

Keskustelua kohtaanto –aiheesta

Työntöä ja vetoa:
Miten osaavan
työvoiman
liikkuvuutta
voitaisiin edistää?
Miten houkutella
työn perässä
muuttajia?

Työssä olevien
osaamisen
kehittäminen,
tunnistaminen,
hyödyntäminen - onko
tällä näkökulmalla antia
kohtaannon
paranemiseen?

Millä keinoilla
yritykset ovat
saaneet / voisivat
saada apua ja
ratkaisuja osaavan
työvoiman
rekrytointi-
ongelmiinsa?

Työelämän laatu,
yrityksen maine,
yritysbrändi –
miten liittyy ja
mitä annettavaa
kohtaantoon?

Miten koulutussektori
voi vaikuttaa
kohtaannon
paranemiseen? Miten
esim. amisreformi ja
työvoimakoulu-
tuksen uudistus
vastaavat kohtaanto-
kysymyksiin?

Onko liian moni
työnhakija liian
haluton
työllistymään?
Mitä toimenpiteitä
tarvittaisiin?

Työntöä ja vetoa: Miten osaavan työvoiman liikkuvuutta voitaisiin edistää? Miten houkutella työn perässä muuttajia?

- Houkutellaan nuoria liikkumaan työn perässä esim. "kaksoiskuntalaisuus" missä voisi maksaa veroa kahteen kuntaan.

→ Lapsille myös koulu kahdessa kunnassa tai osittain etäkoulu tai kotikoulu

- Muutto- ja rekrybonukset
- Alan ja yrityksen maine / imago houkuttelevaksi
- Vanhempien hoito voi estää muuton, kuinka taata uudelle paikkakunnalle vanhustenhoito tarvittaessa

- Globaali liikkuvuus:
 - Helpotetaan ulkomaisen työvoiman rekrytointia
 - Työnhaku selkeämmäksi ulkomaille
- Etätyömahdollisuus
- Yritystoiminta liikkuvaksi
- Osaamisen tunnistamisen yhteinen viitekehys EU:ssa
- Varainsiirtovero
- Julkisen liikenteen tehostaminen + yritysten järjestämät kyydit
- Asuinpaikan imagon parantaminen
- Ulkoinen palvelunjärjestäjä?
- Matkakustannusten verovähennys

Työelämän laatu,
yrityksen maine,
yritysbrändi – miten
liittyy ja mitä
annettavaa
kohtaantoon?

Työssä olevien osaamisen
kehittäminen,
tunnistaminen,
hyödyntäminen - onko tällä
näkökulmalla antia
kohtaannon paranemiseen?

Onko liian moni
työnhakija liian haluton
työllistymään? Mitä
toimenpiteitä
tarvittaisiin?

- Työntekijöiden osaaminen, myös vapaa-aikana (harrastukset)
- Työntekijöillä mahdollisuus kertoa osaamisestaan
- Työnkierto
- Yrittäjillä vastuu omasta yritysbrändistä
→ Kerro mikä yrityksessä on hyvää!
- Yritystilat houkuttimena ja maineen rakentajana!!!
→ Henkilöstön arvostus, viihtyvyys
- Verkostojen hyödyntäminen rekrytoinnissa, työntekijän suositukset
- Työnantajien palkitseminen

- Työllistymisen esteet moninaiset
- Henkilökohtaista palvelua työllistymiseen
- Tulisiko työttömiä työnhakijoita velvoittaa johonkin palveluun esim. 3 kk työttömyyden jälkeen? ”Osoitus” > 5 vaihtoehtoa, valitse yksi!
- Jos työnhakija ei SILTI innostu tai lähde, vaikka pyydetään, käsketään, pakotetaan (aktiivimallit 1 & 2)... mitä enää voidaan tehdä, ehkä ei mitään ”ruuvien kiristämiseksi”? Olisiko HOUKUTTELU toimivampaa?
- Työttömyysturva vastikkeelliseksi ”kansalaispalkka” → ei passivoida
- Keikkatyöstä tuloksetta vasta seuraavalle kuulle, ei tukien odottelua

Miten koulutussektori voi vaikuttaa kohtaannon paranemiseen? Miten esim. amisreformi ja työvoimakoulutuksen uudistus vastaavat kohtaanto-kysymyksiin?

- Tietävätkö työnantajat riittävästi esim. osatutkinto-opsoista? Tai rekrykoulutuksesta?
 - Lyhyen aikavälin syklillä – lyhyellä täsmäkoulutuksella ei pitkää vaikutusta. (What? Voipas)
 - Yleissivistävä koulutus laajemmin auttaa pidemmälle työuralle. KYLLÄ!
- + Yritys ”kouluttaa” / opettaa omille laitteille yms.
- Oppivelvollisuus pitäisi olla keskiasteen tutkinnon suorittamisen loppuun saakka. WHAT??
 - Harjoittelujaksojen parempi hyödyntäminen, esim. mahdollisuus ”muokata” itselle työntekijä
 - Kuinka tehokkaasti dataa ja tietoa käytetään ohjaamaan aloituspaikkoja perustutkintokoulutuksissa...?
 - Työvoimakoulutuksen uudistus (VOS) huolettaa koulutuksen nopean, alueellisen räätälöitävyyden kannalta.

Millä keinoilla yritykset ovat saaneet / voisivat saada apua ja ratkaisuja osaavan työvoiman rekrytointi-ongelmiinsa?

- Verkostoituminen muiden yritysten kanssa
- Viranomaisverkosto tutuksi / henkilökontaktit ja tiedon saannin kanavat
- Uudet tavat rekrytoida (FB, korvaus/palkkio työntekijälle vihjeestä)
- Työnantajan joustavuus
- Työnantajamielikuva ja työelämän laatu rekrytoinnin vetovoimatekijöinä
- Osaajien ja työnantajien törmäyttäminen (molempien) osaamisen kehittämisen eri vaiheissa
- Yrityksen sijainti, toimintaympäristö markkinavoimaksi (turvallisuus, tilaa asua....)