

VERTAISFOORUMI 20.2.2014  
Keski-Suomen ELY-keskus, Jyväskylä

MUISTIO  
S. Nykänen, M. Sirviö

## TYÖNANTAJANÄKÖKULMAA NUORTEN TYÖLLISTÄMISEN TUKEMISEEN

*Pohjois-Savon ELY-keskus kutsui Kaakkois-Suomen, Pohjois-Savon ja Etelä-Pohjanmaan ELY-keskuksista edustajat Jyväskylään yhteiseen tapaamiseen 20.2.2014 kuuntelemaan yrittäjien ääntä ja innovoimaan uusia tapoja tehdä yritys- ja työelämäyhteistyötä nuorten työllistämiseksi. Keski-Suomen ELY-keskus tarjosi tapaamisen puitteet.*

*Tapaaminen oli suunniteltu yhdessä Koulutus- ja kehittämiskeskus Salmian LAITURI-projektin kanssa, jonka rooli on tukea ELY-keskusalueiden yhteistyötä välittämällä tietoa ohjauksen hyvistä käytännöistä kaikkien tietoon.*

**Pohjois-Savon ELY-keskuksen ylitarkastaja Minna Koljonen** kutsujan ominaisuudessa kertoi, että päivän aikana on tarkoitus etsiä uusia tapoja edistää yritys yhteistyötä. He halusivat tutustua uusiin yhteistyökumppaneihin ja etsiä eväitä seuraavan hankekauden suunnitteluun.

Päivän aikana kuultiin yrittäjien kokemuksia nuorten työllistämisestä ja yrittäjyydestä. Keski-Suomen ELY-keskuksen Nuorille töitä -projektin edustajat kertoivat työn etsimisestä nuorille ja toivat nuorten äänen mukaan keskusteluihin. ELY-keskusalueiden edustajat esittelivät alueilla kehitettyjä palveluja nuorten työllistämisen tukemiseen.

### Työnantajien puheenvuorot ja vastauksia kysymyksiin:

- Millaisia etuja ja haasteita näette nuoren ihmisen palkkaamisessa?
- Mitä uusia tapoja voisi luoda nuorten työn pääsyn edistämiseksi?
- Tarvitseeko työnantaja tukea, kun nuori aloittaa työssä? Millaista tukea?

**Parturi-kampaamo HS-Salonki Lappeenranta, yrittäjä Marko Sutinen**  
<http://www.hs-salonki.fi/?pinc=1>

Marko Sutisella on Lappeenrannassa kaksi parturi-kampaamoliikettä, joissa työskentelee 14 työntekijää ja sopimusyrittäjiä. Kampaamoalalla haasteena on työpaikkojen väheneminen. Viime vuonna 1000 alan yrittäjää lopetti yrityksen Suomessa ja näkyvissä on, että sama suuntaus jatkuu. Syynä voi pitää mm. alv-prosentin nostamista 18 %:sta 24 %:iin sekä kiinteitä kuluja, jotka ovat korkeat.

HS-Salongilla on ollut oppisopimuskoulutettavia ja kokemukset opiskelijoista ovat olleet hyviä. Oppisopimuskoulutettavan taito kerääntyy kokemuksen kautta, mutta vie muutamana vuodelle enemmän kuin hän tienaa oman palkkansa kokonaan. Tukirakenteet (palkkatuki ja oppisopimuskorvaus) eivät vielä ole riittävät yrityksen kulurakenteen vuoksi. **Yrittäjälle olisi myös tärkeää, että oppisopimuskoulutukseen sisällytettäisiin sopimus**, joka sitouttaa koulutettavan jatkamaan yrityksessä 3-5 vuoteen koulutuksen jälkeen.

Koulutettavat ovat yleensä luovia henkilöitä ja Sutisen mielestä valmius yrittäjyyteen koetaan haasteelliseksi. Koulutuksessa pitäisi enemmän käsitellä myös yrittämisen perusasioita ja siihen liittyviä riskejä. Ammattikoulujen harjoittelijoille yrittäjällä ei ole mitään mahdollisuutta maksaa palkkaa, koska se aiheuttaisi alalla markkinahäiriöitä. Joten Sutisen mielestä on oikein, että ammattikoulut hoitavat harjoittelujaksot itse. Oppisopimuskoulutettavan aikaisempi työkokemus / osaaminen myös toiselta alalta esim. mainonnasta (moniosaaja) saattaa olla merkittävä asia työsuhteessa.



## **Kuormaväline Oy, Kuopio, Eija Svensk**

<http://www.kuormaväline.fi/index.php?page=101&lang=1>

Kuormaväline Oy:n toimialaan kuuluvat Cargotecin nosto- ja kuormauslaitteiden asennus-, korjaus- ja huoltotyöt sekä lakisääteiset tarkastukset ja varaosatoiminta. Oma tuotantona heillä on ForestKing teräspuutavarapankkojen valmistus. Yrityksessä työskentelee yrittäjän lisäksi yhdeksän työntekijää.

Toimialan laaja-alaisuudesta johtuen, yritys joutuu itse jatkokouluttamaan (täsmäkoulutus) työntekijät. He näkevät koulutuksen tärkeänä investointina myös työntekijän tulevaisuuteen. He arvostavat uusia työntekijöitä rekrytoimissa aikaisempaa työkokemusta, asennetta ja joustavuutta sekä lisäksi englannin kielen taitoa. Kielitaitoa tarvitaan erityisesti ulkomaan komennuksilla ja työmateriaalien ymmärtämisessä. **Nuorten työntekijöiden palkkaamisen haasteena he ovat kokeneet sopeutumisen työympäristöön ja haluun sitoutua.** Yrityksen maine on hyvä ammattiosaajana ja se saa aika ajoin alueella muut yrityksen houkuttelemaan heidän työntekijöitä palkkalistoilleen, jolloin yrityksen panostus työntekijään valuu muualle.

Yrityksellä on kiinteät suhteet alueen ammattioppilaitoksiin. Heidän mielestään työntekijän oikeuksia ammatillisissa opinnoissa opetetaan kiitettävästi, mutta ei riittävästi työn tekemisen moraalisia vastuita ja käyttäytymistä työyhteisössä. **Sanssi-kortin he näkevät hyvänä apuna palkkaamiseen, mutta kokevat että yrityksen pitäisi saada minimissään kymmenen kuukautta tukea ohjaukseen.**

Yritys panostaa työntekijän terveyden seurantaan ja hoitoon sekä koulutukseen teknisen osaamisen lisäämiseksi. Työn laatuvaatimusten mukaisen jäljen opettelu edellyttää työntekijältä vähintään parin vuoden työskentelyn. Oma tuotantonsa osalta vaatii vähintään parin vuoden työssäolon, jotta jälki on laatuvaatimusten mukaista. PK-yrityksillä ei ole varaa ns. resurssihenkilöihin, kuten monissa suurissa yrityksissä on. Jos työntekijä sairastuu, niin tähän tilanteeseen kaivattaisiin myös tukea yritykselle. Yrittäjä toivoi, että TE-toimistojen palvelujen kautta asiakkaat saisivat lisäkoulutusta työn hakemiseen sekä sosiaalisten- ja työelämätaitojen harjoitteluun. Ammattiopettajan tulisi myös aktiivisemmin osal-

listua työelämäjaksolle ja hänellä pitäisi olla aikaa hoitaa opiskelijan asioita, johon yrittäjällä ei ole aikaa. Työnantaja näkee yleensä opettajan vain, kun hän tuo harjoittelijalle työhaalarit.



## **Hiskin nettivideot tmi, Lappeenranta, Hiski Hämäläinen**

<http://www.hiskishow.com/hiski-hamalainen/>

Hiski Hämäläinen kuvaa ja editoi videoita yrityksille, yhteisöille, yksityisille ja itselleen. Hän esitti toimintaansa kuvaavan videon siitä, kuinka tanssiharrastuksesta ja videoinnista syntynyt idea johti yrittäjyyteen. Hänet on ulkomailla palkittu dokumenttipohjaisesta videoesityksestään. Yrittäjyydessä häntä alun perin kovasti askarrutti starttiraha ja liiketoimintasuunnitelman tekeminen. Koulutusta yrittäjyyteen on hänen mielestään hyvä olla. Tulevaisuutta alalla hän näkee siinä, että työn kokonaisuus tehdään verkostona (alihankintoina). Ongelmallisena hän näkee sen, että ei saa verotuksellisista syistä opettaa tanssimista (break-tanssi) toiminimellään, vaikka toiminta sopisi hyvin hänen toimenkuvaansa ja osaamiseensa.

**Nuoret toivovat mielenkiintoista ja haasteellista työtä. Nuori hakee työnantajastakin ”hyvää tyyppiä”.** Nuorilla on valtavan kovat paineet sijoittumisestaan. Nuorten pitäisi saada olla työharjoittelussa oikeissa töissä tekemässä kaikkea erilaista, ennen kuin mennään opiskelemaan.



## **LVI -ELEKTRO Oy, Jyväskylä, yrittäjä Aleksi Graf, ala kiinteistöautomaatio**

<http://lvielektro.com/wp/yhteystiedot/>

Alekski Graf on toisen polven yrittäjä ja sanoo kohdanneensa vanhan yrityksen rajoitukset ja uuden yrityksen haasteet. Kiinteistöautomaatio on ohjelmointia ja asennusta ja suuntaa energian säästöön.

Palkatessaan työntekijöitä, hän haastaa työnhakijan laskemaan itse palkkaansa, jotta he ymmärtävät mistä kokonaisuus (palkka + muut kustannukset) syntyy. Hän pyrkii kertomaan yrityksen rahallisesta panoksesta realistisesti. Haastattelutilanteessa työnhakijan substanssiosaaminen testataan mm. prosessikaavion avaamisella, josta hakijat ovat selvinneet erilailla. Hän ei kuitenkaan pidä pahana sitä, että hakija uskaltaa sanoa, jos ei jotakin osaa. Yhdessä tekemisellä lisätään myös luottamusta puolin ja toisin. Palkkatukiprosessin työnhakijat hoitavat itse, hän allekirjoittaa sitten paperit.

Tiimiakatemia muotoista koulutusta Graf pitää hyvänä oppimismuotona, koska yrittäjyys on tekemisen keskiössä. Työpaikalla harjoittelijan tulee saada harjoitella omaa alansa, eikä keittää vaan kahvia. **Koulutusten sisältöjä pitää kehittää, koska maailma muuttuu ja alan pitää muuttua mukana.**

Grafin mielestä yrittäjät eivät tunne riittävästi heille suunnattuja tukia. Hänen mielestään voisi olla hyvä perustaa yrittäjille nettisivut, josta tietoa tuista helposti löytyisi. Hän itse ha-

kee mieluummin tietoa googlettamalla kuin TE-palvelujen nettisivustoilta. Ongelmana yrittämisen aloittamisessa hän näkee sen, että työnantajilla ei ole työttömyysturvaa.

## Työn etsijän puheenvuoro

### Nuorille töitä -projekti, projektipäällikkö Arto Lehtovirta, Keski-Suomen ELY-keskus

<http://www.nuorilletoita.fi/keskisuomi?f=5>

Arto Lehtovirta kertoi, että heidän tehtävänä pääasiassa on löytää nuorille työpaikkoja ja kertoa työnantajille työllistämisen tukimahdollisuuksista. Toiminta on alun perin lähtenyt liikkeelle Pirkanmaalta ”Kaikille nuorille töitä” -kampanjasta, jossa työnantajat tarjoavat työtä nuorille nettisivuilla [www.nuorilletoita.fi](http://www.nuorilletoita.fi). Nettisivuilla yrittäjät ilmoittavat vapaista työpaikoista. Keski-suomalainen -lehti on mukana projektissa ja julkaisee työllistäneiden yritysten nimet ja kerran viikossa jutun onnistumisista.

Keski-Suomessa on tällä hetkellä 5700 alle 30-vuotiasta työtöntä. Tiimin jäsenet kiertävät yrityksiä seuduittain ja kartoittavat tilannetta, mukana on myös TE-toimistosta palkkatukihenkilö. **Tiimin mielestä on tärkeää pitää esillä positiivista asennetta kaikessa tekemisessä.** Enemmän pitäisi puhua siitä, mitä nuoret osaavat tehdä, kuin siitä mitä eivät osaa. Haasteellisena he kokevat koulujen ja työelämän kohtaamisten, mikä pitäisi saada paremmaksi. Nuorille lyhyetkin työkokemukset ovat arvokkaita. Kynnys kuitenkin nuoren palkkaamiseen on yleensä osaamisen puute. **Palkkaamisen kynnyistä madaltamaan on tarjolla mm. Sanssi-korttiin sisältyvä palkkatuki sekä Jyväskylälisiä 250 € / kk, jota maksimissaan voi saada 10 kuukaudeksi.**

Projektitiimi käy kaikissa alueen yrityksissä koosta riippumatta ja tavoitteena on, että toiminta jatkuu projektia jatkamalla tai osana TE-hallinnon toimia. Ura- ja Asko -tietojärjestelmät ovat myös projektin käytössä. Yritys, joka ilmoittaa avoimesta työpaikasta [nuorilletoita.fi](http://www.nuorilletoita.fi) sivustolla, saa näkyvyyden lisäksi myös hyvän kontaktin TE-toimistoon, joka voi ehdottaa sopivaa työntekijää haastatteluun. Nettisivuston työpaikat eivät kuitenkaan ole ikään sidottuja, vaan sieltä voi löytyä työpaikkoja myös vanhemmille hakijoille.

## ALUEIDEN PALVELUJEN / PALVELUKOKONAISUUKSIEN ESITTELY NUORTEN TYÖLLITÄMISEN TUKEMISESSA

### Yrityskäynnit ja tukityöllistäminen (Sanssi-kortti), Etelä-Pohjanmaan ELY-keskus, Sirpa Rintala

Vuonna 2013 on alueella tehty käynnejä 1447 yritykseen. Tavoite vuodelle 2014 on 1100 yrityskäyntiä. TE-toimiston yrityspalveluissa työskentelee 1 palveluesimies ja 8 yritysneuvojaa. Etelä-Pohjanmaalla on 1172 työtöntä alle 25-vuotiasta työnhakijaa ja työttömyyden keskimääräinen kesto on 11 viikkoa. Marraskuun lopussa 82 %:lle nuorista löytyi työttömyydelle TE-toimiston kautta jokin vaihtoehto. Sanssi-korttia on jaettu vuoden 2013 aikana yhteensä 2306 kpl. Palkkatukipäätöksiä tehtiin alle 30-vuotiaille 422 kpl.

Yrityskäynnit ovat samalla TE-palveluiden markkinointia ja paikallinen valtalehti on tehnyt juttuja tavatuista yrityksistä. **Työtarjousten osuvuus on oltava laadussa, ei niinkään määrässä.**



## **Nuorten yrittäjyyden tukemisen monimuotoiset polut, Kaakkois-Suomen ELY-keskus, Ritva Kaikkonen, Vesa Auvinen, Timo Hakala**

Kaakkois-Suomen julkisen puolen palvelut ovat laadukkaat. Vuonna 2014 on tarkoitus tehdä 1000 yrityskäyntiä. Vireillä on 100 yritysidea, joista 40 parhaillaan työstetään eteenpäin. Nuorten yrittäjien toiminnan kasvuun annetaan tukea yhteisen suunnittelun kautta ja verkostoja tiivistämällä. Palvelujen kirjo on laaja, mutta nuori tarvitsee OHJAUSTA.

Yrittäjyyden käynnistämisen tukipalveluita:

- Yritystoiminnan alkuneuvonta -palvelut
- YES-keskus toiminta – yrittäjyyskasvatus
- Nuoriyrittäjyys -palvelut
- Neuvontavideot
- Sähköinen Yritystulkki -palvelu
- Starttiraha
- Muu rahoitus
- Yritysmentorointi
- Yritys-Suomi -palvelut

Väyliä yrittäjyyteen:

- Koulutuksen kautta
- Työntehtävän muutos – alihankinta
- Oppisopimus
- Sukupolvenvaihdos

Rahoitus:

- Kaakkois-Suomen ELY-keskus (ESR)
- Kotkan – Haminan seudun kehittämisrahasto
- Kotkan – Haminan seudun koulutuskuntayhtymä
- Lappeenrannan teknillinen yliopisto

Vastuutahot: Custor Oy ja ELO-verkosto

SILLAT: Kaakkois-Suomen ELO ja Nuorten palvelut

- Yrityskylä – nuorten yritystietojen ja -taitojen kasvaminen
- Lappeenranta -pilotti
- Vertaisfoorumit
- Verkostotoiminta

## **Työnhakuklubin ja TE-toimiston yhteisen rekrytointiprosessin kehittäminen, palvelujohtaja Salla Rönkkö, Pohjois-Savon TE-toimisto**

Nuorten rekrytointiprosessi on kehitetty 1. palvelulinjan kehittämispäivässä yhteistyössä nuorten asiantuntijoiden, työnantaja- ja yrityspalveluiden asiantuntijoiden ja työnhakuklubin kouluttajien kanssa.

Ostopalveluna toimiva työnhakuklubi toimii TE-toimiston tiloissa. Palveluun ohjataan kaikki pääasiassa työnvälitys- ja yrityspalvelun nuorisotakuun piiriin kuuluvat nuoret – Intropäivät, jonka kautta kartoitetaan klubin jatkopäivien tarve. Klubin hankintasopimukseen on kirjattu myös kehittämistyö TE-toimiston kanssa. Palvelu ei ole erillään muista TE-palveluista, vaan se kuuluu palveluprosessiin. Palvelua pilotoidaan neljässä toimipaikassa ja sen kesto on riippuvainen nuoren tarvitsemasta tuesta.

**Työnhakuklubi tarjoaa palvelua työnhakuun HETI nuorille 5 pv viikossa. Jokaista nuorta prepataan työnhakuun käymällä läpi nuoren vahvuuksia, haastattelutilannetta, työnantajan kohtaamista, käytöstapoja, työpaikan vaatimusten ja tehtävien läpikäyntiä ja haetaan yhdessä vastausta kysymykseen MIKSI MINÄ?** Tavoitteena on yksilökohtainen rekrytointi jossa työnantaja saa nopean palvelun. Nuorelle preppaustoiminta antaa valmiuksia jatkoonkin. Samalla rakennetaan luottamusta TE-toimiston palveluihin yrittäjien suuntaan. Prosessi on työpaikkalähtöinen, eli työnantaja tekee pyynnön ja saa vastineeksi prepatun hakijan valintatilanteeseen.

## **Vertaisfoorumissa esille nousseita huomioita ja kehitettävää**

- **Palvelujen tuntemuksen lisääminen (TE- ja ELY-keskukset, työnantajat)**
  - tietoa suoraan yrityksiin; sanoma tai asia edellä (esim. sanssi-kortti)
  - henkilökohtaiset kontaktit
  - erilaiset tapahtumat, luontevat yhteydet
  - TE-palveluiden pitää oppia MYYMÄÄN TUOTTEITAAN – keep it simple – IMAGO! Positiivinen kuva palveluista pitää olla itselläkin.
  - tukien markkinointi kohdalleen, koska yrittäjän täytyy toimia taloudellisesti ja riskejä halliten.
  - työnantajien kuuleminen
  
- **Yritysten ja ammatillisten oppilaitosten yhteistyö**
  - koulutuksen vastaavuus työn vaatimukseen
  - opettajat yrityksiin (harjoittelujen yhteydessä)
  - toiminnallinen yrittäjyyskoulutus; arjen havainnot huomioon, käytännön läheisempää
  - työhönvalmennusta (myös oppisopimuskoulutuksessa)
  - oppisopimuksen hyöty yrittäjälle; sitoutuminen
  - oppisopimuskoulutus lähemmäksi eurooppalaista malli

**”On tärkeää että työnantajia kuullaan ja uskotaan.” Vaikka nuoren työttömyysaika on keskimäärin 11 kk, se on nuorelle yhtä kuin iäisyys.**