



Julkista työnvälitystä työnantajalähtöisesti ja tuloksekkaasti

Ehdokashakutoimeksiannot Uudenmaan TE-toimiston rekrytointipalveluna

SANTTU SUNDVALL



Julkista työnvälitystä työnantajälähtöisesti ja tuloksekkaasti

Ehdokashakutoimeksiannot Uudenmaan TE-toimiston rekrytointipalveluna

SANTTU SUNDVALL

RAPORTTEJA 1 | 2019

Julkista työnvälitystä työnantajalähtöisesti ja tuloksekkaasti –
Ehdokashakutoimeksiannot Uudenmaan TE-toimiston rekrytointipalveluna

Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

Taitto:

Kansikuva: Rawpixel on Unplash

Kartat:

Painotalo:

ISBN 978-952-314-752-2 (PDF)

ISSN 2242-2854 (verkkojulkaisu)

URN:ISBN:978-952-314-752-2

www.doria.fi/ely-keskus

Sisällys

Keskeiset johtopäätökset	1
Johdanto	2
Tutkimusaineisto	3
TE-toimiston ehdokashakupalvelun taustaa ja periaatteita.....	4
Esittelyiden volyymit ja onnistuminen Uudellamaalla	6
Ehdokashakupalvelun kokonaisvolyymit Uudellamaalla	6
Ehdokashakutoimeksiantojen onnistuminen Uudellamaalla.....	9
Ehdokashakujen volyymit ja onnistuminen työnantajan näkökulmasta	10
Ehdokashakujen volyymit ja onnistuminen työpaikan näkökulmasta	15
Ehdokashakujen kautta työnantajille esiteltyjen ehdokkaiden volyymit.....	23
Avoimien työpaikkojen täyttymisaika.....	30
Ehdokashakuja koskevan työnantajakyselyn tuloksia	38
Syyt ehdokashakupalvelun käytölle	39
Ehdokashakutoimeksiannon sujuvuus ja TE-toimiston rooli.....	40
Ehdokashakupalvelun vahvuudet, heikkoudet ja kehittämiskohdat.....	44
Ehdokashakujen kehittäminen tulevaisuutta varten	48
Palveluprosessin ja palvelun päämäärien tarkempi kuvaaminen	48
Palvelun markkinointi työnantajille, apuna tutkittu tieto	49
Palvelun kokonaisvolyyymien kasvattaminen	50
Työnantajalle esiteltävien henkilöiden määrän lisääminen.....	50
Työntekijäehdokkaiden taustojen ja motivaation parempi kartoitus.....	51
Toimialakoulutusta asiantuntijoille ja toimeksiantojen jakaminen toimialakohtaisesti.....	51
Palveluun kohdennettujen henkilöstöressurssien lisääminen	52
Työtarjoukset ja ehdokashaut tukemaan toisiaan	52
Lopuksi.....	53
Lähteet.....	54

Keskeiset johtopäätökset

- Ehdokashaku on työ- ja elinkeinotoimistojen kahdesta keskeisestä työnvälitysinstrumentista vähemmän tunnettu, mutta tuloksiensa puolesta tehokas
- Ehdokashaku perustuu TE-toimiston työnantaja- ja yrityspalveluiden ja rekrytoinnissa tukea kaipaavan työnantajan väliseen toimeksiantosopimukseen, jonka pohjalta TE-toimisto etsii, kartoittaa ja esittelee työnantajille heidän kriteeriensä mukaisia työnhakijoita
- Ehdokashakutoimeksiantojen ja niiden kautta työnantajille esiteltyjen henkilöiden määrät ovat viime vuoteen asti kasvaneet Uudellamaalla, toimeksiannon tehneiden yksittäisten työnantajien määrä matala
- Noin neljännekseen toimeksiannon kohteena olleista työpaikoista oli ehdokashaun kautta saatu välitettyä työntekijä; työtarjouksilla lukema huomattavasti matalampi
- Ehdokashakutoimeksiantoja olivat tehneet eniten yrityssectorilla toimivat pienet työnantajat; toimeksiantojen onnistuminen oli kuitenkin suurinta suurten työnantajien keskuudessa
- Eniten toimeksiantoja oli tehty rakennusalalle ja erilaisiin liike-elämän palveluihin liittyviin työtehtäviin. Tyypillisimmin työtehtävät olivat olleet yli 12 kuukautta kestäviä. Työvoimapula-ammattit muodostivat suuren osuuden.
- Työnvälityksiä tullut parhaiten toimistoalalla, määräaikaisissa työsuhteissa ja ammateissa, joiden osaajia oli työmarkkinoiden saatavilla runsaasti
- Ehdokashaualla täyttyneiden työpaikkojen täyttymisajat olivat Uudellamaalla selkeästi työtarjouksilla tai muuten täyttyneitä lyhemmät
- Työnantajat arvostavat palvelussa sen nopeutta, ilmaisuutta sekä ehdokkaiden kartoitusta ja riittävä määrä
- Palvelun prosessimallinnusta, markkinointia, volyymeja ja siitä vastuussa olevien asiantuntijoiden osaamista on tulevaisuudessa syytä kehittää

Johdanto

Tässä raportissa tarkastellaan yhden TE-toimiston tehokkaimman työnvälitysinstrumentin eli ehdokashakupalvelun vaikuttavuutta Uudellamaalla. Työnhakijoiden välittäminen uutta työvoimaa tarvitseville työnantajille on edelleen yksi TE-toimistojen keskeisimpiä tehtäviä. Tunnetuimpia työnvälityksessä käytettäviä instrumentteja ovat TE-palvelut.fi (ent. mol.fi) verkkosivun kautta toimiva työpaikkojen ilmoituspalvelu ja yksittäisille työnhakijoille lähetettävät työtarjoukset. Näiden lisäksi vähemmän tunnettu, mutta hyvää asiakaspalautetta kerännyt työnvälityksen muoto on ehdokashakupalvelu. Ehdokashaku on Uudenmaan TE-toimiston suoraan alueen työnantaja-asiakkaille tarjoama rekrytointipalvelu, jossa uutta työvoimaa tarvitsevalle työnantajalle pyritään yksilöllistä asiakaspalvelua hyödyntäen etsimään osaavia hakijoita TE-toimiston asiakaskunnan joukosta. Periaatteessa työnantaja siis pyrkii nopeuttamaan rekrytointiaan siirtämällä yhden rekrytointivaiheen eli ehdokkaiden haun TE-toimiston yrityspalveluiden vastuulle.

TE-toimiston markkinaosuus työnvälityksestä on viime vuosina pysynyt noin 43–47 prosentin tuntumassa. (Räisänen 2017, Maunu 2018). Toimiston kilpailijoiksi on kuitenkin noussut vuosi vuodelta yhä enemmän erilaisia yksityisiä työnvälitysalustoja ja julkista sektoria laaja-alaisempia rekrytointipalveluita tarjoavia yrityksiä. Näiden palveluiden laaja-alaisen hyödyntämisen haasteena on kuitenkin ollut niiden maksullisuus, mikä on rajannut ulkopuolelle varsinkin pieniä yrityksiä. Kiristyneen kilpailun lisäksi julkisen sektorin työnvälityksessä hyödyntämät työvälineet ovat aika ajoin saaneet osakseen kritiikkiä. Erityisen kovasanaisesti tämä on kohdentunut TE-toimiston työtarjouskäytäntöön. Tarjouksia on syytetty työnhakijoiden suunnalta mm. heikosta kohdentumisesta ja työnhaun kontrolloinnista. Myöskään työnantajapuoli ei aina ole ollut tyytyväinen siihen, että pelkästään työtarjousten takia avoimia paikkoja hakevat henkilöt ovat kuormittaneet heidän rekrytointiprosessejaan. Vaikka työtarjouksilla onkin todettu olleen merkittävää vaikutusta työpaikkojen täyttymisnopeuteen ja yksittäisten työnhakijaryhmien työllistymiseen (mm. nuoret), on niiden kokonaisvaikuttavuuden myös arvioitu olevan varsinkin Uudellamaalla volyymeihin nähden suhteellisen alhainen (Räisänen 2016; vrt. Sundvall ja Härmälä 2016).

Työnvälityksen vaikuttavuudesta keskusteltaessa, unohtuu hyvin helposti, että työtarjousten lisäksi TE-toimisto tekee myös ehdokashakuja. Sinällään tämä on sääli, koska esimerkiksi työtarjouksiin verrattuna kyseisen palvelun tulokset ovat kiistatta hyviä. Esimerkiksi vuonna 2017 noin 28 prosenttiin ehdokashakutoimeksiantojen kohteena olleisiin työpaikkoihin saatiin TE-toimiston avustuksella välitettyä vähintään yksi uusi työntekijä. Palvelun käyttäjämäärät ovat kuitenkin erittäin matalat, joten kokonaisvaikutus työmarkkinoihin kannalta jää usein pienemmäksi kuin työtarjouksilla.

Palvelun kehittämisen tueksi tässä selvityksessä käydään alkuun läpi ehdokashakujen volyymejä Uudellamaalla ja tarkastellaan, millaisiin työpaikkoihin ja millaisille työnantajille ne ovat pääsääntöisesti kohdentuneet sekä mikä niiden tuloksellisuus on ollut. Tämän jälkeen käsitellään ehdokashakujen suhdetta työpaikkojen täyttymisnopeuteen. Lopuksi ääneen pääsevät ehdokashakutoimeksiantojen tekijät eli työnantajat. Selvityksessä kartoitetaan mm. heidän kokemuksiaan toimeksiantoista ja niiden onnistumisesta sekä siitä miksi he ylipäättänsä ovat tarvinneet TE-toimiston apua rekrytoinnissa. Toimeksianto selvitykselle tuli Uudenmaan ELY-keskuksen Työllisyys, työvoiman kehittäminen ja kotouttaminen –yksikön johdolta ja sen tekemiseen osallistui aktiivisesti myös Uudenmaan TE-toimiston yrityspalvelut –yksikön päälliköt ja henkilöstö.

Tutkimusaineisto

Tutkimuksessa on hyödynnetty lähteinä kolmea erilaista aineistoa. Tilastolliset analyysit pohjautuvat kahteen TE-toimiston URA-asiakasrekisteristä raakadatana tuotettuun henkilötason listaukseen. Ensimmäisen pohjana ovat vuosien 2015–2017 (osin 2013–2014 ja 2018) aikana Uudenmaan TE-toimiston eri työnantajille ja työnhakijoille tekemät yksittäiset esittelyt ja ehdokashakutoimeksiannot. Yksi toimeksianto pitää sisällään aina yhden työpaikkailmoituksen. Toimeksianto voi kuitenkin pitää sisällään useamman kuin yhden henkilön esittelyn työnantajalle. Aineistossa jokainen yksittäinen esitelty työnhakija on anonyymisti eritelty omaksi rivikseen ja hänen taustamuuttujiaan on eritelty mm. iän, sukupuolen, asuinkunnan, ammattiryhmän, koulutusasteen, kielen ja TE-toimiston palvelulinjan osalta. Toimeksiannon tehneistä työnantajista on eritelty työnantajan sektori, henkilöstömäärä ja toimiala. Viimeiseksi toimeksiannon kohteena ollut työtehtävä on eritelty ammattiryhmän ja –nimikkeen, työnkeston ja työsuhteen tyyppin mukaan. Lisäksi aineistossa on eritelty ehdokashaun tulokoodit, joiden kautta on selvitetty, kuinka monta välitystä niiden kautta on tapahtunut. Toimeksiantojen onnistumiseksi on laskettu se, että työpaikkaan on saatu välitettyä vähintään yksi työnhakija.

Toisen tilastoaineiston muodostavat kaikki vuosien 2016–2017 aikana URA-rekisteriin ilmoitetut ja täyttyneiksi kirjatut työpaikat. Aineisto on tuotettu työpaikkailmoituksia käsittelevästä tietokannasta. Paikoista on ajettu ulos ilmoituspäivämäärä, avoinna olleiden paikkojen lukumäärä, ammattiryhmä ja –nimike, työnantajan nimi, paikkojen muutoskoodi (täyttymissyy), muutospäivämäärä (täyttymiskoodin kirjauspäivä) sekä työsuhteen tyyppi. Täyttymisaika on laskettu muutospäivämäärän ja ilmoituspäivämäärän erotuksesta. Jokainen täyttynyt paikka muodostaa aineistossa oman rivinsä, eli jos työnantaja on ilmoittanut 10 paikkaa haakuun ja niistä 8 on täyttynyt normaalisti ja 1 tarjouksella ja 1 ehdokashauilla, on aineistossa siltä 10 yksittäistä tapahtumaa. Täyttyneiksi paikoiksi on laskettu muutoskoodeille 00 Täytetty työtarjouksella (työnvälityksellä), 01 Täytetty muuten toimiston hakijalla, 02 Täytetty muuten ja 07 Täytetty verkon kautta kirjatut paikat. Koska ehdokashaut sisältyvät muutoskoodin 00 alle, on tämä täyttynyt vielä jakaa jatkoanalyysissä kahteen osaan yhdistämällä tiedot yksittäisiä ehdokashakuja ja työtarjouksia sisältävään aineistoon. Tämän jälkeen aineistoa on vielä muokattu poistamalla siitä vuorotteluvapaan sijaisuudet, jotka myös kirjataan tyypillisesti työtarjouksien kautta täyttyneiksi paikoiksi. Vuorotteluvapaansijaisuuden täyttö on TE-toimistolle vain tekninen toimenpide, joka vaaditaan koska sijaiseksi valitun henkilön täytyy olla työtön työnhakija. Varsinaista työnvälitystä tapahtuma ei kuitenkaan pidä sisällään ja sen takia niiden pohjalta paikat täyttyvän keskimäärin 1-2 päivässä. Muokkauksen jälkeen täyttyneiden paikkojen täyttymisaikoja on vertailtu keskenään Cox:n regressioanalyysin avulla vakioimalla paikkojen taustamuuttujat.

Kolmas selvityksessä käytetty aineisto oli työnantajille suunnattu sähköpostikysely, jonka kautta kartoitettiin heidän näkemyksiään ehdokashauista ja niiden kehittämisestä. Kysely lähetettiin syksyllä 2018 kaikille kyseisen vuoden aikana ehdokashakutoimeksiantojen kohteena olleelle työnantajalle.

TE-toimiston ehdokashakupalvelun taustaa ja periaatteita

Ehdokashaku on siitä mielenkiintoinen julkinen työnvälityspalvelu, että sen tavoitteita tai toteutusta ei ole määritelty julkisia työvoima- ja yrityspalveluita koskevassa laissa tai siihen liittyvässä ohjeistuksessa kovinkaan tarkasti. Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta määrittelee, että työ- ja elinkeinotoimisto voi etsiä ja esitellä työnantajalle ennakkoon sovitulla tavalla työnhakijoita, jotka ovat sopivia avoimeen työpaikkaan (JTYP-laki, 2 §). Lain soveltamisohjeissa ehdokashauista puhutaan ainoastaan yhtenä osana muiden työnantajille suunnattujen rekrytointipalveluiden käyttöä, mutta palveluun liittyvää prosessia ei kuvailla tarkemmin. Ainoat merkittävät ohjenuorat ovat, että ehdokashaun (kuten muidenkin rekrytointipalveluiden) tulee perustua työnantajan ja TE-toimiston väliseen toimeksiantoon ja TE-toimiston tehtävänä on arvioida, mikä on tarkoituksenmukaisin tapa toteuttaa toimeksianto. Suuri painoarvo on työnantajan palvelutarpeen laaja-alaisessa tunnistamisessa.

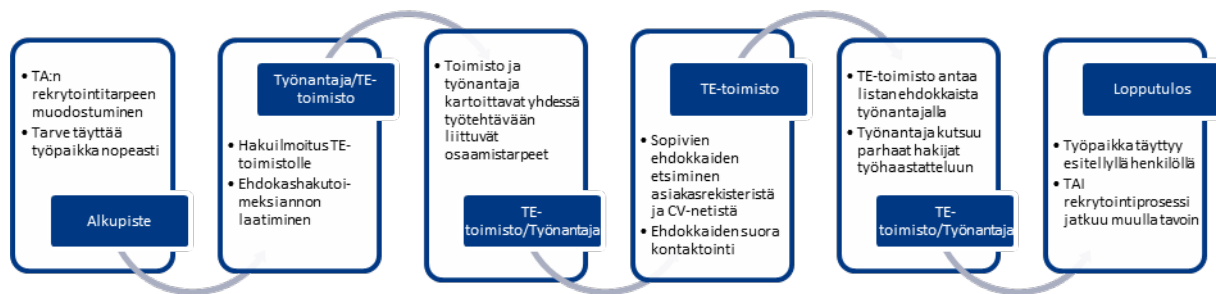
Toisin kuin esimerkiksi muut TE-toimiston työnvälityspalvelut (mm. työpaikkojen ilmoituspalvelu, CV-netti, työtarjous), perustuu ehdokashakutoimeksianto työnantajan ja TE-toimiston väliseen aktiiviseen vuorovaikutukseen. Taustalla on aina työnantajan tarve saada auki oleva työtehtävä täytettyä mahdollisimman nopeasti ja helposti. Varsinainen ehdokashakuprosessi käynnistyy tyypillisesti joko työnantajan ottaessa omaaloitteisesti yhteyttä TE-toimistoon tai TE-toimiston rekrytointipalveluista vastaavan asiantuntijan suorittaman yritysvierailun tai puhelinsoiton välityksellä. Työnantajalle on tyypillisesti tällöin muodostunut jo tarve saada yksittäiseen työtehtävään riittävä määrä hyviä hakijoita mahdollisimman nopeasti. Taustalla voivat vaikuttaa myös aikaisemmat kokemukset työpaikkojen täyttöön liittyvistä ongelmista tai vain tarve keventää rekrytinnin aiheuttamaa kuormitusta.

Rekrytointitarpeen tultua esiin, työnantaja ja TE-toimisto käyvät läpi mm. avautuvan tehtävän sisällön, siihen liittyvät osaamisvaatimukset ja sen millaista työntekijää työnantaja ensisijaisesti etsii. Tässä vaiheessa toimisto ja työnantaja tekevät myös ehdokashausta virallisen toimeksiantosopimuksen. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että avoinna oleva työtehtävä laitetaan TE-toimiston URA-järjestelmässä ei-julkiseen hakuun, mikä mahdollistaa sen, että paikkaan ei esimerkiksi tehdä työtarjouksia eikä se myöskään näy julkisesti TE-palvelut.fi -sivustolla. Syynä on usein se, että työnantaja haluaa paikkoihin vain kohdennetun määrän hakemuksia/hakijoita, jotta varsinaiset haastattelut ja valinnat olisivat mahdollisemman helppo ja nopea toteuttaa.

Toimeksiannon jälkeen TE-toimisto ryhtyy etsimään kohteena olevaan työtehtävään omasta URA-asiakasrekisteristään työnantajan kriteerit täyttäviä työnhakijoita. Hakukriteereinä toimivat mm. työnhakijan toimistolle antamat tiedot hakuammateista, työhistoriasta, ammattitaustasta ja koulutuksesta. Kartoituksen apuna voidaan käyttää myös työnhakijan CV-nettiin tallennettuja tietoja sekä toimeksiannosta vastaavan asiantuntijan henkilökohtaisia kontakteja. Sopivien ehdokkaiden löytyessä asiantuntija voi olla häneen yhteydessä joko puhelimitse tai sähköpostitse ja tiedustella kiinnostusta avoinna olevaa työtehtävää kohtaan. Työnantajien mielestä tämä vaihe onkin erityisen tärkeä, koska sen kautta vältetään ei-motivoituneiden hakijoiden haastattelut.

TE-toimisto jatkaa työnhakijoiden kartoitusta siihen asti kun heidän mielestään riittävä määrä sopivia ehdokkaita on löytynyt. Työnantaja on voinut myös itse määritellä sopivan esittelykaton. Tämän jälkeen asiakkaiden yhteystiedoista ja rajatuista taustatiedoista koostetaan lista, joka esitellään työnantajalle. Esittelyn jälkeen päävastuu rekrytointiprosessista siirtyy jälleen työnantajalle. Listan pohjalta työnantaja voi halutesaan ottaa suoraan yhteyttä yksittäisiin hakijaehdokkaisiin ja kutsua heitä haastatteluihin. Parhaassa tapauksessa työnantaja löytää ehdokkaiden joukosta tehtävään sopivan henkilön ja toimeksianto päätty tuloksellisena työpaikan täyttämiseen. Jos näin ei tapahdu voi työnantaja jatkaa rekrytointiprosessia avoimella haulla tai toisella ehdokashauulla. Olennainen vaihe TE-toimiston kannalta on myös toimeksiannon päättymisen jälkeen tapahtuva tiedonvaihto työnantajan ja toimiston välillä. On esimerkiksi ensisijaisesti työnantajan vastuulla ilmoittaa TE-toimistolle, miten työpaikka on täyttynyt tai jäikö se täyttämättä. Useiden työpaikkojen kohdalla tätä tietoa ei kuitenkaan ole aina saatavilla.

Kuva 1. Ehdokashakutoimeksiannon prosessi ja sen eteneminen



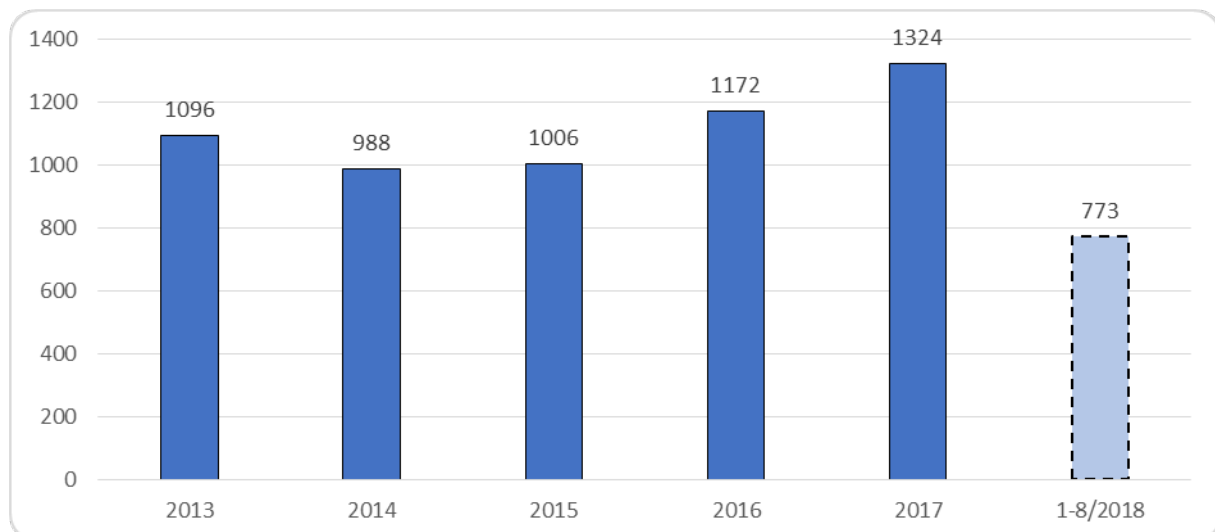
Esittelyiden volyymit ja onnistuminen Uudellamaalla

Kappaleessa analysoidaan tarkemmin ehdokashakujen volyymeja, niiden kohteena olleita työpaikkoja ja työnhakijoita URA-järjestelmään pohjautuvien lukujen kautta. Volyymiluvut koskevat pääasiassa yksittäisiä ehdokashakutoimeksiantoja (=yksittäinen työpaikkailmoitus). Useimmiten yhden ilmoituksen kautta oli haettu noin 1-10 uutta työntekijää. Samoin yhden ehdokashakutoimeksiannon kautta näihin työtehtäviin on voitu esitellä useampi kuin yksi henkilö. Toimeksiantojen onnistumisprosentteja tarkasteltaessa tutkimuksessa on valittu linja, jonka mukaan onnistuneeksi ehdokashakutoimeksiannoksi riittää se, että kohteena olleeseen työpaikkaan on saatu välitettyä vähintään yksi TE-toimiston työnhakija. Tämä ei kuitenkaan aina tarkoita sitä, että kaikki auki olleet paikat olisi saatu täytettyä.

Ehdokashakupalvelun kokonaisvolyymit Uudellamaalla

Kuvaan 2 on laskettu Uudenmaan TE-toimiston ehdokashakutoimeksiantojen kokonaisvolyymit vuosien 2013–2017 ajalta. Vuosina 2015–2017 palvelun käyttöön liittyvä trendi on Uudellamaalla selkeästi ollut nousujohteinen. Vuosi vuodelta toimeksiantojen määrät ovat kasvaneet, mutta selkeimmin kehitys on kohdentunut vuosiin 2016 ja 2017. Jälkimmäisenä vuonna ehdokashakutoimeksiantoja tehtiin alueella reilut 1300 kappaletta eli 110 toimeksiantoa kuukautta kohden. Tämä tarkoittaa noin 13 prosentin kasvua edeltävään vuoteen nähden. Vuoden 2018 aikana ehdokashakujen tekeminen on kuitenkin hidastunut. Elokuun 2018 loppuun mennessä toimeksiantoja oli kertynyt yhteensä vain 773 kappaletta eli noin 97 kappaletta kuukautta kohden. Tämä on keskimäärin 12 prosenttia vähemmän kuin vuotta aikaisemmin. (Kuva 2).

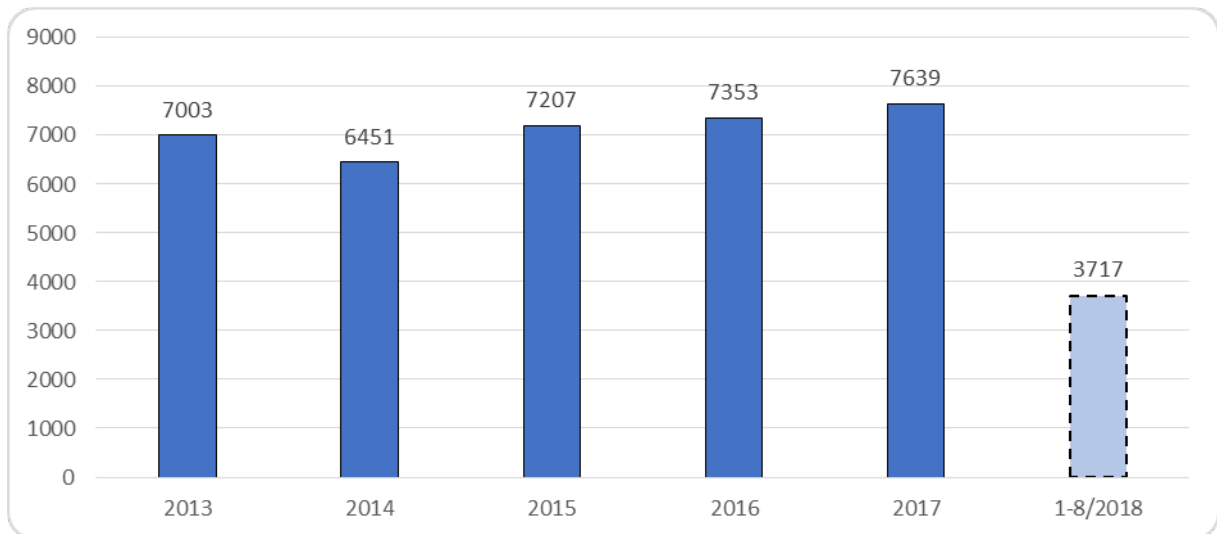
Kuva 2. Uudenmaan TE-toimiston tekemien ehdokashakutoimeksiantojen kokonaismäärät vuosina 2013–2018 (Lähde: URA-järjestelmä)



Toimeksiantojen kautta työnantajille esiteltyjä työnhakijoita on aina moninkertainen määrä suhteessa toimeksiantoihin. Kuvaan 3 on laskettu kaikki vuosien 2013-2018 välille sijoittuvat yksittäiset esittelyt Uudellamaalla. Kokonaisuudessaan kuvio noudattaa samaa trendiä kuin edeltävä kuvio. Vuosina 2015-2017 esiteltyjen henkilöiden volyymit ovat nousseet tasaisesti. Esimerkiksi vuonna 2017 toimeksiantojen kautta esiteltyjä työnhakijoita kertyi yhteensä 7639. Kuten toimeksiantojenkin kohdalla, näyttää nousu kuitenkin tyrehtyneen vuonna 2018. Elokuun loppuun mennessä ehdokashakujen kautta tulleita esittelyjä oli tapahtunut

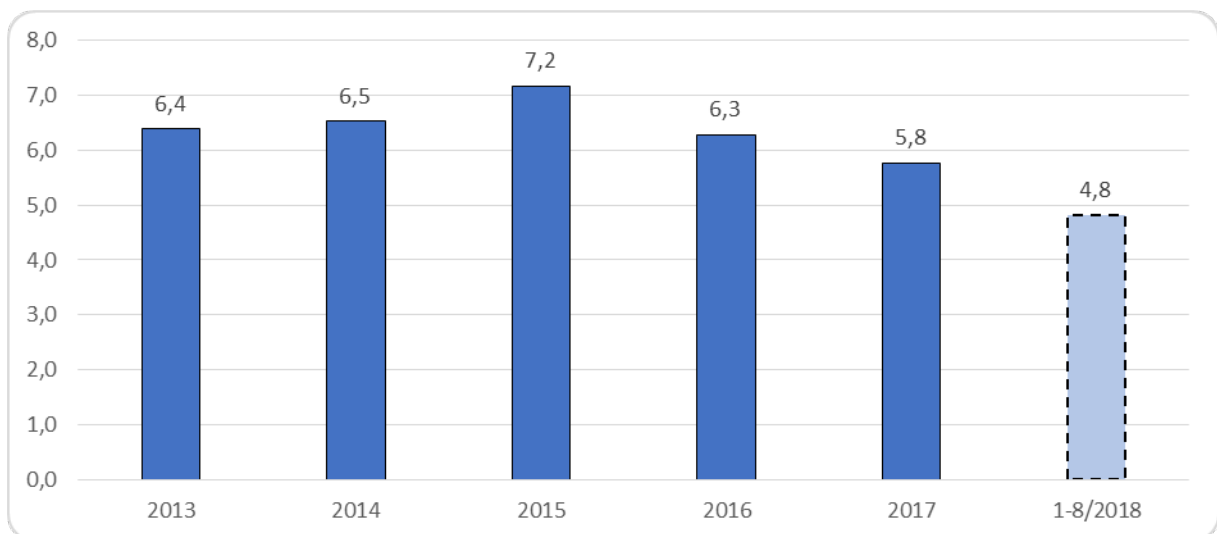
ainoastaan 3717 kappaletta. Jos tahti jatkuisi vuoden loppuun asti samanlaisena, jäisi esittelyjen määrä vain vajaaseen 5600 kappaleeseen. (Kuva 3).

Kuva 3. Uudenmaan TE-toimiston tekemien ehdokashakutoimeksiantojen kautta esiteltävien henkilöiden kokonaismäärät vuosina 2013–2018 (Lähde: URA-järjestelmä)



Jotta työnantajalla olisi mahdollisimman hyvin varaa valita sopivat henkilöt haastatteluihin, on toimeksiantojen kautta esiteltävä heille aina riittävä määrä hakijoita. Sopiva määrä riippuu pitkälti työnantajan omista tarpeista, mutta myös työmarkkinoiden realiteeteista. Joillakin ammattialoilla soveltuvista henkilöistä voi olla jatkuva pula taantumankin aikana, kun taas toisaalla hyviä hakijoita on liiaksikin asti. Keskimäärin vuosien 2013–2017 aikana yksi ehdokashakutoimeksianto oli pitänyt sisällään noin kuuden henkilön esittelyn työnantajalle. Huippuvuosi on ollut 2015, jolloin esiteltäviä henkilöitä oli keskimäärin 7,2 per toimeksianto. Viime vuosina esiteltävien henkilöiden määrät ovat kuitenkin tippuneet. Esimerkiksi vuonna 2017 esiteltäviä oli enää 5,8 per toimeksianto. Vuonna 2018 (tammi-elokuu) suhdeluku on tätäkin alhaisempi. Yhden toimeksiannon kautta työnantajille esiteltiin keskimäärin enää 4,8 työnhakijaa. (Kuva 4).

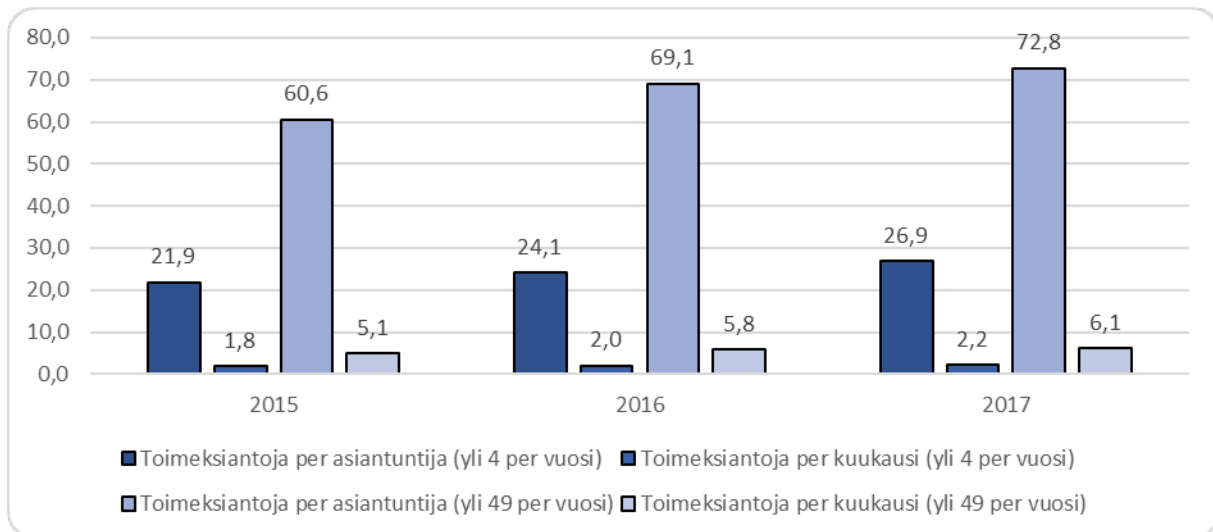
Kuva 4. Uudenmaan TE-toimiston tekemien ehdokashakutoimeksiantojen ja esiteltävien henkilöiden välinen suhde vuosina 2013–2018 (Lähde: URA-järjestelmä)



Ehdokashakuja tekee Uudenmaan TE-toimistossa vain hyvin pieni osa kaikista asiakastyötä tekevästä henkilöstöstä. Käytännössä toimeksiannot ovat pääsääntöisesti yritys- ja työnantajayhteistyöhön osallistu-

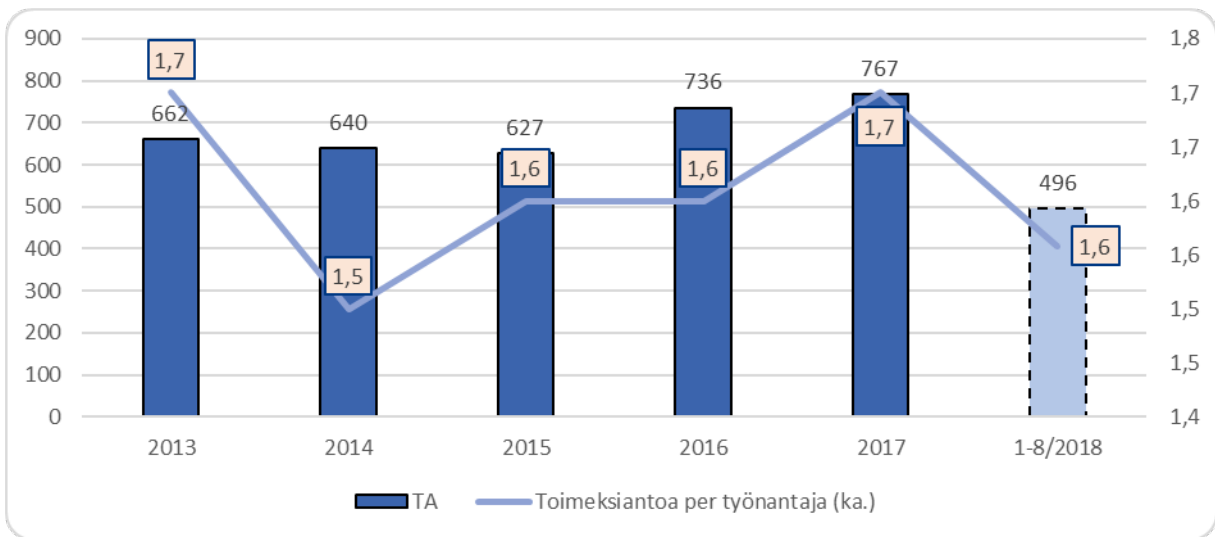
vien rekrytointiasiantuntijoiden harteilla. Heidän lisäksi myös Uudenmaan Tuetun työllistymisen –palvelulinjan asiantuntijat tekevät toimeksiantoja jonkin verran. Suurimman osan toimeksiannoista tekee noin 50 asiantuntijan ryhmä. Myös tämän ryhmän sisällä työtävät ja toimeksiantomäärät eroavat erittäin paljon toisistaan. Noin kourallinen (n. 8-9) asiantuntijaa tekee vuosittain yli 49 toimeksiantoa. Vuonna 2017 tämä suppea ryhmä oli tehnyt keskimäärin 72,8 toimeksiantoa vuotta ja 6,1 toimeksiantoa kuukautta kohden. Kun kuitenkin huomioidaan näiden lisäksi myös 5-49 toimeksiantoa tehneet asiantuntijat, muodostui koko toimiston keskiarvoksi vuodelle 2017 noin 26,9 toimeksiantoa asiantuntijaa kohden. Tämä tarkoittaa asiantuntijatasolla noin kahta toimeksiantoa kuukautta kohden. (Kuva 5).

Kuva 5. Uudenmaan TE-toimiston asiantuntijoiden tekemien ehdokashakutoimeksiantojen määrät vuotta ja kuukautta kohden vuosina 2015–2017. (Lähde: URA-raportti).



Ehdokashakujen tuloksellisuuden kannalta merkittävää on myös se, kuinka suuren osan alueen työnantajista se tavoittaa. Näyttäisi valitettavasti siltä, että palvelu on Uudenmaan työnantajien keskuudessa hyvin vähän hyödynnetty palvelu. Vuonna 2017 toimeksiannon oli tehnyt vain 767 yksittäistä työnantajaa. Lukema oli kasvanut jonkin verran (4,2 %) edeltävästä vuodesta, mutta kun samaan aikaan TE-toimiston työpaikkailmoittelupalvelua käytti yhteensä 10 550 yksittäistä työnantajaa, ei voida puhua työmarkkinoiden kannalta vielä kovin merkittävistä volyymeistä. Merkillepantava ilmiö oli, että usein samat työnantajat hyödynsivät palvelua vuoden aikana useamman kuin kerran. Kuvasta 6 voidaan lukea, että keskimäärin jokainen työnantaja oli tehnyt TE-toimistolle esimerkiksi vuoden 2017 aikana noin 1,7 ehdokashakutoimeksiantoa. (Kuva 6).

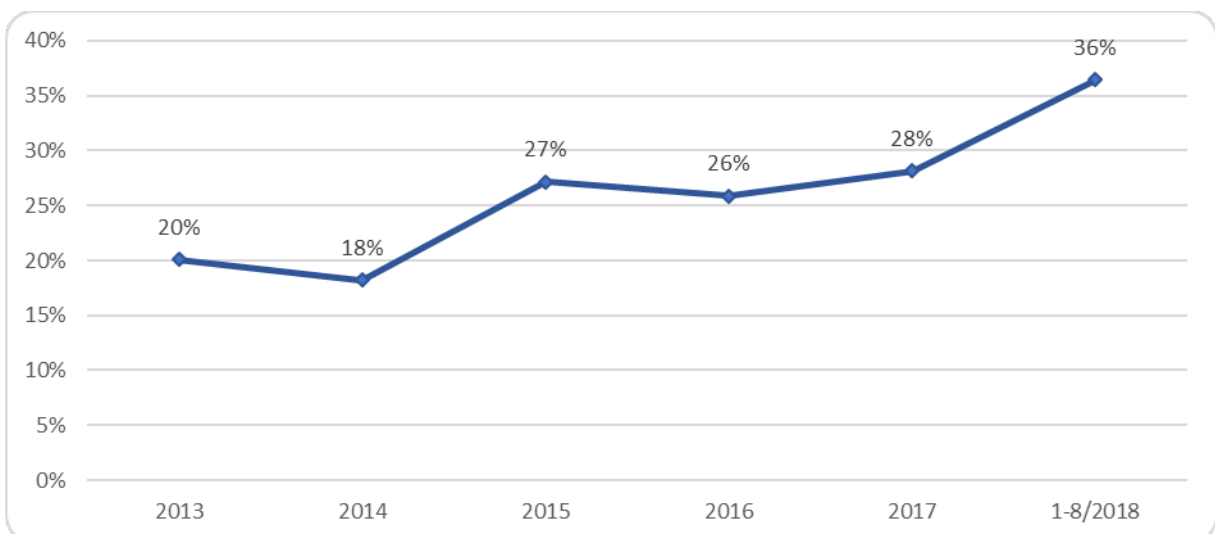
Kuva 6. Ehdokashakutoimeksiantoja Uudenmaan TE-toimistolle tehneiden yksittäisten työnantajien määrät vuosina 2013–2017 (Lähde: URA-raportti).



Ehdokashakutoimeksiantojen onnistuminen Uudellamaalla

Onnistuneen ehdokashaun lopputuloksena syntyy aina vähintään yksi täyttynyt työpaikka. Kuvaan 7 on laskettu, kuinka suuren osan vuosien 2013–2017 toimeksiannoista muodostavat ne työpaikat, joihin on saatu välitettyä TE-toimiston toimesta vähintään yksi työntekijä. Varsinkin vuosina 2013–2014 palvelun tuloksellisuus oli vielä selkeästi nykyistä matalampaa. Ainoastaan viidennes ehdokashakutoimeksiannoista päättyi tuloksekkaasti. Vuosina 2015–2017 palvelun tuloksellisuus on noussut selkeästi paremmalle tasolle. Vajaa kolmannes toimeksiannoista päättyi kyseisenä aikana vähintään yhteen välitykseen. Merkittävän poikkeuksen muodostaa vuosi 2018. Tammi-elokuun aikana tehdyistä toimeksiannoista jopa 36 prosenttia oli johtanut vähintään yhteen välitykseen. Sinällään siis esimerkiksi aiemmin kuvattu toimeksianto- ja esittelymäärien tippuminen on voinut jopa edesauttaa palvelun tuloksellisuutta. Parantuneiden suhdanteiden ja työllisyystilanteen merkitystä ei voida kuitenkaan tämän osalta väheksyä. (Kuva 7).

Kuva 7. Uudenmaan TE-toimiston tekemien ehdokashakutoimeksiantojen onnistumisprosentti (väh. 1 välitetty/toimeksianto) vuosina 2013–2018. (Lähde: URA-raportti).



Ehdokashakujen volyymit ja onnistuminen työnantajan näkökulmasta

Tässä kappaleessa käydään tarkemmin läpi edeltäviä kokonaisvolyymejä toimeksiannon tehneeseen työnantajan liittyvien muuttujien kautta. Tarkasteltavina tekijöinä ovat työnantajan toimiala, sektori ja koko. Jokaisen muuttujan kohdalla eritellään erikseen toimeksiantojen onnistumisprosentti viimeisen kokonaisen vuoden osalta.

Eniten ehdokashakutoimeksiantoja olivat tarkasteluvuosien aikana tehneet julkishallinnon alalla toimivat työnantajat. Esimerkiksi vuonna 2017 yhteensä 167 ehdokashakutoimeksiantoa kohdentui Uudellamaalla tämän sektorin työnantajiin. Pääsääntöisesti toimeksiantojen tekijöinä olivat tällöin joko alueen kunnat tai yksittäiset valtion viranomaiset. Julkiselle sektorille haettiin toimeksiantojen kautta työntekijöitä hyvin monenlaisiin tehtäviin, mm. siivoojiksi, toimistotyöntekijöiksi tai opettajiksi. Toimialaan kohdentuneiden toimeksiantojen tuloksellisuus oli kokonaisuudessaan erittäin hyvä (48 %) suhteessa muihin toimialoihin. Vain pieneltä osin tätä selittää se, että noin kolmannes sektorin toimeksiantojen välityksistä oli tullut vuorotteluvapaan sijaisuuksien kautta. Näissä onnistuminen on pääsääntöisesti normaalia ehdokashakua korkeampi. Yksinään vuorotteluvapaat eivät kuitenkaan riitä selittämään korkeaa lukemaa. Enemmänkin kyse on siitä, että valtio- tai kuntatyönantajille on tyypillisesti muodostunut monien muiden asiakastapahtumien kautta pitkäaikainen luottamussuhde TE-toimistoon ja sen kykyyn välittää osaavaa työvoimaa. (Taulukko 1).

Taulukko 1. Ehdokashakutoimeksiantoja Uudenmaan TE-toimistolle tehneiden yksittäisten työnantajien toimialat vuosina 2015-2017 ja vuoden 2017 onnistumisprosentti (Lähde: URA-raportti).

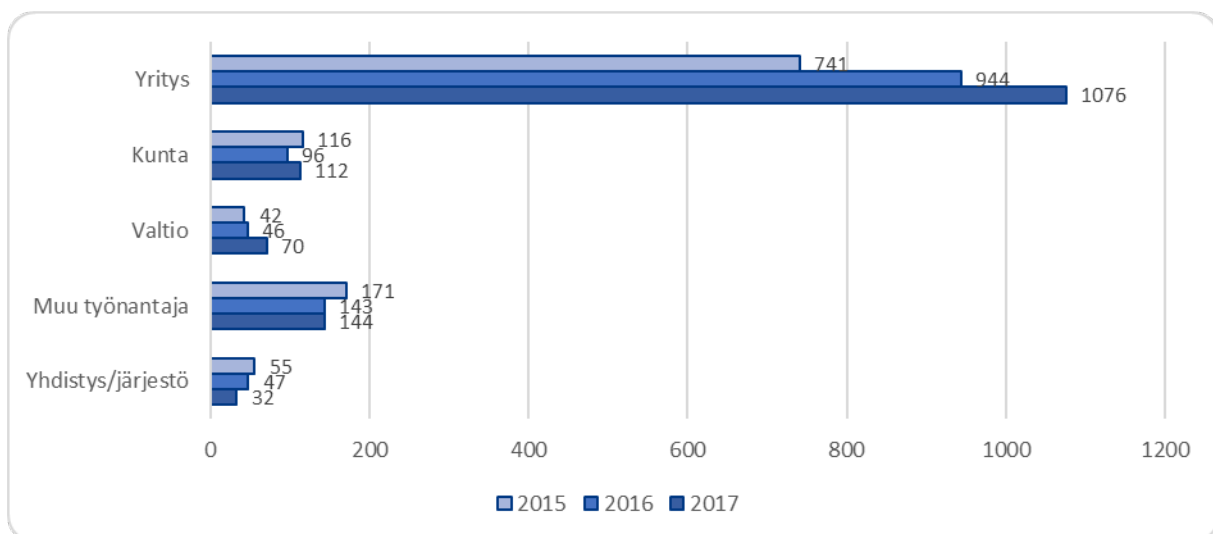
TA:n päätoimiala (2nro.)	2015	2016	2017	Onnistumisprosentti, v. 2017
Yhteensä	1006	1172	1324	28 %
Julkishallinto, maanpuolustus ym.	150	127	167	48 %
Työllistämistoiminta	91	121	153	22 %
Muut erikoistuneet palvelut liike-elämälle	36	65	82	22 %
Vähittäiskauppa (pl. moottoriajoneuvot)	41	51	76	36 %
Talonrakentaminen	68	91	71	20 %
Tukkukauppa (pl. moottoriajoneuvot)	58	59	62	26 %
Erikoistunut rakennustoiminta	35	46	57	21 %
Kiinteistön- ja maisemanhoito	35	39	46	28 %
Ravitsemistoiminta	40	57	42	21 %
Terveyspalvelut	47	33	39	38 %
Ohjelmistot ja konsultointi	17	13	33	24 %
Maaliikenne ja putkijohtokuljetus	29	28	31	13 %
Arkkitehti- ja insinööripalvelut	17	26	30	13 %
Sosiaalihuollon avopalvelut	16	18	29	38 %
Metallituotteiden valmistus	17	16	29	17 %

Ehdokashakuja tehneiden työnantajien toiseksi yleisin toimiala oli yllättävä. Vuonna 2017 yhteensä 153 ehdokashakua kohdistui erilaisiin "Työllistämistoiminta"-alalla toimiviin yrityksiin tai muihin organisaatioihin. Pääsääntöisesti kyseessä olivat erilaiset vuokratyöfirmat, joiden oma toimeksianto oli tullut kolmannelta

osapuolelta. Ehdokashakutoimeksiannon pohjalta vuokrafirmat olivat siirtäneet alkuvaiheen työntekijäehdokkaiden haun osittain TE-toimistolle, mutta hoitavat itse esimerkiksi varsinaiselle työnantajalle esiteltävien ehdokkaiden haastattelut, testauksen ja arvioinnin. Toimeksiantojen kohteena olleet työpaikat eivät muodostaneet toimialalla kovin yhdenmukaista kokonaisuutta, mutta varsinkin erilaiset rakennusalan tehtävät olivat merkittävässä asemassa. Ehdokashaut olivat toimialalla johtaneet työnvälitykseen keskimääräistä harvemmin. Ainoastaan 22 prosenttiin paikoista oli saatu välitettyä vähintään yksi työntekijä. Kolmanneksi eniten toimeksiantoja oli tehty ”Muut erikoispalvelut liike-elämälle” –alalla toimiville työnantajille ja neljänneksi eniten vähittäiskaupan alalla toimiville työnantajille. Edeltävän toimialan osalta toimeksiannot koskivat lähes täysin erilaisia tulkkaustehtäviä. Näiden osalta ehdokashakujen onnistumisprosentti ei ollut korkea, mutta vähittäiskaupan puolelle lukema ylsi vuonna 2017 jopa 36 prosenttiin. Alalla työskennelleitä työnhakijoita on Uudellamaalla työttömänä hyvin paljon, joten sopivien ehdokkaiden löytäminen on keskimääräistä helpompaa.

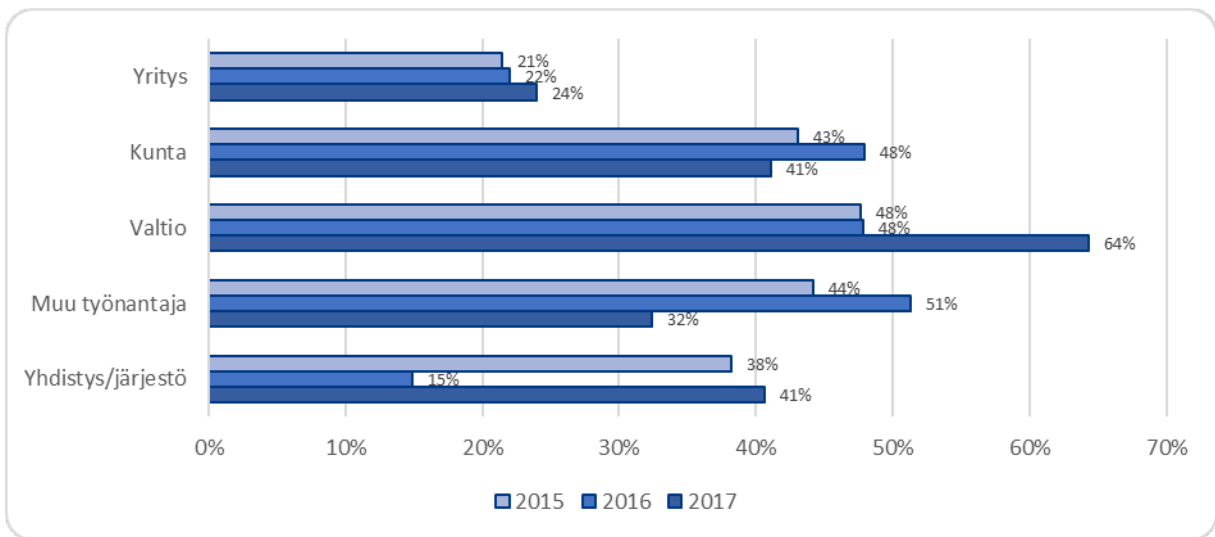
Suurin osa TE-toimiston yrityspalveluiden työnantaja-asiakkaista on Uudellamaalla tai sen lähiseudulla toimivia erikokoisia yrityksiä. Samaan tapaan myös ehdokashaut ovat valtaosin kohdentuneet yritystyönantajiin. Muiden sektoreiden (Kunta, valtio, yhdistykset ja järjestöt) osuus on ollut vuosikausia häviävän pieni. Kuvasta 8 voidaan lukea, että esimerkiksi vuonna 2017 yhteensä 1076 ehdokashakutoimeksiantoa koski ensisijaisesti yrityssektorilla toimivia työnantajia. Sektorin osuus kaikista toimeksiannoista oli esimerkiksi vuonna 2017 noin 81 prosenttia ja näyttää vain kasvaneen vuosi vuodelta. Kasvun takana näyttää olleen erityisesti rakennusalaan koskevan työvoimapulan kärjistyminen. (Kuva 8).

Kuva 8. Uudenmaan TE-toimiston ehdokashakutoimeksiantojen jakautuminen työnantajan sektorin mukaan vuosina 2015–2017. (Lähde: URA-raportti).



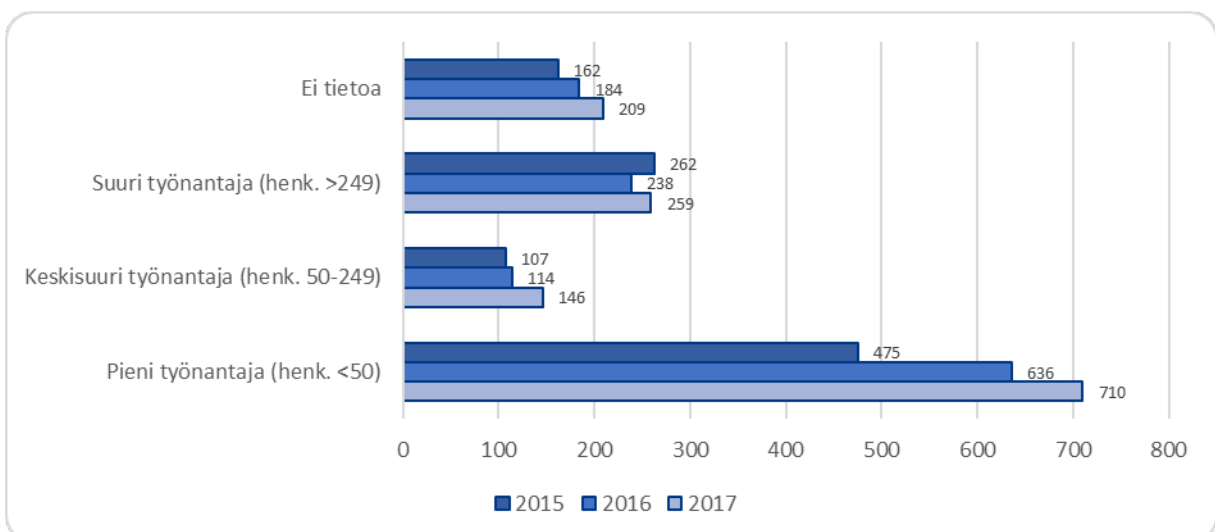
Korkeista volyyymeista huolimatta, tai sitten juuri niistä johtuen yrityssektorin toimeksiannoilla ei ole kovin korkea onnistumistodennäköisyys. Esimerkiksi vuonna 2017 vain vajaa neljännes (24 %) sektorin toimeksiannoista johti konkreettiseen työnvälitykseen. Valtio- ja kuntasektorilla, joissa kokonaisvolyymit olivat selvästi pienempiä, onnistumisprosentit liikkuvat paljon korkeammalla tasolla. Esimerkiksi vuonna 2017 jopa 64 prosenttia yhteensä 70:stä valtiolle tehdyistä toimeksiannoista onnistui. Kuntasektorin onnistuneiden toimeksiantojen osuus oli vain jonkin verran matalampi (41 %), mutta edelleen erittäin hyvä. (Kuva 9).

Kuva 9. Uudenmaan TE-toimiston ehdokashakutoimeksiantojen onnistumisprosentti työnantajan sektorin mukaan vuosina 2015–2017. (Lähde: URA-raportti).



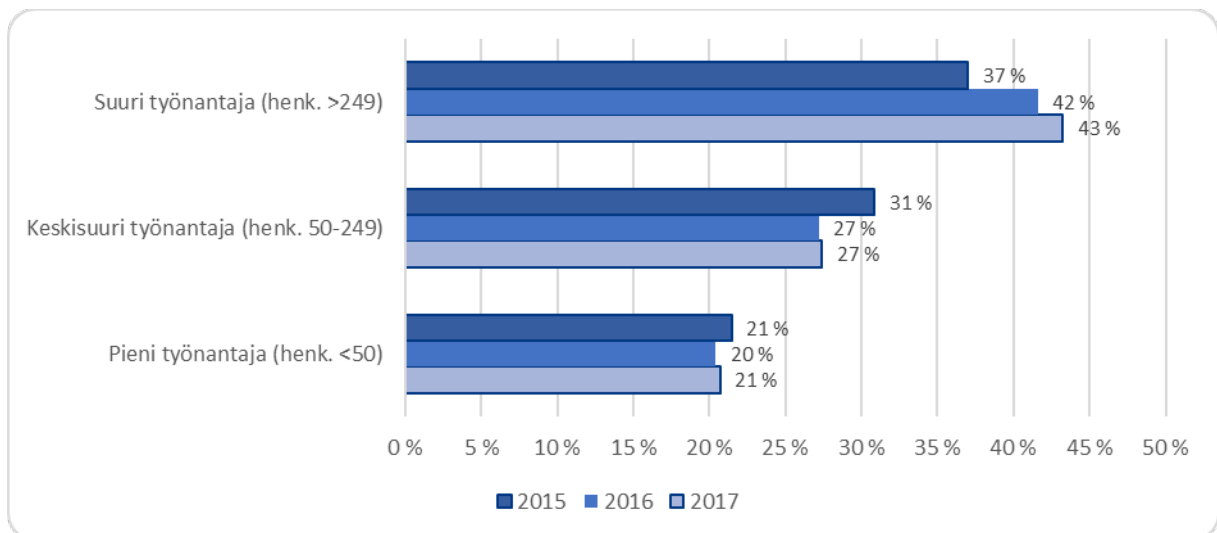
Rekrytointiin liittyvien riskien tai siihen käytettävien resurssien osalta eri koko luokan työnantajat ovat keskenään hyvin epätasapainoisessa asemassa. Henkilöstömäärältään pienillä (alle 50 henk.) tai keskisuurilla (50–249 henk.) työnantajilla on esimerkiksi hyvin harvoin yhtä mittavia valmiuksia panostaa useiden rekrytointikanavien käyttöön kuin suurilla yrityksillä. Pk-yrityksille myös yksittäisen rekrytoinnin hidastuminen tai sen epäonnistuminen voi olla äärimmäisen merkittävä takaisku. Näistä lähtökohdista onkin oletettavaa, että ehdokashakujen tarjoamaa tukea arvostetaan juuri pienissä yrityksissä korkealle. Volyymien puolesta väite näyttäisi pitävän paikkaansa. Eniten toimeksiantoja Uudellamaalla ovat vuosien 2015–2017 aikaa tehneet pienet yritykset tai muut työnantajat (2017: 710 kpl). Tällöin puhutaan keskimäärin 10 henkeä työllistävistä (mediaani 5 henk.) työnantajista. Näiden työnantajien keskuudessa toimeksiantojen määrät ovat vuositasolla kasvaneet myös eniten. Toiseksi eniten toimeksiantoja olivat tehneet yli 249 henkilöä työllistävät suuret työnantajat. Joukossa oli mm. Uudenmaan alueen kuntia ja eri toimialojen suuryrityksiä, joiden kokonaishenkilöstömäärä liikkui tuhansissa henkilöissä. Keskisuurille työnantajille toimeksiantoja tehtiin kaikkein vähiten.

Kuva 10. Uudenmaan TE-toimiston ehdokashakutoimeksiantojen jakautuminen työnantajan koon (henk.määrä) mukaan vuosina 2015–2017. (Lähde: URA-raportti).



Vaikka pienille työnantajille TE-toimiston ehdokashaut voivat tarjota rekrytointiprosessia tukevan apuvälineen, ei tämä kuitenkaan valitettavasti suoraan näy toimeksiantojen onnistumistodennäköisyydessä. Vuonna 2017 ainoastaan 21 prosenttia pienille työnantajille tehdyistä toimeksiannoista johti vähintään yhteen välitykseen. Osin heikko tulos voi selittyä sillä, että pieniltä työnantajilta toimeksiantojen tulokset jäävät muita todennäköisemmin ilmoittamatta TE-toimistolle, mutta tästä huolimatta lukema on matala. Sen sijaan suurilla työnantajilla keskimäärin yli kaksi viidesosaa (v. 2017: 43 %) toimeksiannoista voidaan laskea onnistuneeksi. Näiden kohdalla tilanne oli myös vuosi vuodelta kehittynyt parempaan suuntaan. Myös keski-suurille työnantajille tehtyjen toimeksiantojen onnistumisprosentti oli keskimääräistä korkeampi. (Kuva 11). Yksi selittävä tekijä suurten työnantajien hyvälle tuloksille on se, että valtaosa heidän toimeksiannoista koski määräaikaista 3-6 kuukauden työsuhteita. Näissä kynnys rekrytointiin on tyypillisesti matalampi kuin esimerkiksi vakinaisissa työsuhteissa. Myös yleinen rekrytointiin kynnys voi suurilla työnantajilla olla matalampi kuin pienissä.

Kuva 11. Uudenmaan TE-toimiston ehdokashakutoimeksiantojen onnistumisprosentti työnantajan koon mukaan vuosina 2015–2017. (Lähde: URA-raportti).



Seuraavalla sivulla on esitetty yhteenveto ehdokashakujen kohteena olleiden työpaikkojen jaottelusta, niiden tilastollisen onnistumisprosentin pohjalta vuosina 2015–2017. Punaisella maalatuissa muuttujissa onnistuminen on ollut heikkoa, keltaisilla kohtuullista ja vihreällä maalatuissa hyvää.

Kuva 12. Yhteenveto ehdokashakutoimeksiantoja tehneitä työnantajia koskevista muuttujista toimeksiannon keskimääräisen onnistumisen mukaan luokiteltuna



Ehdokashakujen volyymit ja onnistuminen työpaikan näkökulmasta

Seuraavissa taulukoissa ja kuvioissa on tarkasteltu ehdokashakujen kohteena olleita työpaikkoja vuosina 2015–2017. Eriteltynä muuttujina ovat olleet työpaikan sijainti, työtehtävän ammattinimike ja –ryhmä, työtehtävän työmarkkinatilanne ja työnkesto. Jokaisella muuttujalla oli hyvin selkeä yhteys ehdokashakujen onnistumismahdollisuuksiin.

Suurin osa kaikista TE-toimistossa hakuun tulevista avoimista työpaikoista sijaitsee pääkaupunkiseudulla. Viime aikoina myös ns. KUUMA-kunnissa uusia työpaikkoja on ollut enenevässä määrin haussa. Työpaikkojen aluejako heijastuu pitkälti myös ehdokashakutoimeksiantoihin. Esimerkiksi vuonna 2017 toimeksiantojen kohteena oli 464 Helsinkiin sijoittunutta työpaikkaa. Nämä muodostivat 35 prosenttia kaikista kyseisen vuoden toimeksiantoista. Espoossa ja Vantaalla sijaitseviin työpaikkoihin toimeksiantoja tehtiin suhteellisen sama määrä, pois lukien vuosi 2015. Vähiten toimeksiantoja tehtiin Länsi- ja Itä-Uusimaalla sijaitseviin työpaikkoihin. Volyymien pienuuden korvaa kuitenkin niiden onnistumisvarmuus. Vuonna 2017 Itä-Uudenmaan 87 toimeksiannosta 31 (36 %) oli johtanut vähintään yhteen välitykseen, Länsi-Uudellamaalla vastaava luku oli 31 prosenttia. On mahdollista, että juuri alueiden pieni koko ja samalla työnantaja-asiakkaiden rajatumpi määrä, on edesauttanut alueiden yritysasiantuntijoita luomaan vakiintuneemman työnantajaverkoston, joka taas on heijastunut suoraan toimeksiantojen onnistumiseen. Myös ammattialakohtaiset painopisteet selittävät ilmiötä. Pk-seudulla toimeksiantoja oli tehty laajalla skaalalla monille eri aloille, kun taas kehyskunnissa oli keskitytty voimakkaammin yksittäisiin työnantajiin ja heidän edustamiinsa aloihin. Jonkin verran toimeksiantoja oli tehty myös Uudenmaan ulkopuolella sijaitseviin työpaikkoihin, pääasiassa Hämeen alueelle. (Taulukko 2).

Taulukko 2. Uudenmaan TE-toimiston ehdokashakutoimeksiantojen jakautuminen kohteena olleen työpaikan sijainnin mukaan vuosina 2015–2017 ja onnistumisprosentti vuonna 2017. (Lähde: URA-raportti)

	2015	2016	2017	Onnistuneita toimeksiantoja v. 2017	Onnistumisprosentti, v. 2017
Helsinki	332	452	464	127	27 %
Espoo, Kauniainen	94	120	179	48	27 %
Vantaa	123	117	161	46	29 %
Keski- ja Pohjois-Uusimaa	214	216	239	65	27 %
Länsi-Uusimaa	73	68	88	27	31 %
Itä-Uusimaa	84	82	87	31	36 %

Ehdokashakuja voidaan tehdä kaiken tyypisiin ja tasoisin työtehtäviin työnantajien tarpeesta riippuen. Tämän johdosta palvelun kohteena olevat työpaikat eivät muodosta kovinkaan yhdenmukaista kokonaisuutta. Joukosta on mahdollista kuitenkin hahmottaa muutama keskeinen ammattiala. Taulukosta 3 voidaan havaita, että eniten toimeksiantoja on kaikkina tarkasteluvuosina tehty rakennustyöntekijät ym. –ammattiryhmään (vuonna 2017: 132 kpl). Alan työnantajien halukkuus käyttää ehdokashakuja rekrytoinnin tukena on selvästi ollut korkealla useamman vuoden. Taustalla vaikuttaa todennäköisesti alalla vallinnut voimakas pula osaavasta työvoimasta. Keskimäärin rakennusalan toimeksiantoja tehneet yritykset ovat olleet noin kymmenen hengen kokoisia pienyrityksiä, eli todennäköisesti suurempien rakennuttajien alihankkijoita. Työvoimapulasta johtuen, varsinaisia onnistumisia alalla oli tullut kuitenkin selvästi keskimääräistä vähemmän.

Esimerkiksi vuonna 2017 ainoastaan 17 prosenttia rakennustyöntekijän ammatteihin liittyvistä toimeksiantoista onnistui. (Taulukko 3).

Taulukko 3. Uudenmaan TE-toimiston ehdokashakutoimeksiantojen jakautuminen kohteena olleen työpaikan ammattiryhmän (ISCO 2nro.taso) mukaan vuosina 2015–2017 ja onnistumisprosentti vuonna 2017. (Lähde: URA-raportti).

Ammattiryhmä, 2nro	2015	2016	2017	Onnistuneita, 2017	Onnistuneiden osuus %, 2017
Rakennustyöntekijät ym. (pl. sähköasentajat)	108	141	132	23	17 %
Liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat	79	97	99	41	41 %
Lainopilliset, sos.-, kulttuurialan erityisasiant.	54	75	82	19	23 %
Kuljetustyöntekijät	54	70	81	11	14 %
Myyjät, kauppiat ym.	61	71	81	25	31 %
Palvelutyöntekijät	87	97	70	14	20 %
Teollisuuden ja rakentamisen avustavat työntekijät	45	60	69	24	35 %
Hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät	47	46	67	23	34 %
Siivoojat, kotiapulaiset ja muut puhdistustyöntek.	63	65	65	19	29 %
Toimistotyöntekijät	50	52	56	21	38 %
Konepaja- ja valimotyöntek., asentajat, korjaajat	34	47	52	10	19 %
Liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat	32	26	48	17	35 %
Luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat	36	31	41	15	37 %
Teollisuustuotteiden kokoonpanijat	7	20	39	18	46 %
Laskennan ja varastoinnin toimistotyöntekijät	33	27	37	11	30 %
Prosessityöntekijät	15	12	37	10	27 %
Sähkö- ja elektroniikka-alan työntekijät	34	34	33	..	12 %
Avustavat keittiö- ja ruokatyöntekijät	28	34	29	9	31 %
Tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantunt.	20	12	25	..	12 %
Luonnontieteiden ja tekniikan asiantuntijat	11	22	25	7	28 %

Toiseksi eniten toimeksiantoja oli vuonna 2017 tehty liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat -ammattiryhmään kuuluviin työtehtäviin. Käytännössä kyse oli erilaisista sihteerin ja toimistoassistentin tai myyntiedustajan paikoista. Rakennusalaan verrattuna varsin monet ryhmän ammattinimikkeistä ovat sellaisia, joissa on todettu olevan tällä hetkellä hyvin tarjontaa osaavasta työvoimasta. Tämä selittääkin hyvin paikkojen varsin korkean onnistumisprosentin (v. 2017: 41 %). Ehdokashaku toimiikin parhaiten juuri silloin kun työttömien työnhakijoiden muodostamassa reservissä on normaalia enemmän valinnanvaraa. Kolmanneksi eniten toimeksiantoja oli tehty erilaisiin lainopillisen, sosiaali- tai kulttuurialan erityisasiantuntijatehtäviin (82 kpl). Näistä lähes kaikki olivat erilaisia Helsingin seudulle sijoitettavia tulkin tehtäviä. Myös kuljetusalaan liittyviin tehtäviin (mm. kuorma-autonkuljettajat, linja-autonkuljettajat) sekä myyntialan tehtäviin (pääsääntöisesti myyjät) oli vuonna 2017 tehty merkittävässä määrin toimeksiantoja. (Taulukko 3).

Kaikista ammattiryhmistä korkein onnistumisprosentti oli matalasuhdanteessa pitkään olleella teollisuus-alalla. Esimerkiksi yhteensä 39 teollisuuden kokoonpanija -nimikettä koskevasta toimeksiannosta 18 (46,2 %) oli johtanut vähintään yhteen välitykseen. Myös toimistotyöntekijöiden (37,5 %) tehtäviin TE-toimisto oli saanut välitettyä erittäin hyvin työnhakijoita. Heikoimmin olivat onnistuneet tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijoiden tehtäviin liittyvät toimeksiannot. Vuonna 2017 yhteensä 25:stä ryhmään liittyneestä toimeksiannosta ainoastaan alle viisi oli johtanut välitykseen. Toimeksiantojen kohteena olleet tehtävät olivat olleet erilaisia atk-päällikön tai ohjelmistosuunnittelijan töitä, joihin on ollut TE-toimiston arvioiden mukaan yleisestikin vaikea löytää riittävällä osaamisella varustettua työvoimaa.

Taulukossa 4 toimeksiantojen kohteena olleita työtehtäviä on tarkasteltu tarkemmalla nimiketasolla. Kuten edellä jo mainittiin, yksittäisistä toimeksiantojen kohteista tulkki on hyvin yleinen nimike. Vuonna 2017 yhteensä 71 toimeksiantoa kohdistui tähän ammattiin. Näiden toimeksiantojen määrä oli kasvanut jokaisena tarkastelussa olevana vuonna. Ilmiö selittyy pitkälti turvapaikanhakijoiden määrän kasvulla ja sitä kautta kasvaneella tulkkauspalveluiden kysynnällä. Varsinkin arabian ja farsin kielisistä tulkeista on ollut alueella paljon pulaa. Tästä huolimatta onnistuneita välityksiä ei tulkin tehtäviin ole tapahtunut normaalia enemmän. Vuonna 2017 vain 23 prosenttia ammattia koskevista ehdokashauista johti vähintään yhteen välitykseen. Toimeksiantoja tehtiin paljon myös myyjän, varastotyöntekijän, toimistotyöntekijän ja rakennustyöntekijän paikkoihin. Näistä ainoastaan varastotyöntekijän, myyjän ja toimistotyöntekijän paikkojen onnistumisprosentti oli keskimääräistä korkeampi.

Taulukko 4. Uudenmaan TE-toimiston ehdokashakutoimeksiantojen jakautuminen kohteena olleen työpaikan ammattinimikkeen (ISCO 4nro.taso) mukaan vuosina 2015–2017 ja onnistumisprosentti vuonna 2017. (Lähde: URA-raportti).

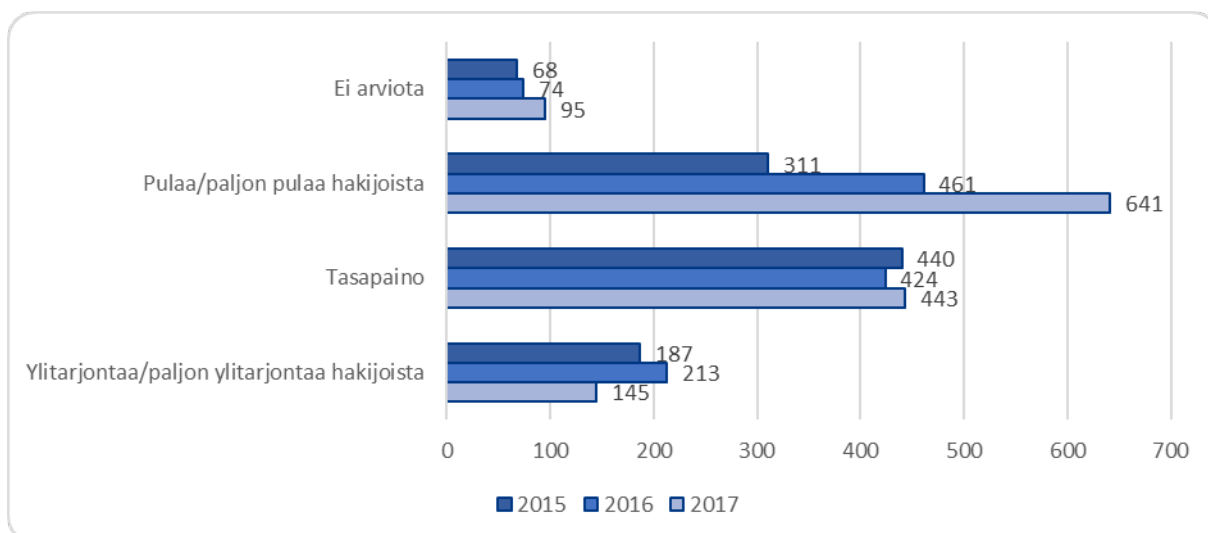
Ammattinimike	2015	2016	2017	Onnistuneita toimeksiantoja v. 2017	Onnistumisprosentti, v. 2017
Tulkki	30	58	71	16	23 %
Myyjä	34	50	48	14	29 %
Varastotyöntekijä	26	29	46	16	35 %
Toimistotyöntekijä	38	38	40	11	28 %
Rakennustyöntekijä	18	39	30	6	20 %
Kokki	32	44	29	4	14 %
Kuorma-autonkuljettaja	16	24	28	3	11 %
Kirvesmies	26	30	26	3	12 %
Lähihoitaja	13	18	19	5	26 %
Henkilökohtainen avustaja	10	12	18	8	44 %
Laitoshuoltaja	25	20	15	7	47 %
Kirjanpitäjä	13	17	15	5	33 %
Keittiötyöntekijä	19	15	14	6	43 %
Sähköasentaja	22	18	13	2	15 %
Kahvilamyymä	9	9	13	4	31 %
Tuotantotyöntekijä, konepaja- ja metallituotteet	4	9	13	3	23 %
Kaivinkoneenkuljettaja	8	14	12	1	8 %

Niin perinteisen kuin ehdokashakutoimeksiantojen kautta tapahtuvan työnvälityksen tuloksellisuuteen vaikuttaa pitkälti se, millainen työmarkkinatilanne alueella tai eri ammattialoilla vallitsee. Tällä on suora yhteys mm. siihen, miten helposti osaavaa työvoimaa on löydettävissä toimeksiantojen kohteena oleviin työpaikkoihin. Kuvassa 13 ammattialakohtaista työmarkkinatilanteen vaihtelua on pyritty lähestymään yhdistämällä toimeksiantoja koskevaan aineistoon TEM:n ammattibarometrin arviot ammattinimikekohtaisesta työmarkkinatilanteesta. Ammattibarometri on kaksi kertaa vuodessa julkaistava lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, joka kertoo TE-toimistojen näkemyksen eri ammattialojen työmarkkinatilanteen kehityksestä. Barometria varten TE-toimiston yritys- ja henkilöasiakaspuolen asiantuntijoista ja esimiehistä koostuvat ryhmät arvioivat noin kaksisataa yksittäistä ammattinimikettä. Ammattinimikkeet luokitellaan asiakastyöhön liittyvien kokemusten pohjalta joko pula-, tasapaino- tai ylitarjonta-ammateiksi. Pääsääntöisesti pula-ammattiteja ovat Uudellamaalla olleet viime vuosina lähes kaikki sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ammatit sekä monet rakennusalan, ravintola-alan ja siivousalan ammatit. Vuoden 2017 aikana Uudenmaan TE-toimisto oli

arvioinut, että varsinkin rakennusalalla (mm. talonrakentajat, kirvesmiehet, putkiasentajat) työvoiman saata- vuuteen liittyvät haasteet olivat kasvaneet. Ylitarjonta-ammattaja barometrissa taas ovat pitkään olleet eri- laiset sihteerin tehtävät sekä kulttuuri- ja taidealaan liittyvät ammatit.

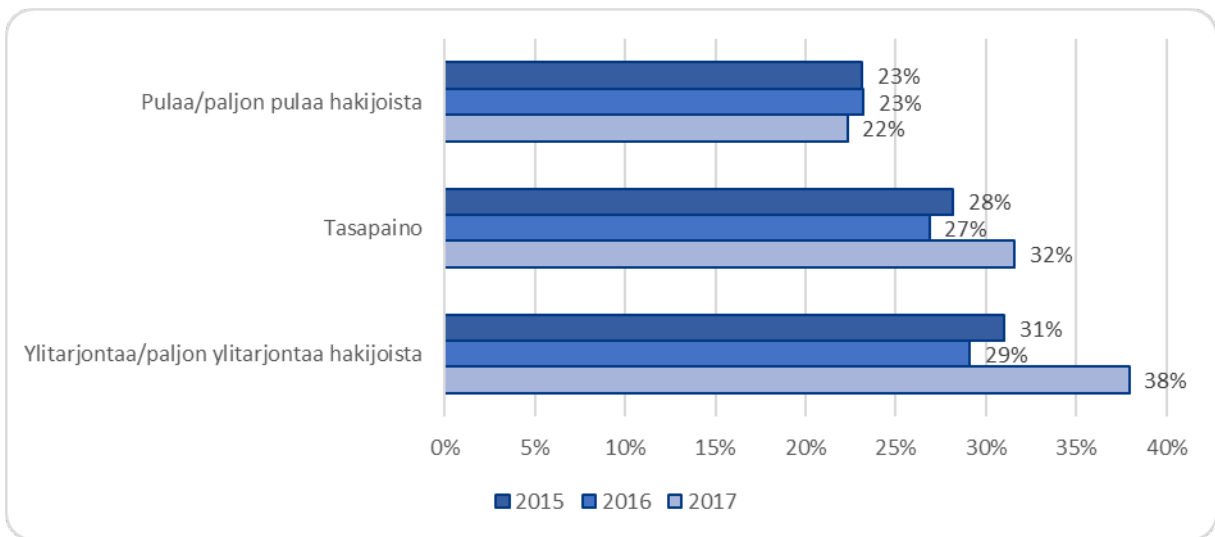
Kuvasta 13 voidaan havaita, että suurin osa TE-toimiston tekemistä ehdokashauista on jokaisena kolmena tarkasteluvuotena kohdistunut ammatteihin, joissa on arvioitu olevan joko tasapainotilanne tai jonkintasoista pulaa työvoimasta. Pula-ammatteihin kohdistuneiden toimeksiantojen määrät näyttävät kasvaneen vuosi vuodelta. Vuonna 2017 pula-ammatteihin kohdentui yhteensä 641 yksittäistä toimeksiantoa, mikä muodos- taa vajaat puolet koko vuoden määrästä. Kasvua selittää varsinkin rakennusalaan liittyvän työvoimapulan kärjistyminen. Rakennusalan lisäksi muita yleisiä pula-ammattaja olivat myyntiedustajan, varastotyönteki- jän, kokin, siivoojan, kuorma-autonkuljettajan ja tulkin tehtävät. Ylitarjonta-ammatteihin toimeksiantoja teh- tiin selvästi vähemmän. Vuonna 2017 niiden osuus kaikista toimeksiannoista oli vain 11 prosenttia. Pää- sääntöisesti nämä olivat erilaisia toimistotyöntekijän, sihteerin ja assistentin tehtäviä.

Kuva 13. Uudenmaan TE-toimiston ehdokashakutoimeksiantojen jakautuminen kohteena olevaa työpaikkaa koskevan ammattibaromet- riarvion mukaan vuosina 2015–2017. (Lähde: URA-raportti).



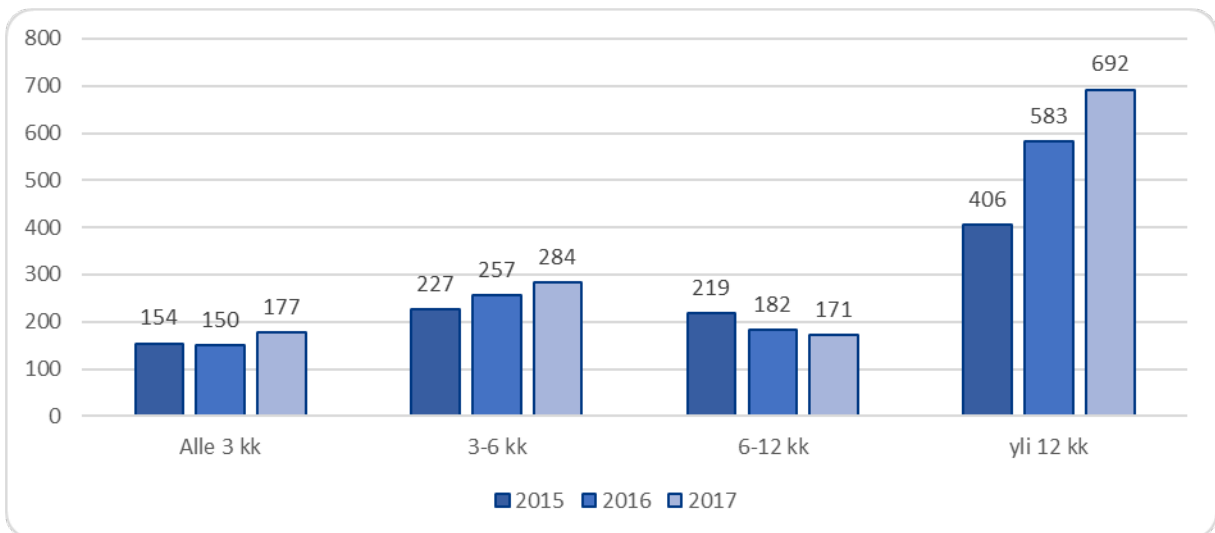
Kuvasta 14 voidaan lukea, että pula-ammatteihin kohdentuneiden ehdokashakujen tuloksellisuus on niiden suuresta määrästä huolimatta ollut useamman vuoden peräkkäin selvästi heikompaa kuin ylitarjonta- tai tasapainoammattajaissa. Esimerkiksi vuonna 2017 yhteensä 641:sta ”pulaa hakijoista” tai ”paljon pulaa ha- kijoista” –arvion saaneeseen ammattiin tehdyistä toimeksiannoista vain 22 prosenttia oli johtanut vähintään yhteen onnistuneeseen työlläytymiseen. Sen sijaan ylitarjonta-ammattien kohdalla vastaava prosenttiosuus oli jopa 38 prosenttia. Hyviä tuloksia oli saatu mm. erilaisiin sihteerin tehtäviin liittyvistä toimeksiannoista. Pula-ammattajaissa keskimääräistä parempi onnistumistodennäköisyys oli mm. tulkin, siivoojan ja varasto- työntekijän tehtäviin liittyvillä toimeksiannoilla.

Kuva 14. Uudenmaan TE-toimiston ehdokashakutoimeksiantojen onnistumisprosentti kohteena olevaa työpaikkaa koskevan ammattibarometrianvion mukaan vuosina 2015–2017. (Lähde: URA-raportti)



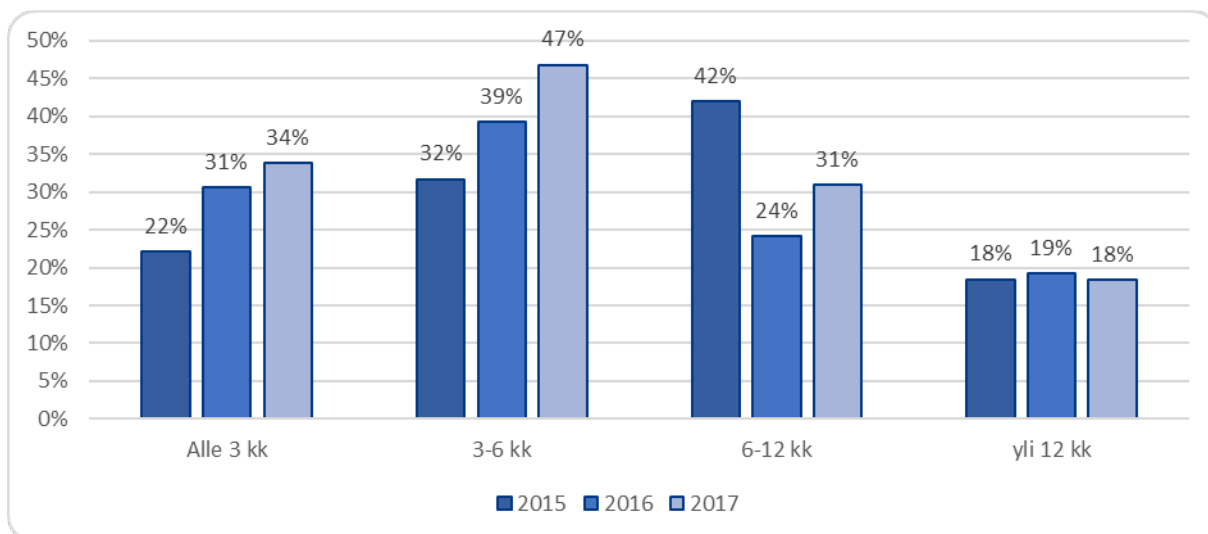
Ehdokashakuja tehdään hyvin monen pituisiin työsuhteisiin. Kuvaan 15 on eritelty toimeksiantojen kohteena vuosien 2015–2017 aikana olleet työpaikat työsuhteen keston mukaan. Valtaosa ehdokashauista on kolmen vuoden aikana kohdentunut yli vuoden mittaisiin eli käytännössä vakituisiin työtehtäviin. Näiden osuus oli myös kasvanut vuosi vuodelta. Kun vuonna 2015 yli vuoden mittaiset työsuhteet muodostivat noin 40 prosenttia kaikista toimeksiannon kohteena olleista paikoista, oli vuonna 2017 niiden osuus noussut jo yli 50 prosenttiin.

Kuva 15. Uudenmaan TE-toimiston ehdokashakutoimeksiantojen jakautuminen kohteena olevan työpaikan keston mukaan vuosina 2015–2017. (Lähde: URA-raportti).



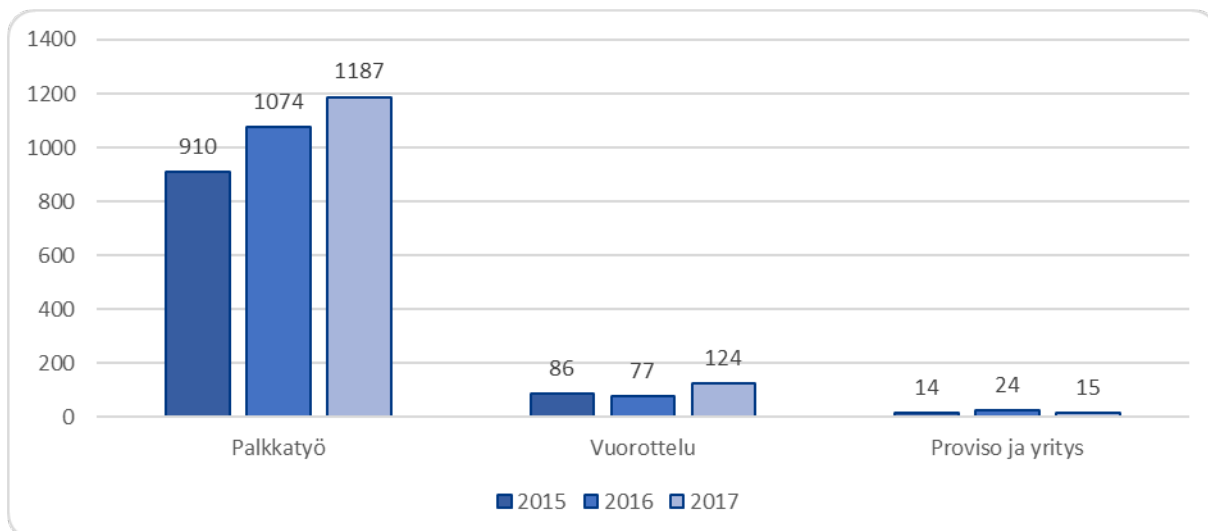
Tuloksellisuuden näkökulmasta vakituiset työsuhteet ovat kuitenkin selvästi muita vaikeampia täyttää ehdokashauulla. Esimerkiksi vuonna 2017 vain 18 prosenttia pitkiin työsuhteisiin kohdentuneista toimeksiannoista johti konkreettiseen työnvälitykseen. Määräaikaisten, 3-6 kuukautta kestävien työtehtävien kohdalla onnistuminen oli huomattavasti todennäköisempää (2017: 47 %). (Kuva 16). Vaikeudet saada pitkiin työsuhteisiin liittyviä toimeksiantoja onnistumaan liittyvät työnantajien rekrytointikriteereihin. Vakinaisessa tehtävässä työnantajan vaatimukset ovat usein paljon tiukempia kuin lyhyissä määräaikaissuhteissa. Tällöin myös työnantaja voi odottaa ehdokashauulta keskimääräistä tarkempaa työnhakijoiden kartoitusta.

Kuva 16. Uudenmaan TE-toimiston ehdokashakutoimeksiantojen onnistumisprosentti kohteena olevan työpaikan keston mukaan vuosina 2015–2017. (Lähde: URA-raportti).

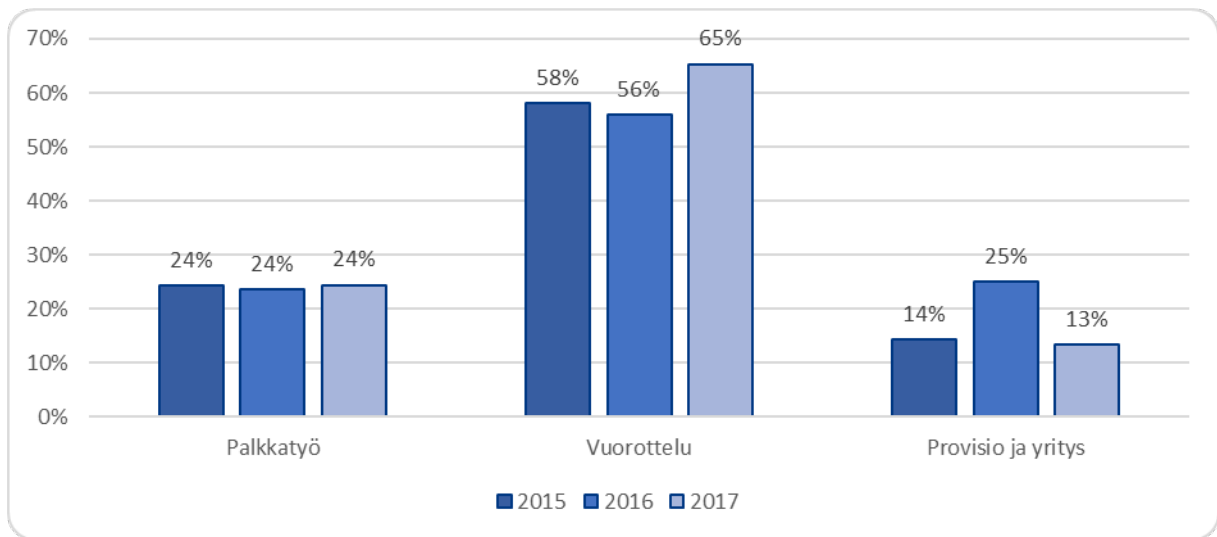


Suurin osa ehdokashakutoimeksiantoista on kohdentunut perinteiseen palkkatyöhön ja vain marginaalinen osa muihin työsuhdetyyppeihin (yritystoiminta, provisiotyö). Jonkin verran toimeksiantojen kohteena ovat myös olleet vuorotteluvapaansijaisuudet, joissa tuloksellisuus on palvelun luonteen takia huomattavasti korkeampi. Vuorotteluvapaansijaisuuksissa työnantaja on tyypillisesti valinnut työtehtävään sopivan henkilön, mutta päätös pitää vielä teknisesti kierrättää TE-toimiston kautta. Kyse ei siis ole todellisesta esittelystä. Vuonna 2017 vuorotteluvapaansijaisuuksiin tehtyjen toimeksiantojen onnistumisprosentti oli jopa 75 prosenttia, kun perinteisissä palkkatöissä vastaava osuus oli 25 prosenttia. Vuorotteluvapaan sijaisuuksia tehtiin pääasiassa julkisen sektorin työnantajille tai suuriin yrityksiin. (Kuva 17 ja 18).

Kuva 17. Uudenmaan TE-toimiston ehdokashakutoimeksiantojen jakautuminen kohteena olevan työpaikan tyypin mukaan vuosina 2015–2017. (Lähde: URA-raportti).

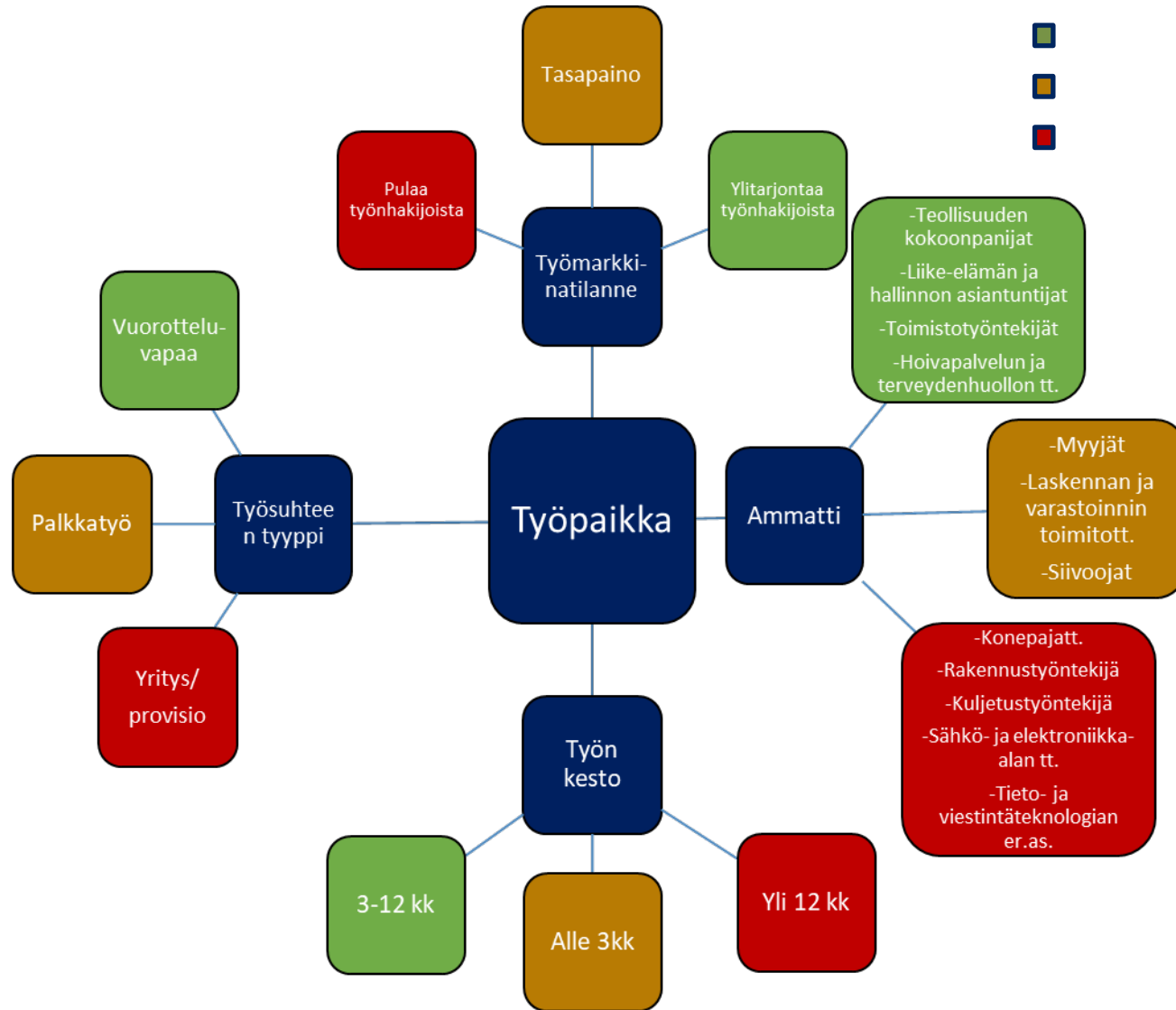


Kuva 18. Uudenmaan TE-toimiston ehdokashakutoimeksiantojen onnistumisprosentti kohteena olevan työpaikan tyytin mukaan vuosina 2015–2017. (Lähde: URA-raportti).



Seuraavalla sivulla on esitetty yhteenveto ehdokashakujen kohteena olleiden työpaikkojen jaottelusta siltä pohjalta, mikä niiden tilastollinen onnistumisprosentti on vuosina 2015–2017 ollut. Punaisella maala-tuissa muuttujissa onnistuminen on ollut heikkoa, keltaisilla kohtuullista ja vihreällä maalatuissa hyvää.

Kuva 19. Yhteenveto ehdokashakutoimeksiantoja tehneitä työpaikkoja koskevista muuttujista toimeksiannon keskimääräisen onnistumisen mukaan luokiteltuna



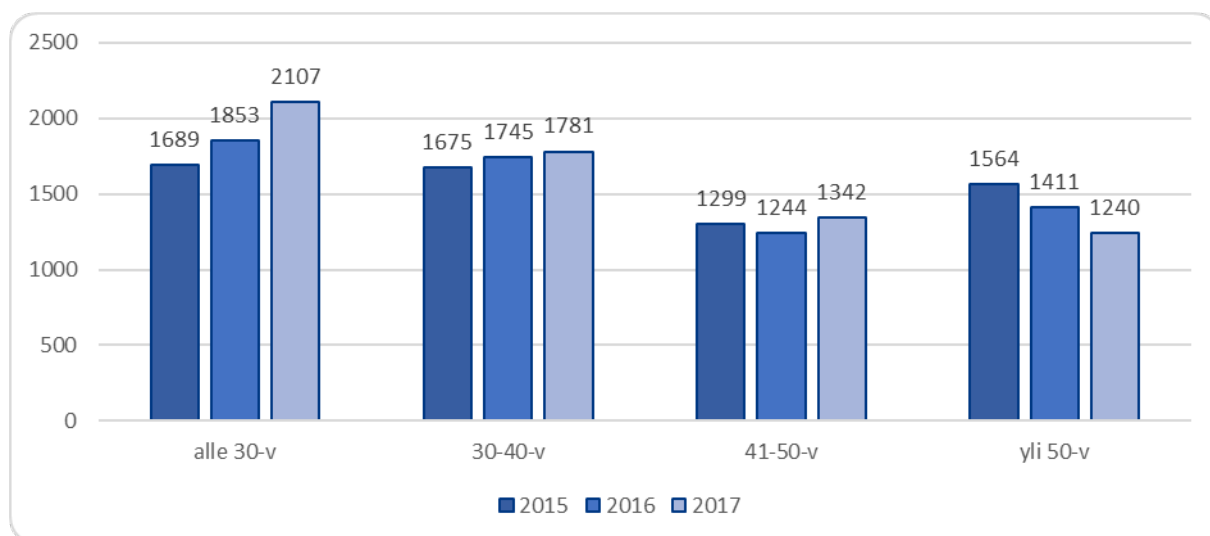
Ehdokashakujen kautta työnantajille esiteltyjen ehdokkaiden volyymit

Tässä kappaleessa keskitytään työnantajien ja työtehtävien sijaan erittelemään ehdokashaun kautta työnantajille esiteltyjen työnhakijoiden taustoja mm. ikäryhmän, äidinkielen, ammattitaustan ja koulutuksen osalta. Jokaisen taustamuuttujan kohdalla myös kerrotaan, millaisiin työpaikkoihin ryhmän edustajia on pääsääntöisesti esitelty.

Kuten jo aiemmin mainittiin, oli esittelyjen määrä kasvanut tasaisesti vuosina 2014–2017. Ikäryhmittäin tarkasteltuna näyttäisi siltä, että kyseinen kasvu oli syntynyt lähes täysin alle 30-vuotiaisiin kohdentuneiden ehdokashakujen kautta. Esimerkiksi vuonna 2017 työnantajille esiteltiin 2107 alle 30-vuotiaasta työnhakijaa, mikä tarkoitti noin 14 prosentin lisäystä vuotta edeltävään tilanteeseen nähden. Pääsääntöisesti nuoria oli esitelty varastotyöntekijän (v. 2017: 136 henkilöä), toimistotyöntekijän (94), myyjän (90), tulkin (75) ja kokin (71) tehtäviin. Varsinkin varastotyöntekijän tehtäviin esiteltyjen nuorten määrä oli noussut. (Kuva 20). Nuorten kohdalla ehdokashaut olivat myös usein johtaneet keskimääräistä parempaan lopputulokseen.

Toiseksi eniten ehdokashakujen kohteena olivat olleet 30–40-vuotiaat työnhakijat. Myös heidän määränsä on vuositasolla kasvanut, mutta ei läheskään yhtä voimakkaasti kuin nuorempien. Ikäryhmän edustajia oli esitelty mm. tulkin (v. 2017: 143), varastotyöntekijän (70), myyjän (65), kirvesmiehen (38) ja toimistotyöntekijän paikkoihin. Kuitenkin ainoastaan myyjän ja tulkin paikkoihin ikäryhmän edustajia oli saatu välitettyä merkittävästi. Yli 50-vuotiaat työnhakijat ovat vuoden 2017 lukujen valossa ehdokashakujen pienin ikäryhmä. Ryhmän osuus on myös laskenut tarkasteluvuosina. Esimerkiksi vuoden 2017 aikana työnantajille esiteltiin yhteensä 1240 yli 50-vuotiaasta työnhakijaa. Määrä oli 12 prosenttia pienempi kuin vuonna 2016 ja 20 prosenttia pienempi kuin vuonna 2015. Ikäryhmän keskeisimmät ammattialat eroavat myös suuresti nuoremista ikäluokista. Eniten yli 50-vuotiaita oli esitelty kirvesmiehen (v. 2017: 65), tulkin (60), myyjän (39), myyntiedustajan (38) ja rakennustyöntekijän (34) paikkoihin. Etenkin rakennusalan merkitys näyttää ikäryhmässä olleen suuri, mutta valitettavasti kovinkaan montaa työnhakijaa ei alalle ole saatu välitettyä. Pääsääntöisesti rakennusalan tehtäviin ehdokashaun kautta välitetyt henkilöt olivat olleet alle 30-vuotiaita tai 30–40-vuotiaita. (Kuva 20).

Kuva 20. Uudenmaan TE-toimiston ehdokashakutoimeksiantojen kautta työnantajille esitellyt työnhakijat ikäryhmän mukaan vuosina 2015–2017. (URA-raportti)



Suurin osa (83 %) ehdokashakujen kohteena olleista työnhakijoista puhui äidinkielenään joko suomea tai ruotsia, mutta vieraskielisten osuus oli tarkasteluvuosien aikana jonkin verran kasvanut. Merkittävä muutos vieraskielisten osuudessa oli tapahtunut vuosien 2015–2016 välillä, jolloin heidän osuutensa nousi noin 11 prosentista 16 prosenttiin. Vieraskielisten yleisin kieli oli joko eestiä tai venäjää. (Taulukko 5).

Taulukko 5. Uudenmaan TE-toimiston ehdokashakutoimeksiantojen kautta työnantajille esitellyt työnhakijat kieliryhmän mukaan vuosina 2015–2017. (URA-raportti)

Kieliryhmä	2015	2016	2017	Kaikki yhteensä
suomi/ruotsi	5573	5265	5384	14801
vieraskieliset	654	988	1086	2555
Kaikki yhteensä	6227	6253	6470	17356
Vieraskielisten osuus %	11 %	16 %	17 %	15 %

Äidinkielellä näytti tilastojen valossa olevan suuri merkitys siihen, millaisiin tehtäviin eri henkilöitä on TE-toimiston puolesta esitelty. Vieraskieliset ovat mm. hyvin vahvasti edustettuina tulkin, kokin, lähihoitajan ja laitoshuoltajan tehtäviin liittyvissä ehdokashauissa. (Taulukko 6).

Taulukko 6. Uudenmaan TE-toimiston ehdokashakutoimeksiantojen kautta työnantajille esitellyt työnhakijat kieliryhmän ja ammattinimikkeen mukaan vuonna 2017 ja vieraskielisten osuus kaikista. (URA-raportti)

Ammattinimike	muu kielinimi	suomi/ruotsi	Kaikki yhteensä	Vieraskielisten osuus %
Kaikki yhteensä	1086	5384	6470	17 %
Tulkki	308	50	358	86 %
Kokki	74	123	197	38 %
Lähihoitaja	37	79	116	32 %
Laitoshuoltaja	21	55	76	28 %
Rakennussiivoja	15	44	59	25 %
Kahvilamyymä	15	61	76	20 %
Lastenhoitaja	9	41	50	18 %
Rakennustyöntekijä	30	138	168	18 %
Keittiötyöntekijä	11	56	67	16 %
Reskontranhoitaja	9	47	56	16 %
Kaivinkoneenkuljettaja	7	44	51	14 %
Kirjanpitäjä	10	65	75	13 %
Erytisasiantuntija, tieto-, viestintätekn. myynti	7	53	60	12 %
Kotisiivoja	6	47	53	11 %
Toimistotyöntekijä	22	205	227	10 %
Myyjä	23	239	262	9 %
Taloussihteeri	5	54	59	8 %
Sähköasentaja	7	77	84	8 %
Varastotyöntekijä	21	240	261	8 %
Tuotantotyöntekijä, konepaja- ja metallituotteet	6	69	75	8 %
Prosessityöntekijä, metalliteollisuus	5	63	68	7 %
Henkilökohtainen avustaja	7	95	102	7 %
Myyntiedustaja	5	78	83	6 %
Kirvesmies	10	166	176	6 %
Osastosihteeri	54	6 %
Kuorma-autonkuljettaja	5	96	101	5 %
Pankkitoimihenkilö	56	4 %
Verovirkailija	64	3 %
Asianajosihteeri	57	2 %
Kiinteistöhuoltomies	0	59	59	0 %

Vuonna 2017 yhteensä 583:lla ehdokashaun kautta työnantajille esitellyllä työnhakijalla oli rekisteriammattinaan rakennustyöntekijä. Vaikka rakennusalaa koskevien toimeksiantojen määrät olivatkin vuosien 2015–2017 aikana kasvaneet, oli alalle esiteltävien työntekijöiden määrä laskenut. Toiseksi eniten työnantajille oli esitelly ilman ammattia olevia henkilöitä (421) ja palvelutyöntekijöitä (421). Varsinkin ei ammattia olevien henkilöiden määrä oli kasvanut vuoden 2017 aikana. Kolmanneksi eniten esittelyjen kohteena olivat liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat (416), neljänneksi eniten myyjät (387) ja viidenneksi eniten hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät (336). (Taulukko 7).

Taulukko 7. Uudenmaan TE-toimiston ehdokashakutoimeksiantojen kautta työnantajille esitellyt työnhakijat ammattiryhmän (ISCO 2nro.taso) mukaan vuosina 2015–2017. (URA-raportti)

	2015	2016	2017	Kaikki yhteensä
Rakennustyöntekijät ym. (pl. sähköasentajat)	756	678	583	1782
Ei ammattia	321	347	421	1044
Palvelutyöntekijät	507	495	421	1312
Liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat	383	413	416	1093
Myyjät, kauppiaat ym.	340	359	387	987
Hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät	336	307	336	907
Liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat	253	238	327	766
Kuljetustyöntekijät	303	338	322	853
Konepaja- ja valimotyöntek., asentajat, korjaajat	261	283	317	780
Teollisuuden ja rakentamisen avustavat työntekijät	248	263	295	733
Luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat	201	226	259	642
Toimistotyöntekijät	250	225	258	672
Sähkö- ja elektroniikka-alan työntekijät	248	276	250	705
Lainopilliset, sos., kulttuurialan erityisasiant.	171	138	179	453
Siivoojat, kotiapulaiset ja muut puhdistustyöntek.	197	189	152	476
Laskennan ja varastoinnin toimistotyöntekijät	151	145	150	396
Luonnontieteiden ja tekniikan asiantuntijat	111	150	117	352
Asiakaspalvelutyöntekijät	92	107	115	285
Tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantunt.	127	127	111	345
Opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat	110	73	107	280

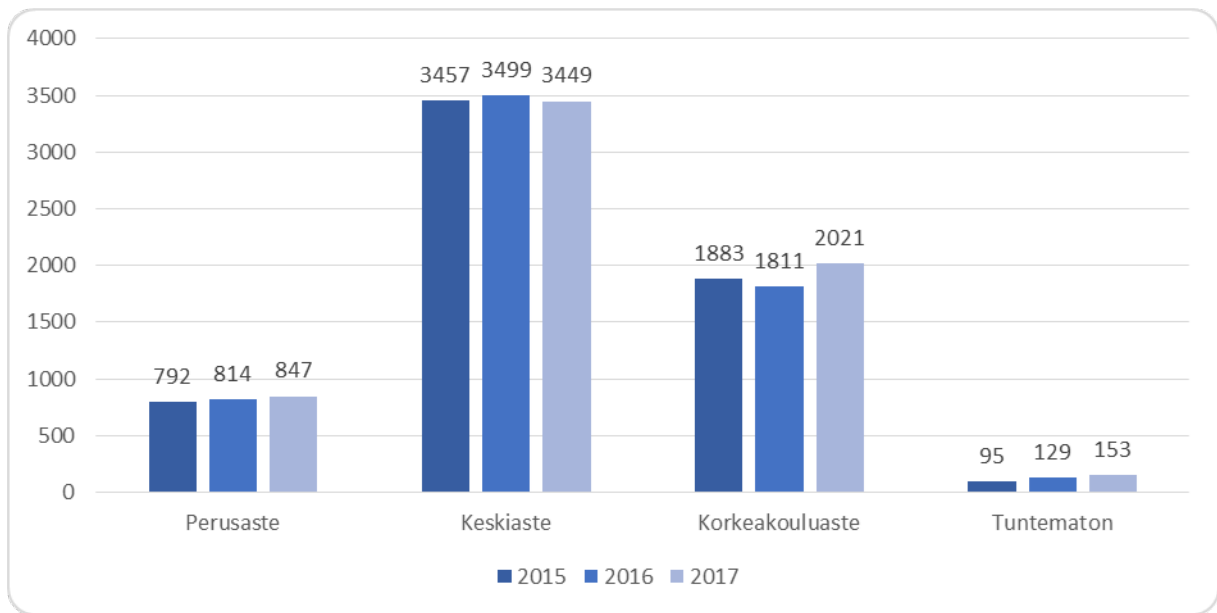
Taulukossa 8 on tarkasteltu työpaikkoihin esitelyjen työnhakijoiden ammattiryhmän kohdentumista suhteessa työpaikan edustamaan ammattiryhmään. Pääsääntöisesti työpaikkoihin oli pyritty esittelemään työpaikkaa vastaavaa ammattiryhmää edustavia henkilöitä. Poikkeuksena olivat erilaiset matalan vaatimustason ammatit (siivoojat, varastotyöntekijät, myyjät), joihin oli esitelty työnhakijoita paljon laajemmalla ammatiskaalalla sekä myös erityisasiantuntijan ja asiantuntijan tehtävät, joissa työtehtävän osaamisvaatimukset on joustavammin määritetty.

Taulukko 8. Uudenmaan TE-toimiston ehdokashakutoimeksiantojen kautta työnantajille esitellyt työnhakijoiden ja kohteena olleiden työpaikkojen ammattiryhmien (ISCO 1nro.taso) vastaavuus vuonna 2017 (Lähde: URA-järjestelmä).

		Työpaikan ammattiryhmä								
		Johtajat	Eriyasisiantuntijat	Asiantuntijat	Toimisto ja asiakas palvelutt.	Palvelu ja myyntit.	Maanviljelijät	Rakennus, korjaus ja valmistustt.	Prosessi ja kuljetustt.	Muut työntekijät
Vihreä: 1. sija										
Oranssi: 2. sija										
Sininen: 3. sija										
Työnhakijan ammattiryhmä	Johtajat	10	97	44	23	15	5
	Eriyasisiantuntijat	43	1804	536	295	124	13	67	35	56
	Asiantuntijat	5	346	1326	473	247	..	73	75	69
	Toimisto ja asiakaspalvelutt.	..	175	424	1075	135	..	16	25	152
	Palvelu ja myyntit.	..	258	264	172	2670	27	77	101	585
	Maanviljelijät		10	35	113	12	20	32
	Rakennus, korjaus ja valmistustt.	..	115	74	30	181	17	3624	476	379
	Prosessi ja kuljetustt.		31	21	25	75	12	178	1102	171
	Muut työntekijät		86	25	55	235	14	202	154	1280
	Ammatti tuntematon	..	281	145	207	238	9	135	113	311
Kaikki yhteensä	66	3203	2861	2356	3955	213	4384	2104	3040	

Työnhakijan koulutustausta ei ohjaa ehdokashakujen suuntaan läheskään yhtä voimakkaasti kuin työnhakijan ammatti. Kuvasta 21 voidaan lukea, että palvelun kohteena ovat pääsääntöisesti olleet ammatillisen keskiasteen koulutuksen omaavat henkilöt. Esimerkiksi vuonna 2017 esittelyjen kohteena oli 3449 keskiasteen koulutuksen omaavaa henkilöä, joista 87,6 prosentilla oli jokin ammatillinen perus- tai ammattitutkinto, loppuilla ylioppilastutkinto. Toiseksi eniten työnantajille oli esitelty korkeasti koulutettuja. Vuonna 2017 korkeasti koulutetut muodostivat 31 prosenttia kaikista esitellyistä henkilöistä. Esitelyjen yleisimmät tutkintonimikkeet olivat tradenomi, opistomerkinomi ja kauppatieteiden maisteri ja heitä oli esitelty mm. erilaisiin toimistotyöntekijän, informaation, myynti- tai talouspäällikön tai insinöörin tehtäviin. Sekä korkeasti koulutetuilla että keskiasteen tutkinnon suorittaneilla oli suhteellisen samankaltainen todennäköisyys tulla välitetyksi. Heikoimmin ehdokashakujen avulla pystyttiin välittämään pelkän peruskoulututkinnon varassa olevia työnhakijoita.

Kuva 21. Uudenmaan TE-toimiston ehdokashakutoimeksiantojen kautta työnantajille esitellyt työnhakijat koulutusasteen mukaan vuosina 2015–2017. (URA-raportti)



Seuraavalla sivulla on esitetty yhteenveto ehdokashakujen kohteena olleiden työpaikkojen jaottelusta siltä pohjalta mikä niiden tilastollinen onnistumisprosentti on vuosina 2015–2017 ollut. Punaisella maala- tuissa muuttujissa onnistuminen on ollut heikkoa, keltaisilla kohtuullista ja vihreällä maala- tuissa hyvää.

Kuva 22. Yhteenveto ehdokashakutoimeksiantoja tehneitä työnhakijoita koskevista muuttujista toimeksiannon keskimääräisen onnistumisen mukaan luokiteltuna



Avoimien työpaikkojen täyttymisaika

Työnantajien kannalta yksi ehdokashakujen ja julkisen työnvälityksen keskeisimmistä tavoitteista on työpaikkojen täyttymisajan (poistumavirta) lyhentäminen. Työtarjouksien osalta työ- ja elinkeinoministeriö on toteuttanut useamman analyysin, joissa on mm. vertailtu työnvälityksillä tai muuten täyttyneiden työpaikkojen täyttymisaikoja ja rekrytointiviiveitä (Räisänen 2013; Räisänen ja Järvelä 2014; Räisänen 2016). Täyttymisajalla tarkoitetaan aikaa, joka kuluu työpaikan avoimeksi ilmoittamisen ja täyttymisen välillä. URA-järjestelmässä täyttyneet työpaikat on luokiteltu mm. työpaikan ja työnantajan taustamuuttujiin liittyvien tekijöiden, täyttymissyyn ja täyttymisajan osalta. Työpaikka voidaan kirjata täyttyneeksi neljällä syyllä: 1) Täytetty työnvälityksellä¹, 2) täytetty muuten TE-toimiston hakijalla, 3) Täytetty muuten ja 4) Täytetty verkon kautta. Täytetty työnvälityksellä -kategoria pitää sisällään niin varsinaisella työtarjouksella kuin ehdokashauulla, mutta myös esimerkiksi vuorotteluvapaansijaisella täytetyt paikat. Täytetty muuten toimiston hakijalla tarkoittaa paikkoja, joihin työnantaja on löytänyt työntekijän TE-toimiston asiakaskunnasta, mutta täytössä ei ole käytetty apuna edellä mainittuja työnvälitysinstrumentteja. Muuten täytettyihin paikkoihin työntekijä on löydetty hakija esimerkiksi toisesta työpaikasta tai TE-toimiston työnhakijakunnan ulkopuolelta. Verkon kautta täyttyneet työpaikat ovat työnantajan Oma asiointi -palvelun kautta tulleita ilmoituksia, joissa ei eritellä tarkemmin palkatun henkilön taustoja. Verkkoasioinnin kautta täyttyneiden paikkojen osuus on koko maan mittakaavassa tarkasteltuna poikkeuksellisen suuri Uudellamaalla. Pääsääntöisesti näitä ilmoituksia tulee alueen suurimmilta työnantajilta.

Alla oleviin taulukoihin (9, 10, 11 ja 12), on eritelty vuosien 2016 ja 2017 aikana Uudenmaan TE-toimistoon hakuun ilmoitetut työpaikat, joista on tullut täyttymisilmoitus TE-toimistolle jotakin kanavaa pitkin. Täyttyneet työpaikat on jaoteltu hakuajattomiin ja hakuajallisiin. Edeltävissä paikoissa on aina määritelty viimeinen haku-aika, jonka päätyttyä alkaa varsinainen rekrytointi- ja valintaprosessi. Hakuajattomissa paikoissa viimeistä hakupäivää ei ole määritelty vaan työpaikka täytetään välittömästi sopivan hakijan löytyessä. Paikkojen jaottelussa on vuosien mittaa tapahtunut merkittävä muutos. Esimerkiksi vuonna 2006 hakuajattomat paikat muodostuivat 22 prosenttia kaikista TE-toimistoon ilmoitetuista paikoista. Vuonna 2017 osuus oli enää 3 prosenttia.

Aineistoa on lisäksi muokattu niin, että analyysien ulkopuolelle on jätetty kaikki vuorotteluvapaansijaisilla täyttyneet paikat. Vuorotteluvapaan täyttäminen on TE-toimiston osalta lähinnä tekninen vaihe, joka ei tyypillisesti sisällä minkäänlaisia työnvälityksellisiä toimenpiteitä. Paikan auki laittanut työnantaja on pääsääntöisesti jo valinnut työtehtävään sopivan henkilön, mutta koska työntekijän täytyy olla työtön työnhakija, on päätös kierrätettävä TE-toimiston kautta. Teknisestä luonteesta johtuen vuorotteluvapaan sijaisuuksien täyttymisajat ovat erittäin lyhyitä (ka. 1-2 pv.). Koska paikat joudutaan URA-rekisterissä kirjaamaan työtarjouksiin viittavan täyttymiskoodin (00 Täyttynyt työtarjouksella) alle, aiheuttavat ne merkittävän tilastollisen harhan, kun tarkastellaan esimerkiksi kyseisen palvelun tuloksellisuutta suhteessa normaaleihin paikkoihin. Uudellamaalla vuorotteluvapaan sijaisuudet kirjataan valtaosin oman työpaikantyyppikoodinsa alle, mutta alueittain käytännössä voi olla eroavaisuuksia. Taulukoissa 11 ja 12 edeltävää muokkausta on jatkettu niin, että täyttymiskoodi ”Täyttynyt työnvälityksellä” (ts. 00 täyttynyt työtarjouksella) on vielä jaettu kahteen osaan

¹ URA-järjestelmässä harhaanjohtavasti koodilla 00 Täytetty työtarjouksella

siltä osin, onko työpaikka tosiasiaassa täyttynyt työtarjouksen vai ehdokashaun kautta välitetyllä työnhakijalla.

Taulukosta 9 on ensi alkuun luettavissa, että vuosien 2016–2017 välillä Uudenmaan TE-toimistolle ilmoitettujen paikkojen täyttymismäärät olivat romahtaneet. Vuonna 2016 täyttyneitä paikkoja oli aineistossa yhteensä 27 604 kappaletta, vuotta myöhemmin enää reilut 10 000 kappaletta vähemmän (16 246). Laskua oli tapahtunut 41 prosenttia. Vuonna 2016 noin kuusi prosenttia työpaikoista oli täyttynyt joko työtarjouksella tai ehdokashauilla. Vuonna 2017 vastaava lukema oli noin 10 prosenttia. Kokonaisvolyymien osalta ei kuitenkaan voida puhua suuresta määrästä (1590 kpl).

Taulukko 9. Vuosien 2016 ja 2017 aikana Uudenmaan TE-toimistoon ilmoitetut ja täyttyneet työpaikat täyttymissyyntä mukaan (pl. vuorotteluvapaan sijaisuudet) (Lähde: URA-raportti)

2016	Hakuajaton	Hakuajallinen	Yhteensä
Täytetty muuten	6503	19476	25979
Täytetty työnvälityksellä (työtarjoukset, ehdokashaku)	382	1243	1625
Kaikki yhteensä	6885	20719	27604
Täytetty työnvälityksellä, osuus %	5,5 %	6,0 %	5,9 %
2017	Hakuajaton	Hakuajallinen	Yhteensä
Täytetty muuten	2510	12146	14656
Täytetty työnvälityksellä (työtarjoukset, ehdokashaku)	313	1277	1590
Kaikki yhteensä	2823	13423	16246
Täytetty työnvälityksellä, osuus %	11,1 %	9,5 %	9,8 %

Taulukossa 10 on tarkasteltu samalla jaottelulla täyttyneiden työpaikkojen poistumisvirran keskimääräistä kestoä. Keskimäärin kaikkien täyttyneiden paikkojen poistumavirta oli kumpanakin tarkasteluvuotena noin 25 päivää. Normaaleja kanavia pitkin täyttyneillä paikoilla lukema oli kumpanakin vuonna alle tämän. Kun aineistoa vinouttavat vuorotteluvapaat oli poistettu joukosta, oli työnvälityksillä täyttyneiden paikkojen täyttymisaika kuitenkin selvästi yli keskiarvon (Vuonna 2016: 34,6 pv; Vuonna 2017: 32,2 pv). Kummankin täyttötavan osalta poistumavirrat olivat vuosien 2016 ja 2017 välillä parantuneet. Tässä vaiheessa analyysi näyttäisi havainnollistavan, että kaikkien työpaikkojen täyttymisaikaa eri työnvälitysinstrumenttien käyttö ei kuitenkaan merkittävästi paranna. Hakuajattomien paikkojen osalta selkeä positiivinen ero instrumenttien käytön positiivisista vaikutuksista oli kuitenkin havaittavissa.

Taulukko 10. Vuosien 2016 ja 2017 aikana Uudenmaan TE-toimistoon ilmoitettujen ja täyttyneiden työpaikkojen keskimääräinen poistumavirta (pv) täyttymissyyntä mukaan (pl. vuorotteluvapaan sijaisuudet) (Lähde: URA-raportti)

Täytetty työnvälityksellä (työtarjoukset, ehdokashaku)	23,5	38,0	34,6
Täytetty työnvälityksellä (työtarjoukset, ehdokashaku)	20,8	35,0	32,2

Taulukossa 11 analyysiä on jatkettu jakamalla TE-toimiston työnvälityksellä täyttyneet työpaikat kahteen kategoriaan sen osalta, onko paikka täyttynyt ehdokashaun vai varsinaisen työtarjouksen kautta. Volyymien osalta ehdokashaut muodostivat kumpanakin tarkasteluvuotena erittäin pienen prosentiosuuden

(Vuonna 2016: 1,1 %; Vuonna 2017: 2,4 %). Työtarjousten osuus oli noin kuusi prosenttia. Täyttymisvolyymin puolesta ehdokashakujen merkitys työmarkkinoiden kokonaiskehitykselle ei siis ollut kovinkaan suuri. Hakuajattomissa paikoissa tämä oli kuitenkin varsinkin vuonna 2017 hieman suurempi (8,1 %).

Taulukko 11. Vuosien 2016 ja 2017 aikana Uudenmaan TE-toimistoon ilmoitetut ja täyttyneet työpaikat eritellyn täyttymissyyn mukaan (pl. vuorotteluvapaan sijaisuudet) (Lähde: URA-raportti)

2016	Hakuajaton	Hakuajallinen	Yhteensä
Täytetty työtarjouksella	180	1143	1323
Täytetty ehdokashaulla	202	100	302
Täytetty muuten	6503	19476	25979
Kaikki yhteensä	6885	20719	27604
Ehdokashaulla täytettyjen osuus %	2,9 %	0,5 %	1,1 %
2017	Hakuajaton	Hakuajallinen	Yhteensä
Täytetty työtarjouksella	97	1110	1207
Täytetty ehdokashaulla	216	167	383
Täytetty muuten	2510	12146	14656
Kaikki yhteensä	2823	13423	16246
Ehdokashaulla täytettyjen osuus %	7,6 %	1,2 %	2,4 %

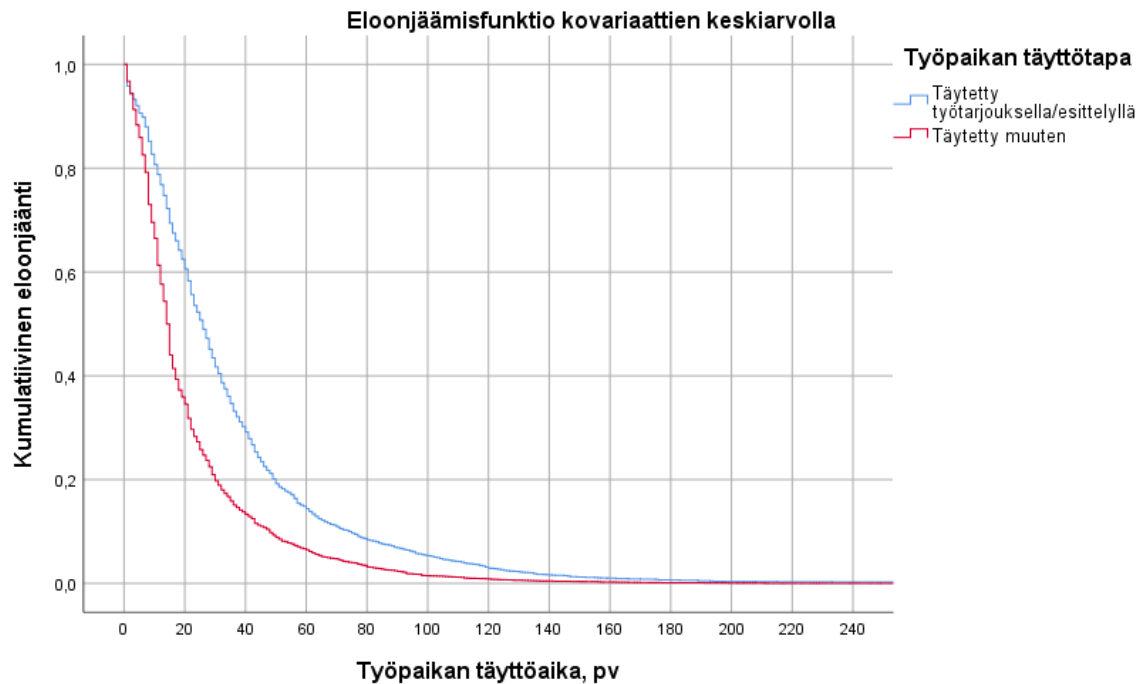
Volyymeja merkittävämpää on kuitenkin ehdokashakujen merkitys niiden kohteena olleiden paikkojen täyttymisajoille. Taulukko 12 osoittaa, että täyttyneiden paikkojen poistumavirtaa toimeksiannot lyhentävät työtarjouksia ja muita kanavia paremmin. Vuonna 2017 ehdokashaulla täyttyneiden paikkojen poistumavirta oli 21,2 päivää ja normaaleja kanavia pitkin täyttyneiden 23,4 päivää. Työtarjouksien kohdalla tulos oli yllättävän heikko. Palvelun avulla täyttyneet paikat täyttyivät keskimäärin 35,7 päivän sisällä. Vuoteen 2016 nähden poistumavirrat olivat parantuneet kaikissa kategorioissa, mutta eniten juuri ehdokashakujen kohdalla. Hakuajattomien paikkojen kohdalla kummankin työnvälitysinstrumentin tulokset olivat selvästi paremmat kuin ilman minkäänlaista interventiota täyttyneiden. Esimerkiksi vuonna 2017 työtarjouksilla täyttyneiden hakuajattomien paikkojen keskimääräinen täyttymisaika oli 22,9 päivää, ehdokashakujen 19,9 päivää ja muuten täytettyjen 34,5 päivää. On kuitenkin muistettava, että ainoastaan marginaalinen osuus työtarjouksista tai ehdokashauista kohdentuu hakuajattomiin paikkoihin. Analyysien pohjalta näyttäisi selvästi siltä, että varsinkin ehdokashaut ovat TE-toimiston konkreettisista työnvälitysinstrumenteista ehdottomasti tuloksekkain palvelu. Palvelun kokonaisvolyymit ovat kuitenkin edelleen niin matalat, että ilman niiden nostamista suurempi vaikutus työmarkkinoihin jää pieneksi.

Taulukko 12. Vuosien 2016 ja 2017 aikana Uudenmaan TE-toimistoon ilmoitettujen ja täyttyneiden työpaikkojen keskimääräinen poistumavirta (pv) eritellyn täyttymissyyn mukaan (pl. vuorotteluvapaan sijaisuudet) (Lähde: URA-raportti)

2016	Hakuajaton	Hakuajallinen	Yhteensä
Täytetty työtarjouksella	24,8	38,8	36,9
Täytetty ehdokashaulla	22,4	28,5	24,4
Täytetty muuten	46,2	17,7	24,8
Kaikki yhteensä	44,9	18,9	25,4
2017	Hakuajaton	Hakuajallinen	Yhteensä
Täytetty työtarjouksella	22,9	36,8	35,7
Täytetty ehdokashaulla	19,9	22,9	21,2
Täytetty muuten	34,5	21,1	23,4
Kaikki yhteensä	33,0	22,4	24,3

Kuvassa 23 edeltävää analyysiä on tarkennettu vertailemalla aikasarjana Cox:n regressioanalyysin keinoin työpaikkojen poistumavirtoja siltä osin, ovatko ne kirjattu täytyneeksi työnvälityksellä (työtarjous tai ehdokashaku) vai muuten. Mallista on edeltävien analyysien tavoin suljettu ulkopuolelle työpaikat, joiden täyttö on liittynyt vuorotteluvapaansijaisuuksien täyttöön. Malliin on syötetty vakioitaviksi kovariaateiksi työnantajan sektori, henkilöstömäärä, työn kesto ja tyyppi, työpaikan sijainti ja se onko työ ollut hakuajallinen vai ei. Kaikki kovariaatit olivat työnantajan sektoria ja työpaikan tyyppiä lukuun ottamatta olivat tilastollisesti merkitseviä.

Kuva 23. Avoinna olon keston eloonjäämiskäyrät työnvälitysinstrumentin käytölle ja muille paikoille, Coxin regressio (pl. vuorotteluvapaansijaisuudet)



Taulukko 13 osoittaa, että paikan hakuajallisuus, työn alle kolmen kuukauden kesto ja työpaikansijaitseminen jossain muualla kuin pk-seudulla lisäävät työpaikkojen täytön tehokkuutta kaikkein eniten. Esimerkiksi hakuajallisissa paikoissa riskisuhde oli 2,27, mikä tarkoittaa sitä, että kyseisten paikkojen täyttymisriski on noin 100 prosenttia suurempi kuin hakuajattoman työpaikan. Työnantajan sektori oli ainoa tilastollisesti merkityksetön muuttuja, lähinnä johtuen siitä, että muiden kuin yksityisen sektorin paikkojen lukumäärä oli aineistossa vähäinen.

Taulukko 13. Avoinna olon keston estimointi, Coxin regressio (pl. vuorotteluvapaansijaisuudet)

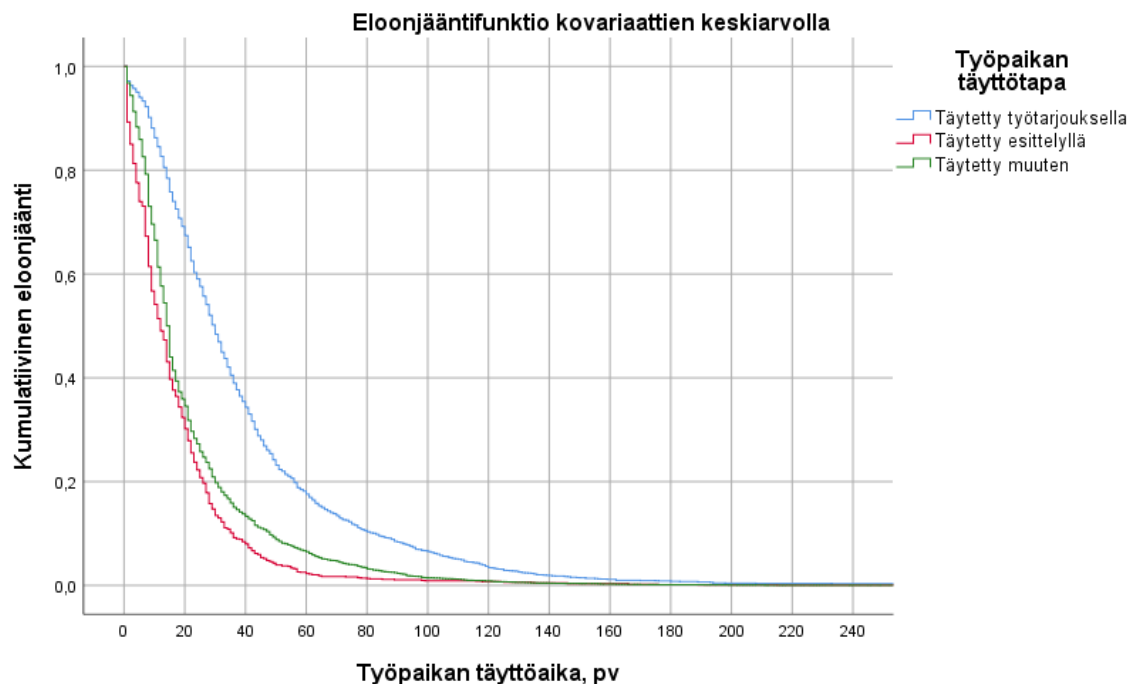
	B	Keskiarvo	Wald	Merkitsevyys	Exp(B)	95,0% CI for Exp(B)	
						alaraja	yläraja
Hakuajallinen paikka (ref=hakuajallinen)	0,82	0,01	3906,50	0,00	2,27	2,21	2,33
Työnantajan sektori (ref=yksityinen TA)	-0,03	0,03	0,98	0,32	0,98	0,93	1,03
Työnantajan henkilöstömäärä (ref=alle 200 henk)	0,41	0,01	1408,99	0,00	1,51	1,48	1,54
Työnkesto (ref= alle 3 kk)	-0,08	0,02	31,44	0,00	0,92	0,89	0,95
Työpaikan sijainti (ref=pk-seutu)	-0,14	0,01	148,12	0,00	0,87	0,85	0,89

$\chi^2=5398,79; sig=0,00$

Täyttötapa	n=
Täytetty muuten	35889
Täytetty työtarjouksella/esittelyllä	2857
Total	38746

Kun työnvälityksellä täytyneet jaetaan aikaisempien taulukoiden tapaan ehdokashakuihin (esittelyt) ja työtarjouksiin, muuttuu asetelma merkittävästi. Analyysin pohjalta ehdokashakujen kautta täytyneiden paikkojen poistumavirta on koko tarkastelujakson ajan nopeampaa kuin normaalien paikkojen. Varsinkin 30-80 päivän kohdalla ehdokashailta paikat täytyvät selvästi nopeammin kuin normaalit paikat. Työtarjouksien kohdalla taas täyttymisajat ovat selvästi heikommät heti alusta lähtien. Vuorotteluvapaiden poisto on siis vaikuttanut niiden analyysiin kaikkein voimakkaimmin. (Kuva 24, taulukko 14)

Kuva 24. Avoinna olon keston eloonjäämiskäyrät ehdokashakujen, työtarjousten käytölle ja muille paikoille, Coxin regressio (pl. vuorotteluvapaansijaisuudet)



Kuvioissa 25 ja 26 on vielä tarkasteltu Cox:n regressioanalyysin avulla pelkästään hakuajattomia paikkoja. Kummassakin analyysissä edeltävä asetelma kääntyy ylösalaisin. Hakuajattomien paikkojen täytössä kummankin työnvälitysinstrumentin käytöllä on selkeä positiivinen yhteys työpaikan täyttymisajan nopeutumiseen. Ilmiö näkyy niin instrumenttien kokonaisvertailussa (kuva 25) kuin tarkemmassa jaotellussa (kuva 26). Jälkimmäisen osalta ehdokashakujen kautta työpaikat näyttävät edelleen täytyvän selvästi nopeammin tahdilla.

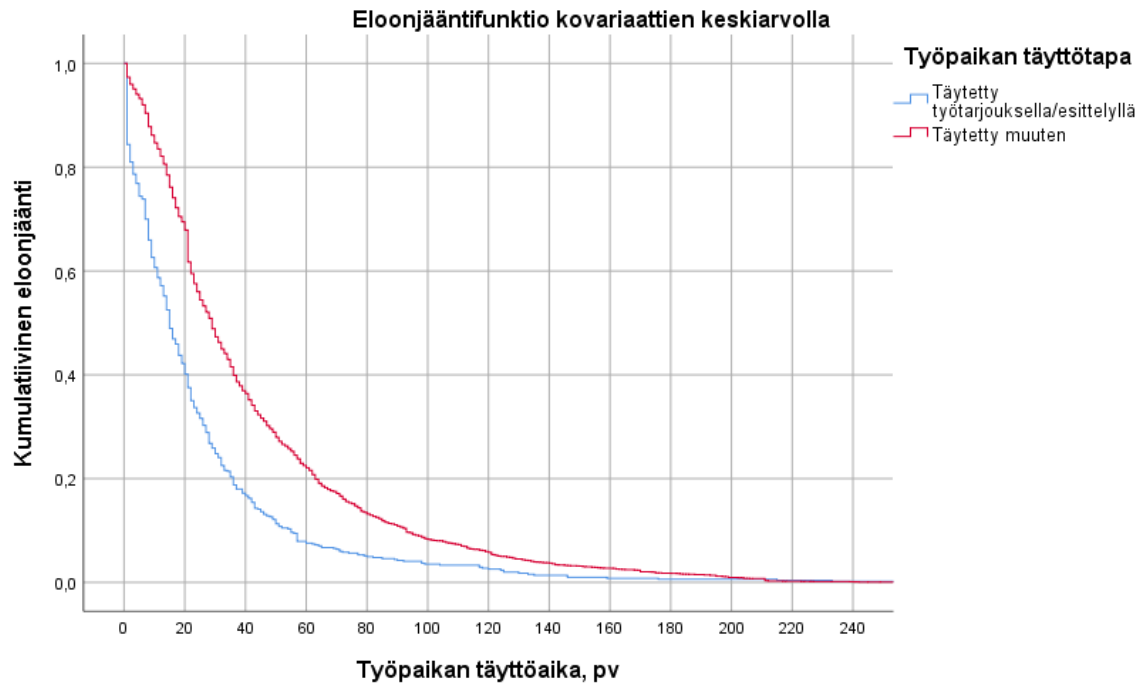
Taulukko 14. Avoinna olon keston estimointi, Coxin regressio (pl. vuorotteluvapaansijaisuudet)

	B	Keskvirhe	Wald	Merkitsevyys	Exp(B)	95,0% CI for Exp(B)	
						alaraja	yläraja
Hakuajallinen paikka (ref=hakuajallinen)	0,84	0,01	4047,05	0,00	2,31	2,25	2,37
Työnantajan sektori (ref=yksityinen TA)	-0,01	0,03	0,29	0,59	0,99	0,94	1,04
Työnantajan henkilöstömäärä (ref=alle 200 henk)	0,41	0,01	1375,22	0,00	1,50	1,47	1,54
Työnkesto (ref= alle 3 kk)	-0,08	0,02	31,39	0,00	0,92	0,89	0,95
Työpaikan sijainti (ref=pk-seutu)	-0,13	0,01	141,23	0,00	0,88	0,86	0,90

$\chi^2=5521,03$;sig=0,00

Täyttötapa	n=
Täytetty työtarjouksella	2292
Täytetty esittelyllä	565
Täytetty muuten	35889
Yhteensä	38746

Kuva 25. Avoinna olon keston eloonjäämiskäyrät työnvälitysinstrumentin käytölle ja muille paikoille, Coxin regressio (pl. vuorotteluvapaansijaisuudet ja hakuajalliset paikat)



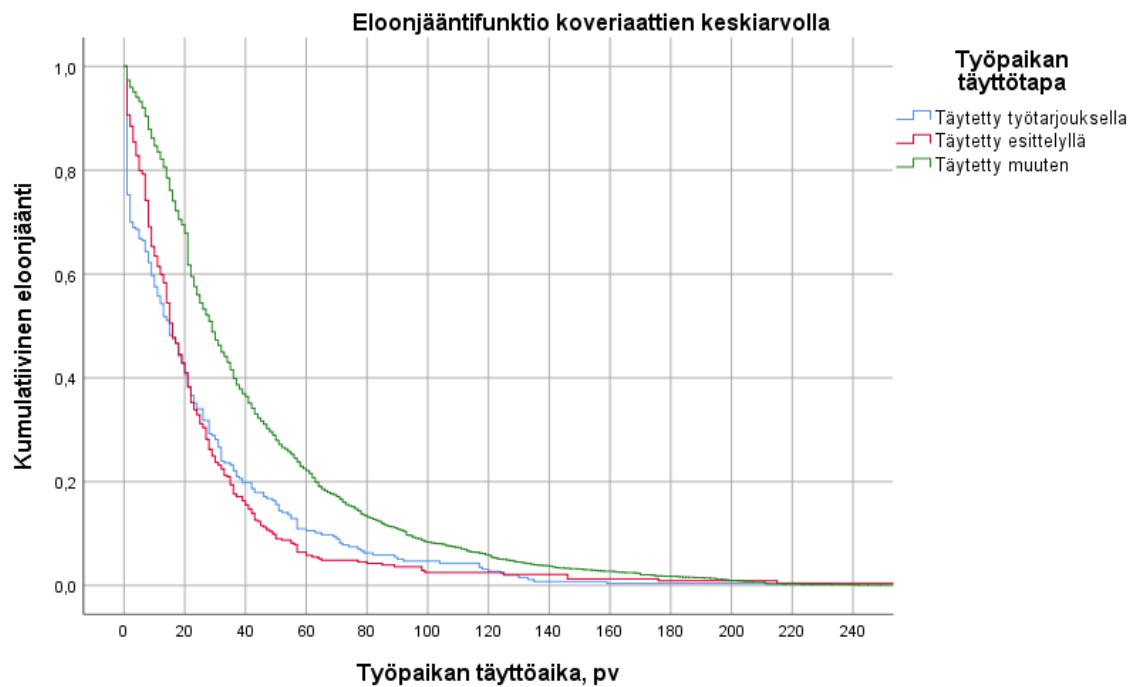
Taulukko 15. Avoinna olon keston estimointi, Coxin regressio (pl. vuorotteluvapaansijaisuudet ja hakuajalliset)

	B	Keskivirhe	Wald	Merkitsevyys	Exp(B)	95,0% CI for Exp(B)	
						alaraja	yläraja
Työnantajan sektori (ref=yksityinen TA)	-0,12	0,05	6,82	0,01	0,89	0,81	0,97
Työnantajan henkilöstömäärä (ref=alle 200 henk)	0,26	0,02	121,14	0,00	1,30	1,24	1,36
Työnkesto (ref= alle 3 kk)	0,24	0,03	59,42	0,00	1,28	1,20	1,36
Työpaikan sijainti (ref=pk-seutu)	-0,17	0,03	44,89	0,00	0,85	0,81	0,89

$\chi^2=221,39$;sig=0,00

Täyttötapa	n=
Täytetty muuten	7586
Täytetty työtarjojoksella/esittelyllä	590
Total	8176

Kuva 26. Avoinna olon keston eloonjäämiskäyrät ehdokashakujen, työtarjousten käytölle ja muille paikoille, Coxin regressio (pl. vuorotteluvapaansijaisuudet ja hakuajalliset paikat)



Taulukko 16. Avoinna olon keston estimointi, Coxin regressio (pl. vuorotteluvapaansijaisuudet ja hakuajalliset)

	B	Keskivirhe	Wald	Merkitsevyys	Exp(B)	95,0% CI for Exp(B)	
						alaraja	yläraja
Työnantajan sektori (ref=yksityinen TA)	-0,10	0,05	5,04	0,03	0,90	0,83	0,99
Työnantajan henkilöstömäärä (ref=alle 200 henk)	0,26	0,02	123,44	0,00	1,30	1,24	1,36
Työnkesto (ref= alle 3 kk)	0,25	0,03	61,55	0,00	1,28	1,20	1,36
Työpaikan sijainti (ref=pk-seutu)	-0,16	0,03	42,53	0,00	0,85	0,81	0,89

$\chi^2=222,36$;sig=0,00

Täyttötapa	n=
Täytetty työtajouksella	247
Täytetty esittelyllä	343
Täytetty muuten	7586
Yhteensä	8176

Ehdokashakuja koskevan työnantajakyselyn tuloksia

Selvityksen tueksi Uudenmaan ELY-keskus toteutti myös lyhyen sähköpostikyselyn, jonka avulla kartoitettiin ehdokashakutoimeksiantojen kohteena olleiden työnantajien näkemyksiä palvelun laadusta ja tuloksellisuudesta. Kysely lähetettiin sähköpostitse yhteensä 409 vuoden 2018 aikana vähintään yhden toimeksianton TE-toimistolle tehneelle työnantajalle. Työnantajien yhteystiedot poimittiin ehdokashakujen kohteena olleiden työpaikkojen yhteyshenkilötiedoista. Yhteensä 21 työnantajan tiedot eivät olleet enää voimassa, joten varsinaiseksi kohderyhmäksi muodostui tässä vaiheessa 388 henkeä. Otoksesta pyrittiin rekisteritietojen pohjalta karsimaan alkuvaiheessa ulos myös työnantajat, joille ehdokashaku oli ollut vain vuorotteluvapaan sijaisuuden täyttöön liittyvä välivaihe. Kysely lähetettiin työnantajille lokakuun 2018 alussa ja vastausaika sille annettiin kolme viikkoa. Välissä lähetettiin kaksi muistutusviestiä. Vastausajan umpeutuessa kyselyyn oli vastannut 107 työnantajaa. Näistä kuitenkin yhdeksän ilmoitti alkukarsinnan jälkeen, että heille ehdokashaku oli ollut vain osa vuorotteluvapaan sijaisuuksien täyttöä. Kun nämä vastaajat karsittiin pois, muodostui varsinaiseksi vastaaja joukoksi 98 työnantajaa. Vastausprosentiksi muodostui siis 25,3 prosenttia, mutta volyymien pohjalta tuloksia voidaan pitää ainoastaan suuntaa-antavina.

Varsinainen kysely koostui kolmesta osiosta. Alkuun kartoitettiin vastaajaorganisaatioiden taustatiedot toimipaikan sijainnin, toimialan, sektorin ja henkilöstömäärän osalta. Toisessa osiossa käytiin läpi ehdokashakuprosessia ja sen onnistumiseen tai epäonnistumiseen liittyviä tekijöitä. Kolmannessa osiossa työnantajilta pyydettiin näkemyksiä miten palvelua tulisi jatkossa kehittää eteenpäin.

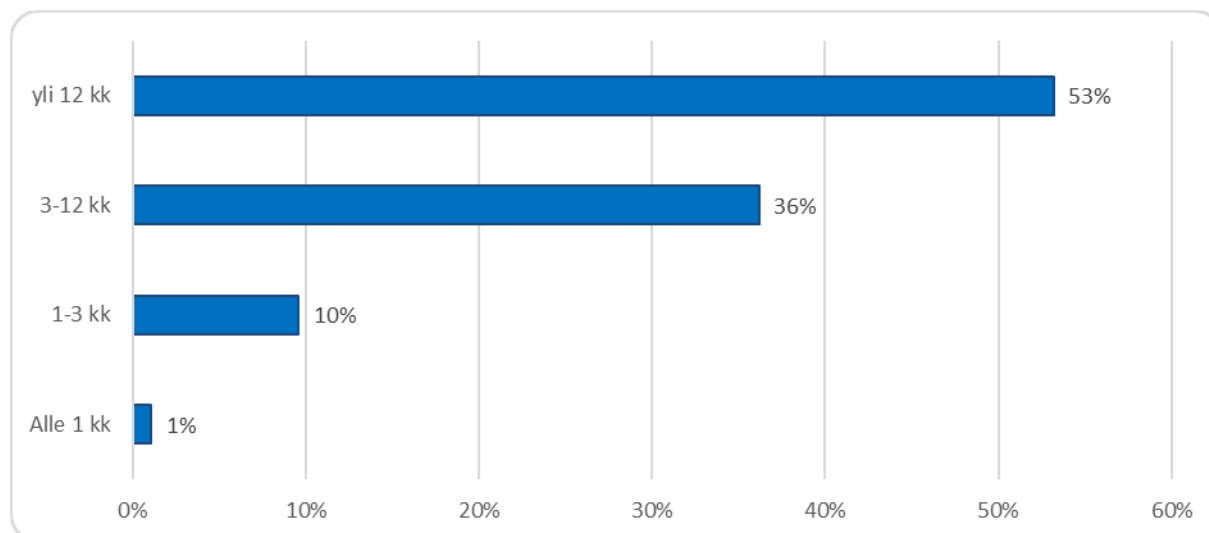
Taulukkoon 17 on eritelty, miten vastaajat jakautuivat keskeisimpien taustamuuttujien osalta. Ylivoimaisesti suurin osa (77 %) vastaajaorganisaatioista toimi yrityssektorilla ja pienin osa valtio- tai järjestösektorilla. Yleisesti julkisella sektorilla työskentelevien osuus oli vastaajissa vähäinen. Vastaajien jakaumat vastasivat tältä osin riittävän hyvin koko otoksen jakaumaa, vaikka kuntasektorin ja yksityishenkilöiden osuus vastaajista olikin jonkin verran suurempi kuin koko otoksessa. Henkilöstömäärän osalta vastaajien suurimmat ryhmät olivat alle 50 henkilöä ja 50–249 henkilöä työllistävät pk-työnantajat. Kaikkein pienimpien työnantajien osuus oli otoksessa pienempi kuin vastaajien joukossa ja vastaavasti 50–249 henkilöä työllistävien työantajien osuus oli otoksen jakaumaa suurempi. Aluejaon osalta otoksen ja vastaajajoukon koostumukset erosivat varsin paljon toisistaan. Kyselyyn vastasi selvästi otosta pienempi osa pk-seudulla sijaitsevista työnantajista. Kuuma-kunnissa toimivia työnantajilla taas oli yliedustus.

Taulukko 17. Työnantajakyselyn vastaajien taustatiedot

Vastaajaorganisaation sektori	Osuus vastaajista %	Osuus koko otoksesta %
Valtio	4 %	6 %
Kunta tai kuntayhtymä	9 %	6 %
Yhteisö tai järjestö	4 %	7 %
Yrityssektori	77 %	80 %
Yksityishenkilö	6 %	1 %
Vastaajaorganisaation henkilöstömäärä	Osuus vastaajista %	Osuus koko otoksesta %
1-49 työntekijää	51 %	58 %
50-249 työntekijää	31 %	17 %
250-499 työntekijää	8 %	8 %
>499 työntekijää	10 %	16 %
Vastaajaorganisaation sijainti	Osuus vastaajista %	Osuus koko otoksesta %
Pk-seutu	45 %	58 %
KUUMA-seutu	26 %	17 %
Itä-Uusimaa	14 %	9 %
Länsi-Uusimaa	12 %	10 %

Vastaajat olivat hakeneet ehdokashakujen kautta työntekijää hyvin vaihteleviin työtehtäviin. Suurin osa ilmoitetuista toimeksiannoista koski mm. myyntialaa, ravintola-alaa ja rakennusala, mutta mukana oli myös erilaisia hallinnollisia tehtäviä. Enemmistö (53 %) vastaajista oli pyrkinyt ehdokashaun avulla nopeuttamaan yli 12 kuukautta kestävästä tai vakituisen työtehtävän täyttöä. Noin 47 prosenttia hakemuksista koski tätä lyhempiä työsuhteita. (Kuva 27).

Kuva 27. Minkä pituisen työsuhteen tukena olette viimeiseksi hyödyntäneet Uudenmaan TE-toimiston ehdokashakutoimeksiantoja?



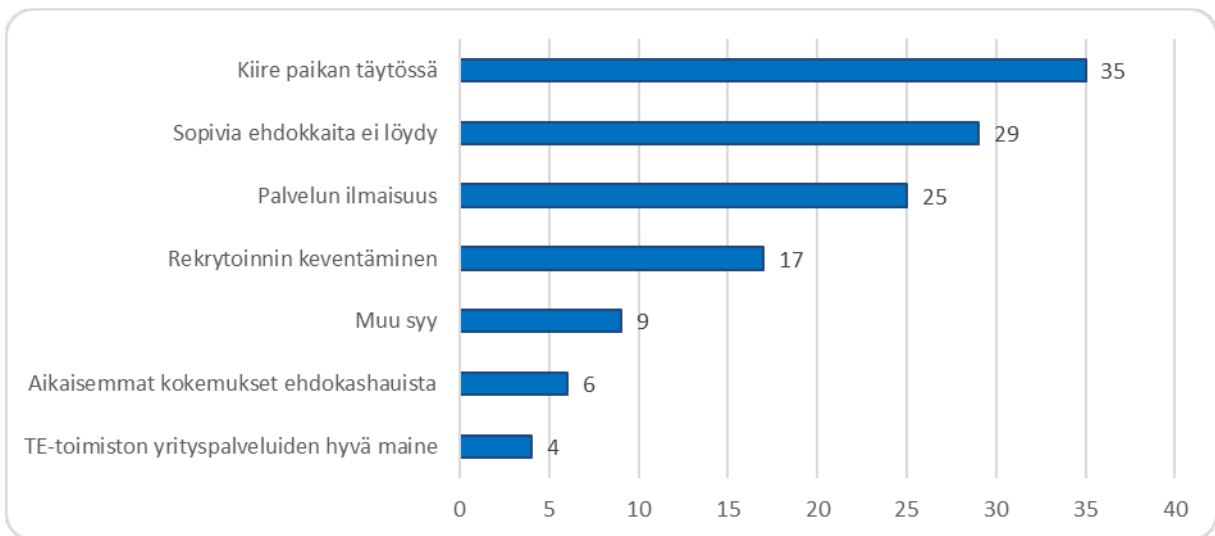
Syyt ehdokashakupalvelun käytölle

Ehdokashakupalvelun päämääränä on aina ollut työnantajien rekrytointiprosessien helpottaminen ja työpaikkojen täytön nopeuttaminen. Myös työnantajien omien intressien osalta nämä teemat nousivat keskeiseen asemaan. Kolme yleisintä syytä sille, miksi työnantaja oli päättänyt hyödyntää ehdokashakua rekrytoinnissaan, olivat 1) tarve saada auki oleva työpaikka täytettyä mahdollisimman nopeasti, 2) vaikeus löytää

muuten sopivia ehdokkaita työtehtävään ja 3) palvelun ilmaisuus. Vähemmän tärkeäksi nähtiin halu keventää tai ulkoistaa omaa rekrytointiprosessia sekä aikaisemmat kokemukset vastaavista toimeksiannoista tai TE-toimiston yrityspalveluiden maine työnvälittäjänä. (Kuva 28).

Varsinkin palvelun ilmaisuudella oli kyselyn mukaan ollut suuri merkitys mm. pienille yksityisen sektorin toimijoille, joilla ei välttämättä ollut omasta takaa mittavaa kokemusta rekrytoinnista tai mahdollisuutta käyttää yksityisten työnvälitysyriestien palveluita. Jopa 72 prosenttia vastaajista, jotka olivat valinneet tämän vaihtoehdon yhdeksi palvelun tärkeimmistä käyttösyistä, oli alle 50 henkeä työllistäviä yrityksiä. Kiire paikkojen täytössä kytkeytyy ehdokashakujen perustehtävään, jolla nimenomaan tavoitellaan työpaikkojen nopeampaa täyttymistä. Toiseksi yleisin vaihtoehto (Sopivia ehdokkaita ei löydy) viittasi siihen, että työnantajilla oli jo kokemusta siitä, että tiettyjä työtehtäviä on ollut vaikea saada täytetyksi tai niihin ei ole löytynyt riittävästi hakijoita. Varsinkin palvelualan ammatit ovat olleet tällaisia Uudellamaalla. Moni tämän vastauksen antaneista työnantajista olikin nimenomaan hakenut työntekijää ns. työvoimapula-ammattiin. (Kuva 28).

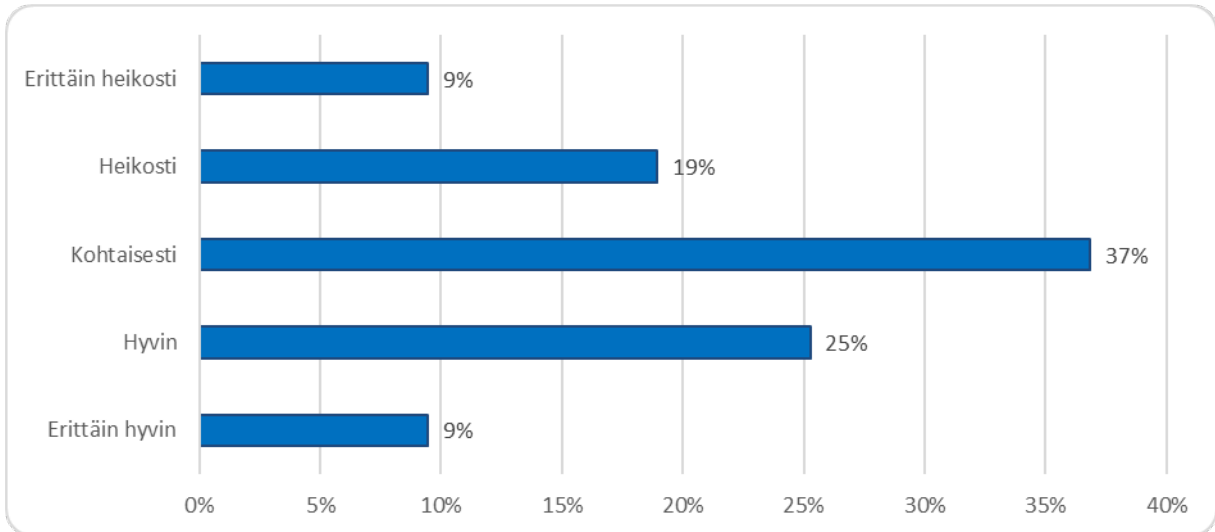
Kuva 28. Vastaajien keskeisimmät syytä hyödyntää ehdokashakutoimeksiantoja rekrytoinnin tukena (max. 2 valintaa).



Ehdokashakutoimeksiannon sujuvuus ja TE-toimiston rooli

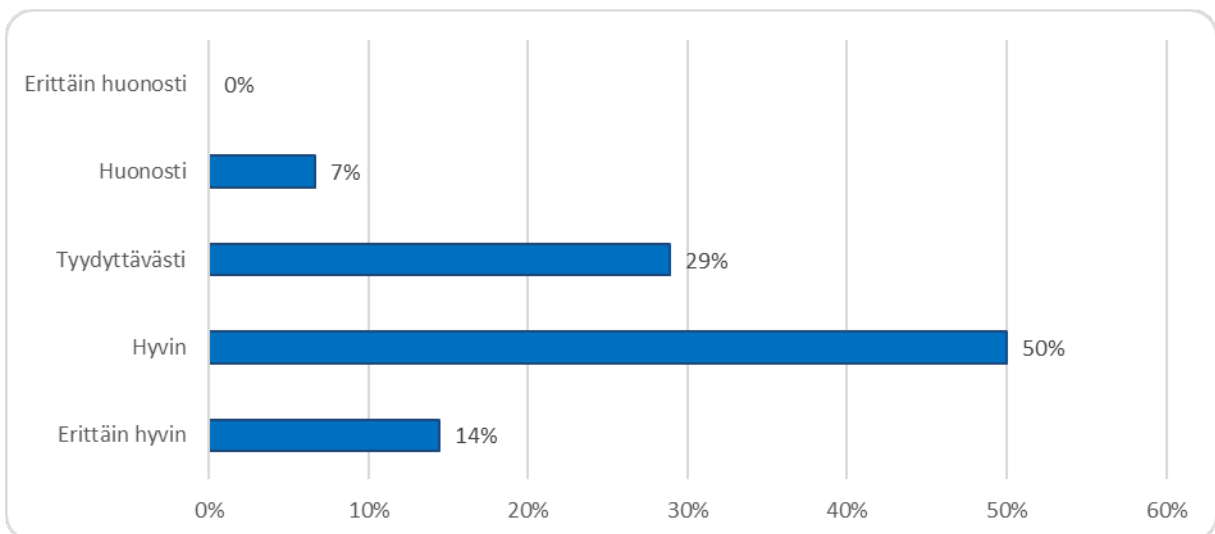
Ehdokashakuja koskevan palveluprosessin sujuvuuden kannalta on olennaista, että sitä käyttävät työnantajat tuntevat palvelun peruseriaatteet ja tietävät miten palvelu etenee. Palvelun yksi haasteista näyttäisi olevan se, että sitä ei juurikaan tunneta työnantajien keskuudessa. Tästä kertovat selkeätä kieltään mm. alhaiset käyttäjämäärät. Myös tämän kyselyn avoimissa vastauksissa useat työnantajat kehittivät työhallintoa markkinoimaan ja tuomaan palvelua esiin nykyistä rohkeammin ja näkyvämmiin. Kun vastaajilta kysyttiin, kuinka hyvin he tunsivat ehdokashaun TE-toimiston palveluna ennen toimeksiannon tekemistä, enemmistö ilmoitti tunteneensa palvelun vain kohtalaisesti tai sitä heikommin (72 %).

Kuva 29. Kuinka hyvin tunsitte ehdokashaut Uudenmaan TE-toimiston rekrytointipalveluna ennen viimeisimmän toimeksiannon tekoa?



Ehdokashaun sujuvuus ja tulos riippuu hyvin pitkälti myös TE-toimiston asiakaspalvelun laadusta. Keskeisimmän työn laatua vahvistaa TE-toimiston yrityspalveluiden asiantuntijan kyky tunnistaa ja kartoittaa työnantaja-asiakkaiden rekrytointi- ja osaamistarpeet sekä löytää nopeasti toimiston asiakkaiden joukosta juuri näitä kriteerejä vastaavat ehdokkaat. Kartoituksessa olennaista on asiantuntijan ja työnantajan edustajan vuoropuhelu, jonka aikana muodostuu riittävä kuva haettavan tehtävän luonteesta, kestosta ja sen edellyttämistä työtaidoista tai koulutusvaatimuksista. Jos tässä osa-alueessa ilmenee puutteita, heijastuvat ne usein suoraan myös esiteltävien työnhakijoiden tasoon ja toimeksiantojen tuloksellisuuteen. Kuvasta 30 käy ilmi, kuinka hyvin vastaajat olivat kokeneet TE-toimiston kartoittaneen heidän rekrytointitarpeensa toimeksiannon laatimisen yhteydessä. Tulos oli erittäin hyvä. Lähes kaksikolmasosa (64 %) ilmoitti, että rekrytointitarpeet oli kartoitettu joko hyvin tai erittäin hyvin. Yksiselitteisen negatiivisten kokemusten osuus oli vain 7 prosenttia ja tyydyttävien 29 prosenttia. Vastaajat antoivat siis selkeän viestin siitä, että tämä osa alue ehdokashakuprosessissa on varsin toimiva. (Kuva 30).

Kuva 30. Kuinka hyvin Uudenmaan TE-toimisto kartoitti rekrytointitarpeenne ennen toimeksiannon tekoa?

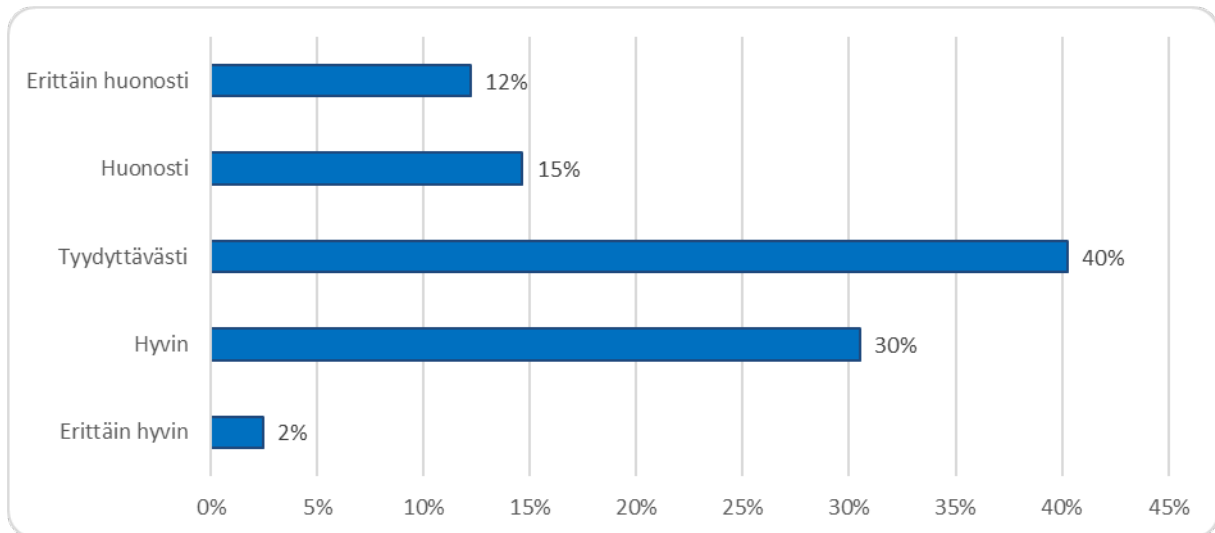


Ehdokashakujen kriittisin vaihe on työtehtävään sopivien työnhakijoiden etsiminen TE-toimiston työnhakijoiden joukosta. Tämän tukena asiantuntijat hyödyntävät pääsääntöisesti TE-hallinnon olemassa olevia asiakasrekistereitä ja niihin kirjattuja työnhakutietoja (työnhakijan ammatti, koulutus, työhistoria) sekä TE-

toimiston omaa CV-nettipalvelua. Parhaassa tapauksessa asiantuntija voi tämän lisäksi kontaktoida työnhakijoita suoraan ja tiedustella heidän kiinnostustaan auki olevasta työtehtävästä. Kartoituksen kipupiste löytyy usein TE-toimistolla käytettävissä olevista työvälineistä. Esimerkiksi asiakasrekisterinä toimivaa URA-järjestelmää on usein syytetty siitä, että se antaa asiantuntijoille ainoastaan rajatusti keinoja työnhakijan todellisen osaamisen arviointiin. Lisäksi työnhakijalle keskeisten hakuammattien osalta järjestelmä ei luokittele ammatteja järjestykseen ensisijaisesta vähemmän tärkeään. Osaamista voidaan arvioida käytännössä ainoastaan työnhakijan sanallisten kuvaustensa pohjalta CV-netistä tai asiakkaan työnhakusuunnitelmasta. Järjestelmien sisältämät tiedot voivat myös olla usein vanhentuneita tai virheellisiä, riippuen siitä, miten työnhakija on päivittänyt niitä.

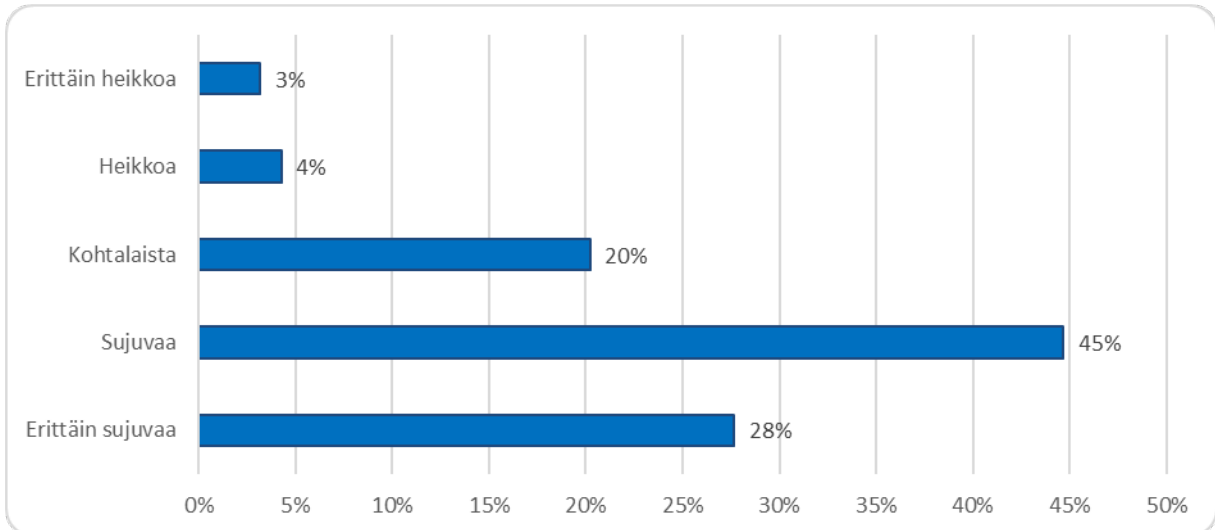
Kuvasta 31 on luettavissa, että vaikka työnantajat olivat erittäin tyytyväisiä TE-toimiston kykyyn kartoittaa heidän rekryointitarpeensa, ei tämä kuitenkaan aina näkynyt heille esiteltävien työnhakijoiden korkeana tasona. Noin 40 prosenttia vastaajista ilmoitti, että esitellyt työnhakijat vastasivat kokonaisuudessaan työtehtävään liittyneitä vaatimuksia vain tyydyttävästi. Työtehtävän ja esitellyn henkilön vastaavuuden oli kokenut huonoksi tai erittäin huonoksi 27 prosenttia ja hyväksi tai erittäin hyväksi 32 prosenttia.

Kuva 31. Kuinka hyvin teille esitellyt työnhakijat vastasivat keskimäärin työtehtävän vaatimuksia?



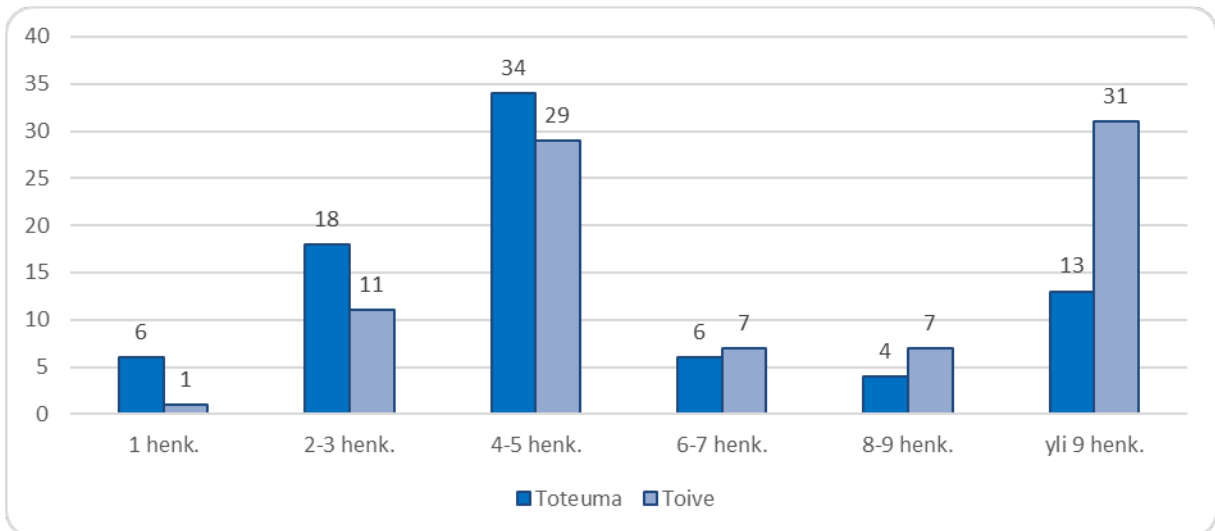
Yksittäisistä ongelmista huolimatta vastaajat olivat kokonaisuudessaan tyytyväisiä TE-toimiston yrityspalveluiden kanssa asiointiin. Kuvasta 32 voidaan lukea, että sujuvaksi tai erittäin sujuvaksi asioinnin laadun arvioi 73 prosenttia vastaajista. Usein sujuvan palvelun taustalla näytti vaikuttavan se, että työnantajan ja ehdokashakua hoitaneen TE-toimiston asiantuntijan välillä oli pidempiaikainen asiakkuussuhde. Asiantuntija oli voinut toimia yksittäisen työnantajan yhteyshenkilönä vuosia, jona aikana hänelle oli voinut kertyä poikkeuksellisen paljon tietoa esim. työnantajan tai työnantajan edustaman toimialan yleisimmistä rekryointitarpeista ja haettujen henkilöiden tärkeimmistä ominaisuuksista. Tällainen toimintatapa olisi suositeltavaa yleisemminkin ehdokashakujen perustaksi. Sujuvuutta oli sen sijaan heikentänyt vastuuasiantuntijoiden vaihtuvuus ja palvelun hitaus sekä työnhakijoista saatujen tietojen suppeus.

Kuva 32. Kuinka sujuvaa ehdokashakutoimeksiantoihin liittyvä asiointinne TE-toimiston kanssa oli kokonaisuudessaan?



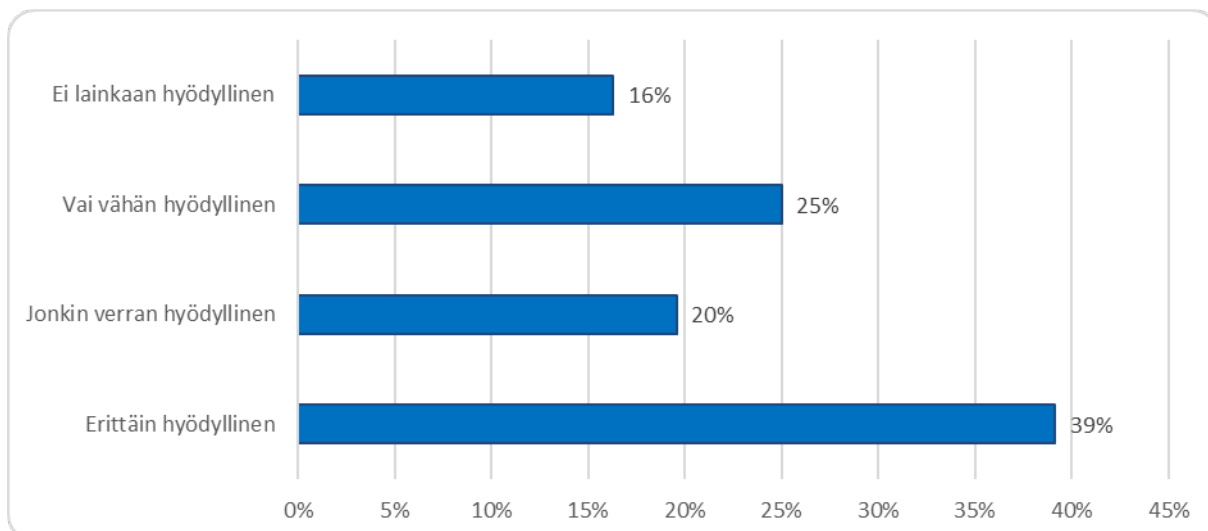
Kyselyssä työnantajien yleinen kritiikki koski myös toimeksiantojen kautta esiteltyjen ehdokkaiden vähyttä. Enemmistö vastaajista koki tärkeäksi, että haastattelukutsuja suunniteltaessa valittavista ehdokkaista olisi aina huomattavasti nykyistä enemmän valinnanvaraa. Vastausten pohjalta vastaajille oli keskimäärin esitelty 5,3 ehdokasta yhtä toimeksiantoa kohden. Mediaani oli kyselyssä viisi ehdokasta. Kuvassa 33 on suhteutettu vastaajille esiteltyjen ehdokkaiden toteutuneita määriä heidän omaan näkemykseensä sopivasta ehdokasmäärästä. Osa vastaajista oli selvästi tyytyväisiä nykyiseen malliin, eli noin viisi ehdokasta per toimeksianto oli riittävä määrä. Suurin osa kuitenkin toivoi, että ehdokkaita esiteltäisiin aina keskimäärin 5-10 kappaletta.

Kuva 33. Kuinka monta ehdokasta TE-toimisto esitteli teille toimeksiannon yhteydessä ja kuinka monta ehdokasta olisi teille mieluisin määrä?



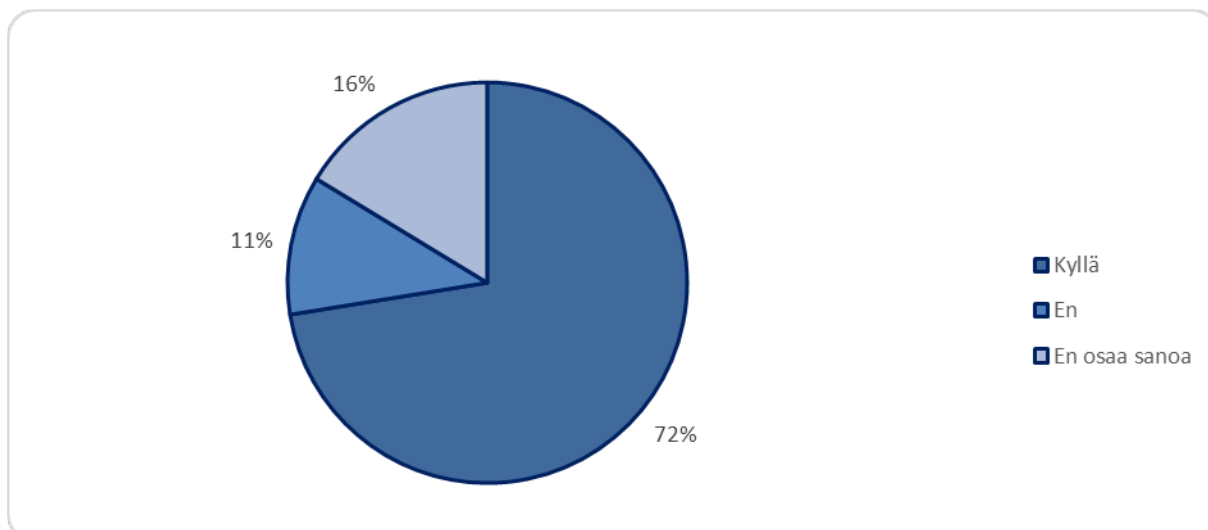
Ehdokashakujen ensisijainen tarkoitus on ollut tukea työnantajien rekrytointiprosesseja. Se, miten hyödylliseksi ehdokashaut oli tämän tavoitteen kannalta loppujen lopuksi koettu, jakoi vastaajia. Enemmistö 59 prosenttia oli kyllä kokenut toimeksiannon joko jonkin verran tai erittäin hyödylliseksi omalle rekrytointiprosessille. Vastaavasti 41 prosenttia ilmoitti, että hyödyt olivat olleet vain vähäiset. Noin 16 prosentille palvelusta ei ollut ollut lainkaan hyötyä. (Kuva 34).

Kuva 34. Kuinka hyödylliseksi koitte ehdokashakupalvelun oman rekrytointiprosessinne kannalta?



Kritiikistä huolimatta lähes kaikki vastaajat ilmoittivat kyselyssä, että tarpeen tullen he tulisivat hyödyntämään ehdokashakua rekrytointinsa tukena myös tulevaisuudessa. Tämä on selkeä merkki palvelun tarpeellisuudesta. (Kuva 35).

Kuva 35. Käyttäisittekö ehdokashakupalvelua rekrytointinne tukena myös tulevaisuudessa?



Ehdokashakupalvelun vahvuudet, heikkoudet ja kehittämiskohdat

Työnantajilta tiedusteltiin myös, mitkä tekijät he kokivat oman ehdokshakuprosessinsa ensisijaisiksi vahvuuksiksi tai heikkouksiksi ja miten palvelua tulisi kehittää jatkossa eteenpäin. Tulevaisuudessa TE-toimiston työnantaja-asiakkaiden palveluista halutaan tehdä nykyistä loogisempi ja selkeämpi kokonaisuus, jossa työnantajille tarjottavat palvelut muodostavat suurempia kokonaisuuksia ja palvelutarjonta perustuu asiakkaiden entistä yksilöllisempään arviointiin. Niin henkilö- kuin työnantajapalveluidenkin toimintaa on tarkoitus tukea erilaisilla digitaalisilla palveluilla, kuten työnhakupalveluita yhteen niputtavalla Työmarkkinatorilla. Työmarkkinatori tulee sisältämään mm. aikaisempaa paremmat mahdollisuudet yhdistää keskenään työnantajalla avoinna olevaan työtehtävään liittyvät osaamisvaatimukset työnhakijan vastaaviin taitoihin.

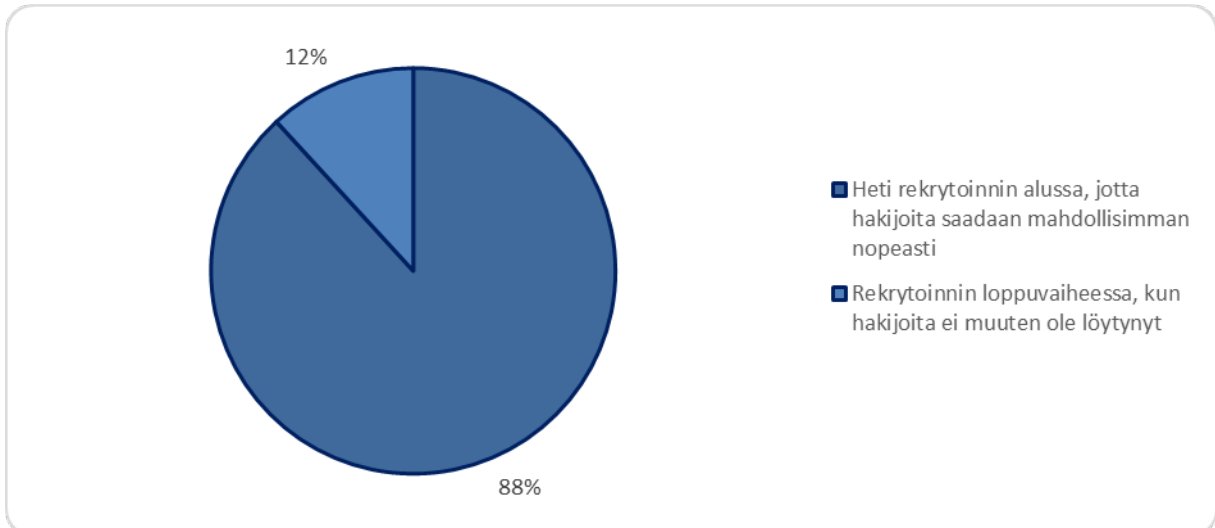
Näiden kokonaisuudistusten lisäksi jo olemassa olevia työnvälityspalveluita on syytä uudistaa rohkealla kädellä, pitämällä samalla kuitenkin kiinni niiden vahvuuksista.

Vastaajien mielestä esimerkiksi ehdokashakujen kolme keskeisintä vahvuutta olivat: 1) ehdokkaiden esittelyyn liittyvä nopeus, 2) palvelun ilmaisuus ja 3) ehdokkaiden laajan tarjonnan ylläpitäminen. Erityisesti vastaajat korostivat nopean palvelun merkitystä ja siihen liittyvää kehittämistä. Parhaassa tapauksessa ehdokaslista olikin saatu TE-toimistolta työnantajan käsittelyyn jopa samana päivänä kuin toimeksianto oli tehty. Kuten jo kuvassa 25 kävi ilmi, monen työnantajan keskeisin syy hyödyntää ehdokashakua oli rekrytointiin liittyvä kiire, mitä toimiston nopea toiminta osaltaan pyrki helpottamaan. Palvelua oli nopeuttanut monessa tapauksessa TE-toimiston yhteyshenkilöiden pitkälinen kokemus työnantajan kanssa toimimisesta sekä toimialakohtainen erityisosaaminen yksittäisten tehtävien osaamisvaatimuksista. Vaikka nopeus tärkeätä olikin, arvostivat työnantajat kuitenkin tätäkin enemmän sitä, että esiteltävät ehdokkaat olivat tehtävän soveltuvia ja motivoituneita. Heidän mielestään TE-toimiston tulisikin panostaa erityisen paljon ehdokkaiden alkukartoitukseen sekä ennen esittelyä tapahtuvaan kontaktointiin. Palvelun ilmaisuus tulisi myös vastaajien mielestä säilyttää tulevaisuudessa. Ilmaisuus on ollut erityisen tärkeätä pienille työnantajille, joilla esimerkiksi omat rekrytointiresurssit ovat olleet rajalliset. Viimeiseksi työnantajat arvostivat sitä, että TE-toimiston työnhakijakunnasta uskottiin löytyvän runsaasti hakijoita.

Työnantajien suurin kritiikki kohdistui siihen, että esitellyt ehdokkaat eivät olleet vastanneet tasoltaan työnantajien odotuksia. Yleisin puute liittyi henkilöiden todelliseen osaamiseen tai motivaatioon. TE-toimistolta kaivattiin näiden osalta hakijoiden tarkempaa ja yksilöllisempää kartoitusta. Yleisesti vastaajat olivat sitä mieltä, että mitä enemmän ennakkotietoa työnhakijaehdokkaista saatiin, sitä helpompaa valintojen tekeminen oli.

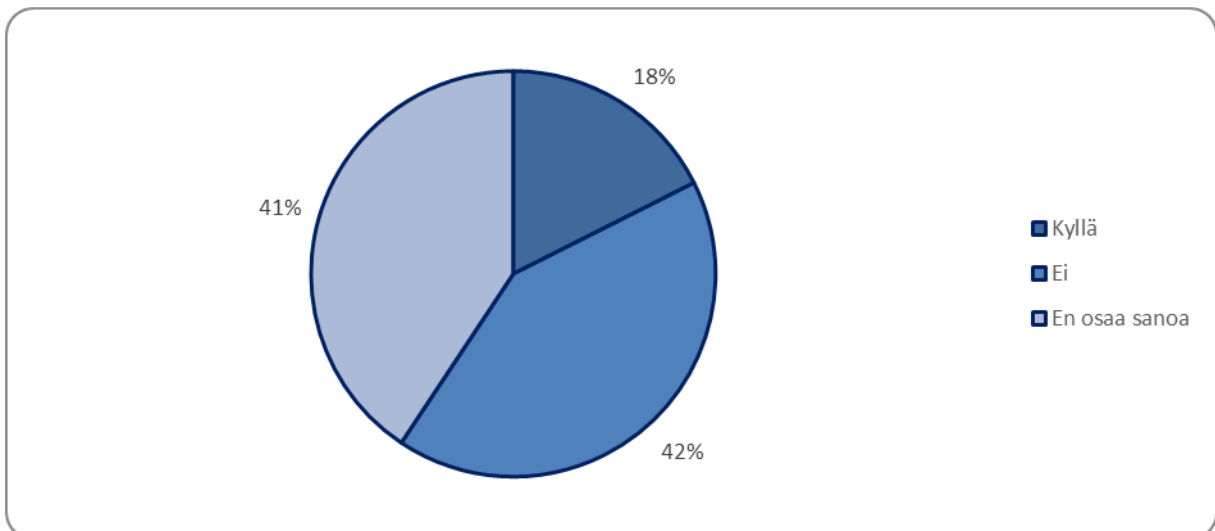
Varsinaisia kehittämissuhteita vastaajilta tiedusteltiin muutamien monivalintakysymysten ja avoimien vastausten kautta. Alkuun työnantajilta haluttiin tietoa siitä, mihin vaiheeseen rekrytointiprosessia ehdokashaun kaltainen palvelu tulisi jatkossa sijoittaa, jotta sen merkitys olisi suurin. Lähes kaikki (88 %) vastaajat olivat sitä mieltä, että ehdokashakupalvelua tulisi tarjota halukkaille työnantajilla välittömästi kun työpaikka laitetaan hakuun TE-toimistossa tai kun TE-toimiston yrityspalveluiden asiantuntija saa tiedon työnantajan rekrytointitarpeesta. Rekrytoinnin viimeiseksi vaihtoehdoksi palvelun säästäisi vain 12 prosenttia vastaajista. (Kuva 36).

Kuva 36. Missä vaiheessa rekrytointiprosessia koette, että ehdokashakupalvelun merkitys on kaikkein suurin?



Kuten edellä mainittiin, työnantajat arvostivat palvelun ilmaisuutta. Tästä syystä kysymys, jolla tiedusteltiin käyttäisivätkö he tulevaisuudessa palvelua myös silloin, jos siitä joutuisi maksamaan, osoittautuikin vastauksia jakavaksi. Yhteensä 42 prosenttia vastaajista ei käyttäisi tai ei pystyisi käyttämään ehdokashaun kaltaista palvelua, jos se muuttuisi tulevaisuudessa maksulliseksi. Loput 41 prosenttia eivät osanneet määrittellä näkemystään. Ainoastaan 18 prosenttia vastaajista ilmoitti voivansa tai haluavansa maksaa palvelusta. Maksuhalukkuus riippui pitkälti palvelun sisällöistä ja hinnasta. Maksullisuuden lisääminen edellyttäisi vastaajien mielestä palvelun sisältöjen merkittävää laajentamista nykysisestä esimerkiksi työnhakijoiden esihaastatteluiden tai jopa laaja-alaisemman headhuntingin suuntaan. Nämä elementit varmasti tukisivat varsinkin vähän rekrytointikokemusta olevien työnantajien toimintaa, mutta käytännössä niiden toteuttaminen edellyttäisi TE-toimiston resurssien merkittävää kasvattamista. (Kuva 37).

Kuva 37. Käyttäisittekö TE-toimiston ehdokashakupalvelua rekrytointinne tukena jos se olisi maksullinen?.



Vastaajille palvelun tärkeimmät kehittämiskohdat liittyvät voimakkaimmin kahteen toisiinsa kytkeytyvään teemaan: 1) ehdokashakupalveluprosessin kehittämiseen ja 2) palvelun näkyvyyden tai markkinoinnin kehittämiseen. Ensinnäkin työnantajille oli erityisen tärkeää, että ehdokashaku näyttäytyy tulevaisuudessa nykyistä selkeämpänä prosessina, jossa viranomaisen ja työnantajan väliset tehtävät on jaettu ja eri vaiheet on tehty näkyviksi. Usea työnantaja esimerkiksi peräänkuulutti sitä, että TE-toimiston asiantuntijan olisi hyvä jakaa omat työvaiheensa niin, että yhteydenpitoa työnantajan suuntaan ylläpidettäisiin niin ehdokashaun

alussa, keskivaiheilla kuin sen päätyttyäkin. Ehdokashaun vaiheiden prosessimainen kuvaus, palvelumuo-
toilu ja sitä kautta palvelun eri vaiheiden näkyväksi tekeminen voisivat parantaa työnantajien luottamusta
palveluun. Toiseksi työnantajat näkivät ehdokashakujen suurena heikkoutena niihin liittyvän markkinoinnin
puutteen. Moni vastaaja kommentoi, että toimisto ei itsessään ollut mainostanut palvelun olemassa oloa
juuri millään tavoin ja toimeksiannon tekoon oli päädytty ainoastaan työnantajan omasta aloitteesta. Markki-
noinnin puute näkyy selvästi myös, kun käy vieraillemassa TE-palveluiden omilla verkkosivuilla, joissa tietoa
ehdokashakujen luonteesta löytyy ainoastaan yhtenä rekrytointipalveluihin liittyvänä lauseena. Jos palvelun
vaikuttavuutta ja käyttäjämääriä halutaan kasvattaa, onkin olennaista että myös markkinalliseen puoleen
panostetaan entistä voimakkaammin. Kolmanneksi työnantajat näkivät tärkeäksi, että yrityspalveluiden asi-
antuntijoiden toimialakohtaista asiantuntemusta kehitettäisiin eteenpäin. Nyt ehdokashakujen onnistuminen
on liiaksi riippuvainen siitä tunteeo niistä vastuussa oleva yksittäinen asiantuntija toimialaan ja sen sisältä-
miin tehtäviin liittyvät vaatimukset vai ei. Työnantajat eivät myöskään pitäneet huonona sitä ideaa, että asi-
antuntijat voisivat erikoistua yksittäisiin toimialoihin.

Ehdokashakujen kehittäminen tulevaisuutta varten

Ehdokashaku on niin työpaikkojen täyttymiseen liittyvien tulosten kuin työnantajien asiakaskokemustenkin valossa hyödyllinen työnvälityspalvelu. Palvelun jatkokehittäminen ja palvelumuotoilu tulevaisuutta ajatellen on kuitenkin tämän selvityksen tulosten pohjalta hyvin olennaista. Osin palvelun haasteet liittyvät TE-hallinnon omiin sisäisiin prosesseihin ja palvelun päämäärien määrittelyyn, osin taas teknisiin apuvälineisiin tai viestintään. Alle on kerätty seitsemän tämän tutkimuksen aikana esiin nousseita ehdotuksia ehdokashakupalvelun jatkokehittämisen tueksi.

Palveluprosessin ja palvelun päämäärien tarkempi kuvaaminen

Monia TE-hallinnon palveluita ja prosesseja vaivaa nykyisellään selkeiden prosessikuvausten ja mallinusten puute. Esimerkiksi työnvälityksen tai työttömien määräaikaishaastatteluiden periaatteita voidaan eri maakunnissa, palvelulinjoilla tai toimipaikoissa toteuttaa hyvinkin vaihtelevin tavoin. Vaikka osin tiukan linjan puute voikin asiakkaiden ja alueiden erityistarpeiden huomioimisen kannalta olla suotavaa, palveluiden kokonaistavoitteiden ja palveluiden johtamisen kannalta tilanne on haasteellinen. Viime vuosina Uudenmaan TE-toimiston palveluprosesseja on pyritty yhtenäistämään mm. asiantuntijoille laadittujen ohjeistusten avulla. Ehdokashakupalvelua tämä ei kuitenkaan ole riittävässä määrin koskenut. Ohjeistus on edelleen vähäistä, eikä itsessään kerro kovinkaan paljon työn kytkeytymisestä palvelulle asetettuihin strategiaan kokonaistavoitteisiin, saati työn eri vaiheista tai työnvälityksen tuloksellisuuden edellyttämistä toimintamalleista.

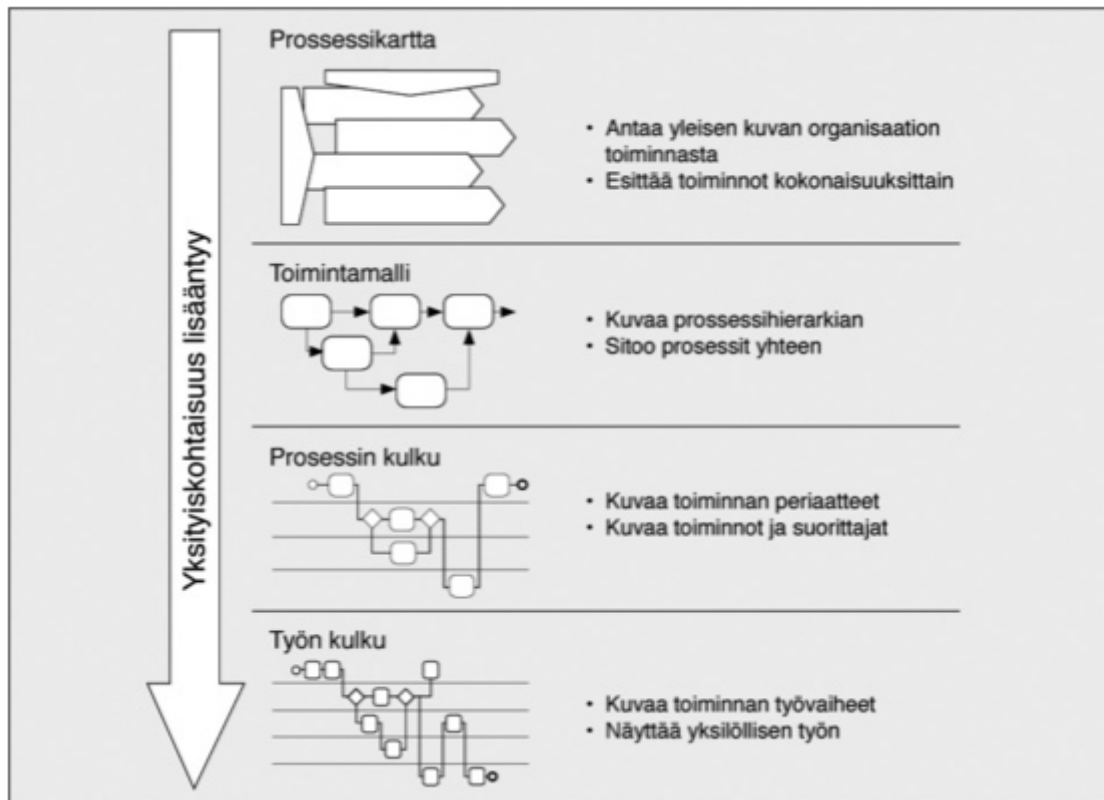
Yksi tapa kohentaa tilannetta, on hyödyntää mm. Julkisen hallinnon tietohallinnon neuvottelukunnan (JUHTA) määrittelemiä [prosessikuvaussuosituksia](#). Suositusten tarkoituksena on selkeyttää julkisen hallinnon palveluprosesseja ja niiden kautta organisaatioiden toimintaa. Suositusten mukaan jokaisen organisaation palveluprosessin (ts. ehdokashakupalvelun) tulisi aina kytkeytyä jollakin tavoin organisaation omiin strategiaan tavoitteisiin ja visioon. Uudenmaan TE-toimiston yksi strateginen tavoite on avoimien työpaikkojen ja työttömän työvoiman kohtaannon parantaminen, johon työnvälityksen ja ehdokashakujen kehittäminen liittyy jo nykyisellään erittäin hyvin. Haasteena on kuitenkin se, miten strategiset tavoitteet viedään käytännön prosessien tasolle (esim. keskitytäänkö työssä korkeisiin volyymeihin vai laatuun, millaisiin paikkoihin toimeksiantoja tulisi kohdentaa, millaisia toimintatapoja tulisi noudattaa). Ehdokashakujen kannalta olisi esimerkiksi ensisijaista linjata koko Uudenmaan laajuisesti, onko palvelun tarkoituksena toimia jatkossa ns. yleisenä työnvälityspalveluna työtarjousten tyyliin vai tuleeko palvelu edelleenkin rajata ainoastaan spesifeissä tapauksissa käytettäväksi työnantajien rekrytointipalveluksi.

JUHTA:n mukaan palveluun liittyvä prosessi voidaan kuvata neljällä tasolla: 1) prosessikarttana, 2) toimintamallina, 3) prosessin kulkuna tai 4) työn kulkuna. Ylimmän tason kuvaus liittyy siihen, miten yksittäiset palveluprosessit kytkeytyvät toisiinsa ja organisaation tavoitteisiin eri tasoilla. Ehdokashakuprosessin selkeyttämisen kannalta kolme alemmaa tasoa ovat tärkeämpiä. Toimintamallitasolla tarkoituksena on kuvata, miten kokonaistoiminta jakautuu erilaisiin osa-vaiheisiin, mitä näiden vaiheiden aikana tapahtuu, miten prosessien toteutusta mitataan ja erityisesti, mitä toiminnoilla tavoitellaan kokonaisuuden kannalta. Prosessin

kulku ja työn kulku -tasoilla kuvaus muuttuu asteittain tarkemmaksi pitäen sisällään mm. työn yksittäisten työvaiheiden, työtapojen niitä toteuttavien henkilöiden määrittelyä.

Prosessien kuvaamisessa on käytännössä kyse palvelun tuotteistamisesta. Sen keskeisiä etuja on neljä. Ensinnäkin prosessia kehittämällä voidaan selkiyttää organisaation henkilöstön keskinäistä roolijakoa ja parantaa sitä kautta työn tavoitteellisuutta. Toiseksi hyvä prosessimallintaminen tehostaa organisaation toimintaa tekemällä hyvistä käytännöistä näkyviä. Kolmanneksi selkeä prosessi näkyy myös asiakasyhteistyön parantumisena. Ehdokashakujen tapauksessa alueen työnantajille ja yrityksille hahmottuu mallinnuksen kautta parempi kokonaiskuva siitä, miten palvelua tuotetaan ja millaisia työvaiheita sen tekeminen sisältää. Neljänneksi palvelujen mallintaminen tehostaa sidosryhmäyhteistyötä ja mahdollistaa esimerkiksi täysin uusien toimintatapojen luomisen. Tämä osio voi tulevaisuudessa olla hyvinkin keskeistä, kun kasvupalveluiden myötä yksityisen ja julkisen sektorin välistä yhteistyötä tiivistetään, jonka seurauksena syntyy myös uusia toimintamalleja, joiden käytöstä nykyisellä henkilöstöllä ei ole tietoa. (Jaakkola, Orava ja Varjonen 2009). Palvelun kehittämiseksi tulisi myös rohkeasti ottaa oppia yksityisen sektorin jo olemassa olevista työnvälitysprosseista.

Kuva 38. Prosessimallinnuksen eri tasot (JUHTA)



Palvelun markkinointi työnantajille, apuna tutkittu tieto

Ehdokashakujen yksi keskeisin puute on palvelun markkinoinnin ja näkyvyyden vähäisyys. Useampi selvitystä varten tehtyyn kyselyyn vastannut työnantaja kertoi, että he olivat saaneet tiedon ehdokashakupalvelun olemassa olosta vain tiedustelemalla siitä itse TE-toimistolta. TE-toimiston Rekrytointipalvelut-verkkosivustolta (<http://toimistot.te-palvelut.fi/rekrytointipalvelut>) löytyvä kuvaus palvelusta on suppea, eikä

anna kokonaiskuvaa palvelun luonteesta tai tarkoituksesta. Jotta työnantajat pääsisivät käsiksi palvelun tuomiin hyötyihin, on heidän ensiksi oltava tietoisia palvelun olemassa olosta ja sen tuloksista.

Toiminnan kehittämisen näkökulmasta ensimmäinen vaihe tarkoittaisi sitä, että ehdokashakupalvelu kuvattaisiin niin työvaiheittensa kuin päämääriensä osalta tarkemmin TE-toimiston verkkosivuille. Toinen vaihe on palvelun laaja-alaisempi markkinointi työnantajille. Verkkosivujen lisäksi tietoa palvelun olemassa oloesta pitäisi jakaa mm. yritysvierailuiden aikana tai erilaisissa rekrytointitapahtumissa. Yksi hyvä tapa tehostaa palvelun markkinointia, on hyödyntää sen tukena tutkimuksiin perustuvaa tietoa. Sekä tämä raportti, että aikaisemmat Uudenmaan ELY-keskuksen tutkimukset ovat jo selkeästi todentaneet ehdokashakujen tuloksellisuutta. Tämä tieto varmasti kiinnostaisi työnantajia, kun esimerkiksi joudutaan miettimään valintaa kalliin yksityisen sektorin palvelun ja kevyemmän, mutta ilmaisen julkisen sektorin palvelun välillä.

Palvelun kokonaisvolyymien kasvattaminen

Ehdokashakutoimeksiantojen määrät ovat viime vuosina pysyneet maltillisella tasolla. Esimerkiksi vuonna 2017 toimeksiantoja oli tehty kokonaisuudessaan 1373 kappaletta. Vuoden 2018 aikana määrät olivat entisestään supistuneet. Keskimäärin palvelua on käyttänyt rekrytoinnin tukena vain reilut 750 työnantaja eli esimerkiksi marginaalinen osa kaikista Uudenmaan TE-toimiston ilmoituspalveluja hyödyntäneistä työnantajista. Lukujen valossa niin toimeksiantojen toimistokohtaista kokonaismäärää kuin asiantuntijakohtaista määrää on tällä hetkellä varaa kasvattaa. Ehdokashaku ei kuitenkaan ole massapalvelu samaan tapaan kuin esimerkiksi työtarjous, eikä se sellaiseksi saa muuttua. Ehdokashakujen tekeminen on usein hidas ja vaatii niin työnantajan rekrytointitarpeiden kuin työnhakijoiden osaamisen yksityiskohtaista kartoittamista. Pelkästään keskittyminen toimeksiantovolyymien nopeaan kasvattamiseen todennäköisesti tuhoaisi palvelun keskeisimmän vahvuuden eli mahdollisuuden yksilölliseen työnvälitykseen. Toimintaa tehostamalla vuosivolyymeja olisi kuitenkin mahdollista nostaa ainakin 1500-1600 toimeksiantoon.

Työnantajalle esiteltävien henkilöiden määrän lisääminen

Myös toimeksiantojen kautta työnantajille esiteltävien työntekijäehdokkaiden määrää tulisi niin tätä raporttia varten kerättyjen kommenttien kuin tilastollisten taustatietojen valossa nostaa 8-10 per toimeksianto. Yhtä toimeksiantoa kohden oli vuosina 2013–2018 esitelty noin 5 ehdokasta. Työnantajakyselyssä vastaajat kuitenkin pääsääntöisesti toivoivat, että heillä olisi ollut nykyistä enemmän valinnanvaraa ehdokkaista. Keskimäärin yhtä toimeksiantoa kohden toivottiin 10 ehdokasta. Esiteltävien henkilöiden määrien kasvattamisessa on kuitenkin aina huomioitava työnhakijoiden taustoihin ja eri ammattialoihin liittyvät rajoitteet. Esiteltävien tulee olla työtehtävään soveltuvia tai siitä kiinnostuneita työnhakijoita. Pelkkä määrien ylläpitäminen keinotekoisesti, laadun kustannuksella ei takaa tulosta.

Työntekijäehdokkaiden taustojen ja motivaation parempi kartoitus

Vaikka ehdokashakupalvelu on periaatteessa yksi TE-toimiston yksilöllisimmistä työnvälityspalveluista, on sekin hyvin altis toimiston tietojärjestelmien luomille rajoitteille. Erityisesti tämä koskee prosessin vaihetta, jossa toimiston tietokannoista etsitään työtehtäviin soveltuvia ehdokkaita. Suurin ongelma liittyy siihen, että TE-toimiston URA-järjestelmä ei nykyisellään pidä sisällään riittäviä mahdollisuuksia eritellä työnhakijoiden osaamiseen liittyviä tietoja. Järjestelmän avulla pystytään kyllä kartoittamaan työnhakijan taustatiedot mm. iän, ammattitausta tai koulutustaustan suhteen, mutta erilaisiin osaamiskokonaisuuksiin tai taitoihin sen avulla on mahdotonta päästä käsiksi. Yksi keino selvittää näitä, on hyödyntää URA-järjestelmän tietojen rinnalla TE-toimiston CV-nettiin tallennettuja ansioluetteloja. Usein näihinkin kuvattujen taitojen tai osaamisperustojen taso vaihtelee suuresti.

Osaamisen lisäksi järjestelmät antavat erittäin vähän tietoa siitä, kuinka kiinnostunut työnhakija on toimeksianton kohteena olevista työtehtävistä. Työnhakija voi itse syöttää URA-järjestelmään lähes loputtoman määrän erilaisia hakuammatteja, joista hän voisi olla kiinnostunut, mutta ongelmana on se, että ammatteja ei voi asettaa järjestykseen eniten ja vähiten kiinnostavien suhteen. Ehdokashauissa tämä muodostaa ongelman siinä vaiheessa, kun työnantajalle esitellään pelkästään URA-tietojen pohjalta henkilö, jonka kiinnostus ei tehtävää kohtaan loppujen lopuksi ole suurta. Tällaisesta esittelystä ei ole hyötyä kenellekään ja käytännössä se voi jopa hidastaa avoimien työpaikkojen täyttymistä.

Palvelun tuloksellisuuden kannalta onkin ensisijaista, että ennen työnhakijoiden esittelyä ehdokkaiden taustat ja kiinnostus kartoitetaan henkilökohtaisen kontaktin avulla. Asiantuntijan olisi syytä olla suoraan yhteydessä esiteltävään ja tiedustella hänen soveltuvuuttaan tehtävään sekä yleistä kiinnostusta työtä kohtaan. Yksi keino parantaa ehdokashakujen tuloksellisuutta paremman kartatuksen osalta olisi TE-toimiston työnantaja- tai yrityspuolen ja henkilöasiakaspuolen välisen yhteistyön tiivistäminen. Vaikka toimiston yritysasiantuntijat vastaavat ehdokashakujen tekemisestä, on tarkin tieto työnhakijoista kuitenkin esimerkiksi määräaikaishaastatteluja tekevillä henkilöasiakaspuolen työntekijöillä. Jatkossa olisikin syytä miettiä, miten henkilöasiakaspuolen ja yrityspuolen välistä tietojen vaihtoa voitaisiin tiivistää ja asiakkaita koskevan tiedon kulua sujuvoittaa. Esimerkiksi toimeksiantoa hoitava yritysasiantuntija voisi aina tarvittaessa tiedustella työnhakijoiden vastuuasiantuntijoiden näkemyksiä ehdokkaan soveltuvuudesta tai osaamisesta, ennen esittelyn tekemistä.

Toimialakoulutusta asiantuntijoille ja toimeksiantojen jakaminen toimialakohtaisesti

Työelämän ja erilaisten ammattialojen muutoksen johdosta ehdokashakuja tekevien TE-toimiston asiantuntijoilla tulisi tulevaisuudessa olla mahdollisuus erikoistua toimialoittain tiettyjä ammatteja koskeviin toimeksiantojen tekemiseen. Tällöin eri toimialojen osaamisvaatimukset ja työtehtävien luonne tiedostettaisiin paremmin, mikä taas johtaisi ehdokashakujen tehokkaampaan kohdentumiseen. Tällä hetkellä jokaisen asiantuntijan edellytetään toimialojen ja rekrytointikriteerien suhteen laajaa yleisosaamista. Vaikka perinteisten ammattien osalta tämä on varmasti riittävä vaatimus, uusien ja jatkuvasti kehittyvien ammattialojen kohdalla spesifin erikoistumisen puute voi tulevaisuudessa muodostua ongelmaksi. Tutkimuksessa ehdotetaan,

että yrityspalvelut voisivat tulevaisuudessa jakautua kolmeen tai neljään toimialakohtaiseen ryhmään, jotka pääsääntöisesti vastaisivat ryhmän sisältämien alojen ehdokashauista. Yksi ryhmä sisältäisi useamman toimialan. Monessa tapauksessa alueellisten henkilöstöresurssien epätasapainoinen jakautuminen voi olla esteenä tämän tyyppiselle erikoistumiselle. Esimerkiksi pääkaupunkiseudulla henkilöstöä on töissä enemmän kuin kehyskunnissa. Uudenmaan TE-toimiston työnantaja- ja yrityspalvelut toimivat kuitenkin jo nyt alueellisesti, eli henkilöstön sijainnilla ei itsessään ole suurta merkitystä toimeksiannon toteuttamiselle. Tältä osin siis henkilöstön jakaminen omiin erityisryhmiinsä voisi olla mahdollista.

Palveluun kohdennettujen henkilöstöresurssien lisääminen

Ehdokashakuja tekee tällä hetkellä sen luonteen takia erittäin pieni osuus TE-toimiston asiantuntijoista. Esimerkiksi vuonna 2017 sellaisia asiantuntijoita, jotka olivat tehneet yli 4 ehdokashakutoimeksiantoa koko vuoden aikana, oli 51 kappaletta. Keskimäärin kyseiset asiantuntijat tekivät noin 2,2 toimeksiantoa kuukaudelta kohden. Asiantuntijoiden työtapoihin liittyvien muutosten lisäksi yksi tapa kasvattaa toimeksiantomääriä on lisätä niitä tekevien henkilöiden määrää. Näillä lukemilla jo kymmenenkin henkilön lisäys tarkoittaisi vuositasolla keskimäärin 22 toimeksiannon lisäystä. Jos ehdokashakujen profiilia halutaan nostaa, olisi syytä miettiä, voisivatko henkilöasiakaspuolen asiantuntijat osallistua myös jollain tavoin palvelun toteuttamiseen. Tiedon nykyistä sujuvampi välitys yritysasiantuntijoille voisi olla yksi tallainen tapa, mutta henkilöasiakaspuoli voisi myös työtarjousten teon sijaan myös konkreettisesti tehdä esittelyjä.

Työtarjoukset ja ehdokashaut tukemaan toisiaan

Sekä tässä että aikaisemmissa raporteissa on esitetty, että ehdokashakutoiminto on työnvälityksen näkökulmasta selvästi työtarjouksia tuloksellisempi palvelu. Tätä raporttia varten tehty aikasarja-analyysi vahvisti näkökulmaa. Tästä ei kuitenkaan pidä vetää johtopäätöstä, että työtarjouksista tulisi tämän jälkeen luopua täysin. Työtarjouksilla on edelleenkin paikkansa henkilöasiakkaan työnhakua ohjaavana palveluna, jolle on kysyntää myös työnhakijoiden keskuudessa. Esimerkiksi Uudenmaan ELY-keskuksen laatimassa ja TE-toimiston määräraikaishaastattelujen lisäämistä käsittelevässä tutkimuksessa tuli ilmi, että varsinkin uudet työttömät työnhakijat toivoivat että määräraikaishaastatteluiden yhteydessä tehtäisiin ainakin yksi työtarjoukset (Sundvall ja Mayer 2018). Tämä painottaisi sitä, että haastattelussa on kyse työnvälityksestä ja palveluohjauksesta eikä vain työnhakutilanteen tarkastuksesta. Myös aikaisemmissa tuetun työllistymisen palvelut – linjan asiakkailta toteutetussa työnvälityskokeilussa osa työnhakijoista toivoi TE-toimistolta aktiivisempaa otetta työnvälityksessä työtarjousten muodossa. (Sundvall ja Härmälä 2016).

Tulevaisuudessa kuitenkin on syytä kysyä tarvitseeko julkinen työnvälitys kahta toisiaan hyvin läheisesti muistuttavaa työnvälityspalvelua, joiden tuotanto on vielä jaettu TE-toimistossa kahden erillisen asiantuntijaryhmän vastuulle. Tulevaisuudessa sekä työtarjoukset että ehdokashaut voisi olla mahdollista yhdistää yhdeksi työnvälityspalveluksi, joka huomioisi niin työnantajien tarpeen löytää nopeasti uutta työvoimaa, kuin henkilöasiakkaiden tarpeen työllistyä heidän osaamistaan vastaavaan työtehtävään. Uuden palvelun ensisijaisena lähtökohtana olisi ehdokashakujen kaltainen työnantajalähtöisyys, mutta sen toteutuksessa voitaisiin käyttää entistä laaja-alaisemmin hyödyksi henkilöasiakasrajapinnasta saatuja viestejä asiakkaiden toiveista ja osaamisesta.

Lopuksi

Tässä selvityksessä on tarkasteltu Uudenmaan TE-toimiston keskeisen, mutta vähemmälle huomiolle jääneen työnvälitysinstrumentin eli ehdokashakupalvelun toteutusta ja tuloksellisuutta. Havaintoja yhteen vetämällä on selvää, että ehdokashakupalvelu on yksi nykyisen TE-toimiston tehokkaimpia työnvälityspalveluita. Niin ehdokashakujen onnistumiseen kuin työpaikkojen täyttymisaikaan liittyvät analyysit tukivat tätä tulkintaa. Ehdokashakujen kohteena olleet työpaikat olivat täyttyneet selvästi nopeammin kuin normaaliakannavaa tai työtarjousten kautta täyttyneet paikat. Lisäksi reiluun neljännekseen ehdokashakujen kohteena olleista työpaikoista oli Uudellamaalla saatu välitettyä vähintään yksi työtön työnhakija. Vuonna 2018 tulokset olivat vain parantuneet, vaikka samalla toimeksiantojen määrät olivat tippuneet.

Palveluun liittyy kuitenkin monia kehittämisen arvoisia puolia. Esimerkiksi vaikka syy toimeksiannon epäonnistumiseen ei läheskään aina liity TE-toimiston toimintaan tai ehdokashakuihin palveluna, on hyvin selvää, että niin ehdokashakujen toteutustavoissa, päämäärissä, markkinoinnissa kuin sisällöissä on runsaasti terävöittämisen varaa. Jotta ehdokashakujen tulokset suhteessa työmarkkinoihin saataisiin entistä laajempaan käyttöön, on myös olennaista, että palvelun volyymejä kasvatetaan Uudenmaan TE-toimiston osalta tulevina vuosina nykyisestä. Volyymien kasvattamisen edellytyksenä on se, että samalla palvelun näkyvyyttä ja markkinointia työnantajille lisätään. Tulevaisuudessa ehdokashakupalvelu tulisivat lanseerata nykyistä voimakkaammin esimerkiksi juuri siitä kaikkein eniten hyötyville, pienille- ja keskisuurille työnantajille suunnatuksi työnvälitystuotteeksi ja sen olemassaolosta pitäisi jakaa tietoa nykyistä systemaattisemmin eri työnantajille. Palvelun tuotteistaminen edellyttäisi panostusta mm. palvelumuotoiluun, mutta myös nykyistä selkeämpään prosessikuvaukseen ja ohjeistukseen. Sekä palvelun markkinointi että volyymien kasvattaminen takaisivat, että ehdokashaku voisi jatkossa tavoittaa paremmin juuri ne työnantajat, jotka sen tarjoamaa tukea eniten tarvitsevat.

Raportissa on pyritty antamaan myös kehittämisenäkökulmia TE-palveluiden tulevaisuuden varalle. Jos hallituksen suunnitelmat toteutuvat, tulevat TE-palvelut käymään lähitulevaisuudessa läpi suuren mullistuksen, kun niiden tilalle perustetaan joko maakunnan tai kuntayhtymän alaisuudessa toimivat kasvupalvelut. Kasvupalveluiden myötä julkisen ja yksityisen sektorin välinen yhteistyö tiivistyy niin palveluntuotannon kuin työnvälityksen osalta. Ehdokashakupalvelu on yksi tekijä, jonka osalta yhteistyön laajuutta ei ole vielä määriteltä. Tulevaisuuden kysymykseksi nouseekin se, tuotetaanko ehdokashaun kaltaiset rajatut, mutta ilmaiset työnvälityspalvelut markkinoilla toimivien palveluntuottajien (esim. yritykset, oppilaitokset, järjestöt) keinoin, vai jääkö niiden tuottaminen edelleen maakunnan ja kasvupalveluiden vastuulle. Edeltävä vaihtoehto edellyttäisi palvelun tarkkaa hinnoittelua ja sisältöjen selkeätä määrittelyä, jotta myös palvelua eniten käyttävät pienet työnantajat pääsisivät sen eduista kiinni. Palvelun tarpeellisuudesta ei kuitenkaan tämän selvityksen valossa epäilystä.

Lähteet

Jaakkola, Orava ja Varjonen 2009. Palvelujen tuotteistamisesta kilpailuetua: opas yrityksille. Helsinki: Tekes

Maunu, Tallamaria 2018. Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2017. Työ- ja elinkeinoministeriö: Helsinki

Owal Group 2016. Tutkimus TE-toimistojen työtarjous- ja työttömyysturvaprosesseista. Työ- ja elinkeinoministeriö: Helsinki

Räisänen, Heikki 2013. Työtarjouksen vaikutus työpaikkojen täytön ja rekrytoinnin kestoon julkisessa työnvälityksessä. Työ- ja elinkeinoministeriö: Helsinki.

Räisänen, Heikki ja Järvelä, Simo 2014. Työtarjousten käytön lisäys – Vuoden 2014 politiikkamuutoksen arviointia. Työ- ja elinkeinoministeriö: Helsinki.

Räisänen, Heikki 2016. Saavutettiin kylläntymispiste? Työtarjousten lisätyn käytön vaikutus avointen työpaikkojen täyttöön ja rekrytoinnin kestoon vuonna 2015. Työ- ja elinkeinoministeriö: Helsinki.

Räisänen, Heikki 2017. Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2016. Työ- ja elinkeinoministeriö: Helsinki

Sundvall, Santtu ja Härmälä, Kennet 2016. Työtarjoukset ja ehdokashaut Uudellamaalla: Tilastollinen analyysi TE-toimiston kahden työnvälitysinstrumentin vaikuttavuudesta. Uudenmaan ELY-keskus: Helsinki.

Sundvall, Santtu ja Härmälä Kennet 2016. Tuloksellista työnvälitystä aktiivisella yhteydenpidolla. Analyysi kolmen Uudenmaan TE-toimiston työnvälityskokeilun tuloksista. Uudenmaan ELY-keskus: Helsinki.

Sundvall, Santtu ja Mayer, Minna 2018. Työttömien määräaikaishaastattelut TE-toimiston asiakaspalvelun perustana: Kokemuksia määräaikaishaastatteluiden lisäämisestä Uudellamaalla. Uudenmaan ELY-keskus: Helsinki.

KUVAILEHTI

Julkaisusarjan nimi ja numero Raportteja 1/2019				
Vastuualue Elinkeinot, työvoima ja osaaminen -vastuualue				
Tekijät Santtu Sundvall		Julkaisuaika Tammikuu 2019		
		Kustantaja Julkaisija Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimisto		
		Hankkeen rahoittaja toimeksiantaja Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus		
Julkaisun nimi Julkista työnvälitystä työnantajalähtöisesti ja tuloksekkaasti - Ehdokashakutoimeksiannot Uudenmaan TE-toimiston rekrytointipalveluna				
<p>Tutkimuksessa on tarkasteltu tilastollisin menetelmin TE-toimiston yhden keskeisimmän työnvälitysinstrumentin eli ehdokashakupalvelun kokonaisvolyyymien ja vaikuttavuuden kehitystä Uudellamaalla. Raporttiin sisältyy myös palvelun kehittämiseen liittyviä elementtejä. Analyysin aineistona on toiminut kaksi mittavaa URA-rekisteripointintaa, joista ensimmäisessä on tarkasteltu ehdokashakutoimeksiantojen ja niiden kautta esiteltujen henkilöiden erilaisia jakaumia. Toisessa taas on analysoitu kaikkien täyttyneiden työpaikkojen täyttymisaikoja suhteessa ehdokashaun kautta täyttyneisiin paikkoihin. Lisäksi tutkimusta varten on toteutettu palvelun toteutusta ja kehittämistarpeista kartoittanut työnantajakysely.</p> <p>Ehdokashakutoimeksiantojen määrät ovat kasvaneet Uudellamaalla aivan viime vuosiin asti, vaikka kokonaisvolyymit ovat edelleen hyvin pienet. Palvelun tuloksellisuus on ollut kaikilla mittareilla tarkasteltuna hyvä. Noin neljännekseen toimeksiantojen kohteena olleista työpaikoista oli tarkasteltuina vuosina saatu välitetty vähintään yksi työntekijä. Esimerkiksi työtarjouksiin verrattuna tulos oli huomattavan korkea. Työpaikkojen taustamuuttujista esimerkiksi työnantajan sektori ja kohteena olleen työpaikan työmarkkinatilanne vaikuttivat täyttymistodennäköisyyteen merkittävästi. Tuloksellisuus oli matalaa pienien työnantajien työpaikoissa, pula-ammateissa ja vakituisissa työtehtävissä.</p> <p>Tutkimuksen analyysit todensivat, että ehdokashakujen kautta työpaikat täyttyvät huomattavasti nopeammin kuin työtarjousten tai muiden kanavien kautta. Varsinkin ero työtarjouksiin oli merkittävä.</p> <p>Työnantajat arvostivat palvelussa eniten sen nopeutta, mahdollisuutta valita riittävästä määrästä hakijoita ja palvelun ilmaisuutta. Kehittämistarpeita nousi esiin useita. Näiden tarkastelu mm. tulevaa kasvupalvelu-uudistusta ajatellen onkin jatkossa tarpeen. Palvelu on kuitenkin tulosten valossa selkeästi kehittämisen arvoinen.</p>				
Asiasanat (YSA:n mukaan) TE-toimisto, Uusimaa, julkinen työnvälitys, ehdokashaku, työtarjous, kasvupalvelut				
ISBN (painettu)	ISBN (PDF) 978-952-314-752-2	ISSN-L	ISSN (painettu)	ISSN (verkkopainettu) 2242-2854
www www.doria.fi/ely-keskus		URN URN:ISBN:978-952-314-752-2	Kieli Suomi	Sivumäärä 56
Julkaisun myynti/jakaja Uudenmaan ELY-keskus				
Kustannuspaikka ja aika Helsinki, 3.1.2019			Painotalo Uudenmaan ELY-keskus	

PRESENTATIONSBLAD

Publikationens serie och nummer Rapporter 1/2019				
Ansvarsområde Närings-, arbetskraft och kompetens				
Författare Santtu Sundvall		Publiceringsdatum Januari 2019		
		Utgivare Förläggare Närings-, trafik- och miljöcentralen i Nyland Nylands arbets- och näringsbyrå		
		Projektets finansiär uppdragsgivare Närings-, trafik- och miljöcentralen i Nyland		
Publikationens titel Offentlig arbetsförmedling med arbetsgivarorienterade och goda resultat - kandidatsökningsuppdrag som rekryteringstjänst vid Nylands arbets- och näringsbyrå				
<p>Sammandrag</p> <p>I denna undersökning har med statistiska metoder granskats utvecklingen av de totala volymerna och effektiviteten av kandidatsöknings-tjänsten i Nyland. Kandidatsökningstjänsten är ett av arbets- och näringsbyråns viktigaste arbetsförmedlingsinstrument. Rapporten innehåller också element som gäller utvecklingen av tjänsten. Materialet som analyserades bestod av två omfattande urval ur URA-registret. Det första urvalet granskades med avseende på hur kandidatsökningsuppdragen och de presenterade kandidaterna fördelade sig. Det andra urvalet analyserades med avseende på hur snabbt alla besatta arbetsplatser besattes i förhållande till de platser som besattes via kandidatsökningen. För undersökningen genomfördes också en arbetsgivarenkät där genomförandet av tjänsten och dess utvecklingsbehov kartlades.</p> <p>Antalet kandidatsökningsuppdrag har ökat i Nyland ända fram till de senaste åren, även om de totala volymerna ännu är ganska små. Tjänsten ger ett bra resultat enligt alla mätare. För ca en fjärdedel av de arbetsplatser som uppdragen omfattat hade det förmedlats åtminstone en arbetstagare under de år som undersökningen gällde. Resultatet var mycket bra jämfört med t.ex. arbetserbjudanden. Av arbetsplatsernas bakgrundsvariabler hade t.ex. arbetsgivarsektorn och arbetsmarknadssituationen en stor inverkan på sannolikheten för att arbetsplatsen skulle besättas. Resultaten var sämre i fråga om arbetsplatser som erbjöds av små arbetsgivare, inom yrken med brist på arbetskraft och inom stadigvarande arbetsuppgifter.</p> <p>Analyserna bekräftade att det går betydligt snabbare att besätta arbetsplatser via kandidatsökning än via arbetserbjudanden eller andra kanaler. Skillnaden var speciellt stor när man jämförde med arbetserbjudanden.</p> <p>Arbetsgivarna satte störst värde på att servicen är snabb, att det är möjligt att välja bland ett tillräckligt antal sökanden och att det är gratis. Ett flertal utvecklingsbehov lyftes fram. De behöver man också se på i fortsättningen bl.a. med tanke på den kommande tillväxttjänst-reformen. I ljuset av resultaten är tjänsten dock klart värd att utvecklas.</p>				
Nyckelord (enligt Allärs) arbets- och näringsbyrå, Nyland, offentlig arbetsförmedling, kandidatsökning, arbetserbjudande, tillväxttjänster				
ISBN (tryckt)	ISBN (PDF) 978-952-314-752-2	ISSN-L	ISSN (tryckt)	ISSN (webbpublikation) 2242-2854
WWW www.doria.fi/ely-keskus		URN URN:ISBN:978-952-314-752-2		Språk Finsk
Sidantal 56				
Beställningar				
Förläggningsort och datum Helsingfors, 3.1.2019			Tryckeri Närings-, trafik- och miljöcentralen i Nyland	

RAPORTTEJA 1 | 2019

JULKISTA TYÖNVÄLITYSTÄ TYÖNANTAJALÄHTÖISESTI JA TULOKSEKKAASTI

EHDOKASHAKUTOIMEKSIANNOT UUDENMAAN TE-TOIMISTON REKRYTOINTIPALVELUNA

Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

ISBN 978-952-314-752-2 (PDF)

ISSN-L 2242-2846

ISSN 2242-2854 (verkkajulkaisu)

URN:ISBN:978-952-314-752-2

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