

Marja-Liisa Ruotsalainen (toim.)

SMErec – new generation recruiting skills for SMEs and workforce

Loppuraportti





Karelia-ammattikorkeakoulun julkaisu
C, Raportteja: 67

SMErec – new generation recruiting skills for SMEs and workforce

Loppuraportti

Toimittaja Marja-Liisa Ruotsalainen

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU 2020
JOENSUU

Julkaisusarja:

C, Raportteja: 67

Julkaisusarjan vastaava toimittaja:

Kari Tiainen

Toimittaja:

Marja-Liisa Ruotsalainen

Taitto:

Pasi Tikka, Osuuskunta Mekastamo

© Tekijä ja Karelia-ammattikorkeakoulu 2020

Tämän teoksen osittainenkin kopiointi on tekijänoikeuslain mukaisesti kielletty ilman nimenomaista lupaa.

ISBN 978-952-275-304-5

ISSN- L 2323-6914

ISSN 2323-6914

Joensuu, Finland, 2020

*Julkaisujen
myynti ja jakelu:*

Karelia-ammattikorkeakoulu – Julkaisutoiminta
julkaisut@karelia.fi
tahtijulkaisut.net



**BUSINESS
JOENSUU**



**Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020**



Sisällys

Esipuhe	6
1 SMERec-hankkeen tausta, lähtökohdat ja tavoitteet	8
2 Hankkeen toiminnan kuvaus	12
3 Hankkeen tavoitteiden toteutumisen ja toteutuksen arviointi	23



Esipuhe

Tämä julkaisu on osa SMEric – New Generation Recruitment Skills for SMEs and Workforce –hankkeen virallista loppuraporttia. Tätä tekstiä on ollut kirjoittamassa henkilöstöä kaikista hankkeeseen osallistuneista organisaatioista ja minulla on ollut ilo toimittaa raportoinnit. Kiitän lämpimästi hyvästä yhteistyöstä teitä (Anssi Gröhn, Tanja Hallenberg, Ulla Kallio, Anu Lehtinen, Mervi Leminen, Antti Meriö, Harri Mielonen, Mari Naumanen, Tanja Rimpilä, Maria Saastamoinen, Kirsi Taskinen, Mari Tauriainen, Arja-Irene Tiainen, Jaana Tolkki), kun teimme yhdessä työtä rekrytointien onnistumiseksi. Tiivistelmä virallisesta loppuraportista löytyy Euroopan Unionin Rakennerahastotietopalvelusta, jossa on EAKR- ja ESR-hankkeet Suomessa ohjelmakaudella 2014 – 2020. Toimitustyö on tehty Karelia-ammattikorkeakoulun julkaisutoiminnan oppaan mukaisesti verkkojulkaisuksi. Karelia on sitoutunut avoimen tieteen ja tutkimuksen toimintaperiaatteiden noudattamiseen sekä avoimuuden osaamisen vahvistamiseen.

Näillä saatesanoilla toivotan tämän loppuraportin lukijalle mukavia lukuhetkiä.

Joensuussa 28.2.2020

Marja-Liisa Ruotsalainen

SMEric-hankkeen projektipäällikkö 2017-2019

1 SMERec-hankkeen tausta, lähtökohdat ja tavoitteet

Karelia-amk:n, Turku AMK:n ja Business Joensuu Oy:n (aiemmin JOSEK Oy) yhteistä kehittämistyötä rekrytointien onnistumiseksi tehtiin vuosien 2017–2019 aikana SMERec – new generation recruitment skills for SMEs and workforce –hankkeessa. Rahoittajina olivat Euroopan Sosiaalirahasto, Etelä-Savon ELY-keskus sekä toteuttajat itse omarahoituksillaan.

Hankkeen tuloksina syntyi mm. digitaaliset työkalut *Rekrytointityökalu mikroyrityksille* sekä *virtuaalinen CV-alusta* opiskelijaosaamisen esille tuontia. Tietoa rekrytointien onnistumiseksi ja työnhaun tueksi löytyy jatkossa verkkosivuilta smerec.karelia.fi.

MISTÄ KAIKKI ALKOI?

Huhtikuussa 2016 Karelia-ammattikorkeakoulussa vastaanotimme sähköpostia HoGent kumppanikorkeakoulustamme Belgiasta. Meiltä tiedusteltiin henkilöstön rekrytointiin liittyvällä hankeaihiolla, olemmeko kiinnostuneita EU:n ensimmäisestä koordinoitusta Euroopan sosiaalirahaston (ESR) kansainvälisestä hankeyhteistyöhausta. Karelia oli siihen mennessä toteuttanut puolitoista vuotta opiskelijoiden työelämätaitojen ja -kontaktien kehittämiseksi ESR-hanketta ”Work Smart – Älykkäästi töihin” yhdessä Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän kanssa. Hankkeen toteutuksessa oli ilmennyt tarpeita, joihin ei hankkeen suunnitelmalla pystytty vastaamaan. Ideoimme siis nopealla aikataululla Karelian ja alueen yritysten näkökulmista kehittämiskohteet, jotka soveltuvat hakukuulutukseen ja ilmoitimme Belgiaan olemamme kiinnostuneet yhteistyöstä.

Seuraavaksi belgialaisten luonnosta hankeideasta esiteltiin Etelä-Savon ELY-keskuksen rahoitusasiantuntijalle kompaten sitä Karelian kokemuksilla Work Smart -menetelmäs-
tä ja alueellamme havaituista tarpeista. Kannustavien sanojen saattamana jatkettiin val-
mistelua belgialaisten kanssa. Pian selvisi, että viesti Belgiasta oli tavoittanut myös muita
ammattikorkeakouluja Suomessa. Keskellä kuuminta kesälomakuukautta tehdyn selvitys-
työn tuloksena kävi ilmi, että Turun ammattikorkeakoulu ja pääkaupunkiseudulta Laurea-
ammattikorkeakoulu olivat myöskin tarttumassa yhteistyötärjoukseen. Laurea oli kiin-
nostunut belgialaisten ehdottamasta yli 50-vuotiaiden työurien edistämistavoitteesta ja
pohti opiskelijoiden digiosaamisen siirtoa työelämän konkareille. Turun ammattikorkea-
koululla ilmeni selkeä halu luoda virtuaalinen CV tukemaan valmistuvien opiskelijoiden
työnhakua. Kareliassa puolestaan haluttiin lisätä yritysten osaamista rekrytointien onnis-
tumiseksi henkilöstöjohtamisen koulutuksella ja edistää opiskelijoiden työnhakutaitoja
virtuaaliteknologian keinoin. Alkusyösyn aikana pidettiin tiheästi Skype-palavereita niin
Suomen konsortion kesken kuin Karelian ja HoGentin välillä, hankesuunnitelmaluon-
noksia sinkoili sähköposteissa, kumppaneiden välinen ymmärrys kasvoi ja rahoitushaun
deadline ja lokakuu lähestyivät. Laurea jättäytyi aikataulukiireiden vuoksi valmistelusta.
Rakennerahastohankkeista kertyneellä kokemuksella päätelimme, ettei kahden ammat-
tikorkeakoulun liittouma ole riittävä ja tuli aika kilauttaa kaverille. Joensuun seudulla on
jo vuosien ajan yhdistetty voimavaroja aluekehittämiseen. Maakunnassa on ymmärretty,
että koulutusorganisaatioiden, elinkeinoelämän, poliittisten päättäjien ja kehittämisorga-
nisaatioiden yhteisellä tahdolla saadaan aikaan enemmän kuin erillään puurtamalla. Näin
ollen oli luontevaa kysyä Work Smart -hanketta osarahoittaneen Joensuun Seudun Kehit-
tämissyhtiö JOSEK Oy:n halua liittyä hankkeen toteuttajaksi. JOSEK vastasi kyllä, tuoden
mukanaan myös itse havaitsemansa tarpeet hankesuunnitteluun. Pohjois-Karjalassa oli
ajankohtaista luoda mikroyritysten rekrytointiprosesseja ohjaava digitaalinen työkalu.

Myönteinen päätös hankkeen toteuttamiseksi saatiin rahoittajalta vuoden 2017 alussa ja
käynnistyi kolmivuotinen kehittämistyö rekrytointien onnistumiseksi.

MIKSI SMEREC?

SMERec-hankkeella on haluttu edistää Suomessa kahdella erilaisella talousalueella yri-
tysten kilpailukykyä tuotantoloikkaa varten kehittämällä yritysten henkilöstöstrategiaa
tukevia mittareita ja muita rekrytointiin sovellettavia työkaluja. Tavoitteena oli luoda pk-
yrityksille sekä tieteeseen että käytäntöön perustuvia innovatiivisia valintamenetelmiä
rekrytointityökaluiksi. Tavoitteena oli siis rekrytointien onnistuminen.

Hankkeessa kehitettävien työkalujen kautta syntyneiden ratkaisujen kilpailukyky ja
ainutlaatuisuus perustui uutuusarvoon, sillä vastaavia järjestelmiä ei tiettävästi ole ollut
käytössä oppilaitoksissa tai muissa, yhtä suuren korkeasti koulutetun työvoiman mahdol-
listavissa yhteisöissä. Kasvattamalla työelämäkumppaneiden osallisuutta ammattikorkea-
koulujen opetuksessa luodaan tehokkuutta ja kasvua edistäviä rekrytointiosaamisen mal-
leja. Ratkaisujen yhtenä uutuutena on myös korkeamman osaamistason työvoiman entistä
nopeampi välittäminen. Hankkeen tavoitteena on ollut muuttaa liiketoimintaan liittyviä
arvoverkkoja siten, että rekrytointi muuttuu passiivisesta aktiiviseksi ja työnhakijan osaa-
minen näytetään ennakkoon. Tämä saa aikaan rekrytointiprosessin nopeutumisen ja koulu-
tuksesta työelämään siirtymisen tehostumisen. Järjestelmät saavat aikaan myös kustannus-
säästöjä rekrytointiprosessissa. Erityisesti pk-yrityksille ovat merkittäviä virherekrytointin

aiheuttamat suorat kulut, jotka voivat olla yritykselle jopa noin 30 prosenttia työntekijän vuosipalkasta.

Suomessa on todettu pk-yrityksillä toimialoittain olevan vaihtelevasti pulaa osaavasta työvoimasta. Pk-yritykset ovat usein niin pieniä, ettei niissä ole erityistä vastuuhenkilöä huolehtimaan uusien työntekijöiden rekrytoinneista tai yleensäkin huolehtimaan yritysten henkilöstöpolitiikasta. Yrityksissä ei koeta tarvetta käyttää rekrytointiyrityksiä, vaan luotetaan omaan osaamiseen ja perinteisiin tapoihin. Monilla toimialoilla yritysten julkikuva ei ole sellainen, että se kiinnostaisi nuoria hakeutumaan yritykseen töihin. Suomessa yrityksillä on tarve johtamisosaamiselle, sillä yrityksillä on tiedon puutetta siitä, kuinka rekrytoinnit olisi tehokkainta toteuttaa. Kyseessä on siis työvoiman ja pk-yritysten tarpeiden kohtaamattomuus.

MITÄ HYÖTYÄ OPISKELIJOILLE?

Suomessa ammattikorkeakouluopiskelijoilla on koulutuksen myötä vahva substanssiosaaminen käytännön työhön. 2000-luvun alusta lähtien on eletty rakenteellisten murrosten aikaa, kun globalisaatio, digitalisaatio ja väestörakenteiden muutokset muokkaavat perinteisiä työurapolkuja. Nuorille aikuisille eli ammattikorkeakoulujen opiskelijoille tämä näkyy esimerkiksi siten, ettei valmistumisen jälkeen ole omalta toimialalta löydy työpaikkailmoituksia, joiden kautta hakeutua säännölliseen ja vakituiseseen palkkatyöhön. Globalisaation ja digitalisaation hyötyinä ovat työn tekemisen mahdollisuus riippumatta ajasta tai paikasta, sillä ne tuovat yritysten toimintaympäristöihin lisäarvoa. Jotteivat opiskelijat kokisi hukkuvansa työelämämurroksen pyörteisiin, on heidän valmiuksiaan, tietojaan sekä taitojaan toimia muutoksessa tuettava jo opintojen aikana. Tärkeimpiä työelämätaitoja ovat tulevaisuudessakin vuorovaikutustaidot, yhteistyökyky, analyyttinen ajattelu ja luova ongelmanratkaisu. Myös sosiaalisiin suhteisiin perustuva verkostoituminen erilaisten ihmisten, ammatti- ja toimialojen edustajien kanssa edistää yksilön työuraa. Ammattikorkeakoulujen soveltava tutkimus- ja kehitystyö palvelee opetusta sekä tukee alueensa kehitystä, elinkeinoja ja työelämää.

MIKSI KANSAINVÄLINEN YHTEISTYÖ?

SMErec-hankkeen kansainvälisessä näkökulmassa olennaista oli yhteinen kehittäminen ja vastavuoroinen oppiminen. Kansainvälisen yhteistyön sisältö ja toteutettavat toimenpiteet liittyvät vahvasti yhä kansainvälisemmin toimiviin yrityksiin, ja sitä kautta niiden tarpeisiin yhä kansainvälisempään toimintaan kykenevistä työntekijöistä. Näin SMErec-hankkeen voidaan nähdä tuottaneen lisäarvoa alueellisen ja kansallisen tason lisäksi myös eurooppalaisella tasolla ESR-ohjelman kansainvälisen toiminnan tavoitteiden mukaisesti. Kansainvälisellä tasolla on myös mahdollista saada ensikäden tietoa pk-yritysten toiminnasta yleisesti ja rekrytointiprosessia tukevista ratkaisuista erityisesti. Kokonaisuutena SMErec-hankkeen voidaan sanoa lisänneen joustavuutta ja liikkuvuutta eurooppalaisilla työmarkkinoilla.

Kansainvälinen yhteistyö SMErec-hankkeessa on perustunut sisällölliselle yhteistyölle ja oppimiselle toisissa maissa tapahtuvasta toiminnasta samankaltaisten digitaalisten työkalujen kehittämisessä. Yhteistyötä tehtiin ensisijaisesti sähköisesti, mutta molemminpuolisen luottamuksen saavuttamiseksi SMErec-hankkeeseen oli varattu resursseja käytännön tutustumis- ja asiantuntijavaihtomatkojen toteuttamiseen.

Kumppanit Saksassa ja Belgiassa lähestyivät teemaa ja rekrytointiprosessia huomattavasti tutkimuslähtöisemmin kuin suomalaiset ammattikorkeakoulut. Suomalaisten ammattikorkeakoulut taas vastasivat alueidensa kehittämistarpeisiin käytännönläheisesti ja kohdentaen toimenpiteitä jo hankkeen aikana yritysten lisäksi opiskelijoihin. Kumppanikorkeakoulujemme kehittämishankkeet keskittyivät kumpikin vain yhden palvelun aikaansaamiseen toisin kuin Suomen konsortiossa. Belgiassa valmistunut flaamin kielellä toimiva *Selection Buddy* -työkalu pyrkii tekemään työnhakijan osaamisen ja persoonallisuuden määrittäväksi ratkaisijaksi valinnalle häivyttämällä esim. etnisen taustan, iän ja sukupuolen työnantajalta osajia vertailtaessa. Saksassa Com-App -projektin tavoitteena on ollut kehittää helposti sovellettava, mutta pätevä työkalu työntekijöiden valinnalle pk-yrityksissä ja keskittyä erityisesti saksalaiseen hoitotyön alaan.

MITÄ HANKKEELLA TAVOITELTIIN?

Karelia-ammattikorkeakoulun toteutusosuudessa tavoitteena oli tehdä toimintamalli valmistuville opiskelijoille ja yrityksille rekrytointitilanteisiin. Pk-yrityksille tarjottiin koulutusta rekrytointiosaamisen kehittämiseksi ja rekrytointiprosessiin henkilöstöresurssien johtamisessa sekä yrityskuvan parantamiseksi.

Oсахankkeen konkreettisena tavoitteena oli koko Turun ammattikorkeakoulun opiskelijoille tarjottava verkkopohjainen osaamisalusta, johon luodaan tietokantapohjainen virtuaaliCV-järjestelmä. Tässä järjestelmässä jokaisella opiskelijalla on oma 1 minuutin mittainen videoesittely, CV sekä päivittyvä osaamiskartta.

Business Joensuu Oy:n osatoteutuksessa tavoitteena oli kehittää mikroyrityksille digitaalinen työkalu, joka toimii opastavana ja tiedottavana kanavana yrittäjistä työntantajaksi muuttumisessa. Tavoitteena oli saada selville eri toimialojen erot siinä, miten (työn)hakkijoiden asenne, osaaminen, kyvykkyys eli kompetenssit työtehtävään ovat todennettavissa jo rekrytointiprosessissa.

Tärkeimmät sidosryhmät ja muut kehittämishankkeet, joihin SMErec toiminnallisesti liittyi olivat luonnollisesti Pohjois-Karjalasta ja Varsinais-Suomesta. Hankkeen ohjausryhmään kutsuttiin jäseniä kunkin organisaation toiveet huomioiden, joten asiantuntemus kattoi sekä organisaatioiden että hankkeen kohderyhmien tuntemuksen. Useiden ohjausryhmän jäsenten kanssa tehtiin hyvää yhteistyötä hankkeen toimenpiteissä ja näin jäseniä oli mukana konkreettisessa kehittämistyössä. Lisäksi jäsenten asiantuntemukseen oli luontevaa nojautua niin toiminnan toteutuksessa kuin virallisemmissä kokouksissa. Ohjausryhmään kuului henkilöitä seuraavista yrityksistä: Bittiguru Oy, Edumax Oy ja LeapMoon Oy. Yhdistyksistä mukana oli Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry sekä Henry ry, julkisista viranomaisista Pohjois-Karjalan TE-palvelut ml. EURES-palvelut. Koulutusala edustivat Pohjois-Karjalan ammattioppilaitos Riveria sekä molempien ammattikorkeakoulujen opiskelijakuntien edustajat ja tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio toiminnan edustajat. Mukana oli luonnollisesti myös kehittämissyhtiön edustaja.

2 Hankkeen toiminnan kuvaus

YRITYSTEN TARPEET LÄHTÖKOHTANA

Hankesuunnitelmassa esitettyihin tavoitteisiin lähdettiin Joensuun seudulla toteuttajien yhteistyönä konkretisoimaan toimenpiteitä heti toteutuksen alkaessa vuoden 2017 keväällä. Taustaksi tehtiin kysely yritysten rekrytointiin liittyvistä tarpeista, rekrytointiosaamisesta ja siihen liittyvistä kehittymisen pullonkauloista. Kysely tehtiin Business Joensuu Oy:n toimintana. Kartoituksen kohteena olivat Joensuun seudulla olevat mikro- ja pk-yritykset. Puhelinkyselyjä tai tapaamisia toteutettiin yhteensä 63 yrityksen kanssa. Lisäksi tausta-aineistona käytettiin Business Joensuu Oy:n tekemää teollisuustyöpaikkakyselyä vuodelta 2017, jossa kohderyhmänä olivat seudun teolliset työpaikat. Kyselyyn tuli vastauksia 234. Kyselyssä kysyttiin myös rekrytointiin liittyviä kysymyksiä (55 vastausta – osajia tarvitaan, 32 vastausta – työvoimapula kasvun esteenä).

Tarvetta osaavasta työvoimasta oli hankkeen alkaessa paljon, lähes joka neljännellä yrityksellä. Työvoimantarpeet jakaantuivat kuitenkin paljon, osa työvoimantarpeesta oli lyhytaikaista (kausityöntekijät) ja osa jatkuvaa. Yllättävän monessa yrityksessä (n. 14 %) osaavan työvoiman saatavuus muodosti kasvun esteen. Toimialoittain tarkasteltuna sekä teollisuustyöpaikkakyselyn perusteella että SMEric-hankkeen oman kartoituksen perusteella eniten työvoimatarvetta on metallialalla, lähinnä ammatillisesta työvoimasta (hitsaajat, särmääjät yms.). Lisäksi työvoiman tarvetta on runsaasti muovi- ja puutuoteteollisuudessa sekä elintarviketeollisuudessa. Korkeasti koulutetusta työvoimasta on jonkin verran puutetta, lähinnä insinööreistä (teollisuuden suunnittelutehtävät), IT-alan osaajista sekä myyntityön osaajista. Rekrytoinnit tehdään yleensä joko palkkaamalla suoraan oma työntekijä tai henkilöstöpalveluyritysten kautta. Omia työntekijöitä suoraan

palkattaessa rekrytointitavat ovat hyvin perinteisiä: verkostot, julkiset työvoimanvälityspalvelut ja rekrytointisivustot. Myös valintaprosessit ovat hyvin perinteisiä perustuen pitkälti työnhakijoiden haastatteluihin. Rekrytointikoulutuksilla on suuri merkitys työvoiman hankinnassa erityisesti aloilla, joilla on pula osaavasta työvoimasta. Oppilaitosten opiskelijoiden harjoittelut nähdään erittäin hyvänä ja merkittävänä rekrytointiväylänä. Erityisesti suorittavan työntekijätason palkkaamisessa käytetään vuokratyönvälitystä. Työnantajabrändiin kiinnitetään kovin vähän huomiota.

Keskusteluissa yrittäjien kanssa havaittiin, että rekrytointiin liittyvät toimijat ja tukiorganisaatiot ovat todellinen viidakko yrittäjälle. On vaikea löytää oikeita tahoja auttamaan rekrytointiprosessissa. Toisaalta yritysten luona asioi moninainen joukko julkisten organisaatioiden ja järjestöjen toimijoita kyselemässä tarpeita ja tarjoamassa omia ratkaisujaan. Yrittäjän näkökulmasta kokonaisuus näyttäytyy hajanaisena. Yksinyrittäjillä oli puutteita rekrytoinnin perusteiden (esim. rekrytointitavat, työnantajan vastuut ja velvoitteet sekä työsopimukseen liittyvät perusasiat) hallinnassa. Lisäksi ongelmakohdaksi muodostui usein sekä yrittäjän että työntekijöiden työhyvinvoinnista huolehtiminen. Näihin asioihin yksinyrittäjät tarvitsivat käytännön apua ja tukea. Hankehenkilöstö toteutti kaksi kertaa kyselyn Suomen Yrittäjien Valtakunnallisilla Yrittäjäpäivillä (2017 Joensuu, 2018 Turku) ja saadut vastaukset vahvistivat em. tietoja ja kokemuksia rekrytointiin kohdentuvista tarpeista.

Selvitetyn tiedon perusteella hankesuunnitelman toimenpiteitä konkretisoitiin ja kehitettiin iteratiivisesti koko toteutuksen ajan tavoitteiden saavuttamiseksi.

OPISKELIJOIDEN JA YRITYSTEN REKRYTOINTIOSAAMISTA PARANNETTIIN

Karelia-amk:n toteutuksessa hankkeessa suunniteltiin ja toteutettiin valmennussarja Rekrytointia yritysille!, jossa tarjottiin koulutusta rekrytointiprosessin eri vaiheisiin. Yrityksille järjestettiin parisen kymmentä valmennustilaisuutta Pohjois-Karjalassa (Joensuu, Lieksa, Nurmes, Kitee). Valmentajina toimivat mm. Suomen kokenein sosiaalisen median rekrytoinnin ja työhaun kouluttaja ja LinkedIn-asiantuntija Tom Laine, konsulttiyritys Tamora Oy, ja SMErec-hankkeessa asiantuntijoina työskennelleet Karelia-amk:n yliopettaja henkilöstöjohtamisesta ja lehtori uusien teknologioiden hyödyntämisestä rekrytoinnissa. Erityispiirteeksi valmennuksille muotoutui toimintatapa, jossa koulutustilaisuuksissa oli mukana paikallisten yritysedustajien vertaispuheenvuorot osallistuvien yritysten sparraamiseksi.

Valmennuksissa käytetyistä koulutusaineistoista koottiin erilliset verkko-opinnot ”Rekrytoinnin uudet tuulet”. Opinnot ovat ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tasoiset, ja niitä suositellaan suoritettavaksi täydentävinä opintoina. Opinnot ovat myös kenen tahansa suoritettavissa avoimen amk:n kautta sekä ammattikorkeakoulututkintoja suorittaville Campus Onlinen opintotarjonnassa.

Hankkeessa Karelia-amk:n vastuulla ollut Ura- ja rekrytointipalvelumalli on esitelty yksityiskohtaisesti SMErec-hankkeen julkaisussa ”*Rekrytoisitko kunnolla?*”. Malli tarjoaa työkaluja opiskelijan työelämään siirtymistä tukevaan urataitojen valmennukseen. Se palvelee sekä uraohjaajia, opiskelijoita että työnantajia. Marraskuussa 2018 SMErec-hanke toteutti kyselyn Karelia-ammattikorkeakoulun opinto-ohjaajille opiskelijoiden urasuunnittelusta, urasuunnittelun ohjauksen käytänteistä sekä konkreettisista urataitojen tukemisen toimista. Kyselyn taustana käytettiin Karelia-ammattikorkeakoulun ohjaus- ja



Rekrytointia yrityksille! -valmennuksissa tarjottiin koulutusta rekrytoinnin eri vaiheisiin.
Kuva: Kirsi Taskinen.

opiskeluhyvinvointisuunnitelmaa. Kyselyn vastausten perusteella ei voinut tehdä johtopäätöksiä yhden ammattikorkeakoulun uraohjauksen tilasta. Opinto-ohjaajien esille tuomat työkalut olivat hyviä, koska ne ovat työelämäsidonnaisia. Sen sijaan kyselyn vastauksissa ei noussut esille konkreettisia työelämään siirtymisen tukityökaluja, jotka ovat tärkeitä valmistumisvaiheessa, jolloin opiskelijan tulisi aktiivisesti ryhtyä hakemaan työpaikkoja. SMEric-hankkeessa kartoitettiin myös ammattikorkeakoulujen ura- ja rekrypalveluita yleisesti syksyllä 2018. Kartoitus tehtiin käymällä läpi kaikkien Suomen ammattikorkeakoulujen verkkosivut. SMEric-hankkeessa rakennetun ura- ja rekrytointipalvelumallin suunnittelussa on käytetty taustana ammattikorkeakoulujen vastaavia palveluita, Karelia-ammattikorkeakoulun opinto-ohjaajien hyviä käytänteitä ja näkemyksiä aiheesta sekä Erja Kuurilan väitöskirjaa¹ uraohjauksesta ja urasuunnittelusta ammattikorkeakoulussa.

Ura- ja rekrytointipalvelut tulisi olla korkeakoulun tiloissa sijaitseva paikka, jossa työskentelee joko kokoaikaisena tai osa-aikaisena uraohjaajia. Ura- ja rekrytointipalveluiden pääasiallisia asiakasryhmiä ovat korkeakoulun opiskelijat, yksityishenkilöt, alumnit, korkeakoulun kumppanit sekä muut alueen yritykset ja organisaatiot. Ura- ja rekrytointipalvelut tarjoaa näille asiakasryhmille kohdennettuja palveluita. Ura- ja rekrytointipalvelumallin lisäksi on tärkeää, että opiskelijoiden uraohjaus ja urataitojen valmentaminen ovat luonteva osa opiskelua. Tämä mahdollistetaan esimerkiksi liittämällä uraohjaus osaksi

¹ Kuurila, E. 2014. Uraohjaus ja urasuunnittelu ammattikorkeakoulussa. Väitöskirja. Turun yliopisto, opettajankoulutuslaitos.

opetussuunnitelmaan sisältyviä opintojaksoja. Ammattikorkeakouluissa opetussuunnitelmiin sisältyy ns. ammatillisen kasvun opintoja, jotka voivat olla osa muita opintojaksoja tai erillisinä opintojaksoina. Hankkeessa luodun ura- ja rekrytointipalvelumallin tavoitteena on palvella sekä opiskelijoita että työnantajia erilaisissa urasuunnittelu- ja rekrytointitilanteissa. Malli voi toimia pohjana opiskelijoiden urataitojen valmennuksen parantamiseen korkeakouluissa sekä yhteistyömuotojen laajentamiseen työnantajien kanssa.

Ammattikorkeakoulujen opiskelijat ovat olleet mukana hankkeen kehittämistyössä niin virtuaalitekniologioiden teknisissä ratkaisuissa kuin menetelmien laadinnassa yrityksille soveltuviin työkaluihin. Virtuaalitekniologian kehittämistyössä tehdyt kokeilut ja tuotokset ovat lisänneet osaamista ja vahvistaneet osaltaan uusien tekniologioiden (360 kuvaus ja tallentaminen, hologrammit ym.) haltuunottoa. Hankkeessa työskennellyt virtuaalitekniologian asiantuntija on kertonut työstään tarkemmin *SMERec-hankkeen julkaisussa "Rekrytoisitko kunnolla?"*.



Opiskelijat olivat aktiivisesti mukana SMERec-hankkeen kehittämistyössä. Kuvassa Karelian tietojenkäsittelyn koulutuksen opiskelijoita.

Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittavia opiskelijoita kiinnosti SMerec-hankkeen onnistuneiden rekrytointien teema. Hankkeen aikana valmistui kuusi (6) YAMK-opinnäytetyötä, joiden kehittämistehtävistä on tullut yrityksille sovellettavia ohjeita työkaluiksi rekrytointiprosessin eri vaiheisiin. Luonnollisesti opiskelijat ovat olleet myös hankkeen kohderymänä ja heitä on valmennettu oman osaamisensa esittelemiseen sekä aktiivisiksi työnhakijoiksi niin Joensuussa kuin Turussakin. Valmennustyöllä on testattu hankkeessa laadittuja pedagogisia ratkaisuja ja niitä on kehitetty iteratiivisesti Karelia-amk:ssa toimintamallia varten, jotta siirtyminen opinnoista työelämään olisi sujuvaa. Tätä nivelvaihetta varten hankkeessa tehdyssä kehittämistyössä elinkeinoelämän ja korkeakoulujen välillä on myös inhimillistä vaikutusta kohdistuen valmistuvien opiskelijoiden elämänhallintaan. Hankkeessa toteutuneet valmennukset opiskelijoille työhaun tueksi on koulutusaineistoina jaettu Karelia-amk:n opinto-ohjaajille ja uraohjausta tekeville. Verkkosivujen kautta työuraohjausta tekevät voivat käyttää yritysten ja alumnien videoita opiskelijoiden sparraamiseen työhaussa.

REKRYTOINTITYÖKALU MIKROYRITYKSILLE

Yksinyrittäjän ensimmäisen työntekijän palkkaamista ohjaavan digitaalisen työkalun tarpeet ja aiheisällöt kartoitettiin palvelumuotoilun keinoin. Toteutukseen valittiin tekninen alusta, joka suunniteltiin yhteistyössä Karelia-amk:n tietojenkäsittelyn koulutuksen opiskelijoiden kanssa. Hankkeen palvelumuotoiluun kilpailutettiin ulkopuolinen asiantuntija, jonka kanssa ei kuitenkaan saatu syntymään yhteisymmärrystä toteutuksesta. Tästä johdun palvelumuotoilu toteutettiin Business Joensuu Oy:n oman hankehenkilön toimesta. Palvelumuotoilussa hyödynnettiin viisi (5) Business Joensuu Oy:n yritysasiakkaan käytännön casea ja saatiin sitä kautta esille keskeiset tiedontarpeet, kysymykset ja arjen problematiikka ensimmäisen työntekijän rekrytointeihin liittyen. Yritykset ovat olleet yritysneuvonnan asiakkaita ja heidän case-tietojaan on käytetty nimettöminä digitaalisen työkalun palvelumuotoilussa erityisesti sisällön näkökulmasta.

Digitaalisen työkalun sisällön kehittämiseksi yrityksille järjestettiin ilta- tai aamukahvivilaisuuksia, ja sisällön suunnittelussa käytettiin myös Karelia-amk:n rekrytointivalmennuksissa yritysten esille nostamia tarpeita. Business Joensuu Oy ja Karelia-amk vastasivat yhteistyössä tarpeisiin perustuvaan osaamiskehittämiseen.

Syksyllä 2018 tehtiin digitaalisen ohjaustyökalun lopullinen käsikirjoitus ja teknisen toteutuksen suunnittelu käsikirjoitusta vastaavaksi sekä hankinnan kilpailutuksen valmistelu. Lisäksi toteutettiin ohjaustyökalun alustaan liitettävien videomateriaalien tarvesuunnittelu, asiantuntijoiden haastattelujen suunnittelu, kuvaukset ja leikkausvalmistelut. Yhteistyössä Karelia-amk:n kanssa toteutetuilla videoilla rekrytoineet pk-yrittäjät kertovat toimintatavoistaan. Videoilla saatiin myös Karelia-amk:n osuudessa toteutuneiden valmennusten asiat sähköiseen muotoon ja nopeammin omaksuttaviksi. Videoiden myötä digitaaliseen työkaluun saatiin esimerkiksi viranomaislähteisiin perustuvien faktatietojen lisäksi yrittäjäperustaisten kokemusten ja näkemysten vertaistukimalli.

Digitaalisen työkalun hankinta oli pienhankinta, joka kilpailutettiin Business Joensuu Oy:n hankintaohjeiden mukaisesti. Tarjousten vertailu suoritettiin tarjouspyynnössä määriteltyjen kriteerien mukaisesti. Palvelun toteuttajaksi valittiin Kooders. Joensuun Seudun Kehittämisyhtiö JOSEK Oy:n ja Joensuun Tiedepuisto Oy:n sulautuminen uudeksi yhtiöksi (Business Joensuu Oy) viivytti hieman digitaalisen työkalun käyttöönottoa. SMerec-

hankkeen digitaalisen työkalun toteutuksessa haluttiin varmistaa, että työkalu sijoitetaan uuteen yhtiöön parhaalla mahdollisella tavalla kytkeytyvälle alustalle. Sulautuminen ei vaikuttanut digitaalisen työkalun sisällöntuotantoon.

Digitaalista työkalua (*Rekrytointityökalu mikroyrityksille*) tehtiin aktiivisessa vuoropuhelussa työkalua koodaavan toteuttajan kanssa. Työkalua testattiin sekä sisäisesti että asiakkailta, jotta hankkeen alkuvaiheessa ilmenneisiin yrittäjien rekrytointiosaamisen tarpeisiin ja toiveisiin vastattaisiin mahdollisimman hyvin. Työkalua muokattiin testausvaiheessa ilmenneiden tarpeiden mukaan, ja näin työkalusta saatiin entistä selkeämpi ja käyttäjäystävällisempi. Rekrytointityökalun markkinointia tehtiin aktiivisesti syksyn 2019 ajan. Rekrytointityökalu julkaistiin Business Joensuu Oy:n nettisivulla ja nostettiin erikseen esille bannerina Business Joensuu Oy:n nettisivuston etusivulla. Markkinointia tehtiin flyerilla, tapahtumissa ja digimarkkinointikampanjalla. Rekrytointityökalua markkinoitiin myös Business Joensuun Oy:n ja Joensuun kaupungin yhteisen Yrityskuiskaajatkampanjan aikana. Sidosryhmiä (esim. Pohjois-Karjalan Yrittäjät ry, kunnat, Joensuun seudun paikalliset kehittämissyhtiöt) tiedotettiin erikseen rekrytointityökalusta, ja rekrytointityökalu pidettiin aktiivisesti esillä Business Joensuun Oy:n yritysasiatuntijoille.

Rekrytointityökalu mikroyrityksille -työkalu ohjaa rekrytoinnin suunnittelussa ja toteuttamisessa sekä antaa mahdollisuuden luoda rekrytointisuunnitelma, työhaastattelun runko, perehdyttämissuunnitelma ja työpaikkailmoitus rekrytointityökalun sivuille. Rekrytointityökalu kertoo työnantajavelvoitteiden muistilistan sekä antaa vinkkejä ja neuvoja rekrytointiprosessiin. Sivustolla on videoita ja linkkejä sivuston ulkopuolelle. Rekrytointityökalu mikroyrityksille sisältää kaksi pääsivua: Asiakkaamme rekrytoivat ja Suunnittele rekrytointi ja jätä ilmoitus. Rekrytointityökalussa lomake on niin sanottu polku, jota seuraamalla yrittäjä etenee rekrytoinnin suunnittelussa. Polku etenee loogisesti rekrytointiprosessin mukaan. Polulla yrittäjä kohtaa erilaisia kysymyksiä. Osa kysymysten vastuksista näkyy lopullisessa työpaikkailmoituksessa, osa kysymyksistä on suunniteltu ainoastaan yrittäjän itsensä tueksi rekrytointiprosessin aikana. Rekrytointipolulla pohditaan rekrytointiin liittyviä asioita teemoittain: yrityksen tiedot, työaika ja työn kesto, työtehtävät, tehtävään haku, käytettävä valintamenettely. Rekrytointipolun loppuksi käyttäjä voi lähettää työpaikkailmoituksen tarkistettavaksi ylläpitoon. Tarkistuksen jälkeen työpaikkailmoitus julkaistaan Asiakkaamme rekrytoivat -sivulle. Mikäli käyttäjä ei halua jättää työpaikkailmoitusta rekrytointityökalun sivuille, hän voi silti suunnitella rekrytoinnin työkalun avulla ja tallentaa täyttämänsä tiedot itselleen pdf-muodossa.

Rekrytointityökalu mikroyrityksille vastaa SMEric-hankkeen alkuvaiheessa ilmenneisiin yrittäjien tarpeisiin ja toiveisiin. Rekrytointityökalu avaa yrittäjälle rekrytointiprosessia sekä velvoitteita, vastuita ja mahdollisuuksia, joita rekrytointiprosessiin liittyy. Työkalu sisältää niin kirjallista kuin visuaalista materiaalia, ja se osallistaa käyttäjänsä rekrytointiprosessin suunnitteluun. Rekrytointi suunnitellaan työkalulla konkreettisesti. Rekrytointityökalu skaalautuu mobiililaitteisiin sopivaksi. Työkalu on näin käytettävissä eri laitteilla ja eri käyttöympäristöissä.

VIRTUAL CV DIGITAALISEN TYÖKALUNA JA PALVELUNA OPISKELIJAOSAAMISEN ESILLE TUOMISEKSI

Virtual CV:n osalta hankkeen tavoitteena oli rekrytointien onnistuminen ja sujuvoittaminen, ja palvelulla haluttiin nopeuttaa siirtymävaihetta ammattikorkeakoulutuksesta työ-

elämään. Virtual CV:tä vastaavaa järjestelmää ei ole tiettävästi käytössä muissa oppilaitoksissa. Rekrytointi on muuttumassa siten, että se ei ole niin työnantajavetoista kuin ennen. Virtual CV:ssä nostetaan monipuolisesti esille opiskelijan osaamista. Palvelun käyttö on myös työnantajille joustavampaa, kun he voivat etsiä uusia työntekijöitä isosta joukosta opiskelijoita jo opiskeluaikana tai heti valmistumisen jälkeen. Tärkeää on myös AMK-opiskelijoiden osaamisen näkyväksi tekeminen, ja se, että erilaisilla opiskelutaustoilla voi olla valmiuksia erilaisiin tehtäviin.

SMErec-hanketta ja Virtual CV -järjestelmän suunnitelmaa ja käyttöönottoa esiteltiin laajasti Turun AMK:n Tekniikan ja liiketoiminnan -tulosalueen opiskelijoille syksystä 2017 alkaen mm. osana työnhakuun liittyviä luentoja. Vuonna 2019 esittelyt laajennettiin myös Terveys- ja hyvinvointi -tulosalueen Hoitotyön koulutuksiin Salossa ja Turussa. Käytännössä monet opiskelijat pääsivät mukaan hankkeeseen mm. määrittely- ja testausvaiheissa jo ennen kuin Virtual CV saatiin siihen vaiheeseen, että opiskelijat pystyivät aloittamaan sen käytön. Tästä on sekin etu, että osa opiskelijoista on jo voinut valmistua, ja he voivat jo toimia yrityksissä ja olla mukana rekrytoinneissa. Näin he voivat hyödyntää omaa tietoaan esim. Virtual CV:stä, kun yritykset rekrytoivat nykyisiä opiskelijoita uusiksi työntekijöiksi.

HANKKEEN AIKANA TOTEUTETUT TAPAHTUMAT

SMErec-hankkeen aikana järjestettiin rekrytointien onnistumista varmistavia ja työnantajamielikuvaa kehittäviä valmennuksia sekä infotilaisuuksia ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen liittyen. Tapahtumia järjestettiin Joensuun seudulla yhteistyössä muiden hankkeiden ja toimijoiden kanssa. Sidosryhmien järjestämiin tapahtumiin osallistuttiin aktiivisesti osaamisen kehittämiseksi ja verkostojen rakentamiseksi.

SMErec-hankkeen yrittäjille järjestämien valmennusten teemoina olivat syksyllä 2017 'Kuinka kohtaan uuden työntekijän ja kuinka hoidan kaikki velvoitteet', 'Jouhevampaa ja nopeampaa rekrytointia uusien teknologioiden', 'Työnantajamielikuvan rakentaminen', 'Rekrytoinnin valmistelu' ja 'Valintaprosessi'. Lisäksi järjestettiin 2017 Outokummussa infotilaisuus yrityksille ensimmäisen työntekijän palkkaamisesta. Valmennuksia toteuttivat niin hankkeen omat asiantuntijat kuin kilpailutetut asiantuntijat.

Keväällä 2018 järjestettiin seuraavat tapahtumat:

- » Mietityttääkö uusi tietosuoja-asetus tai työntekijän palkkaaminen
- » Rekryaamiainen Joensuun Tiedepuistolla
- » Tilaisuus ICT-alan yrityksille
- » Rekryklinikka (Polvijärvi ja Liperi)
- » Uusia tuulia ja työkaluja rekrytointiin
- » Mietityttääkö uusi tietosuoja-asetus tai työntekijän palkkaaminen

Lisäksi esiteltiin hanketta ja käytiin keskusteluja yritysten tarpeista seuraavissa tapahtumissa: Aamukahvit yrittäjille ja sidosryhmille, Tuhat työpaikkaa tarjolla, Hankintailta Polvijärvellä sekä Synertec-yritysten tapaaminen.

Syksyllä 2018 järjestettiin useita rekrytointiosaamista kehittäviä valmennuksia:

- » Tulevaisuuden duuni -työpajat (valmistuville opiskelijoille ja työnhakijoille)
- » Hyödynnä YAMK-opiskelijoiden osaaminen ja kehittämistehtävät
- » Virtuaalitekniologiaa esittelevät työpajat
- » LinkedIn-koulutus opiskelijoille ja opettajille
- » Somerekrytointin asiantuntija Tom Laineen koulutukset Joensuussa, Lieksassa ja Nurmeksessa
 - Sosiaalinen media rekrytointissa: Työnantajamielikuvan mittaaminen
 - Sosiaalinen media rekrytointissa: Työnantajakuva-workshop
 - Sosiaalisen median hyödyntäminen työnantajamielikuvan luomisessa
 - LinkedIn rekrytointissa
- » Uraohjaus, tulevaisuususkko ja tekoäly – uusimmat näkökulmat urasuunnitteluun ja työllistymistaitoihin (uraohjaajille)

SMErec-hanke tarjosi myös pk-yrityksille mahdollisuuden lähteä hankkeen vieraana benchmarking-matkalle 20.–23.11.2018 Belgiaan, kaksi yritysedustajaa Pohjois-Karjalasta osallistui. Matkalla tehtiin ajatusten vaihtoa World Cafe -hengessä hankepartnerimaiden yritysten kanssa.

Keväällä 2019 hankkeen toimijat osallistuivat Osaava Joensuun seutu -hankkeen järjestämiin tapahtumiin ja kokouksiin: Koulutustehdashankkeiden sparrausryhmä, Ravintola-alan rekryaamukahvit, Osatyökykyryhmä, Elintarvikealan työelämäpäivän suunnittelu ja Rekry-infotilaisuus Siun Soten kesälääkäreille.

Lisäksi osallistuttiin TalentHub Joensuun järjestämiin kokouksiin, joissa jaettiin tietoa organisaatioiden tilanteesta kansainväliseen rekrytointiin liittyen. Paikalla oli paikallisten työllisyystoimijoiden lisäksi myös yritysten (Valamis Group Oy, Arbonaut Oy ja Nolwventure Oy) edustajia, jotka kertoivat kokemuksiaan kansainvälisestä rekrytointista ja näkemyksiä tulevaisuuden näkymistä.

Virtuaalitekniologioiden kehitystyö valmistui kevään 2019 aikana ja julkinen esiintymisen hankkeessa kerrytetyn osaamisen esittelemiseksi toteutui Taitaja2019-tapahtumassa Joensuussa 22.5.2019 Tietojenkäsittelyn opiskelijat toivat projekteina oppimansa teknologiaosaamisen esille ja hankkeen asiantuntija huolehti virtuaalitekniologioiden toivuudesta. Taitaja2019 tapahtuman järjestäjän Riveria kanssa sovittiin, että SMErec-hanke tuo tapahtumaan näytille tuulahduksen tulevaisuuden rekrytointista esittelemällä hologrammitallentein opiskelijoiden osaamista potentiaalisille työnantajille. Konkreettinen toteutus tilaisuudessa oli jäähallin estradilla tunnin esiintyminen teemalla ”SMErec Rekrytointia – Älykkäästi töihin”. Tilaisuudessa esitettiin kolme eri tallennetta kolmella virtuaalitekniologian päätelaitteella ja mukaan kutsuttiin kolme yritystä katsomaan tallenteet (Fastroi Oy, Bittiguru Oy, HR Consulting Oy). Yritysten hr-ammattilaiset painottivat, että perinteisempi toimintatapa rekrytointissa on toistaiseksi parempi – tekniikka edellä ei saa mennä, vaan osaaminen pitää tulla selkeästi esille oli väline sen esittelemiseksi tavallinen video tai virtuaalinen tallenne. Ko. yritykset olivat hankkeen kehitystyössä mukana alusta alkaen ja kommentoivat, että mixed reality -teknologian sijaan antaa tutumpi 360-kuvaus rekrytointille enemmän hyötyä. Taitaja2019-tapahtuman yleisö oli kiinnostunut esitellyistä uusista teknologioista. Tilaisuus poiki myös alustavia keskusteluita teknologioiden esille tuomiseksi sidosryhmäkumppaneiden tapahtumiin.

Kevään kehittämistyöstä on laadittu useita blogitekstejä sekä artikkeleita, joissa käsitellään syvyyskamerateknologiaa, tallennustilan rakentamista ja visualisointiratkaisun toteutusta kehittäjän näkökulmasta, sekä opiskelijoiden kokemuksia 360-videostriimin rakentamisesta, etäläsnäolorobotin hyödyntämisestä ja virtuaalihologrammeista.



Syksyllä 2019 osallistuttiin hankkeen tulosten levittämiseksi seuraaviin tapahtumiin Pohjois-Karjalassa:

- » Osuuskuntapäivät
- » Työtä ja tekijöitä -tapahtuma
- » Riverian elintarvikealan työelämä ja jatko-opintopäivä
- » Yrittäjän tietotärpit -tapahtuma
- » Hyödynnä vahvuutesi, Innostu intohimostasi -tapahtuma
- » Business Cafe: Tulevaisuuden työelämä
- » Mahdollisuudet yrittäjänä -tapahtuma

Edellä mainituissa tapahtumissa esiteltiin Rekrytointityökalua mikroyrityksille, VirtualCV:tä sekä muita hankkeen tuloksia. Lisäksi osallistuttiin Osaava Joensuun seutu-hankkeen järjestämiin Big Bang-yrittäjyyspäjoihin, jotka oli suunnattu Riverian yrittäjyysopiskelijoille. Työpajojen teemat olivat Big Bang: Liikeidea ja motivointi, Big Bang: Myynti ja markkinointi sekä Big Bang: Tuotteistaminen ja palvelumuotoilu, jolloin työpajassa esiteltiin Rekrytointityökalua mikroyrityksille palvelumuotoilun case-esimerkinä.

Hankkeen loppukonferenssi järjestettiin 7.11.2019 Turussa. Konferenssin kielenä oli englanti, sillä vieraina ja asiantuntijoina oli myös hankkeen kv-kumppaneita. Loppukonferenssin pääpuhujana oli futuristi Ilkka Halava. Tapahtumassa esiteltiin hankkeen tulokset sekä julkaistiin hankkeen loppujulkaisu 'Rekrytoisitko kunnolla?'.



SMERec-hankkeen toimijat loppukonferenssissa Turussa 7.11.2019.

YHTEISTYÖ HANKKEEN AIKANA

Joensuussa hanketoimijoiden kesken tehtiin hyvää konkreettista yhteistyötä ja jaettiin tehtäviä joustavasti toteutusmahdollisuuksien puitteissa. Digitaalisia työkaluja kehitettiin yhdessä kansainvälisten yhteistyökumppaneiden kanssa kv-yhteistyökokouksissa Suomessa, Belgiassa ja Saksassa. Kansainvälisen yhteistyön konkretisoimiseksi toteutui kuusi työkokousta siten, että kukin osallistujamaa järjesti tapaamiset kaksi kertaa.

Business Joensuu Oy:n hallinnoiman Osaava Joensuun seutu -hankkeen kanssa toteutettiin valmennusyhteistyö, joka konkretisoitui virtuaalitekнологia-työpajoihin yrityksille ja työnhakutaitojen valmennuksiin valmistuville opiskelijoille syksyllä 2018. Toiminnalliseen työhaastattelun malliin liittyen Osaava Joensuun seutu -hanke avasi luottamukselliset tiedot salaten yritysten rekrytointicaseja soveltuvin osin SMERec-hankkeen käyttöön. Rekrytointicaseja mallinnettiin SMERec:n puolella koulutusaineistoksi niin yrittäjille rekrytointityökaluun, kuin opiskelijoille työnhakuvalmennuksiin. Osaava Joensuun seutu -hankkeen tiimikokouksiin sekä ohjausryhmän kokouksiin osallistuttiin yhteistyön sujuvoittamiseksi ja monipuolistamiseksi sekä tulosten levittämiseksi.

Joensuun kaupungin 1.6.2019 käynnistyneen Luotsi-hankkeen duuniagenttien sekä Pohjois-Karjalan alueen koulutustehdashankkeiden sparrausryhmän jäsenten kanssa tehtiin yhteistyötä ja kokemuksia sekä osaamista vaihdettiin puolin ja toisin. Luotsi-hankkeen osalta yhteistyö painottui erityisesti tulosten levittämiseen.

Yhteistyötä tehtiin lisäksi Pohjois-Karjalan ELY-keskuksen koordinoimassa maakunnallisessa kokeilussa, jossa yhtenä kokeilukokonaisuutena oli yritysten kehittäminen niin sanottuna kiitoratatoimintana. Kiitoradan yksi kolmesta tavoitteesta oli edistää ensimmäisen työntekijän palkkaamista ja mahdollistaa sitä kautta yritysten kasvutilanne. Kokeilun yhteydessä käytiin runsaasti sisällöllistä vuoropuhelua eri toimijoiden, viranomaisten ja palveluntarjoajien kanssa.

Hankkeen aikana oltiin mukana myös kasvupalveluihin kytkeytyvään maakuntauudistukseen liittyvässä kokeilutoiminnassa ensimmäisen työntekijän palkkaamisen näkökulmasta.

Suomessa ESR-hankkeilta odotetaan laajaa vaikuttavuutta, joten yksittäisten hankkeiden on luontevaa tehdä tiivistä yhteistyötä kohdentaen resursseja kohderyhmien hyödyksi. Pohjois-Karjalassa jatkuva kehittämissyhteistyö toteutui muiden rakennerahastohankkeiden kanssa vähintään yhteispalavereina ja tiedon vaihtona, parhaimmillaan yhteisinä tapahtumina kohderyhmille. Hankkeiden kautta Pohjois-Karjalassa on tehty näiden vuosien aikana hedelmällistä sidosryhmätyötä niin muiden oppilaitosten, yhdistysten, kuntien kuin myös kehittämissyhtiöiden kanssa (esimerkiksi Koulutustehdas-hankkeet maakunnassa ja Tarmo- sekä Osaava Joensuun Seutu -hankkeet), unohtamatta viranomaisyhteistyötä ELY:n ja Te-palvelujen kanssa. Yhteistyötä tehtiin konkreettisesti yhteisillä valmennuksilla työnhakijoille tai mahdollistamalla asiantuntijoiden koulutukset yrittäjille esimerkiksi yhteistilaisuuksia järjestämällä. Korkeakoulujen ja elinkeinoelämän vuoropuhelua edistettiin hakemalla ratkaisuja työvoimapolitiikkaan koulutuspolitiikan keinoin.

HYVÄN TYÖNANTAJAN KRITTEERIT

Karelia-amk:n ja Business Joensuu Oy:n osatoteutuksena sekä Business Joensuu Oy:n Osaava Joensuun seutu -hankkeen ja Riverian kanssa suunniteltiin ja toteutettiin valmennuskokonaisuus työnantajamielikuvan kehittämiseksi pk-yrityksissä ja hyvän työnantajan kriteeristön luomiseksi. Hyvän työnantajan kriteeristö -työpajat ”Toiveet ja odotukset työnantajille” järjestettiin 25.-26.2.2019 Joensuussa. Työpajoissa kerättiin tietoa siitä, mitä nuoret ajattelevat työnantajista, erilaisten työnantajien synnyttämistä työnantajamielikuvista ja ylipäänsä työstä ja työelämästä. Hyvän työnantajat kriteerit -työpaja yrityksille toteutettiin 13.6.2019. Työpajassa opittiin nuorten näkemyksiä työnantajakuvasta sekä keskusteltiin, miten työnantajakuvaa voitaisiin rakentaa työnhakijoita kiinnostavammaksi ja miltä rekrytointitilanne näyttää työnantajien silmin tällä hetkellä.

Kehittämistyön lopputuotoksena syntyi videot (teaser, yhteenveto, yritysvideot – Amcor Flexibles Finland Oy ja Finelcomp Oy) sekä sway-yhteenveto ja kirjallinen raportti. Hyvän työnantajan kriteerit julkaistiin Osaava Joensuun seutu ja SMERec-joulukahveilla 11.12.2019 ja niistä tiedotettiin laajasti. Videot ovat nähtävillä SMERecin ja Business Joensuu Oy:n Youtube-kanavilla. Onnistunut rekrytointi on monen muuttujan summa -tiedote nousi myös SEKESin (Suomen Elinkeino- ja Kehitysyhtiöt ry) uutiskirjeeseen, jolloin tieto kehittämistyöstä levisi kansallisesti. Hyvän työnantajan kriteerit -kokonaisuuden fasilitoi Tamora Oy.

3 Hankkeen tavoitteiden toteutumisen ja toteutuksen arviointi

SMERec-hankkeessa selvitettiin, että etenkin yksinyrittäjillä on usein puutteita rekrytointiin liittyvässä osaamisessa, ja tarve saada tietoa rekrytoinnin eri vaiheista. Lisäksi hankkeessa vahvistettiin yritysten rekrytointiin kytkeytyvää osaamista valmentamisen avulla. Osaamisen kehittämisen ja tarpeita vastaavan ohjaamisen ja neuvonnan kautta voitiin varmistaa onnistuneet rekrytoinnit. Ensimmäisten työntekijöiden palkkaamisen problematiikkaa käytiin läpi yrityskohtaisesti yrityksiä kanssa ja ratkaistiin konkreettisia kysymyksiä palkkaamiseen liittyen. Yrityksiä autettiin rekrytoinnissa huomioiden taloudelliset ja osaamisen kehittämiseen liittyvät aspektit.

Joensuussa järjestetyissä valmennuksissa hyödynnettiin myös niin sanottuja yritysvertaistarinoita, kun yrityksille suunnattuihin valmennuksiin pyydettiin asiantuntijaroolissa eri yritysten hr-toiminnasta vastaavat henkilöt kertomaan käytänteistään. Osallistuvat yritykset saivat koulutusaineiston lisäksi käydä keskustelua ja oppia toisiltaan – viedä omaan yritykseen kehittämisaihiota. Yrityksille tarjottiin hankkeen aikana verkostoitumismahdollisuuksia ja vertaistukea.

Esimerkiksi seuraavien yritysten kanssa saatiin aikaan konkreettisia tuloksia rekrytointeihin tai rekrytointiosaamiseen liittyen:

Belgian benchmarking-matkalla mukana olivat Anu Savolainen, (Cobham Mast Systems) ja Suvi Toivola (Puhdas Ilo Oy). Yritykset pääsivät tapaamaan belgialaisia kollegoita sekä vaihtamaan hyviä käytäntöjä. Lisäksi hankkeen belgialaisen partnerien johdolla he pääsivät oppimaan uutta employer branding -teemasta.

Fastroi Oy sai hankkeen aikana rekrytointiin uusia työkaluja ja vahvistusta yrityksen hr-osaamiseen ja työnantajamielikuvan rakentamiseen. Verkostoituminen alan opiskelijoiden kanssa on taannut yhteydet potentiaalsiin työnhakijoihin.

Silenna Oy paransi työnantajamielikuvansa ja loi verkostosuhteita potentiaalsiin rekrytoitaviin. Yritys sai hankkeen vaikutuksesta osaavaa työvoimaa sekä verkostoitui alueen muiden toimijoiden kanssa.

HR Consulting Oy hyötyi erityisesti uusien teknologioiden oppimisesta ja niiden soveltamismahdollisuuksista rekrytointiprosessissa. Lisäksi yritys verkostoitui alueen muiden yritysten kanssa ja sai lisäarvoa toimintaansa vertaisoppimisesta.

Metallityö Mutanen Oy sai hankkeen vaikutuksesta osaavaa työvoimaa sekä tietämystä työntekijän palkkaamisesta, työnantajana toimimisen vastuista ja velvoitteista sekä hyvän työsopimuksen periaatteista.

Viherkaste Oy:lle toteutettiin 360-kuvauksella tallenne tuotantotiloista ja työtehtävistä. Tätä tallennetta yritys hyödyntää sekä rekrytinnin alkuvaiheessa työnkuvaa hakijoille esitellessä että uusien työntekijöiden perehdyttämisessä.

Asiakkailta ja sidosryhmiltä kerättiin suullista, välitöntä palautetta hankkeen järjestämien tapahtumien yhteydessä sekä käydyissä keskusteluissa, ja niiden perusteella muokattiin ketterästi palvelujen sisältöä ja suunniteltiin uutta toimintaa.

Hankkeen aikana luotiin uusi, ainutlaatuinen digitaalinen työkalu (Rekrytointityökalu mikroyrityksille) yrittäjien rekrytointiosaamisen tueksi ja avuksi rekrytointiprosessiin. Yrittäjillä ja yritysasiantuntijoilla on nyt työkalu, joka auttaa heitä onnistumaan rekrytoinneissa. Rekrytointityökalun sivustolla on ollut kävijöitä yli 3 500. Rekrytointityökalusta on hankkeen myötä muodostunut näkyvä osa Business Joensuu Oy:n sähköisiä palveluja.

Rekrytointityökalu mikroyrityksille sai positiivista palautetta muun muassa paikallisilta kehittämissyhtiöiltä Lipertek Oy:ltä ja Kontionloikka Oy:ltä. Rekrytointityökalu luotiin tarpeeseen ja kiitosta tuli erityisesti sen selkeydestä. Työkalun huomattiin auttavan paitsi asiakkaita myös yritysasiantuntijoita. Rekrytointityökalu mikroyrityksille palvelee näin ollen myös asiantuntijoita ja auttaa heitä onnistumaan asiakastyössä. Työkalu on linkitetty esimerkiksi Lipertek Oy:n ja Kontionloikka Oy:n nettisivuille. Työtä ja tekijöitä -tapahtumassa Liperissä oli paikalla Lounais-Suomen TE-palvelujen edustajia, jotka kehuivat rekrytointityökalua ja yrittäjien rekrytointiosaamista tukevien palvelujen digitalisoinnin ideaa.

Virtual CV-palvelu valmistui hankkeen lopulla, ja siksi sen tuloksista on tietoa vasta opiskelijoiden pilotoinnin osalta. Palvelu tulee laajemman käyttöönoton kautta helpottamaan korkeasti koulutettujen työntekijöiden rekrytointia sekä heidän itsensä että työnantajien näkökulmasta. Rekrytoitava henkilö voi itse aktiivisesti löytää uusia työllistymismahdollisuuksia ja esitellä omaa osaamistaan työnantajille omassa profiilissaan.

Turun ammattikorkeakoulun sisällä palaute Virtual CV:stä on ollut positiivista. Myös kontaktoidut yritykset ovat suhtautuneet positiivisesti järjestelmään, ja siihen, että hyviä osaajia olisi mahdollista löytää jo opiskeluvaiheessa. Myös palvelun maksuttomuutta pidetään hyvänä asiana.

OPISKELIJAT JALKAUTUIVAT YRITYKSIIN TURUSSA

Yritysten tavoittamiseksi ja kiinnittämiseksi hankkeeseen kehitettiin Turussa toimintamalli, jossa opiskelijat jalkautuivat pk-yrityksiin (2 opiskelijaa/yritys) ja haastattelivat yrittäjää tai rekrytoinnista vastaavaa henkilöä. Näin selvitettiin yritysten rekrytointitarpeita ja -käytänteitä sekä sitä, millaisiin tilaisuuksiin tai koulutuksiin yritys olisi kiinnostunut osallistumaan. Haastattelua edelsi opiskelijoiden keskuudessa tehty kysely, jossa selvitettiin, mitkä asiat vaikuttavat opiskelijoiden kiinnostukseen hakea tiettyyn yritykseen ja miten hyvä työnantajakuva muodostuu työnhakijan näkökulmasta. Opiskelijat esittelivät kyselyn tuloksia yrityskäynnin yhteydessä. Käytännössä näihin haastatteluihin osallistuivat 1. ja 2. vuoden myyntityön opiskelijat Turun AMK:sta, ja ne toteutettiin siis kolmessa osassa: 1) Ennakkokysely opiskelijoille työnantajamielikuvista ja työnhausta, 2) Opiskelijoiden toteuttamat yrityshaastattelut ja 3) Yrityshaastattelujen analysointi ja oivallusten jakaminen.

Ennakkokyselyn perusteella selkeästi tärkeää opiskelijoille oli yrityksen tunnettuus. Yrityksen henkilömäärällä ei valtaosalle opiskelijoista ollut merkitystä ja toisaalta osa preferoi pienempiä alle 10 hengen yrityksiä ja osa suurempia yli 10 hengen yrityksiä. Kyselyn perusteella opiskelijat selvittävät, onko yrityksellä hyvä työnantajakuva googlettamalla sekä muiden positiivisten kommenttien perusteella.

Keväällä 2018 myyntityön toisen vuoden tradeomiopiskelijat ja syksyllä 2019 myyntityön ensimmäisen vuoden tradenomiopiskelijat kontaktoivat ja kävivät tapaamissa yritysten edustajia. Kevät- ja syyskaudella 2018 opiskelijat toteuttivat yhteensä 33 yrityshaastattelua. Toisin sanoen 33 Varsinais-Suomen alueella toimivaa pientä ja keskisuurta yritystä kävi keskusteluja opiskelijoiden kanssa työnhausta, työnantajien mielikuvista sekä erityisesti pk-yritysten rekrytointikäytännöistä. Opiskelijoiden kokemusten mukaan oli hyvä, että keskustelun alkuvaiheessa oli valmista materiaalia läpikäytäväksi (opiskelijakysely). Kyselyn parissa keskustelu alkoi molemmin puolin kulkea sujuvammin, joten kyselyn läpikäynnin jälkeen oli luontevaa siirtyä ”vähän jo tutumpina” varsinaisen yrityshaastattelun pariin.

Opettajan laatima yrityshaastattelurunko vaiheeseen 2 sisälsi taustatietoja sekä avoimia kysymyksiä kolmeen teema-alueeseen liittyen; työntekijöiden rekrytointi, työpaikkailmoitukset sekä rekrytointiosaamisen kehittäminen. Taustatietoina kerättiin yrityksen liikevaihto, henkilöstömäärä, toimiala(t), perustamisvuosi sekä päätoimipaikan sijainti. Opiskelijatyönä julkaistiin kyselyn tulokset² ja niiden perusteella 90% yritysten rekrytoinneista tapahtuu yrityksen johdon toimesta. Lopuilla noin 10% haastatelluista yrityksistä rekrytoinnista vasta HR-puoli sihteeri tai liikkeen johtaja. Noin puolet haastatelluista yrityksistä tarvitse kausityöntekijöitä tai kiireapulaisia ja noin puolet ei tarvinnut. ¾ vastaajista kertoi, että heillä on järjestelmällinen suunnitelma ja tietyt rekrytointikanavat käytössä ja noin ¼ kertoi, että heillä ei ole tiettyä tapaa rekrytointiin vai rekrytointi tapahtuu hyvin tapauskohtaisesti. 70% haastatelluista yrityksistä vastaa itse omasta rekrytoinnistaan, eivätkä he käytä ulkopuolista apua esim. rekrytointiyrityksiä. Noin puolet vastaajista kertoi, että he kirjoittavat joka hakuun uuden työpaikkailmoituksen ja noin 1/3 kertoi, että he käyttävät vanhoja ilmoituksia. Yritykset käyttävät laajasti somea työpaikkailmoittelus-

² Lindstedd-Konsala, M. 2019 *Successful recruitment processes – prerequisites for successful business.* Journal of Excellence in Sales 1/2019

saan (erityisesti Facebookia, LinkedIniä ja Instagrammia) sekä eri verkkosivuja ja niillä olevia portaaleja (erityisesti Duunitoria, Oikotietä sekä Mol.fi-sivustoa). Osa yrityksistä raportoi, että heillä ei ole vaikeuksia hyvien kandidaattien löytämiseen ja osalla taas oli. Eniten tietoa yritykset kaipaivat oman liikealan rekrytointiprosesseista, työhaastatteluisista, parhaista rekrytointikanavista sekä muiden vastaavien yritysten rekrytointikokemuksista. Kaikkiaan yrityksillä tuntui olevan jo nyt hyviä välineitä ja käytänteitä rekrytointiin, mutta monet halusivat edelleen kehittää omaa rekrytointiaan ja olisivat kiinnostuneita kuulemaan lisää aiheesta.

KARELIASSA KEHITETÄÄN URA- JA REKRYTOINTIPALVELUJA

Karelia-amk:ssa tärkeimpänä välittömänä tuloksena on ura- ja työelämäpalvelun käynnistyminen hankkeessa luodun toimintamallin mukaisesti.

Yrityksille suunnattujen valmennusten koulutusaineistot on viety uusiin YAMK verkko-opintoihin ”Rekrytinnin uudet tuulet”. Verkko-opintojen ensimmäinen toteutus on kevättalvella 2020. Näihin verkko-opintoihin yritysten edustajat voivat hakea avoimen amk:n kautta ja saadun palautteen myötä opintojaksoa edelleen kehitetään.



REKRYTOINNIN UUDET TUULET, 5 OP

Verkko-opintojakso on kaikille, jotka tarvitsevat rekrytointiosaamisen vahvistamista. Opintojaksolla saat perustiedot ja valmiudet rekrytointiin. Osaat rekrytointiprosessin eri vaiheet ja osaat soveltaa niitä omassa työssäsi. Tutustut ja saat tietoa nykyhetken ja tulevaisuuden rekrytinnista ja uusista mahdollisuuksista. Koulutus tapahtuu verkko-opetuksena 3.2. - 31.3. 2020.

Opintojakson sisältö:

PRE REKRYTOINTI:
Tämän osion jälkeen osaat tunnistaa rekrytinnin tarpeet ja valmistella rekrytinnin.

INTRA REKRYTOINTI:
Tämän osion jälkeen osaat toimia rekrytointitilanteissa ja hallitset rekrytinnin menettämät eri ympäristöissä.

POST REKRYTOINTI:
Tämän osion jälkeen osaat perehdytyksen, ohjaamisen ja hallitset koeaikaan liittyvät asiat.

Ilmoittautuminen opintoihin
25.1.2020 mennessä
www.karelia.fi/avoinamk

Hinta 50 €

Lisätietoja avoimesta ammattikorkeakoulusta ja opintojen sisällöstä:
avoinamk@karelia.fi
yliopettaja Arja-Irene Tainen,
arja-irene.tainen@karelia.fi

Karelia AMMATTIKORKEAKOULU | **BUSINESS JOENSUU** | **JOE** | **TURKU AMK** TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus | **European Union** | **Vipuvoimaa EU:lta 2014-2020**

Opiskelijoiden työelämätaitoihin liittyvät koulutusaineistot on jaettu Karelia-amk:n opinto-ohjaajille, ja opiskelijoiden intraan on luotu oma sivustonsa, jossa jaetaan työkaluja työnhakuun. Lisäksi tuotoksena on valmistunut työnhaun tueksi *podcast-sarja* rekrytointihaastatteluun valmistautumisen tueksi.

Hankkeen päättyessä toiminnan aikaiset *internet-sivut* uudistettuun siten, että kohde-ryhmät (yritykset, työnhakijat/opiskelijat, uraohjaajat/opinto-ohjaajat) löytävät itselleen merkitykselliset aiheet ja asiat rekrytointien onnistumiseen liittyen helposti.

Joensuussa toteutettiin hankkeen aikana useita valmennuksia yrittäjien ja opiskelijoiden rekrytointitaitojen parantamiseksi. Valmennuksissa toteutuivat niin useamman kerran työpajasarjat, kuin ryhmäkohtaiset tiettyyn rekrytointiin osa-alueeseen kohdistuvat tietopaketit. Hankkeessa mahdollistettiin useamman kerran suorat työelämäkontaktit opiskelijoiden ja yritysten kohtaamiseksi verkostoitumistyöpajoina. Niistä tuli erinomaisesti palautetta osallistujilta, ja niitä toivottiin lisää. Osaavasta työvoimasta on tarve ja yritykset näkevät opiskelijoiden poluttamisen harjoittelujen, kesätöiden ja osa-aikatyön kautta erittäin relevantiksi tavaksi sitouttaa yritysten tarpeisiin sopivimpia uusia työntekijöitä – alalla kuin alalla.

