

Pk-yritykset ja työvoiman kohtaanto

Mitä pk-yritykselle tarkoittaa
sopiva työvoima?

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja
Työ ja yrittäjyys
47/2014



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY

TUULA VEHMAS

Pk-yritykset ja työvoiman kohtaanto

Mitä pk-yritykselle tarkoittaa
sopiva työvoima?

Tekijät Författare Authors Tuula Vehmas	Julkaisuaika Publiceringstid Date Lokakuu 2014 Toimeksiantaja(t) Uppdragsgivare Commissioned by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy Toimielimen asettamispäivä Organets tillsättningsdatum Date of appointment
Julkaisun nimi Titel Title Pk-yritykset ja työvoiman kohtaanto – Mitä pk-yritykselle tarkoittaa sopiva työvoima?	
Tiivistelmä Referat Abstract Tutkimuksessa tarkasteltiin työvoiman kohtaanto-ongelman taustalla olevia syitä pk-yritysten näkökulmasta, ja pyrittiin muodostamaan käsitys, mitä erityisesti 2–20 henkeä työllistäville yrityksille tarkoittaa sopiva työvoima. Viitekehikkona käytettiin kvalifikaatioiden luokitusmallia. Tutkimusaineistona olivat yksilö- ja fokusryhmähaastattelut sekä verkkokyselyn vastaukset. Kohdealueina oli kolme maakuntaa: Uusimaa (poislukien pääkaupunkiseudun kunnat), Kanta-Häme ja Kymenlaakso. Osa sopivan työntekijän kriteereistä on yleisesti toivottuja yrityksen toimialasta riippumatta. Nämä kriteerit painottuvat henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja asenteisiin sekä asiakassuhteiden hallintaan. Eniten esiintyneitä sopivan työntekijän kriteereitä toimialasta riippumatta olivat omatoimisuus ja oma-aloitteisuus, asiakassuhdeosaaminen, joustavuus, oppimiskyky ja -halu sekä sosiaalisuus ja ulospäin suuntautuneisuus. Tutkimuksessa muodostettiin ammattialakohtaiset sopivan työntekijän profiilit viideltä ammattialalta. Tarkoituksena ei ollut tarkastella alakohtaista ammattiosaamisen tarvetta, joka kiistatta on tärkeä, vaan tutkia, löytyykö muiden kvalifikaatioiden osalta selviä eroja tarkasteltavien ammattialojen välillä. Näyttää siltä, että näille aloille toivotaan profiililtaan erilaisia työntekijöitä. Myös yritysten kokemuksia sopivan työvoiman saatavuudesta selvitettiin. Merkittävä osa pk-yrityksistä on kokenut rekrytointiongelmia, ja nämä ongelmat ovat selvästi yleisempiä 2–20 henkeä työllistävässä yrityksissä, kuin 21–100 henkeä työllistävässä yrityksissä. Rekrytointiongelmiin yleisimmät syyt olivat tarvittavan työkokemuksen puuttuminen ja hakijoiden henkilökohtaiset ominaisuudet. Haastateltujen yrittäjien kertomat syyt rekrytointiongelmille liittyivät mm. siihen, että ammattitaitoisia työntekijöitä ei ole vapaana, yritys toimii niin kapealla alalla, että mistään koulutuksesta ei suoraan valmistu osaajia, alan pätevyysvaatimukset tekevät sopivan työntekijän löytämisen vaikeaksi, ja erityisesti ruotsinkielisellä alueella kielitaitovaatimukset vaikeuttavat työntekijöiden löytymistä. Tutkimuksessa tehdystä verkkokyselystä ilmeni että kaikkein pienimpien eli 2–20 henkeä työllistävien yritysten yleisimmän käyttämä rekrytointikanava ovat työnhakijoiden suorat yhteydenotot yritykseen. Tämä tieto kannattaa huomioida työnhakuvalmennuksissa. Yrittäjien esittämien kehittämistoiveiden pohjalta muodostettiin toimenpidesuosituksia sekä koulutussektorille että viranomaisille. Koulutuksen järjestäjien toteutettavissa olevia toimenpiteitä ovat vuoropuhelun lisääminen erityisesti pienten yritysten kanssa, alueen pk-yritysten tarpeiden huomioiminen koulutusten sisällöissä yhä enemmän, työssäoppimisen laadun kehittäminen ja työssäoppimisen osuuden lisääminen vaihtoehtoisia malleja hyödyntäen. <p>Työ- ja elinkeinoministeriön yhdyshenkilö: Työllisyys- ja yrittäjyysosasto/Kimmo Ruth, puh. 050 3960275</p>	
Asiasanat Nyckelord Key words pk-yritys, kohtaanto, osaaminen, kvalifikaatio, rekrytointiongelmat, työvoima, koulutus, ammatti	
Painettu julkaisu Inbunden publikation Printed publication ISSN 1797-3554	Verkkojulkaisu Nätpublikation Web publication ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-227-902-6	ISBN 978-952-227-903-3
Kokonaissivumäärä Sidoantal Pages 111	Kieli Språk Language Suomi, Finska, Finnish
	Hinta Pris Price 22 €
Julkaisija Utgivare Published by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	Kustantaja Förläggare Sold by Edita Publishing Oy / Ab / Ltd

Esipuhe

Työ- ja elinkeinoministeriön Työ- ja yrittäjyys -julkaisusarjassa julkaistaan Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenian tekemä tutkimus Pk-yritykset ja työvoiman kohtaanto. Tutkimuksessa on selvitetty pk-yritysten työvoimatarpeita, yritysten kokemia rekrytointiongelmia ja niiden ratkaisukeinoja Uudellamaalla, Kanta-Hämeessä ja Kymenlaaksossa.

Yritysten kokemat rekrytointiongelmien ovat pysyneet korkealla tasolla siitä huolimatta, että heikko yleinen talouskehitys on vähentänyt työvoiman kysyntää ja työttömyys on lisääntynyt. Työttömyysjaksot ovat pitkittyneet, vaikka avoimien työpaikkojen määrä on kohtalaisen suuri. Yhdessä nämä tekijät viestivät työmarkkinoiden heikentyneestä kohtaannosta. Lisääntyvän pitkäaikaistyöttömyyden rinnalla työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmaa voidaan kiistatta pitää työvoimapolitiikan keskeisenä ajankohtaisena haasteena.

Nyt julkaistavassa tutkimuksessa painottuu laadullinen näkökulma pk-yritysten työvoimatarpeisiin. Johtavana kysymyksenä on, mitä pk-yritykselle tarkoittaa sopiva työvoima. Tutkimuksessa on eritelty työelämässä tarvittavaa osaamista ja muodostettu ammattialakohtaisia työntekijäprofileja. Tutkimuksessa on myös kartoitettu yritysten käyttämiä rekrytointikanavia ja keinoja työvoiman hankinnassa. Tulokseksi tutkimus antaa pk-yritysten osaamis- ja työvoimatarpeista huolellisesti eriteltyä tietoa, jota voidaan käyttää hyväksi koulutuksen, työvoimapalvelujen ja rekrytoinnin kehittämisessä.

Aloitteen tutkimuksen toteuttamiseksi ovat tehneet yrittäjäjärjestöt. Tutkimuksen rahoittajia ovat työ- ja elinkeinoministeriö, Uudenmaan liitto, Hämeen liitto ja Kymenlaakson liitto.

Helsingissä 21.10.2014

KIMMO RUTH

Työmarkkinaneuvos

Työ- ja elinkeinoministeriö

Sisältö

Esipuhe.....	5
1 Johdanto.....	9
1.1 Tutkimuksen lähtökohdat	9
1.2 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset	10
1.3 Käsitteet	11
2 Katsaus aiempiin tutkimuksiin ja muuhun aineistoon.....	13
2.1 Kohtaanto-ongelma	13
2.2 Työelämäosaaminen – kva­lifi­kaatit, kompetenssit, ammattitaito.....	15
2.3 Yritysten osaamistarpeet.....	18
3 Tutkimuksen viitekehys: Työelämäosaaminen.....	20
4 Tutkimuksen toteutus	22
4.1 Tutkimusprosessi	22
4.2 Tutkimusmenetelmät.....	22
4.3 Kohdealueet ja kohderyhmät.....	23
5 Tulokset.....	27
5.1 Mitä pk-yritykselle tarkoittaa sopiva työvoima?.....	27
5.1.1 Eri toimialoille yhteiset sopivan työntekijän kriteerit.....	31
5.1.2 Ammattialakohtaiset sopivan työntekijän kriteerit – Työntekijäprofiilit.....	35
5.1.3 Sopivan työntekijän kriteerit tuotannollisella vs. palvelualalla.....	47
5.2 Pk-yritysten kokemukset sopivan työvoiman saatavuudesta..	50
5.2.1 Yritysten kokemukset yleisesti verkkokyselyn mukaan..	50
5.2.2 Haastateltujen yritysten kokemuksia työvoiman saatavuudesta	52
5.2.3 Yritysten kokemukset työvoiman saatavuudesta toimialoittain	58
5.2.4 Yritysten kokemukset työvoiman saatavuudesta alueittain.....	62
5.3 Yritysten käyttämät rekrytointikanavat.....	64
5.4 Yritysten kehittämistoiveet eri koulutusasteille	66
5.5 Koulutussektoria koskevien kehittämistoiveiden pohdintaa ja peilausta meneillään oleviin kehittämistöimiin.....	78
5.6 Yritysten kehittämistoiveet viranomaisille.....	87
5.7 Viranomaisia koskevien kehittämistoiveiden pohdintaa.....	91

6	Toimenpidesuosituksset	93
6.1	Suosituksset koulutuksen järjestäjille.....	93
6.2	Suosituksset työvoimaviranomaisille	96
7	Johtopäätökset	97
	Lähteet	99

1 Johdanto

1.1 Tutkimuksen lähtökohdat

Tutkimuksen taustalla on 1990-luvulta lähtien kasvanut työmarkkinoiden kohtaan on tehottomuus. Vaikka suhdanteiden vaihtuessa työvoimaa eri tilastojen mukaan on viime vuosina ollut runsaastikin tarjolla, on samanaikaisesti useilla aloilla ilmennyt rekrytointiongelmia. Pk-yritykset kokevat työvoiman saatavuuden merkittävänä työllistämisen esteenä. Tämä ilmenee mm. Suomen Yrittäjien, Finnvera Oyj:n sekä työ- ja elinkeinoministeriön pk-yritysbarometristä keväältä 2014. Työvoiman saatavuus on kysynnän riittämättömyyden ja työn sivukulujen jälkeen seuraavaksi suurin työllistämisen este, ja työvoiman saatavuuteen liittyvät ongelmat koskevat kaikkia toimialoja. (Pk-yritysbarometri kevät 2014 -raportti, 23.) Ilmiö ei ole uusi; ongelma on näkyneet barometreissa jo pidempään. Vaikka yritysten kokemat työllistämisen esteet vaihtelevat jonkin verran alueittain, työvoiman saatavuus osoittautuu joko toiseksi tai kolmanneksi merkittävimmäksi syyksi kaikilla barometrin toteuttamisalueilla.

Toisaalta monet muut tilastot, mm. työ- ja elinkeinoministeriön työllisyyskatsaukset ja ammattibarometrit, osoittavat, että työvoimaa on tarjolla. Kohtaanto-ongelmaa on tutkittu myös työttömyysnäkökulmasta ja siihen ovat kiinnittäneet huomiota myös yrittäjäjärjestöt, mutta ongelman tarkempia syitä ei ole selvitetty kattavasti. Erilaista määrällistä tietoa kohtaanto-ongelmasta saadaan säännöllisesti mm. TE-toimistojen ja Tilastokeskuksen kautta.

Pk-yritykset ovat merkittävä työllistäjä, minkä vuoksi tämän tutkimuksen kohteeksi valittiin nimenomaan tämä ryhmä. Vuonna 2011 kaikkien Suomen yritysten työntekijöistä 63% työskenteli pk-yrityksissä ja 37% suurissa yrityksissä. Uusista työpaikoista syntyi vuonna 2011 alle 50 hengen toimipaikkoihin 90% ja ainoastaan 4 % vähintään 100 hengen toimipaikkoihin. Kun pk-yrityksiksi lasketaan kaikki alle 250 henkeä työllistävät, on ylivoimainen rekrytointivolyymi nimenomaan pk-yrityksissä. Näin ollen pk-yritysten kokemilla rekrytointiongelmilla on merkittäviä vaikutuksia koko työmarkkinoihin.

Aloite tähän tutkimukseen saatiin Hämeen Yrittäjistä. Kanta-Hämeen alueella tehtyjen havaintojen mukaan pk-yritysten ja työvoiman kohtaanto on osin ongelmallinen. Erityisesti pienissä yrityksissä on niukat resurssit sopivan työvoiman etsimiseksi ja tunnistamiseksi, koska tämän kokoluokan yrityksissä ei ole erillistä henkilöstöhallintoa. Yrityksen omistajat ja johto hoitavat rekrytointia muiden töidensä ohella. Yritykset eivät myöskään välttämättä osaa ilmaista, minkälaista osaamista ja ominaisuuksia he työntekijöiltä odottavat. Tämän tutkimuksen yhdeksi keskeisimmäksi teemaksi täsmentyikin selvittää, mitä pk-yritykselle tarkoittaa sopiva työvoima. Tutkimus on toteutettu pääosin laadullisen tutkimuksen keinoin, mutta myös määrällistä tarkastelua on tehty.

Tutkimuksen tavoitteiden ja tutkimuskysymysten muotoiluun osallistuivat tutkimuksen toteuttajana Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia sekä ohjausryhmän jäsenet. Ohjausryhmässä ovat olleet mukana seuraavat tahot:

Arja Haapakorpi, Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia

Juha Haukka, Hämeen Yrittäjät

Kai Husso, Opetus- ja kulttuuriministeriö, Tutkimus- ja innovaationeuvosto

Riitta Kallström, Kymenlaakson Liitto

Kati Liikanen, Uudenmaan Yrittäjät

Matti Lipsanen, Hämeen liitto

Kimmo Ruth, Työ- ja elinkeinoministeriö, Työllisyys- ja yrittäjyysosasto

Mikko Toivonen, Helsingin yliopisto, Urapalvelut

Mika Tuuliainen, Suomen Yrittäjät

Tuula Vehmas, Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia

Rosa Vihavainen, Uudenmaan liitto

Pekka Voutilainen, Hämeen TE-toimisto

Tutkimuksen rahoittajina toimivat työ- ja elinkeinoministeriö, Uudenmaan liitto, Hämeen liitto ja Kymenlaakson Liitto.

1.2 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen teemat ja tutkimuskysymykset muotoiltiin alustavasti hakemusvaiheessa yhdessä työ- ja elinkeinoministeriön, Uudenmaan liiton, Hämeen Yrittäjien ja Uudenmaan Yrittäjien kanssa. Teemat ja tutkimuskysymykset täsmennettiin hankkeen ohjausryhmän kanssa. Lopulliset teemat ja tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Mitä pk-yritykselle tarkoittaa sopiva työvoima
 - Mikä on alakohtaisen ja yleisen osaamisen sekä henkilökohtaisten ominaisuuksien painoarvo rekrytoinnissa
 - Minkälainen on työntekijältä odotettava työelämäosaaminen
2. Mikä on työvoiman saatavuus pk-yritysten näkökulmasta kohdealueilla
 - Yritysten kokemukset työvoiman saatavuudesta
 - Rekrytointiongelmiin vaikuttaneet syyt
3. Pk-yritysten tuen tarve ja kehittämissuhteet koulutussektorille ja viranomaisille
 - Mitä rekrytointiväyliä pienyritykset käyttävät
 - Tarvitsevatko yritykset tukea rekrytoinnissa ja minkälaista tukea he tarvitsisivat

Ohjausryhmässä päätettiin, että tutkimuksen pääpaino on ensimmäisellä tutkimuskysymyksellä: ”Mitä pk-yritykselle tarkoittaa sopiva työvoima?”

1.3 Käsitteet

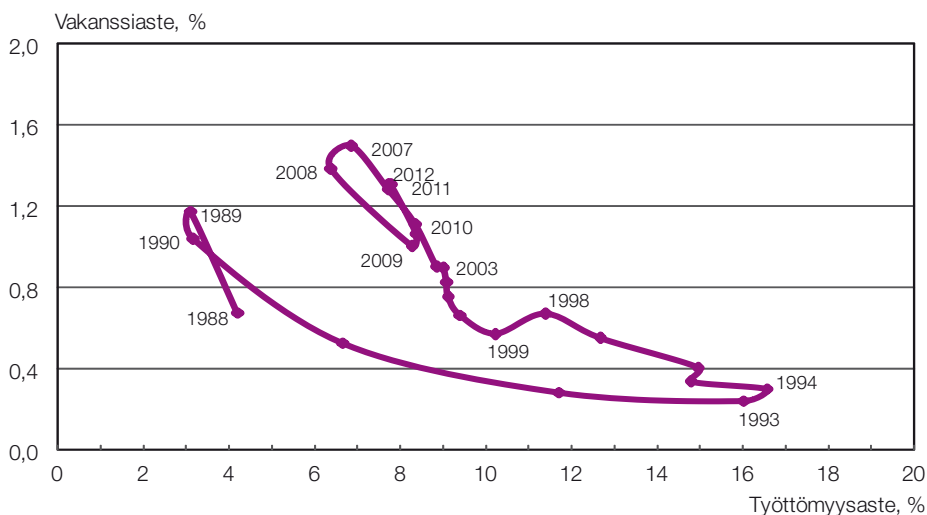
Kohtaanto:

Työvoiman kysynnän ja tarjonnan yhteensopivuutta kuvataan talusteoriassa ns. kohtaantofunktiolla ja sen kuvaajan Beveridge-käyrän tai ns. UV-käyrän avulla. Kohtaantofunktio kertoo kuinka monta työpaikkaa täyttyy tiettyä ajanjaksona, esimerkiksi kuukaudessa, kun avoimien työpaikkojen ja työttömien työnhakijoiden lukumäärät tunnetaan. Koska avoimen työpaikan täyttymisnopeus on kääntäen verrannollinen avoimien työpaikkojen määrään, tasapainotyöttömyyden ja avoimien työpaikkojen välillä vallitsee negatiivinen riippuvuus. (Sinko & Vihriälä 2007, 22-23.) Kun kohtaanto heikkenee Beveridge-käyrä siirtyy kauemmas origosta ja kun kohtaanto paranee, käyrä siirtyy lähemmäs origoa.

Johtuen sekä työpaikkojen että työnhakijoiden erilaisuudesta, työpaikkojen täyttyminen edellyttää sopivien parien muodostumista ja vie aikaa. Kun samanaikaisesti työpaikkoja lopetetaan ja uusia työnhakijoita (ja avoimia työpaikkoja) tulee markkinoille, työttömyys ei koskaan kokonaan häviä. (Sinko & Vihriälä 2007, 22).

Alla olevassa kuviossa on esitetty Schaumanin ja Vanhalan (2013) laatima Suomen Beveridge-käyrä vuosilta 1988–2012.

Kuvio 1. Suomen Beveridge-käyrä vuosina 1988–2012



Rekrytointiongelmasta ja työvoimapula:

Rekrytointiongelmasta voidaan puhua, kun on olemassa avoin työpaikka, yrityksiä hakijoiden etsimiseksi ja tämänkään jälkeen ei sopivaa hakijaa tunnu löytyvän.

Pelkkä työnantajan tuntemus siitä, että työmarkkinat ovat kireät ja hakijoita on vaikea löytää, ei ole rekrytointiongelma. Mikäli sopivaa hakijaa ei lopulta ollenkaan löydy, muuttuu tilanne työvoimapulaksi. (Räisänen & Tuomala 2007, 134-135.)

Pk-yritys:

Pienet ja keskisuuret yritykset (pk-yritykset) määritellään yrityksiksi, joiden palveluksessa on vähemmän kuin 250 työntekijää ja joiden vuosiliikevaihto on enintään 50 miljoonaa euroa (40 miljoonaa euroa ennen vuotta 2003) tai taseen loppusumma on enintään 43 miljoonaa (27 miljoonaa euroa ennen vuotta 2003) euroa ja jotka täyttävät alla määritellyn perusteen riippumattomuudesta.

Riippumattomia yrityksiä ovat ne yritykset, joiden pääomasta tai äänivaltaisista osakkeista 25 prosenttia tai enemmän ei ole yhden sellaisen yrityksen omistuksessa tai sellaisten yritysten yhteisomistuksessa, joihin ei voida soveltaa tilanteen mukaan joko pk-yrityksen tai pienen yrityksen määritelmää. (Tilastokeskus, käsitteet ja määritelmät, http://www.stat.fi/meta/kas/pk_yritys.html. 24.10.2013)

2 Katsaus aiempiin tutkimuksiin ja muuhun aineistoon

Työvoiman kohtaanto-ongelmaa on tutkittu pääasiassa makrotasolla. Tutkimus ja selvitykset ovat painottuneet pitkälti työvoiman kysynnän ja työllistymisen ja työttömyyden ongelmiin. Osaavan työvoiman saatavuuden ja kohtaannon näkökulmasta tehtyä laadullista tutkimusta näyttää olevan hyvin vähän. Kun tarkastelu rajataan koskemaan pk-yrityksiä, on olemassa oleva aineisto vieläkin niukempi.

Tässä tutkimuksessa haluttiin painottaa kvalitatiivista tutkimusotetta, koska tavoitteena oli päästä käsiksi tilastojen taustalla oleviin asioihin. Tutkimuskysymysten luonne puolsi laadullisen tutkimusotteen valintaa; haluttiin selvittää yrittäjien kokemuksia ja näkemyksiä, sekä niiden taustalla olevia syitä. Juuri näkemystensä perusteella yrittäjät tekevät päätöksensä työntekijöiden rekrytoinnista. Toisaalta myös kvantitatiivista tarkastelua on tässä tutkimuksessa tehty paljon verkkokyselyn vastausten pohjalta.

2.1 Kohtaanto-ongelma

Petrongolo ja Pissarides (2001) ovat käsitelleet artikkelissaan kohtaantofunktiota työvoiman kysynnän ja tarjonnan yhteensopivuuden kuvaajana. Jos kohtaanto-ongelmaa ja epätasapainoa ei kansantaloudessa olisi lainkaan, kohtaantofunktiota ei olisi vaan työpaikat ja työntekijät kohtaisivat toisensa välittömästi. Koska työpaikat ja työntekijät eivät kuitenkaan koskaan ole täysin tasapainossa, kohtaaminen tapahtuu vasta kun aikaa on jouduttu käyttämään työn hakuun ja työntekijän etsimiseen. (Petrongolo & Pissarides 2001, 400.) Kohtaannon lainalaisuuksista on melko hyvä käsitys, mutta koska ei tiedetä tarkalleen, mitkä kaikki tekijät kohtaantoon vaikuttavat, Petrongolo ja Pissarides ovat kutsuneet kohtaantofunktiota mustaksi laatikoksi (emt., 424).

Hämäläinen ja Tuomaala (2007) tutkivat rekrytointi- ja kohtaanto-ongelmaa ja kehittivät ehdotuksen työmarkkinoiden tasapainon ja kohtaannon kuvaamismalliksi. Analyysissään he tarkastelivat makrotasolla Suomen työllisyyden, työttömyyden, rekrytointiongelmiin ja työvoimapulan kehitystä vuosina 1993–2006 sekä valaisivat kansainvälisiä kohtaanto- ja tasapainomalleja. Suomessa käytettäväksi Hämäläinen ja Tuomaala esittivät mallia, jossa ammatit ryhmitellään kuuteen luokkaan sen mukaan, minkä verran kysyntää ja tarjontaa kussakin ammatissa alueittain on. Vuoden 2007 jälkeen Suomessa onkin otettu käyttöön alueittaiset ammattibarometrit; ehkäpä juuri Hämäläisen ja Tuomaalan ehdotuksen pohjalta. Nykyisissä ammattibarometreissä ammattien ryhmittely eroaa kuitenkin hieman Hämäläisen ja Tuomaalan esittämästä mallista.

Schauman ja Vanhala (2011) tarkastelivat selvityksessään finanssikriisin vaikutuksia Suomen työmarkkinoille ja vertailivat Suomen kokemuksia mm. Yhdysvaltoihin ja Saksaan. Keskeisiä tarkastelukohteita heidän selvityksessään olivat työmarkkinoiden kohtaanto, rakenteelliset muutokset ja politiikkatoimien vaikutukset työmarkkinoiden sopeutumiskanaviin. Schauman ja Vanhala toteavat, että syvien taantumien aikana tapahtuneet talouden rakenteelliset muutokset ovat yksi keskeinen syy taantumien suuriin ja pitkäaikaisiin työllisyysvaikutuksiin.

Suomen 1990-luvun lamaa ja vuosien 2008–2009 finanssikriisiä verratessaan Schauman ja Vanhala toteavat, että kun 1990-laman seurauksena kohtaanto-ongelman paheneminen heijastui Beveridge-käyrän siirtymisenä ulospäin, niin finanssikriisin käyrässä ei näyttänyt tapahtuvan siirtymää ulospäin ts. työllisyysvaikutukset näyttivät jääneen vähemmän dramaattisiksi. On huomioitava, että talous näytti tuolloin jo olevan elpymässä vuosien 2008–2009 finanssikriisistä ja sitä seuranneesta reaalityalouden taantumasta.

Schaumanin ja Vanhalan vuoden 2011 selvityksessään tarkastelema Suomen Beveridge-käyrä ulottui vuoteen 2010 asti. Kappaleessa 1.3. esitettiin heidän tekemänsä tuoreempi, vuoteen 2012 asti ulottuva käyrä.

Jolkkonen ja Kurvinen (2012) ovat tarkastelleet alueellisten työmarkkinoiden toimivuutta, työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmia ja työllisyshankkeiden merkitystä Pohjois-Karjalan esimerkin avulla. Jolkkonen ja Kurvinen toteavat, että työvoiman kysyntä ja tarjonta ovat harvoin tasapainossa paikallisella, alueellisella tai kansallisella tasolla, sillä jopa huippuosaajat ja liikkuva työvoima ovat sidoksissa alueisiin ja niiden tarjoamiin mahdollisuuksiin. (Jolkkonen & Kurvinen 2012, 48.)

Kohtaantoon vaikuttavia tekijöitä ovat Jolkkosen ja Kurvisen mukaan työvoiman osalta työikäisen väestön määrä, työhön osallistuminen, työttömyyden ja työllisyyden taso, ikä- ja sukupuolirakenne, ammatillinen osaaminen (koulutus, ammattitaito), alueellinen liikkuvuus, preferenssit sekä etniset ja kulttuuriset toimintamallit. Työpaikkatarjonnassa tärkeitä tekijöitä ovat työpaikkojen määrä, toimiala, sektori, ammattitaitovaatimukset ja työehdot. (Jolkkonen & Kurvinen 2012, 49.) Aktiivisen työvoimapolitiikan todetaan edistävän työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaantoa monella tavoin, mm. aktivoimalla työttömien työnhakijoiden työnhakua, lisäämällä työnhakijoiden osaamista koulutuksella ja valmennuksella, sekä lisäämällä työnhakijoiden työkokemusta (Jolkkonen & Kurvinen 2012, 50).

Jolkkonen ja Kurvinen analysoivat työvoiman kysynnän ja tarjonnan suhteita neljässä maakunnassa (Pohjanmaa, Keski-Suomi, Pohjois-Savo ja Pohjois-Karjala) käyttäen Beveridge-käyrää, joka siis kuvaa avointen työpaikkojen ja työttömyyden välistä suhdetta. Analyysi osoitti, että maakuntien työttömyys ja kohtaannon ongelmat olivat eri tasoilla; Pohjois-Karjalan työmarkkinoiden kohtaanto oli kaikkein heikoin ja näkyi mm. siinä, että avoimista työpaikoista huolimatta työttömyys on säilynyt korkealla. Maakunnittaiset Beveridge-käyrät osoittivat, että vuosien 2008 ja 2009 taantuma on vaikuttanut avointen työpaikkojen määrään ja työttömyyteen eriaikaisesti ja eri tavoin. (Jolkkonen & Kurvinen 2012, 53–54.)

Koponen ja Räisänen (2013) ovat selvittäneet minne Suomessa syntyy uusia työpaikkoja. He toteavat, että uuden lähestymistavan mukaan kohtaantofunktio on osin puutteellinen työntekijöiden ja työpaikkojen kohtaamisen kuvaajana. Näin siitä syystä, että avointa työpaikkaa, vakanssia, ei enää pidetä rekrytoinnin välttämättömänä lähtökohtana. Rekrytoinnit voivat tapahtua myös välittömästi, ilman avointa työpaikkaa.

2.2 Työelämäosaaminen – kvalifikaatiot, kompetenssit, ammattitaito

Erilaisia työntekijältä odotettavien osaamisten ja ominaisuuksien ryhmittelyjä ja listauksia voidaan tehdä rajattomasti, mutta kun halutaan tarkastella työelämäosaamista kattavammin, systemaattisemmin ja dynaamisemmin, tarvitaan laajempi lähestymistapa.

Työelämässä tarvittavaa osaamista käsittelevässä tutkimuksessa ja keskustelussa on sekä Suomessa että kansainvälisesti puhuttu kompetensseista, kvalifikaatioista ja ammattitaidosta. Nämä käsitteet voidaan määritellä usealla tavalla. Yksilön valmiuksista on puhuttu sekä kvalifikaatioina että kompetensseina, ja toisaalta tiettyyn työtehtävään liittyvistä vaatimuksista on puhuttu näillä molemmilla termeillä.

Näiden käsitteiden selventämiseksi osa tutkijoista on tehnyt oman ratkaisunsa termien käytöstä: kun puhutaan yksilöön liittyvistä valmiuksista, käytetään termiä kompetenssi ja kun on kyse tietyn työtehtävän hoitamisen asettamista vaatimuksista, käytetään termiä kvalifikaatio. Toisin sanoen termillä kompetenssi viitataan yksilön kykyyn ja valmiuksiin onnistuneesti hoitaa tietty tilanne tai suorittaa tietty tehtävä tai työ. Kvalifikaatio-käsite puolestaan voidaan määritellä kompetenssina, jonka tietyn tehtävän suorittaminen vaatii ja/tai jota työnantaja edellyttää. (Ellström & Kock 2009, 35.) Hanhisen mukaan kvalifikaatio on kompetenssia institutionaalisempi ja yhteiskunnallisempi käsite, sillä se liittyy koulutuksen ja työn kohtaavuusongelmiin (Hanhinen 2010, 77).

Ruohotie (2004) on käsitellyt työelämän osaamistarpeita ja toteaa, että kvalifikaatio-käsitteen alue on laajentunut professionaalisista ja teknis-instrumentaalisista tiedoista ja taidoista koskemaan myös uudenlaisia tietoja ja taitoja, jotka auttavat työntekijöitä kohtaamaan muutoksia ja reagoimaan niihin työympäristössään. Näitä uusia vaatimuksia on alettu kutsua avainkvalifikaatioiksi (Ruohotie 2004,21).

Reijo Väärälän väitöskirjassa (1995), jossa tutkittiin ammatillista koulutusta palkkatyöhön valmentavana ja sosiaalistavana toimintana, tutkimuksen kontekstina oli yhteiskunnassa ja työ-elämässä jo tuolloin käynnissä olleet muutostrendit. Analyysiä rajaavana teoreettisena juonena oli kvalifikaatiokeskustelu. Väärälä kehitteli aiemmista kvalifikaatioluokitteluista kvalifikaatioiden keskinäisiä suhteita kuvaavan mallin. Väärälä korosti, että kukin kvalifikaation tyyppi joutuu uudessa tilanteessa uusiin suhteisiin toistensa kanssa.

Kvalifikaatiot jaetaan yleisesti viiteen eri tyyppiin: tuotannollis-tekniset kvalifikaatiot, motivaatiokvalifikaatiot, mukautumiskvalifikaatiot, sosiokulttuuriset kvalifikaatiot ja innovatiiviset kvalifikaatiot (Väärälä 1995, 44-45). Väärälä lisäsi kvalifikaatiotyyppien kuvaukseen niiden keskinäiset suhteet ja totesi kvalifikaatioiden keskinäisten suhteiden muuttuvan ympäristön ja työelämän muutosten myötä.

Väärälä totesi jo 1990-luvun lopulla, että työmarkkinoilla pärjäämisestä on kehittynyt erityinen pätevyys ehto, mikä olisi koulutuksessakin otettava huomioon. Työmarkkinoilla pärjäämisen pätevyys, uuden oppimisen kvalifikaatiot liittyvät työnantajien arvioissa eräänlaiseen kunnollisuuteen, sopivaan itsenäisyyteen ja oma-aloitteisuuteen, motivoitumiseen ja uudenlaiseen sosiaaliseen kyvykkyyteen (Väärälä 1998,32). Työnteon olosuhteet ja konteksti olivat jo 1990-luvulla muutoksessa. Työtehtävät laaja-alaisuivat ja ne olivat yhä enemmän riippuvaisia toisten työstä. Väärälän mukaan työn henkiset vaatimukset olivat lisääntymässä.

Taina Hanhinen (2010) käsitteli ammattikasvatustieteen väitöstutkimuksessaan työelämäosaamisen ilmiötä eri näkökulmista. Hän kehitti oman työelämäosaamisen teoreettisen mallin sekä systemaattisen luokitusjärjestelmän työelämän osaamisvaatimuksista. Tutkimuksessa työelämäosaamisen keskeisiksi osatekijöiksi jäsenivät kvalifikaatiot ja kompetenssit sekä ammattitaito. Noudattaen jo muutamien aiempien tutkijoiden tekemiä linjauksia Hanhisen lähestymistavan mukaan kvalifikaatioissa on kyse työelämän suunnasta tulevista työn vaatimuksista ja kompetenssissa työntekijän kyvyistä ja valmiuksista vastata näihin vaatimuksiin. Lisäksi tutkimus asemoi ammattitaitokäsitteen työelämäosaamisen kenttään siten, että ammattitaidossa on kyse inhimillisen pääoman toteutumisesta kvalifikaatioiden edellyttämällä ja kompetenssien mahdollistamalla tavalla työsuorituksessa.

Hanhisen väitöstutkimuksen toinen päätulos oli työelämän osaamisvaatimusten, kvalifikaatioiden systemaattisen luokitusjärjestelmän rakentaminen. Luokitusjärjestelmässä Hanhinen pyrki laajentamaan ja systematisoimaan aiemmissä tutkimuksissa kvalifikaatiosta tehtyjä jäsentelyjä. Tavoitteena oli tuottaa malli, jota voidaan hyödyntää mm. osaamisen jäsentämistä vaativissa tutkimuksissa, ammatillisissa koulutusorganisaatioissa koulutustarpeiden määrittelyssä, koulutusohjelmien suunnittelutyössä, työorganisaatioiden osaamiskartoituksissa ja osaamisen hallintajärjestelmissä. (Hanhinen 2010, 192.)

Taulukko 1. Taina Hanhisen kehittämän kvalifikaatioiden luokitusmallin pääluokat

A Toimialariip-pumattomat vleistiedot ja -taidot	B Tuotteiden tuotanto-osaa-minen	C Palvelujen tuottaminen	D Liiketoiminta-osaaminen	E Asiakassuhteiden hallinta	F Työyhteisöosaaminen	G Henkilökohtaiset ominaisuudet ja asenteet	H Tutkimus- ja kehitysoosaaminen
<ul style="list-style-type: none"> • Perustaidot • Työn tekniikkaan liittyvä yleinen osaaminen • Yleinen puh-tauteen liittyvä osaaminen • Yleinen tietoteknik-kaan liittyvä osaaminen • Laatuosaami-nen • Ympäristö-osaaminen • Projektiosaa-minen • Yleisiin toimistoteh-täviin liittyvä osaaminen • Työturvallisuus-osaaminen • Kieilitaito • Ammattietiikan hallinta • Esteettinen osaaminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Luonnonvara-alat • Elintarviketeolisuus • Metalliteollisuus • Prosessi- ja kemianteollisuus • Puutuoteteolisuus • Muovi- ja kumituoteteolisuus • Tekstili-, vaatetus- ja nahkatuotteiden valmistus • Rakentaminen ja LVI-ala • Graafiset alat • Energian tuotanto • Muiden tavaroiden valmistus • Pintakäsittely • Sähkötekniikka 	<ul style="list-style-type: none"> • Liike-elämän palvelut • Tietotekniikan ala • Kuljetus- ja logistiikkapalvelut • Korjaus- ja huoltopalvelut • Matkailu-, ravitsemis- ja kotitalousalat • Terveysala • Sosiaaliala • Kulttuurialat • Viestintä- ja informaatiopalv. • Henkilökohtaiset palvelut • Suojelualan palv. • Laboratoriopalv. • Kaupan ala • Kunnossapito-palvelut • Julkinen hallinto • Koulutus- ja kasvatust • Järjestötoiminta • Hyvinvointi- ja elämäyspalvelut 	<ul style="list-style-type: none"> • Liiketoiminnan johtamistaidot • Tuotannon johtaminen • Henkilös-töhallinnon osaaminen • Kv toiminta-ympäristöön liittyvä osaaminen • Yritystoiminnan talusosaami-nen • Yrityksen myyntitoiminta • Hankinta-osaaminen • Logistiikka-osaaminen • Verkosto- ja toimintaympäristöosaaminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Yleinen asia-kasyhteistyö • Markkinointi ja mainonta • Kv kulttuurien tuntemus • Myyntitaidot • Asiakassuhteiden hallintaa tukevien tietojärjestelmien hallinta 	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstön johtamistaidot • Työyhteisön yhteistyötaidot • Organisaation tuntemus ja kulttuuriin sopeutuminen • Yhteistyö organisaation eri yksiköiden kanssa • Työnohjaukseen liittyvä osaaminen • Alaistaidot 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivaatio • Kehittymis- ja oppimistaidot • Sopeutus-miskyky ja joustavuus • Persoonalliset ominaisuudet • Monitaitoisuus • Ihmisen fyysiset ominaisuudet • Henkiset valmiudet • Työtoiminnan tehokkuus 	<ul style="list-style-type: none"> • Tuotekehitys- ja suunnitte-luosaaminen • Innovatiivisuus ja luovuus • Tekninen suunnittelu • Työorgani-soitusten kehittäminen • Työyhteisön ja henkilöstön kehittäminen • Tutkimusosaa-minen

2.3 Yritysten osaamistarpeet

Työelämän osaamistarpeita seurataan ja pyritään ennakoimaan usealla taholla. Keskeisimpiä valtakunnallisten osaamis- ja koulutustarpeiden ennakointitiedon tuottajia ovat Suomessa valtionhallinto (opetus- ja kulttuuriministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö, Opetushallitus), tutkimuslaitokset, työ- ja elinkeinoelämän järjestöt, työmarkkinajärjestöt, yliopistot ja ammattikorkeakoulut. Maakuntien liitot, TE-toimistot sekä ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja korkeakoulut ovat merkittäviä toimijoita alue-ennakoinnissa. (Opetushallitus 2009, 26.) Osaamistarpeita selvitetään kaikkien yritysten näkökulmasta, eikä seurantaa tai ennakointia ilmeisesti tehdä pk-yritysten näkökulmasta.

Keskuskauppakamari teki vuonna 2012 eri kauppakamarialueilla toteutettuun kyselyyn pohjautuvan selvityksen yritysten osaamistarpeista. Kyselyssä selvitettiin, millaista osaamista yritykset tarvitsevat seuraavan neljän vuoden aikana. Selvityksen mukaan suurin osa yrityksistä koki, että niiden on opittava elämään toimintaympäristön jatkuvien muutosten ja epävarmuuden kanssa. Tässä muutoksessa joustavuus, monitaitoisuus, kustannustietoisuus ja yrittäjäyys ovat ominaisuuksia, joita yritykset arvostavat työntekijöissään entistä enemmän. (Keskuskauppakamari 2012, 9). Selvityksen mukaan vastaajat pitivät aloitekykyä ja ongelmanratkaisutaitoja tärkeinä yleisosaamisen alueina kaikilta koulutusasteilta valmistuneilla. Ammatillista koulutusta edellyttävissä tehtävissä korostuivat aloitekyvyn lisäksi asiakaspalvelutaidot ja tiimityöskentelytaidot. Ammattikorkeakoulusta valmistuneilta odotettiin aloitekykyä sekä ongelmanratkaisuun ja asiakaspalveluun liittyviä taitoja. Yliopistokoulutettujen kohdalla korostuivat eniten esimiestaidot, liiketoimintaosaaminen ja ongelmanratkaisutaidot.

Helsingin seudun kauppakamari, Uudenmaan liitto sekä Uudellamaalla toimivat ammatillisen koulutuksen järjestäjät toteuttavat ennakointiyhteistyötä, joka on nimetty Ennakointikamariksi. Toiminnan tavoitteena on turvata osaavan työvoiman saatavuus. Ennakointikamari toteuttaa mm. eri toimialojen yrityksille ja oppilaitoksille Helsingin seudulla suunnattuja kyselyjä, joilla kartoitetaan tulevaisuuden rekrytointi- ja osaamistarpeita. Näistä kyselyistä tehdyssä koosteessa, Ennakointikamari 2009–2012, tarkasteltiin eri toimialojen ammatillisen osaamisen tarpeita.

Ennakointikamarin kyselyissä on alakohtaisten osaamisten lisäksi pyydetty sekä yritysten että oppilaitosten edustajia valitsemaan yleisosaamisen taitoja, joita he pitävät tärkeimpinä omalla toimialallaan. Vastaajat valitsivat kolme tärkeintä yleisosaamisen taitoa, joiden he katsoivat korostuvan omalla toimialallaan seuraavan neljän vuoden kuluessa. Seuraavat yleisosaamisen taidot korostuivat eri toimialoilla vastaajaryhmästä riippumatta:

- asiakaspalvelutaidot
- ongelmanratkaisutaidot
- vuorovaikutus- ja viestintätaidot

- aloitekyky
- ryhmä- ja tiimityötaidot
- asiakkaan tarpeiden tunnistaminen

(Helsingin seudun kauppakamari 2012, 23.)

Ennakointikamarin ja PKS Ennakoinnin teettämässä verkkoaiivorihessä kysyttiin yritys-elämän ja oppilaitosten edustajilta näkemyksiä, mitä palveluja ja minkälaista osaamista tulevaisuudessa tarvitaan. Vastaajien näkemysten mukaan osaamisalueita, joiden merkitys tulee kasvamaan, ovat erityisesti moniosaaminen, sosiaaliset taidot ja kansainvälisyys. Tärkeänä pidettiin myös kestävään kehitykseen liittyvää osaamista sekä yrittäjämäistä toimintatapaa ja itsensä johtamista. (Helsingin seudun kauppakamari 2014.)

Elinkeinoelämän keskusliitto julkaisee vuosittain henkilöstö ja koulutustiedustelun tulokset. Vuoden 2013 henkilöstö- ja koulutustiedustelussa tarkasteltiin mm. lähivuosien osaamisen kehittämisen painopisteitä EK:n jäsenyrityksissä. Tiedusteluun vastasi yli tuhat erikokoista yritystä. Selvityksen mukaan lähivuosina yrityksissä painotetaan kaikilla aloilla etenkin esimiestaitoja. Tämän lisäksi teollisuusyritykset painottivat moniosaamista ja projektiosaamista. Palvelualoilla korostuivat asiakaspalvelu ja myyntitaidot. Rakennusalan yritykset puolestaan painottivat projektinhallintataitoja ja työnjohto-osaamista. Erityisesti teollisuusyritysten korostaman moniosaamisen todetaan haastavan koulutusjärjestelmän – erityisesti ammatillisen tutkintojärjestelmän – joustavuuden vastata yritysten tarpeisiin. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2013, 12-13.)

3 Tutkimuksen viitekehys: Työelämäosaaminen

Koska tämän tutkimuksen yhdeksi keskeisimmistä tutkimuskysymyksistä täsmen-tyi sen tarkasteleminen, mitä pk-yritykselle tarkoittaa sopiva työvoima, suuntau- tui teoretarkastelu erilaisia osaamisalueita ja työntekijän ominaisuuksia käsitte- leviin lähestymistapoihin ja eri tapoihin jäsentää työelämäosaamista. Näitä käsitel- tiin edellisessä kappaleessa.

Kattavimmalta ja tähän tutkimukseen parhaiten sopivalta vaikutti Taina Hanhi- sen kehittämä kvalifikaatioiden luokitusmalli. Koska ensimmäisten haastattelujen perusteella näytti siltä, että yritykset nostavat usein työntekijän koulutustaustan yhdeksi keskeiseksi sopivuuden kriteeriksi, muokattiin Hanhisen kvalifikaatioluo- kitusmallia siten, että koulutustausta lisättiin yhdeksi kvalifikaatioluokaksi. Kvali- fikaatioluokkien väliset rajat eivät kuitenkaan ole ehdottomia, esimerkiksi koulu- tuksen hyödyntämisen taidot liittyvät henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja työpaik- kaan, joka mahdollistaa osaamisen kehittymisen. Tuotteiden tuotanto-osaaminen ja palvelujen tuottaminen yhdistettiin yhdeksi luokaksi ”Tuotteiden ja palvelujen tuotanto-osaaminen”, koska tässä tutkimuksessa ei ollut tarkoitus pureutua kovin syvälle ammattikohtaisiin substanssiosaamisen tarpeisiin.

Seuraavassa kuviossa on esitetty tässä tutkimuksessa käytetty kvalifikaatioiden luokitusmalli. Puhuttaessa kvalifikaatioluokitusmallista tässä tutkimuksessa viita- taan jatkossa tähän luokitusmalliin.

Taulukko 2. Kvalifikaatioiden luokitusmalli tässä tutkimuksessa.

A Toimialariippumattomat yleiset ja -taidot	B ja C Tuotteiden ja palvelujen tuotanto-osaaminen	D Liiketoiminta-osaaminen	E Asiakassuhteiden hallinta	F Työyhteisö-osaaminen	G Henkilökohtaiset ominaisuudet ja asenteet	H Tutkimus- ja kehitysosaaminen	I Koulutustausta
<ul style="list-style-type: none"> Perustaidot Työn tekniikkaan liitt. Yleinen osaaminen Yleinen puh- tautteen liittyvä osaaminen Yleinen tieto- tekniikkaan liittyvä Laatuos. Ympäristöos. Projektiös. Yleisiin toimistoteh- täviin liittyvä osaaminen Työturvalli- suusos. Kielitaito Ym. 	<ul style="list-style-type: none"> Eri toimialojen tuotannolli- seen toimin- taan ja palve- lujen tuotta- miseen liittyvä substanssi- osaaminen 	<ul style="list-style-type: none"> Liiketoiminnan johtamistaidot Tuotannon johtaminen Henkilöstö- hallinnon osaaminen Kv toiminta- ympäristöön liittyvä osaaminen Yritystoimin- nan talous- osaaminen Yrityksen myyntitoiminta Hankinta- osaaminen Logistiikka- osaaminen Verkosto- ja toimintaympä- ristöosaami- nen 	<ul style="list-style-type: none"> Yleinen asiakas- yhteistyö Markkinointi ja mainonta Kv kulttuurien tuntemus Myyntitaidot Asiakassuhteiden hallintaa tukevien tietojärjestel- mien hallinta 	<ul style="list-style-type: none"> Henkilöstön johtamistaidot Työyhteisön yhteistyötaidot Organisaation tuntemus ja kulttuuriin sopeutuminen Yhteistyö organisaation eri yksiköiden kanssa Työnohjauk- seen liittyvä osaaminen Alaistaidot 	<ul style="list-style-type: none"> Motivaatio Kehittymis- ja oppimistaidot Sopeutumis- kyky ja jous-tavuus Persoonaaliset ominaisuudet Monitaitoisuus Fyysiset ominaisuudet Henkiset valmiudet Työtoiminnan tehokkuus 	<ul style="list-style-type: none"> Tuotekehitys- ja suunnitte- luosaaminen Innovatiivisuus ja luovuus Tekninen suunnittelu Työorgani- saatioiden kehittäminen Työyhteisön ja henkilöstön kehittäminen Tutkimusosaa- minen 	<ul style="list-style-type: none"> Eri toimialoille soveltuva koulutustausta

4 Tutkimuksen toteutus

4.1 Tutkimusprosessi

Tutkimusprosessi muodostui neljästä päävaiheesta. Ensimmäisessä vaiheessa tutustuttiin aikaisempaan tutkimustietoon koskien toisaalta kohtaanto-ongelmaa ja toisaalta työelämäosaamista. Toisessa vaiheessa, joka ajoittui tammi-maaliskuulle 2014, toteutettiin kohdealueiden pk-yrityksille suunnattu verkkokysely. Kyselyn kohderyhmänä olivat kaikkiin kokoluokkiin kuuluvat pk-yritykset, mutta vastauksista oli eroteltavissa erikseen 2-20 henkeä työllistävien yritysten vastaukset. Verkkokyselyn tavoitteena oli sekä kerätä tietoa tutkimuskysymyksistä että löytää haastateltavat tutkimuksen kolmanteen vaiheeseen, joka toteutettiin teemahaastatteluin. Haastattelut toteutettiin helmi-kesäkuussa 2014. Tutkimuksen neljänteen vaiheeseen kuului aineiston analyysi ja tutkimusraportin kirjoittaminen.

Ohjausryhmä linjasi tutkimuksen tarkemmaksi kohderyhmäksi 2-20 henkeä työllistävät yritykset, ja haastattelut tehtiin muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta juuri tämän kokoluokan yrityksissä. Haastattelut toteutettiin pääosin kasvotusten, mutta osin myös puhelinhaastatteluina.

Yhdeksi tavoitteeksi otettiin muodostaa haastatteluotokseen valikoituneilta aloilta alakohtainen työntekijäprofiili koskien työntekijää, jonka yritys olisi valmis palkkaamaan.

4.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimuksessa sovellettiin kvalitatiivista sekä osin kvantitatiivista tutkimusotetta. Verkkokysely laadittiin verkkopohjaisella työkalulla. Kysely sisälsi pääosin monivalintakysymyksiä, mutta joukossa oli myös avoimia kysymyksiä. Jotta kysely saatiin välitettyä kohdejoukolle mahdollisimman kattavasti, se lähetettiin Hämeen Yrittäjien, Uudenmaan Yrittäjien ja Kymen Yrittäjien pk-yritysjäsenille yrittäjäjärjestöjen kanavien kautta. Kysely on liitteessä 1.

Kyselyyn vastasi kaikkiaan 229 yritystä. Näistä tarkempaan kohderyhmään kuuluvia eli 2-20 henkilöä työllistäviä oli 155. Tarkemman kohderyhmän ulkopuolisista vastaajista yksinyrittäjiä oli 59 ja 21-100 henkilöä työllistäviä yrityksiä 15 kpl. Vastauksia ei tullut lainkaan 101-249 henkilöä työllistävästä yrityksistä, mikä selittyneen osittain sillä, että tämän kokoluokan yrityksiä on merkittävästi vähemmän, kuin pienempiä yrityksiä. Kyselyn vastausten alueellinen jakauma oli seuraava

- Uudeltamaalta 142 vastausta, joista 98 oli 2-20 hlöä työllistävästä yrityksistä
- Kanta-Hämeestä 16 vastausta, joista 12 oli 2-20 hlöä työllistävästä yrityksistä
- Kymenlaaksosta 71 vastausta, joista 45 oli 2-20 hlöä työllistävästä yrityksistä

Henkilökohtaiseen haastatteluun ilmoitti olevansa valmis 48 kyselyyn vastannutta, joista tarkempaan kohderyhmään kuuluvia oli 35. Haastattelut sovittiin muutamaa lukuun ottamatta vain tähän tarkempaan kohderyhmään kuuluvien eli 2-20 henkilöä työllistävien yritysten kanssa. Lisäksi kontakteja haastateltaviin yrityksiin saatiin Hämeen Yrittäjien, Kymen Yrittäjien ja Uudenmaan Yrittäjien kautta.

Teemahaastatteluja toteutettiin 41 kpl. Haastatteluista 26 kpl toteutettiin kasvokkain. Mukana näissä oli yksi kolmen hengen fokusryhmähaastattelu. Muut haastattelut tehtiin yksilöhaastatteluina. Puhelinhaastatteluja tehtiin 15 kpl. Haastattelu oli strukturoitu, mutta vastaajille annettiin väljyyttä poiketa asetetuista kysymyksistä. Teemahaastattelurunko on liitteessä 2. Kasvokkain tehdyt haastattelut kestivät keskimäärin 1-1,5 tuntia ja ne nauhoitettiin ja litteroitiin. Puhelinhaastattelut kestivät 0,5-1 tuntia. Puhelinhaastatteluista kirjoitettiin muistiinpanot käsin puhelun aikana. Puhelun jälkeen muistiinpanot kirjoitettiin puhtaaksi. Litteroinnit ja muistiinpanot koodattiin ja teemoiteltiin, minkä jälkeen päästiin analysoimaan aineistoa.

Haastattelujen toimialoitainen jakauma valikoitui spontaanisti haastatteluun lupautuneiden mukaan; mitään tiettyä toimialaa ei pyritty painottamaan. Haastattelujen ja kyselyn pohjalta muodostettiin mm. ammattialakohtaisia työntekijäprofileja, jotka on esitelty luvussa 5.1.2. Tutkimuksen luotettavuuden vuoksi nämä profiilikuvaukset lähetettiin kommentoitavaksi haastatelluille ko. alan yrittäjille. Kommentit saatiin 40 %:lta kommentointipyynnön saaneista.

4.3 Kohdealueet ja kohderyhmät

Kohdealueiksi rajattiin kolme maakuntaa: Uusimaa (poislukien pääkaupunkiseudun kunnat), Kanta-Häme ja Kymenlaakso. Idea hankkeesta tuli juuri Kanta-Hämeessä havaitun tarpeen johdosta. Myös Uudellamaalla yrittäjäjärjestöt kokivat tutkimuksen tarpeelliseksi. Kymenlaakso valikoitui mukaan, koska rakennemuutosmaakuntana haluttiin tarkastella, miten kohtaanto-ongelma siellä näyttäytyy. Pääkaupunkiseudun kunnissa sijaitsevia yrityksiä ei otettu kohderyhmään, koska pääkaupunkiseudun yritykset eroavat selvästi muusta maasta. Alueella painottuvat muuta maata enemmän palvelu- ja asiantuntija-alat. Tässä tutkimuksessa tavoitteena oli yleistettävyys koko maahan.

Alla olevassa taulukossa on esitetty muutama avainluku liittyen kohdemaakuntien väestön työmarkkina-asemaan.

Taulukko 3. Kohdemaakuntien väestö työmarkkina-aseman mukaan (Lähde: Väestötilastopalvelut, elinkeinorakenne ja työssähäynti, Tilastokeskus)

2012	Uusimaa (pl. pääkaupunkiseutu)	Kanta-Häme	Kymenlaakso
Työikäinen väestö (15–74 v.)	367 000	130 000	136 000
Työvoima (15–74 v.)	232 000	84 000	82 000
Työllisyysaste (15–64 v.), %	71,1	67,5	61,5
Työttömyysaste (15–74 v.), %	7,3	10,0	14,3
Yritysten toimipaikkojen lkm		11 671	10 434

Kohdemaakuntien elinkeinorakennetta kuvaa seuraavassa taulukossa esitetty työllisen työvoiman jakauma toimialoittain.

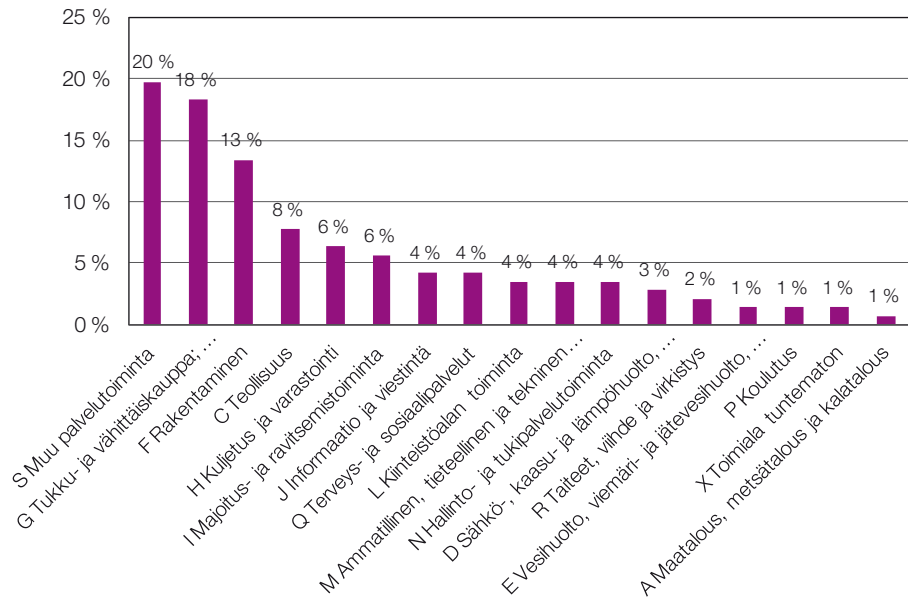
Taulukko 4. Työlliset toimialan mukaan kohdemaakunnissa 2011 (Lähde: Tilastokeskuksen Työssähäyntitilaston taulukko 042)

2011	Uusimaa (pl. pääkaupunkiseutu)		Kanta-Häme		Kymenlaakso	
G Tukku- ja vähittäiskauppa	33 700	15 %	9 200	12 %	7 800	11 %
Q Terveys- ja sosiaalipalvelut	32 900	14 %	12 100	16 %	12 100	17 %
C Teollisuus	31 500	14 %	13 300	17 %	10 800	15 %
F Rakentaminen	20 100	9 %	5 800	8 %	5 300	7 %
H Kuljetus ja varastointi	15 300	7 %	4 000	5 %	6 900	10 %
P Koulutus	14 600	6 %	4 800	6 %	3 900	5 %
N Hallinto- ja tukipalvelutoiminta	13 300	6 %	4 300	6 %	4 900	7 %
M Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta	12 700	6 %	3 500	5 %	2 800	4 %
O Julkinen hallinto ja maanpuolustus	12 000	5 %	4 900	6 %	4 800	7 %
J Informaatio ja viestintä	8 700	4 %	2 000	3 %	1 000	1 %
I Majoitus- ja ravitsemistoiminta	7 500	3 %	2 500	3 %	2 500	3 %
S Muu palvelutoiminta	6 700	3 %	2 100	3 %	2 000	3 %
K Rahoitus- ja vakuutustoiminta	5 300	2 %	1 200	2 %	800	1 %
A Maatalous, metsätalous ja kalatalous	4 100	2 %	2 800	4 %	2 500	4 %
Muut	11 200	5 %	3 600	5 %	3 600	5 %
	229 600	100 %	76 100	100 %	71 700	100 %

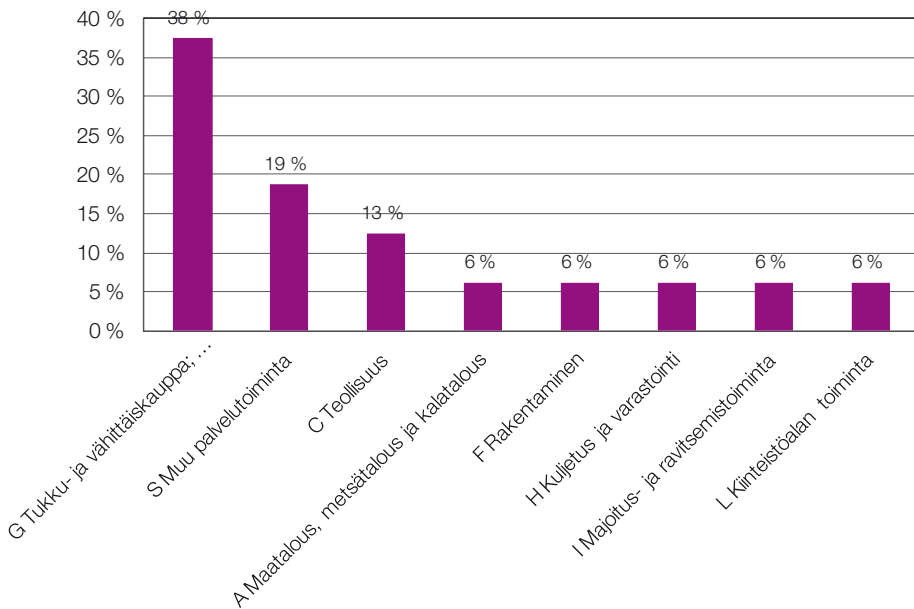
Tutkimuksen alkuvaiheessa ohjausryhmä rajasi tarkemmaksi kohderyhmäksi 2–20 henkilöä työllistävät pienyritykset, koska tämän kokoluokan yrityksistä ja mm. niiden osaamistarpeista on vain vähän tutkimustietoa. Näin ollen teemahaastattelujen kohderyhmänä olivat pääosin vain tämän kokoiset yritykset. Verkkokysely sen sijaan suunnattiin kaikkien kokoluokkien pk-yrityksille.

Alla olevissa kuvioissa on esitetty kolmesta maakunnasta verkkokyselyyn vastanneiden yritysten toimialajakauma.

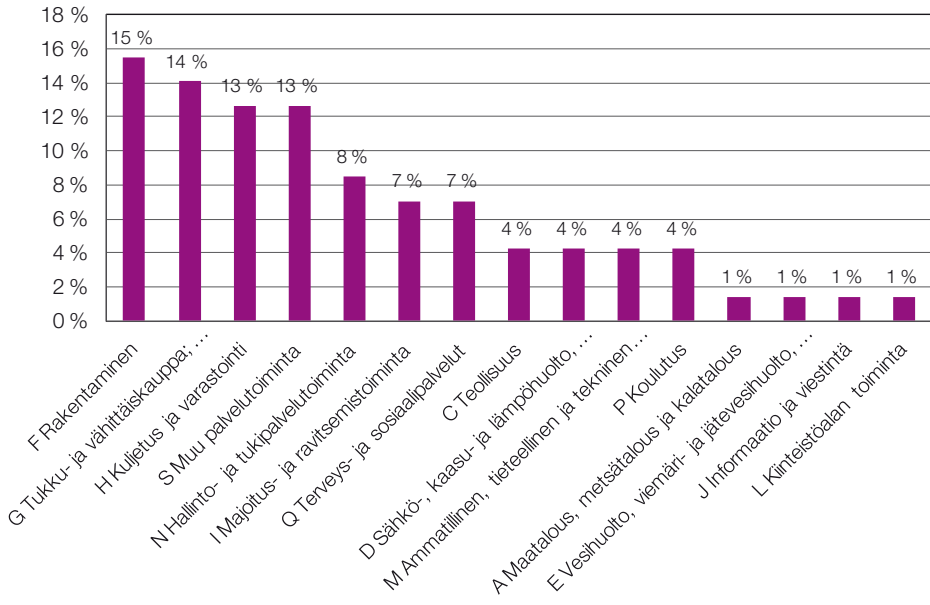
Kuvio 2. Uudeltamaalta verkkokyselyyn vastanneiden 1–100 henkeä työllistävien yritysten toimialajakauma



Kuvio 3. Kanta-Hämeestä verkkokyselyyn vastanneiden 1–100 henkeä työllistävien yritysten toimialajakauma



Kuvio 4. Kymenlaaksosta verkkokyselyyn vastanneiden 1–100 henkeä työllistävien yritysten toimialajakauma



5 Tulokset

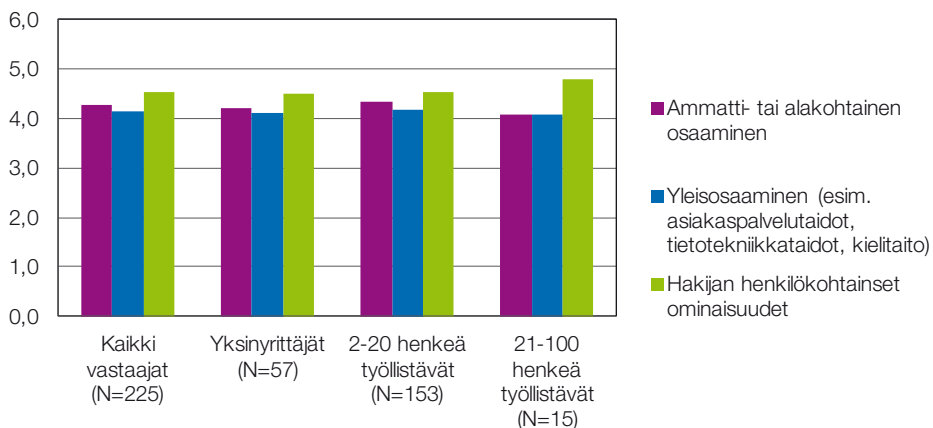
Tässä tutkimuksen tuloksia käsittelevässä osassa tarkastellaan tutkimuksen tarkempaan kohderyhmään kuuluvia yrityksiä eli 2-20 henkilöä työllistäviä yrityksiä, ellei erikseen toisin mainita.

5.1 Mitä pk-yritykselle tarkoittaa sopiva työvoima?

Tutkimuksessa viitekehyksenä käytetään luvussa 3 kuvattua kvalifikaatioiden luokitustumallia. Sopivaa työvoimaa voidaan kuvata erilaisten kvalifikaatioryhmien kautta. Nämä ryhmät sisältävät niin työkokemuksen ja substanssiosaamisen, koulutustautan kuin henkilökohtaiset ominaisuudetkin. Se mitä yritykselle tarkoittaa sopiva työvoima voi sisältää ominaisuuksia näistä kaikista ryhmistä.

Kysymykseen ”Mitä pk-yritykselle tarkoittaa sopiva työvoima” etsittiin vastausta sekä verkkokyselyn että teemahaastatteluiden kautta. Verkkokyselyssä vastaajia pyydettiin sekä vaihtoehtokysymysten että avoimen kysymyksen avulla kuvailemaan yritykseensä sopivaa työntekijää. Vaihtoehtokysymyksillä selvitettiin, miten vastaajat laittavat erilaisia työntekijän ominaisuuksia tärkeysjärjestykseen. Seuraavasta kuvioista ilmenee miten eri kokoluokkien yritykset painottavat rekrytoinnissaan eri osaamisalueita. Vastaajat arvioivat eri osaamisalueiden tärkeyttä asteikolla 1-5 (ei lainkaan tärkeä – hyvin tärkeä).

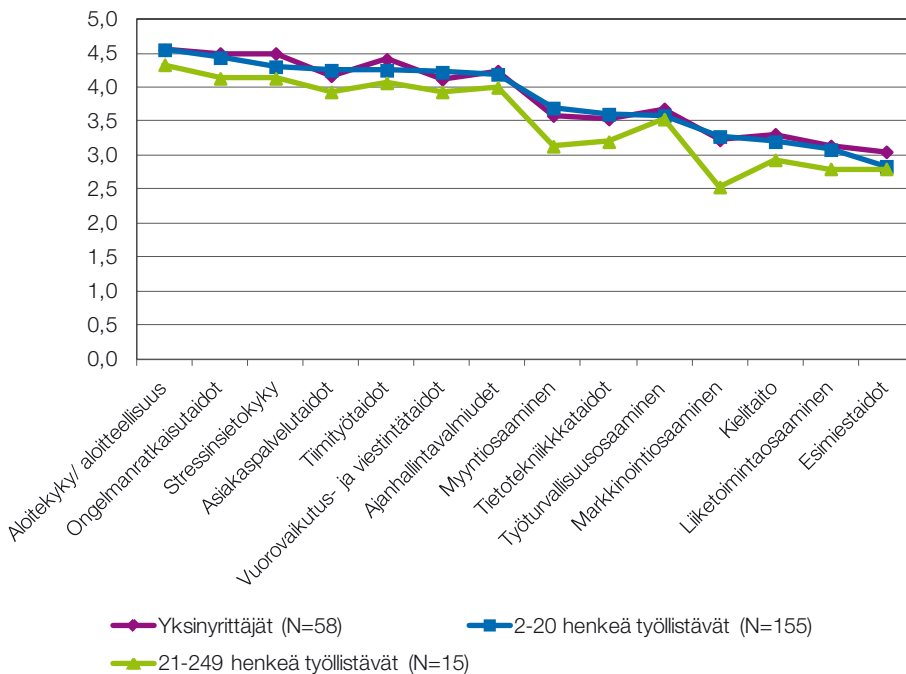
Kuvio 5. Vastausten keskiarvot kysymykseen ”Miten tärkeinä pidät eri osaamisen alueita työnhakijoita arvioitaessa?”.



Yllä olevasta kuviosta huomataan, että kaikissa yritysten kokoluokissa arvioidaan työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet tärkeimmäksi ominaisuusryhmäksi. On kuitenkin huomioitava, että 21-100 henkeä työllistävien yritysten otos on melko pieni. Yksinyrittäjien ja 2-20 henkeä työllistävien yritysten vastausten keskiarvot ovat hyvin samankaltaiset, kun taas 21-100 henkeä työllistävien yritysten vastauksissa henkilökohtaisia ominaisuuksia pidetään selvästi tärkeämpinä. Tämä liittyyne osittain siihen, että isommassa yrityksessä on mahdollista ottaa henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan yrityksen kriteereitä vastaavia työntekijöitä kasvamaan työtehtäviin, kun taas pienemmässä yrityksessä arvostetaan ehkä enemmän sitä, että työntekijällä on jo valmiiksi tarvittavaa ammatti- ja yleisosaamista.

Kyselyssä esitettiin myös yleisosaamista tarkemmin erittelevä vaihtoehtokysymys, johon saatujen vastausten keskiarvot eri yritysten kokoluokissa on esitetty seuraavassa kuviossa. Tässä kysymyksessä osaamisen ja taitojen ryhmittelyssä on käytetty samaa jaottelua kuin Ennakointikamari-toiminnassa toteutetuissa kartoituksissa. Tulokset on kuviossa esitetty tärkeimmäksi arvioidusta vähiten tärkeään sen mukaan, miten ne esiintyivät 2-20 henkeä työllistävien yritysten vastauksissa.

Kuvio 6. Vastausten keskiarvot kysymykseen ”Miten tärkeänä pidät eri yleisosaamisen taitoja?”



Yllä olevasta kuviosta ilmenee, että eri kokoluokkien yritysten arvioima tärkeysjärjestys eri yleisosaamisen taidoille on samansuuntainen. Aloitekyky, ongelman-

ratkaisutaidot ja stressinsietokyky olivat kaikkien ryhmien vastauksissa kolme tärkeimmäksi mainittua. 2–20 henkeä työllistävien yritysten ja yksinyrittäjien vastaukset ovat kautta linjan keskenään hyvin samanlaiset, mutta 21–100 henkeä työllistävien yritysten vastaukset eroavat selvästi arvioissa, jotka koskevat myyntiosaamista, markkinointiosaamista ja tietotekniikkataitoja. Näitä osaamisalueita pidetään suuremmissa yrityksissä vähemmän tärkeinä kuin pienemmissä yrityksissä. Tämän eron voi tulkita johtuvan siitä, että suuremmissa yrityksissä työskentelee myyntiin, markkinointiin ja tietotekniikkaan erikoistuneita työntekijöitä. Pienemmissä yrityksissä taas kukin työntekijä osallistuu myyntiin ja markkinointiin, ja tietotekniikkaa on hallittava riittävästi, kun erillistä tukitoimintoa ei ole.

Kyselyssä esitettiin myös avoin kysymys ”Minkälainen olisi sopiva henkilö työskentelemään yrityksessäsi?”. Samoin teemahaastatteluissa pyydettiin haastateltavaa kuvailemaan henkilöä, jonka hän palkkaisi yritykseensä.

Verkkokyselyssä tähän avoimeen kysymykseen annetuissa vastauksissa toistuvat lukumääräisesti eniten **henkilökohtaiset ominaisuudet**. Tämä ei suoraan merkitse sitä, että henkilökohtaiset ominaisuudet olisivat tärkeämpiä kuin vaikkapa alakohtainen substanssiosaaminen. Vastauksissa oli usein ensimmäisenä mainittu jokin konkreettinen alaan liittyvä kvalifikaatio, ja sen lisäksi useampi henkilökohtainen ominaisuus. Tämä johtunee siitä, että toivottavia henkilökohtaisia ominaisuuksia lienee helpompi luetella runsaasti, kun taas toimialakohtaiset osaamisvaatimukset voi helpommin kiteyttää muutamaan kriteeriin. Henkilökohtaiset ominaisuudet ovat kuitenkin kiistatta merkittävä kriteeri ja kvalifikaatio alakohtaisen osaamisen rinnalla. Tästä ovat osoituksena lukuisat vastaukset, joissa sopivaa työntekijää kuvailtiin yksinomaan henkilökohtaisten ominaisuuksien kautta.

”Riittävän ammattitaidon omaava, luonteeltaan avoin ja sopeutuvainen, tiimityöskentelyyn kykenevä.”

”Vähintään 5 vuotta tilitoimistotyökokemusta omaava itsenäiseen työskentelyyn kykenevä, asiakaspalveluhenkinen, huolellinen ja luotettava KLT-kirjanpitäjä.”

”Joustava, kätevä, soveltamiskykyinen. Ei tarvitse olla suurta kokemusta, mutta halu tehdä ja saada aikaan.”

Myös teemahaastatteluissa haastateltavat luettelivat runsaasti henkilökohtaisia ominaisuuksia kuvaillessaan sopivaa työntekijää.

Koulutukseen ja työkokemukseen liittyviä ominaisuuksia esiintyi myös runsaasti. Usein nämä olivat haastateltujen puheessa ikään kuin vaihtoehtoisia: joko alan koulutus tai työkokemusta. Vaikutti usein siltä, että ei edes pidetä realistisena vaihtoehtona löytää molempia ominaisuuksia samassa työnhakijassa. Moni haastateltava totesi heti ensimmäiseksi, että henkilöä, jolla olisi alan koulutus tai joka olisi työskennellyt vastaavissa tehtävissä, ei löydy. Työntekijältä toivottava koulutus ja työkokemus ovat kvalifikaatioita, jotka ymmärrettävästi ovat hyvin toimialasidonnaisia.

Kvalifikaatioluokituksen mukaisista ryhmistä henkilökohtaisten ominaisuuksien ja asenteiden, tuotteiden ja palveluiden tuotanto-osaamisen sekä koulutustaustan jälkeen seuraavaksi eniten esiin nousi asiakassuhteiden hallinta. Haastattelujen ja kyselyvastausten perusteella näyttää siltä, että asiakassuhteiden hallinta kvalifikaationa menee osin päällekkäin henkilökohtaisten ominaisuuksien kanssa. Usein onkin niin, että henkilökohtaiset ominaisuudet ja ammattitaito ikään kuin sulautuvat toisiinsa, eikä niiden välinen raja ole tarkkaan vedettävissä

Seuraavassa taulukossa on tiivistetty kvalifikaatioryhmittäin 2–20 henkilöä työllistävien yritysten kyselyvastaukset kysymykseen ”Kuvaile minkälainen olisi sopiva henkilö työskentelemään yrityksessäsi”.

Taulukko 5. Yhteenveto ominaisuuksista, jotka nousivat esiin 2–20 henkeä työllistävien yritysten kyselyvastauksissa kysymykseen ”Kuvaile minkälainen olisi sopiva henkilö työskentelemään yrityksessäsi”.

Ominaisuudet	Mainintojen lkm
Koulutus	
Sopiva koulutus, yleisesti mainittu	8
Tietty koulutus mainittu	8
Yleistiedot ja -taidot	
Kielitaito	8
Viestintä, suullinen ja/tai kirjallinen	3
Atk-taidot	2
Tuotteiden ja palvelujen tuotanto-osaaminen	
Ammattitaitoinen, kokenut yleisesti mainittu	25
Tietty ammattitaito tai kokemus	28
Liiketoimintaosaaminen	
Esimieskokemus	1
Asiakassuhteiden hallinta	
Asiakaspalveluosaaminen, asiakkaan kuuntelu	20
Myyntiosaaminen	8
Työyhteisöosaaminen	
Yhteistyökyky, vuorovaikutustaidot	11
Tiimityöosaaminen	11
Henkilökohtaiset ominaisuudet ja asenteet	
Yhteensä	158
Tutkimus- ja kehitysoosaaminen	
Innovatiivisuus, idearikkaus	4
Ikä ja sukupuoli	
Ikä	12
Sukupuoli	1
Muut	4

Henkilökohtaisia ominaisuuksia koskevat vastaukset on seuraavassa taulukossa tiivistetty pääryhmiin. Vastauksissa samoja ominaisuuksia kuvattiin monin eri sanoin, mutta taulukossa maininnat on ryhmitelty otsikoiden alle, jotka ovat lähes

synonyymeja mainittujen ominaisuuksien kanssa. Erot näiden henkilökohtaisten ominaisuuksien välillä eivät ole tarkkoja, vaan eri ominaisuudet menevät keskenään osin päällekkäin ja limittäin.

Taulukko 6. Yhteenveto henkilökohtaisista ominaisuuksista, jotka nousivat esiin 2–20 henkeä työllistävien yritysten kyselyvastauksissa kysymykseen ”Kuvaile minkäläinen olisi sopiva henkilö työskentelemään yrityksessäsi”.

Henkilökohtaiset ominaisuudet ja asenteet	Mainintojen lkm
Oma-aloitteisuus, aloitekyky	20
Joustavuus	17
Aikaansaavuus, ahkeruus	15
Sosiaalisuus, ulospäinsuuntautuneisuus	15
Positiivisuus, iloisuus	13
Motivaatio, innostus	11
Luotettavuus, rehellisyys	10
Tarkkuus, tunnollisuus	9
Oppimiskyky ja -halu	6
Sopiva asenne	5
Fyysiset ominaisuudet, liikunnallisuus	5
Älykyys, ongelmanratkaisukyky	5
Yrittäjähenkisyys	4
Muut	23

Henkilökohtaisista ominaisuuksista monet ovat toivottujen listalla toimialasta riippumatta. Ne ovat ikään kuin yleisesti toivottavia työssä kuin työssä. Osa henkilökohtaisista ominaisuuksista sen sijaan voi olla yrittäjien toivomuslistalla erityisesti jollakin tietyllä alalla, kun taas muilla aloilla samaa ominaisuutta ei pidetä erityisen oleellisena. Esimerkkinä tällaisista ovat esimerkiksi fyysinen kunto, joka haastateluissa tuli esiin vain majoitus- ja ravitsemisalalla tai tunnollisuus ja tarkkuus, joka esiintyi lähinnä asiantuntijapalveluiden kohdalla.

Seuraavissa kappaleissa käydään läpi esiin nousseita yleisesti toivottavia ominaisuuksia ja alakohtaisesti tärkeitä pidettyjä ominaisuuksia.

5.1.1 Eri toimialoille yhteiset sopivan työntekijän kriteerit

Tarkasteltaessa sopivan työntekijän keskeisiä ominaisuuksia yleisesti kaikkien vastausten pohjalta, voidaan havaita tiettyjä kriteereitä, jotka nousevat toistuvasti esiin yrityksen toimialasta riippumatta. Monet tällaisista yleisesti halutuista ominaisuuksista kuuluvat henkilökohtaisten ominaisuuksien ryhmään sekä ryhmään asiakassuhteiden hallinta.

Omatoimisuus tai oma-aloitteisuus on ominaisuus, jota hyvin monet yritykset työntekijältään odottavat. Omatoimisuus tai oma-aloitteisuus nousi

henkilökohtaisten ominaisuuksien kärkipaikalle sekä verkkokyselyssä että haastatteluvastauksissa. Omatoimisuuden odotus liittyy usein siihen, että pienessä yrityksessä ei juuri ole työnjohdollisia resursseja eikä työntekijöiden toimintaa ehditä valvoa. Työntekijöiden on siis tehtävä itse päätöksiä, esimerkiksi miten ja missä järjestyksessä kulloinkin työtehtävässä tulee edetä. Omatoimisuus koetaan tärkeäksi myös siksi, että monen yrityksen työntekijät liikkuvat itsenäisesti tai pareittain asiakkaiden luona ja työmailla, jolloin paikan päällä pitää tehdä itsenäisesti ratkaisuja. Omaaloitteisuutta edellytetään myös asioihin perehtymisessä ja neuvon kysymisessä kokeneemmilta työntekijöiltä. Vastauksissa usein esiin noussut odotus työntekijästä, joka tarttuu työhön tai on toimeentarttuva, liittyy myös läheisesti omatoimisuuden odotukseen.

"On niitäkin että on sitten katkaistu työsuhde. Siinä on se ongelma, että vaikka oppii tämän homman, mutta ei ole omatoimisuutta. Se on meillä se toinen hirveen tärkeä. Itsenäinen työskentely."

Infrarakentamisen putkityöt, Kymenlaakso

"Asenne on ihan hirveän tärkeä. Se että on omaaloitteinen ja reipas; tällä voidaan pitkälti korvata osaamattomuutta. Oikea asenne on se, että tarttuu tekemiseen ja kysyy kokeneemalta neuvoa. Eikä jätä vaikeampaakaan hommaa tekemättä kasan alle. Se asenne, että hoidetaan homma loppuun asti, ja jos ei itse osaa tai ehdi, niin pyytää muilta apua."

Kiinteistöpalvelut, Kymenlaakso

Asiakassuhdeosaaminen esiintyi yritysten vastauksissa hyvin yleisesti toimialasta riippumatta ja usein myös, vaikka työtehtävä ei suoranaisesti liittyisikään asiakaspalveluun. Tavalla tai toisella suurin osa työntekijöistä on kuitenkin tekemisissä asiakkaiden kanssa. Asiakassuhdeosaamisella tarkoitettiin mm. asiakkaan kuuntelua ja asiakkaan tarpeen ymmärtämistä, niin että tarpeeseen voidaan tarjota paras mahdollinen ratkaisu. Myös käytöstavat asiakkaan luona tai asiakkaan työmaalla ovat tärkeät; työntekijä on yrityksensä käyntikortti.

"Kyllä juuri se asiakaskäynnin ilmapiiri on tärkeämpi, kuin olla jokaisesta salakussa olevasta tuotteesta tietoinen. Jos on kovin tuoteorientoitunut, niin sitten unohtuu se kaupanteko."

Teollisuuden työkalujen tukkukauppa

"Ja varmasti ne asiakkaatkin tykkäävät siitä, että on vuorovaikutteinen kaveri. Koska pitää kuitenkin käydä sitä keskustelua, kun menee sinne paikan päälle, että mitä tarkalleen se asiakas toivoo. Ja ne (asiakkaat) yleensä haluaa tietää, miten se tehdään. Täytyyhän nämä kaikki osata sitten kertoa."

Maanrakennus, Uusimaa

Joustavuus toistui vastauksissa lähes kaikilla toimialoilla. Joustavuudella tarkoitettiin tyypillisesti valmiutta joustaa työajoissa tarvittaessa esimerkiksi akuutin työtilanteen niin vaatiessa tai kausivaihteluun liittyvien kiireisten ja toisaalta hiljaisempien vaiheiden mukaan. Joihinkin työkuviin äkilliset muutokset suunnitelmissa kuuluvat sisäänrakennettuina jopa päivittäin. Tällöin joustavuuden toivotaan olevan työntekijän ominaisuutena myös sisäänrakennettu; tilanteen vaatiessa jätetään kesken se, mitä oltiin tekemässä ja siirrytään vauhdissa tekemään jotain muuta siitä enemmän stressaantumatta. Joustavuutta odotetaan myös suhteessa työtehtävien sisältöön; jos omassa työssä on tauko tai suvantohetki, on usein toivottavaa, että työntekijät auttavat työtovereita tai hoitavat tehtäviä, jotka eivät varsinaisesti omaan työkuvaan kuulu. Joskus joustavuudella tarkoitettiin myös kykyä tulla toimeen hyvin erilaisten yhteistyötahojen ja hierarkiatasojen kanssa.

"Joustavuus meillä tarkoittaa sitä, että me olemme hyvin sesongissa elävä yritys. Meillä on kuukausia jolloin on töitä ehkä vähemmän ja kuukausia jolloin on töitä niin paljon kuin jaksat tehdä. Ja se joustavuus tulee pitkälti myöskin sieltä, että meillä on työaikapankki käytössä."

Hotelli- ja ravintolatoiminta, Kanta-Häme

"Joskus pitää lähteä asiakkaan luo vaikka työpäivä olisi loppumaisillaan, jos asiakkaan maatilalla on akuutti ongelma koneen kanssa."

Maa- ja metsätalouskoneiden korjaus, Uusimaa

"Joustavuus myös työtehtävissä. Olemme pieni yritys, eli et mustavalkoisesti vaan tee omaa tehtävääsi, vaan jos vieressäsi kollegalla on kiire, niin autat häntä vaikka se ei ehkä kuulu työtehtäviisi."

Hotelli- ja ravintolatoiminta, Kanta-Häme

Oppimiskyky ja -halu nousivat esiin vastauksissa myös toimialasta riippumatta. Oppimiskyky liittyi sekä työssä oppimiseen että työn ohella tapahtuvaan koulutautumiseen. Työntekijältä toivotaan aktiivista asioiden opettelua ja perehtymistä työtehtäviin. Oppimishalu linkittyy osittain aiemmin mainittuun omatoimisuuteen; työntekijän toivotaan usein omatoimisesti ottavan asioista selvää, kyselevän kokenemmilta ja ehdottavan esimiehelle tarvitsemiaan kursseja tai koulutusta.

"Vaikka on vähän kulunut sanonta, niin asenne ratkaisee. Eli se, että on valmis oppimaan, suostuu oppimaan, ja kuuntelee kun opetetaan. Ja hyväksyy, että on pitkä tie päästä tähän työhön sisälle."

Metallirakenteiden valmistus, Uusimaa

"Meillä opetetaan, mitä siinä tarvitaan, mutta sen pitää olla omaehtoista, vähän niin kuin uteliaisuutta ja tutkimisenhalua ja itseoppimista. Välttämättä ei voi olla

kaikkia taitoja kun nuori tulee, sitä ei voi edellyttää. Se innokkuus siihen ammattiin ja motivaatio kaikkeen ja tutkiva asenne. Mieluummin kysyy enemmän kuin jättää kysymättä vanhemmilta koneistajilta.”

Metallien työstö, Kanta-Häme

”Kun minulla kuitenkin on näitä vanhempia kavereita. Niin kuin nytkin tuolle pojalle, kyllä minä saan sen jonkun partneriksi, missä se oppii. Sieltä sitä on itsekin lähtenyt. Katsonut sen vanhan körmyn tekemistä ja soveltanut sitä omaan juttuun, että miten se noin vaikeasti tekee, että voinko minä tehdä sen toisella tavalla. Eli tällä tavalla minä olen lähtenyt tähän. Siinä sitä oppii, jos haluaa. Ja tavallaan sitä omaa mielikuvitusta siihen, miten voisi tehdä sen toisin.”

Talonrakentaminen, Uusimaa

Sosiaalisuus ja ulospäin suuntautuneisuus olivat useiden haastateltavien ja vastaajien toivomia ominaisuuksia. Tämä liittyy osin asiakassuhdeosaamiseen ja asiakkaiden kanssa toimeen tulemiseen, mutta sosiaalisuutta toivotaan myös työntekijöiltä, jotka eivät varsinaisesti tee asiakaspalvelua tai myyntiä. Kyse on siitä, mikälainen vaikutelma yrityksestä annetaan ulospäin. Sosiaalisuus ja ulospäin suuntautuneisuus ovat myös ominaisuuksia, joiden nähdään edistävän yrityksen sisäistä vuorovaikutusta sekä työnteon sujuvuutta ja tuloksellisuutta.

”Työntekijä saisi mieluummin olla ulospäin suuntautunut. Kaverit on meidän haalareissa; he ovat ikään kuin meidän käyntikortti.”

Koneistus ja asennus, Kymenlaakso

”Hyvin tärkeää on se, että on reipas ja ulospäin suuntautunut. Pitää haluta olla tarjoilija.”

Ravintola, Uusimaa

”Sosiaalinen, ei mitään sellaista hiljaista. Niiden kanssa on vaikea saada kontaktia ja tulee ongelmia, jos ei asioista keskustella.”

Muu rakennustoiminta, Kymenlaakso

”Ulospäinsuuntautunut henkilö. Kun tehdään työmailla, missä on paljon muitakin asentajia ja ihmisiä... että tulee juttuun kaikkien ihmisten kanssa ja myöskin mestareiden kanssa”

Sisäkattojen rakentaminen

”Sosiaalinen, persoonallinen, oma-aloitteinen ’hyvä tyyppi’”

Kyselyvastaus, kaupan alan yritys

Yleisesti toivottuja sopivan työntekijän ominaisuuksia yrityksen toimialasta riippumatta olivat:

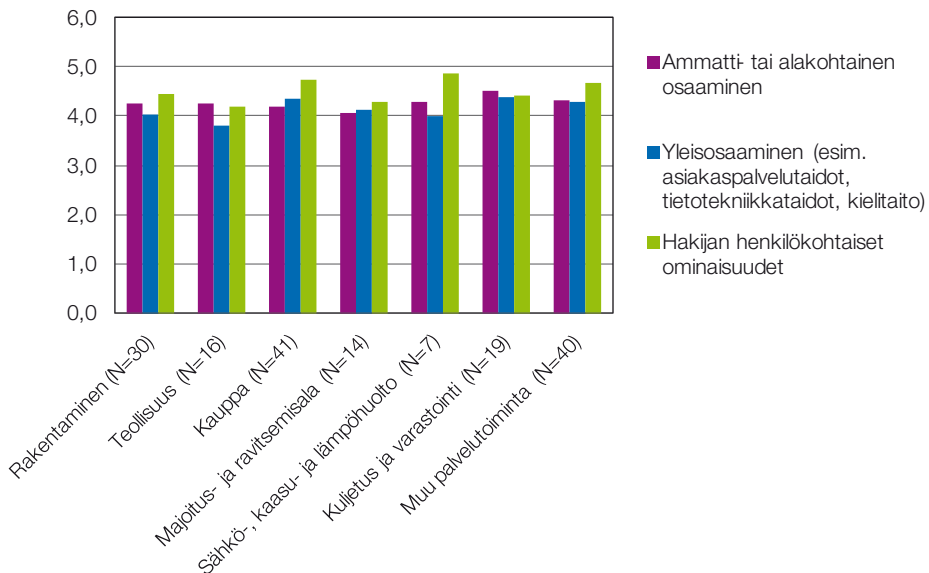
- Oma-aloitteisuus
- Asiakassuhdeosaaminen
- Joustavuus
- Oppimiskyky ja -halu
- Sosiaalisuus ja ulospäin suuntautuneisuus

5.1.2 Ammattialakohtaiset sopivan työntekijän kriteerit – Työntekijäprofiilit

Tässä kappaleessa kuvataan toivotun työntekijän profilia niiltä ammattialoilta, joita edustavia haastatteluja tehtiin useita. Profiilit on muodostettu sekä haastatteluissa että verkkokyselyssä saatujen tietojen pohjalta.

Seuraavassa kuviossa on kuvattu miten kyselyvastausten perusteella seitsemän eri toimialan yritysten edustajat painottavat rekrytoinneissaan eri osaamisalueita. Vastajat arvioivat eri osaamisalueiden tärkeyttä asteikolla 1-5 (ei lainkaan tärkeä - hyvin tärkeä).

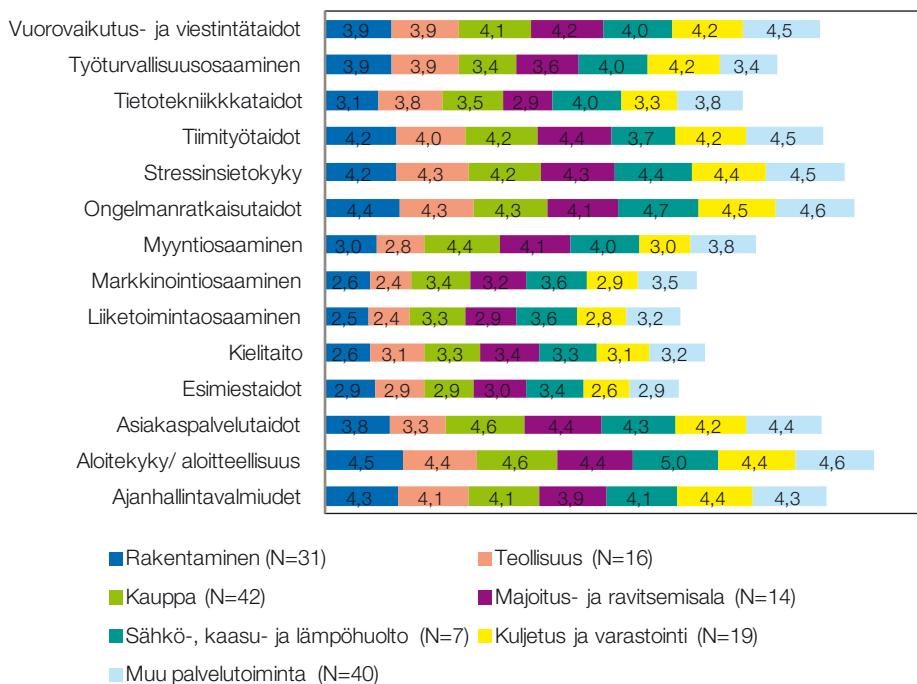
Kuvio 7. 1–100 henkeä työllistävien yritysten vastausten keskiarvot kysymykseen ”Miten tärkeinä pidät seuraavia osaamisen alueita työnhakijoita arvioitaessa?”



Kuten yllä olevasta kuviosta havaitaan, toiveet eri osaamisalojen suhteen ovat eri toimialoilla hyvin samansuuntaisia; suuria eroja ei ole.

Kyselyvastausten perusteella näyttää siltä, että teollisuutta sekä kuljetus- ja varastointialaa lukuun ottamatta muilla toimialoilla pidetään hakijoiden henkilökohtaisia ominaisuuksia jonkin verran tärkeämpinä kuin alakohtaista ja yleisosaamista. Kaikkein tärkeimmiksi henkilökohtaiset ominaisuudet arvioidaan sähkö-, kaasu ja lämpöhuollon alalla, kaupan alalla sekä muussa palvelutoiminnassa. Erot eri osaamisryhmien tärkeydessä ovat kuitenkin kaiken kaikkiaan melko pieniä. Kaupan alalla sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnassa arvioidaan yleisosaaminen toiseksi tärkeimmäksi henkilökohtaisten ominaisuuksien jälkeen. Tämä johtunee siitä, että näillä toimialoilla on paljon tehtäviä, joissa ratkaisevia ovat yleisosaamisen taidot, jotka tässä sisältävät mm. asiakaspalvelutaidot ja kielitaidon. Muilla aloilla toiseksi tärkeimmäksi on arvioitu ammatti- tai alakohtainen osaaminen yleisosaamisen jäädessä vähiten tärkeäksi.

Kuvio 8. 1–100 henkeä työllistävien yritysten vastaukset toimialoittain kysymykseen ”Miten tärkeänä pidät eri yleisosaamisen taitoja?”.



Yllä olevassa kuviossa on kuvattu, miten seitsemän eri toimialan yritykset painottavat rekrytoinnissaan eri yleisosaamisen taitoja. Vastaaajia pyydettiin arvioimaan eri osaamisalueiden tärkeyttä asteikolla 1–5 (ei lainkaan tärkeä - hyvin tärkeä).

Kyselynvastausten mukaan yleisosaamisen taidoista tärkeimmäksi tai jonkin toisen taidon kanssa yhtä tärkeäksi arvioidaan aloitekyky kaikilla toimialoilla lukuun ottamatta kuljetusta ja varastointia, jossa ongelmanratkaisutaidot on arvioitu tärkeimmiksi. Rakentamisessa seuraavaksi tärkeimmät ovat ongelmanratkaisutaidot ja ajanhallintavalmiudet, teollisuudessa ongelmanratkaisutaidot ja stressinsietokyky. Kaupan alalla aloitekyvyn kanssa yhtä tärkeiksi on arvioitu odotetusti asiakaspalvelutaidot ja sen jälkeen myyntiosaaminen. Majoitus- ja ravitsemisalalla aloitekyvyn kanssa yhtä tärkeinä pidettiin asiakaspalvelutaitoja ja tiimityötaitoja, mikä on myös yhteneväinen haastattelussa esiin tulleiden tärkeiden ominaisuuksien kanssa. Sähkö-, lämpö- ja kaasuhuollon osalta on huomioitava melko pieni otos, mutta tällä alalla tärkeimmiksi ominaisuuksiksi aloitekyvyn jälkeen on arvioitu ongelmanratkaisutaidot ja stressinsietokyky. Kuljetuksessa ja varastoinnissa tärkeimmäksi yleisosaamisen taidoksi on arvioitu ongelmanratkaisutaidot, jonka jälkeen samoilla arvoilla tulevat ajanhallintavalmiudet, aloitekyky ja stressinsietokyky. Muussa palvelutoiminnassa on aloitekyvyn kanssa yhtä tärkeäksi arvioitu ongelmanratkaisutaidot.

RAKENTAMINEN

Tässä kuvattava profiili on muodostettu sekä maanrakentamisen että talonrakentamisen alan yritysten haastattelujen ja kyselyvastausten pohjalta. Profiili koskee rakennusmiehen työnkuvaa sekä talonrakennuksen että maanrakennuksen osalta. Profiili perustuu yhdeksässä haastattelussa saatuihin tietoihin, joita on täydennetty verkkokyselyn tiedoilla.

Koulutustaustaa koskevat edellytykset vaihtelevat. Talonrakennustehtävissä ammattikoulutausta, esim. rakennusalan perustutkinto, on edellytyksenä. Maanrakennuspuolella osa yrityksistä toivoo ammattikoulutaustaa, kun taas osalle yrityksistä koulutustaustalla ei ole merkitystä; työn oppii tekemällä. **Työkokemus** työntekijän kriteerinä korostuu enemmän niissä yrityksissä, jotka eivät edellytä työntekijältä alan koulutusta. Tässä tapauksessa toivotaan kokemusta vastaavista töistä. **Käytännön taidoja** arvostetaan; toivottavaa osaamista on esimerkiksi, että osaa ajaa koneita tai kuorma-autoa (kuorma-autokortti), työkalut ovat tuttuja ja on kätevä käsistään.

Oppimiskyky ja -halu ovat valmiuksia, joita alan yritykset odottavat. Uuden työntekijän ei välttämättä oleteta osaavan käyttää kaikkia työssä tarvittavia koneita, mutta tärkeää on, että työntekijä on valmis ja pystyvä oppimaan tehtävät ja niissä tarvittavien koneiden käytön.

Omatoimisuus on piirre, jota yritykset peräänkuuluttavat. Pienen yrityksen työntekijät työskentelevät usein itsekseen tai pareina eri työmailla. Omatoimisuudella näissä yrityksissä tarkoitetaan sitä, että työntekijä pystyy toimimaan itsenäisesti työmaalla, esim. asiakkaan luona. Työntekijän odotetaan olevan omatoiminen työtehtäviin tarttumisessa: jos varsinaisissa omissa tehtävissä on taukoa, toivotaan työntekijän tarttuvan muihin käsillä oleviin tehtäviin, kuten siivoamiseen tai työtoverin auttamiseen.

"Siinä on se ongelma, että vaikka oppii tämän homman, mutta ei ole omatoimisuutta. Se on meillä se toinen hirveen tärkeä. Itsenäinen työskentely. Parhaimmillaanhan se on niin, että en näe kaveria kuukauteen, paitsi tuntilappu ilmestyy hallille kuun 15. ja viimeinen päivä. [] Puhelinyhteys on se miten ollaan tekemisissä."

Infrarakentamisen putkityöt, Kymenlaakso

Monitaitoisuutta odotetaan; työntekijän toivotaan hallitsevan monenlaisia työtehtäviä sekä useiden koneiden ja työvälineiden käyttö. Toisaalta taitojen puutetta työhön palkattaessa kompensoi edellä mainittu halu ja innokkuus oppia.

"Minä en voi edes palkata sellaista, joka sanoo, että minä tulen vain konetta ajamaan. Pitää osata vähän kaikkea. Että ei saa tyrmentä. Pitää ainakin olla halua opetella se uusi juttu."

Maanrakennus, Uusimaa

Asiakassuhdeosaamisen rakentamisen alalla tulisi ilmentyä kykyä kuunnella asiakasta, palveluhenkisyysenä ja asiakassuhteen hallintana. Tähän osin kytkeytyy esiin noussut toive **sosiaalisuudesta ja ulospäin suuntautuneisuudesta**, joiden uskotaan olevan hyödyksi paitsi asiakassuhteissa, myös yhteistyöhankkeissa ja oman yrityksen sisäisessä vuorovaikutuksessa.

Muita työntekijältä odotettavia ominaisuuksia ovat **täsmällisyys työajoissa, joustavuus** (työajoissa ja -tehtävissä), **ahkeruus, motivaatio, projektiosaaminen ja ongelmanratkaisukyky**. Ongelmanratkaisukyky tarkoittaa tässä mm. kykyä nopeasti tulkita asiakkaan tai kumppanin toiveet parhaiksi käytännön toteutusvaihtoehtoiksi ja havainnollistaa nämä vaihtoehdot asiakkaalle.

"Olen sanonut niin kuin rakentamisessa, että silloin olet se huippujätkä, kun sinulla on se mielikuviutus siihen tekemiseen. [] Että kun menen asiakkaan luo, niin pystyn heti havainnollistamaan sen ja selittämään, mitä se haluaa. Minä voin antaa siihen heti jonkun helpomman tekotavan."

Talonrakentaminen, Uusimaa

"Tärkein asia on oppimiskyky ja -halu. Seuraavina käytännön taidot ja omatoimisuus. Työkokemus karttuu näiden asioiden ollessa kunnossa. Meidän alamme, teräspaaluutus, on niin spesiaali ala, ettei siihen saa täyttä taitoa kouluissa, vaan perehdytyksessä erikoislaitteisiin ja harjoittelulla."

Teräspaaluutus

Rakentamisen alalla rakennusmiehen toivottavia ominaisuuksia ovat:

- Sopiva koulutustausta: Talonrakennuspuolella rakennusalan perustutkinto. Maanrakennuspuolella koulutustaustalla melko pieni painoarvo, mutta työkokemusta arvostetaan
- Oppimiskyky ja -halu
- Omatoimisuus
- Monitaitoisuus
- Asiakassuhdeosaaminen
- Sosiaalisuus ja ulospäin suuntautuneisuus
- Täsmällisyys työajoissa, joustavuus, ahkeruus, motivaatio, projektiosaaminen ja ongelmanratkaisukyky

TEOLLISTA TOIMINTAA HARJOITTAVAT YRITYKSET

Profiili on muodostettu useamman teollisuuden alan yrityksen haastattelujen ja kyselyvastausten pohjalta (metallituoteteollisuus, kumituotteiden valmistus, tekstiiliteollisuus, koneiden huolto ja korjaus). Profiili koskee tuotannossa työskentelevän työntekijän työnkuvaa. Profiili perustuu kahdeksassa yrityshaastattelussa saatuihin tietoihin, joita on täydennetty verkkokyselyn tiedoilla.

Koulutustaustaksi toivotaan tyypillisesti toimialalle soveltuvaa toisen asteen ammatillista koulutusta.

"Jos tullaan suoraan koulusta, niin taustalla on usein elintarvikealan koulutus. Mutta ainoa ehdoton vaatimus on hygieniapassi. Suht vähällä koulutustaustalla pystytään työntekijä ottamaan meille. Me sitten perehdytämme työhön."

Hedelmien, marjojen, kasvien jalostus

"Henkilöstön täytyy olla moniosaajia, tarvitaan erikoisosaamista. Sellaisia ei löydy kadunmieheltä. Joudumme kouluttamaan työntekijöitämme sekä ulkopuolisten järjestämällä kursseilla että työssä kouluttaen. Työntekijöidemme koulutustaso ei ole korkea, mutta vähintään ammattikoulun kaikki ovat kuitenkin käyneet. Meillä on mm. yksi metallipuolen ammattikoulutuksen käynyt, joka nyt on koulutautumassa edelleen. Meillä on myös teknikko ja merkonomi."

Metallirakenteiden valmistus, Uusimaa

"Elintarvikealalla tuntemus on eduksi, mutta hyvin pitkälle koulutamme työntekijät itse."

Hedelmien, marjojen, kasvien jalostus

Yritykset arvostavat **monitaitoisuutta**. Tällä tarkoitetaan sitä, että työntekijä pystyy käyttämään esim. useita erilaisia koneita, erilaisia järjestelmiä, ymmärtää mekaniikkaa, sähköpuolta, automaatiota, hydraulikkaa, pneumatiikkaa jne. Monitaitoisuutta

edellytetään palkattaessa työntekijää, jolla on jo useamman vuoden työkokemus. Nuorilta tätä ei niinkään edellytetä.

"Jos sattuu löytään semmoisen kaverin, niin yksi tärkeä meillä on tällainen monitaitoisuus. Meillä se tarkoittaa sitä, että sä pystyt useita erilaisia koneita käyttään. Sul on tieto niistä, sulla on muita spesiaaleja koneita mittaamisesta ja erilaisten järjestelmien käyttöön, ja automaation osaamista. Meillä on toistakymmentä robottia siellä, niin se meidän työkin on vähän erilaista. Se on enemmänkin prosessin valvontaa kuin perinteistä koneistajan työtä. Mutta sitten on myös tätä koneistajan työtä, että tällainen monitaitoisuus."

Metallien työstö, Kanta-Häme

Työntekijältä edellytetään **oma-aloitteisuutta**, joka on tärkeä mm. siitä näkökulmasta, että pienessä yrityksessä ei ole resursseja työntekijöiden valvomiseen ja tehtävien jakamiseen. Töihin on tartuttava, kun huomaa jotain tekemistä vaativaa.

Tärkeänä pidetään myös sitä, että työntekijällä on aito **motivaatio ja innostus** työskennellä alalla. Motivaation painoarvo on suuri erityisesti nuoria palkattaessa. Eräs haastateltava kiteyttää, että nuoriin ammattikoulusta valmistuneisiin pätee 20/80-sääntö: 80% halua, motivaatiota ja innokkuutta ja loppu 20% osaamista ja taitoa. Tämä riittää nuorelle ammattikoulusta valmistuneelle, jolla on muutaman vuoden työkokemus.

Oppimiskyky ja halu oppia ovat merkityksellisiä mm. siksi, että mikään koulu ei välttämättä anna suoraan valmiuksia yrityksen toimintaan. Hyvänä pidettiin oma-ehtoisuutta asioiden opiskelussa; halua ja valmiutta itseoppimiseen ja vanhemmilta työntekijöiltä oppimiseen kysellen ja rinnalla kulkien. Työntekijän toivotaan olevan itse aktiivinen ja ehdottavan esimerkiksi sopivalle kurssille pääsyä. Toisaalta palkattaessa vanhempi työntekijä, toivotaan häneltä löytyvän valmiuksia **opettaa työtä ja jakaa tietoa** nuoremmille.

"...jos sä haluat opiskella erilaisia laitteita ja järjestelmiä, niin se omaehtoisuus siinä opiskelussa, koska pienet yritykset, niillä ei ole resursseja. Okei, kurssille laitetaan jos löytyy hyvä kurssi, mutta se, että se ei riitä pelkästään, jos käyt sen muutaman tunnin tai viikonkin kurssin, vaan sen lisäksi pitää omaehtoisesti opiskella niitä taitoja."

Metallien työstö, Kanta-Häme

Muita työntekijältä odotettavia ominaisuuksia ovat **yhteistyökyky, joustavuus** (erityisesti kyseessä joustot työajoissa), **fyysinen kunto, kielitaito** (englanti), **ahkeruus, ongelmanratkaisukyky ja alan perustaidot** (esim. turkistuotteita valmistavassa yrityksessä kädentaidonosaaminen).

Mikäli työnkuvaan kuuluvat asiakasyhteistyö ja myyntitehtävät, teollisissa yrityksissä edellytettävissä **asiakassuhdetaidoissa** pääpaino on **asiakkaan kuuntelulla ja**

ymmärtämisellä. Jos kyseessä on räätälöitävä tuote, toivotaan yrityksen myyntipuolelle erään haastateltavan mukaan enemmänkin kuuntelijatyyppejä kuin supliikkityyppejä. Tuotteen myynti saattaa kestää kuukausia ja tavoitteena on toteuttaa ratkaisu asiakkaan ongelmaan. Myös huoltoon liittyvissä tehtävissä asiakkaan ymmärtäminen on tärkeää, koska vika koneeseen tai laitteeseen on tullut usein huonolla hetkellä.

Teollisuudessa tuotannon työntekijän toivottavia ominaisuuksia ovat:

- Sopiva koulutustausta: alalle soveltuva toisen asteen ammatillinen koulutus
- Monitaitoisuus
- Oma-aloitteisuus
- Oppimiskyky ja halu oppia
- Yhteistyökyky, joustavuus, fyysinen kunto, ahkeruus, ongelmanratkaisukyky, kielitaito, alan perustaidot

KAUPAN ALA

Tämän ryhmän profiili on muodostettu sekä tukkukaupan että vähittäiskaupan alan yritysten haastattelujen ja kyselyvastausten pohjalta. Profiili koskee tukkukaupan puolella myyjää tai myyntiedustajaa ja vähittäiskaupan puolella myyjää. Profiili on muodostettu viiden yrityshaastattelun pohjalta, ja sitä on täydennetty verkkokyselyssä saaduilla tiedoilla.

Tukkukaupan puolella tärkein sopivan työntekijän kriteeri on **myyntikokemus ja kaupanpäättämistaidot. Referenssejä onnistuneesta myynnistä** arvostetaan. Tällä ammattialalla aikaisempaa työkokemusta vastaavista tehtävistä siis painotetaan. **Asiakassuhdeosaamista** peräänkuulutettiin vahvasti. Asiakassuhdeosaaminen linkittyy kaupan alalla myyntiosaamiseen. Tukkukauppaa edustavien haastatteluissa asiakaspalvelulla tarkoitettiin erityisesti asiakkaan kuuntelua ja analyysiä asiakkaan tarpeista. Myyjän tai myyntiedustajan työtä kuvataan jatkuvaksi kartoittamiseksi; asiakkaan tarpeita pitää pyrkiä kartoittamaan kuuntelemalla ja kysymällä. Myyjän tulee pystyä lähestymään varsin erilaisia asiakkaita ja asettumaan asiakkaan asemaan. Myyntiosaamiseen kytkettiin neuvottelutaidot, sillä myyjät toimivat hyvinkin itsenäisesti luomissaan verkostoissa, ja tavoitteena on saada kauppoja syntymään ja asiakkuuksiin jatkuvuutta.

"Kartoitus on myynnissä tärkeää. Sä kartoitat koko ajan kysymyksillä ja muilla. Tietynlaista shakin peluuta se myyntityö."

Rakennus- ja autokorjaamokemikaalien jälleenmyynti

Toivottava **koulutustausta** kytkeytyy yrityksen edustamiin tuotteisiin. Jos yritys myy esimerkiksi koneita, laitteita tai tarvikkeita teollisuuden käyttöön, luetaan eduksi tekninen koulutus. Yrityksen alasta riippumatta myös kaupallinen koulutus tulee kyseeseen.

"Haetaan opistopohjaista koulutusta. Kaikilla palkatuilla on opistopohjainen koulutus. Pitää hallita tietynlaiset asiakirjastandardit. Ei voi kirjoittaa mitä sattuu. Pitää hallita kommunikoida eri välineillä."

Rakennus- ja autokorjaamokemikaalien jälleenmyynti

"Tausta työntekijöillämme on suurimmalla osalla kaupallinen, mutta on teknistäkin. DI:kin oli Oulussa aikanaan, mutta ei ne kauaa nois hommis oo. Lähti toimitusjohtajaksi. Tykkäs työstään, mut meilläkin oli laskettu, ettei kauaa oo."

Rakennus- ja autokorjaamokemikaalien jälleenmyynti

Tuotetuntemusta alalta arvostetaan, mutta sen puutetta kompensoi halu ja kiinnostus perehtyä tuotteisiin. Asiakassuhdeosaaminen, asiakaskäynnin ilmapiiri ja myyntiosaaminen laitetaan usein kuitenkin tuotetuntemuksen edelle.

"Juuri se asiakaskäynnin ilmapiiri on tärkeämpi, kuin olla jokaisesta salkussa olevasta tuotteesta tietoinen. Jos on kovin tuoteorientoitunut, niin sitten unohtuu se kaupanteko."

Teollisuuden työkalujen tukkukauppa

Vähittäiskaupan puolella asiakassuhdeosaaminen tarkoittaa palveluhenkisyttä ja kykyä olla vuorovaikutuksessa asiakkaiden kanssa. On suhtauduttava asiakaspalveluun myönteisesti.

"Oleellista on palveluhenkisyys ja se, osaako työntekijä olla vuorovaikutuksessa erilaisten ja eri-ikäisten asiakkaiden kanssa. Oma-aloitteisuus on tärkeää. Se ilmenee vaikkapa siinä, että tarttuu toimeen ja esim. järjestelee paikkoja."

Lastentarvikkeiden vähittäismyynti, Uusimaa

Sekä tukku- että vähittäiskaupan puolella henkilökohtaisista ominaisuuksista korostuivat erityisesti **sosiaalisuus ja ulospäin suuntautuneisuus**, jotka koetaan vahvuudeksi vuorovaikutuksessa asiakkaiden kanssa. Muita toivottavia **ominaisuuksia ovat omatoimisuus, kielitaito, ongelmanratkaisukyky ja joustavuus**, jolla tarkoitetaan erityisesti kykyä työskennellä erilaisten ja eri hierarkiatasojen henkilöiden kanssa.

"Eteenpäin pyrkivä, työhön panostava ja innovaattinen ihminen, positiivinen, kuunteleva, asiakaspalveluun tottunut." Kyselyvastaus

"Ulospäin suuntautunut, ammatilliset tiedot omaava, kokemusta asiakaspalvelusta." Kyselyvastaus

Kaupan alalla toivottava työntekijäprofiili sisältää seuraavia ominaisuuksia

- Myyntikokemus ja kaupanpäättämistaidot (tukkukauppa)
- Referenssejä onnistuneesta myynnistä arvostetaan (tukkukauppa)
- Asiakassuhdeosaaminen, erityisesti asiakkaan kuuntelu ja asiakkaan tarpeiden ymmärtäminen (tukkukauppa)
- Koulutustausta: tukkukaupassa kytkeytyy yrityksen edustamiin tuotteisiin, mutta kaupallinen koulutus on yleisesti hyvänä pidetty (tukkukauppa)
- Tuotetuntemus (tukkukauppa)
- Palveluhenkisyys ja vuorovaikutustaidot (vähittäiskauppa)
- Sosiaalisuus ja ulospäin suuntautuneisuus (tukku- ja vähittäiskauppa)
- Omatoimisuus, kielitaito, ongelmanratkaisukyky, joustavuus (tukku- ja vähittäiskauppa)

MAJOITUS- JA RAVITSEMISALA

Tämän ryhmän profiili on muodostettu majoitus- ja ravitsemisalan yrittäjien haastattelujen ja kyselyvastausten pohjalta. Profiili on muodostettu viiden yrityshaastattelun pohjalta, ja sitä on täydennetty verkkokyselystä saaduilla tiedoilla.

Alan asiakaspalvelutehtävissä työskentelevillä **palveluhenkisyys ja asiakaspalvelutaito** ovat tärkeimpiä ominaisuuksia. Asiakkaiden kirjo on hyvin laaja, kaikkien kanssa on tultava toimeen.

"Hyvin tärkeää on se, että on reipas ja ulospäin suuntautunut. Pitää haluta olla tarjoilija. Ne jotka haluavat olla tarjoilijoita, ovat halunneet myös opetella niitä asioita etukäteen. On tärkeää, että työntekijämme pystyvät juttelemaan luontevasti asiakkaiden kanssa ja näin saavat asiakkaat viihtymään."

Ravintola, Uusimaa

"Innokas henkilö, joka kestää paineen alla työskentelyä. Hyvällä itsetunnolla, mutta kuitenkin nöyrällä ja asiakkaat huomioonottavalla luonteella. Kestävä ja iloinen. Yhteistyökykyinen. Peruskoulutuksella ei niinkään ole merkitystä. Työssä ollaan joku vuosi ja jatketaan taas eteenpäin." Kyselyvastaus

"Ihminen joka haluaa tehdä ravintola-alan töitä, omaa riittävän ammattitaidon, joka yleensä kehittyy mikäli henkilöllä on riittävästi kunnianhimoa ja halua työhönsä. Asenne pitää olla kunnossa ja riittävästi nöyryyttä tajuamaan, ettei tällä alalla olla koskaan valmiita." Kyselyvastaus

Mikäli työtehtävät liittyvät asiakaspalveluun ja tarjoiluun, painotetaan vahvasti **työkokemusta**, ei niinkään koulutustaustaa. Toisaalta vastuhenkilöiden kohdalla edellytetään myös koulutusta, esim. ravintolavastaavalla tai terassivastaavalla on oltava anniskelupaikan vastaavan hoitajan pätevyys. Vastuullisissa keittiöpuolen

työtehtävissä koulutus on erittäin tärkeä työkokemuksen lisäksi. Tilapäisempää työtä tarjoavissa ravintoloissa (esim. pizzeriaketju, teatteriravintola) koulutustaus-
talla ja työkokemuksella ei usein ole merkitystä. Mieluummin jopa vältetään koulu-
tetumpia työntekijöitä vaihtuvuuden vähentämiseksi.

*"Tarjoilijoiden osalta meillä on kaksoisjärjestelmä: on ammattitarjoilijoita ja apu-
tarjoilijoita. Ammattitarjoilijoilta edellytän vähintään viiden vuoden työkoke-
musta. Aputarjoilijat voivat olla kokemattomampia."*

Ravintola, Uusimaa

*"Koulutus on aika ehdoton keittiöpuolella. Vaativimpia töitä tekevillä pitää olla
kokkikoulu käytyä ja keittiömestarin tutkinto sekä 6-8 vuotta työkokemusta. Ns.
nostomiehillä, jotka mm. kokoavat annoksia, riittää 3-4 vuotta työkokemusta. On
meillä myös muutama, joilla ei ole koulutusta, mutta he voivat olla nostomiehinä
ja tekemässä avustavia töitä, jos pystyvät kuuntelemaan ohjeita."*

Ravintola, Uusimaa

*"Kyllä keittotaito on oleellinen. Tarvitsemme eritasoisia osaajia. Tarvitaan niitä,
joilla on pitkä kokemus. He tekevät esivalmistelut ja varmistavat, että kaikki mais-
tuu hyvältä. Annosten kokoonpanoa voi tehdä kokemattomampikin. Tarvitaan
myös niitä, joilta lihan ja kalan paistaminen onnistuu, mutta heidän ei tarvitse olla
kaikkein kokeneimpia, koska maku syntyy jo ennen paistamista."*

Ravintola, Uusimaa

*"Koulutuksella ei oo merkitystä, et jos sä hyvin koulutettuna haet meille niin mä
voin heti todeta, et kiitos ei."*

Pizzeria, Uusimaa

Samoin kuin muilla toimialoilla, **omatoimisuus** nousi myös tämän toimialan yritys-
ten haastatteluisissa yhdeksi keskeisimmistä sopivan työntekijän ominaisuuksista.

*"Puhumme kassasyndroomasta, että jos on kassalla, niin sitten jää vaan siihen,
vaikka voisi tyhjentää ohella pöytiä."*

Ravintola, Kymenlaakso

Persoonaa ja ulkoista olemusta painotetaan tämän alan asiakaspalvelutehtävissä.
Reippaus, ripeys, puhtaat työvaatteet, siistit hiukset ja henkilökohtainen hygienia
ovat asioita, joihin kiinnitetään huomiota.

*"Toinen asia, joka meille on tärkeä, on ulkoinen olemus. Painolla ei ole merkitystä
tai sillä, minkä maalainen olet. Mutta siisti ulkonäkö on tärkeä. Ei meille juuri ole*

hakenutkaan sellaisia, joilla on esimerkiksi paljon lävistyksiä. Toisaalta jos on pari lävistystä, saattaa silti olla ihan siisti. Ja hyvä työntekijä.”

Ravintola, Kymenlaakso

”Kyllä meillä on sellaisiakin, joilla on tatuointeja tai lävistyksiä, tai jänniä kampauksia, mutta mielestäni se tekee ihmisistä persoonallisia. Meillä on kuitenkin työasu, joka luo yhtenäisen ilmeen.”

Ravintola, Uusimaa

Muita työntekijältä toivottavia ominaisuuksia ovat **paineensietokyky, kielitaito, joustavuus työajoissa, fyysinen kunto ja kunnosta huolehtiminen** (alalla paljon selkävaivoja), **tiimityö- ja yhteistyökyky, yrittäjähenkisyys ja ”kotiinpäin vetäminen”**. Viimeksi mainittu ominaisuus henkilöstössä vähentää hävikkiä ja vaikuttaa osaltaan katteen paranemiseen.

”Jos vieressäsi kollegalla on kiire, niin että myöskin autat häntä vaikka se ei ehkä kuulu työtehtävääsi.”

Hotelli- ja ravintolatoiminta, Kanta-Häme

”Fyysisesti pitää olla siinä kunnossa, että jaksaa juosta edestakaisin 12 tuntia. Joskus laitan fyysiset ominaisuudet ammattitaidonkin edelle; että jaksaa ja on iloinen.”

Ravintola, Uusimaa

Majoitus- ja ravitsemisalalla toivottava työntekijäprofiili sisältää seuraavia ominaisuuksia

- Asiakaspalveluosaaminen ja palveluhenkisyys
- Asiakaspalvelutehtävissä koulutustaustaa tärkeämpi on työkokemus, mutta tiettyjä pätevyksiä edellytetään (esim. anniskelupassi)
- Keittiöpuolella koulutustausta on tärkeä (esim. kokkikoulu tai keittiömestarin tutkinto), mutta osaan tehtävistä riittää soveltuva työkokemus
- Omatoimisuus
- Persoona ja ulkoinen olemus (asiakaspalvelutehtävissä)
- Paineensietokyky, kielitaito, joustavuus, fyysinen kunto, tiimityövalmiudet

ASiantuntijapalvelut

Tässä ryhmässä olevat yritykset ovat kaikki toiminnaltaan melko erilaisia, mutta yhteisenä piirteenä tarkasteltaville työnkuville on, että työ on pitkälti asiantuntijatyön luonteista. Profiili on muodostettu viiden yrityshaastattelun pohjalta, ja sitä on täydennetty verkkokyselystä saaduilla tiedoilla. Mukana on informaatio ja viestintä -pääluokasta tietopalvelutoimintaan erikoistunut yritys, yksi pääasiassa

sisäilmatutkimuksia tekevä yritys, joka toimialaluokituksen mukaan kuuluisi rakentamisen pääluokkaan, sekä ammatillisen, tieteellisen ja teknisen toiminnan pääryhmästä kolme yritystä: tilitoimisto, työnohjausta ja coachingia tarjoava yritys, sekä mekaaniseen koneenrakennussuunnitteluun erikoistunut yritys.

Kun aiemmin esiteltyjen työntekijäprofiilien osalta yrityksissä ei ollut kovin täsmällistä toivetta työntekijän taustakoulutuksesta, oli tässä ryhmässä **koulutustaus-tasta** selkeä toive kaikilla haastateltavilla. Tilitoimistoon sopiva tausta on laskentatoimen tradenomilla, työnohjausta ja coachingia tarjoavassa yrityksessä sopiva tausta on työnohjaus- tai coaching-koulutus, konesuunnitteluyrityksessä suunnittelijoille toivottava tausta on joko teknikko, insinööri tai diplomi-insinööri, ja sisäilmatutkimuksia tekevässä yrityksessä joko rakennusinsinööri tai lvi-insinööri. Tietopalvelualan yrityksessä soveltuvia tutkintoja ovat diplomi-insinööri (tietojenkäsittelytiede) tai insinööri (AMK) (esim. ohjelmistotekniikka), mutta merkityksellisintä on työnhakijan kiinnostus ja innostus alasta. Erään tietopalvelualan yrittäjän mukaan alan koulutukset ovat kirjavia ja ala kehittyy kovaa vauhtia. Siksi useimmat alan työhaastattelijat teettävät ohjelmointitehtäviä tai suunnittelutehtäviä saadakseen selville työnhakijan oikean osaamistason.

Itensä kehittäminen, kouluttautuminen ja itseopiskelu sekä oppimiskyky tulivat esiin tämän ryhmän vastauksissa. Taustalla ovat mm. tarve pysyä alan kehityksessä mukana ja uusiutuminen, jotta asiakkaalle on tarjottavaa. Kyse voi olla myös siitä, että työnkuva on niin uusi, ettei siihen löydy valmiiksi kouluttautuneita. Alan muutoksiin on suhtauduttava avoimesti; muutostarintaisuus on huono ominaisuus asiantuntijatehtävissä.

"Ei tarkoita siis sitä, että lisätään pakollisia koulutuspäiviä vaan sitä, että ihmiset intohimoisesti haluavat kehittyä ammatissaan eteenpäin ja ajattelevat osaamisen olevan omaa osaamista eikä työnantajan osaamista."

Tietopalvelutoiminta, Uusimaa

Sitkeys, periksiantamattomuus, kärsivällisyys ja pitkäpinnaisuus ovat ominaisuuksia, joita tarvitaan työn haasteellisuuden vuoksi. Työ ei etene suoraviivaisesti, valmiita ratkaisuja ei aina ole vaan työtehtävien sisältö muodostuu tapauskohtaisesti.

Kuten muita ammattialoja koskevissa haastatteluissa, myös asiantuntijapalveluissa **oma-aloitteisuus ja omatoimisuus** olivat tärkeällä sijalla.

Asiakkaan kuuntelu ja asiakkaan tarpeen ymmärtäminen ovat tärkeitä ominaisuuksia. Tällä tarkoitetaan myös tilannetajua ja psykologista silmää.

Yhteistyökykyisyys, avoimuus, tiedon jakaminen, kyky keskustella, esittää kysymyksiä ja kyseenalaistaa, sekä ilmaista mielipiteitään ovat ominaisuuksia, jotka näissä haastatteluissa linkittyivät toisiinsa. Esimerkiksi yhteinen ideointi nähtiin konesuunnitteluyrityksessä keskeiseksi työmenetelmäksi ja työntekijöiltä toivotaan valmiutta ja halua siihen. Myös vuorovaikutus asiakkaan kanssa käsillä oleviin toimeksiantoihin tai projekteihin liittyen edellyttää näitä ominaisuuksia.

Täsmällisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta edellytetään sekä tilitoimistossa että konesuunnitteluyrityksessä.

Muita esiinnoitteita toivottavia ominaisuuksia olivat **kielitaito** (englanti), **palveluhenkisyys, oivalluskyky, vastuunotto oman työn kokonaisuudesta** ("Teen sen mitä lupaan."), **uteliaisuus, rohkeus, satunnaisten rutiinitehtävien sietäminen sekä luotettavuus ja rehellisyys**. Luotettavuus ilmenee koneensuunnitteluyrityksessä esimerkiksi siten, että työntekijä noudattaa asiaankuuluvia standardeja ja määräyksiä mm. lujuuslaskentaan liittyen. Vastaavasti taloushallinnon ja tilinpidon työtehtävissä luotettavuus merkitsee sitä, että noudatetaan eri viranomaisten määräyksiä laeista tietosuojaan ja harmaan talouden torjumiseen; määräyksiä tulee jatkuvasti lisää ja niistä on osattava ottaa vastuu ja hoitaa asiat tiettyihin päivämääriin mennessä.

Asiantuntijapalveluihin toivottava työntekijäprofiili sisältää seuraavia ominaisuuksia

- Alaa vastaava täsmällisesti määritelty koulutustausta, usein korkeakoulutai amk-tasoinen
- Valmius ja halu kouluttautumiseen, itsensä kehittämiseen ja itseopiskeluun
- Pitkäjänteisyys, kärsivällisyys ja sinnikkyys
- Oma-aloitteisuus
- Asiakassuhteiden hallinnassa painottuvat kyky kuunnella asiakasta ja asiakkaan tarpeen ymmärtäminen
- Yhteistyökyky, avoimuus, tiedon jakaminen, keskustelutaidot, valmius ilmaista mielipiteitä
- Täsmällisyys, huolellisuus
- Kielitaito, palveluhenkisyys, ongelmanratkaisukyky, vastuunotto oman työn kokonaisuudesta

Tässä kappaleessa esitetyjä profiilikuvauksia vertailtaessa, voi huomata, että sekä kaupan alan että asiantuntijapalveluiden profiileissa on selkeästi muista erottuvia piirteitä. Kaupan alalla painotus on vahvasti myyntiosaamisessa, kaupan tekemisessä ja asiakassuhdetaidoissa. Asiantuntijapalvelut puolestaan erottuvat ensinnäkin sillä, että koulutustaustaan liittyvät toiveet ovat varsin tarkkaan määriteltyjä, ja toisaalta tässä profiilissa korostuu pitkäjänteisyys, kärsivällisyys ja keskustelutaidot.

5.1.3 Sopivan työntekijän kriteerit tuotannollisella vs. palvelualalla

Kyselyssä ollut kysymys "Onko yrityksesi toiminnasta valtaosa tuotannollista toimintaa, palvelutoimintaa vai muuta" ei perustunut TOL:n luokitukseen tai muuhun viralliseen luokitukseen, vaan yritykset vastasivat sen mukaan, miten itse mieltävät

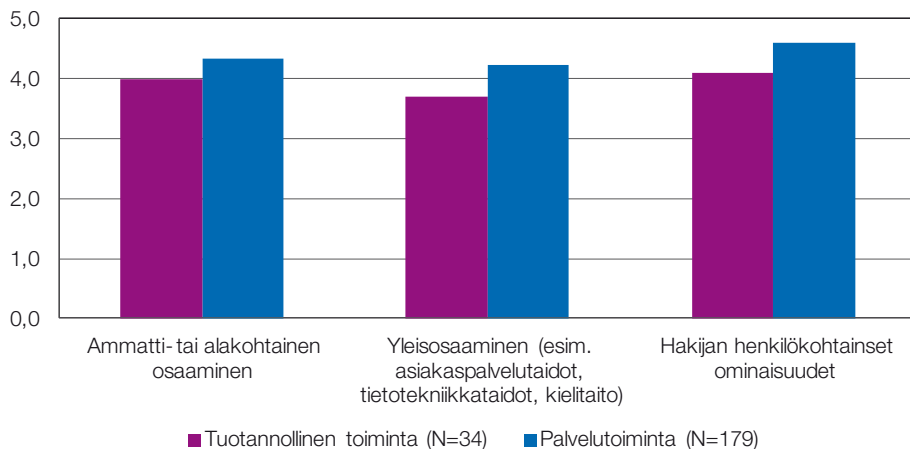
toimintansa. Tähän kysymykseen ilmoitti kaikista vastaajista 181 (79%) edustavansa palvelualaa ja 35 (15%) tuotannollista toimintaa. Loput sijoitti yrityksensä kohtaan muu kuin tuotannollinen tai palvelutoiminta. Näistä valtaosa oli kaupan alan yrityksiä, mutta myös muutama rakentamista, kunnossapittoa ja korjausta sekä konsultointia harjoittava yritys.

Vastaavasti 2–20 henkeä työllistävästä yrityksistä 21 vastasi edustavansa tuotannollista toimintaa ja 123 edustavansa palvelualaa. Kun tarkemmassa kohderyhmässä oli teollisuutta edustavia yrityksiä 13, pääosin tuotannollista toimintaa katsoo niistä harjoittavansa 8 kpl. Tuotannollista toimintaa katsoo harjoittavansa myös 5 rakennussektorilla toimivaa yritystä. Muut yritykset, jotka ilmoittivat harjoittavansa pääasiassa tuotannollista toimintaa, jakautuvat yksittäin eri toimialoille.

Seuraavassa kuviossa on kuvattu miten sekä tuotannollista toimintaa että palvelutoimintaa harjoittavat 1–100 henkeä työllistävät yritykset painottavat rekrytoineissaan eri osaamisalueita. Vastaajat arvioivat eri osaamisalueiden tärkeyttä asteikolla 1–5 (ei lainkaan tärkeä – hyvin tärkeä). Kuvioista ilmenee, että palvelualan yritysten vastausskaala sijoittuu asteikolla korkeammalle kuin tuotannollista toimintaa harjoittavien yritysten. Tämä saattaa viitata siihen, että palvelualalla ollaan keskimäärin kriittisempiä rekrytoijia kuin tuotannollisella alalla.

Arviot eri osaamisalueiden tärkeydestä suhteessa toisiinsa ovat kuitenkin melko samansuuntaisia molemmissa yritysryhmissä. Eri osaamisalueiden tärkeydessä ei näytä olevan radikaaleja eroja. Havaittavissa on kuitenkin se, että molemmissa yritysryhmissä alakohtaista osaamista ja henkilökohtaisia ominaisuuksia pidetään hieman tärkeämpinä kuin yleisosaamisen taitoja. Tuotannollista toimintaa harjoittavilla yrityksillä arviot ammatti- ja alakohtaisen osaamisen ja henkilökohtaisten ominaisuuksien tärkeydestä ovat keskimäärin samat. Palvelualan yritysten vastausten keskiarvojen mukaan henkilökohtaiset ominaisuudet arvioidaan hieman tärkeämiksi kuin ammatti- ja alakohtaiset ominaisuudet.

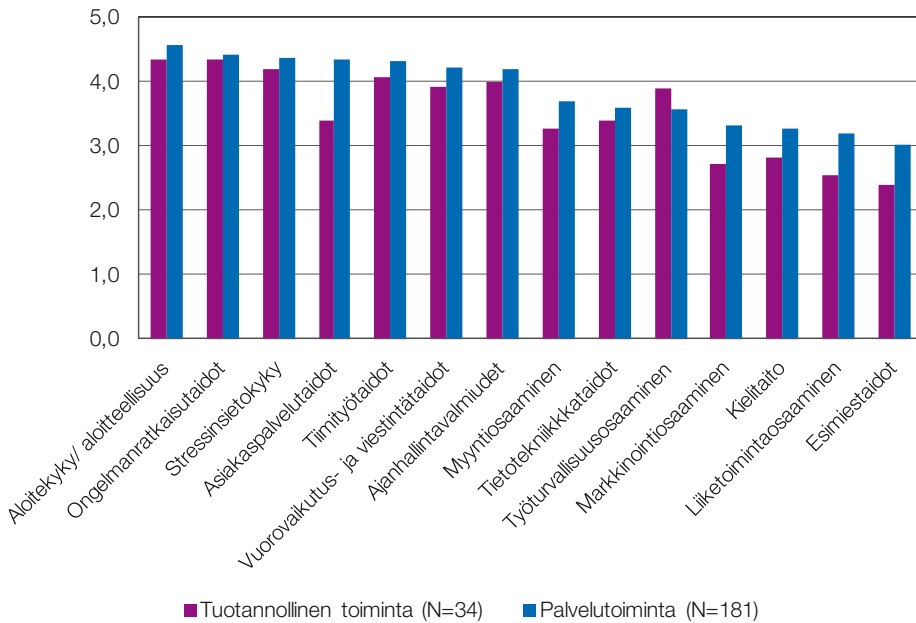
Kuvio 9. Vastausten keskiarvot kysymykseen ”Miten tärkeinä pidät seuraavia osaamisen alueita työnhakijoita arvioitaessa?” (Vastaajina 1–100 henkeä työllistävät yritykset)



Alla olevassa kuviossa on esitetty miten sekä tuotannollista toimintaa että palvelutoimintaa harjoittavat 1–100 henkeä työllistävät yritykset sijoittavat tärkeysjärjestykseen yleisosaamisen eri taitoja. Kautta linjan palvelualan yrityksiksi itsensä määrittelevät arvioivat kaikki kysytyt ominaisuudet tärkeämmiksi kuin tuotannollista toimintaa harjoittavat yritykset lukuun ottamatta työturvallisuusosaamista, jonka tuotannollista toimintaa harjoittavat yritykset arvioivat tärkeämmiksi. Tämä on melko loogista, sillä fyysisten tuotteiden tuotannossa mm. koneiden parissa työskenneltäessä työturvallisuus on varmasti enemmän esillä kuin palvelutoiminnassa.

Eri yleisosaamisen taitojen tärkeysjärjestys on palvelualan ja tuotannollista toimintaa harjoittavilla yrityksillä melko samankaltainen. Selkeinä poikkeuksina ovat asiakaspalvelutaidot ja edellä mainittu työturvallisuusosaaminen. Palvelualan yrityksillä asiakaspalvelutaidot ovat tärkeysjärjestyksessä neljäntenä ja tuotannollista toimintaa harjoittavilla vasta kahdeksantena. Tämä kuvastanee sitä, että palvelualalla suuri osa työntekijöistä on tavalla tai toisella tekemisissä asiakkaiden kanssa, kun taas tuotannollisella puolella esim. valmistuksessa olevat eivät usein kohtaasi asiakkaita, vaan asiakkaiden kanssa ovat tekemisissä lähinnä myynnistä vastaavat.

Kuvio 10. Vastausten keskiarvot kysymykseen ”Miten tärkeinä pidät eri yleisosaamisen taitoja?” (Vastaajina 1–100 henkeä työllistävät yritykset)

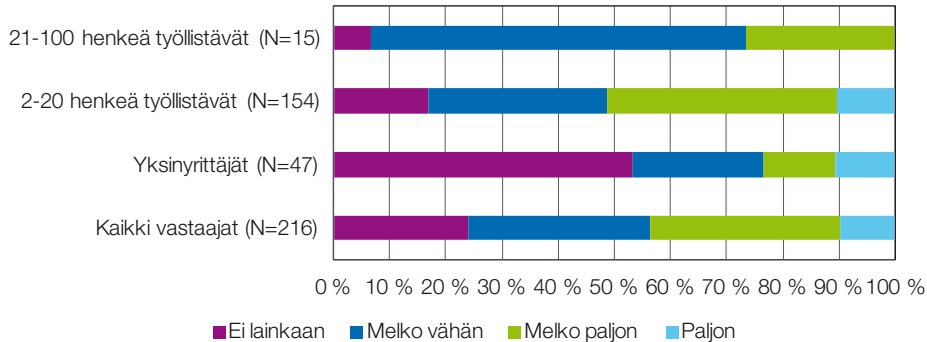


5.2 Pk-yritysten kokemukset sopivan työvoiman saatavuudesta

5.2.1 Yritysten kokemukset yleisesti verkkokyselyn mukaan

Verkkokyselyssä kysyttiin ovatko yritykset kokeneet rekrytointiongelmia, ts. onko avoimena olleiden työpaikkojen täyttäminen ollut vaikeaa, mutta tehtävään on lopulta palkattu työntekijä. Vastaukset yritysten eri kokoluokkien mukaan on esitetty seuraavassa kuviossa.

Kuvio 11. Erikoiskoisten yritysten vastaukset kysymykseen ”Onko yrityksesi koettu rekrytointiongelmia?”

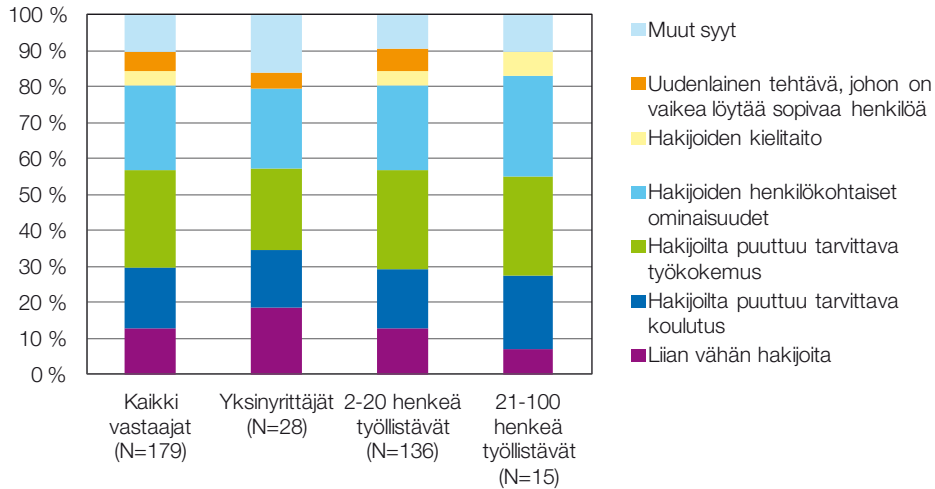


Kuviosta ilmenee, että 2–20 henkeä työllistävästä yrityksistä yli puolet ilmoittaa kokeneensa melko paljon tai paljon rekrytointiongelmia. Ero 21–100 henkeä työllistäviin yrityksiin on merkittävä: yli 20 henkeä työllistävästä yrityksistä vain alle kolmannes vastasi kokeneensa melko paljon rekrytointiongelmia. Mahdollisia syitä tähän voivat olla suurempien yritysten usein parempi tunnettuus alueellaan ja sitä kautta parempi vetovoima työnantajana. Ero voi liittyä myös siihen, että suuremmat yritykset käyttävät eri rekrytointikanavia monipuolisemmin, mikä puolestaan voi osittain olla resurssi- ja kustannuskysymys. Eri rekrytointikanavien käyttöä käsitellään tarkemmin luvussa 5.3. On kuitenkin huomioitava otosten kokoero: 21–100 henkeä työllistävilta yrityksiltä saatiin vain 15 kyselyvastausta.

Yksinyrittäjistä yli 50% ilmoitti, että rekrytointiongelmia ei ole lainkaan koettu, eli pääosin lienee kyse yrittäjistä, jotka eivät ole halunneetkaan laajentaa toimintaansa. Joukossa on mahdollisesti myös niitä, jotka ovat jossain vaiheessa onnistuneesti palkanneet työntekijän, mutta sitten syystä tai toisesta palanneet yksinyrittäjiksi. Toisaalta jonkin asteisia rekrytointiongelmia on kokenut lähes puolet yksinyrittäjistä, eli näyttäisi siltä, että merkittävässä osassa heistä on ollut halua toiminnan laajentamiseen.

Seuraavassa kuviossa esitetään eri kokoluokkiin kuuluvien yritysten vastaukset kysymykseen ”Mihin rekrytointiongelmien ovat liittyneet?”.

Kuvio 12. Eri kokoluokkien yritysten vastaukset kysymykseen ”Mihin rekrytointiongelmien syyt ovat liittyneet?”



Edellä olevasta kuviosta voidaan päätellä, että mitä suurempi yritys, sitä harvemmin rekrytointiongelmien syynä on hakijoiden vähäinen määrä. Tarvittavan työkokemuksen puuttuminen on kutakuinkin yhtä yleinen rekrytointiongelmien syy sekä 2-20 henkeä työllistävissä että 21-100 henkeä työllistävissä yrityksissä. Hakijoilta puuttuva koulutus ja hakijoiden henkilökohtaiset ominaisuudet mainitaan rekrytointiongelmien syyksi suhteessa hieman useammin 21-100 henkeä työllistävissä yrityksissä verrattuna 2-20 henkeä työllistäviin yrityksiin ja yksinyrittäjiin.

5.2.2 Haastateltujen yritysten kokemuksia työvoiman saatavuudesta

Teemahaastattelussa ilmeni, että hyvin monissa 2-20 henkeä työllistävistä yrityksistä on kokemuksia siitä, että sopivaa työvoimaa on vaikea löytää. Muutama yrittäjä kertoo työvoiman löytämisen olleen aina hyvin vaikeaa.

”Yleensä kun puhutaan meidän alan eli koneistuksesta ja metallialan ammattitaidosta, niin kyllähän se niin on, että ne hyvät ja huiput on töissä, tai sitten on jotain ongelmia. Meidän toimialalla on niin kauan kuin muistan ollut vaikea löytää ammattitaitoista ja juuri sopivaa henkilöä siihen.”

Metallien työstö, Kanta-Häme

On myös ammattialoja, joille **mikään oppilaitos ei kouluta osaajia**, tai osaamista tarjotaan vain kertaluontoisilla kursseilla. Tällöin voi olla kyseessä ala, jolle aiemmin on ollut koulutusta olemassa, mutta syystä tai toisesta koulutus on päätetty

lopettaa. Kyseessä voi myös olla niin uusi ala ja osaamistarve, että vielä ei ole ryhdytty järjestämään systemaattista koulutusta. Toisaalta kyse voi olla niin pienestä alasta, että koulutusta ei ole kannattavaa järjestää.

"Aikoinaan on ollut ihan turkkurikoulutustakin, mutta nyt meiltä on koulutukset loppuneet. Ainoa mitä voisi kuvitella tämän ammatin oppimiseen on oppisopimuskuviot, mutta tän hetkinen oppisopimuskuvio ei missään nimessä. Tää on aikuisen kouluttamista, ei ensimmäisen asteen ammattiosaamiseen, vaan siinä pitäisi olla jonkinlainen ammattiosaaminen ja sitten siitä täydennyskoulutusjatko."

Ompelava teollisuus, Uusimaa

"Eli meillä on työvoiman suhteen semmoisia ongelmia et ei oo olemassa riittävän osaavia henkilöitä niin kuin suoraan, ellei sitten kilpailijoilta varasta. Mutta semmoista tällä alalla ei oo juurikaan, sisäilmatutkimuksissa niin kukaan ei oo vielä tehny, et ois ostanu työntekijöitä toiselta. [] Meit on joku vajaa sata vasta ketkä on sen suorittanu ja saanu sen koulutuksen perusteella VTT:n sertifiointin sisäilmatutkimuksiin."

Sisäilmatutkimukset, rakennusten kuntokartoitukset

"Tietysti jos löytyy täysosumayksilö, niin sitten on valmiimpi näihin tehtäviin. Mutta jos vaikka kumisekoituksia kehitetään, niin ei niitä ole kuin kolme firmaa Suomessa ja koulutuksista ei tule semmoisia ihmisiä suoraan, jotka olisi niin kuin valmiita. Sanotaan vaikka työkalujen eli muottien suunnittelu, niin toki sellaista tehdään Suomessa muuallakin, mutta on kyllä ollut todella vaikea löytää sille puolelle kokeneita työntekijöitä."

Kumituotteiden valmistus

Joskus myös **viranomaisten tai esimerkiksi tilaajan asettamat kriteerit** työntekijän pätevyydelle tekevät työntekijöiden löytämisen haastavaksi, vaikka yrittäjälle riittäisivät matalammatkin kriteerit. Näin on esimerkiksi sosiaalipalveluiden puolella ja ravintola-alalla.

"Ennen vanhaan perhekodissa riitti yksi korkeakoulu- tai opistoasteen tutkinto. Mutta tänä päivänä ei riitä, vaan niitä pitää olla kaksi. Ja siis ostajat vaatii. Tuossa aluehallintoviraston luvassa ei ole niin, mutta ostajat haluavat, että on korkeakoulututkinto yli 50%:lla työntekijöistä. Ja se tuo kyllä meille haasteita, koska sosionomit koulutetaan johtamistehtäviin suurelta osin, ja kun perhekotiin yksi johtaja tai vastuuhenkilö riittää, niin se on kyllä haaste saada niitä ihmisiä."

Perhekotiyritys, Uusimaa

"Baarissa työskenteleminen ei ole ydinfysiikkaa, mutta kuitenkin vaaditaan, että pitää olla kahden vuoden työkokemus ja anniskelupassi, että voi työskennellä

baarissa yksin. Tai vaihtoehtoisesti pitää olla alan koulutus, johon sisältyy anniskelupassi. On ollut vaikea löytää työntekijöitä, jotka täyttävät nämä ehdot.”

Ravintola, Kymenlaakso

Hyvin usein yrityksen kokemus työvoiman saatavuudesta on kaksitahoinen; yleisiin tehtäviin ja rutiiniluonteisiin tehtäviin saadaan sopivia työntekijöitä, mutta **erikoisosaamista on vaikea löytää**.

”Mut se että kyl meil on tiettyihin paikkoihin (ollut rekrytointiongelmia) silloin kun ruvetaan hakeen myyntipäälliköitä tai aikaisemmin kun haettiin siis henkilöä, joka pystyy vastaan tässä ja hoitaa liikesuhteita niin kuin ulkomaillekin ja oikeesti pystyy hoitaa.”

Rakennus- ja autokorjaamokemikaalien jälleenmyynti

Ruotsinkielisillä alueilla työntekijöiden löytämiselle varsinkin palvelualalla asettaa lisähaasteen **kielitaito**; työntekijän pitäisi pystyä kommunikoidaan molemmilla kotimaisilla kielillä, ja lisäksi mahdollisesti myös englanniksi. Yrittäjä joutuu pun-taroimaan painottaako enemmän ammattitaitoa vai hyvää kielitaitoa; on haastavaa löytää osaavaa ammattilaista, joka lisäksi hallitsee tarvittavat kielet.

Sesonkiluonteisilla aloilla saman toimialan yritykset kilpailevat samaan aikaan samoista työntekijöistä. Esim. ravintola-alalla joudutaan palkkaamaan työntekijöitä hyvinkin kaukaa, mistä koituu työnantajalle käytännössä myös majoituksen järjes-tämisen kulut.

”Nyt kun alkaa kesäsesonki, meillä kaikilla ravintoloilla yhtä aikaa, ja me kaikki ravintolat tarvitaan niitä hyviä ammattitaitoisia asiakaspalvelijoita, niin siihen hetkeen pienessä kaupungissa tulee pula ammattitaitoisista tai kokeneista tai edes hyvän persoonan omaavista tyypeistä. Meillä on oikeastaan kaksi eri sesonkia milloin koko kaupungin ravintolat tarvitsee yhtä aikaa paljon asiakkaita, niin se on aina ongelma, sellainen piikki.”

Hotelli- ja ravintolatoiminta, Kanta-Häme

Saatavuuteen vaikuttavat myös **työnkuvan fyysisyys ja työnteon olosuhteet**; esim. pesulatyö, marjojen tai vihannesten poiminta. Suomalaisten työntekijöiden saaminen fyysisesti haastavissa olosuhteissa tehtävään työhön on haastateltujen mukaan vaikeutunut. Toisaalta ulkomaalaisten työntekijöiden löytäminen ja työolupien järjes-tyminenään ei ole itsestään selvää.

”Vaikeinta on löytää sopivia työntekijöitä pakkaamiseen. Sillä puolella on kesällä sisälämpötila hyvin korkea. Moni ei siinä ympäristössä viihdy. Olosuhteet asetta- vat vaatimuksia myös työntekijän fyysiselle kunnolle; ylipainoisille korkea läm-pötila voi olla hankala.”

Hedelmien, marjojen ja kasvien jalostus

"Teollisuudessa on työnkuvia, joihin on vaikea Suomesta tai EU:sta löytää työntekijöitä. Pitäisi tehdä uudestaan kartoituksia. Esim. poimintatyö ja teollinen prosessityö eivät enää sovi suomalaisille."

Hedelmien, marjojen ja kasvien jalostus

Monet haastatelluista yrityksistä ovat kokeneet sopivien työntekijöiden löytämisen vaikeaksi. Syiksi mainittiin:

- Ammattitaitoisia työntekijöitä ei ole vapaana.
- Mistään koulutuksesta ei valmistu juuri yrityksen tarpeisiin sopivia työntekijöitä.
- Viranomaisten tai tilaajan kriteerit työntekijän pätevyydelle
- Erikoisosaajia on vaikea löytää.
- Tarvittavan kielitaidon puuttuminen hakijoilta erityisesti ruotsinkielisellä alueella.
- Sesonkiluonteisella alalla kilpaillaan samaan aikaan samoista työntekijöistä.
- Tehtävät, joihin työntöon olosuhteiden tai fyysisyyden vuoksi ei löydy suomalaisia tai muista EU-maista tulevia työntekijöitä

Sopivien työntekijöiden löytymisen lisäksi **haasteena on myös työntekijöiden vaihtuvuus**. Yrityksillä oli kokemuksia siitä, että työntekijä on saatu palkattua, mutta kuukausien perehdytyksen ja koulutuksen jälkeen ei viihdykään, vaan vaihtaa houkuttelevampaan paikkaan. Tämä ongelma on tuttu sekä vähänkoulutetun että korkeammin koulutetun työvoiman osalta. Pienelle yritykselle tilanne on erityisen ongelmallinen, koska jokaisen uuden työntekijän perehdytys ja koulutus tehtävänsä on suhteessa isompi investointi, kuin suurelle yritykselle. Tällaisen kokemuksen jälkeen yrittäjä saattaa tulla hyvin varovaiseksi uuden työntekijän palkkaamisen suhteen ja lykätä uutta rekrytointia.

"Meillä oli yksi palkattu suunnittelija, joka teki sen mitä edeltäjäkin teki eli me koulutettiin kaveri ja saatiin se sekä itse opetettua että kurssitettiin. Sitten se teki ritolat ja lähti kirkkaampiin saleihin. Se on tapahtunut meillä kolme kertaa."

Koneenrakennussuunnittelu, Uusimaa

Vaikka sopivia työntekijöitä löydettäisiinkin, voi juuri työhön koulutetun työntekijän poislähtö olla pienelle yritykselle vaikea tilanne.

Toisaalta haastateltujen joukossa oli myös yrittäjiä, jotka kertoivat, että **työvoimaa on tällä hetkellä melko helppo löytää**. Moni totesi, että meneillään oleva taantuma helpottaa työvoiman löytämistä. Tähän kuitenkin usein lisättiin, että alalle koulutettua ja vastaavissa työtehtävissä olleita ei juuri löydy. Tätä ei kaikissa yrityksissä

koeta suureksi ongelmaksi, sillä usein ollaan jo totuttu siihen, että työntekijät pitää kouluttaa varsinaisiin työtehtäviin itse.

"Me palkataan sitä mukaa kun tulee meille sopivia. Nyt on pätevää työvoimaa saatavilla. Tää aika tekee sen. [] Me ollaan rekrytoitu aina, kun talous kyykkää. [] Meil on ollut just silloin kova tarve ja kasvubuumi."

Rakennus- ja autokorjaamokemikaalien jälleenmyynti

"Kaikki on itse koulutettuja. Meillä on siellä taustaltaan merkonomeja, datanomeja, metsuria. [] Tähän hommaan mitä me tehdään ei ole puhtaasti kouluakaan, maanrakennusmies kautta putkiasentaja kaveri, niin tällaista ei ole. [] Tavallaan se (koulutuksen puute) on ongelma, ottaisin mielellään sellaisia kavereita, että minun ei tarvitsisi panostaa koulutukseen. Viimeisin kaveri, meillä oli eräällä työmaalla, putkitustyöt meneillään. Olin siinä itse töissä, ja tämän kaverin ajoin siinä 2 kk sisään, sitten se lähti ensimmäiselle omalle työmaalle. Se (sisäänajovaihe) on noin 1 kk vähintään."

Infrarakentamisen putkityöt, Kymenlaakso

Seuduilla, joilla on ollut irtisanomisia, on huomattu työvoiman tarjonnan kasvua. Tällainen työvoima kuitenkin yleensä vaatii koulutuksen ja sisäänajon yrityksen toimintaan.

"Se vaikeutuu koko ajan. Kaakkois-Suomessa on kyllä paljon vapaata porukkaa, kun teollisuudesta on vähennetty väkeä. Mutta pari ongelmaa siinä on: heidän osaamisensa on aika kapea-alaista ja he ovat tottuneet aika leppoisaan työtahtiin. He ovat myös tottuneet saamaan hyvää palkkaa. Meillä he saavat vähemmän palkkaa, mutta joutuvat tekemään enemmän töitä."

Kiinteistöpalvelu, Kymenlaakso

Joidenkin yrittäjien mielestä **työnhakijoiden suuri määrä vaikeuttaa rekrytointia.** Joko itse tai TE-toimiston kautta työntekijää haettaessa hakijoita on muutamien yritysten kokemuksen mukaan tullut niin paljon, että hakemusten läpikäynti, haastattelu ja valinta on koettu hyvin hankalaksi.

"Hakijoita on hirveen paljon, mutta se, että kun rupeet sieltä kattoo kuka kukin on, se on niin suuri työ, että se on ihan mahdoton tehtävä. Kun me aloitettiin, niin eräs henkilöstövuokrausyritys oli siinä mukana. Ne haastatteli ja teki alkutyön ja valinnat oli hyviä, mut se on aika arvokasta leikkiä."

Pizzeria, Uusimaa

Osa haastatelluista piti sopivan työvoiman löytämistä melko helppona. Näin oli esim. kun toimittiin alalla, jossa voidaan rekrytoida taantuman aikana tai kun yritys sijaitsee alueella, jossa on ollut paljon irtisanomisia.

Keinona rekrytointiongelman ratkaisemiseksi useammassa yrityksessä hyödynnettiin henkilöstövuokrausyritysten välittämää vuokratyövoimaa. Jollakin seudulla ratkaisuna on saman alan tai toisiaan sivuavien alojen **yritysten epävirallinen verkostoituminen**. Tarpeen tullen yritykset ovat vuokranneet toisiltaan vapaata työntekijäresurssia. Eräällä ammattialalla alan yrittäjien ja materiaalityöntekijien yhdistys järjestää koulutuksia, joihin eri yritysten työntekijät voivat osallistua osaamisen päivittämiseksi. Osan kustannuksista kattaa kyseinen yhdistys.

"Muuten on sitten lähinnä tuolta vuokrattu miehiä muista konepajoista, ketkä on tuttavina, kenen kanssa on pelattu yhteistyötä muutenkin. Kesäpojat mitä on ollut, niin ne ovat sukulaisia tai tuttavina."

Muu rakennustoiminta, Kymenlaakso

"Ja jos on tullut tilanteita, jolloin tarvitaan työntekijöitä nopeasti, niin olemme lainanneet tutulta saman alan yritykseltä. Että se on pelastanut. Ja ihan suoraan sanottuna nyt nämä virolaiset pelastavat."

Sisäkatteiden rakentaminen

Useissa yrityksissä **työharjoittelujaksot tuovat ratkaisun työvoiman tarpeeseen**, joko niin, että mikäli työharjoittelija osoittautuu hyväksi työntekijäksi harjoittelun aikana yrittäjä voi päättää palkata tämän. Tai jos yrityksen toiminta on hyvin sesonkiluonteista, vuosittainen harjoittelijoiden palkkaaminen jo sinällään ratkaisee yrityksen työvoimatarpeen.

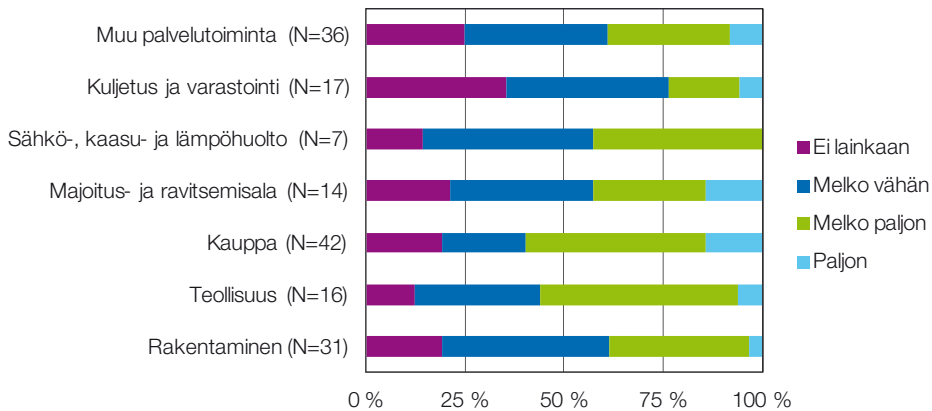
Haastatelluista yrityksistä löytyi erilaisia keinoja reagoida rekrytointiongelmaan.

- Henkilöstövuokrausyritysten palvelujen hyödyntäminen.
- Saman alan tai toisiaan sivuavien alojen yritysten epävirallinen verkostoituminen ja vapaan työntekijäresurssin vuokraaminen toisiltaan.
- Työharjoittelujaksojen hyödyntäminen joko säännöllisesti sesonkien aikaan tai rekrytointia silmälläpitäen.

5.2.3 Yritysten kokemukset työvoiman saatavuudesta toimialoittain

Kokemuksia työvoiman saatavuudesta selvitettiin verkkokyselyllä myös toimialoittain. Seuraavassa kuviossa on esitetty vastausten jakauma toimialoittain kysymykseen ”Onko yrityksessäsi koettu rekrytointiongelmia?”. Mukana kuviossa ovat toimialat joihin liittyviltä ammattialoilta tämän raportin luvussa 5.1.2 on esitetty työntekijäprofiili, lukuun ottamatta asiantuntijapalveluita. Mukana on lisäksi kuljetus ja varastointi sekä muu palvelutoiminta, koska näiltä toimialoilta saatiin kyselyyn runsaasti vastauksia. Kuviossa ovat mukana 1–100 henkeä työllistävien yritysten vastaukset.

Kuvio 13. Eri toimialojen 1–100 henkeä työllistävien yritysten vastaukset kysymykseen ”Onko yrityksessäsi koettu rekrytointiongelmia?”.



Pk-yritysten kokemukset rekrytointiongelmista vaihtelevat selvästi toimialoittain. Eniten rekrytointiongelmia on kyselyvastausten perusteella koettu kaupan alalla ja teollisuudessa. Kaupan alalla 60% vastaajista ilmoittaa, että rekrytointiongelmia on koettu melko paljon tai paljon. Teollisuudessa tilanne on koettu lähes yhtä heikoksi. Rakentamisessa ja muussa palvelutoiminnassa tilanne on koettu jonkin verran paremmaksi: noin 60% vastaajista on sitä mieltä, että rekrytointiongelmia ei ole ollut lainkaan tai melko vähän. Kyselyvastausten perusteella rekrytointiongelmia on esiintynyt vähiten kuljetus- ja varastointialalla: lähes 80% vastaajista ilmoittaa, että rekrytointiongelmia ei ole koettu lainkaan tai melko vähän.

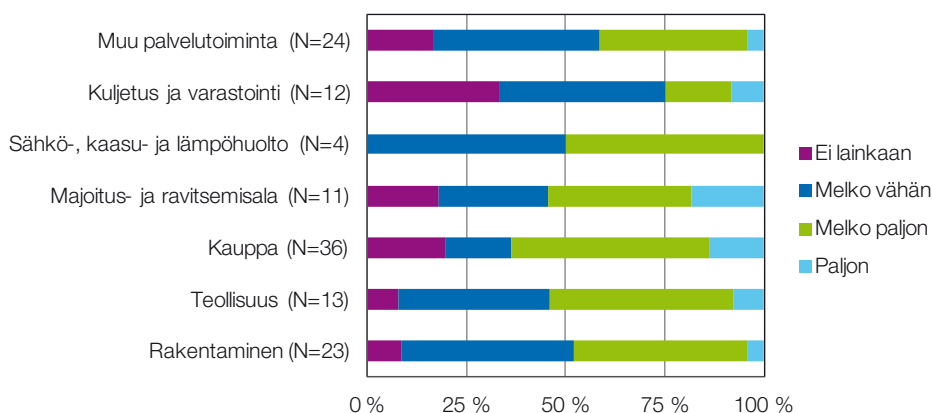
Kaupan ala, jossa kyselyvastausten perusteella tilanne on koettu heikoimmaksi, on toisaalta juuri viimeaikoina vähentänyt työntekijöitään. Verkkokaupan kasvu on johtanut monien kaupan alan yritysten tulosten heikkenemiseen, mistä voisi olettaa, että työntekijöiden määrää ei juuri pyritä kasvattamaan. Toisaalta kyselyssä ei rajattu mitä ajanjaksoa vastaajien tulisi tarkastella vastatessaan kysymykseen, eli

kun on vastattu yrityksen kokeneen rekrytointiongelmia, ne ovat voineet ajoittua kauemmaksikin menneisyyteen. Kaupan alalla lienee kuitenkin mm. osa-aikaisuudesta johtuva vaihtuvuus suurempaa, kuin monella muulla toimialalla, joten työntekijöitä haettaneen koko ajan.

Myös teollisuudessa, jossa pk-yritykset ovat kyselyn mukaan kokeneet paljon rekrytointiongelmia, ovat vastauksissa kyseessä olleet ongelmat voineet ilmetä joko hiltaintain tai pidemmän aikaa sitten. Teollisuus on laaja pääluokka, eikä vastauksista voida erotella tarkemmin eri teollisuuden alojen vastauksia.

Alla olevassa kuviossa on 2-20 henkeä työllistävien yritysten vastaukset toimialoittain samaan kysymykseen ”Onko yrityksessänne koettu rekrytointiongelmia?”.

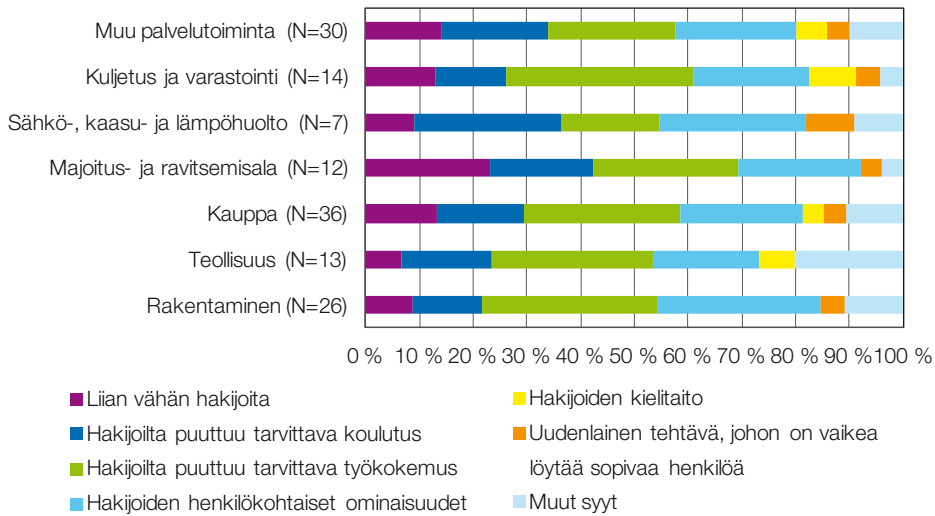
Kuvio 14. Eri toimialojen 2–20 henkeä työllistävien yritysten vastaukset kysymykseen ”Onko yrityksessänne koettu rekrytointiongelmia?”



Kaikilla toimialoilla kuljetusta ja varastointia lukuun ottamatta koetaan 2-20 henkeä työllistävissä yrityksissä jonkin verran enemmän rekrytointiongelmia verrattuna kaikkiin kyselyyn vastanneisiin 1-100 henkeä työllistäviin yrityksiin. Ero on selvien rakentamisen alalla sekä majoitus- ja ravitsemisalalla. Kuljetus- ja varastointialalla, jossa rekrytointiongelmat on koettu kuvatuista toimialoista vähäisimmiksi, ovat 2-20 henkeä työllistävien yritysten ja kaikkien 1-100 henkeä työllistävien yritysten vastaukset jokseenkin samat.

Seuraavassa kuviossa on esitetty yritysten näkemyksiä toimialoittain siitä, mihin rekrytointiongelmat ovat liittyneet. Vastaaajat saivat valita kysymyksen vastausvaihtoehdoista niin monta kuin halusivat.

Kuvio 15. Eri toimialojen 1–100 henkeä työllistävien yritysten vastaukset kyselyyn ”Mihin rekrytointiongelmien taustalla ovat liittyneet?”.



Yllä kuvattujen kyselyvastausten mukaan 1-100 henkeä työllistävät yritykset mainitsivat rekrytointiongelmien yleisimmiksi syiksi hakijoilta puuttuvan tarvittavan työkokemuksen ja hakijoiden henkilökohtaiset ominaisuudet. Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuoltoalaa lukuun ottamatta, kaikilla toimialoilla tarvittavan työkokemuksen puuttuminen on yleisin syy rekrytointiongelmien taustalla. Eniten työkokemuksen puute mainittiin ongelmana kuljetus- ja varastointialalla (35% maininnoista) sekä rakentamisessa (33% maininnoista). Työnhakijan henkilökohtaiset ominaisuudet ovat seuraavaksi yleisin syy heti työkokemuksen puuttumisen jälkeen. Eniten henkilökohtaisia ominaisuuksia pidettiin rekrytointiongelmien syynä rakentamisen alalla (30%), mutta heti sen jälkeen ovat sähkö-, kaasu- ja lämpöhuoltoala (27%), kauppa (23%), majoitus- ja ravitsemisala (23%) sekä muu palvelutoiminta (23%).

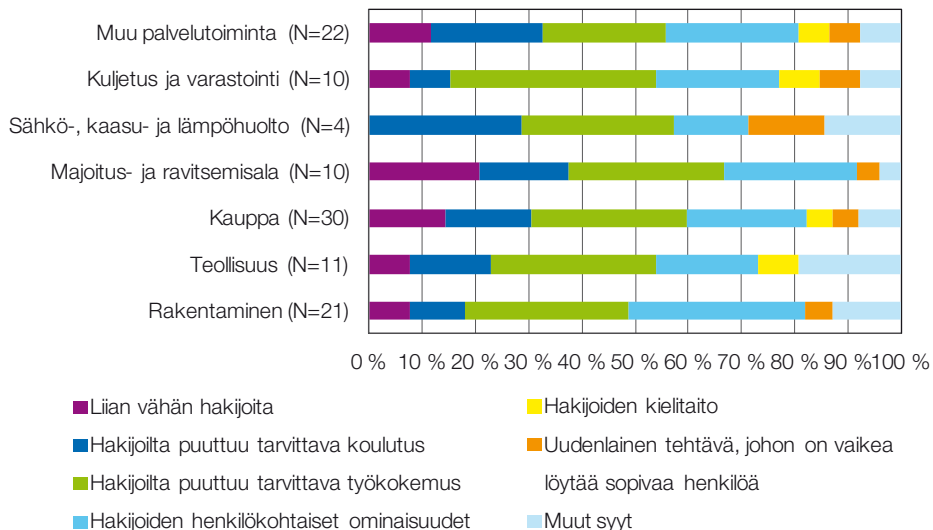
Myös tarvittavan koulutuksen puuttuminen ja liian vähäinen hakijamäärä koetaan usein ongelmaksi. Koulutuksen puutteen mainitsivat useimmiten ongelmaksi sähkö-, kaasu- ja lämpöhuoltoalan (27%) sekä muun palvelutoiminnan alan (20%) vastaajat. Tämä saattaa liittyä siihen, että kyseessä olevissa työtehtävissä on suhteessa enemmän korkeampaa koulutusta vaativia tehtäviä, kuin muilla tarkasteluilla aloilla. Liian vähäinen hakijamäärä koettiin ongelmaksi selvästi eniten majoitus- ja palvelualalla (23%) vastaajista.

Rekrytointiongelmien mainittiin liittyvän muihin syihin selvästi eniten teollisuudessa (20% vastaajista). Nämä liittyvät osin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin (oman elämän hallinta, alkoholin käyttö), tietyn taidon puuttumiseen (raportointitaito), siihen, että työtehtävän hoitamiseen tarvitaan koulutus ja sertifikaatti, joiden

suorittaminen on kallista ja koulutusta niukasti tarjolla. Myös palkkatoiveiden koh-
tuuttomuus mainitaan syyksi.

Seuraavassa kuviossa on esitetty 2–20 henkeä työllistävien yritysten näkemyksiä
toimialoittain siitä, mihin rekrytointiongelmat ovat liittyneet.

Kuvio 16. Eri toimialojen 2–20 henkeä työllistävien yritysten vastaukset
hysymykseen ”Mihin rekrytointiongelmat ovat liittyneet?”



Yllä olevassa kuviossa näkyvät 2–20 henkeä työllistävien yritysten toimialoittaiset
kyselyvastaukset ovat pitkälti samansuuntaisia kuin edellä esitetyt kaikkien vastaa-
jien vastaukset. Tälläkin rajauksella työkokemuksen puute on suurin syy rekrytoi-
tiongelmiin, mutta henkilökohtaiset ominaisuudet ovat lähes yhtä merkittävä asia
ongelman taustalla. Rakentamisessa ja muiden palveluiden alalla henkilökohtaiset
ominaisuudet menevät niukasti työkokemuksen edelle.

Muiksi syiksi rakentamisen alan vastaajat mainitsevat mm. sen, että avoimista
työpaikoista huolimatta ammattitaitoisia alan osaajia on työttöminä, sekä työnha-
kijoiden palkka- ja työaika- ja työehtotoiveet. Myös se, että kapealle erikoisalalle ei ole ole-
massa koulutusta, mainitaan syyksi. Teollisuudessa muut syyt olivat pitkälti samat,
kuin edellä olleessa koko vastaajaryhmän kuvauksessa. Kaupan alalla muiksi syiksi
mainitaan hakijoiden joustamattomuus työaikojen suhteen ja hakijoiden asunnon
puute. Muussa palvelutoiminnassa kohtaan muut syyt on päätyntä muutama henki-
lökohtaisia ominaisuuksia koskeva vastaus. Lisäksi muissa syissä mainitaan ongel-
maa aiheuttavan sen, että tarvittaisiin moniosaajia.

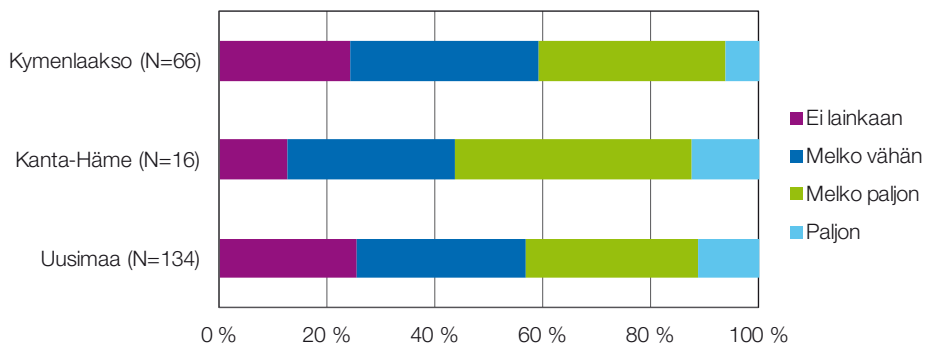
Rekrytointiongelmia on 1–100 henkeä työllistävissä yrityksissä koettu eniten kaupan alalla ja teollisuudessa.

- Vähiten rekrytointiongelmia on koettu kuljetus- ja varastointialalla
- Lähes kaikilla tarkastelluilla toimialoilla rekrytointiongelmien yleisimmäksi syyksi mainittiin hakijoilta puuttuva tarvittava työkokemus
- Toiseksi yleisin rekrytointiongelmien syy oli hakijoiden henkilökohtaiset ominaisuudet

5.2.4 Yritysten kokemukset työvoiman saatavuudesta alueittain

Alla olevassa kuviossa on tarkasteltu pk-yritysten kokemuksia työvoiman saatavuudesta tutkimuksen kohdemaakunnissa.

Kuvio 17. Kolmessa eri maakunnassa toimivien 1–100 henkeä työllistävien yritysten vastaukset kysymykseen ”Onko yrityksessä koettu rekrytointiongelmia?”

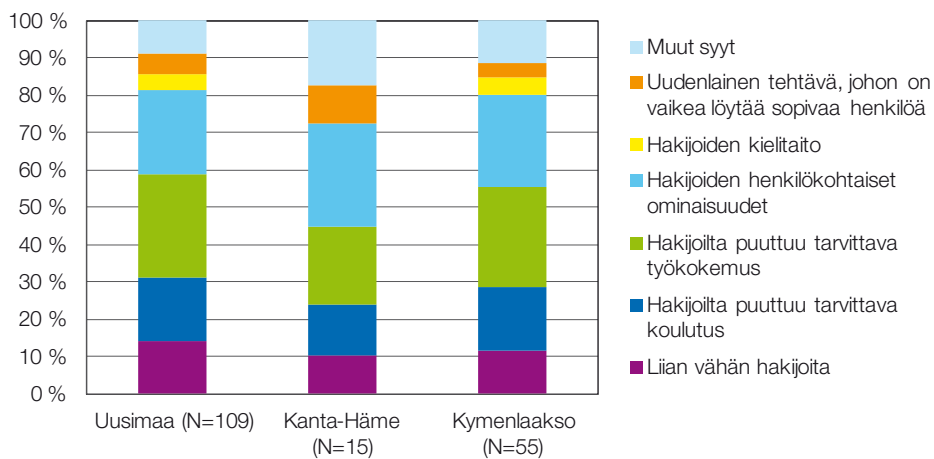


Kyselyvastausten perusteella pk-yritykset kaikissa tutkimuksen kohdemaakunnissa ovat kokeneet merkittävästi rekrytointiongelmia. Näyttää siltä, että Kanta-Hämeen alueella pk-yritykset ovat kokeneet työvoiman löytämisen jonkin verran haastavammaksi, kuin Uudenmaan ja Kymenlaakson pk-yritykset. Yli puolet kyselyyn vastanneista kantahämäläisistä yrityksistä on ilmoittanut yrityksessä koetun joko melko paljon tai paljon rekrytointiongelmia. On kuitenkin huomattava, että Kanta-Hämeestä saatiin melko vähän kyselyvastauksia: otoksen koko tämän kyselyksen osalta on vain 16. Uudeltamaalta ja Kymenlaaksosta saatujen vastausten jakaumat ovat keskenään hyvin samansuuntaiset. Molemmilta alueilta kyselyyn vastanneista yli 40% kertoo yrityksessään koetun melko paljon tai paljon rekrytointiongelmia. Näyttää siis siltä, että myös näillä alueilla suuri osa pk-yrityksistä kokee työvoiman löytämisen vaikeaksi.

Seuraavassa kuviossa on esitetty yritysten näkemyksiä alueittain siitä, mihin rekrytointiongelmat ovat liittyneet. Vastauksia tarkasteltaessa on edelleen huomioitava, että Kanta-Hämeestä vastaajia tähän kysymykseen oli vain 15 eli otos on suhteellisen pieni.

Tilastokeskuksen työnantajahaastatteluihin perustuvan tilaston mukaan kuva rekrytointiongelmien ilmenemisestä alueittain poikkeaa jonkin verran yllä esitetystä. Rekrytointiongelmiä kokeneiden toimipaikkojen osuus vuoden 2014 ensimmäisellä neljänneksellä oli koko maassa 22%. Uudellamaalla (ml. pääkaupunkiseutu) rekrytointiongelmiä kokeneiden toimipaikkojen osuus oli 21%, Hämeessä 17% ja Kaakkois-Suomessa 23%. Työnantajahaastattelujen mukaan Hämeessä on koettu rekrytointiongelmiä kaikista tarkastelluista alueista vähiten. (Lähde: Tilastokeskus, työnantajahaastattelut). On kuitenkin huomattava, että tiedot eivät ole suoraan verrattavissa, sillä työnantajahaastatteluissa otoksessa ovat kaiken kokoiset yritykset ja aluejako ei täysin vastaa tässä tutkimuksessa käytettyä jakoa.

Kuvio 18. Kolmessa eri maakunnassa toimivien 1–100 henkeä työllistävien yritysten vastaukset kysymykseen ”Mihin rekrytointiongelmat ovat liittyneet?”



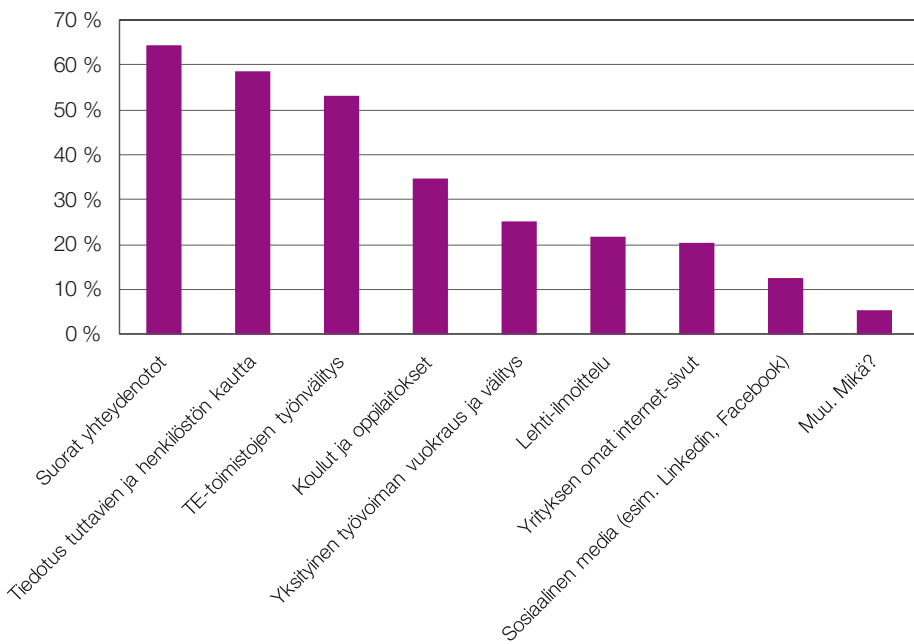
Uudenmaan ja Kymenlaakson vastauksissa tarvittavan työkokemuksen puute oli yleisin mainittu syy rekrytointiongelmille, mutta hakijoiden henkilökohtaiset ominaisuudet olivat lähes yhtä yleisesti mainittu syy. Kanta-Hämeessä hakijoiden henkilökohtaiset ominaisuudet mainittiin rekrytointiongelmien syyksi hieman useammin kuin tarvittavan työkokemuksen puute. Sekä Uudellamaalla että Kymenlaaksossa hakijoilta puuttuva koulutus oli kolmanneksi yleisimmin mainittu syy (17% maininnoista) rekrytointiongelmille, kun taas Kanta-Hämeessä muut syyt mainittiin hieman useammin kuin koulutuksen puute. Hakijoiden liian vähäinen määrä mainittiin rekrytointiongelmien syyksi suhteessa useimmin Uudellamaalla (14% vastauksista), mutta Kanta-Hämeessä ja Kymenlaaksossakin sen osuus oli noin 10% vastauksista.

Kanta-Hämeessä muihin alueisiin nähden suhteessa isompi osuus vastauksista liittyy siihen, että kyseessä on uudenlainen tehtävä, johon on vaikea löytää sopivaa henkilöä. Siihen minkälaisista tehtävistä on kyse, ei vastauksista saa tarkennusta, mutta kyseessä on kolme vastausta, jotka näyttävät korostuvan, koska otos on pieni. Myös muut syyt painottuvat Kanta-Hämeessä; kyseessä on 5 vastausta, joiden joukossa on mm. maininta, että hakijoita on liikaa, joten hakijoiden läpikäynti on hankalaa. Toisaalta on myös koettu, että Kelan päivärahat kiinnostavat mahdollisia työntekijöitä enemmän kuin työn hakeminen.

5.3 Yritysten käyttämät rekrytointikanavat

Sekä verkkokyselyssä että haastatteluissa yrittäjiltä kysyttiin yrityksissä käytetyistä rekrytointikanavista. Seuraavasta kuvioista ilmenee, mitkä kanavat olivat yleisimmin käytettyjä kyselyyn vastanneissa 2–20 henkeä työllistävissä yrityksissä. Pylväät kuvaavat, kuinka suuri osa vastaajista mainitsi käyttäneensä ko. kanavaa.

Kuvio 19. 2–20 henkeä työllistävissä yrityksissä käytetyt rekrytointikanavat (%-osuus vastaajista, joka maininnut käyttäneensä ko. kanavaa, N=152)

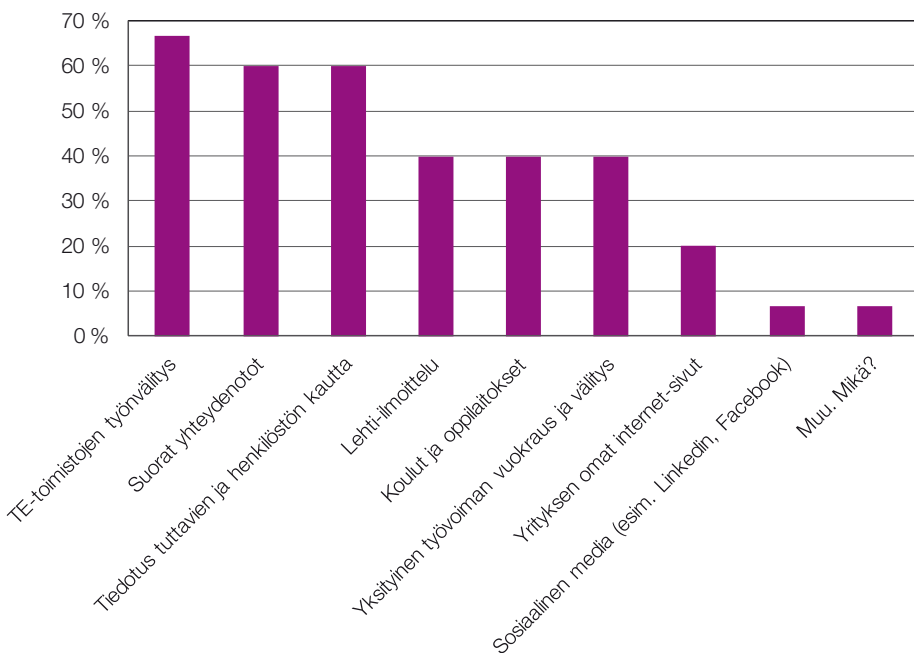


Kuviosta havaitaan, että selvästi käytetyin rekrytointikanava ovat suorat yhteydenotot yritykseen. Tämän mainitsee käytetyksi rekrytointikanavaksi 64% vastanneista. Heti sen jälkeen tulevat tiedottaminen tuttavien ja henkilöstön kautta (59%) sekä TE-toimistojen työnvälitys (53%).

Vertailun vuoksi alla olevassa kuviossa näkyy vastaava jakauma 21–100 henkeä työllistävien yritysten osalta. On kuitenkin huomattava, että otos on varsin pieni; tähän kysymykseen saatiin vastaus vain 15 yrityksestä, jotka työllistävät 21–100 henkeä. Kuvioita vertaamalla näyttää siltä, että 21–100 henkeä työllistävissä yrityksissä käytetyin rekrytointikanava on TE-toimistojen työnvälitys, kun se 2–20 henkeä työllistävissä yrityksissä on vasta sijalla 3. Muilta osin eri rekrytointikanavien tärkeysjärjestys on näissä kahdessa yritysten kokoluokassa käytännössä sama, mutta pylväiden korkeudesta voidaan nähdä, että useimpien rekrytointikanavien käyttö on pienemmissä yrityksissä vähäisempää kuin suuremmissa. Esim. yksityistä työvoiman vuokraus- tai välityspalvelua on käyttänyt 25% 2–20 henkeä työllistävistä yrityksistä, kun vastaava osuus 21–100 henkeä työllistävillä yrityksillä on 40%. Lehti-ilmoittelua on käyttänyt 22% 2–20 henkeä työllistävistä yrityksistä, kun vastaava osuus 21–100 henkeä työllistävillä yrityksillä on 40%.

Miksi sitten on niin, että pienet yritykset käyttävät eri rekrytointikanavia suppeammin? Tämä voi olla resurssi- ja kustannuskysymys. Toisaalta voi olla kyse myös siitä, että esim. koulut ja oppilaitokset ovat aktiivisempia suurempiin yrityksiin päin, jolloin kontaktit ovat jo olemassa kun tulee tarve löytää työntekijä tai harjoittelija. Kyselyvastauksen perusteella näyttää kuitenkin siltä, että pienet yritykset käyttävät yhtä kanavaa suhteessa enemmän kuin suuremmat: sosiaalinen media. Tämä voi selittyä osin sillä, että pienet yritykset usein henkilöityvät omistajayrittäjänsä, ja pienessä yrityksessä henkilökohtaisen ja yrityksen viestinnän raja on ehkä häilyvämpi.

Kuvio 20. 21–100 henkeä työllistävissä yrityksissä häytetyt rekrytointikanavat (%-osuus vastaajista, joka maininnut käyttäneensä ko. kanavaa, N=15)



Mielenkiintoinen kyselystä esiin noussut tieto on, että merkittävä osa yksinyrittäjiksi itsensä ilmoittaneista ilmoittaa käyttäneensä eri rekrytointikanavia. Kyseessä on ilmeisesti yrittäjiä, joilla jossain vaiheessa on ollut yksi tai useampi palkattu työntekijä tai jotka ovat käyttäneet vuokratyövoimaa. Tähän kysymykseen on mahdollisesti saatu vastauksia myös yksinyrittäjiltä, jotka jossain vaiheessa ovat yrittäneet löytää työntekijöitä siinä kuitenkaan onnistumatta. Koska yksinyrittäjät eivät tässä tutkimuksessa olleet tarkempana kohderyhmänä, näiden vastausten taustalla olevista tekijöistä ei ole täsmällisempää tietoa.

5.4 Yritysten kehittämistoiveet eri koulutusasteille

Tässä kappaleessa käsitellään yritys haastatteluissa esiin tulleita kehittämistoiveita eri koulutusasteiden oppilaitoksille ja koulutusjärjestelmälle.

Vuoropuhelu yritysten kanssa

Monet haastatelluista toivovat alueensa oppilaitoksilta entistä **tiiviimpää yhteydenpitoa** yrityksiin päin. Yhteydenpitoa toivottiin mm. liittyen koulutuksen sisältöjen työelämälähtöisyyteen, opiskelijoiden harjoittelupaikkoihin ja yleiseen opiskelijoiden ja työelämän kohtaamiseen. Useissa yrityksissä koettiin, että sekä ammatillisista oppilaitoksista että ammattikorkeakouluista yhteydenpito pk-yrityksiin on melko vähäistä. Yhteyttä otettiin useimmiten silloin, kun oppilaitosten opiskelijoille etsittiin harjoittelupaikkoja yrityksistä.

"Siinä olisi tehtävää, että saataisiin yrittäjien ja koulujen yhteistyö pelaamaan. Tuolla toisella asteella on nyt opettajat heränneet merkonomiopiskelijoiden kanssa, että sieltä on ruvettu ottamaan yrityksiin päin yhteyttä. [] Sinne (virtuaaliyritykseen) opettaja halusi vinkkejä, miten oikeassa yritysmaailmassa asiat toimii. [] Kouluissa kyllä pitäisi olla enemmän yrityksiin yhteydessä."

Taloushallinnon palvelut, Kymenlaakso

"En ymmärrä miksi ovat niin vähän yhteydessä pk-sektoriin. Miksei kukaan lähesty pk-yrityksiä. Jos olisin rehtorina perustaisin vakanssin eli yksi ihminen, joka markkinoisi 50 km säteellä yrityksille. 1-2 kertaa vuodessa pitäisi järjestää tapahtuma, jossa yrittäjät ja opiskelijat ja oppilaitokset kohtaisivat, alueen työmarkkinatapahtuma. Siinä voisi kukin yritys kertoa 15-30 min toiminnastaan. Sen jälkeen olisi mahdollisuus tavata ständeillä."

Metallirakenteiden valmistus, Uusimaa

"Kyllä sen koulutuksen pitäisi vähän lähentyä tätä työelämää. Vähän liikaa teoriaa on ja vähän liikaa projektoidaan erilaisia asioita."

Höyryn ja lämmön erillistuotanto

Osa haastatelluista yrittäjistä kokee **opetuksen sisällön** olevan osin kaukana työelämän vaatimuksista. Tällaisia huomioita tuli sekä ammatillisesta toisen asteen koulutuksesta että ammattikorkeakoulutuksesta koskien. Työelämälähtöisyyttä toivottiin lisää. Esimerkiksi perhekotiyrittäjä koki sosionomikoulutuksen tarjoavan valmiuksia pitkälti johtamistehtäviin, vaikka koulutus on edellytyksenä mm. lastensuojelupuolen tehtäviin. Ko. koulutukseen kaivattiin lisää lastensuojelun osaamista.

"Ja sitten se lastensuojelukokemus tai -tuntemus, niin sitä ei siellä sosionomikoulutuksessa riittävästi kyllä opeteta. [] Siellä välillä mennään aika tähtitieteellisiin juttuihin. Tämä on kuitenkin kasvatustyötä, eikä mitään tutkimustyötä. Minäkäs teet. Mun mielestä koulutus ei kohtaa työelämän kanssa. [] En tiedä keneltä ne niitä ohjeita kysyy, että mitä siellä tarvittaisiin. Olen lukenut sosiaalikasvattajan vanhan tutkinnon ja se oli hyvä. Siellä käytiin nää läpi, mutta nyt kun se meni amk:iin niin taso tippui, vaikka olisi luullut toisin päin. Se on huolestuttavaa, että panostetaan enemmän tutkimukseen kuin siihen mitä työelämä tarvitsisi."

Perhekotiyritys, Uusimaa

"Vuoropuhelua enemmän työnantajien kanssa. Minusta tuntuu että sitä ei ole tai sitä on sellaisten ihmisten kanssa jotka ei tiedä. Ehkä he keskustelevat sellaisten kanssa jotka ovat jossain toimistossa, ja ne luulee tietävänsä tai he ovat viimeksi olleet jossain sairaalassa tai laitoksessa töissä 20 vuotta sitten."

Perhekotiyritys, Uusimaa

"Aina on se ikuisuusongelma, että kohtaako teoria ja käytäntö. Meillä (yrittäjäjärjestössä) on jaettu tehtäviä, että on henkilö, joka on yhteydessä oppilaitoksiin päin. Mutta mielestäni se ei vielä kunnolla pelaa."

Taloushallinnon palvelut, Kymenlaakso

"Se mitä oppilaitostenkin pitäisi tehdä, [] on lähteä kysymään, mitä yritykset haluavat ja tarvitsevat heiltä. Muuten et tiedä minkälaista porukkaa koulusta täytyy tulla ulos."

Metallirakenteiden valmistus, Uusimaa

Valintakriteerien päivittäminen

Moni haastateltu toivoi, että oppilaitosten, sekä ammatillisella että ammattikorkeakoulujen puolella, **opiskelijavalintakriteereitä pohdittaisiin uudelleen**. Tällä tarkoitettiin pääsykokeita, soveltuvuuden arviointia tai alan työkokemuksen huomioimista. Tämä tuli esiin useamman alan yrityksissä, niin perhekotiyrityksessä, koneensuunnitteluyrityksessä kuin rakennusyrityksessäkin. Osin oltiin sitä mieltä, että valintakriteereiden tulisi kaiken kaikkiaan olla tiukempia; liian helppo sisään pääsy ei haastateltavien mielestä edistä motivaatiota. Soveltuvuuden arviointia tavalla tai toisella pidettiin tärkeänä. Myös työkokemusta alan töistä toivottiin painotettavan

valintakriteereissä. Ehdotettiin myös, että puoltavat lausunnot työnantajilta tulisi huomioida opiskelijavalinnassa. Näillä toimenpiteillä voitaisiin haastateltujen mielestä varmistaa hakijoiden soveltuvuutta alalle ja saataisiin oppilaitoksiin motivoituneempia opiskelijoita.

"No ensin, että millä perusteella sinne valitaan. Niin siinä pitäisi olla kahden päivän tentti aluksi. [] Niin että onko se ihan oikeasti valmis. [] Niin en tiedä tuleeko joku tälle rakennusalalle, että koska täällä on duunii koko ajan. Mutta onko sinusta siihen? Siinä se juuri on."

Talonrakentaminen, Uusimaa

"Ja minun mielestäni ennen kuin lähtee alalle niin suositukset pitäisi tulla työnantajalta että soveltuuko alalle vai ei, pitäisi olla jokin työharjoittelu. [] Kyllä olen muutamien opiskelijoiden kohdalla miettinyt, että miten ne on tulleet valituksi. Kun ei ole lainkaan sosiaalisia taitoja."

Perhekotiyritys, Uusimaa

"Sanotaan että sosiaalipuolelle tulee vielä työvoimapula. Se on varmaan totta. Koulutuspaikkoja on liian vähän. Ja sitten sellainen, joka on ollut alan työssä ja olisi tosi hyvä, ei saa opiskelupaikkaa. Pääsykokeen vastaukset vaikuttaa niin paljon. Miten se mitä kirjoitat johonkin koepaperiin voi kertoa sovinto alalle vai et. Joku suositus työpaikasta pitäisi olla."

Perhekotiyritys, Uusimaa

"Pääsykriteerit pitäisi tarkemmin muuntaa, ja jotenkin koulutusala vastaavia duuneja kautta koulutuksia olisi hyvä sisällyttää, et sitä pitäisi olla jo sinne haettaessa. Sitten se koulunaikanen työharjoittelu pitäisi olla siltä alalta, että se ei käy että menee Valintatalon kassalle, mitenkään halveeraamatta sitä työtä, jos opiskelee koneenrakennuksen alaa. Et kun hakeutuu koneenrakennuksen insinööri koulutukseen, niin olisi hyvä tunnistaa porakone ja vielä osata panna se käyntiin ja tehdä sillä reikä. Kun pääsyaatimukset olisi riittävät, ja ne pohjakoulutukset ja olisi alalta jo tietoa, niin mä uskon että se hakeutuminen sinne alalle olisi selkeämpää. Silloin se ihminen jo tietää."

Koneenrakennussuunnittelu, Uusimaa

Harjoittelu- ja työssäoppimisjaksojen kehittäminen

Useissa haastatteluissa esitettiin **harjoittelu- ja työssäoppimisjaksojen pidentämistä ja monipuolistamista**. Opiskelijoiden toivottiin hyödyntävän harjoittelu- jaksoja ja työssäoppimista niin, että he harjoittelisivat useissa eri työpaikoissa ja tehtävissä. Tästä nähtiin olevan hyötyä opiskelijalle, niin että itselle sopivin työtehtävä löytyy varmemmin. Yrityksille tästä taas on se hyöty, että he saavat alan

laaja-alaisemmin tuntevia työntekijöitä. Tätä viestiä toivottiin koulujenkin välittävän opiskelijoille.

"Kehitettävää on siinä, että työelämään tutustumisjaksojen pitäisi olla ehdottomasti pidempiä. Jokaisella tuotantolaitoksella edellytetään omanlaistaan osaamista. Opiskelijoiden pitäisi tutustua 1-2 kk:n jaksoissa elintarvikevalmistajiin. Näin vältyttäisiin myös vääriä mielikuvilta; elintarvikealan töissä, myös laadunvalvonnassa, tehdään paljon myös fyysisistä työtä, eikä pelkästään istuta tietokoneen ääressä."

Hedelmien, marjojen ja kasvien jalostus

Sekä ammatillisiin oppilaitoksiin että ammattikorkeakouluihin päin tuli toiveita, että **työhön tai harjoittelujaksoille tarjolla olevien opiskelijoiden markkinointiin** kiinnitettäisiin entistä enemmän huomiota. Harjoittelu- ja työssäoppimispaikkojen etsinnän koettiin joskus alkavan turhan myöhään. Toivottiin myös keskustelua harjoittelujaksojen ajoittumisesta; toimialasta riippuen jollekin yritykselle vaikkapa syyskausi voi olla parempi aika ottaa harjoittelijoita vastaan kuin kevät tai kesä. Ehdotettiin myös, että oppilaitokset kehittäisivät keinoja, joilla sopivan harjoittelijan tai vastavalmistuneen löytäminen tehtäisiin helpommaksi yritykselle.

"Thmettelen, että oppilaitokset hyvin vähän tarjoavat harjoittelijoita. Varmaan opettajat tietää, että siellä on hyviä tyyppejä. [] Koululaisista vielä, että hirveän myöhään ottavat yhteyttä, että jos ajattelee, että toukokuun viimeisenä päivänä valmistuvat, niin viime viikolla (maalis-huhtikuun vaihteessa) opettaja soittaa. Että tuohon saisivat kyllä tehdä parannuksen."

Taloushallinnon palvelut, Kymenlaakso

"Kevät ei ole meidän alalla hyvä työharjoitteluaika. Syksy olisi parempi. Mutta en tiedä laaditaanko lukujärjestykset syksyille niin tiukoiksi, että silloin ei voi."

Taloushallinnon palvelut, Kymenlaakso

"En tiedä onko se opettajille kuinka iso intressi saada niitä oppilaita palkattua jonkin. Että enemmän se on vähän niiden oppilaiden intressi. Että jos sen tekisi helpoksi. Että täällä vaikka tradenomeja koulutetaan ja tässä nyt on seitsemän tradenomia vapaana...tässä on niiden cv:t ja niillä on opinnoista vapaata tällä ajalla. [] Että jos minä tarvitsisin nyt nopeasti jonkun vaikka markkinointi-ihmisen kesäksi, niin en tiedä, miten se tehtäisi koulujen suuntaan. [] Että saisi keräämään useammasta koulusta, tavallaan semmoinen työvoima-pooli. Että olisi valmis tarjonta, mihin tarttua, kun se tarve tulee. Että se olisi tehty helpoksi työnantajalle."

Kumituotteiden valmistus

Toisaalta moni yrittäjä totesi, että harjoittelujen pitäisi olla palkattomia, koska pienellä yrityksellä ei ole resursseja maksaa kahta palkkaa samasta työstä; harjoittelijan lisäksi samassa työvuorossa pitää useimmiten olla ammattitaitoinen palkallinen työntekijä.

Koulutuksen rakenteen ja sisällön kehittäminen

Useampi haastateltava toivoi ammatillisen koulutuksen rakenteellista uudistamista. Nämä toiveet liittyivät teoriaopetuksen ja työharjoittelun osuuksiin ja toisaalta koulutuksen kestoon kaiken kaikkiaan. Moni yrittäjä toivoi koulutuksen rakenteellista päivittämistä siihen suuntaan, että työelämäjaksot olisivat pidempiä. Haastatte- luissa tuotiin esiin erilaisia vaihtoehtoja sen mukaan, minkä verran opinnot sisältäisivät perusopintoja ja työharjoittelua. Yrittäjät ideoivat esim. että perusopintojen osuus voisi olla 1,5–2 vuotta ja sen jälkeen 1–1,5 vuotta pääosin työssäoppimista. Myös ajatus perusopintojen ja oppisopimuskoulutuksen yhdistelmästä nousi esiin, niin että opinnot sisältäisivät esim. yhden vuoden perusopinnot ja sen jälkeen kahden vuoden oppisopimuskoulutuksen.

"Ja mitä tulee meidän alalla, ja mä väittäisin muidenkin alalla, tää ammattikoulun perustutkinto on 3-vuotinen tällä hetkellä. Se oli aiemmin 2-vuotinen. Ja kolmas vuosi oli tällainen erikoistuminen. Kyllä mä näkisin, että aivan hyvin edelleenkin 2 vuotta tai jopa lyhyempi riittää sen perustutkinnon tai tietojen opettamiseen. Ja sitten olisi perustutkinnon päälle jopa ammattitutkintokoulutus, se olisi se kolmas vuosi tai se toinen vaihe siinä. Se saadaan aivan hyvin kolmessa vuodessa lävitse. Kyl se perusammattitutkinnon suorittaminen, joka kestää 3 vuotta, niin se vaikuttaa myös siihen motivaatioon."

Metallien työstö, Kanta-Häme

"Toi työharjoitteluhomma, sitä voisi ihan hyvin lisätä. Jossainhan on sitä 2+1 mallia heitetty, että 2 vuotta ois opiskelua ja 1 vuosi olisi työharjoittelua. Mun mielestä se on oikea suhde."

Tietopalvelutoiminta, Uusimaa

"Esim. 1,5 vuotta perustutkinnon asioiden hankkimiseen. Seuraava 1–1,5 vuotta erikoistumista just työharjoittelun kautta ja syventävien opintojen kautta."

Metallien työstö, Kanta-Häme

"Että olisi perustutkinto jaettu, että olisi ne yleissivistävät aineet edelleen, ne on hyvä olla siellä. Sitten olisi ne perustutkintoon kohdistuvat aineet. Ja sitten olisi tiettyjä portaita jota voit valita, ja ne määrittäisi sun opiskeluaajan jollakin tapaa. Mutta kuten olen sanonut, 3 vuotta on mielestäni liian pitkä perustutkintoon. Se ei motivoi opiskelijoita, se ei motivoi opettajia, eikä opiskelijan rahoittajia eli vanhempia usein."

Metallien työstö, Kanta-Häme

"Se on vähän turhan rankkaa tämä ammatillinen koulutus. Tätä on koko ajan venytetty. Ennen kaveri oli kaksi vuotta ammattikoulussa, nyt se on kolme vuotta. Samaten tässä oppisopimuskoulutuksessa, kaveri joka hakee sinne, niin vähän pitäisi helpottaa näitä yleissivistäviä aineita eli kieliä, suomen kieltä. Nämä on niitä, jotka minun mielestä ei siihen välttämättä kuulu. Voi olla ihan mielettömän hyvä kaveri tekeen töitä mutta ei ole lukupäätä. Se voi jollakin siihen törmätä, että se jää tekemättä."

Infrarakentamisen putkityöt, Kymenlaakso

Toivottiin myös ammatillisen ja amk-koulutuksen tiettyjen koulutussisältöjen osalta sitä, että sisällöt voisivat mennä jossain kohdin limittäin. Tällä tarkoitettiin sitä, että osin samoja taitoja opetettaisiin sekä ammatillisen puolen tutkinnossa että ammatikorkeakoulututkinnossa. Näin uskottiin hyvin usein olevankin, mutta arveltiin myös löytyvän useita tutkintoja, joissa tätä voitaisiin vielä tarkastella. Pienen yrityksen ei välttämättä ole mahdollista palkata kahta työntekijää, jotka täydentävät toistensa osaamista.

"Usein nämä ovat eri henkilöitä tämä ohjelmoija ja koneistaja. Koneistajat tulevat ammattikouluista ja CAM-ohjelmoijat tulevat ammattikorkeakouluista. Ja sitten nämä, jotka ovat saaneet CAM-ohjelmointikoulutusta ammattikorkeakouluissa pääsääntöisesti lähtevät tekemään muita töitä. [] Ne on niin lähellä toisiaan, miksi ei (koneistaja) osaa kumpaakin. Jos on iso firma, niin voi keskittyä yhteen, mutta jos on pieni firma tai firmassa lähinnä halutaan monitaitoisia työntekijöitä, niin osaisi kumpaakin."

Kumituotteiden valmistus

Ammatin perustaidot paremmin haltuun

Muutamissa haastatteluissa yrittäjä toi esiin kokemuksia siitä, että ammatillisesta koulutuksesta valmistuneelta puuttui oleellisia ammatin perustaitoja. Esimerkkinä mainittiin koneistaja, joka ei osannut koneistaa. Tämä asia linkittynee osin aiemmin mainittuihin valintakriteereiden uudelleen pohtimiseen ja työharjoittelun määrän lisäämiseen. Haastatteluissa tuli esiin huoli oppilaitoksille tulleesta tulostavastuullisuudesta.

"Ja sitten ammattikoulupuolella on tullut sitten, että jos on koneistaja ja sitten jos koulussa ei ole riittävästi koneita ja pitäisi olla iltaisin ja viikonloppuisin koulussa, niin jos ei ole semmoinen tyyppi, että tekee sillä tavalla intohimolla, niin valmistuu ilman, että saa sitä koulutusta, mikä on koulutuksen keskeinen sisältö. [] Niin tuli koulunpenkiltä koneistajana, eikä osannut koneistaa."

Kumituotteiden valmistus

"Sen tiedostaminen, että miten lähdetään jokin asia tekemään. Ei tarvitse tarkkaan tietää, koska se opetetaan työssä, mutta perustiedot. [] Teoria-aineissa, kun on olemassa kahta teräslaatua, niin tiedän, että se opetetaan aineopissa, mutta ne eivät kuitenkaan tiedä sitä. [] Samaten jos on jotain hitsauskaasuja, että jos on levyseppähitsaaja eikä tiedä mitä hitsauskaasua milloinkin pitäisi käyttää. En nyt lähde kritisemaan amiksen maikkoja. Ainoa mitä funtsaan, että onko ne leipääntyneet siihen opettamiseen ja onko ne leipääntyneet sen takia, että se aine on sellainen, että se ei pätkäkään kiinnosta."

Koneenrakennussuunnittelu, Uusimaa

"Vähän siellä koulupuolella tuntuu, että se opetus on vähän kaukana siitä, mitkä työelämän vaatimukset on. Kaveri, joka tuli putkipuolelta, niin senhän olisi periaatteessa pitänyt olla valmis tähän hommaan. Mutta sillä ei ollut tuo korkomittauslaseri ja putkipohjan tekeminen, niin niitä ei ollut siellä koulussa käyty yhtään. Kyllähän se putket osasi laittaa yhteen, mutta se itsenäinen työskentely ja tekeminen siinä, että se on sen vastuulla se homma."

Infrarakentamisen putkityöt, Kymenlaakso

Oppisopimuskoulutuksen kehittäminen

Osalla haastatelluista oli kokemuksia oppisopimuskoulutuksesta. Useampi yrittäjä koki oppisopimuskoulutuksesta yritykselle maksettavat koulutuskorvaukset liian pieniksi, varsinkin suhteutettuna siihen, mitä jotkut haastateltavat kertoivat tietävänsä oppilaitoksille maksettavan valmistavan koulutuksen järjestämisestä. Oppisopimusjärjestelmää toivottiin kehitettävän niin, että työnantajaa tuettaisiin enemmän. Haastateltujen kommentteista osa liittyy melko tuoreisiin kokemuksiin oppisopimuskoulutuksesta. Osalla puolestaan oli jo kulunut aikaa viimeisistä kokemuksista.

"Jos on esim. kahden vuoden mittainen oppisopimuskoulutus, niin sinä aikana on n. 10 koulutuspäivää oppilaitoksessa. Muulta osin koulutuksesta ja työssä oppimisesta vastaa yritys. Väitän ja tiedän, että yhteiskunta maksaa enemmän koululle kuin yritykselle, eli tässä on epäsuhta. Saimme korvausta n. 60eur/kk."

Lasitus, Uusimaa

"No ainakin oppisopimuskoulutukseen liittyen, se kaveri on niin kuin oppisopimuskoulutuksella tässä. Siitä saa ihan törkeän pienen korvauksen, se on jotain 100 eur/kk. Eihän sillä rahalla kouluta ketään, jos ajattelee että minun pitäisi ihan oikeasti kouluttaa sitä."

Ravintola, Uusimaa

"Viitataan tuohon kisällityyppiseen työssäoppimiseen, tai oppisopimukseen. Sitä pitäisi kehittää niin, että työnantajaa tuetaan enemmän. Saksassa suoritetaan kisällioppimisen rinnalla tutkinto opinnäytetyöllä."

Lasitus, Uusimaa

Myös oppisopimuskoulutuksen rakenteen kehittämistä pohdittiin.

"En tiedä onko se opetusmuoto, tuo oppisopimustyyppinen sellainen joka on jo aikansa elänyt. En tiedä onko se sitten nuorison kouluttamisessa se oppisopimus väärä. Voisiko siinä joku yhdistelmäkoulutus olla paras. Että siinä olisi aluksi vaikka jotain koulua ja sitten mentäisi oppisopimukseen."

Lukkoseppäliike, Uusimaa

Toivottiin, että oppisopimuksella koulutettava ei olisi yritykseen työsuhteessa, vaan oppilaana. Pienet yrittäjät jättävät usein oppisopimuksen hyödyntämättä, koska työntekijään liittyvät sitoumukset koetaan riskiksi. Esiin nousi myös oppisopimuskoulutuksen ongelmallisuus suhdanneherkällä alalla. Kun yritys ottaa työntekijän oppisopimuskoulutukseen, koulutettavaa ei voi lomauttaa, vaikka yrityksen muut työntekijät olisivat lomautettuina. Tämä voi olla pienelle suhdanneherkällä alalla toimivalle yritykselle esteenä oppisopimuskoulutuksen hyödyntämiselle.

"Pitäisi päästä siihen, että oppisopimus ei ole työsuhde; jos oppisopimusopiskelija pitää ottaa työsuhteeseen, yrittäjälle tulee kaikenlaisia velvoitteita, työterveys, ym. [] Jos tämä muutos saataisiin systeemiin, sen käyttö varmasti lisääntyisi. Nyt tämä työsuhdeasia on monelle yrittäjälle este. Tämä on rakennekysymys ja työmarkkinakysymys."

Pakkauspalvelut ja tukkukauppa, Kymenlaakso

"Sitäkin yhdessä vaiheessa mietin että ottaisin oppisopimuskoulutukseen. Mutta siinäkin on se ongelma se oikean ihmisen löytäminen. Ja sitten olet niin pitkään siitä riippuvainen, ja sit toinen kun nämä työtilanteet vaihtelee. Meillä oli tämän vuoden alussa osa porukasta lomautettuna. [] Tuntuu jotenkin tyhmältä, että minulla olisi jäänyt oppisopimuskaveri töihin, ja sitten ammattilaiset olisi lomautettu. Siinä oppisopimuskoulutuksessa olisi kehittämisen varaa."

Infrarakentamisen putkityöt, Kymenlaakso

Omatoimisuuden kehittäminen

Ammattiin liittyvien taitojen lisäksi oppilaitoksille suunnattiin toive erityisesti opiskelijoiden omatoimisuuden kehittämisestä entisestään. Tämä ominaisuus nousi vahvasti esiin yhtenä keskeisenä toivottavan työntekijän kriteerinä (kts. kappale 5.1.1). Moni haastateltava arveli, että opiskelijoiden omatoimisuuden kehittymistä voitaisiin myös oppilaitoksissa edistää entistä enemmän. Tällä tarkoitettiin sekä

omatoimisuutta työhön tarttumisessa ja toisaalta omaehtoisuutta asioiden opiskelussa ja tiedon hankkimisessa. Myönteisen asenteen omaehtoista opiskelua ja tiedon hankkimista kohtaan toivottiin jatkuvan opintojen jälkeen työelämässä.

"Tietysti sellaista oma-aloitteisuutta voisi jossain koulussa opettaakin. Sen olen huomannut kun meillä on aika paljon käynyt noita työharjoittelijoita [] niin se oma-aloitteisuus on nuorilla vähän hakusessa. [] Silleen että jos ei käske tehdä jotain niin se menee sellaiseen puhelimen näpyttelyyn. Täytyy aina sanoa että tee tätä, tee tota. Että vaikka niitä samoja asioita olisi tehnyt päivästä toiseen, niin niihin töihin ei tartuta silti ennen kuin sanotaan että tee. Ja mielellään ruvetaan näpyttelemään niitä tekstareita tai mitä ne nyt sillä tekeekään. Tuota olen parin kollegan kanssa jutellutkin, että tietyn tyyppinen, joka on jo työsuhteessa tai harjoittelussa, että on ollut hankaluuksia, että kun töissä on jokin väli niin hän karkaa tietokoneelle näpyttelemään. Että se aina tavataan sieltä tietokoneelta näpyttelemästä, mikä ei kuulu hänen työnkuvaansa. Olisiko se sitten jotain nettiriippuvuutta."

Lukkoseppäliike, Uusimaa

"Myös siihen pitäisi panostaa, miten opetetaan oppimaan uutta. Jos omalla alalasi nousee seinä pystyyn, niin pystyt oppimaan uuden ammatin. Muutosvauhti nopeutuu koko ajan ja ammatit muuttuvat."

Pakkauspalvelut ja tukkukauppa, Kymenlaakso

"Minä olen ihan sitä mieltä, että ensinnäkin tämä ihmisten kanssa toimeen tuleminen ja sosiaaliset taidot, niitä pitäisi opetella enemmän. Minä en tiedä, mitä nyky-nuoriso tekee, tuijottavatko ne niitä pelikoneita. Harva katsoo silmiin ja sanoo sinulle päivää. [] Ja sitten, että painotettaisi nimenomaan sitä oma-aloitteisuutta, että katsottaisi siellä koulussa kun on ne työtunnit, että kuka tekee jotain ja kuka ei. Kun siellä on varmasti myös paljon, tai mitä olen näiltä pojilta kuullut, niin ne sanovat, että 80% ei tee mitään."

Maanrakennus, Uusimaa

Työelämän pelisääntöjen läpikäyminen

Yrittäjiltä tuli myös viestiä, että työelämän pelisääntöjä voitaisiin oppilaitoksissa käydä enemmän läpi. Useampi haastateltu yrittäjä koki, että viime vuosina työelämään tulleiden vastavalmistuneiden suhtautuminen työelämään on muuttunut. Työn arvostaminen ja työelämän pelisääntöjen tiedostaminen ja kunnioittaminen on monen haastateltavan mielestä heikentynyt. Tämän arveltiin osin johtuvan jo kotona omaksutuista asenteista, mihin taas osaltaan on ehkä vaikuttanut työttömyyden ja pätkätöiden yleistyminen. Oli tunne, että vastavalmistuneet ovat hyvin tietoisia omista oikeuksistaan, mutta olisi toivottavaa, että paremmin oltaisiin tietoisia myös velvoitteista työnantajaa kohtaan. Työelämän pelisäännöt tulisi olla

paremmin sisäistetty; työajoista kiinnipitäminen niin, että kun työvuoro alkaa olet paikalla työvaatteet päälle puettuna, poissaoloista ja omien asioiden hoitamisesta sopiminen. Tähän liittyen toivottiin, että jo oppilaitoksissa edellytettäisiin samojen sääntöjen noudattamista siten, että niiden opettelussa ei olisi niin suurta kynnystä työelämään siirryttäessä

"Niin, kyllä se valitettavasti niin on että ensimmäisenä, kun nuori tulee töihin niin heitä pitää opettaa jopa niin että milloin tullaan töihin, ja siitä pidetään kiinni ja siitä ei lipsuta. Se on ihan ensimmäinen tehtävä. Jos kaksi viikkoa opettelet, että tullaan klo 7 töihin..."

Metallien työstö, Kanta-Häme

"Jos lähdet kesken päivän autokouluun, niin sinun pitää pyytää lupa ja saada se lupa. Ei vaan livistetä. Ihan tällaiset työelämän perussäännöt puuttuu kokonaan."

Tietopalvelutoiminta, Uusimaa

"Joku tällainen perussuhtautuminen työhön on muuttunut muutaman vuoden sisällä. Olen itse ollut parikymmentä vuotta rekrytoinnin kanssa tekemisissä. Viimeisen 3-4 vuoden aikana olen törmännyt siihen, että oikeasti joudut kädestä pitäen ne, mitä tarkoittaa kun tullaan seitsemäksi töihin. Että silloin ollaan jo töissä ja ne vaatteet on jo sulla päällä. Sä et voi vaan ilmoittaa, että sulla on auto-koulu tai joku vastaava, kun et ole pyytänyt lupaa. Tällaisia ehkä ei muutama vuosi sitten ole ollut, vai onko niitä nyt vaan paljon tällä hetkellä. Että työn arvostaminen on se, mikä on osittain ehkä heikentynyt."

Hotelli- ja ravintolatoiminta, Kanta-Häme

"Niin siis, se mitä kouluissa kyllä opetetaan, niin ne kyllä tietää kaikki omat oikeutensa, mutta mitään velvollisuuksia ne ei tiedä. Ihan semmoiset perusasiat, että jos työnantaja maksaa palkkaa niin silloin työnantajalla on oikeus määrätä sinut tekemään mitä vaan. Sellainen tekemiseen tarttuminen."

Tietopalvelutoiminta, Uusimaa

Työuran etenemistä koskeviin asenteisiin vaikuttaminen

Ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen suuntaan toivottiin, että kouluissa pyrittiin vaikuttamaan asenteisiin siten, että opiskelijat eivät heti valmistuttuaan edellytä päällikkötason tehtäviä, vaan enemmän tyvestä puuhun -ajattelua, jotta työkokemus ja ammattitaito pääsevät kehittymään. Yrityksillä oli kokemus, että vastavalmistuneet pyrkivät ehkä turhankin tiukasti neuvottelemaan palkastaan, nimikkeestään jne., ennen kuin ovat ehtineet näyttää taitojaan työelämässä.

"Me olemme tehneet aika paljon x-ammattikorkeakoulun kanssa yhteistyötä, mutta sieltä välillä tulee semmoisia toimitusjohtaja-nappuloita, että ne eivät

yhtään tajua tästä liiketoiminnasta. Ne niin kuin heti pomppaa monta porrasta ylöspäin. Niillä ei ole sitä käytännön kokemusta. Ne kuvittelevat, että ne tulevat neuvomaan meitä täällä, että mitä me tehdään. Minusta niitä vähän liikaa pönkitetään, että kuinka fiksuja ihmisiä sieltä koulusta tulee ulos. Ja sitä kautta niiden on vaikea rekrytoitua, kun ne eivät hae sitä, missä ne jotain oppisivat. Vaan ne tulevat heti besser-wissereiksi taloon.”

Höyryn ja lämmön erillistuotanto

”Asenteellista pohjaa pitäis aika paljon muokata ja sitä realismia. Jos ajattelee historiaa, sellaset tosi isot yritysjohtajat, kyllähän ne on tehny sen ruohonjuuritason työn jossain vaiheessa elämäänsä. Sellainen, joka koulutetaan suoraan johtotehtäviin, ei se ymmärrä mitä siellä koko organisaatiossa tapahtuu. Ei pitäis kouluttaa ketään suoraan ylimpään johtoon, ei ne ymmärrä sitä tavallisen työntekijän arkee siellä.”

Sähkön tuotanto vesi- ja tuulivoimalla

Kaiken kaikkiaan yrittäjät uskovat siihen, että asenteisiin voidaan oppilaitoksissa vaikuttaa.

Kaivataan vanhoja tutkintonimikkeitä ja uusia koulutuskokonaisuuksia

Useammassa haastattelussa nousi esiin tyytymättömyys aiempien tutkintojen ja tutkintonimikkeiden poistumiseen 1990-luvun keskiasteen koulutusuudistuksessa. Erityisesti teollisuuden ja rakentamisen alan haastateltavat olivat harmissaan teknikkokoulutuksen lakkauttamisesta. Koetaan, että ammatillisen koulutuksen ja ammatikorkeakoulun väliin on jäänyt aukko, jonka seurauksena työnjohdollisiin tehtäviin soveltuvan koulutuksen saaneista on pula. Näitä ovat esim. rakennusmestarin ja konemestarin tutkinnot.

”Koska nythän kumminkin ammattioppilaitoksissa on hyvää porukkaa ja ammatitaitoista. Ja siellähän tehdään paljon käytännönasioita kuljetuspuolelle ja kaikkea. Niin tämä rakennusmestari- ja konemestaripuoli voisi tulla sieltä suoraan, että sinä voisit opiskella sen muun opiskelun ohessa. Samahan se on, laivat tarvitsevat myös konemestareita. [] Mutta nyt kun koulutetaan tietokoneenkäyttäjiä ja toimistoinsinöörejä vain, niin niistä ei ole niin suurta hyötyä. Ne ovat kyllä myynnissä ja kyllähän se tekninen ajattelu tulee sieltä kautta, mutta tarvittaisiinhan niitä käsillä tekijöitäkin siihen väliin kyllä.”

Höyryn ja lämmön erillistuotanto

”Esimerkiksi tuolla tuotannon puolella silloin vanhaan aikaan, niin noi teknikot oli usein työnjohtajia. Sinne oli enemmän sitä pääsyaatimusta, eli pidempi tää oman alan työkokemusvaatimus, niin ne oli enemmän sinne päin suuntautuneita. Nyt

monesti mitä olen kuullut, niin tällainen kännykkäinssi, joka on koneenrakennuksen inssi, niin se on sille kauhistus kun se pannaan työnjohtajaksi. Sillä ei ole mitään uskottavuutta, se on sille itselle kauhistus, se on jengille kauhistus. Eihän se ole koskaan ajatellut sinne suuntautua, mutta se joutuu kun ei ole muuta tarjolla. [] Mä olen voimailaitospuolellakin tehnyt töitä ja siellä on vanhat konemestarit valittaneet, että ei tule konemestareita, kun konemestari oli myös teknisen koulun tutkinto. Sanoo, että tulee niitä energiatekniikan insinöörejä.”

Koneenrakennussuunnittelu, Uusimaa

Myös uusille koulutuskonaisuuksille nähtiin tarvetta. Tällainen olisi esim. sisäilmatutkijan ammatillinen koulutus sekä uudenlainen yhdistelmä maanrakennuspuolen ja putkiasentajan koulutuksesta. Koulutukset voisivat olla joustavasti monialaisempia, niin että niissä yhdistettäisiin sisältöjä nousevan tarpeen pohjalta.

”Niin no kyllähän mä toivon, että jos jollain aikavälillä ihan sais ammatillisen koulutuksen, joka sopis näihin meidän tutkimustöihin...et on toi minusta vähän hassu tilanne, että tarvetta on kuitenkin, jos laskee niinkun sisäilmatutkijat ja sisäilmakorjaussuunnittelijat niin tarvetta varmaan parille kolmelle tuhannelle. Niin ei löydy sellasta ammatillista koulutusta, joka vastais siihen kysyntään ja tarpeeseen. Niin toivon että semmonen koulutus saatais tähän maahan jossain vaiheessa et ois vaikka sitten sisäilmatutkija tai sisäilmainsinööri tai ihan mikä vaan sopiva ammattikorkeakoulu- tai opistotason tutkinto.”

Sisäilmatutkimukset, rakennusten kuntokartoitukset

”Tähän hommaan mitä me tehdään ei ole puhtaasti kouluakaan. Maanrakennusmies kautta putkiasentajakaveri, niin tällaista ei ole.”

Infrarakentamisen putkityöt, Kymenlaakso

Kapea kädentaidon erikoisala, jolta koulutus loppunut kokonaan

Kapealla erikoisalalla (turkistuotteiden valmistus) toimiva yrittäjä kertoo koulutuksen loppuneen alalta kokonaan. Hän pohtii, että oppisopimuskoulutus voisi olla väylä ammatin oppimiseen, mutta siten, että se suunnattaisiin aikuisille, joilla on jo alan perusammattiosaaminen. Nuorille kädentaidonammateista kiinnostuneille tämä yrittäjä ehdottaa koulutusta, jossa ensin olisi vuoden jakso perusvalmiuksien opiskelua ja tutustumista eri kädentaidon aloihin. Sen jälkeen, kun oman kiinnostuksen suunta on selvinnyt, lähdettäisiin mahdolliseen oppisopimuskoulutukseen alan yritykseen.

”Silloin aikoinaan on ollut ihan turkkurikoulutustakin, mutta nyt sitä ei ole ollut moneen vuoteen, siis meiltähän on koulutukset loppuneet. Ainoa väylä mitä voisi kuvitella tämän ammatin oppimiseen on oppisopimuskuviot, mutta tän hetkinen oppisopimuskuvio ei missään nimessä. [] Krooninen kapasiteettipula on ollut

koko ajan. Se ongelma on siinä, että kun puhutaan paljon oppisopimuskoulutusmahdollisuuksista, niin tässähan olisi ammatillisesti mahdollisuus siihen, mutta ei niin, että se olisi tämmöinen perusosaamisen koulutus, vaan että se olisi täydennyskoulutus, jatkokoulutuskuvio. Mutta se yhtälö, mikä Suomessa tällä hetkellä siinä on, ensinnäkin sun pitää maksaa henkilölle palkkataulukon mukaiset palkat ja sit se koulutuskorvaus on ala-arvoinen. Ei voi olla niin, että opetat toista kädestä pitäen, että käytät siihen omaa työaikaasi ilman korvausta. Eli jos puhutaan opettamisesta niin siitä pitää maksaa opettajan palkka.”

Ompeleva teollisuus, Uusimaa

Teollisuuden ammattikoulut ja konepajakoulut takaisin?

Muutama teollisuuden yrittäjä kertoi aikoinaan toimineiden konepajakoulujen ja teollisuuden ammattikoulujen hyvistä puolista. Konepajakouluilla he tarkoittavat lähinnä teollisuusyritysten omia ammattikouluja, joita toimi useita vielä 1980 luvulla. Näihin kouluihin mentiin, kun oli ensin suoritettu ammatillinen perustutkinto. Näin opiskelija sai syventävän kohdistetun koulutuksen siihen tehtävään, johon yrityksellä oli aito tarve. Haastateltavien mukaan konepajakouluissa oli tiukat kriteerit ja opiskelu oli haastavaa, mutta kun koulutuksen läpäisi oli työpaikka odottamassa. Eräs haastateltava kertoi, että alueella toimivat toisiaan sivuavan alan yritykset ovat keskustelleet mahdollisuudesta toteuttaa konepajakouluttautumista useamman yrityksen rinkiä, niin että opiskelija kävisi harjoittelemassa palkallisesti ringin eri yrityksissä.

5.5 Koulutussektoria koskevien kehittämistoiveiden pohdintaa ja peilausta meneillään oleviin kehittämistoimiin

Vuoropuhelu yritysten kanssa

Tutkimuksessa nousi esiin toive oppilaitosten tiiviimmästä yhteydenpidosta yrityksiin päin. Monilla haastatelluista 2–20 henkeä työllistävästä pk-yrityksistä oli kokemus siitä, että oppilaitokset ovat melko vähän yhteydessä tämän kokoluokan yrityksiin. Tämä voi suurelta osin johtua siitä, että kun pk-yrityksiä on niin paljon, on suuria yhteyksiä mahdollista pitää vain pieneen osaan yrityksistä. Oppilaitokset käyvät kenties enemmän vuoropuhelua alueensa suurempien yritysten kanssa. Oppilaitoksissa ajatellaan ehkä, että yhden tällaisen yrityskontaktin kautta saadaan useampi harjoittelupaikka oppilaitoksen opiskelijoille tai, että suuremman yrityksen näkemysten painoarvo koulutuksen sisältöjä koskien on suurempi, koska nämä yksittäiset yritykset ovat suurempia työllistäjiä.

Tähän ongelmaan kannattaa kuitenkin tarttua. Vaikka eletään sosiaalisen median aikakautta, eikä sosiaalisen median hyödyntämistä saa tässäkään unohtaa, on osoituksia siitä, että jalkautuminen on edelleen tehokas tapa tavoittaa

pieniä yrityksiä. Niinpä vuoropuhelun käynnistämässä tulisi mahdollisuuksien mukaan painottaa suoria kontakteja ja yrityskäyntejä matalalla kynnyksellä. Alueen isoihin yrityksiin tehtäviin käynteihin oppilaitoksissa valmistauduttaneen perusteellisesti, mutta voisi ajatella, että pieniin yrityksiin mennään vaihtamaan kuulumisia ja ennen kaikkea kyselemään yrityksen tarpeista ja ajankohtaisista asioista. On kuitenkin tärkeää, että yrityskäynnille menevät riittävän osaavat henkilöt, jotta esiin nousseita asioita voidaan lähteä edistämään. Matala kynnys ei tarkoita kevyttä suhtautumista, vaan päinvastoin, oppilaitosten kannattaisi pyrkiä systemaattiseen toimintatapaan, päällekkäisyyksien välttämiseen esimerkiksi asiakkuuden hallinnan eli CRM:n tehokkaalla hyödyntämisellä ja ajan allokoimiseen näille tapaamisille.

Ammatillisilla opettajilla on perinteisesti ollut suoria kontakteja alansa yrityksiin, ja esimerkiksi sopiminen harjoittelu- ja työssäoppimispaikoista tapahtuu usein opettajan ja yrityksen kesken. Tämä onkin luontevaa, koska opettaja sekä yrittäjä ja yrityksen henkilöstö ovat saman alan asiantuntijoita ja puhuvat ”samaa kieltä”. Toisinaan yhteydenpidosta vastaa myös oppilaitoksen johto tai opinto-ohjaaja. Ei ole oleellista, mikä on oppilaitoksessa yhteydenpidosta vastaavan henkilön nimike, vaan tärkeintä on, että yhteydenpito on sovittu, vastuutettu ja resursoitu. Työelämäyhteyksiä tulisi oppilaitoksessa tarkastella kokonaisuutena: miten hoidetaan vuoropuhelu yrityksiin päin niin, että kokonaisuus toimii järkevimmin, oli sitten kyse harjoittelun järjestämisestä, työpaikkaohjauksesta, näyttöjen järjestämisestä tai koulutustarpeita koskevista keskusteluista.

Oppilaitosten lisäksi myös koulutussektorin muiden toimijoiden, kuten opetusalan kunnallisten ja valtakunnallisten tahojen, tulisi entistä enemmän pyrkiä saamaan pieniä yrityksiä mukaan erilaisiin olemassa oleviin institutionaalsiin elimiin. Uusia rakenteita ei niinkään tarvita, mutta voitaisiin panostaa siihen, että saadaan entistä enemmän pieniä yrityksiä mukaan olemassa olevaan toimintaan, kuten erilaisiin neuvottelukuntiin. Näin saadaan pienten yritysten tarpeista tietoa myös näiden kanavien kautta.

Valintakriteerit

Useiden yrittäjien esittämä toive, että oppilaitosten valintakriteereitä tiukennettaisiin ja alalle pyrkivien soveltuvuutta arvioitaisiin, on ymmärrettävä; yritykset haluavat alalle mahdollisimman hyvin soveltuvia ja motivoituneita työntekijöitä. Yrityksillä on huoli siitä, että kovin helppo sisäänpääsy opintoihin vaikuttaa heikentävästi motivaatioon ja voi johtaa kevyin perustein tehtyihin alavalintoihin joidenkin opiskelijoiden kohdalla. Tämä huoli on osin perusteltu. Asialla voi olla vaikutuksia myös opetushenkilöstön motivaatioon ja jaksamiseen. Jos sisäänpääsykriteerit ovat matalat, jouduttaneen opetuksessa huomioimaan heikompien taso. Tällöin on vaarana, että ne joilla olisi edellytyksiä, eivät aina saa oman tasoistaan opetusta; vaatimustasoa joudutaan ehkä laskemaan, jolloin lahjakkaimpien tai alalle soveltuvimpien osaaminen ei pääse kehittymään parhaalla mahdollisella tavalla.

Oppilaitosten valintakriteerit ja sisäänotto ovat kuitenkin myös poliittinen kysymys. Vuoden 2013 alussa voimaan tulleen nuorisotakuun myötä yhteiskuntamme eri toimijat ovat sitoutuneet siihen, että kaikkia nuoria tuetaan opiskelupaikan saamisessa, osaamistaan vastaavan työpaikan löytämisessä tai muilla keinoin. Tämän asian tärkeyttä ei voi kiistää, vaikka se onkin osin ristiriidassa edellä mainitun valintakriteerien tiukentamisen kanssa.

Parhaillaan on käynnissä opetushallituksen sekä opetus- ja kulttuuriministeriön käynnistämä ammatillisen peruskoulutuksen opiskelijavalintaan liittyvien kokeiden kehittämishanke (VAKUVA 2 -hanke), jonka keskeisenä tavoitteena on pääsy- ja soveltuvuuskokeiden valtakunnallinen yhdenmukaistaminen. Keskeisinä periaatteina VAKUVA 2 -hankkeessa ovat mm., että

- pääsy- ja soveltuvuuskokeissa mitataan keskeisiä koulutuksessa ja tulevassa työssä eduksi olevia valmiuksia, jotka tukevat soveltuvien hakijoiden pääsyä koulutuksiin
- pääsy- ja soveltuvuuskokeissa mitataan asioita, jotka antavat lisäarvoa perusopetuksen päättötodistuksen rinnalla
- pääsy- ja soveltuvuuskokeissa ei mitata niitä asioita, joita koulutuksessa voidaan oppia (Opetushallitus 2013a, 3.)

Valtakunnallisen yhdenmukaistamisen tavoitteena hankkeessa on muodostaa ammatillisista perustutkinnoista mahdollisimman laajoja valintaryhmiä, joiden sisällä mahdollisten pääsy- ja soveltuvuuskokeiden pisteet siirtyvät hakukohteiden välillä. Lisäksi tavoitteena on laatia koulutuksen järjestäjien käyttöön valintaryhmäkohtaiset pääsy- ja soveltuvuuskoeaihiot, jotka osaltaan lisäävät hakijoiden yhdenvertaisuutta opiskelijavalinnassa. Näitä laajoja valintaryhmiä ja yhtenäisiä pääsy- ja soveltuvuuskoeaihiota pilotoi vuonna 2014 yhteishaussa 15 valtionavustusta saavaa koulutuksen järjestäjää. (Opetushallitus 2014a, 2.)

Pääsy- ja soveltuvuuskokeiden kehittäminen ja yhdenmukaistaminen lienee kaikkien etu. Myös hankkeen periaatteista erityisesti se, että kokeissa pyritään mittaamaan juuri koulutuksessa ja tulevassa työssä eduksi olevia valmiuksia, edistänevät osaltaan yritystenkin toivetta löytää mahdollisimman motivoituneita ja alalle soveltuvia työntekijöitä.

Koulutuksen rakenteiden kehittäminen

Ammatillista koulutusta ollaan parhaillaan uudistamassa. Ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteen kehittäminen on ollut käynnissä jo usean vuoden ajan. Tavoitteena on ollut tutkintorakenteen joustavuuden ja selkeyden lisääminen. Nykyinen ammatillinen tutkintojärjestelmä on kehittynyt eri aikoina luoduista tutkinnoista, joiden sisällöllinen kohdentuminen ja mitoitus ovat vaihdelleet. Järjestelmää on haluttu ennen kaikkea joustavoittaa ja selkiyttää. (Opetushallitus 2013b.)

Opetus- ja kulttuuriministeriön asettama työryhmä (TUTKE 2) valmistelee parhaillaan uudistusten loppuunsaattamista. Mikäli muutosprosessi etenee suunnitellusti,

uudistuneet perustutkintojen perusteet ovat käytössä elokuussa 2015. Uudistuksessa painopisteenä ovat tutkintorakenteen ja tutkintojen työelämävastaavuus ja kyky reagoida muutoksiin sekä tutkintojärjestelmän selkeys ja joustavuus. Keskeisenä tavoitteena on siirtyä kaikessa tutkintoon johtavassa ammatillisessa koulutuksessa aiempaa vahvemmin osaamisperusteisuuteen ja tutkinnon osiin perustuvaan rakenteeseen. Lisäksi edistetään tutkintorakenteen ja sitä koskevan päätöksenteon nopeutta ja joustavuutta reagoida työelämässä ja yhteiskunnassa tapahtuviin muutoksiin. (Opetushallitus 2014b, 4.)

Kun oppiaine- ja opetuslähtöisyydestä suuntaudutaan oppimiskeskeisyyteen, arviointi painottuu opiskelijan saavuttamaan osaamiseen, eikä niinkään opiskeltuihin oppitunteihin tai yksityiskohtaisiin sisältöihin. Osaamisperusteisuus kuvaa tutkinnon suorittajan osaamista riippumatta koulutuksen järjestämismuodosta ja edistää osaltaan myös oppilaitosmuotoisen ja oppisopimuskoulutuksen joustavaa yhdistämistä. Osaamisperusteisuus edistää huomion kiinnittämistä koulutuksen tuloksiin, mikä tukee koulutuksen laadun parantamista. (emt., 6.) Tutkintoon johtavaan ammatilliseen peruskoulutuksen voidaan myös sisällyttää nykyistä enemmän paikallisesti tarjottavia tutkinnon osia, joista koulutuksen järjestäjä sopii yhdessä työelämän edustajien kanssa (Opetushallitus 2013c, 11).

Tässä tutkimuksessa moni haastateltu yrittäjä kannatti opintoihin liittyvien työharjoittelujaksojen pidentämistä ja koulutuksen rakenteen muuttamista niin, että suhteessa entistä suurempi osuus koulutuksesta muodostuisi työssäoppimisesta. Meneillään oleva ammatillisen koulutuksen uudistus ei näyttäisi vaikuttavan työssäoppimisen suhteelliseen osuuteen opinnoista, mikäli opiskelu tapahtuu opetussuunnitelmaperusteisessa koulutuksessa oppilaitoksessa. Toisaalta nykylainsäädännölläkin voidaan työssäoppimisen osuutta lisätä hyödyntämällä koulutuksen eri järjestämismuotojen yhdistelmiä. Tästä esimerkkinä on ns. 2+1-malli, jossa kaksi ensimmäistä vuotta muodostuu perusopinnoista ja viimeinen vuosi työssäoppimisesta oppisopimuksella. Ilmeisesti 2+1-malli ei ole vielä kovin yleisesti käytössä. Kokeimuksia mallista ja hyvistä käytännöistä olisi hyvä levittää, ja mikäli malli on hyväksi havaittu, sen käytön yleistymistä tulisi edistää.

Ammatillisen koulutuksen työssäoppimista kehitetään parhaillaan myös Työssä oppien ammattiin -hankkeessa. Sastamalan koulutuskuntayhtymä on saanut valtionavustusta työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittämiseen yhdessä 17 koulutuksen järjestäjän kanssa. Suomen Yrittäjät sekä useat alueelliset yrittäjäjärjestöt tekevät yhteistyötä hankkeen kanssa. Työssä oppien ammattiin -toimintamalli noudattaa voimassa olevia ammatillisen koulutuksen säädöksiä. Hankkeessa painotetaan työpaikalla tapahtuvaa oppimista niin, että sen osuus on jopa puolet opinnoista. Malli perustuu ammatillisen peruskoulutuksen työssäoppimiseen ja nuori on oppilaitoksen vastuulla. (Suomen Yrittäjät 2014.)

Ammatillisen koulutuksen uudistuksen mukanaan tuoma entistä vahvempi osaamisperusteisuus edistää onnistuessaan oppilaitoksista valmistuvien parempia ammatillisia valmiuksia. Näin ollen uudistus vastaa osaltaan tässäkin tutkimuksessa

esiin nousseeseen yritysten huoleen työelämään tulevien joskus heikoista ammatillisista perusvalmiuksista.

Oppisopimuskoulutus

Myös oppisopimuskoulutuksen puolella ollaan toteuttamassa tai toteutettu useita kehittämistoimia. Kuten tässä tutkimuksessa tehdyissä haastatteluissa myös mm. yrittäjäjärjestöjen kautta on kuultu kokemuksia siitä, että oppisopimuskoulutusta pidetään toimivana vaihtoehtona jo työelämässä jonkin aikaa olleiden aikuisten koulutusmuotona. Sen sijaan nuorten oppisopimuskoulutuksessa on koettu ongelmia, koska sekä ammatin perustaidot että työelämän pelisäännöt on silloin opittava työssä. Tämä edellyttää ohjaukseen nykyistä enemmän resursointia.

Useampi tässä tutkimuksessa haastateltu yrittäjä piti yritykselle maksettavaa koulutuskorvausta riittämättömänä. Koulutuskorvaukset ovat uudistusten yhteydessä jonkin verran nousseet. Kaikki yrittäjät eivät ole tästä välttämättä tietoisia.

Nuorten oppisopimuskoulutuksen kehittämiseksi on hiljattain tehty uudistuksia. Vuodesta 2013 alkaen on osana nuorisotakuuta maksettu kyseisenä vuonna perusopetuksen päättäneiden oppisopimusopiskelijoiden työnantajille korotettua koulutuskorvausta. Tarkoituksena on kannustaa työnantajia ottamaan suoraan peruskoulusta siirtyviä oppisopimusopiskelijoita.

Vuodesta 2014 lukien nuorilla, alle 25-vuotiailla, vailla perusasteen jälkeistä tutkintoa olevilla on mahdollisuus ei-työsopimussuhteiseen ennakkokojaksoon. Ennakkokojaksolla voi sekä työnantaja että opiskelija kokeilla, olisiko oppisopimuskoulutus sopiva vaihtoehto. Ennakkokojakson tavoitteena on alentaa niin työnantajan kuin opiskelijankin kynnystä tehdä oppisopimus. Lisäksi kehitetään ja otetaan käyttöön malleja koulutuksen toteuttamiseksi oppilaitosmuotoisen ja oppisopimuskoulutuksen yhdistelmänä ja edistetään joustavaa siirtymistä oppilaitosmuotoisesta ammatillisesta koulutuksesta oppisopimuskoulutukseen.

Myös usean työnantajan kanssa järjestettävää oppisopimusta sekä näyttötutkintoaineistoa koskevia määräyksiä ollaan kehittämässä. Usean työnantajan kanssa järjestettävä oppisopimus eli monityönantajainen oppisopimus on oppisopimus-toiminnan kokonaisuudesta vain pieni osa. Toimintamuodon vakiintuminen toimivaksi käytännöksi edellyttää mallin selkeyttämistä ja kehittämistä. Pienillä yrityksillä ja työnantajilla on harvoin tarjota kaikkia tutkinnon perusteiden edellyttämiä työtehtäviä, jotta koulutus voidaan järjestää vain yhden työnantajan palveluksessa. (Opetushallitus 2013d, 24.) Niinpä monityönantajainen oppisopimus tarjoaisi pienelle yritykselle joustavan vaihtoehdon ja madaltaisi kynnystä oppisopimuksen hyödyntämiseen.

Koulutusten sisällöt

Osa haastatelluista viestitti, että koulutuksen sisällöt ja työelämän tarpeet eivät kaikilta osin kohtaa, ja he pohtivat ketä sisältöjä suunniteltaessa kuullaan. Koulutussisältöjä ja tutkintojen perusteita suunniteltaessa ja uudistettaessa on tärkeää, että

huomioidaan erikokoisten yritysten näkökulmia. Toisaalta ammatillisen koulutuksen parissa jo kokoontuu erilaisia työnantajista koostuvia ryhmiä, joten reittejä on jo olemassa. Pienille yrityksille osallistuminen on kuitenkin todennäköisesti haastavaa niukkojen resurssien vuoksi.

Tutkintojen perusteet määrittävät pitkälti koulutusten sisällöt ammatillisen koulutuksen puolella. Yksittäisille oppilaitoksille jää kuitenkin myös liikkumavaraa huomioida yrityskentältä päin tulevia toiveita ja tietoa siitä, mitkä asiat ovat ajankohdaisia tai nousussa yritysten arjessa. Oli sitten kyse asioista, joihin oppilaitokset voivat itse reagoida tai jotka vaativat toimenpiteitä keskitetysti, on hyvä, että oppilaitokset kuuntelevat yrityksiä ja keräävät tietoa yritysten tarpeista ja alan heikoista signaaleista koulutustarpeiden suhteen. Mekanismeja tällaisten tarpeiden ja heikkojen signaalien keräämiseen voitaisiin edelleen kehittää; entistä paremmat keinot tai niiden kehittäminen ei välttämättä ole iso kustannuskysymys.

Muutaman haastateltavan esiin nostama huoli siitä, että erityisesti ammattikorkeakouluissa painotetaan liikaa tutkimusta käytännön osaamisen kustannuksella, ansaitsee jatkopohdintaa. Mikä on tutkimuksen ja käytännön taitojen oikea suhde ammattikorkeakouluopetuksessa työelämän näkökulmasta? Vastaavasti tulee pohdittua, mikä on tutkimuksen ja käytännön oikea suhde siitä näkökulmasta, että lain mukaiset ammattikorkeakouluille annetut tehtävät, myös soveltava tutkimus- ja kehitystyö, hoidetaan laadukkaasti.

Työssäoppimisen kehittäminen ja painottaminen

Opintoihin kuuluvaa harjoittelua kutsutaan eri termeillä eri koulutusasteilla. Ammatillisessa koulutuksessa puhutaan työssäoppimisesta kun taas ammattikorkeakoulu- ja korkeakouluopetuksella käytetään harjoittelutermiä.

Oppilaitosmuotoisen opiskelun ja työssäoppimisen erilaisia vaihtoehtoja tulisi hyödyntää entistä monipuolisemmin. Nykylainsäädännölläkin työssäoppimisen osuutta pystytään lisäämään. Käytössä on esimerkiksi ns. 2+1 -malli, jossa kaksi ensimmäistä vuotta ovat perusopintoja ja viimeinen vuosi työssäoppimisesta oppisopimuksella. Kokemuksia ja hyviä käytäntöjä tästä ja muista malleista tulisi levittää, ja laajentaa eri mallien käyttöä.

Harjoittelu- ja työssäoppimisjaksojen toteutustapaan ja harjoittelun onnistuneisuuteen voidaan oppilaitosten tasolla vaikuttaa paljonkin ja tähän niissä varmasti panostetaankin. Työssäoppiminen voi parhaimmillaan toimia myös oppilaitoksen ja yrityksen välisen vuoropuhelun käynnistäjänä ja syventäjänä.

Keskeistä lienee se, että työssäoppimisjaksolle tehdään suunnitelma siitä, mitä on tavoitteena oppia ja miten se tapahtuu. Tärkeää on myös, että harjoittelun tavoitteista ja käytännöistä sovitaan. Oppilaitoksissa tuntuu olevan yleisenä käytäntönä se, että opettaja vieraillee työpaikalla mahdollisesti sekä harjoittelun alussa että lopussa, jolloin käydään kolmikantakeskustelut opiskelijan, työnantajan edustajan ja opettajan kesken. Tämä on varmasti hyvä käytäntö ja tästä kerrottiinkin haastatelluissa yrityksissä, joissa oli ollut harjoittelijoita. Muutama haastateltava tosin

mainitsi, että opettajan käynnit eivät olleet toteutuneetkaan syystä tai toisesta. Syyksi arveltiin resurssipulaa. Oli sitten kyse oppilaitosmuotoisesta koulutuksesta tai oppisopimuskoulutuksesta, tarjoavat työpaikka- ja ohjauskäynnit myös opettajalle mahdollisuuden oppimiseen ja osaamisen päivittämiseen.

Kun harjoittelujaksojen kesto on rajallinen, on niiden toteutuminen täysimääräisenä ja täysipainoisena tärkeää. Oppilaitoksesta opiskelijalle annetut oppimistavoitteet ja tehtävät sekä sovitut käytännöt työharjoittelujakson raportoimiseksi edistävät sitä, että opiskelijat saavat harjoittelusta mahdollisimman paljon irti. On varmasti hyvä myös pohtia, miten harjoittelujaksojen poissaoloja seurataan ja korvataan. Korvaava suoritus, joko kaikista tai tietyn pituisista poissaoloista, sovitulla periaatteilla olisi perusteltua, jotta varmistettaisiin opiskelijoiden sitoutuminen ja läsnäoloharjoittelussa ja ennen kaikkea se, että tavoitteena olleet asiat tulevat opituiksi. Osa opintosuorituksista toteutetaan ns. osaamisen näyttöinä työssäoppimispaikoissa. Nämä ovat keskeisiä oppimisen menetelmiä ja riippuu paljon työnantajasta, kuinka toimiva osaamisen näytöstä tulee.

Kannatettava on myös muutamien yrittäjien suositus, että opiskelijoita kannustettaisiin hyödyntämään harjoittelujaksoja monipuolisesti useassa eri työpaikassa. Monella alalla on varmasti etua, että opiskelijat tällä tavoin hankkivat laaja-alaisemman alan tuntemuksen; monella alalla tuli esiin toive monitaitoisuudesta. Joillakin aloilla voi tuki olla hyödyllisempää hankkia yhdestä tietystä työtehtävästä syvällisempi tuntemus. Oppilaitokset voisivat tehdä vertailua (ja ehkä on tehtykin) siitä, minkälaisia koettuja hyötyjä työelämässä toimimisen kannalta on sillä, että on harjoitellut useissa työpaikoissa verrattuna yhdessä työpaikassa harjoitteluun.

Ei pidä unohtaa, että harjoittelujaksojen onnistumisessa on myös yrittäjillä ja yrityksillä itsellään iso rooli. Sillä, miten hyvin ja monipuolisesti opiskelija pääsee oppimaan kokeneiden ammattilaisten rinnalle ja testaamaan käytäntöön opinnoissa käsiteltyjä asioita, on suuri merkitys harjoittelusta saatavan annin kannalta.

Haastatellut yritykset toivoivat oppilaitosten panostavan harjoittelijoiden ja harjoittelujaksojen markkinointiin enemmän. Pienet yritykset toivovat tiedon harjoittelijoista saavuttavan myös heidät. Kenties oppilaitoksissa voitaisiin käydä läpi prosesseja, joilla harjoittelijoita tarjotaan harjoittelujaksoille, miten asiasta tiedotetaan ja markkinoidaan erityisesti pienille yrityksille. Onko mahdollista luoda esimerkiksi alueen oppilaitosten yhteinen harjoittelijapooli, kuten eräs haastateltava ehdotti. Eräs toiminnassa oleva kanava on ammattikorkeakoulujen maksuton työnvälityspalvelu, Jobstep.com, johon työnantajat voivat jättää omia ilmoituksiaan, ja opiskelijat omat työnhakutietonsa.

Myös harjoittelujaksojen ajoittumisen joustavuutta voitaneen pohtia, mutta ajoitukseen vaikuttanee paljon luokka- tai lähiopetuksen jaksojen ajoitus. Oppilaitoksen kannalta on kustannustehokasta järjestää lähiopetus niin, että samaa tutkintoa suorittavat saman vuoden opiskelijat ovat yhtä aikaa samalla kurssilla. Niinpä oppilaitoksen kannalta tietyt ajankohdat saattavat olla muita huonompia

harjoitteluajankohdiksi. Asiaa kannattaa kuitenkin pohtia tarkemmin. Jos on kyseessä koulutus, joka valmistaa juuri sellaiselle alalle, jossa esim. syksy on parempi harjoitteluajankohta kuin kevät (esim. tiloimistoala), voidaan tätä pyrkiä ajoitussuunnitelmassa huomioimaan.

Ammattillisen koulutuksen työssäoppiminen ja ammattikorkeakoulun työharjoittelu kuuluvat osaksi tutkintoa myös lain mukaan. Yliopistossa harjoittelu kuuluu yleensä tutkintoon vapaaehtoisena. Käytännöt harjoittelujaksojen palkanmaksun suhteen vaihtelevat alakohtaisesti; joillakin aloilla harjoittelu on palkallista, toisilla taas palkatonta. Monilla ammattiliitoilla on suosituksensa opiskelijoiden palkoista. On ymmärrettävää, että yritykset toivovat harjoittelujaksojen olevan palkattomia, koska harjoittelijan tueksi useimmiten tarvitaan ammattitaitoinen palkallinen työntekijä. Monessa yrityksissä mielletään, että samasta työsuorituksesta maksetaan muuten tuplapalkkaa. Ammattiliitot ja opiskelijajärjestöt ajavat opiskelijoiden asiaa painottamalla, että tehdystä työstä pitää maksaa palkkaa, jos harjoittelijan työtehtävät vastaavat vakituisten työntekijöiden työnkuvia. Mikäli harjoittelusta ei makseta palkkaa, sen tulee olla luonteeltaan työhön tutustumista ohjaajan opastuksella ja työtä seuraamalla. Se ei saa sisältää vaikeita itsenäisesti suoritettavia työtehtäviä. (www.opiskelupaikka.fi, 2014)

Opettajien työelämäjaksoja tulisi hyödyntää entistä kattavammin ammattitaidon ylläpitämiseksi ja päivittämiseksi. Tavoitteena tulisi olla opettajien työelämäjaksojen toteuttaminen myös pienissä yrityksissä. Työelämäjaksojen kautta saadaan arvokasta tietoa siitä, mikä yrityksissä on ajankohtaista ja mitkä ovat yritysten koulutustarpeet.

Asenteet ja työelämän pelisäännöt

Tässä tutkimuksessa tehdyissä haastatteluissa ja kyselyssä nousivat yleisesti toivottuina työntekijän ominaisuuksina esille mm. omatoimisuus sekä halu ja kyky uuden oppimiseen. Nämä ominaisuudet tai asenteet olivat myös asioita, joihin haastateltavat ajattelivat pystyttävän vaikuttamaan oppilaitoksissa. Näin varmasti onkin. Omatoimisuuden kehittymistä voidaan edistää, varmasti edistetäänkin, oppilaitoksissa erilaisilla opetusmenetelmillä: omatoimista tehtävien suorittamisesta, tiedon hakemisesta ja vastuunottoa voidaan entistä enemmän korostaa ja edistää. Esimerkiksi ammattikorkeakouluissa jo paljon käytetyssä projektioppimisessa hyödynnetyt menetelmät edellyttävät opiskelijoilta omatoimisuutta ja toisaalta myös tiimityötaidot kehittyvät.

Oppimaan oppiminen on kykyä ja halua ottaa vastaan oppimishaasteita, valmiutta jatkaa työskentelyä myös silloin, kun tehtävät ovat vaikeita, ja kykyä ylittää epäonnistumisen tuottama pettymys tai sen uhka. Myös kyky iloita ja nauttia uusista haasteista, oppimisesta ja omasta osaamisesta kuuluu oppimaan oppimiseen. (Helsingin yliopisto, Koulutuksen arviointikeskus, 2014.) Oppimaan oppimisen valmiuksia opitaan jo lapsuudessa ja koulutaipaleen alkupäässä, mutta niitä voidaan kehittää edelleen kaikilla kouluasteilla.

Myös työelämässä toimimiseen liittyviin asenteisiin voitaneen oppilaitoksissa vaikuttaa. Voidaan pohtia miten opiskelijoita halutaan evästää työuralle. Jotkut haastatelluista kokivat, että erityisesti osalla ammattikorkeakouluista valmistuvilla on suhteettoman kovia odotuksia palkan ja aseman suhteen. Toivottiin, että työelämään lähdetäisiin enemmänkin tyvestä puuhun -asenteella. Voisi olettaa, että valtaosa valmistuneista lähteekin ensimmäiseen työpaikkaansa melko realistisella asenteella. Ja toisaalta on varmasti myös tehtäviä, joissa samat valmiudet, joilla ajetaan omia etuja, ovat tarpeen työn hoitamisessa onnistuneesti. On kuitenkin hyvä, jos opiskelijoiden kanssa käydään koulutuksen yhteydessä läpi näitä asioita; missä määrin voi ja täytyy pitää kiinni esim. palkkaa ja asemaa koskevista vaatimuksista, ja toisaalta, milloin vaatimukset ovat työelämän näkökulmasta kohtuuttomia tai katteettomia. Suorin tie päällikkö- tai johtotehtäviin ei välttämättä ole oman osaamisen ja ammattitaidon kartuttamisen ja pitkällä tähtäimellä urakehityksenkään kannalta paras. Tämän keskustelun paikka voisi olla vaikkapa ura- ja opinto-ohjauksen yhteydessä.

Työelämän pelisääntöjä, mm. työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia, käsitellään varmasti jo hyvin paljon oppilaitoksissa. Koska tämä asia tuli kuitenkin niin usein esille tässä tutkimuksessa tehdyissä haastatteluissa, on syytä korostaa näitä pelisääntöjä koulutuksen yhteydessä enemmän ja miettiä keinoja, joilla ne sisäistettäisiin paremmin. Jo työharjoitteluun mentäessä pitäisi keskeisimmät velvoitteet työnantajaa kohtaan olla sisäistettyinä: työaikojen noudattaminen, miten sovitaan omien asioiden hoitamisesta työajalla, sairauspoissaoloista ilmoittaminen, unohtamatta yleisiä hyvän käytöksen periaatteita. Opiskelijoita on syytä muistuttaa työnantajan direktio- eli työnjohto-oikeudesta: työnantajalla on työlain takaama oikeus johtaa työtä ja antaa työnjohdollisia ohjeita ja määräyksiä työntekijöille lain, työehtosopimusten ja työ sopimuksen puitteissa. Työnantaja päättää mitä työtä tehdään sekä miten ja missä sitä tehdään. (fi.wikipedia.org.)

Melko uutena asiana yrityksissä ihmetellään työntekijöiden lisääntyntä sosiaalisen median käyttöä; eikö lakisäätteisiä taukoja lukuun ottamatta varsinaisten työtehtävien väliin jäävä ”luppoaika” tulisi käyttää siihen, että omatoimisesti tehdään muuta käsillä olevaa työtä, esimerkiksi rakennustyömaalla työn jälkien siivoamista. Haastateltujen mukaan tämä aika käytetään yhä useammin tekstiviestien ja muun sosiaalisen median parissa. Näihinkin pelisääntöihin on oppilaitoksissa syytä kiinnittää huomiota.

Olisiko mahdollista ottaa jo oppilaitoksissa käyttöön pitkälti samat pelisäännöt kuin työelämässä? Tähän liittyy se, miten oppilaitoksissa valvotaan ja edellytetään läsnäoloa oppitunneilla ja harjoittelujaksolla, ajoissa tulemista oppitunneille, ope- tuksesta tai harjoittelusta poissaolojen korvaamista, tehtävien tekemistä ajoissa sekä puhelimen, netin ja sosiaalisen median käyttöä oppituntien aikana.

5.6 Yritysten kehittämistoiveet viranomaisille

Haastattelussa tuli toistuvasti esiin, että työntekijän irtisanomissuojaa pidettiin esteenä työllistämiselle. Pienelle yritykselle uuden työntekijän palkkaaminen on suhteessa isompi riski kuin suuremmalle yritykselle. Työsuhteen irtisanomisen perusteet jaetaan työsopimuslaisissa yksilöstä johtuviin ja toisaalta taloudellisiin ja tuotannollisiin perusteisiin. Kun yksilöstä johtuva irtisanominen edellyttää painavaa syytä, virherekrytoinnista on vaikea irrottautua eivätkä resurssit riitä toisen uuden palkkaamiseen. Määräaikaisten työsuhteiden helpottamista toivottiin, samoin irtisanomissuojan helpottamista pienille yrityksille.

"Toinen mikä on kaikkein suurin rajoittaja työvoiman ottamisessa on tämä irtisanomissuoja. Eli käytännössä minä en pysty sanomaan ihmistä irti muuta kuin tuotannollisista syistä. Jos sattuu ottamaan kokin, joka ei osaa tehdä ruokaa, ei sitä voi pitää. Mutta tilallekaan ei voi ottaa toista, jos ei laita tuotannollisista syistä pois. Se on ainoa syy miten pystyy sanomaan irti. Firman kasvun mahdollisuudet menee siinä, että pitää kytätä milloin aika menee umpeen, että voi ottaa toisen tilalle. Siinä pitäisi saada joustoa. [] Määräaikaisten työsuhteiden jonottaminen pitäisi olla paljon selkeämpi, kun ei me välttämättä, minäkään en näe puolta vuotta pidemmälle."

Infrarakentamisen putkityöt, Kymenlaakso

"Kyllä se rekrytointi ja työntekijän palkkaaminen tällä hetkellä, se on yrityksen isoimpia riskejä mitä se ottaa, tällaisessa pienessä yrityksessä, resurssit on pienet. Ei montaa hutia voi tehdä kun se alkaa näkyä aika monessa paikkaa sit sen jälkeen."

Metallien työstö, Kanta-Häme

"Vahvalla irtisanomissuojalla estetään pienyritysten työllistämistä ja kasvua. Työntekijän palkkaaminen on yrittäjälle suunnaton riski. Kun on tehty mahdolliseksi irtaantua heikosti suorituvista työntekijöistä, niin yritys joutuu "sponsoroimaan" työntekijöitä, joiden työ yritykselle on tappiollista. Tästä on kokemusta: meillä on työntekijä, jonka tuomat tuotot ovat vain n. 20% siitä mitä työntekijän palkkoillaolo maksaa yritykselle."

Teollisuuden työkalujen tukkukauppa

"Se ei kannusta työnantajaa palkkaamaan nuorta tai kokenuttakaan kaveria, jos työn ja työllistämisen kustannukset ja ihan se rekrytointi on iso riski työnantajalle. Se on suuri riski yrittäjälle. Ei rahoittaminen eikä investoinnit. Työntekijän palkkaaminen itsessään on investointi ja sille investoinnille lasketaan ihan samalla tavalla, että milloin se kaveri alkaa tuottaa yritykselle takaisin sitä sijoitettua pääomaa."

Metallien työstö, Kanta-Häme

"Ensisijaisesti mekin lähdetään siitä, että me halutaan yrittäjäkumppani. Tää meidän työlainsäädäntö tekee se. Kun sä lähdet siihen palkkaamiseen, se työntekijä on siellä sitte. Ensisijaisesti käytetään varmaan alihankkijoita. Mut sit taas jos niitä töitä on paljon, alkaa olla päällekkäisyyksiä jne, ni kyllä varmaan sitte palkataa, ei se siitä oo kiinni. Mut kyllä tähän työvoiman palkkaamiseen täytyy jotain järkeä saada. Ei se voi olla niin, että yrittäjällä on vain velvollisuuksia ja työntekijällä vain oikeuksia."

Sähkön tuotanto vesi- ja tuulivoimalla

Haettaessa työntekijöitä TE-toimiston kautta ongelmaksi koetaan hakijoiden suuri määrä ja sekalaisuus. Parikin haastateltavaa esitti toiveen, että voisi saada TE-toimistolta tiedot jo seulotuista muutamista hakijoista. Tällainen palvelu (Työntekijän esittely) on käytössä TE-toimistoissa. Kysymyksessä lienee enemmänkin palvelun markkinoinnin tarve. TE-toimistolle esitettiin myös toive tukien hyödyntämiseen liittyvän byrokratian helpottamisesta. Esitettiin toiveita, että entistä aktiivisemmin tuotaisiin esille tietoa, mitä palkkaamiseen liittyvää tukea on tarjolla ja missä vaiheessa tukea pitää hakea. Toivottiin mm. että yhteyshenkilö selvittää yrityksen puolesta mihin työllistämiseen liittyviin tukiin yrityksellä on mahdollisuus. Kun yrityksessä on jollakin tuella työllistetty työntekijä, toivottiin, että tukeen liittyvät hallinnolliset asiat ja rahan liikkuminen hoituisivat suoraan työntekijän ja TE-toimiston välillä, jolloin yritykseltä riittäisi pelkkä ilmoitus työntekijän tunneista ja yrityksen maksamasta palkasta.

Muutamissa haastatteluissa tuli esiin yrittäjän toive saada yhteiskunnalta tukea työntekijöidensä, etenkin uusien työntekijöiden koulutukseen. Koulutus on pienelle yritykselle iso kustannus, ja jos on kyseessä ala, jolla valmiiksi koulutettua työvoimaa on vähän tarjolla, itse kouluttaminen tai työntekijän kustantaminen ulkopuoliseen koulutukseen, on ainoa keino saada sopivia työntekijöitä. Tähän tarpeeseen TE-toimiston yrityspalveluna on saatavissa yhteishankintakoulutusta.

"Nyt meillä oleva palkattu henkilö on tullut työllistämistuella. Tuet eivät riitä kattamaan sitä perehdyttämistä ja tutorointia, joka tarvitaan. Tarvittaisiin reilu tuki siinä vaiheessa, kun tulovirtaa ei työntekijästä vielä tule. Sitten kun perehdytysvaihe on ohi, täytyy tietysti olla niin että työntekijä tuottaa sen verran kuin hänestä koituu kuluja. Työpanoksen pitää vastata kuluja. Siitä en tykkää, että suuryritykset palkkasivat tuella työntekijöitä 3 kk:ksi ja kun tuki loppui, annettiin kenkää. Pitää toimia vastuullisesti."

Pesulapalvelut, Kymenlaakso

TE-toimistojen palvelut saavat monilta positiivista palautetta. Esim. ammatin vaihtoon tähtäävät työvoimakoulutukset on koettu hyväksi, ja yritykset ovat saaneet tätä kautta hyviä työntekijöitä. Työkokeilujakin kannatetaan.

"TE-toimiston kanssa yhteistyö on sujunut. Sitä kautta on saatu työharjoittelija, parhaillaan n. 45-vuotias alanvaihtaja, joka on uudelleen koulutettavana tradenomiksi."

Lastentarvikkeiden vähittäismyynti, Uusimaa

"Enemmän pitäisi olla työkokeiluja. Ne olisivat hyödyllisiä nyt kun toimialat ovat murroksessa, ja esim. paperiala ei enää työllistä. Ihmiset joutuvat vaihtamaan alaa. Olisi tärkeää, että he pääsisivät kokeilemaan aivan eri alojen töitä."

Ravintola, Kymenlaakso

Työllistämistukien käsittelyn toivottiin nopeutuvan tilanteissa, joissa yritys on saanut urakkatilauksen lyhyellä varoitusajalla.

"Tukihakemusten käsittelyä pitäisi nopeuttaa. Joskus olemme käyttäneet työllistämistukia. Siinä on sellainen sääntö, että työntekijä ei saa aloittaa työntekoa, ennen kuin hakemus on käsitelty. Hakemuksen käsittelyyn menee 2-3 viikkoa. Joskus olisi kuitenkin tarve saada työntekijä nopeasti, kun on tullut joku urakka nopealla aikataululla tai pitäisi alkaa hoitaa jotakin isoa vahinkoa, esim. vesivahinko."

Kiinteistöpalvelu, Kymenlaakso

Suomen työttömyysturvajärjestelmä saa kritiikkiä monelta yrittäjältä. Monella oli kokemusta siitä, että työnhakijoita ei löydy, vaikka tuntuu ilmeiseltä, että alan ammattilaisia on työttöminä.

"Me tiedetään, että aivan varmasti työttöminä on ammattitaitoisia, mutta eivät vaan hae. En tiedä onko sitten muuttunut tämä järjestelmä, mutta ihmetyttää se, että missä kohtaa järjestelmässä on vika vai onko se järjestelmässä, että ei haeta edes töitä. Kuusi ulkomaista hakijaa, latvialaista ja venäjältä. Niin tämä meitä hämmästytti ihan oikeasti tällaisena aikana mikä toimialalla on."

Metallien työstö, Kanta-Häme

"Ihmiset tekee itsestään turvaverkon avulla pitkäaikaistyöttömiä. Mieluummin kuin hakee sitten jotain muuta duunia. Siinä on iso ongelma se, että siinä tipahtaa, kun menee hakeen töitä, niin tipahtaa pienemmälle palkalle. Eli sä saat kassasta parempaa rahaa kuin saat oikeista töistä."

Tietopalvelutoiminta, Uusimaa

"Sieltä tuli pari ehdokasta, toisen niistä cv oli ihan loistava, monen vuoden kokemus koneistamisesta, ja nyt oli vain muutaman vuoden työttömyysputki päällä. Hän tuli haastatteluun ja sanoi kättelyn jälkeen, että hän ei ole sopiva tähän tehtävään. Hän sanoi, että laita sinne paperi, että hän ei ole sopiva. Sain, että mitä"

jos sanon sinne, että henkilölle tarjottiin työtä mutta kieltäytyi ottamasta työtä. Niin sehän meinasi ihan tulla päälle.”

Metallien työstö, Kanta-Häme

”Jos Tohmajärvellä makaa ammattitaitoinen kokki työttömänä, niin järjestelmä mahdollistaa, että hänen ei kannata lähteä tänne työhön, josta hän ansaitse 2000 eur. Jos on niin huono tuuri, että on syntynyt Pohjois-Lappiin, niin pitääkö minun maksaa siitä, että hän voi makailla kotona odottamassa, että viereen syntyy hänelle sopiva työpaikka.”

Ravintola, Uusimaa

Viranomaisten tai julkisen sektorin vaatimukset näiden toimiessa ostajan roolissa voivat olla jossain määrin ristiriidassa käytännön tarpeen kanssa. Tällaisten viranomaismääräysten taustalla on perustellut syyt, mutta yksittäistapauksissa tai tietyn ammattialan kohdalla ne saattavat olla ristiriidassa työelämän tarpeen kanssa. Tästä esimerkkinä on perhekotiyritys, jossa edellytetään kahdella työntekijällä olevan sosionomin tutkinto. Yrittäjä kokee sosionomin tutkinnon tähtäävän johtajan tehtäviin, kun taas perhekodissa tarvittaisiin etenkin lastensuojelun osaamista.

”Ennen vanhaan perhekodissa riitti yksi korkeakoulu- tai opistoasteen tutkinto. Mutta tänä päivänä ei riitä, vaan niitä pitää olla kaksi. Ja siis ostajat vaatii. Tuossa aluehallintoviraston luvassa ei ole niin, mutta ostajat haluavat, että on korkeakoulututkinto yli 50%:lla työntekijöistä. Ja se tuo kyllä meille haasteita, koska sosionomit koulutetaan johtamistehtäviin suurelta osin, ja kun perhekotiin yksi johtaja tai vastuuhenkilö riittää, niin se on kyllä haaste saada niitä ihmisiä.”

Perhekotiyritys, Uusimaa

Elintarvikealan yrityksessä toivottiin, että työntekijöiden palkkaamista ulkomailta ja työluvan hakua kolmansien maiden työntekijöille helpotettaisiin. Suomessa on alan yrittäjän mukaan työnkuvia, joihin alkaa olla hyvin vaikea löytää työntekijöitä kotimaasta tai EU:stakaan.

”Pitäisi lähteä tutkimaan työpistekohtaisesti työvoimatarvetta. Teollisuudessa on työnkuvia, joihin on vaikea Suomesta tai EU:sta löytää työntekijöitä. Pitäisi tehdä uudestaan kartoituksia. Esim. poimintatyö ja teollinen prosessityö eivät enää sovi suomalaisille. Meillä on se toive, että pääsisimme Annex-puolelle. Joillakin muilla kriteereillä katsottuna toiminnastamme yli 50% tulee maanviljelystä. Raja on häilyvä. Työluvan hakua kolmansien maiden työntekijöille on helpotettava. Nyt se kestää liian kauan ja se voidaan evätä. Ihmiset eivät uskalla lähteä hakemaan, kun on tämä riski. Työluva esim. Venäjällä maksaa jopa 1000 eur.”

Hedelmien, marjojen ja kasvien jalostus

Mm. kuljetus- ja maanrakennusalalla herättivät huolta uudet kuljettajien ammattipätevyysvaatimukset. Syyskuusta 2014 lähtien EU-direktiivi velvoittaa, että kuorma-auton kuljettajilla on ajokortin lisäksi oltava kuljettajan ammattipätevyys. Tarkoituksena on lisätä liikenteen ja kuljetusten turvallisuutta, mutta yritykset kertoivat, että ammattipätevyyden hankkimisen kustannukset ovat kohtuuttomia.

"Esimerkiksi nyt tuli tämä ammattipätevyysysteemi. Eli syyskuuhun mennessä pitää olla ne viisi kurssia käyty, että saa sillä kuorma-autolla ajaa ammatikseen. Niin nämä kaikki kuuluvat yrittäjälle sitten. Minullakin on nyt neljä henkeä, kettä pitää kurssittaa siihen. Että se on noin 1000 euroa per naama se lisäkulu ja sinä et mistään saa, tai en ainakaan usko, että se laskutushinnat yhtään nousee, vaikka nämä ammattipätevyudet täytyy suorittaa. [] Sanon, että Suomi kun kulkee kumipyörillä, me olemme pulassa kymmenen vuoden päästä."

Maanrakennus, Uusimaa

"Kuorma-autokortti on tullut todella kalliiksi. Kuorma-autokortti maksaa n. 4500 euroa. Sitten on käytävä monta ammattipätevyyskurssia, jotka maksaa vielä n. 4500 eur. Tästä seuraa se, että kuorma-auton ajajista tulee pula."

Maansiirto, Kanta-Häme

Eläkeiän nostosta ollaan huolissaan alalla, joka on fyysisesti raskasta ja kuluttavaa.

"Meillä on nyt ollut hyvä tuuri, paitsi nyt nuo meidän ikääntyneemmät, alkaa taas olla vaivoja niin paljon, että saapa nähdä miten kauan he jaksaa. Että minusta on kauhea ajatella tuota eläkeiän nostoa, kun Suomessa on kuitenkin aika pieni se ammattiryhmä jotka pystyy jatkamaan. Ja luulen että ne jotka tykkää työstään ja pystyy tekemään sitä, niin jatkaa mielellään. Et meillä alkaa jo kaverit, kun tossa on yksi joka on -59 syntynyt, niin paikat ei vaan kestä. Kun on 25 vuotta joutunut rehkimään."

Sisäkattojen rakentaminen

Eräs yrittäjä toivoo, että jo yläkouluikäiset pääsisivät ansaitsemaan taskurahoja ja näkemään, millaista työelämässä on. Oltiin sitä mieltä, että säädökset ovat menneet tässä suhteessa liian tiukoiksi.

5.7 Viranomaisia koskevien kehittämistoiveiden pohdintaa

Mahdolliset muutokset **työntekijän irtisanomissuojaan**, jonka moni yrittäjä kertoi olevan työllistämisen esteenä, ovat mitä suurimmassa määrin poliittinen kysymys, eikä tätä koskien ole mahdollista ottaa kantaa tässä tutkimuksessa. Se kuitenkin tuli tutkimuksen aikana hyvin selväksi, että kyseessä on erityisesti pienten

yrittäjien kohdalla aito huoli ja jos ei aina suorastaan työllistämisen este, niin ainakin hidaste. Sen vuoksi on hyvä, että julkisessa keskustelussa ja päätöksenteossa puntaroidaan erilaisia vaihtoehtoja, mm. sitä voidaanko pienille yrityksille mahdollistaa työntekijöiden pidempiä koeaikoja tai määräaikaista työsopimuksia pidempään kuin muille työnantajille.

Haastateltujen toiveeseen, että TE-toimistossa tehtäisiin **työnhakijoista esikarsintaa** ja yritys saisi tiedot seulotuista muutamista hakijoista, on jo olemassa vastaus. Tällainen palvelu (Työntekijän esittely) on jo käytössä TE-toimistoissa. Koska tämä palvelu ei ollut tuttu monille yrityksille, tulisi TE-toimistojen tiedottaa ja markkinoida sitä enemmän.

Tukea työntekijöiden koulutukseen toivottiin. Myös tähän tarpeeseen on TE-toimistoilla jo tarjolla vaihtoehtoja. Kyseessä on yhteishankintakoulutus, joka tarkoittaa sitä, että koulutuksen hankintaan ja suunnitteluun voi osallistua TE-toimiston lisäksi yksi tai useampi yritys. Tällöin työhallinto maksaa osan koulutuskustannuksista. Koulutuksen järjestämiselle on tällöin oltava työvoimapolitiittiset perusteet: koulutuksella turvataan työvoiman saatavuutta, edistetään työnantajan toimintaedellytyksiä, pidennetään työuria, säilytetään työpaikkoja ja ennaltaehkäistään työttömyyttä. Yhteishankintakoulutuksena ei kuitenkaan voida rahoittaa työnantajan vastuulle kuuluvaa henkilöstökoulutusta, esimerkiksi työtehtäviin perehdyttämistä tai yleistä ammattitaidon ylläpitämistä. (YritysSuomi.fi-verkkosivut, 2014.)

Työllistämistukien käsittelyn nopeuttamista toivottiin tilanteessa, jossa yritys on saanut merkittävän tilauksen tai toimeksiannon lyhyellä varoitusajalla. Työllistämistukien käsittelyyn kuluu ilmeisesti muutama viikko. Onkin hyvä pohtia, voidaanko joissakin erityistapauksissa ottaa tukihakemus käsittelyyn nopeammin.

Tähän tutkimukseen haastatelluista yrittäjistä useampi oli kokenut, että samalla kun joihinkin työtehtäviin on ollut pulaa osaavista tekijöistä, on työttömän statuksella ammattitaitoisia työntekijöitä, jotka syystä tai toisesta eivät haluakaan työllistyä. Yrittäjät toivoivat työttömyysturvajärjestelmän ongelmakohtiin puututtavan. Kyseessä on niin laaja poliittinen kysymys, että tämän tutkimuksen yhteydessä ei ole mahdollista ottaa siihen kantaa. Aiheesta on hyvä käydä julkista keskustelua ja arvioida vaihtoehtoisia malleja ongelman ratkaisemiseksi.

Esiin nousi myös toive, että työntekijän palkkaamista ulkomailta helpotettaisiin. Työluvan hakua kolmansien maiden työntekijöille toivottiin nopeutettavan. On pohdittava onko näitä prosesseja mahdollista nopeuttaa ja helpottaa.

6 Toimenpidesuosituksset

6.1 Suositukset koulutuksen järjestäjille

Tämän tutkimuksen tuloksista nousi seuraavia näkökulmia, joihin koulutuksen järjestäjien toivotaan kiinnittävän huomiota. Koulutusta säätelevät lait ja määräykset antavat sinänsä riittävästi mahdollisuuksia hyvinkin pitkälle menevään kehittämiseen, minkä vuoksi tässä kiinnitetään huomiota kehittämistä edistäviin käytäntöihin.

Vuoropuhelun lisääminen oppilaitosten ja pienten yritysten välillä

Vuoropuhelua pienten yritysten kanssa tulisi lisätä oli sitten kyse koulutustarpeita koskevasta keskustelusta, harjoittelun tai työssäoppimisen järjestämisestä, työpaikkaohjauksesta, osaamisen osoittamisen järjestämisestä yhdessä työelämän kanssa tai toimialoihin tutustumisesta. Haasteena on tämän kokoluokan yritysten suuri lukumäärä ja tavoitettavuus, joten oppilaitosten tulisi pohtia mitä kanavia käyttäen yhteydenpito onnistuu parhaiten. Vuoropuhelun käynnistämisessä ja syventämisessä tulisi mahdollisuuksien mukaan painottaa suoria kontakteja ja jalkautumista matalalla kynnyksellä. Jalkautumisessa oppilaitosten kannattaa pyrkiä systemaattiseen toimintatapaan ja päällekkäisyyksien välttämiseen esimerkiksi asiakkuuden hallinnan tehokkaalla hyödyntämisellä.

Riippumatta siitä, ovatko oppilaitoksessa yhteydenpidosta vastaavat henkilöt opettajia, opinto-ohjaajia, koulutustarkastajia vai oppilaitoksen johtoa, on tärkeintä, että yhteydenpidon vastuut on sovittu ja resursoitu. Työelämäyhteyksiä tulisi oppilaitoksessa tarkastella kokonaisuutena: miten hoidetaan vuoropuhelu yrityksiin päin niin, että kokonaisuus toimii järkevimmin.

Oppilaitosten lisäksi myös koulutussektorin muiden toimijoiden, kuten opetusalan kunnallisten ja valtakunnallisten tahojen, tulisi entistä enemmän pyrkiä saamaan pieniä yrityksiä mukaan erilaisiin olemassa oleviin institutionaalisiin elimiin. Uusia rakenteita ei niinkään tarvita, mutta voitaisiin panostaa siihen, että saadaan entistä enemmän pieniä yrityksiä mukaan olemassa olevaan toimintaan, kuten erilaisiin neuvottelukuntiin. Näin saadaan pienten yritysten tarpeista tietoa myös näiden kanavien kautta.

Koulutusta ja ohjausta toteuttavien tahojen yhteistoiminnallisuuden lisääminen

Oppimista tapahtuu työelämässä, eri koulutusasteita edustavissa oppilaitoksissa ja sekä näiden yhdistelminä. Tämän kokonaisuuden toimiminen mahdollisimman saumattomasti ja tehokkaasti edellyttää koulutusta ja ohjausta toteuttavien tahojen yhteistoiminnallisuuden lisäämistä. Haapakorpi ja Onnismaa toteavat, että

ammattillista laaja-alaistumista ja siihen liittyvää koulutusta sekä ohjausta koskeva tieto, osaaminen, resurssit ja vaikuttamisen mahdollisuudet ovat melko hajallaan yhteiskunnassamme (Haapakorpi & Onnismaa 2014, 85). Resurssien niukentuessa kaikki yhteistoiminta ja synergioiden hyödyntäminen on kannatettavaa.

Työssäoppimisen kehittäminen ja painottaminen

Oppilaitosmuotoisen opiskelun ja työssäoppimisen erilaisia vaihtoehtoja tulisi hyödyntää entistä monipuolisemmin. Ammatillisessa koulutuksessa käytössä on esimerkiksi ns. 2+1 -malli, jossa kaksi ensimmäistä vuotta ovat perusopintoja ja viimeinen vuosi työssäoppimista oppisopimuksella. Kokemuksia ja hyviä käytäntöjä tästä ja muista malleista tulisi levittää, ja laajentaa eri mallien käyttöä.

Perinteisen oppisopimuskoulutuksen yleistyminen myös pienissä yrityksissä voisi osaltaan edistää pienyritysten rekrytointimahdollisuuksia. Oppisopimuskäytäntöjä tulisi mahdollisuuksien mukaan kehittää vielä yritysmuonteisempään suuntaan. Avainsanoja pienten yritysten kannalta ovat joustavuus, kohtuullisuus ja räätälöitävyys. Yhtenä esimerkkinä tästä on kokeilukäytössä oleva usean työnantajan kanssa järjestettävä oppisopimus, jossa tutkintoa suorittavan opiskelijan työssäoppiminen tapahtuu kahdessa tai useammassa yrityksessä tai organisaatiossa. Tämä ns. monityönantajainen oppisopimus voisi madaltaa pienten yritysten kynnystä hyödyntää oppisopimusta. Entistä toimivammassa oppisopimuskoulutuksessa myös oppilaitoksilla on oltava riittävät resurssit mm. ohjaukseen ja työpaikkakäynteihin.

Myös oppilaitosmuotoiseen koulutukseen kuuluvien työssäoppimis- ja harjoittelujaksojen laadunvarmistukseen tulee kiinnittää huomiota: selkeät suunnitelmat, tavoitteet ja tehtäväksiannot harjoittelujaksoille, käytännöistä sopiminen ja opettajien työpaikkakäynnit, sekä sen varmistaminen, että harjoittelujaksot toteutuvat mahdollisimman täysimääräisinä edistävät työssäoppimisen onnistumista. Työssäoppimisjaksot voivat onnistuessaan toimia myös oppilaitoksen ja yrityksen välisen vuoropuhelun käynnistäjänä ja syventäjänä.

Opettajien työelämäjaksoja tulisi hyödyntää entistä kattavammin ammattitaidon ylläpitämiseksi ja päivittämiseksi. Tavoitteena tulisi olla opettajien työelämäjaksojen toteuttaminen myös pienissä yrityksissä. Työelämäjaksojen kautta saadaan arvokasta tietoa siitä, mikä yrityksissä on ajankohtaista ja mitkä ovat yritysten koulutustarpeet.

Työelämän tarpeiden huomioiminen koulutusten sisällöissä ja modulaarisuudessa

Opintojen osaamisperusteisuus ja modulaarisuus on lisääntynyt oppilaitoksissa ja tutkintoihin voidaan usein yhdistää joustavasti erilaisia vaihtoehtoisia osia myös eri alojen opinnoista. Tämä on hyvä asia, koska moniosaajuutta peräänkuulutetaan tämän tutkimuksen perusteella ainakin pienissä yrityksissä, mutta varmasti myös laajemmin työelämässä. Jotta työelämä ja opiskelijat höytyvät tästä

mahdollisuudesta, edellyttää tämä oppilaitoksilta toisaalta entistä tehokkaampaa ja selkeämpää markkinointia ja tiedottamista eri moduulien yhdistämisestä tutkintoihin ja toisaalta panostamista opinto- ja uraohjaukseen aiempaa enemmän. Oppilaitosten tehtävänä on pohtia, mistä osista muodostuu osaamiskokonaisuuksia, joille on tarvetta työelämässä. Oppilaitosten on myös varmistettava, että lukujärjestykset ja muut järjestelyt mahdollistavat modulaarisuuden hyödyntämisen.

Meneillään olevan ammatillisen koulutuksen uudistuksen myötä koulutuksen järjestäjien on entistä enemmän mahdollista huomioida alueen yritysten tarpeita koulutuksen sisällön suunnittelussa ja sisällyttää nykyistä enemmän paikallisesti tarjottavia tutkinnon osia, joista koulutuksen järjestäjä sopii työelämän edustajien kanssa. Myös ammattikorkeakouluissa tutkinnon sisältöjä voidaan suunnitella alueellisten tarpeiden mukaan. Tulisi varmistaa, että näitä mahdollisuuksia hyödynnetäessä kuullaan ja huomioidaan myös pk-yritysten tarpeita.

Asenteisiin ja henkilökohtaisiin valmiuksiin vaikuttaminen koulutuksessa

Pk-yritysten peräänkuuluttamia yleisiä valmiuksia ovat mm. oma-aloitteisuus sekä kyky ja halu uuden oppimiseen. Opetusmenetelmiä pitäisi edistää näiden ominaisuuksien hyödyntämiseksi ja kehittämiseksi. Näiden valmiuksien sekä kaiken kaikkiaan yrittäjämäisen asenteen kehittymiseen voidaan oppilaitoksissa vaikuttaa monin tavoin. Yrittäjäyyskasvatukseen tulisi panostaa kaikilla koulutusasteilla. Opetusmenetelmien valinnoilla tulee pyrkiä edistämään oma-aloitteisuuden, oppimisvalmiuksien, tiimityötaitojen, luovuuden ja pitkäjänteisyyden kehittymistä.

Työelämän pelisäännöt tutuiksi jo koulutuksessa

Oppilaitosten tehtävänä on ammatillisen käyttäytymisen ja työelämän pelisääntöjen kirkastaminen opiskelijoille. Jo työharjoittelu- ja työssäoppimisjaksoille mentäessä tulisi keskeisimmät velvoitteet työnantajaa kohtaan olla sisäistettyinä: työaikojen noudattaminen, miten sovitaan omien asioiden hoitamisesta työajalla, sairauspoissaoloista ilmoittaminen, puhelimen ja sosiaalisen median käyttö työajalla sekä yleiset hyvän käytöksen periaatteet. Mahdollisuuksien mukaan samojen pelisääntöjen noudattamista tulisi edellyttää myös oppilaitoksissa.

Opiskelijoiden valmentaminen suoriin yhteydenottoihin työnhaussa

Tässä tutkimuksessa tehdystä verkkokyselystä ilmeni, että pienten yritysten useimmiten käyttämä rekrytointikanava ovat työnhakijoiden suorat yhteydenotot yritykseen. Tämä tieto kannattaa huomioida oppilaitoksissa ja pohtia, miten opiskelijoita tehokkaasti ohjataan suoriin yhteydenottoihin. Sekä opinto-ohjaajien että opettajien on hyödyllistä edistää oman alansa ja alueensa työnantajakontakteja ja opiskelijoiden ja työnantajayritysten välisiä yhteydenottoja.

6.2 Suositukset työvoimaviranomaisille

Pienten yritysten rekrytointiriskin kohtuullistamisesta keskusteltava

Tämän tutkimuksen mukaan pienet yritykset kokevat rekrytoinnin suurena riskinä. Jotta pienten yritysten rekrytoinnin kynnyistä saataisiin madallettua, pitäisi tietoa nykyisin voimassaolevista irtisanomisen perusteista, myös yksilöstä johtuvista perusteista, välittää tehokkaammin pienille yrityksille. Tieto varsinkaan siitä, että virherekrytoinneista on mahdollista tietysin edellytyksin irrottautua, ei ollut kaikkien yrittäjien tiedossa. Tulisi myös käydä keskustelua erityisesti pienten yritysten mahdollisuuksista koeajan pidentämiseen, irtisanomisen helpottamiseen yksilöperusteella ja määräaikaaisuuksien kautta rekrytointiriskin kohtuullistamiseen. Tällä pyrittäisiin lisäämään pienten yritysten uskallusta työllistää entistä enemmän.

TE-toimistojen palvelujen markkinointia tehostettava

Tämän tutkimuksen perusteella näyttää siltä, että monissa pk-yrityksissä tunnetaan melko heikosti TE-toimiston työllistämiseen liittyviä palveluja. Palvelujen markkinoinnin tehostamiselle ja aktiiviselle markkinoinnilliselle otteelle näyttäisi olevan tarvetta. TE-toimistojen lisääntyneen yritysysteistyön ja yritysikäntien kautta saatua tietoa tulisi levittää myös koulutuksen järjestäjille siltä osin, kuin se koskee koulutus- ja osaamistarpeita.

Kehittämistyötä ja julkista keskustelua työttömyystukijärjestelmän ongelmakohtien ratkaisemiseksi

Työttömyystukijärjestelmästä on käyty aktiivista keskustelua. Keskustelun ylläpito puoltaa kuitenkin jatkuvasti paikkaansa toimintaympäristön muuttuessa yhä nopeammalla vauhdilla. Ongelmakohtiin tulee pyrkiä etsimään ratkaisuja.

7 Johtopäätökset

Tässä tutkimuksessa on tarkasteltu työvoiman kohtaanto-ongelman taustalla olevia syitä pk-yritysten näkökulmasta. Keskeisimpänä tutkimuskysymyksenä oli ”Mitä pk-yritykselle tarkoittaa sopiva työvoima?”. Verkkohaastattelun ja yrityshaastattelujen kautta kerätyn aineiston pohjalta muodostui käsitys, mitä erityisesti 2-20 henkeä työllistävillä yrityksillä tarkoittaa sopiva työvoima. Työntekijältä toivottavia ominaisuuksia voidaan ryhmitellä kvalifikaatioluokitusmallin avulla.

Näyttää siltä, että osa sopivan työntekijän kriteereistä on yleisesti toivottuja yrityksen toimialasta riippumatta. Nämä kriteerit painottuvat henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja asenteisiin sekä asiakassuhteiden hallintaan. Eniten esiintyneitä sopivan työntekijän kriteereitä toimialasta riippumatta olivat omatoimisuus ja oma-aloitteisuus, asiakassuhdeosaaminen, joustavuus, oppimiskyky ja -halu sekä sosiaalisuus ja ulospäin suuntautuneisuus.

Tutkimuksessa otettiin tavoitteeksi muodostaa ammattialakohtaisia sopivan työntekijän profileja niiltä aloilta, joille valikoitui eniten haastateltavia yrityksiä. Tarkoituksena ei ollut tarkastella alakohtaista substanssiosaamisen tarvetta, joka kiistatta on tärkeä, vaan tutkia, löytyykö muiden kvalifikaatioiden osalta selviä eroja tarkasteltavien ammattialojen välillä. Profilit muodostettiin viideltä ammattialalta ja näyttäisi siltä, että näille aloille toivotaan profiililtaan erilaisia työntekijöitä. Alat, joilta profilit muodostettiin ovat rakentaminen, teollista toimintaa harjoittavat yritykset, kaupan ala, majoitus- ja ravitsemisala sekä asiantuntijapalvelut. Tehdyt profilit perustuvat kuitenkin vain rajalliseen määrään haastatteluja, joten mikäli profileja halutaan tarkentaa, se edellyttää jatkotutkimusta.

Tutkimuksessa selvitettiin myös yritysten kokemuksia sopivan työvoiman saataavuudesta. Verkkokyselyn vastausten mukaan 2-20 henkeä työllistävissä yrityksissä on koettu selvästi enemmän rekrytointiongelmia kuin 21-100 henkeä työllistävissä yrityksissä. Rekrytointiengelmien yleisimmät syyt 2-20 henkeä työllistävissä yrityksissä olivat hakijoiden tarvittavan työkokemuksen puuttuminen ja hakijoiden henkilökohtaiset ominaisuudet. Haastateltujen yrittäjien kertomat syyt rekrytointiengelmille liittyivät mm. siihen, että ammattitaitoisia työntekijöitä ei ole vapaana, yritys toimii niin kapealla alalla, että mistään koulutuksesta ei suoraan valmistu osajia, alan pätevyysvaatimukset tekevät sopivan työntekijän löytämisen vaikeaksi, ja erityisesti ruotsinkielisellä alueella kielitaitovaatimukset vaikeuttavat työntekijöiden löytymistä. Sesonkiaikaan saman toimialan yritykset kilpailevat samoista työntekijöistä. Toisaalta on olemassa työtehtäviä, joihin suomalaisten tai EU:n alueelta tulevien työntekijöiden löytäminen on vaikeaa työnteon olosuhteiden ja työnkuvan fyysisyyden vuoksi.

Haastateltujen yrittäjien esittämien kehittämistoiveiden pohjalta muodostettiin toimenpidesuosituksia sekä koulutussektorille että viranomaisille, lähinnä

työvoimahallintoon. Koulutuksen järjestäjien toteutettavissa olevia toimenpiteitä ovat vuoropuhelun lisääminen erityisesti pienten yritysten kanssa, alueen pk-yritysten tarpeiden huomioiminen koulutusten sisällöissä yhä enemmän, työssäoppimisen laadun kehittäminen ja työssäoppimisen osuuden lisääminen vaihtoehtoisia malleja hyödyntäen. Voidaan myös vaikuttaa opiskelijoiden asenteisiin, edistää opiskelijoiden keskeisten henkilökohtaisten ominaisuuksien kehittymistä sekä juurruttaa työelämän pelisääntöjä entistä paremmin jo koulutuksen yhteydessä.

Suosituksina työvoimaviranomaisille ja rakenteellisiksi uudistuksiksi on keskustelu pienten yritysten rekrytointiriskien kohtuullistamisesta, TE-toimistojen palveluiden entistä parempi markkinointi, tiedottaminen ja neuvonta, sekä keskustelun jatkaminen ja ratkaisujen etsiminen työttömyysturvajärjestelmän työllistämistä hidastaviin vaikutuksiin.

Lähteet

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.o. Riika: InPrint.

Elinkeinoelämän keskusliitto (EK). 2006. Tulevaisuusluotain. Verkostoitumisesta voimaa osaamiseen. Loppuraportti. [viitattu 8.11.2013]. Saatavilla [www-muodossa: http://www.hpl.fi/ek_suomeksi/ajankohtaista/tutkimukset_ja_julkaisut/ek_julkaisuarkisto/2006/18_10_06_Tulevaisuusluotain_final.pdf](http://www.hpl.fi/ek_suomeksi/ajankohtaista/tutkimukset_ja_julkaisut/ek_julkaisuarkisto/2006/18_10_06_Tulevaisuusluotain_final.pdf)

Elinkeinoelämän keskusliitto (EK). 2013. EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelu 2013. Työ, verkot ja verkostot: Osaamisen kehittäminen monimuotoistuu. [viitattu 24.9.2014] http://ek.fi/wp-content/uploads/henko_tiedustelu2013.pdf

Ellström, P-E & Kock, H. 2009. Competence development in the workplace: concepts, strategies and effects. Teoksessa K. Illeris (eds.) International Perspectives on Competence Development. Developing Skills and Capabilities. Abingdon: Routledge. 34-54.

Haapakorpi, A. & Onnismaa, J. 2014. Ammattien laaja-alaistuminen ja sen työpoliittinen merkitys. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 41/2014. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Hanhinen, T. 2010. Työelämäosaaminen - Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi. Tampereen yliopisto. Acta Universitatis Tamperensis 1571

Helsingin seudun kauppakamari. 2012. Ennakointikamari 2009-2012 - Yritys- ja oppilaitoskyselyn yhteenveto eri toimialojen ammatillisen osaamisen tarpeista. [viitattu 5.12.2013]. Saatavilla [www-muodossa: http://www.ennakointikamari.fi/files/462/Ennakointikamari_2009-2012.pdf](http://www.ennakointikamari.fi/files/462/Ennakointikamari_2009-2012.pdf)

Helsingin seudun kauppakamari. 2014. PKS-Ennakointi & Ennakointikamari: Tulevaisuuden palvelut ja osaaminen. [viitattu 26.9.2014] http://pkssenakointi.fi/wp-content/uploads/gravity_forms-2-0625d4b9f593e46b9bc21be7e4fdbf39d/2014/08/verkkoavoriihen-tulokset.pdf

Helsingin yliopisto, Koulutuksen arviointikeskus. 2014. [viitattu 15.9.2014] http://www.helsinki.fi/cea/fin/Oppimaan_oppiminen/Oppimaan_oppimisen_arviointi/Mita_on_opi_opi.html

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2009. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hämäläinen, H. & Tuomaala, M. 2007. Rekrytointi- ja kohtaanto-ongelmat vuoden 2007 toukokuussa - työmarkkinoiden tasapainomalli. TM analyyssejä 4/2007. Helsinki: Työministeriö. http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/071_analyysit/analy4_tasapainomalli.pdf

Jolkkonen, A. & Kurvinen, A. 2012. Työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaanto aluetasolla ja ESR-hanketoiminnan merkitys - esimerkkinä Pohjois-Karjala. Työpoliittinen Aikakauskirja 2/2012. 46-63.

Keskuskauppakamari 2012. Kauppakamarin osaamisselvitys: Yritysten osaamistarpeet vuoteen 2016. Kauppakamarin selvitys 2012. http://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2012/01/Kauppakamarin+osaamisselvitys+2012_kirja.pdf Viitattu 27.8.2014.

Koponen, E-L & Räisänen, H. 2013. Minne ja miten uudet työpaikat syntyvät? TEM-analyysseja 51/2013, Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavilla [www-muodossa: https://www.tem.fi/files/36778/Uudet_tyopaikat.pdf](https://www.tem.fi/files/36778/Uudet_tyopaikat.pdf)

Opetushallitus 2009. Selvitys ammatillisten osaamistarpeiden ennakoimalleista. [viitattu 26.9.2014] http://www.oph.fi/download/117285_VOSE-selvitys_Ammatillisten_osaamistarpeiden_ennakoimallit.pdf

Opetushallitus 2013a. Tiedote ammatillisen peruskoulutuksen opiskelijavalintojen uudistamisesta. Drno 59/2013/25.9.2013. [viitattu 12.9.2014] http://www.oph.fi/download/151925_VAKUVA2tiedote.pdf

Opetushallitus 2013b. Lehdistöiedote: Joustavuus ohjenuorana ammattitutkintojen kehittämisessä. [viitattu 15.9.2014] <http://www.oph.fi/lehdistotiedotteet/2013/016>

Opetushallitus 2013c. Ammatillisen koulutuksen ja tutkintojärjestelmän kehittäminen: Tilannekatsaus maaliskuu 2013. Muistio 2013:2. [viitattu 15.9.2014] http://www.oph.fi/download/148244_Ammatillisen_koulutuksen_ja_tutkintojarjestelman_kehittaminen_Tiivistelma.pdf

Opetushallitus 2013d. Monityönantajaisen oppisopimuksen selvitystyöryhmä: Selvitys usean työnantajan kanssa järjestettävästä oppisopimuskoulutuksesta. Dno 37/041/2013. [viitattu 12.9.2014] http://www.oph.fi/download/155804_Selvitys_monityonantajaisesta_oppisopimuskoulutuksesta_OPH_31_041_2013.pdf

Opetushallitus 2014a. Ohje ammatillisen peruskoulutuksen järjestäjille 19.3.2014. [viitattu 12.9.2014] http://www.oph.fi/download/156259_AIHIO-OHJE_VAKUVA_19032014.pdf

Opetushallitus 2014b. TUTKE 2 Toimeenpanon tukimateriaali. [viitattu 15.9.2014] http://www.oph.fi/download/157449_TUTKE2tmpMalli_060514_slk.pdf

Opiskelupaikka.fi. 2014. [viitattu 12.9.2014] www.opiskelupaikka.fi/Tyopaikka-harjoittelu/Tyoharjoittelu/Tyoharjoittelun-pelisaannot

Petrongolo, B. & Pissarides, C. A. 2001. Looking into the Black Box: A Survey of the Matching Function. *Journal of Economic Literature* Vol. XXXIX (June 2001)

Pk-yritysbarometri kevät 2014 -raportti. 2014. Suomen Yrittäjät ry, Finnvera Oyj, Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavilla [www-muodossa: http://www.yrittajat.fi/File/b67fo21c-8d7f-49b9-87d5-233408f6d363/SY_pkbarometri_kevät_2014.pdf](http://www.yrittajat.fi/File/b67fo21c-8d7f-49b9-87d5-233408f6d363/SY_pkbarometri_kevät_2014.pdf) Viitattu 27.8.2014.

Ruohotie, P. 2004. Työelämän osaamistarpeet. Teoksessa J.Keskitalo (toim.) *Työelämä osana insinööriprofessioita*. Hämeen ammattikorkeakoulun julkaisu A: 6/2004. 21-37.

Räisänen, H. & Tuomala, J. 2007. Mitä ovat rekrytointiongelmat? - mikroaineiston näkökulma. Teoksessa *Rekrytointiongelmat, työvoiman tarjonta ja liikkuvuus*. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 5/2007, 123-214. Helsinki: Valtioneuvosto [viitattu 6.11.2013]. Saatavilla [www-muodossa: http://vnk.fi/julkaisukansio/2007/jo5-17-rekrytointiongelmat-tyovoiman-tarjonta/pdf/fi.pdf](http://vnk.fi/julkaisukansio/2007/jo5-17-rekrytointiongelmat-tyovoiman-tarjonta/pdf/fi.pdf)

Schauman, H. & Vanhala, J. 2011. Beveridge-käyrä, kriisit ja työmarkkinoiden rakenteelliset muutokset Suomessa. *BoF Online* 2/2011. Helsinki: Suomen Pankki

Sinko, P. & Vihriälä, V. 2007. Rekrytointiongelmat, työvoiman tarjonta ja liikkuvuus. *Rekrytointiongelmat, työvoiman tarjonta ja liikkuvuus*. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 5/2007

Suomen Yrittäjät 2014. Työssä oppien ammattiin -tietopaketti yrittäjälle. [viitattu 26.9.2014] http://www.yrittajat.fi/File/ca6f1ed6-b09b-471e-b68c-cd85f5e9ea65/tyossa_oppien_ammattiin_tiivistys_.pdf

Väärälä, R. 1995. Ammattikoulutus ja kvalifikaatiot. Lapin yliopisto. *Acta Universitatis Lapponiensis* 9

Väärälä, R. 1998. Pätevyys ja ammatillinen muutos. Teoksessa Anu Räisänen (toim.) Hallitaanko ammatti? Pätevyyden määrittelyä arvioinnin perustaksi. Arviointi 2/1998. Opetushallitus

Yrityskatsaus 2013 - Näkökulmia elinkeinopolitiikkaan, yrityksiin ja yrittäjyyteen. 2013. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 25/2013. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavilla www-muodossa: http://www.tem.fi/files/37613/TEMjul_25_2013_web_07102013.pdf

YritysSuomi.fi-verkkosivusto. 2014. [viitattu 16.9.2014] <http://www.yrityssuomi.fi/fi/yhteishankinta> koulutus

Pk-yritykset ja työvoiman kohtaanto – Kysely yrityksille

Tämä kysely on osa tutkimusta, jossa selvitetään työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamista pk-yritysten näkökulmasta. Tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa mm. miten pk-yritykset kokevat sopivan työvoiman saatavuuden, mitä yrityksille tarkoittaa sopiva työvoima ja miten työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaantoa voitaisiin edistää pk-yrityskentällä. Kohdealueina ovat Uusimaa, Kanta-Häme ja Kymenlaakso. Tutkimuksen toteuttajana on Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia ja rahoittajina TEM, Uudenmaan, Hämeen ja Kymenlaakson liitot.

Kiitos osallistumisestasi!

Taustatiedot

*merkityt pakollisia

1. Yrityksesi toimiala *

(Tilastokeskuksen toimialaluokituksen mukaan)

- A Maatalous, metsätalous ja kalatalous
- B Kaivostoiminta ja louhinta
- C Teollisuus
- D Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta
- E Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ja muu ympäristön puhtaanapito
- F Rakentaminen
- G Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus
- H Kuljetus ja varastointi
- I Majoitus- ja ravitsemistoiminta
- J Informaatio ja viestintä
- K Rahoitus- ja vakuutustoiminta
- L Kiinteistöalan toiminta
- M Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta
- N Hallinto- ja tukipalvelutoiminta

- O Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus
- P Koulutus
- Q Terveys- ja sosiaalipalvelut
- R Taiteet, viihde ja virkistys
- S Muu palvelutoiminta
- T Kotitalouksien toiminta työnantajina
- U Kansainvälisten organisaatioiden ja toimielinten toiminta
- X Toimiala tuntematon

2. Onko yrityksesi toiminnasta valtaosa *

- tuotannollista toimintaa
- palvelutoimintaa
- muuta. Mitä?
- _____

3. Yrityksen henkilöstön lkm *

- 1 eli yksinyrittäjä
- 2-5
- 6-10
- 11-20
- 21-50
- 51-100
- 101-249

4. Maakunta *

- Uusimaa
- Kanta-Häme
- Kymenlaakso

5. Asemasi yrityksessä

Omistaja

Toimitusjohtaja

Muu. Mikä?

6. Kuuluuko yrityksesi johonkin verkostoon tai ryhmittymään (alihankinta, kumppanuus tai muu sellainen)? Mihin?

7. Olisitko valmis henkilökohtaiseen haastatteluun? Haastattelujen tuloksia käytetään parantamaan pienyrityksille suunnattuja palveluita. Haastattelija voi tulla tapaamaan sinua tai haastattelu voi tapahtua puhelimitse. Mikäli haastattelu sopii sinulle, kerrotko tässä yhteystietosi haastattelun sopimista varten (muiden kysymysten vastaukset välittyvät anonyyminä).

Työntekijältä odotettavat ominaisuudet

8. Miten tärkeinä pidät seuraavia osaamisen alueita työnhakijoita arvioitaessa?

(1 = ei lainkaan tärkeä, 2 = ei kovin tärkeä, 3 = en osaa sanoa, 4 = melko tärkeä, 5 = hyvin tärkeä)

	1	2	3	4	5
Ammatti- tai alakohtainen osaaminen (esim. metalliteollisuudessa työstökoneen käyttö tai kaupan alalla tuotteiden tuntemus)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yleisosaaminen (esim. asiakaspalvelutaidot, tietotekniikkataidot, kielitaito)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hakijan henkilökohtaiset ominaisuudet/ persoona	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Miten tärkeinä pidät seuraavia yleisosaamisen taitoja työnhakijoita arvioitaessa?

(1 = ei lainkaan tärkeä, 2 = ei kovin tärkeä, 3 = en osaa sanoa, 4 = melko tärkeä, 5 = hyvin tärkeä)

	1	2	3	4	5
Ajanhallintavalmiudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aloitekyky/ aloitteellisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakaspalvelutaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimiestaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kielitaito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liiketoimintaosaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Markkinointiosaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Myyntiosaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ongelmanratkaisutaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stressinsietokyky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiimityötaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tietotekniikkataidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työturvallisuusosaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuorovaikutus- ja viestintätaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu. Mikä? _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kokemukset rekrytoinnista

10. Milloin olet viimeksi rekrytoinut uuden työntekijän?

- alle 1 vuosi sitten
- 1 -2 vuotta sitten
- yli 2 vuotta sitten

11. Mihin tehtävään olet viimeksi rekrytoinut henkilön?

12. Mikä koulutus viimeksi rekrytoimallasi henkilöllä on?

13. Mitä ominaisuuksia painotit tässä rekrytoinnissa?

14. Löysitkö työntekijän omasta maakunnastasi vai kauempaa?

Omasta maakunnasta

Kauempaa. Mistä?

15. Onko yrityksessäsi koettu rekrytointiongelmia (ts. onko avoimena olleiden/ olleen työpaikan täyttäminen ollut vaikeaa, mutta tehtävään on lopulta palkattu työntekijä)?

Ei lainkaan

Melko vähän

Melko paljon

Paljon

16. Mihin rekrytointiongelma/ -ongelmat ovat liittyneet?

(Voit valita useamman vaihtoehdon)

- Liian vähän hakijoita
- Hakijoilta puuttuu tarvittava koulutus
- Hakijoilta puuttuu tarvittava työkokemus
- Hakijoiden henkilökohtaiset ominaisuudet
- Hakijoiden kielitaito
- Uudenlainen tehtävä, johon on vaikea löytää sopivaa henkilöä
- Muut syyt. Mitkä?

17. Minkä tehtävän/ tehtävien täyttämässä rekrytointiongelmat ovat ilmenneet?

18. Onko yrityksessäsi koettu työvoimapulaa ts. onko jokin tehtävä jäänyt täyttämättä sen vuoksi, että etsimisestä huolimatta sopivaa työntekijää ei ole löytynyt?

- Ei
- Kyllä. Mihin tehtävään ei ole löydetty työntekijää?

Tulevaisuuden rekrytointitarpeet

19. Mihin tehtävään/ tehtäviin seuraavaksi tarvitsisit uuden henkilön?

20. Kuvaile minkälainen olisi sopiva henkilö työskentelemään yrityksessäsi?

21. Mihin tehtävään yllä kuvailemasi henkilön palkkaisit?

Rekryointikanavat

22. Mitä rekryointikanavia yrityksessäsi on käytetty?

(Voit valita useamman vaihtoehdon)

- Suorat yhteydenotot
- Työvoimatoimistojen työnvälitys
- Tiedotus tuttavien ja henkilöstön kautta
- Lehti-ilmoittelu
- Koulut ja oppilaitokset
- Yrityksen omat internet-sivut
- Yksityinen työvoiman vuokraus ja välitys
- Työvoimatoimiston maksulliset palvelut
- Sosiaalinen media (esim. LinkedIn, Facebook)

Muu. Mikä?

23. Onko yrityksesi saanut tarvitsemansa tuen rekryoinneissa?

Kyllä

Ei. Mitä tukea yrityksessäsi olisi tarvittu?

Teemahaastattelurunko

Taustatiedot

- Haastateltavan asema yrityksessä
- Kuinka kauan ollut yrityksen palveluksessa
- Yrityksen toimiala
- Mitä yritys tekee, mikä on tuote ja ketkä ovat asiakkaita
- Henkilöstön määrä, minkälaista henkilöstöä yrityksessä parhaillaan, minkälaista osaamista

Kokemukset työvoiman saatavuudesta

- Rekrytointiongelmia?
- Mihin rekrytointiongelmat ovat liittyneet?
- Minkälaisesta osaamisesta on pulaa?
- Onko tilanne työvoiman saatavuudessa muuttunut sinä aikana, jonka olet yrityksessä ollut?

Minkälaista osaamista ja ominaisuuksia rekrytoinneissa painotetaan

- Kuvaile minkälaisen työntekijän palkkaisit yritykseesi?
- Mihin tehtävään kuvaamasi henkilön palkkaisit?
- Kokemuksia onnistuneista rekrytoinneista; mikä niistä on tehnyt onnistuneita?

Rekrytointitarpeet

- Minkälaisia rekrytointitarpeita tällä hetkellä?
- Onko toimenkuva uusi vai onko se aina ollut olemassa?
- Onko tässä tehtävässä aiemmin ollut hyvä työntekijä?
- Mitkä ominaisuudet hänestä tekivät hyvän?

Kokemukset rekrytointikanavista

- Mitä kanavia käytetty?
- Mitkä ova osoittautuneet toimivimmiksi rekrytointiväyliksi?

Kehittämisehdotuksia ja toiveita koulutusorganisaatioille ja työvoimaviranomaisille

- Millainen tuki tai palvelu edistäisi työvoiman saatavuutta ja palkkaamista?
- Yrityksen toimialaan liittyvän koulutuksen sisältöjä ja tutkintoja koskevia kehittämisehdotuksia?
- Muita kehittämisehdotuksia?

Tekijät Författare Authors Tuula Vehmas	Julkaisu-aika Publiceringstid Date Oktober 2014 Toimeksiantaja(t) Uppdragsgivare Commissioned by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy Toimielimen asettamispäivä Organets tillsättningsdatum Date of appointment
Julkaisun nimi Titel Title SMF-företag och matchning av arbetskraft – Vad innebär lämplig arbetskraft för SMF-företag?	
Tiivistelmä Referat Abstract <p>I undersökningen granskades orsakerna bakom problemet med matchning av arbetskraft ur SMF-företagens perspektiv. Dessutom försökte man bilda en uppfattning om vad lämplig arbetskraft innebär för i synnerhet företag som sysselsätter 2–20 personer. Som ramverk användes en modell för klassificering av kvalifikationer. Materialet för undersökningen var intervjuer med individer och fokusgrupper samt svaren på en webbenkät. Målregioner var tre landskap: Nyland (exklusive kommunerna i huvudstadsregionen), Egentliga Tavastland och Kymmenedalen.</p> <p>En del av kriterierna för en lämplig arbetstagare var allmänt önskade, oberoende av företagets bransch. Dessa kriterier fokuserar på personliga egenskaper och attityder samt hantering av kundrelationer. Mest förekommande kriterier för en lämplig arbetstagare oberoende av bransch var att personen var handlings- och initiativkraftig, kompetent i kundrelationer, flexibel, hade förmåga och vilja att lära sig samt var social och utåtriktad.</p> <p>I undersökningen utformades yrkesbranschvisa profiler för en lämplig arbetstagare inom fem olika yrkesbranscher. Avsikten var inte att granska det branschvisa behovet av yrkeskompetens, som utan tvekan är viktigt, utan avsikten var att undersöka om det finns tydliga skillnader mellan de yrkesbranscher som undersöktes i fråga om andra kvalifikationer. Det ser ut som om att man inom dessa branscher önskar sig arbetstagare med olika profiler.</p> <p>I undersökningen utreddes också företagens erfarenheter av tillgången på lämplig arbetskraft. En betydande del av SMF-företagen hade haft rekryteringsproblem. Problemen var klart vanligare i företag som sysselsätter 2–20 personer än i företag som sysselsätter 21–100 personer. De vanligaste orsakerna till rekryteringsproblemen var avsaknaden av nödvändig arbetserfarenhet och sökandenas personliga egenskaper. Orsaker som de intervjuade företagarna uppgav för rekryteringsproblemen hänförde sig bl.a. till att det inte finns lediga arbetstagare med rätt yrkeskompetens, att företaget är verksamt inom ett så snävt område att det inte direkt utexamineras yrkeskunniga personer från någon utbildning, att behörighetskraven inom branschen gör det svårt att hitta en lämplig arbetstagare och, i synnerhet inom svenskspråkiga områden, att kraven på språkkunskaper gör det svårare att hitta arbetstagare.</p> <p>Av webbenkäten som gjordes inom undersökningen framgick att den rekryteringskanal som de allra minsta företagen, dvs. de företag som sysselsätter 2–20 personer, oftast använde var arbetssökandenas direkta kontakter med företaget. Det lönar sig att beakta detta i jobbsökarträningen.</p> <p>Utifrån de utvecklingsönskemål som företagarna framförde utformades rekommenderade åtgärder för både utbildningssektorn och myndigheterna. Åtgärder som utbildningsanordnare kan vidta är ökad dialog med i synnerhet små företag, allt större beaktande av behoven hos SMF-företagen i regionen i utbildningsinnehållen, utveckling av kvaliteten på lärandet i arbete och en ökning av andelen lärande i arbete genom utnyttjande av alternativa modeller.</p> <p>ANM kontaktperson: Avdelningen för sysselsättning och företagande/Kimmo Ruth, tfn 050 3960275</p>	
Asiasanat Nyckelord Key words SMF-företag, matchning, kompetens, kvalifikation, rekryteringsproblem, arbetskraft, utbildning, yrke	
Painettu julkaisu Inbunden publikation Printed publication ISSN 1797-3554	Verkkajulkaisu Nätpublikation Web publication ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-227-902-6	ISBN 978-952-227-903-3
Kokonaissivumäärä Sidoantal Pages 111	Kieli Språk Language Suomi, Finska, Finnish
	Hinta Pris Price 22 €
Julkaisija Utgivare Published by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	Kustantaja Förläggare Sold by Edita Publishing Oy / Ab / Ltd

Tekijät Författare Authors Tuula Vehmas	Julkaisu-aika Publiceringstid Date October 2014 Toimeksiantaja(t) Uppdragsgivare Commissioned by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy Toimielimen asettamispäivä Organets tillsättningsdatum Date of appointment
Julkaisun nimi Titel Title SMEs and labour mismatch – what does appropriate labour mean for SMEs?	
Tiivistelmä Referat Abstract The study examines the reasons behind the labour mismatch problem from the point of view of small and medium-sized enterprises, and seeks to establish a vision of what an appropriate work force means especially for companies employing 2–20 people. The classification model for qualifications was used as a frame of reference. The research material included interviews with individuals and with focus groups, as well as responses to an online questionnaire. The target areas were three regions: Uusimaa (excluding the municipalities of the Helsinki region), Tavastia Proper and Kymenlaakso. Some of the criteria for appropriate employees are generally desired, regardless of the field of business of the enterprise. These criteria focus on personal characteristics and attitudes as well as the command of customer relationships. The most common criteria for suitable employees, regardless of field, were independence and initiative, skills in customer relations, flexibility, ability and desire to learn, as well as social attitude and extrovert nature. In the study, profiles of suitable employees for individual professional fields were formed for five different fields. The purpose was not to examine the need for professional skills in the various fields, which is undoubtedly important, but rather to study if clear differences can be found between the professional fields being examined with respect to other qualifications. It appears that employees with different kinds of profiles are wanted for these fields. Also examined in the study were experiences from companies on the availability of suitable labour. A significant proportion of SMEs had experienced recruitment problems, and these problems are clearly more common in businesses employing 2–20 people than in those employing 21–100. The most common reasons for recruitment problems were the lack of required work experience and the personal characteristics of the applicants. The reasons given by entrepreneurs who were interviewed about the recruitment problems were related to questions such as the lack of available professionally skilled employees, the company's field of operation which is so narrow that no one has the necessary skills immediately after the graduation, the qualification requirements in the field, and, especially in predominantly Swedish-speaking areas, language skill requirements that make it hard to find the right employees. An online survey conducted in connection with the study revealed that the most commonly used recruitment channel for the smallest companies (those employing 2–20 people) is direct contact by applicants to the company. This information is worth taking into account in training for job-seeking. Recommendations for measures both in the education sector and for government officials were drawn up on the basis of entrepreneurs' wishes for development. These measures, which the educational organisations can implement, include increased dialogue especially with small enterprises, increasingly taking the needs of SMEs into consideration in the content of training, developing the quality of on-the-job training, and increasing the share of on-the-job training by utilising alternative models. MEE Contacts: Employment and entrepreneurship department/Kimmo Ruth, tel. +358 50 3960275	
Asiasanat Nyckelord Key words SME, mismatch, expertise, qualifications, recruiting problems, labour, education, occupations	
Painettu julkaisu Inbunden publikation Printed publication ISSN 1797-3554	Verkkajulkaisu Nätpublikation Web publication ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-227-902-6	ISBN 978-952-227-903-3
Kokonaissivumäärä Sidoantal Pages 111	Kieli Språk Language Suomi, Finska, Finnish
	Hinta Pris Price 22 €
Julkaisija Utgivare Published by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	Kustantaja Förläggare Sold by Edita Publishing Oy / Ab / Ltd

Pk-yritykset ja työvoiman kohtaanto – Mitä pk-yritykselle tarkoittaa sopiva työvoima?

Tutkimuksen taustalla ovat pk-yritysten kokemat rekrytointiongelmien, jotka jatkuvat yleisinä, vaikka viimevuosien suhdannekehityksessä työvoiman kysyntä on vähentynyt ja työttömyys lisääntynyt. Raportissa tarkastellaan työvoiman kohtaanto-ongelman taustalla olevia syitä ja kuvataan tutkimusaineiston pohjalta, mitä erityisesti pienille yrityksille tarkoittaa sopiva työvoima. Tutkimusaineistona ovat yksilö- ja fokusryhmähaastattelut sekä verkkokyselyn vastaukset. Kohdealueena on kolme maakuntaa: Uusimaa (pl. pääkaupunkiseudun kunnat), Kanta-Häme ja Kymenlaakso.

Tutkimuksessa kartoitettiin sopivan työntekijän kriteereitä, jotka ovat yleisesti toivottuja yrityksen toimialasta riippumatta. Nämä kriteerit painottuvat henkilökoh-taisiin ominaisuuksiin ja asenteisiin sekä asiakassuhteiden hallintaan. Lisäksi muo-dostettiin ammattialakohtaiset sopivan työntekijän profiilit viideltä ammattialalta, selvitettiin pk-yritysten kokemuksia sopivan työvoiman saatavuudesta ja kartoitet-tiin pk-yritysten käyttämiä rekrytointikanavia. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyö-dyntää koulutuksen, työvoimapalvelujen ja rekrytoinnin kehittämisessä.

Tätä julkaisua myy:
Netmarket
Edita Publishing Oy
www.edita.fi/netmarket
asiakaspalvelu.publishing@edita.fi
Puhelin 020 450 05
Faksi 020 450 2380

Painettu
ISSN 1797-3554
ISBN 978-952-227-902-6

Verkojulkaisu
ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-227-903-3



TYÖ- JA ELINKAINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY