



Materiaalikooste

3K Teematilaisuus

7.4.2022

TYÖKIRJA

Vetovoimaisen työpaikan rakentamisen
tärkeimpiä valintoja

3K Teematilaisuus 7.4.

Vetovoimatoimisto

Lähtökohdat vetovoimatyölle



VETOVOIMA-
TOIMISTO

KENELLE

Listaa **kohderyhmäsi**

Ympyröi niistä 2-3 tärkeintä.



MIKSI

Työntekijöihin liittyvä **haaste**, jota vetovoimalla ollaan ratkaisemassa
(esim. meitä ei tunneta, meihin liitetään väärää mielikuvia, korkea vaihtuvuus..)



MITÄ

Tavoitteet

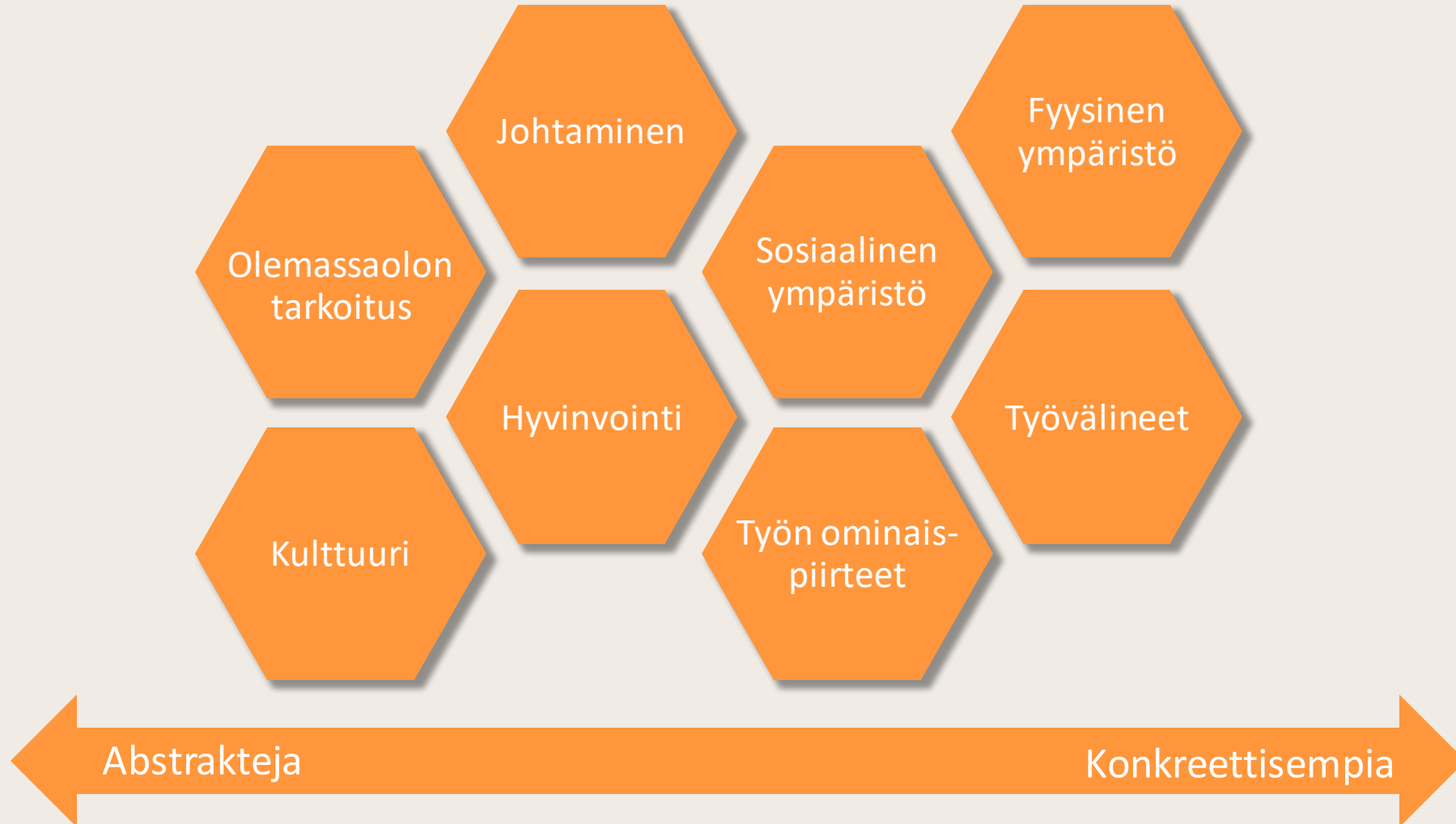
Miltä tavoittelemasi lopputulos näyttää?



Kokemuskahdeksikko



VETOVOIMA-
TOIMISTO





VETOVOIMA-
TOIMISTO

Millaista työntekijäkokemusta kehitämme

TIEDONKERUU

Keinot, joilla **kartoitamme ja mittaamme** työntekijäkokemusta

Kyselyt, haastattelut, ryhmäkeskustelut, 121-tapaamiset, lounaspöydässä jne.



TYÖNTEKIJÖIDEN TARPEET

Asiat, jotka ovat **työntekijöille kaikkein tärkeimpiä**



ROHKEAT VALINNAT

Asiat, joihin **valitsette panostaa työntekijäkokemuksessa**

Punnitse organisaation ja työntekijöiden tarpeita!



Miten valita keinot ja kanavat?



VETOVOIMA-TOIMISTO

Pitkällä aikavälillä

TULOKSIA VOI SYNTYÄ

Nopeasti



Pieni

RESURSSITARVE

Suuri

Työnantajabrändityön prioriteetit



VETOVOIMA-
TOIMISTO

MITÄ KERROTAAN

Pääviestit, joilla
työntekijäkokemuksesta kerrotaan
*Mitä haluatte kertoa itsestänne, joka auttaa
eniten tarvitsemiänne ihmisiä päättämään
oletteko heille oikea työnantaja?*



MITEN KERROTAAN

Toimenpiteet, joilla pääviestinne saavuttavat ja
saavat huomion tavoittelemiltanne ihmisiltä



Tämän me haluamme saavuttaa

Uutisotsikko, joka halutaan meidän työpaikasta kirjoitettavan?
Mikä media ja vuosi?



Missä on onnistuttava, jotta uutisotsikko on mahdollinen?



Mitä toimenpiteitä on tehtävä?



Kuka/ketkä ja millä resursseilla toimenpiteet toteuttaa?



Jos jäi kysyttävää,
ole yhteydessä

Miikka Huhta & Visa Myllyntaus
Vetovoimatoimisto Oy

www.vetovoima.com
info@vetovoima.com



TE-palvelut
tjänster | services



TE-live

Työelämän ratkaisukumppani



TE-live

Vuorovaikutteista ja innostavaa rekrytointia pohjalaismaakunnissa!

Seuraa lähetyksiä osoitteessa te-live.fi



TE-live



Mikä on TE-live?

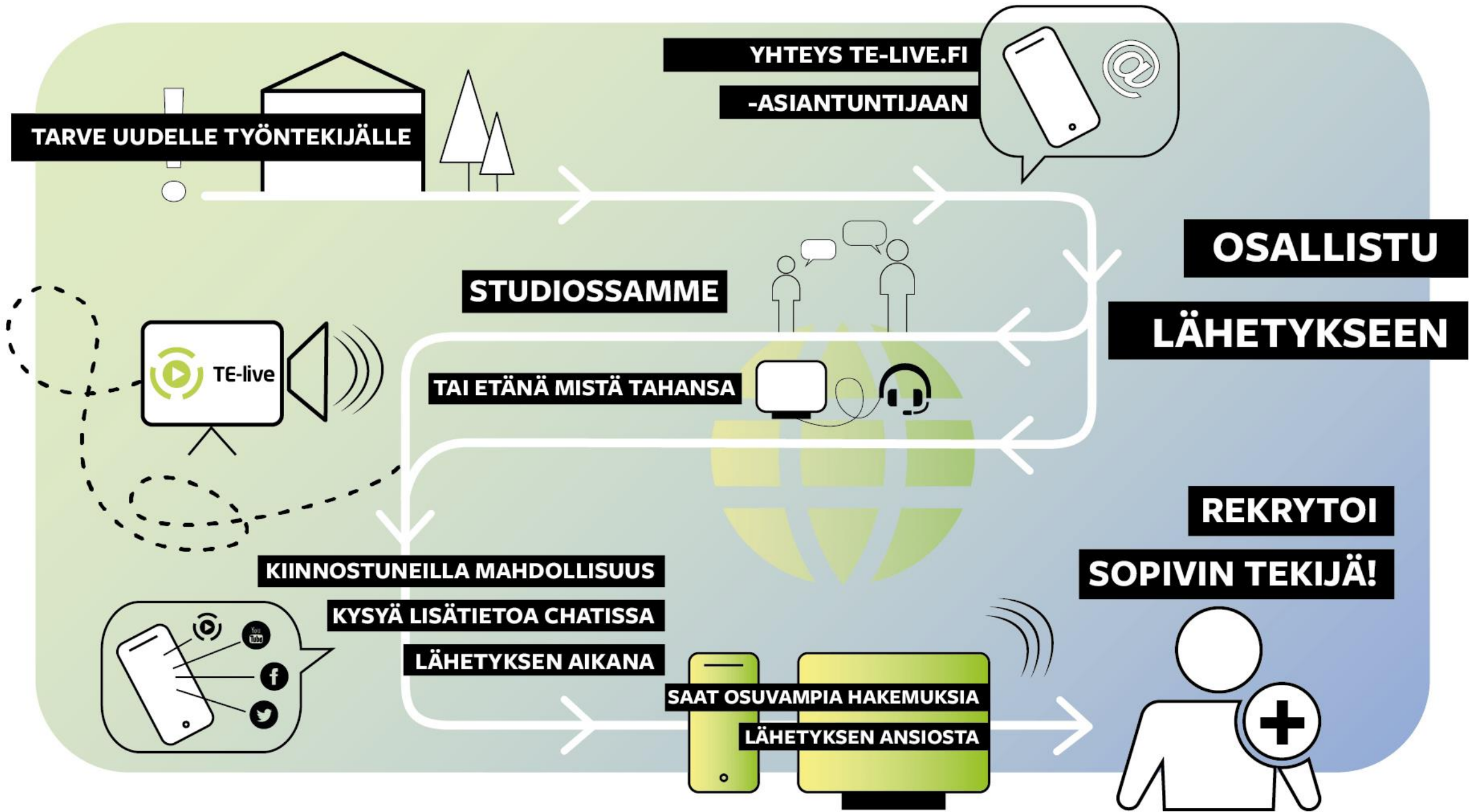


TE-live on TE-toimiston palvelu, jonka ydintehtävä on työnhakijan ja työnantajan kohtaaminen.

TE-live on **vuorovaikutteinen, tehokas ja maksuton tapa** markkinoida yrityksen rekrytointimahdollisuuksia.

TE-live välittää tietoa myös työnhakuun ja työelämään liittyvistä asioista TE-toimiston eri asiakaskohderyhmille.

Lisäksi tuemme työnantajien kasvua ja kansainvälistymistä.



MISSIO

**Parannamme suomalaista työelämää
nykyaikaisella tavalla, jossa hyvät työntekijät
ja hyvät työpaikat kohtaavat ilman
maantieteellisiä rajoja sekä muuttamalla
työelämän keskustelukulttuuria avoimemmaksi
ja innostavammaksi.**

Miksi TE-live?

Uskomme, että parhaaseen lopputulokseen päästään työnantajan ja työnhakijan välisessä vuoropuhelussa.

Kun keskustelun osapuolet puhuvat avoimesti omista tarpeistaan, on toisilleen sopivan työnantajan ja työnhakijan mahdollista löytää toisensa.

Työn hakeminen on aina ollut dialogia, mutta perinteisesti työnantaja on hoitanut kysymisen, kun työnhakijan rooliin on kuulunut lähinnä kysymyksiin vastaaminen. Tämän olemme kääntäneet pääläelleen.

Työnhakija pääsee chatin avulla esittämään omat kysymyksensä anonymisti jo rekrylähetysten aikana.

ARVOT

- › Rehellinen meininki ja avoimuus
- › Joukkuehenki ja arvostus
- › Kehittyminen



IMAGO

vahva **työnantajakuva** – vahva **organisaatio**

Haluatko olla alasi tavoitelluin työpaikka?

- IMAGO on maksuton valmennuspalvelu Suomessa toimiville yrityksille, jotka haluavat kehittää työnantajakuvaansa, rekrytointiosaamistaan ja monimuotoisuutta tukevia johtamistaitoja.
- IMAGO-valmennukset vahvistavat osallistujien osaamista ja ymmärrystä työnantajabrändin, yrityskulttuurin sekä työnantajamielikuvan kehittämisen merkityksestä liiketoiminnalle.
- Valmennus auttaa yritystä tunnistamaan omat vahvuutensa ja kehityskohteensa työnantajana.
- Valmennuksissa pureudutaan vahvan työnantajamielikuvan ja yrityskulttuurin perusteisiin, osaajien löytämiseen ja houkutteluun vaikuttavan markkinoinnin keinoin sekä onnistuneen rekrytointiprosessin kulmakiviin.
- Kokonaisuus koostuu kahden kuukauden aikana toteutettavista kolmesta erillisestä valmennusiltapäivästä (klo 11–16)

Teemat ja tavoitteet

Valmennuspäivien teemat

1. Työnantajamielikuvan perusteet
2. Osaajamarkkinointi
3. Onnistunut rekrytointi

IMAGO-valmennusten päätavoitteena on

- Kehittää työnantajamielikuvaa, joka kattaa paitsi yrityksen ulkoisen brändin myös kyvyn vastata työnhakijoiden ja työntekijöiden kasvaviin odotuksiin.
- Kehittää monimuotoista rekrytointi- ja perehdytysosaamista.
- Antaa käytännön vinkkejä ja konkreettisia työkaluja oman yrityksen johtamisen ja työnantajamielikuvan kehittämiseen.
- Kehittää osallistuvien yritysten sisäistä kansainvälistymishalukkuutta sekä monimuotoisuusosaamista ja näin helpottaa rekrytointien onnistumista.
- **Ennen kaikkea sytyttää yrityksissä positiivinen kipinä, jonka avulla yritysten rohkeus ja kyky vastaanottaa osaajia kehittyy.**

Kenelle? Milloin?

- Valmennukset ovat suunnattu erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten johdolle ja HR:lle sekä muille avainhenkilöille. Valmennukseen voi osallistua 1-2 henkilöä per yritys/organisaatio.
- Valmennuksissa ei ole toimialarajoituksia, ja valmennukset sopivat myös julkisen sektorin työnantajille.

Valmennukseen hakeutumisen ehtoja

- Yrityksellä ei ole maksuhäiriöitä tai maksamatonta verovelkaa (tai on voimassa oleva maksusuunnitelma niistä).
- Yritys työllistää vähintään yhden työntekijän yrittäjän lisäksi

Ryhmä 1 (Etelä-Pohjanmaa, Keski-Pohjanmaa, Pohjanmaa).

- 25.5. Työnantajamielikuvan perusteet
- 8.6. Osaajamarkkinointi
- 22.6. Onnistunut rekrytointi
- kaikki valmennukset järjestetään kello 11-16

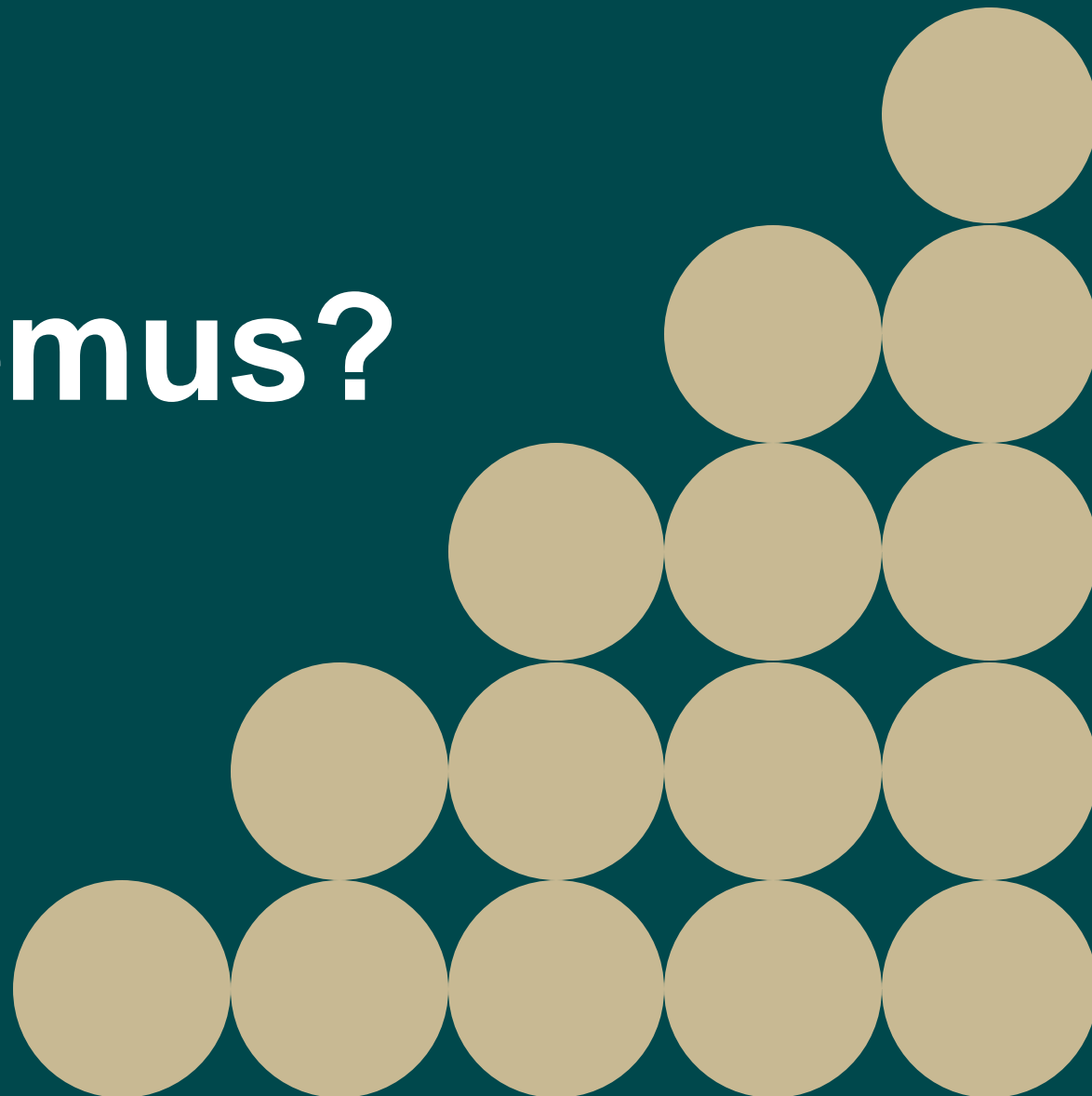
Valmennusten toteutus ja niihin hakeutuminen

- Valmennukset ovat ryhmämuotoisia verkostovalmennuksia, joihin voi osallistua 10–20 yritystä.
- Valmennukset toteutetaan etäyhteydellä.
- Valmennukset toteutetaan yhteistyössä TE-toimiston, ELY-keskuksen ja Aava & Bangin kanssa. Valmentajina toimivat Aava & Bangin viestinnän, markkinoinnin ja HR:n asiantuntijat.
- Tutustu ja hae IMAGO:n valmennuksiin verkossa <https://toimistot.te-palvelut.fi/web/imago/hae-mukaan> tai ole yhteydessä sähköpostitse osoitteeseen imago@te-toimisto.fi
- IMAGO on Pirkanmaan TE-toimiston koordinoima valtakunnallinen hanke, jota rahoittaa Työelämän monimuotoisuusohjelma, ja se toteuttaa osaltaan Talent Boost -toimenpideohjelmia.

Mikä ihmeen työnhakijakokemus?

Sanna-Mari Levijoki

7.4.2022 / 3K - hanke

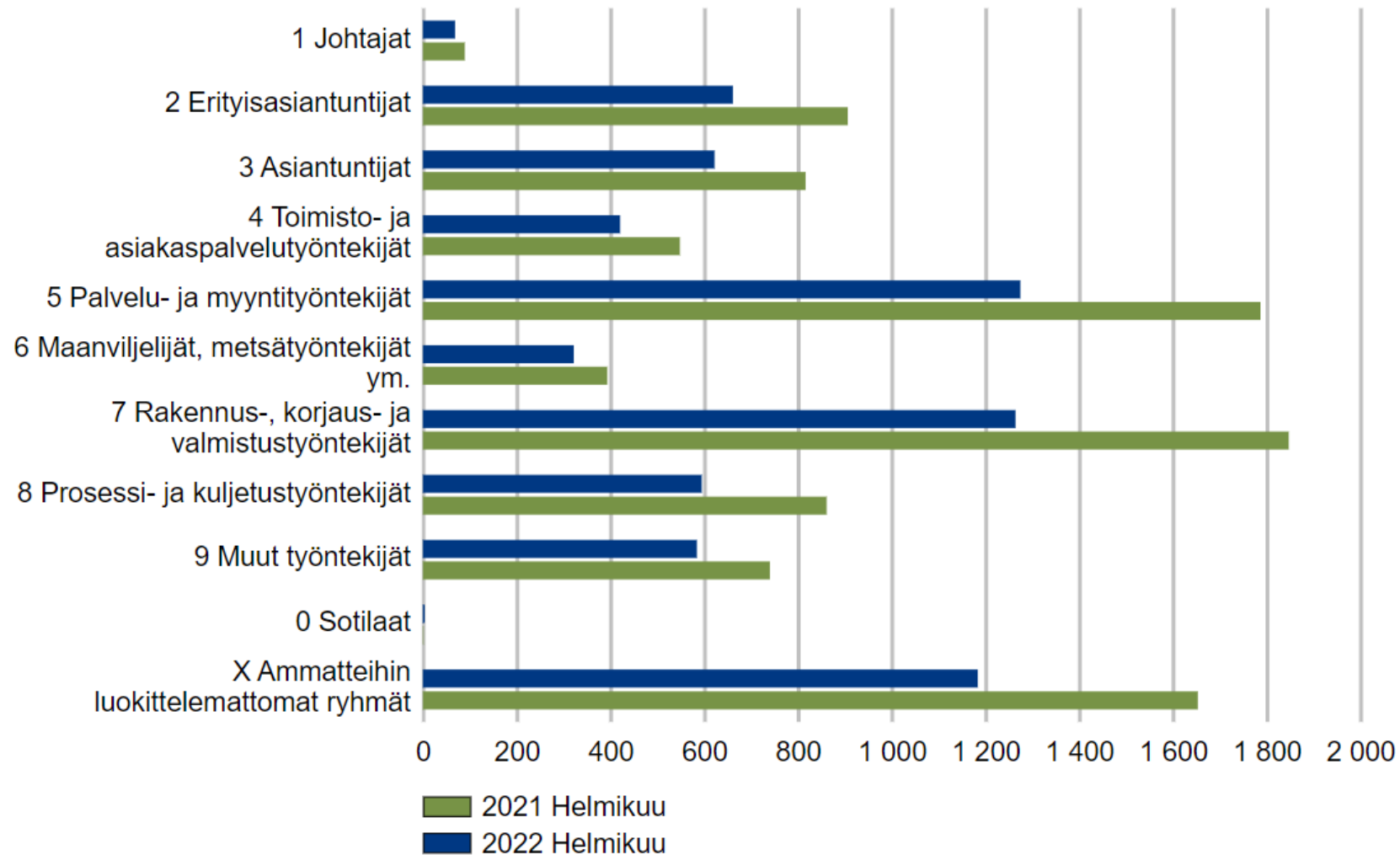


Työttömät työnhakijat ja avoimet työpaikat TE-toimistossa kunnittain

Kunta	Helmi	Tammi	Helmi	Muutos		Työttömistä	Työttömien	Helmi	Tammi	Helmi	Muutos	
	2022	2022	2021	Helmi 2022	Helmi 2021	työn- hakijoista lomautetut	työn- hakijoiden osuus työvoimasta	2022	2022	2021	Helmi 2022	Helmi 2021
	Työttömät työnhakijat				%		%	Avoimet työpaikat				%
Halsua	30	30	49	-19	-39	...	6,5
Kannus	182	184	218	-36	-17	24	7,6	215	190	144	71	49
Kaskinen	41	38	29	12	41	...	8,6	16	9	5	11	220
Kaustinen	126	131	158	-32	-20	24	6,4	50	48	30	20	67
Kokkola	1 738	1 780	2 266	-528	-23	128	8,0	2 907	1 867	2 550	357	14
Korsnäs	66	68	84	-18	-21	23	6,8
Kristiinankaupunki	132	126	141	-9	-6	21	4,9	105	72	47	58	123
Kruunupyö	104	105	147	-43	-29	18	3,5	27	52	67	-40	-60
Laihia	200	205	315	-115	-37	30	5,5	59	54	44	15	34
Lestijärvi	24	21	27	-3	-11	...	8,4	0
Luoto	47	52	68	-21	-31	9	1,9	11	10	17	-6	-35
Maalahti	97	92	146	-49	-34	17	3,7	21	10	14	7	50
Mustasaari	365	349	605	-240	-40	63	3,9	182	103	88	94	107
Närpiö	159	160	183	-24	-13	43	3,6	125	76	96	29	30
Pedersören kunta	115	119	195	-80	-41	14	2,2	483	212	15	468	3 120
Perho	79	80	115	-36	-31	19	7,9	16	13	15	1	7
Pietarsaari	585	583	796	-211	-27	49	6,7	446	379	549	-103	-19
Toholampi	85	76	112	-27	-24	16	7,1	17	7	13	4	31
Uusikaarlepyy	115	116	171	-56	-33	34	3,4	41	140	162	-121	-75
Vaasa	2 500	2 583	3 511	-1 011	-29	200	7,6	6 337	3 896	2 576	3 761	146
Veteli	71	75	117	-46	-39	14	5,4	49	21	48	1	2
Vöyri	122	106	176	-54	-31	29	4,2	31	23	30	1	3
Pohjanmaa	6 983	7 079	9 629	-2 646	-27	783	6,2	11 145	7 191	6 514	4 631	71

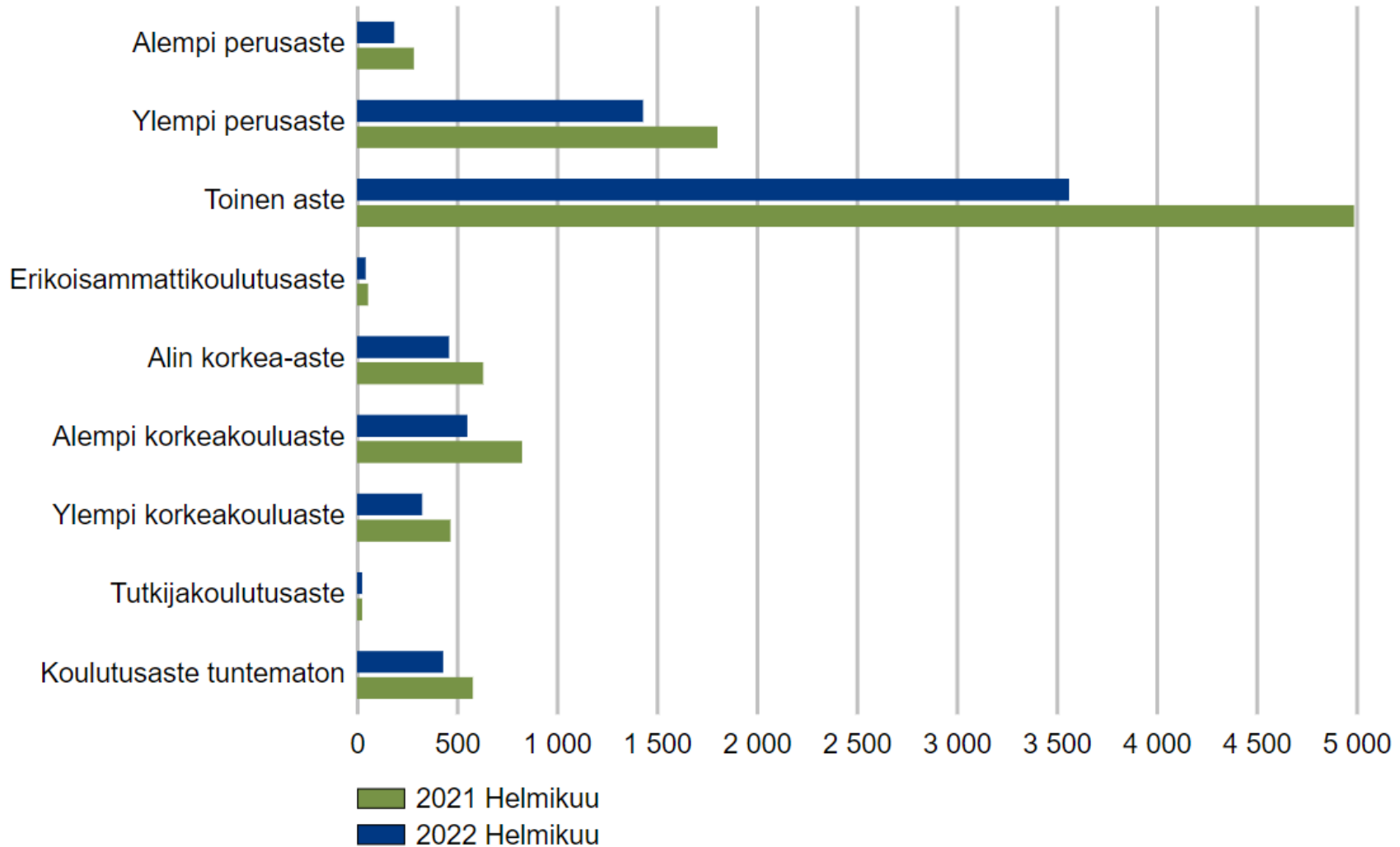
TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT AMMATTIRYHMITÄIN

Pohjanmaa



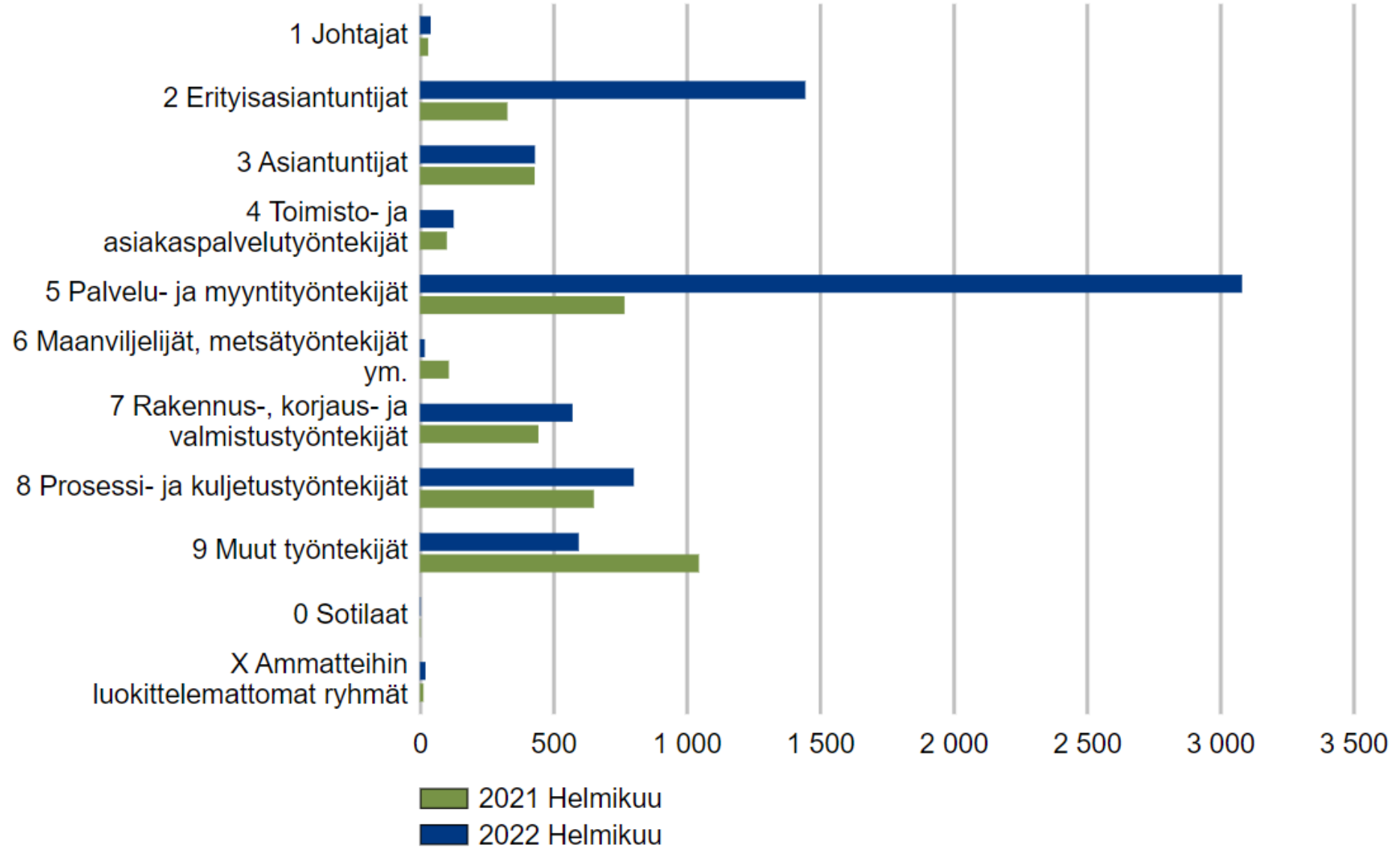
TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT KOULUTUSASTEITTAIN

Pohjanmaa



UUDET AVOIMET TYÖPAIKAT

Pohjanmaa



Tutkimus: piilotyöpaikat työllistävät kolme neljästä

- **Arvelut piilotyöpaikkojen määrästä vaihtelevat tyypillisesti 40 % ja jopa 90 % välillä. Realistisimmat arviot lienevät jossakin 70–80 % välimaastossa.**
- Sitran tuore Uuden työn valmiudet ja reitit työelämään -tutkimus vahvistaa osaltaan näitä arvioita.
- **Tutkimuksen mukaan jopa kolme neljästä työnhakijasta löytää työpaikkansa muualta kuin avointen työpaikkojen joukosta.** Osa on löytänyt työpaikan itse lähestymällä suoraan nykyistä työnantajaansa, osa verkostojensa ja suositusten kautta.

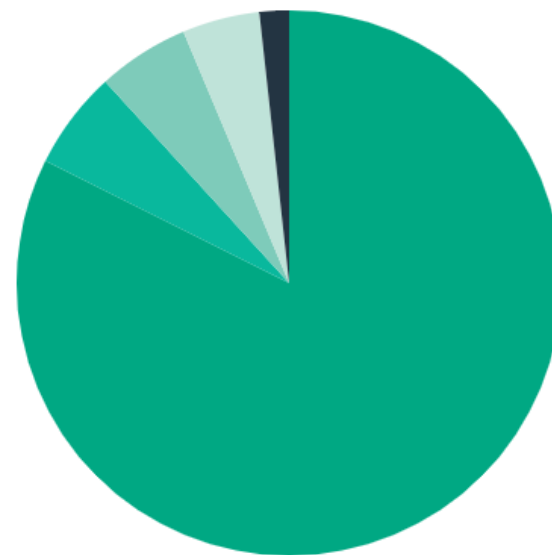
Vaikuttavat toimenpiteet ja työkalut

- Massatyökalua etsimässä?



Yritysmäärät paikkakunnittain

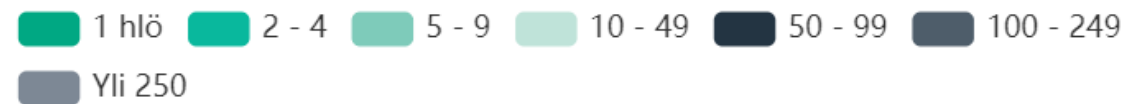
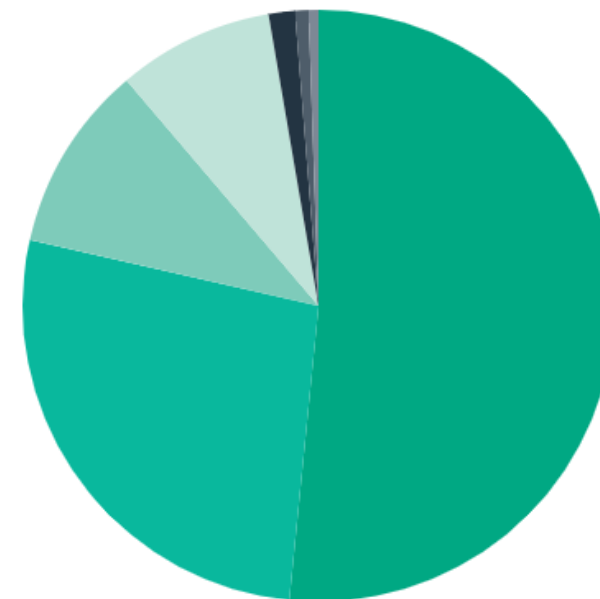
Paikkakunta	Määrä
Kokkola	3 015
Perho	213
Kälviä	199
Lohtaja	168
Ullava	64



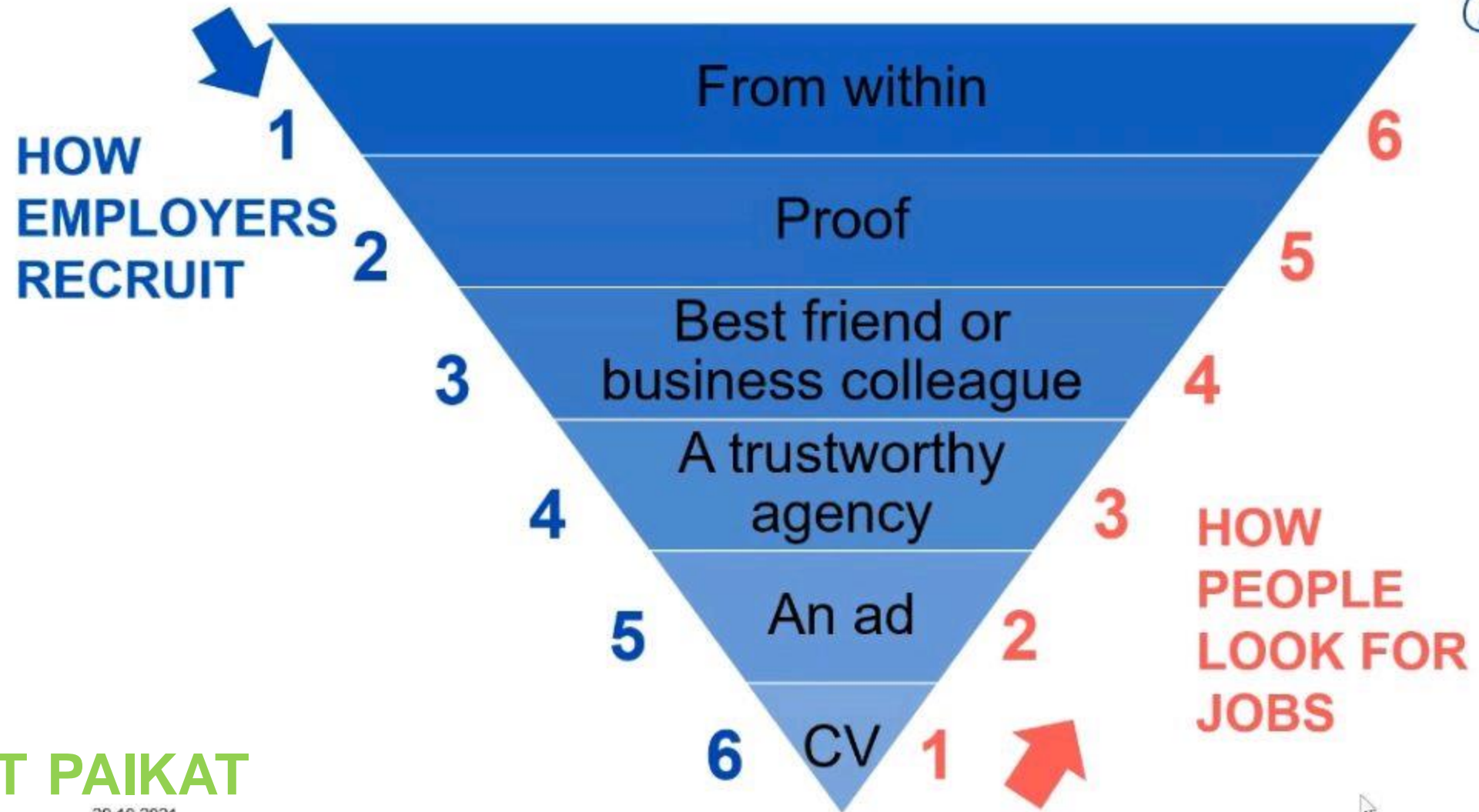
 Kokkola Perho Kälviä Lohtaja Ullava

Yritysmäärät kokoluokittain

Kokoluokka	Määrä
1 hlö	1 259
2 - 4	659
5 - 9	249
10 - 49	208
50 - 99	35
100 - 249	18
Yli 250	13



PIILOTYÖT



AVOIMET PAIKAT



29.10.2021

11.4.2022

[Organisaatio, Esittäjän nimi]

Source: Richard N. Bolles: What color is your parachute?

7

Electrician wanted. Experience required, this time.



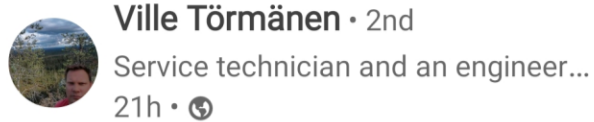
Onko mentävä
osaamisen
tunnistamisesta
potentiaalin
tunnistamiseen?

”Mistä tunnistaa motivoituneen työnhakijan?”

Mielestäni jo pelkästään siitä, kun hän yrittää lähestyä työnantajaa millä tavoin tahansa.



Työnhakijan näkökulmia, miksi minut ghostataan?



Nyt on yhtälö sellainen mitä ei meikäpoika ymmärrä.

Kentältä kuuluu että osaajista, työnjohtajista, insinööreistä on pulaa, mutta missä se pula sitten oikein on?

Olen hakenut itselle työharjoittelu paikkaa muutamasta yrityksestä, työharjoittelupaikan ja oikean työnhakijan kohtelu on kyllä sellaista mitä en tässä nyt ymmärrä.

Hakemuksen kun on lähettänyt, niin muutamasta paikasta tuli fiksusti, että hakemus on käsittelyssä ja arpaonni ei tällä kertaa suosinut sinua, mutta sitten on nämä ääripään yritykset joista ei tule edes kuittausta onko hakemus tullut perille tai saatikka viestiä siitä onko tullut valituksi vai ei.

Olen ottanut yhteen yritykseen pari kertaa yhteyttä harjoittelupaikan suhteen, mutta aina siellä on jotain, milloin hakemusta ei löydy ja milloin asioista vastaava on lomalla.

Ainoa johtopäätös tässä on se, että lisää harjoittelupaikka haakemuksia maailmalle jos se työvoimapula löytäisi minunkin hakemuksen 😊

[See translation](#)

 You and 26 others 17 comments

 Curious  Comment  Share  Send



Juha Simonen • 1st
Uusiutuvan energian insinööri

Itse ihmettelen samaa. Moni asia on erilailla kun kiertävä ennakkoluulo kuuluu.

[See translation](#)

Like •  1 | Reply



Ville Mäkinen · 2nd

Senior Headhunter and Founder at ...
21h · 🌐

Ystäväni - alansa huippuosaaja, haki ison toimijan avointa tehtävää, jossa edellytettiin mm. näyttöjä sekä osaamista viestinnästä, vuorovaikutus- ja kommunikaatiotaitoja.

Hakemuksen lähetyksen jälkeen ei ole kuulunut mitään. Tästä on 4kk.

Olisi ollut ilmeisesti syytä hänet palkata
😞

[See translation](#)

👍👏👤 194

10 comments



Like



Comment



Share



Send



Laura Paukku · 1st

Development of sales, business, cust...

Niin yleinen toimintatapa, että ihan ärsyttää 😞

[See translation](#)

Like · 🗨️ 5 | Reply



Lasse Henritius · 2nd

Ready to start new.
18h

Mielenkiintoista, että yksi merkittävä rekrytointiyritys tekee samaa. Ja jopa siinä määrin, että kävin vilkaisemassa erään yrityksen nettisivuja ja siellä oli viikon vanha nimitysuutinen tehtävästä johon olin hakenut ja josta vielä odottelen jotakin tietoa kyseiseltä rekryfirmalta.

[See translation](#)

Like · 🗨️ 6 | Reply



Jurva-Markus Vehasmaa ·

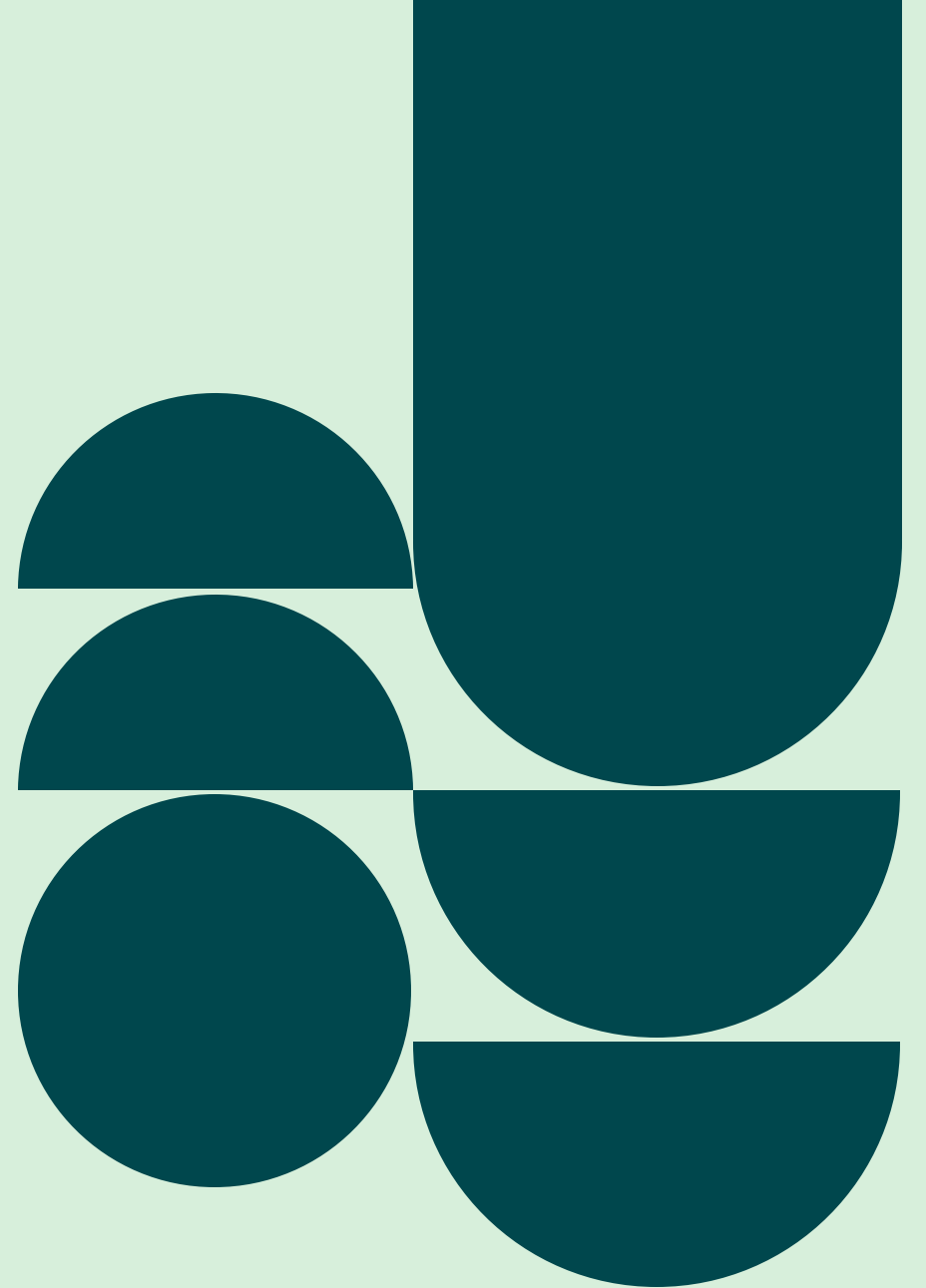
2nd

Programmer, Linux user, Electr...
21h

Tämä on se mikä syö kaikkein eniten motivaatiota hakea paikkoja, se että firmasta ei kuulu yhtään mitään hakemuksen lähettämisen jälkeen.

Radio hiljaisuus on erittäin huonoa käytöstä ja antaa firmasta todella huonon kuvan hakijalle pitkäksi aikaa. Siinä menetetään myös potentiaalisia tulevaisuuden asiakkaita, koska se hakija työllistyy lopulta jonnekin.

**Millainen
kokemus
sinulla on
työnhausta?**



Nuori korkeakoulussa, etsii kesätyötä.

- En oikein tiedä mistä etsiä töitä, mutta TikTokiin, Snäppiin ja Instagramiin tulee usein mainoksia avoimista työpaikoista, jotka on suunnattu nuorille ja meille opiskelijoille.
- Käyttäisin ehkä Googlea ja hakisin avoimet työpaikat ja se paikkakunta
- Olisi hyvä, jos työnhaku hoituisi sähköisesti

Nuori, korkeakoulutettu. Työnhakijana 3 kk.

- Ainakin näiden rekryfirmoja käyttävien yrittäjien osalta toivoisin, että antaisivat aina luvan laittaa yrityksen nimen esille työpaikkailmoitukseen. **On melko vaikea hakea paikkaa, kun ei tiedä mikä yritys on kyseessä.**
- Tässä avoimia hakemuksia lähetellessä on huomannut, miten eri tavalla eri yrityksissä niihin panostetaan. Joidenkin yritysten sivuilla saattaa olla hyvinkin kattavasti kerrottu, **millaisia tehtäviä mahdollisesti voisi olla tarjolla**, mutta jotkut ovat hyvinkin suppeita. Näin työnhakijan näkökulmasta olisi toivottavaa, että niihinkin panostettaisiin.

Mies, korkeakoulutus. Ei työttömyyttä. Nyt työnhakijana, johto- ja myyntitehtävissä.

- Kun työnhaussa vastassa on kokenut ja hyvä hakija, tuntuu, että hakijalle tilannetta leivotaan edes taas, hakijasta tuntuu että ehkä jopa pitkitetään ettei näytetä hakijalle kiinnostusta, sen sijaan että näytetään että halutaan hakija. Sellainen toimintatapa antaa ainakin minulle yrityksestä kuvan päättämättömästä johtamistyylistä ja vaikeasta kommunikointitavasta ja saattaa karkottaa hyvät hakijat.
- Yrityksessä halutaan uutta näkökulmaa ja muutosta, esim. myynnin kasvua, mutta jos hakija "poikkeaa" yrityksen näkökulmasta, jätetään rannalle. Samoin valitsemallako muutos syntyy?

"Videon tekeminen vähän jännitti, varmaan 50 ottoa otin", sanoo Alina Timonen, 30 – digitaalisuus on mullistanut työnhakemusten maailman

Työnhausta on tullut koronan myötä entistä digitaalisempaa. Esimerkiksi videohakemukset ovat yleistyneet. Työnhaku on myös yhä ammattimaisempaa.



Tarvitseeko työnhaun olla monimutkaista?

- ” 97% Duunitorin työnhakijatutkimuksen vastaajista jättää työpaikan **huonon johtajan tai huonon työilmapiirin** takia”

” Tärkein syy sitoutua yritykseen, oli viihtyisä työympäristö”

” Huono palkka tai väärintasoiset työtehtävät saavat 93% vastaajista vaihtamaan työpaikkaa”

(Duunitorin työnhakijatutkimus 2017, n=1130 työnhakijaa)

Yrittäjän tuska?



Sanna-Mari Levijoki

Head of employment Services at City of
2mo • 🌐

👤 Työnantaja: " Kyllähän tässä olisi kasvun mahdollisuuksia, mutta kun ei saa otettua tilauksia, kun ei ole työntekijöitä. Kiire on aamusta iltaan ja itse joutuu olla rivissä, että saadaan homma kasaan. Eikä korona ole helpottanut tilannetta. Aina on joku pois"

👤 Työnvälittäjä: " Teillä on paikka auki. Tiedän, että sitä on haettu, mutta teiltä ei ole koskaan vastattu. Hakija ei näin ollen tiedä, onko teillä tarvetta tai kiinnostusta ylipäättään työvoimalle".

👤 Työnantaja: " No ei niihin ehdi vastailla, kun on niin kiire".

Hyviä tekijöitä on, mutta kun heille ei ole tarjota kuin pätäkätöitä, he kokevat sen taloudellisesti kannattamattomaksi eivätkä ota töitä vastaan.
Kiinteistöhuollon yrittäjä, Lapinjärvi

Yrittäjänä paikkaan puuttuvia työntekijöitä ja teen paperityöt yöllä.
Apteekkari, Kuusamo

Töitä olisi ja palkkaisin tekijöitä, mutta olen jo ruvennut luovuttamaan yli 20 vuoden kokemuksella.
Rakennusalan yrittäjä, Orivesi

Jotain on pahasti pielessä, kun samaan aikaan on samalla alueella yli 200 kokkia työttömänä.
Ravintola-alan yrittäjä, Helsinki

Työvoimapula

Sadat yrittäjät paljastavat: näille töille ei löydy tekijää – katso lista

Pula työvoimasta turhauttaa ja uuvuttaa varsinkin pieniä yrittäjiä. Juttu on julkaistu huhtikuussa 2018.

Viimeinen kotimainen puutarhatyöntekijä oli vuonna 2006, sen jälkeen ei töihin ole saatu ketään suomalaista.
Puutarha-alan yrittäjä, Hollola

Tuntuu hölmöltä että yhteiskunta maksaa ihmisille turhasta työnhausta, kun työtä olisi koko ajan helposti tarjolla.
Ravintola-alan yrittäjä, Lohja

"Tämä on minun firmani jota olen luonut 24/7"

TYÖNANTAJA



*"Renki, haen elannon,
merkityksen"*

TYÖNTEKIJÄ



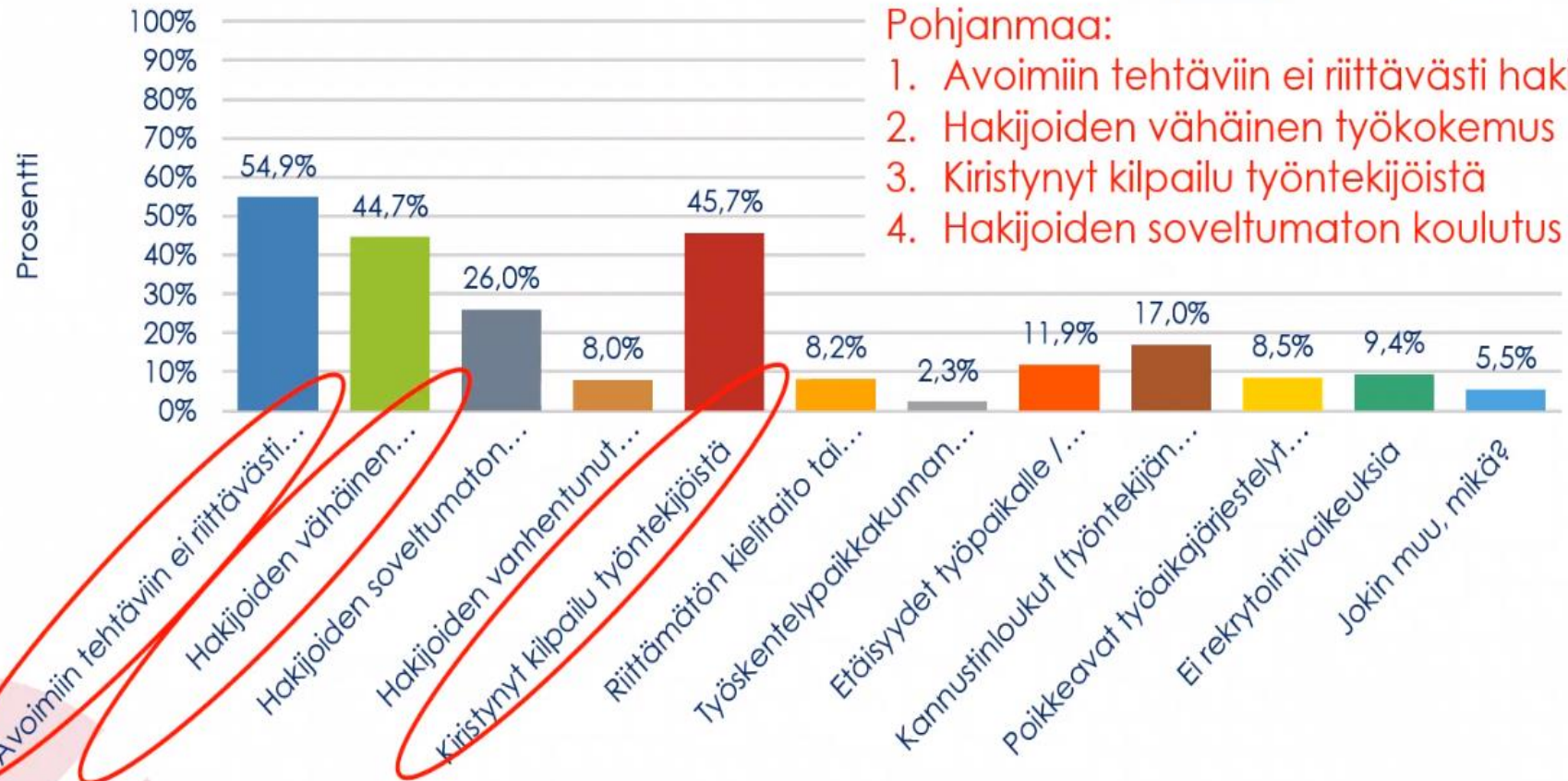
Ensivaikutelma
Osaaminen
Asenne
Arvot

Ensivaikutelma luodaan kahteen suuntaan



Mitkä ovat yrityksenne näkökulmasta suurimmat syyt rekrytointihaasteisiin?

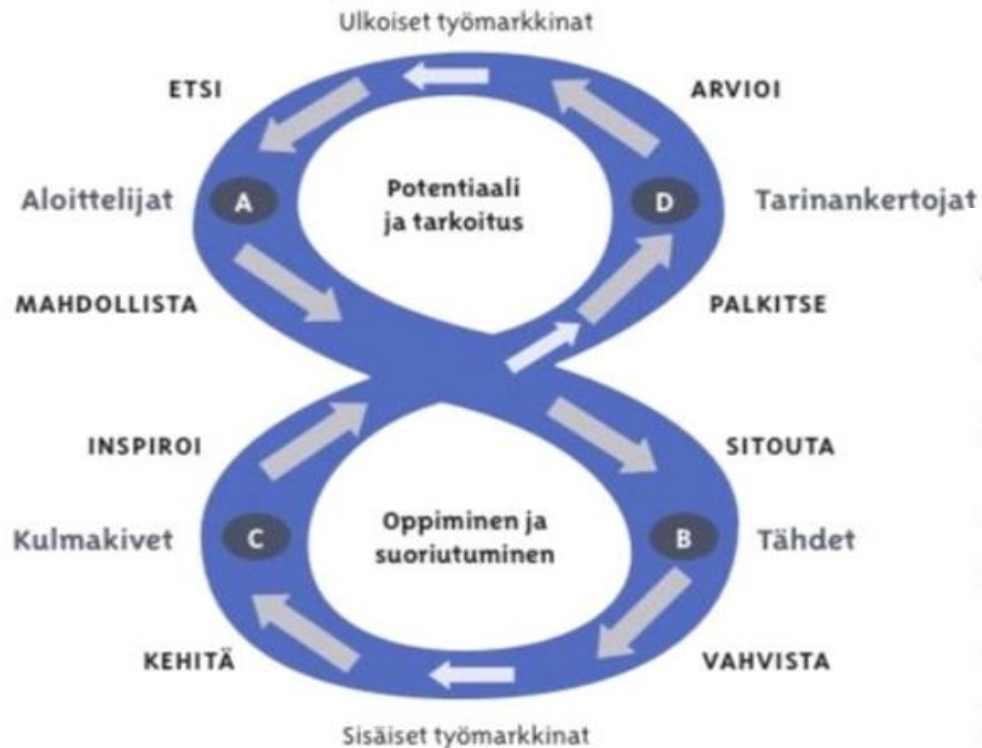
Mitä jos
osaajat pitää
kouluttaa
itse?



Pohjanmaa:

1. Avoimiin tehtäviin ei riittävästi hakijoita
2. Hakijoiden vähäinen työkokemus
3. Kirstynyt kilpailu työntekijöistä
4. Hakijoiden soveltumaton koulutus

Miten osaaminen kotiutetaan ja miten sitä johdetaan? Uravaihe ei ole iästä kiinni – valmentava esihenkilötyö luo tähtiä



Jokaisella urapolun vaiheella ovat omat haasteensa:

Aloittelijat: etsi, mahdollista, investoi – heissä on potentiaalia.

Tähdet: kasvata, sitouta, vahvista – he ovat oppimisen mestareita.

Kulmakivet: kehitä, inspiroi, kerää satoa – he varmistavat suoriutumisen.

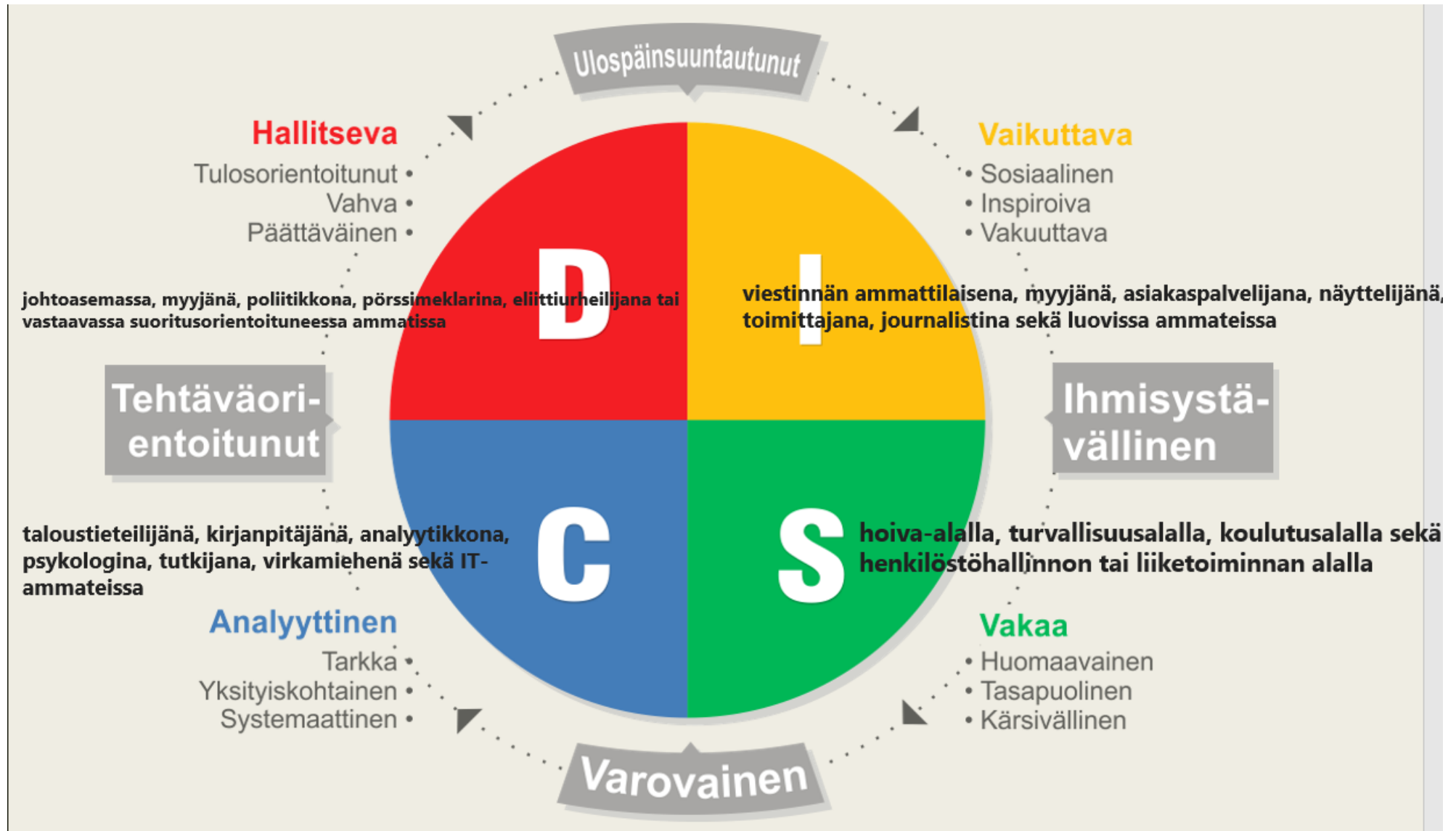
Tarinankertojat: palkitse, arvioi, luovu – he muistuttavat työn tarkoituksesta.

Lideweyn Kykyjen johtamisen kehä nostaa esille neljä uravaihetta, joissa kaikissa tarkoituksenmukainen johtaminen on erilaista.

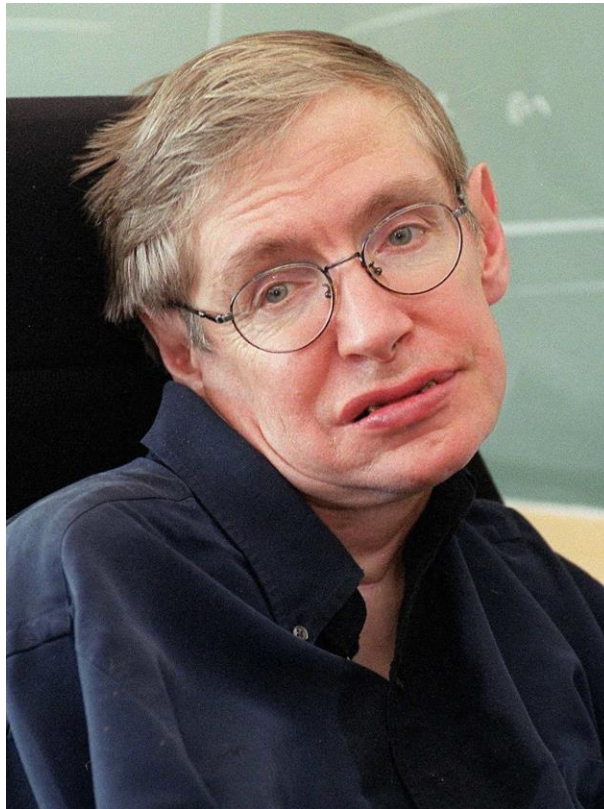
”Kunpa saisin mahdollisuuden näyttää ja laittaa jalan oven väliin? Mutta kun ei se ovi aukea.”



Kaikki meistä eivät loista video CV:llä, parrasvaloissa ja haastatteluissa.



**”Minulla on niin harjaantunut silmä, että näen jo jalan asennosta kenestä on ja mihin?”
Emmehän lue kirjaa kansista tutustumatta sisältöön?**





**You don't build a business –
you build people – and then
people build the business.**

Zig Ziglar

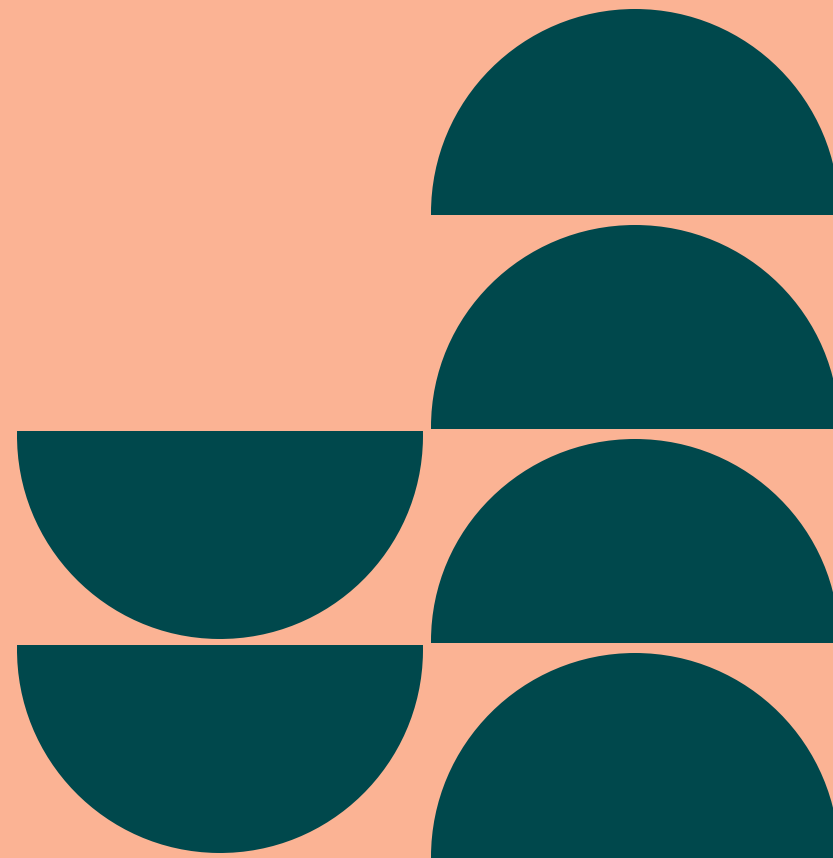
quote fancy

Kiitos!

Sanna-Mari Levijoki 044 7809 086

sanna-mari.levijoki@kokkola.fi

twitter: @Slevijoki



OpsoRekry-hankkeen esittely

1.1.2022-31.8.2023

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

OpsoRekry-hankkeen tausta ja tarve

- Työvoimapula pahenee, osaajapula kasvun esteenä
- Työllisyydenhoidon kuntakokeilu ja TE-toimiston virkailijat ovat kokeneet haasteita asiakkaiden työllistymisessä esimerkiksi rekry- ja oppisopimuskoulutusta hyödyntäen.
- Suuri tarve yhteiselle **tiedotushankkeelle**, joka jalkautuu yrityksiin, **tehostaa viestintää** eri kanavissa, järjestää tiedotustilaisuuksia ja osallistuu erilaisiin tapahtumiin.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Päämäärä ja tavoitteet

Päämääränä:

Helpottaa yritysten kohtaamaa työvoimapulaa Keski-Pohjanmaalla

Tavoitteena:

- Tehostaa työttömien työnhakijoiden ohjautumista työllisyyttä edistävien koulutuspalveluiden piiriin
- Lisätä oppisopimus- ja rekrykoulutuksen tuntemusta alueen työnantajien, työttömyysuhanalaisten ja työttömien työnhakijoiden keskuudessa

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Toimenpiteet

Toimenpide 1. Palvelupolkujen mallinnus ja testaaminen yritys- ja työnhakija-asiakkaila

- Yritykset palvelupolkujen kehitysalustana
- Kehitetään Osaamisen kehittämisen palvelupolku (OSKU) peruskoulun varassa oleville sekä niille, joilla esim. keskeneräisiä ammatillisia koulutuksia
- Kehitetään Osaamisen uudelleenmuotoilun palvelupolku (OSMO) ammatillista koulutusta ja osaamista omaaville – esim. ammatinvaihtajille

Toimenpide 2. Ajantasaisen tiedon lisääminen rekry- ja oppisopimuskoulutuksen mahdollisuuksista monipuolistamalla ja tehostamalla viestintää:

- Asiantuntijoiden jalkauttaminen yrityksiin kertomaan rekrytoivista koulutusmuodoista
- Uusien innovatiivisten viestintäkeinojen ja –menetelmien kehittäminen ja hyödyntäminen

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Aikataulu, eurot

Aikataulu: 1.1.2022-31.8.2023

Päärahoittaja: Keski-Suomen ELY/TL 4 ET 9.1.

Toteuttajat: Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä
Kokkolan

kaupunki/työllisyyden kuntakokeilu

Kustannusarvio: 206 580€

Rahoitus: ESR 80%
kunnat yhteensä 20%

Kpedu ja

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

- Esim. kun työtehtävä on sellainen ettei siihen kouluteta valmiita osaajia tai tehtävään voidaan kouluttaa vain yrityksessä, työhön erityinen koulutus yms.
- Työnantajan osuus koulutuskustannuksista 30%
- Hakijavalinta koulutuksiin tehdään yrityksessä (saatujen hakemusten pohjalta)
- Koulutus muokataan yrityksen tarpeita vastaavaksi ja sen kesto on väh. 10 päivää, yleensä 3 - 9 kk riippuen työn vaativuudesta ja hakijan taustasta

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

- Koulutuksen aikana työnhakija saa työttömyysetuutta ja päivärahaa, koulutuksen jälkeen yritys maksaa palkkaa
- Hyväksytysti suoritettun koulutuksen jälkeen työntekijälle tarjotaan kokoaikainen ja toistaiseksi voimassa oleva työsuhde
- Yritys: yhteys Kpedu työelämäpalveluihin jos toistaiseksi voimassa oleva kokoaikainen työpaikka tarjolla ja rekrykoulutus kiinnostaa
- Työnhakija: TE-palveluiden sivuilla

Kestävä kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Oppisopimuskoulutus

1/2

- Määräaikainen työsuhde, vähintään 25t/vko
- **Ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto erikoisammattitutkinto** tai mikä tahansa näiden tutkintojen osa/osia
- Koulutuksen kesto 1k->
- Yleensä ei kustannuksia
- Oppisopimusta tekeväälle maksetaan alan TES:n mukaista palkkaa

- Palkattomilta koulutuspäiviltä opiskelijan mahdollista saada **opintososiaalisia etuuksia**.
- Työnantajan voi hakea harkinnanvaraista **koulutuskorvausta** kattamaan oppisopimusopiskelijan ohjaamisesta aiheutuvia kuluja.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma



Miksi oppisopimus?

- Hyvä mahdollisuus kouluttaa jo yrityksessä työskenteleviä ja keino saada uusia työntekijöitä
- Lyhyen työsopimuksen aikana voi löytyä hyvä työntekijä ja oppisopimuksella voi olla helpompi sitouttaa hänet
- Opiskelijalle myös lyhyet työsuhteet mahdollistavat jonkin tutkinnonosan suorittamisen, jolloin opintoja saa suoritettua ja työkokemusta kertyy

Miksi yrityksen kannattaa olla mukana hankkeessa?

- Hankkeen pyrkimyksenä työvoiman turvaaminen
- Kilpailu työntekijöistä tulee kovenemaan
- Hankkeen lopputuloksena palvelumallinnus, jonka tavoitteena sujuvoittaa työttömien ohjautumista koulutukseen ja edelleen työelämään
- Näkyvyys ja avoimen työpaikan "mainostaminen" verkostolle
- Hankkeessa mukanaolo yrityksille maksutonta
- Mukanaolon aktiivisuus riippuu yrityksen toiveista ja tarpeista

Kestävä kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Mitä hankkeessa on tähän saakka tehty?

- Hanke alkoi 1.1.2022, Projektipäällikkö mukaan helmikuusta, asiakasvastaava maaliskuusta
- Rahoittajan vaatimuksena 40 asiasta kiinnostunutta yritystä 30.6.2022 mennessä
- Tähän mennessä mukana noin 15 yritystä, jotka eri vaiheissa, osalla rekrytointi parhaillaan käynnissä, osalla tulossa myöhemmin ja osa miettii vielä eikä ole ajankohtaista
- Rekrytoinnin vaiheissa mukanaolo; työpaikkailmoitus, yritysprofiilin luominen kpedujobiin

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Yhteystiedot:

- Projektipäällikkö Katri Puumala katri.puumala@kpedu.fi puh. 040 807 3666
- Asiakasvastaava Niina Määttälä niina.maattala@kpedu.fi puh. 040 807 3687
- Työhönvalmentaja Maria Kiiskilä maria.kiiskila@kokkola.fi puh.050 350 6803

KIITOS!



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto