

Kari Nyyssölä

Paja-arkea ja pajahuumaa

Raportti turkulaisten työpajojen toiminnasta ja kehittämismahdollisuuksista

NUORAn julkaisuja
Nro 11

Nuorisosiain neuvottelukunta
Turun kaupungin nuorisosiainkeskus

Helsinki 1999

© Kari Nyssölä, Turun kaupunki ja nuorisoasiain neuvottelukunta

Kansi: Jukka Urho
Taitto: Reijo Viitanen
Valokuvat: Matti Kivekäs

ISBN 952-442-991-8
ISSN 1455-268X

Paino: NYKYPAINO OY
Helsinki 1999

Esipuhe

Työpajoista on tullut 1990-luvulla keskeinen nuoriin kohdistunut työvoimapoliittinen toimenpide. Pajatoiminnalle on ominaista jatkuva muutostarve. Pajat hakevat aktiivisesti paikkaansa koulutuksen ja työelämän, joustavuuden ja byrokratian sekä työssä oppimisen ja sosiaalisuuden välimaastossa. Tämän raportin tavoitteena on antaa lisäkoordinaatteja oikean kurssin löytämiseksi.

Raportti on laadittu Turun kaupungin Nuorisoasiainkeskuksen toimeksiannosta. Kiitän lämpimästi Lasse Hallamurtoa, Petri Uggeldahlia ja Tiina Lehtoa sekä kaikkia haastateltuja pajanuoria hedelmällisestä yhteistyöstä.

Turussa, huhtikuussa 1999
Kari Nyyssölä



Valokuva 1: Puutyöpajan nuoret haasteellisen projektin kimpussa. Luostarinmäen käsityöläismuseo on tilannut matkamuis-tomyymäläänsä leikkipyökkilautoja, jotka pitää valmistaa laatutietoisien asiakkaan silmää miellyttäväksi.

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO	5
1.1 Taustaa	5
1.2 Koulutuksesta työelämään siirtymisen murros	6
2. ULKOMAISET ESIMERKIT	11
2.1 Siirtymismallit	11
2.2 Esimerkkimaat	14
2.2.1 Tanska	14
2.2.2 Ruotsi	17
2.2.3 Saksa	19
3. TUTKIMUSTEEMAT	25
3.1 SWOT -analyysi	25
3.2 Vetäjien asema ja kompetenssi	31
3.3 ”Paja-aines” ja tiimityö	33
3.4 Yrittäjyys ja suhteet elinkeinoelämään	34
3.5 Kansainvälistyminen	36
3.6 Työhön oppiminen, kasvatuksellisuus ja tuloksellisuus	37
3.7 Pajat ja koulujärjestelmä	38
3.8 Pajat osana kunnallista nuorisotyötä ja verkostoituminen	40
3.9 Paja-arki: rekrytointi, ohjaus ja ongelmatapaukset	42
3.10 Nuoret ja työpaja	44
4. KEHITTÄMISEHDOTUKSET	49
LÄHTEET	55

1. JOHDANTO

1.1 Taustaa

1990-luvulla nuorten koulutuksesta työelämään siirtyminen on muuttunut Suomessa. Selväpiirteinen ja ennustettava reitti peruskoulun ja ammatillisen koulutuksen jälkeen vakaaseen työmarkkina-asemaan on saanut väistyä työttömyyden, eityypillisten työsuhteiden ja vaihtoehtoisten kouluttautumismallien tieltä. Koulutuksesta työelämään siirtymisen murros koskettaa erityisesti huono-osaisia ja syrjäytymisvaarassa olevia nuoria, joiden mahdollisuudet kiinnittyä työelämään ovat kaikkein heikoimmat. Tämän vuoksi on tärkeää, että nuoriin kohdistettuja työvoima- ja koulutuspoliittisia toimenpiteitä kehitetään.

Käsillä olevan raportin taustalla on maaliskuussa 1998 alkanut ja vuotta myöhemmin päätynyt kehittämisprojekti, jonka allekirjoittanut toteutti Turun kaupungin nuorisoasiainkeskuksen toimeksiannosta. Projekti jakautui kolmeen tehtävään: 1) ulkomaisten työvoima- ja koulutuspoliittisten toimenpiteiden kartoitus, 2) turkulaisen työpajatoiminnan tarkastelu sekä 3) kehittämis ehdotusten laatiminen.

Projekti rakentui NUOTTA -ajattelun pohjalle. Sen tavoitteena on yhtäältä tuottaa tietoa siitä, miten ehkäistään nuorten kasautuvaa huono-osaisuutta ja syrjäytymiskehitystä sekä toisaalta hallintokuntien rajat ylittävällä yhteistyöllä tuottaa ja kehittää ongelmia ehkäiseviä toimintatapoja ja työkäytäntöjä.

Tutkimusaineistona käytettiin teemahaastatteluja¹, joita kerättiin yhteensä 25. Haastateltavat ovat työpajatoiminnan kansallisia asiantuntijoita, Turun kaupungin työllisyyspolitiikasta ja työpajatoiminnasta vastaavia henkilöitä sekä työpajoilla olleita nuoria.

Haastatellut henkilöt ovat seuraavat:

- *Olli Saarela*, neuvotteleva virkamies (opetusministeriö)
- *Antti Tapaninen*, ylitarkastaja (työministeriö)
- *Pekka Sironen*, Työpajayhdistyksen puheenjohtaja (Laitilan työpaja)
- *Lasse Hallamurto*, kaupunkipoliittinen sihteeri (Turun kaupunki, keskusvirasto)
- *Tiina Rantanen*, koulutus- ja työvoimasuunnittelija (Turun kaupunki, henkilöstökeskus)
- *Petri Uggeldahl*, projekti-päällikkö (Turun kaupungin Nuorisoasiain-keskus, työllisyysyksikkö)
- *Tiina Lehto*, projektisihteeri (Turun kaupungin Nuorisoasiainkeskus, työllisyysyksikkö)
- *Kari Åman*, työnsuunnittelija (Turun kaupungin Nuorisoasiainkeskus, työllisyysyksikkö)
- *Jyri Paajanen*, korjausesimies (Turun kaupungin Nuorisoasiainkeskus, työllisyysyksikkö)
- *Miika Lahtinen*, työpajatöiden järjestelijä (Turun kaupungin Nuorisoasiainkeskus, työllisyysyksikkö)
- *Tara Puhakka*, työpajatöiden järjestelijä (Turun kaupungin Nuorisoasiainkeskus, työllisyysyksikkö)
- *Hanna Kallio-Pönni*, työpajatöiden järjestelijä (Turun kaupungin Nuorisoasiainkeskus, työllisyysyksikkö)
- *Jani Jalava*, työpajatöiden järjestelijä (Turun kaupungin Nuorisoasiainkeskus, työllisyysyksikkö)

¹ Asiantuntijoiden ja vastuuhenkilöiden haastattelut kestivät keskimäärin 30 minuuttia. Nuorten haastattelut kestivät noin 10 minuuttia. Haastatteluiden keskeinen sisältö litteroitiin eli kirjoitettiin puhtaaksi.

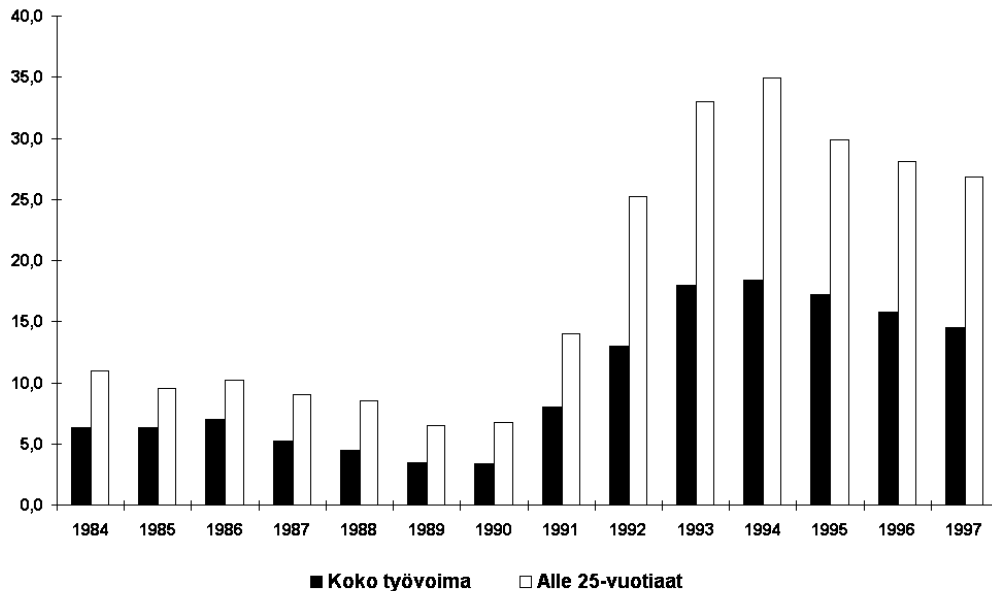
- *Aki Varjonen*, opettaja (Turun kaupunki, Kuulovammaisten ammattikoulu)

Edellä mainittujen lisäksi haastateltiin 11 nuorta. Heidät esitellään tarkemmin alaluvussa 3.10. Haastattelujen ohella raportissa on hyödynnetty aikaisempia tutkimuksia sekä tilastoja.

Raportissa on neljä päälukua. Ensimmäisessä luvussa esitellään tutkimuksen viitekehys, jonka keskiössä on koulutuksesta työelämään siirtymisen murros. Toisessa luvussa esitellään erilaisia siirtymismalleja sekä tarkastellaan nuoriin kohdistuneita toimenpiteitä eri maissa. Kolmannessa luvussa siirrytään aineiston empiiriseen tarkasteluun, jota käydään teemoittain läpi. Teemat ovat seuraavat: SWOT -analyysi, vetäjien asema ja kompetenssi, paja-aines ja tiimityö, yrittäjyys ja suhteet elinkeinoelämään, kansainvälistyminen, työhön oppiminen, kasvatuksellisuus ja tuloksellisuus, pajojen ja koulujärjestelmän suhde, pajat osana kunnallista nuorisotyötä ja verkostoituminen, paja-arki sekä nuorten näkemykset pajatoiminnasta. Raportin viimeisessä luvussa esitetään kehittämissuhteet.

1.2 Koulutuksesta työelämään siirtymisen murros

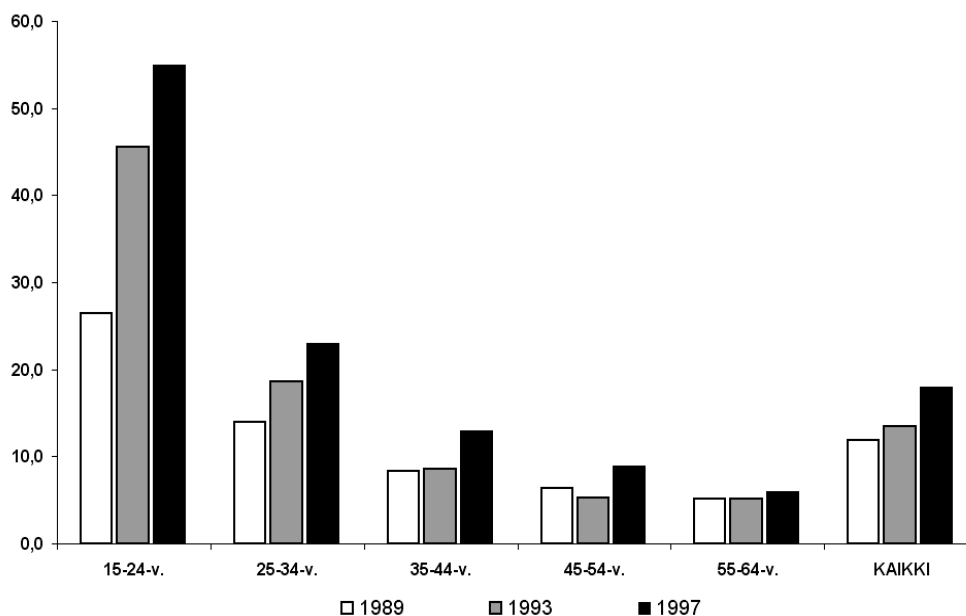
Nuorten koulutuksesta työelämään siirtyminen on problematisoitunut Suomessa 1990-luvulla suurtyöttömyyden myötä. Nyt ollaan havahduttu siihen, että perinteinen, turvallinen ja ennustettava elämänmalli uhkaa jäädä kokonaan historian lehdille. Työttömyys, pitkittyvä epävarmuus ja huono-osaisuus ei enää välttämättä valikoitu pelkkiin kouluttamattomiin tai ongelma-nuoriin. Työelämään siirtyminen voi epäonnistua tai jäädä vajaaksi periaatteessa lähes kenellä tahansa, jos riskeihin ja epävarmuuteen ei sopeuduta tai niitä ei osata hallita.



Kuvio 1. Nuorten ja koko työvoiman työttömyysasteet Suomessa vuosina 1984 - 1997 (%) Lähde: Tilastokeskus 1996, 342; Työpoliittinen aikakauskirja 1998/3, 33 (tilasto-osa).

Epävarmuus ja riskit koulutuksesta työelämään siirtymisessä kulmineituvat kasvaneeseen nuorisotyöttömyyteen sekä työmarkkinoiden epävakautumiseen. Nuorten riski joutua työttömäksi on kasvanut huomattavasti kuluvalle vuosikymmenelle. Jos riski-

indikaattoriksi otetaan yksioikoisesti työttömyysaste, niin esimerkiksi kun vuonna 1989 työttömäksi jäämisen riski oli noin 7 %, niin pahimpina työttömyysvuosina riskitaso oli jo yli 30 %. Toisaalta, kasvaneesta työttömyydestä huolimatta, nuorten suhteellinen asema ei ole heikentynyt oleellisesti 1990-luvulla: nuorisotyöttömyysaste on pysytellyt koko tarkastelujakson noin 1,5 - 2 kertaa kokonaistyöttömyysastetta korkeampana. (Kuvio 1.)



Kuvio 2. Määräaikaisten työsuhteiden osuus kaikista työsuhteista Suomessa iän mukaan vuosina 1989, 1993 ja 1997 (%). Lähde: Nätti 1995, 89; Tilastokeskus 1998, 2.

Työsuhteet ovat muuttuneet myös epävarmemmiksi. Määräaikaisten työsuhteiden osuus on kasvanut nuorilla muita ikäryhmiä selvästi voimakkaammin. Vuonna 1989 määräaikaisessa työsuhteessa oli joka kolmas nuori, vuonna 1993 46 % ja vuonna 1997 jo yli puolet. (Kuvio 2.)

Määräaikaisten työsuhteiden osuus Suomessa on nuorilla ja nuorilla aikuisilla poikkeuksellisen korkea myös kansainvälisesti tarkasteltuna. OECD:n tilastojen mukaan koulunsa päättäneistä² ja työssä olevista 16-29-vuotiaista suomalaismiehistä 67 %:lla ja suomalaisnaisista 66 %:lla oli määräaikainen työsuhde vuonna 1996. Saksan, Ranskan ja erityisesti Espanjan ohella luvut ovat OECD-maiden korkeimmat. Näistä maista Suomi erottautuu Espanjan ohella kuitenkin siten, että täällä yli puolet naisista (56 %) ja miehistäkin puolet koki olevansa vastentahtoisesti määräaikaisessa työsuhteessa. Esimerkiksi Saksassa suurin osa määräaikaisista työsuhteista liittyy koulutukseen. (OECD 1998, 97.)

Suomessa nuoret ja nuoret aikuiset joutuvat työskentelemään myös osa-aikaisissa työsuhteissa keskimääräistä useammin muihin OECD-maihin verrattuna, joskin sukupuolten välillä on eroja. Suomalaisnaisista yli puolet (53 %) työskenteli osa-aikaisissa työsuhteissa, mikä oli lähes 20 prosenttiyksikköä keskiarvoa (34 %) korkeampi. Miehillä osa-aikaisuus oli myös keskimääräistä yleisempää (34 %),

² Koulunsa päättänyt tarkoittaa tässä aineistossa sitä, että henkilöt olivat koulutuksessa noin 9 - 10 kuukautta ennen havaintohetkeä mutta eivät olleet enää koulutuksessa havaintohetkellä (ks. tarkemmin OECD 1998, 91).

joskaan ero OECD-maiden keskiarvoon (24 %) ei ollut niin suuri kuin naisilla. Lisäksi on huomioitava, että osa-aikaisuus kytkeytyy Suomessa sekä miehillä että naisilla useimmiten koulunkäyntiin. Vain noin neljännes kummastakin sukupuolesta koki olevansa vastentahtoisesti osa-aikatyössä, mikä vastasi suunnilleen OECD-maiden keskitasoa. (OECD 1998. 97.)

Nuoret ovat 1990-luvulla joutuneet sopeutumaan riskialttiiseen työnteon malliin, jolle osa-aikaisuuden ja erityisesti tilapäisyyden lisäksi on luonteenomaista matala-palkkaisuus ja turvattomuus eli "*hiring and firing*" -ajattelutapa (Bosch ym. 1992). Nuoret vaihtavat työpaikkoja tiuhaan ja kokevat usein työttömyysjaksoja. Työttömyydestä on tullut nuorille normaali ja olennainen osa työmarkkinauraa.

Työmarkkinoiden muutosten ohella koulutuksesta työelämään siirtymistä on muokannut koulutusaikojen pidentyminen ja kouluttautumismahdollisuuksien lisääntyminen. Kehitys on ruokkinut osittain itse itseään. Kun vanhemmat haluavat lapsilleen parhaan mahdollisen koulutuksen, ja lapset puolestaan haluavat täyttää vanhempien toiveet ja parantaa työmarkkina-kelpoisuuttaan, niin samalla koulutukseen osallistuminen lisääntyy ja koulutusajat pitenevät.

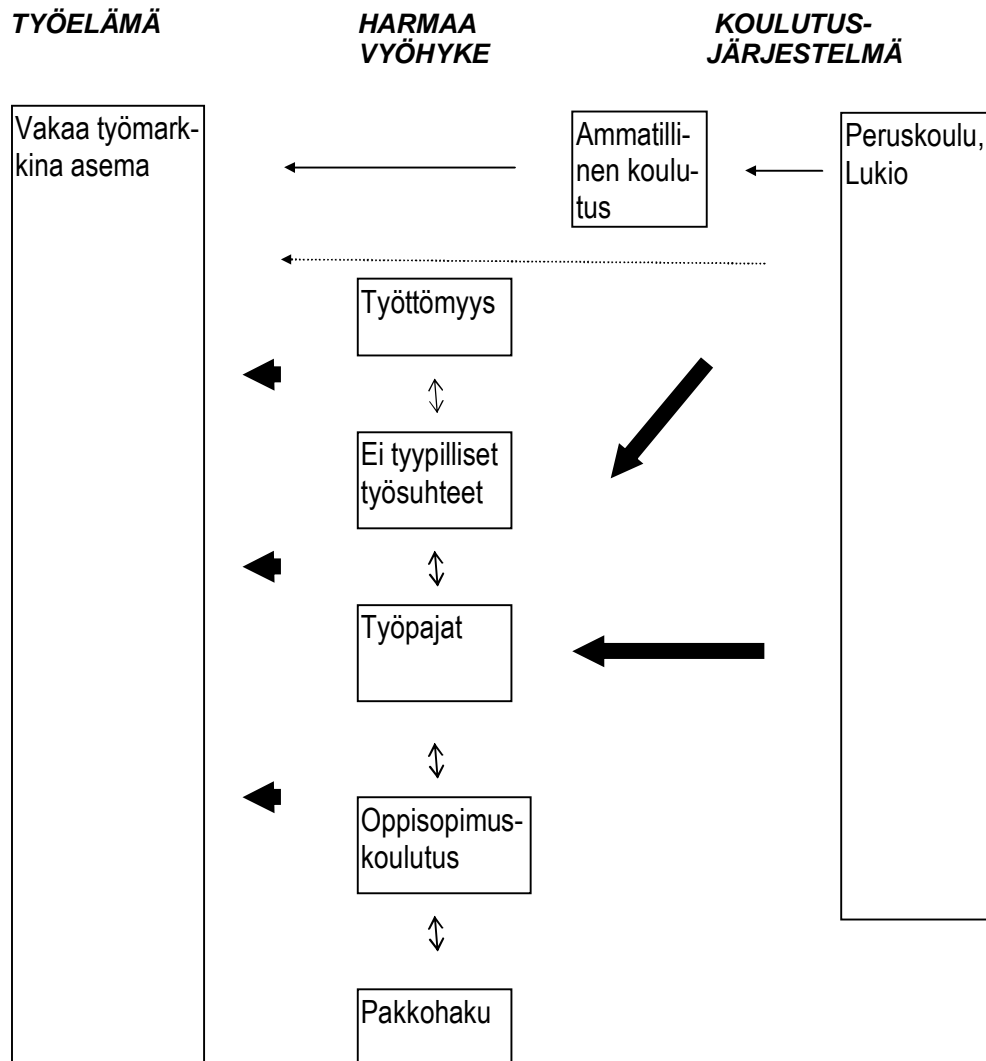
Koulutusmahdollisuuksien lisääntyessä ja koulutusaikojen pitkittyessä koulutukseen liittyvät syrjäytymis- ja huono-osaisuustekijät ovat lisääntyneet. Tämä näkyy kahdella tasolla. Ensinnäkin koulutukseen liittyvät riskit ja epävarmuustekijät ovat voimistuneet. Koulutuksen käyttöarvoa (eli koulutuksen tarjoamia työllistymis-, palkkaus- ja urakehitysmahdollisuuksia) on vaikea ennustaa. Tietotekniikkainsinööriä tarvitaan nyt, mutta tarvitaanko heitä samassa määrin enää tulevaisuudessa. Tai toisin päin: kukapa olisi vielä vuosikymmen sitten arvata tietotekniikkainsinööri- en nykyistä tarvetta. Lyhyesti ilmaistuna sosiaaliset riskit kohtaavat yhä useampia nuoria, suoritetusta tutkinnosta huolimatta.

Edelleen pätee sääntö, että mitä korkeampi koulutus, sen alhaisempi työttömyysriski. Tätä kautta riskit kytkeytyvät vahvasti sosiaaliseen taustaan. Mitä korkeampi on vanhempien sosioekonominen asema ja koulutusaste, sen pidemmän ja korkeammalle tasolle yltävän koulutuksen lapset todennäköisesti hankkivat.

Toiseksi koulutuksen puuttumisesta on tullut keskeinen syrjäytymistä ja huono-osaisuutta aiheuttava tekijä. Asetelma on varsin yksinkertainen: ilman koulutusta on vaikea saada työtä, ja kun ei saa työtä ei saa myöskään työkokemusta, mikä puolestaan entisestään heikentää työllistymismahdollisuuksia. Toisaalta koulutuksen puuttuminen ja siitä seuraavat työstä syrjäytymiset ja huono-osaisuuskokemukset eivät ole yksinkertaisia kausaalisetjua, joissa jonkun tapahtuman tai ilmiön seurauksena väistämättä tapahtuu yksilön kannalta negatiivista kehitystä.

Kuviossa 3 havainnollistetaan koulutuksesta työelämään siirtymisen murrosta. Ennen nuoret siirtyivät vakaaseen työmarkkina-asemaan pääsääntöisesti suoraan ammatillisen koulutuksen kautta. Työttömyyttä esiintyi jonkin verran, mutta se oli luonteeltaan kitkatyöttömyyttä (yhtenäinen viivanuoli). Pieni osa nuorista siirtyi myös suoraan työmarkkinoille ilman ammatillista koulutusta. Tämä oli mahdollista, koska 1980-luvun työvoimapula aikana kouluttamatokin henkilö saattoi kiinnittyä työmarkkinoiden sekundäärilohkoille (katkoviivanuoli).

1990-luvulla tilanne on muuttunut. Yhä suurempi joukko kokee työttömyyttä ja määräaikaista työsuhdetta. Vakaan työmarkkina-aseman saavuttaminen kestää yhä kauemmin. Käytännössä tilanne on johtanut siihen, että kouluttamattomille nuorille vakaan työmarkkina-aseman saavuttaminen on lähes mahdotonta.



Kuvio 3. *Suomalainen koulutuksesta työelämään siirtyminen. Lähde: Nyysölä & Pajala 1999.*

Asko Suikkasen mukaan kehitys on johtanut kokonaan uusien elämänvaiheiden syntymiseen. Ennen lamaa 1950- ja 1960-luvuilla syntyneiden elämänvaiheet jaksoittuivat kolmeen vaiheeseen: koulutukseen, työhön ja eläkeläisyyteen. Laman myötä on ilmaantunut kaksi uutta elämänvaihetta. Ensimmäinen uusi välivaihe sijoittuu opintojen ja työelämän väliin, jossa 25-35-vuotiaat ujuttautuvat työmarkkinoille tekemällä pätkä- ja osa-aikatöitä. Nuoret ankkuroituvat siis yhä vanhempina työelämään. Vielä 1980-luvun lopulla jo 20-25-vuotiaat vakiinnuttivat asemansa työmarkkinoilla. Nykyisin ensimmäinen vakituinen työpaikka löytyy keskimäärin vasta 28-vuotiaana. Toinen välivaihe sijoittuu ennen eläkkeelle siirtymistä, jossa suuri osa 46-65-vuotiaista syrjäytyy työmarkkinoilta työtehtävien muuttumisen ja häviämisen myötä. He eivät pääse eläkkeelle mutta joutuvat vähitellen pois työmarkkinoilta. (Suikkanen 1998.)

Elämänkaaren pirstaloituminen saattaa johtaa yhä eriytyvimpiin työmarkkinoihin. Sopeutuvimmat ja parhaiten koulutetut valikoituvat ydintyövoimaksi, joiden työllisyys- ja urakehitysnäkymät ovat hyvät. Heikommin pärjääjät putoavat alem-

paan sarjaan, pätkä- ja osa-aikatoiden markkinoille. Osa ei pärjää tälläkään areenalla vaan joutuu suljetuille, yhteiskunnan tukemille työmarkkinoille. Tämän ryhmän kohtalona on kulkea epävarmojen työmarkkinoiden ja erilaisten tuki- ja koulutus-toimenpiteiden kentillä. Tällöin ei enää voida puhua varsinaisesta koulutuksesta työelämään siirtymisestä vaan koulutuksen, työn ja työttömyyden loputtomasta vuorottelusta.

Keskeinen muutos on myös se, että koulutuksen ja työelämän välimaaston on muodostunut ”harmaa vyöhyke”, joka koostuu uusista tai merkitystään lisänneistä instituutioista. Näistä tärkeimmät ovat pakkohaku, oppisopimuskoulutus ja työpajat. Nuoret ajautuvat harmaalle vyöhykkeelle (ja sieltä yleensä jossain vaiheessa vakaaseen työmarkkina-asemaan) joko ammatillisen koulutuksen kautta tai suoraan peruskoulusta tai lukiosta (paksut nuolet). Instituutioista toiseen siirtyminen on yksilöllinen prosessi ja erilaisia reittikombinaatioita on useita. Asian voi ilmaista myös niin, että suorat siirtymisväylät ovat korvaantuneet yksilöllisillä poluilla (lyhyet ja paksut nuolet). (Kuvio 3.)

Työpajat ovat keskeisiä toimijoita harmaalla vyöhykkeellä. Työpajat edustavat joustavaa ja projektiluontoista väylää kohti työmarkkinoita. Ne tarjoavat koulutusta, työkokemusta sekä työharjoittelumahdollisuuksia. Työpajojen toiminnot eivät sinänsä ole uusia, mutta niiden integroiminen saman katon alle on tuonut uuden vaihtoehdon nuorille.

Ensimmäiset työpajat perustettiin Suomeen 1980-luvun puolivälissä. Suomeen omaksuttiin brittiläinen työpajamalli, joka on lähtökohdiltaan joustavampia ja monimuotoisempia kuin esimerkiksi tanskalainen työpajamalli, jossa työpajat on nivelletty ns. tuotantokoulujen (*produktionskoleter*) yhteyteen. Tanskassa työpajat sisältävät näin varsin tarkan ja koulumuotoisen *curriculumin*. Itse asiassa suomalainen työpajajärjestelmä lähenee brittiläistä *Youth Training* -harjoittelukulttuuria, jossa epävirallisuudella ja linjanvaihtomahdollisuuksilla on keskeinen asema (Paakkunainen 1998, 58). Vaatimattoman alun jälkeen työpajatoiminta on laajentunut vauhdilla. Sysäyksen tähän on antanut 1990-luvun alun lama ja lisääntynyt nuorisotyöttömyys. Kasvuvauhtia kuvaa hyvin se, että kun pajoja oli vuonna 1992 vajaa 60, niin tällä hetkellä niitä on jo noin 350.

Turun kaupungissa toimii tällä hetkellä 16 työpajaa, joissa työskentelee kerrallaan noin 60 - 70 nuorta. Työpajat toimivat monella alalla, kuten esimerkiksi autonkorjaus-, puutyö-, -korjaus-, ompelu-, metalli-, verho- ja ympäristöalalla. Pajavoimin hoidetaan myös Turun keskustassa sijaitsevan Nuorisotalon grillitoimintaa sekä kolmea päiväkerhoa.

Työpajojen toiminnalla on huomattavan paljon vaikutusta siihen, millaiseksi nuorten koulutuksesta työelämään muotoutuu lähitulevaisuudessa. Tuleeko työpajoista passiivisia ”varastointipaikkoja” vai innovatiivisia ponnahduslautoja? Integroituvatko ne osaksi formaalia koulutusjärjestelmää vai jäävätkö ne ”kellumaan” työn ja koulutuksen välimaastoon? Keskeinen kysymys on myös se, että onko työpajoille ylipäätään enää tarvetta lähitulevaisuudessa. Pystyykö koulujärjestelmä huolehtimaan sittenkin paremmin myös ne nuoret, jotka eivät koulunpenkillä viihdy. Tämä raportti pyrkii omalta osaltaan vastaamaan näihin kysymyksiin.

2. ULKOMAISET ESIMERKIT

2.1 Siirtymismallit

Ulkomaisten esimerkkien esittelyn lähtökohtana on erilaisten siirtymismallien vertailu. Kirjallisuudessa on usein vertailtu Saksan ja Englannin järjestelmiä, jotka poikkeavat olennaisesti toisistaan. Näiden maiden keskinäinen vertailu ja niissä vallitsevien erojen kontekstointi suomalaiseen järjestelmään on mielenkiintoista, koska siinä paljastuu sekä yhtäläisyyksiä ja että jyrkkiäkin eroja. Seuraavassa hahmotellaankin kolme erilaista koulutuksesta työelämään siirtymisen mallia, joiden lähtökohdat ovat saksalaisessa, englantilaisessa ja suomalaisessa järjestelmässä.

Saksalaisnuorten työelämään siirtyminen nojaa duaalijärjestelmään, jossa oppisopimuksen avulla hankitaan koulutus ja ammattitaito. Oppiminen tapahtuu pääasiassa työpaikoilla, jota tukevat lyhyet teoriajaksot ammatillisissa oppilaitoksissa. Noin 65 % saksalaisnuorista on duaalijärjestelmän piirissä. (Wyn & White 1997, 103.)

Saksalainen järjestelmä on vahvasti institutionalisoitunut. Työnantajat ovat sitoutuneet järjestelmään ja sitä leimaa suunnitelmallisuus ja koordinaatio. Englantilainen koulutuksesta työelämään siirtyminen on sen sijaan yksilöllisempää. Brittinuoret lopettavat koulutuksensa keskimäärin kaksi vuotta saksalaisnuoria varhemmin. Heidän työelämään siirtyminen on yksilöllinen prosessi, jossa työmarkkina-asema muotoutuu henkilökohtaisten neuvottelumekanismien kautta. Englannissakin jotkut nuoret suorittavat oppisopimuskoulutuksen, mutta suuri osa nuorista lopettaa koulunkäyntinsä heti peruskoulun jälkeen ja siirtyy työmarkkinoiden sekundääriseen eli vähän ammattitaitoa vaativiin ja lyhytaikaisiin työsuhteisiin. (Wyn & White 1997, 103.)

1980-luvun puolivälistä lähtien koulunkäynnin jättäneille brittinuorille on järjestetty lyhytkestoista ammatillista koulutusta ”*Youth Training Scheme*” -ohjelman puitteissa. Suuri osa kohderyhmästä on osallistunut koulutukseen, mikä on osaltaan nostanut koulutuksessa olevien nuorten määrää. Kun vuonna 1987 16-vuotiaista vain 48 % osallistui koulutukseen, niin vuonna 1993 luku oli noussut jo 75 %:iin. 17-18-vuotiailla osuus nousi vastaavina ajankohtina 18 %:sta 34 %:iin. (Maguire & Maguire 1997, 30.) Toisaalta nuorten koulutukseen osallistumisluvut ovat Englannissa edelleen varsin alhaiset verrattuna esimerkiksi Saksaan tai Suomeen. Lisäksi YTS -ohjelman tulokset on todettu sangen vaatimattomiksi: koulutusohjelmasta saatuja kompetensseja ei arvosteta ja vain runsas puolet ohjelmassa mukana olleista on työllistynyt kuuden kuukauden kuluttua koulutuksen päättymisestä (Furlong & Cartmell 1997, 32.)

	SAKSA	ENGLANTI	SUOMI
Koulutukseen osallistuminen peruskoulun jälkeen	Normatiivinen: lähes kaikki osallistuvat;	Suhteellisen suuri joukko jää koulutuksen ulkopuolelle; työelämään siirtyminen heti peruskoulun jälkeen tavallista	Normatiivinen: lähes kaikki osallistuvat
Koulutukseen osallistumisaste 17-vuotiailla vuonna 1994 (%) a)	92.5	73.6	91.8
Koulutukseen osallistumisaste 18-vuotiailla vuonna 1994 (%) a)	85.2	52.7	82.5
Koulutusjärjestelmä	Pohjautuu duaaliskoulutukseen (oppisopimuskoulutus); korkeakoulujen suosio on kuitenkin kasvussa	Heterogeeninen; yhtenäistä järjestelmää ei ole; YTS kuitenkin tärkeässä asemassa	Koulukeskeinen koulutusjärjestelmä; duaalimallien (oppisopimuskoulutus) sekä yksilöllisten koulutus- ja työllistymisratkaisujen (esim. työpajat) merkitys kuitenkin kasvussa
Kokonaistyöttömyysaste 1997 (%) b)	11,5	5,6	14,5
Nuorisotyöttömyysaste (alle 25-v.) 1997 (%) c)	10,0	13,5	24,8
Työmarkkinoille kiinnittyminen	Vakaata; nuorisotyöttömyysaste alhainen, osa- ja määräaikaisuus yleistä mutta liittyy useimmiten koulutukseen	Epävakaata; nuorisotyöttömyysaste keskitasoa, osa-aikaisuus melko yleistä mutta liittyy useimmiten koulutukseen	Jähmeää; nuorisotyöttömyysaste korkea, vastentahaton määräaikaisuus yleistä
Järjestelmän yleisluonnehdinta	Joustava	Individualistinen	Institutionalisoitunut

a) OECD 1996, 122.

b) Työpoliittinen aikakauskirja 1998/3, 50 (tilasto-osa).

c) OECD 1998, 194, 196.

Asetelma 1. *Koulutuksesta työelämään siirtymisen mallit Saksassa, Suomessa ja Englannissa*

Asetelmassa 1 on tiivistetty keskeiset koulutuksesta työelämään siirtymisen piirteet eri maissa. Saksalaisessa järjestelmässä joustavuus viittaa siihen, että duaaliskoulutusjärjestelmässä työelämän ja koulutuksen tarpeet vastaavat hyvin toisiaan. Tästä on osoituksena se, että Saksa lukeutuu niihin harvoihin maihin, joissa nuori-

sotyöttömyysaste ja kokonaistyöttömyysaste ovat suunnilleen samalla tasolla. Vuoden 1997 tilastojen mukaan nuorisotyöttömyysaste (10,0 %) oli Saksassa jopa alempi kuin kokonaistyöttömyysaste (11,5 %). Saksalaisnuorten työmarkkinoille kiinnittymistä voidaankin luonnehtia vakaaksi verrattuna brittinuorten epävakaiseen ja varsinkin suomalaisnuorten suorastaan jähmeään työmarkkinoille kiinnittymiseen.

Toisaalta duaalikoulutusjärjestelmällä on omat ongelmansa. Saksassa on esimerkiksi ilmennyt, että oppisopimuskoulutuksen päättymisen jälkeen nuoren työpäanos tulee liian kalliiksi, koska heille täytyy maksaa normaalia palkkaa. Tämä saattaa vaikeuttaa nuoren työllistymistä. Arvostelijat ovatkin todenneet, että hyvän opetuksen sijasta oppisopimuskoulutuksen tärkein hyöty on taata halvan työvoiman saanti. (The Economist 1996, 24.)

Yhä useamman oppisopimuskoulutuksen suorittaneen urakehitys uhkaa myös pysähtyä, koska "mestareiksi" (*industrialmaister*) rekrytoidaan myös tekniikkoja ja insinöörejä. Oppisopimuskoulutus onkin menettänyt houkuttelevuuttaan nuorison keskuudessa. Tämä ilmenee mm. siten, että yliopistoihin ja ammattikorkeakouluihin pyrkineiden määrä on ollut 1990-luvulla selvässä kasvussa. Tästä huolimatta duaalikoulutus on säilynyt edelleen vallitsevana koulutusmuotona Saksassa. (Heinz 1996, 8-9.)

Kuten jo aiemmin todettiin, niin englantilaista koulutuksesta työelämään siirtymisen mallia leimaa yksilöllisyys. Yhtenäinen ja institutionalisoitunut ammatillinen koulutusjärjestelmä puuttuu. Ammatillisen koulutuksen hankkiminen ei ole Englannissa samanlainen sosiaalinen normi kuin Saksassa ja Suomessa. Heinzin (1996, 11) mukaan Isossa Britanniassa koulutuksesta työelämään siirtymisen ongelmiin vastataan yhteiskuntapolitiikan tasolla pitkälti *ad hoc* -toimintaperiaatteen mukaan, kun vastaavasti Saksassa (ja myöskin Suomessa) toimenpidelinjaukset tapahtuvat koordinoitusti ennalta sovittujen yhteiskuntapolitiittisten pelisääntöjen mukaisesti.

Vaikka saksalainen koulutuksesta työelämään siirtymisen malli on pitkälle institutionalisoitunut, niin parhaiten kyseinen määre kuvaa kuitenkin suomalaista mallia. Suomessa miltei koko ikäluokka (lähes 90 %) suorittaa ammatillisen tutkinnon. Institutionaalitumista vahvistaa erityisesti se, että toisin kuin esimerkiksi Saksassa, tutkinnot suoritetaan pääsääntöisesti koulumuotoisissa oppilaitoksissa. Toisaalta Suomea ja Saksaa yhdistää se, että kouluttautumista pidetään nuoruuteen kuuluvana itsestäänselvyytenä. Tässä suhteessa englantilainen malli poikkeaa muista. Itse asiassa Englanti ja Suomi ovat tässä suhteessa ääritapauksia: siinä missä "school leaver" edustaa melko tyypillistä brittinuorta, niin Suomessa ammattikouluttamaton nuori on tilastoharvinaisuus. Suomessa ei myöskään pidetä lainkaan kummallisena sitä, että liki 30-vuotias ylioppilas tekee vielä graduaan. Valmistumisajat ovatkin Suomessa pidemmät kuin esimerkiksi Saksassa.

Institutionaalisesta perusluonteestaan huolimatta suomalaisessa siirtymämallissa on havaittavissa yhä enemmän joustavia ja individualistisia elementtejä. Tästä on osoituksena se, että oppisopimuspaiikkoja ollaan Suomessakin lisätty runsaasti viime vuosina. Lisäksi useat Euroopan sosiaalirahaston avulla toteutetut työllistymisohjelmat pyrkivät ehkäisemään syrjäytymistä ja sitä kautta rakentamaan yksilöllisiä polkuja työttömyydestä työelämään. Yhä useammin, työttömyyden sijaan, ammatillisen koulutuksen jälkeen siirrytäänkin oppisopimuskoulutukseen tai esimerkiksi työpajaan. Koulutuksesta työelämään siirtyminen siis jatkuu aiempaa joustavimmissa ja yksilöllisimmissä mutta samalla myös entistä epävarmemmissa ja riskialttiimmista muodoissaan.

2.2 Esimerkkimaat

Seuraavassa tarkastellaan lähemmin nuoriin kohdistettuja työvoima- ja koulutuspoliittisia toimenpiteitä kolmessa maassa eli Tanskasta, Ruotsista ja Saksasta. Tarkastelu tehdään siten, että esimerkkitarkastellaan ensin suhteessa edellä esitettyihin siirtymismalleihin. Tämän jälkeen käydään lyhyesti läpi kunkin maan perusopetusjärjestelmä ja ammatillinen koulutusjärjestelmä sekä syrjäytyneisiin nuoriin kohdistetut erityistoimenpiteet.

Lähteinä on käytetty pääasiassa Pia Puustellin (1999) julkaisua "Koulutus- ja työmarkkinauudistuksilla syrjäytymistä vastaan - vertaileva katsaus nuorille suunnattuihin tukitoimiin EU-maissa", Turun yliopiston Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 47. Muina lähteinä on käytetty seuraavia teoksia:

- OECD (1996): Education at Glance. Paris.
- OECD (1998): Employment outlook. June 1998. Paris.
- Paakkunainen, Kari (1998): Kama-Saksan ihailusta Eurooppalaiseen kumppanuuteen. Onko saksalaisesta nuorisopolitiikasta meille malliksi? Nuorisotutkimus 2000 / 78, Helsinki.
- Työpoliittinen aikakauskirja 1998/3, tilasto-osa.

2.2.1 Tanska

Tanskalainen koulutuksesta työelämään siirtymisen malli sisältää joustavia, individualistisia sekä institutionaalisia aineksia. Saksalaispohjaiseen joustavuuteen viittaa se, että suuri osa tanskalaisnuorista hankkii tietonsa ja taitonsa oppisopimuskoulutuksen avulla. Tanskalaista ja saksalaista mallia yhdistää myös se, että kummassakin maassa nuorisotyöttömyysaste on jopa alempi kuin kokonaistyöttömyysaste. Vuonna 1997 kokonaistyöttömyysaste oli Tanskassa 7.8 % ja nuorisotyöttömyysaste 6.6 %. Toisaalta Tanskassa on vahva koulumuotoisen ammatillisen koulutuksen perinne, joka tuo sen lähelle institutionaalista mallia. Tanskalaisessa mallissa on myös individualistisia elementtejä, jotka ilmenevät yksilöllisyyttä ja räätälöintiä korostavina työvoima- ja koulutuspoliittisina ratkaisuin. Brittiläispohjaiseen individualistiseen malliin viittaa myös se, että tanskalaisnuoret eivät osallistu yhtä innokkaasti koulutukseen kuin esimerkiksi saksalais- ja suomalaisnuoret. Vuoden 1994 tilastojen mukaan 17 vuotta täyttäneistä tanskalaisnuorista 81.0 % ja 18 vuotiaista vain 69.6 % oli koulutuksesta.

Perusopetus

Oppivelvollisuus alkaa 7 vuoden iässä ja päättyy 16-vuotiaana. Oppivelvollisuuskoulua nimitetään kansakouluksi (*folkeskole*) ja se sisältää 9-vuotisen peruskoulun (*grundskole*), jonka päätteeksi saadaan päättötodistus (*afgangsprøve*). Kansakouluun kuuluu myös vapaaehtoinen 10. luokka, josta saadaan päättötodistus (*folkeskolens udvidede afgangsprøve*). Oppivelvollisuuskoulutuksen suorittamiselle on seitsemännen vuosiluokan jälkeen (14-18-vuotiaille) myös vaihtoehtoinen väylä. Tällaiseen vaihtoehtoiseen koulutukseen voi osallistua kolmenlaisissa oppilaitoksissa, *efterskoleissa*, *produktionskoleissa* tai *ungdomskoleissa*. Palaamme näihin koulumuotoihin tarkemmin jäljempänä.

Kolmivuotinen lukio (*gymnasiet*) antaa peruskoulun suorittaneille yleissivistävää opetusta jatko-opintojen perustaksi. Sen päätteeksi suoritetaan ylioppilastutkinto (*studentereksamen*). Lukion pääsyyn vaaditaan määrätyn tasoisia arvosanoja ainakin äidinkielellä, vieraisissa kielissä ja matematiikassa sekä koulun suositusta.

Lukiossa voi valita kielilinjan tai matemaattisen linjan. Noin kolmannes ikäluokasta valitsee lukion.

Ylempi valmennustutkinto *højere forberelseeksamen* (HF) on 2-vuotinen ja antaa ylioppilastutkinnon tavoin yleisen korkeakoulukelpoisuuden. Pääsyaatimuksena on *folkeskolen* 10. luokan suoritus ja päättötutkinto matematiikassa, englannin kielessä ja saksan kielessä.

Sekä ylioppilastutkinnossa että ylempässä valmennustutkinnossa on 11 pakollista ainetta ja muutama valinnainen aine. Koe on sekä suullinen että kirjallinen. Ylempi valmennustutkinto on ollut erityisesti aikuisopiskelijoiden suosiossa. Osa-aikaisesti opiskellen sen suorittaminen kestää 3-4 vuotta.

Ammatillinen koulutus

Kaikki oppivelvollisuuden suorittaneet ovat oikeutettuja aloittamaan ammatillisen koulutuksen, *erhvervsuddannelse* (EU), joka kestää yleensä 3-4 vuotta. Koulutus antaa opiskelijalle ammatilliset perusvalmiudet sekä perustan jatko-opinnoille.

Koulutuksen voi aloittaa kahdella tapaa, joko teoriaopinnoilla ammatillisessa oppilaitoksessa, esimerkiksi *handelskole* tai *tekniske skole*, taikka oppisopimuskoulutuksella. Koulussa aloitettavassa vaihtoehdossa ensimmäinen vuosi on kaikille yhteinen. Sen jälkeen koulutus jatkuu niin sanottuna *sandwich* -koulutuksena, jossa vuorottelevat teoreettiset jaksot oppilaitoksessa ja käytännön harjoittelu työpaikalla. Käytännön opetusta on noin 2/3 koko tutkinnosta. Teoria-aineet jaetaan perusaineisiin, alakohtaisiin aineisiin, erikoistumisaineisiin ja valinnaisaineisiin.

Koulutusohjelmia on 85 ja niiden sisällä on useita erikoistumislinjoja. Yksittäisiä kursseja on yli 200. Alakohtainen karsinta tehdään kaikille yhteisen ensimmäisen opintovuoden jälkeen. Tällöin opiskelijan on tehtävä oppisopimus yrityksen kanssa.

Koulutuksen voi aloittaa myös oppisopimuskoulutuksena. Tällöin opiskelijan on ensin hankittava harjoittelupaikka. Ensimmäinen opintojakso, joka kestää noin 20 viikkoa, on työpaikkakoulutusta, seuraava 20 viikon jakso on teoriaopetusta.

Loput koulutuksesta toteutuu teorian ja käytännön vuorotteluna. Oppisopimusvaihtoehdon valinneilla opiskelijoilla koko koulutusaika on palkallista. Koulutusalat ovat samat kuin edellisessä vaihtoehdossa. Ongelmana Tanskassa on kuitenkin pula oppisopimuskoulutuspaikoista.

Erityistoimenpiteet syrjäytyneille nuorille

Koulujärjestelmän antamat mahdollisuudet

Niille nuorille, joilla on vaikeuksia tavallisessa koulussa voivat siis ensimmäisen asteen koulun (*folkeskole*) seitsemännen luokan jälkeen siirtyä jo edellä mainittuihin *efterskoleihin*, *produktionsskoleihin* tai *ungdomskoleihin*. Nämä koulutyypit muodostavat tavallaan tanskalaisen koulujärjestelmän varaventiilin. Ne pystyvät pitämään koulutuksessa suuren osan sellaisista nuorista, joilla on kouluvaikeuksia tavallisessa koulussa.

Efterskolet perustettiin alunperin sillaksi oppivelvollisuuskoulutuksesta (joka silloin päättyi 14-vuotiaana) yleissivistävää aikuisopetusta antaviin niin sanottuihin kansankorkeakouluihin (*folkehøjskole*), joissa opiskelijoiden alaikäraja on 18-vuotta. Opetus on siksi tässä koulutyypissä suunnattu 14-18-vuotiaille. *Efterskolet* ovat yksityisiä kouluja, mutta ne saavat valtiolta rahoitustukea. Lisäksi ne saavat usein myös kunnallista tukea. Myös oppilaat voivat saada erilaisia valtion tukia opintojaan varten.

Opetusministeriön tulee hyväksyä koulujen opetusohjelma, mutta säännökset ovat hyvin vapaat ja koulut voivat pitkälti itse suunnitella opetussuunnitelmansa.

Useimmat näistä kouluista kuitenkin valmistavat oppilaita samaan loppututkintoon kuin *folkeskolekin*, joten tämä tietysti asettaa opetussisällöille tiettyjä vaatimuksia. Opiskelu kestää yleensä vuodesta kahteen vuoteen. Vuodesta 1970 vuoteen 1992 *efterskolejen* lukumäärä on enemmän kuin kaksinkertaistunut (100:sta 223:een kouluun) ja samana aikana oppilaiden määrä on noussut 7 000 hengestä 17 400 henkeen. Koulujen suosio johtuu sekä nuorten että heidän vanhempiensa kiinnostuksesta vaihtoehtoiseen koulumuotoon. Koulutuksen muodot poikkeavatkin näissä kouluissa tavallisista; esimerkiksi käytännön työskentelylle annetaan normaalia enemmän painoa opetuksessa. Koulut tarjoavatkin "toisen mahdollisuuden" nuorille, joilla on ollut kouluvaikeuksia tavallisessa koulussa.

Toinen vaihtoehtoisen opetuksen koulutyyppi on *produktionskole*. Tämän tyyppiset koulut ovat kulttuuriministeriön hallinnon alaisia. *Produktionskole* on suunnattu 14-18-vuotiaille nuorille, jotka ovat kyllästyneet normaaliopetukseen ja joita on erityisen vaikea motivoida opiskeluun. Nämä nuoret ovat juuri niitä, jotka oppivelvollisuuden päätyttyä eivät halua jatkaa opintojaan eivätkä myöskään löydä työpaikkaa.

*Produktionskole*t eli tuotantokoulut otettiin käyttöön 1970-luvulla ja vuonna 1992 niitä oli 120, joissa opiskeli noin 9 000 oppilasta. Ne muistuttavat *efterskoleja* siinä suhteessa että käytännön työ painottuu opetuksessa. Pedagogisena välineenä käytetään tuotantotoimintaa, jossa toimimisesta lähtevät opetuksen tarpeet. Opetuksessa ei käytetä varsinaisesti tiukkarajaista oppiainejakoa, mutta tanskan kielen, aritmetiikan ja yhteiskunnallisten aineiden opetuksesta huolehditaan. Yhdistelmä, jossa yleissivistävä opetus on integroitu tuotantotoimintaan, on antanut erinomaisia tuloksia. Nuoret siirtyvät yleensä puolen vuoden tai korkeintaan vuoden opiskelun jälkeen joko tutkintoon johtavaan koulutukseen tai pääsevät kiinni työelämään. Koulujen tuotteet myydään avoimilla markkinoilla ja myynnistä saatavat voitot käytetään koulun toiminnan kustannuksiin.

Tuotantokoulujen toimintaan on nivelletty myös työpajoja, joka tekee tanskalaisen työpajajärjestelmän koulumaisemman suomalaisen järjestelmään verrattuna.

Kolmas vaihtoehtoisen oppivelvollisuuskoulutuksen muoto on jo edellä mainittu *ungdomsskole*. Tämä koulutyyppi muodostaa keskeisen osan Tanskan koulujärjestelmää. Kuten edellä esitellyt, myös tämä koulutyyppi on tarkoitettu 14-18-vuotiaille. *Ungdomskole*t on perustettu jatkoksi jo edellä mainituille kunnallisille *fritidskoleille*, jotka puolestaan tarjoavat iltapäivisin vapaa-ajan toimintaa 7-14-vuotiaille lapsille. Vapaa-ajan toiminta voi sisältää esimerkiksi elektroniikan, tekstinkäsittelyn, keramiikan, kotitalouden, piirustuksen kursseja. Mukaan on kuitenkin myöhemmin otettu myös mahdollisuus niiden oppilaiden lisäopetukseen, joilla on kouluvaikeuksia (sisältäen eri ryhmille, kuten vammaisille tai maahanmuuttajille, suunnattua opetusta).

Ungdomskolen luomisen yhteydessä tuli sitten mahdolliseksi perustaa myös kokopäiväisiä opetusryhmiä seitsemännen vuosiluokan suorittaneille oppilaille. Oppilaat suorittavat tällöin samaa tutkintoa kuin *folkeskolenkin* oppilaat, mutta opetuksen toteuttaminen ja opetussuunnitelmien muotoileminen on vapaampaa kuin *folkeskoleissa*. Esimerkiksi *produktionskole*-tyyppinen tuotantotoiminta on mahdollista myös kunnallisissa *ungdomskoleissa*. Vuonna 1992 *ungdomskoleissa* oli kirjoilla 175 000 oppilasta, mikä vastaa noin 60 % 14-18-vuotiaiden ikäluokasta.

Työvoimapolitiittiset toimet

Työvoima jaetaan Tanskassa neljään ryhmään työttömänä oloaikojen perusteella seuraavasti: ydintyövoimaan kuuluvat henkilöt, jotka ovat viimeisen kolmen vuoden aikana olleet tästä ajasta korkeintaan 15 % työttömänä (Tanskassa noin 2 000 000 henkeä). Marginalisoitumisen vaarassa oleviksi määritellään ne, jotka ovat saman

pituisesta ajanjaksosta olleet työttöminä 15-70 % (noin 250 000 henkeä). Marginaalisessa asemassa oleviksi määritellään puolestaan ne, jotka ovat olleet työttöminä yli 70 % tästä ajanjaksosta (noin 250 000 henkeä). Kokonaan työmarkkinoilta syrjäytyneiksi määritellään ne, jotka eivät ole kolmen vuoden aikana olleet työssä lainkaan riippumatta siitä, ovatko he olleet työmarkkinoiden käytössä vai eivät (noin 500 000 henkeä).

Työmarkkinoilta syrjäytyneiksi määritellyt siirretään sosiaalihuollon piiriin. Tämän jälkeen tie työmarkkinoille on vielä periaatteessa avoin kolmen seuraavan vuoden ajan, mutta ilman työvoimatoimiston palveluja. Syrjäytyneelle maksetaan tällöin sosiaaliavustusta ja hänelle tarjotaan jotakin ammatillista toimintaa kunnallishallinnon piiristä. Jos henkilö ei näidenkään kolmen vuoden aikana työllisty, siirretään hänet varhennetulle työttömyyseläkkeelle tai sairaseläkkeelle. Tämän jälkeen hän ei enää voi palata työmarkkinoille. Työttömyyskorvaukselta sosiaalituen piiriin siirretään myös henkilöt, jotka kieltäytyvät työvoimatoimiston kanssa laadittavasta yksilöllisestä toimintasuunnitelmasta työmarkkinoille integroitumiseksi (riippumatta kieltäytymisen syystä). Tällaista suunnitelmaa tarjotaan alle 25-vuotiaille nuorille neljän kuukauden työttömyyden jälkeen ja aikuisille vuoden työttömyyden jälkeen.

Vuoden 1995 lain mukaan jokaisella alle 25-vuotiaalla työttömällä, joka on sosiaaliavun piirissä, on oikeus ja samalla myös velvollisuus osallistua vähintään puoli vuotta kestävään aktivointitoimenpiteeseen. Tämä velvollisuus syntyy, kun työttömyyttä on kertynyt 13 viikkoa. Mikäli henkilö ei aktivoinnin jälkeen edelleenkään työllisty, on toimenpide toistettavissa.

Yksilöllisessä aktivoimissuunnitelmassa nuorelle tarjotaan 6 kuukauden työttömyyden jälkeen 6 kuukauden jakso koulutusta, työharjoittelua tai tukea yrityksen perustamiseen. Toimenpiteet ovat monimuotoisia ja yksilöllisiä ja ne voivat sisältää myös vapaaehtoistyötä.

Aktiivisen työvoimapolitiikan tarkoituksena on ollut työttömien aktivoiminen. Työllistäminen on toiminut hyvin koulutettujen kohdalla, mutta ammattitutkintoa vailla olevien nuorten kohdalla tulokset eivät ole olleet merkittäviä. Tutkijoiden mukaan näiden nuorten työllistäminen vain vahvistaa heidän uskoaan siihen, että kouluttamatontakin työvoimaa tarvitaan työmarkkinoilla.

Aktiivisen työvoimapolitiikan vastaus tähän ongelmaan on ollut vuoden 1996 laki uudistuksella ohjata koulutukseen (joko koulutusjärjestelmän puitteissa tai yksilöllisen suunnitelman pohjalta) kaikki alle 25-vuotiaat ammattikouluttamattomat nuoret, jotka eivät löydä työtä. Heidän tulee aloittaa koulutus viimeistään neljä kuukautta työttömäksi tulemisensa jälkeen tai he menettävät työttömyyskorvauksensa tai sosiaaliavustuksensa. Tästä toimenpiteestä johtuen nuorisotyöttömyys on lähes kadonnut, kun nuoret ovat siirtyneet koulutukseen.

2.2.2 Ruotsi

Ruotsalainen koulutuksesta työelämään siirtymisen malli on institutionaalinen. Aivan kuten Suomessa, on myös Ruotsissa koulumuotoinen ammatillinen koulutusjärjestelmä hallitsevassa asemassa. Ruotsalaisnuoret ovat myös innokkaita koulutukseen osallistujia. Vuonna 1994 kaikista 17 vuotiaista ruotsalaisnuorista 94.8 % oli koulutuksessa. 18 vuotta täyttäneillä vastaava osuus oli 82.7 %. Vuonna 1997 nuorten työttömyysaste oli Ruotsissa 15.4 % eli lähes kaksi kertaa kokonaistyöttömyysastetta (8.0 %) korkeampi. Tässäkin suhteessa Suomi ja Ruotsi muistuttavat toisiaan.

Perusopetus

Oppivelvollisuus alkaa 7 vuoden iässä ja jatkuu siihen saakka, kunnes 9-vuotinen peruskoulu (*grundskola*) on suoritettu eli 16 ikävuoteen saakka. Vuodesta 1991 lähtien lapsilla on ollut oikeus aloittaa koulunkäynti jo 6-vuotiaana, mikäli vanhemmat niin haluavat ja mikäli kunnalla on riittävät resurssit tarjota tähän mahdollisuus. Lukuvuodesta 1997-98 kaikkien kuntien tulisi kyetä järjestämään tämä mahdollisuus.

Lukuvuoteen 1995-96 saakka peruskoulu eli *grundskola* jakaantui kolmeen asteeseen: luokat 1-3 muodostavat ala-asteen (*lågstadiet*), luokat 4-6 väliasteen (*mellanstadiet*) ja luokat 7-9 yläasteen (*högstadiet*). Vuonna 1993 säädetyssä laissa koulujärjestelmää, oppilasarvostelua ja opetussuunnitelmia kuitenkin uudistettiin ja tällöin päätettiin yhtenäisestä 9-vuotisesta peruskoulusta. Uudistuksen on määrä koskea luokkia 1-7 lukuvuonna 1995-96 ja koko peruskoulua lukuvuodesta 1997-98 lähtien.

Peruskoulu on yhtenäiskoulu ja sen päättötodistus, *grundskolabetyg*, oikeuttaa jatkamaan ylemmän keskiasteen koulussa eli *gymnasiumissa*.

Ammatillinen koulutus

Aikaisemmin *gymnasiumissa* oli valittavana 25 yleissivistävää ja ammatillisesti suuntautunutta linjaa ja 500 erikoiskurssia. Ne kestivät 2-4 vuotta. Suosituimpia olivat 3-vuotiset linjat. Tämä vanhamuotoinen lukiokoulutus voidaan jakaa kolmeen ryhmään: perinteiset, yliopisto-opintoihin valmentavat kurssit, 3-vuotiset kaupan ja 4-vuotiset tekniikan alan kurssit sekä 2-vuotiset ammattipainotteiset koulutusohjelmat. Koulutus antoi yleisen korkeakoulukelpoisuuden, jos se sisälsi 2-vuotiset opinnot ruotsin ja englannin kielessä. Kolmivuotisilla linjoilla yleensä tämä oikeus sisältyi opintoihin. Muilla linjoilla pätevyys oli mahdollista hankkia ainevalintojen avulla.

Gymnasiumin opetussuunnitelmaa on kuitenkin uudistettu vuodesta 1992 alkaen. Uusi gymnasium on 3-vuotinen. Se on kurssimuotoinen ja siihen kuuluu 16 kansallista ohjelmaa (*nationella program*): lastenhoidon ja vapaa-ajan toiminnan ohjelma (*barn- och fritidsprogrammet*), rakennusalan ohjelma (*byggprogrammet*), sähkötekniikan ohjelma (*elprogrammet*), energia-alan ohjelma (*energiprogrammet*), taidealan ohjelma (*estetiska programmet*), ajoneuvotekniikan ohjelma (*fordonsprogrammet*), kaupan ja hallinnon alan ohjelma (*handels- och administrationsprogrammet*), käsiteollisuusalan ohjelma (*hantverksprogrammet*), hotelli- ja ravintola-alan ohjelma (*hotell- och restaurangprogrammet*), teollisuustuotannon ohjelma (*industriprogrammet*), elintarvikealan ohjelma (*livsmedelsprogrammet*), media-alan ohjelma (*medieprogrammet*), luonnonvarojen käytön (mm. maa- ja metsätalous) ohjelma (*naturbruksprogrammet*), luonnontieteiden ohjelma (*naturvetenskapsprogrammet*), hoitoalan ohjelma (*omvårdnadsprogrammet*) sekä yhteiskuntatieteiden ohjelma (*samhällsvetenskapsprogrammet*).

Ohjelmat jakautuvat syventävien opintojen vaiheessa suuntautumisvaihtoehtoihin (*nationella grenar*). Ne antavat yleisen korkeakoulukelpoisuuden. Gymnasiumin oppiaineet jakautuvat kaikille yhteisiin aineisiin (*kärnämnen*) ja ohjelmakohtaisiin aineisiin. Edellisten osuus on noin 30 % ja jälkimmäisten 50-60 % prosenttia. Lisäksi opintoihin kuuluu yksilöllisesti valittavia ja paikallisia lisäkursseja. Työharjoittelua koulutusajasta on vähintään 15 viikkoa. Koulutus ei anna ammatillista pätevyyttä ilman lisäopintoja.

Ylemmän keskiasteen erityiskoulu (*gymnasiesärskola*) on tarkoitettu nuorille, jotka kehityshäiriöiden vuoksi eivät voi käydä tavallista *gymnasiumia*. Se pohjautuu pakolliselle erityiskoululle (*obligatoriska särskolan*).

Erityistoimenpiteet syrjäytyneille nuorille

Sosiaalisesti ja kulttuurisesti huono-osaisten oppilaiden ryhmälle ei Ruotsissa ole erityisiä työmarkkinatoimenpiteitä. Myöskään koulukeskeyttäjiille ei ole suunnattu erityistoimenpiteitä. Suurin osa toimenpiteistä on yleisiä työttömille suunnattuja toimenpiteitä kuten työttömyysturva sekä työmarkkinapoliittiset toimenpiteet. Ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä on vain vähän. Peruseriaatteena on pitää nuoret koulussa. Ruotsissa on vuonna 1992 kuitenkin otettu käyttöön nuorten työllistämiseen tähtäävä *Youth Practice* -ohjelma. Ohjelma on suunnattu 18-25-vuotiaille nuorille ja tarkoituksena on työllistää heitä sekä yksityiselle että julkiselle sektorille enintään puolen vuoden ajaksi. Työnantajat saavat ohjelman mukaan työllistämistukea ja nuorille maksetaan tukea, joka kuitenkin on selvästi normaalia palkkaa pienempi, elleivät he ole tämän lisäksi oikeutettuja työttömyyskorvaukseen. Tullakseen hyväksytyksi ohjelman piiriin, nuoren täytyy aktiivisesti etsiä työtä ja lisäksi hänen täytyy ottaa vastaan ohjausta ja neuvontaa.

Vuonna 1993 otettiin Ruotsissa käyttöön ohjelma, jossa 20-24-vuotiaita nuoria, maahanmuuttajia sekä vammaisia voitiin työllistää puoleksi vuodeksi, jonka aikana he olivat oikeutettuja työvoimapoliittiseen koulutustukeen. Vuonna 1995 ohjelman nimeksi tuli *arbetsplatsintroduktion*. Työnantaja veloitetaan yleensä maksamaan työharjoittelijasta työvoimaviranomaisille kuukausittainen 1 000 SKR:n suuruinen maksu. Nuorten osalta työnantajan tulee lisäksi sitoutua palkkaamaan harjoittelija seuraavaksi puoleksi vuodeksi niin, että työsuhteen kokonaiskestoksi tulee vuosi. Työvoimaviranomaiset voivat tarvittaessa maksaa tämän puolen vuoden ajalta työnantajalle työllistämistukea.

Ruotsissa on myös otettu käyttöön ohjelma, jossa 20-24-vuotiaille työttömille nuorille järjestetään kolmen kuukauden pituisia tietokoneenkäyttökursseja. Työvoimaviranomaiset rahoittavat nämä kurssit, mutta niiden järjestämisestä huolehtivat kunnat.

Ruotsissa on 1990-luvulla otettu käyttöön useita nuorille suunnattuja tukitoimenpiteitä, joihin liittyy työpaikalla tapahtuvaa koulutusta. Vuonna 1998 käyttöön on otettu hajautettu aktivointitoimenpiteiden kokonaisuus. Sen avulla 20-24-vuotiaille työttömille nuorille tarjotaan täysipäiväisiä aktivointiohjelmiä. Kunnallistason viranomaiset, työvoimaviranomaiset sekä nuoret itse sitoutuvat tekemään yhteistyössä 90 päivän kuluessa aktivointiohjelman, jonka maksimipituus on yksi vuosi. Tämän jälkeen nuoren täytyy suunnitelman mukaisesti joko etsiä aktiivisesti työtä tai siirtyä kokopäiväiseen koulutukseen. Aktivointiohjelman aikana nuorelle myönnetään tukea, mikäli hän ei ole työttömyyskorvauksen tai sosiaaliavustuksen piirissä.

2.2.3 Saksa

Kuten alaluvussa 2.1 todettiin, Saksassa koulutuksesta työelämään siirtyminen on luonteeltaan joustava.

Perusopetus

Oppivelvollisuus alkaa 6-vuotiaana ja kestää yleensä 12 vuotta. Useimmissa osavaltioissa tästä yhdeksän (joissakin osavaltioissa kymmenen) ensimmäistä vuotta on kokopäiväistä oppivelvollisuutta ja loput kolme (tai kaksi) vuotta on mahdollisuus suorittaa myös osa-aikaopiskeluna.

Sellaisten lasten opetus, jotka eivät pysty opiskelemaan tavallisessa koulussa, on Saksassa järjestetty erityiskouluissa (*Sonderschulen*).

Ensimmäisen asteen opetusta annetaan Saksassa peruskoulussa (*Grundschule*), joka on kaikille sama ja kestää yleensä neljä (kahdessa osavaltiossa kuusi) vuotta. Oppilailla on yleensä vain yksi opettaja kahden ensimmäisen vuosiluokan ajan, mutta kolmannelta luokalta opetusta antavat yhä enemmän myös ainekohtaiset opettajat. Tällä oppilaita pyritään valmentamaan toisen asteen koulutukseen, jossa opetuksesta huolehtivat kokonaan ainekohtaiset opettajat.

Grundschulen jälkeen oppilaat siirtyvät alempaan toisen asteen koulutukseen. Tämä jakautuu yleensä neljään itsenäiseen koulumuotoon: pääkouluun (*Hauptschule*), reaalikouluun (*Realschule*), lukioon (*Gymnasium*) ja yhtenäiskouluun (*Gesamtschule*). Lisäksi joissakin osavaltioissa on viimevuosina otettu käyttöön uusia koulutyyppisiä, joissa yhdistyvät pääkoulu ja reaalikoulu. Näitä uusia koulutyyppisiä kutsutaan osavaltiosta riippuen nimillä *Mittelschule*, *Sekundarschule*, *Regelschule*, *Integrierte Haupt- und Realschule*, *Verbundene Haupt- und Realschule* ja *Regionale Schule*.

Hauptschule käsittää yleensä luokka-asteet 5-9 (joissakin osavaltioissa kuitenkin 7-9, 7-10 taikka 5-10). Tämä koulutyyppi tarjoaa yleisen keskiasteen koulutuksen ja sen päästötodistus on nimeltään *Hauptschulabschluß*. *Hauptschulen* opetussuunnitelmaan sisältyy yleissivistävien oppiaineiden lisäksi myös työelämään ja ammatilliseen koulutukseen valmistavaa ainesta. Tämän koulutyyppin oppilaat jatkavatkin opintojaan yleensä duaali-järjestelmän mukaisessa ammattikoulutuksessa, jota käsitellään jäljempänä.

Realschule tarjoaa *Hauptschule* laajemman yleissivistävän koulutuksen. *Realschule* käsittää yleensä luokka-asteet 5-10 (tai 7-10). Koulutuksen tarkoituksena on tarjota pohja vaativaan ammatilliseen tai opistoasteen koulutukseen. Todistus oikeuttaa opiskeluun ammattiyläkouluissa ja ammatillisissa opistoissa (joihin yleensä kuitenkin päädytään duaali-ammattikoulutuksen kautta). Lahjakkaat *Realschulen* suorittaneet oppilaat voivat siirtyä myös *Gymnasiumin* yläasteelle ja saada näin kelpoisuuden korkeakouluopintoihin.

Gymnasium käsittää yleensä luokka-asteet 5-13 (tai 7-13 taikka 5-12). Tämä koulutyyppi jakaantuu ala- ja yläasteeseen (*gymnasiale Oberstufe*) ja on näin ollen ainoa koulumuoto, joka kattaa sekä alemman että ylemmän keskiasteen koulutuksen. Yläasteen muodostavat luokat 11-13 (tai 10-12 taikka 11-12). Lukion yläasteelle voi päästä tietyin ehdoin myös *Realschulen* suorittamisen jälkeen sekä tietyillä ammatillisen koulutuksen pätevyyksillä. *Gymnasiumin* ja *Abitur* -tutkinnon hyväksyttävä suorittaminen antaa yleisen korkeakoulukelpoisuuden (*allgemeine Hochschulreife*).

Tavallisten lukioden lisäksi Saksassa on myös ammatillisia lukioita (*berufliche Gymnasien* tai *Fachgymnasien*), kuten esimerkiksi talouslukio (*Wirtschaftsgymnasium*) ja teknillinen lukio (*technische Gymnasium*).

*Gesamtschule*ssa yhdistyvät edellä esitellyt kolme koulutusmuotoa (*Hauptschule*, *Realschule* ja *Gymnasium*) joko erillisenä, eri opintolinjoja integroivana oppilaitoksena (*integrierte Gesamtschule*) tai eri tyyppisiä kouluja yhdistävänä kokonaisuutena (*kooperative Gesamtschule*). Yleensä tämä koulutyyppi käsittää vain alemman keskiasteen koulutuksen ja johtaa suoritettujen opintojen mukaan edellä mainittuihin alemman keskiasteen tutkintoihin. Joissakin tapauksissa tähän koulutyyppiin sisältyy kuitenkin myös *Gymnasiumin* yläaste.

Ammatillinen koulutus

Keskiasteen ammatillinen koulutus jakaantuu kahteen päälinjaan: duaali-ammattikoulutukseen (osa-aikainen koulutusmuoto, jossa yhdistyy teoriakoulutus

oppilaitoksessa sekä työharjoittelu, lähinnä oppisopimuskoulutusta) sekä kokopäiväiseen ammatilliseen koulutukseen. Koska suurin osa saksalaisnuorista hankkii ammatillisen koulutuksensa duaalikoulutuksen kautta, keskitymme vain sen esittelyyn (kokopäiväisestä ammatillisesta koulutuksesta lisää esim. Paakkunainen 1998).

Kuten jo aiemmin todettiin, Saksassa oppisopimuskoulutusta nimitetään duaali-ammattikoulutukseksi. Lähes 2/3 kaikista yleissivistävissä kouluissa oppivelvollisuutensa suorittaneista valitsee tämän koulutuslinjan. Vuonna 1993 järjestelmä kattoi yhteensä 374 valtion hyväksymää koulutusammattia, joista suosituimpia ovat kaupan ja teollisuuden alojen ammatit sekä käsityöammatit. Koulutusta voidaan, osavaltiosta riippuen, järjestää myös jatko- ja aikuiskoulutuksena. Liittovaltion tasolla säädetty ammattikasvatuslaki (*Berufsbildungsgesetz, BBiG*) säätelee laajat yhtenäiset puitteet yritysten ammattikoulutukselle sekä ammatilliselle jatko- ja uudelleen koulutukselle ja on näin ollen myös duaali-järjestelmän perusta. Duaali-ammattikoulutuksen organisoinnissa ovat mukana sekä liittovaltion tasolla että osavaltioiden hallitukset ja lisäksi työmarkkinaosapuolet (työnantajajärjestöt, kauppakamarit, ammattiliitot yms.). Koulutuksen järjestämisen toinen osapuoli on osa-aikainen ammattikoulu (*Berufsschule*) ja toinen on oppisopimusoppilaan ottanut yritys³.

Berufsschule on osa-aikainen oppivelvollisuuskoulu niille nuorille, jotka eivät kokopäiväisen oppivelvollisuuden päättyessä enää jatka kokopäiväisiä opintoja. Koulutuksen pituus voi vaihdella kahdesta kolmeen ja puoleen vuoteen, mutta yleensä se kestää kolme vuotta. Opetus sisältää myös yleissivistäviä aineita. Oppilaat käyvät koulua yleensä yhtenä tai kahtena päivänä viikossa, mutta kouluopetus voidaan järjestää myös jaksottaisena. Koulutuksen hyväksyttävän suorittamisen jälkeen oppilaat saavat päästötodistuksen, joka vastaa joko *Hauptschulen* tai *Realschulen* päästötodistusta. Päästötodistus, yhdessä yrityksessä tapahtuvan koulutuksen päätteeksi suoritetun ammattitutkintotodistuksen kanssa antaa kelpoisuuden jatko-opintoihin *Fachschule*ssa. Koulutusaloja ovat mm. teollisuus- ja käsityöalat, kaupalliset alat, kotitalousalat, maatalousalat sekä julkisen palvelun alat. Koulutuksen kustannukset maksetaan julkisista varoista.

Yrityksissä tapahtuva käytännön opetus on siis liittovaltion lakien alaista. Yritykset vastaavat käytännön opetuksen kustannuksista. Koulutuksen valvonta, yritysten sopivuuden selvittäminen koulutuksen antajiksi, tutkintokokeiden järjestäminen sekä useat muut tehtävät on annettu vastuorganisaatioiden, kuten teollisuus- ja kauppakamareiden tehtäväksi. Yritysten ammatillisille kouluttajille on myös asetettu tietyt koulutusta koskevat muodolliset vaatimukset ja heidän soveltuvuutensa testataan yleensä soveltuvuustutkinnoissa. Kamarit, työnantajajärjestöt sekä ammattiliitot ovat valtion tuella myös perustaneet yritysten ulkopuolisia ammatillisia koulutuskeskuksia täydentämään yritysten antamaa koulutusta.

Oppisopimuskoulutuksessa yritys tekee oppilaan kanssa sopimuksen, joka kattaa kaikki koulutukseen liittyvät asiat, kuten koulutuksen tavoitteet, koulutuksen pituuden, oppilaille maksettavan harjoittelupalkan sekä oppilaan ja työnantajan oikeudet ja velvollisuudet. Oppisopimusoppilaiden palkoista sovitaan työehtosopimuksilla ja oppilaan palkka nousee vuosittain koulutuksen edetessä.

³ Eräiden tietojen mukaan entisen Itä-Saksan alueella, jossa teollisuus kärsii yhä rakenteellisista vaikeuksista, niille nuorille, jotka eivät onnistu saamaan oppisopimuspaikkaa, on tarjolla vaihtoehtoinen koulutusmuoto. Tällaista koulutusta järjestävät *außerbetriebliche Berufsbildungsstätte* nimiset koulutuskeskukset. Normaalisti yrityksissä tapahtuva koulutus järjestetään tällöin työpajoissa ja vastaavissa ja yhteydet työelämään pyritään takaamaan työharjoittelujaksolla.

Erityistoimenpiteet syrjäytyneille nuorille

Saksassa työvoimatoimistot (*Bundesanstalt für Arbeit*) tarjoavat erilaisia ammattiin ja työelämään valmistavia tukitoimenpiteitä, joiden määrä kuitenkin vaihtelee vuosittain. Tarjolla olevien paikkojen määrään vaikuttaa oppisopimuspaikkojen sekä toisaalta nuorisotyöttömien määrän kehitys. Toimenpideryhmiä on kaksi.

1) Ensimmäiseen toimenpideryhmään kuuluvat nuorten ammatillisen suuntautumisen tukemiseen tähtäävät toimet, jotka voidaan edelleen jakaa neljään tyyppiin. 1a) Ensimmäiseen tyyppiin kuuluu harjoittelu, jonka tarkoituksena on tarjota ammatillista perusoppia. Tämän tyyppinen harjoittelu on tarkoitettu ensinnäkin niille nuorille, jotka eivät pääse ammatilliseen koulutukseen siksi, etteivät he saa oppisopimuspaikkaa sekä toisaalta työttömille nuorille. Aluksi tämän tyyppin harjoittelumuodot oli eriytetty tarkemmin rajattujen kohderyhmien mukaan, mutta nykyään tämä käytäntö ei ole enää voimassa. Tavoitteena on valmentaa nuoria ammatilliseen koulutukseen taikka siirtymiseen työelämään. Tämän tyyppisen työharjoittelun osallistujamäärät ovat vaihdelleet vuosittain, mutta vuonna 1995 osallistujamäärä lisääntyi yli 24 %:lla edellisvuoteen nähden, mikä eräiden näkemysten mukaan osoittaa selvästi oppisopimuspaikkojen puutetta.

1b) Toiseen tyyppiin kuuluu niin sanottu tukiharjoittelu. Tällainen harjoittelu on tarkoitettu nuorille, jotka eivät vielä ole kypsiä työelämään tai fyysisten tai psyykkisten ongelmien vuoksi eivät ole valmiita siirtymään ammatilliseen koulutukseen. Tämän tyyppiseen harjoitteluun voivat myös osallistua erityisopetuksessa olleet, esimerkiksi oppimisvaikeuksista kärsineet oppilaat sekä sellaiset vammaiset nuoret, jotka eivät ole menestyneet kykyihinsä nähden riittävän hyvin vammaisille tarkoitetuissa työpajoissa.

1c) Kolmas harjoittelutyyppi sisältää lähinnä nuorten motivoimiseen tähtäävää harjoittelua. Tämän harjoittelun tavoitteet ovat ammatillisesti vaatimattomampia kuin edellisten tyyppien. Tarkoituksena on lähinnä keskittyä nuorten henkilökohtaisten ongelmien ratkaisemiseen ja heidän motivoimiseensa ammatilliseen suuntautumiseen ja tarvittavan ammattitaidon hankkimiseen. Tämän tyyppiseen harjoitteluun osallistuu huomattavasti vähemmän nuoria kuin edellä mainitun tyyppiin harjoittelun muotoihin.

1d) Neljäs toimenpidetyyppi on kohdistettu vammaisille nuorille. Tarkoituksena on kehittää heidän henkilökohtaisia taitojaan niin, että he voivat siirtyä työskentelemään vammaisille tarkoitettuihin työpajoihin. Erityisesti vammaisille kohdistettujen toimenpiteiden osuus kaikista tämän ryhmän toimenpiteistä on laskenut 1980-luvun noin 40 %:sta noin neljännekseen, mutta oppisopimuspaikkojen puutteen ja nuorisotyöttömyyden lisääntymisen lisäksi tähän on vaikuttanut myös sekä vammaisille että muille nuorille yhteisesti suunnattujen toimenpiteiden lisääminen.

Vuonna 1994 Ensimmäisen harjoittelutyyppin osallistujista 64 % pääsi joko koulutukseen tai siirtyi työelämään. Toisen tyyppin harjoittelussa vastaava osuus oli 59 % ja kolmannen tyyppin harjoittelussa 46 %.

2) Toiseen toimenpideryhmään kuuluvat työttömille nuorille kohdistetut tukitoimet. Kohderyhmä on hyvin heterogeeninen, siihen kuuluu jo ammattikoulutuksen saaneita nuoria, koulutuksen keskeyttäneitä sekä nuoria, jotka eivät ole hakeutuneet ammatilliseen koulutukseen. Toimenpiteiden osallistujamäärät ovat vaihdelleet 20-25-vuotiaiden työttömien määrien vaihteluiden mukana.

Toimenpideryhmään kuuluu kaksi harjoittelutyyppiä. 2a) Ensimmäinen tyyppi tähtää ammatillisten perustaitojen välittämiseen ja laajentamiseen. Tavoitteena lisätä harjoittelijan mahdollisuuksia työllistyä tai päästä koulutukseen johonkin yritykseen. 2b) Toinen tyyppi on nuorten työpaikkojen luomiseen tähtäävä toimenpide, *Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM)*, jota toteutetaan puolipäiväisen koulutuksen yhteydessä. Tällöin osallistuja saa työpaikalla käytännön kokemusta ja teoriakoulutuksella puolestaan pyritään kyseisen ammattialan pätevytykseen. Lisäksi koulutukseen kuuluu yleissivistävää opetusta.

Tämän toisen toimenpideryhmän kohdalla tulokset eivät ole olleet yhtä hyviä kuin ensimmäisen ryhmän tulokset olivat.

Saksassa on ollut myös muita mielenkiintoisia kokeiluja. 1980-luvun alkupuoliskolla otettiin käyttöön erilaisia projekteja, jotka saivat julkista rahoitusta. Ensimmäiseen ryhmään kuuluivat nuorten "oma-apu" -projektit. Nämä projektit lähtivät liikkeelle Berliinin asunnonvaltauksista. Projektien tarkoituksena oli saada nuorille työn avulla asuntoja. Asuntojen järjestäminen oli näissä projekteissa asetettu ammattitaidon saavuttamisen edelle.

Toiseen ryhmään kuuluivat asuntojen järjestämisen ja koulutukselliset tavoitteet yhdistävät projektit. Tähän ryhmään kuului mm. julkisen sektorin ulkopuolella toimivia nuorten vastaanotto- ja koulutuslaitoksia, jotka pyrkivät projekteissaan yhdistämään vastaanottokeskusten rakentamisen sekä nuorten kouluttamisen rakennusalan ammatteihin.

Kolmannen ryhmän muodostivat projektit, joissa pyrittiin järjestämään työtä pitkäaikaistyöttömille. Kyseeseen tulivat yleensä yleishyödylliset työt, jotka suuntautuivat sosiaalisen infrastruktuurin parantamiseen.

Työttömien nuorten on myös mahdollista saada ns. valmentautumisraha, jota nuoret voivat käyttää hakiessaan ammatillista tai kouluun valmistavaa harjoittelupaikka yrityksistä, työpajoilta sekä säätiö- ja yhdistyspohjaisista keskuksista. Näin mahdollistuvat polut varsinaiseen dualikoulutukseen. Nuoriin kohdistuvien toimenpiteiden pääasiallisena tavoitteena onkin yleensä korvata puuttuva oppisopimuskoulutuspaikka.

Työttömiä nuoria on lähestytty myös vuoden kestäväällä ammatilliskoulutuksellisella sosiaalipalvelulla, jolla on yhteyksiä siviilipalveluun (Saksassa varsin suuri osa suorittaa asevelvollisuutensa siviilipalveluna). "Sosiaalinen vuosi" rakentuu pitkälle ympäristön ja metsien suojelusta, rakennusten kunnostamisesta ja sosiaaliavun tarpeessa olevien auttamisesta.

1980-luvun alkupuolella poliittiset päätökset loivat pohjan nuorisotyöttömyyden ehkäisyyn suunnattujen toimenpiteiden kehitykselle. Kaksi tärkeintä seikkaa olivat ensinnäkin kohderyhmien suurentuminen ja marginaalinuorten auttamiseen suunnatun ohjelman laajentaminen, ja toiseksi vaihtoehtoisten aloitteiden ja toimijoiden integroiminen työllisyyspolitiikan osaksi.

Myös yksityisen sektorin toimijoiden rooli muuttui. Niistä tuli "työllisyyden parantamiseen tähtäviä sosiaalisia projekteja". Tämä tarkoittaa sekä niiden sisäistä että ulkoista (eri toimijoiden välistä) ryhmittymistä siten, että ei tarjota vain yhtä toimenpidettä (kuten neuvontaa, ammatilliseen koulutukseen valmistavaa opetusta tms.) vaan "ketjutettuja" toimenpiteitä jotka auttavat nuoria kokonaisvaltaisesti. Tämä kehitys on johtanut myös siihen, että yksityisen sektorin toimijoiden on myös täytynyt miettiä millaisen panoksen ne pystyvät antamaan työllisyyspolitiikan toteuttamisessa. Monien toimijatasojen ja erityyppisten toimijoiden joukko tuli yhdistää toimivaksi järjestelmäksi. Ammatin sosiaalinen käsite ei sisällä vain työskentelyn tai koulutuksen vaan molemmat yhdessä: marginaalinuoret tarvitsivat rakenteita, joissa heidän olisi mahdollista sekä oppia virallisesti hyväksytty ammatti että saada

kyseisessä ammatissa käytännön työkokemusta. Myös julkisten viranomaisten rooli on kasvanut, kun sosiaaliapua työttömyyden takia tarvitsevien henkilöiden joukko on kasvanut. Julkisten tahojen ja yksityisen sektorin toimijoiden välille onkin syntynyt työnjakoa.

Yksityisen sektorin toimijoiden määrä on vähentynyt 1980-luvun lopulta lähtien. Niistä on tullut yritysten kaltaisia organisaatioita, jotka tarjoavat sosiaalipalveluja ja jotka pyrkivät korkeatasoisen ammattitaidon avulla löytämään uusia toiminta-alueita sekä rahoitusta toiminnalleen. Viimeaikaiseen kehityskulkuun ovat vaikuttaneet muiden muassa toimenpiteiden ja projektien toteuttamisen ehtojen muutokset. Muutosten taustalla on ollut pyrkimys vähentää toimenpiteiden kustannuksia sekä lisätä niiden tehokkuutta. Tämä on aiheuttanut sen, että yksityisen sektorin toimijoiden on yhä enemmän pyrittävä saamaan markkinoilta rahoitusta toiminnalleen. Tämän kehityssuunnan pelätään vaarantavan toimenpiteiden tavoitteet marginaaliluorten auttamisessa. Arvostelijoiden mukaan työllisyyspolitiikan keinoja ei käytetä ennaltaehkäisevästi vaan reaktiona syntyville ongelmille.

Joidenkin näkemysten mukaan Saksassa on viime vuosina tapahtunut työvoima- ja sosiaalipolitiikka koskeneen konsensuksen murtuminen: hallinnon vahvistaminen ja inflaation vastainen taistelu näyttävät korvanneen täystyöllisyyteen pyrkimisen ja työttömyyden vähentämisen tavoitteen.

3. TUTKIMUSTEEMAT

Haastattelujen teemoituksessa käytettiin hyväksi ”suppilo” -tekniikkaa, jossa ajatusten ja näkemysten hyödyntämisessä edettiin visionääri-tasolta ruohonjuuritasolle. Perusideana oli se, että kunkin tason teemat määräytyivät pääosin edellisellä tasolla esille nousseista teemoista⁴. Visionääri-tasolla esitettyjä ajatuksia ja näkemyksiä siis tavallaan ”testattiin” käytännön tasoilla. Myöhemmässä vaiheessa jatkoksi liitettiin nuorten taso. Tasot jäsentyvät henkilöittäin seuraavasti:

- 1) Visionääri-taso (*Saarela, Tapaninen, Sironen*)
- 2) Hallinto- ja suunnittelutaso (*Hallamurto, Rantanen, Uggeldahl, Lehto, Åman, Paajanen*)
- 3) Vetäjätaso (*Lahtinen, Kallio-Pönni, Puhakka, Jalava, Varjonen*)
- 4) Nuoret

Kaikkien tasojen (nuoria lukuun ottamatta) ajatusten ja näkemysten kokoamisessa käytettiin hyväksi SWOT -analyysiä. Muutoin, lähestymistavasta johtuen, haastatteluteemat hallinto- ja suunnittelutasolla sekä vetäjätasolla poikkesivat jonkin verran toisistaan. Lisäksi nuorten haastattelut poikkesivat teemoiltaan muiden ryhmien haastatteluista.

Tutkimuksessa nousi kuitenkin esille keskeisiä teemoja, jotka koskettivat tavalla tai toisella kaikkia tasoja. Näitä olivat vetäjien asema ja kompetenssi, paja-aines ja tiimityö, yrittäjäyys ja suhteet elinkeinoelämään, kansainvälistyminen, työhön oppiminen, kasvatuksellisuus ja tuloksellisuus, pajojen ja koulujärjestelmän suhde, pajat osana kunnallista nuorisotyötä ja verkostoituminen sekä paja-arki. Edellisten lisäksi oman teemansa muodostavat nuorten näkemykset pajatoiminnasta. Tutkimusteemat käsitellään seuraavissa alaluvuissa.

3.1 SWOT -analyysi

SWOT -analyysi on yleisesti käytetty analyysimenetelmä organisaatioiden kehittämistyössä. SWOT -nimen kirjaimet vastaavat sanoja *strengt* (vahvuus), *weakness* (heikkous), *opportunity* (mahdollisuus) sekä *threat* (uhka). Tässä yhteydessä SWOT -analyysin osioita sovellettiin seuraavilla kysymysteemoilla:

- a) *Vahvuudet*: mitkä ovat pajojen myönteisiä puolia ja mitkä ovat pajojen keskeiset saavutukset?
- b) *Heikkoudet*: mitkä ovat pajojen ongelmat?
- c) *Mahdollisuudet*: mihin suuntaan pajoja olisi syytä kehittää?
- d) *Uhat*: mitä tekijät voivat vaikeuttaa pajojen toimintaa?

Kuhunkin teemaan annetut kommentit ryhmiteltiin samansisältöisiin vastaustyypppeihin. Seuraavassa käydään läpi kukin SWOT -analyysin osio erikseen.

Vahvuudet

Pajojen vahvuuksia ja keskeiset saavutuksia luonnehtiessaan haastateltavat antoivat yhteensä 49 kommenttia. Ne jakaantuivat viiteen vastaustyyppiin. Niiden keskeinen sisältö ja niiden saamat kommenttimäärät ovat seuraavat:

⁴ Haastatteluteemat muotoiltiin yhteistyössä projektipäällikkö Petri Uggeldahlin ja projektisihiteeri Tiina Lehdon kanssa.

Työmarkkinavalmiuksien parantaminen (19)

- Saa työkokemusta ja työharjoittelua⁵
- Saa tietoa työalasta
- Oppii työelämän pelisäännöt

Sosiaalisuus (7)

- Tapaa samankaltaisia nuoria
- Oppii tulemaan toimeen muiden kanssa
- Enemmän osaavat opastavat vähemmän osaavia

Kiitorata-ajattelu (7)

- Paikka missä miettiä tulevaisuuttaan ja eri vaihtoehtoja
- Silta koulun ja työelämän välissä
- ”Tekemällä oppii” -ajattelu
- Pientää kynnystä hakeutua koulutukseen tai työhön

Aktivoituminen ja elämäntilanteen parantuminen (11)

- ”Pois sängyn pohjalta” -ajattelu
- Työttömyysputki katkeaa
- Kurssit, retket ja projektit
- Ehkäisee syrjäytymistä
- Rakentaa identiteettiä
- Tarjoaa toiminnallisuutta

Pajojen positiivinen image (5)

- Joustavuus
- Antanut tukityöllistämislle myönteisemmän leiman
- Laadukkaat ja hyvät tuotteet
- Pajoja on paljon ja usealta alalta
- Hyvät tulokset koulutukseen ja työhön sijoittumisessa



Valokuva 2: Ompelupajalla valmistettiin kaupungin ympäristövirastolle komposti-ötököitä, joita käytetään jätevalistustilaisuuksissa.

⁵ Yksittäisten kommenttien määrä ei ole ilmoitettu, koska se ei ole asetelman kannalta oleellista.

Työmarkkinavalmiuksien parantaminen oli selvästi suurin vastaustyyppi (19 kommenttia). Pajoja kiiteltiin myös nuorten aktivoitumisesta ja elämänhallinnan parantumisesta (11 kommenttia). Nämä kommentit ovat tunnettuja ja laajalti levinneitä käsityksiä pajojen hyvistä puolista, joten ei liene sattuma, että ne saivat kannatusta myös haastateltavien keskuudessa.

Loput kolme vastaustyyppiä saivat osakseen vähemmän huomiota. Mielenkiintoinen vastaustyyppi oli kategorisoitu kiitorata-ajattelun alle. Siinä pajat nähdään eräänlaisena odotuspaikkana, jossa voi pohtia eri koulutus- ja työllistymisvaihtoehtoja. Tähän kuuluu myös olennaisesti se, että pajat muodostavat sillan tai joustavan nivelen koulutuksen ja työelämän välille. Kouluttamattomat nuoret tarvitsevat kiitorataa jotta he oppisivat perusammattitaitoja ja osaisivat hakeutua myöhemmin heille sopivalle koulutusosalalle. Koulutetut tarvitsevat myös kiitorataa, koska ammatitaito ja itseluottamus ei välttämättä ole vielä hallussa heti ammatillisen koulutuksen jälkeen. Pajoilla näitä ominaisuuksia voi turvallisessa ympäristössä hioa. Muut vastaustyyppit korostivat pajojen sosiaalisuuteen kasvattaa luonnetta sekä pajojen yleistä positiivista imagoa, joka itsessään on parantanut pajojen toimintavalmiuksia.

Heikkoudet

Pajojen heikkoudet ja ongelmat saivat osakseen yhteensä 39 kommenttia. Ne jakaantuivat kolmeen vastaustyyppiin seuraavasti:

Jatkuvuuden puute (17)

- Esimiesten työsuhde liian lyhyt: vaikeuttaa kehitystyötä
- Nuorten vaihtuvuus: vaikeuttaa tuotteiden laadun ylläpitoa
- Lyhyttempoisuus: "jatkon jatkuva epävarmuus"
- Rahoituksen epävarmuus
- Alituinen kehittämissuunnitelmien ja projektien valmistelu rahoituksen varmistumiseksi

Puutteet ohjauksessa (12)

- Esimiehet kiireisiä
- Nuorten erilaiset lähtötasot ammattitaidossa ja koulutuksessa
- Liian vähän aktivoimista koulutukseen ja työpaikkoihin
- Ongelmatapauksiin ei löydy riittävästi aikaa
- Työllisyyden parantuessa ohjauksen tarve kasvaa entisestään
- Kasvatuksellinen ote ohut
- Vetäjiltä vaaditaan paljon: omattava sekä ammatillista että kasvatuksellista otetta
- Työtehtävät tylsiä
- Nuorten välillä kitkaa
- On muodostunut "työpajakulttuuri", joka ei vastaa oikeaa työelämää

Pajojen epävarma hallinnollinen ja työllisyyspoliittinen asema (10)

- Mainonta puutteellista: pajoista ei kauheasti tiedetä
- Pajoihin ei budjetoida, vaikka niiden toiminta on sinänsä tunnustettua
- Pajat ovat riippuvaisia työvoimatoimiston kyvystä toimittaa sopivia työntekijöitä
- Asema ei riittävän tunnustettu päätöksentekijöiden keskuudessa
- Tulostavoitteet lisääntyneet, resurssit eivät
- Haetaan liikaa tuloksellisuutta "sosiaalisuuden" kustannuksella

- Vastuu pajatoiminnan kehittämisestä epäselvää työministeriön ja opetusministeriön välillä
- Liiallinen joustavuus voi kääntyä itseään vastaan: pajojen laatu vaihtelee

Varsin odotetusti eniten kannettiin huolta pajatoiminnan jatkuvuuden puutteesta (19 kommenttia). Tämä ilmeni kahdella tasolla. Ensinnäkin oltiin huolissaan työsuhteiden lyhytaikaisuudesta sekä esimiesten että nuorten osalta. Tämä hankaloittaa yhtäältä kehittämistyötä sekä toisaalta tuotteiden laadun ylläpitoa. Toiseksi jatkuvuuden puute koettiin ongelmana rahoituksen kannalta. Pajatoiminnasta vastaavat joutuvat uhraamaan paljon aikaa uusien ja innovatiivisten kehittämissuunnitelmien tekoon ja muuhun rahoituksen hankintaan, mikä on pois pajojen ”konkreettisen” toiminnan kehittämisestä.

Nuorten ohjaus ja heidän työtehtäviensä luonne saivat myös kritiikkiä osakseen (12 kommenttia). Eräiden kommenttien mukaan esimiehillä ei ole riittävästi aikaa ja resursseja ohjata varsinkaan ongelmallisimpia nuoria. Tilanne todennäköisesti pahenee, koska työllisyystilanteen parantuessa ”paja-aines” heikkenee ja ongelmataukset lisääntyvät. Vetäjiltä vaaditaan myös paljon: heidän tulee olla ammatillisesti osaavia, päteviä työnjohtajia sekä omattava sosiaalisia taitoja. Tällaisia ominaisuuksia löytyy harvalta noin 20-vuotiaalta vastavalmistuneelta. Mielenkiintoinen yksittäinen kommentti arvosteli pajoja siitä, että sinne on muodostunut erityinen ”pajakulttuuri”, jossa meno on liian rentoa, kivaa ja joustavaa, jotta se vastaisi oikeaa työelämää. Näin nuorten kosketuspinta todelliseen työelämään voi jäädä liian heikoksi.

Pajojen poliittinen ja hallinnollinen asema koettiin myös epävarmaksi (10 kommenttia). Pajojen asema tunnustetaan sinällään poliitikkojenkin keskuudessa, mutta niihin ei kuitenkaan haluta riittävästi resursoida. Kuitenkin pajoillakin on asetettu omat tulostavoitteensa. Joissain kommentteissa tulikin esille se, että tuloksellisuuden korostaminen saattaa ohittaa pajojen sosiaaliset perustavoitteet. Myös joustavuus, jota edellä pidettiin positiivisena asiana, voi kääntyä itseään vastaan: Pajojen laaja kirjo ei takaa niiden kaikkien elinvoimaisuutta eli kaikki pajat eivät tulevaisuudessa tule todennäköisesti pärjäämään.

Mahdollisuudet

Kommentit kehittämismahdollisuuksista jakaantuivat vastaustyypeittäin seuraavasti:

Yhteydet yrityksiin (6)

- Lisää yhteyksiä yrityksiin: pajat liikaa harjoittelua
- Yrityksiin lisää työharjoittelua

Tuotannollinen kehittäminen (6)

- Eri alojen pajoja lisää
- Lisää tuotteistamista
- Yrittäjyyttä lisää (yrityshautomot)
- Esimiehille pidempiä työsuhteita
- Nuorten työsuhteet 10 kuukauteen

Keskiasteen koulutuksen niveltäminen pajatoimintaan (7)

- Pajat enemmän yleisteknisen opetuksen suuntaan
- Pajoille keskiasteen oppilaspaiikkoja
- Yhteistyön lisääminen koulujen kanssa: pajoilla voi suorittaa tutkintoja tai tutkintojen osia

- Pajoista omanlainen koulutusjärjestelmä: välimuoto niille, jotka eivät koulussa viihdy
- Oppisopimuskoulutuksen lisääminen pajoilla
- Verkottuminen koulujen kanssa

Pajakäsitteen laajentaminen (6)

- Pajat voisivat eriytyä enemmän toiminnan luonteen mukaan: koulutus, työ ja vapaa-aika
- Pajoista nuorisotoiminnan "tukikohtia": työn ja koulutuksen lisäksi muuta elämänhallintaa parantavia ("elämyksellistä") hankkeita: pajatoiminnan monipuolinen hankkeistaminen
- Horisontaalisuus: eri alojen (työvoimatoimistot, sosiaalitoimi, nuorisotyö, koulutus yms.) viranomaisten yhteistyö
- Syrjäytymisen ehkäisemisen priorisointi



Valokuva 3: Ympäristöpajalta turkulaiset voivat hankkia kodinkoneisiinsa varaosia, joita nuoret ovat irrottaneet purettavista laitteista.

Kehittämissuunnitelmat jakaantuivat varsin tasaisesti eri vastaustyyppisiin eli mitään selvää ja yleistä näkemystä kehittämissuunnasta ei näytä olevan. Ensimmäiseen vastaustyyppiin koottiin ne kommentit, joissa penähtiin lisää yhteyksiä elinkeinoelämään; tällä tavalla nuorille aukeaisi enemmän työllistymismahdollisuuksia pajajakson jälkeen ja jo sen aikana. Itse asiassa tähän on Turussa jo ryhdyttikin yritysharjoittelun muodossa.

Pajojen tuotantotoimintaa haluttiin myös kehittää. Laajemmalla tasolla yhtenä mahdollisuutena nähtiin eri tuotannollisiin aloihin keskittyvien pajojen lisääminen. Lisäksi joissain kommentissa pajojen haluttiin tuoteistavan enemmän toimintaansa eli tuotteiden haluttiin keskittyvän enemmän joillekin erityisaloille. Tuotannollisen toiminnan kehittämisen kannalta (niin kuin muunkin kehittämisen kannalta) työsuhteiden pidentäminen nähtiin parissa kommentissa keskeisenä lähtökohtana. Myös yrittäjyyttä (lähinnä yrityshautomotyyppisenä toimintana) kaivattiin lisää. Yrittäjyyttä puidaan lisää myöhemmin.

Pajojen kytkökset koulujärjestelmään nousivat väistämättä esille kehittämissuunnitelmissa. Yleisenä linjana oli, että yhteistyötä keskiasteen ammatillisten koulujen kanssa tulisi lisätä. Tämä voisi tapahtua esimerkiksi siten, että pajoilla voisi suorittaa

taa tutkintoja tai tutkintojen osia (itse asiassa näin jo tapahtuukin pajakouluissa) ja vastaavasti pajoilla voisi suorittaa tutkintoon kuuluvia työharjoittelujaksoja tai oppisopimuskoulutusta. Linkittymisen luonteesta oli kuitenkin näkemuseroja: toiset näkivät pajoissa aineksia jopa oman koulutusjärjestelmään luomiseen toisten taas tyytyessä enemmän verkostoitumisratkaisuihin. Näihin kysymyksiin palataan tarkemmin raportin myöhemmässä vaiheessa.

Pajakäsitteen laajentamiseen liittyvät kommentit avasivat mielenkiintoisia näköaloja. Keskeistä niille oli se, että pajojen toiminta, joka on siis keskittynyt pitkälti koulutukseen ja työntekoon, voitaisiin ulottaa myös työn ja koulutuksen ulkopuolisiin elementteihin, kuten vapaa-ajan toimintaan tai muuhun "arkiruutineista" poikkeavaan toimintaan, joilla voisi olla nuorten elämänhallintaa parantavia vaikutuksia. Pajat eivät siis olisi pelkkiä koulutuksen ja työn foorumeja vaan myös muunlaisen nuorisotoiminnan "tukikohtia", joiden puitteissa voidaan toteuttaa erilaisia hankkeita. Tämän "hankkeistamisen" lisäksi kommentteissa nousi esille myös horisontaalisuus eli viranomaisten välisen yhteistoiminnan kehittäminen (vrt. Nuotta).

Uhat

Pajatoiminnan uhkia määriteltessään haastateltavat antoivat 30 kommenttia, jotka jakaantuivat vastaustyypeittäin seuraavasti:

Työllisyyden paraneminen (11)

- "Hyvä aines" vähenee
- Työllistämisrahat loppuvat

Uskottavuuden puute (12)

- Tuloksellisuus- ja sosiaalisuus-ulottuvuudet törmäävät
- Toiminta rutinoituu
- Selkeät linjaukset puuttuvat
- Poliitikot alkavat vieroksumaan pajoja
- "Huolehtikoon itse itsestään" -asenne
- Pajoilla niin hyväksytyt asema, ettei niitä tarvitse puolustaa
- Unohdetaan, että pajat ovat periaatteessa tilapäinen ratkaisu
- Nuoret jäävät jalkoihin kun priorisoidaan
- Ammatilliset oppilaitokset pelkäävät, että pajat ovat ainoastaan paikkaamassa niiden virheitä

Toiminnalliset uhat (7)

- Totuttaudutaan siihen, että rahaa tulee aina: kehitystyöhön ei panosteta
- Kaikkia ansaittuja nettotuloja ei saa itse käyttää
- Laadun heikkeneminen
- Tehdään suuri työvirhe
- Liian vähäinen ammatillisuus
- Nuoret eivät hyödy pajoista

Uhat ja edellä käydyt ongelmat sivusivat jonkin verran toisiaan. Työllisyyden paraneminen koettiin paradoksaalisesti uhkana, koska se vähentää pajojen tarvetta ja sitä kautta pajojen rahoitusta. Toinen suuri huolenaihe oli uskottavuuden puute erityisesti poliitikkojen silmissä. Pelätään sitä, että pajojen liian hyvä imago ei innosta poliitikkoja tukemaan pajoja; ne kun pärjäävät muutenkin. Myös sitä pelättiin, että eturyhmien välisessä määrärahaistelussa nuoret ja sitä kautta myös pajatoiminta saattavat jäädä muiden eturyhmien jalkoihin. Toisaalta myös muistutettiin, että pajoja ei ole tarkoitettukaan ikuisia aikoja kestäväksi instituutioksi vaan väliai-

kaiseksi projektiksi. Liiallista "business" -henkeä pelättiin myös. Muita uhkakuvia olivat toiminnan rutinoituminen, selkeiden linjausten puuttuminen sekä ammatillisten oppilaitosten negatiivinen suhtautuminen pajatoimintaan. Toiminnalliset uhat viittaavat pajojen käytännön työhön. Näiksi mainittiin mm. kehitystyön laiminlyöminen, ammatillisuuden puute, laadun heikkeneminen sekä pajojen vajavaiset mahdollisuudet hyödyntää nettotulojaan.

3.2 Vetäjien asema ja kompetenssi

Haastatteluissa keskeiseksi puheenaiheeksi nousi väistämättä pajavetäjien asema. He ovat pääsääntöisesti itsekkin tukityöllistettyjä nuoria, joiden työjakso kestä kaksi vuotta. Turun työpajoilla on myös kaksi pajavetäjää vakituudessa työsuhteessa. Lyhyen työjakson ongelmaksi mainittiin yleisesti se, että toimintaa ei kyetä riittävän määrätietoisesti kehittämään näin lyhyellä aikavälillä. Erään kuvauksen mukaan ensimmäinen puoli vuotta menee työn opettelemiseen, keskimäinen vuosi on intensiivistä työskentelyjaksoa ja viimeinen puoli vuotta on puolestaan "jäähdytelyä", jolloin lähestyvä työsuhteen päättymisen voi laskea motivaatiota. Kukaan ei kyennyt esittämään tähän ongelmaan minkäänlaista ratkaisua; erään hallinnon edustajan realistinen kommentti olikin, että miltään taholta ei ole odotettavissa sellaista panostusta, joka mahdollistaisi esimerkiksi pajavetäjien vakinaistamisen. Lisäksi eräs toinen hallinnon edustaja muistutti, että pajat ovat lähtökohtaisesti tilapäisratkaisu, johon vakinaistetut työsuhteet eivät kuulu.

Joustava yhteistyö työvoimatoimiston kanssa on jonkin verran lievittänyt väliaikaisuuden mukanaan tuomia ongelmia. Hyvin työssään pärjänneille voidaan järjestää toinen kahden vuoden tukityöjakso päättyneen jakson jälkeen. Välissä täytyy kuitenkin olla pakollinen viiden kuukauden työttömyysjakso. Katkoksellisuudesta huolimatta kyseinen järjestely tuo pajatoimintaan lisää jatkuvuutta. Toisaalta ongelmaksi voi muodostua se, että vetäjät saattavat työttömyysjakson aikana pelkää odotella uutta pajapestiä ilman aktiivista työnhakua, mikä yksilötasolla ei ole tietenkään järkevä ratkaisu.

Jonkinlainen kansallisen tason ratkaisu tähän ongelmaan voisi olla pajavetäjätoimen ja koulutuksen yhdistäminen. Suomessa on tällä hetkellä selkeä puute sellaisista (vastavalmistuneista) henkilöistä, joilla on sekä ammatillista että sosiaalista kompetenssia. Pajavetäjien kahden vuoden tukityöjakso voitaisiin esimerkiksi limittää oppisopimuksen lisäkoulutusjaksoihin. Järjestelyllä olisi kaksi hyötyä: ensinnäkin pajatoimintaa voitaisiin kehittää pidemmällä tähtäimellä ja toiseksi nuorten työllistymistä tukeviin projektiluontoisiin tehtäviin saataisiin pätevää työvoimaa.

Kaiken kaikkiaan pajavetäjiä pidettiin tehtävissään hyvin onnistuneina, joskin tasoerot tunnustettiin. Vetäjät ovat pääsääntöisesti ammatillisesta koulutuksesta vastavalmistuneita. Periaatteessa "pystymetsästä" tulleetkin kelpaavat, jos persoonallisuutta ja kysyä muutoin riittää. Tutkimusten mukaan menestyksekkäät pajaprojektit kulminoituvatkin usein johonkin karismaattiseen henkilöön, joka kykenee kannustamaan ja aktivoimaan nuoria sekä saamaan heidät mukaansa. Tavallisesti pajoja kuitenkin vetävät parikymppiset vastavalmistuneet nuoret, joilla on sinänsä ammattitaitoa mutta välineet nuorten kohtaamiseen ovat vaillinaiset. Sosiaalisten ja työnjohdollisten kykyjen uupuminen nähtiinkin pajavetäjien suurimpana puutteena. Erään kommentin mukaan vetäjien esimiestäidolliset puutteet ilmenevät esimerkiksi siten, että käskemistä ilmenee turhan paljon: ohjauksessa ainoastaan sanotaan kuinka työ tehdään ilman että itse "kädestä pitäen" näytetään.

Toisaalta pajavetäjiltä vaaditaan paljon: harvalta parikymppiseltä vastavalmistuneelta löytyy ammatillisten taitojen lisäksi sosiaalisia, kasvatuksellisia ja työnjohdollisia taitoja. Yksi visionääreistä totesikin, että pajavetäjien työ vastaa erityiskasva-

tustyötä, johon vaaditaan yleensä yliopistotasoinen tutkinto. Pajavetäjiä tulisikin valmentaa tähtääviinsä joko ennen pajajaksoa tai sen aikana. Vetäjät tiedostivat myös itse koulutustarpeensa. Kaikki olivat sitä mieltä, että ”normaalien” ammatillisten koulutustarpeiden lisäksi oli olemassa tarvetta myös työnjohdolliseen ja nuorten ongelmiin perehdyttävään koulutukseen. Vetäjät ovat yleensä ”tavallisia” nuoria, joilla ei ole aiempia kokemuksia esimerkiksi päihdeongelmallisista nuorista. Näiden ongelmien havainnointiin ja ennaltaehkäisyyn kaivattiin koulutusta. Toisaalta jotkut pajavetäjät myönsivät, että koulutusta olisi ollut kyllä tarjolla, mutta aktiivisuus ei ollut riittävää tai se kohdistui vain ammatillisten taitojen kartuttamiseen.

Vaikka pajavetäjien työjaksot ovat varsin lyhyitä, ei heidän valmentamisensa ole sinänsä mahdotonta. Lyhyet, intensiiviset opetusjaksot asiantuntijoiden vetäminä voisivat lisätä sosiaalisia ja työnjohdollisia kompetensseja. Lisäksi vetäjät vaikuttavat varsin aktiivisilta ja motivoituneilta tehtäviinsä, mikä omalta osaltaan edistää valmentamismahdollisuuksia.

Vetäjät kokivat sosiaaliset ongelmat haastavina, vaikka välillä niiden rasittavuus myönnettiin, varsinkin kun nuorten perään jouduttiin soittelemaan:

”...joutuu välillä kuuntelemaan ensin vanhempien ongelmia, toisaalta on hyvin kiintoista ja antoisaa, kun saa jotain aikaiseksi niin se palkitsee itseään kovasti ” (h9)



Valokuva 4: Verhoomossa laiskanlinnat ja sohvut saavat uuden kuosin. Verhoilutyö on aikaa ja taitoa kysyvää, Turussa suunnitellaankin verhoomosta pajakoulua.

Pajavetäjät toimivat varsin itsenäisesti. Yleensä ainoastaan isompien hankintojen sekä laskutusten yms. talousasioiden yhteydessä vetäjät toimivat yhteistyössä esimiestensä kanssa. Vetäjät eivät kokeneet, että heitä (negatiivisessa mielessä) valvottaisiin tai kontrolloitaisiin. Samalla heiltä edellytettiin tulosvastuullisuutta. Vetäjien suuri autonomia sopii sinänsä pajojen projektimaiseen toimintatapaan ja matalaan organisaatioon. Toisaalta asialla on kääntöpuolensa: vetäjät ovat varsin yksin myös niissä tilanteissa, joissa sosiaaliset ja esimiestaidolliset taidot joutuvat koetukselle. Sinänsä vetäjät ilmaisivat, että he tarvittaessa he saisivat tukea esi-

miehiltään, mutta pajojen toimintatapa (sekä joissain tapauksissa fyysinen etäisyys) nosti ilmeisesti kynnystä organisoituun yhteistyöhön ja valmennukseen puolin ja toisin. Melko tärkeäksi tuen ja ohjauksen lähteeksi näytti muodostuvan silloin tällöin järjestettävät esimiespalaverit. Jotkut vetäjät kertoivat kuuntelevan herkällä korvalla myös nuorten kommentteja.

Vetäjien itsenäinen asema näyttää olevan vahvasti kytköksissä siihen, että heidän koulutusta ja valmennustarpeensa eivät välttämättä tule riittävästi esille. Perinteisesti alan tutkimuksessa on tehty ero koulutustarpeen ja koulutuksen toteutumisen välillä: jälkimmäinen edellyttää ensimmäistä mutta ei päinvastoin. Vaikka koulutustarpeet tiedostetaan, niistä on vielä pitkä matka koulutuksen toteutumiseen. Suurimmalla osalla vetäjistä - varsinkin sosiaalisten ja esimiestaidollisten kompetenssien osalta - näytti olevan halua koulutukseen, mutta vasta sitten kun sitä erikseen kysyttiin. Koulutustarpeen järjestelmällisessä kartoittamisessa ja ennen kaikkea kouluttautumiseen kannustamisessa onkin varmasti tärkeä sijansa pajatoiminnan kehittämisessä.

3.3 ”Paja-aines” ja tiimityö

Pajoille tulevat nuoret ovat lähtökohdiltaan varsin erilaisessa asemassa. Osalla on ammatillinen koulutus kun taas osalta se puuttuu. Myös elämäntilanteet vaihtelevat. Osalle paja on viimeinen oljenkorsi kun taas joillekin se on vain tilapäinen pysähdyspaikka. Paja-aines on siis varsin heterogeenistä, mikä osaltaan vaikuttaa pajojen toimintaan. Voittopuolisesti heterogeenisyyttä pidettiin haastateltavien keskuudessa positiivisena asiana. Ensinnäkin sen nähdään edusauttavan nuorten sosiaalistumista, koska he joutuvat kohtaamaan eri lähtökohdista tulevia ikätovereitaan. Keskustelun ja vuorovaikutuksen kautta esimerkiksi kouluallergikot voivat havaita, ettei koulussa ole loppujen lopuksi niin kamalaa ja siellä voi myös oppia jotain. Toiseksi se, että ammattitaitoiset ja ammattitaidottomat työskentelevät yhdessä, edistää viimeksi mainittujen ammatillista kasvua.

Heterogeenisyydellä on myös haittansa ja ongelmansa. Eri taito- ja motivaatitasolla olevat ryhmät eivät välttämättä löydä toisiaan, koska nuorilla on taipumus hakeutua vertaisryhmiin. Nuori voi joutua huomaamaan olevansa joukon tumpula, mikä ei tee hyvää itsetunnolle. Työnjohdon taholta nuorten tasapuolinen kohtelu voi olla hankalaa.

Ongelmallisinta lienee kuitenkin samaa työtä tekevien mutta eri tasoisten nuorten motivointi. Vaikka ”tasapäistämisellä” pystytään lisäämään ryhmän yhteishenkeä, nähtiin välttämättömäksi se, että osaavimmille nuorille annettiin haasteellisia tehtäviä. Osaavien ja osaamattomien liiallinen ryhmätyö voi koitua myös ongelmalliseksi, koska ammattitaitoiset voivat herkästi eristää ”sosiaalitapauksen” pois ryhmästään. Toisaalta kouluttamattomille on myös annettava riittävän mielekkäitä tehtäviä, koska pajat ovat nimenomaan toiminnallinen vaihtoehto tylsänä koetun koulun rinnalla.

Käytännön tasolla pajojen rutiiniksi on tullut tiimityöskentely, jossa ammattitaitoiset ja koulutetut nuoret opastavat vähemmän osaavia nuoria. Seuraava esimerkki on päiväkodista, jossa tiimityöskentely on pisimmälle vietyä:

”Täysin ryhmätyötä. Suunnitellaan joka viikko yhdessä mitä tehdään. Meillä täytyy tiimi toimia. Yksi osaa laulaa ja yksi osaa taas tehdä jotain enemmän ja yhdeltä tulee jotain muuta ideaa, ne kaikki tuodaan pöytään ja sitten aletaan miettimään, mitä tehdään.” (h11)

Tiimityöskentely on havaittu hyväksi toimintamuodoksi, koska sen avulla nuoret saavat yksilöllistä ohjausta ja he oppivat tulemaan toistensa kanssa toimeen. Turun pajoilla tiimityöskentely ulottuu myös pajarajojen yli. Esimerkiksi verhoomo- ja puupajat toimivat yhteistyössä.

Toisaalta tiimityöllä on omat rajoitteensa. Tuotteen laatu voi kärsiä, koska tiimin osaavinkaan jäsen ei välttämättä ole vielä täysin ammattitaitoinen. Lisäksi tiimityöskentely voi kääntyä juoruiluksi. Tiimi voi myös tulla liian "sisäänlämpiäväksi", jolloin uusi tulokas voi kohdata vaikeuksia. Niin kuin työelämässä yleensä, myös pajatiimeissä sättimiset, liittoutumiset ja kiusaaminen voivat muodostua ongelmaksi.

Paja-aineksen heterogeenisuudesta johtuen on vaikea määritellä tai luokitella pajoilla olevia nuoria. Esimerkiksi haastatelluista pajavetäjistä kukaan ei kyennyt täsmällisesti ilmaisemaan, minkälaiden nuorten kanssa he ovat olleet tekemisissä:

"Aika vaihtelevaa aineista. Ei voi sanoa yhdellä lauseella, minkälaista on nykyajan nuoriso." (h12)



Valokuva 5: Helloista tehdään savustusuuneja ja pakastimista kompostoreja ympäristöpajan kansainvälisen työntekijäkaartin voimin.

Yleiskäsitys tuntui kuitenkin olevan, että koulutettuja ja kouluttamattomia on ollut suunnilleen saman verran. Ryhmien suhteessa ei myöskään ole ollut suuria muutoksia.

3.4 Yrittäjyys ja suhteet elinkeinoelämään

Kuluneella vuosikymmenellä yrittäjyys on nostanut päätään aivan uudella tavalla. Työttömyyden lisääntyessä ihmisiä on kannustettu perustamaan yrityksiä ja työllistämään itse itsensä. Yrittäjyys on myös viety kouluihin: Tällä hetkellä maassamme toimii useita yrittäjyyslukiota, yrittäjyys-yläasteita ja jopa yrittäjyysala-asteita. Taavoitteena on yrittäjyysmyönteisen sukupolven kasvattaminen.

Tutkimusten mukaan nuoret näyttävät suhtautuvan yrittäjyyteen sinänsä melko myönteisesti, mutta käytännössä vain harvalla on todellisia ja aikomuksia tai mahdollisuuksia ryhtyä yrittäjäksi, vaikka mediassa onkin usein tuotu esille paraatiesimerkkejä nuorten yrittäjyydestä. Onkin totta, että esimerkiksi atk- ja ohjelmointialan yrittäjät ovat yleensä melko nuoria. Toisaalta nämä alat ovat vain viipale kaikesta muusta yritystoiminnasta. Nuorilta puuttuvat usein lähtökohtaisesti mahdollisuudet yrittämiseen. Syitä on monia. Yrittäminen vaatii kovaa ammattitaitoa, jota harvalle nuorella vielä on. Toiseksi nuorena on vaikea hankkia tarvittavan laajaa ja maksukykyistä sosiaalista ja ammatillista verkostoa eli asiakaskuntaa, joka on usein edellytys yritystoiminnan käynnistämiseksi. Kolmanneksi nuorten on vaikea saada tarvittavaa alkupääomaa; keski-ikäistä pankinjohtajaa on vaikea vakuuttaa yritysidean toimivuudesta ja kannattavuudesta, varsinkin kun vakuudetkaan eivät usein vielä riitä.

Tosiasia kuitenkin on, että yrittäjyysteema on vakiinnuttanut asemansa suomalaisessa työvoimapolitiisessa keskustelussa, jolloin siitä on tullut myös yksi keino kehittää pajatoimintaa. Haastatteluissa tiedusteltiin vastaajien näkemyksiä yrittäjyydestä. Vastauksissa oli erottavissa kahdenlaisia näkemyksiä, jotka jakaantuivat suunnilleen tasan haastateltavien kesken. Ensimmäinen näkemystyyppi edusti yrittäjyydelle myönteistä kantaa. Taustalla oli ajatus lähinnä ”yrityshautomotypisistä” yrittäjyydestä, jossa nuorella annetaan mahdollisuudet (tilat, laitteet yms.) yritystoimintaan ja jota subventoidaan aluksi. Jatkossa subventointi kuitenkin asteittain vähenisi, jolloin nuoren olisi yhä enemmän pärjättävä omillaan. Viime vaiheessa yritystoiminta siirtyisi pois hautomosta osaksi ”oikeaa” elinkeinoelämää.

Yrittäjyys liitettiin myös pajojen erilaistuviin toimintatapoihin. Kaikkiin pajoihin yrittäjyys ei sovi, mutta joihinkin pajamalleihin se saattaa sopia. Lisäksi on mahdollista, että perustetaan yrittäjyyteen kannustavia pajoja. Toisaalta tämä edellyttää nuorten vahvaa sitoutumista sekä esimiesten laajaa tietopohjaa yrittäjyydestä. Käytännössä kyseeseen voisivat tulla sellaiset alat, joissa on perinteisesti ollut paljon yrittäjyyttä. Toisella tavalla ilmaistuna kyseessä olisi kasvaminen ”käsityöläisyteen”, jossa vaaditaan monipuolista osaamista ja yrittäjämentaleettia. Turun pajoilla tämäntyyppistä kasvualustaa voisi löytyä esimerkiksi ompelupajalta ja muista perinteisiin käden taitoihin pohjautuvista pajoista.

Toinen näkemystyyppi suhtautui yrittäjyyteen kielteisesti tai ainakin varauksellisesti. Yrityshautomoihin ei uskottu, koska niitä on ollut jo melko pitkään (aikuisille) eivätkä niiden tulokset ole kaikkia vakuuttaneet. Lisäksi tuotiin esille joitain käytännön ongelmia. Esimiessuhteita pidettiin liian lyhyinä yrittäjyyteen valmentamisessa. Myös sitä pelättiin, että työt yksipuolistuisivat, koska yritystoiminnan täytyisi todennäköisesti keskittyä johonkin erityisosaamiseen. Suurimmaksi yrittäjyyden esteeksi kuitenkin mainittiin nuorten heikot lähtökohdat. Realiteetti on se, etteivät pajoille tulevat nuoret ole yrittäjähenkisiä eikä heillä ole sitä tietoa ja taitoa, mitä yrittäjyys vaatii. Eräs pajavetäjä tiivistä asian seuraavasti:

”Ei tällaisella materiaalilla pysty tekemään firmaa, kun joku kaksi viikkoa kadoksissa, se tuotantolinja pysähtyy siihen”. (h4)

Yrittäjyys kytkeytyy yleisemmällä tasolla siihen, että pajojen ja elinkeinoelämän tulisi olla läheisemmässä vuorovaikutuksessa. Tähän suhtauduttiin yleisesti sangen myönteisesti, joskin joissain kommentteissa tuotiin esille, että tämäkin on yrittäjyyden tapaan aikamme muoti-ilmiö, johon tulisi suhtautua varauksella, varsinkin kun työpajat ovat viime kädessä sosiaalista toimintaa harjoittavia yksiköitä.

Myönteisen näkökannan omaavilla oli joitain ehdotuksia, miten suhteita elinkeinoelämän voitaisiin kehittää. Ensinnäkin tuotiin esille, että yhteyksiä yrityksiin pitäisi hoitaa yksi henkilö kokopäivätoimisesti. Tällä hetkellä yhteyksien pito on satun-

naista ja ne rajoittuvat pääosin niihin yrityksiin, joista noudetaan esimerkiksi tarvikkeita tai kanta-asiakkaisiin, jotka vaihtuvat varsin herkästi pajavetäjien mukana:

”Asiakkaat menee yleensä esimiesten mukana. Ne tottuu siihen määrittäytyyn naamaan ja kun sitä ei enä ole siellä, niin ne lähtee pois. Ne kaikki lähti, kun mä tulin tänne. Näin siinä käy; kun sä luot suhteen, se luo sen sun kanssa, ei minkää ulkopuolisen kanssa eli se on yhtä kuin se paikan imago se ihminen.”
(h10)

Toiseksi esitettiin, että pajat voisivat vuokrata työvoimaa (esim. palveluja ja tuotteita vastaan) yrityksiin. Kolmanneksi nuoret voisivat esitellä ja myydä tuotteita yrityksille, jolloin myös markkinointitaidot kehittyisivät. Toisaalta myös yritykset voisivat itse esitellä tuotteitaan ja toimintaansa nuorille. Esteeksi nähtiin kuitenkin yrittäjien kiireisyys.

Konkreettisin ja jo toteutettu toiminta-ajatus on yritysharjoittelu, joka käynnistyi Turun pajoilla 1998. Ideana on se, että nuori suorittaa kuukauden mittaisen harjoittelujakson jossain yrityksessä. Hän on kuitenkin tänä aikana edelleen työpajan palveluksessa, joka maksaa myös nuoren palkan. Kyseessä on eräänlainen koeaika: jos nuori hoitaa työnsä hyvin, yritys voi palkata hänet. Muussa tapauksessa nuori palaa harjoittelujakson jälkeen takaisin pajalla. Yritysharjoittelukokeilua ehdittiin kuitenkin toteuttaa vain joitain kuukausia, koska työvoimatoimiston kannan mukaan kyseessä oli työvoiman uudelleen sijoittaminen, mikä on säädösten mukaan kielletty.

Tästä huolimatta työharjoittelukokeilu sai positiivista palautetta., koska sen avulla on solmittu työsuhteita. Toisaalta lyhyeksi jääneessä kokeiluvaiheessa ehti nousta joitain ongelmia. Yhtenä vaikeutua nähtiin harjoittelupaikkojen puute. Toinen ongelma oli se, että harjoitteluun siirtynyt nuori oli poissa vahvuudesta, mikä haittasi pajojen toimintaa. Tätä ongelmaa kärjisti se, että yritysharjoitteluun valikoitui yleensä paras aines. Ongelmista huolimatta yritysharjoittelu oli mielenkiintoinen kokeilu, jota on syytä jossain muodossa jatkaa.

3.5 Kansainvälistyminen

Kansainvälistymisestä on tullut tavalla tai toisella mukaan myös pajojen toimintaan. Pajojen henkilöstö on viime vuosina käynyt runsaasti tutustumassa muiden maiden pajajärjestelmiin. Tämä on sinänsä luonnollista, koska työpajojen toiminta-ajatus on lähtöisin ulkomailta, lähinnä Saksasta ja Englannista. Kansainvälistymistä on lisännyt myös pajatoiminnan kytkeminen Euroopan Sosiaalirahaston 3-ohjelmaan.

Haastateltavat suhtautuivat odotetusti varsin myönteisesti kansainvälistymiseen. Päällimmäisenä hyötynä nähtiin se, että tutumiskäynneillä ja yhteyksiä pitämällä saadaan uusia ajatuksia ja ideoita pajojen kehittämiseen. Nuorille haluttaisiin tarjota myös elämyksiä vierailuttamalla heitä muiden maiden pajoissa. Resurssi- ja muut käytännön ongelmat ovat kuitenkin toistaiseksi esteenä.

Jotkut haastateltavat suhtautuivat myös skeptisesti kansainvälistymiseen. He epäilivät, että kansainvälistymiseen liittyvää matkustamista tehtiin ainakin jonkin verran pelkän matkustamisen vuoksi:

”Jos joku tietää jostain asiasta paljon, niin miksei se voi tulla tänne.” (h14)

Skeptikot luottivat myös siihen, että Suomessakin löytyy riittävästi pajaosaamista. Lisäksi tuotiin esille epäilyksiä siitä, että isot vaihto-ohjelmat (mihin pajatkin periaatteessa voisivat osallistua) ovat hyödyiltään vaatimattomia kustannuksiin nähden.

Kansainvälistymiseksi ymmärrettiin myös se, että pajoilla on ulkomaalaisia nuoria. Vetäjät tuntuivat suhtautuvan tähän varsin ennakkoluulottomasti, vaikka mahdolliset kieliongelmat myönnettiin. Turun pajoilla ollaankin jo kansainvälistytty, lähinnä somalialaisten ja inkeriläisten nuorten kautta. Kentällä tuntuu olevan valmiuksia myös laajempaan vaihtotoimintaan.

Kansainvälistymisen voi tiivistää siten, että siihen osallistuminen on välttämätöntä, vaikka saadut hyödyt lyhyellä tähtämellä eivät aina vastaakaan panostuksia. Pitkässä juoksussa kontaktit ja verkostoituminen ovat kuitenkin tärkeä voimavara toiminnan kehittämisessä. Toisaalta pitää myös muistaa, että suomalaiset pajat ovat varsin innovatiivisia ja ennakkoluulottomia. Kaikkea uutta ei välttämättä tarvitse hakea ulkomailta. Myös kotimaisilla pajoilla on paljon annettavaa. Tämän vuoksi onkin tärkeää, että uskolaisille pajajhmisille esitellään kotimaisia pajoja. Kansainväliset arvioinnit ja kommentit voivat antaa pajatoiminnan kehittämiselle aivan uudenlaisia näkökulmia.

3.6 Työhön oppiminen, kasvatuksellisuus ja tuloksellisuus

Pajojen alkuperäisenä tavoitteena oli huono-osaisten nuorten elämäntilanteen parantaminen ja yhteiskuntaan sosiaalistaminen. 1990-luvulla pajojen keskeiseksi tavoitteeksi on tullut myös ammatillinen koulutus ja työtaitojen ylläpitäminen. Samalla näiden tavoitteiden välille on muodostunut jännite, joka omalta osalta luotsaa pajojen toimintastrategioita. Karkeistaen voidaan erottaa kaksi näkemystä. Toisen mukaan yhteiskuntaan integroituminen tapahtuu tehokkaimmin työtä tekemällä ja ammattiin oppimalla. Toisen näkemyksen mukaan pajoilla tulisi ensisijaisesti korostaa kasvatuksellista ja sosiaalista otetta; työtaidot tulevat vasta toisella sijalla.

Näkemykset eivät tietenkään ole toisiaan poissulkevia vaan pikemminkin toisiaan tukevia, niin kuin haastatteluissa tulikin ilmi. Toisaalta haastateltavien keskuudessa korostettiin yllättävän paljon työssä oppimista ja ammatillisia taitoja. Kommenteissa tuotiin esille, että nuoret kaipaavat oikeaa työntekoa ja ”tekemisen meininkiä”. Myös sitä korostettiin, että ihminen oppii parhaiten elämää tekemisen kautta. Tämän vuoksi pajojen toiminnallinen perusluonne nähtiin tärkeänä. Toisaalta taustalla oli nähtävissä myös omien resurssien rajallisuus ja inhorealistinen näkemys syrjäytymistä ehkäisevien toimien rajallisista vaikutusmahdollisuuksista. Eräs pajavetäjä totesi seuraavasti:

”Jos ihminen on 20 - 25 välillä, niin kyllä se kasvatuksellisuus on aika vaikea näissä puitteissa suorittaa. Kyllä ne kaveri on määrätyn linjan ottanut. Kyllä me aika vähän pystyään vaikuttamaan näihin asioihin, mutta käden taitoihin kylläkin. Tarttis olla koulu tai armeijatyypinen juttu.” (h5)

Turkulaisissa pajoissa työssä oppimisen malli näyttää olevan korostuneesti esillä. Toisaalta kritiikkiä annettiin sille, että pelkkä ammattilaisen ”matkiminen” antaa perin pinnallisen ammattitaidon. Rinnalle kaivattiin syvällisempää mestari-kisälli-oppimismallia, jossa nuori perehdytetään ammattiin järjestelmällisesti ja perusteellisesti. Toisaalta aika ja resurssit ovat rajalliset.

Haastatteluissa ilmennyt toinen näkökulma, joka jäi siis vähemmistöön, korosti sekä työtaitojen oppimisen että kasvatuksellisuuden merkitystä. Ne eivät ole toisilleen vastakkaisia vaan toisiaan tukevia elementtejä.

”Kummatkin pitäisi ottaa huomioon, eihän tässä mitään järkeä olisikaan, jos se olisi pelkkää ammatillisuutta, sitä voidaan hoitaa muutenkin” (h4)

Työn tekeminen nähtiin hyödyllisenä sen vuoksi, että sitä kautta nuori tutustuu ympäristöönsä ja sitä kautta myös nuoreen tutustutaan. Arkinen aherrus pitää myös ajatukset kasassa ja parantaa keskittymiskykyä, jolloin nuorta on helpompi lähestyä ”syvämmän” auttamisen merkeissä (jos siihen on aihetta). Työnteko nähdään siis enemmänkin nuoren ”kohtaamiskeinona” kuin pelkkänä ammatillisen oppimisen välineenä.

Kasvatuksellisuuden ja ammatillisuuden väliseen ristivetoon liittyy myös tuloksellisuuden määrittelyn ja mittaamisen ongelma. Esimerkiksi ammattitaidon lisääntymisen ja työhön harjaantumisen indikaattorina pidetään usein työllistymistä. Työpaikan saaminen kohtuullisen ajan kuluttua pajajakson jälkeen on siis osoitus pajojen ”amatillisesta tulokunnosta”. Toisaalta pitää muistaa, että työllistyminen olisi voinut tapahtua ilman pajajakoakin, jolloin kyseessä on ns. ”työmarkkinavuoto” eli hyödytön koulutus tai harjaannuttaminen. Lisäksi on huomioitava, että mitä pidemmän ajan pajajakson jälkeistä aikaa tarkastellaan, sitä enemmän nuoren vaiheisiin työmarkkinoilla sekoittuvat muut tekijät.

Haastatteluissa valiteltiin, että nuorten pajajakson jälkeinen seuranta on puutteellista, mikä luonnollisesti hankaloittaa tuloksellisuuden arvioimista. Toisaalta vielä suurempi ongelma on tuloksellisuuden määrittely. Työllistyminen on yksi, mutta vain yksi indikaattori. Myös työn oppiminen sekä työhön motivoituminen nähtiin tärkeinä asioina. Ongelmallisimpiin tapauksiin on luotava aivan omat indikaattorinsa:

”Mittarina voidaan pitää jo sitä, että kaveri tulee joka päivä tänne ja suorittaa ne velvoitteet mitkä täällä on”. (h5)

Kaiken kaikkiaan tuloksellisuuden mittaaminen on problemaattista. Arvioinnissa tuleekin huomioida sekä määrällinen että laadullinen ulottuvuus. Määrällisessä arvioinnissa esimerkiksi työllistyminen ja koulutukseen hakeutuminen ovat sinänsä päteviä mittareita, jos niihin liittyvät ongelmat huomioidaan teknisessä toteutuksessa. Laadullisessa arvioinneissa huomiota tulisi kiinnittää mm. työssä oppimiseen, elämänhallinnan parantumiseen ja tavoitteiden selkiintymiseen. Määrällisen ja laadullisen arvioinnin kombinaatio antaa mahdollisuuden kokonaisvaltaiseen vaikuttavuuden arviointiin.

3.7 Pajat ja koulujärjestelmä

Työpajat ovat syntyneet koulutuksen ja työelämän väliin yhtäältä paikkaamaan ammatillisen koulutuksen puuttumista ja toisaalta kannustamaan nuoria hakeutumaan koulutukseen. Suomessa on kuitenkin perinteisesti suosittu koulumuotoista koulujärjestelmää, jossa suurin osa ikäluokasta hankkii itselleen ammatillisen tutkinnon ja siirtyy sitten työelämäänsä. Vaihtoehtoiset väylät, kuten työpajat ja oppisopimuskoulutus ja ovat väistämättä marginaalisessa asemassa. Niiden tarpeellisuus tunnustetaan mutta koulujärjestelmän näkökulmasta ne ovat pikemminkin toissijaisia vaihtoehtoja - silloin kun ”ei muu enää auta”. Tästä seuraa, että työpajat joutuvat aika ajoin määrittämään asemansa suhteessa koulujärjestelmään. Ydinkysymys on, että pitäisikö pajat säilyttää joustavan ja projektimuotoisen koulutusmuotonsa vai pitäisikö ne integroida tiiviimmin osaksi koulutusjärjestelmää.

Haastateltavien joukosta löytyi kummankin näkemyksen puoltajia. Suurempaa integroitumista perusteltiin yksinkertaisesti arvona sinänsä; pajojen saattaminen tutkintojärjestelmän piiriin toisi pajoille lisää uskottavuutta esimerkiksi työnantajan silmissä. Yhteistyö ja verkottuminen keskiasteen ammatillisten oppilaitosten kanssa nähtiin myös tärkeänä. Samalla korostettiin sitä, että pajat ovat osa koulutus- ja

työvoimapolitiittista keinovalikoimaa, joilla tuetaan nuorten koulutukseen hakeutumista. Pajoilla nuoret voivat löytää omat vahvuutensa, jolloin heidän on helpompaa hakeutua koulutukseen. Pajat nähtiin siis eräänlaisina "vipuina", jotka kampeavat nuoret koulutusjärjestelmän huomaan, ei niinkään itsenäisinä ja vaihtoehtoisena väylänä. Tässä yhteydessä tuli myös esille, että pajoilla on tärkeä rooli ammatillisen pätevyyden tukemisessa; työttömistä nuorista nimittäin suurin osa on ammatillisen tutkinnon suorittaneita. Tässä kontekstissa pajat nähdään ammatillisen koulutuksen jatko- ja täydennyskoulutuksena, jolloin pajat ovat ikään kuin vahingossa jo integroituneet osaksi ammatillista koulutusjärjestelmää.

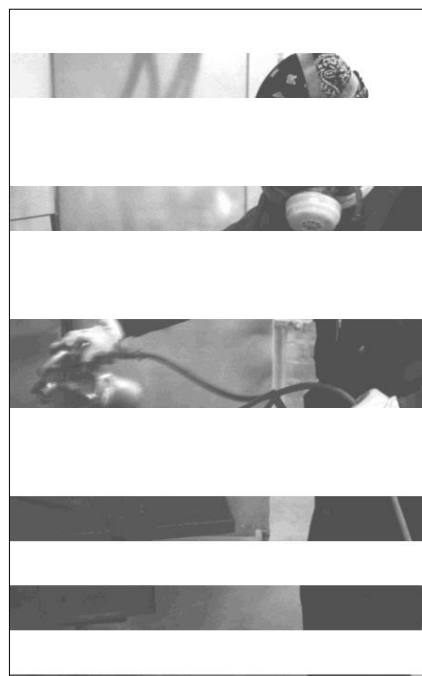
Keskeisenä käytännön keinona pajojen ja koulutusjärjestelmän integroimisessa nähtiin työharjoittelumahdollisuuksien lisääminen ja monipuolistaminen. Pajoilla voitaisiin suorittaa esimerkiksi ammatillisen koulutuksen työharjoittelujaksoja tai peruskoulujen työelämään tutustumisjaksoja. Tässä yhteydessä mainittiin myös yhteistyö kansalaisopistojen kanssa. Vastavuoroisesti pajalaiset voisivat suorittaa osia ammattikoulujen opetuksesta. Kaiken lähtökohtana on toimiva yhteistyö keskiasteen ammatillisten oppilaitosten kanssa. Tässä ollaan vasta aluillaan. Esimerkiksi Turussa ainoastaan päiväkerhopajoilla on yhteistyötä Kaarinan sosiaalialan oppilaitoksen kanssa, jonka opiskelijoilla on mahdollisuus suorittaa harjoittelujakso päiväkerhopajoilla. Oma lukunsa on tietenkin autoalan pajakoulu, joka on osoitus pajojen ja ammatillisen koulutusjärjestelmän yhteistyön pitkälle viedystä institutionalisoitumisesta.

Pajojen ja ammatillisen koulutuksen erillään pitämistä perusteltiin ensinäkään sillä, että erillisuus antaa mahdollisuuden joustaviin käytäntöihin, uusiutumisen ja innovaatioihin. Pajatoiminnan sääteleminen johtaisi koulumaisuuteen, jossa mahdollisuudet kaventuivat. Tässä yhteydessä tuotiin esille Tanskan varsin koulumainen pajajärjestelmä, joka on saanut siellä kritiikkiä osakseen. Toinen perustelu oli paja-aineksen heterogeenisuus, joka ei anna mahdollisuuksia yhtenäisemmän opetusohjelman luomiseksi. Toisaalta erillisyyden kannattajat eivät nähneet esimerkiksi työharjoittelukäytäntöjen laajentamiselle sinänsä esteitä. Erillisyyttä ei muutoinkaan nähty itseisarvona. Eräässä kommentissa erillisyyden ehtona oli se, että pajojen tulee saada niille kuuluva asema ja tunnustus. Muutoin ei enää jää muu mahdollisuus kuin integrointi.

Osassa kommentteissa tuli esille, että pajojen ja koulutusjärjestelmän suhdetta olisi syytä tarkastella laajemmasta näkökulmasta. Kyseessä ei siis ole vain integroituminen ja erillisuus sinällään, vaan se, että onko pajatoiminnan laajeneminen osoitus koulutuksesta työelämään siirtymisen muutoksesta. Eräs haastateltava totesi:

"Elämä ei enää kulje koulutus - työ - systeemissä" (h1)

Tällä hän tarkoitti sitä, että koulutuksen ja työelämän välinen siirtymäjakso on pidentynyt ja muuttunut monimutkaisemmaksi. Tästä näkökulmasta pajat eivät ole vielä "oikeaa" työelämää, mutta toisaalta ne



Valokuva 6: Rami maalaa 1940-luvun perinnekelkan runkoa osana päiväkotien suurtiilusta.

eivät elimellisesti myöskään kuulu koulujärjestelmään. Tässä yhteydessä mainittiin termi ”työkasvatus” (erotuksena koulumaisesta koulutuksesta), jolla viitattiin pajojen kelluvaan asemaan koulutuksen ja työelämän välimaastossa.

Tämän kaltainen ajattelutapa antaa pajoille uusia mahdollisuuksia laajentaa toimintaansa työ- ja koulutussektorin liepeiltä myös esimerkiksi vapaa-aikaan ja yleishyödylliseen toimintaan. Pajoista voisi periaatteessa tulla toimintakeskuksia, joissa nuorille voitaisiin järjestää vapaa-ajan toimintaa. Samalla niiden piirissä voitaisiin toteuttaa erilaisia vapaaehtoistoiminnan muotoja. Tämän tyyppiset toimintatavat edistävät myös nuorten ammatillista kasvua, koska esimerkiksi ammatinvalinnan kypsyminen eivät luonnollisesti vaikuta pelkästään pajoilla suoritettuihin työskentelyjaksot vaan myös elämäkokemukset, kaveripiiri, harrastukset sekä tietenkin myös vanhemmat. Ammatin- ja uravalinnan kannalta ei-ammattillisten virikkeiden antaminen on siis tärkeää siinä missä työ- ja harjoittelukokemuksetkin.

Pajojen ja koulujärjestelmän läheisempi integrointi vaatisi pajatoiminnan nivelämistä osaksi tutkintojärjestelmää. Tämä edellyttäisi aivan toisenlaista resursointia pajatoimintaan. Tutkinto edellyttää ammattitaitoisia opettajia, riittäviä opetustiloja ja -välineitä sekä ennen kaikkea riittävän tasokasta opetusta. Näiden saavuttamiseksi pajojen olisi tultava suuremman säännöstelyn piiriin, mikä samalla vähentäisi niiden innovatiivista luonnetta. Pajat eivät myöskään voisi enää joustavasti sopeutua työvoiman kysynnän ja tarjonnan muutoksiin eli niiden toimintaa ei enää voisi esimerkiksi tarvittaessa supistaa. Täytyy nimittäin muistaa, että pajat ovat viime kädessä projekteja, joiden tarkoituksena on jossain vaiheessa päättävä tai korvautua uudella.

Työharjoittelumahdollisuuksien lisääminen sopii hyvin pajojen toimintatapaan, koska pajoilla tehdään tilaustöitä yms., mikä vastaa työtä oikeassa elinkeinoelämässä. Toisaalta pajakulttuuriin kuuluu myös sellaisia elementtejä, jotka eivät oikeassa työelämässä kävisi päinsä (luvattomat poissaolot yms.). Tämä luonnollisesti rajoittaa pajojen mahdollisuuksia toimia ammatillisen koulutuksen työharjoittelu-paikkoina. Toivottavaa kuitenkin olisi, että yhteyksiä ammatillisiin oppilaitoksiin voitaisiin parantaa, koska sitä kautta pajoilla oleville nuorille avautuisi mahdollisuuksia osallistua ammatillisen koulutukseen opetukseen, mikä voisi alentaa nuorten koulutukseen hakeutumisen kynnyksiä.

Pajakoulut ovat toimivia ratkaisuja, mutta ne puoltavat paikkaansa paremmin ”kouluallergikkojen” keskuudessa. Pajakoulujärjestelmän voimakas laajentaminen nostaisi esille edellä mainitut resurssi- ja opetuksen laatuongelmat. Samaa koskee oppisopimuskoulutusjärjestelmän hyödyntämistä pajatoiminnassa. Oppisopimuskoulutus on sinänsä toimiva järjestelmä erityisesti niille nuorille, jotka eivät koulun penkillä viihdy. Toisaalta harvoin kiinnitetään huomioita siihen, että oppisopimuskoulutuksen tavoitteena on antaa samantasoinen koulutus kuin koulumuotoisissa oppilaitoksissa. Toisin sanoen, oppisopimuskoulutus on paljon tietämystä ja opetustaitoa vaativa projekti, joka vaatii paljon resursseja. Pajoilla on kuitenkin mahdollisuuksia kouluttaa nuoria oppisopimusmuotoisesti, varsinkin jos se voidaan toteuttaa lyhytkestoisena lisäkoulutusohjelmalla niille nuorille, joilla on jo ammatillinen tutkinto takanaan tai siitä osa suoritettuna.

3.8 Pajat osana kunnallista nuorisotyötä ja verkostoituminen

Pajojen ja koulujärjestelmän suhteet liittyvät laajempaan kysymykseen siitä, että pitäisikö pajat vakinaistaa ja integroida osaksi kunnallista nuorisotyötä vai pitäisikö säilyttää pajojen vapaamuotoisuus ja joustavuus. Kysymyksenasettelu herätti yllättävän selväpiirteisiä näkemyksiä kummankin vaihtoehdon puolesta.

Laajempaa integroitumista ja pajajärjestelmän vakinaistamista puoltavat perustelivat näkemystään ensinnäkin sillä, että näin saataisiin turvattua pajojen kehitystyö. Pajat eivät ole saaneet tunnustettua asemaa, vaikka ne ovat osoittaneet tarpeellisuutensa. Kun toiminta vakinaistetaan, lähtee käyntiin myös kehittämistyö. Tällä hetkellä rahoituksen hankinta vie tavattomasti aikaa pajahenkilöstöltä. Aikaa menee myös ”paniikkijärjestelyihin”. Jatkuvasta rahoituksenhankinnasta ja muista byrokratian rutiineista vapautuminen antaisi lisää aikaa kehitystyölle. Toinen perustelu oli yksinkertaisesti se, että pajoilla tapahtuvalle toiminnalle löytyy aina tarvetta. Näin myös niiden vakinaistamiselle voisi olla aitoa tarvetta. Samaan hengenvetoon kuitenkin todettiin, että toiminta ja resurssit tulee olla kytköksissä todelliseen tarpeeseen. Pahimmillaan tilanne voi johtaa siihen, että on olemassa pysyvä organisaatio ja resurssit, mutta tarve on oleellisesti pienentynyt.

Nykyisen, joustavan ja irrallisen toimintatavan kannattajat vetosivat siihen, että nykyinen järjestelmä turvaa pajojen innovatiivisuuden, muutosherkkyuden ja monipuolisen tavoitteellisuuden. Pelkona oli se, että kun resurssit tulevat suoraan budjetista, seurauksena on ”jämhähdys”. Toisaalta tuotiin esille, etteivät pajat saa olla itsetarkoituisia, ainoastaan laadukas ja hyödyllinen toiminta pystyy pitämään itsensä hengissä. Samalla todettiin, että parempiin tuloksiin voi päästä pienemmilläkin panostuksilla. Erään kommentin mukaan Suomessa vallitsee eräänlainen ”pajahuuma”: joka kunnassa täytyy olla vähintään yksi paja. Saman kommentoijan mukaan myös Turkuun on perustettu pajoja osittain vain sen vuoksi, että ”näyttää hyvältä”.

Pajoista on siis osittain tullut itsetarkoituksia, vaikka ne pitäisi periaatteessa olla projektimainen ja irrallinen osa nuorisotyötä:

”Se voisi olla irrallinen osa nuorisotyötä, se olisi oikea määritelmä, ei pitäisi sillä tavalla integroida, että tehdään täsmällisesti kaikki se mitä tehdään myös muuten nuorisotyössä. ” (h4)



Valokuva 7: Koululaisten iltapäiväkerhotoiminta Turussa ideoitiin pitkälle työllisyysyksikön kolmen suosittuun toimipisteen mallin mukaisesti. Kerhot toimivat työllistämisperiaatteella kolmessa nuorisotilassa, joiden päiväkäyttö oli aiemmin hiljaista.

Vaikka pajojen vakinaistamisen ja niiden integroitumisella osaksi kunnallista nuorisotyötä oli kannattajansa, lienee todennäköisempää, että nykyinen irrallinen ja joustava järjestelmä tulee jatkumaan.

Haastatteluissa tuli myös esille, että verkostoitumiselle löytyi kannatusta. Turussa tätä on itse asiassa jo tapahtunutkin NUOTTA -projektin puitteissa. NUOTTA -verkoston tavoitteena on edistää nuorten kanssa tekemisissä olevien viranomaisten yhteistyötä. Lähtökohtana on ajatus siitä, että kaikki palvelut tulisi saada ”yhdeksi luukulta”. Lisäksi pajat ovat verkostoituneet muiden hallintokuntien kanssa myös toiminnallisella tasolla. Esimerkiksi korjauspajalla tehdään yhteistyötä kaupungin kiinteistö- ja lvi-puolen kanssa. Verhoomopaja puolestaan toimii yhteistyössä liikennelaitoksen kanssa. Lisäksi pajalaiset kunnostavat nuorisotiloja ja leirintäalueita sekä liikuntaviraston telineitä ja urheiluvälineitä. Pajoilla tehdään myös kalusteita päiväkoteihin.

Yhteistyössä on myös puutteensa. Kuten aiemmin todettiin, verkostoituminen työnantajien ja elinkeinoelämän suuntaan on vaatimatonta. Lisäksi sellainen verkostoituminen, jonka kohteena ovat pelkästään pajat, puuttuu lähes kokonaan. Esimerkiksi työvoimatoimiston ja sosiaalitoimiston (ja poliisin) kanssa tehdään yhteistyötä vasta silloin, kun ilmenee ongelmia. Toiminta on ongelmiin puuttuvaa, ei ennaltaehkäisevää. Työllistävien hallintokuntien edustajat kyllä tapaavat toisiaan, samoin työnsuunnittelijat. Mutta sellaiset tapaamiset, joissa olisi esimerkiksi henkilöstökeskuksen, nuorisoasiankeskuksen sekä työvoimatoimistojen edustajat sekä yrittäjien edustajat, puuttuvat täysin. Tämän tyyppisellä verkottumisella voisi olla paljon annettavaa pajatoiminnan kehittämiseksi.

3.9 Paja-arki: rekrytointi, ohjaus ja ongelmatapaukset

Nuorten rekrytointi työpajoille alkaa useimmiten siten, että työnsuunnittelijat kartoittavat pajoilla olevan työvoimatarpeen tekevät ns. ”hakuja” työvoimatoimistoon, jolloin työvoimaneuvojat hakevat atk-järjestelmän avulla työttömien nuorten joukosta sopivia ehdokkaita pajoille. Haastatteluissa tuli esille, että aiemmin, kun työvoimatoimistoissa oli ns. ”nuorten tiimi”, haku eteni joutavasti. Työvoimatoimistossa äskettäin tapahtuneen uudistuksen myötä yhteistyö on kuitenkin alkanut takkuilemaan: tarvittavat hakutiedot eivät kulje riittävän tehokkaasti työvoimatoimistojen uusien osastojen välillä. Uusi URA -tietojärjestelmä on myös jonkin verran aiheuttanut ongelmia.

Kun työvoimatoimisto on löytänyt pajoille soveltuvat nuoret, heille lähetetään yhteydenottopyyntö työnsuunnittelijalle. Hän toimii rekrytointiprosessissa linkkeinä työvoimatoimiston ja työpajan välissä. Nuoret pyydetään haastatteluun, jossa mahdollinen tuleva esimies haastattelee heitä. Lähtökohtana on, että osa nuorista (miehellään puolet) olisi koulutettuja. Esimerkiksi päiväkerhopajoilla täytyy jo lakisääteisesti yhden kolmen työntekijästä olla alalle koulutettu. Muutoin vetäjät eivät asettaneet nuorille mitään erityisiä vaatimuksia:

”Jokalaatuista ihmistä hiljaisemmasta äänekkäämpään” (h13)

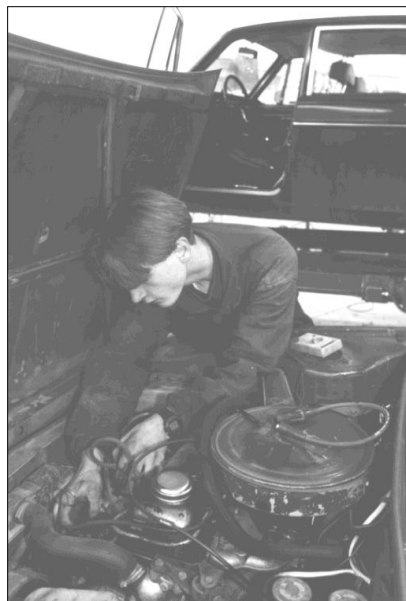
Kiinnostus alalle näytti olevan jonkinlainen rekrytointikriteeri. Toisaalta haastatteluissa sai sen vaikutelman, että melko harvoin nuori jätettiin rekrytoimatta. Nuoret tulevat pajoille myös suoraan ”kadulta” eli ilman työvoimatoimiston yhteydenottoa. Rekrytointi onnistuu myös näin, jos vain työllistämiskriteerit täyttyvät (riittävän kauan työttömänä yms.).

Kaiken kaikkiaan pajoilla työskentelee kerralla noin 60 - 70 nuorta. Suurin osa heistä on tukityöllistettyjä. Lisäksi joukossa on joitakin työmarkkinatuen työharjoittelussa olevia, KOHO -projektin kautta tulleita sekä oppisopimusoppilaita. Vetäjien kesken pajanuoret jakaantuvat siten, että vähimmillään heitä on ohjattavana muutama ja enimmillään noin 10. Jos nuori otetaan työhön, työsuunnittelija hoitaa hallinnolliset asiat työvoimatoimiston kanssa. Työt aloitetaan mahdollisimman pian. Aloituspäivänä nuori tutustutetaan työpajaympäristöön. Hänet kierrätetään ainakin pajakeskuksen pajoilla, jotta nuori näkisi mitä muut tekevät. Samalla tehdään selviksi työelämän pelisäännöt.

Nuorten pajoille siirtymistä helpottamiseksi Turun työpajat ja työvoimatoimisto toteuttivat yhteistyössä ns. "Buukkaus" -projektin. Sen alkuperäisenä tavoitteena oli antaa nuorille pajajakson alussa 1-2 viikkoa kestävän perehdytyksen työelämän pelisääntöihin, atk-valmiuksiin sekä yleensä tukea nuoren ammatinvalintaa ja työelämään siirtymistä. Buukkauksen puitteissa oli tarkoituksena suorittaa myös eräänlainen "lähtötilakartoitus", jossa selvitetäisiin nuoren elämäntilanne sekä ammatilliset ja koulutukselliset lähtökohdat ja toiveet. Vastoin pajahenkilöstön toiveita Buukkauksen konseptista tulikin sellainen, jossa nuoria haettiin kursseille ja jonka suorittamisen jälkeen heille tarjottiin mahdollisuutta siirtyä pajoille. Buukkaus on siis toiminut eräänlaisena esirekryointivälineenä sen sijaan, että se olisi tukenut nuorten pajoille sopeutumista. Pajajaimiset olivat varsin pettyneitä Buukkaus-projektin toteuttamistapaan.

Buukkaus -projektille olisi sen alkuperäisessä muodossaan erityistä käyttöä, koska nuorten henkilökohtainen ohjaus ja neuvonta ammatinvalinta- ja kouluttautumisasioissa ovat selvästi puutteellisia. Perimmäinen syy tähän ovat puutteelliset henkilöstöresurssit. Käytännössä neuvontaa ja ohjausta hoitaa pajoilla ainoastaan yksi henkilö, joka joutuu huolehtimaan myös rahoituksen hankinnasta ja rekrytoinnista. Periaatteellinen lähtökohta on, että pajajakson aikana nuorilta kysellään kuulumisia kaksi kertaa eli onko nuori hakenut työhön ja koulutuksen tai millaisia suunnitelmia hänellä on tulevaisuuden varalle. Käytännössä ohjaus on kuitenkin sattumanvaraista. Pajakohtaisiakin eroja on. Esimerkiksi päiväkerhopajat tekevät haastattelun alussa ja lopussa. Yleensä kuitenkin vasta viimeisen kuukauden aikana nuoria aletaan patistamaan työ- tai koulutuspaikan hakuun. Tässä yhteydessä tehdään loppuhaastattelu, joka myös kirjataan työvoimatoimiston tiedostoihin.

Pajanuorten ohjausta ja seurantaa on harjoittanut myös Nuorten työtuki ry., mikä on tehnyt kuitenkin työtä vapaaehtoisvoimin eikä liene parhaalla mahdollisella tavalla onnistunut. On täysin selvä, että nuorten ohjaukseen ja neuvonnan on pajoilla kiinnitettävä suurempaa huomioita. Ohjauksen ja neuvonnan on oltava systemaattista ja säännöllistä, joka kattaa lähtötilakohtakartoituksen, välitilanearviointi sekä "loppukannustuksen" (mikä siis tällä hetkellä toteutuu). Myös pajajakson jäl-



Valokuva 8: Kuulovammaisten Ammattikoulun ylläpitämä autopajakoulu toimii Amiraalistonkadun Pajakeskuksessa sulassa sovussa työllistämispajojen kanssa. Nuoret tavoittelevat kolmen vuoden opintojen jälkeen autonasetaitien tutkintoa.

keinen seuranta olisi suotavaa ja tätä onkin jo alettu Turussa toteuttamaan: kun pajajakson päättymisestä on kulunut kuusi kuukautta, niin nuorille lähetään seurantalomake, johon he ovat ilmeisesti kohtuullisen aktiivisesti vastanneet.

Kokonaisuudessaan neuvonnan, ohjauksen ja seurannan järjestämisessä on kyseessä eräänlaisen "urasuunnittelujärjestelmän" luominen. Se vaatii luonnollisesti resursseja, mutta niiden saaminen on perusteltua, koska pajojen keskeinen tehtävä on ammatillisen osaamisen lisäämisen ohella tukea nuorten koulutuksesta työelämään siirtymistä myös motivaatiotasolla. Urasuunnittelun asianmukaisessa järjestelyssä voidaan tukeutua tarvittaessa esim. ulkopuoliin konsulttipalveluihin.

Pajoilla työskennellään normaalisti niin kuin missä tahansa työpaikalla. Työajat ja muut työn tekemisen ehdot ovat tavalliseen tapaan säänneltyjä. Hyvä ja motivoiva työilmapiiri ovat myös tärkeitä. Nuoria motivoidaan esimerkiksi siten, että he saavat tutustua kaikkiin työtehtäviin, jolloin mielenkiinto pysyy yllä. Lisäksi joissain tapauksissa - varsinkin jos kyseessä ovat normaalia "levottomammat" nuoret, työvaiheet pyritään järjestämään siten, että ne ovat lyhytkestoisia ja että niiden jälki näkyy heti. Tämä osaltaan myös yllä mielenkiintoa. Motivaatiota parannetaan myös myönteiselle palautteella, "virkistyspäivillä", tutustumismatkoilla sekä ylimääräisillä vapaatunneilla. Motivointitavat luonnollisesti vaihtelevat pajojen välillä.

Vetäjien strategiat ongelmatapauksissa ovat varsin yhteneväiset: ensin jutellaan kahden kesken, joissain tapauksissa myös kolmistaan siten, että pajojen johdon edustaja on paikalla. Varoituksia voidaan myös antaa ja viime kädessä irtisanoitaan. Pajoilla ollaan kuitenkin melko pitkämielisiä eikä ensimmäinen varoitus tai "moka" (luvatun poissaolo, päihtyneenä olo yms.) yleensä johda irtisanomiseen. Toisaalta liialliseen pitkämielisyyteen ei ole varaa, koska muille nuorille voi olla vaikea selittää, minkä vuoksi jotain työntekijää "paapotaan" loputtomiin. Nuorten ongelmat ovat usein myös varsin henkilökohtaisia, jolloin kanssatyöntekijöille ei voi kertoa asioiden todellista luonnetta.

Vetäjien haastatteluissa ilmeni myös, että pakotteet ovat usein vähissä. Irtisanomisella voi toki uhata, mutta moniongelmaisen nuoren kohdalla sillä ei ole juurikaan merkitystä. Jotkut pajavetäjät näkivätkin ongelmatapausten ehkäisyn tärkeimmäksi keinoksi sen, että vetäjien ja nuorten vuorovaikutus perustuu luottamukseen, oikeudenmukaisuuteen ja "reiluun peliin", eräänlaiseen kaverisuhteeseen. Toisaalta jotkut vetäjät korostivat muita selvemmin "kurin ja järjestyksen" merkitystä. Vetäjien toimintatavat olivat siis osittain persoonallisuuteen sidottuja, vaikka menettelytavat yleisellä tasolla olivat suurin piirtein samanlaiset.

3.10 Nuoret ja työpaja

Kehittämisraporttia varten haastateltiin 11 nuorta, jotka kaikki olivat olleet pajoilla vähintään kaksi kuukautta. Nuoret jakaantuivat pajoittain seuraavasti: korjauspaja 2, metallipaja 2, ompelupaja 2, ympäristöpaja 3 ja päiväkerhot 2. Nuoria haastateltiin "kasvotusten" kaupungin pajakeskuksessa. Poikkeuksen tekivät päiväkerhoissa olleet nuoret, joita haastateltiin puhelimitse. Nuorille suunnatut kysymykset olivat pitkälle jäsennettyjä, joten haastatteluun meni keskimäärin vain 10 minuuttia. Tämä kuitenkin riitti tarvittavan informaation hankkimiseen.

Neljällä nuorista oli ammatillinen koulutus. Lopuilta se puuttui tai he olivat keskeyttäneet koulunkäynnin. Yksi nuorista oli toista kertaa pajalla ja yksi peräti kolmatta kertaa. Nuorten keski-ikä oli 22 vuotta ja neljä heistä oli naisia. Haastatteluhetkellä (helmikuun alku 1999) pajoilla oli melko vähän nuoria, joten käytännössä kaikki haastatteluhetkellä paikalla olleet "pajaveteraanit" haastateltiin. Mitään valikoimista ei siis käytännössä tehty. Kaiken kaikkiaan haastatellut nuoret olivat varsin edustava läpileikkaus turkulaisista pajanuorista.

Haastattelu jäsenyi neljään teemaan: 1) yleisarvio pajajaksosta, 2) pajajakson hyvät puolet, 3) pajajakson huonot puolet ja 4) tulevaisuuden suunnitelmat. Haastattelun tuloksia tarkastellaan seuraavassa teemoittain.

Yleisarvio

Nuoria pyydettiin esittämään yleisarvio pajajaksosta seuraavalla yksinkertaisella kysymyksellä: "Miten olet viihtynyt?" Kaikki nuoret ilmoittivat viihtyneensä pajoilla. Tosin pari nuorta myös totesi, että välillä on ollut tylsempää ja joskus on ollut myös hankaluuksia. Eräs nuori kertoi myös, että aluksi hänellä ennakonluuloja pajaa kohtaan, mutta loppujen lopuksi hänkin oli viihtynyt hyvin.

Kuunnellessa nuorten varsin positiivista palautetta tuli väistämättä mieleen, että haastateltavat eivät ehkä sittenkään tarjonnut täysin edustavaa läpileikkausta pajannuorista. On selvää, että pajoilla on myös heikosti viihtyviä nuoria. Toisaalta, nämä nuoret todennäköisesti lopettavat pajajakson melko alkuvaiheessa, jolloin negatiivisesti suhtautuvien määrä vähenee luonnollista tietä. Lisäksi nuorten positiivinen suhtautumistapa saa vahvistusta myös muista tutkimuksista. Esimerkiksi Nyysölän ja Pajalan (1999) sekä Paakkunaisen ja Aaltojärven (1995) tutkimuksissa havaittiin myös, että nuorten suhtautumista pajoihin leimaa myönteinen perusviire.

Pajajakson hyvät puolet

Nuoria pyydettiin tarkemmin erittelemään pajojen hyviä puolia. Kommentteja tuli kaikkiaan 15, jotka voitiin jakaa neljään ryhmään:

- 1) Työn mielekkyys (4)
 - Työ vaihtelevaa, joka päivä erilainen
 - Työajat on hyvät
 - Työtä on riittävästi
- 2) Työilmapiiri (6)
 - "Rento meininki"
 - Vapaata
 - Työkaverit nuoria
 - Kaikki samanarvoisia
- 3) Työn itsenäisyys (3)
 - Työ on itsenäistä
 - Saa tehdä työnsä rauhassa
- 4) Työssä oppiminen (2)
 - Saa työkokemusta
 - Oppii uusia asioita

Eniten kiitosta sai työilmapiiri, jota kuvattiin rennoksi, vapaaksi ja nuorekkaaksi. Kun myös pomot ovat suunnilleen samanikäisiä, ei jäykkiä esimies-alaisuhteita pääse syntymään. Työ koettiin usein myös mielekkääksi, varsinkin jos työt olivat sisällöltään vaihtelevia ja työtä oli riittävästi. Myös työaikoja kiiteltiin. Kolmanneksi hyväksi puoleksi nostettiin työn itsenäisyys, jota erityisesti päiväkerholaiset kiittelivät. Neljänneksi korostettiin työssä oppimista, joka kuitenkin ilmeni ainoastaan kahtena kommenttina. Huomion arvoinen asia oli myös se, ettei kukaan nuorista

omaehtoisesti maininnut, että pajoista voisi olla hyötyä myöhemmän työllistymisen kannalta.

Näyttää siltä, että nuoret eivät yleisesti ottaen koe, että pajoista olisi erityistä hyötyä ammatillisen kehittymisen tai työllistymisen kannalta. Sen sijaan korostui sosiaalinen näkökulma: nuoret viihtyvät pajoilla, koska siellä meininki on rentoa ja työkaverit nuoria. Samantyyppisiä tuloksia ilmeni myös Paakkunaisen (1995, 111; ks. myös Nyyssölä & Pajala 1999) tutkimuksessa. Heidän mukaansa huomattava osa nuorista jää kaipaamaan pajakokemuksen jälkeen juuri kaveriyhteisöä. Nuoret puhuivat työpajojen hyvästä hengestä. Heille voi olla helpottavaa kohdata työpaikassa yhteisö, johon kuuluminen on samankaltaisen elämäntilanteen johdosta itsestään selvää eikä kaipa selittelyjä.



Valokuva 9: Turussa pajajakson aikana nuorille järjestetään omaa ammatitaitoa täydentävää jatkokoulutusta. Vahvistuneet taidot antavat lisäpotkua myös työnhakuun.

Pajojen huonot puolet

Huonoja puolia kysyttäessä nuoret esittivät kaikkiaan 7 kommenttia. Ne olivat seuraavat:

- Työn puute: välillä joutuu istumaan ja odottamaan
- Herkästi laiskistuu, ellei ole oma-aloitteinen
- Liian pieni palkka siihen nähden mitä tekee
- Liian pieni palkka (toisaalta työtäkään ei koettu erityisen vaativana)
- Töiden organisointi ei toimi parhaalla mahdollisella tavalla, pomot eivät aina ole ajan tasalla
- Välillä liian paljon töitä
- Pajajakso liian lyhyt

Kahdessa ensimmäisessä kommentissa viitattiin pajoilla esiintyvään joutokäyntiin, joka välillä turhauttaa:

”Välillä joutuu muutaman tunnin istumaan ennekuin on mitään tekemistä” (h16)

Kaksi nuorta koki myös palkan liian alhaiseksi, tosin toinen heistä ei pitänyt työtehtävääkään erityisen vaativana. Hajakommenteissa arvosteltiin vetäjien työnjohdollisia taitoja, välillä liian suureksi yltyvää työmäärä sekä pajajakson lyhyttä. Kaiken kaikkiaan nuoret eivät löytäneet pajoilta mitään erityisen suuria ongelmia, josta kertoo jo se, että neljä nuorista ei osannut mainita huonoja puolia lainkaan, vaikka niitä erityisesti tivattiin.

Tässä yhteydessä on myös syytä mainita, että nuorten esittämät kriittiset kommentit varsin tyypillisiä. Esimerkiksi Aaltojärven ja Paakkunaisen (1995) sekä Söderlundin (1995) tutkimuksissa ilmeni, että nuorten mielestä pajajakson kesto on liian lyhyt, palkkataso on huono ja palkka on sama, teki työtä miten paljon tahansa. Työ on monille koulutusta vastaamatonta, usein myös yksitoikkoista. Lisäksi nuoret ovat kokeneet, että esim. kunnostus- ja remontointityöt eivät ole aina järkeviä. Kaikki nuoret eivät arvosta työpajasta saamaansa työkokemusta. Kovatkaan ponnistukset eivät tee työllistetyistä muuta kuin rivityöllistettyä. (Söderlund 1995, 96-97, 103.)

Pajojen keskeinen ongelma onkin se, että ne ovat tilapäisratkaisua. Nuorilla ei ole usein tietoa jatkosta. Aaltojärven ja Paakkunaisen (1995, 111) tutkimuksessa kolme neljäosaa nuorista pelkäsi pajan jälkeistä työttömyyttä.

Tätä raporttia varten haastatelluista nuorista erityisesti päiväkerholaiset toivoivat, että työllistämiskausko voisi olla pidempi. Tätä perusteltiin sillä, että lasten tuntemus on heidän työssään ensiarvoisen tärkeää. Puoli vuotta on tähän liian lyhyt aika. Myös vanhempien taholta oltiin esitetty samanlaisia toiveita.

Tulevaisuuden suunnitelmat

Tulevaisuuden suunnitelmia kysyttäessä enemmistö (8) nuorista suuntasi katseensa työelämään. Vain kolme ilmoitti hakeutuvansa opiskelemaan myöhemmin. Huomionarvoista on myös se, että näillä kolmella nuorilla oli kaikilla jo suoritettu ammatillinen tutkinto. Toisin sanoen koulutusta vailla olevat nuoret eivät jatkossakaan aikoneet hakeutua koulutukseen.

Tässä yhteydessä nuorilta tiedusteltiin myös sitä, miten pajajakso on vaikuttanut heidän ammatilliseen osaamiseensa sekä työllistymismahdollisuuksiinsa. Ammatilliseen osaamiseen osalta oli hankalaa saada selviä vastauksia. Noin kolmannes nuorista kuitenkin ilmoitti, että pajajakso oli jossain määrin lisännyt heidän ammatitaitoa tai parantanut osaamista:

”Koulun jälkeen en ommellut kotona yhtään, unohtuis ompelutaito muuten, on taas tullut innostuttua” (H15)

Työllistymisen osalta ei myöskään ollut havaittavissa mitään selkeää kantaa. Osa ei osannut vastata tai he eivät edes halunneet ajatella tilannetta vielä niin pitkälle osan taas katsoessa, että työllistymismahdollisuudet ovat pajajakson myötä parantuneet. Osalla oli puolestaan päinvastainen kanta:

”Tottakai kun on ollut työelämässä se on positiivista, mutta ei tää suurellisesti mitenkään muuten vaikuta” (H16)

Tutkimusten valossa nuorten varovaiset kannanotot ovat ymmärrettäviä. Pajojen työllistymisvaikutukset ovat nimittäin jääneet vaatimattomiksi. Euroopan sosiaalirahaston työpaja-arvioinnin mukaan jopa puolet nuorista oli työttömänä vielä senkin jälkeen, kun pajajakson päättymisestä oli kulunut vuosi (Virtanen 1998). Toisaalta on realistisesti todettava, että työpajoilla olevat nuoret ovat jo lähtökohtaisesti sangen vaikeasti työllistettävissä olevaa työvoimaa. Tämän vuoksi työpajojen tuloksell-

lisuutta arvioitaessa ei kannata sokeasti tuijotettava pelkkiin työllistymislukuihin. Samaisessa arvioinnissa todettiin, että noin kolmannes nuorista oli siirtynyt koulutukseen pajajakson päätyttyä, mitä voidaan pitää positiivisena seurauksena.



Valokuva 10: Metallipaja on oman tuotantonsa lisäksi tehnyt mittavia alihankintatöitä rakennusliikkeille mm. parvekekaiteita valmistaen.

Yleisesti ottaen haastatellut nuoret voitiin jakaa kahteen ryhmään sen perusteella, miten he jäsensivät pajajakson osaksi heidän työuraansa ja ammatillista kehitystään. Ensimmäiseen ryhmään kuuluivat käytännössä kaikki pojat, jotka toimivat ”ruumiillisen” työn pajoilla eli korjaus-, metalli- ja ympäristötyöpajoilla. Heille pajajakso oli lähinnä työsuhde muiden työsuhteiden joukossa. Vaikka jaksoon suhtauduttiin sinänsä myönteisesti, sillä ei nähty olevan erityistä merkitystä myöhemmän työuran kehityksen kannalta. Toisaalta pojat eivät muutoinkaan kovin paljon miettineet ammatillista tulevaisuuttaan.

Toiseen ryhmään kuuluivat tytöt, jotka toimivat ompelupajoilla ja päiväkerhoissa. Poikiin verrattuna he hahmottivat pajajakson huomattavasti selväpiirteisemmin osaksi ammatillista kehitystään ja työuraansa. Tämä johtuu osaltaan siitä, että ompelu- ja päiväkerhotoiminta on perusluonteeltaan ”käsityöläistöimintaa”, johon liittyy jo lähtökohtaisesti vahva ammatillinen identiteetti ja usein myös kutsumus. Tätä kautta oman työn ja ammatillisen kehittymisen arviointi on luontevampaa verrattuna teollisuuspohjaisiin työnkuviin, joita haastatellut pojat edustivat. Tyttöjen analyyttinen lähestymistapa omaan työhönsä saattaa johtua myös siitä, että tytöt muutoinkin pohtivat omaa identiteettiään enemmän kuin pojat ja osaavat myös ilmaista itseään paremmin.

4. KEHITTÄMISEHDOTUKSET

1. Yksilöllisten toimintasuunnitelmien rakentaminen. Lähtökohtana tässä toimenpide-ehdotuksessa on tanskalainen käytäntö, jossa jokaiselle alle 25-vuotiaalle nuorelle tarjotaan neljän kuukauden työttömyyden jälkeen yksilöllistä toimintasuunnitelmaa työmarkkinoille integroitumiseksi. Suomessa toimii periaatteessa samankaltainen järjestelmä siten, että jokainen pitkäaikaistyötön on haastateltava kerran kuukaudessa. Käytännössä tämä ei kuitenkaan resurssipulan vuoksi toimi toivotulla tavalla. Pajat voisivat kuitenkin paikata yksilöllisen ohjauksen puutetta. Tämä edellyttää luonnollisesti riittävää resursointia. (Vrt. kehittämissuositus 14.)

2. Työpajoja voisi hyödyntää osana vapaaehtoistoimintaa. Esimerkkinä on Länsi-Saksassa 1980-luvun alkupuolella toteutetut "Oma apu" -projektit, jossa nuoret omalla työpanoksellaan kunnostivat itselleen asuntoja. Suomalaiseen arkeen sovellettuna tämä voisi olla työpanoksen käyttöä yleishyödyllisten järjestöjen työssä ja vapaa-ajantoiminnassa (Vrt. kehittämissuositus 3.)

3. Pajatoimintaa tulisi sitouttaa entistä enemmän yhden projektin ympärille, jota voisi toteuttaa tiimityönä. Esimerkiksi Hollannin Haarlemissa toteutettiin viime vuosikymmenen lopulla projekti, jossa työttömät nuoret rakensivat 13-metrinen veneen. Veneen valmistuttua sitä hyödynnettiin erilaisissa nuorisoprojekteissa. Veneprojektin lähtökohtana oli se, että Haarlemin alueella oli runsaasti metalli- ja muiden veneenrakennuksessa tarvittavien ammattialojen nuoria työttömiä. Veneenrakentamisessa oli myös se hyvä puoli, että se sisälsi runsaasti erilaisia työtehtäviä ja toisaalta työskentelytapa edellytti sekä tiimityötä että yksilökohtaista työpanosta. Projekti edellytti tiivistä verkostoitumista viranomaisten ja paikallisten yritysten kanssa, jotka tarjosivat sekä materiaali- että asiantuntija-apua. (Kwakkelstein 1992.)

Ideana oli siis se, että nuoret sitoutuvat yhden projektin läpiviemiseen, josta oli hyötyä heille itselleen työkokemuksen ja ammattitaidon karttumisen muodossa. Yhteiskunta puolestaan sai uuden välineen nuorisotyöhön.

Hieman vastaavanlainen, joskin erilaiseen maailmaan sijoittuva projekti on ns. Keko-koulutus (KEKO= kehittää ja kouluttaa), joka käynnistyi vuonna 1993 pilottihankkeena. Koulutusmallin synnyn taustalla oli pitkälle koulutettujen, erityisesti insinöörien ja ekonomien heikentynyt työllisyystilanne. Keko -koulutuksen tavoitteena on linkittää yhteen erityiskoulutettujen osaaminen ja pk-yritysten kehityshankkeet. Samalla tuetaan uusien työpaikkojen syntymistä. Keko-mallissa työtön asiantuntija/erityiskoulutettu saa itselleen isäntäyrityksen, jonka kehittämissuositusta hän vie eteenpäin tutor-konsultin tuella. Työharjoittelua tuetaan teoreettisella lisä- ja täydennyskoulutuksella. Kehittämissuositukset liittyvät yleensä pk-yrityksen kansainvälistymiseen, markkinointiin, laatuun tai tuotekehitykseen. Perusideana on jälleen molemminpuolinen hyöty: Yritys saa teetettyä sen toimintaa edistävän projektin ja koulutettava puolestaan saa työkokemusta ja mahdollisen työpaikan. Keko-koulutus onkin ollut työllistymisen kannalta onnistunut konsepti. (Nyyssölä & Kojonsaari 1997.)

Vastaavanlaista toimintamallin soveltamista voisi harkita myös Turun pajoilla. Pieni ryhmä voisi ottaa tehtäväkseen jonkin yleishyödyllisen hankkeen läpiviemisen. Hanke tulisi mitoittaa kooltaan sellaiseksi, että sen pystyy puolessa vuodessa toteuttamaan. Hankkeeseen sitoutuminen edellyttää luonnollisesti nuorilta pitkäjänteisyyttä, joka puolestaan saattaa olla rajoite. Haarlemin esimerkki osoitti myös sen, että tämälajin hanke edellyttää huolellista valmistelua ja sidosryhmien panostusta (vrt. kehittämissuositus 7). Toisaalta pajoilta löytyy runsaasti eri alojen

ammattitaitoa, joten mielekkään ja motivoivan hankkeen kehittäminen ei pitäisi olla mahdotonta. Hanke voi olla luonteeltaan myös luova eli sen hyötykäyttö voi olla esteettinen.

4. Vetäjien koulutustarpeen kartoittaminen sekä pajavetäjien kompetenssin lisääminen alan koulutuksella. Kansallisen tason ratkaisu tähän ongelmaan voisi olla pajavetäjätoimen ja koulutuksen yhdistäminen. Suomessa on tällä hetkellä selkeä puute sellaisista (vastavalmistuneista) henkilöistä, joilla on sekä ammatillista, työnjohdollista että sosiaalista kompetenssia. Pajavetäjien kahden vuoden tukityöjakso voitaisiin esimerkiksi limittää oppisopimuksen lisäkoulutusjaksoihin. Järjestelyillä olisi kaksi hyötyä: ensinnäkin pajatoimintaa voitaisiin kehittää pidemmällä tähtäimellä ja toiseksi nuorten työllistymistä tukeviin projektiluontoisiin tehtäviin saataisiin pätevää työvoimaa.

5. Pajojen sisäinen verkottuminen: kiinteämpi yhteydenpito vetäjien ja muiden esimiesten välillä.

6. Yrittäjyyden edistäminen. Yrittäjyyden tuomisella pajoille on omat rajoitteensa, mutta joillekin aloille yrittäjyyteen kasvattaminen ja kannustaminen saattaisi sopia. Käytännössä kyseeseen voisivat tulla sellaiset alat, joissa on perinteisesti ollut paljon yrittäjyyttä. Toisella tavalla ilmaistuna kyseessä olisi kasvaminen ”käsityöläisytyteen”, jossa vaaditaan monipuolista osaamista ja yrittäjämentaliteettia. Turun pajoilla tämäntyyppistä kasvualueita löytyy esimerkiksi ompelupajalta ja muista perinteisiin käden taitoihin pohjautuvista pajoista. Yrittäjyyden mahdollisuus pajajakson jälkeen tulisi olla esillä myös päiväkerhoissa.

7. Suhteita elinkeinoelämään on kehitettävä, joskaan siitä ei saa tehdä itsetarkoitusta. Ensiarvoisen tärkeää olisi, että pajoilla olisi yksi henkilö, joka voisi kokopäivätoimisesti keskittyä yrityskontaktien solmimiseen.

8. Yritysharjoittelukokeilu osoitti lyhykäisyydestään huolimatta tarpeellisuutensa. Sen uudelleenkäynnistäminen tavalla tai toisella on kannatettavaa. Työvoimatoimiston kanta on, että työllisyysasetukset eivät salli tukityöllistetyn työvoiman uudelleensijoittamista yrityksiin. Sen sijaan on kaupunki voi sijoittaa työntekijöitään uudelleen esimerkiksi yhdistyksiin. Tätä mahdollisuutta on syytä kartoittaa.

9. Pajatoiminnassa ammatillisten taitojen kehittäminen on tärkeää, mutta samalla tulisi huomioida, että niiden ohessa pitää huolehtia myös nuoren muista sosiaalisen kehittymisen tarpeista. Työnteko on siis nähtävä myös sekä ”kohtaamiskeinona” että pelkkänä ammatillisen oppimisen välineenä.

10. Pajojen toiminta on syytä arvioiduttaa.

11. On syytä pohtia, voidaanko pajoista tehdä nykyistä enemmän ”toimintakeskuksia”. Pajat eivät siis olisi pelkkiä koulutuksen ja työn foorumeja vaan myös muunlaisen toiminnan (vapaaehtoistoiminta, harrastukset yms.) tukikohtia. (Vrt. toimenpide-ehdotus 2.)

12. Pajat on syytä vastaisuudessaakin pitää hallinnollisesti erillään ammatillisesta koulutusjärjestelmästä: Pajat ovat lähtökohdiltaan projekteja, joiden tarkoitus on joskus päättävä. Toisaalta pajoilla voitaisiin suorittaa esimerkiksi ammatillisen koulutuksen työharjoittelujaksoja tai peruskoulujen TET -jaksoja, joskin ”pajakulttuuri”

asettaa (ks. kehittämissuositus 16.) omat rajoitteensa. Vastavuoroisesti pajanuoret voisivat osallistua joihinkin ammatillisen koulutuksen opetusjaksoihin.

13. Oppisopimus peruskoulutusmuotoisena ei sellaisenaan pajoille välttämättä sovellu, koska se vaatii vahvaa sitoutumista ja korkeaa ammatillisen opetuksen tasoa. Pajoilla on kuitenkin mahdollisuuksia järjestää lyhytkestoisia oppisopimuksen lisäkoulutusohjelmia niille nuorille, joilla on jo takanaan ammatillinen tutkinto.

14. Nuorten ohjaukseen ja neuvontaan on kiinnitettävä suurempaa huomioita. Ohjauksen ja neuvonnan on oltava systemaattisesta ja säännöllistä, joka kattaa lähtötilakohtakartoituksen, välitilannearvioin sekä ”loppukannustuksen” (mikä jo tällä hetkellä toteutuu). Myös pajajakson jälkeinen seuranta olisi suotavaa ja tätä onkin jo alettu toteuttamaan. Kokonaisuudessaan neuvonnan, ohjauksen ja seurannan järjestämisessä on kyseessä eräänlaisen ”urasuunnittelujärjestelmän” luominen. Se vaatii luonnollisesti resursseja, mutta niiden saaminen on perusteltua, koska pajojen keskeinen tehtävä ammatillisen osaamisen lisäämisen ohella on tukea nuorten koulutuksesta työelämään siirtymistä myös motivaatiotasolla. Nuorten haastatteluissa nimittäin ilmeni, että varsinkaan pojilla ei ole jäsenyneyttä tulevaisuuden suunnitelmia eikä heille ole muodostunut ammatti-identiteettiä, vaikka he olisivat saaneet alan koulutuksen. Urasuunnittelun asianmukaisessa järjestelyssä voidaan tukeutua tarvittaessa esim. ulkopuoliin konsulttipalveluihin. (Vrt. toimenpide-ehdotus 1.)

15. Nuoriin, jotka tulevat toistuvasti pajoille, on kiinnitettävä erityistä huomiota. Ei ole kenenkään etu, että pajoista muodostuu nuorille normaalin työpaikan korvikkeita, koska ne eivät kuitenkaan sitä ole. Tämä pätee myös pajavetäjiin. ”Pajakierre” olisi syytä katkaista heti alkuunsa. Työvoimatoimistolla on luonnollisesti tärkeä rooli tässä asiassa.

16. Nuorille olisi järjestettävä mielekästä tekemistä. Haastatteluissa ilmeni, että nuorilla on välillä tekemisen puutetta. Esimiesten olisi kiinnitettävä tähän huomiota. Yksi ratkaisukeino voisi olla kohdassa 3 esitetty malli. ”Pajakulttuurilla” on myös ongelma. Pajat koettiin mukaviksi paikoiksi, joissa rento meininki ja mukavia kave-reita. On sinänsä hyvä, että nuoret viihtyvät pajoilla, mutta toisaalta ”tekemisen meininki” saattaisi sosiaalistaa heidät tehokkaammin työelämään.

17. Verkostoitumista pajojen, muiden viranomaisten ja elinkeinoelämän välillä on lisättävä. Toiminnalliset lähtökohdat ovat jo olemassa NUOTTA -verkoston puitteis-sa. Yleisellä tasolla verkostoitumista voi tarkastella eräänlaisena ketjuunnattamisena. Nyssölän ja Pajalan (1999) tutkimuksessa on esitetty hypoteettisia ketjuunnut-tamismalleja (asetelma 2). Lähtökohtana on tutkimuksen empiirisen aineiston pe-rusteella tehty luokittelu, jonka mukaan huono-osaiset ja syrjäytymisvaarassa ole-vat nuoret jaettiin kolmeen ryhmään: uimareihin, räpiköijiin ja kellujiin. Ketjuunnut-tamismallit sovelletaan siis kuhunkin ”huono-osaisuustyyppiin”, joiden ideaalityyp-piset ominaisuudet on myös esitetty kuviossa. Tavoitteena on kehittää ketjuunnut-tamismalleja, jotka edistävät nuorten työ- tai koulutusmarkkinoille kiinnittymistä.

Huono-osaisten nuorten ideaalityypit	Viranomaisten ketjuunnuttamismallit
<p>UIMARIT</p> <ul style="list-style-type: none"> - Peruskoulun jälkeinen koulutus suoritettu - Työmarkkinoille kiinnittyminen ollut vaikeaa - Työttömyys- ja tukityöllistämiskaksosja - Ura- ja ammattihaaveet osin selkiintymättömiä - Osalla jatkokoulutushaaveita - Sosiaaliset ongelmat (päihdeet, lainrikkomukset yms.) eivät hallitsevia 	<p>TAVOITE: Ammatillinen jatkokoulutuspaikka tai "normaali" työpaikka avoimella sektorilla.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Työvoimaviranomaiset (ammatinvalinnanohjaus, projektitiedottaminen) - Sosiaalityöntekijät (jälkihuolto, projektitiedottaminen) - Eriasteiset ammatilliset oppilaitokset - Työllistymiseen tähtäävät polkuprojektit - Työpajat - Työnantajat
<p>RÄPIKÖIJÄT</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ei koulutusta - Paljon työttömyyttä - Epävarmuus ja selkiintymättömyys koulutus- ja ammattivalinnoissa - Koulutuskielteisyyttä esiintyy joskaan ei hallitseva piirre - Jonkin verran sosiaalisia ongelmia 	<p>TAVOITE: Ammatillinen koulutuspaikka tai sitä tukeva työharjoittelu.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Työvoimaviranomainen (erityisohjaus, ammatinvalinnanohjaus, projektitiedottaminen) - Sosiaalityöntekijä (jälkihuolto, "terapeuttista" ja "sosiaalista" vuorovaikutusta) - A-klinikka - Terveyskeskus - Oppilaitokset (vaihtoehtojen informoiminen, mahdolliset erityislinjat) - Pajakoululut - Oppisopimuskoulutus
<p>KELLUJAT</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ei koulutusta - Kiinnostus työmarkkinoihin puuttuu - Koulutus ei kiinnosta - Rikollisuutta, päihdeongelmia - Lähes totaalinen syrjäytyminen 	<p>TAVOITE: Yhteiskuntaa integroiminen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sosiaalityöntekijä (jälkihuolto, "terapeuttista" ja "sosiaalista" vuorovaikutusta) - Terveyskeskus - A-klinikka - Työharjoittelu- ja tukityöllistämishjelmat - Poliisi

Asetelma 2. Huono-osaisten nuorten työ- ja koulutusmarkkinoille kiinnittymistä tukevat ketjuunnuttamismallit. Lähde: Nyysölä & Pajala 1999.

Asetelmassa on esitetty kullekin ketjuunnuttamismallille primaari tavoite eli ensimmäinen ja realistinen askel nuorten elämäntilanteen parantamiseksi. Ketjut on esitetty summittaisessa järjestyksessä: niillä ei voida ajatella olevan alku- tai loppupäätä. Ketju ei myöskään ole ketju sanan varsinaisessa merkityksessä: kaikki nuoret eivät tarvitse kaikkien viranomaisten palveluja. Lisäksi vuorovaikutus viranomaisten välillä vaihtelee. Ketjut voivat olla eripituisia ja niiden luonne voi paikkakunnittain vaihdella suurestikin.

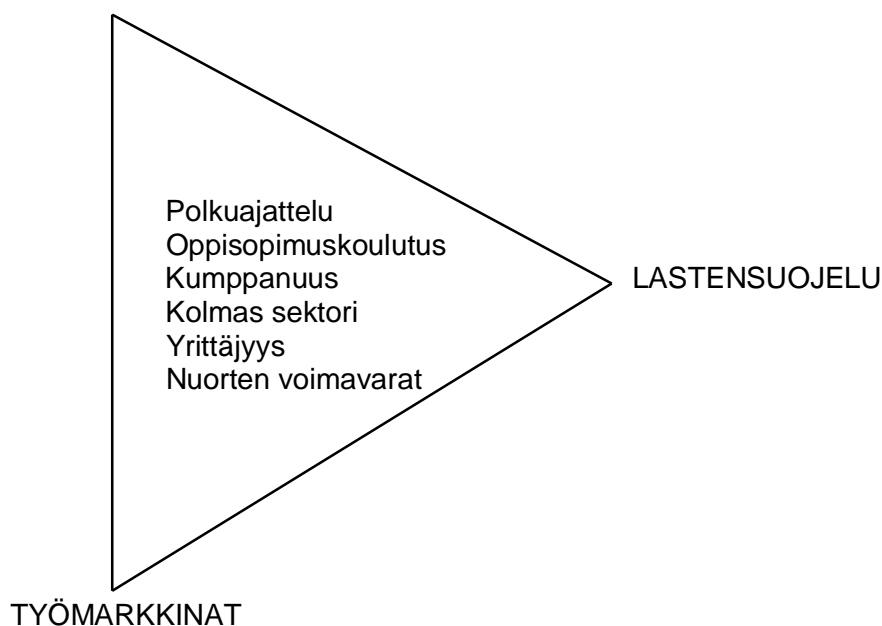
Ketjuunnuttamismallien herkimmat lenkit ovat yhtäältä koulutusjärjestelmän ja työnantajien sekä toisaalta koulutusjärjestelmän ja kouluallergikkojen välissä. Koulutusjärjestelmä joutuu siis venymään kummastakin päästä. Ensinnäkin sen pitäisi kyetä tuottamaan ammattitaitoista ja työnantajille kelpaavaa väkeä. Toiseksi koulu-

tuksen pitäisi tarjota riittävän houkuttelevan vaihtoehdon, joka vetäisi niitäkin puoleensa, jotka jo periaatteellisista syistä inhoavat pulpetin kuluttamista. Pahimmassa tapauksessa järjestelmä nakertaa itse itseään: jos koulutetut nuoret eivät tutkinnostaan huolimatta saa työtä, niin koulutuksen ulkopuolella olevilta katoaa usko tärkeimpään kannustimeen eli työllistymiseen. Näin koulutusjärjestelmä vuotaa kummastakin päästä.

Reikiä voi kuitenkin paikata. Periaatteellinen lähtökohta on siis työ- ja koulutusjärjestelmän lähentäminen. Ajattelutapaa voidaan laajentaa siten, että työ- ja koulutusjärjestelmiin linkitettäisiin institutionaalisesti myös lastensuojeluun läheisesti liittyvät verkostot. Tällainen "metaverkosto" -ajattelu lähentäisi eri instituutioita toisiinsa ja osaltaan normalisoisi lastensuojelun imagoa. Metaverkosto tarjoaa vahvemmat välineet kontaktien luomiseen erityisesti työnantajien suuntaan. Samalla se tarjoaa joustavimmat puitteet myös koulutusta vailla olevien yhteiskuntaan integroimiseksi

Metaverkosto-ajattelu sisältää paljon samoja elementtejä kuin niin sanotut "hyvinvointiklusterit", joita on syntynyt varsinkin terveydenhuollon piiriin. Klusterin käsitteellä tarkoitetaan toisistaan kiinteästi riippuvien organisaatioiden muodostamaa verkostoa, jolla saavutetaan sellaisia synergiaetuja, joita yksin toimimisella ei saataisi aikaan. Hyvinvointiklusterissa toimijatahot voivat edustaa esimerkiksi tutkimusta ja koulutusta, sosiaali- ja terveydenhuoltoa sekä teollista tuotantoa. (Vepsäläinen 1998, 39.)

KOULUTUS- JÄRJESTELMÄ



Kuvio 4. Metaverkosto. Lähde: Nyyssölä & Pajala 1999.

Keskeinen elementti metaverkoston luomisessa on ns. polkuajattelu, joka on nousut esille varsinkin Euroopan Sosiaalirahaston hankkeissa. Polku-ajattelussa työtömälle nuorelle rakennetaan yksilöllisesti räätälöity väylä koulutuksesta työelämään. Polkuajattelun perusideaan liittyy jatkuvuuden turvaaminen: nuorta ei kohdella palvelujärjestelmässä sattumanvaraisesti, vaan hänelle tehdään esimerkiksi

yksityiskohtainen "urasuunnitelma". Keskeistä polkuajattelun kannalta on viranomaisyhteistyön toteutuminen.

Nuoret ovat verrattain kiinnostuneita työelämää lähellä olevista koulutusmalleista (työpajat, oppisopimuskoulutus). Työpajojen perusongelmana on kuitenkin niiden epäformaalisuus ja puuhasteluluonne. Pajakoulujen kehittäminen ja yleistäminen on varteenotettava keino yhdistää koulutus ja työelämä sekä luoda pajoille muodollisen koulutuksen leima, jolla edelleen on Suomessa vankka arvostus. Kumppanuuteen ja paikalliseen työllistymisajatteluun kuuluu keskeisesti paikallisten yhteistyöverkostojen rakentaminen, kolmannen sektorin hyödyntäminen, myös julkisuuskuvan teroittaminen sekä esimerkiksi työpajojen suuntaaminen pk-yrityksiin ja ylipäätään yrittäjyyteen. Nuorten omat verkostot ja voimavarat tulisi myös hyödyntää. Esimerkiksi urheiluharrastusten kanavoiminen kolmannen sektorin ohjauksen alle toisi yhtäältä uusia työllistymismahdollisuuksia sekä toisaalta lisääntyneitä harrastusmahdollisuuksia.

LÄHTEET

- Aaltojärvi, P. & Paakkunainen, K. 1995. Paja-arjen valot ja varjot: onko pajoilla tulevaisuutta? Teoksessa Paakkunainen, K. (toim.) Nuori työtön - itkijä katsoja vai ratkaisija? Nuorisotutkimus 2000 1/95, Helsinki, 109-127.
- Bosch, Gerhard, Dawskins, Peter & Michon, Francois (1992): Working Time in Fourteen Industrialised Countries: An Overview. Gelsenkrich: Institut Arbeit und Technik. Norhein-Westfalen, Wissenschaftscentrum.
- The Economist 1996. April 6th, 23-25.
- Heinz, W. 1996. Youth Transition in Cross-Cultural Perspectives: School-to-Work in Germany. In B. Galaway & J. Hudson (ed.) Youth in Transition. Perspectives on Research and Policy. Thompson Educational Publishing, Toronto, 2-13.
- Kwakkelstein, P. 1992. Local Youth Employment Initiatives in the Netherlands. The Case of Haarlem. NYRIS, January 1992.
- Nyyssölä, K. & Kojonsaari, T. 1997. Työttömien erityiskoulutettujen kouluttaminen pk-yrityksissä. ESR julkaisut 12/97. Työministeriö, Helsinki.
- Nyyssölä, K. & Pajala, S. 1999. Nuorten työura. Gaudeamus, Helsinki.
- Nätti, J. Nuorten epätyypillistynvä työ. Teoksessa Paakkunainen, K. (toim.) Nuori työtön - itkijä katsoja vai ratkaisija? Nuorisotutkimus 2000 1/95, Helsinki, 84-93.
- Paakkunainen, K. 1998. Kama-Saksan ihailusta Eurooppalaiseen kumppanuuteen. Onko saksalaisesta nuorisopolitiikasta meille malliksi? Nuorisotutkimus 2000/78, Helsinki.
- Puustelli, P. 1999. Koulutus- ja työmarkkinauudistuksilla syrjäytymistä vastaan - Vertaileva katsaus nuorille suunnattuihin tukitoimiin EU-maissa. Turun yliopiston Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 47.
- OECD 1996. Education at a Glance. OECD Indicators. OECD, Paris.
- OECD 1998. Employment Outlook. June 1998. OECD, Paris.
- Tilastokeskus 1996. Tilastovuosikirja 1995. Helsinki.
- Tilastokeskus 1998. Työvoimatilasto 1997. Ennakkotietoja. Helsinki.
- Työpoliittinen aikakauskirja 1998/3.
- Virtanen, P. 1998. Innovatiiviset työpajat. ESR julkaisut 15/98. Työministeriö Helsinki.
- Wyn, J. & White, R. 1997. Rethinking Youth. Sage, London.

Nuorisoasiain neuvottelukunnan julkaisut

1. *Saarela, Pekka*: Nuorisobarometri 1/97.
2. *Kärkkäinen, Veli-Matti*: Korkeakouluopiskelijat ja nuoret tilastojen valossa vuonna 1994.
3. *Saarela, Pekka*: Nuorisobarometri 2/97.
4. *Ruoho, Kari & Ihatsu, Markku (toim.)*: Kasvatuksellisia ja kuntoutuksellisia kat-sauksia nuorten syrjäytymiseen.
5. *Nurmela, Sakari*: Nuorten järjestyksiinnittyneisyys. Yhteenvetoraportti 1998.
6. *Ulvinen, Veli-Matti (toim.)*: Lasten ja nuorten syrjäytymistä koskevan tutkimuk-sen mahdollisuudet.
7. *Saarela, Pekka*: Nuorisobarometri 1/98.
8. *Cederlöf, Petri*: Nuorisotyön yhteiskunnallinen merkitys.
9. *Saarela, Pekka*: Nuorisobarometri 2/98.
10. *Anttila, Anu & Uusitalo, Anu (toim.)*: Contemporary Marginalization and Exclu-sion of Young People - Whose Reality Counts?
11. *Nyyssölä, Kari*: Paja-arkea ja pajahuumaa: Raportti turkulaisten työpajojen toiminnasta ja kehittämismahdollisuuksista.

Julkaisut löytyvät Nuoran www-sivuilta osoitteesta:

<http://www.minedu.fi/nuora>

ja niitä voi tiedustella Nuoran toimistosta

p. 09 –134 171.