

KETTU – Ketterä uraohjaus osaksi ammatillista koulutusta **Katsaus Päijät-Hämeen työllisyystilanteeseen ja työllistymistaitoihin**

Johdanto

Tähän katsaukseen on koottu tietoa ja havaintoja Päijät-Hämeen työllisyystilanteesta ja työllistymistaitojen muutoksesta, ammatillisen koulutuksen uraohjauksen hyvistä toimintamalleista sekä uraohjauksen tarpeista ja käytänteistä eri koulutuksen järjestäjillä.

Katsaus liittyy KETTU – Ketterä uraohjaus osaksi ammatillista koulutusta –hankkeen toimenpidekokonaisuuteen 1 (Ammatillisen oppilaitoksen ohjaus- ja opetushenkilökunnan uraohjaustaitojen tukemisen kehittämistoimet). Katsauksen taustamateriaalina ovat toimineet erilaiset nuorten uraohjaukseen liittyvät tutkimukset ja selvitykset, erilaisten uraohjaushankkeiden tulokset sekä uraohjausta toteuttavien tahojen haastattelut.

Työmarkkinoiden ja työn murros

Ammatillisesta identiteetistä osaamisidentiteettiin

”Ammatillinen identiteetti on omaan elämänsä historiaan perustuva käsitys itsestä ammatillisena toimijana, sekä käsitys itsestä suhteessa työhön ja ammattiin.” (Eteläpelto 2014)

Ammatillinen identiteetti määrittelee, mitä yksilö pitää työssä tärkeänä ja mihin hän sitoutuu, mihin hän kuuluu ja samaistuu, millaisia työtä koskevia arvoja ja eettisiä sitoumuksia hänellä on, millaisia tavoitteita ja uskomuksia hänellä on sekä millaiseksi hän haluaa työssään ja ammatissaan tulla. (Eteläpelto 2014)

Ammatillisen identiteetin synnyttäminen on nähty yhdeksi ammatillisen koulutuksen tehtävistä. Vieno, Helander ja Saari (2017) määrittelevät ammatillisen identiteetin syntymistä seuraavasti: ”Tämä liittymisen prosessi alkaa koulutuksessa, jossa ammattilaisuuteen kietoutunutta kulttuuria (esimerkiksi sanastoa ja kielenkäyttöä, ruumiillisia olemisen tapoja, arvoja ja asenteita) siirretään eteenpäin uusille opiskelijaryhmille. Tämä ammattilaisuuteen kasvamisen prosessi on kytköksissä opiskelijan tuntemuksiin johonkin kuulumisesta tai kuulumattomuudesta.” Identiteetin muodostuminen on siis joksikin tulemista.

Jokinen (2017) esittelee tulevaisuuden tutkimuksen piirissä esiin tulleita tekijöitä, jotka ohjaavat ammatti-identiteetin korvautumista osaamisidentiteetillä. Tulevaisuudessa ammattitaito vanhenee yhä nopeammin ja tulevaisuuden työntekijöiden keskeisiksi ominaisuuksiksi nousevat joustavuus, sopeutumiskyky, sinnikkyys, halu kehittyä ja oppia jatkuvasti sekä itsensä ja muiden kunnioittaminen. Tulevaisuuden perusosaamiseksi Jokinen määrittelee ”4 C:tä eli communication, creativity, critical thinking and collaboration”.

ManpowerGroup (2017) tutki yhteensä 19 000 vuosina 1982-1996 syntyneen uraodotuksia ja ajatuksia työelämästä 25 eri valtiossa. 93 % haastatelluista näki jatkuvan ammatillisen kehittymisen ja oppimistaidot tärkeäksi työuransa kannalta. Työntekijän on tärkeää kehittää osaamistaan, jotta hän säilyttää työllistyvyytensä. Omien taitojen (esim. tekniset taidot, tiimityöskentely, tvt) kehittäminen koetaan hallinnollisten taitojen kehittämistä tärkeämmäksi. Tutkittu ikäryhmä arvostaa vanhempien ikäluokkien tavoin pysyviä, turvallisia, kokopäiväisiä työsuhteita, joista saatu palkka mahdollistaa tietyn elintason. Päivittämällä omaa osaamistaan nämä millenniaalit tai y-sukupolvi turvaavat kuitenkin urakehitystään yhteen työpaikkaan sitoutumista laajemmin. Siinä missä suuret ikäluokat mielsivät uralla etenemisen tikapuiden kiipeämiseksi, y-sukupolvi mieltää työuran aalloiksi (career waves), jossa työuraan kuuluu myös erilaisia taukoja ja tarvittaessa joustavaa liikkumista eri työnantajien välillä.

Vaihtoehtoiset tavat työllistyä (esim. ”keikkatalous” tai ns. portfoliourat) eivät vielä ole lyöneet itseään läpi – edes Yhdysvalloissa ei keikkatalouden piirissä työskentele kuin 3 % tutkitusta

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



ikäryhmästä. ¾ tutkituista oli kokopäivätyössä, mutta ½ suhtautui myönteisesti myös uudenlaisiin työnteon muotoihin. Millenniaalit arvostavat jatkuvaa muutosta, uusia haasteita ja etenemismahdollisuuksia sekä välitöntä palautetta työstään. (ManpowerGroup 2017)

Eteläpellon (2014) mukaan muuttuvan työelämän vaatimuksina korostetaan **työntekijöiden** kohdalla:

- Tietojen ja taitojen oppimista työssä ja ammatillista kasvua
- Ammatillisten identiteettien tuunausta ja uudelleen neuvottelua
- Uusien työroolien ja vastuiden ottamista
- Perinteisten ammatillisten rajojen ylittämistä
- Työurien pitkäjänteistä rakentamista

Työyhteisöjen osalta taas korostetaan:

- Työkäytäntöjen muokkaamista ja kehittämistä
- Uudenlaisten yhteistoiminnallisten työtapojen kehittämistä

Organisaatioiden **tuottavuuden** parantaminen tapahtuisi Eteläpellon (2014) mukaan:

- Rakenteellisten uudistusten kautta
- Uusien työkäytäntöjen ja työkuultuurien kehittämisen kautta
- Laadukkaan johtamisen kautta (hallinnointia ja johtajuutta)

Työnhakukanavat ovat muuttuneet

Työpaikan hakemiseen liittyvät taidot ovat olennainen osa uraohjausta. Työhaun kanavat ovat muuttuneet vauhdilla ja ovat edelleen murroksessa. Uraohjausta tekevillä tulisi olla hyvä, ajantasainen käsitys nykyaikaisista työnhakukanavista ja niiden käyttämisestä. Harva

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



enää löytää työpaikkansa Hesarin työpaikkailmoituksen tai TE-toimiston ilmoitustaulun kautta.

Sitra toteutti joulukuussa 2015 Uuden työn valmiudet ja reitit työelämään - kyselytutkimuksen 5000 suomalaiselle. Kyselyssä selvitettiin mm. työpaikkojen löytymistapaa. Tutkimukseen osallistuneista 71 % oli päätenyt nykyiseen työhönsä muuten kuin avointa työpaikkaa hakemalla. Viidesosa oli lähestynyt itse nykyistä työnantajaansa ja viidesosalle oli tarjottu työtä. **Alle kymmenesosa työssäkävivistä oli löytänyt työpaikkansa julkisten työnvälityspalveluiden kautta.** Kyselyyn vastanneiden suomalaisten mielestä työpaikan saamiseen vaikuttivat ratkaisevasti aiempi työkokemus ja näytöt, taidot sekä omaan persoonaan ja motivaatioon liittyvät tekijät. Vastajat olivat valmiita joustamaan tarvittaessa työhön liittyvistä järjestelyistä, vastuusta tai työn sisällöistä. Vain noin joka viides oli sen sijaan valmis joustamaan työpaikan sijainnista. (Sitra 2016)

Suomalaisten yritysten rekrytointikäytäntöjä sekä tulevaisuuden trendejä vuosittain selvittävä Kansallinen rekrytointitutkimus osoitti huhtikuussa 2017, että työnantajat kokemusten mukaan tärkeimmät rekrytointikanavat olivat:

1. LinkedIn –palvelu (maksuttomat palvelut)
2. Facebook (maksuttomat palvelut)
3. TE-palvelut
4. Oikotie
5. Duunitori
6. Monster

Sosiaalisen median palveluista tärkeimmiksi rekrytoinnissa koettiin:

1. LinkedIn (maksuttomat palvelut)
2. Facebook –mainonta
3. Facebook (maksuttomat palvelut)
4. LinkedIn –ilmoitukset
5. Twitter

Kestävä kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Digitaalisten työnhakukanavien lisääntymisestä huolimatta kaikki vastaajat pitivät edelleen ehdokkaiden haastattelemista kasvotusten ainakin melko tärkeänä, 76 % jopa erittäin tärkeänä. (Duunitori 2017)

TE-palvelut

TE-palvelut on edelleen merkittävä toimija työnvälitysmarkkinoilla. Kun asiakas on ilmoittautunut työnhakijaksi **Oma asiointi** –verkkopalvelussa, hänet ohjataan verkossa palvelutarpeen arviointiin. Tämän arvioinnin perustella asiakas tekee yhdessä TE-palveluiden kanssa itselleen **työllistymissuunnitelman**. Vastaavan prosessin voi hoitaa myös TE-toimistossa, ellei asiakkaalla ole mahdollisuutta tunnistautumiseen verkossa tai ellei hän ole EU- tai ETA-maiden kansalainen. Asiakas ohjataan työllistymissuunnitelman mukaisesti erilaisiin palveluihin, joita voivat olla:

1. Työnvälitys- ja yrityspalveluita
2. Osaamisen kehittämispalveluita
3. Tuetun työllistämisen palveluita

(TE-palvelut 2018)

TE-palveluihin ilmoitetut työpaikat ovat työnhakijan nähtävissä Avoimet työpaikat – hakupalvelussa, jota voi käyttää kaikilla laitteilla. Hakupalvelussa voi ottaa käyttöön Paikkavahdin, joka lähettää asiakkaan hakuetoja vastaavien työpaikkojen auki tulosta ilmoituksen asiakkaan sähköpostiin. TE-palveluiden asiakkaat voivat olla esillä myös TE-palveluiden CV-netissä, josta työnantajat voivat etsiä sopivia hakijoita tarjolla oleviin avoimiin työtehtäviin. (TE-palvelut 2018)

Aktiivisesti töitä hakeva ja tarjotun työn tai koulutuksen vastaan ottava työnhakija voi saada Kelan maksamaa **työttömyysetuutta**. Oikeus työttömyysetuuteen lakkaa, mikäli työnhaku ei pysy voimassa TE-palveluiden ohjaamalla tavalla (esim. hakija ei ota vastaan hänelle tarjottua työtä tai osallistu työllistymissuunnitelmassa sovittuihin palveluihin). (www.kela.fi 2018)

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Henkilöstövuokraus

Työvoiman joustavan palkkaamisen mahdollistava henkilöstövuokraus on lisääntynyt voimakkaasti viime vuosina. Toni Lehtonen (2018) kirjoittaa Ammattinetti –sivustolla henkilöstövuokrauksesta seuraavasti: ” Henkilöstövuokrauksessa työnantajana toimiva henkilöstövuokrausyritys sijoittaa palkkalistoillaan oleva työntekijän tietyksi ajaksi työvoimaa tarvitsevan käyttäjäyrityksen tai kunnan käyttöön. Työvoimaa voidaan vuokrata tarpeen mukaan tunneiksi, päiviksi, viikoiksi tai pidemmäksi ajaksi esimerkiksi erilaisiin projekteihin. Työntekijä on henkilöstövuokrausyrityksen palveluksessa, mutta työskentelee käyttäjäyrityksen tiloissa ja sen työnjohdon alaisuudessa. Hänen työtehtävänsä määräytyvät henkilöstövuokrausyrityksen kanssa solmitun työsopimuksen mukaan. Palkan maksaa henkilöstövuokrausyritys, joka puolestaan saa vuokraamastaan työntekijästä asiakkaalta sovittua korvausta.”

Tavallisimpia tilanteita, joissa vuokratyövoimaa käytetään ovat esim. sijaisuudet, ruuhkahuippujen tasaaminen suorittavan tason tehtävissä, toimintojen (esim. ruokailu- ja aulapalvelut) ulkoistaminen henkilöstövuokrausyritysten kautta, rekrytointiriskin pienentäminen tai hyvän henkilöstön nopea rekrytoiminen työvoimapulan aikaan. Henkilöstövuokrauksen alkuaikoina yritykset olivat usein pieniä ja keskittyivät tietyn toimialan (esim. rakennusala) henkilöstön välittämiseen (Lehtonen 2018), nykyisin henkilöstövuokrausbisneksessä toimii myös useita monialaisia, valtakunnallisia tai monikansallisia yrityksiä, joilla on toimipisteitä useilla paikkakunnilla (mm. Eilakaisla, Barona, Manpower, Staffpoint).

Työntekijän kannalta henkilöstövuokraus voi olla joustava tapa työllistyä silloin, kun vakinaisia tai määräaikaisia työsuhteita ei ole tarjolla tai niitä ei ole esim. opiskelujen vuoksi mahdollista ottaa vastaan. Henkilöstövuokrausyritysten kautta saattaa työllistyä myös ns. piilotyöpaikkoihin, jotka eivät ole julkisessa haussa. Näillä yrityksillä on usein laaja asiakaskunta, jonka kautta voi myös olla helpompi työllistyä uudestaan lyhyen työsuhteen jälkeen. On myös melko tavallista, että vuokratyöntekijä työllistyy vuokraajayritykseen vuokratyösuhteen jälkeen. Monet henkilöstövuokrausyritykset myös järjestävät työntekijöilleen täydennyskoulutusta esim. anniskelupassiin tai hygieniaosaamiseen.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Vuokratyön varjopuolia voivat olla esim. työn määrä- tai osa-aikaisuus ja siitä seuraava toimeentulon epävarmuus. Vuokratyöntekijä voi kokea jäävänsä työyhteisössä ulkopuoliseksi tai jäädä ilman vakituisten työntekijöiden saamia työsuhte-etuja. Vaihtuvat työyhteisöt ja työtehtävät edellyttävät joustavuutta ja mukautumiskykyä. (Lehtonen 2018)

Rekryointipalvelut

Uusien työntekijöiden rekryointi on työnantajille suuri panostus, joka yhä useammin ulkoistetaan rekryointipalvelua tarjoaville yrityksille tai esim. TE-palveluille. Usein samat yritykset tarjoavat myös henkilöstövuokrauspalveluita. Kun rekryointiyritys hoitaa hakuprosessin, mutta henkilö palkataan asiakasyrityksen työntekijäksi, puhutaan **suorarekryoinnista** (erotuksena vuokratyöntekijän palkkaamisesta).

Rekryointiyritysten liikeideana on helpottaa työnantajien rekryointiprosessia karsimalla mahdollisesta hakijajoukosta vain murto-osan lopulliseen työhaastatteluun varsinaisen työnantajan kanssa. Työnantaja voi ulkoistaa rekryointiyritykselle myös esim. työpaikasta ilmoittamisen, yhteydenotot sopiviin kandidaatteihin sekä esihaastattelut. Kun sopiva työntekijä on löytynyt, yritys maksaa rekryointiyritykselle palkkion onnistuneesta rekryointiprosessista. Rekryointifirmat siis toimivat **välikäsinä yrityksen ja työnhakijan välillä**: etsivät sopivia hakijoita, ottavat heihin yhteyttä, tutustuvat hakijoihin yrityksen puolesta, valmistavat hakijoita haastatteluja varten sekä antavat heille lisätietoja yrityksistä ja vapaista työpaikoista. Rekryointiyrityksiä käytetään paljon myös työntekijöiden rekryoinnissa ulkomaille. (HRD-group 2018)

Esimerkkejä Suomessa toimivista **rekryointiyrityksistä ja -palveluista** ovat esim. KuntaRekry, Palkkaaminut.fi (opiskelijoille), Rekryointi.com (entinen Uranus), EilaKaisla ja Monster.

Suorahaku eli headhunting

Suorahaulla on alun perin tarkoitettu sopivien ehdokkaiden etsimistä avoinna olevaan työtehtävään ilman, että työpaikasta ilmoitetaan julkisesti. Suorahaku on perinteisesti

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



kohdistunut etenkin ylimmän johdon ja asiantuntijoiden rekrytointiin ja sen liittyä esim. seuraavia piirteitä:

- Yrityksen tarve saada hyvä henkilö johonkin avaintehtävään
- Paikka ei ole julkisessa haussa, eli suorahaku on ainoa reitti tulla valituksi kyseiseen tehtävään
- Prosessi on luottamuksellinen
- Sopiviin hakijoita etsitään aktiivisesti, heihin otetaan suoraan yhteyttä ja kysellään heidän kiinnostustaan kyseiseen tehtävään
- Ainakin alkukarsinnan (ehdokaskartoituksen) tekee ulkopuolinen suorahaun ammattilainen yrityksen toimeksiannosta

(Nurmi 2015)

Nykyisin suorahaun kautta etsitään osaajia myös aiempaa alemman tason tehtäviin. (Riitakorpi 2017) Samaan aikaan suorahaussa on ryhdytty hyödyntämään digitaalisen toimintaympäristön mahdollisuuksia. Suorahakuyrityksen voimassa olevat toimeksiannot saattavat olla avoimesti näkyvillä esim. yrityksen verkkosivuilla, ja hakuprosessi on muutenkin avoimempi ja läpinäkyvämpi. Ehdokaskartoituksen tekemiseen voi nykyisin mennä viikkojen ja kuukausien sijasta vain muutamia päiviä. Suorahaussa hyödynnetään internetiä, sosiaalista mediaa ja ennen kaikkea näiden tuella toimivaa ns. viidakkorumpua. Tieto avoimista työtehtävistä leviää tehokkaasti eri kanavia pitkin, ja suorahakuyritys tavoittaa laajemmin sopivia ehdokkaita. (InHuntGroup 2013) Suorahaussa eli headhuntingissa hyödynnetään laajasti erilaisia netti-cv-pankkeja ja esim. LinkedIn – palveluun luotuja profiileja.

Rekrytointitapahtumat

Erilaiset rekrytointitapahtumat ovat myös hyvä tapa saattaa työnhakijoita ja työn tarjoajia yhteen. Rekrytointitapahtumia järjestävät esim. erilaiset oppilaitokset, TE-palvelut, kunnat, yksittäiset suuret työnantajat tai useampi työnantaja yhdessä, Ohjaamot tai rekrytointiyritykset. Rekrytointitapahtumiin osallistumalla työnhakijat voivat mm. kartoittaa tarjolla olevia työmahdollisuuksia, tutustua uusiin ihmisiin, verkostoitua sekä tietenkin

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



esittäytyä potentiaalisille työnantajille. Tunnettuja, vuosittain tai useammin toistuvia rekrytointitapahtumia ovat mm. Contact Forum –rekrytointimessut eri paikkakunnilla, DuuniExpo ja yrittäjyyspäivät Lahdessa, Yrityspäivät ja Rekrytori Tampereella ja Megarekry Vantaalla. Paikallisesti järjestetään esim. erilaisia kesätyötreffejä tai rekrytointiyritysten päivystyksiä.

Sosiaalinen media ja verkkopalvelut

Suuri osa nuorista työntekijöistä on ehtinyt jo olla useissa työpaikoissa ilman, että he ovat laatineet yhtäkään työhakemusta. Tieto työpaikoista on silloin tullut yleensä sosiaalisen median välityksellä. Internetistä löytyy valtava määrä erilaisia tietokantoja, alustoja ja palveluita ammatillista verkostoitumista ja työnhakua varten. Kun epäsäännöllisen projektityön ennakoitaan jatkuvasti lisääntyvän tulevaisuudessa, on ammatillinen läsnäolo sosiaalisessa mediassa yhä tärkeämpää. Eri alojen ammattilaisten on hyvä olla näkyvästi esillä ja tuoda aktiivisesti esiin omaa osaamistaan. Oma profiilia on syytä hoitaa aktiivisesti myös silloin, kun on parhaillaan töissä. YT-neuvottelut tai kiinnostava työtarjous voivat ilmestyä aivan yllättäen, ja niihin on helpompi reagoida, kun oma ammatillinen näkyvyys netissä on kunnossa. (Tekniikan akateemiset TEK 2016)

Oman profiilin luominen ja sen ylläpitäminen voi ainakin aluksi olla työlästä. Usein jokaiseen palveluun on luotava palvelu alusta lähtien (tiedonsiirto ei yleensä ole mahdollista). Palvelut perustuvat yleensä hakualgoritmeihin, eli mahdolliset työnantajat ja yhteistyökumppanit löytävät profiilin siihen täytettyjen avainsanojen ja tehtyjen valintojen kautta. Jos profiili on laiskasti täytetty, siitä saatava hyötykin jää vähäiseksi. (Tekniikan akateemiset TEK 2016)

Keskeisin sosiaalisen median palvelu on edelleen **LinkedIn**, jota voi käyttää sekä selainversiona että mobiilisti. LinkedIn on lyönyt itsensä Suomessakin hyvin läpi ja siellä mukana oleminen on suositeltavaa. LinkedInissä näkyvyyteen vaikuttaa kolme asiaa: profiilin sisältö, verkoston koko ja käyttäjän aktiivisuus. Kannattaa kiinnittää huomiota myös profiilin sisällön määrään sekä laatuun. (Tekniikan akateemiset TEK 2016)

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



CV-pankit ovat hyödyllisiä etenkin aktiivisen työnhaun vaiheessa. Monet työpaikkoja välittävät sivustot tarjoavat käyttäjille myös mahdollisuuden luoda CV:nsä nettiin, jolloin se on myös mahdollisia työntekijöitä kartoittavien työnantajien käytettävissä. CV-pankeissa kannattaa pitää huolta siitä, ettei CV ole suunnattu vain yhtä, tiettyä työnhakua varten vaan että se voi kiinnittää myös muiden työnantajien huomion. CV-pankkeja ylläpitävät esim. mol.fi, Monster, Oikotie, Duunitori, Heebo ja Academic Work. Moneen näistä palveluista on mahdollista liittää myös työpaikkavahti –palvelu, joka lähettää käyttäjälle ilmoituksen häntä kiinnostavista avoimista työpaikoista. (Tekniikan akateemiset TEK 2016)

Omat nettipalvelut on olemassa myös esim. projektitoita etsiville (esim. Upwork, Freelancer, Guru), eurooppalaisten työpaikkojen hakuun (esim. Jobspotting) tai esim. korkeakouluopiskelijoiden ja yritysten yhdistämiseen (Me2we). (Tekniikan akateemiset TEK 2016) Erilaiset mobiilit työnhakusovellukset kasvattavat suosiotaan. Jotkut ammatilliset oppilaitokset (esim. Gradia, Poke, Hyria) ovat ottaneet käyttöön suomalaisen **Tiitus – mobiilityönhakusovelluksen**, jonne laaditulla profiililla opiskelija voi hakea helposti useita työpaikkoja. Myös työnantajat voivat helposti etsiä tarpeisiinsa sopivia opiskelijoita profileihin tutustumalla tai tekemällä hakuja jonkin tietyn osaamisen perusteella. (www.tiitus.fi)

Työpaikkailmoitukset mediassa tai yritysten kotisivuilla

Lehdissä julkaistujen työpaikkailmoitusten määrä on romahtanut sähköisen median yleistyessä. Kun yritykset voivat ilmoittaa avoimista työpaikoista omilla nettisivuillaan ilman eri kustannuksia, lehti-ilmoituksia käytetään yhä harvemmin. Lehti-ilmoitukset myös tavoittavat yhä suppeamman lukijakunnan, eivät enää lähes koko väestöä kuten takavuosina.

Digitaalisessa toimintaympäristössä ilmoitukset on entistä helpompi kohdentaa tietyille hakijajoukkoille, jolloin ilmoitus tavoittaa sopivat hakijat paremmin ja ”turhien” hakemusten määrä vähenee. Kansallisessa rekrytointitutkimuksessa (2017) yli ¾ vastaajista ilmoitti

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



tuottavansa edelleen itse rekrytointisisältöä (esim. ilmoituksia) ainakin silloin tällöin. Yli puolet vastaajista myös osti ainakin silloin tällöin ilmoitusnäkyvyyttä.

Avoimet hakemukset ja muut suorat yhteydenotot yrityksiin

Sitran tutkimuksessa (Uuden työn valmiudet ja reitit työelämään 2015) noin viidennes vastaajista ilmoitti löytäneensä nykyisen työnsä ottamalla suoraan yhteyttä työnantajaan. Vaikka yrityksellä ei sillä hetkellä olisi julkisessa haussa avoimia työpaikkoja, tarjolla voi olla ns. piilotyöpaikkoja (jotka eivät tule julkiseen hakuun vaan täytetään muuta kautta) tai hakija voi tulla avoimella hakemuksellaan huomioiduksi myöhemmin avautuvaan työpaikkaan. Joillain aloilla (esim. kaupan ala) saattaa avointa työhakemusta paremmin toimia henkilökohtainen käynti paikan päällä. (Väre 2018)

Työnantajien käytännöt avointen hakemusten käsittelyssä vaihtelevat suuresti. Joillain työpaikoilla avoimet työpaikat täytetään suurelta osin verkostojen tai esim. rekrytointiyritysten kautta, toiset rekisteröivät ja hyödyntävät avoimia hakemuksia tehokkaasti. Jättäessään avointa hakemusta yrityksen järjestelmään kannattaa kiteyttää oma osaamisensa ja tilanteensa sekä nostaa esille omaa persoonaa. CV:n voi halutessaan korvata esim. linkillä omaan LinkedIn –profiliin. Etenkin suorahaku – ja rekrytointiyritykset arvostavat avoimia hakemuksia, etenkin jos ne kertovat tulevaisuuteen kohdennetun tarinan hakijasta ja hänen vahvuuksistaan. (Väre 2018)

Verkostoituminen

Uuden työn valmiudet ja reitit työelämään –tutkimuksessa (Sitra 2015) vain kuusi prosenttia vastaajista piti verkostoitumistaitoja vahvuutenaan. Aktiivisesti verkostojen hyödyntäneistä vastaajista yli 80 % oli kuitenkin sitä mieltä, että verkostoituminen oli auttanut heitä menestymään työelämässä. Verkostoitumistaitoja kannattaisi siis kehittää ja pitää yllä.

Vertti Purhonen (2017) tutki opinnäytetyössään verkostoitumisen merkitystä Haaga-Helian ammattikorkeakoulun myyntityön koulutusohjelman alumnien työllistymiselle. Purhonen

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



erottelee opinnäytetyössään viralliset (esim. uuden työpaikan kautta syntyneet) ja epäviralliset (esim. harrastusten tai ystäväpiirin kautta syntyneet) verkostot, samoin strategisen (tarkoituksellisen ja suunnitelmallisen) ja sattumanvaraisen (satunnaisten kohtaamisten kautta löytyneisiin yhteisiin intresseihin perustuvan) verkostoitumisen. Haaga-Helian alumnit arvostivat yritystyöskentelyä parhaana verkostoitumismahdollisuutena, toiseksi parhaana pidettiin yritysvierailuja. Kyselyyn vastanneista 32 % oli työllistynyt ensimmäiseen työpaikkaansa Haaga-Helian kautta luotujen suhteiden avulla. (Purhonen 2017)

Verkostojen rakentaminen voi tarkoittaa esimerkiksi aktiivista esilläoloa ja ammatillista keskustelua sosiaalisessa mediassa (Facebook, LinkedIn), itseä kiinnostavien työpaikkojen kartoittamista ja yhteyden ottamista niissä toimiviin henkilöihin, oman ystäväpiirin ja työkaverien verkostoihin kuuluviin ihmisiin tutustumista ja keskustelemista heidän kanssaan, verkostoitumistapahtumiin osallistumista tai vaikkapa opiskelutovereihin tutustumista ja yhteystietojen vaihtamista.

Päijät-Hämeen elinkeinoelämän erityispiirteet ja työvoiman tarve

”Päijät-Hämeessä ja myös naapurimaakunnissa ovat toimialarakenne ja työpaikkojen osuudet käyneet läpi merkittäviä muutoksia. Päijät-Hämeen ja naapurimaakuntien **elinkeinorakenne on muuttunut vahvasti palvelupainotteiseksi** vuosituhannen vaihteessa ja toimialojen palveluvaltaistuminen jatkuu edelleen.” (Päijät-Hämeen liitto 2018) Palveluvaltaistuminen on osa työmarkkinoiden polarisaatiota, jossa **työmahdollisuuksia on hävinnyt ja on edelleen häviämässä etenkin keskipalkkaisilta ja keskiasteen koulutuksen aloilta**. Päijät-Hämeen valtakunnallisesti korkea työttömyysaste heijastelee elinkeinoelämän rakennemuutoksen toista kierrosta, sillä Päijät-Hämeessä teollisuusalat ovat olleet merkittäviä työllistäjiä. Teollisuuden työllistävä merkitys on kuitenkin Päijät-Hämeessä hiipunut koko 2000 –luvun.

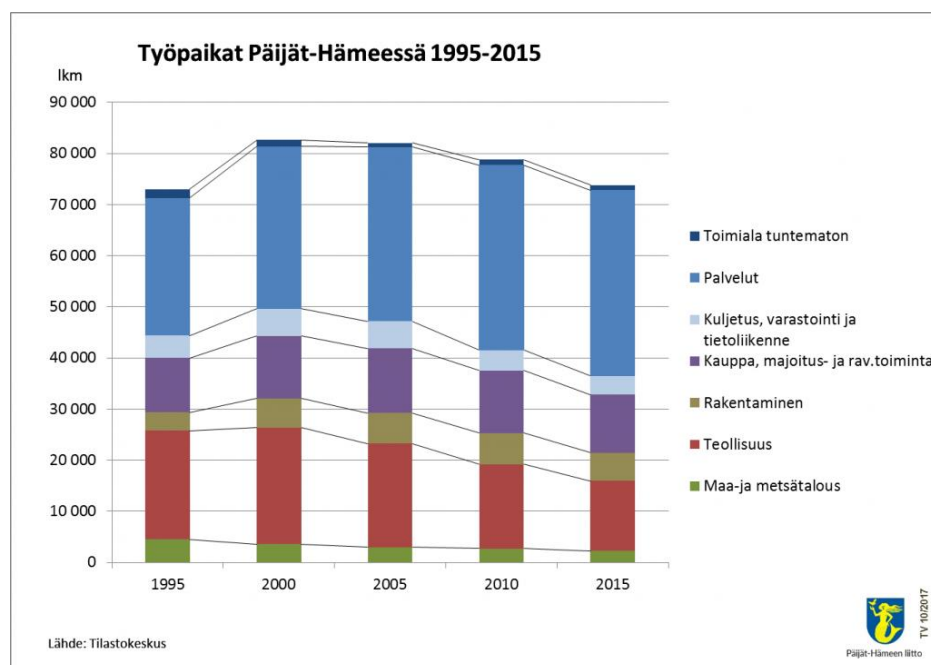
Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Palvelualojen työpaikkojen lisääntyminen on osittain kompensoinut teollisuuden heikentynyttä työllistävyyttä. (Päijät-Hämeen liitto 2018)

Työvoiman ja työllisen työvoiman määrä keskittyy myös Päijät-Hämeessä **suurimpiin aluekeskuksiin** (Lahti). Pienet maaseutukeskukset ja maaseutualueet menettävät työpaikkoja ja asukkaita. Ilmiötä voidaan tarkastella myös työpaikkaomavaraisuuden kautta: Päijät-Hämeen kunnista paras työpaikkaomavaraisuus (enemmän työpaikkoja kuin alueella asuvia työllisiä) on Hartolassa (112%) ja Lahdessa (108 %). Muissa kunnissa on laskennallisesti vähemmän työpaikkoja kuin työllisiä, eli niistä pendelöidään töihin muihin kuntiin. (Päijät-Hämeen liitto 2018)



Lähde: Päijät-Hämeen liitto 2018

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Päijät-Hämeen työllisyystilanne 2018

Työttömyys laskussa myös Päijät-Hämeessä

Työllisyystilanne Päijät-Hämeessä on viime aikoina kohentunut. Työttömien työnhakijoiden määrä oli (huhtikuussa 2018) noin 1500 henkilöä vähemmän kuin vuotta aiemmin. Nuorten (alle 25 –vuotiaiden) työnhakijoiden työttömyys on laskenut hieman hitaammin (8,2 %) kuin yleinen työttömyysaste Hämeessä (laskua 12,5 %). (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2018a)

Työttömien työnhakijoiden määrä on kalenterivuoden aikana usein huipussaan heinäkuussa ja jälleen vuoden lopulla. Työllisyysaste paranee yleensä kevään aikana ja lähtee laskuun kesälomakauden alkaessa. Työllisyystilanne paranee jälleen kesälomien jälkeen lähtien jälleen heikkenemään syksyn aikana. Koska samat trendit toistuvat eri vuosina, kannattaa työllisyyden kehitystä seurata pidemmällä syklillä, vertaillen työllisyysastetta esim. edellisten vuosien tilanteeseen samana ajankohtana. (Hämeen elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskus 2018b, 4)

Koko Suomeen verrattaessa **Hämeen ELY –keskuksen alueella on ollut positiivista** erityisesti **avoimien työpaikkojen määrä** tarkastelukuukauden aikana (Hämeessä lisäystä 35,6 %, koko Suomessa 18,7%) sekä **25-29 –vuotiaiden vastavalmistuneiden työttömyysasteen lasku** (Hämeessä 31,7 %, koko Suomessa 21,8 %). Lomautettujen, yli vuoden työttömänä olleiden, alle 25-vuotiaiden sekä ulkomaalaisten työllistyminen on taas ollut Hämeessä koko Suomea heikompaa. (Hämeen elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskus 2018b, 6)

Lahden seutukunnassa korkea työttömyysaste

Lahden seutukunnassa oli huhtikuussa 2018 Hämeen korkein työttömyysaste (12,7 %). Koko valtakunnan työttömyysaste oli samaan aikaan 9,7 % ja koko Hämeessä 10,9 %. Valtakunnallisesti korkein työttömyysaste on Pohjois-Karjalassa (14,0 %). (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2018a)

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Päijät-Hämeen kunnista paras työllisyystilanne on Hollolassa (työttömyysaste 9,1 %) ja Hartolassa (10,6 %). Heikoin työllisyystilanne on Lahdessa (14,1 % työvoimasta työttömiä), Heinolassa (12,9 %) ja Padasjoella (12,5 %). Lahden työttömyysaste olikin Suomen 12 suurimman kaupungin vertailussa toiseksi korkein Joensuun (14,5 %) jälkeen. (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2018a)

Työllisyysasteessa eroa iän, sukupuolen, koulutusasteen ja ammattiryhmän suhteen

Työttömistä työnhakijoista oli huhtikuussa 2018 Hämeessä **miehiä 56 % ja naisia 44 %**. **Naisten työllisyys parani Hämeessä miehiä nopeammin** huhtikuuta 2018 edeltävän vuoden aikana (naisilla parannusta 14,7 %, miehillä 10,7 %). Ulkomaalaisten työttömien työnhakijoiden tilanne on erilainen: naisten työttömyysaste on hieman korkeampi (52 %), mutta ulkomaalaisten naisten työllisyys toisaalta parani hieman miehiä nopeammin. (Hämeen elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskus 2018a)

Vaikka työllisyys on parantunut kaikissa ikäryhmissä, työttömien työnhakijoiden määrä oli Hämeessä **vähentynyt eniten vanhimmissa ikäryhmissä** (joissa työttömien työnhakijoiden osuus on myös suurin). Alle 25-vuotiaiden työttömien työnhakijoiden määrä oli vuodessa vähentynyt 8,2 %. (Hämeen elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskus 2018a)

Työllisyys oli huhtikuussa 2018 parantunut Päijät-Hämeessä lähes kaikilla koulutusasteilla verrattuna edelliseen vuoteen. Ainostaan tutkijakoulutuksen suorittaneiden työllisyys heikentyi hieman. Työllisyys parani **eniten alemman perusasteen suorittaneilla** (27 %) sekä alimman korkea-asteen tai alemman/ylemmän korkeakouluasteen suorittaneilla työttömillä työnhakijoilla. **Myös keskiasteen suorittaneiden työllisyysaste parani Päijät-Hämeessä** seurantajaksolla 11 %. (Hämeen elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskus 2018b, 20)

Työttömyys laski myös kaikissa ammattiryhmissä huhtikuuta 2018 edeltävän vuoden aikana. Eniten työttömien määrä laski rakennus, korjaus ja valmistustyönteki-

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



jöiden, erityisasiantuntijoiden, palvelu ja myyntityöntekijöiden ja prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden ryhmissä. Myös pitkäaikaistyöttömien määrä laski edelleen, kuten jo parin vuoden ajan. (Hämeen elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskus 2018a)

Palvelujen piirissä olevat lasketaan laajaan työttömyyteen

Laajalla työttömyydellä tarkoitetaan työttömien työnhakijoiden ja **TE-palveluiden piirissä olevien** yhteismäärää. Hämeessä laaja työttömyys laski tarkastelujaksolla (4/17-4/18), mutta lasku johtui työttömien työnhakijoiden määrän laskusta. Palveluissa olevien määrä kasvoi samana aikana 117 henkilöllä. Eniten käytettyjä palveluja olivat huhtikuun lopussa **omaehtoinen opiskelu** (2983 hlö), **kuntouttava työtoiminta** (2 038 hlö), **työllistäminen** (1 624 hlö), **työvoimakoulutus** (1 185 hlö) sekä **työ- tai koulutuskokeilut** (1 040 hlö). 189 työnhakijaa oli Hämeessä valmennuksessa ja 102 vuorotteluvapaasijaisena. Omaehtoinen opiskelu ja kuntouttava työtoiminta lisääntyivät aikavälillä 4/17-4/18, muihin palveluihin osallistui hieman edellistä vuotta vähemmän työttömiä työnhakijoita. (Hämeen elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskus 2018a)

Palveluiden piirissä olevien osuutta voidaan kuvata **aktiivointiasteella**, jolla tarkoitetaan aktiivisten työvoimapolitiittisten palveluiden piirissä olevien prosenttiosuutta työttömien työnhakijoiden ja palveluiden piirissä olevien summasta. Aktiivointitoimet kohdistetaan erityisesti pitkäaikaistyöttömille ja niiden tarkoituksena on alentaa rakenteellista työttömyyttä sekä ehkäistä työmarkkinoilta syrjäytymistä. (Tilastokeskus 2018) Hämeessä aktiivointiaste oli huhtikuussa 2018 32,6 %, eli vajaa kolmannes työttömistä työnhakijoista oli palveluiden piirissä. (Hämeen elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskus 2018a)

Nuorisotakuun toteutuminen Päijät-Hämeessä

1.1.2013 voimaan tulleen nuorisotakuun tarkoituksena on **tarjota jokaiselle alle 25-vuotiaalle nuorelle tai alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle työ-, työkokeilu- opiskelu, työpaja- tai kuntoutuspaikka** viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



joutumisesta. Nuorisotakuuhun liittyy myös koulutustakuu, jonka avulla jokaiselle peruskoulun päättäneelle taataan koulutuspaikka lukioissa, ammatillisissa oppilaitoksissa, oppisopimuksessa, työpajassa, kuntoutuksessa tai muulla tavoin. Lisäksi nuorten aikuisten osaamisohjelma tarjoaa ilman koulutusta oleville alle 30-vuotiaille nuorille mahdollisuuden ammatillisen tutkinnon tai sen osan suorittamiseen. (Hämeen elinvoima-, liikenne ja ympäristökeskus 2018c) Nuorisotakuuta toteutetaan esim. koulutustakuun toimien, nuorten työvoima- ja elinkeinopalvelujen (TE-palvelut), kuntoutuspalveluiden sekä muiden nuorten yksilöllisten palveluiden (esim. etsivä nuorisotyö ja nuorten työpajatoiminta) kautta. (Tenhunen, Niittymäki & Kaisvuo (toim.) 2015)

Päijät-Hämeessä nuorten (alle 25-vuotiaiden) työttömien työnhakijoiden työttömyys on laskenut hieman yleistä työttömyysastetta hitaammin, mutta nuorisotakuunkin piirissä olevien työnhakijoiden tilanne on siis kohentunut (työttömyys laskenut 8,2 % huhtikuu 2017-huhtikuu 2018). (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2018a) Alle 25-vuotiaiden työllistyminen on Hämeessä ollut koko Suomea heikompaa. Nuorisotakuun piiriin kuuluvien työttömien tavallisin syy työnhaun päättymiselle oli huhtikuussa 2018 työn aloittaminen. Noin 9 % siirtyi koulutukseen ja 19 % muihin palveluihin. Lähes kolmanneksella (31 %) työnhaun päättymisen syy oli työnhaun jättäminen uusimatta. Nuorisotakuun seurantaraportin (Hämeen elinvoima-, liikenne ja ympäristökeskus 2018c) mukaan **omaehtoiseen opiskeluun siirtyminen oli lisääntynyt 40,3 %, muihin nuorisotakuuseen kuuluviin palveluihin osallistuminen oli laskussa.**

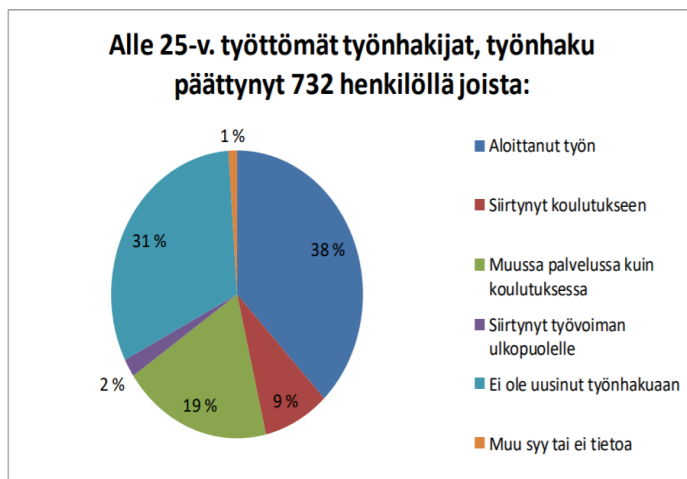
Valtaosalla (63 %) alle 25-vuotiaista työttömistä on Päijät-Hämeessä keskiasteen koulutus. 31 % on suorittanut ylemmän perusasteen. Nuorisotakuun piirissä olevien alle 25-vuotiaiden yleisin ammattiryhmä (41 %) on ”ammatteihin luokittelemattomat ryhmät” eli vailla ammattia olevat ja ne, joiden ammatti ei ole tiedossa. Palvelu- ja myyntityöntekijöitä on alle 25-vuotiaista 21 % ja rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöitä 19 %. (Hämeen elinvoima-, liikenne ja ympäristökeskus 2018c)

Kestävä kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Nuorisotakuun piiriin kuuluvat työttömät työnhakijat huhtikuussa 2018 työnhaun päättymissyyn mukaan Hämeessä



Lähde: TEM/Työnvälitystilastot

Nuorisotakuu –työryhmän loppuraportti ja suositukset jatkotoimiksi –raportissa (2013) työryhmä antoi suosituksia nuorisotakuun toteuttamiselle jatkossa:

1. Nuorisotakuun toteutuksen pitää olla pitkäjänteistä
2. Pohja aktiiviselle kansalaisuudelle syntyy lapsuudessa – ennaltaehkäisevä työ ja varhainen tuki keskiöön
3. Riittävät resurssit! (nuoren henkilökohtaiseen kohtaamiseen)
4. Nuorisotakuu kuuluu kaikille nuorille! (myös esim. maahanmuuttajille ja sosiaalista kuntoutusta tarvitseville)
5. Eteenpäin elämässä – osaavana ja taitavana (koulutusmahdollisuuksien parantaminen ja joustavien oppimispolkujen mahdollistaminen)
6. Nuorilla oltava mahdollisuus päästä kiinni työelämään (taattava esim. TE-palvelujen riittävät resurssit sekä nuorten työelämätaitojen kehittäminen)

Nuorisotakuun kehittäminen yhteisötakuun suuntaan on ollut yksi Sipilän hallitusohjelman osaamisen ja koulutuksen kärkihankkeista (kuten ammatillisen koulutuksen reformikin). Tarkoituksena on kehittää nuorisotakuusta malli, jossa vastuu on yhdellä taholla

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



(yhteisötakuu), kaikille peruskoulun päättävillä nuorilla tarjotaan koulutuspaikka sekä vahvistetaan nuorten sosiaali- ja terveystalvueluita ja mielenterveystalvueluita ja taataan heille kuntoutuspaikat. Yksi hallitusohjelman saavutuksista on **Ohjaamo –toiminnan synnyttäminen ja vakiinnuttaminen myös Lahteen**. Ohjelmaan oli kirjattu myös **rahoituksen myöntäminen syrjäytymisvaarassa olevien nuorten hyvinvoinnin parantamiseen tähtääville hankkeille**. Tässä yhteydessä on STM myöntänyt yli 2,5 miljoonaa euroa rahoitusta Helsingin diakonissalaitoksen säätiön hankkeelle, jossa vahvistetaan koulutuksen ja työelämän ulkopuolella olevien nuorten toiminta- ja työkykyä sekä osallistumismahdollisuuksia (Vamos –hanke). OPH on puolestaan myöntänyt yhteensä 400 000 euroa 14 verkostohanketta ja 79 kuntaa käsittävälle Joustavan perusopetuksen (JOPO) toiminnan kehittämiseen. (Ratkaisujen Suomi – puolivälin tarkistus 2017)

Työllistymisen väylät ja tukipalvelut Päijät-Hämeessä

Hämeen TE-toimisto

Hämeen TE-toimisto palvelee Hämeen alueen työnhakijoita, työnantajia ja yhteistyökumppaneita (ml. oppilaitokset) viidessä eri toimipisteessä: Lahdessa, Heinolassa, Forssassa, Hämeenlinnassa ja Riihimäellä. TE-toimiston palvelut ovat työnhakijoille maksuttomia ja käsittävät esim. Oma asiointi- verkkopalvelun, Avoimet työpaikat ja Paikkavahti –palvelun, työllistymissuunnitelman laatimisen, työnhakuvalmennusta, apua ammatinvalinnassa ja urasuunnittelussa tai koulutukseen ohjaamista.

Koulutukseen ohjaaminen on yksi TE-toimiston palveluista, joiden tarkoituksena on edistää työttömien työnhakijoiden työllistymistä. Työnhakija voidaan ohjata esim. työvoimakoulutukseen tai hän voi hakeutua omaehtoiseen opiskeluun (esim. suorittamaan ammatillista perustutkintoa). **Omaehtoiseen opiskeluun** on mahdollista saada työttömyyspäivärahaa tai työmarkkinatukea, mikäli opiskelu on päätoimista, hakija on yli 25-vuotias, opiskelun katsotaan lisäävän olennaisesti hakijan mahdollisuuksia työllistyä sekä opiskelun tukemisesta on sovittu työllistymissuunnitelmassa. Hakemukset

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



käsitellään arviointiryhmässä. Hakemus saattaa jäädä ilman puolta esim. silloin, jos tutkinnosta valmistutaan ammattiin, jota ei löydy TE-toimiston ammattijärjestelmästä/luokituksesta (Lamposaari 2018).

Ammatillisessa koulutuksessa annettava uraohjaus vaikuttaa TE-toimistojen työhön kahdella tavalla. Ensinnäkin ammatillisesta koulutuksesta valmistuvien tulisi saada **koulutuksen aikana riittävän hyvät työnhaku- ja työelämätaidot**, jotta he työllistyisivät mahdollisimman kitkattomasti. Asiantuntija Tarja Lamposaaren (2018) mukaan koulutuksen aikana tulisi perehtyä esimerkiksi työelämän pelisääntöihin ja työhaastattelussa käyttäytymiseen/esiintymiseen.

Toisaalta TE-toimisto toimii **opintojen rahoittajana** (esim. omaehtoinen opiskelu), jolloin opiskelijoilta odotetaan ripeää etenemistä opinnoissa ja tutkinnon suorittamista määräajassa. Lamposaaren (2018) mukaan oppilaitoksilta toivotaan hyvää yhteistyötä opintojen etenemisen seurannassa ja mahdollisista ongelmista raportoimisessa. Opiskelijoilla itsellään on velvollisuus ottaa viipymättä yhteyttä TE-toimistoon, jos opinnot eivät etene sovitusti, mutta **varhainen puuttuminen ilmeneviin ongelmiin** olisi sekä opiskelijan, oppilaitoksen että rahoittajan etu. Ikävimpiä ovat tilanteet, joissa opiskelija suorittaa suuren osan tutkinnosta tai koko tutkinnon, mutta viime metreillä ilmeneekin haasteita, jotka estävät työllistymisen alalle (esim. riittämätön kielitaito hoitoalan töissä, terveysongelmat). Lahden TE-toimistossa toivotaan myös, että maahanmuuttajien kouluttautumiseen ja työllistymiseen liittyvät erityispiirteet voitaisiin huomioida entistä paremmin. Esim. perustutkinto-opiskelijoilta edellytettävä suomen kielen osaamistaso ei aina riitäkään tutkinnon suorittamiseen tai ainakaan alalle työllistymiseen (esim. hoitoalalle) (Maunonen 2018)

Myös koulutuksen keskeyttäminen on rahoittajan näkökulmasta aina ongelmallista. TE-toimistosta toivottaisiinkin, että keskeyttämistä miettivä, TE-toimiston rahoituksella opiskellut opiskelija ohjattaisiin aina esim. TE-toimiston ammatinvalintapsykologin juttusille pysähtymään miettimään valintojaan ennen eroamista. Odotusajat ammatinvalintapsykologille voivat etenkin talvikaudella olla pitkät. Muutenkin olisi tärkeää

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



saada asiakas TE-toimiston palveluiden (esim. uravalmennus, työhönvalmennus, ammattitaito- ja osaamiskartoitus tms.) piiriin heti työttömyyden alkaessa, asiantuntijan ohjaukseen. (Lamposaari 2018) Maahanmuuttajien kohdalla ongelmat jäävät usein kieli- ja/tai kulttuurimuurin taakse, eikä tuen tarve tule ajoissa esiin. Seurauksena voi olla esim. useita koulutuksen keskeyttämisistä (Maunonen 2018). Ammatillisen koulutuksen reformista johtuen kilpailu työharjoittelupaikoista kasvaa, joka voi vaikuttaa siihen, puoltaako TE-toimisto työkokeilua vastavalmistuneille nuorille. Tavoitteena olisi, että jokainen ammattiin opiskeleva saisi opintojen aikana riittävän määrän kokemusta alan työpaikoilla työskentelemisestä. (Lamposaari 2018)

Ohjaamo (alle 30 v)

Ohjaamot ovat monialaisia ja moniammatillisia palvelupisteitä, joista alle 30-vuotiaat henkilöt voivat hakea ohjausta esim. työnhakuun, koulutukseen hakeutumiseen tai toimeentuloon. Ohjaamossa päivystävät ennalta sovittuina aikoina eri alojen ammattilaiset, esim. koulutuksen järjestäjien edustajat, KELA:n ja TE-toimiston edustajat, terveydenhoitajat ja rekrytointiyriyten edustajat.

Ohjaamon palvelut ovat avoimia kaikille alle 30-vuotiaille, paitsi joidenkin Lahden kaupungin rahoittamien palveluiden osalta.

Lahden Ohjaamossa on todettu, että ammatillisen perustutkinnon suorittaneilla (samoin kuin ammattikorkeakoulustakin valmistuneilla) on usein heikot työnhakutaidot eivätkä valmistuneet välttämättä esim. tiedä, millaisia tukia ja palveluita heidän saatavillaan on. Opintojen jälkeisestä ns. nivelvaiheesta ei siis olla huolehdittu oppilaitoksessa riittävästi. Ohjaamoon tulevat vastavalmistuneet eivät esimerkiksi välttämättä huomaa ilmoittautua työttömäksi työnhakijaksi tai tunne työnhakukanavia.

Työnhaun tavat ja kanavat ovat muuttuneet nopeasti viime vuosina. Ohjaamon kokemusten mukaan oppilaitoksissa ei panosteta riittävästi esim. opiskelijoiden omien

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



vahvuuksien löytämiseen ja niiden esille tuomiseen työnhaussa. Vastavalmistunut on saattanut laatia CV:n esimerkiksi äidinkielen kurssitehtävänä, mutta nykyisin arvossaan olevia **visuaalisia tai videoituja CV:tä** heillä ei ole. **TE-toimistonkin** osalta työnhakuprosessi on muuttunut ja etenee nykyisin netissä. Nelisenkymmentä prosenttia Päijät-Hämeen avoimista työpaikoista täytetään nykyisin **rekrytointiyritysten** kautta.

Päijät-Hämeessä **teollisuusalojen** työpaikkoja on tällä hetkellä hyvin tarjolla, esim. metallimiehiä, hitsareita, verhoilijoita, logistiikan osaajia ja lähihoitajia kysytään paljon. Palvelualoilla talouden elpyminen ei vielä näy ihan samalla tasolla. Päijäthämäläiset työnhakijat ovat hyvin **paikkauskollisia**, esim. Orimattilassa tarjolla olevat työpaikat ovat usein lahtelaisille liian kaukaisia. Ohjaamon toimijoiden mukaan opiskelijat saattavat myös **vierastaa** itselleen vieraita työnantajia, vaikka työpaikalla oppimisjakson jälkeen olisi tarjolla palkkatöitäkin. Siksi olisi hyvä järjestää vierailukäyntejä tai muuten tutustua potentiaalsiin työpaikkoihin.

Usein vasta ammattiin valmistuneet ovat myös **valikoivia työpaikkojen suhteen** eivätkä ole halukkaita laajentamaan oman osaamisensa kenttää, kokeilemaan uusia polkuja. Ohjaamon toimijat toivoisivat, että ammatilliset opettajat avaisivat enemmän kunkin ammatin työkenttää ja sen moninaisia mahdollisuuksia.

Vauhdittamo (yli 30 v)

Vauhdittamo on ESR-hankkeen turvin perustettu, yli 30-vuotiaille tarkoitettu yhden luukun palveluverkosto työttömille aikuisille. Vauhdittamo pyrkii tarjoamaan kohtaustilan työn hakijoille ja tarjoajille. Esim. rekrytointitapahtumat ja räätälöidyt ratkaisut vauhdittavat monen pitkäänkin töitä etsineen työnsaantia. Vauhdittamon asiakkaita ovat työelämän tai koulutuksen kynnyksellä olevat, vapaaehtoisesti apua hakevat henkilöt. Toiminta on asiakaslähtöistä: asiakas määrittää itse, millaista apua hän tarvitsee. Usein asia ratkeaa

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



yhdellä Vauhdittamo –käynnillä (esim. työnhaun asiakirjojen täyttö), osa asiakkaista jää pitkäaikaisemman tuen/valmennuksen piiriin.

Vauhdittamon tarkoituksena on **toimia työpaikkojen ja koulutuksen tarjoajien verkoston keskipisteenä**. Vauhdittamossa työskenteli toukokuussa 2018 kaksi työhönvalmentajaa, mutta tarvetta olisi useammillekin. Myös muualta kuin Lahdesta tulevia asiakkaitakin palvellaan, mutta pitkäkestoisempi valmennus on suunnattu lahtelaisille. Ohjaamon tavoin Vauhdittamon vahvuutena on se, että **asiakas voi yhdellä käynnillä saada monentyyppisiä asioitaan eteenpäin**, esim. kysellä koulutusmahdollisuuksista, tavata ammatinvalintapsykologin ja päivittää työnhakuasiakirjat. Asiakas itse päättää, milloin hän hakeutuu Vauhdittamoon (ketään ei velvoiteta tulemaan sinne).

Vauhdittamossa on todettu, että palveluiden kokoaminen yhden katon alle on toimiva toimintamalli. Verkostomainen toiminta on Vauhdittamoissa kantava ajatus. Oppilaitosten kanssa tehdään jo tällä hetkellä yhteistyötä esim. koulutusneuvonnan, palvelustöiden ja tapahtumiin osallistumisen kautta. Tarjotun uraohjauksen oikea ajoitus on tärkeää: asiakkaalla on oltava jo herännyt kiinnostus asiaan.

Opettajille suunnatussa uraohjausvalmennuksessa Vauhdittamo voisi olla mukana antamassa esim. opettajille valmiuksia valmentaa opiskelijoita työnhakuun. Vauhdittamolla otetaan mielellään vastaan Salpauksenkin yli 30-vuotiaita opiskelijoita/valmistuneita, mutta oppilaitoksen sisäinen uraohjausosaaminen koetaan tärkeäksi. Esim. työnhakutaitonsa päivittäneet ja nykyajan työnhakukanaviin perehtyneet opinto-ohjaajat ja opettajat voisivat jatkossa toimia omassa oppilaitoksessaan näiden asioiden sisäisinä asiantuntijoina.

Kestävä kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Vamos Ura –hanke

Vamos Ura –hanke jatkaa Vamos Lahti –hankkeen työtä 16-29 –vuotiaiden nuorten tukemisessa kohti koulutusta ja työelämää. Vamoksessa jokainen nuori saa oman valmentajan, jolla on aikaa tutustua ja luoda nuoreen luottamuksellinen suhde. Valmennus on nuorille maksutonta ja vapaaehtoista. Ainoa kriteeri osallistumiselle on motivaatio saada tukea tulevaisuudensuunnitelmiansa selkiyttämiseen ja elämäntilanne, joka mahdollistaa nuoren siirtymisen työelämään tai opintoihin. (Helsingin diakonissalaitos 2018)

Vamos-hankkeissa on todettu, että opiskelijan metakognitiiviset, ns. pehmeät taidot ovat keskeisiä myös uraohjauksessa. Vamos-nuorilla tärkeimpiä esteitä työelämään tai koulutukseen pääsulle ovat mm. sosiaalisten tilanteiden pelko, heikot ongelmanratkaisutaidot ja heikko minäpystyvyys. Jopa 27 % Vamokseen ohjautuvista nuorista tulee psykiatrian poliklinikan kautta. Tällaisessa tilanteessa cv:n päivitys tai työhaastatteluun valmistautuminen eivät riitä ratkaisemaan nuorten ongelmia, vaan tarvitaan pitkäkestoista valmennusta. Vamos-valmennukset kestävät keskimäärin 7 kk. Valmennuksissa keskeistä on rauhallinen eteneminen nuoren ehdoilla ja luottamuksen rakentaminen. Noin kolmannes nuorista osallistuu yksilövalmennuksen lisäksi myös ryhmävalmennukseen. Vamos Lahti – hankkeessa noin puolet valmennuksiin osallistuneista nuorista päätyi aloittamaan opinnot tai työllistyi. (Moilanen 2018)

Vamos –hankkeen näkökulmasta oppilaitoksessa tarjottavan uraohjauksen olisi tärkeää kohdistua paitsi työnhakutaitoihin, myös ennen kaikkea elinikäisen oppimisen avaintaitojen oppimiseen. Tärkeintä on opiskelijan ammatillisen ja ihmisenä kasvun tukeminen. Myös mm. ryhmään kiinnittyminen ja omaan ammattialaan identifioituminen ovat tärkeä osa uraohjausta. (Moilanen 2018)

Kaupunkikylä 2025 –hanke

Kaupunkikylä 2025-hanke on Euroopan sosiaalirahaston (Hämeen ELY-keskus) ja Lahden kaupungin rahoittama hanke, jonka tavoitteena on luoda yhteisöllistä toimintaa ja uusia

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



työllistymisen keinoja työttömille tai työttömyysuhan alla oleville, yli 18-vuotiaille maahanmuuttajataustaisille henkilöille. Kaupunkikylä –yhteisön toteuttamassa hankkeessa luodaan verkostoja, jotka vähentävät syrjäytymistä ja lisäävät osallisuutta. Hanke toteutetaan 1.2.2017- 31.10.2019.

Hankkeessa kehitetyn toiminnan kautta maahanmuuttajien oman osaamisen tunnistaminen lisääntyy ja työelämävalmiudet kehittyvät. Hanke tarjoaa osallistujille yhteisöllistä toimintaa max. 22 h viikossa, työharjoittelujaksoja työpajoissa sekä yksilöllistä ohjausta. (Kaupunkikylä 2025)

Työllistyminen yrittäjäksi esim. työosuuskunnan kautta on yksi kokeilujen kohde. Hankkeen tiloissa on mm. ommeltu, tehty muita käsitöitä, leivottu, laitettu ruokaa sekä korjattu polkupyöriä. Osallistujien valmistamia tuotteita (esim. käsityöt) myydään Kaupunkikylän tiloihin perustetussa pienessä Mandala -kaupassa. Koska puutteellinen kielitaito on yksi suurimmista maahanmuuttajien työllistymistä haittaavista tekijöistä, osuuskunnassa hyödynnetään työparityöskentelyä. Maahanmuuttaja saa työparikseen kantasuomalaisen alan ammattilaisen, jonka kanssa työskennellessä on helpompaa omaksua ammatin sanastoa ja arkikieltä. (Yle Uutiset 11.7.2018)

Ammatillisen koulutuksen tarjonta Päijät-Hämeessä

KETTU – Ketterä uraohjaus osaksi ammatillista koulutusta –hankkeessa on mukana kuusi ammatillisen koulutuksen tarjoajaa sekä Lahden ammattikorkeakoulu. Toisen asteen ammatillista koulutusta ja/tai ammatti- ja erikoisammattitutkintoihin johtavaa koulutusta tarjoavat Koulutuskeskus Salpaus, Suomen Diakoniaopisto SDO OY, Suomen Urheiluoipisto (Vierumäki), Valtakunnallinen valmennus- ja liikuntakeskus Oy (Pajulahti), Kiipulasäätiö (Kiipulan ammattiopisto) sekä Lahden kansanopisto.

Kestävä kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Lähteet:

Duunitori (2017): Kansallinen rekrytointitutkimus. Ladattavissa osoitteessa

<https://duunitori.fi/rekrytointi/rekrytointitutkimus/> (ladattu 19.6.2018)

Eteläpelto, A. (2014): Ammatillinen toimijuus ja identiteetti muuttuvassa työssä.

<https://www.slideshare.net/Tyoelama2020/anneli-etelpelto-ammattillinen-toimijuus-ja-identiteetti-muuttuvassa-tyyss> (lainattu 4.6.2018)

Helsingin diakonissalaitos (2018): Vamos! <https://www.hdl.fi/vamos/>. (Lainattu 12.6.2018)

Hämeen elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskus 2018a: Työllisyyskatsaus Häme – huhtikuu

2018. [http://www.ely-](http://www.ely-keskus.fi/documents/10191/29896059/Ty%C3%B6llisyyskatsaus+huhtikuu+2018/8b510347-7ad6-4590-9337-cdba170b9126)

[keskus.fi/documents/10191/29896059/Ty%C3%B6llisyyskatsaus+huhtikuu+2018/8b510347-7ad6-4590-9337-cdba170b9126](http://www.ely-keskus.fi/documents/10191/29896059/Ty%C3%B6llisyyskatsaus+huhtikuu+2018/8b510347-7ad6-4590-9337-cdba170b9126) (lainattu 30.5.2018)

Hämeen elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskus 2018b: Työllisyyskatsaus Häme – tilastoliite

huhtikuu 2018. [http://www.ely-](http://www.ely-keskus.fi/documents/10191/29896697/hamely_ty%C3%B6llisyyskatsauksen_tilastoliite_huhtikuu-2018-05-23/19996d25-3a02-4c50-9669-d1ec1de3f38e)

[keskus.fi/documents/10191/29896697/hamely_ty%C3%B6llisyyskatsauksen_tilastoliite_huhtikuu-2018-05-23/19996d25-3a02-4c50-9669-d1ec1de3f38e](http://www.ely-keskus.fi/documents/10191/29896697/hamely_ty%C3%B6llisyyskatsauksen_tilastoliite_huhtikuu-2018-05-23/19996d25-3a02-4c50-9669-d1ec1de3f38e) (lainattu 30.5.2018)

Hämeen elinvoima-, liikenne ja ympäristökeskus (2018c): Nuorisotakuun seuranta.

[http://www.ely-keskus.fi/web/ely/ely-hame-nuorisotakuun-](http://www.ely-keskus.fi/web/ely/ely-hame-nuorisotakuun-seuranta;jsessionid=C004EA48EDCB4C77583F27C2A21FA89B?p_p_id=122_INSTANCE_a)

[seuranta;jsessionid=C004EA48EDCB4C77583F27C2A21FA89B?p_p_id=122_INSTANCE_a_luevalinta&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_r_p_564233524_resetCur=true&p_r_p_564233524_categoryId=14254](http://www.ely-keskus.fi/web/ely/ely-hame-nuorisotakuun-seuranta;jsessionid=C004EA48EDCB4C77583F27C2A21FA89B?p_p_id=122_INSTANCE_a_luevalinta&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_r_p_564233524_resetCur=true&p_r_p_564233524_categoryId=14254) . (lainattu 18.6.2018)

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Hämeen työvoima- ja elinkeinotoimisto (2018): Työnhakijalle. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/loyda_toita/index.html (lainattu 18.6.2018)

InhuntGroup (2013): Mitä tarkoittaa suorahaku tänä päivänä. <https://inhunt.fi/2013/12/mita-tarkoittaa-suorahaku-tana-paivana/> (lainattu 19.6.2018)

Jokinen, L. (2017): Tulevaisuuden työ ja työelämä. KIRTEKO –verkostotapaaminen 21.3.2017.
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/D73CF69B872F90D8C22580ED004117B0/\\$FILE/Ty%F6el%E4m%E4n%20tulevaisuus%2021.3.2017%20LJ.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/D73CF69B872F90D8C22580ED004117B0/$FILE/Ty%F6el%E4m%E4n%20tulevaisuus%2021.3.2017%20LJ.pdf) (lainattu 4.6.2018)

Lamposaari, T. (2018) suullinen tieto, haastattelu 7.6.2018. Hämeen TE-toimisto.

Lehtonen, T. (2018): Henkilöstövuokraus työntekijän mahdollisuutena.
http://www.ammattinetti.fi/artikkelit/detail/49_artikkeli:jsessionid=D9A26ED97F9F0D00C8F65B8F76D476A0?print=true (lainattu 19.6.2018)

Maunonen, H., Ohjaamo Lahti (2018) suullinen tieto. Haastattelu 7.6.2018.

Moilanen P. (2018) suullinen tieto, haastattelu 11.6.2018. Vamos Ura –hanke.

Nuorisotakuu –työryhmän loppuraportti ja suositukset jatkotoimiksi (2015). Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 19/2015.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74962/TEMjul_19_2015_web_1903_2015.pdf?sequence=1 (lainattu 18.6.2018)

Nurmi, K. (2015): 7 vinkkiä – työnhakijan headhunting –opas. <http://www.karinurmi.fi/wp-content/uploads/2015/08/Pikaopas-2-Headhunting-2015.pdf> (lainattu 19.6.2018)

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Purhonen, V. (2017): Verkostoitumisen merkitys työelämässä – tutkimus Haaga-Helian ammattikorkeakoulun myyntityön koulutusohjelman alumniin työllistymisestä.

http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/127786/Purhonen_Verti.pdf?sequence=1&isAllowed=y (viitattu 19.6.2018)

Päijät-Hämeen liitto 2018: Maakunnan kehitys/Työ. http://www.paijat-hame.fi/tietoa-maakunnasta/maakunnan_kehitys/seuranta-tyo/ (lainattu: 30.5.2018)

Ratkaisujen Suomi – puolivälin tarkistus (2017). Hallituksen toimintasuunnitelma vuosille 2017-2019. Hallituksen julkaisusarja 5/2017. 72 s.

https://valtioneuvosto.fi/documents/10616/4610410/Toimintasuunnitelma+H_5_2017+280417.pdf#page=41 (viitattu 18.6.2018)

Riitakorpi, M. (2017): Headhuntereiden soitot eivät ole enää vain ylimmän johdon herkkua – "Se alkaa olla ehdokkaankin näkökulmasta arkipäiväisempää". Talouselämä 7.9.2017.

<https://www.talouselama.fi/uutiset/headhuntereiden-soitot-eivat-ole-ena-vain-ylimman-johdon-herkkua-se-alkaa-olla-ehdokkaankin-nakokulmasta-arkipaivaisempaa/2b99acbc-9ef4-3853-9733-267edc41dba5> (viitattu 19.6.2018)

Sitra (2016): Vain joka neljäs suomalainen työllistynyt avointa työpaikkaa hakemalla.

<https://www.sitra.fi/uutiset/vain-joka-neljas-suomalainen-tyollistynyt-avointa-tyopaikkaa-hakemalla/> (viitattu 19.6.2018)

Tekniikan akateemiset TEK (2016): Työhaun uudet konstit ovat somettaminen ja avoimuus.

Tekniikan verkkolehti 7.1.2016. <https://lehti.tek.fi/tyoelama/tyonhaun-uudet-konstit-ovat-somettaminen-ja-avoimuus> (viitattu 19.6.2018)

Tenhunen, Niittymäki & Kaisvu (toim.) (2015): Nuorisotakuun parhaat käytänteet Kanta-Hämeessä. Hämeen ammattikorkeakoulu, Hämeenlinna. 77 s.

http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/88568/HAMK_NUTA_2015_ekirja.pdf?sequence=1&isAllowed=y (lainattu 18.6.2018)

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



TE-palvelut (2018): Työnhakijalle. <http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/> (viitattu 19.6.2018)

Tilastokeskus 2018: Tilastokoulu.

http://tilastokoulu.stat.fi/verkkokoulu_v2.xql?page_type=sisalto&course_id=tkoulu_tmt&lesson_id=4&subject_id=1 (lainattu 30.5.2018)

Vauhdittamo Lahti 2018. <http://www.vauhdittamolahti.fi/vauhdittamo> (lainattu 1.6.2018)

Vieno, A., Helander, J. & Saari, J. (2017). Osaamisperusteisuudesta osaamisidentiteettiin. *HAMK Unlimited Journal* 29.12.2017. <https://unlimited.hamk.fi/amatillinen-osaaminen-ja-opetus/osaamisperusteisuudesta-osaamisidentiteettiin> (lainattu 4.6.2017)

Väre, A. (2018): Avoin hakemus jakaa mielipiteitä.

<https://tyopaikat.oikotie.fi/tyontekijalle/artikkelit/avoin-hakemus-jakaa-nakemyksia> (viitattu 19.6.2018)

www.hrd-group.fi: Mitä ovat rekrytointiyrietykset ja miten ne toimivat? (lainattu 19.6.2018)

www.kaupunkikyla.fi: KAUPUNKIKYLÄ 2025 – Uusia mahdollisuuksia maahanmuuttajien työllistymiseen. <http://www.kaupunkikyla.fi/kaupunkikyla2025> (viitattu 29.8.2018)

www.kela.fi/oikeus-tyottomyysetuuteen (viitattu 19.6.2018)

www.tiitus.fi (viitattu 19.6.2018)

Yle Uutiset 11.7.2018: Fateme Khodadadi pääsi vihdoon oman alan töihin ja aikoo seuraavaksi perustaa yrityksen. <https://yle.fi/uutiset/3-10299164> (viitattu 29.8.2018)

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

