

Työ ja työvoiman kysyntä muuttuvat

Uudistuuko julkinen työnvälitys
rekrytointipalveluna?

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu
Työ ja yrittäjyys
37/2014



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

MIKKO VALTAKARI – JUHO NYMAN – JAN-ERIK MÜLLER – MIKKO KESÄ

Työ ja työvoiman kysyntä muuttuvat

Uudistuuko julkinen työnvälitys
rekrytointipalveluna?

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja

Työ ja yrittäjyys

37/2014

Tekijät Författare Authors		Julkaisuaika Publiceringstid Date	
Mikko Valtakari, Juho Nyman, Jan-Erik Müller, Mikko Kesä		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			
Työ ja työvoiman kysyntä muuttuvat – uudistuuko julkinen työnvälitys rekrytointipalveluna?			
Tiivistelmä Referat Abstract			
Yritysten ja toimialojen rakennemuutos on johtanut työpaikkojen rakenteen muutoksiin sekä laajemmin työmarkkinoiden dynamiikan nopeutumiseen ja ”mosaiikkimaistumiseen”. Muutosten vaikutukset näkyvät työn ja työvoiman kysynnän monimuotoistumisena. Toistaiseksi julkinen työnvälitys on onnistunut varsin hyvin työn ja työvoiman välitystehtävässään. Työnantajille tehtyjen kyselyiden perusteella näkemykset julkisen työnvälityksen rekrytointipalveluista ovat varsin positiivisia ja julkisen työnvälityksen imago on parempi, kuin mitä yksittäisistä julkisuudessa esillä olleista kannanotoista voisi päätellä. TE-toimiston rekrytointipalvelut tunnetaan kuitenkin varsin huonosti työnantajien keskuudessa ja nykyisiä palveluja arvioidaan osin vanhojen kokemusten pohjalta. Julkisella työnvälityksellä hoidetaan varsin onnistuneesti suurten volyymien perustyönvälitystä. Työvoiman kysynnän monimuotoistuminen kuitenkin haastaa julkisen työnvälityksen sekä laajemmin julkiset TE-palvelut, joiden on pystyttävä uudistumaan työmarkkinoiden muutosten aikaansaamia tarpeita vastaaviksi. Onnistuakseen työpaikkojen ja työnhakijoiden ”matching”-tehtävässä julkisen työnvälityksen on kyettävä pureutumaan nykyistä vahvemmin yritysten yhä monimuotoisempiin rekrytointitilanteisiin ja -tarpeisiin. Rekrytointipalvelun vaikuttavuuden lisääminen edellyttää työnantajien ja työnhakijoiden tilanteiden ja palvelutarpeiden entistä parempaa tunnistamista ja osuvampaa palvelujen kohdistamista näiden tarpeiden mukaisesti. Työmarkkinoiden muutoksiin reagointi edellyttää TE-hallinnolta jatkuvaa kehitystyötä sekä selkeää ja yhtenäistä yritys- ja työnantaja-asiakasstrategiaa, tiiviimpää ja systemaattisempaa yhteistyötä ja yhteydenpitoa työnantajien kanssa sekä parempaa työnantajapalvelujen näkyvyyttä ja markkinointia.			
Työ- ja elinkeinoministeriön yhdyshenkilö: Työllisyys- ja yrittäjyysosasto/Tuija Laiho, puh. 029 50 49249			
Asiasanat Nyckelord Key words			
Julkinen työnvälitys, TE-palvelut, työnantajien rekrytointikriteerit, työmarkkinoiden muutos			
Painettu julkaisu Inbunden publikation Printed publication		Verkkojulkaisu Nätpublikation Web publication	
ISSN 1797-3554	ISBN 978-952-227-890-6	ISSN 1797-3562	ISBN 978-952-227-891-3
Kokonaissivumäärä Sidoantal Pages		Kieli Språk Language	Hinta Pris Price
91		Suomi, Finska, Finnish	22 €
Julkaisija Utgivare Published by		Kustantaja Förläggare Sold by	
Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy		Edita Publishing Oy / Ab / Ltd	

Esipuhe

Työmarkkinat ovat muuttumassa yhä monimuotoisemmiksi. Elinkeinot, ammatit ja työpaikat uusiutuvat monin tavoin nopeasti. Osaavan työvoiman saatavuus on keskeinen yritysten kilpailukykyyn vaikuttava tekijä. Työn kysyntä ja tarjonta eivät riittävän tehokkaasti kohtaa työmarkkinoilla. Huolimatta kasvaneesta työttömyydestä monilla aloilla esiintyy samanaikaisesti työvoiman saatavuuden ongelmia. Markkinat eivät näytä itsestään korjaavan kohtaanto-ongelmia. Suomeen on viime vuosina syntynyt paljon yksityisiä henkilöstöpalveluyrityksiä ja rekrytointikanavia, mutta nekään eivät ole kyenneet ratkaisemaan työn kysynnän ja tarjonnan yhteensovittamisen haasteita. Julkisella työnvälityksellä on yhä kriittisempi rooli työmarkkinoiden dynamiikan ylläpitämisessä.

Elinkeinojen ja työmarkkinoiden muutokset haastavat julkiset työvoima- ja yrityspalvelut uudistumaan. Julkinen työnvälitys on ajan kuluessa rakennettu palvelemaan selvästi nykyistä ennustettavampia ja stabiilimpia työmarkkinoita. Vaikka työnantajapalvelut ovat aina olleet osa työnvälitystä, suurista asiakasmääristä johtuen työnvälityksen painopiste on ollut työnhakijapalvelussa. Työn kysynnän rakenteen nopeat muutokset haastavatkin julkisen työnvälityksen ja sähköisten palvelujen kehitystyötä yhä enemmän erityisesti rekrytointipalvelun näkökulmasta. Työnvälityksen kehittäminen rekrytointipalveluna on välttämätöntä, mikäli haluamme parantaa sen ”matching”-tehtävää eli työnhakijoiden osuvaa sijoittumista työpaikoihin. Mitä paremmin työnvälityksen asiantuntijat tuntevat yritysten ja muiden työnantajien tilanteen ja rekrytointitarpeet sitä osuvammin työnvälitystä ja muita TE-palveluita kuten koulutusta voidaan kohdentaa työnhakijoille.

Tässä tutkimuksessa on selvitetty yhä monimuotoistuvan työn kysynnän rakennetta sekä yritysten ja muiden työnantajien näkemyksiä julkisesta työnvälityksestä ja sen kehittämistarpeista. Tietoa tarvitaan, jotta työnvälitystä voidaan kehittää vastaamaan nykyistä paremmin työmarkkinoiden dynamiikkaan.

Tutkimuksen ovat tehneet Mikko Valtakari ja Juho Nyman Tempo Economics Oy:stä sekä Jan-Erik Müller ja Mikko Kesä Innolink Research Oy:stä. Hankkeelle asetettuun ohjausryhmään ovat tutkijoiden lisäksi kuuluneet työmarkkinaneuvos Jarmo Palm TEM (pj), suunnittelija Sirpa Kukkala TEM (sihteeri), tutkimusjohtaja Heikki Räisänen TEM, työmarkkinaneuvos Kimmo Ruth TEM, kehittämispäällikkö Tuija Laiho TEM, kehittämispäällikkö Jarkko Tonttila TEM, kehitysjohtaja Elisabeth Heinonen TEM, neuvotteleva virkamies Tuija Groop TEM, palvelupäällikkö Jukka Ojala Pirkanmaan ELY-keskus, kehittämispäällikkö Jari Aaltonen Etelä-Pohjanmaan ELY-keskus, palvelujohtaja Pekka Voutilainen Hämeen TE-toimisto sekä asiantuntija/yrityspalvelut Markku Kuutschin Uudenmaan TE-toimisto.

Työ- ja elinkeinoministeriö kiittää tutkimuksen tekijöitä ansiokkaasta työstä ja käytännönläheisistä ehdotuksista julkisen työnvälityksen kehittämiseksi

rekrytointipalveluna. Kiitokset myös kaikille tutkimuksen tiedonhankintaa edistäneille ja siihen osallistuneille tahoille. Ilman tätä osallistumista ja tukea tutkimuksen toteutus ei olisi ollut mahdollista.

Helsingissä 29.8.2014

JARMO PALM

Työmarkkinaneuvos

Työ- ja elinkeinoministeriö

Sisältö

Esipuhe.....	5
Yhteenveto.....	9
2 Tutkimuksen taustaa.....	19
2.1 Tutkimuksen tavoitteet ja toteutustapa.....	19
2.2 Tutkimuksessa käytetyt pääasialliset aineistot ja menetelmät	21
3 Työvoiman kysynnän rakenne ja kehitys julkisessa työnvälityksessä viimeaikaisten tutkimustulosten ja tilastojen valossa	24
3.1 Työvoiman kysynnän rakenne viimeaikaisten tutkimusten perusteella.....	24
3.1.1 Työvoiman kysynnän rakenteisiin ja muutoksiin liittyviä tutkimustuloksia.....	24
3.1.2 Yhteenveto työelämän muutoksia koskevasta tutkimuksesta.....	29
3.2 Tilastojen luoma kuva työn kysynnän rakenteesta ja kysynnän muutoksista.....	30
3.2.1 Julkisen työnvälityksen avointen työpaikkojen kehitys toimialoitain ja toimialoitainen vertailu koko työmarkkinoihin ja työpaikkarakenteeseen	31
3.2.2 Eri tyyppiset työsuhteet julkisessa työnvälityksessä ja koko työmarkkinoilla sekä työpaikkarakenteessa	35
3.2.3 Julkisen työnvälityksen ja koko työmarkkinoiden avoimet työpaikat työnantajan taustatietojen mukaan ..	38
3.2.4 Julkisen työnvälityksen avoimien työpaikkojen ammattien ja työnhakijoiden ammattien vertailu	40
3.2.5 Yhteenvetoa julkisen työnvälityksen avoimien työpaikkojen rakenteen kehityksestä ja suhteesta koko työmarkkinaan ja työpaikkarakenteeseen	45
4 Työnantajien näkemyksiä – kyselytutkimus työnantajille	46
4.1 Työvoiman saanti ja rekrytointitarpeen synty	47
4.2 Eri tekijöiden tärkeys uutta työntekijää palkattaessa	49
4.3 Eri kanavien käyttö työvoiman haussa	54
4.4 Julkisen työnvälityksen tehokkuus rekrytointikanavana.....	58
4.5 Julkisen työnvälityksen palvelujen tunnettuus, käyttö ja imago	62
4.6 Työnantajien odotuksia TE-toimistolta sekä näkemyksiä julkisen työnvälityksen kehittämistarpeista	68
4.7 Yhteenvetoa työnantajakyselyistä.....	70

5	Julkisen työnvälityksen rooli ja suhde yksityisiin	
	työnvälitysyhtiöihin	72
5.1	Yleistä yksityisestä työnvälityksestä	72
5.2	Yksityisten henkilöstöpalvelualan yritysten näkemyksiä julkisesta työnvälityksestä.....	73
5.3	Henkilöstöpalvelualan yritysten edustajien näkemyksiä yhteistyömahdollisuuksista julkisen työnvälityksen kanssa	76
5.4	Yhteenvetoa henkilöstöpalveluyritysten edustajien näkemyksistä.....	79
6	Johtopäätöksiä julkisen työnvälityksen haasteista ja	
	kehittämistarpeista.....	81
7	Kehittämisehdotuksia	84
	Lähteet.....	88

Yhteenveto

Tutkimuksen päämääränä oli selvittää monimuotoistuvan työn kysynnän rakenteita sekä antaa vastauksia siihen, miten julkista työvälitystä tulisi kehittää vastaamaan entistä paremmin työvoiman kysynnän uudentyyppisiä vaatimuksia.

Tutkimustyö koostui neljästä päätyövaiheesta. Ensimmäisessä työvaiheessa analysoitiin viimeaikaisen tutkimus- ja tilastoaineiston valossa työvoiman kysynnän rakennetta ja kehitystä julkisessa työvälityksessä. Toisessa työvaiheessa selvitettiin kirjallisuuteen, asiantuntijahaastatteluihin sekä työnantajakyselyihin perustuen työvoiman saatavuuden merkitystä yritysten kilpailutekijänä. Kolmannessa työvaiheessa tehtiin puolestaan laajoihin työnantajakyselyihin perustuva analyysi julkisen työvälityksen käytöstä sekä suhteesta muihin rekrytointikanaviin. Työn neljännessä ja viimeisessä vaiheessa määritettiin aiempien työvaiheiden perusteella julkisen työvälityksen keskeiset haasteet ja kehitystarpeet sekä annettiin suosituksia julkisen työvälityksen kehittämisestä rekrytointipalveluna.

Työvoiman kysynnän rakenne ja kehitys julkisessa työvälityksessä

Työelämä on suuressa murroksessa, jossa muutokset ovat nopeita, yhtäaikaista ja monitasoisia. Yritysten työvoiman tarpeiden muutokset ja syklit ovat nopeutuneet ja työpaikkoja syntyy ja häviää aiempaa nopeammin. Työt myös hajautuvat yhä useamman eri organisaation toteuttamaksi ja työtehtäviä ositetaan pienemmiksi kokonaisuuksiksi. Tuotannon hajaantuminen ja työtehtävien pirstaloituminen ovat puolestaan lisänneet vaatimuksia työvoiman joustavalle käytölle.

Muutosvoimien vaikutukset työn kysyntään ovat merkittävät ja vaikutukset vaihtelevat enemmän työtehtävittäin kuin toimialoittain tai koulutustasoittain. Sisällöllisesti työn uudelleenmuotoilua ohjaa pyrkimys työtehtävien laajentamiseen ja monipuolistamiseen. Työtä myös tehdään yksilöllisemmin tavoin sekä entistä hajaantummin erilaisissa paikoissa, erilaisina aikoina ja erilaisissa verkostoissa vaihtelevin kokoonpanoin. Tuloksellinen työsuoritus riippuu yhä enemmän tekijästään, erityisesti työntekijän työmotivaatiosta ja työhön sitoutumisesta.

Muutosten vaikutukset näkyvät työn ja työvoiman kysynnän monimuotoistumisena. Viimeaikaisten tutkimusten perusteella työvoiman kysynnän muutoksia kuvaavat etenkin seuraavat ilmiöt:

- Työvoiman tarpeeseen liittyvät syklit ovat nopeutuneet ja jouston tarve työvoiman käytössä lisääntynyt.
- Työvoiman tarpeet ovat monipuolistuneet ja työpaikkakohtaiset tehtävä- ja osaamisprofiilit laajentuneet.
- Työn luonne on muuttunut kompleksisemmaksi ja ammatit ovat laaja-alaisuneet – kvalifikaatioina korostuvat mm. moniosaaminen, yhdistelmäosaamiset jne.

- Työntekijöiltä vaadittavat kvalifikaatiot painottuvat henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, erityisosaamiseen, erilaisten osaamisten yhdistelmiin sekä kommunikointitaitoihin.
- Itsensä työllistäminen ja osa-aikainen työ ovat kasvattaneet merkitystään työvoiman käyttömuotoina
- Yrittäjyyden ja palkkatyön välimaastossa tapahtuneen työn osuus ja muut itsensä työllistämisen ja oman osaamisen tai työpanoksen myynnin muodot ovat lisääntyneet
- Työsuhteita alkaa ja päättyy aiempaa enemmän ja työpaikan ”epävarmuudesta” on muodostumassa normaali tila.

Tilastollisesti tarkasteltuna epätyypillisten työsuhteiden, kuten erilaisten osa-aika- ja määräaikaatöiden sekä esimerkiksi provisio- ja yritystyöpaikkojen määrä on kasvanut viime vuosikymmeninä työmarkkinoilla. Vuosien 2006–2012 välisenä aikana mm. provisio- ja yritystyöpaikkojen osuus avoimista työpaikoista on kaksinkertaistunut. Kehitys näkyy myös julkisessa työnvälityksessä vuosien 2006–2013 aikana mm. osa-aikaisten ja provisiotyöpaikkojen osuuksien kasvuna kaikista avoimista työpaikoista. Suhteessa Suomen koko työpaikkarakenteeseen julkisen työnvälityksen osa-aikaisten sekä muiden epätyypillisten työpaikkojen osuus on viime vuosina noussut selvästi koko työpaikkarakennetta korkeammaksi. Toisin sanoen epätyypillisiin työsuhteisiin liittyvien avointen työpaikkojen osuus julkisessa työnvälityksessä on suurempi kuin keskimäärin koko maassa avoinna olevissa paikoissa.

Julkinen työnvälitys on korostetusti palkkatyön välityspaikka. Julkista työnvälitystä käyttävät koko työmarkkinaa suhteutettuna enemmän isot (yli 100 työntekijää) sekä pienet (1-4 työntekijää) toimipaikat. Julkisen työnvälityksen käytön suhteen isojen toimipaikkojen osuus julkisessa työnvälityksessä on kasvanut, kun vastaavasti pienten osuus on vähentynyt. Keskikokoisissa toimipaikoissa julkista työnvälitystä käytetään suhteellisesti vähemmän.

Ammattirakenne on työmarkkinoilla muutoksessa ja tämä näkyy myös julkisessa työnvälityksessä. Kaikista tarkasteluun otetuista ammateista vajaassa puolessa avoimien työpaikkojen määrä on lisääntynyt ajanjaksojen 2006–2013 aikana ja reilussa puolessa se on laskenut. Viimeksi mainittuja ammatteja ovat mm. perinteiset teollisuuden ja rakentamisen alan ammatit sekä tiettyjen palvelualojen ammatit sekä osa akateemisen koulutustaustan vaatimustason ammateista.

Työvoima ja sen saatavuus yrityksen kilpailutekijänä

Sopivan työvoiman saatavuus on todettu lukuisissa tutkimuksissa keskeiseksi yritysten kilpailukykyyn vaikuttavaksi tekijäksi. Tässä tutkimuksessa tehtyjen työnantajakyselyjen perusteella tärkeimmiksi työvoiman saantiin liittyviksi kilpailukykytekijöiksi nähtiin työntekijöiden motivoituneisuus, osaavien työntekijöiden saatavuus sekä riittävä kokemus. Sen sijaan yhtä merkittäväksi ei koettu esimerkiksi koulutusta tai työvoiman ikää. Työvoiman saatavuuden suhteen tilanteen arvioidaan jatkossa pysyvän joko ennallaan tai hieman heikkenevän.

Tutkimuksessa tehtyjen työnantajakyselyiden perusteella erityisesti isommat pk-yritykset sekä pidempään toimineet yritykset arvioivat työvoiman saannin merkityksen kokonaisuutena muita yrityksiä suuremmaksi kilpailukykyyn vaikuttavaksi tekijäksi. Sen sijaan uudet ja pienemmät yritykset kokevat työvoiman saatavuuden merkityksen yrityksen kilpailukykyyn jonkin verran muita vähäisemmäksi. Syynä tähän saattaa olla esimerkiksi se, että uusilla ja pienemmillä yrityksellä liiketoiminnan haasteet suuntautuvat ensisijaisesti muihin liiketoiminnan osa-alueisiin (myynti, jakelukanavat, tulorahoituksen turvaaminen), kuin sopivan työvoiman saantiin.

Tarve rekrytointiin syntyy käytännössä kolmesta syystä: sillä korvataan työvoiman poistumaa tai vaihtumaa tai on syntynyt uusi työpaikka ja sitä kautta tarve uudelle työntekijälle. Uusi työelämän muutosta koskeva ilmiö on se, että rekrytointi voi tapahtua myös ilman avointa työpaikkaa tai työvoiman hakua, välittömästi. Tällöin voidaan puhua potentiaalisesta työpaikasta, jonka työnhakija voi luoda yrittäjämäisesti itselleen. Viimeaikaisten tutkimusten sekä tässä tutkimuksessa tehtyjen työnantajakyselyjen perusteella kasvava trendi uuden työpaikan täyttämässä näyttää olevan se, että työnhakija luo omilla kompetensseillaan itselleen työpaikan, jota ei sellaisenaan ole julkisesti ilmoitettu avoimeksi työpaikaksi.

Uuden työntekijän palkkaaminen on etenkin pienille yrityksille iso taloudellinen riski, mutta myös suuri mahdollisuus. Epäonnistunut rekrytointi voi johtaa suuriinkin taloudellisiin tappioihin etenkin pienissä yrityksissä. Suhteessa merkitykseensä rekrytointiosaaminen on etenkin pienemmissä yrityksissä osoittautunut varsin vähäiseksi. Tämän vuoksi mm. julkisen työnvälityksen kautta tapahtuvan rekrytointiprosessin onnistumisella on iso merkitys pienen yrityksen liiketoimintaan. Tutkimuksessa tehtyjen työnantajakyselyiden perusteella yritysten johto näkee tärkeimmiksi tekijöiksi rekrytointiprosessissa uutta työntekijää palkattaessa toimeksiantoprosessin sujuvuuden, luottamuksellisuuden, hyvän näkyvyyden, helppouden ja tehokkuuden. Sen sijaan esimerkiksi työnhakukanavan statusta tai rekrytointiasiantuntijan mielipidettä ei laajassa mitassa koeta yhtä tärkeiksi. Yritysjohdon tärkeiksi arvioimat tekijät rekrytointiprosessissa ovat asioita, jotka kuuluvat oleellisenä osana julkisen työnvälityksen ns. normaalitoimintaan. Niiden ylläpitäminen ei edellytä uusia palveluita, vaan jatkuvaa panostusta työnvälityksen perusprosessiin.

Henkilökohtaisten ominaisuuksien merkitys uutta henkilöä palkattaessa on suuri ja kyselyiden tulosten perustella niiden rooli on tulevia rekrytointeja silmällä pitäen jatkuvasti kasvava. Työntekijöiltä vaadittavat kvalifikaatiot ovat painottuneet entistä vahvemmin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, erityisosaamiseen, erilaisten osaamisten yhdistelmiin sekä kommunikointitaitoihin. Työnantajakyselyiden perusteella kaikkein tärkeimmiksi rekrytoitavan henkilön ominaisuuksista yritysjohto arvostaa työmotivaatioon ja aloitekykyyn liittyviä henkilökohtaisia ominaisuuksia. Myös ammattikohtaista osaamista, työkokemusta sekä joustavuutta työaikojen suhteen arvostetaan rekrytointipäätöstä tehtäessä.

Julkisella työnvälityksellä on mahdollista hoitaa ns. perustyönvälitys varsin hyvin työnantajien tarpeita vastaavasti. Vaikeasti mitattavien henkilökohtaisten

ominaisuuksien identifiointi, kuten myös ammattikohtaisen erityisosaamisten tunnistaminen haastaa kuitenkin vahvasti julkista työnvälitystä etenkin yksittäisissä matching-toimeksiannoissa. Monissa tapauksissa nämä edellyttävät hyvinkin syvälle menevää henkilökohtaista palvelua.

Julkisen työnvälityksen suhde muihin rekrytointikanaviin

Työnantajakyselyiden perusteella julkisen työnvälityksen markkinaosuus työvoiman hausta on suuri. Kaikista työnhakukanavista selvästi suosituin oli TE-toimiston sähköiset työnvälityspalvelut (te-palvelut.fi/avoimet työpaikat -verkkopalvelu). Seuraavaksi yleisimmin käytettyjä rekrytointikanavia olivat työnhakijan oma yhteydenotto, ilmoitus omalle henkilöstölle, työpaikan omat internetsivut sekä TE-toimiston rekrytointipalvelut (työpaikan ilmoittaminen TE-toimistoon, ehdokkaiden haku ja esittely työnantajille, työtarjoukset jne.). Kyselyn perusteella julkista työnvälitystä rekrytointikanavana käytti kaikessa työnhaussa kaikkiaan noin 66 % työnantajista. Pääsyitä julkisen työnvälityksen käytölle olivat maksuttomuus, hakijakunnan laajuus sekä TE-toimiston tarjoamat muut etuudet työnantajille. Julkisen työnvälityksen rinnalla työvoiman hankinnassa käytettiin lisäksi keskimäärin 2-3 muuta hakukanavaa.

Kyselyn perusteella julkista työnvälitystä käyttäneistä työnantajista 73 % (te-palvelut.fi 75 %, TE-toimisto 65 %) arvioi saavuttaneensa julkisen työnvälityksen kautta sopivat kohderyhmät. Muiden kanavien osalta, jotka useimmiten ovat fokusoituneet esimerkiksi tiettyihin ammatti- tai toimialoihin, vastaava luku oli keskimäärin vain hieman tätä parempi. Parhaiksi ilmoituskanaviksi hakijaryhmän tavoittamisen kannalta nähtiin lehti-ilmoitus, internetin välityspalvelut, kontaktit entisiin työntekijöihin sekä omat internetsivut.

Julkista työnvälitystä käyttäneistä toimipaikoista keskimäärin 85 % (te-palvelut.fi 86 % ja TE-toimisto 81 %) rekrytointiprosesseista johti palkkaukseen, kun vastaava luku muissa hakumuodoissa oli hieman päälle 90 %. Eri kanavista tehokkaimpia tässä suhteessa olivat yritysten ja järjestöjen välityspalvelut, lehti-ilmoitus sekä omat internetsivut. Tuloksia tulkittaessa on kuitenkin huomioitava se, että ne eivät kerro suoraan sitä, mikä kanava johti palkkaukseen, sillä työnantajat ovat rekrytointiprosessissaan käyttäneet pääsääntöisesti useaa eri hakumuotoa. Sen sijaan arvioitaessa sitä, millä hakukanavalla oli suurin merkitys siihen, että työpaikka on saatu täytettyä, nousi julkinen työnvälitys selväksi ykköseksi. Kaikkein merkityksellisimpänä kanavana työpaikan täytön onnistumisessa pidettiin julkisen työnvälityksen verkkopalvelua (te-palvelut.fi). Toiseksi tärkeimmäksi kanavaksi työpaikan täytön onnistumisessa arvioitiin TE-toimiston muu rekrytointipalvelu, kuten ehdokkaiden haku ja esittely sekä työtarjousten tekeminen työnantajille.

Laaja-alaisuudesta ja suurista volyymeistään huolimatta julkisen työnvälityksen tehokkuutta työpaikan täyttymisessä voi pitää hyvänä. Vaikka yksityiset työnvälitysfirmit ja nettisivustot toimivat varsin tehokkaasti tietyssä työmarkkinassa, niiden kokonaismerkitys työvoiman kysynnän ja tarjonnan laajamittaisessa

yhteensovittamisessa on kuitenkin suhteellisen vähäinen. Sosiaalinen media nähdään vahvistuvana rekrytointiväylänä. Tästä huolimatta sen merkitys työpaikkojen täytössä tuntuu vielä toistaiseksi olevan suhteellisen vähäinen.

Julkisen työnvälityksen tunnettuus, käyttö ja imago

Kyselyihin vastanneiden yritysjohtajien sekä rekrytoinnista vastaavien henkilöiden näkemykset julkisen työnvälityksen rekrytointipalveluista ovat varsin positiivisia ja julkisen työnvälityksen imago on parempi kuin mitä yksittäisistä julkisuudessa esillä olleista kannanotoista voisi päätellä. Vastaajista kaksi kolmasosaa arvioi julkisen työnvälityksen luotettavaksi sekä palvelevaksi ja ystävälliseksi. Puolet vastaajista näki julkisen työnvälityksen asiantuntevaksi sekä asiakastarpeet huomioon ottavaksi. Julkista työnvälitystä on usein kritisoitu joustamattomaksi ja tehottomaksi. Tästä huolimatta reilut 40 % vastaajista pitää julkista työnvälitystä tehokkaana ja joustavana.

TE-toimiston rekrytointipalveluista tunnetaan selvästi parhaiten te-palvelut.fi/avoimet työpaikat -verkkopalvelu. Sen sijaan osa TE-toimiston peruspalveluista tunnetaan huonosti tai niitä ei edes mielletä TE-toimiston palveluiksi. Tällaisia ovat esimerkiksi muutosturvatilanteisiin, henkilöstön kehittämiseen sekä osaamisen kehittämiseen liittyvät palvelut, joita pääsääntöisesti toteuttavat ulkopuoliset toimijat. Tältä osin TE-toimiston tulisikin huolehtia siitä, että TE-toimisto mielletään ko. palvelujen tuottajaksi, vaikka ne toteutettaisiin ulkopuolisten palvelutuottajien kautta. Työnantajien näkemyksiin julkisesta työnvälityksestä vaikuttaa oleellisesti se, miten hyvin palvelut tunnetaan. Yleinen trendi näyttää olevan se, että mitä paremmin TE-toimiston palvelut tunnetaan, sitä tärkeämpinä ja merkityksellisempinä niitä pidetään. Esimerkiksi TE-toimiston kansainvälinen työnvälityspalvelu (EURES) koetaan tärkeäksi niissä yrityksissä, jotka sitä ovat käyttäneet, mutta valtaosa työnantajista ei tunne sitä lainkaan, jolloin sen merkitys kokonaisuudessa arvioidaan vähäiseksi. Toisaalta myös huonot kokemukset julkisesta työnvälityksestä muistetaan pidemmän ajan takaa ja nykyisiä palveluja arvioidaan osin perusteettomasti vanhojen kokemusten pohjalta.

Julkisen työnvälityksen rekrytointipalveluista tärkeimmäksi työnantajat kokevat mahdollisuuden ilmoittaa avoin paikka laajasti tiedoksi te-palvelut.fi/avoimet työpaikat -verkkopalvelussa. Mikäli kyselyihin vastanneet yritysjohtajat tai viimeisistä rekrytoinnista vastanneet työnantajat hakisivat tällä hetkellä työvoimaa julkisen työnvälityksen kautta, reilusti yli puolet heistä hakisi työvoimaa avoimena hakuna julkisen työnvälityksen kautta ja ilmoittaisi paikan sähköiseen palveluun. Ehdokkaiden hakua ja esittelyä käyttäisi reilu neljännes työnantajista. Työtarjousta käyttäisi puolestaan vajaa neljännes työnantajista.

Huolimatta siitä, että vuoden 2013 alusta toteutettu TE-palvelu-uudistus ruuhkautti aluksi TE-toimistojen asiakaspalvelutyötä, julkisella työnvälityksellä hoidetaan varsin onnistuneesti suurten volyymien perustyönvälitystä. TE-toimistojen uudistettu palveluprosessi nojaa nyt ja jatkossa aiempaa vahvemmin monikanavapalvelujen

hyödyntämiseen, mikä käytännössä tarkoittaa sähköisten palveluiden käytön lisääntymistä ja henkilökohtaiseen palveluun perustuvan palvelun vähentymistä työnvälitysprosessissa. Kyselyjen perusteella TE-toimiston sähköisiä kanavia ja muita palveluita (mm. verkkoasiointisopimus, CV-netti, Yritys-Suomi) ei te-palvelut.fi/avoimet työpaikat -verkkopalvelun lisäksi tunneta erityisen hyvin. Valmiutta niiden käyttöön tuntuu kuitenkin olevan erityisesti nuorilla alle viisi vuotta toimineissa yrityksissä sekä isommissa yli 50 työntekijän pk-yrityksissä.

Merkille pantavaa on etenkin se, että työtarjousten tekemistä pitää tärkeänä tai erittäin tärkeänä yli puolet kaikista kyselyyn vastanneista yritysjohtajista. Lisäksi noin neljännes työnantajista arvioi voivansa käyttää työtarjouksia työvoiman hankinnan muotona saadakseen runsaasti hakemuksia avoimeen paikkaan. Työtarjousten käyttöön suhtaudutaan siten varsin positiivisesti. Positiivisen asenteen säilyminen kuitenkin edellyttää, että työtarjouksien laatu ja osuvuus suhteessa työnantajien tarpeisiin on hyvä.

Työnantajien näkemyksissä korostuu tarve yhteydenpidon parantamiseen TE-toimiston kanssa. Vajaa kolmannes työnantajista kaipaa säännöllisempää yhteydenpitoa TE-toimiston kanssa ja reilusti yli puolet yrityksistä olisi halukkaita saamaan rekrytointitilanteen yhteydessä tietoa myös muista julkisista yrityspalveluista. Tämä näkemys tukee työ- ja elinkeinoministeriön linjauksia vahvistaa TE-palvelujen yhteistyötä muiden yrityspalvelujen kanssa esimerkiksi Seudullisissa yrityspalveluissa ja Yritys-Suomen palvelukokonaisuudessa. Julkiselta työnvälitykseltä toivotaankin systemaattisempaa yhteydenpitoa työnantajiin sekä selkeämpää työnantaja-asiakasstrategiaa. Toisaalta työnantajat kaipaavat palveluita, joita TE-toimistoilla/TE-hallinnolla on jo olemassa. Kyse on tältä osin pitkälti palvelujen markkinointiin sekä viestin perillemenoon liittyvistä haasteista.

Julkisen työnvälityksen ja yksityisen työvälityksen yhteistyöstä rekrytoinnissa

Julkisen työnvälityksen lisäksi työnantajat käyttävät sekä erikseen että rinnan muita hakukanavia. TEM:n työnantajakyselyn (2011) perusteella kaikesta työnhausta työvoiman vuokrausyritysten markkinaosuus oli vuonna 2011 noin 7 % ja yksittäisiä internetissä toimivia välityspalveluita käytti työvoiman hankintakanavana 8 % työnantajista.

Julkisen työnvälityksen palvelut ja toimintatavat tunnetaan yleisesti henkilöstöpalveluyrityksissä huonosti ja osin tästä syystä julkisen työnvälityksen rooli rekrytointipalvelujen tuottajana koetaan niissä usein epäselväksi, samoin kuin julkisen ja yksityisen työnvälityksen keskinäinen työnjako. Osin työnjakoon perustuvaa yhteistyötä hankaloittavat TE-toimistokohtaiset erilaiset toimintakäytännöt ja suhtautumiserot yksityisiin palveluyrityksiin. Lisäksi avoimen paikan sähköiseen ilmoitteluun (te-palvelut.fi) liittyvät käytännöt aiheuttavat vastakkainasettelua, kuten myös edelleen koettu kilpailuasetelma julkisen ja yksityisen työnvälityksen välillä.

Vleisesti ottaen henkilöstöpalveluyritykset ovat halukkaita yhteistyöhön julkisen työnvälityksen kanssa. Lähes 80 % henkilöstöpalveluyritysten edustajista näki tarvetta yhteistyöhön TE-toimiston kanssa. Yhteistyötarvetta perusteltiin etenkin voimavarojen yhdistämisen tuomalla kustannustehokkuudella ja vaikuttavuudella, tiedonvaihdon ja jakamisen tuomalla synergialla sekä yhteisen järjestelmäyhteistyön tarpeella. Ehdotetut yhteistyömuodot eivät perustu pelkästään palveluhankintoihin (ostopalvelut) vaan myös strategisempiin yhteistyömuotoihin.

Julkisen työnvälityksen haasteita

Yritysten ja toimialojen rakennemuutos on johtanut työpaikkojen rakenteen muutoksiin sekä laajemmin työmarkkinoiden dynamiikan nopeutumiseen ja ”mosaiikkimaistumiseen”. Tapahtuneet muutokset haastavat julkisen työnvälityksen sekä laajemminkin TE-palvelut uudistumaan, jotta ne voivat vastata tehokkaasti työmarkkinoiden muutoksiin. Työnvälityksen nykyinen prosessi on rakentunut palvelemaan selvästi nykyistä stabiilimpia ja ennustettavampia työmarkkinoita.

Julkisen työnvälityksen nykyisten ja tulevien haasteiden taustalla oleva muutostajuri on elinkeinoja uudistavan ”luovan tuhon” dynamiikka¹. Luovan tuhon haaste julkiselle työnvälitykselle kiteytyy etenkin siihen, miten se pystyy toimimaan vaikuttavasti tilanteessa, jossa heikosti tuottavista/lopettaneista yrityksistä työttömäksi jääneitä ihmisiä pystytään työllistämään uusiin tuottavampiin ja osaamiskvalifikaatioiltaan entistä vaativampiin työtehtäviin. Tämä muuttanee julkisen työnvälityksen roolia entistä enemmän osaamisen ja työelämätaitojen uudistajaksi, mikä luo uudenlaisia haasteita työnvälityksen prosessien toimivuudelle ja uusiutuvien työtehtävien sekä niissä tarvittavien kvalifikaatioiden tuntemukselle. Työelämän muutokset ovat johtamassa myös siihen, että työnhakijoita valmennetaan avoimen paikan etsimisen sijaan entistä enemmän työnhakutaitoihin ja heille etsitään muitakin työmahdollisuuksia, kuin avoimia työpaikkoja. Perinteisesti työnantajan avoimeen hakuun laittamaan työpaikkaan tukeutuneelle julkiselle työnvälitykselle tämä on uusi haaste. On syytä pohtia, mikä on julkisen työnvälityksen tulevaisuuden rooli esimerkiksi yrittäjänä itsensä työllistävän, muille yrityksille työpanostaan myyvän henkilön työllistymismahdollisuuksien edistämisessä.

Työelämän nopeiden rakenteellisten muutosten sekä työnantajien nopeasti muuttuneiden tarpeiden seurauksena työnantajien rekrytointikriteerien sekä joidenkin ammattialojen tuntemus on jäänyt julkisessa työnvälityksessä monin paikoin ohueksi. Samoin yhteydet tiettyjen ammattien työnantajiin ovat olleet vähäisiä. Työmarkkinoiden toimivuuden kannalta haasteellisimmat ammattialat liittyvät rakennemuutosaloihin, julkisen työnvälityksen kysyntäaluealoihin sekä uusia työn muotoja käsittäviin aloihin. Haasteena näiden ns. vaikeiden alojen suhteen on se, miten

¹ Termillä kuvataan mekanismia, jossa aikaisempaa paremmat tuotteet ja tuotantomenetelmät sekä tehokkaammat tuotantoyksiköt korvaavat huonommiksi osoittautuneita tuotteita ja tuotantomenetelmiä sekä tehostomia tuotantoyksiköitä. Mekanismin ansiosta talouden tuottavuus kasvaa, ja samalla syntyy ja tuhoutuu työpaikkoja.

työnvälitys hoidetaan mahdollisimman tehokkaasti ja kustannustehokkaasti tilanteessa, jossa julkisella työnvälityksellä on selkeä resurssi- tai osaamisvaje.

Tällä hetkellä TE-toimistojen asiakasvolyymit ovat suuret suhteessa toimistojen henkilöstöresursseihin. Yleinen haaste kaikissa toimistoissa on se, miten nykyisillä resursseilla sekä toimistojen johtamis- ja organisointimallilla pystytään turvaamaan riittävät resurssit työnantajien tarpeista lähtevään työnvälitykseen. Asiakaslähtöinen matching-työ edellyttää useissa tapauksissa henkilökohtaista työtä ja palvelua. Vaikka monikanavaisuus ja sähköisten palvelujen käyttö ovat työnvälityksen välineinä jatkuvasti yleistyneet, eivät ne kokonaan pysty korvaamaan henkilökohtaiseen tapaamiseen perustuvan palvelun tarvetta.

Julkisen työnvälityksen roolia ja suhdetta esimerkiksi yksityisiin henkilöstöpalveluyrityksiin hämärtää se, että julkisten työnvälityspalvelujen tasoa ja kattavuutta ei ole selkeästi määritetty. Tämä hankaloittaa asiakaspalvelua sekä työnjaon ja yhteistyön määrittämistä muun muassa yksityisten palvelutarjoajien kanssa.

Julkisen työnvälityksen markkinaisuus eri kanavien joukossa on toistaiseksi ollut hyvä. Tällä hetkellä eri työvoiman hakukanavia on kuitenkin runsaasti ja etenkin sähköisten kanavien määrä on jatkuvasti lisääntynyt. Työn ja työvoiman haun sirpaloituminen eri kanavien kesken saattaa muodostaa riskin työmarkkinoiden toiminnalle. Mikäli käytetyimmillä kanavilla ei ole päällekkäisyyttä keskenään, saatavat erilliset ja itsenäiset kanavat hajauttaa työnantajien, työpaikkailmoitusten ja työnhakijoiden kriittisen massan ja vaikeuttaa siten työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaantoa.

Kehittämisehdotuksia

Aktiivinen yritys yhteistyö ja TE-palvelujen tehokkaampi markkinointi

Kehittämisehdotus 1. Työnantajakäyntien määrää on toimistoissa viime vuosina lisätty. Yritysten systemaattinen kontaktointi on osoittautunut hyödylliseksi sekä työnantajille että TE-toimistoille. Koska yritysten tilanteiden ja tarpeiden tunnistaminen on usein elintärkeää myös työnhakijoiden työllistämisen näkökulmasta, on vastaisuudessakin huolehdittava resurssien turvaamisesta yritysten kanssa tapahtuvaan yhteistyöhön.

Kehittämisehdotus 2. TE-toimistoilla on oltava selkeä ja yhtenäinen yritys- ja työnantaja-asiakasstrategia. Yhteydenpidon helpottamiseksi yritysasiakkaille tulee määrittää helposti tavoitettavissa olevat nimetyt vastuuasiantuntijat tai vastuutiimit.

Kehittämisehdotus 3. Yleistä näkyvyyttä ja työnantajapalvelujen markkinointia on tehostettava sekä säännöllistä yhteydenpitoa työnantajiin lisättävä. Työnantajakäynneillä ja muissa työnantajayhteyksissä yrityksille on asiakastarpeen mukaisesti välitettävä tietoa myös muista tarjolla olevista yrityspalveluista. Kumppaneiden tarjoamat yrityspalvelut usein tukevat tai ovat jopa edellytyksiä uusille rekrytoinneille.

Osaamisen kehittäminen

Kehittämisehdotus 4. TE-toimistojen on huolehdittava siitä, että yrityskäynneillä ym. kontakteissa saatu yritysکوhtainen tieto sekä muu työmarkkinatieto välittyy koko organisaation käyttöön yhteiseksi osaamiseksi. Kyse on toimistojen sisäisen tiedonkulun prosessin toimivuudesta yritys- ja työnantajapalvelun asiantuntijoiden ja muun henkilöstön välillä – ei esimerkiksi pelkästään henkilöstökoulutuksella ratkaistavasta asiasta.

Kehittämisehdotus 5. TE-toimistoissa on huolehdittava siitä, että työnvälitystyössä työskentelevillä on riittävä ymmärrys yritysten liiketoiminnan perusteista sekä muista TEM-konsernin ja seudullisten toimijoiden yrityspalveluista sekä palvelukanavista (mm. Yritys-Suomen verkkopalvelut ja puhelinpalvelu).

Kumppanuuksien parempi hyödyntäminen

Kehittämisehdotus 6. Tieto liikkuu nykyään erilaisissa virallisissa ja epävirallisissa verkostoissa. Tilastot, rekisteriaineistot, tutkimukset ym. dokumentoidut aineistot heijastavat mennyttä aikaa, eikä niiden perusteella aina voida ennustaa tulevaa. Ratkaisut ja resurssit ovatkin yhä useammin verkostoissa, eivät yksittäisissä organisaatioissa. Vastaisuudessa organisaatioiden menestyminen yhä useammin perustuu verkostoissa olevan osaamisen hallintaan ja hyödyntämiseen, ei pelkästään oman organisaation sisällä olevaan osaamiseen. On tärkeää, että TE-palvelutkin ovat mukana niissä verkostoissa, joissa tieto elinkeinojen ja työmarkkinoiden tilanteista ja muutoksista leviävää. Myös kyvykkyyteen toimia verkostoissa on panostettava.

Kehittämisehdotus 7. Yhteistyötä henkilöstöpalvelualan yritysten kanssa on lisättävä, jotta kummankin tietämys toistensa palveluista ja toimintatavoista paranee.

Kehittämisehdotus 8. On luotava selkeä strategia kumppanuuksien sekä hajaautetun palvelutuotannon hyödyntämiseksi työnvälityksessä. Strategian lähtökohtana on oltava resurssien optimointi siten, että strategia/toimintamalli tarjoaa nykyistä joustavampia mahdollisuuksia kohdistaa henkilöresursseja työnvälityksen ydintoimintoihin (matching-tehtävä, työtarjoukset, henkilökohtainen sparraus) sekä tuottaa palvelut tehokkaimmin. Kumppanuusprosesseissa asiakas- ja prosessivastuun on oltava TE-hallinnolla, mutta palvelujen tuotanto voi olla hajautettu eri toimijoille.

Kehittämisehdotus 9. TE-toimistojen, yritysten ja työnhakijoiden yhteisistä rekrytointitapahtumista on hyviä kokemuksia. Koska etenkin pienillä yrityksillä ei ole resursseja järjestää tämänkaltaisia tilaisuuksia yksin, tulisi niitä toteuttaa systemaattisemmin eri toimijoiden (TE-hallinto, yritykset, henkilöstöpalveluala, järjestöt) yhteistyönä. TE-toimistoilla voisi tässä olla koordinoiva rooli.

Työtarjousten osuvuuden parantaminen

Kehittämisehdotus 10. Työtarjousten käyttöön suhtaudutaan yrityksissä toistaiseksi varsin positiivisesti. Asiakaslähtöisyys työtarjousten käytössä työnantajien suuntaan tarkoittaa sitä, että hakemusten määrän ohella työtarjouksilla saadaan myös

työnantajien tarpeet täyttäviä työnhakijoita. Määrän ohella tulisi jatkossa kiinnittää erityishuomio työtarjousten laatuun ja osuvuuteen.

Sähköisten palvelujen kehittäminen

Kehittämisehdotus 11. URA-asiakaspalvelujärjestelmän ja sen sovellusohjelmistojen uudistamista tulee kiirehtiä. Resursseja ja panostuksia on jatkossa kohdistettava siihen, että sähköisiä palveluita voidaan kehittää jatkuvasti parantamaan julkisen työnvälityksen omaa palveluintensiteettiä.

Kehittämisehdotus 12. Pitkällä tähtäimellä työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaantoa parantamaan tarvitaan hakijoiden henkilökohtaiset ominaisuudet huomioiva eri toimijoiden (julkinen työnvälitys, yksityiset henkilöstöpalveluyritykset, järjestöt yms.) yhteinen sähköinen kohtauspaikka; älykäs sähköinen alusta, jossa työpaikat ja työntekijät kohtaavat toisensa.

2 Tutkimuksen taustaa

Elinkeinojen ja työmarkkinoiden rakenne on Suomessa muuttunut. Muutosnopeus on tällä vuosituhannella kiihtynyt. Muutos on ollut seurausta etenkin globaalin tuotannonjaon kehityksestä ja kilpailun kiristymisestä, mikä on pakottanut yritykset uudistamaan toimintatapojaan sekä tehostamaan ja sopeuttamaan toimintojaan. Negatiivisena työllisyyteen liittyvänä seurauksena tästä on muun muassa perinteisten toimialojen suuret henkilöstövähennykset. Globaalissa kilpailussa menestymisen edellytykseksi on yhä vahvemmin noussut tuottavuus, jonka keskeisiä ajureita ovat osaaminen, olemassa olevan henkilöstön sitoutuminen ja motivoituneisuus, tieto sekä uudet innovaatiot. Taloudellisen kasvun ja uudistumisen keskeinen elementti on myös osaava työvoima.

Elinkeinojen rakennemuutos on johtanut tilanteeseen, jossa perinteinen toimialarakenne on murenemassa ja toimialojen sisällä uusiutuminen (mm. uusien alatoimialojen vahvistuminen, uudet liiketoiminta-alueet jne.) on vahvaa. Tämä näkyy työllisyydessä mm. siten, että suurten teollisten yritysten rooli työllistäjinä on vähentynyt ja pk-sektorin, mikroyritysten sekä palveluyritysten rooli puolestaan kasvanut. Uusi tilanne on luonut kasvupotentiaalia uusille liiketoiminta-alueille syntyneille tai uudentyyppiseen liiketoimintaan perustuville yrityksille. Toistaiseksi näiden työllistävä vaikutus on kuitenkin ollut suhteellisen vähäinen.

Tapahtuneet muutokset ovat haastaneet myös julkisen työnvälityksen ja laajemminkin TE-palvelut, joiden on kyettävä uudistumaan pystyäkseen vastaamaan työmarkkinoiden muutoksiin. Jotta työnvälitystä voidaan kehittää vastaamaan paremmin työmarkkinoiden muuttuvaa dynamiikkaa, tarvitaan uutta tietoa erityisesti työn kysynnän muuttuneista rakenteista. Tässä työ- ja elinkeinoministeriön tilaamassa tutkimuksessa selvitetään monimuotoistuvan työn kysynnän rakenteita sekä annetaan vastauksia kysymyksiin, miten julkista työvälitystä tulisi kehittää rekrytointipalveluna siten, että se vastaisi entistä paremmin työvoiman kysynnän uudentyyppisiä vaatimuksia sekä tukee työnhakijoiden osuvaa sijoittumista työpaikkoihin. Tutkimus vastaa osaltaan myös hallituksen rakennepoliittisen ohjelman linjauksiin, joissa työnvälityksen kehittäminen on nostettu yhdeksi keskeiseksi kehitystyön kohteista.

2.1 Tutkimuksen tavoitteet ja toteutustapa

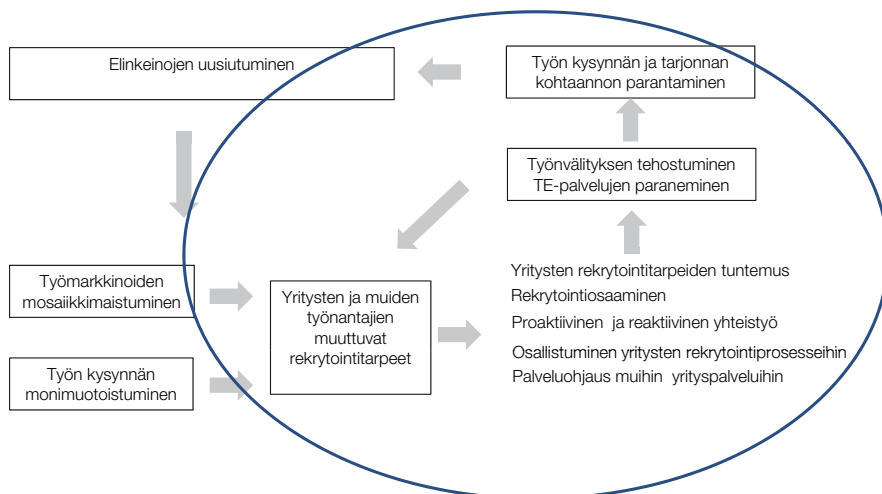
Tutkimuksen päämääränä oli selvittää monimuotoistuvan työn kysynnän rakenteita sekä antaa vastauksia siihen, miten julkista työvälitystä tulisi kehittää vastaamaan entistä paremmin työvoiman kysynnän uudentyyppisiä vaatimuksia. Tutkimuksen tavoitteena oli tältä osin tuottaa uutta tietoa yritysten ja muiden työnantajien monimuotoistuvasta työn kysynnästä julkisen työnvälityksen kehitystyötä

varten, valjastaa tutkimuksen keinoin yritykset ja muut työnantajat mukaan palvelujen kehitystyöhön, lisätä tietoa työnvälityksen asiantuntijoiden osaamisen muutostarpeista sekä tuottaa tietoa ja antaa kehittämissuosituksia, joiden kautta työnvälitystä voidaan kehittää edelleen tehokkaammaksi ja vaikuttavammaksi.

Tutkimus on koostunut neljästä päätyövaiheesta. Ensimmäisessä työvaiheessa analysoitiin viimeaikaisen tutkimus- ja tilastoaineiston valossa työvoiman kysynnän rakennetta ja kehitystä julkisessa työnvälityksessä. Toisessa työvaiheessa selvitettiin kirjallisuuteen, asiantuntijahaastatteluihin sekä työnantajakyselyihin perustuen työvoiman saatavuuden merkitystä yritysten kilpailutekijänä. Kolmannessa työvaiheessa tehtiin puolestaan laajoihin työnantajakyselyihin perustuva analyysi julkisen työnvälityksen käytöstä sekä suhteesta muihin rekrytointikanaviin. Erityishuomiota työvaiheessa kiinnitettiin monikanavapalvelujen käyttöön rekrytoinnissa. Osana analyysiä toteutettiin kysely myös henkilöstöpalvelualan yrityksille. Työn neljännessä ja viimeisessä vaiheessa määritettiin aiempien työvaiheiden perusteella julkisen työnvälityksen keskeiset tämän hetken haasteet ja kehitystarpeet sekä generoitiin suosituksia siitä, miten julkista työnvälitystä tulisi rekrytointipalveluna kehittää.

Tutkimustyön fokus on toimeksiannon mukaisesti ollut työvoiman kysynnän rakenteiden muutosten selvittämisessä. Julkista työnvälitystä on työssä tarkasteltu siten yritysten näkökulmasta, joten kehittämissuosituksissa korostuvat työvoiman kysynnästä lähtevät kehittämistarpeet. Työvoiman kysynnän hyvä tuntemus on myös vaikuttavan työnhakijapalvelun edellytys. Kuitenkin mikäli tutkimus olisi kohdistunut yhtälailla myös työvoiman tarjontaan, olisi sen sisältö ollut toisenlainen ja kohdistunut laaja-alaisemmin työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaan- toon sekä työllisyysenhoidon kysymyksiin.

Kuva 1. Tutkimuksen asemoituminen TE-politiikan kenttään.



2.2 Tutkimuksessa käytetyt pääasialliset aineistot ja menetelmät

Tutkimustyö jakautui menetelmällisesti kolmeen toisiaan tukevaan työosioon: sekundaarianalyysiin olemassa olevasta dokumentti-, rekisteri- ja tilastoaineistosta; haastattelu- ja kyselytutkimuksiin perustavaan empiiriseen työosioon sekä tuloksia yhteenvetäviin asiantuntija-arviointeihin ja työpajatyöskentelyyn.

Sekundaarianalyysi olemassa olevasta rekisteri- ja tilastoaineistosta

Työssä tutkittiin tilastojen avulla julkisen työnvälityksen avoimien työpaikkojen kehitystä ja vertailtiin tietoja suhteessa kaikkiin avoimiin työpaikkoihin sekä työpaikkarakenteeseen Suomessa. Julkisen työnvälityksen avoimien työpaikkojen tiedot perustuvat työ- ja elinkeinoministeriön Toimiala Online -palvelusta saatuihin tilastoihin sekä Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston sähköisesti arkistoiimiin rekistereihin julkisessa työnvälityksessä ilmoitetuista avoimista työpaikoista vuosina 2006–2013. Kaikkien avoimien työpaikkojen tieto perustuu Tilastokeskuksen neljännesvuositilastaiseen Avoimet työpaikat -tutkimukseen ja Työvoimatutkimuksen työpaikkarakenteen tietoihin.

Aineistojen vertailtavuutta hankaloitti tietyissä teemoissa (mm. avoimet työpai-
kat) eriävät luokittelut sekä määrityserot julkisen työnvälityksen ja Tilastokeskuk-
sen aineistojen välillä² sekä se, että Tilastokeskukselta ei ollut saatavissa kaikkiin
haluttuihin teemoihin liittyen tarpeeksi kattavaa materiaalia vertailujen tekemi-
seksi. Tilastokeskuksen aineistojen tilastolliset tiedot ovat tutkimusotoksesta teh-
tyjä estimointeja (arvioita kaikkien avoimien työpaikkojen määrästä/työpaikkara-
kenteesta), eivätkä vastaa julkisen työnvälityksen tietojen tapaan täsmällisiä tie-
toja työpaikoista.

Haastattelututkimus

Haastattelututkimuksen avulla luotiin yleiskuva julkisen työnvälityksen toimin-
taympäristöstä ja työnvälityksen tämänhetkistä haasteista sekä täydennettiin ja
syvennettiin kyselyiden sekä dokumentti- ja tilastoanalyysien kautta saatavaa tie-
toa. Haastattelujen kohteeksi valittiin viranomaisia ja muita työnvälityksen asian-
tuntijoita, yritys- ja työnantajajärjestöjen edustajia sekä yksityisten rekrytointi- ja
henkilöstöpalvelualan yritysten edustajia. Haastattelut suoritettiin syvähaastatte-
luina sekä puolistrukturoituina teemahaastatteluina. Yksittäisiä haastatteluja teh-
tiin 15 henkilölle ja ryhmähaastattelussa (työvoima- ja yrityspalvelut -ryhmä) oli
mukana noin 20 henkilöä. Tämän lisäksi tutkimuksen aikana tehtiin kaksi henkilös-
töpalveluyritysvierailua (Barona Oy ja StaffPoint Oy), joissa kuultiin kahdeksan hen-
kilön näkemyksiä julkisen ja yksityisen työnvälityksen yhteistyömahdollisuuksista.

2 Esimerkkinä eroista mainittakoon, että Tilastokeskuksen määritelmässä avoin työpaikka on täytettävä kolmen kuu-
kauden kuluessa ja lyhytaikaisten alle kuukauden kestävien sijaisuuksien ei katsota kuuluvan avoimiin työpaikkoihin.
Työ- ja elinkeinoministeriön aineistossa tällaista rajoitusta ei ole.

Kyselytutkimukset

Tutkimuksen yhteydessä toteutettiin kaksi erillistä sähköistä kyselyä työnantajille. Tämän lisäksi kyselyllä kartoitettiin myös henkilöstöpalvelualan näkemyksiä julkisesta työnvälityksestä.

Työnantajille suunnatuilla kyselyillä selvitettiin työnantajien näkemyksiä työvoiman saatavuuden merkityksestä yrityksille, yritysten rekrytointikäyttäytymiseen vaikuttavista tekijöistä, eri rekrytointikanavien käyttöön vaikuttavista syistä sekä näkemyksiä julkisesta työnvälityksestä ja sen kehittämistarpeista. Ensimmäinen kysely kohdistettiin yritysjohdolle ja siinä selvitettiin ensisijaisesti yritysjohton mielipiteitä työvoiman hankinnasta sekä kokemuksia ja odotuksia julkisesta työnvälityksestä. Toinen kysely kohdistettiin työorganisaatioiden rekrytinnista vastaaville henkilöille ja siinä kysyttiin vastaavia kysymyksiä viimeisen työnhakuprosessin kokemusten näkökulmasta.

Työnantajakyselyjen kohdejoukoksi valittiin 19 113 toimipaikkaa TEM:n asiakasrekisteristä sekä 19 250 toimipaikkaa yritysrekisteristä (yhteensä 38 363 toimipaikkaa). Valitsemalla tietoisesti puolet kyselyn kohdejoukosta TEM:n asiakasrekisteristä haluttiin varmistaa se, että kyselyillä saadaan riittävästi näkemyksiä sellaisilta työnantajatahoilta, jotka ovat käyttäneet julkista työnvälitystä viime vuosina. Menettelytavan vuoksi kyselyiden kohdejoukko oli siis jo lähtökohtaisesti valikoitunut keskimääräistä enemmän julkista työnvälitystä käyttäneiksi työnantajiksi³.

Kyselytutkimukset toteutettiin huhti-toukokuussa 2014. Tutkimusmenetelmänä niissä oli sähköinen strukturoitu lomakekysely. *Yritysjohdolle suunnattu* kysely lähetettiin 19201 yritykselle. Rekisteri koostui työ- ja elinkeinoministeriön työnantajarekisteristä (9 848 yritystä) ja Innolink Directin ylläpitämästä yritysrekisteristä (9 353 yritystä). Tutkimuskutsu sisälsi henkilökohtaisen linkin jokaiselle vastaajalle. Vastauksia kertyi yhteensä 647, jolloin virhemarginaali on noin 4 prosenttia. Lisäksi osaa kysymyksistä täydennettiin lisäkierröksellä, joka lähetettiin 9 998 yritykselle. Täydennyskierröksellä vastauksia kertyi lisää 233.

Viimeistä rekrytointia koskevassa kyselyssä tutkimuskutsu lähetettiin yhteensä satunnaisotannalla valituille 19 162 yritykselle. Rekisteri koostui työ- ja elinkeinoministeriön työnantajarekisteristä (9 265 yritystä) ja Innolink Directin ylläpitämästä yritysrekisteristä (9 897 yritystä). Tutkimuskutsu sisälsi henkilökohtaisen linkin jokaiselle vastaajalle. Vastauksia kertyi yhteensä 661, jolloin virhemarginaali on noin 4 prosenttia. Lisäksi osaa kysymyksistä täydennettiin lisäkierröksellä, joka lähetettiin 9 998 yritykselle. Täydennyskierröksellä vastauksia kertyi lisää 233.

Työnantajakyselyiden lisäksi yksityisten henkilöstöpalvelualan yritysten näkemyksiä julkisesta työnvälityksestä selvitettiin Henkilöstöpalveluyritysten liiton (HPL) jäsenyrityksille suunnatulla kyselyllä. Kyselyllä kartoitettiin henkilöstöpalvelualan yritysten käsityksiä julkisen työnvälityksen toimivuudesta sekä näkemyksiä

3 Kyselyiden kohdejoukon valikoituminen merkitsee sitä, että kyselyn tulokset eivät ole suoraan yleistettävissä koskemaan keskiarvoisesti koko maan työnantajia. Tulokset eivät siten myöskään ole suoraan vertailukelpoisia Tilastokeskuksen työnantajahaastatteluihin perustuvien tutkimusten tulosten kanssa.

yhteistyömahdollisuuksista TE-toimiston kanssa. Kyselylinkki toimitettiin vajaalle 200 Henkilöstöpalveluyritysten liiton jäsenyritykselle. Kyselyyn vastasi määräaikaan mennessä 50 yritystä.

Työkokoukset ja työpajat

Tutkimushavaintoja iteroitiin ja syvennettiin työn aikana useissa työkokouksissa ja palautetilaisuuksissa kuten, työnvälitys- ja yrityspalvelujen kehittämisfoorumissa, työnvälityksen työkokouksessa sekä kevään 2014 aikana useaan kertaan työpölytiikan palvelurakennearvioinnin työnvälityksen valmisteluryhmässä ja pienryhmässä. Selvitystyön lopussa pidettiin myös erillinen tutkimuksen tuloksiin keskittynyt tulos- ja kehittämistyöpaja, jossa pohdittiin julkisen työnvälityksen kehittämistarpeita sekä generoitiin kehittämis ehdotuksia.

Tutkimus toteutettiin tiiviissä yhteistyössä toimeksiantajan kanssa. Tutkijoiden apuna on toiminut toimeksiantajien edustajista koostunut, työn painotuksia ohjannut ohjausryhmä sekä tutkimuksen toteutusta välittömästi tukenut pienryhmä. Molemmilla ryhmillä oli tärkeä rooli sekä työn painotusten ohjaamisessa että näkemyksellisen aihealueeseen liittyvän asiantuntemuksen välittämisessä tutkimustyöhön.

3 Työvoiman kysynnän rakenne ja kehitys julkisessa työväliytyksessä viimeaikaisten tutkimustulosten ja tilastojen valossa

3.1 Työvoiman kysynnän rakenne viimeaikaisten tutkimusten perusteella

Suomalainen työelämä on muuttunut merkittävästi viime vuosina. Muutoksia tapahtuu samanaikaisesti monella tasolla: toimialoilla, työn kysynnässä ja työvoimassa, työtehtävissä, osaamisvaatimuksissa sekä työtavoissa ja -kulttuurissa. Muutoksen ajureina toimivat mm. samanaikaisesti kehittyvät teknologiat (mm. robotiikka ja automatisointi), globalisoituva (mm. arvoverkostojen globalisoituminen) ja palveluvaltaistuva talous, lisääntyvät ympäristövastuullisuuden vaatimukset, väestörakenteen muutos, sukupolvisiirtymä sekä muutokset ihmisten arvoissa. Merkitystä työvoiman kysyntään ja työnteon muotoihin on myös työsuhteita ja työttömyys-/sosiaaliturvaa koskevilla poliittisilla päätöksillä ja lainsäädännöllä.

3.1.1 Työvoiman kysynnän rakenteisiin ja muutoksiin liittyviä tutkimustuloksia

Viimeaikaiset tutkimukset nostavat esiin etenkin globalisaatiokehityksen, automatisoinnin sekä arvojen muutokset keskeisinä työn kuvaa ja työn kysyntää muokkaavina muutosvoimina. Yhteistä näille työelämän rakenteita muuttaville ajureille on niiden yhtäaikaisuus, nopeus sekä vaikutusten yhtäaikaisuus ja monitasaisuus. Seuraavassa on lyhyesti nostettu esiin muutamia keskeisiä havaintoja viimeaikaisesta työelämän rakenteisiin ja työn kysynnän muutoksiin liittyvästä tutkimuksesta.

Globalisaation ja tietoteknistymisen vaikutuksista työhön:

- Globalisaation eteneminen, tekninen kehitys ja kilpailun kiristyminen ja yritysten kansainvälistyminen ovat muuttaneet yritysten toimintaympäristöä ja nopeuttaneet muutostahtia, mikä on heijastunut työn organisoimisen tapoihin ja työn vaatimuksiin. On odotettavissa, että muutostahti edelleen jatkuu voimakkaana (Kauhanen 2014).
- Viime vuosikymmenten merkittävimpiä muutoksia työmarkkinoilla on tehtävärakenteiden muutos. Tehtävärakenteita muokkaa kolme keskeistä tekijää:

1. Informaatio- ja kommunikaatioteknologian (ICT) kehitys, 2. Toimintojen siirtäminen ulkomaille sekä 3. Demografian muutos (Kauhanen ja Lilja, 2014).
- Yhä enenevästi tuotantoa pilkotaan osiin ja työt hajautuvat yhä useamman eri organisaation toteuttamaksi. Työtehtäviä ositetaan pienemmiksi kokonaisuuksiksi, joista joitain osia korvataan teknologialla ja jäljelle jääneitä osia jaetaan uudella tavalla ihmisten kesken (Alasoini ym. 2012, Alasoini 2014).
 - Arvoverkostojen globalisoituminen muuttaa työnjakoa sekä eri yritysten että maiden välillä. Toimintojen siirtoa maasta toiseen voidaan tehdä hyvin nopeasti. Yksittäisiin tuotteisiin ja palveluihin liittyvät työtehtävät ovat hajaantuneet maailmalle. Utta on se, että hajautuminen tapahtuu entistä hienojakoisemmalla tasolla. Tästä syystä työpaikkoja voi hävitä äkillisesti ja ennalta arvaamatta.
 - Globalisaation vaikutukset työn kysyntään vaihtelevat enemmän työtehtävittäin kuin toimialoittain tai koulutustasoittain (Ali-Yrkkö 2014).
 - Tietoteknistyminen uhkaa noin kolmannesta Suomen työpaikoista. Ne ovat vaarassa kadota seuraavien 10–20 vuoden kuluessa. Paine kohdistuu eniten matalapalkkaisiin, vähemmän koulutettuihin, yksityisellä sektorilla työskenteleviin, teollisuustyöntekijöihin ja miehiin. Turvatuimmassa asemassa ovat työt, joissa edellytetään monimutkaista ajattelua, etiikkaa, moraalista ja ihmisten välistä viestintää. Uhatuimpia ovat taas vain vähäistä koulutusta vaativat ja pienipalkkaiset työtehtävät (Pajarinen & Rouvinen 2014).
 - Työvoiman uudelleenallokaatio on laajaa ja on selvää, että se ylittää nettotyöllisyyden muutokset. Joka vuosi keskimäärin 20 % työpaikoista luodaan ja/tai tuhoutuu ja noin kolmannes kaikista työntekijöistä rekrytoidaan ja/tai eroaa (OECD 2009).
 - Sekä Yhdysvalloissa että Suomessa työpaikkojen tuhoutumisaste kansantaloudessa on pysynyt ennallaan (Ilmakunnas & Maliranta, 2011). Toimintojen siirtäminen ulkomaille selittää vain 24 prosenttia kaikista työpaikkojen menetyksistä tai irtisanomisista (Ali-Yrkkö 2006).
 - Yksi keskeisimpiä työmarkkinoiden muutostrendejä on ollut työllisyyden polarisaatiokehitys. Työllisyyden kasvu on keskittynyt enenevässä määrin korkeapalkkaisiin, korkeaa osaamista vaativiin ammatteihin ja matalapalkkaisiin, vähäisempää koulutusta vaativiin tehtäviin, samalla kun keskipalkkaisten ammattien osuus on vähentynyt (Mitrinen 2013, Böckerman ja Vainiomäki 2014).

Muutosten vaikutuksista työn organisoinnin muutoksiin ja kysynnän rakenteisiin:

- Kaikkien ammattien työnkuvat ovat muuttumassa. Kyse ei niinkään ole häviävistä tai säilyvistä ammateista vaan pikemminkin sisällöllisesti enemmän tai vähemmän muuttuvista ammateista. Kolmasosa suomalaisista työskentelee eniten muuttuvissa ammateissa. Paine kohdistuu eniten matalapalkkaisiin,

vähemmän koulutettuihin, yksityisellä sektorilla työskenteleviin, teollisuus-työntekijöihin ja miehiin. Alueellisesti uhka kohdistuu eniten Etelä-Pohjanmaalle ja vähiten Uudellemaalle (Pajarinen & Rouvinen 2014).

- Erityisesti tieto- ja viestintätekniologian nopea muutos on aiheuttamassa muutoksia tuotannon ja työn organisoinnissa. On ennakoitu, että enenevästi tuotantoa pilkotaan osiin ja työt hajautuvat yhä useamman eri organisaation toteuttamaksi (Alasoini ym. 2012).
- Arvoketjujen pidentyminen on johtanut työvoiman joustavuustarpeen kasvamiseen (mm. Ali-Yrkkö 2014).
- Työn organisoinnin tavat moninaistuvat entisestään tulevaisuudessa. Tähän vaikuttaa yhtäältä teknologinen kehitys, joka luo jatkuvasti uudenlaisia mahdollisuuksia muotoilla työtä. Moninaisuutta lisää myös työnteon tapojen ja ehtojen yksilöllistymiskehitys (Alasoini 2014).
- Suomen työmarkkinat ovat polarisoitumassa, eli keskipalkkaisten ammattien työvoimaosuus korkea- ja matalapalkkaisiin ammatteihin verrattuna on laskenut. Työmarkkinoiden polarisaatiota selittää parhaiten niin sanottu rutiinisusteoria, jonka mukaan koneilla on korvattu työntekijöitä, joiden työ vaatii paljon toistoa. Toisto on ominaista juuri keskipalkkaisille, hävinneille ammatteille (Mitrinen 2013).
- Työnteon tavat moninaistuvat niin ajan, paikan kuin yhteisöllisten muotojen osalta. Työn muuttuessa tieto- ja palveluvaltaisemmaksi ja rutiinityön automatisoituessa onnistunut ja tulokellinen työsuoritus riippuu yhä enemmän tekijästään ja tämän motivaatiosta, sitoutumisesta ja koko persoonan peliin laittamisesta (Alasoini 2014).
- Työvoiman tarjonnan ennakoitu pitkäaikainen supistuminen yhdistettynä sukupolvisiirtymään vauhdittaa työnteon tapojen ja ehtojen lisääntyvää yksilöllistämistä. Työtä tehdään yksilöllisemmin tavoin sekä entistä hajautetummin erilaisissa paikoissa, erilaisina aikoina ja erilaisissa verkostoissa vaihtelevin kokoonpanoin (Alasoini 2014).
- Lisääntyvä yksilöllistymiskehitys merkitsee lisääntyvää itseohjautuvuutta ja mahdollisuutta muokata työtä itselleen sekä elämäntilanteelleen ja -tyylilleen sopivaksi, mukaan lukien lisääntyvää kiinnostusta perinteisestä palkkatyösuhteesta irtaantumiseen ja kohti itsensä työllistämistä tai pienyrittäjyyttä (Alasoini 2014).
- Työnteon muotojen moninaistumisen jatkuminen ei tarkoita pitkäkestoisten pysyvien työsuhteiden katoamista, mutta uudet työn teon muodot kuten 'elance' (internet freelancing) työt ovat kasvattamassa osuuttaan (Aguinis ja Lawal 2013).
- Tuotannon ja työllisyyden uudelleenorganisoinnin seurauksena kasvavalle osalle työvoimaa voi tulla muutoksia joko työnantajan vaihtumisena (ulkoistaminen) tai palkkatyön vaihtumisena itsensä työllistämiseen (työ palkkatyön ja yrittäjyyden välimaastossa). Kokoaikaisten ja pysyvien työsuhteiden ohella itsensä työllistäminen ja osa-aikainen työ ovat kasvattaneet merkitystään

työvoiman käyttömuotoina, ja määräärikaisten työsuhteiden osuus on hienoisesta laskusta huolimatta pysynyt varsin vakaana Suomessa (mm. TEM 2012).

Alasoini (2014) on jäsentänyt työn organisoinnin muutosta teknis-taloudelliseen ja sosiokulttuuriseen näkökulmaan perustuen. Hän näkee eri muutostrendien valossa suomalaiselle työlle neljä erilaista kehityssuuntaa, jotka ovat kehittyvä työ, laajeneva työ, kapeneva työ, katoava työ ja ennallaan pysyvä työ. Suomella on edellytykset menestyä ns. kehittyvän työn muodoissa, joille on tunnusomaista työn vaatima korkea osaaminen, monipuolisuus, itseohjautuvuus ja työn sallimat hyvät kehittymismahdollisuudet. Samoin merkittävänä kehityssuuntana on laajeneva työ, jossa teknologisen kehityksen myötä työtehtäviä pilkotaan pienemmiksi kokonaisuuksiksi, joita yhdistellään uudella tavalla toisiinsa.

Taulukko 1. Työn erilaisia kehityssuuntia Suomessa Alasoini (2014).

TYÖ	KUVAUS
Kehittyvä työ	Entistä suurempi osa työskentelee asiantuntijatehtävissä arvoverkkojen strategisesti tärkeimmissä toiminnoissa. Työssä on olennaista kyky tunnistaa ja ratkaista ongelmia. Työn tuotokset eivät ole standardoituja tuotteita tai palveluita, vaan niihin sisältyy neuvottelutaitoa, räätälöintiä, toisinaan myös luovuutta ja ainutkertaisuutta, sekä itsenäistä ajattelukykyä edellyttävää, monipuoliseen asiantuntemukseen perustuvaa näkemystä.
Laajeneva työ	Rajat perinteisten, teolliselta ajalta peräisin olevien ammattiryhmittelyjen kesken ovat entistä häilyvämpiä. Moniin työntekijä- ja toimihenkilötehtäviin yhdistyy lisääntyvästi mm. sellaista suunnittelua, kehittämistä tai asiakasyhteyksien ylläpitoa, joka on totuttu yhdistämään ylempien toimihenkilöiden asiantuntijatyöhön.
Kapeneva työ	Ositettuja ja tayloristisesti organisoituja työtehtäviä jää ja syntyy lisää erityisesti työvoimavaltaisilla palvelualoilla. Työ jää ”teknologisiin aukkokohtiin”.
Katoava työ	ICT:n kehitys vaikuttaa kaikilla toimialoilla sekä kaikentyyppisissä organisaatioissa ja toiminnoissa. Muutokset ovat radikaaleimpia tehtävissä, joiden sisältöä voidaan muuttaa digitaaliseen muotoon ja joiden tuloksia voidaan siirtää tällä tavalla. Monet tällaiset työt katoavat prosessien digitalisoinnin ja virtaviivaistamisen myötä tai niitä ulkoistetaan kustannustasoltaan halvempiin maihin.
Ennallaan pysyvä työ	Monet suurta sosiaalisuutta, vuorovaikutteisuutta tai käden taitoa vaativat työt, joiden kohteena ovat ainutkertaisten, vaihtelevien tai pieninä volyyymeina tuotettavat tuotteet/palvelut, ovat liian kalliita, vaikeita tai jopa mahdottomia muuttaa digitaaliseen muotoon.

Työsuhteisiin liittyvistä muutoksista

- Uudet työpaikat syntyvät erityisesti yrityssektorilla sekä hyvin pienissä yrityksissä. Lähes puolet uusista työpaikoista syntyy alle 10 hengen toimipaikoille, kun muu rekrytointi painottuu jonkin verran suurempiin toimipaikkoihin. Kuitenkin kaikissa tapauksissa melkein 90 % rekrytoinneissa tapahtui alle 50 hengen yrityksissä. Kaikkein pienimmät yritykset ovat myös todennäköisempiä työpaikkojen tuhoajia (Koponen ja Räisänen 2013).
- Kaikista toimipaikkojen rekrytoinneista vuonna 2012 noin 42 % oli työvoiman hankintaa uusiin työpaikkoihin. Poistuman korvaaminen edusti 26 %:a

ja vaihtuvuuden korvaaminen 25 % rekrytointisyyistä. Noin 7 %:ssa tapauksista rekrytoinnin syy oli epäselvä. Uusien työpaikkojen osuus rekrytoinnista laski vuodesta 2011 kolmella prosenttiyksiköllä (Koponen ja Räisänen 2013).

- Kokoaikaisten ja pysyvien työsuhteiden ohella itsensä työllistäminen ja osa-aikainen työ ovat kasvattaneet merkitystään työvoiman käyttömuotoina, ja määräaikaisten työsuhteiden osuus on hienoisesta laskusta huolimatta pysynyt varsin vakaana Suomessa (TEM 2012).
- Vuonna 2013 joka kymmenes palkansaaaja teki etätöitä vähintään viikoittain ja kuusi prosenttia kuukausittain (Lyly-Yrjänäinen 2014).
- Selvin työsuhteiden muutostrendi suomalaisilla työmarkkinoilla viimeisten vuosien aikana on ollut osa-aikaisen työn yleistyminen. Vuonna 2013 suomalaisista palkansaaajista jo reilu neljännes (25,7 % v. 2013) teki työtä osa- ja määräaikaisessa työsuhteessa. Lisäksi kasvavana trendinä, joskin määrältään vielä verrattain pienenä, on havaittu itsensä työllistäjien määrän kasvu. Itsensä työllistämisen on väitetty yleistyvän ratkaisevasti ja mullistavan työmarkkinoita jopa enemmän kuin määräaikaisten työsuhteiden lisääntyminen 1990-luvulla (Pärnänen 2014).

Työntekijöiden kvalifikaatioiden muutoksista

- Generalistisen osaamisen kysyntä kasvaa tulevaisuudessa. Toisaalta on tuotu esiin myös hybridiosaamisen merkityksen kasvu, eli kyky hankkia erityisosaamista usealta eri alueelta ja yhdistää niitä keskenään. Työnteon organisoinnin muuttuessa korostuvat myös tiimityöskentelyn taidot sekä osaaminen, joka liittyy tiedonhallintaan ja kommunikointitaitoihin tuotannon jakautuessa useamman eri organisaatioin suorittamaksi (Alasoini ym. 2012).
- Työsuhteiden ennakoidaan myös yksilöllistyvän entistä enemmän. Työntekijöille räätälöidään jatkossa entistä enemmän yksilöllisiä sopimuksia työnteon ajan, paikan ja muiden ehtojen suhteen (Alasoini ym. 2012).
- Työnteon tapojen ja ehtojen yksilöllistymistä edistää myös työn luonteen ja sisällön muutos. Työ subjektiivoituu, mikä merkitsee, että onnistunut ja tuloksellinen työsuoritus riippuu yhä enemmän tekijästään ja tämän motivaatiosta, sitoutumisesta ja koko persoonan peliin laittamisesta sitä mukaa, kun työ muuttuu tieto- ja palveluvaltaisemmaksi ja rutiinityötä automatisoidaan. Eri-tyyppisissä tehtävissä haetaan erityyppisiä ratkaisuja, joilla voidaan luoda suotuisat edellytykset tuloksellisille työsuorituksille ja näin parantaa työn tuottavuutta (Alasoini 2014).
- Korkean koulutus- ja osaamistason maassa työn uudelleenmuotoilua ohjaa pikemminkin yleinen pyrkimys työtehtävien laajentamiseen ja monipuolistamiseen kuin kaventamiseen tai sisällölliseen köyhdyttämiseen (Alasoini 2014).
- Osaamisvaatimusten muutokset edellyttävät kykyä toimia ja reagoida nopeasti, usein globaaleilla areenoilla, erilaisten löysien ja tiukempien verkostojen

kanssa sekä kykyä oppia uudelleen ja uudelleen. Työntekijän näkökulmasta kyse on monien taitojen hallitsemisesta sekä markkinoiden ymmärtämisestä. Uutta osaamista, uusia kyvykkyyksiä tarvitaan ammatillisesti ja johtamisen suhteen. Kyse on usein kyvykkyyksien ja uusien teknologioiden yhdistämisestä liiketoimintaan (Aaltonen 2014).

3.1.2 Yhteenveto työelämän muutoksia koskevasta tutkimuksesta

Työelämän ja työn muutoksista on tehty runsaasti tutkimuksia. Tutkimuksissa työn muutoksia on analysoitu varsin kattavasti yksilön, yhteiskunnan ja talouden näkökulmista. Yhteinen viesti niistä on ollut se, että työelämä on suuressa murroksessa, jossa muutokset ovat nopeita, yhtäaikaista ja monitasoisia. Kotimaisten tutkimusten lähestymistavoissa ja tulosten tulkinnoissa painottuu kuitenkin vahvasti työvoiman tarjontapuoli, eli työnhakija- ja työllisyysnäkökulma – sen sijaan työvoiman kysynnästä ja etenkin työnantajien muuttuvista tarpeista lähteviä tutkimuksia on huomattavasti vähemmän ja ne ovat painottuneet yleisemmin työn kysynnän rakenteisiin. Empiirisellä aineistolla tehdyt viimeaikaiset kotimaiset työnantajatutkimukset perustuvat pitkälti Tilastokeskuksen työnantajahaastatteluihin, työvoima- ja osaamistarpeiden ennakkointiin tai erillisiin työnantaja- ja jäsenkyselyihin.

Viimeaikaiset kotimaiset ja kansainväliset tutkimustulokset osoittavat, että yritysten työvoiman tarpeiden muutokset ja syklit ovat nopeutuneet sekä työpaikkoja syntyy ja tuhoutuu aiempaa nopeammin. Työt myös hajautuvat yhä useamman eri organisaatioiden toteuttamaksi ja työtehtäviä ositetaan pienemmiksi kokonaisuuksiksi. Työvoiman käytön joustavuusvaatimukset ovat lisääntyneet samalla, kun tuotanto on hajaantunut ja työtehtävät pirstaloituneet. Jousto näkyy mm. vuokratyövoiman käytön lisääntymisenä. Työllisyyden kasvu on keskittynyt enenevässä määrin korkeapalkkaisiin, korkeaa osaamista vaativiin ammatteihin ja matalapalkkaisiin, vähäisempää koulutusta vaativiin tehtäviin (työllisyyden polarisoituminen).

Muutosvoimien vaikutukset työn kysyntään ovat merkittävät ja vaikutukset vaihtelevat enemmän työtehtävittäin, kuin toimialoittain tai koulutustasoittain, mikä entisestään vaikeuttaa mm. osaamis- ja työvoiman tarpeiden ennakkointia. Sisällöllisesti työn uudelleenmuotoilua ohjaa pyrkimys työtehtävien laajentamiseen ja monipuolistamiseen. Työtä myös tehdään yksilöllisemmin tavoin sekä entistä hajaantummin erilaisissa paikoissa, erilaisina aikoina ja erilaisissa verkostoissa vaihtelevin kokoonpanoin. Tuloksellinen työsuoritus riippuu yhä enemmän tekijästään ja tämän motivaatiosta, sitoutumisesta ja koko persoonan peliin laittamisesta. Yksilöllistymiskehitys merkitsee puolestaan lisääntyvää itseohjautuvuutta ja mahdollisuutta muokata työtä itselleen sekä elämäntilanteelleen ja -tyylilleen sopivaksi.

Muutosten vaikutukset näkyvät työn kysynnän monimuotoistumisena. Viimeaikaisen tutkimuksen perusteella työvoiman kysynnän muutoksia kuvaavat etenkin seuraavat ilmiöt:

- Työvoiman tarpeeseen (mm. uudet rekrytoinnit, työvoiman vähentäminen) liittyvät syklit ovat nopeutuneet ja jouston tarve työvoiman käytössä lisääntynyt.
- Työvoiman tarpeet ovat monipuolistuneet ja työpaikkakohtaiset tehtävä- ja osaamisprofiilit laajentuneet.
- Työn luonne on muuttunut kompleksisemmaksi ja ammatit ovat laaja-alaisuneet – kvalifikaatioina korostuvat mm. moniosaaminen, yhdistelmäosaaminen jne.
- Työntekijöiltä vaadittavat kvalifikaatiot painottuvat henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, erityisosaamiseen, erilaisten osaamisten yhdistelmiin sekä kommunikointitaitoihin.
- Itsensä työllistäminen ja osa-aikainen työ ovat kasvattaneet merkitystään työvoiman käyttömuotoina.
- Yrittäjyyden ja palkkatyön välimaastossa tapahtuneen työn osuus ja muut itsensä työllistämisen ja oman osaamisen tai työpanoksen myynnin muodot ovat lisääntyneet
- Työsuhteita alkaa ja päättyy aiempaa enemmän ja työpaikan ”epävarmuudesta” on tulossa normaali tila.

3.2 Tilastojen luoma kuva työn kysynnän rakenteesta ja kysynnän muutoksista

Tässä luvussa tarkastellaan ja verrataan julkisessa työväilytyksessä ja koko työmarkkinoilla olleiden avoimien työpaikkojen kehitystä viimeisten vuosien aikana. Tarkastelun kohteena on erityisesti se, mikä on julkiseen työväilytykseen ilmoitetujen avointen työpaikkojen rakenne suhteessa koko työmarkkinoihin. Tarkasteltavia teemoja analyysissä ovat mm. työpaikkojen luonne, toimialajakauma, työnantajasektori sekä avoimia työpaikkoja ilmoittaneiden yritysten koko. Luvussa tarkastellaan myös julkisessa työväilytyksessä olleiden avoimien työpaikkojen rakennetta suhteessa koko työpaikkarakenteeseen Suomessa. Tämän lisäksi luvussa verrataan julkisessa työväilytyksessä olleita avoimia työpaikkoja ja työnhakijoita. Tarkastelun ajanjaksona analyysissä on vuodet 2006–2013.

Tarkasteluissa käytetyt julkisen työväilytyksen avoimien työpaikkojen tiedot perustuvat työ- ja elinkeinoministeriön Toimiala Online -palvelusta saatuihin tilastoihin julkisen työväilytyksen avoimista työpaikoista sekä Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston sähköisesti arkistoihin rekistereihin julkisessa työväilytyksessä ilmoitetuista työpaikoista.

Koko työmarkkinoita koskeva tilastotieto perustuu Tilastokeskuksen avoimien työpaikkojen tutkimukseen. Avoimien työpaikkojen tutkimus toteutetaan neljästi vuodessa 2 500 yrityksen ja julkisyhteisön puhelinhaastatteluna. Sen tiedot perustuvat haastattelujen tuloksista estimoituihin arvioihin yritysten ja julkisyhteisöiden avoimista työpaikoista. Työpaikkarakenteen tiedot perustuvat puolestaan Tilastokeskuksen toteuttamaan työvoimatutkimukseen. Kyseiseen tutkimukseen

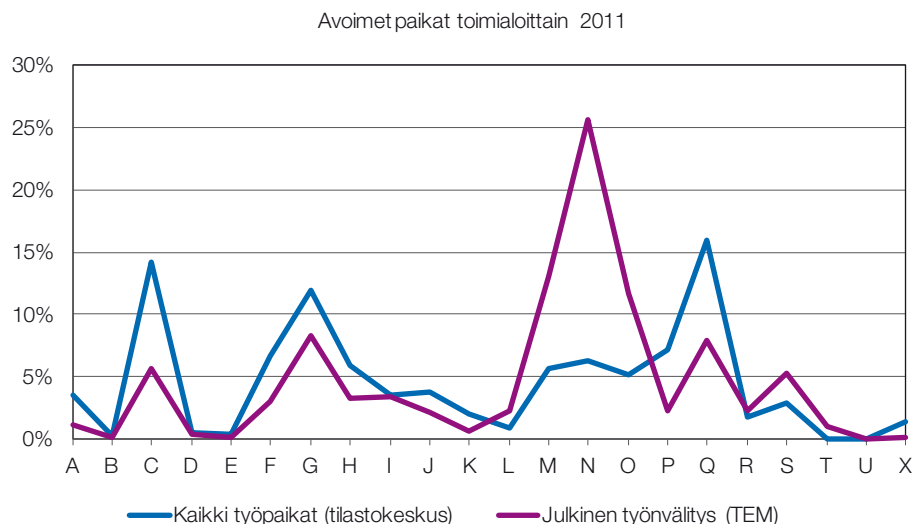
haastatellaan kuukausittain 12 000 suomalaista liittyen heidän työmarkkinatilanteeseensa. Otos edustaa koko Suomen työikäistä väestöä.

Aineistojen vertailtavuutta hankaloitti tietyissä teemoissa eriävät luokittelut julkisen työlläytityksen ja Tilastokeskuksen aineistojen välillä sekä se, että Tilastokeskukselta ei ollut saatavissa kaikkiin haluttuihin teemoihin liittyen tarpeeksi kattavaa materiaalia vertailujen tekemiseksi. Tilastokeskuksen aineistojen tilastolliset tiedot ovat otoksesta tehtyjä estimointeja, eivätkä vastaa julkisen työlläytityksen tietojen tapaan täsmällisiä tietoja työpaikoista. Tilastokeskuksen aineistojen kohdalla työssä on käytetty avoimia työpaikkoja ja niiden luonnetta kuvaavia vuosittaisia keskiarvolukuja, joiden osuuksia on verrattu julkisen työlläytityksen avoimien työpaikkojen rakenteeseen.

3.2.1 Julkisen työlläytityksen avointen työpaikkojen kehitys toimialoittain ja toimialoittainen vertailu koko työmarkkinoihin ja työpaikkarakenteeseen

Julkisessa työlläytityksessä osuudeltaan suurimpia toimialoja vuonna 2011 on ollut "hallinto- ja tukipalvelutoiminta", "ammatillinen tieteellinen ja tekninen toiminta" sekä "julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus" (kuva 2). Näillä toimialoilla oli yhteensä noin puolet kaikista julkisen työlläytityksen avoimista työpaikoista. Suomen työpaikkarakenteessa voidaan huomata, että näiden samojen toimialojen osuus on jokaisen toimialan kohdalla vain hieman yli 5 %. Koko työmarkkinoilla eniten työpaikkoja vuonna 2011 on ollut toimialoilla "teollisuus", "tukku- vähittäiskauppa, moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus" sekä "terveys- ja sosiaalipalvelut".

Kuva 2. Vuoden 2011 avoimien työpaikkojen toimialoittainen jakautuminen julkisen työnvälityksen ja työpaikkarakenteen 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; kotitalouksien eriyttämätön toiminta
 U Kansainvälisten organisaatioiden ja toimeilinten toiminta
 X Toimiala tuntematon

Julkisen työnvälityksen avointen työpaikkojen ja koko työmarkkinan avointen työpaikkojen toimialoittaiset osuudet on esitetty alla olevassa taulukossa 2. Toimialoittaisessa tarkastelussa osa julkisen työnvälityksen avoimien työpaikkojen toimiala-aineistojen pääluokista on yhdistetty samaan luokkaan Tilastokeskuksesta saadun aineiston yhdistetyn luokittelun mukaisesti. Tilastokeskus rekisteröi Avoimien työpaikkojen tutkimuksessa tiedon alla olevan luokittelun mukaisesti, mikä rajoitti tarkempaa toimialoittaista tarkastelua.⁴

⁴ Otosaineisto ei ole riittävän laaja luotettavien estimaattien tuottamiseen Tilastokeskuksen julkaisemaa aineistoa tarkemmalla toimialaluokittelulla. Yksittäisellä toimialalla vastaajia saattaa olla niin vähän, että estimaatit ovat liian alttiita satunnaisvaihtelulle

Taulukko 2. Avoimien työpaikkojen toimialoittaiset osuudet julkisessa työnvälityksessä sekä koko työmarkkinoita kuvaavan Avoimien työpaikkojen tutkimuksen mukaan. Toimialojen sarakkeissa vasemmalla koko työmarkkinoiden toimialoittaiset avoimien työpaikkojen osuudet ja oikealla harmaalla taustalla julkisen työnvälityksen vastaavat osuudet.

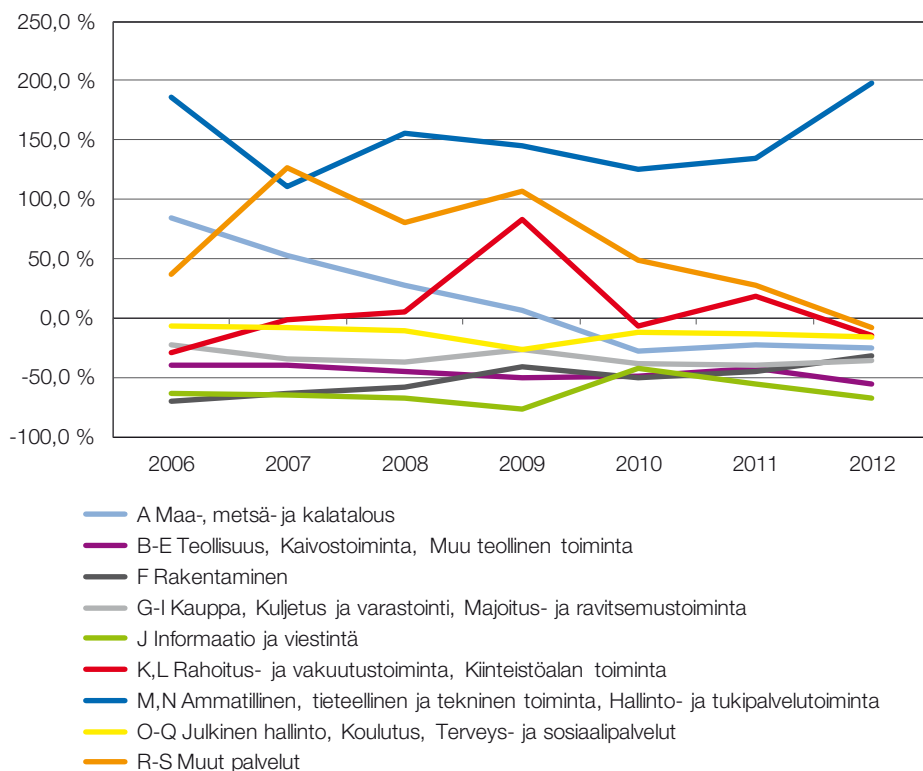
vuodet	A Maa-, metsä- ja kalatalous		B-E Teollisuus, kaivostoiminta, muu teollinen toiminta		F Rakentaminen		G-I Kauppa, kuljetus ja varastointi, majoitus- ja ravitsemustoiminta		J Informaatio ja viestintä		K,L Rahoitus- ja vakuutus- ja kiinteistön toiminta		M,N Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta, hallinto- ja tukipalvelutoiminta		O-Q Julkinen hallinto, koulutus, terveys- ja sosiaalipalvelut		R-S Muut palvelut	
	Koko tm	Julkinen	Koko tm	Julkinen	Koko tm	Julkinen	Koko tm	Julkinen	Koko tm	Julkinen	Koko tm	Julkinen	Koko tm	Julkinen	Koko tm	Julkinen	Koko tm	Julkinen
2006	1,2 %	2,3 %	17,9 %	10,7 %	9,1 %	2,8 %	22,5 %	17,4 %	3,9 %	1,4 %	2,7 %	1,9 %	10,9 %	31,2 %	25,2 %	23,5 %	6,4 %	8,8 %
2007	1,5 %	2,3 %	17,4 %	10,6 %	7,6 %	2,8 %	23,3 %	15,2 %	3,6 %	1,3 %	2,3 %	2,2 %	15,9 %	33,6 %	24,4 %	22,5 %	4,2 %	9,4 %
2008	1,5 %	1,9 %	15,8 %	8,6 %	7,2 %	3,1 %	24,3 %	15,3 %	4,2 %	1,4 %	2,9 %	3,0 %	13,7 %	35,0 %	25,1 %	22,4 %	5,1 %	9,2 %
2009	1,8 %	1,9 %	9,9 %	4,9 %	5,6 %	3,2 %	23,4 %	17,1 %	5,3 %	1,2 %	1,8 %	3,2 %	13,7 %	33,7 %	33,3 %	24,5 %	5,0 %	10,3 %
2010	2,4 %	1,7 %	12,1 %	6,2 %	4,5 %	2,2 %	23,3 %	14,3 %	5,2 %	3,0 %	2,9 %	2,7 %	16,4 %	37,0 %	26,9 %	23,5 %	6,2 %	9,2 %
2011	1,5 %	1,2 %	11,2 %	6,4 %	5,3 %	2,9 %	26,8 %	16,1 %	4,8 %	2,2 %	2,9 %	3,4 %	16,4 %	38,5 %	25,2 %	21,8 %	5,9 %	7,6 %
2012	1,6 %	1,2 %	12,6 %	5,5 %	5,8 %	3,9 %	25,7 %	16,6 %	4,7 %	1,5 %	3,5 %	3,0 %	13,6 %	40,5 %	25,5 %	21,3 %	7,0 %	6,4 %

Avoimissa työpaikoissa osuudeltaan suurin toimiala julkisessa työllätyksessä on "ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta sekä hallinto ja tukipalvelutoiminta", johon luokiteltavia työpaikkoja oli vuonna 2012 reilut 40 % kaikista avoimista työpaikoista. Koko työmarkkinoihin verrattuna julkisessa työllätyksessä on vuosien 2006–2012 aikana ollut keskimäärin 18–27 prosenttiyksikköä enemmän tämän toimialan avoimia työpaikkoja, kuin keskimäärin koko työmarkkinoilla. Kyseisen toimialan avointen työpaikkojen osuus julkisessa työllätyksessä on myös kasvanut merkittävimmin vuosien 2006–2013 aikana. Myös "julkinen hallinto, koulutus, terveys- ja sosiaalipalvelut" -toimialoilla sekä "kauppa, kuljetus ja varastointi, majoitus- ja ravitsemustoiminta" -toimialoilla on julkisessa työllätyksessä merkittävä määrä avoimia työpaikkoja. Kyseisillä toimialoilla oli lähes 80 % kaikista julkisen työllätyksen avoimista työpaikoista.

Koko työmarkkinoilla taas osuudeltaan merkittävimpiä toimialoja työn tarjonnan suhteen ovat olleet "kauppa, kuljetus ja varastointi, majoitus- ja ravitsemustoiminta" sekä "julkinen hallinto, koulutus, terveys- ja sosiaalipalvelut". Koko työmarkkinoilla avoimet työpaikat myös jakautuvat julkista työllätystä tasaisemmin eri toimialoille.

Julkisessa työllätyksessä avoimet työpaikat ovat kasvaneet etenkin sellaisilla toimialoilla, joissa vaaditaan korkeatasoista osaamista ja joiden kautta palvelujen käyttäjille voidaan välittää erikoistunutta tietämystä ja taitoja (M ja N toimialat). Koko työmarkkinoilla on puolestaan suhteellisesti julkista työllätystä enemmän avoimia työpaikkoja perinteisissä palvelujen, logistiikan, teollisuuden ja kaupan toimialojen ammateissa. Yleisenä kehitystrendinä vuosina 2006–2012 (M ja N toimialoja lukuun ottamatta) julkisessa työllätyksessä avoimien työpaikkojen osuuk-sien ja koko työmarkkinoiden osuuk-sien erot ovat toimialatasolla tarkasteltuna pienentyneet. Toisin sanoen julkisessa työllätyksessä avoinna olevien työpaikkojen rakenne toimialatasolla vastaa aiempaa paremmin koko työmarkkinoiden avointen paikkojen rakennetta. (Kuva 3.)

Kuva 3. Julkisen työnvälityksen avoimien työpaikkojen osuuden kehitys toimialoittain suhteessa koko työmarkkinaan. Koko työmarkkina on 0-taso ja julkisen työnvälityksen toimialoittaisten avoimien työpaikkojen osuuden ero suhteessa koko työmarkkinaan esitetty viivoin.



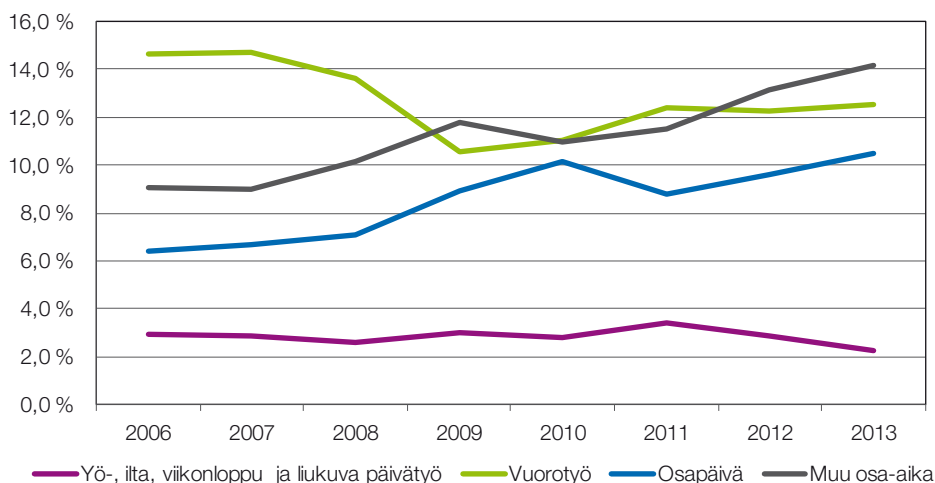
3.2.2 Erityyppiset työsuhteet julkisessa työnvälityksessä ja koko työmarkkinoilla sekä työpaikkarakenteessa

Muiden kuin vakituisten kokopäiväisten työsuhteiden, kuten erilaisten osa-aika- ja määräaikaisten sekä esimerkiksi provisio- ja yritystyöpaikkojen merkitys, on kasvanut viime vuosikymmeninä työmarkkinoilla. Myös julkisessa työnvälityksessä vuosina 2006–2013 erilaisten osa-aikaisten ja provisiotyöpaikkojen osuudet kaikista avoimista työpaikoista ovat olleet kasvussa.

Erilaisten osa-aikaisten avointen työpaikkojen osuus julkisessa työnvälityksessä on kasvanut vuodesta 2006 vuoteen 2012 yli yhdeksällä prosenttiyksiköllä kaikista työpaikoista (osapäivätyöiden 4 prosenttiyksikköä ja muu osa-aika 5 prosenttiyksikköä). Vuonna 2013 osa-aikaisia työpaikkoja oli kaikista työpaikoista lähes neljännes (24,6 %). Sen sijaan esimerkiksi yö-, ilta-, viikonlopputyön ja liukuvan päivätyön osuus tarkastelujaksolla on jopa laskenut. Myös vuorotyöpaikkojen osuus julkisessa

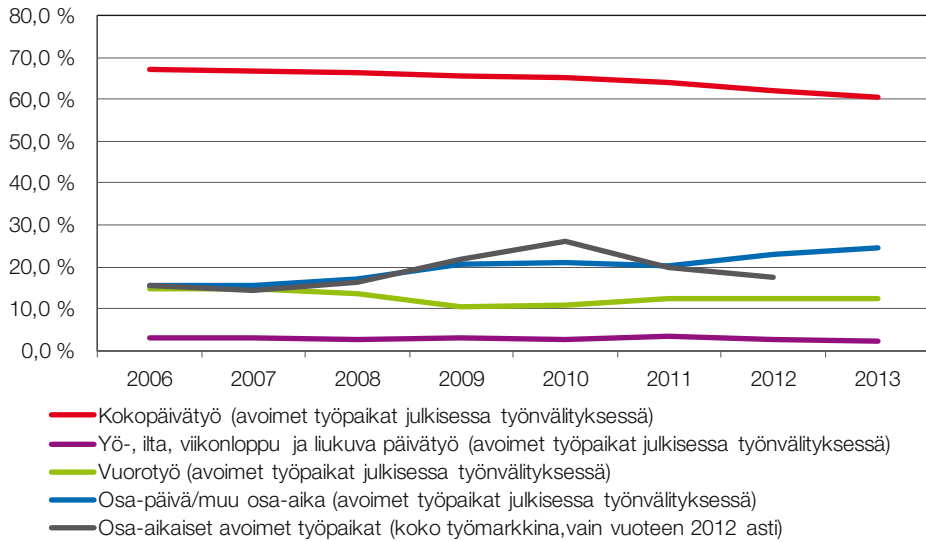
työnvälityksessä on vähentynyt yli 2 prosenttiyksikköä vuosien 2006 ja 2013 välillä. Vuorotyöpaikoissa etenkin vuosina 2008 ja 2009 osuus laski merkittävästi, jonka jälkeen vuorotöiden osuus on kasvanut hieman reiluun 12 prosenttiin.

Kuva 4. Muiden kuin vakituisten kokopäiväisten avointen työpaikkojen kehitys julkisessa työnvälityksessä vuosina 2006–2013.



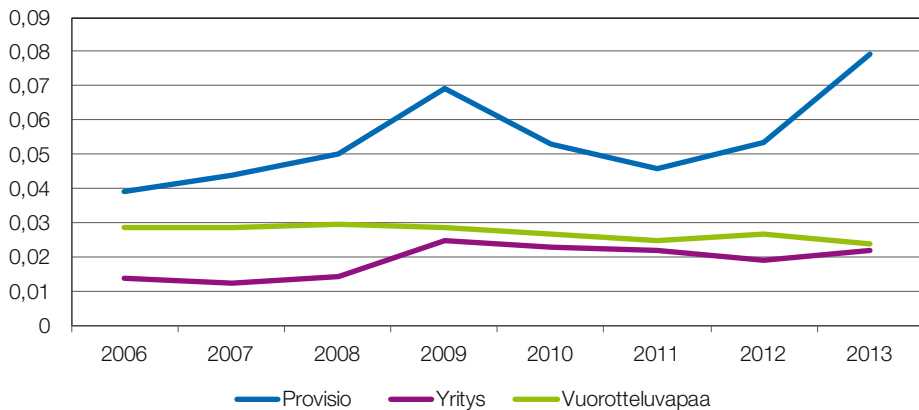
Osa-aikaisten avoimien työpaikkojen osuudet ja kehitys ovat vuosina 2006–2012 olleet julkisessa työnvälityksessä ja koko työmarkkinoilla hyvin samansuuntaiset. Osa-päivä ja muiden osa-aika töiden osuus julkisessa työnvälityksessä on ollut kaikista avoimista työpaikoista 20 prosentin luokkaa, mikä vastaa pitkälti koko työmarkkinoiden osa-aikatöiden osuutta. Julkisessa työnvälityksessä osa-aikatöiden osuus on ollut kasvussa ja noussut tarkasteluaajanjaksolla reilusta 15 % vajaaseen 25 %. Myös koko työmarkkinoita koskevien tietojen perusteella osa-aikatöiden osuus on ollut kasvussa aina vuoteen 2010 asti, mutta toisin kuin julkisessa työnvälityksessä, niiden osuus on koko työmarkkinoilla laskenut vuosina 2011 ja 2012.

Kuva 5. Osa-aikaisten avoimien työpaikkojen osuus julkisessa työllätyksessä ja koko työmarkkinoilla sekä julkisen työllätyksen kokopäiväisten avoimien työpaikkojen osuuden kehitys.



Julkisessa työllätyksessä kokopäivätöiden osuus on laskenut vuodesta 2006 vuoteen 2013 lähes 7 prosenttiyksikköä ollen tällä hetkellä noin 60 % tuntumassa. Vastaavasti osa-aikatöiden osuus on samanaikaisesti kasvanut 10 prosenttiyksikköä. Muut kuin vakituiset kokopäiväiset avoimet työpaikat ovat siis julkisessa työllätyksessä kasvussa johtuen pitkälti osa-aikaisten työpaikkojen osuuden noususta. Myös provisiotyö- sekä yritystyöpaikkojen osuudet ovat kasvaneet, mutta niiden osuus kaikista avoimista paikoista on vähäinen.

Kuva 6. Provisio- ja yritystyöpaikkoihin sekä vuorotteluvapaisiin liittyvien avointen työpaikkojen kehitys julkisessa työllätyksessä vuosina 2006-2013



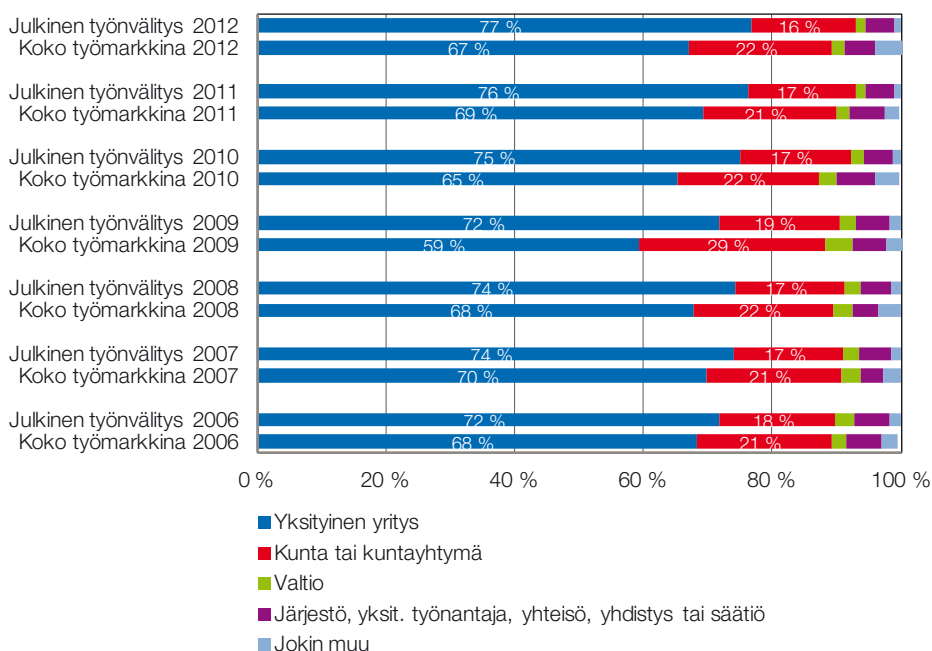
Suhteessa Suomen koko työpaikkarakenteeseen julkisen työnvälityksen osa-aikaisten työpaikkojen osuus on noussut selvästi työpaikkarakennetta korkeammaksi. Osa-aikaisten työpaikkojen osuus suomalaisista työpaikoista on vuosina 2006–2012 ollut 13,5 %–14,5 %. Julkisen työnvälityksen osuus on tarkastelujaksolla kasvanut 15,4 prosentista (vuonna 2006) lähes 25 prosenttiin.

3.2.3 Julkisen työnvälityksen ja koko työmarkkinoiden avoimet työpaikat työnantajan taustatietojen mukaan

Yksityisen sektorin työpaikat muodostavat julkisessa työnvälityksessä ja koko työmarkkinoilla suurimman osan avoimista työpaikoista. Yksityisen sektorin työpaikat muodostavat julkisessa työnvälityksessä tarkasteluaikana noin kolmeneljäsosaa kaikista työpaikoista. Osuus on kasvanut 2006 vuoden 72 prosentista ja 77 prosenttiin vuonna 2012. Koko työmarkkinoilla osuus on vaihdellut vajaasta 60 prosentista 70 prosenttiin. Vastaavasti koko työmarkkinoiden osalta kuntien ja kuntayhtymien osuus avoimista työpaikoista on vuosittain ollut suurempi, kuin julkisessa työnvälityksessä. Tämä tutkimus ei antanut selitystä sille, miksi kuntien työpaikat julkisessa työnvälityksessä ovat suhteellisesti vähäisemmät kuin koko työmarkkinoilla – etenkin, kun julkisella työnantajalla on periaatteessa velvollisuus ilmoittaa avoimet paikansa julkiseen työnvälitykseen haettaessa työvoimaa toimipaikan ulkopuolelta.

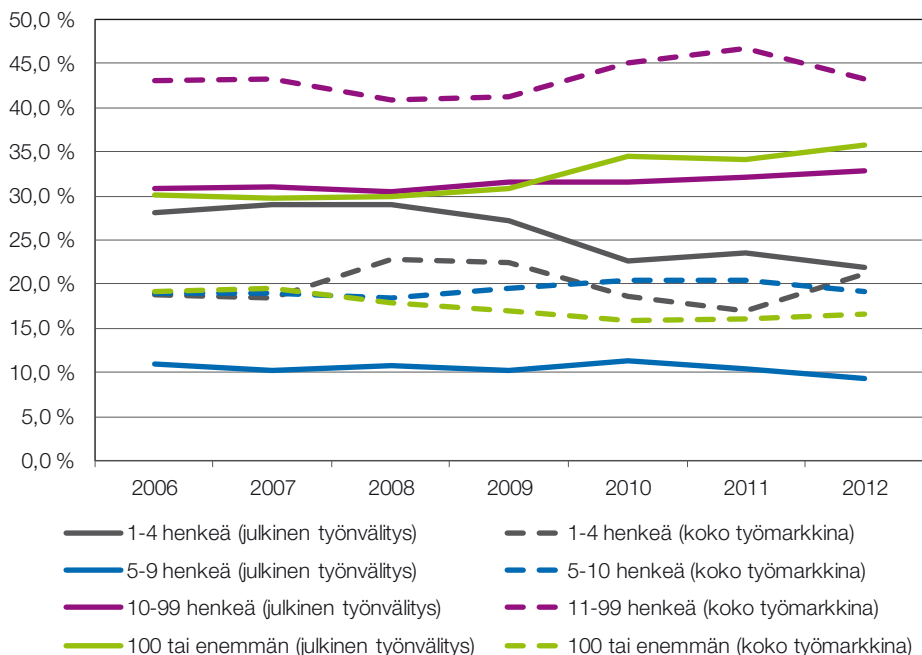
Työnantajasektoreittain tarkasteltuna julkisen työnvälityksen avoimet työpaikat vastaavat melko pitkälti Suomen koko työpaikkarakennetta. Suurimpana erona on yksityisen sektorin avoimien työpaikkojen koko työmarkkinoita merkittävämpi osuus julkisessa työnvälityksessä.

Kuva 7. Avoimien työpaikkojen osuudet työnantajasektoreittain vuosina 2006–2012.



Avoimen työpaikan ilmoittaneiden toimipaikkojen henkilöstömäärän kokoa tarkasteltaessa julkisen työnvälityksen avoimet paikat eroavat merkittävästi koko työmarkkinoiden työpaikoista. Koko työmarkkinoilla on selvästi enemmän 5–99 henkilön toimipaikkojen ilmoittamia avoimia paikkoja, kuin julkisessa työnvälityksessä. Vastaavasti alle 5 ja yli 100 henkilön toimipaikkojen osalta julkisessa työnvälityksessä on suhteellisesti enemmän avoimia työpaikkoja, kuin koko työmarkkinoilla. Julkinen työnvälitys on siten fokusoitunut pienten ja suurten yritysten työvoiman hankintakanavaksi. Huomion arvoista on, että suhteessa koko työmarkkinoihin isojen toimipaikkojen avointen paikkojen osuus julkisessa työnvälityksessä on vuosien 2006–2012 välisenä aikana kasvanut ja pienten toimipaikkojen osuus vähentynyt.

Kuva 8. Toimipaikan henkilöstön koon mukaan näiden tahojen avoimien työpaikkojen osuudet kaikista toimipaikkojen ilmoittamista työpaihoista julkisessa työllätytyksessä ja koko työmarkkinoilla. Julkisen työllätytyksen luokittelu eroaa luokkien 5-9 henkeä ja 10-99 henkeä kohdalla Tilastokeskuksen luokittelusta. Yhtenevää luokittelua ei ollut saatavissa.



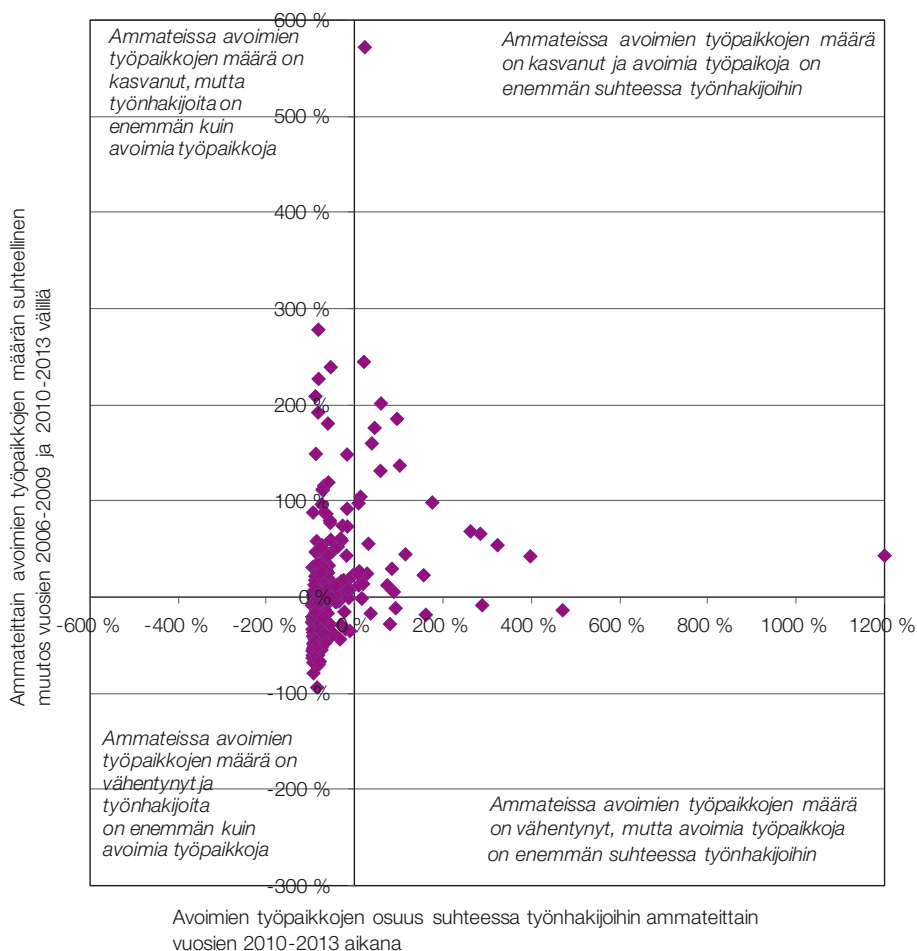
3.2.4 Julkisen työllätytyksen avoimien työpaikkojen ammattien ja työnhakijoiden ammattien vertailu

Suomalaisten työmarkkinoiden ammattirakenne ja yksittäisten ammattien työnkuvat ovat murroksessa. Osa ammateista katoaa, joistakin ammateista työpaikkojen määrä vähenee merkittävästi ja osaan ammateista syntyy uusia työpaikkoja. Seuraavassa on tarkasteltu julkisen työllätytyksen avoimien työpaikkojen ja työnhakijoiden tietojen avulla, missä ammateissa on suhteellisesti tapahtunut eniten määrän muutoksia 2006-2013 välisenä aikana ja missä ammateissa avoimien työpaikkojen ja työnhakijoiden määrien välillä on suurimmat erot.

Kuvassa 9 on tarkasteltu julkisen työllätytyksen avoimia työpaikkoja ja työnhakijoita ammateittain ja vertailtu, missä ammateissa avoimet työpaikat ovat lisääntyneet ja vähentyneet sekä missä ammateissa avoimia työpaikkoja on enemmän tai vähemmän kuin työnhakijoita. Tarkastelussa voidaan erotella julkisessa työllätytyksessä ammatteja, jotka ovat olleet viime vuosina työvoiman kysynnän kannalta ongelmallisempia ja toisaalta kysytyimpiä, sekä nostaa esille ammatteja, joissa työvoiman tarjonta on kysyntään nähden suurta tai toisaalta pientä. Tarkastelussa ammattien avoimien työpaikkojen määrän muutosta on vertailtu ajanjaksojen

2006–2009 ja 2010–2013 välillä. Avoimien työpaikkojen ja työnhakijoiden suhdetta on tarkasteltu puolestaan vuosien 2010–2013 ammattikohtaisten työpaikkojen ja työnhakijoiden tiedoilla. Vertailusta on poistettu ammatit, joissa on vuosina 2010–2013 ollut keskimäärin alle 10 avointa työpaikkaa tai työnhakijaa kuukaudessa. Näitä ammatteja oli yhteensä 124.

Kuva 9. Ammateittain avointen työpaikkojen määrän suhteellinen muutos ajanjaksojen 2006–2009 ja 2010–2013 välillä sekä avointen työpaikkojen ja ammatteihin hakevien määrän suhde vuosien 2010–2013 aikana.



Tarkasteluun otettiin mukaan yhteensä 264 ammattia. Kuvan 9. mukaisesti tarkasteltuna suurin osa ammateista julkisessa työnvälityksessä kuuluu ryhmään, jossa avoimia työpaikkoja on vähemmän suhteessa työnhakijoihin. Näitä ammatteja on 229. Sen sijaan ammatteja, joissa avoimia työpaikkoja on ollut enemmän kuin työnhakijoita, on 35 (13 %). Ammateista 133:ssa (yli 50 % ammateista) avoimien työpaikkojen määrä on tarkasteluajanjaksolla vähentynyt.

Jaoteltuna ammatit neljään ryhmään (kuvan nelikentän mukaisesti), lukumäärältään suurin ryhmä on ammatit, joissa avoimien työpaikkojen määrä on vähentynyt ja joissa avoimia työpaikkoja on vähemmän kuin työnhakijoita. Kaikista ammasteista hieman yli 47 % kuuluu tähän ryhmään. Tässä ryhmässä on erityyppisiä ammatteja, mutta ryhmässä kuitenkin painottuu alemman koulutuksen perinteiset teollisuuden ja rakentamisen, taiteen sekä perinteisiä palveluja tarjoavat työpaikat.

Ammatteihin, joissa avoimien työpaikkojen määrä on kasvanut, mutta avoimien työpaikkojen määrä on pienempi kuin työnhakijoiden määrä, kuuluu vajaat 40 % (104 ammattia). Näissä ammasteissa on edelliseen ryhmään verrattuna enemmän akateemisen koulutustason ammatteja, kuten insinöörit, erilaiset asiantuntija-ammattit sekä opettamiseen liittyvät ammatit. Ryhmässä on ammatteja kuitenkin edellisen ryhmän tapaan myös varsin laajasti, mm. erityyppisiin palveluihin sekä esimerkiksi rakentamiseen liittyen.

Kahteen muuhun ryhmään sijoittuu loput 10 % ammasteista. Ammasteissa, joissa avoimien työpaikkojen määrä on lisääntynyt ja niitä on enemmän kuin työnhakijoita, korostuvat lähinnä myyntiin ja markkinointiin, terveysalaan sekä palvelualan erityyppiset työpaikat. Kyseisissä tehtävissä on sekä alemman koulutustason (esim. myyntiedustus ja puhelinmyynti), että akateemisen loppututkinnon vaativia työpaikkoja (esim. lääkärit). Ammasteissa, joissa työpaikkojen määrä on vähentynyt, mutta avoimia työpaikkoja on enemmän kuin työnhakijoita, on vain 8 ammattia.

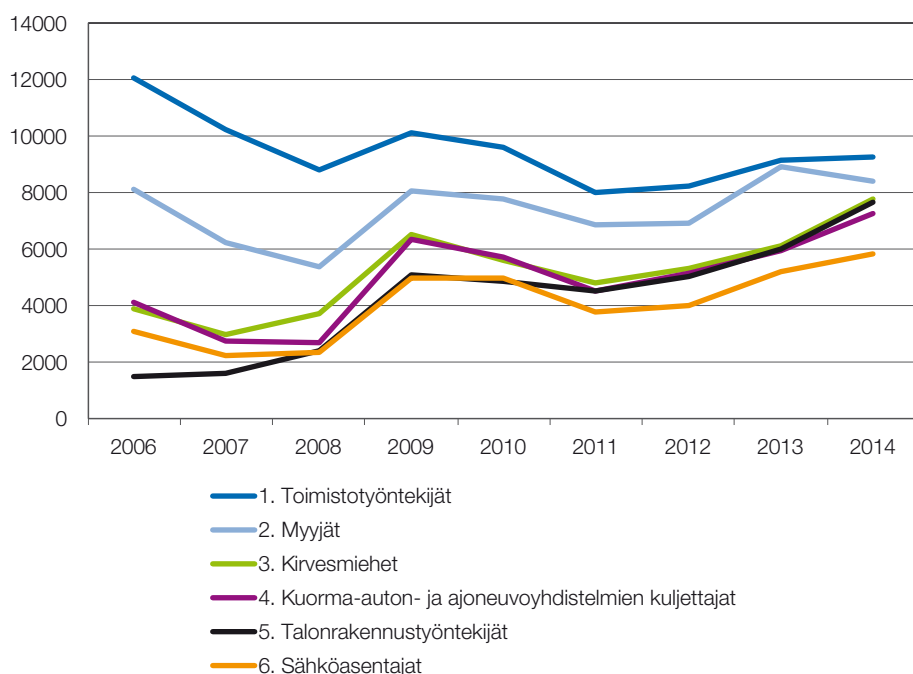
Taulukko 3. Tyyppiammatteja avointen työpaikkojen sekä työnhakijoiden välisen suhteen perusteella jaoteltuna.

Avoimien työpaikkojen määrä on kasvanut, mutta työnhakijoita on enemmän kuin avoimia työpaikkoja 1. LABORANTIT JA LABORATORIOAPULAISET 2. BIOLOGIT 3. KEMISTIT 4. RAKENNUSALAN SEKATYÖNTEKIJÄT 5. ERISTÄJÄT 6. OPERAATTORIT JA MIKROTUKIHENKILÖT 7. MAINOSALAN SUUNNITTELIJAT 8. MAINONTA- JA MARKKINOINTIALAN PÄÄLLIK. 9. MUU SÄHKÖTYÖ 10. TOIMISTOTYÖNTEKIJÄT	Avoimien työpaikkojen määrä on kasvanut ja avoimia työpaikkoja on enemmän suhteessa työnhakijoihin 1. MUU PUUTARHA- JA PUISTOTYÖ 2. MUUT MAINOS- JA MARKKIN. ALAN TYÖNTEK. 3. MYYNTIEDUSTUS JA PUHELINMYynti 4. MUU MAJOITUS- JA SUURTALOUSTYÖ 5. MUU KIINTEISTÖNHOITO- JA SIIVOUSTYÖ 6. TORIKAUPPIAAT JA KOTIMYYJÄT 7. MUU MYYNTI- JA KAUPPAEDUSTUSTYÖ 8. JÄRJESTÖTYÖNTEKIJÄT 9. MUU TERVEYDEN- JA SAIRAANHOITOTYÖ 10. MUU TARJOILUTYÖ
Avoimien työpaikkojen määrä on vähentynyt ja työnhakijoita on enemmän kuin avoimia työpaikkoja 1. TALOUDENHOITAJAT JA KOTIAPULAISET 2. POSTI- JA TELELIIKENTEEN VIRKAILIJAT 3. VENEENRAKENTAJAT 4. PAINAJAT 5. SÄHKÖ-, ELEKTR.-, TELETEKN. KOKOOJAT 6. OHJAAJAT JA NÄYTTÄMÖMESTARIT 7. VERHOILIJAT 8. MUU TAKOMO- JA VALIMOTYÖ 9. KIRJANSITOMOTYÖNTEKIJÄT 10. KONEPUUSEPÄT	Avoimien työpaikkojen määrä on vähentynyt, mutta avoimia työpaikkoja on enemmän suhteessa työnhakijoihin 1. SAIRAANHOITAJAT 2. LABORATORIOHOITAJAT, RÖNTGENHOITAJAT 3. MUU PALVELUTYÖ 4. SULATTO- JA SULATUSUUNTYÖNTEKIJÄT 5. KASINON PELINHOIT., PELIHALLIEN TYÖNT. 6. MUU VARTIOINTI-, SUOJELU- JA HÄLYTYSTYÖ 7. HAMMASLÄÄKÄRIT 8. HAASTATTELIJAT

Kuvassa 10 on esitetty vuosien 2010–2013 aikana julkisen työnvälityksen ammatti-
luokituksen mukaiset ammatit, joissa on eniten työnhakijoita suhteessa avoimien
työpaikkojen määrään ja kuvassa 11 ammatit, joissa avoimia työpaikkoja on eniten
suhteessa kyseiseen ammattiin hakeviin työnhakijoihin. Kuvissa esitetyt luvut ovat
kuukausittaisten avoimien työpaikkojen ja työnhakijoiden lukumäärän keskiarvoja
eri vuosina.

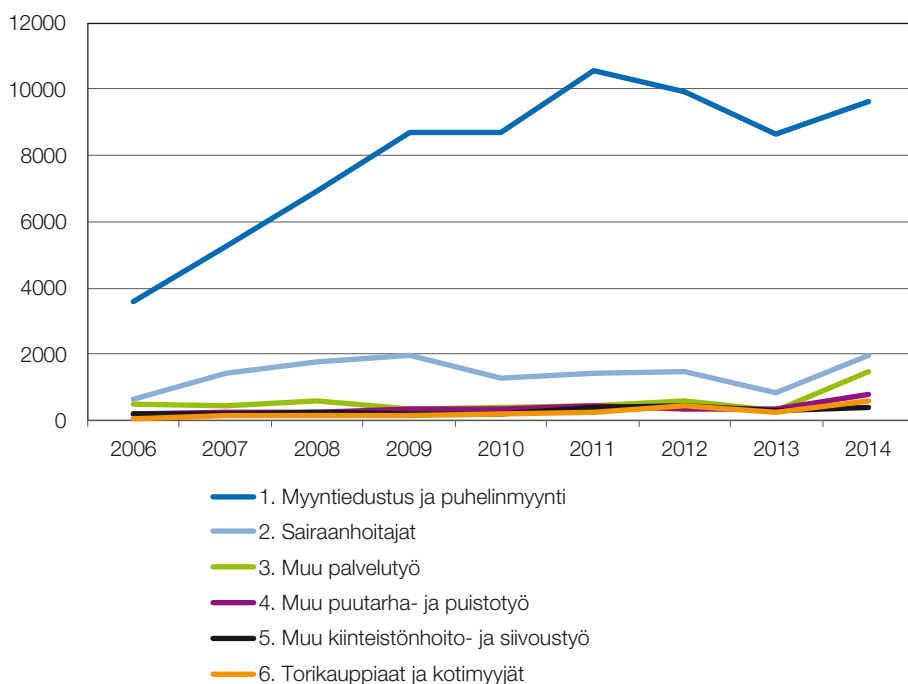
Ammateissa, joihin työnhakijoita on paljon, mutta määrältään suhteessa työn-
hakijoihin avoimia paikkoja vähän, korostuvat perinteiset alemman koulutustason
vaatimuksia sisältävät ammatit. Näitä ovat mm. toimistotyöntekijät, myyjät, kirves-
miehet sekä kuljetusalan ammatit. Kyseiset ammatit ovat niitä, joihin on suhteessa
muihin ammatteihin tarkastelujaksolla ollut kaikkein eniten työnhakijoita. Tarkas-
teluaikana kyseisissä ammateissa avoimien työpaikkojen määrä on osassa amma-
teista säilynyt pitkälti ennallaan ja osassa laskenut. Kuitenkin esimerkiksi myyjien
kohdalla avoimien työpaikkojen määrä on tarkastelujaksolla myös selvästi kasva-
nut. Toimistotyöntekijöitä lukuun ottamatta kaikissa näissä ammateissa työnhaki-
joiden määrä on kasvanut selvästi.

Kuva 10. TOP 6 ammatit, joissa vuosina 2010–2013 oli eniten työnhaki-
joita suhteessa avoimien työpaikkojen määrään julkisessa työnvälityksessä.
Kuvassa esitettävät luvut kertovat vuosittaisen 12 kuukauden keskimääräi-
sen lukumäärän työnhakijoista, joille ei ole julkisessa työnvälityksessä kysei-
sessä ammatissa avointa työpaikkaa.



Ammatit, joissa avoimia työpaikkoja on ollut eniten suhteessa työnhakijoihin, ovat myyntiedustukseen ja puhelinmyyntiin, palvelu- ja terveysalaan sekä kiinteistöjen, puutarhojen ja puistojen siivoukseen ja huoltoon liittyvät työt. Kyseisissä ammateissa on siis eniten kysyntää suhteessa työnhakijoiden määrään. Erityisesti myyntiedustukseen ja puhelinmyyntiin liittyvissä ammateissa⁵ avoimien työpaikkojen määrä on ollut tarkastelujaksolla suhteessa työnhakijoiden määrään selvästi suurempi ja ero on myös kasvanut merkittävästi. Kyseisissä ammateissa myös avoimien työpaikkojen määrät ovat olleet suurimpia julkisessa työnvälityksessä.

Kuva 11. TOP 6 ammatit, joissa avoimia työpaikkoja eniten suhteessa työnhakijoihin. Kuvassa esitettävät luvut kertovat julkisessa työnvälityksessä vuosittaisen 12 kuukauden keskimääräisen lukumäärän avoimia työpaikkoja, joihin ei ole työnhakijoita.



⁵ Haasteena näiden ammattien työpaikan täytössä on se, että puhelinmyyjä on tyypillisesti hyvin harvojen työnhakijoiden varsinainen ammatti, vaikka monet pystyvät puhelinmyyntityötä tekemään. Myyntiedustajan ammatissa korostuvat puolestaan työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, ei niinkään se, onko aiempaa kokemusta myyntityöstä tai nimenomaan myyntiedustajan työstä.

3.2.5 Yhteenvetona julkisen työnvälityksen avoimien työpaikkojen rakenteen kehityksestä ja suhteesta koko työmarkkinaan ja työpaikkarakenteeseen

Tarkastelussa käytettyjen aineistojen valossa julkisen työnvälityksen avoimissa työpaikoissa on tiettyjä eroja koko työmarkkinaan ja työpaikkarakenteeseen verrattuna. Toimialoittain tarkasteltuna julkisen työnvälityksen avoimet työpaikat painottuvat selkeämmin tietyille toimialoille kuten "ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta", "hallinto- ja tukipalvelutoiminta" sekä "julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus". Koko työmarkkinoilla ja työpaikkarakenteessa avoimet työpaikat jakautuvat tasaisemmin monelle eri toimialalle julkiseen työnvälitykseen verrattuna.

Muiden kuin vakituisten kokopäiväisten työsuhteiden osuudet ovat julkisen työnvälityksen avoimissa työpaikoissa olleet kasvussa, mutta vain tiettyjen työpaikkojen osalta. Vuosina 2006 ja 2013 osa-aikatöiden osuus on julkisessa työnvälityksessä noussut 15 prosentista vajaaseen 25 prosenttiin, mikä on selvästi suurempi osuus, kuin koko työmarkkinoilla keskimäärin. Vastaavasti provisiotyöpaikkojen osuus avoimista työpaikoista on tarkasteluajanjaksona kaksinkertaistunut ollen tällä hetkellä noin 9 prosenttia. Muiden vakituisista kokopäiväisistä avoimista työpaikoista poikkeavien työsuhteen tyyppien, kuten vuorotöiden ja yrittäjätyöpaikkojen sekä vuorotteluvapaan osuudet, ovat säilyneet tarkastelujaksolla ennallaan.

Julkisessa työnvälityksessä on enemmän määräaikaista avoimia työpaikkoja, kuin mitä on keskimäärin työpaikkarakenteen mukaisissa kaikissa työpaikoissa. Tilastot osoittavat, että vaikka kokopäivätöiden osuus on edelleen suurin julkisen työnvälityksen avoimissa työpaikoissa, niiden osuus on laskenut viime vuosina selvästi. Vastaavasti osa-aikatöiden osuus on kasvanut.

Julkista työnvälitystä käyttävät koko työmarkkinaan suhteutettuna enemmän isot (yli 100 työntekijää) sekä pienet (1-4 työntekijää) toimipaikat. Julkisen työnvälityksen käytössä suurten toimipaikkojen osuus julkisessa työnvälityksessä on kasvanut, kun vastaavasti pienten osuus on vähentynyt. Keskikokoisissa toimipaikoissa julkista työnvälitystä käytetään suhteellisesti vähemmän. Julkisen sektorin avoimissa työpaikoissa yksityisen sektorin osuus on hieman suurempi kuin koko työmarkkinassa. Vastaavasti koko työmarkkinoilla julkisen puolen avoimien työpaikkojen osuus on suurempi.

Ammattirakenne on työmarkkinoilla muutoksessa ja tämä näkyy myös julkisessa työnvälityksessä. Kaikista tarkasteluun otetuista ammateista vajaassa puolessa avoimien työpaikkojen määrä on lisääntynyt ajanjaksolla 2006 - 2013, ja vastaavasti reilussa puolessa se on laskenut. Viimeksi mainittuja ammatteja ovat mm. perinteiset teollisuuden ja rakentamisen alan ammatit sekä tiettyjen palvelualojen ammatit sekä osa akateemisen koulutustaustan vaatimustason ammateista.

4 Työnantajien näkemyksiä – kyselytutkimus työnantajille

Tutkimuksen yhteydessä toteutettiin huhti-toukokuussa 2014 kaksi erillistä sähköistä kyselyä työnantajille. Työnantajille tehdyillä kyselyillä selvitettiin työnantajien mielipiteitä työvoiman saatavuuden merkityksestä yrityksille, yritysten rekrytointikäyttäytymiseen vaikuttavista tekijöistä ja eri rekrytointikanavien käytön syistä sekä näkemyksiä julkisesta työnvälityksestä ja julkisen työnvälityksen kehittämistarpeista. Ensimmäinen kysely kohdistettiin yritysjohdolle ja siinä kysyttiin ensisijaisesti yritysjohtajan näkemyksiä työvoiman hankinnasta sekä kokemuksia ja odotuksia julkisesta työnvälityksestä. Toinen kysely kohdistettiin yritysten rekrytoinnista vastaaville henkilöille ja siinä kysyttiin vastaavia kysymyksiä viimeisen työnhakuprosessin näkökulmasta.

Yleishuomio tehdyistä työnantajakyselyistä on se, että niiden tulokset ovat hyvin samansuuntaisia viimeaikaisten työvoiman hankintaa koskevien tutkimusten kanssa (mm. Tuomaala 2011, Koponen 2013, Räisänen 2014). Kyselyjen tulokset kuitenkin poikkeavat osin mm. Tilastokeskuksen työnantajahaastatteluihin perustuvien tutkimusten tuloksista, koskien mm. eri rekrytointikanavien markkinaosuutta. Osasyynä tähän on se, että tässä tutkimuksessa tehtyjen kyselyjen kohteena oleva työnantajajoukko on tietoisesti valikoitunut keskimääräistä enemmän julkista työnvälitystä käyttäneeksi⁶. Tämän johdosta tutkimuksessa saadaan laajemmin kokemuseräistä tietoa julkisen työnvälityksen palvelujen käytöstä ja kehittämistarpeista. Kyselyiden tulokset eivät kuitenkaan ole suoraan yleistettävissä koskemaan kaikkia suomalaisia työpaikkoja.

Seuraavassa on käsitelty yritysjohdolle ja työorganisaatioiden rekrytointivastaaville suunnattujen kyselyjen tuloksia siten, että molemmille kyselyille yhteisiä teemoja (työvoiman saanti, eri tekijöiden merkitys rekrytoinnissa, hakukanavan valinta, julkisen työnvälityksen käyttö ja tunnettuus sekä julkisen työnvälityksen kehitystarpeet) on tarkasteltu molempien kyselyjen tulosten perusteella yhtäaikaisesti. Sen sijaan rekrytoinnin onnistuneisuutta ja eri kanavien käyttöä ja tehokkuutta koskevat tulokset perustuvat yksinomaan yritysten rekrytointivastaaville suunnattuun, viimeistä rekrytointia koskevaan kyselyyn.

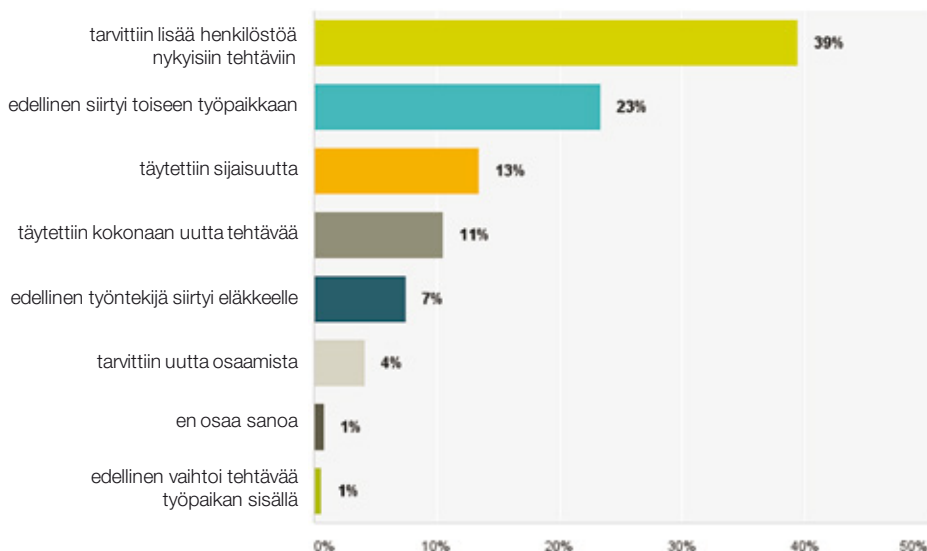
6 Tutkimuksen työnantajakyselyjen kohdejoukoksi valittiin tietoisesti 19 113 toimipaikkaa TEM:n asiakasrekisteristä sekä 19 250 toimipaikkaa yritysrekisteristä. Valitsemalla puolet kyselyn kohdejoukosta TEM:n asiakasrekisteristä haluttiin varmistaa se, että kyselyillä saadaan näkemyksellistä ja kokemuksellista tietoa julkisesta työnvälityksestä rekrytointipalveluina sekä riittävästi näkemyksiä sellaisilta työnantajatahoilta, jotka ovat käyttäneet julkista työnvälitystä vuosina 2013 - 2014. Toisaalta kohdejoukon valikoituminen merkitsee sitä, että kyselyn tulokset eivät ole suoraan yleistettävissä koskemaan koko maan työnantajia, eivätkä siten suoraan vertailukelpoisia Tilastokeskuksen työnantajahaastatteluihin perustuvien tutkimusten tulosten kanssa.

4.1 Työvoiman saanti ja rekrytointitarpeen synty

Tarve rekrytointiin syntyy käytännössä kolmesta syystä: sillä korvataan työvoiman poistumaa tai vaihtumaa tai on syntynyt uusi työpaikka ja sitä kautta tarve uudelle työntekijälle. Poistumalla tarkoitetaan poistumaa työvoimasta (esimerkiksi eläköityminen, maastamuutto, koulutukseen tai varusmiespalvelukseen lähtö, kuolema, pitkät vapaat, siirtyminen muutoin työmarkkinoiden ulkopuolelle). Vaihtuvuus merkitsee sitä, että työlliset vaihtavat työpaikkoja. Uudet työpaikat ja poistuman korvaaminen ovat aidosti sellaisia, joihin on löydettävä työntekijöitä nykyisten työllisten ulkopuolelta. Sen sijaan vaihtuvuus merkitsee työmarkkinoiden kannalta vain työvoiman uudelleenallokaatiota, mutta yrityksen tai toimipaikan kannalta se vastaa täysin poistumaa (Räisänen, 2010). Tuomaalan (2011) mukaan vuonna 2010 Suomen taloudessa uudet työpaikat edustivat 45 %:n osuutta työvoiman hankinnasta, kun poistuma ja vaihtuvuus edustivat 51 %:n osuutta.

Viimeistä rekrytointia koskevan kyselyn perusteella vastanneista yrityksistä yli 80 % oli hakenut työvoimaa vuosina 2013 ja 2014. Työvoiman hankinnan suurimpina syinä olivat lisätarve nykyisiin tehtäviin, edellisten työntekijöiden siirtyminen toiseen työpaikkaan, sijaisuuden täyttäminen sekä kokonaan uuden tehtävän täyttäminen.

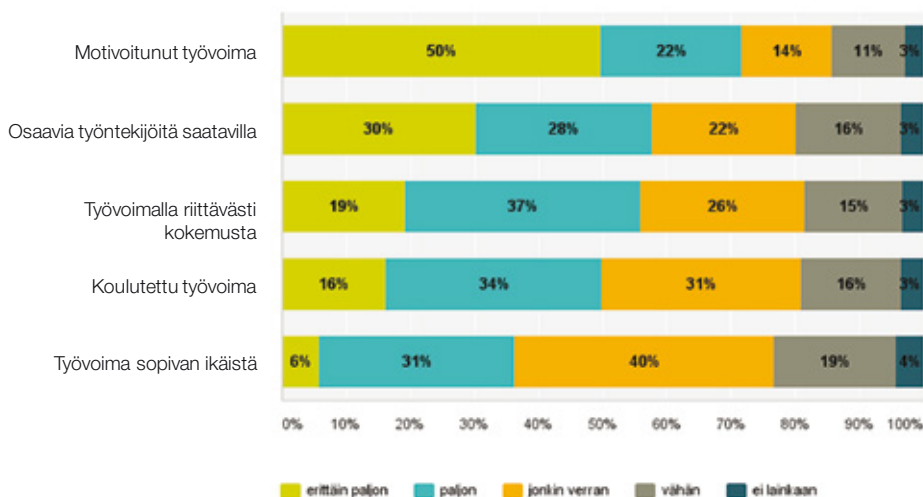
Kuva 12. Työvoiman hankinnan syyt vuosina 2013–2014 (Kysely työnantajille hokien viimeistä rekrytointia 2014).



Uutena työelämän muutosta koskevana ilmiönä voi pitää sitä, että rekrytointi voi tapahtua myös ilmankin avointa työpaikkaa tai työvoiman hakua, välittömästi. Tällöin voidaan puhua esimerkiksi ”odottavasta piilotyöpaikasta” tai työpaikasta, jonka työnhakija luo yrittäjämäisesti itse itselleen. Viimeistä rekrytointia koskevan kyselyn perusteella noin joka neljännessä rekrytointiprosessissa työnhakija oli ottanut itse yhteyttä työnantajaan. Osin tämä voi johtua siitä, että hakija oli nähnyt tai kuulut mahdollisesta työpaikasta, osin myös siitä, että työnhakija oli pyrkinyt myymään tai markkinoimaan omaa osaamistaan mahdollisiin potentiaalisiin työpaikkoihin. Näyttääkin siltä, että yhä useammassa tapauksessa työnhakija luo omilla kompetensseillaan itselleen työpaikan, jota ei ole sellaisenaan ilmoitettu avoimeksi työpaikaksi. Julkisella työnvälityksellä voi vastaisuudessa olla nykyistä vahvempi rooli myös tällaisten työpaikkojen täyttämisessä, muun muassa ns. piilopaikkojen löytämisessä yrityskontaktointien yhteydessä. TE-toimistojen kokemusten mukaan aktiivinen yritysyhteistyö tuo usein myös näkyviin rekrytointitarpeita, jotka eivät vielä ole konkretisoituneet avoimiksi työpaikoiksi.

Sopivan työvoiman saatavuus on todettu lukuisissa tutkimuksissa keskeiseksi yritysten kilpailukykyyn vaikuttavaksi tekijäksi. Tässä tutkimuksessa tehtyjen työnantajakyselyjen tulokset vahvistavat tätä näkemystä. Tärkeimmiksi työvoiman saantiin liittyviksi kilpailukykytekijöiksi koettiin kysytyistä teemoista työntekijöiden motivoituneisuus, osaavien työntekijöiden saatavuus sekä riittävä kokemus. Sen sijaan koulutusta tai työntekijän ikää ei pidetty yhtä merkittävänä asiana. Työvoiman saatavuuden suhteen tilanteen arvioidaan jatkossa pysyvän joko ennallaan tai hieman heikkenevän. Erityisiä syitä tähän ei mainittu.

Kuva 13. Yritysjohdon näkemyksiä työvoiman saantiin liittyvien kilpailukykytekijöiden tärkeydestä (Kysely yritysjohdolle 2014).



Taustamuuttujittain tarkasteltuna erityisesti isommat pk-yritykset (yli 50 hengen yritykset) sekä pidempään toimineet yritykset arvioivat työvoiman saannin merkityksen kokonaisuutena muita suuremmiksi kilpailukykyyn vaikuttavaksi tekijäksi, kun puolestaan uudet ja pienemmät yritykset kokevat työvoiman saatavuuden merkityksen yrityksen kilpailukykyyn jonkin verran muita vähäisemmäksi. Syynä tähän saattaa olla mm. se, että uusilla ja pienemmillä yrityksillä liiketoiminnan haasteet suuntautuvat ensisijaisesti muihin liiketoiminnan osa-alueisiin (myynti, jakelukanavat, tulo-rahoituksen turvaaminen), kuin sopivan työvoiman saantiin.

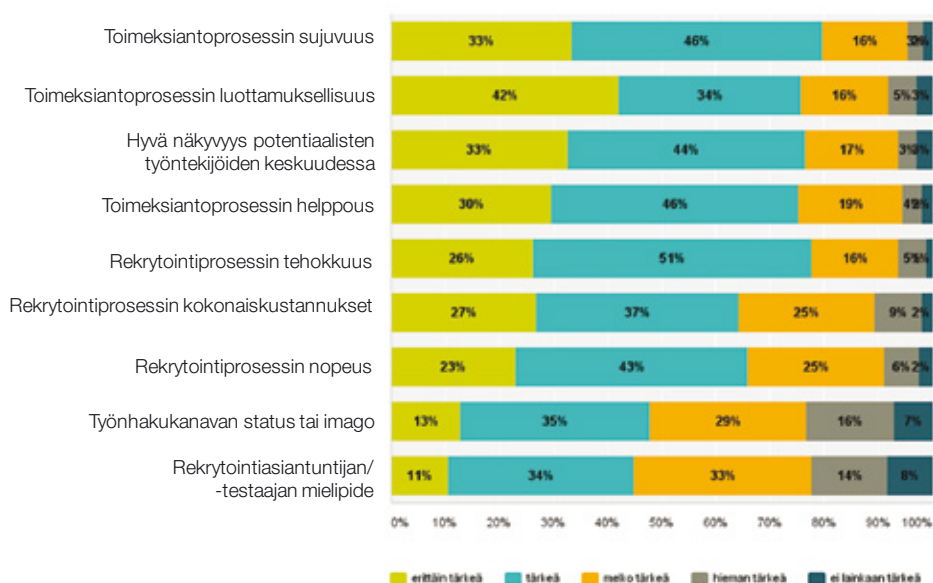
4.2 Eri tekijöiden tärkeys uutta työntekijää palkattaessa

Rekrytointiprosessi

Työnantajien odotukset rekrytointiprosessilta vaihtelevat suuresti mm. työtehtävästä, toimialasta, yrityksen koosta yms. johtuen. Samoin käytännön rekrytointiprosessit voivat poiketa suuresti toisistaan avoimesta työtehtävästä riippuen. Yleisesti rekrytointiprosessi koostuu tehtävänkuvan ja valintakriteerien määrittämisestä, hakuilmoituksen ja hankintakanavien valinnasta, hakemusten käsittelystä, hakijoiden haastatteluista ja soveltuvuusarvioinnista, valintapäätöksen teosta sekä työsopimuksen teosta. Uuden työntekijän palkkaaminen on etenkin pienille yrityksille iso taloudellinen riski, mutta myös suuri mahdollisuus. Suhteessa merkitykseensä rekrytointiosaaminen on etenkin pienimmissä yrityksissä osoittautunut varsin heikoksi.

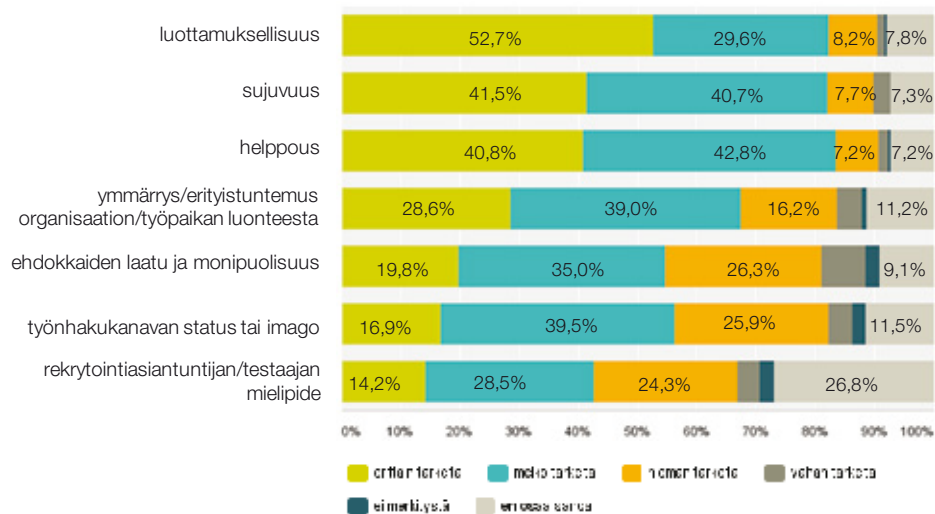
Tämän tutkimuksen perusteella yritysten johto näkee uutta työntekijää palkattaessa kysytyistä teemoista tärkeimmiksi tekijöiksi toimeksiantoprosessiin sujuvuuden, prosessin luottamuksellisuuden, hakukanavan hyvän näkyvyyden sekä toimeksiantoprosessin helppouden ja tehokkuuden. Sen sijaan esimerkiksi työnhakukanavan statusta tai rekrytointiasiantuntijan mielipidettä ei yleisesti pidetä yhtä tärkeänä.

Kuva 14. Yritysjohdon näkemyksiä eri tekijöiden tärkeydestä rekrytointiprosessissa uutta työntekijää palkattaessa (Kysely yritysjohdolle 2014).



Rekrytointivastaavien näkemyksissä tärkeinä teemoina toimeksiantoprosessissa pidettiin yhtäläillä rekrytointiprosessin helppoutta ja nopeutta. Näiden ohella kysytyistä teemoista korostuivat myös toimeksiannon luottamuksellisuus sekä ymmärrys työpaikan luonteesta. Myöskään rekrytointivastaajat eivät kokeneet työnhakukanavan imagoa erityisen tärkeäksi viimeistä rekrytointia koskevassa toimeksiantoprosessissa.

Kuva 15. Eri tekijöiden koettu tärkeys viimeiseen rekrytointiin liittyvässä toimintaprosessissa (Kysely työnantajille koskien viimeistä rekrytointia, 2014).



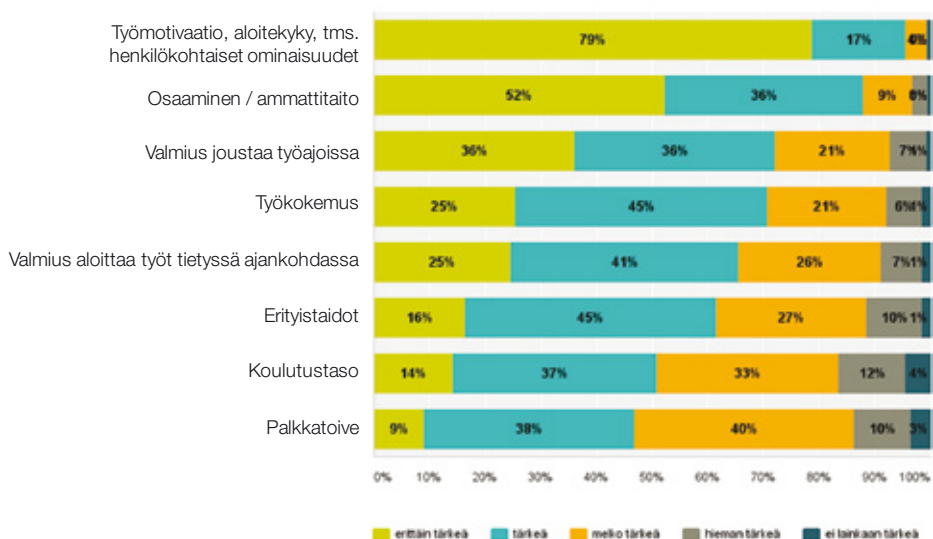
Taustamuuttujittain (mm. yrityksen koko ja ikä) tarkasteltuna eri tekijöiden arvostuksessa ei yritysten välillä ollut merkittäviä eroja. Pienenä yksityiskohtana voidaan kuitenkin mainita, että nuoret tai juuri perustetut yritykset arvostivat rekrytointiprosessissa muita yrityksiä enemmän hyvää näkyvyyttä potentiaalisten työntekijöiden keskuudessa. Vastaavasti sellaiset yritykset, jotka eivät ole käyttäneet julkista työnvälitystä työvoiman haussa arvioivat hyvän näkyvyyden selvästi muita yrityksiä vähemmän tärkeäksi tekijäksi työvoiman haussa. Tämä on ollut myös yksi pääsyistä siihen, miksi julkista työnvälitystä ei työvoiman haussa ole käytetty – ts. työpaikalle ei ole haluttu laajaa näkyvyyttä.

Julkisen työnvälityksen näkökulmasta tarkasteltuna merkille pantavaa on se, että yritysjohton ja viimeisestä rekrytoinnista vastanneiden rekrytointiprosessissa arvostamat teemat, kuten sujuvuus, luottamuksellisuus, hyvä näkyvyys ja helppous ovat tekijöitä, jotka on mahdollista toteuttaa myös perustyönvälityksessä laadukkaasti. Samansuuntaisesta työnantajien rekrytointiprosessiin liittyvästä arvostuksesta kielii myös mm. Skyhood Oy:n tekemän kansallisen rekrytointitutkimuksen 2013 tulokset. Niiden perusteella työnantajat hakevat rekrytoinnin ulkoistamisella ennen kaikkea hakijaehdokkaiden identifointia (45 % työnantajista), alkukarsintaa (31 %) sekä ehdokkaiden haastattelua (30 %). Sen sijaan vain 6 % työnantajista hakee rekrytoinnin ulkoistuksella rekrytointikonsultointia tai 21 % soveltuvuusarviointia. Edellä mainitut työnhakijoiden identifointi ja alkukarsinta kuuluvat julkisen työnvälityksen peruspalveluihin.

Hakijakohtaiset ominaisuudet

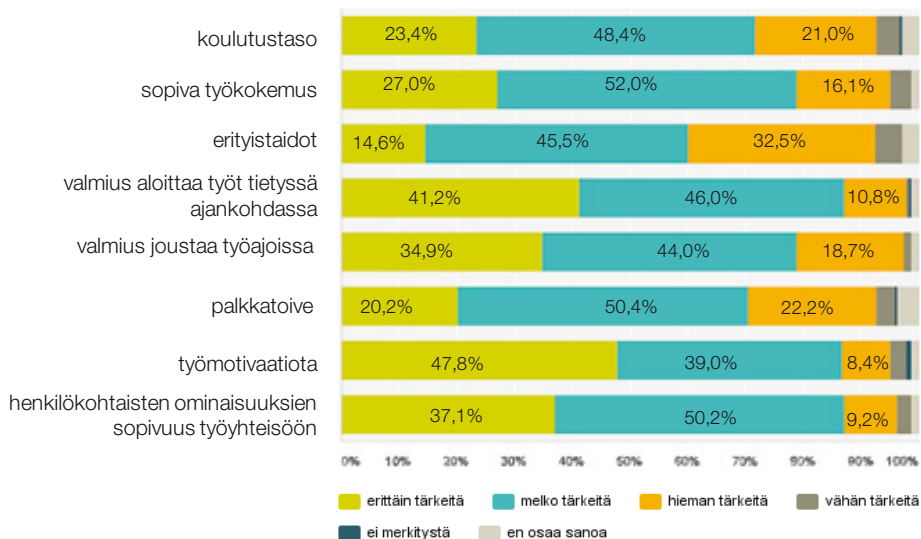
Kuten jo aiemmin tämän raportin luvussa 2 on todettu, työntekijöiltä vaadittavat kvalifikaatiot painottuvat entistä vahvemmin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, erityisosaamiseen, erilaisten osaamisten yhdistelmiin sekä kommunikointitaitoihin. Tässä tutkimuksessa tehtyjen työnantajakyselyiden perusteella kaikkein tärkeimmiksi rekrytoitavan henkilön ominaisuuksista yritysjohto arvostaa työmotivaatioon ja aloitekykyyn liittyviä henkilökohtaisia ominaisuuksia. Myös ammattikohtaista osaamista, työkokemusta sekä joustavuutta työaikojen suhteen arvostetaan rekrytointipäätöstä tehtäessä. Sen sijaan esimerkiksi koulutustaustaa tai palkkatoivetta ei koeta yhtä merkittäviksi tekijöiksi palkkauspäätöstä tehtäessä. Vastaavasti yritysjohto näkee, että koulutustaustan ja formaalin työkokemuksen merkitys uusien työntekijöiden palkatessa tulee säilymään ennallaan, mutta hakijan persoonallisuuden ja asenteiden merkitys tulee selvästi lisääntymään tulevaisuuden rekrytointipäätöksissä.

Kuva 16. Yritysjohtajien näkemyksiä rekrytoitavan henkilön ominaisuuksien tärkeydestä (Kysely yritysjohtajille 2014).



Samat ominaisuudet työntekijöissä korostuivat myös kysyttäessä työorganisaation rekrytointivastaavilta, mitä tekijöitä he arvostivat viimeisessä rekrytoinnissa työpaikkaan valitussa henkilössä. Tärkeimmiksi valintaan vaikuttaviksi tekijöiksi rekrytointivastaavat arvioivat työnhakijan työmotivaation, työnhakijan henkilökohtaisen ominaisuuksien sopivuuden työyhteisöön sekä valmiuden aloittaa työt tietyssä ajankohtana. Tärkeinä kriteereinä rekrytointivastaavat pitivät myös valitun henkilön valmiutta joustaa työajoissa sekä sopivaa työkokemusta. Palkkatoivetta tai erityistaitoja sen sijaan ei koettu aivan yhtä tärkeiksi valintakriteereiksi.

Kuva 17. Viimeksi palkatun henkilön valintaan vaikuttavien tekijöiden arvioitu tärkeys (Kysely työnantajille koskien viimeistä rekrytointia 2014).



Työnhakijan eri ominaisuuksien arvostus ja merkitys näyttäytyy hyvin geneerisenä työorganisaation tyypistä riippumatta. Motivaatiota, joustavuutta ja muita henkilökohtaisia ominaisuuksia arvostetaan yhtä paljon kaiken kokoisissa ja ikäisissä yrityksissä. Pienenä yksityiskohtana voi mainita, että uudet yritykset (alle viisi vuotta toimineet) näyttävät kokevan rekrytoitavan koulutustason, työkokemuksen sekä erityistaidot hieman muita yrityksiä vähemmän merkittävinä tekijöinä. Selkeää selitystä tälle ei ole, mutta osaselitys voi olla se, että kyselyyn vastanneet nuoret yritykset toimivat keskimäärin enemmän aloilla, joissa yritysten aloituskynnys on matala ja myös kvalifikaatiovaatimukset muita aloja matalammat.

Yhteenvedona todettakoon, että työnhakijoiden henkilökohtaisilla ominaisuuksilla on rekrytointipäätöksissä keskeinen ja tulevaisuuden rekrytoinneissa yhä tärkeämpi merkitys. Tämän tutkimuksen perusteella julkinen työnvälitys hoitaa ns. perustyönvälityksen varsin hyvin työnantajien tarpeita vastaavasti. Vaikeasti mitattavien henkilökohtaisten ominaisuuksien identifiointi, kuten myös ammattikohtaisen erityisosaamisen tunnistaminen haastaa kuitenkin vahvasti julkista työnvälitystä etenkin yksittäisissä matching-toimeksiannoissa. Monissa tapauksissa nämä edellyttävät sekä hyvinkin syvälle menevää henkilökohtaista palvelua että toimivaa älykästä sähköistä matching-järjestelmää.

4.3 Eri kanavien käyttö työvoiman haussa

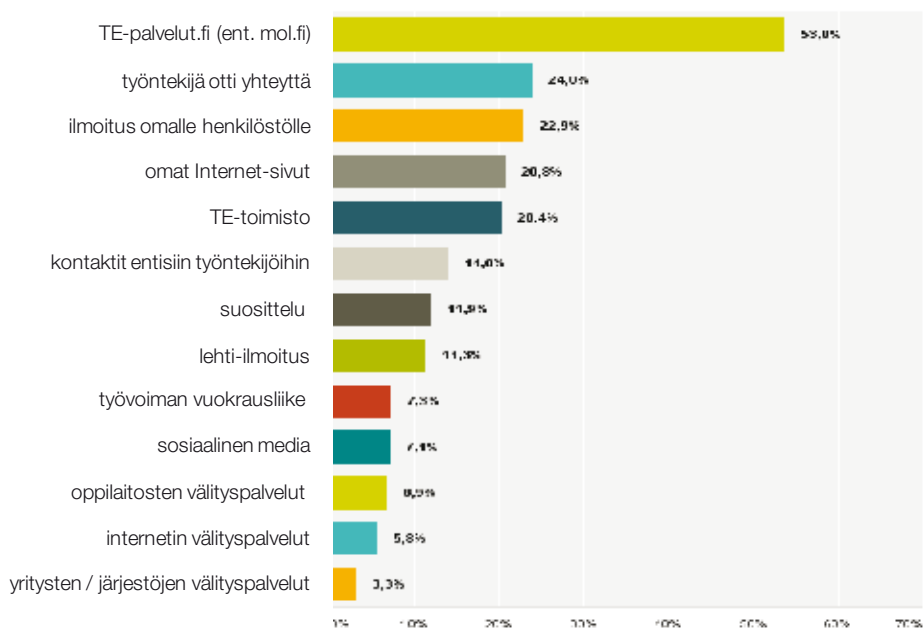
TEM (aiemmin TM) on tuottanut vuodesta 1993 lähtien säännöllisesti tietoa eri työvoiman hakukanavien käytöstä ja TE-toimiston markkinaosuudesta työvoiman hakuprosessissa. Tieto on tuotettu Tilastokeskuksen toteuttamien työnantajahaastattelujen avulla. Viimeaikaisten työnantajakyselyiden perusteella TE-toimiston markkinaosuus työvoiman ulkoisessa hakuprosessissa on vaihdellut 60 – 70 prosentin välillä (mm. Tuomaala, 2011) ja ollut vuosina 2012 ja 2013 kaikista työvoiman hankinnasta noin 46 prosenttia, mikä on ennätysellisen korkea taso vuodesta 1993 alkaneessa markkinaosuusmittauksessa (Räisänen 2014).

Tilastokeskuksen toteuttamien työnantajahaastattelujen perusteella käytetyimmät työvoiman hankintakeinot olivat vuonna 2013 ilmoitus omalle henkilökunnalle sekä suorat kontaktit entisiin työntekijöihin ja muut epäviralliset henkilöyhteydet (Räisänen 2014). Työvoiman hankintakanavissa on tapahtunut viime vuosien aikana jonkin verran muutoksia. Suorien henkilökontaktien, kuten myös sisäisten täyttöjen (ilmoitus omalle henkilöstölle) käyttö on ollut laskussa. Sen sijaan TE-toimiston käyttö työvoiman hankinnassa on hieman kasvanut edellisvuosista. Myös työnantajien omien internetsivujen, kuten myös internetissä toimivien välityspalvelujen käyttö on ollut kasvussa. (Koponen 2013). Eri kanavien käyttö on hieman kasvanut viime vuosina, mistä seuraa, että työnantajat käyttävät entistä enemmän sellaisia rekrytointikanavia, jotka eivät johda tulokseen (Räisänen 2014).

Tässä tutkimuksessa tehtyjen työnantajakyselyiden perusteella selvästi suosituin rekrytointikanava oli TE-toimiston te-palvelut.fi/avoimet työpaikat -verkkopalvelu, jota oli käyttänyt yli puolet kaikista vuonna 2012 tai 2013 työvoimaa hakevista yrityksistä. Seuraavaksi yleisimmin käytettyjä rekrytointikanavia olivat työnhakijan oma yhteydenotto (24 %), ilmoitus omalle henkilöstölle (22,9 %) sekä työpaikan omat internetsivut (20,9 %). TE-toimistoa käytti rekrytoinnissa reilu viidennes työnantajista. Kyselyn perusteella julkista työnvälitystä (TE-toimisto ja TE-toimiston sähköiset palvelut) rekrytointikanavana käytti kaikessa työnhaussa kaikkiaan noin 66 % työnantajista⁷. Merkillepantavaa on, että esimerkiksi paljon julkisuutta saaneiden kanavien, kuten sosiaalisen median (7,1 %) ja internetin välityspalvelujen (5,8 %) käyttö kyselyyn vastanneissa työorganisaatioissa osoittautui suhteellisen vähäiseksi.

7 Kuten aiemmin on jo todettu, tässä tutkimuksessa tehtyjen kyselyjen tulokset poikkeavat Tilastokeskuksen työnantajahaastatteluihin perustuvien tutkimusten tuloksista. Syynä tähän on se, että tutkimuksessa tehtyjen kyselyjen kohteena oleva työnantajajoukko on tietoisesti valikoitu keskimääräistä enemmän julkista työnvälitystä käyttäneeksi. Tämän johdosta tutkimuksessa saadaan kokemusperäistä tietoa mm. julkisen työnvälityksen käytöstä ja kehittämistarpeista, mutta kyselyiden tulokset eivät ole suoraan yleistettävissä koskemaan kaikkia suomalaisia työpaikkoja esimerkiksi työvoiman eri hakukanavien käytöstä.

Kuva 18. Eri rekrytointikanavien käyttö viimeisessä rekrytinnissa (Kysely työnantajille koskien viimeistä rekrytointia 2014).



Työnhakijoiden oma yhteydenotto työnantajiin on merkittävä rekrytointikanava. Tosin yhteydenoton taustalla voi olla useita muita kanavia, joiden kautta on saatu tieto mahdollisesta työpaikasta. Kyselyn perusteella mm. työntekijää suositeltiin jonkun toimesta noin joka kolmannessa rekrytointiprosessissa. Yleisimmin suositteleva oli työpaikan oma työntekijä tai yhteistyökumppani. Eri rekrytointikanavat ovatkin usein toisilleen vaihtoehtoisia tai täydentäviä kanavia. Räisäsen (2010) mukaan hakukanavista etenkin entiset työntekijät ja -hakijat, TE-toimisto ja lehti ovat toisilleen vaihtoehtoja. Sen sijaan omat www-sivut, TE-toimisto, lehti, oma henkilöstö ja muut sähköiset palvelut ovat rinnakkaisia kanavia.

Tämän tutkimuksen perusteella julkisen työnvälityksen rinnalla käytetään työvoiman hankinnassa laajasti myös muita rekrytointikanavia. Keskimäärin rekrytinnissa käytettiin julkisen työnvälityksen lisäksi 2-3 muuta kanavaa. TE-toimiston sähköisiä palveluita (te-palvelut.fi/avoimet työpaikat -verkkopalvelu) käyttäneistä (n. 54 % kaikista työnantajista) vajaa kolmannes käytti lisäksi työpaikan omia internetsivuja sekä ilmoitusta omalle henkilöstölle. Pelkästään TE-toimiston sähköisiä palveluita käytti reilu viidennes kaikista TE-toimiston sähköisiä palveluita käyttäneistä. Vastaavasti TE-toimistoa käyttäneistä (20,4 %) työnantajista TE-toimiston sähköisiä palveluita käytti noin kolmasosa työnantajista. Muina kanavina käytettiin mm. kontakteja entisiin työntekijöihin, ilmoitusta omalle henkilöstölle sekä

oppilaitosten välityspalveluita. Yksinomaan TE-toimistoa käytti 28 % TE-toimistoa käyttäneistä työnantajista.

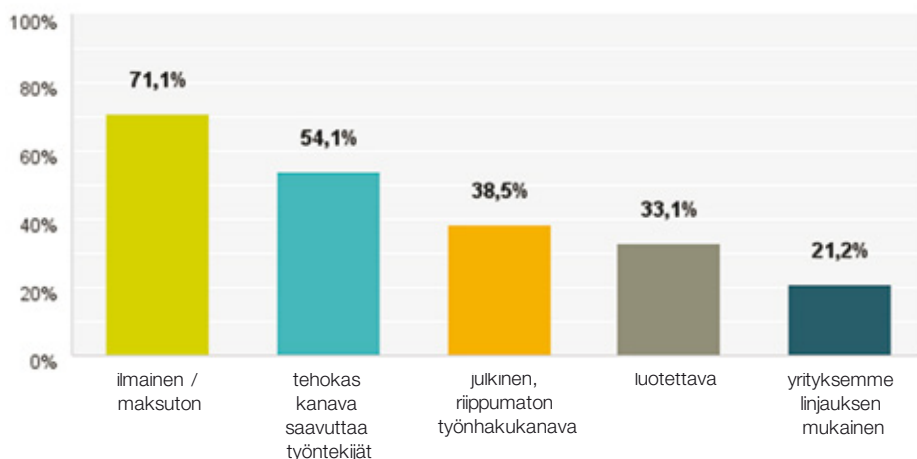
Työnantajat, jotka eivät käyttäneet julkista työnvälitystä lainkaan käyttivät ensisijaisesti työntekijän itse ottamia yhteyksiä työnhakukanavana (38 % julkista työnvälitystä ei käyttäneistä). Muita kanavia olivat mm. ilmoitus omalle henkilöstölle (18 %), suositteleminen (17 %) sekä kontaktit entisiin työntekijöihin (16 %). Huomion arvoista on myös se, että muiden internetin välityspalvelujen (esim. Monster) sekä sosiaalisen median käyttö oli myös tässä ryhmässä varsin vähäistä (n. 5 %).

Koposen ja Räisäsen (2013) mukaan TE-toimiston käyttö työvoiman hankinnassa on ollut suhteellisesti yleisempää terveys- ja sosiaalialalla sekä julkisissa palveluissa. Etenkin isot yli 50 hengen yritykset käyttävät TE-toimistoa. Vastaavasti TE-toimiston käyttö on ollut vähäisintä liike-elämän palveluihin sekä rakennusosalalle tapahtuneissa rekrytoinneissa. Työnantajan omien internetsivujen käyttö on puolestaan tullut varsin yleiseksi työvoiman hankintakanavaksi informaatio- ja viestintäalalla (61 %) ja isoissa yrityksissä. Tässä tutkimuksessa tehtyjen työnantajakyselyjen perusteella julkista työnvälitystä käytetään suhteellisesti hieman muita kanavia vähemmän vakinaisia työsuhteita täytettäessä sekä enemmän määräaikaista ja osa-aikaista työsuhteita täytettäessä. Samoin julkista työnvälitystä käytettiin suhteellisesti muita kanavia vähemmän toimihenkilöitä, ylempiä toimihenkilöitä sekä johtavassa asemassa olevia palkattaessa.

Syytä julkisen työnvälityksen käyttöön

Tämän tutkimuksen perusteella syyt julkisen työnvälityksen käyttöön ovat moninaisia. Pääsyyt käyttöön ovat julkisen työnvälityksen maksuttomuus, hakijakunnan laajuus sekä TE-toimiston tarjoamat muut etuudet työnantajille. Valmiiksi annetuista vaihtoehtoista tärkeimpinä syinä julkisen työnvälityksen valintaan pidettiin sen maksuttomuutta (71 % julkista työnvälitystä käyttäneistä) sekä tehokkuutta saavuttaa työnhakijoita (54 %). Reilu kolmannes työnantajista koki myös julkisen työnvälityksen riippumattomuuden sekä luotettavuuden olleen keskeinen syy julkisen työnvälityksen käyttöön.

Kuva 19. Syitä julkisen työnvälityksen käyttöön (Kysely työnantajille koskien viimeistä rekrytointia 2014).



Avointen vastausten perusteella julkisen työnvälityksen käyttö on sidoksissa etenkin avoimena olevaan tehtävään ja varsinkin tehtävän vaatimustasoon. ”Alemman vaatimustason” tehtäviin käytetään julkista työnvälitystä, mutta asiantuntijarekrytoinneissa suositetaan muita kanavia. Julkisen työnvälityksen käyttö nähdään vahvasti myös osana eri rekrytointikanavien käytön kokonaisuutta. Te-palvelut.fi -sähköistä palvelua käytetään ilmoitteluun yhtenä rinnakkaisena kanavana muun median tai muiden internetsivustojen kanssa.

Koska julkinen työnvälitys ja te-palvelut.fi -palvelu kattavat laaja-alaisesti koko maan, koetaan julkisen työnvälityksen tavoittavan hyvin potentiaaliset työnhakijat sekä saavan avoimella työpaikalla positiivista näkyvyyttä. Julkisen työnvälityksen käyttämistä suositetaan myös, koska palkkaamalla nuoren tai pitkäaikaistyöttömän on työnantajan mahdollisuus hyötyä rekrytoinnista rahallisesti esimerkiksi palkkatuen muodossa. Vastaavasti pienemmillä toimialoilla, joihin ei ole vapaana osaaavaa työvoimaa, oppisopimusperusteinen rekrytointi nähdään hyvänä vaihtoehtona, jolloin rekrytoitava kouluttautuu työn ohessa TE-hallinnon tuella uuteen työhönsä. Julkista työnvälitystä käytetään laajalti myös siksi, että se on maksutonta. Lisäksi monilla alueilla julkiselle työnvälitykselle ei löydy yksityistä vaihtoehtoa.

Syitä miksi julkista työnvälitystä ei käytetä

Julkisen työnvälityksen käyttämättä jättämisen merkittävin syy on, että osaavat henkilöt ja hakijat ovat tuttuja tai ovat omaehtoisesti osanneet toimittaa hakemuksiaan yrityksiin ja näiden joukosta löydetään henkilöt täyttämään avoimet tehtävät. Sama toistuu eri osaamistasoilla, opiskelijat ja vastavalmistuneet otetaan harjoitteluiden, kesätöiden tai muuten tuttuuteen perustuen ja kokeneemmat osaavat

eritellä osaamisensa haettavaan tehtävään siten, että rekrytointi voidaan perustaa siihen. Toinen, lähinnä työmarkkinatilanteesta johtuva syy julkisen työnvälityksen käyttämättä jättämiseen on, että ei voida palkata tai ottaa riskiä uuden henkilön palkkaamisesta. Tekemättä jäävän työn teettäminen on kalliimpaa muilla keinoin, mutta vielä kalliimpaa on irtisanoa palkattua henkilöstöä, jolle ei ole töitä tai henkilö ei ole työhön sopiva.

Pienemmillä paikkakunnilla ja toimialoilla vapaana olevat ammattiosaajat usein tunnetaan henkilökohtaisesti, kuten myös henkilöt, joilla saattaa olla siirtymishalua työnantajalta toiselle. Tällaisissa tapauksissa julkinen työnvälitys koetaan tarpeettomaksi. Vastaavasti työnvälitystä hoitavalta virkailijalta toivotaan yrityksen tunteamista ja ymmärrystä toimialalta, mitä julkisen työnvälityksen asiantuntijoilla ei välttämättä aina ole. Erityisesti aiemmat negatiiviset kokemukset julkisesta työnvälityksestä vaikuttavat sen käyttöön. Negatiivinen kokemus voi liittyä sekä itse työnvälitysprosessiin että julkisen työnvälityksen kautta tulevien hakijoiden heikkoon työmotivaatioon ja haluttomuuteen työllistyä. Myös kohtaanto-ongelma voi olla syynä siihen, että julkista työnvälitystä ei käytetä. Sopivaa työvoimaa ei ole saatavilla tai ole aikaisemminkaan löytynyt.

Tukityöllistämisen ja oppisopimuskoulutuksen osalta ongelmallisena pidetään toiminnan byrokraattisuutta. Työttömien palkkaamiseen on mahdollista saada erilaisia tukia, mutta se vaatii työnantajien mielestä usein liikaa lomakkeiden täyttelyn opettelua, täyttämistä ja muuta byrokratiaa ettei sellaiseen kannata ryhtyä. Lisäksi virheet lomakkeiden täyttämisessä voivat johtaa etuuden menettämiseen, mikä ei motivoi ensimmäisen negatiivisen kokemuksen jälkeen yrittämään uudestaan.

4.4 Julkisen työnvälityksen tehokkuus rekrytointikanavana

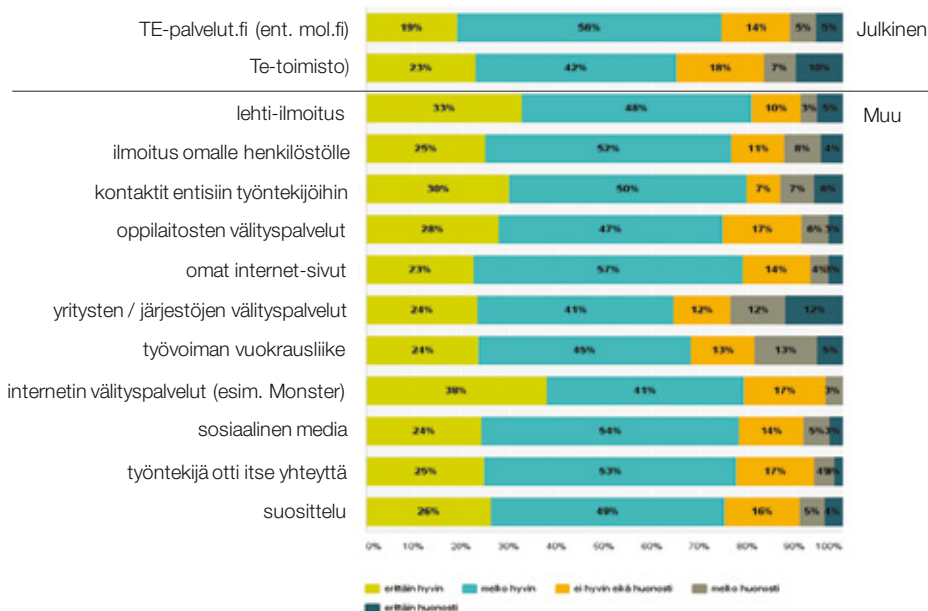
Työnhakijaryhmän tavoittaminen

Tutkimuksessa tehdyn viimeistä rekrytointia koskevan kyselyn perusteella työnantajat arvioivat saavuttaneensa eri ilmoituskanavien kautta varsin kattavasti tavoittelemansa hakijakohderyhmät. Kolme vastaajaa neljästä arvioi saavuttaneensa erittäin tai melko hyvin sopivan kohderyhmän valittujen hakukanavien kautta. Julkista työnvälitystä käyttäneistä työnantajista 73 % (te-palvelut.fi 75 %, TE-toimisto 65 %) arvioi saavuttaneensa sopivat kohderyhmät. Muiden kanavien osalta vastaava luku oli keskimäärin hieman parempi, eli reilut 80 %. Parhaiksi ilmoituskanaviksi hakijaryhmän tavoittamisen kannalta nähtiin sanomalehti-ilmoitus, internetin välityspalvelut, kontaktit entisiin työntekijöihin sekä työpaikan omat internetsivut.

TE-toimiston sähköisiä palveluita käyttäneistä työnantajista vain 10 % ja TE-toimistoa käyttäneistä työnantajista 17 % arvioi saavuttaneensa huonosti sopivat hakijakohderyhmät. Vaikka eri kanavia käytetäänkin rekrytoinnissa rinnakkain, voi julkisen työnvälityksen tehokkuutta sopivien hakijaryhmien tavoittamisessa pitää

varsin hyvänä. On huomioitava, että valtaosa muista kanavista (lehti-ilmoittelu, kontaktit entisiin työntekijöihin, omat internetsivut yms.) kohdentuvat fokusoidusti tiettyihin kohderyhmiin ja niiden käytön perustana on kohdennetusti tietyn kohderyhmän tavoittaminen. Näiden kanavien tehokkuutta osaltaan kuitenkin rajoittaa se, että niiden kautta tavoitetaan vain pieni joukko potentiaalisia työnhakijoita. Vastavasti vaikka julkinen työnvälitys ei ole painottunut minkään ammattiryhmän tavoittamiseen, sen vahvuutena sopivan hakijakunnan tavoittamisen suhteen on laaja-alaisuus sekä hakijoiden suuri määrä.

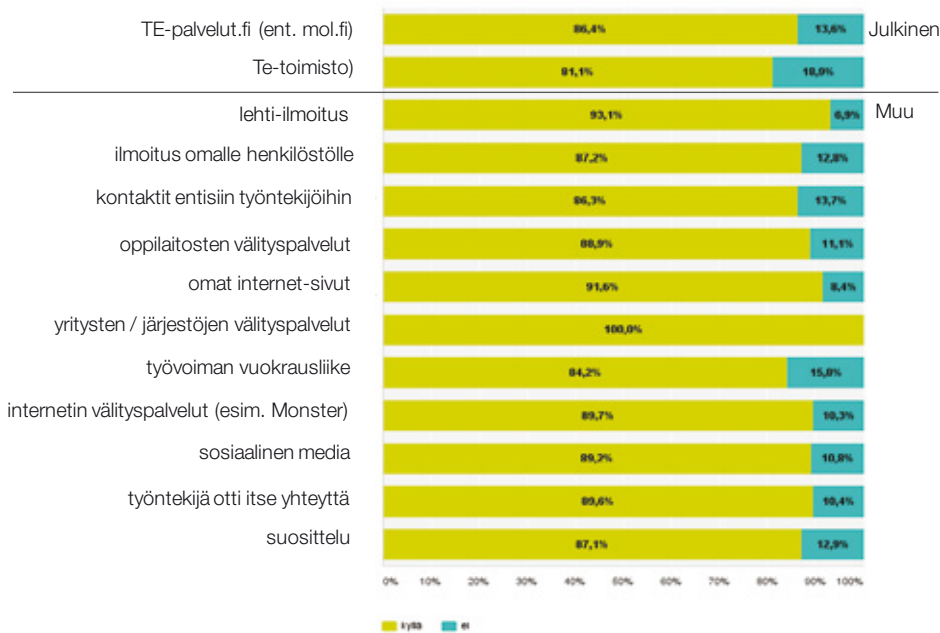
Kuva 20. Sopivan hakijaryhmän arvioitu tavoittaminen eri ilmoituskanavien kautta (Kysely työnantajille koskien viimeistä rekrytointia 2014).



Rekrytointiprosessin johtaminen henkilön palkkaukseen

Viimeistä rekrytointia koskevan kyselyn perustella rekrytointiprosessi johti henkilön palkkaukseen kaikkiaan 88 %:ssa työvoimaa vuosina 2013-2014 hakeneista toimipaikoista. Julkista työnvälitystä käyttäneistä toimipaikoista keskimäärin 85 % (te-palvelut.fi 86 % ja TE-toimiston rekrytointipalvelut 81 %) rekrytointiprosesseista johti palkkaukseen, kun vastaava luku muissa hakumuodoissa oli hieman päälle 90 %. Eri kanavista tehokkaimpia tässä suhteessa olivat yritysten ja järjestöjen välityspalvelut, lehti-ilmoitus sekä omat internetsivut. Tuloksia tulkittaessa on kuitenkin huomioitava se, että ne eivät kerro suoraan sitä, mikä kanava johti palkkaukseen, sillä työnantajat ovat rekrytointiprosessissaan käyttäneet pääsääntöisesti useaa eri hakukanavaa (keskimäärin 2-3 eri hakukanavaa).

Kuva 21. Johtiko rekrytointiprosessi palkkaukseen (Kysely työnantajille koskien viimeistä rekrytointia 2014).



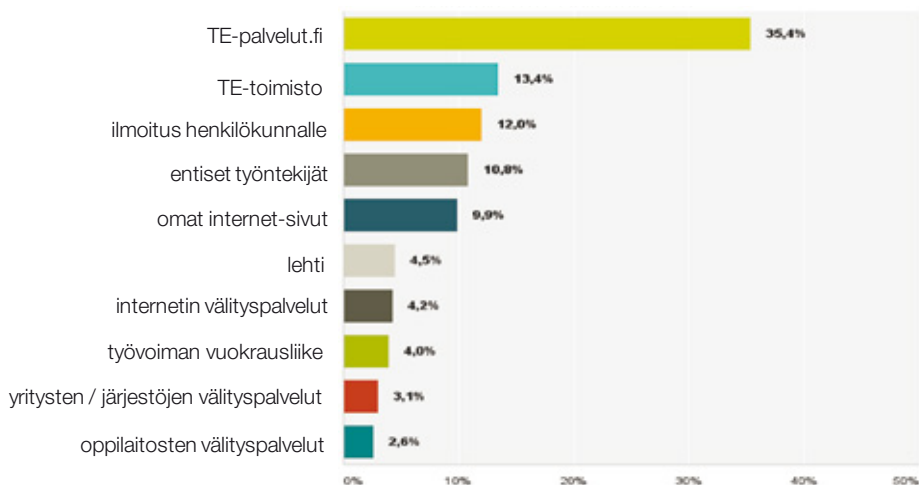
Kyselyn perusteella 12 prosentissa työvoiman hauista rekrytointiprosessi ei johtanut palkkaukseen. Suurimpina syinä tähän olivat työvoiman saatavuusongelmat (33 %), riittämätön tai väärä työkokemus (25 %), ei sopivat henkilökohtaiset ominaisuudet (25 %) sekä riittämätön erityisosaaminen (13 %). Rekrytointipalvelun epäonnistumisen nähtiin syynä rekrytoinnin epäonnistumiseen vain noin joka kymmenennessä epäonnistuneessa rekrytointitapauksessa, eli noin prosentissa kaikista työnhauista.

Merkittävin hakukanava työpaikan täytössä

Viimeistä rekrytointia koskevan kyselyn perusteella julkisella työnvälityksellä on ollut suurin merkitys siihen, että työpaikka on saatu täytettyä. Kaikkein merkityksellisimpänä kanavana työpaikan täytön suhteen pidettiin julkisen työnvälityksen internetpalvelua (te-palvelut.fi/mol.fi), jonka arvioi merkityksellisimmäksi kanavaksi paikan täytössä reilut 35 % vastaajista. Toiseksi tärkeimmäksi kanavaksi työpaikan täytön suhteen arvioitiin TE-toimiston rekrytointipalvelut (reilut 13 %). Huomionarvoista on se, että vaikka muiden kuin julkisen työnvälityksen kanavien suhteellinen merkitys sopivan hakijajoukon tavoittamisessa tai henkilöiden palkkaamisessa on suuri, on niiden absoluuttinen merkitys työpaikkojen täyttämässä laajassa mitassa varsin pieni. Esimerkiksi lehti-ilmoittelun, henkilöstöpalveluyritysten, internetin välityspalveluiden sekä järjestöjen ja oppilaitosten koettu merkitys on työpaikkojen täyttämiseen kyselyn perusteella kokonaisuudessa varsin vähäinen.

Tosin myös niiden käyttö suhteessa julkisen työnvälityksen käyttöön on verrattain vähäistä.

Kuva 22. Hakukanavan arvioitu tehokkuus työpaikan täytössä (suluissa hakukanavan markkinaosuus). (Kysely työnantajille koskien viimeistä rekrytointia 2014).



Myös suhteessa eri työvoiman hakukanavien markkinaosuuteen julkisen työnvälityksen tehokkuutta työpaikan täyttymisen suhteen voi pitää hyvänä. Kyselyn perusteella tehokkaimpia kanavia työpaikan täyttymisen suhteen ovat yhdistysten ja järjestöjen välityspalvelut, internetin välityspalvelut sekä ilmoitus entisille työntekijöille. Sen sijaan esimerkiksi lehti-ilmoittelu, työpaikan omat internetsivut sekä oppilaitosten välityspalvelut ovat suhteessa niiden käyttöön tehottomimmiksi arvioidut työnhakukanavat. Tulokset poikkeavat tältä osin hieman mm. Räisäsen (2014) Tilastokeskuksen työnantajahaastattelu-aineistoon perustuvan tutkimuksen tuloksista, joiden mukaan työ- ja elinkeinotoimisto, lehti ja yhdistysten ja järjestöjen välityspalvelut ovat tehokkaimmat hakukanavat sekä pienistä kanavista erityisesti yksityiset työvoiman vuokrausliikkeet ovat tehokkaita.

Viimeistä rekrytointia koskevan kyselyn perusteella julkista työnvälitystä merkittävimpiä pitäneet ovat arvostaneet rekrytointiprosessissa erityisesti sen hyvää näkyvyyttä, edullisuutta, oman työajan säästöä sekä rekrytointiprosessin helppoutta ja sujuvuutta. Vastaavasti muita kanavia merkittävimpiä hakukanavina pitäneet ovat arvostaneet erityisesti valitun henkilön erityistaitoja sekä henkilökohtaisten ominaisuuksien sopivuutta. Tämä osin kertoo kanavien erilaisesta luonteesta työvoiman haussa sekä perusteista eri kanavien valinnalle.

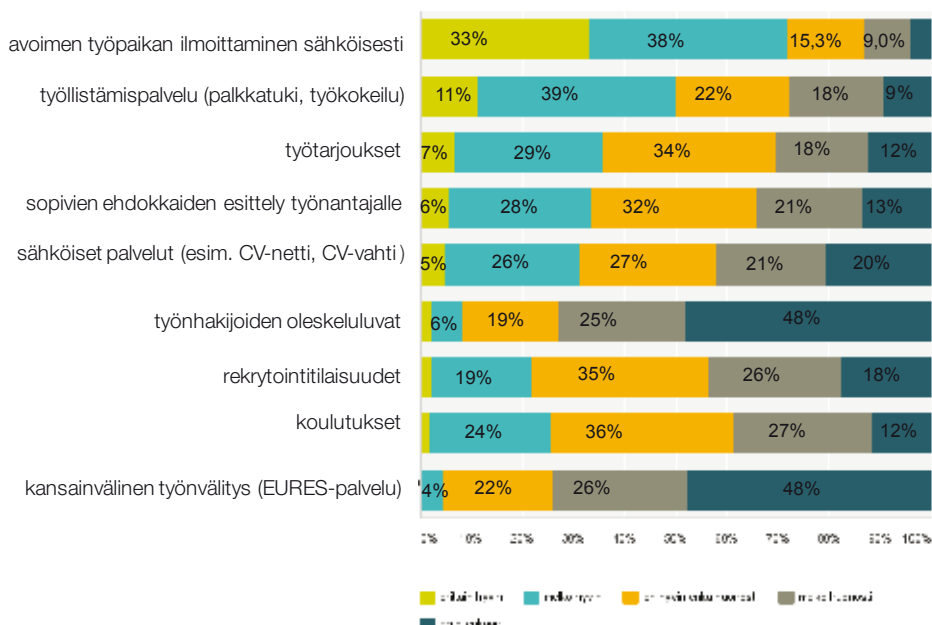
4.5 Julkisen työnvälityksen palvelujen tunnettuus, käyttö ja imago

Julkisen työnvälityksen palveluiden tunnettuutta ja käyttökokemuksia on seurattu systemaattisesti vuodesta 1994 lähtien TE-toimistojen (ent. työvoimatoimistojen) asiakaspalautetutkimusten kautta. Palautetta on kerätty erikseen työnhakija- ja työnantaja-asiakkailta. Työnantajilta kerätyn palautteen perusteella yleistyytyväisyys palveluihin on vuosien saatossa ollut varsin hyvällä tasolla. Työnantaja-asiakkaiden yleispalaute on aina ollut hieman työnhakija-asiakasta parempaa. Kohtasen (2012) mukaan työnantaja-asiakkaiden palvelupalaute on kuitenkin vuosien 2011 - 2012 välisenä aikana useimmissa asiakaspalautteen osakysymyksissä hieman heikentynyt poikkeuksena kokemukset muutosturva- ja työvoimakoulutuspalveluista ja palkkatuetun työntekijän soveltuvuudesta tarjottuun työhön. Työnhakija-asiakkaat ovat antaneet henkilökohtaisen palvelun eri osatekijöistä virkailijoille pääsääntöisesti hyvää palautetta, mutta palaute henkilökohtaisen palvelun eri osatekijöistä on kuitenkin vuonna 2012 kääntynyt huonompaan suuntaan ja huonojen kokemusten määrä lisääntynyt. Työnantajat ovat palautteen perusteella viime vuosina myös hieman lisänneet asiointitapaansa puhelimella sekä nettisivuston käytössä. Vaikka TE-hallinnossa sähköisten palveluiden kehittämiseen on kiinnitetty aiempaa enemmän huomiota ja resursseja, niin silti niiden tunnettuus vuoden 2012 asiakaspalautteen perusteella on lisääntynyt vain vähän. (Kohtanen, 2012).

Rekrytointipalvelujen tunnettuus

Tämän tutkimuksen perusteella parhaiten julkisen työnvälityksen rekrytointipalveluista tunnetaan avoimen paikan sähköinen ilmoittaminen (te-palvelut.fi/mol.fi). Erittäin tai melko hyvin tämän tunti 70 % vastaajista. Verraten hyvin tunnettiin myös palkkatukeen ja työkokeiluun liittyvä työllistämispalvelu (noin puolet vastaajista). Noin kolmasosa vastaajista tunti hyvin tai melko hyvin työtarjoukset, ehdokaiden esittelyn, sähköiset palvelut (CV-netti yms.), koulutukset sekä rekrytointitilaisuuudet. Oleskelulupien ja kansainvälisen työnvälityspalvelun (EURES) osalta tunnettuus on suhteellisen heikko johtuen luonnollisesti niiden vähäisestä käytöstä/käyttötarpeesta.

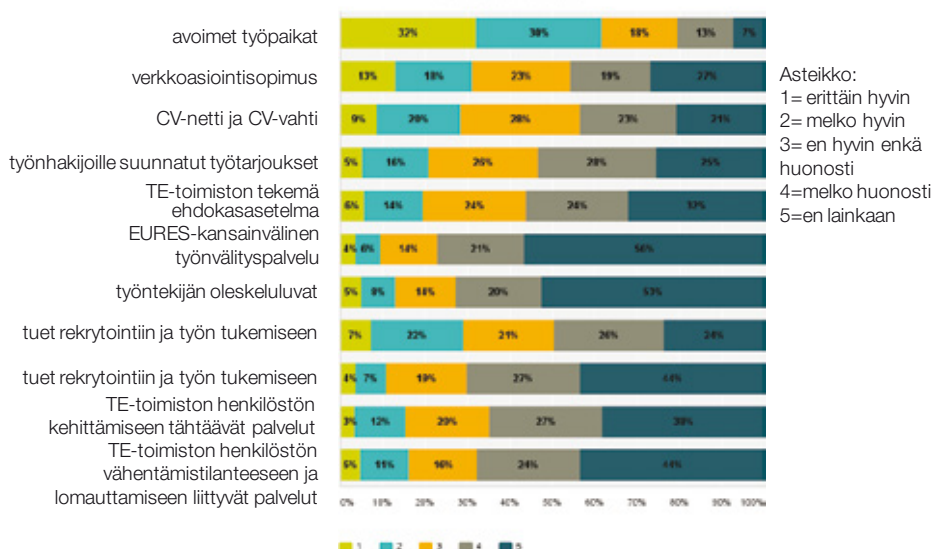
Kuva 23. Julkisen työnvälityksen rekrytointipalvelujen tunnettuus yritysjohtajien keskuudessa (Kysely yritysjohtajille 2014).



Taustamuuttujien perusteella tarkasteltuna sähköiset palvelut tunnetaan parhaiten uusissa alle viisi vuotta toimineissa yrityksissä. Ehdokkaiden esittely, kuten myös koulutukset ja rekrytointitilaisuuudet tunnetaan puolestaan parhaiten suurissa ja pitkään toimineissa yrityksissä. Huonoiten TE-toimiston rekrytointipalvelut tunnetaan luonnollisesti niissä yrityksissä, joissa julkisia TE-palveluita ei ollut käytetty.

Yritysten rekrytointivastaavilta kysyttiin viimeistä rekrytointia koskevan kyselyn ohessa yksityiskohtaisemmin TE-toimiston palvelujen tunnettuutta. Rekrytointivastaavien vastaukset palvelujen tunnettuudesta noudattelivat samoja linjoja kuin yritysjohtajien näkemykset. Huomionarvoista molempien kyselyiden osalta on, että työnantajat tuntevat hyvin te-palvelut.fi/avoimet työpaikat -verkkopalvelun sekä suhteellisen hyvin myös muut sähköiset palvelut, mutta huonommin muut rekrytointipalvelut. Muun muassa viimeistä rekrytointia koskevan kyselyn vastaajista vain noin n. 20 % arvioi tuntevansa hyvin tai erittäin hyvin TE-toimiston työtarjoukset ja TE-toimiston tekemän ehdokasasettelun. Myös TE-toimiston muut palvelut tunnetaan suhteellisen huonosti. Tällaisia ovat esimerkiksi muutosturvatilanteisiin, henkilöstön kehittämiseen sekä osaamisen kehittämiseen liittyvät palvelut, joita pääsääntöisesti toteuttavat ulkopuoliset toimijat. Tältä osin TE-toimiston tulisi huolehtia siitä, että TE-toimisto mielletään ko. palvelujen tuottajaksi, vaikka ne toteutettaisiin ulkopuolisten palvelutuottajien kautta.

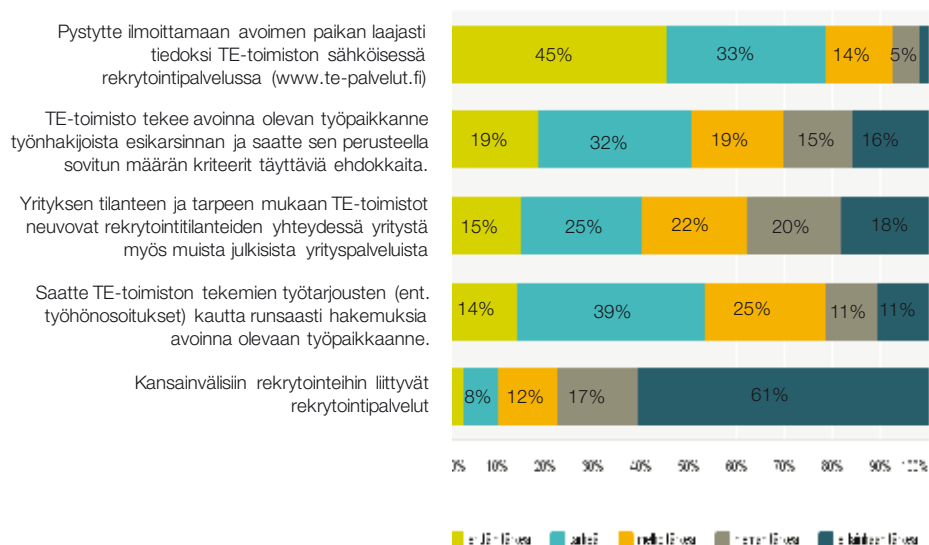
Kuva 24. Julkisen työnvälityksen rekrytointipalvelujen tunnettuus (Lähde: Kysely työnantajille koskien viimeistä rekrytointia 2014).



Julkisten rekrytointipalvelujen käyttö

Julkisen työnvälityksen rekrytointipalveluista tärkeimmäksi yritysjohto kokee mahdollisuuden ilmoittaa avoin paikka laajasti tiedoksi TE-toimiston sähköisessä työnvälityspalvelussa (lähes 80 % vastaajista kokee tärkeäksi tai erittäin tärkeäksi). Vastaavasti noin puolet vastaajista näkee tärkeäksi, että TE-toimisto tekee avoimna olevaan työpaikkaan esikarsinnan ja tarjoaa sen perusteella sovitun määrän kriteerit täyttäviä ehdokkaita. Lisäksi reilut 40 % vastaajista pitää tärkeänä sitä, tarpeen mukaan TE-toimistot neuvovat rekrytointitilanteen yhteydessä myös muihin julkisiin yrityspalveluihin. Sen sijaan esimerkiksi kansainvälisiin rekrytointeihin liittyviä rekrytointipalveluja ei koeta tärkeiksi - syynä tähän on luonnollisesti niiden vähäinen käyttö (ei ole ollut tarvetta) ja huono tunnettuus.

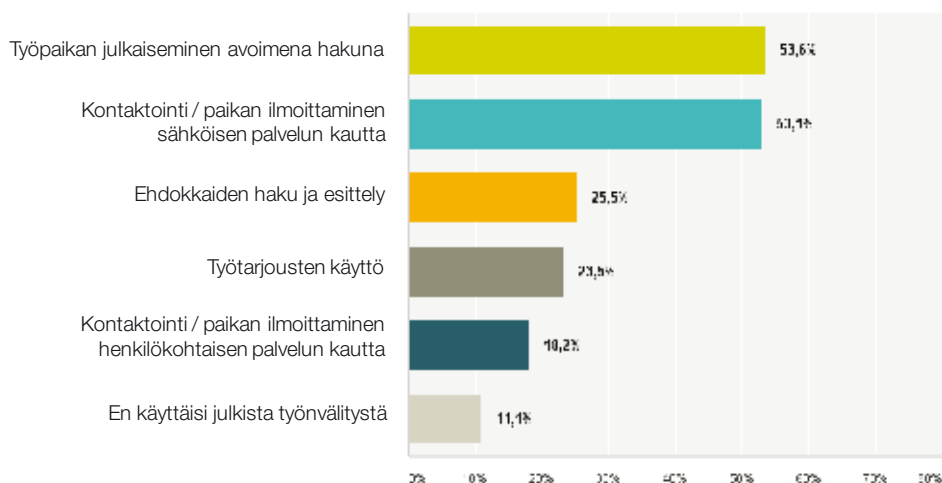
Kuva 25. Julkisen työnvälityksen rekrytointipalvelujen koettu tärkeys
(Kysely yritysjohdolle 2014).



Merkille pantavaa ja osin myös yllättävää on se, että työtarjousten tekemistä pitää tärkeänä tai erittäin tärkeänä yli puolet kaikista kyselyyn vastanneista yritysjohtajista. Yrityksen iällä tai koolla ei juuri näytä olevan vaikutusta siihen, miten työtarjousten käyttöön suhtaudutaan. Tämä korostaa työtarjousten merkitystä matching-keinona, mutta asettaa myös vaatimuksia niiden laadukkaalle ja osuvalle käytölle. Kyselyn tulokset viittaavat myös siihen, että yritykset ovat halukkaita saamaan rekrytointitilanteen yhteydessä tietoa myös muista julkisista yrityspalveluista. Halukaimpia saamaan tietoa julkisista yrityspalveluista ovat kyselyiden perusteella nuoret, alle viisi vuotta toimineet, yritykset.

Mikäli kyselyihin vastanneet yritysjohtajat tai viimeisestä rekrytoinnista vastanneet työnantajat hakisivat tällä hetkellä työvoimaa julkisen työnvälityksen kautta, niin reilusti yli puolet hakisi työvoimaa avoimena hakuna julkisen työnvälityksen kautta ja ilmoittaisi paikan sähköisen palvelun kautta (yritysjohto n. 53 %, viimeisestä rekrytoinnista vastannut 62 %). Ehdokkaiden hakua ja esittelyä käyttäisi reilu neljännes työnantajista (yritysjohto 25,5 %, viimeisestä rekrytoinnista vastannut 30,5 %). Työtarjousta käyttäisi puolestaan vajaa neljännes työnantajista (yritysjohto 23,5 %, viimeisestä rekrytoinnista vastannut 22 %).

Kuva 26. Mitä kanavia häytettäisiin, jos tällä hetkellä haettaisiin työvoimaa julkisen työnvälityksen kautta (Kysely yritysjohdolle 2014).

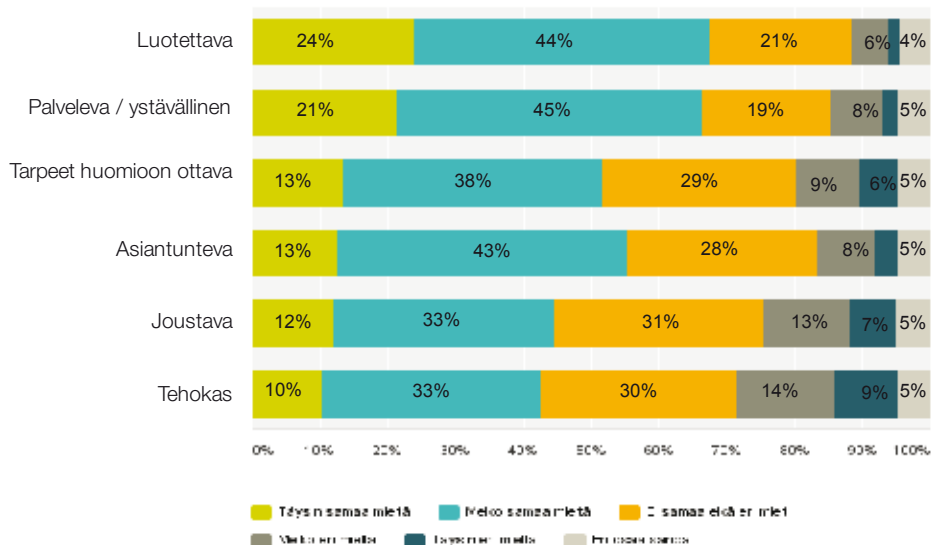


Avointa hakua työntekijän haussa suosisivat etenkin 20 - 50 hengen yritykset sekä yli 50 vuotta toimineet yritykset. Selvästi eniten sähköistä palvelua käyttäisivät puolestaan nuoret alle viisi vuotta toimineet yritykset sekä yli 50 työntekijän yritykset. Työtarjousten käyttöä hieman muita enemmän suosivat pienet alle viisi henkilöä työllistävät yritykset ja puolestaan muita hieman vähemmän yli 50 hengen yritykset. Työnantajat tuntevat suosivan sitä hakumuotoa, jota ovat aiemminkin käyttäneet. Huomionarvoista on se, että työnantajat, jotka eivät ole vuosina 2013 tai 2014 rekrytoineet uusia henkilöitä, suosivat muita vahvemmin CV-netin käyttöä sekä työtarjouksia.

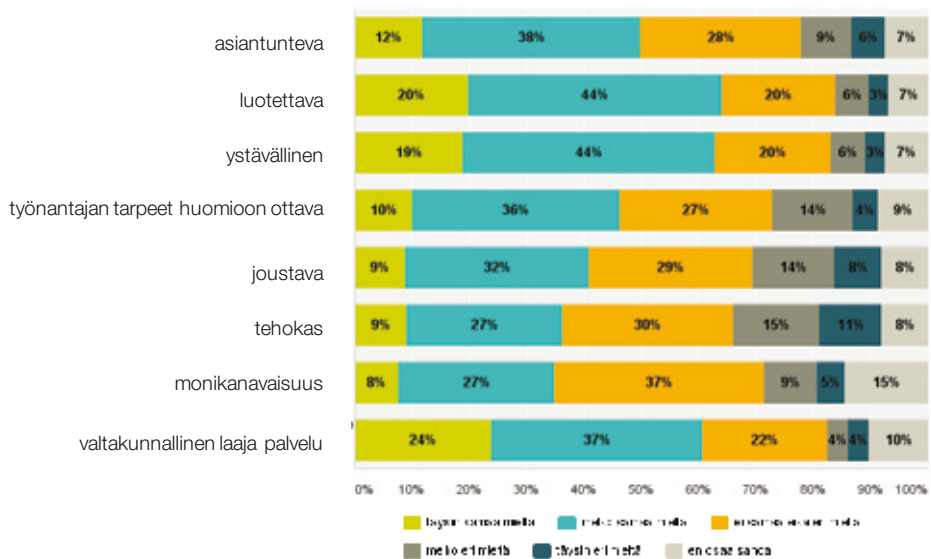
Julkisen työnvälityksen imago

Tutkimuksessa tehtyjen työnantajakyselyjen (sekä yritysjohto että rekrytointivastaavat viimeisessä rekrytoinnissa) perusteella julkisen työnvälityksen imago mielletään varsin hyväksi. Vastaajista kaksi kolmasosaa arvioi julkisen työnvälityksen luotettavaksi sekä palvelevaksi ja ystävälliseksi. Puolet vastaajista koki julkisen työnvälityksen asiantuntevaksi sekä asiakastarpeet huomioon ottavaksi. Julkista työnvälitystä on usein kritisoitu joustamattomaksi ja tehottomaksi. Tästä huolimatta reilut 40 % vastaajista pitää julkista työnvälitystä tehokkaana ja joustavana. Julkisen työnvälityksen imago arvioidaan kokonaisuutena varsin positiiviseksi, joskin kyselyssä esitettyihin vaihtoehtoihin ”melko saamaa mieltä” tai ”ei saamaa eikä eri mieltä” vastausten osuus on varsin suuri. Yritysjohton mielikuva julkisesta työnvälityksestä on hieman rekrytointivastaavia positiivisempi.

Kuva 27. Julkisen työnvälityksen imago (Kysely yrittäjysohjdolle 2014).



Kuva 28. Julkisen työnvälityksen imago (Kysely työnantajille koskien viimeistä rekrytointia 2014).



Noin kolmasosa kyselyyn vastanneista yritysohjaajista toivoi, että TE-toimisto voisi

yrietykset. Huomionarvoisena voi pitää sitä, että julkista työnvälitystä ei-käyttäneistä yrityksistä noin 40 prosenttia toivoi TE-toimistolta tarvittaessa ohjausta muihin palveluihin.

Kyselyjen avoimien vastausten perusteella työnantajat toivoivat etenkin yritysten ja työtehtävien kehittyviin tarpeisiin liittyvän asiantuntemuksen parantamista julkisen työnvälityksen henkilöstössä. Esimerkkinä mainittiin mm. tekniikan alan työtehtävät, joiden vaatimusten ymmärtäminen on tuottanut ongelmia työnvälityksessä. Työnantajat toivoivat myös tarkempaa ja yksityiskohtaisempaa seulontaa sopivien työnhakijoiden ohjaamisessa työpaikkoihin. TE-toimistolta toivottiinkin parempaa ymmärrystä täytettävästä työtehtävästä, työnhakijan kykyjen parempaa kartoitusta suhteessa työtehtäviin sekä työnhakijan motivaation tarkempaa identifiointia täytettävän työpaikan suhteen.

Vastaajat toivoivat myös tiiviimpiä henkilökohtaisia kontakteja TE-toimistoon sekä rekrytointitilanteessa tiiviimpää kasvokkaista tai puhelimitse tapahtuvaa vuorovaikutusta. Erityisesti yritysjohtajat kaipasivat TE-palveluista lisää informaatiota mm. siitä, miten julkista työnvälitystä voitaisiin parhaiten hyödyntää työnantajien näkökulmasta. TE-toimistojen toivottiin yleisemminkin lisäävän näkyvyyttään työnantajiin päin. Myös byrokraattisuuteen ja toimenpiteiden hitauteen kaivattiin myös parannuksia. Esimerkiksi palkkatukipäätöksiin liittyen toimintaan kaivattiin enemmän joustavuutta ja nopeutta. TE-palveluiden toivottiin pystyvän reagoimaan nopeammin työmarkkinoiden muuttuviin tarpeisiin.

Yhteistyön syventämistarpeista

Työpaikkojen rekrytointivastaavien näkemyksissä yhteistyön syventäminen ja lisääminen nähdään tärkeäksi erityisesti erilaisten tuetun työllistämisen mahdollisuuksien osalta. Yrityksissä ollaan kiinnostuneita esimerkiksi palkkatuella työllistämisestä, mutta sen käytännön toteutustapa tunnetaan huonosti ja siitä johtuen prosessi koetaan vaikeaksi ja byrokraattiseksi. Myöskään työelämäkoulutuksessa yritysten resurssit eivät yksin riitä, joten koulutusasioissa yhteistyötä kaivattiin lisää, etenkin koulutusten sisältöjen osuvammassa suunnittelussa sekä kohdentamisessa alakohtaisesti.

Yhteydenpitoon ja tavoitettavuuteen pitäisi vastaajien mielestä kiinnittää TE-toimistossa enemmän huomiota. TE-toimiston asiantuntijoiden tavoittamisen pitäisi olla helpompaa ja varmempaa. Rekrytointivastaavien mukaan asiantuntijat voisivat myös jalkautua esimerkiksi suurempiin nimettyihin asiakasyrityksiin oppimaan yrityksestä ja sen työtekijätarpeista, jotta avoimet paikat ja hakijat kohtaisivat toisensa kaikkia tyydyttävällä tavalla. Onnistuneen rekrytoinnin välineenä TE-toimisto voisi myös käyttää ryhmätilaisuuksia, joihin TE-toimisto kutsuisi sekä työnantajia että työnhakijoita kohtaamaan toisiaan. Nykyisellään rekrytointitilaisuuksien järjestämisen koetaan jääneen liian paljon yrityksien vastuulle, eikä pienillä ja pk-yrityksillä ole mahdollisuuksia järjestää yksin tällaisia tilaisuuksia.

Yritysjohtajien näkemyksissä korostuu erityisesti tarve yhteydenpidon parantamiseen TE-toimiston kanssa. Yrityksissä ei tunneta riittävän hyvin TE-toimiston käytäntöjä eikä palveluja, joten TE-toimisto voisi tuoda itseään paremmin esille ja esimerkiksi esittäytyä yrityksille. Yhteydenpidon toivottiin lähtevän TE-toimiston suunnasta eikä yrityksen, sillä yritysten puolella koetaan, että TE-toimiston asiantuntijoiden tavoittaminen on vaikeaa. Yhteydenpidon säännöllisyys voisi toteutua esimerkiksi yritys vastuullisilla virkailijoilla tai yhteyshenkilöillä. Toisaalta yritysjohtajien vastauksissa nousi esiin myös tyytymättömyys TE-toimiston toimintaan. Yhteistyötä ei monenkaan vastaajan mielestä haluta enää syventää, kun tähänastinen yhteistyö on koettu hyödyttömänä. Syynä tähän ovat olleet aiemmat kokemukset yhteistyön vaikeuksista ja huonoista lopputuloksista. Eniten kritiikkiä kohdistui huonoihin kokemuksiin työnhakijoista; sovittuihin haastatteluihin ei saavuta tai henkilö osoittautuu motivaatioltaan täysin sopimattomaksi ja sitoutumattomaksi. Yritysjohtajien vastauksissa korostuikin enemmän kannanotot järjestelmää ja sen toimivuutta kohtaan, kuin konkreettiset esitykset yhteistyön kehittämiseksi.

4.7 Yhteenvedoa työnantajakyselyistä

Yhteenvedona työnantajakyselyistä voi todeta, että kyselyihin vastanneiden yritysjohtajien sekä rekrytoinnista vastaavien henkilöiden näkemykset julkisen työnvälityksen rekrytointipalveluista ovat varsin positiivisia ja julkisen työnvälityksen imago on parempi, kuin mitä yksittäisistä julkisuudessa esillä olleista kannanotoista voisi päätellä. Työnantajien näkemyksiin julkisesta työnvälityksestä vaikuttaa oleellisesti se, miten hyvin palvelut tunnetaan - mitä paremmin TE-toimiston palvelut tunnetaan, sitä tärkeämpinä niitä pidetään. Toisaalta huonot kokemukset julkisesta työnvälityksestä muistetaan pidemmänkin ajan takaa. Huolimatta siitä, että vuoden 2013 alusta toteutettu TE-palvelu-uudistus ruuhkautti aluksi TE-toimistojen asiakaspalvelutyötä, julkisella työnvälityksellä hoidetaan varsin onnistuneesti etenkin suurten volyymien perustyönvälitystä.

Yritysten johto näkee tärkeimmiksi tekijöiksi rekrytointiprosessissa uutta työntekijää palkattaessa toimeksiantoprosessiin sujuvuuden, luottamuksellisuuden, hyvän näkyvyyden, helppouden ja tehokkuuden. Sen sijaan esimerkiksi työnhakukananavan statusta tai rekrytointiasiantuntijan mielipidettä ei laajassa mitassa koeta yhtä tärkeiksi. Yritysjohdon tärkeäksi arvioimat tekijät rekrytointiprosessissa ovat asioita, jotka kuuluvat oleellisena osana julkisen työnvälityksen ns. normaalitoimintaan. Niiden ylläpitäminen ei edellytä uusia palveluita, vaan jatkuvaa panostusta työnvälityksen perusprosessiin. Vaikeasti mitattavien henkilökohtaisten ominaisuuksien identifiointi, kuten myös ammattikohtaisen erityisosaamisen tunnistaminen haastaa kuitenkin vahvasti julkista työnvälitystä etenkin yksittäisissä matching-toimeksiantoissa. Monissa tapauksissa nämä edellyttävät hyvinkin syvälle menevää henkilökohtaista palvelua sekä kattavaa ja monipuolista sähköistä matching-järjestelmää.

Tämän tutkimuksen perusteella julkisen työnvälityksen markkinaosuus työvoiman hausta on suuri ja se tavoittaa hyvin keskeiset hakijaryhmät. Julkinen työnvälitys koetaan merkittävimmäksi kanavaksi sille, että paikka on saatu täytettyä. Laaja-alaisuudesta ja volyymeistään huolimatta julkisen työnvälityksen tehokkuus työpaikan täyttymisessä on hyvää tasoa. Vaikka yksityiset työnvälitysfirmit ja nettisivustot toimivat varsin tehokkaasti tietyssä työmarkkinassa, niiden kokonaismerkitys työvoiman kysynnän ja tarjonnan laajamittaisessa yhteensovittamisessa on suhteellisen vähäinen. Sosiaalinen media nähdään vahvistuvana rekrytointiväylänä. Tästä huolimatta myös sen merkitys työvoiman hakukanavana tuntuu vielä toistaiseksi olevan suhteellisen vähäistä.

TE-toimiston rekrytointipalveluista tunnetaan selvästi parhaiten te-palvelut.fi/avoimet työpaikat - verkkopalvelu, joka tosin tunnetaan edelleen nimellä mol.fi. Mol.fi-domainilla näyttääkin olevan vahva brandiarvo, mitä ei kannata hukata. Sen sijaan osa TE-toimiston peruspalveluista tunnetaan huonosti tai niitä ei edes mielletä TE-toimiston palveluiksi. Tällaisia ovat esimerkiksi muutosturvatilanteisiin, henkilöstön kehittämiseen sekä osaamisen kehittämiseen liittyvät palvelut, joita pääsääntöisesti toteuttavat ulkopuoliset toimijat.

Julkisen työnvälityksen rekrytointipalveluista tärkeimmäksi työnantajat kokevat mahdollisuuden ilmoittaa avoin paikka laajasti tiedoksi TE-toimiston sähköisessä työnvälityspalvelussa. Merkille pantavaa on kuitenkin se, että työtarjousten tekemistä pitää tärkeänä tai erittäin tärkeänä yli puolet kaikista kyselyyn vastanneista yritysjohtajista. Lisäksi noin neljännes työnantajista arvioi voivansa käyttää työtarjouksia työvoiman hankinnan muotona saadakseen runsaasti hakemuksia avoimeen paikkaan. Työtarjousten käyttöön suhtaudutaan siten varsin positiivisesti, mutta positiivisen asenteen säilyminen edellyttää, että työtarjojien laadun ja osuvuuden on oltava hyvä.

Työnantajien näkemyksissä korostuu tarve yhteydenpidon parantamiseen TE-toimiston kanssa; vajaa kolmannes työnantajista kaipaa säännöllisempää yhteydenpitoa TE-toimiston kanssa ja reilusti yli puolet yrityksistä olisi halukkaita saamaan rekrytointitilanteen yhteydessä tietoa myös muista julkisista yrityspalveluista. Julkiselta työnvälitykseltä toivotaankin systemaattisempaa yhteydenpitoa työnantajiin sekä selkeämpää työnantaja-asiakasstrategiaa. Toisaalta työnantajat kaipaavat palveluita, joita TE-toimistoilla/TE-hallinnolla on jo olemassa. Kyse on tältä osin pitkälti palvelujen markkinointiin sekä viestin perillemenoon liittyvistä haasteista.

5 Julkisen työnvälityksen rooli ja suhde yksityisiin työnvälitysyrittäjiin

5.1 Yleistä yksityisestä työnvälityksestä

Kuten edellä on todettu julkisen työnvälityksen lisäksi työnantajat käyttävät sekä erikseen että rinnan muita työnhakukanavia. TEM:n työnantajakyselyn (2011) perusteella kaikesta työvoiman hausta henkilöstöpalvelualan vuokrausyritysten markkinaosuus oli vuonna 2011 noin 7 % ja yksittäisiä internetissä toimivia välityspalveluita käytti työvoiman hankintakanavana 8 % työnantajista. Vaikka yksittäisten työnvälitystoimistojen osuus kaikesta työnvälityksestä on vielä suhteellisen vähäistä, on työvoiman vuokraus vakiinnuttanut asemansa yhtenä keskeisenä työn muotona. Samoin työvoiman suora haku yksityisten työnvälitystoimistojen kautta on yleistynyt, eikä se koske enää pelkästään ylemmän johdon rekrytointeja, vaan myös esimerkiksi asiantuntija- ja päällikötason työpaikkoja. Suorahaun erona julkiseen työnvälitykseen on etenkin siinä, että sen kautta ei etsitä pelkästään työtä hakevia työnhakijoita, vaan myös valikoituja osajia muista työpaikoista.

Työnvälitystoiminnassa toimii vakiintuneesti noin 500 yritystä ja henkilötöy vuosiksi muutettuna ala työllistää noin 30 000 työntekijää. Tilastokeskuksen yritys- ja toimipaikkarekisterin tietojen perusteella alan liikevaihto vuonna 2012 oli noin 1,6 miljardia euroa. Tästä työvoiman vuokrauksen osuus oli yli 94 %. Valtaosa alan yrityksistä tarjoaa työvoiman vuokrauksen ohella myös rekrytointi- ja muita henkilöstöpalveluita.

Julkinen työnvälitys ja yksityiset työnvälitysfirmit toimivat yhteisessä markkinassa ja niiden toiminnan koetaan olevan jossain määrin päällekkäistä ja kilpailevaa. Lähtökohtaisesti niiden toimintaa ohjaavat kuitenkin hieman erityyppiset arvot ja tavoitteet, jotka osaltaan määrittävät niiden rooleja työvoiman kysynnän ja tarjonnan yhteensovittamistehtävässä. Julkisen työnvälityksen olemassaolon perusta on institutionaalinen (mm. laki julkisista työvoima- ja yrityspalveluista) ja sen lähtökohtana sekä työvoimapoliittisena perusteluna on työvoiman kysynnän ja tarjonnan yhteensovittaminen tilanteissa, joissa työmarkkinat toimivat epätäydellisesti. Julkisenä toimintana sillä on myös moniarvoinen rooli yhteiskunnallisten päämäärien savuttamisen toteutuksessa (mm. työ- ja työvoimapolitiikan sekä työllisyyden hoidon tavoitteet yms.). Yksityisen työnvälityksen lähtökohta on puolestaan vahvasti liiketoiminnallinen ja insentiivi toimia markkinoilla on liiketoiminnallisesti kannattava toiminta. Yksityinen työnvälitys ei lähtökohtaisesti hoida työllisyyttä, vaan mahdollisimman osuvasti yksittäisiä matching-tehtäviä. Sillä on kuitenkin tietty tärkeä rooli työvoiman kysynnän ja tarjonnan yhteensovittamisessa etenkin tietyillä osatyömarkkinoilla.

Oheiseen taulukkoon 4 on koottu keskeisiä julkisen ja yksityisen työnvälityksen toiminnan lähtökohtaeroja työnvälityksen näkökulmasta.

Taulukko 4. Julkisen ja yksityisen työnvälityksen toiminnan lähtökohtaeroja

Julkinen työnvälitys	Yksityiset henkilöstöpalveluyritykset
• Toimii säännellysti - Institutionaalinen perusta (mm. lait, strategiat, ohjelmat yms.) - Työvoimapolitiittinen perustelu (markkinapuutteen korjaaminen, proaktiivinen ja reaktiivinen kysynnän ja tarjonnan yhteensovittaminen) • Julkisen toimijan ”moniarvoinen” rooli (palvelujen tasapuolisen saatavuuden turvaaminen, työllisyyden hoito, tehtävät mitkä jäävät markkinaehtoisien toiminnan ulkopuolella) • Ei profiloitunut mihinkään tiettyyn työmarkkinoiden osaan tai alueeseen • Painottuu käytännössä pienten toimipaikkojen rekrytointiin, yli 12 kk kestäviin työsuhteisiin, palkkatyöhön ja suorittavan työn työpaikkoihin • Lisääntyvässä määrin toimii epätyypillisten työsuhteiden välityskanavana • Toiminnan lähtökohtana sähköiset tai ”Keskitäson intensiteetin” työnvälityspalvelut • Maksuton	• Toimii markkinaehtoisesti • Liiketoiminnallinen lähtökohta – menestys määrittänyt kilpailun kautta • Herkkä talouden suhdanteille • Keskittyy yksittäisten toimeksiantojen toteutukseen, lähtökohtana paras mahdollinen asiakashyöty • Asiakas aina työnantaja • Passiivisten kandidaattien tavoittaminen (mm. suorahaku) • Kapea-alainen – profiloitunut tiettyihin ammattialoihin (mm. ICT, johtavassa asemassa olevat) • Vahva ymmärrys tietyistä ammattialoista ja työnantajien tarpeista • Korkean tason intensiteetin työnvälityspalvelut • Maksullinen/kallis

Yksityisten henkilöstöpalveluyritysten vahvuuksina suhteessa julkiseen työnvälitykseen on pidetty etenkin vahvaa matching-osaamista tietyillä toimialoilla ja asiakaskunnassa, työnantajien (liike-) toiminnan ja tarpeiden ymmärrystä sekä hyviä työnantajajhyteksiä. Yksityisen työnvälityksen etuna nähdään myös ehdokkaiden laatu ja monipuolisuus (mm. passiiviset hakijat, työnvaihtajat), toiminnan joustavuus sekä mahdollisuus räätälöityihin rekrytointipalveluihin (mm. hakijoiden syvälinen seurlonta ja testaus). Lisäksi yksityisen työnvälityksen etuna nähdään, että sillä ei ole työllisyyden hoitoon liittyvää ”rasitetta”, vaan vahva taloudellinen kannustin toimia rekrytointitoimeksiannoissaan nopeasti, osuvasti ja asiakaslähtöisesti. Vastaavasti yksityisen työnvälityksen heikkouksina työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaanon näkökulmasta voidaan pitää sen paikallisuutta, keskittymistä vain tietyille toimialoille tai ammattiryhmiin, hakijakandidaattien vähyyttä sekä koko työmarkkinoiden koon nähden kapea-alaista osaamista.

5.2 Yksityisten henkilöstöpalvelualan yritysten näkemyksiä julkisesta työnvälityksestä

Yksityisten henkilöstöpalvelualan yritysten näkemyksiä julkisesta työnvälityksestä selvitettiin Henkilöstöpalveluyritysten liiton (HPL) jäsenyrityksille suunnatun kyselyn sekä alan yritysten edustajien haastattelujen avulla. Kyselyllä kartoitettiin erityisesti henkilöstöpalvelualan yritysten käsityksiä julkisen työnvälityksen

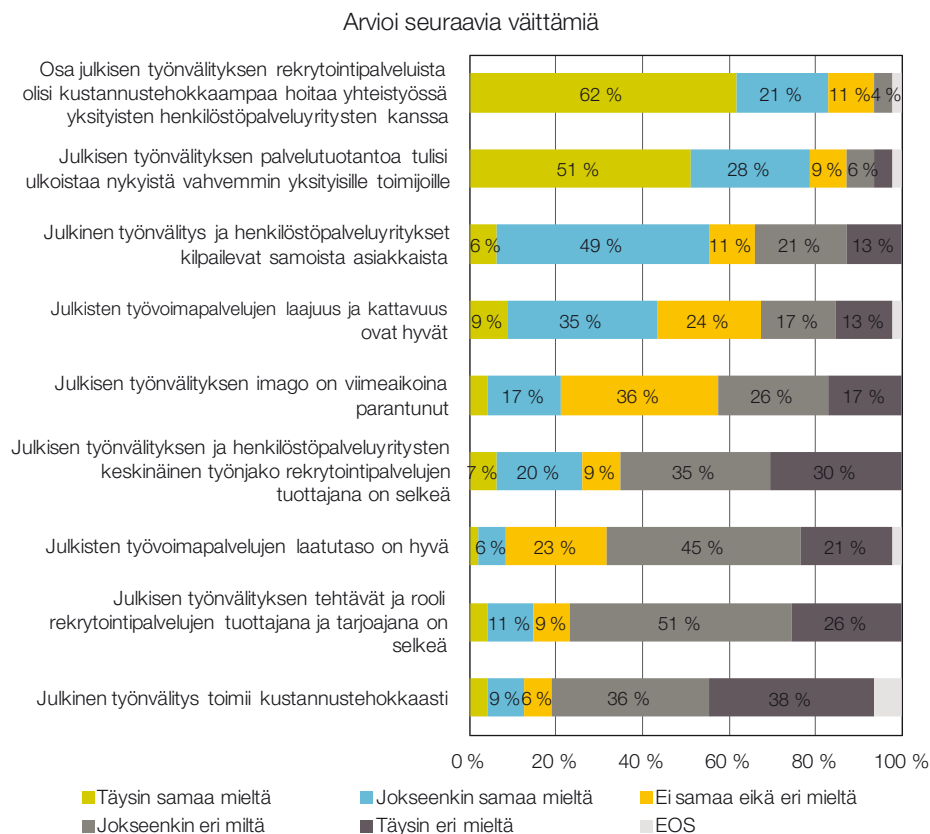
toimivuudesta sekä näkemyksiä yhteistyömahdollisuuksista TE-toimiston kanssa. Kyselylinkki toimitettiin vajaalle 200 Henkilöstöpalveluyritysten liiton jäsenyritykselle. Kyselyyn vastasi määräaikaan mennessä 50 yritystä. Kaikki kyselyyn vastanneet yritykset tarjosivat henkilöstövuokrauspalveluja ja lähes kaikki rekrytointipalveluita. Tämän lisäksi suurin osa yrityksistä tarjosi useampia muita henkilöstöpalveluita (mm. henkilöstön osaamisen kehittämisen palvelut, henkilöarviointipalvelut, ulkoistuspalvelut sekä uudelleensijoittumispalvelut). Selvästi tärkeimpänä tekijänä henkilöstöpalveluyritysten tarjoamien maksullisten rekrytointipalveluiden käyttöön vastaajat näkivät asiakasyritysten tarpeet nopeaan ja helppoon rekrytointiin.

Henkilöstöpalveluyritysten edustajilla ei ollut selkeää näkemystä siitä, mihin julkista työnvälitystä tarvitaan. Näkemykset poikkesivat suuresti vastaajasta riippuen. Yleisimmin julkisen työnvälityksen tehtäväksi nähtiin työnhakijoiden nopea työllistäminen, työkyvyttömien ja työhaluttomien karsiminen ja ohjaus muihin järjestelmiin, pitkäaikaistyöttömien avustaminen työnhaussa, puolueettoman ja maksuttoman palvelun ja neuvonnan tarjoaminen kaikille sitä tarvitseville sekä työvoimapoliitiikan toteuttaminen ja siihen liittyvien velvoitteiden ja etuuksien hallinnointi. Huomion arvoista on, että kaikissa näkemyksissä korostuu julkisen työnvälityksen rooli työnhakijapuolen palveluissa. Sen sijaan perusteluissa ei juurikaan nostettu esiin julkisen työnvälityksen roolia ja tehtäviä yritysten tarpeiden palvelijana.

Kyselyn perusteella julkisen työnvälityksen rooli rekrytointipalvelujen tuottajana koetaan epäselväksi, samoin kuin työnjako yksityisten henkilöstöpalveluja tuottavien rekrytointiyritysten kanssa. Julkisen työnvälityksen ja yksityisten henkilöstöyritysten nähdään myös laajalti kilpailevan samoista asiakkaista. Vastaajista vain 15 % yhtiä väittämään, että julkisen työnvälityksen rooli rekrytointipalvelujen tuottajana on selkeä ja vastaavasti vain alle kolmannes vastaajista koki, että työnjako yksityisten henkilöstöpalveluyritysten kanssa on selvä. Epäselvyyttä ja -tietoisuutta on osin lisännyt julkisen työnvälityksen aiempi maksullinen toiminta sekä näkemyserot vuokratyöpaikkojen ilmoittelusta julkisen työnvälityksen sähköisessä kanavassa.

Kyselyn perusteella henkilöstöpalveluyritysten edustajat eivät pidä julkista työnvälitystä erityisen kustannustehokkaana, eikä sen laatutasoa hyvänä. Vastaajista vain 15 % yhtiä väittämään, että julkinen työnvälitys toimii tehokkaasti. Vastaavasti vain 8 % vastaajista piti julkisen työnvälityksen laatutasoa hyvänä. Sen sijaan valtaosa vastaajista (83 %) yhtiä väittämään, että osa julkisen työnvälityksen rekrytointipalveluista olisi kustannustehokkaampaa hoitaa yhteistyössä yksityisten henkilöstöpalveluyritysten kanssa. Yhtälailta nähtiin, että julkisen työnvälityksen palvelutuotantoa tulisi ulkoistaa vahvemmin yksityisille toimijoille.

Kuva 30. Julkista työnvälityksen roolia ja tehtäviä koskevia väittämiä (lähde: Kysely Henkilöstöpalveluyritysten liiton jäsenyrityksille 2014).



Julkisen työnvälityksen vahvuuksiksi henkilöstöpalveluyritysten edustajat näkivät etenkin sen monipuolisen sähköisen te-palvelut.fi-/mol.fi-portaalin, laajojen kohde-ryhmien hyvän tavoitettavuuden, kattavan hakijarekisterin sekä toiminnan laaja-alaisuuden ja valtakunnallisuuden. Heikkouksiksi mainittiin puolestaan mm. julkisen työnvälityksen tehottomuus ja byrokraattisuus, huono asiakastuntemus, ei asiakaslähtöinen palvelu sekä työllisyyden hoidon velvoitteet. Taulukkoon 5 on koottu henkilöstöpalveluyritysten edustajien keskeisimmät näkemykset julkisen työnvälityksen vahvuuksista ja heikkouksista tarjota rekrytointipalveluita.

Taulukko 5. Henkilöstöpalvelualan yritysten näkemyksiä julkisen työnvälityksen vahvuuksista ja heikkouksista

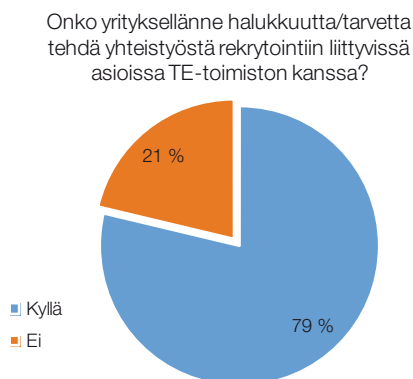
Vahvuudet	Heikkoudet
i. Mol.fi-sivusto ja brandi - virallisena, ei kaupallisena, valtakunnallisena kanava, ii. toimiva portaali iii. Tavoittaa laajan kohderyhmän, niin työntekijä- kuin työnantajapuolellakin iv. Valtakunnallisuus ja tunnettuus v. Laaja keinovalikoima ja mittavat resurssit vi. Kattava ja hyvä rekisteri vii. Edullinen (ilmainen ilmoittelu) viii. Pitkä kokemus ix. Muut palvelut ja rekrytointipalveluiden rahoittamisen ratkaisut - Valtion resurssit käytössä	i. Tehottomuus ja byrokraattisuus ii. Ei tunneta asiakasta - tieto yritysten aidosta tarpeesta on vähäistä iii. Hitaus ja kankeus iv. Staattisuus - palveluiden asiakaslähtöisyyden ja räätälöitävyyden puute v. Resursseihin nähden suuret määrät työnhakijoita työllistettävänä massapalveluna vi. Omakohtaisen kokemuksen puute asiakasyritysten toimialoista (toimialaymmärrys, vaihtelee henkilöittäin), vii. Asiakkaan sijaan prosessin palveleminen viii. Osaamattomuus vaativimmista hauista sekä uusien työnimikkeiden ja toimenkuvien tuntemattomuus

Yksittäisissä vastauksissa julkisen työnvälityksen vahvuuksina korostettiin muun muassa, että TE-toimistoilla on käytössään suuri määrä erilaisia julkisia palveluita ja tukia, joiden kautta asiakassuhteita työnantajiin on helppo luoda ja ylläpitää. Samoin nähtiin, että te-palvelut.fi-/mol.fi-sivustolla on suuri brandiarvo, jota ei ehkä täysin ymmärretä ja hyödynnetä esimerkiksi asiakastyössä. Vastaavasti heikkouksina mainittiin mm. että julkinen työnvälitys toimii byrokraattisesti ja hoitaa ensisijaisesti työllisyyttä, eikä tarjoa työnantajien tarpeita vastaavaa motivoitunutta työvoimaa. Julkista työnvälitystä moitittiin myös siitä, että se väheksyy yksityisten työnvälitysyritysten toimintaa eikä suhtaudu niihin, kuten yrityksiin tai kumppaneihin pitäisi suhtautua. Tässä todettiin olevat suuria TE-toimisto-/aluekohtaisia eroja.

5.3 Henkilöstöpalvelualan yritysten edustajien näkemyksiä yhteistyömahdollisuuksista julkisen työnvälityksen kanssa

Henkilöstöpalvelualan yritykset ovat halukkaita lisäämään tai syventämään yhteistyötä TE-toimistojen kanssa. Kyselyyn vastanneista henkilöstöpalveluyritysten edustajista lähes 80 % näki yrityksellä olevan halukkuutta tai tarvetta tehdä yhteistyötä TE-toimiston kanssa rekrytointiin liittyvissä asioissa.

Kuva 31. Henkilöstöpalvelualan yritysten halukkuus tehdä yhteistyötä TE-toimiston kanssa (lähde: Kysely Henkilöstöpalveluyritysten liiton jäsenyrityksille, 2014).



Perusteluja yhteistyön tarpeelle oli runsaasti. Yleisimmin yhteistyötarvetta perusteltiin voimavarojen yhdistämisen tuomalla kustannustehokkuudella ja vaikuttavuudella, tiedonvaihdon ja jakamisen tuomalla synergialla sekä yhteisen järjestelmäyhteistyön tarpeella.

"Yhteistyö parantaa bisnestä ja tuo työttömille lisää mahdollisuuksia/kanavia ja kontakteja."

"Tarvitaan hyvä yhteinen ilmoituskanava vapaiden työpaikkojen ilmoitteluun. Etsimme jatkuvasti vapaita työpaikkoja, jota vastaavasti TE-toimisto ei tee. Pyrkimyksenämme työllistää henkilöitä, jota nykyinen ilmoitusjärjestelmä ei mahdollista asiakasluottavuuden täyttämiseksi."

"TE-toimisto voisi olla yhteistyötä mahdollistava ja edistävä instanssi - koordinaattori alalla toimivien eri toimijoiden välillä."

"Henkilöstöpalveluyritysten aktiivisuus käyttäjäyrityksiin mahdollistaa laajemman työntarjonnan työnhakijoille."

"Rekrytointikoulutuksia tulisi pystyä tekemään nykyistä joustavammin, niiden lisääminen henkilöstöpalvelualan yrityksissä työllistää heti."

"Yksityisillä toimijoilla on tehokkaat ja toimivat konseptit. TE-toimiston kanava ja yksityispuolen toimintatavan yhdisteleminen selkiyttäisi ihmisten työllistämistä, tuottaisi yksityisille toimijoille lisää markkinaosuutta ja toisi valtion työllisyyden hoidon menoihin suuria säästöjä."

Perusteiksi sille, miksi yhteistyölle TE-toimiston kanssa ei koettu tarvetta, mainittiin puolestaan mm. TE-hallinnon byrokratia, aiemmat huonot kokemukset yhteistyöstä sekä julkisen ja yksityisen työnvälityksen erilainen toimintalogiikka.

"Tällainen pienyritys hukkuu TE-toimiston byrokratiaan, eikä panos/tuotos suhde varmaankaan olisi kohdallaan, jos lähtisi kilpailutuksiin mukaan."

"Rekrytointipalvelut ovat selkeästi järkevintä tuottaa puhtaasti ja markkinaehtoisesti yksityisinä palveluina. Julkinen sektori keskittyyköön haastavien työnhakijoiden avustamiseen."

"Huonot kokemukset aiemmasta yhteistyöstä."

"Tarvetta ehkä, halukkuutta ei niin kauan kuin yhteistyökykyisyys TE-toimiston puolelta on keskittyä etsimään virheitä ja huomautettavaa yksityisten yritysten toiminnasta."

"En tiedä, miten olemassa olevaa yhteistyötämme voisi syventää. Me etsimme yritys-asiakkaillemme tekijöitä toimistopuolelle heidän toiveidensa ja tarpeidensa mukaan; useimmiten meidän kautta rekrytoidaan sillä hetkellä töissä olevia ammattilaisia, harvemmin työttömiä."

"Pystymme itse tarjoamaan osaavalle ja työhalukaille työntekijöille työtä nopeammin ja tehokkaammin."

Yhteistyötä koskevista avoimissa vastauksissa korostui TE-toimistojen erot toimintatavoissa ja suhtautumisessa yhteistyöhön yksityisten henkilöstöpalveluyritysten kanssa. Joillain alueilla yhteistyön mainitaan toimivan erittäin hyvin, toisilla alueilla yhteistyö ei puolestaan onnistu, vaikka kyse olisi samasta käytännön tehtävästä. Hankaluutena pidetään myös sitä, että henkilökohtaisia yhteyshenkilöitä ei TE-toimistossa ole, tai ne ovat vaihtuneet useasti. Yleisesti tilanteen nähdään kuitenkin parantuneen viimeisten vuosien aikana, mutta edelleen hankaluudeksi koetaan julkisten ja yksityisten prosessien eriaikaisuus – TE-toimistoissa asioiden käsittelyprosessien nähdään kestävän liian pitkään suhteessa yksityisen puolen prosesseihin ja asiakastarpeisiin.

"Työvoimahallinnon ylimmässä johdossa on tahtotila yhteistyölle ja roolien selkeyttämiselle, mutta käytännössä tätä ei ole saatu vietyä toteuttavalle tasolle. Vaikka toiminta on keskitetysti johdettua, yksittäisten TE-toimistojen ja johtajien päätösvalta tai virkailijoiden toiminta aiheuttavat suuriakin poikkeamia ja epäselvyyttä toimintamalleissa."

TE-hallinnon sähköisiä palveluita (te-palvelut.fi/mol.fi) arvostetaan ja niitä myös käytetään paljon. Haasteeksi niissä nähtiin tehtävänimikkeiden vanhentuneisuus⁸ sekä tulkinnalliset ristiriidat vuokratyöpaikkojen ilmoittelussa. Useassa vastauksessa moitittiin TE-toimiston nuivaa suhtautumista yksityisiin henkilöstöpalveluyrityksiin sekä etenkin vuokratyöhön. Henkilöstöpalveluyrityksiä sanottiin kohdeltavan eri tavoin, kuin muita TE-toimistojen asiakasyrityksiä. Vastauksissa arveltiin, että TE-hallinnossa yksityiset työnvälitysyrietykset nähdään edelleen kilpailijoina, eikä ymmärretä sitä, että myös yksityiset työnvälitysyrietykset pyrkivät aktiivisesti työllistämään vapaata työvoimaa. Tätä tehdessään ne myös säästävät julkisen työnvälityksen resursseja. Huonoja kokemuksia tästä mainittiin olleen mm. vuokratyöpaikkoihin kannustamisessa, vaikka se voi jollekin olla ainoa tapa saada vakituisenkin työ.

Osassa vastauksista heijastui myös tietty epäusko julkisen työnvälityksen tehokkuutta ja kannustavuutta kohtaan. Yleinen näkemys oli myös se, että rekrytointipalvelut olisi tarkoituksenmukaisinta tuottaa markkinaehtoisesti yksityisinä palveluina, jolloin julkinen sektori voisi keskittyä niihin tehtäviin, joihin yksityisiä palveluita ei ole tarjolla sekä keskittää resurssinsa erityisesti haastavien työnhakijoiden avustamiseen. Vastaajien keskuudessa nähtiin myös, että julkisen työnvälityksen laajeneva rooli voisi olla työmarkkinoiden toimivuuden ylläpitäjä ja organisoiija, ei niinkään aktiivinen palvelutuottaja.

5.4 Yhteenvetoa henkilöstöpalveluyritysten edustajien näkemyksistä

Yhteenvetona henkilöstöpalveluyritysten edustajien näkemyksistä voi todeta, että julkisen työnvälityksen palvelut ja toimintatavat tunnetaan henkilöstöpalveluyrityksissä huonosti tai ainakin vaihtelevasti. Osin tästä syystä julkisen työnvälityksen rooli rekrytointipalvelujen tuottajana koetaan epäselväksi, samoin kuin julkisen ja yksityisen työnvälityksen keskinäinen työnjako. Osin työnjakoon perustuvaa yhteistyötä hankaloittavat TE-toimistokohtaiset erilaiset toimintakäytännöt ja suhtautumiserot yksityisiin palveluyrityksiin. Lisäksi avoimen paikan sähköiseen ilmoitteluun liittyvät käytännöt aiheuttavat vastakkainasettelua, kuten myös edelleen koettu kilpailuasetelma julkisen ja yksityisen työnvälityksen välillä.

Julkisen työnvälityksen rekrytointipalvelujen laatua ei koeta kovin hyväksi, eikä myöskään toimintatapoja tehokkaaksi. Syinä tähän nähdään erityisesti julkisen työnvälityksen työllisyshoidon velvoitteet sekä asiakaslähtöisyyden sijaan palvelujen prosessilähtöisyys. Toisaalta mitä paremmin julkinen työnvälitys tunnetaan sen laadukkaammaksi sen toiminta yleisesti arvioidaan. Kokemuksia yhteistyöstä julkisen työnvälityksen kanssa on runsaasti, mutta ne vaihtelevat suuresti alueittain.

8 Huom. TE-toimistoissa on kesäkuussa 2014 otettu käyttöön uusi ammattiluokitus.

Kaiken kaikkiaan yhteistyöhalukkuus julkisen työnvälityksen kanssa on suuri. Noin 80 % kaikista vastanneista näki tarvetta yhteistyöhön TE-toimiston kanssa. Yhteistyötarvetta perusteltiin etenkin voimavarojen yhdistämisen tuomalla kustannustehokkuudella ja vaikuttavuudella tiedonvaihdon ja jakamisen tuomalla synergialla sekä yhteisen järjestelmäyhteistyön tarpeella. Ehdotetut yhteistyömuodot eivät perustuneet pelkästään palveluhankintoihin (ostopalvelut) vaan myös strategisiin yhteistyömuotoihin.

6 Johtopäätöksiä julkisen työnvälityksen haasteista ja kehittämistarpeista

Yritysten ja toimialojen rakennemuutos on johtanut työpaikkojen rakenteen muutoksiin sekä laajemmin työmarkkinoiden dynamiikan nopeutumiseen ja ”mosaiikkimaistumiseen”. Tapahtunut kehitys näkyy eri tutkimusten perusteella työmarkkinoilla mm. siten, että työvoiman tarpeet ovat monipuolistuneet, työn teon kuva ja ammatit ovat laaja-alastuneet, työvoiman tarpeiden muutokset ja syklit ovat nopeutuneet, työvoiman käytön joustavuusvaatimukset ovat lisääntyneet sekä osaamis- ja työvoiman tarpeiden ennakointi vaikeutunut. Osin näistä syistä mm. määräaikaista ja osa-aikaisesti tehdyn työn osuus työmarkkinoilla tehtävästä työstä on lisääntynyt, samoin yrittäjyyden ja palkkatyön välimaastossa tapahtuneen työn osuus ja muut itsensä työllistämisen ja oman osaamisen tai työpanoksen myynnin muodot ovat yleistyneet. Myös vuokratyön käytön osuus on kasvanut, mikä heijastaa yritysten tarvetta joustaa työvoiman käytössä erityisesti epävarmassa tai nopeasti muuttuvassa kysyntätilanteessa.

Julkisen työnvälityksen olemassaolon oikeutukselle löytyy selkeä yhteiskunnallinen peruste työmarkkinoilla vallitsevasta markkinapuutteesta⁹, jossa työ ja työvoima eivät kohtaa toisiaan. Tapahtuneet muutokset haastavat julkisen työnvälityksen sekä laajemmin julkiset TE-palvelut, jotta ne pystyvät vastaamaan tehokkaasti työmarkkinoiden muutoksiin. Työnvälityksen nykyinen prosessi on rakentunut palvelemaan selvästi nykyistä stabiilimpia ja ennustettavampia työmarkkinoita.

Taulukkoon 6 on koottu julkisen työnvälityksen vahvuuksia ja heikkouksia onnistuneen rekrytoinnin näkökulmasta tässä tutkimuksessa esiin nousseiden havaintojen perusteella.

9 Työvoiman kysyntä ja tarjonta eivät pelkän markkinamekanismin kautta aina kohtaa toisiaan, vaan väliin tarvitaan julkista toimijaa. Syntyy tilanteita, joissa tietyillä aloilla on samanaikaisesti sekä työttömyyttä että työvoimapulaa. Tällaisissa tilanteissa työnantajat sekä työnhakijat usein alipanostavat työn/työvoiman saantiin suhteessa näiden kohtaamattomuudesta aiheutuviin (työttömyyden ja rekrytointiongelmien) yhteiskunnallisiin kustannuksiin. Yksityiset työnvälitysfirmit eivät ainakaan laajassa mittakaavassa tätä kohtaanto-ongelmaa ratkaise muutoin kuin tietyillä osatyömarkkinoilla.

Taulukko 6. Julkisen työnvälityksen vahvuudet ja heikkoudet onnistuneen rekrytoinnin näkökulmasta

Julkisen työnvälityksen vahvuuksia	Julkisen työnvälityksen heikkouksia
• osaava henkilöstö • valtakunnallisuus ja kattava toimistoverkosto • suuri markkinaosuus ja työnhakijoiden laaja tavoitettavuus • palvelujen laaja-alaisuus ja periaatteessa yhdenmukainen saatavuus • osaaminen ja tieto työmarkkinoista ja niiden toiminnasta • yhteiskunnallinen rooli ja tehtävä kysynnän ja tarjonnan kohtauspaikkana (työvoimapolitiikka)	• henkilöresurssien niukkuus • vaikeasti työllistettävien suuri määrä • epäyhtenäiset käytännöt • prosessi- ja välineorientaatio • toimintatapojen jäykkyys • kannustimien puute • vähäiset kontaktit yrityksiin (tietyt alat) • työnvälityksen epäselvä rooli TEM-konsernissa • heikko palvelujen markkinointiosaaminen

Julkisen työnvälityksen nykyisten ja tulevien haasteiden taustalla oleva muutostajuri on elinkeinoja uudistavan ”luovaan tuhon” dynamiikka. Kansallisen kilpailukyvyn näkökulmasta on tärkeää, että heikosti tuottavat yritykset/toimialat uudistuvat tuottaviksi ja kannattaviksi yrityksiksi/toimialoiksi. Luovaa tuhoa pyritään edistämään mm. elinkeino- ja innovaatiopolitiikalla. TE-hallinnon ja etenkin työvoimapolitiikan näkökulmasta katsoen työpaikkojen ja elinkeinojen uusiutumisen vaikutukset luovat kuitenkin uudentyyppisiä haasteita julkiselle työnvälitykselle. Erityinen haaste on se, miten pystytään toimimaan tilanteessa, jossa kiihtyvällä voimalla heikosti tuottavista tai lopettavista yrityksistä työttömäksi jääneitä ihmisiä pystytään työllistämään uusiin tuottavampiin ja osaamiskvalifikaatioiltaan entistä vaativampiin työtehtäviin. Tässä suhteessa julkisella työnvälityksellä tulee vastaisuudessa olemaan entistä kriittisempi rooli työmarkkinoiden dynamiikan ylläpitämisessä ja toimintakentällä olevien toimijoiden ohjaamisessa. Tämä muuttaa julkisen työnvälityksen roolia entistä enemmän osaamisen ja työelämätaitojen uudistajaksi, mikä luo uudenlaisia haasteita työnvälityksen prosessien toimivuudelle ja uusiutuvien työtehtävien sekä niissä tarvittavien kvalifikaatioiden tuntemukselle.

Työelämän muutokset ovat johtamassa myös siihen, että työnhakijoita valmennetaan avoimen paikan etsimisen sijaan entistä enemmän työnhakutaitojen parantamiseen ja heille etsitään muitakin työmahdollisuuksia, kuin avoimia työpaikkoja. Julkiselle työnvälitykselle ilman avointa paikkaa tapahtuva rekrytointi on haaste, koska se on perinteisesti tukeutunut tiukasti avoimeen työpaikkaan. Jatkossa olisi-kin syytä määritellä, miten tämän tyyppiseen ilmiöön ja asiakkuuksiin julkisessa työnvälityksessä tulisi varautua.

Tämän tutkimuksen työnantajakyselyjen tutkimukset osoittavat, että julkisen työnvälityksen henkilöstön asiantuntemus ja osaaminen perustyönvälitykseen liittyen on pääsääntöisesti hyvällä tasolla. Toisaalta työelämän nopeiden rakenteellisten muutosten sekä yritysten nopeasti muuttuneiden tarpeiden seurauksena työnantajien rekrytointikriteerien sekä joidenkin ammattialojen tuntemus on jäänyt julkisessa työnvälityksessä monin paikoin ohueksi. Samoin yhteydet tiettyjen ammattien työnantajiin ovat olleet vähäisiä. Työmarkkinoiden toimivuuden kannalta

haasteellisimmat ammattialat (paljon hakijoita ja vähän työpaikkoja) liittyvät rakennemuutosaloihin (mm. insinöörit, toimittajat, ohjelmistokehittäjät), julkisen työnvälityksen kysyntävajaealoihin (mm. arkkitehdit, kemistit, biologit, asianajajat, tutkijat, johtajat, ict-erityisasiantuntijat, mainosalan asiantuntijat) sekä uusia työnmuotoja käsittäviin aloihin (mm. viestintätyö, taide- ja viihdeala, asiantuntijatyö). Haasteena näiden ns. vaikeiden alojen suhteen on se, miten työnvälitys hoidetaan mahdollisimman tehokkaasti ja kustannustehokkaasti tilanteessa, jossa julkisella työnvälityksellä on selkeä resurssi- tai osaamisvaje.

Työnvälityksen nykyinen prosessi on rakentunut palvelemaan selvästi nykyistä stabiilimpia ja ennustettavampia työmarkkinoita. Suhteessa työnantajien muuttuviin rekrytointitarpeisiin (mm. henkilökohtaiset ominaisuudet, työmotivaatio, neuvottelutaidot, yhdistelmäosaamiset yms.) perinteisillä menetelmillä ja prosessilähtöisillä toimintatavoilla (yksittäistä) matching-tehtävää on vaikeaa hoitaa laadukkaasti ja tehokkaasti. Nykyistä laadukkaampi matching-työ edellyttää siirtymistä TE-toimistojen nykyisestä prosessi- ja tuotekeskeisestä mallista asiakaslähtöisempään palvelumalliin.

Tällä hetkellä asiakasvolyymit ovat TE-toimistoissa suuret suhteessa toimistojen henkilöstöresursseihin. Yleinen haaste kaikissa TE-palveluissa on se, miten nykyisillä resursseilla sekä toimistojen johtamismallilla pystytään turvaamaan riittävät resurssit asiakastarpeista lähtevään työnvälitykseen. Kyselyiden perustella työnantajat toivovatkin TE-toimistoilta systemaattisempaa yhteydenpitoa työnantajiin sekä selkeämpää yritysasiakasstrategiaa. Asiakaslähtöinen matching-työ edellyttää useissa tapauksissa henkilökohtaista työtä ja palvelua. Vaikka monikanavaisuus ja sähköisten palvelujen käyttö ovat työnvälityksen välineinä jatkuvasti yleistyneet, eivät ne kokonaan pysty korvaamaan henkilökohtaiseen tapaamiseen perustuvan palvelun tarvetta.

Julkisen työnvälityksen roolia ja suhdetta esimerkiksi yksityisiin henkilöstöpalveluyrityksiin hämärtää se, että julkisten työnvälityspalvelujen tasoa ja kattavuutta ei ole selkeästi määritetty, mikä hankaloittaa asiakaspalvelua ja työnjaon sekä yhteistyön määrittämistä muun muassa yksityisten palvelutarjoajien kanssa.

Tällä hetkellä eri työnhakukanavia on runsaasti ja etenkin sähköisten kanavien määrä on jatkuvasti lisääntynyt. Julkisen työnvälityksen markkinaosuus eri kanavien joukossa on toistaiseksi ollut hyvä, mutta laajemmin työn ja työvoiman haun sirpaloituminen eri kanavien kesken on riski työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamiselle. Erilliset ja itsenäiset kanavat hajauttavat työnantajien, työpaikkailmoitusten, työnhakijoiden kriittisen massan ja vaikeuttavat siten työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaantoa.

7 Kehittämisehdotuksia

Aktiivinen yritysyhteistyö ja TE-palvelujen tehokkaampi markkinointi
Suurella osalla yrityksistä on selkeä tarve säännöllisempään yhteydenpitoon TE-toimiston kanssa. Yritykset ovat myös halukkaita saamaan rekrytointitilanteen yhteydessä tietoa muista julkisista yrityspalveluista. Oletettavaa on, että palveluita käytettäisiin enemmän ja ne olisivat vaikuttavampia, mikäli tietoa palveluista olisi työnantajilla enemmän ja TE-toimiston näkyvyys ja aktiivisuus yrityksiin päin olisi parempi.

Kehittämisehdotus 1. Työnantajakäyntien määrää on toimistoissa viime vuosina lisätty. Yritysten systemaattinen kontaktointi on osoittautunut hyödylliseksi sekä työnantajille että TE-toimistoille. Koska yritysten tilanteiden ja tarpeiden tunnistaminen on usein elintärkeää myös työnhakijoiden työllistämisen näkökulmasta, on vastaisuudessaakin huolehdittava resurssien turvaamisesta yritysten kanssa tapahtuvaan yhteistyöhön.

Kehittämisehdotus 2. TE-toimistoilla on oltava selkeä ja yhtenäinen yritys- ja työnantaja-asiakasstrategia. Yhteydenpidon helpottamiseksi yritysasiakkaille tulee määrittää helposti tavoitettavissa olevat nimetyt vastuuasiantuntijat tai vastuutiimit.

Kehittämisehdotus 3. Yleistä näkyvyyttä ja työnantajapalvelujen markkinointia on tehostettava sekä säännöllistä yhteydenpitoa työnantajiin lisättävä. Työnantajakäynneillä ja muissa työnantajayhteyksissä yrityksille on, asiakastarpeen mukaisesti, välitettävä tietoa myös muista tarjolla olevista yrityspalveluista. Kumppaneiden tarjoamat yrityspalvelut usein tukevat tai ovat jopa edellytyksiä uusille rekrytoinneille.

Osaamisen kehittäminen

Työnantajien tarpeiden ja rekrytointikäyttäytymisen nopeasti muuttuessa on niiden tuntemus jäänyt julkisessa työnvälityksessä paikoin ohueksi. Tietoa ja ymmärrystä työnantajien liiketoiminnasta sekä osaamis- ja työvoimatarpeista tarvitaan lisää, jotta matching-tehtävää voidaan hoitaa osuvasti myös jatkossa.

Kehittämisehdotus 4. TE-toimistojen on huolehdittava siitä, että yrityskäynneillä ym. kontakteissa saatu yritysکوhtainen tieto sekä muu työmarkkinatieto välittyy koko organisaation käyttöön yhteiseksi osaamiseksi. Kyse on toimistojen sisäisen tiedonkulun prosessin toimivuudesta yritys- ja työnantajapalvelun asiantuntijoiden ja muun henkilöstön välillä – ei esimerkiksi pelkästään henkilöstökoulutuksella ratkaistavasta asiasta.

Kehittämisehdotus 5. TE-toimistoissa on huolehdittava siitä, että työnvälitystyössä työskentelevillä on riittävä ymmärrys yritysten liiketoiminnan perusteista sekä muista TEM-konsernin ja seudullisten toimijoiden yrityspalveluista sekä palvelukanavista (mm. Yritys-Suomen verkkopalvelut ja puhelinpalvelu)

Kumppanuuksien parempi hyödyntäminen

Resurssien järkevän käytön näkökulmasta TE-toimistojen avainresurssit on tarkoituksenmukaista kohdentaa omien vahvuuksien mukaisesti työnvälityksen ydintehtäviin (mm. asiakasprosessin haltuunotto, asiakas- ja palveluprosessin kokonaisvastuu ja koordinointi, asiakkaiden tarpeiden tuntemiseen liittyvät prosessit) ja täydentää tarvittaessa omaa osaamista hajautetulla palvelutuotannolla (mm. kumppanuudet ja ostopalvelut). Kumppanuuksien varaan on mahdollista rakentaa yhteistyötä yksityisten henkilöstöpalveluyritysten kanssa etenkin työnantajien palvelussa, jossa sekä julkisen työnvälityksen tavoitteet että yksityisten henkilöstöpalveluyritysten intressit ovat pitkälti samansuuntaiset.

Kehittämisehdotus 6. Tieto liikkuu nykyään erilaisissa virallisissa ja epävirallisissa verkostoissa. Tilastot, rekisteriaineistot, tutkimukset ym. dokumentoidut aineistot heijastavat mennyttä aikaa, eikä niiden perusteella aina voida ennustaa tulevaa. Ratkaisut ja resurssit ovatkin yhä useammin verkostoissa, eivät yksittäisissä organisaatioissa. Vastaisuudessa organisaatioiden menestyminen yhä useammin perustuu verkostoissa olevan osaamisen hallintaan ja hyödyntämiseen, ei pelkästään oman organisaation sisällä olevaan osaamiseen. On tärkeää, että TE-palvelutkin ovat mukana niissä verkostoissa, joissa tieto elinkeinojen ja työmarkkinoiden tilanteista ja muutoksista leviää. Myös kyvykkyyteen toimia verkostoissa on panostettava.

Kehittämisehdotus 7. Yhteistyötä henkilöstöpalvelualan yritysten kanssa on lisättävä, jotta kummankin tietämys toistensa palveluista ja toimintatavoista paranee.

Kehittämisehdotus 8. On luotava selkeä strategia kumppanuuksien sekä hajautetun palvelutuotannon hyödyntämiseksi työnvälityksessä. Strategian lähtökohtana on oltava resurssien optimointi siten, että strategia/toimintamalli tarjoaa nykyistä joustavampia mahdollisuuksia kohdistaa henkilöresursseja työnvälityksen ydintoimintoihin (matching-tehtävä, työtarjoukset, henkilökohtainen sparraus) sekä tuottaa palvelut tehokkaammin. Kumppanuusprosesseissa asiakas- ja prosessivastuun on oltava TE-hallinnolla, mutta palvelujen tuotanto voi olla hajautettu eri toimijoille.

Kehittämisehdotus 9. TE-toimistojen, yritysten ja työnhakijoiden yhteisistä rekrytointitapahtumista on hyviä kokemuksia. Koska etenkin pienillä yrityksillä

ei ole resursseja järjestää tämän kaltaisia tilaisuuksia yksin, tulisi niitä toteuttaa systemaattisemmin eri toimijoiden (TE-hallinto, yritykset, henkilöstöpalveluala, järjestöt) yhteistyönä. TE-toimistoilla voisi tässä olla koordinoiva rooli.

Työtarjousten osuvuuden parantaminen

Työtarjousten määrät ovat viimeaikoina kasvaneet merkittävästi kaikkien TE-toimistojen alueilla. Työtarjousten toivotaan lyhentävän mm. avoimen työpaikan täyttämiseen käytettyä aikaa sekä tehostavan rekrytointiprosessia. Työtarjoukset tulee nähdä rekrytointipalveluna. Niitä ei saa käyttää työllisyyden hoidon tai karenssin uhkan välineenä, koska muuten menetetään työnantajien positiiviseen suhtautumiseen perustuva potentiaali työtarjousten käytölle.

Kehittämisehdotus 10. Työtarjousten käyttöön suhtaudutaan yrityksissä toistaiseksi varsin positiivisesti. Asiakaslähtöisyys työtarjousten käytössä työnantajien suuntaan tarkoittaa sitä, että hakemusten määrän ohella työtarjouksilla saadaan myös työnantajan tarpeet täyttäviä hakijoita. Määrän ohella tulisi jatkossa kiinnittää erityishuomio työtarjousten laatuun ja osuvuuteen.

Sähköisten palvelujen kehittäminen

Osasyynä mm. TE-toimiston ruuhkautuneisiin asiakaspalveluihin on ollut se, että monikanavaisuus ja sähköiset palvelut eivät vielä toimi optimaalisella tavalla. Ne eivät toistaiseksi ole vielä vapauttaneet TE-palvelu-uudistuksen tavoitteiden mukaisesti resursseja ns. rutiinityönvälityksestä henkilökohtaiseen palveluun.

TEM:n sähköisten palvelujen kehittämissuunnitelman tavoitteena on, että suurin osa uusista TE-toimiston palveluista on vuonna 2015 saatavissa verkon kautta ja että virkailijajärjestelmät ja sähköiset verkkopalvelut toimivat saumattomasti sähköisenä palvelujärjestelmänä. Verkkopalvelujen kehittämisohjelman mukaisesti URA-järjestelmään on kehitteillä ns. puoliautomaattinen matching-systeemi.

Kehittämisehdotus 11. URA-asiakaspalvelujärjestelmän ja sen sovellusohjelmistojen uudistamista tulee kiirehtiä. Resursseja ja panostuksia on jatkossa kohdistettava siihen, että sähköisiä palveluita voidaan kehittää jatkuvasti parantamaan julkisen työnvälityksen omaa palveluintensiteettiä.

Työntekijöiltä vaadittavat kvalifikaatiot ovat painottuneet entistä vahvemmin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Henkilökohtaisista ominaisuuksista työnantajat arvostavat etenkin työmotivaatiota ja aloitekykyä. Julkisen työnvälityksen URA-järjestelmä ei huomioi työnhakijoiden henkilökohtaisia ominaisuuksia, mikä vaikeuttaa osuvaa matching-työtä.

Kehittämisehdotus 12. Pitkällä tähtäimellä työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaantoa parantamaan tarvitaan hakijoiden henkilökohtaiset ominaisuudet

huomioiva eri toimijoiden (julkinen työnvälitys, yksityiset henkilöstöpalvelu-yritykset, järjestöt yms.) yhteinen sähköinen kohtaauspaikka; älykäs sähköinen alusta, jossa työpaikat ja työntekijät kohtaavat toisensa.

Lähteet

Aaltonen Mika (2014). Länsimaisen yhteiskunnan uudelleen organisoituminen - Työ keskeinen sopeutumismekanismi yksilön ja yhteiskunnan välillä. TEM/Työn tulevaisuus -seminaari 5.5.2014.

Alasoini, T., Järvensivu, A. ja Mäkitalo, P. (2012) Suomen työelämä vuonna 2030. Miten ja miksi se on toisennäköinen kuin tällä hetkellä? TEM raportteja 14/2012.

Ali-Yrkkö, J. (2006). Ulkoistukset, toimintojen siirrot ja työpaikat kotimaassa. Talous & Yhteiskunta nro 34, Palkansääjien tutkimuslaitos, Helsinki.

Ali-Yrkkö, Jyrki (2014). Globaalit arvoketjut ja työ (2014). TEM/Työn tulevaisuus -seminaari 5.5.2014.

Böckerman, P. ja Vainiomäki, M. (2014). Kutistuuko keskiluokka Suomessa? Talous & Yhteiskunta 1/2014.

Ilmakunnas, P. & Maliranta, M. (2011). Suomen työpaikka- ja työntekijävirtojen käännteitä: toimialojen elinkaaret ja finanssikriisi. Työpoliittinen aikakauskirja 2/2011.

Kauhanen Antti ja Reija Lilja (2014). Naisten ja miesten muuttuva asema työmarkkinoilla. TEM/Työn tulevaisuus -seminaari 5.5.2014.

Kohtanen, Jukka (2012). TE-toimistojen asiakaspalautetutkimus asettaa haasteita työhallinnolle. Työpoliittinen aikakauskirja 3/2012.

Koponen, Eija-Leena - Räisänen, Heikki (2013). Minne ja miten uudet työpaikat syntyvät? TEM-analyyseja 51/2013.

Koponen, Eija-Leena (2013). Työvoiman hankinta työpaikoissa. TEM-analyyseja 50/2013.

Lyly-Yrjänäinen, M. (2014) Työolobarometri. Syksy 2013. Ennakkotietoja. TEM raportteja 5/2014.

Maliranta, M. ja Ilmakunnas, P. (2008). Työpaikka- ja työntekijävirrat yrityssectorilla 1995 - 2005. Valtioneuvoston kanslian raporttisarja 2/2008.

Mitrunen, Matti (2013). Työmarkkinoiden polarisaatio Suomessa. Muistiot 33. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.

Pajarinen, M. & Rouvinen, P. (2013) Computerization Threatens One Third of Finnish Employment. ETLA muistio, ETLA Brief 22.

Pajarinen, M., & Rouvinen, P. (2014). Computerization Threatens One Third of Finnish Employment. ETLA muistio, ETLA Brief 22.

Pärnänen, A. (2014). Itsensä työllistäjän muuttuva kuva. Tieto&trendit 1/2014.

Räisänen, Heikki (2010). Rekrytoinnin mustan laatikon avaaminen: rekrytoinnin syyt, rekrytointiongelmat ja hakukanaavat Suomessa v. 2010.

Räisänen, Heikki (2014). Työvoiman hankinta toimipaikoissa 2013. TEM-analyyseja 59/2014.

Selvitys työtarjouksista ja alueellisesta ja ammatillisesta liikkuvuudesta. Tarkastelujakso 1.1.2010 - 31.3.2014. TEM 16.6.2014.

Skyhood Oy (2013). Kansallinen Rekrytointitutkimus 2013.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Avointen työpaikkojen tutkimus. Avoimet työpaikat [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-2251. Helsinki, Tilastokeskus 26.3.2014. ><http://tilastokeskus.fi/til/atp/yht.html>

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-7830. Helsinki.

TEM (2014) Julkiseen työnvälitykseen ilmoitettujen avointen työpaikkojen rekisteriaineisto 2006 - 2013. Työ- ja elinkeinoministeriö ja Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto - Tampereen yliopisto. 2014.

TEM Toimiala Online -palvelu. 17.4.2014. Tilastot 2510 Avoimet työpaikat ammatin ja sektorin mukaan ELY-keskuksittain ja 1370 Työttömät työnhakijat ja avoimet työpaikat ammattiryhmän mukaan seutukunnittain kk:n aikana. Työ- ja elinkeinoministeriö. ><http://www2.toimialaonline.fi/><

Tilastokeskus. 26.3.2014 ><http://tilastokeskus.fi/til/tyti/><

Tuomaala, Mika (2010) Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2009. TEM-analyyseja 22/2010.

Tuomaala, Mika (2011) Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2010. TEM-analyyseja 33/2011.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2012). Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän väliraportti. TEM raportteja 16/2012.

VTV (2008). Julkisen työnvälityksen asema ja painopisteet. Valtiontalouden tarkastusviraston toiminnantarkastuskertomukset 174/2008.

Tekijät Författare Authors Mikko Valtakari, Juho Nyman, Jan-Erik Müller, Mikko Kesä	Julkaisuaika 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 Arbetet och efterfrågan på arbetskraft förändras – reformeras den offentliga arbetsförmedlingen som rekryteringstjänst?	
Tiivistelmä Referat Abstract Strukturförändringen i företag och branscher har lett till att jobbets strukturer förändrats samt i vidare bemärkelse till att dynamiken på arbetsmarknaden snabbats upp och blivit "mosaikartad". Förändringarnas inverkan syns som mångformigare arbete och efterfrågan på arbetskraft. Hittills har den offentliga arbetsförmedlingen lyckats synnerligen väl i uppgiften att förmedla arbete och arbetskraft. Utifrån enkäter till arbetsgivare är åsikterna om den offentliga arbetsförmedlingens rekryteringstjänster synnerligen positiva och den offentliga arbetsförmedlingens image bättre än vad man på basis av enstaka ställningstaganden som förekommit i offentligheten skulle kunna tro. Kännedomen om arbets- och näringsbyråns rekryteringstjänster är dock inte så bra bland arbetsgivare och de nuvarande tjänsterna bedöms delvis utgående från tidigare erfarenheter. Den offentliga arbetsförmedlingen sköter på ett synnerligen lyckat sätt den grundläggande arbetsförmedlingen för stora volymer. Den ökande mångformigheten i fråga om efterfrågan på arbetskraft utmanar emellertid den offentliga arbetsförmedlingen samt i större utsträckning de offentliga arbets- och näringsstjänsterna, som måste vara kapabla till förnyelse för att svara mot de behov som förändringarna på arbetsmarknaden medfört. För att lyckas med uppgiften att matcha jobb och arbetssökande, måste den offentliga arbetsförmedlingen med större kraft än för närvarande kunna ta itu med företagets allt mer mångformiga rekryteringssituationer och -behov. För att rekryteringsservicen ska bli mer verkningsfull förutsätts att man allt bättre identifierar situationerna och servicebehoven för arbetsgivare och arbetssökande och att tjänster inriktas mer träffsäkert utifrån dessa behov. För att arbetsförvaltningen ska kunna reagera på förändringar på arbetsmarknaden, behövs kontinuerlig utveckling såväl som en tydlig och enhetlig kundrelationsstrategi för företag och arbetsgivare, intensivare och mer systematiskt samarbete och kontakter med arbetsgivare samt bättre synlighet och marknadsföring för tjänsterna för arbetsgivare. Kontaktperson vid arbets- och näringsministeriet: Avd. för sysselsättning och företagande/Tuija Laiho, tfn 029 50 49249	
Asiasanat Nyckelord Key words Offentlig arbetsförmedling, arbets- och näringsstjänster, arbetsgivares rekryteringskriterier, förändringen på arbetsmarknaden	
Painettu julkaisu Inbunden publikation Printed publication ISSN 1797-3554 ISBN 978-952-227-890-6	Verkkojulkaisu Nätpublikation Web publication ISSN 1797-3562 ISBN 978-952-227-891-3
Kokonaissivumäärä Sidoantal Pages 91	Kieli Språk Language Hinta Pris Price Suomi, Finska, Finnish 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 Mikko Valtakari, Juho Nyman, Jan-Erik Müller, Mikko Kesä	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 Work and the demand for labour are changing – will public employment service be reformed as a recruitment service?					
Tiivistelmä Referat Abstract Structural change in enterprises and fields of business has led to structural changes at workplaces and more broadly to the speeding up of labour market dynamics and taking on the "character of a mosaic". The effects of the changes can be seen in an increase in variety in the demand for jobs and labour. So far, public labour exchange services have been quite successful in its labour exchange task. Employers' responses to inquiries indicate that views on the recruitment services of public labour exchanges are quite positive, and that the image of public labour exchanges is better than might be deduced from isolated commentary in the media. However, the recruitment services of Employment and Economic Development Offices (TE Offices) are not very well known among employers, and present services are evaluated according to partially antiquated experiences. Public labour exchanges deal with basic high-volume labour exchange activities very successfully. However, the increased variety in demand for labour challenges public labour exchanges, and to a broader extent, TE services, which need to be able to change to correspond to the needs brought on by labour market changes. In order to succeed in its task of matching jobs with job applicants, public labour exchanges need the capability to address the increasingly polymorphous recruitment situations and needs that companies have. Increasing the effectiveness of recruitment services requires better recognition of the situations and service requirements of employers and job applicants, and more effective directing of services according to their needs. Reacting to changes on the labour market requires that the TE administration engage in continuous development work and in clear and unified enterprise and employee strategy, closer and more systematic collaboration and contacts with employers, as well as better visibility and marketing of employer services. Contact person within the Ministry of Employment and the Economy: Employment and Entrepreneurship Department/ Tuija Laiho, tel. +358 29 50 49249					
Asiasanat Nyckelord Key words Public labour exchange, Employment and Economic Development Services, labour market changes					
Painettu julkaisu Inbunden publikation Printed publication ISSN 1797-3554 ISBN 978-952-227-890-6	Verkkojulkaisu Nätpublikation Web publication ISSN 1797-3562 ISBN 978-952-227-891-3				
Kokonaissivumäärä Sidoantal Pages 91	<table> <tr> <td>Kieli Språk Language</td> <td>Hinta Pris Price</td> </tr> <tr> <td>Suomi, Finska, Finnish</td> <td>22 €</td> </tr> </table>	Kieli Språk Language	Hinta Pris Price	Suomi, Finska, Finnish	22 €
Kieli Språk Language	Hinta Pris Price				
Suomi, Finska, Finnish	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				

Työ ja työvoiman kysyntä muuttuvat – uudistuuko julkinen työnvälitys rekrytointipalveluna?

Tässä tutkimusraportissa tarkastellaan monimuotoistuvan työn kysynnän rakenteita, työvoiman saatavuuden merkitystä yritysten kilpailutekijänä sekä julkisen työnvälityksen käyttöä ja suhdetta muihin rekrytointikanaviin. Raportissa annetaan myös suosituksia siihen, miten julkista työnvälitystä tulisi kehittää vastaamaan entistä paremmin työvoiman kysynnän uudentyyppisiä vaatimuksia.

Yritysten ja toimialojen rakennemuutos on johtanut työpaiikkojen rakenteen muutoksiin sekä laajemmin työmarkkinoiden dynamiikan nopeutumiseen ja ”mosaiikkimaistumiseen”. Muutosten vaikutukset näkyvät työn ja työvoiman kysynnän monimuotoistumisena. Toistaiseksi julkinen työnvälitys on onnistunut varsin hyvin työn ja työvoiman välitystehtävässään. Työnantajille tehtyjen kyselyiden perusteella näkemykset julkisen työnvälityksen rekrytointipalveluista ovat varsin positiivisia ja julkisen työnvälityksen imago on parempi, kuin mitä yksittäisistä julkisuudessa esillä olleista kannanotoista voisi päätellä. TE-toimiston rekrytointipalvelut tunnetaan kuitenkin varsin huonosti työnantajien keskuudessa ja nykyisiä palveluja arvioidaan osin vanhojen kokemusten pohjalta.

Julkisella työnvälityksellä hoidetaan varsin onnistuneesti suurten volyymien perustyönvälitystä. Työvoiman kysynnän monimuotoistuminen kuitenkin haastaa julkisen työnvälityksen sekä laajemmin julkiset TE-palvelut, joiden on pystyttävä uudistumaan työmarkkinoiden muutosten aikaansaamia tarpeita vastaaviksi.

Onnistuakseen työpaiikkojen ja työnhakijoiden ”matching”-tehtävässä julkisen työnvälityksen on kyettävä pureutumaan nykyistä vahvemmin yritysten yhä monimuotoisempiin rekrytointitilanteisiin ja -tarpeisiin. Rekrytointipalvelun vaikuttavuuden lisääminen edellyttää työnantajien ja työnhakijoiden tilanteiden ja palvelutarpeiden entistä parempaa tunnistamista ja osuvampaa palvelujen kohdistamista näiden tarpeiden mukaisesti. Työmarkkinoiden muutoksiin reagointi edellyttää TE-hallinnolta jatkuvaa kehitystyötä sekä selkeää ja yhtenäistä yritys- ja työnantaja-asiakasstrategiaa, tiiviimpää ja systemaattisempaa yhteistyötä ja yhteydenpitoa työnantajien kanssa sekä parempaa työnantajapalvelujen näkyvyyttä ja markkinointia.

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 978-952-227-890-6

Verkkojulkaisu
ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-227-891-3



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