

## Englannissa ja Suomessa ollaan samojen haasteiden äärellä nuorten työllistämässä

Vanhustyön Trainee -hanke osallistui Valli ry:n ja Ikäteknologiakeskuksen opintomatkalle Englantiin syyskuussa 2017. Hankkeen ”varjo-ohjelmaan” sisältyi **hoivakotivierailujen lisäksi** käynti Manchesterin [NHS-toimistolla](#), [GM Talent Match](#) -hankkeen vieraana sekä [Sheffield Futures](#) -toimintaan tutustuminen. Lisäksi piipahdimme [Sheffieldin yliopiston rekrytointitoimistossa](#). Tässä matkaraportissa muistelemme vierailuilla oppimaamme ja kokemaamme.



**Mari:** Vierailimme maanantaina ja tiistaina hoivakodeissa ja päivätoiminnassa. Mitä sinulle, Suvi, jäi niistä päällimmäisenä mieleen?

**Suvi:** No ensinnäkin se, kuinka hyvin koulutettua hoiva-alan henkilökunta täällä Suomessa on Britanniaan verrattuna!

**Mari:** Todella. Hoivakodissa, jossa kävimme, hoiva-avustajat (**care assistants**) saivat vain kahden viikon perehdytyksen työhönsä, osaksi sähköisenä koulutuksena. Meidän lähihoitajakoulutusta vastaavaa koulutustahan Englannissa ei ole. Sen sijaan sairaanhoitajaksi (**nurse**) siellä voi opiskella **oppisopimuksella**. Oppisopimus vaikutti kaiken kaikkiaan olevan yleisempi kouluttautumismuoto kuin Suomessa. Erityisesti minulle jäi mieleen, että terveys- ja sosiaaliala on Englannissa todella huonosti palkattu ja huonosti arvostettu sektori. Etenkin NHS:ssä työntekijöiden löytäminen ja sitouttaminen vaikuttaa olevan erittäin haastavaa.



**Suvi:** NHS:llä, kuin myös GM Talent Matchilla, oli kuitenkin mielenkiintoisia pilotteja etenkin nuorten työelämään kiinnittymiseen. Molemmilla avainsanoina piloteissa olivat ennakointi (**pre-employment work pilots**) ja **työnantajien sitouttaminen**. Työnantajan sitouttaminen yhteistyöhön on sellaista, mitä olemme itsekin Traineeissa tehneet. Sitouttamiseen kuuluu myös työnantajien **asenteisiin vaikuttaminen**, eli että kun työnantajat helposti katsovat nuoren työnhakijan peruskoulun päättötodistuksen äidinkielen ja matematiikan numeroita, niin sen

sijaan he alkaisivat palkata nuoria **soveltuvuuden perusteella**. Kyse ei ole siis siitä, että nuori hakisi opinahjoon, missä päättötodistuksen numeroita on ihan loogistakin kysellä.

**Mari:** Totta. Englannissa päättötodistuksen arvosanat tuntuvat olevan ratkaisevia tulevaisuuden työllistymisen kannalta. Ja kuitenkin GM Talent Matchissakin todettiin, että oikea *asenne* on paljon tärkeämpi, koska oppia kyllä saa lisää. GM Talent Matchista jäi myös mieleen, että heilläkin tavoitteena ei aina ole nuoren työllistyminen vaan *eteneminen työllistymisessä*. Siis kuten meidän Vanhustyön Traineessammekin. Olen kirjoittanut muistiin, että 30 % heidän toimintaansa osallistuvista nuorista pääsisi töihin sen kahden vuoden aikana, jonka he voivat olla mukana toiminnassa, ja 20 % heistä pysyisi työelämässä. Ja nythän puhutaan heidän kohderyhmästään, joka oli vaikeasti työllistettävät nuoret. GM Talent Match panosti myös vahvasti **tutkimukseen** ja **arviointiin** voidakseen vaikuttaa tuleviin käytäntöihin ja politiikkaan. **Talent coachit** keräävät puolen vuoden välein dataa ja mikä tärkeintä: myös nuoret pääsevät antamaan palautetta.



**Mari:** Vierailumme osui erittäin mielenkiintoiseen ajankohtaan, koska juuri tuolla viikolla julkaistiin Britannian tuoreet työllisyystilastot. Äkkiseltään ne näyttivät, että työllisyystilanne olisi parempi kuin vuosikymmeniin, mutta kun niitä tutkii tarkemmin, niin sitä selittää esimerkiksi "kadonneiden" (**hidden**) osuus. Nämä ovat niitä, jotka eivät nosta tukia, vaikka olisivat siihen oikeutettuja. Erityisesti nuorten miesten eristäytyminen vaikutti huolestuttavalta. Ilmeisesti merkittävä syy sille, etteivät kaikki enää edes hae tukia, on sikäläisen työnhakuprosessin vaativuus. Meillä Suomessa työnhakijat tapaavat virkailijoita yhä harvemmin, mutta Englannissa on päinvastoin. Nykyisin virkailijan luona on käytävä joka toinen viikko, tulevaisuudessa kerran viikossa.



En ehkä pidä tuota sinänsä huonona ajatuksena, pikemmin päinvastoin minusta tuntuu, että tiiviimpi kontakti työnhakijan ja asiantuntijan välillä voisi olla hyvä asia, mutta se, että ihmisten edellytetään lähettävän lukemattomia työpaikkahakemuksia viikossa jopa paikkoihin, joihin heillä ei ole mitään mahdollisuutta päästä, tuntuu kyllä oudolta. Luulisi, että työnantajatkin nousisivat tällaista käytäntöä vastaan.



**Suvi:** Uskon, että ajan myötä työnantajat alkavat toden totta älähtää massiivisille määrille turhia työhakemuksia, etenkin kun joihinkin työpaikkoihin on mahdollista lähettää sama työpaikkahakemus yhdellä klikkauksella. Silti luulen, että kehitys menee enemmän siihen suuntaan, että nuoret eivät nimenomaan hae tukea, vaan turvautuvat muun muassa harmaaseen talouteen elättäkseen itsensä. Harmaa talous nuorten keskuudessa on kuulema niitä suurimpia ongelmia ainakin Suur-Manchesterin alueella.



**Mari:** Mitä muuta erityisesti meidän hankkeemme kannalta kiinnostavaa sinulle jäi mieleen? Minusta ajatus ”**koululähettiläistä**” oli aika kiva eli että kouluissa käytäisiin kertomassa hoiva-alan ammateista.

**Suvi:** No varmaankin kokonaisuudessaan se, kuinka samojen asioiden kanssa painiskelemme heidän kanssaan. Ja että tällaiselle Vanhustyön Trainee -toiminnalle olisi heillekin tarvetta, ottaen huomioon, kuinka aliarvostettu ja epäkiinnostava ala hoiva-ala nuorten keskuudessa siellä on. Nuoret, niin täällä Suomessa kuin Englannissakin, tarvitsevat lisää kohtaamista vanhusten kanssa, olivatpa pyrkimässä alalle tai eivät!

