



Kipinä - kehittämistoiminnan julkaisu

**Ratkaisuja ympärivuotiseen
työllistymiseen ja työllistämiseen**

Toim. Laura Jokinen, Sofia Kari, Pauliina Keskinarkaus, Heikki Pantsar,
Anna-Emilia Haapakoski & Heikki Huilaja

2019 - 2022



LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

SISÄLLYS

1. Johdantona kausityöllistymiseen	2
2. Kipinä - Kausityön kohtaantohaasteita ratkomassa	7
2.1 Työnhakija – valmennusta vahvuuksilla työllistymiseen	7
2.2 Työnantaja – rekrytointiosaaminen, monimuotoiset työsuhdemallit ja kohtaamiset	11
3. Kausityön kehittämispilotit	13
3.1 Yksilöllinen valmennus ja vahvuudet työhaussa	13
3.2 Työnhakijan projektimainen osaaminen esiin -työpaja	14
3.3 Työntekijä ympärivuotisen työn kokoajana – kaksi työnantajaa, kaksi kautta	16
3.4 Työntekijät vakituisesti kahdella työnantajalla - ympärivuotinen yhteistyöllistäminen	17
3.5 Henkilöstöalo kausityökumppanina – Eezy Oy Rovaniemi	19
3.6 Rekrytointi ja sitouttaminen kaudesta kauteen - Bearhill Husky	20
3.7 Iso rekrytointitilaisuus kohtaantoa edistämässä – Talveksi töihin -tapahtuma	21
3.8 Työnantajien ja työnhakijoiden kahvilatreffit - Teknisen alan aamukahvit	22
4. Kipinän ratkaisut - työtä kaudesta toiseen	23
4.1 Vinkkimme työnhakijoille	24
4.2 Vinkkimme työnantajille	26
5. Loppusanat	29

LUKIJALLE

Tervetuloa Kipinä-julkaisun ja kausityön kohtaantoratkaisujen pariin.

Käsissäsi olevassa julkaisussa kuvaamme Kipinä-hankkeessa kehitettyjä kausityöllistämisen toimivia käytänteitä ja palveluita lappilaisten työntekijöiden ja työnantajien näkökulmista. Hankkeen toimenpiteet on toteutettu pääosin verkostoyhteistyönä, jolloin ne ovat juurtuneet matkan aikana osaksi eri toimijoiden toimintaa. Tämä julkaisu ja sen sisältämät Kipinä-kortit toimivat työvälineenä verkostolle jatkossakin.

Vinkkiemme avulla työnhakija onnistuu työhaussa, projektimaisen osaamisen sanoittamisessa ja usean työn yhdistämisessä. Työnantajille jaamme parhaat käytännöt sitouttavaan ja motivoivaan kausityöllistämiseen, verkostoitumiseen ja usean työnantajan -mallin käyttöönottoon ympärivuotisen työn tarjoamiseksi. Kipinä-kortit on saatavilla myös verkossa.

Inspiroivia hetkiä kausityön tarkasteluun ja intoa uusien ratkaisujen löytämiseen!

Pauliina, Laura, Heikki P., Sofia, Heikki H. ja Anna-Emilia

1. JOHDANTONA KAUSITYÖLLISTÄMISEEN

Kausityö ja kausityöntekijä

Kausi- tai sesonkiluontoiseksi voidaan kuvata mitä tahansa alaa, jolla töitä on tarjolla vain osaksi vuotta tai jokin ajanjakso työllistää huomattavasti enemmän kuin muut. Kausi on käsitteenä laajempi kuin sesonki ja se voi olla esimerkiksi yksihiippuinen, kaksihiippuinen tai tasainen. Talvikaudelle tai sulan maan kausille voidaan eritellä useita eri sesonkeja, kuten joulu-, hiihtoloma- ja ruskasesongit.

Kausien ja sesonkien ajankohdat riippuvat alasta. Kausityöaloista erityisesti talvimatkailun merkitys korostuu Lapissa. Metsäteollisuus puolestaan on merkittävä kesäajan kausityöllistäjä. Myös erilaiset rakentamiseen ja infrastruktuurin ylläpitämiseen liittyvät työt ovat kausiluontoisia. Talviajan kausityötä ovat lisäksi erilaiset lumityöt ja talviset kunnossapitotyöt.

Kausityöntekijä tekee töitä kausiluontoisesti työllistävillä aloilla. Kausityöntekijöissä voidaan tunnistaa eroja ainakin työn perässä liikkuvien ja paikallisten kausityötä tekevien välillä, hanttihommiin päätyvien ja kokeneiden, etulyöntiasemassa olevien välillä sekä työnteon ja elannon etusijalle asettavien ja turismin ja työnteon yhdistävien välillä. Kausityöläisyys on monen nuoren elämäntilanteeseen sopiva valinta. Tutkimusten mukaan erityisesti matkailun kentällä kausityöntekijä on usein suhteellisen nuori. Heille liikkuminen on elämäntilanteesta johtuen usein vielä helppoa. Eikä kausityön tekeminen läheskään aina tarkoita sitä, että henkilö olisi työttömänä kausien välisen ajan. Eri tutkimuksissa on selvitetty kausityöntekijöiden työllistymistä vuoden ympäri. Kausityöntekijöistä lähes puolet tekee vuoden kierron mukaan muita töitä ja kolmannes opiskelee osan vuotta. Erityisesti matkailualalla osa kausityöntekijöistä on alueella vain kauden ajan ja muuttaa pois kauden loppuessa. Yli 80 % kausityöntekijöistä on kuitenkin ajatuksissa palata työhönsä seuraavalle kaudelle tai halukkuutta työskennellä Lapissa ympärivuotisesti. Sitouttaviksi tekijöiksi kausityöntekijät kokevat erityisesti työn mielekkyyden ja hyvän työilmapiirin.

Kausityö ja työmarkkinoiden kohtaanto

Kun puhutaan työmarkkinoiden kohtaannosta, käsitellään useimmiten nimenomaan kohtaanto-ongelmia eli sitä, että avoimet työpaikat ja työvoima eivät eri syistä kohtaa. Joskus kohtaanto-ongelmat tarkoittavat, että samalla alueella voi olla samaan aikaan sekä työvoimapulaa että työttömyyttä. Pula osaavista tekijöistä koskettaakin yleensä jotakin tiettyä alaa. Esimerkiksi Lapin sesonkiluontoisten alojen haasteena työntekijävaje on ollut jo pitkään.

Turismiin liittyvien matkailusesonkien aikaansaama työvoiman liikkuvuus riippuu paitsi kausityön luonteesta, myös lähiympäristössä saatavilla olevan osaavan työvoiman määrästä. Isoista kasvukeskuksista kaukana sijaitsevilla kohteilla työn kysyntä ja tarjonta harvemmin kohtaavat, minkä vuoksi turistikohdeet tulevat usein riippuvaisiksi muilta alueilta, koti- ja ulkomailta, rekrytoidusta työvoimasta. Talvikaudella Lapin työntekijöistä yhä useampi onkin tullut Etelä-Suomesta tai ulkomailta. Yhtä lailla iso osa talven työntekijöistä on myös lähtenyt jälleen kauden päättyessä alueelta. Korona-aikaan Lapin muuttotappio on kääntynyt muuttovoitoksi (Tilastokeskus 2021), mutta se pelkästään ei välttämättä ratkaise kohtaanto-ongelmia kausiluontoisilla aloilla.

Turismityön haasteet työvoiman hankinnassa kuvaavat hyvin kohtaanto-ongelman moniulotteisuutta. Kohtaanto-ongelma työllisyyden ja rekrytoinnin häiriötilana ymmärretään usein kapeasti työntekijän osaamisen ja työelämän vaatimusten kohtaamattomuutena. Tavanomaista on myös etsiä syitä kohtaamattomuudelle työntekijöiden kouluttamattomuudesta tai haluttomuudesta liikkua työn perässä. Työn ja työntekijän kohtaamisessa on kuitenkin aina kyse erilaisten toiveiden ja odotusten sekä mahdollisuuksien pohdinnasta niin työntekijälle kuin työnantajalle. Esimerkiksi oletus ihmisten liikkuvuuden lisääntymisestä työvoiman kysynnän kasvaessa ei ole itsestäänselvyys. Muutos voi olla työntekijälle mahdollisuus, mutta myös pelottava tekijä, joka uhkaa rikkoa elämän sosiaaliset turvarakenteet. Paikalle jääminenkin on aktiivista tekemistä ja vaatii usein jopa lähtemistä rohkeampia ja määrätietoisempia ratkaisuja.

Runsaasti nuoria ja opiskelijoita työllistävällä matkailualalla työntekijöiden vaihtuvuus on selvästi suurempaa kuin esimerkiksi metsä-, puutarha- tai hyvinvointialan yrityksissä, joissa samat kausityöntekijät työskentelevät samalla työnantajalla yleensä useampana kautena. Rekrytointi ja perehdyttäminen vaativat työnantajilta resursseja, minkä vuoksi kausityöntekijöiden sitouttaminen usean kauden ajaksi, olisi työnantajille eduksi. Tämä olisi tärkeää erityisesti aloilla ja tehtävissä, joissa edellytetään erityisosaamista. Kausityöskentely voi olla myös ohimenevä vaihe tai ainoa työllistymisen ratkaisu. Vaikka kausityöntekijät usein arvostaisivatkin vaihtelua ja olisivat tottuneet liikkuvaan elämäntapaan, voi esimerkiksi perheellistyminen haastaa tämän ja työntekijä kaipaa enemmän vakautta vuodenkiertoon. Vakituksempi työllistyminen Lappiin kiinnostaa erityisesti yli 30-vuotiaita.

Kausityön haasteina tutkimuksissa korostuvat turismityön varjopuolet: pieni palkka, urakehityksen ja jatkuvuuden puuttuminen sekä työnjako, jossa erot työntekijöiden työsuhteiden ja työehtojen välillä ovat sukupuolittuneita, kansalaisuudesta ja koulutustaustasta riippuvia. Kausittaisen työn matkailun parissa valitsevien näkökulmasta työn etuina nostetaan usein esille kausityön tarjoama vaihtelu ja mahdollisuus pidempiin lomajaksoihin työnteon välissä sekä kausien tarjoamiin mahdollisuuksiin tehdä kerralla vuoden tili. Elämäntyyliin liittyviä kausityön motiiveja, kuten kokemusten etsiminen ja ulkoaktiiviteettien parissa viihtyminen, on myös tunnistettavissa. Erityisesti nuorilla turismin parissa tapahtuvaan kausityöhön voi liittyä myös ajatuksia työn ja loman yhdistämisestä.

Kipinä-hankkeen kohde, sesonki- ja kausityö epäjatkuvuuksineen ja epävarmuuksineen, on työn ja työntekijän yhteen saattamiselle erityisen haastava ympäristö. Haaste koskee työntekijän ja työnantajan valintoja, mutta esiin nousee myös työllistymistä tukevien ja edistävien rakenteiden ja toimijoiden tärkeys. Ei riitä, että työnhakijat ja työnantajat toimivat aktiivisesti ja avoimesti. Tavoite yhdistää eri toimialoja ja työnantajia sekä työntekijöitä pidempien työn jaksojen saavuttamiseksi edellyttää yhteen saattavia tukirakenteita, -toimintoja ja -toimijoita. Näitä yhdistämisen haasteita ja myös niiden ratkaisuja tämä julkaisu käsittelee.

Rekrytointi on osaamista

Arkinen ymmärrys rekrytoinnista on melko yksiulotteinen. Rekrytointi ajatellaan suoraviivaisena prosessina, jossa työnantaja valikoi työhön sopivan henkilön. Rekrytointi on sitäkin, mutta se on myös paljon muuta. Rekrytointi on työelämäntilanne, jossa erilaiset toiveet ja odotukset työn, työnantajan ja

työntekijöiden suhteen kohtaavat ja punnitaan. Ensinnäkin rekrytointi sisältää erilaisia vaiheita, jotka jollain tavoin toteutuvat lähes kaikissa rekrytoinneissa. Ensimmäinen vaihe on avoimesta tehtävästä päättäminen, johon kuuluu työvoimatarpeen, työn sisältöjen ja työntekijältä vaadittavan osaamisen määrittäminen. Toinen vaihe sisältää päätökset ja toimet koskien mahdollisesti tehtävään sopivien henkilöiden löytämiseksi ja houkuttelemiseksi. Lopuksi yrityksen on tehtävä kaikki toimet, joilla hakijoiden joukosta saadaan selvittyä todennäköisesti parhaiten tehtävään sopiva henkilö.

Vaiheisuuden lisäksi rekrytointia kuvaa valinnan kaksisuuntaisuus. Periaatteessa kaikissa edellä kuvatuissa vaiheissa valintaa tekevät myös työnhakijat. Rekrytoinnin onnistumisen näkökulmasta tämä tarkoittaa, että rekrytoivan yrityksen on osattava hyvin tarkkaan valita toimet, joilla avoimesta tehtävästä saadaan kiinnostumaan se työnhakijajoukko, josta löytyy lopulta juuri tehtävän edellytykset täyttävä henkilö. Toiseksi työnhakija arvioi tehtävän kiinnostavuutta ja vastaanottamista oman elämän sosiaalinen konteksti huomioiden. Arviointiin ei vaikuta ainoastaan työn mielenkiintoisuus, sijainti tai palkkaus. Työnhakijalle kyse on sen ennakkoinnista, minkälaisen muutoksen työ toisi koko elämäntilanteen kokonaisuuteen.

Rekrytoinnin onnistumisen suhteen tällaisissa tilanteissa korostuu yritysten aiemmat työllistämiskäytännöt sekä tavat pitää kiinni ja huolehtia työntekijöistä. Selvästi yritysten kesken on vaihtelua siinä, miten kausityöhön ja -työvoimaan suhtaudutaan. Toisille kyse on välttämättömästä, vuosittain toistuvasta työvoimatarpeesta, jossa jatkuvuuteen ei erityisesti paneuduta. Toisille arvokasta on ainakin ydintyöntekijöiden pysyvyys ja heidän jatkosta huolehtiminen. Silloin yrityksellä on usein itsellään keinoja ja halukkuutta työn pysyvämpiin ratkaisuihin myös kausityössä. Yrityksillä on myös jo pelkästään kokonsa perusteella hyvin erilaiset resurssit rekrytoinnin toteuttamiseen.

Osaaminen rekrytoinnissa:

Samoin kuin käsitys rekrytoinnista, puhe työssä osaamisesta on usein yksiulotteista. Niin sanottu kohta-anto-ongelma pelkistetään toistuvasti työnhakijan osaamisen sopimattomuuteen suhteessa avoimeen työpaikkaan. Tämäkin on vain osatotuus rekrytoinnin epäonnistumisesta. Luonnollisesti osaava työvoima on se, mitä työnantajat kaipaavat ja toivovat löytävänsä. Ihan yhtä selvää on, että sellaista ei joka hetkellä, alueella tai toimialalla ole aina tarjolla. Lisäksi on hyvä muistaa, että rekrytointi itsessään on osaamista vaativa käytäntö. Se vaatii osaamista työnhakijoilta, mutta ehkäpä vielä enemmän rekrytoivalta yritykseltä. Rekrytoinnissa on aina kyse myös työnhakijan valinnoista ja valinnan mahdollisuuksista. Sesonki- ja kausityö luonnollisesti sisältää erityiset ajalliset rajat, joihin työntekijöiden omat tilannekohtaiset ehdot tulisi saada soviteltua. Valinnan mahdollisuudet ovat erilaiset vaikkapa korkeakouluopiskelijalle, yksinhuoltajaisälle, sapattivapaasta elämänmuutosta havittelevalle yritysomalaiselle tai kulttuurisiin sukupuolirooleihin kiinnittyneellä maahanmuuttajaäidillä. Jollekin sesonkityö voi tarjota kivan elämänsisällöllisen kokeilun, jossa talous ei ole olennainen asia. Toiselle taas sesonkityöhön tarttuminen voi mahdollistaa tai epävarmuudessaan romuttaa oman ja perheen taloudellisen ja sosiaalisen selviytymisen. Yrittäjille tämä tarkoittaa sen tunnistamista, millä työhön ja työympäristöön liittyvillä tekijöillä työntekijä vakuutetaan työn mielekkyydestä. Palkka ja työn kesto ovat varmasti aina olennaisia asioita, mutta myös lupaus esimerkiksi hyvästä perehdytyksestä tai apu asunnon hankkimisesta voivat olla merkittävä etu työvoimasta kilpailtaessa.

Edellä esitetty kuvaus rekrytinnin vaiheista ja niihin liittyvistä päätöksistä kertoo, kuinka haasteellinen tehtävä rekrytointi on. Voisi jopa väittää, että mahdollisuudet epäonnistua ovat onnistumista suuremmat. Haasteellisuutta kuvaa lista asioista, joita rekrytoivan yrityksen on ainakin pohdittava:

Onko arvio työvoiman tarpeesta, sekä vaadittavasta osaamisesta oikea suhteessa nykyhetkeen ja tulevaisuuteen?

*Miten tieto työstä ja työntekijästä leviää?
Kuinka hyvin osataan esimerkiksi hyödyntää erilaisia tiedon levittämisen ja saannin kanavia?*

*Kuinka tieto hakijoista yrityksessä käsitellään?
Ketkä hakijoista pääsevät läpi ja millaiseen tietoon sekä arvioon perustuen?*

Mikä tieto on erottautumisen kannalta ratkaiseva?

*Onko rekrytoija ihmisasiantuntija?
Ensivaikutelma ihmisestä on usein hyvin tärkeä ja vahva, mutta onko ensivaikutelma oikea?
Siitä luopuminen on vaikeaa.*

*Ovatko rekrytointikäytännöt yleensä toimivia?
Toimitaanko, kuten on totuttu ennenkin toimimaan?*

*Osataanko tunnistaa muutokset työssä ja työmarkkinoilla ja toimia niiden mukaan?
Mitä sitten, kun oven taakse ei synnykään hakijoiden jonoa?*

Kaikkiaan työnantajan on hyvin tarkkaan tiedettävä, millaiseen tehtävään on työvoimaa hakemassa, miten hakeminen kannattaa suorittaa ja millaisin valinnan keinoin ja kriteerein työnhakijan sopivuus voidaan saada selville. Lisähaasteen tuovat tekijät, joihin ei suoraan ole helppo vaikuttaa. Yksi sellainen on tämä hankkeen erityinen työmarkkinaympäristö, sesonki- ja kausiluontoinen työ.

Rekrytinnin haasteet yritykselle:

Miten ennakoida ja reagoida vaihtuviin sesonkeihin ja muihin arvaamattomiin muutoksiin?

-

Kuinka rakentaa pysyvyyttä työntekijöille epäjatkuvilla työmarkkinoilla?

-

Kuinka pitää yllä yrityksen rekrytointiosaaminen?

Lähteet:

Huilaja, Heikki (2019) Rekrytoinnin sosiaalinen järjestys – tutkimus työhön sopivuuden neuvottekkontekstista. Lapin yliopisto, Rovaniemi.

Honkanen, A. (2017) Sesonkivaihtelut. Teoksessa J. Edelheim & H. Ilola (toim.) Matkailututkimuksen avainkäsitteet. Lapland University Press, Rovaniemi, 115-119.

Kinnunen, J. 2017. Suurin osa kausityöntekijöistä toivoisi työllistyvänsä Lapissa vakituisesti. Lumen 1/2017 ARTIKKELI <https://blogi.eoppimispalvelut.fi/lumenlehti/2017/04/27/-suurin-osa-kausityontekijoista-toivoisi-tyollistyvansa-lapissa-vakituisesti/>

Koivistoinen J. & Pikkarainen J. (2017) <https://blogi.eoppimispalvelut.fi/lumenlehti/2017/04/27/-suurin-osa-kausityontekijoista-toivoisi-tyollistyvansa-lapissa-vakituisesti/>

Möller, C.; B. Ericsson & K. Overvåg. 2014. Seasonal Workers in Swedish and Norwegian Ski Resorts – Potential In-migrants?, Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism, 14:4, 385-402, DOI: 10.1080/15022250.2014.968365 To link to this article: <https://doi.org/10.1080/15022250.2014.968365>

Pelkonen, Juha (2021) Työvoiman hankinta toimipaikoissa 2020. TEM-analyyseja, 106/2021. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki.

Vähämäki, Jussi (2011) Tehdasasetusten palauttaminen. Teoksessa Eeva Jokinen, Jukka Könönen, Venäläinen Juhana & Vähämäki Jussi (toim.) ”Yrittäkää edes!” Prekarisaatio Pohjois-Karjalassa. Tutkijaliitto, Helsinki, 163–189.

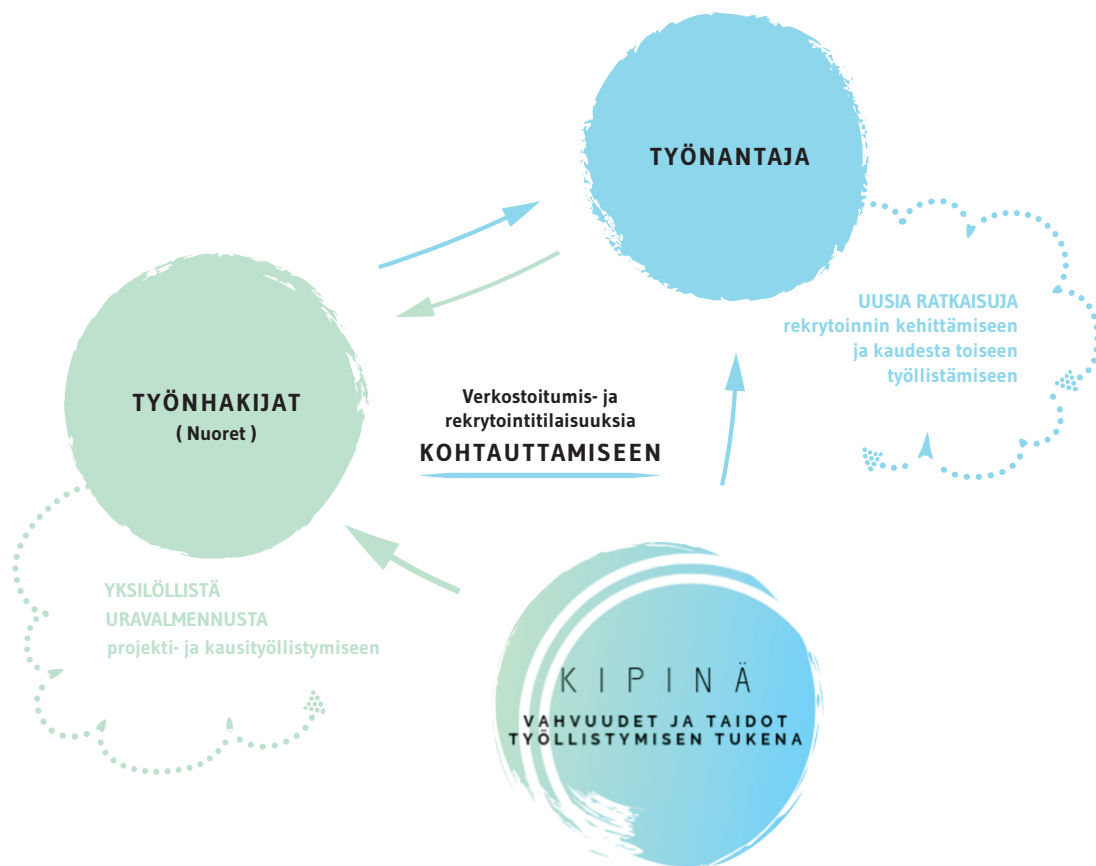
Tilastokeskus 2021. Pääkaupunkiseutu menetti väestöä muualle Suomeen vuonna 2020 https://www.stat.fi/til/muuti/2020/muuti_2020_2021-05-12_tie_001_fi.html

Alueelliset kehitysnäkymät syksyllä 2020. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2020:50 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162491/TEM_2020_50.pdf?sequence=1&isAllowed=y
<https://lapinluotsi.fi/wp-content/uploads/2020/10/lapin-alueelliset-kehitysnakymat-syksylla-2020.pdf>

2. KIPINÄ - KAUSITYÖN KOHTAANTOHAASTEITA RATKOMASSA

Kipinä - vahvuudet ja taidot työllistymisen tukena -uravalmennus tarjosi nuorille työnhakijoille yksilöllistä ohjausta projekti- ja kausityöllistymiseen. Yksilöohjauksissa työnhakijoiden kanssa tunnistettiin ura- ja työllistymistavoitteita ja osaamista sesonkityyppisiin töihin sekä kartoitettiin heille potentiaalisia työnantajia.

Työnantajille järjestettiin osallistavia ja asiantuntijavetoisia verkostoitumis- ja rekrytointitilaisuuksia työnantajien ja -hakijoiden kohtaamiseen. Lisäksi työnantajien kanssa kehitettiin ja testattiin uusia ratkaisuja osaamisen tunnistamiseen, rekrytoinnin kehittämiseen ja kaudesta toiseen työllistämiseen.



Kuvio 1. Kipinä toiminta työllistymisen tukena

2.1 Työnhakija – valmennusta vahvuuksilla työllistymiseen

Kipinä-hankkeessa ohjasimme henkilökohtaisesti 65 nuorta, pääosin alle 30-vuotiasta, lappilaista työnhakijaa. Jokaisen työnhakijan tavoitteena oli löytää itselle sopiva työ, oli se sitten kokoaikaatyötä, osa-aikaatyötä tai monen työn yhdistelmä. Tavoitteena oli tukea erityisesti kausi- ja projektiluontoisten alojen työnhakijoita ympärivuotisen työllistymismallin luomisessa. Uraohjausta tarjottiin myös maahanmuuttajataustaisille työnhakijoille englanniksi.

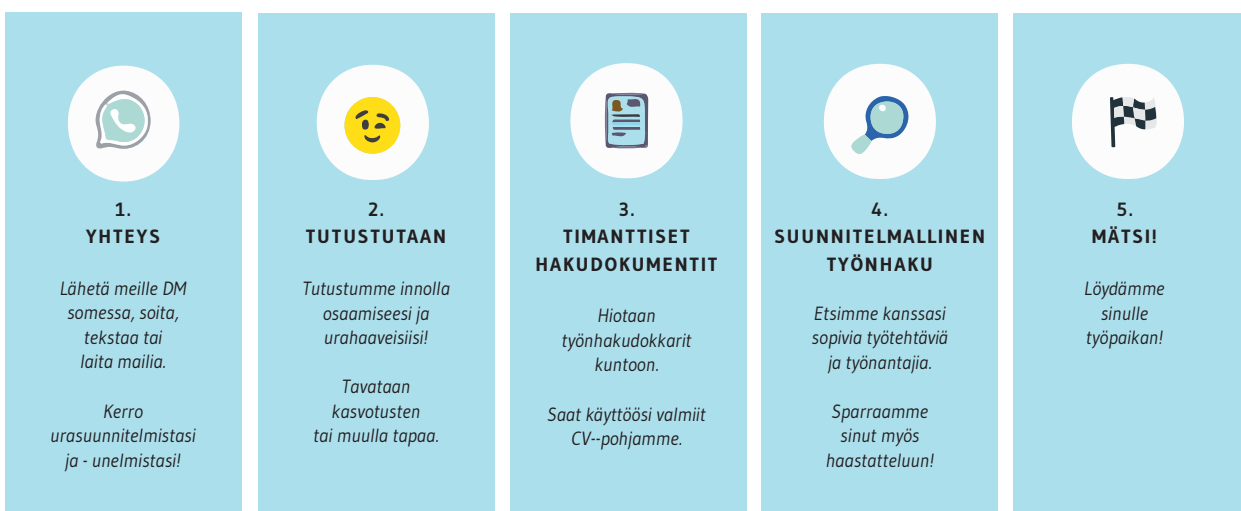
Uraohjausta nuorille työnhakijoille

Kipinä-uraohjauksen ohjausprosessi on kuvattu asiakaslähtöisesti kuvassa X. Työnhakijat ohjautuivat hankkeeseen pääasiassa Rovaniemen Ohjaamon asiakasvastaavien ja TE-palveluiden asiantuntijoiden, Kipinän Instagram-kanavan sekä järjestämiemme tapahtumien kautta. Tapasimme työnhakijat Rovaniemen Ohjaamon tiloissa, joka oli usein heille jo ennestään tuttu ympäristö. Kipinän uraohjaajat tulivat hankkeen edetessä Ohjaamon henkilökunnalle entistä tutummiksi, käyttäessämme samoja tiloja, jolloin spontaanit kohtaamiset ja aktiivinen suhteiden ylläpito tehostivat työnhakijoiden ohjautumista hankkeeseen.



Kuvio 2. Kipinän uraohjausprosessi ohjaajan näkökulmasta

Ohjauspalvelun visuaalinen ilme suunniteltiin tarkkaan, jotta se puhuttelisi nuorta kohderyhmää. Yhteydenotosta tehtiin helppoa ja palvelun kuvauksesta laadittiin mahdollisimman ymmärrettävä ja konkreettinen. Työnhakija tavoitti ohjaajan tavallisten tapojen lisäksi ketterästi Instagramin kautta ja samalla kanava toimi palvelun visuaalisena käyntikorttina. Myös WhatsApp oli suosittu yhteydenottotapa. Palvelun konkretisoimiseksi loimme työnhakijoiden käyttöön yksilöityjä visuaalisia työnhaun materiaaleja, kuten CV- ja hakemus pohjia sekä työnhaun muistilistoja. Kuvassa X Kipinä-uraohjaus kuvattuna markkinointimateriaaleissa.



Kuvio 3. Kipinä-uraohjauksen ohjausprosessi työnhakijan näkökulmasta.

Kipinän uraohjaajien rooli oli toimia työnhakijan sparraajina ja rinnallakulkijoina kohti työtä. Ajatuksena olikin, että ”työnhakua ei tarvitse tehdä yksin”. Uraohjaus toteutui pääasiassa yksilöohjauksina, sillä nuoret työnhakijat yksilöllistä ohjausta työnhakuun. Tarjosimme kohderyhmälle myös ryhmämuotoista ohjausta, joka kiinnosti ja toteutui kansainvälisten työnhakijoiden kanssa. Ryhmään osallistuneiden ohjaus jatkui muutaman yhteisen tapaamisen jälkeen myös yksilöohjauksina.

Uraohjauksen yleisimmät teemat olemme kuvanneet kuvassa 4. Ohjauksen lähtökohtana oli vahvistaa työnhakijan itsetuntemusta omien mahdollisuuksien hahmottamiseksi työmarkkinoilla. Jokaisen työnhakijan kanssa käsitelimme osaamista ja vahvuuksia sekä ennen kaikkea niiden sanallistamista. Osaamisen ja vahvuuksien tunnistaminen sekä sanallistaminen ovat avaintekijöitä työnhaussa, jotta työnhakija itse hahmottaa osaamisensa eri alueet ja kyvykkyyden tehdä jotain tiettyä työtä. Myös työnantajan on tärkeä tunnistaa työnhaun asiakirjoista työnhakijan osaamisen osuvuus haettavissa olevaan tehtävään ja sen vaatimuksiin. Osaamisen lisäksi ohjauksissa käsiteltiin poikkeuksetta myös työnhaun asiakirjoja, joissa osaaminen ilmenee.



Kuvio 4. Kipinä-uraohjauksen yleisimmät teemat

Osaamisen kehittämistä pohdimme erityisesti alanvaihtajien kanssa. Koronapandemian aikana moni matkailualalla työskennelleistä asiakkaistamme mietti uutta urasuuntaa. Tulevaisuuden suunta oli muutenkin keskeinen teema monille asiakkaillemme. Alanvaihtajien lisäksi erityisesti vastavalmistuneille, sillä oman paikan löytäminen työmarkkinoilla ei välttämättä ole itsestäänselvyys.

Kokoaikatyön lisäksi tuimme asiakkaitamme luomaan mielekkäitä työkokonaisuuksia eri osa-aikaisista tai määräaikaisista tehtävistä. Tässä usean työnantajan mallissa työnhakija saattoi tehdä palkkatyötä useammalla kuin yhdellä työnantajalla yhtäaikaaisesti tai eri kausina. Yleensä työnhakija ensisijaisesti itse ehdotti työllistymisen ratkaisukseen usean työnantajan mallia. Pienempi osa työnhakijoista taas ei lähtökohtaisesti tunnistanut usean työnantajan mallia lainkaan mahdolliseksi kohdalleen tai ei osannut harkita sitä syystä tai toisesta omaksi työllistymisen mahdollisuudeksi. Useassa tapauksessa työnhakija sai ensimmäisen osa - aikaisen työnsä henkilöstöpalveluyrityksen kautta. Positiivisen kokemuksen

jälkeen työnhakija saattoi ottaa vastaan toisen osa-aikaisen tehtävän saman yrityksen kautta. Usean työnantajan malli mahdollisti monelle asiakkaallemme nopean työllistymisen. Usean työnantajan mallin toimivuutta olemme kuvanneet tarkemmin luvussa 3.3, jossa haastattelemamme sesonki-työntekijät kertovat onnistumisistaan usean työn tai työnantajan yhdistämisestä. Työntekijän parhaat vinkit olemme koonneet lukuun 4.1.

Linkkinä työnhakijan ja työnantajan välillä

Uraohjauksen lisäksi ohjaajalla oli merkittävä rooli työnantajakontaktien hyödyntämisessä. Ohjaaja toimi linkkinä työnhakijan ja rekrytoivan yrityksen välillä. Ohjaaja selvitti ja tiedusteli eri työmahdollisuuksia julkisesti avoimista työpaikkailmoituksista sekä tarttumalla Ohjaamolle ja Osaamolle ilmoitettuihin avoimiin tehtäviin. Yhteistyö työnantajien kanssa tehostui entisestään, kun pääsimme toimimaan Ohjaamon tiloissa. Kipinän ohjaajat keskustelivat työnantajien kanssa osaajatarpeista ja tarjosivat työmahdollisuuksia tehtävänkuvaan sopiville työnhakijoille. Ohjaaja toimi työnhakijan eräänlaisena ”edustajana” ja pystyi siten markkinoimaan työnhakijan osaamista työnantajalle.

Suorien työmahdollisuuksien lisäksi ohjaaja saattoi neuvotella työnhakijoiden ja työnantajien kanssa myös erilaisista työllistämistä helpottavista mahdollisuuksista kuten oppisopimuksesta, työkokeilusta ja palkkatuesta. Uraohjaaja kartoitti mahdollisuuksia omasta työnantajaverkostostaan, jonka jälkeen ohjaaja toimi työnhakijan edustajana ja tukena ensimmäisissä neuvotteluissa. Olemme mallintaneet onnistuneita työnhakijoiden ja työnantajien kohtaamisia luvussa 3. Mallit ovat valmiita käytettäväksi sellaisinaan eri yhteydessä.

Yksilö- ja ryhmäohjauksen lisäksi järjestimme työnhakijoille työpajoja teemoista, jotka nuoret työnhakijat ja ohjaajat kokivat ajankohtaisiksi. Korona-aikana moni työnhakija tavoitteli hanke- ja projektitehtäviä, mutta koki osaamisensa olevan puutteellista näihin tehtäviin. Työnhakijoiden kanssa käymiemme keskusteluiden jälkeen kuitenkin usein totesimme, että haasteena on enemmänkin osaamisen sanoittamisen ja tunnistamisen haaste. Havaintojemme jälkeen järjestimme Projektiosaamisen esiin -verkkotyöpajan työnhakijoille. Parhaat sisällöt ja vinkkimme projektityötä hakeville työnhakijoille olemme koonneet lukuun 4.1. Lisäksi työpajoissamme, joita järjestimme rekrytointitapahtumien yhteydessä, käsiteltiin osaamisen näkyväksi tekemistä ja vahvuuksien tunnistamista osana työnhakua.

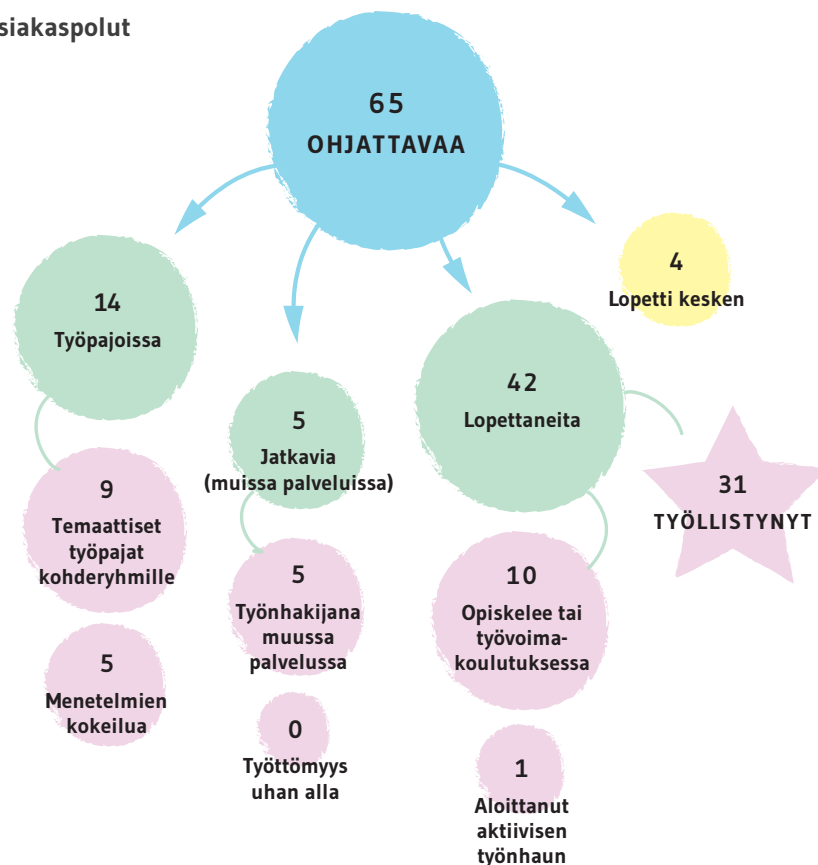
Työnhakijoiden jatkopolut

Työnhakijat työllistyivät avoimille työmarkkinoille joko julkisesti avoinna oleviin tehtäviin tai ohjaajien tiedossa olleisiin piilotyöpaikkoihin. Piilotyöpaikat olivat Kipinän yhteistyöyritysten hankkeelle ilmoittamia avoimia tehtäviä, joihin tekijää rekrytoitiin hiljaisesti eli ilman julkisia rekrytointikanavien käyttöä. Osa työnhakijoista hakeutui uraohjaajan vinkistä myös kehittämään osaamistaan esim. työvoimakoulutukseen tai tutkintoon johtavaan koulutukseen.

Kipinä-uraohjauksen työnhakijoiden jatkopolut on kuvattu kuviossa 5.

Kuvio 5.

Kipinä-uraohjauksen asiakaspolut



2.2 Työnantaja – rekrytointiosaaminen, monimuotoiset työsuhdemallit ja kohtaamiset

Hankkeessa järjestimme työnantajille verkostoitumistilaisuuksia työn ja työnhakijoiden kohtauttamiseksi. Lisäksi tuotimme ratkaisuja osaamisen tunnistamiseen, rekrytointiin ja kaudesta toiseen työllistämiseen.

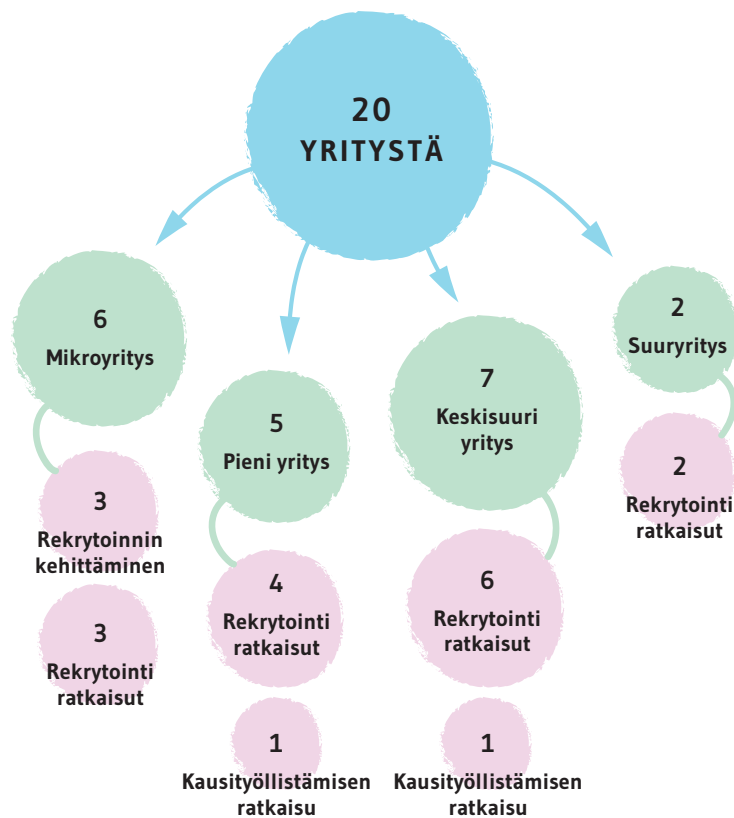
Selvitimme eri kausien työnantajien rekrytointitarpeita läpi hankkeen toteutusajan erilaisin kyselyn ja työntajakohtaamisin. Verkostoitumisessa avainasemassa olivat yhteistyö muun muassa Rovaniemen työllisyyspalveluiden ja muiden alueen hankkeiden kanssa. Yhteistyö erityisesti Rovaniemen Ohjaamon ja Osaamo –hankkeen kanssa tehostivat työnantajille kohdistettuja toimenpiteitä. Emme kilpailleet alueen työnantajien huomiosta vaan yhdistimme voimamme alueen muiden toimijoiden kanssa. Tapahtumissamme oli usein mukana myös Lapin TE-palvelut.

Hankkeen aikana järjestimme työnantajille 12 erilaista verkostoitumistapahtumaa muiden työnantajien tai työnhakijoiden kanssa. Tapahtumiin ja verkostoitumistilaisuuksiin osallistui yli 60 työnantajaa.

Ideoimme työnantajien ja työnhakijoiden kohtaamiseksi uudenlaisia tapahtumakonsepteja. Työnantajat ja työnhakijat olivat tottuneita niin sanottuihin perinteisiin rekrytointimessuihin, joten pyrimme toteuttamaan uudenlaisia kohtaamisen paikkoja ja tapoja. Pyrimme mahdollistamaan tasavertaisen ja aktiivisen kohtaamisen, jossa työnantajan ja työnhakijan välille syntyisi aitoa ja vaivatonta keskustelua mahdollisuuksista ja osaamisesta. Järjestämistämme tapahtumista Talveksi töihin -tapahtumakonsepti on kuvattu luvussa 3.7 ja vinkkimme rekrytointitapahtuman onnistuneeseen järjestämiseen luvussa 4.2.

Tarjosimme kohtaamiseen myös pienempiä räätälöityjä tapahtumia kuten teknisten alojen aamukahvit, joissa tietyn alan työnantajat ja työnhakijat kohtasivat rennossa ympäristössä, esim. kahvilassa. Yritysvierailut ja useamman yrityksen kierrokset olivat myös erinomainen tapa tehdä alaa ja yrityksiä tutuksi työnhakijoille erityisesti palvelu- ja matkailualoilla.

Työnantajien välisiä kohtaamisia syntyi rekrytointitapahtumiemme lisäksi työnantajille järjestetyissä koulutuksissa, aamukahveilla ja webinaareissa. Pilotoimme työnantajille järjestettäviä aamukahveja metsäalan yrittäjien kanssa. Tavoitteena oli muun muassa välittää työnantajille tietoa työllistämisen erilaisista vaihtoehdoista, ajankohtaisista osaamisen kehittämisen mahdollisuuksista sekä sosiaalisen median ja anonymirekrytointin mahdollisuuksista. Samaiselle kohderyhmälle järjestimme myös koulutusta taidokkaaseen rekrytointiin sitoutuneiden työntekijöiden löytämiseksi.



Kuvio 6. Yritysyhteistyö, rekrytointin ja sesonkityöllistämisen ratkaisut

Kohti ympärivuotisia rekrytointiratkaisuja

Järjestämiemme tapahtumien kautta pyrimme löytämään työnantajia, jotka olivat kiinnostuneita sesonkityönantajaparin etsinnästä. Lisäksi haastattelimme sesonkialan työnantajia sesonkityöstä. Tavoitteenamme oli kartoittaa sesonkityön ympärivuotisuuden mahdollisuuksia ja tehdä onnistuneiden ratkaisuja näkyviksi. Kartoitimme myös yrityksille työnantajapareja siinä kuitenkaan onnistumatta. Työnantajaparien yhteistyötä on vaikea luoda ulkopuolisen tekijän toimesta, vaan yrityksillä tulee olla jonkinlainen valmis suhde, yhteys ja luottamus, jotka mahdollistavat yhteistyön. Löysimme kuitenkin loistavia toimivia toimintatapoja ja hyviä käytänteitä jo toiminnassa olevista sesonkityönantajapareista. Näitä onnistumisia olemme kuvanneet luvussa 3.4. Lisäksi listasimme parhaat vinkkimme sesonkityöllistämiseen lukuun 4.2.

Työnantajayhteistyö edellytti aina henkilökohtaisia kontakteja. Edellä mainittujen toimenpiteiden lisäksi toimimme henkilökohtaisena linkkinä työnantajan ja työnhakijan välillä. Selvittämiemme työntajien rekrytointitarpeiden avulla pyrimme löytämään työnantajille sopivia tekijöitä Kipinän ohjauksessa olleista työnhakijoista. Lisäksi hyödynsimme myös muiden verkostomme uraohjaushankkeiden työnhakijoita. Pilotoimme uudenlaista rekrytointia yhteistyömallia henkilöstöpalveluyritys Eezyn kanssa. Mallissa työnantaja, työnhakija ja uraohjaaja tunnistavat yhdessä työllistymisen mahdollisuuksia ja hakivat erilaisia sekä työnhakijaa että työnantajaa hyödyttäviä ratkaisuja. Malli ja sen parhaat käytänteet on kuvattu luvuissa 3.5 ja 4.2. Kipinän asiakkaita työllistyi 25 suorarekrytointina yhteistyöyrityksiimme.

3. KAUSITYÖN KEHITTÄMISPILOTIT

Kipinä-hankkeessa testasimme, kehitimme ja pilotoimme vahvuuksien ja taitojen hyödyntämistä työllistymisessä sekä ratkaisuja työnhakijoiden ja työntajien kohtaannon edistämiseksi. Toteutimme myös erilaisia selvityksiä ja haastatteluja tehdäksemme näkyväksi yksilöllisiä tarinoita ja ratkaisuja ympärivuotiseen työllistymiseen ja työllistämiseen. Olemme valikoineet tähän lukuun tehokkaimmat pilotit ja onnistumistarinat hankkeen toiminnan varrelta.

3.1 Yksilöllinen valmennus ja vahvuudet työnhaussa

Alla kerromme yhden onnistuneen työnhakijatarinan.

Tavoitteiden ja osaamisen kirkastaminen

Työnhakija ohjautui Kipinän uraohjaukseen Rovaniemen Ohjaamon asiakasvastaavan kautta. Hän kertoi etsivänsä töitä välivuotensa ajaksi ennen jatko-opintoihin hakeutumista. Työnhakija oli valmistunut toiselta asteelta media-alan osaajaksi ja työkokemusta hänellä oli hieman asiakaspalvelutehtävistä ja lastenhoidosta. Hän oli valmis kokeilemaan erilaisia töitä työllistyäkseen nopeasti ja saadakseen monipuolisesti työkokemusta.

Tavoitteiden kirkastamisen jälkeen ohjauksessa keskityttiin työnhakijan osaamisen näkyväksi tekemiseen. Osaamisen sanoittamisen apuna käytimme ansioluetteloja. Ohjauksissa keskusteltiin siitä, mikä työnhakijan osaamisesta olisi saatava nykyistä vahvemmin näkyviin, miten osaamista ja vahvuuksia olisi mahdollista teemoitella ja käyttää ansioluettelon tehokeinona sekä miten työnhakijan oma ääni ja persoona saataisiin esiin dokumentin eri osissa. Osaamisen sanoittaminen tehtiin työnhakijan ja ohjaajan vuoropuheluna, jossa ohjaaja kysyi ja työnhakija vastasi kysymyksiin muun muassa työnhakijan koulutukseen, työkokemukseen, työelämän onnistumisiin ja saatuun palautteeseen liittyen.

Nopeita ja joustavia rekrytointiratkaisuja

Ohjauskeskustelun jälkeen oli selvää, että työnhakijalla oli vahva osaaminen ja motivaatiota erilaisiin palvelualan tehtäviin, jotka vaativat muun muassa asiakaspalveluosaamista, hyviä

vuorovaikutus- ja tiimityötaitoja sekä itsensä johtamisen taitoja. Työnhakijan kanssa keskusteltiin erilaisista työnteon tavoista ja tarkasteltiin työmarkkinoiden tarjontaa. Yhdeksi nopean työllistymisen ratkaisuksi Kipinän uraohjaaja ehdotti henkilöstöpalveluyrityksen rekrytoijan tapaamista. Elettiin alkutalvea 2021 ja kansainvälinen matkailu näytti jälleen käynnistyneen Rovaniemellä, joten erityisesti palvelualalla oli avoinna paljon tehtäviä. Ohjaaja sopi henkilöstöpalveluyrityksen rekrytoijan kanssa tapaamisen ja toimitti työnhakijan luvalla tälle työnhakijan ansioluettelon sekä lyhyen tiivistelmän asiakkaan tavoitteista ja ydinosaamisesta. Ennen henkilöstöpalvelun rekrytoijan tapaamista ohjaaja sparrasi työnhakijaa tapaamista varten; miten henkilöstövuokraus toimii, mitkä ovat toimintamallin vahvuudet ja miten se hyödyttäisi asiakast

Haastattelussa paikalla olivat työnhakija, henkilöstöpalveluyrityksen rekrytoija ja Kipinän uraohjaaja. Haastattelu toteutui monipuolisena keskusteluna, jossa rekrytoija tiedusteli työnhakijan osaamista, vahvuuksia, työtoiveita ja tavoitteita. Hän kertoi myös henkilöstöpalveluyrityksen toimintatavoista ja työmahdollisuuksista. Ohjaaja täydensi, muistutti ja kysyi, jotta keskustelun ja tilanne etenisi suotuisasti molempien rekrytoinnin osapuolten kannalta. Tapaamisen lopuksi rekrytoija ehdotti työnhakijalle keikkatyötä ravintolassa, joka alkaisi jo samalla viikolla. Hän kannusti, että jos työnteke sujuisi hyvin, olisi työnhakijalle tarjolla myös laajemmin työtä. Työnhakija otti keikan vastaan ja jäi sille tielle. Kipinän uraohjaaja tiedusteli asiakkaalta muutaman viikon kuluttua tämän työtilannetta ja asiakas kertoi tekevänsä ravintola-alan töitä kokoaikaisesti kahdelle eri työnantajalle.

Työllistymisen ratkaisu

Ratkaisut työnhakijan nopeaan työllistymiseen olivat asiakkaan motivaatio, asenne ja joustavuus. Työnhakija todella halusi töihin ja oli valmis kokeilemaan rohkeasti erilaisia tehtäviä, joihin hänen osaamisensa sopi. Työnhakija sai varmuutta työnhakuun uraohjaajan kanssa käytyjen keskustelujen avulla. Keskustelun jälkeen asiakkaan itsetuntemus ja työnhaun profiili olivat vahvistuneet ja asiakas oli varmempi osaamisestaan, vahvuuksistaan ja työmarkkinoiden hänelle tarjoamista mahdollisuuksista.

3.2 Työnhakijan projektimainen osaaminen esiin -työpaja

Projektiammattilaisten ja projektiosaamisen tarve on kasvanut jatkuvasti 2000-luvulla työelämässä. Uudenlaiset kilpailuasetelmat ja muuttuvat toimintaympäristöt haastavat työtekemisen tapoja. Yritykset määrittelevät projektityöhön liittyvän enemmän epävarmuutta ja muuttuvia tilanteita kuin rutiinityöhön, mikä haastaa projektityöntekijän osaamista. Kausityöt voidaan nähdä määräaikaisten projekteina, mikä edellyttää projektimaisen osaamisen ja taitojen tunnistamista ja siirrettävyyden ymmärrystä. Projektimainen osaaminen rakentuu mm. työotteesta, ajattelusta, projektihallinnan taidoista sekä erilaisesta työelämäosaamisesta, kuten vuorovaikutustaidoista.

Työllistymistä projektimaisiin töihin ja työssä kehittymistä tukee Kipinä-hankkeessa tehty ohjaus projektityössä tarvittavan osaamisen näkyväksi tekemiseksi. Yksilöohjauksissa esiin nousseen tarpeen pohjalta järjestettiin lisäksi työllistymistä tukeva Projektimainen osaaminen esiin -verkkotyöpaja työnhakijoille, jotka tavoittelivat erilaisia projektitehtäviä. Työpaja rakennettiin osaamisen ja siirrettävien taitojen tunnistamisen ympärille. Niin, että työnhakijoiden oli mahdollista saada monimuotoinen osaamispotentiaalinsa esiin.

Osaamisen tunnistaminen ja sanallistaminen pohjautui projektimaiseen ajatteluun eli siihen, että elämä on täynnä projekteja ja erilaisissa kokemuksissa kertyy siirrettäviä työelämätaitoja. Valmennuksessa vahvistettiin työnhakijoiden projektiymmärrystä lisäämällä tietoa mahdollisuuksista soveltaa kertyneitä kompetensseja luovasti erilaisiin projekteihin jatkossa. Työpajan alkuun käsiteltiin sitä, mitä kaikkea projekti on ja voi olla.

***Projekti** = Ennalta asetettuun päämäärään tähtäävä tehtäviin ja vastuisiin jaettu kokonaisuus, joka on aikataulutettu ja resursoitu. Tavoitteisiin pyritään soveltamalla projektiin sopivia tietoja, taitoja, työkaluja ja menetelmiä. Projektin synonyymeja on esimerkiksi toimeksianto, hanke, kehittämistyö, ohjelma, pilotti, kokeilu, uudistus, urakka tai tehtävä.*

Jokainen osallistuja tunnisti ja nimesi historiastaan jonkin kokemuksen, jota pystyi tarkastelemaan projektina. Tällaisia voivat olla esimerkiksi tapahtuman järjestäminen (messut, festari, seminaari, myyjäiset, urheilutapahtuma, näyttely), kampanja (viestintä, myynti), harjoitustyö, pro gradu –tutkielma/opinnäytetyö, valmentaminen, talon rakentaminen, luokkaretken tai leirin järjestäminen, myyntiprojektit (tuotemyynti asiakkaalle, myynnin laajentaminen uudelle alueelle, verkkokaupan perustaminen), organisaation sisäinen kehittämistyö (hyvinvoinnin edistäminen, viestinnän uudistaminen) tai määräaikainen työsuhte.

Osallistujien projektit pilkottiin työpajassa pieniin osiin, joiden avulla pystyttiin tarkastelemaan omaa osaamista tarkkanäköisesti. Työpohjana käytettiin aikajanaa ja projektityöskentelyn taitolistoja. Työpajalaiset perehtyivät osaamisen ja projektimaisen työotteen siirrettävyyteen elin oman kokemuksen tunnistamiseen projektina ja sen hyödyntämiseen projektityönhaussa.

***Projektointi** = Projektimaisen työotteen omaksuminen työntekoon, sisältäen esim. tavoitetietoisuus, kokonaisuuden hahmottaminen, tehtäväkokonaisuuden jäsentäminen osiin, tärkeiden asioiden erottaminen vähemmän tärkeistä, vaiheistava aikataulutus välietappeineen ja tehtävän suhteuttaminen resursseihin.*

Työpajaan osallistuneet työnhakijat oivalsivat uuden tavan tarkastella kokemuksiaan. Omasta osaamisesta löytyi uutta potentiaalia ja huomioita sen siirrettävyydestä. Työpaja lisäsi myös osallistujien rohkeutta hakea projektitöitä.



Kuvio 7. Projektityön aikajana ja projektin eri vaiheissa hyödyttävä osaaminen. Lähde: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/160099/Opas_projektity%C3%B6skentelyyn_2016.pdf?seq

3.3 Työntekijä ympärivuotisen työn kokoajana – kaksi työnantajaa, kaksi kautta

Tässä kausityöllistymisen esimerkissä kolme metsäalan työntekijää ovat rakentaneet itselleen ympärivuotisen uran kahden työnantajan yhdistelmällä.

Työntekijät työskentelivät siis kahdella eri työnantajalla kalenterivuoden aikana. He pitivät päätyönään metsäalan työtä, jolle pyrkivät löytämään vastapariksi toisen kausityön. Työntekijät olivat kartoittaneet työantajapareja pääasiassa itsenäisesti. Yhdelle työntekijöistä metsätyönantaja oli järjestänyt talvikauden työpaikan, jonne työntekijä oli vuokralla.

Työntekijöiden kokoamat työkokonaisuudet muodostuivat kesäkauden metsäalan työstä (mm. istutus, raivaus, metsäkoneajo) ja talvikauden työstä, joita olivat matkailun tehtävät, koneajon tehtävät sekä puunjalostustehtävät. Metsäalan kesäkausi ulottui lumitilanteen mukaan huhtikuulta marraskuulle. Matkailuala työllisti joulukuulta huhtikuulle ja muu suorittava ulkotyö vaihdellen kolmesta neljään kuu-kautta talvikauden aikana. Työntekijät kokivat metsätyön joustavaksi, työpäivät kohtuullisen pituisiksi ja fyysisen kuormittavuuden suhteellisen vähäiseksi. Myös vapaita sai halutessaan. He kokivatkin, että työnteon energiaa ja intoa riitti myös talvikaudelle.

Kaksi työnantajaa tuovat vaihtelua

Työntekijöiden mukaan kausityö kahden työnantajan alaisena toi työarkeen positiivista vaihtelua. Työskentely eri tiimeissä ja tehtävissä koettiin mukavaksi ja siirtymät työnantajien välillä joustaviksi. Työtehtävissä ja työyhteisöissä oli tunnistettavissa yhteneväisyyksiä ja haastateltavat pystyivätkin hyödyntämään osaamistaan molemmissa työtehtävissä. Poikkeuksena tähän oli metsätyön ja matkailu alan työn yhdistelmä, jossa työntekijä pääsi soveltamaan osaamistaan hyvinkin laajasti metsätehtävistä tapahtumasuunnitteluun.

Lomien suunnittelussa jokainen työntekijä pyrki olemaan joustava ja luova. Metsäalan tehtävissä vapaita sai halutessaan, vaikka sesonki oli kuumimmillaan. Talvikaudelle siirryttiin usein suoraan metsäalan tehtävistä ja lomat/vapaat pidettiin talvella, kun työt sen sallivat. Usein loman tai työttömyysjakson haastateltavat pitivät joko loppu- tai alkuvuodesta ennen uuden kesäkauden alkua. Työsuhteissa ja palkkauksessa luotettiin työehtosopimuksiin. Työntekijät toimivat yrityksissä määräaikaissä työsuhteissa. Metsäalan palkkaus määräytyi alan työehtosopimuksen määrittelemän tuntityön ja metsäurakoiden mukaan. Talvikauden aikana työntekijöiden palkka määräytyi alan työehtosopimusten ja työnantajan määrittelemällä tavalla.

Ympärivuotista työtä, joka tukee mielenkiinnonkohteita

Työntekijät olivat onnistuneet rakentamaan itselleen ympärivuotisen työkokonaisuuden tunnistamalla talvikauden työmahdollisuuksia ja seuraamalla omia mielenkiinnon kohteitaan. Jokaisella motivaatio ja halu tehdä ympärivuotista työtä vaikutti vahvasti kahden työnantajan -mallin toimivuuteen. Työntekijät olivat luoneet omia joustavia toimintatapoja sujuviin siirtymiin eri kausien välillä. Muun muassa lomien ja vapaajaksojen sekä työyhteisön vaihtamisen koettiin sujuvan omalla painollaan.

3.4 Työntekijät vakituisesti kahdella työnantajalla - ympärivuotinen yhteistyöllistäminen

Tässä esimerkissä kaksi eri työnantajaa työllistää vakituisesti samat työntekijät. Kumpikaan ei vuokraa työntekijöitään toiselle, vaan kaksi erillistä työsopimusta limittyvät siten, että työntekijöillä on töitä ympäri vuoden. Työntekijät ovat aina varsinaisessa työsuhteessa siihen työnantajaan, jonka työpisteessä kulloinkin tekevät töitä. Työ on kausiluonteista, yksi työsuhde kattaa kesäkauden, toinen talvikauden. Erillisistä työsopimuksista huolimatta kyseessä on kahden työnantajan malli ensinnäkin siksi, että työnantajat tekevät tiivistä yhteistyötä kauden vaihtuessa. He neuvottelevat työntekijöiden työtunneista ja työpäivistä ja pyrkivät varmistamaan, että molemmille riittää nivelvaiheissa työvoimaa ja että työntekijät saavat silti myös vapaata. Toiseksi: yhteistyö on saanut alkunsa työnantajien tarpeesta sitouttaa hyvät työntekijät ja pienempi työnantaja on löytänyt vakituiset kausityöntekijänsä suuremman työnantajan työntekijöistä.

Kaksi työnantajaa, kaksi työnkuvaa

Esimerkin työnantajapari muodostuu talvisesongin matkailualan työnantajasta ja kesäsesongin pienestä, viljely- ja kasvukauden töitä tarjoavasta työnantajasta. Talvisesongin työnantaja on isompi ja työllistää yli 10 henkeä kaudessa erilaisiin ulko- ja sisätöihin, johon sisältyy tyypillisiä matkailu- ja ravintola-alan työtehtäviä.

Haastattelu toteutettiin pienemmälle työnantajalle, joka työllistää kesäsesongille yhteensä n. 8-10 työntekijää. Työ on luonteeltaan fyysisesti kohtalaisen kevyttä, mutta paljon kävelyä sisältävää suoritettavaa työtä. Koneiden ja laitteiden käyttötaitoa tai muita pätevyyskykyjä ei välttämättä tarvita. Pienemmän ja isomman työnantajan tarjoamat tehtävät myös eroavat toisistaan siten, että työssä pärjäämisen kannalta tiettyä osaamista tärkeämpää on työntekijän oma asenne ja halu oppia ja tehdä erilaisia tehtäviä.

Liikkeelle yhteistyön kokeilulla

Työnantajien välinen yhteistyö oli saanut alkunsa tilanteessa, jossa uusien työntekijöiden löytäminen ja perehdyttäminen jokaiselle kaudelle oli haastavaa ja aikaa vievää, erityisesti pienemmälle työnantajalle. Molemmat työnantajat sijaitsevat sen verran syrjässä kaupungin keskusta, että työvoimaa on hankala houkutella alueelle pysyvästi, ellei pysty tarjoamaan vakituista ja ympärivuotista työpaikkaa.

Aluksi rekrytointia kokeiltiin hakemalla isommalta työnantajalta kahta työntekijää. Järjestelyn osoittautuessa toimivaksi on työntekijöitä löydetty yhteensä viisi, mikä kattaa kokonaan pienemmän yrityksen kausittaisen rekrytointitarpeen. ”Liikkuvat” työntekijät ovat valikoituneet työntekijöiden oman kiinnostuksen ja työnantajien välisten suositusten perusteella. Kokeilun myötä useampikin työntekijä on ollut kiinnostunut olemaan mukana, mutta haastateltava ei työnantajista pienempänä pysty tarjoamaan työpaikkaa kaikille halukkaille.

Käytännöt selviksi

Molemmat työnantajat maksavat työntekijöille suunnilleen samaa palkkaa oman kautensa aikana. Palkka on myös korkeampi kuin ns. listapalkka, mitä haastateltava piti välttämättömänä kilpailuvalttina syrjäseudulla toimivalle yritykselle. Työsopimukset menevät päällekkäin kausien vaihtumisen aikaan, mutta työnantajien välinen neuvottelu ja työvuoroista sopiminen auttaa selviämään siirtymäjaksoista. Muuten työsuhteet noudattavat ns. normaalia kaavaa, eli sopimukset solmitaan kummankin työnantajan kanssa erikseen ja molemmilla on omat työterveyspalvelut ja vakuutukset.

Työnantajayhteistyö vaatii motivaatiota ja luottamusta

Haastateltava koki, että ympärivuotisen työn mahdollistaminen on parantanut mallissa mukana olevien työntekijöiden viihtyvyyttä. Osa heistä on muuttanut lähemmäs molempia työnantajia järjestelyn seurauksena, mikä merkitsee myös vahvempaa sitoutumista työnantajiin.

Työnantajan näkökulmasta onnistunut sitouttaminen varmistaa osaavan ja motivoituneen henkilöstön saamisen töihin kaudesta toiseen. Haastateltava koki, että työnantajayhteistyö toisen kausityönantajan kanssa on tuonut toimintaan vakautta ja varmuutta, jota aiemmin toistuvan vuosittaisen rekrytointikierteen aikana ei ollut. Hän voi luottaa siihen, että samat osaavat työntekijät pystyvät tarttumaan töihin nopeasti ja sujuvasti kauden alusta alkaen. Työnantajayhteistyön lisäksi haastateltava korosti myös yhteistyötä työntekijöiden suuntaan. Vaikka kausityö tarkoittaakin usein urakkatyötä ja työhuippuja aikoihin, jolloin muut pitävät lomaa, kertoi haastateltava, että myös työaikoihin on voitu tehdä myönnytyksiä tai poikkeuksia tarvittaessa.

Haastateltava kuvasi erityisesti siirtymäjaksoihin liittyvää ”sumplimista” jonkin verran joustavuutta ja kärsivällisyyttä vaativaksi, mutta arvioi kokonaisuudessaan säästävänsä silti aikaa ja vaivaa toistuvaan kausittaiseen rekrytointiin verrattuna. Haastateltavalla ei olekaan ollut tarvetta avoimelle rekrytoinnille useampaan vuoteen. Hän kuitenkin totesi, että työnantajilta toimintamalli vaatii vahvaa motivaatiota yhteistyöhön ja luottamusta toiseen osapuoleen.

3.5 Henkilöstöalo kausityökumppanina – Eezy Oy Rovaniemi

Kipinä ja Eezy Rovaniemi pilotoivat onnistuneesti rekrytoinnin yhteistyömallia joustavien ja nopeiden rekrytointien toteuttamiseksi kausityön tarpeisiin. Mallissa saman pöydän ääressä keskustelua kävivät työnhakija, henkilöstövuokrausyritys Eezy ja Kipinän uraohjaaja.

Yhteistyömallissa uraohjaaja ottaa yhteyttä työnantajaan, kertoo tälle työnhakijan osaamisesta, vahvuuksista ja työllistymisen toiveista sekä sopii yhteisen ”kolmikantatapaamisen”. Ennen tapaamista uraohjaaja sparraa työnhakijaa haastatteluun ja kertoo tälle henkilöstöalan toiminnan periaatteet. Työnhakijalla on oltava motivaatiota työntekoon ja avarakatseisuutta erilaisten työtehtävien vastaanottamiseen.

Uraohjaaja molempien osapuolten puolella

Haastattelutilanteessa uraohjaaja toimii eräänlaisessa neuvottelijan roolissa työnhakijan ja rekrytoijan rinnalla, jolloin voidaan välttää turhan jännityksen syntyminen. Rekrytoija johtaa keskustelua ja uraohjaaja pyrkii tarvittaessa täydentämään sitä tuomalla molempien osapuolten parhaita puolia esiin ja esittämällä tarkentavia kysymyksiä. Uraohjaaja voi esimerkiksi muistuttaa tilanteesta asiakasta kertomaan asioita, joita hän ei muuten huomaisi korostaa osaamisessaan ja vahvuuksissaan. Rekrytoijalta uraohjaaja voi kysyä työtehtävään ja työnantajaan liittyviä kysymyksiä, joita työnhakija ei ehkä huomaisi tilanteesta itse esittää. Uraohjaaja siis pyrkii sovittamaan työnhakijan osaamisen ja työnantajan tarpeet toisiinsa keskustelun avulla.

Eezy-yhteistyömalli on ennen kaikkea jokaista osapuolta hyödyttävä nopean rekrytoinnin ratkaisu. Työnantaja löytää tekijän, työnhakija töitä ja uraohjaaja ohjattavalleen ratkaisun työllistymiseen. Lisäksi yhteistyömallin ansiosta työnantaja pääsee tapaamaan työnhakijan heti kasvotusten ilman turhia rekrytoinnin väliaskelia. Kasvotusten tavattu työnhakija myös jää paremmin työnantajan mieleen.

Yhteistyö vaatii työnantajan ja uraohjaajan tiivistä yhteydenpitoa sekä luottamusta

Idea yhteistyömallin toteuttamiseen lähti ajatuksesta luoda nuorille kokemattomille työnhakijoille mahdollisimman nopea väylä töihin. Etenkin kausityö matkailu- ja ravintola-alalla tarjosi tähän sopivan mahdollisuuden, koska aloilta löytyy paljon tehtäviä, joissa pärjää ns. hyvällä asenteella, eikä alan koulutus siten ole välttämätöntä. Henkilöstöpalveluyrityksellä puolestaan on valmiina ajantasainen tieto alueen avoimista työpaikoista. Uraohjaajan ei näin ollen tarvitse käyttää aikaansa avoimien työtehtävien kartoittamiseen, eikä työnhakijan tarvitse hakea jokaista paikkaa erikseen. Kaikki säästävät aikaa ja vaivaa.

Tämä toimintatapa vaatii uraohjaajan ja henkilöstöpalveluyrityksen välistä tiivistä yhteydenpitoa ja keskinäistä luottamusta. Uraohjaajalla on oltava selkeä käsitys siitä, millaisia työnhakijoita henkilöstöpalveluyrityksellä on mahdollisuus välittää eteenpäin omille asiakasyrityksilleen. Uraohjaajan on siis ymmärrettävä henkilöstövuokrauksen toimintalogiikka sekä oltava perillä ohjattavansa motivaatiosta, osaamisesta ja työkykyyn liittyvistä asioista.

Henkilöstöpalveluyrityksen ja heidän asiakasyritysten on puolestaan ymmärrettävä nuoriin ja kokemattomiin työntekijöihin liittyviä erityiskysymyksiä. Työhaastattelutilanteen ei tulisi olla painostava kokemus, vaan enemmänkin keskustelu, jossa käydään läpi erilaisia työnhakijalle sopivia vaihtoehtoja. Täytyy myös muistaa, että prosessi ei pääty työsopimuksen allekirjoittamiseen. Nuoret tarvitsevat usein myös enemmän kannustusta ja perehdyttämistä. Työtehtävät tulee olla mitoitettu oikein nuoren työntekijän osaamista vastaaviksi ja johtamisen tulee olla ymmärtävää sekä kannustavaa. Onnistuessaan prosessi ratkaisee kausityöllistämisen haasteita näppärästi.

Yhteistyömalli on paperilla yksinkertainen, mutta kuten edellä kuvattiin, liittyy siihen paljon huomioon otettavia asioita. Sen tehokas toteuttaminen vaatii ennen kaikkea jokaisen työnhakijan yksilöllisen tilanteen huomioimista, ihmisläheistä työtettä ja toimenpiteiden oikea-aikaisuutta. Olemme koonneet tämän yhteistyömallin parhaat vinkit ja onnistumisen edellytykset lukuun 4.2.

3.6 Rekrytointi ja sitouttaminen kaudesta kauteen - Bearhill Husky

Bearhill husky on Rovaniemellä toimiva huskykennel- ja ohjelmapalveluyritys. Talvisin suosittuja koiravaljakkoajeluja tarjoavan yrityksen toiminta painottuu vahvasti lumisen ajan matkailusesonkiin. Vastaavanlaisen matkailualan yrityksen kohdalla rekrytointiin haasteita tuottavat tunnistetusti etenkin (matkailija)kysynnän vaihtelut sekä työntekijöiden epävarmuus liittyen työn määrään kauden aikana ja työn jatkuvuuteen. Lisähaasteita rekrytointiin on tuonut viime vuosina myös sosiaalisessa mediassa esiin noussut kritiikki työeläinten hyvinvointiin liittyen.

Rekrytoinnin ja sitouttamisen käytänteet

Bearhill husky on perheomisteinen yritys, jonka toimintaa on alusta asti ohjannut halu ”tehdä asiat paremmin”. Omistajat ovat tietoisia husky-yritystoimintaan liitetystä mielikuvista ja haluavat osoittaa ne vääriksi työntekijöilleen sekä samalla vaikuttaa alansa imagoon. Työtehtäviä Bearhill husky tarjoaa pääasiassa koiratyöntekijöille (musher) eli ihmisille, jotka työskentelevät koirien kanssa ympärivuotisesti. Talvisesonkiin tarvitaan tämän lisäksi oppaita, joiden työtehtävät painottuvat retkien opastamiseen sekä asiakkaiden viihtyvyydestä ja turvallisuudesta huolehtimiseen.

Rekrytoinnin hyvissä käytänteissä työnantaja korostaa sosiaalisen median vaikuttavuutta työpaikan haluttavuuteen. Yrityksen tuttu imago, joka välittää viestiä ”Tiedämme, mitä teemme” herättää luottamusta ja houkuttelee puoleensa työntekijöitä. Bearhill husky haluaa itsekin hyödyntää sosiaalista vaikuttavuutta johtamalla keskustelua työeläinten hyvinvoinnista. Heille eläimet ovat tärkeä osa työkalustua ja nähdään työntekijöinä, joiden elin- ja työolosuhteista huolehditaan.

Rekrytointia ohjaava periaate on pitää tiivis ryhmä yhdessä. Työntekijöiden sitouttamiseksi panostetaan koettuun onnellisuuteen ja ylpeyteen työstä. Pitkäaikaista sitoutumista edistäväksi tekijäksi tunnistetaan ”oikeiden” henkilöiden löytäminen jo työnhakuvaiheessa. Tässä työnantajalta vaaditaan monikanavaisia ja etenkin rehellistä viestintää. Ei yritetä olla jokaiselle jotain, vaan löytää juuri ne ihmiset, joiden kiinnostus on aidosti kyseisessä työssä ja jotka jakavat yrityksen kanssa saman arvomaailman. Vapaaehtoistyötä tarjoamalla pyritään tunnistamaan toimintaan intohimoisesti suhtautuvat ihmiset, joille voidaan tarjota vakituista työtä vapaaehtoisjakson jälkeen.

Onnistuneen kausirekrytoinnin ja sitouttamisen vinkit ja välineet löydät luvusta 4.2.

3.7 Iso rekrytointitilaisuus kohtaantoa edistämässä – Talveksi töihin -tapahtuma

Perinteisesti rekrytointitapahtumissa työnantajat esittelevät toimintaansa pisteeltä toiselle kulkeville työnhakijoille. Kyseisessä mallissa ei sinänsä ole mitään vikaa. Se on järjestäjän kannalta kustannustehokas ja helposti organisoitava vaihtoehto, joka tarjoaa työnhakijalle ja työnantajalle helpon kohtaamisen mahdollisuuden.

Kipinä -hankkeessa jalostettiin perinteisen rekrytointitapahtuman ideaa entistä kohdennetummaksi, nopeamman väylän töihin mahdollistavaksi malliksi. Syntyi Talveksi töihin -rekrytapahtuma, jossa ideana oli järjestää jokaiselle työnhakijalle mahdollisuus käydä henkilökohtaisessa työhaastattelussa valitsemiensa työnantajien luona. Työhaastattelut olivat lyhyitä, viiden minuutin mittaisia. Tapahtuma toteutettiin laajalla verkostolla yhdessä Monimuotoiset työmarkkinat ja verkostot -hankkeen, TE-palveluiden ja Rovaniemen Ohjaamon kanssa.

Jokainen työnhakija pääsi haluamaansa työhaastatteluun

Tapahtumaa toteutettiin palvelupolkumaisesti. Saapuessaan tilaan työnhakija otettiin vastaan henkilökohtaisesti ja ohjeistettiin valitsemaan itselleen mieleiset työnantajat. Haettavat työtehtävät olivat seinällä näkyvillä työnantajakohtaisesti suurilla tulosteilla. Tarvittaessa työnhakijaa opastettiin hänelle sopivien työnantajien valinnassa, sekä rohkaistiin tarttumaan myös sellaisiin mahdollisuuksiin, joita hän ei ollut ennakkoon ajatellut itselleen sopiviksi. Jokaisella työnantajalla oli tapahtumassa henkilökohtaisen järjestäjätahon vastuuhenkilö, jonka tehtävänä oli ottaa haastatteluilmoittautumiset vastaan ja aikatauluttaa haastattelut. Haastattelujen jälkeen jokainen työnhakija pyrittiin vielä jututtamaan nopeasti.

Tapahtuman sujuvuuden kannalta on oleellista, että jokainen järjestelyihin osallistuva työntekijä on hyvin perillä tehtävästään. Tapahtumassa on hyvä olla yksi selkeä työnjohtaja, joka määrittää roolit, tarkkailee tapahtuman kulkua ja reagoi tarvittaessa erilaisiin yllätyksiin. Tapahtumatila jaettiin kahtia aulaan ja haastattelutilaan. Aulassa asiakas valitsi palvelun ja odotti haastatteluvuoroaan. Tapahtuman ohjaajat toimivat odotellessa sparraajina ja jututtivat yleisemminkin työnhaun tilanteesta ja palvelutarpeesta. Haastattelutilassa työnantajat haastattelivat hakijoita omilla pisteillään. Haastattelujonotuksen ratkaisuksi tapahtumaan kehitettiin näkyvät jonotuskyltit (tikku, jonka päässä näkyvästi työnantajan logo ja vuoronumero). Työnantajien vastuuhenkilöt vastasivat jonotuksen lisäksi haastattelujen aikatauluttamisesta. Näin työnantaja ja työnhakija saivat keskittyä olennaiseen, haastattelutilanteeseen.

Keräsimme tapahtumasta palautetta. Kyselyyn vastasi 6 työnantajaa, joista 100% koki tapahtuman hyödylliseksi. Työnhakijoita kyselyyn vastasi 15 ja heistä 83% koki tapahtuman hyödylliseksi. Työnantajat pitivät uudenlaisesta mahdollisuudesta työnhakijan ja työnantajan kohtaamiseen sekä kehuivat hyviä järjestelyjä. Työtehtävien markkinointi ja jonotus oli järjestetty erinomaisesti. Työnhakijat pitivät tapahtuman tunnelmasta ja mahdollisuudesta päästä suoraan työhaastatteluun. Työnhakijat arvostivat sitä, että pääsivät kohtaamaan työnantajan ja pystyivät jättämään tälle henkilökohtaisesti yhteystietonsa.

Kokemuksia rekrytapahtumista

Rekrytointitapahtumissa oli silmiin pistävää se, miten suuri merkitys työnantajien omalla aktiivisuudella ja rekrytointiosaamisella on. Rekrytoivien yritysten on yhä enenevässä määrin pystyttävä houkuttelemaan työnhakijoita omalla toiminnallaan, eikä vain odotettava työnhakijoiden tulevan heidän luokseen. Konkreettisesti tilanne on huomattavissa rekrytointitapahtumissa, missä yritykset ”taistelevat” samassa tilassa samaan aikaan rajallisesta määrästä työnhakijoita. Tapatumissa kävi varsin selväksi, ettei ”käy katsomassa avoimet paikat ja jätä hakemus nettisivujen kautta” -menteliteetti enää toimi nykyisessä työmarkkinatilanteessa. Parhaat yritykset erottuivat edukseen aktiivisella työnhakijoiden lähestymisellä, selkeillä työtehtävien listauksilla ja osaamisvaatimuksilla, sekä sopimalla työhaastatteluaajan välittömästi sopivan työnhakijan kanssa.

Rekrytointitapahtumat toivat hyvin esiin rekrytoinnin ja työllistymisen ajoittaisen helppouden. Joskus kyse on vain siitä, että kaksi ihmistä löytävät toisensa oikeassa paikassa oikeaan aikaan. Sattumalla on aina sijansa, mutta sen varaan ei kannata jättää mitään. Erilaisten kohtaamisen mahdollisuuksien järjestäminen osoittautui hankkeessa kustannustehokkaaksi keinoksi saada aikaan rekrytointeja.

Rekrytapahtumien yhteydessä nousi ajoittain esiin jako ”oikeisiin yrityksiin” ja ”vuokrayrityksiin”. Hankkeessa saatujen kokemusten pohjalta voidaan sanoa, ettei tällaista kahtiajakoa kannata missään tapauksessa ruokkia. Etenkin sesonkiluonteisilla aloilla henkilöstövuokraus on tärkeässä roolissa yritysten rekrytoinnin kannalta. Henkilöstövuokrausta voidaan myös käyttää monin eri tavoin yrityksestä riippuen. Hyvä esimerkki uudenlaisesta ajattelusta nähtiin eräässä rekrytointitapahtumassa, jossa matkailualan yrityksen edustaja oli henkilökohtaisesti rekrytoimassa työntekijöitä. Sopivat työntekijät löydettyään hän meni hoitamaan työsopimukseen liittyvät asiat paikalla olleen henkilöstövuokrausyrityksen kanssa. Tässä tapauksessa matkailualan yritys siis vastasi itse työntekijöiden houkuttelusta, mutta käytti henkilöstövuokrausyritystä apuna palkkaamiseen liittyvissä teknisissä asioissa.

Vinkit onnistuneeseen rekrytapahtuman järjestämiseen saat luvusta 4.2.

3.8 Työnantajien ja työnhakijoiden kahvilatreffit - Teknisen alan aamukahvit

Teknisen alan aamukahvien tavoitteena oli tuoda alan työnantajat ja työnhakijat saman katon alle kahvilaympäristöön. Tilausta oli isojen rekrytointimessujen sijaan ideoida tietylle alalle kohdennettu rekrytointitapahtuma ja tuoda se rentoon ympäristöön, kahvilaan.

Rento kohtaaminen kahvilaympäristössä

Tapahtuman pääasiakaskohderyhmänä olivat nuoret, alle 30-vuotiaat työnhakijat, joille keskustelu työnantajien kanssa isoissa rekrytointitapahtumissa saattaa olla jännittävää. Kohderyhmä kaipasi räätelöityjä kohtaamisia erilaisessa ympäristössä. Pääsimme hyödyntämään kahvilaa ennen sen aukeamista muulle asiakaskunnalle.

Kutsuimme Teknisen alan aamukahveille viisi teknisen alan yritystä, kuten kiinteistöhuollon ja tuotannon yrityksiä. Selvitimme etukäteen, millaisiin tehtäviin yritykset etsivät työntekijöitä ja hyödynsimme tietoa tapahtumamarkkinoinnissa. Helmikuussa tarjolla olivat myös kesäsesongin työt. Tarjosimme Teknisen alan aamukahveilla kaikille osallistujille aamukahvit ja aamupalan, joka toimi myös houkutelutekijänä markkinoinnissa.

Taustatietolomake keskustelun tukena

Laadimme kahveille taustatietolomakkeen tiivistä hakijaprofiilia varten. Lomakkeella varmistimme työnantajien ja -hakijoiden sujuvan keskustelun. Kahvilaan saapuessaan hakija täytti lomakkeeseen lyhyesti tietonsa kuten koulutustaustan, työkokemuksen, suoritettut kortit sekä onnistumiset työssä, harrastuksissa tai vapaa-ajalla. Työnantajat asettuivat eri puolille kahvilaa ja työnhakijat heidän lomaansa. Kipinän alustuksen ja ohjeistuksen jälkeen työnantajat esittelivät lyhyesti itsensä ja työmahdollisuudet. Tämän jälkeen työnantajille ja -hakijoille oli varattu reilusti aikaa keskustella työmahdollisuuksista kukin omalla pisteellään.

Taustatietolomake sujuvoitti erityisesti nuorimpien työnhakijoiden haastattelutilannetta. Kahvilaympäristö mahdollisti rennon kohtaamisen työnantajan ja työntekijän välillä. Työnhakijoilla oli mahdollista erottautua ja tuoda motivaatiotaan esiin kasvokkaisessa kohtaamisessa. Työnantajilla kasvokkainen kohtaaminen tehosti rekrytointiprosessia; työnantajilla ei ollut tarvetta työpaikkailmoituksille, hakijakarsinnoille ja kutsujen lähettämiselle. Kasvokkainen kohtaaminen mahdollistaa avoimen keskustelun työnhakijan ja työnantajan välillä ja jättää vahvan muistijäljen kohtaamisesta.

Parhaat vinkkimme työnhakijoiden tapaamiseksi ja tavoittamiseksi annamme luvussa 4.2.

4. KIPINÄN RATKAISUT - TYÖTÄ KAUESTA TOISEEN

Kokosimme kaikki Kipinä-hankkeen vinkit yhteen! Hankkeessa kehitimme ja pilotoimme yhteistyötä, ohjausta ja tapahtumia. Tästä luvusta löydät parhaat käytännöt, ratkaisut, mallit ja vinkkilistamme työnhakijoille ja työnantajille. Vinkit ja ratkaisut on kerätty haastatteluilla, tapahtumista, ohjauksista ja asiantuntijoilta. Ratkaisut edistävät ympärivuotiseen työhön sitoutumista. *Vinkit löytyvät myös kortteina, jotka ovat saatavilla verkossa.*

Työnhakija, hyödynnä vinkkimme osaamisen ja vahvuuksien sanoittamiseen, usean työn yhdistämiseen sekä projektimaiseen työllistymiseen.

Työnantaja, sovella vinkkejämme motivoivaan ja sitouttavaan kausityöllistämiseen sekä kohtaamisiin ja helpota verkostoissa toimimista.

Vinkkejämme voivat hyödyntää myös uraohjaajat, oppilaitosten edustajat ja alueen elinkeinoelämän kehittäjät.

4.1 Vinkkimme työnhakijoille

TYÖNHAKIJA

ONNISTU TYÖNHAUSSA

"Vastaani tuli tosi mielenkiintoinen työ, jota halusin hakea. Minun on kuitenkin ollut haastavaa erottaa työhaussani ja kirjoittaa hakemuksia. Teimme yhdessä ohjaajan kanssa tarkan suunnitelman työnhakuun ja mietimme aikaisempia kokemuksiani. Kirjoitimme hakemustekstin ja fiksailimme CV:tä. Viimein tuntui, että sain tuotua esiin osaamiseni, vahvuuteni ja motivaationi! Ja jep, sain sen työn!" - Työnhakija 21 v.

Nappaa alta parhaat vinkkimme tehokkaaseen työnhakuun, niin sinäkin onnistut!

Harkittu ja kohdennettu haku

- ➔ **Työkaveri työnhakuun.** Työnhaku voi parhaimmillaan olla suunnitelmallista ja innostavaa, kun omaa osaamista pääsee tarkastelemaan ohjaavan asiantuntijan kanssa! Hyödynnä esim. paikallisia Ohjaamoja ja Osaamoja. Näin saat käyttöösi ohjaajan kontaktit ja verkostot.
- ➔ **Suunnittele ja kohdenna.** On tehokkaampaa laatia hyviä ja harkittuja hakemuksia ja yhteydenottoja, kuin ampua samaan aikaan joka suuntaan. Keskeytä siis 1–2 hakuun kerralla ja kohdenna työnhaun dokumentit juuri näihin tehtäviin. Työnantaja näkee nopeasti, jos työnhaun asiakirjat on suunnattu massalle.
- ➔ **Pidä kirjaa.** Luo esimerkiksi Excel-taulukko tekemistäsi yhteydenotoista, yhteyshenkilöistä ja vastauksista. Tallenna myös työpaikkailmoitukset myöhempiä tarkastelua varten.
- ➔ **Räätäli.** Selvitä mahdollisimman tarkkaan millaista osaamista organisaatio hakee ja vastaa siihen esittelemällä osaamistasi, joka osuu haettuun tehtävään.
- ➔ **Keskity osaamisesi kuvaamiseen.** Tee osaamisesi näkyväksi itsellesi ja työnantajalle. Panosta työnhaun asiakirjoihin, jotka tuovat esiin laajasti osaamistasi. Katso esim. projektimaisen osaamisen tehtäväkortti.

KIPINÄ KORTIT

TYÖNHAKIJA

CV:N PARHAAT TEHOKEINOT!

CV on työnhakusi tärkeimpiä välineitä. Dokumentti, jolla esität taustasi ja osaamisesi. Olipa työnhaku perinteistä tai modernia, parhaimmillaan CV auttaa työnantajaa tunnistamaan nopeasti potentiaalisi ja osaamisesi osuvuuden haettavaan työtehtävään!

Mieti mitä osaamisestasi kannattaa erityisesti korostaa. CV:n on oltava selkeä ja monipuolinen, mutta ennen kaikkea sen tulee näyttää sinulta ja tuoda esiin parhaat puolesi haettavaa tehtävää ajatellen. Näin työnantajan ei tarvitse arvata ja miettiä sopivuuttasi työhön. Kun CV on kattava ja tarkkaan harkittu, voit keskittyä hakemuksessa perustelemaan motivaatiotasi.

Tehosta perinteistä CV:tä näillä tehokeinoilla:

- ➔ **Valitse tarkkaan CV:n sisällön järjestys.** Tuo ensimmäisenä esiin haettavan tehtävän kannalta tärkeimmät asiat. Niiden avulla voit vaikuttaa lukijan ajatuksiin koko muun lukemisen ajan.
- ➔ **Tuo esiin ydinosaamisesi lyhyillä esimerkeillä.** Valitse noin 2-4 ydinosaamista ja tuo ne esiin heti CV:n alussa. Mieti mitä osaamista haettavassa tehtävässä erityisesti painotetaan ja pyri löytämään omasta osaamisestasi vastaavia ydinosaamisia. Kuvaa ydinosaamistasi konkreettisilla esimerkeillä.
- ➔ **Kerro työkokemuksestasi kokonaisen lausein.** Näin lukija pääsee kuulemaan äänesi ja samaistumaan kokemuksiisi tehokkaammin. Kuvaa esimerkiksi: Mitkä olivat työtehtäväsi ja vastuusi? Millainen työympäristö oli ja mikä olivat sen erityispiirteitä? Kenen kanssa työskentelit? Mitä osaamista työ erityisesti vaati? Mistä sait hyvää palautetta? Missä onnistuit tai innostuit työssäsi?
- ➔ **Numerot tehokeinona.** Mieti voisiko kokemuksia muuttaa numeroiksi. Hyödynnä näitä yksityiskohtia korostamaan muun muassa tehokkuuttasi, toimintaympäristösi monipuolisuutta, erityisosaamistasi tai saavutuksiasi. Esimerkiksi:
 - **400+:** asiakasmäärä, jota palvelin työpäivän aikana x-tehtävässä
 - **66:** sosiaalisen median julkaisut yrityksen x-nimissä
 - **3:** kehittämisprojektit, joiden läpiviennistä olen vastannut yhdessä työparini kanssa

KIPINÄ KORTIT

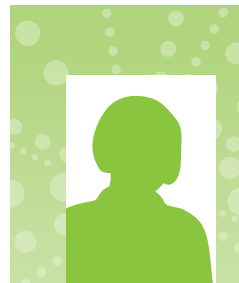
- ➔ **Esimerkit apuna.** Käytä konkreettisia esimerkkejä kuvaamaan aikaansaannoksia, onnistumisia ja kehittymistäsi. Ne kertovat tekemästäsi työstä ja motivaatiostasi kuluneita ilmaisuja paremmin. Palaa muistoissasi menneeseen työarkeen ja kerro siitä työnantajalle työnhaun dokumenteissasi.
 - mistä olet saanut hyvää palautetta työkaverilta, esimieheltä, asiakkailta
 - miten muut kuvailevat sinua työtökijänä
 - missä olet onnistunut työelämässä
 - mistä innostut elämässä yleensä, mistä saat energiaa
 - missä haluat kehittyä ja mitä haluat oppia työelämässä
- ➔ **Tiivistä.** Panosta kattavaan CV:een, jotta voit keskittyä hakemustekstissä korostamaan motivaatiotasi. Tiivistä hakemustekstiäsi tarvittaessa lopuksi. Kerro jonkin asian kahdesti, onko jokin virke turha, vastaatko siihen mitä haetaan vai ajatuuko kerrontasi hieman sivuraiteelle? Varmista, että joka kappaleella on selkeä tarkoitus ja asyain.
- ➔ **Tehokeinot käyttöön.** Kuvaa osaamistasi CV:ssä myös muulla tapaa kuin sanoin. Hyödynnä esimerkiksi numeroita, symboleita, aikajanaa tai sitaatteja kuvaamaan onnistumiasi ja mielenkiintoisia käänteitä elämässäsi ja urallasi. Katso tehokeinojen käyttövinkit tämän korttipakan malli-CV:stä.
- ➔ **Verkostoidu.** Tarkastele ympäristöäsi miettien, mihin yrityksiin ja organisaatioihin osaamiseni voisi sopia. Kerro ystäville, tutuille ja tuttuun tutuille, että etsit uusia töitä. Piipahda myös rekrytointitapahtumissa ja muista, että ne vastaavat parhaimmillaan kevyttä työhaastattelua. Valmistaudu tapahtumiin, nappaa CV:si mukaan ja panosta ensivaikutelmaan.
- ➔ **Etsi piilomahdollisuuksia.** Edelleen suurin osa työpaikoista on piilossa, syystä tai toisesta rekrytointia ei ole aloitettu julkisesti. Työtehtävät saattavat syntyä nopeastikin, kun yrityksessä havahdutaan lisäkäsien tarpeeseen. Kyseiset mahdollisuudet täyttyvät usein yrityksen omien verkostojen ja olemassa olevien hakukanaavien kautta. Seuraava työpaikkasi voikin olla suoran yhteydenoton päässä.
- ➔ **Suorat yhteydenotot.** Kun löydät sinua kiinnostavan yrityksen tai organisaation, tee suora yhteydenotto. Kerro miten osaamisesi sopii yritykseen ja mitä lisäarvoa voisit osaamisellasi tuoda. Sovi lyhyt tapaaminen, jotta pääsette esittämään kasvokkain.

LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND

Erityis- ja
yhteistyökeskus

European Union
Erasmus+

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



KUKA
Kuvaa lyhyesti tiivistelmä/intro itsestäsi. Esim. Minkä alan osaaja olet? Millaisiin tehtäviin pyrit? Mitkä ovat ydinosaamisesi ja miten ne tukevat ammatillisia tavoitteitasi?

TIEDOT
Puhelin
Osoitteen
Sähköposti
LinkedIn-osoite

DIGITAITOT
Toimisto-ohjelmat
Tapaamisaikataulu
Sovellukset
Kotisivujen ylläpito
Graafiset ohjelmat
Digitaaliset oppimisympäristöt

KIELITAITO
Kieli: arvio taitotasosta, esimerkiksi kielen käytöstä
Kieli: esimerkki

Elli Kipinä

YDINOSAAMINEN

ESIM. MYYNÄ JA ASIAKASPALVELU

Kuvaa ydinosaamistasi lyhyesti muutamalla konkreettisella esimerkillä viitaten aikaisempaan työ/koulutus/vapaa-ajan kokemukseesi.

MINÄ NUMEROINA

- 200+** Asiakasmäärä, jota palvelin työpäivän aikana x-tehtävässä
- 32** Sosiaalisen median julkaisut yrityksen x-nimissä
- 95%** Prosentuaalinen määrä, jota tutkimista on suoritettu

KOULUTUS

TUTKINNON NIMI, 2021
Oppilaitoksen nimi
Pääaine, sivuaineet
TUTKINNON NIMI, 2021
Oppilaitoksen nimi
Pääaine, sivuaineet

TYÖKOKEMUS

NIMIKE
Työnantaja, paikkakunta | 3/2021 - JATKUUS

- Mitkä olivat työtehtäväsi ja vastuusi? Millainen työympäristö oli ja mitkä olivat sen erityispiirteitä? Mitä osaamista työ vaati ja mitä taitoja se kehitti? Kenen kanssa työskentelit? Mistä sait hyvää palautetta? Missä onnistuit tai innostuit työssäsi?

NIMIKE
Työnantaja, paikkakunta | 8/2019-12/2020

- Mitkä olivat työtehtäväsi ja vastuusi? Millainen työympäristö oli ja mitkä olivat sen erityispiirteitä? Mitä osaamista työ vaati ja mitä taitoja se kehitti? Kenen kanssa työskentelit? Mistä sait hyvää palautetta? Missä onnistuit tai innostuit työssäsi?

MINÄ VAPAA-AJALLA

Mikä vapaa-aikan toimintasi voisi kiinnostaa työnantajaa?
Kerro lyhyesti miksi toiminta innostaa sinua ja mihin sillä pyrit.

LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND

Erityis- ja
yhteistyökeskus

European Union
Erasmus+

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

TYÖNHAKIJA

TUNNISTA PROJEKTIMAINEN OSAAMISESI

Oletko kiinnostunut projekti- ja kausityöistä, mutta kokemuksesi niistä on kuitenkin vielä vähäistä? Ei hätää, meillä jokaisella on huomaamattamme kokemuksia projekteista; töistä, tehtävistä, tapahtumista tai ajanjaksoista, joita voi tarkastella projektina. Projekti on usein lyhytaikainen kokonaisuus, jolla on selkeä alku ja loppu. Sesonki- ja kausityöt voidaan nähdä määräaikaisina projekteina, mikä edellyttää projektimaisen osaamisen ja taitojen tunnistamista ja siirrettävyyden ymmärrystä. Myös sinulla on projektimaista osaamista. Jokainen kokemuksesi elämän varrella on opettanut sinulle taitoja ja osaamista, joka on siirrettävää.

Mieti siis jokin kokemus, jota voisit tarkastella projektina. Tällainen voi olla esimerkiksi tapahtuman järjestäminen, kerhon vetäminen, talonrakennus, blogin pitäminen tai maratonille treenaaminen. Vastaamalla seuraaviin kahteen tehtävään saat tuotua esiin projektimaisen työskentelyn erityispiirteitä ja pystyt esittämään saatua osaamistasi työnantajille. Hyödynnä taitolistoja osaamisesi sanallistamisessa muutoinkin. Projektimainen osaaminen on valttikortti työhaussa!

Projektimaisen osaamisen tunnistaminen Projekti: _____

1. Mieti jokin kokemus, jota voisit tarkastella projektina ja nimeä se.
2. Piilokomalla projektityösi osiin pystyt tunnistamaan ja sanoittamaan projektin ja projektimaisen työskentelyn erityispiirteitä ja osaamisen edellytyksiä.

Vastaa kysymyksiin ja peilataan niitä valitsemaasi projektiin.

Millainen tavoite tai tavoitteita projektilla oli? Auttaa määrittämään toimenpiteitä ja tarvittua osaamista.	Mistä toimenpiteistä projekti koostui? Kertoo mitä osaamista sinulta vaadittiin.	Mitä eri tehtäviä oli vastuullasi? Kertoo mitä osaamista sinulta vaadittiin.	Kenen kanssa toimit yhteistyössä? Avaa vuorovaikutuksen ja yhteistyön taitoja.
Millainen suunnitelma projektille laadittiin ja kuinka sitä seurattiin? Kuvaa koordinoinnin ja organisoimisen taitoja.	Miten projektissasi ennakoitiin mahdollisia yllätyksiä tilanteita ja haasteita? Tuo esille ongelmanratkaisun, muutoksiin sopeutumisen ja ajattelun taitoja.	Missä projektisi onnistui erityisen hyvin? Toimii mainiona esimerkkinä osaamisestasi.	Missä onnistuitte ryhmänä? Entä missä onnistuit henkilökohtaisesti? Tuo esiin vahvuutesi.

KIPINÄ KORTIT

Tunnistamiesi projektimaisen työskentelyn vaiheiden jälkeen on aika tarkastella vahvuksiasi ja kehittyneen projektimaisen osaamisen ydintä. Poimi ja kirjaa ylös ne vahvuudet ja taidot, jotka tunnistat kuvaavan parhaiten itseäsi. Valikoi lopuksi taidoistasi Top 5 ja kirjaa ne itsellesi muistiin.

Projektitaidot

Poimi taitolistalta kaikki ne vahvuudet ja taidot, jotka tunnistat kuvaavan parhaiten itseäsi. Valikoi lopuksi taidoistasi Top 5 ja kirjaa ne itsellesi muistiin.

Hyödynnä listausta työhaussa, kertoessasi kokemuksistasi ja osaamistasi.

Omat taitoni top 5

-
-
-
-
-

Yleiset työelämätaidot

- kyky oppia uutta ja kehittyä
- ongelmanratkaisukyky
- kokonaisuusien hallinta
- aikataulun hallinta
- tulossuuntautuneisuus
- päämäärätietoisuus
- yhteiseen tavoitteeseen sitoutuminen
- aktiivinen työskentely projektin läpiviemiseksi
- kehittämisaamainen
- muutoksen hallinta ja ohjaaminen
- digitaalisten työskentelyalustojen hallinta

Henkilökohtaiset ominaisuudet & vahvuudet

- itsenäinen
- itsensä johtamisen taidot
- rehellisyys ja luotettavuus
- sitoutunut ja motivoitunut asenne
- hyvä stressin, paineen ja epävarmuuden sietokyky
- resilienssi, valmius kohdata odottamattomia tilanteita, joustavuus ja sinnikkyys haasteiden edessä ja ratkaisussa
- itsevarmuus
- kyky päätöksentekoon
- innovaatiokyky
- luottamuksen rakentaja
- uteliaisuus
- mukautuneisuus
- joustavuus

Vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot

- viestintätaidot
- johtajuus
- neuvottelutaidot
- vuorovaikutustaidot
- sidosryhmätyöskentely
- tietämykset: yhteisöllinen, tuottava työskentely
- ryhmässä toimimisen taidot: tehtävä- ja tunnekeskeiset taidot

Tehtäväkeskeisiä taitoja: keskustelun ylläpitäminen, omien ajatusten ilmaiseminen, tarkennusten ja perustelujen pyytäminen, ongelmien määrittäminen ja analysoiminen sekä ratkaisuvaihtoehtojen esittäminen, kehittäminen ja arvioiminen

Tunnekeskeisiä taitoja: erilaisiin tilanteisiin mukautuminen, empatian ja tuen osoittaminen, omien tunteiden tarkoituksenmukainen ilmaiseminen, ristiriitojen ratkaiseminen, ryhmän toimintaa tukevan ilmapiirin luominen ja ylläpitäminen, oma aktiivisuus sekä muiden rohkaiseminen osallistumaan ryhmän toimintaan

Kognitiiviset, tiedolliset ja ajattelun taidot

- tiedontuotanto
- tiedon ymmärtäminen ja aktiivinen jakaminen
- kokonaisuusien hahmottaminen
- kriittinen ajattelu
- järjestelmällinen ja realistinen ajattelu -taito kehittää itseään ja osaamistaan
- ennakointiajattelu
- ideointikyky
- reflektiivisyys
- arvointitaidot

Lähteet: Projektityöskentely ry. Viikori, 2000.



Vipuvoimaa EU:lta 2014-2020

TYÖNHAKIJA

KAUSITYÖNTEKIJÄN MUISTILISTA

Listasimme vinkkejä kausityöntekijöille ja -hakijoille, jotta ympärivuotinen työllistyminen sujuisi mahdollisimman mutkattomasti. Kun työ on kausittaista ja siten usein myös sisällöltään vaihtelevaa, tulee huomiota kiinnittää erityisesti siirtymisiin työnantajalta toiselle, voimavarojen ja jaksamisen ylläpitoon sekä työntekijän oikeuksien ja velvollisuuksien toteutumiseen.

Kokeneet kausityöntekijät vinkkaavat, että ympärivuotisessa kausityössä ratkaisevaa on asenne ja rohkeus kokeilla kahden tai useamman erilaisen työn ja alan yhdistelmää. Löytämällä toimivan kausityönantajaparin sitoutat itsesi kaudesta toiseen! Työntantajayhdistelmän varmuus ja vakiintuneisuus lisää myös sosioekonomista varmuuden tunnetta. Parhaimmillaan pystyt toteuttamaan monipuolisesti itseäsi, hyödyntämään osaamistasi ja erilaisia kiinnostuksia. Kausityössä työnvaihdos on ennen kaikkea virkistävää ja motivoi!



KIPINÄ KORTIT

Huomio nämä kaudesta toiseen tai työnantajalta toiselle siirtyessä:

- ➔ **Siirtymät ja vapaajaksot.** Keskustele työnantajien kanssa töiden aloituksen ja päättämisen joustoista; milloin työt alkavat ja päättyvät. Työntekijä on usein itse vastuussa vapaajaksoista ja palautumisesta ja niistä on sovittava työnantajan kanssa etukäteen.
- ➔ **Avoin keskustelu työnantajan kanssa.** Luo avoin keskusteluyhteys työnantajan/työnantajien kanssa varsinkin kausisiirtymien liittyen. Selvitä yhteyshenkilöt ja muista tiedonkulku.
- ➔ **Perehdytys on jokaisen oikeus.** Olet oikeutettu saamaan perehdytyksen molempiin/kaikkiin työtehtäviin. Olet aktiivinen työnteon jäsen.
- ➔ **Huolehdi työsuhteiden kuntoon.** Solmi työsuhteet kaikkien työnantajien kanssa. Ota huomioon, että voit olla eri työnantajilla eri työehtosopimusten piirissä: huomioitava erityisesti palkkaus, ylityöt, lomien, sairastuminen, vuokrausmahdollisuus. Varmista, että työnantaja järjestää edellä mainitut työehdot. Parhaassa tapauksessa solmit kauden päättyessä jo uuden työsuhteen tulevalle samaiselle kaudelle.
- ➔ **Kausityöparit.** Aloita jo hyvissä ajoin etsimään itsellesi vastakauden työnantajaa. Näin varmistat työn jatkuvuuden ilman työttömyysjaksoja!
- ➔ **Kausityönantajat ovat kiinnostuneita siitä mitä osaat!** Sanallista ja tarinalista osaamisesi työhaussaasi. Tuo esiin ydinosaamisesi ja vahvuutesi ja anna konkreettisia esimerkkejä siitä, miten hyödynnät vahvuksiasi työnteossa.
- ➔ **Osaamisen kehittäminen.** Ylläpidä osaamista, jota eri kaudet edellyttävät. Näin varmistat, että osaamisesi sopii eri kausitoihin. Keskustele työnantajien kanssa osaamisen täydentämisen mahdollisuuksista.



Vipuvoimaa EU:lta 2014-2020

4.2 Vinkkimme työnantajille

TYÖNANTAJA

TAIDOKAS REKRYTOINTI JA SITOUTTAMINEN KAUSTESTA KAUTEEN

Kun on aika rekrytoida, mieli tarkkaan millaista osaamista hakijalta vaadit. Mikään ei ole työnhakijoista turhauttavampaa kuin päättymättömät osaamisvaatimukset ja se aina vaadittu "vähintään viiden vuoden kokemus vaativista tehtävistä". Pohdi mitkä ovat tehtävän ehdottomat osaamisen minimivaatimukset ja mikä osaaminen on plussaa sen päälle.

Mieti myös mitä sinulla on tarjottavana. Mitä asioita työnhakijat arvostaisivat työtehtävässä tai organisaatiossanne? Mikä saisi työntekijät viihtymään ja voimaan hyvin työssään? Pysähdy miettimään näitä, jotta ilmoituksesi kohdentuu paremmin etsimillesi työnhakijoille. Sellaisille, joilla on asennetta, motivaatiota ja halua työskennellä juuri sinulle!

Työnantajien välinen yhteistyö, kuten yhteistyöllistäminen tai vuokratyövoiman käyttö vastakkaisen kauden työnantajan kanssa, mahdollistaa työntekijöiden ympärivuotisen työn ja sitouttamisen. Yhteistyö vaatii työntajilta vahvaa tahtotilaa, luottamusta ja pelisääntöjä. Erityisesti, jos työnantajat sijaitsevat syrjässä kaupunkikeskittymistä, ovat erilaiset yhteistyöllistämisen mallit erittäin tärkeitä pysyvän työvoiman houkutelun kannalta.

Onnistuneen rekrytoinnin avaimet:

- ➔ **Työpaikkailmoitus;** mieli mitä haet. Mieti tarkkaan millaiseen tehtävään ja millaista työntekijää haet. Tarvitsetko todella konkarin vai voisiko tehtävän oppia vastavalmistunut tai alanvaihtaja hyvällä perehdytyksellä ja loistavilla tukijoukoilla. Avoin ja rehellinen viestintä ja totuudenmukaisen kuvan luominen työtehtävistä ja yrityskulttuurista tukee oikeiden ihmisten löytämistä.
- ➔ **Työpaikkailmoitus;** mieli mitä tarjoat. Mieti myös mitä tarjoat työntekijöillesi, jotta he viihtyvät ja pysyvät työssään sekä voivat hyvin. Tuo työn merkityksellisyys ja arvot esille! Myös yli työehtosopimusten joustavalla palkalla on mahdollista kilpailla tekijöistä.

KIPINÄ KORTIT

TYÖNANTAJA

TYÖNANTAJAN MUISTILISTA KAUSTESTA TOISEEN TYÖLLISTÄJÄNÄ

Listasimme vinkkejämme kausityönantajille, jotta kausityö sujuisi mahdollisimman mutkattomasti. Kausityöntekijöiden toiminta vaikuttaa liiketoiminnan onnistumiseen ja yritys on sitä tuottavampi, mitä paremmin työntekijät kokevat olevansa turvassa eli olevansa oikealla paikalla. Kun työntekijät saavat asioita aikaan ja työstään tunnustusta, he voivat kokea työn merkityksellisyyttä! Työelämäbarometrit kertovat, että työn merkityksellisyyden kokemus on erityisesti nuorille työntekijöille tärkeää.

Perusasiat vahvalle pohjalle:

- ➔ **Perehdyttäminen.** Varmista monimuotoinen perehdyttäminen laatimalla esimerkiksi perehdytysopas tai muu manuaali. Varmista käytännön perehdyttämisen lisäksi hyläisen tiedon siirtyminen. Perehdytys on järjestettävä myös, jos työntekijän on vuokrasuhteessa yrityksessä.
- ➔ **Työsopimus ja työehtosopimus.** Kiinnitä huomiota erityisesti työn organisointiin, palkkaukseen, ylitoihin, lomiin, sairastumiseen, työturvallisuuteen ja työsuojeluun. Varmista, että asiat ovat hoidossa ja viesti teemoista ajantasaisesti ja avoimesti työntekijöille.
- ➔ **Vapaaajaksot.** Huolehdi työntekijöiden työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisesta, palautumisesta työvuorojen välillä ja vuosilomien toteutumisesta. Tärkeä on joustaa molemmin puolin. Lomaa vastaavan vapaan tulee saada halutessaan myös lyhyttä työaikaa tekevä työntekijä.
- ➔ **Keskusteluta, kuuntele ja kehitä.** Käy kehityskeskustelut, vaikka kyseessä olisi lyhyt työsuhde. Tämä lisää työntekijöiden merkityksellisyyden kokemusta, motivoi työhön ja siten sitouttaa heitä kaudesta toiseen.
- ➔ **Palautekäytännöt.** Ylläpidä avointa ja mutkatonta vuorovaikutusta. Muista palautekäytänteet erityisesti kauden päättyessä, myös toiminnan kehittämiseksi. Sopikaa jatkoista ja yhteydenpidosta seuraavan kauden aloitukseen liittyen.

KIPINÄ KORTIT

- ➔ **Huomio elämäntilanne.** Ole kiinnostunut työnhakijoista ihmisinä ja keskustele heidän kanssaan avoimesti erilaisista vaihtoehdoista. Rekrytoinnissa ei ole kyse vain työntekijän osaamisen ja avoimien tehtävien osaamisvaatimusten kohtaamisesta. Nykyisessä työmarkkinatilanteessa työnhakijalla on varaa mistä valita ja usein työpaikka valikoituu sen mukaan, miten se sopii työnhakijan elämäntilanteeseen.
- ➔ **Vastuullinen rekrytointi.** Huolehdi toimivasta vuorovaikutuksesta ja varmista huolellisella perehdytyksellä ja tuella sekä yhdenvertaisella kohtelulla positiivisen työntekijäkokemuksen muodostuminen. Tunnista työntekijöiden motivaatiotekijät ja ylläpidä niitä. Arvosta työntekijöiden työpanosta ja osaamista ja anna tunnustusta.
- ➔ **Kehittymisen varmistaminen.** Tarjoa työntekijöillesi mahdollisuus palautteen antoon, ideointiin ja kehittävään työotteeseen. Osaamisen vahvistaminen ja kehittyminen on myös kausityöntekijälle tärkeää. Tue vertaisoppimista työssä.
- ➔ **Työntekijöiden pitkäaikainen sitouttaminen.** Keskustele työn jatkuvuudesta ja siirtymistä kausien välillä. Selvitä ja tuo esille alan sopivuus pariksi jollekin toiselle kausialalle, esimerkiksi talvimatkailla ja kesän metsätyöt. Pohdi mahdollisuutta tehdä yhteistyötä toisen työnantajan kanssa.



Sosiaalinen media rekrytoinnin työkaluna:

Somen käyttö on kustannustehokasta. Se myös keventää ja nopeuttaa rekrytointiprosessia

Somen avulla saavutat laajemman hakijajoukon ja mahdollistaa hakijoihin tutustumisen vuorovaikutteisesti

Tee työ näkyväksi. Julkaise sisältöä yrityksen normaalista elämästä ja arjesta - panosta jatkuvuuteen valitsemisissä pääkanavissa (Instagram, Facebook, LinkedIn, Twitter)

Pidä yllä omaa tunnistettavaa brändiä ja asiakaslupeastasi

Tee yhteistyötä, esimerkiksi paikallisen alueorganisaation kanssa näkyvyyden lisäämiseksi

Hyödynnä "perinteistä mediaa": toimittajat, sanomalehdet ja kuvausryhmät. Pidä avoimet ovet ja osoita vieraanvaraisuutta

Luo keskustelua ja edusta asioita, jotka ovat yritykselle tärkeitä



- ➔ **Etsi kausityönantajapari.** Tunnista ja keskustele työntekijän kanssa hänen kiinnostuksistaan ja motivaatiosta erilaisiin töihin. Esimerkiksi työn ihmisläheisyys tai suorittavuus voi olla työntekijälle tärkeä arvo. Mielekkään kausityönantajaparin kanssa voit sitouttaa työntekijäsi kaudesta toiseen ja helpottaa omaa rekrytointikuormaa! Työntajajyhdistelmän varmuus ja vakiintuneisuus motivoi työntekijää ja vähentää kausityöhön liittyvää epävarmuutta.
- ➔ **Resursoi.** Kartoita ja kontakti potentiaalisia työnantajia kausityöpariksi. Rakentamalla luottamukselliset suhteet, voitte yhdessä työllistää ympärivuotisesti. Kausityöparien kartoituksen voi resursoida myös työntekijälle, kausityöparien etsijälle.



Työyhteisö ja johtaminen:

Varmista selkeät työnkuvat, pelisäännöt ja toimintatavat

Selkiä työroolin verkosto. Näin jokainen tietää mistä on vastuussa ja jäsenet toimivat työrooleistaan käsin

Tee työkuultuuri tutuksi kausityöntekijälle

Ylläpidä avointa ja toimivaa kommunikaatiota sekä yhteistoimintaa

Johda saman arvoisesti oli kyseessä sitten vakituinen- tai sesonkityöntekijä

Arvosta ja johda monimuotoisuutta, huomioi erilaiset persoonat, työntekijät, osaaminen ja vahvuudet

Johda osaamista! Kartoita ja tunnista työntekijöiden osaaminen. Laadi esimerkiksi konkreettinen osaamismatriisi eli listaus työn prosesseista ja niiden edellyttämistä kompetensseista työntekijöiltä

Käy rehellistä ja avointa puhetta töiden jatkuvuudesta ja kausityöparin etsimisestä työntekijän kiinnostusten mukaan



Kausityön työnantajayhteistyö:

Sesonkityönantajapari, sitouttaa työntekijän kaudesta toiseen

Joutavuus työn alkamisen ja päättymisen suhteen helpottaa eri töiden yhteensovittamista

Vapaaajaksot ja siten työntekijän palautuminen huomioitava

Avoin keskusteluyhteys työntekijän kanssa etenkin siirtymävaiheita suunniteltaessa

Jos työntekijä on vuokrasuhteessa, muista avoin keskusteluyhteys työntekijän ja vuokraavan työnantajan kanssa: tiedonkulku kuten vapaaajaksot, työsuhteasiat, työnantajavastuut, yhteyshenkilöt



KETTERÄT TAPAHTUMAT JA KOHTAAMISET YMPÄRIVUOTISEN TYÖLLISTYMISEN RATKAISUNA

Työntajat toivovat tapahtumilta laajaa osallistujajoukkoa ja motivoituneita hakijoita. Tapahtumakonseptin tulisi siis tukea aitoja ja mutkattomia kohtaamisia ja keskusteluja työnhakijan ja työnantajan välillä. Parhaimmillaan erilaiset tapahtumat antavat mahdollisuuden ja kannustavat kohtaamiseen myös kokemattomia ja erityisesti nuoria työnhakijoita.

- 1. Valmistaudu tapahtumaan!** Valmistaudu kuvaamaan ja kertomaan selkeästi mitä tehtäviä on avoimena ja mitä osaamista niissä vaaditaan!
- 2. Ole aktiivinen ja myyntihenkinen!** Houkuttelee työnhakijoita omalla toiminnallasi ja nappaa hakijat kiinni, älä odota heidän tulevan luoksesi. Työntantajien omalla aktiivisuudella ja rekrytointiosaamisella on suuri merkitys rekrytointitapahtumissa.
- 3. Älä päästä työnhakijoita karkuun.** Ota yhteyshetimit muistiin ja sovi heti haastattelut! Parhaat yritykset erottuivat edukseen aktiivisella työnhakijoiden lähestymisellä, selkeillä työtehtävien listauksilla ja osaamisvaatimuksilla sekä sopimalla jatkoista välittömästi sopivan työnhakijan kanssa.
- 4. Ole kiinnostunut työnhakijoista.** Kysy heiltä mitä he voisivat tuoda työyhteisösi ja kerro tarjoamistasi mahdollisuuksista.

KIPINÄ KORTIT

KAUSITYÖNTEKIJÄN VUOKRAAMINEN – TYÖNANTAJIEN YHTEISTYÖ

Käyttäjäyritys= yritys, joka vuokraa työntekijän toiselta yritykseltä käyttöönsä tietyksi kaudeksi

Eri työehtosopimuksiin tai oikeudellisiin kysymyksiin saat neuvoa esimerkiksi työsuojeluviranomaiselta tai omasta ammatti- tai työnantajaliitosta.

a esig
26

KIPINÄ KORTIT

- 1. Valitse helppo sijainti.** Toimiva paikka tapahtumalle on helposti saatutettava, esimerkiksi kauppakeskuksen tyhjä liikealuetila käytävä/aulat! Ilmainen pysäköinti on aina etu ja houkutin kävijöille. Mieti piteiden sijottelu liikkuimisen sujuvuuden ja tavoitettavuuden kannalta. Heti toteutettaville työhaastatteluille on hyvä varata rahallista tilaa.
- 2. Markkinnoi laajasti!** Koskaan ei voi tietää kuka on kiinnostunut, älä olela liikaa!
- 3. Viesti ja ohjeista selkeästi.** Ohjeista osallistuvat yritykset, keep it simple! Ohjeista työnantaja avoimien työpaikkojen ja hakuohjeiden selkeään esille tuontiin.
- 4. Suosi alakohtaisia tapahtumia.** Kohdennettu, tietyn alan edustajille järjestetty tapahtuma toimii usein tehokkaimmin kuin ”kaikille kaikkea” -rekrytointitapahtuma.
- 5. Vараudu yllytysiin.** Kaikki tuskin menee täysin suunnitelmien mukaan! Määritä selkeät roolit järjestelyihin osallistuvilla työntekijöillä.
- 6. Kuuntele työnantajien tarpeita.** Muista palautteen kerääminen ja vaihda avoimesti ajatuksia yritysten edustajien kanssa tapahtuman aikana.
- 7. Pidä järjestelyt yksinkertaisena ja mieti mikä kaikki on lopulta tarpeellista.** Onko tapahtumassa esimerkiksi tarpeellista olla juonnettua ohjelmaa? Tuoko se mitään lisäarvoa, vai onko se vain taustahälyä?
- 8. Aseta itsesi työnhakijan rooliin.** Mitä toivoisit itse rekrytointitapahtumalta, jos olisit työnhauussa?

- 1. Mihin tarpeeseen ja kenelle tapahtuma järjestetään?**
Keitä tapahtumaan toivotaan osallistuvan?
Miten tapahtuma auttaa siihen osallistuvia?
- 2. Miten varmistamme aidot ja henkilökohtaiset kohtaamiset tapahtuman aikana?**
Miten varmistaa keskustelumahdollisuudet ja kasvokkainen kohtaaminen?
- 3. Tapahtumakonseptin ideointi!**
Millainen tapahtuma tulisi toteuttaa?
Tuota niin monta ideaa kuin mahdollista.
- 4. Tapahtuman konkreettiset järjestelyt**
Mistä pitää tehdä, milloin ja kuka tekee?
Missä tapahtuma järjestetään?
Miten tapahtumasta viestitään ja miten sitä markkinoidaan?
Mitä toteutus edellyttää eri tahoilta:
järjestäjiltä, työnantajilta, työnhakijoilta?
- 5. Arviointi ja seuranta.**
Mistä tiedämme onnistuneemme?
Miten ja milloin arvioidaan tapahtuman toimivuutta?
Miten jälkipyykki hoidetaan?

LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND

Elinkeino-, liikenne-
ympäristökeskus



Vipuvoimaa
EU:lta

Vipuvoimaa
EU:lta

[illegible]

Lähteet: TEM, 2017. Vuokratyöpaas. Pro

Vuokratyön malli Vastuut, käytännöt ja sovittavat asiat vuokraavan yrityksen, käyttäjäyrityksen ja töntekijän välillä	VOUKRAAVA YRTYS		Työsuojimus, ensisijainen	Täytettävä yhteisön käytännön työsuojimuksen ehdot, kuten paikka, palkan laatu, työaika, lounas, jalkineet sitten työsuhde- sijomat, lomarahat, lomauttaminen
	Työsuojimus ja sen riis- saminen	Työntekijätoiveita huolehtiminen, esim. palkanmaksu ja voo- siloman pitäminen	Työsuoj- kirjanpito	Työsuojelu
	Työsuojelu jalkineet lounas			Työsuojelu yhteisön n, kuten ammatti- talon varmistaminen ja tapaturmavakuut- taminen

LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND

Vipuvoimaa
EU:lta

Vipuvoimaa
EU:lta

HENKILÖSTÖTALO KAUSITYÖLLISTÄJÄNÄ – YHTEISTYÖTÄ OHJAUSPALVELUIDEN KANSSA

Työnhakua voi tehdä muullakin tapaa kuin perinteisellä työpaikkailmoituksella. Tässä mallissa saman pöydän ääressä tapaavat ja keskustelua käyvät työnhakija, työnantaja ja uraohjaaja, esimerkiksi kunnan työllisyyspalveluista. Mallissa uraohjaaja ottaa yhteyttä työnantajaan (viestimisen mahdollisuus myös toisin päin), kertoo tälle työnhakijan osaamisesta, vahvuuksista ja työllistymisen toiveista sekä sopii yhteisen tapaamisen. Ennen tapaamista uraohjaaja sparraa työnhakijaa haastatteluluon sekä kertoo tälle henkilöstötalon toiminnan periaatteet. Työnhakijalla on oltava motivaatio- ta työntekoon ja avarakatseisuutta erilaisten työtehtävien vastaanottamiseen.

Haastattelutilanteessa uraohjaaja toimii tilanteessa eräänlaisessa neuvottelijan roolissa työnhakijan ja työnantajan rinnalla. Uraohjaaja on linkki molempien osapuolten välillä, jolloin haastattelutilanteeseen ei synny normaalia haastattelutilanteen jännitystä. Ohjaaja on tilanteessa molempien osapuolten puolella ja pyrkii mahdolliseen parhaaseen tulokseen, rekrytoinnin onnistumiseen.

Tämä rekrytoinnin malli on ennen kaikkea jokaista osapuolta hyödyttävä nopean rekrytoinnin ratkaisu. Mallin ansiosta työnantaja pääsee tapaamaan työnhakijan heti kasvatusten ilman turhia rekrytoinnin väliaskelia. Kasvatusten tavattu työnhakija myös jää paremmin työnantajan mieleen ajatellen tulevan työtehtävän ja työnhakijan määsäksi.

KIPINÄ KORTIT

Näin onnistut:

- ➔ **Tutustu työllisyyspalveluiden mahdollisuuksiin.** Rekrytointia voi tehdä yhteistyössä. Työnhakijoita ohjaavilta saat tietoa motivoituneista työnhakijoista. Ja pystyt tuomaan tarjoamasi työmahdollisuudet tehokkaasti esille.
- ➔ **Yhteyshenkilö työllisyyspalveluista.** Löydä itsellesi yhteyshenkilö, esimerkiksi uraohjaaja, joka tuntee laajasti työnhakijoita ja pystyy esittelemään ja suosittelemaan sinulle sopivia ehdokkaita. Jos olet henkilöstötalosta, muista kertoa tarkkaan myös toimintaperiaatteista, jotta ohjaaja osaa "myydä" henkilöstötalon konseptin työnhakijalle ennen yhteistä tapaamista.
- ➔ **Viesti ketterästi.** Sopikaa ketterä ja nopea viestintäväline, esim. WhatsApp, nopeaan keskusteluun osajatarpeista, rekrytoinneista ja asioiden sopimisesta uraohjaajan kanssa.
- ➔ **Pyydä kuvausta potentiaalisista työnhakijoista.** Työnhakijan CV:n ja osaamisprofiilin avulla pystyt arvioimaan osaamista ja sopivuutta työtehtävään.
- ➔ **Sovi yhteistyötapaaminen.** Tavatkaa saman pöydän äärellä kolmen kesken, työnhakijan ja ohjaajan kanssa.
- ➔ **Tee työnhakijaprofiili.** Keskustelun pohjalta tunnistat työnhakijan motivaation, vahvuudet ja mahdollisuudet.
- ➔ **Jatkosta sopiminen.** Kerro, kuinka rekrytointi ja yhteydenpito etenee. Tarvittaessa jatka keskustelua työmahdollisuuksista. Voit tehdä työnhakijalle työtarjouksen myös saman tien.



Uutuusarvoa:

Kevyt, nopea ja vaivatonta viestintä työnantajan ja ohjaajan välillä käyttämällä WhatsAppia.

Rekrytointiprosessin tehostuminen. Hakemusten sijaan mallissa siirrytään suoraan työhaastatteluun.

Totuttujen roolien häilytyks. Haastattelutilanteeseen osallistuu työnhakijan ja työnantajan lisäksi uraohjaaja. Haastattelutilanne on keskustelu, jossa uraohjaaja on molempien osapuolten puolella tuoden näiden parhaat puolet esiin.

Kaikkia osapuolia hyödyttävä nopean rekrytoinnin malli. Työnantaja löytää tekijän, työnhakija töitä ja uraohjaaja asiakkaalleen ratkaisun työllistymiseen.

LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND

Erityinen, Erityinen ja
ympäristöasiain

EUROOPAN
LIITTO

Vipuvoimaa
EU:lta
2014-2020

YMPÄRIVUOTINEN TYÖ - RATKAISUJA TYÖVUODEN RAKENTAMISEEN

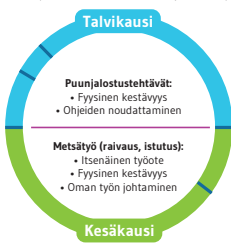
Näillä vinkeillä tunnistat eri kausityöpareja, työn rytmittymistä ja tehtävissä vaadittavaa ydinosaamista. Esimerkkien innoittamana voit rakentaa mielekkään ja vaihtelevan työn.

Metsäala + matkailuala



2 työsuojelusta
Parasta yhdistelmässä työnkuviin vaihtelevuus, erot töiden vuorovaikutuksessa sekä metsäalan joutavuus vapaaajaksi.

Metsäala + puunjalostus Työntekijä vuokrattu toiselle työnantajalle



1 työsuojelusta
Työntekijä vuokrattu toiselle työnantajalle. Parasta yhdistelmässä ympäri vuoden työ ja joustavat siirtymät, työnantaja ja työntekijä motivoituneita ja sitoutuneita ympäri vuorokauden ratkaisuihin.

— = Loma/vapaaajaksi

YMPÄRIVUOTINEN TYÖ - RATKAISUJA TYÖVUODEN RAKENTAMISEEN

Satopesonki + matkailuala



2 työsuojelusta
Parasta yhdistelmässä luonto ja elämyskäsitys, erilaiset työnkuviin rikastuttavat työvuotta, oman osaamisen monipuolinen toteuttaminen.

Viljely + matkailuala Työntekijän tiivis yhteistyö



1 tai 2 työsuojelusta
Työntekijät tekevät yhteistyötä. Parasta yhdistelmässä varma työ ja elämäni, joustavat siirtymät.

— = Loma/vapaaajaksi

KIPINÄ KORTIT

LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND

Erityinen, Erityinen ja
ympäristöasiain

EUROOPAN
LIITTO

Vipuvoimaa
EU:lta
2014-2020

TYÖKALUJA YMPÄRIVUOTISEN TYÖLLISTYMISEN JA TYÖLLISTÄMISEN TUEKSI

Vahvuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen
työhaussa ja työnteossa.

VAHTO-vahvuuskortit ja vahvuusperustaisen ohjauksen työkirja:

www.blogi.eoppimispalvelut.fi/vahto

VIA-instituutin vahvuusmittari keskeisten luontenvahvuuksien
tunnistamiseksi.

VIA-testi: www.viacharacter.org

Osaamisen tunnistaminen ja sen näkyväksi tekeminen.

Osaaminen näkyviin -materiaalit: www.sitra.fi

Kansainvälisen rekrytoinnin työkirja: www.ely-keskus.fi

Vuokratyön säännökset ja erityispiirteet yksinkertaisesti.

Vuokratyöopas: www.tem.fi



LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Julkaisu on luotu Lapin yliopiston Koulutus- ja kehittämispalveluiden hallinnoimassa Euroopan sosiaalirahaston ja Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen osarahoittamassa Kipinä - Vahvuudet ja taidot työllistymisen tukena –hankkeessa 2019 – 2022 (ESR) .

Vinkit ja ratkaisut on kerätty haastatteluilla, tapahtumista, ohjauksista ja asiantuntijoilta.