

Mistä löytyisi hyvä työnantaja?

Tutkimus työmarkkinoiden kohtaannon parantamisesta työnhakijan näkökulmasta

Lisätietoja

maahanmuuttopolitiikan
asiantuntija **Eve Kyntäjä**
eve.kyntaja@sak.fi



Sisällys

1. Tiivistelmä.....	3
2. Johdanto.....	4
2.1. Tutkimuksen tavoitteet ja toteuttaminen.....	5
3. Johtopäätökset ja suositukset	7
3.1. Pitkään työssä olleiden, vieraskielisten sekä seniorityönhakijoiden tilanne.....	7
3.2. Työttömyyden pitkittymisen ehkäisy.....	8
3.3. Osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen.....	9
3.4. Rekrytointivaatimukseen realismia.....	10
3.5. Koulutusta ja perehdyttämistä työpaikalle.....	10
3.6. Työtehtävien muotoilu.....	11
3.7. Työpaikkojen laatu työilmoituksissa.....	11
3.8. Työnantajakuva kehittäminen.....	12
3.9. Palkan ja työehtojen merkitys.....	13
3.10. Yhteenveto suosituksista.....	13
4. Työnhakijanäkökulma.....	16
4.1. Haastateltujen työnhakijoiden taustatekijät.....	16
4.2. Hyvä työ ja työnantaja.....	19
4.3. Työn hakeminen ja kohtaanto.....	23
4.4. Ratkaisuehdotuksia.....	28
5. Asiantuntijanäkökulma	29
5.1. Miksi ei tulla valituksi työhön?.....	29
5.2. Työnantajien rekrytointiosaaminen.....	30
5.3. Muita ratkaisuehdotuksia.....	32
Liite 1. Työnhakijoiden haastattelukysymykset.....	33
Liite 2. Asiantuntijoiden haastattelukysymykset.....	33

1. Tiivistelmä

Työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmasta puhutaan samaan aikaan kun tarjolla on runsaasti sekä työpaikkoja että työttömiä työnhakijoita. Ongelmaan on esitetty erilaisia syitä ja tarjottu monenlaisia ratkaisuja. Hyvin usein huomio kohdistuu työnhakijoihin, joita arvostellaan osaamisen puutteista tai siitä, että nämä asuvat väärällä paikkakunnalla. Ongelmaan syitä etsiessä on kiinnitetty selkeästi vähemmän huomiota työnantajiin ja tarjolla oleviin työpaikoihin.

Tämän tutkimuksen tavoite on ymmärtää ja selittää kohtaanto-ongelmaa eri tilanteissa, asemissa ja elämänvaiheissa olevien työtä hakevien yksilöiden kautta. Tutkimuksessa selvitettiin myös sitä, miten työnantajat voisivat löytää sopivampia työntekijöitä ja osaavaa työvoimaa palvelujärjestelmän avustuksella niin, että saatavuus sekä kohtaanto paranisivat.

Tutkimuksen mukaan työnantajan, jolla on vaikeuksia rekrytoinneissa, tulisi kiinnittää huomiota työnantajakuvaansa sekä työpaikkailmoitusten laatuun ja selkeyteen. Vaatimuksia työnhakijoita kohtaan tulisi kohtuullistaa ja työpaikoilla työnantajien tulisi tarjota uusille työntekijöille parempaa perehdytystä ja koulutusta.

Työnhausta on tullut haastavaa. Erilaiset hakuprosessit koetaan monimutkaisina ja työntekijöiltä vaadittavat taidot ja ominaisuudet työnhaussa eivät aina vastaa työn luonnetta. Työnhaussa painotetaan esimerkiksi sosiaalisia taitoja ja esiintymiskykyä, vaikka ne eivät kyseisen työn kannalta olisi lainkaan olennaisia. Vaikuttaa siltä, että työnantajat hakevat jonkinlaista supertyöntekijää. Joillekin työnhakijoille työnhaku korottaa kynnystä päästä töihin, vaikka itse työn tekeminen sujuisi hyvin.

Tutkimus antaa suosituksia myös siitä, miten julkisia työvoimapalveluita tulisi kehittää. Suuri osa pienistä ja keskisuurista työnantajista tarvitsisi apua rekrytointiprosesseihin. Työpaikkailmoituksia tulisi kehittää, ja toimivia työvoimapalveluita, kuten rekrytointikoulutuksia ja palkkatukea, tulisi hyödyntää laajemmin.

Tutkimus oli menetelmältään laadullinen ja se toteutettiin teemahaastatteluina. Haastateltavia henkilöitä oli yhteensä 18. Heistä 13 edusti eri taustan omaavia työtä hakevia henkilöitä, joilla oli kokemusta pitkittyneestä työttömyydestä. Viisi haastateltavaa oli työllistämisen ja työnvälityksen asiantuntijoita. Haastattelut toteutettiin tammi–maaliskuussa 2022.

2. Johdanto

Haasteet liittyen työvoiman ja osaamisen saatavuuteen ovat kertomusten mukaan kasvussa. Työ- ja elinkeinoministeriön helmikuun 2022 työllisyyskatsauksen¹ mukaan helmikuussa avoinna oli kaikkiaan 242 000 työpaikkaa. Näistä kyseisen kuun aikana uusia oli yli 50 prosenttia. Helmikuun viimeisenä päivänä paikoista avoinna oli edelleen yli 140 000, mikä on yli 50 000 enemmän kuin viime vuonna samaan aikaan. Työttömiä työnhakijoita oli helmikuun lopussa 265 000. Suotuisasta työpaikkakehityksestä huolimatta luku on edelleen yli 17 000 henkilöä enemmän verrattuna kahden vuoden takaiseen, koronapandemiaa edeltävään samaan tilastokuukauteen.

Työ- ja elinkeinoministeriön syksyllä 2021 julkaiseman Alueelliset kehitysnäkymät 2021-raportin² mukaan osaavan työvoiman saatavuuden ongelmat ovat pysyneet koko korona-ajan pinnalla. Talouden elpymisen myötä tilanne on kärjistynyt entisestään ja koskee yhä useampia toimialoja ja ammatteja. Pahimmillaan työvoiman saatavuusongelmat vaikeuttavat alueiden kasvunäkymiä.

Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö OECD julkaisi tilastotietoihin perustuvan raportin³ suomalaisen työttömyyden tyypittelystä eli niin sanotusta kahdeksasta kasvosta. Tutkimus avaa näkökulmia siihen, mitkä yksilölliset tekijät vaikeuttavat työnsaantia tilastollisesti. Iso ryhmä on työnhausta luopuneet henkilöt, joista 26 prosenttia asuu maaseudulla. Viidennekselle henkilöistä on epävakaa tai satunnainen työ tai työllistymisen esteitä ja 17 prosenttia henkilöistä on nuori tai parhaassa työiässä oleva, jolla on heikko tai matala osaamistaso. Varhaiseläkkeen tai muun syyn takia heikommassa taloudellisessa tilanteessa olevia oli yhteensä 16 prosenttia. Terveysrajoitteisia, pääosin miehiä, joukossa on 11 prosenttia ja 10 prosenttia on lapsista tai omaisista hoitovastuussa olevia naisia.

Kun samaan aikaan on suuri määrä avoinna olevia työpaikkoja sekä työnhakijoita, puhutaan työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmasta. Tutkimusten ja julkisen keskustelun perusteella vaikuttaa siltä, että pääosin esillä on työnantajien näkökulma. Rekrytointiongelmien syiksi on esitetty lähinnä työnhakijoihin liittyviä ongelmia, kuten osaamisen puutteita.

Selkeästi vähemmän on kiinnitetty huomiota siihen, miten saisimme kohtaanto-ongelmaa parannettua vaikuttamalla työtä tarjoaviin työnantajiin ja tarjolla oleviin työpaikoihin. Työnantajien suhteen kyse voi olla vähintään yhtä isosta joukosta, kun mitä työtä hakevien osalta puhutaan.

¹ Pysyvä osoite Valtioneuvoston julkaisuarkistossa <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022012510093>

² Pysyvä osoite Valtioneuvoston julkaisuarkistossa <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-963-6>

³ Faces of joblessness in Finland. A People-centred Perspective on Employment Barriers and Policies. OECD 2020.

2.1. Tutkimuksen tavoitteet ja toteuttaminen

Tutkimuksen tavoitteena oli ymmärtää ja selittää kohtaanto-ongelmaa eri tilanteessa, asemassa ja elämänvaiheessa olevan työtä hakevan yksilön näkökulmasta. Tätä kautta määriteltiin kuva hyvän rekrytoinnin periaatteista ja ”hyvän työnantajan saatavuudesta”. Esiin nostettiin asioita, jotka parantaisivat osaavan työvoiman saatavuutta sekä kohtaantoa. Lisäksi pohditaan, mitä työnantajat voisivat tehdä toisin palvelujärjestelmän avustuksella, jotta he löytäisivät paremmin sopivia työntekijöitä.

Tutkimusmenetelmänä oli laadullinen tutkimus, joka toteutettiin teemahaastatteluina. Tutkimusta varten rekrytoitiin ja haastateltiin 18 henkilöä. Haastatelluista 13 edusti työtä hakevia. He olivat parhaillaan tai heillä oli kokemusta pitkittyneestä työttömyydestä ja työnhausta. Viisi haastateltavaa edusti työllistämisen ja työnvälityksen kokeneita asiantuntijoita.

Työnhakijat rekrytoitiin haastatteluihin hyödyntäen monia eri lähteitä. Rekrytointia varten tehtiin yhteistyötä ammattiliittojen, muiden järjestöjen, kuten työttömien yhdistysten ja työllistämisyksiköiden kanssa.

Haastattelut toteutettiin noin tunnin henkilökohtaisina teemahaastatteluina tammi–maaliskuussa 2022. Haastateltavat saivat kysymykset etukäteen sellaisessa muodossa, että valmiiksi luokiteltuja vaihtoehtoja ei annettu. Tällä ehkäistiin haastateltavien etukäteisjohdattelua ja varmistettiin, että haastattelut tuottavat syvällisen kuvan ja ymmärryksen ilmiöstä.

Työnhakijahaastattelun aihepiirit

- Taustatekijät: oma tilanne, työ- ja työttömyyshistoria, vahvuudet ja heikkoudet.
- Hyvä työ ja työnantaja: toiveet työlle, hyvän työnantajan kriteerit, hyvät rekrytointikäytännöt.
- Työn hakeminen ja kohtaanto: kokemus työnhausta, tarjolla olevat työt, omat taustatekijät työnhaussa, omat työnhakutaidot, työnhakijan ja työnantajan kohtaaminen.
- Ratkaisuehdotukset.

Asiantuntijahaastattelun aihepiirit

- Työnhakijoiden näkökulma: työttömyyden pitkittymisen syyt, pitkäaikaistyöttömien työnhaku, työn saatavuus, työnhakutaidot.
- Työnantajien näkökulma: rekrytointitaidot, työnantajiin ja työpaikkoihin liittyvän kohtaanto-ongelman syyt.
- Ratkaisuehdotukset.

Haastatteluista 13 toteutettiin puhelinhaastatteluina ja viisi verkkohaastatteluina (video ja ääni). Haastattelut dokumentoitiin kirjallisesti. Haastattelukysymykset löytyvät raportin liitteistä 1 ja 2.

Tämän raportin kolmannelta luvulta löytyy tutkimuksen kokoavat johtopäätökset ja suositukset kohtaanto-ongelman parantamiseksi työtä hakevan näkökulmasta. Neljännessä luvussa on esitetty työnhakijahaastattelujen tulokset ja viidennessä luvussa asiantuntijahaastattelujen tulokset.

Tutkimuksen toteutti SAK:n tilaamana Mikko Kesä Oy. Vastuullisena tutkijana toimi Mikko Kesä ja avustavana tutkijana Pekka Ylikojola. Tutkimus noudatti kansainvälisen mielipidetutkimusyhteisön (ESOMAR) tutkimuseettisiä periaatteita.

3. Johtopäätökset ja suositukset

Vaikka tämän tutkimuksen päähuomio on työnantajissa ja työpaikkoihin liittyvissä tekijöissä, tuli haastatteluista ja tutkimusaineistosta esiin myös työnhakijoihin sekä palvelujärjestelmiin liittyviä näkökulmia. Osa johtopäätöksistä kytkeytyy myös läheisesti toinen toisiinsa. Siltä, että ilmiönä kohtaantongelmaan vaikutetaan parhaiten niin kutsutulla systeemillä lähestymistavalla, jossa samanaikaisesti pyritään vaikuttamaan sekä työnhakijoiden, työnantajien että työnvälityksen toimintaan.

3.1. Pitkään työssä olleiden, vieraskielisten sekä seniorityönhakijoiden tilanne

Haastattelujen perusteella kävi ilmi, että vieraskieliset, pitkän työuran jälkeen työttömäksi jääneet sekä seniorityönhakijat kohtaavat työhaussa haasteita, joihin voidaan löytää samantyyppisiä ratkaisumalleja. Pitkään työssä olleilla tarkoitetaan tässä yhteydessä sellaista henkilöä, joka on ollut työssä yhtäjaksoisesti pidempään, siten, ettei ole kohdannut työttömyyttä tai joutunut hakemaan töitä. Seniorityönhakija määrittyy iän perusteella, esimerkiksi yli 55-vuotiaat.

Kyse on siitä, että rekrytoinneissa sovelletaan toisinaan käytänteitä, jotka muodostuvat syystä tai toisesta haasteiksi juuri mainituille työnhakijaryhmille ja pahimmillaan nämä käytänteet voivat olla syrjiviä.

Seniorityönhakijoiden näkökulmasta:

- Vanhoja tutkintonimikkeitä ei tunneta tai arvosteta.
- Työnhakijoiden ulkonäkövaatimukset voivat rajata työsaantimahdollisuuksia. Nämä voivat olla myös piilevää sanatonta viestintää rekrytoinnissa, kuten nuorekkuuden ja edustuksellisuuden esiintuominen.

Pitkään työssä olleiden työttömäksi jääneiden näkökulmasta:

- Työssä hankittua osaamista ei välttämättä arvosteta, jos työnhakuun vaaditaan määrättyjä tutkintoja.
- Tällä ryhmällä ei ole työssä ollessa ollut välttämättä mahdollisuutta suorittaa sellaista täydentävää osaamista, joka vahvistaisi heidän asemaansa työnhakijana.
- Työnhaun nykyiset keinot ovat vieraita, kun aikanaan työhön on päästy täysin eri keinoin.
- Vaadittavien selvitysten ja todistusten kokoamisessa voi olla haasteita.

Vieraskielisten työnhakijoiden näkökulmasta:

- Työhön vaadittavat ominaisuudet ja niiden sanoittaminen voivat tuntua vieraalta.

- Kotimaassa suoritettujen osaamisen ja tutkintojen arvostus voi olla heikompaa tai ne eivät kelpaa Suomessa.
- Liian tiukat suomen kielen vaatimukset ja työnhaun dokumentaatiovaatimukset vaikeuttavat työnhakua.
- Työnantajien ennakkoluulot voivat olla esteenä työnsaannille.

On monia keinoja, jotka parantaisivat näiden kolmen työnhakijaryhmän asemaa työmarkkinoilla. Työnhakijat toivovat itse, että he pääsisivät näyttämään osaamisensa paremmin työnantajalle. Monivaiheinen rekrytointiprosessi ei ole heille paras mahdollinen, etenkin jos eri vaiheet sisältävät vaatimuksia dokumentaatiosta.

Anonyymiä rekrytointia on esitetty yhdeksi ratkaisuksi työnsaannin parantamiseksi. Malli poistaa rekrytointiprosessien ensivaiheissa sellaisia esteitä (muun muassa ikä, nimi), joihin työnhaun eteneminen osalla tällä hetkellä pysähtyy. Tämän tutkimuksen perusteella vaikuttaa kuitenkin siltä, ettei anonyymi rekrytointi yksin auta. Rekrytointiin tulee lisää eri vaiheita ja se voi tehdä rekrytointiprosesseista entistä monimutkaisempia. Pääviesti työnhakijoilta olikin toivomus yksinkertaistaa ja suoraviivaistaa työnhakutapoja, joiden kautta pääsisi näyttämään osaamista ja työhaluja.

Tiedotus- ja imagotyöllä näiden kohderyhmien osaamista ja hyviä puolia työntekijöinä voitaisiin tuoda laajemmin työnantajien tietoisuuteen. Työnvälityspalveluissa tulisi hyödyntää olemassa olevia palveluita tai kehittää uusia, joiden kautta henkilöt pääsisivät osoittamaan osaamistaan työssä. Se, että kyseisiä työnhakijaryhmiä ohjataan "samaa työnhakumuottiin" muiden työnhakijoiden kanssa, ei välttämättä ole paras mahdollinen ratkaisu toivotun lopputuloksen eli henkilöiden työllistymisen kannalta.

3.2. Työttömyyden pitkittymisen ehkäisy

Työnhakijat kokevat, että työttömyyden pitkittymisellä on suuri vaikutus työnsaantiin. Sen arvioitiin näyttävän huonolta ansioluettelossa ja työnantajien silmissä. Eräs asiantuntijoista toi esiin myös sen, että jos pitkän työttömyyden rinnalla on repaleinen palveluhistoria erilaisia työnhaun edistämisen kursseja, lyhyitä tukityöjaksoja ja koulutuksia, voivat ne toimia työttömyyden ohella markkina-arvoa heikentävänä tekijänä.

Työttömyyden pitkittyminen vaikutti erityisesti työnhakijoiden kykyyn hakea työtä. Pitkittänyt työttömyys ilmeni työnhakijoille lukuisina epäonnistumisen kokemuksina. Töitä haetaan aktiivisesti, mutta jokainen kielteinen päätös "ei-jatkoon" pääsystä koettiin itsetuntoa heikentävänä. Epävarmuus omasta osaamisesta ja mahdollisuuksista saada työtä kasvoivat. Tämän seurauksena myös työnhakukenttä kapenee, koska ollaan entistä epävarmempia siitä, mihin tehtäviin oma osaaminen riittää.

Eräs haastateltava sanoi, että hän oli toivonut heti työttömyyden alkuvaiheessa opastusta työnhakuun, mutta ei sitä saanut, koska työvoimavirkailijan mielestä hän oli täysin kykenevä omatoimiseen työnhakuun.

Työnhakuun liittyviä valmennusohjelmia tulisi hyödyntää jo työssä ollessa, jolloin niihin osallistuminen ei pitkittäisi työttömyyttä. Koulutusten antia voisi näin soveltaa käytäntöön heti työttömyyden alkuvaiheessa. Työnhakutaitoja voisi sisällyttää osaksi esimerkiksi toisen asteen perusopintoja sekä ammattiliittojen jäsenilleen tarjoamia koulutuksia. Työnhaun ja työuraennakoinnin taidoille ja osaamiselle pitäisi kehittää uudenlainen ja nykyistä parempi imago: nyt ne leimautuvat liikaa velvoittaviksi työttömille suunnatuksi kursseiksi. Työvoimapalveluiden alkuvaiheen tehokasta yksilöllistä palveluotetta tulee myös vahvistaa: esimerkiksi uuden niin kutsutun pohjoismaisen työvoimapalvelumallin riittävästä resursseista ja aidosta sisällöllisestä avusta tulisi huolehtia.

3.3. Osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen

Tutkimusta varten haastatelluista asiantuntijoista usea toi esille sen, että monilla työttömillä on haasteita oman osaamisen tunnistamisessa ja sanoittamisessa. Myös työnhakijat toivat saman esille välillisesti, kun toivoivat esimerkiksi mahdollisuutta päästä osoittamaan osaamisensa suoraan työpaikalla ja työnantajalle.

Osaamisen sanoittamisen haasteet voivat kaventaa työnhaku- ja työnsaantimahdollisuuksia. Syyksi nimettiin muun muassa suomalainen tutkintokeskeinen koulutusjärjestelmä. Monien kohdalla aiemmista työtehtävistä, tutkinnoista tai jotain muuta kautta hankittu osaaminen voisivat mahdollistaa monia sellaisia työtehtäviä, joita nyt ei haeta. Toisaalta osa työnhakijoista koki, että osa työpaikkailmoituksissa vaadituista ominaisuuksista olivat niin vaikeatulkintaisia, että niihin oli hankala sanoittaa omaa osaamista. Kokemus oli, että osaan työpaikoista vaaditaan sellaista osaamista, jota työhön ei välttämättä edes tarvita.

Työpaikkailmoituksia laatiessa työnantajien pitäisi määritellä tarkemmin osaamistarpeensa ja sanoittaa ne selkeämmin. Julkisissa työvoimapalveluissa tähän kannattaisi kohdistaa myös enemmän huomiota: ennen kuin avoin työpaikka julkaistaan, työnantajan olisi hyödyllistä konsultoida monia työnantajia siitä, millainen on hyvä työpaikkailmoitus. Erityisesti PK-yrityksissä tällaiselle palvelulle voisi olla tarvetta.

Myös hakuammatteja tulisi laajentaa esimerkiksi kehittämällä osaamisen tunnistamiseen liittyviä palveluita. Nämä voisivat olla sekä henkilökohtaisia että digitaalisia. Työmarkkinatorin kehittämisessä tulisi huomioida tukitoimet sekä työnhakijoiden osaamisen että työnantajien työpaikkojen osaamisvaatimusten sanoittamiselle.

3.4. Rekrytointivaatimuksiin realismia

Moni haastatelluista työnhakijoista koki, että työnantajien vaatimukset koskien uutta työntekijää ovat liian kovia, eivätkä aina täysin linjassa työn luonteen kanssa. Haetaan ”superihmistä”, todettiin, ja peilattaessa itseään näihin koviin vaatimuksiin, työnhakijat kokevat riittämättömyyttä omista mahdollisuuksistaan ja osaamisestaan. Tämä heikentää itsetuntoa työttömyyden pitkittyessä ja vaikuttaa työnhaun motivaatioon.

Eräs asiantuntija totesi, että työnantajien lähtökohta uusien työntekijöiden etsimisessä on aina se, että he löytävät parhaan mahdollisen henkilön. Tämä on luonnollisesti jokaisen työnantajan oikeus, mutta tutkimuksen mukaan se ei välttämättä johda parhaaseen lopputulokseen. Ihmisillä on erilaisia vahvuuksia ja mahdollisuuksia, jotka voivat myös jalostua työhön päästessä ja vuorovaikutuksessa työnjohtajan ja kollegoiden kanssa.

Työnhakijat kokivat, että jossain tapauksissa yltiömäiset vaatimukset työntekijän ominaisuuksista johtavat enemmän epäselvyyteen siitä, minkälaisia ihmisiä työhön ollaan todellisuudessa hakemassa. Tarkat määritelmät ja korkea vaatimustaso saattavat monesti kertoa paljon itse työtä hakevasta tahosta: eräs asiantuntija kuvasi, että korkea vaatimustaso kertoo siitä, että työnantaja hakee täysin valmiita henkilöitä, eikä ole valmis käyttämään aikaa perehdytykseen tai panostamaan uuden henkilön osaamisen kehittämiseen.

Työnhakijat myös kertoivat, että vaatimukset työilmoituksissa tuntuvat siltä, että ihmisiä puristetaan samaan muottiin sen sijasta, että heille annettaisiin mahdollisuus tuoda esille omaa persoonallisuutta ja sen vahvuuksia esimerkiksi haettavan työn kannalta.

Eräs asiantuntija totesi, että työtehtäviin tarvittavan osaamisen ja ominaisuuksien määrittely ja näiden tarkempi selvittäminen rekrytointivaiheessa voisi tuottaa hyviä lopputuloksia.

Suosittelavaa olisi, että vaatimukset uutta työntekijää kohtaan työnhakuvaiheessa vastaisivat parhaiten työtehtävien ja toimialan piirteitä. Tässä ammattiliitoilla voisi olla mahdollisuus koota hyvien rekrytointikäytäntöjen pankki omien toimialojensa osalta. Asenteita voisi muokata myös se, että tiedotuksellisesti koottaisiin yhteen suurimmat rekrytointikömmähdykset ja omituisimmat työnhakijoihin kohdistetut vaatimukset. Tämä voisi ohjata siihen, että työnantajat olisivat tarkempia siitä, millaisia vaatimuksia he työnhakijoilta odottavat.

3.5. Koulutusta ja perehdyttämistä työpaikalle

Haastatellut työnhakijat ja asiantuntijat toivoivat molemmat, että työnantajat tarjoaisivat parempaa perehdytystä ja koulutusmahdollisuuksia työpaikalla. Työnhakuvaiheessa voisi tällöin korostaa enemmän motivaatiotekijöitä, innokkuutta ja sopivuutta sekä henkilön oppimishalua työssä. Tämä voisi

parantaa erityisesti sellaisten ryhmien työnsaantimahdollisuuksia, joiden ”paperit” eivät riitä työnsaantiin.

Asiantuntijahaastatteluisissa toimiviksi työvoimapalveluiksi nimettiin muun muassa rekrytointikoulutukset, joiden *käytön laajentaminen ja tietoisuuden lisääminen työvoimapalveluissa olisi suositeltavaa.*

3.6. Työtehtävien muotoilu

Jos työtehtävään ei löydy sopivia hakijoita, työtehtävien uudelleenmuotoilu voisi olla järkevä ja tarpeellinen keino. Eräs asiantuntija toi esiin sen, että työnantajien kannattaisi muotoilla työtehtäviä myös niin, että nämä järjestelisivät ensin vastuita uudella tavalla olemassa olevan henkilöstön kanssa. Uuden avoimen työpaikan ominaisuudet määriteltäisiin sitten sen mukaan, millaista työvoimaa työpaikalla on saatavilla ja mitä uutta tarvitaan.

Toisen asiantuntijan mukaan töiden uudelleen muotoilun tarpeeseen liittyy myös osatyökykyisten työmahdollisuudet. Monissa tilanteissa osatyökykyiset kykenisivät tekemään täysipainoisesti lyhennettyä työviikkoa (osa-aikatyötä). Tätä voidaan kuitenkin vierastaa työnantajien keskuudessa.

Työtehtävien muotoilu liittyy läheisesti myös rekrytointivaatimusten määrittelyyn sekä koulutus- ja perehdytysmahdollisuuksien parantamiseen työpaikoilla. Muotoilun tueksi työnantajat tarvitsisivat laajemmin tietoa siitä, minkälaista työvoimaa ja ennakkointiosaamista on tarjolla. Hyväksi havaitut käytännöt työtehtävien muotoilusta olisi tarpeen nostaa esiin. Osa työnvälityksen asiantuntijayrityksistä onkin havainnut, että palvelutarjonnalle, joka liittyy työtehtävien muotoiluun, on kysyntää, mikä varmasti myös kasvaisi tarjonnan lisääntyessä.

Suosittelavaa olisi, että myös julkisen työvoimapalvelun piirissä olisi tarjolla työtehtävien muotoiluun liittyviä asiantuntijapalveluita. Nämä voitaisiin toteuttaa ostopalveluina laajentamalla tällä hetkellä käytössä olevaa työolosuhteiden järjestelytuen tehtäväkenttää.

3.7. Työpaikkojen laatu työilmoituksissa

Usea haastateltava työnhakija toi esiin suoraan tai epäsuorasti sen, että työpaikkailmoituksista osa on epäilyttäviä. Epäilyksiä herättää esimerkiksi se, että vähemmän houkuttelevia palkkausmalleja esitetään kiertoilmauksin, eikä luvata tai anneta tarkkoja tietoja siitä, kuinka paljon työtä on tarjolla. Osa työpaikkailmoituksista on vaikeatulkintaisia myös sen suhteen, minkälaista työntekijää haetaan.

Joissain tapauksissa työnantajista ja työtehtävistä ei ole saatavilla riittävästi tietoa. Työnhakijoiden mielestä kolmannen osapuolen käyttö välikätenä heikentää entisestään työtehtävien houkuttelevuutta. Kyse ei välttämättä ole

työnvälittäjien tai vuokrausyritysten toiminnasta vaan siitä, että tarjolla olevat työtehtävät ja työnantajat eivät ole tarkkaan tiedossa tai ne tuntuvat epämääräisiltä.

Työhakijoiden silmä on kuitenkin harjaantunut kaikille epämääräisille työpaikkailmoituksille ja monesti ne sivuutetaan. Tunnusomaista on, että suuri osa avoimena olevista työtehtävistä on kuitenkin juuri edellä kuvattuja, työnhakijan näkökulmasta hieman epämääräisiä. Hakijat kokevat, että näiden joukosta on vaikea erottaa niin katsottu kunnon työpaikkailmoitus.

Myös asiantuntijoista osa toi esiin sen, että julkisen työnvälityksen työpaikkailmoituksissa on jossain määrin epäselvyyksiä, eivätkä ne anna täyttä kuvaa siitä, kuinka paljon tosiasiallisia työpaikkoja on tarjolla. Epäselvyydet liittyvät esimerkiksi siihen, että yksi työpaikka voi esiintyä ja tilastoitua moneen kertaan, jos se on esimerkiksi tarjolla useammalla työnvälitystaholla. Jos työnhakijoita ei löydy, työpaikka voidaan myös nostaa esiin uudelleen ja uudelleen moneen kertaan avoimena. Tällöin työpaikkojen kokonaismäärä kasvaa väärin perustein.

Osa työpaikoista on myös tulkinnanvaraisia: jos palkkaus on esimerkiksi provisiopohjaista, on vaikea määritellä, onko kyseessä aito tarve tai työvoiman kysyntä vai otetaanko työntekijöitä vain silloin, jos he kykenevät tienaamaan omat palkkarahansa. Osa työnvälitysyrytyksistä etsii työilmoituksilla myös uutta työvoimaa ”listoilleen”, jolloin heidän on myöhemmin nopea ja vaivaton välittää tai vuokrata esimerkiksi tilapäistyövoimaa työnantajien tulevan kysynnän perusteella.

Tutkimus antaa suosituksen siitä, että etenkin julkisen työnvälityksen piiriin ilmoitettuja työpaikkoja pitäisi ylläpitää ja huoltaa paremmin. Tavoiteltavaa olisi, että työilmoitukset antaisivat oikean ja riittävän laadukkaan kuvan todellisesta työvoimatarpeesta.

3.8. Työnantajakuvan kehittäminen

Työnantajakuvan kehittämällä on suuri vaikutus siihen, että työntekijät hakevat tietyille työnantajille töihin. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että kaikkien työnantajien tulisi olla näkyviä, isoja ja tunnettuja. Osa työnhakijoista arvostaa pienempiä, niin kutsuttuja kasvullisia yrityksiä. Toisille taas on määräävää se, että työnantajan arvot ja periaatteet ovat samansuuntaisia omien kanssa.

Työnhakijat vaikuttavat olevan kovin tiedostavia siitä, millaisia asioita työnantajien tulisi välittää itsestään uusille potentiaalisille työnhakijoille. Työnhakijat toivat esiin sen, että monesti työnantajista liikkuu tietoa, esimerkiksi siitä, miten johtaminen toimii, onko ongelmia työehdoissa tai palkanmaksussa ja minkälainen työilmapiiri työpaikalla on. Työnantajakuvan kehittäminen voisi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että se toisi työnantajan periaatteita, arvoja ja

päämääriä paremmin esiin rekrytoinnissa. Hyviä esimerkkejä tällaisista mainittiin olevan runsaasti.

Eräs asiantuntija toi esiin sen, että nykyiset työelämäsukupolvet eivät enää ole niin sitoutuneita yhdelle ja samalle työnantajalle. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantajat saavat varautua jatkossakin siihen, että työntekijät vaihtavat paikkaa omista tarpeista käsin ja jatkuva rekrytointi arkipäiväistyy. Paras keino hallita muutosta ja saada työvoimaa on pitkäjänteinen panostaminen työnantajakuvaan.

Työnantajakuva on osa yritysten ja työnantajien imagotyötä. Työnantajakuva voisi tutkimuksen perusteella kehittää erityisesti kiinnittämällä parempaa huomioita rekrytointikäytäntöihin. Näiden kautta välittyy myös kuva työnantajasta. Vastuullisen ja hyvän rekrytoijan mielikuvaa voisi vahvistaa kampanjoilla ja kilpailuilla tai tähän räätälöitävällä omalla alkuperäismerkkillä (vrt. Great Place to Work, Luotettava Kumppani ym.). Myös tätä asiaa voisi edistää palkansaajajärjestöjen toimesta.

3.9. Palkan ja työehtojen merkitys

Maksettavalla palkalla mainitaan olevan merkitystä siihen, miten houkuttelevaksi työpaikka koetaan. Palkan suuruutta ei koettu kuitenkaan määrääväksi. Enemmän tuotiin esiin sitä, että työpaikka ja työehdot olisivat kokonaisuudessaan reilut. Monella työnhakijalla oli toiveita ja tarpeita liittyen työpaikkaan ja työehtoihin, mutta näiden suhteen rimaa ei kuitenkaan nostettu liian korkealle, päinvastoin. Joustavuutta tuntui löytyvän monen eri tekijän suhteen. Toivomuksena oli, että mahdollisuus näyttöihin tarjoutuisi ja työpaikka olisi kunnollinen. *Suosittelavaa olisikin, että rekrytoinneissa lisättäisiin informaatiota siitä, mitkä ovat työtehtävän työehdot kokonaisuudessaan. Näitä voitaisiin tarkkailla paremmin myös julkisen työnvälityksen ilmoituksissa.*

3.10. Yhteenveto suosituksista

Hyvän työnantajan saatavuus – työtä hakeva toivoo rekrytoinnissa seuraavia asioita:

1. Panosta työpaikkailmoitukseen, jotta se olisi selkeä ja ymmärrettävä. Vältä korulauseita ja epämääräisiä toimenkuvia. Muista myös, että työpaikkailmoitus tulisi perustua todelliseen tarpeeseen. Älä ilmoittele sen vuoksi, että saisit yritystä paremmin näkyville.
2. Pohdi aina voisitko tarjota työpaikkaa itse välikäsien sijaan. Jos käytät työnvälittäjänä ammattilaista, mieti heidän roolinsa tarkkaan. Vältä peittelemästä itse työtä tai itseäsi työnantajana.
3. Kannattaa panostaa työehtoihin ja palkkaukseen. Mitä paremmat ehdot, sen todennäköisemmin saat hyviä motivoituneita työnhakijoita.
4. Määrittele työlle kohtuulliset vaatimukset. Ihan tavallinen työntekijä on se superihminen. Jos et löydä sopivinta heti, mieti voisitko tarkentaa vielä työn vaatimuksia tai muotoilla työtä uudella tavalla.

5. Palkkaa asenne, kouluta kompetenssi. Monien työnhakijoiden todellinen potentiaali voi tulla esiin vasta sorvin ääressä.
6. Tunnista erityyppisten ihmisten vahvuudet äläkä purista hakijoita samaan muottiin.
7. Kohtele jokaista työnhakijaa kunnioittaen ja arvostaen. He ovat osoittaneet mielenkiintoa tarjottua työpaikkaa ja työnantajaa kohtaan ja nähneet paljon vaivaa. He ansaitsevat saada kannustavaa ja rohkaisevaa palautetta, vaikka eivät tulisi valituiksi.
8. Panosta työnantajakuvaan pitkäjänteisesti. Jos koet työnantajana olevan tuntemattomampi, myös nettisivuilta tai työpaikkailmoituksen lisätiedoista voit antaa selvennystä työnhakijoille. Pienilläkin teoilla voit kehittää työnantajakuva.

Julkisten työnvälityksen ja työvoimapalveluiden parantaminen

- Palvelut, joilla työnhakijat pääsevät näyttämään osaamistaan työpaikalle.
- Vältetään työnhakuvalmennuksissa sitä, että puristetaan kaikkia työnhakijoita samaan muottiin.
- Vahva yksilöllinen tuki heti työttömyyden ensipäivistä.
- Ennakoivat työnhakuvalmennukset, esimerkiksi toisen asteen ammatillisten opintojen osaksi.
- Työpaikkailmoitusten konsultointi ennen paikan auki pistämistä julkiseen työnvälitykseen. Asiantuntija-apua erityisesti pienille ja keskisuurille työnantajille.
- Työmarkkinatorin kehittäminen siten, että se kohtauttaisi paremmin osaamista, jota työnantajat ovat nykyistä paremmin ovat määritelleet ja työnhakijat itsestään tunnistanee.
- Rekrytointikoulutusten käytön laajentaminen ja tietoisuuden lisääminen.
- Työn muotoiluista hankittava asiantuntijapalvelu työnantajille esimerkiksi osatyökyisten työllistämiseen sekä työvoiman saatavuushaasteista kärsiviin tehtäviin. Työolosuhteiden järjestelytuen käytön laajentaminen tähän tarpeeseen.
- Työpaikkailmoitusten ylläpitäminen ja huoltaminen, jotta ne antavat oikean kuvan työvoiman tarpeista.
- Parempaa tiedotusta toimivaksi koetuista palveluista, työnantajalähtoisempää työtöetä.
- Työpaikkailmoitusten kehittäminen: Kun ilmoitettu työtehtävä ei täyty, kiinnitetään huomiota ilmoitukseen sekä parannetaan työnantajanvalmiuksia:
 - töiden muotoilua
 - työpaikkailmoituksen viilaamista ja parantamista
 - ilmoituksen laatukontrollointia
 - tiedonvälitystä saatavalla olevasta työvoimasta

Ammattiliittojen mahdollisia rooleja ja tuottamaa lisäarvoa

- Työnhakuvalmennukset osaksi ammattiliittojen koulutustarjontaa jäsenille.
- Ala- ja ammattikohtaisen osaamisen sanoittamisen ylläpitäminen ja jatkokehittäminen (esim. Työmarkkinatorin tietokannan ylläpitäminen).
- Ammattiliittojen laatimien omien toimialojensa hyvien rekrytointikäytäntöjen mallikirjastot / -pankit.
- Vastuullisen rekrytoijan kilpailua, kampanjointia tai alkuperäismerkin kehittämistä, hyvien oman alan työnantajien esille nostamista.

4. Työnhakijanäkökulma

Kohtaanto-ongelmaan haettiin vastauksia 13 työnhakijahaastattelulla. Haastattelut muodostavat tutkimuksen työnhakijanäkökulman.

4.1. Haastateltujen työnhakijoiden taustatekijät

Tässä luvussa kuvataan haastateltujen tilannetta ja tuodaan esille heidän mainitsemia vahvuuksia ja heikkouksia sekä merkittävimpiä tapahtumia työn saannin ja työttömäksi joutumisen osalta. Luku luo kontekstia siihen, mistä lähtökohdista haastateltavat lähestyvät kohtaanto-ongelmaa.

Haastateltujen tilanteet

Haastateltavat hakevat tai ovat hakeneet töitä useilta eri toimialoilta. Osa haastateltavista oli työllistynyt hiljattain avoimille työmarkkinoille ja osa on tällä hetkellä palkkatukityössä tai työkokeilussa. Haastateltavat asuvat ympäri Suomea ja heidän koulutustaustansa vaihtelee. Suurella osalla haastateltavista on paljon kokemusta työhausta oman työuran varrella sekä pitkittynyttä työttömyyttä.

Haastatellut henkilöt:

- **Sisällöntuotannon, viestinnän, median, käänös- ja kielipalvelujen töitä** hakeva reilu 40-vuotias nainen Helsingistä. Hän on koulutukseltaan filosofian maisteri.
- **Koneistajan töitä** pitkään hakenut reilu 30-vuotias mies Tampereelta. Hänellä on koneistajan tutkinnon lisäksi useita muita tutkintoja. Tällä hetkellä hän on saanut koulutusta vastaavan työn. Hänellä on maahanmuuttajatausta.
- **Toimistytöntekijän töitä** hakeva reilu 50-vuotias nainen Helsingistä. Koulutukseltaan hän on merkonomi. Tällä hetkellä hän työskentelee toimistosihteerinä määräaikaisesti.
- **Työsuojeluun** liittyviä töitä hakeva reilu 50-vuotias mies. Tällä hetkellä hän on sairauspäivärahalla.
- **Asiakaspalvelualan töitä** hakeva nainen Lappeenrannasta. Hänellä on tarjoilijan ammattitutkinto.
- **Ohjaajatöitä** hakeva reilu 40-vuotias nainen Kemistä. Hänellä on aamu- ja iltapäiväohjaajan koulutus. Hän on tällä hetkellä palkkatukityössä myyjänä.
- **Mainosalan** sekä kaikenlaista töitä hakeva reilu 50-vuotias mies. Hänellä on mainoshoitajan ja mainonnan tutkinnot. Tällä hetkellä hän on palkkatuella asiakaspalvelutyössä myymälässä ja toimii kevytyrittäjänä kuvittajana.
- **Musiikki ja tapahtuma-alalle** suuntaava nainen Lahdesta. Hänellä ei ole mainittavaa koulutusta. Tällä hetkellä hän opiskelee täysipäiväisesti muusikoksi ja on osa-aikaisesti kahvilassa työssä.
- **Toimistotyöntekijän töitä** hakeva reilu 55-vuotias nainen. Hänellä on laitoshoitajan tutkinto. Tällä hetkellä hän on työkokeilussa työllistämishankkeessa.

- **Diplomityöpaikkaa** hakeva lähes valmis diplomi-insinööri. Tällä hetkellä hän on palkkatukityössä huoltotyötehtävissä sosiaalisen työllistämisen yksikössä.
- **Kaupan alan/myyjän** töitä hakeva reilu 50-vuotias mies. Hänellä ei ole mainittavaa koulutusta. Tällä hetkellä hän on palkkatukityössä varastolla. Hänellä on maahanmuuttajatausta.
- **Rakennusalalta** töitä pidempään hakenut mies Tervolasta. Hän on ammatiltaan rakennusmies ja on tällä hetkellä työllistynyt rakennusalalle.
- **Asiakaspalvelualalta** töitä hakenut vajaa 40-vuotias nainen Porista. Hänellä ei ole mainittavaa koulutusta. Tällä hetkellä hän on osa-aikatyössä myyjänä.

Vahvuudet ja heikkoudet

- Omina vahvuuksina tunnistettiin hyvä asenne työn tekemistä kohtaan, oppimiskyvykyys, sosiaaliset taidot, oma persoonallisuus, hyvät työtaidot, osaaminen ja kokemus.
- Haasteina ja heikkouksina työnhaun ja työnteen kannalta tunnistettiin erityisesti terveydelliset (fyysiset tai psyykkiset) haasteet, ihmisten kanssa toimiminen, verkostojen puuttuminen, vähäinen koulutus, puutteelliset työtaidot ja korkea ikä.

Haastateltavat tunnistivat hyvin omia vahvuuksiaan työntekijöinä. Vahvuudet vaihtelivat asenteista ominaisuuksiin ja persoonallisuuteen sekä erilaisista taidoista ja kyvykkyyksistä kokemukseen. Lähes kaikki haastateltavat tunnistivat itsessään erilaisia vahvuuksia työntekijänä.

Työn tekemisen asenteista esiin nousivat muun muassa tunnollisuus, ahkeruus, oma-aloitteisuus, tuumasta toimeen -asenne ja työmotivaatio. Omasta persoonallisuudesta vahvuuksina tunnistettiin muun muassa sosiaalisuus, huumorintaju, rauhallisuus, uteliaisuus, pitkäjänteisyys ja rehellisyys. Taitoihin, kyvykkyyksiin ja kokemukseen liittyvät vahvuudet sisälsivät muun muassa erilaisia työhön liittyviä taitoja, sosiaalisia taitoja, priorisointia, kielitaitoja sekä oppimis- ja ongelmanratkaisukykyä.

Haasteita ja heikkouksiaan työntekijänä haastateltavat eivät osanneet sanoittaa niin hyvin kuin vahvuuksiaan. Haasteet ja heikkoudet vaihtelivat omista epäsuosiollisista lähtökohdista puutteellisiin taitoihin, koulutukseen ja voimavaroihin.

Osan työkyky on jonkin verran heikentynyt jonkin sairauden tai vamman vuoksi, ja ne muodostavat työssä ja työnhaussa erilaisia rajoitteita. Nämä rajoitteet eivät kuitenkaan estä työntekoa vaan pikemminkin vaikeuttavat työhön pääsyä.

Haasteiksi tunnistettiin myös kokemattomuus, puutteet koulutuksessa ja erilaisissa työtaidoissa, kuten asiakastilanteissa tai ihmisten kanssa toimimisessa ja kielitaidossa. Haasteena saatettiin nähdä myös työllistymiseen liittyvien verkostojen puuttuminen ja korkea ikä. Muutama haastateltava koki, ettei heillä ole erityisiä haasteita tai heikkouksia työntekijänä tai he eivät osanneet niitä mainita.

"Minulla on halu oppia ja kouluttautua. Intohimoa eteenpäin pyrkimiseen."

"Olen työharjoittelupaikoissa kuullut, että olen hyvä tyyppi, reipas ja työt sujuvat hyvin."

"Haasteeni on kuormitusherkkyys tehdessäni monia asioita yhtä aikaa."

Merkittävimmät tapahtumat työuralla työttömyydessä ja työnsaannissa

- Työn saantia ovat merkittävästi vaikeuttaneet pätevyyden puuttuminen, vanhentuneet taidot, työttömänä kouluttautumisen vaikeus ja terveydelliset syyt (fyysiset sekä psyykkiset).
- Työttömäksi joutumisessa merkittävimpiä tekijöitä ovat olleet terveydelliset syyt ja koronapandemia.

Haastatelluilta kysyttiin myös, minkälaisia merkittäviä tapahtumia tai asioita heillä on liittynyt työn saantiin ja työttömäksi joutumiseen. Kaikilla merkittävillä tapahtumilla oli ollut käytännössä kielteisiä seurauksia eli ne olivat joko vaikeuttaneet työn saantia tai johtaneet työttömyyteen. Työn saantiin vaikuttaneita merkittäviä tapahtumia tunnistettiin enemmän kuin työttömäksi joutumisia. Kaikki haastateltavat eivät olleet kuitenkaan kokeneet merkittäviä tapahtumia tai asioita.

Työn saantia olivat vaikeuttaneet merkittävästi pätevyyteen ja taitoihin liittyvät asiat sekä terveydelliset syyt. Puuttuva pätevyys ja vanhentuneet taidot sekä työttömänä kouluttautumisen vaikeudet koettiin merkittävinä asioina liittyen siihen, miksi työtä ei ole saatu. Terveydelliset syyt sisältävät sekä fyysisiä että psyykkisiä asioita.

Pitkäaikainen sairastuminen voi johtaa esimerkiksi mielenterveydellisiin haasteisiin, mikä hankaloittaa entisestään töiden saamista. Loppuun palamisesta kestää palautua ja sillä on heikentäviä vaikutuksia pitkään. Tulokseton työnhaku voi myös masentaa työnhakijaa, mikä vaikeuttaa niin työnhakua kuin työn saantia.

Osa mainitsi luonnollisia syitä työttömäksi joutumisen taustalla, kuten määräaikaisen työsopimuksen päättyminen. Merkittävimpiä tekijöitä työttömäksi joutumisen taustalla ovat olleet terveydelliset syyt ja koronapandemia. Esimerkiksi vakavampi sairastuminen on johtanut työsuhteen päättymiseen. Myös koronapandemia on vaikuttanut työttömäksi joutumiseen muun muassa matkailualalla.

"Sairastumiseni jälkeen jäin pitkäksi aikaa tyhjän päälle."

"Työttömyysaika oli todella huonoa aikaa. Etsin töitä koko ajan ja tuntui tosi tyhjältä ja pettyneeltä, kun muut saivat töitä mutta mitä en."

"Ei periaatteessa, ei vain ole ollut töitä tai on ollut paljon hakijoita."

4.2. Hyvä työ ja työnantaja

Tässä luvussa kuvataan haastateltujen näkemyksiä hyvästä työstä ja työnantajasta. Ymmärrystä hyvästä työstä haettiin kysymällä, millaisessa työssä haastateltava olisi parhaimmillaan, minkälaisia toiveita heillä on työlle ja mihin he olisivat työssä valmiita. Ymmärrystä hyvästä työnantajasta kysyttiin tiedustelemalla kriteereitä liittyen hyviin työnantajiin sekä rekrytointikäytänteisiin.

Työt, joissa olisi parhaimmillaan

- Koulutusta, osaamista tai omia vahvuuksia ja kokemusta vastaavat tai niitä lähellä olevat työt olivat kaikkien toiveissa.
- Osalla asiaan vaikuttivat myös omat lähtökohdat, kuten terveydelliset asiat ja niihin soveltuvien töiden toiveet.
- Osalla on pidemmän aikavälin toiveita työlle tai heillä on tiedossa kaikista mieluisimmat työtehtävät, mutta he ovat toistaiseksi avoimia muunlaisellekin työlle.

Kaikille haastateltaville oli selvää, että he olisivat parhaimmillaan työssä, mikä vastaisi tai olisi lähellä omaa koulutusta, osaamista tai vahvuuksia ja kokemusta. Osalla on ajatuksia myös mahdollisista uusista aloista oman työnhakukentän laajentamiseksi tai varsinaisesta alanvaihdosta. Muutamalla haastateltavalla on pidemmän aikavälin toiveita työlle tai heillä on tiedossa kaikista mieluisimmat työtehtävät, mutta he ovat toistaiseksi avoimia muunlaisellekin työlle tai mille tahansa työlle.

Osa haastateltavista mainitsi myös omia lähtökohtia, kuten terveydelliset seikat, jotka vaikuttavat siihen, millaisen työn he kokevat itselleen sopivana. Osa kuvaili myös niitä seikkoja, kuten esiintymistä, joita hänelle sopivin työ ei sisältäisi. Eräällä haastateltavalla oli vastoin käymisten myötä syntynyt kokemus siitä, ettei välttämättä osaa enää edes sanoa, missä työssä on parhaimmillaan.

”Ehdottomasti asiakaspalvelu kaikilla kanavilla, kohtaaminen, sähköpostit, puhelut. Tykkään vaihtelevasta työstä, jossa voin palvella ja auttaa.”

”Koulutusta tai lähellä sitä vastaavaa sosiaalista työtä ihmisten kanssa.”

”Olen tyytyväinen nykyiseen työhöni. Opiskelin koneistusta ja sain koulutusta vastaavan työn.”

Toiveet työltä ja työsuhteelta

Haastateltavilta kysyttiin heidän toiveitansa ja sitä, mihin he olisivat valmiita työssään liittyen viiteen eri tekijään: työsuhteen muotoon, työaikaan, työpaikan sijaintiin ja saatavuuteen, työehtoihin, työn kuormittavuuteen sekä muihin asioihin. Tällä saatiin muodostettua kuva siitä, minkälaisilla tekijöillä työsuhteessa on merkitystä ja minkälaisiin töihin haastateltavat ovat valmiita.

- Suurella osalla toiveena on vakituinen työ ja päivätyöaika.
- Suuri osa toivoisi työtä ensisijaisesti omalta paikkakunnalta tai enintään tunnin työmatkan päästä.
- Monet olisivat valmiita myös muuttamaan työn perässä.
- Työehtoja toivottiin noudatettavan ja ehtojen olevan reiluja.
- Osa toivoi työlleen tarvittavaa joustoa ja sovittamista oman tilanteen mukaan.
- Suurella osalla oli joitain fyysisiä tai psyykkisiä reunaehtoja, jotka huomioiden he ovat etsineet ja etsivät työtä tai voisivat työskennellä.
- Muut toiveet työlle liittyivät arvomaailman kohtaamiseen, kunnolliseen perehdyttämiseen, työnantajan reiluuteen, hyvään johtamiseen ja yhteistyön tekemiseen.

Haastateltavista suurella osalla on toiveena vakituinen työ. Monille työsuhteen muodolla ei ollut merkitystä tai heille kelpaa melkein mikä vaan työsuhde. Eräs haastateltava sanoi, että pääasia ”kun vaan sai töitä”. Osa on tietysti elämäntilanteessa, kuten opiskelijana tai mieltii alanvaihtoa, ja ovat avoimena myös epätyypillisille työsuhteille. Joidenkin alaan liittyy jo itsessään epätyypilliset työsuhteet, jonka vuoksi he ovat myös valmiita sellaisiin.

”Jos olen saanut työtä, mikä on palvellut siinä hetkessä, olen ottanut vastaan. Motivoituminen on tärkeintä.”

Päivätyöaika on toiveena suurella osalla haastatelluista. Osa sanoi olevansa avoin kaikenlaisille työajoilla, ja osalle käy kaikki muut paitsi vuorotyö. Eräs haastateltavista sanoi tehneensä töitä kaikilla mahdollisilla työajoilla, mutta ei enää tekisi kolmivuorotyötä. Toiselle haastatelluista sopisi vaihdellen kaikki eri työajat. Toiveita säännölliselle, yleensä aamu- tai päivätyöajalle, perusteltiin perheeseen tai terveyteen ja vireystiloihin liittyvillä syillä.

”Mieluiten päivätyötä, koska minulla on 10-vuotias lapsi.”

Suuri osa haastatelluista toivoi työtä ensisijaisesti omalta paikkakunnalta tai enintään tunnin työmatkan päästä. Monet sanoivat olevansa valmiita myös muuttamaan työn perässä ja varsinkin silloin, jos löytäisivät muualta hyvän työmahdollisuuden. Eräs haastatelluista sanoi voivansa lähteä töihin myös ulkomaille. Kaikki eivät kuitenkaan sanoneet olevansa valmiita muuttamaan työn perässä. Muuttohaluttomuutta perusteltiin oman kodin sijainnilla sekä perheellä. Oman auton puuttuminen on luonut rajoitteita osalle haastateltavista.

”Ei mielellään pitempää työmatkaa tai muuttoa, koska vaimollani on vakityö paikkakunnalla.”

Useat haastateltavista toivoivat, että työehdot ovat reiluja, asianmukaisia ja niitä noudatetaan. Osa toivoi ehtojen mahdollistavan tarvittavaa joustoa ja työn sovittamista tilanteen mukaan. Monille haastatelluista ei tullut mieleen mitään erityistä työehtoihin liittyen.

”Joustoa, koska hoidan omaa äitiäni. Toivon työntekijän tilanteeseen sopeutumista ja luottamusta työntekijään.”

Suurella osalla haastatelluista oli joitain fyysisiä tai psyykkisiä lähtökohtia, jotka he huomioivat sopivaa työtä etsiessään. Eräs haastatelluista sanoi valikoivansa töitä omien lähtökohtiensa mukaan. Hän ei kuitenkaan tykkää laittaa liiallisia rajoja, vaan haluaa kokeilla, jos jokin työ kiinnostaa. Osalle haastatelluista työn kuormittavuudella ei ole merkitystä. Työn kuormittavuuden tasapaino, mutta myös tietynlainen vaihtelu, saatettiin nähdä hyvänä asiana.

”Työ ei voi olla liian fyysistä terveydellisten vaivojeni vuoksi.”

Muutama haastatelluista nosti esiin myös muita asioita, joita he toivoivat työlleen. Eräälle haastatelluista oli tärkeää, että hänen arvonsa olisivat yhtäläiset työpaikan ja työtehtävien kanssa. Tämän vuoksi hän haluaa aina tietää enemmän työnantajasta, johon hän voisi hakea. Toinen haastateltu toivoi saavansa kunnollista perehdyttämistä työhönsä. Kaksi haastatelluista nosti toiveekseen työnantajan ja johtajien roolit. Työnantajan toivottiin olevan reilu kaikkia kohtaan ja pitävän työntekijöistä huolen. Johtajien toivottiin johtavan hyvin ja yhteistyön toimivan kaikkien kesken.

”Minulle on tärkeää, että työpaikalla työt jaetaan ja informoidaan kaikkien kesken. Tehdään yhteistyötä.”

Hyvän työnantajan kriteerit

- Erityisesti työnantajan huono maine voi vaikuttaa työhön hakeutumiseen, jos on kuullut esimerkiksi epäluotettavuudesta, kestäättömistä toimintaperiaatteista, huonosta työilmapiiristä tai johtamisesta.
- Arvojen kohtaaminen tai kohtaamattomuus ja työnantajan olemassaolon tarkoitus voivat myös vaikuttaa hakeutumiseen.
- Osa suosi tietyn tyyppisiä työnantajia, kuten luotettavuuden vuoksi isoja tai joustavuuden ja inhimillisyyden sekä kasvullisuuden vuoksi pienempiä.
- Monet eivät kuitenkaan määritelleet tarkkoja ehtoja työnantajalle.

Hyvän työnantajan kriteerejä selvitettiin kysymällä, mitkä tekijät työnantajassa vaikuttavat hakeutumiseen työnantajalle. Vaikutusta hakeutumiseen avattiin sekä myönteisten että kielteisten tekijöiden kautta.

Työnantajan maine on suurin vaikuttava tekijä työhön hakeutumiseen. Haastateltavat liittivät työnantajan maineeseen paljon erilaisia asioita. Erityisesti työnantajan huono maine voi vaikuttaa kielteisesti työnantajalle hakeutumiseen, jos on kuullut esimerkiksi epäluotettavuudesta, kestäättömistä toimintaperiaatteista, huonosta työilmapiiristä tai johtamisesta. Vastaavasti hyvä maine taas voi kannustaa hakeutumaan työhön.

Haastateltavien mainitsevat muut työn hakeutumiseen vaikuttavat tekijät liittyvät haastateltavien omiin kokemuksiin, mielikuviin, arvoihin ja mieltymyksiin. Eräälle haastateltavalle oli tärkeää tunnistaa, miten työnantajan arvot ja olemassaolon tarkoitus sopivat hänen omiin arvoihinsa. Osa suosi tietyn tyyppisiä työnantajia, kuten isoja luotettavuuden vuoksi, pienempiä joustavuuden ja inhimillisyyden vuoksi tai järjestöjä arvojen vuoksi.

Pääsääntöisesti haastateltavat eivät kuitenkaan halua rajata mahdollisia työnantajia liian tiukkaan pois, vaan niitä arvioidaan enemmänkin tapauskohtaisesti. Kaikki haastateltavat eivät nähneet työnantajalla olevan paljoakaan tai lainkaan merkitystä hakeutumiseen.

"Maine voi jonkin verran vaikuttaa. En hae, jos tiedän jostain yrityksestä, että siellä on asiat huonosti esimerkiksi johtamisen kannalta."

"Toivon että työnantajalla on kestävä ja rehdit toimintaperiaatteet, ja osaisivat arvostaa työntekijöitä ihmisinä eikä koneina tai koneiden osina, joista voi piiskata kaiken irti."

"En ole ikinä ajatellut asiaa."

Hyvät rekrytointikäytännöt

- Ennakkoluulottomuus kaikkia työnhakijoita kohtaan.
- Eettisyys ja moraalisuus rekrytointikäytännöissä.
- Painottaa rekrytointivalinnoissa enemmän ihmistä ja asennetta kuin hyviä papereita.
- Yksinkertainen työnhakuprosessi.
- Viestiä paremmin, minkälainen työnkuva tarjolla, minkälaista työntekijää etsitään ja minkälainen työnantaja on.
- Työnantajien aktiivisuus ja panos työnhakuprosessissa.
- Vähentää välitysfirmojen käyttöä.
- Varmistaa, että työpaikalla on hyvä työskennellä.
- Koulutus- ja perehtymismahdollisuudet.

Kaikista painokkaammin haastateltavat toivoivat työnantajien rekrytointikäytänteisiin ennakkoluulottomuutta kaikkia työnhakijoita kohtaan. Eettisyys ja moraalisuus rekrytointikäytännöissä tulisi olla normi ja työnantajilla pitäisi olla suunnitelmat syrjintään.

Rekrytointivalinnoissa tulisi myös painottaa enemmän asennetta ja inhimillisyyttä kuin hyviä papereita, tuttavuuksia tai matalaa palkkatoivetta. Eräs haastateltavista toivoi, että rekrytoitaisiin ihmistä, asennetta, työmoraalia eikä niinkään oppisuorituksia, superkielitaitoja, yliosaamista tai ylioppinutta. Hän kertoi kuulleensa hakemastaan työstä, että siihen haettiin hieman edustavamman näköistä henkilöä kuin hän.

Työnhakuprosessien toivottiin olevan yksinkertaisempia. Esimerkiksi ansioluettelon kirjoittaminen järjestelmiin aina uudelleen hidastaa työnhakuprosessia. Työnantajien toivottiin myös rekrytoivan suoraan itse, ei välitysfirmojen kautta.

Hyviin rekrytointikäytänteisiin liittyy myös hyvä viestintä. Työnantajien tulisi viestiä paremmin siitä, minkälainen työnkuva on tarjolla, mitä työsuhteeseen liittyy ja minkälaista työntekijää he etsivät. Heidän tulisi viestiä paremmin myös rekrytoivasta yrityksestä, arvoista ja visiosta. Työnantajilta toivottiin aktiivisuutta, palautetta ja yhteydenpitoa työnhakijan suuntaan. Myös työhaastatteluiden sisällöissä nähtiin parantamisen varaa.

Eräs haastateltavista toi hyviin rekrytointikäytänteisiin myös näkökulman, että työnantajan tulisi varmistaa, että työpaikalla on hyvä työskennellä ja siellä on turvallinen työilmapiiri. Hyvän työnantajakuva myötä työnhakijan on varmempi hakea työnantajalle.

”Täytyisi antaa mahdollisuuksia ihmisille. Katsoa heidän taitoansa ilman sukunimeä, maata tai kielitaitoa. Alallani puhutaan enemmänkin koneen kanssa.”

”Odottaisin nykyistä suurempaa avarakatseisuutta ja eettisempää toimintaa, kun rekrytoijilla on tiukka stereotyyppinen käsitys henkilöstä, jota haetaan.”

”Se väestönosa, jolla ei ole verkostoja, jää ulos kaikesta. Tasa-arvoisuutta pitäisi saada, ettei vaikuttaisi niin paljon, kuka tuntee kenetkin.”

4.3. Työn hakeminen ja kohtaanto

Tässä luvussa kuvataan työnhakijoiden kokemuksia työhausta, tarjolla olevista töistä ja työnhakutaidoista. Luvussa selvitetään myös työnhakijoiden kokemuksia ja mielikuvia työnhakijoiden ja työnantajien kohtaannosta.

Kokemus työhausta

- Kokemukset vaihtelevat kohtuullisista vaatimuksista täysin mahdottomiin vaatimuksiin. Kokemuksia työhausta oli runsaasti.
- Työnhakua vaikeuttavat erityisesti työhaun tuloksettomuus ja sen vaikutukset hakumotivaatioon, puutteelliset työnhakutaidot, oma terveys ja työnhakuun menevä aika.
- Helpompaa työhausta tekevät erityisesti sähköinen hakeminen, itsensä ja omien tavoitteiden ymmärtäminen, sopivien työnhakukanavien löytäminen ja hyödyntäminen.

Haastateltavien kokemukset työhausta vaihtelevat kohtuullisen helposta mahdottomaan.

Työnhakua vaikeuttaa puutteelliset työnhakutaidot, oma terveys ja työnhakuun menevä aika. Lisäksi työhaun tuloksettomuus laskee hakumotivaatiota. Erään

haastateltavan terveys rajoittaa mahdollisuuksia saada työtä, mikä on vaikuttanut negatiivisesti työnhakuun ja vaikeuttanut sitä. Toinen haastateltava oli ollut niin pitkään työelämässä samalla työnantajalla, että hän koki töiden hakemisen todella vaikeaksi. Hän ei mielestään osaa hakea töitä.

Työhausta tekee helpompaa erityisesti sähköinen hakeminen, itsensä ja omien tavoitteiden ymmärtäminen, sopivien työnhakukanavien löytäminen ja hyödyntäminen sekä työntekijöiden kysyntä. Eräälle haastateltavalle tiedon saaminen vapaista paikoista helpottaa työnhakua. Toinen kertoi tehneensä itsensä kanssa paljon töitä sen suhteen, että ymmärtää, mitä töitä haluaa, ja siksi hän pystyy hakemaan töitä itsevarmasti.

"Todella vaikeaa. Olin niin pitkään saman työnantajan palveluksessa, etten osaa hakea töitä."

"Viime syyskuusta helmikuuhun olen hakenut yli sataa työpaikkaa. Ei ole napannut ja nyt tuntuu, ettei jaksaisi jatkaa."

"Ei se vaikeaa ole, se on todella työlästä ja pitää nähdä vaivaa."

Tarjolla olevat työt

- Suurin osa kokee, että töitä on yleisesti tarjolla kohtuullisesti tai hyvin. Tutkijahuomio: Haastatteluajankohdalla voi olla tähän vaikutusta.
- Omaan alaan tai tavoitteisiin liittyviä töitä ei silti ole paljoakaan tarjolla.
- Vaatimukset ovat korkeat ja kasvaneet vuosien aikana.
- Pienituntisia ja huonopalkkaisia työpaikkoja on tarjolla runsaasti.
- Osa-aikaiset työt ovat myös lisääntyneet.

Suurin osa haastateltavista kokee, että töitä on yleisesti tarjolla hyvin. Osalla omaan alaan tai tavoitteisiin liittyviä töitä ei silti ole paljoakaan tarjolla. Eräs pitkään työttömänä ollut kertoi, että hänelle on tullut lähes viikoittain vastaan kiinnostavia töitä, joita on myös hakenut. Toinen haastateltava kertoi, että työllistyminen alalla, jolla hän haluaisi olla, on tosi vaikeaa nyt. Hänen mukaansa pitää olla oikeassa paikassa oikeaan aikaan, että työllistyisi.

Haastateltavilta kysyttiin myös, minkälainen kokemus tai mielikuva heillä on tällä hetkellä tarjolla olevista töistä. Mainittiin, että vaatimukset ovat kasvaneet ja ovat korkeita pitkine kriteerilistoineen. Erään haastateltavan mukaan töihin haetaan yli-ihmisiä. Vaatimuksia voi olla kymmeniä, ja kun hänellä täytyi 5–6, tuli tunne, että on niin huono, ettei pärjää. Hän olisi halunnut vaan päästä näyttämään, mitä osaa ja pystyy ja minkälainen asenne hänellä on.

Pienituntisia ja huonopalkkaisia työpaikkoja sanottiin olevan myös runsaasti tarjolla ja osa-aikaiset työt ovat lisääntyneet. Eräällä haastateltavalla on tullut tarjolla olevista töistä mielikuva, että niiden suhteen täytyy olla varautunut. Hänelle on tullut vastaan työpaikkoja, joihin etsitään nollasopimuksella

työntekijöitä ja viikossa voi olla neljä tuntia töitä. Tällaiset työpaikat hän on kiertänyt kaukaa, koska haluaisi enemmän tunteja.

Osa haastateltavista kertoi, että tarjolla olevat työt vastaavat heidän toiveitaan.

"Liian hienoja asioita haetaan ihmisiltä ja kun työtön hakee, tämä kolahtaa itsetuntoon. Tämä syö, kun kokee, ettei kelpaa niihin vaatimuksiin."

"Pätkää on tarjolla paljon. Tosi moni oli alkaen 10 tuntia. Paljon pienituntisia paikkoja"

"Palkka-asia ihmetyttää minua töiden vaatimuksiin nähden."

Työhakutaidot

Tässä luvussa kuvataan haastateltavien kokemuksia siitä, kuinka hyvin he tietävät ja tuntevat työnhakutaitonsa ja sen, mihin voisivat hakea töihin. Lisäksi tuodaan esille heidän työnhakuun saatua apua ja tukea.

- Lähes kaikki kokivat tuntevansa kohtuullisesti sen, mihin töihin voisivat hakea ja keitä mahdolliset työnantajat ovat.
- Kontaktointi ei välttämättä suju kaikilta tai jos edellisestä työhausta on pitkä aika, työnhakuasiat voivat olla hankalia.
- Osa on kokenut saaneensa apua ja tukea työnhakuunsa mm. työnhakukursseilta, keskusteluista, sparrauksista sekä läheisiltään.
- Osa on kuitenkin kokenut, ettei ole saanut apua kursseista tai he ovat jääneet yksin työhaun suhteen.

Lähes kaikki haastateltavat kokivat tuntevansa kohtuullisesti sen, mihin töihin voivat hakea ja keitä heidän mahdolliset työnantajansa ovat. Haastateltavat saattoivat lähestyä asiaa omien vahvuksiensa, kokemustensa, mieltymystensä tai omien rajoitteidensa kautta tai siitä näkökulmasta, mitä töitä he eivät halua tehdä. Esimerkiksi ravintola-alan tai kaupan alan myyjän töitä hakeva sanoi tietävänsä hyvin paikkakuntansa mahdolliset työnantajat. Diplomityöpaikkaa etsivä taas koki, että sopivan työnantajan löytäminen oli hänelle vaikeaa. Haasteeksi koettiin yrityslistausten puuttuminen ja työpaikoista kuuleminen verkostojen kautta.

"Verkostat ja sisäpiiritieto puuttuu, mikä olisi tehokkain tietokanava."

Haastateltavat kokivat hallitsevansa työnhakuun liittyvät asiat pääsääntöisesti hyvin. Eräs haastateltavista tunnisti työnhakutaidoissaan olevan aina parantamisen varaa. Jotkin asiat, kuten kontaktointi, eivät välttämättä suju kaikilta. Ja jos edellisestä työhausta on pitkä aika, työnhakuasiat voivat olla hankalia.

"Omasta mielestäni ihan ok. Aina on parantamisen varaa ja aina on hyvä päivittää tietoja ja taitoja."

Suuri osa haastateltavista on kokenut saaneensa riittävästi apua ja tukea työnhakuunsa. Apua ja tukea on saatu työnhakukursseilta, keskusteluista, sparrauksista sekä läheisiltä. Tyytyväisiä oltiin työllistymispalveluihin tai palkkatuettuun työhön pääsemiseen.

Haastateltujen saama työllistymistuki ja avun taso on vaihdellut hyvästä hyödyttömään. Osa on kokenut, ettei ole saanut apua kursseista tai on jäänyt yksin työnhaun suhteen. Eräs haastateltava kertoi, ettei hänellä ollut enää turhaksi kokemansa työnhakukurssin jälkeen oikeutta muuhun apuun, vaikka tarvetta olisi ollut.

”Jotain syventävää tarvitsisin, ettei ihan perusjuttuja vaan.”

Työnhakijan ja työnantajan kohtaaminen

Tässä luvussa tarkastellaan työnhakijan työllistymistä mahdollistavia sekä hankaloittavia taustatekijöitä sekä sitä, kuinka hyvin työnantajat vastaavat haastateltavien tarpeita ja käsityksiä hyvästä työstä ja työnantajasta.

- Työllistymistä mahdollisti omat ominaisuudet, kokemus, koulutus ja osaaminen.
- Työllistymistä hankaloitti korkea ikä, maahanmuuttajatausta sekä koulutuksen, pätevyyden ja taitojen puute, pitkä työttömyys, oma epävarmuus ja pelot epäonnistua sekä terveydelliset haasteet.
- Töitä ja työnantajia koettiin olevan kaikenlaisia, hyvistä huonoihin.
- Työnantajien odotukset ja vaatimukset tuntuvat olevan korkeita ja voivat painottaa työn kannalta epäoleellisiin asioihin.
- Työnantajat hakevat lisääntyvin määrin ilmaista tai halpaa työvoimaa, jossa työnantajariskiä siirretään työntekijälle. Toisaalta haetaan myös superihmisiä.
- Työnantajien viestinnässä on parantamisen varaa sen suhteen, että voisi arvioida omaa sopivuutta työnantajana.

Haastateltavien tunnistamat työllistymistä mahdollistavat taustatekijät voidaan jakaa kahteen ryhmään: osa tunnisti itsessään molempia, osa tekijöitä vain toisesta ryhmästä.

Ensimmäinen taustatekijäryhmä liittyy työnhakijan ominaisuuksiin ja luonteenpiirteisiin, kuten asenteeseen, tunnollisuuteen, persoonallisuuteen ja tahtoon oppia. Esimerkiksi eräs haastateltava kuvasi itseään hyväksi tyypiksi, avoimeksi, jalat maassa pitäväksi ja halukkaaksi oppimaan uutta. Toinen nimesi tunnollisuuden, mutta hänestä tuntui samalla, ettei se riitä työllistymiseen.

Toiseen taustatekijöiden ryhmään kuuluu kokemus ja osaaminen. Haastateltavat pitivät kokemustaan, työhistoriaansa, koulutustaan ja osaamistaan työllistymistä mahdollistavina taustatekijöinä. Eräs haastateltu kertoi päässeensä nopeasti valmistumisensa jälkeen töihin, koska hänellä oli hyvä todistus ja hän sai opettajan suositukset.

"Omat vahvuuteni, koulutus ja kokemus."

"Laaja kokemukseni ja halu oppia uutta."

Haastateltavat tunnistivat itsessään enemmän työllistymistä hankaloittavia kuin mahdollistavia taustatekijöitä, vaikka kaikki eivät niitä tunnistanee. Osa tunnisti itsessään useamman kuin yhden työllistymistä hankaloittavan taustatekijän.

Useampi haastateltava tunnsti korkean ikänsä tai maahanmuuttajataustansa hankaloittavan työllistymistä. Pitkän työttömyyden uskottiin myös hankaloittavan työllistymistä. Eräs haastateltava viittasi tässä mielessä suoraan työnantajien asenteisiin, miksi ei uskonut työllistyvänsä kyseisen taustatekijänsä vuoksi.

Osa haastateltavista uskoi oman koulutuksen, pätevyuden tai taitojen puutteen hankaloittavan työllistymistä. Muita tunnistettuja tekijöitä olivat terveydelliset haasteet, oma epävarmuus ja pelot epäonnistua sekä heikko itsetuntemus.

"Ikäni vuoksi en ole välttämättä ensimmäinen vaihtoehto."

"Menneisyydessä oma epävarmuus, pelko epäonnistumisesta ja omasta jaksamisesta."

Haastateltavilta kysyttiin, miten työnantajat vastaavat heidän tarpeitansa ja käsityksiä hyvästä työstä ja työnantajasta. Haastateltavat kokivat, että töitä ja työnantajia on hyvistä huonoihin. Yksi haastateltavista sanoi työtarjonnan vastaavan ihan hyvin hänen tarpeitaan ja kiinnostusta, mutta ongelma on hänen mielestään enemmän työnantajissa ja heidän ajattelutavoissaan.

Työnantajien odotukset ja vaatimukset tuntuvat olevan korkeita ja voivat painottaa työn kannalta epäoleellisiin asioihin. Erään haastateltavan mukaan hänen hakemansa työt vaativat asennetta, palvelualttiutta ja halua, mutta nämä eivät erotu hakukäytännöissä. Toisen mukaan kaikissa yrityksissä on olemassa perehdytys, joten kaikkia asioita ei tarvitsisi osata etukäteen.

Työnantajat hakevat lisääntyvin määrin ilmaista tai halpaa työvoimaa, mikä ei vastaa haastateltavien tarpeita. Eräs haastateltava kertoi, miten samoja työpaikkoja tulee aina uudestaan hakuun. Hän totesi, että jos paikka on roikkumassa pitkään, siellä on jotain pielessä eikä hän hae sellaista.

Joidenkin haastateltujen mukaan työnantajien viestinnässä on parantamisen varaa, jotta nämä voisivat arvioida omaa sopivuuttaan työnantajana. Esimerkiksi rekrytointiviestintää voisi selkeyttää ja työnantajan arvojen ja visioiden toivottiin tulevan paremmin esille.

"Työnantajat hakevat supertyönhakijoita, ei välttämättä supertyöntekijöitä."

"Työpaikoissa ei ole vikaa, mutta työnantajien asenteissa ja vaatimuksissa on."

4.4. Ratkaisuehdotuksia

- Asennemuutosta kaikenlaista syrjintää kohtaan.
- Avoimempaa mieltä rekrytoinneissa ja niiden käytännöissä.
- Parempaa ja osuvampaa tukea työnhakuun.
- Tukea maahanmuuttajien työllistymiseen.
- Työtehtävien kehittämistä ja monipuolistamista.

Kaikista painokkaammin haastatellut toivoivat asennemuutosta kaikenlaista syrjintää kohtaan. Yksi haastatelluista toivoi ratkaisuja lakiin ja säädöksiin asti.

Rekrytoinneissa työnantajilta toivottiin avoimempaa mieltä rekrytoinnin käytäntöjä, työntekijän kriteereitä ja ylipäänsä työnhakijoita kohtaan. Eräs haastateltavista mietti tekoälyn käyttöä rekrytoinneissa, ja sitä, katoaako hakemusprosesseissa sen käytön myötä ihminen. Toisen haastateltavan mielestä työnantaja tulisi rohkaista käyttämään konsultteja rekrytoinneissa, ja myös omien arvojen sekä vision ynnä muun sellaisen hahmottamisessa ja kommunikoinnissa. Työnantajat voisivat olla myös avoimempia kysymään ja ottamaan palautetta vastaan rekrytointeihin liittyen.

Haastateltavat toivoivat myös parempaa ja osuvampaa tukea työnhakuun. Palveluita tulisi räätälöidä eri työnhakijaryhmille, etteivät ne olisi kaikille samanlaisia. Yksi haastateltu toivoi listauksia työnantajista ja tietoa siitä, minkälaisia työnantajat ovat ja mitä ne tekevät. Toinen haastateltu nosti ammattiliitot työllistymisasioiden edistäjäksi. Hänen mukaansa liittoja konsultoidaan paljon ja nämä tuntevat paremmin todelliset osaamistarpeet. Työnhakijoiden osaaminen voisi olla paremmin tunnistettavissa, jos ammattiliitot hoitaisivat työväilytystä.

Yksi ratkaisu voisi olla myös vaikeasti työllistyvien työllistymisen tukeminen. Esimerkiksi kunta voisi tukea ja maksaa pienen prosentin palkasta tai pakottaa yrityksiä työllistämään. Anonyymi rekrytointi voisi auttaa.

Eräs haastateltavista nosti ratkaisuna esiin myös työtehtävien kehittämisen ja monipuolistamisen niin, että ne olisivat työnhakijoille houkuttelevampia.

"Työnantajien avoimempi mieli kriteereissä työntekijältä."

"CV:n lähettäminen ilman nimeä voisi auttaa."

"Ammattiliitto työllistymisasioiden edistäjänä. Liittoja konsultoidaan paljon. Ne tuntevat paremmin todelliset osaamistarpeet."

5. Asiantuntijanäkökulma

Tutkimukseen haastateltiin viittä eri työnvälityksen ja työllistämisen asiantuntijaa. Asiantuntijoiden haastattelut perustuivat työnhakijoiden kysymysteemoihin ja ne toteutettiin työntekijähaastattelujen jälkeen. Asiantuntijoiden kanssa keskityttiin erityisesti sellaisten pääteemojen syventämiseen, jotka nousivat esiin työnhakijahaastatteluista.

Haastateltavat antoivat suostumuksensa esiintyä tutkimuksessa omalla nimellään, mutta vastauksia ei eritelty vastaajittain. Seuraavat haastateltavat henkilöt tarjosivat näkökulmiensa tutkimukseen:

- **Katariina Muoniovaara**, Arffman (Työllisyydenhoidon yksityinen palveluntuottaja). Työnvälityksen asiantuntija ja kokemusta myös työskentelystä TE-palveluissa
- **Merru Tuliara**, Henkilöstöpalveluyritysten liitto. Yksityisen työnvälityksen näkökulma
- **Laura Waldén**, Rakennusliitto. Rakennusalan tilanne ja liiton oman työnvälityspilotin näkökulmat
- **Kari Reponen**, TE-hallinnon henkilöstön pääluottamusmies, kokemusta TE-toimistosta asiakastyöstä neljältä vuosikymmeneltä.
- **Jukka Haapakoski**, Työttömien valtakunnallisen yhteistyöjärjestön toiminnanjohtaja, työttömien työnhakijoiden näkökulma.

5.1. Miksi ei tulla valituksi työhön?

Asiantuntijoilta selvitettiin sitä, mistä syistä jotkut työnhakijoista eivät tule valituksi työhön, vaikka he voisivat olla moniin eri työtehtäviin sopivia ja osaaminen olisi ajan tasalla. Tätä teemaa lähestyttiin usealla eri kysymyksellä.

Vastausten perusteella määräävin tekijä näyttäisi olevan se, että **osalle henkilöistä töiden hakemisesta on tullut liian haastavaa**. Tälle ryhmälle työnhaku ei ole luontevaa esimerkiksi henkilökohtaisista ominaisuuksista johtuen. Työntekijäammateissa näitä voivat olla esimerkiksi sosiaalisiin tilanteisiin tai esiintymiseen liittyvät vaatimukset tai kirjalliset taidot.

Joihinkin työtehtäviin voidaan vaatia työnhakutilanteissa sellaisia taitoja, joita ei itse työssä tarvita. Tästä syystä niiden harjaannuttaminen ei ole luontevaa. Eräs asiantuntija totesi, että duunaritöihin voidaan hakeutua juuri siitä syystä, että osaaminen liittyy käytännön työhön, koska taustalla olevat esimerkiksi oppimisvaikeudet, lukihäiriö tai muu vastaava voi rajata kirjallista työskentelyä. Näitä henkilöitä, jotka ovat täysin päteviä työssään, voidaan ohjata sellaiseen työhaun muottiin, jossa he eivät ole parhaimmillaan.

Osalle ei ole tarjoutunut mahdollisuutta opetella työhaun taitoja, koska he eivät ole niitä aiemmin tarvinneet. Tästä esimerkkinä tunnistettiin pitkään työssä olleet ja työmarkkinoille siirtyvät opiskelijat. Työhaun keinot ja kanavat ovat myös monipuolistuneet ja osalla työnhakijoista on haasteita hallita niitä.

Työhaun taitoihin keskittyminen johtaa erään vastaajan mukaan koko ajan kiristyvään kilpailuun. Osa vastaajista koki, että työnhakutaitojen korostaminen voi viedä ojasta allikkoon. Mainittiin, että näissäkin tyypillistä on se, että osaaminen kasaantuu vain tietyille työnhakijoille eikä se ole tasapuolista kaikille. Eräs vastaaja toi esiin kuitenkin sen, että osasta työhaun valmennuksissa kehitettävistä ominaisuuksista on hyötyä monissa työtehtävissä. Näitä ovat esimerkiksi tuntemus omasta osaamisesta.

Itsetunnon ja itsetuntemuksen haasteet nousivat esiin yhtenä tekijänä, jonka seurauksena töihin ei tulla valituiksi. Itsetunto voi olla koetuksella, jos työttömyys pitkittyy ja työnhaku johtaa toistuviin epäonnistumisen kokemuksiin. Tämä alkaa näkyä vastaajien mukaan ulospäin ja heikentää entisestään työnsaantimahdollisuuksia.

Itsetunnon heikentymisen seurauksena myös työnhakijat voivat tulla entistä epävarmemmiksi siitä, mihin töihin heillä on mahdollisuus päästä tai hakea, jolloin työnsaannin mahdollisuudet kaventuvat. Itsetunto vaikuttaa myös motivaatioon ja niin kutsuttuun draiviin hakea töitä. Eräs vastaaja totesi, että ne, joilla on draivi päällä, saavat töitä. Haastatteluissa tuotiin esiin myös työn vastaanottamisen motivaatiotekijät. Vaikuttaisi kuitenkin siltä, että nämä eivät ole syy työttömyyteen vaan seurausta esimerkiksi työhaun epäonnistumisen aiheuttamasta itsetunnon laskusta.

Itsetuntemus liittyy asiantuntijoiden mukaan oman osaamisen sanoittamisen haasteisiin. Monet henkilöt eivät välttämättä tunnista itsessään olevaa kaikkea potentiaalia tai osaa sanoittaa sitä työhakutilanteessa.

Muina mainittuina asioina miksi ei tulla valituksi työhön tuotiin esiin muun muassa seuraavat asiat:

- joihinkin tehtäviin vaadittavat lupa- ja pätevyysvaatimukset
- repaleinen työhistoria ja katkonaiset työvoimapalvelut voivat herättää epäluuloja
- kannustinongelmat
- osatyökykyisyyteen liittyvät rajoitteet
- suhtautuminen työhön on erilaista mitä työnantajat työntekijöiltä toivovat: moni työntekijä on edelleen tekemässä työtä elääkseen, ei elämäntapanaan.

5.2. Työnantajien rekrytointiosaaminen

Haastatteluissa keskityttiin tunnistamaan asioita, joita kaikki työnantajat eivät tällä hetkellä osaa tai he eivät huomioi niitä riittävästi rekrytoidessaan uusia työntekijöitä. Asiantuntijoiden mukaan näitä asioita ei voi kuitenkaan yleistää, koska suuri osa työnantajista toimii osaavasti tai käyttää rekrytoinnissaan osaavaa kumppania. Haastatteluissa tunnistettiin kuitenkin monia asioita, joista usean työnantajan tulisi ottaa oppia.

Perimmäiseksi syyksi monien eri tekijöihin taustalla nousi se, että **monilla yrityksillä ei ole käytettävissä riittävästi aikaa työnhakuun**. Mainittiin, että työntekijätarve tulee monesti esiin vasta siinä vaiheessa, kun olemassa oleva henkilökunta on ylityöllistynyt eikä riitä. Todettiin, että harva yritys hankkii työntekijätyövoimaa ennakoiden ja pidemmällä aikajänteellä. Rekrytoinnista on tullut tempoilevaa.

Tällä on monia eri seurauksia. Työnantajalla ei ole aikaa ja mahdollisuutta perehdyttää tai kouluttaa ihmistä, ja siksi uuden haettavan työntekijän edellytetään olevan täysin valmis. Tätä kautta vaatimukset uutta työntekijää kohtaan kohoavat, eikä työnhaku ole neuvottelua tai tarpeiden ja tarjonnan yhteen sovittamista vaan pikemminkin ota tai jätä -tilanne.

Työnantajat voivat etsiä uutta työvoimaa myös **sellaisilla vaatimuksilla tai työnhakutavoilla, jotka eivät vastaa työtehtävää**. Eräs haastateltava sanoi, että työnantajat etsivät liian usein työhön täysin sitoutuvaa tai heittäytyvää henkilöä, jollaista moni työntekijä ei kuitenkaan pohjimmiltaan tavoittele. Yritysten työpaikkailmoituksissa voi myös olla vaikea hahmottaa työnkuvaa esimerkiksi alihankintajärjestelyjen seurauksena.

Eräs asiantuntija toi esiin, että työpaikkailmoituksissa on vääristymää: haetaan useita kertoja samoihin tehtäviin tai tosiasiaassa ei välttämättä haeta, mutta voidaan ottaa, jos sopivat löytyy. Paljon tarjotaan myös vuokraaikoja ja matalapalkka-alojen töitä, osa-aikaisuuksia sekä keikkatöitä. Työvoiman saatavuus on näihin töihin haastavaa. Tällöin tulisi miettiä työvoiman saatavuustekijöiden ohella sitä, olisiko työpaikan tarjonnassa kehittämistä. Nähtiin myös, että työnantajien pitäisi tulla vastaan ja muotoilla työtä uudella tavalla, mikäli tehtävään ei löydy sopivaa työntekijää.

Yhtä lailla kuin työnhakijoilla voi olla vaikeutta sanoittaa omaa osaamistaan, työnantajilla voi olla vaikeutta kuvailla, mitä ja minkälaista osaamista ollaan hakemassa. Yhtenä osatekijänä tässä nähtiin suomalainen kaavamainen tutkintojärjestelmä, joka lähtee siitä, että ammattinimikkeet ja koulutus vastaisivat toisiaan. Nykypäivän työtehtävistä monissa pärjäisi hyvin, vaikka koulutus ei täysin vastaisi tehtävää. Erityisesti toivottiin, että työnantajat ottaisivat itse vastuulleen henkilöstön perehdyttämistä ja kouluttamista.

Kolmas osaamistarve nähtiin liittyvän **julkisten työvoimapalveluiden parempaan tuntemiseen ja hyödyntämiseen**. Tätä ei pidetty yksinomaan työnantajien haasteena vaan nähtiin, että työvoimapalveluita pitäisi markkinoida paremmin ja niihin pitäisi saada yrityslähtöisempää palveluotetta. Eräs asiantuntija toi esiin sen, että julkisia työvoimapalveluita on kehitetty ja palveluita rakennettu työntajien tarpeita kuunnellen, mutta kysyntää tai aitoa sitoutumista niiden hyödyntämiseen ei aina ole. Toimivia palveluita, kuten palkkatukea, oppisopimusta ja rekrytointikoulusta on kyllä tarjolla.

5.3. Muita ratkaisuehdotuksia

Asiantuntijoilta tuli runsaasti ratkaisuehdotuksia ja näkökulmia, joita on sisällytetty tämän raportin aiempiin lukuihin ja hyödynnetty laajasti luvun kaksi johtopäätösten ja suositusten yhteydessä. Tähän alalukuun on koottu vielä edellisiä täydentäviä muita näkökulmia ja huomioita.

Suurin osa muista, kun edellä mainituista asiantuntijoiden esiin tuomista ratkaisuehdotuksista liittyivät julkisten työvoimapalveluiden kehittämiseen. Peräänkuulutettiin sitä, että palveluoikeus ”kulkisi” työntekijän mukana, jolloin työnantajan olisi nykyistä paljon selkeämpi hahmottaa sitä, mihin tukiin tai palveluihin työnantaja on oikeutettu, mikäli palkkaa tietyn ihmisen. Palkkatuki uudistuksen toivottiin tuovan ratkaisuja myös työvoiman saatavuuteen.

TE-palveluiden uusi Työmarkkinatori voisi myös auttaa paremmin sekä työnhakijoita että työnantajia löytämään toisensa. Toisena hieman tästä poikkeavana ratkaisuesityksenä nähtiin se, että työnhakijoille kehitettäisiin MyData-periaatteella toimiva ratkaisu. Työnhakijoiden ei tarvitsisi sanoittaa uudelleen osaamistaan jokaista työhakua varten, kun henkilön työprofiili olisi saatavilla yhdessä paikassa, ja sen perusteella työnantajat voisivat hakea työntekijöitä.

Yksilöllisten palveluiden mahdollisuutta osana työvoimapalveluita korostettiin. Nähtiin, että niitä voisi toteuttaa sekä virkailijatyönä että ostopalveluina. Eräs asiantuntija mainitsi myös sen, että työvoimapalvelut ja työvoimapolitiikka kaipaisivat hieman enemmän johdonmukaisuutta ja pysyvyyttä. Nyt uudistustahti on liian kova. Muutoksia toteutetaan liian nopeasti vaihtuvien trendien perusteella.

Liite 1. Työnhakijoiden haastattelukysymykset

1. Mikä on nykyinen työllisyystilanteesi?
2. Kuvaile työ-, työnhaku- ja työttömyyshistoriaasi pidemmältä ajalta
3. Mitkä ovat olleet merkittävimmät tapahtumat aiemmassa elämässäsi työsaannissa ja työttömäksi joutumisessasi?
4. Mitä vahvuuksia koet omaavasi työntekijänä?
5. Mitä haasteita ja heikkouksia koet omaavasi työntekijänä?
6. Mikä olisi sellaista työtä, jota haluaisit tehdä tai missä olisit nk. parhaimmillasi?
7. Mitä toivoisit työltäsi (käydään läpi eri osa-alueita):
8. Mitkä asiat vaikuttavat siihen, mille työnantajalle haluaisit hakeutua?
9. Mitä työnantajien tulisi tehdä hakiessaan uusia työntekijöitä?
10. Kuinka helppoa tai vaikeaa on ylipäättään hakea töitä?
11. Onko tällä hetkellä tarjolla töitä, joita olet hakenut tai voisit hakea?
12. Mikä kokemus tai mielikuva sinulla on tällä hetkellä tarjolla olevista töistä?
13. Mitkä omat taustatekijäsi mahdollistavat töihin pääsyäsi tunnistamissasi työmahdollisuuksissa?
14. Mitkä puolestaan hankaloittavat?
15. Kuinka hyvin tiedät/tunnet, mihin voisit hakea töihin?
16. Miten hyvin hallitset työhakuun liittyvät asiat? (käydään läpi osa-alueittain)
17. Koetko saavasi riittävästi apua ja tukea työnhakuusi liittyen?
18. Kuinka hyvin mielestäsi tällä hetkellä tarjolla olevat työt tai töitä hakevat työnantajat vastaavat tarpeitasi ja käsityksiäsi hyvältä työltä ja työnantajasta?
19. Mitä pitäisi tehdä, että omat tarpeesi työllistyä/löytää uutta työtä voitaisiin huomioida paremmin?

Liite 2. Asiantuntijoiden haastattelukysymykset

1. Arvioita millaiset tekijät johtaneet työttömyyden pitkittymiseen?
2. Millaisia töitä pidempään työttömänä olevat etsivät, poikkeako se jotenkin nk. helpommin työllistyvistä?
3. Osaavatko työnantajat hakea työntekijöitä?
 - a. Mitä pitäisi tehdä kenties toisin?
4. Onko töiden hakemisesta tullut liian haastavaa?
5. Mistä työnantajiin tai työpaikkoihin liittyvistä tekijöistä kohtaanto-ongelmassa saattaa (ainakin osittain) olla kyse?
 - a. Kuinka yleistä tämä on?
 - b. Mitkä ovat tämän vaikutukset?
6. Miten kohtaanto-ongelmaa voidaan helpottaa työtä hakevien näkökulmasta?