

Maria Honkanen

**Työnhakijoiden ja avoimien työpaikkojen kohtaamisen kehittäminen  
– Case Helsingin kaupunki**

Opinnäytetyö  
Kajaanin ammattikorkeakoulu  
Ylempi amk  
Yrittäjyys ja liiketoimintaosaaminen  
Kevät 2017

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	Koulutusohjelma Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma Ylempi AMK
Tekijä(t) Maria Honkanen	
Työn nimi Työnhakijoiden ja avoimien työpaikkojen kohtaamisen kehittäminen – Case Helsingin kaupunki	
Vaihtoehtoiset ammattiopinnot	Toimeksiantaja Helsingin kaupungin maahanmuutto- ja työllisyyspalvelut
Aika Kevät 2017	Sivumäärä ja liitteet 75+11
<p>Tämä on toimintatutkimus työnhakijoiden ja avoimien työpaikkojen kohtaamisen kehittämisestä. Kehittämistyön toimeksiantaja on Helsingin kaupungin elinkeino-osaston työllisyyspalvelut. Työllisyyspalveluiden tavoitteena on ohjata nuoria 18–29 -vuotiaita työttömiä työnhakijoita avoimille työmarkkinoille.</p> <p>Kun markkinoilla on yhtä aikaa suuri määrä vaikeasti täytettäviä työpaikkoja ja työttömiä työnhakijoita, puhutaan kohtaamisaongelmasta. Työvoimapula-ajat painivat kohtaamisaongelman parissa ja pyrkivät löytämään uusia keinoja tehdä rekrytointeja. Rekrytointiprosessiin voidaan ottaa käyttöön monia erilaisia rekrytoinnin kokeiluja, joista pyritään löytämään se kustannustehokkain ja nopein työllisyyspalveluiden malli työnhakijan ja työnantajan kohtaamiseen. Kehittämistyön tutkimuskysymys on: Kuinka Helsingin kaupunki voi olla apuna työpaikkojen ja työnhakijoiden kohtaamisessa? Kehittämistyö on rajattu koskemaan työnantajien näkemyksiä työnhakijoiden osaamisesta, asenteista ja uuden oppimisesta. Kehittämistyö on kestänyt vuoden 2016 ajan. Kehittämistyöhön on osallistunut 35 yritystä, noin 400 nuorta työnhakijaa, Helsingin kaupungin yrityskumppanuuksien palvelupäällikkö, viisi eri yrityskoordinaattoria eri pääkaupunkiseudun kaupungeista ja Ohjaamon työntekijöitä.</p> <p>Kehittämistyötä tehtiin toimintatutkimuksena, jossa oli havainnoinnin kohteena kolme eri rekrytointikokeilua. Viimeisin rekrytointikokeilu ”Kohdennetut rekrytointitilaisuudet” tuottivat halutun tuloksen. Konseptoidulla työllistämisen toimintamallilla voitiin työllistää joka viikko 3-8 henkilöä. Kohtaamisaongelmaa pyrittiin vähentämään kutsumalla työnhakijoita koko pääkaupunkiseudulta kohdennettuun rekrytointitilaisuuteen. Rekrytointitilaisuudessa oli vain yksi yritys, joka haki haluamallaan kriteereillä työnhakijoita. Työnhakijat voitiin kutsua tilaisuuteen osaamisvaatimusten mukaisesti, jolloin yritykset löysivät hyvin osaavaa ja motivoitunutta työvoimaa tarpeisiinsa. Samalla työnhakijat saivat rekrytointitilaisuuksissa mahdollisuuden 5-10 minuutin haastatteluun, jolloin työnhakija pystyi kertomaan osaamisestaan työnantajalle kasvotusten ilman paperista työnhakuvaihetta. Hyvin moni yrityksistä koki, että halu oppia uutta ja hyvä asenne riittivät työllistämisen perusteiksi suorittamaan työhön.</p> <p>Kohdennetut rekrytointitilaisuudet saivat konseptinimekseen ”työnantajatreffit”, joita järjestetään ympäri pääkaupunkiseutua joka torstai. Konsepti sai vuoden Ohjaamo teko-palkinnon, joka on huomioitu työ- ja elinkeinoministeriön tasolla tunnustuksena hyvästä työllistämisen toimintamallista.</p>	
Kieli	Suomi
Asiasanat	Työllisyyspalvelut, rekrytointiprosessi, työllisyyden toimintamalli, kohtaamisaongelma
Säilytyspaikka	<input type="checkbox"/> Verkkokirjasto Theseus <input type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun kirjasto

School Business	Degree Programme Master's Degree Programme in Entrepreneurship and Business Competence
Author(s) Maria Honkanen	
Title Developing the matching of jobseekers with vacancies - Case City of Helsinki	
Optional Professional Studies	Commissioned by Immigration and Employment Services Unit of the City of Helsinki
Date Spring 2017	Total Number of Pages and Appendices 75+11
<p>This is an action-based research of developing the matching of jobseekers with vacancies. The commissioner of the thesis is Immigration and Employment Services Unit of the City of Helsinki. The employment services aim at guiding young 18-29-year-old unemployed jobseekers to the open labour market.</p> <p>There exist a situation where there is a large number of vacancies, which are difficult to fill, and at the same time many unemployed people looking for work is referred to as mismatch of labour. The fields which have labour shortage are struggling with mismatch of labour and are trying to find new ways of recruitment. Different strategies can be tried in the recruitment process to find the fastest and the most cost-effective model of employment management in order to make the jobseekers and the employers find each other. The research question of this development project is: How can the City of Helsinki help the vacancies and the jobseekers find each other? The development project is outlined to cover the employers' views on the jobseekers' competence, attitudes and the ability to learn new things. The development project has been going on during the year 2016. The project has involved 35 companies, around 400 young jobseekers, the service manager of the enterprise partnership development of the City of Helsinki, five enterprise coordinators and employers of the Ohjaamo project.</p> <p>The development project was carried out as an action-based research where three different recruitment experiments were observed. The last experiment, "the allocated recruitment events", gave the desired result. With the concepted employment model 3-8 people were employed every week. Efforts were made to reduce the mismatch of labour by inviting jobseekers from the whole metropolitan area to an allocated recruitment event. In the event, only one company was present, looking for applicants who could fill the criteria suitable for the company. The jobseekers could be invited to the event based on the skill requirements so that the companies were able to find skilled and motivated labour to meet their needs. In the recruitment events the jobseekers were also given a chance to a 5-10-minute interview where they could tell about their competence to the employer face to face without going through the stage where they would send a paper application. Many of the companies found that the willingness to learn new things and a good attitude were sufficient reasons to be employed to manual work.</p>	
Language of Thesis	Finnish
Keywords	The employment services, mismatch of labour, process of recruitment, operating model of employment
Deposited at	<input type="checkbox"/> Electronic library Theseus <input type="checkbox"/> Library of Kajaani University of Applied Sciences

## EXTENDED ABSTRACT

This is a development project made for the employment services of the Economic Development Unit of the City of Helsinki. The employment services of the city aim at organising public services for unemployed people looking for work. In 2015, the City of Helsinki participated in the national Ohjaamo project which helps 15-29-year-old young people in Helsinki to find employment or education in a multi-professional way. The pilot platform for the development project is Ohjaamo Helsinki, which aims at helping young people to find employment in the open market.

The research question of this development project is: How can the City of Helsinki help the vacancies and the jobseekers find each other? Are the vacancies interesting to young people, do the jobseekers have enough competence in the employers' opinion and are young people aware of the vacancies? The aim of the development project is to find a model or a service concept which helps the jobseekers and the vacancies to find each other. The service concept would be replicable so that the model could be used in all employment services.

The development project is outlined to cover the employers' views on the jobseekers' competence, attitudes and the ability to learn new things. It is carried out through participant observation of the author of this thesis and based on the jobseekers' feedback and the employers' impressions on development. The development project concentrates on the companies' point of view which means that based on the feedback from the companies, information can be gathered on what the City of Helsinki should do in order to get companies to employ young jobseekers. It needs to be taken into account in the project that the city has limited resources when it comes to budget and employers. Therefore, an efficient employment model takes only little resources but still employs many young people. This thesis does not take a stand on the jobseekers' social or life management challenges which might affect their employment.

On the labour market, there are both jobseekers and vacancies at the same time. Even if there would be the same amount of vacancies and people looking for work, it would be challenging to get them to meet: it takes time and the costs increase. If there are selection criteria between the parties, the time used in the search increases. The jobs and people looking for work might also be located in different cities or so far from each other that the vacancy is not filled and the unemployed is left without work. A situation where there is a large number of vacancies, which are difficult to fill, and many unemployed people looking for work on the market at the same time is referred to as mismatch of labour. The fields which have labour shortage are struggling with mismatch of labour and are trying to find new ways of recruitment. Different

strategies can be tried in the recruitment process to find the fastest and the most cost-effective way of employment management in order to make the jobseekers and the employers find each other.

In 2015, around 27 percent of the companies looking for labour experienced difficulties in finding competent labour to fill the vacancy. Recruitment problems have been the most common in the fields of information and communication, health care and social work, housing and catering, and construction. The supply and demand of labour varies considerably in different professions. Lately, the mismatch of the supply and demand of labour has been significant in sales work, for example, where demand (vacancies) is high, but supply (unemployment) is low. Respectively, in the field of culture and arts there is an oversupply of labour, i.e. there are a lot of professionals compared to the amount of vacancies.

The problems with mismatch of labour can have many reasons and the reasons may be joined together. Nevertheless, it is important to examine what reasons have already been recognised and what can be done to solve the mismatch problem in recruitment processes. The announcement of vacancies is no longer done in newspapers; the information is scattered around the internet and insider networks or is outsourced to staffing companies and recruitment events. While the employer is spending time on finding an employee, the jobseekers are spending most of their time, while looking for work, on filling job applications. There is a need for more efficient ways to get the employer and the employee together.

This study has been carried out as an action-based research. It was the most suitable research method for a one-year development project which included many different parties. The idea was to develop an operating model which could be improved and developed during the study. The action-based research was carried out during 2016. The stages of the research have been described in three different cycles, in which planning, action, observation and evaluation are repeated. The development of the cycles is connected to the recruitment experiments.

The development project was done in cooperation with the employment services of the Cities of Helsinki, Espoo and Vantaa, and the pilot platform was the national Ohjaamo project, which also operates in the cities of the metropolitan area. It was carried out in one year, during which feedback was received from around 400 jobseekers and 35 employers. One service manager, five enterprise coordinators from the different cities of the metropolitan area and employers of the Ohjaamo project participated in the evaluation of the development project.

### **Cycle 1 of the Development Project. Workshop Stimulation**

In the workshop stimulation, the jobseekers got to know the working environment and received valuable feedback directly from the employer. In the workshop stimulation, it was possible to give a demonstration of work and show one's competence in a concrete way. In the workshop stimulation model, some of the

jobseekers were employed, and seeing the working environment helped some of them to seek education in that field.

The workshop stimulation is not suitable for employing a lot of people because organising a workshop stimulation takes a lot of time and the group size of the visits to the working environment cannot be too big (less than 10 people). Therefore, the development project had to be continued in a different way.

### **Cycle 2 of the Development Project. Big Recruitment Events**

In the second stage of the development project, it was decided to try and find an employment model with the help of big recruitment events. The City of Helsinki and the City of Vantaa organised their own recruitment events, both in which the same evaluation scale was used. As a result of the events many people were employed, but on the other hand the events required a lot of staff. Furthermore, the employers found that the jobseekers had not prepared themselves for the recruitment event beforehand, which made it difficult for them to evaluate the competence of the jobseekers.

Based on the big recruitment events it was decided to continue the development project in the direction of recruitment events so that an employment model could be found. When reflecting the results, the feedback of the employers was taken into account; they were hoping for a more allocated group of applicants. Furthermore, the resource problems had to be solved: organising such events cannot require a work contribution of 15 people for the whole day.

### **Cycle 3 of the Development Project. Allocated Recruitment Events in Cooperation with the Capital City**

In the third stage of the development, the employers' views on the second cycle's feedback and on an employer questionnaire based on secondary data were taken into account. The city needed to better consider the competence of the jobseekers which was allocated to the needs of the employers. As a result, recruitment events including only one employer were organised. The invitations of the jobseekers to these events were based on the fact that they were motivated and filled the criteria of the job in question. As a result of the development project, allocated recruitments were created, where one employer was recruiting labour by interviewing all the applicants. The allocated recruitment events gave good results in the employment. When looking at the results of the 15 recruitment events it is shown that on average, approximately 25 percent of the applicants were employed. The employers, on the other hand, were able to fill an average of 45 percent of their vacancies. Some companies had not found any new employees, whereas another company had hired up to 70 percent of what they needed. The number of employed people would be around 20% higher if the offered jobs would have been accepted. This came up in the employers' final feedback as they announced the number of employed people.

Around 4-5 employees of the city participated in the organisation of the recruitment events, which is one third less than the amount of staff involved in the organisation of the big recruitment events. Furthermore, with the help of this model, large amounts of jobseekers were employed, i.e. around 3-8 people per event.

The allocated recruitment events are the most efficient and productive model which has been achieved as a result of the development project by the end of 2016.

The allocated recruitment events were given the concept name “employer date”, which are organised in different parts of the metropolitan area every Thursday. The concept received the Ohjaamo-teko award of the year, which is recognised by the Ministry of Economic Affairs and Employment as an acknowledgement for a good employment model.

**The City of Helsinki can offer labour efficiently to meet the employers’ needs and at the same time satisfy the needs of the jobseekers** by organising one-employer-events every week, to which the jobseekers who have the competence mentioned in the employer’s job description are invited. The employer’s needs are met by searching for jobseekers from the whole metropolitan area, since Espoo, Helsinki and Vantaa are organising the recruitment events together. This way it is ensured that there will be no mismatch of labour, but the vacancies and the jobseekers find each other. The basis of the development project is that in the metropolitan area, everyone has a common working area, and it is the city’s responsibility to inform jobseekers about employment possibilities. The information should be available broadly in different communication channels so that the jobseekers are aware of the recruitment events.

The recruitment events have been made as easy as possible for the jobseekers. Each jobseeker gets to an interview where they have a possibility to tell about their competence face to face. This way it is ensured that the applying process is not faceless, but that the jobseeker has a real chance to be employed. This method is suitable for applicants who find it difficult to stand out with a written application and CV online.

**As a result of the development project, a service concept was created.** The allocated recruitment events are replicable in all of the cities, especially as the working area has become bigger. In every city, a chance could be offered to apply for a job directly by meeting the employer in a place organised by the city. The events could be advertised in local newspapers, so that people would learn that there are advertisements for jobs in newspapers, which can be applied by going to an information event and taking your CV with you.

The employer saves time by meeting the applicants face to face instead of reading their applications and CV's. A meeting of around ten minutes gives the employer a sufficient first impression, so that they can agree on a further interview.

**Young people found the vacancies interesting.** The interest of young people toward the vacancies can be observed by looking at the participant numbers of the recruitment events. The event has been worthwhile if at least five young people have been present. On average, there have been 17 participants in the allocated recruitment events. It can, therefore, be concluded that the vacancies have been interesting, since only one out of 21 recruitment events had to be cancelled.

**The employers found the jobseekers to have enough competence.** The employers have recruited around 45% labour for their needs at the allocated recruitment events. Therefore, if the company needed 10 employees, it has hired around 5 people through the recruitment event. The amount of recruitments can be seen as very good, and it can be concluded that the employers found the right competent people to fill the vacancies.

**Young people were informed about the vacancies.** The cities of Espoo, Helsinki and Vantaa communicated in a comprehensive way about the recruitment events. Most of the jobseekers are customers of the city's employment service, but some of them also received an invitation to the event via schools, friends, TE employment services, family members and social media.

During the research, an employment model was developed, which addressed the research problem. The City of Helsinki can help the jobseekers and the vacancies find each other by cooperating with the Cities of Espoo and Vantaa. The Cities of Helsinki, Espoo and Vantaa need to provide the companies of the metropolitan area the same service concept, with which the companies find labour. The metropolitan area is a common working area for all the people of the three municipalities, and it is therefore natural that they move between them. Furthermore, the cooperation between the employment services of Helsinki, Espoo and Vantaa saves everyone's time: The employer company gets the services of three different cities from one person, and the cities get a company which is employing jobseekers through one spokesperson. Thus, the allocated recruitment events address the current situation and have gotten attention as a new model of employment management. "The awarded employment model is a good example of the possibilities the Ohjaamo projects bring to create new employment methods. It supports the beginning of young people's careers, creates important meeting points and at the same time increases the employers' opportunities", says Teija Felt, Labour Market Counsellor of the Ministry of Economic Affairs and Employment, about the background of the award.



## SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
1.1 Aiheen tausta	1
1.2 Opinnäytetyön tavoite ja rajaukset	3
1.3 Kehittämistehtävä ja osallistujat	4
2 HELSINGIN KAUPUNGIN TYÖLLISYYSPALVELUT JA NYKYTILAN KUVAUS	6
2.1 Helsingin kaupungin nuorten työllisyyspalvelut	6
2.2 Ohjaamo Helsinki -hanke	8
3 TYÖVOIMAN KYSYNNÄN JA TARJONNAN KOHTAANTO-ONGELMA	10
3.1 Kohtaanto-ongelman tutkimuksia	14
3.2 Kohtaanto-ongelman syitä yritysten näkökulmista	16
3.2.1 Osaamisen puute	17
3.2.2 Työn fyysisyys ja työn olosuhteet sekä työntekijöiden vaihtuvuus	18
3.2.3 Maahanmuuttajia koskevat haasteet	18
3.2.4 Nuorten työllistyminen	20
4 REKRYTOINTIPROSESSI	22
4.1 Työnhakijoiden tavoittaminen rekrytointikanavissa	22
4.2 Henkilöstövuokraus rekrytoinnin apuna	24
4.3 Rekrytointikokeilut	26
5 OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUKSELLINEN OTE	27
5.1 Lähestymistapa toimintatutkimuksessa	29
5.2 Toimintatutkimuksen syklit	29
5.3 Kehitystyön menetelmät	30
5.3.1 Kvalitatiiviset tutkimusmenetelmät	31
5.3.1 Kvantitatiiviset tutkimusmenetelmät	33
6 KEHITYSTYÖN TUTKIMUSOSIO	34
6.1 Aineiston hankinta	34
6.2 Simuloiva työpaja	38

6.2.1 Simuloivan työpajan suunnitteluvaihe	39
6.2.2 Simuloivan työpajan toteutus	41
6.2.3 Simuloivan työpajan havainnointi	41
6.2.4 Simuloivan työpajan reflektointi	41
6.3 Isot rekryointitapahtumat	43
6.3.1 Isojen rekryointitapahtuminen suunnitteluvaihe	43
6.3.2 Isojen rekryointitapahtumien toteutusvaihe	44
6.3.3 Isojen rekryointitapahtumien havainnointi	45
6.3.4 Isojen rekryointitapahtumien reflektointi	46
6.4 Kohdennetut rekryointitapahtumat yhdessä pääkaupunkiseudun kanssa	47
6.4.1 Kohdennettujen rekryointitapahtumien suunnitteluvaihe	48
6.4.2 Kohdennettujen rekryointitapahtumien toteutus	49
6.4.3 Kohdennettujen rekryointitapahtumien havainnointi	51
6.4.4 Kohdennettujen rekryointitilaisuuksien reflektointi	51
6.5 Yhteenvedo toimintatutkimuksen sykleistä ja aineistonkeruu menetelmistä	54
<b>7 KEHITTÄMISTYÖN ARVIOINTI</b>	<b>56</b>
7.1 Kehittämistyön kolmen syklin vaiheet	56
7.2 Kehittämistyön tuloksen näkökulmat	58
7.3 Tutkimuskysymyksien vastaukset	62
<b>8 POHDINTA</b>	<b>64</b>
8.1 Opinnäytetyön luotettavuus ja onnistumisen arviointi	64
8.2 Hyödyt toimeksiantajalle ja jatkokehitystoimenpiteet	66
<b>LÄHTEET</b>	<b>70</b>
<b>LIITTEET</b>	

## 1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on löytää toimintamalli, jonka avulla voimme helpottaa työttömien työnhakijoiden ja avointen työpaikkojen kohtaamista. Toimintamallin kehitystehtävän teen työpaikkani organisaatioon. On luontevaa, että toimin itse osallistuvana havainnoijana kehitystyöhön liittyvien kokeilujen käynnistäjänä, toteuttajana ja arvioijana.

Työskentelen Helsingin kaupungin elinkeino-osaston työllisyys ja –maahanmuuttovirastossa. Toimin yrityskoordinaattorina valtakunnallisessa Ohjaamo-hankkeessa ja tehtäväni on solmia yrityskumppanuuksia Helsingin kaupungille. Työni tarkempi rooli liittyy työllistämiseen, eli miten rakennan yrityskumppanuuksia, jotka työllistävät 18–29 – vuotiaita työttömiä työnhakijoita. Yrityskumppanuuksilla tarkoitetaan yrityksiä, jotka sijaitsevat pääkaupunkiseudulla ja työllistävät nuoria työnhakijoita esimerkiksi tarjoamalla nuorelle ensimmäisen työpaikka mahdollisuuden.

Helsingin kaupungin yrityskoordinaattoritoiminnan keskeisimpiä tehtäviä on löytää työllisyysneuvonhoidon kohderyhmille työmahdollisuuksia avoimilta työmarkkinoilta. Vuonna 2015 neljällä Helsingin kaupungin yrityskoordinaattorilla oli tarjota helsinkiläisille nuorille noin 900 avointa työpaikkaa. Näistä työpaikoista vain noin 350 paikkaa täytettiin. Yrityskoordinaattoreiden hankkimista työpaikoista täytettiin vuositasolla vain 39 prosenttia. Voidaan puhua kohtaamisongelmasta, koska avoimiin työpaikkoihin ei ole tarpeeksi työnhakijoita. On tärkeää, että tulevaisuudessa keskitytään enemmän etsimään työpaikkoja, joille on kysyntää, ja jotka toimivat kannustimina työelämään. Yrityskoordinaattorin työntuloksia ja onnistumista ei ole mielekästä tarkastella määrän vaan laadun perusteella. Olisi tärkeää löytää tehokas toimintamalli, jolla nuoria saadaan työllistettyä tehokkaammin.

### 1.1 Aiheen tausta

Helsingin kaupungin elinkeino-osaston työllisyys ja –maahanmuuttovirasto hoitavat Helsingin kaupungin työttömien työllisyysasioita. Kaupunkien rooli työllisyyden hoidossa on uusi, mutta tarpeellinen koska kunta maksaa työttömien kustannuksia valtiolle. Tästä syystä Helsingin

kaupunki ja monet muut kunnat hakevat ratkaisuja siihen, kuinka työttömiä kuntalaisia voidaan auttaa siirtymään työelämään.

Nuorisotakuu tuli voimaan vuoden 2013 alussa. Nuorisotakuun tarkoituksena on kehittää palveluita koskemaan kaikkia alle 25-vuotiaita sekä 25–29 –vuotiaita vastavalmistuneita (joiden valmistumisesta on alle 12 kuukautta). Yhtenä palveluiden järjestäjänä toimii kunta. Nuorisotakuun tarkoitus on ehkäistä nuorten työn tai koulutuksen ulkopuolelle jäämistä tarjoamalla nuorille tietoa ja neuvontaa koulutusmahdollisuuksista, sekä työllisyysasioista. Nuorisotakuusta ei ole tehty erillistä lakia.

Nykyisessä 2015-vuoden hallitusohjelmassa on tavoitteena kehittää nuorisotakuuta yhteisötakuun suuntaan eli syventää julkisen ja yksityisen kolmannen sektorin välistä yhteistyötä nuorten tukemisessa. Yhteisötakuun myötä nuorisotakuu laajenee kattamaan kaikki alle 30 -vuotiaat. Käytännössä yhteisötakuun keskeisin hanke on Ohjaamo (Pääkaupunkiseudun tarkastustoimet 2015). Vuonna 2015 Helsingin kaupunki osallistui valtakunnalliseen Ohjaamo-hankkeeseen, jonka tavoitteena on auttaa 15 - 29-vuotiaita helsinkiläisiä nuoria työn tai koulutuksen piiriin moniammatillisesti. Tavoitteena on kerätä kaikkien eri virastojen ammattilaiset saman katon alle: terveys- ja sosiaalitoimi, kulttuuri- ja opetusvirasto, TE-toimisto, nuorisotyö ja yrityssuhteet avoimille markkinoille. Näin nuoria voidaan auttaa moniammatillisesti matalan kynnyksen periaatteella samasta toimipaikasta käsin.

Työnantajat ovat keskeisessä asemassa nuorisotakuun toteuttamisessa. Työnantajat eivät kuitenkaan tunne riittävän hyvin nuorisotakuun sisältöä ja sen tarjoamia palveluita nuorten työllistämiseksi. Nuorisotakuun täytykin rakentaa entistä tiiviimpää yhteistyötä työnantajien – niin rekrytoivien yritysten kuin työnvälityksen eri toimijoiden kanssa. Lisäksi nuorten yrittäjyyttä palkkatuen vaihtoehtona on myös tuettava. (Työ ja elinkeinoministeriö 19/2015, 63.)

## 1.2 Opinnäytetyön tavoite ja rajaukset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on löytää toimintamalli, kuinka Helsingin kaupungin työllisyyspalvelut voivat auttaa työnhakijoita ja avoimia työpaikkoja yhteen saattamisessa. Ovatko työpaikat kiinnostavia nuorten mielestä? Onko työnhakijoilla riittävää osaamista työnantajan näkemyksen mukaan ja ovatko nuoret tietoisia avoimista työpaikoista? Opinnäytetyöntekijän tulee löytää vastauksia siihen, miten Helsingin kaupunki voi tarjota työvoimaa tehokkaasti työnantajien tarpeisiin ja samalla myös tyydyttää työnhakijoiden tarpeet.

Käytännön tasolla kaupungin tulee määrittää työnantajalle palvelun sisältö ja millaista työvoimaa Helsingin kaupunki tarjoaa. Esimerkiksi rekrytointipalvelun (kaupunki välityömarkkinoilla) kautta työvoimaa jossa työnhakijoina nuoret, joilla ei ole työkokemusta ja vain harvalla on tutkinto. Tällöin työnantajia ei johdateta harhaan, vaan pystytään kertomaan tarkasti, millaista palvelua voidaan tarjota. Lisäksi tulee määrittää, millaisia palveluita nuorille tarjotaan. Nuorten työnhakua tulee helpottaa esimerkiksi lisäämällä rekrytointitapahtumia joissa voi erottautua tekemällä vaikutuksen kasvotusten. Tilaisuuteen ei tarvitse sähköistä hakemusta ja nuorille voidaan tarjota lisäksi haastattelupreppausta.

Työ- ja elinkeinoministeriö (Työ- ja elinkeinoministeriö 30/2014, 12–13) sekä Kuntaliitto (Kuntaliitto 2016) ovat kirjanneet, että kuntien tehtävänä on tehdä työllisyysenhoidon kokeiluja. Täytyy löytää laadukkaita ja kustannustehokkaita palveluita, jolla työllisyyspalveluita tuotetaan kunnan asiakkaille ja yrityksille. Helsingin kaupungin työllisyyspalveluiden tehtävänä on jatkuva seuranta ja kehittäminen. Tällä hetkellä pilotointihankkeena toimii Ohjaamo-hanke, joka tekee yhteistyötä Vantaan ja Espoon Ohjaamoiden kanssa. Ohjaamon sallitaan kokeilevan erilaisia käytänteitä, jotta työttömiä työnhakijoita voidaan ohjata työn pariin. Kokeilut on aloitettu vuonna 2015 syksyllä ja työn kehitys jatkuu edelleen vuoden 2018 helmikuulle jolloin hankekausi päättyy.

Kehittämistyö on rajattu koskemaan työnantajien näkemyksiä työnhakijoiden osaamisesta, asenteista ja uuden oppimisesta. Kehittämistyötä tehdään opinnäytetyöntekijän osallistuvan havainnoinnin kautta ja työnantajien kehittämisnäkemysten perusteella. Nuorilta työnhakijoilta on kysytty tyytyväisyyttä palveluun, sekä mitä kanavaa käyttämällä he saivat tiedon palvelustamme. Kehittämistyö keskittyy yritys näkökulmaan, jolloin yritysten

palautteiden perusteella saamme tietoa siitä, mitä Helsingin kaupungin tulee tehdä jotta yritykset työllistävät nuoria työnhakijoita. Kehittämistyössä tulee ottaa huomioon, että kaupungilla on rajalliset resurssit budjetin ja työntekijöiden osalta. Näin ollen tehokas toimintamalli työllistämiseen vie vähän resursseja, mutta työllistää silti useita nuoria. Opinnäytetyö ei ota kantaa työnhakijoiden sosiaalisiin- tai elämänhallinnan haasteisiin, joilla voi olla vaikutusta työllistymisessä.

### 1.3 Kehittämistehtävä ja osallistujat

Kehittämistehtävän pilottialustana toimii Ohjaamo Helsinki. Tehokkaan työllistämisen toimintamallia etsivät myös Ohjaamo Espoo ja Ohjaamo Vantaa, joiden kanssa Ohjaamo Helsinki toimii yhteistyökumppanina. Ohjaamo Helsinki on mallintanut kehittämistyön arvioinnissa Helsingin kaupungin Respa-hanketta, josta on julkaistu tuloksia toiminnan kehittämiseen. (Helsingin kaupungin tilastoja 2016.)

Kehittämistehtävään osallistui viisi yrityskoordinaattoria Ohjaamo Helsingin, Ohjaamo Espoon ja Ohjaamo Vantaan palveluista sekä Helsingin kaupungin yrityskumppanuuksien palvelupäällikkö (Kuvio 1). Yrityskoordinaattoreiden tehtävänä on löytää työnantajia, jotka työllistävät työttömiä nuoria Ohjaamon palveluiden kautta. Lisäksi Ohjaamoiden työntekijät autoivat kehittämistyön toteutuksessa ja rekrytointitilaisuuksien järjestelyissä.

<b>Työnantajat</b>	<b>Työnhakijat</b>	<b>Espoon, Helsingin ja Vantaan kaupungin työntekijät</b>
35 yritystä	400 työnhakijaa	5 yrityskoordinaattoria
		10 Ohjaamon työntekijää
		1 Palvelupäällikkö Helsingin kaupungilta

Kuvio 1. Kehittämistyöhön osallistuneet.

Työnantajien näkemysten kartoittaminen on tärkeää, jotta voidaan tarjota yrityksille oikeanlaista työvoimaa. Tässä opinnäytetyössä tehtävään kehittämistyöhön osallistui 35 työnantajayritystä, jotka työllistivät nuoria Ohjaamon palveluiden kautta. Yritysten edustajat

antoivat palautetta rekryointipalveluista, jotta työnkehittäminen jatkuisi. Osallistujina toimivat myös työtä hakevat nuoret, jotka ovat hakeneet apua työllistymiseen Ohjaamon palveluista. Osa työtä hakevista nuorista oli Espoon, Helsingin ja Vantaan työllisyyden palveluiden piirissä ja osa työnhakijoista tavoitettiin palveluiden ulkopuolelta (Kuvio 1).

## 2 HELSINGIN KAUPUNGIN TYÖLLISYYSPALVELUT JA NYKYTILAN KUVAUS

Kaupunginkanslian elinkeino-osaston maahanmuutto- ja työllisyyspalvelut -yksikkö vastaa työllisyydenhoidon johtamisesta ja kehittämisestä. Kaupunginkanslian elinkeino-osaston lisäksi kaupungin virastot osallistuvat palvelujen tuottamiseen tarjoamalla työ-, työkokeilu- ja oppisopimuspaikkoja. (Työllisyydenhoidon toimintakertomus 2015.) Työllisyydenhoidon strategiaohjelmassa tavoitteena on vähentää nuorten työttömyyttä ja pitkäaikaistyöttömyyttä sekä parantaa maahanmuuttajien edellytyksiä työllistyä. (Helsingin kaupunki tarkastusvirasto 2016)

Valtiolla on ensisijainen vastuu työllisyyspolitiikasta ja julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta sekä niiden rahoittamisesta. Kunnat vastaavat sosiaali- ja terveystieteiden palvelujen järjestämisestä sekä työllistymisestä edistävistä palveluista. Kuntien vastuulla työllisyyden edistämisessä ovat käytännössä henkilöt, joiden työllistyminen on kaikkein haasteellisinta. (Helsingin kaupunki tarkastusvirasto 2016.)

Näistä syistä Helsingin kaupunki on mukana uudistamassa työllisyydenhoitoa. Uudistuksen tavoitteena on parantaa työllisyydenhoidon palveluiden saatavuutta ja vaikuttavuutta. Useat eri palvelut kootaan yhteen selkeämmiksi palvelukokonaisuuksiksi. Osana uudistusta kytketään kaupungin työllisyydenhoito koulutukseen, sosiaaliseen kuntoutukseen ja TE-hallintoon. Uudistus astuu voimaan 2017 vuoden alusta. (Työllisyydenhoidon toimintakertomus 2015.)

### 2.1 Helsingin kaupungin nuorten työllisyyspalvelut

Nykyisen hallituksen 2015 ohjelmassa on tavoitteena kehittää nuorisotakuuta yhteisötakuun suuntaan eli syventää julkisen ja yksityisen kolmannen sektorin välistä yhteistyötä nuorten tukemisessa. Kaupungin tulee järjestää ohjausta ja neuvontaa liittyen työllisyyteen ja koulutuksen pariin. Palveluiden tuottamisella pyritään ehkäisemään työttömyyttä ja syrjäytymistä. Yhteisötakuun myötä nuorisotakuu laajenee kattamaan kaikki alle 30 -vuotiaat. Helsingin kaupunki on panostanut erityisesti nuoria koskeviin palveluihin ja on osallinen



nuorisotakuun toteutumiseen ja arviointiin nuoria palvelevilla hankkeilla: Ohjaamo, Respa ja vakinaistettu Tulevaisuustiski. (Helsingin kaupunki tarkastusvirasto 2016.)

## Respa-hanke

Respa on Helsingin kaupungin määräaikainen hanke nuorten yhteiskuntatakuun toteuttamiseksi ja se on tarkoitettu alle 30-vuotialle työttömille helsinkiläisille. Respaan pääsee TE-toimiston asiantuntijan ohjauksesta läheteellä. TE-toimistosta varataan ensimmäinen aika uravalmennukseen.

Respa-palvelun lähtökohtana on henkilökohtainen uravalmennus nuorille. Respan uravalmentajilla on käytössään palveluvalikko, joka käsittää neuvontaa ja ohjausta pääasiallisesti työhön ja koulutukseen. Uravalmentajien lisäksi Respassa työskentelee yrityskoordinaattori, jonka tehtävänä on etsiä palveluvalikkoon työpaikkamahdollisuuksia ja järjestää rekrytointitapahtumia. (Helsingin kaupunki 2016.)

Osalla työttömistä nuorista ajankohtainen haaste ei ole työpaikan tai koulutuksen löytyminen, vaan tuen tarve moniammatillisen palvelun kautta. Nuorilla voi olla oppimisvaikeuksia tai elämänhallinnan haasteita. Suurin osa taas sijoittuu välimaastoon: löytyy paljon valmiuksia ja lähtökohdat etenemiseen ovat hyvät, mutta he saattavat tarvita tukea työuran käynnistämiseen ja suuntaamiseen. Osalle digitaalisten palveluiden käyttö on helppoa, kun taas osalle nuorista niiden käyttö on hankalaa: viranomaislomakkeiden täyttäminen voi olla vaikeaa termistön vuoksi. Esimerkkinä kohderyhmä, jolla ei ole riittävää suomenkielen ja kulttuurin tuntemusta. (Helsingin kaupunki 2016.)

Respan toiminnan vuosien 2013–2016 ajan yleinen taloustilanne on ollut epävakaa ja nuorten työttömien määrät ovat olleet kasvussa. Respan asiakkaana on ollut näiden vuosien aikana noin 4000 nuorta, joista 60 prosenttia päätyi työn tai koulutuksen pariin. Helsingin kaupungin työ nuorten työllistämisen tukemisessa on tuottanut hyvää tulosta. Työttömyyden pitkittyminen on kasvava ongelma etenkin 25–29 –vuotiailla jo ammatillisen- tai korkeakoulukoulutuksen hankkineilla nuorilla. Tästä syystä nuorten työttömyyden hoitoa on hyvä jatkaa Respan hyväksi koetuilla keinoilla ja moniammatillisia uusia palveluja kehittämällä. (Helsingin kaupunki 2016.)

## Tulevaisuustiski

Tulevaisuustiskin asiakkaana on ilman koulutuspaikkaa jääneitä tai opintonsa keskeyttäneitä alle 18-vuotiaita helsinkiläisiä. Tulevaisuustiskiltä nuori saa henkilökohtaista neuvontaa ja ohjausta, jonka tavoitteena on löytää nuorelle yhdessä sopiva opiskelu- tai harjoittelupaikka. Ohjausta nuori voi saada liittyen esimerkiksi koulutushakuihin ja eri vaihtoehtojen pohdintaan. Osa nuorista tarvitsee pitkäkestoista ohjausta. Vuoden 2015 aikana Tulevaisuustiskillä oli 399 asiakasta, joiden asiakkuus perustui joko nuorisolain mukaiseen tiedonsiirtoon tai nuoren omaan aloitteeseen. Lisäksi suuri joukko nuoria sai avun tilanteeseensa puhelimitse tai Facebookin kautta. (Helsingin kaupunki 2016.)

## 2.2 Ohjaamo Helsinki -hanke

Vuonna 2015 Espooseen, Helsinkiin ja Vantaalle perustetut Ohjaamot ovat osa valtakunnallista työ- ja elinkeinoministeriön, opetus- ja kulttuuriministeriön sekä sosiaali- ja terveysministeriön yhteishanketta. Alussa Ohjaamot toimivat pilotteina, mutta tavoitteena on vakiinnuttaa toimintamalli valtakunnallisesti. Toimintamalliin kuuluu, että nuori saa henkilökohtaista ohjausta ja että nuorta palvelee moniammatillinen yhteistyöverkosto. Pääkaupunkiseudun Ohjaamoilla on yhteinen ohjausryhmä, mutta kussakin kaupungissa toimii oma Ohjaamo. Ohjaamon toiminnan suunnittelu on toteutettu yhdessä pääkaupunkiseudun ja muiden kuntien kanssa, ja hankkeen toteutuksessa tehdään tiivistä yhteistyötä. (Pääkaupunkiseudun tarkastustoimet 2016.)

Ohjaamo Helsingissä pilotoidaan ja luodaan Helsinkiin alle 30-vuotiaiden matalan kynnyksen palvelumalli työelämän ja koulutuksen ulkopuolella oleville nuorille. Tavoitteena on kehittää vuosina 2015–2018 uudenlainen moniammatillista osaamista yhdistävä työote, jolla pystytään palvelemaan nuorta hänen tarpeidensa mukaisesti. Kehitystyöhön osallistuvat kaupungin eri virastot, jotka antavat omat resurssinsa kehitystyöhön. Tuloksena ovat hallintorajat ylittävä palvelumalli ja parempi tapa palvella työn ja koulutuksen ulkopuolella olevia nuoria. Julkisen hallinnon toimijoiden ja alueen työnantajien lisäksi hankkeessa luodaan ja tiivistetään yhteistyötä kolmannen sektorin kanssa. (Ohjaamo Helsinki 2015.)

Helsingissä on 7830 alle 30-vuotiaasta työtöntä työnhakijaa (syyskuu 2014). Pääkaupunkiseudulle leimallisinta on ilman tutkintoa olevien nuorten suuri osuus. Alle 25-vuotiaista työttömistä työnhakijoista puolelle ei voida määritellä hakuammattia (52 % ilman tutkintoa) ja 25–29 –vuotiaissa lähes kolmannes on ilman tutkintoa (31 %). Työttömistä nuorista joka neljäs on maahanmuuttajataustainen. Kaikkiaan Helsingissä on arvioiden mukaan 10 000 työn ja koulutuksen ulkopuolella olevaa nuorta. Toimeentulotuen tarve on kasvanut. (Ohjaamo Helsinki 2015.)

Ohjaamon toiminnoilla pyritään kestäviin ratkaisuihin, eikä ainoastaan työttömyyden katkaisemiseen. Nuorten koulutus- ja työllistämispolun kestävään toteuttamiseen ei ole erillisiä toimenpiteitä, vaan olemassa olevia palveluita on muutettava siten että nykyinen toiminta ei syrjäytä nykyistä määrää nuoria eikä tuota nykyistä määrää kouluttamattomia toimeentulosta riippuvaisia nuoria. (Ohjaamo Helsinki 2015.)

Ohjaamon perustana on nuoren saama vahva yksilöllinen tuki ja palvelut yhden työntekijän kautta:

- Tavoitellaan työn ja koulutuksen ulkopuolella olevat alle 30 – vuotiaat nuoret ja ohjataan heidät koulutuksen, työn tai niitä edistävien palveluiden piiriin.
- Uudenlaisen palvelukokonaisuuden luominen yhden oven periaatteen mukaisesti.
- Yhteisen työtteen luominen ja kokeileminen uudenlaisen palvelumuotoilun avulla.
- Yhteisen tietojärjestelmän ja tiedon jakamisen käytänteiden luominen ja kokeileminen.

Ohjaamo Helsinki tuo palvelut nuorten ulottuville ja tekee palveluihin pääsystä nuorelle helpompaa ja yksinkertaisempaa. Palvelujen kattavuus paranee, kun nuori ei putoa palveluiden väliin vaan prosessi on katkeamaton. (Ohjaamo Helsinki 2015.)

### 3 TYÖVOIMAN KYSYNNÄN JA TARJONNAN KOHTAANTO-ONGELMA

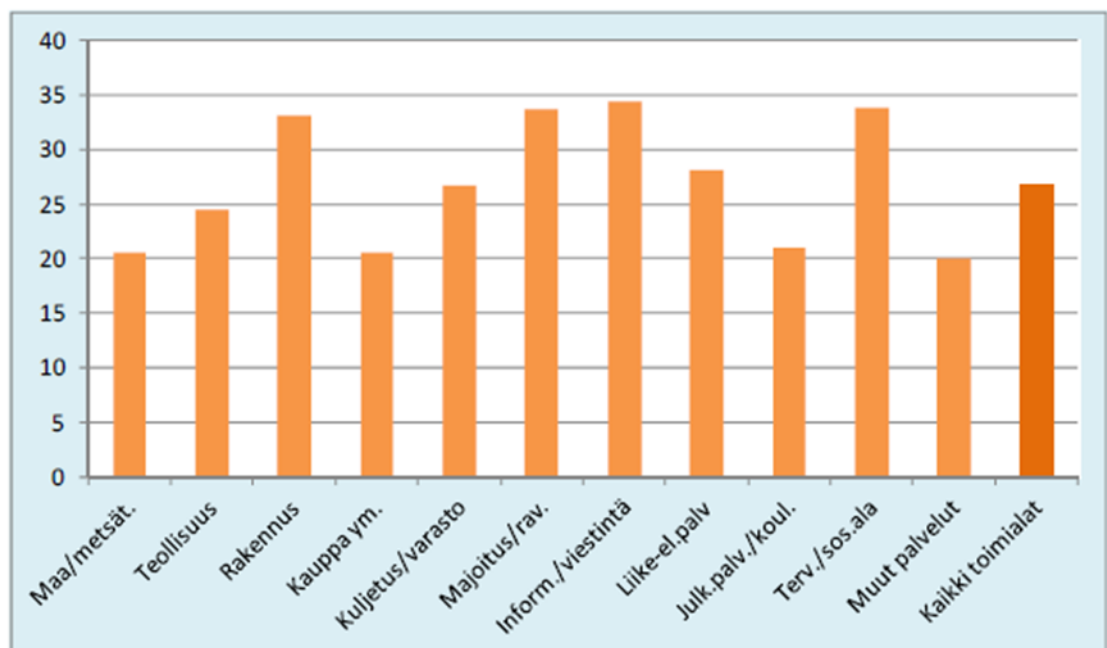
Työmarkkinoilla on sekä työnhakijoita, että avoimia työpaikkoja samanaikaisesti. Vaikka avoimia työpaikkoja ja työnhakijoita olisi saman verran, näiden kohtaaminen on haasteellista: yhteen saattaminen vie aikaa ja kustannukset nousevat. Mikäli osapuolten välillä on valintakriteereitä, etsintään käytettävä aika pitenee. Työpaikat ja työnetsijät voivat lisäksi sijaita eri kaupungeissa tai niin kaukana toisistaan, niin että työpaikka jää täyttämättä ja työnetsijä ilman työtä. Kun markkinoilla on yhtä aikaa suuri määrä vaikeasti täytettäviä työpaikkoja ja työttömiä työnetsijöitä, puhutaan kohtaanto-ongelmasta. ”Kohtaanto-ongelma tarkoittaa avoimien työpaikkojen vaatimusten ja työnhakijoiden osaamisen tai osapuolten maantieteellisen sijainnin heikkoa yhteensopivuutta.” (Hynninen 2007, 507.)

Viimeaikainen taantuma talousmarkkinoilla on merkinnyt myös heikkoa työllisyyskehitystä. Työ- ja elinkeinoministeriö (2016) arvioivat, että vuonna 2016 työssä olevien lukumäärä pysyttelee samalla tasolla kuin vuonna 2015. Työttömiä työnhakijoita on TEM:n arvion mukaan ollut vuonna 2015 keskimäärin noin 350 000 (Tilastokeskus: keskimäärin noin 250 000 työtöntä). Työttömien määrä on lisääntynyt ja TEM ennustaa, että vuonna 2016 työttömien määrä kasvaa noin 370 000:n tasolle. (Tilastokeskus arvioi, että vuonna 2016 olisi 263 000 työtöntä). (Työ- ja elinkeinoministeriö 19/2016, 6.)

				Muutos vuoden takaisesta			
Lokakuu 2016	Helsinki	Pk-seutu	Koko maa	Lokakuu 2016-2015	Helsinki	Pk-seutu	Koko maa
Työvoima	333 021	588 596	2 636 703	Työttömyysaste, %-yksikköä	0,1	-0,0253936	-0,3387581
Työttömyysaste, %	12,1	11,4	12,5	Prosentuaalinen muutos vuoden takaisesta, %			
Työttömät työnhakijat	40 291	67 318	328 929	Työttömät työnhakijat	2,3445438	0,9840689	-2,5900644
naiset	18 370	30 770	148 032	naiset	3,440509	2,3755656	-0,2049401
nuoret (alle 25-vuotiaat)	3 460	6 124	41 003	nuoret (alle 25-vuotiaat)	6,8230935	5,2957359	-5,4380665
25-29-vuotiaat	4 650	7 478	34 183	25-29-vuotiaat	-2,5974026	-2,3249739	-4,1768284
25-49-vuotiaat	23 274	37 964	162 525	25-49-vuotiaat	0,7837873	-0,7995819	-3,0685275
yli 50- vuotiaat	13 557	23 230	125 401	yli 50- vuotiaat	3,9966247	2,8968816	-0,9814914
pitkäaikaiset (yli vuoden)	18 232	29 388	122 722	pitkäaikaiset (yli vuoden)	16,364565	11,559048	8,4835359
ulkomaan kansalaiset	7 475	13 327	30 512	ulkomaan kansalaiset	-0,0668449	0,1427713	-0,5637934
Avoimet työpaikat	6 740	10 061	33 460	Avoimet työpaikat	13,353515	11,466873	16,051609

Kuva 2. Katsaus lokakuun 2016 työttömyystilanteeseen työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilaston tietojen mukaan. (TEM työnvälityskatsaus lokakuu 2016.)

Lokakuussa 2016 työttömien työnhakijoiden määrä on vähentynyt 2,59 prosenttia koko maassa viime vuoteen verrattuna. Siitä huolimatta pitkäaikaistyöttömien määrä taas on kasvanut vuoden aikana 8,48 prosenttia koko maassa (Kuva 2). Työelämään pääsevien osuus on viimeaikoina vähentynyt, jolloin työttömyyden kasvu on aiheuttanut työvoiman ylitarjonnan. Asiaa on pohdittu sellaisten tilastolukujen perusteella, joissa tilannetta tarkastellaan kokonaisuutena. Työnantajat kokevat haasteena löytää työvoimaa työvoimapula aloille vaikka työttömiä työnhakijoita on markkinoilla suuri määrä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 19/2016, 8.)



Kuva 3. Työvoiman saatavuusongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuus työvoimaa hakeneista 2015.

Vuonna 2015 työnantajat ovat kokeneet haasteellisena löytää sopivaa työvoimaa, sillä noin 27 prosenttia työvoimaa hakeneista toimialoista ei ole saanut täytettyä avoimia työtehtäviään. ”Rekrytointiongelmia ovat olleet yleisimpiä informaatio- ja viestintäalalla, terveydenhuolto- ja sosiaalialalla, majoitus- ja ravitsemisalalla sekä rakennusala” (Kuva 3). (Työ- ja elinkeinoministeriö 19/2016, 6.)

TE-toimistojen tilastoista voidaan katsoa, että jokaista avoimena olevaa työtehtävää kohden on kuukausitietojen mukaan noin 4,6 työtöntä työnhakijaa. Tämä ilmiö on ollut nähtävissä kokonaisen 12 kuukauden ajan. Tämä vain kertoo siitä, että saman aikaan kun työttömien lukumäärä kasvaa, on avoimia työtehtäviä tarjolla samassa suhteessa. Työvoiman kysynnän ja tarjonnan määrät kohdistuvat tietyille ammattialoille. Myynnillinen ala on esimerkiksi niitä ammattialoja, joissa työpaikkoja on paljon, mutta työnhakijoita on vain vähän. Vastaavasti taas kulttuuri- ja taidealoilla on paljon valmistuneita opiskelijoita, joilla on vaikeuksia työllistyä omalle alalleen. Alla olevassa kuvassa (Kuva 4) on esitelty ammatteja, jotka kuvaavat hyvin vastakkainasetteluna kouluttautuneiden määriä eri työtehtäviin. (Tarkastelun ulkopuolelle on rajattu ammatteja, joissa paikka- tai hakijamäärät ovat olleet pieniä) (Työ- ja elinkeinoministeriö 19/2016, 10.)

Vähän työttömyyttä työvoiman kysyntään nähden		Paljon työttömyyttä työvoiman kysyntään nähden	
Ammatit, joissa paikkoja on ollut yli 200		Ammatit, joissa työttömiä on ollut yli 1 000	
Tutkimus- ja markkinatutkimushaastattelijat	0,05	Kuvataiteilijat	151
Suoramyyjät	0,1	Yhteiskunta- ja kulttuuritutkijat	67
Puhelin- ja asiakaspalvelukeskusten myyjät	0,1	Graafiset multimediasuunnittelijat	66
Puhelinpalveluneuvoajat	0,3	Vaatturit, pukuompelijat	65
Sanomalehtien jakajat ja lähetit	0,3	Huonekalupuusepät	64
Muut myyntityöntekijät	0,3	Toimitusjohtajat ja pääjohtajat	50
Tuote-esittelijät	0,4	Muusikot, laulajat, säveltäjät	50
Myyntiedustajat	0,4	Toimittajat	34
Ylilääkärit ja erikoislääkärit	0,5	Tieto- ja viestintätekn. asentajat	33
Kotiapulaiset ja siivoojat	0,6	Liha- ja lypsykarjan, kotieläinten kasvattajat	32

Kuva 4. Vertailu työttömien työnhakijoiden määristä eri ammattiryhmittäin (Työ- ja elinkeinoministeriö 19/2016.)

Tarkasteltaessa missä uusia työpaikkoja ja tehtäviä syntyy, on yksityisellä sektorilla merkittävä rooli työllistäjänä. Suurin osa uusista työpaikoista työnantajasektorilla on ollut yksityisellä sektorilla (50,2 %) vuonna 2015. Yleisin syy rekrytointiin valtiolla on ollut, että työtehtävä on täytynyt täyttää uudella työntekijällä (44,9 %). Sama ilmiö on myös kunnissa (52,8 %). Samoja tuloksia saatiin myös vuonna 2014. Järjestösektorilla rekrytointien syyt ovat hieman muuttuneet 2014 vuodesta 2015 vuoteen: uusien työpaikkojen osuus on noussut 37,9 %:iin rekrytoinneista (28,8 % v. 2014). (Työvoimapolitiittinen aikakauskirja 2016, 55.)

Työnantajapuoli ja varsinkin yksityinen sektori on siirtänyt työntekijän etsinnän toiselle osapuolelle. Tarkasteltaessa vuonna 2016 tammi-heinäkuussa 25 % työpaikkailmoituksista (45 193 kpl) kuului henkilöstövuokrausyrityksille. Avoimilla markkinoilla yllättävän suuri määrä työpaikoista tarjotaan siis vuokrausyritysten kautta. Pidemmällä aikavälillä vuodesta 2008 vuoteen 2015 näyttää siltä, että kohtaannon heikkeneminen suomalaisilla työmarkkinoilla johtuu kokonaan työnhaun ajankäytön kasvusta. Nykyisin työnantaja käyttää aiempaa enemmän aikaa rekrytointiprosessiin. (Räisänen 2016, 29.)

Kohtaanto-ongelmien syitä voi olla monia ja syyt voivat nitoutua yhteen. Siitä huolimatta on tärkeää tarkastella mitkä syyt on jo tunnistettu ja millaisia keinoja voimme käyttää kohtaanto-ongelman ratkaisemiseksi rekrytointiprosesseissa. Avointen työpaikkojen ilmoittelu ei tapahdu enää lehdissä, vaan tieto on pirstaloitunut internettiin, sisäpiiriverkostoihin, ulkoistettu henkilöstövuokrausyrityksille sekä rekrytointitapahtumiin. Samaan aikaan, kun työnantaja käyttää aikaansa työntekijän etsimiseen, käyttää työnhakija työnhakuajastaan suurimman osan työhakuilmoitusten täyttämiseen. Tarvitaan tehokkaampia tapoja saattaa työnantaja ja työntekijä yhteen.

Työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamisen merkitykseen liittyy kansantaloudellisia vaikutuksia. Mittarina käytetään työllisyysastetta, joka on työllisten prosenttiosuus väestöstä. ”Virallisesti työllisyysaste lasketaan 15–64 -vuotiaiden työllisten prosenttiosuutena saman ikäisestä väestöstä” (Tilastokeskus 2017). Työllisyysasteella on erittäin suuri merkitys julkisen talouden kannalta, koska työikäiset ovat käytännössä hyvinvointiyhteiskunnan mahdollistajia. Työllisyysaste vuonna 2015 oli 68,1 % ja työttömyysaste 9,4 %, työttömiä oli noin 250 000 ja työttömiä työnhakijoita 100 000 enemmän. Hallituksen (2015) työllisyystavoite on työllisyysasteelle 72 %, jolloin työllisten määrä tulisi kasvaa 110 000 hengellä hallituskauden loppuun mennessä. (Alatalo 2016, 41.) Pitkäaikaistyöttömyys vaikeuttaa työllisyysasteen nostamista ja siten työpanoksen kasvattamista myös pitkällä aikavälillä. Näistä syistä nykyinen hallitus on pyrkinyt tekemään erilaisia työllisyyttä parantavia uudistuksia. Suurin osa toimenpiteistä painottuu työnhaun aktiivisuuden edistämiseen, työvoiman tarjontaa lisääviin toimiin ja työmarkkinoiden kohtaannon parantamiseen. Kohtaannon parantamiseen ja työttömyyden keston vaikuttamalla voi työllisyys jonkin verran parantua jo lyhyellä aikavälillä. Uudistukset, jotka liittyvät työvoiman tarjonnan kasvamiseen näkyvät vasta pitkän ajan

kuluessa. Lyhyellä aikavälillä työllistymistä voi nopeuttaa talouskasvu, jonka avittamiseksi tulisi tehdä toimenpiteitä. (Alatalo 2016, 48–49.)

Talouskasvun nostamiseksi työvoimapula-alojen täyttäminen merkitsee työvoiman löytymistä myös Suomen ulkopuolelta. Maahanmuuttopolitiisessa ohjelmassa ennakoitiin työvoiman saatavuusongelmien lisääntyvän, ja vaikuttavan yritysten investointipäätöksiin sekä yritysten perustamiseen ja toimintojen säilyttämiseen Suomessa. Tästä syystä Suomeen työmarkkinoille muuttavat ulkomaalaiset opiskelijat ja elinkeinonharjoittajat voisivat maahanmuuttopolitiikan myötä muodostaa merkittävän työvoimavaran. Maahanmuuttopolitiisisen ohjelman mukaan työperusteisen maahanmuuton avulla voitaisiin myös laajentaa Suomen osaamis pohjaa, jota väestön ikääntyminen uhkaa maan eri alueilla. Yhteiskunnan monimuotoistuminen ja monikulttuuristuminen heijastuu usein yritteliäisyyden ja innovatiivisuuden lisääntymisenä. Työperusteinen maahanmuutto nähdään myös hallitusohjelmassa ratkaisuna osaamista vaativien työpaikkojen täyttämiseen, joihin kotimainen työvoima ei riitä. Pääkaupunkiseudulle, Turun seudulle ja muille merkittävälle maahanmuutto-alueille tulee laatia yhdessä valtion ja seudun kuntien kanssa pilottiohjelma maahanmuuttajien kotouttamisen ja työllistymisen edistämiseksi. (Asa, Muurinen 2010, 17 -18.) Vaikka työperusteisen maahanmuuton puolesta on kannatusta työvoimapula-alojen ratkaisemiseksi, on huomiota kiinnitetty myös ulkomaalaisten alipalkkaukseen. (Sorainen 2014, 12.)

### 3.1 Kohtaanto-ongelman tutkimuksia

Mikäli työttömyyden syy on ensisijaisesti työnhakijoiden ja työtä tarjoavien työpaikkojen tiedonkatkosta, voidaan työttömyyttä keventää neuvomalla työnhakijoita työn etsimisessä. Ruotsalaisessa tutkimuksessa ”The Matching Process: Search or Mismatch?” (Gottfries & Stadin 2017) todetaan, että kohtaanto-ongelma on muuttumassa pysyväksi ilmiöksi nykypäivän työmarkkinoilla. Tutkimuksen huomio on, että työttömien ja avoimien työpaikkojen yhtäaikainen esiintyminen ei johdu pääosin hitaasti kulkevasta tiedosta. Tutkimuksen mukaan syy löytyy siitä, että avoimien työpaikkojen täyttäminen ja työttömien palkkaaminen ovat kaksi täysin erillistä universumia. Selityksenä on, että avoimien työpaikkojen kasvu parantaa työttömien mahdollisuuksia työllistyä, mutta eteneminen on



heikkoa: työttömiä työnhakijoita palkataan vain hyvin pieneen osaan avoimista työpaikoista. Tästä syystä avoimet työpaikat eivät täyty nopeammin työttömyyden noustessa. Sen sijaan avoimet työpaikat täyttyvät pikemmin jo työelämässä olevilla eli sellaisilla, joilla on jo työpaikka. Työn täyttäminen ei ole sama asia kuin työttömän palkkaaminen. Näin ollen työttömien mahdollisuudet kilpailla avoimista työpaikoista ovat usein heikot. Tutkimuksessa esitetään uudelleen kouluttautumisen vaihtoehto sekä muutokset palkanmuodostukseen työttömyyden ehkäisyssä. (Gottfries & Stadin 2017, 45 – 46.)

Suomessa työmarkkinoiden kohtaamisessa on käytetty kohtaamisfunktiota. Tämä kertoo miten hyvin avoimien työpaikkojen ja työttömien kohtaamisissa syntyy uusia työsuhteita. Kohtaanto-ongelmia puolestaan on esitelty Beveridge-käyrien avulla (Schauman & Vanhala 2011). Schauman ja Vanhala (2011, 11) esittelevät kohtaanto-ongelmien merkittävyyden talouden kasvun kannalta. He huomauttavat, että tehottomasti jakautunut työvoima alentaa talouden potentiaalista tuotantoa ja rajoittaa talouden kasvuvauhtia lyhyellä aikavälillä. Pesolan (2001) tutkimuksessa tarkasteltiin työttömien työnhakijoiden ja työpaikkojen kohtaantoa vuosina 1988 – 1997. Tutkimuksen mukaan alle 35-vuotiaat näyttivät saaneen positiivista kohtaamista. Tätä kohtaamista arveltiin selittävän nuorten parempi muuttohalukkuus tai työnantajien taipumus palkata nuorempaa väestöä. Väestön koulutusasteen vaikutus positiiviseen kohtaantoon näkyi vähintään keskisasteen tutkinnon omaavilla. (Pesola 2001, 73 – 75.)

Bundersin (2003) tutkimusaineistossa estimoidaan kohtaamisfunktiota suomalaisella aineistolla jossa on 13 aluetta vuosilta 1988–2002. Kohtaamisfunktiota esitetään perinteiseen tapaan työmarkkinoiden kohtaantofunktiona. Selitettävänä käytetään avoinna olleita työpaikkoja ja selittäjinä taas ovat työttömien lukumäärä. 1990-luvun lopulla ollut nousukausi työllisti helposti työllistettävien työvoiman osan. Niiden, jotka eivät olleet työllistyneet ennen 1990-luvun lamaa, oli entistä vaikeampaa työllistyä tarkastelukauden loppupuolella (1988 – 2002). Tätä selittää tuotantorakenteen nopea muutos, johon työvoiman tarjonta ei soveltunut. 1990-luvun lopulla työpaikkojen ammattitaito- ja koulutusvaatimukset muuttuivat. Lisäksi työpaikka ja osaava työnhakija sijaitsivat alueellisesti eri paikoissa. (Bunders 2003, 18 – 19.)

Alueelliset tekijät työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamisen esteenä ovat merkittävä tekijä euroalueen maista lähinnä Belgiassa, Saksassa ja Italiassa (ECB 2002, 20). Myös Suomen

markkinoilla kohtaaminen vaihtelee voimakkaasti alueesta riippuen. Uudellamaalla ja Hämeessä kohtaamisen tehokkuus oli heikointa, kun taas tilanne oli parempi Kainuussa, Oulussa ja Lapissa. Tästä voidaan varoivaisesti tulkita, että kohtaaminen oli tehokkaampi, mitä koillisemmaksi Suomessa siirrytään. Parhaiten työnhakija ja työnantaja kohtasivat kuljetus, -liikenne,- sekä rakennusosalalla. Vastaavasti haastavampia oli kaupan ala sekä luokittelematon ryhmä tutkimuksessa. (Bunders 2003, 18 – 19.)

Alueellista kohtaanto-ongelmaa kuvaa tilanne, jossa työvoima ei liiku sinne missä työpaikat sijaitsevat. Kohtaanto-ongelmassa on todellisuudessa kyse monesta eri tekijästä, joista alueellinen näkökulma on vain yksi mahdollinen. Muita syitä ovat toimiala ja osaaminen. Schaumanin ja Vanhalan (2011, 9) mukaan 1990-luvun alun laman jälkeen tapahtunut nopea rakenteellinen muutos Suomen työmarkkinoilla lisäsi työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmia. Työmarkkinoiden rakenteellinen muutos voi olla syynä hitaasti alenevaan pitkäaikaistyöttömyyteen (Schauman & Vanhala 2011, 6.)

### 3.2 Kohtaanto-ongelman syitä yritysten näkökulmista

Palveluiden sekä teollisuuden ja rakentamisen toimialoilla yritysten rekrytointivaikeuksien tärkein syy vuonna 2004 oli työkokemuksen puutteellisuus. Tämän lisäksi työllistymistä vaikeuttivat puutteet työpaikkakohtaisessa erityisosaamisessa, monimuotoisuudessa, koulutuksessa sekä hakijoiden henkilökohtaisissa ominaisuuksissa. Puutteet työkokemuksessa ja ammatillisessa peruskoulutuksessa olivat rekrytointiongelmiensa syitä myös Elinkeinoelämän keskusliiton tekemässä jäsenyritysten kyselyssä vuonna 2006. Tämän kyselyn lisäsyitä rekrytointivaikeuksiin aiheuttivat työaika ja palkkaus, työpaikan sijainti sekä alan tai yrityksen huono julkisuuskuva. (Valtioneuvoston kanslia 2007, 47 – 48.)

Toimipaikoilta kysyttiin tutkimuksessa (Työ- ja elinkeinoministeriö 65/2014) syitä siihen, miksi yrityksiä oli vaikea saada työnhakijoita. Tutkimuksessa tuli esille haasteet työnhakijan osaamiseen liittyvistä syistä: koulutus, työkokemus, sosiaaliset taidot, kielitaito ja muu työn vaatima taito. Lisäksi esille tuli työpaikkaan liittyviä syitä valtiosektorilla: työaika, työpaikan sijainti ja palkkaus. Näitä voidaan pitää rekrytointiongelmina.

### 3.2.1 Osaamisen puute

Uusimaan, Kanta-Hämeen ja Kymenlaakson pienet ja keskisuuret yritykset ovat ottaneet kantaa kohtaanto-ongelmaan vuonna 2014. Tutkimuksesta käy ilmi, että vaikka työnhakija olisi saanut alan koulutuksen, voi silti ammattitaito olla puutteellista tai koulusta ei valmistu vaadittavalla ammattitaidolla varustettuja opiskelijoita. Sopivaa työvoimaa on vaikea löytää. Joskus myös viranomaisten tai tilaajan asettamat kriteerit työntekijälle hankaloittavat osaavan työvoiman etsintää, vaikka yrittäjälle riittäisivät matalammatkin kriteerit. (Vehmas 2014, 53.)

Esimerkiksi ravintolassa työskenteleminen vaatii kahden vuoden työkokemuksen ja anniskelupassin että voi työskennellä yksin. Vaihtoehtoisesti täytyy olla alan koulutus, johon sisältyy anniskelupassi. Ravintoloilla on ollut vaikeaa löytää työntekijöitä, jotka täyttävät nämä ehdot. (Vehmas 2014, 53.)

Jostain syystä esimerkiksi metallialalla on paljon työnhakijoita ja eri kyselyissä taas pulaa ammattimiehistä eli ongelma piilee osaamisessa. Kemianteollisuus ry -yhdistys on kommentoinut, että kouluista valmistuvien valmiudet ovat heikot ja yritykset joutuvat käyttämään kohtuuttoman ajan perehdyttämiseen. Pitäisikö silloin metallialan opintokokonaisuuksia muuttaa tai alan houkuttelevuutta jotenkin lisätä jos ensisijaishakijamäärät koulutukseen ovat pieniä. (Niemelä 2/2016). On myös ammattialoja, joihin ei enää kouluteta tai koulutuspaikkojen määrät ovat pienet. Lisäksi kyse voi olla myös niin uudesta ammattiosaamisesta, että taitoa tulisi kartoittaa erilaisten nettikurssien kautta. (Vehmas 2014, 53.)

Työmarkkinoilla korostuvat aikaisempaa voimakkaammin erilaiset sosiaaliset valmiudet, kuten vuorovaikutustaidot. Huomion arvoista on, että Yhdysvaltojen työmarkkinoilla vuorovaikutustaitojen vaikutus palkkaan on kasvanut. Tämä kertoo siitä, että yrityksissä on tällaiselle osaamiselle kasvavaa kysyntää. Yksinkertaisesti ihmisen vuorovaikutusta ei voida automatisoida teknologialla. Tästä syystä työmarkkinat tarvitsevat yhä enemmän sosiaalisia taitoja. Vuodesta 1980 lähtien sosiaalisten taitojen vaatimukset ovat kasvaneet suhteessa koko palkkaan. Yritykset ovat huomanneet, että sosiaaliset taidot vähentävät koordinoitukustannuksia ja tehostaa yrityksen myyntiä. Teknologinen murros on vaikuttanut

myös lisäosaamisen kysyntään, kuten digitaalisiin valmiuksiin. Haaste on löytää keinot, kuinka näitä valmiuksia voidaan tehokkaimmin vahvistaa tällä hetkellä työmarkkinoilla olevien keskuudessa. (Deming 2015, 36 - 37.)

### 3.2.2 Työn fyysisyys ja työn olosuhteet sekä työntekijöiden vaihtuvuus

Työntekijöiden saatavuuteen vaikuttavat myös työkuvan fyysisyys ja työnteon olosuhteet. Suomalaisten työntekijöiden saaminen fyysisesti haastaviin työtehtäviin on vaikeutunut. Fyysistä kestävyyttä vaaditaan esimerkiksi pesuloissa tai marjojen ja vihannesten poiminnassa. Lisäksi erilaiset olosuhteet kuten lämpimissä tai kylmissä paikoissa työskentely ei houkuttele erityisesti työnhakijoita. (Vehmas 2014, 54.)

Esimerkkinä työn fyysisestä kuormituksesta voidaan pitää rakennussiivousta. Rakennussiivoojien mielestä heidän työssään oli paljon hyviä puolia kuten itsenäisyys, hyvä työilmapiiri sekä työn vaihtelevuus ja monipuolisuus. Rakennussiivous ei työnä kuitenkaan houkuttele nuoria. Alle 30-vuotiaita rakennussiivoojia on rakennuksilla suhteellisesti vähemmän kuin saman ikäryhmän muita työntekijöitä. Syynä voivat olla työn pölyisyys ja raskaus, jotka tulivat esiin. Muita koettuja työnhaittoja olivat tuuli ja veto eli työn olosuhteet. (Kaukiainen, Lappalainen, Nygård, Oksa & Roto 1993, 11.)

Lisäksi haasteena on nähty työntekijöiden vaihtuvuus. Yrityksillä on kokemuksia siitä, että työntekijä on saatu palkattua, mutta kuukausien perehdytyksen ja koulutuksen jälkeen työntekijä ei viihdykään, vaan vaihtaa houkuttelevampaan paikkaan. Tämä haaste on tuttu sekä vähän koulutetun että korkeammin koulutetun työvoiman osalta. (Vehmas 2014, 55.)

### 3.2.3 Maahanmuuttajia koskevat haasteet

Käytäntö on osoittanut, että kielitaidottomuus on usein haasteena koulutusta vastaavien tehtävien hoitamiselle. Suokonaution (2007) mukaan “Monissa kotouttamis- ja työnhakusuunnitelmissa lukee, että asiakkaan kielitaito ei vielä riitä (kolmenkaan

opiskeluvuoden jälkeen) työllistymiseen. Haastattelutilanteessa venäläinen Suomeen muuttanut nainen totesikin: En minä työtä pelkää, minä pelkään ymmärtää ja puhua”(Suokonautio 2007,75.)

Carroll, Pihlajamaa ja Raunio (2009, 34) toteavat maahanmuuttajataustaisten rekrytoinnista, että hyvää suomen kielentaitoa ja tunnustettua ammatillista osaamista edellyttävät ammatit vaativat rekrytointiprosessilta paljon, koska työnantajan toimintatapa ei sisällä erilaisia rekrytoinnin työkaluja.

Maahanmuuttajan sisäänpääsyä suomalaisille työmarkkinoille hankaloittaa se, että olemassa olevien taitojen ja tutkintojen hyödyntäminen Suomessa ei ole välttämättä helppoa. Ulkomailla suoritettujen tutkintojen rinnastaminen suomalaisiin tutkintoihin tuottaa haasteita. Tällöin tutkinnon laatu voi jäädä työnantajalle epäselväksi. Sama haaste koskee myös ulkomailla hankittua työkokemusta. On havaittu, että työnantajat arvostavat ennen kaikkea Suomessa hankittua työkokemusta. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 6/2014, 16.)

Pakolaisina ja turvapaikanhakijoina maahan tulevien ihmisten tausta saattaa luoda vaikean lähtökohdan osallistua työmarkkinoille. Näissä tilanteissa välitön työllistyminen ei useinkaan ole mahdollista, vaan tie työmarkkinoille kulkee esimerkiksi kotoutumiskoulutuksen, kuntouttavien toimenpiteiden ja ammatilliseen tutkintoon johtavien opintojen kautta. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 6/2014, 36.)

Maahanmuuttajien työllistyminen työnantajien avustuksella voi olla vaikeaa. Haasteita asettaa mm. työnantajien huono toiminta, erilaisten kanavien käyttämättömyys rekrytoinnissa, liialliset odotukset työntekijöiden taitoihin liittyen, asenneongelmat sekä vähäiset resurssit tai vähäiset työkalut uusien työntekijöiden perehdyttämiseen ja kouluttamiseen. Myös Suomen yhteiskunnassa voi olla tekijöitä, jotka vaikeuttavat maahanmuuttajien työllistymistä: esimerkiksi suomen kielen opetuksen riittämättömyys, maahanmuuttajien tavoittamattomuus ja maahanmuuttajien työllistymistä tukevien palvelujen toiminta hyvin vähäisillä resursseilla. (Karinen 2011, 19–24.)

Uskonnolliset vakaumukset ja kulttuuriset tabut voivat vaikuttaa työtehtävien suorittamiseen. Työtehtävä tulee määriteltävä selkeästi, jotta hakija tietää varautua työtehtävien vaatimuksiin.

Kulttuuriasiat voivat nimittäin estää henkilöä pesemästä toista sukupuolta edustavaa potilasta, vaikeuttaa erilaisten lihojen käsittelyä tai kieltää työasuun pukeutumista. Asiallinen avoimuus kysymyksissä osoittaa ammattitaitoa, eikä tee tilanteesta kiusallista. Hakijan on tärkeää saada haastattelussa laajasti tietoa ja selvän käsityksen. Tämä menettely myös ehkäisee väärinkäsityksiltä. (Karvonen 2010, 11.)

### 3.2.4 Nuorten työllistyminen

Yksi lisähaaste rekrytoinnissa on ollut myös nuorten työllistyminen. Nuorena koetut työttömyysjaksot näyttäisivät vaikuttavan pitkäaikaisesti henkilön työuraan. Pitkäaikainen työttömyys rappeuttaa nuorella olemassa olevaa osaamista. Lisäksi työnantajilla voi olla kielteinen suhtautuminen työttömänä olleisiin; heitä voidaan pitää automaattisesti matalatuottoisina ja nähdä työttömyys ”moraalin rappeutumisenä”. Usein kuitenkin kyseessä on, että suuri määrä nuoria valmistuu samanaikaisesti. Nämä nuoret kilpailevat työpaikoista jo työkokemusta omaavien kanssa. (Hämäläinen & Tuomala 2013, 6.)

Yritykset ovat kokeneet helpommaksi jättää palkkaamatta nuori, jolla ei ole kokemusta tai on uhatta syrjäytyä. Mikäli yritys kokee tietyn kohderyhmän nuoret riskinä, voisi näissä tilanteissa sopia oppisopimuskoulutuksen keston koskemaan kokonaan koeaikaan verrattavaan aikaan tai tarjottavat työsuhteet solmittaisiin määräaikaisina. Lisäksi kouluttamattomien nuorten palkkaukseen tulisi saada tehdä poikkeuksia. Yrityksistä löytyy avustavia työtehtäviä, joista suoriutuminen ei vaadi mitään erityisosaamista. Näihin työtehtäviin voitaisiin palkata nuori, jolla ei ole kokemusta tai alan koulutusta. Esimerkiksi 16–18 -vuotiailla nuorilla on vaikeuksia löytää ensimmäinen työpaikka. Alaikäisen palkkauksen liittyy paljon rajoitteita kuten työlainsäädäntö ja työehtosopimusten palkan suuruus suhteessa nuoren osaamiseen. Haasteena voi olla myös pieni määrä työtunteja, joita nuorelle tarjota. (Suomen Yrittäjät 2011, 7-8.)

Työelämään siirtymisen onnistumiseksi on asetettu kaksi kriteeriä: työllistyminen suhteellisen pian tutkinnon suorittamisen jälkeen sekä saavutetun työpaikan pysyvyys. Nuorten työllisyys yleisesti on hyvin suhdannesidonnaista. Erityisesti tuoreen tutkinnon suorittaneiden

työllistyminen vaihtelee hyvin suuresti suhdannetilanteesta toiseen. Nopeaa työllistymistä valmistumisen jälkeen selittävät alueen työllisyystilannetta kuvaava työttömyysaste sekä työnhakijan yksilölliset tekijät. Parisuhteessa elävät työllistyvät paremmin kuin yksin elävät. Lasten lukumäärällä ei ole vastavalmistuneiden kohdalla vaikutusta työllistymiseen. Lisäksi, mitä korkeampi koulutus henkilöllä on, sitä paremmin hän työllistyy tutkinnon jälkeen. (Hämäläinen 2002, 50 – 53.)

Rekrytoinnin haaste ei aina olekaan kiinni koulutuksesta. Elinkeino- ja ympäristökeskuksen tekemän tutkimuksen mukaan (Lämsä, 2015) työnantajat arvostivat nuorten työllistämisen ehdoista ensimmäiseksi työelämän pelisääntöjen tuntemisen: työskentelyajat, poissaoloista ilmoittaminen sekä kännykän käyttö työaikana. Näiden lisäksi he nostivat esille ammatilliset osa-alueet kuten asiakaspalvelu sekä työturvallisuus. Työnantajille oli tärkeää nähdä, että nuori haluaa oppia uutta, haluaa työskennellä itsenäisellä otteella sekä osaa kysyä apua, jos ei tiedä mitä tehdä. (Lämsä 2015.)

## 4 REKRYTOINTIPROSESSI

Rekrytointi eli henkilöstöhankinta alkaa organisaation tarpeesta. Kysymys voi olla uudenlaisen osaamisen tarpeesta organisaation laajentuessa. Rekrytoinnilla tarkoitetaan koko prosessia, joka alkaa rekrytointitarpeen tunnistuksesta ja päättyy työnhakijan valintaan. (Markkanen 2002, 9.) Rekrytointia voidaan kuvata projektina, joka tulee laatia huolellisesti. Ensimmäiseksi tulisi selvittää löytyykö organisaation sisältä henkilöitä, jotka voisivat paikata uuden tehtäväkuvan. Mikäli työnhakijaa etsitään ulkopuolelta, tulee huomioida kuinka potentiaaliset hakijat tavoitetaan. Työpaikkailmoituksesta tulee ilmetä yhdellä vilkaisulla, kuka paikkaa tarjoaa ja mitä osaamista haetaan. (Markkanen 2002, 26, 117–121.) Työnhakijoiden tavoittaminen voi olla haastavaa ja tämän vuoksi hakukanavaksi tulee valita oikea mediakanava tai useampia. Perinteiset sanomalehti ilmoitukset ovat vähentyneet vaikka lehdet ovat laajalevikkisiä. Eri ammattiryhmillä on jäsenilleen omia jäsenlehtiä, joita käyttämällä voi saavuttaa juuri oikeat hakijat. Lisäksi työtarjouksista kiinnostuneet henkilöt voivat itse rekisteröityä työnhakijoiksi eri kanavien kautta. (Markkanen 2002, 20.)

### 4.1 Työnhakijoiden tavoittaminen rekrytointikanavissa

Työnhakijoita tavoitellaan paljon kohdennetummin kuin ennen. Useita kanavia käyttämällä taataan, että hakemuksia tulee mahdollisimman paljon. Ennen kaikkea mediavalintoja tehtäessä on tärkeintä tavoitella määrän sijasta laatua. On tavoitettava juuri oikeat hakijat. Yrityksen tulee aina hyödyntää sellaisia rekrytointimenetelmiä, jotka soveltuvat parhaiten yrityksen tarpeisiin, saavuttavat parhaiten kohderyhmää ja tuottavat kaikkein suurimmalla todennäköisyydellä halutun tuloksen.

### **Verkostointi**

Rekrytointitapoja on monenlaisia. Useita rekrytointeja tehdään tuttuun, jo olemassa olevien verkostojen kautta. Yrityksessä työskentelevillä henkilöillä on etu, että he tuntevat yrityksen ja sen työnantajamielikuvan. Kukaan ei suosittelen yritystä, jossa ei itse viihdy. Avaintehtävissä, eli päällikkö-, asiantuntija-, ja keski johdon henkilöiden rekrytoinneissa julkinen ilmoittelu on



kaikkein tyypillisin rekrytoinnin keino. Myös suoramaku on käytetyin korkeimman johdon hankintatapa. Yhteistyö koulujen kanssa on erittäin hyödyllistä, jos yritys pystyy tarjoamaan ajankohtaisia opinnäytetyö- tai harjoittelupaikkoja. Nuorisoa saa myös hyvin tavoitettua rekrytointimessujen kautta. Tilapäiseen työvoimatarpeeseen ratkaisuna käytetään usein henkilöstövuokrauspalveluja. Ulkoistamisen perusteena on yleensä se, että yritys haluaa keskittyä omaan ydinbisnekseensä. (Markkanen 2005, 57–58.)

### **Internet**

Viimeisten vuosien aikana internet on saavuttanut suurta suosiota rekrytointikanavana, etenkin kun tavoitellaan nuoria työnhakijoita. Internet on myös nopeampi ja edullisempi tapa kuin esimerkiksi printtimedian ilmoitukset. Yhdysvalloissa työnantajien internetin käyttö näkyy siten, että yhteenlasketut online-rekrytoinnin kustannukset voivat ylittää 10 miljardia dollaria vuonna 2016. Englannissa puolestaan rekrytoitiin puolet kaikista työntekijöistä internetin välityksellä jo vuosituhannen alussa. Useat työnantajat käyttävät omia tai muiden nettisivuja palkkaamiseen. Lisäksi sosiaalisten sivustojen, kuten Facebook tai LinkedIn, käyttö rekrytoinnissa on yleistynyt. (Dessler 2015, 163 -164.)

Sosiaalisen median avulla voidaan tavoittaa enemmän potentiaalisia työnhakijoita, joille yritys pystyy viestimään siinä muodossa joka herättää huomiota. Sosiaalinen media mahdollistaa myös erilaisen viestimisen eri kanavissa: esimerkiksi videot, ilmoitukset, kuvat ja twiitit tarjoavat paljon uudenlaisia tapoja yritysten viestintään ja rekrytointiin. Erityisesti rekrytointiin sosiaalinen media tarjoaa uusia mahdollisuuksia. Rekrytointi sosiaalisen median palveluiden kautta on vuorovaikutteista, nopeaa ja halpaa. (Aho ja Caloniuss 2014.) Sosiaalisen median etuna on kohdentamisen lisäksi se, että sillä tavoitetaan myös passiivisia työnhakijoita. Taitavasti käytettynä sosiaalinen media tukee yrityksen työnantajamielikuvaa, kehittää sitä ja auttaa hankkimaan henkilöstöä. Sen käyttö tulee kuitenkin nähdä lisäkanavana eri rekrytointimedioiden joukossa. (Suonpää 2014.)

### **Videohaastattelut**

Teknologian kehittyttyä on yleistynyt myös videohaastattelut, joiden avulla on helppo esimerkiksi testata hakijoiden kielitaitoa ennen varsinaiseen työhaastatteluun kutsumista. Monesti videohaastattelukierros pidetään ennen varsinaista kasvotusten tapahtuvaa

haastattelua. Näin kyetään karsimaan jatkosta ehdokkaat, joista ei oltu täysin varmoja, ovatko he päteviä tehtävään ja halutaanko heitä kutsua haastatteluun. Haastattelut vievät paljon aikaa. Videohaastattelu onkin siis erinomainen tapa nopeuttaa rekrytointiprosessia ja aikaa ei kulu turhiin haastatteluihin. (Recruitby.net 2016.)

### **Rekrytointitapahtumat**

Yksi keino tavata profiliin sopivia työntekijöitä on erilaiset rekrytointimessut ja -tapahtumat. Rekrytointimessuja on erilaisia, esimerkiksi eri opiskelijajärjestöjen järjestämien Contact Forum -rekrytointimessujen tarkoituksena on parantaa opiskelijoiden mahdollisuuksia tutustua yrityksiin, työllistyä ja luoda kontakteja sekä samalla työnantajille antaa mahdollisuus esittäytyä potentiaalisille työnhakijoille. (CF Opiskelijamessut Oy 2015). Yrityksellä on mahdollisuus tavoittaa messuilla suuri kohderyhmä hyvin edullisin keinoin. Rekrytointimessuilla voi rakentaa yrityskuvaansa tulevien potentiaalisten työntekijöiden kesellä. Varsinkin nuoria osaajia etsivien yritysten olisi hyvä olla mukana rekrytointimessuilla ja -tapahtumissa. Näissä tapahtumissa vaikutukset näkyvät vasta pidemmällä aikajänteellä. (Koivisto 2004, 96.)

TE-Palvelut järjestää erilaisia rekrytointitapahtumia, joissa työnhakijat saavat mahdollisuuden tutustua rekrytointiin ja alueen työnantajiin. Erilaisia tilaisuuksia ja teemaluentoja järjestetään myös yrityksille ja työnantajille. Rekrytointimessujen yleisenä tavoitteena on luoda kontakteja ja saattaa työnhakijat ja työntekijät yhteen. (TE-Palvelut 2016.)

#### 4.2 Henkilöstövuokraus rekrytoinnin apuna

Yrittäjien mielestä työnhakijoiden suuri määrä vaikuttaa tietyillä aloilla rekrytoinnin kulkuun. Hakemuksia on voinut tulla niin paljon, että niiden läpikäynti, haastattelu ja valinta on koettu hankalaksi. Ratkaisuja hakijoiden määriin on haettu henkilöstövuokrausyritysten kautta, jotka tekevät esikarsinnan ja siten auttavat yritystä rekrytointiprosessissa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 47/2016, 57.)

Varsinkin määräaikaisessa ja keikkatyöluonteisessa työvoimatarpeissa yksi hankintaväylistä voi olla työvoimaa vuokraavat yritykset. Vuokratyövoiman hyödyntämisestä on monia etuja yritykselle, kuten rekrytointiprosessiin käytettävät aika- ja kustannussäästöt.

Henkilöstöpalveluyritys hoitaa työntekijän sopimusasiat, joten käyttäjäyritykselle jää vastuulleen työntekijän perehdytys ja opastus. (Strömmer 1999, 240 -241.)

Henkilöstövuokrauksessa henkilöstöpalveluyritys yhdistää työntekijää tarvitsevan yrityksen ja työtä etsivän työntekijän. Henkilöstövuokrausta käytetään pääosin osa-aikaisissa pätkätoissa. Henkilöstövuokrauksessa kyse on siitä, että työnantaja eli henkilöstöä vuokraava yritys antaa työntekijöitään korvausta vastaan toisen yrityksen käyttöön. Käyttäjäyrityksellä on vuokratyöntekijään esimies ja valvontaoikeus koskien vain työntekoa. Palkanmaksusta, työnantajakuluista ja muista velvoitteista vastaa henkilöstövuokraus. Työnantajan vastuu on vuokrausyrityksellä riippumatta vuokraussopimuksesta. (Sädevirta 2002, 21.)

Tehostettuun työelämään on haluttu joustavuutta henkilöstöresursseista. Tämä on tarkoittanut toimintojen ulkoistamista, pätkätyön yleistymistä ja vuokratyövoiman lisääntymistä. Organisaatiot eivät enää halua sitoutua työntekijöihin, vaan työvoimaa halutaan käyttää väliaikaisesti ja riskittömästi varsinkin suhdanteiden aikana. Vuokratyövoiman käytön mahdollisuudet, verkostomainen toimintamalli ja ulkoistaminen on tullut organisaatioiden päätöksentekijöiden tietoisuuteen. Tämän vuoksi henkilöstöratkaisuja on etsitty aktiivisemmin. (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 12.)

Isona haasteena vuokratyössä nähdään sen epävarmuus. Työnantaja ei voi mennä takuuseen, millaisen työntekijän välitysyritykseltä saa. Toimeksiantoyrityksen työyhteisö ei tunne vuokratyöntekijöitä, eikä ole tietoa kuinka kauan vuokratyöntekijä suorittaa työtään. Uuden työntekijän perehdyttäminen usein on myös kuluttavaa työntekijöille. Vuokratyöntekijä itse kärsii epävarmuudesta, koska ei ole tietoa kuinka kauan työtehtäviä on tarjolla eikä hän saa tukea työyhteisöltään. Lisäksi, koska vastuu työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista jakautuu vuokravälitysyrityksen ja toimeksiantoyrityksen välille, saattaa eri tilanteet aiheuttaa epäselvyyksiä asioiden hoitamiseen. (Lehto & Lyly-Yrjänäinen & Sutela 2005, 60–61, 105–106.)

Vuokratyön tekeminen on vielä hyvin pienimuotoista Suomen työmarkkinoilla. Vuokratyö jakaantuu monille toimialoille, joista yleisimmät oli tukku- ja vähittäiskauppa, majoitus- ja ravitsemistoiminta sekä teollisuus. Kaikilla näillä ammattialoilla vuokratyöntekijöitä oli muutama tuhat. (Tilastokeskus 2015.)

### 4.3 Rekrytointikokeilut

Rekrytointi on prosessi, jossa haasteena on löytää juuri oikeat osaajat. Käytössä voi olla tehokkaat rekrytointikanavat, sujuvat rekrytointiprosessit ja perehdytysuunnitelma. Joissakin tapauksissa työnhakijoiden osaamisen kartoittamiseen käytetään rekrytointikokeiluita, jotta työnhakijoita voidaan arvioida konkreettisen osaamisen kautta tai ilman rekrytoijan vaikutusta.

#### **Työsimulaatio**

Työsimulaatiot eivät ole saaneet vielä jalansijaa tunnettuna muotona rekrytoinneissa. Työsimulaation tarkoitus on laittaa työnhakija todentuntuiseen työtilanteeseen, jossa hänellä on mahdollisuus antaa työnäyte. Tällöin vähän työkokemusta omaava työntekijä voi osoittaa osaamisensa työsimulaatioissa. Työnäyte mittaa hyvin henkilön suoriutumista ja voi ennustaa henkilön menestymistä työtehtävässä. Tätä menetelmää voidaan siis käyttää haastattelun ja muiden testien tukena tekemään arvioita. Rekrytointimenetelmänä työsimulaation käyttöä tulisi tutkia lisää, jotta siitä voitaisiin mallintaa teoreettinen malli. Niitamo (2003, 106 -110.)

#### **Nimetön työnhaku**

Ruotsissa on kokeiltu käytäntöä, jossa rekrytoija ei näe hakuvaiheessa vielä hakijan nimeä tai kuvaa, eikä voi siten päätellä hakijan sukupuolta tai etnistä taustaa. Tällaista menetelmää sanotaan nimettömäksi työnhauksi. Monikulttuurisessa ympäristössä on rekrytoijan hyvä huomioida omat ennako-oletukset ja mielikuvat. Tiedostamalla näiden mielikuvien olemassaolon, voimme mahdollisesti pyrkiä jopa muuttamaan niitä. (Karvonen 2010, 10.)

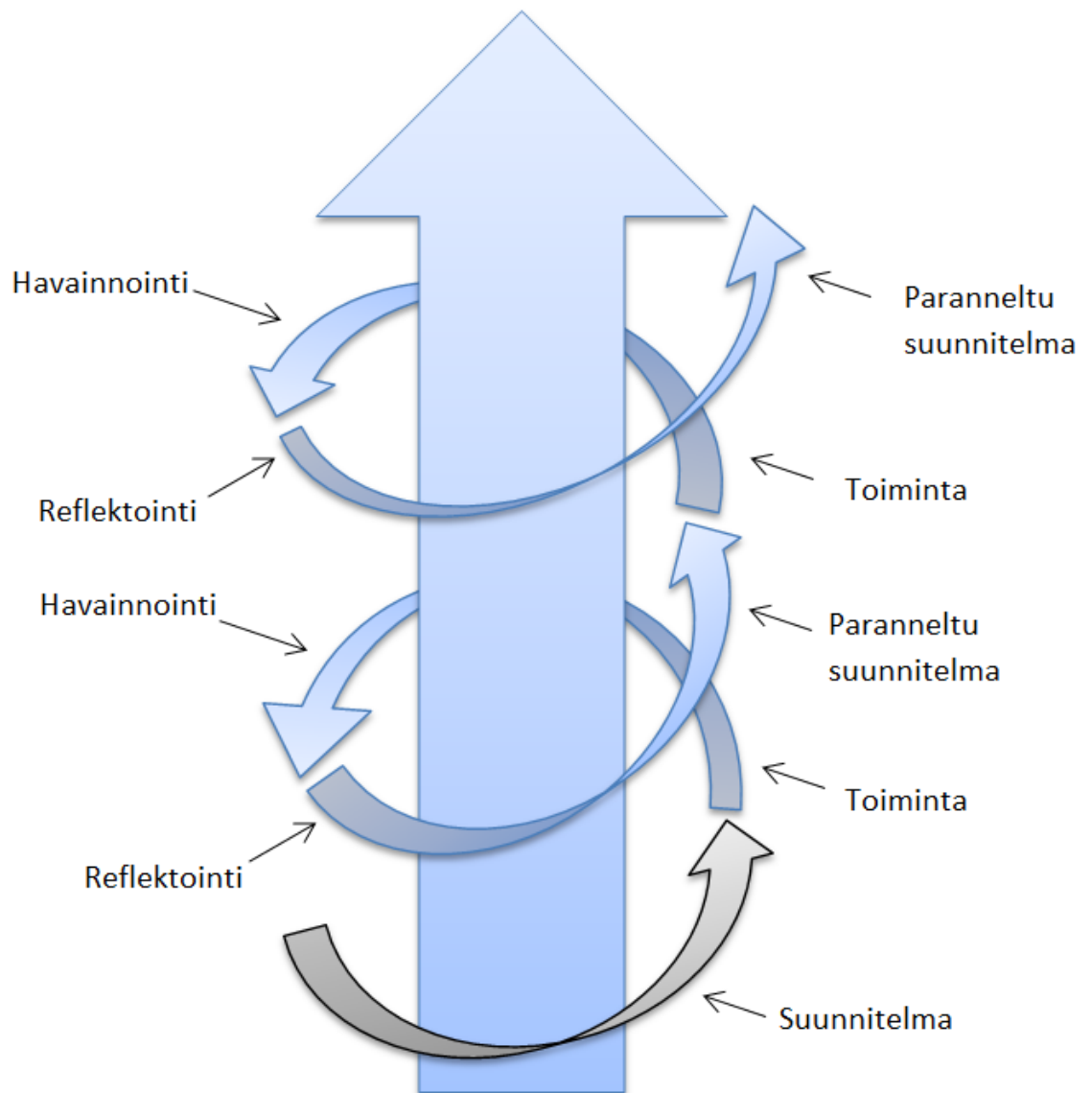
Helsingin kaupunki on kokeillut vuonna 2013 nimetöntä työnhakua. Nimettömässä työhaussa oli tavoitteena kohdella kaikkia työnhakijoita tasapuolisesti ja estää syrjintää rekrytoinnissa. Erilaisen rekrytointiprosessin tarkoituksena oli lisätä monimuotoisuutta työyhteisöissä. Muutoin työntekijän valinta eteni perinteiseen tapaan. Nimettömän työhaun seurauksena rekrytoijat ovat alkaneet miettiä omia tapojaan ja tottumuksiaan työhönottoprosessissa. Suurin etu kokeilussa oli, että sillä pystyttiin vaikuttamaan rekrytoinnista vastaaviin henkilöihin. Tällä menettelyllä rekrytointiprosesseja voidaan kehittää ja miettiä rekrytointitapojen tulevaisuutta. (Sandström 2013, Seure-lehden numerossa 2/2013.)

## 5 OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUKSELLINEN OTE

Tämä tutkimus on toteutettu käyttäen toimintatutkimusta. Toimintatutkimus sopi parhaiten tutkimustavaksi vuoden kestävään kehitystyöhön, johon osallistui useita eri tahoja. Ajatuksena oli kehittää toimintamalli, jota voi tutkimuksen ajan parantaa ja kehittää.

Toimintatutkimuksen piirteitä kuvaa Hartin ja Bondin (1995, 37 - 38) määritelmä, jonka mukaan toimintatutkimusprosessi on:

- o tulevaisuuteen suuntautuvaa
- o perustuu muutosinterventioon
- o pitää tavoitteena toiminnan kehittämistä
- o kasvatuksellista
- o tarkastelee yksilöitä sosiaalisen ryhmien jäseninä
- o ongelmakeskeistä
- o tilannesidonnaista
- o prosessi etenee syklissä, jossa toiminta, tutkimus ja arviointi ovat kiinteästi yhteydessä toisiinsa.
- o tukee ajatusta, että kaikki tutkimukseen kehittäjät osallistuvat toimintaan ja sen kehittämiseen sekä muutoksen arviointiin.



Kuva 5. Toimintatutkimuksen syklin periaate kuvattuna (Heikkinen & Jyrkämä 1999)

Toimintatutkimuksen sykli kuvaa toimintatutkimuksen prosessia suunnitelmallisesti (Kuva 5). Suunnitellaan ensin joku uusi työtapa, jota kokeillaan käytännössä. Ensimmäisessä askeleessa suunnitellaan muutos. Seuraavaksi toimitaan ja havainnoidaan tekemistä sekä näiden aiheutuneita tuloksia. Viimeisessä vaiheessa muodostuu edellä mainittujen toiminnan ja prosessien reflektointi. Lopuksi, mikäli tarvetta, korjataan suunnitelmaa ja spiraali käynnistyy yhä uudelleen. (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 44 - 45.)

## 5.1 Lähestymistapa toimintatutkimuksessa

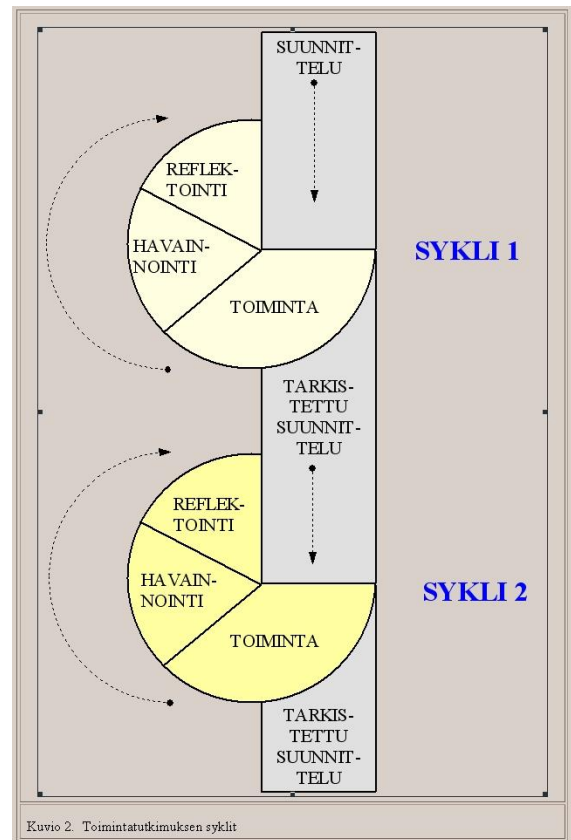
Toimintatutkimus lähestymistapana hyödyntää määrällisiä sekä laadullisia menetelmiä aineiston keräämisessä. Toimintatutkimus sisältää paljon erilaisia näkemyksiä ja tästä syystä täysin tarkkaa määritelmää ei ole olemassa. Oleellista toimintatutkimuksessa on pitää tärkeänä tutkittavien osallistumista itse prosessiin ja, että kaikella toiminnalla pyritään muutokseen Kuula (1999, 10). Greenwood & Levin (2007, 3-4) esittävät, että toimintatutkimus on sosiaalista tutkimusta. Toimintaan osallistuu tiimi, joka voi koostua organisaation jäsenistä, yhteisöstä tai verkostosta. Näiden osapuolten tulee ensin määritellä ongelma, johon he haluavat muutosta. Toimintatutkimuksessa tutkija ja tutkittavat toimivat tiiviissä yhteistyössä.

Tässä tutkimuksessa on ollut kyse koko organisaatiota ja verkostoja koskevasta yhteistyöstä. On tunnistettu kaikkia osapuolia koskeva haaste ja pyritty muuttamaan jo olemassa olevaa toimintatapaa. Tutkija että tutkittavat osallistuvat kiinteästi kehittämistyöhön. Kaikki osallistuneet osapuolet ovat olleet valmiita muutokseen ja tästä syystä toimintaa on voitu tarkastella kriittisesti.

## 5.2 Toimintatutkimuksen syklit

Toimintatutkimus on käytännönläheinen tapa muuttaa olemassa olevaa ongelmaa. Tunnusomaista toimintatutkimukselle on syklimäinen etenemistapa ja, että siinä on kerätty havaintoaineistoa monilla eri menetelmillä. Sykliä kautta toimintatapaa voidaan parantaa, kunnes tutkimukseen osallistuneet osapuolet ovat tyytyväisiä tulokseen.

Toimintatutkimusta käytetään tilanteissa, joissa toiminnalla pyritään muuttamaan ongelmaa ja samanaikaisesti pyritään ymmärtämään tarkemmin, mistä ongelmasta on kysymys. Tutkimus voidaan nähdä syklinä, jossa vuorottelevat **suunnittelu, toiminta, havainnointi ja reflektointi** (Kuva 6). Näiden kehitystoimien aikana ymmärrys ja tulkinta kehittyvät ja tehdyistä havainnoista tehdään johtopäätöksiä. Sykleissä edetään sen mukaan, että toiminnan tarkastelu seuraavalle kokeilulle synnyttäisi paremman tuloksen. (Heikkinen, Rovio, Kiilakoski 2007, 79).



Kuva 6. Toimintatutkimuksen syklit (Linturi 2003.)

### 5.3 Kehitystyön menetelmät

Tässä osiossa esitellään tämän tutkimuksen aineiston keruutapoja sekä menetelmiä, kuinka aineistoa on kerätty. Aineistoa on kerätty vuoden 2016 vuoden alusta vuoden loppuun. Tällä tavoin on voitu varmistaa että tutkimuksen kehittämistyö on ollut pitkäjänteistä eivätkä tulokset ole sidoksissa yksittäiseen ajanjaksoon. Toimintatutkimuksen menetelmiin kuuluu luontevana osana osallistuva havainnointi, jota tässä tutkimuksessa on käytetty menetelmänä aivoriihen, palautelomakkeiden, strukturoitujen haastatteluiden sekä sekundäärisen aineiston (kysely) lisänä.



### 5.3.1 Kvalitatiiviset tutkimusmenetelmät

Laadullinen tutkimus tutkii merkityksellistä toimintaa. Tutkimuksen kohdetta tarkastellaan kokonaisuutena siten, että tulkinnallisia ristiriitoja ei esiinny selitettävästä ilmiöstä. Tämä tarkoittaa sitä, että haastattelua tulee jatkaa niin kauan, kuin yksilöiden erot on merkityksellisesti selvitetty. Toisin sanoen päätelmät täytyy tukea lopputulosta siten, että muuta selitystä asioille ei enää ole. Tämä vaatii tutkijalta luovuutta, argumentointi taitoa sekä loogista päättelyä. (Alasuutari 1994, 21, 28–29.)

Laadullista aineistoa ovat haastattelut, havainnoinnit sekä muut niin kuvalliset, kirjalliset kuin ääniformaatissa olevat aineistot. Laadullinen analyysi tulee rajata hyvin, koska laadullista aineistoa voisi kerätä loputtomiin. Aineistolähtöistä analyysiä käytetään määritelmien kuvaamiseen, jotta ymmärretään miten joku muu kokee saman asian. Koska laadullinen tutkimus tehdään yleensä ihmisjoukosta, sijoittuu tutkimus kenttätyöhön. Jotta tutkittavista saadaan kerättyä heidän oma näkökulma asioihin, pyrkii tutkija vaikuttamaan tilanteeseen mahdollisimman vähän. Tutkijan tulee sulkea ulkopuolelle omat ennakkoluulot ja arvot, jotta ne eivät sekoita tutkimuskohteen objektiivista tulkintaa. Tutkijan tavoite on siis tiedostaa oma ajatuskulku, jotta hän voi toimia objektiivisesti. (Eskola & Suoranta 2008, 15–19.)

#### Aivoriihi laadullisena aineistonkeruumentelmänä

Aivoriihi on kvalitatiivinen ideointimenetelmä, jolla tuotetaan ideoita ja ratkaisuja johonkin ryhmän ongelmaan. Ryhmän vetäjä ohjaa aivoriihityötä ja huolehtii työn etenemisestä, sääntöjen noudattamisesta ja ryhmätyöskentelyn ohjauksesta. Ryhmän vetäjällä on tärkeä rooli, koska hän vaikuttaa yleisesti koko aivoriihen työn tuloksellisuuteen. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 145–147.)

Aivoriihikokouksen ryhmä koostuu usein 6 – 12 henkilöstä. Aivoriihikokouksen ensimmäiset vaiheet ovat esivaihe ja lämmittelyvaihe. Esivaiheessa asetetaan ja rajataan aivoriihelle tavoitteet. Tässä toisessa vaiheessa ryhmän vetäjä kertoo kokouksen tavoitteet, toimintaperiaatteet ja ongelman, johon pyritään löytämään ratkaisu. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 146.) Ideointivaiheessa kokouksen jäsenet voivat vapautuneesti esittää omia

ideoitaan. Ideoinnin jälkeen siirrytään valintavaiheeseen. Valintavaiheessa syntyneet ideat käydään yhdessä läpi ja niitä pohditaan kriittisesti. Lopuksi ideat arvioidaan ryhmän vetäjän ohjeiden mukaisesti. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 146.)

#### Osallistuva havainnointi laadullisena aineistonkeruumenetelmänä

Yksi tärkeimmistä toimintatutkimuksen tiedonkeruumenetelmistä on havainnointi. Osallistuvassa havainnoinnissa tutkija kerää aineistoa osallistumalla itse tutkittavaan ilmiöön. Tutkimusympäristö on yleensä tutkijalle itselleen vieras, vaikka osallistuvaa havainnointia on mahdollista toteuttaa myös tutussa yhteisössä. Tutkijalla täytyy olla mahdollisuus keskittyä tarkkailuun ilman häiriöitä sekä hänen tulee tallentaa keräämänsä tiedot. Havainnointi tulee olla hienovaraista ja tutkijan tulee aina huomioida sosiaalinen tilanne. Vuorovaikutustilanteissa tutkijan tulee käyttäytyä luontevasti ja pyrkiä kuulemaan ensisijaisesti havainnoitavia henkilöitä. (Eskola & Suoranta 98 – 101.) Jotta tutkija voi olla yhteisön jäsen, tulee hänen jakaa myös omia ajatuksiaan luottamuksen merkiksi. Tutkijan tulee kertoa avoimesti tutkittaville, että hän on tekemässä havaintoja. Tämä voi tuottaa tutkijalle kiusallisia tilanteita, mikäli yhteisössä havainnoinnin kohteena on arkaluontoisia asioita. Havainnointi voi kohdistua yksittäisiin asioihin tai kokonaisuuteen. Tärkeää on muistaa pitää tutkittavat havainnot erillään tutkijan omista tulkinnoista. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009, 2016 – 2017.)

#### Puolistrukturoidut haastattelut laadullisena tutkimusmenetelmänä

Laadullisena menetelmänä opinnäytetyöntekijä on käyttänyt myös puolistrukturoitua haastattelua. Puolistrukturoitu haastattelu etenee siten, että kaikille haastateltaville esitetään samat tai melkein samat kysymykset samassa järjestyksessä. Joidenkin määritelmien mukaan puolistrukturoidussakin haastattelussa voidaan vaihdella kysymysten järjestystä. Strukturoitujen haastattelujen toteutukseen ei ole suoraa ohjetta. Osittain järjestelty sekä avoin haastattelu sijoittuu täysin strukturoidun lomakehaastattelun ja teemahaastattelun välille. Puolistrukturoitu haastattelu sopii tilanteisiin, joissa on päätetty etsiä tietoa tietyistä aiheista, eikä haastateltaville näin ollen haluta tai ole nähty tarpeelliseksi antaa kovin suuria vapauksia haastattelutilanteessa. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47.)

### 5.3.1 Kvantitatiiviset tutkimusmenetelmät

Kvantitatiivinen tutkimus on määrällistä tutkimusta, joka vastaa kysymyksiin kuinka paljon tai miten usein. Tutkittavien asioita ja niiden ominaisuuksia mitataan numeroiden avulla. (Vilka 2007, 14.) Kvantitatiivinen tutkimus rakentuu todettavista asioista, jolloin tieto perustuu suoraan aistihavaintoon ja loogiseen päättelyyn. Selvitetään mitkä ovat aiempien tutkimusten johtopäätökset ja teoriat. Käsitteiden ja hypoteesien asettelun jälkeen mietitään miten havaintoaineistoa kerätään numeeriseen muroon. Tutkittavasta kohdejoukosta otetaan otos, joka kuvaa koko ryhmää. Lopuksi määrällisiä tuloksia testataan tilastollisesti. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009, 139 – 140.)

Tunnetuin määrällisistä menetelmistä on kysely. Kyselyn aineistoa kerätään standardoidusti otos joukosta. Jotta kysely täyttäisi sen määritelmät, tulee kysymyslomake laatia siten, että kaikilta vastaajilta kysytään sama asia, samalla tavalla. Kvalitatiivisesta tutkimuksesta kvantitatiivinen eroaa siten, että tutkijan ei tarvitse nähdä tai tuntea tutkittavia. Kyselyn etuina nähdään, että siinä voi kerätä laajasti aineistoa. Kyselyn riskinä on tuloksien vesittyminen, mikäli kysymyksiä ei ole laadittu tarkasti. Tällöin vastauksista ei voida tulkita muuta kuin mitä on kysytty. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009, 193 – 195.) Tutkimuslomake on hyvä laatia houkuttelevan näköisesti ja vastausohjeet tulee olla ohjeistettuna selkeästi. Alussa voi olla helppoja kysymyksiä, jotta henkilö orientoituu kyselyyn. Lomake ei voi olla liian pitkä, tai vaarana on, että henkilö jättää kyselyn kesken. Kysymykset voivat vaihdella avoimista vastauksista suljettuihin. Pääasia, että vastaukset on mahdollista taulukoida ja testata tilastollisesti. (Heikkilä 2008, 48 – 49.)

#### Sekundääriaineisto

Kanasen (2015) mukaan laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmät voidaan jakaa sekundääriaineistoon ja primääriaineistoon. Sekundääriaineissa on kaikki tutkimukseen liittyvä tieto ja primääriaineisto on kerätty alkuperäistä tutkimuskysymystä varten. Primääriaineistot ovat esimerkiksi havainnoinnin, haastattelujen ja kyselyjen avulla tuotetut aineistot. (Kananen 2015, 76.)

## 6 KEHITYSTYÖN TUTKIMUSOSIO

Toimintatutkimus on toteutettu vuoden 2016 vuoden aikana. Toimintatutkimuksen vaiheet on kuvattu kolmessa eri syklissä, joissa toistuvat suunnittelu, toiminta, havainnointi ja arviointi. Kehittämistyötä on tehty pitkäjänteisesti ja kehitystyö tulee jatkumaan vuodesta 2016 eteenpäin. Kehitystyön aineiston hankinnassa on käytetty laadullisia ja määrällisiä menetelmiä, jotka esitellään tässä luvussa. Aineistoa on kerätty laajalti sekä kehittämistehtävään on osallistunut useita henkilöitä.

### 6.1 Aineiston hankinta

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää palvelumalli, jonka avulla työllistetään ketterästi työnhakijoita avoimille työmarkkinoille. Työhön kuuluvat neuvottelut yritysten kanssa, jotka voisivat työllistää Ohjaamon asiakkaita eli työnhakijoita. Jotta yritykset voisivat työllistää työnhakijoita Ohjaamon palveluiden kautta, tarjoaa Ohjaamo yrityksille rekryointipalvelua. Rekryointipalvelua on kehitetty yhdessä Ohjaamoiden asiakkaiden eli työnhakijoiden, työnantajien ja Ohjaamon työntekijöiden kanssa (kuva 7).

<b>Työnantajat</b>	<b>Työnhakijat</b>	<b>Espoon, Helsingin ja Vantaan kaupungin työntekijät</b>
35 yritystä	400 työnhakijaa	5 yrityskoordinaattoria
		10 Ohjaamon työntekijää
		1 Palvelupäällikkö Helsingin kaupungilta

Kuva 7. Yhteenveto toimintatutkimuksen osallistujista

Tämän tutkimuksen aineiston hankinta on ollut kattavaa, koska aineistoa on kerätty monipuolisesti kaikilta toimintatutkimukseen osallistujilta. Toimintatutkimukseen on osallistunut edustajia 35 eri yrityksestä, jotka ovat toimineet työnantajina. Työnantajat ovat antaneet tärkeää tietoa rekryointipalvelusta, jotta toimintamallia voidaan kehittää.

Rekrytointipalvelun kehittämiseen on lisäksi osallistunut noin 400 työtä hakevaa nuorta, jotka kuuluvat Helsingin, Vantaan sekä Espoon kaupunkien palveluiden piiriin. Näiden lisäksi tutkimustyöhön osallistui viisi yrityskoordinaattoria, palvelupäällikkö sekä noin 10 työntekijää, jotka työskentelevät Helsingin, Espoon ja Vantaan kaupungin työllisyyden palveluissa (Kuva 7).

#### Aivoriihi laadullisena aineistonkeruumenetelmänä

Tässä tutkimuksessa käytettiin hyödyksi aivoriihi-menetelmää. Menetelmän avulla haluttiin, että kaikkien osapuolten mielipiteet ja näkemykset saadaan esille. Aivoriihin tavoitteena oli löytää kehittämisideoita, joita hyödyntämällä työllisyyspalvelut voivat palvella paremmin niin työnhakijoita kuin työnantajia.

Ohjaamo Helsinki, Espoo ja Vantaan kasasivat työryhmän, jonka kanssa yhdessä mietittiin työllisyyspalveluiden kehittämistä. Aivoriiehen osallistuivat yrityksen edustajia, kaupungin työntekijöitä sekä nuoria aikuisia työnhakijoita. Aivoriiehen ajatuksena oli kasata uusia ideoita, kuinka kaupunki voi kehittää palveluitaan työnhakijoille ja yrityksille. Aivoriihimenetelmän kautta toivottiin, että löytyisi hyvä toimintamalli jolla työnhakijat löytäisivät töitä ja yritykset työvoimaa.

Aivoriiehen osallistui 40 henkeä hyvinkin tasaisella jakaumalla: nuoria aikuisia, työnantajien edustajia sekä palvelujen kehittäjiä ja tuottajia. Ryhmät pääsivät avoimesti vaihtamaan ajatuksia ja purkamaan havaitsemiaan ongelmia nykyisissä rekrytointikäytännöissä. Pääasiallinen ryhmien ratkaisuhaaste liittyi kysynnän ja tarjonnan kohtaanto-ongelmaan. Miksi avoimet työpaikat ja nuoret työnhakijat eivät kohtaa?

#### Osallistuva havainnointi laadullisena aineistonkeruumenetelmänä

Tässä tutkimuksessa havainnot on kirjattu tutkimuspäiväkirjaan tutkimuksen toteuttamisvaiheista, myös mm. havainnot toiminnan kulusta, omat tuntemukset ja reaktiot sekä tapahtumien reflektointi ja selitykset. Opinnäytetyöntekijä teki havainnointia osallistuvana havainnoijana koko toimintatutkimuksen ajan. Tutkimuspäiväkirjaa kirjoitettiin ylös heti tapahtumien jälkeen, jolloin arvioinnit ja tuntemukset olivat vielä muistissa.

Havainnoinnin kohteet:

- Työpajasimulaatio, joka oli seurausta aivoriihestä. Työpajasimulaation havainnointi toteutettiin seuraamalla päivän aikana työpajan toimintaa.
- Isot rekryointitapahtumat, joissa havainnointiin työnhakijoiden käyttäytymistä sekä työnantajien reagoimista nuoriin työnhakijoihin.
- Kohdennetut rekryointitilaisuudet, joissa havainnointiin työnhakijoiden omaa aktiivisuutta sekä innokkuuden tasoa. Lisäksi havainnointiin työnantajien asenteita ja ei-kielellistä kommunikaatiota palautekeskustelun aikana.

Puolistrukturoidut haastattelut aineistonkeruumenetelmänä

Tässä tutkimuksessa haastattelukysymykset oli etukäteen jäsennelty, ja niiden esittämisjärjestys oli kaikille haastateltaville sama. Tällä menetelmällä saatu tieto oli vertailukelpoista ja tietojenkäsittely tapahtuu nopeasti. Haastatteluiden avulla tutkija halusi tietoa, missä kohtaa tapahtuu saturaatiota jotta voimme tehdä muutoksia toiminnassamme. Saturaatiolla tarkoitetaan kylläntymistä, kun uudet tapaukset eivät tuo enää tutkimusongelman kannalta uutta tietoa, eli aineisto alkaa niin sanotusti toistaa itseään. Haastatteluihin osallistui yrityksiä, jotka osallistuivat Ohjaamon rekryointitilaisuuksiin. Noin 30 yritykseltä haluttiin tietoa, kuinka he kokivat rekryointitilaisuuden. Kokivatko he saaneensa hyviä ehdokkaita, mitä kehittämissideoita heillä tulee mieleen ja tulevatko jatkossakin rekrytoimaan Ohjaamon palveluiden kautta (Liite 2). Haastatteluissa tutkija sai paljon yksityiskohtaista tietoa joka perustuu luottamukseen, tästä syystä yksittäisiä vastauksia tai yrityksen nimiä ei tässä tutkimuksessa esitetä.

Haastatteluiden aikana tutkija teki myös osallistavaa havainnointi työnantajien eleistä ja ilmeistä. Tulkintaa eleistä suoritettiin, koska yrityksiä edustajien tulee ajatella millaista palautetta he antavat ja kuinka se vaikuttaa heidän yritysimageeseen.

Palautelomakkeet aineistonkeruumenetelmänä

Tässä tutkimuksessa aineistoa kerättiin myös palautelomakkeiden kautta (Liitteet 1, 6 ja 7). Palautelomakkeita käytettiin, koska tutkimukseen osallistuvia oli paljon, ja heiltä haluttiin

tietoa toiminnan kehittämiseen. Palautelomakkeiden kysymysten avulla saimme vastauksia kuinka vastaajat kokivat palvelun, ja mihin suuntaan palvelua tulisi kehittää. Reflektointilomakkeet laadittiin tutkimuksen tavoitteiden ja ongelmien perusteella. Kysymykset olivat avoimia ja suljettuja. Suljettuja kysymyksiä oli enemmän, koska osallistujajoukko oli iso. Avoimia kysymyksiä oli vähemmän ja niiden avulla saatiin syvällisempää tietoa toiminnan kehittämiseen. Reflektointilomakkeet jaettiin Ohjaamon asiakkaille eli työnhakijoille rekryointitilaisuuksissa. Palautelomakkeilla haluttiin tietoa, miten hyödyllisenä työnhakijat kokivat rekryointitilaisuuden, mistä he olivat kuulleet tilaisuudesta ja onko heillä kehittämisideoita tilaisuudelle jatkoa ajatellen.

Isot rekryointitilaisuudet:

- Palautelomakkeet jaettiin nuorille työnhakijoille rekryointitilaisuudessa. Vastauksia saatiin 168 kahdesta eri tilaisuudesta.
- Heiltä kysyttiin seuraavia asioita: Mitä kautta sait tiedon tilaisuudesta? Koitko tilaisuuden hyödyllisenä? Juttelitko jonkun työnantajan kanssa ja tuletko jatkossakin rekryointitilaisuuksiimme? Viimeisenä oli yksi avoin kysymys, miten onnistuisimme paremmin ensi kerralla? (Liite 1)

Kohdennetut rekryointitilaisuudet:

- Palautelomakkeet jaettiin nuorille kohdennetuilla työnantajatreffeillä. Palautteita saatiin 12 rekryointitilaisuudesta yhteensä 216. Palautteet jaettiin kahteen osioon.

Ensimmäisen seitsemän tilaisuuden aikana palautetta kysyttiin seuraaviin asioihin:

- Mistä sait tiedon rekryointitilaisuudesta? Koitko rekryointitilaisuuden hyödylliseksi? Saitko kerrottua itsestäsi haastattelussa? Tuletko jatkossakin Ohjaamoiden rekryointitilaisuuksiin? (Liite 6)

Toisessa osiossa, joka koostui viidestä rekryointitilaisuudesta, kysyttiin palautetta seuraaviin asioihin:

- Mistä kuulit rekryointitilaisuudesta? Onnistuitko haastattelussa? Tulisitko preppaushaastatteluun ennen tilaisuutta? Kerrotko kaverillesi tilaisuudesta? Mitä mieltä olit haastattelun pitäjämästä (työnantaja)? Mitä mieltä olit Ohjaamon työntekijöistä? (Liite 7)

Sekundääriaineistona digitaalinen kysely

Keväällä 2016 opinnäytetyön tekijä lähetti sähköpostilla Helsingin kaupungin työllisyyspalvelujen yrityskumppanuuksille kyselylomakkeen. Kysely lähetettiin organisaatioille, jotka olivat vuoden aikana palkanneet töihin tai ottaneet työkokeiluun palveluidemme kautta nuoren tai nuoria. Kyselylomakkeessa oli sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä koskien Helsingin kaupungin työllisyyspalveluita. Kysymyksillä haluttiin tietoa siitä, kuinka työllistäneet työnantajat olivat kokeneet Helsingin kaupungin palvelun ja miten voisimme kehittää palveluamme? Tämän kyselyn tarkoituksena oli saada tietoa yrityskumppaneiden tyytyväisyydestä palvelujamme kohtaan. Tästä aineistosta käytetään sekundäärisenä aineistona kyselyn tuloksia osana toimintatutkimusta.

Tässä tutkimuksessa sekundäärisenä aineistona käytetään kyselyn tuloksia, joissa työnantajat kertovat avointen vastausten muodossa kehittämisideoita. Työnantajat olivat kokeneet saaneensa työnhakijoita, mutta esittivät ideoita kuinka palvelun kautta he voisivat saada vielä enemmän kohdennettumia työnhakijoita.

## 6.2 Simuloiva työpaja

Espoon, Helsingin ja Vantaan Ohjaamot huomioivat keväällä 2016, että heidän on vaikea ohjata nuoria töihin. Tarjolla olevat työpaikat eivät kohtaa työnhakijoiden toiveita. Samaan aikaan Ohjaamoiden yrityskumppaneina toimineet yritykset halusivat löytää ratkaisuja, kuinka he löytäisivät osaavaa ja heidän toimialastaan kiinnostunutta työvoimaa.

Tässä kehitysvaiheessa kuvataan simuloivan työpajan toteuttamista sekä siitä syntyneitä huomioita. Simuloivaa työpajaa voidaan pitää yhtenä innovaation tuloksena syntyneenä rekrytointikokeiluna, joka lähentelee hyvin pitkälle työnäytettä. Työnäyte on työnhakijan näytös omasta osaamisesta työtehtävien osalta.



### 6.2.1 Simuloivan työpajan suunnitteluvaihe

Ohjaamo Helsinki, Espoo ja Vantaan palvelusuunnittelijat halusivat kasata kevään 2016 alkupuolella työryhmän, jonka kanssa yhdessä mietitään työllisyyspalveluiden kehittämistä. Yhtenä kehittämisajatuksena oli aivoriihi, johon osallistuisivat yrityksen edustajia, kaupungin työntekijöitä sekä nuoria aikuisia työnhakijoita. Aivoriihen ajatuksena oli kasata uusia ideoita siitä kuinka kaupunki voi kehittää palveluitaan työnhakijoille ja yrityksille. Syntyneitä ideoita testattaisiin, jotta löytyisi hyvä toimintamalli, jonka avulla työnhakijat löytäisivät töitä ja yritykset työvoimaa.

Aivoriihen työskentelyyn kuului noin kahdeksan ryhmää, joissa jokaisessa ryhmässä oli yrityksen edustaja, nuori työnhakija sekä Ohjaamoiden työntekijöitä. Keskeisin havainto oli, että lähes kaikki ryhmät tarttuivat samaan ongelmaan eli miten saadaan työnhakijat ja työnantajat helpommin yhteen, vuorovaikutukseen ja ymmärtämään toisiaan vaivattomasti.

Ryhmät pääsivät avoimesti vaihtamaan ajatuksia ja purkamaan havaitsemiaan ongelmia nykyisissä rekrytointikäytännöissä. Merkittävää oli, että kaikki osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että rekrytointiprosessit nykyisellään ovat liian työläitä kaikille osapuolille. Miksi prosessit ovat muotoutuneet niin haastaviksi, että tarvitaan oma koulutuksensa tai ammattiryhmänsä tukemaan työn hakemista? Eikö pitäisi riittää, että on halua ja taitoja tehdä töitä?

Ryhmät päätyivät päätelmään, että vaikuttaa siltä, että kysyntä ja tarjonta eivät nyt kohtaa. Miksi avoimet työpaikat ja nuoret työnhakijat eivät kohtaa? Tähän kysymykseen ryhmät lähtivät hakemaan vastauksia käytännön toteutuksien kautta.

Työpajan tuottamat ratkaisut jäivät vielä hyvin pitkälti ideatasolle, vaikka tavoitteena oli saada ryhmät miettimään myös käytännön toteutuksia. Ratkaisuja tärkeämpiä olivat kuitenkin oikeiden ongelmien tunnistaminen, joita ryhmät osasivat määritellä kiitettävästi. Tiivistäen voidaan sanoa, että tunnistetut haasteet voidaan niputtaa kolmeen ydinongelmaan:

- Miten yksinkertaistetaan nykyisiä rekrytointiprosesseja?
- Miten nuoret pystyvät osoittamaan kykynsä helpommin?
- Miten työnantajat pysyisivät kuvaamaan työnteon arkea paremmin?

Työpajan käytännön ratkaisuideoista järjestettiin äänestys osallistuneiden kesken. Suurimman äänimäärän sai ratkaisuidea stimuloiva työpaja, jonka kuvauksen todettiin vastaavan yllä oleviin ydinkysymyksiin.

#### Simuloivan työpajan kuvaus

Simuloivan työpajan ajatusta pidettiin reilusti äänestyksessä parhaimpana ideana kokeilla erilaista rekryointitapaa. Ideaan oli määritelty, että stimuloivaa työpajaa täytyy kokeilla ja käytännön työn tekee Ohjaamo yhteistyössä yrityksen kanssa. Simuloivan työpajan avulla nuori ja työnantaja voivat tutustua toisiinsa syvällisemmin. Nuori tekee oikeita työtehtäviä ja pääsee joustavasti ja aidosti tutustumaan kiinnostavaan työhön. Työntekijä pääsee tutustumaan työntekijään aidossa ympäristössä luonnollisemmin työnhakuvaiheessa. Kyse on työnäytteestä.

Taulukko 1. Simuloivan työpajan plussat ja miinukset.

Plussat	Miinukset
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Näyttöön perustuvan rekryoinnin tarve on suuri niille, joilla suomenkielen taito on heikko.</li> <li>- Suoraviivainen ja yksikertainen rekryointiprosessi aloille, joihin palkataan paljon nuoria.</li> <li>- Nuoret kaipaavat reflektointia ja palautetta, jota tällainen vertaistensa kanssa yhdessä tekeminen tarjoaa automaattisesti. Sen sijaan perinteisen rekryointimallin mukaan palaute jää usein saamatta eikä hänelle ole selvää, miksi työpaikka jäi saamatta, mitä taitoja pitäisi kehittää jne.</li> <li>- Työhön tutustutaan työnpaikan aidossa ympäristössä.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vaatii vielä paljon kokeiluja löytää keinoja sen toteuttamiseksi.</li> <li>- Idea toimii lähinnä suuria määriä työllistävillä matalapalkka-aloilla.</li> <li>- Vie aikaa järjestelyjen ja toteutuksen osalta.</li> </ul>

Simuloivan työpajan heikkoudet ja vahvuudet (Taulukko 1) päätettiin ottaa huomioon suunnitteluvaiheessa. Simulaation kohteeksi päätettiin suuria määriä työllistävä organisaatio, jolla on vaikeuksia saada työvoimaa tarpeisiinsa.

### 6.2.2 Simuloivan työpajan toteutus

Simuloivan työpajan toteutus tapahtui Ohjaamo Helsingin aloitteesta keväällä 2016. Vierailun aikana työnhakijat voisivat osoittaa soveltuvuutensa laitoshuoltajina ja tutustua sairaalaan ja työnkuvaan. Paikalle oli kutsuttu kuusi nuorta, joista neljä tuli paikalle. Rekrytoija esitteli sairaalan ympäristöä työnhakijoille ja näyttivät millaiset työvälineet, työympäristö ja tilat olivat. Lisäksi laitossiivoojana toimiva työntekijä kertoi työvaiheista. Tässä vaiheessa nuorilla oli mahdollisuus osoittaa työnäytteenä heidän osaamisensa. Vierailun viimeisessä vaiheessa jokainen nuori haastateltiin erikseen. Vierailun pituus oli noin 2-3 tuntia. Vierailuun osallistui neljä työnhakijaa, kaksi ohjaamon työntekijää, työnantajan puolelta laitoshuoltopäällikkö, laitoshuoltaja sekä vieraileva laitoshuoltaja.

### 6.2.3 Simuloivan työpajan havainnointi

Opinnäytetyöntekijä ja työelämävalmentaja osallistuivat havainnointiin. Laitoshuoltopäällikkö osallistui lisähavainnointiin ja antoi palautetta työpaikkavierailusta. Opinnäytetyöntekijä teki merkintöjä vierailun aikana, jonka pohjalta havainnot ovat. Havainnot kiinnittyivät työpajasimulaatiossa käytettyihin resursseihin, aikaan sekä työllistymisen tuloksiin. Kehittämistyön kannalta haluttiin tietää kuinka paljon aikaa työpajasimulaation valmisteluihin käytetään, kuinka monta henkeä sen toteuttaminen vaatii ja kuinka monta henkeä sen kautta työllistyy.

### 6.2.4 Simuloivan työpajan reflektointi

Rekrytoija eli laitoshuoltajapäällikkö oli tyytyväinen ja yllätynyt kuinka hyviä työnhakijoita henkilöt olivat. Työtä tarjottiin kahdelle ja yhdelle tarjottiin työsopimusta viikon sisällä. Nuorten mielestä kokemus oli hyödyllinen ja mukava. Yksi henkilöistä haluaa hakea nyt alan koulutukseen, koska hän ei ehkä vielä pärjäisi työelämässä johtuen suomenkielentaidon puutteista ja omasta epävarmuudesta. Muut olisivat valmiita töihin heti.

Ohjaamo Helsingin työelämävalmentaja kuvailee arviointiaan näin: ”*Tämä oli todella hyödyllinen kokeilu ja sitä voisi kokeilla esimerkiksi rakennusalalla. Vaikeinta oli löytää yhteistyökumppani kaupungin sisällä tai ulkopuolella, joka suostuu kokeiluun. Lisäksi oli vaikeaa löytää nuoria jotka sitoutuisivat tähän. Yksi nuori tuli esimerkiksi sosiaalihuollon kautta eikä selkeästi halunnut tätä työtä. Olin ilmoittanut, että työhön tarvitaan suomenkielen taitoisia ja siitä huolimatta minulle ilmoitettiin henkilöitä, jotka eivät osanneet lainkaan suomea. Loppujen lopuksi noin puolet minulle ilmoitetuista olivat sellaisia, jotka sopivat tähän kokeiluun. Käytännössä haastattelin ja soittelin paljon turhaan. Jos yhden ihmisen työpanos laitettaisiin tähän kokonaan, niin varmaan voisi saada rakennettua yhteistyömuotoja, jotka johtaisivat työllistymisen paranemiseen.*”

Käytännön ongelmina nähtiin yhteistyökumppanin etsiminen sekä nuorten tavoittaminen. Työsimulaatioon käytettiin noin neljän henkilön työaikaa sekä paljon esivalmisteluihin liittyvää työaikaa haastatteluista puheluihin. Työsimulaatio ei ollut niin yksinkertainen ja virtaviivainen mitä siitä oli ajateltu ideointivaiheessa. Työsimulaatiota tulisi toistaa, jotta sen vaikutukset eri aloilla nähtäisiin. Hyvää simulaatiossa on, että työtehtävät ja työympäristö tulevat konkreettisesti esille, joka poistaa työn ennakkoluuloja.

Opinnäytetyöntekijä teki havainnoinnin perusteella arvioita työpaja simulaation työnhakijoiden sitoutumisen epävarmuudesta. Kaikki kutsutut eivät tulleet paikan päälle ja ilmoittivat pois jäämisestään vasta noin tuntia ennen tapaamista. Nuorten ajatukset harhailivat kännykän käytössä, kun olisi pitänyt kuunnella. Toisaalta kyseinen tilanne voi johtua myös kielitaidottomuudesta. Nuorista puolet suoritti työnäytteen, kun sitä heille ehdotettiin. Työnäyte oli vapaaehtoinen, eikä työnäytteen antamisesta ollut sovittu etukäteen.

Työpajan simulaation tulokset verrattuna käytettyyn aikaan, eivät olleet tehokkaita. Näin ollen työsimulaatiota voitaisiin käyttää eri kohderyhmien työllistämiseen, (suomenkielen taidottomat, pitkäaikaistyöttömät tai osatyökykyiset) muttei massatapahtumiin eikä suurten määrien työllistämiseen. Lisäksi työnhakijoiden tavoittaminen kohderyhmän mukaan oli haastavaa, sillä työnhakijoista ei ollut saatavilla työnhakija profiileita tietoteknisissä järjestelmissä. Näin ollen Ohjaamo Helsingin yrityskoordinaattorit päättivät jatkaa kehitystyötä kokeilemalla jotain muuta kuten rekrytointitapahtumia.

### 6.3 Isot rekryointitapahtumat

Helsingin kaupungin työllisyyspalvelut ovat järjestäneet useita rekryointitapahtumia (Respa hanke) vuosina 2013- 2016. Rekryointitapahtumien työllistymistulokset olivat olleet hyviä sekä nuoret työnhakijat olivat kokeneet työnantajien tapaamisen kasvotusten antoisaksi. Rekryointitapahtumien kulkuun kuului, että työnantajat ilmoittivat avoimista työpaikoistaan joista tiedotettiin kaupungin palveluissa oleville nuorille työnhakijoille.

#### 6.3.1 Isojen rekryointitapahtuminen suunnitteluvaihe

Tehokasta työllistämisen toimintamallia kehittäessä huomattiin, että pelkästään resurssien ja ajan vähentämisellä ei päästä suuriin työllistämisen lukuihin. Työnantajien täytyy saada avoimiin työpaikkoihin niihin sopivat työnhakijat ja Helsingin kaupungin tulee tavoittaa oikea kohderyhmä. Jotta Helsingin kaupunki voisi auttaa työpaikkojen ja työnhakijoiden yhteen saattamisessa, täytyy työnhakijoiden olla tietoisia avoimista työpaikoista. Päätettiin järjestää iso rekryointitapahtuma Ohjaamo Helsingin tiloissa, josta tiedotettaisiin laajasti eri viestintäkanavissa työnhakijoille. Samaan aikaan Ohjaamo Vantaa järjesti ison rekryointitapahtuman viikon Ohjaamo Helsingin jälkeen. Näin Ohjaamoilla oli mahdollisuus auttaa toinen toisiansa tapahtumien järjestelyissä sekä kutsua nuoria työnhakijoita molempiin tapahtumiin. Samalla päätettiin luoda yhtenäinen mittaristo tapahtumien tulosten arviointiin, jotta tuloksia voi vertailla kaupunkien välillä.

Suunnittelussa molemmat kaupungit ottivat huomioon alla olevat seikat:

- Rekryointitilaisuuksiin tulevilla yrityksillä on oltava työpaikkoja tarjolla.
- Rekrytoivia yrityksiä kehoitetaan tekemään pikahaastatteluita heti paikan päällä.
- Työnhakijoille ja työnantajille tehdään palautelomake, joissa on molempia tapahtumia varten samat kysymykset. Palautteiden kautta saadaan tietoa, miten työnantajat kokivat saaneensa oikeaa kohderyhmää työnhakijoista. Työnhakijoilta haluttiin saada tietoa tapahtuman hyödyllisyydestä heille sekä mitä viestintäkanavaa käyttämällä he tiesivät

tapahtumasta. Tapahtumien jälkeen palautteiden tuloksia vertaillaan kaupunkien kesken.

### 6.3.2 Isojen rekryointitapahtumien toteutusvaihe

Ohjaamo Vantaan ja Ohjaamo Helsingin rekryointitapahtumat järjestettiin viikon erotuksella eri kaupungeissa. Paikanpäälle kutsuttaisiin useampia yrityksiä, joilla kaikilla on tarve rekrytoida. Lisäksi tapahtumat järjestettiin molemmat toukokuussa 2016, jolloin monella yrityksellä oli tarjota vielä kesätyöpaikkoja. Nuoria työnhakijoita tapahtumiin kutsuttiin useita eri viestintäkanavia käyttämällä. Yritykset suostuivat jututtamaan nuoria työnhakijoita heti paikan päällä ja keräämään kiinnostavien työnhakijoiden yhteystietoja mahdollisen työllistymisen merkeissä. Molemmille tapahtumille laadittiin palautelomake, joka oli samanlainen (Taulukko 2). Yksi palautelomake koski työnhakijoita (Liite 1) ja toinen palautelomake koski työnantajia (Liite 2).

Taulukko 2. Ohjaamo Vantaan ja Ohjaamo Helsingin palautteen keräämisen kuvaus rekryointitilaisuuksista.

Nuorten palautteet	Työnantajien palautteet
Strukturoitupalautelomake toteutettiin tapahtumassa paikan päällä, kun nuori oli poistumassa tapahtumasta. Palautelomakkeessa, jossa oli valmiita vastaus vaihtoehtoja kysymyksille ja yksi avoin kysymys.	Työnantajien palaute kerättiin kahteen otteeseen. <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Paikan päällä olevien puolistrukturoitujen kysymysten avulla jotka esitettiin työnantajille suoraan tapahtumassa, kun nuoret olivat jo poistuneet.</li> <li>2. Jälkiseurannalla 2-3 viikkoa myöhemmin, kun heillä oli tiedossa montako nuorta he aikoivat jatkohaastatella ja palkata.</li> </ol>

Taulukko 3. Ohjaamo Vantaan ja Ohjaamo Helsingin luvut rekryointitilaisuuksista.

<b>Ohjaamo Helsinki rekryointitapahtuma 19.5.2016</b>	<b>Ohjaamo Vantaa rekryointitapahtuma 25.5.2016</b>
Osallistuneita yrityksiä 5 kpl	Osallistuneita yrityksiä 10 kpl
Osallistuneita nuoria 250 henkeä	Osallistuneita nuoria 300 henkeä
Nuorista antoi palautetta 78 henkeä	Nuorista antoi palautetta 90 henkeä
Työllistyneet nuoret 35 henkeä	Työllistyneet nuoret 24 henkeä

Molemmissa rekryointitapahtumissa oli runsaasti työnhakijoita (Taulukko 3). Ohjaamo Helsinki oli kutsunut puolet vähemmän yrityksiä paikan päälle kuin Ohjaamo Vantaa. Ohjaamo Vantaalla oli kattavampi työtehtävien tarjonta työnhakijoille. Helsingin rekryointitilaisuudesta palautteen antoi noin 31 prosenttia työnhakijoista ja Ohjaamo Vantaan tilaisuudessa 30 prosenttia. Ohjaamo Helsingin tilaisuudesta työllistyi 14 prosenttia työnhakijoista ja Ohjaamo Vantaan tilaisuudesta noin 8 prosenttia.

### 6.3.3 Isojen rekryointitapahtumien havainnointi

Osallistuvaan havainnointiin osallistui opinnäytetyöntekijä, Ohjaamo Helsingin toinen yrityskoordinaattori, Ohjaamo Vantaan yrityskoordinaattori sekä Ohjaamon työntekijöitä. Havainnot kirjoitettiin ylös tutkimuspäiväkirjaan. Osallistuva havainnointi oli tämän syklin aikana luonteeltaan aktiivista. Opinnäytetyöntekijä toimi osana aktiivista ryhmää, joka toteutti rekryointitapahtumat.

Ohjaamo Helsingin ja Ohjaamo Vantaan arviointia suoritettiin palautelomakkeiden avulla rekryointitapahtumassa nuorilta työnhakijoilta sekä työnantajilta. Työnantajat antoivat tapahtuman jälkeen jälkipalautteen, johon kuuluivat työllistyneiden määrät.

Nuorilta kysyttiin palautetta strukturoidulla lomakkeella, jossa oli yksi avoin kysymys (Liite 1). Kysymysten avulla haluttiin tietää, mitä mieltä työnhakijat olivat tilaisuudesta, sen hyödyllisyydestä heille ja kehittämisideoita. Rekryointitapahtumien suunnittelu ja toiminta vaiheessa haluttiin käyttää useita eri viestintäkanavia nuorten työnhakijoiden kutsumiseen tapahtumiin. Työnantajien palaute kerättiin kahdessa osiossa: ensimmäisessä, joka kysytti heti tapahtumassa sekä jälkipalaute, joka kysytti noin kaksi viikkoa tapahtuman jälkeen.

Työnantajien palautteiden perusteella haluttiin tietää miten työnantajat kokivat saaneensa osaavia työnhakijoita heidän avoimia työpaikkoja vastaan. Kehittämistyön kannalta ei riitä, että tapahtumissa on pelkästään työnhakijoita, vaan työnhakijoiden tulee olla kiinnostuneita juuri tapahtuman työpaikoista ja työnantajien tulee kokea, että kohderyhmä on heille sopivaa.

#### Osio 1. Tapahtumassa kerätty palaute työnantajilta

Työnantajilta kerättiin palautetta puolistrukturoitujen lomakkeiden avulla (Liite 2). Palautteet käsiteltiin anonymisti ja kaikista vastanneista työnantajista (15 yrityksestä) tehtiin yhteenveto. Yhteenvedossa kiinnitettiin huomiota vastauksiin, jotka olivat samankaltaisia (Liite 4).

#### Osio 2. Tapahtumien jälkeen kerätty palaute

Työnantajilta saatiin lopulliset palautteet noin kaksi viikkoa rekrytointitapahtumien jälkeen. Palaute koski työllistyneiden määriä. Ohjaamo Helsinki rekrytointitapahtumasta työllistyi 14 prosenttia työnhakijoista (250 työnhakijaa) ja Ohjaamo Vantaan tapahtumasta työllistyi 8 prosenttia työnhakijoista (300 työnhakijaa) (Liite 4).

#### 6.3.4 Isojen rekrytointitapahtumien reflektointi

Ohjaamo Helsingin rekrytointitapahtumasta työllistyi 14 prosenttia työnhakijoista. Tapahtumaan jouduttiin sitouttamaan paljon henkilökuntaa antamaan neuvoja ja ohjausta työnhakijoille. Tapahtumasta ei koitunut kustannuksia, koska tilaisuus oli Ohjaamo Helsingin omissa tiloissa.

Ohjaamo Vantaan rekrytointitilaisuudessa oli tarjolla paljon työtehtäviä. Heidän tapahtumastaan työllistyi 8 prosenttia työnhakijoista. Ohjaamo Vantaa oli onnistunut rekrytointitilaisuuden tiedottamisessa erinomaisesti, koska paikan päälle tuli paljon työnhakijoita (300 henkeä). Rekrytointi-ilmoitus oli ollut lehdessä, ja näin ollen tilaisuuteen oli saapunut paljon palveluiden ulkopuolella olevia hakijoita.



Nuorten palautteista nousi esille virheellinen mainonta, koska työpaikkoja ei ollut tarjolla alaikäisille (Liite 3). Osa nuorista oli pettynyt työnantajien toimintaan, sillä he kokivat, että osalla työnantajista ei ollut tarjota työtä tai olleet kiinnostuneita heidän osaamisestaan. Muutoin työnhakijat olivat tyytyväisiä tapahtumaan ja tulevat jatkossakin Ohjaamon järjestämiin tilaisuuksiin. Hyvin moni oli kuullut rekrytointitapahtumasta kaupungin työllisyyspalveluiden kautta, eli työhön ohjaavilta tahoilta. Ohjaamo Vantaa oli onnistunut tavoittelemaan työnhakijoita monipuolisesti eri kanavia käyttäen. Ohjaamo Helsingin viestintä oli suurimmaksi osaksi tavoittanut Helsingin kaupungin työllisyydenhoidon palveluissa olevia työnhakijoita ja osallistuneita työnhakijoita oli 250.

Työnantajien palautteista nousi esille, että kaikilla nuorilla ei ollut cv:tä mukana (Liite 4). CV helpottaa lyhyttä keskustelua työnantajan ja työnhakijan välillä, sekä työnantajan ei tarvitse käyttää aikaansa yhteystietojen kirjaamiseen. Lisäksi nuorten olisi hyvä olla etukäteen tietoisia esillä olevista työnantajista ja työtehtävistä. Osalla nuorista tuntui olevan vaikeuksia valita itse tapahtumassa se kiinnostavin ja sopivin työnantaja. Työnantajat toivat esille, että nuoria tulisi tiedottaa etukäteen työnantajista sekä työtehtävistä. Näin työnhakijat osaisivat jo etukäteen valmistautua sekä heille ei tarvitsisi erikseen kertoa perusasioita työtehtävistä.

Kaiken kaikkiaan molemmat tapahtumat olivat palautteisiin nähden onnistuneita, mutta resursseihin nähden tilaisuudet eivät olleet niin tehokkaita ja tuloksellisia kuin toivottiin. Tapahtumat sitoivat paljon työntekijöitä tapahtumajärjestelyihin, jolloin ajankäyttö oli heidän omasta päätoiminnastaan pois. Molemmissa rekrytointitapahtumissa oli arviolta noin 15 henkeä auttamassa tapahtuman kulussa. Lisäksi tapahtumista saatu kehityspalaute antoi paljon lisäkehittävää seuraavia tapahtumia varten.

#### 6.4 Kohdennetut rekrytointitapahtumat yhdessä pääkaupunkiseudun kanssa

Ohjaamo Helsinki ja Ohjaamo Vantaa huomasivat kuinka he olivat hyötyneet toistensa avusta liittyen rekrytointitilaisuuksiin. Oli kaikkien etu, että tapahtumat järjestetään eri aikaan ja molemmat kaupungit informoivat toistensa tapahtumista oman kaupungin sisällä työnhajaajille. Tästä huolimatta, itse tehostettu ja tulokellinen toimintamalli tehdä rekrytointia puuttui silti. Isojen rekrytointitapahtumien työllistymisen luvut olivat hyviä, mutta tapahtumat

veivät paljon aikaa isolta joukolta kaupungin työntekijöiltä. Näin ollen kehittämistyön alla oli löytää aikaa ja resursseja säästävä toimintamalli työllistämiseen.

#### 6.4.1 Kohdennettujen rekrytointitapahtumien suunnitteluvaihe

Helsingin kaupunki päätti tehdä kyselyn yhteistyökumppaneilleen, jos sen kautta löytyisi vastauksia, kuinka Helsingin kaupunki voisi palvella paremmin yhteistyökumppaneitaan. Kysely lähetettiin kesäkuussa 2016 yhteistyökumppaneille, jotka ovat työllistäneet tai ottaneet nuoria työkokeiluun kaupungin nuortenpalveluista. Kysely lähetettiin 125 yhteistyökumppanille, joista kyselyyn vastasi 55 organisaatiota. Kyselyn lähettämisen ajankohta oli hyvä, koska moni yritys oli kesäkuussa ottanut viimeisimmät kesätyöntekijät. Vastauksia ei voi yleistää, vaikka vastusprosentti on hyvä (44 %). Tiedoilla voi tosin tehdä suuntaa antavaa kehitystyötä, mihin haasteisiin nuortenpalveluiden tulisi vastata.

Avointen vastausten perusteella, Helsingin kaupungin työllisyyspalveluiden tulisi tuntea nuorten osaaminen paremmin. Lisäksi moni haluaa tehdä aktiivisempaa yhteistyötä sekä löytää oikeita osajia työtehtäviin. Näin ollen palvelu tulisi olla kohdennetumpaa, jossa tunnetaan työnhakijoiden osaaminen. Toimintatutkimuksen toisessa syklissä kuvatut isojen rekrytointitapahtumien työnantajien palautteista nousi samoja mielipiteitä: Rekrytointitapahtumiin tulee kutsua työnhakijoita, joiden osaaminen vastaa työnantajien työpaikkoja. Lisäksi työnhakijoiden tulee valmistautua työnhakuun ottamalla cv:n mukaan (Liite 4).

Ohjaamo Vantaa oli samaan aikaan tehnyt kokeilun, jossa he olivat kutsuneet yhden työnantajan rekrytoimaan rakennusalalle nuoria. Tilaisuuteen oli saapunut työnhakijoiksi vain rakennusalasta kiinnostuneet nuoret. Ohjaamo Vantaa koki, että tilaisuus oli onnistunut koska tilaisuuden kesto oli ollut muutaman tunnin ja työllistyneiden määrä oli 12 henkeä noin 35 työnhakijasta. Näin ollen noin joka kolmas oli saanut työpaikan. Ohjaamo Vantaa oli vakuuttunut, että yhden työnantajan tilaisuudet ovat tehokkaita sekä kokeilemisen arvoisia koko pääkaupunkiseudulla. Näin ollen Ohjaamo Vantaa sai Ohjaamo Helsingin ja Ohjaamo Espoon järjestämään yhdessä joka viikko yhden työnantajan kohdennetun rekrytointitilaisuuden.

Viimeisten rekryointitilaisuuksien järjestelyistä ja toteutuksesta tuli paljon hyvää kehittämispalautetta, jota nyt päätettiin käyttää hyödyksi. Suunnitteluvaiheessa listatiin ylös asioita, jotka tulee ottaa huomioon rekryointitilaisuuksien toteutuksessa:

- Rekryointitilaisuutta tarjotaan vain yrityksille, joilla on mahdollista palkata vähintään kolme työnhakijaa.
- Jokaisen tilaisuuteen osallistuvan yrityksen on haastateltava kaikki työnhakijat.
- Rekryointitilaisuudesta tulee tehdä mainos, jossa kerrotaan työtehtävästä ja mahdollisista kriteereistä, esim: tehtävän kannalta vaaditaan riittävää suomenkielen taitoa.
- Rekryointitilaisuuksien mainosta tulee levittää monikanavaisesti, jotta saavutamme myös työllisyyspalveluiden ulkopuoliset työnhakijat. Näin ollen sosiaalisen median ja internetin kautta tapahtuva levitys on tärkeää. Lisäksi TE-palveluiden yhteistyötä tulee tiivistää, jotta työnhakijat saavat tiedon myös TE-palveluiden kautta.
- Rekryointitilaisuuksiin osallistuvilla työnhakijoilla on oltava CV mukana kun he saapuvat tilaisuuteen. Tämä tulee mainita rekryointimainoksessa.
- Työnantajan tulee kertoa rekryointitapahtumassa tarkemmin työkuvasta: mikä on palkkaus, paljon töitä on tarjolla, maksavatko työnantaja työvaatteet jne. Työnhakijat kuulevat työnantajan puheenvuoron yhtä aikaa ja voivat kysyä kysymyksiä.
- Rekryointitilaisuuksiin pyydetään työnhakijoilta ennakoilmoittautumista, jotta tiedetään kannattaako rekryointitilaisuutta järjestää. Mikäli ilmoittautuminen jää alle kolmen henkilön, tilaisuus perutaan.

#### 6.4.2 Kohdennettujen rekryointitapahtumien toteutus

Yhden työnantajan rekryointitilaisuuksia päädyttiin järjestämään syksyllä 2016 elokuusta alkaen. Lähdettiin liikenteeseen selvittämällä yrityksen rekryointitarpeet. Monta työntekijää yrityksellä on tarvetta palkata, tarvitaanko työtehtävään koulutusta tai kokemusta, millaisilla

työsopimuksilla, mitä kortti- tai passikoulutuksia vaaditaan ja millaisia ovat työntekijöiden kriteerit?

Työnantajalle tarjottiin rekrytointipaikaksi Espoon, Helsingin tai Vantaan Ohjaamon tiloja, joissa tilaisuus pidettäisiin. Rekrytoinnit ajoittuivat joka torstaille ja jokaisella tapahtumalla oli sama tapahtumakulku. Yrityksiltä pyydettiin etukäteen tehtäväkuvaus, josta tehtiin viestinnällinen juliste levitykseen.

Työtehtäväkuvauksen julistetta levitettiin eri viestintäkanavia käyttäen, jotta löytäisimme kohderyhmään sopivat nuoret työnhakijat. Yhteistyökumppaneiden, Te-palveluiden ja Ohjaamon asiakasrekisterien kautta löytyi työnhakijoita, jotka täyttivät työnantajan kriteerit. Kohdennetut työnhakijat tilaisuuksiin oli palvelulupaus, jonka koordinaattorit antoivat yrittäjille tarjotessaan rekrytointitilaisuuden palvelua.

Rekrytointitilaisuudet pidettiin Ohjaamoiden tiloissa, joihin voitiin kutsua kaikki työnhakijat paikalle (10–40 henkilöä). Alussa oli alkuinfo, jossa kerrottiin tilaisuuden kulusta sekä seuraavista rekrytointitapahtumista. Työnantaja piti pienen kuvauksen yrityksestä ja työtehtävistä, joita yrityksessä on tarjolla. Tämän jälkeen työnantajat pitivät joko yksilö- tai ryhmähaastattelun, johon oli varattu 2-3 neuvotteluhuonetta. Haastattelut kestivät 5-15 minuuttia joka oli riittävä aika rekrytoijien päätöksen tekemiseen jatkohaastattelusta tai työllistymisestä.

Yrittäjät antoivat rekrytointitilaisuuden jälkeen palautetta puolistrukturoitujen kysymysten avulla, kuinka he kokivat työtä hakevan kohderyhmän (Liite 2). Palauteet kirjattiin ylös ja mielipiteistä käytettiin jatkokehitykseen palautteet, joissa toistui sama mielipide. Työnantajat antoivat työllistymistulokset rekrytointitilaisuuden jälkeen, jotta Ohjaamot voivat seurata tuloksia ja tehdä arviota kuinka tehokas toimintamalli työllistymiseen yhden työnantajan rekrytointitilaisuus on.

### 6.4.3 Kohdennettujen rekryointitapahtumien havainnointi

Osallistuvaan havainnointiin osallistui viisi eri yrityskoordinaattoria sekä Ohjaamon työntekijöitä. Osallistuvan havainnoinnin avulla saatiin paljon ei-kielellistä havainnointia, jota tuli ilmi työnantajien kanssa käydyissä keskusteluissa.

Kohdennettujen rekryointitilaisuuksien arviointia tehtiin palautelomakkeiden avulla työnhakijoille. Työnantajilta kerättiin palautetta puolistrukturoitujen kysymysten (Liite 2) avulla, jolloin samat kysymykset esitettiin kaikille työnantajille. Vastaukset kirjasi ylös yrityskoordinaattori. Kysymykset liittyivät tapahtuman järjestelyihin, työnhakijoiden osaamiseen sekä kokivatko he tilaisuuden hyödyllisenä. Tämän lisäksi he ilmoittivat työllistyneiden määrän jälkikäteen sähköpostitse.

Työnantajien palaute on kirjattu ylös opinnäytetyöntekijän toimesta, koska opinnäytetyön tekijä osallistui palautekeskusteluihin. Keskusteluun osallistui yleensä kaksi yrityksen edustajaa sekä kaksi Ohjaamon yrityskoordinaattoria. Työnantajille kerrottiin, että tarvitsemme palautetta toimintamme kehittämiseen. Heidän palautettaan ei ilmoiteta erillisenä, vaan yhdessä muiden yritysten palautteiden kanssa. Näin työnantajien palautteen huomio kiinnittyi samansuuntaisiin mielipiteisiin, joita yritykset toivat esille. Työnhakijoilta taas kysyttiin palautetta tapahtumasta strukturoiduilla lomakkeilla koko syksyn ajan 1.8-3.11.2016 ajalta 15 eri rekryointitilaisuuden osalta (liite 6 ja 7).

### 6.4.4 Kohdennettujen rekryointitilaisuuksien reflektointi

Syksyn aikana olevien 15 rekryointitilaisuuden toiminnasta ja tuloksista on hyvä tehdä arviointia, koska runsas tilaisuuksien määrä antaa hyvän suunnan jatkon kannalta. Palautelomakkeiden avulla saatiin kattavaa palautetta työnhakijoilta ja puolistrukturoitujen palautteiden perusteella kehittämisideoita työnantajien puolesta.

Nuorten palautteiden perusteella nuoret työnhakijat kokivat rekryointitilaisuudet hyödylliseksi, halusivat osallistua niihin jatkossakin ja voisivat kertoa kaverille tilaisuudesta. Kysyttäessä, mitä he olivat mieltä Ohjaamon työntekijöistä, vastaajat antoivat positiivista

palautetta. Nuoret kokivat onnistuneensa haastattelussa ja kokivat haastattelijan eli työnantajan positiivisena henkilönä (Liite 8 ja 9). Lisäksi nuoret olivat saaneet tiedon rekrytointitilaisuudesta käyttämällä sosiaalista mediaa, te-toimiston ja kaupungin työllisyyspalveluista (Liite 10).

Työnantajien kanssa käydyissä palautekeskusteluissa tuli ilmi, etteivät yritykset aina halunneet kertoa todellista mielipidettä puolistrukturoituihin kysymyksiin. Voidaan olettaa, että yritykset ajattelevat yrityksen imagoa ja jättävät arvokkaan palautteen mieluummin sanomatta kuin kertoisivat mitä tulisi tehdä paremmin. Suurin osa rekrytointitilaisuuksiin osallistuneista yrityksistä haluaa jatkaa yhteistyötä.

Työnantajien palautteissa samoja mielipiteitä ilmeni palautteissa, jotka liittyivät työnhakijoiden osaamiseen (Liite 5). Suurin osa yrityksistä koki, että työnhakijat sopivat työtehtävien profiiliin ja heidän osaaminen oli riittävää suurimman osan kohdalla. Heidän näkemys oli, että muutamankin (2-3) hakijan työllistyminen heille oli riittävä syy pitää tilaisuutta hyödyllisenä heidän näkökulmastaan. Työnhakijoiden joukossa oli kyllä niitäkin, joilla työllistyminen oli vielä kaukana työelämätaidoista tai työnhakemisen taidoista.

Samansuuntaisia palautteita ilmeni seuraavissa mielipiteissä:

- Työnhakijat eivät oikein tiedä miten haastatteluihin tulisi valmistautua. Heillä on vaikeuksia kertoa omasta osaamisestaan.
- Työnhakijat jännittävät haastattelua, osa menee ”lukkoon” haastattelutilanteessa.
- Osa työnhakijoista ei ole lainkaan kiinnostunut työtehtävästä, tai ei ole ymmärtänyt alun perinkään haettavan työtehtävän peruspiiteitä ja kuinka työ sopisi heille.

Työnantajien palautteiden perusteella sekä osallistuvan havainnoinnin kautta satujen tietojen perusteella työnhakijoiden haastatteluun valmistautumista tulisi parantaa. Mikäli nuoret jäätyvät haastattelutilanteessa ja eivät osaa kertoa osaamisestaan, täytyy näitä asioita opetella Ohjaamon työelämävalmentajan kanssa tai Ohjaamon tulee valmistella työnhakijat muulla tavoin rekrytointitilaisuuteen.

Osa työnantajien palautteista koski työnhakijoiden kyvyttömyyttä ymmärtää millaista työtä oli hakemassa. Esimerkiksi yksi nuorista haki työtä elintarvike alalle, joka oli seisomatyötä. Haastattelussa nuori kertoi, että haki työtä, koska ei voinut suorittaa entistä ammattia seisomatyön vuoksi. Tästä syystä työnantajan tulee kertoa rekrytointitilaisuuden alussa hyvin tarkasti työkuvasta ja esimerkiksi tyypillisestä työpäivästä. Työtehtäviä voi kirkastaa kuvilla tai videolla, jotka voisi esittää rekrytointitilaisuudessa.

Syksyn aikana tehtyjen huomioiden ja palautteiden perusteella tulee tehdä seuraavia jatkokehitys toimenpiteitä:

- Tulee tuottaa haastattelupreppausta työnhakijoille ennen rekrytointitilaisuutta. Haastattelupreppaus tulee ajoittaa rekrytointitilaisuuden alkuun, ja kesto voi olla noin tunnin ajan. Haastattelupreppauksessa sisältöön täytyy kuulua myös rekrytointitilaisuuteen kuuluvan ammattialan peruskäsitteet, kuten millainen on varastoala? Jätetään olettamasta, että ammattikuntien lainalaisuudet ovat ennestään tuttuja kaikille. Haastattelupreppauksen jälkeen voidaan aloittaa rekrytointitilaisuus.
- Työnantajien tulee kertoa tarkemmin työtehtävistä tai Ohjaamon työntekijöiden tulee kysyä tarkentavat kysymykset työnhakijoiden puolesta. Ei voida olettaa, että esimerkiksi kaupanalan työehtosopimuksen kohdan C palkka on kenelläkään tiedossa.
- Työnhakijoita tulee tavoitella entistä enemmän rekrytointitilaisuuksiin, sillä resurssit riittävät hyvin 40 osallistujan joukkoihin ja työpaikkoja on työnantajilla usein tarjolla noin 10 paikkaa.

Kohdennetut rekrytointitilaisuudet tuottivat hyviä tuloksia työllistämiseen. Yhteensä 15 rekrytointitilaisuuden tuloksista näkyy, että keskimäärin noin 25 prosenttia työnhakijoista sai työpaikan (Taulukko 4). Työnantaja sai taas täytettyä avoimia työpaikkojaan keskimäärin 45 prosenttia. Osa yrityksistä ei ollut löytänyt yhtään työllistettävää, kun taas toinen yritys oli palkannut jopa 70 prosenttia omiin tarpeisiinsa. Työllistyneiden määrä olisi arviolta 20 % suurempi, jos tarjotut työt otettaisiin vastaan. Tämä ilmeni työnantajien loppupalautteessa, kun he ilmoittivat työllistyneiden määrät. Valitettavasti osa työnhakijoista ei vastannut puhelimeen, kun työnantaja olisi tarjonnut jatkohaastatteluaikaa tai työpaikkaa.

Taulukko 4. Työllistyneiden määrät syksyn rekrytointitilaisuuksista.

tapahtuma pvm.	Yrityksen toimiala	Osallistuneet	Avoimet työpaikat	Työllistyneet	Työnantaja %	Työnhakijoista %
18.8.	vaatetusala	35	10	7	70 %	20 %
25.8.	elintarvike-ala	16	5	2	40 %	13 %
1.9.	henkilökohtainen avustaja	6	4	2	50 %	33 %
8.9.	logistiikka	18	10	0	0 %	0 %
14.9.	kaupan ala	24	10	8	80 %	33 %
15.9.	varastoala	17	10	0	0 %	0 %
21.9.	päiväkotiavustaja	8	10	3	30 %	38 %
22.9.	puhelinmyyntityö	26	6	5	83 %	19 %
29.9.	rengasasentajat	10	10	2	20 %	20 %
6.10.	puhelinmyyntityö	5	5	3	60 %	60 %
13.10.	asiakaspalvelu/myynti	10	5	3	60 %	30 %
14.10.	ravintola-ala	25	20	11	55 %	44 %
20.10.	rakennusala	17	10	2	20 %	12 %
27.10.	muuttopalvelu	19	10	8	80 %	42 %
3.11.	kaupanala	33	10	3	30 %	9 %
	<b>yhteensä</b>	<b>269</b>		<b>59</b>	<b>45 %</b>	<b>25 %</b>

Rekrytointitilaisuuksiin osallistui kaupungin työntekijöitä noin 4-5 tapahtuman järjestelyihin, joka on kolmanneksen pienempi määrä kuin isojen rekrytointitapahtumien järjestelyihin sidottu henkilökunta.

#### 6.5 Yhteenveto toimintatutkimuksen sykleistä ja aineistonkeruu menetelmistä

Toimintatutkimuksessa on kerätty aineistoa laajasti vuoden 2016 aikana. Aineiston keräämisessä on käytetty tutkimusmenetelminä osallistuvaa havainnointia, numeraalisia tuloksia, sekundäärisenä aineistona kyselyä sekä palautelomakkeita: puolistrukturoituja ja strukturoituja (Taulukko 5).



Taulukko 5. Yhteenvedo toimintatutkimuksen sykleistä ja aineistonkeruu menetelmistä

Toimintatutkimuksen sykli	Toimintatutkimuksen vaihe	Tutkimusvaiheen tavoite	Tutkimusmenetelmät	Aikataulu
1. Työpajasimulaatio (luku 6.2)	1. Aivoriihi  2. Työpajasimulaatio	1. Toimintamallin löytyminen työnhakijoiden ja työpaikkojen kohtaamiselle  2. Työpajasimulaation kautta työntekijöiden työllistyminen	1. Aivoriihimenetelmän kautta syntyi työpajasimulaatio  2. Osallistuva havainnointi  Numeraaliset tulokset	1.3-30.4.2016
2. Isot rekryointitapahtumat (luku 6.3)	Isot rekryointitapahtumat: Ohjaamo Helsinki tapahtuma ja Ohjaamo Vantaa tapahtuma	Tapahtumien kautta isojen henkilömäärien työllistäminen (20-40 henkeä)	-Puolisturukturoidut lomakkeet työnantajille -Strukturoidut lomakkeet työnhakijoille -Osallistuva havainnointi -Numeraaliset tulokset	1.5-30.6.2016
3. Kohdennetut rekryointitilaisuudet (luku 6.4)	Kohdennetut rekryointitilaisuudet yhdessä pääkaupunkiseudun kanssa  15 rekryointitapahtumaa	Rekryointitilaisuuksien kautta isojen henkilömäärien työllistyminen pienillä resursseilla	-Puolisturukturoidut lomakkeet työnantajille -Strukturoidut lomakkeet työnhakijoille -Osallistuva havainnointi -Secundäärinen aineisto:kysely -Numeraaliset tulokset	1.8 - 3.11.2016

## 7 KEHITTÄMISTYÖN ARVIOINTI

Tämä kehitystutkimus laadittiin, jotta saataisiin vastauksia tutkimuskysymykseen: Kuinka Helsingin kaupunki voi auttaa saattamaan yhteen työnhakijat ja avoimet työpaikat? Työnhakijoiden rooli oli määritelty 18–29 –vuotiaisiin helsinkiläisiin nuoriin, jotka saisivat apua työllistymiseen kaupungin työllisyyspalveluista. Työnantajien rooli määriteltiin työllistäjinä, joilla on tarjota työpaikkoja nuorille työnhakijoille.

Kehitystyönä oli löytää vastauksia, kuinka Helsingin kaupunki voi tarjota työvoimaa tehokkaasti työnantajien tarpeisiin ja samalla tyydyttää työnhakijoiden tarpeet. Kehitystyön tuloksena syntyi palvelukonsepti, joka voi olla monistettavissa kaikissa työllisyysenhoidon palveluissa. Opinnäyteyön kannalta kiinnostavia lisäkysymyksiä olivat: Ovatko työpaikat kiinnostavia nuorten mielestä? Onko työnhakijoilla riittävää osaamista työnantajan näkemyksen mukaan? Ovatko nuoret tietoisia avoimista työpaikoista?

### 7.1 Kehittämistyön kolmen syklin vaiheet

Kehittämistyötä tehtiin yhdessä Helsingin, Espoon ja Vantaan kaupunkien työllisyyspalveluiden kanssa ja pilottialustana toimi valtakunnallinen Ohjaamo hanke, joka toimii myös pääkaupunkiseudun kaupungeissa. Kehittämistyö sijoittuu vuoden ajalle, jonka aikana saatiin palautetta noin 400 työnhakijalta sekä 35 työnantajalta. Kehittämistyön arviointiin osallistui yksi palvelupäällikkö, viisi eri yrityskoordinaattoria eri pääkaupunkiseudun kaupungeista ja Ohjaamon työntekijöitä. Yrityskoordinaattorit tekivät myös osallistuvaa havainnointia. Kehittämistyö eteni vuoden aikana kolmessa syklissä, joissa olivat vaiheet suunnittelu, toiminta, havainnointi ja reflektointi.

#### Sykli 1. Työpajasimulaatio

Työpajasimulaatiossa työnhakijat pääsivät tutustumaan työympäristöön ja saivat arvokasta palautetta suoraan työnantajalta. Työpajasimulaatiossa oli mahdollista antaa työnäyte ja osoittaa osaaminen konkreettisesti. Työpajasimulaatio mallissa saatiin työllistettyä

työnhakijoita ja osalle työympäristön näkeminen auttoi hakeutumaan alan koulutukseen. Työpajasimulaatio ei sovellu suurten määrien työllistämisen toimintamalliksi, koska työpajasimulaation järjestely vie paljon aikaa, ja ryhmän koko tutustumiskäynnille ei voi olla kovin suuri (alle 10 henkeä). Tästä syystä kehitystyötä täytyi jatkaa eri keinoin.



## Sykli 2. Isot rekryointitapahtumat

Kehitystyön toisessa vaiheessa päätettiin kokeilla isojen rekryointitapahtumien kautta löytyvää työllistämisen toimintamallia. Helsingin kaupunki ja Vantaan kaupunki järjestivät omissa kaupungeissaan rekryointitapahtumat, joihin laadittiin samat arvioinnin mittarit. Tapahtumien tuloksena saatiin hyvät työllistyneiden määrät, mutta samaan aikaan tapahtumat sitoivat paljon henkilökuntaa. Lisäksi työnantajat kokivat, että työnhakijat eivät olleet valmistautuneet rekryointitapahtumaan etukäteen, jolloin heidän oli haastavaa arvioida työnhakijoiden osaamista.

Isojen rekryointitapahtumien päätöksenä oli jatkaa kehitystyötä rekryointitapahtumien suuntaan, jotta työllistämisen toimintamalli löytyisi. Reflektoinnissa päädyttiin huomioimaan työnantajien palautteet, joiden mukaan työnantajat toivovat kohdennetumpaa työnhakija joukkoa. Tämän lisäksi oli ratkaistava resurssikysymykset, tapahtumien järjestäminen ei voi sitoa 15 hengen työaikaa päivän ajaksi.



## 3. Sykli: kohdennetut rekryointitilaisuudet yhdessä pääkaupungin kanssa.

Kolmannessa kehitysvaiheessa otettiin huomioon työnantajien näkemyksiä toisen syklin palautteista sekä sekundääriseen aineistoon perustavasta työnantajien kyselystä. Kaupungin tuli paremmin ottaa huomioon työnhakijoiden osaaminen, joka kohdistui työnantajien tarpeisiin. Päädyttiin järjestämään yhden työnantajan rekrytointitilaisuuksia, jonne voitiin kutsua motivoituneita ja kyseisen työnantajan työtehtävien kriteereiden määrittelemiä työnhakijoita.

Kehittämistyön tuloksena syntyivät kohdennetut rekrytointitilaisuudet, joissa yksi työnantaja rekrytoi työvoimaa haastatteleamalla kaikki työnhakijat. Kohdennetut rekrytointitilaisuudet tuottivat hyviä tuloksia työllistämiseen. Yhteensä 15 rekrytointitilaisuuden tuloksista näkyy, että keskimäärin noin 25 prosenttia työnhakijoista sai työpaikan. Työnantaja sai taas täytettyä avoimia työpaikkojaan keskimäärin 45 prosenttia. Osa yrityksistä ei ollut löytänyt yhtään työllistettävää, kun taas toinen yritys oli palkannut jopa 70 prosenttia omiin tarpeisiinsa. Työllistyneiden määrä olisi arviolta 20 % suurempi, jos tarjotut työt otettaisiin vastaan. Tämä ilmeni työnantajien loppupalautteessa, kun he ilmoittivat työllistyneiden määrät. Valitettavasti osa työnhakijoista ei vastannut puhelimeen kun työnantaja olisi tarjonnut jatkohaastatteluaikaa tai työpaikkaa.

Rekrytointitilaisuuksiin osallistui kaupungin työntekijöitä noin 4-5 tapahtuman järjestelyihin, joka on kolmanneksen pienempi määrä kuin isojen rekrytointitapahtumien järjestelyihin sidottu henkilökunta. Lisäksi toimintamallin kautta työllistyi isoja määriä työnhakijoita eli noin 3-8 henkilöä per tilaisuus. Kohdennetut rekrytointitilaisuudet ovat tehokkain ja tuloksellisin toimintamalli, minkä kehityksen tuloksena on saatu 2016 vuoden loppuun mennessä.

## 7.2 Kehitystyön tuloksen näkökulmat

Kehitystyön edetessä tuli esiin kolmen osapuolen näkökulmat, jotka tuli huomioida. Kohtaanto-ongelman ratkaisemiseksi, kehitystyötä tuli tehdä yhdessä niin kaupungin työllisyyspalveluiden, työnantajien ja työnhakijoiden näkökulmista. Kaikkien osapuolten kehitystyössä tuli huomioida resurssit ja hyödyt.

Taulukko 6. Kehitystyöntuloksen näkökulmat kohdennettuihin rekrytointitilaisuuksiin

	<b>Kaupungin näkökulma</b>	<b>Työllistävän yrityksen näkökulma</b>	<b>Nuorten työnhakijoiden näkökulma</b>
<b>Resurssit</b>	Vähäiset resurssit: kaupunki ei mielellään maksa tapahtumailtoista, jolloin tapahtumat tulee toteuttaa kaupungin omissa tiloissa tai muissa maksuttomissa tiloissa. Työntekijöitä ei voida sitouttaa tapahtumaan kuin 3-4, koska jokaisella työntekijällä on myös omat päätehtävänsä.	Yritykselle tulee tarjota palveluita, joita he voivat käyttää vaivattomasti. Kohdennettujen rekrytointitilaisuuksien työnhakijoiden kutsuminen ja tapahtumajärjestelyt hoidetaan kaupungin puolesta. Yritys käyttää tilaisuuteen itse noin 3 tuntia aikaa.	Työhakemusten lähettämisten kautta nuorilla haasteellista päästä haastatteluun, koska paljon hakijoita. Kohdennettuihin rekrytointitilaisuuksiin osallistuvat työnhakijat pääsevät kaikki pikahaastatteluun (5-10min). Työnhakijalle kohdennetut rekrytointitilaisuudet antavat mahdollisuuden päästä haastatteluun ilman työnhakemus vaihetta.
<b>Hyöty</b>	Työllisyyspalveluiden täytyy olla tehokkaita ja tuloksellisia koska työnhakijoita on suuri määrä (Helsingissä noin 10 000 nuorta työtöntä työnhakijaa)	Yritykset haluavat työvoimaa, jonka osaaminen ja kiinnostus ovat kohdallaan. Yritykset kokevat rekrytointitilaisuuden hyödylliseksi, jos he löytävät rekrytointitilaisuudesta 2-3 työllistettävää.	Nuorella on itsellä mahdollisuus näyttää osaamisensa kohdennetussa rekrytointitilaisuudessa. Pikahaastattelussa on suuremmissa roolissa nuoren asenne kuin paperilla oleva työkokemus.
<b>Kohtaantoongelman ratkaisu</b>	Kohdennetut rekrytointitilaisuudet on toimintamalli, jossa pääkaupunkiseutu toimii yhteistyössä. Espoon, Helsingin ja Vantaan kaupungin työllisyyspalveluilla samat palvelut, jotka tavoittavat niin työnhakijat kuin työnantajat.	Työnantajat haluavat saada palveluita nopeasti, vaivattomasti ja heidän lähtökohta tarpeistaan. Pääkaupunkiseudun kolme kaupunkia voivat vastata heidän tarpeisiinsa järjestämällä rekrytointitilaisuuden työnantajan valitsemaan kaupunkiin, sekä kaupungit hakevat yritykselle työnhakijoita koko pks-alueelta.	Viestintä tavoittaa Espoon, Helsingin ja Vantaan alueet. Nämä kolme kaupunkia muodostavat myös yhteisen työssäkäyntiaueen. Rekrytointitilaisuuksien viestinnässä käytetään laajasti eri viestintäkanavia. Näin nuoret ovat tietoisia rekrytointitilaisuuksista ja voivat itse päättää osallisuudesta.

**Kaupungin näkökulmasta** työllistäminen tuli olla tehokasta siinä mielessä, että kehitysmallin tuli toimia isolle joukolla työnhakijoista (Taulukko 6). Mikäli työttömiä työnhakijoita on Helsingissä noin 10 000 nuorta, täytyy palvelut olla mitoitettu isolle joukolla. Mikäli kaupungin

palveluissa on paljon asiakkaita, palvelut suunnataan ryhmämuotoisiksi palveluiksi, jolloin työntekijä voi ohjata useampaa asiakasta yhtä aikaa.

Kohtaanto-ongelman ratkaisuun Helsingin kaupunki haki tukea Espoon ja Vantaan kaupunkien yhteistyöstä. Kehitystyön edetessä huomattiin, kuinka vähän yksittäinen kaupunki onnistui tavoittamaan yhden kohderyhmän työnhakijoita. Työnantajien palautteista nousi esille, että he kaipasivat juuri ammattikohtaisia työnhakijoita. Mikäli työnantaja määrittelee työnhakijoiden kriteerit tarkasti, täytyy kaupunkien hakea yhdessä kyseisiä kohderyhmän työnhakijoita koko pääkaupunkiseudulta, jotta työnantaja saa tarpeeksi osaavia ja työprofiiliin sopivia työnhakijoita.

**Työnantajan näkökulma** tuli esille kehitystyön aikana heidän palautteistaan. Työnantaja koki että he saavat oikeanlaista osaamista, kun kaupunki kutsui rekrytointitilaisuuksiin kohdennetun työnhakija joukon (Taulukko 6, sivu 59). Jotta työnantajalle voitiin tarjota oikeanlaisia osaajia, työnhakijoita tavoiteltiin Espoon, Helsingin ja Vantaan kunnista montaa eri viestintäkanavaa käyttäen. Työnantaja oli tyytyväinen, jos hän sai palkattua keskimäärin vähintään 2-3 henkilöä noin kolmen tuntia kestävästä tilaisuudesta. Lisäksi, työnantajan tuli kokea, että palvelun käyttö oli heille vaivatonta ja vastasi heidän tarpeisiinsa nopeassa aikataulussa. Rekrytoiva yritys sai kohdennetun työnhakijajoukon 1-2kk aikataulussa ja käytti omia resurssejaan työnhakijoiden valinnassa 3 tuntia rekrytointitilaisuudessa sekä omia lisätunteja halutessaan jatko haastatella potentiaaliset hakijat esivalinnan jälkeen.

Rekrytointitilaisuuksissa tapahtuu kasvokkain kohtaamista, jolloin työnantaja saa arvioitavakseen työnhakijoita, jotka eivät muuten olisi välttämättä hakeneet työtä kyseiseltä työnantajalta. Digitaalinen työnhaku voi karsia paljon hyviä työnhakijoita, koska eivät koskaan erotu paperisen hakemuksen vuoksi. Tähän voi vaikuttaa kielitaito, kyvyttömyys kertoa osaamisesta tai motivaation puute työnhakuun. Lisäksi työnantaja voi olla uusi markkinoilla tai muuten tuntematon työnhakijoille. Kasvokkain kohtaamisia tarvitaan varsinkin työvoimapula aloilla tai aloilla joihin voi olla haastavaa saada osaavaa työvoimaa. Kasvokkain kohtaamisilla nopeutetaan työnhaku prosessia, koska lyhyenkin tapaamisen perusteella työnantaja kiinnostuu työnhakijasta. Työnantajalle merkitseviä asioita on työnhakijan asenne sekä halua oppia uutta.

**Nuorten työnhakijoiden näkökulma** saatiin esille noin 400 työnhakijan palautteista (Taulukko 6, sivu 59). Palautteista nousi esille, että nuoria tuli tavoitella monia eri viestintäkanavia käyttäen rekrytointitilaisuuksiin. Sosiaalisen median osuus nousee tärkeäksi, kun tavoitellaan työnhakijoita, jotka ovat kaupungin palveluiden ulkopuolella (nuoret, jotka eivät ole hakeneet sosiaaliavun tai ohjauksen tukea työnhakuun).

Helsingin kaupungin Respa hanke on todennut 2016 että osalle digitaalisten palveluiden käyttö on helppoa, kun taas osalle nuorista niiden käyttö on hankalaa: viranomaislomakkeiden täyttäminen voi olla vaikeaa termistön vuoksi. Esimerkkinä kohderyhmä, jolla ei ole riittävää suomenkielen ja kulttuurin tuntemusta. Tästä syystä kasvokkain kohtaamiset työnantajan kanssa ovat arvokkaita, jotta nuori voi kertoa sanallisesti omasta osaamisestaan. Näin madalletaan kynnystä hakea työtä, kun työhaastatteluun ei tarvita paperista työnhaku vaihetta. Lyhyen työhaastattelun 5-10 minuutin aikana työnhakija oppii myös peilaamaan omia vahvuuksiaan ja saa myös parhaassa tapauksessa uutta motivaatiota työnhakuun.

### **Kohdennetun rekrytointitilaisuuden kuvaus:**

#### Vaihe 1. Yrityksen sitouttaminen

Rekrytointipalvelun tarjoajana toimii kaupunki, joka määrittelee kenen yrityksen kanssa yhteistyötä tehdään. Yrityksellä täytyy olla tarjolla olevia avoimia työpaikkoja vähintään viisi. Työntekijöitä rekrytoi yksi yritys, joka määrittelee millaista työvoimaa he etsivät. Työnhakijoiden kohdejoukkoa tavoitellaan mainosjulistella, jossa on kerrottu työkuvaus ja työnhaun kriteerit. Mainosjuliste levitetään kahta viikkoa ennen tilaisuutta eri viestinnän kanaviin: internet, sosiaalinen media, koulu, kaupunkien työllisyyspalvelut ja TE-palvelut.

#### Vaihe 2. Tiedotus

Työnhakijat on kehotettu etukäteen ilmoittautumaan osallistujiksi rekrytointitilaisuuteen lähettämällä nimi tekstiviestillä tai sähköpostilla. Ennakoilmoittautumisten perusteella yritykselle voidaan ilmoittaa osallistujia määrä ennakoon tai perua tilaisuus. Kaupungin palvelulupaukseen kuuluu, että kaupunki tarjoaa työnhakijoiksi yrityksen tarpeisiin sopivia työnhakijoita. Mikäli osallistuneita ei ole, tai osallistuneiden määrä jää alle 3, tilaisuus perutaan. Yritykset arvostavat tiedottamista ja heidän ajan arvostamista.

#### Vaihe 4. Rekrytointitilaisuuden toteutus

Rekrytointitilaisuus aloitetaan haastattelupreppauksella, jonka tarkoituksena on valmistella työnhakijoita haastatteluun. Haastattelussa jokaisen tulee kertoa omasta osaamisestaan ja miksi on kiinnostunut kyseisestä alasta. Haastattelupreppauksen jälkeen yritys kertoo työnhakijoille tarkemmin tehtäväkuvasta ja vastaa kysymyksiin. Työnantajan esittelyn jälkeen siirrytään pikahaastatteluihin, jossa työnhakija antaa cv:nsä työnantajalle ja he käyvät 5-15 minuutin keskustelun.

#### Vaihe 5. Rekrytointitilaisuuden jälkeen.

Rekrytointitilaisuuden jälkeen kaupunkien yrityskoordinaattorit käyvät palautekeskustelun yrityksen edustajien kanssa. Kuinka he kokivat tilaisuuden, kuinka työnhakijat vastasivat heidän odotuksiaan sekä tulevatko he jatkossakin rekrytoimaan työvoimaa kaupungin palvelun kautta. Palautekeskusteluiden kautta rekrytointitilaisuutta voidaan kehittää jatkossakin. Yrityksen edustajat ilmoittavat noin 2-3 viikkoa myöhemmin työllistyneiden määrät. Rekrytointitilaisuudessa kysytään palautetta myös työnhakijoilta lomakepalautteiden muodossa. Palautteen kautta tiedetään mitä viestintäkanavia työnhakijat olivat käyttäneet

### 7.3 Tutkimuskysymyksien vastaukset

**Helsingin kaupungin työllisyyspalvelut voi olla apuna työnhakijoiden ja avointen työpaikkojen yhteen saattamisessa** tekemällä yhteistyötä Espoon ja Vantaan kaupungin kanssa ja järjestämällä joka viikko yhden työnantajan rekrytointitilaisuuksia. Näihin tilaisuuksiin kutsutaan ne työnhakijat, joilla on osaamista työnantajan tehtäväkuvaukseen liittyen. Työnantajan tarpeisiin vastataan hakemalla työnhakijoita koko pääkaupunkiseudulta, koska pääkaupunkiseudulla kaikilla on yhteinen työssäkäynti alue. Kaupungin tehtävä on tiedottaa työnhakijoille tarjolla olevista työpaikkojen mahdollisuuksista. Työpaikkamahdollisuuksista tulee tiedottaa laajasti ja eri viestintäkanavia käyttäen, jotta työnhakijat ovat tietoisia rekrytointitilaisuuksista.

Rekrytointitilaisuudet on tehty mahdollisimman helpoksi työnhakijoille. Jokainen työnhakija pääsee haastatteluun, jolloin hänellä on mahdollisuus kertoa kasvotusten omasta



osaamisestaan. Näin varmistetaan, että työnhakeminen ei jää kasvottomaksi vaan työnhakijalla on todellinen mahdollisuus työllistymiseen. Kyseinen käytäntö sopii hakijoille, joilla on haasteita erottautua hakemuksen ja cv:n kirjoittamisessa internetissä. Kaikilla ei ole osaamista kertoa itsestään tai työkokemus on vähäistä. Näistä syistä osa ei ole saanut koskaan kutsua työhaastatteluun eikä työnhaku ole enää ollut motivoivaa.

**Kehitystyön tuloksena syntyi palvelukonsepti.** Kohdennetut rekryointitilaisuudet ovat monistettavissa kaikkiin kaupunkeihin, varsinkin kun työssäkäynti alue on laajentunut. Jokaisessa kaupungissa voitaisiin tarjota mahdollisuutta hakea työtä suoraan tapaamalla työnantaja kaupungin järjestämissä tiloissa. Tiedotus voitaisiin hoitaa paikallislehdissä, jolloin kuntalaiset oppisivat huomioimaan, että lehdessä ilmoitetaan vapaista työpaikoista joita voi hakea saapumalla työnantajan infotilaisuuteen ja ottamalla cv:n mukaan.

Työnantaja säästää omaa aikaansa näkemällä työnhakijat kasvotusten sen sijaan, että lukisi henkilöiden hakemuksia ja cv:itä. Noin kymmenen minuutin mittainen tapaaminen antaa työnantajalle riittävän ensivaikutelman jatkohaastattelun sopimisesta.

**Työpaikat olivat kiinnostavia nuorten mielestä.** Nuorten kiinnostavuutta työpaikkoja kohtaan voidaan tarkastella rekryointitilaisuuksien osallistujia määrillä. Tilaisuus on ollut kannattavaa pitää jos paikalle on saapunut vähintään viisi nuorta. Keskimäärin osallistuneita nuoria on ollut kohdennetuissa rekryointitilaisuuksissa 17 henkeä. Näin ollen voidaan todeta, että työpaikat ovat olleet kiinnostavia, koska vain yksi rekryointitilaisuus on peruttu 21 tilaisuuden osalta.

**Työnhakijoilla oli riittävä osaamista työnantajan näkemyksen mukaan.** Työnantajat ovat rekryoineet kohdennetuista rekryointitilaisuuksista noin 45 % tarpeisiinsa työvoimaa. Näin ollen mikäli yrityksellä on ollut tarvetta 10 työntekijälle, on hän saanut noin 5 henkilöä rekryointitilaisuuden kautta. Kyseistä rekryointitilaisuutta voidaan pitää erittäin hyvänä, jolloin voidaan todeta, että työnantaja löysi oikeita osajia työtehtäviinsä.

**Nuoret saivat tiedon avoimista työpaikoista.** Espoon, Helsingin ja Vantaan kaupungit käyttävät laajaa viestintää hyödyksi rekryointitilaisuuksien osalta. Suurin osa työnhakijoista on kaupungin työllisyyspalveluiden asiakkaita, mutta tilaisuuksien kutsu on mennyt myös koulujen, kaverin, te-palveluiden, perheenjäsenten ja sosiaalisen median kautta.

## 8 POHDINTA

Opinnäytetyöprosessi kesti noin 1,5 vuotta. Kehittämistyöhön oli vaikea päästä käsiksi, koska itse ongelman tunnistaminen oli haastavaa. Tutkimusongelma vaihtui moneen kertaan, ennen varsinaista tutkimusongelmaa. Tämä prosessi kuului työkehityksen alkuselvitykseen, jotta kehittämistyö muuttaisi organisaation toimintakulttuuria.

### 8.1 Opinnäytetyön luotettavuus ja onnistumisen arviointi

Toimintatutkimusta tulee tarkastella muutoin kuin määrämuotoisena tutkimusmenetelmänä, sillä se ei ole varsinaisesti menetelmä vaan strategia, joka yhdistelee sekä määrällisen että laadullisen tutkimuksen elementtejä. Tutkimuksen tarkoituksena ei ole vain tutkia objektiivisesti tutkimukseen osallistuneiden yksittäistä käyttäytymistä, vaan sen tulee muuttaa toimintaa. (Suojanen 2015 A.)

Toimintatutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida alla olevien kriteereiden mukaan (Suojanen 2015 B):

- Kuinka aineisto on koottu ja analysoitu
- Tutkimusaineiston kuvaus
- Moninäkökulmaisuus aineiston ja johtopäätösten käsittelyssä
- Suoria lainauksia keskusteluista ja reflektoinneista
- Mitkä ovat taustatiedot tutkimukseen osallistujista ja asioista, joita kehitetään?
- Mitkä olivat tutkimuksen lähtökohdat, kehittämistavoitteet ja koetut ongelmat
- Tutkimuksen eteneminen, tutkimuskertomus

Tarkastellaan työn onnistumista Suojasen (2015 B) esittämien kohtien mukaisesti. Taustatiedot osallistujista sekä kohdeorganisaatio sekä pilottialusta ovat raportissa esitelty. Kehittämistyötä tehtiin yhdessä 400 työnhakijan kanssa, jotka antoivat palautetta puolistrukturoidulla lomakkeella. Vastauksien määrä on 50 % kaikista työnhakijoista, jotka osallistuivat kehitystyötä koskeviin tilaisuuksiin. Sekundääriseen kyselyyn 125 työnantajaorganisaatiosta vastasi 55

organisaatiota. Vastauksia ei voi yleistää, vaikka vastusprosentti on hyvä (44 %). Tiedoilla voi tosin tehdä suuntaa antavaa kehitystyötä siitä, mihin haasteisiin Helsingin kaupungin nuortenpalveluiden tulisi vastata. Kyselyn lisäksi työnantajien näkemyksiä kerättiin palautekyselyillä 35 työnantajayritykseltä puolistrukturoidulla lomakkeella. Lomakkeiden vastauksia kerättiin niin kauan kunnes löytyi vastauksien kylläntyminen. Kylläntyminen saavutettiin, kun uudet vastaukset eivät enää tuottaneet uutta tietoa tai näkökulmia kehittämistyöhön.

Kehittämistyön lähtökohdat ja kehittämistavoitteet on myös tuotu esille. Prosessin eteneminen on kuvattu opinnäytetyöraportissa laaja-alaisesti ja aineiston kokoamisen tavat sekä analysointi on tuotu esille. Kehittämistyön prosessi on aloitettu alun perin syksyllä 2015 ja varsinaiseen työhön on päästy käsiksi vuoden 2016 vuoden alussa. Kehittämistyötä on tehty pitkäjänteisesti ja yhteistyössä kolmen kaupungin kesken vuoden 2016 ajan. Tutkimusaineisto on raportissa kuvattu. Aineiston käsittelyssä on huomioitu myös moninäkökulmaisuus, eli esimerkiksi lomakemuotoisen kyselyn lisäksi on ollut mahdollista antaa avointa palautetta ja tilaisuuksissa oli aikaa keskustella vapaamuotoisesti. Kehittämistyön sykleihin vaikuttaneet päätökset tehtiin yhdessä Espoon, Vantaan ja Helsingin kaupunkien yrityskoordinaattoreiden kanssa. Päätöksiä taustalla oli aina työnhakijoilta ja työnantajilta saatu palaute. Näin monenlaiset näkökulmat ovat tulleet tutkimuksen aikana esille. Suoria lainauksia avoimista palautteista on tuotu esille liitteinä sekä koosteina.

Kehitystyö saavutti sille asetetut tavoitteet, ja saavutetun toimintamallin kehitystyötä jatketaan vahvistamalla työnhakijoiden työnhakuvalmiuksia. Kehitystyön kulmakivenä oli yhteistyö Espoon ja Vantaan kaupungin työllisyyspalveluiden kanssa. Prosessin onnistumiseen vaadittiin kaikilta kolmelta kaupungilta halua ja motivaatiota kehittää toimintaa. Valitut menetelmät olivat kehitystyön kannalta onnistuneita, sillä niiden avulla saatiin eri kohdejoukoilta näkökulmia työn jatkokehitykseen ja kehitystyö eteni jouhevasti. Ammatillinen osaaminen kehittyi opinnäytetyön tekijällä kehitystyöprosessissa siltä osin, että kehitystyötä osataan jatkaa 2017 vuonna käyttäen eri tutkimusmenetelmiä. Haasteellisinta oli laajan aineiston hallinnointi ja tiivistäminen ymmärrettävään muotoon. Lisäksi aineiston kerääminen nuorilta työnhakijoilta aiheutti vaikeuksia, koska nuoret eivät aina ymmärtäneet itse lomakkeen kysymyksiä. Tästä syystä kysymysten muotoilua tuli muuttaa hyvin yksinkertaiseksi, jotta

väärinymmärtämisen riskiä voitiin vähentää. Jatkoa ajatellen parhaiten tietoa kerätään nuorilta kysymällä kysymykset suullisesti ja kirjaamalla heidän vastauksensa.

## 8.2 Hyödyt toimeksiantajalle ja jatkokehitystoimenpiteet

Tutkimuksessa saatiin kehitettyä työllistämisen toimintamalli, joka vastasi asetettuun tutkimusongelmaan. Helsingin kaupunki voi olla apuna työnhakijoiden ja työpaikkojen yhteen saattamisessa tekemällä yhteistyötä Espoon ja Vantaan kaupunkien kanssa. Helsingin, Espoon ja Vantaan kaupunkien tulee tarjota pääkaupunkiseudun yrityksille samaa palvelukonseptia, jolla yritykset löytävät itselleen työvoimaa. Pääkaupunkiseutu on kaikille kolmen kunnan asukkaille samaa työssäkäyntialuetta, jolloin on luontevaa että liikutaan kuntien rajojen ulkopuolella. Tämän lisäksi Helsingin, Espoon ja Vantaan kuntien työllisyyspalveluiden yhteistyö säästää kaikkien aikaa: Työnantajayritys saa yhden henkilön kautta kolmen kaupungin palvelut ja kaupungit saa yhden edustajan kautta työnhakijoita työllistävän yrityksen.

Kehittämistyön tuloksena saatu työllistämisen malli ”kohdennetut rekrytointitilaisuudet” on konseptoitu Helsingin, Espoon ja Vantaan yritys yhteistyötä tekevien työntekijöiden palveluksi, jota tarjotaan pääkaupunkiseudun yrityksille. Palvelukonseptin lupaus yrityksille on, että tilaisuuden kautta yritys saa kohdennettua työvoimaa yrityksen työtehtävien kriteereiden mukaisesti. Työvoimaa etsitään koko pääkaupunkiseudulta, jotta tavoitettaisiin mahdollisimman monta työntekijään sopivaa osaajaa. Ensisijaisesti kohdennetut rekrytointitilaisuudet on tarkoitettu kaupunkien työllisyysneuvonantajien asiakkaille (nuorille työnhakijoille), jotka tarvitsevat apua työnhakuun. Tämä työllistämisen malli on monistettavissa kaikkien kaupunkien työllisyysneuvonantajien palveluksi, jota voidaan tarjota paikallisille yrityksille sekä työnhakijoille.

Haasteellista tutkimuksessa oli, että vaikka kohtaamisongelmaa pyrittiin ratkaisemaan hakemalla työnhakijoita koko pääkaupunkiseudulta työnantajalle, eivät lukumäärät riittäneet tyydyttämään työnantajan tarpeita. Käytännössä jos yritys hakee varastoalan työnhakijoita, ei edes kolmen kaupungin työllisyysneuvonantajien asiakaskunnasta löydy riittävästi hakijoita. Kolmen kaupungin asiakaskunnasta voi löytyä parhailaan 10 varasto-alan työnhakijaa, mutta

tutkimuksen tilastojen valossa näistä työllistyy vain joka neljäs ja työnantajalla on tarve palkata enemmän kuin kaksi henkeä. Tästä syystä rekrytointitilaisuuksista tulee tiedottaa myös kaupungin palveluiden ulkopuolelle, jossa on suurin osa työttömistä nuorista. Mikäli nuori tarvitsee vain apua työpaikan löytymiseen, palvelee kohdennettujen rekrytointitilaisuuksien konsepti häntä tehokkaalla tavalla.

Kohdennettujen rekrytointitilaisuuksien keskimääräiset työnhakijoiden osallistujamäärät olivat noin 17 henkeä yhtä tilaisuutta kohti. Kohdennetuilla rekrytointitilaisuuksilla on resursseja kasvattaa työnhakijoiden osallistuminen 40 osallistujaan. Tämä olisi tavoitelukumäärä, jolla työllistymisen luvut saataisiin nousemaan ennestään. Nykyisellään rekrytointitilaisuudesta työllistyy 3-8 työnhakijaa. Mikäli osallistuneiden määrä nousisi haluttuun 40 hakijaan, olisivat työllistyneiden luvut 6-16 henkeä viikossa. Tämä vaatisi, että kaupungin työllisyyspalveluilla olisi enemmän asiakkaita, joille tarjota palveluita. Työttömiä nuoria tavoittaa palveluiden ulkopuolta esimerkiksi sosiaalisen median käytön kasvattamisella ostopalveluilla. Ohjaamot tiedottivat rekrytointitilaisuuksista Facebook-tilaisuuksina, joita oli yksi viikossa. Kohdennettujen rekrytointitilaisuuksien viestinnästä tehtiin seurantaa, josta ilmeni, että noin 12 prosenttia työnhakijoista oli saanut tiedon sosiaalisen median kautta (liite 3 ja 10). Toisin sanoen viestinnän tulee olla kohderyhmälle sopivaa ja kaupungin tulisi jatkossa panostaa viestinnän kehittämiseen. Esimerkiksi voidaan käyttää enemmän sosiaalista mediaa apuna nuorten tavoittamisessa, koska kaupunkien internet-sivuilta voi olla haastavaa löytää ajankohtaista tietoa.

Nuorten työnhakijoiden kohdalla vaikeuksia tuottaa puuttuva työkokemus, joka asettaa haasteet päästä valintaprosessissa työhaastatteluun. Kohdennetut rekrytointitilaisuudet työllistämisen toimintamallina tuottaa tulosta, kun etsitään vaihtoehtoisia tapoja tehdä rekrytointia. Kohdennettujen rekrytointitilaisuuksien kautta nuoret ovat kaikki päässeet ilman hakumenettelyä lyhyeen haastatteluun, jossa nuorella on ollut mahdollisuus vakuuttaa haastattelija niin asenteillaan kuin olemuksellaan. Työnantajien näkemyksistä nousi esille, että he arvostavat työkokemusta enemmän halua oppia uutta. Työhaastatteluun pääsemistä voidaan pitää jo onnistumisena vaikka työpaikka jäisikin saamatta. Lisäksi työnantajat antavat työnhakijoille suoraa palautetta työhaastattelussa, jotta osaamista voidaan kehittää. Tästä syystä haastatteluun pääseminen voidaan nähdä motivaation kohoamisena hakea töitä jatkossakin.

Lisähaasteita aiheuttivat nuorten työnhakijoiden jännittäminen lyhyessä työhaastattelussa. Suurin osa työnhakijoista, jotka ovat kuntien työllisyyspalveluiden piirissä saavat yksilöllistä preppausta Ohjaamon valmentajilta. Osa nuorista taas saapui rekrytointitilaisuuteen palvelujen ulkopuolelta ja heillä ei ollut kokemusta, mitä tarkoittaa oman osaamisen osoittaminen suullisesti. Tästä syystä kevään 2017 aikana kohdennettuihin rekrytointitilaisuuksiin lisättiin haastattelupreppaus tilaisuuden alkuun. Haastattelupreppauksessa käydään läpi mitä työhaastattelussa yleisesti ottaen kysytään, jotta työnhakijat voivat valmistautua niihin vastaamaan. Lisäksi käydään läpi käytöstavat, joilla voidaan luoda hyvä ensivaikutelma. Koska työnantaja vielä edustaa tiettyä ammattialaa, voidaan käydä lyhyesti esimerkiksi asiakaspalvelutyön tai varasto-alan lainalaisuuksia.

Huolestuttava puoli työmahdollisuuksien tarjoamisessa työnhakijoille oli, että osa työnhakijoista ei enää vastannut puhelimeen kun heille olisi tarjottu työtä tai jatkohaastattelutilaisuus. Työnantaja olisi arvostanut, että hänen aikaansa arvostetaan tai kunnioitetaan mahdollisuuden antamisesta. Työnhakijoiden on syytä ymmärtää, että vaikeitakin asioita täytyy pystyä hoitamaan, kuten työtarjouksesta kieltäytymistä, jos mieli muuttuu. Sama ilmiö liittyy, kun työ on aloitettu, mutta työ ei ole mielekästä. Osa nuorista työnhakijoista pyysi apua työn lopettamiseen Ohjaamon työelämävalmentajilta koska eivät tienneet kuinka hankalaa tilannetta tulisi hoitaa.

Kohdennetut rekrytointitilaisuudet toimivat tässä ajan hengessä ja ovat saaneet huomiota uutena toimintamuotona työllisyyden hoidossa. Kohdennettujen rekrytointitilaisuuksien konseptinimeksi on lanseerattu ”pääkaupunkiseudun työnantajatreffit”, jotka palkittiin valtakunnallisesti vuoden 2016 Ohjaamo tekona (liite 11). ”Palkittu työmuoto on hieno esimerkki Ohjaamojen tarjoamista mahdollisuuksista tuoda uusia menetelmiä työllistämiseen. Se tukee nuorten työuran alkuvaiheita, rakentaa tärkeitä kohtaamisia ja lisää samalla työnantajien mahdollisuuksia”, taustoittaa palkintoa työmarkkinaneuvos Teija Felt työ- ja elinkeinoministeriöstä.

Kehitystyötä kohtaanto-ongelman parissa jatketaan, koska suurin työttömien ryhmä liikkuu yli 30 – vuotiaiden parissa. Työsuhteet ovat muuttuneet monella alalla keikkaluontoisiksi, määräaikaisiksi sekä vakituisissa työsuhteissakin esiintyy epävarmuutta. Akateeminen koulutus

ei takaa työpaikan löytymistä eikä henkilöitä voida pakottaa epämiellyttäviin työsuhteisiin. Lisäksi osa yrityksistä on siirtänyt avoimet työpaikkansa toimeksiantoina henkilöstövuokrausyrityksille, jolloin työnhakijaa arvioidaan monen välikäden kautta.

Pääkaupunkiseudun Ohjaamot hakivat ratkaisua myös työnantajakuvan tukemiseen, jotta työvoimapula alat saisivat työnhakijoita. Syntyi ”Sparraus” konsepti jossa yksi ammattiala nostettiin esille ja kutsuttiin alan ammattilaisia kertomaan työstään ja kuinka hakeutua alalle. Sparraustapahtuma soveltuu myös aloille, joissa työpaikkoja on vähän ja sisäpiirivinkkejä ei jaeta kuin alalla työskenteleville.

Työnantajamielikuvan rakentaminen on entistäkin tärkeämpää, koska informaatiota on saatavilla joka paikassa ja yritykset kilpailevat hyvistä osaajista. Jatkokehitystyössä tulee kiinnittää huomiota siihen kuinka hyvin onnistutaan jo ilmoitteluvaiheessa kertomaan aidosti työnantajakuvasta. Näillä asioilla on paljon merkitystä, kun haetaan työvoimaa työvoimapula-aloille. Uudellamaalla on pulaa esimerkiksi rakennusalan osaajista, sillä rakennushankkeita pääkaupunkiseudulla riittää uusien ostoskeskusten Triplan ja Redin myötä.

Kehitystyön jatkamisella valmistaudutaan myös mahdollisesti tulevaan pääkaupunkiseudun erillisratkaisuun, jossa Espoo, Helsinki, Kauniainen ja Vantaa yhdistyvät työllisyyden kuntayhtymäksi vuonna 2019. Tällöin kaupunkien yhteistyö korostuu entisestään ja toimintakulttuuria tulee vahvistaa jo ennen toimintakautta. Kaupunkien tehtäväksi jää järjestää resurssit kehitystyöhön siirtymäkauden ajaksi.

## LÄHTEET

- Aho, T. & Caloniuss, M. 2014. Sosiaalinen media HR:n näkökulmasta. Psycon Oy. Luettu 1.12.2016. Saatavana: [Http://www.slideshare.net/PsyconOy/sosiaalinen-media-hrn-nkkulmasta-32757184](http://www.slideshare.net/PsyconOy/sosiaalinen-media-hrn-nkkulmasta-32757184).
- Asa, R., Muurinen, R. 2010. Mahanmuutto työvoiman tarpeen täyttäjänä. Maahanmuuttovirasto. Helsinki. Luettu 7.5.2015. Saatavana: [http://emn.fi/files/285/220910\\_EMN-Raportti\\_FINAL\\_KORJATTU.pdf](http://emn.fi/files/285/220910_EMN-Raportti_FINAL_KORJATTU.pdf)
- Alatalo, J. 2016. Kasvaako työllisyys riittävästi lyhyellä tai edes pidemmällä aikavälillä? Artikkele. Työpoliittinen aikakauskirja 4/2016. Työ- ja elinkeinoministeriö. Luettu 7.5.2017. Saatavana:<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79050/Ty%C3%B6poliittinen%20aikakauskirja%204.2016.pdf>
- Bunders, M. 2003. Kohtaantofunktio suomalaisilla työmarkkinoilla vuosina 1988 - 2002. Alue- ja ammattiryhmien väliset erot kohtaannon tehokkuudessa. Bank of Finland 2003. Luettu 5.5.2017. Saatavana: <https://helda.helsinki.fi/bof/bitstream/handle/123456789/7635/110652.pdf?sequence=1>
- ECB (2002) Labour Market Mismatches In Euro Area Countries. Luettu 4.5.2017. Saatavana: <https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/other/labourmarket2002en.pdf?4ce19a2b8b95808dc39694d8b886b0a3>
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8.painos. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä
- Carroll, H., Pihlajamaa, E., Raunio, M. 2009: Työmarkkinoiden kansainvälistymispalvelut: Ulkomaalaisen osaamisen kanava Suomen elinkeinoelämään. Kehittämisen haasteet ja mahdollisuudet pääkaupunkiseudulla. Helsingin kaupungin tietokeskus, tutkimuksia 2009/3. Edita Prima. Helsinki.
- CF Opiskelijamessut Oy. 2015. Yritys. Luettu 5.12.2016. Saatavana: [http://www.contactforum.fi/?page\\_id=15&lang=fi](http://www.contactforum.fi/?page_id=15&lang=fi)
- Deming, D. J. (2015). The growing importance of social skills in the labor market. National Bureau of Economic Research. Luettu 4.5.2017. Saatavana: [https://scholar.harvard.edu/files/ddeming/files/deming\\_socialskills\\_august2015.pdf](https://scholar.harvard.edu/files/ddeming/files/deming_socialskills_august2015.pdf)
- Dessler, G. 2015. Human resource management. Pearson. England.
- Greenwood, D. J. & Levin, M. 2007. Introduction to Action Research. Luettu 15.5.2017. Saatavana: <http://14.139.206.50:8080/jspui/bitstream/1/2307/1/Greenwood&Levin%20-%20Introduction%20to%20Action%20Research.pdf>



- Hart, E. & Bond, M. 1995. Action research for health and social care. A guide to practice. Open University Press. Buckingham.
- Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. 7., uudistettu painos. Edita Prima Oy. Helsinki
- Heikkinen, H.L.T & Jyrkämä, J. 1999. Mitä on toimintatutkimus? Teos. Heikkinen, H.L.T., Huttunen, R., Moilanen, P. Toim. Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. PS-Kustannus. Jyväskylä.
- Heikkinen, H. & Rovio, E. & Kiilakoski. 2007. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Kansanvalistusseura. Dark Oy. Vantaa
- Helsingin kaupunki kaupunginkanslia. Elinkeino-osasto/maahanmuutto- ja työllisyyspalvelut. 2015. Työllisyydenhoidon vaikuttavuusmittaristo 2015.
- Helsingin kaupunki. Elinkeino-osasto/maahanmuutto- ja työllisyyspalvelut. 2015. Toimintakertomus 2015.
- Helsingin kaupunki tarkastusvirasto. 2016. Kaupungin työllisyydenhoidon toimenpiteiden vaikuttavuus 2015. Arviointimuistio.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. painos. Kariston kirjapaino Oy. Hämeenlinna
- Hynninen, S. 4 /2007. Kohtaanto paikallisilla työmarkkinoilla Suomessa. Jyväskylän yliopisto, taloustieteiden tiedekunta.
- Hämäläinen, Ulla. & Tuomala, Juha. 2013. Faktaa nuorisotyöttömyydestä. Luettu 5.12.2016. Saatavana: [http://vatt.fi/documents/2956369/3012265/vatt\\_policybrief\\_22013.pdf](http://vatt.fi/documents/2956369/3012265/vatt_policybrief_22013.pdf)
- Hämäläinen, Ulla. 2002. Koulutuksesta työelämään. Nuorten työllistymiseen vaikuttavat tekijät. Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 83, Helsinki 2002.
- Karinen, R. 2011. Maahanmuuttajien työllistymisen esteet – kohti ennakoivaa ja vaikuttavaa verkostotyötä. Sisäasiainministeriö. Luettu 5.12.2015. Saatavana: <http://www.intermin.fi/julkaisu/132011?docID=24895>.
- Karvonen, M. 2010. Monikulttuurinen johtaminen, rekrytointi, perehdyttäminen, vuorovaikutus, dialogisuus mukaan. Helsingin kaupunki. Luettu 4.12.2016. Saatavana: [http://www.hel.fi/hel2/Helsinginseutu/Mukaan/Mukaan\\_johtaminen\\_210910.pdf](http://www.hel.fi/hel2/Helsinginseutu/Mukaan/Mukaan_johtaminen_210910.pdf)
- Kaukiainen, A. & Lappalainen, J. & Nygård, C. & Oksa, P. & Roto, P. 1993. Rakennussiivoojan työ, terveys ja työkyky. Rakennussiivoojan ammattikohtainen työpaikkaselvitys. Työterveyslaitos. Tampereen aluetyöterveyslaitos

- Koivisto, K. 2004. Oikea Valinta. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kuula, A. 1999. Toimintatutkimus. Kenttätöitä ja muutospyrkimyksiä. Vastapaino. Tampere.
- Kuntaliitto. 2016. Työllisyydenhoito murroksessa: katsaus uudistuksiin ja niiden vaikutuksiin. Valtakunnalliset työpajapäivät ja etsivän nuorisotyön päivät. Lappeenranta 27.4.2016. Luettu 14.12.2016. Saatavana:  
[http://www.tpy.fi/site/assets/files/5037/erja\\_lindberg\\_tyollisyyden\\_hoito\\_murroksessa.pdf](http://www.tpy.fi/site/assets/files/5037/erja_lindberg_tyollisyyden_hoito_murroksessa.pdf)
- Lehto, A. & Lyly-Yrjänäinen, M. & Sutela, H. 2005. Pysyvän työn toivossa. Työpoliittinen tutkimus nro 291. Työministeriö, Helsinki.
- Linturi, H. 2003. Toimintatutkimus. Kuva. Luettu 7.12.2016. Saatavana:  
[http://nexusdelfix.internetix.fi/sv/sisalto/materiaalit/2\\_metodit/5\\_actix?C:D=61566&C:series=61566](http://nexusdelfix.internetix.fi/sv/sisalto/materiaalit/2_metodit/5_actix?C:D=61566&C:series=61566)
- Lämsä, A. 2015. Työnantajien näkemyksiä erityistä tukea tarvitsevien työllistämistä. Työnantajakysely. Elinkeino-liikenne- ja ympäristökeskus. Luettu 1.4.2017. Saatavana:  
[http://toimistot.tepalvelut.fi/documents/244949/7763890/Ty%C3%B6llistymisselvitys\\_Luovi.pdf/e3d8e72f-852a-4871-9230-3f2ae783eb3e](http://toimistot.tepalvelut.fi/documents/244949/7763890/Ty%C3%B6llistymisselvitys_Luovi.pdf/e3d8e72f-852a-4871-9230-3f2ae783eb3e)
- Markkanen, M. 2002. Onnistu rekrytoinnissa. WSOY, Helsinki.
- Markkanen, M. 2005. Henkilöstönhankinta sähköistyy. WSOY, Helsinki.
- Niemelä, J. 2/2016. Alueelliset kehitysnäkymät syksyllä 2016. TEM:N JA ELY-KESKUSTEN JULKAISU. Luettu 25.10.2016. Saatavana:  
[http://www.temtoimialapalvelu.fi/files/2685/Alueelliset\\_kehitysnakymat\\_syksy\\_2016.pdf](http://www.temtoimialapalvelu.fi/files/2685/Alueelliset_kehitysnakymat_syksy_2016.pdf)
- Niitamo, P. 2003. Henkilöarviomenetelmät työelämässä. Gummerus, Jyväskylä.
- Ohjaamo Helsinki. 2015. Hankesuunnitelma 2015–2018.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. WSOY Pro. Porvoo.
- Pesola, H. 2002. Kohtaamisfunktio Suomessa. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus 235, 2002.
- Pääkaupunkiseudun tarkastustoimet Helsinki, Espoo, Vantaa ja Kauniainen. 2016. Nuorisotakuun toteutuminen ja vaikuttavuus Helsingissä, Espoossa, Vantaalla ja Kauniiaisissa 2015. Arviointimuistio.
- Recruitby.net. 2014. Sujuvampaa rekrytointia. Luettu 4.12.2016. Saatavana:<https://recruitby.net/fi/>.
- Räisänen, H. 2016. Mistä kohtaannon kysyntäpuolen ongelmat

kumpuavat? Artikkele. Työpoliittinen aikakauskirja 4/2016. Työ- ja elinkeinoministeriö. Luettu 7.5.2017. Saatavana:

<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79050/Ty%C3%B6poliittinen%20aikakauskirja%204.2016.pdf>

Sandström, T. Työnhaun tulevaisuus on sähköinen. Seure 2/2013. Päivitetty 27.5.2013. Luettu 1.12.2016. Saatavana: <https://seure.fi/Etusivu/Uutiset/Tyonhaun-tulevaisuus-on-sahkoinen/>.

Schauman, H. ja Vanhala, J. (2011) Beveridge-käyrä, kriisit ja työmarkkinoiden rakenteelliset muutokset Suomessa. BoF Online, 2/2011. Suomen Pankki, Rahapolitiikka- ja tutkimusosasto. Luettu 16.5.2017. Saatavissa: <https://helda.helsinki.fi/bof/bitstream/handle/123456789/8449/168276.pdf?sequence=1>.

Sorainen, O. 2014. Ulkomaalainen työntekijä. Rekrytointi, maahantulo ja työnteko. Edita Publishing Oy, Porvoo 2014.

Strömmer, R. 1999. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Oy Edita Ab.

Suojanen, U. 2015 A. Yleistä toimintatutkimuksen luotettavuudesta. Metodixmenetelmä sivusto. Luettu 10.4.2016. Saatavana:

[http://www.metodix.com/fi/sisallys/01\\_menetelmat/02\\_metodiartikkelit/suojanen\\_toimin\\_tutkimus/kooste#21](http://www.metodix.com/fi/sisallys/01_menetelmat/02_metodiartikkelit/suojanen_toimin_tutkimus/kooste#21).

Suojanen, Ulla 2015 B. Toimintatutkimuksen luotettavuuden osoittaminen.

Metodixmenetelmä sivusto. Luettu 10.4.2016. Saatavana:

[http://www.metodix.com/fi/sisallys/01\\_menetelmat/02\\_metodiartikkelit/suojanen\\_toimin\\_tutkimus/kooste#22](http://www.metodix.com/fi/sisallys/01_menetelmat/02_metodiartikkelit/suojanen_toimin_tutkimus/kooste#22).

Suokonautio, J. 2007. Osaavaa työvoimaa meiltä ja muualta. Ajatuksia maahanmuuttajien työllistymisestä ja ulkomaisen työvoiman käytöstä Keski-Suomessa. Teoksessa Taajamo, M., Puukari, S. Monikulttuurisuus ja moniammatillisuusohjaus- ja neuvontatyössä. Koulutuksen tutkimuslaitos. Kopiojyvä. Jyväskylä.

Suomen Yrittäjät. 2011. Suomen Yrittäjien ehdotukset nuorten saamiseksi koulutukseen ja työhön. Muistio. Luettu 4.5.2017. Saatavana:

[https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/migrated\\_documents/nuoret20muistio202011.pdf](https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/migrated_documents/nuoret20muistio202011.pdf)

Suonpää, S. 2014. Sosiaalinen media rekrytointikanavana. Monster.fi. Päivitetty 2014. Luettu 2.12.2016. Saatavana: [http://mhx.monster.fi/hr/hr-parhaat-kaytannot/ohjeiterekrytointiin/tyonantajamielikuva/sosiaalinen\\_media\\_rekrytointikanavana.aspx](http://mhx.monster.fi/hr/hr-parhaat-kaytannot/ohjeiterekrytointiin/tyonantajamielikuva/sosiaalinen_media_rekrytointikanavana.aspx).

Sädevirta, M. 2002. Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus, Vantaa: Tummuvuoren kirjapaino Oy, 2002

TE-palvelut. 2015c. Ajankohtaista: tapahtumakalenteri. Luettu 5.12.2016. Saatavana: <http://toimistot.te-palvelut.fi/uusimaa/ajankohtaista>

Tilastokeskus. 2015. Työvoimatutkimus, 2 Työllisyys ja työttömyys vuonna 2015. Luettu 5.12.2016. Saatavana: [http://www.stat.fi/til/tyti/2015/13/tyti\\_2015\\_13\\_2016-04-12\\_kat\\_002\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2015/13/tyti_2015_13_2016-04-12_kat_002_fi.html)

Työ- ja elinkeinoministeriö. Lokakuu 2016. Työllisyyskatsaus. Luettu 13.12.2016. Saatavana: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/78925/TKAT\\_Loka\\_2016.pdf?sequence=1](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/78925/TKAT_Loka_2016.pdf?sequence=1)

Työ ja elinkeinoministeriön julkaisuja. 19/2016. Kysynnän ja tarjonnan kohtaanto nykyisillä ja tulevilla työmarkkinoilla. Tilannetta ja näkymiä keväällä 2016. Luettu 5.12.2016. Saatavana: <http://docplayer.fi/27763843-Kysynnän-ja-tarjonnan-kohtaanto-nykyisilla-ja-tulevilla-tyomarkkinoilla-tilannetta-ja-nakymia-kevaalla-2016.html>

Työ- ja elinkeinoministeriö. TEM analyysi 64/2014. Työvoiman hankinta toimipaikoissa 2014. Luettu 13.12.2016. Saatavana: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74917/Ty%C3%B6voiman%20hankinta%20toimipaikoissa%202014.pdf?sequence=1>

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. 6/2014. Maahanmuuttajien työllistyminen. Taustatekijät, työnhaku ja työvoimapalvelut. Luettu 2.12.2016. Saatavana: <https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Maahanmuuttajien+ty%C3%B6llistyminen+10022014.pdf>

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. 30/2014. Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Luettu 13.12.2016. Saatavana: <https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Katsaus+suomalaisen+ty%C3%B6n+tulevaisuuteen+09092014.pdf>

Työpoliittinen aikakauskirja 2/2016. Luettu 7.5.2017. Saatavana: Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75192/tak022016.pdf?sequence=1%20-%20page=37>

Valtioneuvoston kanslia 2007. Rekrytointiongelmat, työvoiman tarjonta ja liikkuvuus. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 5/2007. Luettu 5.5.2017. Saatavana: [http://vnk.fi/documents/10616/622950/J0507\\_Rekrytointiongelmat%2C+ty%C3%B6voiman+tarjonta+ja+liikkuvuus.pdf/39546975-e557-4b53-9bc1-6d25758b390d?version=1.0](http://vnk.fi/documents/10616/622950/J0507_Rekrytointiongelmat%2C+ty%C3%B6voiman+tarjonta+ja+liikkuvuus.pdf/39546975-e557-4b53-9bc1-6d25758b390d?version=1.0)

Vehmas, T. 47/2014. Pk-yritykset ja työvoiman kohtaanto. Mitä pk-yrityksille tarkoittaa sopiva työvoima? Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. 47/2014. Työ ja yrittäjyys. Luettu 5.12.2016. Saatavana: <https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Pk-yritykset+ja+tyovoiman+kohtaanto+30102014.pdf>

Väitala, R. & Vettensalmi, M. & Mäkipelkola, J. 2006. Näkökulmia vuokratyöhön. Työpoliittinen tutkimus ro 283. Työministeriö, Helsinki.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.



**Työnantajien palautelomake**

Isot rekryointitapahtumat: Työnantajien palautelomake rekryointitapahtumasta Ohjaamo Helsinki 19.5.2016 ja Ohjaamo Vantaa 25.5.2016

Palautelomake kohdennetut rekryointitilaisuudet ajalta 1.8 – 3.11.2016

**Saitko tarvitsemasi tiedon ennen rekryointitilaisuutta?**

**Mitä voimme tehdä toisin ennen tilaisuutta?**

**Johtiko työnhakijoiden tapaaminen jatkotapaamiseen?**

**Olivatko nuoret mielestäsi valmistautuneet tapaamiseen tarvittavalla tavalla?**

**Mitä voisimme tehdä toisin tapahtuman aikana?**

**Tuletko uudelleen kaupungin rekryointitapahtumiin?**

**Nuorten palautteiden koonti: isot rekryointitapahtumat****Mistä kuulit rekryointitilaisuudesta?(osa valinnut useamman vaihtoehdon)**

	<b>Ohjaamo Helsinki</b>	<b>Ohjaamo Vantaa</b>
Koulusta	7 %	9 %
Valmentajalta/Ohjaajalta	24 %	16 %
Kaverilta	24 %	25 %
Sosiaalisesta mediasta	4 %	18 %
Muualta (Te-palvelut, perheenjäsen)	41 %	32 %

Rekryointitilaisuuksiin osallistuneet olivat saaneet tiedon eri kanavien kautta. Ohjaamo Helsingin tilaisuuteen tiedon oli suurin osa saanut Helsingin kaupungin työllisyyspalveluista, eli työnhakijat olivat kaupungin palveluiden asiakkaita ja olivat saaneet tiedon tapahtumasta työhön ohjaajalta. Seuraavaksi suurimmat kanavat olivat Te-palveluiden, perheenjäsenen sekä kaverin kautta saatu tieto.

Ohjaamo Vantaan tiedotus oli ollut tasapuolisempaa, sillä työnhakijat olivat saaneet myös tiedon sosiaalista mediaa tai internettiä käyttämällä. Lisäksi Te-palvelut olivat tehneet paljon tiedotustyötä työnhakijoiden suuntaan lähettämällä postitse tiedotteen.

<b>Koitko rekryointitapahtuman hyödylliseksi?</b>	<b>Ohjaamo Helsinki</b>	<b>Ohjaamo Vantaa</b>
Kyllä	96 %	81 %
En	4 %	19 %

Suurin osa rekryointitilaisuuksiin osallistuneista koki rekryointitilaisuuden hyödyllisenä.

<b>Juttelitko jonkun työnantajan kanssa?</b>	<b>Ohjaamo Helsinki</b>	<b>Ohjaamo Vantaa</b>
Kyllä	91 %	97 %
En	9 %	3 %

Molemmissa tapahtumissa työnhakijat olivat suurimmaksi osaksi jutelleet työnantajan kanssa.



<b>Tuletko jatkossakin Ohjaamon rekrytointitapahtumiin?</b>	<b>Ohjaamo Helsinki</b>	<b>Ohjaamo Vantaa</b>
Kyllä	95 %	86 %
En	5 %	14 %

Suurin osa aikoi jatkossakin osallistua Ohjaamoiden rekrytointitapahtumiin.

**Miten onnistuisimme ensi kerralla paremmin? (Avoin kysymys) N=48+49=yht. 96 vastajaa**

<b>Palautteen aihepiiri</b>	<b>Vastaajien määrä</b>
Enemmän eri aloja	33
Positiivinen meininki	32
Muuta	14
Myös alaikäisille töitä	6
Väljemmät tilat	6
Selkeämpi jonotus työnantajalle	5

Avointen palautteiden perusteella Työnhakijat olisivat toivoneet enemmän tarjontaa työpaikoilta, esimerkiksi toimistotyötä toivottiin eniten. Hyvin suuri osa piti tilaisuuksia positiivisina ja muutamat toivovat väljempää tiloja, töitä alaikäisille sekä selkeämpää jonotusta tilaisuudessa työnantajille.

Ote avoimista:

”Hyvä kysymys. Itse kävin kojuilla juttelemassa, mutta ansioluetteloani ei vilkaistukkaan, luvatuista haastatteluista puhumattakaan. Käteen jäi tapahtumasta potentiaalisten työnantajien mainoslehtisiä, joiden tarjoama info löytynee googlaamallaakin”

**Isot rekrytointitapahtumat: Työnantajien palautteiden yhteenveto**

**Osallistuneet työnantajat isoissa rekrytointitapahtumissa Ohjaamo Helsingissä 19.5.2016 ja Ohjaamo Vantaalla 25.5.2016**

<b>Osallistuneet yritykset</b>	
Keikkatyön tarjoajat mobiilisovelluksella	Teollisuuden ja maanrakennuksen henkilöstövuokraus
Henkilökohtaiset avustajat	Taxiala
Laitoshuolto	Elintarviketeollisuus
Rakennusalan henkilöstövuokraus	Vartiointi- ja turvallisuus
Kiinteistöalan henkilöstövuokraus	Asiakaspalvelun henkilöstövuokraus
Varastoalan henkilöstövuokraus	Muutto- ja kuljetusala
Asiakaspalvelu- ja myyntityö	Oppisopimus
Henkilöstövuokraus	

Työnantajilta kysyttiin molemmissa rekrytointitilaisuuksissa samat kysymykset ja vastakset kirjattiin ylös. Yksittäisiä vastauksia ei ole eritelty vaan vastauksissa on haettu yhtäläisyyksiä, mikäli niitä ilmeni. Joihinkin kysymyksiin liittyen esiintyi paljonkin samoja mielipiteitä, joiden huomioon ottaminen kehitystyössä otetaan huomioon.

**Saitko tarvitsemasi tiedon ennen rekrytointitilaisuutta?**

Suurin osa koki, että tiedotus oli onnistunut ja he tiesivät tilaisuuden luonteen.

**Mitä voimme tehdä toisin ennen tilaisuutta?**

Osa työnantajista koki, että kaikki työnhakijat eivät oikein tienneet mitä työtä he olivat hakemassa. Vastauksissa tuli esille, että työnantajista voisi antaa esittelyt työnhakijoille etukäteen, jotta työnhakijat osaisivat valmistautua työnhakuun jo etukäteen.

**Johtiko työnhakijoiden tapaaminen jatkotapaamiseen?**

Suurin osa työnantajista vastasi, että he ovat sopineet potentiaalisten nuorten kanssa jatkohaastattelusta tai yhteydenotosta. Pieni osa työnantajista vastasi, että heillä ei ollut tarjota työtä tai että olivat ohjanneet työnhakijat tekemään sähköisen hakemuksen.

**Olivatko nuoret mielestäsi valmistautuneet tapaamiseen tarvittavalla tavalla?**

Osa nuorista ei tiennyt mitä työtä olivat hakemassa. Lisäksi kaikilla työnhakijoilla tulisi olla cv mukana, jotta aikaa ei mene yhteystietojen kirjaamiseen.

### **Mitä voisimme tehdä toisin tapahtuman aikana?**

Alussa voisi olla esittelyt yrityksistä. Rekrytointitilaisuuden tungosta voisi ratkaista porrastamalla työnhakijoiden kutsumista.

### **Tuletko uudelleen Ohjaamoiden rekrytointitapahtumiin?**

Suurin osa vastasi myönteisesti.

### **Palaute osio 2. Työllistyneiden määrät ammattialoittain.**

<b>Ohjaamo Helsingin rekrytointitilaisuus 19.5.2016</b>	
<b>Yritys</b>	<b>Työllistyneet</b>
Asiakaspalvelu/myyntityö	4
Henkilökohtainen avustaja	5
Rakennusala	6
Kiinteistöalan henkilöstövuokraus	20
<b>Yhteensä</b>	<b>35</b>

Ohjaamo Helsingin rekrytointitilaisuudesta työllistyi kaikkiaan 35 henkeä noin 250 osallistujan joukosta. Työllistymisprosentti on 14%.

<b>Ojaamo Vantaan rekrytointitilaisuus 25.5.2016</b>	
<b>Yritys</b>	<b>Työllistyneet</b>
Varastoala	14
Teollisuuden ja maanrakennuksen henkilöstövuokraus	4
Asiakaspalvelun henkilöstövuokraus	1
Muutto- ja kuljetusala	4
<b>yhteensä</b>	<b>23</b>

Ohjaamo Vantaan rekrytointitapahtumasta työllistyi 23 henkeä noin 300 osallistujan joukosta. Työllistymisprosentti on 7,6%.

## **Työnantajien palautteiden yhteenveto kohdennetuista rekryointitapahtumista ajalta 1.8 – 3.11.2016**

Samoja mielipiteitä ilmeni palautteissa, jotka liittyivät työnhakijoiden osaamiseen. Suurin osa yrityksistä koki, että työnhakijat sopivat työtehtävien profiiliin ja heidän osaaminen oli riittävää suurimman osan kohdalla. Heidän näkemys oli, että muutamankin (2-3) hakijan työllistyminen heille oli riittävä syy pitää tilaisuutta hyödyllisenä heidän näkökulmastaan. Työnhakijoiden joukossa oli kyllä niitäkin, joilla työllistyminen oli vielä kaukana työelämätaidoista tai työnhakemisen taidoista.

Samansuuntaisia palautteita ilmeni seuraavissa mielipiteissä:

- Työnhakijat eivät oikein tiedä miten haastatteluihin tulisi valmistautua. Heillä on vaikeuksia kertoa omasta osaamisestaan.
- Työnhakijat jännittävät haastattelua, osa menee ”lukkoon” haastattelutilanteessa.
- Osa työnhakijoista ei ole lainkaan kiinnostunut työtehtävästä, tai ei ole ymmärtänyt alun perinkään haettavan työtehtävän peruspiiteitä ja kuinka työ sopisi heille.

## **Työnantajien tulospalaute koko syksyn rekryointitilaisuuksista**

Työnantajat antoivat tuloksensa työllistyneistä noin 2-3 viikkoa rekryointitilaisuuden jälkeen. Kaikki tulokset ja kirjattiin ylös jatkoarviointia varten.

Yhteensä 15 rekryointitilaisuuden tuloksista näkyy, että keskimäärin noin 25 prosenttia työnhakijoista sai työpaikan (Taulukko 5). Työnantaja sai taas täytettyä avoimia työpaikkojaan keskimäärin 45 prosenttia. Osa yrityksistä ei ollut löytänyt yhtään työllistettävää, kun taas toinen yritys oli palkannut jopa 70 prosenttia omiin tarpeisiinsa.

Taulukko 5. Syksyn työnantajatreffien tilastolliset tulokset ajalta 1.8 - 3.11.2016

tapahtuma pvm.	Yrityksen toimiala	Osallistuneet	Avoimet työpaikat	Työllistyneet	Työnantaja %	Työnhakijista %
18.8.	vaatetusala	35	10	7	70 %	20 %
25.8.	elintarvike-ala	16	5	2	40 %	13 %
1.9.	henkilökohtainen avustaja	6	4	2	50 %	33 %
8.9.	logistiikka	18	10	0	0 %	0 %
14.9.	kaupan ala	24	10	8	80 %	33 %
15.9.	varastoala	17	10	0	0 %	0 %
21.9.	päiväkotiavustaja	8	10	3	30 %	38 %
22.9.	puhelinmyyntityö	26	6	5	83 %	19 %
29.9.	rengasasentajat	10	10	2	20 %	20 %
6.10.	puhelinmyyntityö	5	5	3	60 %	60 %
13.10.	asiakaspalvelu/m yynti	10	5	3	60 %	30 %
14.10.	ravintola-ala	25	20	11	55 %	44 %
20.10.	rakennusala	17	10	2	20 %	12 %
27.10.	muuttopalvelu	19	10	8	80 %	42 %
3.11.	kaupanala	33	10	3	30 %	9 %
	<b>yhteensä</b>				<b>45 %</b>	<b>25 %</b>





**Nuorten lomakepalaute tulokset Alkusyksyn työnantajatreffit ajalta 1.8 – 30.9.2016**

Alkusyksyn aikana rekrytointitilaisuuksia järjestettiin yhteensä yhdeksän, joista seitsemästä tilaisuudesta kerättiin palautelomake työnhakijoilta.

Nuorten lomakepalaute tulokset

<b>Kaikki vastaajat (N=136)</b>
---

**Mistä kuulit rekrytointitapahtumasta?**

Koulusta	1%
Valmentajalta/Ohjaajalta	80%
Kaverilta	6%
Sosiaalisesta mediasta	3%
Muualta, mistä?	10%

Suurin osa työnhakijoista oli saanut tiedon Espoon, Helsingin ja Vantaan kaupunkien työllisyyspalveluiden työhön ohjaajien kautta.

**Koitko rekrytointitilaisuuden hyödylliseksi?**

Kyllä	85%
En	15%



Suurin osa nuorista koki rekrytointitilaisuuden hyödylliseksi.

**Saitko kerrottua itsestäsi haastattelussa?**

Kyllä	90%
En	10%

Suurin osa vastaajista työnhakijoista koki että oli saanut kerrottua itsestään haastattelussa.

**Tuletko jatkossakin Ohjaamoiden työnantajatreffeille?**

Kyllä	97%
En	3%

Melkein kaikki vastaajat tulevat jatkossakin Ohjaamoiden rekrytointitilaisuuksiin.

**Nuorten lomakepalaute tulokset loppusyksyn työnantajatreffien ajalta 12.10–3.11.2016**

Loppusyksyn osalle jäi kuusi rekrytointitilaisuutta, joista viidestä tilaisuudesta saatiin nuorilta palaute. Nuorten palautelomake kysymyksiä muutettiin hieman alkusyksyn kysymyksiin nähden. Alkusyksyn työnantajien palautteen perusteella halusimme tietää enemmän nuorten kokemuksista haastattelusta sekä mitä mieltä he olisivat jos tarjolla olisi haastattelupreppausta.

Nuorten lomakepalaute tulokset

<b>Kaikki vastaajat (N=80)</b>
--

**Mistä kuulit rekrytointitapahtumasta?**

Koulusta	8%
Valmentajalta/Ohjaajalta	62%
Kaverilta	4%
Sosiaalisesta mediasta/internetistä	13%
Muualta, mistä?	14%

Suurin osa työnhakijoista oli saanut tiedon Espoon, Helsingin ja Vantaan kaupunkien työllisyyspalveluiden työhön ohjaajien kautta. Tämän lisäksi työnhakijat ovat saaneet tiedon sosiaalisesta mediasta ja internetistä sekä muualta (Te-palvelut, perheenjäsen).

**Onnistuitko haastattelussa?**

Kyllä	99%
En	1%

Melkein kaikki kokivat onnistuneensa haastattelussa.

**Tulisitko haastattelupreppaukseen ennen rekrytointitilaisuutta?**

Kyllä	69%
En	31%

Yli 2/3 osaa vastanneista voisi osallistua haastattelupreppaukseen ennen rekrytointitilaisuutta.

**Kerrotko kaverillesi tästä tapahtumasta?**

Kyllä	90%
En	10%

Vastanneista suurin osa aikoo kertoa kaverille tapahtumasta

**Mitä mieltä olit haastattelun tekijästä (työnantaja)?**

jäi positiivinen mielikuva	100%
jäi negatiivinen mielikuva	0%

Kaikilla vastanneilla jäi positiivinen mielikuva haastattelun tekijästä.

**Mitä mieltä olit Ohjaamon työntekijöistä?**

jäi positiivinen mielikuva	99%
jäi negatiivinen mielikuva	1%

Suurimmalle osalle vastanneista jäi positiivinen mielikuva Ohjaamon työntekijöistä

**Mistä nuoret työnhakijat olivat kuulleet kohdennetuista rekryointitilaisuuksista.**

Mistä kuulit työnantajatreffeistä?			
	alkusyksy 1.8- 30.9.2016	loppusyksy 13.10- 3.11.2016	muutos prosentteina
Koulusta	1 %	8 %	7
Valmentajalta/Ohjaajalta	80 %	62 %	-18
Kaverilta	6 %	4 %	-2
sosiaalisesta mediasta/Internetistä	3 %	13 %	10
Muualta (perheenjäsen, te-palvelu)	10 %	14 %	4

Nuorten palautteista tehtiin vertailuja kysymyksen ”Mistä kuulit rekryointitapahtumasta?” kohdalta. Koulusta saatu tieto oli noussut loppusyksystä 7 prosenttia, vaikkei syytä tiedetä. Ohjaamot eivät olleet tehostaneet koulumarkkinointia. Valmentajalta tai Ohjaajalta saatu tieto käsitti koko Espoon, Helsingin ja Vantaan kaupunkien työllisyyspalveluiden työntekijät. Työllisyyspalveluiden ohjauksena tulevien työnhakijoiden määrä oli laskenut 18 prosenttia alkusyksystä. Kaverilta saatu tieto oli myös laskenut 2 prosenttia. Sosiaalisen median ja internetin kautta saatu tieto oli noussut loppusyksystä 10 prosenttia. Tähän vaikutti loppusyksystä sosiaalisen median ja internetin kautta tehostettu rekryointitilaisuuksien mainonta. Muualta (TE-palvelun tai perheenjäsen) kanavien kautta tullut tieto rekryointitilaisuuksista oli myös noussut 4 prosenttia. TE-palvelun lukua on voinut nostaa tiiviimpi yhteistyö sekä TE-palveluiden internettiin ilmoitetut rekryointitilaisuudet.

Työnantajatreffit palkittiin vuoden Ohjaamotekona

17.02.2017 13:43

Työnantajatreffit ovat nuorille työnhakijoille kohdennettuja rekrytointilaisuuksia. Lähes viikoittain Helsingin, Vantaan ja Espoon Ohjaamoissa järjestettävät tilaisuudet ovat saaneet erittäin hyvää palautetta sekä niihin osallistuneilta nuorilta että työnantajilta.

”Huomasimme, että isojen rekrytointitapahtumien ja sähköisten kanavien rinnalla tarvitaan hyvin täsmärakennettuja nuorten ja työnantajien kohtaamisia. Nuoret hyötyvät paljon saadessaan meiltä tukea, kontakteja työnantajiin ja käytännöllistä valmennusta työnhakuun. Työnantajat saavat mahdollisuuden kohdata juuri heillä tarjolla olevasta työstä kiinnostuneita työnhakijoita”, kertoo palkittua konseptia kehittämässä ollut yritys yhteistyökoordinaattori Tia de Godzinsky Ohjaamo Vantaasta.

Työnantajatreffien konseptia on rakennettu pääkaupunkiseudun Ohjaamoissa. Samankaltaisia uusia julkisten ohjauspalvelujen ja yritys yhteistyön työmuotoja on kehitetty muun muassa Lahdessa.

### **Nuori tarvitsee tukea työllistykseen**

Ohjaamoteko-palkinnon Euroopan sosiaalirahaston juhlassa jakanut työmarkkinaneuvos Teija Felt korosti Työnantajatreffit-tyyppisten uusien työmuotojen kasvavaa merkitystä. Vailla työtä tai koulutusta olevien NEET-nuorten tilanne Suomessa on vaikeutuva.

”Nuoret tarvitsevat työtilaisuuksia, lyhyempiä ja pidempiä, päästäkseen pienin askelin kiinni työelämään ja osallisuuteen yhteiskunnassa. Palkittu työmuoto on hieno esimerkki Ohjaamojen tarjoamista mahdollisuuksista tuoda uusia menetelmiä työllistämiseen. Se tukee nuorten työuran alkuvaiheita, rakentaa tärkeitä kohtaamisia ja lisää samalla työnantajien mahdollisuuksia”, taustoittaa palkintoa työmarkkinaneuvos Teija Felt työ- ja elinkeinoministeriöstä.

Suomessa toimii 40 Ohjaamoja, jotka tarjoavat työllistymisen, koulutuksen ja arjen tukea nuorille lähes 100 kunnan alueella. Palveluissa kirjattiin vuoden 2016 aikana jo 50 000 henkilökohtaista ohjauskäyntiä ja ne tavoittivat kaikkiaan yli 100 000 nuorta.

Ohjaamoissa kunta, valtio, työnantajat ja kolmas sektori tekevät yhdessä työtä edistääkseen alle 30-vuotiaiden työllistymistä ja kouluttautumista. Ohjaamoja kehitetään Suomessa työ- ja elinkeinoministeriön johdolla ja Euroopan sosiaalirahaston (ESR) tuella. Ohjaamo-toimintamallin levittäminen ja kehittäminen on yksi Nuorisotakuuta yhteisötakuun suuntaan -kärkihankkeen toimenpiteistä. (Helsingin kaupunki 2017)

<http://www.hel.fi/www/uutiset/fi/kaupunginkanslia/tyonantajatreffit-palkittiin>