



Nuorten työelämään kiinnittymisen ja osallistumisen taustatekijöitä sekä osallistumiseen vaikuttavia keinoja.

Työmarkkinoita muokkaavat erityisesti rakenteiden osalta kansainvälisten arvo-ketjujen merkityksen kasvu, tietotekniikan (mm. tekoäly ja robotit) kehitys ja demografian muutos.

On tärkeää, että 18–29-vuotiaat siirtyvät mahdollisimman varhain työelämään, jotta työuria saadaan pidennettyä jo työuran alkuvaiheessa. Työmarkkinoille osallistuminen mahdollistaa myös itsenäisen elämän. VATT datahuoneen mukaan tyyppillinen valmistumisikä eri oppilaitoksissa on noin 30 vuotta. Esimerkiksi vuonna 2024 11,4 prosenttia 20–24-vuotiaista nuorista ei ollut tutkintoon johtavassa koulutuksessa, kurssikoulutuksessa, työssä ja asevelvollisuutta suorittamassa.

Työllistyminen vaatii halua ja kykyä oppia sekä kehittää omaa osaamistaan. Työnantajan on perehdytettävä työntekijät työhön, työolosuhteisiin ja työvälineisiin neuvomalla ja opastamalla. Työntekijältä edellytetään työmotivaatiota, henkisiä voimavaroja ja työkykyä lisäävää oman

työuran hallintaa. Hyvällä työkyvyllä on merkitystä myös Suomen kokonaisturvallisuudelle, jota tukee yhteiskunnan turvallisuusstrategian mukaisesti riittävä väestön fyysinen, henkinen, sosiaalinen ja eettinen toimintakyky.

Nuorten työllistymistä lisääviä toimenpiteitä ovat muun muassa:

- työvoimapolitiittiset toimenpiteet (esimerkiksi valmennus),
- nuorten rajatuille kohderyhmille suunnatut toimenpiteet (esimerkiksi tuettu työllistyminen ml. IPS-malli),
- koko palvelujärjestelmän kehittäminen nuorten näkökulmasta (mm. työllisyyden kuntakokeilut)
- koulutuspolitiittiset toimenpiteet (esimerkiksi korkeakoulujen opiskelijavalinta).

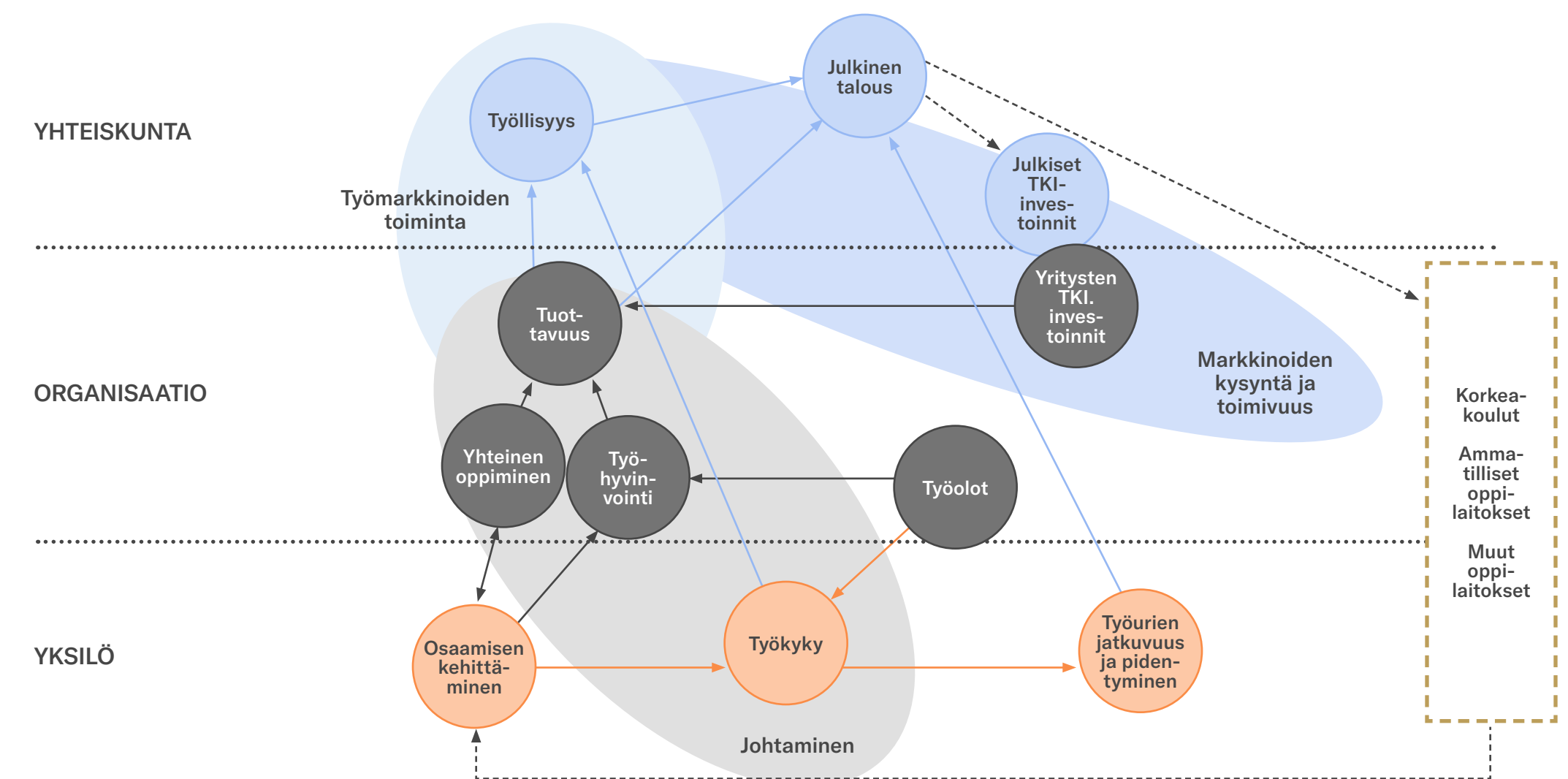
On tärkeää saada motivoitua nuoret kouluun ja opiskelemaan, sillä koulutustason nostaminen on keskeinen keino tuottavuuden lisäämisessä. Tuottavuuden ja hyvin-

voinnin parantamisen yhteys on kuvattu kuvassa 1. Myönteisillä muutoksilla vahvistetaan myönteisiä kehityskulkuja.

Nuorten työllisyystilanteet ovat hyvin moniulotteisia ja monitekijäisiä. Ongelmal-

lisia tilanteita voidaan kuvata erilaisten toimijahahmojen avulla. Työterveyslaitoksen tutkimuksessa hahmot kuvattiin seuraavasti: ideaalinsa kadottava ammatillainen, hauras ihmistyön ammatillainen,

Tuottavuuden ja hyvinvoinnin parantaminen



Kuva 1. Tuottavuuden ja hyvinvoinnin parantamisen välinen yhteys (Ranki 2023).

riskitietoinen refleктоija, autonominen itsensä kehittäjä, perinteisen työmoraalin ammattilainen, alisuoriutuva toimijahahmo, puhumaton mies ja normeihin kompastuja. Tarvitaan yhteiskunnallista keskustelua ja

työelämän kehittämistä työelämän kielteisten kehityskulkujen ehkäisemiseksi, työkyvyn varmistamiseksi ja työelämään osallistumisen lisäämiseksi.

Hauras ihmistyön ammattilainen

- eettisesti kuormittava matalapalkka-alan ammatti
- työyhteisöä kuormittavia sairauspoissaoloja
- jaksamisongelmien syyt työntekijän yksityiselämässä (mm. voimavarojen ja toiminta-mahdollisuuksien niukkuus, kuten yksinäisyys ja toimeentulo-ongelmat)

Perinteisen työmoraalin ammattilainen

- fyysisesti kuormittava ammatti rutiininomaisine tehtävineen
- työ toimeentulon hankkimiseksi, ei itsensä toteuttamiseksi
- selviää yksityiselämän ongelmissa läheisten ja työn avulla turvautumatta esimerkiksi työterveyshuoltoon

Riskitietoinen refleктоija

- suhteellisen matalapalkkainen ammatti
- kouluttautuminen työn ohella turvatumman aseman varmistamiseksi
- tarve vähentää kokemusta työelämästä osaamisen todistamista vaativana kilpailuna

Alisuoriutuva toimijahahmo

- masennusta ja elämänhallintaongelmia
- vaikeuksia suoriutua työtehtävistä
- tarve työn muokkaukselle, ongelmia esimerkiksi työhön käytettävän ajan suhteen

Autonominen itsensä kehittäjä

- korkeakoulutettu ammatti
- keskittyminen itseän alttiina sosiaalisen median synnyttämille paineille
- työuupumustaustaa

Puhumaton mies

- mielenterveyden haurautta
- päihteiden riskikäyttöä
- voimavarojen vahvistamisen tarve

Ideaalinsa kadottava ammattilainen

- eettisesti kuormittava ammatti
- tarve parempiin vaikutus-mahdollisuuksiin työhön

Normeihin kompastuja

- vaikeuksia työmotivaatiossa, elämänhallinnassa ja työelämän säännöissä
- näköalattomuutta ja merkityksettömyyttä

Lähdeluettelo (STM:n verkkosivulla)
Työryhmä (aakkosjärjestyksessä)
Kirsi Ahola, *TTL*
Susan Kuivalainen, *Eläketurvakeskus*
Merita Mesiäislehto, *THL*
Reetta Orsila, *STM*
Riku Perhoniemi, *Kela*
Kati Takaluoma, *STM*
Kimmo Tarvainen, *STM*

Kuva 2. Työkykyongelmien tunnistaminen erilaisten toimijahahmojen avulla Työterveyslaitoksen mukaan.

