

Opinnäytetyö (AMK)

Sosionomi

2020

Matti Harvala

# IKÄÄNTYVIEN TYÖNHAKIJOIDEN TYÖLLISTYMISEN ESTEET

– Kartoitus ikääntyvien työnhakijoiden  
työllistymisen esteistä työnhakijoiden ja  
työnantajien näkökulmat

Matti Harvala

# IKÄÄNTYVIEN TYÖNHAKIJOIDEN TYÖLLISTYMISEN ESTEET

- Kartoitus ikääntyvien työnhakijoiden työllistymisen esteistä työnhakijoiden ja työnantajien näkökulmat

Tässä opinnäytetyössä selvitettiin ikääntyvien, yli 55-vuotiaiden salolaisten työnhakijoiden työllistymisen esteitä työnhakijoiden ja työnantajien näkökulmista. Työ tehtiin Salon kaupungin työllisyyspalveluiden VOIMA-hankkeen ja kaupungin omistaman yrittäjyyden palvelukeskus Yrityssalo Oy:n toimeksiannosta. Työssä hyödynnettiin monipuolisesti ajankohtaisia lähteitä, joiden kautta luotiin yhteiskunnallinen ja sosiaalinen teoriapohja tutkimusongelman selvittämiseen kartoituskyselyjen avulla.

Tutkimusten perusteella käy ilmi, että ikääntyvät, yli 55-vuotiaat työnhakijat kohtaavat suuria haasteita yrittäessään työllistyä. Haasteita tuo iän ja työmarkkinoilta poissaolon vaikutus osaamiseen, työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmiin ja työnantajien ennakoasenteisiin.

Työnhakijat näkivät elämäntilanteensa, työkykynsä ja osaamisensa tason tyydyttävänä tai jopa hyvinä. Heikoimmiksi arvioitiin taloudellinen tilanne, oman arjen hallinta ja sosiaalisten suhteiden riittävyys. Työnhakijat arvioivat korkeimmalle oman osaamisensa ajantasaisuuden ja alimmalle tasolle valmiutensa uudelleen koulutukseen tai ammattia vaihtavaan koulutukseen. Työnhakijoiden tulisi suhtautua omaan osaamiseensa mielestäni kriittisemmin ja olla valmiita panostamaan sen kehittämiseen. Näin he voisivat vaikuttaa Salon alueella vallitsevaan kohtaanto-ongelmaan, joka on merkittävä tekijä työllistymisen esteenä.

Työnantajilla on tutkimuksen tulosten perusteella ennakkoluuloja ja -asenteita ikääntyneitä työnhakijoita kohtaan ja työnantajat myöntävät palkkaamiseen liittyvän ennakoasenteita ja epärointiä. Vastausten pohjalta keinoiksi löydetään työnantajien asenteisiin vaikuttaminen ja joidenkin työehtoihin liittyvien helpotusten kohdentaminen ikääntyviä työnhakijoita palkkaaville työnantajille. Työn tutkimustuloksia voidaan hyödyntää Salon kaupungin työllisyyspalveluiden ikääntyvien työnhakijoiden asiakasryhmän palvelujen kehittämisessä ja kohdentamisessa sekä kaupungin ja Yrityssalo Oy:n yritysasiakkaiden yhteistyön parantamisessa.

## ASIASANAT:

Työllistyminen, työttömyys, työnhakija, työnantaja, syrjintä, pitkäaikaistyöttömyys, ikääntyvät työntekijät

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Bachelor of social services

2020 | 51 pages, 13 pages in appendices

Matti Harvala

# AGED UNEMPLOYED JOBSEEKERS EMPLOYMENT BARRIERS

- Survey of aged unemployed jobseeker's employment barriers from viewpoints of jobseekers and employers

In this bachelor thesis, the employment barriers of aged jobseekers in the Salo city area from the perspectives of jobseekers and employers were investigated. The work was commissioned by the City of Salo's employment services VOIMA-project and the city owned entrepreneurship service center Yrityssalo Oy. The work utilized various recent sources, through which a social theoretical basis for a research problem and mapping questionnaires were created.

Survey results show that older jobseekers over the age of 55 years face major challenges in trying to find employment. Challenges are posed by the impact of age and absence from the labor market on skills, labor market matching problems and employers' prejudices.

Jobseeker's saw their life situation, ability to work and level of competence as satisfactory or even good. The weakest aspects were the financial situation, the management of one's daily life and the adequacy of social relations. From skills viewpoint jobseekers assess to the highest level the timeliness of their own skills and to the lowest level their readiness for re-education or change of profession. Job seekers should be more critical of their own skills and be prepared to invest in their development. Being more open to the re-education they could contribute to the problem of finding a job when their education doesn't match to offered job's requirements, which is a major factor as a barrier to employment in the Salo area.

Based on the results of the survey, employers have prejudices towards older jobseekers. The employers acknowledge having prejudices and hesitations related to hiring. Based on the responses, the ways to influence employers' attitudes and to target some of the benefits associated with working conditions to employers, who hire older jobseekers, could have affection. The research results of the thesis can be utilized in the development and targeting of the services of the customer group of elderly jobseekers of the City of Salo's employment services and in improving the co-operation between the city and Yrityssalo Oy's corporate customers.

## KEYWORDS:

Job finding, unemployment, jobseekers, employers, discrimination, long-term unemployment, ageing employees

# SISÄLTÖ

<b>KÄYTETYT LYHENTEET TAI SANASTO</b>	<b>6</b>
<b>1 JOHDANTO</b>	<b>7</b>
<b>2 TYÖTTÖMYYDEN VAIKUTUKSISTA HYVINVOINTIIN</b>	<b>8</b>
2.1 Työttömät aikuissosiaalityön asiakkaina	8
2.2 Ikääntyvien työllisyyden vertailua Pohjoismaissa	11
2.3 Omakohtaiset kokemukset työttömäksi jäämisestä	11
2.4 Työllisyystavoite osana hallitusohjelmaa	12
<b>3 IKÄÄNTYVIEN TYÖNHAKIJOIDEN TYÖLLISTYMISEEN VAIKUTTAMINEN</b>	<b>14</b>
3.1 Ikääntyneiden työnhakijoiden osaamiseen ja työkykyyn vaikuttaminen	14
3.2 Työnantajien näkökulmien huomiointi ikääntyvien työllistämässä	16
3.3 Ikään liittyvä syrjintä työnhakutilanteessa	18
3.4 Ikääntyvien työhakijojen palveluista Salossa	19
<b>4 TUTKIMUSASETELMAN KUVAAMINEN</b>	<b>21</b>
4.1 Tutkimuskysymys	21
4.2 Kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimus	22
4.3 Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä	23
4.4 Opinnäytetyön vaiheet ja aikataulu	23
4.5 Opinnäytetyön eettisyys	24
<b>5 TUTKIMUSTULOKSET</b>	<b>25</b>
5.1 Työnhakijoille suunnattujen kysymysten tulokset	25
5.2 Työnantajille suunnattujen kysymysten tulokset	33
5.3 Tutkimustulosten luotettavuuden analysointi	43
<b>6 POHDINTA</b>	<b>45</b>
6.1 Pohdintaa työnhakijoiden taustakysymysten vastauksista	45
6.2 Pohdintaa työnantajien taustakysymysten vastauksista	46
6.3 Pohdintaa ja vertailua teemakysymysten vastauksista	46
6.4 Pohdintaa avointen tekstikysymysten vastauksista	48
6.5 Koronavirusepidemian huomioimatta jättämisestä	50

**7 LOPUKSI**

**51**

**LÄHTEET**

**52**

## **LIITTEET**

Liite 1. Saatekirje.

Liite 2. Työnhakijoille ja työnantajille suunnatut kyselykysymykset.

## KÄYTETYT LYHENTEET TAI SANASTO

Lyhenne	Lyhenteen selitys (Lähdeviite)
EK	Elinkeinoelämän keskusliitto, työnantajakeskusjärjestö (Elinkeinoelämän keskusliiton internet sivut ek.fi)
ESR	Euroopan Sosiaalirahasto (rakennerahaston internet sivut <a href="http://www.rakennerahastot.fi">www.rakennerahastot.fi</a> )
ICT	ICT information and communication technology, suomeksi tieto- ja viestintätekniikka (TEPA-termipankki <a href="http://www.termipankki.fi">www.termipankki.fi</a> )
TE-palvelut	Julkiset työ- ja elinkeinopalvelut (TE-palveluiden internet sivut <a href="http://www.te-palvelut.fi">www.te-palvelut.fi</a> )
TEAK	Työllistymistä edistävä ammatillinen kuntoutus. (Lankila & Seppänen-Järvelä 2019, 17–18.)
TYP	Työllistymistä edistävän monialainen yhteispalvelu. (Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta 1396/2014. )

# 1 JOHDANTO

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää ikääntyvien työnhakijoiden työllistymisen esteitä työnhakijoiden ja työnantajayritysten näkökulmista. Työ tehdään Salon kaupungin työllisyyspalveluiden VOIMA-hankkeen toimeksiannosta. Tilaajan yhteyshenkilönä toimii projektipäällikkö Salla Seppälä. Opinnäytetyön tietoperustan keräämisen yhteydessä haastattelin Salla Seppälän lisäksi työllisyyspalveluiden esimies Minna Virtaa. Työn yhteydessä näkökulmia kerätään verkkokyselyjen avulla. Työnhakijakohderyhmänä ovat VOIMA-hankkeen eri koulutuksissa ja tilaisuuksissa asiakkaiksi rekisteröityneet ikääntyneet työnhakijat sekä työllisyyspalveluiden asiakkaat. Työnantajia ovat Salon kaupungin yli 10 henkeä työllistävät yritykset. Yritysten kontaktitietoja on saatu Yrityssalon asiakasrekisterin kautta. Ikääntyneillä työnhakijoilla tarkoitetaan tässä yhteydessä yli 55-vuotiaita Salon kaupungin työllisyyspalveluiden asiakkaita. Voima-hanke on Salon kaupungin koordinoima, Euroopan Unionin osittain rahoittama työllisyysuhanke, jonka tavoitteena on kehittää matalan kynnyksen ohjausmalli aikuisten ja erityisesti ikääntyvien työttömien työnhakijoiden työllistymisen edellytysten parantamiseksi.

Salon kaupungin työllisyyspalvelut ovat osa kaupungin elinkeinopalveluja. Työllisyyspalvelut toimivat Waltti-talossa, jossa työskentelee työllisyyspalveluiden, hyvinvointipalveluiden, TE-toimiston ja Kelan henkilöstöä. Yrityssalo on Salon kaupungin omistama osakeyhtiö ja yrittäjyyden palvelukeskus, joka palvelee yrittäjäksi aikovia ja jo toimivia yrityksiä. Yrityssalo Oy on perustettu 19.11.2008 ja toiminta käynnistyi 1.1.2009. Opinnäytetyötarjoituksen sain syksyllä 2019, kun suoritin asiakastyön harjoittelua Salon kaupungin työllisyyspalveluissa. Tuon 10 viikkoa kestäneen harjoittelun aikana sain työtäni varten arvokkaita kontakteja työllisyyspalveluiden työntekijöistä ja Yrityssalon henkilöstöstä sekä pääsin tekemään asiakkaiden ohjaustyötä.

Asian tutkiminen on tärkeää, koska Salon talousalueella on jouduttu panostamaan merkittävästi työllisyyspalveluiden kehittämiseen Nokian matkapuhelintehtaan vuonna 2012 tapahtuneen sulkemisen takia. Salo on myös valittu mukaan Työllisyys- ja elinkeinoministeriön työllisyyden kuntakokeiluihin, jotka käynnistyvät keväällä 2020 osana hallituksen työllisyyspakettia.

Työllisyydellä on voimakkaita vaikutuksia aikuisväestön hyvinvointiin ja elämän hallintaan. Sosioekonomisia vaikutuksia yhteiskuntaan sillä on verotulojen ja työttömyyden hoitamisen kustannusten kautta.

## 2 TYÖTTÖMYYDEN VAIKUTUKSISTA HYVINVOINTIIN

Työttömyys vaikuttaa monin tavoin aikuisväestön hyvinvointiin. Työttömyydellä on yhteys heikompaan tulotasoon, terveyteen, masennukseen, yksinäisyyteen ja heikoksi koettuun elämänlaatuun. Mielenterveyden ongelmat ja päihdeongelmat ovat suurin työttömyyden syy Suomessa ja tätä kautta merkittävä sosiaalisia ongelmia ja hyvinvoinnin ongelmia lisäävä tekijä (Karjalainen ym. 2019, 57–58).

Kestilän ja Karvosen toimittamassa Suomalaisten Hyvinvointi 2018-teoksessa Hannikainen ja Saikku tutkivat työttömien ja työllisten koettua työkykyä ja toimeentuloa. Tutkimuksen mukaan työikäisen väestön hyvinvoinnissa työkyky on tärkeä tekijä. Sillä kuvataan yksilön mahdollisuuksia pysyä työelämässä ja työllistyä uudelleen työttömyyden kohdatessa. Tutkimusten tulosten mukaan työttömien ja erityisesti iäkkäiden työttömien työkyky on heikempi kuin työllisten. Tämä tarkoittaa, että työpaikan vaihtaminen ja uuteen tehtävään siirtyminen onnistuu huomattavasti helpommin työssä olevalla kuin työttömältä työllistyminen. (Hannikainen & Saikku 2018, 143–158.)

### 2.1 Työttömät aikuissosiaalityön asiakkaina

Pitkään jatkunut työttömyys syrjäyttää ihmisiä yhteiskunnasta ja heikentää työ- ja toimintakykyä. Työn puutteen vuoksi samoille ihmisille kasautuu terveyden ja työkyvyn kannalta heikentäviä asioita: köyhyyttä, matalaa koulutustasoa ja huonoja elintapoja. Työelämän ulkopuolella olevien vakava psyykkinen kuormittuneisuus on merkittävästi suurempaa kuin koko väestössä (Kerätär & Oivo 2018, 19). Työttömyyden aiheuttama elämänlaadun heikkeneminen lisää psyykkistä pahoinvointia ja työttömyysturvan edellyttämät aktiivisuusehdot tulevat yhä vaikeammiksi täyttää. Taloudellisen tilanteen huonontuminen lisää luonnollisesti myös velkaantumisen riskiä. (Kestilä & Karvonen 2018, 154.)

Pitkäaikaistyöttömien työkyvyttömyyseläkkeiden hylkäämisprosentti on suuri ja tämän takia heitä on paljon väärän etuuden eli työttömyysturvaetuuden piirissä. Työkyvyn arviointivaihe voi olla pitkä ja monimutkainenkin prosessi ja eikä se kerrytä työttömyysturvan aktiivisuusehtoa, jolloin työttömästä tulee palvelujen ja etuuskien väliinputoaja. Palveluiden saattamisella yhteen paikkaan voidaan auttaa asiakasta ja saada monialaiset ja hajanaiset palvelut paremmin koordinoituiksi. (Karjalainen ym. 2019, 51.)



## Sosiaalityö ja TE-palvelut

Pitkäaikaistyöttömien palveluissa on asiakasvastuuta kuntien sosiaalitoimella ja TE-palveluilla yhdessä. Asiakkaiden palvelutarpeet ovat usein monialaisia toimeentulon, terveyden ja arjessa selviytymisen tarpeita. Heillä voi olla myös sairauksia tai vammoja, jotka vaikeuttavat paluuta työelämään. Työttömiä, joilla on monialaisen yhteispalvelun tarve, ohjataan sosiaalityön, TE-toimiston tai Kelan toimesta työllistymistä edistävän monialaisen yhteispalvelun (TYP) asiakkaiksi. TYP on TE-toimiston, kunnan ja Kelan yhteinen toimintamalli. Asiakkaaksi voidaan ohjata henkilö, kun hän on saanut työmarkkinatukea vähintään 300 päivää, on alle 25-vuotias ja ollut yhtäjaksoisesti työttömänä 6 kuukautta tai on yli 25-vuotias ja on ollut yhtäjaksoisesti työttömänä 12 kuukautta, lisäksi henkilöllä on monialaisen tuen tarve. (Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta 1396/2014.)

Monialainen yhteispalvelu tarjoaa työnhakijalle eri viranomaisten palveluja yhden luukun periaatteella, palvelussa selvitetään, mitä palveluja työllistymisen edistämiseksi tarvitaan ja asiakkaalle laaditaan monialainen työllistymissuunnitelma. Suunnitelma voi sisältää julkisia työvoimapalveluja, sosiaali- ja terveystyöpalveluja sekä kuntoutuspalveluja. (Saikku 2016, 74–102.)

TE-toimistojen asiakaspalvelusta on monilla työnhakijoilla huonoja kokemuksia. ”Työllisyyteen liittyvissä asioissa palveluiden saaminen on kiinni pitkälti asiakkaan omasta aktiivisuudesta ja motivaatiosta sekä kyvystä vaatia palveluja, koska TE-palveluja on siirretty verkkoon. Verkossa tapahtuva asiointi voi aiheuttaa sen, että asiakkaita on vaikea tavoittaa henkilökohtaisesti. Sähköisen palvelun myötä asiakkaiden ohjautuminen TE-palveluihin on vaikeutunut, ja he tarvitsevat paljon tukea päästäkseen työnhakijaksi.” (Karjalainen ym. 2019, 50.)

Työttömät toivoisivat henkilökohtaisempaa palvelua TE-toimistojen virkailijoilta, mutta tätä ei ole helppo saada. Nykyisillä resursseilla henkilökohtaisen palvelun vaatimukseen ei pystytä vastaamaan. Työ- ja elinkeinoministeriö ohjaa TE-toimistojen toimintaa eduskuntapäätösten kautta ja politiikan suunnan muutokset näkyvät panostusten ja resurssien muutoksina TE-toimistojen työskentelyssä. Viimeisin muutos palvelumallissa ovat 2017 käyttöön otetut kolmen kuukauden välein toistuvat puhelimitse tai kasvokkain tapahtuvat neuvottelut ja työllistymissuunnitelman päivitykset virkailijoiden kanssa.

Etenkin ikääntyvät työnhakijat, jotka ehkä eivät ole niin tottuneita toimimaan verkkoon siirtyneiden palvelujen kanssa tarvitsisivat räätälöidympää tukea työttömyyden pitkittyessä. (Pääkkönen 2020, 123–125.)

### **Työttömien toimeentulo**

Pitkittynyt työttömyys aiheuttaa usein toimeentulon vaikeuksia, lisää velkaantumisogelmia ja tuo vaikeuksia arjessa selviytymiseen (Kestilä & Karvonen 2018, 143). Pitkään työttömänä olleen toimeentulo muodostuu työmarkkinatuesta, toimeentulotuesta, mahdollisesta ehkäisevästä ja täydentävästä toimeentulotuesta. Tukien moninaisuus lisää sosiaalityön palvelutarvetta. Työtä asiakkaan kanssa tekevät sekä kuntien työllisyyspalveluiden ja valtion TE-palveluiden henkilöt. (Karjalainen ym. 2019, 50.)

Työttömistä noin kolmannes elää minimibudjetilla eli köyhissä talouksissa (Mukkila ym. 2017, 5). Aktiivisuusveloitteet sekä työttömyysturvan sanktiointi vaikuttavat heidän sosiaaliseen kanssakäymiseensä, päivittäiseen jaksamiseensa ja heidän mahdollisuuksiinsa käyttää palveluja. (Hannikainen & Saikku 2019, 154.)

Työttömillä aikuissosiaalityön asiakkailla toimeentulovaikeudet ovat merkittävä haaste. Toimeentulo muodostuu useasta lähteestä, ja asiakkaat kokevat tukien hakemisen usein mutkikkaaksi. Työnhakijan toimeentuloa ja mahdollisuuksia palata työmarkkinoille turvataan työttömyysturvalaissa säädetyllä työttömyyspäivärahalla ja työmarkkinatuella. Työmarkkinatukea saavan tulee olla työmarkkinoiden käytettävissä ja hänen tulee osoittaa aktiivisuutensa TE-palveluiden asiantuntijan kanssa sovitun aktivointisuunnitelman mukaisesti, esimerkiksi osallistumalla kuntouttavaan työtoimintaan (Työttömyysturvalaki. 1290/2002, 3 §).

Työttömälle voidaan maksaa toimeentulotukea. Saadakseen toimeentulotukea, tulee työttömän kuitenkin olla ilmoittautunut TE-palveluihin työttömäksi työnhakijaksi. Toimeentulotukea haetaan Kelasta, joka ratkaisee asiakkaan oikeuden perustoimeentulotukeen. Toimeentulotukea haettaessa on haettava muut etuudet ensin, koska se on nk. viimesijainen etuus. Täydentävä ja ehkäisevä toimeentulotuki kuuluvat kuntien vastuulle. Täydentävää toimeentulotukea voidaan maksaa joitakin erityismenoja varten.

Kunta voi täydentävän toimeentulotuen lisäksi myöntää ehkäisevää toimeentulotukea poikkeustilanteissa, joissa Kansaneläkelaitos ei pysty palvelemaan, mutta henkilölle on turvattava kiireellinen ja välttämätön apu. Tällaisissa tilanteissa kunta voi myöntää ehkäisevää toimeentulotukea myös ilman, että asiakkaan oikeutta perustoimeentulotukeen arvioitu ja ratkaistu. (Laki toimeentulotuesta 1412/1997.)

## 2.2 Ikääntyvien työllisyyden vertailua Pohjoismaissa

Vuoden 2018 tilastoissa TE-toimistoihin oli Suomessa ilmoittautunut noin 245 000 työnhakijaa. Ikäryhmittäin tarkasteltuna Suomessa 55–64-vuotiaista merkittävästi pienempi osa käy töissä kuin muissa Pohjoismaissa. Työllisyysaste tarkoittaa työllisten prosenttiosuutta samanikäisestä väestöstä (Tilastokeskus). Seuraavassa taulukossa tilanne kuvattuna on Euroopan unionin tilastotoimiston tietojen mukaan (Alatalo ym. 2019, 8).

<b>Maa</b>	<b>55–64-vuotiaiden työllisyysaste %</b>
Islanti	83,9
Ruotsi	76,4
Norja	71,9
Tanska	68,9
Suomi	62,5

Taulukko 1. Työllisyysaste 55–64-vuotiaiden ikäryhmässä (Lähde: Eurostat)

Ruotsin osalta luvuissa vaikuttanee se, että siellä tehdään paljon osa-aikatöitä ja ikääntyneitä ruotsalaisia työntekijöitä suojaa siellä käytössä oleva irtisanomisjärjestys (Pääkkönen 2020, 12). Osa-aikatöiden yleisyyteen voi vaikuttaa se, että Ruotsin palkkojen sopimujärjestelmää pidetään joustavampana kuin Suomen sopimujärjestelmää (Alatalo ym. 2019, 14).

## 2.3 Omakohtaiset kokemukset työttömäksi jäämisestä

Olen omakohtaisestikin kokenut, miltä tuntuu jäädä työttömäksi pitkän työuran jälkeen ja kuinka vaikeaa takaisin työelämään pääseminen saattaa olla. Jäin yli 20 vuotta pitkän, yhtäjaksoisena kestäneen ICT-insinöörin työuran jälkeen työttömäksi lokakuussa 2014 ja työtilanteen it-puolella ollessa silloin heikohko, en onnistunut työllistymään alalle takaisin. Lukuisten epäonnistuneiden työnhakuyritysten seurauksena koin

voimakasta arvottomuuden tunnetta ja masennuin. Onnistuin kuitenkin saamaan apua tilanteeseeni. Kokenut yleislääkäri ymmärsi ohjata minua ottamaan yhteyttä Mielenterveysseuran kriisikeskukseen ja TE-palveluiden ammatinvalintapsykologiin.

Mielenterveysseuran kriisikeskuksessa kävin terapeutin kanssa läpi kokemuksiani työttömäksi jäämisestä ja irtisanotuksi tulemisesta. Nämä terapiakeskustelut lisäsivät itse-tuntemustani, auttoivat minua hyväksymään tapahtuneen ja pääsemään yli pettymyksestä, arvottomuuden tunteista sekä kelpaamattomuuden kokemuksista, joita irtisanominen oli minulle tuonut.

Ammatinvalintapsykologin kanssa keskustellessa heräsi ajatus ammatin vaihtamisesta, ja persoonallisuustestien jälkeen aloitin työkokeilun kehitysvammaisten ryhmäkodissa Salossa, tarkoituksena tutustua lähihoitajan työhön kehitysvamma-alalla. Työkokeilu oli minulle hyvin positiivinen kokemus ja sain sitä kautta myös tärkeitä onnistumisen kokemuksia ja rohkeutta oman persoonan kehittämiseen. Työkokeilun seurauksena aloitin opiskelut lähihoitajaksi ja heti valmistumiseni jälkeen sain vakituisen työn lähihoitajana. Nämä henkilökohtaiset kokemukset omasta työttömyysajasta olivatkin yksi tärkeistä syistä opinnäytetyöni aihevalinnassa.

## 2.4 Työllisyystavoite osana hallitusohjelmaa

Nykyisen hallituksen talous- ja työllisyyspolitiikan tavoitteena on, että normaalin kansainvälisen ja siitä heijastuvan kotimaisen talouskehityksen oloissa työllisyysaste saavuttaa 75 prosentin tason 15–64-vuotiaiden ikäryhmässä vuonna 2023 (pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 2019, 16). Tämän tavoitteen saavuttamisessa ikääntyvien työnhakijoiden työllistymisedellytysten parantaminen on erittäin tärkeää. Hallitusohjelman mukaan suurin potentiaali työllisyyden kasvuun on niissä ryhmissä, joissa työllisyys on nyt matalaa. Näitä ovat ikääntyneet työnhakijat, pelkän peruskoulutuksen varassa olevat, osatyökykyiset, vammaiset ja osa maahanmuuttajista. (pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 2019, 16.)

## Työllistymiseen liittyvät keinot hallitusohjelmassa

Työllisyystavoitteen saavuttamiseen tarvitaan monia uudistuksia ja keinoja. Hallitusohjelmassa uusina keinoina mainitaan kuntien työllisyyspalveluiden välinen yhteistyö, työttömyyden alun palveluiden parempi yksilöinti ja ura- ja ohjauspalveluiden kehittäminen. Hallituksen tavoitteena on nostaa vaikeasti työllistyvien osatyökykyisten, vammaisten, pitkäaikaistyöttömien ja maahanmuuttajien palkkatuen enimmäismäärää. Konkreettisenä toimena mainitaan, että kolmannen sektorin palkkatuesta poistetaan työllistämistä estävä 4 000 henkilötyövuoden rajoite. (pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 2019, 131–132.)

Osana hallitusohjelmaa on suunniteltu työllisyyden kuntakokeiluja, joissa lisättäisiin kuntien osuutta alueellisten työllisyyspalveluiden tuottajana. Alun perin näiden kuntakokeilujen oli tarkoitus alkaa keväällä 2020, mutta tätä kirjoitettaessa on maailmaa kohdannut koronaepidemia siirtänyt kuntakokeilujen aloituksen todennäköisesti kevääseen 2021. Kuntakokeilussa valtion TE-palveluiden henkilöstöä siirtyy kuntien työllisyyspalveluiden työnjohdon alaisuuteen, tällä tavoitellaan yhteistyön lisäämistä kunnan ja valtion asiantuntijoiden välisessä työskentelyssä. Kuntien vastuulle tulee siirtymään kaikkien työttömien palveluista vastaaminen ansiopäivärahaa saavia lukuun ottamatta. Lisäksi kohderyhmään kuuluvat kaikki alle 30-vuotiaat työnhakijat ja kaikki maahanmuuttajat. Valtakunnallisesti kokeilussa on tätä kirjoitettaessa mukana 90 kuntaa eri puolilta Suomea ja noin 200 000 työtöntä työnhakijaa siirtyisi TE-toimistoilta kuntien vastuulle. Kuntakokeilujen on tarkoitus kestää vuoden 2022 loppuun saakka. (Isotalo & Nikula 2020.)

Paikallisesti Salon kaupunki osallistuu kuntakokeiluun yhdessä Marttilan kunnan kanssa ja varaa 264 000 euroa määräaikaisten työntekijöiden palkkoihin (Käiväräinen 2020). Opinnäytetyön työstämisen yhteydessä olen päässyt keskustelemaan Salon kaupungin työllisyyspalveluiden johtajan Minna Virran ja VOIMA-hankkeen projektipäällikkö Salla Seppälän kanssa. He ovat kertoneet, että TE-toimistosta siirtyvän henkilöstön lisäksi Salon kaupunki palkkaa uusia työntekijöitä asiakaskohderyhmän ohjaukseen. Taustalla on ns. omavalmentajamalli, jossa työnhakijoilla on oma vastuuvirkailija. Mallissa panostetaan henkilökohtaiseen ohjaukseen sekä aktivoivaan työotteeseen. (Seppälä & Virta 2019, Salon kaupunki työllisyyspalvelut.)

## 3 IKÄÄNTYVIEN TYÖNHAKIJOIDEN TYÖLLISTYMISEEN VAIKUTTAMINEN

Ikääntyvien työnhakijoiden työllistymisellä on vaikutuksia työnhakijalle ja myös yhteiskunnallisesti. Työllisyyden kasvu parantaa yksilön toimeentuloa, tuo parempaa eläkettä, lisää hänen tyytyväisyyttään omaan elämäänsä ja parantaa elämänlaatua. Yhteiskunnalle hyötyä tulee matalampien sosiaaliturvamenojen, korkeamman koulutuksen ja suurempien verotulojen kautta. Tutkimusten mukaan vaikeus työllistyä uudelleen työttömyyden kohdatessa on ikääntyvien työnhakijoiden työttömyyden merkittävin tekijä (Bauknecht & Cebulla 2016, 134–139).

### 3.1 Ikääntyneiden työnhakijoiden osaamiseen ja työkykyyn vaikuttaminen

Ikääntyvien työnhakijoiden työllistämisessä keskeisiä asioita on osaaminen. Ammatillisen osaamisen lisäksi on osattava toimia jatkuvasti muuttuvassa digitaalisessa ympäristössä ja sosiaalisessa mediassa. Henkilön on oltava avoin muutoksille, hänen tulee osata toimia ryhmissä sopia ja neuvotella. Hänen tulee olla valmis kouluttautumaan, tarvittaessa olisi löydettävä valmiutta myös ammatin vaihtamiseen. Työelämän muutokset edellyttävät jatkuvaa oppimista, joka ei tapahdu enää vain perinteisesti perus- ja jatkokoulutuksessa (Lankila & Seppänen-Järvelä 2019, 16). Tämä tarkoittaa, että työnhakijoilla on oltava korkea motivaatio työllistymiseen.

Ikääntyneiden työnhakijoiden osaamiseen voidaan vaikuttaa erilaisilla kohdennetuilla koulutuksilla ja kursseilla. Niiden avulla ikääntyneiden koulutustaso voidaan saada kohenemaan. Ammatista toiseen siirtymisessä auttaa henkilön koulutus: mitä korkeampi koulutus henkilöllä on, sitä suurempi valmius hänellä näyttää olevan myös uudelleen kouluttautumiseen. Huolehtimalla työnhakijoiden koulutuksesta lisätään heidän valmiuksiansa työskennellä erilaisissa ja muuttuvissa ammateissa. Ammatin vaihtamiseen ja ammatilliseen siirtymiseen tukevien koulutusratkaisujen tulee olla joustavia ja tarjota mahdollisuus jatkuvaan oppimiseen, esim. kesken jääneen tutkinnon suorittamiseen tarjoamalla mahdollisuus suorittaa puuttuva tutkinnon osa työllistymiskoulutuksella. (Busk ym. 2020, 117.)

## **Ikään liittyvät työkykytekijät**

Rekrytointipäätöksiin vaikuttavat työnhakijan ammatillisen osaamisen ajantasaisuuden lisäksi terveydentila sekä fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen työkyky - myös näiden tekijöiden ajatellaan olevan ikääntyneillä työnhakijoilla usein heikompia kuin nuoremmilla. Ikääntyneitä pelätään, koska ajatellaan, että heille kertyy paljon sairaspöissaoloja. Ikääntyneiden joukossa on kuitenkin monenlaisia ihmisiä, myös niitä, jotka pitävät kunnostaan ja työkyvystään hyvää huolta (Pääkkönen 2020, 81–82). Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometri ei tue käsityksiä, joiden mukaan ikääntymisellä ja työkyvyn heikkenemisellä olisi yhteys. Työolobarometrin mukaan vanhempien työntekijöiden työkyky on parantunut 2000-luvun alusta. Kokemukset työn kuormittavuudesta 55–64-vuotiailla ovat vähentyneet. Heistä 37 prosenttia koki työnsä fyysisesti raskaaksi vuonna 2018, kun vuonna 2002 vastaava osuus oli 43 prosenttia (Lyly-Yrjänäinen 2019, 107).

”Työkyvyllä tarkoitetaan työelämässä olevien henkilöiden fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä suhteessa työn vaatimuksiin.

- Fyysisellä kunnolla tarkoitetaan liikunta- sekä hengitys- ja verenkiertoelinten toimintakykyä. Liikuntaelimiä ovat lihakset, nivelet ja luusto.
- Psyykkisen työkyvyn osatekijöitä ovat yksilön kyvyt ja taidot, motivaatio, viireys ja energia, tunne-elämän tasapaino, minäkäsitys ja sosiaaliset taidot.
- Sosiaalisella työkyvyllä tarkoitetaan taitoa omaksua työrooli ja muokata sitä, kykyä avoimeen vuorovaikutukseen ja toisten tukemiseen sekä sitoutumista työpaikan arvoihin ja normeihin.

Hyvä fyysinen kunto auttaa selviytymään myös henkisestä kuormittumisesta työssä.” (Suomen Riskienhallintayhdistys).

Työnantajien kannattaa panostaa ikääntyneiden työntekijöiden fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työkyvyn kohentamiseen. Näitä tarpeita voidaan tukea käyttämällä Kelan valmennuksia tai kuntoutusta. Tällaisia työelämän ulkopuolella oleville ikääntyneille muokattavissa olevia kuntoutuksia ovat ammatillinen kuntoutuspalvelus ja työllistymistä tukeva ammatillinen kuntoutus (TEAK) (Lankila & Seppänen-Järvelä 2019, 17–18.)

## **Ikään liittyvät kohtaanto-ongelmat**

Monilla alueilla maassamme esiintyy rakenteellista työttömyyttä, johon vaikuttaminen on vaikeaa. Rakenteellinen työttömyys ilmenee usein työn alueellisena ja/tai ammatillisena kohtaanto-ongelmana. Alueellisella kohtaanto-ongelmalla tarkoitetaan sitä, että työttömät henkilöt asuvat etäällä avoimista työpaikoista. Ammatillisella kohtaanto-ongelmalla tarkoitetaan sitä, että hiipuvilta aloilta työttömiksi jääneillä henkilöillä ei ole kasvavilla aloilla tarvittavaa osaamista, joten heidän uudelleen työllistymisensä on vaikeaa. Tällaisen rakenteellisen työttömyyden ja kohtaanto-ongelmien vähentämiseksi täytyy tehdä muutoksia, kuten parantaa työnteon kannustimia, lisätä uudelleen koulutautumista ja alueellista liikkuvuutta. (Busk ym. 2020, 23–24.)

Alueellisessa liikkuvuudessa koulutuksella on huomattu olevan merkitystä. Tutkimusten mukaan korkeammin koulutetut ovat valmiimpia alueelliseen liikkuvuuteen ja pitkiin päivittäisiin työmatkoihin (Kurvinen ym. 2019, 111). Mielestäni tässä on merkitystä muiden tekijöiden lisäksi myös työn sisällöllä ja mielekkyydellä. Korkeammin koulutetut ovat valmiita pidempiin työmatkoihin, jos voivat hyödyntää työssä omaa koulutustaan. He arvostavat työssä sisältöä ja sen vastaavuutta omaan koulutukseen. Myös korkeampaa koulutusta vaativien tehtävien paremmat ansiot madaltavat kynnystä pidempiin työmatkoihin.

Ammatillinen kohtaanto-ongelma näkyy monilla naisvaltaisilla aloilla työvoimapulana. Hoito- ja sosiaalialalle koulutetaan tällä hetkellä liian vähän työntekijöitä alan tarpeeseen nähden. Kun osaavista työntekijöistä on pulaa pitää työnantajienkin ymmärtää, että työnhaun asetelma muuttuu ja työntekijä ja työnantaja arvioivat toisiaan. Työvoimapulasta kärsivillä aloilla ei ole varaa ikäsyrrintään. Ikäsyrrintää kokevan ja huonosti työllistävillä aloilla olevan työntekijän kannattaisikin miettiä alanvaihtoa ja uudelleen koulutautumista esimerkiksi hoitoalalle, jos hänellä on siihen motivaatiota ja taipumusta. (Pääkkönen 2020, 132.)

### **3.2 Työnantajien näkökulmien huomiointi ikääntyvien työllistämisessä**

Työ- ja elinkeinoministeriön 2019 teettämässä pitkäaikaistyöttömissä on työvoimapotentiaalia tutkimuksessa työnantajille tehdyn kyselyn pohjalta rekrytointitilanteessa vaikuttavat osaaminen ja henkilökohtaiset ominaisuudet. Etenkin pitkäaikaistyöttömiä



palkanneiden yritysten näkökulmista tärkeitä tekijöitä olivat: korkea motivaatio, asenne työhön sekä halu ja kyky oppia uutta. Nämä olivat jopa tärkeämpiä kuin ammatillinen osaaminen. (Kurvinen ym. 2019, 41.)

Yritykset epäröivät palkata pitkäaikaistyöttömiä. Eniten epäröintiä aiheuttavat pelko pitkäaikaistyöttömien terveydestä, työkyvystä, poissaoloista ja tuottamattomuudesta. Pitkäaikaistyöttömiä palkanneista työnantajista yli kaksi kolmasosa oli epäröinyt heidän palkkaamistaan (Kurvinen ym. 2019, 41). Epäröintiä voitaisiin vähentää lisäämällä yritysten tietämystä tarjolla olevista joustoista ja TE-toimiston tukimuodoista. Pienissä yrityksissä varsinkin oli tietämättömyyttä saatavissa olevista tuista ja mahdollisista joustoista. Tärkeinä tukina yritykset pitivät TE-toimiston myöntämää palkkatukea, työkokeilua, oppisopimusta ja työttömien uudelleen koulutusta. Yritykset eivät kuitenkaan olleet itse halukkaita kouluttamaan pitkäaikaistyöttömiä. Joustoista kysyttäessä mahdollisuus palkata pitkäaikaistyötön määräaikaiseen työsuhteeseen oli suurelle osalle tuntematon. (Kurvinen ym. 2019, 41–42.)

Työnantajat palkkaavat pitkäaikaistyöttömiä harvoin ja tämä aiheuttaa osaamattomuutta hyödyntää palkkaukseen saatavilla olevia joustoja tehokkaasti. Yritykset pitävät kaikkein tärkeimpänä tukimuotona TE-toimiston myöntämää palkkatukea, mutta kokevat sen monimutkaisena. Sähköistä hakemista pidetään monimutkaisesti toteutettuna, korvausten maksamisessa koetaan olevan viivästyksiä ja hakuajat ovat yritysten mielestä liian pitkiä. Erityisesti pienille yrityksille palkkatuen hakeminen voi olla hankalaa, jos yrityksellä ei ole erikseen henkilöstöä hoitamaan tällaisia tehtäviä (Kurvinen ym. 2019, 108).

Työkokeilua yritykset pitävät myös tärkeänä palkkaamisen väylänä. Sen avulla voidaan tehokkaasti madaltaa palkkaamisen kynnystä pitkäänkin pois työelämästä olleen henkilön kohdalla. Työkokeilua pidetään hyvänä mahdollisuutena tutustua työntekijään ja arvioida hänen potentiaaliaan (Kurvinen ym. 2019, 108). Työnhakijoiden keskuudessa työkokeilu on kuitenkin aliarvostettu väylä työllistymiseen, ja sen houkuttelevuutta kannattaisi lisätä parantamalla sen taloudellista houkuttelevuutta. (Kurvinen ym. 2019, 108.)

### 3.3 Ikään liittyvä syrjintä työnhakutilanteessa

Ikääntyvä työnhakija kohtaa valitettavasti työnhakutilanteessa myös syrjintää. Osa työnantajista saattaa ajatella, että ikääntynyt työnhakija ei opi uusia asioita samalla tavoin kuin nuoremmat. Aivotutkimus ei kuitenkaan tue tätä ennakkoluuloa. Aivotutkimuksen mukaan kokemus tuo työnhakijalle etua aikaisemmin opittuihin asioihin liittyvän tiedon yhdistämisessä (Pääkkönen 2020, 76). Kokeneempi ja ikääntynyt työnhakija voisi siis menestyä hyvin asiantuntijatehtävissä. Asiakastilanteissa ikääntynyt voi onnistua laajemman sanavarastonsa ansioista. Asiakas ei aina tiedä, mitä palvelua tai tuotetta hän tarvitsee, vaan kuvailee tarvettaan muutamalla sanalla. Tässä tilanteessa kokenut ja iäkkäämpi työntekijä osaa sijoittaa tarpeen laajaan kokemukseensa ja yhdistää asioita aikaisempaan osaamiseensa, osaten ehdottaa asiakkaalle juuri mitä hän haluaa. (Pääkkönen 2020, 77.)

Yritykset ja työnantajat tahtoisivat kitkeä ikään liittyvää syrjintää. Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n syksyllä 2018 käynnistämän *Työ ei syrji*-kampanjan kautta haastettiin yrityksiä luomaan aidosti yhdenvertaista työkuilttuuria. Kampanjaan lähti mukaan yli 400 yritystä, jotka yhdessä työllistävät yli 400 000 palkansaajaa. Kampanjan iskulauseena oli: ”Työtä ei kiinnosta uskontomme, kenen kanssa jaamme elämämme tai minkä ikäisiä olemme. Sitä kiinnostaa, tuleeko se tehdyksi.” (Pääkkönen 2020, 127–128). EK sai kampanjasta positiivista palautetta ja sen seurauksena monissa yrityksissä alettiin pannaostaa ikääntyviin työntekijöihin ja käynnistettiin nk. anonyymeja-rekrytointikampanjoita, joissa ei kysytä nimeä, ikää eikä sukupuolta. Merkittävin näihin kampanjoihin pannaostanut yritys oli S-ryhmä, joka on Suomen suurin yksityisen puolen työnantaja. S-ryhmä kokeili kampanjaa asiantuntijajaksikössään, sai siitä positiivista yrityskuvaa ja hyviä kokemuksia, joten he ovatkin päättäneet jatkaa kampanjaa myös muissa yksiköissään. (Pääkkönen 2020, 128.)

Työ ja elinkeinoministeriön 2019 teettämässä tutkimuksessa pitkäaikaistyöttömistä ehdotetaan asenteisiin vaikuttamista ja taloudellisia kompensatioita madaltamaan ikääntyvien työnhakijoiden palkkaamiskynnystä. Asenteellisia tekijöitä voidaan loiventaa positiivisia esimerkkejä esiintuomalla ja mielipiteisiin vaikuttamalla. Näitä asenteellisia tekijöitä on olemassa, koska tutkimuksen mukaan jo 45-vuotiaat kokevat ikäsyrjintää. Tilanteessa, jossa työnantajat näkevät ikääntyneet työnhakijat taloudellisena riskinä, ratkaisuina toimisivat erilaiset taloudelliset kompensatiot, kuten ikääntyneen työttömän

työntekijän palkkaamiseen yhdistettävä alennettu työnantajan eläkemaksu tai työntekijän sairausajan palkan kompensatio (Kurvinen ym. 2019, 104).

Poliittisella päätöksenteolla voidaan vaikuttaa ikääntyvien työnhakijoiden kohtaamaan syrjintään työmarkkinoilla. Pätkiä & potkuja, Naisten kohtaama ikäsyrjintä työelämässä-kirjassaan yhteiskuntatieteiden maisteri Sirpa Pääkkönen selvitti erityisesti naisten kohtaamaa ikäsyrjintää työmarkkinoilla. Kirjoittamisen yhteydessä hän lähetti kyselyn kahdeksalle eduskuntapuolueelle pyytäen vastauksia naisten kokemaan ikäsyrjintään. Kaikki puolueet olivat halukkaita vaikuttamaan ikäsyrjintään, joten poliittista tahtoa asiaan löytyy. (Pääkkönen 2020, 134.)

Julkisissa keskusteluissa toistuu näkemys, että saavuttaakseen 75 % työllisyystavoitteen ja sitä suuremmatkin työllisyystavoitteet Suomella ei ole varaa menettää osaavien ihmisten työpanosta. Korkealla työllisyydellä voidaan ylläpitää toimivaa hyvinvointivaltioita. Ikäsyrjinnän ehkäisy ja siihen vaikuttaminen onkin koko yhteiskunnan etu (Pääkkönen 2020, 150).

### 3.4 Ikääntyvien työhakijojen palveluista Salossa

Salon kaupunki on määritellyt työllisyyspalvelujen tehtäviksi lakisääteisten tehtävien lisäksi laajasti työllisyyden ja työkyvyn edistämisen niiden henkilöiden osalta, joita uhkaa työttömyyden pitkittyminen. Ensisijaisena kohderyhmänä on monialaista tukea työllistymiseensä tarvitsevat, kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat ja pitkään työttömänä olleet, erityisesti yli 300 päivää työmarkkinatukea saaneet, osatyökykyiset, terveysongelmaiset ja maahanmuuttajat. (Salon kaupunki 2019, 7.)

Salossa hyväksyttiin vuonna 2018 uusi kaupunkistrategia 2026, jossa painottuvat sujuvat prosessit, aktiivinen yrittäjyys, luova edelläkävijä ja osaava henkilöstö. Työttömien kuntalaisten palveluiden kehittämisessä korostetaan sujuvia prosesseja ja asiakaslähtöisiä toimintatapoja. Aktiivista yrittäjyyttä tuetaan varmistamalla työnhakijoiden joustavat siirtymät avoimille työmarkkinoille. Strategiassa nostetaan esille myös tarve henkilöstön alati uudistuva osaaminen ja heidän positiivinen asennoitumisensa asiakastyöhön ja toimintojen toteuttamiseen. Salossa onkin pyritty aktiivisesti asiakaslähtöiseen työllisyydenhoitoon. Yhteistyötä eri toimijatahojen kanssa on tehty jo vuosia ja se jatkuu edelleen. (Salon kaupunki 2019, 2–7.)

Asiakkaan tilanteen edellyttämä yhteistyö on tullut sujuvammaksi, kun TE-palvelut, Kelan kuntoutus ja A-klinikka ovat siirtäneet toimintansa saman katon alle työllisyyspalveluiden kanssa. Yhteistyötä tehdään tarvittaessa myös erikoissairaanhoidon, oppilaitosten, kriminaalihuollon ja eri palvelujentuottajien kanssa.

Työllisyyspalveluissa toiminta perustuu voimakkaasti hankkeisiin. Voima-työllisyys-hankkeessa Euroopan Sosiaalirahaston (ESR) rahoituksen avulla on kehitetty matalan kynnyksen ohjausmalli aikuisten ja erityisesti ikääntyvien työttömien työnhakijoiden ohjaamiseksi avoimille työmarkkinoille. Tätä toimintaa tukemaan kaupunki on avannut Voimala 2.0-työelämäpalvelupisteeseen keskustassa olevan kirjaston yhteyteen. Palvelupisteessä on oma kahvila, joka toimii myös kuntouttavan työtoiminnan catering-työpajana. (Seppälä 2019, Salon kaupunki.)

Vuoden 2019 aikana on kehitetty etenkin Voimala 2.0-palvelupisteeseen toimintaa. Tiedottamisen, markkinoinnin ja sosiaalisen median hyödyntämisen kautta palvelupisteeseen asiakasmäärät on saatu nousemaan ja kaupunkilaisten tietoisuus sen palveluista on kasvanut. Palvelupisteessä on oma aulavastaava, joka toivottaa kävijät tervetulleiksi ja opastaa tarvittaessa. Palvelusteessä päivystävät eri alojen (Kela, sosiaalipalvelut, etsivä nuorisotyö, Elämänlaatu ry velkaneuvoja) asiantuntijat ennalta suunnitellun ohjelman mukaisesti. Voimalan näkyvyys on huomioitu myös Lounais-Suomen alueuutisten lähetyksissä. (Seppälä 2019, Salon kaupunki.)

Voima-hankkeen yhteydessä asiakkaille on järjestetty työelämävalmiuksien kohottamiseen tähtääviä ryhmäkoulutuksia ja heille voidaan myös ostaa lisäkoulutuksia. Työllisyyspalveluiden työllistämistiimi järjestää koulutuksia ja pyrkii sijoittamaan koulutusten jälkeen sopivia työnhakijoita palkkatuen avulla alueen yrityksiin ja kaupungin yksiköihin. Sijoittamista tehdään työnhakijalähtöisesti haastattelemalla hakija ja etsitään hänelle sopiva paikka. (Seppälä 2019, Salon kaupunki.)

Työllisyyspalveluiden johtajan Minna Virran mukaan vuoden 2020 toiminnan painopisteitä ovat työllisyyden kuntakokeiluun mukaan pääsyn lisäksi Voima – työllisyys-hankkeen jatkaminen ja kohtaanto – ongelman työstäminen. Virta toteaa haastattelussa, että on selvästi nähtävissä ikääntyvien työnhakijoiden (yli 55-vuotiaat) työkyvyn heikentymistä ja tämä vaikeuttaa heidän työllistymistään huomattavasti. Pyritään myös vähentämään työmarkkinatukea saavien määrää voimakkaasti, jotta saataisiin kunnan maksusuutta pienennettyä. (Virta 2019, Salon kaupunki.)

## 4 TUTKIMUSASETELMAN KUVAAMINEN

### 4.1 Tutkimuskysymys

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä oli kartoittaa ikääntyvien, yli 55-vuotiaiden työnhakijoiden työllistymisen esteitä työnhakijoiden ja työnantajayritysten näkökulmista. Työnantajakohderyhmänä olivat Salon kaupungin yli 10 henkeä työllistävät yritykset. Näkökulmia selvitettiin tausta- ja teemakysymysten sekä avoimien kysymysten avulla.

Taustakysymysten tavoitteena oli selvittää työnhakijoiden ja työnantajayritysten yleisiä asioita kuten työnhakijoiden ikää, sukupuolta, koulutustasoa, koulutusala ja tilannetta työmarkkinoilla. Työnantajayritysten taustakysymyksissä kysyttiin yrityksen kokoa, toimialaa, työntekijöiden ikärakennetta ja sukupuolijakaumaa.

Työnhakijoiden teemakysymyksillä haettiin tietoa kohderyhmäläisten elämäntilanteesta, käsityksistä omasta työkyvystään, osaamisestaan tällä hetkellä, työnhaun tilanteesta ja luonteesta sekä työllistymismahdollisuuksiin liittyviä asioita. Heiltä kysyttiin myös työelämään liittyviä kokemuksia, joilla haluttiin tietoa motivaatiosta työllistymiseen sekä mahdolliseen uudelleen kouluttautumiseen. Tietoa haluttiin myös mahdollisista työnantajien ennakoasenteista. Lopuksi työnhakijoiden mielipidettä ja ajatuksia kartoitettiin avoimilla tekstikysymyksillä, joissa kysyttiin millaisia toiveita heillä, olisi ikääntyneenä työnhakijana työnantajia kohtaan ja millaisena he näkevät lähitulevaisuuden työnhakijana Salossa.

Työnantajien teemakysymyksillä tavoiteltiin tietoa rekrytointikanavien käytöstä työntekijöitä etsittäessä, vaikeuksista työvoiman saatavuudesta eri tilanteissa, TE-toimiston tai muiden palvelujen käytön aktiivisuudesta ja yrityksen tavoista kouluttaa uusia työntekijöitä. Lisäksi työnantajilta tavoiteltiin tietoa heidän näkemyksistään ja mahdollisista ennakoasenteista pitkään työttöminä olleita yli 55-vuotiaita työnhakijoita kohtaan. Lisäksi ajatuksia mahdollisista työehtoihin liittyviin helpotuksiin tiedusteltiin kysymyksissä. Avoimia tekstikysymyksillä tavoiteltiin tietoa, kuinka tietoisia yrityksissä ollaan erilaisista, jo saatavilla olevista eduista koskien ikääntyneiden (yli 55-vuotiaat) työntekijöiden työllistämistä ja millaisena yritykset näkevät lähitulevaisuuden työnantajana Salossa.

Teemakysymysten teemat valikoituivat kappaleiden 2 ja 3 teoriapohjan perusteella. Kysymysten vaihtoehtoisissa hyödynnettiin 5-portaista Rensis Likertin (1932) kehittämää Likert-asteikkoa, jonka avulla voidaan järjestää vastaajat samanmielisyyden määrän mukaan. Asteikon etuna on, että se auttaa saamaan vähemmän kirjavia vastauksia, joita voidaan jatkokäsitellä, analysoida ja luokitella tietokoneilla sekä ohjelmilla. (Hirsijärvi ym. 2018, 201.)

Kohderyhmille lähetettiin sähköpostilla kutsuja vastata omien, linkin kautta saatavilla olevien, verkkopohjaisten kyselylomakkeiden kysymyksiin. Kyselylomakkeet ovat opinnäytetyön liitteessä 2 Kysymysten laadinnassa on käytetty Webropol-ohjelmaa.

#### 4.2 Kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimus

Tutkimuksen tutkimusote voi olla määrällinen eli kvantitatiivinen tai laadullinen eli kvalitatiivinen. Se, kumpi lähestymistapa sopii paremmin, riippuu tutkimusongelmasta. Tutkimusotteita voidaan hyödyntää myös yhdessä tutkimuksen tarkoituksen mukaan. (Heikkilä 2014, 14–15.)

Kvantitatiivista tutkimusta nimitetään myös tilastolliseksi tutkimukseksi. Sen avulla tutkitaan lukumääriä ja prosenttiosuuksia. Tutkimusmenetelmä edellyttää riittävän suurta ja edustavaa otosta. Kvantitatiivinen tutkimus voi auttaa luomaan vertailtavia ryhmiä myöhemmää kvalitatiivista vaihetta varten. (Hirsijärvi ym. 2018, 164.)

Kvalitatiivinen tutkimus on usein käytössä, kun halutaan hakea vastauksia ihmisen toimintaan ja ymmärtää käyttäytymisen syitä. Siinä rajoitutaan pienempään ryhmään ja edustajat valitaan harkinnanvaraisesti. (Heikkilä 2014, 15.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa kysymysten laadintaan tulee panostaa huolellisemmin. Sen lähtökohdiana on vastausten monipuolinen ja yksilökohtainen tarkastelu. Teemakysymysten käyttö antaa mahdollisuuden kysymysten laadulliseen suunnitteluun ja siihen, että vastaajien mielipiteet tulevat esille. (Hirsijärvi ym. 2018, 164.)

Tutkimuksella on aina tarkoitus ja tehtävä, joka ohjaa tutkimusstrategian valintaa. Tarkoitusta luonnehditaan yleensä piirteiden perusteella. Tutkimus voi olla kartoittava, selittävä, kuvaileva tai ennustava. Tutkimukseen voi sisältyä useampiakin tarkoituksia tai se voi muuttua tutkimuksen edetessä. (Hirsijärvi ym. 2018, 137–138.)

### 4.3 Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä on käytetty sekä laadullista eli kvalitatiivista että määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusmenetelmää kysymysten asettelun mukaan. Kohderyhmille lähetettiin internetkysely, joka sisälsi taustakysymyksiä vastaajien luokitteluun ja teemakysymyksiä tarkempien näkökulmien selvittämiseksi.

Kvantitatiivisia taustakysymyksiä käytettiin tiedon ja vastaajien luokitteluun sekä ryhmitelyyn. Teemakysymyksiä käytettiin kvalitatiivisessa vaiheessa ja niiden tavoitteena oli selvittää vastaajien mielipiteitä, käsityksiä ja analysoida tietoa tarkemmin.

Kysymysten suunnittelussa tehtiin yhteistyötä Salon kaupungin työllisyyspalveluiden ja Yrityssalo Oy:n työntekijöiden kanssa. Opinnäytetyön tekijän suunniteltua kysymykset ne lähetettiin kommentoitaviksi tilaajaosapuolille. Työllisyyspalveluiden työntekijät osallistuivat työnhakijoiden kysymysten kommentointiin ja Yrityssalon työntekijät työnantajien kysymysten kommentointiin.

### 4.4 Opinnäytetyön vaiheet ja aikataulu

Aikataulu ja tavoitteet sovittiin yhdessä toimeksiantajien kanssa opinnäytetyötä aloitettaessa. Työn etenemisestä tiedotettiin säännöllisesti sähköpostilla tilaajille ja asetussa aikataulussa pysyttiin hyvin.

Opinnäytetyön vaihe	Aikataulu
Opinnäytetyö sopimus ja suunnittelu työn tilaajien kanssa.	helmikuu 2020
Opinnäytetyön suunnitelman laadinta	maaliskuu 2020
Tutkimusluvan hakeminen ja päätös tutkimusluvasta	huhtikuu 2020
Tietoperustan laadinta ja kirjoittaminen	huhti- ja toukokuu 2020
Tutkimuskysymysten suunnittelu	toukokuu 2020
Kyselyjen vastaamisvaihe	touko- ja kesäkuu 2020
Tulosten raportointi ja analysointi	heinä- ja elokuu 2020
Vastausten analysointi ja johtopäätökset	elokuu 2020
Opinnäytetyön loppuraportointi ja oikolukuvaihe	elokuu 2020
Opinnäytetyön palautus ja esitys	syyskuu 2020

Taulukko 2. Opinnäytetyön vaiheet ja aikataulu

#### 4.5 Opinnäytetyön eettisyys

Hyvään tutkimuseetiikkaan kuuluu riittävän hyvä ja avoin tutkittavan aiheen kuvaus ja siitä kertominen tutkittaville. Tutkimukseen osallistumisen on perustuttava vapaaehtoisuuteen (Kuula 2011, 99).

Mahdollisesta henkilötietojen keräämisestä, nimettömyydestä ja yksilöimättömyydestä on kerrottava ennalta tutkittaville, tämä perustuu tietosuojalakiin, joka on laadittu Euroopan parlamentin ja neuvoston tietosuoja-asetusten pohjalta (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukset (EU) 2016/679). Tietosuojalaki velvoittaa myös informoimaan tutkimusaineiston käytöstä, käsittelystä ja säilytyksestä (Tietosuojalaki 2018).

Opinnäytetyön työntekijäkohderyhmänä olevia ikääntyviä työnhakijoita tavoiteltiin Työllisyyspalveluiden Voima-hankkeen sekä Voimala 2.0 - ja Walthi-palvelupisteiden asiakkuustietojen kautta. Heille lähetettiin sähköpostilla kutsuja vastata linkin kautta verkkopohjaiseen työnhakijoille suunnatun kyselylomakkeen kysymyksiin. Salon työllisyyspalveluiden Voima-hankkeen asiakastyötä tekevät työntekijät lähettivät sähköpostin kontakteilleen. Näin huolehdittiin asiakkaiden yksityisyyden suojasta. Kyselyyn vastattiin nimettömänä. Voimala 2.0 ja Salon kaupunki myös mainostivat kyselyä sosiaalisen median kanavillaan.

Työnantajakohderyhmänä olleiden yritysten kontaktitietoja saatiin Yrityssalon asiakasrekisterin kautta. Yritysten avainhenkilöille lähetettiin suoraan sähköpostilla pyyntö vastata yrityksille suunnattuun verkkokyselylomakkeeseen. Kysely lähetettiin noin 120 salolaiselle yritykselle tai Saloon sijoittuneiden yritysten avainhenkilöille. Myös yritykset ja edustajat saivat vastata kyselyyn nimettöminä. Hyvään tutkimuseetiikkaan kuuluu sähköpostilistaa / -listoja käytettäessä aiheen esittely keskustelua aloitettaessa (Kuula 2011, 178).

Kyselyjä varten osallistujille lähetettiin saatekirje, jossa kerrotaan kyselyyn osallistuvien oikeuksista ja kyselyn tekijän velvollisuuksista. Saatekirje on liitteessä 1.



## 5 TUTKIMUSTULOKSET

Kyselylomakkeet olivat avoimina vastaamista varten kesäkuun 2020 loppuun. Vastauksia saatiin työnhakijoille suunnattuun kyselyyn 41 ja työnantajille suunnattuun kyselyyn 32 vastausta. Vastausten määrää voidaan pitää tyydyttävänä, vaikka jonkin verran jäi tiinkin alkuperäisestä tavoitteesta, joka oli noin 50 vastausta molempiin kyselyihin.

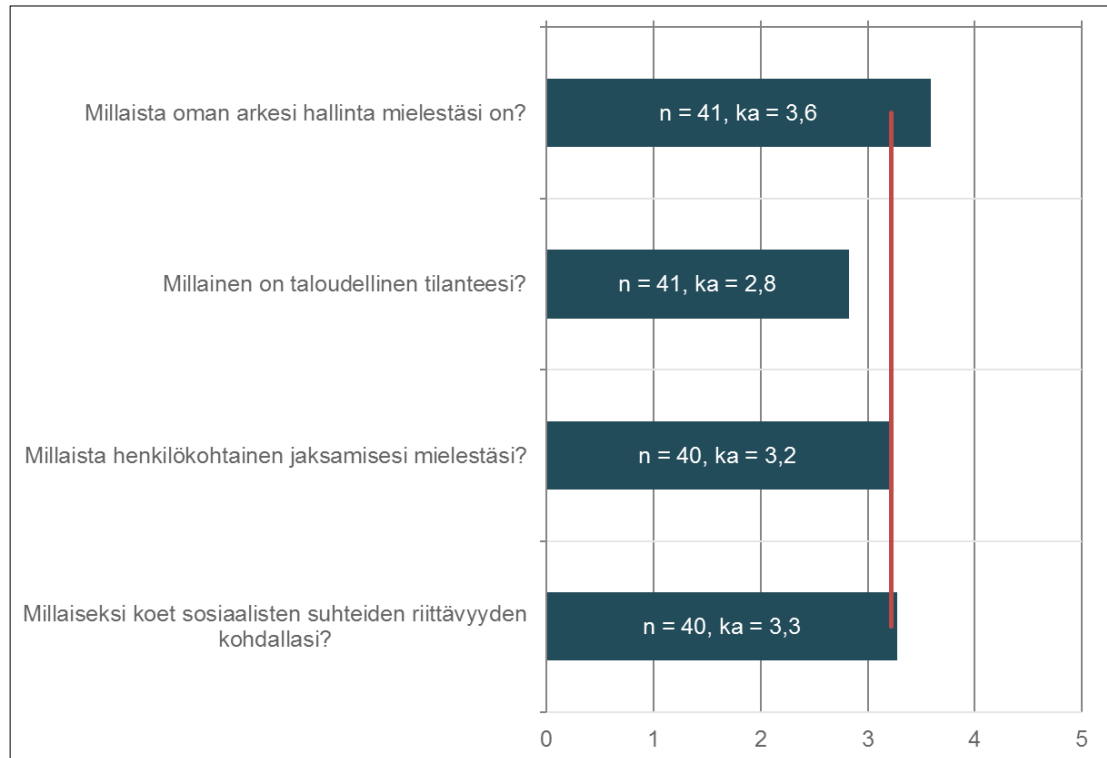
### 5.1 Työnhakijoille suunnattujen kysymysten tulokset

Työnhakijoille suunnatun kyselyn taustakysymyksiin vastauksia annettiin hyvin, kaikkiin taustakysymyksiin 40 tai 41 kappaletta. Taustakysymysten vastausten pohjalta selvisi työnhakijoista seuraavia asioita:

- Sukupuoleltaan suurin osa 68 % vastanneista oli naisia, miehiä oli 27 %, sukupuoltaan ei halunnut kertoa 5 %.
- Iältään vastanneiden mediaani oli 56 vuotta ja keskiarvo 57,6 vuotta. Kysymyksessä ikää pyydettiin numeroin, jotta voitiin määrittää keskiarvo ja mediaani. Näiden pohjalta voidaan huomioida, että kyselyyn vastaajat olivat pääasiassa ikähaitarin 55–65-v alkupäästä.
- Työmarkkinatilannetta kysyttäessä vaihtoehtoina olivat: työttömänä alle vuoden 15 %, työttömänä yli vuoden 32,5 %, opiskelija 7,5 %, eläkkeellä tai sairauseläkkeellä 2,5 % ja muu tilanne 42,5 %. Muu tilanne valinneista suuri osa oli määräaikaisessa tai palkkatukityössä, myös määräaikaisessa työssä tai vakituisessa työssä olevia oli vastanneiden joukossa. Huomiota herätti ”työtä hakeva” määrityksen itsestään antaneiden vastaus – tällaiset henkilöt eivät ehkä tahtoneet luokitella itseään työttömäksi.
- Koulutustasolta vastaajista suurimmalla osalla oli alempi korkeakoulututkinto (AMK, opisto) 41,46 %, toinen aste (lukio tai ammattikoulu) 36,59 %, ylempi korkeakoulututkinto (YAMK, Maisteri, tms.) 12,19 % ja peruskoulu tai vastaava 9,76 %.
- Koulutusalan vastaajilla oli kaupallinen tai hallinnollinen ala 42,5 %, tekniikan ja liikenteen ala 22,5 %, muu koulutus 25 %. Muuta vaihtoehtoja saivat vähemmän 5–2,5 % vastauksia.

Työnhakijoiden teemakysymysten vastaukset:

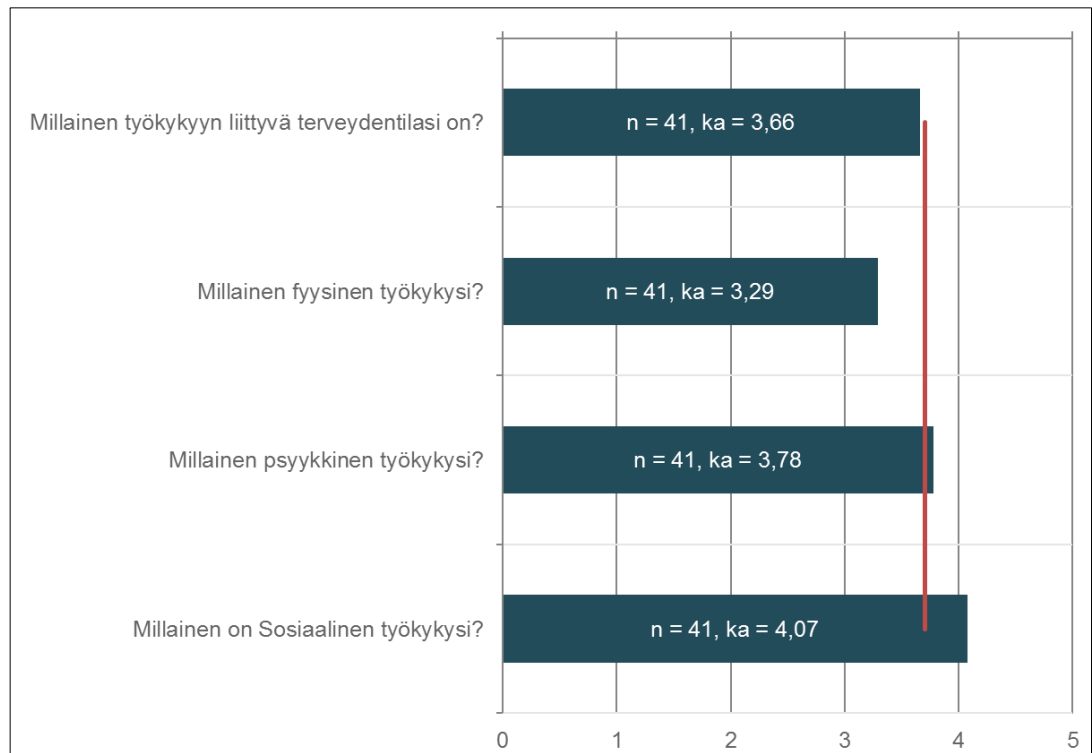
Elämäntilanne kysymykseen vastattiin seuraavasti:



Kuvio 1. Vastaukset elämäntilanteesi tällä hetkellä kysymykseen (1= erittäin heikko, 5= erittäin hyvä, n = kysymykseen vastanneiden lukumäärä ja ka = keskiarvo)

Vastaajat pitivät omaa elämäntilannettaan varsin hyvänä työttömyydestään huolimatta. Arjen hallintaansa he pitivät luokitteluista parhaimpana ja taloudellista tilannetta heikoimpana.

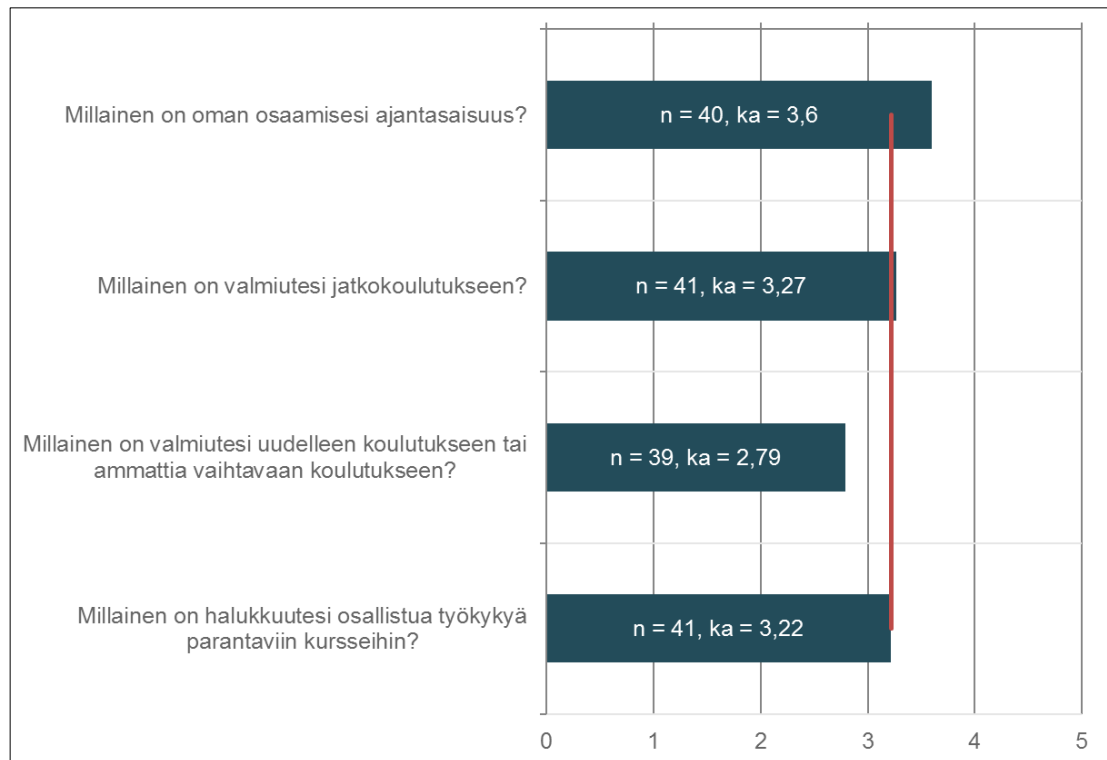
Työkykyä käsittelevään kysymykseen vastattiin seuraavasti:



Kuvio 2. Vastaukset kysymykseen: Millainen on työkykysi mielestäsi tällä hetkellä (1= erittäin huono, 5= erittäin hyvä, n = kysymykseen vastanneiden lukumäärä ja ka = keskiarvo).

Käsitys omasta työkyvystä eri osa-alueilla oli vastaajilla varsin positiivinen. Suurimmat heikkoudet nähtiin fyysisessä työkyvyssä ja paras tilanne sosiaalisessa työkyvyssä.

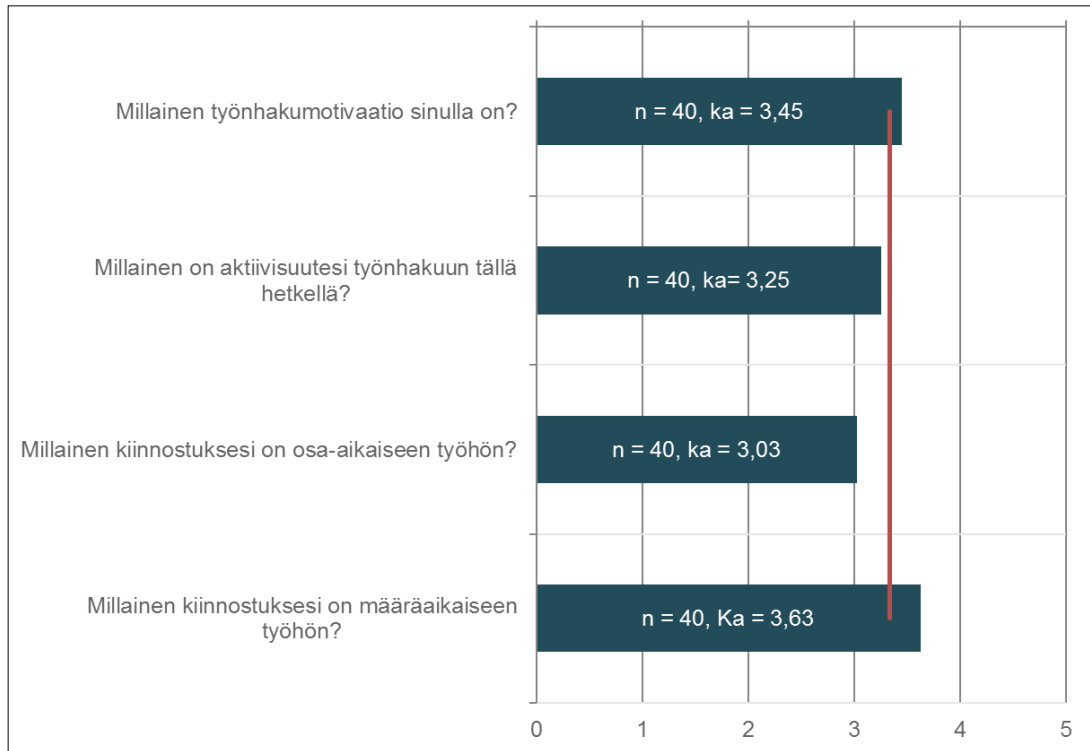
Osaamista käsittelevään kysymykseen vastattiin seuraavasti:



Kuvio 3. Millainen osaamisesi on tällä hetkellä? (1=erittäin heikko, 5=erittäin hyvä, n = kysymykseen vastanneiden lukumäärä ja ka = keskiarvo).

Vastaajat pitivät omaa osaamistaan hyvin ajantasaisena, kun taas valmiuttaan uudeen koulutukseen tai ammattia vaihtavaan koulutukseen heikoimpana.

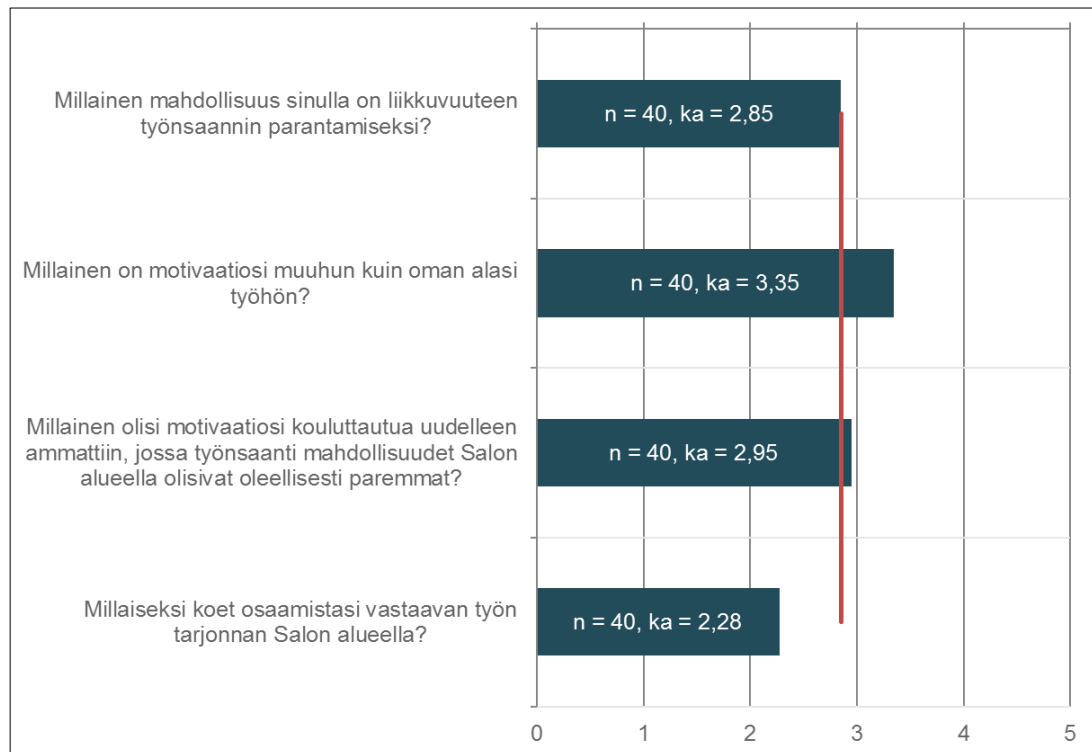
Työnhakua käsittelevään kysymykseen vastattiin seuraavasti:



Kuvio 4. Millaista työhakusi tällä hetkellä on? (1= erittäin heikko, 5=erittäin hyvä, n = kysymykseen vastanneiden lukumäärä ja ka = keskiarvo).

Korkeimmalle vastauksissa nousi kiinnostus määräaikaiseen työhön ja alimmas jäi kiinnostus osa-aikaiseen työhön. Omaa työnhakumotivaatiota pidettiin kohtalaisen korkeana.

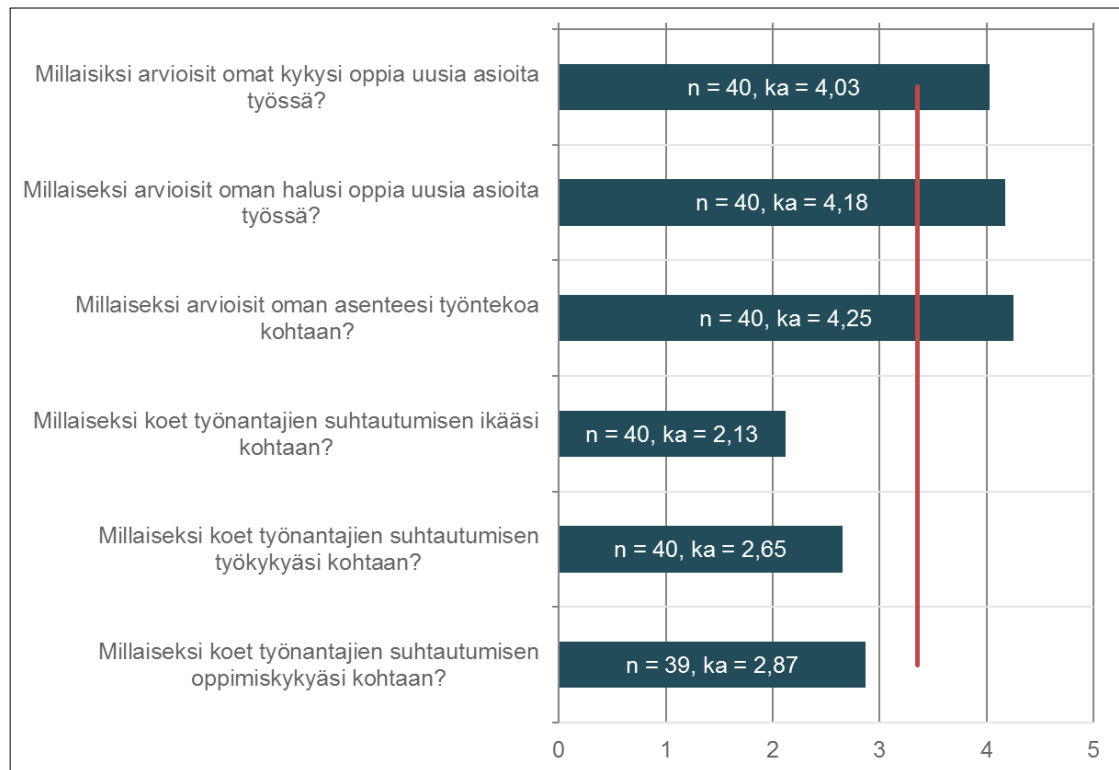
Omia työllistymismahdollisuuksia käsitteleviin kysymyksiin vastattiin seuraavasti:



Kuvio 5. Vastaukset työllistymismahdollisuuksiin liittyviin asioihin (1=erittäin heikko, 5= erittäin hyvä, n = kysymykseen vastanneiden lukumäärä ja ka = keskiarvo).

Vastauksissa korostuu valmius ja motivaatio myös muuhun kuin oman alan työhön ja heikoimmaksi jää omaa osaamista vastaavan työn tarjonnan mahdollisuus Salon alueella. Nämä vastaukset ovat keskenään loogisia.

Muihin työelämään liittyviin kysymyksiin vastattiin seuraavasti:



Kuvio 6. Vastaukset muihin työelämään liittyviin kysymyksiin (1= erittäin heikko, 5=erittäin hyvä, n = kysymykseen vastanneiden lukumäärä ja ka = keskiarvo).

Korkeimmalle vastaajat asettivat arvionsa omasta asenteestaan työntekoa kohtaan ja matalimmalle kokemukset työnantajien suhtautumisesta omaa ikäänsä kohtaan.

Avoimiin tekstikysymyksiin tuli seuraavanlaisia vastauksia:

Vastaukset
Ikääntyneille mahdollisuus näyttää kykynsä.
Voisi edes haastatella ikääntyviäkin työnhakijoita.
Pitää arvostaa pitkää työkokemusta eikä vain katsoa ikää. Työpaikkaa hakiessa ei kutsuta edes haastatteluun, kun huomataan hakijan 55+ikä = ei saa edes mahdollisuutta osoittaa kykynsä.
Kannattaisi ehdottomasti palkata myös jo ikääntyneitä, motivoituneita, osaavia ja tahdonhaluisia. Meillä ei enää ole lapsiarjen haasteita tiellä haittaamassa työntekoa. Antaa mahdollisuus yrittää edes.

Taulukko 3. Vastauksia avoimeen kysymykseen: Millaisia toiveita sinulla olisi ikääntyneenä työnhakijana työnantajia kohtaan?

Vastaukset
Haastavaa juuri nyt.
Aika huonolta tilanne näyttää Salossa.
Heikko, olen maahanmuuttaja taustainen. Minun yliopisto tutkintoni ja 25 v työkokemus on ulkomailta hankittu, vaikka olen syntymäni suomalainen ikä ja taustani vaikeuttavat työllistymistäni Salossa.
Vaikea sanoa.
Tuskin saan enää töitä nykyisen määräaikaisen työn loputtua.

Taulukko 4. Vastauksia avoimeen kysymykseen: Millaisena näet lähitulevaisuutesi työnhakijana Salossa?

Avoimissa tekstikysymyksissä tuli vastauksia yllättävän paljon. Ensimmäiseen vastasi 30 kyselyyn osallistujaa (kokonaismäärästä 41) ja toiseen 33 (kokonaismäärästä 41). Kaikkia vastauksia ei otettu mukaan tuloksiin, koska osa niistä oli epäasiallisia ja monet myös samansuuntaisia muiden vastausten kanssa. Vastauksissa näkyy hyvin työnhakijoiden omat käsitykset sitoutumisensa korkeasta tasosta ja motivaatiosta, jos heille vain annettaisiin mahdollisuus sen osoittamiseen.



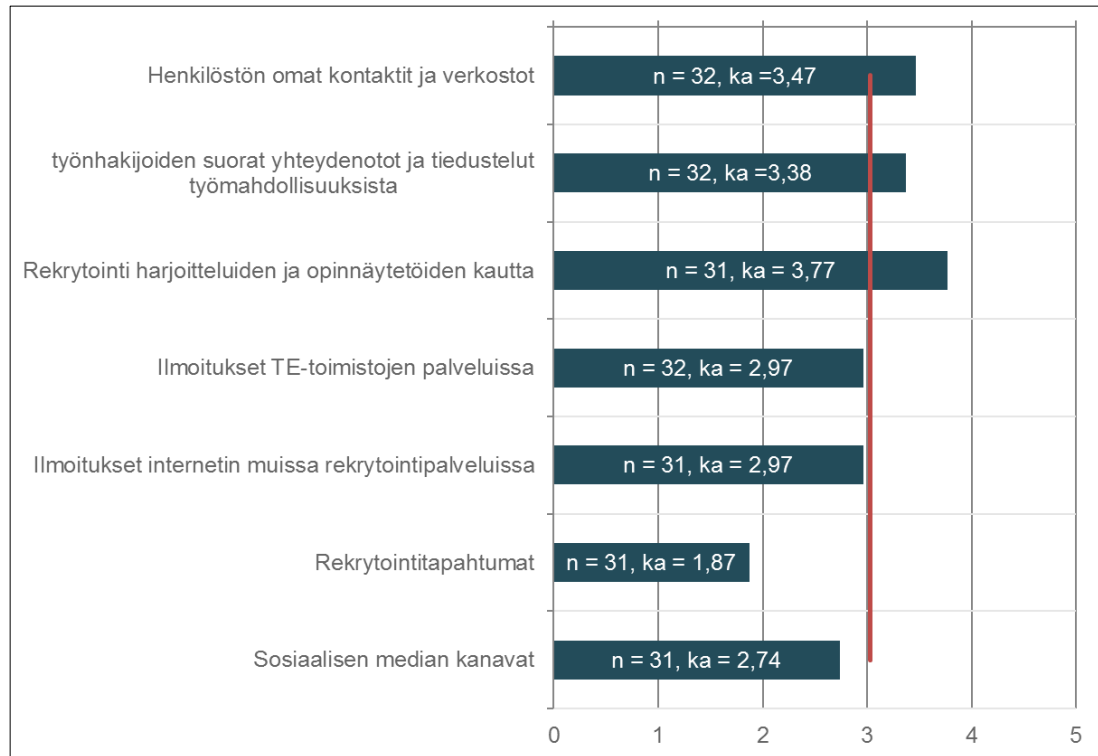
## 5.2 Työnantajille suunnattujen kysymysten tulokset

Kaikki työnantajien kyselyyn vastanneet 32-vastaajaa vastasivat jokaiseen taustakysymykseen ja vastauksissa saatiin seuraavia tuloksia.

- Vastanneista yrityksistä kooltaan 10–20 työntekijää oli 34 %, 51–100 työntekijää oli 22 %, yli 100 työntekijää 19 %, 31–50 työntekijää 16 % ja 21–30 työntekijää 9 %. Suurin osa kyselyyn vastanneista oli siis pieniä yrityksiä.
- Yritysten toimialana oli teollisuus 53 %, sosiaali- ja terveystalvelut 22 %, tukku- ja vähittäiskauppa 10 % ja ICT-ala 6 %. Muita aloja oli myös, mutta merkittävästi vähemmän.
- Kaikki yritykset, 100 %, työllistivät ikääntyneitä (yli 55-vuotiaita) työntekijöitä.
- miesten määrä oli 75 % tai enemmän, oli yrityksistä 40 %, 50–75 % miehiä oli yrityksistä 22 %, 25–50 % miehiä oli yrityksistä 19 %, samoin alle 25 % miehiä oli yrityksistä 19 %.

Työnantajille suunnatun kyselyn teemakysymysten vastaukset:

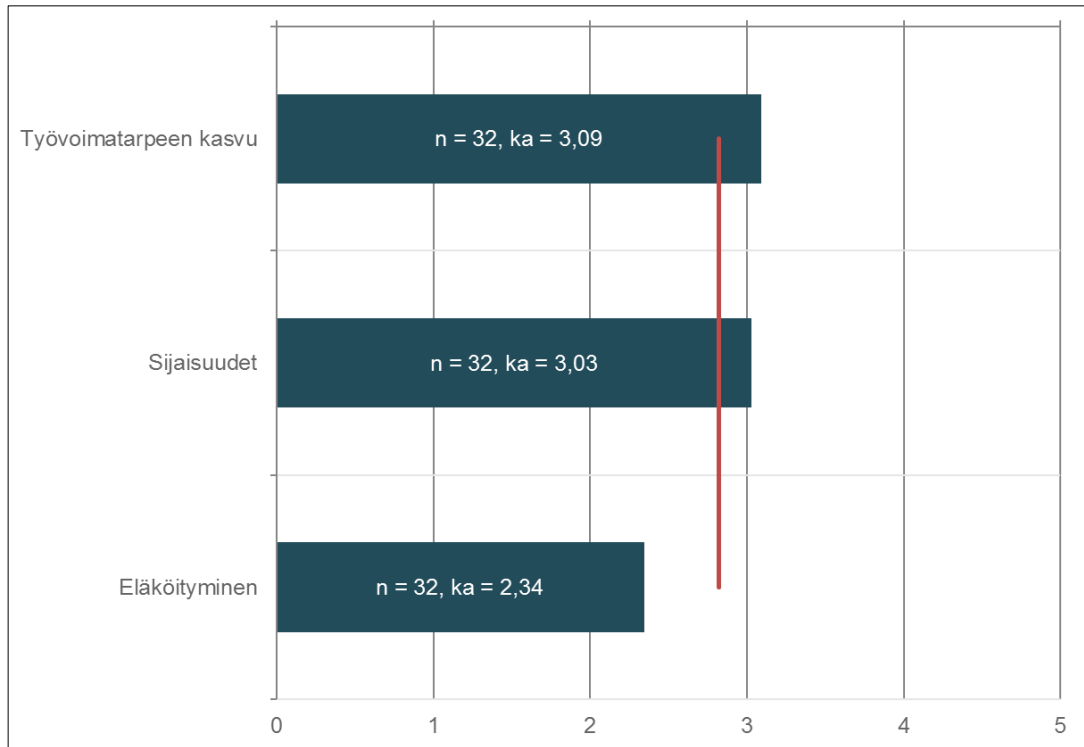
Kysymykseen eri rekrytointikanavien käytöstä vastattiin seuraavasti:



Kuvio 7. Eri rekrytointikanavien tärkeys yrityksenne etsiessä työntekijöitä? (1=ei lainkaan tärkeä, 5=erittäin tärkeä, n = kysymykseen vastanneiden lukumäärä ja ka = keskiarvo).

Vastausten perusteella näyttäisi, että opinnäytetöiden ja harjoittelujen pohjalta rekrytointia käytetään hieman enemmän kuin muita kanavia. Yrityksen työntekijöiden verkostot ja suorat yhteydenotot työnhakijoilta olivat myös tärkeitä. Muita kanavia käytettiin tasaisemmin ja hieman vähemmän.

Kysymykseen työntekijöiden saamisesta eri tilanteissa vastattiin seuraavasti:



Kuvio 8. Onko yrityksellänne vaikeuksia seuraavissa tilanteissa työntekijöiden löytymisessä? (1=ei lainkaan, 5=erittäin vaikeaa, n = kysymykseen vastanneiden lukumäärä ja ka = keskiarvo)

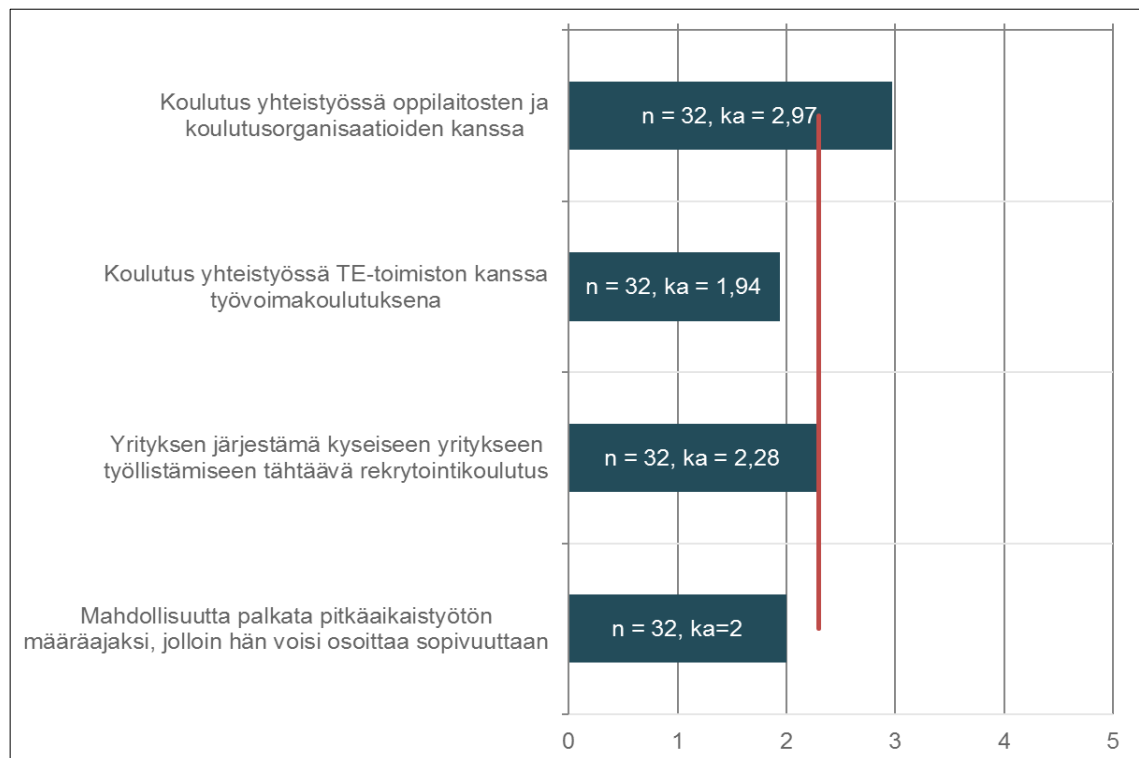
Vastausten pohjalta eläköitymistilanteessa oli helpompaa löytää uusi työntekijä kuin muissa tilanteissa. Eläköityvään työntekijään ja hänen kompetenssiinsa ei siis tarrautu herkästi.

Kysymykseen TE-toimiston ja muiden tahojen palveluiden käytöstä vastattiin seuraavasti:

	1	2	3
Käytättekö TE-toimiston myöntämää palkkatukea?	59,37 %	40,63 %	0 %
Käytättekö oppisopimuksia kouluttaaksenne uusia työntekijöitä?	65,63 %	31,25 %	3,12 %
Hyödynnättekö työkokeilua palkatessanne työntekijöitä?	65,63 %	28,12 %	6,25 %
Hyödynnättekö TE-toimiston muita palveluja?	56,25 %	34,37 %	9,38 %
Hyödynnättekö kaupungin työllisyyspalveluita?	28,13 %	53,12 %	18,75 %

Taulukko5. Miten aktiivisesti yrityksenne käyttää TE-toimiston ja muiden tahojen palveluja rekrytoinneissanne?(1= olen hyödyntänyt, 2= en ole hyödyntänyt, 3= en tunne palvelua)

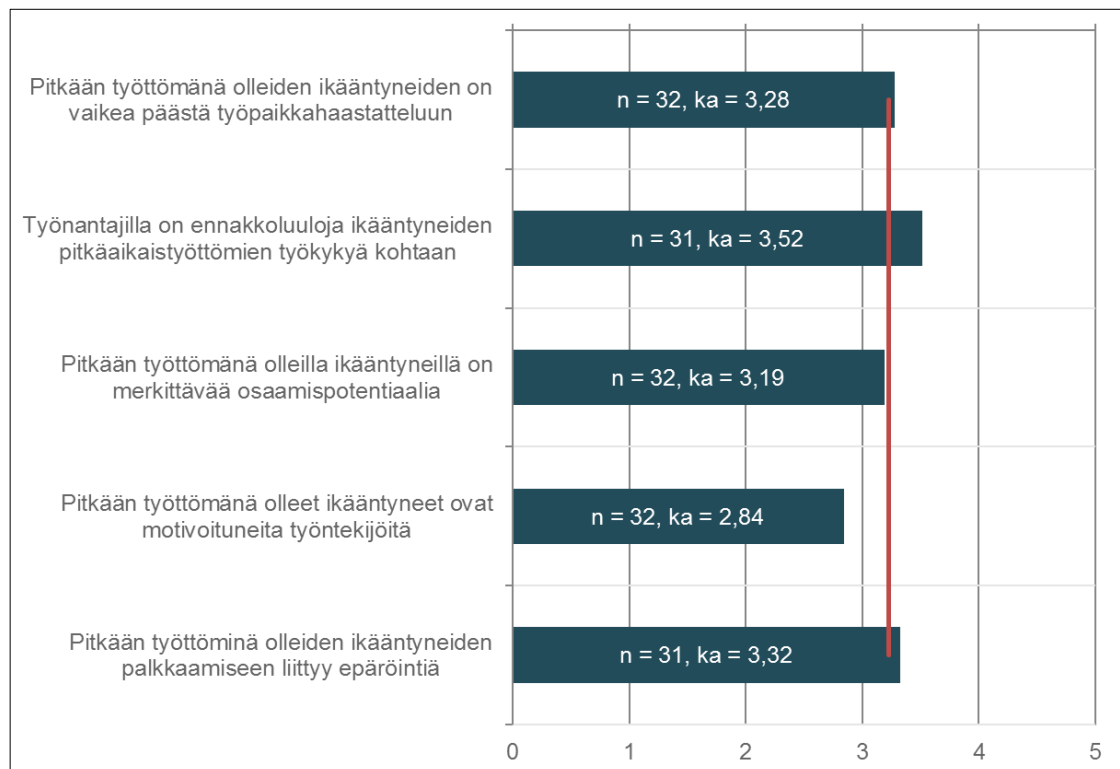
Kysymykseen yrityksen tavoista kouluttaa uusia työntekijöitä vastattiin seuraavasti:



Kuvio 9: Millaisia tapoja yrityksenne käyttää uusien työntekijöiden kouluttamisessa? (1= ei lainkaan, 5=erittäin paljon, n = kysymykseen vastanneiden lukumäärä ja ka = keskiarvo)

Vastausten pohjalta yritykset eivät ole kovin kiinnostuneita koulutuksesta yhteistyössä TE-toimistojen kanssa ja eivät myöskään hyödynnä mahdollisuutta palkata pitkäaikais-työtön ensin määrääjäksi.

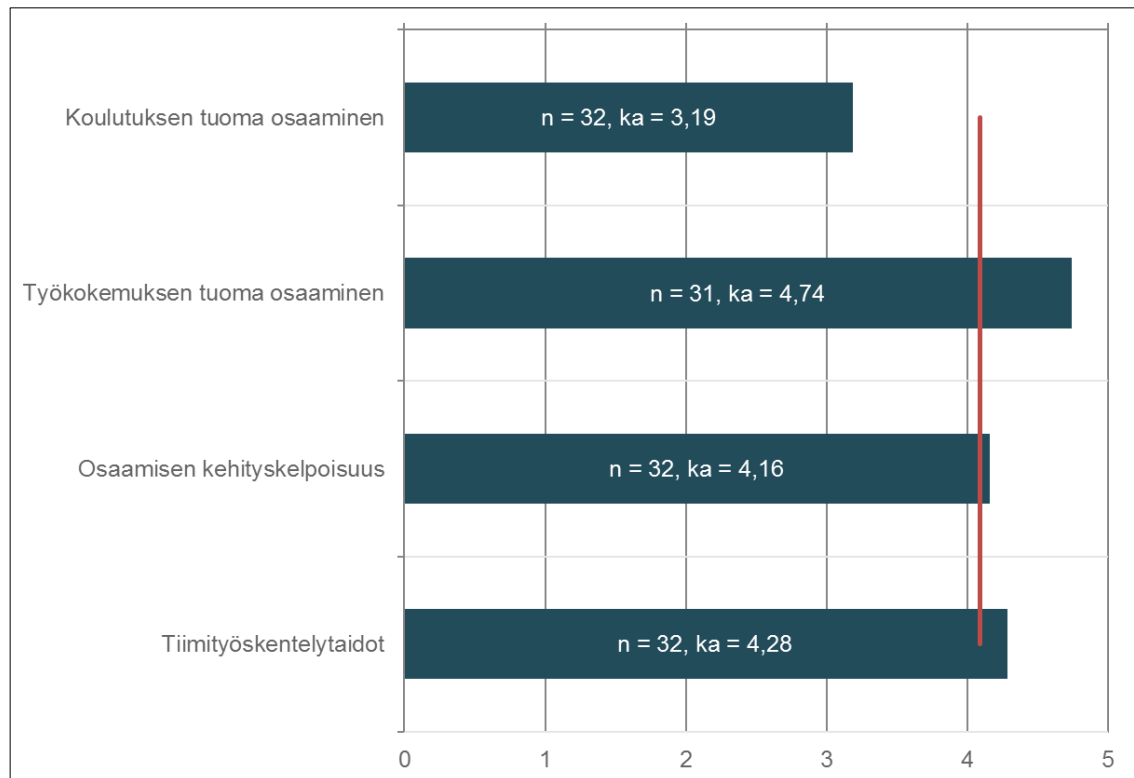
Kysymykseen työnantajien näkemyksistä pitkään työttöminä olleita ikääntyneitä työnhakijoita kohtaan vastattiin seuraavasti:



Kuvio 10. Millaisina koette työnantajien yleiset näkemykset pitkään työttöminä olleista ja ikääntyneistä työnhakijoista (yli 55-vuotiaat)? (1=ei lainkaan samaa mieltä, 5= täysin samaa mieltä, n = kysymykseen vastanneiden lukumäärä ja ka = keskiarvo)

Vastausten pohjalta työnantajilla on runsaasti erilaisia ennakkoluuloja pitkään työttöminä olleita yli 55-vuotiaita kohtaan ja heidän palkkaamiseensa liittyy epäröintiä, heitä ei myöskään oikein nähdä motivoituneina työntekijöinä.

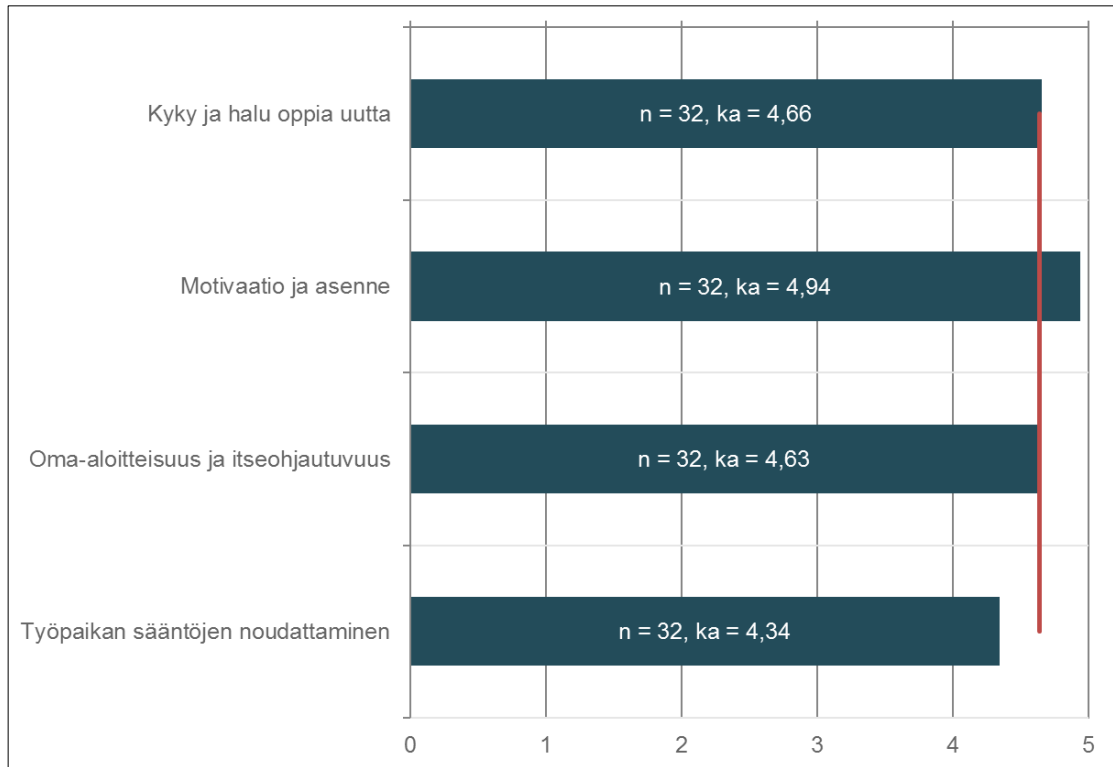
Kysymykseen erilaisen osaamisen tärkeydestä työnhakijoilla vastattiin seuraavasti:



Kuvio 11. Kuinka tärkeää erilainen osaaminen on, jos harkitsette ikääntyneen työnhakijan (yli 55-vuotiaat) palkkaamista? (1= ei lainkaan tärkeä, 5=erittäin tärkeää, n = kysymykseen vastanneiden lukumäärä ja ka = keskiarvo)

Vastausten pohjalta työkokemuksen tuomaa osaamista arvostettiin selkeästi eniten, tiimityöskentelytaidot ja osaamisen kehityskelpoisuus koettiin myös merkittävinä.

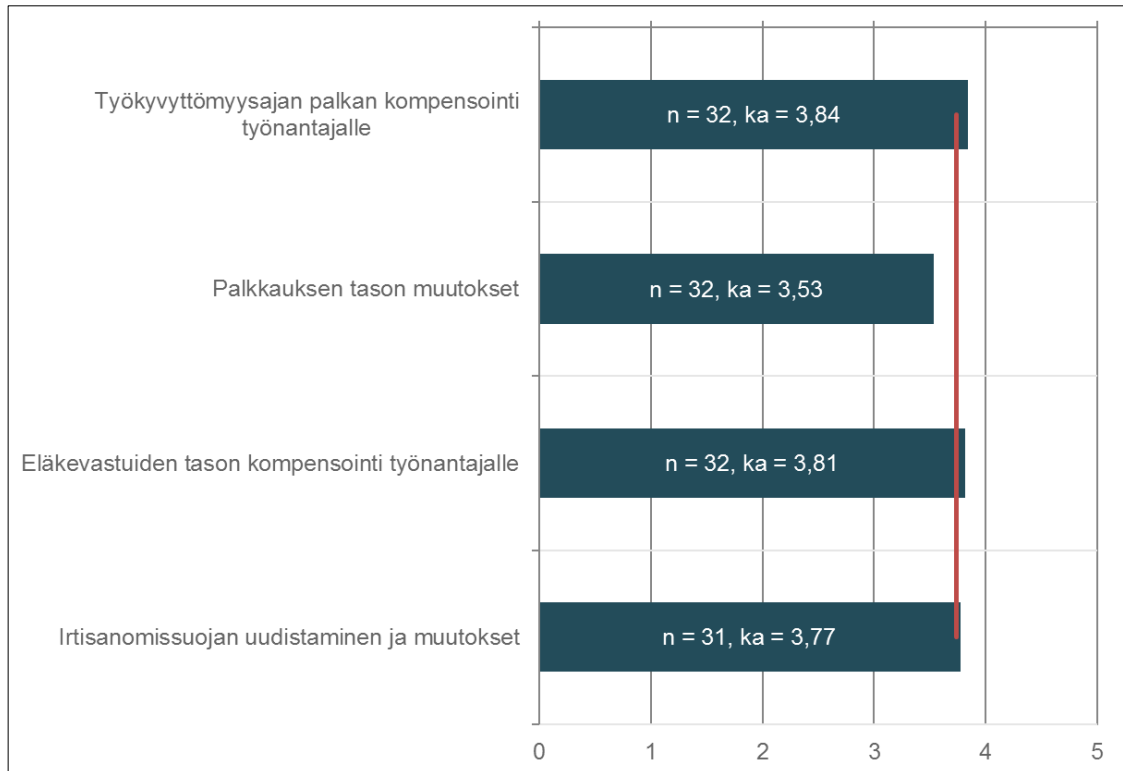
Kysymykseen henkilökohtaisten tekijöiden tärkeydestä vastattiin seuraavasti:



Kuvio 12. Kuinka tärkeitä erilaiset henkilökohtaiset tekijät ovat, jos harkitsette ikääntyneen työnhakijan (yli 55-vuotiaat) palkkaamista? (1=ei lainkaan tärkeä, 5=erittäin tärkeää, n = kysymykseen vastanneiden lukumäärä ja ka = keskiarvo).

Vastausten pohjalta motivaatio ja asenne nähtiin tärkeimpänä, mutta myös kykyä ja halua oppia uutta sekä oma-aloitteisuutta ja itseohjautuvuutta arvostettiin henkilökohtaisina tekijöinä.

Kysymykseen mahdollisista työehtoihin liittyvistä helpotuksista vastattiin seuraavasti:



Kuvio 13. Kuinka merkittäviä olisivat erilaiset mahdolliset työehtoihin liittyvät helpotukset ikääntyneen (yli 55-vuotiaat) työllistämisen kannalta? (1=ei lainkaan tärkeä, 5=erittäin tärkeää, n = kysymykseen vastanneiden lukumäärä ja ka = keskiarvo)

Mahdolliset työehtoihin liittyvät helpotukset kiinnostavat työnantajia ja kaikki annetut vaihtoehdot nähtiin aika tasaisesti houkuttelevina.



Avoimiin tekstikysymyksiin tuli seuraavanlaisia vastauksia:

Kysymys: Kuinka tietoisia yrityksessänne olette erilaisista, jo saatavilla olevista eduista koskien ikääntyneiden (yli 55-vuotiaat) työntekijöiden työllistämistä? Vastaajien määrä 20.

<b>Vastaukset</b>
Ilmeisesti ei lainkaan, emme ole pitäneet yli 55-vuotiaita erityisryhmänä. Taidot ja tiedot ja asenne ratkaisee.
En juurikaan ole tietoinen.
Ei ole tietoa, miten niitä voi yksityispuolella hyödyntää.
Itse en ole tutustunut kyseiseen ikäryhmään liittyviin etuihin. Olemme suhtautuneet avoimesti kaiken ikäisiin työnhakijoihin ja palkanneet iästä riippumatta myös ikääntyneitä työnhakijoita, jos he ovat olleet tehtävään sopivia. Ikä ei siis ole ollut määräävä tekijä.
Palkkaamme hyviä tyypejä, ikä ei ole oleellinen. 50–60 ikäiset suurin palkkaamamme ryhmä viime vuosien aikana.
Tietoa on jos vain sopivia ehdokkaita löytyisi.
Ei erillistä tietoa ikäryhmien suhteen, muuten on pitkäaikaistyöttömien yms. palkkaamisesta.
Työllistämme mielellään yli 55 vuotiaita, mutta hoitoalalla työllistyvät ikääntyneet eivät yleensä ole pitkäaikaistyöttömiä. Joten emme ole tarvinneet etuja työllistämisen huokuttelevuutteen.

Taulukko 6. Kuinka tietoisia yrityksessänne olette erilaisista, jo saatavilla olevista eduista koskien ikääntyneiden (yli 55-vuotiaat) työntekijöiden työllistämistä?

Kysymys: Millaisena näette lähitulevaisuutenne työnantajana Salossa? Vastaajien määrä: 22

Vastaukset
Hyvänä ja luotettavana
Työantajan suurena haasteena on löytää työntekijöitä, jotka jaksavat raskasta vuorotyötä tilanteessa, jossa työnantaja ei pysty taloudellisten syitten takia palkkaamaan lisää henkilökuntaa, vaikka näkee työn raskauden. Yrityksemme ei tavoittele voittoa, mutta kun palvelujen ostajan asettamat ehdot ja toimiluvan edellyttämät säädökset kiristyvät koko ajan ja annetusta palvelusta saatu tulo puolestaan putoaa koko ajan, niin tilanne on oikeasti todella hankala. Tällä alalla ostaja määrittää hinnan ja ehdot. Ei ole ihme, että pienet tämän alan toimijat häviävät pikku hiljaa.
Hyvänä, olen luottavainen.
Ammattitaitoisia työntekijöitä tarvitaan jatkossakin
Alallamme töitä tulee riittämään. Tarvitsemme jatkossakin päteviä sote-osaajia sekä tukipalveluihin liittyviä työntekijöitä. Meillä on nyt 50 vakituista työntekijää ja henkilötyövuosia tehdään n. 70, uskon tämän kasvavan tulevaisuudessa.
Ok, Salolla ei ole muista poikkeavia tekijöitä.
Hyvänä. Salossa työvoimaa on saatavana kohtuullisen hyvin, työvoima on sitoutunutta ja usein myös erittäin hyvin motivoitunutta.
Tulemme tarjoamaan myös jatkossa töitä yli 20 henkilölle Salon seudulla. Olemme siirtymässä Salon keskustan läheisyyteen ja uskon, että kiinnostus meitä työnantajana kohtaan tulee tämän myötä lisääntymään.

Taulukko 7. Millaisena näette lähitulevaisuutenne työnantajana Salossa?

Avointen tekstikysymysten pohjalta työnantajat suhtautuvat ikääntyneisiin, yli 55-vuotiaisiin samalla tavoin kuin muihinkin työnhakijoihin. Heitä ei nähdä erityisryhmänä vaan työnhakijan sopivuus, asenne, tiedot ja taidot ratkaisevat.

Työnantajat näkevät lähitulevaisuuden positiivisena vaikeuksista huolimatta ja uskovat Salon tilanteeseen. He eivät näe, että Salossa olisi poikkeavia tekijöitä työvoiman saatavuudessa.

### 5.3 Tutkimustulosten luotettavuuden analysointi

Tutkimuksen luotettavuuden analysointi on oleellinen osa tutkimusprosessia. Tutkimuksissa syntyy virheitä, vaikka niitä pyritään välttämään. Tämän takia pyrkimys luotettavuuden arviointiin on tärkeää. Luotettavuutta arvioidessaan tutkijan kannattaa pohtia tutkimuksen toistettavuutta, pätevyyttä ja tutkimuskysymyksen selkeyttä. (Hirsijärvi ym. 2009, 231.)

Tutkimuksen toistettavuus eli reabiilisuus tarkoittaa kykyä tuottaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Tutkimus on reabiili, jos se voidaan toistaa ja saada sama tulos kahden eri tutkijan tutkimana tai samaa tutkittavaa eri tutkimuskerroilla tutkittaessa. (Hirsijärvi ym. 2009, 231.)

Toinen tärkeä tutkimusten luotettavuuden analysointiin liittyvä käsite on validius eli pätevyys. Pätevyys tarkoittaa tutkimuksen kykyä tuottaa yksiselitteisiä vastauksia. Tutkijan on huomioitava kysymysten laadinnassa mahdollisuus, että vastaajat voivat käsitellä ne eri tavoin. Tähän voidaan vaikuttaa huolellisuudella ja kommentteja kysymyksiin pyytämällä. (Hirsijärvi ym. 2009, 232.)

Tutkimuksen reabiilisuus ja validius ovat yleisiä näkökulmia määrällisissä eli kvantitatiivisissa tutkimuksissa, mutta myös laadullisten kvalitatiivisten tutkimusten luotettavuutta ja pätevyyttä pitää arvioida. Tutkija voi esim. pohtia miten kertoa tutkimukseen osallistuville tavoitteistaan tutkimusasetelman kuvauksessa ja tuloksia arvioidessaan, miten on päätytty saamiinsa tuloksiin (Hirsijärvi ym. 2009, 232).

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta parantaa tutkijan tarkka selostus tutkimuksen vaiheista, aineiston tuottamisen olosuhteista ja paikoista haastatellessaan tutkittavia. Laadullisessa tutkimuksessa on keskeistä myös erilaisten luokittelujen tekeminen ja luokittelujen perusteet (Hirsijärvi ym. 2009, 232).

Tuloksia tulkitessaan tutkijalta vaaditaan kykyä punnita vastauksia ja hyödyntää tutkimuksen teoriapohjaa tehdessään tulkintoja. Teoriapohjaa hyödyntämällä voidaan tulkita vastauksia, mutta tulkintoja tehdessään tutkijan on muistettava kertoa, mihin hän päätelmänsä perustaa. Perusteluina tutkimuksissa voi käyttää avoimia tekstikysymyksiä, joilla saadaan rikastutettua tutkijan näkemyksiä tutkittavien suorilla kommentteilla ja ajatuksilla. (Hirsijärvi ym. 2009, 233.)

Tutkimuksen pätevyyteen voidaan vaikuttaa käyttämällä tutkimuksessa useita menetelmiä esim. haastatteluita ja tutkimuslomakkeita. Menetelmien yhteiskäytöstä käytetään termiä triangulaatio. Metodinen triangulaatio tarkoittaa eri menetelmien käyttöä samassa tutkimuksessa. Aineistotriangulaatiota hyödynnettäessä kerätään useita erilaisia aineistoja samaan tutkimukseen. Tutkijatriangulaatio tarkoittaa, että tutkimuksen tekoon osallistuu kerääjinä, analysoijina ja tulkitsijoina useita tutkijoita. Näiden lisäksi puhutaan myös teoreettisesta triangulaatiosta, jolloin tutkimusta selitetään eri teorioiden pohjalta. (Hirsjärvi ym. 2009, 233.)

Tässä opinnäytetyössä tutkimuksen validiteetin eli pätevyyteen on kiinnitetty huomiota kysymyslomakkeiden suunnittelussa. Kysymyksiin on pyydetty kommentteja tilaajilta ja niiden suunnitteluun on osallistunut tutkijan lisäksi useampia henkilöitä tilaajilta. Lisäksi useiden lähteiden pohjalta ja ajankohtaisia lähteitä laajasti hyödyntämällä on saatu koottua monipuolinen teoriapohja kysymysten analysointiin. Kyselyissä on käytetty taustakysymyksiä teemakysymyksiä ja avoimia tekstikysymyksiä. Näiden avulla kyselylomakkeista on saatu laadukkaita. Tämän pohjalta opinnäytetyön tutkimuksen pätevyyttä voidaan pitää onnistuneena.

Kysymysten kommentoinnin ja tilaajien kysymysten laadintaan osallistumisen pohjalta voidaan ajatella, että tutkimuksessa toteutuu tutkijatriangulaatio. Metodisen triangulaatio voidaan ajatella toteutuvan teemakysymysten ja avointen tekstikysymysten pohjalta. Kerätty aineisto on tuottanut tutkijalle haluttua tietoa. Tutkimuksen kulkua, kysymyasettelua ja teoriapohjaa on kuvattu tarkasti. Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymys on kuvattu huolellisesti. Tutkimuksen aikataulu on esitytetty ja havainnollistettu taulukon avulla. Myös nämä asiat parantavat tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä.

Aineiston suuruudella on merkitystä tutkimustulosten luotettavuuden kannalta. Tutkimuksessa pyrittiin saamaan isompi joukko osallistujia mainostamalla tutkimusta sosiaalisessa mediassa ja lähestymällä yrityksiä useampia kertoja vastausikkunan aikana. Yrityksiä lähestyttäessä viestin ulkoasuun ja markkinointihenkisyyteen kiinnitettiin myös huomiota.

## 6 POHDINTA

Kutsu tähän tutkimukseen liittyvään työnhakijoille suunnattuun kyselyyn lähetettiin sähköpostitse 65 ikääntyneelle työnhakijalle. Työnhakijoiden vastausprosenttia ei voi suoraan päätellä tai laskea, koska suoran sähköpostikutsun lisäksi kyselyä mainostettiin myös Salon kaupungin ja työllisyyspalveluiden Voimala 2.0-palvelupisteen sosiaalisen median kanavilla. Mutta suorien sähköpostikutsujen pohjalta laskettua vastausprosenttia 63 % voidaan pitää aika korkeana.

Työnantajakohderyhmän kysely lähetettiin sähköpostilla suoraan 120 salolaiselle yritykselle tai Saloon sijoittuneiden yritysten avainhenkilöille. Työnantajilta vastauksia saatiin 32 kpl eli työnantajien kyselyn vastausprosentti oli 26 %. Kutsu lähetettiin kolmeen kertaan ja viestin ulkoasua muutettiin markkinointihenkisemmäksi, mutta tästä huolimatta vastauksia tuli melko vähän. Yritysten kohdehenkilöt saavat varmaan aika paljon kutsuja eri kyselyihin ja alhainen kiinnostus voi osaltaan johtua tästä. Aihepiiri ei välttämättä myöskään ollut kaikille kiinnostava.

### 6.1 Pohdintaa työnhakijoiden taustakysymysten vastauksista

Suurin osa kyselyyn vastanneista (68 %) oli naisia, miehiä oli sen sijaan vähemmän (27 %). Sukupuolijakaumaan on todennäköisimpänä syynä se, että Salon työllisyyspalveluiden VOIMA-hankkeen ikääntyvistä asiakkaista naisia on selkeästi yli puolet. Tämä saattaa johtua siitä, että Salossa Nokian matkapuhelintehdas oli aikanaan merkittävä työnantaja ja kokoonpanotyössä suuri osa oli naisia.

lältään vastanneet olivat pääasiassa 53–58-vuotiaita, heitä oli 27 kpl ja 58–63-vuotiaita oli 9 kpl 41 vastaajasta. Suurin osa vastanneista oli täten ikääntyneiden työnhakijoiden (yli 55-vuotiaat) alkupäästä ja heillä olisi vielä merkittävästi työvuosia jäljellä, joten heidän työllistämiseensä kannattaisi panostaa.

Työnhakijakohderyhmän koulutusala tarkasteltaessa voi huomata kaupallisen tai hallinnollisen alan olevan muita merkittävästi suurempi 42 % ja sosiaali- terveysalan olevan vain 5 %. Tästä voi huomioida, että sosiaali- ja terveysalalla vallitsee pikemminkin työvoimapulaa kuin työttömyyttä.

## 6.2 Pohdintaa työnantajien taustakysymysten vastuksista

Suurin osa (34 %) kyselyyn vastanneista yrityksistä oli pieniä: 10–20 työntekijää. Tässä korostuu Salon alueen pienten yritysten lukumäärä. Salossa on myös tutkimusten mukaan suuri määrä yrityksiä asukaslukuun nähden. Salossa on toiseksi eniten yrityksiä Helsingin jälkeen vertailtaessa Suomen 23 suurimman kaupungin yritysmäärää suhteessa aikuisväestöön (Aro 2020, Aluekehittämisen konsulttitoimisto MDI).

Vastauksissa yritysten toimialoista korostuvat teollisuus (53 %) sekä terveys- ja sosiaalipalvelut (22 %). Salossa on paljon pieniä teollisuuden yrityksiä ja kaupungin väestön vanhentuva ikärakenne on tuonut sinne myös useita hoivapalveluyrityksiä.

Teollisuusyritysten suuri osuus näkynee myös kysymyksessä ”Kuinka suuri osuus yrityksenne henkilöstöstä on miehiä?”. Vastauksista: ”50–75 % miehiä” vastauksia oli 22 % ja ”yli 75 % miehiä” vastauksia oli 40 %. Uusien yritysten syntyyn ja isoon lukumäärään on varmasti osaltaan merkitystä myös Yrityssalo Oy:n hyviksi koetuilla palveluilla. Salo on saanut hyviä tuloksia vertailtaessa kaupunkien yritysmyönteisyyttä. Suomen Yrittäjät julkaisi kesäkuussa Kuntabarometri 2020:n tulokset, jossa Yrityssalo Oy arvotettiin Suomen parhaimmaksi yrityspalveluiden tarjoajaksi sarjassa, jossa oli mukana kaikki yli 50 000 asukkaan kunnat ja kaupungit. ( Yrityssalo Oy.)

## 6.3 Pohdintaa ja vertailua teemakysymysten vastuksista

Työnhakijat näkivät elämäntilanteensa, työkykynsä ja osaamisensa tason tyydyttävänä tai jopa hyvinä. Näitä vastauksia on kuvattu kuvioissa 1, 2 ja 3. Työnhakijat arvioivat oman elämäntilanteensa pääosin hyväksi. Heikoimmaksi arvioitiin taloudellinen tilanne, joka arvioitiin tasolle 2,8 (asteikolla 1= erittäin heikko, 5=erittäin hyvä). Oman arjen hallintaa arvioitiin tasolle 3,6 ja sosiaalisten suhteiden riittävyys 3,3. (kuvio 1, sivulla 26.) Tulokset ovat yllättävän positiivisia, sillä yleisesti on vallalla käsitys, että työttömyys heikentää oman arjen hallintaa. Työnhakijat eivät tämän tutkimuksen pohjalta näe itse asiaa näin.

Oman työkykynsä työnhakijat arvioivat myös hyväksi työttömyydestään huolimatta (kuvio 2, sivulla 27). Työkykyyn liittyvä terveydentila arvioitiin tasolle 3,66 ; Fyysinen työkyky tasolle 3,29 ; psyykkinen työkyky 3,78 ja sosiaalinen työkyky tasolle 4,07. Luvuissa saattaa korostua osallistuminen kuntouttavan työtoiminnan ryhmiin, jotka tarjoavat sosiaalisia suhteita ja sisältöä arkeen. Lisäksi työkyvyn hyväksi kokemiseen vaikuttaa varmastikin Salon työllisyyspalveluiden asiakaslähtöiseen työllisyyden hoitoon panostaminen. (Salon kaupunki 2019, 2–7.)

Omaa osaamisen tasoaan työnhakijat arvioivat asteikolla 2,8–3,6 (kuvio 3, sivulla 28). Korkeimmalle he arvioivat oman osaamisensa ajantasaisuuden ja alimmalle tasolle valmiutensa uudelleen koulutukseen tai ammattia vaihtavaan koulutukseen. Työnhakijoiden tulisi suhtautua omaan osaamiseensa mielestäni kriittisemmin ja olla valmiita panostamaan sen kehittämiseen. Näin he voisivat vaikuttaa Salon alueella vallitsevaan kohtaanto-ongelmaan, joka on merkittävä tekijä työllistymisen esteenä ( Virta 2019, Salon kaupunki ). Kohtaanto-ongelmaan voitaisiin vaikuttaa myös oikea-aikaisella ja nopealla uraohjauspalvelulla kaikenikäisille ja kaikissa työelämän vaiheissa työttömiksi jääville, jotka eivät onnistu työllistymään nopeasti uudelleen. Ihmiset voivat joutua erilaisiin työuran nivelkohtiin itselleen yllättäen, ja eivät aktiivisesti osaa itse hakeutua ajoissa palveluiden pariin. Yllättävän irtisanomisen kohdatessa työntekijä kokee voimakasta arvottomuutta eikä tässä tunnetilassa tunnista omia vahvuuksiaan ja hakeudu uraohjaukseen. Uudelleen kouluttautumisessa ja ammattia vaihtavan koulutuksen tarpeessa työttömyysetuudella mahdollistettu opiskelu on tärkeää, koska kohtaanto-ongelmiin ei voida vaikuttaa vain lyhyillä kursseilla, työllisyyskoulutuksilla ja ammattitaitopäivityksillä. Työttömyysetuudella opintojen tukeminen koskee usein henkilöitä, joiden ammattitaito on syystä tai toisesta vanhentunut tai muutoin työmarkkinoilla on kohtaanto-ongelma heidän kohdallaan. Nämä ovat myös usein pitkäaikaisia ongelmia, joihin tarvitaan pidempiaikaista koulutusta.

Opinnäytetyötä varten tehtyjen teemakysymysten tulosten pohjalta voi havaita työnhakijoiden omien käsitysten eroavan työnantajien ennakoasenteista ja käsityksistä monessa kohtaa. Työnantajilla on tutkimuksen tulosten perusteella ennakkoluuloja ja -asenteita ikääntyneitä työnhakijoita kohtaan ja työnantajat myöntävät palkkaamiseen liittyvän ennakoasenteita ja epärointiä. Näitä näkemyksiä ja ennakoasenteita on kuvattu kuviossa 10. Työnantajat arvioivat, että heillä esiintyy ennakkoluuloja ikääntyneiden työnhakijoiden työkykyä kohtaan. Tämän kysymyksen vastausten keskiarvo on

3,52 ja tarkemmin vastauksia tutkittaessa 42 % työnantajista on samaa mieltä tai 22,6 % täysin samaa mieltä tästä väitteestä. Työnantajat arvioivat myös, että ikäänntyneiden työnhakijoiden palkkaamiseen liittyy epärointiä. Tämän vastauksen keskiarvo on 3,32 ja vastauksista 45,16 % on asiasta samaa mieltä ja 13 % täysin samaa mieltä. Työnantajista väitteeseen: pitkään työttömillä on merkittävää osaamispotentiaalia, vastattiin keskiarvolla 3,19. Vastauksissa korostuu arvon 2 (2= ei samaa mieltä) valinneiden määrä: 34,4 %. Voidaan ajatella, että merkittävä joukko työnantajista epäroi pitkään työttömänä olleiden yli 55-vuotiaiden osaamispotentiaalia.

Työnantajien ennakkoluuloja ja -asenteita voitaisiin yrittää madaltaa erilaisilla tukikeinoilla, joihin heillä tuntuu olevan myös kiinnostusta. Työnantajien kysymyksistä kohdassa 12 kysyttiin heidän kiinnostustaan erilaisiin mahdollisiin työehtoihin liittyviin helpotuksiin ikäänntyneiden työnhakijoiden työllistämisen kannalta. Näitä vastauksia on vertailtu kuviossa 13. Työnantajat näkevät kaikki mahdolliset helpotukset kiinnostavina; vaihtoehdot arvioitiin 3,5–3,8 asteikoilla kiinnostaviksi. Korkealle nousi mahdollisuus ”eläkevastuiden tason kompensointiin työnantajille heidän työllistäessään ikäänntyneitä”.

Työnantajat arvostavat korkealle työnhakijoiden osaamista ja henkilökohtaisia tekijöitä harkitessaan heidän työllistämistään. Näihin kysymyksiin annettuja vastauksia on kuvattu kuvioissa 11 ja 12. Osaamisessa korkeimmalle arvolla 4,7 nousi ”työkokemuksen tuoma osaaminen ja alimmas arvolla 3,2 jäi ”koulutuksella hankittu osaaminen” . Henkilökohtaisista tekijöistä kaikkein tärkeimpiä oli ”motivaatio ja asenne” arvolla 4,9 ja alimmas jäi arvolla 4,3 ”työpaikan sääntöjen noudattaminen”. Myös näiden vastausten pohjalta työnantajien asenteisiin ja ennakkoluuloihin vaikuttaminen olisi tärkeää, koska yhtään työpaikkaa ei noin vain oteta työmarkkinoilla - ne kaikki annetaan, jos annetaan ja tässä tilanteessa ikäänntyneillä työnhakijoilla on vaikeampaa työllistyä kuin muilla. Työ määrittää identiteettiämme niin voimakkaasti, että työhön kykenevät kyllä pyrkivät hakeutumaan töihin.

#### 6.4 Pohdintaa avointen tekstikysymysten vastauksista

Molemmille kohderyhmille oli kaksi avointa tekstikysymystä. Vastauksia kysymyksiin tuli hyvin. Työnhakijoista ensimmäiseen kysymykseen: *”Millaisia toiveita sinulla olisi ikäänntyneenä työnhakijana työnantaja kohtaan?”* vastasi 30 kyselyyn osallistujaa ja



toiseen kysymykseen: *"Millaisena näet lähitulevaisuutesi työnhakijana Salossa?"* vastasi 33 osallistujaa kokonaisosallistujia määrästä, joka oli 41.

Työnantajien tekstikysymyksistä ensimmäiseen: *"Kuinka tietoisia yrityksessänne olette erilaisista, jo saatavilla olevista eduista koskien ikääntyneiden (yli 55-vuotiaat) työntekijöiden työllistämistä?"* vastasi 20 kyselyyn osallistujaa ja toiseen kysymykseen: *"Millaisena näette lähitulevaisuutenne työnantajana Salossa?"* vastasi 22 osallistujaa kokonaismäärästä 32.

Työnhakijoiden tekstikysymysten ensimmäiseen kysymykseen: *"Millaisia toiveita sinulla olisi ikääntyneenä työnhakijana työnantaja kohtaan?"* annettiin seuraavanlaisia vastauksia: *"Ikääntyneille mahdollisuus näyttää kykynsä"*, *"Pitää arvostaa pitkää työkokemusta eikä vain katsoa ikää. Työpaikkaa hakiessa ei kutsuta edes haastatteluun, kun huomataan hakijan 55+ikä = ei saa edes mahdollisuutta osoittaa kykynsä."* ja *"Kannattaisi ehdottomasti palkata myös jo ikääntyneitä, motivoituneita, osaavia ja tahdonhaluisia. Meillä ei enää ole lapsiarjen haasteita tiellä haittaamassa työntekoa. Antaa mahdollisuus yrittää edes."* Vastauksista käy ilmi työnhakijoiden käsitykset työnantajien ennakkoluuloista omaa ikäänsä kohtaan. Lisäksi vastauksista käy ilmi työnhakijoiden korkea motivaatio ja oman työkykynsä arvostus.

Työnantajien ensimmäiseen tekstikysymykseen: *" Kuinka tietoisia yrityksessänne olette erilaisista, jo saatavilla olevista eduista koskien ikääntyneiden (yli 55-vuotiaat) työntekijöiden työllistämistä?"* annettiin seuraavanlaisia vastauksia: *"Olemme suhtautuneet avoimesti kaiken ikäisiin työnhakijoihin ja palkanneet iästä riippumatta myös ikääntyneitä työnhakijoita, jos he ovat olleet tehtävään sopivia. Ikä ei siis ole ollut määräävä tekijä."* ja *" Ilmeisesti ei lainkaan, emme ole pitäneet yli 55-vuotiaita erityisryhmänä. Taidot ja tiedot ja asenne ratkaisee."* Annetuissa vastauksissa työnantajat väittävät suhtautuvansa ikääntyneisiin työnhakijoihin avoimesti ja ilman ennakkoluuloja. Tässä on ristiriitaa teemakysymysten vastausten kanssa, joissa työnantajat myöntävät omavansa ennakkoasenteita.

Toiseen tekstikysymykseen työnhakijoille *"Millaisena näet lähitulevaisuutesi työnhakijana Salossa?"* vastattiin: *"Aika huonolta tilanne näyttää Salossa."* ja *"Heikko, olen maahanmuuttaja taustainen. Minun yliopisto tutkintoni ja 25 v työkokemus on ulkomailla hankittu, vaikka olen syntymäni suomalainen ikä ja taustani vaikeuttavat työllistymistäni Salossa"*.

Työnantajan toisen tekstikysymyksen: *”Millaisena näette lähitulevaisuutenne työnantajana Salossa?”* vastattiin: *”Alallamme töitä tulee riittämään. Tarvitsemme jatkossakin päteviä sote-osaajia sekä tukipalveluihin liittyviä työntekijöitä. Meillä on nyt 50 vaki-  
tuista työntekijää ja henkilötyövuosia tehdään n. 70, uskon tämän kasvavan tulevaisuu-  
dessa.”* ja *”Tulemme tarjoamaan myös jatkossa töitä yli 20 henkilölle Salon seudulla.  
Olemme siirtymässä Salon keskustan läheisyyteen ja uskon, että kiinnostus meitä  
työnantajana kohtaan tulee tämän myötä lisääntymään”*.

Jos näitä vastuksia vertaa toisiinsa voi niiden pohjalta päätellä, että Salossa esiinty osaamiseen ja ammattiin liittyviä kohtaanto-ongelmia. Samoja havaintoja tehtiin myös teemakysymysten pohjalta.

Työnantajat näkivät tulevaisuutensa valoisana Salon alueella, ja tämä käy ilmi toisen teemakysymyksen vastauksista *”Ok, Salolla ei ole muista poikkeavia tekijöitä.”* ja *”Hyvänä. Salossa työvoimaa on saatavana kohtuullisen hyvin, työvoima on sitoutunutta ja usein myös erittäin hyvin motivoitunutta.”* Näidenkin kommenttien pohjalta voidaan arvioida Yrityssalo Oy:n onnistuneen hyvin työssään, kuten Kuntabarometri 2020:n tulokset osoittavat. ( Yrityssalo Oy.)

## 6.5 Koronavirusepidemian huomioimatta jättämisestä

Keväällä ja kesällä 2020 Suomen talouteen ja yhteiskunnalliseen tilanteeseen vaikutti voimakkaasti yleismaailmallinen koronavirusepidemia, joka johti Suomessa ensimmäiseen rauhanajan poikkeusolojen aikaan. Maamme hallitus totesi yhteistoiminnassa presidentin kanssa poikkeusolot alkaneeksi 16.3.2020. Poikkeusolot kestivät 16.6.2020 saakka.(Valtioneuvosto 2020.)

Ihmisten kanssakäymistä piti epidemian hillitsemiseksi rajoittaa ja tämä aiheutti monia talouden sulkutoimia ja liikkumisen rajoituksia - useat alat hiljenivät 3 kk ajaksi kokonaan. Sulkutoimet saivat aikaan kuitenkin pääasiassa vain voimakkaita lomautuksia eikä niiden pohjalta, ainakaan lyhyellä aikajänteellä ja tätä opinnäytetyötä kirjoitettaessa, ole syntynyt suurta massatyöttömyyttä. Myöskään avoimien tekstikysymysten vastauksista ei viitauksia koronavirusepidemian vaikutukseen ole löydettävissä. Tämän vuoksi koronavirusepidemian vaikutuksia ikääntyneiden työnhakijoiden työllistymiseen työnhakijoiden tai työllistävien yritysten kannalta ei ole tässä opinnäytetyössä arvioitu ja pohdittu.

## 7 LOPUKSI

Kuten tässä opinnäytetyössä teoriapohjan ja tutkimusten perusteella käy ilmi, ikääntyvät, yli 55-vuotiaat, työnhakijat kohtaavat suuria haasteita yrittäessään työllistyä. Haasteita tuo iän ja työmarkkinoilta poissaolon vaikutus osaamiseen, työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmiin ja työnantajien ennakkoasenteisiin. Tämän takia olisi tärkeää panostaa näihin erityisiin ikääntyvien työnhakijoiden ongelmiin, jotta saataisiin heidän työllisyysastettaan nostettua ylöspäin ja valtakunnallisestikin päästäisiin hallituksen tavoittelemaan 75 % työllisyysasteeseen. Keinoina tulisi työnantajien asenteisiin vaikuttamisen lisäksi olla myös joidenkin työehtoihin liittyvien helpotusten kohdentaminen ikääntyviä työnhakijoita palkkaaville työnantajille, jotta heitä saataisiin motivoitua juuri ikääntyvien työnhakijoiden palkkaamiseen. Ikääntyvien työnhakijoiden suurin ongelma työmarkkinoille pääsyssä ja työelämään palaamisessa on juuri työttömyys ja sen aiheuttama eräänlainen stigma. Ikääntyvissä työnhakijoissa on myös iso joukko osatyökykyisiä ja osatyökykyisten työllistämiseen erikoistuvan julkisen toimijan tai yksityisten yritysten puuttuminen Suomesta on merkittävä puute. Suomessa osatyökykyisiä työllistävät pääasiassa voittoa tavoittelemattomat ja pienellä henkilömäärällä toimivat yhteisöt. Ruotsissa sitä vastoin tällainen julkinen toimija on olemassa - Ruotsin valtion Samhall-yhtiö, joka on henkilöstömäärältään Ruotsin suurin yritys ( Työ- ja elinkeinoministeriö ).

Olen kokenut tämän opinnäytetyön aihealueen kiinnostavaksi ja motivoivaksi. Onnistuin löytämään monipuolisen joukon ajankohtaisia lähteitä, joiden kautta yhteiskunnallisen teoriapohjan luominen ja siihen pohjautuvan tutkimusongelman selvittäminen motivoivat minua suuresti. Yhteiskunnalliset ja julkisen hallinnon asiat ovat sosionomiopintojen kautta alkaneet kiinnostaa minua enemmän kuin ennen ja näenkin elinkeino- ja työllisyyspalvelut kiinnostavana työkenttänä valmistuttuani.

Tahdon kiittää Salon kaupungin työllisyyspalveluita kiinnostavasta aiheesta työn tilaajana sekä VOIMA-hankkeen projektipäällikkö Salla Seppälää työni ohjaamisesta, merkittävästä palautteesta ja innostavasta yhteistyöstä. Merkittävä yhteistyökumppani työleni on ollut myös Yrityssalo Oy, jonka yritysneuvoja Juha Metsänojaa tahdon kiittää yritysten kontaktitietojen hankkimisessa ja palautteesta yrityksille suunnatussa kyselyssä. Lisäksi tahdon kiittää puolisoani ja perhettäni kannustuksesta ja tuesta kirjoittamisprosessin edetessä.

## LÄHTEET

Alatalo, J.; Larja, L. & Räisänen, H. 2019. Työllisyysaste-erot Pohjoismaissa ja eräitä taustatekijöitä niille. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 25.3.2020. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161573>

Aro, T. Aluekehittämisen konsulttitoimisto MDI, Yrityskanta kunnittain C23 kaupungeissa, Viitattu 30.7.2020. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: <https://twitter.com/timoaro/status/1275477884421931008>

Bauknecht, J. & Cebulla, A. 2016. Extending working lives. Sticks and carrots to get the older unemployed back into employment. *Intereconomics* 2016|3. Viitattu 19.2.2020. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: <https://www.intereconomics.eu/contents/year/2016/number/3/article/extending-working-lives-sticks-and-carrots-to-get-the-older-unemployed-back-into-employment.html>

Busk, H.; Holappa, V., Hyartt, M., Laamanen, J-P. & Vainiomäki, J. 2020. Työvoiman ammatillisen liikkuvuuden osatekijät ja ohjauskeinot. Helsinki: Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 10/2020. Viitattu 24.2.2020. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162074>

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus 2016 (EU) 2016/679. Luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta (yleinen tietosuojasäätös) (ETA:n kannalta merkityksellinen teksti). Annettu 27 päivänä huhtikuuta 2016. Saatavissa sähköisesti osoitteesta: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?qid=1528874672298&uri=CELEX%3A02016R0679-20160504>.

Hannikainen, K. & Saikku, P. 2019. Työttömien ja työllisten koettu työkyky ja toimeentulo. Teoksessa Kestilä, L. & Karvonen, S. (toim.). *Suomalaisten hyvinvointi 2018*; 143–158. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 25.4.2020. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: <https://www.julkari.fi/handle/10024/137498>

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing.

Hirsijärvi, S.; Remes P., Sajavaara P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Tammi.

Isotalo, M. & Nikula, S. 2020. Massiivinen työllisyyskokeilu viivästyessä: ”Päivä päivältä syyskuu alkaa näyttää todennäköisemmältä”. *Helsingin Sanomat* 24.2.2020.

Karjalainen, P., Metteri, A. & Strömberg-Jakka, M. 2019. TIEKARTTA 2030 Aikuisten parissa tehtävän sosiaalityön tulevaisuus selvitys. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 41/2019. Viitattu 25.4.2020. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161612>

Kerätär, R. & Oivo, T. 2018. Selvityshenkilöiden raportti Osatyökykyisten reitit työllisyyteen – etuudet, palvelut, tukitoimet. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 43/2018. Viitattu 16.3.2020. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161151>

Kestilä, L. & Karvonen, S. (toim.) 2018. *Suomalaisten hyvinvointi 2018*. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 25.4.2020. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: <https://www.julkari.fi/handle/10024/137498>

Kurvinen, A.; Jolkkonen, A., Lemponen, V. & Ylhäinen, M. 2019. Pitkäaikaistyöttömissä on työvoimapotentiaalia. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:12. Viitattu 23.3.2020. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161390>

Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Käiväräinen, V. 2020. Salo varautuu 264000 eurolla työllisyyden kuntakokeiluun. Salon Seudun Sanomat 12.02.2020.

Laki toimeentulotuesta 1412/1977. Annettu Helsingissä 30 päivänä joulukuuta 1997. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1997/19971412>.

Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta 1369/2014. Annettu Helsingissä 30 päivänä joulukuuta 2014. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141369>.

Lankila, J. & Seppänen-Järvelä, R. 2019. Ikääntyneet työttömät takaisin työelämään. Tukkeinoja kuntoutuksesta. Helsinki: Kansaneläkelaitos. Viitattu 19.2.2020. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/298698>

Lyly-Yrjänäinen M. 2018. Työolobarometri 2018. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 21.3.2020. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161826>

Mukkila S.; Ilmakunnas I., Moisio, P. & Saikkonen P. 2017. Perusturvan riittävyys ja köyhyys 2017. Tutkimuksesta tiiviisti 31/2017. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 29.7.2020. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: <https://www.julkari.fi/handle/10024/135425>

Pääkkönen, S. 2020. Pätkiä & Potkuja Naisten kokema ikäsyrijintä työelämässä. Tallinna: Avisado.

Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019. OSALLISTAVA JA OSAAVA SUOMI – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Helsinki: Valtioneuvoston julkaisuja 2019:31. Viitattu 19.2.2020. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161931>

Saikku, P. 2016. Vaikeasti työllistyvien palvelurakenteet kunnissa: aktivoinnin ja sosiaalityön yhteydet muuttuvassa tilanteessa. Teoksessa Blomgren, S.; Karjalainen, J., Karjalainen, P., Kivipelto M., Saikkonen P. & Saikku P. Sosiaalityö, palvelut ja etuudet muutoksessa; 74–102. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 5.5.2020. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: <https://www.julkari.fi/handle/10024/130515>

Salon kaupungin työllisyysohjelma 2019–2020. Salon kaupunki 2019. Viitattu 17.3.2020 ja 30.7.2020. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: <https://www.salo.fi/attachments/2018-11-21T15-42-28187.pdf>

Salon kaupunki, työllisyyspalvelut Minna Virran ja Salla Seppälän haastattelut. Asiakastyön harjoittelun yhteydessä syys- lokakuussa 2019. Viitattu 17.3.2020. ja 30.7.2020.

Suomen Riskienhallintayhdistys ry. Viitattu 5.5.2020. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: <https://pk-rh.fi/riskien-luokittelu/operatiiviset-riskit/henkiloriskit/tyokyvyn-yllapito.html>

Tietosuojalaki 1050/2018. Annettu Helsingissä 5 päivänä joulukuuta 2018. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20181050>

Tilastokeskus, tietoa tilastoista, käsitteet. Viitattu 29.7.2020. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: <https://www.stat.fi/meta/kas/index.html>

Työ- ja elinkeinoministeriö, TEMatiikka-blogi 19.12.2018 ”Ruotsissa EU:n korkein työllisyysaste – mitä voimme oppia?”. Viitattu 10.8.2020. Saatavissa sähköisesti osoitteesta: <https://tem.fi/blogi/-/blogs/ruotsissa-eu-n-korkein-tyollisyysaste-mita-voimme-oppia->

Työttömyysturvalaki 1290/ 2002. Annettu Helsingissä 30 päivänä joulukuuta 2002. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20021290>

Valtioneuvoston tiedote: Hallitus on todennut yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa Suomen olevan poikkeusoloissa koronavirustilanteen vuoksi. Valtioneuvoston tiedote 140/2020. Viitattu 9.8.2020. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallitus-to-tesi-suomen-olevan-poikkeusoloissa-koronavirustilanteen-vuoksi>

Yrityssalo Oy, Salo nousi Yrittäjien Kuntabarometrissä Yrityspalveluiden ykköseksi yli 50 000 asukkaan kunnista! . Viitattu 30.7.2020. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: <http://www.yrityssalo.fi/ajankohtaista/8299.aspx>

## Saatekirje

Hei!

Pyytäisin teitä ystävällisesti täyttämään opinnäytetyöhöni liittyvän kartoitustutkimuksen verkkokyselyn.

Työ tehdään Salon kaupungin työllisyyspalveluiden VOIMA-hankkeen toimeksiannosta. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Kysely liittyy sosionomiopintojeni opinnäytetyöhön, jonka tavoitteena on selvittää ikäänntyvien työnhakijoiden työllistymisen esteitä työnhakijoiden ja työnantajayritysten näkökulmista.

Työnhakijoita kyselyssä ovat salolaiset 55 v täyttäneet työnhakijat. Työnantajia ovat Salon alueella yli 10 henkeä työllistävät yritykset. Yritysten kontaktitietoja on saatu Yrityssalon asiakasrekisterin kautta.

Kyselyyn vastataan anonyymisti ja vastauksia tarkastellaan kokonaisuutena, joten henkilöllisyytesi ei tule ilmi vastausten käsittelyn ja tulosten julkaisemisen yhteydessä. Aineisto säilytetään niin, ettei se ole ulkopuolisten saatavissa. Aineistoa tullaan käyttämään vain opinnäytetyön oheismateriaalina.

Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 15 minuuttia.

Kiitos ajastasi !

Matti Harvala, sosionomiopiskelija.



# Työnhakijoille ja työnantajille suunnatut kyselykysymykset

## Työnhakijoille suunnatut kysymykset

1. Sukupuoli

- Nainen
- Mies
- En halua kertoa

2. Ikä

ikä numeroin

3. Millainen työmarkkinatilanteesi on?

- Työttömänä alle vuoden
- Työttömänä yli vuoden
- Opiskelija
- Eläkkeellä tai sairauseläkkeellä
- Muu tilanne, mikä?

4. Mikä on koulutustasosi?

- Peruskoulu tai vastaava
- Toinen aste (lukio tai ammattikoulu)
- Alempi korkeakoulututkinto (AMK, opisto)
- Ylempi korkeakoulututkinto (YAMK, Maisteri, tms.)



5. Mikä on koulutusalasasi?

- Tekniikan ja liikenteen ala
- Kaupallinen tai hallinnollinen ala
- Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala
- Kasvatusala
- Matkailu- ja ravintola-ala
- Muu koulutus

6. Elämäntilanteesi tällä hetkellä

(1=erittäin heikko, 5=erittäin hyvä)

	1	2	3	4	5
Millaista oman arkesi hallinta mielestäsi on?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Millainen on taloudellinen tilanteesi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Millaista henkilökohtainen jaksamisesi mielestäsi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Millaiseksi koet sosiaalisten suhteiden riittävyyden kohdallasi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Millainen on työkykysi mielestäsi tällä hetkellä?

(1=erittäin heikko, 5=erittäin hyvä)

	1	2	3	4	5
Millainen työkykyyn liittyvä terveydentilasi on?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Millainen fyysinen työkykysi? Fyysisellä työkyvyllä tarkoitetaan liikunta- sekä hengitys- ja verenkiertoelinten toimintakykyä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Millainen psyykinen työkykysi? Psyykkisen työkyvyn osatekijöitä ovat yksilön kyvyt ja taidot, motivaatio, vireys ja energia, tunne-elämän tasapaino, minäkäsitys ja sosiaaliset taidot.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Millainen on Sosiaalinen työkykysi? Sosiaalisella työkyvyllä tarkoitetaan taitoa omaksua työrooli ja muokata sitä, kykyä avoimeen vuorovaikutukseen ja toisten tukemiseen sekä sitoutumista työpaikan arvoihin ja normeihin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Millainen osaamisesi on tällä hetkellä mielestäsi?

(1=erittäin heikko, 5=erittäin hyvä)

	1	2	3	4	5
Millainen on oman osaamisesi ajantasaisuus?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Millainen on valmiutesi jatkokoulutukseen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Millainen on valmiutesi uudelleen koulutukseen tai ammattia vaihtavaan koulutukseen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Millainen on halukkuutesi osallistua työkykyä parantaviin kursseihin?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Millaista työnhakusi tällä hetkellä on?

(1=erittäin heikko, 5=erittäin hyvä)

	1	2	3	4	5
Millainen työnhakumotivaatio sinulla on?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Millainen on aktiivisuutesi työnhakuun tällä hetkellä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Millainen kiinnostuksesi on osa-aikaiseen työhön?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Millainen kiinnostuksesi on määräaikaiseen työhön?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 10. Työllistymismahdollisuuksiin liittyvät asiat

(1=erittäin heikko, 5=erittäin hyvä)

	1	2	3	4	5
Millainen mahdollisuus sinulla on liikkuvuuteen työnsaannin parantamiseksi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Millainen on motivaatiosi muuhun kuin oman alasi työhön?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Millainen olisi motivaatiosi kouluttautua uudelleen ammattiin, jossa työnsaanti mahdollisuudet Salon alueella olisivat oleellisesti paremmat?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Millaiseksi koet osaamistasi vastaavan työn tarjonnan Salon alueella?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 11. Muita työelämään liittyviä kysymyksiä

(1=erittäin heikko, 5=erittäin hyvä)

	1	2	3	4	5
Millaisiksi arvioisit omat kykysi oppia uusia asioita työssä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Millaiseksi arvioisit oman halusi oppia uusia asioita työssä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Millaiseksi arvioisit oman asenteesi työntekoa kohtaan?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Millaiseksi koet työnantajien suhtautumisen ikääsi kohtaan?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1	2	3	4	5
Millaiseksi koet työnantajien suhtautumisen työkykyäsi kohtaan?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Millaiseksi koet työnantajien suhtautumisen oppimiskykyäsi kohtaan?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Millaisia toiveita sinulla olisi ikääntyneenä työnhakijana työnantaja kohtaan?

13. Millaisena näet lähitulevaisuutesi työnhakijana Salossa?

## Työnantajille suunnatut kysymykset

1. Kuinka suuri on yrityksenne henkilöstömäärä?

- 10–20 työntekijää
- 21–30 työntekijää
- 31–50 työntekijää
- 51–100 työntekijää
- yli 100 työntekijää

2. Mikä on yrityksenne toimiala?

- Teollisuus
- Terveys- ja sosiaalipalvelut
- Majoitus- ja ravitsemusala
- Tukku- ja vähittäiskauppa
- Muu palveluala
- Kuljetus- varastointi- ja logistiikka-ala
- Kiinteistö- ja LVI-ala
- Maa- ja metsätalousala
- Muu toimiala
- ICT-ala

3. Onko yrityksenne palveluksessa yli 55-vuotiaita?

Kyllä

Ei ole

4. Kuinka suuri osuus yrityksenne henkilöstöstä on miehiä?

alle 25 %

25–50 %

50–75 %

yli 75 %

5. Millainen on eri rekrytointikanavien tärkeys yrityksenne etsiessä työntekijöitä?  
(1=ei lainkaan tärkeä, 5=erittäin tärkeä)

	1	2	3	4	5
Henkilöstön omat kontaktit ja verkostot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työnhakijoiden suorat yhteydenotot ja tiedustelut työmahdollisuuksista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rekrytointi harjoitteluiden ja opinnäytetöiden kautta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ilmoitukset TE-toimistojen palveluissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ilmoitukset internetin muissa rekrytointipalveluissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rekrytointitapahtumat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaalisen median kanavat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Onko yrityksellänne vaikeuksia seuraavissa tilanteissa työntekijöiden löytymisessä?

(1=ei lainkaan, 5=erittäin vaikeaa)

	1	2	3	4	5
Työvoimatarpeen kasvu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sijaisuudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eläköityminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Miten aktiivisesti yrityksenne käyttää TE-toimiston ja muiden tahojen palveluja rekrytoinneissanne?

(1= olen hyödyntänyt, 2= en ole hyödyntänyt, 3= en tunne palvelua)

	1	2	3
Käytättekö TE-toimiston myöntämää palkkatukea?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Käytättekö oppisopimuksia kouluttaaksenne uusia työntekijöitä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyödynnättekö työkokeilua palkatessanne työntekijöitä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyödynnättekö TE-toimiston muita palveluja?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyödynnättekö kaupungin työllisyyspalveluita?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



8. Millaisia tapoja yrityksenne käyttää uusien työntekijöiden kouluttamisessa?

(1= ei lainkaan, 5=erittäin paljon)

	1	2	3	4	5
Koulutus yhteistyössä oppilaitosten ja koulutusorganisaatioiden kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutus yhteistyössä TE-toimiston kanssa työvoimakoulutuksena	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrityksen järjestämä kyseiseen yritykseen työllistämiseen tähtäävä rekrytointikoulutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuutta palkata pitkäaikaistyötön määräajaksi, jolloin hän voisi osoittaa sopivuuttaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Millaisina koette työnantajien yleiset näkemykset pitkään työttöminä olleista ja ikääntyneistä työnhakijoista (yli 55-vuotiaat)? (1=ei lainkaan samaa mieltä, 5= täysin samaa mieltä)

	1	2	3	4	5
Pitkään työttömänä olleiden ikääntyneiden on vaikea päästä työpaikkahaastatteluun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajilla on ennakkoluuloja ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien työkykyä kohtaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pitkään työttömänä olleilla ikääntyneillä on merkittävää osaamispotentiaalia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pitkään työttömänä olleet ikääntyneet ovat motivoituneita työntekijöitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pitkään työttöminä olleiden ikääntyneiden palkkaamiseen liittyy epärointiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Kuinka tärkeää erilainen osaaminen on, jos harkitsette ikääntyneen työnhakijan (yli 55-vuotiaat) palkkaamista? (1= ei lainkaan tärkeä, 5=erittäin tärkeää)

	1	2	3	4	5
Koulutuksen tuoma osaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkokemuksen tuoma osaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaamisen kehityskelpoisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiimityöskentelytaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Kuinka tärkeitä erilaiset henkilökohtaiset tekijät ovat, jos harkitsette ikääntyneen työnhakijan (yli 55-vuotiaat) palkkaamista? (1=ei lainkaan tärkeä, 5=erittäin tärkeää)

	1	2	3	4	5
Kyky ja halu oppia uutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivaatio ja asenne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oma-aloitteisuus ja itseohjautuvuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikan sääntöjen noudattaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Kuinka merkittäviä olisivat erilaiset mahdolliset työehtoihin liittyvät helpotukset ikääntyneen (yli 55-vuotiaat) työllistämisen kannalta? (1=ei lainkaan tärkeä, 5=erittäin tärkeää)

	1	2	3	4	5
Työkyvyttömyysajan palkan kompensointi työnantajalle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkauksen tason muutokset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eläkevastuiden tason kompensointi työnantajalle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Irtisanomissuojan uudistaminen ja muutokset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Kuinka tietoisia yrityksessänne olette erilaisista, jo saatavilla olevista eduista koskien ikääntyneiden (yli 55-vuotiaat) työntekijöiden työllistämistä?

14. Millaisena näette lähitulevaisuuttenne työnantajana Salossa?