

Nuoret pohjoissavolaiset tulevaisuudentekijät -hanke

Pohjois-Savon liitto

8.1.2021

POHJOISSAVOLAISTEN YRITYSTEN KÄSITYKSIÄ NUORTEN TYÖLLISTÄMISESTÄ JA ALUEEN KEHITTÄMISESTÄ

TIIVISTELMÄ

Nuoret pohjoissavolaiset tulevaisuudentekijät -hankkeessa tuotetaan kokonaiskuva Pohjois-Savon tilanteesta ja kehittämistarpeista nuorten näkökannalta. Hankkeen tavoitteena on edistää nuorten osallisuutta ja vaikuttamismahdollisuuksia sekä kehittää aluetta siten, että se vastaisi jatkossa entistä paremmin nuorten odotuksia ja tarpeita. Hankkeessa selvitetään nuorten (15 < 29 v.), nuorten kanssa työskentelevien ammattilaisten sekä yritysten edustajien käsityksiä. Hanketta rahoittaa Euroopan sosiaalirahasto (ESR) sekä Pohjois-Savon kehittämisrahasto.

Tämän selvityksen tarkoituksena oli kartoittaa pohjoissavolaisten yritysten käsityksiä nuorten työllistämisestä sekä alueen kehittämisestä. Aineisto kerättiin 21 yrityksestä haastatteluilla syksyllä 2020. Tavoitellusta 37 yrityksestä 43% (n=16) ei halunnut osallistua haastatteluihin.

Osallistuneet yritykset olivat teollisuuden, sosiaali- ja terveys, informaatio- ja viestintä, majoitus- ja ravitsemustoiminta, rakentaminen, hallinto- ja palvelutoiminta, maatalous sekä sähkö-, kaasu, lämpö- ja jäähdytys-toimialoilta. Yrityksistä kuusi toimi vähintään kahden Pohjois-Savon seutukunnan alueella ja neljä Kuopion, kolme Koillis-Savon, kolme Sisä-Savon, kolme Varkauden ja kaksi Ylä-Savon -seutukunnissa.

Tulosten mukaan yritykset arvostavat rekrytoinnissa alan koulutusta, kokemusta, halua oppia, hakijan tunteista sekä työyhteisöön sopimista. Rekrytointia voidaan tukea parantamalla yritysten ja oppilaitosten välistä yhteistyötä, kehittämällä alan ja yrityksen houkuttelevuutta, lisäämällä näkyvyyttä ja viestintää nuorten tavoittamisessa. Myös asuminen ja liikenneyhteyksien parantaminen voisi helpottaa nuorten rekrytointia. Yritysten kokemusten mukaan nuoret ovat kahtiajakautunut ryhmä työelämässä. Osa nuorista on innokkaita ja halukkaita oppimaan, kun taas osalle nuorista työ näyttää välttämättömyytenä, johon ei juuri haluta panna nostaa. Nuoret arvostavat yritysten mukaan kehittymismahdollisuuksia, ikäjohtamista, työhyvinvointia, vuorovaikutusta ja joustavuutta omannäköisen elämän toteuttamiseen. Pohjois-Savon kehittämisessä tulisi yritysten mukaan keskittyä hyvän elämän edellytysten varmistamiseen, kuten palveluiden saatavuuteen ja tarjontaan, koulutus- vapaa-ajanvietto mahdollisuuksiin sekä ympäristön viihtyisyyteen. Lisäksi houkuttelevuuden kehittämisessä keskeiseksi tunnistettiin nuorten huomioiminen kaikissa kehittämistoiminnoissa, yrittäjyyden ja nuorten työllistämisen tukeminen, yhteistyön parantaminen sekä tiedottamisen ja viestinnän vahvistaminen.

Pohjoissavolaisissa yrityksissä on tunnistettu huoli siitä, että nuoret eivät jää tai hakeudu alueelle töihin. Nuorten rekrytointia ja työllistämistä Pohjois-Savossa voidaan tukea lisäämällä yhteistyötä huomioimalla nuorten näkökulman, sekä alueen, että yrityksen toiminnan kehittämisessä. Lisäksi tulisi vahvistaa ja luoda uusia keinoja siihen että, yritykset tavoittaisivat entistä paremmin nuoret rekrytoinneissa, yrityksen toiminnan esittelyssä ja alan houkuttelevuuden vahvistamisessa.

Pohjois-Savon liitto tukee
maakunnan
menestystä



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



TAUSTA

Pohjois-Savon väestömäärä vähenee. Saman aikaisesti useilla maakunnan alueilla on pulaa osaavasta työvoimasta. Maakunnassa ei ole riittävästi nuoria, jotka rakentaisivat tulevaisuuttaan alueella. Vaarana on, että maakunnan koulutuspaikkoja supistetaan edelleen ja nuoret hakeutuvat toisaalla asumaan ja elämään. Ensisijaista on se, että täällä jo asuvat nuoret työllistyvät alueella ja haluavat asua Pohjois-Savossa. Tämä vaatii sitä, että alue on vetovoimainen ja sen ympäristö, palvelut ja työnantajat pystyvät vastaamaan nuorten arvoja, toiveita ja tarpeita.

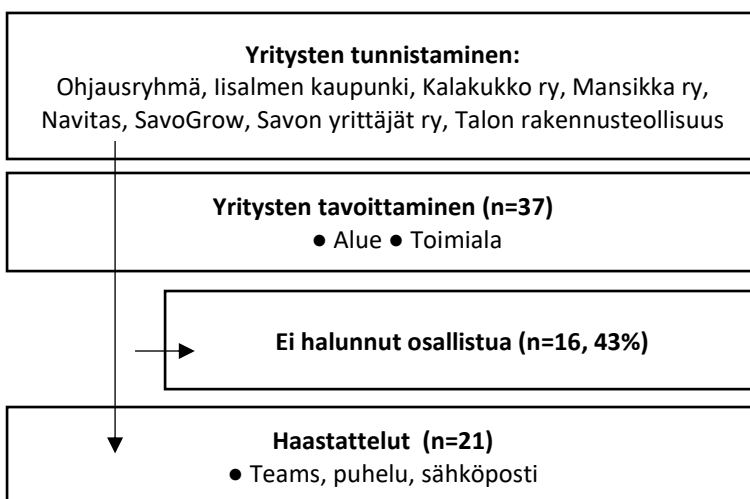
Alueen imagon, resurssien, tunnelman ja maineen sekä mielikuvat alueen tulevaisuudesta on todettu vaikuttavan osaltaan nuorten tyytyväisyyteen sekä muuttopäätöksiin. Toisaalta nuorille tärkeää on kattavat peruspalvelut asuin- ja elinympäristössään, koulutuksen laatu, harrastusmahdollisuudet, kulttuuritarjonta sekä iltaelämän vilkkaus. Nuorten mukaan heidän mahdollisuuksiansa vaikuttaa alueen kehittämiseen tulisi kuitenkin lisätä.¹

Nuoret pohjoissavolaiset tulevaisuudentekijät -hankkeen tarkoituksena on muodostaa kokonaiskuva Pohjois-Savosta ja sen kehittämistarpeista nuorten näkökannalta. Hanke kohdistuu nuorten hyvinvoinnin ja osallisuuden edistämiseen ja pyrkii osaltaan edistämään niiden toteutumista Pohjois-Savossa. Hankkeessa selvitetään nuorten, ammattilaisten ja yritysten edustajien käsityksiä Pohjois-Savosta nuorten elinympäristönä ja sen kehittämisestä siten, että se vastaisi tulevaisuudessa entistä paremmin nuorten odotuksia ja tarpeita. Tässä osakokonaisuudessa kartoitetaan yritysten edustajien näkemyksiä nuorten rekrytoinnista ja työllistämisestä sekä alueen kehittämistarpeista.

TOTEUTUS

Aineistonkeruu

Hankkeessa pyydettiin ehdotuksia kuultavista yrityksistä seuraavilta tahoilta: hankkeen ohjausryhmä, Mansikka ry, Navitas, Iisalmen kaupunki, Kalakukko ry, SavoGrow, Savon yrittäjät ry sekä Rakennusteollisuus ry. Hankkeessa oltiin yhteydessä 37 yritykseen puhelimitse ja kysyttiin heidän mahdollisuuttaan kertoa kokemuksistaan ja näkemyksistään nuorten työllistämiseen sekä alueen kehittämiseen liittyen. 21 yrityksen edustajaa haastateltiin puhelimitse tai Teams:n välityksellä. Ehdotetuista yrityksistä pyrittiin valitsemaan yritykset siten, että ne edustivat eri aloja ja Pohjois-Savon seutukuntia. 43% (n=16) tavoitelluista yrityksistä ei halunnut osallistua haastatteluihin. Osa kieltäytyneistä yrityksistä perusteli asiaa sillä, että nuorten näkökulma ei ollut heidän toiminnan kannalta merkityksellinen. (Kuvio 1).



Kuvio 1. Aineistonkeruun toteuttaminen

¹ Kuhmonen T, Luoto L & Turunen J. 2014. Nuorten tulevaisuuskuvat maaseudun kehittämistyön lähtökohdista. Tulevaisuuden tutkimuskeskus Tutu-julkaisu 2/2014.

Haastattelut toteutettiin vapaamuotoisina keskusteluina haastateltaville sopivan ajankohtina. Haastattelukysymykset kohdistuivat yrityksen näkemyksiin ja kokemuksiin yhteistyöstä nuorten kanssa, nuorten rekrytoinnista ja työllistämisestä sekä tulevaisuuden kehittämisestä. Haastattelut kestivät 15-60 minuuttia. Osa osallistujista lähetti vastaukset sähköpostitse.

Osallistuneet yritykset/toimijat

Yrityksistä kuusi toimii Pohjois-Savon alueella (eli vähintään kahdessa seutukunnassa) viisi toimi Kuopion seutukunnassa, kolme Koillis-Savon, Sisä-Savon ja Varkauden seutukunnissa ja kaksi Ylä-Savon seutukunnassa. Yrityksistä yhdeksän oli teollisuutta elintarvike, vaatetus, metalli, sahatavara ja kemikaalivalmistuksessa. Kolme haastatelluista yrityksistä toimi sosiaali- ja terveysalalla, kolme rakennusalalla, kaksi majoitus- ja ravitsemistoiminnassa sekä informaatio ja viestintäaloilla. Lisäksi haastateltaviin kuului yksi yritys maataloudesta, sähkö- kaasu, lämpö ja jäähdytysalalta sekä hallinto- ja tukipalvelutoiminnasta. (Taulukko 1.) Haastatelluissa yrityksissä oli nuoria työntekijöitä (alle 30 v) muutamista noin 40% koko työvoimasta. Lisäksi yrityksissä oli nuoria kausi- ja sesonkitöissä.

Taulukko 1. Osallistuneet yritykset

Toimiala	n	Toiminta-alue	n
Teollisuus	9	Pohjois-Savo*	6
Sosiaali- ja terveys	3	Kuopion seutukunta	4
Informaatio- ja viestintä	2	Koillis-Savo	3
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	2	Sisä-Savo	3
Rakentaminen	2	Varkauden seutukunta	3
Hallinto- ja tukipalvelutoiminta	1	Ylä-Savo	2
Maatalous	1		
Sähkö-, kaasu-, lämpö-, ja jäähdytys	1		
Yhteensä	21		21

*Toimintaa vähintään kahden seutukunnan alueella

TULOKSET

Yritykset toivat esiin positiivisia kokemuksia nuorten työllistämisestä ja rekrytoimisesta. Ne tunnistivat tarpeen panostaa nuoriin ja kehittää aluetta siten, että se olisi nuorille houkutteleva alue työskennellä. Nuorten kuvattiin tuovan rikastavan työyhteisöä tuomalla uusia ideoita ja näkemyksiä. Toisaalta työn todettiin tukevan nuorta ja antavan eväitä elämään jatkossa.

NUORTEN REKRYTOIMINEN

Rekrytoinnissa arvostetaan

Kokemus ja oppiminen

Yrityksissä kuvattiin, että he pyrkivät tasapainoisuuteen rekrytoinneissa. Tämä tarkoitti sitä, että yritykseen rekrytoitiin eri ikäisiä ja tasoisia työntekijöitä, jotta voitiin ylläpitää tasapainoa kokemuksen sekä innokkuuden välillä. Pitkän kokemuksen tunnistettiin voivan olla toisinaan myös haitta.

Rekrytoinnissa yritykset painottivat työtehtävää ja sen asettamia vaatimuksia hakijalle. Osaan tehtävistä kuvattiin vaadittavan aikaisempaa kokemusta ja osaamista. Joihinkin tehtäviin puolestaan kuvattiin olevan tiettyt osaamisvaatimukset liittyen esimerkiksi alan koulutukseen. Toisaalta erikoistehtäviin vaadittiin laaja-alaista kokemusta monenlaisista tehtävistä. Kokemusta arvostettiin myös sen vuoksi, että tällöin voitiin olla varmoja siitä, että hakija ymmärtää minkälaiseen tehtävään on hakemassa. Lisäksi joillain aloilla ja tehtävissä tulee työntekijän olla täysi-ikäinen, mikä asettaa ikävaatimuksen hakijoille.

Yritykset toivat toisaalta myös esiin sen, että toisiin tehtäviin ei ole tarvetta aikaisemmalle työkokemukselle, sillä tehtävään voi perehtyä työssä. Osassa yrityksissä oli myös mahdollisuus ottaa nuoria ns. kasvamaan asi-
antuntijaksi, jolloin heidät voidaan opettaa tehtävään alusta saakka. Lisäksi yrityksissä toteutettiin oppisopi-
muskoulutusta sekä tuettiin lisäkouluttautumista, mikä mahdollisti yrityksen sisäiset urapolut.

Hakijan tunteminen

Useat yritykset kuvasivat rekrytoivansa nuoria usein harjoittelujen tai kausitöiden kautta pidempiin työsuh-
teisiin. Tätä perusteltiin sillä, että lyhyiden työsuhteiden tai harjoitteluiden aikana opitaan näkemään millai-
nen persoona ja työntekijä yksilö on. Osassa yrityksissä rekrytoitiin nuoria myös tuttuun kautta, sillä tällöin
yrityksellä oli tiedossa hänen taustansa. Toisaalta myös hakijalla oli tiedossa yrityksen toimintakulttuuri. Tut-
tujen kautta rekrytointia perusteltiin myös sillä, että täysin ulkopuolisten rekrytoiminen ei aina ollut onnistu-
nut.

Työnhakutaidot

Yrityksissä arvostettiin kiinnostusta ja aktiivisuutta työnhaussa, mitä voi osoittaa esimerkiksi soittamalla yri-
tykseen. Yrityksissä todettiin, että osalla tämän päivän nuorista on puutteelliset työnhakutaidot mukaan lu-
kien työhakemuksen laatiminen sekä vuorovaikutustaidot haastattelutilanteissa. Yritysten edustajat totesi-
vat, että työhakemuksessa kannattaisi kiinnittää huomiota siihen, että perustiedot ovat täsmälliset, hake-
muksessa käy ilmi tehtävä, jota on hakemassa sekä oma kiinnostus ja osaaminen siihen.

Yrityksissä arvostettiin hyviä vuorovaikutustaitoja, joiden todettiin kuitenkin osalla nuorista olevan puutteel-
lisia. Työnhakutilanteissa osa nuorista on hyvin vähäsanaisia ja koettiin, että tietoa voi joutua houkuttele-
maan nuoresta. Osa nuorista ei ole osannut kertoa itsestään eivätkä he tunnista omia vahvuuksia. Yrityksissä
pohdittiinkin tulisiko työnhakutaitojen opettelua vahvistaa esim. harjoittelemassa työhaastattelutilanteita.
Yrityksissä tunnistettiin samalla kuitenkin myös nuoren tilanne ja se, että työhaastattelu voi olla hänelle en-
simmäinen. Tämän vuoksi he pyrkivät siihen, että haastattelusta jäisi hyvä kokemus ja nuori saisi monipuol-
ista kokemusta myös työhaastattelusta ja työnhakemisesta.

Persoona ja asenne

Yritykset kuvasivat, että rekrytoinnissa korostuu hakijan persoona ja asenne. Rekrytoinnissa yritykset arvioi-
vat kuinka hyvin hakija sopii työyhteisöön. Yrityksissä arvostettiin hakijan työmoraalia, reippautta, oma-aloit-
teisuutta, kiinnostusta, nöyryyttä sekä halua jatkuvaan kehittymiseen ja oppimiseen. Lisäksi arvostettiin ulos-
päin suuntautuneisuutta, avoimuutta, positiivisuutta ja toisten huomioimista. Haasteena sote-alalla tunnis-
tettiin opiskelijavalintojen vapautuminen, minkä todettiin näkyvän muun muassa siinä, että osa opiskelijoista
ei ole alalle sopivia.

Rekrytoinnissa arvostetaan:

- Alan koulutus ja kokemus korostuvat osassa tehtävissä
- Halu oppia ja kiinnostus työhön
- Hakijan tunteminen: mitä osaa, työskentelytavat
- Työyhteisöön sopiminen ja persoona: reippaus, avoimuus, toisten huomioiminen

Kehittäminen:

- Nuorten työnhakutaidot: työhakemuksen laatiminen, vuorovaikutus työnhakutilanteissa
- Työvoimatarpeen kysyntä ja tarjonta eivät kohta kaikkialla

Kehittämistarpeet rekrytoinnin helpottamiseen

Oppilaitosyhteistyö

Yritykset totesivat, että nuorten tavoittamista ja kontakteja niihin nuoriin, jotka eivät vielä ole heillä töissä tulisi entisestään kehittää. Valtaosa yrityksistä toteutti oppilaitosyhteistyötä, jonka kautta he olivat nuoriin yhteyksissä. Toisaalta osa yrityksistä toi esiin sen, että heillä oli vain vähäisesti kontakteja nuoriin, jotka eivät ole vielä työelämässä.

Oppilaitosyhteistyö. Yritykset toteuttivat yhteistyötä sekä peruskoulujen, ammattikoulujen että korkeakoulujen kanssa. Valtaosa yrityksistä kuvasi toteuttavansa oppilaitosyhteistyötä eri muodoissa, kuten yrityksen toiminnan esittelyjä, luentoja oppilaitoksissa ja nuorten tutustumiskäyntejä yritykseen. Tutustumiskäyntejä järjestettiin lapsiperheille, lapsille, nuorille, vanhemmille sekä opettajille. Yrityksissä mahdollistettiin nuorten oppisopimuskoulutusta, työelämäntutustumisjaksoja, harjoitteluita, opinnäytetöitä ja osassa yrityksistä toteutettiin myös työkokeilujaksoja. Lisäksi osalla yrityksistä oli kummiluokka peruskoulusta tai ammatillisesta oppilaitoksesta, joiden kautta he pyrkivät osaltaan tekemään alaa ja yrityksen toimintaa nuorille tunnetuksi. Osa yrityksistä myönsi lisäksi stipendejä opinnoissaan hyvin menestyneille paikkakuntalaisille nuorille. Oppilaitosyhteistyötä toteutettiin myös ammatillisen lisäkoulutuksen muodossa.

Yrityksissä pohdittiin, miten yritysten toimintaa voisi tuoda entistä paremmin esiin nuorten opinnoissa ja miten nuorille saataisiin paremmin tietoa yrityksestä ja sen toiminnasta. Kehittämiskohteena yrityksistä tuotiin esiin harjoittelupaikkojen hakemisen helpottaminen. Todettiin, että esimerkiksi portaali harjoittelupaikkojen hakemiseen helpottaisi sekä opiskelijoita, että yrityksiä.

Osa yritysten edustajista toi puolestaan esiin kokemuksen siitä, että oppilaitosyhteistyö ei ole ollut hedelmällistä tai sitä on hankalaa pitää yllä. Tämän kuvattiin johtuvan mm. siitä odotuksesta, että yrittäjä olisi aktiivinen osapuoli ja yhteistyökumppanin innottomuudesta. Osa koki, ettei opettajilla ja opinto-ohjaajilla ole riittävästi voimavaroja yritysyhteistyön toteuttamiseen. Opettajia tulisi tukea ja saada heille resursseja yhteistyön toteuttamiseen. Myös työkokeiluissa koettiin toisinaan, että nuori jää yrityksen vastuulle ja he joutuvat tekemään paljon ns. kasvatustyötä, joka kuuluisi oppilaitoksille.

Kehittäminen:

Oppilaitosyhteistyö

- oppilaitosten aktiivisuus yritysyhteistyössä
- oppilaitosten resurssien vahvistaminen yhteistyöhön
- selkeä viestintä siitä, mitä oppilaitokset odottavat yrityksiltä
- harjoittelupaikkojen/harjoittelijoiden vastaanottamisen helpottaminen, esim. portaali

Kiinnostavuus ja nuorten tavoittaminen

Useassa haastatelluista yrityksistä keskeiseksi haasteeksi tunnistettiin nuorten rekrytoiminen. Haasteena kuvattiin myös sesonkityöntekijöiden saaminen sekä koulutetun henkilöstön rekrytoiminen alueelle. Ammattitaitoisten työntekijöiden kuvattiin menevän muualle Suomeen ja maantieteellisen sijainnin vuoksi erityisesti syrjäisemmille seuduille on hankalaa saada työvoimaa. Yrityksistä tuotiin esiin huoli siitä, että nuoret eivät jää alueelle töihin.

Alan ja yrityksen houkuttelevuus. Pohdittiin sitä, kuinka houkutellessa nuoria yritykseen ja alueelle töihin ja miten tavoittaa nuoret rekrytoinnissa ja markkinoinnissa. Yrityksen ja yksikön imagolla tunnistettiin olevan vaikutusta siihen, kuinka houkuttelevan nuoret pitävät sitä ja hakevatko he avoimia työtehtäviä. Myös alan kiinnostavuus kuvattiin keskeiseksi haasteeksi työvoiman saatavuuden suhteen.

Tavoittaminen. Yhtenä haasteena kuvattiin se, että yritys ei tavoita nuoria. Syynä tähän pohdittiin muun muassa perinteisiä rekrytointikanavia, joita nuoret eivät välttämättä käytä, mutta myös sitä, että markkinointia

ei ole toteutettu nuorille kiinnostavalla tavalla. Lisäksi todettiin, että yrityksiltä voi puuttua kykyä markkinoida toimintaansa ja avoimia työtehtäviä nuorille kiinnostavalla tavalla.

Yritykset kuvasivat olevansa yhteyksissä nuoriin sosiaalisen median kautta, missä he markkinoivat toimintaansa ja toteuttavat rekrytointejaan. Yrityksissä todettiin, että on tärkeää olla näkyvillä jo siinä vaiheessa, kun nuoret miettivät tulevaa ammattiaan, eli jo alakouluissa. Yritykset pyrkivät lisäämään näkyvyyttään ja tavoittelemaan nuoria myös mm. messujen kautta. Nuorille pyritään mainostamaan yrityksestä sekä sen tarjoamista harjoittelupaikoista. Yrityksistä tuotiin esiin myös se, että on tärkeää olla paikallisesti näkyvillä, millä voidaan osoittaa jatkuvuutta ja sitä, että yritys on pysymässä paikkakunnalla.

Yrityksistä tuotiin esiin tarve tiivistää verkostoyhteistyötä. Yhteistyössä nuorisotyön, työpajojen, kuntien nuorisotoimen, seurakuntien ja järjestöjen kanssa, yritykset voisivat vahvistaa sitä, että nuoret tuntisivat yrityksen toiminnan paremmin ja tavoittaisivat nuoret esim. rekrytointivaiheessa.

Yrityksen toiminta. Yrityksissä todettiin, että keskeistä houkuttelevuuden kannalta on myös yrityksen toiminta ja nuorten työhyvinvointi. Tämän vahvistamiseksi, osa yrityksistä kuvasi kysyvänsä kausityöt päättäviltä nuorilta palautetta jaksosta, jotta he voivat jatkossa kehittää omaa toimintaansa. Lisäksi yrityksessä annettiin kesätyössä oleville nuorille lahjat ja heitä kiitettiin esimiesten toimesta henkilökohtaisesti, minkä ajateltiin osoittavan nuoren työn arvostusta.

Kehittäminen:

Alan ja yrityksen houkuttelevuus

- toimialan houkuttelevuuden ja kiinnostavuuden lisääminen
- alaan liittyvien mielikuvien nykyaikaistaminen, vanhahtavien käsitysten muuttaminen
- alan ja työn arvostuksen vahvistaminen
- yrityksen imago ja toiminta on nuorelle kiinnostava

Näkyvyys ja viestintä

- viestinnässä ja tavoittamisessa mennään nuoret edellä
- sosiaalisen median hyödyntäminen kanavissa, joita nuoret käyttävät (esim. Youtube)
- panostaminen markkinointiin, mm. avoimet työpaikat
- viestiminen vanhemmille (mielikuvien luominen)
- yrityksen nettisivuille oma rekrytointiin kohdistunut sivu, jonka kautta voi mm. jättää avoimen hakemuksen, hakea avoimena olevia tehtäviä. Sivun voisi sisältää myös selkeästi tietoa siitä, kuinka ottaa yhteyttä yritykseen

Tavoittaminen

- nuorten kohtaaminen varhaisessa vaiheessa, kun pohditaan alavalintoja tai jo alakouluissa
- yrityksen/alan esitleminen aikoina, jotka sopivat nuorille (esim. ”iltakouluihin” osallistuu pääasiassa muita kuin nuoria)
- yrityksen edustajien vierailut oppilaitoksissa, jotta osallistuminen olisi nuorille mahdollisimman helppoa
- uusien menetelmien kehittäminen, esim. yritysten arvonnat, kilpailut nuorille, yritystoiminnan esittely nuorten illoissa (nuorisotoimi)
- yhteistyö nuorten tavoittamisessa, esim. yritykset, nuorisopalvelu

Yrityksen toiminta

- työhyvinvoinnista huolehtiminen
- kausitöiden jälkeen pyydetään nuorilta palautetta toiminnan kehittämiseen

Asuminen ja liikenneyhteydet

Yrityksissä tunnistettiin haasteena se, että nuoret eivät välttämättä ole halukkaita lähtemään harjoitteluun tai kausitöihin toiselle paikkakunnalle, koska opiskelupaikkakunnalle täytyy maksaa vuokra myös kesän ajalta. Jos kuntien olisi mahdollista tukea tai helpottaa vuokran maksuun liittyvissä asioissa, voisi nuorten olla helpompi lähteä töihin myös muille paikkakunnille. Myös toimivien liikenneyhteyksien puuttuminen tunnistettiin rekrytointiin liittyväksi haasteeksi. Osalla nuorista ei välttämättä ole omaa autoa käytössä ja julkinen liikenne ei aina tue työmatkojen kulkemista. Tehokkaammat ja nopeammat liikenneyhteydet mahdollistaisivat asumisen ja työskentelyn eri paikkakunnissa. Tällöin voisi myös palveluiden saatavuus parantua, kun kaikkia palveluita ei olisi tarvetta järjestää pienellä paikkakunnalla vaan ne olisivat saatavilla suuremmasta kaupungista.

Kehittäminen:

Asuminen

- toisella paikkakunnalla asumisen helpottaminen (mm. vuokran maksu) esim. koeasumisjärjestelyillä
- edulliset asunnot

Liikenne

- liikenneyhteyksien parantaminen, nopeammat ja paremmat yhteydet (esim. Kuopio-Suonenjoki, Kuopio-Iisalmi)
- yksinkertaisempia yhteyksiä, esim. nopea ja tiheästi liikennöivä raideyhteys
- ilmainen liikenneyhteys harjoittelupaikkaan mahdollistaisi harjoittelun toteuttamisen toisella paikkakunnalla. Harjoittelun toteuttamisesta ei saisi aiheutua nuorelle lisäkustannuksia.

Covid-19

Ajankohtaisena haasteena yrityksissä tuotiin esiin myös Covid-19-epidemia, minkä vuoksi yhteistyökumppanit ovat aikaisempaa varovaisempia ja siten myös yrityksen on oltava varovainen rekrytointien suhteen.

NUORET TYÖELÄMÄSSÄ

Asenteet ja suhtautuminen työhön

Kahtiajakautunut suhtautuminen työhön

Yritysten mukaan nuorten suhtautumista ei voi yleistää. Nuorten kuvattiin olevan kahtiajakautunutta siten, että osa suhtautuu pääsääntöisesti positiivisesti työelämään ja osalle se on välttämättömyys.

Into oppia ja kehittyä

Osa nuorista on toimeliaita, idearikkaita ja heissä on paljon potentiaalia. Heidän koettiin haluavan oppia alaa ja kehittyä työssään. Osalla nuorista kuvattiin olevan ”kipinä” työntekoon, jotka suhtautuvat työhön innolla ja hyvällä asenteella. Yritykset kuvasivat kuinka he ovat löytäneet nuorista todella hyviä työntekijöitä ”helmiä”, jotka ovat nopeita oppimaan ja mukautuvaisia erilaisiin työtehtäviin. Nuoria kuvattiin motivoivan uudet haasteet ja tekniset onnistumiset. Myös virikkeellisen ympäristön todettiin olevan nuorille tärkeää.

Osa nuorista myös haluaa viedä asioita yrityksessä eteenpäin ja haluavat jakaa uusinta tietoa työyksikössään. Haasteena on kuitenkin se, kuinka työyksikössä osataan hyödyntää nuorten osaaminen ja usuin tieto.

Työ välttämättömyytenä

Yritykset kuvasivat myös sitä, miten osa nuorista suhtautuu työntekoon vain välttämättömyytenä. Heidän ei koettu olevan kiinnostuneita työelämästä ja hakevan töitä vain pakosta. Toisaalta osa nuorista suhtautuu yritysten kokemusten mukaan ylimielisesti työelämään ja omaan osaamiseensa. Osan ei koettu hakevan töitä lainkaan. Nuorten kuvattiin voivan säikähtää työn vakituisuutta ja säännöllisyyttä.

Puutteellinen käsitys työelämästä

Työelämän vaatimukset. Yritysten edustajat totesivat, että osalla nuorista ei välttämättä ole käsitystä työelämän vaatimuksista ja siitä, että työtehtäviä ei voi valikoida oman mielenkiinnon mukaisesti. Osalta nuorista todettiin puuttuvan työelämän perustaidot, kuten ymmärrys työajoista ja täsmällisyydestä. Tämän päivän nuorilla on yritysten edustajien mukaan enemmän vaateita työnantajaa kohtaan, kuin aikaisemmin.

Käsitys palkkauksesta. Yritykset toivat esiin sen, että osalla nuorista on epärealistinen kuva palkkauksesta. Osan nuorista kuvattiin esittävän epärealistisia palkkatoiveita ja odottavan palkankorotuksia tiheästi. Nuorten myös todettiin kuvittelevan toisinaan, että pienellä työmäärällä voi saavuttaa suuren palkan. Toisaalta osa nuorista myös ns. alihinnoittelee oman osaamisensa palkkatoiveita esittäessään.

Sitoutuminen

Yritykset toivoivat työntekijöiltään sitoutumista. Nuorten todettiin vaihtavan vanhempia sukupolvia herkemmin työpaikkaa eivätkä nuoret välttämättä hae vakituista työpaikkaa. Nuorten todettiin olevan vähemmän sitoutuneita kuin aikaisemmin. Tämä todettiin haasteeksi osassa yrityksistä, erityisesti jos alalla on pitkät perehtymisajat. Nuorten toivottiin sitoutuvan yritykseen edes joksikin aikaa, sillä perehdyttäminen vie paljon resursseja.

Toisaalta osan nuorista todettiin kuitenkin olevan sitoutuneita, tekevän paljon töitä ja heillä on tarve näyttää osaamistaan ja kehittää osaamistaan. Nuorten kuvattiin myös olevan kiinnostuneita töistä ja kyselevän töiden perään (esim. milloin pääsisi siivoamaan).

Nopeus ja levottomuus

Nuorten todettiin tottuneen hektiseen maailmaan, mikä asettaa vaatimuksia myös työpaikalle. Osan nuorista todettiin odottavan, että uralla eteneminen tapahtuu nopeasti ja saa tiheästi uusia haasteita. Yritysten edustajat totesivatkin, että osalta nuorista puuttuu ymmärrys siitä, miten asiantuntijuuden ja osaamisen kehittyminen tapahtuu ja että se voi viedä useita vuosia ja ei välttämättä tarkoita uusiin tehtäviin siirtymistä. Todettiin, että yritysten tulisi osata kuvata nuorille paremmin omia urapolkujaan.

Osan nuorista koettiin olevan levottomia ja siten rauhoittuminen työhön sekä odottamiseen sopeutuminen saattaa olla hankalaa. Osa nuorista ei siten yritysten mukaan sovellukaan pitkäjänteiseen ja huolelliseen työhön. Työntekijän motivaation ylläpitäminen tunnistettiin yhdeksi yritysten haasteista, johon liittyy tarvi- taan koulutusta.

Oman osaamisen arvioiminen

Osalla nuorista on epärealistinen käsitys omasta osaamisestaan eikä aina välttämättä tunnisteta omia kehittymistarpeita ja osata siten pyytää apua tarvittaessa. Myös itseohjautuvuudessa on nuorten välillä suuria eroja yritysten mukaan.

Kokemukset: nuorten asenteet ja suhtautuminen työelämään

- Nuorten innostus työhön ja halu oppia
- Osalle nuorista työ näyttäytyy välttämättömänä pahana

Kehittäminen

- Tarve syventää nuorten käsitystä työelämästä ja sen vaatimuksista (ml. perus työelämätaidot, palkkaus)
- Toive siitä, että nuoret sitoutuisivat pidemmiksi ajaksi yksikköön/yritykseen
- Tarve syventää nuorten käsitystä asiantuntijuuden ja osaamisen kehittymisestä työelämässä sekä urapoluista
- Haaste pitää nuorten motivaatiota yllä hektisessä maailmassa
- Nuorten taidot arvioida omaa osaamistaan

Nuorten arvostuksen kohteet työelämässä

Toimintakulttuuri

Nuorille todettiin olevan tärkeää se, että työ vastaa omia arvoja ja kiinnostuksen kohteita. Työn tulisi olla merkityksellistä itselle, kunnalla ja maakunnalle. Toisaalta yrityksissä tunnistettiin, että työn merkitys on tämän päivän nuorille erilainen kuin vanhemmille sukupolville. Työtä ei enää nähdä statuksena ja elämän merkityksellisyyttä löydetään myös muilta elämän osa-alueilta.

Nuoret eivät yritysten mukaan etsi ns. aivotonta työtä vaan kaipaavat siltä merkityksellisyyttä. Yritykset toivat esiin, että nuoret arvostavat innovatiivisia yrityksiä, joissa kannustetaan innovointiin ja on mahdollisuus kehittää toimintoja ja uusia ideoita. Myös mahdollisuus oman osaamisen jatkuvaan kehittämiseen kuvattiin olevan nuorille tärkeää. Nuorten todettiin myös pitävän tärkeänä sitä, että työyhteisössä annetaan apua sitä tarvittaessa. Nuorten kuvattiin arvostavan myös selkeyttä ja vakautta yrityksessä.

Johtaminen

Nuorten johtaminen voi asettaa haasteita esimiestyölle, sillä heidän todettiin tarvitsevan erilaista esimiestyötä, kuin vanhempien työntekijöiden. Nuoria todettiin olevan helppo johtaa, koska he ovat avoimia, joustavia ja mukautuvaisia. Toisaalta nuorilla voi olla enemmän ”kiukuttelua”, jos ei vielä tiedetä mitä halutaan ja he voivat kyseenalaista esimiehiään vanhempia työntekijöitä useammin. Nuorten todettiin kaipaavan vanhempia työntekijöitä enemmän keskustelua ja ihmisläheistä johtamista. Perinteisen ylhäältä päin, käskyttävän johtamisen todettiin olevan toimimaton keino nuorten kohdalla. Nuoria tulisi johtaa positiivisen kautta, keskustellen ja perustellen. Osassa yrityksistä haasteeksi todettiin ikäjohtaminen ja erilaisuuden huomioiminen työyhteisössä.

Työyhteisö

Nuorille todettiin olevan tärkeää turvallinen työympäristö, jossa on joku ihminen, jolle voi puhua. Nuorten kuvattiin arvostavan myös työyhteisöä ja hyvin toimivaa työporukkaa, jossa on hyvä ilmapiiri. Nuoret arvostavat yritysten mukaan myös huumorintajua, suvaitsevaisuutta ja avoimuutta työyhteisössä. Nuorille kuvattiin olevan tärkeää se, että heitä arvostetaan ja heidän onnistumiset ja osaaminen tunnustetaan. Myös oikeudenmukaisuus työyhteisössä todettiin olevan nuorille keskeinen arvo työyhteisössä.

Perehdytys ja mentorointi

Nuorten kuvattiin arvostavan selkeitä toimintasääntöjä, joista kerrotaan avoimesti. Yrityksissä korostettiin nuorten vuorovaikutuksellista perehdyttämistä ja mentorointia, jotta nuoren ei tarvitse oppia ns. kantapään kautta. Perehdytyksen merkitys tunnistettiin myös lyhyissä harjoitteluissa. Perehdytyksellä pyrittiin tukemaan myös nuoren kokemusta siitä, että hän on osa työyhteisöä. Jos nuorella ei ole aikaisempaa työkokemusta, perehdytyksen todettiin voivan sisältää myös perustyöelämätaitoja lähtien työajoista.

Palaute ja vuorovaikutus

Yritykset kuvasivat nuorten olevan avoimia ja arvostavan vuorovaikutusta, keskustelevuutta ja palautetta. Nuorille todettiin olevan tärkeää se, että he tulevat kuulluksi työyhteisössä, voivat osallistua ja saavat tietoa työpaikan asioista. Nuorten kuvattiin odottavan keskusteluja esimiesten kanssa sekä palautetta kehittymisen suhteen. Työpaikalla ei kuitenkaan välttämättä ole tällaista osaamista.

Vapaus ja vastuu oman työn toteuttamiseen

Yrityksissä todettiin nuorten arvostavan vapautta ja vastuuta oman työn suunnittelemiseen ja toteuttamiseen. Nuorten kuvattiin arvostavan sitä, että heihin luotetaan, heidän työtä arvostetaan ja heidän ideat, parannusehdotukset ja esiin tuomat epäkohdat huomioidaan.

Aika ja raha

Nuorten kuvattiin arvostavan vapaa-aikaa ja heidän todettiin haluavan erottaa työn ja vapaa-ajan toisistaan. Tämä näkyy muun muassa odotuksena siihen, että työvuorot suunniteltaisiin yksilön toiveiden mukaisesti ja vapaata saisi myös tarvittaessa. Nuorten kuvattiinkin arvostavan joustavuutta.

Yrityksissä todettiin, että nuorille rahan arvostus vaihtelee. Toisille sillä kuvattiin olevan keskeinen merkitys, mutta toisille puolestaan raha ei merkitse paljoakaan. Esimerkiksi vapaa-aikaa voidaan arvostaa niin paljon, että rahallinen korvaus ei riitä motivoimaan nuoria esim. viikonloppuisin tehtäviin ylitöihin. Toisaalta ylitöitä ollaan valmiita tekemään, kun suunnitelmissa on jokin hankinta.

Nuoret arvostavat työelämässä

- Mahdollisuus ja tuki jatkuvaan kehittymiseen
- Ikäjohtaminen
- Työhyvinvointi
- Pehdytys ja ohjaaminen
- Keskustelevuus ja vuorovaikutus
- Joustavuus
- Resurssit omannäköisen elämän toteuttamiseen

POHJOIS-SAVON HOUKUTTELEVUUDEN PARANTAMINEN

Hyvän elämän edellytysten varmistaminen

Palvelut

Yritysten mukaan alueen kehittämisessä ja houkuttelevuudessa nuorille keskeistä on se, että koko perheen elämisen perusedellytykset ovat kunnossa. Erytistä huomiota palveluihin tulisi yritysten mukaan kiinnittää pienemmillä paikkakunnilla, jotta myös peruspalvelut olisivat niissä saatavilla. Yrityksissä tunnistettiin kuitenkin haaste pienten paikkakuntien kehittämiseen ja palveluiden käyttämiseen liittyen. Kuntien asukkaat voivat olla tottuneita siihen, että palveluita on haettava muualta eivätkä siten käytä olemassa olevia kunnan palveluita. Ratkaisuna tähän voisi olla se, että kuntaan tulisi kerralla enemmän palveluita tarjolle. Palveluiden aukioloaikojen tulisi myös palvella asiakaskuntaa, eli niiden tulisi olla saatavilla myös virka-ajan ulkopuolella (esim. kahvilat, myymälät, kunnan palvelut). Palveluiden laadun tulee yritysten edustajien mukaan olla erityisen hyviä pienemmillä paikkakunnilla, jotta ne houkuttelisi asiakkaita. Toisaalta yrityksistä tuotiin esiin tarve laajentaa myös Kuopion kauppojen palveluntarjontaa. Koettiin, että tarjonta on nykyisin erittäin suppea.

Työllistyminen

Yritysten mukaan alueelle tulisi saada uusia työpaikkoja. Epävarmuus työstä ja tulevaisuudesta voi estää nuoria sitoutumasta ja hakeutumasta alueelle töihin. Alueen houkuttelevuutta voisi parantaa myös tarjoamalla yhteisöllisiä etätöskentelytiloja. Myös puolison työllistymiseen tarvitaan entistä enemmän tukea, jotta alueelle voitaisiin houkutella uusia asukkaita.

Koulutusjärjestelmä

Yritykset tunnistivat koulutusjärjestelmän merkityksen alueen houkuttelevuudessa ja yritysten toiminnan kehittämisessä. Useat yritykset toivat esiin tarpeen sille, että paikkakunnalla olisi laajempi koulutustarjonta, esimerkiksi lisälmeen kaivattiin laaja-alaisempaa ammattikorkeakoulutasoista koulutusta vastaamaan alueen yritysten tarpeita. Koulutustarjonnan tulisi vastata alueen yritysten työvoimatarpeita. Koulutuksen avulla nuoria voitaisiin yritysten mukaan houkutella paikkakunnalle ja sitä kautta mahdollisesti myös työllistymään.

alueelle. Koulutuksen saatavuus mahdollistaisi myös osaamisen kehittämisen työn ohessa. Jos nuoret joutuvat lähtemään toisaalle opiskelemaan, riski siihen, että he eivät palaa alueelle töihin on suuri.

Vapaa-aika

Yritykset toivat esiin sen, että alueen houkuttelevuudessa yksi keskeinen tekijä on vapaa-ajanvietto ja harrastusmahdollisuudet. Nuorille tulisi olla tarjolla kiinnostavaa tekemistä, erilaisia harrastusmahdollisuuksia ja mahdollisuuksia tavata toisia nuoria. Tämä voi vaatia resurssien vahvistamista esim. nuorisotyöhön ja kulttuuriin. Myös tapahtumia kaivattiin lisää alueelle erityisesti syksy ja talviajoille. Lisäksi todettiin, että esimerkiksi Kuopion toritoimintaa voisi kehittää siten, että torilla olisi tapahtumia ja tarjontaa myös ilta-aikoina. Yrityksistä tuotiin esiin se, että alueella voisi olla enemmän kulttuurillista tarjontaa, jotka voisi houkuttaa nuoria jäämään alueelle. Myös tapahtumia alle 18 vuotiaille sekä 18-25 -vuotiaille kaivattiin lisää. Ikäryhmillä voisi olla enemmän paikkoja, joissa tavata kavereita ja viettää aikaa.

Viihtyisyys

Kuntien viihtyisyyteen tulisi yritysten mukaan panostaa entistä enemmän. Esimerkiksi lähivirkistyskohteet ja luonto voivat olla kunnan menestystekijöitä. Luonnon ja ulkoilun suosio ja arvostus on kasvussa ja niitä voisi vahvistaa kunnissa entisestään. Yrityksistä todettiin, että usein pienet paikkakunnat mielletään epäviehättävinä ja ihmisten mielikuvia tulisikin parantaa. Erityisesti pienempien paikkakuntien tulisi yritysten mukaan olla idyllisiä. Tämä vaatisi ränsistyneiden rakennusten purkamisen tai kunnostamisen, yleisilmeen siistimistä sekä mielenkiintoisen ympäristön rakentamista, kuten kauniita puistoja. Lisäksi viihtyisyyttä voisi lisätä aktiivisella toritoiminnalla ja tapahtumilla.

Rakenteet ja viestintä houkuttelevuuden parantamisessa

Nuorten tarpeisiin panostaminen kunnan kehittämisessä

Yritykset odottivat kuntapäätäjiltä rohkeutta panostaa kokonaisvaltaisesti kuntaan ja nuoriin. Yritykset toivat esiin sen, etteivät he voi toimii ilman työntekijöitä. Tämän vuoksi olisi tärkeää panostaa nuoriin ja perheisiin sekä siihen, että nuoret haluaisivat jäädä alueelle työskentelemään tulevaisuudessa. Huolestuttavana ilmiönä nähtiin nuorten kahtiajakautuminen ja sen mahdolliset vaikutukset tulevaisuuden yhteiskuntaan. Yksi keskeinen tekijä alueen kehittämisessä oli yrityksille nuoret ja nuorten aito kuuleminen: mitä he odottavat ja haluavat tietää yrityksestä, alasta ja alueesta.

Yrittäjyyden tukeminen

Alueen houkuttelevuuteen yrityksissä tunnistettiin vaikuttavan se, että tarjolla on työpaikkoja ja elinvoimaisia yrityksiä. Yrittäjyyttä voisi tukea entistä vahvemmin, esimerkiksi tarjoamalla tyhjänä olevia kiinteistöjä yrittäjille käyttöön. Tämä voisi kannustaa kokeilemaan yrittämistä pienemmällä riskillä. Nuorten työllistämistä tulisi tukea työsuhteen alkupuolella. Tämä kannustaisi nuorten palkkaamiseen ja olisi yrityksille kannattavampaa ja pienentäisi palkkaamiseen liittyvää riskiä.

Yhteistyö

Yrityksissä tunnistettiin tarve yhteistyön vahvistamiseen Pohjois-Savon kehittämisessä yritysten, kuntapäätäjien ja muiden toimijoiden välillä, kuten koulut ja nuorisopalvelut. Myös seutukunnalliseen yhteistyöhön panostaminen nähtiin keskeisenä keinona kehittää aluetta. Yhteistyötä kaivattiin konkreettisten toimenpiteiden suunnitteluun ja toteuttamiseen.

Yrityksissä tuotiin esiin myös tarve siihen, että Pohjois-Savon kansanedustajat ja viranhaltijat mm. Ely:ssä ja Avi:ssa pitäisivät vahvemmin alueen puolta kansallisessa päätöksenteossa. Julkisen sektorin tulisi olla vahvempi toimija, jotta työpaikkoja saataisiin syntymään enemmän ja jotta, vastuu jakautuisi työpaikkojen syntymisestä tasaisemmin julkisen sektorin ja yritysten kesken.

Tiedottaminen

Keskeistä alueen houkuttelevuudessa on yritysten mukaan, siihen liittyvät mielikuvat ja usko siihen, että alue on kehittyvä myös tulevaisuudessa. Yrityksissä tunnistettiin tarve parantaa alueen tiedottamista ja markkinointia. Tapahtumista tiedottaminen todettiin puutteelliseksi ja tiedon löytäminen hankalaksi. Ratkaisuna tähän tuotiin esiin nettisivusto, johon alueen tapahtumat olisi selkeästi koottu yhteen. Myös alueen markkinointi tarvitsisi yritysten mukaan vahvistamista. Yrityksissä todettiin, että aluetta voisi markkinoida nuorten kanavissa, nostaa isoja työllistäjiä ja heidän toimintaansa esiin sekä kertoa uratarinoista. Näkyvyys sosiaalisessa mediassa tunnistettiin tärkeäksi markkinoinnissa.

Hyvän elämän edellytysten varmistaminen

- palveluiden saatavuus ja tarjonta
- koulutusmahdollisuuksien ylläpitäminen
- monipuoliset vapaa-ajanvietto mahdollisuudet
- viihtyisä ympäristö

Rakenteet ja viestintä houkuttelevuuden parantamisessa

- nuorten näkökulma ja tarpeet huomioidaan keskeisenä periaatteena kunnan ja alueen kehittämisessä
- yrittäjyyttä ja nuorten työllistämistä tuetaan
- yhteistyö alueen kehittämisessä mukaan lukien, yritykset, kuntapäätäjät, nuorisotoimi, koulut ja nuoret sekä julkisen vallan vahvempi toiminta kansallisessa päätöksenteossa
- tiedottamisen ja viestinnän vahvistaminen: palvelut, harrastukset, tapahtumat, mielikuvat