

KARELIA-AMMATTIKORKEKOULU
Sosiaalialan koulutusohjelma

Karita Nuikka

TYÖNANTAJIEN KOKEMUKSIA TYÖNETSIJÄTOIMINNASTA JA TYÖELÄ-
MÄVALMENNUKSEN MERKITYKSESTÄ TYÖLLISTYMISSÄ

Opinnäytetyö
Toukokuu2013



OPINNÄYTETYÖ
Toukokuu 2013
Sosiaalialan koulutusohjelma

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
p. (013) 260 600 p. (013) 260 6906

Tekijä(t)
Karita Nuikka

Nimeke
Työnantajien kokemuksia työetsijätoiminnasta ja työelämävalmennuksen merkityksestä työllistymisessä

Tiivistelmä

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin joensuulaisten työnantajien kokemuksia Työpankki plus -hankkeen kautta yrityksiin sijoittuneista henkilöistä. Rakenteellisen työttömyyden vähentämiseksi on toteutettu erilaisia hankkeita. Tutkimuksia on tehty työllistyneiden näkökulmasta, mutta ei juurikaan työnantajien näkökulmasta. Tutkimuksessa selvitettiin työelämävalmennuksen merkitystä työttömän henkilön palkkaamiseen, työetsijätoiminnan merkitystä rekrytoinnissa sekä kehittämisajatuksia työetsijätoimintaan.

Tutkimusote oli laadullinen. Aineisto kerättiin haastattelemalla viittä työnantajaa. Haastattelutyyppinä oli teemahaastattelu ja ne toteutettiin tammikuussa 2013. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä.

Opinnäytetyön tulokset kertovat, että Työpankki plus -hankkeen aikana tehdyn työelämän perusvalmiuksien kartoituksella on merkitystä ennen henkilön siirtymistä yritykseen. Työelämävalmennuksella oli yritykselle merkitystä, että työnantaja sai nähdä, onko henkilö soveltuva heidän yritykseensä. Myös työelämävalmennuksen maksuttomuus nousi vastauksissa vahvana esille. Työetsijätoiminta auttaa rekrytoinnissa, koska työetsijät tuntevat yrityksen tarpeet ja osaavat tarjota heille oikeanlaisia työntekijöitä. Yhteistyökumppanuutta toivottiin kehitettävän edelleen.

Kieli
suomi

Sivuja54
Liitteet 2
Liitesivumäärä 2

Asiasanat
työetsijä, työelämävalmennus, kartoitus, rekrytointi



THESIS
May 2013
Degree Programme in Social Services
Tikkarinne 9
FI 80200 JOENSUU
FINLAND
Tel. +358. 13- 260 600

Author(s)
Karita Nuikka

Title

Employers Experiences about the Work Weeking activity and the Significance of Work Preparation in Employment.

Abstract

In this thesis the experiences of Joensuu-based employers about the persons placed in companies through Work Bank Plus -project are studied. There have been different kind of projects focusing on decreasing the structural unemployment. Research has been done from the viewpoint of the unemployed but not so much from the employers perspective. In this research I examine the meaning of work preparation in employing an unemployed person, the meaning of the work seeking activity in recruiting and the ideas of improving the work seeking activity.

The thesis was made as a qualitative research. The material was collected by interviewing five employers. The interviews were theme interviews and were carried out in January 2013. The material was analyzed using contents analysis.

The results of the thesis state that the survey of the basic skills for working life during the Work Bank Plus . project has significance before the person starts to work in to a company. For the company the significance of work preparation is that the employer has a chance to see if the person seeking a job is suitable for their company. According to the answers it is also important for the companies that the work preparation is free from charge. The work seeking activity is helpful in recruiting because the work seekers know the needs of the company and therefore are able to supply them with suitable workers. It was hoped that the partnership should be further developed.

Language

Finnish

Pages54

Appendices 2

Pages of Appendices 2

Keywords

work seeker, work preparation, survey, recruiting

Sisältö

Tiivistelmä

Abstract

1	Johdanto	5
2	Rakenteellinen työttömyys	7
2.1	Rakenteellisen työttömyyden käsite.....	7
2.2	Aktiivinen työvoimapolitiikka	8
3	Tuetusti työmarkkinoille	10
3.1	Piilotyöpaikat.....	10
3.2	Työhönvalmennus	11
3.3	Työelämävalmennus ja palkkatukityö	13
3.4	Työnantajien kokemuksia työllistämiseen	14
4	Honkalampi-säätiön tuetun työllistymisen palvelut.....	17
4.1	KASKI Työvalmennus Joensuu	17
4.2	Työpankki plus Joensuu -hankkeen prosessi	18
5	Opinnäytetyön toteutus	23
5.1	Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimustehtävä	23
5.2	Laadullinen tutkimus	24
5.3	Tutkimusaineisto.....	25
5.4	Aineistonkeruu ja analysointi	26
6	Tutkimustulokset	30
6.1	Työelämävalmennuksen merkitys työllistymiseen	30
6.1.1	Työelämävalmennus kunto- ja osaamismoduulissa.....	30
6.1.2	Työelämävalmennus yrityksessä	32
6.3	Työnetsijätoiminnan merkitys rekrytoinnissa.....	34
6.4	Kehittämisajatuksia työnetsijätoimintaan	37
7	Pohdinta.....	39
7.1	Johtopäätökset	39
7.1.1	Työnetsijätoiminnan merkitys rekrytoinnissa.....	39
7.1.2	Työelämävalmennuksen merkitys rekrytoinnissa.....	42
7.1.3	Työnetsijätoiminnan kehittäminen.....	44
7.2	Tutkimuksen hyödyntäminen työelämän näkökulmasta.....	45
7.3	Oppimisprosessi	47
7.4	Luotettavuus ja eettisyys.....	49
7.5	Jatkotutkimusaiheet	50
	Lähteet.....	51

Liitteet

- Liite 1 Suostumus haastatteluun
Liite 2 Teemahaastattelurunko

1 Johdanto

Yhteiskunnassamme on paljon ihmisiä, jotka pitkittyneen työttömyyden johdosta erkaantuvat työelämästä yhä kauemmaksi. Rakenteellisessa työttömyydessä työvoiman kysyntä ja tarjonta sekä niiden välinen tasapaino eivät kohtaa. Tämä on työmarkkinoiden haaste. Rakenteelliseen työttömyyteen voidaan vaikuttaa aktiivisella työvoimapolitiikalla. Kysynnän ja tarjonnan kohtaantoa¹ voidaan parantaa esimerkiksi työnvälityksellä, ammatinvalinnanohjauksella, henkilökohtaisella neuvonnalla ja ohjauksella. Aktiivisen työvoimapolitiikan tehtävänä onkin panostaa työttömyyden hoitoon sekä työelämässä pysymiseen. Sen toteuttamiseen tarvitaan sitoutunutta ja laajaa yhteistyötä monien eri verkostojen kanssa. Työttömien omia kokemuksia palkkatukityöstä sekä työnantajien kokemuksia palkkatukityöjaksoista on tutkittu jonkin verran. Työelämävalmennuksen merkitystä henkilön palkkaamiseen avoimille työmarkkinoille ei ole juuri tutkittu.

Työpankki plus -hanke oli yksi Työ- ja elinkeinoministeriön seitsemästä valtakunnallisesta kokeiluhankkeesta. Hanke toteutettiin 1.7.2011. 31.12.2012 ja sitä hallinnoi Honkalampi-säätiö. Hankkeen yhtenä tavoitteena oli luoda alueellinen malli pitkäaikaistyöttömien työllistymisen tehostamiseksi avoimille työmarkkinoille. Avoimille työmarkkinoille siirtymiseen yhtenä menetelmänä oli työnetsintä.

Tässä tutkimuksessa tutkittiin työnantajien kokemuksia työnhakijoiden siirtymisestä avoimille työmarkkinoille työelämävalmennuksen avulla. Tämän TE-hallinnon palvelun avulla henkilö pääsi näyttämään osaamistaan työnantajalle. Avoimilla työmarkkinoilla tarkoitetaan tutkimuksessa työpaikkaa yrityksessä, johon työnantajalla on ollut mahdollisuus saada TE-toimistolta tukea työllistämiseen. Aihe on yhteiskunnallisesti ajankohtainen, sillä julkista keskustelua työttömyydestä ja työttömien mahdollisuuksista sijoittua avoimille työmarkkinoille käydään paljon.

¹ Avointen työpaikkojen ja työttömien määrän epäedullinen suhde. (Hämäläinen, H. & Tuomaala, M. 2007, 2).

Tutkimuksessa kerättiin sellaisten työnantajien kokemuksia, jotka olivat Työpankki plus -hankkeen kautta ottaneet henkilön aluksi työelämävalmennukseen ja sitä kautta työsuhteeseen. Tutkimuksessa tutkittiin työnantajien kokemuksia työelämävalmennuksen avulla työllistämisestä, työnetsijätoiminnan merkityksestä sekä siitä, kuinka työnantajat kehittäisivät tällaista palvelumallia.

Tutkimus oli kvalitatiivinen tutkimus ja aineisto kerättiin teemahaastatteluilla. Teemahaastattelut tehtiin viidelle työnantajalle.

2 Rakenteellinen työttömyys

2.1 Rakenteellisen työttömyyden käsite

Kun työvoiman tarjonta ei vastaa työvoiman kysyntää, puhutaan rakennetyöttömyydestä. Jo 1990-luvun laman seurauksena osa työttömiksi jääneistä henkilöistä jäi ilman uutta työpaikkaa puutteellisen koulutuksen tai soveltumattoman osaamisen takia. Tilanne, jossa työttömän osaamistaso on heikko tai työmarkkinoilta ei löydy sopivaa työtä, työttömyys pitkittyy. Rakenteellisen työttömyyden purkamiseksi on haastavaa saada kaikkein heikoimmassa työmarkkina-
asemassa olevat työnhakijat avoimille työmarkkinoille. (Ala-Kauhaluoma 2007, 8.)

Pertti Koistisen (1999) mukaan rakenteellista työttömyyttä syntyy, kun dynaamisessa taloudessa tapahtuu muutoksia työvoiman tarjonnassa tai tuotannon rakenteessa. Työvoiman kysyntä voi muuttua esimerkiksi siksi, että tavaroiden ja palveluiden kysynnän laadussa ja määrässä esiintyy merkittävää vaihtelua. Muutoksia voi tapahtua myös väestön hyvinvoinnissa, terveydessä ja rakenteessa. Näillä kaikilla seikoilla on vaikutusta hyvinvointipalveluihin, jolloin esimerkiksi sosiaalipalveluiden tarve suhteessa kohoaa tai laskee. Nämä voivat johtaa palveluita tuottavien organisaatioiden toiminta-ajatusten ja rakenteiden muuttumiseen ja vaikuttavat sitä kautta työvoiman kysyntään. (Koistinen 1999, 153.)

Jolkkosen ja Kurvisen (2012, 48) mukaan paikallisten ja alueellisten työmarkkinoiden toimivuus riippuu pitkälti työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaannosta: väestönmuutoksista, työhön osallistumisesta ja osaamisesta työvoiman tarjonnan osalta sekä työpaikkatarjonnan kehityksestä, määrästä ja laadusta työvoiman kysynnän osalta. Rakenteellisen työttömyyden yhteydessä puhutaan myös työmarkkinoiden jäykkyydestä, jolla tarkoitetaan lainsäädännöllisiä ja taloudellisia tekijöitä. Näiden vaikutuksesta syntyy tilanne, etteivät työvoiman tarjonta ja kysyntä kohtaa, tai osa työpaikoista jää kokonaan syntymättä. Jos työmarkkinat olisivat joustavat, syntyisi tilanne, jossa joko palkat joustavat tai työvoima liikkuisi siten, ettei rakenteellista ongelmaa pääse syntymään. Usein työttömyyden

syynä on pidetty ammattitaidon puutteellisuutta, jolloin työhön halukkaiden henkilöiden ammattitaitorakenne poikkeaa työvoiman kysynnästä. Syynä kohtaan-to-ongelmaan voi olla myös se, että työvoimakustannusten rakenne ei ole joustanut tarpeeksi. (Suvanto 2003, 51. 53.)

Työttömyyden on todettu olevan kansallinen ongelma, joka näyttäytyy yhteiskunnassa erityyppisinä haasteina. Usein työttömyyden on todettu keskittyvän samoihin henkilöihin. Monet joutuvat erilaisten työllisyystoimenpiteiden jälkeen usein uudelleen työttömiksi ja heidän työttömyysjaksonsa ovat yleensä pitkiä. Työelämän rakennemuutoksissa tietyt työntekijäryhmät syrjäytyvät tai syrjäytetään muita heikompaan työmarkkina-asemaan. Työllisyyden yleisestä paraneemisesta huolimatta työvoiman kysyntä ei kohdistu riittävästi työmarkkinoilla heikoimmassa asemassa oleviin työntekijöihin. Vaikeimmassa työmarkkina-asemassa työmarkkinoilla ovat vammaiset ja vajaakuntoiset henkilöt, pitkäaikaistyöttömät sekä maahanmuuttajat. (Hietaniemi 2004, 1. 2; Ala-Kauhaluoma 2007, 8.)

2.2 Aktiivinen työvoimapolitiikka

Suomessa 60-luvun lopulla ja 70-luvun alussa aktiivisen työvoimapolitiikan turvin pidettiin yllä tuotannossa ja alueilla työvoimaa, jonka tulevaisuudennäkymät olivat heikot. Aktiivisen työvoimapolitiikan alunperäinen tarkoitus oli vastata korkeasuhdanneongelmiin. Tavoitteena oli täystyöllisyyden palauttaminen. Aktiivisesta työvoimapolitiikasta yleinen käsitys on se, että passiivisten toimien kuten työttömyysturvan sijasta työvoimapolitiikan tulisi koostua erilaisista aktiivitoimista. Tämä ei yksistään riitä, vaan tulisi kysyä, mihin aktiivitoimia käytetään. Työttömyyden lisäksi aktiivisen työvoimapolitiikan pitäisi kohdistaa huomiota työelämään ja ehkäistä työttömyyttä. Aktiivisen työvoimapolitiikan toimijoiden tulisi myös ehkäistä ennenaikaisille eläkkeille siirtymisiä. Aktiiviseen työvoimapolitiikkaan tähdätään yhdessä muun talouspolitiikan ja palkkapolitiikan kanssa. Tarvi-taan siis yhteistyötä ja vastuunjakamista valtiovallan ja työmarkkinaosapuolten kanssa. (Heinonen, Hämäläinen, Räisänen, Sihto, Tuomala 2004, 51. 68.)

Palvelujärjestelmän muutoksessa 2000-luvulla kohtaavat eurooppalaisen aktiivisen työvoima- ja sosiaalipolitiikan kannustavuuden ja vastikkeellisuuden ideologia. Muutoksessa ovat korostuneet toimintamallit, joilla pyritään löytämään ratkaisuja rakennetyöttömyyteen ja köyhyyteen. Toimintamalleina ovat esimerkiksi asiakaslähtöisyys, asiakkaiden valtaistuminen ja monisektorillinen yhteistyö. Pitkäaikaistyöttömät ovat jääneet työelämän ja hyvinvointipalvelujen väli-maastoon, eikä yksilöllisiä ratkaisuja löydetä perinteisin, yksittäisen palvelusektorin keinoin. (Tuusa 2005, 21.)

Työttömien työnhakuaktiivisuus voi olla vähäistä, mistä seuraa pitkäaikaistyöttömyys. Aktiiviseen työnhakemiseen voivat vaikuttaa esimerkiksi irtisanomiset, lomautukset, erikoisammattitaito tai työmarkkinoilla olevien työpaikkojen tarjonnan vähäisyys ja sopimattomuus. Irtisanotut ja lomautetut henkilöt voivat odottaa työmarkkinoiden parantumista ja uudelleen työllistymistä entiselle työnantajalle. Myös pitkälle erikoistuneilla, koulutetuilla henkilöillä, voi olla vaikeuksia löytää töitä lyhyessä ajassa. (Koistinen 1999, 336.)

Heikomman ammattitaidon tai katkoksellisen työuran omaavat työttömät työnhakijat ovat yleensä muita halukkaampia ja aktiivisempia hyväksymään mitä työtä tahansa, jolloin myös heidän työttömyyden kestoja voi olla lyhytaikaisempaa. Näillä henkilöillä ei ole taloudellisia tai muita voimavaroja, jotta he voisivat odottaa työtä pitkään. Tästä johtuen he hyväksyvät minkä tahansa työn, jos siitä saatava korvaus on suurempi kuin työttömyysturva mukaan lukien muut tulojen siirrot, kuten toimeentulotuki ja asumistuki. (Koistinen 1999, 337.)

Työmarkkinoilta syrjäytyminen kytkeytyy työn rakenteiden kehitykseen ja tulkin-toihin sekä työllisyyden muutoksiin. Palkansaajayhteiskunniksi leimaantuvissa nyky-yhteiskunnissa ihmisten elämä mielletään nykyään ansiotyönä ja toimiminen työmarkkinoilla on todiste ihmisen yhteiskuntakelpoisuudesta. Palkkatyö tuottaa ihmiselle sosiaalisen aseman sekä sen mukaisen identiteetin. Työ rytmittää elämäntulkua ja ajan käyttöä, se mahdollistaa kuulumisen yhteisöön sekä mahdollistaa itsensä toteuttamisen ja kehittämisen. Pitkittänyt työttömyys voi suistaa ihmisen syrjäytymisuralle ja jättää osattomaksi ansiotyön tekemiseen kuuluvasta sosiaalisesta kanssakäymisestä sekä yhteiskunnallisesta osallisu-

teen liittyvistä eduista. Lyhytaikainen sosiaalisten yhteisöjen (esimerkiksi työelämän) ulkopuolelle joutuminen ei kuitenkaan automaattisesti tee työttömästä syrjäytynyttä. (Hietaniemi 2004, 22. 23.)

3 Tuetusti työmarkkinoille

3.1 Piilotyöpaikat

Työnhakijan kannalta työmarkkinat ovat jakaantuneet näkymättömiin ja näkyviin työmarkkinoihin. Näkyvillä työmarkkinoilla tarkoitetaan työpaikkoja, jotka tulevat lehtien ja TE-toimistojen kautta haettaviksi. Näillä markkinoilla kilpailu on kovaa, koska paikkoihin on useita hakijoita. Piilotyömarkkinoilla on tarve palkata työvoimaa. Näkymättömillä työpaikkamarkkinoilla työnhakijoilta vaaditaan omaa aktiivisuutta, vaivannäköä ja jopa luovuutta, kilpailu siellä on kuitenkin vähäisempää. (Pyykkö 1996, 100.)

Pyykkö (1996, 100) tuo esille, että on monia eri syitä, miksi työnantajat valitsevat yhä harvemmin työntekijöitä tuntemattomien henkilöiden joukosta. Useimmiten työntekijät tulevat yrityksiin lyhytkestoisiin, tilapäisiin, vähemmän arvostettuihin töihin ja tehtäviin. Monet pääsevät työmarkkinoille koulun tai kurssin harjoittelun kautta ja näin mahdollisuudet työhön pääsyyn kasvavat. Työnantajat haluavat tutustua ja tuntea työntekijän ennen kuin hänet otetaan pidempiaikaiseen tai vaativimpiin työtehtäviin. Työnantajilla on mahdollista tutustua työntekijään ennen työsuhdetta esimerkiksi työkokeilun tai koulutuskokeilun avulla.

Tiaisen (2003, 40) näkemys on, että uusia työpaikkoja syntyy pääasiallisesti sellaisiin työtehtäviin, joihin ei suurin osa työttömistä kykene joko vähäisen koulutuksen tai työkokemuksen puutteen vuoksi. Uusia työpaikkoja saadaan syntymään myös työvoimatuilla ja alentamalla veroja pienissä ja keskisuurissa tuloiluokissa. Tuetuista matalan osaamisen työpaikoista voi monille työttömille tulla siirtymätyöpaikkoja. Näiden työtehtävien avulla avautuu työttömille mahdollisuus työllistyä ja edetä työelämässä.

3.2 Työhönvalmennus

Tuetun työllistymisen työhönvalmennus on menetelmä, joka on luotu USA:ssa. Menetelmä tuli Suomeen 1990 -luvun puolessa välissä, jolloin Euroopan Sosiiaalirahasto rahoitti erilaisia hankkeita, joiden päätehtävä oli työttömyyden vähentäminen ja työelämästä syrjäytymisen estäminen. Suomi oli mukana Employment-Horizon -hankkeessa, jossa hyödynnettiin tuetun työllistymisen menetelmää. Tuetun työllistymisen työhönvalmennus on alun perin tarkoitettu henkilöille, jotka tarvitsevat vamman tai muun vastaavan syyn vuoksi jatkuvaa tukea selviytyäkseen työssä. Tuetun työllistymisen mallissa tavoitteena on vakituinen palkkatyö integroidussa työyhteisössä. Tuetun työllistymisen työhönvalmennuksessa tukipalvelujen avulla työntekijää tuetaan työpaikan hankkimisessa ja työsuhteen ylläpitämisessä koko työssäkäynnin ajan tai tarpeen mukaan. Tuki tarkoittaa jatkuvaa tukea myös muissa kuin työllistymiseen liittyvissä asioissa esimerkiksi kuljetus, henkilöstöpalvelu, perheneuvonta. (Venäläinen 1996, 7. 33.)

Työhönvalmennus on yleisnimike työllistymisen ja työssä pysymisen tuelle ja ohjaukselle. Palveluntuottajina työhönvalmennuksessa voivat olla koulutus- ja opiskelijapalvelut, ammatillista kuntoutusta tuottavat yksiköt, kunnalliset, valtiolliset, yksityiset ja kolmannen sektorin toimijat. Työhönvalmennukseen liittyvät aina jollakin tasolla asiakkaan lähtötilanteen kartoittaminen, työ- ja toimintakyvyn sekä työllistymisedellytyksien tarkasteleminen sekä työllistymismahdollisuuksien selvittäminen. (Pikkusaari 2012, 42.)

Työhönvalmennusta käytetään nykyisin monissa muissa työllistymistä tukevissa ja työhön kuntouttavissa toimenpiteissä, jolloin tavoitteena voi olla työllistymisen esteiden tai työllistymismahdollisuuksien selvittäminen. Menetelminä työhönvalmennus ja tuetun työllistymisen työhönvalmennus siis eroavat toisistaan, koska tavoitteet näissä ovat hieman erilaiset. Kaikessa työ- ja työhönvalmennuksessa pyritään edistämään ja parantamaan palvelussa olevien asiakkaiden mahdollisuuksia joko työllistyä tai löytää jokin muu mielekäs ja kestävä ratkaisu. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 6. 13.)

Työ- ja elinkeinohallinto on Suomessa suurimpia työhönvalmennuspalvelun tilaajia. TE-toimistot ja Työvoiman palvelukeskukset ovat voineet hankkia osto-

palveluna ammatillisessa kuntoutuksessa oleville ja vaikeasti työllistyville asiakkaille työhönvalmennuspalvelua. TE-hallinnon työhönvalmennuspalvelu on kilpailutettu palvelutuote, jossa palvelun tilaaja asettaa valmennuksen toteuttamiselle ja järjestämiselle omat kriteerinsä. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 53.)

Pikkusaari (2012, 43) on jakanut työhönvalmennuksen valmennuskeskeiseen ja työllistymiskeskeiseen työhönvalmennukseen. Valmennuskeskeisessä työhönvalmennuksessa asiakkaan valmennus työmarkkinoille etenee vaiheittain. Tällöin tarjottu tuki voi olla esimerkiksi työnetsimistä. Työnetsimisellä tarkoitetaan niitä toimia, jotka tehdään sopivan työpaikan löytämiseksi asiakkaalle. Näitä ovat työnetsiminen, sopivien tehtävien muovaaminen työnhakijan taitoja vastaaviksi sekä työn ja työnhakijan yhteensopivuuden arviointi. Tuki asiakkaalle ja työnantajalle päättyy, kun työsuhde on syntynyt.

Työllistymiskeskeisessä työhönvalmennuksessa on aina tavoitteena palkkatyösuhde. Toimintaorientaatio on ensin työ, sitten tuki. Tuki on työtehtävien analysointia, työmahdollisuuksien kartoittamista, toimenkuvien räätälöintiä, työolojen kehittämistä, työyhteisön sisäisen toiminnan sujuvoittamista, asiakkaan perehdyttämistä työtehtäviin ja työsuhteen mahdollistamista. (Pikkusaari 2012, 47. 48.)

Venäläisen (1996, 35) mukaan työnetsintä tarkoittaa aktiivista yhteydenpitoa eri yrityksiin. Työnetsijöiltä vaaditaan yritysmaailman tuntemista sekä markkinointi- ja myyntimenetelmien tuntemista. Työpaikan hankkimisessa sovelletaan asiakaskeskeistä markkinointimenetelmää, jossa asiakas on kaiken toiminnan perusta. Asiakaspalvelu on kuitenkin kaksisuuntaista: asiakkaina ovat työnantajat sekä työnhakijat. Työhön sijoittumisen lähtökohtana ovat kummankin asiakasryhmän tarpeet.

Työnhakijoille sekä työnantajille on hyötyä siitä, että työpaikkaa ei ole tarvinnut laittaa avoimeen hakuun. Työnhakijat hyötyvät siitä, että saavat realistista tietoa työstä ja työpaikasta. Työnhakijat voivat näin ollen arvioida omaa halukkuuttaan kyseiseen työtehtävään ja työyhteisössä toimimiseen. Mikäli työnhakija näkee työpaikan itselleen sopivana, hänelle on etua siitä, mitä ennakkotietoja hän yri-

tyksestä on saanut. Työnantajille hyötynä ovat ajan ja kustannusten säästöt. Työntekijöiden suosittelijat haluavat esitellä mahdollisimman hyviä tekijöitä työnantajille oman maineensäkin vuoksi. (Rouhelo 2008, 75. 77.)

3.3 Työelämävalmennus ja palkkatukityö

Julkinen työvoiman palvelulaki on uudistettu vuoden 2013 alussa. Uudistuksessa työelämävalmennus poistettiin terminä käytöstä kokonaan. Työelämävalmennuksen poistuminen palvelujärjestelmästä voi tulevaisuudessa hankaloittaa työnhakijoiden sijoittumista avoimille työmarkkinoille. Julkisen työvoiman palvelunlain muutoksen myötä TE-hallinnon palveluna työelämävalmennuksen tilalle tuli työkokeilu. Työkokeilua käytetään työhön palaamisen tueksi tai ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selvittämiseksi koulutuskokeiluun työpaikalle tai oppilaitosiin. (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 2012/916.)

Tässä tutkimuksessa on tutkittu nimenomaan työelämävalmennuksen merkitystä työllistymiseen, koska Työpankki plus -hanke toteutettiin aikana, jolloin työhön paluuta voitiin vielä edistää työelämävalmennuksella. Työttömällä työnhakijalla on ollut mahdollisuus päästä tiettyjen kriteereiden täytyttyä takaisin työelämään työelämävalmennuksen avulla. Tämä on ollut yksi hyvä mahdollisuus näyttää omaa osaamistaan työnantajalle ja näin ollen saada jalkansa oven väliin, kun rekrytoidaan uusia työntekijöitä.

Työelämävalmennus oli tarkoitettu 25 vuotta täyttäneille työnhakijoille tai ammatillisen koulutuksen saaneille työttömille työnhakijoille. Työelämävalmennuksen ensisijainen tarkoitus oli edistää työelämään tulevien työttömien työhön sijoittumista ja parantaa työttömien osaamista ja ammattitaitoa. Tavoitteena oli myös edistää työelämään palaamista, sopeutumista työelämän rakenteellisiin muutoksiin ja ehkäistä syrjäytymistä työmarkkinoilta. (Laki työvoimapalvelusta 2002/1295.)

Työelämävalmennuksessa henkilön toimeentulona oli työmarkkinatuki ja ylläpitokorvaus 9 ”/päivä. Työttömyyden keston perusteella osalla henkilöistä oli lisäksi mahdollista saada 200 päivän ajan aikana korotuslisää, joka oli 4,75

”/päivä. (Kela 2013.) Työelämävalmennuksessa ei ollut kyseessä työsuhde ja suositus päivittäiseksi työajaksi oli kuusi tuntia/päivä. Vastuuta työtehtävän suorittamisesta työelämävalmennusjakson aikana ei saanut olla yksin valmennettavalla.

Työttömien työnhakijoiden osaamisen kehittämisen ja työmarkkinoille sijoittumisen edistämiseksi TE-toimisto voi myöntää työnantajille palkkatukea. Palkkatuen myöntämisen edellytyksenä oli, että työttömän työnhakijan osaamisissa tai ammattitaidossa oli puutteita ja ne ovat arvioitavissa. Tuen edellytyksenä voi olla myös, että palkattavan henkilön tuottavuus oli alentunut työttömyyden keston, vajaakuntoisuuden tai jonkin muun syyn takia. Palkkatuella järjestettävän työn tarkoituksena oli parantaa työttömän työnhakijan ammattitaitoa, osaamista ja työmarkkina-asemaa sekä edistää pitkään työttömänä olleen pääsemistä avoimille työmarkkinoille. (Työllisyysasetus 1997/1362.)

TE-hallinnon työllisyysmäärärahat olivat Joensuun seudulla vuonna 2012 noin 20 % pienemmät kuin edellisvuonna. Näiden rahojen käyttöä vähensivät myös päivätaksojen (työmarkkinatuki) korotukset, jotka perustuivat peruspäivärahan muuttumiseen. Määrärahat kohdennettiin alueen työllisyyttä parantaviin toimenpiteisiin, kuten työttömien työnhakijoiden työllistämiseen sekä heidän ammatillisten perusvalmiuksiensa parantamiseen ja kehittämiseen. Määrärahojen käytön tavoitteena oli turvata alueen työnantajille/yrityksille osaavaa työvoimaa pääpainon ollessa työllistämällä ja yhteishankintakoulutuksilla. (Joensuun seudun työ- ja elinkeinotoimiston työllistämisen linjaukset vuodelle 2012, 4.)

3.4 Työnantajien kokemuksia työllistämiseen

Työnantajien suhtautumista työelämävalmennuksen kautta työllistämiseen ei ole juurikaan tutkittu. Paljon on tehty tutkimuksia työttömien omista työllistymisen kokemuksista sekä työvalmentajien kokemuksista asiakkaiden työllistymisen tai elämänhallinnan parantamisesta. Tutkimuksia on tehty siitä, miten työnantajat ovat kokeneet heikossa työmarkkina-asemassa olevien työntekijöiden työpanoksen työsuhteen aikana. (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006, 3. 4.)

Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006, 3. 4) tekemä tutkimus on tehty työnantajille, jotka ovat työllistäneet heikossa työmarkkina-asetmassa olevia henkilöitä. Kyseisessä tutkimuksessa kohderyhmä on eri kuin tässä tutkimuksessa. Työnantajille on tehty myös kyselyitä pitkään työttömänä olleiden henkilöiden työllistämistä. Tutkimuksessa heikossa työmarkkina-asetmassa olevilla henkilöillä tarkoitettiin työttömiä työnhakijoita, joita olivat vammaiset pitkäaikaistyöttömät, ammattikouluttamattomat nuoret, kehitysvammaiset, maahanmuuttajat sekä he joilla oli vajaakuntoisuutta fyysistä tai psyykkisistä syistä. Tilastokeskus on tutkinut työnantajien rekrytointiin liittyviä kokemuksia ja Suomen Yrittäjät on teettänyt kyselyn, jossa kartoitettiin yrittäjien halukkuutta palkata pitkään työttömänä ollut henkilö. (Tuomaala 2012, 5.)

Tutkimuksessaan Ala-Kauhaluoma ja Härkäpää tuovat esiin, että usein kuullaan puhuttavan yritysten rekrytointiongelmista erityisesti pääkaupunkiseudulla sekä tietyillä aloilla. Samanaikaisesti esiintyy työvoiman ylitarjontaa, mikä voi kertoa työn tarjonnan ja kysynnän kohtaanto-ongelmista. Työnantajien kielteisten asenteiden on todettu olevan yksi keskeinen työllistymisen este vajaakuntoisten tai vammaisten henkilöiden työllistymiselle. (Ala-Kauhaluoma ym. 2006, 15. 16.)

Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006, 31. 40) tutkimus oli tehty koko Suomea koskevana. Tutkimuksessa Itä-Suomen otos oli 198 yritystä ja vastanneita oli ainoastaan 79 yritystä. Rekrytoinneissa korostui kontaktien jatkuvuus erilaisiin rekrytointikanaviin, esille nousivat muun muassa henkilöstövuokraus ja ulkomaalainen työvoima. Työharjoittelu ja oppisopimus olivat suosittuja vaihtoehtoja uusien työntekijöiden löytymiseksi. Esille tuli, että vastaajat korostivat työntekijöiden asennetta, millä oli suuri merkitys. Työntekijöillä oli ollut ongelmia työhön sitoutumisessa, työssä alkuun pääsemisessä sekä hitaudessa. (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006, 44. 45.)

Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään tutkimuksen johtopäätöksenä oli, että osa yrityksistä toivoi työvoimatoimistoilta aktiivisempaa roolia työllistämässä ja työnantajanäkökulman konkreettisempaa huomioonottamista. Positiiviseksi oli koettu yrityskäynnit sekä räätälöidyt ratkaisut työllistämässä. Tukea toivottiin käytännön asioihin ja työntekijän osaamisen arviointiin. Työnantajat toivoivat tiedot-

tamiseen vaihtoehtojen esittelemistä ja selkeyttämistä. (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006, 54. 57.)

Tutkimuksessa nousi esille tarve työllistämispalveluiden ja yritysten välisestä yhteistyöstä. Yritykset olivat toivoneet tiiviimpää ja konkreettisempaa yhteistyötä työllistämispalveluiden kanssa. Kumppanuuteen perustuva yhteistyö edellyttää työllistämispalveluissa uudenlaista työtettä. Työnantaja voi tarvita esimerkiksi tukea rekrytointiin liittyvissä pulmatilanteissa ja varmuuden siitä, ettei hänen tarvitse yksin niitä selvittää. Tällainen pitkäjänteinen kumppanuus työnantajien ja työllistymisen tukipalvelujen välillä johtaa ennakkoluulojen hälvenemiseen ja työnhakijoiden työpotentiaaliin liittyvien käsitysten täsmentymiseen sekä palvelujärjestelmän vaihtoehtojen tuntemuksen lisääntymiseen. Tämä vaatii työllistämisen tukipalveluja tuottavilta toimijoilta aktiivista jalkautumista yritykseen ja tilannekartoituksen tekoa paikan päällä. (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006, 77.)

Tuomaalan (2012, 5. 6) tutkimuksen mukaan vuonna 2011 työnantajien yksi rekrytointiongelman syy oli työnhakijoiden koulutuksen puutteellisuus. Seuraavana tulivat työnhakijan tehtäväkohtaisen erityisosaamisen ja työkokemuksen puute. Syitä yleistyneeseen rekrytointiongelmaan olivat myös työajat sekä työmatkat.

Työvoimapolitiittisten vaikutusten tutkimuksessa tuli esiin, että viime vuosina miesten sijoittuminen teollisuuden tukityöhön on heikentynyt ja liike-elämän osuus on kasvanut. Naisten kohdalla sosiaali- ja terveysala sekä liike-elämän palvelujen osuus on kasvanut, kun taas kaupan alan tukityötehtävät ovat vähentyneet. (Myrskylä 2010, 61. 64.)

Suomen Yrittäjien vuonna 2005 toteuttamaan kyselyyn vastasi lähes 700 yritystä. Suurin osa näistä yrityksistä oli valmiita palkkaamaan pitkään työttömänä olleen henkilön, mikäli työnantajan työsopimusriskiä pystyttäisiin pienentämään. Pahin este pitkään työttömänä olleiden henkilöiden kohdalla yrityksen näkökulmasta katsottuna on työsopimuksesta johtuva riski. Työnantajien mielestä parhaiten työsopimusriskiä pienennetään yksilöperusteisen irtisanomissuojan lie-

ventämisellä tai mahdollisuudella palkata henkilö palvelukseen vuokratyöntekijänä. Vuoden 1995 jälkeen syntyneistä työpaikoista 70 % on syntynyt pieniin tai keskisuuriin yrityksiin. (Suomen Yrittäjät 2005.)

Kyselyssä tuli esille myös, että yritykset eivät uskalla palkata edellä mainituista syistä johtuen pitkään työttömänä olleita henkilöitä, vaikka sopivia työtehtäviä olisi tarjolla. Työllistettäessä pitkäaikaistyötön vuokratyön avulla tulisi työsuhteeseen kytkeä työllistämistuen käyttö määräajaksi. Työvoiman vuokraus voisi tapahtua niin työhallinnon toimin kuin yksityisten työvoimanvuokraajien kautta. (Suomen Yrittäjät 2005.)

Finanssialan Keskusliiton toimitusjohtaja Piia-Noora Kauppi (2013) tuo esiin, että kolme neljästä uudesta työpaikasta syntyy pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. Näissä yrityksissä on hyvät kasvuedellytykset ja toiveena on, että pienten ja keskisuurten yritysten työllistämismahdollisuuksia parannetaan. Parannuskeinoina hän tuo esiin esimerkiksi byrokratian vähentämisen, lainan ja investointien saamisen.

4 Honkalampi-säätiön tuetun työllistymisen palvelut

4.1 KASKI Työvalmennus Joensuu

Honkalampi-säätiön KASKI Työvalmennus Joensuu, tuottaa työhönkuntoutus ja -valmennuspalveluita. Menetelminä ovat yksilö-, ryhmä- ja työvalmennus. Honkalampi-säätiö on hallinnoinut ja toteuttanut useita työllisyshankkeita. (Honkalampi-säätiö 2012.)

Profiloidu osaajaksi -hanke (ESR) toteutettiin Honkalampi-säätiön hallinnoimana vuosina 2008. 2010. Profiloidu osaajaksi -hankkeessa tavoitteena oli, että hankkeen asiakkaat työllistyisivät avoimille työmarkkinoille tai hakeutuisivat ammatilliseen koulutukseen. Hankkeen johtopäätöksenä oli, että kohderyhmään kuuluvat asiakkaat tarvitsevat tiiviimpää tukea sekä motivointia tavoitteeseen pääsemiseksi. (Honkalampi-säätiö 2012.)

Profiloidu osaajaksi -hankkeessa kehitettiin toimintamalli, johon haettiin hanke- rahoitusta. Uuden hankkeen tavoitteena oli luoda uusi joensuulainen palvelu- malli pitkäaikaistyöttömyyden hoitoon ja pitkäaikaistyöttömien avoimille työ- markkinoille siirtymisen tehostamiseksi. Hanke sai rahoituksen 1.1.2011. 31.12.2013 väliseksi ajaksi. Työpankki-hanke oli joensuulaisille pitkäaikaistyöt- tömien (yli 500 päivää työttömänä olleet) ja vaikeasti työllistyvien työttömien työnhakijoiden työ- ja toimintakyvyn sekä työllistymisedellytysten selvittämiseksi suunniteltu hanke. (Pohjois-Karjalan Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2010.)

Keväällä 2011 Työ- ja elinkeinoministeriö julkaisi raportin rakennetyöttömyyden alentamista koskevista toimenpiteistä. Työ- ja elinkeinoministeriön päätti käyn- nistää kokeiluja palveluprosessiin liittyvien toimintamallien kehittämiseksi. Yksit- täisten palvelujen hankkimisen lisäksi tulisi kehittää ja kokeilla toimintamalleja, jossa vastuu palveluprosessien etenemisestä olisi palveluntuottajalla. Hankkeet voisivat sisältää esimerkiksi asiakkaan työ- ja toimintakykyä ja ammattitaitoa tarkentavaa kartoitusta, ohjaavaa koulutusta tai muuta ohjauksellista palvelua, työelämävalmiuksia parantavia työmarkkinatoimenpiteitä, ammattitaitoa paran- tavaa palkkatuettua työtä, avoimien työmarkkinoiden työpaikan etsimistä ja työ- paikalla työsuhteen alussa mahdollisesti tarvittavaa tukea. Tavoitteena oli ra- kentaa tiiviin palveluprosessin avulla rakennetyöttömien kohderyhmään kuulu- ville työnhakijoille mahdollisimman nopea polku avoimille työmarkkinoille. Avoi- mille työmarkkinoille sijoittumisen edistämisen näkökulmasta erityisenä tavoit- teena oli lisätä yhteistyötä yritysten kanssa ja lisätä yrityksiin työllistymistä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011.)

4.2 Työpankki plus Joensuu -hankkeen prosessi

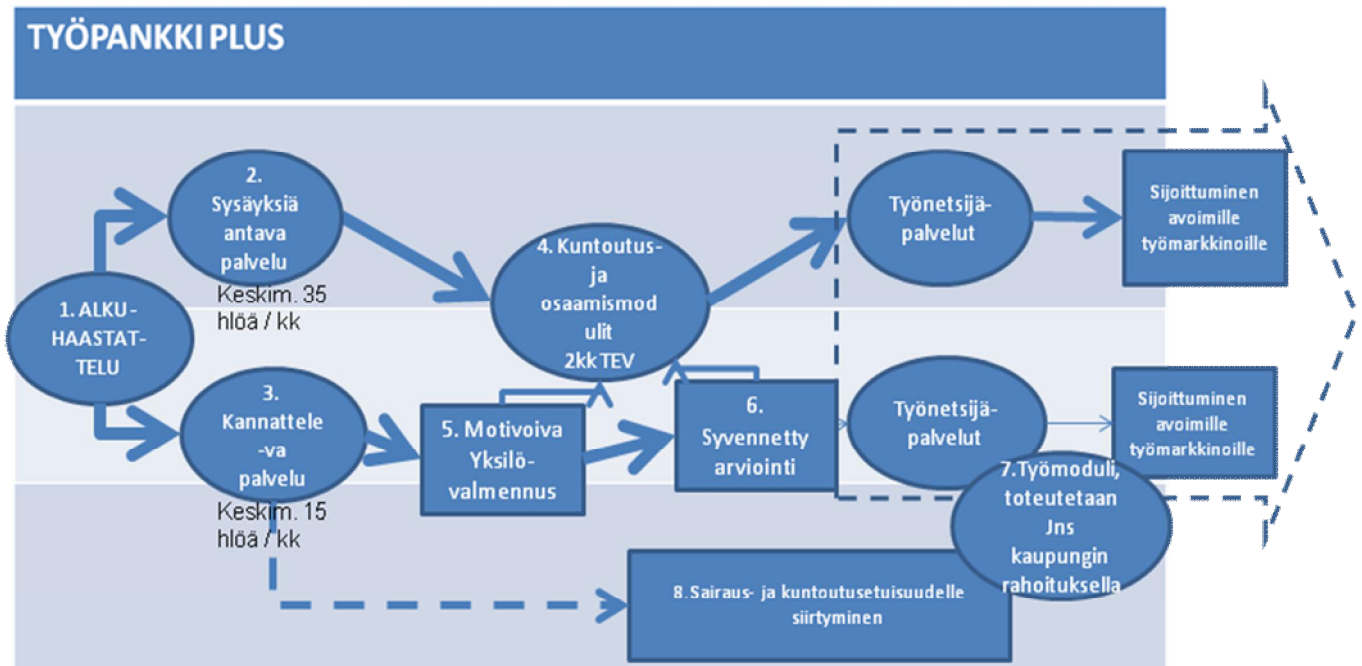
Työ- ja elinkeinoministeriö hyväksyi 6.6.2011 +Työpankki plus Joensuu+ - nimisen kokeiluhankkeen rakennetyöttömyyden linjauksiin sisältyvään kokei- luun. Hanke sai rahoituksen ajalle 1.7.2011. 31.12.2012, jolloin vuoden alussa alkanut Työpankki-hanke keskeytettiin. Uuden hankkeen tavoitteena oli löytää työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmaan toimivia käytänteitä. Tavoitteena oli, että

50 % hankkeessa päättäneistä asiakkaista sijoittuu avoimille työmarkkinoille tai pidempiaikaiseen koulutukseen.

Työpankki plus -hankkeen kohderyhmänä olivat rakennetyöttömien ryhmään kuuluvat henkilöt, joiden perusedellytysten arvioitiin olevan kunnossa ja työllistymisen avoimille työmarkkinoille voi johtua esimerkiksi motivoitumisen ongelmista. Rakennetyöttömien ryhmien määriteltiin koostuvan neljästä eri kohderyhmästä: Pitkäaikaistyöttömät (työttömänä edelliset 12 kk), rinnasteiset pitkäaikaistyöttömät (työttömänä 12 kk edeltävän 16 kk aikana), toimenpiteiltä työttömäksi jääneet (ei työllistynyt 3 kk aikana toimenpiteen jälkeen ja toimenpiteiltä toimenpiteille sijoitetut (toistuvasti toimenpiteessä). (Ala-Kauhaluoma 2007, 10. 11.)

Työpankki plus -hankkeessa toteutettiin Profiloidu osaajaksi -hankkeessa kehitettyä toimintamallia. Avoimille työmarkkinoille siirtymisessä yhtenä menetelmänä oli työnetsintätoiminta. Asiakkaat ohjautuivat Työpankki plus -hankkeeseen Joensuun seudun TE-toimiston lähettämällä työtarjouksella. Asiakkaiden täytyi kuulua Työpankki plus -hankkeen kohderyhmään. Kohderyhmä määräytyi työttömyyden keston, iän ja joensuulaisuuden perusteella. Iältään asiakkaat olivat 25. 55-vuotiaita. Työtarjouksen saivat työnhakijat, joiden työllistymistä Työpankki plus -hankkeen ajateltiin edistävän (Työhallinto 2012).

Saatuun työtarjouksen asiakas varasi ajan Työpankki plus -hankkeen alkuhaastatteluun. Haastattelussa kartoitettiin asiakkaan aikaisempi työ- ja koulutushistoria, työllistymisen esteitä ja motivaatio työllistymiseen. Haastattelun perusteella asiakas jäi joko Työpankki plus -hankkeen asiakkuuteen tai hänet ohjattiin muihin olemassa oleviin palveluihin. Asiakkaita ohjattiin esimerkiksi työvoiman palvelukeskukseen tai muihin työllisyyspoliittisiin avustus hankkeisiin. Ohjautuminen muihin palveluihin johtui muun muassa siitä, että asiakkaalla saattoivat olla esimerkiksi terveydentilaselvittelyt kesken, joten työllistymisen tai koulutukseen hakeutuminen ei ollut juuri haastatteluhetkellä ajankohtaista. Vuositasolla Työpankki plus -hankkeen asiakasmäärä oli 200.



1. Työpankki plus -hanke prosessikaavio. (Työpankki -hankkeen hankesuunnitelma.)

Asiakkaat aloittivat Työpankki plus -hankkeessa kahden kuukauden työelämävalmennusjaksolla, jonka aikana he olivat kunto- ja osaamismoduulissa. Työelämävalmennusjakso toteutui KASKI Työvalmennus Joensuun toimitiloissa, joissa asiakkaat työskentelivät työelämälähtöisesti. KASKI Työvalmennuksessa oli tarjolla yli 20 erilaista työtehtävää. Kuntomoduulissa selvitettiin asiakkaiden fyysistä työkykyisyyttä.

Osaamismoduulissa kartoitettiin asiakkaiden osaamista ja työelämän perusvalmiuksia. Neljän viikon työelämävalmennusjakson jälkeen asiakas kävi työhönvalmentajan ja työnetsijän kanssa arviointikeskustelun edellä mainituista asioista. Asiakkaille pidettiin erilaisia ryhmiä, muun muassa omaan osaamiseen liittyvää markkinointia ja asiakaspalvelutaitoja. Työnetsintää varten asiakkaat päivittivät työnhaun asiakirjat ajan tasalle. Työelämävalmennusjakson aikana asiakkaat tekivät cv-nettiin ilmoituksen osaamisestaan, työpaikkahakemuksia sekä harjoiteltiin työ- ja koulutushaastatteluja.

Kahden kuukauden ajanjaksolla yksi tavoite oli saada selvitettyä hankkeessa olevien asiakkaiden asenne ja motivaatio avoimilla työmarkkinoilla työskentelemiseen. Jakson aikana kartoitettiin myös työllistymisen esteitä ja erilaisia haas-

teita. Lisäksi tavoitteena oli lisätä henkilöiden omaa aktiivisuutta työhön tai koulutukseen hakeutumisessa.

Kahden kuukauden kunto- ja osaamismoduulien jälkeen asiakkaat siirtyivät työmoduuliin tai osan kohdalla Työpankki plus -hanke saattoi myös päätyä kunto- ja osaamismoduuliin. Työmoduulin aikana asiakas oli usein jo työelämävalmennuksessa yrityksessä. Mikäli asiakkaan arviointikeskustelussa oli tullut esille puutteita työelämän perustaidoista, hänen työelämävalmennuksensa jatkui KASKI Työvalmennuksessa. Tällaisessa tapauksessa asiakas kehitti tai paransi lisää omia työelämävalmiuksia. Työmoduulin aikana käytiin myös arviointikeskusteluja asiakkaan kehittymisestä. Työelämävalmennusjakso voi jatkua KASKI Työvalmennuksessa myös siitä syystä, ettei avoimilta työmarkkinoilta ollut vielä löytynyt asiakkaalle sopivaa paikkaa.

Työpankki plus -hankkeessa työnetsijät tekivät tiivistä yhteistyötä yrityssektorin kanssa. Asiakkaita markkinoitiin aktiivisesti yrityksiin jatkopolkujen löytymiseksi. Työnetsijän tehtävänä oli löytää ja kartoittaa yrityksiä ja työnantajia, joilla oli rekrytointin tarve. Työnetsijät markkinoivat Työpankki plus -hankkeen asiakkaita joiden osaamista ja työelämän perusvalmiuksia oli kartoitettu. Hankkeen kautta työnantajan saama hyöty on hyvä työntekijä, hänen osaamisensa ja työntekoa tukevat palvelut.

Työnetsijät etsivät piilotyöpaikkoja Työpankki plus -hankkeen asiakkaille. Työpankki plus -hankkeessa työskenteli kaksi työnetsijää, joiden toimenkuvat poikkesivat toisistaan. Toinen työnetsijöistä oli markkinoija, joka otti ensikontaktin yritykseen. Tavoitteena oli päästä käymään yrityksessä, jolloin Työpankki plus -hankkeen toimintamenetelmää voitiin esitellä. Työnetsijä lähetti myös kontaktoituun yritykseen sähköisen esitteen eri tukivaihtoehtoista, joita työnantajalla oli mahdollisuus saada palkatessaan työntekijän.

Toinen työnetsijöistä oli niin sanotusti asiakastyötä tekevä työnetsijä, joka kartoitti työpankkilaisten työnhakuun liittyviä asioita, muun muassa työssäkäyntialue, työtehtävät joita asiakas toivoisi itselleen löytyvän, sekä mitä asiakkaan pitäisi vielä kehittää omissa työtavoissaan työllistymisen edistämiseksi. Tavoit-

teena oli, että työnetsijä saisi käsityksen asiakkaasta myös persoonana, koska tällä oli myös merkitystä työnantajan, työn ja työntekijän kohtaamisessa. Kaiken kaikkiaan koko Työpankki plus -hankkeen tavoitteena oli, että asiakas itse aktivoituisi ja saisi itselleen välineitä, joiden turvin hänen työnhakemisensa onnistuisi ja olisi tuloksellista.

Asiakastyötä tekevä työnetsijä oli yhteydessä työnantajiin, jotka olivat tuoneet esille tarpeen rekrytoida lisää henkilöstöä. Yrityskäynnille menttiin yleensä yhdessä asiakkaan kanssa. Työnetsijän tehtävänä oli tehdä sopimukset sekä toimia hyvin usein keskustelun avaajana. Työnetsijä oli hyvänä apuna tuomaan esille asiakkaiden vahvuuksia sekä jo esille tulleita taitoja.

Työpankki plus -hankkeen työnetsijä tarjosi työnantajalle tukea eri sopimuspaperien tekemistä sekä haasteellisissa tilanteissa asioihin puuttumista, unohtamatta rekrytointiin annettavaa tukea. Tämä tarkoitti, että työnantaja voi mahdollisesti olla yhteydessä Työpankki plus -hankkeen työnetsijöihin ja pyytää heitä kartoittamaan asiakkaista sopivia rekrytoitavia työntekijöitä heidän yritykseensä. Työelämävalmennuksen alussa yrityksessä oli mahdollista, että joku Työpankki plus -hankkeen henkilöstöstä kävi yrityksessä perehdyttämässä asiakkaan yrityksen työtehtäviin.

Yleensä asiakkaat aloittivat yrityksessä kuukauden mittaisessa työelämävalmennuksessa, jonka tavoitteena olivat oman osaamisen näyttäminen ja työllistyminen. Työpaikat olivat sellaisia, joissa oli todellinen tarve rekrytoida lisää henkilöstöä. Kuukauden aikana työnetsijä oli yhteydessä yrityksessä nimettyyn yhteyshenkilöön sekä asiakkaaseen. Oli tärkeää selvittää, oliko asiakkaan työskentelytavassa jotain kehitettävää. Mikäli työn tekemiseen piti saada muutosta, työnetsijä otti pulmalliset tilanteet asiakkaan kanssa esille. Tällainen menettelytapa koettiin hyväksi, koska näin asiakas sai mahdollisuuden parantaa työskentelytapaansa ja varmentaa mahdollisuutensa työllistyä.

Työnetsijä oli mukana neuvotteluissa, kun keskusteltiin työnantajan ja asiakkaan kanssa työsuhteen aloittamisesta. Työnetsijä teki tarvittavat sopimuspaperit TE-toimistoon. Työnetsijä oli linkki TE-toimiston ja työnantajan välillä. Hank-

keen asiakkuus päättyi, kun asiakas oli saanut solmittua työsuhteen työnantajan kanssa.

5 Opinnäytetyön toteutus

5.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimustehtävä

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia työnantajien kokemuksia työelämävalmennuksen merkityksestä uuden työvoiman palkkaamisessa sekä työnetsijätoiminnan apua yritysten työvoiman rekrytoinnissa. Tutkimuksessa haluttiin selvittää myös, millaisia kehittämissuhteita työnantajilla oli työnetsijätoimintaan.

Avoimille työmarkkinoille siirtymisessä työelämävalmennusta on paljon kritisoitu siitä, että työnantajat hyväksivät käyttävät ilmaista työvoimaa. Oli siis tärkeää saada työnantajien kokemuksia, siitä millaisena he kokivat työelämävalmennuksen merkityksen uuden työntekijän rekrytoimisessa. Tässä tutkimuksessa kaikki työnantajat työllistivät Työpankki plus -hankkeen asiakkaita avoimille työmarkkinoille työelämävalmennuksen avulla. Avoimet työmarkkinat tutkimuksessa tarkoittavat myös sitä, että työnantajat ovat voineet saada TE-toimistolta palkkatukea työttömän henkilön työllistämiseen. Näin ollen tutkimuksessa saadaan myös kokemuksia Työpankki plus -hankkeen toiminnan onnistumisesta.

Opinnäytetyön tarkennetut tutkimuskysymykset ovat:

1. Millainen merkitys työelämävalmennuksella on ollut asiakkaan työllistymisessä?
2. Miten työnetsijätoiminta auttaa rekrytointia?
3. Millaisia kehittämissuhteita työnantajat nostivat esille työnetsijätoiminnassa?

Tutkimuksen tavoitteena oli, että saatujen työnantajakokemusten pohjalta voidaan edelleen kehittää Honkalampi-säätiön KASKI Työvalmennus Joensuun toimipisteen työnetsijätoimintaa ja erityisesti yritysten kanssa tehtävää yhteistyötä. Tutkimus antaa myös suuntaviivoja siihen, millaista kartoitusta työnantajat

toivoisivat KASKI Työvalmennuksessa toteutettavan. Toivottavasti tutkimus antaisi myös asiakkaille näkemystä siihen, että työelämävalmennuksen avulla työllistyminen on mahdollista.

5.2 Laadullinen tutkimus

Tutkimus oli kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Kvalitatiivinen tutkimus kuvaa todellista elämää ja siihen sisältyy ajatus, että todellisuus on moninaista. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000, 152.)

Tutkimuksessa haluttiin saada työnantajien kokemuksia siitä, miten he suhtautuvat työnetsijätoimintaan ja millainen merkitys työelämävalmennuksella oli ollut asiakkaan työllistymisessä. Koska laadullinen tutkimus tutkii asioiden syyseuraussuhteita, ajateltiin kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä saatavan tutkimuskysymyksiin vastaukset. Tässä tutkimuksessa korostuvat työnantajien kokemukset, havainnot ja toiminta. Nämä kokemukset, havainnot ja toiminnot ovat suhteessa aikaan, paikkaan ja tilanteisiin. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on pyrkimyksenä löytää ja paljastaa tosiasioita, kuin todentaa jo olemassa olevia väittämiä. (Ronkainen & Pehkonen ym. 2011, 80. 82; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000, 152.)

Kvalitatiivinen tutkimus perustuu yleensä suhteellisen pieneen tapausmäärään. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa puhutaan aineiston harkinnanvaraisesta, teoreettisesta tai tarkoituksenmukaisesta poiminnasta tai harkinnanvaraisesta näytteestä. (Eskola & Suoranta 2005, 61.) Työpankki plus -hankkeen kautta työllistyi yrityksiin useampiakin henkilöitä, jolloin olisi ollut mahdollista toteuttaa myös kvantitatiivinen tutkimus. Kvalitatiiviseen tutkimusmenetelmään päädyttiin, jotta saataisiin selvitettyä työelämävalmennusjakson ja työnetsijätoiminnan merkitystä työllistymiseen.

Kohderyhmänä tutkimuksessa olivat sellaiset yritykset, joissa koko työnetsintäprosessi oli toteutunut asiakkaan ja työnantajan näkökulmasta katsottuna. Työpankki plus -hankkeen asiakas oli ollut aluksi KASKI Työvalmennuksessa kunto- ja osaamismoduulissa. Työelämävalmiuksien ollessa avoimilla työmarkki-

noilla vaadittavalla tasolla ja työpaikan löytyessä asiakas oli siirtynyt yritykseen työelämävalmennukseen. Hankkeen asiakas siirtyi yritykseen vähintään kuu-kauden työelämävalmennukseen, jonka jälkeen hän työllistyi pääsääntöisesti palkkatuella yritykseen.

Työnantajien valinnassa haluttiin huomioida, että työnantajat olivat eri aloilta. Toiveena oli, että haastattelut antaisivat erilaisia ja laaja-alaisia kokemuksia tutkimuskysymyksiin. Tutkimukseen otettiin mukaan erikokoisia yrityksiä siitä syystä, että oli työnantajia, jotka olivat työllistäneet Työpankki plus -hankkeen kautta useamman kuin yhden henkilön. Työnantajien valinnasta käytiin keskustelua Työpankki plus -hankkeen tiimin kanssa. Tiiminjäseniltä haluttiin saada mielipide haastateltavista työnantajista tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden vuoksi.

Haastateltavia työnantajia oli viisi. Tutkimuksen toteuttamiseksi ensimmäisen kerran työnantajiin oltiin yhteydessä puhelimitse jolloin heille kerrottiin tutkimustehtävästä. Yritykset olivat kooltaan pieniä tai keskisuuria yrityksiä. Osalla työnantajista oli myös kokemuksia siitä, etteivät kaikki työelämävalmennuksessa olleet henkilöt työllistyneet yritykseen, vaikka tavoitteena oli työllistyminen.

5.3 Tutkimusaineisto

Haastatelluista työnantajista yksi oli nainen ja neljä miestä. Haastateltavista yksi oli yrittäjä ja neljä muuta haastateltavaa olivat toimihenkilöasemassa, jossa heidän työtehtäviinsä kuului yhtenä osana henkilöstön rekrytointi. Haastatteliijoista kolme toi esille, että heillä oli ollut aikaisemmin henkilöitä TE-toimiston kautta työelämävalmennuksessa.

Työnantajista kolme olivat sellaisia, joihin työnetsijä oli ollut yhteydessä ensimmäisen kerran Työpankki plus -hankkeen aikana. Työnantajista kaksi oli sellaisia, joiden kanssa yhteistyötä oli tehty vähän pidemmän aikaa. Yhteistyö oli syntynyt Profiloidu osaajaksi -hankkeen aikana, jolloin he olivat työllistäneet hankkeen asiakkaita yritykseensä. Lisäksi työnantajista neljä oli sellaisia työnantajia, jotka olivat työllistäneet Työpankki plus -hankkeen kautta useamman

työntekijän. Haastateltavat edustivat eri toimialoja: palveluala, metallituotteiden valmistus, metalli- ja sähköteollisuuden alihankinta, metalliteollisuus ja siellä prosessiteollisuuden työtehtävät sekä pesulapalvelut yrityksille ja laitoksille.

Yrityksiin oli Työpankki plus -hankkeen kautta työllistynyt henkilöitä määräaikaan sekä toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin. Yrityksissä henkilöstömäärä vaihteli, 5:stä 120 henkilöön. Joissakin yrityksissä näkyi syksyn talouden hiljentyminen, jolloin henkilöstöä oli jouduttu lomauttamaan. Yhdessä yrityksessä oli lomautettu 15 henkeä. Yleinen taloudellinen tilanne koettiin ongelmallisena joissakin yrityksissä, mutta usko tulevaisuuteen oli, että talous kääntyy nousuun. Osassa tutkimukseen osallistuneista yrityksistä oli myös kausityöntekijöitä etenkin kesäaikana.

5.4 Aineistonkeruu ja analysointi

Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina, joita voidaan kutsua myös puoli-strukturoiduiksi haastatteluiksi (Metsämuuronen 2006, 115). Kaikki haastattelut nauhoitettiin. Teemahaastatteluissa aihepiirit ja teema-alueet oli etukäteen määritelty.

Aineistokeruumenetelmäksi valittiin teemahaastattelu siitä syystä, että sen avulla päästiin intensiivisempään vuorovaikutukseen työnantajien kanssa. Aikaisempia kokemuksia teemahaastattelun tekemisestä ei juuri ollut. Jännitin sitä miten haastattelut sujuisi. Jännitystä nosti se, että täytyisi pysyä kuuntelijana, ettei ohjaisi tai kommentoisi työnantajien puhetta liikaa. Haastatelluille täytyi antaa rauhassa kertoa omista kokemuksistaan. Kvalitatiivisen tutkimuksen aineistonkeruu perustuu yleensä haastatteluihin, nauhoituksiin ja teksteihin. Sen vuoksi kommunikointi ja erilaiset vuorovaikutustilanteet ovat pääosassa laadullista tutkimusta analysoitaessa. Aineistoa analysoitaessa on aina huomioitava kielen ja toiminnan välinen suhde. (Eskola & Suoranta 2000, 143. 145.)

Kaikki pyydetyt työnantajat suostuivat haastateltavakseni. Puhelun jälkeen työnantajien toivomuksesta lähetettiin heille sähköpostitse teemahaastattelu-

runko ja vahvistettiin sovittu haastattelu-aika. Haastatteluajoista sopiminen sujui hyvin ja joutuisasti. Haastattelut saatiin toteutettua puolentoista viikon aikana.

Teemahaastattelun esitestauksen toteutettiin työnantajalle, joka oli ottanut yritykseensä työntekijän suoraan määräaikaiseen työsuhteeseen. Työnantajalla oli kuitenkin aikaisempia kokemuksia työelämävalmennuksesta, joten hän pystyi antamaan vastauksia kysymyksiin. Esitestaus sujui hyvin ja teema-alueet tuli käytyä läpi kokonaisuudessaan. Testatulla teemahaastattelurungolla pystytään aloittamaan tutkimukseen valittujen työnantajien haastattelut.

Teemahaastattelurunko (liite 2) piti sisällään yrityksen taustatietojen selvittämisen. Taustatiedoilla selvitettiin yritysten koko sekä toimiala. Työnantajan kokemuksia työsuhteeseen päässeen asiakkaan prosessista ja suoriutumisesta työtehtävistä työelämävalmennuksen aikana, saatiin selvitettyä työelämävalmennuksen merkitystä asiakkaan työllistämiseen. Työnantajan kokemuksia työnetsijätoiminnan merkityksestä, olisiko hän ottanut työntekijän palvelukseensa ilman työnetsijän/hankkeen myötävaikutusta. Viimeisenä teema-alueena oli, että millaisia kehittämisen kohteita työnantajat nostavat esille.

Haastattelut toteutettiin sovittuina ajankohtina ja ne tapahtuivat työnantajien työpaikoilla. Haastattelut tapahtuivat yhtä haastattelua lukuun ottamatta työnantajien huoneissa. Yksi haastatteluista tapahtui yrityksen myyntitiloissa. Osassa haastattelutilanteita oli pieniä häiriötekijöitä, joita olivat mm. puhelimen soiminen sekä postin tuleminen. Häiriötekijöistä huolimatta haastattelut jatkuivat sujuvasti. Tämä johtunee siitä, että haastateltavat olivat valmistautuneet haastatteluun hyvin.

Haastattelun aluksi pyydettiin haastateltavia allekirjoittamaan suostumuksen haastatteluun (liite 1). Haastatteluissa ei ollut mitään teknisiä pulmia. Haastatteluihin oli varattu mukaan varaparistot nauhuriin, mutta niitä ei tarvittu. Jokaiseen haastatteluun oli varattu muistiinpanovälineet, mutta niitä ei käytetty, vaan keskityttiin haastateltavaan työnantajaan. Haastattelutilanteet sujuivat hyvin siitä syystä, että haastateltavat olivat ehtineet pohtia aikaisemmin lähettämää teemahaastattelurunkoa. Haastattelujen sujuvuuteen ja rentoihin haastattelutilan-

teisiin vaikutti myös se, että haastateltujen työnantajien kanssa oli jo aikaisemmin tavattu useita kertoja. Haastattelijan tehtävä oli varmistaa, että kaikki etukäteen päätetyt teema-alueet tulevat käytyä läpi. Haastattelutilanteissa oli mukana tukilista käsiteltävistä asioista, ei valmiita kysymyksiä.

Haastattelujen purkaminen alkoi ensimmäisen haastattelun jälkeen. Haastattelut olivat kestoaltaan 20. 40 minuuttia. Haastattelut kuuntelin kuulokkeilla. Haastattelut purettiin sanasta sanaan, jättäen pois erilaiset äännähdykset. Puheessa esiintyneitä painotuksia ja äänenvoimakkuuksien nousuja tai laskuja en katsonut tarpeelliseksi merkitä tekstiin. Litterointi sujui joutuisasti ja nopeasti. Oli mielenkiintoista kuunnella työnantajien näkemyksiä. Haastattelujen jälkeen oli 22 sivua pitkä tekstimateriaali. Haastattelut kirjattiin Word- tekstitiedostoon, kirjasintyyllillä Ariel, kirjasinkoolla 12 sekä rivivälillä 1,5 kirjoitettuna. Haastatteluaineisto tulostettiin, koska se helpotti haastatteluista kokonaiskuvan saamista.

Aineiston analysointimenetelmäksi valittiin teemoittelu, jonka avulla vertailtiin tiettyjen teemojen esiintymistä ja ilmenemistä aineistossa. Tutkimusmateriaalista on ensin etsittävä ja eroteltava tärkeimmät tutkimuskysymyksiä koskevat seikat. Onnistunut teemoittelu edellyttää teorian ja kokemuksen vuorovaikutusta. (Eskola & Suoranta 2000, 174. 175.)

Aineiston analyysissä selviää, millaisia vastauksia tutkimustehtävään tulee. Tässä vaiheessa voi käydä niinkin, että selviää, miten kysymykset olisi pitänyt asettaa. (Hirsjärvi ym. 2000, 207). Laadullisen aineiston analysointi edellyttää valintojen tekemistä. Tutkija joutuu sekä suurten että pienten kysymysten eteen. Aineiston avulla tutkija löytää uusia näkökulmia ja voi saada uusia ideoita tutkitavasta asiasta. (Eskola 2001, 136.)

Laadullinen analyysi edellyttää tutkijalta sekä teoreettisten lähtökohtien muistamista että aineiston ilmaisujen tutkimista niiden omiin yhteyksiin verraten. Oma työkokemukseni, tutkimusaiheen läheisyys sekä yrittäjien kanssa tekemäni yhteistyö auttoi teoreettisen tiedon ja aineiston ilmaisuissa. Tutkija voi selkeyttää tutkimustaan yhdistäen ja pelkistäen merkityksiä toisiinsa. Myös johtopäätösten

ilmaiseminen teoreettisten käsitteiden avulla auttaa lukijaa ymmärtämään aineistoa. (Ahonen 1995, 143. 145.)

Litteroidun aineiston lukeminen oli hidasta. Sisältö oli kuitenkin helppolukuista, koska olin itse toteuttanut haastattelut. Tutkimuskysymyksiäni kuvaavat ilmaukset alleviivasin tulostetusta aineistosta eriväreillä. Alleviivauksien jälkeen listasin tekstit Excel-taulukkoon, jossa tutkimuskysymykset olivat eri alalehdillä. Tämän jälkeen etsin listatuista ilmauksista samankaltaisuuksia ja erilaisuuksia. Tässä vaiheessa on tärkeää, että pelkistettyjen alkuperäisilmausten olennainen sisältö säilyy, eikä tekstistä tehdä tulkintoja. Samaa tarkoittavat ilmaisut ryhmittelin, joista yksittäisistä tekijöistä muodostin yleisempiä käsitteitä, alaluokkia. Aineisto tiivistyi tässä vaiheessa. Aineiston tiivistäminen jatkui yhdistelemällä alaluokkia pääluokiksi, joista syntyi tutkimuksen johtopäätökset. (Tuomi & Sarajarvi 2009, 108. 109).

Tutkimuskysymys 1, työelämävalmennuksen merkitys asiakkaan työllistymisessä jakautui selvästi kahteen eri kategoriaan, A- ja B-kategoriat. Nämä kategoriat olivat A) *Yrityksessä toteutettu työelämävalmennus*. Pelkistämisen jälkeen alaluokkia oli neljä: Mahdollisuus nähdä tekijä toiminnassa, riskittömyys, opettaminen työtehtäviin, soveltuvuus työtehtäviin ja työyhteisötoiminta. B) *Työpankki plus -hankkeessa toteutettu työelämävalmennus*. Pelkistämisen jälkeen alaluokkia oli kaksi: työelämän pelisäännöt, vahvuudet kehittämisen kohteet.

Tutkimuskysymys 2, *miten työnetsijätoiminta auttaa rekrytoinnissa*. Pelkistämisen jälkeen alaluokkia oli viisi: Ei sopivaa/osaavaa työvoimaa analyysipolusta malli (kuvio 2.), apua työnhakuun, tietoa sopivista työntekijöistä, työnantajan ja työntekijän tarpeet kohtaavat sekä vaihtoehtoinen tapa rekrytoida.

Tutkimuskysymys 3, kehittämiskohteiden alaluokiksi nousivat: tietoisuuden lisääminen tuista, yritysten ja työnetsijätoimijoiden välinen yhteistyö.

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Pääluokka
<p>†ei sieltä voi saaha niinkun osaavaa työvoimaa, siellä on sellasia reppanoita, joista ei työelämään ehkä ole tai he eivät siihen pysty.+</p> <p>†õ osaa myydä meille sellaisen reppanan töihin, se reppana ei itse siihen kykenisi.+</p> <p>†õ semmosia reppanoita, joka ei suoriudu syystä tai toisesta niinkun, eivät niinkun yksinkertaisesti pääse edes työelämään mukaan õ +</p>	<p>Reppanoita, jotka eivät kykene työelämään</p> <p>Ei suoriudu työstä</p>	<p>Ei sopivaa / osaavaa työvoimaa</p>	<p>Etsii ja suosittelee sopivia/osaavia työntekijöitä yritykseen</p>

Kuvio 2. Miten työnetsijätoiminta auttaa rekrytoinnissa (tutkimuskysymys 2) Esimerkki aineistopolusta yhden tuloksen osalta.

6 Tutkimustulokset

6.1 Työelämävalmennuksen merkitys työllistymiseen

Työelämävalmennuksen merkitys asiakkaan työllistymiseen on tässä tutkimuksessa jaoteltu kahteen eri vaiheeseen. Syynä tähän oli se, että tutkimusaineistosta nousi esille, Työpankki plus -hankkeessa tehdyn kunto- ja osaamismoduulin merkitys. Kunto- ja osaamismoduulissa asiakkaat olivat työelämävalmennuksessa KASKI Työvalmennuksessa. Tällä toteutetulla työelämävalmennuksella oli suuri merkitys siihen, että asiakas pääsi näyttämään osaamistaan työelämävalmennukseen yritykseen. Yritykseen työllistyminen toteutui Työpankki plus -hankkeen prosessin mukaisesti.

6.1.1 Työelämävalmennus kunto- ja osaamismoduulissa

Haastatelluista työnantajista kolme toi esille sen, että on hyvä ennen yritykseen työelämävalmennukseen siirtymistä, että Työpankki plus -hankkeessa on jo karroitettu työelämän perusvalmiuksia. He kokivat tärkeänä sen, että henkilöt tulevat ajoissa työpaikalle, eikä työnantajien tarvitse enää näitä asioita alkaa opet-

taa valmistuksen aikana. Jos nämä asiat eivät ole kunnossa, seuraa yritykselle tästä paljon hankaluuksia. Hankaluuksilla tarkoitetaan muun muassa tuotannollisessa työssä tehtävien tuotteiden toimitusvarmuuden toteutumista.

TA 5: +Se hyvä puoli, että te ootta jo testannu kyseistä henkilöä ja silloin se niinkun helpottaa työnantajaakin pitkälle niinkun ei tarvi alkaa niitä perusasioita opettaa työelämästäö +

TA 1: +Onko ihmisellä itsellään ylipäättään motivaatiota tehdä mitään, mut senhän työ jo tiedätte ja se on jo selvillä. Meidän kannalta ja tietysti varmaan kaikkien työnantajien kannalta mihin ihminen mennee töihin, niin tietysti lähtökohtana on et sellaset elämän perusarvot pitäis olla niinkun kunnossa ja niin kun sellaset tietyt pelisäännöt, mitä työn tekeminen on, ett aamulla mennään töihin.+

Työnantajat halusivat saada tiedon siitä, mitkä ovat henkilön vahvuudet ja kehittämisen kohteet, ennen kuin henkilö siirtyi yritykseen työelämävalmennusjaksolle. He kokivat kartoituksessa esille tulleet asiat merkityksellisinä. Tehdyt arviot perustuivat Työpankki plus -hankkeen työntekijöiden näkemykseen henkilöstä. Esiin nousi myös se että rikollinen tausta olisi hyvä tuoda työnantajan tietoisuuteen. Merkitystä on myös sillä, mihin työhön henkilö soveltuu ja mitkä ovat ne syyt, ettei henkilö ole työllistynyt. Henkilön taustatiedoilla oli kaikkien työnantajien mielestä iso merkitys.

TA 3:+Sitten ne syyt tietysti minkä takia ei ole työllistynyt, onko jostain syystä syrjäytynyt, onko ujo, ei osaa itse hakea työtä, ja mistä se johtuu, että hän on pudonnut tähän tilanteeseen, jonkun muun hänelle sitä työtä haettava.+

TA 5: +ö Mikkä on teidän mielestä heikkoudet ja vahvuudet, koska ne pitäisi kartottaa jo tuossa vaiheessa. Totta kai se on arvio teilläkin, jos teette sen rehellisesti. Luottamus syntyy, kyllä. Se on tärkeää tietoa se, jos tämä kyseinen ihminen on ollut ensin teillä töissä tai valmistusjaksolla miten hän on siellä pärjännyt ja yleensä hän se näin on, että vain siellä hyvin pärjänneet ovat edenneet meille tänne asti esittelyyn, se jakso on tärkeä.+

TA 4: +Perusterve, ei se sen enempää vaadi.+

Kaikki työnantajat toivat esille sen, että asenne on tärkeä asia työllistymiseen. Erityisesti työnantajat korostivat sitä, että kaikkein tärkein asia heidän yrityk-

seensä tulevalla henkilöllä on suhtautuminen työnantajaan, työkavereihin ja työtehtäviin.

TA 5: +Asenne on se kaikkein tärkein. Asenne, on minun mielestä, se ratkaisee itse asiassa kokonaan. ja se on asenteet työnantajaa kohtaan, asenteet töitä kohtaan, asenteet työyhteisöä kohtaan siis sitä missä toimii työpaikkaa kohtaa.+

Työnantajien kokemukset siitä, että henkilöiden vahvuudet ja kehittämisen kohteet sekä työelämän perusvalmiudet kuten, esimerkiksi työhön tuloajat ovat tärkeitä työllistymiseksi.

6.1.2 Työelämävalmennus yrityksessä

Työelämävalmennus antaa työnantajalle mahdollisuuden katsoa, millaisiin työtehtäviin henkilö olisi sopiva. Osalla yrityksiin työelämävalmennukseen siirtyneiden henkilöiden osaaminen on erittäin hyvällä tasolla. Työnantajat toivat esille, että sillä, millainen #tyyppi+, joka heille palkataan, on suuri merkitys. Tutkimuksessa havaittiin myös, että työnantajat haluavat itse nähdä henkilön työssä ja muodostaa käsityksen työntekijästä, ettei se ole ainoastaan Työpankki plus -hankkeen henkilöstön näkemys. Työelämävalmennukseen yrityksiin päässeistä henkilöistä oli näkynyt heidän motivaationsa tehdä työtä.

Kaikki työnantajat kokivat, että kuukauden jakson aikana he saavat katsoa, onko henkilö sopiva heidän yrityksensä tarpeisiin. Omalla aktiivisuudella on merkitystä tässä vaiheessa, että pääseekö henkilö työsuhteeseen yritykseen.

TA 2: +ö ketkä on palkattu tämän jälkeeseen määräaikaisiin työsuhteisiin, niin heistä on pätevimmat valittu, sillä tavalla, jotka pystyy olemaan vuorovetäjinä ja sitä on työelämävalmennuksen aikana katsottu sitä hommaa, mihin kaveri pystyy, mutta kaikki ovat kuitenkin suoriutuneet annetuista tehtävistä.+

TA 1: +Kehityskelpoinen, motivoitunut, sit se on niin sosiaalinen, ystävällinen, ihmiset saa siitä niin hyvän kuvan kun se käy tuolla asiakkaiden luona, että ei oo mittään löytynyt, mistä voisi ruveta moittimaan. Ihan vois sanoa että 10- suoritus kaikkiseltaan.+

TA 3: +Lehdestä luin, että nykyisin työpaikalle etsitään hyviä tyyppejä ja et monesti se on tärkeämpi, että on hyvä tyyppi ja sopeutuu työyhteisöön, se on tärkeämpi kuin se, että on ahkera työntekijä. Ei sen merkitystä voi vähätellä, kyllä me halutaan, että saadaan lisää kivoja työkavereita tänne ja myös ahkeria ihmisiä ja ne viihtyy ja tulee toimeen muitten kanssa.+

Työelämävalmennus ennen työsuhdetta koettiin riskittömänä. Työnantajat ovat kokeneet, että pidempikestoisiin työsuhteisiin pääseminen yrityksiin tapahtuu yleensä muutoin kuin suoraan työllistymällä. Työelämävalmennus on yksi tapa päästä yritykseen töihin.

TA 4: +Nehän tulee meille viikon tai kahden viikon sijaisuuksiin. Työntekijäksi ketään ei palkata suoraan töihin vuodeksi tai puoleksi vuodeksi.+

TA 3: +Madalsi sitä kynnystä ottaa se ensimmäinen ihminen meille kokeeksi, eihän siinä suurta riskiä oo kokeilla minkälainen ihminen on ensimmäinen.+

Työelämävalmennus ei aiheuta työnantajille kustannuksia. Työnantajista neljä toi esille tämän olevan yksi hyvä syy ottaa henkilö kokeeksi. Haittana voi olla, että perehdytysaika voi valua hukkaan. Perehdyttämiseen täytyy kuitenkin varata vähintään yksi yrityksen työntekijöistä. Työnantajat eivät halua ottaa henkilöä, jos ei ole mahdollisuutta tarjota työelämävalmennukseen osallistuvalle henkilölle työtä.

TA 1: +Työelämävalmennus on maksutonta yrittäjälle maksimissaan 3 kuukautta.+

TA 3: +Työnantajien suuntaan sellainen porkkana taas, että kannattaa ottaa kokeeksi, että ainut riski on se, että perehdytysaika voi valua hukkaan, mutta muita kuluja ei sitten tulekaan.+

Yrityksessä työelämävalmennuksella on merkitystä, koska työnantajat voivat katsoa onko henkilö heidän yritykseen sopiva työntekijä. Työelämävalmennuksen he voivat toteuttaa maksutta, eikä mahdollisella palkkatuen määrällä ole suurtakaan merkitystä, jos henkilö on muuten sopiva työtehtävään.

6.3 Työetsijätoiminnan merkitys rekrytoinnissa

Työetsijä ottaa ensimmäisen kontaktin työnantajiin puhelimitse. Puhelun tavoitteena työetsijöillä on päästä käymään työnantajan luona yhdessä henkilön kanssa. Tarkoitus on, että työnantaja saa itse tavata ja tutustua heille tarjottavaan henkilöön. Näin ollen työelämävalmennukseen menevä henkilö saisi itse kertoa itsestään työnantajalle, ikään kuin työhaastattelussa. Ensimmäisellä yhteydenotolla ja siinä syntyvällä vuorovaikutuksella on merkitystä. Jos työetsijä ei pysty vakuuttamaan työnantajaa heille tarjotusta henkilöstä, yleensä yhteistyö yrityksen kanssa jää kokonaan syntymättä.

Osalla työnantajista oli sellaiset käsitykset heille työelämävalmennukseen tarjotuista henkilöistä, että he ovat sellaisia reppanoita, jotka eivät kykene työelämään tai eivät suoriudu siellä. Tai he eivät ainakaan pysty itseään työmarkkinoille tarjoamaan, eikä heillä ole riittävää työmarkkinoilla vaadittavaa osaamista. Työpankki plus -hankkeen aikana työnantajat kuitenkin ovat muuttaneet käsitystään tästä.

TA 5: +õ tässä on ny ihmisiä jotka on semmosia reppanoita, joka ei suoriudu syystä tai toisesta niinkun, eivät niinkun yksinkertaisesti pääse edes työelämään mukaan, jos siellä ei ole heitä jeesaamassa.+

TA 3: +Ensi ajattelu mulla oli, kun oli ensimmäinen ihminen ja ensimmäiset omassa päässä olevat ajatukset, että nyt siellä joku semmonen ihminen joka on ulosanniltaan niin hyvä joka, osaa myydä meille sellaisen reppanan töihin, se reppana ei itse siihen kykenisi.+

TA 1: +No se sie kerroit hänestä alun perin hänestä. Kerroit semmonen ja semmonen ihminen, hyvä tapanen, sehän nähtiin jo heti silloin kun tulitte käymään täällä haastattelussa, että nyt liikutaan ihan eri ulottuvuuksissa.+

Haastatteluissa työnantajat toivat esille, että sillä on merkitystä, että työetsijät tuntevat yrityksen tarpeet. Oletuksena oli, että pidempään kestäneet yhteistyökumppanuudet ovat kehittäneet työetsijöiden taitoa siitä, millaisia henkilöitä yrityksiin voi tarjota. Näin ollen heille osataan jo tarjota +oikeanlaisia+henkilöitä. Esille tuli kuitenkin, ettei lyhyemmän aikaa yritys yhteistyötä tehtyjen yritysten

kanssa poikennut pitempiaikaisten kumppaneiden kokemuksesta. Yrityskumppanuuden ja yrityksen työtehtäviin tutustuminen tapahtuu käymällä yrityksessä. Ajan mittaan työnetsijöille muodostuu käsitys siitä, millaisia henkilöitä voi yritykseen työntekijäksi tarjota.

TA 4: +Pitkään tehty yhteistyötä. Tietää minkälaisia henkilöitä tänne kannattaa lähettää.+

TA 3: +Ehkä meillä on tämän yhteistyön kautta sitä kehittymistä tullut että tuota, sä tuota esim. Tunnet meidän tarpeet paremmin minkälaisia työntekijöitä me tarvitaan ja osaat jo miettiä ihmisestä, että tässä saattais olla sinne sopiva työntekijä. Että yleensä meillä vaan käymällä ja tutustumalla meidän toimintaan, osaaminen teidänkin päässä vaan lisääntyy.+

TA 1: +Työnetsijöillä muodostunut tietty kuva jo näistä ihmisistä, sitä kautta semmonen kuva ihmisestä, tavallaan asiantuntemus henkilöön ja yritykseen ja sopivuudesta.+

Työnetsijöiden tehtäviin kuuluu kartoittaa yrityksille sopivia ja osaavia henkilöitä. Kun yritysten tarpeet tunnetaan ja Työpankki plus -hankkeessa olevat asiakkaat ovat kunto- ja osaamismoduulissa KASKI Työvalmennuksessa, on työnantajien helppo pitää yhteyttä ja kysyä sopivia henkilöitä yritykseen. Yhteydenpidon helppouden ja asioinnin työnetsijöiden kanssa mainitsi neljä työnantajaa.

TA 2: +Ja nyt kun anto työnetsijälle anto tuota sen maininnan siitä niinkun, että kysymys on semmosesta työstä, että tehdään käsin työtä, hiki tulee päivittäin ja niin päin pois, niin pystyvät siellä jo valmiiksi kyselemään ketkä ovat soveltuvat ja tämmöstä työtä haluavat tehdä ja vain sellaset tulee tarjolle. Ja se on niin kun toiminut hyvin.+

Haastatelluista työnantajista neljä toi esille sen, että työnetsijöiden avulla heidän oma rekrytointiprosessinsa oli ollut vaivatonta ja helppoa. Jos he olisivat laittaneet ilmoituksen työvoiman rekrytointitarpeesta esimerkiksi lehteen, olisi se vienyt heidän työaikaansa. Työnantajista osalla oli kokemus, ettei heidän yrityksiinsä lehti-ilmoittelun perusteella työntekijöitä saada. Tutkimuksen mukaan työnetsijän kautta työntekijöiden saaminen säästi työnantajien työaikaa rekrytointiprosessissa.

TA 2: +ö jos olisin laittanut ilmoituksen, että meillä on täällä paikkoja auki ois tosi paljon vienyt työaika multa ja multa katella niitä ja soppii eri asioita. Tää oli helppo tie.+

TA 1: +Tästä kokeilusta, tämä on erinomaisesti onnistunut, TE-toimiston kautta se kaikki vie iteltä aikaa ja palkkausprosessi ja työhönottamisprosessi vie paljon enemmänö +

TA 3: +ö etsintätyö tehdään meidän puolesta.+

Tutkimuksen mukaan yrityksissä ilman Työpankki plus -hanketta heillä olisi todennäköisesti muutamia henkilöitä vähemmän töissä. Työntekijöistä, jotka olivat työllistyneet Työpankki plus -hankkeen työnetsijöiden kautta, kolme työnantajaa oli sitä mieltä, että ilman työnetsijöiden myötävaikutusta ainakaan heidän yrityksiinsä kaikki työntekijät eivät olisi työllistyneet.

TA 2: +Nyt tällä hetkellä varmaan lähestulkoon sama määrä olisi pakko olla, ehkä yks kaks henkkee vois olla tällä vähempi, jos ei ois tätä hanketta ollu.+

TA 3: +Luulisin, että eivät edes puolet olisi työllistynyt muulla tapaa. Ett meillä on sellasia ihmisiä töissä, jotka ovat vähän ehkä hiljasia tai semmosia arkoja puhumaan tai eivät niin hyviä myymään omaa taitoansa ja osaamistaan sitten, kun ne on päässeet näyttämään konkreettisesti työtä tekemällä niin sit on tullut tosi kovaa jälkeä. Ja ihan itsekin olen yllätynyt, joistakin ihmisistä, joista ajattelin, että annetaan nyt kokeilla ja sitten noussu uuteen loistoon kuitenkin että, kyl mä sanosin, että tämä on sellanen kanava, että muuta kautta kaikki eivät olisi työllistynyt.+

Tutkimuksen mukaan työelämävalmennukseen yritykseen menevä henkilö voi tarvita tukea työllistymisensä edistämiseksi. Työnantajat toivat esille esimerkeinä henkilöt, joilla sosiaaliset taidot ovat heikkoja. Työnantajat kokivat myös niin, että oli hyvä olla joku tuki, joka esimerkiksi tietää heille tarjotun henkilön työtavoista. Näin ollen tukea voidaan antaa myös työnantajille ja työyhteisölle. Tuki erilaisten työhallinnon asiakirjojen täyttämiseen koettiin myös merkitykselliseksi

TA 5: +Osa ihmisistä tarvii tommosta apua, jotta ne selviitys työelämään, niillä ei yksinkertaisesti ole omaa rohkeutta eikä ehkä taitoaakaan ja ne jää kyllä työhaastattelussa tuommoset ihmiset tahtoo jäädä sivualalle.+

TA 3: +Oli hyvä, että oli tukemassa sitä joku, joka tietää työtavat ja muut käytännöt. Että se on henkilölle helpompi, sitten uskaltaa ja tulee toimeen pikkuhiljaa työkavereittenkin kanssa, kun on joku tukemassa.+

TA1:+Supsikkaasti on hoitunut teidän kanssa kaikki tämä lomakepuoli ja haastattelut ja kaikki semmoset.+

6.4 Kehittämisajatuksia työnetsijätoimintaan

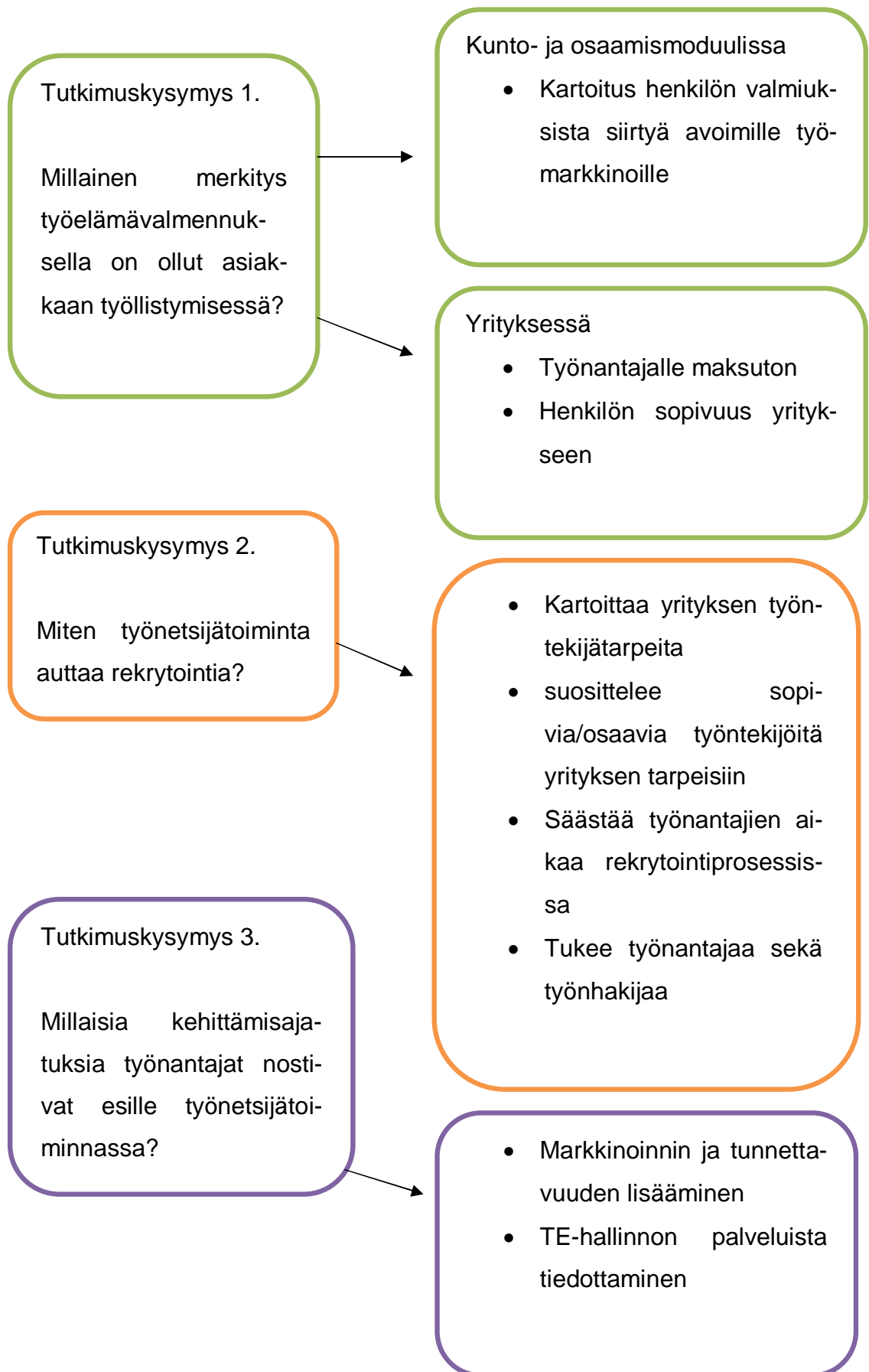
Tutkimuksen tarkoituksena oli saada työnantajilta myös ideoita siitä, miten työnetsijätoimintaa voisi kehittää tulevaisuudessa. Kolme haastateltavista toi esille kehitettäviä asioita. Tutkimuksen mukaan palkkatukien tilitykseen liittyvät lomakkeet pitäisi pystyä täyttämään sähköisesti ja harvemmin. Myös palkkatukihakemusten ja tilityslomakkeiden allekirjoituksiin haastateltava toivoi helpotusta. Työnantajat toivoivat jatkossakin saavansa palkkatukeen liittyvistä muutoksista tietoa.

TA 3: +Ja totta kai haluaisin jatkossakin saada tietoa siitä palkkatuesta ja minkälaista on saatavilla ja miten nämä tilanteet muuttuu.+

Esiin nousi myös ehdotus liittyen työntekijöiden markkinointiin muihin yrityksiin. Työnantajista osa toivoi yhteistyötapaamisia rekryointitarpeiden tiimoilta. Kehittämisehdotuksena tuli myös, että palkattaisiin henkilö, joka markkinoi hankkeen asiakkaita yrityksiin, olisi sen alan substanssiosaamista. Nyt työnetsijöillä on sosiaalista ihmistuntemus -osaamista.

TA 1: +Löytyy enemmän kanava, teijän pitäisi vielä entistä enemmän saada markkinoitua ihteenne ja tonne yrittäjien tietosuttee. Ja sitten tarvii tämmösii suosituksia, monet on multakin kysynyt semmosia voiko laittaa, että voi soittaa, ja esim. mullekin voi soittaa, jos työnantajat haluaa saada vielä vahvistuksia, ilman muuta voi käyttää. On niin hyvät kokemukset.+

TA 4: +Tarvekartoitus puolen tai vuoden välein. Palaveri, miten me ollaan miten meillä ehkä henkilökunta tänä vuonna menee. Onko meillä eläköitymässä ja haetaanko me kuinka paljon uusia työntekijöitä tänä vuonna. Onko meillä tulossa kasvua vai eikö ole. Minkä tyyppisiä henkilöitä ollaan hakemassa mihinkä päin, mistä meillä on jäämässä henkilöitä pois. Ois tämmöstä yhteistä suunnitelmaa.



Kuvio 3. Yhteenveto tuloksista.

7 Pohdinta

7.1 Johtopäätökset

Työpankki plus -hankkeessa toteutetun työnetsijätoiminnan todettiin tutkimustulosten valossa olevan menetelmä, jolla pidempään työttömänä olleita henkilöitä voidaan poluttaa työelämään. Työnetsijät tuntevat yrityksen tarpeet sekä henkilöt, jotka työtä hakevat. Tutkimuksessa havaittiin, että Työpankki plus -hankkeen kunto- ja osaamismoduulin työelämävalmennusjaksolla ennen yrityksiin siirtymistä on iso vaikutus yritykseen pääsemisessä. Yrityksessä työelämävalmennuksen aikana työnantajat saavat katsoa ja selvittää, onko henkilö sopiva yrityksen työtehtäviin. Tutkimuksessa haastatellut työnantajat eivät ota kehtään niin sanotusti huvikseen työelämävalmennukseen. Työelämävalmennukseen tulevaan henkilöön panostetaan ja toivotaan hänen pystyvän työllistymään yritykseen. Tutkimuksen mukaan työnetsijätoimintaa ja työelämävalmennuksen tietoisuuden lisäämistä on hyvä tehdä jatkossakin. Lisäksi tiedottamisen lisääminen eri tukimuodoista ja niiden mahdollisuuksista nousivat esiin tutkimuksen tuloksista.

7.1.1 Työnetsijätoiminnan merkitys rekrytoinnissa

Hietaniemi (2004, 1. 2) tuo esiin, että pitkittynyt työttömyys voi suistaa ihmisen syrjäytymisuralle ja jättää osattomaksi ansiotyön tekemiseen kuuluvasta sosiaalisesta kanssakäymisestä sekä yhteiskunnallisesta osallisuuteen liittyvistä eduista. Osalla työnantajista oli sellainen käsitys, että pitkään työttömänä olleet henkilöt ovat reppanoita, jotka eivät selviä avoimilla työmarkkinoilla. Tai osa työttömistä ei ainakaan ole kykeneviä tarjoamaan itse itseään työnantajille. Kuitenkin heidän käsityksensä tästä asiasta oli muuttunut positiiviseen suuntaan yhteistyön jatkuessa.

Esille tuli, että työnetsijän on tunnettava yrityksen toiminta ja sen tarpeet. Työnantajien kokemukset siitä, että Työpankki plus -hankkeen työnetsijät tuntevat yrityksen rekryointitarpeet. Ensikontaktilla, joka Työpankki plus -hankkeessa tehdään pääsääntöisesti puhelimitse, on kaikkein suurin merkitys markkinoinnin

kannalta. Työnetsijöiden onkin ehdottoman tärkeää päästä näkemään ja keskustelemaan työnantajien kanssa kasvotusten. Näin työnetsijät pystyvät tutustumaan yritykseen ja sen tarjoamiin työtehtäviin.

Yhteistyön vahvuutena koettiin se, että pitkään kestänyt yhteistyö on tuonut työnetsijöille näkemystä ja kokemusta siitä, millaisia henkilöitä heidän yrityksinsä kannattaa markkinoida. Työnantajista yksi toi myös saman asian esiin, vaikka yhteistyö on kestänyt huomattavan paljon vähemmän aikaa. Luottamuksen syntyminen on tapahtunut onnistuneiden rekrytointien kautta. Työnetsijät auttavat työnantajia heidän rekrytointiprosesseissaan. Työnetsijät kartoittavat yrityksille sopivimmat työntekijät. Työnantajilla on luottamus ja tieto siitä, että Työpankki plus -hankkeen kautta on ollut mahdollista saada yrityksinsä osaavia ja motivoituneita työntekijöitä. Työnetsijätoiminnalla olisi tutkimuksen tulosten perusteella mahdollista vähentää työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmaa. Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006, 77) tekemässä tutkimuksessa oli noussut esiin, että työnantajat toivovat työvoimatoimistoilta aktiivisempaa roolia työllistämässä ja työnantajanäkökulman konkreettisempaa huomioonottamista.

Työnetsijät etsivät Työpankki plus -hankkeen asiakkaille piilotyöpaikkoja. Tässä tutkimuksessa nousi esille myös se, että työpaikkoja on näkymättöminä paljon. Työnetsijät toimivat työnhakijoiden suosittelijoina. Työnhakijat, joilla ei ole syystä tai toisesta taitoa markkinoida itseään ja osaamistaan avoimille työmarkkinoille saavat tähän tilaisuuden työnetsijän avulla. Näihin työllistyminen tapahtuu usein juuri erilaisten harjoittelujen tai lyhyiden sijaisuuksien (henkilöstövuokrauksen) kautta. Rekrytointimenetelmistä Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006, 15) tutkimuksessa oli tullut tämä sama johtopäätös uusien työntekijöitä rekrytoitaessa.

Työnantajat peräänkuuluttavat rehellistä palautetta markkinoitaessa heille henkilöitä. Työpankki plus -hankkeen työnetsijät pystyvät täyttämään työnantajien toivoman sopivan työntekijän+kartoituksen, joka toteutuu ennen yritykseen siirtymistä. Kunto- ja osaamismoduulin aikana toteutettava arviointikeskustelu yhdessä työnetsijän, työvalmentajan ja asiakkaan kanssa on merkityksellinen ja tarpeellinen. Keskustelussa käydään läpi juuri niitä asioita, joita työnantajat toi-

vat haastatteluissa esille. Näitä asioita ovat esille tulleet vahvuudet, osaaminen, työelämävalmiudet ja kehittämisen alueet. Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006) tekemässä vastaavanlaisessa tutkimuksessa nousi tämä sama asia esille, työnantajat toivoivat tukea työntekijän osaamisen arviointiin. Työnantajia kiinnostivat ovatko asiakkaat itse hakeneet aktiivisesti työtä. Asiakkaiden oma halu päästä työhön on merkityksellinen. Tavoitteena heillä kuitenkin on, että tulot ovat suuremmat kuin ennen työllistymistä. (Koistinen 1999).

Tutkimuksen tuloksissa havaittiin, että työnantajat ottavat työelämävalmennukseen henkilöitä ainoastaan silloin, jos heillä on olemassa rekrytoinnin tarve. Paljon on julkisuudessa keskustelua käyty siitä, että jotkut työnantajista käyttävät työelämävalmennuksessa olevia henkilöitä vain siihen, että saavat ilmaista työvoimaa. Sen kaltaista ei tämän tutkimuksen valossa tullut esille. Tutkimuksessa haastatellut työnantajat ajattelevat, että perehdytyksellä on myös jatkumo. Työnantaja joutuu varaamaan henkilöstöstään henkilön, joka perehdyttää uuden/uudet työntekijät, vaikka he tulisivat työelämävalmennusjaksolle. Työnantaja panostaa tässä suhteessa työelämävalmennukseen tulijaan.

Työnantajat olivat sitä mieltä, että ilman Työpankki plus -hankkeen myötä vaikutusta osa henkilöistä ei olisi työllistynyt yrityksiin. Osa haastatelluista työnantajista ilmoitti, että heillä olisi vähemmän työntekijöitä, jos Työpankki plus -hanketta ei olisi ollut. Tähän vaikutti todennäköisesti osaltaan palkkatuki. Palkkatukea työnantajalle voidaan myöntää, jos henkilön osaamisessa tai ammattitaidossa on puutteita. Palkkatuella pystyttiin kompensoimaan sitä, jos esimerkiksi osaaminen ei ollut aivan ajan tasalla, tai henkilöllä ei ollut kokemusta sen alan työtehtävistä, joihin hän oli työllistynyt. Myös aktivoituminen ja työmarkkinoille takaisin pääsyn mahdollisuudet lisääntyvät. Työttömien aktivointia ja paluuta avoimille markkinoille hyödynnettiin Työpankki plus -hankkeessa. Työnantajat saivat yrityksiinsä oppimiskykyisiä ja motivoituneita työntekijöitä.

Kokonaisuutena rekrytointiin liittyvissä asioissa tässä tutkimuksessa saatiin samankaltaisia tuloksia kuin Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006) tekemässä tutkimuksessa. Erona heidän tutkimukseensa oli, että heidän tutkimuksessaan asiakkaat olivat jo työsuhteessa. Toinen eroavaisuus oli heidän tekemässä tut-

kimuksessa kohderyhmä, jossa pääasiassa oli vajaakuntoiset työnhakijat. Työnantajat olivat kokeneet yrityskäynnit sekä räätälöidyt ratkaisut työllistymisessä positiivisena. Työnantajat hyödyntävät tulevaisuudessakin Työpankki-hankkeen kautta tapahtuvaa rekrytointia. Työetsijätoimintaa tekevät työetsijät auttavat työnantajia TE-hallinnon eri lomakkeiden täyttämässä. Työnantajille työllistymiseen liittyvät lomakkeet olivat aikaa vieviä täytettäväksi. Tuloksien valossa työetsijätoiminnassa annettava tuki koettiin merkitykselliseksi, myös työyhteisöön pääsemiseksi.

7.1.2 Työelämävalmennuksen merkitys rekrytoinnissa

Työelämävalmennuksen merkitystä työllistymiseen ei sovi vähätellä. Tässä tutkimuksessa havaittiin, että monetkaan työllistyneet eivät olisi työllistyneet ilman työelämävalmennuksen tuomaa mahdollisuutta. Avoimille työmarkkinoille työllistyminen ilman työelämävalmennusta voi olla haasteellista esimerkiksi ujouden tai sosiaalisten taitojen heikkouden vuoksi. Työnhakija ei edellä mainituista syistä vakuuta haastattelutilanteissa työnantajaa. Näin ollen työelämävalmennusjaksoilla henkilöillä on mahdollisuus näyttää oma osaamisensa. Lisäksi jakson aikana voi tulla esille persoonassa sellaisia asioita, että hän on juuri sopiva kyseisiin työtehtäviin.

Kolmella työnantajalla oli kokemusta TE-toimiston kautta työelämävalmennukseen tulleista henkilöistä. Kokemuksena oli, että monesti TE-toimiston kautta haastatteluihin tulleet henkilöt olivatkin sitten jotain ihan muuta, kuin mitä haastattelutilanteessa olivat antaneet itsestään julki. Haasteita oli muun muassa työaikojen noudattamisessa ja muissa työelämänperusvalmiuksissa. Tutkimuksen tuloksiin peilaten voitaneen todeta, että työelämävalmennusjakso KASKI Työvalmennuksessa on ollut merkityksellinen. Työpankki plus -hankkeen asiakkaat olivat suoriutuneet KASKI Työvalmennuksessa työtehtävistä niin, että he täyttivät avoimilla työmarkkinoilla vaadittavat työelämän perustaidot. Työnantajat eivät halua eikä heillä ole aikaa alkaa työelämävalmennukseen tulijoita opastaa ja neuvoa työelämän perusasioissa.

Työpankki plus -hankkeesta työelämävalmennukseen tarjottiin henkilöitä yrityksiin ainoastaan, jos yrityksessä oli rekrytoinnin tarve. Toisena vaihtoehtona voi olla, että henkilö oli ajatellut kouluttautuvansa esimerkiksi uudelle alalle. Näin ollen työelämävalmennusjakson tarkoituksena oli, että henkilö perehtyy sen alan tehtäviin johon hän oli ajatellut kouluttautua. Voi olla niin, että TE-toimiston kautta ja itseohjautuvasti yrityksiin menevät henkilöt eivät selvitä yrityksen työnjohdon kanssa yrityksen rekrytointitarvetta. Työelämävalmennus tarjoaa porkkanan sekä työnantajalle että työelämävalmennukseen menijälle.

Usein pitkittynyt työttömyys Ala-Kauhaluoman (2007) mukaan hankaloittaa osaamisen ylläpitoa ja uuden oppimista. Tässä tutkimuksessa kuitenkin työsuhteeseen päässeistä Työpankki plus -hankkeen asiakkaista parhaiten työssä osaaminen näkyi juuri pidempään työttömänä olleilla henkilöillä (yli 500 päivää). Todennäköisin syy tähän oli se, että heillä oli taustallaan hyvä ammatillinen koulutus, vaikkakin osalla se saattoi olla vanhentunut. Lisäksi monilla oli pitkä työkokemus vastaavanlaisista työtehtävistä, joihin he työllistyivät. Työnantajillakin voi olla ennakkoluuloja, jos hakijalla ei ole koulutusta tai työkokemusta vastaavasta työstä. On kuitenkin ollut ilo havaita, että työnantajat ovat rohkeita ja ennakkoluuloistaan huolimatta antavat työttömille mahdollisuuden näyttää osaamisensa.

Suomen Yrittäjien (2005) toteuttamasta kyselystä kävi ilmi, että työnantajat olisivat valmiita palkkaamaan pitkään työttömänä olleen henkilön, mikäli sopimusriskiä pystyttäisiin pienentämään. Työnantajien mielestä sopimusriskiä voitaisiin pienentää esimerkiksi palkkaamalla vuokratyövoimaa. Tässä tutkimuksessa tuli esille, että työvoiman vuokrausta käytetään rekrytoinnissa tänä päivänä paljon ja se on väylä päästä pidempikestoiseen työsuhteeseen asiakasyritykseen. Havaittiin, että henkilön oli pystyttävä myymään itsensä ensin vuokratyötä välittäville henkilölle ja sen jälkeen häntä vasta esitetään yritykseen. Jos kuitenkin henkilöllä oli joitakin pulmia esimerkiksi sosiaalisessa kanssakäymisessä, oli hyvin todennäköisestä, ettei häntä tarjota yritykseen vuokra työvoimaksi. Tutkimuksessa osa työnantajista edusti tuotannollisen alan yrityksiä ja näissä työtehtävissä voi olla eduksi, että henkilö ei ole liian sosiaalinen. Sosiaalisilta taidoiltaan heikompi voi olla ahkerampi ja tunnollisempi työntekijä.

Työnantajien kokemukset työelämävalmennuksesta koettiin riskittömänä. Työelämävalmennusjakson aikana oli mahdollista katsoa ja kokeilla työntekijän sopivuutta yrityksen työtehtäviin ja työyhteisöön. Lisäksi työnantajat kokivat, että työelämävalmennuksen maksuttomuus antaa heille mahdollisuuden ottaa henkilö yritykseen kokeilujaksolle.

7.1.3 Työnetsijätoiminnan kehittäminen

Työnetsijätoimintamallin todettiin olevan toimiva ja hyvä. Yhtenä kehittämisen kohteena tuli esille, että jos työvoimaa tarjotaan, täytyy olla vaihtoehtoja. On yrityksiä, joilla on toimintaa Joensuun lähiympäristössä ja niihin voi aika ajoin olla haasteellista saada rekrytoitua työvoimaa. Ehdotuksena tähän oli, että kartoitusta voitaisiin tehdä laajemmin Joensuun alueella ja sen ympäristössä.

Työnetsijätoimintamallin kehittämiseksi nousi esille, että työnantajat toivoisivat yhteistapaamista työnetsijöiden kanssa puolen vuoden tai vuoden välein, jolloin voitaisiin kartoittaa yhdessä työnantajan tulevaisuuden rekrytointitarpeita. Tämä vahvistaa näkemystä siitä, että työnetsijätoiminta on auttamassa yrityksiä heidän rekrytoidessaan lisää henkilöstöä. Tuloksena tämä oli erinomainen ehdotus yhteistyökumppanuudelle.

Substanssiosaamista omaavan työnetsijän palkkaaminen on ajatuksena hyvä, mutta täytyisikö sellainen osaaja olla sitten jokaista ammattialaa kohti? Tämä tuntuisi melko mahdottomalta toteuttaa. KASKI Työvalmennuksen osastoilla työskentelevillä työhönvalmentajilla on erilaisia ammattialataustoja, joita voidaan hyödyntää työnetsintäprosessissa vaikka niin, että he kävisivät tutustumassa eri yritysten työtehtäviin. Tämä parantaisi entisestään kohtaantongelmaa ja näin ollen pystyttäisiin entistä paremmin arvioimaan henkilön sopivuutta yrityksen työtehtäviin. Tällaista toimintamallia oli kokeiltu yhden työnantajakumppanin kanssa ja tulokset olivat hyvät. Työhönvalmentajat pystyivät arvioimaan Työpankki plus -hankkeen asiakkaissa tiettyjä ominaisuuksia, joita kyseisen yrityksen työtehtävissä tarvittiin.

Työnantajan työllistäessä työttömän työnhakijan, yrityksellä oli mahdollisuus hakea palkkatukea TE-hallinnosta. Työnantaja hakee kuukausittain jälkikäteen ELY-keskuksesta tuen palkkauskustannuksiin. Helpotusta toivottiin myös palkkatukitilityksen, joka piti tehdä kuukausittain. Aihe nousi esille, kehittämistarpeena ja palveluntuottajalla on mahdollisuus viedä tätä työnantajan toivetta eteenpäin TE-hallintoon ja ELY-keskukseen.

7.2 Tutkimuksen hyödyntäminen työelämän näkökulmasta

Työelämävalmennus, jossa menetelmänä on työhönvalmennus, ei voida odottaa takaavan asiakkaan työllistymistä tai prosessin onnistumista. Tärkeää on, että työhönvalmennuspalvelu on asiakkaalle oikeanaikaista. Tuen tarpeen varhainen tunnistaminen pitkään työttömänä olleen henkilön tilanteessa on ensiarvoisen tärkeää. Pitkittyneen työttömyyden aikana asioilla on taipumus mutkitua. Osaavan työntekijän tuella ja työllistymistavoitteen kokonaisvaltaisella tukemisella on suuri merkitys asiakkaan työllistymisessä. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 93.)

Tutkimuksessa saatiin arvokasta tietoa työnantajien kokemuksista ja niistä asioista, jotka he kokivat merkityksellisinä rekrytointi- ja työllistämisasiossa. Kartoitussaksoja voivat toteuttaa ja toteuttavatkin tänä päivänä monet kolmannen sektorin toimijat sekä eri rahoituksilla toimivat hankkeet. Työpankki plus -hankkeen tavoitteena oli kehittää/kokeilla työelämävalmiuksia parantavia menetelmiä. On todettava, että kartoitusjakso ja arviointikeskustelut ennen avoimille työmarkkinoille siirtymistä ovat tällaisia. Aktiiviseen työvoimapolitiikkaan tähdätään talous- ja palkkapolitiikan kanssa, yhteistyötä tarvitaan työttömyyden hoitamiseksi koko yhteiskunnassa (Tuusa 2005). Työetsijätoimintamalli on työhallinnon asiakkaille erinomainen väylä avoimille työmarkkinoille siirtymiseen.

Honkalampi-säätiön tytäryhtiö JUHTA Oy on päässyt Valtakunnalliseen työpankkikokeiluun. JUHTA Oy toimii samassa kiinteistössä KASKI Työvalmennus Joensuun toimipisteen kanssa. Tavoitteena on, että JUHTAn kautta työvoiman vuokraus tapahtuu niin, että vuokrattavat työntekijät olisivat olleet aikaisemmin työsuhteessa tai jossain muussa palvelussa KASKI:ssa. Näin ollen työnantajille

pystyttäisiin markkinoimaan työntekijän osaamista ja yleisiä työelämävalmiuksia. Nämä ovat asioita, jotka nousivat tutkimuksessa merkityksellisenä asiana esille. (Honkalampi-säätiö 2013.)

Tutkimuksessa kehittämissuhteena tuli, että pidettäisiin yrityksen rekrytoinnista vastaavien henkilöiden kanssa tapaaminen tulevista rekrytointitarpeista. Tämä on erittäin mielenkiintoinen ja kokeilemisen arvoinen asia. Tämän asian toteuttamisessa täytyy työnetsijän sopia työnantajan kanssa yhdessä, miten asian eteenpäin viemisessä edetään. Puolen vuoden välein pidettävä neuvottelu voisi olla toimivampi kuin vuoden välein tapahtuva. Työntekijöiden tilanteet voivat muuttua esimerkiksi työpaikan vaihtojen sekä koulutukseen hakeutumisien vuoksi.

Tässä tutkimuksessa oli mukana vain pieni osa Työpankki plus -hankkeen kautta työllistäneistä yrityksistä. Työnetsijät kontaktoivat yrityksiä 90 kertaa vuonna 2011 ja vuonna 2012 yhteensä 1071 kertaa, eli keskimäärin yrityskontakteja oli 89 kuukaudessa. Työpankki plus -hankkeen kautta työllistyi hankkeen aikana avoimille työmarkkinoille 70 asiakasta. Asiakkaista 26 työllistyi ilman palkkatukea ja palkkatuella 44 asiakasta, näistä kaikki työllistyivät avoimille työmarkkinoille. Tätä tutkimusta voidaan käyttää pohjana, kun työnantajille tehdään kysely vastaavanlaisista asioista. Tavoitteeksi on asetettu, että Työpankki-hankkeen yhteistyökumppaneille lähetetään kysely rekrytointiin liittyvistä asioista vuoden 2013 aikana.

Julkisen työvoiman palvelulain muutoksen myötä työelämävalmennuksen poistuminen palvelujärjestelmästä on tulevaisuuden haasteena työnetsinnän kannalta. TE-hallinnon palveluna tilalle tuli työkokeilu. Työkokeilua käytetään työhön palaamisen tueksi tai ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selvittämiseksi koulutuskokeiluun työpaikalle tai oppilaitoksiin. (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 2012/916.) Vuonna 2013 toteutettavaan Työpankki-hankkeeseen asiakkaat tulevat työkokeiluun ja yritykseen rekrytointi tapahtuu useimmiten työkokeilun kautta. Työhallinto on julkisesti kilpailuttanut omia palveluitaan. Työpankkimallia voitaisiin pitää yhtenä selkeänä tilauksena työnantajilta palveluntuottajille.

7.3 Oppimisprosessi

Keväällä 2012 ajattelin, että on aika laittaa alulle opinnäytetyö. Koska kyseessä oli oman työni ohella tehtävä tutkimus, ajattelin, että asialle on hyvä varata riittävästi aikaa. Toinen seikka oli, että Työministeriön kokeiluhankkeena hanke päättyi 31.12.2012. Koska kyseessä oli kokeiluhanke, halusin saada tähän liittyen hyötynäkökulmaa. Oliko saavutettu Työpankki plus -hankkeelle asetettuja tavoitteita ja miten kehittämisessä oli onnistuttu.

Opinnäytetyön työmäärä tuntui isolta ja haasteelliselta, koska minulla ei ollut aikaisempaa kokemusta tutkimuksen teosta. Ajatustyötä tein alkukesän ja kirjallisuuden perehtymisen aloitin heinäkuussa 2012. Kirjallisuuden löytäminen ja teoreettisen viitekehyksen miettiminen vei aikaa. Aihe-alue oli kuitenkin minua niin paljon kiinnostava, että ajattelin sen siivittävän ja kantavan minua tässä haasteellisessa tehtävässäni. Tutkimuksen ajattelin myös antavan minulle uusia näkökulmia yritysten kanssa tehtävään yhteistyöhön.

Oman esimieheni kanssa kävimme yhdessä keskustelua siitä, mitä haluamme saada selville tällä tutkimuksella. Tätä tutkimusta ei tehty toimeksiantona. Työnantajani hyötyy opinnäytetyöstäni ja uskon tämän tutkimustuloksen muovaavan KASKI Työvalmennus Joensuun toimipisteen tulevaa palvelutuotantoa.

Se, että tein opinnäytetyön yksin, johtui siitä, että olen itse tehnyt työnetsijän työtä kahdeksan vuotta. Tämä lisäsi omaa mielenkiintoani opinnäytetyötä kohtaan. Välillä on ollut haasteellista kirjoittaa ja analysoida vastauksia, kun ei ole ollut paria, jonka kanssa olisin voinut vaihtaa ajatuksia ja mielipiteitä. Kokemattomuuteni tutkimuksien tekemisessä on näkynyt tai ainakin tuntunut.

Aineistonkeruumenetelmäksi päädyin teemahaastattelemaan työnantajia, koska laadullisen tutkimuksen aineiston keruussa käytetään menetelmiä, jotka vievät tutkijan lähelle tutkittavaa kohdettaan. Tutkijan pyrkimyksenä on tavoittaa tutkittavien näkökulma, heidän näkemyksensä tutkittavana olevasta ilmiöstä. (Kiviniemi 2001, 68.) Tutkimuksen aikana olen joutunut myös tekemään valintoja, mistä näkökulmasta asioita katson ja peilaamaan ajatuksiani teoreettiseen perustaan. Ennakkoajatukseni analyysipolku vaiheen työstämisestä oli se, että

vaihe on haasteellinen ja eniten aikaa vievä. Analyysipolku oli haasteellinen tehdä, koska huomasin, että aloin helposti tulkitsemaan alkuperäisiä ilmauksia. Tämä johtuu siitä, että itse olen niin lähellä tutkimusaihetta.

Tässä tutkimuksessa työnantajien kokemus oli sellainen, että pitkään työttömänä olleet henkilöt rekrytointiprosessissa tuskin tulevat huomioituiksi. Näin ollen käy niin, että monta hyvää hakijaa voi jäädä työnantajilta huomioimatta rekrytointitilanteessa. Oli hyvä saada todennetuksi omat ajatukset siitä, että työelämävalmennusjakso ennen avoimille työmarkkinoille siirtymisestä on merkityksellinen. Tiimityönä tehty arviointikeskustelu asiakkaan vahvuuksista ja työelämän perusvalmiuksista on äärimmäisen tärkeä menetelmä, joka luo pohjaa avoimille työmarkkinoille siirtymiseen.

Aluksi mietin sitä, antavatko työnantajat minulle rehellisiä vastauksia haastattelun aiheisiin, koska joidenkin työnantajien kanssa yhteistyömme on jatkunut useiden vuosien ajan. Ajattelin näin, koska tavallaanhan työnantajat antoivat palautetta minulle omasta työstäni. Kehittämiskohteita työmenetelmissä varmasti on, tulevatko ne haastatteluissa esille. Haastateltaviksi valitsin myös sellaisia työnantajia, joiden kanssa yhteistyö oli kestänyt vain vähän aikaa, näkökulmat saattaisivat olla erilaiset. Yllätyin siitä, että työnantajat kertoivat avoimesti omia kokemuksiaan yhteistyöstämme ja käsityksiä Työpankki plus -hankkeen asiakkaista. Positiivista oli se, että työnantajien käsitykset olivat muuttuneet alunperäisistä käsityksistä. Itselläni oli tietysti oletuksia siitä millaisia vastauksia työnantajat antavat. Työnetsijätoiminnasta sekä työelämävalmennuksesta menetelminä olimme työnantajien kanssa käyneet keskusteluja. Oletukset asioista muuttuivat todeksi tämän tutkimuksen myötä, kun sai haastattelut nauhoitettua ja kirjattua ylös.

Oma kokemukseni on ollut, että tavatessani työnantajia saamme yleensä kiitosta työstämme ja he kertovat, miten ovat kokeneet tärkeäksi sen, että tiedämme asiakkaastamme muutakin kuin mitä ansioluetteloon on kirjoitettu. Tiedämme työelämävalmennukseen tarjottavan henkilön asenteesta, motivaatiosta työn tekemiseen sekä työelämän perusvalmiuksista. Tämän tutkimuksen valossa voimme olla varmoja siitä, että työnetsijän toiminnalla ja työelämävalmennuksel-

la on merkitystä pitkään työttömänä olleiden henkilöiden rekrytoinnissa avoimille työmarkkinoille. Työnetsijätoimintaa lisää kehittämällä uskoisin, että menetelmällä voitaisiin työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmaa ja pitkäaikaistyöttömyyttä vähentää.

Tämä opinnäytetyö on ollut todella mielenkiintoinen, haasteellinen ja antoisa prosessi minulle. Onneksi sain lukupiirin ohjaavilta opettajilta asiantuntevaa ja innostavaa tukea tämän tutkimustyön eteenpäin viemiseksi ja loppuun saattamiseksi.

7.4 Luotettavuus ja eettisyys

Tutkimus liittyi omaan työhöni ja työnetsijätoiminnan osalta sen toiminnan kehittämiseen. Esihaastattelua tehdessäni mietin, miten työnantajat mahtavat suhtautua teemahaastattelun aihealueeseen. Olinhan tehnyt heidän kanssaan töitä. Samallahan sain palautetta tekemästäni työstä.

Haastateltavat toivat omia kokemuksiaan rohkeasti esille, samoin he toivat myös kehittämisajatuksia. Oli äärimmäisen mielenkiintoista saada työnantajilta näkemyksiä työnetsijätoimintaan sekä työelämävalmennuksen merkitykseen. Tämä antoi uskoa myös itselle omaan työhön. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkija on pääasiallinen luotettavuuden kriteeri ja näin ollen luotettavuus koskee koko tutkimusprosessia. Tästä johtuen kvalitatiiviset tutkimukset ovat yleensä henkilökohtaisempia ja paljon tutkijan omaa pohdintaa sisältäviä. (Eskola & Suoranta 2005, 208.)

Tutkimusaineiston keräämisessä kiinnitin huomiota siihen, että vastaajat pysyvät tuntemattomina opinnäytetyön kaikissa eri vaiheissa. Haastateltavilta pyysin kirjallisen suostumuksen haastatteluun ja siihen, että haastattelun saa nauhoittaa. Nauhoituksella halusin lisätä tutkimuksen luotettavuutta ja kaikki haastateltavat olivat tasa-arvoisina haastateltavina. Haastateltavien tunnukset on laitettu sellaiseen järjestykseen, etteivät he ole tunnistettavissa vastauksissaan. Tutkijan on oltava rehellinen tulosten esittämisessä. Tutkimuksen tuloksia ei kaunistella tai muuteta haluttuun suuntaan, vaan tulokset esitetään sellaisina kuin ne

esiintyvät. Tutkijan on rehellisesti myös tuotava esille tutkimuksessa tulleet puutteet, ei tule selitellä asioita. (Soininen 1995, 130. 131.)

Realistinen luotettavuusnäkemys kertoo siitä, kuinka pätevästi ja todenmukaisesti tutkittua kohdetta kuvataan tutkimustekstissä. Tutkimuksessa olen asiaa pyrkinyt tuomaan esille suorilla aineistolainauksilla. Realistisen luotettavuusnäkemys sisäinen pätevyys eli validiteetti, viittaa tutkimuksen teoreettisten ja käsitteellisten määrittelyjen sopusointuun. Sisäinen validiteetti kertoo tutkijan tieteellisestä otteesta ja hänen tieteenalansa hallinnan voimakkuudesta. (Eskola & Suoranta 2005, 213.)

Haastattelujen nauhoituksessa käytetystä nauhurista poistin haastattelut heti, kun olin haastattelun saanut litteroitua. Myös tulostamani aineistomateriaalin hävitin silppurilla. Haastateltavien anonymiteettisuojasta ja luottamuksellisuudesta on huolehdittava tarkoin koko tutkimuksen ajan, niin tietojen käsittelyssä kuin niiden julkaisemisessa. (Eskola & Suoranta 2005, 56. 57).

7.5 Jatkotutkimusaiheet

Tutkimuksen valmistuttua ajattelin, että olisi mielenkiintoista selvittää sitä, ovatko henkilöt palkkatuen päättymisen jälkeen kyseisen yrityksen palveluksessa. Näin ollen tässä tutkimuksessa työllistyneet henkilöt olisivat siirtyneet siirtymätyöpaikan avulla avoimille työmarkkinoille. Tulevaisuudessa TE-hallinnon työllisyysmäärät tulevat todennäköisesti vähenemään entisestään, mikä tarkoittaa sitä, että palkkatukien harkinnanvaraisuutta kiristetään entisestään. Miten työnantajien mielestä uusia työpaikkoja saadaan syntymään henkilöille, joiden työttömyys pitkittyy?

Tuettu työllistäminen on kehitetty kehitysvammaisten työllistämiseen. Mitä työnantajat ajattelevat pitkään työttömänä olleiden henkilöiden kohdalla siitä, että yritykseen työllistyvällä olisi työvalmentaja yrityksen ulkopuolelta? Työvalmentajan tehtävänä voi olla esimerkiksi henkilön tukeminen työyhteisöön pääsemiseksi tai perehdyttäminen yrityksen työtehtäviin.

Lähteet

- Ahonen, S. 1995. Teoksessa Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E. & Saari, S. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Rauma. West Point Oy.
- Ala-Kauhaluoma, M. 2007. Toimeenpano ratkaisuja ja arvioinnin haasteita. Helsinki: Yliopistonpaino.
- Ala-Kauhaluoma M., Härkäpää, K. 2006. Yksityinen palvelusektori heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjänä. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Eskola, J. 2001. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat, laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 133. 157.
- Eskola, J., Vastamäki, J. 2001. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 24. 68.
- Eskola, J., Suoranta, J. 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Heinonen, E., Hämäläinen, K., Räisänen, H., Sihto, M., Tuomala, J. 2004. Mitä on työvoimapolitiikka? Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Hietaniemi, E. 2004. Aktivointi-elämänhallintaa-sosiaalista pääomaa. Työvoimapolitiittinen tutkimus Nro 260: Helsinki.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. Vantaa: Tumma-
vuoren kirjapaino Oy.
- Honkalampi-säätiö. 2012. KASKI Työvalmennus Joensuu.
<http://www.honkalampisaatio.fi/fi/palvelut/tyo+ja+yksilovalmennuspalvelut/kaski+joensuu/>. 23.3.2013.
- Honkalampi-säätiö.2012.
<http://honkalampisaatio.luovanet.fi/UserFiles/99f93693-ee35-43c0-97f2-0a5d1c7970d1/Web/Kaski/Joensuu/Profiloidu%20osaajaksi%20hankkeen%20loppuraportti.pdf>. 23.3.2013.
- Honkalampi-säätiö.2012.
<http://www.honkalampisaatio.fi/fi/palvelut/juhta+oy/23.3.2013>.
- Hämäläinen, H., Tuomaala, M. 2007. Rekrytointi- ja kohtaanto-ongelmat vuoden 2007 toukokuussa työmarkkinoiden tasapainomalli. Työ- ja elinkeinoministeriö.
http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/071_analyysit/analy4_tasapainomalli.pdf. 27.4.2013.
- Joensuun seudun työ- ja elinkeinotoimiston työllistämisen linjaukset vuodelle 2012. Muistio 8.2.2012.
- Jolkkonen, A. & Kurvinen, A. Työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaanto alue-
tasolla ja ESR -hanketoiminnan merkitys -esimerkkinä Pohjois-
Karjala. Työpoliittinen Aikakauskirja 2/2012, 48.
- Karjalainen V & Lahti T. 2001. Kokeilusta käytännöksi. Miten edistää pitkäai-
kaistyöttömien aktiivikäytäntöjen yleistymistä. Saarijärvi: Gummerus.

- Karisto, A., Takala, P. & Haapola, I. 1997. Matkalla nykyaikaan. Elintason, elämäntavan ja sosiaalipolitiikan muutos Suomessa. Helsinki: WSOY.
- Kauppi, P-N., 21.1.2013. Finanssialan keskusliiton Kauppi: Pk-yrityksiin lisää työpaikkoja. Talousviesti.fi.<http://www.talousviesti.fi/talousuutiset/fkn-kauppi-pk-yrityksiin-lisaa-tyopaikkoja/>
- Kela.2013. Työmarkkinatuen määrä.
<http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/200701132559EH>
- Kiviniemi, K. 2001. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. Ikkunoita tutkimus metodeihin II. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Koistinen, P. 1999. Työpolitiikan perusteet. Juva: WSOY- kirjapainoyksikkö.
- Laki julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002/1295. Luku 7. Työllistymisen edistäminen työllisyysmäärärahojen avulla.
- Laki julkisesta työvoima . ja yrityspalvelusta 28.12.2012/916. Luku 4 Tieto- ja neuvontapalvelut, asiantuntija-arvioinnit, ammatinvalinta- ja uraohjaus sekä valmennus ja kokeilu 5§.
- Lampinen, P., Pikkusaari, S. 2012. Työ(hön)valmennus pintaa syvemältä. Ke-rava: Savion kirjapaino Oy.
- Linnossuo, O. 2004. Syrjäytymisestä selviytymiseen? Arviointitutkimus työttömien nuorten palveluohjauksesta. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Metsämuuronen, J. 2006 (toim.). Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 115.
- Myrskylä, P. 2010. Taantuma ja työttömyys. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Työ ja yrittäjyys, 57/2010.
- Pikkusaari, S. 2012. Työ(hön)valmennus on taitolaji. Hämeenlinna: Hämeenlinnan Offset-Kolmio Paino Oy.
- Pohjois-Karjalan Elinkeino- liikenne- ja ympäristökeskus. Päätös työllisyyspoliittisesta avustuksesta, 30.6.2010.
- Pyykkö, V. 1996. Osaamisen myynti. Teoksessa Venäläinen, R. (toim.). Tuettu työllistyminen. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy, 99. 105.
- Rantala, Irma. 2001. Laadullisen aineiston käsittely tietokoneohjelmalla. Teoksessa Aaltola, J., Valli, R. (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 85. 99.
- Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Yläne, S., Paavilainen, E. 2011. Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Rouhelo, A. 2008. Akateemiset urapolut. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja kasvatustieteellisen alan generalistien urapolkujen alkuvaiheet 1980- ja 1990-luvuilla. Turun Yliopisto.
- Soininen, M. 1995. Tieteellisen tutkimuksen perusteet. Turku: Painosalama Oy.
- Suvanto, A. 2003. Euroopan rakenteelliset jäykkyydet. Teoksessa Parempi työllisyys, pienempi työttömyys- kuinka se tehdään? (toim.). Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy, 49. 62.
- Suomen Yrittäjät.<http://www.yrittajat.fi/fi-FI/suomenyrittajat/a/?announcementId=fd8eea16-4cbf-4e85-8622-e259f0436f24&groupId=104696c9-6870-40b6-b6fd-3ae12ab4f3c4>
- Tiainen, P. 2003. Täystyöllisyys vaativa ja välttämätön tavoite. Teoksessa Parempi työllisyys, pienempi työttömyys- kuinka se tehdään? (toim.). Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy, 33. 42.
- Tuomaala, M. 2012. Työvoiman hankinta toimipaikoista vuonna 2011. Työ- ja Elinkeino ministeriö.

- http://www.tem.fi/files/33170/Tyovoiman_hankinta_toimipaikoissa_vuonna_2011.pdf. 11.8.2012
- Tuomi, J., Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Latvia: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tuusa, M. 2005. Kohti kuntouttavaa sosiaalityötä. Helsinki: Yliopistopaino.
- Työllisyysasetus 30.12.1997/ 1362. Luku 5 Työllistämistuki työnantajalle 29§ (27.12.2001/1466).
- Työhallinto.2012.
www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/01_tyovoimapalvelut/tyotarjous_ohje062011.pdf. 11.8.2012.
- Työ- ja Elinkeinoministeriö. 2010. Pohjois-Karjalan Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Päätös työllisyyspoliittisesta avustuksesta. 15.12.2010.
- Venäläinen, R. 1996. Tuettu Työllistyminen. Teoksessa Tuettu työllistyminen (toim.). Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy, 29. 50.

Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Opiskelen Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulussa sosionomiksi. Opintoihini liittyen teen opinnäytetyön, jossa on tarkoituksena tutkia työnetsijän ja työelämävalmennuksen merkitystä toimialueenne/yrityksenne rekrytoinnissa sekä palkkaamisessa. Teemahaastattelu tehdään 5 erikseen sovitulle työnantajalle, jotka ovat Työpankki plus -hankkeen kautta ottaneet työpankkilaisen työelämävalmennuksen jälkeen palkkatuella työhön. Aikaa haastatteluun kuluu ½ tunnista tuntiin, haastattelut nauhoitetaan.

Opinnäytetyön toteutan siten, että yritysten nimet eivätkä / työnantajien / haastateltujen henkilöllisyydet tule julki opinnäytetyön vastauksissa eivätkä tutkimusanalyysissa. Haastattelumateriaali tuhoetaan tutkimuksen valmistumisen jälkeen.

Toivon, että suostutte haastateltavakseni. Vastauksenne ovat tärkeitä ja arvokkaita, jotta voimme edelleen kehittää työnetsijäpalvelua sekä asiakkaidemme rekrytointia avoimille työmarkkinoille.

Ystävällisin terveisin,

Karita Nuikka
sosionomiopiskelija
puh. 050 381 7221

Annan sosionomiopiskelija Karita Nuikalle luvan tehdä ja nauhoittaa haastattelun sekä käyttää haastattelumateriaalia opinnäytetyöhön.

Joensuu _____/_____/2013

Työnantaja

Karita

Nuikka,

opiskelija

Teemahaastattelurunko

Taustatiedot

- yrityksen koko
- yrityksen toimiala

Työsuhteeseen päässyt työpankkilainen

- ennakkokäsitykset työelämävalmennuksesta
- käytännön kokemuksia siitä, että työpankkilainen on ensiksi työelämävalmennuksessa
- suoriutuminen tehtävistä työelämävalmennusjakson aikana
- mahdollisuudet

Työnetsijöiden merkitys

- ennakkokäsitykset / ajatukset, että työnhakijoita markkinoi joku muu kuin hakija itse
- asioita, joita olisi hyvä olla hakijasta selvillä, ennen kuin heitä tarjotaan yritykseenne
- uuden työntekijän palkkaus ilman Työpankki plus - hankkeen myötä vaikutusta /työnetsijän apua

Kehittämisen kohteita

- tiedon tarve kohderyhmästä tai palkkatuesta työstä
- työnetsijöiden merkitys
- tulevaisuudessa huomioitavia asioita, ennen kuin yritystänne lähestytään rekrytointiasioissa