



# TYÖ JA TEKIJÄ KOHTAAMAAN POHJOISESSA KESKI-SUOMESSA

Kohtaanto 2017 -hankkeen esiselvitysraportti

Tarja Naskila, Piia Järvenpää-Kansikas, Mikko Kesä, Pekka Ylikojola



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



*poke*  
Pohjoisen Keski-Suomen  
ammattiopisto

Pohjoisen Keski-Suomen ammattiopisto POKE  
Äänekoski 2018

# Sisällysluettelo

|                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| Tiivistelmä.....                                                            | 3  |
| KOHTAANTO 2017 .....                                                        | 4  |
| 1. Selvityksen toteutus .....                                               | 5  |
| 1.1. Selvityksen kohdealue ja kohderyhmät.....                              | 5  |
| 1.2. Selvitysprosessi.....                                                  | 5  |
| 1.3. Selvityksen teemat ja kysymykset .....                                 | 6  |
| 2. Kohtaanto käsitteenä .....                                               | 7  |
| 3. Alueen tilastot ja tunnusluvut kohtaannon näkökulmasta .....             | 8  |
| 4. Keskeiset tulokset .....                                                 | 15 |
| 4.1 Yritys- ja työnantajakysely.....                                        | 15 |
| 4.2 Työnhakijakysely.....                                                   | 25 |
| 4.3 Ohjausverkostokysely .....                                              | 35 |
| 4.4 Yhteenveto .....                                                        | 42 |
| 5. Johtopäätökset .....                                                     | 44 |
| 5.1 Onnistumisia ja oppeja rekrytointi- ja työnhakukäytännöistä .....       | 44 |
| 5.2 Selvityksen esiin nostamat kehittämistarpeet .....                      | 46 |
| 5.3 Toimenpide-ehdotuksia ja kehittämisaihioita.....                        | 52 |
| 6. Kohtaantoa mittaava indikaattoriehdotus Pohjoiselle Keski-Suomelle ..... | 61 |
| Liitteet                                                                    |    |
| Yritys- ja työnantajakysely                                                 |    |
| Työnhakijakysely                                                            |    |
| Ohjausverkostokysely                                                        |    |
| Yritysten teemahaastattelurunko                                             |    |
| Työnhakijoiden ja opiskelijoiden teemahaastatteluruno                       |    |
| Ohjausverkoston teemahaastatteluruno                                        |    |

Pohjoisen Keski-Suomen ammattiopisto POKEn julkaisuja 2018

Työ ja tekijä kohtaamaan Pohjoisessa Keski-Suomessa  
Kohtaanto 2017 –hankkeen esiselvitysraportti

ISBN 978-952-5250-05-3 (nid.)  
ISBN 978-952-5250-06-0 (PDF)

Keski-Suomen Painotuote Oy  
Äänekoski 2018

# Tiivistelmä

Pohjoisen Keski-Suomen ammattiopisto POKEn julkaisuja

## TEKIJÄT

Tarja Naskila ja Piia Järvenpää-Kansikas, Pohjoisen Keski-Suomen ammattiopisto POKE  
Mikko Kesä ja Pekka Ylikojola, Mikko Kesä Oy

## JULKAISUN NIMI

Työ ja tekijä kohtaamaan Pohjoisessa Keski-Suomessa  
Kohtaanto 2017 –hankkeen esiselvitysraportti

## TIIVISTELMÄ

Esiselvityksessä tarkasteltiin Saarijärven-Viitasaaren seudun sekä Äänekosken kaupungin alueella olevaa työvoiman kohtaanto-ongelmaa ja sen taustalla olevia syitä yritysten ja työnantajien, työnhakijoiden sekä ohjausverkoston näkökulmista. Aineistona oli sähköisen kyselyn vastaukset, teemahaastattelut sekä työpajat. Selvityksessä koottiin yhteen myös kohtaantoa tai sen taustalla olevia tekijöitä kuvaavia ulkoisia tilastoja ja tunnuslukuja.

Lähes puolet yrityksistä mainitsi, että osaavan työvoiman saatavuus rajoittaa kasvua joko merkittävästi tai jonkin verran. Työllistämisen pahimmiksi esteiksi mainittiin työvoiman saatavuuden ohella kysynnän epävakaisuus ja osa-aikaisen työntekijän palkkaaminen.

Toimivimmat rekrytointikanavat olivat omat kontaktit ja verkostot sekä suorat yhteydenotot ja avoimet työhakemukset. Työnhakijat käyttivät TE-toimiston sähköisiä ilmoituskanavia huomattavasti enemmän kuin työnantajat.

Asenne ja työmotivaatio olivat kaksi tärkeintä ominaisuutta vastaajaryhmien mielestä. Yritykset pitivät tarvittavan osaamisen puuttumista sekä henkilökohtaisia ominaisuuksia tärkeimpinä työnhakijaan liittyvinä ominaisuuksina, jotka ovat vaikuttaneet kielteisiin rekrytointikokemuksiin. Yritykset painottavat lisäksi enemmän käytännön osaamista kuin työnhakijat uskovat.

Onnistuneisiin rekrytointeihin vaikuttivat yritysten näkökulmasta oma riittävä resurssi ja osaaminen rekrytointiin, positiivinen maine, oppilaitosyhteistyö sekä työnhakijan oma aktiivisuus ja motivoituneisuus. Työnhakijat mainitsivat oman aktiivisuuden ja suoran yhteydenoton johtavan parhaiten työn saamiseen. Myös työharjoittelu, työssäoppimisjaksot ja työkokeilut koettiin hyödyllisinä työllistymisen kannalta. Suhteet, verkostot ja yhteydenpito työpaikkoihin edistivät myös työllistymistä. Rekrytapahtumat ja toiminta, jossa eri tahojen palvelu ja tukitoimet on yhdistetty ns. saman katon alle koettiin toimivina.

Kerätyn aineiston ja haastatteluissa sekä työpajoissa tulleiden kehittämis ehdotusten pohjalta muodostettiin toimenpide-ehdotuksia ja kehittämisaihioita. Keskeisimmät kehittämisaihiot liittyivät työnhakijoiden ohjaustarpeeseen, iäkkäämpien työllistymiseen, liikkuvuuden parantamiseen, työnhakukoulutuksen ja työelämätaitojen valmennukseen, tietosuojan, alojen imagon parantamiseen, rekrytointiosaamisen ja yleisemmin yritysten HRD-toiminnan kehittämiseen, joustaviin koulutusmuotoihin ja perehdyttämiseen. Tiedonkulun puutteellisuus oli yksi keskeisiä kehittämiskohteita, yritysten kannalta myös alueiden vetovoiman lisääminen sekä oppilaitosyhteistyön ja palveluverkoston kehittäminen vähentäisivät kohtaanto-ongelmaa.

Alueella oleellinen tekijä työvoiman saatavuuden ja kohtaannon kannalta ovat työttömyyden virtojen kehittyminen erityisesti valmistuneiden henkilöiden osalta sekä työvoimapotentialiaali, joka rakennetyöttömyyden piirissä olevissa on.

Lopuksi muodostettiin kohtaantoa mittaava indikaattoriehdotus, Kohtaanto-barometri.

## ASIASANAT

kohtaanto, työvoima, työllisyys, rekrytointi, rekrytointiongelmat, pk-yritykset, työnantajat, osaaminen, ammattitaito, koulutus

## KOHTAANTO 2017

Tässä esiselvityksessä tutkittiin Pohjoisen Keski-Suomen alueen kohtaanto-ongelmaa ja siihen liittyvää ilmiötä vuonna 2017. Kohtaanto-ongelmalla tarkoitetaan avoimien työpaikkojen vaatimusten ja työnhakijoiden osaamisen sekä muiden tekijöiden heikkoa yhteensopivuutta. Arkikielessä ilmiö näyttäytyy yritysten vaikeutena saada osaavaa työvoimaa vaikka samanaikaisesti seudun työttömyys on korkea.

Kohtaanto -ilmiöstä on puhuttu jo usean vuoden ajan ja vaikka työttömyys on kokonaisuudessaan nyt laskussa, se ei ole poistanut kohtaanto-ongelmaa. Joissain tapauksissa kysynnän kasvu myös voimistaa kohtaanto-ongelmia. Kohtaantoa on myös tutkittu valtakunnan tasolla, mutta tällä selvityksellä haluttiin tuoretta tietoa nimenomaan Äänekosken kaupungin ja Saarijärven-Viitasaaren alueelta. Toisena tavoitteena oli löytää asioita, ehdotuksia, ideoita, joilla voitaisiin tarttua ilmiöön ja pyrkiä osaltaan ratkaisemaan sitä. Alueella on edelleen tuotantolaitoksia, liiketoimintaa ja palveluita, jotka tarvitsevat työntekijöitä voidakseen toimia alueella. Myös kuntien elinvoima on riippuvainen yrityksistä ja siitä, että kunnissa on asukkaita ja työtä tekeviä ihmisiä. Kolmantena tavoitteena on rakentaa Kohtaanto-barometri tai indeksi, jonka avulla voidaan toisella alueella ja toisena ajankohtana tutkia Kohtaantoa.

Tässä selvityksessä asiaa tarkastellaan kolmesta eri näkökulmasta; yritysten ja työnantajien, työnhakijoiden sekä kolmantena työväkilyksen ja osaavien työntekijöiden kouluttajien eli ohjausverkoston näkökulmasta. Selvityksen tietojen keräämisessä käytettiin sähköisiä kyselyitä, teemahaastatteluja sekä työpajoja. Mieliapiteensä ja asiantuntemuksensa esiselvitykseen antoi yli 1000 henkilöä.

Esiselvitys toteutettiin ESR-hankkeena, jonka rahoitti Keski-Suomen ELY-keskus, alueen kunnat sekä Äänekosken ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä, joka myös hallinnoi hankkeen. Hankkeen toteutti Pohjoisen Keski-Suomen ammattiopistosta Tarja Naskila ja Piia Järvenpää-Kansikas. Asiantuntijana toimi Mikko Kesä Oy.



# 1. Selvityksen toteutus

## 1.1. Selvityksen kohdealue ja kohderyhmät

Esiselvityksen **kohdealueena** oli Keski-Suomen maakunnassa olevat Äänekosken kaupungin ja Saarijärven-Viitasaaren seutukunnan alueet. Saarijärven-Viitasaaren seutukunta muodostuu kahdeksasta kunnasta, jotka ovat: Kannonkoski, Karstula, Kinnula, Kivijärvi, Kyyjärvi, Pihtipudas, Saarijärvi ja Viitasaari.

**Kohderyhmät** jaettiin kolmeen pääkohderyhmään, jotka ovat kohdealueen *yritykset ja työnantajat*, toisena *työnhakijat* ja kolmantena *ohjausverkosto*. Työnhakijoiden pääkohderyhmä muodostui kaikista alueen TE-toimiston työnhakijoista ja työssä olevista TE-toimiston asiakkaista. Tähän ryhmään kuului myös Pohjoisen Keski-Suomen ammattiopiston ja Karstulan evankelisen kansanopiston ammatillisen koulutuksen 2. ja 3. vuosikurssin opiskelijat sekä aikuisopiskelijat. Ohjausverkosto muodostui TE-toimiston asiantuntijoista, kuntien työllisyysasiantuntijoista ja työpajojen henkilöstöstä, 3. sektorin ja työllisyshankkeiden henkilöstöstä, henkilöstövuokrausfirmojen edustajista, kehittämissyhtiöiden henkilöstöstä, ammatillisen oppilaitoksen opettajista, ohjaajista ja johdosta.

## 1.2. Selvitysprosessi

**Selvitysprosessi** muodostui viidestä eri vaiheesta:

1. Tutustuttiin aiempaan tutkimustietoon ja selvityksiin ja muodostettiin keskeiset kohtaantongelmaa ja ilmiötä kartoittavat kysymykset.
2. Tehtiin sähköinen kysely suunnitelluille kohderyhmille.
3. Toteutettiin sähköisen kyselyn pohjalta tehtyjä teemahaastatteluja.
4. Toteutettiin erilaisia työpajoja ja vuorovaikutuksellisia kohtaamisia.
5. Aineiston analyysi ja raportin kirjoittaminen.

Esiselvityksessä sovellettiin sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusotetta. Sähköinen kysely muodosti selvityksen kvantitatiivisen osuuden ja tuloksia täydennettiin haastatteluin ja työpajoin.

Tietojen keruun ensimmäisessä vaiheessa kaikille kolmelle kohderyhmälle muodostettiin omat kysymyslomakkeet, joissa kysyttiin samoja teemoja, mutta ottaen huomioon vastaajien näkökulma. (Kysymyslomakkeet liitteenä). Ensimmäinen erä kyselyä suunniteltiin aiemmin määritetyille kohderyhmälle TE-toimiston asiakkaille opiskelijoille. TE-toimiston asiakkaille kysely lähti TE-toimiston viestintäpäällikön kautta ja siitä lähetettiin kerran muistutusviesti. Opiskelijakyselyä varten tiedot kerättiin oppilaitoksen opiskelijahallintojärjestelmästä ja kysely lähti suoraan opiskelijoiden sähköposteihin. Oppilaitoksen kouluttajille lähetettiin viesti kyselystä myös www-hallinto-ohjelman (Wilman) kautta. Vastauksia tuli kaikkiaan 631 kpl ja 171 vastaajaa ilmoitti halukkuutensa haastateltavaksi.

Yritys- ja työnantajakysely kohdistettiin alueen yrityksille ja muille työnantajille. Osalle yrityksistä kysely lähti Webropol-järjestelmän kautta kohdennettuna kyselyä ja osalle yrityksistä kehittämissyhtiöiden kautta sähköpostilla tai uutiskirjeenä. Kohdennettu kysely tavoitti vastaajia paremmin. Vastauspyyntö ja muistutus toistettiin kolme kertaa. Lisäksi yrityksille tehtiin 2,5 päivän aikana kohdennettu puhelinaktiivointikierros, jonka tavoitteena oli kartuttaa kyselyyn vastanneiden määrää. Vastauksia tuli kaikkiaan 235 kpl ja haastateltavaksi ilmoittautui 30 vastaajaa.

Viimeinen sähköisen kyselyn erä lähti ohjausverkostolle, koska haluttiin saada ensin alustavat tulokset yritys- ja työnhakijakyselystä. Ohjausverkoston kyselyyn tuli vastauksia kaikkiaan 87 kpl ja 13 vastaajaa ilmoitti halukkuutensa haastateltaviksi. Kaikki sähköiset kyselyt toteutettiin huhti-toukokuun aikana.

Teemahaastattelut käynnistettiin ensin työnhakijoiden osalta toukokuussa. Haastatteluun ilmoittautui sähköisessä kyselyssä kaikkiaan 171 henkilöä. Näistä valittiin 44 henkilöä haastateltavaksi. Haastateltavat jakautuivat pääosin kolmen suurimman kunnan kesken; Äänekosken, Saarijärven ja Viitasaaren. Haastateltavista 10 oli opiskelijoita. Haastattelut tehtiin pääosin puhelinhaastatteluina.

Toisena ryhmänä haastateltiin ohjausverkoston edustajia. Sähköisessä kyselyssä haastateltavista 13 henkilöä ilmoitti halukkuutensa haastatteluun. Haastateltavien määrää täydennettiin erillisellä yhteydenotolla, jolloin haastateltavien kokonaismäärä oli 38 kpl. Haastateltavat olivat pääasiassa TE-toimistosta, kunnista, 3.sektorilta ja oppilaitoksesta. Haastatteluista osa tehtiin tapaamalla haastateltava ja osa puhelinhaastatteluina.

Kolmantena ryhmänä haastateltiin yritysten ja työnantajien edustajia. Sähköisessä kyselyssä haastateltavaksi ilmoittautui 30 henkilöä. Haastateltavaksi valittiin pääasiassa sellaisten yritysten ja työnantajien edustajia, joissa on havaittu kohtaanto-ongelmaa tai jotka rekrytoivat. Haastatteluja haluttiin täydentää myös työpaikkaohjaajien näkökulmasta, jotta saadaan lisätietoa mm. yritys- ja oppilaitosyhteistyön toimivuudesta. Haastatteluja tehtiin 20 kpl, joista työpaikkaohjaajia oli 10 henkeä eri alojen yrityksistä.

Työpajojen tarkoituksena oli käsitellä kyselyissä ja haastatteluissa esiin tulleita ongelmia ja muokata niitä kehittämisehdotuksiksi ja toimenpiteiksi. Työpajoihin osallistui kuntien, ohjausverkoston ja yritysten edustajia. Vuorovaikutteisia työpajoja/kokoontumisia pidettiin kaikkiaan seitsemän kappaletta eri puolilla aluetta ja niihin osallistui kaikkiaan yli 70 henkilöä. Ensimmäinen työpaja pidettiin kesäkuussa ja viimeiset joulukuussa 2017.

### 1.3. Selvityksen teemat ja kysymykset

Esiselvitykset teemat muotoiltiin sähköisten kysymysten suunnitteluvaiheessa. Teemoja syvennettiin haastattelukysymysten kautta. Tavoitteena oli lähestyä kohtaanto -ilmiötä sekä yritysten ja työnantajien, työnhakijoiden että ohjausverkoston näkökulmasta.

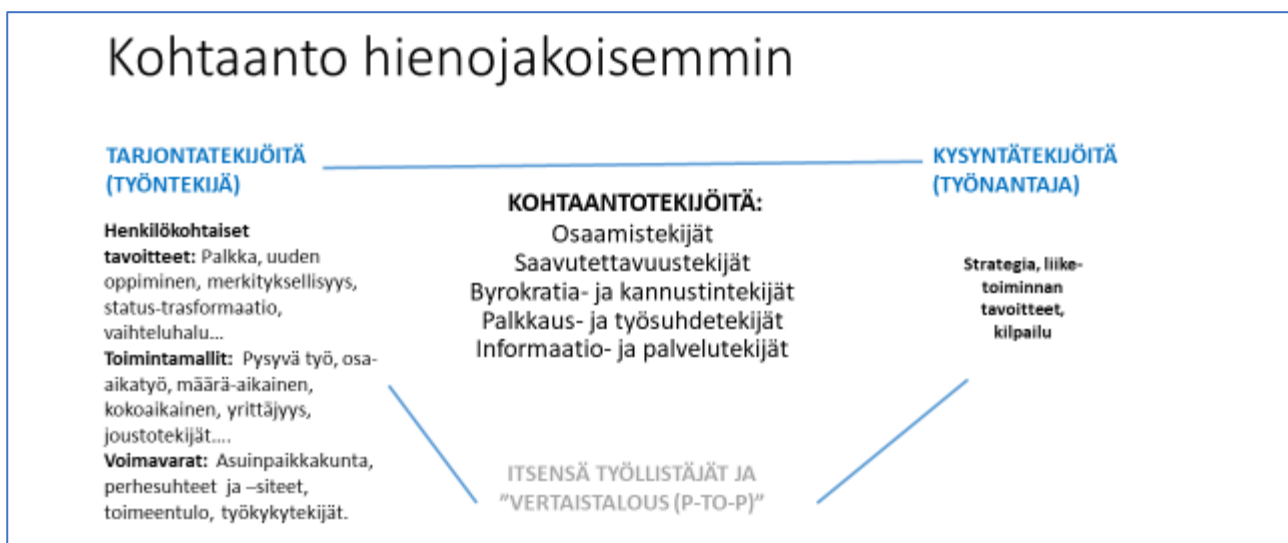
Yritysten keskeiset kysymykset liittyivät rekrytointiprosessiin, -kokemuksiin, rekrytointikanaviin ja niiden toimivuuteen. Haluttiin selvittää myös yritysten rekrytointiperusteita, työllistämisen esteitä, keinoja varmistaa osaavan työvoiman saanti ja osaavan työvoiman saatavuuden vaikutus kasvuun. Selvitettiin yleisiä perusteita palkattavalle työntekijälle. Kysyttiin myös, millä työvoiman saatavuuteen liittyvillä tekijöillä nähtiin olevan merkitystä oman yrityksen kannalta sekä kehittämisehdotuksia alueen toimijoille ja koulutusorganisaatioille.

Työnhakijoiden kysymykset keskittyivät työnhakuun ja siihen liittyviin piirteisiin, kuten työnhakualueeseen, työnhakukanaviin, aktiivisuuteen, näkemykseen työllistymisestä ja oman työllistymismahdollisuuksien parantamisesta sekä yritysten rekrytointikäytännöistä ja työpaikan piirteistä ja tuen tarpeista.

## 2. Kohtaanto käsitteenä

Kohtaanto-ongelmalla tarkoitetaan avoimien työpaikkojen vaatimusten ja työnhakijoiden osaamisen heikkoa yhteensopivuutta. Arkikielessä ilmiö näyttääntyy yritysten vaikeutena saada osaavaa työvoimaa, vaikka samanaikaisesti työttömyys on korkea tai päinvastoin työnhakijoiden vaikeutena saada töitä vaikka avoimia työpaikkoja olisi olemassa.

Työvoiman kohtaanto-ongelmalla tarkoitetaan myös yleensä eroja työn kysynnän ja tarjonnan jakautumisesta sektoreittain. Ongelman vaikeutuminen näyttäisi johtuvan pääosin työpaikkojen ja työntekijöiden ominaisuuksien erilaisuudesta. Kohtaanto-ongelma on monitahoinen ilmiö, jonka merkittävimmät vaikutukset aiheutuvat työttömyyden kustannuksista.



**Kuvio 1.** Kohtaanto hienojakoisemmin

Kohtaanto-ongelmien syitä voivat olla mm. se, että avoimet työpaikat ja työttömät työnhakijat ovat eri alueille tai se, että työttömien koulutus ei vastaa työnantajien vaatimuksia, johtuen mm. osaamisen vanhentumisesta. Työnhakijan persoona tai muut ominaisuudet eivät välttämättä myöskään vastaa odotuksia. Yleensä on kuitenkin helpompi viitata näidenkin tekijöiden osalta osaamiseen. Osaamisen kohtaanto-ongelmat ovatkin tunnustettua osaamista hienojakoisempi ilmiö.

Myös ammattirakenteen tai työpaikkojen laatuun liittyvät muutokset voivat aiheuttaa kohtaanto-ongelmaa, mm. erilainen provisiopohjainen työ on yleistynyt. Työttömien työkyky on voinut alentua pitkän työttömyyden aikana ja työttömien työnhakijoiden määrää kasvattaa edelleen jossain määrin henkilöt, jotka eivät ole työkykyisiä.

Eurostatin tilaston mukaan ([https://ec.europa.eu/info/departments/eurostat-european-statistics\\_fi](https://ec.europa.eu/info/departments/eurostat-european-statistics_fi)) Suomessa on avoimia työpaikkoja suhteessa työvoimaan kolmanneksi eniten Euroopassa. Erityisesti kasvukeskusten työnantajat eivät löydä työntekijöitä, mutta samaa ongelmaa esiintyy myös kasvukeskusten ulkopuolella, tosin eri syistä. Toisaalta voidaan pohtia, kertooko avointen työpaikkojen määrän kasvu pahenevasta kohtaanto-ongelmasta vai työnvälityksen muutoksesta. Avointen työpaikkojen siirtyminen yksityisten työnvälitysyriyten tarjoamaksi on ollut trendi viime aikoina. Toisaalta avointen työpaikkojen määrää kasvattaa se, että sama työpaikka voi olla useamman työnvälitysyriyten välitettävänä.

### 3. Alueen tilastot ja tunnusluvut kohtaannon näkökulmasta

Tässä luvussa on koottu yhteen joitakin Kohtaantoa tai sen taustalla olevia tekijöitä kuvaavia ulkoisia tilastoja ja tunnuslukuja. Näitä ovat esimerkiksi Tilastokeskukselta saatavat väestörakennetta, muuttoliikettä sekä näiden pohjalta tehtäviä väestöennusteita sekä pendelöintiä kuvaavat tilastot. Työ- ja elinkeinoministeriö (ToimialaOnline) puolestaan tuottaa monipuolista tietoa työpaikoista, työllisyydestä ja työttömyydestä ja osa päivittyy myös kerran kuukaudessa. Tähän yhteyteen on poimittu julkiseen työväilytykseen avoimeksi ilmoitettujen työpaikkojen tilasto, työttömyyden nk. virtatilasto sekä rakennetyöttömyystilasto. Suomen Yrittäjät, Finnvera ja Työ- ja elinkeinoministeriö tekevät kaksi kertaa vuodessa PK-Yritysbarometria, jossa myös tiedustellaan yrityksiltä kohtaantoa kuvaavia tekijöitä. Tämä aineisto on saatavissa Pohjoisesta Keski-Suomesta erikseen.

#### ***Väestörakenne***

Alla oleva taulukko kuvaa seutukuntakohtaisesti sekä koko Pohjoisen Keski-Suomen osalta väestörakennetta työikäisten osalta vuonna 2016. Ennuste vuodelle 2027 kuvaa puolestaan nettomääräisesti sitä, kuinka paljon työikäisiin on tulossa uusia työelämysukupolvia ja kuinka paljon sieltä heitä on poistumassa.

| Alue                              | Työikäiset 15-64-vuotiaat | Ennuste 2027 |
|-----------------------------------|---------------------------|--------------|
| Saarijärvi-Viitasaaren seutukunta | 16947                     | - 2536       |
| Äänekosken seutukunta             | 12876                     | - 1035       |
| Pohjoinen Keski-Suomi             | 29823                     | - 3571       |

**Taulukko 1:** Työikäisten määrä vuonna 2016 ja muutos vuodelle 2027

Molemmilla seutukunnilla työikäisten määrän arvioidaan laskevan seuraavan kymmenen vuoden aikana. Äänekosken seudulla työikäisten lukumäärän väheneminen on suhteellisesti pienempi kuin Saarijärvi-Viitasaaren seudulla. Ikärakenteen perusteella koko alueelta näyttäisi työikäisistä häviävän noin 12 % kymmenen vuoden aikana. Tällä arvioidaan olevan vaikutusta yritysten työvoiman saatavuuteen alueella.

#### ***Muuttoliike***

Pohjoisen Keski-Suomen kuntien muuttoliike on jaoteltu nuoriin 15-24-vuotiaisiin, 25-54-vuotiaisiin sekä 55-64-vuotiaisiin. Tulomuuttajien ja lähtömuuttajien nettomäärät eliminoivat alueen sisäisen muuttoliikkeen ja kuvastavat siten koko alueen väestön kehityksen suuntaa muuttoliikkeen näkökulmasta.

| Nettomuuttajat |       |       |       |      |
|----------------|-------|-------|-------|------|
|                | 15-24 | 25-54 | 55-64 | Yht. |
| 2012           | -412  | -12   | 43    | -381 |
| 2013           | -367  | -77   | 33    | -411 |
| 2014           | -354  | -65   | 61    | -358 |
| 2015           | -393  | -4    | 15    | -382 |
| 2016           | -390  | -39   | -24   | -453 |

**Taulukko 2:** Kuntien välinen tulo-, lähtö- ja nettomuuttajat ikäryhmittäin Pohjoisessa Keski-Suomessa 2012-2016

Alueen muuttotappio vuosittain on noin 400 henkilöä. Muuttotappio koostuu lähinnä nuorista ja jonkin verran työikäisistä. Muuttovoittoa puolestaan on iäkkäämmissä ikäluokissa. Myös muuttoliikkeen seurauksena alueen työikäisten määrä vähenee.

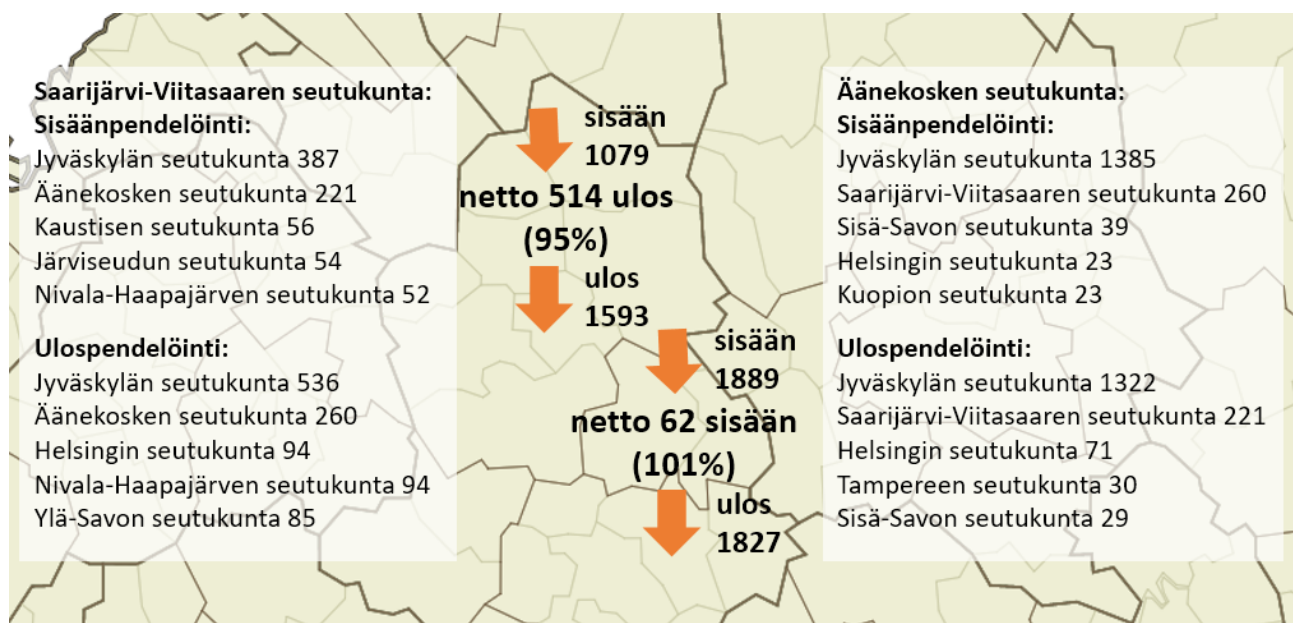
Tilastokeskus tekee myös erikseen väestöennustetta. Tilastokeskuksen väestöennusteessa väestön tuleva määrä ja rakenne lasketaan hedelmällisyys-, kuolevuus- ja muuttokertoimien avulla. Kertoimet lasketaan lopullisista väestömuutostilastoista. Tuorein ennuste 2015 vuoden lopulta on tehty vuoden 2014 lopullisilla luvuilla. Työikäisten osalta tämä osoittaa esimerkiksi vuodelle 2027 vähentymistä nykyisestä seuraavasti:

- Saarijärvi-Viitasaaren seutukunnalla - 3195
- Äänekosken seutukunnalla - 1318
- Pohjoisen Keski-Suomen alueella yhteensä - 4513

### **Pendelöinti**

Pendelöinti kuvaa, missä alueella asuvat työntekijät käyvät töissä ja mistä alueelle tullaan töihin. Alla on esitetty seutukunnittain pendelöivien määrät sekä työpaikkaomavaraisuus (suluissa). Jos työpaikkaomavaraisuus on alle 100, tulee alueelle vähemmän työvoimaa ulkoa kuin alueelta pendelöi ulos.

Kohtaannon näkökulmasta korkea sisäänpendelöinti voi merkitä esimerkiksi sitä, että alueen työpaikat ovat vetovoimaisia ja yritykset saavat alueen ulkopuoleltakin runsaasti työvoimaa. Korkea ulospendelöinti puolestaan voi olla myös mahdollisuus saada työvoimaa, mikäli työntekijät esimerkiksi haluavat vaihtaa työpaikkaa lähemmäs asuinpaikkakuntaa. Pendelöinnin merkitys myös kasvaa koko ajan, mutta se samalla muuttuu tilastoja hienojakoisemmaksi ilmiöksi. Esimerkiksi etätömahdollisuuksia, liikkuvaa työtä tai yrittäjätyötä, jossa asiakkaat ovat etäällä toimipisteestä, pendelöintitilastot eivät selitä.

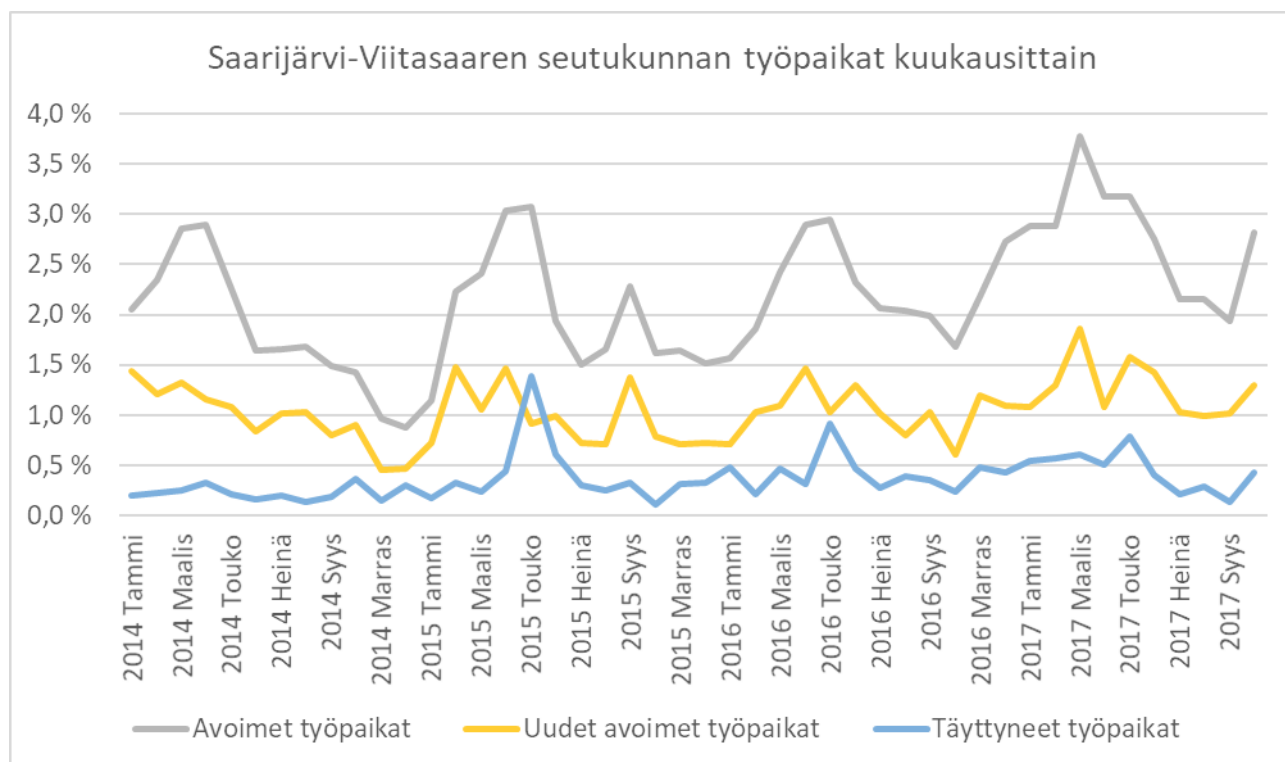


**Kuva 2:** Pendelöinti Saarijärvi-Viitasaaren ja Äänekosken seutukunnissa 2015

Jyväskylä Keski-Suomen suurimpana kaupunkina näkyy seutukunnilla pendelöivien määrissä huomattavimmin. Äänekosken seutukunnan työpaikkaomavaraisuus on niukasti positiivinen. Saarijärvi-Viitasaaren seudulla on enemmän työpaikkoja kuin Äänekosken seudulla, mutta Saarijärvi-Viitasaaren seudun työntekijät käyvät useammin töissä Äänekosken seudulla kuin päinvastoin.

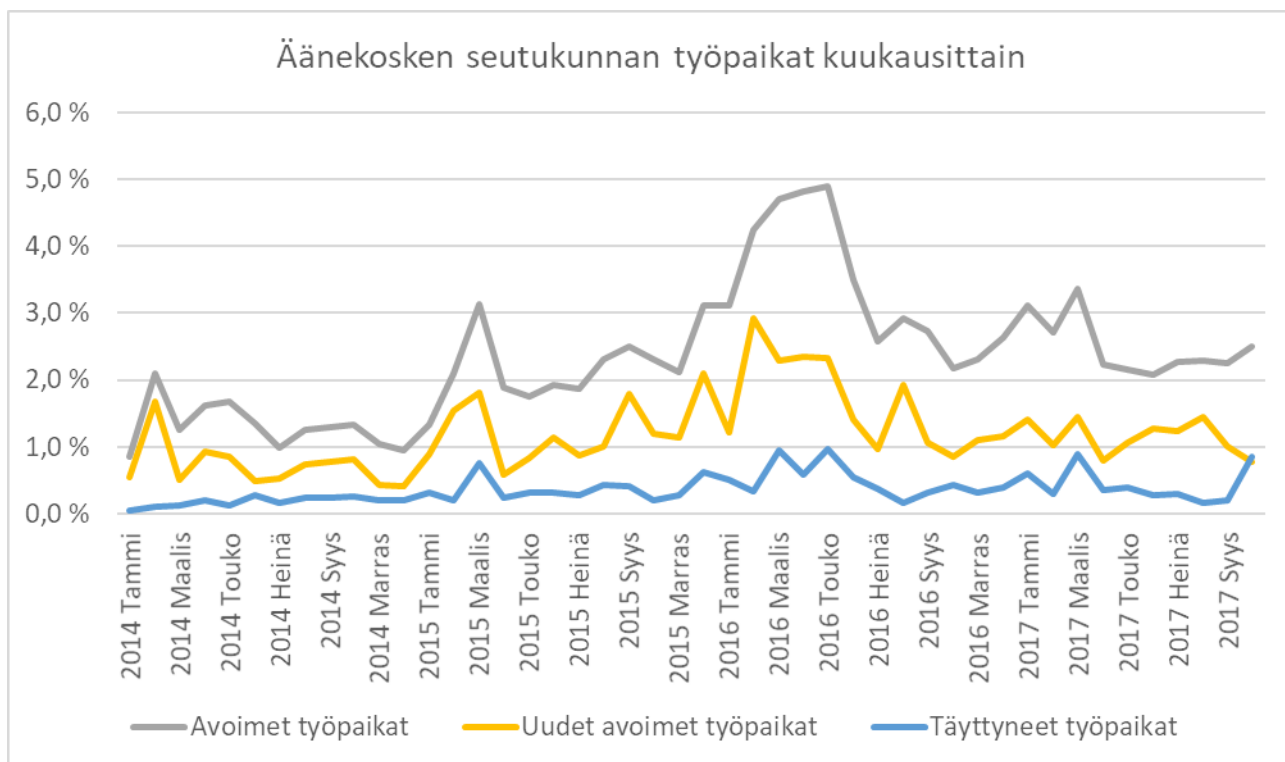
## Työpaikat

Avoimien työpaikkojen kehitys ja määrä eri ajanjaksoina kuvaa myös hyvin kysyntää ja vaihteluja. Alla on esitetty seutukuntien avointen, uusien ja täyttyneiden työpaikkojen lukumäärät kuukausittain suhteutettuna seudun työpaikkojen kokonaismäärään (Tilastokeskus 2015, lopulliset luvut). Näiden jälkeen on lisäksi esitetty täyttyneiden työpaikkojen avoinnaolon keskimääräinen kesto seutukunnittain.



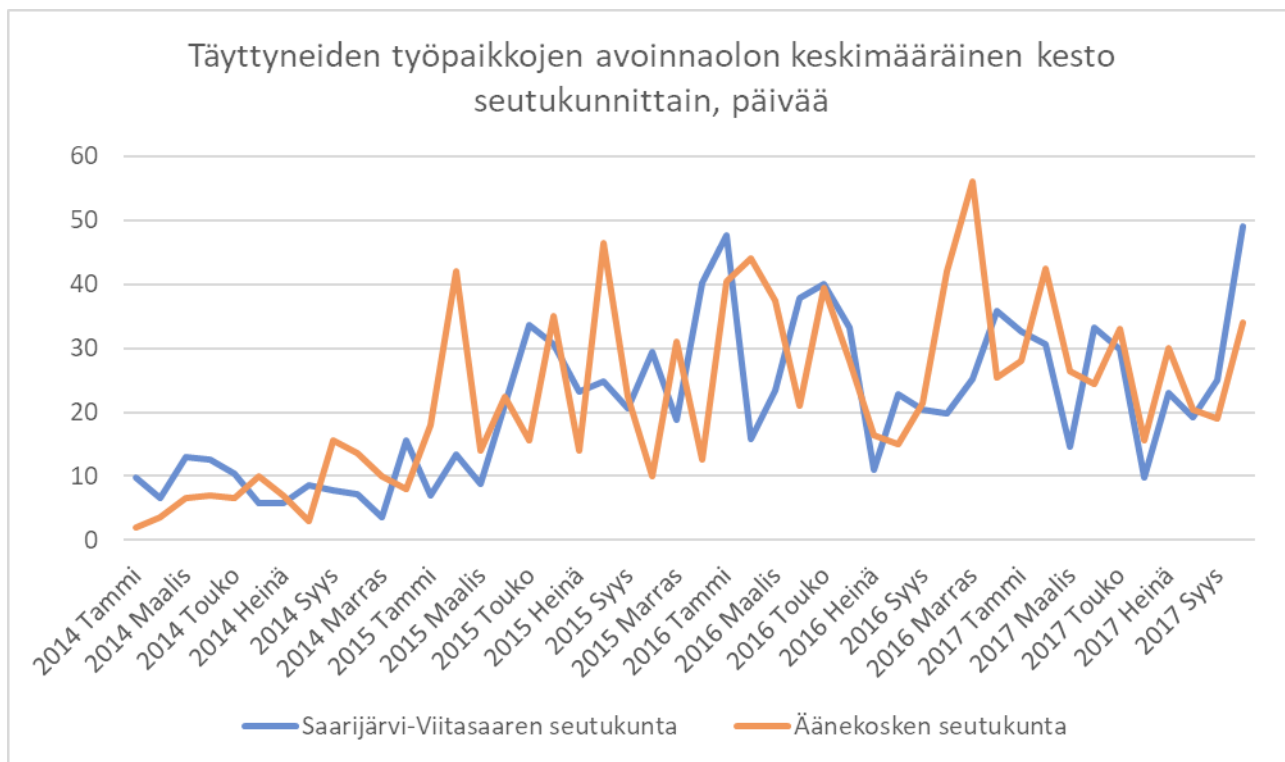
**Kuvio 3:** Avointen, uusien ja täyttyneiden työpaikkojen määrä Saarijärvi-Viitasaaren seudulla kuukausittain suhteutettuna seudun työpaikkojen määrään vuonna 2015

Saarijärvi-Viitasaaren seudun avointen työpaikkojen määrä on pienenisessä kasvussa viimeisen neljän vuoden aikana. Täyttyneet työpaikat ovat kuitenkin pysyneet enemmänkin samalla tasolla. Tämä kertoo, että uusia työpaikkoja avataan enemmän mutta niitä saadaan täytettyä jonkin verran huonommin kuin aiemmin. Kuvassa myös huomaa kysyntäpiikit, jotka näyttävät ajoittuvan vuoden loppuun ja alkuun sekä syksyille.



**Kuvio 4:** Avointen, uusien ja täyttyneiden työpaikkojen määrä Äänekosken seudulla kuukausittain suhteutettuna seudun työpaikkojen määrään vuonna 2015

Äänekosken seudun avoimissa työpaikoissa voidaan nähdä pientä trendiä alaspäin 2015 vuoden nousun jälkeen. Kuten Saarijärvi-Viitasaaren seudulla Äänekosken seudun täyttyneet työpaikat eivät ole nousseet samaa vauhtia kuin seudun avoimet työpaikat.

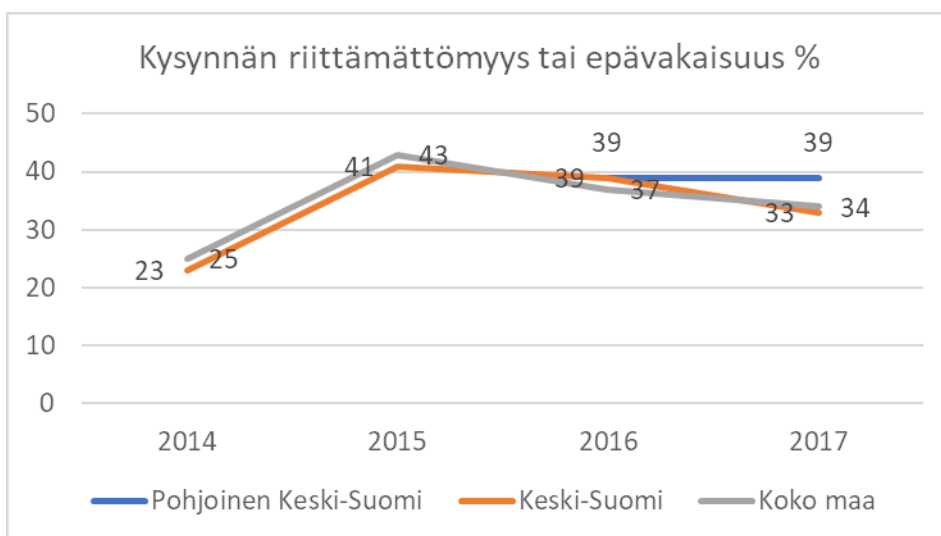


**Kuvio 5:** Täyttyneiden työpaikkojen avoinnaolon keskimääräinen kesto seutukunnittain, päivää

Täyttyneiden työpaikkojen avoinnaolon keskimääräinen kesto on vuoden 2014 jälkeen noussut keskimääräisesti pidemmäksi ja on pysynyt tällä korkeammalla tasolla siitä lähtien. Keskimääräinen kesto vaihtelee kuukausittain merkittävästi johtuen alueen täyttyvien työpaikkojen suhteellisen pienistä määristä ja yksittäiset pidemmän aikaa olleiden työpaikkojen täyttymiset tai nopeasti täyttyvät työpaikat vaikuttavat helposti keskiarvoon. Koko Suomessa vastaava tilasto on ollut hienoisessa kasvussa viimeisen neljän vuoden aikana.

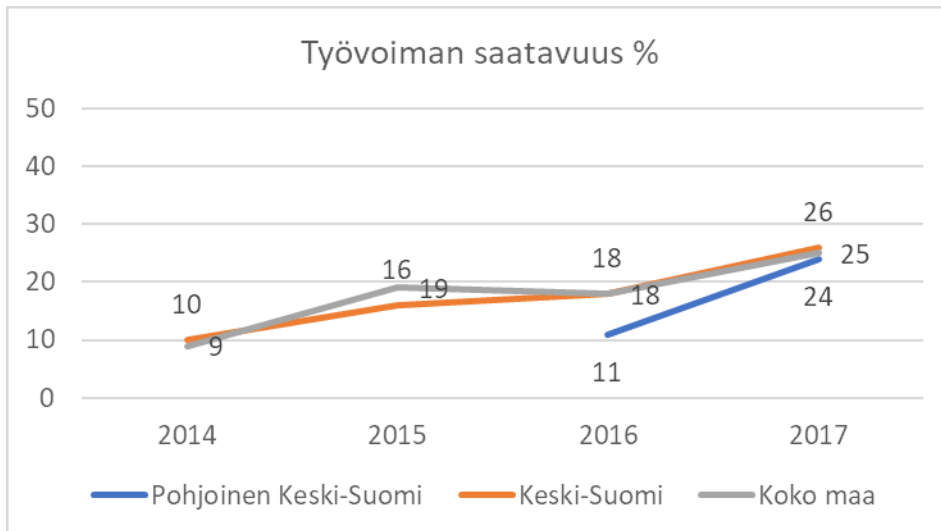
### **PK-yritysbarometri**

Suomen Yrittäjät, Finnvera sekä työ- ja elinkeinoministeriö tekevät kaksi kertaa vuodessa PK-yritysbarometrin, joka kuvaa pienten ja keskisuurten yritysten toimintaa ja taloudellista toimintaympäristöä. Tarkastelemme kevään barometrin kysymystä työllistämisen esteistä kolmesta eri näkökulmasta viimeisen neljän vuoden ajalta siltä osin kuin lukuja on saatavilla. Pohjoisesta Keski-Suomesta vastaajia Pk-Yritysbarometrissa on ollut noin 50-70 jokaisena ajanjaksona.



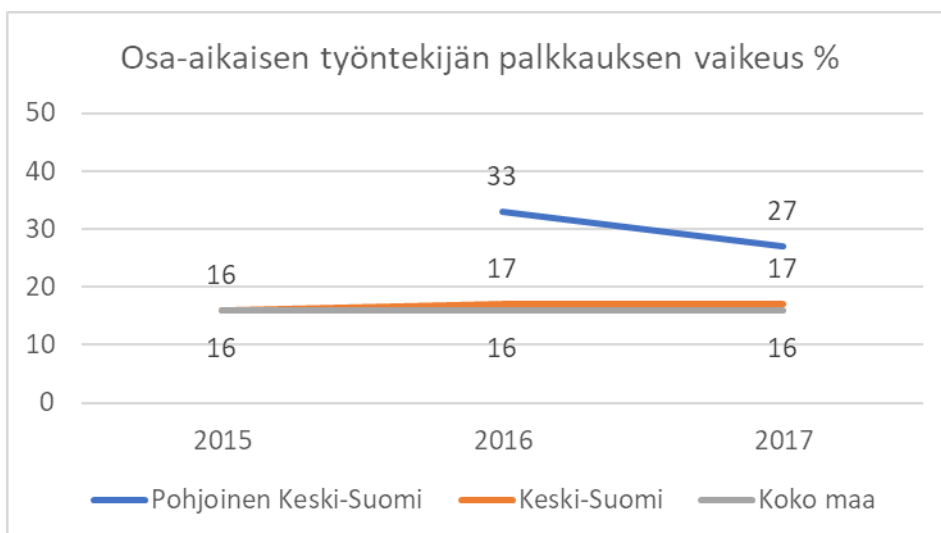
**Kuvio 6:** PK-yritysbarometrin työllistämisen esteet; kysynnän riittämättömyys tai epävakaisuus %

Pohjoisen Keski-Suomen mittari ”kysynnän riittämättömyys tai epävakaisuus” on pysynyt samalla tasolla ollen vertailtavista alueista suurin. Keski-Suomen sekä koko maan tasot ovat jonkun verran vähentyneet vuoden 2015 ison nousun jälkeen.



**Kuvio 7:** PK-yritysbarometrin työllistämisen esteet; työvoiman saatavuus %

”Työvoiman saatavuus” – mittari on työllistämisen esteenä kohonnut viimeisten vuosien aikana. Erityisesti Pohjoisen Keski-Suomen alueella se on vuoden aikana kohonnut lähelle Keski-Suomen ja koko maan tasoa.



**Kuvio 8:** PK-yritysbarometrin työllistämisen esteet; osa-aikaisen työntekijän palkkauksen vaikeus %

Työllistämisen esteenä osa-aikaisen työntekijän palkkauksen vaikeus on Pohjoisen Keski-Suomen alueella hieman laskenut ja muualla pysynyt paikoillaan, tosin tämä mittari on ollut myös korkeammalla.

### **Työttömyyden virrat ja rakennetyöttömyys**

*Työttömyyden virtakuvaajilla* voidaan myös hieman hahmottaa esimerkiksi ajallisena suureena työttömäksi jääneiden ja työvoiman tarvitsijoiden välillä. Virtatilasto osoittaa kuinka moni ja kuinka nopeasti ihmiset työttömäksi jäätyään saavat uuden työpaikan tai muuten poistuvat alueen työttömien työnhakijoiden joukosta.

Työttömyyden virtatilastot on laskettu koko alueelta keskiarvoina tammikuusta 2016 lokakuuhun 2017. Tilastot päivittyvät myös joka kuukausi. Keskimäärin joka kuukausi työttömäksi ilmoittautuu noin 600

henkilöä, joista noin 50 on valmistuneita. Kaikista työttömistä 70 % työttömyys ylittää 1 kk (ja vastavalmistuneista 69%). Yli 3 kuukauden mittaiseksi työttömyys venyy 45 % (vastavalmistuneista 42 %) ja yli 6 kk mittaiseksi puolestaan 29% (vasta valmistuneista 24%). Pitkäaikaistyöttömyyteen eli yli 12 kk mittaiseksi työttömyys venyy 13 % kaikista työttömäksi jääneistä. Vastavalmistuneista tilastot osoittavat nollaa. Tosiasiassa näitäkin voi olla joitakin, mutta koska tilastot eivät erittele yli 4 henkilön joukkoja, jäävät nämä tilastoimatta.

Kun alueen työttömyyden virta-tilastoja vertaa Keski-Suomen vastaaviin lukuihin, on siirtymä 1 kk työttömyyteen 2 %-yksikköä pienempi. Ero kuitenkin tasoittuu ja käänne tapahtuu yli 6 kk työttömyyden jälkeen Pohjoisen Keski-Suomen osalta 1 %-yksikön Keski-Suomen lukuja suuremmaksi. Vastavalmistuneissa Pohjoisella Keski-Suomessa työttömyys pitkittyy selvästi useammalla henkilöllä, kuin Keski-Suomessa keskimäärin.

*Rakennetyöttömyystilasto* työnvälitystilastossa kertoo, kuinka monella henkilöllä työttömyys on kroonistunut. Rakennetyöttömyystilasto kuvaa pitkäaikaistyöttömät (yli 12 kk yhtäjaksoisesti työttömänä olleet), rinnasteiset pitkäaikaistyöttömät (16 kk aikana 12 kk työttömänä olleet), työllisyyspalveluilta palveluille sekä palveluilta työttömäksi siirtyneet. Rakennetyöttömiä tuoreimmin tilaston mukaan oli Saarijärvi-Viitasaaren seutukunnalla yhteensä 1175 ja Äänekosken seutukunnalla 932. Rakennetyöttömien määrät kaikista työttömistä ovat seutukunnittain peräti 72-73%.

### ***Yhteenveto tilastoista***

Selvitystä varten koottujen ulkoisten tilastojen perusteella voidaan todeta:

- Alueen väestörakenne ja muuttoliike heikentävät työvoiman saatavuutta alueella, mikäli työvoiman kysyntä pysyy ennallaan.
- Pendelöintivirrat voivat tuoda jonkin verran uusia mahdollisuuksia löytää ja etsiä töitä ja tehostaa työvoiman kohtaantoa. Virrat eivät kuitenkaan ole kokonaisuudessaan merkittävä lähde kohtaannon parantamisessa. Muutosta voi kuitenkin tapahtua jo seuraavan kymmenen vuoden aikana siihen suuntaan, että yhä suurempi osa töistä voidaan järjestellä riippumatta missä henkilö asuu tai missä työpaikka/toimipiste sijaitsee.
- PK-Yritysbarometrin mukaan Kohtaanto-ongelmat eivät ole Pohjoisessa Keski-Suomessa Keski-Suomea tai valtakunnan tilastoja korkeammat. PK-Yritysbarometriä hienojakoisempaan ja kattavampaan kuvaan alueen yritysten tilanteesta on syvennytty Kohtaanto 2017 – kyselyssä.
- Oleellinen tekijä Pohjoisen Keski-Suomen alueella työvoiman saatavuuden ja kohtaannon parantumisen näkökulmasta ovat työttömyyden virtojen kehittyminen erityisesti valmistuneiden henkilöiden osalta sekä työvoimapotentiali, joka rakennetyöttömyyden piirissä olevissa on.

## 4. Keskeiset tulokset

Tässä luvussa tarkastellaan kolmen eri kyselyn kautta kohtaantoon liittyviä tekijöitä. Ensimmäisenä käydään läpi yritys- ja työnantajakysely, toiseksi työnhakijakyselyn ja kolmantena ohjausverkostokyselyn tulokset. Lopuksi tuloksia tarkastellaan keskenään ja muodostetaan niistä johtopäätöksiä.

### 4.1 Yritys- ja työnantajakysely

Yritys- ja työnantajakysely lähetettiin seutukunnan kehittämissyhtiöiden kautta sähköpostilla tai uutiskirjeenä sekä myös kohdennettuna kyselynä kevään aikana. Vastauksia tuli kaikkiaan 235 kpl.

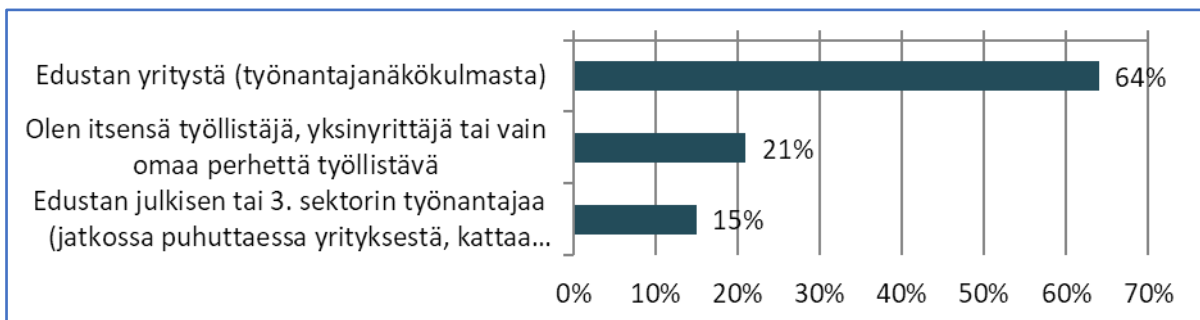
Sähköinen kysely käsitteli seuraavia teemoja:

- o osaavan työvoiman saatavuus ja rekrytointiperusteet
- o työvoiman tarve
- o rekrytointikanavat ja niiden toimivuus, rekrytointikokemukset
- o työntekijän palkkausperusteet, painotukset ja osaaminen
- o työllistämisen esteet ja yrityksen kasvunäkymät

Teemahaastatteluissa olivat esillä mm. seuraavat teemat:

- o työvoiman saatavuus, rekrytointiperusteet ja –kokemukset
- o osaaminen
- o kehittämis ehdotukset koulutusorganisaatioille

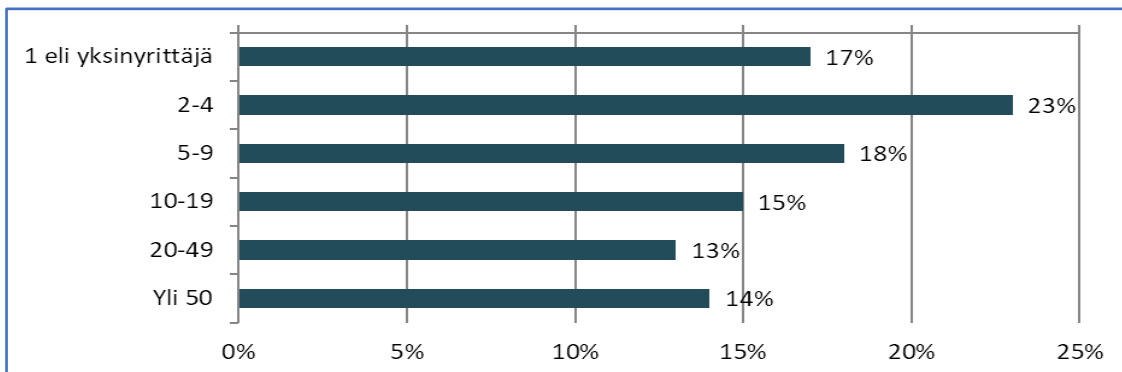
Kysymys: **Mikä on näkökulmasi kyselyyn?** Vastaajia 235.



**Kuvio 9:** Yritysten ja työnantajien näkökulma kyselyyn

Yritys- ja työnantajavastaajista suurin osa on korkeinta johtoa eli 57 % on omistajia/yrittäjiä ja 17 % toimitusjohtajia/ylintä johtoa. Äänekoski, Viitasaari ja Pihtipudas olivat kolme edustetuinta kuntaa yritys vastaajien keskuudessa. Vastaajayritysten pääasiallisena toimintana palvelutoimintaa oli 69 %, tuotannollista toimintaa 24 % ja muuta 7 %.

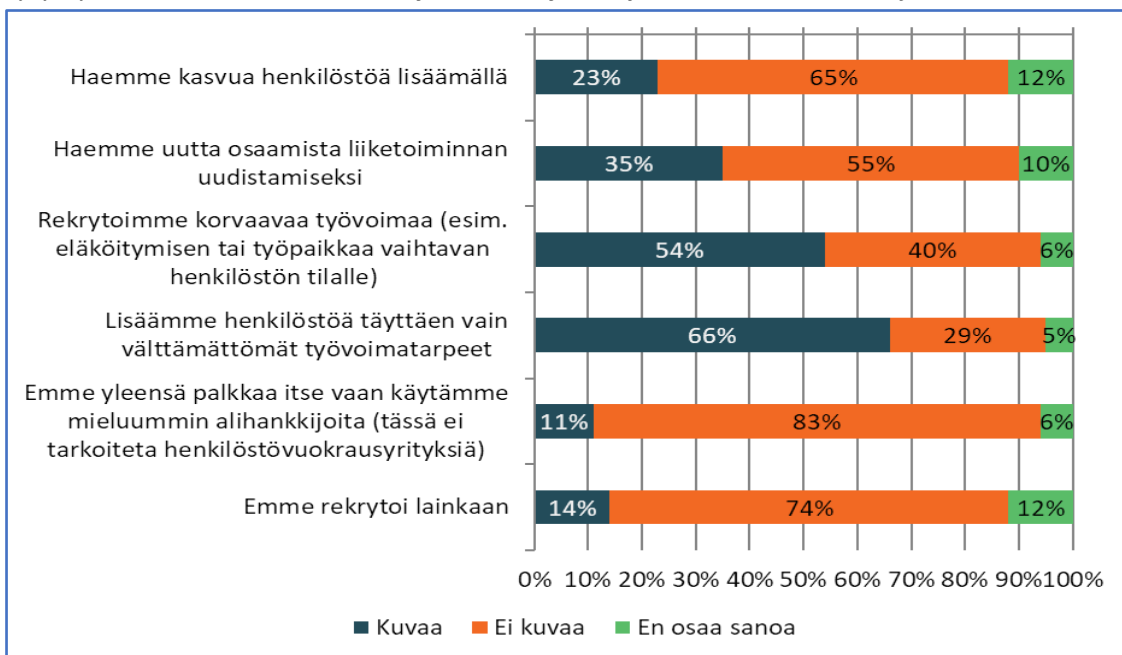
Kysymys: **Mikä on henkilöstönne lukumäärä?** Vastaaia 235.



**Kuvio 10:** Yritysten ja työnantajien henkilöstön lukumäärä

Yritysvastaajissa painottuvat pienemmät alle 10 hengen yritykset. Vastaaia on kuitenkin tasaisesti jokaisessa luokassa.

Kysymys: **Mikä seuraavista kuvaa yleisiä rekrytointiperusteitanne?** Vastaaia 233.

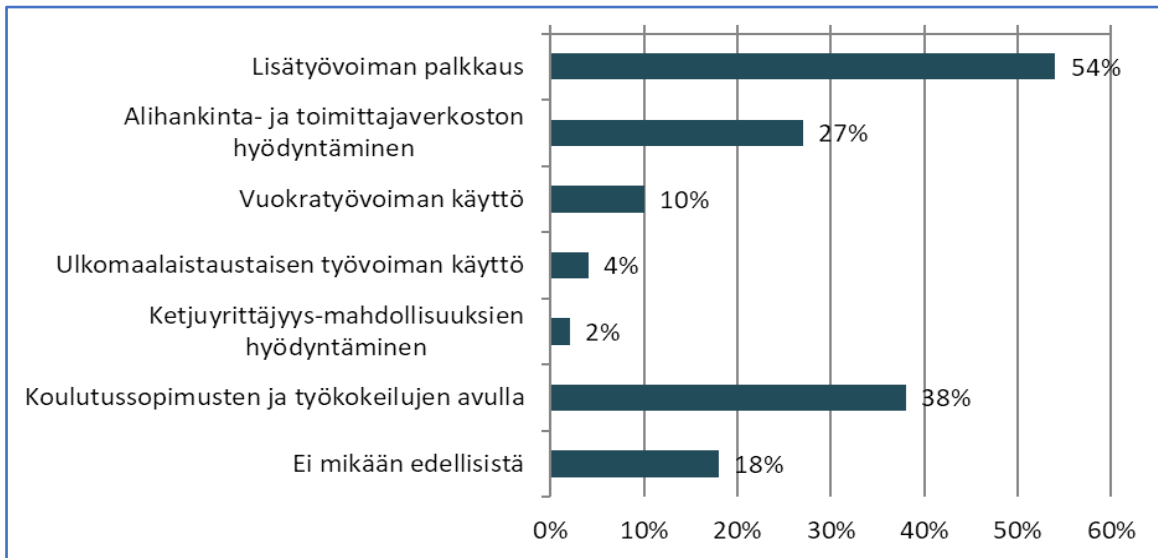


**Kuvio 11:** Yritysten yleiset rekrytointiperusteet

Suurin osa vastanneista yrityksistä rekrytoi uusia työntekijöitä täyttämään vain välttämättömät työvoimatarpeet tai paikkaamaan työvoimaa eläköitymisen ja vaihtuvuuden vuoksi. Noin kolmannes hakee uutta osaamista liiketoiminnan uudistamiseksi ja noin neljännes tavoittelee kasvua henkilöstöä lisäämällä.

Yritysten kokoluokkien mukaan tarkasteltaessa kasvua henkilöstöä lisäämällä sekä uutta osaamista liiketoiminnan uudistamiseksi hakevat melko tasaisesti kaikki kokoluokat paitsi yksinyrittäjät. Kokoluokkien mukaan näkyy myös luonnolliset suuntaukset korvaavan ja täyttävän työvoimatarpeen lisäksi, jotka vaikuttavat suurempiin yrityksiin enemmän.

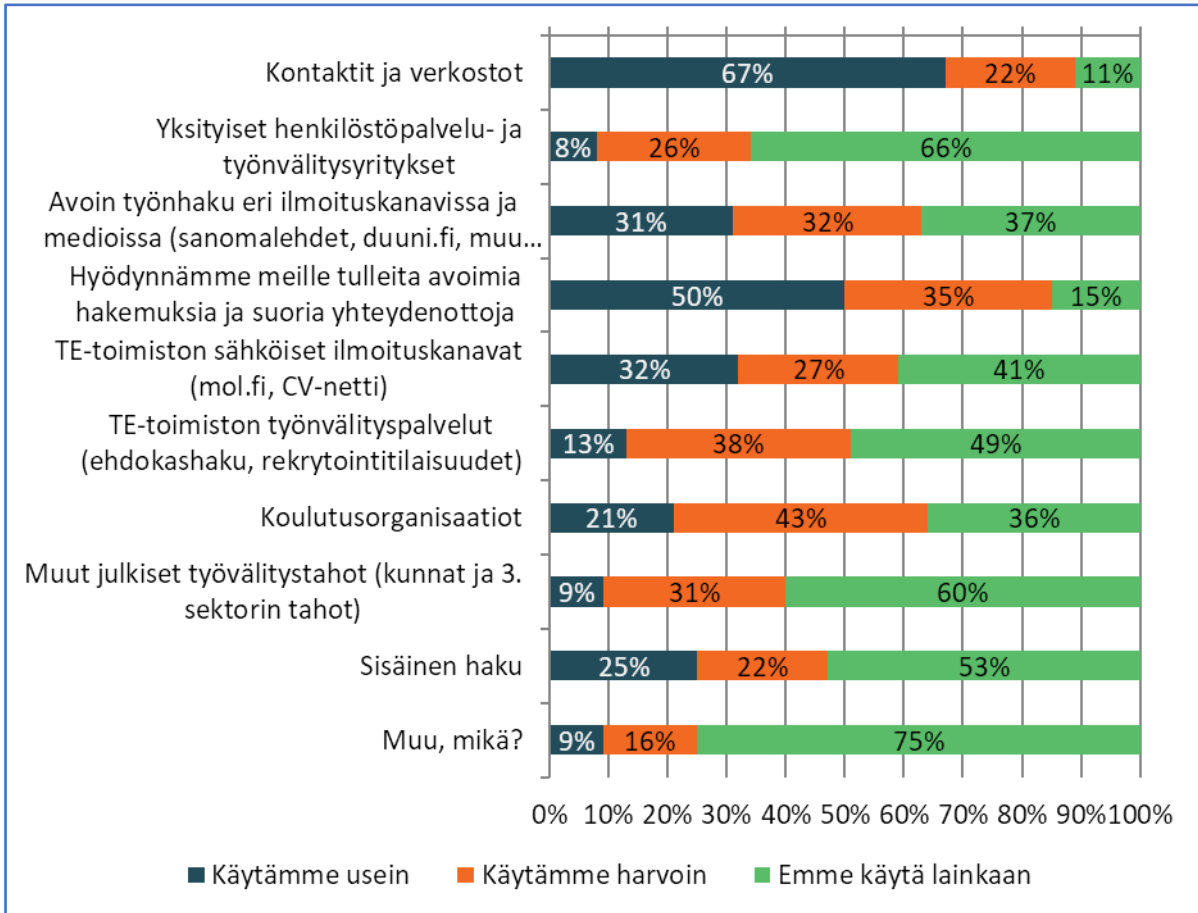
Kysymys: **Mitkä ovat yleiset keinonne varmistaa osaavan työvoiman saanti? (Voitte valita useamman vaihtoehdon)** Vastaajia 233.



**Kuvio 12:** Yritysten yleiset keinot varmistaa osaavan työvoiman saanti

Perinteinen lisätyövoiman palkkaus on yli puolella vastaajista keino varmistaa työvoiman saanti ja se korostui yli 5 henkilön yrityksistä lähtien. Koulutussopimusten ja työkokeilun sekä alihankinta- ja toimittajaverkoston hyödyntäminen ovat myös suosittuja keinoja noin kolmanneksen ja neljänneksen osuuksillaan työvoiman varmistamiseksi. Yli 50 henkilön yrityksistä vain 24 % hyödyntää koulutussopimuksia ja työkokeiluja.

Kysymys: **Mitä keinoja käytätte etsiessänne uutta työvoimaa yritykseenne?** Vastaajia 234.



**Kuvio 13:** Yritysten tärkeimmät keinot työvoiman etsinnässä

Avointa työnhakua suosivat suuremmat yritykset verrattuna pienempiin. Suuret yritykset käyttävät yleisesti ottaen eri keinoja enemmän ja useammin kuin pienemmät yritykset. Kontaktit ja verkostot ovat eniten käytetty tapa jokaisessa kokoluokassa. Erityisesti 10-19 hengen yritykset hyödyntävät usein avoimia hakemuksia ja yhteydenottoja 82 % osuudella kun taas yli 50 hengen yrityksistä 55 % käyttää niitä usein.

Koulutusorganisaation rooli työnvälityksessä tuli esiin haastatteluissa kahdella tavalla. Työnantajat ottavat suoraan yhteyttä ammattiopistoon kysyäkseen työvoimaa. Se, kuinka usein tätä tapahtuu, riippuu koulutusalaista. Eniten suoria yhteydenottoja tulee metalli- ja ravitsemisalalla. Toinen, hyvin tyypillinen tapa rekrytoitua yrityksiin, on työllistyminen työssäoppimisjakson jälkeen harjoittelupaikkaan. Viimeiseltä harjoittelujaksolta jäädään kesätöihin ja siitä pidemmäksi aikaa samalle työnantajalle. Tämän työllistymispolun mainitsi useimmat opettajat hyvänä rekrytointikäytäntönä sekä useampi haastateltu työnantaja. Työssäoppimisjakson aikana työnantaja pääsee näkemään opiskelijan käytännön osaamisen ja työntekijän asenteen. Opiskelijalla on puolestaan mahdollisuus tutustua työhön.

Kyselyssä kysyttiin lisäksi hieman myöhemmin, miten eri rekrytointikanavat toimivat teidän näkökulmastanne, ja tulokset olivat hyvin pitkälti yhteneväiset kanavien käytön kanssa.

TE-toimiston työnvälityspalveluista todettiin muutamissa vastauksissa, että organisaatio on etäinen ja tavoitettavuus huonoa. Paikkakuntakohtainen osaaminen on vähentynyt verrattuna muutaman vuoden takaiseen tilanteeseen. Toivottiin myös mahdollisuutta päästä näkemään seutukunnalla vapaana olevat työntekijät.

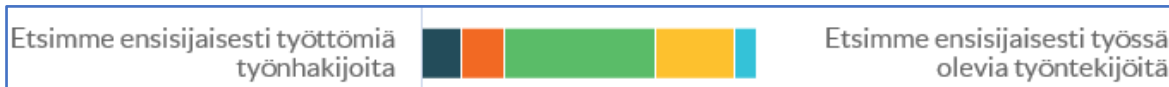
Kysymys: **Miltä alueelta etsitte työvoimaa?** Vastaajia 216.



**Kuvio 14:** Miltä alueelta yritykset etsivät työvoimaa (asteikko 1-5))

Yritykset etsivät työvoimaa ensisijaisesti selkeästi lähialueeltaan ja vain hyvin pieni osa ensisijaisesti alueen ulkopuolelta. Yli 50 hengen yritykset ovat hieman avoimempia etsimään työvoimaa kauempeakin.

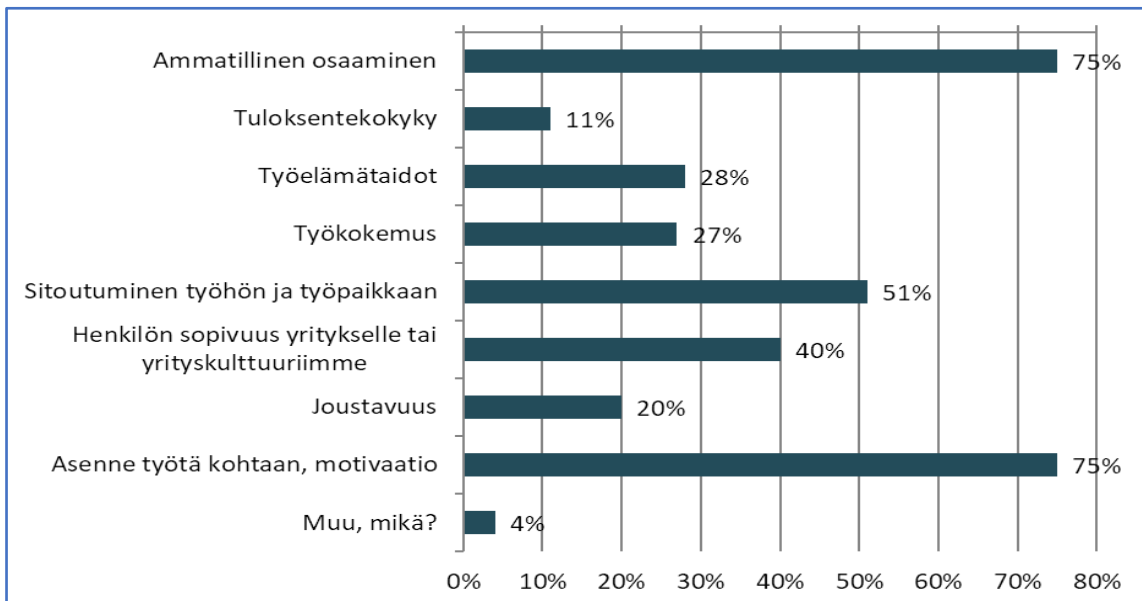
Kysymys: **Millaista työvoimaa etsitte?** Vastaajia 208.



**Kuvio 15:** Millaista työvoimaa yritykset etsivät (asteikko 1-5)

Kokonaistuloksena kaavio on suhteellisen tasapainossa ensisijaisesti työttömien ja työssä olevien etsimisen suhteen. Isoimmat yritykset etsivät keskimäärin hieman enemmän työssä olevia työntekijöitä kuin pienemmät yritykset.

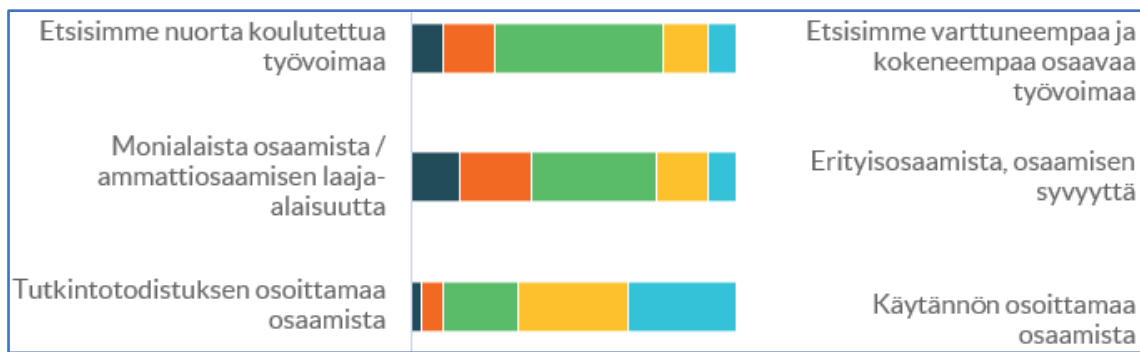
Kysymys: **Millä yleisillä perusteilla yrityksenne valitsee palkattavan työntekijän?** Valitkaa 1-3 tärkeintä. Vastaajia 225.



**Kuvio 16:** Yritysten yleiset palkkaamisperusteet

Kokoluokkien mukaan vertaillen perusteet ovat vastaajien mukaan samansuuntaiset. Yli 50 hengen yrityksissä ammatillisen osaamisen 90 % osuus erottautuu selkeiden muista kokoluokista.

Kysymys: **Jos teillä on tai olisi nyt työvoimatarve, mitä asioita painottaisitte?** Vastaajia 229.

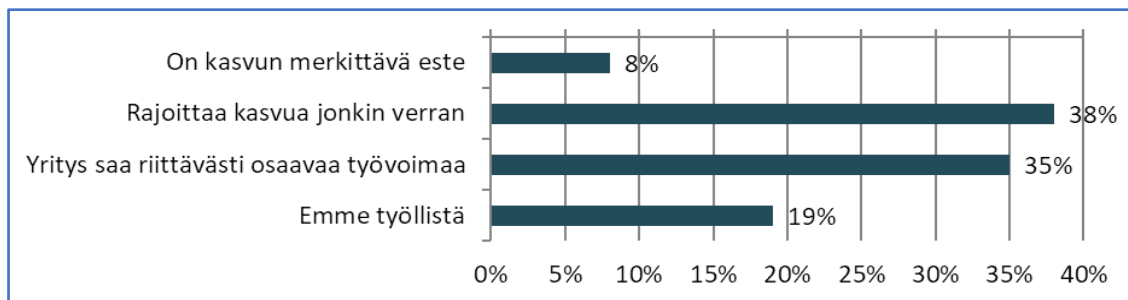


**Kuvio 17:** Mitä asioita yritykset painottaisivat rekrytoinnissaan (asteikko 1-5)

Tutkintotodistuksen osoittama osaaminen on jonkun verran tärkeämpää isoimmissa yrityksissä kuin pienemmissä. Erityisesti julkisen tai 3. sektorin työnantajille tutkintotodistuksella on paljon merkitystä.

Lisäksi 38 % yrityksistä oli palkannut joskus henkilön, vaikka yritys ei varsinaisesti ollut uutta työntekijää rekrytoimassa ts. sopiva tai pätevä tuli kohdalle ja osasi myydä itsensä töihin.

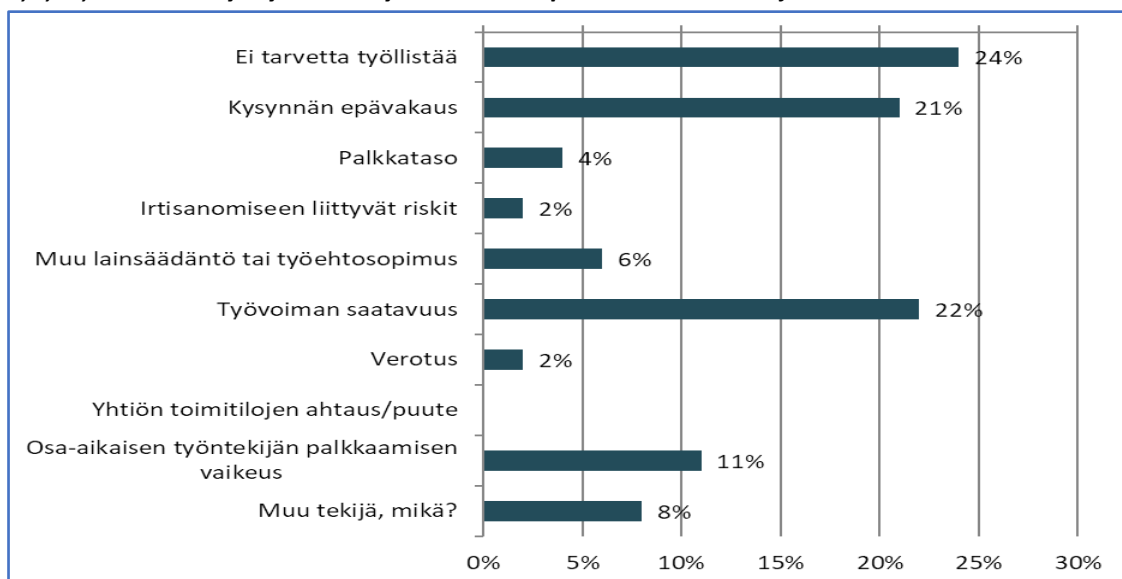
Kysymys: **Onko osaavan työvoiman saatavuus vaikuttanut kasvuunne?** Vastaajia 222.



**Kuvio 18:** Osaavan työvoiman saatavuuden vaikutus yrityksen kasvuun

Yritysvastaajista 8 % kokee osaavan työvoiman saatavuuden olevan kasvun merkittävä este ja jopa 38 % vastaajista uskoo sen rajoittavan kasvua jonkin verran. Kokoluokkien mukaan pois lukien yksinyrittäjät, ei ole merkittäviä eroja työvoiman saatavuudella yrityksen kasvuun.

Kysymys: **Mikä on yrityksenne työllistämisen pahin este?** Vastaajia 225.

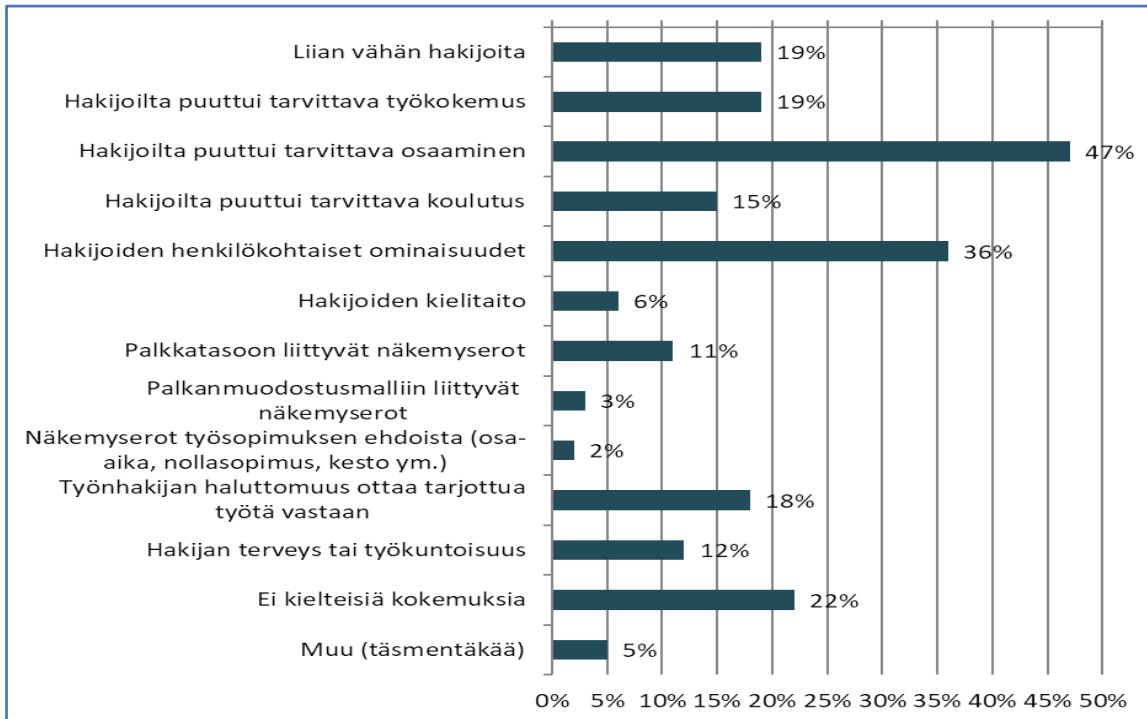


**Kuvio 19:** Yritysten työllistämisen pahimmat esteet

Työvoiman saatavuus on suuremmille yrityksille selkeästi pahempi este kuin pienemmille yrityksille. Erityisesti julkisen tai 3. sektorin organisaatioissa on työvoiman saatavuus 43 % osuudella merkittävä este työllistämislle. Kysynnän epävakaus vaikuttaa suhteellisesti enemmän pienempiin yrityksiin kuin isompiin. Avoimissa vastauksissa pienet yritykset näkivät pienet asiakasmäärät paikkakunnalla sekä vaikeuden löytää osaavaa työvoimaa osa-aikaisiin töihin esteenä työllistämislle.

Lisäksi yritysten työntekijöiden vaihtuvuus työsuhteen alkuvaiheessa on suurta vain 4 % mukaan ja 13 % ei osaa sanoa.

**Kysymys: Mitkä työnhakijaan liittyvät seikat ovat vaikuttaneet kielteisiin rekrytointikokemuksiinne? (Voitte valita useamman vaihtoehdon)** Vastaajia 217.

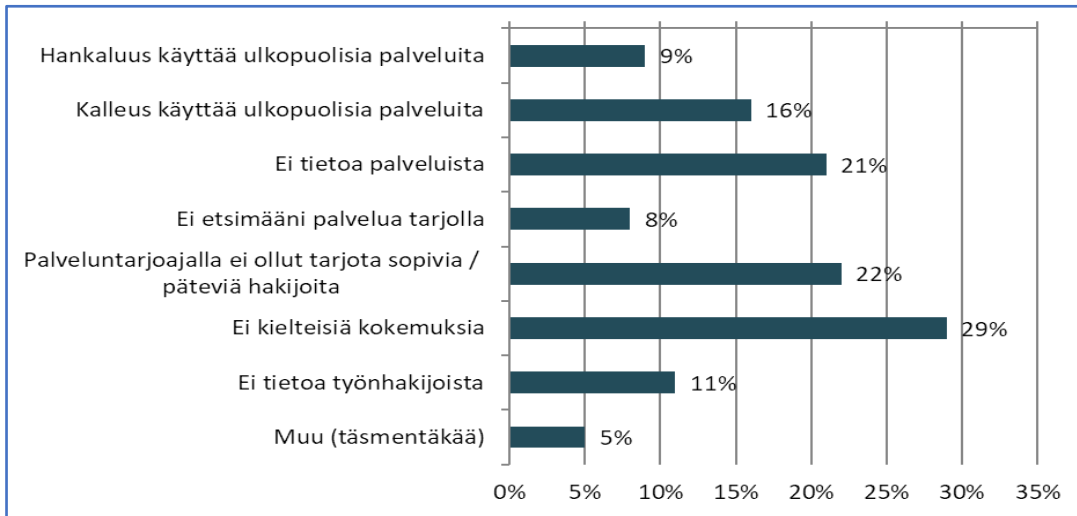


**Kuvio 20:** Yritysten kielteiset rekrytointikokemukset työnhakijaan liittyen

Kokoluokittain suuremmille yrityksille kielteisimpiä seikkoja ovat erityisesti hakijoiden määrä, osaamisen puuttuminen ja koulutus verrattuna pienempiin yrityksiin. Koulutuksen puuttuminen on julkisen ja 3. sektorin yksi suurimmista seikoista 38 % osuudella, jotka ovat vaikuttaneet heidän kielteisiin rekrytointipäätöksiin.

Avoimissa vastauksissa mainittiin, ettei osa-aikainen, vuorotyö tai lyhytkestoinen työsuhte kiinnosta työnhakijoita. Henkilökohtaisista syistä korostui työnhakijan asenne niin avoimissa vastauksissa kuin haastatteluissakin. Motivaatio työtä kohtaan ja oma-aloitteisuus nähtiin haastatteluissa tärkeimpinä seikkoina työntekijää valittaessa. Myös työnhakijat näkivät motivaation tärkeänä tekijänä työn saamiselle omista vastauksistaan.

Kysymys: **Mitkä ulkopuolisten osaamis- ja rekrytointipalveluiden toimintaan liittyvät seikat ovat vaikuttaneet kielteisiin rekrytointikokemuksiinne? (Voitte valita useamman vaihtoehdon)** Vastaajia 201.



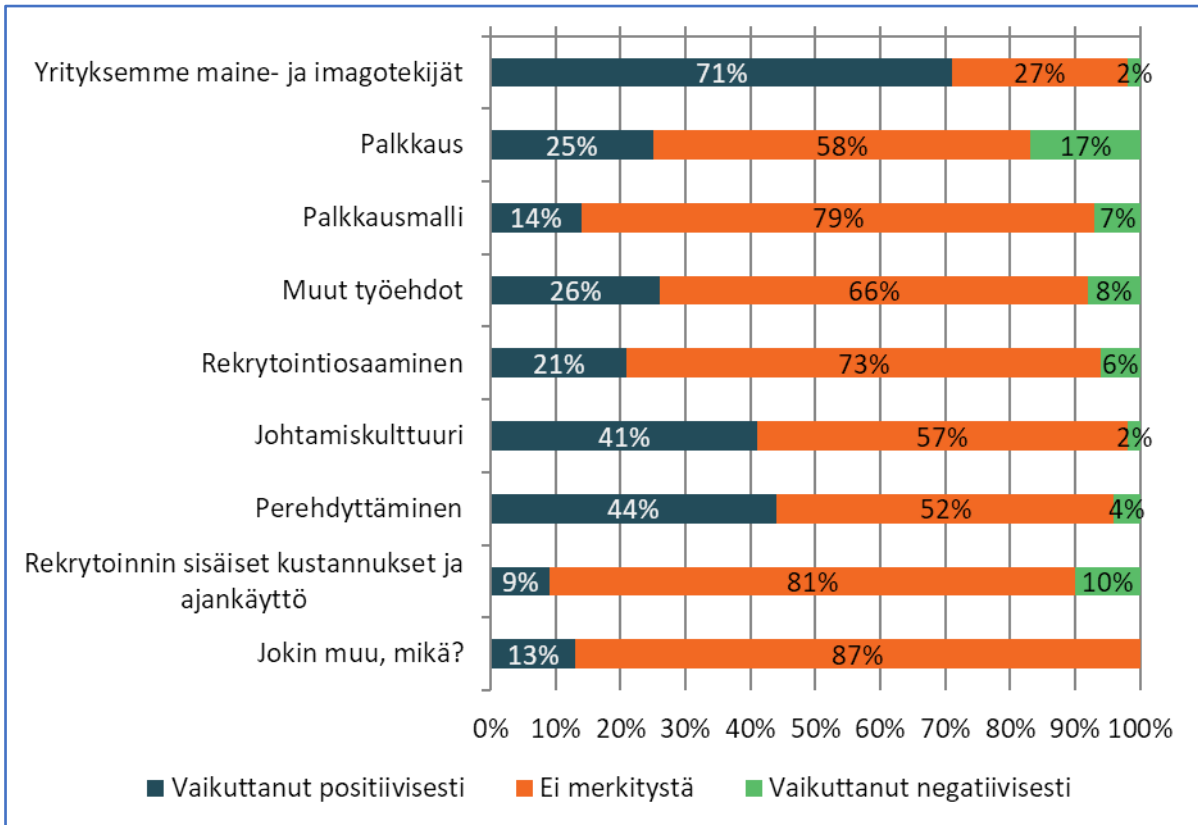
**Kuvio 21:** Ulkopuolisiin osaamis- ja rekrytointipalveluihin liittyvät kielteiset rekrytointikokemukset

Kokoluokittain vertailtuna erityisesti 2-9 henkilön yrityksillä ei ole tietoa palveluista.

Seutukunnalla koettiin yksityisillä rekrytointipalveluilla olevan hyvin vähän työntekijöitä listoilla. Tätä tukevat myös työnhakijoiden vastaukset, joiden mukaan vain 8% työnhakijoista on koskaan jättänyt hakemusta yksityisen rekrytointipalvelun kautta. Sekä työnhakijoiden, että ohjausverkoston haastatteluissa nähtiin työnhakijoiden kiinnostavuutta vähentävän yksityisen rekrytointipalvelun silmissä sellaiset seikat kuten 50-vuoden ikä, osaamisen puutteet sekä fyysiset rajoitteet. Seutukunnan työnhakijoissa nämä seikat korostuvat.

”Minä yrittäjänä haluan itse yhdessä työyhteisöni kanssa päättää, ketkä meille tulevat töihin.” (Yrittäjä)

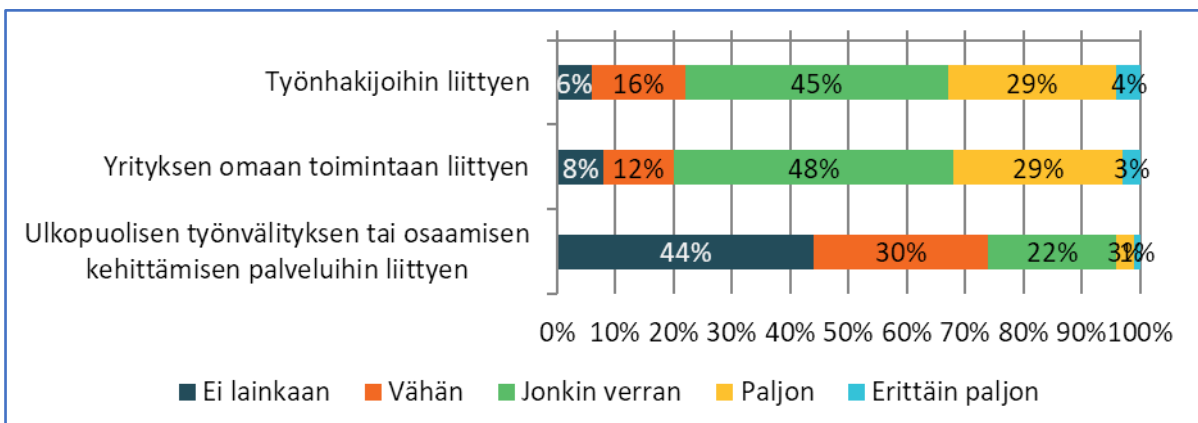
Kysymys: **Miten yrityksenne toimintaan liittyvät seikat ovat vaikuttaneet rekrytointikokemuksiinne?**  
(Voitte valita useamman vaihtoehdon) Vastaajia 197.



**Kuvio 22:** Yritysten oman toiminnan vaikutus rekrytointikokemuksiin

Yritysten maine- ja imagotekijät vaikuttavat positiivisesti rekrytointikokemuksiin huomattavasti eniten. Palkkaus on 17 % osuudella negatiivisin tekijä rekrytointikokemuksissa. Yritysten kokoluokittain vertailtuna tekijöiden vaikutuksilla ei ole merkittäviä eroja.

Kysymys: **Onko teillä myönteisiä rekrytointikokemuksia.** Vastaajia 204.



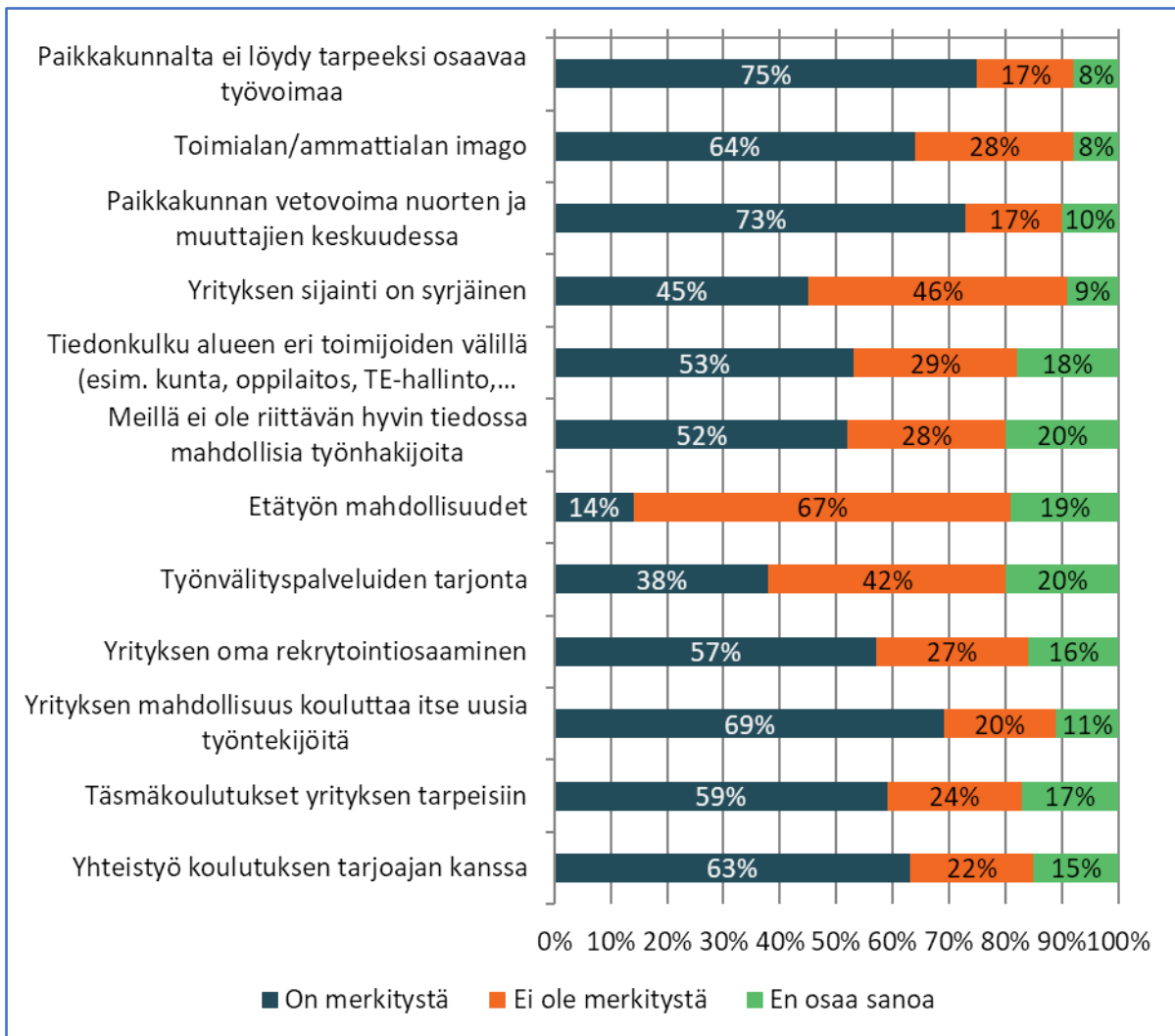
**Kuvio 23:** Yritysten myönteiset rekrytointikokemukset

Työnhakijoihin ja yrityksen omaan toimintaan liittyen yrityksiltä löytyy myönteisiä rekrytointikokemuksia suhteellisen hyvin. Ulkopuolisiin työnvälityksen tai osaamisen kehittämisen palveluihin liittyen niitä on vain harvalla ja iso osa ei luultavasti ole käyttänyt kyseisiä palveluita ollenkaan. Yritysten kokoluokittain vertailtuna myönteisissä rekrytointikokemuksissa ei ole merkittäviä eroja.

Myönteisinä rekrytointikokemuksina mainittiin avoimissa vastauksissa mm oppisopimuskoulutus, yrityksen hyvä maine sekä työssäoppimisjaksoilta työllistyminen. Aktiiviset, oma-aloitteiset ja motivoituneet työntekijät nähtiin myönteisinä rekrytointikokemuksina.

”Uuden työntekijän työtaidot ja ahkeruus yllättäneet positiivisesti.” (Yrittäjä)

Kysymys: **Millä työvoiman saatavuuteen liittyvillä tekijöillä on merkitystä oman yrityksenne kannalta?** Vastauksia 218.



**Kuvio 24:** Yritysten työvoiman saatavuuteen liittyvien tekijöiden merkitys

Työvoiman saatavuuteen on monella asialla yritysten mukaan merkitystä. Itse paikkakuntaan liittyvät kaksi isointa tekijää eli osaavan työvoiman löytyminen sekä vetovoima nuorten ja muuttajien keskuudessa. Seuraavaksi merkittävimmät tekijät liittyvät työntekijöiden koulutukseen ja kouluttamiseen. Toimialan ja ammattialan imagolla on myös vastaajien mukaan selvästi merkitystä. Yritysten kokoluokittain vertailtuna työvoiman saatavuuteen liittyvillä tekijöillä ei ole merkittäviä eroja.

”Paikkakunnan houkuttelevuus on huono. Nuoret työntekijät työskentelevät 1,5-2,5 vuotta ja lähtevät isommille paikkakunnille.”(Työnantaja) Haastatteluissa nousi esiin myös puolison työllistyminen. Nuoret miehet eivät jää seutukunnalle töihin, jos tyttöystävä joutuu muuttamaan työn perässä muualle. Toisaalta puolison vakityö ja lasten koulunkäynti nähtiin myös esteenä työn perässä muuttamiselle erityisesti perheenperustamisiän jälkeen.

## 4.2 Työnhakijakysely

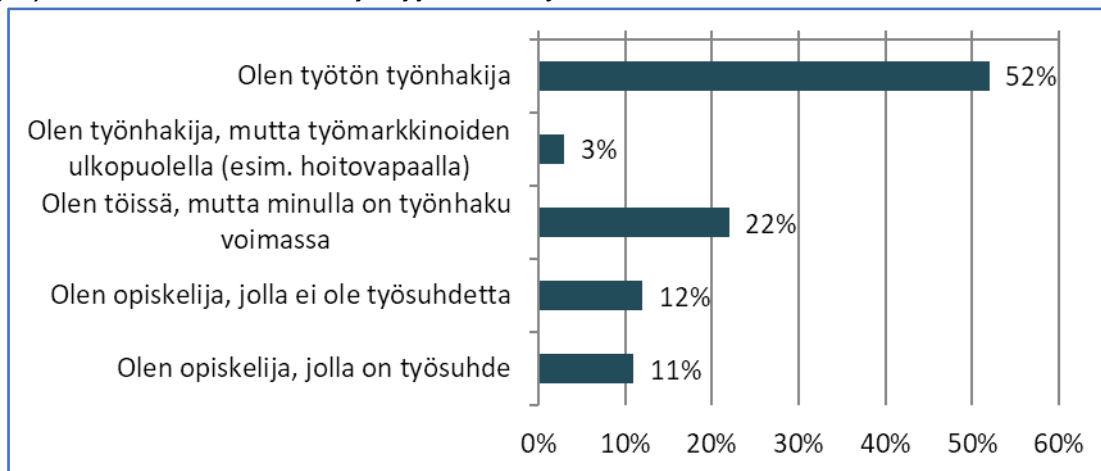
Työnhakijakysely lähetettiin TE-toimiston työnhakija- että työssä oleville asiakkaille, aikuisopiskelijoille sekä 2. ja 3. vuosikurssin opiskelijoille Pokella ja Karstulan Evankelisessa kansaopistossa kevään 2017 aikana. Vastauksia tuli kaikkiaan 631 kpl. Työnhakijakyselyn kysymykset käsittelivät seuraavia teemoja:

- työnhakua (ala, työnhakualue, kuinka usein haet työtä, mitä kautta työtä haetaan)
- oma osaaminen ja sen kehittäminen
- mielikuvat työantajista
- mikä parantaisi omaa työllistymistä

Työnhakijoiden ja opiskelijoiden teemahaastatteluissa käsiteltiin mm. seuraavia asioita:

- työllistymisestä ja itsensä kehittämisestä
- työllistymisen esteistä
- työnhakualueesta
- työnhakukanavista ja työllistymisen eri malleista
- hyvistä rekrytointikokemuksista ja toiveista/kokemuksista oman osaamisen lisäämiseksi

Kysymys: **Mikä on näkökulmasi kyselyyn?** Vastaajia 631.



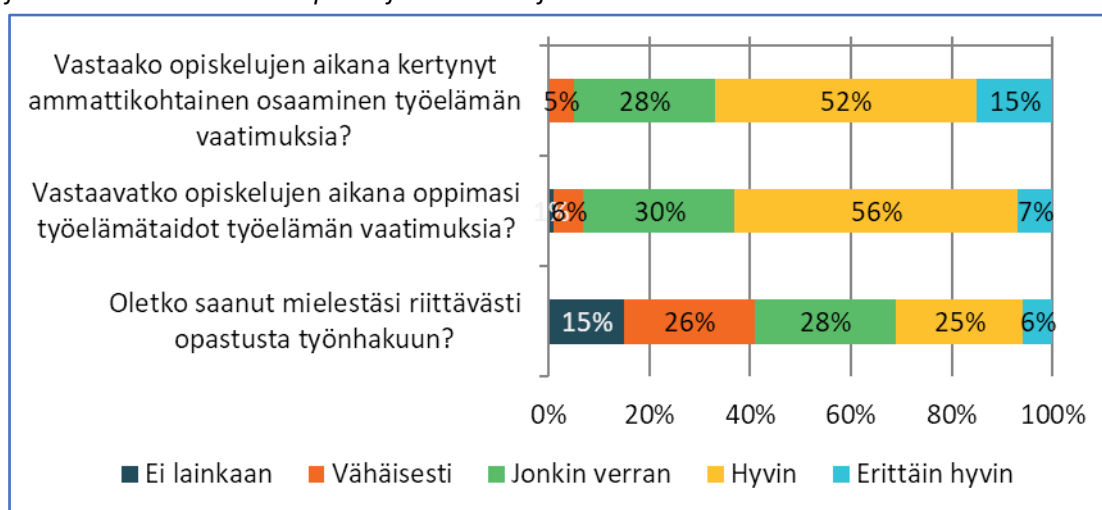
**Kuvio 25:** Työnhakijoiden näkökulma kyselyyn

Työnhakijavastaajista 63 % oli naisia ja 37 % miehiä. Iältään vastaajista neljännes oli yli 55-vuotiaita, 25-54-vuotiaita oli yhteensä 63 % ja alle 25-vuotiaita yhteensä 12 %. Koulutukseltaan vastaajista 42 % on ammatillinen perustutkinto, 15 % opistoaste, 14 % ammattitutkinto/erikoisammattitutkinto, 11 % peruskoulu/keskikoulu ja lopuilla alempi tai ylempi korkeakouluaste tai lukio.

Vastaajista noin 90 % asuu kolmen kunnan alueella. Hieman vajaa puolet asuu Äänekoskella, noin neljännes Saarijärvellä ja 14 % Viitasaarella.

Kyselyyn vastanneilla työnhakijoilla oli erittäin paljon työkokemusta. 60 % oli työkokemusta yli 11 vuotta ja 39 % enemmän kuin 20 vuotta.

Kysymys: **Arvioi opiskelujen aikana saamaasi osaamista.** Kysymys esitettiin ainoastaan vastaajille, jotka kertoivat olevansa opiskelijoita. Vastaajia 147.



**Kuvio 26:** Opiskelijoiden osaamisen karttuminen opiskelujen aikana

Opastus työnhakuun vaihtelee huomattavasti opiskelijavastaajien keskuudessa. Ammattikohtainen osaaminen ja työelämätaidot vastaavat työelämän vaatimuksia melko hyvin.

Opiskelijoita kannustetaan hankkimaan kokemusta työnhausta ja yhteydenottamisesta työnantajiin jo opiskeluaikana. Opiskelijat hakevat omat työssäoppimispaikkansa pääsääntöisesti itse.

Kysymys: **Miltä toimialoilta haet töitä parhaillaan tai valmistuessasi? (Tilastokeskuksen toimialaluokituksen mukaan) (Valitse enintään kolme toimialaa)** Vastaajia 596.

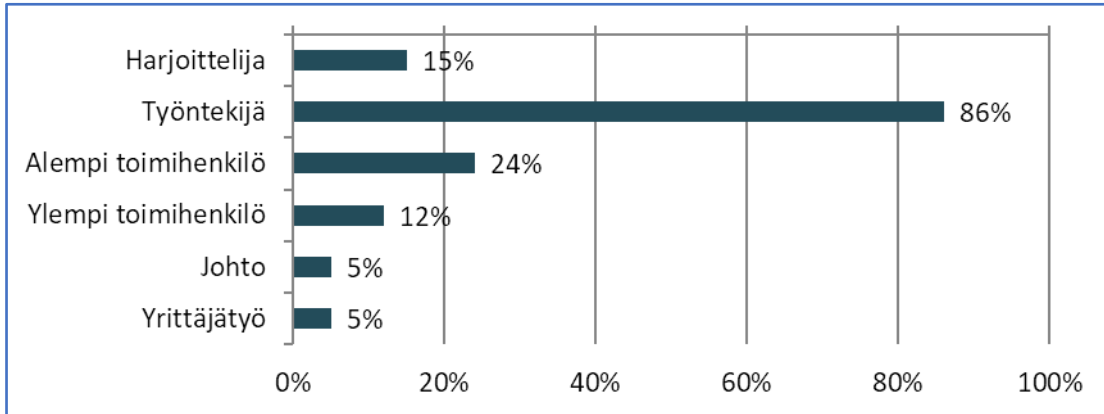


**Kuvio 27:** Työnhakijoiden toimialat, joilta he hakevat tai tulevat hakemaan töitä

Vastaajista kolme toimialaa eli muu palvelutoiminta, terveys- ja sosiaalipalvelut sekä teollisuus erottuvat yli 20 % osuuksillaan muista.

**Kysymys: Miltä tasolta haet työtä nyt tai valmistuessasi? (Voit valita useamman vaihtoehdon)**

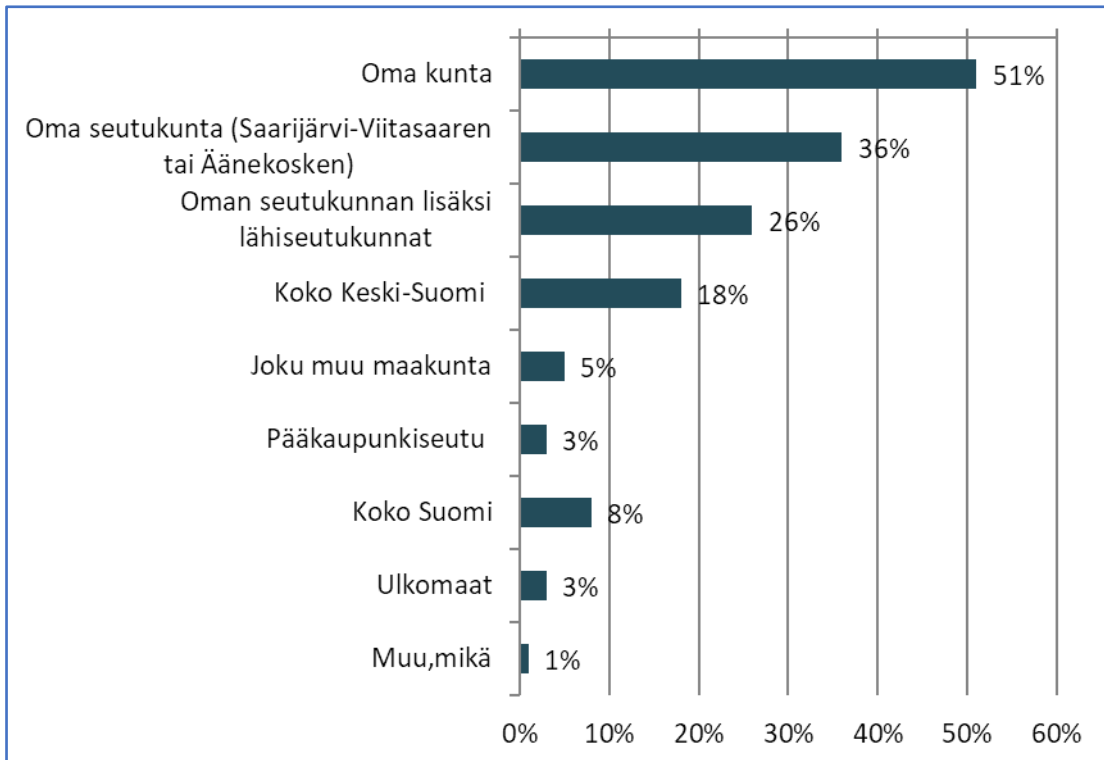
Vastaajia 610.



**Kuvio 28:** Työnhakijoiden työtehtävien tasot

Suurin osa eli 86 % vastaajista hakee nyt tai valmistuessaan työntekijätason töitä. Alemman toimihenkilötason työtehtäviä haetaan noin neljänneksen osuudella.

**Kysymys: Kuinka laaja on työnhakualaeesi nyt tai valmistuessasi? (Voit valita useamman vaihtoehdon)** Vastaajia 615.



**Kuvio 29:** Työnhakijoiden työnhakualaet

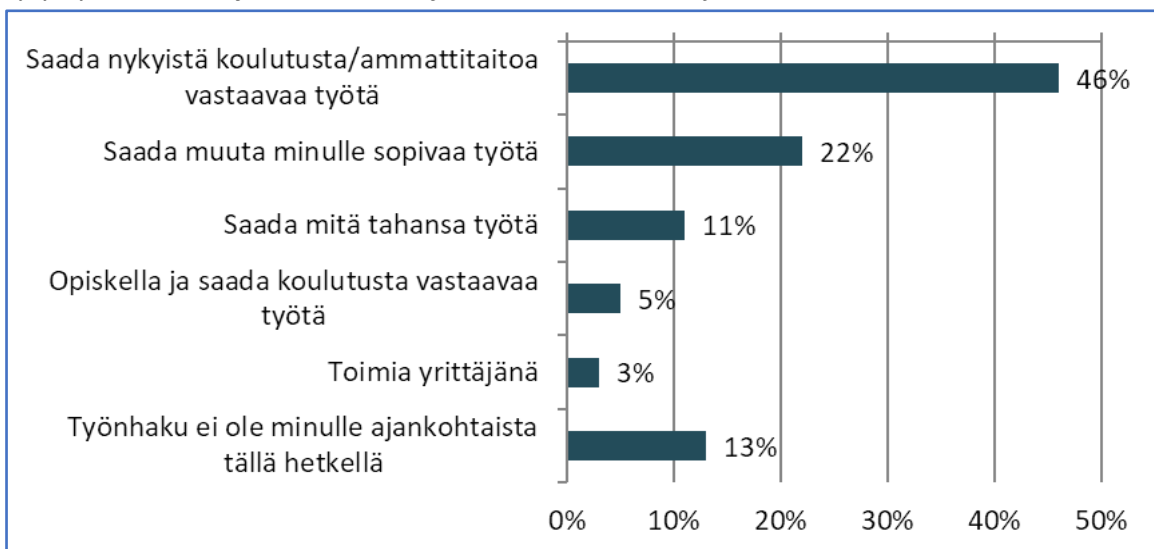
Oma kunta on suosituin työnhakualue ja suosio vähenee asteittain, mitä isommaksi ja kauemmaksi työnhakualue laajenee. Nuoremmat vastaajat hakevat työpaikkoja laajemmalta alueelta kuin iäkkäämmät vastaajat.

Kyselyn toteutusalueella liikkumisen vaikeus nousi esiin kaikkien vastaajaryhmien haastatteluissa. Oman auton ja ajokortin puute oli usein este työpaikan vastaanottamiselle.

Työnhakijoiden haastatteluissa työnhakualueen laajentamisen esteenä nähtiin mm. raha, perheen ja kodin sijainti kotipaikkakunnalla, huonokuntoisista sukulaisista huolehtiminen, lasten yhteishuoltajuus sekä pienten lasten lyhyet koulu- tai hoitopäivät.

Muuttamiseen työn perässä kannustaisi tarpeeksi iso palkka, asuntoetu, mielekäs työ sekä puolison muuttaminen mukana.

**Kysymys: Mikä on työnhakusi ensisijainen tavoite? Vastaajia 602.**



**Kuvio 30:** Työnhakijoiden työnhaun ensisijaiset tavoitteet

Työnhakijoista noin puolen ensisijainen työnhaun tavoite on saada nykyistä koulutusta tai ammattitaitoa vastaavaa työtä. Noin neljännes tavoittelee mitä tahansa heille sopivaa työtä ja 11 % tavoittelee mitä tahansa työtä.

Kysymys: **Mitä kautta etsit työtä, valitse 1-5 tärkeintä?** Vastaajia 618.



**Kuvio 31:** Työnhakijoiden työnhaun tärkeimmät kanavat

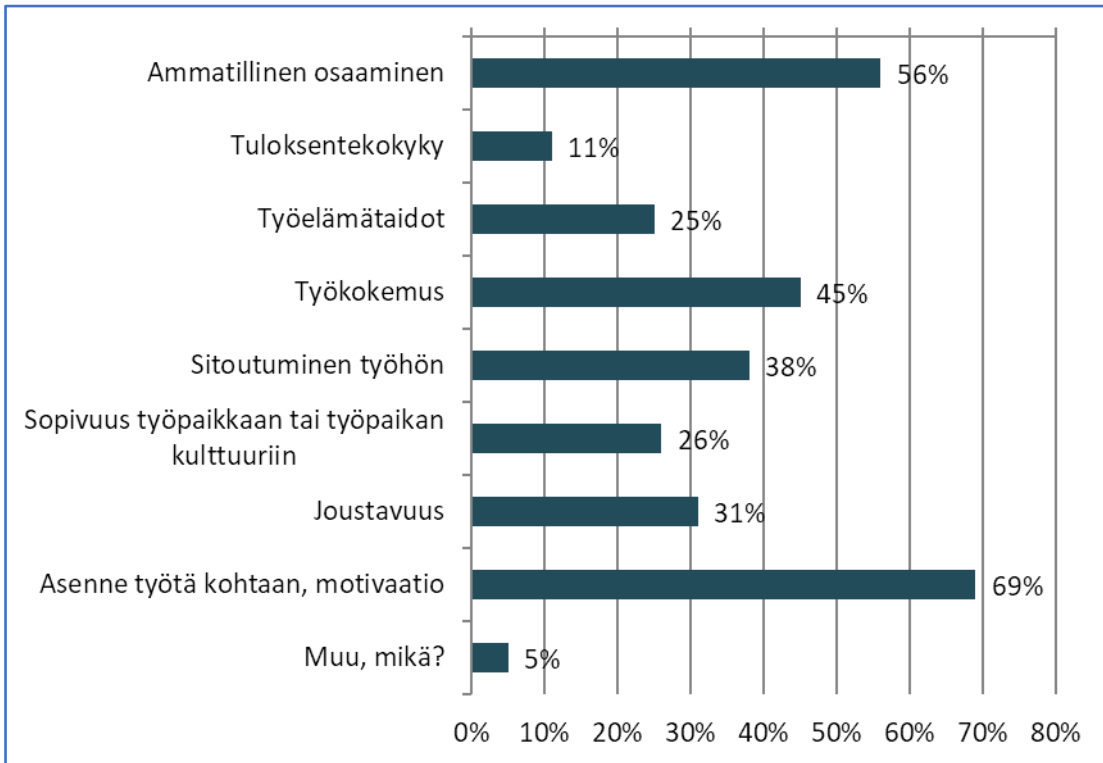
Omien kontaktien ja verkostojen tärkeys korostuu vastauksissa sekä erilaiset muut sähköiset työnhakukanavat ja yhteydenotto työnantajiin. Nuoremmat käyttävät ns. modernimpia tapoja etsiä töitä suhteellisesti enemmän kuin iäkkäämmät työnhakijat.

Työnhakijoilta kysyttiin lisäksi, kuinka usein he ovat lähettäneet työhakemuksia tai ovat olleet yhteydessä työnantajiin viimeisen vuoden aikana. Vastaajista yksi prosentti on tehnyt niin päivittäin, 9 % viikoittain, 23 % useita kertoja kuukaudessa ja 67 % harvemmin.

Haastatteluissa erityisesti Saarijärvi-Viitasaaren seutukunnalla toistui vastaus: ”en hae töitä, koska ei ole mitä hakea”. Toimivimmaksi työnhakukanavaksi haastatteluissa nousi ”puskaradio” ja omatoimisuus. Työnhakijat käyvät itse kysymässä työtä ja kertomassa itsestään.

”Valmistumisen jälkeen soitin kaupungille ja kysyin töitä. Melkein koko viime vuoden sain olla töissä eri mittaisissa sijaisuuksissa.” (Työnhakija).

Kysymys: **Valitse 3 tärkeintä ominaisuutta, joilla uskot olevan kaikista eniten merkitystä työpaikan saantiin omalla kohdallasi?** Vastaajia 620.

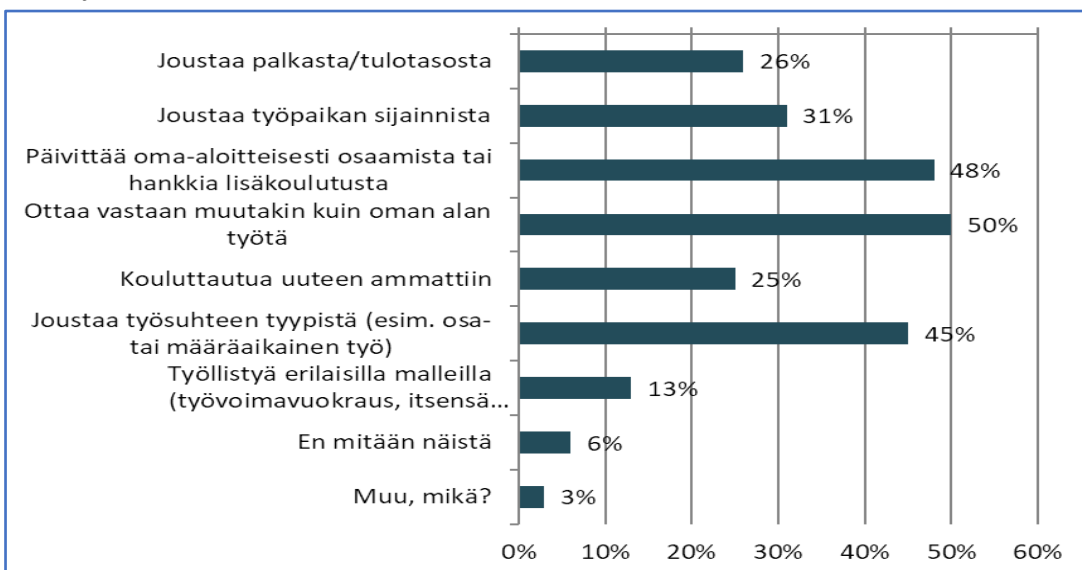


**Kuvio 32:** Työnhakijoiden itseensä nähden tärkeimmät ominaisuudet työpaikan saannissa

Työkokemus korostuu erityisesti iäkkäämpien vastaajien kohdalla, koska heille on kertynyt työkokemusta enemmän kuin nuoremmille. Iäkkäämpien työnhakijoiden mielestä asenne työtä kohtaan ja motivaatio eivät ole suhteellisesti niin tärkeitä asioita kuin nuorempien mielestä.

”Asenne näkyy omatoimisuudessa tehdä työtä, tehdä ne kunnolla ja ottamalla itse yhteyttä työnantajiin. Käyttää suosittelijoita ja vanhoja suhteita.” (Työnhakija)

Kysymys: **Valitse enintään 3 merkittävintä asiaa, joita olisit valmis tekemään työpaikan saamiseksi?** Vastaajia 617.



**Kuvio 33:** Työnhakijoiden valmiudet työpaikan saamiseksi

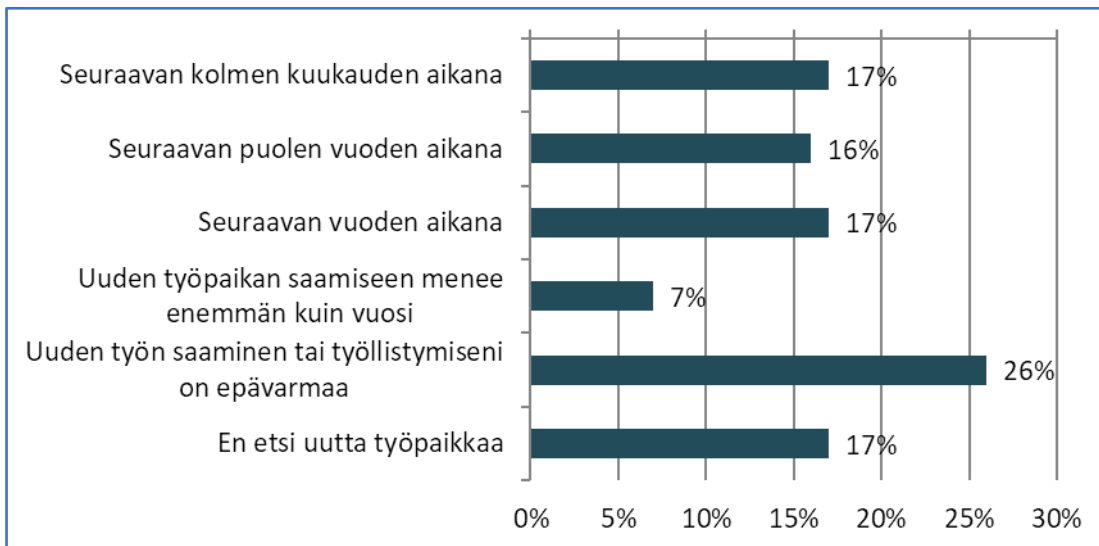
Erityisesti nuoret ovat valmiita joustamaan työpaikan sijainnissa. 35-54 vuotiaat ovat suhteellisesti valmiimpia päivittämään oma-aloitteisesti osaamistaan tai hankkimaan lisäkoulutusta kuin muun ikäiset työnhakijat.

Lisäksi 75 % vastaajista näkee nykyisen asuinpaikkakuntansa todennäköisenä asuinpaikkanaan myös tulevaisuudessa. Neljännes uskoo muuttavansa muualle joko työn perässä, jatko-opiskelemaan tai muista syistä. Nuoremmat vastaajat muuttavat todennäköisemmin muualle kuin iäkkäämmät.

Uudelle alalle kouluttautuminen oli monen työnhakijan mielessä haastattelussa. Tähän toivottiin enemmän ohjausta ja tietoa erityisesti vanhemmilta työnhakijoilta. Haluttiin tietoa, miten ja missä kouluttautua sekä erityisesti tietoa siitä, millä alalla työtä riittää myös tulevaisuudessa.

Esteenä työllistymistä edistäville muutoksille mainittiin ikä, terveysongelmat, taloudellinen epävarmuus sekä uskallus vaihtaa paikkakuntaa, tai lähteä opiskelemaan uutta alaa. Osa-aikatyön yhteensovittaminen työttömyystukien kanssa oli ollut monella hankalaa.

**Kysymys: Koska arvioisit saavasi uuden työpaikan? Vastaajia 615.**



**Kuvio 34:** Työnhakijoiden arvio aikajänteestä saada uusi työpaikka

Suurin osa vastaajista arvioi, että uuden työpaikan saamisessa voi mennä pidemmän aikaa tai se on kokonaan epävarmaa.

”Olen jo 57-vuotias, joten työnsaanti on todella haastavaa. Ei tämän ikäistä enää ihan helpolla töihin oteta.” (Työnhakija)

Kysymys: **Mitä kehitettävää yritysten ja työnantajien nykyisissä rekrytointikäytännöissä mielestäsi on? (Voit valita useamman vaihtoehdon)** Vastaajia 596.

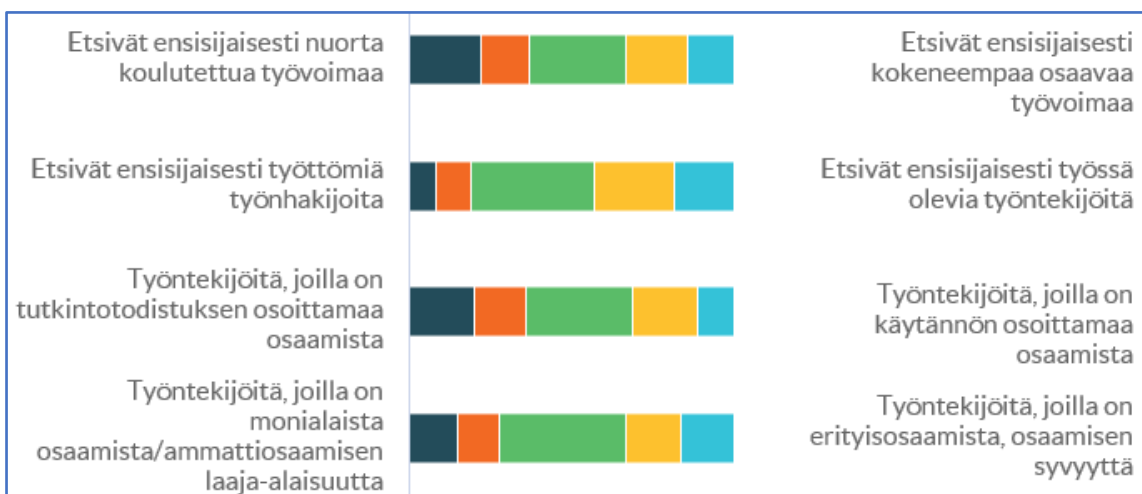


**Kuvio 35:** Mitä työnhakijat toivoisivat työnantajien kehittävän rekrytointikäytännöissään

Vastaajien iän merkitys näkyy erityisesti työkokemusvaatimusten kokemisessa liian suuriksi; Osuudet nuorimmilla ikäluokilla on yli 60 % ja iäkkäimmillä noin 20 % kohdalla.

Haastatteluissa työnhaku koettiin liian pirstaloituneena tänä päivänä. Pitäisi osata hakea sähköisesti monia eri kanavia pitkin. Erityisesti yksityisen työnvälityksen sähköiset lomakkeet koettiin liian työläinä ja monimutkaisina. Yksityistä työvälitystä karsastettiin myös siksi, että haluttiin olla suoraan yhteydessä työnantajaan.

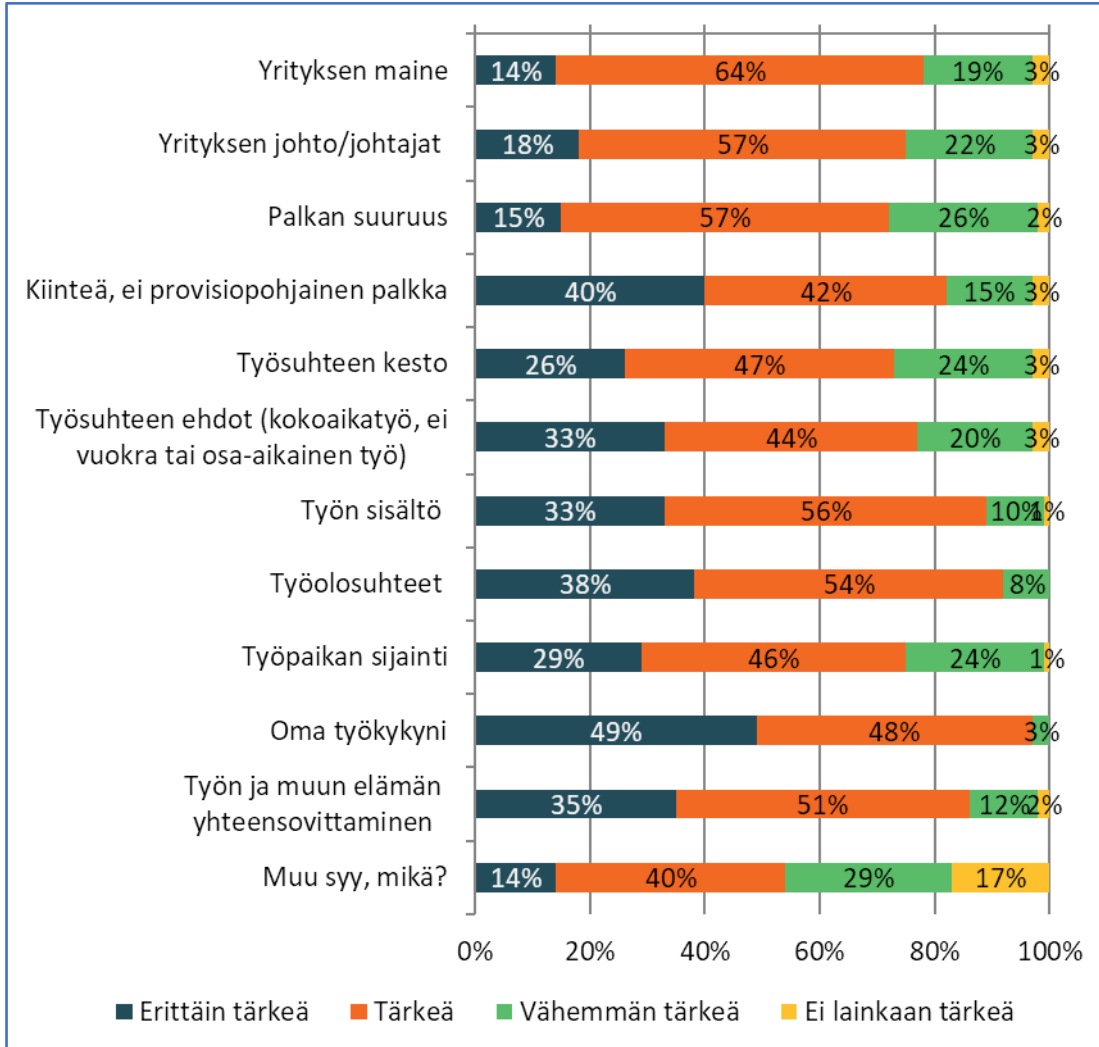
Kysymys: **Millaisia mielikuvia sinulla on siitä, millaista työvoimaa alueen yritykset etsivät?** Vastaajia 620.



**Kuvio 36:** Työnhakijoiden mielikuvat yritysten työvoiman etsimiskriteereistä (asteikko 1-5)

Ikäluokittain vertailtuna nuoremmat uskovat yritysten etsivän kokeneempaa osaavaa työvoimaa ja iäkkäämmät päinvastoin nuorempaa koulutettua työvoimaa. Muissa mielikuvissa ei ole merkittäviä eroja ikäluokkien suhteen.

Kysymys: **Kuinka tärkeitä seuraavat seikat ovat sinulle kun haet työpaikkaa?** Vastaajia 623.

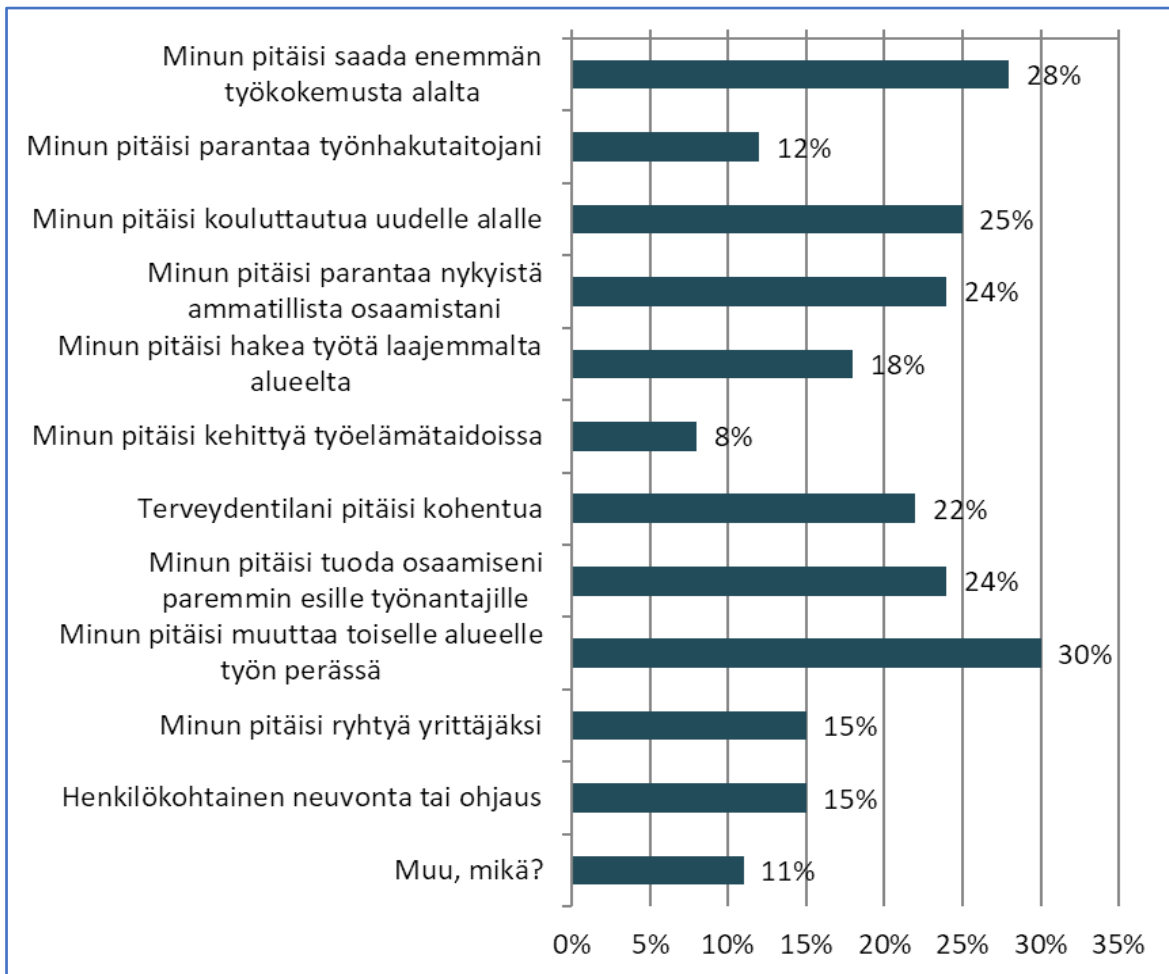


**Kuvio 37:** Työnhakijoiden työpaikkaa hakevien yrityksiin liittyvät tärkeimmät asiat

Ikäluokittain vertailtuna ei löytynyt merkittäviä eroja vastaajien väliltä.

Lisäksi työnhakijavastaajista noin kolmannes oli päättänyt työsuhteen edellä mainituista tai muista seikoista johtuen.

Kysymys: **Mitkä seikat parantaisivat työllistymistäsi parhaiten? Voit valita useamman vaihtoehdon.**  
Vastaajia 584.



**Kuvio 38:** Työnhakijoiden työllistymistä parantavat seikat

Ikäluokittain tarkasteltuna nuoremmat toivoisivat luonnollisesti enemmän työkokemusta kuin iäkkäämmät vastaajat. Nuoremmat näkivät lisäksi laajemmalta alueelta töiden etsimisen ja muuttamisen tärkeäimpinä seikkoina parantaa työllistymistä kuin iäkkäämmät vastaajat.

”Pitää vaan laittaa paljon hakemuksia ja olla oma itsensä.” (Työnhakija)

”Lisää henkilökohtaista palvelua TE-toimistosta.” (Työnhakija)

Avoimissa vastauksissa toivottiin lisää henkilökohtaista ohjausta, neuvontaa ja tietoa mistä työtä hakea. Palkkatuki ja työkokeilut koettiin toimiviksi tavoiksi työllistyä. Täydennyskoulutuksesta oli myös hyviä kokemuksia. Osa vastaajista koki persoonaansa liittyvien ongelmien vaikeuttavan työllistymistä. ”En ole ulospäin suuntautunut ihminen ja asiakaspalvelutehtävät ovat tämän vuoksi mahdottomia.” (Työnhakija).

Uutta alaa ja koulutusta pohti moni työnhakija ja alan valintaan kaivattiin enemmän tukea. Suhteiden ja suositusten merkitystä korostettiin työnhaussa.

### 4.3 Ohjausverkostokysely

Viimeinen sähköisen kyselyn erä lähti ohjausverkostolle, koska haluttiin saada ensin alustavat tulokset työnhakija- ja yrityskyselystä. Alueen ohjausverkostoon tässä selvityksessä kuuluivat TE-toimiston asiantuntijat, kuntien työllisyysasiantuntijat ja työpajojen henkilöstö, 3. sektori, työllisyys Hankkeiden henkilöstö, henkilöstövuokrausfirmojen edustajat, kehittämissyhtiöiden henkilöstö sekä ammatillisten oppilaitosten kouluttajat, opinto-ohjaajat ja johto. Ohjausverkoston kyselyyn tuli vastauksia kaikkiaan 87 kpl.

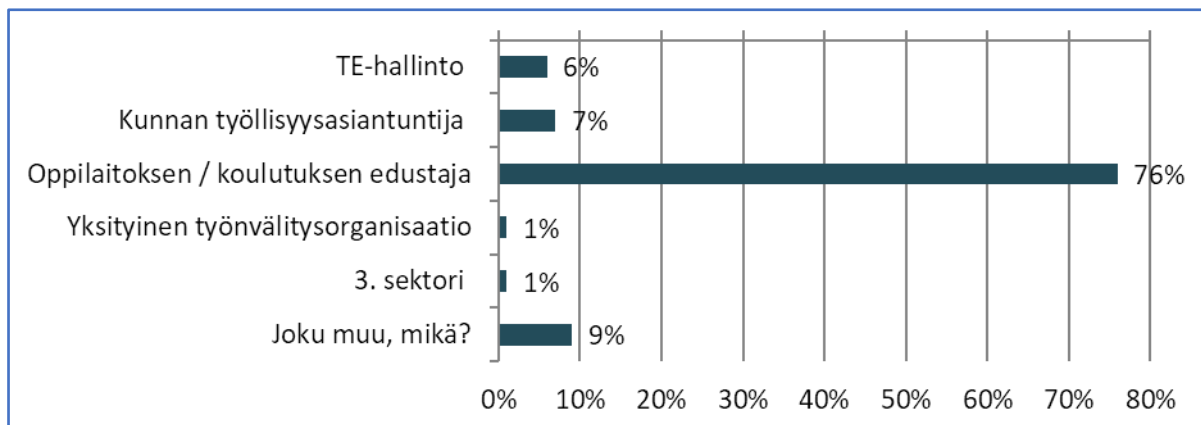
Ohjausverkostolta kysyttiin:

- työnhakijoiden valmiuksista hakea töitä
- oppilaitokset työelämätaidojen opetuksesta
- työnantaja yhteistyöstä
- rekrytointikanavien toimivuudesta
- työllistymisestä ja työvoimapulasta
- työllistymisen edistämisen keinoista
- seutukunnan yritysten työllistämisestä

Ohjausverkoston haastatteluissa kysymykset käsittelivät

- tiedonkulun parantamista
- osaamisen kehittämistä
- työnhakutaitojen ohjausta
- henkilöstöpalveluyrityksiä rekrytointikanavina
- ammattialojen ja työpaikkojen vetovoimaisuutta
- ohjausprosessin kehittämistä

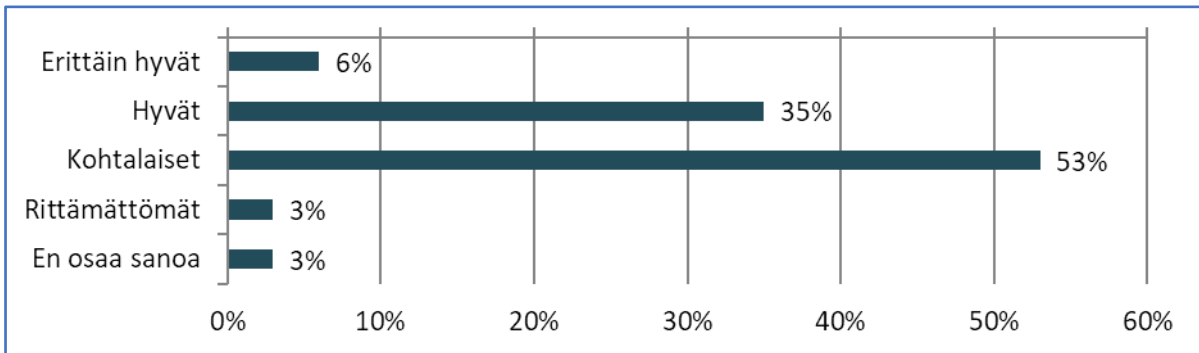
Kysymys: **Mikä on näkökulmasi kyselyyn?** Vastaajia 87.



**Kuvio 39:** Ohjausverkoston näkökulma kyselyyn

Ohjausverkostovastaajista valtaosa eli 76 % olivat oppilaitoksen/koulutuksen edustajia. Vastaajien organisaation kotipaikkana oli hieman yli puolella Äänekoski. Noin kymmenen prosentin vaiheilla kotipaikkana oli Saarijärvi, Viitasaari, Karstula sekä useampi edellä mainituista (kaikista vastausvaihtoehdoista).

Kysymys: **Millaiset ovat opiskelijoiden valmiudet hakea töitä?** Vastaajia 66.



**Kuvio 40:** Ohjausverkoston näkemys opiskelijoiden työnhakuvalmiuksista

Ohjausverkoston vastauksissa 53 % mukaan opiskelijoilla on kohtalaiset valmiudet hakea töitä ja 41 % mukaan hyvät tai erittäin hyvät valmiudet.

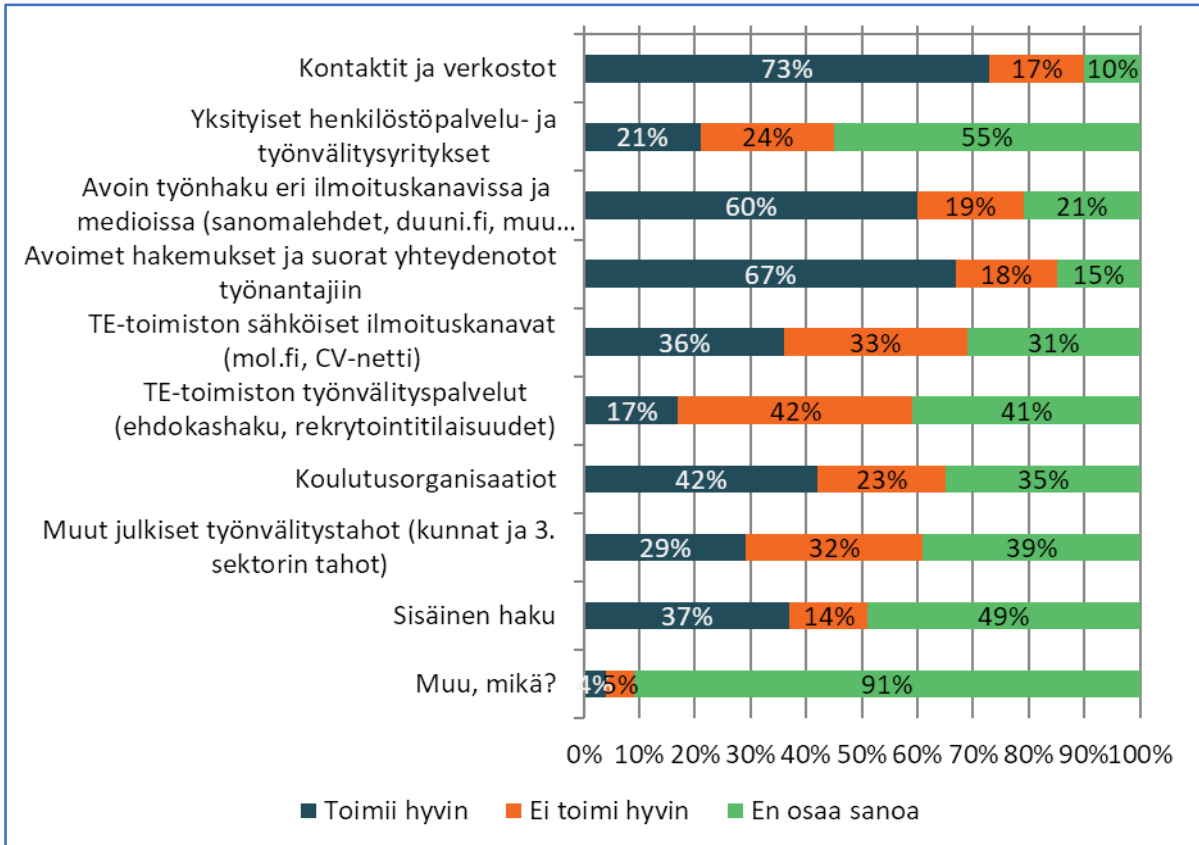
Vastaajista 33 % sanoo opiskelijoiden saavan työnhakuvalmiuksia parantavaa ohjausta ja opetusta koulutuksen aikana riittävästi, 52 % liian vähän ja 15 % ei osaa sanoa.

Kyselyn mukaan opiskelijat hakevat tai tarvitsevat kaikenlaisia työnhakuvalmiuksiin liittyvien taitojen ohjausta mutta erityisesti yhteydenottamista työnantajiin. Työpaikkaohjaajien haastatteluissa toivottiin opettajien olevan yhteydessä ennen harjoittelujaksoja vaikka oppilaat itse paikkoja kysyisivätkin. Työssäoppimisjaksot nähtiin sekä opettajien, että työnantajien haastatteluissa merkittävänä työllistymisen väylänä.

Lisäksi kysyttäessä kuinka usein työnantajat ottavat yhteyttä tarjotakseen työpaikkoja opiskelijoille, vastaajista 17 % kertoo näin tapahtuvan säännöllisesti ja 74 % silloin tällöin. Haastatteluissa toivottiin oppilaitokselle henkilöä tai järjestelmää joka kokoaisi työelämän yhteydenotot.

Kannustaminen itsenäisyyteen jo opiskeluaikana, työnhakuvalmiuksien ohjaaminen, hyvien käytöstapojen edellyttäminen ja tukeminen työssäoppimisjaksoilla olivat tapoja joilla opettajat voivat edistää opiskelijoiden työllistymistä.

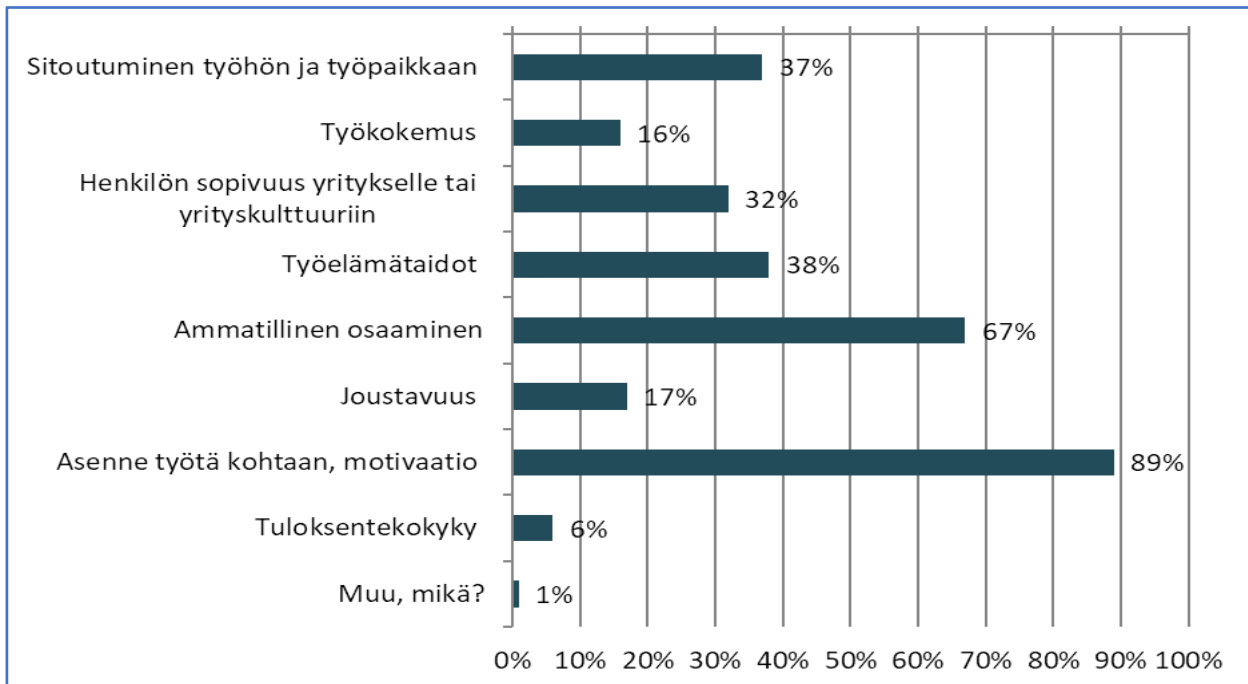
Kysymys: **Miten eri rekrytointikanavat toimivat mielestänne?** Vastaajia 87.



**Kuvio 41:** Rekrytointikanavien toimivuus ohjausverkoston mukaan

Vastaajien mukaan kontaktit ja verkostot, avoimet hakemukset ja suorat yhteydenotot sekä avoin työnhaku eri ilmoituskanavissa ja medioissa ovat kolme toimivinta rekrytointikanavaa. TE-toimiston omat ilmoituskanavat ja palvelut koettiin kiistanalaisiksi tai ei toimiviksi.

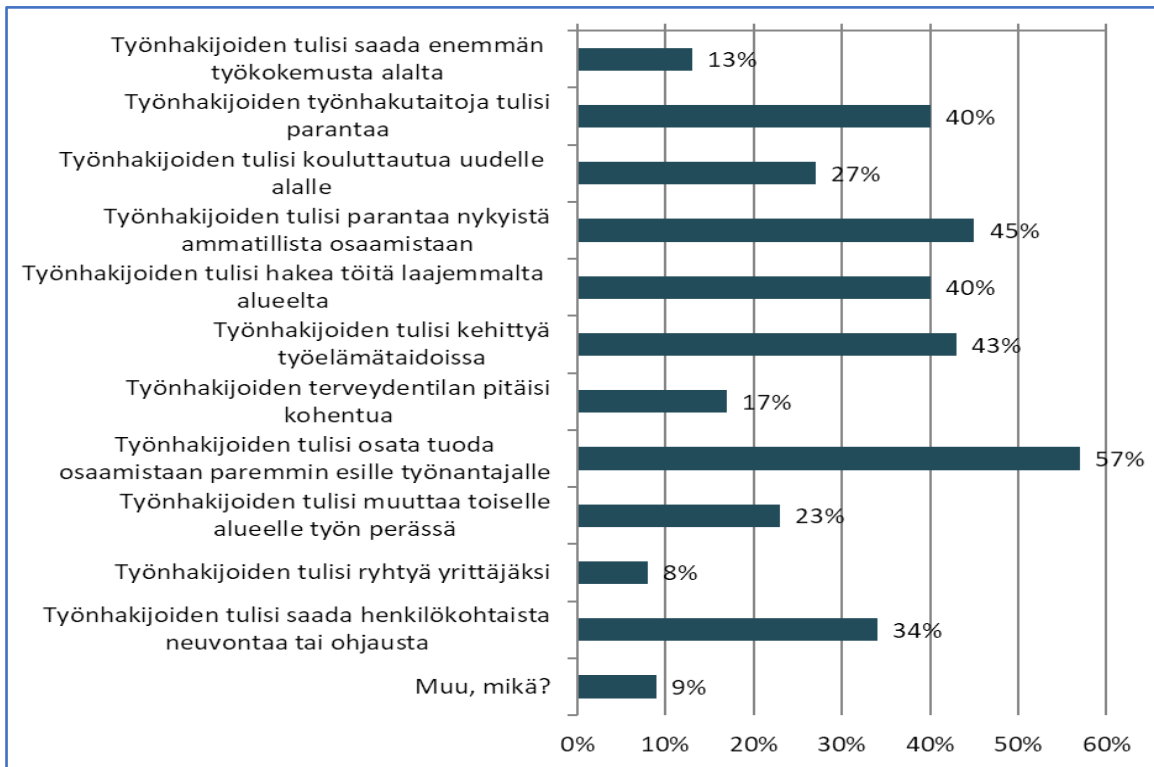
Kysymys: **Valitkaa 3 tärkeintä ominaisuutta joilla on merkitystä, että työnhakija saa töitä?** Vastaajia 87.



**Kuvio 42:** Työnhakijan tärkeimmät ominaisuudet työpaikan saamiseksi

Asenne työtä kohtaan, motivaatio ja ammatillinen osaaminen ovat kaksi selkeästi tärkeintä ominaisuutta vastaajien mukaan. Muita tärkeitä ovat henkilön sitoutuminen, työelämätaidot sekä sopivuus yritykseen. Työkokemus saa vain 16 % osuuden.

**Kysymys: Mitkä seikat mielestänne parantaisivat työnhakijoiden työllistymistä parhaiten? (Voit valita useamman vaihtoehdon)** Vastaajia 87.

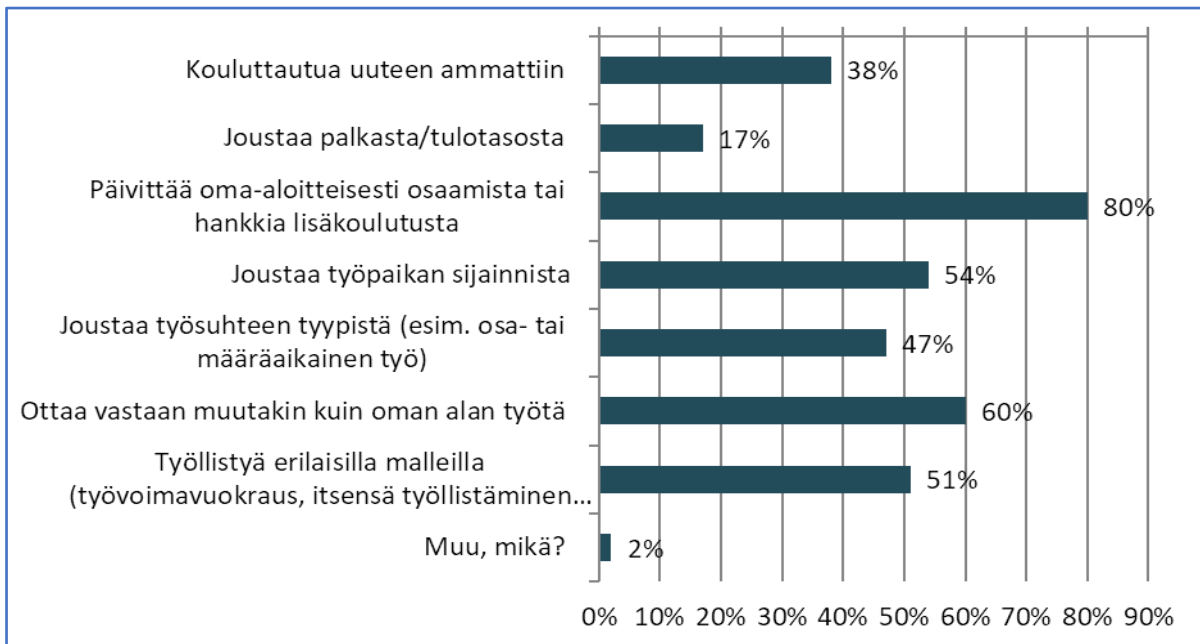


**Kuvio 43:** Työnhakijoiden työllistymistä parantavat tekijät

Vastaajat pitivät työnhakijoiden osaamisen parempaa esittämistä työnantajalle eniten työnhakijan työllistymistä parantavana tekijänä. Erilaisten taitojen kehittämistä pidetään myös tärkeänä sekä työnhakua laajemmalla alueella.

”Työkyky on pitkäaikaistyöttömillä aika heikko, ei jakseta tehdä täysiä työviikkoja.” ”Osalla osaaminen on kapea-alaista ja kohdistuu työtehtäviin joita ei enää ole olemassa, kun teollisuuden yksiköjä on lopetettu. Hakijoiden koulutus on vanhaa, eikä sitä ole päivitetty.” ”Opiskelun rahoitusmahdollisuuksia ei tunneta.” (Ohjausverkosto)

Kysymys: **Mitä seikkoja työnhakijoiden tulisi mielestänne olla valmiita tekemään työpaikan saamiseksi? (Voit valita useamman vaihtoehdon)** Vastaajia 87.



**Kuvio 44:** Työnhakijoiden valmiudet työpaikan saamiseksi

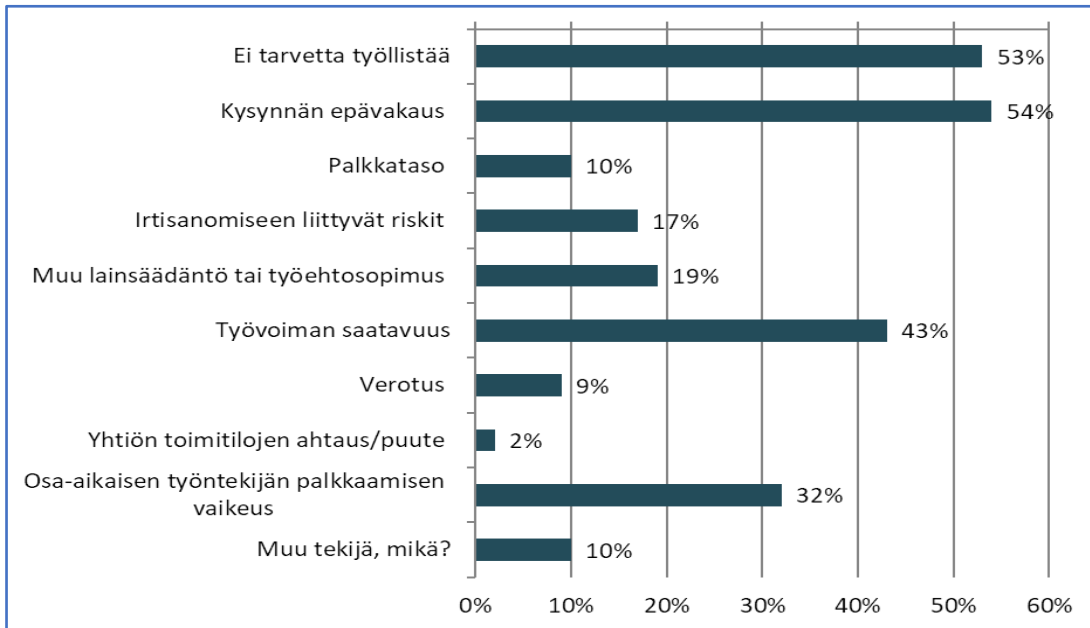
Osaamisen oma-aloitteinen päivittäminen tai lisäkoulutuksen hankkiminen on vastaajien mukaan tärkein seikka, jota työnhakijan tulisi olla valmis tekemään työpaikan saamiseksi. Muita tärkeitä tekijöitä noin 50 % osuudella on erilaiset joustavuudet mutta ei palkasta/tulotasosta joustamista.

Työnhakijoiden ja ohjausverkoston haastatteluiden perusteella lisäkoulutusta ja osaamisen päivitystä edistäisi ohjaus sekä neuvonta alan valinnasta ja koulutuksen tukimahdollisuuksista. Omatoimisesti koulutusvalintojen tekeminen on haastavaa.

”Yhteiskunnan pitäisi tehdä osa-aika ja pätkätyö kannattavaksi. Nykyinen järjestelmä ei kannusta.”  
(Ohjausverkoston edustaja)

”Työn perässä kulkeminen on usein mahdotonta, syrjäseudulla ei kulje julkista liikennettä ja työssäkäyntialue on monelle liian suuri. Uudelleen kouluttautuminen on monelle avain työllisyyteen jos terveydentila sen sallii ja motivaatiota löytyy.” (Ohjausverkoston edustaja)

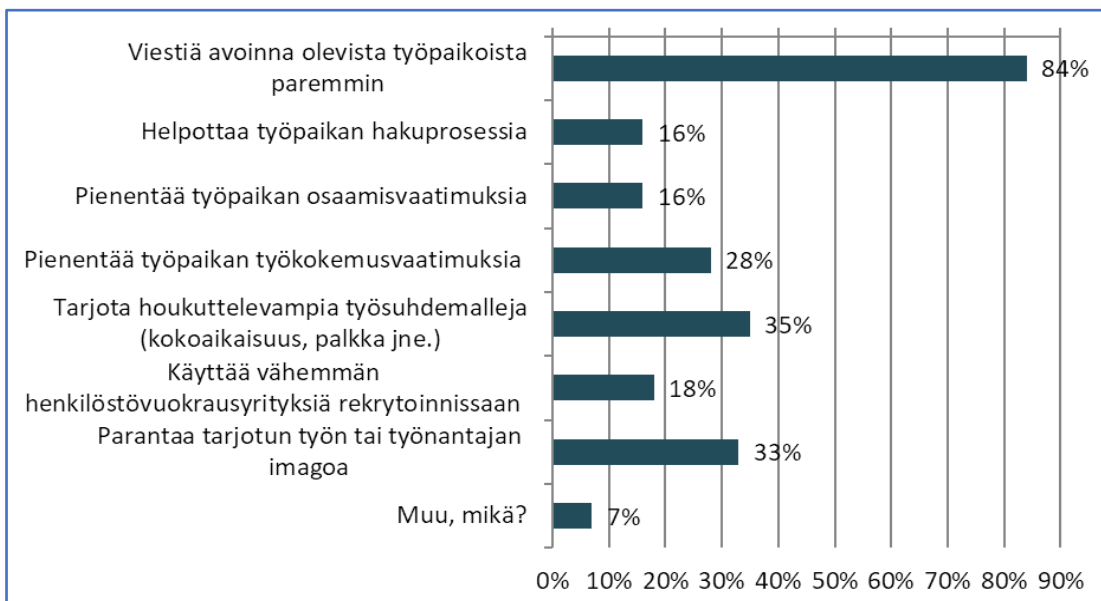
Kysymys: **Mitkä ovat mielestänne alueenne työnantajien työllistämisen pahimpia esteitä? (Voitte valita useamman vaihtoehdon)** Vastaajia 81.



**Kuvio 45:** Alueen työnantajien työllistämisen pahimmat esteet ohjausverkoston mukaan

Vastaajien mukaan kysynnän epävakaous, ei tarvetta työllistää sekä työvoiman saatavuus ovat alueen työnantajien työllistämisen pahimpia esteitä noin 50 % osuuksilla. Noin kolmanneksen mielestä osa-aikaisen työntekijän palkkaamisen vaikeus on paha este. Muiksi työllistämisen esteiksi nousi esimerkiksi yrityksen maineeseen liittyvät tekijät sekä korkeat palkkauksen sivukulut.

Kysymys: **Mitä seikkoja työnantajat voisivat mielestänne kehittää rekrytoidessaan työntekijöitä? (Voitte valita useampia vaihtehtoja)** Vastaajia 83.

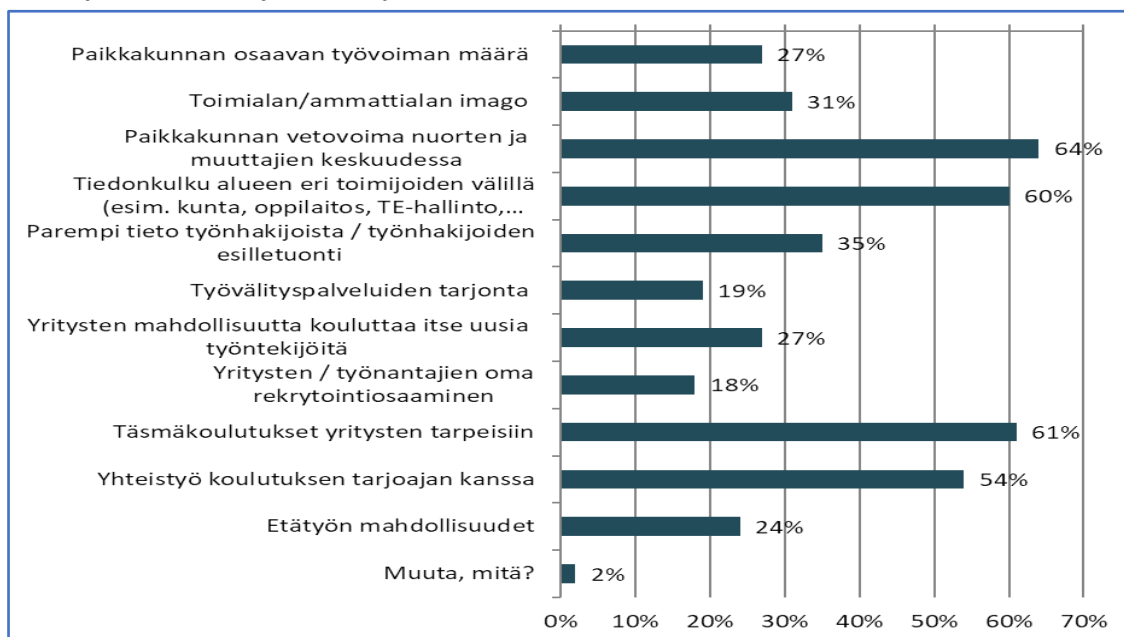


**Kuvio 46:** Työnantajien rekrytointikäytäntöjen kehityskohteita ohjausverkoston mukaan

Ylivoimaisesti tärkein seikka vastaajien mukaan työnantajien rekrytointikäytännöissä on 84 % osuudella viestiä avoinna olevista työpaikoista paremmin.

”Joillain työnantajilla ei ole todennäköisesti realistista kuvaa työnantaja imagostaan. Määrättyjen työnantajien palvelukseen ei kerta kaikkiaan haluta.” ”Yritykset etsivät usein heti valmista 100% työntekijää. Perehdyttämiseen ei ole resursseja.” (Ohjausverkoston edustaja)

**Kysymys: Mitä työvoiman saatavuuteen liittyviä tekijöitä tulisi alueellanne kehittää? (Voitte valita useampia vaihtoehtoja) Vastaajia 85.**



**Kuvio 47:** Alueen työvoiman saatavuuteen liittyvät kehityskohteet ohjausverkoston mukaan

Vastaajien mukaan neljä kehityskohdetta nousee yli muiden; paikkakunnan vetovoima, täsmäkoulutukset yritysten tarpeisiin, tiedonkulku alueen eri toimijoiden välillä sekä yhteistyö koulutuksen tarjoajien kanssa.

”Oppilaitosten ja yritysten välinen yhteistyö on luontevaa ja enemmän voisi hyödyntää täsmäkoulutuksia, joilla yritys saisi koulutettua potentiaalisia hakijoita työelämän muuttuviin tarpeisiin.” ”Nopeasti ja joustavasti koulutuksia aloille, joilla on kysyntää.” (Ohjausverkoston edustajat)

Haastatteluissa paikkakunnan työ- ja koulutusmahdollisuudet koettiin ongelmana erityisesti nuorilla aikuisilla. Jos parisuhteessa elävillä vain toisella on työtä/opiskelupaikka, on todennäköistä, että lähdetään suuremmille paikkakunnille.

Tiedonkulun haasteet korostuivat kaikkien kohderyhmien haastatteluissa. Erityisesti vähän aikaa työttömänä olleiden tietojen saamista pidettiin ongelmana ja tietosuojaa työnhakijoiden tiedoista liian vahvana. Työnantajat ja ohjausverkosto toivoivat järjestelmää, jossa olisi kaikki työnhakijat saatavilla seutukunnalta. Tietoa avoinna olevista työpaikoista haluttiin lisää niin ohjausverkoston kuin työnhakijoidenkin taholta.

#### 4.4 Yhteenveto

Yrityksillä, työnhakijoilla kuin ohjausverkostollakin on pitkälti sama näkemys toimivimmista rekrytointikanavista. Työnhakijat käyttävät TE-toimiston sähköisiä ilmoituskanavia jonkun verran enemmän kuin yritykset ja ohjausverkosto näitä painottavat. Työnhakijoista vain 23 % pitää hakijaa kiinnostavien työnantajien verkkosivujen kautta töiden etsimistä 1-5 tärkeimmän kanavan joukossa.

Kaikki kolme kohderyhmää pitävät asennetta työhön, motivaatiota sekä ammatillista osaamista kahtena tärkeimpänä ominaisuutena työpaikan saamiseksi. Näistä yritykset pitävät molempia edellä mainittuja ominaisuuksia yhtä tärkeinä, mutta työnhakijat ja ohjausverkosto pitävät ammatillista osaamista vähemmän tärkeänä. Työnhakijoiden vastauksissa työkokemuksen tärkeys nousee kolmanneksi tärkeimmäksi tekijäksi, kun yritysten ja ohjausverkoston mukaan se on huomattavasti vähemmän tärkeä tekijä. Yritykset korostavat sitoutumista ja henkilön sopivuutta yritykseen motivaation ja osaamisen jälkeen tärkeimpinä tekijöinä jonkun verran enemmän kuin työnhakijat ja ohjausverkosto arvostavat kyseisiä asioita.

Työnhakijat nostivat yritysten rekrytointikäytännöissä suurimmaksi kehityskohteeksi yritysten käyttävän liikaa henkilöstövuokrausyrityksiä rekrytoinnissa 41 % osuudella. Yrityskyselyssä kuitenkin vain 10 % piti vuokratyövoiman käyttöä yleisenä keinona varmistaa osaavan työvoiman saannin. Ohjausverkostosta 84 % piti yritysten viestinnän kehittämistä avoimena olevista työpaikoista tärkeimpänä kehityskohteena. Työnhakijoista 39 %:n mielestä ei ole riittävästi tietoa kuka tarvitsee työvoimaa.

Ohjausverkoston ja työnhakijoiden näkemys eroaa myös tarjotun työn ja työnantajan imagon suhteen työnhakijoiden pitäessä sitä selkeästi pienempänä kehityskohteena kuin ohjausverkosto.

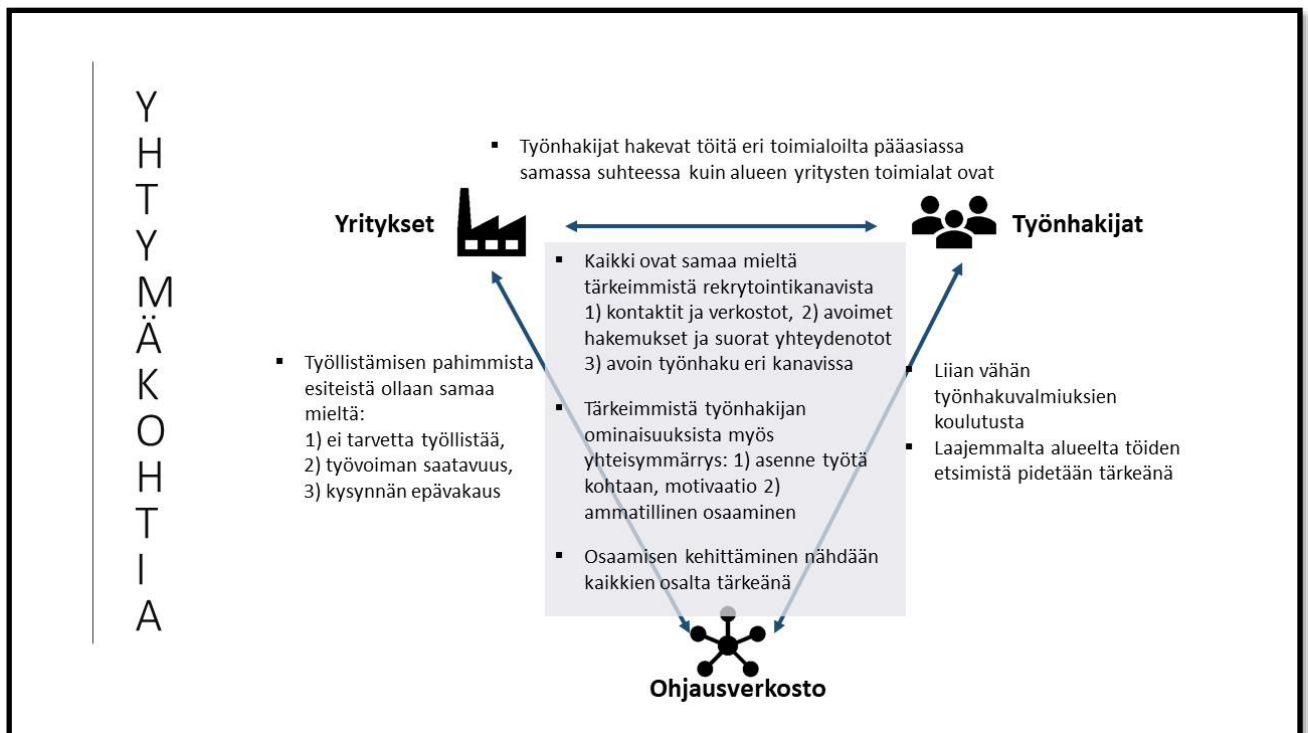
Yritysten rekrytointiin liittyvissä mielikuvissa työnhakijat uskovat yritysten hakevan ensisijaisesti enemmän työssä olevia työnhakijoista kuin työttömiä työnhakijoita. Tätä eivät kuitenkaan yritykset yhtä selvästi tuo esiin. Yritykset painottavat lisäksi enemmän käytännön osaamista kuin työnhakijat uskovat.

Yritykset pitivät tarvittavan osaamisen puuttumista sekä henkilökohtaisia ominaisuuksia kahtena selkeästi tärkeimpänä työnhakijaan liittyvänä tekijänä, jotka ovat vaikuttaneet kielteisiin rekrytointikokemuksiin. Vastaavasti työnhakijoista noin puolet on valmiita oma-aloitteisesti päivittämään osaamistaan tai hankkimaan lisäkoulutusta ja ohjausverkosto nosti saman asian selkeästi tärkeimmäksi asiaksi omissa vastauksissaan. Ovatko työnhakijat tietoisia, että heidän henkilökohtaiset ominaisuudet ovat toiseksi kielteisin tekijä yritysten rekrytointikokemuksissa?

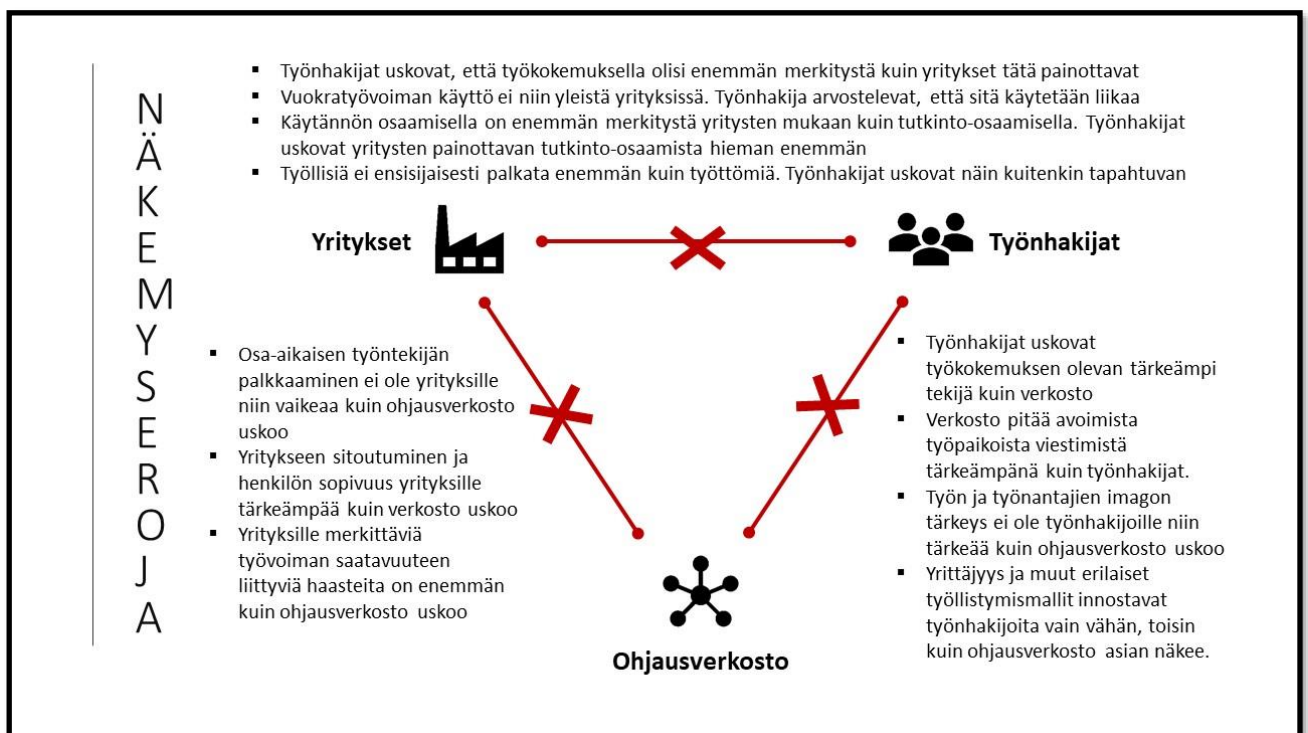
Työllistämisen pahimmista esteistä yritykset ja ohjausverkosto ovat varsin samaa mieltä. Osa-aikaisen työntekijän palkkaamisen vaikeus ei ole yritysten mukaan yhtä hankala este kuin ohjausverkosto uskoo.

Työnhakijakyselyssä opiskelijana olevien riittävä opastus työnhakuun on jäänyt 41 % mukaan kokonaan pois tai vähäiseksi. Ohjausverkostolta kysyttäessä hieman yli puolet vastaajista sanoo, että opiskelijoilla on vain kohtalaiset valmiudet hakea töitä ja opiskelijat saavan liian vähän työhakuvalmiuksia parantavaa ohjausta ja opetusta koulutuksen aikana. Työnhakuvalmiuksien riittävä opetus tulisi täten varmistaa kaikissa oppilaitoksissa.

Ohjausverkoston näkemys työvoiman saatavuuteen liittyvien tekijöiden kehittämisestä liittyy pääasiassa paikkakunnan vetovoimaan, täsmäkoulutuksiin sekä yhteistyöhön ja viestintään. Yritykset nostavat selkeästi useampia tekijöitä työvoiman saatavuuteen liittyen esille, joilla on heille merkitystä.



**Kuvio 48:** Yhtymäkohtia eri vastaajaryhmien osalta (Lähde Mikko Kesä Oy)



**Kuvio 49:** Näkemyseroja eri vastaajaryhmien osalta (Lähde Mikko Kesä Oy)

## 5. Johtopäätökset

### 5.1 Onnistumisia ja oppeja rekrytointi- ja työnhakukäytännöistä

Tässä luvussa olevat tiedot on kerätty eri vastaajaryhmien sähköisen kyselyn vapaista vastauksista sekä haastatteluista. Onnistuneita kokemuksia mainittiin kaikkiaan yli 300. Ne keskittyivät sisällöllisesti muutamiin pääkohtiin. Onnistumisia ja toimivia käytäntöjä tuotiin esiin eri toimijoiden yhteistyön kautta, yksittäisen työnhakijan tai opiskelijan näkökulmasta, organisaation tai yrityksen oman toiminnan tuloksena sekä paikallisten toimijoiden luoman toimintatavan näkökulmasta.

Työkokeilu ja lyhyt määräaikainen työ avaavat usein oppisopimuspaikan ja mahdollisuuden työllistyä. Oppisopimus nähtiin tärkeänä koulutusmuotona, jonka kautta voidaan työllistyä. Rekrytointeja tukevat myös onnistuneet rekrykoulutukset. Työvoimakoulutus/rekrykoulutus, joka on toteutettu hyvin, toi varman työpaikan halukkaille työhön sopiville henkilöille. Kun suunnitellaan yrityksille täsmäkoulutuksia, niin on tärkeää, että esiin nousseisiin tarpeisiin reagoidaan nopeasti ja saadaan koulutus käyntiin.

Tulevan työnhakijan näkökulmasta hyvin tehty harjoittelu tai työssä oppiminen tukevat työllistymistä, sillä niistä jäädään usein töihin ja sitä kautta työllistytään. Työkokeiluista monella oli positiivisia kokemuksia ja se auttoi työllistymään. Samoin työnantajan saama palkkatuki on toiminut työllistymistä tukevasti. Parhaimmassa tapauksessa nämä palvelut tukevat tulevia opintoja ja kerryttävät kokemusta.

Työnhakukanavista todettiin toimivaksi puskaradio, joka oli useimmin toistuva vastaus. Omatoimisuus ja käyminen työpaikalla tai ottamalla yhteyttä työnantajaan todettiin useassa vastauksessa toimivimmaksi käytännöksi. Työhaussa näyttää työnhakijan omatoimisuus olevan keskeinen asia, joka johtaa työsuhteeseen. Tässä se, että itse käy työpaikalla tai ottaa yhteyttä suoraan työpaikkaan tuottaa parhaiten tulosta. Koulutusorganisaation kannalta tiivis työelämäyhteistyö on tärkeää, sillä opiskelijat työllistyvät myös oppilaitoksen kautta. Aiemmin TE-toimiston palveluista sai neuvoa, mistä hakea töitä.

Merkittävää näytti olevan myös se, että pääsi yritykseen työkokeiluun tai tekemään sijaisuutta tai lyhyttäkin työjaksoa ja samalla osoitti oman osaamisen hyödyn työnantajalle. Mainintoja oli myös siitä, että päivitetty CV ja työnhakukoulutuksissa saatu osaaminen oli johtanut työllistymiseen. Yksittäisestä onnistuneesta rekrytointiprosessista mainittiin Uudenkaupungin autotehtaan rekrytointiprosessi. Lukuisiin työhaastatteluihin osallistuminen toi varmuutta työnhakuun, vaikka ne eivät johtaisikaan työllistymiseen.

Suhteet ja verkostot ovat tärkeitä työhaussa. Pitämällä yhteyttä oman alan työntekijöihin ja sitä kautta työpaikkoihin ja yhteydenpito tuttuihin työnantajiin edistää työllistymistä.

Koulutuksen aikana opiskelijoita kannustettiin jättämään avoimia hakemuksia yrityksissä käydessään. Opintojen alkuvaiheessa joillakin aloilla mennään luokan kanssa yrityksiin osallistumaan oikeisiin työtehtäviin esim. isoissa tapahtumissa. Tällöin työ ja työnantajat tulevat tutuksi. Tässä myös työnantajat voivat tutustua opiskelijoihin ja opettajat näkevät miten opiskelijat toimivat tositilanteessa.

Suorat yrityskontaktit nähtiin toimivina, tästä esimerkkinä yritysasiamestointi, jossa selvitetään yritysten tarpeita ja jolla on myös pääsy työnhakijarekisteriin. Yritysten ja työnhakijoiden saatetaan yhteen ja samalla kerrotaan myös tukimahdollisuuksista.

Työnhakijoiden ja työnantajien alakohtaiset tapahtumat, rekrymessut ja vastaavat tuotiin esiin, koska ne ovat luonteeltaan matalan kynnyksen kohtaamistilaisuuksia. Työnantaja kertoo mitä osaamista nyt tarvitaan, eikä työnhakijalle tule liikaa paineita omasta osaamisestaan. Rekrymessuilta työnantaja on saanut hyviä työntekijöitä.

### **Yritysten ja työnantajien vastauksista nousi esiin seuraavia asioita**

Myönteisiin rekrytointikokemuksiin yritysten kannalta vaikutti se, että itse pystyi vastaamaan rekrytoinnista. Tällöin voi valinnan tehdä kaikista hakijoista eikä ole välikäsiä tai suodattimia välissä. Tärkeänä pidettiin sitä, että yrityksellä on reursseja panostaa rekrytointiprosessiin. Kun yrityksellä on positiivinen maine, yrityksen johtamismalli ja työilmapiiri on koettu positiiviseksi, työnhakijat ottavat itse yhteyttä.

Hyviä työntekijöitä on saatu myös silloin, kun yrityksellä on mahdollisuus palkata uusi työntekijä, vaikka varsinainen haku ei olekaan päällä. Sisäiset rekrytoinnit ovat toimineet hyvin, samoin sosiaalisen median kautta löytyy työnhakijoita. Työnantajat mainitsivat, että työharjoittelun kautta on löytynyt hyviä työntekijöitä.

Oppilaitosten kanssa tehtävä yhteistyö lisäsi myönteisiä rekrytointikokemuksia. TE-toimistonkin kautta on löytynyt työntekijöitä. Usein viitattiin aikaan taaksepäin, jolloin TE-toimiston etuna oli se, että se oli lähellä, tunti alueensa työnhakijat ja työnantajat ja yhteistyö toimivat kiitettävästi.

Työnhakijan oma aktiivisuus koettiin positiivisena asiana, kun työnhakija antaa itsestään kuvan, että hän on kiinnostunut työpaikasta ja työtehtävistä ja on ottanut asioista etukäteen selvää. Samoin työnhakijan nopea vastaus työnantajan lisäkysymyksiin mainittiin myönteisenä asiana. Motivaation ja oikean asenteen osoittaminen nähtiin positiivisena asiana rekrytointitilanteessa.

### **Alueellisista yksittäisistä toimijoista nostettiin esiin seuraavia**

Kehrä Kumppanit ry:n palvelut, joissa palkkatuki ja koulutus ovat yhdistettynä toimivaksi kokonaisuudeksi.

Visio-säätiön malli, jossa työnhakijoita on saatu pysyvään työhön Visio-säätiön vuokratyön kautta. Palkkatukirahoja on riittänyt toiminnan tukemiseksi. Pitkäaikaistyöttömät ovat aluksi kuntouttavassa työtoiminnassa säätiöllä tai kaupungilla. Sen jälkeen on palkkatukijakso yrityksessä tai useammassa yrityksessä. Ohjaus kulkee samalla rinnalla.

Kannonkosken OIVA Oy:n malli. Oiva on yhteiskunnallinen yritys ja työllisyystoimija. Saman katon alla on kunnan työllisyyskoordinaatio, vuokratyö, rekrytointipalvelu sekä Arjen apu kotipalvelu. Toimijalla on hyvä maine seutukunnalla ja hakemuksia tulee paljon. Hakevat työntekijöitä joustavasti monella eri tapaa ja kohtaavat hakijat kasvokkain.

Hankkeista tuotiin esiin Paikko ja Taiko-hankkeet. Niissä olennaista on työntekijöiden jalkautuminen asiakkaiden pariin. Taiko-hankkeessa luotiin malli, jossa työtön työnhakija sai ammatillista valmennusta suoraan työpaikan tarpeeseen ammatinopettajan ohjauksessa.

## 5.2 Selvityksen esiin nostamat kehittämistarpeet

Kehittämistarpeita kerättiin sähköisen kyselyn avoimista tekstivastauksista, haastatteluista ja työpajoista. Kehittämistarpeet on ryhmitelty niin, että ensin on yrityksiltä ja työnantajilta tulleet asiat, sitten työnhakijoiden esiin nostamat seikat ja lopuksi ohjausverkoston mainitsevat asiat. Yksittäisiä ongelmakohtia ja haasteita oli tuotu esiin useita satoja, joten tähän on koottu keskeinen otos osin yhdistellen vastauksia kuitenkin niin, että yksittäiset asiat on kerrottu mahdollisimman autenttisina.

### YRITYKSILTÄ JA TYÖNANTAJILTA TULLEET KEHITTÄMISTARPEET

Yrityksiltä ja työnantajilta tulleet kehittämis ehdotukset liittyivät yleisemmin työllistämiseen ja sen byrokraatiaan, työnvälityksen toimintaan, oppilaitosyhteistyöhön ja alueen vetovoimaan. Kehittämis ehdotuksia tuli yli 50 kpl.

#### Työllistäminen

- Työntekijän palkkaaminen on liian kallista tai riskialtista, jos työntekijä ei sovi kukaan työhön.
- Työllistäminen helpommaksi, lain ja käytäntöjen tulkinnat työllistymistä edistäviksi, paperisota ja byrokraatia minimiin, tukien leikkaaminen työllistymisen alun ajalta pois. Tuettua työllistymistä yrityksiin ulkopuolisen valmennuksen keinoin.
- Toimeentulotuki estää mahdollisten työntekijöiden työhön lähdön täysin. Muka syrjäytyneet ja sosiaalitoimi auttaa, mutta kukaan maksaa tekemättömästä työstä, on yhteiskunnalla varaa moiseen hommaan.
- Työttömien työssäkäyntirajat eli 60 km tai 3 h päivässä matkustamista vaikeuttavat rekrytointia
- Pitää panostaa työvoimapolitiittisen työn saantiin ja ohjata nuoria ja vanhoja.

#### Työnvälitys

- Työnvälitystä tarjoavien pitäisi tulla lähemmäksi yrityksiä tunnistamaan niiden rekrytarpeet ja sen mukaan suunnata omaa markkinointiaan työpaikan hakijoille. "Työttömyyden hoidosta työllisyyden hoitoon". Voisiko olla kokeiluhanke, jossa mahdollistettaisiin esim. työttömille lyhyetkin työsuhteet, silti rankaisematta karenssiajoilla tms.
- Yhteistyö TE-toimiston kanssa sujuvammaksi.
- TE- toimiston asema yhteiskunnassa työnantajan päästä tarkasteltuna? Kymmeniä turhia soittoja, vanhentunutta tietoa ja TE-toimisto ilmoittaa, että työnhakijalla ei ole mitään velvollisuutta päivittää tietojaan ajan tasalle. Pitäisi saada työnhakupalvelut lähelle työnantajaa ja työnhakijaa. Uusi malli TE-toimistoille? Entinen toimi hyvin.
- Kuntarekryssä hakijoita jotka eivät ota työtä vastaan. Ovat jo ehkä työllistyneet tai voivat olla äitiyslomalla tms.
- Olemme monesti pettyneet työnvälitykseen. Tuntuu on välillä ollut, että he pitävät meitä pilkkanaan. Siksi olemme pienentäneet yrityksemme yli 30:stä työntekijästä vain itsemme työllistämiseen ja toisten yritysten käyttämiseen tarvittaessa. Konkreettiset toimet: räjäyttäkää kortistot.
- Työnvälityspalveluita en ole käyttänyt moneen vuoteen, jos meidän alalta on joku siellä työttömänä työnhakijana, silloin varmasti jo tietää, että hänestä ei ole työelämään.
- Vuokratyöfirma tarjoaa samoja henkilöitä töihin, joille on jo työvoimatoimiston rekryssä sanottu ei syytä tai toisesta. Millään vuokratyöfirmalla ei ole kattavaa henkilöstöverkostoa näillä main. Esim. Jyväskylässä liian pitkä työssäkäyntimatka.
- Rekrytointia vaikeuttavia 2 viikon käsittelyaikoja pitäisi lyhentää.

- TE-toimistosta ei saa tietoja alueen työttömistä, joille voisi suoraan soittaa. Olisi nopeampi tie työllistäjänä itse olla aktiivinen kuin odottaa työttömän yhteydenottoa kun TE-toimisto on heille ilmoittanut vapaasta työpaikasta.
- Työvoimatoimistosta ei saa hakijoita töihin 3-6 kk jaksolle.
- Tiedot työnhakijoista päivittämättä.
- Pitäisi saada paremmin yhteyttä ja toiminnan pitäisi olla nopeampaa.
- Työvoimatoimiston palvelut eivät enää toimi työn saannin ja koulutuksen suhteen esim. Karstulassa.
- Minä yrittäjänä haluan itse yhdessä työyhteisöni kanssa päättää ketkä meille tulevat töihin. Minusta olisi typerää ulkoistaa meidän oma osaaminen tämän asian suhteen jollekin rekrytointifirmalle.
- Rekrytointia vaikeuttaa se, että henkilön pitäisi olla vuosi töissä, että näkee, onko ko. hommaan, irtisanominen liian hankalaa. Työkokeilujen ja palkkatuen käyttö ok, mutta jaksot ovat liian lyhyitä.

### **Oppilaitosyhteistyö ja koulutusten järjestäminen**

- Enemmän harjoittelujaksoja yrityksiin. Huom. ainakaan me emme rahallisesti moisesta suoraan hyödy mutta saamme tietoa, mihin hakija pystyy ja kannattaako tulevaisuudessa mahdollisesti palkata.
- Oppisopimuskoulutus ja oppilaitosten työharjoittelijat mahdollistavat sopivien henkilöiden löytymisen.
- Monipalveluyrittäjän on vaikea saada valmiiksi koulutettua henkilökuntaa ja koulutus on kallista ja se sekä rekrytointi vie aikaa ja energiaa rahan lisäksi. Yleensä nuoret/opiskelijat ovat kesä- ja viikonlopputöissä meillä esim. noin 16-17 vuotiaasta siihen saakka kunnes käyvät lukion ja jatko-opintoja vuoden tai kaksi ja siirtyvät sitten ns. oman alansa töihin.
- Koulutamme itse työntekijämme. Alalle on vain yksi koulutus kerran vuodessa ja sen käytyään voi perustaa oman yrityksen.
- Pitäisi löytää vielä joustavampia tapoja kouluttaa uutta työvoimaa yrityksiin.
- Oppilaitosten huolehdittava erityisesti perusosaamisesta, jotta työssä oppien voi sitten kehittyä ammattilaiseksi.
- Lisää koulutusta suurtalousalan osaajille ja laitoshuoltajille.
- Varsinkin nuorten olisi tullessaan yritykseen hallittava perusasiat työelämän käyttäytymisestä ja pelisäännöistä, mm. työajat, tervehtiminen, kommunikointi, tiimityötaidot ym.
- Alan opinnoissa pitäisi vielä nykyistä laajemmin painottaa käytännön oppimiseen sekä vuorovaikutustaitojen opettamiseen. Myös opettaa nuorille sitä mistä se raha sille työnantajalle tulee, jolla sitten se palkka voidaan maksaa. Monilla ei ole minkäänlaista käsitystä, mitä yrittäjä itse joutuu tekemään sen eteen, että luo uusia työpaikkoja, ja ennen kaikkea hankkii töitä olemassa oleville, ilman lomautuksia.
- Kullakin yrityksellä pitäisi olla kiinteä yhteyshenkilö oppilaitoksessa.
- Monella alalla kaivattiin lisää työssäoppijoita.
- Työssäoppijat eivät osaa kertoa omasta osaamisestaan, osaaminen ei ole jäsentynyt hakijankaan päässä, työharjoittelupaikkojen hakijat eivät osaa vastata, mitä haluaisivat tehdä.
- Oppilaitosyhteistyön kehittäminen on sekä yritysten että oppilaitosten aktiivisuudesta kiinni.

### **Alueen tai paikkakunnan houkuttelevuus**

- Alueellinen vetovoima pitäisi saada nousemaan. Nokialle haettiin 4 työntekijää, hakemuksia tuli noin 50. Viitasaarelle haettiin, niin hakijoita 2-3 jotka eivät olleet enää "työkykyisiä".

- Paikkakunnan houkuttelevuus on huono. Nuoret työntekijät työskentelevät 1,5-2,5 vuotta ja lähevät isommille paikkakunnille. Nuoret työntekijät voivat hankkia lapsia. Pienissä yrityksissä vanhempainvapaat sotkevat työskentelyrytmejä ja hankaloittavat toimintaa.

### **Työnhakijoista**

- Ei ole työttömiä työnhakijoita, joilla olisi osaaminen.
- Hyvin vähän on työttömissä jotka oikeasti haluavat töitä, on kaikenlaisia selityksiä!!
- Pätkätyön vaikeus Suomessa.
- Osa-aikaisuus ei kiinnosta, vuorotyö ei kiinnosta.
- Nykynuorten laiskuus tehdä mitään.
- Osaavan osa-aikaisen ja sivutyönä tekevän työntekijän löytäminen vaikeaa.

### **Muuta**

- Joustoa työvoimakoulutuksen kouluttajavalintoihin, esim. rekryfirman työntekijä ei voi olla kouluttajana, vaikka on ammattilainen alalla.
- Osuuskunnan perustaminen, jotta yrittäjät voivat tarjota lyhytaikaisia työkeikkoja edullisesti toisten yrittäjien tarpeisiin. Palvelupuutteet voisi täyttää julkisen sektorin tukemalla osuuskunnalla (tekijät työllistettäviä) tai yhteiskunnallisella yrityksellä, jossa kunta pääosakas ja hallinnoija. Työllistää työmarkkinoille vaikeasti sijoittuvia ja vähentää kunnan maksamia sakkomaksuja. Ei kuitenkaan kilpailijaksi olemassa oleville yrityksille.
- Poikkitieteellinen ja ennakoluuloton yhteistyö eri toimijoiden kesken on ehdottoman välttämätöntä.
- Aina pitää voida kertoa faktaa työntekijälle, mitkä asiat vaikuttavat menestymiseen työelämässä ja työn saantiin. Kansainvälistyminen vaikuttaa kaikkeen työn tekemiseen. Enää ei ole tarjolla missään suojatyöpaikkaa. Korkeintaan voi olla kuntien omistamissa suljetuissa järjestelmissä. Mutta ne tulevat myös muuttumaan, kun kuntien välinen kilpailu lisääntyy.
- 20-v yrittäjäkokemuksen perusteella totean, että porukkaa voisi sanoa irti ja valita oikeat ihmiset tekemään töitä, jotta saadaan Karstulan huimasti kasvava työttömyys kuriin.
- Kouluttajista lista jossa osaamisalue ja yhteystiedot.

## **TYÖNHAKIJOILTA TULLEET KEHITTÄMISTARPEET**

Työnhakijoilta tuli runsaasti kommentteja ja kehittämis ehdotuksia (yli 350) liittyen yritysten ja työnantajien toimintaan rekrytointiprosessissa, työttömien työnhakijoiden asemaan työnhakutilanteessa, työnvälityksen toimintaan ja yleisiin olosuhteisiin, jotka vaikeuttavat työllistymistä.

### **Työnantajille**

Ei ole tietoa siitä, kuka tarvitsee työvoimaa

- Yhtenä tärkeimmistä asioista nousi esiin se, että ei ole tietoa siitä, kuka tarvitsee työvoimaa. Nähtiin, että oikeiden työpaikkojen ilmoittelu oli suppeaa, usein niistä kuuli ns. puskaradion kautta eli kavereiden ja muun verkoston kautta.

Työnantajien työnhaku-/rekrytointiprosessiin liittyvät kokemukset ja kehittämis ehdotukset

- Eniten tuli mainintoja siitä, että työnantaja ei vastaa, kun on lähettänyt hakemuksen. Hakemuksista ei anneta palautetta. Paikkaa hakiessa ei tule edes vastausta, onko hakemus mennyt perille.
- Työpaikat täytetään sisäisesti niistä ilmoittamatta tai työnhakuilmoitus on vain muodollisuus eli työnantajilla on jo tieto tekijästä. Tästä toivottiin ilmoittamaan jo työntekijää haettaessa. Työpaikat koettiin menevän pienillä paikkakunnilla liikaa suhteilla.

- Työhaussa toivotaan enemmän henkilökohtaista kohtaamista työnantajan kanssa, koska silloin välittyy työnantajalle persoona, oikea tyyppi.
- Alkuhaastattelut esim. videoyhteyden kautta, jolloin pitkienkin matkojen takaa matkustamisesta vältytään.
- Aikataulut koettiin hankaliksi, ensin on pitkä haku aika ja sitten pitäisi pystyä aloittamaan työt heti kun päätös on tehty.
- Työnantajapuolen valmistautuminen rekrytointiin koettiin joskus kevyeksi.
- Toivottiin myös koeajan käyttöä reilusti peliin.
- Yrityksessä oleva rekrytoimaan töihin eikä konsulttifirmat, ei olisi niin kasvotonta, suora rekrytointi koettiin parhaaksi.

### **Henkilöstövuokrausfirmoista**

- Vaikea saada tietoa työn luonteesta.
- Ei anna tietoa työnantajayrityksen sijainnista tai muista olennaisista asioista. Enemmän tietoa työn luonteesta ja työpaikasta.
- Paljon negatiivisia mielikuvia ja ennakkoluuloja, huono maine nollasopimusten vuoksi.

### **Työnhakijan asema**

- Eniten vastauksia tuli siihen, että työnhakijat ilmoittivat usein kokevansa ikäsyrrjintää, varsinkin yli 50-vuotiaan tai jo yli 40-vuotiaan työllistyminen koettiin vaikeaksi. Työnantajaa pitäisi tukea vanhemman työntekijän palkkaamiseksi, esim. yli 50-palkkaamiseksi.
- Koettiin ymmärryksen puutetta siitä, että myös työttömillä on osaamista ja edellytyksiä työhön.
- Enemmän luottamusta kokemukseen ja toisaalta koettiin, että painotetaan liikaa koulutusta.
- Työnantajat eivät arvosta yrittäjyyttä, esim. jos CV:ssä pitkiä pätkiä yrittäjänä olemista.
- Jos on paljon määräaikaissuusia, niitä ei katsota hyvällä.
- Työnantajat etsivät liian valmiita työntekijöitä, eivät ole halukkaista kouluttamaan itse.
- Perehdyttäminen liian hätäistä tai perehdytys uuteen työhön puuttuu.
- Työnantajat tarjoavat mielellään vain määräaikaista työsuhteita, joita jatketaan aina vähän kerrallaan.
- Oppisopimuspaikkoja pitäisi olla lisää.

### **Työnvälitykseen ja ohjausverkostolle kohdennetut kehittämis ehdotukset**

- Eniten tuli mainintoja siitä, että työnhakijat tarvitsevat lisää neuvontaa, asiantuntijoiden opastusta, keskustelua ja vinkkejä, sisältäen myös ammatinvalinnanohjauksen. Sparraus ja mentorointi asiantuntijatehtäviin, netistä löytyy ns. hyviä neuvoja, mutta omien vahvuuksien ja ideoiden läpikäynti kokeneiden rekrytointihenkilöiden kanssa auttaisi.
- Enemmän henkilökohtaista palvelua omalla paikkakunnalla, ei etänä, vaan kasvotusten. TE-toimiston ”oma virkailija” on ollut hyvä juttu. Enemmän tavoitettavuutta TE-toimistolta, asiakastietojen päivitystä.
- Toivottiin apua sähköiseen työnhakuun ja sosiaalisen median käyttötaitoihin, yleensä työn hakemiseen kirjallisesti tai tietokoneella. Esitettiin, että MOL-sivuille tehtyä sähköistä hakemusta voisi hyödyntää muuallakin, nyt on paljon eri sivustoja, joihin jokaiseen pitää täyttää tiedot erikseen. Tavoitteena tiedot yhden järjestelmän alle.
- Tukea toivottiin myös oman osaamisen esille tuomiseen. Koettiin, että oman osaamisen myynti on haastavaa.
- Lisää tietoa kaivattiin työttömänä opiskeluun ja enemmän tietoa esim. ansiosidonnaisen työttömyysturvan ja määräaikaisten työn/opiskelun yhteensovittamisesta, ammatinvaihtajalle realistista tietoa aloista, joille kannattaa kouluttautua ja koulutuksista.

- Ehdotettiin ohjausta myös työnantajalle ja yrittäjää tukevaa tietoa lupaviidakossa.
- Toivottiin enemmän mahdollisuuksia suorittaa lupakortteja ja yleisemmin koettiin lisäkoulutuksen tarvetta.
- Tukipäätökset palkkatukityöstä tulevat myöhään, viime tipassa. Lisää epävarmuutta, esim. tieto tuen myöntämisestä vain päivää ennen työn alkamista.
- Työhausta tehty liian hankalaa, enemmän pitäisi saada työnantaja ja työnhakija kohtaamaan, välikädet turhia.
- Piilotyöpaikat esiin kaikille, tietoa avoimista työpaikoista, enemmän tietoa paikkakunnan yrityksistä ja työmahdollisuuksista.
- Ehdotettiin työnhakufoorumin perustaminen, jossa voisi anonyymisti kysellä, saada vertaistukea.
- Työnantajat/työntekijät pitäisivät lauantaina tai sunnuntaina rekrytointipäiviä esim. 2 krt/v julkisessa paikassa. Ehdotettiin rekrymessuja yli 35-vuotiaille.
- Nuoret osaavat näppärämmin täyttää hakemuksia, mutta todellinen työtaito ei vastaa hakemusta.
- Moni ei uskalla mennä kokeilemaan töitä, koska pelättiin karenssin uhkaa, jos työ pitääkin lopettaa.
- Huonoin päätös oli poistaa kulukorvaus omaehtoisesta opiskelusta.

### **Kulkeminen ongelmallista**

- Julkinen liikenne on liian vähäistä. Kulkeminen vaikeaa, jos ei ole omaa autoa. Yleensä kulkuongelmat alueella mainittiin useasti.

## **OHJAUSVERKOSTOLTA TULLEET KEHITTÄMISTARPEET**

Ohjausverkostolta tuli yli sata kehittämis ehdotusta tai esiin nostettua ongelma kohtaa, joista tässä on nostettu esiin kootusti useimmin mainitut sekä yksittäisiä huomiota.

### **Työnantajille ja yrityksille**

- Firman huono maine leviää helposti. Joillakin työnantajilla ei ole realistista kuvaa työnantajaimagostaan, sillä määrättyjen työntekijien palvelukseen ei haluta.
- Pätkä- ja vuokratyö eivät lisää työnhakijoiden sitoutumista.
- Työnantajien pitäisi käydä enemmän esittelytymässä kouluilla ja ottaa vastaan opiskelijoiden (tulevien työnhakijoiden) tutustumiskäyntejä.
- Yritykset enemmän esiin, esim. avoimet ovet, työntekijät kertomaan mitä työ on ja mitä se vaatii.
- Vähän koulutusta vaativien työpaikkojen esille tuominen tehokkaammin.
- Ongelmana on alle 18-vuotiaiden pääsy työmaille, peiliin katsomisen paikka monella työnantajalla ja myös lainsäätäjälle.
- Työnantajien pitäisi uskaltaa rohkeammin ottaa alanvaihtajia töihin ja kouluttaa heitä omiin työtehtäviin. Nyt haetaan liikaa valmiita ammattilaisia. Yritykset etsivät useasti heti valmista 100 % työntekijää, epärealistinen kuvan työvoimasta. Työpaikkailmoituksissa haetaan superihmisiä tai ylikoulutettua työntekijää, esimerkiksi kokin tehtävään haetaan restonomia.
- Rekryprosessin modernisointi, hyvien tyyppien käyttö houkutuslintuina.
- Ennakoida työntekijä tarve ja tuoda se esiin ajoissa.

### **Henkilövuokrausfirmoista**

- Eivät juurikaan näy oppilaitoksessa.
- Jättävät usein hyvät hakijat huomiotta. Karsastavat iäkkäitä, osaamisvajeella olevia sekä terveysongelmia turhaan.
- Vuokratyöfirmojen käyttö lisääntynyt, sillä työvoimasta helpompi päästä eroon kun itse palkattuna.
- Paljon epäluuloja näitä kohtaan. Helppo tapa testata henkilön sopivuutta työhön. Pitäisi enemmän avata hakijoille, miten vuokratyö toimii.

## Ohjauksesta ja työnvälityksestä

- Kokonaisvaltaista ohjaamo-tyyppistä toimintaa, apua yhdeltä luukulta.
- Ohjausta jo ennen työttömyyttä.
- Työpajoilla kiertävät samat henkilöt, vaikka tarkoitus olisi kehittyä ja lähteä eteenpäin kohti työllistymistä.
- Kuka tiedottaa koulutuksista työnhakijoille ja ohjataanko heitä oikeisiin koulutuksiin?
- Tiedonkulku riippuu liikaa toimijoista ja henkilökohtaisista suhteista.
- Tietosuoja laki iso ongelma.
- Työkokeilun rahoitusta pitäisi kehittää.
- Osa-aikatyö ja pätötyö pitää saada kannattavaksi työntekijän näkökulmasta. Pitää olla mahdollisuus ottaa vastaan muutaman tunnin työ niin, että ei joudu tukiasioiden takia rahavaikeuksiin. Pitäisi löytää joustavia tapoja työllistää nuoria, niin että molemmat hyötyisivät myös lyhyistä työsuhteista ja kokeiluista.
- Yrityksille pitäisi suunnata enemmän koulutusrahaa kouluttaa henkilöitä yritykseensä.
- Enemmän pitäisi saada työnhakija ja työnantaja tapaamaan, välikädet turhia. Asiakas pitäisi yrityksessä kohdata henkilökohtaisesti, eikä ulkoistaa rekrytointia.
- Työttömillä ja työnantajilla pitäisi olla enemmän tietoa omista palkkatukimahdollisuuksista.
- Välityömarkkinat olisi pitänyt säilyttää, TYPin toiminta on ruuhkautunut ja liian harva saa palvelua.
- Kolmoslinjalla paljon toimijoita. Ykkös- ja kakkoslinjan asiakkaat jäävät paikallisesti vähemmälle.
- Asiakkaan kannalta ”pelaaminen ja näytelmä” historiaan: ei vain etujen takia, vaan mitä asiakas oikeasti haluaa, tällä hetkellä asiakas kertoo eri tahoille mitä haluaa.

## Työnhakijoille

- Vaaditaan aktiivista ja sitkeää asennetta työnhakuun, sosiaaliset taidot tärkeitä työelämässä.
- Osalla työnhakijoista on vanhentunutta osaamista, osaaminen on kapea-alaista ja kohdistuu työtehtäviin, joita ei enää ole. Tarvitaan osaamisen päivittämistä tai ammatinvaihtoa.
- Liian paljon tulee vastaan sellaisia ihmisiä, joilla on omat ehdot työllistymiseen.
- Työnhakijoita syöllistetään liian usein ja asetetaan erilaisia vaatimuksia. Jos markkinoilla ei ole kysyntää, ei työllistäminen onnistu.

## Oppilaitosyhteistyöstä ja koulutuksesta

- Työnantajien ja koulun yhteistyön kehittäminen tärkeää.
- Koulutus kulkee jälkijunassa yritysten tarpeisiin nähden.
- Alueen osajatarpeisiin tulisi saada hyvin selkeästi kohdennettua osaamisen kehittämistä ilman, että mikään yritys on velvoitettu rekrytoimaan, saataisiin edes jossain määrin osaavia henkilöitä nopeasti työhön, kun tilaus saadaan. Tähän pitäisi kehittää koulutus- ja valmennusmallia yritysyhteistyössä.
- Lisää oppisopimuspaikkoja ja työssäoppimispaikkoja.
- Oppilaitokseen oma työnvälitystoimisto.
- TE-koulutuksiin yhdistetään liikaa tavaraa, liian lyhyet parin viikon hakuajat kursseille.
- TE-koulutuksiin pitäisi saada 2-3 kertainen määrä hakijoita, jotta paikat saadaan täytettyä soveltuvilla henkilöillä.
- Osaamisen tunnistamiseen pitäisi enemmän panostaa. Opinnoissa puhuttava jo alusta alkaen ääneen, mitä ollaan oppimassa. Koulutusvaiheissa pitäisi puhua jo oikeilla osaamisen käsitteillä.
- Monet koulutusorganisaation toimintaan liittyvät kommentit koskivat toimintatapojen yhtenäistämistä eri alojen välillä.
- Olisi lisättävä monipuolisesti työnhakuvalmennustaitojen koulutusta.
- Kohtaanto-ongelma on suuri, koska nuoret eivät hakeudu niille aloille koulutukseen, joissa olisi työpaikka.

- Oppilaitoksiin työelämäkoordinaattori, joka pitäisi aktiivisesti yhteyttä yrityksiin ja koordinoisi yhteistyötä.
- Opettajat kiertävät yrityksissä, tehostettava työllistymistarpeiden tiedon keräämistä ja tallentamista.

#### **Aluepolitiikasta**

- Miten saada työpaikkoja alueelle, jossa on jo työvoimaa. Työvoiman liikkuvuus varsinkin tällä alueella heikkoa.

### **5.3 Toimenpide-ehdotuksia ja kehittämisaihoita**

Toimenpide-ehdotukset ja kehittämisaihiot nousevat selvitystyön eri vaiheista ja tuloksista, joita on kerätty sähköisissä kyselyissä, syvennetty eri ryhmien henkilöhaastatteluissa sekä lopuksi käsitelty työpajoissa. Ehdotukset on ryhmitelty siten, että niiden painotus kohdistuu joko työnhakijoihin, työnantajiin ja yrityksiin tai sitten yleisemmin eri tahojen yhteistyön ja toiminnan kehittämiseen. Ehdotukset on koottu pienempien teemojen alle, joita on mahdollisuus yhdistää laajemmiksi toimenpide- tai hankekokonaisuuksiksi. Yleisemmin valtakunnallisiin työvoima- ja sosiaalipoliittisiin ratkaisuihin liittyviä toimenpide-ehdotuksia ei ole tuotu tähän lukuun.

## **A) Työnhakijoiden palvelun ja palveluprosessin kehittäminen**

### **1) Työnhakijoiden yksilölliseen ohjaustarpeeseen vastaaminen**

#### **Tausta**

Selvityksen mukaan yksilöllisen ohjaustarpeen puute tuli esiin sekä työnhakijoiden että ohjausverkoston vastauksista. Erilaisille työnhakijoille pitäisi olla eri kanavat – sähköiset palvelut niille, joille ne sopivat ja jotka niillä selviytyvät. Henkilökohtaista palvelua pitäisi saada heti työttömäksi jäämisen jälkeen sisältäen asiakkaan motivointia ja ohjausta eteenpäin, jotta työttömyys ei turhaan pitkity. Paikallistuntemus sekä työnhakijoiden että yritysten osalta on yksi toimivan palvelun kulmakiviä. Työpajoissa todettiin, että työttömän tulisi saada välittömästi ohjausta heti työttömäksi jäätyään, mieluummin jo ennakoiden.

#### **Toimenpide-ehdotukset**

- Toteutetaan ns. matalan kynnyksen palvelu, jonka tavoitteena on saada palvelun piiriin kaikki työttömäksi jääneet heti alkuvaiheessa ja ennakoiden myös työttömyysuhan alla olevat.
- Tarjotaan paikallista, henkilökohtaista palvelua ja nopeaa ohjausta eteenpäin.
- Tavoitteena on niin aktiivinen työnhakija, että tulee toimeen itseksensä.
- Tehdään työnhakijalle tulevaisuutta varten ennakoivan työllistymisen suunnitelma, joka on suunniteltu tarvittaessa asiantuntijan kanssa. Tällöin perinteiseen työllistymissuunnitelmaan otettaisiin mukaan tulevaisuusnäkökulma sekä erilaisia vaihtoehtoisia työllistymisen polkuja. Tavoitteena tulee olla työllistyminen, ettei asiakas jää työttömäksi työnhakijaksi ja pelkästään opettelemaan työnhakuprosessia.
- Kokeillaan eri tapoja pehmein keinoin aktivoida ja motivoida työttömiä työnhakuun.

## 2) Ikääntyvien työnhakijoiden työllistymisen tukeminen, ikäohjelma

### Tausta

Työttömien työnhakijoiden ikäjakauma painottuu yli 50-vuotiaisiin, samoin pitkäaikaistyöttömissä on iso joukko yli 50-vuotiaita. Selvityksessä kävi ilmi, että monet työnhakijat kokivat ikäsyrintää. Iäkkäämmillä työnhakijoilla on usein pitkä työura takana ja monipuolista työkokemusta. Tosin monilla osaaminen saattaa olla vanhentunutta. Näiden työnhakijoiden voi olla vaikea laajentaa työnhakualuettaan esim. perhesyiden takia. Tästä syystä he haluavat pysyä paikkakunnalla tai alueella, joten heidän sitoutumisensa alueeseen ja sitä kautta mahdollisesti myös työpaikkaan saattaa olla vahvempi kuin nuorilla. Työnantajat arvostavat sitoutumista työpaikkaan. Tästä joukosta työntekijöiksi nostaminen vähentäisi oleellisesti kohtaanto-ongelmaa.

### Toimenpide-ehdotukset

- Suunnitellaan hankeaiho, jonka kohderyhmä on yli 50-vuotiaat työnhakijat.
- Keskeisiä osa-alueita mm.
  - Terveystarkastusten laajempi käyttöönotto, jolloin työnantajien turhat epäilyt henkilöiden terveydestä ja työkyvystä voisi poistaa.
  - Osaamisen uudistaminen mm. niin, että tunnistetaan aiempi osaaminen ja sieltä ns. metaosaaminen, kehitetään sen kuvaamista ja rakennetaan uusi, tarvittava osaaminen tämän päälle.
  - Muokataan ohjauspalvelut niin, että ne tukevat ryhmän työllistymistä mahdollisimman hyvin, erikoistutaan tämän ryhmän työllistymiseen, järjestetään rekrytilaisuuksia tälle ryhmälle ja edistetään it-taitojen ajan tasalle saamista.
  - Yhteistyö työnantajiin päin, jotta löydetään oikeat työpaikat ja muokataan työnantajien näkemyksiä myönteisemmäksi iäkkäämpiä työnhakijoita kohtaan, osana tätä toimenpidettä viestitään onnistuneista rekrytoinneista.

## 3) Työnhakijoiden/työntekijöiden liikkuvuuden parantaminen

### Tausta

Selvityksessä tuli esiin, että alueella on suhteellisen vaikea liikkua ilman omaa autoa, sillä julkisen liikenteen reitit ja aikataulut ovat usein riittämättömät. Työntekijöillä pitäisi olla oma auto käytössä, jotta liikkuminen asunnon ja työpaikan välillä olisi mahdollista. Lisäksi monelta työnhakijalta puuttui ajokortti.

### Toimenpide-ehdotukset

- Yhteistyössä kunnan kanssa tehostetaan edelleen vuokra-asuntojen tarjontaa ja saatavuutta, jotta työaikainen asuminen lähellä työpaikkaa olisi mahdollista.
- Suosituksena työnantajille esitetään, että he tutkisivat mahdollisuutta järjestää kuljetuksia tai kimpapakyytejä niitä tarvitseville työntekijöilleen.
- Ajokorttikoulutusten järjestäminen tuettuna osana esim. työvoima- tai perustutkintokoulutusta tai muuta toimenpidettä.
- Pilottikokeiluna kuljetuspalvelujen järjestäminen ja siihen liittyen liikkuvuutta edistävän mallin rakentaminen.
- Työnhakualuekäsitteen laajentaminen, mm. ForeDatan tuottaman ForeAmmatti-palvelun käyttöönotto ja käytön laajentaminen alueella.

#### 4) Sähköisen työnhaun sisäänajo/perehdytys

##### Tausta

Sähköinen työnhaku tulee olemaan yhä tärkeämpi työnhaun keino, jossa on paljon eri kanavia käytössä. Vaikka suora trenditietoa kyselyt eivät toistaiseksi tarjoa, voidaan kyselyiden vastauksista ennustaa, että erilaiset työnhakua tukeva sähköiset kanavat lisääntyvät. Laajempi toiminta sähköisissä verkostoissa voi tuottaa nk. piilotyöpaikkoja lähemmäs. Esimerkiksi kansallinen Vainu.io palvelu<sup>1</sup> on tästä hyvä esimerkki.

##### Toimenpide-ehdotus

- Suunnitellaan valmennuskokonaisuus, joka olisi liitettävissä jo käytössä oleviin työnhakukoulutuksiin.
- Siinä huomioitaisiin työnantajien ja eri alojen työnantajien rekrytointikäytännöt, jotta sähköisyys pystyttäisiin hyödyntämään mahdollisimman hyvin.
- Tarjotaan koulutusta samanaikaisesti sekä alueen työnhakijoille että yrityksille.

#### 5) Työnhakukoulutus ja –valmennus

##### Tausta

Työnhakijoiden vastausten perusteella kaivataan lisää tehokkuutta ja osuvuutta työnhakukoulutukseen. Myös opiskelijoiden vastausten perusteella työnhakukoulutus on ollut vaihtelevaa. Selvityksen mukaan suora kontaktointi ja yhteydenotto työnantajiin osoittautui yhdeksi tehokkaimmista keinoista työpaikan saamiseksi sekä työnhakijoiden että työnantajien mielestä. Sen sijaan perinteiset työnhakukoulutukset painottavat enemmän mm. CV:n ja kirjallisen työnhaun taitoja.

##### Toimenpide-ehdotukset

- Suunnitellaan pilotointihanke, jossa kokeillaan entistä vaikuttavampia ja yksilöllisiä työnhakukeinoja huomioiden eri alat.
- Uudessa valmennuksessa painotetaan erityisesti taitoja ja rohkeutta kontaktoida työnantajia ja tuoda esiin omaa osaamistaan.

#### 6) Työnantajista koostettava työelämätaitojen sparrausverkosto alueen nuorille

##### Tausta

Varsinkin nuorten osalta sekä ohjausverkoston että työnantajien kautta tuli palautetta, että nuorten työelämätaidot ovat usein puutteelliset. Yritysten haastatteluissa kerrottiin, että oppilaitoksen tehtävä on kouluttaa nuoret työelämätaitoihin ennen kuin he lähtevät edes oppimaan työssä tai työharjoitteluun. Tämä puute on havaittu myös oppilaitoksessa, jossa työelämätaitoihin annetaan opetusta. Meneillään oleva Sujuvat työnhakumarkkinat –hanke on tarttunut myös tähän ongelmaan.

##### Toimenpide-ehdotukset

- Perustetaan työnantajista koostuva työelämätaitojen sparrausverkosto. Työnantajat voivat tarjota neuvojaan eri tilaisuuksissa.
- Työelämätaitojen valmennukseen kiinnitetään jatkossa erityistä huomiota osana ammatillista koulutusta ja se nivotaan osaksi opetusohjelmaa ja käytetään aloittain työnantajien asiantuntemusta tässä asiassa hyväksi.
- Myös oppilaitoksen ulkopuolella tapahtuvissa työnhakuvalmennuksissa otetaan tämä puoli mahdollisuuksien mukaan opetuksen sisältöihin.

---

<sup>1</sup> kts. esim. <https://jobilee.me/2016/08/18/piilotyopaikka-ma-metsastan/>

- Vahvistetaan oppilaitosten sisällä kaikkien opettajien ja kouluttajien ajantasaista työelämätaitojen osaamista sekä hyvän esimerkin vaikutusta varsinkin nuoriin.

## 7) Palkkio työllistymisestä

### Tausta

Palkkio henkilön työllistymisestä kohdistuu nykyisin pääsääntöisesti työnvälittäjään, jolloin on vaarana, että työllistymiseen liittyvää tietoa ei ehkä jaeta työnhakijan etua ajatellen. Voitaisiinko työnhakijoita kannustaa tehokkaampaan työnhakuun antamalla palkkio suoraan ko. työnhakijalle?

### Toimenpide-ehdotus

- Kokeillaan mallia, jossa työllistyvälle henkilölle itselleen annetaan palkkio työllistymisestä. Kokeilun osana on pohtia, minkä muotoinen annettava palkkio voisi olla.

## 8) Tietosuoja

### Tausta

Tiukat tietosuojakäytännöt työttömien työnhakijoiden osalta tulivat toistuvasti esiin sekä työnantajien ja yritysten että ohjausverkoston toimijoiden vastauksissa. Tietosuoja koettiin ongelmalliseksi ja sen koettiin vaikeuttavan sekä rekrytoijien että työnvälittäjien ja työllisyystoimijoiden tehokasta toimintaa. Uusi valtakunnallinen järjestelmä on tulossa, mutta sen toimivuudesta alueella ei ole vielä kokemuksia.

### Toimenpide-ehdotukset

- Sähköisiin järjestelmiin liittyvien tietojen jakaminen pitäisi olla myös käyttäjän määriteltävissä.
- Pilotti tai kehittämishanke, jossa paikallisesti voitaisiin luoda oma ns. työkanava, jossa asiakas päättää kenelle ja mitä tietoja jaetaan. Asiakkaalla on myös vastuu pitää omat tiedot ajan tasalla ja hallinnoida omia tietojaan. Tässä samassa järjestelmässä olisivat myös alueen avoimet työpaikat. Yhteydet valtakunnallisiin järjestelmiin pitäisi olla suorat.

## B) Työnantajien ja yritysten palveluprosessin kehittäminen

### 1) Työnantajien ja alojen imagon nostaminen

### Tausta

Useat alat kärsivät vanhentuneesta mielikuvasta siitä, minkälaista työ on. Tällöin vääristynyt kuva koskettaa alan työnantajia. Yksittäiset negatiiviset mielikuvat työnantajista voivat välittyä puskaradion kautta, jolloin ne saattavat jäädä pitkäksi aikaa elämään.

### Toimenpide-ehdotukset

- Suunnitellaan viestintäkampanja yhteistyössä yritysten kanssa, sisältäen mm. seuraavia asioita.
  - Alojen ja työnantajien houkuttelevuuden ja työnantajakuva nostaminen monipuolisesti erilaisin viestinnällisin keinoin.
  - Saatetaan työnantajat entistä tietoisemmaksi heistä oleviin työnantajamielikuvien kyselyn tai tutkimuksen avulla.
  - Työnantajien tulisi avata ovia työpaikoille, jotta hakijoille muodostuu realistinen kuva työpaikasta.

## 2) Rekrytointiosaamisen kehittäminen

### Tausta

Isoilla työnantajilla rekrytointiprosessin on useimmiten hyvin hallinnassa, johtuen mm. siitä, että yrityksessä on omat hr-henkilöt hoitamassa sitä ja rekrytointi on useimmin toistuvaa. Pienillä yrityksillä sen sijaan uuden henkilön palkkaaminen saattaa olla ainutkertainen tapahtuma tai toistua harvoin. Pienelle yritykselle uuden henkilön palkkaamiseen liittyy myös aina riski varsinkin, jos kyseessä on ensimmäisen työntekijän palkkaaminen.

### Toimenpide-ehdotukset

- Suunnitellaan kehittämisaihio, joko erillisenä tai muun kehittämistyön osana, jossa annetaan asiantuntijan apua rekrytointiprosessiin ja sen toteuttamiseen.
- Tavoitteena on myös se, että työnantajan osaaminen kehittyy.
- Tutustutaan ja otetaan mallia muualla toteutetuista, onnistuneista rekryprosesseista
- Kehittämisaihioon voi liittyä myös valmennusta erilaisten rekrytointikanavien käyttöön ja työnhakijoiden osaamisen tunnistamiseen.

## 3) Yritysten HRD-toiminnan kehittäminen

### Tausta

Henkilöstön kehittäminen (HRD/Human Resource Development) on jokaisen yrityksen ja työpaikan sisäinen asia, jota hoidetaan omien resurssien ja tarpeiden mukaan. Suurin osa yrityksistä ja työnantajista ovat vahvasti riippuvainen henkilöstönsä tehokkaasta työpanoksesta ja sitä kautta tuottavuudesta ja liiketoiminnan kehittymisestä. Suurilla yrityksillä henkilöstön kehittäminen on pääsääntöisesti systemaattista ja siihen on vakiintuneet toimintatavat ja asiantuntevat henkilöt ja riittävät resurssit sitä hoitaa. HRD:n kehittäminen voidaan nähdä työnantajan positiivisen imagon ja työvoiman saatavuuden osana.

### Toimenpide-ehdotukset

- Haetaan kehittämishanketta, jonka tavoitteena on luoda pienillekin yrityksille hyödynnettävä henkilöstön kehittämisen palvelu. Palvelun osatekijöitä voisivat olla:
  - Johdon osaamisen kehittäminen henkilöstöjohtamisen ja henkilöstön kehittämisen näkökulmasta.
  - Henkilöstön sisäisen yrittäjyyden aktivointi mm. taloustietoisuuden ja asiakaspalvelun kautta.
  - Osaamisen tunnistaminen ja sen kehittäminen.
  - Urakehityksen tukeminen, henkilöstön uusiutumisen vahvistaminen.
  - Henkilöstön potentiaalin tunnistaminen, työnkierto, tarvittaessa moniosaamisen lisääminen.
  - Työhyvinvoinnin osatekijät, työilmapiiri, työviihtyvyys.
  - Muutoksen hallinta, muutosjoustavuus ja –kyvykyys.
  - Tässä osana tai erillisenä toimenpiteenä mm. rekrytointiosaaminen.

#### **4) Entistä joustavampia keinoja kouluttaa/hankkia osaamista tuleville työntekijöille tai työntekijöille**

##### **Tausta**

Yrityksillä on jo nykyisellään monia vaihtoehtoisia tapoja kouluttaa henkilöstöään tai tulevaa henkilöstöään mm. TE-palvelujen kautta. Selvityksen mukaan kaivataan kuitenkin entistä nopeampia, täsmällisempiä ja vähemmän byrokratiaa sisältäviä keinoja.

##### **Toimenpide-ehdotukset**

- TAIKO-hankkeessa kehitetty ammatillinen valmennus osoittautui tehokkaaksi keinoksi kouluttaa uusi työntekijä yrityksen palvelukseen. Koulutus toteutettiin tiivissä yhteistyössä yrityksen kanssa ja alan ammatillinen opettaja antoi yksilöllistä valmennusta henkilölle, joka ei ollut opiskelijastatuksella. Jatkohankkeessa voisi edelleen kartoittaa laajemmin yrityksen osaamistarvetta ja toisaalta selvittää työnhakijan nykyinen osaamistarve ja osaamiskartoitusjärjestelmän matchmaking-ominaisuutta käyttäen todeta, miltä osin osaaminen kaipaa täydennystä. Lisäksi jatkossa olisi selvitettävä ammatillisen valmennuksen mahdolliset rahoitusmuodot.
- Kokeiluprojektin kautta olisi etsittävä vielä uusia keinoja lisätä tulevien työnhakijoiden osaamista, esim. palvelusetelikäytännön kokeilu.

#### **5) Perehdyttämisen vahvistaminen**

##### **Tausta**

Tehokas perehdyttäminen on työnantajan vastuulla oleva osa uuden työntekijän työhönaloittamisprosessia. Työttömien työnhakijoiden kannalta perehdyttäminen on erityisen tärkeää, koska he voivat tulla ns. takamatkalta verrattuna toisesta työpaikasta siirtyvään työntekijään.

##### **Toimenpide-ehdotukset**

- Suunnitellaan ja toteutetaan työnantajien kanssa mukaan tuleville työpaikoille toimivat perehdyttämisprosessit ja –aineistot.
- Kokeillaan, voisiko osan perehdyttämistä hoitaa liukuvasti jo ennen varsinaista työn aloittamista.

### **C) Eri tahojen yhteistyön ja toiminnan kehittäminen**

#### **1) Tiedonkulun parantaminen**

##### **Tausta**

Puutteellinen tieto työpaikoista on yksi keskeisiä kehittämiskohtia, joka tuli selvityksessä esiin. Työnhakijat eivät tiedä työpaikoista, jolloin yleinen käsitys monella paikkakunnalla oli, että työtä ei ole. Toisaalta yritykset eivät saa riittävästi tietoa työnhakijoista mm. TE-toimistojen kautta. Yhä moninaistuva rekrykanavien käyttö myös hankaloittaa työn ja tekijöiden kohtaamista. Yritykset eivät myöskään aina ilmoita auki olevista työpaikoista, toisaalta kohdennetuissa yritysikäynneissä työpaikkoja kuitenkin löytyy. Ongelmallista on lisäksi, jos yritysikäynnillä oleva henkilö ei tunne riittävän hyvin alueen työnhakijoita ja toisaalta työnvälitys- tai työllisyys toimijat eivät tunne yritysten työvoimatarpeita.

#### Toimenpide-ehdotukset

- Suunnitellaan kehittämishanke, jossa alueellisesti/paikallisesti luodaan toimiva malli työn ja tekijöiden kohtaamiseksi. Tämä edellyttää toimintaa, jossa kartoitetaan yrityksen osaamis/työntekijätarve ja jossa tunnetaan alueen työnhakijat ja heidän osaamisensa ja soveltuvuutensa työhön.
- Alueen yritysten tarve ja työnhakijoiden potentiaali pitäisi olla saman toimijan tai verkoston tiedossa.
- Nykyisen toiminnan osalta tiedonkulun tehostaminen ja yritysten työvoimatarpeen ja työpaikkojen näkyvämmiin esille tuominen.

## 2) Henkilöstöpalvelualan profiilin nostaminen

#### Tausta

Selvityksen mukaan varsinkin työnhakijoiden kokemukset henkilöstöpalvelualan toiminnasta olivat pääosin negatiivisia. Kuitenkin kyselyyn vastanneista yrityksistä aika harva oli käyttänyt niiden palveluja. Monet huonot kokemukset liittyivät työnhakijoiden kohteluun, palkkaukseen jne. Toisaalta joidenkin työnantajien mukaan vuokratyön kautta tulevat työntekijät saavat samat edut ja heillä on mahdollisuus tätä kautta myös työllistyä suoraan yritykseen. Henkilöstöpalvelualan yritykset osoittivat kiinnostusta myös valmistuneisiin nuoriin opiskelijoihin. Yhteistyö oppilaitosten kanssa ei ollut kuitenkaan aktiivista.

#### Toimenpide-ehdotukset

- Järjestetään yhteistyössä henkilöstöpalveluyritysten kanssa infotilaisuuksia, roadshow, jossa kerrotaan ko. yritysten toiminnasta ja palveluperiaatteista.
- Henkilöstöpalveluyritysten ja oppilaitosten yhteistyön kehittäminen.
  - Tavoitteena se, että niiden toiminta tulee tutuksi opiskelijoille ja ne nähdään yhdeksi väyläksi työllistyä.
  - Henkilöstöpalveluyrityksen ja oppilaitoksen yhteinen toiminta työnhakijoiden osaamisen kehittämisessä.

## 3) Alueen ja kuntien vetovoima

#### Tausta

Alueella toimivat yritykset näkevät alueen vetovoimaisuuden tärkeäksi tekijäksi kun näkökulmana on osaavan työvoiman saatavuus. Työntekijävajeesta kärsivien yritysten toiminta on usein sellaista, että työntekijät pitää saada paikanpäälle, töitä ei voi tehdä etänä. Vetovoimaisuus on tärkeää erityisesti nuorten ja myös maahanmuuttajien osalta.

#### Toimenpide-ehdotukset

- Suunnitellaan ja toteutetaan tiedotusprojekti tai kamppanja, jossa tuodaan esiin kuntien tai alueen hyviä puolia asukkaan ja työntekijän kannalta.
  - Pohjatyönä selvitetään alueen ja kuntien vetovoimatekijät.
  - Kamppanjaan yhdistetään avoinna olevat työpaikat ja aktiivinen toiminta työnhaun tukemiseksi esim. perheenjäsenten osalta.
  - Yritykset ja työnantajat ja niiden tarjoamat työpaikat ovat tärkeä osa kampanjaa.

#### 4) Työvoimatarpeen ennakointi

##### Tausta

Työvoimatarpeen ennakointi on koettu haasteelliseksi. Toisaalta pitää pystyä tulkitsemaan megatrendejä, ennakoimaan uusia liiketoimintamahdollisuuksia yritystasolla. Tässä yrityskehittäjätahoilla on oma roolinsa. Toisaalta pitäisi tutkia, mitä osaamistarpeita yrityksissä on tulevaisuudessa. Yritystoiminta on usein niin nopeatempoista, että ei pystytä valmistautumaan tulevaisuuden haasteisiin edes muutaman vuoden syklillä. Koulutuksen tavoitteena on kuitenkin valmistaa osaajia tulevaisuuteen ja tästä näkökulmasta lähtien työvoimatarpeen ennakointi pitäisi saada tehokkaammin toimimaan, jotta koulutuksen järjestäjät voisivat reagoida muuttuviin osaamistarpeisiin.

##### Toimenpide-ehdotukset

- Yrityksiltä pitäisi saada kohdennetummin tietoa tulevista tarpeista, esimerkiksi otetaan käyttöön yksinkertaiset, helposti vastattavat kysymykset vaikka puhelinhaastattelun kautta.
- Kartoitustyökalun/-toiminnan kautta tuetaan yritysten nykyisten ja tulevien osaamistarpeiden kartoitusta. Tietoja kootaan esimerkiksi alakohtaisesti yhteen, jolloin kerätty tieto voisi toimia koulutustoimenpiteiden perustana.
- Mietittävä, mihin tietoa kerätään, kuka siitä vastaa.
- Tulevaisuuden työhön ja työntekijöiltä vaadittaviin osaamisiin keskittyvä kehittämishanke, jolla olisi rajapinta sekä yrityselämään että oppilaitosten koulutussuunnitteluun.

#### 5) Palveluverkoston kehittäminen

##### Tausta

Seutukunnalla on todettu tarpeelliseksi tehdä näkyvämmäksi kaikki työllisyyteen liittyvät palvelut ja toimijat. Palveluverkoston toimijoiden pitää olla tietoisia toistensa palveluista ja toimia seinättömästi eri ikäryhmiä palvellen. Toimintamallin pitää kattaa sekä nuorten että iäkkäämpien työväilyt ja ohjauspalvelut. Edelleen on tarpeen kehittää matalan kynnyksen toimintatapoja, jotta varsinkin nuoret saadaan palvelujen piiriin. Palveluverkostossa oleva osaaminen ja sen kehittäminen ovat jatkuva prosessi, jotta näillä seutukunnilla työnhakijat ja työnantajat saisivat yhtä hyvää palvelua kuin kasvukeskuksissa.

##### Toimenpide-ehdotukset

- Järjestetään säännöllistä työnohjausta, koulutusta, seminaareja jne. ohjausverkoston taustaorganisaatioiden omana toimintana tai kehittämishankkeena.
- Määritellään yhteiset osaamisvaatimukset toimijoille ja luodaan perehdyttämismalli ja ylläpidetään palveluverkoston tieto ja palveluun mukaan tuleville toimijoille.

## 6) Oppilaitos- ja yritys yhteistyön kehittäminen

### Tausta

Oppilaitosten ja yritysten yhteistyön kehittämiseen ja monipuolistamiseen on panostettu monin tavoin. Vuoden 2018 voimaan astuva ammatillisen koulutuksen uudistus luo kuitenkin uusia mahdollisuuksia yhteistyön tehostamiseen ja koulutuksen sisältöjen muokkaamiseen entistä yrityslähtöisemmiksi. Se antaa uusia mahdollisuuksia myös opiskelijoiden henkilökohtaisten opinpolkujen hyödyntämiseen ja tätä kautta nopeampaan siirtymiseen ja kiinnittymiseen työelämään. Haasteena oppilaitoksen sisällä on erilaiset käytännöt yhteistyössä ja mm. opiskelijoiden ohjaaminen aloille ja työpaikoille, joita ei koeta kiinnostavina.

### Toimenpide-ehdotukset

- Yhtenäistetään käytännöt ja prosessit, jotka liittyvät opiskelijoiden sijoittumiseen työpaikoille ja toisaalta siirtymiseen työntekijöiksi hyödyntäen organisaation sisällä jo olevia hyviä käytänteitä. Oppilaitoksen toiminta rekrytointikanavana tehostettava entisestään.
- Kartoitetaan ne työnantajat, jotka ovat valmiita tarjoamaan keskimääräistä enemmän tukea opiskelijalle työpaikalla ja vahvistetaan tätä yhteyttä ja siihen liittyviä toimenpiteitä.
- Suunnitellaan hanke tai toimintamalli, joka mahdollistaa opettajien työelämäjaksot.
- Entistä kattavamman uraohjauksen tarjoaminen opiskelijoille ja ohjauksen laajentaminen opinto-ohjauksesta uraohjaukseen.
- Työelämätaitoihin, työelämän pelisääntöihin liittyvän koulutuksen tehostaminen ja yhdenmukaistaminen eri toimialat huomioiden.
- Vahvistaa tiimityö-, oppimis-, ongelmaratkaisu- ja digitaalisten taitojen osaamista osana ammatillista koulutusta.
- Työnhakutaitojen koulutuksen sisältöjen uudistaminen, huomioiden nykyisten hankkeiden toiminta, mm. Sujuvat työnhakumarkkinat. Selvityksen tuloksissa korostui erityisesti henkilökohtaiset kontaktit ja aktiivisuus työnantajiin.
- Osaamisen kuvaamisen ja sanoittamisen kehittäminen koko opiskeluprosessin aikana.
- Yhteistyön lisääminen yritysten kanssa organisoimalla ja koordinoimalla yhteistyötä mm. henkilökohtaisten käyntien avulla. Aktivoimalla yrityksiä ja työnantajia olemaan yhteydessä oppilaitoksiin ja vahvistamalla sitä näkemystä, että opiskeluaika on mahdollisuus olla osa työnantajan rekrytointiprosessia. Tavoitteena saada tiivimpään yhteistyöhön yrityksiä ja työnantajia, joiden oppilaitoskytkentä ei ole aktiivinen.

## 7) Selvityksen tietojen ja tulosten jatkokäsittely

### Tausta

Tässä selvityksessä on kerätty paljon tietoa eri menetelmin. Tuloksia voisi laajentaa syventämällä tietojen käsittelyä esimerkiksi tieteellisen lopputyön tai vastaavan kautta.

### Toimenpide-ehdotus

- Jatketaan tulosten käsittelyä ja analysointia tutkimuksellisin keinoin.

## 6. Kohtaantoa mittaava indikaattoriehdotus Pohjoiselle Keski-Suomelle

Kohtaanto-hankkeen toteuttama esiselvitys oli monella tapaa onnistunut. Siinä tuotettiin riittävän laaja-alaisesti tietoa alueen kohtaannon nykytilasta ja kehittämistarpeista. Työpajat sekä tulosten esittelytilaisuudet palvelivat tulosten juurtumista ja erityisesti konkreettisten toimenpiteiden ja kehittämisaihioiden esiin nostamisessa suunnittelussa.

Yksi ilmeinen haaste on tuotetun tiedon hyödyntäminen. Usein eri tietoa hyödyntävillä toimijoilla on rajallisesti mahdollisuuksia syventyä koko aineistoon ja odotusarvot tiedon kiteyttämisestä ja sen pohjalta luotavista toimenpidesuosituksista kasvavat. Selvitys kohtaannosta tässä laajuudessaan oli alueen ensimmäinen.

Kohtaantoon vaikuttavat eri osatekijät eivät välttämättä oleellisesti muutu lyhyellä aikajänteellä, esimerkiksi vuosittain. Toimenpiteet, joilla kohtaantoa parannetaan ovat vielä pitkäjänteisempiä vaatien hyvää kykyä ennakoida tulevaisuuden muutoksia. Jotta kohtaanto -teema pysyisi tiivistä mielenkiinnon kohteena alueella ja avaintoimijoilla ja jotta erityisesti tulevaisuuden ennakointi ja muutoksia indikoivat heikommatkin trendimuutokset osattaisiin huomioida, ehdotetaan selvityksen perusteella, että alueelle otettaisiin käyttöön vuosittainen kysely, *Pohjoisen Keski-Suomen Kohtaanto-barometri*. Ko. barometria voidaan tarvittaessa soveltaa myös muille alueille.

Barometri koostuisi sekä yritysten että työnhakijoiden kyselytutkimusaineistosta:

- Alueen yrityksistä kannattaisi koostaa esimerkiksi virallinen vastaajapaneeli (n. 300 vastaajaa), joista noin 10% uusinnetaan joka vuosi. Kohtaannon muutosten ennustaminen on luotettavampaa, kun vastaajajoukko pysyy eri vuosien välillä lähes samana.
- Työnhakijoille kannattaa kysely suunnata sekä oppilaitosten että työvoimahallinnon kulloisillekin asiakkaille. Työnhakijoille ei siis vastaavaa paneelia suositella vaan tärkeämpää on ymmärtää työnhakijavirtojen muuttuvia käsityksiä. Työnhakijakyselyssä voisi selvittää esimerkiksi suhtautumista ja mahdollisia käyttäytymismuutoksia alati muuttuviin työvoimapoliittisiin ratkaisuihin.

Kyselyä kannattaa täydentää saatavilla olevilla avaintilastoilla. Näitä ovat tässäkin selvityksessä esitellyt tilastot:

- TEM/Työväilytilasto ([www2.toimialaonline.fi](http://www2.toimialaonline.fi)):
  - Työpaikat (avoimet työpaikat, uudet työpaikat, täyttyneet työpaikat, avoinnaoloaika)
  - Virtatilasto työelämästä työttömäksi jääneiden ja oppilaitoksista valmistuneiden osalta
  - Rakennetyöttömyystilasto
- Tilastokeskus (muuttajat ja heidän taustatiedot, maksullinen aineisto):
  - Ikärakennetilasto ja väestöennuste
  - Pendelöinti
  - Muuttajarakennetilasto

Alle on koottu teemoittain ne yritysten ja työnhakijoiden sähköisen kyselyn kysymykset, jotka kuvaavat kohtaantoliittämistä parhaiten. Tarvittaessa voidaan käyttää ohjausverkoston kyselyä lisätiedon antajana, mutta keskeistä on työnantajien ja työnhakijoiden kysymykset ja vastaukset. Kysymyksen edessä oleva numero viittaa kysymyksen järjestykseen kysymyslomakkeella.

## **YRITYS- JA TYÖNANTAJAKYSELY**

### **Taustatietoja**

1. Mikä on näkökulmanne kyselyyn?
2. Asemanne yrityksessä / organisaatiossa?
3. Mikä on henkilöstönne lukumäärä?
4. Onko yrityksenne toiminnasta valtaosa tuotannollista toimintaa, palvelutoimintaa, muuta, mitä
5. Yrityksenne toimiala? (Tilastokeskuksen toimialaluokituksen mukaan)
29. Mitä seuraavista kunnista vastauksenne pääasiassa edusti?
30. Kuinka monta vuotta yrityksenne on ollut toiminnassa?

### **Rekrytointiperusteet ja osaavan työvoiman saatavuus**

6. Mikä seuraavista kuvaa yleisiä rekrytointiperusteitanne?
7. Mitkä ovat yleiset keinonne varmistaa osaavan työvoiman saanti?
9. Miltä alueelta etsitte työvoimaa?
10. Millaista työvoimaa etsitte?
27. Millä työvoiman saatavuuteen liittyvillä tekijöillä on merkitystä oman yrityksenne kannalta?

### **Rekrytointikanavat ja niiden toimivuus**

8. Mitä keinoja käytätte etsiessänne uutta työvoimaa yrityksenne?
11. Miten eri rekrytointikanavat toimivat teidän näkökulmastanne?

### **Työntekijän palkkausperusteet ja painotukset, osaaminen**

12. Millä yleisillä perusteilla yrityksenne valitsee palkattavan työntekijän?
13. Minkä alan tai ammatin osaajille teillä on tarvetta?
14. Jos teillä on tai olisi nyt työvoimatarve, mitä asioita painottaisitte?

### **Piilotyöpaikat**

15. Oletteko palkanneet koskaan henkilöä, vaikka ette varsinaisesti ole uutta työntekijää olleet rekrytoimassa tai etsimässä? (ts. sopiva tai pätevä tuli kohdalle ja osasi myydä itsensä töihin)

### **Työvoiman saatavuuden vaikutus kasvuun ja työllistämisen esteet**

16. Onko osaavan työvoiman saatavuus vaikuttanut kasvuunne?
17. Mikä on yrityksenne työllistämisen pahin este?
- (18. Onko yrityksessänne työntekijöiden vaihtuvuus suurta työsuhteen alkuvaiheessa?)

### **Rekrytointikokemukset ja niihin liittyvä lisätieto**

19. Mitkä työnhakijaan liittyvät seikat ovat vaikuttaneet kielteisiin rekrytointikokemuksiinne?
20. Mitkä ulkopuolisten osaamis- ja rekrytointipalveluiden toimintaan liittyvät seikat ovat vaikuttaneet kielteisiin rekrytointikokemuksiinne?
21. Voitte kuvata kielteisiä rekrytointikokemuksianne vielä tarkemmin tai täydentää vastauksianne. (avoin kysymys)
22. Miten yrityksenne toimintaan liittyvät seikat ovat vaikuttaneet rekrytointikokemuksiinne?
23. Onko teillä myönteisiä rekrytointikokemuksia...
24. Mitä myönteisiä rekrytointikokemuksia teillä on yrityksenne omaan toimintaan liittyen? (avoin kysymys)
25. Mitä myönteisiä rekrytointikokemuksia teillä on ulkopuolisen työnvälityksen tai osaamisen kehittämisen palveluihin liittyen? (avoin kysymys)

26. Millaisia myönteisiä rekrytointikokemuksia teillä on työnhakijoihin liittyen? (avoin kysymys)
28. Voitte tarkentaa vastauksianne tai ehdottaa konkreettisia toimia, joihin alueella pitäisi ryhtyä. (avoin kysymys)

## **TYÖNHAKIJAKYSELY**

### **Taustatietoja**

1. Mikä on näkökulmasi kyselyyn?
2. Nykyinen kotipaikkasi?
24. Olen mies, nainen
25. Ikäsi?
26. Syntymäpaikkasi?
27. Kuinka pitkään olet ollut työtön tällä hetkellä?
28. Korkein koulutuksesi?

### **Osaaminen ja työkokemus**

3. Arvioi opiskelujen aikana saamaasi osaamista.
4. Työkokemuksesi yhteensä?
5. Millä ammattinimikkeillä haet töitä parhaillaan tai valmistuessasi?
6. Miltä toimialoilta haet töitä parhaillaan tai valmistuessasi? (Tilastokeskuksen toimialaluokituksen mukaan)
7. Miltä tasolta haet työtä nyt tai valmistuessasi?

### **Työnhakualue ja liikkuvuus**

8. Kuinka laaja on työnhakualueesi nyt tai valmistuessasi?
15. Näetkö nykyisen asuinpaikkakuntasi todennäköisenä asuinpaikkanasi myös tulevaisuudessa?

### **Työnhaun tavoite**

9. Mikä on työnhakusi ensisijainen tavoite?

### **Työnhakukanavat ja rekrytointikokemukset**

10. Mitä kautta etsit työtä, valitse 1-5 tärkeintä?
16. Mitä kehitettävää yritysten ja työnantajien nykyisissä rekrytointikäytännöissä mielestäsi on?
17. Kerro ja kuvaile tarkemmin, jos sinulla on huonoja kokemuksia liittyen työnhakuun ja työllistymiseen tai sinulla on niihin liittyviä kehittämis ehdotuksia.
22. Onko sinulla onnistuneita kokemuksia työnhakuun tai työllistymiseen liittyen? Voit kertoa esimerkkejä.

### **Työnhaun aktiivisuus ja valmius parantaa omaa työllistymistä**

11. Kuinka usein olet lähettänyt työhakemuksia tai ollut yhteydessä työnantajiin viimeisen vuoden aikana?
13. Valitse enintään 3 merkittävintä asiaa, joita olisit valmis tekemään työpaikan saamiseksi?
21. Mitkä seikat parantaisivat työllistymistäsi parhaiten?

### **Työpaikan saantiin vaikuttavat ominaisuudet**

12. Valitse 3 tärkeintä ominaisuutta, joilla uskot olevan kaikista eniten merkitystä työpaikan saantiin omalla kohdallasi?

### **Näkemyks työllistymisestä ja yritysten rekrytointiperusteita**

14. Koska arvioisit saavasi uuden työpaikan?
18. Millaisia mielikuvia sinulla on siitä, millaista työvoimaa alueen yritykset etsivät?
19. Kuinka tärkeitä seuraavat seikat ovat sinulle kun haet työpaikkaa?
- (20. Oletko päättänyt työsuhteen edellä mainituista, tai muista seikoista johtuen?)

### **Tuen tarve työllistymiseen**

23. Millaista tukea toivoisit saavasi, joka edistäisi työnsaantia kohdallasi?



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



## Yritys- ja työnantajakysely

Tämä kysely on suunnattu Saarijärven-Viitasaaren seudun ja Äänekosken alueen yrityksille ja muille työnantajille. Se on osa Kohtaanto 2017 –hanketta, jonka tavoitteena on selvittää työvoiman saatavuuteen ja rekrytointeihin liittyviä ongelmia. Toivomme teidän vastaavan kyselyymme, jotta saisimme mahdollisimman kattavasti tietoa alueen tilanteesta ja löytäisimme hyviä käytäntöjä, joita lähteä kehittämään eteenpäin seutukunnalla. Kysely on laajahko, sillä pyrimme selvittämään seutukunnan tilannetta mahdollisimman monipuolisesti konkreettisten ratkaisukeinojen löytämiseksi.

Jos haluatte jakaa hyviä kokemuksianne rekrytointiin liittyen tai teillä on muuta kohtaanto-ongelmaan liittyvää tietoa, jättäkää kyselyn loppuun yhteystietonne haastattelua varten. Kyselyn tuloksista tiedotamme verkkosivuillamme.

Tähdellä (\*) on merkitty pakolliset kysymykset.

### 1. Mikä on näkökulmanne kyselyyn? \*

☐ Edustan yritystä (työnantajanäkökulmasta)

☐ Olen itsensä työllistäjä, yksinyrittäjä tai vain omaa perhettä työllistävä



Edustan julkisen tai 3. sektorin työnantajaa (jatkossa puhuttaessa yrityksestä, kattaa tämä myös muut organisaatiot)

**2. Asemanne yrityksessä / organisaatiossa? \***

- ☐ Omistaja, yrittäjä
  - ☐ Toimitusjohtaja / ylin johto
  - ☐ Työnjohtaja
  - ☐ Työpaikkaohjaaja
  - ☐ HR- tai rekrytointivastaava
  - ☐ Muu, mikä?
- 

**3. Mikä on henkilöstönne lukumäärä? \***

- ☐ 1 eli yksinyrittäjä
- ☐ 2-4
- ☐ 5-9
- ☐ 10-19
- ☐ 20-49
- ☐ Yli 50

**4. Onko yrityksenne toiminnasta valtaosa.. \***

- ☐ Tuotannollista toimintaa
  - ☐ palvelutoimintaa
  - ☐ Muuta, mitä?
-

**5. Yrityksenne toimiala? (Tilastokeskuksen toimialaluokituksen mukaan) \***

- ☐ Maatalous, metsätalous ja kalatalous
- ☐ Teollisuus
- ☐ Rakentaminen
- ☐ Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus
- ☐ Kuljetus ja varastointi
- ☐ Majoitus- ja ravitsemistoiminta
- ☐ Informaatio ja viestintä
- ☐ Rahoitus- ja vakuutustoiminta
- ☐ Kiinteistöalan toiminta
- ☐ Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta
- ☐ Hallinto- ja tukipalvelutoiminta
- ☐ Taiteet, viihde ja virkistys
- ☐ Muu palvelutoiminta
- ☐ Kaivostoiminta ja louhinta
- ☐ Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta
- ☐ Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ja muu ympäristön puhtaanapito
- ☐ Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus
- ☐ Koulutus
- ☐ Terveys- ja sosiaalipalvelut
- ☐ Kotitalouksien toiminta työnantajina; kotitalouksien eriyttämätön toiminta tavaroiden ja palvelujen tuottamiseksi omaan käyttöön
- ☐ Kansainvälisten organisaatioiden ja toimielinten toiminta
- ☐ Toimiala tuntematon

## 6. Mikä seuraavista kuvaa yleisiä rekrytointiperusteitanne?

|                                                                                                                     | Kuvaa                 | Ei kuvaa              | En osaa sanoa         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Haemme kasvua henkilöstöä lisäämällä                                                                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Haemme uutta osaamista liiketoiminnan uudistamiseksi                                                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Rekrytoimme korvaavaa työvoimaa (esim. eläköitymisen tai työpaikkaa vaihtavan henkilöstön tilalle)                  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Lisäämme henkilöstöä täyttäen vain välttämättömät työvoimatarpeet                                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Emme yleensä palkkaa itse vaan käytämme mieluummin alihankkijoita (tässä ei tarkoiteta henkilöstövuokrausyrityksiä) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Emme rekrytoi lainkaan                                                                                              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

## 7. Mitkä ovat yleiset keinonne varmistaa osaavan työvoiman saanti? (Voitte valita useamman vaihtoehdon)

- ☐ Lisätyövoiman palkkaus
- ☐ Alihankinta- ja toimittajaverkoston hyödyntäminen
- ☐ Vuokratyövoiman käyttö
- ☐ Ulkomaalaistaustaisen työvoiman käyttö
- ☐ Ketjuyrittäjyys-mahdollisuuksien hyödyntäminen
- ☐ Koulutussopimusten ja työkokeilujen avulla
- ☐ Ei mikään edellisistä

## 8. Mitä keinoja käytätte etsiessänne uutta työvoimaa yritykseenne?

|                                                                                                                      | Käytämme usein        | Käytämme harvoin      | Emme käytä lainkaan   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Kontaktit ja verkostot                                                                                               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Yksityiset henkilöstöpalvelu- ja työväilyt yritykset                                                                 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Avoin työnhaku eri ilmoituskanavissa ja medioissa (sanomalehdet, duuni.fi, muu Internet, sosiaalinen media, radio..) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Hyödynnämme meille tulleita avoimia hakemuksia ja suoria yhteydenottoja                                              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| TE-toimiston sähköiset ilmoituskanavat (mol.fi, CV-netti)                                                            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| TE-toimiston työväilypalvelut (ehdokashaku, rekrytointitilaisuudet)                                                  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Koulutusorganisaatiot                                                                                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Muut julkiset työväilytstahot (kunnat ja 3. sektorin tahot)                                                          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sisäinen haku                                                                                                        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Muu, mikä?<br>_____                                                                                                  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

## 9. Miltä alueelta etsitte työvoimaa?

|                             | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |                                    |
|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------------------|
| Ensisijaisesti lähialueelta | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Ensisijaisesti alueen ulkopuolelta |

## 10. Millaista työvoimaa etsitte?

|                                                | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |                                                    |
|------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------------------------------|
| Etsimme ensisijaisesti työttömiä työnhakijoita | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Etsimme ensisijaisesti työssä olevia työntekijöitä |

**11. Miten eri rekrytointikanavat toimivat teidän näkökulmastanne? (Voitte kuvata tai perustella kokemuksianne)**

|                                                                                                                      | Toimii hyvin          | Ei toimi hyvin        | En osaa sanoa         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Kontaktit ja verkostot                                                                                               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Yksityiset henkilöstöpalvelu- ja työnvälitysyrietykset                                                               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Avoin työnhaku eri ilmoituskanavissa ja medioissa (sanomalehdet, duuni.fi, muu Internet, sosiaalinen media, radio..) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Hyödynnämme meille tulleita avoimia hakemuksia ja suoria yhteydenottoja                                              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| TE-toimiston sähköiset ilmoituskanavat (mol.fi, CV-netti)                                                            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| TE-toimiston työnvälityspalvelut (ehdokashaku, rekrytointitilaisuudet)                                               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Koulutusorganisaatiot                                                                                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Muut julkiset työvälitystahot (kunnat ja 3. sektorin tahot)                                                          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sisäinen haku                                                                                                        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Muu, mikä?                                                                                                           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**12. Millä yleisillä perusteilla yrityksenne valitsee palkattavan työntekijän? Valitkaa 1-3 tärkeintä**

- ☐ Ammatillinen osaaminen
  - ☐ Tuloksentekokyky
  - ☐ Työelämätaidot
  - ☐ Työkokemus
  - ☐ Sitoutuminen työhön ja työpaikkaan
  - ☐ Henkilön sopivuus yritykselle tai yrityskulttuurimme
  - ☐ Joustavuus
  - ☐ Asenne työtä kohtaan, motivaatio
  - ☐ Muu, mikä?
- 

**13. Minkä alan tai ammatin osaajille teillä on tarvetta?**

---

---

---

**14. Jos teillä on tai olisi nyt työvoimatarve, mitä asioita painottaisitte?**

|                                                           | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |                                                          |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------------------------------------|
| Etsisimme nuorta koulutettua työvoimaa                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Etsisimme varttuneempaa ja kokeneempaa osaavaa työvoimaa |
| Monialaista osaamista / ammattiosaamisen laaja-alaisuutta | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Eriyisosaamista, osaamisen syvyyttä                      |
| Tutkintotodistuksen osoittamaa osaamista                  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Käytännön osoittamaa osaamista                           |

**15. Oletteko palkanneet koskaan henkilöä, vaikka ette varsinaisesti ole uutta työntekijää olleet rekrytoimassa tai etsimässä? (ts.sopiva tai pätevä tuli kohdalle ja osasi myydä itsensä töihin)**

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei
- ☐ En osaa sanoa

**16. Onko osaavan työvoiman saatavuus vaikuttanut kasvuunne?**

- ☐ On kasvun merkittävä este
- ☐ Rajoittaa kasvua jonkin verran
- ☐ Yritys saa riittävästi osaavaa työvoimaa
- ☐ Emme työllistä

**17. Mikä on yrityksenne työllistämisen pahin este?**

- ☐ Ei tarvetta työllistää
  - ☐ Kysynnän epävakaus
  - ☐ Palkkataso
  - ☐ Irtisanomiseen liittyvät riskit
  - ☐ Muu lainsäädäntö tai työehtosopimus
  - ☐ Työvoiman saatavuus
  - ☐ Verotus
  - ☐ Yhtiön toimitilojen ahtaus/puute
  - ☐ Osa-aikaisen työntekijän palkkaamisen vaikeus
  - ☐ Muu tekijä, mikä?
-

**18. Onko yrityksessänne työntekijöiden vaihtuvuus suurta työsuhteen alkuvaiheessa?**

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei
- ☐ En osaa sanoa

**19. Mitkä työnhakijaan liittyvät seikat ovat vaikuttaneet kielteisiin rekrytointikokemuksiinne?  
(Voitte valita useamman vaihtoehdon)**

- ☐ Liian vähän hakijoita
- ☐ Hakijoilta puuttui tarvittava työkokemus
- ☐ Hakijoilta puuttui tarvittava osaaminen
- ☐ Hakijoilta puuttui tarvittava koulutus
- ☐ Hakijoiden henkilökohtaiset ominaisuudet
- ☐ Hakijoiden kielitaito
- ☐ Palkkatasoon liittyvät näkemyserot
- ☐ Palkanmuodostusmalliin liittyvät näkemyserot
- ☐ Näkemyserot työsopimuksen ehdoista (osa-aika, nollasopimus, kesto ym.)
- ☐ Työnhakijan haluttomuus ottaa tarjottua työtä vastaan
- ☐ Hakijan terveys tai työkykyisyys
- ☐ Ei kielteisiä kokemuksia
- ☐ Muu (täsmentäkää)
-

**20. Mitkä ulkopuolisten osaamis- ja rekrytointipalveluiden toimintaan liittyvät seikat ovat vaikuttaneet kielteisiin rekrytointikokemuksiinne? (Voitte valita useamman vaihtoehdon)**

- ☐ Hankaluus käyttää ulkopuolisia palveluita
- ☐ Kalleus käyttää ulkopuolisia palveluita
- ☐ Ei tietoa palveluista
- ☐ Ei etsimääni palvelua tarjolla
- ☐ Palveluntarjoajalla ei ollut tarjota sopivia / päteviä hakijoita
- ☐ Ei kielteisiä kokemuksia
- ☐ Ei tietoa työnhakijoista
- ☐ Muu (täsmentäkää)

---

**21. Voitte kuvata kielteisiä rekrytointikokemuksianne vielä tarkemmin tai täydentää vastauksianne.**

---

---

---

**22. Miten yrityksenne toimintaan liittyvät seikat ovat vaikuttaneet rekrytointikokemuksiinne?  
(Voitte valita useamman vaihtoehdon)**

|                                                     | Vaikuttanut<br>positiivisesti | Ei<br>merkitystä      | Vaikuttanut<br>negatiivisesti |
|-----------------------------------------------------|-------------------------------|-----------------------|-------------------------------|
| Yrityksemme maine- ja imagotekijät                  | <input type="radio"/>         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>         |
| Palkkaus                                            | <input type="radio"/>         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>         |
| Palkkausmalli                                       | <input type="radio"/>         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>         |
| Muut työehdot                                       | <input type="radio"/>         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>         |
| Rekrytointiosaaminen                                | <input type="radio"/>         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>         |
| Johtamiskulttuuri                                   | <input type="radio"/>         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>         |
| Perehdyttäminen                                     | <input type="radio"/>         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>         |
| Rekrytoinnin sisäiset kustannukset ja<br>ajankäyttö | <input type="radio"/>         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>         |
| Jokin muu, mikä?<br>_____                           | <input type="radio"/>         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>         |

**23. Onko teillä myönteisiä rekrytointikokemuksia..**

|                                                                                   | Ei lainkaan           | Vähän                 | Jonkin verran         | Paljon                | Erittäin paljon       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Työnhakijoihin liittyen                                                           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Yrityksen omaan toimintaan liittyen                                               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ulkopuolisen työnvälityksen tai<br>osaamisen kehittämisen palveluihin<br>liittyen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**24. Mitä myönteisiä rekrytointikokemuksia teillä on yrityksenne omaan toimintaan liittyen?**

---



---



---

**25. Mitä myönteisiä rekrytointikokemuksia teillä on ulkopuolisen työnvälityksen tai osaamisen kehittämisen palveluihin liittyen?**

---

---

---

**26. Millaisia myönteisiä rekrytointikokemuksia teillä on työnhakijoihin liittyen?**

---

---

---

**27. Millä työvoiman saatavuuteen liittyvillä tekijöillä on merkitystä oman yrityksenne kannalta?**

|                                                                                                      | On merkitystä         | Ei ole merkitystä     | En osaa sanoa         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Paikkakunnalta ei löydy tarpeeksi osaavaa työvoimaa                                                  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Toimialan/ammattialan imago                                                                          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Paikkakunnan vetovoima nuorten ja muuttajien keskuudessa                                             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Yrityksen sijainti on syrjäinen                                                                      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tiedonkulku alueen eri toimijoiden välillä (esim. kunta, oppilaitos, TE-hallinto, elinkeinopalvelut) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Meillä ei ole riittävän hyvin tiedossa mahdollisia työnhakijoita                                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Etätyön mahdollisuudet                                                                               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työnvälityspalveluiden tarjonta                                                                      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Yrityksen oma rekrytointiosaaminen                                                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Yrityksen mahdollisuus kouluttaa itse uusia työntekijöitä                                            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Täsmäkoulutukset yrityksen tarpeisiin                                                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Yhteistyö koulutuksen tarjoajan kanssa                                                               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**28. Voitte tarkentaa vastauksianne tai ehdottaa konkreettisia toimia, joihin alueella pitäisi ryhtyä.**

---

---

---

**29. Mitä seuraavista kunnista vastauksenne pääasiassa edusti? \***

- ☐ Kannonkoski
- ☐ Karstula
- ☐ Kinnula
- ☐ Kivijärvi
- ☐ Kyyjärvi
- ☐ Pihtipudas
- ☐ Saarijärvi
- ☐ Viitasaari
- ☐ Äänekoski
- ☐ Ei mitään edellä mainituista
- ☐ Muu, mikä?

---

**30. Kuinka monta vuotta yrityksenne on ollut toiminnassa?**

- ☐ Alle 2 vuotta
- ☐ 2-10 vuotta
- ☐ Yli 10 vuotta

**31. Olisitko kiinnostunut osallistumaan henkilökohtaiseen haastatteluun? Haastattelijä voi tulla tapaamaan teitä tai haastattelu voidaan tehdä puhelimitse. Keräämme ja syvennämme haastatteluissa tietoa toimivista rekrytointikäytännöistä sekä muista kohtaanto-ongelmaan liittyvistä seikoista.**

**Haastattelut ovat luottamuksellisia ja tuloksia käytetään ratkaisujen etsimiseen alueen kohtaanto-ongelmiin sekä parantamaan alueen yritysten työvoiman saatavuuteen liittyviä palveluita.**

☐ Ei

☐ Kyllä, yhteystietoni (nimi ja puhelinnumero/sähköpostiosoite)

---



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



## Työnhakijakysely

Tämä kysely on suunnattu kaikille Saarijärven-Viitasaaren seudun ja Äänekosken alueen työnhakijoille (sekä työttömille että työssä oleville), jotka ovat TE-toimiston asiakkaina. Lisäksi kysely lähtee alueen ammatillisen koulutuksen opiskelijoille.

Kysely on osa Kohtaanto 2017-hanketta, jonka tarkoituksena on selvittää alueen työllistymiseen ja rekrytointeihin liittyviä ongelmia ja onnistumisia. Tämän kyselyn tarkoituksena on selvittää asiaa nimenomaan työnhakijoiden ja opiskelijoiden näkökulmasta.

Jos haluat kertoa enemmän joko hyvistä tai huonoista kokemuksista liittyen omaan työllistymiseen ja työnhakuun, jätä kyselyn loppuun yhteystietosi haastattelua varten. Halutessasi voit osallistua arvontaan jättämällä yhteystietosi lomakkeen loppuun.

Tähdellä (\*) on merkitty pakolliset kysymykset.

### 1.

#### Mikä on näkökulmasi kyselyyn?

\*

- ☐ Olen työtön työnhakija
- ☐ Olen työnhakija, mutta työmarkkinoiden ulkopuolella (esim. hoitovapaalla)
- ☐ Olen töissä, mutta minulla on työnhaku voimassa
- ☐ Olen opiskelija, jolla ei ole työsuhdetta
- ☐ Olen opiskelija, jolla on työsuhte

## 2. Nykyinen kotipaikkasi? \*

- ☐ Jyväskylä
  - ☐ Kannonkoski
  - ☐ Karstula
  - ☐ Kinnula
  - ☐ Kivijärvi
  - ☐ Konnevesi
  - ☐ Kyyjärvi
  - ☐ Laukaa
  - ☐ Multia
  - ☐ Pihtipudas
  - ☐ Saarijärvi
  - ☐ Uurainen
  - ☐ Viitasaari
  - ☐ Äänekoski
  - ☐ Muu, mikä?
- 

## 4. Työkokemuksesi yhteensä?

- ☐ Minulla ei ole työkokemusta
- ☐ Alle vuosi
- ☐ 1-2 vuotta
- ☐ 3-5 vuotta
- ☐ 6-10 vuotta
- ☐ 11-20 vuotta
- ☐ Yli 20 vuotta

5.

**Millä ammattinimikkeillä haet töitä parhaillaan tai valmistuessasi?**

---

---

---

6.

**Miltä toimialoilta haet töitä parhaillaan tai valmistuessasi? (Tilastokeskuksen toimialaluokituksen mukaan) (Valitse enintään kolme toimialaa)**

- ☐ Maatalous, metsätalous ja kalatalous
  - ☐ Teollisuus
  - ☐ Rakentaminen
  - ☐ Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus
  - ☐ Kuljetus ja varastointi
  - ☐ Majoitus- ja ravitsemistoiminta
  - ☐ Informaatio ja viestintä
  - ☐ Rahoitus- ja vakuutustoiminta
  - ☐ Kiinteistöalan toiminta
  - ☐ Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta
  - ☐ Hallinto- ja tukipalvelutoiminta
  - ☐ Taiteet, viihde ja virkistys
  - ☐ Muu palvelutoiminta
  - ☐ Kaivostoiminta ja louhinta
  - ☐ Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta
  - ☐ Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ja muu ympäristön
  - ☐ Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus
  - ☐ Koulutus
  - ☐ Terveys- ja sosiaalipalvelut
  - ☐
- Kotitalouksien toiminta työnantajina; kotitalouksien eriyttämätön toiminta tavaroiden ja palvelujen tuottamiseksi omaan käyttöön
- ☐ Kansainvälisten organisaatioiden ja toimielinten toiminta

**7.**

**Miltä tasolta haet työtä nyt tai valmistuessasi? (Voit valita useamman vaihtoehdon)**

- ☐ Harjoittelija
- ☐ Työntekijä
- ☐ Alempi toimihenkilö
- ☐ Ylempi toimihenkilö
- ☐ Johto
- ☐ Yrittäjätyö

**8. Kuinka laaja on työnhakualueesi nyt tai valmistuessasi? (Voit valita useamman vaihtoehdon)**

- ☐ Oma kunta
- ☐ Oma seutukunta (Saarijärvi-Viitasaaren tai Äänekosken)
- ☐ Oman seutukunnan lisäksi lähiseutukunnat
- ☐ Koko Keski-Suomi
- ☐ Joku muu maakunta
- ☐ Pääkaupunkiseutu
- ☐ Koko Suomi
- ☐ Ulkomaat
- ☐ Muu,mikä

9.

**Mikä on työnhakusi ensisijainen tavoite?**

- ☐ Saada nykyistä koulutusta/ammattitaitoa vastaavaa työtä
- ☐ Saada muuta minulle sopivaa työtä
- ☐ Saada mitä tahansa työtä
- ☐ Opiskella ja saada koulutusta vastaavaa työtä
- ☐ Toimia yrittäjänä
- ☐ Työnhaku ei ole minulle ajankohtaista tällä hetkellä

10.

**Mitä kautta etsit työtä, valitse 1-5 tärkeintä?**

- ☐ Omien kontaktien ja verkostojen kautta
- ☐ Sanomalehdistä
- ☐ Sosiaalisesta mediasta
- ☐ Työpaikkoja listaavien yksityisten verkkosivujen kautta (duuni.fi jne.)
- ☐ Lähestymällä suoraan kiinnostavia työnantajia
- ☐ Minua kiinnostavien työnantajien verkkosivujen kautta
- ☐ Työharjoittelujen ja työkokeilumahdollisuuksien kautta
- ☐ Hakeutumalla yksityisten henkilöstöpalvelu- ja työnvälitysyriyten listoille
- ☐ Työpajojen tai työllistämishankkeiden kautta
- ☐ TE-toimiston työnvälityspalveluiden kautta (asiantuntijapalvelut)
- ☐ TE-toimiston sähköisten ilmoituskanavien kautta (mol.fi, CV-netti)
- ☐ Opiskeluun liittyvien työssäoppimispaikkojen kautta
- ☐ Muu, mikä?  

---
- ☐ En käytä mitään näistä

**11.**

**Kuinka usein olet lähettänyt työhakemuksia tai ollut yhteydessä työnantajiin viimeisen vuoden aikana?**

- ☐ Päivittäin
- ☐ Viikoittain
- ☐ Useita kertoja kuukaudessa
- ☐ Harvemmin

**12. Valitse 3 tärkeintä ominaisuutta, joilla uskot olevan kaikista eniten merkitystä työpaikan saantiin omalla kohdallasi?**

- ☐ Asenne työtä kohtaan, motivaatio
- ☐ Sopivuus työpaikkaan tai työpaikan kulttuuriin
- ☐ Sitoutuminen työhön
- ☐ Tuloksenteekokyky
- ☐ Työelämätaidot
- ☐ Ammatillinen osaaminen
- ☐ Työkokemus
- ☐ Muu, mikä?  

---
- ☐ Joustavuus

**13.**

**Valitse enintään 3 merkittävintä asiaa, joita olisit valmis tekemään työpaikan saamiseksi?**

- ☐ Joustaa palkasta/tulotasosta
- ☐ Joustaa työpaikan sijainnista
- ☐ Päivittää oma-aloitteisesti osaamista tai hankkia lisäkoulutusta
- ☐ Ottaa vastaan muutakin kuin oman alan työtä
- ☐ Kouluttautua uuteen ammattiin
- ☐ Joustaa työsuhteen tyypistä (esim. osa- tai määräaikainen työ)

☐

Työllistyä erilaisilla malleilla (työvoimavuokraus, itsensä työllistäminen yrittäjämäisesti, keikkatyö)

☐ En mitään näistä

☐ Muu, mikä?

---

**14.**

**Koska arvioisit saavasi uuden työpaikan?**

- ☐ Seuraavan kolmen kuukauden aikana
- ☐ Seuraavan puolen vuoden aikana
- ☐ Seuraavan vuoden aikana
- ☐ Uuden työpaikan saamiseen menee enemmän kuin vuosi
- ☐ Uuden työn saaminen tai työllistymiseni on epävarmaa
- ☐ En etsi uutta työpaikkaa

15.

**Näetkö nykyisen asuinpaikkakuntasi todennäköisenä asuinpaikkanasi myös tulevaisuudessa?**

- ☐ Kyllä
- ☐ En, tulen muuttamaan työn perässä muualle
- ☐ En, muutan jatko-opiskelemaan valmistumisen jälkeen
- ☐ En, muutan muualle muista syistä

16.

**Mitä kehitettävää yritysten ja työnantajien nykyisissä rekrytointikäytännöissä mielestäsi on? (Voit valita useamman vaihtoehdon)**

- ☐ Ei ole tietoa kuka tarvitsee työvoimaa
- ☐ Työnhaku on liian työlästä ja hankalaa
- ☐ Osaamisvaatimukset ovat työnhakijalle liian suuria
- ☐ Työkokemusvaatimukset työnhakijalle ovat liian suuria
- ☐ Tarjottujen työsuhteiden laatu ei vastaa tavoitteita (osa-aikaisuus tms. mallit)
- ☐ Yritykset käyttävät liikaa henkilöstövuokrausyrityksiä rekrytoinnissa
- ☐ Tarjotut työt tai työnantajien imago
- ☐
- Ei ole tietoa kuka vastaa yrityksen rekrytoinnista tai rekrytoinnista vastaavia on hankalaa tavoittaa
- ☐ Muu, mikä?

---

17.

**Kerro ja kuvaile tarkemmin, jos sinulla on huonoja kokemuksia liittyen työnhakuun ja työllistymiseen tai sinulla on niihin liittyviä kehittämis ehdotuksia.**

---

---

---

### 18. Millaisia mielikuvia sinulla on siitä, millaista työvoimaa alueen yritykset etsivät?

|                                                                                  | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |                                                               |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------------------------------------------------|
| Etsivät ensisijaisesti nuorta koulutettua työvoimaa                              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Etsivät ensisijaisesti kokeneempaa osaavaa työvoimaa          |
| Etsivät ensisijaisesti työttömiä työnhakijoita                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Etsivät ensisijaisesti työssä olevia työntekijöitä            |
| Työntekijöitä, joilla on tutkintotodistuksen osoittamaa osaamista                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Työntekijöitä, joilla on käytännön osoittamaa osaamista       |
| Työntekijöitä, joilla on monialaista osaamista/ammattiosaamisen laaja-alaisuutta | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Työntekijöitä, joilla on erityisosaamista, osaamisen syvyyttä |

### 19. Kuinka tärkeitä seuraavat seikat ovat sinulle kun haet työpaikkaa?

|                                                                | Erittäin tärkeä       | Tärkeä                | Vähemmän tärkeä       | Ei lainkaan tärkeä    |
|----------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Yrityksen maine                                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Yrityksen johto/johtajat                                       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Palkan suuruus                                                 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Kiinteä, ei provisiopohjainen palkka                           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työsuhteen kesto                                               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työsuhteen ehdot (kokoaikatyö, ei vuokra tai osa-aikainen työ) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työn sisältö                                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työolosuhteet                                                  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työpaikan sijainti                                             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Oma työkykyni                                                  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työn ja muun elämän yhteensovittaminen                         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Muu syy, mikä?<br>_____                                        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

20.

Oletko päättänyt työsuhteen edellämainituista, tai muista seikoista johtuen?

☐ Kyllä

☐ En

21.

Mitkä seikat parantaisivat työllistymistäsi parhaiten? Voit valita useamman vaihtoehdon.

☐ Minun pitäisi hakea työtä laajemmalta alueelta

☐ Minun pitäisi saada enemmän työkokemusta alalta

☐ Minun pitäisi kehittyä työelämätaidoissa

☐ Minun pitäisi tuoda osaamiseni paremmin esille työnantajille

☐ Henkilökohtainen neuvonta tai ohjaus

☐ Minun pitäisi parantaa työnhakutaitojani

☐ Terveystilani pitäisi kohentua

☐ Minun pitäisi muuttaa toiselle alueelle työn perässä

☐ Minun pitäisi parantaa nykyistä ammatillista osaamistani

☐ Minun pitäisi ryhtyä yrittäjäksi

☐ Muu, mikä?

---

☐ Minun pitäisi kouluttautua uudelle alalle

22.

Onko sinulla onnistuneita kokemuksia työnhakuun tai työllistymiseen liittyen? Voit kertoa esimerkkejä.

---

---

---

**23.**

**Millaista tukea toivoisit saavasi, joka edistäisi työnsaantia kohdallasi?**

---

---

---

**24.**

**Olen**

\*

☐ Mies

☐ Nainen

**25.**

**Ikäsi?**

\*

☐ Alle 16v

☐ 16-18

☐ 19-24

☐ 25-34

☐ 35-44

☐ 45-54

☐ yli 55 vuotta

**26.**

**Syntymäpaikkasi?**

\*

☐ Suomi

☐ Ulkomaat

**27.**

**Kuinka pitkään olet ollut työtön tällä hetkellä?**

\*

- ☐ 0-3kk
- ☐ 3-6kk
- ☐ 6-12kk
- ☐ 12-24kk
- ☐ Enemmän kuin 24kk
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ En ole ollut työtön

**28.**

**Korkein koulutuksesi?**

\*

- ☐ Peruskoulu/keskikoulu
- ☐ Lukio
- ☐ Ammatillinen perustutkinto
- ☐ Ammattitutkinto/erikoisammattitutkinto
- ☐ Opistoaste
- ☐ Alempi korkeakouluaste
- ☐ Ylempi korkeakouluaste
- ☐ Tutkijakoulutus

**29. Olisitko kiinnostunut osallistumaan henkilökohtaiseen haastatteluun? Haastattelija voi tulla tapaamaan sinua sovittuun paikkaan tai haastattelu voidaan tehdä puhelimitse. Keräämme ja syvennämme haastatteluissa tietoa toimivista työnhakukäytännöistä sekä muista työllistymiseen liittyvistä seikoista.**

**Haastattelut ovat luottamuksellisia ja tuloksia käytetään ratkaisujen etsimiseen alueen kohtaanto-ongelmiin sekä parantamaan alueen työnhakijoiden työllistymiseen liittyviä palveluita.**

- ☐ Ei
- ☐ Kyllä, yhteystietoni (nimi ja puhelinnumero/sähköpostiosoite)

\_\_\_\_\_

**30.**  
**Tähän voit halutessasi jättää yhteystietosi arvontaa varten. Yhteystietoja ei yhdistetä vastauksiin.**

|              |       |
|--------------|-------|
| Etunimi      | _____ |
| Sukunimi     | _____ |
| Matkapuhelin | _____ |
| Sähköposti   | _____ |
| Osoite       | _____ |



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Elinkeino-, liikenne- ja  
ympäristökeskus



## Ohjausverkostokysely

Tämä kysely on suunnattu Saarijärven-Viitasaaren seudun ja Äänekosken alueen työllistämisen, yritysten ja osaamisen kehittämisen toimijoille. Kysely on osa Kohtaanto 2017-hanketta, jonka tavoitteena on selvittää työvoiman saatavuuteen ja rekrytointeihin liittyviä ongelmia. Toivomme teidän vastaavan kyselyymme, jotta saisimme mahdollisimman kattavasti tietoa alueen tilanteesta ja löytäisimme myös hyviä käytäntöjä, joita lähteä kehittämään eteenpäin seutukunnalla.

Jos haluatte jakaa hyviä kokemuksia rekrytointeihin liittyen tai teillä on muuta Kohtaanto-ongelmaan liittyvää tietoa, jättäkää kyselyn loppuun yhteystietonne haastattelua varten. Kyselyn tuloksista tiedotamme verkkosivuillamme.

Termillä yritys tarkoitetaan kaikkia työnantajia. Tähdellä (\*) on merkitty pakolliset kysymykset.

### 1. Mikä on näkökulmanne kyselyyn? \*

- ☐ TE-hallinto
  - ☐ Kunnan työllisyysasiantuntija
  - ☐ Oppilaitoksen / koulutuksen edustaja
  - ☐ Yksityinen työnvälitysorganisaatio
  - ☐ 3. sektori
  - ☐ Joku muu, mikä?
-

## 2. Organisaationne kotipaikka? \*

- ☐ Kannonkoski
  - ☐ Karstula
  - ☐ Kinnula
  - ☐ Kivijärvi
  - ☐ Kyyjärvi
  - ☐ Pihtipudas
  - ☐ Saarijärvi
  - ☐ Viitasaari
  - ☐ Äänekoski
  - ☐ Useampi edellä mainituista
  - ☐ Ei mikään edellä mainituista
  - ☐ Muu, mikä?
- 

## 3. Millaiset ovat opiskelijoiden valmiudet hakea töitä?

- ☐ Erittäin hyvät
- ☐ Hyvät
- ☐ Kohtalaiset
- ☐ Rittämättömät
- ☐ En osaa sanoa

## 4. Missä määrin opiskelijat saavat mielestänne työnhakuvalmiuksia parantavaa ohjausta ja opetusta koulutuksen aikana?

- ☐ Riittävästi
- ☐ Liian vähän
- ☐ En osaa sanoa

**5. Millaisiin työnhakuvalmiuksiin liittyviin asioihin opiskelijat hakevat tai tarvitsevat ohjausta? Voitte valita useamman vaihtoehdon.**

- ☐ CV:n tekemiseen
- ☐ Työhakemuksen tekemiseen
- ☐ Sähköisten työnhakukanavien käyttöön
- ☐ Yhteydenottamiseen työnantajiin
- ☐ Työssäoppimispaikan etsintään
- ☐ Työhaastattelussa menestymiseen
- ☐ Johonkin muuhun, mihin?

---

**6. Mitä työnhakuvalmiuksia lisääviä asioita omaan opetus- ja ohjaustyöhönne kuuluu? Kuvatkaa mahdollisimman tarkasti**

---

---

---

**7. Mitkä asiat oppilaitoksenne arkikäytännöissä edistävät yleisten työelämätaitojen kehittymistä? Kirjaa kolme tärkeintä asiaa.**

---

---

---

**8. Mitä tulevaisuuden työelämätaitoja tulisi erityisesti edistää oppilaitoksenne toiminnassa?**

---

---

---

**9. Miten usein työnantajat ottavat yhteyttä tarjotakseen työpaikkoja opiskelijoille?**

- ☐ Säännöllisesti
- ☐ Silloin tällöin
- ☐ Eivät koskaan
- ☐ En osaa sanoa

**10. Mitkä ovat toimivimmat tavat työpaikoista tiedottamiseen ja miten tiedottamista voisi edelleen kehittää oppilaitoksessanne?**

---

---

---

**11. Mitkä ovat tärkeimmät asiat, joilla voisi edistää opiskelijoiden työllistymistä?**

---

---

---

**12. Miten ja millä keinoilla työnhakijoiden / opiskelijoiden työnhaku- ja työelämävalmiuksia voisi vahvistaa omassa työssänne ja organisaatiossanne?**

---

---

---

### 13. Miten eri rekrytointikanavat toimivat mielestänne?

|                                                                                                                             | Toimii hyvin          | Ei toimi hyvin        | En osaa sanoa         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Kontaktit ja verkostot                                                                                                      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Yksityiset henkilöstöpalvelu- ja<br>työnvälitysyrietykset                                                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Avoim työnhaku eri ilmoituskanavissa ja<br>medioissa (sanomalehdet, duuni.fi, muu<br>internet, sosiaalinen media, radio...) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Avoimet hakemukset ja suorat<br>yhteydenotot työnantajiin                                                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| TE-toimiston sähköiset ilmoituskanavat<br>(mol.fi, CV-netti)                                                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| TE-toimiston työnvälityspalvelut<br>(ehdokashaku, rekrytointitilaisuudet)                                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Koulutusorganisaatiot                                                                                                       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Muut julkiset työnvälitystahot (kunnat ja<br>3. sektorin tahot)                                                             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sisäinen haku                                                                                                               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Muu, mikä?<br>_____                                                                                                         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**14. Valitkaa 3 tärkeintä ominaisuutta joilla on merkitystä, että työnhakija saa töitä?**

- ☐ Työelämätaidot
- ☐ Sitoutuminen työhön ja työpaikkaan
- ☐ Asenne työtä kohtaan, motivaatio
- ☐ Henkilön sopivuus yritykselle tai yrityskulttuuriin
- ☐ Ammatillinen osaaminen
- ☐ Joustavuus
- ☐ Muu, mikä?

---

- ☐ Tuloksentekokyky
- ☐ Työkokemus

**15. Minkä alan osaajista seutukunnalla on pulaa?**

---

---

---

**16. Mitkä seikat mielestänne parantaisivat työnhakijoiden työllistymistä parhaiten?  
(Voit valita useamman vaihtoehdon)**

- ☐ Työnhakijoiden tulisi kehittyä työelämätaidoissa
- ☐ Työnhakijoiden tulisi saada enemmän työkokemusta alalta
- ☐ Työnhakijoiden tulisi muuttaa toiselle alueelle työn perässä
- ☐ Työnhakijoiden tulisi kouluttautua uudelle alalle
- ☐ Työnhakijoiden terveydentilan pitäisi kohentua
- ☐ Työnhakijoiden tulisi hakea töitä laajemmalta alueelta
- ☐ Työnhakijoiden tulisi saada henkilökohtaista neuvontaa tai ohjausta
- ☐ Työnhakijoiden tulisi ryhtyä yrittäjäksi
- ☐ Muu, mikä?

- 
- ☐ Työnhakijoiden tulisi parantaa nykyistä ammatillista osaamistaan
  - ☐ Työnhakijoiden tulisi osata tuoda osaamistaan paremmin esille työnantajalle
  - ☐ Työnhakijoiden työnhakutaitoja tulisi parantaa

**17. Voitte halutessanne kertoa lisää aiheesta tai perustella vastaustanne.**

---

---

---

**18. Mitä seikkoja työnhakijoiden tulisi mielestänne olla valmiita tekemään työpaikan saamiseksi?**

**(Voit valita useamman vaihtoehdon)**

☐ Muu, mikä?

---

☐ Päivittää oma-aloitteisesti osaamista tai hankkia lisäkoulutusta

☐ Joustaa työpaikan sijainnista

☐ Joustaa palkasta/tulotasosta

☐

Työllistyä erilaisilla malleilla (työvoimavuokraus, itsensä työllistäminen yrittäjämäisesti, keikkatyö)

☐ Kouluttautua uuteen ammattiin

☐ Joustaa työsuhteen tyypistä (esim. osa- tai määräaikainen työ)

☐ Ottaa vastaan muutakin kuin oman alan työtä

**19. Voitte halutessanne kertoa lisää aiheesta tai perustella vastaustanne**

---

---

---

**20. Mitkä ovat mielestänne alueenne työnantajien työllistämisen pahimpia esteitä?  
(Voitte valita useamman vaihtoehdon)**

- ☐ Ei tarvetta työllistää
- ☐ Kysynnän epävakaus
- ☐ Palkkataso
- ☐ Irtisanomiseen liittyvät riskit
- ☐ Muu lainsäädäntö tai työehtosopimus
- ☐ Työvoiman saatavuus
- ☐ Verotus
- ☐ Yhtiön toimitilojen ahtaus/puute
- ☐ Osa-aikaisen työntekijän palkkaamisen vaikeus
- ☐ Muu tekijä, mikä?

---

**21. Voitte halutessanne kertoa lisää aiheesta tai perustella vastaustanne.**

---

---

---

**22. Mitä seikkoja työnantajat voisivat mielestänne kehittää rekrytoidessaan työntekijöitä?  
(Voitte valita useampia vaihtoehtoja)**

- ☐ Viestiä avoinna olevista työpaikoista paremmin
- ☐ Helpottaa työpaikan hakuprosessia
- ☐ Pienentää työpaikan osaamisvaatimuksia
- ☐ Pienentää työpaikan työkokemusvaatimuksia
- ☐ Tarjota houkuttelevampia työsuhdemalleja (kokoaikaisuus, palkka jne.)
- ☐ Käyttää vähemmän henkilöstövuokrausyrityksiä rekrytoinnissaan
- ☐ Parantaa tarjotun työn tai työnantajan imagoa
- ☐ Muu, mikä?

---

**23. Voitte halutessanne kertoa lisää aiheesta tai perustella vastaustanne.**

---

---

---

**24. Mitä työvoiman saatavuuteen liittyviä tekijöitä tulisi alueellanne kehittää?  
(Voitte valita useampia vaihtoehtoja)**

- ☐ Paikkakunnan osaavan työvoiman määrä
  - ☐ Toimialan/ammattialan imago
  - ☐ Paikkakunnan vetovoima nuorten ja muuttajien keskuudessa
  - ☐ Tiedonkulku alueen eri toimijoiden välillä (esim. kunta, oppilaitos, TE-hallinto, elinkeinopalvelut)
  - ☐ Parempi tieto työnhakijoista / työnhakijoiden esilletuonti
  - ☐ Työvälytyspalveluiden tarjonta
  - ☐ Yritysten mahdollisuutta kouluttaa itse uusia työntekijöitä
  - ☐ Yritysten / työnantajien oma rekrytointiosaaminen
  - ☐ Täsmäkoulutukset yritysten tarpeisiin
  - ☐ Yhteistyö koulutuksen tarjoajan kanssa
  - ☐ Etätyön mahdollisuudet
  - ☐ Muuta, mitä?
- 

**25. Voitte halutessanne kertoa lisää aiheesta tai perustella vastaustanne.**

---

---

---

**26.**

**Kohtaanto-ongelmassa yritysten työvoimantarve ja työnhakijat eivät kohtaa toisiaan, miten organisaationne voisi vaikuttaa alueen kohtaanto-ongelmaan?**

---

---

---

**27. Kertokaa esimerkkejä myönteisistä rekrytointikokemuksista tai onnistuneista rekrytointihankkeista?**

---

---

---

**28. Olisitteko kiinnostunut osallistumaan henkilökohtaiseen haastatteluun?**

**Haastatteliija voi tulla tapaamaan teitä tai haastattelu voidaan tehdä puhelimitse. Keräämme ja syvennämme haastatteluissa tietoa toimivista rekrytointikäytännöistä sekä muista kohtaanto-ongelmaan liittyvistä seikoista.**

**Haastattelut ovat luottamuksellisia ja tuloksia käytetään ratkaisujen etsimiseen alueen kohtaanto-ongelmiin sekä parantamaan alueen yritysten työvoiman saatavuuteen liittyviä palveluita.**

☐ Kyllä, yhteystietoni (nimi, organisaatio ja puhelinnumero/sähköpostiosoite)

---

☐ Ei

# YRITYSTEN TEEMAHAASTATTELUT

## TAUSTATIEDOT

- haastateltavan asema yrityksessä
- kuinka kauan on ollut yrityksessä palveluksessa
- yrityksen toimiala
- mitä yritys tekee, mikä on tuote ja ketkä ovat asiakkaita (perehdy myös ennakkoon)
- henkilöstön määrä, minkälaista henkilöstöä yrityksessä on parhaillaan, minkälaista osaamista

## teema 1: KOKEMUKSET TYÖVOIMAN SAATAVUUDESTA

- Onko ollut rekrytointiongelmia?
- Mihin rekrytointiongelmien ovat liittyneet
- Minkälaisesta osaamisesta on pulaa nyt?
- Minkälaisesta osaamisesta on pulaa tulevaisuudessa?
- Onko tilanne työvoiman saatavuudesta muuttunut sinä aikana, jonka olet ollut yrityksessä?

## teema 2: REKRYTOINTIPERUSTEET

- (Kysytään yrityksiltä, jotka kasvavat tai uudistuvat uutta henkilöstöä rekrytoimalla):
  - Löytyykö tällä hetkellä oikeanlaista osaamista tukemaan kasvua ja uudistumista?
    - jos löytyy, niin mitkä ovat keinot etsiä kasvua tai uudistumista tukevaa osaamista?
    - vai tuleeko saatavuudesta kasvun ja uudistumisen este
  - Voitko kuvailla vielä kasvu- tai uudistusstrategiaanne tarkemmin?
- (jos vastannut ääripäät työllisten ja työttömien ensisijaisesta etsimisestä):
  - millä perusteilla haet juuri työtöntä /työllistä ja jätät toisen ryhmän huomiotta.
  - miten tämä näkyy rekrytointikäytännöissä?

## Teema 3: KOKEMUKSET REKRYTOINTIKANAVISTA ja KEINOISTA

- Toimivuus
  - Mitä rekrykanavia on käytetty?
  - Mitkä ovat osoittautuneet onnistuneimmiksi ja miksi?
  - Miksi jotkin kanavat eivät toimi?
- (jos käyttänyt työ- ja koulutuskokeiluja): Oletteko löytänyt hyviä keinoja sitouttaa ja motivoida henkilöitä tätä kautta?
- (jos käyttänyt yksityisiä HP-firmoja):
  - Kuinka kilpailukykyisiä ratkaisuja nämä tuottavat?
  - Löytyykö sitä kautta oikeat osaajat vai osaavatko vain myydä palvelujaan tehokkaammin?
  - Onko keino hakea joustavuutta (vuokraus) vai käyttävätkö myös testimielessä ja rekrytoivat parhaat
  - Tuleeko rekrytointiin kynnyksiä, jos esim. vuokratun rekrytointi tulee kalliiksi?
  - Onko tätä markkinaa syytä kehittää ja mihin suuntaan?
- Mikä on rekrytoinneista onnistuneita?

## TEEMA4: OSAAMINEN

- Minkälaista osaamista ja ominaisuuksia painotetaan rekrytoinneissa?

## YRITYSTEN TEEMAHAASTattelut

- Kuvaile minkälaisen työntekijän palkkaisit yritykseesi?
- Miksi mielestäsi osaamisen laaja-alaisuus on yrityksille tärkeää? (voi mainita, että tämä nousi erikoisosaamista tärkeämmäksi)
- Miten työnhakijat voisivat tuoda paremmin osaamistaan esille?

### Teema 5: TYÖVOIMAN SAATAVUUTEEN LIITTYVÄT HAASTEET

- Kysely osoittaa, että osaaminen ja henkilökohtaiset ominaisuudet ja työnhakijoiden tietty haluttomuus voivat olla syynä saatavuuteen liittyvänä haasteena. Ovatko nämä konkretisoituneet omassa yrityksessä vai onko mielikuvia
- Kuinka paljon Työvoimaviranomaisten työttömien aktivointi vaikuttaa työnhakijoiden motivaatioon ja työnhakemisen ”todenperäisyyteen”? Onko kokemuksia?

### Teema 6: KEHITTÄMISEHDOTUKSET KOULUTUSORGANISAATIOILLE

- mitä koulutusorganisaation toiminnassa pitäisi kehittää, joka edistäisi osaavan työvoiman saatavuutta?
- mitä pitäisi kehittää liittyen koulutusten ja tutkintojen sisältöön suhteessa juuri omaan toimialaan? Mitä käytännön toimia pitäisi tehdä, jotta vaikutusmahdollisuudet kasvaisivat?
- onko kehittämisajatuksia koulutusorganisaation palvelujen sisältöön ja rekrytoinnin helppouteen?
- ajatuksia/kehittämisehdotuksia muuhun yritysysteistyöhön, opiskelun aikana tai liitos/siirtymävaiheessa, opiskelijoiden sitoutumiseen työpaikkaan, ammattiosaamisen laatuun, työnjakoon yrityksen ja oppilaitoksen välillä ym.
- Minkälainen tuki tai palvelu edistäisi työvoiman saatavuutta ja palkkaamista? (koskien toimijoita yleisemmin)?

## **Työttömät työnhakijat/ Kaikki opiskelijat/työnhakijat:**

### 1) Mikä auttaisi sinua työllistymään paremmin?

- Mitkä seikat estävät näitä muutoksia?
- Mitkä seikat edistäisivät näitä muutoksia?

### 2) TYÖNHAKUALUE

Mikä on työnhakualueesi ja miksi se on tämä?

- Mikä saisi sinua hakemaan tai vastaanottamaan työtä ainakin nk. 1 pykälän laajemmalla alueella kuin nyt?
- Tai mistä syystä et voi hakea töitä laajemmalla alueella?

### 3) MITÄ KAUTTA HAET TÖITÄ?

- Syvennys: koetaanko työnhakukanavien monipuolistuminen haasteeksi (esim. osaaminen pysyä perässä kehityksessä) vai mahdollisuudeksi ja miksi?
- Työnhakukanavieni toimivuudesta, mitkä kanavat kokee toimivimmiksi ja miksi?
- Onko sinulla kokemusta työkokeilusta / palkkatukityöstä / TE-toimiston työnvälityspalveluista?
  - Miten nämä ovat tukeneet työllistymistä? Jos mielikuva, mihin perustettu
- Kokemuksesi / mielikuvasi vuokratyöfirmoista?
  - Miten nämä ovat tukeneet työllistymistä? Jos mielikuva, mihin perustuu

### 4) KUINKA USEIN HAET TÖITÄ?

- Mistä tämä johtuu, onko paikkoja paljon / vähän tarjolla?
- 
- 67% on ollut yhteydessä työnantajiin tai lähettänyt työhakemuksia viimeisen vuoden aikana harvemmin kuin useita kertoja kuukaudessa. Mitä syitä näet tälle ja miten voisi saada työttömiä työnhakijoita olemaan aktiivisempia?

### 5) MOTIVAATIO / ASENNE TYÖTÄ KOHTAAN

Motivaatio / asenne työtä kohtaan nähtiin merkityksellisimpänä seikkana että joku saa työn, tätä painottivat sekä työnhakijat että työnantajat.

- Mitä tämä mielestäsi tarkoittaa sinun kohdalla? (asennetta töissä vai motivaatiota lähteä ylipäättään hakemaan töitä?)
- Mitä keinoja sinulla on tuoda tätä asiaa esiin työnhaussa?

#### 6) TYÖLLISTYMINEN ERI MALLEILLA

- Mikä on halukkuutesi yrittäjäksi?
- Tehdä keikkatyötä?
- Tai työllistyä henkilövuokrausfirmojen kautta?
- Mitkä seikat saisivat sinut tarttumaan näihin vaihtoehtoihin
- tai Miksi ne eivät ole kohdallasi realistisia vaihtoehtoja?

#### 7) TYÖNHAUN HELPPOUS

- Mikä tekisi työnhakemisesta helpompaa TAI Mikä voisi tehdä työnhakemisesta tuloksekkaampaa?

#### 8) HYVÄ(t) REKRYTOINTIKOKEMUKSET

- Kerro hyvistä rekrytointikokemuksista (omista/muiden)

#### **OPISKELIJAT:**

- Minkä alan opiskelijat olet / Mitä alaa opiskelet?
- Millaista apua olet saanut työnhakuun ja kuinka tyytyväinen olet saamaasi apuun?
- Mitä uutta tai lisätukea (ja millä tavoin toteutettuna) kaipaisit työnhakuun?
- Millaisia työelämäyhteyksiä koulutus on tähän asti sisältänyt ja mitkä niistä olet kokenut hyödyllisimmiksi?
- Vastaavatko koulutuksen aikana saamasi ammattikohtaiset valmiudet työelämän vaatimuksia?
- Vastaavatko koulutuksen aikana saamasi yleiset työelämävalmiudet työelämän vaatimuksia?

#### **TYÖLLISET TYÖNHAKIJAT**

- Miksi haet uutta työpaikkaa?
- Miksi olet ilmoittautunut TE-toimistolle työnhakijaksi?
  - Miten koet ne palvelut
- Käytätkö miten paljon muita kanavia?

**1) taustatiedot**

**TEEMA 1 TIEDONKULUN PARANTAMINEN**

**Kysymys:** Miten tiedonkulkua voisi eri toimijoiden välillä parantaa?

Työvoiman saatavuutta voitaisiin kyselyn tulosten mukaan helpottaa parhaiten parantamalla tiedonkulkua toimijoiden välillä ( ja kehittämällä täsmäkoulutusta yritysten tarpeisiin.) Oletko samaa mieltä ja onko sinulla esimerkkejä näistä?

**TEEMA 2 OSAAMINEN**

**Kysymys:** Miten kehittää työnhakijoiden joustavaa osaamisen hankintaa ja ylläpitämistä?

**Kysymys:** Miten työnhakijat voisivat tuoda paremmin esille osaamistaan?

Ohjausverkoston mielestä se, että työnhakijoiden tulisi osata tuoda omaa osaamistaan paremmin esille, parantaisi työllistymistä parhaiten. Oletko samaa mieltä ja miksi näin ajatellaan? Miten tätä voisi mielestäsi edistää?

**TEEMA 3 TYÖNHAKUTAIDOT JA –VALMIUKSIEN OHJAUS**

Poken henkilöstöstä 53% mielestä opiskelijoilla on vain kohtalaiset työnhakutaidot, mitä tämä mielestäsi tarkoittaa ja mitä työnhakutaitoja tulisi erityisesti parantaa?

Poken henkilöstöstä 52% näki, että työnhakuvalmiuksiin liittyvää ohjausta on tarjolla liian vähän. Miten ohjauksen määrää voitaisiin lisätä?

**TEEMA 4 HENKILÖSTÖPALVELUYRITYKSET REKRYTOINTIKANAVINA**

54% ohjausverkoston vastaajista ei osannut sanoa toimivatko henkilöstöpalveluyritykset rekrytointikanavina. Mistä tämä mielestäsi johtuu ja onko sinulla mielikuvaa / kokemusta henkilöstöpalvelujen toimivuudesta rekrytointikanavina.

**TEEMA 5 AMMATTIALOJEN/TYÖPAIKKOJEN VETOVOIMAISUUS**

**Kysymys:** Miten lisätä ammattialojen/työpaikkojen vetovoimaisuutta työnhakijoiden keskuudessa?

**TEEMA 6 OHJAUSPROSESSIN KEHITTÄMINEN**

**Kysymys:** Mitä ohjausprosesseissa on kehitettävää?

Miten työnhakijoiden ohjausprosesseja voitaisiin kehittää? Onko ohjausta saatavilla tarpeeksi? Ketkä jäävät mielestäsi tällä hetkellä ohjauspalvelujen ulkopuolelle?

Lisäksi:

- Minkä alan osaajista on pulaa pohjoisessa Keski-Suomessa? Miten ongelmaa voisi mielestäsi ratkaista?
- Miten kehitetään työnhakijoiden oman työllisyyden ennakointia?

Pohjoisen Keski-Suomen ammattiopisto POKE  
Piilolantie 17 (PL 41)  
44100 Äänekoski  
[www.poke.fi](http://www.poke.fi)

Pohjoisen Keski-Suomen ammattiopisto POKEn julkaisuja 2018

ISBN 978-952-5250-06-0