

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja • Työelämä • 2019:12

# Pitkäaikaistyöttömissä on työvoimapotentiaalia



Työ- ja elinkeinoministeriö  
Arbets- och näringsministeriet



Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:12

# Pitkäaikaistyöttömissä on työvoimapotentialia

Arja Kurvinen, Arja Jolkkonen, Virpi Lemponen, Marjo Ylhäinen

Työ- ja elinkeinoministeriö

ISBN PDF: 978-952-327-400-6

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö/Julkaisutuotanto

Helsinki 2019

# Kuvailulehti

<b>Julkaisija</b>	Työ- ja elinkeinoministeriö	25.2.2019
<b>Tekijät</b>	Arja Kurvinen, Arja Jolkkonen, Virpi Lemponen ja Marjo Ylhäinen	
<b>Julkaisun nimi</b>	Pitkäaikaistyöttömissä on työvoimapotentiaalia	
<b>Julkaisusarjan nimi ja numero</b>	Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, TEM raportteja 2019:12	
<b>Diaari/hankenumero</b>		<b>Teema</b> Työelämä
<b>ISBN PDF</b>	978-952-327-400-6	<b>ISSN PDF</b> 1797-3562
<b>URN-osoite</b>	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-400-6">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-400-6</a>	
<b>Sivumäärä</b>	128	<b>Kieli</b> suomi
<b>Asiasanat</b>	pitkäaikaistyöttömyys, työllistyminen, rekrytointi, työvoimapalvelut, työnhaku	
<b>Tiivistelmä</b>	<p>Talouden kasvun myötä pitkäaikaistyöttömyys on hellittänyt ja samanaikaisesti tarve osaavasta työvoimasta on lisääntynyt. Tutkimuksessa selvitettiin pitkäaikaistyöttömien työvoimapotentiaalia ja heidän työllistymiskynnyksensä alentamista.</p> <p>Tutkimuksessa toteutettiin kyselyt työnvälitys- ja yrityspalvelut sekä osaamisen kehittämispalvelut -palvelulinjoilla olleille pitkäaikaistyöttömille ja työllistyneille pitkäaikaistyöttömille sekä työnantajille. Lisäksi haastateltiin työllisyyspalvelujen tuottajia, työnantajia ja työllistyneitä työttömiä.</p> <p>Kohderyhmässä on paljon työvoimapotentiaalia, mikä ilmeni työnhakijoiden korkeana koulutustasona, työorientaationa, motivaationa ja työllistymisen toiveikkuutena. Pitkäaikaistyöttömät olivat valmiita pitkiin työmatkoihin, joustamaan työsuhteen kestossa ja laadussa tai kouluttautumaan mieluummin kuin muuttamaan asuinpaikkakuntaa työn vuoksi.</p> <p>Sosiaaliset verkostot ja suhteet edellisiin työnantajiin ovat tärkeitä työttömien työllistymisväyliä. Työttömyyden pitkittyessä verkostot työelämään ohenevat, joten pitkään työttömänä olleet tarvitsevat apua kontaktien luomisessa työnantajiin.</p> <p>Työnantajista työttömien uudelleen koulutus on hyvä ratkaisu työvoimapulaan, mutta he eivät olleet kovin halukkaita kouluttamaan uusia työntekijöitä. Työnantajat tunsivat heikosti pitkäaikaistyöttömien palkkaamiseen liittyviä tukia, joista he tarvitsisivat lisää tietoa.</p> <p>TEM yhdyshenkilö: Päivi Haavisto-Vuori, Työllisyys- ja toimivat markkinat, puh. 0295 049 056</p>	
<b>Kustantaja</b>	Työ- ja elinkeinoministeriö	
<b>Julkaisun myynti/jakaja</b>	Sähköinen versio: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Julkaisumyynti: <a href="http://julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi">julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi</a>	

## Presentationsblad

<b>Utgivare</b>	Arbets- och näringsministeriet	25.2.2019
<b>Författare</b>	Arja Kurvinen, Arja Jolkkonen, Virpi Lemponen och Marjo Ylhäinen	
<b>Publikationens titel</b>	Långtidsarbetslösa har arbetskraftspotential	
<b>Publikationsseriens namn och nummer</b>	Arbets- och näringsministeriets publikationer, ANM rapporter 2019:12	
<b>Diarie- /projektnummer</b>		<b>Tema</b> Arbetsliv
<b>ISBN PDF</b>	978-952-327-400-6	<b>ISSN PDF</b> 1797-3562
<b>URN-adress</b>	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-400-6">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-400-6</a>	
<b>Sidantal</b>	128	<b>Språk</b> finska
<b>Nyckelord</b>	långtidsarbetslöshet, sysselsättning, rekrytering, arbetskraftstjänster, arbetssökning	
<b>Referat</b>	<p>Tack vare den ekonomiska tillväxten har långtidsarbetslösheten minskat medan behovet av kompetent arbetskraft har ökat. Undersökningen kartlade arbetskraftspotentialen hos långtidsarbetslösa och hur tröskeln för att sysselsätta dem kunde göras lägre.</p> <p>Under undersökningen gjorde man enkäter hos långtidsarbetslösa på servicelinjerna för såväl arbetsförmedlings- och företags tjänster som tjänster för kompetensutveckling samt hos sysselsatta långtidsarbetslösa och bland arbetsgivare. Även producenter av sysselsättnings tjänster, arbetsgivare och sysselsatta arbetslösa intervjuades.</p> <p>Målgruppen har en hög arbetskraftspotential. Detta framträdde som hög utbildningsnivå, arbetsorientering, motivation och hopp om sysselsättning bland de arbetssökande. De långtidsarbetslösa var villiga för långa arbetsresor och hade flexibilitet kring arbetsförhållandets varaktighet, eller att utbilda sig hellre än att flytta till en annan ort på grund av arbetet.</p> <p>Sociala nätverk och relationer till tidigare arbetsgivare är viktiga kanaler för arbetslösa att hitta sysselsättning. När arbetslösheten drar ut på tiden minskar nätverken kring arbetslivet och därför behöver långvarigt arbetslösa personer hjälp med att knyta kontakter med arbetsgivare.</p> <p>Arbetsgivarna ansåg att omskolning av arbetslösa är ett bra sätt att lösa brist på arbetskraft, men var inte överdrivet villiga att utbilda nya arbetstagare. Arbetsgivarna hade dålig kännedom om stöd för anställning av långtidsarbetslösa och behövde mer information om detta.</p> <p>ANM kontaktperson: Päivi Haavisto-Vuori, Sysselsättning och fungerande marknader, tfn 0295 049 056</p>	
<b>Förläggare</b>	Arbets- och näringsministeriet	
<b>Beställningar/ distribution</b>	Elektronisk version: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Beställningar: <a href="http://julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi">julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi</a>	

## Description sheet

<b>Published by</b>	Ministry of Economic Affairs and Employment	25.2.2019
<b>Authors</b>	Arja Kurvinen, Arja Jolkkonen, Virpi Lemponen and Marjo Ylhäinen	
<b>Title of publication</b>	The long-term unemployed hold employment potential	
<b>Series and publication number</b>	Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment, MEAE reports 2019:12	
<b>Register number</b>		<b>Subject</b> Working life
<b>ISBN PDF</b>	978-952-327-400-6	<b>ISSN PDF</b> 1797-3562
<b>Website address URN</b>	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-400-6">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-400-6</a>	
<b>Pages</b>	128	<b>Language</b> Finnish
<b>Keywords</b>	long-term unemployment, employment, recruitment, employment services, job-seeking	
<p><b>Abstract</b></p> <p>Along with economic growth, long-term unemployment has also decreased, while at the same time demand for skilled labour has increased. The purpose of this study was to examine the employment potential of the long-term unemployed and ways of decreasing their employment threshold.</p> <p>The study consisted of surveys targeted at long-term unemployed persons who had participated in employment and business services and competence development services, long-term unemployed persons who had found employment and employers. In addition to this, interviews were conducted with providers of employment services, employers and unemployed persons who had found employment.</p> <p>The target group has a great deal of employment potential, which was reflected in the jobseekers' high level of education, employment orientation, motivation and hopefulness about finding employment. The long-term unemployed were prepared for long commutes, flexibility in regard to the length and nature of their employment relationship and to undergo training rather than change their place of residence for work.</p> <p>Social networks and relations with previous employers are important employment channels for the unemployed. When unemployment is prolonged, network connections to working life decline, due to which the long-term unemployed need help in establishing contacts with employers.</p> <p>From the perspective of employers, re-training unemployed persons is a good solution to the labour shortage, but employers were not very eager to train new employees. Employers were largely unfamiliar with the subsidies available for hiring long-term unemployed persons and need more information on the subject.</p> <p>MEAE contacts: Päivi Haavisto-Vuori, Employment and Well-Functioning Markets, tel. +358 295 049 056</p>		
<b>Publisher</b>	Ministry of Economic Affairs and Employment	
<b>Publication sales/ Distributed by</b>	Online version: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Publication sales: <a href="http://julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi">julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi</a>	

# Sisältö

Lukijalle .....	7
<b>1 Johdanto.....</b>	<b>9</b>
<b>2 Tutkimustehtävä .....</b>	<b>11</b>
<b>3 Tutkimusaineisto ja -menetelmät.....</b>	<b>15</b>
<b>4 Pitkäaikaistyöttömyyden taustaa .....</b>	<b>17</b>
<b>5 Tulokset .....</b>	<b>20</b>
5.1 Vaikuttaminen rekrytointikynnyksen alentamiseen – työnantajakyselyn ja - haastattelujen tuloksia .....	20
5.2 Työllistymisen mahdollisuudet ja esteet sekä palvelujen hyödyllisyys – pitkäaikaistyöttömille tehdyn kyselyn tulokset .....	42
5.3 Pitkään työttömänä olleiden työllistyminen – työllistyneille pitkäaikaistyöttömille tehdyn kyselyn ja haastattelujen tulokset .....	72
5.4 Työllistymiskynnyksen madaltaminen – palvelun tuottajien näkökulma .....	94
<b>6 Johtopäätökset ja suositukset .....</b>	<b>101</b>
<b>Lähteet.....</b>	<b>113</b>
<b>Liite 1. Työnantajakyselyn teemat .....</b>	<b>118</b>
<b>Liite 2. Kyselyn teemat työnhakijoille.....</b>	<b>119</b>
<b>Liite 3. Kyselyn teemat työllistyneille työnhakijoille.....</b>	<b>120</b>
<b>Liite 4. Haastatellut henkilöt.....</b>	<b>121</b>
<b>Liite 5. Liitetaulukot.....</b>	<b>122</b>



## LUKIJALLE

Arja Kurvisen, Arja Jolkkosen, Virpi Lemposen ja Marjo Ylhäisen tutkimus Pitkäaikaistyöttömissä on työvoimapotentialiaa, tehtiin ajankohtana, jolloin pitkäaikaistyöttömyys väheni merkittävästi kuukausi kuukaudelta. Ajankohdalle oli leimallista myös se, että monilla aloilla oli ongelmia työvoiman saatavuudessa. Työvoiman saatavuuden turvaaminen oli noussut myös yhteiskunnallisen keskustelun keskiöön.

Työ- ja elinkeinoministeriö päätös rahoittaa tämä tutkimus syntyi halusta saada lisätietoa pitkäaikaistyöttömien asemasta työvoimavarantona. Samalla saataisiin myös lisää valaistusta kysymykseen, miten kyseisten työttömien tilannetta voidaan tarkastella osaratkaisuna työvoiman saatavuusongelmissa. Tutkimuksen tarkoitus vaikutti myös tutkimuksessa tehtyihin rajauksiin. Tutkimuksen tietolähteinä ovat työnantajat, TE-toimiston kahdella palvelulinjalla työnhakijana olevat pitkäaikaistyöttömät, työllistyneet pitkäaikaistyöttömät sekä palvelujärjestelmän toimijat. Erilaisista tietolähteistä saatuja näkemyksiä voitiin verrata keskenään.

Tutkimus täyttää yhden selkeän tietoaukon. Ihmisiä, jotka ovat olleet vähintään vuoden työttömänä pidetään tilastollisen määrittelyn mukaan pitkäaikaistyöttöminä. Pitkäaikaistyöttömyyttä käsitellään usein ongelmalähtöisesti. Esimerkiksi työ- ja toimintakyvyn ongelmien tunnistaminen ja hoitaminen ovat tärkeä osa laadukasta palvelua, mutta olennaista on hahmottaa erilaisten työnhakijoiden yksilölliset lähtökohdat ja palvelutarpeet.

Tutkimuksen viesti voidaan kohdentaa monille tahoille. Tutkimustuloksissa esiin nostetut kehittämissuhteet ovat konkreettisia. Osa ehdotuksista voidaan toteuttaa muuttamalla toimintamalleja sekä parantamalla tiedotusta.

Toivottavasti tutkimuksen viesti tavoittaa myös työnantajat sekä rohkaisee työnhakijoita työnhaussa

Helsingissä 30.1.2019

Päivi Haavisto-Vuori  
neuvotteleva virkamies  
Työ- ja elinkeinoministeriö

Helmikuu 2019

# 1 Johdanto

Pitkittyneen työttömyyden ongelma on sitkeä, vaikka talouden ja työllisyyden kehitys on ollut jo jonkin aikaa kasvava. Talouden kasvun ja työpaikkojen syntymisen myötä myös pitkäaikaistyöttömyys on hellittänyt, mutta samalla on herännyt huoli osaavan työvoiman saatavuudesta. Pitkäaikaistyöttömiä oli lokakuussa 68 400, mikä oli 26 300 vähemmän kuin vuotta aikaisemmin (Työllisyyskatsaus, lokakuu 2018). Talouden kehityksen odotetaan jatkuvan myös lähitulevaisuudessa nousujohteisena, joten työvoiman saatavuuteen liittyvien ongelmien odotetaan kärjistyvän jopa niin, että ne jarruttavat talouskasvua.

Pitkäaikaistyöttömien siirtyminen potentiaalista työvoimaksi riippuu työttömiin työnhakijoihin ja työnantajiin liittyvistä tekijöistä, mutta myös työllistymistä ja rekrytointia tukevista palveluista. Myönteinen talouden ja työllisyyden kehityksen jatkuminen edesauttaa ja edellyttää alikäytössä olevan työvoimapotentiaalin hyödyntämistä. Työvoiman ja työmarkkinoiden rakenteen muutokset, työn murros ja työllistymisen mahdollisuuksien ylläpitäminen edellyttävät aiempaa enemmän panostusta jatkuvaan osaamisen kehittämiseen työuran aikana ja erilaisissa työuran siirtymissä.

Tämän tutkimuksen ytimessä ovat pitkäaikaistyöttömien työllistymisen edellytykset ja esteet, työnantajien näkökulmat rekrytointiin, työllistymisen ja rekrytoinnin avaintekijät, työllistymistä ja rekrytointia tukevien palvelujen tarve ja niiden kehittäminen sekä mahdollinen tarve palvelujen kehittämiseen ja lainsäädännön muutoksiin. Tutkimuksen keskeisenä tavoitteena on tulosten perusteella löytää niitä keinoja, joilla pitkäaikaistyöttömien työvoimapotentiaali saataisiin käyttöön nykyistä paremmin. Pitkäaikaistyöttömällä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa henkilöä, joka on ollut vähintään yli vuoden yhtäjaksoisesti työttömänä työnhakijana.

Pitkäaikaistyöttömien kanssa työskentelevien ammattilaisten mukaan lähes puolet pitkään työttömänä olleista pystyisi työllistymään suoraan avoimille työmarkkinoille, lähes puolet tarvitsisi kuntouttavia toimia työllistyäkseen ja noin kymmenen prosenttia pitkään työttömänä olleista on kykenemättömiä työelämään (Kaskela 2012).

Aiempien rekisteri- ja tilastoaineistoihin perustuvien tutkimusten ja selvitysten perusteella tiedetään melko hyvin pitkäaikaistyöttömyyden riskitekijöitä sekä työllistymisen esteitä (mm. Parpo 2007; Terävä ym. 2011; Aho & Mäkiäho 2012), mutta työllistymistä mahdollistavista tai edistävästä tekijöistä on vähemmän tutkimusnäyttöä. Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, mitkä tekijät yhtäältä estävät ja mitkä toisaalta mahdollistavat pitkäaikaistyöttömien työllistymisen, millä edellytyksillä yritykset ja

muut työnantajat ovat valmiita palkkaamaan pitkäaikaistyöttömiä, mitä ongelmia pitkäaikaistyöttömien työllistämiseksi on kohdattu sekä miten työllistymis- ja rekrytointikynnystä voitaisiin alentaa palvelujärjestelmiä kehittämällä.

Tutkimuskysymyksiä lähestytään eri näkökulmista käyttäen monipuolisia aineistoja ja menetelmiä. Tutkimustulosten perusteella esitetään suosituksia palvelujen kehittämiseksi ja ongelmien korjaamiseksi, jotta pitkäaikaistyöttömien työllistymistä voitaisiin edistää. Tutkimuksen painopiste on työllistymisen mahdollistamisen tarkastelussa.

## 2 Tutkimustehtävä

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää pitkäaikaistyöttömien työvoimapotentiaalia työnantajien, pitkäaikaistyöttömien, työllistyneiden pitkäaikaistyöttömien sekä työllisyyspalvelujen tuottajien näkökulmista. Tutkimuksessa on neljä pääkysymystä:

1. Miten voidaan vaikuttaa rekrytointikynnyksen alentamiseen niin, että työnantajat palkkaisivat pitkään työttömänä olleita?

Työnantajien asenteita ja suhtautumista pitkään työttömänä olleiden työllistämiseen on tutkittu melko vähän. Mika Ala-Kauhaluoman ja Kristiina Härkäpään (2006) tutkimuksessa tuli esille, että työnantajat suhtautuvat pitkäaikaistyöttömyyteen eri tavoin alueen työllisyysasteen mukaan. Korkean työttömyyden alueilla suhtautuminen pitkäaikaistyöttömiin oli positiivisempaa kuin matalan työttömyyden alueilla. Suuret yritykset suhtautuivat vaikeasti työllistyvien ryhmien, kuten pitkäaikaistyöttömien, ammattikouluttamattomien nuorien, maahanmuuttajien, fyysisesti ja psyykkisesti vajaakuntoisten tai vammaisten, rekrytointiin myönteisemmin kuin pienet. Lisäksi yrittäjän tai rekrytoijan korkean koulutustason todettiin merkitsevän myönteisempää suhtautumista vaikeasti työllistyviä työnhakijoita kohtaan. Valtiontalouden tarkastusviraston Elinkeinoelämän keskusliitolta saaman kyselyaineiston mukaan yritysten halukkuutta palkata yli vuoden työttömänä olleita pitkäaikaistyöttömiä voitaisiin lisätä kevyemmän irtisanomissuojan lisäksi työpaikkasopimisella. Työmarkkinoiden ensisijaisena tavoitteena on kuitenkin palkata osaavaa työvoimaa ja vähän ammattitaitoa vaativien työpaikkojen määrän supistuminen on johtanut heikosti koulutetuille soveltuvien työpaikkojen määrän vähenemiseen. (Pitkäaikaistyöttömien työllistyminen ja syrjäytymisen ehkäisy 2011.) Työttömien työllistymistä tukevissa hankkeissa ja kokeiluissa kehitetyistä yritysyhteistyömalleista on kuitenkin saatu myös hyvin rohkaisevia kokemuksia (Työllisyyden kuntakokeilu – Jyväskylä, Muurame, Jämsä 2012–2015).

Yrittäjille tehty kysely (Suomen Yrittäjät 2005) osoitti, että yritykset olisivat valmiita työllistämään yli vuoden työttömänä olleita pitkäaikaistyöttömiä huomattavasti nykyistä enemmän, mikäli yritysten työsopimuksesta aiheutuvaa sopimusriskiä voitaisiin alentaa. Parhaiksi toimenpiteiksi pitkäaikaistyöttömän työllistämiseksi yritykset näkivät yksilöperustaisen irtisanomissuojan helpottamisen sekä pitkäaikaistyöttömän palkkaamisen vuokratyöntekijänä. Työvoimapolitiisista toimenpiteistä parhaimmaksi pitkäaikaistyöttömien rekrytoinnin kannalta nähtiin palkkatukityöllistäminen ja sen jälkeen työkokeilu ja oppisopimuskoulutus. Työnantajakyselyissä on ilmennyt, että työnantajilla voi olla myös varsin negatiivisia käsityksiä pitkään työttöminä olleiden osaamisesta, työllistamisestä ja työllistämisen tueksi käytetyistä toimenpiteistä (Jolkkonen & Lemponen 2017).

Työntekijän individuaalisella irtisanomissuojalla tarkoitetaan, että työsuhde voidaan päättää ainoastaan asiallisella ja painavalla henkilöön liittyvällä syyllä. Tutkimuksen kohteen – pitkäaikaistyöttömien työvoimapotentialiaali – kannalta olennaisia ovat sellaiset henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet, jotka ilmenevät työntekijän vajeena kykyä suorittaa työstään. Yleisesti ottaen nämä syyt voivat liittyä joko henkilön kykyihin tai osaamiseen tai ne voivat olla henkilöön itseensä liittyviä syitä, kuten sairaus tai työn laiminlyöntinä ilmenevä asenne. Individuaalisen irtisanomisen peruste vaikuttaa myös siihen, miten tiukasti irtisanomista rajoitetaan. Esimerkiksi sairaus on lähtökohtaisesti kielletty irtisanomisperuste, jollei se muodostu siinä määrin pitkäaikaiseksi, että työntekijästä tulee kykenemätön siihen työhön, jota hänen olisi tarkoitus tehdä. Työntekijän osaamattomuus voi puolestaan liittyä esimerkiksi työhön perehdyttämiseen, joka kuuluu työnantajan velvollisuuksiin. Irtisanomisen asiallisuuden ja painavuuden täyttämisen arvioinnissa on tällöin huomioitava myös se, onko työnantaja riittävällä tavalla täyttänyt velvollisuutensa. Irtisanomissuojaan kuuluu lisäksi myös uudelleen sijoitusvelvollisuus. Työnantajan on siten tarjottava irtisanomisuhan alla olevalle työntekijälleen sellaista muuta työtä, jota työntekijä pystyy kykyjensä puitteissa tekemään ja jota työnantajalla muutenkin on tarjolla. Tämä velvoite koskee siten käytännössä vain suhteellisen suuria työnantajia, jotka teettävät useita erilaisia töitä. Individuaalista irtisanomissuojaa Suomessa ei eurooppalaisittain tarkasteltuna voida pitää erityisen tiukan. Se on saman tasoinen kuin esimerkiksi Tanskassa, kun taas muun muassa Saksassa ja Ranskassa sääntely on tiukempaa. (OECD:n tilastotietokanta.)

Tässä tutkimusosiossa selvitettiin seuraavia teemoja:

- Työnantajien näkemykset rekrytointiin vaikuttavista tekijöistä ja pitkittyneen työttömyyden merkityksestä rekrytoinnissa.
- Nykyisen lainsäädännön toimivuus työnantajan näkökulmasta.
- Työnantajien näkemyksiä ja kokemuksia pitkäaikaistyöttömien osaamisesta ja työllistämisestä tilanteessa, jossa työvoiman saatavuus on vaikeutunut.
- Työnantajien tarvitsemat tukimuodot ja palvelut pitkäaikaistyöttömän rekrytointiin, työnantajien kokemukset olemassa olevista tukimuodoista ja uusien palvelujen tarpeista.
- Pitkäaikaistyöttömän työllistymisen ja rekrytoinnin parissa työskentelevien ja työllistymispalveluja tuottavien toimijoiden kokemuksia ja näkemyksiä rekrytointikykyksen alentamisesta.

2. Millainen on pitkäaikaistyöttömän työllistymistä tukevan palvelujärjestelmän toimivuus ja mitkä ovat sen kehittämistarpeet?

Aiempien tutkimusten tulokset pitkäaikaistyöttömiin kohdennettujen palvelujen vaikutavuudesta ovat olleet osin ristiriitaiset. Tutkimusten perusteella kuitenkin tiedetään,

että pitkään työttömänä olleet osallistuvat aktiivisesti palveluihin, mitä selittää palvelujen merkittävä kohdentaminen tähän työnhakijaryhmään (Aho & Mäkiäho 2016). Tutkimuksissa on havaittu, että pitkään työttömänä olleiden työllistyminen on vaikeaa, mutta he hyötyvät työllistymistä tukevista palveluista, kun vaikutuksia verrattiin niihin, jotka eivät olleet osallistuneet toimenpiteisiin (esim. Aho & Kunttu 2001). Vaikuttavuus vaihtelee kuitenkin toimenpiteiden ja työvoiman kysynnän eli talouden suhteiden mukaan. Työllistymisen ohella pitkään työttömänä olleet hyötyvät toimenpiteistä työ- ja toimintakyvyn, elämänlaadun sekä muiden voimavarojensa vahvistumisena (esim. Kurvinen & Jolkkonen 2015; Kokko ym. 2013; Hult & Lappalainen 2018).

Tässä tutkimusosiossa selvitettiin pitkään työttömänä olleiden potentiaalia työllistyä ja työllistymistä tukevien palvelujen toimivuudesta seuraavia teemoja:

- Olemassa olevan palvelujärjestelmän antama tuki pitkään työttömänä olleiden työllistymisessä (työnhakijoiden ja työllisyyspalvelujen tuottajien näkökulmat) ja palvelujärjestelmän muutostarpeet.
- Olemassa olevan palvelujärjestelmän toiminta ja tuki työnantajille pitkäaikaistyöttömien palkkaamisessa (työnantajien, henkilöstöpalveluyritysten ja työllisyyspalvelujen tuottajien näkökulmat) ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeet.
- Koulutusmahdollisuuksien hyöty pitkään työttömänä olleiden osaamisen kehittämisessä.
- Olemassa olevien tukimuotojen, lainsäädännön ja palvelujen kehittämisen rekrytointikynnyksen madaltamiseksi.

3. Mitkä ovat työnhakijoiden omat näkemykset työllistymisen mahdollisuuksistaan ja esteistään sekä palvelujen hyödyistä ja kehittämistarpeista?

Aikaisemmissa tutkimuksissa on selvitetty pitkäaikaistyöttömien näkemyksiä ja kokemuksia omasta tilanteestaan, voimavaroistaan sekä työllistymisen esteistään. Pitkään työttömänä olleet näkevät työllistymisen esteikseen usein terveydelliset haitat, puuttuvan tai vanhentuneen ammattitaidon, työnantajien asenteet (esim. Oksman 2010; Jusila 2011) sekä työpaikkojen tarjonnan vähäisyyden (Kurvinen 2007). Lisäksi tilastollisten tarkastelujen pohjalta on tunnistettu tiettyjä taustatekijöitä ja niiden yhteys työttömyyden pitkittymiseen, jotka voivat olla sekä yksilöllisiä että työmarkkinoihin liittyviä (Aho 2004). Tämän taustatiedon perustalta tässä tutkimuksessa keskitytään pitkään työttömänä olleisiin, joilla oletetaan olevan työllistymisen potentiaalia avoimille työmarkkinoille. Tarkastelun kohteeksi valittiin työnvälitys- ja yrityspalvelut sekä osaamisen kehittämispalvelut -palvelulinjojen asiakkaat. Työnvälitys- ja yrityspalvelut -palvelulinjan asiakkaina olevien työnhakijoiden ammattitaidon ja osaamisen katsotaan mahdollistavan sijoittumisen suoraan avoimille työmarkkinoille. Työnhaun lisäksi palvelulinjan asiakkaiden omissa suunnitelmissa voi olla kouluttautuminen ja palvelujen

joukossa on myös työnhakijoiden yrittäjyyspotentiaalia tunnistavat palvelut. Osaamisen kehittämispalvelut -palvelulinjan työnhakijoiden työllistymisen katsotaan edellyttävän ammatillisen osaamisen lisäämistä ja/tai tukea erilaisten tavoitteiden ja vaihtoehtojen selvittämisessä. Osaamisen kehittämispalvelut pitävät sisällään myös kotouttamispalvelut. (TE-palvelujen asiakkuuslinjaukset, 10.12.2013 TEM/2551/00.03.05.02/2013.)

Tässä tutkimusosiossa selvitettiin seuraavia teemoja:

- Työttömien näkemykset ja kokemukset työttömyyden pitkittymisestä ja työllistymisen esteistä.
- Työttömien aktiivisuus ja toiminta työllistymisen edistämiseksi ja ammatillisen osaamisen vahvistamiseksi.
- Työttömien muutosvalmius ja joustavuus ammatillisen tai alueellisen liikkuvuuden lisäämiseksi.
- Työttömien osaamisen vahvistamisen mahdollistavat ja estävät tekijät.
- Työllistymismotivaatioon liittyvät tekijät.
- Työttömien kokemukset työllistymispotentialistaan ja tarvitsemistaan tukipalveluista.
- Työttömien näkemykset lyhytkestoisen työn vastaanottamisesta ja siihen liittyvistä esteistä ja mahdollisuuksista sekä itsensä työllistämisestä ja muista työn uusista muodoista.

#### 4. Mitkä ovat pitkäaikaistyöttömien työllistymisen avaintekijät?

Pitkäaikaistyöttömien työllistymisen avaintekijöitä valotetaan sekä pitkään työttömänä olleiden että työllistyneiden, työnantajien ja työllisyyspalvelujen tuottajien näkökulmista:

- Työllistyneiden kokemukset ja näkemykset työllistymisen mahdollista-  
neista tekijöistä (työnhakijaan ja työnantajaan liittyvät tekijät) sekä palvelujen ja työllistymispolkujen eri vaiheiden merkityksestä työllistymisessä.
- Pitkäaikaistyöttömiä palkanneiden työnantajien näkemykset työllistämisen ja rekrytoinnin avaintekijöistä sekä palvelujen ja tukien merkityksestä palkkauksessa.
- Työllisyyspalvelujen tuottajien näkemykset pitkään työttömänä olleiden työllistymistä mahdollistavista tekijöistä, onnistuneista työllistymispolkuista ja palvelujen merkityksestä prosesseissa.



### 3 Tutkimusaineisto ja -menetelmät

Tutkimuskysymyksen ”Miten voidaan vaikuttaa rekrytointikynnyksen alentamiseen niin, että työnantajat palkkaisivat pitkään työttömänä olleita?” tarkastelun pääaineistona oli työnantajille tehty kysely. Kysely toteutettiin siten, että TE-toimistoon avoimen työpaikan 1.1.–30.6.2018 ilmoittaneiden yritysten sähköpostiosoitteet poimittiin TE-toimiston asiakaspalvelujärjestelmästä (URA-tietojärjestelmä). Lisäksi yrittäjäjärjestöt levittivät kyselylinkkiä. Työnantajakysely toteutettiin sähköisenä ja suunnattiin yrityksille rakennemuutoksia kokeneilla alueilla, joissa on korkea työttömyys ja samanaikaisesti lisääntyvä työvoiman tarve (Kymenlaakso ja Pohjois-Karjala) ja vahvojen kasvualueiden yrityksille (Varsinais-Suomi ja Etelä-Pohjanmaa). Yrityskysely lähetettiin kohdennettuna 2 166 yritykselle, joiden yhteystiedot saatiin työhallinnon rekisteristä, ja näistä kyselyyn vastasi 165 (7,6 %). Lisäksi yrittäjäjärjestöjen välittämään kyselyyn saatiin 136 vastausta. (Liite 1.)

Kysymystä ”Miten voidaan vaikuttaa rekrytointikynnyksen alentamiseen niin, että työnantajat palkkaisivat pitkään työttömänä olleita?” on käsitelty myös työnantajien haastatteluissa sekä palvelujärjestelmän toimijoiden haastatteluissa.

Selvitettäessä pitkäaikaistyöttömän työllistymistä tukevan palvelujärjestelmän toimivuutta ja sen kehittämistarpeita yhden keskeisen aineiston muodostavat palvelujärjestelmän toimijoiden haastattelut. Kohdennettuja haastatteluja (9 haastattelua) tehtiin pitkäaikaistyöttömien palveluja tuottaville tahoille palvelujen toimivuudesta ja niiden kehittämistarpeista. Haastattelut tehtiin kasvotusten, puhelimen tai Skype:n välityksellä. Toisen, tärkeän aineiston muodostavat työttömien palveluita koskevat arviot, joita kerättiin kyselyillä ja haastatteluilla sekä hyödyntämällä aiempaa tutkimustietoa ja aineistoja.

Työnhakijoiden näkemyksiä työllistymisen mahdollisuuksistaan ja esteistään sekä palvelujen hyödyistä ja kehittämistarpeista selvitettiin tekemällä kysely pitkään työttömänä olleille. Pitkäaikaistyöttömien, vähintään yli vuoden yhtäjaksoisesti työttömänä olleiden, joukosta valittiin työllistymisen suhteen potentiaalinen ryhmä iän ja palvelutarpeen perusteella. Työnvälitys- ja yrityspalvelut sekä osaamisen kehittämisspalvelut - palvelulinjoilla työnhakijoina olevista 25–59-vuotiaista pitkäaikaistyöttömistä poimittiin satunnaisotannalla edustava otos. Otokseen poimittiin TE-toimiston asiakaspalvelujärjestelmästä (URA-tietojärjestelmä) poimintahetkellä (1.10.2018) yli vuoden työttömänä olleiden ja 1., 8., 18. ja 28. päivä syntyneiden osoitteet, joita oli 3 081. Heistä sähköpostiosoite oli 2 808 henkilöllä. Kyselyyn saatiin 501 vastausta, joten vastusprosentti oli 17,8. (Liite 2.)

Pitkäaikaistyöttömien työllistymisen avaintekijöitä selvitettiin kyselyllä työllistyneille pitkäaikaistyöttömille. Työllistyneet henkilöt tavoitettiin poimimalla TE-toimiston asiakaspalvelujärjestelmästä (URA-tietojärjestelmä) ne pitkään työttömänä olleet työnvälitys- ja yrityspalvelut sekä osaamisen kehittämispalvelut -palvelulinjojen asiakkaat, joiden työllisyyskoodi oli muuttunut ("välitetty töihin avoimille työmarkkinoille" tai "saanut itse töitä") 1.4–30.6.2018. Kohderyhmään kuului yhteensä 3 224 työllistynyttä henkilöä, joista 2 946 henkilöllä oli sähköpostiosoite. Vastauksia kyselyyn saatiin yhteensä 598, joten vastausprosentti oli 20,3. (Liite 3.)

Tarkastelua syvennettiin haastattelemalla työnantajia, jotka olivat palkanneet pitkään työttömänä olleita sekä työllistyneitä pitkäaikaistyöttömiä. Yhteystietoja haastatteluja varten kerättiin sekä yrityskyselyssä että työllistyneiden työttömien kyselyssä. Kun 50 työllistynyttä pitkäaikaistyötöntä oli jättänyt yhteystietonsa, niitä katsottiin olevan riittävästi ja niiden kerääminen lopetettiin. Myös työnantajille suunnatulla kyselyllä haettiin haastatteluun halukkaita ja yhteystietonsa jättäneitä yrittäjiä oli 15. Tutkimuksessa haastateltiin myös palveluntuottajien yhteistyöyrityksiä, koska arvioitiin, että yhteistyöyrityksillä on paljon kokemuksia pitkään työttömänä olleiden työllistämisestä. Tutkimuksessa haastateltiin kuutta työllistynyttä henkilöä, jotka olivat olleet ennen työllistymistään pitkään työttömänä sekä seitsemää työnantajaa. Haastatellut työnantajat edustivat eri toimialoja ja osalla yrityksistä on toimipaikkoja myös muualla kuin tutkimuksen kohdemaakunnissa. Haastatellut työllistyneet henkilöt olivat 30–60-vuotiaita ja puolet heistä oli miehiä ja puolet naisia.

Kyselyaineistot on analysoitu tilastollisin menetelmin SPSS-ohjelmistolla (suorat jakaumat, ristiintaulukoinnit, merkitsevyytestit) ja avointen kysymysten vastauksiin sovellettiin sisällönanalyysiä.

Haastattelut on tehty kasvotusten, puhelimen tai Skypen välityksellä ja ne on tallennettu. Haastattelut on litteroitu ja analysoitu sisällönanalyysin keinoin.

## 4 Pitkäaikaistyöttömyyden taustaa

Tilanteet työvoiman kysynnän ja työttömien työvoimapotentialin suhteen vaihtelevat alueellisesti. Pitkäaikaistyöttömien osuus työvoimasta<sup>1</sup> oli syyskuussa 2018 suurinta Pohjois-Karjalan (4,2 %), Hämeen (4,4 %), Kaakkois-Suomen (3,2 %) ja Pohjois-Savon (3,1 %) ELY-keskusten alueilla. Etelä- ja Länsi-Suomessa talouden kehitys on ollut positiivista jo pidempään, ja työvoiman saamisessa on ollut haasteita. Työvoimaa on houkuteltu eri tavoin Itä- ja Pohjois-Suomen työttömyysalueilta. Työvoiman saamiseen kasvualueille työvoiman liikkuvuuden tukemista on lisätty. Vuoden 2018 alusta liikkuvuusavustusta on voitu maksaa alle 18 viikkotunnin osa-aikatyöhön sekä työsuhdetta edeltävään koulutukseen. Vuodesta 2018 liikkuvuusavustusta on voinut myös hakea koulutuksen tai työn jo alettua. (TE-palvelut 2018.) Työasuntovähennystä uudistettiin vuoden 2019 alusta lähtien siten, että se kannustaisi hakemaan ja vastaanottamaan työtä pitkänkin matkan päästä vakituisesta asunnosta ja siten täydentäisi keinoja, joilla työvoiman liikkuvuutta voitaisiin lisätä (HE 124/2018 vp, Tuloverolaki (1535/1992)).

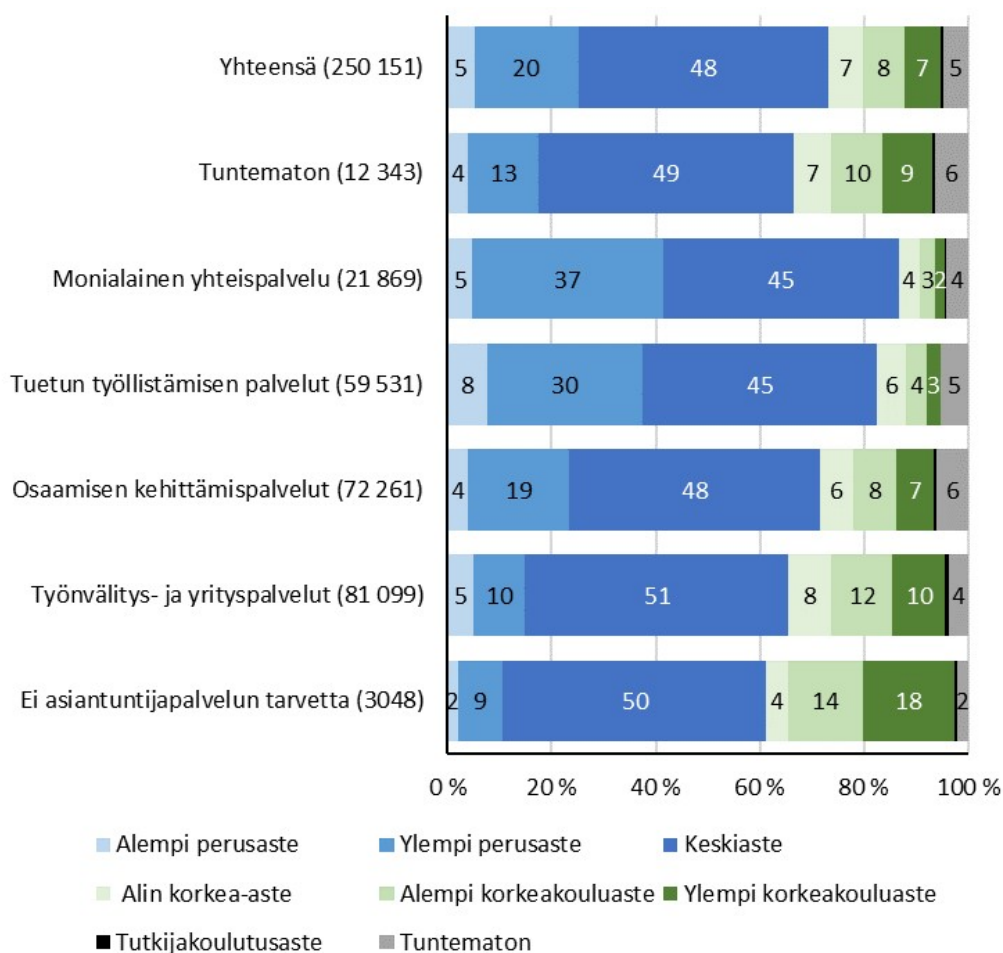
Aiemmin rakennemuutoksia kokeneilla alueilla talouden kehitys oli pitkään hidasta, uusia työpaikkoja syntyi vähän ja työllisyyden kehitys oli heikkoa, minkä seurauksena työttömien työttömyys pääsi pitkittymään. Talouskasvun lähdettyä liikkeelle näilläkin alueilla on avautunut uusia työpaikkoja, joihin osaan on jo vaikeuksia löytää osaavia työntekijöitä, vaikka samanaikaisesti on paljon työttömiä työnhakijoita. Talouden kasvun työllistävä vaikutus on kohdistunut ensiksi helpommin työllistyviin työttömiin, lähinnä vain ansio- ja peruspäivärahaa saaviin työnhakijoihin. Työmarkkinatuen saajiin, jotka ovat olleet kauan työttömänä ja joiden työhistoria on lyhyt, vaikutus on ollut vähäisempi. Työmarkkinatukea saavien määrän hidaskasvu osoittaa, että vaikeimmin työllistyvien pitkäaikaistyöttömien työllistyminen on heikkoa. (PTT:n kansantaloustutkimuksen erikoisteema syyskuu 2018.) Myös rakennemuutosalueilla on työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaannon ongelmia. Työttömissä on työvoimapotentialia, mutta pitkään työttömänä olleiden työvoimapotentialia ei näytä kovin hyvin kohtaavan työntekijöiden työvoimatarpeita ja myös työttömien muuttohalukkuus työn perässä on melko vähäistä. Petri Böckermanin ym. (2017) tutkimus osoitti, että lähtömuutto on keskimäärin suurempaa alueilla, joilla on korkea työttömyys, mutta työttömien muutto alueelta toiselle ei ole kovinkaan suurta, sillä yli 90 % työttömistä on haluttomia muuttamaan, vaikka osa heistä asuu korkean työttömyyden alueilla.

---

<sup>1</sup> Tilastokeskus, StatFin, Työmarkkinat >> Työnvälitystilasto (TEM) >> 001 - Työttömät työnhakijat eri ryhmissä, palveluissa olevat ja avoimet työpaikat kuukauden lopussa.

Lokakuun lopussa 2018 avoimia työpaikkoja oli koko maassa 46 500 ja työttömiä työnhakijoita 230 100. Sekä avoimia työpaikkoja (13 100) että työttömiä työnhakijoita (42 600) oli eniten palvelu- ja myyntityöntekijöiden ryhmässä. Toiseksi eniten (38 800) työttömiä oli ammatteihin kuulumattomien ryhmässä. Avoimista työpaikoista noin 300:aan ei haettu tiettyyn ammattiryhmään kuuluvaa henkilöä. Kolmanneksi suurin työttömien työnhakijoiden ammattiryhmä oli rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät (38 300) ja alan työpaikkoja oli tarjolla 7 800. Neljänneksi eniten työttömänä oli erityisasiantuntijoita (30 000), jonka ammattialan ryhmään kuuluvia työpaikkoja oli avoinna 4 900. (Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.) (Liitetaulukko 1.)

Pitkäaikaistyöttömiin on kohdennettu paljon erilaisia työllistämisen- ja koulutustoimenpiteitä, mutta tulokset avoimille työmarkkinoille työllistymisessä ovat olleet toivottua heikompia. Pitkäaikaistyöttömät ovat heterogeeninen ryhmä. Lokakuun lopussa vuonna 2018 yli vuoden yhtäjaksoisesti työttömänä olleita pitkäaikaistyöttömiä oli 68 400. Pitkäaikaistyöttömiä oli vuoden 2018 lokakuussa 26 300 vähemmän kuin vuotta aikaisemmin (Työllisyyskatsaus, lokakuu 2018). Korkea ikä on todettu yhdeksi merkittäväksi työllistymisen esteeksi. Pitkäaikaistyöttömistä oli alle 30-vuotiaita kahdeksan prosenttia, 25–39-vuotiaita 16 prosenttia, 40–49-vuotiaita 19 prosenttia, 50–59-vuotiaita 30 prosenttia ja 60 vuotta täyttäneitä 27 prosenttia (Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto).



Kuvio 1. Työttömien työnhakijoiden koulutus palvelulinjoittain (kuukausikeskiarvo tammi-syyskuu 2018, kuvion palkeissa koulutusasteen osuudet prosentteina ja työnhakijoiden määrät suluissa palvelulinjoittain)

Työttömiä työnhakijoita oli kuukausikeskiarvon mukaan tammi–syyskuussa 2018 hieman yli 250 000. Heistä yli puolet oli työnvälitys- ja yrityspalvelut sekä osaamisen kehittämispalvelut -palvelulinjojen asiakkaina. Eri palvelulinjoilla asiakkaina olevien työttömien työnhakijoiden koulutus poikkeaa toisistaan. Työnvälitys- ja yrityspalvelut -palvelulinjan asiakkaista 30 prosentilla ja osaamisen kehittämispalvelut -palvelulinjan asiakkaista 23 prosentilla oli vähintään alimman korkea-asteen koulutus. Pelkästään perusasteen koulutuksen saaneita työnhakijoita on eniten tuetun työllistämisen -palvelulinjan (38 %) ja monialaisen yhteispalvelun (42 %) asiakkaina. (Kuvio 1.)

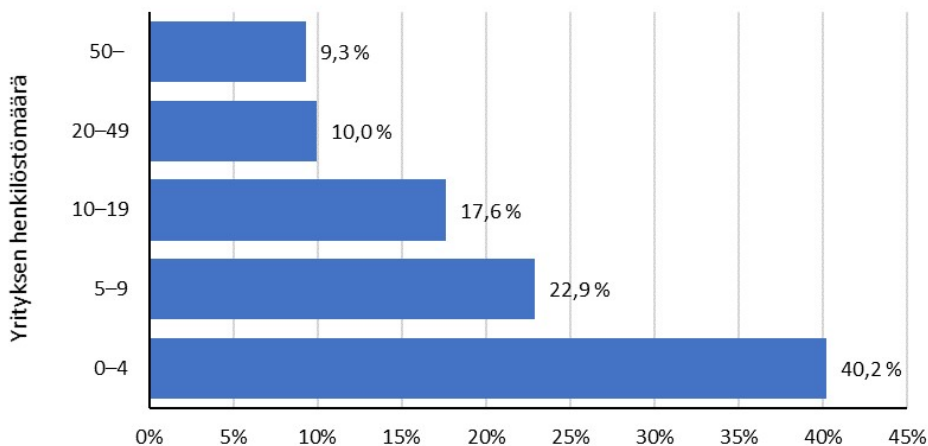
## 5 Tulokset

### 5.1 Vaikuttaminen rekrytointikyynnyksen alentamiseen – työnantajakyselyn ja -haastattelujen tuloksia

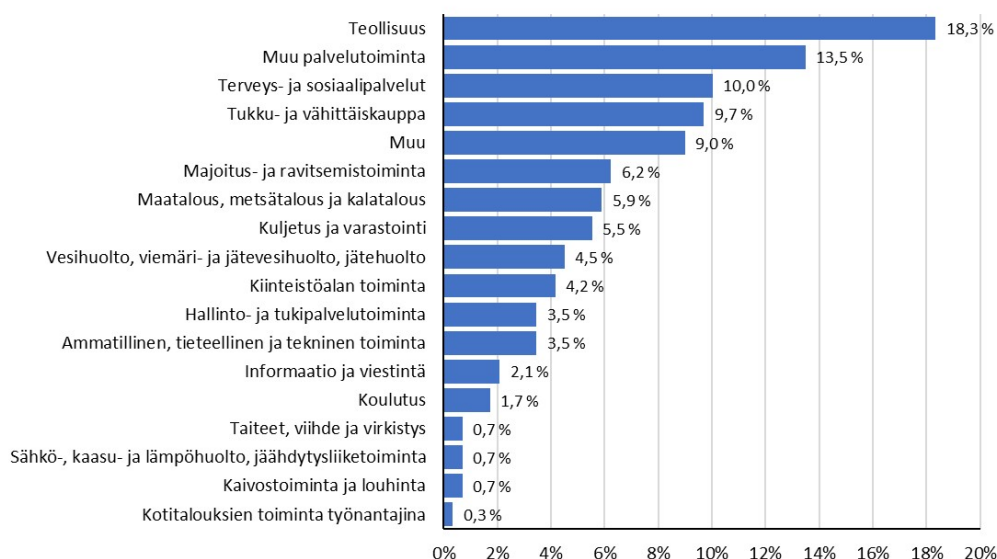
Työnantajille suunnattua kyselyä lähetettiin Kymenlaaksossa, Pohjois-Karjalassa, Varsinais-Suomessa sekä Etelä-Pohjanmaalla sijaitseville yrityksille ja siihen saatiin 301 vastausta. Kyselyä lähetettiin TE-toimiston asiakaspalvelujärjestelmästä (URA-tietojärjestelmä) saatuihin osoitteisiin, joihin vastasi 165 työnantajaa ja yrittäjäjärjestöjen levittämään kyselyyn vastasi 136 työnantajaa. Työnantajille suunnatun kyselyn lisäksi haastateltiin seitsemää työnantajaa, jotka olivat vähittäiskaupan, ravitsemistoinnin, sosiaali- ja terveystieteiden, metalliteollisuuden, elektroniikkateollisuuden, rahoitus- ja vakuutusalan toimisto- ja asiantuntijapalvelujen sekä henkilöstöpalvelujen aloilta. Työnantajien haastatteluissa käsiteltiin pääosin samoja teemoja kuin kyselyssä. Haastattelujen havaintoja esitetään kyselyn tulosten yhteydessä.

#### Vastanneiden yritysten henkilöstömäärä ja toimiala

Alle kymmenen henkilöä työllistävistä yrityksistä saatiin yli 60 prosenttia vastauksista. Hieman alle viidennes vastaajista toimi sekä 10–19 että vähintään 20 henkilöä työllistävässä yrityksissä. (Kuvio 2.)



Kuvio 2. Kyselyyn vastanneet yritykset toimipaikan henkilöstömäärän mukaan (%:a vastanneista, N=301)



Kuvio 3. Kyselyyn vastanneet yritykset pääasiallisen toimialaa mukaan (%:a vastanneista, N=301)

Eniten vastauksia saatiin teollisuuden, muun palvelutoiminnan, terveys- ja sosiaalipalveluiden sekä tukku- ja vähittäiskaupan työnantajilta. (Kuvio 3).

Kyselyn vastausten painottuminen henkilöstömäärältään pieniin yrityksiin johtuu todennäköisesti siitä, että pienet yritykset ovat useimmin etsineet työvoimaa TE-toimistojen kautta, joiden asiakaspalvelujärjestelmästä (URA-tietojärjestelmä) yritysten yhteystiedot poimittiin sekä siitä, että pienet yritykset työllistävät paljon työntekijöitä. Tilastokeskuksen yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilaston (2016) mukaan koko Suomessa eniten työntekijöitä on pienissä 0–4 henkilöä työllistävissä yrityksissä (17,6 %). Seuraavaksi eniten työntekijöitä on 20–49 henkilöä työllistävissä yrityksissä (12,5 %) ja 100–249 henkilöä työllistävissä yrityksissä (10,1 %). Toimialoista eniten työntekijöitä on teollisuudessa (20,3 %), tukku- ja vähittäiskaupassa (16,7 %) sekä rakentamisessa (11,0 %), joten kyselyyn vastanneet yritykset edustivat eniten työllistäviä toimialoja.

## Rekrytointikanavat ja osaamistarpeet

Uusien työntekijöiden kolme tärkeintä rekrytointikanavaa, joita yli puolet kyselyyn vastanneista työnantajista piti tärkeinä tai erittäin tärkeinä, olivat yrityksen henkilöstön omat kontaktit ja verkostot, työnhakijoiden suorat yhteydenotot ja työmahdollisuuksien tiedustelut sekä työpaikan ilmoittaminen TE-toimiston Avoimet paikat -palvelussa. Kolmasosa vastanneista piti tärkeinä tai erittäin tärkeinä rekrytointiväylinä myös työhar-

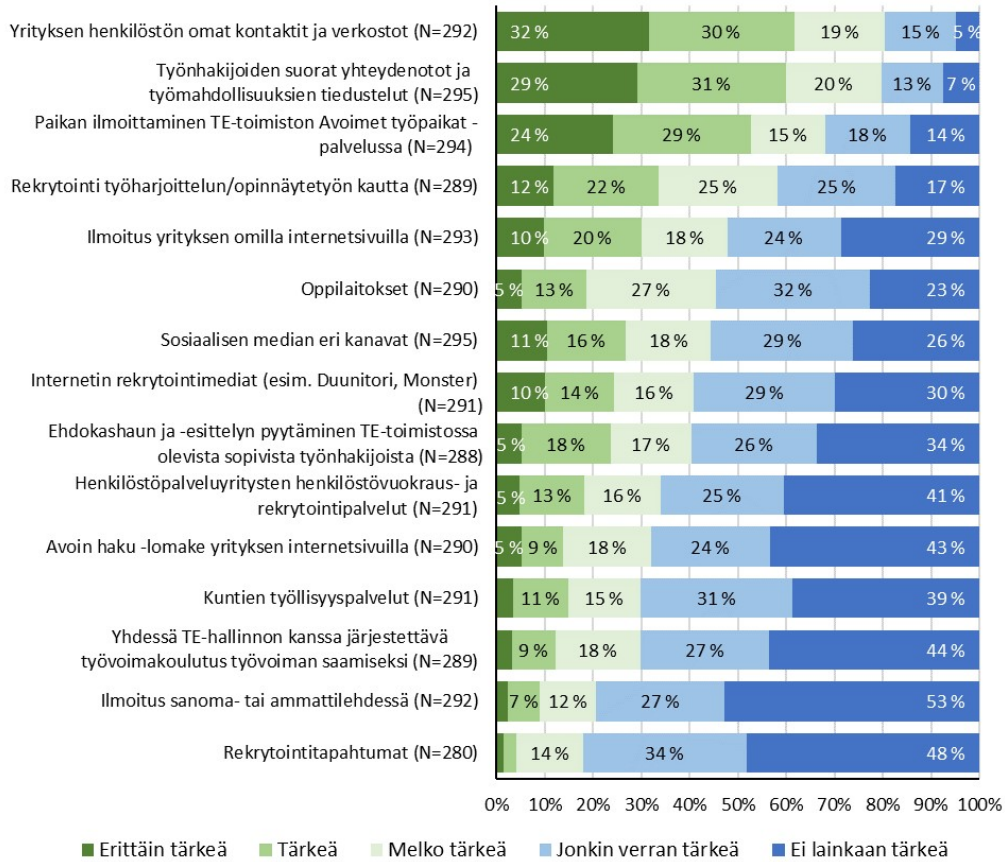
joittelua tai -kokeilua tai opinnäytetyön tekijöiden palkkaamista. Vähiten tärkeinä pidettyinä rekrytointikanavina eniten mainintoja saivat työnhakuilmoitukset sanoma- ja ammattilehdissä (53 %) sekä yrityksen osallistumisen rekrytointitapahtumaan (48 %). (Kuvio 4.)

Tallamaria Maunun ja Heikki Räisäsen (2018) työpaikkojen syntyä koskevan analyysin mukaan korkeintaan kahta rekrytointikanavaa käyttäneillä työnantajilla tärkein kanava sekä uusissa työpaikoissa että muissa rekrytointitilanteissa oli entiset työntekijät ja muut henkilöyhteydet. TE-toimisto oli toiseksi tärkein kanava. Kolmea rekrytointikanavaa käytettäessä TE-toimiston nousee tärkeimmäksi samalla kun epävirallisten hakukanavien merkitys vähenee. Sama tapahtuu myös muille hakukanaville epävirallisia lukuun ottamatta.

Tässä tutkimuksessa rekrytointikanavien käytössä havaittiin tilastollisesti merkitseviä eroja yrityksen henkilöstömäärän ja toimipaikan sijaintimaakunnan mukaan. Vähintään 20 henkilöä työllistäneet yritykset kokivat pienempiä yrityksiä useammin vähintään melko tärkeäksi rekrytointikanavaksi työnhakuilmoitukset ja avoimen hakulomakkeen yrityksen omilla internetsivuilla, henkilöstöpalveluyritysten henkilövuokraus- ja rekrytointipalvelut sekä yhteistyön oppilaitosten kanssa. Avoimen työpaikan ilmoittaminen TE-toimiston Avoimet paikat -palvelussa oli muita useammin vähintään melko tärkeää alle 10 henkilöä työllistäville yrityksille. Henkilöstömäärältään 10–19 työntekijää työllistävässä yrityksissä pidettiin henkilöstömäärältään suurempia ja pienempiä yrityksiä useammin vähintään melko tärkeänä ehdokashaun ja -esittelyn pyytämistä TE-toimistossa olevista sopivista työnhakijoista sekä työnhakijoiden suoria yhteydenottoja.

Varsinais-Suomen työnantajat pitivät internetin rekrytointimedioita tärkeämpinä rekrytointikanavina kuin Kymenlaakson, Pohjois-Karjalan ja Etelä-Pohjanmaan työnantajat. Työpaikan ilmoittamista TE-toimiston Avoimet paikat -palvelussa ei pidetty Kymenlaaksossa niin tärkeänä kuin muissa tutkimuksen kohteena olevissa maakunnissa. Työnantajat Etelä-Pohjanmaalla kokivat TE-toimiston Avoimet paikat -palvelun tärkeämpänä kuin muiden maakuntien työnantajat.





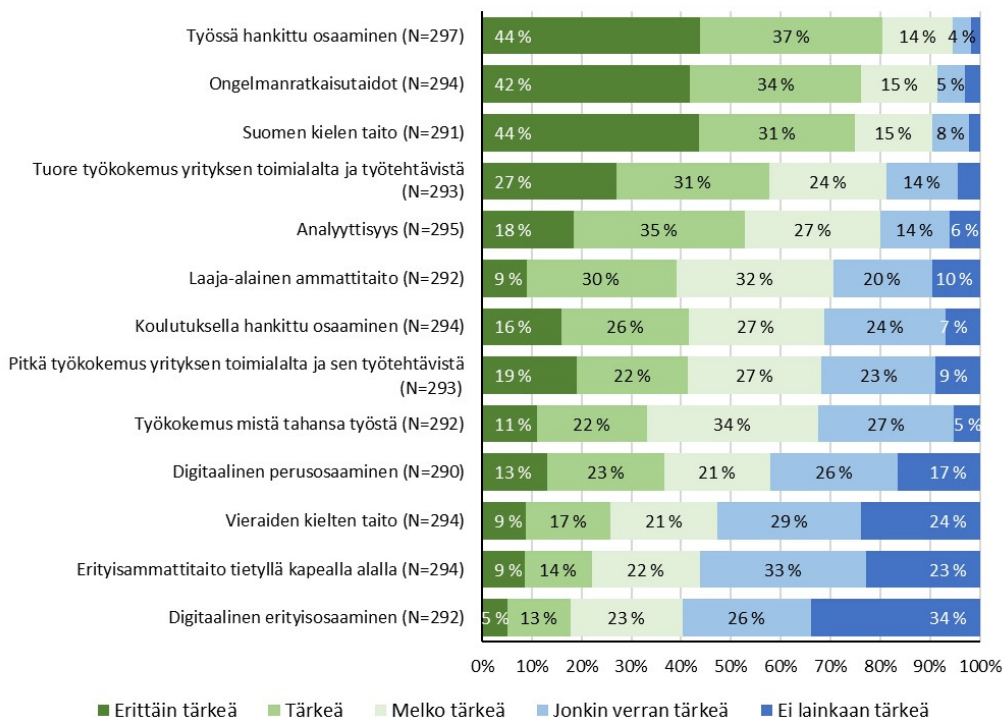
Kuvio 4. Rekrytointikanavien tärkeys yrityksen etsiessä työntekijöitä

Työvoimapulaa kohdanneeksi yritykseksi määriteltiin yritys, jolla oli viimeisen kahden vuoden aikana ollut melko paljon tai erittäin paljon vaikeuksia saada työvoimaa toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin tai pitkäkestoisiin sijaisuuksiin. Yrityksen henkilöstön omien kontaktien ja verkostojen hyödyntäminen, paikan ilmoittaminen TE-toimiston Avoimet paikat -palvelussa sekä työnhakijoiden suorat yhteydenotot ja työmahdollisuuksien tiedustelut olivat tärkeämpiä rekrytointikanavia niille yrityksille, jotka olivat kohdanneet työntekijäpulaa kuin niille, jotka olivat saaneet tarvitsemaansa työvoimaa.

Työnantajille tehtyjen haastattelujen mukaan yritykset käyttävät useita rekrytointikanavia etsiessään uusia työntekijöitä, mutta eri kanavien käyttö määräytyy sen mukaan, millaiseen tehtävään työntekijää haetaan. Kuusi seitsemästä haastatellusta työnantajasta piti tärkeimpänä rekrytointikanavana TE-toimiston Avoimet paikat -palvelua, mutta sen rinnalla käytetään usein myös muita kanavia. Avoimet paikat -palvelu on työnhakijoille tuttu ja se tavoittaa laajasti työnhakijoita. Yrityksellä, joka ei ollut

käyttänyt TE-toimiston Avoimet paikat -palvelua tai muitakaan TE-toimiston työnantajille suunnattuja palveluja, ei ollut ongelmia saada työntekijöitä, vaan yritykseen tarjoutuu enemmän työntekijöitä kuin se voi palkata. Erityisosaamista vaativiin asiantuntija-tehtäviin tai johtotehtäviin käytetään headhunteria, kun taas vähemmän osaamista vaativista työtehtävistä ilmoitetaan sosiaalisen median eri kanavissa, internetin rekrytointimedioissa ja TE-toimiston Avoimet paikat -palvelussa. Henkilöstövuokrauspalvelua pidetään hyvänä tilanteissa, jolloin tarvitaan kausityövoimaa. Se on havaittu myös erinomaisena väylänä palkata vuokratyöntekijä myöhemmin yrityksen omaksi työntekijäksi.

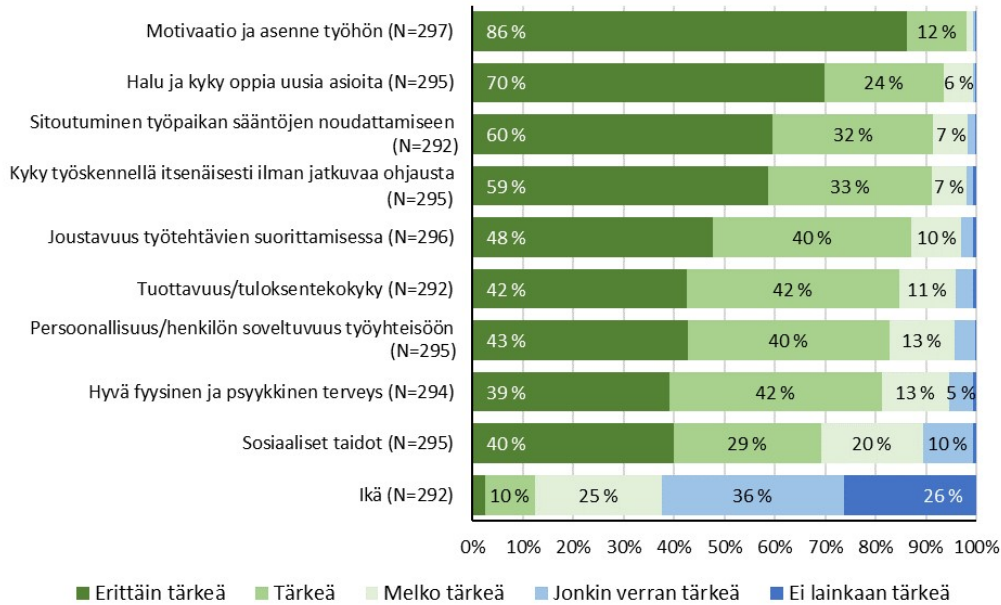
Työnantajat ovat havainneet, että eri-ikäiset työnhakijat etsivät työtä eri työnhakukanavista ja esimerkiksi sosiaalisen median kanavat tavoittavat vain osan työnhakijoista. Lisäksi sosiaalisen median eri kanavien käyttö on eriytynyt iän mukaan. Työnantajat miettivät tarkkaan, minkä kanavan avulla he tavoittavat työnhakijoita. Etenkin paljon ja useasti rekrytoivat yritykset hyödyntävät laajasti kaikkia mahdollisia rekrytointikanavia. Erityisesti aloilla, joilla on vaikeuksia saada osaavia työntekijöitä, työnantajat ovat aloittaneet yhteistyön oppilaitosten ja eri työllisyystoimijoiden kanssa työvoiman saamiseksi yrityksiinsä. Myös pakolaisten ja maahanmuuttajien työvoima- ja osaamispotentiaalin hyödyntämistä oli mietitty. Rekrytointitilaisuuksiin ja -messuihin osallistumista työnantajat harkitsevat tarkoin. Parhaiksi rekrytointitilaisuuksiksi mainitaan sellaiset tilaisuudet, jotka ovat kohdennettuja jollekin tietylle toimialalle ja joissa työnantajilla on mahdollisuus haastatella työnhakijoita. Lisäksi pidettiin tärkeänä, että työnhakijat olisivat valmistautuneet tilaisuuteen siten, että heillä olisi mukana ajan tasalla olevat ansioluettelot ja he olisivat varautuneet työhaastatteluun. Yleiset rekrytointitapahtumat tai -tilaisuudet koetaan enemmänkin mahdollisuutena markkinoida yritystä ja tehdä se tunnetuksi työnhakijoille kuin rekrytointiväylänä.



Kuvio 5. Osaamisen tärkeys työntekijöiden palkkaamisessa

Työnantajat pitivät työnhakijoiden tärkeimpänä osaamisalueena työssä hankittua osaamista. Työntekijän yksilöllisiin taitoihin ja valmiuksiin kuuluvaa ongelmanratkaisutaitoa pidettiin toiseksi tärkeimpänä osaamisena. Lisäksi yksilöllisistä taidoista analyttisyyttä pidettiin viidenneksi tärkeimpänä osaamisalueena. Suomen kielen taitoa pidettiin tärkeänä yleisosaamisena, ja se arvioitiin kolmanneksi tärkeimmäksi työntekijöiden osaamisalueeksi. Tämän taustalla voi olla sekä asenteellinen suhtautuminen että työn suorittamiseen liittyvä vaatimus riittävästä suomen kielen taidosta. Neljänneksi tärkeimpänä osaamisen alueena pidettiin ammatillista osaamista kuvaavaa alan tuoretta työkokemusta. (Kuvio 5.) Osaamistarpeissa ei ollut suuria eroja alueiden, yrityksen koon tai toimialaryhmien<sup>2</sup> välillä. Etelä-Pohjanmaalla työntekijöiden erityisosaamista pidettiin tärkeämpänä kuin muissa tutkimuksessa mukana olleissa maakunnissa. Digitaalisen perusosaamisen tarve korostui palvelualoilla, jossa sitä pidettiin vähintään melko tärkeänä useammin kuin muissa toimialaryhmissä. Yli 20 henkilöä työllistävässä yrityksissä vieraiden kielten taitoa pidettiin tärkeämpänä kuin muun kokoluokan yrityksissä.

<sup>2</sup> Toimialat ryhmiteltiin  $\chi^2$ -riippumattomuustestejä varten viiteen toimialaryhmään: alkutuotanto, teollisuus, kauppa sekä majoitus- ja ravitsemistoiminta, muut palvelut ja luokittelematon.



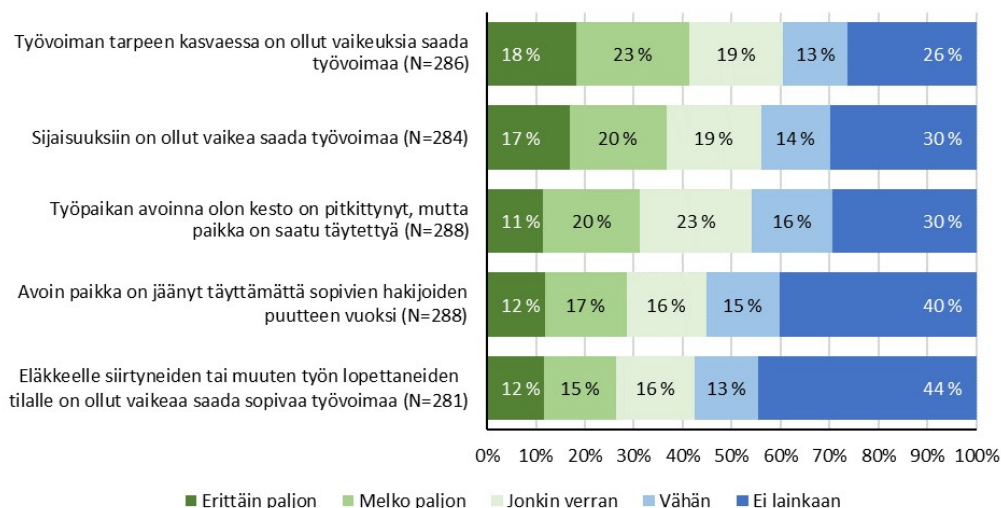
Kuvio 6. Yksilöllisten tekijöiden tärkeys työntekijöiden palkkaamisessa

Lähes 90 prosenttia kyselyyn vastanneista piti työnhakijan motivaatiota ja asennetta työhön erittäin tärkeänä tekijänä työntekijöiden palkkaamisessa. Myös halu ja kyky oppia uusia asioita, sitoutuminen työpaikan sääntöjen noudattamiseen ja kyky työskennellä itsenäisesti ilman jatkuvaa ohjausta koettiin erittäin tärkeiksi työntekijän ominaisuuksiksi. (Kuvio 6.) Yrityksen koon mukaan tarkasteltuna ainoa ero oli työnantajien näkemys työnhakijan sosiaalisista taidoista. Henkilöstömääriltään 10–19 työntekijää työllistävissä yrityksissä työnhakijan sosiaalisia taitoja pidettiin tärkeämpinä kuin tätä pienemmissä tai suuremmissa yrityksissä.

Tietyillä toimialoilla ja tietyissä tehtävissä vaaditaan muodollinen pätevyys, kortti tai passi, joka osoittaa hankitun pätevyyden ja osaamisen. Muodollinen pätevyys ei kuitenkaan aina takaa työntekijän osaamista. Sosiaali- ja terveysalan soveltuvuustestien poistuminen alan koulutuksen pääsyaatimuksista sai kritiikkiä. Vaikka sosiaali- ja terveysalan yritykseen on ollut työnhakijoita, osan osaaminen on todettu työhaastattelussa heikoksi eikä kaikkien valittujen työntekijöiden työsuhdetta ole pystytty jatkamaan heikon osaamisen takia koeajan jälkeen. Työnhakutilanteessa kokeneenkin rekrytoijan saattaa olla vaikea todentaa työnhakijan todellista osaamista ja varsinkaan potentiaalia kehittyä työtehtävässä. Esimerkiksi pienissä sosiaali- ja terveysalan yrityksissä työntekijöiden on pystyttävä työskentelemään yksin, jolloin myös työntekijän osaamisen on oltava korkeatasoista. Työnantajat myös pohtivat, miten työttömien ammattitaitoa ja osaamista pystyttäisiin ylläpitämään ja parantamaan työttömyysaikana samoin kuin pitkien perhevapaiden aikana, sillä monilla toimialoilla kehitys on nopeaa

ja työssä olevienkin on jatkuvasti kehitettävä osaamistaan. Erilaisten työelämän piasien ja korttien suorittamista pidettäisiin suotavana työttömyysaikana, mutta niiden suorittaminen voi olla työttömille työnhakijoille liian kallista.

Vähemmän ammattitaitoa vaativiin tehtäviin osaamista tärkeämpinä kriteereinä haastatellut työnantajat pitivät työnhakijan motivaatiota uusien asioiden oppimiseen, työntekomoraalia ja -asennetta työtä kohtaan sekä halua päästä töihin. Osalla haastatelluista työnantajista on omat koulutus- tai perehdytysohjelmansa, joissa valittu työntekijä opetetaan uuteen työtehtäväänsä. Tosin kaikilla työnantajilla ei ole mahdollisuutta uusien työntekijöiden pitkään perehdytykseen, vaan työnantajat toivovat entistä valmiimpaa työntekijää, mikä harvoin yhdistyy pitkään työttömänä olleeseen työnhakijaan.



*Kuvio 7. Vaikeudet työvoiman saamisessa toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin tai pitkäkestoisiin sijaisuuksiin viimeisen kahden vuoden aikana*

Noin 60 prosentilla kyselyyn vastanneista työnantajista oli ainakin jonkin verran rekrytointivaikeuksia työvoiman tarpeen kasvaessa sekä sijaisten hankkimisessa. Myös työpaikan avoinna olo pitkittyi usein (Kuvio 7). Tilastollisesti merkitseviä eroja oli vähän, mutta 10–19 henkilöä työllistävissä yrityksissä oli muita useammin vaikeuksia löytää sopiva työntekijä eläkkeelle siirtyneiden tai muuten työnsä lopettaneiden tilalle. Toimialaryhmistä kaupan sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnan alalla oli muita toimialaryhmiä useammin vaikeuksia löytää uusia työntekijöitä työvoiman tarpeen kasvaessa.

Mikäli yrityksillä on ollut vaikeuksia saada työvoimaa, niin työvoimavajetta on ratkaistu muun muassa muuttamalla rekrytointikäytäntöjä, käytetty työvoiman joustoja, ulkoistettu toimintoja ja sopeutettu toimintaa (Taulukko 1).

**Taulukko 1. Yritysten työvoiman rekrytointiongelmiin käyttämät ratkaisut**

Rekrytointikäytännöt	Joustopot työvoiman käytössä
<ul style="list-style-type: none"> <li>• valintakriteereissä joustaminen ja työvoiman kouluttaminen</li> <li>• epäpätevien henkilöiden palkkaaminen</li> <li>• työpaikkojen hakuajojen jatkaminen</li> <li>• jatkuva haku henkilöstöpalveluyrityksen kautta</li> <li>• valmistumassa olevien opiskelijoiden rekrytointi harjoitteluun</li> <li>• hankittu työvoimaa oppisopimuskoulutuksella</li> <li>• rekrytoitu eläkeläisiä</li> <li>• rekrytoitu perheenjäseniä ja tuttavina</li> <li>• palkattu ulkomailta työntekijöitä/palkattu ulkomaalaisia</li> <li>• "kalasteltu" työntekijöitä toisista yrityksistä</li> <li>• maksettu sosiaalisessa mediassa ilmoittelusta</li> <li>• käytetty headhunting-palvelua</li> <li>• käytetty omia ja työntekijöiden verkostoja sopivien työntekijöiden hankkimiseksi</li> <li>• hankittu vuokratyövoimaa</li> <li>• monitoimipaikkaiset yritykset ovat hakeneet työvoimaa mihin tahansa toimipisteeseensä, jos tiettyyn toimipisteeseen ei ole saatu työntekijöitä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• teetetty ylittöitä</li> <li>• pidetty sijaisten määrää suurena, jotta olisi tarvittaessa saatavissa työvoimaa</li> <li>• pyritty pitämään eläkkeelle siirtyneitä tuntityöntekijöinä</li> <li>• käytetty työaikajoustoja, työntekijät tehneet enemmän töitä silloin, kun on ollut tarvetta</li> <li>• tehostettu työmenetelmiä</li> </ul>
Ulkoistaminen	Toiminnan sopeuttaminen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• käytetty alihankkijoita</li> <li>• käytetty ostopalveluja</li> <li>• vuokrattu laitteita</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• yrittäjät tehneet itse huomattavan pitkiä työpäiviä</li> <li>• supistettu toimintaa</li> <li>• vähennetty töiden vastaanottamista ja kilpailutuksiin osallistumista</li> <li>• pyritty pidentämään toimitusaikoja</li> <li>• lykätty investointeja</li> <li>• vähennetty ulkomaankauppaa</li> <li>• harkittu sijaintipaikan vaihtoa</li> </ul>

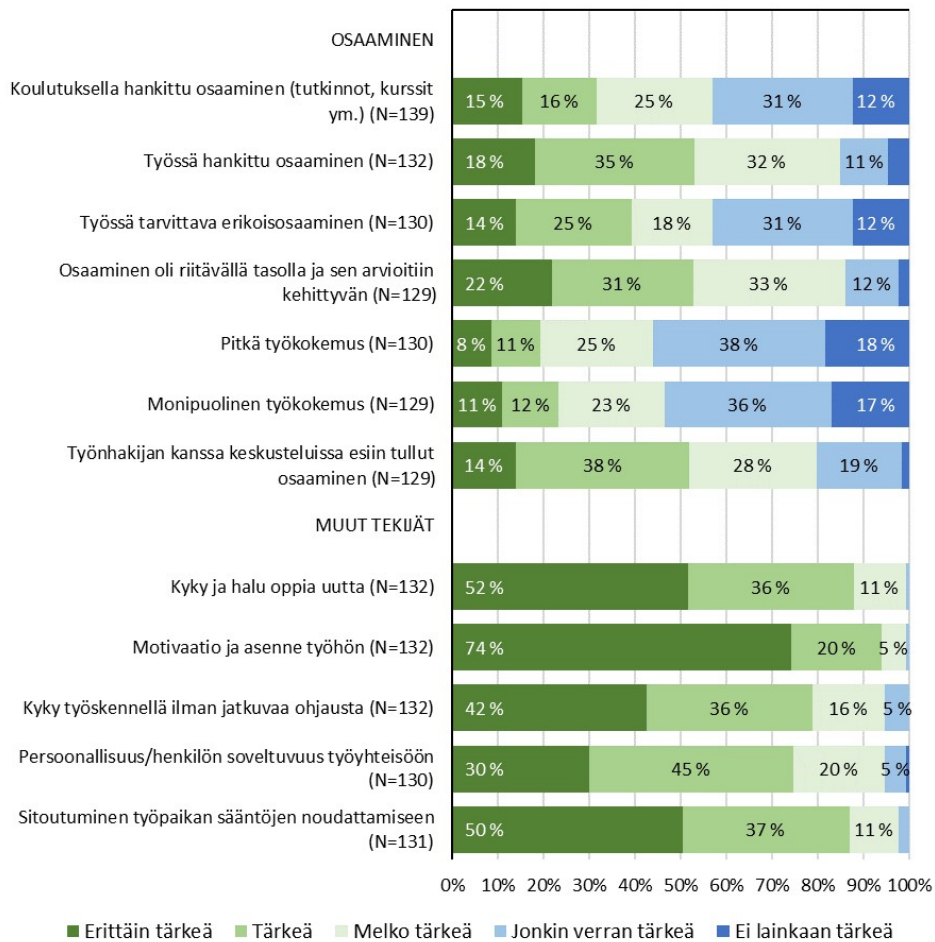
## Kokemukset työttömien rekrytoinnista

Kokemusta yli vuoden työttöminä olleiden palkkaamisesta oli 136 vastanneella (45 %). Vastanneista 94 (31 %) ilmoitti, ettei osaa sanoa ovatko he palkanneet pitkään työttöminä olleita tai työnhakijoiden pitkä työttömyys ei ollut tullut esille rekrytointilanteessa. Vastanneista 71 (24 %) ei ollut palkannut yli vuoden työttöminä olleita työnhakijoita.

Niistä työnantajista, jotka pitivät työpaikan ilmoittamista TE-toimiston Avoimet paikat -palvelussa tärkeänä tai erittäin tärkeänä rekrytointikanavana, 53 prosenttia oli palkannut pitkään työttömänä olleita työnhakijoita. Ainoastaan 36 prosenttia niistä työnantajista, jotka olivat arvioineet TE-toimiston Avoimet paikat -palvelun vähemmän tärkeänä rekrytointikanavana, oli palkannut pitkäaikaistyöttömiä.

Vastaajia, jotka eivät olleet palkanneet yli vuoden työttöminä olleita, pyydettiin perusteamaan, miksi he eivät olleet palkanneet pitkäaikaistyötöntä. Yleisin syy oli, ettei yrityksellä ole ollut tarvetta palkata työntekijöitä. Seuraavaksi yleisimmät syyt olivat, että pitkään työttöminä olleilla ei ollut yrityksessä tarvittavaa osaamista ja että heillä ei ole motivaatiota työskentelyyn. Pitkään työttöminä olleita ei ole rekrytoitu myöskään siksi, ettei alan ammattilaisia ole pitkäaikaistyöttöminä. Muina syinä mainittiin yrityksen palkanmaksukyvyn puute sekä se, että yli vuoden työttöminä olleet vaativat pitkän perehdyttämisen työtehtäviin, johon työnantajilla ole useinkaan mahdollisuutta.

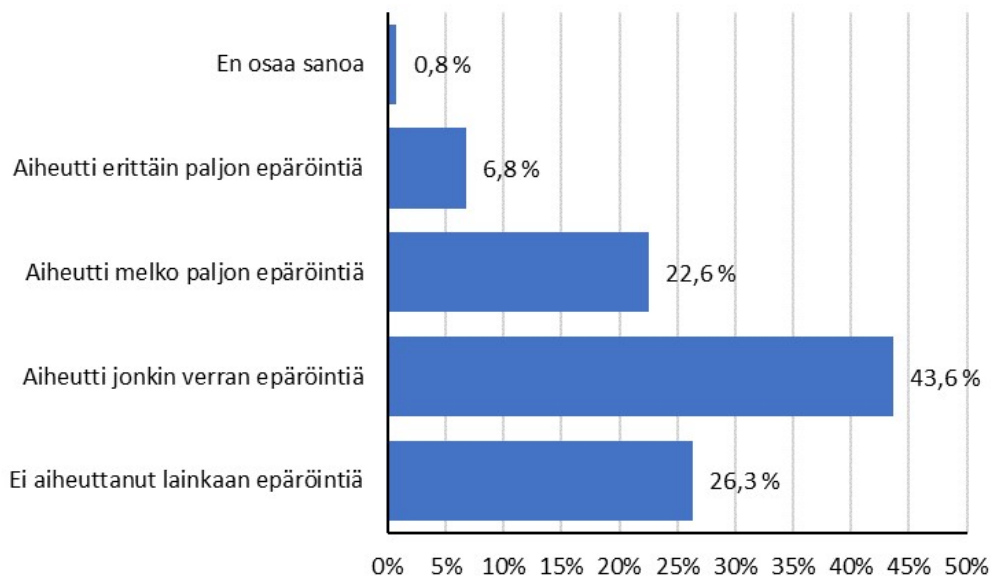
Pitkäaikaistyöttömän palkanneille työnantajille (N=136) kohdennettiin kysymyksiä, joiden avulla haluttiin selvittää, mitkä osaamiseen ja muihin tekijöihin liittyvät asiat olivat tärkeitä rekrytointipäätöksessä, aiheuttiko pitkään työttömänä olleen rekrytointi epärointiä sekä mitkä tekijät olivat ratkaisevia yli vuoden työttömänä olleen palkkaamisessa.



Kuvio 8. Yli vuoden työttömänä olleen palkkaamiseen vaikuttaneiden tekijöiden tärkeys

Työnantajat pitivät yli vuoden työttöminä olleiden osaamista tärkeänä palkkaamisperusteena. Pitkäaikaistyöttömän palkkanneista työnantajista oli vähintään melko tärkeää, että työnhakijan osaaminen oli riittävällä tasolla ja sen arvioitiin kehittyvän (86 %), työnhakijalla oli työssä hankittua osaamista (85 %) ja työnhakijan osaaminen tuli esille työnhakijan ja työnantajan välisissä keskusteluissa (80 %). Vaikka pitkään työttöminä olleiden osaaminen oli ollut tärkeä palkkausperuste, vielä tärkeämpiä olivat olleet muut tekijät, erityisesti motivaatio ja asenne työhön, halu ja kyky oppia uutta sekä sitoutuminen työpaikan sääntöjen noudattamiseen. (Kuvio 8.)

Uuden työntekijän palkkaamiseen vaikuttaneet tekijät olivat samankaltaiset riippumatta siitä, oliko palkattava työntekijä ollut yli vuoden työttömänä tai ei. Myös Ala-Kauhaluoman ym. (2017) Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa -tutkimuksessa yritysten kolme tärkeintä rekrytointikriteeriä olivat asenne työhön, työnhakijoiden osaaminen sekä motivaatio. Sosiaaliset taidot ja työkokemus arvioitiin neljänneksi tärkeimmäksi tekijäksi.



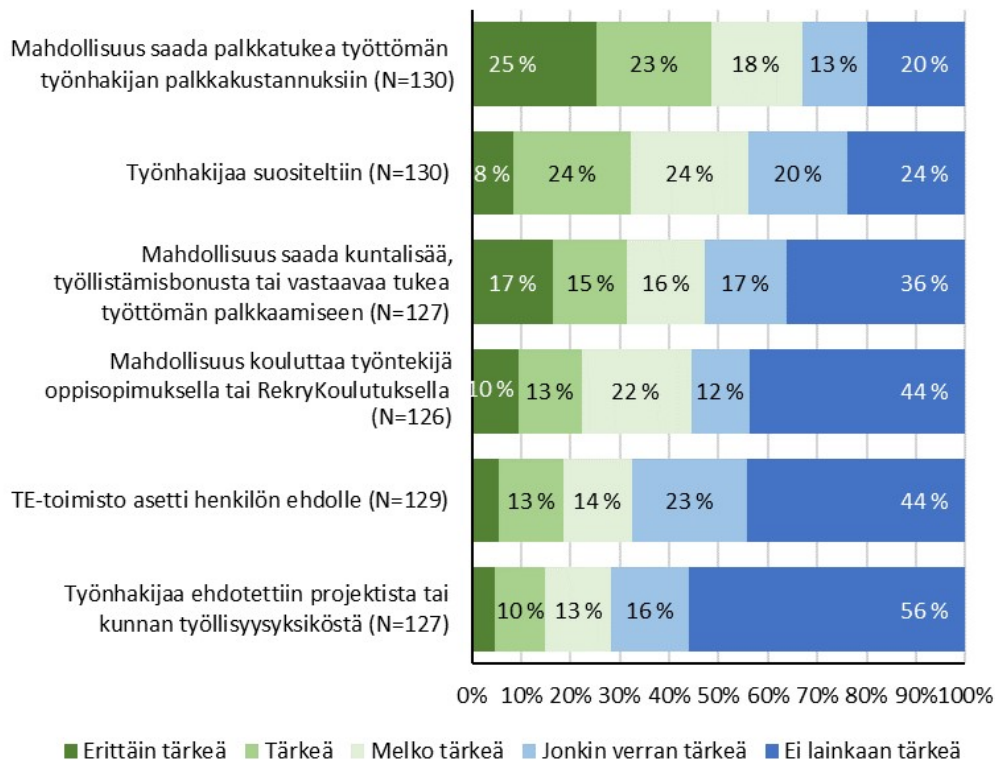
*Kuvio 9. Pitkään työttömänä olleen henkilön palkkaamiseen liittyvä epäily työntekijän työssä pärjäämisestä (N=133)*

Pitkään työttömänä olleen henkilön palkkaaminen oli aiheuttanut vähintään jonkin verran epäilyksiä yli 70 prosentissa vastanneissa ja 26 prosenttia ilmoitti, ettei palkkaamiseen liittynyt lainkaan epäilyksiä (Kuvio 9).

Kaikilla seitsemällä haastatellulla työnantajalla oli kokemusta pitkään työttöminä olleiden työnhakijoiden palkkaamisesta. Pitkään työttöminä olleita työnhakijoita ei voi tar-

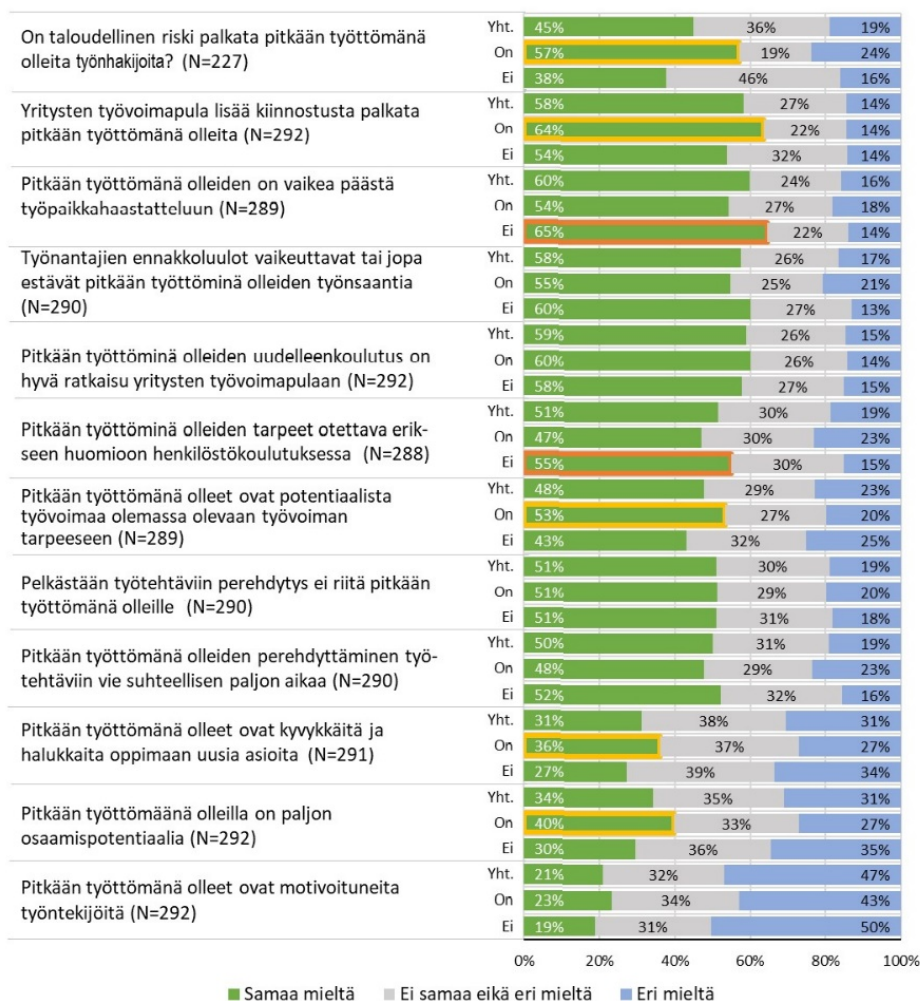


kastella homogeenisena ryhmänä eivätkä haastatellut työnantajat pitäneet työnhakijan työttömyyttä lähtökohtaisesti riskinä. Työnantajien mukaan kaikille työnhakijoille halutaan antaa mahdollisuus ja pitkään työttöminä olleita kohdellaan työnhakutilanteissa tasavertaisesti muiden työnhakijoiden kanssa. Työnantajat toki tunnistavat pitkäaikaistyöttömän palkkaamiseen liittyvää epäröintiä, jotka useimmiten liittyvät vanhentuneeseen osaamiseen, terveyteen, mutta myös asenteeseen työtä kohtaan. Työelämään, esimerkiksi terveytensä vuoksi, kykenemättömien ei haastateltujen työnantajien mukaan pitäisi olla työttöminä työnhakijoina. Pitkään työttöminä olleiden elämänrytmin ei enää oleteta kohtaavan työelämän kiireistä rytmiä tai heidän pelätään täyttävän vain työssäolohehtonsa ja jäävän sen jälkeen uudelleen pois työelämästä.



Kuvio 10. Pitkäaikaistyöttömän palkkauspäätökseen vaikuttaneiden tekijöiden tärkeys

Mahdollisuus saada TE-toimiston myöntämää palkkatukea pitkään työttöminä olleen henkilön palkkakustannuksiin vaikutti yritysten palkkauspäätökseen kaikkein eniten. Seuraavaksi tärkeimpinä päätökseen vaikuttaneina tekijöinä oli se, että työntekijää suositeltiin työnantajalle ja työntekijän palkkaamiseen oli mahdollisuus saada kunnan työllisyyspalvelujen myöntämää kuntalisää, työllistämishonusta tai muuta vastaavan kaltaista tukea. (Kuvio 10.) Muuna tärkeänä palkkaamiseen vaikuttaneena seikkana työnantajat mainitsivat työnhakijan yhteydenoton ja halun työllistyä työnantajan palvelukseen.



Kuvio 11. Näkemykset pitkäaikaistyöttömiä koskevista väittämistä sen mukaan onko yritys palkannut pitkäaikaistyöttömiä vai ei

Kyselyyn vastanneita työnantajia pyydettiin arvioimaan väittämiä, jotka koskivat pitkään työttöminä olleita työnhakijoita ja työnantajien näkemyksiä pitkään työttöminä olleiden osaamisesta. Vastanneista noin 60 prosenttia oli samaa mieltä siitä, että pitkään työttömänä olleiden on vaikea päästä työpaikkahaastatteluun, pitkään työttöminä olleiden uudelleen koulutus on hyvä ratkaisu yritysten työvoimapulaan, yritysten työvoimapula lisää kiinnostusta palkata pitkään työttömänä olleita ja että työnantajien ennakkoluulot vaikeuttavat pitkään työttömänä olleiden työnsaantia. Vastanneista noin puolet oli samaa mieltä siitä, että pitkään työttöminä olleiden palkkaaminen on työnantajalle taloudellinen riski, pitkään työttöminä olleille ei riitä pelkkä perehdytys työtehtäviin, perehdytys vie suhteellisen paljon aikaa ja että heidän tarpeensa joutuu

ottamaan erikseen huomioon työpaikkakoulutuksessa. Ainoastaan kolmasosan mielestä työttöminä olleilla on paljon osaamispotentiaalia ja alle kolmannes piti pitkään työttömänä olleita motivoituneina työntekijöinä. (Kuvio 11.)

Suurimmat erot pitkäaikaistyöttömiä palkanneiden ja ei-palkanneiden työnantajien välillä liittyvät pitkäaikaistyöttömien työvoimapotentiaaliin sekä näkemyksiin pitkäaikaistyöttömien oppimiskyvystä ja motivaatiosta. Pitkäaikaistyöttömiä palkanneista suurempi osa oli samaa mieltä siitä, että yritysten työvoimapula lisää kiinnostusta palkata pitkään työttömänä olleita, pitkään työttömänä olleet ovat potentiaalista työvoimaa olemassa olevaan työvoiman tarpeeseen, pitkään työttömänä olleet ovat kyvykkäitä ja halukkaita oppimaan uusia asioita sekä pitkään työttömänä olleilla on paljon osaamispotentiaalia. Pitkäaikaistyöttömiä palkanneista työnantajista myös suurempi osa piti pitkään työttömänä olleen palkkaamista taloudellisena riskinä. (Kuvio 11.)

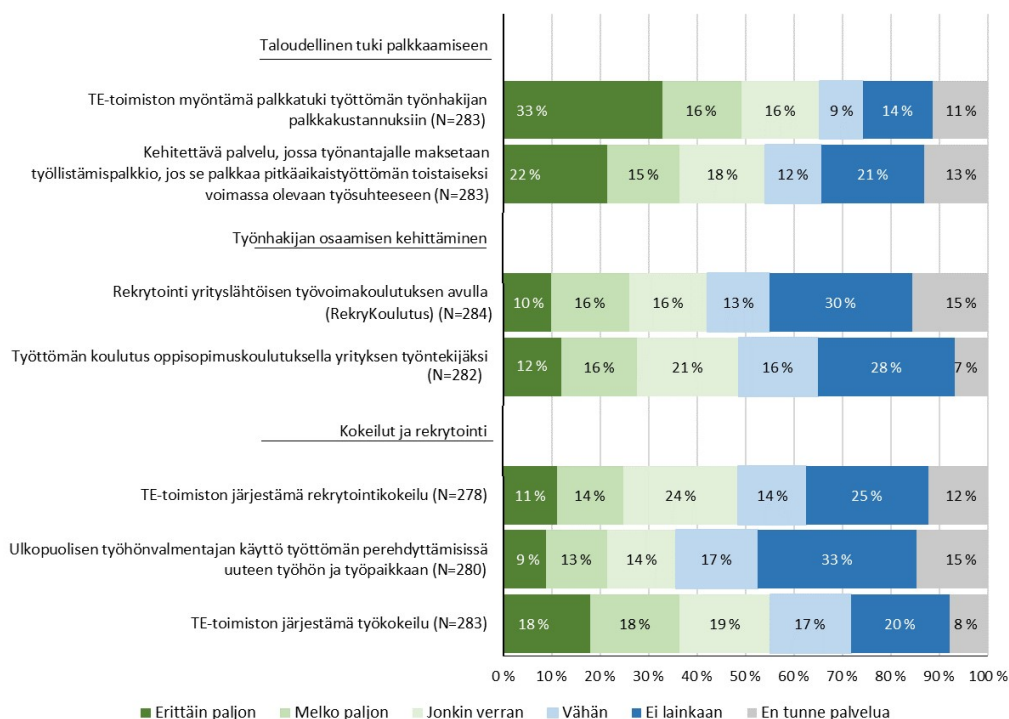
Vuorostaan ne työnantajat, jotka eivät ole palkanneet pitkäaikaistyöttömiä, ovat palkanneita useammin sitä mieltä, että pitkään työttömänä olleiden on vaikea päästä työpaikkahaastatteluun ja että pitkään työttömänä olleiden tarpeet joutuu ottamaan erikseen huomioon henkilöstökoulutuksessa. (Kuvio 11.)

Etelä-Pohjanmaalla ja Pohjois-Karjalassa työnantajat pitivät Kymenlaakson ja Varsinais-Suomen työnantajia useammin pitkään työttöminä olleiden uudelleen koulutusta hyvänä ratkaisuna yritysten työvoimapulaan. Työnantajat perustelivat pitkään työttömänä olleen henkilön palkkaamiseen liittyvää riskiä useimmiten sillä, että pitkäaikaistyöttömillä voi olla asenne- ja motivaatio-ongelmia ja että he ovat voineet vieraantua työelämästä. Toiseksi yleisimpänä työllistämistä koskevana riskinä koettiin pitkäaikaistyöttömien terveyteen ja työssä jaksamiseen liittyvät seikat. Työnantajat mainitsivat työntekijän palkkaamisen olevan aina riski, huolimatta siitä onko henkilö pitkäaikaistyötön tai ei. Riskiksi koetaan myös se, että irtisanominen on hankalaa ja kallista, jos palkkaa henkilön, joka ei esimerkiksi suoriudu tehtävistään.

## Rekrytointiin vaikuttavat palvelut ja lainsäädäntö

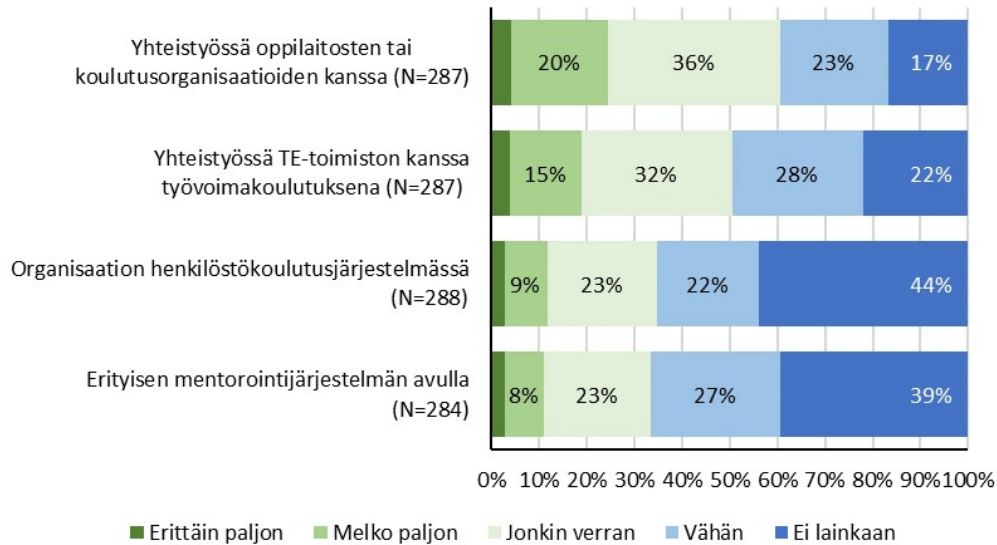
Vastanneita pyydettiin arvioimaan, miten paljon erilaiset TE-toimiston jo olemassa olevat tai kehitettävät palvelut lisäisivät yli vuoden työttömänä olleen työnhakijan palkkaamista tai ottamista yritykseen esimerkiksi työ- tai rekrytointikokeiluun. Kolmasosan mukaan TE-toimiston myöntämä palkkatuki työttömän työnhakijan palkkakustannuksiin lisäisi erittäin paljon yli vuoden työttömänä olleen työnhakijan palkkaamista. Hie man yli 20 prosenttia vastanneista ilmoitti, että työnantajille kehitettävä palvelu, jossa ne saisivat työllistämispalkkion palkattuaan pitkäaikaistyöttömän toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, lisäisi erittäin paljon pitkään työttömänä olleen työllistämistä.

Vajaa kolmannes työnantajista ilmoitti, että yritys­lähtöinen työvoimakoulutus ja työttömän koulutus oppisopimuksella vaikuttaisi erittäin tai melko paljon työttömän työllistämiseen. Eniten työnantajia epäilytti ulkopuolisen työhönvalmentajan käyttö työttömän perehdyttämisessä uuteen työhön ja työpaikkaan, sillä puolet vastanneista arvioi sillä olevan vähän tai ei lainkaan vaikutusta pitkäaikaistyöttömien palkkaamiseen. Yli kolmasosa vastanneista ilmoitti, että TE-toimiston järjestämä työkokeilu lisäisi erittäin paljon tai melko paljon sitä, että yritys ottaisi yli vuoden työttömänä olleen työnhakijan esimerkiksi selvittämään mahdollisuuksiaan palata työmarkkinoille. Työnantajissa on myös kohtalaisen paljon heitä, jotka eivät tunne TE-toimiston työnantajille tarjoamia palveluja. (Kuvio 12.) Pitkäaikaistyöttömiä palkanneet työnantajat olivat valmiimpia kouluttamaan työttömän oppisopimuskoulutuksella yrityksen työntekijäksi kuin ne työnantajat, jotka eivät olleet palkanneet pitkäaikaistyöttömiä.



Kuvio 12. TE-toimiston palvelujen vaikutus pitkäaikaistyöttömän rekrytoimiseen

Muina TE-toimistojen palveluihin liittyvinä huomioina esitettiin, että taloudelliset tuet kohdennettaisiin erityisesti pienyrityksiin, jotka kokevat työntekijöiden palkkaamisen suurempana taloudellisena riskinä kuin isommat yritykset. TE-toimistoilta toivotaan apua rekrytointitilanteisiin, koska pienyrityksillä kuluu sopivien työntekijöiden etsimiseen paljon aikaa.

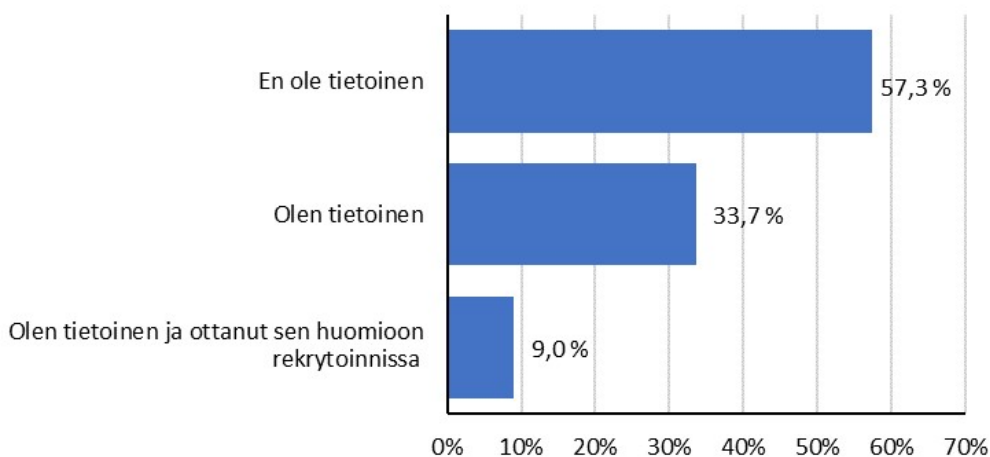


Kuvio 13. Valmius kouluttaa työttömiä työnhakijoita yrityksen työtehtäviin

Yritysten valmius kouluttaa työttömiä työnhakijoita työtehtäviinsä vaihtelee kyselyssä esitettyjen koulutusmuotojen välillä. Yritysten valmius kouluttaa työttömiä yhteistyössä oppilaitosten ja koulutusorganisaatioiden tai TE-toimiston kanssa jakautuu lähes tasan niiden kesken, joilla on valmiutta (vähintään jonkin verran) ja joilla ei ole valmiutta (vähän tai ei lainkaan). Pitkään työttömänä olleen työnhakijan palkanneet työnantajat olivat valmiimpia kouluttamaan työttömiä työvoimakoulutuksena ja yrityksensä henkilöstökoulutusjärjestelmässä kuin ne, jotka eivät ole palkanneet pitkäaikaistyöttömiä. Kahdella kolmasosalla vastanneista oli vähän tai ei lainkaan valmiuksia kouluttaa työttömiä työnhakijoita omissa henkilöstökoulutusjärjestelmissä tai erityisissä mentorointijärjestelmissä. Suuri osa kyselyyn vastanneista yrityksistä oli alle viisi henkilöä työllistäviä yrityksiä, joilla ei ole omia koulutus- tai perehdytysohjelmia. (Kuvio 13.)

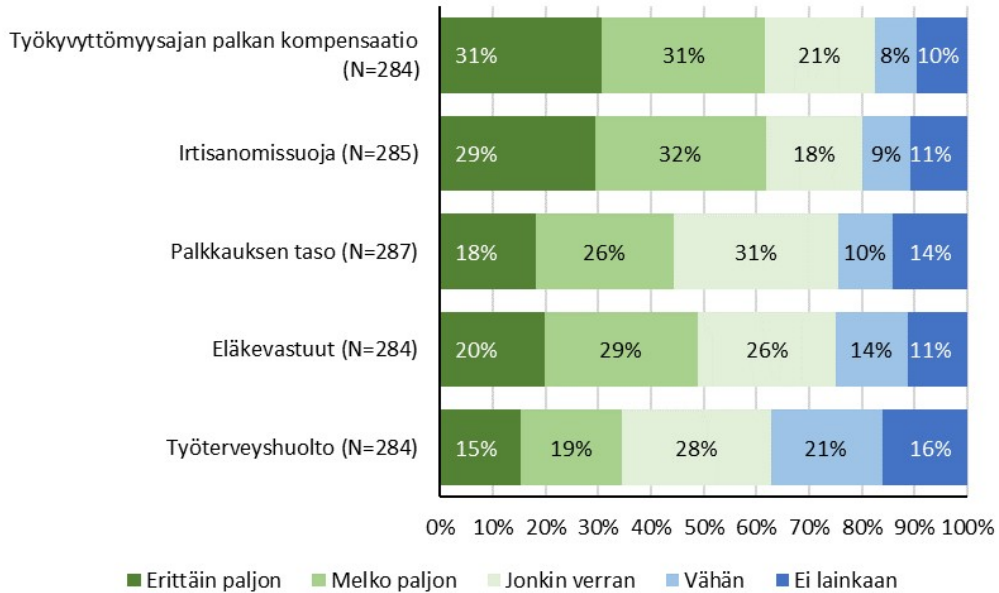
Yritysten valmiudessa kouluttaa työttömiä työnhakijoita ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja yrityksen koon perusteella, mutta yli 20 henkilöä työllistävät yritykset olivat kuitenkin muita valmiimpia kouluttamaan työttömiä henkilöstökoulutusjärjestelmissään, erityisen mentorointijärjestelmän avulla sekä yhteistyössä oppilaitosten tai koulutusorganisaatioiden kanssa. Koulutusyhteistyöhön oppilaitosten ja koulutusorganisaatioiden kanssa oli vähintään jonkin verran valmiutta 72 prosentissa yli 20 henkilöä työllistävistä, 64 prosentissa 10–19 henkilöä työllistävistä ja 57 prosentissa mikroyrityksistä. Työttömien kouluttamiseen yhteistyössä TE-toimiston kanssa oli vähintään melko paljon valmiutta lähes yhtä suuressa osassa 10–19 henkilöä työllistävissä (54 %) ja yli 20 henkilöä työllistävissä (53 %) yrityksissä ja lähes puolessa mikroyrityksissäkin.

Osa vastanneista kommentoi, että yritykseen palkattavaa uutta työntekijää on aina opastettava työtehtävissä ja työhön oppii parhaiten kokeneemman työntekijän mukana työssä oppimalla.



*Kuvio 14. Tietoisuus työsopimuslain säännöksestä, jonka mukaan pitkäaikaistyöttömän kanssa voi tehdä määräaikaisen työsopimuksen ilman perustetta määräaikaisuudelle (N=301)*

Määräaikaisen työsopimuksen solmiminen pitkäaikaistyöttömän kanssa ei edellytä perusteltua syytä (esim. sijaisuus, työn kausiluontoisuus, kysynnän vakiintumattomuus). Vuoden 2017 alussa voimaantulleen työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 3a §:n mukaan pitkäaikaistyöttömän kanssa voi rajoituksetta solmia enintään vuoden mittaisen määräaikaisen työsopimuksen. Pitkäaikaistyöttömällä tarkoitetaan henkilöä, joka on ollut TE-toimiston ilmoituksen mukaan työtön työnhakija sopimuksen tekemistä edeltävien 12 kuukauden ajan lyhyitä, alle kahden viikon mittaisia palvelussuhteita lukuun ottamatta. Määräaikaisia työsopimuksia voidaan saman pitkäaikaistyöttömän kanssa solmia enintään kolme, mutta niiden yhteenlaskettu kesto ei saa ylittää enimmäisaikaa, yhtä vuotta. Kolmasosa vastanneista työnantajista oli tietoisia tästä säännöksestä ja yhdeksän prosenttia oli ottanut huomioon sen rekrytoinneissa (Kuvio 14).



Kuvio 15. Työehtoihin liittyvien ratkaisujen vaikutus yrityksen mahdollisuuteen rekrytoida yli vuoden työttömänä ollut

Työehtoihin liittyvistä ratkaisuista yli 60 prosenttia vastanneista arvioi, että työkyvyttömyysajan palkan kompensatiolla ja irtisanomissuojalla olisi erittäin paljon tai melko paljon merkitystä yrityksen mahdollisuuteen rekrytoida yli vuoden työttömänä ollut työnhakija. Erittäin paljon tai melko paljon merkitystä arvioitiin olevan myös eläkevastuiden (49 %) ja palkkauksen tason (44 %) ratkaisuilla. (Kuvio 15.)

## Pitkäaikaistyöttömien työllistymisen helpottaminen

Irtisanomissuojan uudistamisella olisi työnantajien mukaan vaikutusta siihen, että kynnys palkata uusia työntekijöitä, mahdollisesti myös pitkäaikaistyöttömiä alenisi. Irtisanomisen helpottaminen mahdollistasi kyselyyn vastanneiden mukaan palkkaamaan pitkäaikaistyöttömiä, joiden osaaminen ei esimerkiksi täysin vastaisi yrityksen tarpeita, mutta jolle haluttaisiin antaa mahdollisuus osoittaa osaamistaan ja kehittymistään.

Pitkäaikaistyöttömyyteen liittyy usein myös työnhakijoiden terveyteen liittyviä ongelmia. Työttömyyden ja terveyden yhteyttä on selvitetty monissa tutkimuksissa. Lars Leemann ym. (2018) tekivät kyselyn työelämän ulkopuolella oleville työkäisille selvittääkseen heidän kokemuksiaan osallisuudesta, koetusta hyvinvoinnista, terveydestä ja elinoloista. Heidän kyselynsä vastanneista yli 70 prosenttia oli ollut työttömänä yli vuoden ja yli 50 prosenttia yli kaksi vuotta. Kyselyn kohderyhmä kuului alimpaan tulo-kymmenykseen ja oli siten koko väestöä heikommassa asemassa. Vastanneista 55

prosenttia koki terveytensä keskitasoiseksi tai sitä huonommaksi, mikä on melkein kaksi kertaa enemmän kuin koko Suomen väestössä. Pitkäaikaissairaus tai muu pitkäaikainen terveysongelma oli yli kahdella kolmasosalla, joka on myös selvästi koko väestöä korkeampi. Fyysisten terveysongelmien lisäksi myös psyykinen kuormittavuus oli yli kolmenkertaista koko väestöön verrattuna. (Leemann ym. 2018.)

Tässä tutkimuksessa toteutetun kyselyn avointen kysymysten vastauksista käy ilmi, että työnhakijoiden terveyteen liittyvät seikat näkyvät muun muassa alentuneena työkykynä, työn tuottamattomuutena tai toistuvina sairauspoissaoloina, jotka vaikuttavat kuormittavasti erityisesti pienten yritysten muihin työntekijöihin, mutta myös yritysten talouteen. Sairausajan palkan ja työkyvyttömyyden kustannuksia pidetään kohtuuttomina ja niiden kompensointi voisi alentaa pitkään työttöminä olleiden rekrytointikynnystä. Pitkäaikaistyöttömien palkkauksesta aiheutuvaa riskiä, liittyy se sitten pitkäaikaistyöttömien osaamisvajeista tai terveydestä johtuviin seikkoihin, toivottaisiin jaettavan niin, ettei se jäisi pelkästään yrityksille. TE-toimiston myöntämää palkkatukea pidettiin hyvänä, mutta liian byrokraattisena keinona pitkäaikaistyöttömien palkkauksen helpottamiseen.

Työnantajille tehdyissä haastatteluissa esitettiin kyselyssä esiin tullut näkemys palkkatuen byrokraattisuudesta. Haastatteluista seitsemästä työnantajasta neljällä oli kokemusta palkkatuesta ja heidän mukaansa palkkatukijärjestelmän tulisi olla työnantajille nykyistä helpompi. He arvioivat, että työnantajat hyödyntäisivät palkkatukea enemmän, jos prosessi olisi sujuva ja nopea. Palkkatukea kritisoivat työnantajat asioivat TE-toimiston asiantuntijan kanssa henkilökohtaisesti sähköisen asioinnin sijaan varmistaakseen muun muassa sen, että palkkatukihakemus on oikein täytetty. Näin toimien he yrittävät myös vaikuttaa palkkatukihakemuksen nopeampaan käsittelyaikään. Työnantajien mukaan rekrytointiprosessit ovat niin nopeita, että kahden viikon odotus palkkatukipäätöksen saamiseksi on liian pitkä eikä työsuhde saa alkaa ennen päätöstä. Työnantajat toki ymmärtävät, että TE-toimiston tulee tarkastaa palkkatuen myöntämisen ehdot sekä työnantajan että työnhakijan osalta, mutta tietojen tarkastamiseen ja päätöksen kirjoittamiseen kuuluu nykyisten menettelytapojen mukaan liikaa aikaa.

Kasvavalle yritykselle palkkatuella voi olla merkittävä vaikutus. Palkkatuen turvin on mahdollista palkata hieman enemmän työntekijöitä, mihin yritys muuten kykenisi. Lisätyövoiman avulla yritys pystyy esimerkiksi kasvattamaan tilauskantaansa. Työnantajien mielestä palkkatuki on myös tärkeä siinä mielessä, että se edesauttaa palkkaamaan työntekijöitä toistaiseksi voimassa oleviin ja kokoaikaisiin työsuhteisiin. Ilman palkkatukea tämä olisi huomattavasti vaikeampaa. Työnantajien mukaan kommentit siitä, että yritykset saavat palkkatuen turvin ”ilmaista työvoimaa”, ei ole aivan yksiselitteinen. Yritykselle jää työntekijän kouluttaminen ja myös yrityksen yhteiskuntavastuun



toteuttaminen niin työttömien kuin osatyökykyisten työllistämisessä olisi usein vaikeaa ilman palkkatukea.

Työnantajakyselyn avoimissa vastauksissa toistui, että palkattavilta pitkäaikaistyöttömiltä edellytetään myönteistä asennetta ja motivaatiota työntekoa ja työelämän pelisääntöjä kohtaan.

Pitkäaikaistyöttömien työllistymisen helpottamiseksi työnantajat kokivat oppisopimuskoulutuksen liian kalliiksi ja jäykäksi järjestelmäksi. Työnantajat toivovat, ettei oppisopimuskoulutuksesta aiheutuisi kustannuksia kolmelta ensimmäiseltä kuukaudelta, jona aikana työnantaja pystyy arvioimaan, pystyykö valittu henkilö suoriutumaan tehtävistään.

Pitkäaikaistyöttömien ohjaus ja koulutus työpaikalla vaatii ylipäättään paljon resursseja ja siihen toivotaan rahallista tukea, jotta pitkäaikaistyöttömän työllistäminen olisi kannattavaa. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformin myötä työpaikoilla on paljon työssääoppijoita, joille ei tarvitse maksaa palkkaa ja jotka tarvitsevat myös paljon ohjausta. Tämä vaikeuttaa pitkäaikaistyöttömien työllistymistä, sillä hekin tarvitsevat paljon ohjausta ja neuvontaa. Työnantajat myös kokivat, ettei työkokeilu- ja harjoittelu- paikkoja arvosteta riittävästi, vaikka ne johtavat usein työllistymiseen.

Työnantajat toivoivat pitkään työttöminä olleille ohjaavaa koulutusta nykypäivän työelämän vaatimuksista sekä koulutusta työpaikkahaastatteluihin. Myös ammattitaidon ylläpitämistä ja työelämän lupakorttien ja -passien suorittamista työttömyysaikana pidettiin suotavana. Työelämän vaatimusten muuttuessa digitaalisten taitojen hankkimista ja päivittämistä työttömyysaikana pidettiin tärkeänä, vaikka digitaaliset taidot eivät nousset kovin korkealle työntekijän osaamiseen liittyvän kysymyksen yhteydessä (vrt. Kuvio 5).

Työnantajien haastatteluissa työnhakijoiden digitaalisten taitojen tärkeys nousi esille. Esimerkiksi rahoitus- ja vakuutusalan toimisto- ja asiantuntijatehtävissä pääosa työstä tehdään erilaisten sähköisten palvelujen välityksellä eikä työtä voi tehdä, ellei ole kiinnostusta digitalisaatioon ja digitaalisten taitojen kehittämiseen. Digitalisaatio on muuttanut myös vähittäiskauppaa voimakkaasti muutaman viime vuoden aikana. Se on tuonut kaupan alalle uusia digialan ammattilaisia, mutta myös muuttanut voimakkaasti kaupan alan kaikkien työntekijöiden toimenkuvia.

Muina esitettyinä keinoina pitkäaikaistyöttömien palkkaamisen lisäämiseksi olivat ensimmäisten työntekijöiden palkkauksen helpottaminen, paikallisen sopimisen lisäämi-

nen ja palkan työnantajamaksujen alentaminen. Työnantajat esittivät, että ulkopuolisen tahon pitäisi arvioida pitkäaikaistyöttömien työkyky ja tarvittaessa ohjata kuntouttaviin toimiin ennen kuin heitä osoitetaan työhön.

Yhdeksi palkkaamisen esteeksi mainittiin, että varsinkaan pienet yritykset eivät pysty suoraan palkkaamaan kokoaikaiseen, toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, koska työtä ei ole jatkuvasti tarjolla. Syiksi mainittiin muun muassa tilauskannan ja kausivaihtelut.

Sosiaaliturvajärjestelmän osalta todettiin, että työn – myös osa-aikatyön – vastaanottamisen tulisi olla kannustavaa. Muutamat työnantajat esittivät kansalaispalkan käyttöönottoa työttömän työllistymisen edistämiseksi. Työnantajat esittivät myös sellaisia keinoja, jotka ovat jo käytössä. Tällaisia olivat muun muassa kuusi kuukautta kestävä koeaika sekä mahdollisuus palkata pitkäaikaistyötön määräaikaaisesti. Työnantajat pitivät ongelmallisena, että aktiivimallin seurauksena he saavat paljon työhakemuksia, joista osaa ei voi pitää vakavasti otettavina.

Työnantajien haastatteluissa rekrytointikynnyksen alentamista helpottavina seikkoina mainittiin palkkatuki, henkilöperusteisen irtisanomissuojan alentaminen, työkokeilut, muuntokoulutukset, työttömän mahdollisuus päivittää osaamistaan työttömyysetuutta menettämättä, määräaikaisten työsuhteiden kriteerien höllentäminen sekä palkkausperusteiden uudelleen miettimisen.

Henkilöperustaiseen irtisanomissuojaan toivotaan muutoksia, sillä kaikilla aloilla ja kaikissa työtehtävissä puolen vuoden koeaika ei välttämättä riitä sen todentamiseksi, pärjääkö työntekijä tehtävässään. Puolen vuoden koeajan jälkeen työsuhdetta ei ole läheskään aina jatkettu, koska ei ole uskallettu ottaa riskiä siitä, kehittykö työntekijä yrityksen tarvitsemaksi osajaksi vai ei. Pienissä yrityksissä jokaisen työntekijän työpanos on tärkeä yrityksen tulovirrälle. Määräaikaisten työsopimusten solmimisedellytyksiä pidetään liian tiukkoina. Työnantajat toivovat, että määräaikaisen työsopimuksen perustetta ei tarvitsisi määritellä niin tarkasti kuin nykyisin vaaditaan. Yritykset eivät välttämättä pysty tarjoamaan toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita ja myös määräaikaisten töiden katsotaan olevan arvokkaita työttömien työnhakijoiden kannalta. Työnantajat nostivat haastatteluissa esille myös palkkausperusteet. Esille tuli näkemys, miksi pitkään työttömänä olleelle tulee maksaa samaa palkkaa kuin yrityksen muille työntekijöille, vaikka hänen osaamisensa ei välttämättä ole samalla tasolla yrityksen muiden työntekijöiden kanssa.

Työnantajien näkemysten mukaan työkokeiluja tulisi markkinoida työnhakijoille mahdollisuutena osoittaa osaamistaan ja kehittymistään työnantajan palveluksessa eikä

sitä pitäisi kokea ilmaistyönä, millaiseksi työnhakijat sen usein kokevat. Parhaassa tapauksessa työkokeilu voi johtaa työllistymiseen. Työttömien rekrytointikynnystä voidaan haastateltujen työnantajien mukaan alentaa muuntokoulutuksella tai työttömän omaehtoisella koulutuksella varsinkin erityisosaamista vaativilla aloilla. Mitä uudemmaa osaamista, sitä helpommin työttömällä työnhakijalla on mahdollisuus työllistyä.

## Yhteenveto

Uusien työntekijöiden kolme tärkeintä rekrytointikanavaa olivat yrityksen henkilöstön omat kontaktit ja verkostot, työnhakijoiden suorat yhteydenotot ja työmahdollisuuksien tiedustelut sekä työpaikan ilmoittaminen TE-toimiston Avoimet paikat -palvelussa. Rekrytointikanavien käyttö eriytyi yrityksen henkilöstömäärän mukaan siten, että pienille alle 10 henkilöä työllistäville yrityksille TE-toimiston Avoimet paikat -palvelujen käyttö uusien työntekijöiden rekrytoinnissa oli muita tärkeämpi. Yli puolet kyselyyn vastanneista työnantajista oli kokenut rekrytointivaikeuksia työvoiman tarpeen kasvaessa ja sijaisten hankkimisessa. Tavanomaisia keinoja ratkaista työvoimavaje olivat ylityöt, yrittäjän oman työpanoksen lisääminen, työvoiman vuokraus sekä opiskelijoiden ja eläkeläisten palkkaaminen osa- ja määräaikaisesti. Työvoiman rekrytoinnin onnistumiseksi jatkettiin usein työpaikan hakuaikoja ja joustettiin ammattitaitovaatimuksissa.

Yleisesti työnantajat arvostivat työssä hankittua osaamista sekä tuoretta työkokeusta alan työtehtävistä enemmän kuin koulutuksella osoitettua osaamista. Työnantajat pitivät yli vuoden työttöminä olleiden ammatillista osaamista tärkeänä palkkaamisperusteena, mutta vielä tärkeämpinä tekijöinä pidettiin motivaatiota ja asennetta työhön, halua ja kykyä oppia uutta. Uuden työntekijän palkkaamisen kriteerit olivat samankaltaiset riippumatta siitä, oliko palkkattava henkilö pitkäaikaistyötön vai ei. Hieman alle puolella kyselyyn vastanneista työnantajista oli kokemusta pitkäaikaistyöttömien palkkaamisesta. Pitkäaikaistyöttömiä palkanneista työnantajista yli kaksi kolmasosa oli epäröinyt heidän palkkaamistaan. Epäröintiä aiheuttivat pelko pitkäaikaistyöttömien terveydestä, työkyvystä, poissaoloista ja tuottamattomuudesta.

Mahdollisuus saada TE-toimiston myöntämää palkkatukea pitkään työttömänä olleen henkilön palkkakustannuksiin vaikutti palkkauspäätökseen kaikkein eniten. Palkkatukimahdollisuus vaikutti olevan erityisen tärkeä pienille yrityksille. Osa työnantajista koki palkkatuen hakemisen varsin byrokraattiseksi. Työkokeilu nähtiin yhtenä tärkeänä pitkäaikaistyöttömän väylänä. Oppisopimuskoulutus kiinnostaisi jossain määrin työnantajia, mutta se koettiin työnantajille kalliiksi ja jäykäksi järjestämäksi. Työnantajat pitivät työttömien uudelleen koulutusta hyvänä ratkaisuna työvoimapulaan, mutta he eivät olleet kovin halukkaita kouluttamaan itse uusia työntekijöitä. Osa työnanta-

jista, erityisesti pienissä yrityksissä, tuntee heikosti pitkäaikaistyöttömien palkkaamiseen liittyviä tukia. Samoin mahdollisuus palkata pitkäaikaistyötön määräaikaiseen työsuhteeseen oli suurelle osalle tuntematon.

## 5.2 Työllistymisen mahdollisuudet ja esteet sekä palvelujen hyödyllisyys – pitkäaikaistyöttömille tehdyn kyselyn tulokset

### Kyselyyn vastanneet

Pitkäaikaistyöttömänä oleville työhakijoille lähetettyyn kyselyyn vastanneista (501 henkilöä) vajaa neljäsos (24,2 %) oli alle 40-vuotiaita, reilu neljäsos (26 %) 40–49-vuotiaita ja lähes puolet (49,8 %) 50-vuotiaita tai vanhempia. Kun verrataan vastanneita perusjoukkoon, jolle kysely lähetettiin, niin havaitaan, että vastausaktiivisuus on ollut suurinta vanhemmissa ikäryhmissä ja heikointa nuorimmassa 25–34-vuotiaiden ikäryhmässä (Taulukko 2).

**Taulukko 2. Lähetetyt kyselyt ja kyselyyn saadut vastaukset ikäryhmittäin**

Lähetetyt/vastanneet	Ikäryhmä					Yhteensä
	25–34	35–44	45–54	55–	Tuntematon	
Lähetetyt (N)	623	786	860	539	0	2808
Vastanneet (N)	62	104	163	137	35	501
Lähetetyt (%)	22,2	28,0	30,6	19,2	0,0	100
Vastanneet (%)	12,4	20,8	32,5	27,3	7,0	100

Kyselyyn vastanneiden sukupuolijakauma oli varsin tasainen, sillä vajaa puolet (48,3 %) vastanneista oli naisia ja reilu puolet (51,7 %) miehiä. Kyselyyn vastanneista 11 prosenttia oli vailla ammatillista koulutusta, vajaalla kolmasosalla (30,8 %) oli ammatillinen koulutus, vajaalla kolmasosalla (30,8 %) ammattikorkeakoulututkinto tai opistoasteen tutkinto sekä reilulla neljäsosalla (27,4 %) yliopistotutkinto. Palvelulinjoilla (työnvälitys ja yrityspalvelut sekä osaamisen kehittäminen), joihin kysely kohdentui, oli työnhakijoina paljon korkeasti koulutettuja (vrt. Kuvio 1). Voidaan olettaa, että kyselyyn vastasivat aktiivisimmin korkeasti koulutetut työnhakijat.

Vajaalla kolmanneksella (31,7 %) kyselyyn vastanneista tutkinnon suorittamisesta oli alle kymmenen vuotta (tutkinnon suorittamisvuosi 2009–2018). Neljänneksellä vastaajista tutkinnon suorittamisesta oli 10–20 vuotta ja yli 40 prosenttia vastaajista oli suorittanut tutkinnon yli 20 vuotta sitten.

**Taulukko 3. Lähetetyt kyselyt ja kyselyyn saadut vastaukset suuralueittain**

Alue	Lähetetyt (N)	Vastanneet (N)	Lähetetyt (%)	Vastanneet (%)
Helsinki–Uusimaa	1216	210	43,3	41,9
Etelä-Suomi	545	89	19,4	17,8
Länsi-Suomi	562	97	20,0	19,4
Itä- ja Pohjois-Suomi	485	102	17,3	20,4
Tuntematon	0	3	0,0	0,6
Yhteensä	2808	501	100	100

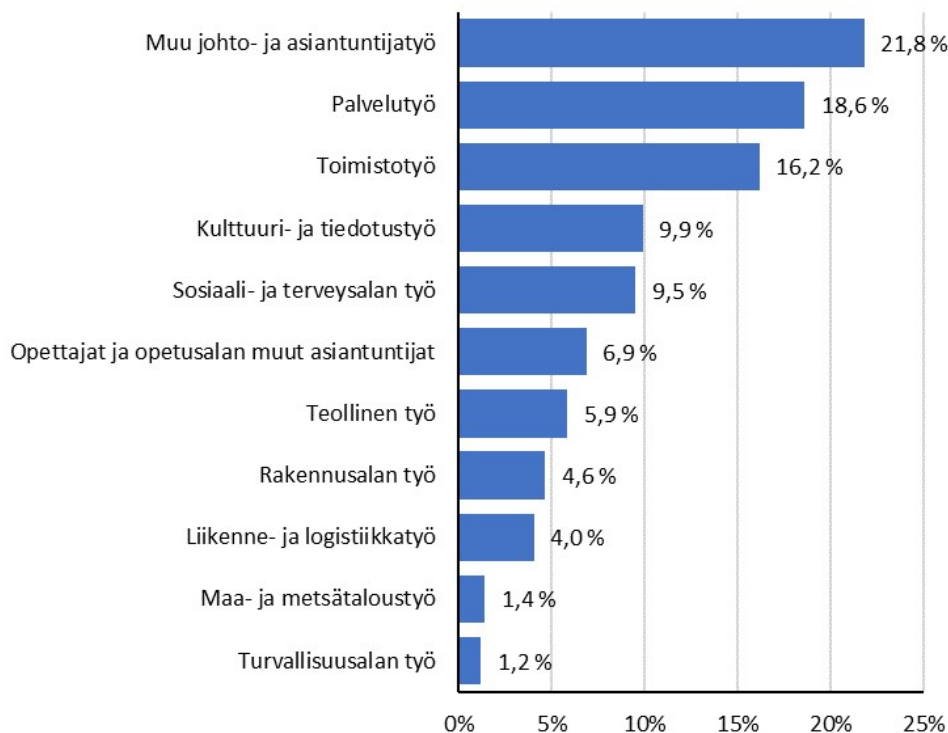
Kyselyyn vastanneista kaksi kolmasosaa asui kaupunki- tai kuntakeskuksessa, 11 prosenttia muussa taajamassa ja 13 prosenttia haja-asutusalueella. Yli 40 prosenttia vastanneista asui Uudellamaalla<sup>3</sup>, viidennes Itä- ja Pohjois-Suomen alueilla, vajaa viidennes Länsi-Suomessa ja noin 18 prosenttia Etelä-Suomen alueella. Vastauksia saatiin hyvin eri alueilta suhteessa lähetettyihin kyselyihin (Taulukko 3).

## Työura ja työttömyys

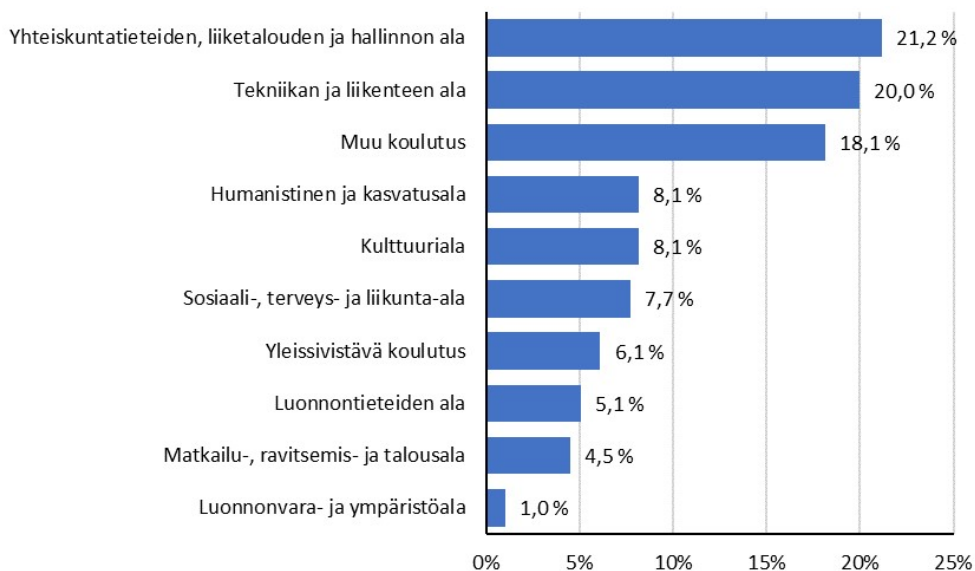
Kyselyyn vastanneista pitkään työttömänä olleista työnhakijoista viidennes oli työskennellyt johto- ja asiantuntijatehtävissä. Tulosta selittää se, että kyselyyn vastanneista 27 prosentilla oli yliopistotutkinto ja 31 prosentilla ammattikorkeakoulututkinto tai opistoasteen tutkinto. Vajaa viidennes (18 %) kyselyyn vastanneista oli työskennellyt palvelualalla ja 16 prosenttia toimistotyössä (Kuvio 16).

---

3 Lähetettyjen kyselyjen vastaanottajien suuralue perustuu ELY-keskusluokitukseen ja kyselyyn vastanneiden Tilastokeskuksen suuralueisiin (NUTS 3). Keski-Pohjanmaa kuuluu ELY-keskuksiin perustuvassa luokituksessa Länsi-Suomeen ja NUTS3-luokituksessa Itä- ja Pohjois-Suomeen. Taulukossa 4 on käytetty samoja alueluokituksia.

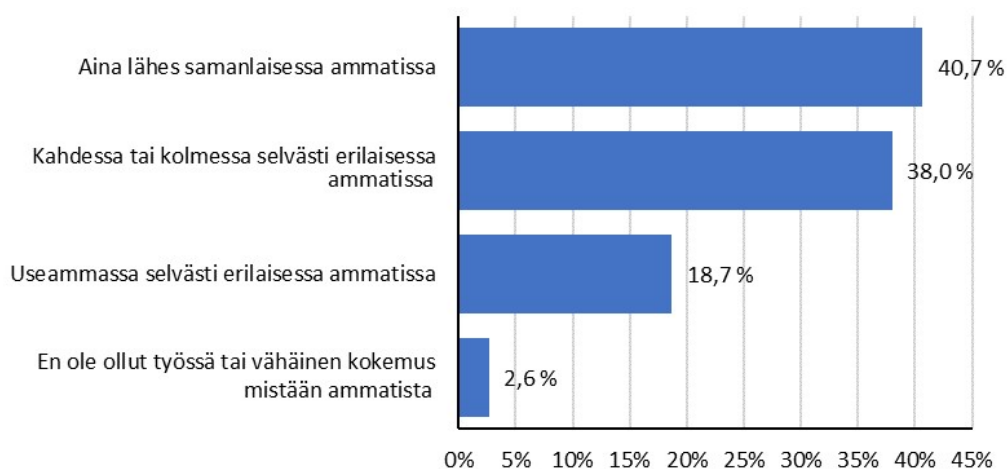


Kuvio 16. Viimeisimmän työn ammattiala (N=495)



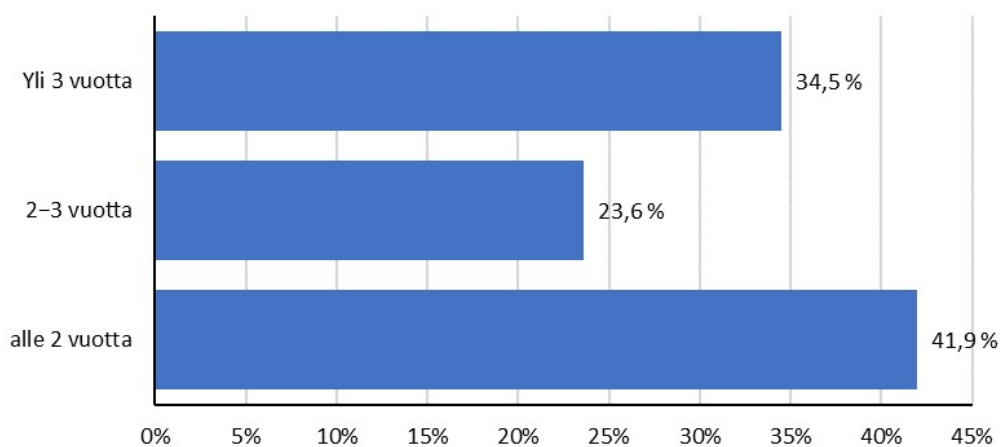
Kuvio 17. Työnhakijan koulutusala (N=491)

Kyselyyn vastanneista työnhakijoista reilulla viidenneksellä (21 %) oli koulutus yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalta ja viidenneksellä tekniikan ja liikenteen alalta (Kuvio 17).



Kuvio 18. Eri ammateissa toimiminen työuran aikana (N=492)

Reilu 40 prosenttia vastanneista oli työskennellyt työuransa aikana aina lähes samanlaisessa ammatissa ja vajaa 40 prosenttia oli työskennellyt kahdessa tai kolmessa selvästi erilaisessa ammatissa (Kuvio 18).

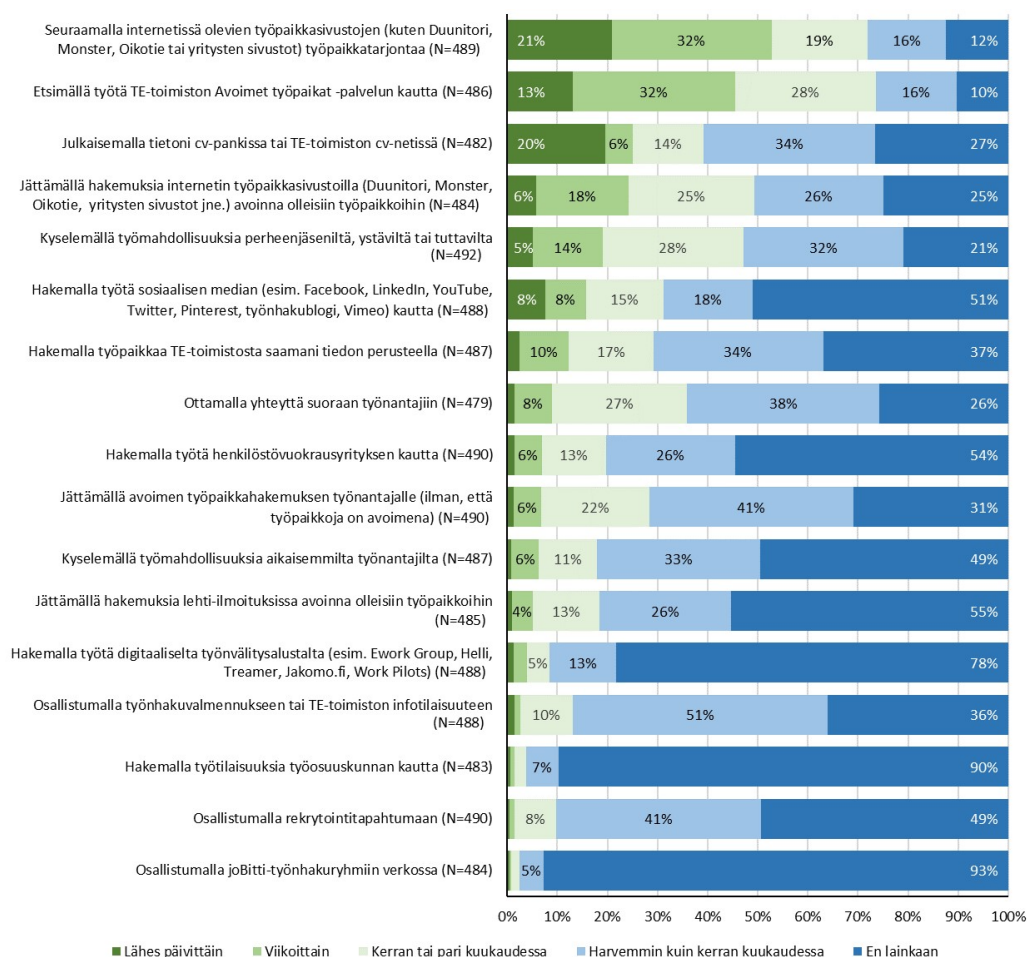


Kuvio 19. Työttömyyden kesto tai viimeisimmän päättyneen työttömyyden kesto (N=496)

Useimmiten (42 %) pitkään työttömänä olleiden työttömyys oli kestänyt alle 2 vuotta, mutta monilla (35 %) työttömyys oli kestänyt jo yli kolme vuotta (Kuvio 19). Niistä vastaajista, joilla oli puoliso, 67 prosentilla puoliso oli työssä, 16 prosentilla myös puoliso oli työttömänä ja 17 prosentilla puolisollla oli jokin muu tilanne.

## Työnhaku ja kokemukset rekrytointitilanteista

Pitkään työttömänä olleet olivat useimmin seuranneet internetissä olevien työpaikkasivustojen (kuten Duunitori, Monster, Oikotie tai yritysten sivustot) työpaikkatarjontaa tai etsineet työtä TE-toimiston Avoimet paikat-palvelusta. Useimmin käytettyjä työnhakukanavia olivat juuri internetin työpaikkasivustot sekä työmahdollisuuksien kyseleminen perheenjäseniltä, tuttavilta ja sukulaisilta. Digitaalisten alustojen käyttö työn hakemisessa ei ollut kovin yleistä, mutta tietojen julkaisemista cv-pankissa käytettiin sitä yleisemmin. Sosiaalista mediaa käytti työnhakemiseen ainakin jossain määrin noin puolet vastanneista. Noin 10 prosenttia vastanneista ilmoitti, ettei seuraa lainkaan avoimia työpaikkoja TE-toimiston Avoimet paikat -palvelusta. (Kuvio 20.)



Kuvio 20. Työnhauun tavat ja useus viimeksi kuluneen puolen vuoden aikana



Ainoastaan noin kaksi prosenttia vastanneista ei ollut käyttänyt mitään työnhakukanavaa. Keskimäärin kyselyyn vastanneet olivat käyttäneet yhdeksää työnhakukanavaa. Työn etsimiseen ja työpaikkojen seuraamiseen oli käytetty keskimäärin neljää kanavaa sekä työpaikan hakemiseen keskimäärin viittä kanavaa. Vailla ammatillista koulutusta olevissa oli eniten (noin 6 %) niitä, jotka eivät olleet käyttäneet yhtään työn etsimis- tai hakukanavaa. Kun työnhakukanavien käyttöä tarkastellaan määrällisesti, niin käytössä ei ollut suuria eroja iän, sukupuolen, koulutuksen tai asuinalueen mukaan. Miehet käyttivät jonkin verran naisia useampia työnhakukanavia, nuoret käyttivät jonkin verran iäkkäämpiä monipuolisemmin työnhakukanavia, kaupunki- ja kuntakeskukissa asuvat jonkin verran useampia kanavia kuin haja-asutusalueella asuvat sekä Helsingin, Uudenmaan ja Etelä-Suomen alueella asuvat muualla asuvia useampia kanavia työn hakemisessa. (Liitetaulukko 2.)

Vaikka työnhakijat seurasivatkin viikoittain tai päivittäin avoimia työpaikkoja joko TE-toimiston tai internetin työpaikkasivustoilla, niin seuraaminen johti työpaikkojen hakemiseen paljon harvemmin. Vastanneista neljännes ilmoitti jättäneensä työhakemuksen internetin työpaikkasivustoilla avoinna olleeseen työpaikkaan ja hieman yli 10 prosenttia oli hakenut työpaikkaa vähintään viikoittain TE-toimistosta saadun tiedon perusteella (Kuvio 20). Tätä voi selittää se, että sopivia työpaikkoja ei ole ollut avoinna tai että työttömyyden pitkittyessä työpaikan hakemisaktiivisuus on hiipunut.

Työnhakemisen väylien käytössä löydettiin tilastollisesti merkitseviä tai lähes merkitseviä eroja erityisesti koulutuksen ja asuinalueen, mutta myös sukupuolen suhteen. Korkeakoulututkinnon (yliopisto- ja amk-tutkinto) tai opistoasteen tutkinnon suorittaneet jättivät työhakemuksia internetin työpaikkasivustojen kautta useammin kuin vähemmän koulutetut. Mitä enemmän työnhakijalla oli koulutusta, sitä harvemmin hän oli hakenut työpaikkaa TE-toimistosta saadun tiedon perusteella. Yliopistotutkinnon suorittaneet olivat käyttäneet työmahdollisuuksien hakemiseen sosiaalista mediaa selvästi muita enemmän.

Internetin työpaikkasivustojen kautta jättivät työhakemuksia useammin kaupunki- tai kuntakeskuksessa asuvat kuin muussa taajamassa tai haja-asutusalueella asuvat. Haja-asutusalueella asuvat seurasivat internetin työpaikkasivustojen tarjontaa muita harvemmin. Kaupunki- tai kuntakeskuksessa asuneet olivat muita useammin osallistuneet rekrytointitapahtumiin. Itä- ja Pohjois-Suomen sekä Etelä-Suomen (pois lukien Helsinki–Uusimaan) alueilla asuvat olivat etsineet töitä TE-toimiston Avoimet paikat -palvelusta enemmän kuin muilla alueilla. Helsingin ja Uudenmaan alueella asuneet olivat käyttäneet sosiaalista mediaa muita useammin työnhaussa. Sähköisten työnhakukanavien käyttö mukalee väestön yleistä digitaalisten välineiden käyttöä, sillä sähköisiä välineitä käytettävät eniten nuoret, korkeammin koulutetut sekä kaupungeissa,

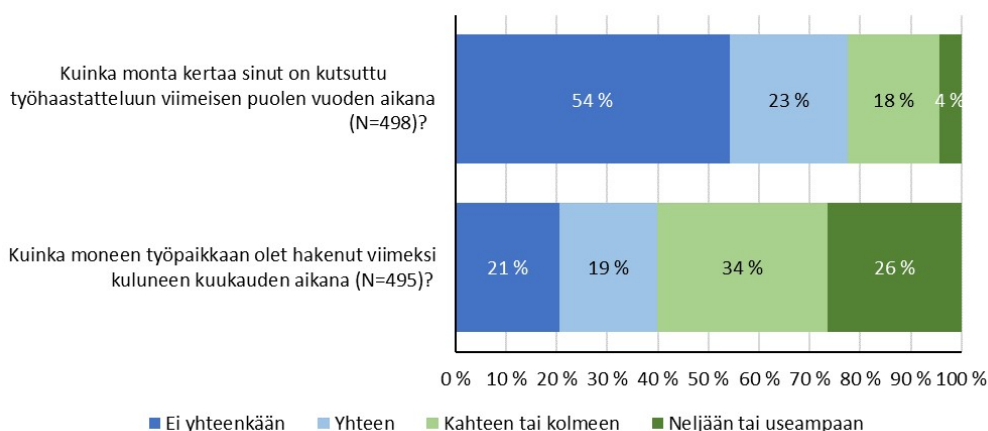
erityisesti pääkaupunkiseudulla asuvat (Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestön tieto- ja viestintäteknikan käyttö 2018; Sireni ym. 2017.)

Naiset etsivät työtä miehiä useammin TE-toimiston Avoimet paikat -palvelusta. Miehet taas olivat hakeneet naisia useammin työtä digitaalisilta työnhakualustoilta (esim. Ework Group, Helli, Treamer, Jakomo.fi, Work Pilots). Miehet olivat etsineet työtä naisia useammin ottamalla yhteyttä suoraan työnantajiin.

Edellä mainittujen työnhakukanavien lisäksi kyselyyn vastanneet olivat käyttäneet myös seuraavia väyliä:

- Verkostoitumalla, esimerkiksi osallistumalla seminaareihin ja koulutuksiin sekä käymällä alan tilaisuuksissa.
- Seuraamalla ja hakemalla työpaikkoja ulkomaisilta työnhakusivustoilta, Ruotsin työnvälityksen internetsivuilta sekä asettamalla hakuvahteja myös ulkomaisille työpaikkasivustoille.
- Tekemällä nollatuntisopimuksia työnantajan kanssa.
- Tekemällä omia projekteja ja myymällä niitä sekä etsimällä työtilaisuuksia kevytyrittäjyyden avulla.
- Antamalla nimensä konsulttifirmojen listoille.
- Kartoittamalla alan yritysten projektityömahdollisuuksia ja yrityksiä internetistä.
- Työnäyttein alan järjestöjen internetsivuilla.

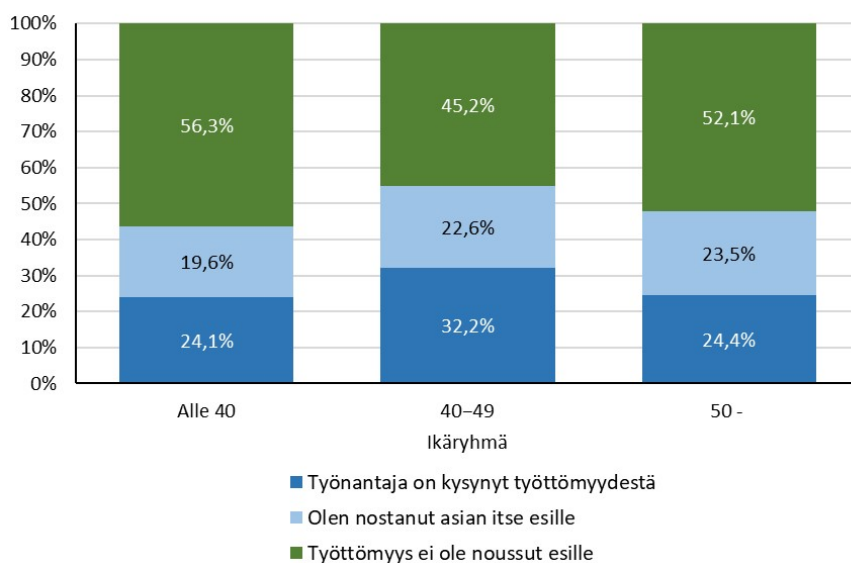
Kyselyyn vastanneita pyydettiin kertomaan, kuinka moneen työpaikkaan he olivat hakeneet viimeksi kuluneen kuukauden aikana ja kuinka monta kertaa heidät oli kutsuttu työpaikkahaastatteluun viimeisen puolen vuoden aikana kyselyn toteutusajankohtana. Viidennes kyselyyn vastanneista ei ollut hakenut lainkaan työtä viimeksi kuluneen kuukauden aikana (Kuvio 21). Niiden ryhmässä, jotka eivät hakeneet lainkaan työtä oli keskimääräistä enemmän niitä, joilla oli terveydellisiä työllistymisen esteitä tai jotka odottivat eläkkeelle pääsemistä tai joilla oli arjessa monia ongelmia eivätkä voimavarat riittäneet työnhakuun.



*Kuvio 21. Työhaastatteluun osallistuminen ja työnhaun aktiivisuus*

Reilu kolmannes kyselyyn vastanneista oli hakenut kahta tai kolmea työpaikkaa ja reilu neljännes oli jättänyt hakemuksen neljään tai useampaan työpaikkaan (Kuvio 21). Työnhakuaktiivisuus ei eriytynyt iän, sukupuolen tai koulutuksen mukaan tilastollisesti merkitsevästi. Sen sijaan asuinalue vaikutti merkitsevästi työnhakuaktiivisuuteen siten, että Helsinki–Uudenmaan ja Etelä-Suomen alueilla asuvat vastaajat olivat hakenneet työpaikkaa muita aktiivisemmin. Alueellinen ero selittyyneen alueiden erilaisella työvoiman kysynnällä ja avoimien työpaikkojen tarjonnalla. Tilastokeskuksen Avoimet työpaikat -tilaston mukaan vuoden 2018 kolmannella vuosineljänneksellä oli avoimia työpaikkoja enemmän kuin vuosi sitten. Avoimia työpaikkoja oli vuoden 2018 kolmannella neljänneksellä 46 900, kun vuotta aiemmin määrä oli 34 300. Alueittain tarkasteltuna avoimien työpaikkojen määrä kasvoi eniten Helsinki–Uudenmaan suuralueella (+4 800). Avoimista työpaikoista 38 prosenttia oli Helsinki–Uudenmaan alueella ja noin viidennes kullakin muulla suuralueella. (Liitetaulukko 3 ja 4.)

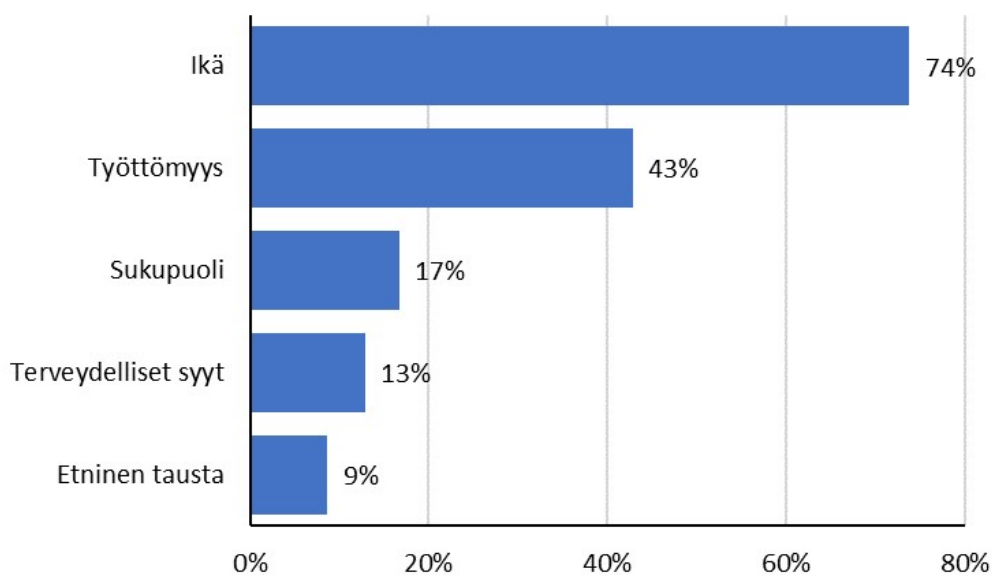
Työpaikkojen aktiivinen hakeminen ei välttämättä aina johda työhaastatteluun asti, sillä yli puolet (54 %) vastanneista ei ollut saanut kutsua työpaikkahaastatteluun viimeisen puolen vuoden aikana. Vajaa neljännes oli kutsuttu yhteen työhaastatteluun ja lähes yhtä moni oli käynyt kahdessa tai useammassa työhaastattelussa (Kuvio 21).



Kuvio 22. Työttömyyden ja sen keston esilletulo työpaikkaa hakiessa tai työhaastattelussa (N=217)

Kyselyyn vastanneista hieman yli puolet katsoi, ettei työttömyys ole noussut esille millään tavalla työpaikkaa hakiessa tai työhaastattelussa. Useimmin työttömyys oli noussut esille alle 40-vuotaiden vastanneiden hakiessa työtä joko niin, että työnantaja oli kysynyt työttömyydestä (24 %) tai työnhakija itse (18 %) oli nostanut asian esille (Kuvio 22).

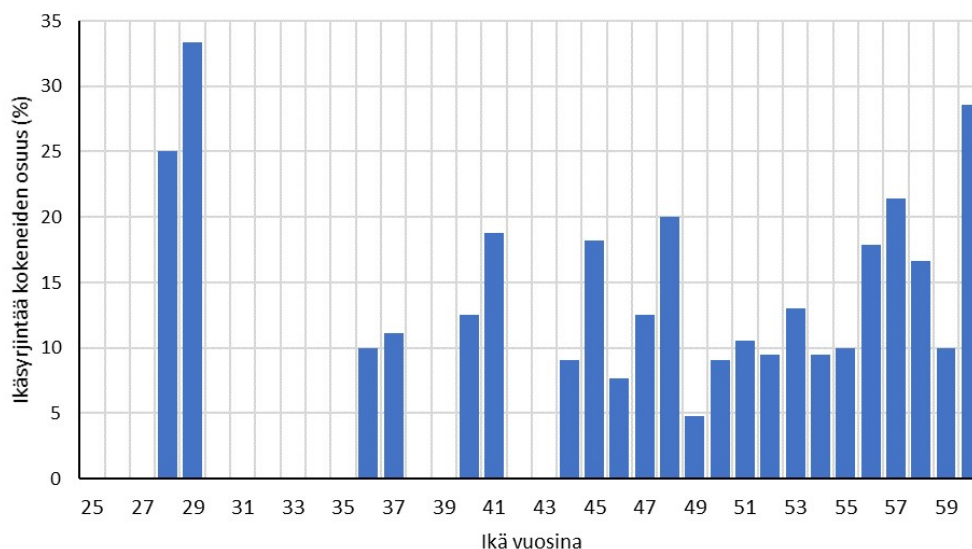
Vähintään melko paljon haittaa työttömyydestä työnhakutilanteessa oli kokenut yli puolet (53 %) vastanneita. Työttömyydestä aiheutuva haitta näkyy mahdollisesti siinä, että pitkään työttömänä olleen hakijan on vaikea päästä työhaastatteluun. Ainoastaan 14 prosenttia vastanneista katsoi, ettei työttömyydestä ole ollut lainkaan haittaa työnhakutilanteessa. Yliopistotutkinnon suorittaneet kokivat muita useammin, että työttömyydestä oli haittaa työnhakutilanteessa.



Kuvio 23. Syrjintää kokeneiden ilmoittamat syyt syrjinnälle (N=210)

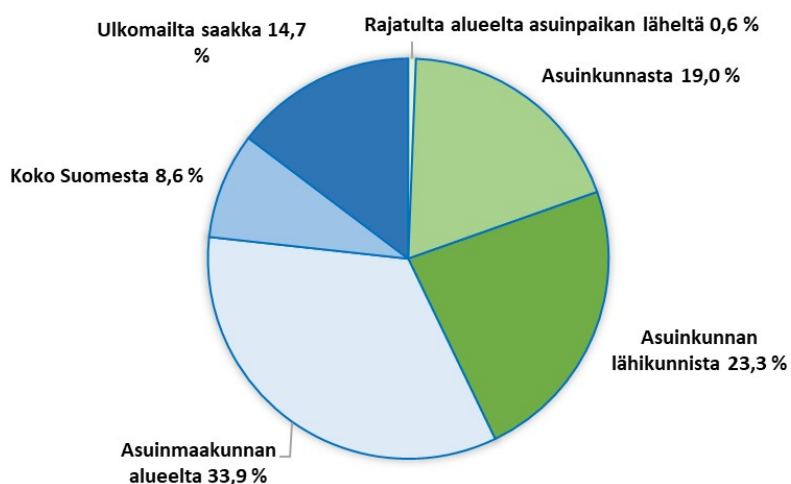
Kyselyyn vastanneista 42 prosenttia oli kokenut jonkinlaista syrjintää työnhakutilanteissa. Vastanneista 50-vuotiaat tai sitä vanhemmat olivat kokeneet muita enemmän syrjintää työnhakutilanteissa. Yleisimmin syrjintää oli koettu iän takia, jonka jälkeen toiseksi yleisin syy oli työttömyys. Syrjintää kokeneista 74 prosenttia koki tullessa syrjityksi iän takia ja 43 prosenttia oli kokenut syrjintää työttömyyden takia (Kuvio 23). Muina syrjinnän syinä ilmoitettiin esimerkiksi yksinhuoltajuus, lapset, ikä (alle 30 v.), sukupuoli (nainen) ja lapsettomuus, seksuaalinen suuntautuminen, uskonto, mielipide, poliittinen aktiivisuus, puoluekanta, persoonallisuus, rikkonainen työura, ylipaino, yli-koulutus, kielitaidon puute, suhteiden puuttuminen työnantajiin, ulkomaalaisuus, ennakoluulot työttömiä kohtaan ja ihonväri.

Ikäsyrjintää oli kokenut 11 prosenttia kaikista vastanneista, naisista 12 prosenttia ja miehistä 10 prosenttia. Ikäryhmittäin eniten ikäsyrjintää olivat kokeneet 55 vuotta täyttäneet (16 %). Seuraavaksi eniten ikäsyrjintää olivat kokeneet 45–54-vuotiaat (11 %), 35–44-vuotiaat (8 %) ja vähiten 25–34-vuotiaat (5 %). Koulutustaustan mukaan vähiten ikäsyrjintää olivat kokeneet yliopistotutkinnon suorittaneet (8 %) ja ammattikorkeakoulututkinnon tai opistoasteen tutkinnon suorittaneet (10 %). Sekä ammatillista koulutusta vailla olevista että ammatillisen koulutuksen suorittaneista ikäsyrjintää oli kokenut 13 prosenttia vastanneista.



Kuvio 24. Ikäsyrjintää kokeiden osuus kuhunkin ikäluokkaan kuuluvista vastaajista (N=466)

Eniten syrjintäkokenemuksia iän vuoksi oli 56–59-vuotiailla. Näistä ikäluokista 18–29 % oli kokenut syrjintää iän vuoksi. Tätä nuoremmissa ikäluokissa syrjintäkokenemuksia iän perusteella oli vain muutamassa ikäluokassa, mutta niissä oli vain vähän vastaajia. Nuorissa ikäryhmissä koettua ikäsyrjintää voi selittää esimerkiksi se, että nuoret naiset kokevat työnantajan suhtautuvan epäillen nuoriin, lapsettomiin ja parhaassa hedelmällisyyssiässä oleviin työnhakijoihin. Syrjintäkokenemukset iän vuoksi näyttävät yleistyvän 44 vuoden iässä. (Kuvio 24.)



Kuvio 25. Työnhakualueen ulottuvuus (N=490)

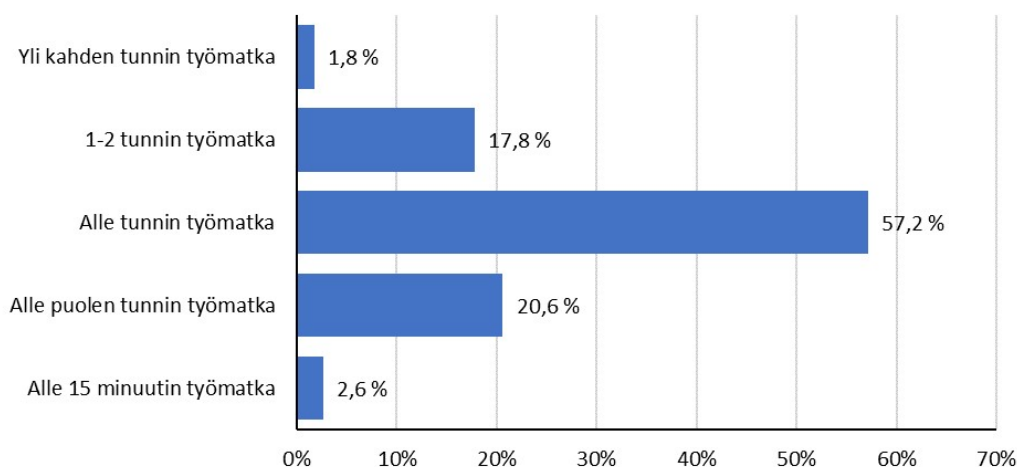
Pitkään työttömänä olleista työnhakijoista hieman vajaa viidennes haki työtä vain asuinkuntansa alueelta ja vajaalla neljänneksellä työnhakualueeseen kuuluivat myös asuinkuntansa lähikunnat. Asuinmaakunnan alueelta työtä haki noin kolmasosa vastanneista, joten voidaan todeta, että kahdella kolmasosalla pitkään työttömänä olleista työnhakijoista työnhakualueena on korkeintaan asuinmaakunta. Työnhakualue ulottui ulkomaille saakka noin 15 prosentilla kyselyyn vastanneista (Kuvio 25). Työnhakua ulkomailta selittää se, että vastanneiden joukossa oli paljon yliopistotutkinnon suorittaneita työnhakijoita.

Työttömien työnhakijoiden työnhakualueen suhteen ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja vastaajan iän tai asuinalueen (Helsinki–Uusimaa, Etelä-Suomi, Länsi-Suomi, Itä- ja Pohjois-Suomi) mukaan. Merkitseviä eroja oli jaotuksella työnhakijan lähialue (rajattu alue, asuinkunta, naapurikunnat), asuinmaakunta, koko Suomi ja ulkomaat.

Sukupuolen mukaan tarkasteltuna havaittiin, että miehet hakivat työtä kauempaa asuinpaikastaan kuin naiset. Työttöminä työnhakijoina olleista naisista 49 prosenttia ja miehistä 38 prosenttia haki työtä vain lähialueeltaan. Naisten (36 %) työhaku ulottui asuinmaakunnan alueelle hieman useammin kuin miesten (31 %). Miehistä 10 prosenttia ja naisista seitsemän prosenttia haki työtä koko Suomen alueelta. Miehet (21 %) hakivat myös naisia (8 %) useammin töitä ulkomailta.

Yliopistokoulutuksen saaneista peräti 24 prosentilla työnhakualue ulottui ulkomaille saakka. Ainoastaan lähialueiltaan haki työtä yli puolet sekä niistä, joilla ei ollut ammatillista koulutusta että niistä, joilla oli ammatillinen koulutus.

Haja-asutusalueilla on vähän työpaikkoja tarjolla, joten haja-asutusalueilla asuvat hakivat muualla asuvia harvemmin töitä vain lähialueiltaan. Haja-asutusalueella asuvien työnhaku rajautui muita työnhakijoita useammin heidän asuinmaakuntansa alueelle: haja-asutusalueelle (49 %), kaupunki- tai kuntakeskukseen (32 %) tai muuhun taajamaan (27 %).

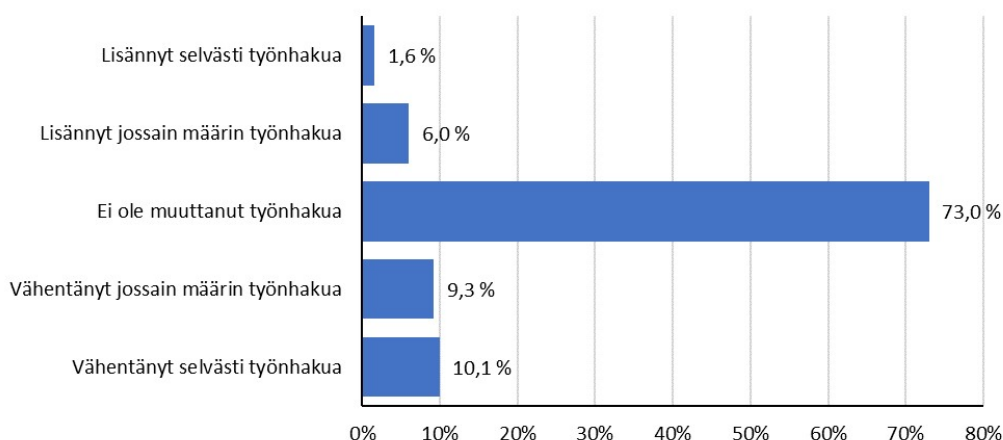


*Kuvio 26. Yhdensuuntaiseen työmatkaan kuluva aika käytettävissä olevien kulkumahdollisuuksien mukaan, jos työnhakija saa kokopäivätyön (N=495)*

Suurimmalle osalle kyselyyn vastanneista olisi mahdollinen alle tunnin mittainen yhdensuuntainen työmatka, jos he saisivat kokopäivätyön. Viidesosa arvioi, että työmatkaan käytettävä aika voisi olla korkeintaan alle puoli tuntia. Vajaa viidesosa voisi käyttää 1–2 tuntia yhdensuuntaiseen työmatkaan, jos he saisivat kokopäivätyön. (Kuvio 26.)

Suomalaisten keskimääräinen työmatkan pituus oli vuonna 2015 linnuntietä mitattuna 14,1 kilometriä (Tilastokeskus, Suomi lukuina 2018). Tietä pitkin mitattuna kaikkien työmatkojen mediaanipituus oli 7,4 kilometriä vuonna 2010. Kaikista tietä pitkin mitatuista työmatkoista 80 prosenttia oli alle 22 kilometrin matkoja. Alle kymmenen kilometrin työmatka oli 59 prosentilla. Tilastokeskuksen ajankäyttötutkimuksen mukaan työllisillä miehillä kului työmatkaan keskimäärin 25 minuuttia vuorokaudessa ja naisilla kolme minuuttia vähemmän. (Huhta & Pyykkönen 2013.) Toisin sanoen tähän tutkimukseen osallistuneet pitkään työttömänä olleet työnhakijat olivat työllistyäkseen valmiita kulkemaan keskimääräistä pidempiä työmatkoja.





Kuvio 27. Aktiivimallin vaikutus työnhakuun (N=497)

Lähes kaksi kolmasosaa pitkään työttömänä olleista työnhakijoista arvioi, että aktiivimalli ei ole muuttanut heidän työnhakukäyttäytymistään. Kyselyn tulosten perusteella näyttää siltä, että aktiivimalli on enemmän vähentänyt työnhakua kuin lisännyt sitä. Lähes viidesosa arvioi työnhakunsa vähentyneen aktiivimallin seurauksena ja noin kahdeksan prosenttia arvioi työnhaun lisääntyneen. (Kuvio 27.)

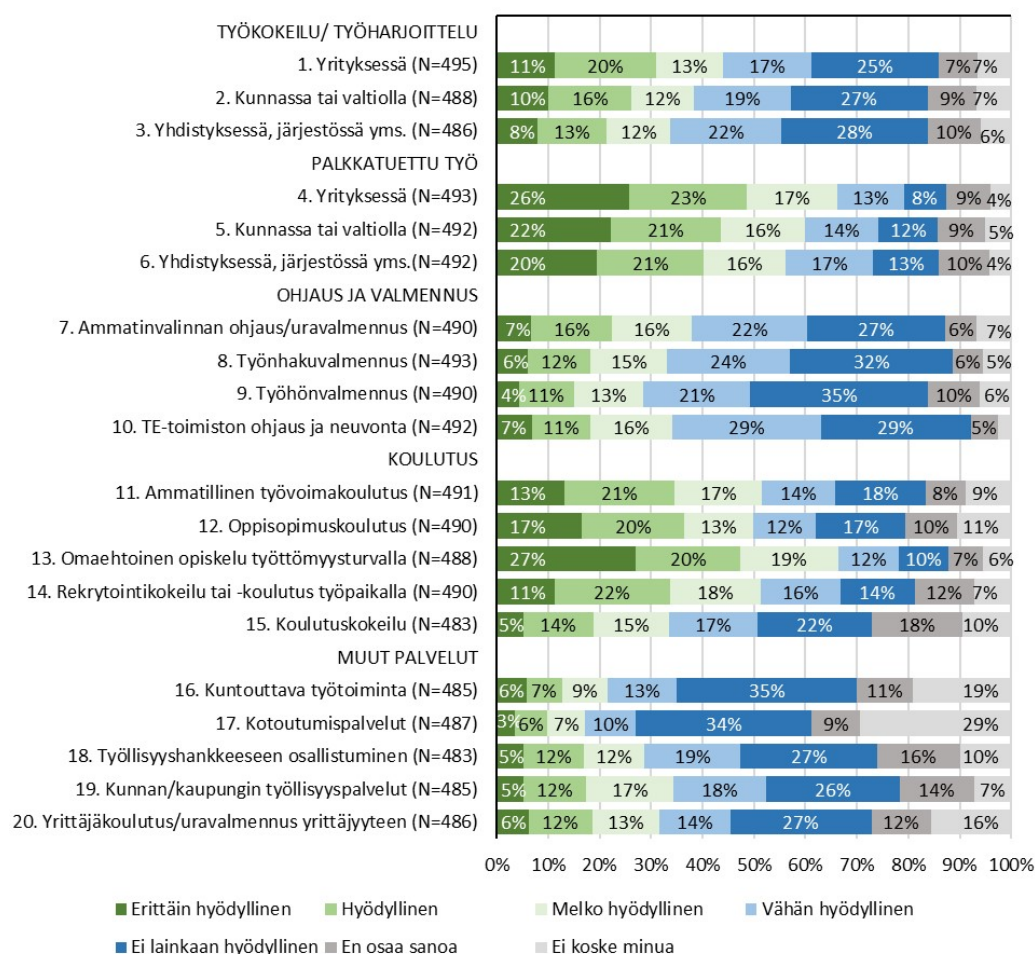
## Työllistymistä edistävät palvelut

Pitkään työttömänä olleet työnhakijat arvioivat, että hyödyllisimpiä työllistymistä edistäviä palveluja<sup>4</sup> ovat palkkatukityö ja koulutus. Palkkatuettu työ yrityksessä arvioitiin palkkatukitoimenpiteistä kaikkein hyödyllisimmäksi työllistymisen kannalta. Samoin työkokeilutoimenpiteistä työkokeilu yrityksessä arvioitiin työllistymisen kannalta hyödyllisemmäksi kuin työkokeilu julkisella tai kolmannella sektorilla. Koulutustoimenpiteistä omaehtoinen opiskelu työttömyystuella koettiin hyödyllisimmäksi. Lisäksi oppisopimuskoulutuksen, ammatillisen työvoimakoulutuksen tai työpaikalla tapahtuvan rekrytointikokeilun tai -koulutuksen arvioi noin puolet vastanneista vähintään melko hyödylliseksi (Kuvio 28). Muita palveluja ei arvioitu kovinkaan hyödyllisiksi, niitä ei osattu arvioida tai ne eivät soveltuneet vastaajalle. Ohjausta ja valmennusta pidettiin vähemmän hyödyllisenä työllistymisen kannalta kuin koulutusta tai palkkatukityötä.

Kyselyyn vastanneiden odotukset eri palvelujen hyödyllisyydestä työllistymisen suhteen vastaavat melko hyvin sitä mitä tiedetään aktiivisilta työvoimapolitiisilta palveluilta avoimille työmarkkinoille sijoittumisesta (esim. Tuomaala 2018). Esimerkiksi

4 Työllistymistä edistävillä palveluilla tarkoitetaan tässä laajasti julkisia ja yksityisiä työvoimapalveluja sekä kuntien ja järjestöjen tuottamia työllisyyspalveluja ml. kuntouttava työtoiminta.

palkkatukityö yksityisellä sektorilla on vaikuttavampaa työllistymisen kannalta kuin palkkatuki kuntasektorilla. Myös omaehtoisen opiskelun jälkeen työllistyminen avoimille työmarkkinoille on varsin suurta. Erilaisten valmennusten jälkeen työllistytään vähän avoimille työmarkkinoille. Avoimille työmarkkinoille sijoittumisessa on kuitenkin muistettava, että toimenpiteillä on erilaisia tavoitteita ja vaikutukset työllistymiseen voivat näkyä vasta viiveellä.



Kuvio 28. Työllistymistä edistävien palvelujen hyödyllisyys

Työllistymistä edistävien palvelujen hyödyllisyyden kokeminen eriytyi sukupuolen, iän, koulutuksen sekä asuinalueen mukaan. Palvelut näyttivät hyödyttävän enemmän naisia kuin miehiä, sillä naiset kokivat miehiä useammin vähintään melko hyödyllisiksi työllistymisen kannalta seuraavat palvelut: työkokeilu ja palkkatukityö kolmannella sektorilla, ammatinvalinnanohjaus tai uravalmennus sekä työllisyshankkeisiin osallistuminen.

Palvelut näyttävät hyödyttävän ammatillisen koulutuksen suorittaneita muita enemmän, sillä he arvioivat muita useammin seuraavat palvelut vähintään melko hyödylliseksi työllistymisen kannalta: työkokeilu julkisella sektorilla, työllisyshankkeisiin osallistuminen, ammatinvalinnan ohjaus tai uravalmennus, työhönvalmennus sekä työhaikuvalmennus. Lisäksi ammatillisen koulutuksen suorittaneet hyötyivät muita enemmän TE-toimiston ohjauksesta ja neuvonnasta, ammatillisesta työvoimakoulutuksesta sekä muiden palveluiden osalta kunnan tai kaupungin työllisyyspalveluista ja kunnan järjestämästä kuntouttavasta työtoiminnasta. Ammatillisen koulutuksen suorittaneet kokivat hyötyvänsä muita enemmän myös yrittäjäkoulutuksesta ja uravalmennuksesta yrittäjyyteen.

Yliopistotutkinnon suorittaneet kokivat hyötyvänsä kyselyssä esitetyistä palveluista muita vähemmän erityisesti ammatinvalinnan ohjauksesta ja uravalmennuksesta, TE-toimiston ohjauksesta ja neuvonnasta, ammatillisesta työvoimakoulutuksesta, oppisopimuskoulutuksesta, kuntouttavasta työtoiminnasta, työllisyshankkeeseen tai -projektiin osallistumisesta, kunnan ja kaupungin työllisyyspalveluista ja yrittäjäkoulutuksesta.

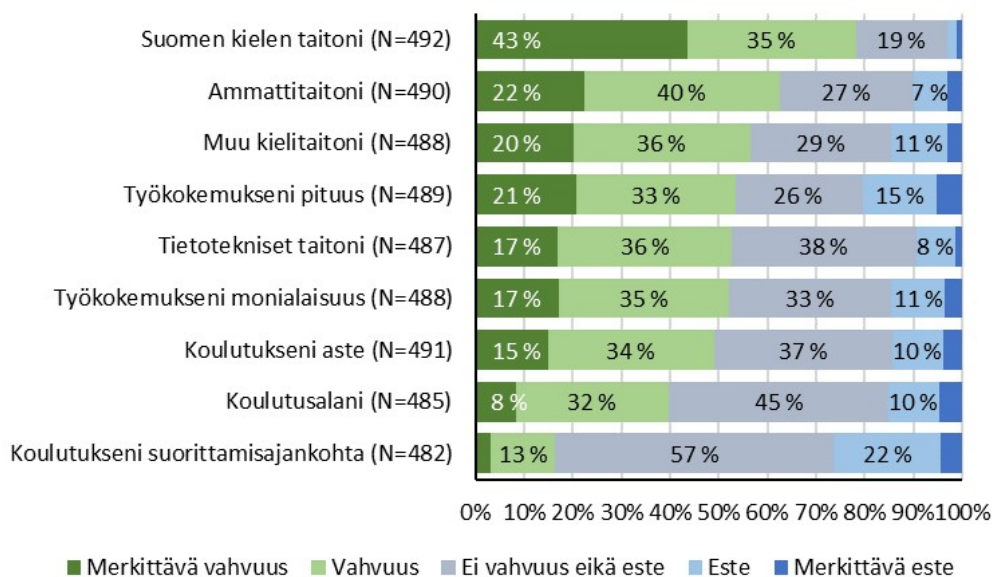
Koulutusasteesta riippumatta omaehtoinen koulutus koettiin hyödyllisimmäksi koulutuspalveluksi työllistymisen kannalta. Ammatillisen koulutuksen, ammattikorkeakoulututkinnon tai opistoasteen tutkinnon suorittaneet arvioivat toiseksi hyödyllisimmäksi oppisopimuskoulutuksen ja yliopistotutkinnon suorittaneet tai vailla ammatillista koulutusta olevat rekrytointikoulutuksen tai -kokeilun.

Omaehtoisen opiskelun työttömyysetuudella kokivat hyödylliseksi muita useammin alle 40-vuotiaat. Työllisyshankkeisiin osallistuminen sekä kunnan tai kaupungin työllisyyspalvelut hyödyttivät taasen 50-vuotiaita tai sitä vanhempia muita enemmän. Itä- ja Pohjois-Suomessa asuvat vastanneet arvioivat palkkatukityön yrityksissä sekä kunnan tai kaupungin työllisyyspalvelut muilla alueilla asuneita useammin vähintään melko hyödylliseksi.

Kyselyyn vastanneista pitkään työttömänä olleista työnhakijoista 57 prosenttia oli osallistunut johonkin kyselyssä esitetyistä palveluista kahden viime vuoden aikana. Vastanneista 23 prosenttia oli saanut palkkatukikortin, 68 prosenttia ei ollut saanut ja loput vastasivat, etteivät tunne asiaa tai eivät osaa sanoa. Palkkatukikortin saaneista hieman yli puolet oli hyödyntänyt sitä työtä etsiessään.

## Työllistymisen mahdollisuudet ja esteet

Osaamiseen ja koulutukseen liittyvistä tekijöistä suomen kielen taito (pääosalla vastanneista äidinkieli oli suomi), ammattitaito ja muu kielitaito olivat merkittävimmät vahvuustekijät työllistymisessä. Ylipäänsä osaamiseen ja koulutukseen liittyvät tekijät arvioitiin joko vahvuuksiksi tai neutraaleiksi tekijöiksi työpaikan saamisessa. Suurimmiksi esteiksi arvioissa nousi koulutuksen suorittamisajankohta (Kuvio 29). Palkatessaan uusia työntekijöitä työnantajat pitivät tärkeimpinä muun muassa työssä hankittua osaamista, työntekijän ongelmanratkaisutaitoja, suomen kielen taitoa ja tuoretta työkokemusta (ks. Kuvio 5). Pitkään työttömänä olleilla työkokemus ei välttämättä enää ole aivan tuoretta ja työnhakijoiden tärkeimpinä pitämistä vahvuuksista kyselyyn vastanneet työnantajat eivät pitäneet tärkeänä esimerkiksi vieraiden kielten taitoa tai digitaalista osaamista. Tämä voi johtua myös siitä, että kyselyyn vastanneiden yritysten joukko on pieni ja hyvin valikoitunut.



Kuvio 29. Osaamiseen ja koulutukseen liittyvien tekijöiden kokeminen vahvuutena tai esteenä työpaikan saamisessa

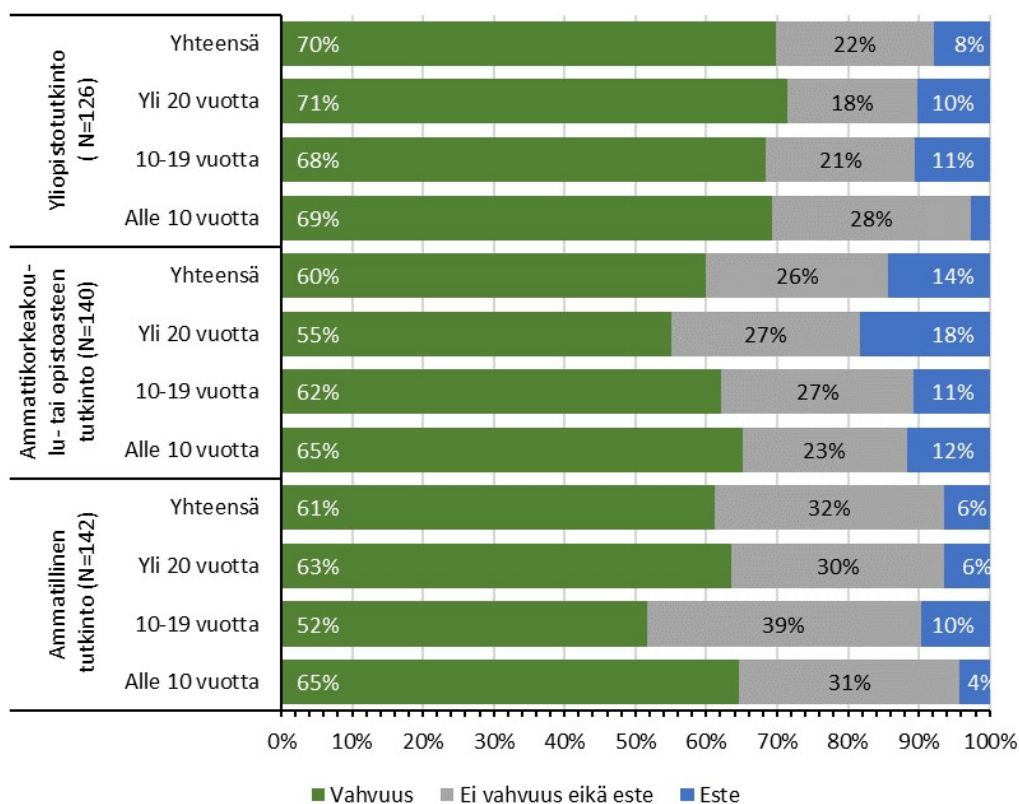
Osaamiseen ja koulutukseen liittyvien tekijöiden näyttäytyminen vahvuutena, esteenä tai neutraalina asiana kytkeytyi eniten vastanneiden koulutustasoon ja ikään, mutta jossain määrin myös sukupuoleen. Luonnollisesti ne, joilla oli korkein koulutus, pitivät koulutuksensa astetta muita useammin vahvuutena työllistymisessä, kuitenkin osa (11 %) yliopistotutkinnon suorittaneista arvioi koulutusasteensa työllistymisen esteeksi. Ne, joilla ei ollut ammatillista koulutusta, arvioivat muita useammin koulutuksensa työllistymisen esteeksi. Mitä korkeampi koulutus vastanneella oli, sitä useam-

min myös koulutusala ja kielitaitoa pidettiin vahvuutena työllistymisen suhteen. Erityisesti yliopistotutkinnon suorittaneille kielitaito näyttäytyi vahvuutena. Yllättävän usein yliopistotutkinnon suorittaneet pitivät koulutusalaansa (20 %) tai työkokemuksensa yksipuolisuutta (22 %) työllistymisen esteenä.

Ymmärrettävästi 50-vuotiaat tai sitä vanhemmat vastaajat arvioivat muita useammin, että koulutuksen suorittamisajankohta on työllistymisen este. Ammattitaidon kokeminen ei eriytnyt tutkinnon suorittamisesta kuluneen ajan mukaan tilastollisesti merkittävästi. Ammattitaitoa kehitetään ja ylläpidetään työssä, joten koulutus tai tutkinnon suorittamisajankohta ei yksinomaan selitä koettua ammattitaitoa.

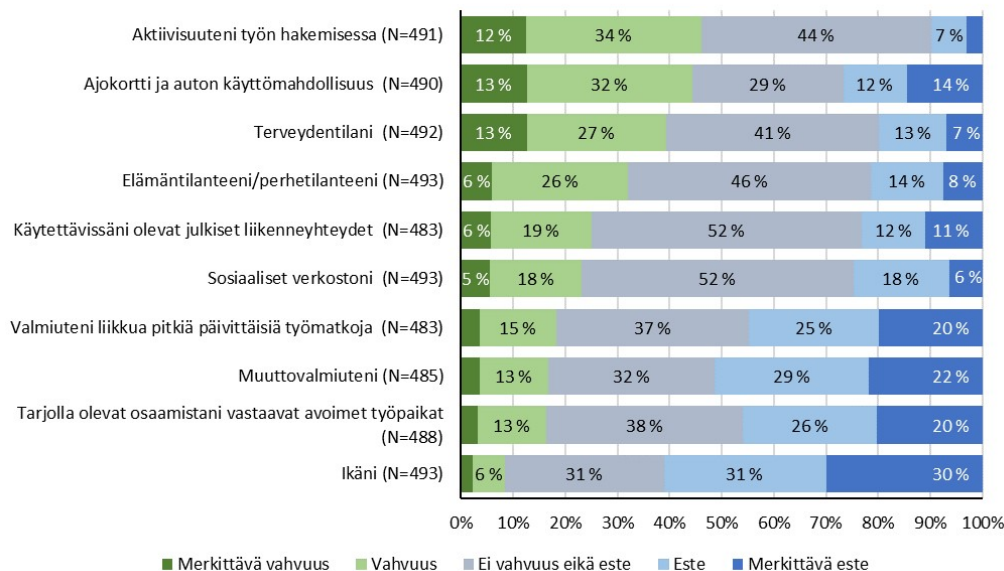
Yliopistotutkinnon suorittaneista ammatillista osaamistaan pitää vahvuutena 70 prosenttia vastanneista. Ammattikorkeakoulututkinnon tai opistoasteen tutkinnon sekä ammatillisen tutkinnon suorittaneista osaamistaan pitää vahvuutena noin 60 prosenttia. Tutkinnon suorittamisesta kulunut aika näkyy eniten siinä, että tuoreimman tutkinnon omaavat kokevat muita useammin, että heidän ammattitaitonsa ei ole työllistymisen este. Alle 10 vuotta sitten yliopistotutkinnon suorittaneista vain kolme prosenttia ja ammatillisen tutkinnon suorittaneista neljä prosenttia koki ammatillisen osaamisensa työllistymisen esteenä, mutta ammattikorkeakoulututkinnon tai opistoasteen tutkinnon suorittaneista 12 prosenttia. (Kuvio 30.)

Kokemus ammattitaidon vanhenemisesta liittyy sekä koulutuksen asteeseen että alaan. Tekniikan alan (17,5 %) ja pelkästään yleissivistävän koulutuksen suorittaneet (14,3 %) kokivat muita useammin ammattitaitonsa työllistymisen esteeksi. Yli 10 vuotta sitten tekniikan alan opistoasteen tutkinnon, ammattikorkeakoulu- tai yliopistotutkinnon suorittaneista 23 prosenttia ja ammatillisen tutkinnon suorittaneista 14 prosenttia koki ammattitaitonsa työllistymisen esteeksi. Työkokemuksella kuitenkin on suuri merkitys ammattitaidon kokemiseen vahvuutena. Tekniikan alan tuoreimman korkeakoulutuksen omaavista 36 prosenttia piti ammattitaitoaan vahvuutena ja yli 10 vuotta sitten tutkinnon suorittaneista 52 prosenttia.



Kuvio 30. Ammattitaidon kokeminen työllistymisen vahvuudeksi tai esteeksi tutkinnonsuorittamisesta kuluneen ajan ja suoritettun tutkinnon asteen mukaan

Mitä vanhemmasta vastanneesta oli kyse, niin sitä useammin hän arvioi työkokemuksensa pituuden sekä työkokemuksen monialaisuuden vahvuudeksi työllistymisessä. Miehet arvioivat naisia useammin työkokemuksensa pituuden vahvuudeksi työllistymisessä. Lisäksi miehet arvioivat tietotekniset taitonsa naisia useammin vahvuudekseen.



Kuvio 31. Muiden tekijöiden, kuin ammattitaidon, kokeminen vahvuudeksi tai esteeksi työpaikan saamisessa

Merkittävimmiten työllistymisen esteiksi nousivat vastaajan ikä, tarjolla olevien osaamista vastaavien avointen työpaikkojen vähyys/puute sekä muuttovalmiuteen tai päivittäisten työmatkojen liikkumisvalmiuksiin liittyvät tekijät. Työnhakemisen aktiivisuus, terveydentilanne ja elämäntilanne sekä auton käyttömahdollisuus arvioitiin enemmän vahvuudeksi kuin esteeksi. Sosiaaliset verkostot olivat osalle vahvuus ja yhtä suurelle osalle este. Avoimen kysymyksen vastausten perusteella sosiaalisten verkostojen puute työnantajiin koetaan esteeksi työllistymisessä. Käytettävissä olevat julkiset liikenneyhteydet olivat osalle este ja lähes yhtä suurelle osalle vahvuus (Kuvio 31).

Vahvuudet ja esteet eriytyivät erityisesti sukupuolen, koulutuksen ja asuinalueen sekä jossain määrin myös iän mukaan. Liikkuvuuteen liittyvät asiat ovat naisille miehiä useammin työllistymistä estäviä tekijöitä: muuttovalmius, valmius liikkua pitkiä päivittäisiä työmatkoja tai ajokortti/auton käyttömahdollisuus olivat naisille selvästi miehiä suurempi este työpaikan saamisessa.

Naiset kokivat miehiä useammin elämän- tai perhetilanteensa työllistymisen esteenä. Alle 40-vuotiaat arvioivat sen muita useammin työllistymisensä esteeksi. Avoimen kysymyksen vastauksista käy ilmi, että perhetilanne työllistymisen esteenä voi ilmetä monella tavalla. Perhetilanne työllistymisen esteenä voi tulla esille työhönottotilanteessa siten, että nuoren naisen on vaikea työllistyä, koska työnantajat kokevat palkkaamisen riskinä ”Lapseton 25 v. ylittänyt nainen on punainen lippu työnantajalle”. Työllistymisen esteeksi nostettiin myös yksinhuoltajuus (useita mainintoja) ”Monessa

*työhaastattelussa minulle on sanottu, että minä sopisin heille erinomaisesti töihin, minulla on ammattitaitoa ... Ainoa ongelma on, että olen yksinhuoltaja enkä voi tehdä kaikkia vuoroja säännöllisesti.*” Perhetilanne voi olla työllistymisen esteenä lastenhoitojärjestelyjen vaikeuksien takia tai niin, että työnantajat eivät ole valmiita joustamaan riittävästi työn ja perheen yhteensovittamisessa. Perhetilanteen ovat kokeneet työllistymisen esteeksi myös ne työnhakijat, jotka ovat olleet pitkään kotona hoitamassa lapsia, tai ne, jotka eivät voi perheen takia ottaa työtä vastaan kauempaa.

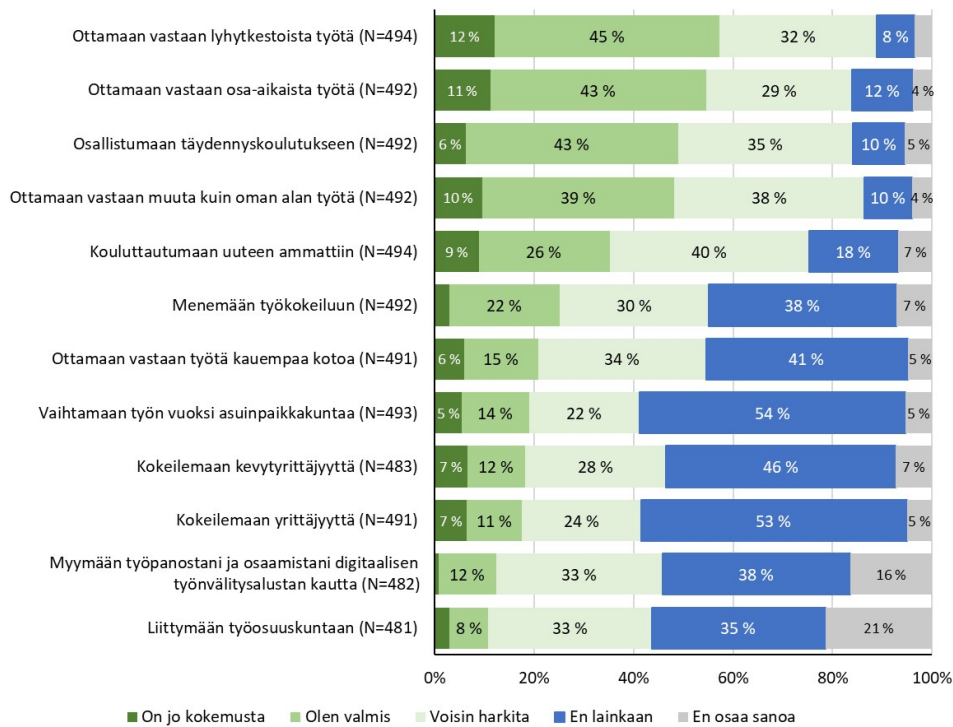
Korkeasti koulutetut arvioivat muita useammin vahvuudekseen valmiuden liikkua pitkiä päivittäisiä työmatkoja tai vaihtaa työn vuoksi asuinpaikkakuntaa. Lisäksi he arvioivat muita useammin, että heidän elämän- tai perhetilanteensa sekä terveydentilansa olivat vahvuuksia työllistymisessä. Tarjolla olevat osaamista vastaavat työpaikat tai niiden puuttuminen on erityisesti yliopistotutkinnon suorittaneille työllistymisen este. Mitä korkeampi koulutusaste vastanneella oli, sitä enemmän osaamista vastaavien työpaikkojen puuttuminen oli työllistymisen esteenä.

Yhtäältä haja-asutusalueella asuville vastaajille julkiset liikenneyhteydet tai niiden puuttuminen olivat muita alueita selvästi suurempi työllistymisen este, mutta toisaalta ajokortti ja auton käyttömahdollisuus olivat taas haja-asutusalueella asuville muita suurempi vahvuus.

Avoimilla kysymyksillä selvitettiin pitkään työttömänä olleiden näkemyksiä merkittävimmistä työllistymisen vahvuuksista ja esteistä. Vahvuuksista voimakkaimmin esiin nousivat ammatilliseen osaamiseen (20 % vastanneista mainitsi osaamisen), työkokemukseen (32 %) ja koulutukseen (13 %) liittyvät vahvuudet. Muista osaamisen alueista tärkeimmäksi vahvuudeksi nousi kielitaito. Henkilökohtaisista tärkeimpänä vahvuutena nousivat persoonallisuuteen ja luonteenpiirteisiin liittyvät ominaisuudet. Esteistä ylivoimaisesti eniten mainintoja sai ikä. Vastanneista 32 prosenttia nosti esiin iän merkittävimpana työllistymisen esteenä. Esimerkkejä ikään liittyvistä kommentteista: *”Ikä ja työnantajien haluttomuus maksaa pitkästä kokemuksesta”, ”Ikä ja pitkä ura. Se on yhtä kuin kallis työntekijä. Työhön valitaan mielellään nuoria, joilla ei vielä iän tuomia palkanlisiä sekä lyhyet lommat.”*, *”Nuoruusvimma eli nuorempien ikäluokkien hakijoiden suosinta hakuprosesseissa.”*, *”Rekrytoijien ennakkoluulot iän suhteen. Ei kutsuta edes työhaastatteluun.”* tai *”Ikä on pahin este työllistymiselle. Työnantajat eivät noteeraa vähän alle 60-vuotiasta työmarkkinakelpoiseksi.”* Erilaisia ammattitaitoon, koulutukseen ja osaamiseen liittyviä merkittäviä työllistymisen esteitä oli vajaalla viidenneksellä vastanneista. Osa vastanneista koki, että merkittävimpana työllistymisen esteenä oli ylikoulutus, tohtorintutkinto, yksipuolinen työkokemus yliopistossa tai ulkomailta hankittu työkokemus.



Ikä työllistymisen esteenä tuli selvästi esille myös pitkään työttömänä olleiden työllistyneiden haastatteluissa. Iän työllistymistä hankaloittava vaikutus nousi esiin kaikissa yli 45-vuotiaiden haastatteluissa. Haastateltavat puhuivat jopa ikärasismista, joka oli tullut ilmi haastateltavien konkreettisten työnhakukokemusten perusteella. Kukaan haastateltavista ei ollut työllistynyt toistaiseksi voimassaolevaan, kokoaikaiseen työsuhteeseen, vaan heidän työsuhteensa olivat määrä- tai osa-aikaisia. Työn sisältö ei myöskään välttämättä vastannut hakijan ammatillista osaamista. Osalla työllistymiseen oli liittynyt jokin tukimuoto (palkkatuki, vuorotteluvapaan sijaisuus).



Kuvio 32. Valmius käyttää erilaisia työllistymistä edistäviä keinoja

Työllistykseen vastanneet ovat valmiita ensisijaisesti ottamaan vastaan lyhytkestoista työtä, osa-aikaista työtä, osallistumaan täydennyskoulutukseen tai ottamaan vastaan muuta kuin oman alan työtä. Osuuskuntaan liittyminen, työpanoksen myyminen digitaalisella työnvälitysalustalla tai yrittäjyys kiinnostaa harvoja. Vastanneista seitsemällä prosentilla on kokemusta kevytyrittäjyydestä. Asuinpaikkakunnan vaihtaminen työn vuoksi ei ole erityisen houkutteleva vaihtoehto. (Kuvio 32.)

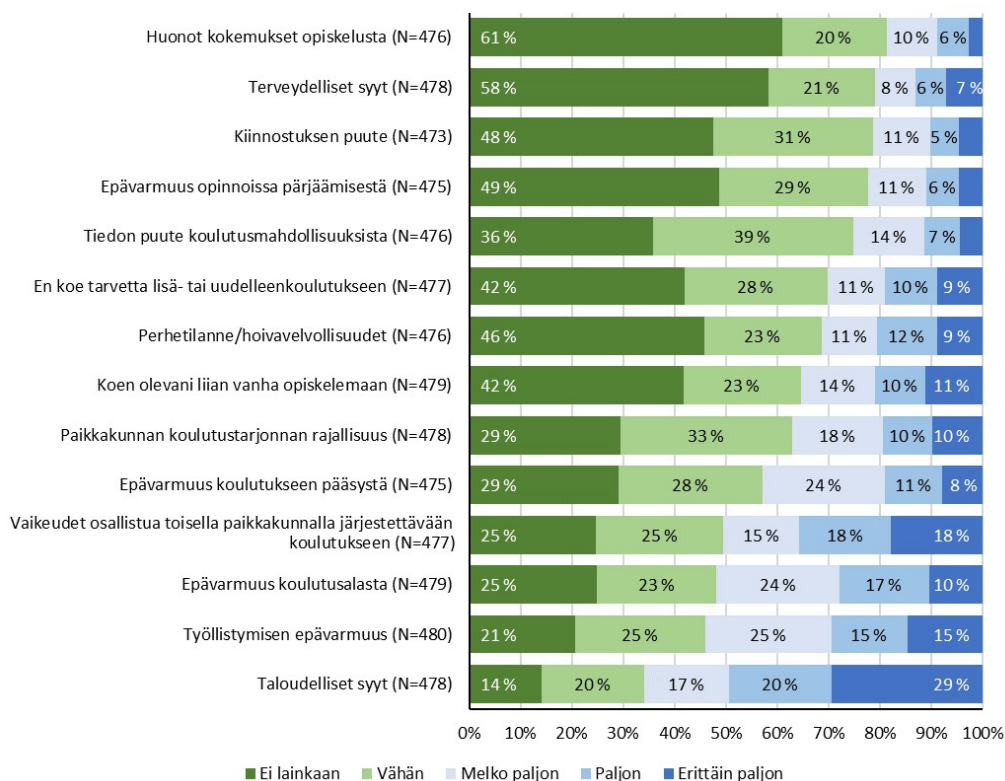
Suurin osa vastanneista ei ollut valmiita muuttamaan toiselle paikkakunnalle työllistykseen. Naisista 68 prosenttia ja miehistä 74 prosenttia ei ollut valmiita muuttamaan toiselle paikkakunnalle työn vuoksi. Miehet ovat kuitenkin jonkin verran naisia valmiimpia vaihtamaan asuinpaikkaa työn vuoksi. Naisista noin viidennes voisi harkita ja

13 prosenttia vastanneista on valmiita vaihtamaan asuinpaikkakuntaa tai on jo vaihtanut asuinpaikkakuntaa työn vuoksi. Miehistä 27 prosenttia voisi harkita ja lähes yhtä moni on valmis tai on jo vaihtanut asuinpaikkakuntaa. Samoin miehet ovat naisia valmiimpia kulkemaan pitkiä työmatkoja. (Kuvio 32.)

Vuorostaan naiset ovat miehiä valmiimpia ottamaan vastaan lyhytkestoista ja osa-aikaista työtä. Naisista yli puolet on valmiita tekemään ja noin kymmenesosa oli tehnyt osa-aikatyötä. Miehistä lähes 40 prosenttia on valmiita tekemään ja 9 prosenttia on tehnyt tai tekee osa-aikatyötä. Miehistä 16 prosenttia ja naisista 9 prosenttia ei olisi valmiita ottamaan vastaan osa-aikatyötä. Naiset ovat miehiä valmiimpia menemään työkokeiluun. Naisista yli kolmannes ja miehistä alle puolet ei ollut valmiita menemään työkokeiluun. Miehet ovat naisia valmiimpia liittymään työosuuskuntaan. Naisista puolella ja miehistä alle puolella ei ollut valmiutta liittyä työosuuskuntaan. (Kuvio 32.)

Ammattikorkeakoulututkinnon tai opistoasteen tutkinnon sekä yliopistotutkinnon suorittaneet ovat muita valmiimpia osallistumaan täydennyskoulutukseen. Yliopistotutkinnon suorittaneet olivat muita valmiimpia vaihtamaan työn vuoksi asuinpaikkakuntaa ja kulkemaan pitkiä työmatkoja. Ammattikorkeakoulututkinnon tai opistoasteen tutkinnon sekä yliopistotutkinnon suorittaneet ovat muita valmiimpia ottamaan vastaan lyhytkestoista työtä. Kevytyrittäjyyteen ja digitaalisten työnvälitysalustojen käyttöön oli eniten valmiutta yliopistotutkinnon suorittaneilla. (Kuvio 32.)

Valmiutta uuteen ammattiin kouluttautumiseen löytyi varsin paljon. Valmiutta uuteen ammattiin kouluttautumiseen ei ollut 10 prosentilla alle 40-vuotiaista, 40–49-vuotiaista 13 prosentilla ja 50 vuotta täyttäneistä 27 prosentilla. Alle 40-vuotiaat ovat muita useammin valmiita myymään työpanostaan ja osaamistaan digitaalisilla työnvälitysalustoilla. Tuloksissa ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja suuralueen tai aluetyypin välillä. (Kuvio 32.)



Kuvio 33. Opiskelun aloittamista vaikeuttavat tekijät

Opiskelun aloittamista vaikeuttivat eniten taloudelliset syyt, työllistymisen epävarmuus, vaikeudet osallistua toisella paikkakunnalla järjestettävään koulutukseen sekä epävarmuus koulutukseen pääsystä. Sen sijaan huonot kokemukset opiskelusta, terveydelliset syyt, kiinnostuksen puute tai epävarmuus opinnoissa pärjäämisessä eivät näyttäneet vaikeuttavan juurikaan opiskelun aloittamista. (Kuvio 33.)

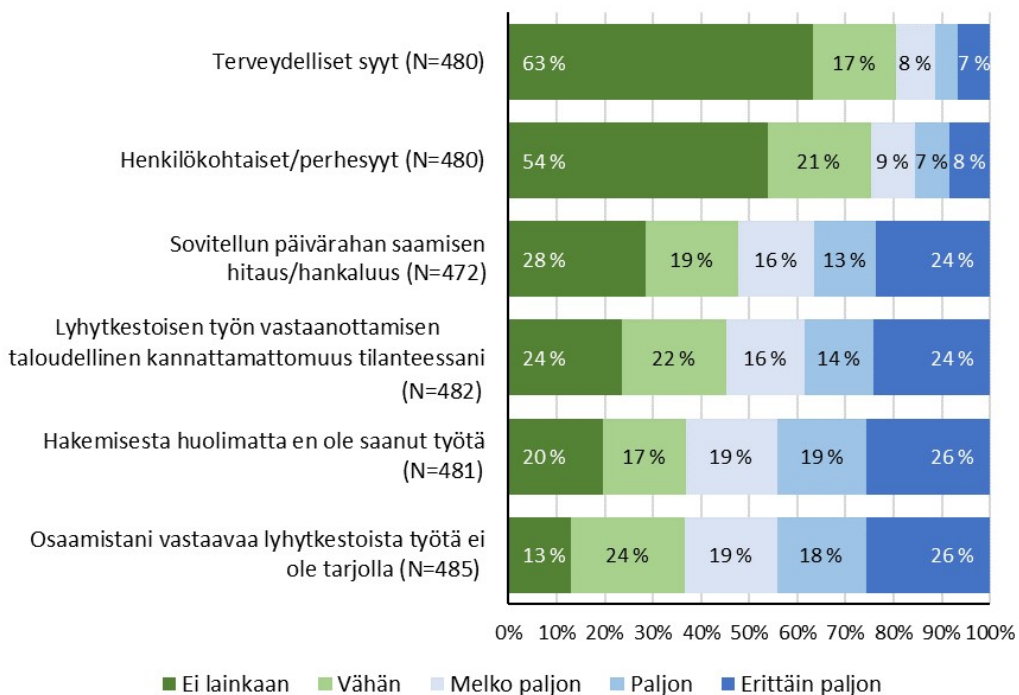
Opiskelun aloittamisen vaikeudet liittyvät vastanneiden sukupuoleen, ikään, koulutukseen sekä jossain määrin myös asuinalueeseen. Naisilla opiskelun aloittamista vaikeuttaa miehiä useammin epävarmuus koulutusalaan, epävarmuus koulutukseen pääsystä, taloudelliset syyt sekä perhetilanne ja hoivavelvollisuudet. Miehillä taas opiskelun aloittamista hankaloittaa naisia useammin kokemus siitä, että on liian vanha opiskelemaan.

Alle 40-vuotiaiden opiskelun aloittamista vaikeuttaa muita useammin huonot kokemukset opiskelusta. 50-vuotiaiden ja sitä vanhempien opiskelun aloittamista hankaloittaa se, että vastaajat kokevat olevansa liian vanhoja opiskelemaan tai he kokevat,

etteivät tarvitse lisäkoulutusta. Myös tiedon puute koulutusmahdollisuuksista sekä vaikeudet osallistua toisella paikkakunnalla järjestettävään koulutukseen vaikeuttavat opiskelun aloittamista 50-vuotiaiden ja sitä vanhempien ikäryhmässä.

Vähän koulutettujen (ei ammatillista koulutusta tai ammatillinen koulutus) opiskelun aloittamista vaikeuttaa muita enemmän epävarmuus opinnoissa pärjäämisestä, paikkakunnan koulutustarjonnan rajallisuus, vaikeudet osallistua toisella paikkakunnalla järjestettävään koulutukseen, perhetilanne tai hoivavollisuudet, terveydelliset syyt sekä huonot kokemukset opiskelusta.

Haja-astutusalueella sekä Itä- ja Pohjois-Suomessa asuvilla opiskelun aloittamisen esteenä on muita useammin paikkakunnan koulutustarjonnan rajallisuus sekä vaikeudet osallistua toisella paikkakunnalla järjestettävään koulutukseen.



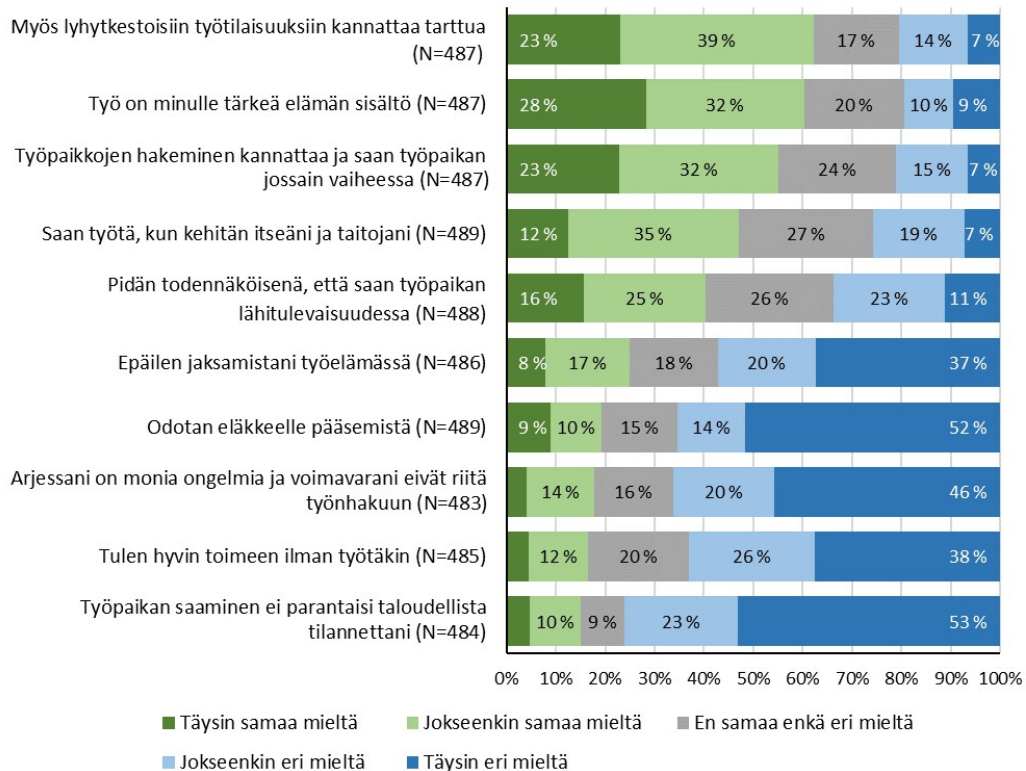
Kuvio 34. Lyhytkestoisen työn vastaanottamista vaikeuttavat tekijät

Pitkään työttömänä olleiden kokemuksen mukaan lyhytkestoisen työn vastaanottamista vaikeuttaa eniten se, että osaamista vastaavaa lyhytkestoista työtä ei ole tarjolla tai hakemisesta huolimatta vastanneet eivät ole saaneet lyhytkestoista työtä. Vähiten lyhytkestoisen työn vastaanottamista vaikeuttavat terveydelliset tai henkilökohtai-

set/perhesyyt. Yli puolet vastanneista arvioi, että sovitellun päivärahan saamiseen liittyvät ongelmat hankaloittivat vähintään melko paljon lyhytaikaisen työn vastaanottamista. (Kuvio 34.)

Lyhytkestoisen työn vastaanottamiseen liittyvät vaikeudet eriytyivät jossain määrin (lähinnä taloudellisiin sekä henkilökohtaisiin ja perhesyihin liittyen) sukupuolen, iän ja koulutuksen mukaan. Naiset kokivat miehiä useammin, että lyhytkestoisen työn vastaanottamisen esteinä olivat sekä sovitellun päivärahan saamiseen liittyvät vaikeudet että työn vastaanottamisen taloudellinen kannattamattomuus vastaajan tilanteessa.

Lyhytkestoisen työn vastaanottamisen taloudellinen kannattamattomuus oli esteenä muita useammin alle 40-vuotiailla ja vailla ammatillista koulutusta olevilla. Mitä vähemmän koulutusta vastaajalla oli, sitä useammin lyhytkestoisen työn vastaanottamisen esteinä olivat myös henkilökohtaiset tai perhesyyt sekä terveydelliset syyt. Lisäksi lyhytkestoisen työn vastaanottamisen esteinä terveydelliset syyt olivat vähäisempiä kaupunki- tai kuntakeskuksissa asuvien vastaajien kuin muussa taajamassa tai haja-asutusalueella asuvien joukossa.



Kuvio 35. Vastaajien näkemykset työnhakua ja työtä koskevista väittämistä

Pitkään työttömänä olleet vastaajat suhtautuivat tulevaisuuteen, omiin työllistymismahdollisuuksiinsa sekä työllistymisen eteen tekemiensä ponnistelujen hyödyllisyyteen melko toiveikkaasti. Yli 60 prosenttia vastanneista katsoi, että lyhytkestoisinkin työmahdollisuuksiin kannattaa tarttua ja että työ on heille tärkeä elämänsisältö (Kuvio 35). Monet vastanneet kokivat työttömyyden hankalana, ja he yrittivät etsiä aktiivisesti työtä vastoinkäymisistä huolimatta, mutta työttömien vastauksissa ja tarinoissa oli myös paljon epätoivoa ja ahdistusta.

*”... työttömänä oleminen on henkisesti todella raskasta ja se pitäisi huomioida paremmin. Sen lisäksi, että työttömyys masentaa niin joutuu myöskin kamppailemaan esim. raha-asoiden kanssa. Työttömänä tuntee myös häpeää, sekä itsensä B-luokan kansalaiseksi. On vaikea olla itsevarmana työnhaussa, jos itsetunto alkaa työttömänä hiipua.”*

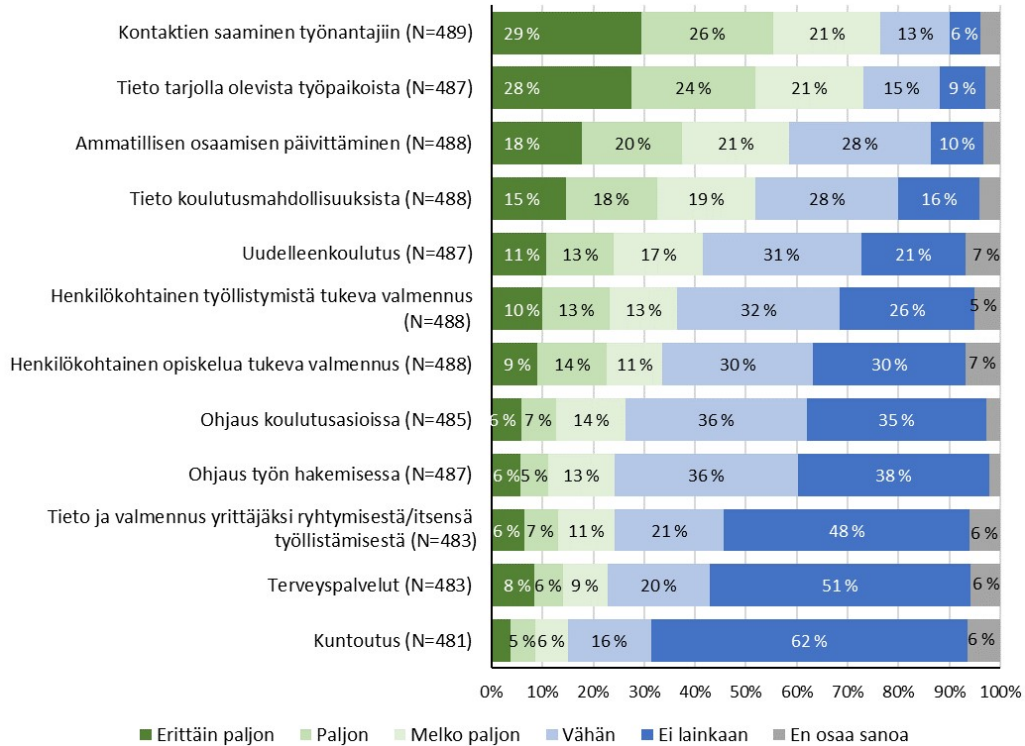
*”Työttömänä ja rahattomana olen kuitenkin elinkelvoton. Tarvitsen vain palkkatyötä, mutta sitä eivät sadat hakemukset ole tuoneet.”*

Yli puolet vastanneista arvioi, että työpaikkojen hakeminen kannattaa ja uskovat työllistyvänsä ennen pitkään. Lähes puolet uskoi työllistyvänsä, kun kehittää itseään ja taitojaan. Noin 40 prosenttia arvioi työllistyvänsä lähiaikoina. Vain pieni osa vastanneista oli sitä mieltä, että työpaikan saaminen ei parantaisi heidän tilannettaan tai että he tulisivat toimeen ilman työtäkin. Alle viidennes arvioi, että heidän arjessaan on monia ongelmia eivätkä voimavarat riitä työnhakuun. (Kuvio 35.) Vajaa viidennes pitkään työttömänä olleista odotti eläkkeelle pääsyä, eläkkeelle pääsyä odottivat muita enemmän odotetusti 50-vuotiaat tai sitä vanhemmat vastaajat sekä vähemmän koulutetut vastaajat.

Mielipiteet esitetyistä väittämistä eriytyivät jossain määrin vastanneiden iän, koulutuksen, sukupuolen ja asuinalueen mukaan. Alle 40-vuotiaat vastaajat olivat muita useammin samaa mieltä väittämien ”työpaikkojen hakeminen kannattaa ja saan työpaikan jossain vaiheessa” sekä ”saan työtä, kun kehitän itseäni ja taitojani” kanssa. Jaksamistaan työelämässä epäilivät muita useammin vähemmän koulutusta omaavat ja myös alle 40-vuotiaat. Mitä enemmän koulutusta vastanneilla oli, sitä tärkeämpänä elämän sisältönä työ oli ja sitä useammin he olivat sitä mieltä, että lyhytkestoisinkin työtilaisuuksiin kannattaa tarttua. Vailla ammatillista koulutusta olevat vastaajat kokivat muita useammin, että työpaikan saaminen ei kohentaisi heidän taloudellista tilannettaan.

Naisille työ elämän sisältönä oli miehiä tärkeämpi, mutta naiset myös epäilivät miehiä useammin jaksamistaan työelämässä. Kaupunki- tai kuntakeskuksessa asuneet vastaajat arvioivat työllistyvänsä muita useammin, kun kehittävät itseään ja taitojaan. Sen

sijaan haja-asutusalueella asuvat vastaajat kokivat muita useammin, että työpaikan saaminen ei kohentaisi heidän taloudellista tilannettaan.



Kuvio 36. Vastaajien näkemykset työpaikan saamisessa auttavista tekijöistä

Pitkään työttömänä olleet arvioivat, että heidän työllistymistään auttaisi eniten kontaktien saaminen työnantajiin. Tämän jälkeen tärkeimpinä työpaikan saamista helpottavina tekijöinä nähtiin olevan koulutukseen ja tiedon saamiseen liittyvät asiat. Lähes 60 prosenttia arvioi, että ammatillisen osaamisen päivittäminen auttaisi työllistymisessä vähintään melko paljon. Lähes 40 prosenttia arvioi, että henkilökohtainen työllistymistä tukeva valmennus auttaisi vähintään melko paljon työpaikan saamisessa. Vähi- ten hyötyä työllistymisessä nähtiin olevan kuntoutus- tai terveyspalveluista. (Kuvio 36.) Työttömänä olleiden kohdalla terveydelliset syyt olivat vain harvoin koettu työllistymisen este ja siten myös terveys- ja kuntoutuspalveluja voidaan olettaa tarvittavan harvemmin työllistymisen tukena.

Alle 40-vuotiaat kokivat muita useammin, että tieto työpaikoista ja koulutusmahdollisuuksista auttaisi heitä työpaikan saamisessa. Lisäksi alle 40-vuotiaat arvioivat muita useammin, että uudelleenkoulutus sekä tieto ja valmennus yrittäjäksi ryhtymisestä auttaisi heitä työllistymisessä. Alle 50-vuotiaat arvioivat muita useammin, että henkilö-

kohtainen opiskelua tukeva valmennus ja ohjaus koulutusasioissa auttaisi heitä työllistymisessä. Naiset arvioivat miehiä useammin, että henkilökohtainen työllistymistä tukeva valmennus sekä ohjaus koulutusasioissa auttaisi työllistymään.

Ammattikorkeakoulututkinnon tai ammatillisen koulutuksen suorittaneet arvioivat muita useammin, että ammatillisen osaamisen päivittäminen auttaisi työllistymään. Tieto koulutusmahdollisuuksista ja henkilökohtainen opiskelua tukeva valmennus auttaisi muita useammin ammatillisen koulutuksen suorittaneita työllistymisessä. Ammatillisen koulutuksen suorittaneet kokivat muita useammin, että terveys- ja kuntoutuspalvelut auttaisivat heitä työllistymisessä.

Vastanneilla oli mahdollisuus tuoda esille vapaasti avoimen kysymyksen vastauksissa mitä tukea he tarvitsisivat työllistyäkseen. Vastaukset avun tarpeesta eriytyivät, mutta eniten mainintoja saivat osaamisen päivittäminen ja kouluttautuminen. Sen jälkeen useimmin mainittuja olivat henkilökohtainen apu ja tuki työpaikan etsimiseen sekä erilaisten taloudellisiin tukiin liittyvät muutokset. Tässä yhteydessä kritisoitiin aktiivimallia sekä toivottiin enemmän kannustavia kuin rankaisevia työllistymisen kannusteita.

*”Porkkanaa, ei piiskaa. Vaikka olen tosi aktiivinen, niin aktiivimalli pienentää tulojani. Se tuntuu tosi epäoikeudenmukaiselta.”* Lisäksi toivottiin työttömyysturvan tai muiden tukien muutosta niin, että ne tukisivat paremmin tilapäisen työn tekemistä (luovat alat tai oman työn/osaamisen myynti), yrittäjyyttä, osuuskuntayrittäjyyttä tai opiskelua. Vastauksissa toivottiin esimerkiksi perustulomallia tai kansalaispalkkaa. Lisäksi toivottiin apua verkostoitumiseen työnantajien kanssa eli kontakteja ja suhteita työnantajiin.

*”Kontakteja työnantajiin. Apua piilotyöpaikkojen etsimiseen.”*

*”Paremmiin tietoa avoimista työpaikoista, ehkä piilotyöpaikoista. Minulla ei ole suhteita alalta.”*

Vastauksissa oli myös ikään ja työnantajien asenteisiin liittyviä kommentteja, kuten

*”Nuorennusleikkauksen siten, että voisin olla vasta 20–30-vuotias ja kokenut työntekijä vankalla ammattitaidolla ja perhe perustettu sekä lapset lähteneet maailmalle.”*

*”Kyllä se on työnantaja, joka päättää AINA ja JOKA KERTA, kenet yritykseensä valitsee. Työnantajien on muutettava asennettaan hakijoihin nähden. Ei kaikki voi olla 20–30-vuotiaita, kymmenen akateemista tutkintoa ja kahdenkymmenen vuoden huippukokemus takanaan.”*

Joskus työllistymisen esteenä voi olla taloudellisten resurssien puute, ja työttömien tilannetta on aktiivimalli työttömyysturvan leikkauksineen vaikeuttanut.



*”Työn perässä toiselle paikkakunnalle muuttamisessa ainoa este on taloudellinen tilanne. Olemassa oleva muuttoavustus on aivan liian pieni.”*

*”Taloudellisen tilanteen kohentuminen auttaisi. Kun aktiivimalli tuli, niin ei ole enää varaa soitella työnantajille edes vähän ja on pakko hakea työtä lähialueelta, koska ei ole varaa edes lähikuntien työhaastatteluihin.... Taloudellisesti ei ole mahdollista ”kokeiluihin”, joista ei saa palkkaa, eikä kulukorvaus kata kokeilujen kuluja... Ajokortti on, mutta työttömän on mahdotonta pitää autoa.”*

Usein esitetty vastaus tähän kysymykseen oli myös se, että työnhakija tarvitsi vain työpaikan.

## **Yhteenveto**

Työttömyydestä koettiin haittaa jossain määrin työnhakutilanteessa, mutta työttömyyttä merkittävämmäksi koettiin iästä johtuva haitta tai jopa syrjintä. Suurin osa pitkään työttömänä olleista työnhakijoista haki aktiivisesti työpaikkoja, mutta aktiivisesta hakemisesta huolimatta alle puolet oli kutsuttu työhaastatteluun viimeisen puolen vuoden aikana. Työnhakuaktiivisuus ei eriytynyt iän, sukupuolen tai koulutuksen mukaan, mutta asuinalue vaikutti työnhakuaktiivisuuteen siten, että Helsinki–Uudenmaan ja Etelä-Suomen alueilla olevat vastaajat olivat hakeneet työtä muita aktiivisemmin.

Viidennes tutkimukseen osallistuneista pitkäaikaistyöttömistä ei ollut hakenut lainkaan työtä viimeksi kuluneen kuukauden aikana. Passiivisesti työtä hakeneiden ryhmässä oli keskimääräistä enemmän niitä, joilla oli terveydellisiä työllistymisen esteitä tai jotka odottivat eläkkeelle pääsemistä. Useimmin käytettyjä työnhakukanavia ovat internetin työpaikkasivustot sekä työmahdollisuuksien kyseleminen sosiaalisissa verkostoissa. Työnhakuväylien käytössä oli eroja erityisesti koulutuksen ja asuinalueen mukaan.

Pitkään työttömänä olleet työnhakijat olivat työllistyäkseen valmiita joustamaan työsuhteen kestossa ja laadussa tai kouluttautumaan mieluummin kuin muuttamaan asuinpaikkakuntaa työn vuoksi. Työttömät työnhakijat olivat kuitenkin valmiita pitkiin työmatkoihin. Korkeasti koulutetut olivat muita valmiimpia muuttamaan asuinpaikkakuntaa työn vuoksi ja pitkiin päivittäisiin työmatkoihin.

Pitkään työttömänä olevat arvioivat, että kontaktien saaminen työnantajiin ja tieto tarjolla olevista työpaikoista auttaisi eniten työllistymisessä, ja he toivoivat apua verkostoitumiseen työnantajien kanssa. Työllistymistä edistävistä palveluista suurin osa näyttää hyödyttävän erityisesti ammatillisen koulutuksen suorittaneita. Korkeasti koulutettuja ja luovien alojen työnhakijoita työllistymistä edistävät palvelut näyttävät auttavan muita vähemmän.

## 5.3 Pitkään työttömänä olleiden työllistyminen – työllistyneille pitkäaikaistyöttömille tehdyn kyselyn ja haastattelujen tulokset

### Kyselyyn vastanneet työllistyneet

Työllistyneille pitkäaikaistyöttömille osoitettuun kyselyyn vastasi yhteensä 598 henkilöä. Kysely kohdennettiin niille pitkään työttömänä olleille työnhakijoille, joiden tiedettiin työllistyneen 1.4.–30.6.2018. Kohderyhmään kuuluneista henkilöistä 85 prosentilla oli tänä ajanjaksona työhallinnon asiakaspalvelujärjestelmässä (URA-tietojärjestelmä) yksi työllisyyskoodin muutos ja 15 prosentilla työllisyyskoodin muutoksia työttömästä työnhakijasta ”välitetty työhön” tai ”saanut itse töitä” oli kaksi tai useampia. Kuusi työllistynyttä pitkäaikaistyötöntä haastateltiin. Haastatteluteemat olivat pääosin samat kuin kyselyn teemat, ja haastattelun havainnot on esitetty kyselyn tulosten lomassa.

Työllistyneille pitkäaikaistyöttömille lähetettyyn kyselyyn vastasi enemmän naisia (57,7 %) kuin miehiä (42,3 %). Lähes puolet (47 %) oli ikäryhmästä 50-vuotiaat tai sitä vanhemmat, reilu neljäsosa oli alle 40-vuotiaita (26 %) ja reilu neljäsosa (27 %) 40–49-vuotiaita. Vanhempiin ikäluokkiin kuuluneet ovat aineistossa ikäryhmän kokoon nähden yllä esitettyinä (Taulukko 4). Pitkään työttömänä olleille tehtyyn kyselyyn verrattuna työllistyneiden kyselyyn vastasi enemmän naisia, mutta molemmissa ryhmissä vastanneista lähes puolet oli yli 50-vuotiaita.

**Taulukko 4. Lähetetyt kyselyt ja kyselyyn saadut vastaukset ikäryhmittäin**

Lähetetyt/vastanneet	Ikäryhmä					Yhteensä
	alle 35	35–44	45–54	55–	Tuntematon	
Lähetetyt (N)	858	709	732	647	0	2946
Vastanneet (N)	88	120	174	177	39	598
Lähetetyt (%)	29,1	24,1	24,8	22,0	0,0	100
Vastanneet (%)	14,7	20,1	29,1	29,6	6,5	100

Kyselyyn vastanneista noin kahdeksalta prosentilta puuttui ammatillinen koulutus ja kolmanneksella (32,5 %) vastanneista oli ammattikoulutus. Ammattikorkeakoulututkinnon tai opistoasteen suorittaneita oli vajaa kolmannes (32 %) ja yliopistotutkinnon suorittaneita reilu neljäsosa (27,5 %). Kyselyyn vastanneista noin kolmanneksella tutkinnon suorittamisesta oli alle 10 vuotta, vajaalla neljänneksellä (23,4 %) tutkinnon

suorittamisesta oli kulunut 10–20 vuotta ja 43 prosentilla aikaa tutkinnon suorittamisesta oli yli 20 vuotta. Työttömänä olleiden vastaajien ja työllistyneiden välillä ei ollut merkittäviä eroja koulutusasteen tai tutkinnon suorittamista kuluneen ajan mukaan.

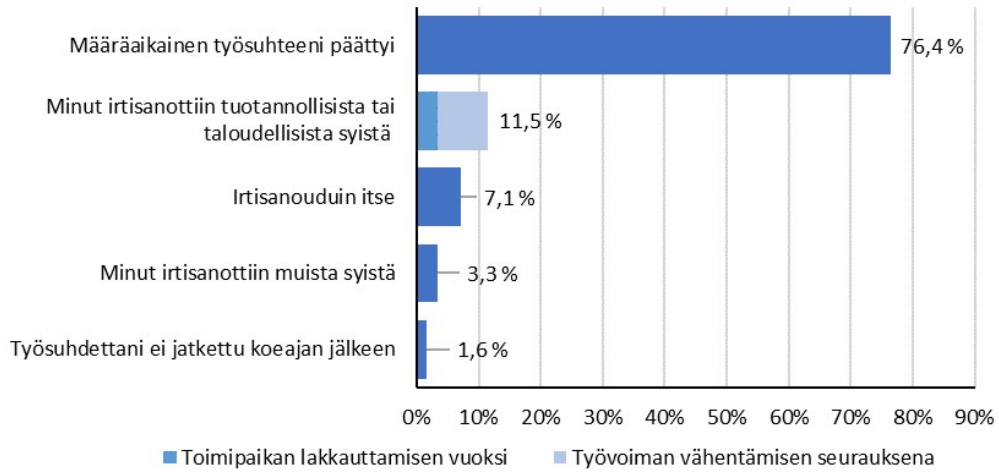
Kyselyyn vastanneista työllistyneistä pitkäaikaistyöttömistä lähes 80 prosenttia asui kaupunki- tai kuntakeskuksissa, yhdeksän prosenttia muussa taajamassa ja 12 prosenttia haja-asutusalueella. Eniten vastauksia kyselyyn tuli Uudeltamaalta (34 %), mutta suuralueittain tarkasteltuna vastauksia saatiin melko tasaisesti eri alueilta. Itä- ja Pohjois-Suomessa asuneet vastasivat hieman muita heikommin kyselyyn (Taulukko 5).

**Taulukko 5. Lähetetyt kyselyt ja kyselyyn saadut vastaukset suuralueittain**

Alue	Lähetetyt (N)	Vastanneet (N)	Lähetetyt (%)	Vastanneet (%)
Helsinki–Uusimaa	959	205	32,6	34,3
Etelä-Suomi	591	128	20,1	21,4
Länsi-Suomi	719	146	24,4	24,4
Itä- ja Pohjois-Suomi	677	110	23,0	18,4
Tuntematon	0	9	0,0	1,5
Yhteensä	2946	598	100	100

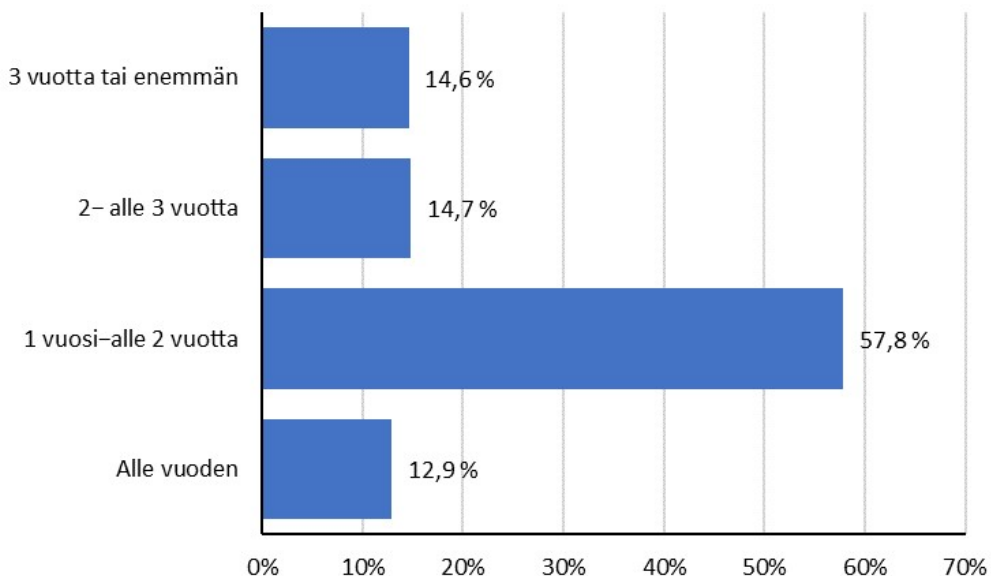
## Työllistyneiden työmarkkinatilanne ja työttömyys ennen työllistymistä

Aluksi vastaajilta kysyttiin heidän työmarkkinatilannettaan kyselyhetkellä. Vastanneista 67 prosenttia oli työssä avoimilla työmarkkinoilla, 23 prosenttia oli työttömänä, neljä prosenttia toimi yrittäjänä ja loput kuusi prosenttia oli jossain muussa tilanteessa (palkkatukityössä, koulutuksessa, sairaana, eläkkeellä). Niistä vastaajista, joilla oli puoliso, puoliso oli palkkatyössä tai yrittäjänä 74 prosentilla. Puoliso oli työttömänä yhdeksällä prosentilla vastanneista ja jokin muu tilanne oli 17 prosentilla.



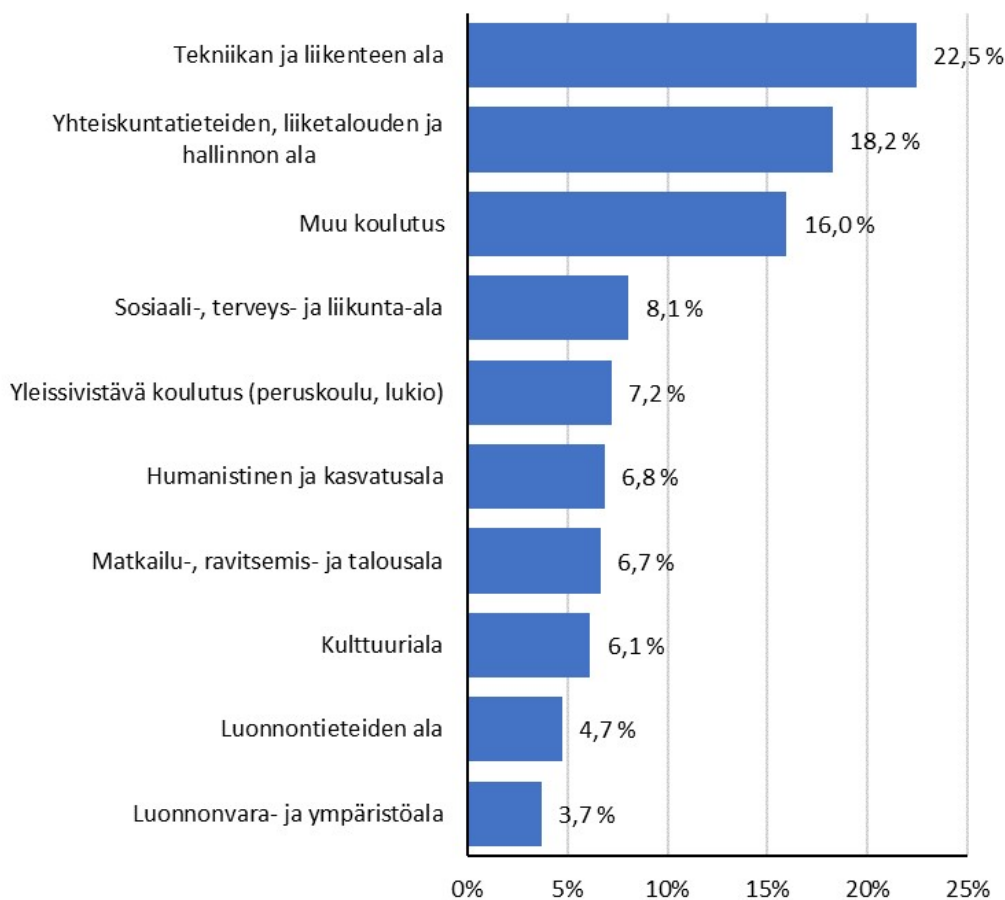
Kuvio 37. Työttömäksi palanneiden viimeisimmän työsuhteen päättymisen syy (N=182)

Niiltä vastaajilta, jotka eivät olleet enää työssä avoimilla työmarkkinoilla, kysyttiin viimeisen työsuhteen päättymisen syytä. Tyypillisin työsuhteen päättymisen syy oli ollut määräaikaisen työsuhteen päätyminen (76 %). Toiseksi tyypillisin syy oli irtisanomisen tuotannollisista tai taloudellisista syistä työvoiman vähentämisen seurauksena (8,2 %) tai toimipaikan lakkauttamisen takia (3,3 %). (Kuvio 37.) Näistä syistä irtisanotuksi tulleita oli yhteensä 11,5 prosenttia vastanneista, joiden työsuhte oli päättynyt.



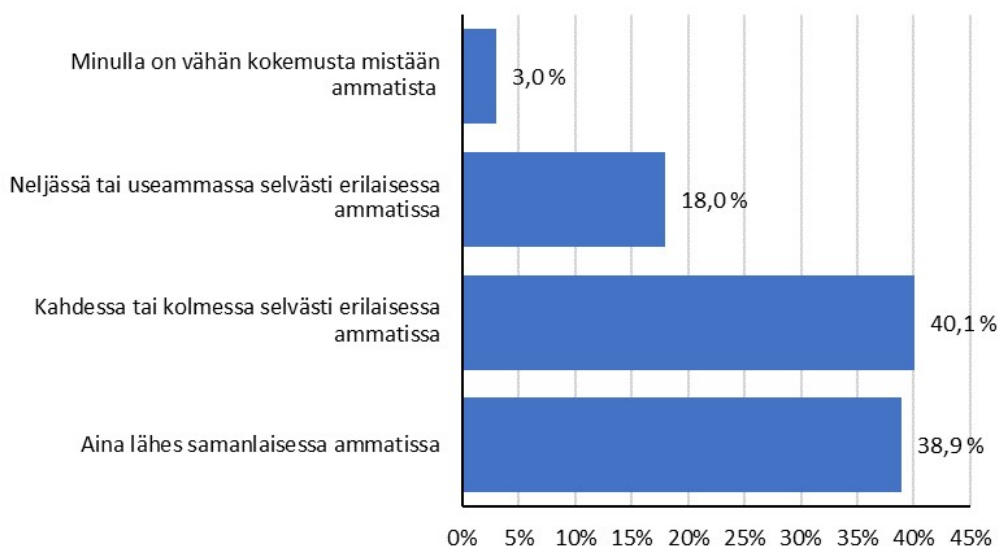
Kuvio 38. Työttömyyden kesto ennen työllistymistä avoimille työmarkkinoille viimeisen pitkän työttömyysjakson jälkeen (N=590)

Ennen työllistymistään yli puolet vastanneista oli ollut työttömänä vuodesta alle kahteen vuoteen vuotta, 15 prosenttia kahdesta vuodesta alle kolmeen vuoteen ja yhtä monella (15 %) työttömyys oli kestänyt yli kolme vuotta. Kaikkien vastanneiden oletettiin olleen pitkäaikaistyöttömiä ennen työllistymistään, mutta osa (13 %) ilmoitti olleensa työttömänä alle vuoden ennen työllistymistään (Kuvio 38). Työttömänä olleiden ryhmään verrattuna työllistyneiden työttömyyden kestot olivat olleet lyhempiä. Työttömien ryhmässä yli kolmannes oli ollut työttömänä yli kolme vuotta (vrt. Kuvio 19).



Kuvio 39. Työllistyneiden koulutusalat (N=570)

Tyypillisimmät kyselyyn vastanneiden koulutusalat olivat tekniikan ja liikenteen (23 %) tai yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alat (18 %)(Kuvio 39). Työttömänä olleiden ja työllistyneiden vastaajien koulutusalat ovat hyvin samankaltaiset (vrt. Kuvio 17).

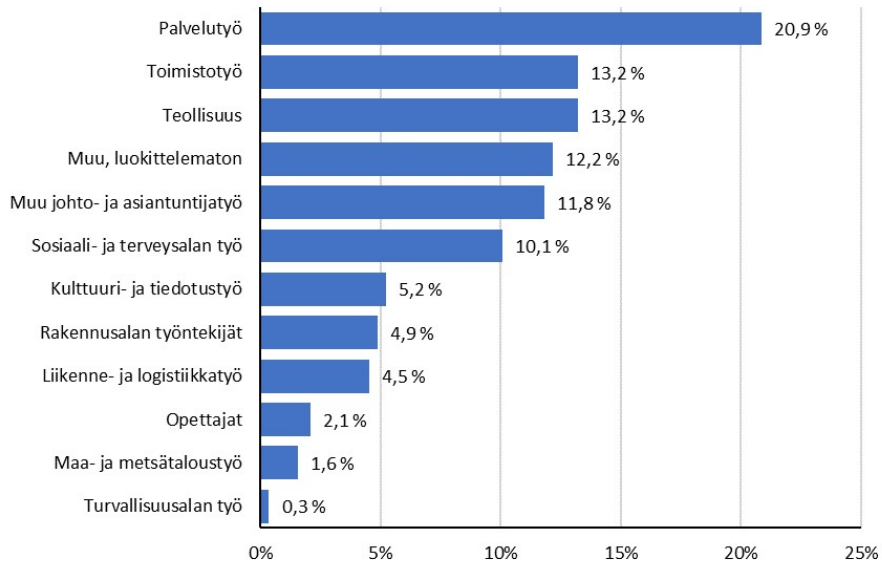


Kuvio 40. Vastaajan työkokemus eri ammanteista (N=596)

Työllistyneistä työnhakijoista lähes 40 prosenttia oli ollut aina lähes samanlaisessa ammatissa ja 40 prosenttia oli toiminut kahdessa tai kolmessa selvästi erilaisessa ammatissa. Vajaa viidennes ilmoitti työskennelleensä jopa neljässä tai useammassa selvästi erilaisessa ammatissa. (Kuvio 40.)

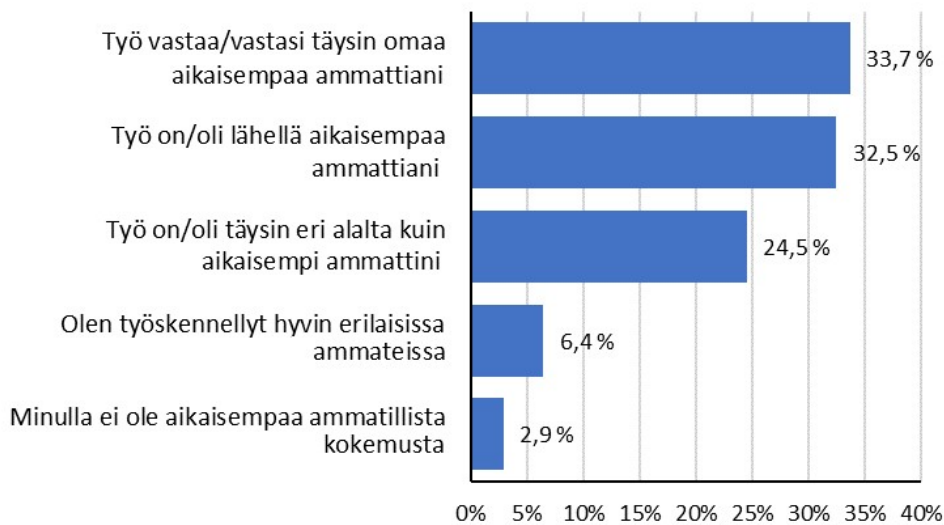
## Työllistymisen laatu ja kesto

Työllistyneistä työnhakijoista viidennes (21 %) oli työllistynyt palvelualan työpaikkaan, 13 prosenttia toimistotyöhön ja 13 prosenttia teollisuustyöhön (Kuvio 41). Palvelualojen töistä tyypillisimpiä olivat kauppiaat ja myyjät, siivous- ja ravitsemistyö, mutta työllistymisalana kirjo oli laaja. Työllistyneet työnhakijat toimivat suureksi osaksi aloilla, joissa oli Tilastokeskuksen Avoimet työpaikat -tilaston mukaan eniten avoimia työpaikkoja vuoden 2018 kolmella neljänneksellä. Avoimia työpaikkoja oli toimialoittain eniten (29 %) kaupan, kuljetuksen ja varastoinnin sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnan aloilla. Seuraavaksi eniten avoimia työpaikkoja oli teollisuudessa, kaivostoiminnassa ja muussa teollisessa toiminnassa (15 %). (Liitetaulukko 5.)

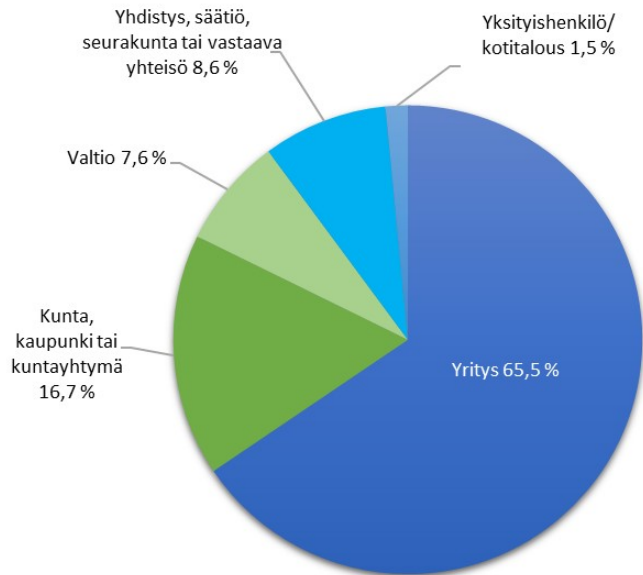


Kuvio 41. Työllistymisen ammattiala (N=590)

Yleensä työ, johon työnhakija oli työllistynyt, vastasi joko täysin hänen aikaisempaa ammattialaansa tai oli lähellä aikaisempaa ammattialaa. Neljännes oli työllistynyt täysin eri alan työhön verrattuna hänen aikaisempaan ammattiinsa (Kuvio 42). Työllistyminen oli yleisintä palvelu-, toimisto- ja teollisuustyöhön kertoen mahdollisesti siitä, että näillä aloilla on avautunut uusia työmahdollisuuksia. Osalla pitkään työttömänä olleista työllistyminen on edellyttänyt ammatillista joustoa, koska työ on löytynyt eri alalta aikaisempaan ammattiin verrattuna.

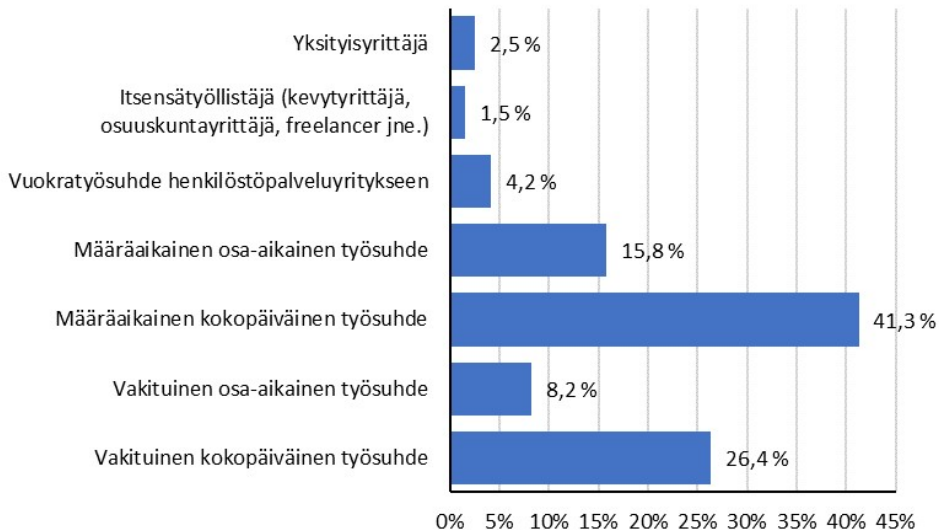


Kuvio 42. Nykyisen tai viimeisimmän työn (muu kuin palkkatukityö) vastaavuus aikaisempaan ammattiin (N=591)



Kuvio 43. Sektori, jolla työskennellyt viimeksi (N=592)

Kolme neljäsosaa kaikista vastanneista oli työskennellyt viimeksi yksityisellä sektorilla ja yksi neljäsosa julkisella sektorilla. Yksityisellä sektorilla yrityksissä toimi vastanneista 66 prosenttia, yhdistyksissä, säätiöissä, seurakunnissa ja vastaavissa organisaatioissa yhdeksän prosenttia ja alle kaksi prosenttia oli yksityishenkilöiden tai kotitalouksien palveluksessa. Yksityishenkilöt työllistävät enimmäkseen henkilökohtaisia avustajia. Kuntasektorilla toimi 17 prosenttia ja kahdeksan prosenttia valtiotyönantajalla. (Kuvio 43).



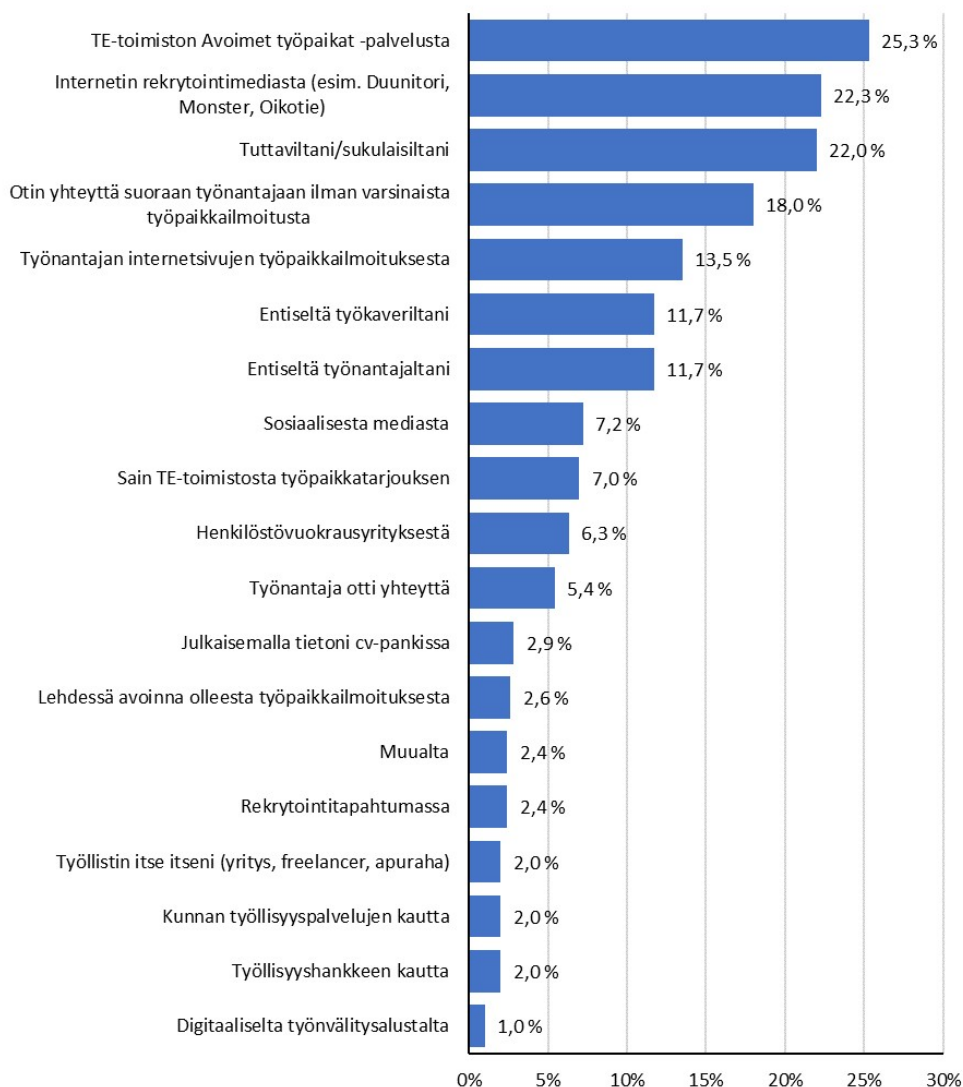
Kuvio 44. Vastaajan nykyisen tai viimeisimmän työsuhteen luonne (muu kuin palkkatukityö) (N=595)



Pitkään työttömänä olleet olivat useimmin (41 %) työllistyneet määräaikaiseen kokopäiväiseen työhön. Reilu neljännes oli työllistynyt vakituisen kokopäiväiseen työhön. Osa-aikaisiin työsuhteisiin oli päätynyt vajaa neljännes ja yrittäjyyteen neljä prosenttia (Kuvio 44). Suurimmalla osalla (71 %) työssäoloa viime puolen vuoden aikana kuvasi yksi yli kuukauden kestänyt työsuhde yhdellä työnantajalla. Noin 10 prosentilla työllistyneistä oli ollut useita lyhyitä työsuhteita eri työnantajilla sekä yhdeksällä prosentilla oli ollut useita työsuhteita samalla työnantajalla viime puolen vuoden aikana.

### **Työn hakeminen ja työllistymisen väylät**

Kyselyyn vastanneet olivat yleisimmin saaneet tietoa työpaikasta, johon he olivat viimeksi työllistyneet, TE-toimiston Avoimet paikat -palvelusta (25 %) tai internetin rekrytointimediasta (22 %). Näiden ohella työnhakijoiden tuttavat ja sukulaiset olivat tärkeitä avoimien työpaikkojen tiedon lähteitä. Tietoa oli saatu myös ottamalla yhteyttä suoraan työnantajaan, työnantajan internetsivuilta tai aikaisemmalta työnantajalta tai entisiltä työkavereilta. (Kuvio 45.)



*Kuvio 45. Työnhakukanavat, joista saanut tiedon nykyisestä tai viimeisimmästä työpaikasta avoimilla työmarkkinoilla (N=505)*

Tiedon saamisen kanavissa oli tilastollisesti merkitseviä eroja iän, sukupuolen, koulutuksen, asuinalueen ja asuinalueen aluetyypin mukaan. Alle 40-vuotiaat saivat tietoja mahdollisista työpaikoista muita useammin internetin rekrytointimedioista. Sosiaalisen median käyttö työmahdollisuuksien tiedonhankintakanavana oli vähäisintä 50 vuotta täyttäneiden ikäryhmässä. Heistä vain kolme prosenttia oli hankkinut tietoa työpaikoista sosiaalisesta mediasta, mutta alle 40-vuotiaista vastaajista 12 prosenttia ja 40–49-vuotiaistakin yhdeksän prosenttia.

Miehistä 14 prosenttia ja naisista vain kahdeksan prosenttia oli saanut tiedon työpaikasta, johon työllistyi, entisiltä työtovereiltaan. Myös henkilöstövuokrausrytys oli useammin tiedon lähteenä miehille (9 %) kuin naisille (4%).

Työnhakukanavat eriytyivät koulutuksen perusteella siten, että yleissivistävän koulutuksen (22 %) ja ammatillisen koulutuksen suorittaneet (25 %) saivat tiedon työmahdollisuudesta useammin tuttavilta ja sukulaisilta kuin ammattikorkeakoulututkinnon tai opistoasteen tutkinnon (15 %) tai yliopistotutkinnon suorittaneet (11 %). Yliopistotutkinnon suorittaneet olivat hankkineet tietoa muita useammin työnantajan internetsivujen työpaikkailmoituksista.

TE-toimiston Avoimet paikat -palvelua käytettiin hakukanavana enemmän muualla Suomessa kuin Uudellamaalla. Internetin rekrytointimedian käyttö eriytyi asuinalueen aluetyypin perusteella. Vain seitsemän prosenttia haja-asutusalueella asuvista oli saanut tiedon työmahdollisuudesta internetin rekrytointimediasta, mutta peräti 26 prosenttia muussa taajamissa asuneista ja 19 prosenttia kaupunki- tai kuntakeskuksessa asuneista. Haja-asutusalueilla asuvat saivat huomattavasti harvemmin tiedon työpaikastaan sosiaalisesta mediasta kuin taajamissa sekä kunta- tai kaupunkikeskuksissa asuvat.

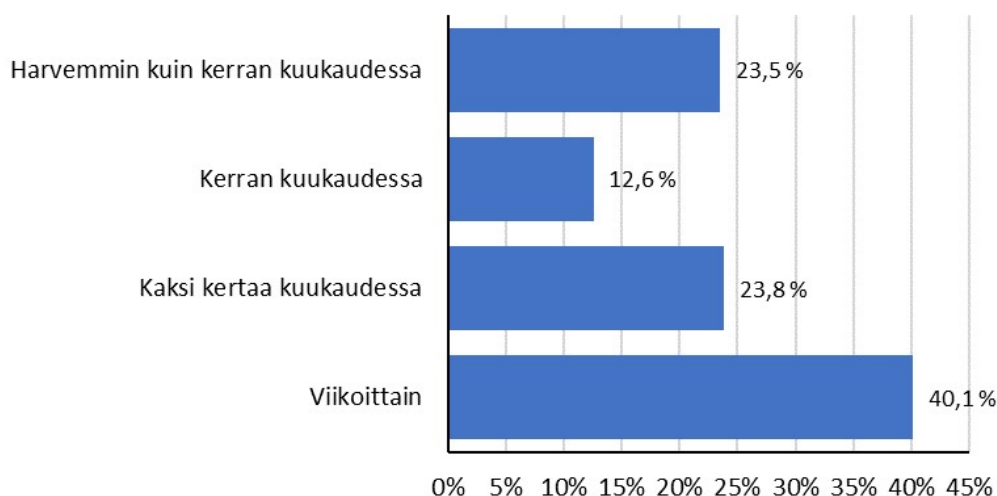
Suurin osa vastanneista (77 %) sai tiedon nykyisestä tai viimeisimmästä työpaikastaan ainoastaan yhdestä työnhakukanavasta. Kahdesta työnhakukanavasta sai tiedon 15 prosenttia ja kolmesta tai useammasta kahdeksan prosenttia.

Vastaajia pyydettiin erikseen mainitsemaan, mistä tietolähteestä saatu tieto oli ratkaisevinta työllistymisessä. Ratkaisevinta tietoa työmahdollisuudesta oli useimmin saatu ottamalla suoraan yhteyttä työnantajaan ilman varsinaista tietoa avoimesta työpaikasta. Lisäksi tuttavilta tai sukulaisilta, TE-toimiston Avoimet paikat -palvelusta ja internetin rekrytointimedioista saatu tieto oli ratkaiseva työnhakemisen ja työllistymisen kannalta. Ratkaisevaa tietoa oli saatu myös työnantajan internetsivuilta, aikaisemmalta työnantajalta ja henkilöstövuokrausryityksestä. Työllistymisen kannalta erilaiset sosiaaliset verkostot ovat erittäin tärkeitä. Sen sijaan digitaaliset alustat tai rekrytointitapahtumat ovat harvoin ratkaisevia väyliä työllistymisessä. Avoimista työpaikoista tiedon saaminen lehtien välityksellä on lähestulkoon menettänyt merkityksensä. TE-toimiston Avoimet paikat -palvelua käytetään paljon työpaikan etsimiseen, mutta se on käyttöön nähden harvemmin ratkaiseva väylä työllistymisessä.

Internetin rekrytointimediat ja TE-toimiston Avoimet paikat -palvelu olivat ne väylät, joita käyttäen työttömänä olleetkin yleisimmin etsivät työtä. Työllistymisen kannalta ratkaisevinta väylää eli työn kyselyä suoraan työnantajalta myös työttömänä olleista

iso osa (kaksi kolmasosaa) oli käyttänyt, mutta vain pieni osa heistä oli ottanut yhteyttä suoraan työnantajiin aktiivisesti (vähintään viikoittain).

Sosiaalisten verkostojen merkitystä työllistymisessä tukevat myös työllistyneiden haastattelujen tulokset. Työllistymisen kannalta ratkaiseva vihje työvoiman tarpeesta oli tullut usein tuttavien välityksellä työnhakijan tietoon tai työllistyminen oli tapahtunut tuttavan kautta.

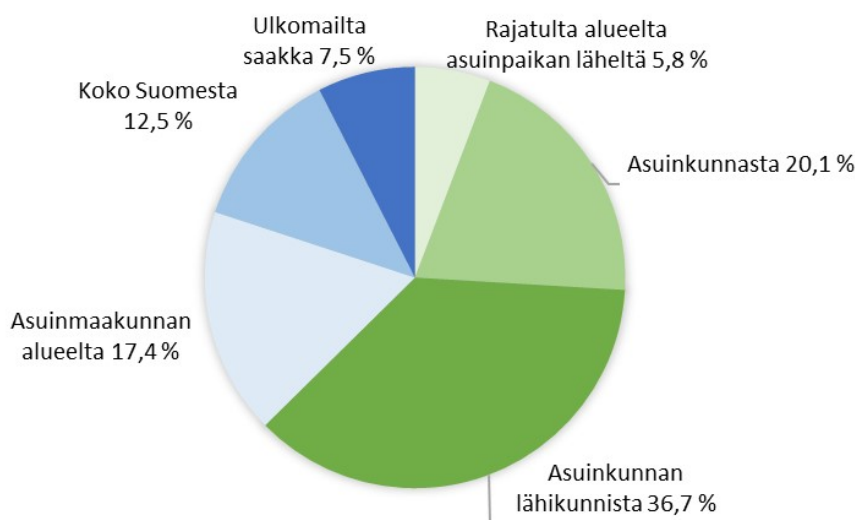


*Kuvio 46. Työhaun aktiivisuus ja yhteydenotot työnantajiin ennen työllistymistä avoimille työmarkkinoille (N=588)*

Pitkään työttömänä olleita työllistyneitä pyydettiin arvioimaan, kuinka usein he lähettivät työhakemuksia tai ottivat yhteyttä työnantajiin ennen työllistymistään avoimille työmarkkinoille. Työllistyneet pitkään työttömänä olleet olivat hakeneet aktiivisesti työtä, sillä 40 prosenttia ilmoitti lähettäneensä työhakemuksia tai ottaneensa yhteyttä työnantajiin viikoittain ennen työllistymistään. Työllistyneiden työnhaku on ollut aktiivisempaa kuin työttömänä olleiden kyselyyn vastanneiden työnhaku, sillä työttömänä olleista vain reilu neljännes oli hakenut työtä viikoittain (vrt. Kuvio 21). Vajaa neljännes oli hakenut työtä kaksi kertaa kuukaudessa ja vajaa neljännes työllistyneistä ilmoitti hakeneensa työtä harvemmin kuin kerran kuukaudessa, joten kaikkien työllistyneidenkään työnhaku ei ollut kovin aktiivista. (Kuvio 46). Harvemmin työpaikkaa hakeneiden työllistyneiden kohdalla työn hakeminen on voinut olla oikea-aikaista, perustua sosiaalisiin verkostoihin, entisen työnantajan yhteydenoton odotteluun tai sosiaalisen median ja sähköisten rekrytointikanavien käyttöön, mitkä eivät vaadi jatkuvaa työhakemusten lähettämistä työnantajille. Noin puolet työllistyneistä oli hakenut omaa ammatilaa laajemmin työpaikkoja. Noin puolet oli hakenut ainoastaan koulutustaan ja työkokemustaan vastaavia paikkoja.

Alle 35-vuotiaat, Uudellamaalla asuvat ja korkeasti koulutetut olivat aktiivisimpia työnhakijoita. Työnhakuaktiivisuus erosi tilastollisesti merkitsevästi iän ja asuinalueen perusteella. Alle 35-vuotiaista 48 prosenttia haki työtä viikoittain, 35–44-vuotiaista 41 prosenttia, 45–54-vuotiaista 44 prosenttia ja 55 vuotta täyttäneistä 33 prosenttia. Uudellamaalla asuneista 49 prosenttia haki töitä viikoittain ja Länsi-Suomessa asuvista 39 prosenttia ja Etelä-Suomessa asuvista 38 prosenttia. Itä- ja Pohjois-Suomessa työnhakuaktiivisuus oli alhaisin, vain 29 prosenttia itä- ja pohjoissuomalaisista kyselyyn vastanneista haki työtä viikoittain. Asuinalueen merkitys liittyy siihen, että työpaikkatarjonta vaikuttaa ilmeisen paljon työnhakuaktiivisuuteen. Myös koulutusasteen mukaan on suuria eroja (tilastollisesti lähes merkitsevä ero) työnhakuaktiivisuudessa: yliopistotutkinnon suorittaneista 46 prosenttia, ammattikorkeakoulututkinnon tai opistoasteen tutkinnon suorittaneista 42 prosenttia, ammatillisen koulutuksen suorittaneista 35 prosenttia ja ammatillista koulutusta vailla olevista 33 prosenttia haki työtä viikoittain. (Liitetaulukko 6.)

Työnhakuaktiivisuudessa ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja sukupuolen tai asuinalueen tyyppin mukaan. Yli puolet humanistisen ja kasvatusalan sekä yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alan tutkinnon suorittaneista haki työtä aktiivisesti viikoittain.

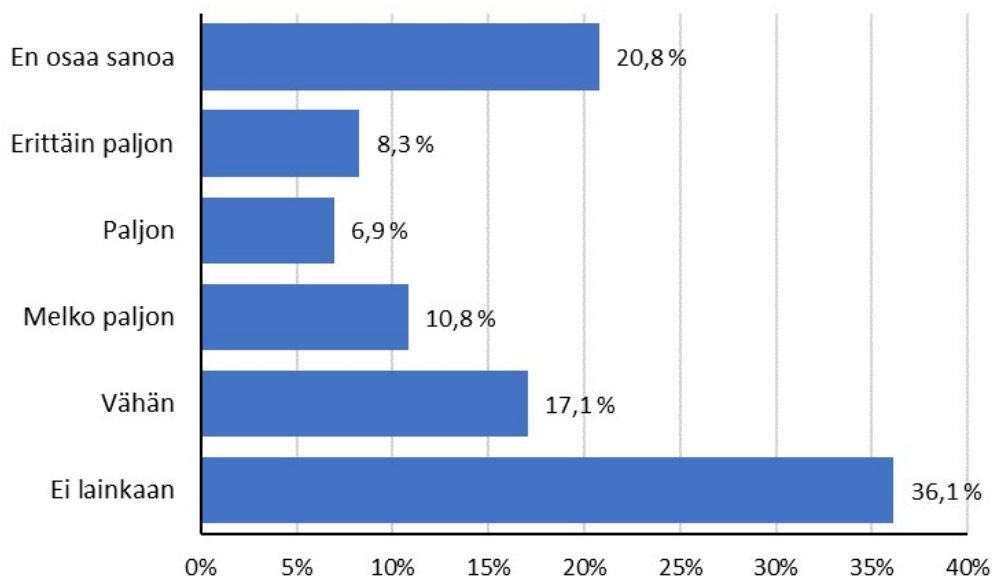


Kuvio 47. Työnhakualueet ennen työllistymistä avoimille työmarkkinoille (N=586)

Työllistyneistä noin kaksi kolmasosaa oli hakenut työtä laajemmalta alueelta kuin omasta asuinkunnastaan tai rajatulta alueelta asuinpaikan läheltä. Useimmiten työnhakualueena olivat myös asuinkunnan lähikunnat tai asuinmaakunta. Koko Suomen alue kuului 13 prosentin työnhakualueeseen ja noin kahdeksalla prosentilla työnhaku

ulottui ulkomaille (Kuvio 47). Työllistyneet vaikuttavat hakeneen työtä ennen työllistymistään suppeammalta alueelta kuin edelleen työttömänä olevat vastaajat (vrt. Kuvio 23). Työllistyneistä yli 60 prosenttia oli hakenut työtä korkeintaan asuinkunnan lähikunnista, kun taas pitkäaikaistyöttömistä hieman yli 40 prosenttia rajautui työn hakemisessa asuinkunnan lähikuntiin. Lisäksi työttömistä lähes 15 prosenttia haki työtä ulkomailta saakka ja työllistyneistä vajaat kahdeksan prosenttia.

Työnhakualueen laajuudessa on tilastollisesti merkitseviä eroja sukupuolen, koulutuksen ja asuinalueen tyyppin mukaan. Naiset hakivat huomattavasti miehiä enemmän työtä vain asuinpaikkansa lähialueilta, naisista 68 prosentilla ja miehistä 56 prosentilla työnhakualue ulottui korkeintaan lähikuntiin saakka. Miehistä 15 prosenttia ja naisista 10 prosenttia ilmoitti työnhakualueeseen koko Suomen. Miehistä 11 prosentilla ja naisista vain viidellä prosentilla työnhakualue ulottui ulkomaille saakka. Yliopistotutkinnon suorittaneet hakivat työtä muita laajemmalla alueella. Ulkomailta haki työtä yliopistotutkinnon suorittaneista 12 prosenttia, ammattikorkeakoulututkinnon tai opistoasteen tutkinnon suorittaneista 8 prosenttia ja sekä ammatillisen koulutuksen että vain yleissivistävän koulutuksen suorittaneista neljä prosenttia. Koko Suomen alueelta yliopistotutkinnon suorittaneista haki työtä 21 prosenttia, ammattikorkeakoulututkinnon tai opistoasteen tutkinnon suorittaneista kahdeksan prosenttia ja tätä alemman tason koulutuksen saaneista vain neljä prosenttia. Suuralueiden välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja, mutta asuinalueen aluetyyppien väliset erot olivat merkitseviä. Haja-asutusalueella on vähän työmahdollisuuksia tarjolla, joten haja-asutusalueilla asuvat hakivat työtä muita useammin koko asuinmaakuntansa alueelta. Kaupunki- ja kuntakeskuksissa sekä muissa taajamissa asuvat hakivat työtä haja-asutusalueilla asuvia useammin koko Suomen alueelta.

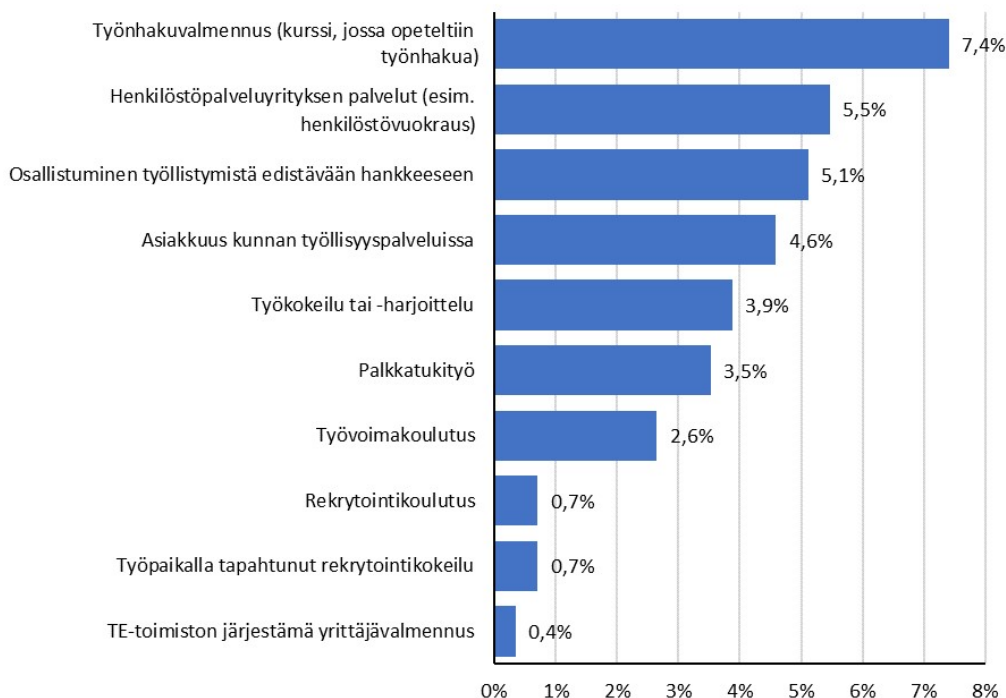


Kuvio 48. Työttömyydestä koettu haitta työnhakutilanteessa (N=592)

Noin 60 prosenttia kyselyyn vastanneista työllistyneistä ilmoitti, ettei työttömyys ollut noussut esille työhaastattelussa (vrt. pitkään työttömänä olleista hieman yli puolet ilmoitti, ettei työttömyys noussut esille). Viidennes oli nostanut työttömyyden itse esille ja viidennes ilmoitti työnantajan kysyneen työttömyydestä ja sen syistä työnhakijalta työhaastattelutilanteessa. Iso osa (36 %) työllistyneistä arvioi, ettei työttömyydestä ollut lainkaan haittaa työnhakutilanteessa. Reilu neljännes (26 %) vastaajista arvioi kuitenkin, että työttömyydestä oli vähintään melko paljon haittaa työnhakutilanteessa (Kuvio 48), kun taasen pitkään työttömänä olleiden kyselyyn vastanneista yli puolet oli kokenut vähintään melko paljon haittaa työttömyydestä työnhakutilanteessa.

## Työllistymistä edeltäneet palvelut

Pitkään työttömänä olleilta työllistyneiltä kysyttiin, mitkä työllistymistä edistäneet palvelut ja toimet olivat mahdollisesti edeltäneet työllistymistä avoimille työmarkkinoille tai auttaneet työllistymisessä.



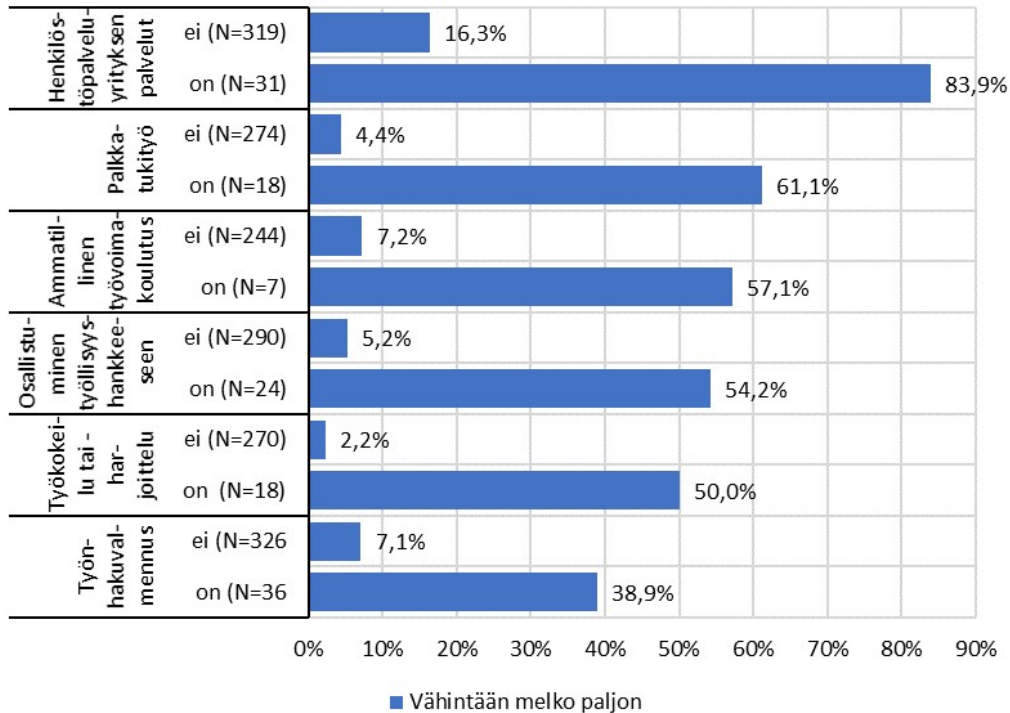
*Kuvio 49. Palvelut, jotka edelsivät työllistymistä nykyiseen tai viimeisimpään työpaikkaan avoimilla työmarkkinoilla (N=567)*

Neljäosalla vastanneista työllistymistä edelsi vähintään yksi työllistymistä edistävä palvelu, toisin sanoen avoimille työmarkkinoille työllistyi pääasiassa (75 %) ilman palveluja. Palveluihin osallistumisessa ei ollut merkitseviä eroja iän, sukupuolen, koulutuksen tai asuinalueen ja asuinalueen tyypin perusteella. Useimmin työllistymistä oli edeltänyt työnhakuvalmennus (7,4 %), henkilöstöpalveluyrityksen palvelut (5,5 %) tai osallistuminen työllistymistä edistävään hankkeeseen (5,1 %) (Kuvio 49). Esimerkiksi rekrytointikokeilu tai -koulutus olivat edeltäneet työllistymistä erittäin harvoin.

Palveluihin osallistuneiden määrät olivat pieniä, mutta osallistuneet arvioivat työllistymistä edistävät palvelut hyödyllisiksi. Heistä 84 prosenttia arvioi, että työllistymistä edeltäneet henkilöstöpalveluyritysten palvelut edistivät työllistymistä vähintään melko paljon. Palkkatukityössä olleista yli 60 prosenttia koki sen edistäneen työllistymistä. Vähintään puolet työvoimakoulutukseen tai työllisyshankkeeseen osallistuneista ja työkokeilussa tai -harjoittelussa olleista ja 40 prosenttia työnhakuvalmennukseen osallistuneista katsoi saamansa palvelun edistäneen vähintään melko paljon heidän työllistymistään avoimille työmarkkinoille. Niistä, jotka eivät osallistuneet kyseessä oleviin palveluihin, vain pieni osa arvioi palvelujen edesauttavan työllistymistä. Heistä 16 prosenttia arvioi henkilöstöpalveluyritysten palvelujen auttavan työllistymisessä.



Kaikkien muiden palvelujen osalla vastaavat osuudet vaihtelivat kahdesta seitsemään prosenttia. (Kuvio 50.)



Kuvio 50. Työllistymistä avoimille työmarkkinoille edesauttavien palvelujen vaikutus sen mukaan onko palvelu edeltänyt työllistymistä. (Vähintään melko paljon osuuteen on laskettu luokat melko paljon, paljon ja erittäin paljon)

Työllistyneet pitkäaikaistyöttömät, joista suurin osa ei osallistunut palveluihin, arvioivat, että pääsääntöisesti TE-palvelut edistivät vähän tai eivät edistäneet lainkaan työllistymistä avoimille työmarkkinoille. He kokivat saaneensa eniten apua TE-toimiston neuvonnasta ja ohjauksesta työhaussa, työnhakuvalmennuksesta, TE-toimiston hankkimasta palvelusta työnetsintään tai työhönvalmennuksesta. Näistä palveluista apua saaneiden osuudet olivat pieniä (Liitetaulukko 7). TE-palvelujen hyödyllisyys ei myöskään eriytnyt työllistyneiden iän, sukupuolen, asuinalueen tai koulutuksen suhteen tilastollisesti merkitsevästi. Ainoastaan TE-toimiston henkilökunnan neuvonnan ja ohjauksen työhaussa vailla ammatillista koulutusta olevat kokivat muita hyödyllisempänä.

Ne työllistyneet, jotka eivät osallistuneet palveluihin, työllistyivät pääasiassa hakeamalla itse työtä (88 %). Muut työllistyivät siten, että TE-toimisto välitti työhön, he perustivat yrityksen tai työllistyivät itsensä työllistäjänä ilman tukitoimia ja loput työllistyivät muuten.

Myös työllistyneiden haastatteluissa tuli esille TE-palvelujen merkitys työllistymisessä. Työllistymisen kannalta tärkeäksi koettiin esimerkiksi TE-toimiston yksityiseltä palveluntarjoajalta hankkima työhönvalmennus. Haastattelujen perusteella työllistymisessä auttoivat lisäksi vuorotteluvapaan sijaisuus, joka välitettiin TE-toimistosta sekä palkkatukityö.

Haastatteluissa TE-palveluja myös kritisoitiin paljon. Kritiikkiä saivat osakseen sähköiset palvelut, joita toivottiin käyttäjäystävällisemmiksi ja palveluissa käytettyjä termejä selkeimmiksi. Haastateltavat kritisoivat myös TE-toimiston palvelu- ja työpaikkatarjouksiin liittyvää sanktioilla uhkaamista, koska myönteinen asia käännetään karenssiuhkauksilla kielteiseksi. Edelleen haastateltavat kritisoivat saamiaan työpaikkatarjouksia, jotka eivät läheskään aina vastanneet hakijan osaamista tai kiinnostusta. Monen haastateltavan kohdalla palvelut eivät ole toimineet optimaalisesti. Esimerkiksi IT-insinöörille on tarjottu työpaikka vanhusten huollossa, näyttelijälle automyyjän paikkaa tai cv:n päivityskurssille veloitettiin aiemmin yrityksen rekrytointeja hoitanut henkilö. TE-toimiston työpaikkaosoitusten kohdentumista ovat ihmetelleet sekä työnhakijat että työnantajat. Luovien alojen tai korkeasti koulutettujen tilannetta, osaamista tai työnhakemisen ja työllistymismahdollisuuksien erityispiirteitä ei läheskään aina osata ottaa huomioon TE-palveluissa. Työnhakijoilta kritiikkiä sai osakseen myös se, että henkilökohtaista palvelua oli vaikea saada ainakaan kovin nopeasti. TE-toimiston määräaikaiset soittot koettiin usein hyödyttöminä ja ahdistavina kolmen kuukauden välein tapahtuvina muistutuksina työttömyydestä.

Vastauksena avoimeen kysymykseen toiveista TE-toimiston palveluille saatiin eniten toiveita henkilökohtaiseen palveluun tai yksilölliseen ohjaukseen ja tukeen (19 % vastanneista). Seuraavaksi eniten toivottiin apua työpaikan löytymiseen, kuten apua työnhakuun, kontakteja työnantajiin, kohdennettuja työtarjouksia tai TE-toimiston aktiivisempaa roolia työnhakijoiden ja työnantajien välillä. Kyselyyn vastanneista 10 prosenttia toivoi muutoksia nykyistä kannustavampaan palveluun, kuten vähemmän uhkailuja ja pakottamista, enemmän työllistymistä edistäviä palveluja asiakkaan tarpeen mukaan sekä aktiivimallin muuttamista tai poistamista. Lisäksi TE-toimiston työntekijöiltä toivottiin asiantuntevampaa, inhimillisempää ja kannustavampaa suhtautumista työnhakijoihin sekä palvelujen avoimuutta, joustavuutta ja nopeaa päätöksen tekoa. Seuraavassa joitakin kyselyyn vastanneiden toiveita ja ideoita palvelujen kehittämiseksi.

*”Yksilön tilanteen huomiointia ja esim. akateemisten työttömien suuntaan soveltuvia palveluja. Hyvä kysymys on, miten saadaan työelämän päättäjien/rekrytoijien näkemyksiä ja ennakkoluuloja muutettua.”*

*”Toivon että kerrotaan piilotyöpaikkojen olemassaolosta ja kerrotaan miten niihin pääsee vaikkei olisi sopivia tuttuja. Toivon että ymmärretään että biologi ei voi opettaa historiaa, vaikka olisi opettanut biologiaa, eli ei turhia työ”tarjouksia.”*

*”Toivoisin te-toimiston palveluilta ymmärrystä ja selkeyttä luovien ja kulttuurialojen työllistymisen suhteen, sekä jonkinlaista tasa-arvoisuutta muihin aloihin nähden ....”*

*”Huomattavasti parempaa ja yksilöllisempää palvelua ja neuvoja. Kun asiakkaalla on kysymyksiä, miten voi olla mahdollista, että asiakkaalle vastausaika on aina 5 vuorokautta. Miten työnhakijat voivat olla aktiivisia työnhaussa jos heidän suuntaansa palvelu on tuolla tasolla ....”*

*”Toivon että jatkossakin satsataan omatoimisen koulutuksen tukemiseen sekä esim. työnhakuvalmentajan (ja vastaavien) yksilöllisiin valmennuspalveluihin. Sain itse näiden muodossa arvokasta tukea, palvelua ja informaatiota monista asioista aivan uudella ja minulle räätälöidyllä tasolla mikä on auttanut huomattavasti nykytilanteeseen pääsyssä.”*

*”Avoimet työpaikat-palvelua voisi kehittää siten, että käyttäjä voisi laittaa hakutoiveitaan ja omia ominaisuuksiaan ´hakukriteereiksi´ ja näiden perusteella tuotaisiin paikkoja tarjolle. Ja jos vielä hieman parannettaisiin, niin ohjelma muistais nuo toiveet ja ominaisuuden ja kun tulisi niitä vastaavia uusia työpaikkoja tarjolle, niin hakijalle lähetetään sähköpostilinkki, josta uudet työpaikat näkee helposti.”*

Pitkäaikaistyöttömien työllistyminen oli onnistunut usein myös ilman koulutuspalvelujen myötävaikutusta. Koulutuspalveluista eniten hyötyä työllistymisessä koettiin olleen omaehtoisesta koulutuksesta ilman työttömyysetuutta tai työttömyysetuudella, mutta niitäkin palveluja käyttäneiden osuudet ovat pieniä. (Liitetaulukko 7).

Koulutuspalvelujen hyödyllisyyden kokeminen työllistymisessä eriytyi koulutuksen mukaan siten, että ammatillisen koulutuksen suorittaneet arvioivat hyötynensä muita enemmän ammatillisesta työvoimakoulutuksesta. Mitä enemmän vastanneella oli koulutusta, sitä useammin hän koki hyötynensä työllistymisessään opiskelusta ilman työttömyysetuutta.

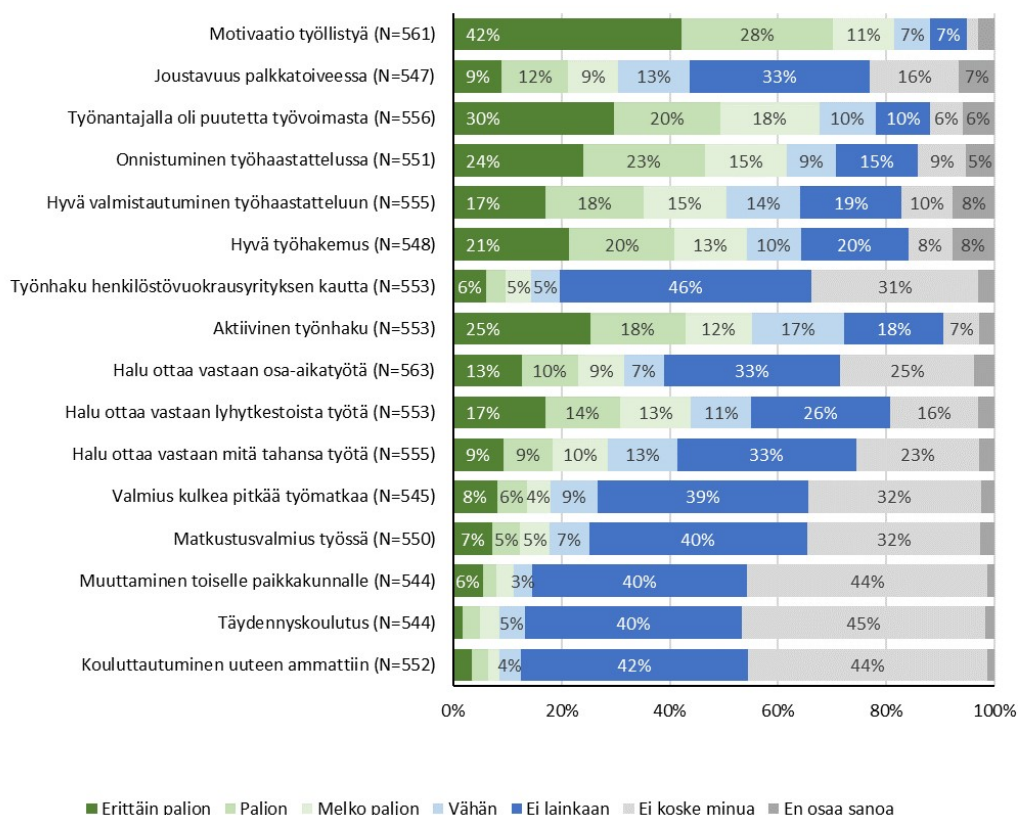
Hyötyjen kokeminen eriytyi vastanneen asuinalueen mukaan siten, että Etelä- ja Länsi-Suomessa asuneet kokivat hyötynensä työllistymisessään muita enemmän ammatillisesta työvoimakoulutuksesta. Lisäksi naiset kokivat hyötynensä työllistymisessä miehiä useammin omaehtoisesta opiskelusta työttömyysetuella ja opiskelusta ilman työttömyystukea.

Pitkään työttömänä olleet olivat työllistyneet avoimille työmarkkinoille enimmäkseen ilman muita tukipalveluja. Muista palveluista eniten apua työllistymisessä oli ollut työllistymistä tukevassa hankkeessa saatu yksilöllinen ohjaus ja neuvonta tai neuvonta ja ohjaus kunnan/kaupungin työllisyyspalveluissa. Työllistymistä tukivat vain harvoin terveys- tai kuntoutuspalvelut (Liitetaulukko 7). Kysely kohdennettiin työnvälitys- ja yrityspalvelut sekä osaamisen kehittämisspalvelut -palvelulinjoilla pitkään työttömänä olleille ja työllistyneille asiakkaille, jotka olivat olleet pitkään työttömänä ennen työllistymistään. Odotusten mukaisesti tässä työnhakijaryhmässä on vähän terveydellisiä työllistymisen esteitä ja siten myös terveys- tai kuntoutuspalvelujen tarve on vähäinen.

Työllistymistä tukevien palvelujen merkitys työllistymisessä ei eriytnyt käytettyjen taustamuuttujien mukaan muuten kuin, että Itä- ja Pohjois-Suomessa sekä Länsi-Suomessa asuvia oli edesauttanut muilla alueilla asuneita useammin työllistymistä tukevassa hankkeessa saatu tuki ja ohjaus.

## Työllistymisen avaintekijöitä

Työllistyneet pitkäaikaistyöttömät arvioivat, että merkittävin tekijä, joka auttoi heitä työllistymään, oli oma motivaatio työllistyä. Kyselyyn vastanneista 42 prosenttia arvioi työllistymismotivaatiolla olleen erittäin paljon merkitystä työllistymisessä. Työnantajalla ilmennyt puute työvoimasta nousi myös merkittäväksi työllistymistä edesauttaneeksi asiaksi, ja noin 30 prosenttia vastanneista arvioi tämän vaikuttaneen erittäin paljon työllistymiseen. Näiden lisäksi onnistuminen työhaastattelussa ja aktiivinen työpaikan hakeminen arvioitiin tärkeiksi työnsaantia edesauttaneiksi asioiksi. Sen sijaan kouluttautuminen, muuttovalmius tai liikkumisvalmius työn takia eivät näyttäytyneet kyselyn perusteella erityisen merkittävinä työllistymistä edesauttaneina asioina (Kuvio 51). Mielenkiintoista tuloksissa on se, että sekä työnantajat että työllistyneet työnhakijat arvioivat tärkeimmäksi työllistymisen avaintekijäksi työnhakijan motivaation. Kyselyn kohderyhmässä on paljon korkeakoulutuksen omaavia työnhakijoita, joten koulutukseen liittyvät toimet eivät välttämättä ole ensisijaisia työllistymisessä.



Kuvio 51. Työnsaantia edesauttaneet tekijät

Työnsaantia edesauttaneet asiat eriytyivät jossain määrin vastaajien sukupuolen mukaan siten, että naiset kokivat miehiä useammin täydenniskoulutuksen tai halun ottaa vastaan lyhytkestoista työtä auttaneen heitä työnsaannissa. Lisäksi naiset arvioivat miehiä useammin, että halu ottaa vastaan osa-aikatyötä auttoi työllistymään. Miehet puolestaan arvioivat naisia useammin matkustusvalmiuden työssä auttaneen heitä työllistymään. Toisin sanoen naiset etsivät miehiä useammin ratkaisua työttömyyteen ammatillisen (täydenniskoulutus) ja työsuhteeseen liittyvän joustavuuden (halu ottaa vastaan lyhytkestoista ja osa-aikaista työtä) avulla, kun taas miehet naisia useammin liikkumisvalmiuden avulla.

Mitä enemmän vastanneella oli koulutusta sitä useammin hän arvioi, että matkustusvalmius työssä tai mahdollisuus kulkea pitkää työmatkaa auttoivat työllistymään. Lisäksi korkeasti koulutetut arvioivat muita useammin, että hyvä valmistautuminen työhaastatteluun, hyvä työhakemus tai onnistuminen työhaastattelussa auttoivat työnsaannissa.

Hyvän työhakemuksen tai hyvän valmistautumisen työhaastatteluun arvioivat auttaneen työnsaannissa kaupungeissa, kuntakeskuksissa tai muissa taajamissa asuvat useammin kuin haja-asutusalueilla asuvat. Kaupungeissa, kuntakeskuksissa tai taajamissa asuvat arvioivat haja-asutusalueella asuvia useammin, että myös onnistuminen työhaastattelussa auttoi työpaikan saamisessa. Itä- ja Pohjois-Suomessa sekä Etelä-Suomessa asuvat vastaajat arvioivat muita useammin, että työnantajalla ollut pula työvoimasta auttoi työllistymisessä.

län mukaan vastaukset eriytyivät siten, että mitä nuorempi vastaaja oli, sitä useammin hän arvioi muuttamisen toiselle paikkakunnalle auttaneen työnsaannissa. Lisäksi alle 40-vuotiaat vastaajat arvioivat muita useammin, että halu ottaa vastaan mitä tahansa työtä, auttoi heitä työllistymisessä. Yhtäältä alle 40-vuotiaat ja toisaalta 50-vuotiaat tai sitä vanhemmat arvioivat, että työnsaantia edesauttoi se, että työnantajalla oli puutetta työvoimasta. Vanhimpaan ikäryhmään kuuluneet arvioivat muita useammin, että joustavuus palkkatoiveissa edesauttoi työnsaannissa.

Työllistyneiltä pitkäaikaistyöttömiltä kysyttiin avoimella kysymyksellä onnistuneeseen työllistymiseen vaikuttaneista tekijöistä. Tärkeimpinä työllistymisen avaintekijöinä nousivat esille osaamiseen, koulutukseen ja työkokemukseen liittyvät tekijät. Erilaisia osaamisen ja ammattitaitoon liittyviä asioita nosti esiin 35 prosenttia vastanneista. Eniten oli työkokemukseen, osaamiseen ja koulutukseen liittyviä mainintoja. Toiseksi eniten nostettiin esille erilaisia sosiaalsiin verkostoihin ja suhteisiin liittyviä asioita (mukaan luettuna työskentely aiemmin samalla työnantajalla), sillä viidennes vastanneista piti sosiaalisia verkostoja työllistymisensä avaintekijänä. Näiden ohella työllistymisen avaintekijöinä pidettiin työnhakuun liittyviä seikkoja kuten aktiivisuutta työnhakemisessa, henkilökohtaisia ominaisuuksia kuten motivaatiota sekä joustavuutta työn suhteen. Avoimen kysymyksen vastauksissa korostuu sosiaalisten verkostojen merkitys erityisesti aikaisempiin työnantajiin. Lisäksi vastauksissa toistuu myös työnhakijan joustava suhtautuminen työaikoihin, työn osa-aikaisuuteen, pitkän työmatkan kulkemiseen, asuinpaikkakunnan vaihtamiseen, palkkaukseen sekä ammattiin. Monet vastanneista korostavat myös hyvää sattumaa ja työnhakemisen oikea-aikaisuutta.

*”En ole koskaan päässyt hakemaani työpaikan työhaastatteluun, ikä 50+. Osa-aikainen työ oli tuttavalla tuttavalla saatu.”*

*”Ammattitaito ja sopivuus siihen työhön sekä etukäteen haastatteluun valmistautuminen. Myös joustavuus palkassa, työpaikan sijainnissa ja työajoissa painoi vaakakupissa.”*

*”Henkilökohtaiset suhteet ja valmius käydä kaukana asuinpaikasta töissä (yhden-suuntainen työmatka 160 km).”*

*”Sain kesätyöpaikan varmaan syystä, että olin ollut n. 10 vuotta sitten samassa työssä/työpaikassa, joten minulla oli kokemusta työstä ja yrityksestä, ja että suostuin liian pieneen palkkaan...”*

*”Oma työkokemus alalta. Kielitaito. Motivaatio ja taidot. Minulle soitettiin ja tarjottiin töitä. LinkedIn oli todennäköisesti ratkaisevin tekijä.”*

*”Olin valmis ottamaan täysin koulutuksestani ja aiemmasta työkokemuksestani poikkeavaa työtä ja todella nopealla aikataululla. Haastattelusta kahden tunnin kuluttua olin jo töissä.”*

*”Palkkavaatimuksen laskeminen edellisten työsuhteiden tasosta, muutto ... pääkaupunkiseudulle, ”hyvä tuuri”.”*

Muutto työn takia toiselle paikkakunnalle tai valmius pitkiin työmatkoihin ei noussut kyselyssä merkittäväksi työllistymistä edesauttaneeksi asiaksi, mutta työllistyneiden kahdessa haastattelussa liikkuvuuden merkitys työpaikan saamisessa tuli esille. Yhdessä tapauksessa nuori henkilö oli työllistynyt pääkaupunkiseudulle, mikä oli edellyttänyt muuttoa. Toisessa tapauksessa henkilön työllistymistä oli edesauttanut mahdollisuus asua kahdella paikkakunnalla ja kulkea pitkää työmatkaa.

## Yhteenveto

Onnistuneen työllistymisen kannalta tärkeimmät tieto- ja työnhakukanavat näyttäisivät olevan yhteydenotto suoraan työnantajaan, tuttavat ja sukulaiset sekä kontaktit entisiin työnantajiin. Työttömyydestä ei ole ollut suurta haittaa työnhakutilanteessa ja työllistyminen oli pääsääntöisesti tapahtunut ilman työllistymistä edistäviä palveluja. Vaikka työllistymistä edistäviin palveluihin osallistuneiden määrät olivat pieniä, niin palveluihin osallistuneet arvioivat ne työllistymisen kannalta hyödyllisiksi. Työllistyneet olivat hakeneet työtä aktiivisemmin kuin pitkään työttömänä olleet, mutta työllistyneiden joukossa oli myös niitä, jotka eivät olleet hakeneet aktiivisesti työtä.

Työllistyneiden näkökulmasta työllistymisen avaintekijöitä olivat työnhakijan motivaatio työllistyä, pula työvoimasta sekä onnistuminen työhaastattelussa ja työhakemuksessa. Lisäksi aktiivisen työnhaun ja joustavuuden työn suhteen - joustavuus palkkatoiveissa, halu ottaa vastaan lyhytkestoista työtä – arvioitiin edesauttaneen työnsaantia. Työllistymisen avaintekijät eriytyivät sukupuolen, iän ja koulutuksen mukaan. Korkeasti koulutettujen mielestä heidän työllistymisensä avaintekijöitä muita useammin olivat valmius alueelliseen liikkuvuuteen sekä panostaminen työhakemukseen ja työhaastatteluun. Alle 40-vuotiaille työllistymisen avaintekijöitä muita useammin olivat

mahdollisuus muuttaa toiselle paikkakunnalle työn takia tai halu ottaa vastaan mitä työtä tahansa.

## 5.4 Työllistymiskynnyksen madaltaminen – palvelun tuottajien näkökulma

Selvitystä varten haastateltiin yhdeksää työllisyyspalvelujen tuottajaa (Liite 4). Haastateltaviksi valittiin yrityksiä sekä kolmannen ja julkisen sektorin palvelujen tuottajia, jotka pyrkivät työllistämään pitkäaikaistyöttömiä avoimille työmarkkinoille ja jotka tekevät työtä sekä työnhakijoiden että työnantajien kanssa. Yleisille työmarkkinoille työllistymistä edistävissä palveluissa yleensä ei ole kyse moniammatillisten palvelujen tarpeesta olevasta asiakasryhmästä olipa palvelun tuottaja järjestö, säätiö tai yksityinen yrittäjä. Osa palveluista on lyhytkestoisia ja niiden tavoitteena on työllistyminen tai koulutuksen aloittaminen. Osa palveluista mahdollistaa pitkäkestoiset ohjauspolut, joiden tavoitteet ovat voivat olla yksilöllisiä ja monimuotoisia. Tässä luvussa on haastateluista saadun tiedon perustella kuvattu pitkäaikaistyöttömille tarjottavia palveluja sekä esitetty palveluntuottajien näkemyksiä siitä, kuinka pitkään työttömänä olleita voitaisiin parhaiten tukea työllistymisessä sekä kuinka palvelujärjestelmiä heidän mukaansa tulisi kehittää.

### Palveluja pitkään työttömänä olleiden työllistymiseksi

Haastatelluille työllisyyspalvelujen tuottajille yhteistä on se, että asiakkaat ohjautuvat palveluihin pääsääntöisesti TE-toimiston välityksellä. Pitkään työttömänä olleille suunnatuissa palveluissa käytetään paljon samoja toimenpiteitä, olipa palvelun tuottajana kaupunki, kolmannen sektorin toimija tai yksityinen yritys. Yleensä palveluissa yhdistetään asiakaslähtöisiä ja yritys­lähtöisiä toimia eli työvoiman kysyntää ja tarjontaa yhdistäviä toimia. Työnhakijoille tarjotaan henkilökohtaista palvelua, jonka lähtökohtana on työnhakijan tilanteen ymmärtäminen ja asiakaslähtöisyys. Työnhakijan kannustaminen, itseluottamuksen ja motivaation vahvistaminen ovat palvelun keskiössä. Yksilökohtaisen ohjauksen rinnalla käytetään usein myös ryhmätoimintoja, joiden tavoitteena on auttaa työnhakemisessa, kohentaa työnhakutaitoja, auttaa oman osaamisen tunnistamisessa, auttaa piilotyöpaikkojen etsimisessä, verkostoitumisessa työnantajiin sekä vertaistuen tarjoamisessa. Asiakasryhmästä, palvelun tuottajasta ja palvelun tavoitteista riippuen yksilökohtaisten ja ryhmäpalvelujen painotukset ja sisällöt vaihtelevat.

Haastatellut palveluntuottajat tekevät yhteistyötä työnantajien kanssa etsiessään potentiaalisia työllistymismahdollisuuksia työnhakijoille. Osa palvelun tuottajista tekee



yrittäjäyhteistyötä työnhakija-asiakaslähtöisesti, mutta joskus myös työnhakijalähtöinen palvelu on erotettu työnantajalähtöisestä palvelusta. Tavoitteena on kuitenkin lisätä työvoiman tarjonnan ja kysynnän kohtaantoa niin, että työnhakija löytää työtä ja työnantaja saa tarvitsemaansa työvoimaa. Monilla haastatelluilla työllisyyspalveluja tuottavilla kolmannen sektorin toimijoilla tai kaupunkien työllisyyspalvelujen edustajilla on jo pitkä kokemus yritysyhteistyöstä. Palvelujen tuottajat tekevät usein yhteistyötä myös henkilöstöpalveluyritysten ja muiden työllisyystoimijoiden kanssa. Esimerkiksi Pohjois-Karjalassa työllisyyspalveluja tuottavat tahot ovat verkostoituneet ja perustaneet työ-entsijäringin, johon kuuluu yhdistyksiä, työllisyshankkeita, kuntia, TE-hallinto ja koulutusorganisaatioita. Ringissä tieto avoimista työpaikoista ja koulutuksista liikkuu Yammer-järjestelmässä koko maakunnan alueella. Työllisyyspalvelujen tuottajat voivat olla myös osa laajempaa konsernia, johon kuuluu laajat henkilöpalvelut. Tämä tarjoaa työllisyyspalveluille mahdollisuuden toimia lähellä yritysrajapintaa.

Yrittäjäyhteistyö tarkoittaa usein piilotyöpaikkojen etsimistä, sopivien työnhakijoiden esittelyä työnantajalle, työnantajan tukemista työllistämiseen liittyvissä asioissa ja mahdollisten tukien hakemiseen liittyvissä asioissa. Työnantajaa informoidaan erilaisista tukimahdollisuuksista, niiden käyttämisestä ja hakemisesta. Työnantajalle annettavaa apua voidaan räätälöidä yrityksen tarpeiden mukaan. Joissakin tapauksissa palvelujen tuottajat auttavat työnantajia selvittämään työvoimantarpeita ja osaamistarpeita, ja keskustelevat myös työtehtävien jakamisen ja räätälöinnin mahdollisuuksista. Työvoiman kysynnän kasvaessa hyvän taloustilanteen myötä työllisyyspalveluita tarjoavat tahot saavat myös yhteydenottoja yrityksiltä ja kyselyjä sopivista työntekijöistä. Vilkastunut työvoiman kysyntä vaikutti esimerkiksi siihen, että Honkalampi-Säätiö perusti Ehta-henkilöstöpalveluyrityksen, joka tarjoaa työvoimanvuokraus- ja rekrytointipalveluja yrityksille. Näin samalla toimijalla on sekä työllistymistä tukeva työnhakijalähtöinen valmennuspalvelu että työnantajalähtöinen henkilöstöpalvelu.

## **Miten pitkään työttömänä olleiden työllistymistä voitaisiin parhaiten tukea?**

Palvelun onnistuminen edellyttää asiakasohjauksen toimivuutta. Kun asiakkaiden palvelutarpeet on tunnistettu hyvin, niin asiakkaat ohjautuvat tarpeitaan vastaaviin palveluihin, palvelut hyödyttävät asiakkaita ja ovat vaikuttavia. Lähellä työmarkkinoita olevien asiakkaiden kohdalla palvelujen hyödyllisyyden ja vaikuttavuuden pitäisi näkyä työllistymisenä. Aktiivimalli on jossain määrin vaikuttanut asiakasohjukseen siten, että työnhakijat eivät ole ohjautuneet tai osa heistä ei ole halunnut osallistua aktiivimallin ulkopuolelle jääneisiin palveluihin, vaikka niistä olisi ollut konkreettista hyötyä työllistymisessä.

Pitkäaikaistyöttömien joukko on hyvin heterogeeninen ja tarvitsee erilaisia sekä eri kestoisia palveluja. Osa työnhakijoista tarvitsee enemmän tukea, osaamisen päivittämistä tai kuntouttavia toimia, jolloin työllistymisprosessit voivat olla pitkiä. Osa taas voi työllistyä kevyemmällä palveluilla ja kyse voi olla sopivan työmahdollisuuden löytymisestä. Mitä pidempään työttömyys on kestänyt, sitä pidempää palveluprosessia työmarkkinoille uudelleen integroituminen yleensä edellyttää.

Onnistumisen kannalta keskeistä pitkään työttömänä olleiden palveluissa on työnhakijan tilanteen ja hänen palvelutarpeidensa yksilöllinen ymmärtäminen, mikä edellyttää henkilökohtaisia tapaamisia ja keskusteluja, aikaa asiakkaalle sekä luottamuksellista suhdetta työnhakijaan. Yksi keskeinen palveluelementti pitkään työttömänä olleille onkin henkilökohtainen ohjaus.

Yksilöohjauksen lisäksi hyviä kokemuksia on saatu erilaisista kohdennetuista pienryhmävalmennuksista, helposti lähestyttävistä matalan kynnyksen palveluista (esimerkiksi apu työnhakuun), alakohtaisista työnhakuryhmistä, mentoroinnista ja vertaismentoroinnista. Esimerkiksi korkeakoulutettujen vertaismentorointiryhmistä työhakutaitojen kehittämisen tukena on saatu hyviä kokemuksia. Yksilöllisen ohjauksen ohella pitkään työttömänä olleet hyötyvät toisten samassa tilanteessa olevien kohtaamisesta ja parhaimmillaan he voivat auttaa toisiaan työnhakemisessa. Näiden rinnalla on kehitetty ja käytetty sähköisiä valmennuskeinoja ja työnhaun sparrausta, koska osa työnhakijoista käyttää mieluummin sähköisiä palveluja.

Erilaiset matching-palvelut, kuten teemalliset tai alakohtaiset rekrytointitilaisuudet, yrittävien vierailut sekä muut työnhakijoita tai työnantajia kohtauttavat tilaisuudet (esim. Matching Cafe) on koettu hyviksi. Alakohtaisissa työnhakuryhmissä sopivia työnhakijoita on esitelty ryhmänä työnantajalle ja tapa on koettu tuloksellisemmaksi kuin yksittäisen työnhakijan hakemuksien lähettäminen työnantajalle. Alakohtaiset rekrytointitilaisuudet, joissa tietyn toimialan työnantajat ja työnhakijat pääsevät kohtaamaan ja joissa on järjestetty mahdollisuudet työhaastatteluihin, ovat osoittautuneet toimiviksi. Onnistuneissa tapahtumissa työnantajilla on työvoiman tarvetta ja työnhakijat on kutsuttu tilaisuuteen kohdennetusti. Työnhakijoita on valmennettu paitsi työnantajien kohtaamiseen (ansioluettelo ja työhaastattelu) niin mahdollisesti myös esivalmennettu työskentelemään alalla sekä hankittu heille alalla vaadittavia työelämäkortteja. Työnhakijan ja työnantajan kohtaamista rekrytointitapahtumissa voidaan helpottaa myös erilaisilla sähköisillä apuvälineillä. Oulun työllisyyspalveluissa on otettu käyttöön Brella-verkostoitumistyökalu, jonka avulla työnhakijat voivat ottaa yhteyttä heitä kiinnostaviin yrityksiin ja pyytää tapaamista rekrytointitapahtuman aikana.

Pitkään työttömänä olleet tarvitsevat usein apua kontaktien luomiseen työnantajiin ja piilotyöpaikkojen hakemiseen. Hyviä tuloksia on saatu työpaikkojen aktiivisesta, räätälöidystä etsimisestä yrityksistä sekä yhteistyöstä esimerkiksi henkilöstövuokrausyrityksen kanssa. Monilla työllisyyspalvelujen tuottajilla on useiden vuosien aikana rakentunut yritys yhteistyöverkosto ja sitä kautta saatu työnantajien luottamus työvoimaa tarjoavaan tahoon. Työllisyyspalveluja tuottavien organisaatioiden etuna on usein se, että he pystyvät tarjoamaan henkilökohtaista palvelua myös työnantajalle. Lisäksi työllisyyspalvelujen tuottajat tuntevat hyvin yhteistyöyrityksensä, työssä tarvittavan osaamisen sekä työvoiman tarpeet. Kun tämä yritystuntemus yhdistetään työnhakijoiden tuntemukseen, saavat yritykset heille sopivaa työvoimaa ja työnhakijat osaamistaan vastaavaa työtä.

Työllistyminen edellyttää joskus myös osaamisen päivittämistä tai kouluttautumista uusiin työtehtäviin. Osaamisen lisäämisessä hyväksi koetuksi keinoksi on osoittautunut esimerkiksi täsmäkoulutus, joka on toteutettu työvoimapolitiittisena koulutuksena ja johon on liitetty työssä tapahtuva oppiminen. Koulutuksen järjestämiseen ja kehittämiseen on käytetty myös ESR-osarahoitettujen hankkeiden mahdollisuuksia. Koulutuksia on suunniteltu ja toteutettu työelämälähtöisesti mikä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että osaamisvaatimuksia on kartoitettu alan yrityksissä ja työpaikoilla. Kartoituksen pohjalta on suunniteltu ja toteutettu koulutuskokonaisuus, jossa pääpaino on ollut työssäoppimisessa. Koulutuksen avulla alan työnhakijat ovat saaneet päivitettyä osaamistaan työssä vaadittavalle tasolle sekä saaneet kontakteja työnantajiin.

## **Työllistymiskynnyksen madaltaminen palveluja kehittämällä**

Pitkäaikaistyöttömien palvelujen toivotaan kehittyvän ennaltaehkäisevään suuntaan, koska työttömyyden pitkittymisen ennaltaehkäisyä nähdään olevan helpompaa ja halvempaa yhteiskunnalle kuin sen seurausten hoitaminen. Tärkeää olisi työttömäksi jäävien palvelutarpeiden ja osaamistarpeiden tunnistaminen mahdollisimman hyvin ja mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työttömyyden alussa (vrt. Kerätär ja Oivo 2018).

Palvelujärjestelmässä ongelmia aiheuttavat työttömyysturvan aktiivimalli sekä kuntien työmarkkinaosuuden vastuut, jotka molemmat vaikuttavat asiakkaiden ohjaukseen ja ohjautumiseen. Ne aiheuttavat toimenpidekeskeisyyttä siten, että asiakkaat ohjataan tai he ohjautuvat sellaisiin toimenpiteisiin, jotka täyttävät aktiivisuusehdon tai asiakas pääsee pois kunnan ns. sakkolistalta, mutta jotka eivät tuo ratkaisua eli työllistymistä pidemmällä aikavälillä. Palvelujärjestelmä ei toimi asiakaslähtöisesti, ratkaisukeskeisesti eikä ole kovin tehokas, koska samat asiakkaat palautuvat toimenpiteen jälkeen uudestaan työnhakijoiksi. Palvelujärjestelmien kehittämistä toivottiin asiakkaiden tarpeista eikä organisaatioiden tarpeista lähtevänä.

Palvelujen kehittämistyöhön toivottiin eri palveluntuottajatahojen mukaan ottamista. Haastatteluissa toivottiin enemmän yhteistyötä myös eri palveluntuottajien välillä. Yhteistyö voi tarkoittaa myös tiedonvaihtoa koulutuksista, avoimista työpaikoista ja yritysten työvoiman tarpeista. Eri tahojen (viranomaistahon ja palvelun tuottajien) yhteistyötä vaikeuttaa tällä hetkellä muun muassa tietojen luovuttamisen ja tietojen vaihdon hankaluudet (tietosuojat). Asiakkaan palvelupolun nähtiin pirstaloituvan, jos yhtäältä palvelun tuottaja ei saa asiakkaasta mitään tietoa hänen aiemmin saamistaan palveluista tai toisaalta jos palvelun tuottajalla ei ole velvollisuutta raportoida tilaajalle asiakkaan etenemistä palvelupolulla. Palvelujen pirstaloituminen tarkoittaa myös sitä, että asiakas joutuu kertomaan tarinansa aina uudestaan jokaisessa palvelussa. Tähän liittyy myös asiakkaan tietoturvakysymys, joten edellä mainittuihin ongelmiin ei ole välttämättä helppoja ratkaisuja.

Ammatillisen koulutuksen reformia pidetään periaatteessa hyvänä uudistuksena pitkään työttömänä olleiden kannalta, koska aikaisempi osaaminen tunnustetaan ja opiskelu on mahdollista aloittaa joustavasti. Yksilölliset opintopolut ja työpaikalla tapahtuva oppiminen mahdollistavat nopean väylän työelämään. Myös RekryKoulutuksia pidetään hyvinä työllistymisen väylinä. Monet palvelun tuottajat ovat kehittäneet tai tulevat kehittämään omia osaamisen tunnistamisen, koulutuksen ja työpaikalla oppimisen yhdistäviä malleja työnhakijoiden osaamisen päivittämisessä ja työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaannon edistämässä. Koulutusmallien kehittäminen edellyttää työnantajan, palvelun tuottajan, koulutusorganisaation, TE-toimiston ja ELY-keskuksen hyvää yhteistyötä. Koulutukset ovat yksilöllisiä, kestoaltaan joustavia ja työelämälähtöisiä. Yksi esimerkki rekrytointikynnystä madaltavasta koulutuksesta tuotannolliseen työhön on ns. tehdaskoulu-malli, jota on esimerkiksi Pohjois-Karjalassa kehitetty kehittämissyhtiöiden toimesta ESR-rahoituksella.

Osaamisen päivittämiseen tulisi kiinnittää enemmän huomiota myös korkeakoulututkinnon suorittaneiden kohdalla jo työttömyyden alussa. Osaamisen päivittämistä tarvitaan, jos tutkinnon suorittamisesta on kulunut aikaa tai koulutus ei enää vastaa työssä tarvittavaa osaamista tai työtehtävät, joita työnhakija tehnyt aiemmin, ovat kadonneet. Työttömyyden pitkittyessä kynnysten koulutukseen lähtemiseen on havaittu kasvavan. Opiskelun aloittamisen esteenä voivat olla myös toimeentulokysymykset, koulutusten kalleus ja byrokratia. Pitkään työttömänä olleet voivat nähdä opintoihin siirtymisen riskinä, mikä vaarantaa heidän toimeentulonsa. Opintojen aloittamisen kynnystä voitaisiin madaltaa selkeyttämällä opiskeluun liittyvää palvelujärjestelmää ja säännöksiä.

Työllisyyspalvelujen tuottajien haastatteluissa tuotiin esille tarpeita kehittää erilaisia koulutukseen ja osaamisen lisäämiseen liittyviä välineitä. Haastatteluissa esitettiin esi-

merkiksi idea vuoden työttömänä olleiden työllistämistakuusta, jolla työttömälle taa-taan työllistymistä tukeva palvelu, esimerkiksi osaamisen päivittäminen tai ammatin vaihtaminen. Työllistämistakuuseen voisi kuulua henkilökohtainen ”tili”, jota voisi käyttää osaamisen lisäämiseen tai ammatin vaihtamiseen. Palkkatukityöhön toivottiin vahvemmin mukaan osaamisen päivittämistä ja työtehtävien opinnollistamista. Pitkään työttömänä olleille toivottiin pehmeämpiä, matalan kynnyksen rekrytointiväyliä työelämään, ja siinä räätälöity koulutusmahdollisuus voisi toimia yhtenä väylänä työhön. Työttömyyden pitkittyessä työnhakijalla ei ole enää tuoretta työkokemusta ja osaamista, jota työnantajat arvostavat, mutta koulutus voi auttaa osaamisen ajantasaistamisessa. Haastatteluissa ehdotettiin myös RekryKoulutuksen ja työhön perehdyttämisen koulutuksellisen välimuodon kehittämistä.

## Työllistymiskynnyksen madaltaminen byrokratiaa vähentämällä

Yritysyhteistyötä tekevien palveluntuottajien näkemykset vahvistavat yritys-kyselyn havainnot siitä, että osa työnantajista tuntee huonosti TE-toimiston työnantajille myöntämän palkkatuen. Ne työnantajat, jotka tuntevat palkkatuen, pitävät sitä usein byrokrattisena ja hankalana. Työllisyyspalvelujen tuottajat hoitavat tarvittaessa palkkatuen hakemiseen liittyvän byrokratian työnantajan puolesta, mutta toivovat myös byrokratian helpottamista tältä osin. Palkkatuki voi olla tärkeä työttömän työnhakijan työllistämässä, mutta se ei yksin riitä, vaan tarvittaisiin muitakin toimia rekrytointiriskin pienentämiseksi.

Palvelun tuottajien näkökulmasta pienissä ja mikroyrityksissä näyttäisi olevan paljon työllistämispotentiaalia, mutta mikroyritysten mahdollisuutta palkata ensimmäinen työntekijä tulisi tukea enemmän esimerkiksi korotetun palkkatuen avulla. Sen sijaan pienten yritysten kevennetyn irtisanomissuojan ei nähty edistävän lainkaan pitkäaikaistyöttömien työllistymistä. Lisäksi toivottiin tukea työnantajalle, erityisesti pienissä yrityksissä, työntekijän perehdyttämiseen tai koulutukseen niin, ettei perehdytettävän työntekijän ottaminen kuormittaisi kohtuuttomasti yrityksen varsinaista liiketoimintaa.

Palvelujärjestelmää toivottiin uudistettavan työnhakijan aktiivisuutta tukevaksi. Sosiaaliturvaa toivottiin uudistettavan enemmän työn vastaanottamista kannustavaksi. Yksi ongelma on byrokratialoukku, joka liittyy lyhytkestoisen työn vastaanottamiseen. Lyhytkestoisen työn vastaanottamisen kannustavuutta voitaisiin lisätä, jos sovitellun työttömyysturvan ja palkkatulojen yhdistäminen olisi joustavampaa. Kansallisen tulorekisterin nähtiin auttavan kannustinongelmassa. Työttömyysturvan suojaosuutta ehdotettiin nostettavan 300 eurosta 500–600 euroon.

## Yhteenveto

Työllisyyspalvelun onnistumisen ja työllistävän vaikutuksen kannalta ensimmäinen kriittinen piste on asiakasohjauksessa. Palvelun vaikuttavuuden ja asiakkaan saaman hyödyn kannalta tärkeää on se, että asiakasohjaus toimii hyvin, ja että asiakkaiden palvelutarpeet on tunnistettu mahdollisimman hyvin jo TE-palveluissa. Toimiva asiakasohjaus tehostaa palvelujen käyttöä ja lisää vaikuttavuutta. Aktiivimalli on jossain määrin vaikuttanut asiakasohjukseen siten, että osa työnhakijoista ei ole halunnut osallistua aktiivimallin ulkopuolelle jääneisiin palveluihin, vaikka palvelut hyödyttäisivät heitä työllistymisessä.

Pitkäaikaistyöttömien joukko on hyvin heterogeeninen ja tarvitsee erilaisia sekä eri kestoisia palveluja. Onnistumisen kannalta keskeistä pitkään työttömänä olleiden palveluissa on työnhakijan tilanteen ja hänen palvelutarpeidensa yksilöllinen ymmärtäminen, mikä edellyttää henkilökohtaisia tapaamisia ja keskusteluja, aikaa sekä luottamuksellista suhdetta työnhakijaan. Yksi keskeinen palveluelementti pitkään työttömään olleille onkin henkilökohtainen ohjaus. Yksilöohjauksen lisäksi hyviä kokemuksia on saatu erilaisista kohdennetuista pienryhmävalmennuksista.

Pitkään työttömänä olleet tarvitsevat usein apua kontaktien luomiseen työnantajiin ja piilotyöpaikkojen hakemiseen. Hyviä tuloksia on saatu työpaikkojen aktiivisesta, räätälöidystä etsimisestä yrityksistä sekä yhteistyöstä esimerkiksi henkilöstövuokrausyrityksen kanssa. Erilaiset matching-palvelut, kuten teemalliset tai alakohtaiset rekrytointitilaisuudet, yritysvierailut sekä muut työnhakijoita tai työnantajia kohtauttavat tilaisuudet on koettu hyväksi kontaktien saamisessa työnantajiin.

Pitkäaikaistyöttömien palvelujen toivotaan kehittyvän ennaltaehkäisevään suuntaan, koska työttömyyden pitkittymisen ennaltaehkäisyyn nähdään olevan helpompaa ja halvempaa yhteiskunnalle kuin sen seurausten hoitaminen. Palvelujärjestelmien kehittämistä toivottiin asiakkaiden tarpeista eikä organisaatioiden tarpeista lähtevänä. Palvelujen kehittämistyöhön toivottiin eri palveluntuottajatahojen mukaan ottamista. Asiakastietojen vaihtoon eri toimijoiden kesken toivotaan teknisiä, lainsäädännöllisiä ja käytännön ratkaisuja. Monet palvelun tuottajista ovat kehittäneet tai tulevat kehittämään omia osaamisen tunnistamisen, koulutuksen ja työpaikalla oppimisen yhdistäviä malleja työnhakijoiden osaamisen päivittämisessä ja rekrytointiväylänä.

## 6 Johtopäätökset ja suositukset

### Sosiaaliset verkostot ja kontaktit työnantajiin työllistymisen avaintekijöinä

Tämän ja monen aikaisemman tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta, että sosiaaliset verkostot ja suhteet edellisiin työnantajiin ovat tärkeitä työttömien työllistymisen väyliä (Klingvall 1998; Korpi 2001; Palosuo 2009; Maunu ja Räisänen 2018). Pitkään työttömänä olleille sosiaaliset verkostot työllistymisen väylänä voivat olla ongelmallisia, koska työttömyyden pitkittyessä verkostot työelämään ohenevat.

Sosiaalisten verkostojen merkitystä työttömien työllistymisessä vahvistavat yrityskyselyn tulokset. Työnantajien näkökulmasta kaksi tärkeintä rekrytointikanavaa olivat yrityksen henkilöstön omat kontaktit ja verkostot sekä työnhakijoiden suorat yhteydenotot ja työmahdollisuuksien tiedustelut. Työpaikan ilmoittaminen TE-toimiston Avoimet paikat -palvelussa oli kolmanneksi tärkein rekrytointiväylä. Työnantajien haastattelujen perusteella näyttää siltä, että asiantuntija- ja johtotehtäviin työntekijää etsittäessä käytetään yleensä erilaisia rekrytointikeinoja (esim. headhunting, sosiaaliset verkostot) kuin muita työntekijöitä haettaessa (esim. TE-toimisto).

Työllistyneille pitkäaikaistyöttömille tehdyn kyselyn ja haastattelujen perusteella työllistymisen kannalta tärkeimmät työnhakukanavat olivat yhteydenotot suoraan työnantajiin, tuttavat ja sukulaiset sekä kontaktit entisiin työnantajiin. Pitkään työttömänä olleet seurasivat eniten internetin työpaikkasivustoja ja TE-toimiston Avoimet paikat -palvelua. Heidän useimmin käyttämänsä työnhakukanavat olivat internetin työpaikkasivustot sekä työmahdollisuuksien kyseleminen sosiaalisissa verkostoissa. Työnhakuväylien käytössä oli eroja erityisesti koulutuksen ja asuinalueen mukaan. Tutkimuksessa tehtyjen havaintojen perusteella työnhakukursseja voisi eriyttää nykyistä enemmän koulutuksen tai ammattialan mukaan, koska eri aloilla sekä työhaussa että työllistymisessä on omanlaisiaan erityispiirteitä.

Pitkäaikaistyöttömät itsekkin pitivät kontakteja työnantajiin yhtenä avaintekijänä työllistymisessään. Pitkään työttömänä olleet käyttivät työllistymisen kannalta tärkeiksi havaittuja väyliä, joten keinoja, joilla pitkäaikaistyöttömiä voitaisiin auttaa saamaan kontakteja potentiaalsiin työnantajiin, pitäisi kehittää. Kyselyjen tulosten perusteella rekrytointitilaisuudet eivät ole työnantajien eivätkä työnhakijoiden näkökulmasta tärkeitä kohtaannon edistäjiä. Tästä herääkin kysymys rekrytointitapahtumien sekä erilaisten muiden verkostoitumistapojen – esimerkiksi työnetsintään yhdistettyjen alakohtaisten työnhakuryhmien, erilaisten matchmaking-palveluiden tai vertaismentoroinnin – kehittämisestä.

Rekrytointitilaisuuksia tulisi mahdollisesti kehittää kohdennetummiksi niin, että työnantajat kokevat saavansa niistä tarvitsemaansa työvoimaa ja työnhakijat saavat kontakteja työnantajiin. Rekrytointitilaisuudet voisivat kiinnostaa työnantajia nykyistä enemmän, jos työnhakijat on kutsuttu tilaisuuksiin kohdennetusti ja heidät on valmennettu työnhakutilanteeseen. Rekrytointitilaisuudet voisivat kiinnostaa enemmän työnhakijoita, jos tarjolla on heidän osaamistaan vastaavia työmahdollisuuksia ja mahdollisuus konkreettisiin kontakteihin ja työhaastatteluihin. Rekrytointitilaisuuksiin osallistuminen on erityisesti pienille yrityksille haasteellista, koska niillä ei ole erikseen rekrytoiteja hoitavaa henkilöstä.

## Työnhakemisen aktiivisuus

Tehdyt kyselyt osoittivat, että työllistyneet ja edelleen työttömänä olleet käyttivät samoja väyliä työmahdollisuuksien etsintään. Tulosten perusteella näyttää siltä, että työllistyneet ovat olleet jossain määrin aktiivisempia työnhakijoita ennen työllistymistään, mutta kaikkien työllistyneiden työnhaku ei ollut kovin aktiivista, sillä vajaa neljännes työllistyneistä ilmoitti hakeneensa työtä harvemmin kuin kerran kuukaudessa. Harvemmin työpaikkaa hakeneiden työllistyneiden kohdalla työn hakeminen on voinut olla oikea-aikaista, perustua sosiaalisiin verkostoihin, entisen työnantajan yhteydenoton odotteluun tai sosiaalisen median ja sähköisten rekrytointikanavien käyttöön, mitkä eivät vaadi jatkuvaa työnhakemusten lähettämistä työnantajille. Lisäksi työllistyneet vaikuttivat hakeneen työtä ennen työllistymistään suppeammalta alueelta kuin edelleen työttömänä olevat vastaajat.

Monet työttömien aktivointitoimet perustuvat oletukseen, että patistamalla työttömiä aktiivisempaan työnhakuun voidaan lisätä työllistymistä. Osa tutkimustuloksista tukee oletusta, että aktiivinen työnhaku lisää työllistymisen todennäköisyyttä, mutta työnhakun aktiivisuuden ja työllistymisen välisen yhteyden on todettu olevan monitahoinen kysymys (Virjo & Aho 2001; Savaja 2000; Bolinder 2006). Oletettavasti aktiivisimmin työtä hakevat ne henkilöt, jotka ovat työorientoituneita ja kompetentteja, luottavat omiin mahdollisuuksiinsa ja joiden työllistymisen todennäköisyys on muutenkin hyvä.

Työn hakemisen intensiteettiin voi vaikuttaa työttömyyden pitkittyminen, sillä useiden tutkimusten mukaan työttömyyden pitkittyessä työn hakemisen aktiivisuus laskee (Harkman & Jansson 1995; Savaja 2000). Tämän taustalla voi olla useita syitä, kuten työn saamisen toivosta luopuminen, heikko terveys tai eläkkeen odottaminen (Savaja 2000). Tutkimusten mukaan työttömyyteen sopeutuminen ei kuitenkaan ole yleistä. Työnhakuaktiivisuus liittyy työnhakijan odotuksiin omista työllistymismahdollisuuksistaan, mutta työttömien on todettu useammin yliarvioivan kuin aliarvioivan omia työllistymisen mahdollisuuksiaan (Bolinder 2006).



Työhaun intensiteettiin vaikuttaa myös tarjolla olevat työmahdollisuudet, jotka ovat kytköksissä työmarkkinoiden kokoon ja rakenteeseen sekä taloustilanteeseen. Tätä oletusta tukee se havainto, että Itä- ja Pohjois-Suomessa työnhakuaktiivisuus oli alhaisin ja korkein Helsingissä ja Uudellamaalla. Toisin sanoen alueen työpaikkatarjonta vaikuttaa keskeisesti työnhakuaktiivisuuteen ja työnhakijan kokemiin mahdollisuuksiin työllistyä. Työpaikkojen tarjonnan merkityksestä työnhakuaktiivisuuteen on myös aikaisempaa tutkimusnäyttöä (Harkman & Jansson 1995; Virjo & Aho 2001; Bolinder 2006; Ylistö 2015). Työnhakuaktiivisuuden lisäämisellä voidaan vaikuttaa työllistyvyyteen, jos työmahdollisuuksia on riittävästi tarjolla ja jos työnhakijat ovat kykeneviä ja soveltuvia avoinna oleviin työpaikkoihin sekä luottavat omiin mahdollisuuksiinsa. Työttömien työllistyminen edellyttää kuitenkin usein sosiaalisia verkostoja ja kontakteja työnantajiin, joten työnhakemisen aktiivisuus ei välttämättä yksin riitä työpaikan saamisessa.

Aktiivimalli oli enemmän vähentänyt kuin lisännyt työnhakua, mutta suuriman osan työnhakuun sillä ei ole ollut vaikutuksia. Aktiivimalli on vaikuttanut kielteisesti esimerkiksi asiakkaiden ohjautumiseen niihin palveluihin, jotka eivät kuulu aktiivisuusehdon täyttäviin palveluihin, mutta joista voisi olla hyötyä asiakkaiden työllistymisen kannalta. Aktiivimalliin liittyvä työttömyysturvan leikkaus on pienentänyt osan työttömänä olevien mahdollisuuksia hakea omaa asuinalueella kauempana sijaitsevia töitä, osallistua rekrytointitapahtumiin tai mennä työhaastatteluihin.

## **Ikä ja muut syrjinnän kokemukset**

län työllistymistä haittaava merkitys nousi hyvin vahvasti esille työnhakijoiden kokemana. Pitkään työttömänä olleet kyselyyn vastanneet arvioivat merkittävimmäksi työllistymisen esteekseen iän. Lisäksi merkittävimmäksi työnhakutilanteessa syrjintää aiheuttavaksi tekijäksi nousi ikä. Iästä johtuvat syrjinnän kokemukset painottuivat vanhimpiin ikäryhmiin, mutta kokemukset näyttävät alkavan noin 45 vuoden iässä. Ikä työllistymistä hankaloittavana tekijänä tuli esille myös työllistyneiden pitkäaikaistyöttömien työnhakukokemuksissa. Sen sijaan työnantajien näkemysten mukaan työnhakijan ikä ei ollut erityisen ratkaiseva yksilöllinen arviointikriteeri, kun uusia työntekijöitä palkattiin. Ikää merkittävimpiä yksilöllisiä tekijöitä olivat motivaatio ja asenne työhön sekä kyky ja halu oppia uusia asioita. Kuitenkin ainoastaan neljäsosa työnantajista arvioi, ettei työnhakijan ikä ollut lainkaan tärkeää. Osa (36 %) arvioi, että ikä on jossain määrin tärkeä ja lähes 40 prosenttia piti työnhakijan ikää vähintään melko tärkeänä tekijänä, kun yritys palkkasi uutta työvoimaa. Myös terveydentilaan ja jaksamiseen liittyviä tekijöitä pidettiin riskinä pitkäaikaistyöttömän palkkaamisessa. Nämä saattavat liittyä paitsi pitkäaikaistyöttömän työkykyyn myös ikään liittyviin stereotyyppisiin oletuksiin.

Työnhakijoiden kokema ikäsyrrintä työnhakutilanteissa on huolestuttava asia, kun työuria halutaan pidentää. Aiheesta saatujen tutkimustulosten (Kurvinen et al. 2018; Niivalainen & Järnefelt 2017) perusteella vaikuttaa siltä, että työssä olevien työuria on saatu pidennettyä ja että osa jatkaa osittaista työskentelyä vielä eläkkeelle jäämisen jälkeen. Sen sijaan työuran loppuvaiheessa olevien syystä tai toisesta työnsä menettäneiden työmarkkinoille uudelleen integroituminen on vaikeaa, ja he kohtaavat myös ikäsyrrintää. Työnantajien suhtautumisessa on asenteellisia tekijöitä, jos jo 45-vuotiaat kokevat ikäsyrrintää. Syrjimisen ehkäisyssä ratkaisuna on asenteisiin ja mielipiteisiin vaikuttaminen sekä positiivisten esimerkkien esille tuominen. Jos työnantajat näkevät ikääntyneet työnhakijat taloudellisena riskinä, niin ratkaisuna toimivat erilaiset taloudelliset kompensatiot, esimerkiksi ikääntyneen työttömän työntekijän palkkaamiseen yhdistettävä alennettu työnantajan eläkemaksu tai työntekijän sairausajan palkan kompensatio.

Osa ikäsyrrintää kokeneista oli nuoria, lapsettomia ja parhaassa hedelmällisyyssiässä olevia työnhakijoita. Tämän lisäksi esiin nousivat myös perhehuoltovollisuuksiin liittyvät syrjinnän kokemukset työnhakutilanteissa. Perheen takia tai jo nuorena syrjintää kokeneiden ryhmä on pieni, mutta vaatii esiin nostamista senkin takia, että alhainen syntyvyys on tällä hetkellä tärkeä yhteiskuntapoliittinen keskustelun aihe. Yhtenä syynä alhaiseen syntyvyyteen on pidetty työelämän epävarmuutta, ja tämän tutkimuksen tulokset osaltaan tukevat tätä näkemystä. Työnantajat voivat olla nihkeitä joustamaan työssä perhevelvoitteiden mukaan, ja työhönottotilanteessa joustavuutta perhevelvoitteiden suhteen ei välttämättä ole. Tässä on kyse paitsi työnantajien asenteista niin myös lastenhoidon toimivuudesta, yhteiskunnan tuesta lapsiperheille ja perheestä johtuvien kustannusten jaosta.

## Työllistymistä edistävät palvelut

Suurin osa TE-toimiston työvoimapalveluista näyttää hyödyttävän muita enemmän ammatillisen koulutuksen suorittaneita. Korkeasti koulutetuille on vähän työllistymistä edistäviä palveluja ja työvoimapalvelut sopivat yleensä tälle ryhmälle heikosti. Palvelujen kehittämiseen ja tarjoamiseen korkeasti koulutetuille olisi tulevaisuudessa kiinnitettävä enemmän huomiota, koska yhä suurempi osa työvoimasta tulee olemaan korkeakoulutuksen saaneita. Toinen ryhmä, jolle työvoimapalvelut ja työttömyysturvaan perustuva toimeentulomalli sopii heikosti, ovat luovien alojen ja kulttuurialan työnhakijat. Sosiaaliturvajärjestelmä näyttää sopivan huonosti luovien alojen ja kulttuurialojen työntekijöille, joiden työt ovat projektiluontoisia ja yrittäjämäisiä. Luovien alojen työnhakijoille tarvittaisiinkin jonkinlainen perustuloratkaisu.

Naiset arvioivat hyötyneensä miehiä enemmän useista TE-toimistojen ja muiden palvelujen tuottajien tarjoamista palveluista (kolmannen sektorin toimenpiteet, ammatinvalinnan ohjaus ja uravalmennus, työllisyyskehitykseen osallistuminen). Lisäksi Itä- ja Pohjois-Suomessa asuvat vastaajat kokivat hyötyneensä työllistymistä tukevista palveluista, kuten palkkatukityöstä yrityksissä ja kunnan työllisyyspalveluista, muita enemmän.

Pitkän työttömyyden jälkeen työllistyneet olivat harvoin osallistuneet TE-toimiston tai muiden palvelujen tuottajien tarjoamiin palveluihin ennen työllistymistään. Ne työnhakijat, jotka olivat saaneet palveluja, kokivat kuitenkin hyötyneensä niistä. Työllistyneiden haastattelussa tuli myös esille TE-toimiston palvelujen (esim. TE-toimiston hankkima työhönhakuvalmennus, työllistymisen tuet) myönteinen vaikutus työllistymisessä. Työnvälitys- ja yrityspalvelut sekä osaamisen kehittämisspalvelut -palvelulinjojen työnhakijoiden oletetaan työllistyvän suoraan tai osaamisen päivittämisen kautta, ja suurin osa tehtyyn kyselyyn vastanneista kuului tähän työvoimapotentiaalin, joka työllistyi ilman tukitoimia. Olisiko työllistymistä edistäviä palveluja hyvä olla tarjolla enemmän ja varhaisemmassa vaiheessa myös työnvälitys- ja yrityspalvelut sekä osaamisen kehittämisspalvelut -palvelulinjojen työnhakijoille, jos työttömyys näyttää pitkittävän? Ainakin työllisyyspalvelujen tuottajilla oli vahva näkemys pitkäaikaistyöttömyyden ennalta ehkäisevien palvelujen tarpeesta. Ryhmän työvoimapotentiaali olisi integroitavissa helpommin työmarkkinoille ennen kuin työttömyys on pitkittynyt.

## **Osaamisen merkitys rekrytoinnissa ja työllistämiskynnyksen madaltamisessa**

Rekrytoidessaan uusia työntekijöitä työnantajat arvostivat työssä hankittua osaamista sekä tuoretta työkokemusta alan työtehtävistä enemmän kuin koulutuksella osoitettua osaamista. Palkatessaan yli vuoden työttömänä ollutta henkilöä työnantajat arvostivat työssä hankittua osaamista ja sitä, että osaaminen oli riittävällä tasolla ja sen arvioitiin kehittyvän. Vähäisempi merkitys oli esimerkiksi pitkällä tai monipuolisella työkokemuksella. Osaamista tärkeämpänä työnantajat pitivät uuden työntekijän palkkaamisessa motivaatiota, asennetta työhön sekä kykyä ja halua oppia uutta. Palkkaamiseen vaikuttaneet tekijät olivat samankaltaiset riippumatta siitä, oliko palkattava työntekijä ollut yli vuoden työttömänä tai ei. Pitkään työttömänä olleiden kannalta työkokemuksen tuoreus muodostuu ongelmaksi, koska työttömyyden pitkittyessä työkokemus ei voi olla kovin tuoretta.

Pitkään työttömänä olleet pitivät työpaikan saamisessa omana vahvuutenaan kielitaitoa, ammattitaitoa ja työkokemuksen pituutta. Lisäksi noin puolet piti tietoteknisiä taitoja omana vahvuutenaan työpaikan saamisessa. Iäkkäämpien vastanneiden työllisty-

misen vahvuutena oli nuorempia useammin työkokemus ja työkokemuksen monialaisuus. Korkeasti koulutetuille koulutus ja kielitaito olivat muita useammin vahvuus työpaikan saamisessa. Tähän tutkimukseen osallistuneet työnantajat eivät kuitenkaan pitäneet tärkeänä esimerkiksi digitaalista osaamista tai kielitaitoa uusia työntekijöitä palkattaessa. Tutkimukseen osallistuneet yritykset ovat valikoitunut ryhmä työnantajia ja työttömissä työnhakijoissa on paljon korkeasti koulutettuja, jolloin työnantajien odotusten ja työnhakijoiden näkemysten suora vertailu on ongelmallista.

Työnantajat pitivät yhtäältä palkattavan henkilön halua ja kykyä oppia uusia asioita tärkeänä, mutta toisaalta suhtautuivat nihkeästi työttömän henkilön kouluttamiseen ja perehdyttämiseen yrityksessä. Pitkäaikaistyöttömien uudelleen koulutusta pidettiin hyvänä ratkaisuna yritysten työvoimapulaan, mutta yritykset eivät olleet kovin kiinnostuneita kouluttamaan työttömistä uusia työntekijöitä. Työnantajat epäilivät pitkään työttömänä olleiden osaamispotentiaalia tai kykyä ja halua oppia uusia asioita. Usein työnantajat epäilivät, että pelkkä työhön perehdytys ei riitä pitkään työttömänä olleille tai että heidän perehdyttämisensä työtehtäviin vie suhteellisen paljon aikaa. Työnantajien näkemykset pitkään työttömänä olleiden osaamisesta, osaamispotentiaalista ja halukkuudesta uuden oppimiseen ovat melko vastakkaisia suhteessa siihen, mitä tutkimukseen osallistuneet työnvälitys- ja yrityspalvelut sekä osaamisen kehittämisspalvelut - palvelulinjojen pitkään työttömänä olleet tai työttömyyden jälkeen työllistyneet arvioivat omista vahvuuksistaan tai miten hyvin koulutettua työvoimaa ryhmä edustaa. Sekä pitkään työttömänä olevat että työllistyneet työttömät arvioivat, että osaaminen oli yksi heidän tärkeimpiä työllistymisen vahvuuksiaan.

Tähän tutkimukseen osallistuneista pitkäaikaistyöttömistä huomattavan suuri osa oli korkeasti koulutettuja, eikä heillä ollut koulutuksen aloittamisen tai uuden oppimisen suhteen esteitä. Suurimmat hankaluudet opiskelun aloittamisessa olivat taloudelliset esteet ja työllistymisen epävarmuus. Opiskelun aloittamisen mahdollisuudet tai esteet eriytyivät erityisesti koulutuksen ja iän mukaan siten, että vähemmän koulutetuilla oli opiskelun aloittamisen esteitä enemmän kuin koulutetuilla.

Ammatillisen koulutuksen reformin myötä opiskelussa painottuu aikaisempaa enemmän työpaikalla oppiminen, ja tästä syystä työnantajien valmiudet ja halukkuus osallistua työvoiman kouluttamiseen ovat tärkeitä. Työllisyyspalvelujen tuottajat pitivät ammatillisen koulutuksen reformia hyvänä asiana aikuisten työttömien kouluttautumisen kannalta, koska koulutukseen on tullut joustavuutta ja yksilöllisyyttä. Aiemmin hankittu osaaminen tunnustetaan ja tunnustetaan niin, että koulutuksella hankitaan vain puuttavaa osaamista. Koulutuksen aloittaminen on joustavaa ja koulutuksen suorittamisajat nopeutuvat. Ikääntyneet työnhakijat kuitenkin pelkäsivät, että työpaikoille siirtyvä oppi-

minen lisää kilpailua työ- ja oppimispaikoista. Jos työnantajille on tarjolla koulutuksessa olevia nuoria, niin vaikeuttaako se entisestään iäkkäiden työttömien mahdollisuuksia työllistyä.

Työttömyyden pitkittyessä työnhakijan työkokemus ei ole tuoretta, joten koulutusta pidettiin työllisyyspalvelujen tuottajien arvion mukaan yhtenä mahdollisuutena vaikuttaa osaamisen päivittämiseen ja työllistymiskynnyksen madaltamiseen. Monet työllisyyspalvelujen tuottajat olivat kehittäneet tai suunnittelivat kehittävänsä erilaisia koulutuskokonaisuuksia joko yksin tai yhdessä koulutusorganisaatioiden sekä työnantajien kanssa niin, että työttömien työnhakijoiden työllistymistä ja työnantajan työvoiman saatavuutta helpotettaisiin. Työllisyyspalvelujen tuottajat toivoivat osaamisen kehittämiseen ja osaamisen päivittämiseen uusia työvälineitä.

Työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaannon parantamiseksi tarvitaan nykyistä joustavampia osaamisen kehittämiseen tai ammatin vaihtamiseen liittyviä mahdollisuuksia sekä opiskelun aikaisen toimeentulon turvaavia malleja. Tämän perusteella jatkuva oppiminen ja osaamisen päivittäminen ovat entistä tärkeämpiä. Myös työttömien työllistymisen tukena tarvitaan räätälöidymppää koulutusta, ja esimerkiksi palkkatukityöhön toivotaan liitettävän osaamisen kehittämistä. Vaikka työnantajat eivät rekrytoinnissaan yleensä edellyttäneet työnhakijoilta erityisosaamista, niin yrityksissä on pulaa erityisosaajista, joten ammatillisen osaamisen täydentämiseen ja erityisosaamiseen työelämälähtöisesti tulisi panostaa enemmän. Yrityksillä ja muilla työnantajilla voisi erityisosaamista kehittävässä koulutustehtävässä olla merkittävä rooli.

## **Pitkään työttömänä olleiden palkkaamisen edistäminen**

Työnantajat – erityisesti pienissä yrityksissä – tuntevat heikosti pitkäaikaistyöttömien palkkaamiseen liittyvät tuet ja myös mahdollisuus palkata pitkäaikaistyötön määräaikaiseen työsuhteeseen oli suurelle osalle tuntematon. Lisäksi esimerkiksi koeajan kestosta oli kyselyyn vastaajilla epäselvyyttä. Näistä havainnoista herää kysymys, minkä tiedon varassa työnantajat tekevät päätöksiä pitkäaikaistyöttömien palkkaamisesta. Pitkäaikaistyöttömien palkkaamatta jättämiseen voi liittyä paljon työnantajien tiedon puutetta. Työnantajat eivät ole palkanneet pitkään työttömänä olleita, koska se vaatisi pitkän perehdyttämisaajan työtehtäviin, mihin työnantajilla ei ole mahdollisuuksia.

Mahdollisuus saada TE-toimiston myöntämää palkkatukea pitkään työttömänä olleen henkilön palkkakustannuksiin vaikutti työnantajien palkkauspäätökseen kaikkein eniten. Palkkatukimahdollisuus vaikutti olevan erityisen tärkeä pienille yrityksille. Vaikka palkkatuen hakemista on helpotettu kehittämällä esimerkiksi sähköistä asioin-

tia, niin siitä huolimatta osa työnantajista kokee sen hankalaksi. Erityisesti osalle pieniä yrityksiä palkkatuen hakeminen voi olla hankalaa, jos yrityksellä ei ole erikseen henkilöstöä hoitamaan tällaisia tehtäviä. ”Ruksin” väärään kohtaan laittaminen aiheuttaa palkkatuen hylkäämisen, päätöksestä valittaminen on hankalaa, palkkatuen maksutukset saattavat olla myöhässä ja palkkatuen päätöksen tekemiseen tarvittava aika (kaksi viikkoa) voi olla liian pitkä, jos työvoiman tarve on akuutti. Palkkatukijärjestelmä koettiin edellä mainituista syistä byrokraattiseksi, joten työnantajat toivovat sen yksinkertaistamista. Ylipäättänsä osa työnantajista haluaa TE-toimistolta enemmän henkilökohtaista palvelua.

Työnantajat näkevät myös työkokeilun tärkeänä pitkäaikaistyöttömän palkkaamisen väylänä, sillä kokeilun avulla työnantaja tutustuu työnhakijaan ja voi arvioida hänen työvoimapotentiaaliaan. Oppisopimuskoulutus kiinnosti jossain määrin työnantajia, mutta työsopimukseen perustuva oppisopimuskoulutus koettiin työnantajille liian kalliiksi ja jäykäksi järjestelmäksi, kun taas koulutussopimukseen perustuvasta työssäopimisesta ei työnantajilla juuri ollut kokemusta. Työnantajat toivoivat oppisopimuskoulutukseen alkuun tukea kompensoimaan koulutettavan ohjauksesta ja heikommasta tuottavuudesta aiheutuvaa menetystä. Työnantajat kokivat, että työnhakijat eivät arvosta työkokeilupaiikkoja riittävästi, vaikka ne johtavat usein työllistymiseen. Työkokeilun kehittäminen työnhakijalle/kokeilijalle taloudellisesti houkuttelevammaksi voisi lisätä tämän tukimuodon käyttöä ja madaltaa työllistymisen kynnystä.

Pitkäaikaistyöttömien palkkaamisen lisäämiseksi työnantajat esittivät ensimmäisten työntekijöiden palkkauksen helpottamista, paikallisen sopimisen lisäämistä ja palkan työnantajamaksujen alentamista. Lisäksi toivottiin, että pitkäaikaistyöttömien työkyky arvioitaisiin ennen kuin heidät osoitetaan työhön.

Työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaanto on edellytyksenä laajamittaiselle pitkäaikaistyöttömien työllistymiselle. Työnantajakyselyssä kävi yhtäältä ilmi, että ainakin osa rekrytointiyrityksistä päättyi tuloksettomana, kun sopivaa työntekijää ei työnhakijoiden joukosta löydy. Toisaalta työnantajakyselyssä tuli esiin myös tietämättömyyteen ja epävarmuuteen liittyviä pelkoja. Pitkään työttömänä olleet puolestaan kaipasivat piilo-työpaikkoja näkyviksi. TE-palveluiden suuntaaminen potentiaalisen ja olemassa olevan, mutta piiloon jäävän työvoimatarpeen tekemiseen näkyväksi edistäisi työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaantoa. Erityisesti pienemmille työnantajille suunnattu räätälöity koulutus ja/tai täsmäneuvonta työnantajan mahdollisuuksista pitkäaikaistyöttömän työllistämiseen palkkatuen avulla, määräaikaisen työsopimuksen käyttömahdollisuus sekä oikea tieto irtisanomissuojan kattavuudesta ja esimerkiksi koeajan merkityksestä saattaisi olla eräs keino tehdä potentiaalisista työpaikoista näkyviä. Työnantajat saattaisivat hyötyä myös räätälöidystä perehdyttämiseen liittyvästä avusta.

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta, että työnantajat tarvitsisivat lisää tietoa yrityksille suunnatuista TE-palveluista, jotta ne osaisivat hyödyntää tarjolla olevia palveluja ja käyttää niitä enemmän pitkään työttömänä olleiden palkkaamiseen. Työnantajat haluavat helposti saatavilla olevaa ja henkilökohtaista palvelua TE-toimistosta. Henkilökohtainen palvelu tarjoaisi yhden mahdollisuuden jakaa tietoutta pitkään työttömänä olleen palkkaamiseen liittyvistä tukimuodoista ja mahdollisuuksista työnantajille. Työnantajat toivovat myös, että TE-toimistot ottaisivat aktiivisemmin yhteyttä yrityksiin.

## Työttömien työkyky

Pitkäaikaistyöttömiä palkkanneista työnantajista yli kaksi kolmasosa oli epäröinyt heidän palkkaamistaan. Epäröintiä aiheuttivat pelko pitkäaikaistyöttömien terveydestä, työkyvystä, poissaoloista ja tuottamattomuudesta. Pitkäaikaistyöttömien palkkaamiseen työnantajat näkevät sisältyvän riskejä, joiden oletetaan ilmenevän alentuneena työkykynä, työn tuottamattomuutena tai toistuvina sairauspoissaoloina. Näiden arvioidaan kuormittavan erityisesti pienten yritysten muita työntekijöitä, mutta myös yritysten taloutta. Sairausajan palkan ja työkyvyttömyyden kustannuksia pidetään kohtuuttomina ja niiden kompensointi voisi alentaa pitkään työttöminä olleiden rekrytointikynystä. Pitkäaikaistyöttömien palkkauksesta aiheutuvaa riskiä, liittyy se sitten pitkäaikaistyöttömien osaamisvajeista tai terveydestä johtuviin seikkoihin, työnantajat toivoivat jaettavan niin, ettei se jäisi pelkästään yrityksille.

Pitkäaikaistyöttömyyteen liittyvällä mielikuvalla työnhakijoiden terveyden ongelmista on tutkimuksissakin todennettua perustaa. Tutkimuksissa on osoitettu, että pitkään työttömänä olleet kokevat oman terveytensä heikommaksi ja että heillä on enemmän terveysongelmia kuin väestöllä keskimäärin (Leemann ym. 2018). Työttömyyden ja terveyden välinen syy-yhteys on monimutkainen ja ei sovi unohtaa sitä, että pitkään työttömänä olleiden joukossa on paljon niitä, joilla ei ole työhön vaikuttavia terveysongelmia. Tähän tutkimukseen osallistuneet pitkään työttömänä olleet työnhakijat arvioivat oman terveydentilansa tai elämäntilanteensa enemmän vahvuudeksi kuin esteeksi työpaikan saamisessa. Iso osa (80 %) pitkään työttömänä olleista arvioi, etteivät terveydelliset syyt estä juuri lainkaan lyhytkestoisen työn vastaanottamista tai opiskelun aloittamista. Pitkään työttömänä olleista kyselyyn vastanneista noin viidennes arvioi tarvitsevansa terveys- tai kuntoutuspalveluja työllistymisensä tueksi. Myös työllistyneillä työttömillä terveyspalvelujen tarve oli vähäistä.

Tulosten perusteella voi tehdä ainakin kaksi suositusta, joista toinen liittyy yleiseen asennemuokkaukseen ja pelkojen hälventämiseen pitkäaikaistyöttömien työkyvystä. Pitkäaikaistyöttömien joukossa on paljon työvoimapotentiaalia, eikä siihen välttämättä

liity normaalia suurempia riskejä työntekijöiden terveydestä. Toinen suositus liittyy pitkäaikaistyöttömien palkkauksen jälkeen mahdollisesta sairastumisesta aiheutuvien riskien jakamiseen. Riskien jakaminen voisi alentaa pitkäaikaistyöttömien palkkaamisen kynnyksiä erityisesti pienissä yrityksissä.

## Pitkään työttömänä olleiden toiveisuus ja motivaatio

Työnantajat pitivät yli vuoden työttöminä olleiden ammatillista osaamista tärkeänä palkkaamisperusteena, mutta vielä tärkeämpinä tekijöinä pidettiin motivaatiota ja asennetta työhön, halua ja kykyä oppia uutta sekä sitoutumista työpaikan sääntöjen noudattamiseen. Hieman yli puolella kyselyyn vastanneista työnantajista ei ollut kokemusta pitkäaikaistyöttömien palkkaamisesta. Yksi keskeistä syistä palkkaamattomuuteen oli arvio siitä, ettei pitkäaikaistyöttömillä ole tarvittavaa osaamista ja epäily pitkään työttömänä olleiden työnhakijoiden motivaation riittämättömyydestä. Julkisudessa käyty keskustelu työttömien aktiivoinnista sekä aktiivimalleista on omiaan vahvistamaan käsityksiä ”työtä vieroksuvista” pitkäaikaistyöttömistä.

Tutkimuksen tuloksista herää kysymys, missä määrin arvio työnhakijoiden motivaation riittävytydestä perustuu ennakoasenteisiin tai todellisuuteen. Työnhakijan motivaation arvioiminen työhönottolanteessa voi olla haastavaa, vaikka rekrytoijille on voinut kehittyä erilaisia keinoja varmistua työnhakijoiden motivaatiosta. He voivat esimerkiksi rekrytoida jo ennestään tuntemiaan henkilöitä, käyttää sosiaalisia verkostojaan tai pyytää muita työntekijöitä suosittelemaan rekrytoitavia henkilöitä. Työnhakijan motivaatiota voidaan varmistaa myös hakijan aikaisemmilta työnantajilta.

Työnantajien lisäksi myös työllistyneet pitkäaikaistyöttömät korostivat yhtenä tärkeimmistä työllistymisen avaintekijöistä motivaatiota, minkä lisäksi työllistymisen avaintekijöinä pidettiin muun muassa onnistumista työhaastattelussa ja aktiivista työnhakua. Kyselyn tulokset kertoivat myös siitä, että pitkään työttömänä olleet olivat motivoituneita ja toiveikkaita oman työllistymisensä suhteen. Havainto, että työttömistä suurin osa (80 %) piti työtä tärkeänä elämän sisältönä, kertoo työnhakijoiden vahvasta työorientaatiosta. Lisäksi työttömät pitivät omaa aktiivisuuttaan työnhakemisessa enemmän vahvuutena kuin esteenä työpaikan saamisessa, joten voidaan olettaa, että työnhakijien ja yrityspalvelut sekä osaamisen kehittämisspalvelut -palvelulinjojen pitkäaikaistyöttömät ovat varsin työorientoituneita ja motivoituneita työnhakijoita.

Pääosa tutkimukseen osallistuneista oli työorientoituneita, mutta työttömyyden pitkittyessä työnhakijan toiveisuus työllistymisestä voi laskea ja motivaatio työn aktiiviseen hakemiseen laskea. Tämä voi johtaa noidankehään, koska työnhakuaktiivisuuden laskeessa myös työllistymismahdollisuudet voivat heikentyä. Erilaiset työllistymistä tukevat toimet, joilla voidaan avata työnhakijalle näkymiä ja kontakteja työelämään sekä



vahvistaa hänen motivaatiotaan, ovat tärkeitä. Palvelun tuottajien vahvana viestinä on tarjota palveluja ja tukea työnhakuun ennaltaehkäisevästi jo ennen kuin työttömyys on pitkittynyt. Palveluissa hyviä kokemuksia on saatu yksilöllisestä ja ryhmässä tapahtuvasta valmennuksesta sekä työnhakijoiden vertaistuesta, kun työnhakijoiden motivaatiota halutaan vahvistaa.

## Alueellinen liikkuvuus työmarkkinoiden haasteena

Yksi työllistämiseen ja työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaantoon liittyvä teema on työvoiman liikkuvuus. Hieman yli puolet tämän tutkimuksen kyselyyn vastanneista pitkäaikaistyöttömistä arvioi työllistymisen esteekseen sen, että valmiudet asuinpaikkakunnalta muuttoon työn vuoksi puuttuivat. Vajaa puolet arvioi työllistymisen esteenä olevan sen, että heillä ei ollut valmiuksia liikkua pitkiä päivittäisiä työmatkoja. Naisille liikkuvuuden vaikeudet olivat miehiä useammin työllistymisen este. Korkeasti koulutetut olivat muita valmiimpia alueelliseen liikkuvuuteen ja pitkiin päivittäisiin työmatkoihin. Haja-asutusalueella asuville julkisten liikenneyhteyksien puuttuminen oli muita alueita merkittävämpi työllistymisen este. Suurimmalle osalle vastanneista olisi mahdollinen alle tunnin yhdensuuntainen työmatkaan käytettävä aika, mikä on huomattavasti pidempi kuin työssäkävien työmatka keskimäärin.

Pitkään työttömänä olleet työnhakijat olivat työllistyäkseen valmiita joustamaan työsuhteen kestossa ja laadussa tai kouluttautumaan mieluummin kuin muuttamaan asuinpaikkakuntaa työn vuoksi. Kaksi kolmasosaa työttömistä työnhakijoista etsi työtä oman asuinmaakuntansa alueelta, mutta osa (15 %) haki työtä myös ulkomailta. Valmius globaaliin liikkuvuuteen selittyi yliopistotutkimnon suurella osuudella tutkittavassa ryhmässä.

Työllistyneiden työttömien kokemukset työllistymisen avaintekijöistä eriytyivät sukupuolen, iän ja koulutuksen mukaan. Valmius alueelliseen liikkuvuuteen ja muuttoon toiselle paikkakunnalle työn takia olivat työllistymisen avaintekijöitä korkeasti koulutetuille ja alle 40-vuotiaille. Aiemmissä tutkimuksissa on havaittu, että muuttaminen pois korkean työttömyyden alueilta kohentaa ihmisten työllisyyden ja urakehityksen mahdollisuuksia. Ihmisten muuttopäätöksiin eivät kuitenkaan vaikuta pelkästään taloudelliset tekijät, vaan perhesuhteet, koulutus ja asumisen järjestelyt ovat tärkeitä muuttopäätöksissä (Maczulskij & Kauhanen 2017; Böckerman ym. 2017; Jolkkonen & Kurvinen 2009).

Edellä kerrottujen tutkimustulosten valossa työvoiman liikkuvuuden edistämiseen ei ole olemassa yksinkertaisia ratkaisuja eivätkä siihen riitä pelkästään työvoimapolitiikan keinot. Asuinpaikkakunnan vaihtaminen työn perässä on luontevinta nuorille ja

korkeasti koulutetuille, ja muuton houkuttelevuutta voidaan edistää muun muassa asuntopoliitikalla työmahdollisuuksia tarjoavilla alueilla.

## Lähteet

Aho, Simo & Kunttu, Susanna (2001). Työvoimapolitiittisten toimien vaikuttavuuden tutkiminen rekisteriaineistojen avulla. Menetelmäkehittelyä ja 1994–1997 toteutettuja toimia koskevia tuloksia. Työpoliittinen tutkimus no. 233. Helsinki: Työministeriö.

Aho, Simo (2004). Kroonisen työttömyyden laajuus, rakenne ja syntytausta. Työpoliittinen tutkimus 261. Helsinki: Työministeriö.

Aho, Simo & Mäkiäho, Ari (2012). Pitkään työttömänä olleiden työnhakijoiden työllistymisen esteet ja julkisiin työvoimapalveluihin osallistuminen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 15. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Aho, Simo & Mäkiäho, Ari (2016). Krooninen työttömyys. Pitkään avoimien työmarkkinoiden ulkopuolella olleiden työttömien määrää ja rakennetta sekä työttömyyden dynamiikkaa Suomessa vuosina 2005–2013 selvittävä tutkimus. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 20/2016.

Ala-Kauhaluoma, Mika & Härkäpää, Kristiina (2006). Yksityinen palvelusektori heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjänä. Työpoliittinen tutkimus 312. Helsinki: Työministeriö.

Ala-Kauhaluoma, Mika & Kesä, Mikko & Lehikoinen, Tuula & Pitkänen, Sari & Ylikojola, Pekka (2017). Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa. Osatyökykyisten työvoiman kysyntää ja sen kehittämistä koskeva tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 42/2017. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-252-1>

Bolinder, Margareta (2006). Handlingsutrymmets betydelse för arbetslösas upplevelser, handlingsstrategier och jobbchanser. Akademiska avhandlingar vid Sociologiska institutionen No 42. Umeå: Umeå Universitetet

Böckerman, Petri & Kosonen, Tuomas & Maczulskij, Terhi & Keränen, Henri (2017). Job Market (In)Flexibility. Reports 34. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.

Harkman, Anders & Jansson, Fredrik (1995). Vad bestämmer sökaktiviteten? Arbetsmarknad & Arbetsliv 1 (2), 99–112.

HE 124/2018. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi vuoden 2019 verotuloasteikosta ja laeiksi tuloverolain sekä perintö- ja lahjaverolain 7 a §:n muuttamisesta.

<https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2018/20180124#idp448206576>

Huhta, Jaana & Topias, Pyykkönen (2013). Linnuntieltä oikeille teille. Tilastokeskuksen Hyvinvointikatsaus 4/2013. Helsinki: Tilastokeskus. [http://tilastokeskus.fi/artikkelit/2013/art\\_2013-12-09\\_003.html?s=0#2](http://tilastokeskus.fi/artikkelit/2013/art_2013-12-09_003.html?s=0#2)

Hult, Merja & Lappalainen, Kirsi (2018). Factors associated with health and work ability among long-term unemployed individuals. *International Journal of Occupational Health and Public Health Nursing* 5 (1), 5–22.

Jolkkonen, Arja & Kurvinen, Arja (2009). Joustavuus ja turvallisuus irtisanomistilanteissa. Tapaustutkimus Perlos Oyj:n tuotannon lopettamisesta Joensuun seudulla. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 72/2009. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Jolkkonen, Arja & Lemponen, Virpi (2017). Koulutuksesta työelämään 2016 -kyselyn tulokset. Itä-Suomen yliopisto, Alue- ja kuntatutkimuskeskus Spatia, Raportteja 1. <http://www.uef.fi/web/spatia/julkaisut>

Jussila, Ritva (2011). Pitkäaikaistyöttömien ohjaus – asiakkaiden kokemuksia. Opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/33004/Jussila\\_Ritva.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/33004/Jussila_Ritva.pdf?sequence=1)

Kaskela, Riitta (2012). Työttömyyden leima ja työllistettävyys. Työttömiä ohjaavien ammattilaisten käsitys vaikeasti työllistyvien työllistävyydestä. Pro gradu -tutkielma, YTK/Kuntoutustiede, Lapin yliopisto. <https://core.ac.uk/download/pdf/30083420.pdf>

Klingvall, Mats (1998) Företagens rekryteringsmetoder – hur arbetslösa får jobb. *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 4 (4), 291–303.

Kokko, Riitta-Liisa & Nenonen, Tellervo & Martelin, Tuija & Koskinen, Seppo (toim.) (2013). Työllisyys, terveys ja hyvinvointi – Paltamon työllistämismallin vaikutusten arviointitutkimus 2009–2013. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Raportti 18/2013. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.

Korpi, Tomas (2001). Good Friends in Bad Times: Social Networks and Job Search among the Unemployed in Sweden. *Acta Sociologica* 44 (2), 157–170.

Kurvinen, Arja (toim.) (2007). Työllisyyttä paikallisin voimin – Pohjois-Karjalan työpooli -projektin ja sen tulosten arviointia. Joensuun yliopisto. Karjalan tutkimuslaitoksen raportteja N:o 5/2007. Joensuu: Joensuun yliopisto.

Kurvinen, Arja & Jolkkonen, Arja (2015). Työllistymisen voimavarat -mittarin kokeilun tulokset. Itä-Suomen yliopisto, Alue- ja kuntatutkimuskeskus Spatia, Raportteja 3/2015. <http://www.uef.fi/fi/web/spatia/julkaisut>

Kurvinen, Arja & Jolkkonen, Arja & Koistinen, Pertti & Lipiäinen, Liudmila & Nummi, Tapio & Virtanen, Pekka (2018). Työn menetys työuran loppuvaiheessa. Tutkimus 45–60-vuotiaana rakennemuutoksessa työnsä menettäneiden työllisyysurista ja riskeistä päätyä työttömäksi tai työvoiman ulkopuolelle. Yhteiskuntapolitiikka 83 (5–6), 471–482.

Leemann, Lars & Isola, Anna-Maria & Kukkonen, Minna & Puromäki, Henna & Valtari, Sanna & Keto-Tokoi, Anna (2018). Työelämän ulkopuolella olevien osallisuus ja hyvinvointi. Kyselytutkimuksen tuloksia. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos, Työpapereita 17/2018. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos.

Maczulskij, Terhi & Kauhanen, Merja (2017). Where do workers from declining routine jobs go and does migration matter? Palkansaajien tutkimuslaitos/Labour Institute for Economic Research. Työpapereita/Working papers 314. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.

Maunu, Tallamaria & Räisänen, Heikki (2018). Minne uudet työpaikat syntyvät vuonna 2017? TEM-analyyseja 89/2018. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-374-0>

Nivalainen, Satu & Järnefelt, Noora (2017). Eläkeaikeet ja toteutunut eläkkeelle siirtyminen. Sukupuolen, työskentelysektorin ja muuttuneiden elämäntilanteiden vaikutukset. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 06/2017. Helsinki: Eläketurvakeskus.

OECD:n tilastotietokanta individuaalisen irtisanomissuojan ulottuvuudesta [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL\\_OV](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_OV)

Oivo, Tuija & Kerätär, Raija (2018). Osatyökykyisten reitit työllisyyteen – etuudet, palvelut, tukitoimet. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 43/2018. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3997-4>

Oksman, Ilkka (2010). Asiakkaat palvelujen arvioijina – asiakkaiden tulkintoja työllisyyttä edistävästä palveluista. Laurea-ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma (ylempi amk). Opinnäytetyö 5/2010. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/16709/Oksman\\_Ilkka.pdf?se](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/16709/Oksman_Ilkka.pdf?se)

Palosuo, Yrjö (2009). Työllistymisen ja työllistämisen edellytykset. Tapaustudkimus työsuhteen muotoutumisesta pk-yrityksessä. Kuopion yliopiston julkaisuja E, yhteiskuntatieteet 169. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalipsykologian laitos. Kuopio: Kuopion yliopisto. [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_isbn\\_978-951-27-1079-9/urn\\_isbn\\_978-951-27-1079-9.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-951-27-1079-9/urn_isbn_978-951-27-1079-9.pdf)

Parpo, Antti (2007). Työllistymisen esteet. Stakes, Raportteja 11/2007. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus.

Pitkäaikaistyöttömien työllistyminen ja syrjäytymisen ehkäisy (2011). Tuloksellisuustarkastuskertomus 229/2011. Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomus 7/2011. Helsinki.

PTT:n kansantalousennusteen erikoisteema (2018). Työllisyyden kasvu nopeaa ja aitoa. <http://www.ptt.fi/julkaisut-ja-hankkeet/uutiset/kansantalous-2018-syksy-erikoisteema-tyollisyyden-kasvu-nopeaa-ja-aitoa.html>

Savaja, Eija (2000). Työttömien ja työvoimapolittisissa toimenpiteissä olevien työnhakukäyttäytyminen. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos, Sarja B, 169. Helsinki: ETLA.

Sireni, Maarit & Halonen, Maija & Hannonen, Olga & Hirvonen, Timo & Jolkkonen, Arja & Kahila, Petri & Kattilakoski, Mari & Kuhmonen, Hanna-Mari & Kurvinen, Arja & Lemponen, Virpi & Rautiainen, Simo & Saukkonen, Pasi & Åström, Christell (2017). Maaseutukatsaus 2017. Maa- ja metsätalousministeriön julkaisuja 7/2017. Helsinki: Maa- ja metsätalousministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-453-958-6>

Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestön tieto- ja viestintätekniikan käyttö [verkkopublication]. ISSN=2341-8699. Helsinki: Tilastokeskus. <http://www.stat.fi/til/sutivi>

Suomen yrittäjät (2005). Kysely yritysten valmiudesta palkata pitkäaikaistyötön. [https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/pitkaaikaistyotonkysely\\_0.pdf](https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/pitkaaikaistyotonkysely_0.pdf)

TE-palvelujen asiakkuuslinjaukset, 10.12.2013 TEM/2551/00.03.05.02/2013

TE-palvelut (2018). Tukea työttömille yritystoiminnan aloittamiseen ja alueelliseen liikkuvuuteen, 2.1.2018. [https://www.te-palvelut.fi/te/fi/nain\\_asioint\\_kanssamme/te\\_palvelut/ajankohtaista/2018-01-02-02/index.html](https://www.te-palvelut.fi/te/fi/nain_asioint_kanssamme/te_palvelut/ajankohtaista/2018-01-02-02/index.html)

Terävä, Eeva & Virtanen, Petri & Uusikylä, Petri & Köppä, Lassi (2011). Vaikeasti työllistyvien tilannetta ja palveluita selvittävä tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 23. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Avoimet työpaikat [verkkajulkaisu]. 3. Vuosineljännes 2018. Helsinki: [http://www.stat.fi/til/atp/2018/03/atp\\_2018\\_03\\_2018-11-16\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/atp/2018/03/atp_2018_03_2018-11-16_tie_001_fi.html)

Tilastokeskus, Suomi lukuina 2018.

Tilastokeskus, Yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilasto 2016. Päivitetty 21.12.2017. [https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk\\_yritykset.html#yritykset2016](https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_yritykset.html#yritykset2016)

Tuloverolaki (1535/1992).

Tuomaala, Mika (2018). Aktiivilta työvoimapolitiisilta palveluilta avoimille työmarkkinoille sijoittuminen vuonna 2016. Työ- ja elinkeinoministeriö. TEM-analyyseja 88/2018. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Työllisyyden kuntakokeilu – Jyväskylä, Muurame, Jämsä 2012–2015. Loppuraportti. [http://www.jyvaskyla.fi/instancedata/prime\\_product\\_julkaisu/jyvaskyla/embeds/jyvaskylawwwstructure/79451\\_Kuntakokeilu\\_loppur\\_2015\\_rgb.pdf](http://www.jyvaskyla.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/jyvaskyla/embeds/jyvaskylawwwstructure/79451_Kuntakokeilu_loppur_2015_rgb.pdf)

Työllisyyskatsaus, lokakuu 2018. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201801252255>

Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto.

Työsopimuslaki (55/2001).

Virjo, Ilkka & Aho, Simo (2001). Työnhakuaktiivisuuteen vaikuttavat tekijät. Työpoliittinen Aikakauskirja 44 (3), 55–76.

Ylistö, Sami (2015). Miksi työnhaku ei kiinnosta? Nuorten pitkäaikaistyöttömien työnhakuhaluttomuudelle kertomia syitä. Työelämän tutkimus 13 (2), 112–126.

## Liite 1. Työnantajakyselyn teemat

### TAUSTATIEDOT

- Vastaajan asema
- Työntekijöiden määrä toimipaikassa
- Toimipaikan sijaintimaakunta
- Yrityksen pääasiallinen toimiala
- Työnantajasektori

### TYÖNTEKIJÖIDEN REKRYTOINTI

- Yrityksen rekrytointikanavat
- Työntekijöiden osaaminen ja palkkaamiseen vaikuttavat tekijät
- Rekrytointivaikeudet ja miten yritys on ratkaissut asian

### KOKEMUKSET TYÖTTÖMIEN REKRYTOINNISTA

- Kokemukset yli vuoden työttömänä olleen palkkaamisesta
- Epäröinti pitkään työttömänä olleen palkkaamisesta
- Ratkaisevat tekijät yli vuoden työttömänä olleen työnhakijan palkkaamisessa

### REKRYTOINTIIN VAIKUTTAVAT PALVELUT JA LAINSÄÄDÄNTÖ

- TE-toimiston palvelujen vaikutus siihen, että yritys ottaisi yli vuoden työttömänä olleen työnhakijan yritykseen
- Yrityksen valmius kouluttaa työttömiä yrityksen työtehtäviin
- Työehtoihin liittyvien ratkaisujen vaikutus palkata yli vuoden työttömänä ollut työnhakija
- Kehittämistoimet, jotka lisäisivät yli vuoden työttömänä olleen työllistymistä yrityksessänne



## Liite 2. Kyselyn teemat työnhakijoille

### TAUSTATIEDOT

- Sukupuoli
- Syntymävuosi
- Peruskoulutus
- Ammatillinen koulutus tai tutkinto
- Tutkinnon suorittamisvuosi
- Perhetilanne
- Asuinpaikka ja asuinpaikan suuralue

### TYÖURA JA TYÖTTÖMYYS

- Ala, jolla viimeksi työskennellyt
- Koulutus
- Työttömyyden kesto

### TYÖNHAKU JA KOKEMUKSET REKRYTOINTITILANTEISTA

- Työhaun kanavat ja työhaun aktiivisuus
- Työttömyys työnhakutilanteissa ja syrjinnän kokeminen työhaussa
- Työnhakualueet ja työmatkaan käytettävä aika
- Aktiivimallin vaikutus työnhakuun

### TYÖVOIMAPALVELUT

- Työvoimapalvelujen hyödyllisyys työnhakijalle
- Osallistuminen TE-palveluihin
- Onko saanut TE-toimistosta palkkatukikorttia ja hyödyntänyt sitä työetsinnässä

### TYÖLLISTYMISEN MAHDOLLISUUDET JA ESTEET

- Osaamiseen ja koulutukseen liittyvät esteet ja vahvuudet
- Valmiudet kouluttautua uuteen ammattiin ja opiskelua vaikeuttavat tekijät
- Mahdollisuudet lyhytkestoisen työn vastaanottamiseen
- Työnhakijan tarvitsema apu ja tuki työllistymiseen

## Liite 3. Kyselyn teemat työllistyneille työnhakijoille

### TAUSTATIEDOT

- Sukupuoli
- Syntymävuosi
- Peruskoulutus
- Ammatillinen koulutus tai tutkinto
- Tutkinnon suorittamisvuosi
- Perhetilanne
- Asuinpaikka ja asuinpaikan suuralue

### TYÖTTÖMYYS JA TYÖLLISTYMINEN

- Viimeisin työsuhde avoimilla työmarkkinoilla (muu kuin palkkatukityö)
- Viimeisimmän työsuhteen (muu kuin palkkatukityö) päättymisen syy
- Työttömyyden kesto ennen työllistymistä avoimille työmarkkinoille
- Koulutus

### TYÖLLISTYMINEN

- Viimeisimmän työsuhteen alkaminen avoimilla työmarkkinoilla
- Työn vastaaninen aiempaa ammattia
- Työnantajasektori ja työsuhteen laji

### TYÖN HAKEMINEN

- Työnhakukanavat
- Työnhaun aktiivisuus
- Työttömyys työnhakutilanteessa/työhaastattelussa

### TYÖVOIMAPALVELUT JA TYÖLLISTYMISEN REITIT

- Palvelut ja toimet, jotka edesauttoivat työllistymistä
- Asiat, jotka vaikuttivat työpaikan saamiseen
- Toiveet TE-toimiston palveluilta

## Liite 4. Haastatellut henkilöt

### Työnantajat

- Toimitusjohtaja Juho Ala-Lahti, Seniori Turva Oy, Turku
- Yrittäjä Kattis Honkanen, Heikinkarin Ranthuone, Taivassalo
- Myyntijohtaja Matti Huovinen, HR-Yhtiöt, Joensuu
- Palvelupäällikkö Anna-Kaisa Mustaparta, Opset Oy, Kuopio
- Myyntijohtaja Aki Räisänen, SSG Sahala Oy, Varkaus
- Toimitusjohtaja Jarkko Tuomi, Sulaon Oy, Salo
- Toimitusjohtaja Heikki Tynjälä, Minimani-Yhtiöt Oy, Seinäjoki

### Palvelujen tuottajat

- Rekrytointiasiantuntija Timo Hartikainen, Tarmo-hanke, Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys
- Toimitusjohtaja Tuula Hirvonen, Toimi-Säätiö, Ylä-Savo
- Concept Manager Tiina Kivikanto, Taidot käyttöön -palvelu, Saranen Consulting Oy, Helsinki
- Projektipäällikkö Merja Kyllönen, Korke-hanke, Espoon kaupungin työllisyyspalvelut
- Projektipäällikkö Saila Lehto, Oulun kaupungin työllisyyspalvelut
- Asiantuntija Keijo Niemi, Pohjois-Karjalan TE-toimisto
- Johtaja Pirjo Oksanen, Kuopion kaupungin työllisyyspalvelut & TYP-palvelut
- Yksikön päällikkö Marjatta Rummukainen, EHTA-henkilöstöpalvelut, Honkalampi-säätiö, Joensuu
- Koulutus-päällikkö Tuija Vainio, Arffman Oy

## Liite 5. Liitetaulukot

Liitetaulukko 1. Työttömät työnhakijat ja avoimet työpaikat lokakuun lopussa 2018

Ammattiryhmä	Avoimet työpaikat		Työttömät työnhakijat	
	Määrä	%	Määrä	%
Palvelu- ja myyntityöntekijät	13146	28,3	42577	18,5
Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	7788	16,8	38335	16,7
Muut työntekijät	6976	15,0	18858	8,2
Asiantuntijat	5259	11,3	22773	9,9
Eriyisiasiantuntijat	4905	10,6	29976	13,0
Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	4740	10,2	16065	7,0
Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	2919	6,3	14419	6,3
Ammatteihin luokittelemattomat ryhmät	272	0,6	38800	16,9
Johtajat	241	0,5	3027	1,3
Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym.	200	0,4	5223	2,3
Sotilaat	0	0,0	88	0,0
<b>AMMATIT YHTEENSÄ</b>	<b>46446</b>	<b>100</b>	<b>230141</b>	<b>100</b>

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

**Liitetaulukko 2. Työn etsimisessä ja hakemisessa käytettyjen kanavien määrät sukupuolen, iän, koulutuksen ja asuinalueen tyyppin ja alueen mukaan**

Taustatekijät		Työn etsimisessä ja hakemisessa käytettyjen kanavien määrä									
		Työn etsiminen ja hakeminen	Työn hakeminen	Työn etsiminen	Työn etsimisen ja hakemisen kanavien määrä						
					Keskiarvo	Keskiarvo	Keskiarvo	0 %	1-3 %	4-6 %	7-9 %
Sukupuol.	Naiset	9,1	4,7	4,4	0,9	7,3	13,7	30,8	31,6	15,8	234
	Miehet	9,6	5,2	4,4	2,8	3,2	11,1	31,3	27,8	23,8	252
	Total	9,3	4,9	4,4	1,9	5,1	12,3	31,1	29,6	20,0	486
Ikä	25–34-vuotiaat	9,6	5,1	4,4	3,2	4,8	9,7	29,0	30,6	22,6	62
	35-44-vuotiaat	9,5	5,1	4,3	0,0	7,8	12,6	28,2	31,1	20,4	103
	45-54-vuotiaat	9,2	4,8	4,4	2,5	3,7	10,5	37,7	27,2	18,5	162
	55 vuotta täytäneet	9,2	4,8	4,4	2,2	5,1	13,2	28,7	32,4	18,4	136
	Tuntematon	10,3	5,5	4,5	0,0	3,0	21,2	18,2	27,3	30,3	33
	Yhteensä	9,4	4,9	4,4	1,8	5,0	12,3	30,8	29,8	20,2	496
Koulutus	Ei ammatillista koulutusta	9,1	5,0	4,1	5,8	1,9	13,5	30,8	25,0	23,1	52
	Ammatillinen koulutus	9,4	4,9	4,4	2,6	6,6	12,5	26,3	28,3	23,7	152
	AMK- tai opistoasteen tutkinto	9,8	5,2	4,5	0,7	4,0	10,6	34,4	28,5	21,9	151
	Yliopistotutkinto	9,1	4,7	4,4	0,7	5,2	13,4	30,6	36,6	13,4	134
	Yhteensä	9,4	5,0	4,4	1,8	4,9	12,3	30,5	30,3	20,2	489
Aluetyyppi	Kaupunki- tai kuntakeskus	9,6	5,0	4,5	1,6	4,6	11,3	29,8	30,6	22,0	372
	Muu taajama	9,2	5,0	4,1	3,7	3,7	16,7	25,9	33,3	16,7	54
	Haja-asutusalue	8,3	4,3	4,2	1,5	7,6	15,2	39,4	24,2	12,1	66
	Yhteensä	9,4	4,9	4,4	1,8	4,9	12,4	30,7	30,1	20,1	492
Asuinalue	Helsinki–Uusimaa	9,6	5,1	4,4	1,9	4,3	12,9	28,2	30,1	22,5	209
	Etelä-Suomi	9,6	5,1	4,5	1,1	4,5	10,2	31,8	29,5	22,7	88
	Länsi-Suomi	9,1	4,8	4,3	2,1	5,2	11,3	34,0	33,0	14,4	97
	Itä- ja Pohjois-Suomi	8,9	4,7	4,3	2,0	7,0	14,0	31,0	27,0	19,0	100
	Yhteensä	9,4	4,9	4,4	1,8	5,1	12,3	30,6	30,0	20,2	494

**Liitetaulukko 3. Pitkääikaistyöttömien työpaikan hakukerrat viimeksi kuluneen kuukauden aikana sukupuolen, iän, koulutuksen ja asuinalueen tyyppin ja alueen mukaan, %**

Taustatekijät		Työpaikan hakukerrat kuukaudessa					
		0	1	2-3	4-	Yht.	N
Suku- puoli	Naiset	20,1%	20,5%	32,1%	27,4%	100%	234
	Miehet	21,8%	18,3%	34,5%	25,4%	100%	252
	Yhteensä	21,0%	19,3%	33,3%	26,3%	100%	486
Ikä	25–34-vuotiaat	24,2%	16,1%	30,6%	29,0%	100%	62
	35–44-vuotiaat	19,4%	17,5%	35,9%	27,2%	100%	103
	45–54-vuotiaat	19,8%	19,1%	35,8%	25,3%	100%	162
	55 vuotta täyttäneet	22,1%	19,9%	33,8%	24,3%	100%	136
	Tuntematon	15,6%	28,1%	21,9%	34,4%	100%	32
	Yhteensä	20,6%	19,2%	33,7%	26,5%	100%	495
Koulu- tus	Ei ammatillista koulutusta	23,1%	19,2%	32,7%	25,0%	100%	52
	Ammatillinen koulutus	25,2%	23,2%	26,5%	25,2%	100%	151
	AMK- tai opistoasteen tutkinto	17,2%	15,2%	41,1%	26,5%	100%	151
	Yliopistotutkinto	18,7%	18,7%	33,6%	29,1%	100%	134
Alue- tyyppi	Kaupunki- tai kuntakeskus	19,7%	17,8%	34,2%	28,3%	100%	371
	Muu taajama	18,2%	23,6%	34,5%	23,6%	100%	55
	Haja-asutusalue	27,7%	23,1%	30,8%	18,5%	100%	65
	Yhteensä	20,6%	19,1%	33,8%	26,5%	100%	491
Asuin- alue (suur- alue)	Helsinki–Uusimaa	16,3%	17,7%	32,5%	33,5%	100%	209
	Etelä-Suomi	20,2%	14,6%	36,0%	29,2%	100%	89
	Länsi-Suomi	29,9%	21,6%	28,9%	19,6%	100%	97
	Itä- ja Pohjois-Suomi	21,4%	23,5%	38,8%	16,3%	100%	98
	Yhteensä	20,7%	19,1%	33,7%	26,6%	100%	493

**Liitetaulukko 4. Avoimet työpaikat ja niiden määrän muutos toimipaikan sijainnin (suuralue 2012) mukaan 2017/III–2018/III**

Suuralue	2017/III	2018/III		Muutos 2017/III- 2018/III
	Määrä	Määrä	%	Määrä
Koko maa	34300	46900	100	12600
Helsinki–Uusimaa	12900	17700	38	4800
Etelä-Suomi	5600	9200	20	3600
Länsi-Suomi	8000	10800	23	2700
Pohjois- ja Itä-Suomi	7800	9300	20	1500

Lähde: Suomen virallinen tilasto (SVT): Avoimet työpaikat

**Liitetaulukko 5. Avoimet työpaikat ja niiden määrän muutos toimipaikan toimialan (TOL 2008) mukaan 2017/III–2018/III**

Toimiala (TOL 2008)	2017/III	2018/III		Muutos 2017/III- 2018/III
	Määrä	Määrä	%	Määrä
Toimialat yhteensä (01-96)	34400	46900	100	12600
A Maa-, metsä- ja kalatalous (01-03)	300	1000	2	700
B-E Teollisuus, Kaivostoiminta, Muu teollinen toiminta (05-39)	5800	7100	15	1300
F Rakentaminen (41-43)	3500	5400	12	1900
G-I Kauppa, Kuljetus ja varastointi, Majoitus- ja ravitsemistoiminta (45-56)	7200	13500	29	6200
Informaatio ja viestintä (58-63)	2900	2400	5	-500
K,L Rahoitus- ja vakuutustoiminta, Kiinteistöalan toiminta (64-68)	1400	1600	3	200
M,N Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta, Hallinto- ja tukipalvelutoiminta (69-82)	8200	7200	15	-1000
O-Q Julkinen hallinto, Koulutus, Terveys- ja sosiaalipalvelut (84-88)	4100	6500	14	2400
R,S Muut palvelut (90-96)	900	2300	5	1300

Lähde: Suomen virallinen tilasto (SVT): Avoimet työpaikat

**Liitetaulukko 6. Työllistyneiden työnhakuaktiivisuus sukupuolen, iän, koulutuksen ja asuinalueen tyyppiin ja alueen mukaan, %**

Taustatekijät		Viikoittain	Kaksi kertaa kuu- kaudessa	Kerran kuu- kaudessa tai harvem- min	Yht.	N
Suku- puoli	Naiset	42,40 %	23,30 %	34,20 %	100 %	330
	Miehet	36,50 %	24,50 %	39,00 %	100 %	249
Ikä	alle 35-vuotiaat	48,30 %	21,80 %	29,90 %	100 %	87
	35–44-vuotiaat	40,80 %	29,20 %	30,00 %	100 %	120
	45–54-vuotiaat	44,40 %	22,80 %	32,70 %	100 %	171
	55 vuotta täyttäneet	32,90 %	20,20 %	46,80 %	100 %	173
Koulutus	Ei ammatillista koulutusta	33,30 %	17,60 %	49,00 %	100 %	51
	Ammatillinen koulutus	35,40 %	25,40 %	39,20 %	100 %	189
	AMK- tai opistoasteen tutkinto	42,40 %	24,60 %	33,00 %	100 %	191
	Yliopistotutkinto	46,30 %	22,80 %	30,90 %	100 %	149
Asuinalue- tyyppi	Kaupunki- tai kuntakeskuksessa	42,40 %	23,50 %	34,10 %	100 %	451
	Muussa taajamassa	38,60 %	19,30 %	42,10 %	100 %	57
	Haja-asutusalueella	30,10 %	28,80 %	41,10 %	100 %	73
Asuin- alue (suur- alue)	Helsinki–Uusimaa	48,50 %	22,00 %	29,50 %	100 %	200
	Etelä-Suomi	37,80 %	22,00 %	40,20 %	100 %	127
	Länsi-Suomi	39,60 %	27,10 %	33,30 %	100 %	144
	Itä- ja Pohjois-Suomi	29,40 %	24,80 %	45,90 %	100 %	109
Koulutus- ala	Yleissivistävä koulutus (perus- koulu, lukio)	37,50 %	17,50 %	45,00 %	100 %	40
	Humanistinen ja kasvatusala	53,80 %	23,10 %	23,10 %	100 %	39
	Kulttuuriala	25,70 %	42,90 %	31,40 %	100 %	35
	Yhteiskuntatieteiden, liiketalou- den ja hallinnon ala	50,00 %	19,60 %	30,40 %	100 %	102
	Luonnontieteiden ala	38,50 %	30,80 %	30,80 %	100 %	26
	Tekniikan ja liikenteen ala	40,60 %	23,40 %	35,90 %	100 %	128
	Luonnonvara- ja ympäristöala	33,30 %	23,80 %	42,90 %	100 %	21
	Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	32,60 %	23,90 %	43,50 %	100 %	46
	Matkailu-, ravitsemis- ja talous- ala	45,90 %	21,60 %	32,40 %	100 %	37
	Muu koulutus	37,50 %	22,70 %	39,80 %	100 %	88



## Liitetaulukko 7. Työllistymistä avoimille työmarkkinoille edesauttavien TE-palvelujen merkitys

Kuinka paljon seuraavat TE-palvelut edesauttoivat työllistymistäsi avoimille työmarkkinoille?	Ei lainkaan	Vähän	Melko paljon	Paljon	Erittäin paljon	En osaa sanoa	Ei koske minua	Yht.
Työpaikalla tapahtuva työkokeilu/työharjoittelu (N=546)	51%	1%	1%	1%	1%	1%	44%	100%
Uravalmennus työelämävalmiuksien kehittämiseen (546)	51%	7%	0%	1%	0%	2%	39%	100%
TE-palvelujen ammatinvalinnan ohjaus työuran selkeyttämiseksi (N=544)	52%	5%	1%	1%	0%	2%	38%	100%
Työnhakuvalmennus, jossa laadittiin mm. työhakemuksia (N=553)	50%	11%	4%	2%	0%	2%	30%	100%
Palkkatukityö (N=546)	49%	3%	2%	1%	1%	1%	43%	100%
Työpaikalla tapahtuva rekrytointikokeilu tai -koulutus (N=545)	51%	1%	0%	1%	0%	1%	46%	100%
Työhönvalmennus, jossa sain tukea työhakuun (N=540)	50%	7%	2%	1%	1%	1%	38%	100%
TE-toimiston henkilökunnan neuvonta ja ohjaus työnhaussa (N=546)	58%	12%	3%	2%	1%	2%	23%	100%
TE-toimiston hankkima palvelu työnetsintään (N=545)	56%	6%	3%	1%	1%	1%	32%	100%
Yrittäjyysvalmennus (N=543)	51%	2%	0%	0%	0%	1%	46%	100%
Maahanmuuttajien kotoutumispalvelujen ohjaus ja neuvonta työhaakuun (N=539)	47%	1%	0%	0%	0%	1%	51%	100%
Kuinka paljon seuraavat koulutuspalvelut edesauttoivat työllistymistäsi avoimille työmarkkinoille?	Ei lainkaan	Vähän	Melko paljon	Paljon	Erittäin paljon	En osaa sanoa	Ei koske minua	Yht.
Ammatillinen työvoimakoulutus (N=550)	44%	2%	2%	2%	1%	1%	48%	100%
Oppisopimuskoulutus (N=541)	46%	1%	1%	0%	0%	1%	51%	100%
Omaehtoinen koulutus työttömyysetuudella (N=539)	41%	3%	3%	3%	2%	2%	45%	100%
Omaehtoinen koulutus ilman työttömyysetuutta (N=541)	41%	4%	3%	1%	4%	1%	45%	100%
Yrittäjäkoulutus/uravalmennus yrittäjyyteen (N=540)	47%	1%	1%	0%	0%	1%	50%	100%

Kuinka paljon seuraavat muut palvelut edesauttoivat työllistymistäsi avoimille työmarkkinoille?	Ei lainkaan	Vähän	Melko paljon	Paljon	Erittäin paljon	En osaa sanoa	Ei koske minua	Yht.
Neuvonta uusista itsensä työllistämisen mahdollisuuksista (N=549)	56%	7%	3%	1%	0%	2%	31%	100%
Neuvonta ja ohjaus kunnan/kaupungin työllisyyspalveluissa (N=549)	54%	7%	1%	2%	1%	2%	33%	100%
Kuntouttava työtoiminta (N=545)	47%	1%	0%	0%	1%	1%	50%	100%
Työllistymistä tukevassa hankkeessa saatu yksilöllinen tuki ja ohjaus (N=549)	48%	6%	2%	2%	2%	2%	39%	100%
Pääsy kuntoutuspalveluihin (esim. Kela, työeläkelaitos) (N=543)	46%	2%	1%	1%	1%	1%	49%	100%
Terveyspalvelut (N=540)	47%	2%	1%	1%	1%	1%	46%	100%

# Pitkäaikaistyöttömissä on työvoimapotentialia

ISSN 1797-3562 (verkojulkaisu)

ISBN 978-952-327-400-6

[julkaisut.valtioneuvosto.fi](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi)



Työ- ja elinkeinoministeriö  
Arbets- och näringsministeriet