



Työnantajien kokemuksia rekrytoinnista Kainuussa

Kainuun TE-toimistoon avoimia työpaikkoja ilmoittaneiden
työnantajien kokemuksia työntekijöiden rekrytoinnista

TARJA PEITSAHO



TE-palvelut

tjänster | services

Ma-pe 9-16



te-palvelut.fi

Työnantajien kokemuksia rekrytoinnista Kainuussa

Kainuun TE-toimistoon avoimia työpaikkoja ilmoittaneiden
työnantajien kokemuksia työntekijöiden rekrytoinnista

TARJA PEITSAHO

RAPORTEJA 20 | 201X

**TYÖNANTAJIEN KOKEMUKSIA REKRYTOINNISTA KAINUUSSA
KAINUUN TE-TOIMISTOON AVOIMIA TYÖPAIKKOJA ILMOITTANEIDEN TYÖNANTAJIEN
KOKEMUKSIA TYÖNTEKIJÖIDEN REKRYTOINNISTA**

Kainuun elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

Taitto: Seija Kemppainen

Kansikuva: ELY-keskusten kuvapankki

ISBN 978-952-314-225-1 (PDF)

ISSN-L 2242-2846

ISSN 2242-2854 (verkkójulkaisu)

URN:ISBN:978-952-314-225-1

www.doria.fi/ely-keskus

SISÄLTÖ

1. Johdanto	2
2. Työttömät työnhakijat ja avoimet työpaikat 2013–2014	3
3. Kyselyn tulokset kysymyksittäin	7
3.1. Kyselyn analyysimenetelmä	7
3.2. Avoin työpaikka	8
3.3. Työnantajien kokemuksia rekrytoinnista	12
3.4. Yhteenveto kyselyn tuloksista.....	21
4. Tarkastelu ja johtopäätökset	22
5. Toimenpidesuositukset.....	23
6. Lopuksi.....	23
LÄHTEET	24
LIITTEET.....	26
KUVAILELLEHTI	32

1. Johdanto

Kainuun TE-hallinnossa käynnistettiin suunnittelutyöryhmä keväällä 2014 selvittämään työnantajien ja työnhakijoiden kohtaanto-ongelmaan.

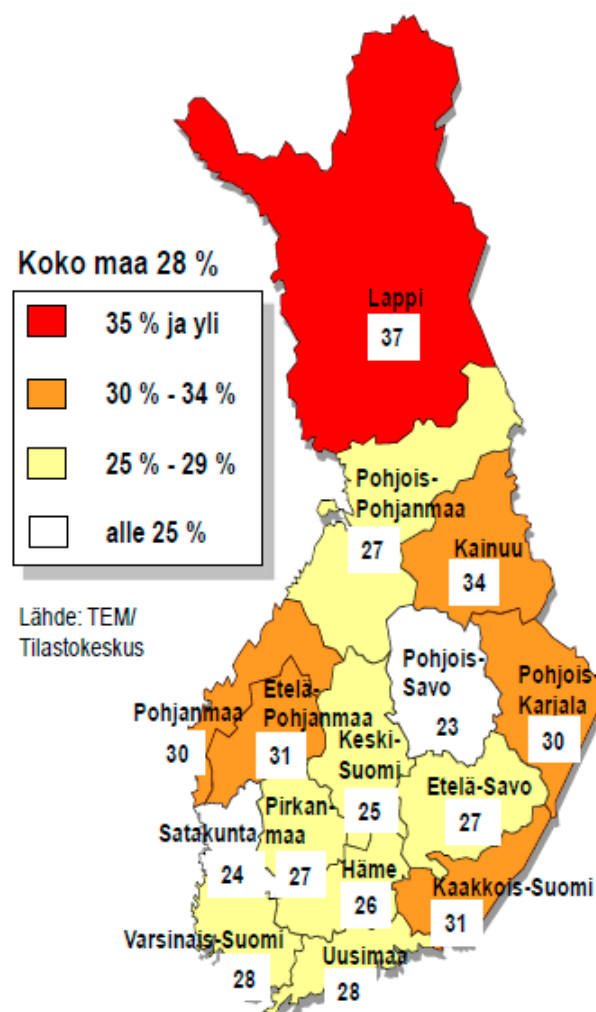
Työryhmän ensimmäisenä toimenpiteenä päätettiin lähestyä työnantajia sähköisellä kyselyllä (liite 1.). Kysely lähetettiin 382 työnantajalle, joilla on ollut Kainuun TE-toimistossa avoinna työpaikka 1.5.2013–31.7.2014. Kysely lähetettiin sähköisesti 15. päivänä elokuuta. Kyselyyn vastasi 108 työnantajaa, mikä on 28 prosenttia kohderyhmästä.

Tässä raportissa esitetään yksityiskohtaisesti kyselyn tuloksia ja pyritään vastaamaan kysymykseen, millaisia haasteita kainuulaiset työnantajat ovat kokeneet, kun he etsivät työvoimaa avoimeen työpaikkaan. Raportissa esitellään työnantajien käyttämiä ratkaisuja rekrytointitilanteisiin. Raportissa kuvataan myös työnantajien näkemys Kainuun TE-toimiston roolista nykyisessä tilanteessa sekä heidän toiveet tulevaisuuden rekrytointipalveluista.

2. Työttömät työnhakijat ja avoimet työpaikat 2013–2014

Työ- ja elinkeinoministeriö on selvittänyt yhteistyössä tilastokeskuksen kanssa vuodesta 1993 työvoiman hankintaan liittyviä asioita valtakunnallisesti. Paikallisia työnantajia on haastateltu neljännesvuosittain, silloin on mm. kysytty, kuinka suuri osa on hakenut työvoimaa ja onko siinä ollut saatavuusongelmia. Kohderyhmän otantapohjaa on muutettu 2013, mutta koko on edelleen valtakunnallisesti 10 000 toimipaikkaa, josta Kainuun osuus on 140 toimipaikkaa. Toimipaikkojen tiedot saadaan yritys- ja toimipaikkarekisteristä. Tulokset painotetaan jälkikäteen, jolloin lukumääräarviot korotetaan toimipaikkakehikon tasolle. Vuoden 2013 otoksen toimipaikat ovat mukana 2 vuotta, joten rotaatio alkaa näkyä vuonna 2014. Otoksessa on aina mukana puolet vanhoja ja puolet uusia kohteita. (Räisänen 59/2014, 1–2.)

Räisänen (2014, 5) esittää julkaisussaan työvoiman saatavuusongelmia kokeneet toimipaikat ELY-keskuksittain vuonna 2013. Tässä alla olevassa hänen kuviossa 3. ilmenee, että kainuulaiset toimipaikat ovat toiseksi eniten Lapin jälkeen hakeneet aktiivisesti työvoimaa.



Kuvio 1. Työvoiman saatavuusongelmia kokeneet toimipaikat ELY-keskuksittain vuonna 2013, % (Räisänen 2014, 5)

Alla olevasta taulukosta 1. käy ilmi, että kainuulaiset toimipaikat jakavat kuudennen sijan, kun listataan työvoimapulasta kärsivät alueet Suomessa. (Taulukko on kokonaisuudessaan liitteessä 2.) Pahin tilanne on Kaakkois-Suomessa, Pohjois-Karjalassa, Hämeessä, Lapissa, ja seuraavaksi tulevat yhtä suurella osuudella Pohjois-Savo ja Kainuu.

Taulukko 1. Työvoimaa hakeneet toimipaikat sekä rekrytointiongelmia ja työvoimapulaa kokeneiden osuus 2013 (Räisänen 2014, 17)

ELY-keskus	Työvoimaa hakeneet toimipaikat	Rekrytointiongelmia kokeneet	Työvoimapulaa kokeneet	Työvoimapulaa kokeneiden toimipaikkojen järjestys
Lappi	56,6	37,4	14,5	3.
Kainuu	46,1	34,0	11,4	6.
Etelä-Pohjanmaa	54,7	31,5	9,7	12.
Kaakkois-Suomi	57,7	31,2	18,0	1.
Pohjois-Karjala	49,2	29,6	16,0	2.
Pohjanmaa	57,8	29,5	9,8	11.
Uusimaa	56,6	28,1	11,2	8.
Varsinais-Suomi	48,6	28,0	7,3	15.
Pirkanmaa	52,8	26,9	8,6	13.
Pohjois-Pohjanmaa	57,0	26,7	8,1	14.
Etelä-Savo	60,7	26,6	10,0	10.
Häme	51,6	26,3	14,0	4.
Keski-Suomi	56,3	25,4	10,1	9.
Satakunta	55,6	23,8	13,1	5.
Pohjois-Savo	56,8	23,3	11,4	6.

Kainuun Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen strategisessa tulossuunnittelussa on huomioitu organisaatioiden työvoiman hankintaan liittyvä kehitys. Toimintasuunnitelmassa on vuosille 2013–2015 määritelty erilaisia toteutettavia toimenpiteitä:

”Varmistetaan yritysten osaavan työvoiman saatavuus ja vähennetään rekrytointiongelmia tiivistämällä yhteistyötä työnantajien, koulutusorganisaatioiden ja kehittäjätahojen kanssa. Selvitetään työnantajien tulevaisuuden työvoimatarpeita, parannetaan osaamis- ja koulutustarpeiden ennakointia, koulutuksen joustavuutta ja työmarkkinavastaavuutta.”

Työnvälitykseen ilmoitetut avoimet työpaikat

Vuonna 2012 Kainuussa on 4 319 toimipaikka, joissa käy 16 448 henkilöä työssä. Työ- ja elinkeinoministeriön toimialapalvelun mukaan Kainuussa oli vuonna 2013 5 265 avointa työpaikkaa, joista 5 095 olivat uusia. Kauden aikana täyttyi 4 813 paikkaa, mikä on 91 % vuoden aikana avoinna olleista työpaikoista. Seuraavalle vuodelle siirtyi 452 avointa työpaikkaa, mikä on 8,6 % kaikista avoimista paikoista.

Taulukko 2. Kainuussa avoimet työpaikat vuonna 2013 (TEM Toimiala Online -palvelu)

2013 Tammi- Joulukuu	Avoimet työpaikat kauden aikana	Uudet avoimet työpaikat kauden aikana	Täyttyneet työpaikat kauden aikana	Seuraavalle vuodelle siirtyvät avoimet työpaikat	Täyttyneiden työpaikkojen avoinna olon kesto, keskimäärin päivää
Työn kestot yht.	5265	5095	4813	452	22
Alle 11 pv	88	88	79	9	14
11 pv–1 kk	245	241	227	18	29
1–3 kk	739	736	692	47	25
3–6 kk	651	628	602	49	21
6–12 kk	584	559	540	44	19
Yli 12 kk	2958	2843	2673	285	22

Kainuussa oli vuonna 2014 tammi–kesäkuussa 2 905 avointa työpaikkaa, joista 2 690 olivat uusia. Kauden aikana täyttyi 2 514 paikkaa, mikä on 86 % puolen vuoden aikana avoinna olleista työpaikoista. Seuraavalle vuodelle siirtyi 391 avointa työpaikkaa, mikä on 13 % kaikista avoimista paikoista.

Taulukko 3. Kainuussa avoimet työpaikat vuonna 2014 tammi–kesäkuu välillä (TEM Toimiala Online –palvelu)

2014 Tammi- Kesäkuu	Avoimet työpaikat kauden aikana	Uudet avoimet työpaikat kauden aikana	Täyttyneet työpaikat kauden aikana	Seuraavalle vuodelle siirtyvät avoimet työpaikat	Täyttyneiden työpaikkojen avoinna olon kesto, keskimäärin päivää
Työn kestot yht.	2905	2690	2514	391	24
Alle 11 pv	74	74	65	9	12
11 pv–1 kk	107	102	62	45	21
1–3 kk	383	374	330	53	27
3–6 kk	343	319	297	46	22
6–12 kk	333	308	295	38	19
Yli 12 kk	1665	1513	1465	200	26

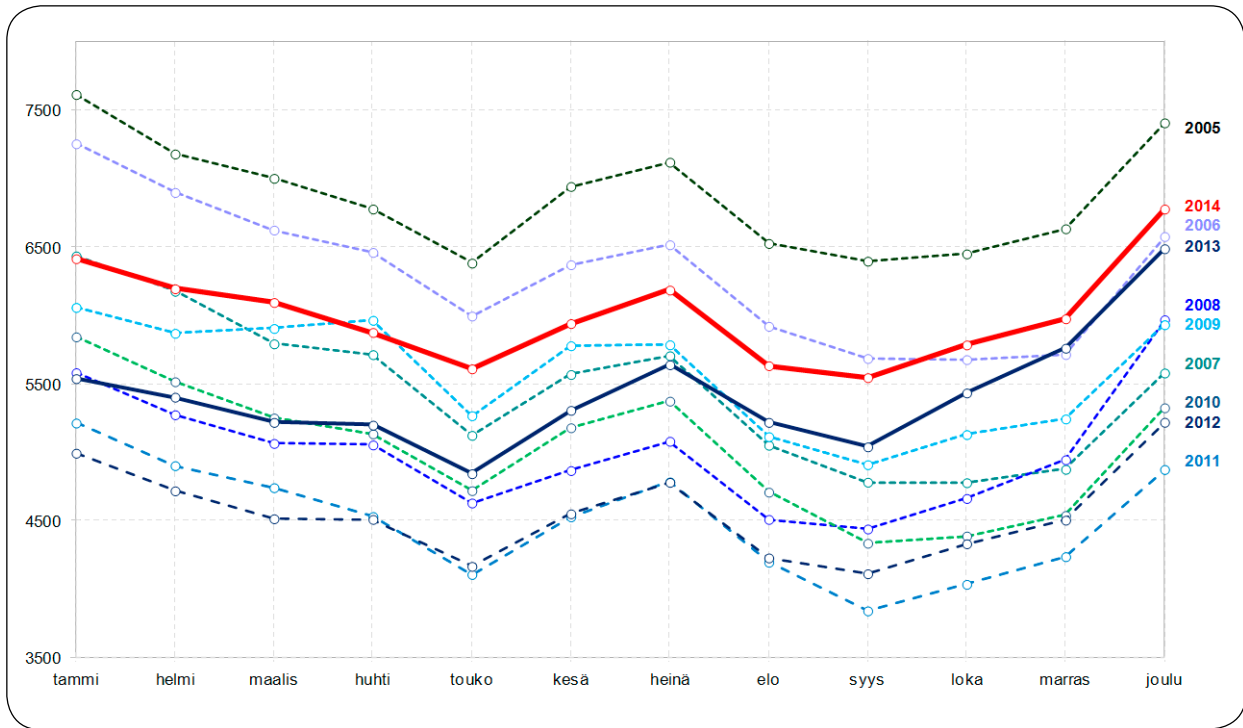
Taulukoista 2. ja 3. on nähtävissä jo puolen vuoden perusteella, että mikäli kehitys jatkuu samansuuntaisena jää avoinna olevia työpaikkoja täyttämättä enemmän kuin edellisellä vuonna. Kasvua on eniten lyhytaikaisissa työpaikoissa 11pv–1 kk.

Kainuun TE-toimisto julkaisee neljä kertaa vuodessa kainuulaisia työmarkkinoita kuvaavan ammattibarometrin, jossa asiantuntijat arvioivat ammateittain työvoiman kysynnän ja tarjonnan kehityksen. Kainuun ammattibarometreissä I/2014 ja III/2014 on nähtävissä jo silmämääräisesti työmarkkinoilla tapahtuvat nopeat muutokset (liitteet 4. ja 5.). Tasapainossa olevien ammattien osuus on vähentynyt ja ylitarjota-ammattien määrä on kasvanut merkittävästi.

Vuoden 2014 alussa julkaistussa ammattibarometrissä on yhtä monta ammattia (12), joista on pulaa ja ylitarjontaa. Syyskuussa tilanne on muuttunut, sillä pulaa on 23 ammatissa ja ylitarjontaa 85 ammatissa. Pääsääntöisesti samat sosiaali- ja terveysalan ammattinimikkeet kuten lääkärit ja sairaanhoitajat on mainittu molemmissa arvioissa pulaa-kohdassa. Työntekijäpulasta kärsivistä muista ammateista (yhteensä 10) jatkavat mm. palvelu- ja myyntityöntekijä-luokan tarjoilijat ja myyntiedustajat.

Työnvälitykseen ilmoittautuneet työttömät työnhakijat

Työttömien työnhakijoiden määrä on jatkanut kasvuaan koko syksyn 2014. Myös lomautettujen määrä on kasvanut erityisesti loppuvuodesta. Pitkäaikaistyöttömyys ja nuorisotyöttömyyden odotetaan kasvavan tänä vuonna. (Puranen, 2014, 2.)



Kuvio 2. Kainuun työttömät työnhakijat vuosina 2005–2014 (Puranen, 2014,3)

Kainuussa työmarkkinat ovat juuri nyt murrosvaiheessa. Työttömien työnhakijoiden määrä on viimeisten kahden vuoden aikana jatkanut tasaista vuosittaista kasvuaan.

3. Kyselyn tulokset kysymyksittäin

3.1. Kyselyn analyysimenetelmä

Tämän kysely jakautuu kahteen osaan: ensimmäisessä osassa on monivalintakysymyksiä ja toisessa osassa on avoimia kysymyksiä. Kyselyn vastaukset on analysoitu sisällönanalyysimenetelmällä. Tässä raportissa käsitellään kyselyn tulokset kysymyksittäin. Kysymystyyppien lopuksi esitetään yhteenveto. Tulokset, tarkastelu ja johtopäätökset sekä toimenpidesuosituksien koottu raportin loppuun.

Alasuutari (1993, 202) toteaa laadullisen aineiston kvantitatiivisen analyysin havaintoyksikkönä olevan yksilö tai tekstinäyte, joista aineisto koostuu. Taustalla on halu etsiä yksilön käyttäytymistä selittävät tekijät. Tässä aineistossa selittäväksi tekijäksi on määritelty työnantaja, jonka käyttäytymistä rekrytointitilanteessa pyritään selvittämään.

Neljän ensimmäisen kysymyksen vastaukset on luokiteltu laskemalla. Yksinkertaisin aineistoanalyysimenetelmä on laskeminen (Hirsjärvi & Hurme 2000, 172). Tässä selvityksessä on laskettu, kuinka vastaukset jakaantuvat luokkiin. Nämä tulokset esitetään graafisilla kuvioilla, taulukoilla ja tekstissä avataan luokkien kuvaukset.

Kyselyyn osallistuneet työnantajat eivät ole vastanneet kaikkiin kysymyksiin. Avoimissa kysymyksissä esiintyy enemmän vaihtelua vastaajien määrissä. Tuloksissa esitetään kysymykohtaisesti vastaajien lukumäärät. Avomien kysymysten luokittelun jakautuminen on esitetty prosentuaalisesti kysymykseen vastanneiden kokonaismäärään nähden. Luokittelua avataan myös vastausten mainintojen määrällä.

Kolme avointa kysymystä on teemoiteltu Kvalen (1996) määritelmällä, aineistosta nousevien toistuvien piirteiden mukaisesti. Luokittelu on tehty kysymyksittäin, mutta nämä teemat toistuvat näiden kolmen avoimen kysymyksen vastauksissa. Teemaluokittelu on tutkijan tulkintaa vastauksista.

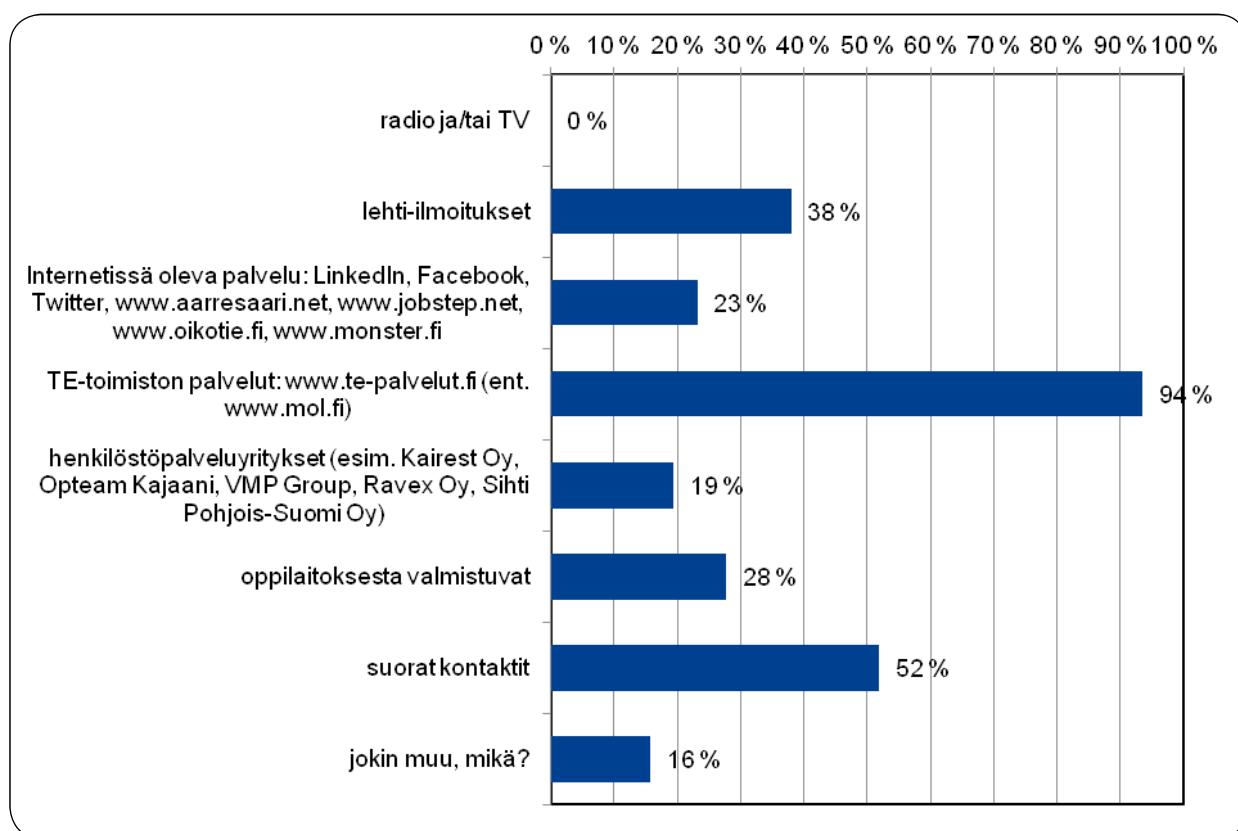
3.2. Avoin työpaikka

3.2.1 Työpaikasta tiedottaminen

Aluksi selvitettiin millä tavalla työnantajat ovat tiedottaneet avoimesta työpaikasta. Työnantajilta kysyttiin, millaista kanavaa he ovat käyttäneet työpaikasta tiedottamisessa. Tähän kysymykseen ovat vastanneet kaikki kyselyyn osallistuneet työnantajat.

Millaisia rekrytointikanavia olette käyttäneet työpaikan ilmoittamisessa?

Vastaajien määrä: 108



Kuvio 3. Työnantajat ovat käyttäneet eniten Kainuun TE-toimiston palveluja avoimen työpaikan tiedottamisessa

Tähän kyselyyn vastanneista työnantajista 94 % on käyttänyt Kainuun TE-toimiston palveluja avoimesta työpaikasta tiedottamisessa. Vastaajista yli puolet (52 %) nostavat myös omat suorat kontaktit tärkeäksi tiedottamisen kanavaksi. Lehti-ilmoittelua pidetään yhä tärkeänä tiedottamiskanavana (38 %).

Muita tiedottamisessa käytettyjä menetelmiä

Työnantajia pyydettiin listaamaan muita tiedottamisessa käytettyjä tapoja ja välineitä. Seuraavassa on yhteenveto työnantajien vastauksista.

Taulukko 4. Mainintojen määrät N=17

Yrityksen omat nettisivut	8
Puskaradio	3
Oppilaitos	2
www.valtiolle.fi	1
www.heli.fi	1
Yrityksen oma rekrytointiyksikkö	1
Kainuun TE-toimisto	1

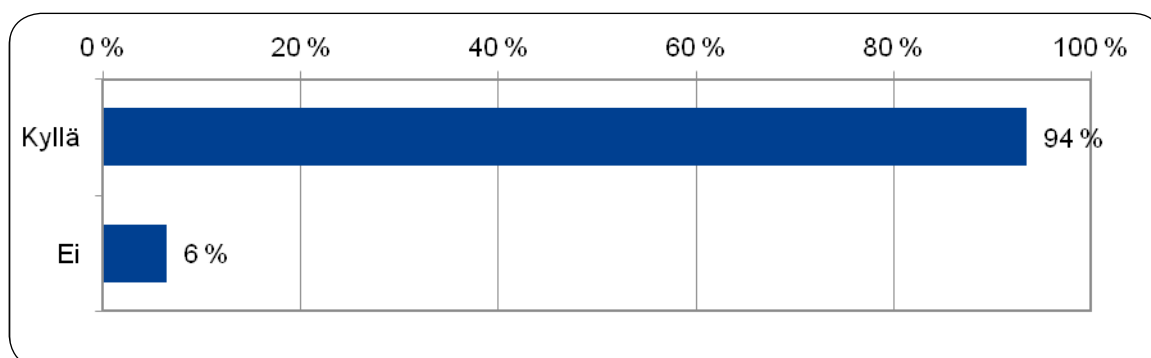
Tämän 1. kysymyksen jokin muu, mikä? -kohtaan vastanneista kymmenen on maininnut sähköiset tiedottamisen kanavat. Yrityksen omat nettisivut nousevat tärkeimmiksi perinteisten tiedottamisen kanavien lisäksi. ”Puskaradio” -tiedottaminen saa kolme mainintaa. Oppilaitoksen sivustot, kunnan omat sivut ja julkisen hallinnon internet-sivustot, www.valtiolle.fi sekä rekrytointikanava www.heli.fi nousivat vastauksissa myös esille.

3.2.2 Työpaikkojen täytyminen

Seuraavaksi rekrytointipalvelukyselyssä tiedusteltiin työpaikan täyttymisestä.

Saitteko työpaikan täytettyä?

Vastaaajien määrä: 108



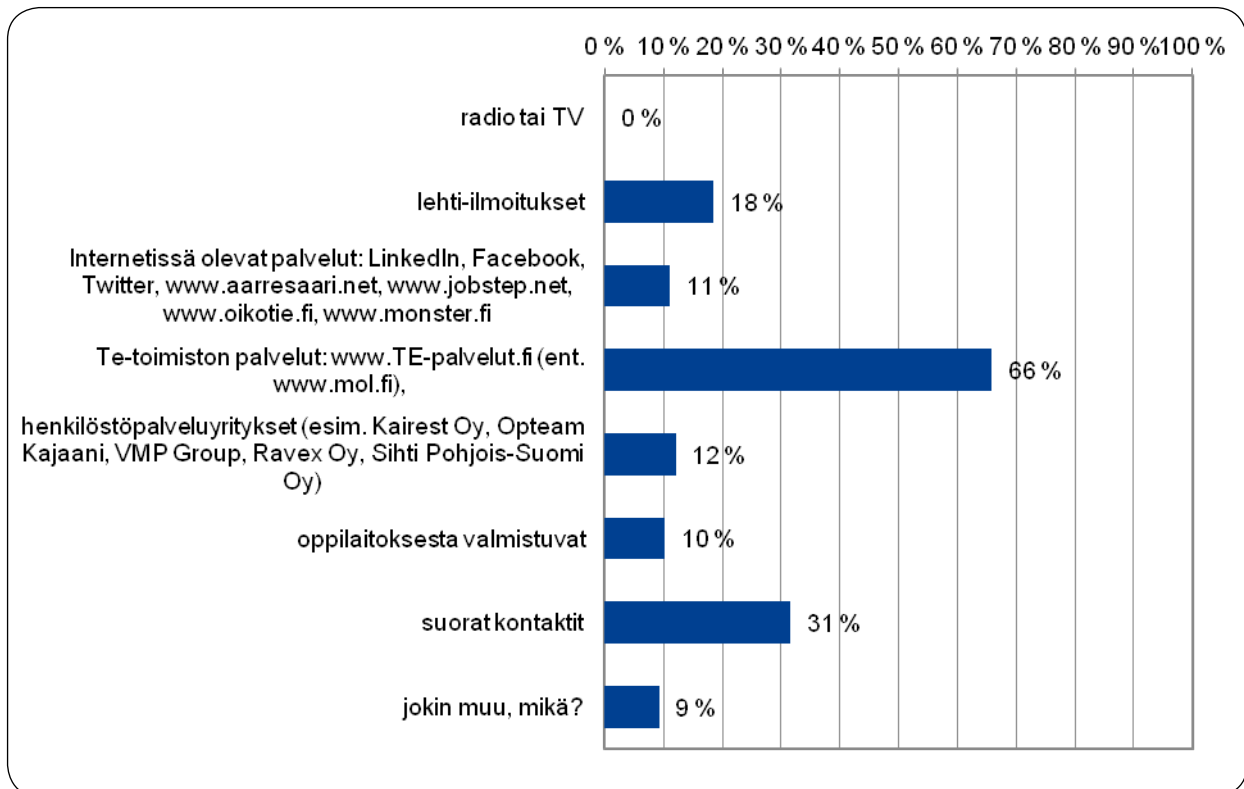
Kuvio 4. Lähes kaikki kyselyyn vastanneet työnantajat olivat onnistuneet rekrytoinnissa

Lähes kaikki (94 %) kyselyyn vastanneista työnantajista oli saanut rekrytoitua avoimeen työpaikkaan työntekijän. Vain 6 % vastaajista ei ollut onnistunut rekrytoimaan avoimpaan työpaikkaan työntekijää.

Sitten pyydettiin työnantajia kertomaan, millaisen rekrytointikanavan avulla he ovat onnistuneet täyttämään työpaikan.

Minkä kanavan avulla saitte työpaikan täytettyä?

Vastaajien määrä: 108



Kuvio 5 . Kyselyyn vastanneet työnantajat olivat onnistuneet rekrytoinnissa TE-toimiston palvelujen avulla

Kyselyyn vastanneista työnantajista suuri osa (66 %) oli saanut palkattua työntekijän avoimeen työpaikkaan TE-toimiston työnvälityspalvelua käyttämällä. Suorat kontaktit (32 %) olivat seuraavaksi paras tapa löytää työntekijä avoimeen työpaikkaan. Lehti-ilmoittelun avulla on löytynyt osalle (18 %) työnantajista työntekijä. Henkilöstöpalveluyritykset (12 %) ja internetin rekrytointipalvelusivut (11 %) ovat auttaneet työnantajia löytämään työntekijän. Avoimeen työpaikkaan on löytynyt työntekijä suoraan oppilaitoksesta valmistuvasta opiskelijasta 10 % työnantajista. Tämän kysymyksen avoin kohta: Jokin muu, mikä? vastaukset noudattelevat kysymyksen 1. vastauksia (ks. edellinen sivu).

3.2.3 Työnantajien tyytyväisyys TE-toimiston palveluun

Kyselyssä haluttiin palautetta työnantajilta TE-toimiston palveluista. Seuraavaksi pyydettiin vastaajia kertomaan mielipiteensä TE-toimiston palveluista.

Miten tyytyväinen olitte TE-toimiston palveluun?

Taulukko 5. Työnantajien tyytyväisyys TE-toimiston palveluun N=90

	1 Erittäin tyytymätön	2 tyytymätön	3 En ole käyttänyt	4 tyytyväinen	5 Erittäin tyytyväinen		Yhteensä
Erittäin tyytymätön	1 %	8 %	2 %	77 %	12 %	Erittäin tyytyväinen	90

Tähän kysymykseen vastanneet työnantajat ovat tyytyväisiä (77 %) tai erittäin tyytyväisiä (12 %) Kainuun TE-toimiston palveluihin. Kuitenkin on huomioitava, että tyytymättömiä on 8 % ja erittäin tyytymättömiä on 1 %. (Mainintoja on 90).

Tähän kyselyyn vastanneiden keskuudessa vallitsi tyytyväisyys Kainuun TE-toimiston palveluihin, sillä lähes kaikki vastanneista olivat tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä saamaansa palveluun. Mutta palveluun on myös tyytymättömiä työnantajia sekä erittäin tyytymättömiäkin. Muutama prosentti työnantajia, jotka eivät olleet käyttäneet ko. palvelua.

Yhteenveto monivalintakysymyksien vastauksista

Monivalintakysymyksiin ovat vastanneet tyytyväiset Kainuun TE-toimiston työntäjä-asiakkaat. He ovat pääsääntöisesti saaneet työpaikan täytettyä Kainuun TE-toimiston rekrytointipalvelujen avulla. TE-toimiston rekrytointipalvelujen lisäksi he ovat tiedottaneet avoimesta paikasta omien suorien kontaktien avulla mm. yhteistyökumppaneiden, tuttavien ja ystävien välityksellä sekä lehti-ilmoituksella. He ovat myös hyödyntäneet jonkin verran henkilöstöpalveluyritysten palveluja ja yhä enenemässä määrin he hyödyntävät internetin rekrytointipalveluja tai oman yrityksen internetsivuja. Avoimet työpaikat ovat täyttyneet samojen kanavien avulla kuin niistä on tiedotettu.

Kuva: ELY-keskusten kuvapankki



3.3. Työnantajien kokemuksia rekrytoinnista

3.3.1 Rekrytointiin liittyvät haasteet

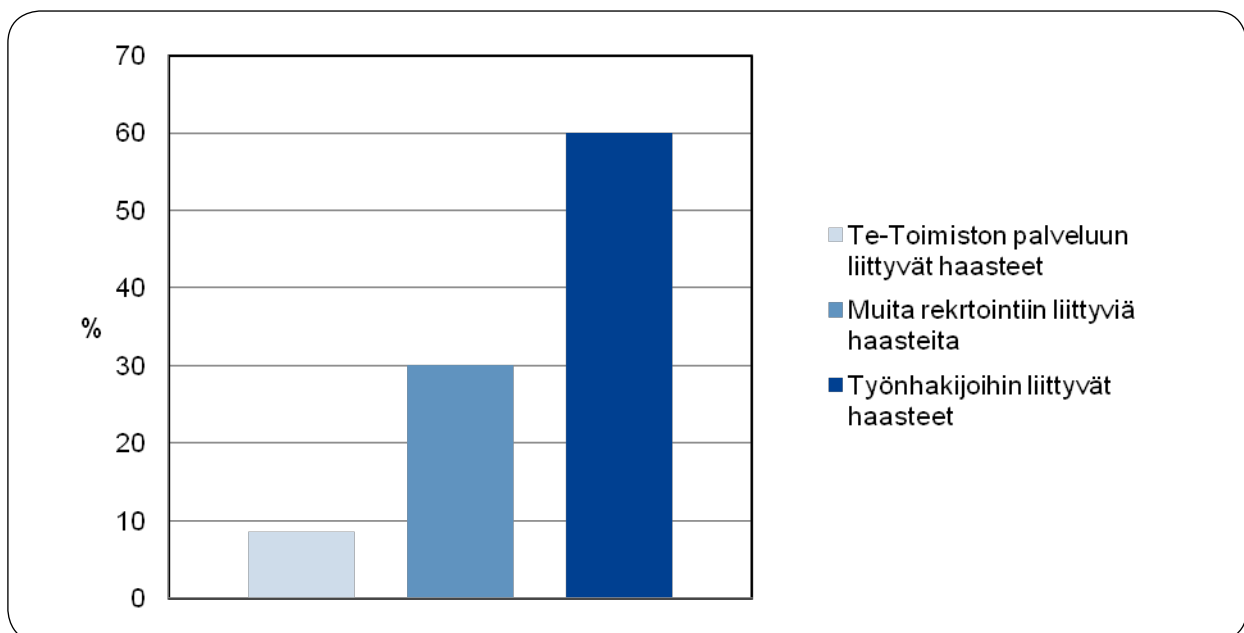
Tässä osassa kyselyä haluttiin selvittää, millaisia haasteita työnantajat kohtaavat työntekijöiden rekrytointiprosessissa sekä miten he ovat selvittäneet nämä haasteet. Näissä avoimissa kysymyksissä ei tarjottu valmiita vastausvaihtoehtoja vaan työnantajien vastauksiin toivottiin omakohtaisia kokemuksia.

Kolmeen avoimeen kysymykseen tuli yhteensä 171 vastausta (joista 13 on tyhjää), vastausprosentti on 53 kyselyyn osallistuneista. Tämän laadullisen aineiston käsittely on tehty sisällönanalyysimenetelmällä luokittelemalla vastaukset. Kolme avointa kysymystä on teemoiteltu Kvalen (1996) määritelmän mukaisesti, aineistosta nousvien toistuvien piirteiden perusteella. Luokittelu on tehty kysymyksittäin, mutta toistuvat piirteet ovat yhteisiä useamman avoimen kysymyksen vastauksissa. Nämä teemat ovat tutkijan tulkintoja vastauksista. Yksinkertaisin aineiston analyysimenetelmä on laskeminen, kun lasketaan, kuinka monta kertaa tietty ilmiö esiintyy aineistossa (Hirsjärvi & Hurme 2000, 172).

Tässä osassa raporttia esitetään kysymyskohtaisesti vastausten prosentuaalinen jakautuminen teemaluokkiin. Teemaluokat avataan ja tärkeimmät perustellaan mainintojen määrällä. Teemasta esitetään yhteenveto tai autenttisia esimerkkejä työnantajien vastauksista.

Ensimmäiseen avoimeen kysymykseen ”Millaisia haasteita rekrytointiin liittyi?” saatiin 70 vastausta, mikä on 65 % kyselyyn osallistuneista työnantajista. Tähän kysymykseen on kolme työnantajaa jättänyt tyhjän vastauksen. Kyselyn viidennen kysymyksen vastauksista syntyi kolme pääteemaa. Vastaukset sisälsivät työnhakijoihin liittyviä kommentteja, muita rekrytointiin liittyviä tekijöitä sekä TE-toimiston palveluihin liittyviä kommentteja.

Tähän kysymykseen vastanneista työnantajista 60 % oli sitä mieltä, että työnhakijoihin liittyvät tekijät vaikuttavat vahvasti rekrytointiprosessiin. Kuitenkin lähes 30 % kysymykseen vastanneista työnantajista koki, että muut rekrytointiin liittyvät tekijät vaikuttavat myös rekrytointiprosessiin. TE-toimiston rekrytointipalveluun liittyviä haasteita koki 9 % vastanneista työnantajista.



Kuvio 6. Työnantajien kokemia rekrytointiprosessin haasteita N=70

Työnhakijoihin liittyvät haasteet

Kysymykseen 5. vastanneista työnantajista 60 % koki työnhakijoihin liittyvien tekijöiden vaikuttavan rekrytointiprosessiin. Suurimpana haasteena pidettiin työnhakijoiden ammattitaidon puutetta (23 mainintaa), mikä vaikeutti työntekijöiden palkkaamista. Osa työnantajista kuvasi työntekijöiden henkilökohtaisten ominaisuuksien vaikeut-tavan rekrytointia (11 mainintaa). Työnhakijoiden havaittiin olevan haluttomia vastaanottamaan tarjottua työtä, ja osa hakijoista nähtiin sopimattomina esimerkiksi pähteiden käytön vuoksi.

Taulukko 6. Työnhakijoiden ominaisuuksiin liittyvät haasteet N=34

Hakijoiden henkilökohtaiset ominaisuudet	11
Ammattitaidottomia	23

Ammattitaidon puutteeseen viitattiin useilta eri toimialoilta mm. terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut, majoitus- ja ravitsemistoiminta sekä siivoukseen liittyvissä palveluissa. Alla on esitetty tiivistelmä työnantajien vastauksista kysymykseen 5.

Työnhakijat ovat sopimattomia - erityisesti ammattitaitoisista hakijoista on pulaa. Hakija ei ota vastaa työtä - on haluton. Syynä voi olla osa-aikainen tai lyhyt kestoinen työ tai pitkät välimatkat sekä muita ongelmia kuten perheen kokonaisratkaisussa esim. siirtymisessä.

Kyselyn avoimissa vastauksissa työnantajat kertoivat riittävän ammattitaidon (23 %) sekä erityisosaamisen puutteesta (44 %). Kuten tässä alla olevassa esimerkissä.

"Huoli on kuitenkin osaavan työvoiman saannista Kainuussa. On yritetty ennakoida, mutta työllisyyskeskus-telussa on tietysti paino maakunnan vaikeassa työttömyydessä. Kun tilanne on noin, niin vaikea on uskoa ja sellittää, että erityisosaajista voi olla pulaa (toki lääkäri-ongelma on tuttu)."

Yli puolet tähän kysymykseen vastanneista työnantajista (36 mainintaa) mainitsi työnhakijoiden määrän vaikut-tavan rekrytointiprosessiin. Suurin osa heistä (30 mainintaa) koki, että työnhakijoita on liian vähän. Mutta pieni osa (6 mainintaa) vastanneista oli aivan päinvastaista mieltä, että työnhakijoita on liian paljon.

Taulukko 7. Työnhakijoiden määrän merkitys N=36

Liikaa	6
Liian vähän	30

Työnantajien kokemukset poikkeavat toisistaan, kun he arvioivat työnhakijamäärän merkitystä.

Kysymykseen 5. vastanneista työnantajista osa (14 mainintaa) kokee rekrytointiprosessin haasteelliseksi, kun taas pieni osa vastanneista (6 mainintaa) ei koe haastetta lainkaan. Alla on esimerkkejä työnantajien autentti-sista vastauksista.

*"Riittävän ammattitaidon omaavan henkilön löytyminen."
"Valitsin niistäkin vähistä"
"Kyselyitä tulee todella paljon"*

Muita rekrytointiin liittyviä haasteita

Tähän kysymykseen vastanneista työntajista lähes 30 % koki, että muut rekrytointiin liittyvät tekijät vaikeuttavat rekrytointiprosessia. Työntajat, jotka kokevat rekrytointiprosessin haasteelliseksi mainitsevat syyksi kiireen, mihin liittyvät hakijoiden kyselyt sekä haastattelut ja päätöksenteon vaikeus.

Työntajien vastauksissa esiintyi rekrytointiprosessissa haasteita aiheuttavia seikkoja mm. työtehtävän osaaikaisuus tai lyhyt kestoisuus, työpaikan sopimaton paikkakunta ja pitkät välimatkat.

TE-toimiston rekrytointipalveluun liittyviä haasteita

Yhdeksän prosenttia työntajista (9 %) kuvasi ongelmia Kainuun TE-toimiston rekrytointipalveluissa. He kokivat saaneensa virheellistä tietoa työnhakijoista ja osa koki, että heidän ilmoittamastaan työpaikasta oli jaettu virheellistä tietoa. Eräs työntaja oli sitä mieltä, ettei TE-toimisto palvele lainkaan rekrytointiasioissa.

Yhteenveto

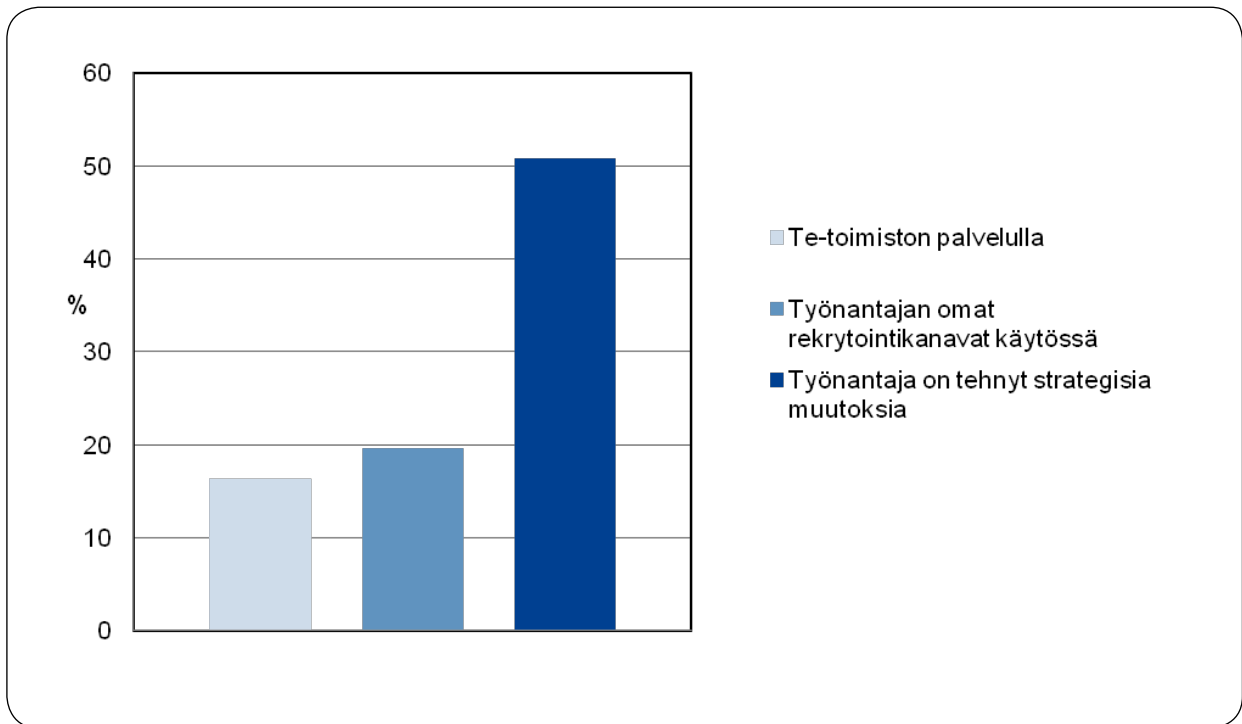
Rekrytointiprosessin haasteet kohdistuvat selkeästi vastaajien mielestä työnhakijoihin liittyviin haasteisiin. Työntajat kokevat etteivät he löydä riittävän ammattitaitoisia työntekijöitä avoimiin työpaikkoihin. Myös työnhakijoiden henkilökohtaiset ominaisuudet aiheuttavat haasteita rekrytoinnissa.

Tähän kysymykseen vastanneista työntajista 30 kokee, että työnhakijoita on liian vähän. Toisaalta pienelle osalle (6 mainintaa) vastaajista rekrytointiprosessin haasteet ovat päinvastaisia. Hakijoita on liikaa, eivätkä työntajat halua käyttää niin paljon aikaa heidän kartoittamiseen ja valintaan kuin se vaatisi.

Työntajien vastauksissa nousevat esille myös työtehtävien lyhytaikaisuus, pitkät välimatkat ja palkkauksen vaatimattomuus asioina, jotka vaikeuttavat ammattitaitoisen henkilön rekrytoimista. Muutama työntaja on tyytymätön TE-toimiston rekrytointipalveluun haastavissa rekrytointitilanteissa erityisesti oikeanlaisen tiedon välittämisessä.

3.3.2 Työntajien ratkaisut rekrytoinnin haasteisiin

Kyselyn toiseen aivoimeen kysymykseen saatiin 61 vastausta, mikä on 56 % kyselyyn osallistuneiden kokonaisvastausmäärästä. Kysymys 6. "Miten ratkaisitte haasteen?" vastanneiden työntajien enemmistön (51 %) käyttämä ratkaisu on ollut strategisten muutosten tekeminen, myös omien rekrytointikanavien käyttö (20 %) sekä osalla työntajista on (16 %) TE-toimiston rekrytointipalvelujen käyttö. Tähän kysymykseen on kahdeksan työntajaa (13 %) jättänyt tyhjän tai muun vastaavanlaisen vastauksen.



Kuvio 7. Työnantajien ratkaisut rekrytointihaasteisiin N=61

Strategisten muutosten tekeminen

Työnantajien ratkaisut rekrytointihaasteisiin -teemaa avataan seuraavalla taulukolla, jossa kuvataan tärkeimmät tekijät yksityiskohtaisesti mainintojen määrällä. Nämä tulokset eivät ole tilastollisesti merkittäviä, mutta tässä kyselyssä ne antavat viitteitä siitä, miten työnantajat kokevat selviävänsä haasteellisista rekrytoinneista.

Työnantaja on tehnyt strategisia muutoksia -teema jakautuu kahteen osaan. Osa työnantajista (7 mainintaa) on muuttanut hakuprosessia ja toiset (14 mainintaa) ovat tehneet sisäisiä järjestelyjä työpaikalla.

Työnhakuprosessin kestoa on nopeutettu tai jatkettu ja eräs ilmoittaa rajanneensa haku aikaa, jolloin molemmat edellä mainitut toimenpiteet ovat olleet mahdollisia. Muutaman työnantaja on laajentanut hakualuetta.

Osa (14 mainintaa) tähän vastanneista työnantajista kuvasi tehneensä työpaikalla muutoksia, jotta rekrytointiprosessi on saatu päätökseen. Osa työnantajista (4 mainintaa) on palkannut työpaikalle epäpätevän työntekijän, osa (3 mainintaa) palkkasi työntekijän eri tehtävään ja loput kuvasivat yksittäisiä muutoksia: hankimme työntekijälle asunnon ja maksoimme matkat, teetettiin ylitoita ja tehtävä siirrettiin eri paikkakunnalle. Alla esimerkkejä työnantajien vastauksista:

”Valitsimme riskillä henkilön, jonka koulutus ei vastannut toivettamme.”

”Työtehtävät, joita ei ole saatu täytettyä X- kaupunkiin on siirretty toiselle paikkakunnalle.”

”Omien tuttujen sijaisten läpikäynti ja välillä vajaalla työvoimalla tekeminen tai oma työntekijä tehnyt ylitoita.”

Taulukko 8. Työnantajat mainitsevat erilaisia keinoja selviytyä haastavista rekrytointiprosesseista N=21

Työnantaja on tehnyt muutoksia hakuprosessiin	7 mainintaa
Nopea haku	2
Jatkoimme hakuaikaa	2
Laajentamalla haku-aluetta	2
Rajaamalla hakuaikaa	1
Työnantaja on tehnyt muutoksia työpaikalla	14 mainintaa
Tehtävä siirrettiin eri paikkakunnalle	1
Ylitöinä	1
Hankimme asunnon ja maksoimme matkat	1
Palkkasimme eri tehtävään	3
Valinta tiimillä	4
Palkkasimme epäpätevän	4

Edellisen kysymyksen avoimissa vastauksissa ilmeni, kuinka osalla työnantajista oli haasteellista tehdä päätös, kenet haluaisi palkata työntekijäksi. Tämän kysymyksen vastauksissa osa työnantajista toi esille, että päätös tehtiin tiimissä ja muutamat työnantajat kuvasivat päätöksenteon vaikeutta toteamalla: *”itse se päätös on lopulta tehtävä.”*

Omien rekrytointikanavien käyttö

Tähän kysymykseen vastanneista työnantajista osa (20 %) käytti omia suoria kontakteja löytääkseen uuden työntekijän. Muutamat työnantajat kuvasivat omien nykyisten tyytyväisten työntekijöiden olevan hyvä kanava, joiden avulla markkinoida avointa työpaikkaa. Saman verran työnantajat mainitsevat hyödyntäneensä henkilöstövuokrausyrityksen palveluja rekrytoinnissa. Alla on kaksi työnantajan vastausta teemasta.

”Hankimme työntekijän suoran kontaktin kautta, ns. puskaradion kautta.”

”Palkkasimme aikuisempia, jotka löysimme omien kanaviemme kautta.”

Taulukko 9. Työnantajan omat rekrytointikanavat käytössä N=14

Henkilöstövuokrausyritys	2
Tyytyväiset työntekijät	2
Omat suorat kontaktit	10

Kyselyn ensimmäisessä kysymyksessä pyydettiin työnantajia kuvaamaan, miten he olivat tiedottaneet avoimesta työpaikasta ja valmiiksi tarjottujen vastausvaihtoehtojen lopuksi oli avoin vastausmahdollisuus jokin muu, mikä -kohta? Tähän kohtaan tuli 17 vastausta, joista kolmeen oli mainittu käytettävän ns. ”puskaradiota” sekä yksi maininta kaverista.

TE-toimiston rekrytointipalvelujen käyttö

Tähän kysymykseen vastanneista työnantajista (16 %) osa kuvaa käyttävänsä TE-toimiston rekrytointipalvelua ratkaisuna haastavien rekrytointien hoitamisessa. TE-toimiston palveluihin turvautuneet työnantajat mainitsevat (7 mainintaa), että heidän tarpeensa on ensin selvitetty ja sen jälkeen on lähetetty haastateltavaksi työnhakijoita (4 mainintaa). Muutama työnantaja on saanut ohjeistusta TE-toimistolta mm. työkokeiluun, palkkauksen erillis-lisään sekä apua työpaikkailmoituksen laadintaan. Seuraavana autenttinen esimerkki työnantajan vastauksesta tähän kysymykseen.

”Otin yhteyden paikalliseen TE-toimistoon ja kun käytiin läpi tarve, niin siten sain TE-toimistosta työnhakijatietoja. Sen perusteella kutsuin haastateltavan ja valinta oli helppo tehdä. Palvelu oli nopeaa ja asiantuntevaa TE-toimistossa. Olin todella tyytyväinen.”

Taulukko 10. TE-toimiston palvelu N=16

Ilmoituksien laadintaan apua	1
Työkokeilu ja työhön perehdyttäminen	1
Ohjeistusta	3
TE-toimiston esittelystä työnantaja haastattelee ja valitsee	4
Työnantajan tarve selvitetiin	7

Osa työnantajista luottaa TE-toimiston rekrytointipalveluun haastavissa rekrytointiprosesseissa.

Yhteenveto

Ratkaisuna haastaviin rekrytointeihin työnantajat ovat tehneet strategisia muutoksia. Muutoksia on tehty rekrytointiprosessiin ja/tai työpaikan sisäisillä järjestelyillä.

Haastavissa rekrytoineissa työnantajat turvautuvat myös omiin suoriin kontakteihin ja TE-toimiston rekrytointipalveluihin.

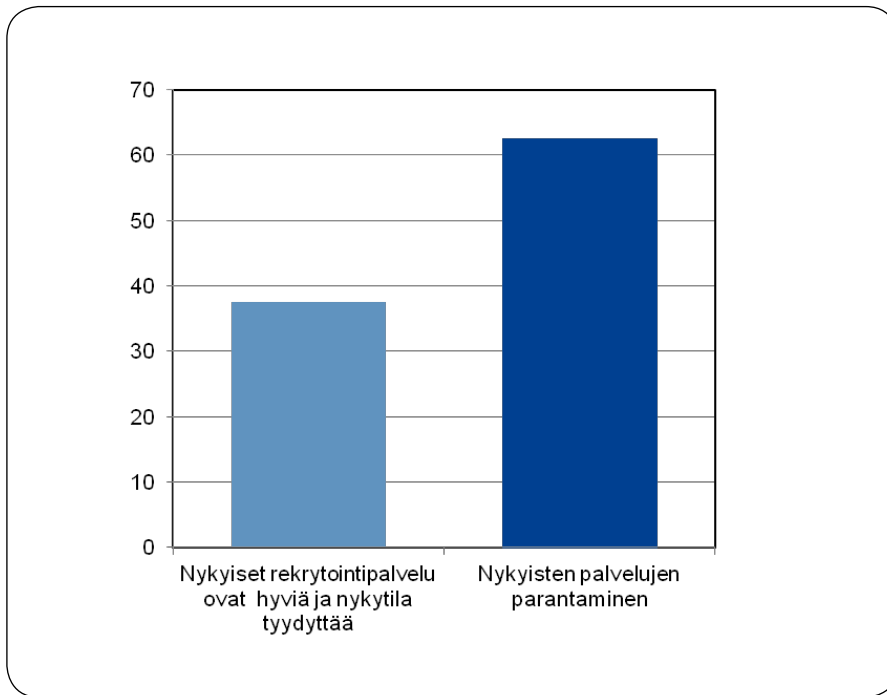
Osa kysymykseen vastanneista työnantajista on kuvannut yksityiskohtaisesti tekemiään muutoksia, mutta näiden vastausten määrät eivät ole tilastollisesti merkittäviä. Kuitenkin ne kuvaavat haasteellisen rekrytoinnin ratkaisemisen keinoja. Työnantajat ovat tehneet hakuprosessissa ajallisia ja aluetta koskevia muutoksia. Myös rekrytointipäätöksen tekoon on osallistunut useampi henkilö. Ammattitaitoisen työntekijän puute on saanut osan työnantajista palkkaamaan epäpätevän työntekijän. Työntekijä on päädytty palkkaamaan eri tehtävään tai tehtävä on siirretty eri toimipaikkaan. Myös nykyiset työntekijät ovat joustaneet tilanteessa mm. tekemällä ylityötä.

Työnantajien kokemukset poikkeavat toisistaan, kun he arvioivat työnhakijamäärän merkitystä. Tämä voi kuvata kainuulaisten työmarkkinoiden alkavaa eriytymistä. Tähän kysymykseen vastanneista 43 % kärsii hakijapulasta, mutta joihinkin työpaikkoihin on myös liikaa hakijoita.

3.3.3 Kainuun TE-toimiston rekrytointipalvelut tulevaisuudessa

Työnantajilta pyydettiin kyselyn päätteeksi näkemystä Kainuun TE-toimiston rekrytointipalveluista tulevaisuudessa. Viimeisessä avoimessa kysymyksessä toivottiin työnantajilta mielipiteitä siitä, millaisia rekrytointipalveluja he tarvitsevat sekä toiveita siitä, mihin suuntaan rekrytointipalveluja tulisi kehittää. Työnantajat olivat antaneet viimeiseen avoimeen kysymykseen 40 vastausta, joka on 37 % kaikista kyselyyn osallistuneiden työnantajien vastauksista. Tähän kysymykseen oli jätetty kolme tyhjää vastausta. Merkille pantavaa on myös se, että 63 % kyselyyn vastanneista oli jättänyt tähän kysymykseen vastaamatta.

Tämän kysymyksen luokittelussa Kainuun TE-toimiston rekrytointipalveluista työnantajien vastaukset jakautuivat kahteen teemaan. Ensimmäisessä teemassa annettiin ideoita nykyisten palvelujen parantamiseksi (63 %) ja toisessa teemassa työnantajien näkemyksen mukaan nykyiset rekrytointipalvelut ovat hyviä ja nykytila tyydyttää (37 %).



Kuvio 8. Kysymykseen 7. vastanneiden työnantajien näkemyksiä Kainuun TE-toimiston rekryointipalveluista N=40

Kainuun TE-toimiston rekryointipalvelut jakoivat vastanneiden työnantajien näkemyksiä. Osa työnantajista oli tyytyväisiä ja osalla oli rekryointipalveluihin kehittämideoita.

Nykyiset rekryointipalvelut ovat hyviä ja nykytila tyydyttää

Tähän kysymykseen vastanneista työnantajista osa toivoi palvelujen ja yhteistyön jatkuvan entisellään eli rekryointipalvelut ovat hyviä ja nykytila tyydyttää (37 %). Osa työnantajista oli sitä mieltä, että Kainuun TE-toimistossa palvelu on ystävällistä (7 mainintaa). Positiivisessa hengessä työnantajat nostivat esille työnhakijoiden kartoittamispalvelun (2 mainintaa) ja työpaikkailmoitusten laatimiseen saadun avun (2 mainintaa). Sähköisiä rekryointipalveluja pidettiin yleisesti hyvinä (4 mainintaa). Alla työnantajien kommentteja seitsemänten kysymykseen.

"Minä olen saanut Kainuun TE-toimistolta (X-paikkakunta) aina tavattoman osaavaa ja ystävällistä palvelua. Olen saanut aina työnantajapalveluista kiinni henkilöitä, jotka ovat auliisti auttaneet mm. ilmoitusten julkaisemisessa. En ole jäänyt kaipaamaan mitään palvelua."

"Toivon tietenkin, että yhteistyömme jatkuisi samanlaisena."

"Jos kaikki säilyy ennallaan olen tyytyväinen."

Nykyisten palvelujen parantaminen

Työnantajat tekivät kehittämissuhteita Kainuun TE-toimiston nykyisiin rekryointipalveluihin (63 %). Työnantajien vastauksissa korostuivat seuraavat asiat: virkailijoiden toivottiin olevan helpommin tavoitettavissa (3 mainintaa) ja perehtyvän paremmin paikkaan (2). Heidän toivottiin tekevän täsmärekrutointipalveluja (8 mainintaa). Täsmärekrutointipalveluihin liitettiin hakijoiden valintaa tai esikarsintaa. Tällöin virkailijoiden toivottiin esittelevän työnhakijoita ja tekevän ns. hakijalistoja. (TE-toimiston palveluihin eivät kuulu hakijalistojen tekeminen, mutta jos TE-toimisto lähettää työnantajalle useampia työnhakijaehdokkaista, ovat työnantajat mieltäneet tämän ns. hakijalistoina). Muutamat työnantajat kaipasivat informaatiota erilaisista palkkauksen tukimuodoista (3 mainintaa) sekä ohjeistusta nuorille esim. Sanssi-korttiasioissa (2 mainintaa). Alla suoria lainauksia työnantajien vastauksista.

”Täsmähakuja, hakijoiden esikarsinta, jotta sopivimmat löytyisi haastateltaviksi.”

”Paneutumista työpaikkaan, avoinna olevaan.”

”Keikkarilista hoitoalalle eli sellaiset halukkaat, jotka haluavat tehdä lyhyitä työsuhteita esim. eläkkeellä olevat, kotiäidit/isät.”

Taulukko 11. Nykyisten palvelujen parantaminen N=20

Perehtyä tarkemmin paikkaan	2
Ilmoitusten julkaisemiseen apua	2
Ohjausta nuorille	2
Virkailijat paremmin tavoitettavissa	3
Infoa tukimuodoista	3
Täsmärekrutointipalveluja	8

Työnantajien vastauksista löytyy neljä konkreettista kehittämissuositusta Kainuun TE-toimiston palvelujen parantamiseksi:

1. Halukkaiden paluumuuttajien selvittäminen
2. Paluumuuttajille uudenlaisen palvelu- ja rahoitusmallin kehittäminen
3. Syrjäseuduille työhön hakeutuville ammattitaitoisille työntekijöille uuden tyyppinen tuki (”porkkana”)
4. Uutiskirje työnantajille.

Tulevaisuuden rekrytointipalveluihin toivottiin uudenlaista palvelu- ja rahoitusmallia ammattitaitoisen työvoiman houkuttelemiseksi Kainuuseen erityisesti syrjäseuduille. Potentiaalisena kohderyhmänä pidetään paluumuuttajia.

Kuten aikaisemmissa kysymysten tuloksissa on tullut esille, osalle työnantajista on haastavaa löytää erikoisosaamista vaativiin työtehtäviin työntekijöitä. Kolme ensimmäistä konkreettista esitystä on liitettävissä näihin tilanteisiin.

Yhteenveto

Tähän kysymykseen vastanneista suurella osalla työnantajista oli kehittämissuhteita Kainuun TE-toimiston rekrytointipalveluihin. Virkailijoiden toivottiin perehtyvän paremmin avoimeen työpaikkaan ja olevan helpommin tavoitettavissa. Heiltä toivottiin täsmärekrutointipalvelua sekä hakijoiden karsintaa, esittelyä ja ohjausta nuorille.

Työnantajat tekivät joitakin uusia konkreettisia kehittämissuhteita kuten uutiskirje työnantajille sekä uusi palvelu- ja rahoitusmalli paluumuuttajille.

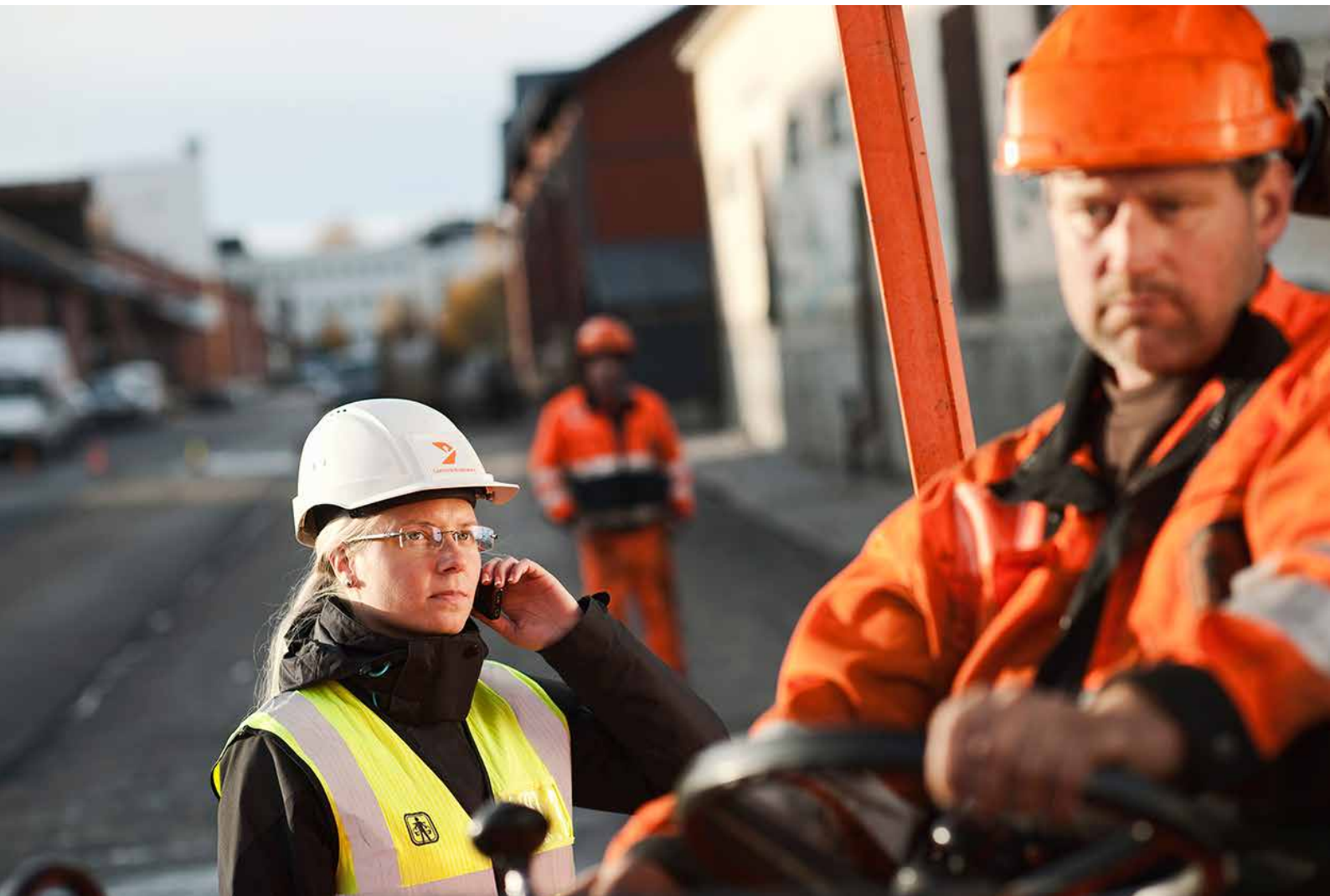
Pieni osa työnantajista kuvasi olevansa tyytyväinen nykyisiin ystävällisiin Kainuun TE-toimiston rekrytointipalveluihin ja toivoivat niiden jatkuvan vastaavanlaisina. Työnantajat pitivät yleisesti sähköisiä rekrytointipalveluja hyvinä ja niitä otetaan yhä enemmän käyttöön. On huomioitava, että tähän kysymykseen vastasi 37 % työnantajista.

3.3.4 Työnantajien yhteydenottopyynnot

Kyselyyn vastanneilla oli mahdollisuus jättää yhteystietonsa, jotta heihin otettaisiin yhteyttä Kainuun TE-toimistosta. Kyselyyn vastanneista jätti yhteystietonsa 10 työnantajaa. Kainuun TE-toimiston virkailijat soittivat tai kävivät tapaamassa yrittäjiä syyskuun ja lokakuun aikana.

Yleisesti ottaen voidaan todeta, että työnantajien yhteydenottopyynnot eivät pääsääntöisesti koskeneet ratkeamatonta rekrytointiongelmia, vaan yleisellä tasolla tarvittiin tietoa tukimahdollisuuksista rekrytoinnissa. Kolmella yhteydenottopyynnön jättäneistä oli rekrytointiongelma, johon on yhdessä haettu ratkaisua.

Kuva: ELY-keskusten kuvapankki



3.4. Yhteenveto kyselyn tuloksista

Kainuun TE-toimiston rekryointipalvelukyselyllä selvitettiin Kainuun TE-toimiston palvelua käyttävien työnantajien kokemuksia työntekijöiden rekryoinnista. Kyselyyn vastanneilla työnantajilla oli ollut avoin työpaikka Kainuun TE-toimistossa ja 94 % työnantajista ilmoitti täyttäneensä työpaikan. Kyselyyn vastanneista työnantajista 77 % oli ollut tyytyväinen ja 12 % erittäin tyytyväinen Kainuun TE-toimiston palveluihin. Mutta vastanneissa oli mukana myös tyytymättömiä työnantajia, heitä oli 8 % ja erittäin tyytymättömiä oli 1 %. Tällä kyselyllä tavoitettiin 28 % työnantajista, jotka ovat ilmoittaneet avoimen työpaikan Kainuun TE-toimistoon 1.5.2013–31.7.2014 välillä. Kyselyn tuloksia voidaan pitää merkittävänä.

Työpaikasta tiedottamiseen työnantajat käyttävät TE-toimiston palvelun lisäksi omia verkostoja sekä lehti-ilmoittelua. Myös henkilöstöpalveluyritysten sekä internetin rekryointipalveluja hyödynnetään yhä enemmän. Oppilaitoksista valmistuvat ovat jossain määrin myös potentiaalisia rekryoitavia.

Kuitenkin yli puolet vastanneista työnantajista kokee rekryoinnin olevan haastavaa. Suurin haaste on löytää ammattitaitoinen työntekijä – myös erityisosaamisesta on pulaa. Pieni osa työnantajista tuo esille myös työntekijöiden henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvät haasteet. Erityisesti rekryointihaasteita kohdataan terveydenhuolto- ja sosiaalipalveluissa, majoitus- ja ravitsemistoiminassa sekä siivoukseen liittyvissä palveluissa. Pieni osa työnantajista on sitä mieltä, että työnhakijoita on liian paljon.

Pienelle osalle vastanneista työnantajista ammattitaitoisen työntekijän saatavuuden ongelmat ovat merkinneet muutoksia rekryointiprosessin aikana ja työpaikan organisoimisessa. Työnantajat ovat jakaneet valintavastuuta työyhteisössä ja samalla sitouttaneet työntekijöitä ongelman ratkaisuun. He ottivat myös omat verkostot rekryointikanaviksi TE-toimiston palvelun lisäksi tiedottaessaan työpaikasta.

Kyselyssä haluttiin suoraa palautetta työnantajilta Kainuun TE-toimiston rekryointipalveluista. Tähän kysymykseen enemmistö jätti vastaamatta, mutta osa vastanneista työnantajista teki kehittämissuhteita Kainuun TE-toimiston rekryointipalveluihin. Toiveissa oli täsmärekryointipalveluja sekä uusi rahoitus- ja palvelumalli ammattitaitoisen työvoiman hankintaan. Pieni osa työnantajista kuvasi olevansa tyytyväisiä nykyisiin ystävällisiin rekryointipalveluihin ja toivoivat niiden jatkuvan vastaavanlaisina.

4. Tarkastelu ja johtopäätökset

Tämän tutkimuksen selkeä tulos on tyytyväinen työnantaja, joka saa pääsääntöisesti täytettyä avoimen työpaikan Kainuun TE-toimiston palvelua käyttämällä. Mutta myös rekrytointiongelmia tuodaan esille. Alle kymmenen prosenttia työnantajista on tyytymättömiä Kainuun TE-toimiston palveluihin.

Tämän tutkimuksen tuloksien mukaan rekrytointiprosessin haasteet kohdistuvat selkeästi vastaajien mielestä työntekijöihin liittyviin tekijöihin. Työnantajat kokevat etteivät he löydä työmarkkinoilta ammattitaitoisia työnhakijoita avoimiin työpaikkoihin. Myös työnhakijoiden henkilökohtaiset ominaisuudet aiheuttavat haasteita rekrytointiin. Vehmaksen (47/2014, 35) tutkimuksen tuloksien mukaan eri toimialojen yritysten edustajat painottavat rekrytoinnissa työntekijöiden eri osaamisalueita. Haapakorpi & Onnismaa (41/2014, 83) tutkimuksen lähtökohdanna on, että ammatit ovat laaja-alaistuneet. Heidän johtopäätöksissä todetaan ammattien laaja-alaistumisen kehittymisen olevan erisuuntaista liikettä eri toimialoilla ja eri organisaatioissa. Tämän kysely ei anna vastausta työntekijöiden ammattitaidon puutteista eikä työnantajien asettamista kriteereistä.

Kyselyyn vastanneista työnantajista 27 % kokee, että työnhakijoita on liian vähän. Toisaalta pienelle osalle vastaajista rekrytointiprosessin haasteet ovat päinvastaisia: hakijoita on liikaa eikä heidän kartoittamiseen ja valintaan voida käyttää niin paljon aikaa kuin se vaatisi. Nämä erilaiset kokemukset on tulkittavissa kainuulaisten työmarkkinoiden alkavasta eriytymisen kehityksestä.

Työnantajien yksittäisissä vastauksissa nousevat esille työtehtävien lyhytaikaisuus, pitkät välimatkat ja palkan vaatimattomuus asioina, jotka vaikeuttavat ammattitaitoisen henkilön löytymistä. Vehmas (47/2014, 92, 96) on törmännyt tutkimuksessaan tilanteeseen, missä ammattitaitoisista työntekijöistä on pulaa ja samankaltaisesti heitä löytyy alueelta työttömän statuksella, mutta he ovat haluttomia ottamaan vastaan työtä. Näissä ilmiöissä voi olla yhtymäkohtia, sillä myös kainuulaiset yrittäjät tuovat esille tarpeen selvittää työttömyysturvajärjestelmän ongelmakohtia.

Nämä alla olevat johtopäätökset ovat tilastollisesti suuntaa antavia ja ehkä kertovat tulevasta kehityksestä. Pieni ryhmä työnantajia on ratkaisu haastavia rekrytointiprosesseja tekemällä muutoksia rekrytointiprosessiin ja työpaikan sisäisillä järjestelyillä. Hakuprosessia on nopeutettu tai hakuakaa on jatkettu ja joissakin tapauksissa hakualetta laajennettu. Osa työnantajista on palkannut epäpätevän työntekijän ja osa on palkannut työntekijän eri tehtävään. Osa työnantajista mainitsee päätöksen teon vaikeudesta. Ratkaisu ongelmaan on löytynyt, kun päätöksentekoryhmää on laajennettu. Tämä kuvaa rekrytointiongelman vaikutusta koko työyhteisöön ja se on johtanut uudenlaisten ratkaisujen tekemiseen organisaatioiden sisällä. Kainuun TE-toimiston työnvälityspalvelujen kehittämisessä on hyvä ottaa huomioon nämä tekijät.

Kainuun TE-toimiston tulevaisuuden rekrytointipalveluihin ehdotettiin uudenlaista palvelu- ja rahoitusmallia ammattitaitoisen työvoiman houkuttelemiseksi Kainuuseen – erityisesti syrjäseuduille. Paluumuuttajat voivat olla potentiaalinen kohderyhmä, mutta usein tämän tyyppiset tilanteet vaativat heiltä moninaisten kysymysten ratkaisuja ja siksi tarvitaan asiaan liittyviä kokonaisvaltaisia palveluja.

Tässä kyselytutkimuksessa työnantajien vastaukset vähenevät jokaisen avoimen kysymyksen kohdalla. Haasteellisia rekrytointeja koskevaan kysymykseen on suurin osa vastannut. Mutta TE-toimiston palvelujen kehittämiseen vastasi osa vastaajista. Pieni osa näistä vastaajista on tyytyväisiä TE-toimiston palveluihin, mutta suurin osa heistä teki kehittämis ehdotuksia. Puuttuvat vastaukset voivat kuvata ettei työnantajilla ei ole kehittämisideoita ja siksi he jättävät vastaamatta. Mutta toisaalta he voivat jättää vastaamatta, koska ovat niin tyytyväisiä ja toivoivat palvelujen säilyvän ennallaan.

5. Toimenpidesuosituksset

Kainuussa avointen työpaikkojen ja työnhakijoiden kohtaanto-ongelmasta on olemassa selkeitä viitteitä, mutta toisaalta avoimet työpaikat ovat vielä pääsääntöisesti täyttyneet työnantajien tekemillä erityisillä toimenpiteillä.

Tarkempaa analyysiä varten rekrytointikokemusten selvittämiseksi tulisi laajentaa kohderyhmää ja tehdä vastavan tyyppinen kysely työnantajille, jotka eivät ole käyttäneet TE-toimiston palveluja. Uuden kyselyn kohderyhmässä voisi keskittyä TE-toimiston palveluja käyttäneistä työnantajista heihin, jotka eivät ole saaneet täytettyä avoinna olevaa työpaikkaa tai työpaikan täytyminen on vaatinut pidemmän ajan.

Osalla työnantajista on ollut vaikeuksia löytää päteviä työntekijöitä avoinna oleviin työpaikkoihin. Tarvitaan tarkempi selvitys siitä, millaista ammatillista osaamista työnantajat kaipaavat. Mitkä ovat ne kriteerit, jotka eivät täyty, kun työnhakijat ovat työnantajien näkemyksen mukaan ammattitaidottomia tai epäpäteviä. Olisi myös hyvä selvittää, ovatko nämä kriteerit toimialakohtaisia vai ammatin osaamisalan sisäisiä tekijöitä. Työntekijöiden henkilökohtaisia ongelmia olisi myös syytä selvittää tarkemmin.

Tutkimuksen yhtenä osana voisi toteuttaa tapaustutkimusta, jossa tutkija perehtyisi erityyppisiin rekrytointiprosesseihin eri puolella Kainuuta. Tutkimuksessa olisi hyvä tarkastella kaikkien osapuolten kokemuksia rekrytointiprosessista niin TE-toimiston virkailijan kuin työnantajan että työnhakijan näkökulmista. Tällöin selvittäisiin myös, onko paikkakuntakohtaisia eroja.

6. Lopuksi

Työmarkkinan muutokset ovat nopeita ja yllättäviä, kun samanaikaisesti on pulaa että yllitarjontaa työntekijöistä. Ammattibarometri antaa suuntaa työmarkkinoiden kehitymisestä.

ELY-keskusten aluekatsauksen mukaan (TEM 2/2014, 134) pitkään jatkunut taantuma on jättänyt jälkensä vähentämällä työpaikkoja Kainuusta. Kainuun työllisyysaste, työttömyysaste ja taloudellinen huoltosuhde ovat maan heikoimpia. Avoimien työpaikkojen määrä on vähentynyt 12 % edelliseen vuoteen verrattuna. Kainuussa vallitsee maan pahin työttömyys, kun työllisyysaste on 60.8 %. Katsauksen mukaan työmarkkinoiden muutos näkyy myös kohtaanto-ongelmana. Selkeästi pulaa on eniten terveyden huollon ammattilaisista ja työnhakijoita on paljon rakennus-, korjaus- ja valmistusaloilla. Aluekatsaus ennustaa työttömyyden yhä jatkavan kasvuaan 2015 loppupuolelle.

Kainuulaiset työmarkkinat muuttuvat ja uudistuvat hyvin nopealla syklillä. Uudistuminen ei saa olla hallitsema- tonta, vaan sitä pyritään ennakoimaan TE-hallinnossa.

LÄHTEET

- Alasuutari, P. 1995. Laadullinen tutkimus. 3. uudistettu painos. Tampere 1999.
- Haapakorpi, A. & Onnismaa, J. 2014. Ammattien laaja-alaistuminen ja sen työpoliittinen merkitys. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 41/2014.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino Helsinki 2000.
- Kvale, S. 1996. InterViews. An introduction to qualitative research interviewing. London Sage.
- Puranen, J. 2014. Kainuun työllisyyskatsaus, joulukuu 2014. Kainuun ELY-keskus. Näkymiä|2014.
- Räisänen, H. 2014. Työvoiman hankinta toimipaikoissa 2013. TEM-analyysejä 59/2014. ISSN 1797-5271.
- TEM Toimiala Online –palvelu. 30.12.2014. Tilastot 2510. Avoimet työpaikat ammatin ja sektorin mukaan ELY-keskuksittain, ><http://www2.toimialaonline.fi/>
- Valtakari, M., Nyman, J., Müller, J-E. & Kesä, M. 2014. Työ- ja työvoiman kysyntä muuttuvat. Uudistuuko julkinen työnvälitys rekrytointipalveluna. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 37/2014.
- Vehmas, T. 2014. PK- yritykset ja työvoiman kohtaanto. Mitä pk-yritykselle tarkoittaa sopiva työvoima? Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 47/2014.



Liite 1. Kainuun TE-toimiston rekrytointipalvelukyselylomake



Rekrytointipalvelukysely

Tervetuloa vastaamaan rekrytointipalvelukyselyyn!

1. Millaisia rekrytointikanavia olette käyttäneet työpaikan ilmoittamisessa? *

- radio ja/tai TV
- lehti-ilmoitukset
- Internetissä oleva palvelu: LinkedIn, Facebook, Twitter, www.aarresaari.net, www.jobstep.net, www.oikotie.fi, www.monster.fi
- TE-toimiston palvelut: www.te-palvelut.fi (ent. www.mol.fi)
- henkilöstöpalveluyritykset (esim. Kairest Oy, Opteam Kajaani, VMP Group, Ravex Oy, Sihti Pohjois-Suomi Oy)
- oppilaitoksesta valmistuvat
- suorat kontaktit
- jokin muu, mikä?

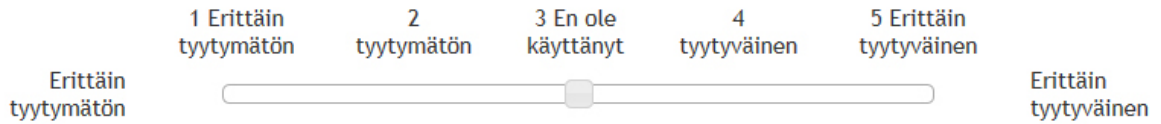
2. Saitteko työpaikan täytettyä? *

- Kyllä
- Ei

3. Minkä kanavan avulla saitte työpaikan täytettyä? *

- lehti-ilmoitukset
- radio tai TV
- Internetissä olevat palvelut: LinkedIn, Facebook, Twitter, www.aarresaari.net, www.jobstep.net, www.oikotie.fi, www.monster.fi
- Te-toimiston palvelut: www.TE-palvelut.fi (ent. www.mol.fi),
- henkilöstöpalveluyritykset (esim. Kairest Oy, Opteam Kajaani, VMP Group, Ravex Oy, Sihti Pohjois-Suomi Oy)
- oppilaitoksesta valmistuvat
- suorat kontaktit
- jokin muu, mikä?

4. Miten tyytyväinen olitte TE-toimiston palveluun?



5. Millaisia haasteita rekrytointiin liittyi?

6. Miten ratkaisitte haasteet?

7. Millaista rekrytointipalvelua toivoisitte Kainuun TE-toimistolta tulevaisuudessa?

8. Haluan, että minuun otetaan yhteyttä.

Yritys / Organisaatio	<input type="text"/>
Etunimi	<input type="text"/>
Sukunimi	<input type="text"/>
Matkapuhelin	<input type="text"/>
Sähköposti	<input type="text"/>

Liite 2.

Työvoimaa hakeneet toimipaikat sekä rekrytointiongelmia ja työvoimapulaa kokeneiden osuus 2013.
(Räisänen, H. 2014, 17)

	Työvoimaa hakeneet toimipaikat	Rekrytointiongelmia kokeneet	Työvoimapulaa kokeneet
KAIKKI	54,9	28,1	11,1
TOIMIALA			8,7
Maa/metsät	43,1	21,6	9,0
Teollisuus	53,2	29,8	15,4
Rakennus	46,6	34,5	6,7
Kauppa ym.	54,2	16,9	10,9
Kuljetus/varasto	45,1	34,6	15,9
Majoitus/rav.	53,1	32,0	13,0
Inform./viestintä	49,9	29,5	10,2
Liike-el.palv	54,2	27,7	9,2
Julk. palv./koul.	70,0	25,4	18,1
Terv./sos.ala	73,1	40,2	7,5
Muut palvelut	49,3	21,9	8,7
HENKILÖSTÖMÄÄRÄ			
1-4	37,1	26,2	11,3
5-9	58,2	26,6	10,2
10-49	77,8	30,2	11,3
50-	92,2	30,7	12,8
SEKTORI			
Yks. sektori	51,2	28,6	11,5
Kuntasektori	70,3	32,6	13,0
Valtio	70,5	8,0	2,5
Järj/Yhd/Muu	53,5	18,2	6,0
ELY-KESKUS			
Lappi	56,6	37,4	14,5
Kainuu	46,1	34,0	11,4
Etelä-Pohjanmaa	54,7	31,5	9,7
Kaakkois-Suomi	57,7	31,2	18,0
Pohjois-Karjala	49,2	29,6	16,0
Pohjanmaa	57,8	29,5	9,8
Uusimaa	56,6	28,1	11,2
Varsinais-Suomi	48,6	28,0	7,3
Pirkanmaa	52,8	26,9	8,6
Pohjois-Pohjanmaa	57,0	26,7	8,1
Etelä-Savo	60,7	26,6	10,0
Häme	51,6	26,3	14,0
Keski-Suomi	56,3	25,4	10,1
Satakunta	55,6	23,8	13,1
Pohjois-Savo	56,8	23,3	11,4

Liite 3.

Työttömät työnhakijat ja työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta sekä muutokset kunnittain ja seutukunnittain 31.12.2014 (Kainuun työllisyyskatsaus, joulukuu 2014)

	Työttömät työnhakijat						Työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta* (%)		
	joulu 2014	marras 2014	muutos edellisestä kuukaudesta	joulu 2013	muutos vuoden takaisesta	muutos % vuoden takaisesta	joulu 2014	marras 2014	joulu 2013
Kajaani	3 222	2 781	441	3 091	131	4,2	18,3	15,8	17,5
Paltamo	306	274	32	261	45	17,2	20,4	18,3	17,2
Ristijärvi	90	81	9	85	5	5,9	15,9	14,3	14,1
Sotkamo	746	690	56	710	36	5,1	15,4	14,2	14,7
Vaala	246	235	11	259	-13	-5,0	19,5	18,6	19,8
Kajaanin sk.	4 610	4 061	549	4 406	204	4,6	17,9	15,8	17,0
Hyrnsalmi	219	203	16	205	14	6,8	21,6	20,1	19,8
Kuhmo	871	769	102	883	-12	-1,4	22,2	19,6	22,6
Puolanka	237	206	31	210	27	12,9	20,7	18,0	18,5
Suomussalmi	839	735	104	782	57	7,3	23,0	20,1	21,1
Kehys-Kainuun sk.	2 166	1 913	253	2 080	86	4,1	22,2	19,6	21,2
Kainuu	6 776	5 974	802	6 486	290	4,5	19,1	16,8	18,2

Luvut tarkoittavat niitä työttömiä työnhakijoita, joiden työhakemus oli laskentapäivänä voimassa.

*Työttömien työnhakijoiden prosenttinen osuus työvoimasta, mikä on Tilastokeskuksen uusimman työssäkäyntitilaston työvoima. Tilastokeskus laskee virallisen työttömyysasteen.

PULAA

Erityisopettaja	Koneistajat ja työkaluntekijät	Psykologit
Farmaseutit	Laboratoriohoitajat, röntgenhoitajat	Sairaanhoitajat
Hammaslääkärit	Lastenhoitajat, päivähoito	Siivoajat
*Hitsaajat, kaasuleikkaajat	Lastentarhanopettaja	Sosiaalityöntekijät
Hovimestarit ja tarjoilijat	*Lääkärit	Yrittäjät
Kampaajat ja kauneudenhoitajat	*Myyntiedustus ja puhelinmyyjät	

TASAPAINOSSA

Biologit	Levysepät	Postinkantajat ja -lajittelijat
Elektr. autom. ja tietotekn. ins. tekn.	Liikeryitysten johtajat	Prosessinhoitajat
Eläinlääkärit	Liikunnanohjaajat ja valmentajat	Puhelinvaihteenhoitajat
Fysioterapeutit, kuntohoitajat	Linja- ja henkilöautonkuljettajat	Putkityöntekijät
Hammashoitajat	Logistikot ja kuljetussuunnittelijat	Puutarhityöntekijät
Henkilöstöhallinto	Luokanopettaja	Puutarhityötä johtavat
Hienomekaanikot	Lääketyöntekijät	Puutavaran käsittelijät
Hoitoa ja tutkimusta avustava työ	Maarakennuskoneiden kuljettajat	Puutavaratyöntekijät
Huoltoasematyöntekijät	Maatalousneuvojat ja -tutkijat	Rakennusinsinöörit ja teknikot
Isännöitsijät	Maataloustyöntekijät	Rakennusmaalarit
Järjestöjen ja liittojen johtajat	Mainonta- ja markkinointialan päällikkö	Raudoittajat ja betonityöntekijät
Kahvil., ruokal. annostel. ja myyjät	Makeistyyöntekijät	Ruokapalvelujen esimiehet
Kaivostekn. ja metallurg. ins. ja tekn	Matkailupäälliköt ja -virkailijat	Sihteerit
Kaivostyöntekijät	Matkaoppaat	Sosiaalialan ohjaajat, hoitajat
Kalanviljelijät	Matkatoimistovirkailijat	Suuhygienistit
Keittiö- ja ravintolatyöntekijät	Metsätalousneuvojat ja -tutkijat	Sähkö-, elektr.-, teletekn. kokoojat
Kemiantekniikan insinöörit ja teknikot	Metsätaloustyötä johtavat	Sähkötekniikan insinöörit ja teknikot
Kiinteistönhoito ja kunnossapito	Metsätyöntekijät	Säilyke- ja pakastetyöntekijät
Kirjanpitäjät, palkanlaskijat	Mielenterveyshoitajat	Talonrakennustyöntekijät
Kirjastotyöntekijät	Mittausinsin. ja -teknikot, kartoitt.	Taloushall. suunnittelijat
Kirvesmiehet	Muu metalli ja konepaja- ja rakennusmetallityö	Tekniset piirtäjät ja muu tekn. ala
Kivityöntekijät	Muu talonrakennustyö	Teollisuuden maalarit ja lakkaajat
Kodinhoitajat ja kotivastajat	Muurarit	Teollisuuden pakkaajat
Kokit, keittäjät ja kylmäköt	Muut teknisten alojen insin. ja tekn.	Tie- ja ratatyöntekijät
Koneen- ja moottorinkorjaajat	Myyjät	Tiedottajat
Koneenasentajat	Myyntisihteerit	Tietotekniikkapäälliköt
Konepaja- ja metalliteollis. kokoojat	Nosturinkuljettajat	Trukinkuljettajat, siirtokonekuljettajat
Konepuusepät	Nuoriso- ohjaajat	Tuote-, myynti- ja vientipäälliköt
Kotieläinten hoitajat	Ohjaajat ja näyttämöestimat	Turpeennostotyöntekijät
Kouluttajat	Ompelijat	Työnvälitystyöntekijät
Kunnallishallinnon johtavat virkamiehet	Operaattorit ja mikrotukihenkilöt	Vakuutustoimihenkilöt
Kuorma-auton- ja ajoneuvoyhd. kuljett.	Palomiehet	Vaneri- ja kuitulevytyöntekijät
Kutojat ja neulojat	Pankkitoimihenkilöt	Varastonhoitajat
Kääntäjät ja tulkit	Perhepäivähoitajat	Vartijat
Laborantit ja laboratorioapulaiset	Perushoit., lääkintävahtim. lähihoitajat	Verhoilijat
Lattianpäällystystyö	Pesulatyöntekijät	Yliopiston- ja korkeakouluopettajat
Leipurit ja kondiittorit	Poliisit	

YLITARJONTAA

Aineenopettajat ja lehtorit	Mainosalan suunnittelijat	Tietoliikenne- ja elektroniikka-asent.
ATK-suunnittelijat	Rakennusalan sekatyöntekijät	*Toimistotyöntekijät
Huonekalupuusepät	Sähköasentajat	Vaatturit, ateljee- ja kotiompelijat
Koneinsinöörit ja -teknikot	Teollisuuden sekatyöntekijät	Varastotyöntekijät

Arvio perustuu työ- ja elinkeinotoimistojen näkemyksiin työmarkkinatilanteen kehityksestä ammateittain seuraavan vuoden aikana. Joidenkin ammattien kohdalla tilanteet saattavat muuttua nopeastikin. Arvio on tehty tammikuussa 2014.

*:Paljon pulaa tai ylitarjontaa työnhakijoista

PULAA

Bioanalytiikot (terveydenhuolto)
Erityisopettajat
Farmaseutit
Hammaslääkärit
Kirjanpidon ja laskentatoimen asiantuntijat
Kuulontutkijat ja puheterapeutit
Lastentarhanopettajat
Lähihoitajat

Lääketieteell. kuvantamis-, laitetekniikan asiant.
Myyntiedustajat
Opinto-ohjaajat ja muut opetuksen erityisasiant.
* Psykologit
* Puhelin- ja asiakaspalvelukeskusten myyjät
Ravintola- ja suurtaloustyöntekijät
Sairaanhoidajat ym.
Siivoustyön esimiehet toimistot, hotellit jne.

Sosiaalityön erityisasiantuntijat
Sähkötekniikan erityisasiantuntijat
Tarjoilijat
Toimisto- ja laitossiivoojat ym.
* Yleislääkärit
Ylihoitajat ja osastonhoitajat
* Yliääkärit ja erikoislääkärit

TASAPAINOSSA

Ahtaajat ja trukinkuljettajat ym.
Avustavat keittiötyöntekijät
Elintarviketeollisuuden prosessityöntekijät
Eristäjät
Fysioterapeutit ym.
Henkilöstöhall. erityisasiant. ja urasuunnittelijat
Henkilöstön kehitt. erityisasiant. ja kouluttajat
Huoltamotyöntekijät
Ilmastointi- ja jäähdytyslaitteasentajat
Julkishallinnon ylimmät virkamiehet
Kahvila- ja baarimyyjät
Kampaajat ja parturit
Kattoasentajat ja -korjaajat
Kauppiat (pienyrittäjät)
Keittiöpäälliköt
Kellosepät, hienomek.laitteiden tekijät, korjaajat
Kemian prosessitekniikan asiantuntijat
Kemistit
Kiinteistönvälittäjät ja isännöitsijät
Kioski- ja torimyyjät
Kirjastonhoitajat, informaattikot ym.
Kirjastotyöntekijät
Kivenhakkaajat ja -leikkaajat ym.

Kodinhoitajat (kotipalvelutoiminta)
Konepaja- ja metallituotteiden kokoonpanijat
Käsinpakkaajat
Käytön operaattorit
Laborantit ym.
Lasinasentajat
Laskentatoimen erityisasiant. ja tilintarkastajat
Lastenhoitotyöntekijät
Lattianpäällystystyöntekijät
Leipurit ja kondiittorit
Lihanleikkaajat, kalankäsittelijät ym.
Liikunnan ja vapaa-ajan ohjaajat
Maa- ja metsätaloustyökoneiden kuljettajat
Muut fysiikan, kemian ja teknisten alojen asiant.
Muut hallintojohtajat ja kaupalliset johtajat
Muut ohjelmisto- ja sovelluskehittäjät
Muut rakennustyöntekijät
Muut terveydenhuoltoalan työntekijät
Myymäläesimiehet
Paksulevysepät ja rautarakennetyöntekijät
Palkanlaskijat
Pesulatyöntekijät
Pikaruokatyöntekijät

Puhelinvaihteenhoitajat
Puunjalost. ja kemian prosessitek. erityisasiant.
Ruiskumaalajaajat ja -lakkaajat
Sairaankuljetuksen ensihoitajat
Sanomalehtien jakajat, lähetit ja kantajat
Sosiaalialan ohjaajat ja neuvojat ym.
Sosiaaliturvatuksien käsittelijät
Sovellusohjelmoijat
Suoramyyjät
Suuhygienistit
Sähkötekniikan asiantuntijat
Taloushallinnon toimistotyöntekijät
Talousjohtajat
Teollisuusompeelijat
Tiedottajat
Toimistosihteerit (terveydenhuolto)
Toimitusjohtajat ja pääjohtajat
Tuote-esittelijät
Työnvälittäjät
Varastonhoitajat ym.
Web- ja multimediakehittäjät
Ympäristön- ja luonnonsuojelun erityisasiantunt.

YLITARJONTAA

Ammatillisen koulutuksen opettajat
Betonirakentajat ja raudoittajat
Biologit, kasvi- ja eläintiet. ym. erityisasiant.
* Elektr.- ja autom.laitteiden asentajat, korjaajat
Elektronikan asiantuntijat
Elektronikan erityisasiantuntijat
* Graafiset ja multim mediasuunnittelijat
Henkilö-, taksi- ja pakettiautokuljettajat
Hitsaajat ja kaasuleikkaajat
Hotellin vastaanottovirkailijat
* Huonekalupusepät ym.
* ICT-alan erityisasiantuntijat
* Johdon sihteerit ja osastosihteerit
Kassanhoitajat ja lipunmyyjät
* Kemianteollisuuden prosessinhoitajat
* Kiinteistöhuollon työntekijät
* Kirvesmiehet ja rakennuspusepät
Koneenasentajat ja koneistajat
* Konepusepät
* Konetekniikan asiantuntijat
* Konetekniikan erityisasiantuntijat
Kosmetologit ym.
* Koulunkäyntiavustajat
* Kuorma-auton ja erikoisajoneuvojen kuljettajat
Kuvataiteilijat
* Käytön tukihenkilöt
* Liha- ja lypsykarjan, kotieläinten kasvattajat
Linja-auton- ja raitiovaunun kuljettajat

Lukion ja peruskoulun yläluokkien opettajat
* Maa- ja vesirakentamisen avustavat työntekijät
* Maa- ja vesirakentamisen erityisasiantuntijat
* Maa-, metsä- ja kalatalouden erityisasiantuntijat
Maansiirtokoneiden ym. kuljettajat
* Maatalous-, teollisuuskoneasentajat ja -korjaajat
* Mainonnan ja markkinoinnin erityisasiantuntijat
Matkaoppaat
* Matkatoimistovirkailijat
* Metsurit ja metsätyöntekijät
Metsätalousteknikot
* Moottoriajoneuvojen asentajat ja korjaajat
Muurarit ym.
Muusikot, laulajat ja säveltäjät
* Muut liike-elämän asiantuntijat
Muut luokitt. toimisto- ja asiakaspalvelutyöntek.
* Muut prosessinvalvonnan asiantuntijat
Muut sähköasentajat
Muut tekniikan erityisasiantuntijat
* Myyjät
Ohjaajat ja tuottajat
Ohutlevysepät
Opetusmenetelmien erityisasiantuntijat
* Pankki- ym. toimihenkilöt
* Paperimassan, paperin, kartongin valm. prosessityönt.
Peruskoulun alaluokkien opettajat
Postinkantajat ja -lajittelijat
Putkiasentajat

* Puu- ja sahatavaran prosessityöntekijät
* Puutarhurit, kasvihuoneviljelijät ja -työntekijät
Rahdinkäsittelijät, varastotyöntekijät ym.
* Rakennusalan avustavat työntekijät
Rakennusalan työnjohtajat
Rakennusmaalari ym.
* Rakennussähköasentajat
Rakentamisen asiantuntijat
Satunnaistöiden tekijät
Sisäänostajat
* Sovellusarkkitehdit
* Sovellussuunnittelijat
Sähkö- ja elektroniikkalaitteiden kokoonpanijat
* Talonrakentajat
* Tekniset piirtäjät
Teollisuuden työnjohtajat
* Tieto- ja viestintäteknologian asentajat, korjaajat
* Tietokantasuunnittelijat ja -vastaavat
Toimistotyön esimiehet
Toimittajat
* Tuote- ja vaatesuunnittelijat
* Vaatturit, pukuompeelijat, turkkurit, hatuntekijät
Vartijat
Verhoilijat
* Yhd. maanviljelyn ja eläintenkasv. harjoittajat
Yhteiskunta- ja kulttuuritutkijat
* Yleissihteerit
Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen opettajat

Arvio perustuu työ- ja elinkeinotoimistojen näkemyksiin työvoiman kysynnän ja tarjonnan kehityksestä ammattitaitaan. Tilanteet saattavat muuttua nopeastikin. Arvio on tehty syyskuussa 2014.

* = Paljon pulaa tai ylitarjontaa työnhakijoista

Julkaisusarjan nimi ja numero Raportteja 20/2015				
Vastuualue Elinkeinot, työvoima ja osaaminen				
Tekijät Tarja Peitsaho		Julkaisuaika Helmikuu 2015		
		Kustantaja /Julkaisija Kainuun elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus		
		Hankkeen rahoittaja /toimeksiantaja Kainuun elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus		
Julkaisun nimi Työntäjien kokemuksia rekrytoinnista Kainuussa Kainuun TE-toimistoon avoimia työpaikkoja ilmoittaneiden työntäjien kokemuksia työntekijöiden rekrytoinnista				
Tiivistelmä Kyselytutkimuksella haluttiin selvittää Kainuun TE-toimiston palveluja käyttävien työntäjien kokemuksia rekrytoinnista. Kysely tehtiin sähköisesti 382 työntäjälle. Kyselyyn vastasi 108 työntäjää, mikä on 28 prosenttia kohderyhmästä. Kyselyyn ovat vastanneet tyytyväiset Kainuun TE-toimiston rekrytointipalveluja käyttävät työntäjät. Heidän ilmoittamaan avoimeen työpaikkaan on löytynyt työntekijä pääsääntöisesti Kainuun TE-toimiston rekrytointipalvelujen avulla. TE-toimiston rekrytointipalvelujen lisäksi he ovat tiedottaneet avoimesta paikasta omien suorien kontaktien avulla ja lehti-ilmoituksella. Avoimet työpaikat ovat täyttyneet samojen kanavien kautta kuin niistä on tiedotettu. Osa kyselyyn vastanneista työntäjistä koki työntekijöihin liittyviä haasteita rekrytointiprosessissa. Haasteina pidettiin ennen kaikkea työnhakijoiden ammattitaidon puutetta. Ongelmallisina toimialoina nousivat esille terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut, majoitus- ja ravitsemistoiminta sekä siivoukseen liittyvät palvelut. Kuitenkin kyselyyn vastanneista työntäjistä yhdeksän prosenttia oli tyytymättömiä Kainuun TE-toimiston palveluihin. Osa työntäjistä teki kehittämisehdotuksia Kainuun TE-toimiston rekrytointipalveluihin. Kehittämisideoita olivat täsmärekrytointipalvelut ja uudenlainen palvelu- ja rahoitusmalli ammattitaitoisen työvoiman houkuttelemiseksi Kainuuseen – erityisesti syrjäseuduille. Potentiaalisena kohderyhmänä pidetään paluumuuttajia.				
Asiasanat (YSA:n mukaan) Työntäjät, työvoiman tarve, rekrytointi, toimipaikat, kohtaanto, TE-palvelut				
ISBN (Painettu)	ISBN (PDF) 978-952-314-225-1	ISSN-L 2242-2846	ISSN (painettu)	ISSN (verkkajulkaisu) 2242-2854
www www.doria.fi/ely-keskus		URN URN:ISBN:978-952-314-225-1		Kieli Suomi
Sivumäärä 32				
Julkaisun tilaukset Kainuun elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, Kalliokatu 4, 87100 Kajaani, p. 029 502 3500 (vaihe) Julkaisu on saatavana vain verkossa: www.doria.fi/ely-keskus				
Kustannuspaikka ja -aika Kajaani 2015			Painotalo	

RAPORTTEJA 20 | 2015

**TYÖNANTAJIEN KOKEMUKSIA REKRYTOINNISTA KAINUUSSA
KAINUUN TE-TOIMISTOON AVOIMIA TYÖPAIKKOJA ILMOITTANEIDEN TYÖNANTAJIEN
KOKEMUKSIA TYÖNTEKIJÖIDEN REKRYTOINNISTA**

Kainuun elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

ISBN 978-952-314-225-1 (PDF)

ISSN-L 2242-2846

ISSN 2242-2854 (verkkajulkaisu)

URN:ISBN:978-952-314-225-1

www.doria.fi/ely-keskus | www.ely-keskus.fi