

Rekrytointi- ja osaamistarpeet var- kautelaisissa yrityksissä

Tutkimus yritysten työvoimatarpeista Työ- ja elinkeinotoimiston koulutus- ja työllistämistoimenpiteiden osuvampaan suunnitteluun

Sirkka Huttu

Opinnäytetyö

24.4.2013

Ammattikorkeakoulututkinto

SAVONIA-AMMATTIKORKEAKOULU
OPINNÄYTETYÖ

Tiivistelmä

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma	
Työn tekijä(t) Sirkka Huttu	
Työn nimi Rekrytointi- ja osaamistarpeet varkautealaisissa yrityksissä	
Päiväys	24.4.2013
Sivumäärä/Liitteet	47/2
Ohjaaja(t) Anneli Juutilainen, Pentti Mäkelä	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Pohjois-Savon työ- ja elinkeinotoimisto	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Työvoimapulasta on puhuttu Suomessa jo muutamien vuosien ajan. Suuret ikäluokat ovat jäämässä eläkkeelle ja nuoria tulee työmarkkinoille yhä vähemmän. Työuria pyritään pidentämään molemmissa päistä.</p> <p>Yrityksillä on monia tapoja rekrytoida työvoimaa. Työ- ja elinkeinotoimistot pyrkivät edistämään työnhakijoidensa työllistymistä erilaisilla julkisilla työvoimapalveluilla. Minä esittelen niitä tässä opinnäytetyössä tarkemmin. Työ sisältää lyhyen katsauksen myös tulevaisuuden osaamistarpeisiin.</p> <p>Opinnäytetyön selvitetään paikallisten yritysten rekrytointi- ja osaamistarpeita työ- ja elinkeinotoimiston tarjoamien toimenpiteiden tarkempaan kohdentamiseen. Tässä tarkoituksessa minä en aivan onnistunut, koska yritykset eivät olleet aktiivisia vastaamaan tehtyyn kyselyyn.</p> <p>Kyselyyn vastanneet yritykset arvostavat rekrytoinnissa eniten hakijoiden asennetta työntekoon ja vuorovaikutustaitoja substanssiosaamisen lisäksi. Uusia työntekijöitä palkataan pieniin yrityksiin yleensä tuttavien ja suhteiden kautta, myös työ- ja elinkeinotoimiston palvelut olivat yrittäjille tuttuja ja tuottaneet hyvää tulosta rekrytoinnissa.</p> <p>Yrityksissä ei ole ollut tarpeita lisätä työvoimaa tällä hetkellä lukuun ottamatta yhtä yritystä. Myös lähitulevaisuus näyttää siltä, että työvoiman tarve pysyy samana tai jopa vähenee jonkin verran, tässä mielessä tämä kysely ei tue väitettä tulevasta työvoimapulasta.</p>	
Avainsanat rekrytointi, TE-palvelut, rekrytointikanavat	

Field of Study Social Sciences, Business and Administration			
Degree Programme Degree Programme in Business and Administration			
Author(s) Sirkka Huttu			
Title of Thesis Recruitment and skills needs of companies in Varkaus			
Date	24.4.2013	Pages/Appendices	47/2
Supervisor(s) Anneli Juutilainen, Pentti Mäkelä			
Client Organisation /Partners Employment and Economic Development Office, Varkaus			
Abstract			
<p>Labour shortage has been discussed in Finland for some years now. The baby boomers are retiring and there are fewer and fewer young people entering the labour market. Careers are intended to be extended at both ends.</p> <p>Companies have many ways to recruit people. Employment and Economic Development Offices work to promote the employment of their clients with a variety of public employment services. These services are presented in this thesis in more detail. The research also includes a brief overview of future skills needs.</p> <p>The purpose of the thesis project was to find out the skills needs of the local business recruitment activities to target the measures provided by the employment and economic office more accurately. Reaching this objective, however, was somewhat failed because the companies were not active to answer the survey.</p> <p>The results of the study indicated that the respondents appreciated most the attitude to work and communication skills in addition to professional knowledge and skills. New employees are hired in small businesses usually through friends and relations; also the employment and economic development services for entrepreneurs were familiar to the respondents and have produced good results.</p> <p>Furthermore, it can be concluded that except for one company, there is currently no need to take on new staff. In the near future, it seems that the need for labour remains the same or even decreases. Thus, this survey provides no evidence to support the anticipated future labour shortage.</p>			
Keywords recruitment, EED-services, recruitment channels			

SISÄLTÖ

1	TYÖVOIMAN KEHITYS JA ENNAKOINTI	7
2	REKRYTOINTI	10
2.1	Rekrytointiin vaikuttavat tekijät (palkattava henkilö)	11
2.1.1	Osaamiseen liittyvät tekijät	11
2.1.2	Henkilöön liittyvät tekijät (yleisosaaminen).....	12
2.2	Rekrytointiprosessi	14
2.3	Rekrytointitavat	16
2.3.1	Julkinen työpaikkailmoitus	16
2.3.2	Suorat yhteydenotot	16
2.3.3	Messut.....	18
2.3.4	Työ- ja elinkeinotoimiston CV-netti ja CV-vahti	20
2.3.5	Sosiaalinen media ja muut sähköiset kanavat.....	21
3	TYÖ- JA ELINKEINOTOIMISTON PALVELUT HENKILÖ- JA YRITYSASIAKKAILLE ..	23
3.1	Työnvälitys	24
3.2	Valmennus ja kokeilu.....	25
3.3	Työvoimakoulutus	25
3.3.1	Työvoimakoulutuksen yhteishankinta	26
3.4	Yhteishankintatuotteet.....	27
3.4.1	RekryKoulutus	27
3.4.2	TäsmäKoulutus.....	28
3.4.3	MuutosKoulutus.....	28
3.5	Palkkatuki.....	28
4	REKRYTOINTI VARKAUTELAISISSA YRITYKSISSÄ	30
4.1	Kyselyn kohteena olevat yritykset	31
4.2	Ammattinimikkeet ja osaamisvaatimukset	31
4.3	Henkilöstön käyttöaste ja tulevaisuuden rekrytointitarpeet.....	32
4.4	Rekrytointikanavat	34
4.5	TE-toimiston palvelujen tunteminen.....	35
4.6	Tulosten hyödyntäminen.....	35
5	POHDINTA.....	37
6	LIITTEET	42

LIITTEET

Liite 1 Saate

Liite 2 Kyselylomake

JOHDANTO

Työ- ja elinkeinotoimiston (TE-toimisto) tehtävänä on ennakoida muutoksia työnantajien, yritys- ja henkilöasiakkaiden palvelutarpeissa paikallistasolla (JTPL 4 §, s. 8). TE-toimiston palvelujen tarjoaminen tulee aina perustua asiakkaiden palvelutarpeeseen. Työ- ja elinkeinopalvelut (TE-Palvelut) uudistuivat koko maassa 1.1.2013 alkaen. TE-toimistoja yhdistettiin hallinnollisesti laajemmiksi kokonaisuuksiksi ja pieniä toimipaikkoja lakkautettiin ja aukioloaikoja supistettiin.

Aikaisemmin itsenäisenä työ- ja elinkeinotoimistona toiminut Varkauden seudun TE-toimisto liittyi osaksi Pohjois-Savon TE-toimistoa. Uudistuksen tavoitteena on yhteistä työvoimapalveluja alueella ja valtakunnallisesti sekä tarjota entistä selkeämpiä ja monipuolisempia palveluja sekä yritys- että henkilöasiakkaille (TEM 2013).

Olen uudistuksesta huolimatta valinnut tämän opinnäytetyön tavoitteeksi kartoittaa ja ennakoida työvoimatarpeita ja rekrytointitapoja vain Varkauden alueen yrityksissä. Tämä siksi, että työ olisi muodostunut liian laajaksi, jos olisin ottanut mukaan koko Pohjois-Savon alueen. Toinen syy alueen valintaan on Varkauden työttömyystilanne, joka on haasteellinen.

Työskentelen asiantuntijana nuorten palveluissa Pohjois-Savon TE-toimiston Varkauden toimipisteessä. Vastuualueeseeni kuuluvat alle 25-vuotiaat nuoret, joiden osaamisessa on kehittämistä. Nämä nuoret kuuluvat vuoden 2013 alusta voimaan tulleen yhteiskuntatakuun piiriin. Yhteiskuntatakuu tai toisin nuorisotakuu tarkoittaa sitä, että jokaiselle alle 25-vuotiaalle nuorelle ja alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle tarjotaan työ-, harjoittelu-, opiskelu-, työpaja-, tai kuntoutuspaikka viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi joutumisesta. (Työ- ja elinkeinoministeriön linjaukset nuorisotakuun toteuttamisesta TE-hallinnossa 2013, s. 3) Halusin opinnäytetyötä tehdessäni kehittää omaa työtäni mm. tätä nuorisotakuuta toteuttaessani ja nuoria ohjaukseni.

Työn alussa luon katsauksen työvoiman kehitykseen ja ennakointiin. Useat eri tutkimuslaitokset laativat ennusteita työvoiman kehityksestä eri toimialoilla. Työvoimapula tulee olemaan tosiasia ikäluokkien pienentyessä ja eläköitymisen lisääntyessä. Työn 3. luvussa keskityn rekrytointiin liittyviin asioihin; työnhakijoiden osaamiseen ja henkilöön liittyviin tekijöihin sekä työnantajien rekrytointitapoihin liittyviin asioihin. Työministeriö tekee säännöllisesti analyyskejä liittyen rekrytointiin ja olen käyttänyt

tässä työssä myös Kauppakamarin selvitystä tulevaisuuden osaamisen vaatimuksista.

Seuraavassa luvussa esittelen TE-toimistojen palveluihin työllistymisen edistämiseksi. Tämä on luonnollisesti vahvinta osaamisaluetani, vaikkakin jatkuvat lakimuutokset vaativat palvelujen toimeenpanossa aktiivista opiskelua. TE-toimistojen palvelut ovat muuttuneet yhä enemmän asiantuntijapalveluiksi ja osaamisalueet on pilkottu oman asiakasryhmän palvelutarpeita silmällä pitäen.

Viidennessä luvussa esittelen tekemääni tutkimustyötä ja sen tuloksia. Lopuksi pohdin työn tekemisen vaiheita ja ajatuksia, jota tämän työn tekeminen minussa herätti.

1 TYÖVOIMAN KEHITYS JA ENNAKOINTI

Julkisuudessa on puhuttu työvoimapulasta jo useita vuosia. Väestö ikääntyy, eläköityminen on nopeaa ja uudet ikäluokat ovat yhä pienempiä. Räisäsen tutkimuksen (2011, 3), mukaan n. 26 % yrityksistä on kokenut rekrytointiongelmia v.2010, mutta varsinaista työvoimapulaa koki vain 11 % toimipaikoista vakituisissa työsuhteissa ja 5 % toimipaikoista määräaikaisten henkilöiden haussa.

Omassa työssäni työvoimapula ei vielä näy, kyseessä lienee Varkauden seudulla enemmänkin kohtaanto-ongelma; työvoiman tarjonta ja tarve eivät kohtaa. Varkauden seudun ammattibarometri III/2012 kuvaa työmarkkinatilanteen kehitystä seuraavan puolen vuoden aikana (Pohjois-Savon ennakointiportaali, 2012). Barometrin mukaan pulaa on mm. opettajista, lääkäreistä, puhelinmyyjistä, sairaanhoitajista sekä kuljetusalan työntekijöistä. Ylitarjontaa on sen sijaan mm. paperityöntekijöistä, rakennusalan työntekijöistä sekä toimistoalan työntekijöistä.

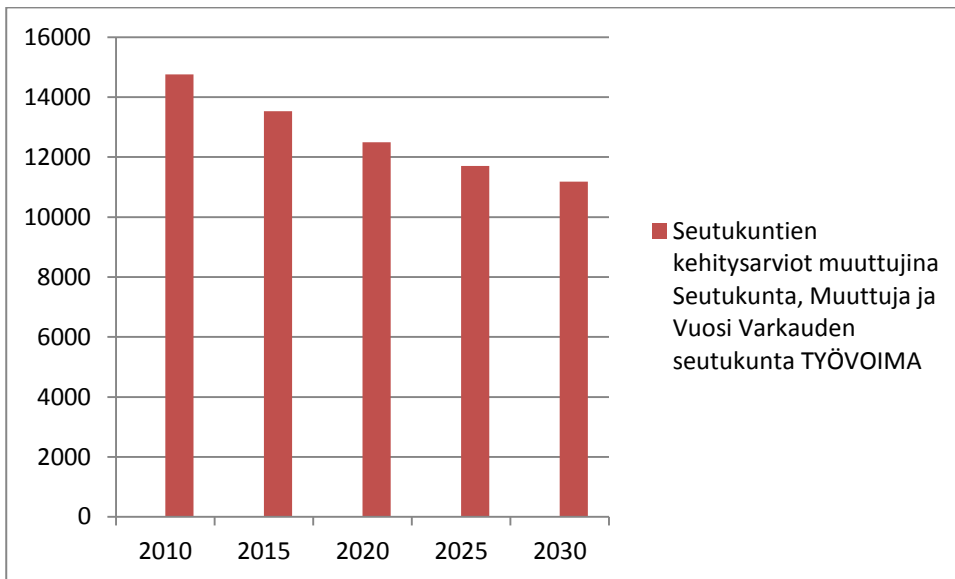
Arvio perustuu työ- ja elinkeinotoimistojen näkemyksiin ja on laadittu julkisen työvoimapolvelun kautta avoimena oleviin työpaikkoihin ja avoinna olon kestoon sekä työttömien työnhakijoiden määrään ammateittain. Barometriä ei voi siten pitää koko totuutena työvoiman kehityksestä, koska työmarkkinat elävät kokoajan myös julkisen työnvälityksen ulkopuolella.

Tosiasia kuitenkin on, että työvoimaa poistuu tulevaisuudessa työmarkkinoilta yhä enemmän. Pohjois-Savossa työvoimaa poistuu 23,7 % vuosina 2007–2015 ja 26,8 % vuosina 2016–2025 verrattuna vuoden 2006 työllisiin (Järvinen, Leveälahti 2009, 79).

Toimiala Online on työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämä tietopalvelu, joka sisältää tilastoja ja ennusteita yritystoiminnan, talouden ja työllisyyden kehityksestä.

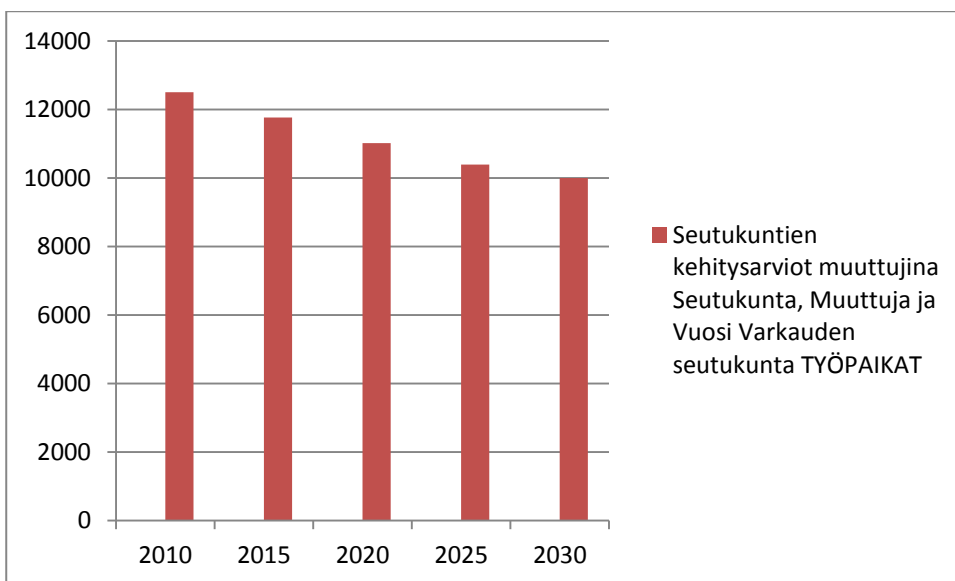
Tiedontuottajia ovat Tilastokeskus, Finnvera, Elinkeinoelämän keskuslaitos (EK), Elinkeinoelämän tutkimuslaitos (ETLA), työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) ja valtiovarainministeriö (VM). Tilastotiedot sisältävät viimeisimmät tiedontuottajien tarjoamat tilastotiedot. (Pohjois-Savon Ennakointiportaali, Toimiala Online)

Olen poiminut Toimiala Onlinen tilastotietokannasta työvoiman kehitystä kuvaavan graafin Varkauden seutukunnassa vuoteen 2030 (Toimiala Online). Seuraavat kuvat kuvaavat työvoimankehitystä sekä työpaikkojen määrän kehitystä Varkauden seutukunnassa.



KUVIO 1. Työvoiman kehitys Varkauden seutukunnalla vuoteen 2030 (Toimiala Online)

Seutukuntien kehitysarviot on tuotettu Työ- ja elinkeinoministeriössä, Hemaasu mallin avulla ja luvut ovat ennusteita. Kuten kuviosta voidaan havaita, työvoima vähenee seuraavan kymmenen vuoden aikana. Toisaalta myös työpaikat vähenevät. Seuraava kuvio kuvaa työpaikkojen kehitystä Varkauden seutukunnassa vuoteen 2030 saakka (Toimiala Online).



KUVIO 2. Työpaikkojen määrän kehitys Varkauden seutukunnassa vuoteen 2030 (Toimiala Online)

Työpaikkojen ennustetaan vähenevän reilulla kahdella tuhannella ja työvoiman vähenevän reilulla kolmella tuhannella. Nopeasti päätellen voisi kuvitella, että kaikille hakukaille on tulevaisuudessa työtä myös Varkauden seutukunnalla. Totuus ei kuitenkaan ole näin yksinkertainen. Työvoima ja työpaikat eivät välttämättä kohtaa. Varkaudessa paperiteollisuuden ja yleensäkin teollisuuden rakennemuutos on jättänyt työttömiksi henkilöitä, joiden ammattitaito ei ole relevantti työmarkkinoille. TE-toimisto pyrkii vastaamaan tähän haasteeseen. TE-toimiston palvelut ovat määritetty työnhakija-asiakkaiden palvelutarpeiden mukaan ja juuri osaamisen kehittämisen-palvelulinja, jossa myös itse työskentelen, palvelee näitä asiakkaita. Tällä hetkellä palvelulinjalla on reilut 400 työtöntä työnhakijaa, joista 100 on alle 25-vuotiaita nuoria. (Ura-tietojärjestelmä 15.3.2013).

2 REKRYTOINTI

Työvoima on yrityksen tärkein pääoma ja siksi yritykset kiinnittävä yhä enemmän huomiota henkilöstön valintaan. Rekrytoinnin syyt ryhmitellään toisaalta toimipaikan, toisaalta työmarkkinoiden näkökulmasta kolmeen: poistumaan, vaihtuvuuteen ja työllisyyteen (Räisänen 2011, 3). Rekrytointi on Suomessa vielä aika perinteistä, työnantajat ilmoittavat avoimia paikkoja lehdissä, TE-toimistojen- tai omilla nettisivuillaan. Työnhakijat lähettävät hakemuksia sähköpostitse tai perinteisesti kirjeenä. Trendi on kuitenkin kokoajan menossa sähköiseen työnhakuun esim. sosiaaliseen mediaan ja rekrytointitavat kehittyvät jatkuvasti.

Mika Tuomaala työ- ja elinkeinoministeriöstä (TEM analyysija 41/2012) on selvittänyt rekrytointeja toimipaikoissa vuonna 2011. Selvitys pohjautuu Tilastokeskuksen haastatteluihin. Selvityksen mukaan käytetyimmät työvoiman hankintakeinot ovat vuonna 2011 olleet suorat kontaktit entisiin työntekijöihin tai sellaisiin henkilöihin jotka ovat aikaisemmin hakeneet töitä kyseisestä toimipaikasta. Työvoiman hankintakanavissa on tapahtunut viime vuosien aikana jonkin verran muutoksia. Mm. suorien kontaktien osuus rekrytoinneista on vähentynyt ja TE -toimistojen, lehtien sekä työnantajien omien Internet -sivujen käyttö rekrytoinneissa on kasvanut. (Tuomaala 2012, 3).

Tuomaalan selvityksen mukaan noin 16 prosenttia toimipaikoista ilmoitti, että heillä on suunnitelmissa palkata lisää henkilöstöä seuraavan 12 kuukauden aikana. Noin seitsemän prosenttia toimipaikoista ilmoitti, että heillä on suunnitelmissa vähentää henkilöstöä. Suurin osa toimipaikoista ilmoitti, että henkilöstö pysyy suunnitelmien mukaan samalla tasolla. (Tuomaala 2012, 3)

Millaista osaamista sitten tulevaisuudessa tarvitaan? Ilpo Hanhijoki luennoi alueiden ennakkointiseminaarissa 30.3.2012 aiheesta "Ammattirakenteen ennakkointi osana koulutustarpeiden ennakkointia" (Hanhijoki 2012). Hänen mukaansa Suomessa panostetaan jo nyt voimakkaasti tutkimus- ja kehittämistoimintaan sekä erityisosaamista edellyttävään tuotantoon. Uudet innovaatiot kuten biotekniikka ja uudet materiaalit säilyttävät Suomen kilpailukykyä, mutta vaativat myös uudenlaista osaamista henkilöstöltä. Tieto- ja viestintäteknologian kehitys on itsestään selvä uusia vaatimuksia lisäävä asia ja myös kansainvälinen verkostoituminen ja ympäristöteknologia vaativat uutta osaamista.

2.1 Rekrytointiin vaikuttavat tekijät (palkattava henkilö)

On selvää, että substanssiosaaminen on tärkein asia palkattaessa henkilöstöä erityistä ammattitaitoa vaativiin tehtäviin, mutta se ei suinkaan ole ainoa. Vuorovaikutustaidot, aloitekykyisyys, käyttäytyminen ja yhteistyökyky ovat asioita, joita työnantajien kuulee korostavat monissa yhteyksissä. Apulaisprofessori Anu Puusa (Savon Sanomat 3.9.2012) on tutkimuksessaan luokitellut ominaisuuksia, joita hyvä työntekijä tarvitsee. Artikkelin mukaan vastuun ottaminen omasta työstä, suhtautuminen esimiehiin, aktiivisuus ja rakentava kriittisyys ovat myös ominaisuuksia, joita työnantajat arvostavat.

Olen itsekin tehnyt saman havainnon työnantajakäynneillä, työnantajat hakevat ensisijassa ”hyvää tyyppiä”. Tietyntasoinen peruskoulutus on oltava, mutta ”hyvän tyyppin” pystyy kouluttamaan tehtäviin, tärkeintä on, että henkilö pystyy tekemään tiimityötä ja omaa hyvät vuorovaikutustaidot.

2.1.1 Osaamiseen liittyvät tekijät

Kauppakamari on selvittänyt tutkimuksessaan työvoiman osaamistarpeita vuoteen 2016. (Liukas 2012). Osaamisen vaatimukset riippuvat jonkin verran alasta, esimerkiksi rakennusalalla 14 % vastaajista oli sitä mieltä, etteivät vastavalmistuneen taidot riitä alan töihin suoraan ja Kuopion alueen työnantajista 24 % oli sitä mieltä, että ammatillinen koulutus ei yleensä suoraan vastaa työelämän tarpeita. (Liukas 2012, 25).

Vastavalmistuneiden työllisyyttä pyritäänkin juuri siksi edistämään mm. palkkatuella ja täydentävällä työvoimakoulutuksella tai oppisopimuskoulutuksella. Viimevuosina paljon käytetty työelämävalmennus työllistymistä edistävänä toimenpiteenä päättyi vuoden 2012 lopussa. Katsottiin, että työelämävalmennuksessa työnantajat saivat ”ilmaisen” työntekijän sellaiseen tehtävään, johon muuten olisi ollut tarve rekrytoida uusi työntekijä normaaliin työsuhteeseen. Työelämävalmennettava sai toimeentulonsa työttömyysetuudesta, eikä työnantajalle tullut lainkaan palkkauskustannuksia.

Osaamiseen liittyvät syyt olivat vuonna 2011 suurin syy työvoimansaataavuusongelmiin. (TEM). Kauppakamarin tutkimuksen mukaan esimerkiksi ammattikorkeakoulutuksen saaneiden henkilöiden osaamisvaatimukset eri toimialoilla olivat seuraavan taulukon mukaiset:

Teollisuus	Rakentaminen	Kauppa	Palvelut
kielitaito esimiestaidot yrittäjyys yrityksen prosessien ymmärtäminen tietotekniikkataidot erityisohjelmien tuntemus kustannuslaskenta suunnitteluosaaminen projektityöskentelytaidot	esimiestaidot vuorovaikutustaidot kustannustehokkuus rakennesuunnittelu suunnitteluohjelmien hallinta	kielitaito esimiestaidot liiketalous- osaaminen	hyvät tietotekniikkataidot vuorovaikutus- ja viestintäosaaminen yhteistyökyky taloushallinnon osaaminen projektinhallinta myyntiosaaminen liiketoimintaosaaminen muutosten hallinta

TAULUKKO 1. Seuraavan neljän vuoden kuluessa korostuva ammattiosaaminen ammattialoittain ammattikorkeakoulutuksen saaneilla. (Kauppakamari 2012)

Ammattikorkeakoulujen opetussuunnitelmiin kuuluu suuri osa taulukossa mainituista osaamisalueista, mutta on selvää, että yrityksen prosessien ymmärtämistä ei voi oppia muualla kuin yrityksessä. Siksi on tärkeä kiinnittää huomiota työssäoppimipaikan valintaan ja olisi hyvin tärkeää, että opinnäytetyö tehtäisiin yrityksessä, joka todennäköisesti tulee palkkamaan opiskelijan.

2.1.2 Henkilöön liittyvät tekijät (yleisosaaminen)

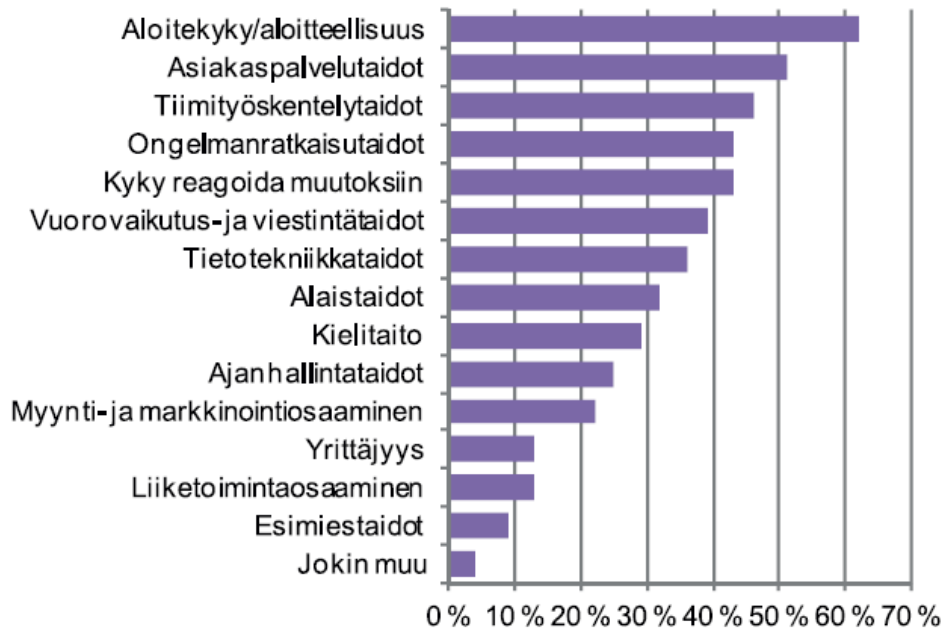
Kuten edellä mainitsin työnantajat etsivät ”hyvää tyyppiä”. Hyvän tyyppin määritelmä on vaikeaa, ”kauneus on katsojan silmissä” sanotaan. Vuorovaikutus- ja tiimitaidot, yhteistyökyky ja varmuus ovat tärkeitä tekijöitä. Luotettavuus ja rehellisyys lienevät itsestään selvä vaatimus työntekijöitä rekrytoidessa kuten myös siisteys ja ulkoinen olemus.

Kauppalehti luettelee artikkelissaan (Kauppalehti 24.11.2012), Nämä ovat työelämätaidoista tärkeimmät 2013) neljä tärkeintä taitoa, joita yhä useampi työnantaja arvostaa ja edellyttää. Vuorovaikutustaidot on listattu tärkeimmäksi. Lista on otettu Wall Street Journalissa julkaistusta artikkelista, jonka mukaan mm. rekrytointiasiantuntija Holly Paul painottaa, että olennaista on kyky selvittää oma näkökohta ymmärrettävästi ja kyky vuorovaikutukseen. Sähköisen viestintä saa aikaan sen, että joillekin esitelmän pitäminen tai tekstin tuottaminen on mahdotonta. Myös Kyle Wiens ottaa blogissaan (HBR 2012) esille kieliopin ja kirjoittamisen tärkeyden. Wiens (HBR 2012) kirjoittaa, että sanojen ymmärtäminen ja hyvä kielioppi vaikuttaa bisnesvaistoon ja vaikka kirjoittaminen ei kuuluisikaan työtehtävään kaikki työnhakijat joutuvat hänen yrityksessään kielioppitestiin.

Kauppalehti artikkelin mukaan toinen tärkeä työelämätaito on oman itsensä brändääminen. Yhä useampi työnantaja haluaa työntekijän, joka bloggaa ja twiittaa työnantajan asian puolesta, kokoaa oman yleisönsä ja osaa kirjoittaa iskeviä ja kiinnostavia kirjoituksia (Kauppalehti.) Tämä saattaa pitää paikkansa suurten kansainvälisten yritysten piirissä, mutta pieni metallialan yritys Varkaudessa tuskin blogeja lukee tai tämän tyyppisiä taitoja vaatii.

Kauppalehti mainitsee vielä kaksi tärkeää työelämäntaitoa: joustavuuden ja tuottavuuden parantamisen. Näitä taitoja arvostaa varmaan jokainen yrittäjä. Työntekijän palkkaaminen on Suomessa kallista ja yritys edellyttää aina, että uusi työntekijä toisi lisäarvoa ja euroja yrityksen tulokseen.

Kauppakamarin tutkimuksessa (Liukas 2011, 14) työnantajat arvostavat seuraavalaista yleisosaamista ammatillisen koulutuksen tehtävissä seuraavan neljän vuoden aikana:



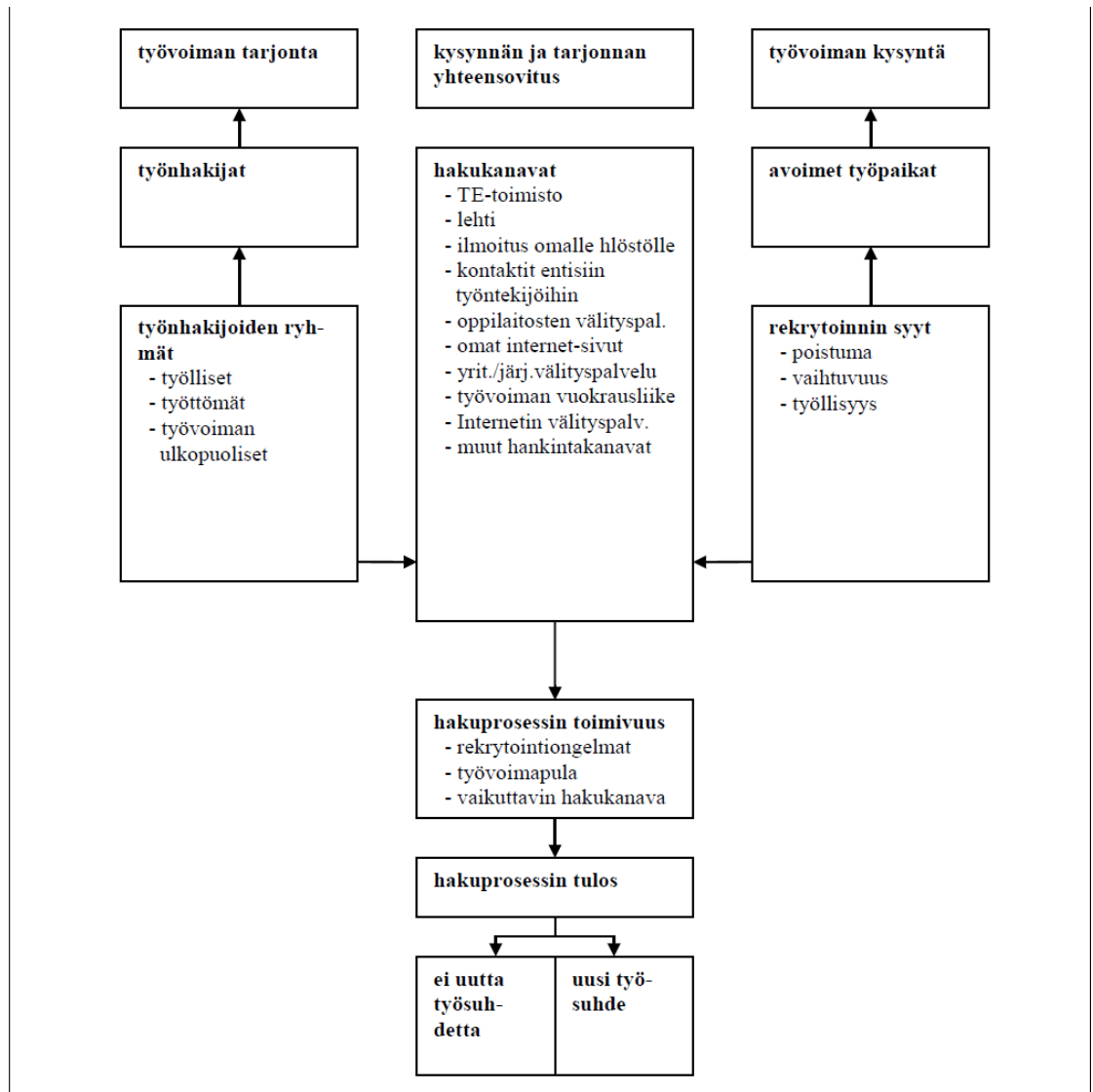
KUVIO 3. Ammatillisen koulutuksen tehtävissä korostuva yleisosaaminen seuraavan neljän vuoden aikana. (Kauppakamari 2011, 14)

2.2 Rekrytointiprosessi

Rekrytointiprosessi käynnistyy yrityksen tarpeesta palkata uutta työvoimaa. Kyse voi olla toiminnan laajenemisesta, henkilöstön poistumasta tai vaihtuvuudesta. Heikki Räisäsen (2011, 3) mukaan juuri kysynnän ja tarjonnan yhteensovittamisessa on ”rekrytinnin mustalaatikko”, jota ei ole juuri tieteellisesti tutkittu.

Koska itse työskentelen juuri tämän ”mustan laatikon” alueella, aiheeseen on syytä perehtyä tarkemmin. Työnvälityksen toiminta pitäisi olla käytännössä hyvin yksinkertaista, työnantaja ilmoittaa avoimen paikan ja työnvälitys tarjoaa sitä sopivaksi katsomilleen työnhakijoille, joista työnantaja valitsee sopivimman. Prosessi ei kuitenkaan ole aina näin suoraviivainen.

Prosessin vaiheet riippuvat monista tekijöistä. Taloudelliset suhdanteet, työvoiman kysyntä ja tarjonta sekä työtehtävän vaatimukset vaikuttavat rekrytointiprosessin läpiviemiseen. Seuraava kuvio 4 kuvastaa prosessin eri osa-alueita tarkemmin.



KUVIO 4. Työvoiman kysynnän, tarjonnan ja niiden yhteensovittamisen komponentit. (Räisänen H. 2011, 8)

TE-toimiston tehtävä on toimia kysynnän ja tarjonnan rajapinnassa. Erityisesti osaamisen kehittämisen palvelulinjalla, jossa itsekin työskentelen, toiminta fokusoidaan juuri tähän rekrytoinnin kohtaan. Palvelulinjan tehtävänä on työnhakija-asiakkaan suunnitelman laatiminen ja kokonaistilanteen arviointi, asiakkaan tukeminen ammatillisten tavoitteiden laadinnassa, osaamisen kehittämistarpeiden arviointi ja osaamisen kehittämisen tukeminen. Yritys- ja työnantajayhteistyö yritysten kehittämistarpeiden selvittämiseksi on välttämätöntä. Työmarkkinoiden osaamistarpeiden tunnistaminen ja ennakoiti ja niihin vastaaminen osaamisen kehittämisen keinoin sekä yhteistyö kumppanuusverkostoissa (koulutuksen järjestäjät ja kehittämisspalveluiden tuottajat)

2.3 Rekrytointitavat

Henkilöstö on yrityksen tärkein voimavara (Yritys-Suomi 2013) ja yleensä yritykset panostavat rekrytointiin sekä rahaa, että aikaa. Rekrytointitapaa määrittää yrityksen koko ja tehtävän vaatimukset. Seuraavana esittelen muutamia yleisimpiä tapoja rekrytoida työvoimaa.

2.3.1 Julkinen työpaikkailmoitus

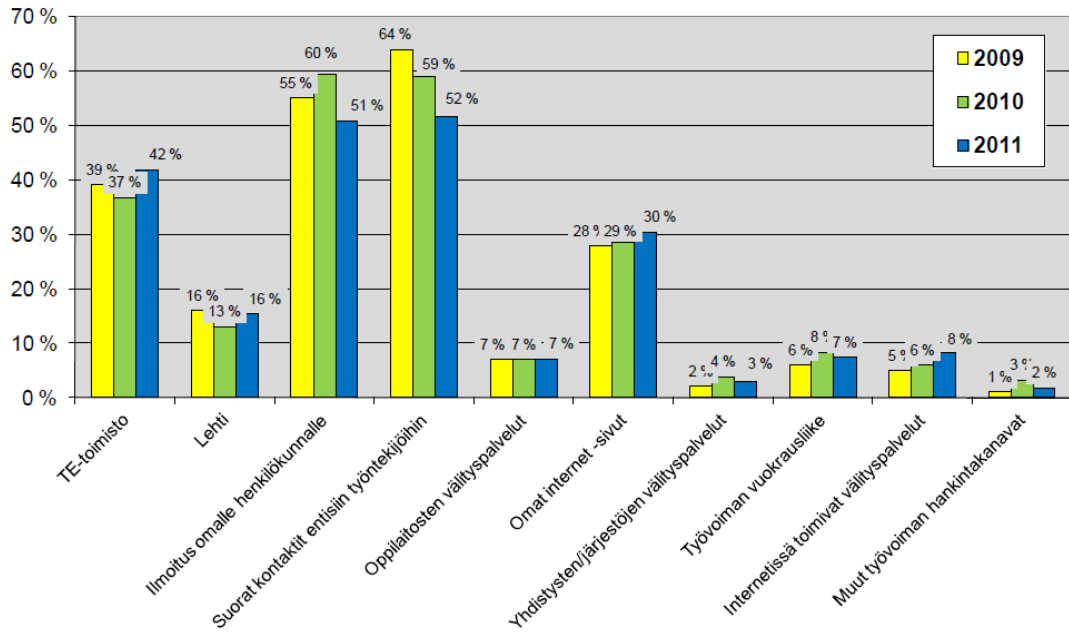
Työnantajat ilmoittavat työpaikkoja lehdissä, TE-toimiston netti-sivuilla ja omilla nettisivuillaan. Myös kaupallisia työnvälityspalveluja käytetään ja henkilöstövuokrausyritykset hakevat työntekijöitä toimeksiantajilleen julkisilla ilmoituksilla eri tiedotuskanavissa. Yhä yleisempää on hakea työvoimaa myös yrityksen oman nettisivuston kautta.

Työ- ja elinkeinotoimisto on ollut vuonna 2011 mukana noin 42 prosentissa työpaikan täytöistä. TE -toimiston käyttö työvoiman hankinnassa on ollut suhteellisesti yleisempää terveys- ja sosiaalialalla sekä julkisissa palveluissa. Vastaavasti vähäisintä TE -toimiston käyttö on ollut kuljetus- ja varastointialalle ja rakennus-alalle tapahtuneissa rekrytoinneissa. Työnantajan omien Internet -sivujen käyttö on tullut varsin yleiseksi työvoiman hankintakanavaksi julkisissa ja liike-elämän palveluissa. (Tuomaala 2011, 14).

2.3.2 Suorat yhteydenotot

Suorat yhteydenotot yrityksiin ja yrityksen sisäiset siirtymät ovat yleisin tapa rekrytoida työvoimaa. Varsinkin yksityisellä sektorilla rakennus-, kuljetus-, ja metallialalla on hyvin yleistä, että työntekijöistä kysellään ensin omalta henkilökunnalta ja ammattimiehistä on olemassa ns. ”sisäinen” lista hyvistä työntekijöistä. Omassa kyselyssä tuli myös esille, että helpointa on palkata ”tuttu”.

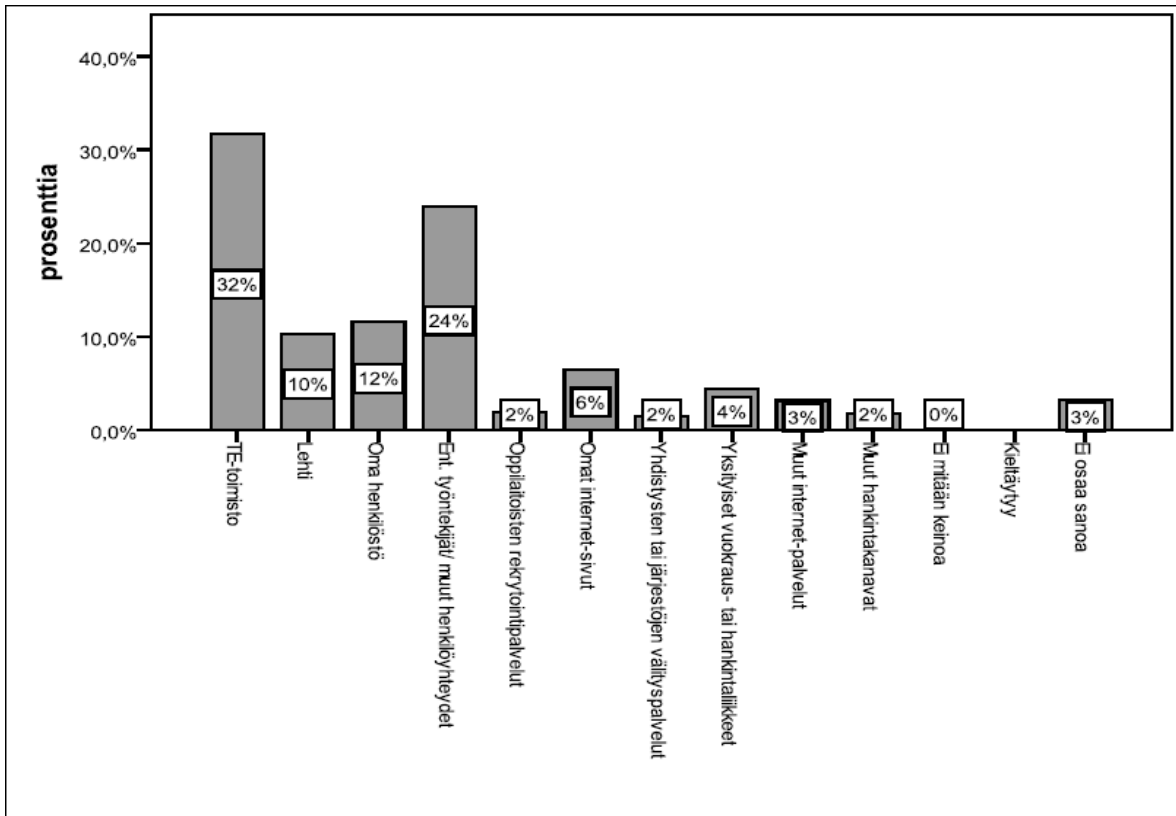
Seuraavassa kuviossa on esitetty kanavia, joita työnantajat ovat käyttäneet viimeisimpään rekrytointiinsa vuosina 2009 -2011 (Tuomaala 2011,14).



KUVIO 5. Työvoiman hankinta kanavat v. 2009 - 2011. (Useita kanavia on voitu käyttää samanaikaisesti) (Tuomaala 2011, 14; Työvoiman hankinta toimipaikoissa)

Kuviosta voidaan havaita, että suorat kontaktit ja ilmoitus omalle henkilökunnalle ovat ylivoimaisin tapa rekrytoida henkilöstöä. TE-toimisto on myös isossa roolissa, varsinkin julkinen sektori ilmoittaa työpaikat useimmiten TE-toimiston kautta. Omat Internet-sivut tulevat kokoajan yleisemmäksi ja lehti-ilmoittelu näyttää jäävän taka-alalle.

Räisänen (2010) on tullut tutkimuksessa hieman toisenlaiseen lopputulokseen. Hänen tutkimuksen mukaan TE-toimisto on ollut täytön kannalta tärkein hakukanava (32%) ja epäviralliset yhteydet vasta toisena (2010, 19). Lähestymistapa on hänen tutkimuksessaan hieman erilainen, Tuomaalan kuviossa (kuvio 5) tarkastellaan eniten käytettyjä kanavia, ja Räisäsen tutkimuksella täytön kannalta parhaaseen lopputulokseen johtaneita kanavia.



KUVIO 6. Työpaikan täytön kannalta tärkein hakukanava. (Räisänen H. 2010, 19)

2.3.3 Messut

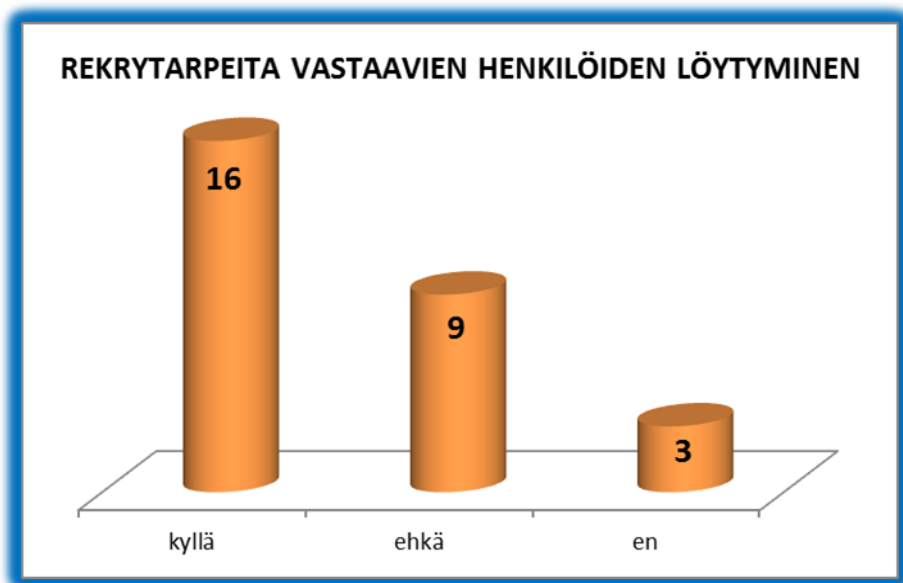
TE-toimistot ja HR-yritykset järjestävät vuosittain rekrytointimessuja ja kesätyömarkkinoita. Varkaudessa rekrytointimessuja on järjestetty vuodesta 2006 alkaen. Yritysten saaminen messuille on suhteellisen vaikeaa ja osallistujista suuri osa onkin HR-yrityksiä ja julkisen sektorin edustajia. Myös esim. sosiaali- ja terveysala on järjestänyt oppilaitoksissa omia rekrytointitapahtumiaan. Messut ovat usein myös yritysten markkinointitilaisuus mahdollisia tulevia tarpeita varten.



KUVA 1. Rekrytointimesut Warkaus-salissa 7.2.2013. Valokuva Jaana Kinnunen 2013.

Messuista on saatu hyvää palautetta niin työnantajilta kuin työnhakijoiltakin. Vuoden 2013 messupalautteessa (Navitas Rekry 2013) suurin osa kävijöistä piti messuja hyvinä tai melko hyvinä. Kuten odottaa saattoi, kävijät olisivat odottaneet messuille enemmän yrityksiä.

Messuille osallistuneet näytteilleasettajat (yhteensä 28) olivat myös tyytyväisiä messuihin ja saivat palautteen mukaan hyviä kontakteja varsinkin kesätyöpaikkojen täyttöön. Myös yrittäjät olisivat odottaneet paikalle enemmän työnhakijoita, joten tiedotukseen tulisi kiinnittää jatkossa enemmän huomiota. Näytteilleasettajat saivat paljon kontakteja työnhakijoihin ja löysivät rekrytointitarpeitaan vastaavia henkilöitä kuten seuraava kuvio osoittaa.



KUVIO 7. Rekrytointitarpeita vastaavien henkilöiden löytyminen Varkauden rekrymessuilta 2013. (TE-toimisto, Messupalaute 2013)

2.3.4 Työ- ja elinkeinotoimiston CV-netti ja CV-vahti

Kaikki työtä hakevat voivat vahvaa tunnistusta, eli joko pankkitunnisteilla tai HST-kortilla tunnistautumista käyttäen laittaa CV-nettipalveluun työnhakuilmoituksensa. CV-netti ei tässä palvelussa tarkoita perinteistä CV:tä, vaan on työnhakijan vapaa-muotoinen esittely. Palveluun voi liittää myös määrämuotoisen CV:n eli ansioluettelon. Palvelusta otettiin käyttöön uusittu versio syyskuun alussa 2011, jolloin mahdollistettiin mm. valmiin ansioluettelon lisääminen esittelyn yhteyteen. Palveluun rekisteröityi vuoden 2010 aikana 50 542 henkilöä ja uusia työnhakuesittelyjä julkaistiin noin 30 000 kpl. (Verkkopalvelujen käytön seuranta, TEM 2013, 8).

Työnantajille tarkoitettu CV-vahtipalvelu otettiin käyttöön heinäkuussa 2006.

CV-vahti lähettää tilauksen tehneelle työnantajalle sähköpostiviestin, kun sopiva CV julkaistaan. CV-vahti-tilausten käyttömäärä oli parhaimmillaan vuonna 2007 vaikka julkaistujen CV:iden määrä oli pienimmillään. Sen jälkeen CV-vahtipalvelun käyttö on lähes puolittunut vuosittain aina vuoteen 2009 asti. Vuoden 2010 käyttöluvut ovat hyvin lähellä edellisen vuoden lukuja, mutta vuoden 2011 CV-Netti-kampanja on nostanut lukuja selvästi. (Verkkopalvelujen käytön seuranta, TEM 2013, 9). Vuoden 2012 joulukuussa voimassa olevia CV-vahtitilauksia oli 73.

CV-netti ei ole vielä saanut kovin suurta jalansijaa rekryointimenetelmänä. Pohjois-Savossa vain noin 7 % työttömistä työnhakijoista on julkaissut oman CV-netti-ilmoituksensa mol.fi-sivuilla (Verkkopalvelujen käytön seuranta, TEM 2013, 8). Joulukuussa 2012 palvelu muuttui niin, että vain KATSO-tunnisteen omaavat työnantajat pääsevät katselemaan työnhakijoiden ilmoituksia. KATSO-tunnistus on Verohallinnon tarjoama, yrityksiä varten luotu tapa tunnistautua viranomaisten sähköisiin palveluihin (Verohallinto 2013).

Tämä muutos saattaa lisätä työnhakijoiden halukkuutta julkaista ilmoitus, koska se rajoittaa näkyvyyden pelkästään työnantajiin, mutta toisaalta vie jonkin aikaa ennen kuin työnantajat oppivat käyttämään KATSO-tunnisteita. Kyselyyni vastanneista yrityksistä kaksi oli kuullut CV-netistä, mutta kukaan ei ollut vielä palkannut työntekijää sitä kautta. Uskon kuitenkin, että jatkossa CV-netti palvelu olisi tehokas tapa löytää sopivia ja aktiivisia työnhakijoita ilman suuria rekryointiprosesseja ja sopisi varsinkin nopeisiin työvoimatarpeisiin.

2.3.5 Sosiaalinen media ja muut sähköiset kanavat

Sosiaalisella medialla tarkoitetaan erilaisia yhteisöpalveluja kuten Facebook, Twitter sekä LinkedIn, niissä käyttäjät toimivat tiedon vastaanottajina sekä sisällöntuottajina. Facebook lienee tällä hetkellä sosiaalisista medioista tunnetuin. Rekryointiin käytetään myös erilaisia blogeja (Twitter), videoita (YouTube) ja erilaisia rekryointiin liittyviä vuorovaikutteisia kanavia (JustRecruitMe). Esimerkiksi Tampereen Vila kokeili v. 2011 rekryointia, jossa otettiin vastaan pelkästään videohakemuksia ja Tampereen Särkäniemi käytti kesällä 2012 videorekryointia normaalin rekryointiprosessin rinnalla. (Ann Wahl, 2012, 11).

Voimakkaimmin sosiaalisen median on ottanut omakseen henkilöstövuokrausyritykset (HR-yritykset), telemarkkinointiala sekä viestintä- ja ICT-alan yritykset. (Wahl 2011, 10). Sosiaalinen media toimii kuitenkin vielä enemmän viestintä ja markkinointikanavana kuin rekryointikanavana. Työnantajat eivät ainakaan laillisesti saa urkkia työnhakijoiden profiileja ja tietoja sosiaalisesta mediasta tai Googlettamalla. JustRecruitMe on online-rekryointipalvelu, jossa työnhakija voi luoda ilmaisen uraprofiilin työnhaun tueksi. Palvelu on suunnattu ammattitaitoisille osaajille ja tulevaisuuden

kyvyille, jotka haluavat antaa parhaat mahdollisuudet työnhauelleen ja uralleen. Verkkosivuilla kirjoitetaan sosiaalisesta mediasta seuraavasti:

Nykyään on yleistymässä käytäntö - näin alkuvaiheessa etenkin asiantuntijoiden ja tietotyöläisten joukossa – jossa työnhakija vapaaehtoisesti lisää valitsemiaan sosiaalisen median profiiliensa linkkejä osaksi työhakemustaan. Näin hakija antaa itse työnantajalle luvan tutustua niihin. Some on sitä oikein hyödyntävälle työnhakijalle mahdollisuus erottua muista työnhakijoista, sillä se tarjoaa hakijasta henkilökohtaisemman ja todentuntuisemman kuvan kuin pelkkä ansioluettelo ja hakemuskirje. Lisäksi sosiaalisen median profiili voi esitellä hakijan osaamisen uudella tavalla, joka herättää työnantajan kiinnostuksen. Omien profiilien jakaminen kertoo myös sosiaalisen median hallinnasta.(JustRecruitMe)

Kyselyyni vastanneista yrityksistä yksikään ei ollut käyttänyt sosiaalista mediaa rekrytointiin, joka ei sinänsä ollut minulle yllätys. Kuten jo edellä totesin, sosiaalinen media on toistaiseksi enemmän markkinointi- ja viestintäkanava kuin rekrytointikanava.

3 TYÖ- JA ELINKEINOTOIMISTON PALVELUT HENKILÖ- JA YRITYSASIAKKAILLE

TE-toimistojen ja osin ELY-keskusten järjestämisvastuulla olevat työvoima- ja yrityspalvelut uudistuivat vuoden 2013 alusta. Uusi laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta liittyy laajaan TE-palvelujen uudistushankkeeseen. (TEM 2013).



KUVA 2. TE-palvelujen uusi tunnus. TEM 2013.

Uudistushankkeen tavoitteena ovat tehokkaat ja asiakaslähtöiset palvelut eri asiakasryhmille sekä kattavat verkkoasiointimahdollisuudet. Henkilöasiakkaiden yhdenvertaisuutta parannetaan ja TE-toimistojen yrityspalvelua vahvistetaan.

Lisäksi julkisena työvoima- ja yrityspalveluna tarjotaan tieto- ja neuvontapalveluita, monipuolisia osaamisen kehittämispalveluita sekä yritystoiminnan käynnistämis- ja kehittämispalveluita.

Julkiseen työvoima- ja yrityspalveluun kuuluvat myös henkilöasiakkaan palveluprosessiin liittyvät erilaiset asiantuntija-arvioinnit sekä tuet ja korvaukset, joilla tuetaan työnhakua ja palveluihin osallistumista. (TEM 2013)

Entinen Varkauden seudun työ- ja elinkeinotoimisto liittyi osaksi Pohjois-Savon työ- ja elinkeinotoimistoa. Toimipaikat ovat Iisalmessa, Kuopiossa, Siilinjärvellä ja Varkaudessa.

Osittain avoinna olevat toimipaikat ovat 1.3.2013 alkaen Juankoskella, Kiuruvedellä, Lapinlahdella, Leppävirralla, Nilsiässä, Pielavedellä ja Suonenjoella. Nämä toimipaikat palvelevat 1.3.2013 alkaen kahtena päivänä viikossa. Seuraavassa kartassa on kuvattu Pohjois-Savon TE-toimiston palveluverkko 1.3.2013 alkaen.



KUVA 3. Pohjois-Savon palveluverkko 1.1.2013 alkaen. Pohjois-Savon ELY 2013.

Sähköiset palvelut ja puhelinpalvelut korvaavat toki nykyisin henkilökohtaista palvelua, mutta silti uudistus näkyy ainakin aluksi palvelujen heikkenemisenä.

3.1 Työnvälitys

Työnvälitys on edelleen TE-toimistojen ydintehtävä. Tavoite on tarjota yrityksille osaavaa työvoimaa ja työnhakijoille työtä. Tärkein kanava näiden palvelujen tarjoamiseksi on työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämät nettisivut, jotka löytyvät osoitteesta www.mol.fi. Sivulla työnantajat voivat halutessaan julkaista työpaikkailmoituksia reaaliajassa. Nettisivut ovat uudistumassa ja jatkossa avoimet työpaikat löytyvät osoitteesta www.te-palvelut.fi.

Yrittäjille tarjotaan työnvälityspalveluja tarpeen mukaisesti, henkilökohtaisena palveluna, puhelinpalveluna sekä sähköisesti. Työnhakijoita voidaan esitellä työnantajille,

ellei työnantaja halua työpaikkaa julkiseen hakuun. Tämä edellyttää luonnollisesti luvan saantia työnhakija-asiakkaalta.

3.2 Valmennus ja kokeilu

Nämä TE-toimistojen palvelut kohdistuvat pääasiassa työnhakija-asiakkaisiin, mutta toimivat myös yrityksille mahdollisuutena rekrytoida henkilöstöä esimerkiksi oppisopimuskoulutukseen. Valmennusten ja kokeilujen avulla esim. nuoret voivat selvittää ammatinvalinta ja uravaihtoehtoja ja henkilöt jotka, ovat olleet pitkään poissa työmarkkinoilta voivat tukea työhön paluutaan.

Sopimukset tehdään TE-toimiston, henkilöasiakkaan ja työnantajan välillä ja voivat olla kestoaltaan 1-6 kuukautta. Kokeilun ajalta työnhakija saa toimeentulonsa työttömyysetuutena, eikä työnantaja voi maksaa kokeilun ajalta palkkaa. (Laki julkisista työvoima- ja yrityspalveluista 2012/916, Työttömyysturvalaki 1290/2002).

Tällä hetkellä omia asiakkaitani on työkokeilussa 14 henkilöä. (Ura-tietojärjestelmä). Puolella heistä ei ole vielä ammatillista tutkintoa ja toinen puoli on vaihtamassa alaa. Työkokeilupajat ovat pääasiassa kaupungilla sekä yhdistyksissä ja nuorten työpajalla, yhtään sopimusta ei ole tehty yksityiselle sektorille. Sen vuoksi olisi tärkeää saada yritykset mukaan ja saada vietyä tietoa tästä mahdollisuudesta myös yrittäjille.

3.3 Työvoimakoulutus

Työvoimakoulutus on TE-toimistojen hankkimaa koulutusta, jolla kehitetään työnhakijoiden osaamista. Työvoimakoulutus voi olla tutkintoon johtavaa tai osaamista täydentävää koulutusta. Työvoimakoulutus hankitaan valtion budjettivaroin tai ESR-rahoituksella. Vuonna 2012 työvoimakoulutukseen oli varattu Pohjois-Savossa noin 15 miljoonaa euroa.(Pohjois-Savon ELY, 2012).

Työvoimakoulutuksella on erityisen merkittävä rooli nopeasti reagoivana aikuiskoulutuksena muuttuvien työmarkkinoiden toimivuuden kannalta (Kaipiainen & Virtanen, Työvoimakoulutuksen suunnitteluohje 2012, Pohjois-Savon ELY 2012). Vaikka han-

kintaprosessin täyttyä noudattaa hankintalakia, on koulutus suhteellisen joustava tapa vastata työmarkkinoiden muutoksiin.

ELY-keskus vastaa pääasiassa työvoimakoulutusten hankinnoista, mutta myös TE-toimisto voi tehdä hankintoja ELY-keskuksen määäämissä rajoissa tai koulutuksia hankitaan yhteistyössä. (Asetus julkisista työvoimapalveluista, 1 luku, 1 §)

Työvoimakoulutusten suunnittelussa pyritään ottamaan huomioon työmarkkinatilanne ja koulutusten pitäisi olla vaikuttavia. Työmarkkinatilannetta seurataan mm. ELY-keskuksen tekemästä julkaisusta Alueelliset kehitysnäkymät 2013 sekä Pohjois-Savon ennakointiportaallista

Vaikuttavuutta seurataan työllisyystilastoista. Enintään 25 % ammatillisen työvoimakoulutuksen loppuun suorittaneista saisi olla työttömiä kolme kuukautta koulutuksen jälkeen. Myös laadulle on asetettu tavoitteita. Laatua seurataan opiskelijapalautteilla. Hyvien tai erinomaisten palautteiden määrä pitäisi olla vähintään 79 % vuonna 2013 päättyvissä koulutuksissa.

Varkauden seudulla työvoimakoulutusta on järjestetty perinteisesti metalli- ja rakennusalalla sekä sosiaali- ja terveysalalla. Nämä koulutukset ovat tutkintoon johtavia tai alan täydennyskoulutusta. Toivon myös tämän opinnäytetyön antavan signaaleja työvoimakoulutuksen suunnitteluun, koska nykyisessä työllisyystilanteessa suunnittelu on erityisen haastavaa ja koulutustarjonta olisi saatava monipuolisemmaksi, mutta kuitenkin vaikuttavaksi.

Työvoimakoulutusta voidaan hankkia yhteistyössä työnantajien kanssa ja koulutuksesta on kehitetty erilaisia palvelutuotteita työnantajan tarpeisiin.

3.3.1 Työvoimakoulutuksen yhteishankinta

Yhteishankintakoulutusta voidaan käyttää uuden henkilöstön palkkaamiseen, työssä olevien ammattitaidon parantamiseen ja laajentamiseen tai muutostilanteissa esim. isoissa irtisanomis- tai lomautustilanteissa henkilöstön uudelleen koulutukseen. Pohjois-Savon ELY pitää yhteishankintakoulutusta tärkeä-

nä osana yritysten tukemista muutostilanteissa ja korostaa asiaa työvoimakoulutuksen suunnitteluohjeessaan.

Yhteishankintakoulutuksen merkitys ja rooli on sekä koulutuksen vaikuttavuuden että yhteiskunnallisten ja asiakastavoitteiden saavuttamisen kannalta merkittävä. Yritysten kehittymistä, muutosten hallintaa ja työntekijöiden työurien jatkumista tulee tehokkaasti tukea toteuttamalla yritysten tarpeiden mukaista vaikuttavaa yhteishankintakoulutusta ja muita yritysten kehittämistoimenpiteitä. Koulutuksella voidaan ylläpitää työssä olevan väestön osaamista ja näin varmistaa osaltaan työvoiman saatavuutta.

Tavoitteena on lisätä edelleen yhteishankintakoulutuksen osuutta hankittavasta koulutuksesta ja vakiinnuttaa koulutuksen määrä noin 15 %:iin kaikesta hankittavasta työvoimakoulutuksesta. Vuonna 2010 yhteishankintakoulutuksen osuus oli 10 % ja tämänhetkinen tilanne vuoden 2011 osalta on 12,8 %. (Kaipiainen & Virtanen, Työvoimakoulutuksen suunnitteluohje 2012, Pohjois-Savon ELY 2012).

Yhteishankintakoulutuksella ei ole tarkoitus korvata yritysten normaalia henkilöstökoulutusta, vaikka rajanveto voi olla joskus hankalaa. Yhteishankintakoulutus rahoitetaan, kuten nimikin kertoo, osin valtion, osin työnantajan maksuosuuksilla.

3.4 Yhteishankintatuotteet

Työ- ja elinkeinoministeriö on tuotteistanut yhteishankintana toteutettavan työvoimakoulutuksen. Tuotteet on räätälöity yritysten palvelutarpeiden mukaisesti ja koulutusten rahoitus jakaantuu eri tuotteissa eri tavoin. Seuraavissa kappaleissa esittelen tuotteet hieman tarkemmin.

3.4.1 RekryKoulutus

RekryKoulutus-tuote on tarkoitettu tilanteisiin kun yritys ei löydä ammattitaitoisia työntekijöitä akuuttiin tarpeeseen, eikä osaajia ole valmistumassa muusta koulutuksesta juuri sillä hetkellä. Koulutus voidaan toteuttaa myös yhdessä useamman työnantajan kanssa tai yhdessä työvoimaa vuokraavan yrityksen kanssa.

Pohjois-Savossa järjestettiin vuosina 2010-2011 yhteensä 18 rekrykoulutusta. (Blomberg, Yhteishankintakoulutuksen työkokous 24.9.2012, Pohjois-Savon ELY)

3.4.2 TäsmäKoulutus

”TäsmäKoulutus” on yrityksen tarpeisiin räätälöity koulutus, joka soveltuu myös lomautustilanteisiin. Koulutus on tarkoitettu tilanteisiin, kun yrityksessä tapahtuu suuria toiminnallisia tai teknologisia muutoksia. TäsmäKoulutuksella voidaan kouluttaa henkilöstöä esim. uuden tuotantolinjan käyttöön.

Suurin osa Pohjois-Savon alueella toteutetuista koulutuksista vuosina 2010 – 2011 olivat juuri TäsmäKoulutuksia, yhteensä 32. (Blomberg, Yhteishankintakoulutuksen työkokous 24.9.2012, Pohjois-Savon ELY).

3.4.3 MuutosKoulutus

MuutosKoulutus-tuotteella työnantaja voi sopeuttaa irtisanottujen tai toistaiseksi lomautettujen tilannetta ja auttaa heitä hankkimaan uusi ammatti. MuutosKoulutusta on tarvittu erityisesti Varkauden seudulla, kun paperiteollisuus on rakennemuutoksen kourissa. Entisistä paperimiehistä on koulutettu mm. LVI-asentajia. Pohjois-Savon alueella toteutettiin vuosina 2010 - 2011 yhteensä viisi muutoskoulutusta, joista kaksi nimenomaan Varkauden seudulla. (Blomberg 24.9.2012).

3.5 Palkkatuki

TE-toimisto voi myöntää työnantajalle palkkatukea, mikäli se katsoo, että palkkatuen myöntäminen on tarkoituksenmukaisin keino edistää työttömien työnhakijoiden työllistymistä. (TEM, 2013)

Palkkatukea pyritään kohdistamaan erityisesti hallitusohjelman mukaisesti nuoriin alle 25-vuotiaisiin ja alle 30-vuotiaisiin vastavalmistuneisiin. Nuorten kohdalla puhutaan ns. Samssi-tuesta.

Palkkatuki on aina harkinnanvaraista ja sen myöntämistä perustellaan työttömän työnhakijan työllistymissuunnitelmassa. Palkkatuen myöntäminen lähtee siis työnhakijoiden tarpeesta, ei työnantajien.

Palkkatukea voidaan myöntää pysyviin ja määräaikaisiin työsuhteisiin sekä myös oppisopimuskoulutukseen.

4 REKRYTOINTI VARKAUTELAISISSA YRITYKSISSÄ

Tämän opinnäytetyön myötä tein kyselyn Varkautelaisten yritysten rekrytointi- ja osaamistarpeista. Kyselyssä kartoitin myös yritysten tietämystä TE-toimiston palveluista. Suurimpaan osaan kysymyksistä oli annettu valmiit vastausvaihtoehdot, ja tiedot on kerätty puolistrukturoiduin kysymyksin käyttämällä kyselylomaketta. Myös avoimia tekstikysymyksiä oli muutama. Koska vastausprosentti jäi niin pieneksi (13,7 % otoksesta), kyselyssä on sekä kvalitatiivisia että kvantitatiivisia menetelmiä. Kunnianhimoinen tavoitteeni oli saada aikaan uusia mahdollisuuksia toteuttaa nuorisotakuuta ja saada nuorille työ-, palkkatuki-, ja työkokeilupaiikkoja. Kysely ei kuitenkaan onnistunut tavoitteiden mukaisesti, vaikkakin yksi yritys oli palkkaamassa koko ajan uutta työvoimaa ja kaksi yritystä oli kiinnostunut tarjoamaan ainakin työkokeilumahdollisuuksia työttömille asiakkaille.

Lähetin Webropol-kyselyn (Liite 2) yhteensä 87 yrittäjälle, sain vain kuusi vastausta. Kysely oli jossain määrin epäonnistunut ja kysymykset olivat ehkä hieman saman asian toistoa. Yksi yrittäjä vastasi sähköpostitse, että heillä ei ole resurssia vastata kyselyyn ja yksi ilmoitti, ettei saa vastausta lähetettyä tablet-koneen kautta.

Täydensin kyselyä puhelimitse ja suoraan työnantajien luona käymällä, saadakseni kyselyyni edes jonkinlaista suuntaa antavan tuloksen. Siten sain kyselyyni yhteensä 12 vastausta. Varsinkin puhelinkyselyä tehdessäni huomasin kyselylomakkeen puutteet, mutta en lähtenyt sitä enää tässä vaiheessa muuttamaan. Yleistyksiä ei tämän kyselyn pohjalta voi tehdä, mutta suunta näyttää olevan sama kuin jo aiemmin tehdyissä laajemmissa tutkimuksissa.

Kyselytutkimus on yleisesti käytetty ei-kokeellinen tutkimusasetelma ja sen tyypillisiä piirteitä ovat

- havaintoyksiköinä on ihmisiä
- tieto kerätään strukturoituja kysymyksiä (valmiit vastausvaihtoehdot) käyttäen haastatteleamalla, havainnoimalla tai antamalla vastaajien täyttää kyselylomake. (Taanila 2011, 7)

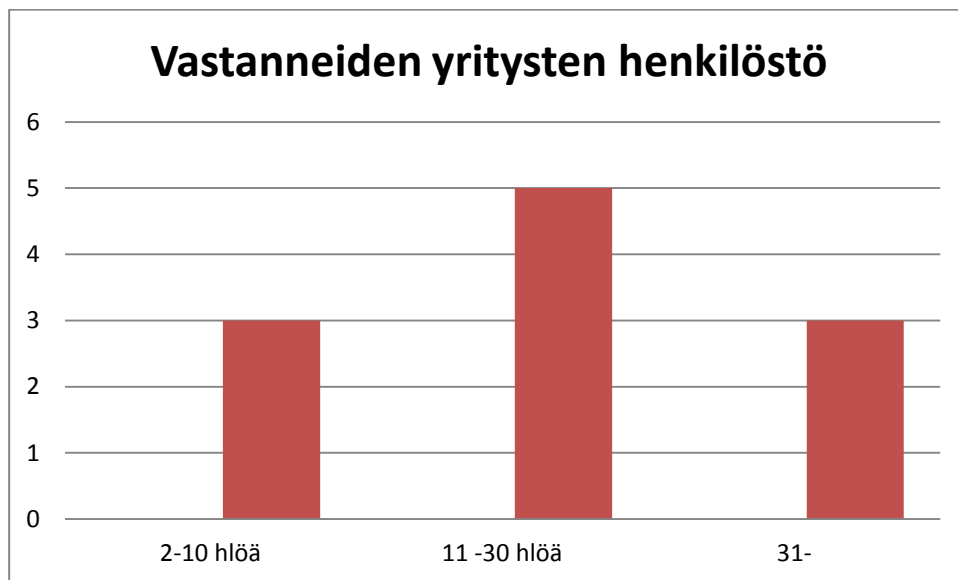
Tätä kyselytutkimusta voidaan pitää pikemminkin näytteenä kuin otantana perusjoukosta. Varkauden seudulla (Varkaus, Heinävesi, Leppävirta, Joroinen) on noin 2500 yritystä (Navitas Kehitys 2012). Tässä kyselyssä mukana oli 87 satunnaisesti valittua

yrittäjä ja kun otokseen valittuja yrityksiä ei tavoitettu tai saatu mukaan kyselyyn (kato), niin seurauksena oli epäedustava otos. (Taanila 2011, 30).

4.1 Kyselyn kohteena olevat yritykset

Valitsin yrityksen satunnaisesti erilaisista lähteistä. Lähteitä olivat mm. Teknologia Teollisuus ry:n nettisivut, Pohjois-Savon Yrittäjät ry:n nettisivut sekä Uratietojärjestelmä. Hain tarkoituksella yrityksiä, joilla ei ollut säännöllistä asiakkuuskontaktia TE-toimistoon, jotta saisin markkinoitua TE-palveluja laajemmin. Saattoi johtua siitäkin, että kyselyyn oli vaikea saada vastauksia.

Kyselyn kohteena olivat pienehköt yritykset joiden henkilöstömäärä on alle sata, yhdessä vastauksen antaneessa yrityksessä oli yli sata työntekijää. Vastanneiden yritysten toimialat ovat metallialan, sähkö- ja automaatioalan, postinjakelun sekä elintarviketuotannon aloja.



KUVIO 8. Yritysten henkilöstömäärät

4.2 Ammattinimikkeet ja osaamisvaatimukset

Kyselyyn vastanneissa yrityksissä henkilöstö koostui asiakaspalveluvastaavista, tuotesuunnittelijoista, ICT-asiantuntijoista- ja johtajista. Metallialan yritysten ammattinimikkeitä oli mm. laserleikkaaja, sorvaaja, levy-seppä, automaatiokokoonpanija sekä varastomies ja pakkaaja. Muita ammattinimikkeitä oli esim. lähettämötyöntekijä, huoltomies ja postityöntekijä.

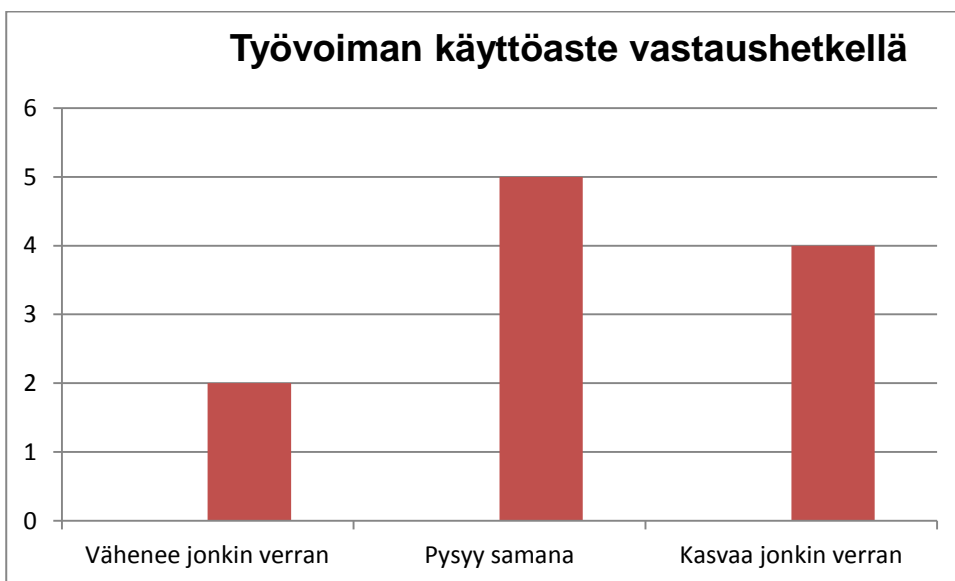
Osaamisvaatimukset riippuvat tehtävästä ja peruskoulutusta vaadittiin lähes kaikissa tehtävissä. Myös työkokemuksen merkitystä korostettiin varsinkin esimies- ja johtotehtävissä olevilla. Matkustushalukkuus ja kielitaito oli myös mainittu.

”postityöntekijä, vaatimuksena joustavuus ja hyvä fyysinen kunto ja palvelualttius”

”esimies- Vastaa päivittäisestä operatiivisesta johtamisesta. Vaatii joustavuutta ja analysointikykyä ja ennen kaikkea henkilöjohtamista”

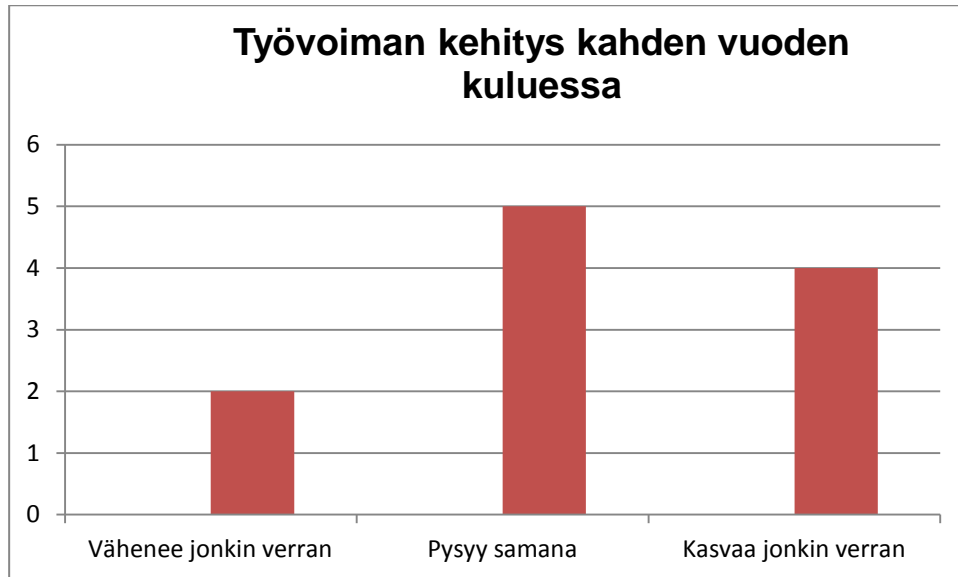
Puhelinhaastattelussa vastanneet yritykset korostivat henkilön asennetta ja omaaloitteisuutta sekä asiakaspalvelutaitoa.

4.3 Henkilöstön käyttöaste ja tulevaisuuden rekrytointitarpeet



KUVIO 9. Henkilöstön käyttöaste tällä hetkellä

Viidellä yrityksellä työvoiman käyttöaste oli sopiva. Kahdessa yrityksessä oli lomautuksia ja yksi yritys hakee koko ajan lisää työvoimaa.



KUVIO 10. Arvio työvoimantarpeesta kahden vuoden kuluessa

Kyselyyn vastanneet ja puhelinhaastattelussa vastanneet yritykset arvioivat nykytilannetta odottavaksi ja vaikeaksi ennustaa. Suurin osa kuitenkin oli sitä mieltä, että henkilöstön määrä pysyy samana (5 vastaajaa) tai kasvaa jonkin verran (4 vastaajaa).

Tuomaalan (2011, 8) tekemän selvityksen mukaan tilanne on vuonna 2011 ollut suunnilleen samankaltainen.

Toimiala	Henkilöstön palkkaussuunnitelmat 2011			
	Suunnitelmia lisätä	Pysyy samana	Suunnitelmia vähentää	Ei osaa sanoa
Maa/metsätalous	12 %	82 %	7 %	0 %
Teollisuus	19 %	70 %	10 %	1 %
Rakennus	15 %	74 %	10 %	1 %
Kauppa ym.	14 %	80 %	6 %	0 %
Kuljetus/varasto	14 %	74 %	9 %	2 %
Majoitus/rav.	16 %	81 %	3 %	1 %
Inform./viestintä	34 %	55 %	8 %	2 %
Liike-el.palv.	21 %	72 %	6 %	1 %
Julk. palv./koul.	9 %	79 %	12 %	0 %
Terv./sos.ala	15 %	79 %	5 %	1 %
Muut palvelut	11 %	77 %	10 %	1 %
Yhteensä	16 %	76 %	7 %	1 %

KUVIO 11. Henkilöstön palkkaussuunnitelmat v. 2011 toimialoittain.(Tuomaala 2011, 8)

4.4 Rekrytointikanavat

Tämän kyselyn vastaukset olivat samansuuntaisia kuin Tuomaalan tutkimuksessa. (Tuomaala 2011, 14). Rekrytointi käynnistetään suurimmassa osassa yrityksiä ensin kyselemällä tutuilta ja omalta henkilöstöltä suosituksia. Sen jälkeen otetaan huomioon yritykseen suorilla yhteydenotoilla (ilman avointa työpaikkaa) lähestyneet henkilöt. TE-toimiston työnvälityspalvelut on myös keskeinen rekrytointikanava.

Puhelinhaastattelussa ilmeni myös, että rekrytointiin vaikuttavat aikataulut ja tehtävän vaativuus. Mitä vaativampi tehtävä sen julkisemmin ja laajemmin työnantaja haluaa paikasta tiedottaa. TE-toimiston nettisivut ja lehti-ilmoitukset olivat silloin käytetyimmät rekrytointikanavat. Kolmella kyselyyn vastanneista yrityksistä oli rekrytointilomake omilla netti-sivuilla, mutta sosiaalista mediaan ei käyttänyt yksikään kyselyyn vastanneista yrityksistä.

”parhaiten yhteydenottoja saa TE-toimiston kautta tai yhteydenottojen lukumäärä on suurin. Puskaradion kautta saa suoraan yleensä pienellä vaivalla hyviä työntekijöitä suositusten kautta”

”Tehokkainta on palkata tuttu”

” Se vähän riippuu....”

”en käytä, enkä tule koskaan käyttämään” (kysymys sosiaalisesta mediasta)

4.5 TE-toimiston palvelujen tunteminen

TE-toimiston palvelut tunnettiin hyvin. Kysymyksessä annettiin valmiit vastausvaihtoehdot, joita olivat: työnvälityspalvelut, TE-toimiston sähköiset palvelut työnantajille, CV-netti, Yhteishankintakoulutus, Palkkatuki työntekijän palkkaamiseen ja oppisopimukseen sekä Työkokeilu.

Kaikki yritykset tunsivat työnvälityspalvelut sekä sähköiset palvelut työnantajille. Kuusi yritystä oli kuullut yhteishankintakoulutuksesta ja palkkatuesta, kaksi oli käyttänyt palkkatukea henkilöstön palkkaamiseen. Työkokeilu oli tuttu neljälle yritykselle, mutta ei sellaisena työllistymistä edistävänä palveluna kun se 1.1.2013 voimaan tulleen lain mukaan (Laki julkisista työvoima- ja yrityspalveluista 2012/916) on tarkoitettu. Yrittäjät sotkivat sen työkokeiluun, jota aiemmin tarjottiin mm. vajaakuntoisille (termi on poistettu käytöstä 1.1.2013). Asia selvisi ainakin puhelimitse tehdyissä kyselyissä.

4.6 Tulosten hyödyntäminen

Työvoimakoulutuksen suunnittelu vuoden 2013 ja kevään 2014 osalta on käynnissä. Koulutuksen kohdentamisessa tulisi seurata tarkkaan työmarkkinatilanteen kehitystä ja suunnata resursseja tarpeen mukaan peruskoulutukseen tai lyhytkestoiseen jatko- ja täydennyskoulutukseen. Samat alat, joihin on koulutettu osaajia viime vuosina, ovat todennäköisimmin hyvin työllistäviä jatkossakin. (TE-toimiston kirje 25.2.2013) Viime vuosina Varkauden seudulla on koulutettu osaajia rakennus-, metalli-, sosiaali- ja terveys-, sekä kaupanalalle.

Työvoimapula ei tämän hetken tilanteessa ole vielä ongelma Varkauden seudulla, mutta poistuman merkitys tulee ottaa huomioon koulutuksia suunniteltaessa. Vaikka tutkimukseni jäi vastaajien vähäisestä määrästä johtuen ajateltua suppeammaksi, oli sen tekeminen hyödyllistä työvoimakoulutuksen suunnittelussa. Tutustuin erilaisiin

ennakointityökaluihin ja aiempiin tutkimuksiin, joista sain työkaluja osallistua suunnittelutyöhön. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan työvoimasta tulee olemaan yhä suurempi tarve tulevaisuudessa. (Toimiala Online)

Nuorisotakuun toteuttamiseen liittyvät tulokset jäivät myös laihanlaiseksi, mutta sain kuitenkin vietyä viestiä asiasta yrityksiin ja ainakin yksi yritys tarjosi työkokeilupaiikkaa ja yhden yrityksen työvoiman tarve on jatkuvaa.

5 POHDINTA

Opinnäytetyöni aihe on mielestäni hyvä ja palvelee työnkuvaani erinomaisesti. Se ei kuitenkaan onnistunut niin kuin olin kaavaillut. Suunnitelmani oli aluksi tehdä henkilökohtaisia työnantaja käyntejä, ja toteuttaa koko opinnäytetyöhön liittyvä tutkimus haastattelumenetelmällä. Tämä tapa olisi ollut tehokkain ja vastaukset olisin saanut varmasti.

Aloitin opinnäytetyö prosessin jo vuosi sitten ja silloin olin mukana järjestämässä rekrytointimessuja Varkaudessa. Siinä yhteydessä teinkin muutamia yrityskäyntejä ja olin paljon yhteydessä yrityksiin puhelimitse ja sähköpostitse. Opinnäytetyön suunnittelu ei kuitenkaan ollut tarpeeksi pitkällä, joten en voinut viime kädessä hyödyntää tätä mahdollisuutta siinä vaiheessa.

Päädyin sitten tekemään tutkimustani Webropol-kyselyä hyväksi käyttäen. Menetelmä oli huono, eikä tutkimusta siten voida pitää validina. Ymmärrän kyllä, että työnantajat ovat kiireisiä ja vastaavia kyselyjä yrittäjille tulee paljon. Kun täydensin kyselyä puhelinhaastatteluilla, huomasin myös kyselylomakkeen puutteet. Esimerkiksi kysymys 4, jossa tiedusteltiin henkilöstömäärää vastaushetkellä, puolen vuoden kuluttua ja vuodentakaisin toistui kysymyksissä 7 ja 8, jossa pyydettiin arvioimaan työvoiman tarpeen kehitystä. Lähetin kyselyn yhteensä 87:lle yrittäjälle, jotka poimin työnantajani URA-tietojärjestelmästä, yritysten nettisivuilta, Pohjois-Savon yrittäjät ry:n nettisivuilta sekä katselemalla ympärilleni. Webropolin kautta sain 5 vastausta ja täydensin kyselyä vielä 6:lla puhelinkyselyllä.

Prosessin alussa huomioni kiinnittyi yritystietojen hajanaisuuteen ja epätarkkuuteen. Omassa hallinnossakin on useita järjestelmiä, joihin yritysten tietoja kerätään. URA-järjestelmä on TE-toimistoissa käytetty rekisteri sekä työnhakija- että työnantaja asiakkaiden tietojen käsittelyyn. URA-järjestelmän tiedoissa olisi parantamisen varaa, tiedoissa on paljon yrityksiä, joita ei ole enää olemassakaan ja yhteystiedot olivat monissa tapauksissa vanhentuneet. TE-toimiston käyttävät jonkin verran myös ASKO-rekisteriä, johon ELY-keskukset kirjaavat erilaisia yrityksille myönnettäviä tukia ja yritysten laajenemis- ja kansainvälistymistarpeita. Myös erilaiset projektit keräävät yritystietoja omiin rekistereihin kuten esimerkiksi Varkaudessa toimiva Navitas rekryhanke sekä kuntakokeilu. Yrittäjäjärjestöillä, verottajalla ja patentti- ja rekisterihallituk-

sella on myös omat järjestelmänsä. Kehittämistä ja yhdenmukaistamista näissä järjestelmissä riittää.

Yksi tavoite opinnäytetyötä tehdessäni oli saada tukea työvoimakoulutuksen suunnitteluun suoraan yrittäjiltä. Näin suppea tutkimus ei sitä tietenkään antanut, mutta viitteitä siitä, että työnantajat eivät tunne TE-toimistojen palveluvalikoimaa kuitenkin sain. Ongelmana suunnittelutyössä on luonnollisesti ennakkoinnin vaikeus ja työmarkkinatilanteen epävarmuus sekä haasteellinen työllisyystilanne Varkauden seudulla. Suuret työnantajat kuten Stora Enso ovat irtisanoneet ja lomauttaneet työntekijöitä, kennotehdas ilmoitti juuri lopettavansa toiminnan Varkaudessa vuoden 2013 loppuun mennessä ja muut surulliset uutiset ovat saaneet myös pienet yritykset varovaisiksi työvoimaa rekrytoidessaan.

Kaiken kaikkiaan opinnäytetyöprosessi oli antoisa, vaikkakin voimia vievä. Työn tekeminen sai arvioimaan omaa työtä kriittisesti. Huomiota pitää kiinnittää yhä enemmän yrityksiin ja tärkeää on liikkua yrityksissä ja seurata työmarkkinoiden tilannetta aktiivisesti. TE-toimistossa on asiantuntijat työnantajapalveluissa erikseen, syytä on tiivistää yhteistyötä myös talon sisällä ja sopia käytänteitä, miten tieto kulkee asiantuntijalta toiselle. Yhteistyö erilaisten hankkeiden kanssa on myös tärkeää. Joskus on ollut ilmassa jopa jonkinlaista kilpailua TE-toimiston ja hankkeiden kanssa työpaikoista ja työnvälitysten määrästä. Kaikilla tahoilla on omat tulostavoitteensa ja jos tavoitteet alkavat ohjata toimintaa väärään suuntaan on syytä tarkastella sitä kaikkein tärkeintä päämäärää, saada työnhakijoille työtä ja työnantajalle sopiva työntekijä, tapahtuipa se mitä kautta tahansa.

Lopuksi kiitän työnantajaani siitä, että se on tukenut opintojani. Olen saanut käyttää työaikaa ja työnantajan välineitä opiskeluun. Työkaverit ja johto ovat suhtautuneet myönteisesti opiskeluuni ja kannustaneet silloin kun omat voimavarat tuntuivat olevan vähissä.

LÄHTEET:

Blomberg, J. Yhteishankintakoulutuksen työkokous 29. – 30.8.2012. Helsinki. Kokousmateriaali. [viitattu 20.2.2013]. Saatavissa:

<http://tytti.mol.fi/web/tytti/tyovoimakoulutus>

Järvinen, J. Leveälahti S. 2009. Poistuma työvoimasta 2007 – 2025. TEM julkaisuja. Alueiden kehittäminen. [viitattu 21.2.2013] Saatavissa:

http://www.tem.fi/files/25306/TEMjul_62_2009_Alueiden_kehittaminen.pdf

Liukas, P. Kauppakamarin osaamisselvitys. 2012. Yritysten osaamistarpeet vuoteen 2016. [viitattu 7.2.2013]. Saatavissa:

http://helsinki.chamber.fi/files/4583/Kauppakamarin_osaamisselvitys_2012_kirja.pdf

Kauppalehti Oy. Nämä ovat työelämätaidoista tärkeimmät 2013. Kauppalehti 24.11.2012.

Kyle, W. 2012. I Won't hire people who use poor grammar. Here's why. HBR Blog Network 20.7.2012.[viitattu 7.2.2013]. Saatavissa:

http://blogs.hbr.org/cs/2012/07/i_wont_hire_people_who_use_poo.html

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta. 916/2012. Finlex. Lainsäädäntö [viitattu 7.2.2013]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2012/20120916>

Navitas Rekry. 2013. Rekrymessut 7.2.2013. Rekrymessujen näytteilleasettajien yhteenveto 2013. [sähköpostiviesti]. Vastaanottaja Sirkka Huttu. Lähetetty 22.2.2013 [viitattu 1.3.2013].

Nieminen, J. 2012. Alueelliset talousnäkymät keväällä 2012 [viitattu 7.2.2013]. TEM:n ja ELY-keskuksen julkaisuja. Saatavissa: [http://www.ely-](http://www.ely-keskus.fi/fi/tiedotepalvelu/2012/Documents/Pohjois-Savon%20ELY/POS_ELY_Alueelliset_talousnakymat_kevat_2012_Pohjoissavo.pdf)

[keskus.fi/fi/tiedotepalvelu/2012/Documents/Pohjois-Savon%20ELY/POS_ELY_Alueelliset_talousnakymat_kevat_2012_Pohjoissavo.pdf](http://www.ely-keskus.fi/fi/tiedotepalvelu/2012/Documents/Pohjois-Savon%20ELY/POS_ELY_Alueelliset_talousnakymat_kevat_2012_Pohjoissavo.pdf)

Palosuo, Y. 2009. Työllistymisen ja työllistämisen edellytykset. Tapaustutkimus työsuhteen muotoutumisesta pk-yrityksessä [verkkajulkaisu]. Kuopion yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Väitöskirja [viitattu 7.2.2013]. Saatavissa:

<http://www.uku.fi/vaitokset/2009/isbn978-951-27-1228-1.pdf>

Pohjois-Savon elinkeino- ja ympäristökeskus, ELY 2011. Vuoden 2012 työvoimakoulutuksen suunnittelua koskeva ohje. Ohjekirje 28.11.2011.

Pohjois-Savon liitto. Pohjois-Savon ennakointiportaali. [viitattu 7.2.2013]. Saatavissa <http://eportaali.multiedition.fi/>

Pohjois-Savon työllisyyskatsaus 12/2012. [viitattu 8.2.2013]. Saatavissa: <http://www.elykeskus.fi/fi/tiedotepalvelu/2012/Sivut/PohjoisSavontyollisyyskatsaus,joulukuu2012.aspx>

Rekrytointi murroksessa – töitä Facebookista, verkostoja Twitteristä. Ann-Christine Wahl. 2012. Theseus

Räisänen, H. 2011. Rekrytoinnin mustan laatikon avaaminen; rekrytoinnin syyt, rekrytointiongelmien ja hakukanavat Suomessa v. 2010 [verkkajulkaisu]. TEM-analyseja 38/2011. [viitattu 7.2.2013]. Saatavissa: <http://www.tem.fi/julkaisut?C=98033&xmid=4737>

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 2012/916. Finlex. Lainsäädäntö. [viitattu 20.2.2013]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20julkisista%20ty%C3%B6voima>

Taanila, A. 2011. Määrällisen aineiston kerääminen. Moniste. Saatavissa: <http://myy.haaga-helia.fi/~taak/t>

Teknologiateollisuus ry:n www-sivu [viitattu 27.2.2013]. Saatavissa: <http://www.teknologiateollisuus.fi/>

Työ- ja elinkeinoministeriön ohje julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain ja asetuksen soveltamisesta. 28.12.2012. Työ- ja elinkeinoministeriö. [viitattu 7.2.2013]. Saatavissa: <http://tytti.mol.fi/web/tytti/osaamisen-kehittaminen>

Työ- ja elinkeinoministeriö. Toimiala-online tilastokuvat 2013. [viitattu 27.2.2013]. Saatavissa: <http://www.tem.fi/index.phtml?s=3644>

Työttömyysturvalaki 2002/1290. Finlex. Lainsäädäntö. [viitattu 20.2.2013]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021290>

Tuomaala Mika. 2012. Työvoimanhankinta toimipaikoissa 2011. TEM analyseja 41/2012. [viitattu 21.2.2013]. Saatavissa: http://www.tem.fi/files/33170/Tyovoiman_hankinta_toimipaikoissa_vuonna_2011.pdf
Työ- ja elinkeinotoimiston URA-tietojärjestelmä.

Valtioneuvoston asetus julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta. Finlex. Lainsäädäntö. [viitattu 7.2.2013]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2012/20121073>

Verkkopalvelujen käytön seuranta. Työ- ja elinkeinoministeriö. Alueellinen tilannekatsaus tammi-joulukuu 2012. [viitattu 19.2.2013]. Saatavissa: <http://tytti.mol.fi/web/tytti/ura-ja-verkkopalvelut>

Verohallinnon www-sivu [viitattu 19.2.2013]. Saatavissa: www.vero.fi

Kaitale, S., Metsälä, M., Wahl, A. 2011. Työtä Meille nyt ja heti! Pori: Eura Print Oy.

Yrityssuomi www-sivu [viitattu 19.2.2013]. Saatavissa: www.yrityssuomi.fi

6 LIITTEET

Liite 1 Saatekirje

Kysely yritysten rekryointitarpeista ja kanavista Varkauden seudulla

Arvoisa vastaanottaja,

Olen Savonia ammattikorkeakoulun liiketalouden opiskelija ja teen tutkimusta, jonka tavoitteena on kartoittaa rekryointitarpeisiin ja -kanaviin liittyviä asioita yrityksessänne. Tutkimukseen liittyy keskeisenä osana kysely, johon toivon teidän vastaavan. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista.

Olen työssä Pohjois-Savo Työ- ja elinkeinotoimistossa Varkauden toimipaikassa ja tätä tutkimusta on tarkoitus käyttää työ- ja elinkeinotoimiston työvoimakoulutuksen suunnittelun tukena. Tavoitteena on selvittää ja kuulla yritysten osaamistarpeita ja tapoja rekryoida työvoimaa. Nuorten työllistymis- ja opiskelupalvelujen ohjaajana mielenkiintoni kohdistuu myös yritysten halukkuuteen tarjota nuorille työkokeilu-, palkkatuki- tai oppisopimuspaikkoja. Tutkimuksen yksi tavoite on selvittää, miten hyvin yritykset tuntevat työ- ja elinkeinotoimistojen palvelut työnantajille. Jokaisen vastaus on tärkeää ja arvokas.

Kysely on lähetetty n. 80 yrittäjälle. Kysely on toteutettu Webropol- järjestelmällä ja Internet-yhteys on suojattu.

Teiltä saamiamme tietoja ja tutkimustuloksia käsitellään luottamuksellisesti. Tulokset analysoidaan toimialatasolla, jolloin yksittäinen yritys ei ole tunnistettavissa ja vastaajan anonymiys säilyy koko tutkimuksen ajan.

Pyydän, että vastaatte kyselyyn viimeistään 25.2.2013 Tutkimuksen tulokset ja kehitysehdotukset julkaistaan opinnäytetyössäni. Parannus- ja kehitysehdotukset otetaan huomioon ja tuloksia hyödynnetään työvoimakoulutusta suunnittelussa sekä työnha- kija-, että työnantaja-asiakkaiden palvelutarpeita määritettäessä.

Vastaaminen vie noin 15 minuuttia.

Kiitän jo etukäteen vastauksistanne ja kommentteistanne.

Mikäli teillä on kysyttävää tutkimuksesta tai haluatte lisätietoja työ- ja elinkeinotoimiston palveluista, vastaan mielelläni.

Tradenomiopiskelija Savonia amk/Asiantuntija, nuoret, Pohjois-Savon TE-toimisto,
Varkaus

Sirkka Huttu

p. 0295 043 557

e-mail:sirkka.huttu@te-toimisto.fi

Liite 2 Kyselylomake

**1. Yrityksen yhteystiedot**

Yritys / Organisaatio

Osoite

Postinumero

Postitoimipaikka

Puhelin

Sähköposti

Yhteys henkilön nimi

Matkapuhelin

Internet osoite

Y-tunnus

2. Kuvaile yrityksen toimintaa

3. Olkaa hyvä ja kuvaile henkilöstönne ammattinimikkeitä ja niiden osaamisvaatimuksia?

4. Henkilöstönne määrä *

Vastaushetkellä: _____

Puolen vuoden kuluttua (arvio): _____

Vuoden kuluttua (arvio): _____

5. Olkaa hyvä ja arvioika työvoimanne käyttöastetta tällä hetkellä *

Matala (esim.lomautus) Sopiva Korkea (esim. ylitöitä)

6. Henkilöstönne ikärakenne vastaushetkellä

16-24- vuotiaita _____

25-39- vuotiaita _____

40-49- vuotiaita _____

50-54- vuotiaita _____

Yli 55- vuotiaat _____

Arvio kahden vuoden kuluessa eläkkeelle siirtyvien määrästä: _____

7. Olkaa hyvä ja arvioikaa työvoiman tarpeen kehitystä seuraavan kahden vuoden kuluessa (suorittavan tason työntekijät)

- Vähenee rajusti
- Vähenee jonkin verran
- Pysyy samana
- Kasvaa jonkin verran
- Kasvaa rajusti

8. Olkaa hyvä ja arvioikaa työvoiman tarpeen kehitystä seuraavan kahden vuoden kuluessa (toimihenkilöt ja asiantuntijat)

- Vähenee rajusti
- Vähenee jonkin verran
- Pysyy samana
- Kasvaa jonkin verran
- Kasvaa reilusti

9. Olkaa hyvä ja merkitkää tähän onko yritykseenne palkattu uusia työntekijöitä viimeisen vuoden aikana?

- Kyllä
- Ei

10. Olkaa hyvä ja merkitkää seuraavista vaihtoehtoista, mitä rekrytointikanavia olette käyttäneet

- Suorat yhteydenotot (hakijat kysyvät töitä yrityksestä suoraan)

- TE-toimiston työnvälityspalvelut
- TE-toimiston CV-nettipalvelu
- Tuttavien ja oman henkilöstön kautta
- Lehti-ilmoittelun kautta
- Koulujen ja oppilaitosten kautta (työssäoppijat)
- Yrityksen omat nettisivut
- Henkilöstövuokrausyritykset (esim. Pestipalvelut, Wmp, StaffPoint)
- Sosiaalinen media (esim. Facebook, Linked)
- Muut rekryointipalvelut (esim. Monster, Duunitori, Heebo)
- Rekryointimessut

11. Mikä rekryointitapa on mielestänne tehokkain?

12. TE-toimisto tarjoaa yrityksille ja työnhakijoille erilaisia julkisia työvoimapalveluita. Olkaa harkittakaa seuraavista vaihtoehtoista työvoimapalveluita, jotka ovat teille tuttuja.

- Työnvälityspalvelut (avoimen paikan ilmoittaminen, ehdolle asettelu)
- TE-toimiston sähköiset palvelut työnantajille (www.mol.fi)
- CV-netti
- Yhteishankintakoulutus (täsmä-, rekry-, ja muutokoulutukset)
- Palkkatuki työntekijän palkkaamiseen
- Palkkatuki oppisopimuskoulutukseen
- Työkokeilu

13. Haluatteko, että teihin ollaan yhteydessä ja esitellään edellä mainittuja TE-toimiston palveluita?

- Kyllä
- Ei

