eivät varmimmin tarvitsisi "vetoapua" silloin kun työmarkkinat vetävät, kokevat aktivointitoimenpiteet loukkaaviksi, nöyryyttäväksi ja omaa toimijuuttaan nujertavaksi. Sitä vastoin sellaiset nuoret, jotka tarvitsisivat vetoapua muissakin oloissa, voivat kokea aktivointitoimenpiteet korkeakoulutettuja positiivisemmin. Tämä käy ilmi Marjaana Kojon (2010, Laajentunut nykyisyys: nuorten tulevaisuuteen suuntautuminen työn marginaalissa. Nuorisotutkimus 2/2010.) tutkimuksesta (Lähteenmaa, 2010 s. 61).

5.2. Vaikutukset yhteiskuntatasolla

Nuorten, etenkin korkeakoulutettujen nuorten, työttömyyttä ja sen vaikutuksia yhteiskuntatasolla ole juuri tutkittu Suomessa. Yhteiskuntatason vaikutuksia tutkittaessa tulisikin perehtyä tarkemmin tutkimuksiin seuraavista aihepiireistä: koulutuksen järjestämisen kustannukset, uudelleen kouluttamisen kustannukset, toimeentulotuki, terveydenhuollon kustannukset, aivovuoto ja sen seuraukset. On kuitenkin todettava, että monet yliopistot ja niiden rekrytointipalveluja tarjoavat yksiköt sekä ammattijärjestöt seuraavat ajoittain korkeakouluista valmistuneiden työllistymistä koulutustaan tai koulutustasoaan vastaaviin tehtäviin.

McKinsey & Company on vuonna 2014 valmistuneessa raportissaan tutkinut Euroopan eri maiden nuorten siirtymistä koulutuksesta työelämään ja esittänyt parannusehdotuksia kiviselle tielle koulutuksesta työelämään. Esimerkkimaiden

joukossa ovat mm. Kreikka, Portugali sekä Saksa ja Ruotsi. (McKinsey & Company 2014)

5.3. Korkeakoulutettujen nuorten palkkaamisen vaikutuksesta/näytöistä yrityksen kehittämisessä ja uudistamisessa

Suomessa ei ole juuri tutkittu nuorten palkkaamisen vaikutuksia yrityksiin. Esimerkiksi Briteissä kyseisiä tutkimuksia on tehty ja niissä todettu nuorten tuottavan hyötyä heitä palkkaaville yrityksille mm. monipuolistavan henkilöstöä, tuottavan kustannushyötyä ja tuovan uusia ajattelutapoja. Seuraavassa kuvataan lyhyesti vaikutuksia ja näyttöjä, mitä nuorten palkkaamisesta on yrityksen kehittämiselle ja uudistamiselle sekä miksi yritykset itse näkevät nuoria kannattavan palkata.

5.3.1. Nuoret ovat huomisen lupauksia

Kaksi tärkeintä syytä, miksi yritykset palkkaavat nuoria työntekijöitä on, että he haluavat kasvattaa oman työvoimansa ja itse muodostaa tulevaisuuden lupauksien lähteen (CIPD 2012). Lisäksi nuoret työntekijät edesauttavat työvoiman sekä tiedon ja taidon saatavuuden jatkuvuutta. (Hogarth 2005, viitattu CIPD 2012)

5.3.2. Nuorilla on ainutlaatuisia taitoja, asennetta ja motivaatiota

47 % työnantajista rekrytoi nuoria heidän oppimishalunsa vuoksi, 43 % heidän tuoreiden ideoiden ja uusien lähestymistapojen vuoksi, 42 % puolestaan heidän motivaation, energian ja optimismin vuoksi (CIPD 2012). 500 työnantajaa arvioi tyytyväisyytensä nuoriin työntekijöihinsä 82 %:iin. (CIPD 2012)

Nuorten (erityisesti millenniaalien) ei tarvitse omaksua uusia teknologioita käyttäkseen niitä tehokkaasti, vaan aivojen neurologiset muutokset ovat muokanneet teknologiaymmärryksestä ylimääräisen aistin (CIPD 2012, viitattu Hershatter - Epstein 2010).

5.3.3. Henkilöstön laaja-alaisuus hyödyttää työnantajia

Neljäsosa tutkituista työnantajista rekrytoi nuorta työvoimaa vahvistaakseen henkilöstön laaja-alaisuutta ja erilaisuutta. (CIPD 2012)



Kolmasosa tutkituista yrityksistä ottaa työharjoittelijoita koska tästä on apua palkattujen työntekijöiden kouluttamisessa ja taitojen kehittämisessä. (CIPD 2012, viitattu CBI 2010)

Puolet tutkituista työnantajista työllistää nuoria erityisesti heidän tuoreiden ideoiden ja uusien lähestymistapojen vuoksi. (CIPD 2012)

Valmistuneita työllistävät työnantajat uskovat, että vastavalmistuneet tuovat mukanaan uusi ideoita ja pystyvät soveltamaan ajankohtaista ajattelua akateemisesta maailmasta. Lisäksi nuoret tuovat laajempaa perspektiiviä, jota he ovat saaneet työskentelemisestä eri taustoista tulevien opiskelijoiden ja opettajien kanssa.

Nuoret ja heidän perheensä ovat kuluttajia ja asiakkaita, siten heidän mielipiteensä ja panoksensa voivat olla korvaamattoman arvokasta tietoa kun yritys position itseään. (CIPD 2012, Shamash - Shoesmith 2011).

Kolme viidestä työnantajasta uskoo, että nuoret tarvitsevat mahdollisuuden näyttää kykynsä. (CIPD 2012)

5.3.4. Kustannustehokkuus

Yrityksille nuorten palkkaaminen on kustannustehokasta kun työnantaja kouluttaa ja kehittää itse työvoimaansa sen sijasta, että ostaa taidot myöhemmin työmarkkinoilta. Lisäksi 72 % CIPD:n tutkimukseen osallistuneista työnantajista uskoi, että nuorten palkkaamiselle on olemassa todellinen business case. (CIPD 2012)

Warwicken yliopistossa, Institute for Employment Research:ssa tehdyn tutkimuksen mukaan työnantajien nuorten kouluttamiseen tekemät investoinnit maksavat itsensä takaisin muutaman vuoden kuluessa. (CIPD 2012)



6. YRITTÄJYYS

"Pidän mahdollisena ja yrittäminen kiinnostaa. En kuitenkaan nyt näe itseäni yrittäjänä, sillä koen tarvitsevani ensin työkokemusta, näyttöä sekä verkostoja, joita hyödyntää yrittämisessä." -HUK, 27

6.1. YTM:n tarina

YTM, 29, sai mielenkiintoisen työtarjouksen, mutta työn vastaanottaminen edellytti yrityksen perustamista. Selvitettyään asiaa muutaman päivän, YTM päätti hoitaa kaiken toimeksiantoon liittyvän hallinnon laskutusosuuskunnan kautta. Kyseessä olisi vain yksittäinen toimeksianto, joten hän ei nähnyt oman toiminimen perustamista ja yrittäjäksi ryhtymistä varteenotettavana vaihtoehtona. Laskutusosuuskunnan kautta toimiessaan hän säästyisi byrokratialta ja saisi keskittyttyä olennaisimpaan.

Ainut kysymys, mikä leijui ilmassa, oli epävarmuus toimeksiannon vaikutuksesta työttömyysturvaan ja ansiosidonnaiseen. Huonossa taloustilanteessa tätä oli pakko miettiä, sillä yrittäjyysjakso saattaisi vaikuttaa tähän vielä vuosienkin jälkeen. TE-toimistosta ei osattu antaa yksiselitteistä vastausta siitä, miten tilannetta tulkittaisiin, vaan jokainen virkailija tulkitsi asiaa eri tavoin. YTM päätti silti ottaa riskin, koska halusi tehdä töitä.

Vaikka toimeksiannon tekeminen olisi täyspäiväistä, YTM:stä käytettiin termiä "omassa työssä työllistyvä". TE-toimistosta ei osattu antaa vastausta siihen, miten YTM:n tilannetta tulkittaisiin työn loppumisen jälkeen. Toinen kysymys oli, miten työttömyyskassa katsoisi työhön käytettyä aikaa ja täyttäisikö se työssäoloa. Vaikka työ oli täyspäiväistä, ei ollut varmuutta siitä, saisiko YTM töiden loputtua ansiosidonnaista, ja miten saisi todistettua TE-toimistolle, että työ oli ohi.

YTM jäi toivomaan selkeämpää linjausta, jotta kaikki virkailijat tekisivät tietojen valossa samanlaisia päätöksiä.

"Näen yrittämisen vaihtoehtona, jos keksin liikeidean, jonka uskon olevan tuottoisa sekä löydän tarvittavat osaajat toteuttamaan kanssani liikeidea. Olen pitkään unelmoinut siitä että saisin toteuttaa arvojeni mukaista bisnestä omalla tavallani." -Restonomi (AMK), 26



SUOMEN MENTORIT

Tuemme koulutettuja nuoria työelämään.

Yrittäjyys on tällä hetkellä pinnalla, joten nuoret suhtautuvat yrittäjyyteen pääsääntöisesti positiivisesti ja innolla. Yrittäjyyttä on kuitenkin monenlaista: jotkut perustavat yrityksen pakosta, koska haluavat työllistää itsensä. Toiset haluavat luoda pitkäjänteisen ja kauaskantoisen yrityksen, kolmannet taas haluavat yrityksen, jonka voi myydä pian pois ja perustaa tilalle uuden.

Yrittäjyyttä pidetään myös riskialttiina toimintana, jossa on vaarana menettää koko tulevaisuus, mikäli velkaantuu pahasti. Myös kokemattomuus leimasi aktorien vastauksia: vastavalmistuneena haluaa usein ensin työskennellä toiselle, verkostoitua ja lähteä sen jälkeen kokeneempana yrittäjäksi. Yrittäjänä toimimista kuvailtiin kirjaimellisesti yrittämiseksi, jossa omaa bisnestä pyöritetään juuri ja juuri pää pinnalla pysyen ilman, että työ kantaa kunnolla hedelmää. Aktorit kokivat epäreiluksi, että palkkatyössä käyvän on mahdollista toimia osa-aikaisena yrittäjänä, mutta työttömän ei. Kevytyrittäjyyden tukemisen koettiin helpottavan tilannetta.

"Pitäisi poistaa turha byrokratia, joka tekee aloittamisesta hankalaa. Työttömyys ja yrittäjyys eivät myöskään saisi automaattisesti olla toisiaan poissulkevia, pitäisi olla mahdollisuus lähteä kokeilemaan yrittäjyyttä ilman että menettää heti tuet." - KTM, HUK, 27

Aktoreista suurin osa ei ollut käsitellyt yrittäjyys teemaa lainkaan mentorinsa kanssa. Parissa tapauksessa mentori ei suositellut yrittäjyyttä, mutta aktori siitä huolimatta lähti yrittäjyyteen. Parin aktorin kanssa oli käyty keskustelua yrittäjyyden mahdollisuuksista. Yhden haastateltavan kanssa yritysidea oli jo mentoroinnin alussa valmiina, mutta hän päätti jättää idean vielä hautumaan.

Myöskään starttirahaa ei ole aina saatavilla, jolloin työttömyys saattaa olla taloudellisesti houkuttelevampaa kuin itsensä työllistäminen oman yrityksen kautta. Toinen yrittäjän taloutta kuormittava asia on erilaiset maksut: esimerkiksi aloittavan yrittäjän pitää maksaa veroja ja YEL:iä alusta asti riippumatta siitä, onko yrityksellä itse asiassa ollut vielä edes asiakkaita. Jos yrittäjyys loppuu ja henkilö siirtyy yrittäjän statuksesta takaisin työttömän työnhakijan statukselle, on karenssiaika neljä kuukautta. Kaiken jo menettäneelle se on kohtuuttoman pitkä aika!

Miten nuorten yrittäjäksi ryhtymistä pitäisi tukea?

Vastauksissa korostui taloudellisen turvattomuuden pelko ja hämmennys siitä, että miksi kannustinjärjestelmät tukevat työttömyyttä enemmän kuin yrittäjyyttä. Monet



SUOMEN MENTORIT

Tuemme koulutettuja nuoria työelämään.

haluaisivat mahdollisuuden tehdä yrittäjämäisesti töitä ilman välitöntä sosiaalietuuksien menettämistä. Yrittäjyyteen kriittisesti suhtautuvat nuoret kokivat, että se ei saisi olla ainoa ratkaisu työllistymisongelmien ratkaisemiseen. Sosiaalietuuksien viidakko tuntuu useista vastaajista hämmentävältä, siksi perustulo nousee paljon esille. Yrittäjäkoulutusta haluttaisiin lisää ja yhteistyötä yliopistojen ja muun maailman välillä. Yrittäjyys nähdään myös positiivisena asiana, ja yliopistojen yrittäjyysyhteisöissä (ES) nähdään paljon potentiaalia.

6.2. VTM:n tarina

VTM, 30, osallistui syksyllä 2014 yliopiston järjestämälle yrittäjyyskurssille. VTM osallistui kurssille, koska kurssi vaikutti mielenkiintoiselta. Yrityskurssilla osallistujat jaettiin tiimeihin ja jokaisen tiimin piti lähteä viemään omaa yritysideaa eteenpäin. Tiimi pysyi lähes samana alusta asti, ja nyt kurssin käyneet ja samassa tiimissä olleet ovat yhdessä VTM:n kanssa yrittäjiä samassa yrityksessä.

Yrittäjyyskurssi jatkui kahden periodin verran, ja kurssin loputtua tiimillä oli hyvä fiilis jatkaa yrityksen viemistä eteenpäin, koska yritysidealalle vaikutti olevan kysyntää ja siitä oltiin kiinnostuneita.

VTM valmistui yliopistosta keväällä 2014. VTM mietti pitkään mitä työelämältä haluaisi ja mille alalle suuntautuisi. Kesällä 2015 yritysidea lähti etenemään, joten VTM keskittyi siihen. Syksyn tullen uusia työpaikkoja taas avautui, mutta yritysidea oli vienyt VTM:n mukanaan, eikä hän halunnut enää hakea muualta töitä. VTM huomautti, että oman yrityksen perustamisen kautta on saanut erittäin paljon työkokemusta sellaisistakin asioista, joita hän ei yliopistoaikoina opiskellut. Virallisesti VTM:n ja viiden muun yhteinen yritys perustettiin elokuussa 2015.

VTM sai itselleen mentorin Suomen mentoreiden kautta vuoden 2015 alusta. Yritysidea oli tuolloin siis jo olemassa, mutta varsinaista yritystoimintaa ei ollut. VTM oli jo hakiessaan mentoria maininnut hakukirjeessä olemassa olevasta yrityksestä, mutta oma mentori ei ollut yritysmaailmaan perehtynyt. Yrittäjyys sivuutettiin, ja mentoroinnin alkuvaiheessa VTM keskittyi mentorin kanssa vain työnhakuun. Mentori sivuutti yrittäjyysteeman vedoten siihen, ettei hänellä ole alalta kokemusta. Kesän 2015 aikana VTM:n yritysidea kuitenkin otti tuulta alleen, ja samalla mentorin kanssa yhteydenpito jäi taka-alalle. Mentoriin oli myös vaikea olla yhteydessä, koska hän ei



SUOMEN MENTORIT

Tuemme koulutettuja nuoria työelämään.

vastannut VTM:n yhteydenottoopyyntöihin ja kesän 2015 jälkeen mentori ei ottanut häneen enää ollenkaan yhteyttä. VTM:n mielestä mentori oli todella kiireinen, ja lopulta hän ei viitsinyt enää ottaa tähän yhteyttä, koska koki yhteydenpitonsa toista häiritsevänä.

VTM:n mielestä yrittäjyyteen liittyvät tapahtumat ovat hyviä, sillä ihmiset saavat niistä inspiraatioita. Toisaalta hänen mielestään ei riitä, että tilaisuudessa aktorit kuuntelevat mitä joku puhuu, vaan tarvitaan osallistavampaa toimintaa. Tilaisuuksissa tai work shopeissa voitaisiin pohtia useampana kertana omia ominaisuuksia ja yrittäjyyteen liittyviä asioita. VTM:n mielestä olisi tärkeää herättää nimenomaan keskustelua, koska sitä tällä hetkellä kaivataan lisää. Tapahtumat pitäisi fasilitoida alusta loppuun saakka. Lisäksi pitäisi lisätä nuorten korkeakoulutettujen keskuudessa omien vahvuuksien ja mielenkiintojen pohdintaa ja niiden kautta lähteä miettimään työllistymisen eri muotoja.

Omassa yrityksessä VTM:n mielestä parasta on vapaus toteuttaa itseään ja tehdä sitä mitä haluaa. Omassa yrityksessä toimiessa myös työkokemus lisääntyy. VTM uskoo oman yrityksen tuomaan työkokemukseen, ja siihen, että sen avulla hänellä on tulevaisuudessa työllistyä toiseen organisaatioon. Hän on myös saanut työskennellä sellaisten ihmisten kanssa, jotka inspiroivat häntä.

VTM:n koki sosiaaliturvaan liittyvän luokittelun oman yrityksen kannalta hankalaksi. Hänen mielestään on rajoittavaa, että yksityisen henkilön on sataprosenttisesti yrittäjä, joka vie mahdollisuuden ansiosidonnaiseen. Hän näkee taloudellisen epävarmuuden suurimmaksi syyksi, miksi ihmiset ovat arkoja perustamaan yritystä, ja hänellä on erään yrittäjyyskurssin kautta siitä kokemustakin. VTM:n mielestä perustulo voisi olla vastaus ongelmaan, koska tällöin sekä työttömän tai opiskelijan olisi helpompaa perustaa yritys. Perustulo myös vähentäisi TE-toimistossa työskentelevien ihmisten byrokraattista työtaakkaa, ja tällä säästettäisiin aikaa ja rahaa. Hän ei usko, että perustulo passivoisi ihmisiä yhtään sen enempää kuin nykyinenkään tukijärjestelmä.

VTM suhtautuu kriittisesti suomalaiseen yrityskulttuuriin, sillä hänen mielestään muutoksen kohteita on paljon ja asenteita yrittäjyyteen pitäisi muuttaa. Suomessa ja suomalaisilla on tällä hetkellä vahva usko teknologia-aloilla, mutta uskoa yrittäjyyteen pitäisi valaa muillekin aloille. VTM:n mielestä yliopistot ovat alkaneet lisäämään yhteistyötä yritysten kanssa, ja hän haluaa että se lisääntyisi. Hän mainitsee Helsinki Think Companyn (Helsingin yliopiston yrittäjyisyhteisö), jonka

arvo on ollut hänen yrittäjänä toimiessaan paljon suurempi kuin muut julkiset yrityspalvelut.

7. LÄHTEET

Tutkimuksia koulutettujen nuorten työttömyydestä ja sen vaikutuksista yksilö- ja yhteiskuntatasolla

Jaana Lähteenmaa 2010, Nuoret työttömät ja taistelu toimijuudesta, Työpoliittinen aikakauskirja 4/2010 <<https://www.tem.fi/files/28609/Lahteenmaa.pdf>> 20.12.2015

Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, Nuorten yhteiskuntatakuu 2013, TEM Raportteja 8/2012

<http://www.tem.fi/files/32290/TEMrap_8_2012.pdf> 20.12.2015

Mona Mourshed, Diana Farrell, Dominic Barton – McKinsey & Company 2012, Education to Employment: Designing a System That Works

<http://mckinseysociety.com/downloads/reports/Education/Education-to-Employment_FINAL.pdf> 22.12.2015

Mona Mourshed, Jugar Patel, Katrin Suder - MCKinsey Center for Government 2014, Education to Employment: Getting Europe's Youth into Work

<https://www.mckinsey.de/sites/mck_files/files/a4e2e_2014.pdf> 20.12.2015

Tutkimuksia korkeakoulutettujen nuorten palkkaamisen vaikutuksesta/näytöistä yrityksen kehittämisessä ja uudistamisessa

Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) 2012, The Business Case for Employer Investment in Young People <<http://www.warwickshire.gov.uk/wp-content/uploads/2013/01/CIPD-Business-Case-Emp-young-WEB1.pdf>> 22.12.2015

Confederation of British Industry (CBI) 2010, Ready to grow: business priorities for education and skills. Education and skills survey 2010

<<http://www.enterprisingyorkshire.co.uk/documents/uploads/cbi-education-and-skills-survey-2010.pdf>> 9.1.2016

Hogarth – Hasluck - Daniel 2005, Employing apprentices: the business case. Warwick: Institute for Employment Research.

Shamash - Shoemsmith 2011, Transforming work experience into work inspiration – the business benefits: an evaluation of Work Inspiration one year on Business in the



Community. <<http://www.skillsdevelopment.org/pdf/Transforming-work-experience-into-work-inspiration-report.pdf>> 9.1.2016

Hershatler – Epstein 2010, Millennials and the world of work: An organization and management perspective. *Journal of Business & Psychology*, 25, 211-223.