

YRJÖ PALOSUO

Työllistymisen ja työllistämisen edellytykset
Tapaustutkimus työsuhteen muotoutumisesta pk-yrityksessä.

Prerequisites for finding employment and selecting employees
A case study of employment in small and medium-sized enterprises.

Väitöskirja

Esitetään Kuopion yliopiston yhteiskuntatieteellisen tiedekunnan luvalla
julkisesti tarkastettavaksi yhteiskuntatieteiden tohtorin arvoa varten
Technopolis Kuopio auditoriossa, perjantaina 22. toukokuuta 2009 klo 12

Sosiaalipolitiikan ja sosiaalipsykologian laitos
Kuopion yliopisto

KUOPIO YLIOPISTO

KUOPIO 2009

Jakelu: Kuopion yliopiston kirjasto
PL 1627
FI-70211 KUOPIO
Puh. 040 355 3430
Fax 017 163 410
<http://uku.fi/kirjasto/julkaisutoiminta/julkmyyn.shtml>

Sarjan toimittajat: Jari Kylmä, FT
Hoitotieteen laitos

Markku Oksanen, VTT
Sosiaalipolitiikan ja sosiaalipsykologian laitos

Tekijän osoite: Sosiaalipolitiikan ja sosiaalipsykologian laitos
Kuopion yliopisto
PL 1627
FI-70211 KUOPIO
Puh. 040 550 22 90
E-mail: yrjo.palosuo@gmail.com

Ohjaaja: Professori Juhani Laurinkari, VTT, Dr.rer.soc.oec
Sosiaalipolitiikan ja sosiaalipsykologian laitos
Kuopion yliopisto

Esitarkastajat: Professori Pertti Koistinen, YTT
Sosiaalitutkimuksen laitos
Tampereen yliopisto

Dosentti Hanne Laitinen, YTT
Tampereen yliopisto
Jyväskylän yliopisto

Vastaväittäjä: Professori Pertti Koistinen, YTT
Sosiaalitutkimuksen laitos
Tampereen yliopisto

ISBN 978-951-27-1228-1
ISBN 978-951-27-1079-9 (PDF)
ISSN 1235-0494

Suomen Graafiset Palvelut Oy Ltd
Kuopio 2009
Finland

Palosuo, Yrjö. Prerequisites for finding employment and selecting employees. A case study of employment in small and medium-sized enterprises. Kuopio University Publications E. Social Sciences 169. 2009. 156 p.

ISBN 978-951-27-1228-1

ISBN 978-951-27-1079-9 (PDF)

ISSN 1235-0494

ABSTRACT

This work examines the prerequisites for employment in small and medium-sized industrial companies, in view of the importance of these as producers and employers in Finland. SMEs account for 99.8% of all enterprises in Finland and have a total of around 850.000 employees, almost 62% of the entire work force engaged in private enterprise. Description of the process of employment in SMEs can provide a highly important but relatively little studied area of labour market relations.

The recruitment practices of SMEs are of theoretical and practical relevance to both general social policy and labour market policy. This work is a case study of recruitment practices in one SME in Eastern Finland, paying particular attention to applicants' prerequisites for employment as selection criteria. The material consists of authentic data on recruitment in the company concerned during the period 1996-2005, including job applications, notes made at interviews, employment contracts and documents related to the termination of employment and the leasing of staff.

The principal findings support, corroborate and fill out earlier observations on the recruitment of employees made in the fields of labour policy and social policy. By virtue of its unique body of material, it generates new and detailed information on recruitment at the company level, where the most successful recruitment paths proved to be via a social network or a staff leasing pool. In addition, being unemployed at the time of application detracted markedly from the chances of acceptance.

Potential topics for further investigation that are raised by this work include the needs to compare the importance of the self-image of different groups of applicants with respect to their success in seeking employment and to study the combined influences of latent prerequisites for employment and their correlation with school grades. An examination of the circumstances of life of those who failed to gain employment would be justified on the grounds of social policy, in view of the major difference between the successful and unsuccessful applicants in their impressions of their own capabilities.

Universal Decimal Classification: 331.5, 304

Thesaurus of Sociological Indexing Terms: Work; Employment; Job Application; Unemployment; Recruitment; Temporary Employment; Labor Policy; Social Policy; Case Studies; Small Businesses

Palosuo, Yrjö. Työllistymisen ja työllistämisen edellytykset. Tapaustutkimus työsuhteen muotoutumisesta pk-yrityksessä. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 169. 2009. 156 s.

ISBN 978-951-27-1228-1

ISBN 978-951-27-1079-9 (PDF)

ISSN 1235-0494

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksessa tarkastellaan työsuhteen syntyedellytyksiä teollisessa pk-yrityksessä. Taustana on pk-yrityssektorin keskeisyys Suomen yritys-kannassa ja sen asema työllistäjänä. Kaikista Suomessa toimivista yrityksistä 99,8 % on pk-yrityksiä ja ne työllistävät noin 850.000 työntekijää, joka on 62 % kaikista yrityksiin työllistyneistä. Työsuhteen syntyedellytysten kuvaaminen tällaisessa yrityksessä tuottaa uutta tietoa olennaisen tärkeästä mutta suhteellisen vähän mikrotasolla tutkitusta työmarkkinoiden osasta.

Pienten ja keskisuurten yritysten rekrytointikäytäntöjen tutkimuksella on sekä yleistä sosiaalipoliittista että työmarkkinapoliittista relevanssia sekä teoreettisesti että käytännön sovellutusten kannalta. Tutkimus on otteeltaan tapaustutkimuksellinen kuvaus yhden itäsuomalaisen pk-yrityksen työhönottokäytännöistä. Tutkimus kohdistuu työnhakijoiden työllistymisen edellytyksiin henkilöstön valinnan kriteereinä. Aineistona käytetään yrityksen toiminnassa vuosina 1996 - 2005 syntyneitä autenttista rekrytointiaineistoa, joka sisältää työnhakijoiden työhakemukset, työhaastatteluiden muistiinpanot, työsopimukset sekä työsuhteiden päättymisestä ja vuokratyöjaksoista muodostuneet dokumentit.

Tutkimustulokset tukevat, vahvistavat ja täsmentävät osaltaan työpolitiikan ja sosiaalipolitiikan tutkimuksessa aiemmin tehtyjä havaintoja työvoiman rekrytoinnista. Ainutkertaisen aineiston ansiosta tutkimus tuottaa uutta ja yksityiskohtaista tietoa yrityksen rekrytoinnista, jossa sosiaalinen verkosto ja vuokratyö osoittautuivat tärkeimmiksi työllistymistä edistäviksi rekrytointiväyliksi. Tulosten mukaan työnhakijan työttömyys vaikeuttaa olennaisesti hakijan työllistymistä.

Tutkimus nostaa esiin myös jatkotutkimuksen tarpeen vertailla eri työnhakijaryhmissä hakijoiden minäkäsitysten merkitystä työsuhteen synnyssä sekä tutkia työnhakijoiden latenttien työllistymisedellytysten yhteisvaikutuksia ja yhteyttä koulumenestykseen. Valitsematta jääneiden työnhakijoiden elämäntilanteen tutkiminen olisi sosiaalipoliittisesti perusteltua sillä valittujen ja valitsematta jääneiden työnhakijoiden käsitkset omista valmiuksistaan eroavat toisistaan huomattavasti.

Yleinen suomalainen asiasanasto: työ; työsuhde; työnhakijat; työttömyys; työllistyminen; työllistäminen; vuokratyö; edellytykset; rekrytointi; työvoimapolitiikka; työllisyyspolitiikka; työpolitiikka; sosiaalipoliitiikka; tapaustutkimus; pienet ja keskisuuret yritykset

ESIPUHE

Omaakohtainen työttömyys herätti minussa kysymykset, miksi toiset työnhakijat työllistyvät ja toiset työnhakijoista jäävät työttömiksi, mikä erottaa valitut työnhakijat valitsematta jääneistä työnhakijoista. Tutkimukseni syntyi pitkänä ja monivaiheisena, yksittäisten tapahtumien ja sattumienkin sarjana.

Uteliaisuuteni uuden oppimiseen kasvoi samaa tahtia Kuopion yliopiston Avoimessa yliopistossa suoritettujen opintoviikkojen kertymisen myötä. Osallistuminen työvoimapolitiittiseen, kahdeksan kuukautta kestäneeseen, multimediakurssiin sai aikaan lopullisen vahvistuksen ja päätökseni hakeutua opiskelemaan yliopistoon. Nyt olen saattanut tutkimustyöni tähän kirjalliseen muotoon. Samalla olen saanut vahvistusta sanontaan ”ei ole sanaa mahdoton”.

Kiitän Kuopion yliopistoa väitöskirjan viimeistelyyn saamastani taloudellisesta tuesta. Avoimen väylän kautta yliopistoon tullessa, työelämässä pitkän työuran tehneenä aikuisopiskelijana, osaan antaa entistä enemmän arvoa suomalaiselle tasa-arvoiselle koulutusjärjestelmälle.

Kiitän Timo Virtasta, yrittäjää, esimiestäni ja mökkinaapuriani, siitä yrittäjyyden hengestä ja työpanoksesta, jonka ansiosta syntyi ja kasvoi tutkimuksen kohteena ollut yritys, VIP-Juicemaker Oy. Timon kanssa keskustelimme mehutehtaan kehittämisestä jo silloin, kun laadimme liiketoimintasuunnitelmaa ja rahoituslaskelmia kannettavalla tietokoneella olohuoneemme pöydän ääressä.

Tuolloin en vielä aavistanut, että ne toimet, joita tulisimme mehutehtaan vuoksi tekemään, tuottaisivat myös tämän tutkimuksen aineiston. Pienten ja keskisuurten yritysten perustajat ja vetäjät ovat ideoineen ja toimintatapoineen niitä yritystoiminnan pioneereja, joiden onnistumisista syntyy hyvinvointia yrittäjän sekä yrityksen lähipiiriin että laajemminkin yhteiskuntaan.

Suuret kiitokset osoitan työni ohjaajalle professori Juhani Laurinkarille niistä korvaamattomista kannustuksista, ennakkoluulottomista luottamuksen osoituksista sekä rakentavasta ja kehittävästä kritiikistä. Avarakatseisuutesi oli avain tämän uuden tiedon syntyyn.

Kiitän lämpimästi työni esitarkastajia professori Pertti Koistista ja dosentti Hanne Laitista täsmällisistä ja kehittävästä huomioista sekä kritiikistä työni teoriaosaan ja tutkimusmenetelmiin.

Kiitän tutkimukseni aineiston tallennuksesta, tietojenkäsittelystä ja tietokoneajoista tietotekniikkainsinööri Mikko Venäläistä. Englanninkielisen abstraktin on kääntänyt Malcolm Hicks, M.A., josta kiitokset.

Kiitän myös kaikkia muita työni eri vaiheisiin, tietoisesti tai tietämättään, osallistuneita henkilöitä ja tahoja. Kiitän myös kaikkia niitä työnantajia, joiden palveluksessa olen vuosien aikaan saanut työskennellä. Olen saanut perehtyä niissä poikkeuksellisen laajasti yrittämisen ja yrityselämän eri puoliin. Työsuhteiden päättymisiin sisältyy yksi elämäni tärkeimmistä huomioista, opiskele eteenpäin.

Kiitän Sinua, rakas vaimoni *Auli*, kärsivällisyydestäsi ja kannustuksestasi sekä läheisimpänä antamastasi tuesta. Autoit minua saavuttamaan yhden elämäni unelmista. Kiitos Sinulle.

Kuopiossa 23.4.2009

Yrjö Palosuo

SISÄLTÖ

ABSTRACT TIIVISTELMÄ ESIPUHE

1 JOHDATUS TYÖLLISTYMISEEN JA TYÖLLISTÄMISEEN.....	15
1.1 TYÖ HYVINVOINNIN LÄHTEENÄ.....	15
1.2 PALKKATYÖ MARKKINAILMIÖNÄ	16
1.2.1 Työn kysyntä ja tarjonta.....	16
1.2.2 Työn tuottavuus ja työllisyys.....	21
1.3 TYÖSUHTEEN SYNTYMINEN MIKROPROSESSINA.....	22
1.3.1 Työllisyys yrityksen kilpailutilanteen muutoksissa.....	22
1.3.2 Työsuhteen syntyminen yrityksessä.....	23
1.4 TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	26
2 TUTKIMUKSEN KESKEISET KÄSITTEET	33
2.1 TYÖLLISTYMISEN EDELLYTYKSET	33
2.2 YRITYKSEN TYÖLLISTÄMISEDELLYTYKSET	37
2.3 YRITYKSEN REKRYTOINTIVÄYLÄT.....	41
2.3.1 Työnhakijoiden suorat kontaktit yritykseen	42
2.3.2 Yrityksen omat lehti-ilmoitukset.....	44
2.3.3 Työvoimahallinnon työnvälityspalvelut	46
2.3.4 Työvoimanvuokrausyritykset.....	51
2.3.5 Muut rekrytointiväylät	56
3 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	58
3.1 TUTKIMUSKOHTTEEN VALINTA.....	58
3.2 AINEISTON KERUU	62
3.3 YRITYKSESTÄ TYÖTÄ HAKENEIDEN OMINAISUUDET NUMERONA.....	65
4 TYÖSUHTEEN SYNTYYN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT PK-YRITYKSESSÄ	68
4.1 YRITYKSEN TARJOAMAN TYÖN LAATU	68
4.2 REKRYTOINTIVÄYLÄT	70
4.3 TYÖNHAKIJAN TYÖLLISTYMISEN EDELLYTYKSET.....	71
4.4 TYÖNHAKIJAN TYÖMARKKINATILANNE.....	74
4.5 TYÖNHAKIJAN AIEMMAT TYÖSUHTEET.....	76
4.6 TYÖNHAKIJAN AMMATILLINEN TAVOITETASO.....	78
4.7 TYÖNHAKIJAN INHIMILLINEN JA SOSIAALINEN PÄÄOMA.....	80
4.8 VALITTUJEN JA VALITSEMATTA JÄÄNEIDEN TYÖNHAKIJOIDEN VERTAILU	132
5 TULOSTEN TARKASTELUA	141
LÄHDE- JA KIRJALLISUUSLUETTELO	148

TAULUKOT

1. Tutkimuksen kohteena olevan yrityksen VIP-Juicemaker Oy:tä kuvaavia tunnuslukuja.....	59
2. Hakijoiden ikä hakemushetkellä tai työsuhteen alkaessa	65
3. Työnhakijoiden perhesuhteet.....	65
4. Lasten lukumäärä	66
5. Hakijoiden pohjakoulutus ja koulutustausta	66
6. Työsuhteeseen pääsy haettavan työn sisällön mukaan.	69
7. Työllistyminen tiedonsaantiväylän mukaan	70
8. Työllistyminen iän mukaan.	72
9. Koulutuksen vaikutus työllistymiseen.....	73
10. Työhön hakeutumishetkellä vallinneen työmarkkinatilanteen yhteys työllistymiseen.....	75
11. Työllistyminen aikaisempien työsuhteiden pituuden mukaan.....	76
12. Työllistyminen aiempien työsuhteiden lukumäärän mukaan.	77
13. Aikaisemman työsuhteen päättymisen syyn vaikutus työllistymiseen.	78
14. Ammatillisen tavoitetason yhteys työllistymiseen.	79
15. Hakijoiden minäkäsitysten frekvenssit.	80
16. Minäkäsitysten rotatoitu pääkomponenttimatriisi.	82
17. Työnhakijoiden oppimisen edellytykset sosioekonomisen taustan mukaan.....	84
18. Oppimisen edellytykset hakijan koulutuksen mukaan.....	85
19. Oppimisen edellytykset työnhakijan työhistorian mukaan.....	86
20. Oppimisen edellytykset hakemusajankohdan työmarkkinatilanteen mukaan.....	88
21. Oppimisen edellytykset tiedonsaantiväylän mukaan.....	89
22. Oppimisen edellytykset haetun työn mukaan.....	90
23. Aktiivisuuden edellytykset sosioekonomisen taustan mukaan.....	92
24. Aktiivisuuden edellytykset hakijan koulutustaustan mukaan.....	93
25. Aktiivisuuden edellytykset edellisten työsuhteiden päättymissyiden mukaan.....	94
26. Aktiivisuuden edellytykset hakemusajankohdan työmarkkinatilanteen mukaan.....	95
27. Sosiaaliset edellytykset sosioekonomisen taustan mukaan.....	98
28. Sosiaaliset edellytykset hakijan koulutuksen mukaan.....	99
29. Sosiaaliset edellytykset hakijan työhistorian mukaan.....	100
30. Sosiaaliset edellytykset hakemusajankohdan työmarkkinatilanteen mukaan.....	101
31. Sosiaaliset edellytykset tiedonsaantiväylän mukaan.....	102
32. Sosiaaliset edellytykset hakemuksesta välittyvän vaikutelman mukaan.....	103
33. Tuloksellisuuden edellytykset sosioekonomisen taustan mukaan.....	105
34. Tuloksellisuuden edellytykset työhistorian mukaan.....	107
35. Tuloksellisuuden edellytykset edellisen työsuhteen päättymissyyn mukaan.....	108
36. Tuloksellisuuden edellytykset tiedonsaantiväylän mukaan.....	109
37. Tuloksellisuuden edellytykset työnhakijan ammatillisen tavoitetason mukaan.....	110
38. Tuloksellisuuden edellytykset haetun työn mukaan.....	110
39. Tuloksellisuuden edellytykset hakemuksesta välittyvän vaikutelman mukaan.....	111
40. Harrastuneisuuden edellytykset sosioekonomisen taustan mukaan.....	112
41. Harrastuneisuuden edellytykset koulutuksen mukaan.....	113
42. Harrastuneisuuden edellytykset työhistorian mukaan.....	114
43. Harrastuneisuuden edellytykset edellisen työsuhteen päättymissyyn mukaan.....	115
44. Harrastuneisuuden edellytykset tiedonsaantiväylän mukaan.....	116
45. Luotettavuuden edellytykset sosioekonomisen taustan mukaan.....	118
46. Luotettavuuden edellytykset edellisen työsuhteen päättymissyyn mukaan.....	120
47. Luotettavuuden edellytykset haetun työn mukaan.....	120
48. Luotettavuuden edellytykset hakemuksesta välittyvän vaikutelman mukaan.....	121
49. Työhön tarttumisen edellytykset sosioekonomisen taustan mukaan.....	123
50. Työhön tarttumisen edellytykset työhistorian mukaan.....	125
51. Työhön tarttumisen edellytykset hakemusajankohdan työmarkkinatilanteen mukaan.....	126
52. Pitkäjännitteisyyden edellytykset sosioekonomisen taustan mukaan.....	128
53. Pitkäjännitteisyyden edellytykset koulutuksen mukaan.....	129
54. Pitkäjännitteisyyden edellytykset hakemuksesta välittyvän vaikutelman mukaan.....	131
55. Työllistyminen työllistymisen edellytyksiä kuvaavien perusulottuvuuksien mukaan.....	133
56. Hakijan työmarkkinatilannetta ja työnhakuprosessia kuvaavista muuttujista lasketun erottelufunktion toimivuus kolmen parhaiten erottelevan muuttujan mukaan manuaalisesti laskettuna.....	137
57. Työllistyminen objektiivisten edellytysten mukaan. Logistinen regressioanalyysi.....	138

58. Hakijan minäkuvista lasketun erottelufunktion toimivuus neljän parhaiten erottelevan osion mukaan manuaalisesti laskettuna.....	139
59. Työllistyminen subjektiivisten edellytysten mukaan. Logistinen regressioanalyysi.	140

KUVIOT

<i>Kuvio 1.</i>	Työmarkkinoiden päävirrat: kiertokulkukaavio työllistymisen ja työllistämisen näkökulmasta sekä tutkitun yrityksen sijainti.	<i>sivu 17</i>
<i>Kuvio 2.</i>	Kuluttamisen yhteys palkkatyöhön ja työllisyyteen	<i>sivu 20</i>
<i>Kuvio 3.</i>	Manifestit edellytykset työllistymisen vaatimustason mukaan.	<i>sivu 35</i>
<i>Kuvio 4.</i>	Työllistämisen edellytykset suhteessa yrityksen asettamaan tavoitetasoon.	<i>sivu 38</i>
<i>Kuvio 5.</i>	Sosiaalisen verkoston käynnistämä työsopimuksen syntyprosessi.	<i>sivu 43</i>
<i>Kuvio 6.</i>	Lehti-ilmoituksen käynnistämä työsopimuksen syntyprosessi.	<i>sivu 45</i>
<i>Kuvio 7.</i>	Työnvälityksen (aktiivinen) käynnistämä työsopimuksen syntyprosessi.	<i>sivu 47</i>
<i>Kuvio 8.</i>	Työhallinnon verkkopalvelun käynnistämä työsopimuksen syntyprosessi.	<i>sivu 49</i>
<i>Kuvio 9.</i>	Vuokratyön käynnistämä työsopimuksen syntyprosessi.	<i>sivu 53</i>

LIITETAULUKOT

1. Faktorianalyysi, pääkomponenttien ominaisarvot ja selitysosuudet koko tutkimusaineistossa.
2. Koko tutkimusaineisto faktorianalyysi, muuttujien kommunaliteetit.
3. Työllistyminen sukupuolen mukaan.
4. Hygieniakoulutuksen tai -kokemuksen vaikutus työllistymiseen.
5. Trukinajotaidon vaikutus työllistymiseen.
6. Hakijan edellisen yksityisellä tai julkisella sektorilla olevan työsuhteen yhteys työllistymiseen.
7. Oppimisen edellytykset hakijan ammatillisen tavoitetasoon mukaan.
8. Oppimisen edellytykset hakemuksesta välittyvän vaikutelman mukaan.
9. Oppimisen edellytykset haastatteluun kutsun mukaan faktoripistemäärien keskiarvoina.
10. Aktiivisuuden edellytykset hakijan työhistorian mukaan.
11. Aktiivisuuden edellytykset tiedonsaantiväylän mukaan.
12. Aktiivisuuden edellytykset haastatteluun kutsun mukaan.
13. Sosiaalisuuden edellytykset edellisen työsuhteen päätyttyä mukaan.
14. Sosiaaliset edellytykset haastatteluun kutsun mukaan.
15. Tuloksellisuuden edellytykset hakemusajankohdan työmarkkinatilanteen mukaan.
16. Tuloksellisuuden edellytykset haastatteluun kutsun mukaan.
17. Harrastuneisuuden edellytykset hakemusajankohdan työmarkkinatilanteen mukaan.
18. Harrastuneisuuden edellytykset haetun työn laadun mukaan.
19. Luotettavuuden edellytykset hakijan työhistorian mukaan.
20. Työhön tarttumisen edellytykset koulutuksen mukaan.
21. Työhön tarttumisen edellytykset edellisen työsuhteen päätyttyä mukaan.
22. Työhön tarttumisen edellytykset hakijan ammatillisen tavoitetasoon mukaan.
23. Työhön tarttumisen edellytykset hakemuksesta välittyvän vaikutelman mukaan.
24. Pitkäjännitteisyyden edellytykset hakijan työhistorian mukaan.

25. Pitkäjännitteisyyden edellytykset hakijan ammatillisen tavoitetason mukaan.
26. Box's Test of Equality of Covariance Matrices
27. Test Results
28. Stepwise Statistics
29. Erotteluanalyyseissa saatujen muuttujien esiintyminen työnhakemuksissa, jotka eivät johtaneet työllistymiseen tai työhaastatteluun.
30. Työllistyminen minäkuvista muodostuneiden työllistymisen edellytyksiä kuvaavien perusulottuvuuksien mukaan. Logistinen regressioanalyysi.
31. Työllistyminen, työllistymisen edellytyksiä kuvaavien perusulottuvuuksien mukaan, ryhmässä toimistotyötä hakeneet.
32. Työllistyminen minäkuvista muodostuneiden työllistymisen edellytyksiä kuvaavien perusulottuvuuksien mukaan ryhmässä toimistotyö. Logistinen regressioanalyysi.
33. Työllistyminen, työllistymisen edellytyksiä kuvaavien perusulottuvuuksien mukaan, ryhmässä elintarviketyötä hakeneet.
34. Työllistyminen minäkuvista muodostuneiden työllistymisen edellytyksiä kuvaavien perusulottuvuuksien mukaan ryhmässä elintarviketyö. Logistinen regressioanalyysi.
35. Työllistyminen, työllistymisen edellytyksiä kuvaavien perusulottuvuuksien mukaan, ryhmässä muuta työtä hakeneet.
36. Työllistyminen minäkuvista muodostuneiden työllistymisen edellytyksiä kuvaavien perusulottuvuuksien mukaan ryhmässä muut työ. Logistinen regressioanalyysi.
37. Työyhteisöön integroituminen hakemusvuoden mukaan.

LIITTEET157

1. MUUTTUALUETTELO
2. MUUTTUIEN 30 – 50 ULKOPUOLELLE JÄÄNEET, TYÖNHAKIJOIDEN TEKEMÄT MÄÄRITELMÄT ITSESTÄÄN, SUHTEESTA TYÖHÖN SEKÄ TYÖYHTEISÖÖN.
3. LIITETAULUKOT

1 Johdatus työllistymiseen ja työllistämiseen

1.1 Työ hyvinvoinnin lähteenä

Suomessa yhteiskunta- ja talouspolitiikka pohjautuu talouskasvuun ja teknologiaan; luotetaan saavutettavissa oleviin tuotantotekniikan ja teknologian muutoksiin, joiden varassa kasvu voisi jatkua. Verotusta käytetään talouden ohjauksessa, joskin painotusta on muutettu energian käytön sekä ympäristöhaittojen pienentämisen suuntaan. Poliitikassa ja yrityksissä korostetaan kansantalouden kansainvälistä kilpailukykyä sekä työllisyyttä.¹

Hyvinvoinnin kannalta työ on keskeinen yhteiskunnan voimavara. Ilman työtä ei synny tuotosta, hyvinvoinnin edellytyksiä eikä sosiaalista turvallisuutta. Kansalaisten hyvinvoinnin perusta rakentuu palkkatyön ja sen tuotoksen varaan. Työttömyys ei ole hyödyksi millekään yhteiskunnalle, riippumatta yhteiskuntasopimuksen mallista tai poliittisesta järjestelmästä. Työttömällä työnhakijalla työttömyys on mielletty Pohjoismaissa tärkeimmäksi hyvinvoinnin vajeeksi.

Suomessa työttömyyden hoitamisessa viitataan maamme vahvuuksiin, korostamalla koulutusjärjestelmää, infrastruktuuria, tietopohjaa sekä vahvaa välineellistä työttömyyden hoitamista² ja tukeutumalla työmarkkinoiden kysyntä- ja tarjontatypologiaan³. Myös globaaleja koko maailmaan koskettavia ongelmia tarkastellaan tässä yhteydessä, pohtien maailmantalouden kasvua, kansainvälistä kilpailukykyä ja globaalia kulutusta.

Mikrotasolla, yrityksissä ja kotitalouksissa voidaan samaan aikaan olla yhden näkökulman tai tekijän lumoissa unohtaen työhön, työllistämiseen ja työllistymiseen liittyvien edellytysten kokonaiskuva.

¹ Helne, Tuula – Julkunen, Raija – Kajanoja, Jouko – Laitinen-Kuikka, Sini – Silvasti, Tiina ja Simpura, Jussi 2003. s. 108-114

² Koistinen Pertti 1993. s 31-40

³ Lilja, Kari 1984. s. 19-25

Työllisyyttä ja työttömyyttä on käsitelty sosiaalipolitiikassa laajasti useasta näkökulmasta hyvinvointivajeena sekä sitä kautta usein myös moni-ilmeisen yhteiskunnallisen syrjäytymisen perussyynä⁴. Voidaan kysyä mitä on työttömyyden takana tai mitä on tapahduttava, ennen kuin työttömyysasteessa tapahtuu muutosta. Toisaalta voidaan kysyä mikä on se ”askel”, joka työttömän tulee ottaa integroituaan työelämään.

Työllistyminen riippuu työn hakijan aktiivisuudesta sekä työnantajan valmiudesta työllistää. Työttömyydestä irtipääseminen edellyttää ”työ-työllistäminen-työllistyminen” – prosessin toteutumista. Tarvitaan työn kysyntää, työnantajien edellytyksiä työllistää. Tämän prosessin tarkastelussa ollaan yhteiskunnan perusrakenteiden ja sosiaalipolitiikan ydinkysymyksissä.

Työpoliittinen keskustelu on Suomessa jakautunut ennen muuta työsuhdetta ja työsuhteen jälkeen olevaa tilannetta koskevaksi. Vähäisemmälle pohdinnalle on jäänyt itse työn ja työsuhteen syntyminen ja siihen vaikuttavat tekijät ja niiden liittyminen toisiinsa.

Edellä kuvatuista sosiaalipoliittisista lähtökohdista on keskeistä ymmärtää sekä työllistymisen ja työllistämisen kokonaisuus että niiden rakenteita; mitä edellytetään ja tai tulee tapahtua ennen kuin työ muuttuu työpaikaksi ja työnhakijan työmarkkina-asema muuttuu työttömästä työlliseksi.

1.2 Palkkatyö markkinailmiönä

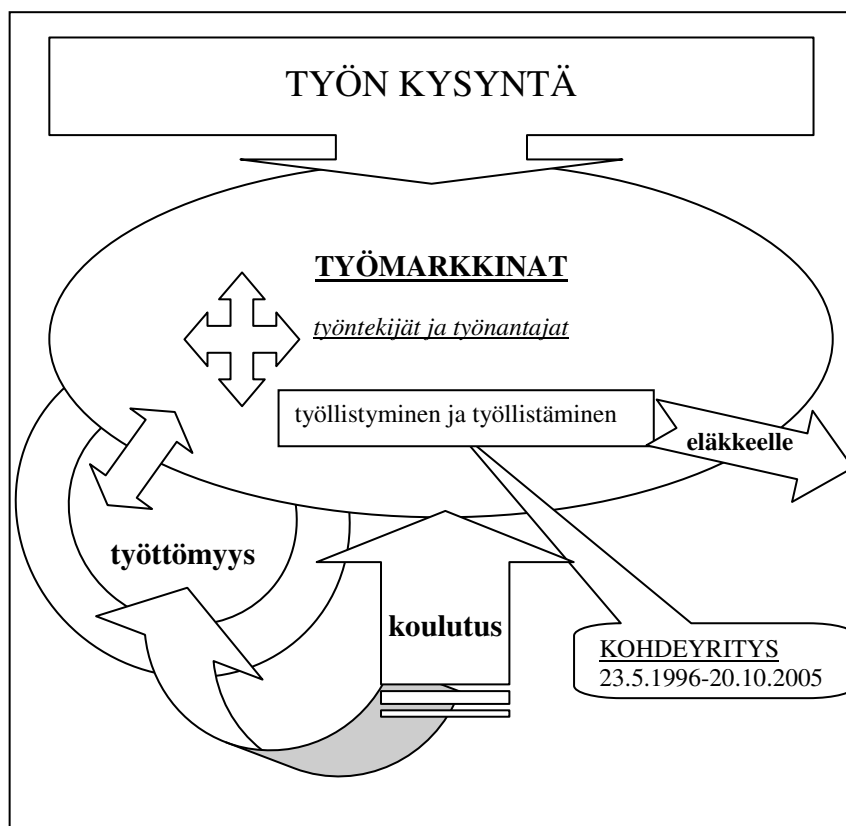
1.2.1 Työn kysyntä ja tarjonta

Työmarkkinoiden toimintaa voidaan tarkastella työn kysyntänä ja tarjontana. Markkinataloudessa työ ilmenee palkkatyönä. Työmarkkinat ja työelämässä tapahtuva kiertokulku työllistämisenä ja työllistymisenä toimivat työn kysyntään liittyvän käyt-

⁴ Juntto, Anneli – Hynynen, Raija 2006. s 30-34

tövoiman ansiosta. Työn kysynnän ja tarjonnan kautta työmarkkinoilla syntyvät edellytykset työllistämiseen ja työllistymiseen. Kun työhön liittyvä kysyntävoima antaa työmarkkinoille impulssin, työnantajat ja työntekijät tekevät sopimuksen jonka mukaisesti työn tarjonta ja kysyntä kohtaavat ja johtavat tavaroiden ja palvelujen tuottamiseen.

Tavaroihin ja palveluihin liittyvä työn kysyntä antaa välillisesti impulssin työnhakijalle myös koulutukseen hakeutumiseen. Työmarkkinoiden käytettäväksi tuleekin työvoimaa pääsääntöisesti koulutuksen kautta. Työmarkkinoiden sisällä työntekijät toimivat markkinoiden avaamien mahdollisuuksien ja omien valintojensa rajaamina. Työmarkkinat eivät kuitenkaan avaudu kaikille; osa työnhakijoista päätyy työttömäksi, josta voidaan palautua työllistymis- tai työllistämisedellytysten muutosten jälkeen työllisiin. Myös työllisten joukosta poistuminen, esimerkiksi eläkkeelle siirryttäessä tapahtuu työmarkkinoiden vakiintuneiden pelisääntöjen mukaisesti. Seuraava kuvio esittää keskeisimmät työn kysynnän aiheuttamat päävirrat ja kiertokulun.



Kuvio 1. Työmarkkinoiden päävirrat: kiertokulkukaavio työllistymisen ja työllistämisen näkökulmasta sekä tutkitun yrityksen sijainti.

Työn kysyntä ohjaa osaltaan sitä missä ja mitä työtä tehdään. Työn kysyntää puolestaan ohjaa markkinoilla kuluttajien tekemät kulutus päätökset. Näistä päätöksistä muodostuva kokonaiskysyntä määrittelee, millaisin edellytyksin työhön kohdistuu kysyntää ja taloudellisessa mielessä: mitä siitä ollaan valmiita palkkoina maksamaan.

Markkinoilla toimiessaan ja omaa vapauttaan käyttäessään kuluttajat ohjaavat työn kysyntää. Markkinoiden kautta kulutuskysyntä tuo julki ihmisten erilaiset arvostukset tehtyinä ostopäätöksiä. Päätösten taustavaikuttajina ovat ihmisten erilaiset intressit ja arvostukset.⁵

Palkkatyö on muotoutunut markkinataloudessa myös ihmisarvon ja sosiaalisten oikeuksien kuvaajaksi. Ihmisarvoa mitataan usein henkilön välillisen tai välittömän ostovoiman ja kulutuksen määrällä. Niiden edellytykset muotoutuvat suurelta osin palkkatyön kautta. Palkkatyö ehdollistaa elämäntapaa, toiveita ja unelmia. Työ ja työelämän ulkopuolinen toiminta ovat keskinäisessä vaikutussuhteessa.

Markkinataloudelle tyypillisissä elämänmuodoissa korostuvat kilpailu, taloudelliset tavoitteet, organisaatorakenteet ja niiden tuottavuus. Markkinataloudessa toisaalta arvostetaan tasa-arvoisuutta, vapautta sekä itsenäisyyttä, jotka nekin ovat edellytyksiltään sidoksissa työmarkkinoihin ja aseisiin niillä.⁶ Hakeutuessaan tiettyyn koulutukseen tai toimialaan henkilö tekee omia valintojaan omien arvostustensa ja arvolaatuksiensa pohjalta. Henkilön persoonallisuus vaikuttaa henkilön työllistymisen edellytyksiin. Persoonallisuus on myös keskeinen tekijä työssä selviytymisessä.

Toisaalta automaation lisääntyminen, työn teknistyminen sekä suhtautuminen työhön välineenä, ovat muuttaneet työn merkitystä inhimillisenä arvona. Korkea työttömyys on horjuttanut protestanttista työetiikkaa.⁷ Samaan suuntaan on vaikuttanut se, että työsuhteet ovat vaihtuneet kiinteistä erityyppisiksi ja muotoisiksi lyhyiksi työsuhteiksi. Tämän ajan keskeisiä työsuhteen malleja ovat erilaiset projektit, määräaikaisten työsuhteiden sekä pätkätyöt, etä- ja vuokratyöt⁸. Samaan aikaan tulee kansainvälisestä

⁵ Rawls, John 1988. s. 82, 118 ja 121 - 123

⁶ Koistinen, Pertti 1999. s. 196 - 209

⁷ Sinisalmi, Martti 1996. s. 25 - 30

⁸ Mair, Judith 2004. s. 90 - 93

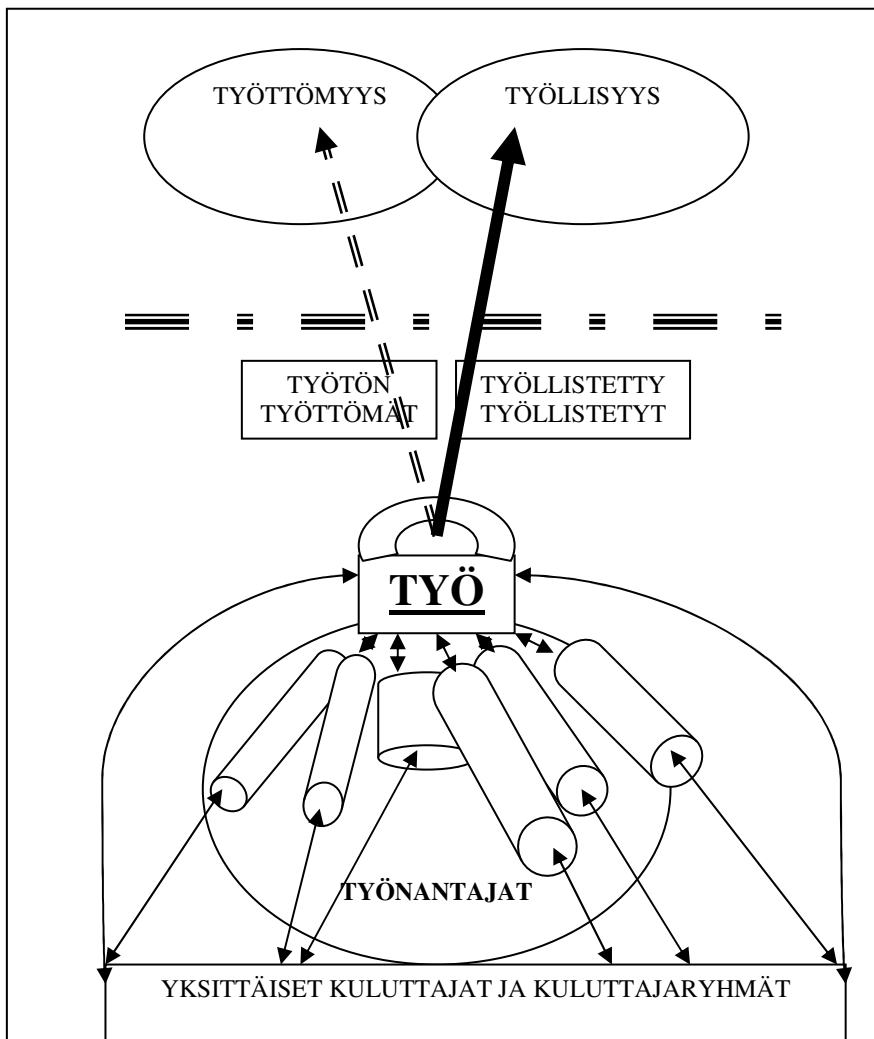
muuttoliikkeestä aiheutuvaa kilpailua työtilaisuuksista, muualta tulleiden, heikompisiin työehtoihin tottuneiden hakijoiden kanssa⁹.

Yksilöiden vapausasteiden laajuuden pohjalta, markkinataloudessa työtä ohjaava voima lepää yksilöiden ”harteilla” vapautena tehdä tai olla tekemättä erilaisia valintoja ja päätöksiä. Yksittäisillä henkilöillä on toisistaan poikkeavat yksilölliset arvostukset ja intressit. Niiden pohjalta ihmiset tavoittelevat markkinoilla erilaisia asioita. Ihmisten edellytykset tehdä valintoja vaihtelevat.

Työmarkkinoilla työvoiman kysyntä on sidonnainen työvoiman tuottavuudesta markkinoille kohdistetuissa tuotteissa. Raja-arvona on kotitalouksien halukkuus maksaa hyödykkeistä tietty hinta. Toisin sanoen mikäli tuotteisiin tai palveluihin liittyvä työn hinta ylittää kuluttajien maksuhalun tai maksukyvyn, tuotteet ja palvelut eivät käy kaupaksi. Täydellisessä ja vapaassa kilpailutilanteessa, riippumatta yrityksen omistusrakenteesta, on palkkatason osaltaan sopeuduttava kysyntään ja tarjontaan liittyviin voimiin.¹⁰ Kulutusmarkkinoiden reagoinnista seuraa työvoimakustannuksiin kohdistuvaa sopeuttamistarvetta, joka tulee ilmi henkilöstöön kohdistuvina irtisanomisina sekä tuotannon siirtämisinä alhaisempien kustannusten alueille. Seuraava kuvio hahmottaa graafisesti kuluttamista työtä ja työllisyyttä mitattavana ilmiönä.

⁹ Kasvio, Antti – Nieminen, Ari 1999. s. 38

¹⁰ Rawls, John 1988. s. 177 - 178



Kuvio 2. Kuluttamisen yhteys palkkatyöhön ja työllisyyteen

Valintoja tehdessään kuluttajat ohjaavat työn syntymistä, siirtymistä ja häviämistä. Kuluttaminen on nykyisten avointen ja globaalien markkinoiden kautta yhteiskuntien toimintaa ohjaava voima. Kuluttajat luovat ja tuhoavat sekä työllistämisen että työllistymisen edellytyksiä. Työmarkkinoilla kuluttamisen vaihtelut heijastuvat työllisyytenä sekä työttömyytenä.

Toimialat, joiden kohdalla kuluttajat ”pakenevat” vaihtoehtoisiiin kulutuspäätöksiin, menettävät kysyntäänsä ja seurauksena on työvoiman kysynnän väheneminen ja työsuhteiden päättymisen. Työllistämisen ja työllistymisen edellytysten kannalta on kyse jatkuvuudesta sekä muutoksista. Työpaikan tai työsuhteen löytäminen sekä sen

jatkuminen on aiempaa epävarmempia ilmiöitä; ja markkinataloudessa vastuu työllistymisen jatkuvuudesta lepää monin tavoin kuluttajakansalaisen hartioilla.¹¹

1.2.2 Työn tuottavuus ja työllisyys

Kansantaloudessa syy työttömyydelle tai työllistämisen esteille, voidaan määritellä työn hinnan ja työn tuottaman arvon väliseksi epäsuhteeksi. Työn tuottaessa lähes saman arvon mikä on työn kokonaishinta, ollaan lähellä täystyöllisyyden edellytyksiä. Jos työ tuottaa selvästi suuremman arvon kuin mitä työn kokonaishinta on, syntyy työvoimapulaa, koska työmarkkinoilla syntyy enemmän työvoiman kysyntää kuin mitä markkinat pystyvät tarjoamaan.¹²

Vastaavasti, jos työ tuottaa selvästi kokonaishintaansa vähemmän, seuraa työttömyyttä työvoiman kustannusten sopeuttamisen kautta. Työn hinnan ja tuottavuuden hakiessa tasapainotilannetta, siinä onnistumatta työmarkkinoiden jäykkyyden takia, syntyy pitkäaikaistyöttömyyttä. Silloin puhutaan rakenteellisesta työttömyydestä. Suhdannetyöttömyydessä työn hinta ja tuottavuus hakevat tasapainoa suhdanteiden mukaan. Globaalissa taloudessa talouden panostukset sijoittuvat sinne, missä työn tuottavuuden suhde, riskit huomioiden, on edullisin.¹³

Tuotannon koneellistuminen (teknologian kehitys) sekä sarjatuotanto ovat mahdollistaneet tavaroiden tuottamisen halvemmalla. Työn tuottavuus on tekniikan kehityksen ja työnjaon seurauksena noussut noin 25 -kertaiseksi 150 vuodessa. Tuottavuuden nousu ilmenee parempina työolosuhteina, lyhyempinä työaikoina ja korkeampina palkkoina. Mitä enemmän henkilön työ tuottaa suhteessa palkkauksen kokonaiskustannuksiin, sitä enemmän työlle on kysyntää. Jos palkat vastaavasti nousevat ohi tuottavuuden, häviää työn kysyntä. Reaalitalouden lainalaisuudet ohjaavat työtä ja sen tarjontaa.¹⁴

¹¹ Helne, Tuula – Julkunen, Raija – Kajanoja, Jouko – Laitinen-Kuikka, Sini – Silvasti, Tiina ja Simpura, Jussi 2003 s. 426

¹² Sinisalmi, Martti 1996. s. 12 - 13

¹³ Sinisalmi, Martti 1996. s. 12 - 13

¹⁴ Nordberg, Johan 2004. s. 62

Markkinataloudessa markkinat mittaavat yksilöön kohdistuvia tuotto-odotuksia. Työn tekemisen tulee tuottaa jaettavaa tuloa. Tuottoon liittyvät tulo-odotukset nostavat tuotteiden ja palveluiden hintoja. Kun markkinoilla on vaihtoehtoisia tuotteita, kuluttajien odotukset sekä toteutuneet odotukset ratkaisevat myöhemmin tapahtuvat kulutusvalinnat ja sen, missä tehtyä työtä kuluttaja on valmis kuluttamaan.

Työn ja tuottavuuden välinen jännite tai samansuuntaisuus vaikuttaa työllistymisen sekä työllistämisen edellytyksiin. Kuluttajien tekemät valinnat ratkaisevat missä sekä mihin hintaan tuotteita kannattaa tuottaa.

1.3 Työsuhteen syntyminen mikroprosessina

1.3.1 Työllisyys yrityksen kilpailutilanteen muutoksissa

Työtä tarjoavat yritykset toimivat kilpailluilla markkinoilla ja menestyminen kilpailussa määrittelee osaltaan työn kysyntää yrityksessä. Kilpailutilanteen muutos sekä kilpailun kiristyminen aiheuttavat uusia vaatimuksia yrityksille. Kilpailutilanteen muutos merkitsee uudenlaisten ratkaisujen etsimistä työnantajaorganisaatioiden kulurakenteissa. Työhön käytetty aika on yksi aiemmissa tutkimuksissa esiin nostettu tuotantokustannuksiin ja kilpailutilanteeseen vaikuttava tekijä. Työajat ja niissä tapahtuvat muutokset ovat keskeinen työelämän modernisaatioilmiö. Työaikoihin vaikuttavat lainsäädäntö, työelämän perinteet ja historia sekä mikrotasolla työnantajaorganisaatioissa tehtävät päätökset ja valinnat. Myös työaikakysymyksissä nousee aina esiin se peruskysymys, onko yrityksellä edellytyksiä tarjota työtä ja jatkuvuutta kulloisellakin kulurakenteella.¹⁵

Yritysten sijoittumista ohjaavat työvoimakustannusten ohella työn tuottavuus, ammattitaitoisten työntekijöiden saatavuus, kohdemaiden yhteiskuntarakenteen ja palvelukokonaisuus, markkinoille pääsyn vapaus sekä paikallisten markkinoiden kyky hankkia yrityksen tuotteita. Myös toiminnan tai toimintojen kehittyneisyys ohjaa

¹⁵ Antila, Juha 2005. s. 128 - 130

sekä vaikuttaa siirtymiskynnykseen. Yritysten sijoittumispäätöksiä tehtäessä, eri maita vertaillaan suhteessa keskenään.¹⁶

Työelämän murroksessa tulevat esille työsuhteiden muodot sekä muutokset työmarkkinoilla. Työsuhteiden määräaikaisuus ja vuokratyö ovat kilpailuun sekä taloudelliseen tuottavuuteen ja tehokkuuden tavoitteluun liittyviä toimintatapoja sekä keinoja. Määräaikaisuus koetaan osin ongelmalliseksi, mutta sillä on myös myönteiset puolet. Määräaikaisissa työsuhteissa työntekijän kannalta suurimpia etuja ovat alhainen työllistymiskynnys ja kokemuksen karttuminen usealta työpaikalta sekä mahdollisuus saada lähes pysyvä työssäolon jakso yrityksissä tapahtuvan kierrättämisen ansiosta.¹⁷

Kolmannen sektorin toiminnassa mukana olevat ihmiset järjestävät toimintaa itselleen ja muille. Toiminnalle on kuvaavaa yleishyödyllisyys, voittoa tavoittelemattomuus, yksilöllisen valinnan vapaus sekä vapaaehtoisuus. Kolmannen sektorin työllistäminen poikkeaa tavanomaisista yrityksistä. Erityispiirteiksi ovat lueteltu monipuoliset työtehtävät, palkkatyön ja vapaaehtoistyön yhdistäminen, usein pienissä omaehtoisesti ja itseohjautuvissa työyhteisöissä tai ryhmissä toimiminen.¹⁸

Vajaakuntoisten osalla avointen työmarkkinoiden ja työnhakijoiden väliltä puuttuu tietoa menetelmistä ja välineistä työllistymisen sekä työllistämisen edistämiseksi. Rajoitteena voi olla myös asenteelliset tekijät tai suuremmat taloudelliset riskit työkyvyttömyystilanteissa tehokkuutta ja tuottavuutta korostavassa ympäristössä.¹⁹

1.3.2 Työsuhteen syntyminen yrityksessä

Yrityksessä työllistyminen on tapahtumasarja tai tapahtumien ja toimenpiteiden ketju, jossa työnhakija työllistyy, solmii työsuhteen oman tahtotilansa ohjaamana. Palkkatyötä vailla oleva tai työpaikan vaihtoa haluava henkilö hakeutuu työmarkkinoille uuteen työsuhteeseen ja kun hän pääsee tavoitteeseensa, hän työllistyy eli solmii uuden työsuhteen.

¹⁶ Kasvio, Antti – Nieminen, Ari 1999. s. 54 - 60

¹⁷ Laaksonen, Jyrki Y.J. 1999. s. 5 - 17

¹⁸ Harju, Aaro – Backberg-Evards, Kristiina (toim.) 2000. s. 11 - 14

¹⁹ Stenholm, Pekka – Lehto, Johanna 2000. s. 15 - 36

Henkilö on työllinen kun hän on solminut työsopimuksen työnantajansa kanssa. Kun markkinoilla on kysyntää työn tuloksista, työnantaja on valmis maksamaan suoritetusta työstä korvausta, yleisimmin palkan muodossa. Useimmiten henkilö on palkattu tekemään ennalta sovittua tehtävää tai työtä. Muodollisesti työllistetty henkilö on solminut työ- tai virkasuhteen työnantajansa kanssa ja kuuluu työllistettyihin. Henkilön tullessa työllistetyksi, hän on tullut työhön liittyvän voiman vaikutuksen alaiseksi, välillisesti työnantajien suvereenisen työnjohdon ja valvonnan alaisena.

Työnhakijan näkökulmasta työpaikan saaminen edellyttää työtä ja kärsivällisyyttä. Työn hakeminen on täysipäiväistä työtä, jossa sata kontaktia voi tuottaa yhden työpaikan. Yksi työttömän vaikeimpia haasteita on usko itseensä sekä usko löytää itselleen sopiva työ. Epäusko omiin kykyihin ja sitä kautta turhautuminen yleisiin väitteisiin ”kyllä työtön työtä löytää, jos oikein yrittää” kasvaa. Työnhakijan kannalta on tärkeää pystyä ymmärtämään, miksi työsuhdetta ei synny sekä mihin hakijan tulisi jatkossa panostaa työllistyäkseen.²⁰

Myös työttömyyden hoitoon liittyvää ajattelua voidaan tarkastella edellytyslähtöisesti. Silloin täsmennetään näkökulma kysymykseen mitä edellytyksiä yksittäisen työnhakijan kohdalla tulee täyttyä, jotta hänen työllistymisensä onnistuisi. Vastaukset ovat tästä näkökulmasta erilaisia kuin perinteisessä työttömyyden hoidossa. Edellytysnäkökulman kautta asian pohdiskelu ulottuu työllistymiseen sekä työllistämiseen laajassa merkityksessä. Edellytyslähtöisessä ajattelussa joudutaan ottamaan huomioon myös työn syntymiseen ja työn kysyntään liittyvän voiman kanavoituminen työmarkkinoille.

Työllistämisen ja työllistymisen edellytyksiä sekä luo että tuhoaa kuluttajien päätökset. Aika ja ajankohta vaikuttavat päätöksentekoon samoin kuin mitä toimintaympäristössä tapahtuu. Työllistymisen ja työllistämisen edellytyksissä on kyse henkilön työllistymisedellytyksistä, työnantajan työllistämisedellytyksistä sekä ulkoisten tekijöiden keskinäisestä suhteesta sekä näiden osatekijöiden samanaikaisuudesta.

²⁰ vrt. Koivisto, Kari 2004. s. 159 - 174

Työttömän työllistyminen edellyttää työnhakijan työllistymisedellytysten, työllistävän työnantajan työllistämisedellytysten yhtäaikaista voimassaoloa neutraalien tai myönteisten ulkoisten painetekijöiden, yleisimmin työn kysynnän kanssa. Työllistykseen, työnhakijan tulee löytää omien työllistymisedellytystensä lisäksi sellainen työnantaja, jonka työllistämisedellytykset ovat voimassa sekä menestyä työllistämiseen liittyvässä kilpailussa, suhteessa muihin samaa työtä hakeneisiin.²¹

Työnhakijoiden kannalta kyse ei ole ensimmäisestä kilpailusta, sillä työnhakijan kouluttautumiseen ja työhistoriaan liittyy erilaisia karsintoja sekä valintoja, jotka ovat toimintojen ja yksilön oman vapausasteen voimassa olevia vaihtoehtojen välistä, tiedostamatonta tai tiedostettua ajautumista. Kouluttautuminen on yksi valikoitumisen paikka. Työelämässä työpaikkaan työllistyminen sekä työllistäminen ovat yksi kilpailutilanne, jossa osa karsiutuu pois.

Työn hakeminen on yksi markkinatalouden kilpailukenttä, jossa tapahtuu karsiutumista. Yksilön oikeusturvan sekä yleisen oikeudenmukaisuuden kannalta on mielekästä että jokaiselle työnhakijalle löytyy hänen työllistymisedellytystensä mukainen työ, ainakin kohtuullisella aikajänteellä. Ihmisten luokittelu sekä asettaminen erilaisiin ryhmiin ja näiden ryhmien käyttäminen karsivina tekijöinä, johtaa yhteiskunnallisen eriarvoisuuden lisääntymiseen.

Työelämässä samoin kuin muussakin toiminnassa teemme tai jätämme tekemättä päätöksiä erilaisten olosuhteiden tai ehtojen vallitessa. Valinnat ovat vaihtoehtoja sekä mahdollisuuksia, jotka ovat voimassa tiettyjen rajaehtojen tai edellytysten vallitessa.²² Työnhakijoiden hakeutuessa töihin, hakijat tekevät erilaisia kohdennettuja työllistymisedellytyksiin liittyviä valintoja.

Tässä tutkimuksessa keskitytään työllistymisen ja työllistämisen edellytyksiin ja tarkastellaan soveltuvien osien yhteiskunnan ja sen jäsenten hyvinvoinnin kannalta merkittäviä yhteiskunnallisia periaatteita.

²¹ Palosuo, Yrjö A. 2006. s. 48 - 78

²² Anttiroiko, Ari-Veikko 1992. s. 27

Sosiaalipoliittisessa sekä työelämän tutkimuksessa on selkeä tarve paneutua lähemmin mikro- ja makrotason keskinäiseen suhteeseen. Pystyäksemme ymmärtämään työttömyyttä meidän on ymmärrettävä nykyistä paremmin työn, työllistymisen sekä työllistämisen edellytykset mikrotasolla rekrytointitutkimuksen viitekehyksessä.

Tästä näkökulmasta haasteeksi nousee kuvata työllistymisen prosessina ja avata lähempään tarkasteluun työllistymisen ja työllistämisen edellytysten muodostuminen sekä työllistymiseen ja työllistämiseen liittyvien tekijöiden keskinäiset suhteet.

1.4 Tutkimuskysymykset

Aiemman rekrytointikirjallisuuden tarkastelu

Suomalaiset työhön²³, työttömyyteen²⁴, sosiaaliturvaan ja sen rahoitukseen, työllistymiseen ja työllistämiseen²⁵ sekä työvoimapolitiikkaan, työvoimahallintoon ja toimenpiteisiin²⁶ liittyvät tutkimukset ovat näkökulmaltaan pääosin yhden ilmiön kuvausta ja arviointia tai laajoihin tilastoihin²⁷ perustuvia selvityksiä. Myös työterveyttä ja työsuojelua, palkkahallintoa, työvoimahallintoa²⁸, ikääntymistä²⁹ ja eläkkeelle siirtymistä³⁰, työpaikkojen vaihtuvuutta³¹, työhön hakumenettelyjä sekä valintaprosesseja³² on tarkasteltu. Aiheista on käyty laajaa ja monipuolista keskustelua.

Työllistymisen ja työllistämisen näkökulmasta tehty tutkimus on pirstaleista ja irrallaan toisistaan, kuvaten työllistymistä ja työllistämistä erillisinä tapahtumina. Tutkimattomaksi alueeksi on jäänyt työsuhteiden syntymisen ja säilymisen edellytykset

²³ vrt. Kiuru, Pertti – Pulkkinen, Matti – Tillikka, Jussi 2002; Nikkilä, Matti 2003. s. 64.

²⁴ vrt. Häikiö, Kaisa 2004; Kurvinen, Arja 2004.

²⁵ vrt. Rantala, Juha 1995; Jolkkonen, Arja – Koistinen, Pertti 1998; Holm, Pasi - Sinko, Pekka and Tossavainen, Pekka 1999; Mannila, Simo – Valjakka, Sari – Ala-Kauhaluoma, Mika 2001. s. 61 – 90; Työpoliittinen tutkimusohjelma 2003 – 2007. s. 14 – 31.

²⁶ vrt. Harju, Aaro – Backberg-Evards, Kristiina (toim.) 2000. s. 38 – 51; Ala-Kauhaluoma, Mika – Keskitalo, Elsa – Lindqvist, Tuija – Parpo Antti 2004. s. 30 – 73;

²⁷ vrt. Luukkonen, Antti – Korkeamäki, Ossi – Kyyrä, Tomi 2005. s. 1 – 7.

²⁸ vrt. Räisänen, Heikki 2005; Työhallinnon julkaisu 353 / 2005. s. 1 – 10.

²⁹ vrt. Virjo, Ilkka – Aho, Simo 2002. s. 91 – 97.

³⁰ vrt. Saurama, Laura 2004.

³¹ vrt. Ilmakunnas, Pekka - Maliranta, Mika 2000; Ilmakunnas, Pekka – Maliranta, Mika 2002.

³² vrt. Paul Lillrank Consulting Oy 2005. s. 11 – 15.

sekä dynamiikka. Huomionarvoista on, että myös työhönottoon ja työllistymiseen kohdistuvassa tutkimuksessa vähäiselle huomiolle on jäänyt juuri työsuhteen syntymisen edellytykset.

Aiemmat tutkimukset keskittyvät joko ennen tai jälkeen työsuhteen syntymistä tai työsuhteen voimassa olon aikaiseen aiheen käsittelyyn. Ne kohdentuvat yksittäisiin asioihin ja erilaisiin sekä eritasoisiin vaikuttavuusarviointeihin rajatuilla alueilla. Suomalainen rekrytointia käsittelevä kirjallisuus voidaan jakaa karkeasti kolmeen kategoriaan. Sama jako näyttäisi soveltuvan myös englanninkieliseen kirjallisuuteen. Ensimmäinen sisältää työnhakijoille tai työnantajille yksityiskohtaisia neuvoja esittelevää yleistä kansalaissivistystä. Yliopistojen rekrytointipalveluoppaissa esitetään opiskelijan tai työnhakijan omat näkökulmat työn hakemisessa. Niissä opastetaan esimerkiksi itse arviointia eli pohtimaan sitä missä asioissa olen työnhakijana hyvä, mitkä ovat vahvuuteni jne. Lisäksi on pohdittu työnhakijan motivoituneisuutta, työskentelytapaa asenteita ja arvostuksia, jaetaan ohjeita kiinnostavien työpaikkojen löytämisestä, työpaikkailmoituksiin vastaamisesta, käyttäytymisestä, kysymysluettelosta, oikeuksista sekä palkkataulukoista.³³

Toiseen kategoriaan sijoittuvat oppikirjamaiset kuvailut siitä miten rekrytointi rakentuu yrityskentässä ja sisältö on yleisluonteista tiedon, tapahtumien kuvausta. Tällaisia kuvauksia ovat erilaiset työhön hakemisen oppaat, rekrytointimenetelmäoppaat sekä työhönottoon ja työntekijän valintaan liittyvä kirjallisuus, joissa kuvaillaan ohjeistamalla ja esimerkeillä työhön hakemista, valintamenettelyjä sekä tehtäviä valintoja. Kirjallisuudessa kuvaillaan sekä työnantajan näkökulmasta että työnhakijan näkökulmasta sitä, mihin tekijöihin tai asioihin tulee kiinnittää huomiota yksittäisissä työnhakutilanteissa. Tarkasteluissa on kuvattu sekä lainsäädännön näkökulmasta että yleisellä tasolla henkilöstöhallinnon rakenteita, toimintaa, tavoitteita, onnistumisia, erilaisia ongelmatilanteita, henkilöstöhallintoa ja johtamista³⁴.

³³ vrt. Helsingin yliopisto, ura- ja kehittämispalvelut 2004; Kuopion yliopiston urapalvelut 2009; Turun akateemiset rekrytointipalvelut 2009.

³⁴ vrt. Aulio, Olli 1990; Salminen, E. Olavi 1991; Folger, Robert and Cropanzano, Russell 1998; Pfeffer, Jeffrey 1998; Torrington, Derek – Hall, Laura 1998; Hall, Alison 2003; Remonen, Sari 2003; Rainio, Päivi 2003; Koivisto, Kari 2004; Bailom, Franz – Matzler, Kurt and Tschernjak, Dieter 2007; Eigenhuis, Ap and Dijk, Rob van 2007; Honkaniemi, Laura – Junnila, Kirsi – Ollila, Juhani- Poskiparta, Hanna - Rintala-Rasmus, Anita ja Sandberg, Juha 2007; Syrjänen, Pentti 2007.

Näiden kahden ensimmäisen kategorian rekrytointikirjallisuudessa on neuvoja työn hakemisesta, yleistyksiä yrityksen rekrytoinnista, henkilöstöön, henkilöstöhallintoon ja johtamiseen liittyvistä tilanteista sekä lainsäädännön antamasta viitekehyksestä.

Rekrytointikirjallisuuden kolmanneksi kategoriaksi voidaan lukea taloustieteelliset, liikeloustieteelliset ja sosiaalitieteelliset rekrytointitutkimukset. Tämän kategorian tutkimuksia luonnehtii tieteellinen kysymystenasettelu, käsitelmäärityt, empiiriset tutkimusaineistot ja tutkimusmenetelmien kurinalainen käyttö.

Aikakauden muutokset nostavat esille tarpeen pohtia vanhoja teorioita uusista näkökulmista ja uusista tilanteista lähtien. Yritysten irtisanomiset ja tehtaiden lakkauttamiset nostavat esille rekrytointitutkimuksen uudet tarpeet ja katsantokannat, koska entiseen pitäytyminen voi johtaa etääntymiseen arkielämän todellisuudesta.³⁵

Yritysten päätöksenteon taustalla olevan tiedon havainnointi, kartoittaminen, käsitteleminen sekä kytkeminen yhteiskunnan muutokseen kuuluvat tieteen haasteisiin. Tuntemalla tarkemmin yksittäisiä tapahtumia voidaan luoda teoriaa toimintaa ohjavan päätöksenteon pohjaksi sekä tulevan ennakointiin. Rekrytoinnin eli työvoiman valinnan oletetaan olevan rationaalista ja yrityksen kannalta optimaalisiin ratkaisuihin pyrkivää. Kuitenkin on havaittavissa että rekrytointipäätökset ovat syntyneet ”näppituntumalla”.³⁶

Työnhakutilanteissa työntekijät kehittävät aktiivisia roolimalleja ja uskottelevat työnantajille (samoin kuin työvoimaviranomaisille) olevansa työnantajan ”toiveiden täyttymys”. Rekrytoinnin ideaalimallit; 1. joustava, muodollisiin ammattitaitovaatimuksiin perustuva rekrytointimalli, 2. jäykkä muodollisiin ammattitaitovaatimuksiin perustuva rekrytointimalli, 3. epämuodollisiin ammattitaitovaatimuksiin perustuva rekrytointimalli ja 4. ajelehtiva rekrytointimalli kuvaavat ulkoapäin nähtävissä olevia rekrytointi- ja valintamenettelyjä. Näissä menettelyissä peilataan henkilöstön valintaan liittyviä menettelytapoja.³⁷ Ongelmana tämän tyyppisissä tutkimuksissa on se

³⁵ Koistinen, Pertti 1990. s. 131 - 141

³⁶ Koistinen, Pertti – Suikkanen, Arto 1990. s. 27

³⁷ Koistinen, Pertti – Suikkanen, Arto 1990. s. 27 - 31

etteivät erot työpaikkaan valittujen ja valitsematta jääneiden työnhakijoiden välillä tule esille.

Rekrytointitutkimukset keskittyvät ja rajautuvat tiettyyn yksittäiseen tekijään sekä sen vaikutuksen arviointiin, ilman että taustalle olisi kuvattu työllistymisen ja työllistämisen kontekstia. Ongelma tämääntyyppisissä tutkimuksissa on siinä, että työllistymisen ja työllistämisen kokonaiskuva siihen olennaisena kuuluvat työllistymisen ja työllistämisen edellytykset eivät avaudu yksilötasolla.³⁸

Rekrytointitutkimuksien kriittisessä tarkastelussa on kiinnitetty huomiota aineistojen laatuun ja niiden luotettavuuden rajoitteisiin. Tutkimukset, joissa aineisto on muodostunut haastatteluun osallistuneiden, rajattujen toimenkuvan tai aseman omaavien henkilöiden arvioinneista työllistymiseen ja työllistämiseen tai työsuhteiden irtisanomisiin ja lomautuksiin, peilaavat henkilöiden mielipiteitä ja käyttäytymistä ilman, että pohjana olisi todellinen tilastodata yritykseen valituista sekä valitsematta jääneiden työnhakijoiden virrasta.

Työvoimaviranomaisten rekrytointiin liittyvät tilastot kuvaavat vain osittain työmarkkinoiden todellista toimintaa. Toimipaikkojen rekrytointikäyttäytymistä käsittelevässä tutkimuksessa on havainnoitu että epämuodollisia rekrytointikanavia on käytetty yli 56 % tapauksissa ja muodollisia rekrytointikanavia (työvoimatoimisto, lehti-ilmoittelu, oppilaitokset ja koulutuksen järjestäjät) 44 % toimipaikkojen rekrytointitapauksessa³⁹.

Samansuuntainen havainto on tehty myös toisaalla, työmarkkinoiden kysynnän ja tarjonnan seurannassa, jonka mukaan työvoimahallinnon järjestelmiin on ilmoitettu vain kolmannes kaikista avoinna olleista työpaikoista⁴⁰. Kolmas samansuuntainen tulos on saatu piileviä työmarkkinoita koskevassa tutkimuksessa, missä jopa 70 – 80 % kaikista työllistyneistä työllistyy piilevien työmarkkinoiden kautta⁴¹. Kuvatun kaltaiset havainnot ja tutkimustulokset edellyttävät, että aiemmat, yksinomaan työ-

³⁸ vrt. Rantala, Juha 1995; Valtakari, Mikko 2000; Lehtoranta, Olavi 2001; Vihervaara, Mari 2001; Vaah-tio, Eeva-Leena 2002; Räisänen, Heikki 2004; Julkunen Raija – Pärnänen, Anna 2005.

³⁹ Rantala, Juha 1999. s. 47 - 51.

⁴⁰ Valtakari, Mikko 2000. s. 13.

⁴¹ Rouhelo, Anne 2001. s. 74 - 77

voimahallinnon rekistereihin tukeutuvat rekrytointitutkimukset, on otettava osittain uudelleen arvioitaviksi.

Rekrytointitutkimuksissa käytetyt aineistot ovat usein aggregaattitasoisia, käsitteellisiä kokonaisuuksia kuvaavia, mikä peittää työllistymisen sekä työllistämisen todellisuuden yksilötasolla. Tällöin jää jäsentelemättä työnhakijan työllistymisedellytyksistä, työnantajan työllistämisedellytyksistä sekä ulkoisista vaikutuksista muodostuva työllistymisen ja työllistämisen edellytysten kokonaiskuva.⁴²

Työvoimahallinnon organisaatioon kuuluvien henkilöiden tai yksittäisten pitkäaikaisyöttömien teemahaastatteluihin perustuvat tulokset kuvaavat heikosti työsuhteen syntymistä eli työllistymistä ja työllistämistä. Vastaavasti niissä tutkimuksissa, joissa rekrytointi on määritelty kapea-alaiseksi työhönotoksi, on jäänyt vertailematta työhön valittujen ja valitsematta jääneiden työnhakijoiden eroja.⁴³

Havainnot, joiden mukaan työvoimahallinnon rekistereihin jää kirjautumatta merkittävä osa avoimista työpaikoista ja niihin työllistyneistä, edellyttävät tutkimuksen suuntaamista toisin.

Tämä tutkimus on kuvaus teolliseen pk-yritykseen kohdistuneen työn kysynnästä ja tarjonnasta tietyinä aikajaksona. Tutkimuksessa keskitytään työnhakijan työllistymisedellytyksiin ja jätetään vähäisemmälle huomiolle työnantajan työllistämiseen liittyvät edellytykset sekä ulkoiset paine- tai muutostekijät.

Työpolitiikan kannalta on merkittävää tietää millä perusteilla työnhakijat rekrytoidaan. Vielä merkittävämpää on tietää keitä ei ole valittu sekä miten valitsematta jääneiden työnhakijoiden edellytykset eroavat valittujen työnhakijoiden edellytyksistä. Pohjoismainen hyvinvointiyhteiskunta rakentuu työn kautta syntyvän hyvinvoinnin

⁴² Esimerkkinä on työvoimavirtamalli, jossa tarkastellaan rakenteellista työttömyyttä ja siihen vaikuttavia tekijöitä tai teoreettinen kohtaamisfunktio-malli, jolla pyritään kuvaamaan ja ennakoimaan työttömien työnhakijoiden ja avointen työpaikkojen kohtaamista sekä kohtaamisen tehokkuutta. vrt. Ilmakunnas, Pekka – Maliranta, Mika 2000; Pesola, Hanna 2002; Räisänen, Heikki with the contribution of Heinonen, Elisabet 2005; Abegglen, James C. 2006; Orlitzky, Marc 2007; Fried, Bruce J. and Gates, Michael 2008.

⁴³ vrt. Bergman, Turo 1996; Davis, Steven J. - Haltiwanger, John C. and Schuh, Scott 1996; Holm, Pasi – Sinko, Pekka and Tossavainen, Pekka 1999; Ilmakunnas, Pekka – Maliranta, Mika 2000; Valtakari, Mikko 2000; Pesola, Hanna 2002; Räisänen, Heikki 2004; Sjöholm-Immala, Heli 2006; Parpo, Antti 2007; Vainio, Terttu – Mäkelä, Tarja – Mikkola, Kati ja Tienhaara, Pekka 2007.

jakamiseen ja silloin työelämästä syrjäytymiseen liittyvät riskitekijät ovat yhteiskunnan päätöksenteon kannalta ensiarvoisen tärkeitä.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan empiirisesti suomalaisen pk-yritykseen integroitumista, työllistymisen ja työllistämisen edellytyksiä ja niihin vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksen tapauksena on itäsuomalainen kasvuyritys. Tutkimus on poikkileikkaustutkimus, jolla avataan keskustelua työllistymisen ja työllistämisen edellytyksistä pk-yrityksissä.

Kohdeyrityksestä kerätyn dokumenttiaineiston avulla kuvataan empiirisesti yrityksessä toteutuneet rekrytointikäytännöt.

Tutkimushypoteesi:

Työvoiman rekrytoinnissa tapahtuvaa valikoitumista työllistyneisiin ja ei-työllistyneisiin työnhakijoihin voidaan mitata sekä työnhakuprosessiin liittyvillä objektiivisilla tekijöillä että työnhakijoiden minäkäsityksistä muodostetuilla subjektiivisilla muuttujilla.

Tutkimuskysymyksiä ovat:

- 1) Millaiset henkilöt ovat hakeneet yrityksen työntekijöiksi ja
- 2) Millaisin edellytyksin he ovat siihen työllistyneet?

Työllistymistä kohdeyritykseen tarkastellaan sekä työnantajan näkökulmasta, jolloin puhutaan työllistämisestä ja työntekijän näkökulmasta, jolloin puhutaan työllistymisestä.

Tutkimuskysymyksiin vastattaessa kuvataan yrityksen 1) voimassa olevat työsuhteet, 2) päättyneet työsuhteet, ja 3) yritykseen työllistymättä jääneet sekä 4) vuokratyön käyttö.

Tavoitteena on tuoda työllistymistä koskevaan tutkimukseen yritystason paikallinen näkökulma. Tutkimuksessa rajaudutaan täsmentämään henkilövalintoihin liittyvää

työllistymisen sekä työllistämisen tematiikkaa pienessä ja keskisuudessa teollisuudessa. Tutkimusongelma kuvaa yleisellä tasolla olevaa työvoiman integroitumista työelämään. Ongelma konkretisoidaan kysymykseksi *millä edellytyksillä työnhakija työllistyy teolliseen pk-yritykseen*. Ratkaisua ongelmaan haetaan tutkimalla keskiuuren kuopiolaisen teollisuusyrityksen käyttämiä perusteita työntekijöiden valinnassa eli työllistämisen ajanjaksolla kevästä 1996 syksyyn 2005.

Huolimatta siitä, että tutkimusajanjakso on vuotta vaille vuosikymmen, katsotaan tutkimusasetelma poikkileikkausasetelmaksi. Tutkimusajanjakso on liian lyhyt pitkitäistutkimuksen suorittamiseen varsinkin kun ei ole nähtävissä, että tuona aikana olisi tapahtunut välttämättä huomioon otettavia suuria työelämän muutoksia. Ajankohta on 1990-luvun laman jälkeistä nousukautta ja jokseenkin tasaisesti etenevää kehitystä, jona aikana myös tutkittavana oleva yritys on kasvanut pienestä keskisuureksi yritykseksi.

Kun tutkimus kohdistuu yhteen yritykseen, kyseessä on myös tapaustutkimus. Kyseessä on tapaustutkimuksen asetelma, missä on ylätasolla yksi yksikkö (yritys) ja alatasolla joukko tapauksia eli tässä tutkimuksessa 1273 (työnhakijaa). Tapaustutkimuksen nimitystä ei ole tarkoituksenmukaista käyttää tapaustutkimuksen laajassa merkityksessä, koska tutkimusta ei alun perin ole suunniteltu tapaustutkimukseksi eikä *tapauksesta*, yrityksestä, eikä sen harjoittamasta työllistämispolitiikasta ole tietoja. Samoin käytettävissä ei ole myöskään tietoja yritykseen työsuhteeseen otetuista työsuhteen solmimisen jälkeen. Yleistysten tekeminen yrityksen eli nimenomaan tapauksen tasolla, mitä tapaustutkimus edellyttää, on hankalaa, sillä yritystä kokonaisuutena luonnehtivia, muihin yrityksiin suhteuttamista mahdollistavia tuloksia ei juuri synny.

Aineisto ei anna mahdollisuutta tutkia työllistämisen prosessia itseään sisältä päin sillä tavalla, että otettaisiin huomioon työllistymisen prosessissa kulunut aika, eri osaprosesseihin kulunut aika, viiveet sekä kunkin osapuolen vastuu kuhunkin osaprosessiin kuluneesta ajasta. Tutkimuksessa keskitytään vain työllistämisen kriteereihin. Työllistämisen prosessin tehokkuutta ei tutkita vaan ainoastaan sen soveltamia kriteerejä työvoiman valinnassa.

2 Tutkimuksen keskeiset käsitteet

2.1 Työllistymisen edellytykset

Tässä työllistymistä sekä työllistämistä käsittelevässä tutkimuksessa, lähdetään oletuksesta että työllistymisen sekä työllistämisen taustalla on yhdistävänä yläkäsitteenä edellytykset. Edellytykset voidaan jakaa kolmeen ryhmään seuraavasti 1) henkilön työllistymisen edellytykset, 2) yrityksen työllistämisen edellytykset sekä 3) ulkoinen paine tai vaikuttajat.⁴⁴

Tutkimuksessa keskitytään analysoimaan työntekijän edellytyksiä työllistyä. Yrityksen edellytykset työllistää sekä ulkoinen paine jäävät ulkopuolelle koska käytettävissä oleva aineisto ei sisällä niitä koskevia tietoja.

Edellytyksillä tarkoitetaan niitä työnhakijan kohdalle tulevia raja-arvoja tai ominaisuuksia, joiden tulee täytyä, ennen kuin työnhakijan työllistyminen on mahdollista. Tällaiset raja-arvot tai ominaisuudet voivat liittyä ikään, sukupuoleen tai terveydentilaan ilman että ne liittyisivät mitenkään henkilön syrjimiseen. Ne voivat olla vähimmäisvaatimuksia koulutuksessa, työkokemuksessa tai tarjottavaan työhön vaadittavissa erityistaidoissa jne. Peruslogiikkana on se, että kussakin hakijan ominaisuudessa tulkitaan tarjottavan työn vaatimusten kannalta suotuisat ja ei suotuisat arvot. Esimerkiksi ikäkausi 20 – 30 on työllistymisen kannalta otollinen. Edellytyksiä voidaan periaatteessa jaotella määrällisiin ja laadullisiin mutta jako ei ole yksiselitteinen. Esimerkiksi työkokemuksessa voidaan erottaa työkokemuksen määrä ja sopivuus tarjottavaan työhön. Sen vuoksi laadullisten ja määrällisten edellytysten sijasta kannattaa tarkastella laadullista ja määrällistä näkökohtaa edellytyksiin.

Kun käsitettä edellytys ja edellytykset lähdetään hahmottamaan, nähdään työllistyminen aitona tosielämässä itsestään tapahtuneena prosessina ilman, että sitä on tutkimuksellisissa tarkoituksissa mitenkään manipuloitu tai edes havainnoitu. Työllis-

⁴⁴ Palosuo, Yrjö A. 2006. s. 48 - 78

tymistä käsiteltäessä käsitellään samaan aikaan automaattisesti myös työllistämistä vaikka sitä ei mainita. Kun *tapahtuu työllistäminen*, tapahtuu samalla myös *työllistyminen*.

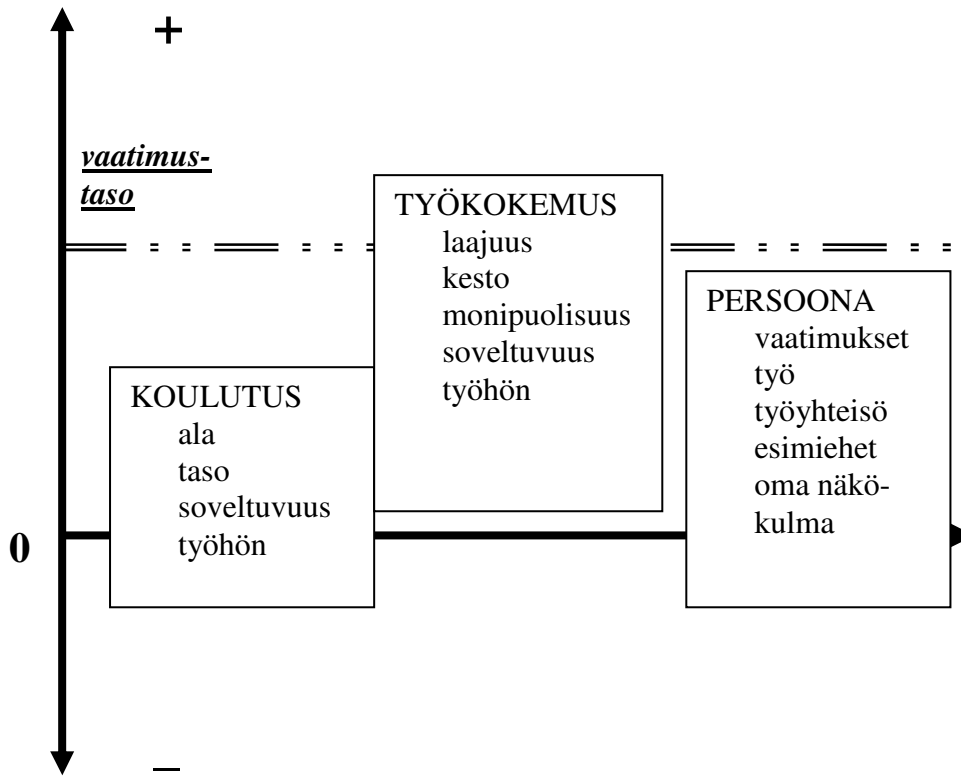
Työllistyminen on prosessi, jossa näkökulmana on yksittäisen työnhakijan, työttömän tai työpaikkaa vaihtavan, näkökulma. Työllistyessään työnhakija solmii työsuhteen eli työllistyy tai arkisemmin saa työpaikan. Työllistymisprosessissa henkilö tarjoaa ja myy omaa työtään sekä ammattitaitoaan työnantajan hyödynnettäväksi korvusta vastaan yleisten säännösten kuten työsopimuslain määrittelemässä muodossa, jolloin työnjohto ja valvonta ovat työnantajalla.

Työllistymisen edellytykset ovat henkilöön kohdistuvia ja työllistymiseen liittyviä vaatimusten ja raja-arvojen kasaama, jotka työnhakijan tulee saavuttaa. Ilman vaatimusten täyttymistä henkilön työllistyminen on selkeästi epätodennäköisempää verrattuna työnhakijaan, jonka työllistymisen edellytykset täyttyvät suhteessa annettuihin raja-arvoihin. On oleellista huomioda, että työllistymisen edellytykset ovat sidoksissa aikaan, paikkaan ja tilanteeseen. Yksilön työllistymisen edellytykset ovat sidoksissa myös muiden, samaa työtä hakeneiden, työllistymisedellytyksiin ja tasoon sekä työnhakijoiden työllistymisedellytysten keskinäiseen arvostukseen, valintaa tekevän henkilön tai organisaation näkökulmasta katsottuna.

Henkilökohtaiset työnhakijan työllistymisedellytykset voidaan ryhmitellä muodollisiin, selkeästi mitattaviin eli *manifesteihin* ominaisuuksiin kuten työhön sopivaan ikään, koulutukseen, työkokemukseen liittyviin sekä hakijan aikaisempiin toimintamalleihin. Muodollisia valintakriteerejä suhteutetaan kunkin tehtävän vaatimaan koulutustasoon ja laajuuteen sekä otetaan huomioon kokemuksen soveltuvuus.

Manifesteista edellytyksistä pyritään muodostamaan käsitys hakijan todennäköisyydestä selviytyä ajatelluista työtehtävistä työllistävässä organisaatiossa. Tämä arvio sekä siihen liittyvä valintavalta on päättäjävaltaa käyttävillä henkilöillä tai kollegioilla. Hakijan pätevyyttä ja kyvykkyyttä verrataan henkilön havaittavissa olevilla ja mitattavilla edellytyksillä selviytyä hänelle tarjottavista tehtävistä suhteessa muihin samaa työtä hakeneisiin. Vertailukohteina ovat sekä aiemmin tehtävää hoitaneen edellytykset että ajallisesti samaan aikaan muiden työnhakijoiden edellytykset. Ver-

tailukriteereistä ydinasioita ovat koulutus ja sen tasot, aiempi työkokemus. Nämä edellytykset ovat objektiivisia, objektiivisesti havaittavia ja niiden avulla pyritään etsimään ajateltuihin työtehtäviin päteviä työntekijöitä. Manifestien edellytysten mukainen valintaprosessi on seuraavanlainen.



Kuvio 3. Manifestit edellytykset työllistymisen vaatimustason mukaan.

Hakijat asetetaan yleensä jonkun mitta-asteikon mukaiseen järjestykseen. Valintamenetelmien käyttö on yksilökohtaista ja toteutetaan nojautuen työllistävän organisaation valintoihin sekä aiempaan historiaan. Käytettävä menettely voi olla yksittäinen tai säännönmukainen kaikissa työllistämistilanteissa. Valintakriteerit ja arvovalinnat ovat erilaiset sähkömiehelle, kirurgille tai kaivinkoneenkuljettajalle. Edelleen valintaperusteiden painotukset ovat ajallisesti, paikallisesti, yrityskohtaisesti jne. suhteen vaihtelevia.

Toinen edellytysten laji on *latentit* edellytykset, jotka eivät ole nähtävillä vaan ne päätellään epäsuorasti joko henkilön subjektiivisten ilmausten tai hänen käyttäytymisensä kautta. Tässä tutkimuksessa latentteja edellytyksiä tutkittiin *subjektiivisesti ilmaistujen* minäkuvien avulla. Arvovalinnaisten subjektiivisten edellytysten harkin-

nassa tukeudutaan vertaamaan hakijan omina minäkuvina *lausuttuja* työelämään liittyviä arvoja työyhteisössä vallitseviin arvoihin ja päättämään niiden yhteensopivuudesta. Arvoihin perustuvalla valinnalla haetaan työyhteisön jäsenyyteen mahdollisimman *sopivia* työntekijöitä. Luonnollisesti tavoitteena on valita työntekijöiksi sekä mahdollisimman *pätevät* että mahdollisimman *sopivat* hakijat.

Hakijat ovat antaneet määritteitä ja kuvailuja itsestään, suhteestaan työhön sekä suhteestaan työyhteisöön työhakemuksissa ja haastatteluissa. Annetuista minäkäsityksiä otettiin mukaan 20 eniten esillä ollutta ilmausta. Hakijoiden antamia minäkäsityksiä on dokumentoitu 574 työnhakijan osalta. Osa hakijoista on käyttänyt yhtä määritettä ja osalla on useampia määritteitä itsestään, suhteestaan työhön sekä työyhteisöön. Saadut ulottuvuudet eivät perustu ulkopuolisen tutkijan objektiivisiin mittauksiin vaan tulokset on laskettu työnhakijoiden itsensä kertomien painotusten ja hakijoiden itsensä tärkeiksi kokemien argumenttien pohjalta. Koodatuista tiedoista tehtiin faktorianalyysi.

Koska arvopohjaisen valinnan kriteereitä on kaksi kymmentä, on niiden sisältämä informaatio muutettava taloudellisempaan muotoon. Kun 20 minäkuvan joukko faktoroidaan, saadaan kriteeristö teknisesti analyysiin sopivampaan muotoon ja samalla poistuu osioiden validiteettiongelma sillä yhdistelmämuuttujien validiteetti ratkaistaan niiden sisällöllisessä tulkinnassa.

Löydetyillä komponenteilla luodaan minäkäsitysten sisältämälle informaatiolle uusi kuvausjärjestelmä, missä informaatio on tiivistetty pienempään määrään uusia muuttujia eli faktoreita. Faktorit ovat yhdistelmämuuttujia, jotka tulkitaan abstraktiotasoltaan alkuperäismuuttujia ylemmän tasoiseksi ulottuvuuksiksi eli komponenteiksi. Tulkinta tehdään niiden muuttujien eli minäkäsitysten mukaan, jotka saavat suurimmat lataukset kullakin faktorilla. Koska minäkäsitykset kuvastavat työelämän myönteisiä arvoja, tulkittiin komponentit työllistymisen edellytyksiksi. Edellytyksiä eli tulkittuja faktoreita käytetään analyysissä niin, että kullekin hakijalle lasketaan pistemäärät kullakin faktorilla ja niitä käytetään uusina muuttujina.

2.2 Yrityksen työllistämisedellytykset

Vapailla globaaleilla markkinoilla toiminta nojaa yritysten asettamien arvovalintojen täyttymiseen. Työtä tai työllisyyttä ei voida määrätä hallinnollisilla päätöksillä ilman työllistämisen edellytyksiä. Pakkokeinojen vaihtoehtona on hintakilpailuun perustuva ja kuluttajien tekemien arvovalintojen ohjaamat markkinat. Toimivat markkinat ohjaavat tarkimmin kysyntää ja tarjontaa ja sitä kautta luovat edellytykset työllistämiseen. Vapaassa markkinassa uusia tilaisuuksia syntyy uusien innovaatioiden ansiosta ja vastaavasti korkean hinnan houkuttelemina tarjonta lisääntyy ja hintamekanismi muokkaa kannattavuusrakenteiden kautta työllistämisen edellytyksiä.⁴⁵

Myös yrityksiä ja organisaatioita voidaan pitää Alderferin⁴⁶ tarkoittamina ”yksilöinä” ja ”henkilöinä”, joilla on olemassaolon tarve ja oikeutus. Yritykset muodostavat kiinteät suhteet ja verkostot ympäröivään maailmaan. Yrityksillä on myös kasvutarpeet ja päämäärät. Yleensä arvoja ja tavoitteita kuvataan toiminta-ajatuksilla, missioilla sekä visioilla. Organisaatioiden sisään on muodostettu tai muotoutuneet säännöt, jotka käsittelevät etiikkaa ja yrityksen arvoja. Kyseiset säännöt ja arvot on kirjattu tietoiseksi ja yrityksen ulkopuolelle esitettäväksi dokumentaatioiksi. Arvot ja valinnat sisältävät myös yrityksen nk. hiljaisia kirjoittamattomia arvoja.

Työllistämisen kuvaaja on yhtä kuin työllistämisen edellytys. Kyseessä on työn tarjoajan, työnantajan näkökulmasta nähtynä työ ja sen tilanne. Kyse on työstä, onko sitä ylipäättään tarjottavana, onko se palkallista vai palkatonta tai osin yhteiskunnan voimavaroin tuettua sekä miten työllistämisen edellytykset muuttuvat ajan myötä globaalissa markkinassa.

Työllistämiseen liittyy taloudelliset tuotto-odotukset suhteessa kustannuksiin. Uuden työntekijän odotetaan tuottavan enemmän kuin häneen liittyvät palkkaamisensa kustannukset sekä yrityksen voitto ovat tietyllä yksilöllisellä aikavälillä. Tavoite määräytyy yrityksen valitseman tavoitteen sekä arvottaman aikajänteen mukaan. Talouden sekä yritystalouden evoluutiossa työsuhteen solmiminen on sekä investointi että sijoitus, joille odotetaan työllistäjän näkökulmasta tulosta ja tuottoa. Työllistämisessä

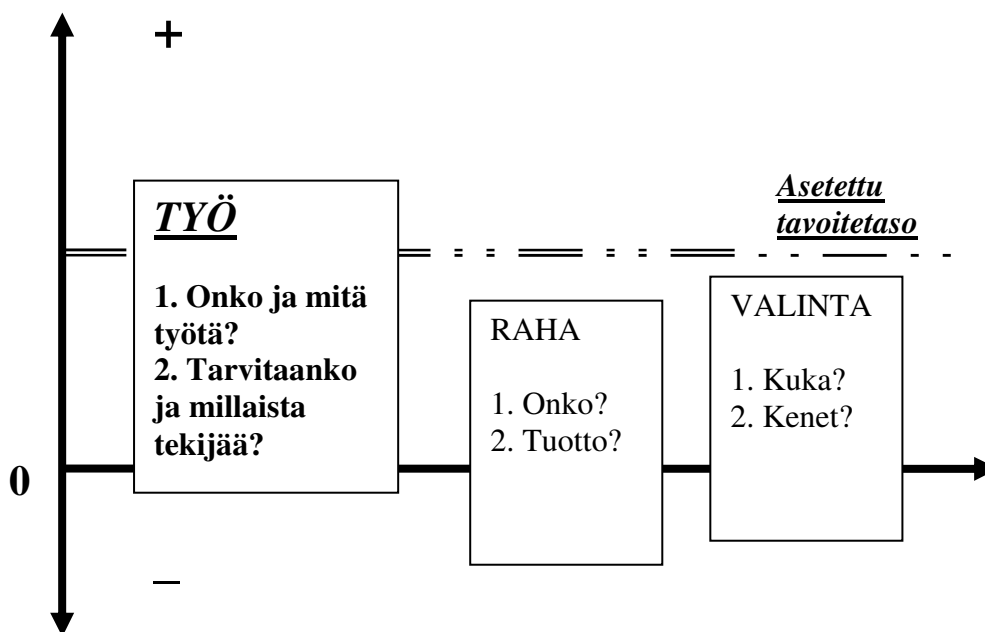
⁴⁵ vrt. Rawls, John 1988. s. 162

⁴⁶ Alderfer, Clayton P. 1972 s. 6 - 29

työnhakijoista valitaan ne, joihin sijoittamisen uskotaan parhaiten tuottavan tulosta työnantajalle, työnantajan edustajan subjektiivisesta näkökulmasta katsottuna. Ilman uskottavaa tuottoa tai tuotto-odotusta ei ”synny kauppaa”.

Työllistämisen edellytykset riippuvat suoraan markkinoiden luomista työllistämiseen liittyvistä tekijöistä. Karkeasti yleistäen työllistämisen edellytykset rakentuvat päätöksikoittain kuvion 4 mukaisista osatekijöistä ja vaikuttajista. Ensimmäinen ja keskeinen osio on työ, onko sitä ja tarvitaanko siihen tekijää. Seuraavaksi tulevat talouteen liittyvät kysymykset rahan riittävydestä sekä työn tuottavuudesta. Kolmas pääosio on itse valintaprosessi eli kuka tai kenellä on edellytykset hoitaa valintaprosessi sekä kenet valitaan.

Työn olemassaolo ja sen luonne kuvaavat työllistämiseen liittyviä ja valittavaan henkilöön liittyviä reunaehtoja. Talouden näkökulma, raha sekä sen tuotto, kuvailevat yleisellä tasolla työn vaihtoon liittyvää arvon mittaamista sekä tuottavuuden ja tuloksen jakamista. Työllistämisen edellytyksiin liittyy myös valintaprosessi sekä sen toteuttaminen. Työllistämisen edellytykset kuvaavat hakijan kannalta ulkoisia, hakijasta riippumattomia työllistämisen edellytyksiä. Työllistämisen valintaan liittyvä päätösvalta on työnhakijaan nähden ulkoinen tekijä. Valintaprosessi on työnhakijan kannalta aikaan sidonnainen yksittäinen tapahtuma.



Kuvio 4. Työllistämisen edellytykset suhteessa yrityksen asettamaan tavoitetasoon.

Jos yrityksellä on mahdollista tarjota työtä, työllistämisen prosessin ensimmäisessä valmisteluvaiheessa tehdään määrittelyt tarjottava työn luonteesta ja sisällöstä. Määrittelyvaiheen osana ovat tehtäväkuvan ja työn sisällön lisäksi tehtävä analyysi taloudellisista edellytyksistä. Onko resursseja tarjota työtä, kuinka kauan työtä on tarjolla sekä mihin hintaa? Taloudelliset edellytykset voivat olla sidoksissa johonkin tapahtumaan, tilaukseen tai tarjouskilpailun voittamiseen. Usein törmätään tilanteeseen, ettei taloudellisia resursseja ole vaikka työtä olisi ja tekijöitä tarvittaisiin. Tarkasteltaessa Hietalan⁴⁷ tulomuuton graafisia vaikutuksia, kohdataan globaali palkkatason erilaisuus, työvoiman määrän ja työmarkkinoiden joustavuudessa olevat erot sekä avoin kilpailu työpaikoista markkinoilla toimijoiden kesken. Kyseessä on yksinkertaistaen kysymys tuotoksen, hyödyn ja kokonaistalouden vertailusta maitten sekä toimijoiden välillä.

Työllistäminen on tapahtumaketju, jossa päätöksentekoon vaikuttavat asiat etenevät vaiheittain. Kun ensin on määritelty työ, johon tarvitaan tekijää, edetään vaiheeseen, jossa joudutaan ratkaisemaan taloudelliset edellytykset työllistämiseen sekä lyhyellä että pitkällä tähtäyksellä. Kolmantena merkittävänä osiona on itse valintaprosessi, onko siihen edellytyksiä, vai tehdäänkö jokin muu ratkaisu.

Yksi ja lopputuloksen kannalta ratkaiseva työllistämisen edellytyksistä on itse valintaprosessi. Onko siihen edellytyksiä talon sisällä, ostetaanko valintaan liittyvä palvelu muualta tai onko ylipäätään aikaa ja edellytyksiä koko valintatapahtuman tekemiseen sekä kuinka löydetään valittuun työhön parhaimmat edellytykset omaava tekijä. Tarvitaan päätökset, kuka valitsee, miten valitaan, mihin kiinnitetään erityistä huomiota yksittäisiä asioita esille tuotuina. Valitsijoiden tai haastattelijoiden omat tiedot, taidot, kypsyyt, kokemukset sekä henkilökohtaiset mieltymykset ja arvostukset vaikuttavat oleellisesti lopputulokseen.

Työllistämiseen liittyy tarkka etukäteismäärittely tehtävän vaatimustasosta, työn hoitamisen kannalta keskeisten edellytysten rakenteesta sekä työn tarkoituksesta ja tavoitteista. Työtehtävien menestykselliseksi hoitamiseksi vaadittavia edellytyksiä on

⁴⁷ Hietala, Kari 1992. s. 7 - 26

vaikea yleistää. Kuitenkin koulutuksen kautta hankittu ammattitaito, käytännön kokemuksiin liittyvä osaaminen sekä tarvittava henkilökohtainen motivaatio ovat keskeisimpiä edellytyksiä onnistumiselle. Motivaatio korostuu tärkeimmäksi tekijäksi, sillä ilman sitä tehtävässä ei menesty vaikka taitoa ja osaamista löytyisi yli vaatimusten.⁴⁸

Työllistämisen ennakkovalmistelussa tulee pohtia, mikä koulutustaso on riittävä kyseisen työn tai tehtävän hoitamiseen ja miten suhtaudutaan ylikoulutettuihin työnhakijoihin. Ennakkovalmistelussa tulee käsitellä myös työkokemuksen vaatimustasot. Valintakriteerit ovat kussakin työpaikan täyttämässä yksilölliset ja ennakkovalmistelu helpottaa keskittymään kunkin tehtävän ydintekijöihin ja vaikuttajiin. Koulutuksen taso, laajuus ja syvyys vaihtelevat tehtävän vaativuuden takia laajasti. Valmistelun tulee tuottaa vastauksia kysymyksiin mitkä ovat tehtävän tai työn edellyttämät keskeisimmät vaatimukset. Kokemattomuus vai kokemus, onko työn tai tehtävän hoitamisen edellytyksenä moniammatillinen työkokemus tarpeellinen vai riittääkö tehtävän suorittamiseen nk. ”riuska ja rehellinen työmies”. Toisaalta asiaa voidaan lähestyä myös tiivistetyllä ajatusmallilla ”keskittymisellä osaamisessa siihen, mitä henkilö osaa parhaiten ja tuottamalla muille, henkilö tuottaa itselleen parhaan tuloksen”⁴⁹.

Valintaprosessin kuluessa tulee haasteeksi myös ”kuullun ja luetun” ymmärtäminen työnhakijan ja valitsijan välillä eli kommunikaatio-ongelma. Kuinka saada objektiivinen kuva, kun prosessiin osallistuvat ovat subjektiivisesti toimivia henkilöitä sekä valitsijoina että työnhakijoina. Hakemusten sisällöistä eri henkilöt saavat hyvinkin erilaisen kuvan. Myös haastattelussa koko tilanne ja aika muokkaavat jokaisesta tapahtumasta yksilöllisen. Kaikkien näiden haasteiden keskellä ovat yksilöt, joiden kummankin tavoite on pyrkiä ratkaisemaan oma ongelmansa. Työnhakijan tulisi saada omia haluja ja mieltymyksiä vastaava työ, työn tarjoajan tulisi saada esillä olevaan työhön sopiva tekijä. Aika on myös työllistämisen yksi vääjäämättömistä vaikuttajista. Ajanjakso heti, on päätöksenteon kannalta erilainen kuin aikamääre viikon, kuukauden tai vuoden päästä.

⁴⁸ Koivisto, Kari 2004. s. 41 - 45

⁴⁹ Nordberg, Johan 2004. s. 106 - 110

Työllistämisprosessissa työnantaja tarjoutuu ostamaan toisen työtä ja ammattitaitoa hyödynnettäväksi itselleen ja itsensä kautta erikseen määriteltyä tarkoitusta varten. Työllistäminen edellyttää työn olemassaoloa sekä muiden työllistämiseen liittyvien edellytysten täyttymistä. Työllistämässä on löydettävissä myös liukumista ja siirtymää työllistymisestä työllistämiseen. Silloin työnhakija aloittaa itse yritystoimintaa tai työllistää itsensä tuotteistamalla ja myymällä omaa osaamistaan sekä työtään markkinoille.

Työnhakijat ovat työnantajan näkökulmasta tehdyssä arvottamisessa asetettu järjestykseen suhteessa toisiin, samaa työpaikkaa hakeneiden kanssa. Samoin työnantajat ovat työnhakijoiden silmissä arvotettu suhteessa muihin työnantajiin. Päätöksenteko ei ole irrallista vaan työnhakijan ja työnantajan arvottamisen tulos.⁵⁰

2.3 Yrityksen rekryointiväylät

Tarkasteltaessa työsuhteen solmimista prosessina keskeiseksi kohteeksi valikoituvat yrityksen käyttämät työvoiman rekryointiväylät. Rekryointiväylällä tarkoitetaan työnhakijan ja työnantajan välistä informaatiokanavaa, jota kautta ensimmäinen yhteydenotto työnhakijan ja työnantajan välillä tapahtuu.

Kontaktiväylän toimivuus on tärkeää työnhakijoille, työnantajille sekä työvoimahalinnolle työllistymisen toteutumisen kannalta. Työnhakijoiden näkökulmasta on merkittävää tietää, mitä kautta työnsaanti onnistuu parhaiten. Hänelle peruskysymys on, kuinka saada itsensä esille ja mitä kautta voi työllistyä mahdollisimman nopeasti.

Työnantajan kannalta keskeistä on työvoiman rekryoinnin kustannustehokkuus ja sen onnistuminen. Työnantajan, samoin kuin työnhakijankin kannalta on tärkeää minimoida rekryoinnin riskit. Sen vuoksi mahdollisimman realistisen kuvan antaminen ja saaminen on olennaista rationaalisen päätöksenteon kannalta, kun kumpikin työ-

⁵⁰ vrt Töttö, Pertti 1997. s.11 - 29.

markkinaosapuoli pyrkii välttämään epäonnistumista valinnassaan ja sitä kautta hukkaan heitettyjä resursseja⁵¹.

Työnantajan ja työntekijän välistä lähestymistä kuvataan tässä tutkimuksessa ryhmittelemällä aineisto kontaktiväylittäin viiteen, selkeästi toisistaan erotettavaan rekrytointiväylään:

- 1) työnhakijoiden suorat yhteydenotot yritykseen,
- 2) yrityksen omat lehti-ilmoitukset,
- 3) työhallinnon työnvälityspalvelut,
- 4) työhallinnon verkkopalvelu,
- 5) työvoimanvuokrausyritykset.

Näiden avulla haetaan vastauksia tutkimuksessa esitettyyn pääkysymykseen, miten edellä mainitut ryhmät eroavat toisistaan.

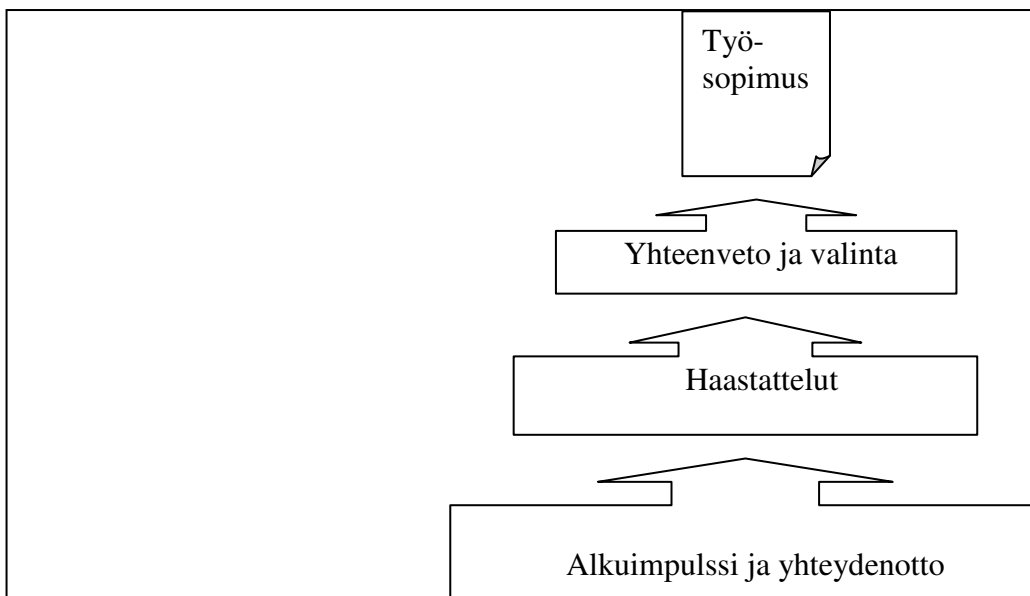
2.3.1 Työnhakijoiden suorat kontaktit yritykseen

Tässä tutkimuksessa kontaktiväylä tarkoittaa sitä käytännön menettelytapaa ja väylää, jota kautta työnantaja ja työnhakija kohtaavat. Sosiaalinen verkosto tai verkostot määritellään tässä tutkimuksessa yrittäjän sekä yrityksen työntekijöiden muodostamaksi henkilösuhdeverkostoksi, jonka kautta tiedotetaan työpaikoista sekä mahdollisesti haetaan tietoa työnhakijoiden taustoista. Tutkimuksessa sosiaalinen verkosto tarkoittaa työnantajan tai työnhakijan aktiivista yhteydenottoa toiseen osapuoleen. Tavallisimmillaan verkostossa työnhakija on itse aktiivisesti ottanut suoraan yhteyttä työnantajaan. Lähestymistapoina on ollut puhelin, henkilökohtaiset tapaamiset, sähköpostiyhteydenotot sekä suorat avoimet työpaikkahakemukset postin välityksellä tai henkilökohtaisesti yritykseen toimitettuina. Sosiaalinen verkosto on toiminut myös työnantajan tai yrittäjän oman aktiivisen viestin välittämiskanavana. Työnantaja on kysellyt tuttaviltaan tai työntekijöiltään ”tietääkö kukaan hyvää työmiestä” – ajattelullisilla vihjeillä mahdollisista tulevista työntekijöistä. Dokumentoituneessa aineis-

⁵¹ vrt työhön hakeutumisessa esim Salminen, E. Olavi 1991.

tossa tämä, sosiaalisen verkoston kautta työhön hakeutuminen, tulee ilmi monessa työsuhteessa tai työhakemuksessa tietona keneltä tai mitä kautta viesti on saatu.

Työsuhteen syntyminen sosiaalisen verkoston kautta muodostaa rekrytointiprosessiin liittyvän tapahtumasarjan, joka toimii pääosin seuraavaa portaikkoa noudattaen.



Kuvio 5. Sosiaalisen verkoston käynnistämä työsopimuksen syntyprosessi.

Alkuimpulssi ja yhteydenotto

Sosiaalinen verkosto muodostuu yrityksen nykyisestä tai aiemmin töissä olleista työntekijöistä sekä heidän tuttavistaan. Myös itse aktiivisesti yhteyttä ottavat työnhakijat ovat usein kuulleet tuttaviltaan yrityksestä tai lukeneet yrityksestä muutoin tietoa, joka on herättänyt kiinnostusta tarjota aktiivisesti omaa työtään. Sosiaalisen verkoston kautta ilmoitetaan työvoimatarpeesta, joko tietoisesti tai hakijat päättävät muutoin mahdollisuuksista. Sosiaalisen verkoston tuottaman tiedon pohjalta tapahtuu suora yhteydenotto. Aktiivisena toimijana voi olla sekä työnhakija että työnantaja.

Haastattelut

Tutkittavan aineiston sekä siihen liittyvien käytäntöjen pohjalta haastatteluissa painottuu ensisijaisesti työkokemukseen liittyvät taustat. Toiseksi valintakriteeriksi muodostuu haastattelijan saama intuitio hakijasta sekä kolmanneksi sosiaalisen ver-

koston uskottavuus ja luottamus verkoston tuottamaan tietoon. Koulutukseen liittyvien tietojen vähäisempi rekisteröityminen osoittaa koulutustaustan tutkimisen tai tarkistamisen jäämisestä vähäisemmälle huomiolle muiden tekijöiden noustessa ratkaisevampaan asemaan työllistämispäätöstä tehtäessä.

Yhteenveto ja valinta sekä työsopimus

Sosiaalisen verkoston kautta tapahtuvassa työntekijöiden valinnassa painottuu verkostosta saadut tiedot ja haastattelussa muodostunut kuva. Tutkittavasta aineistosta saatavaa kuvaa, sosiaalisen verkoston merkityksestä työllistämässä, tukee myös Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n rekrytointiin liittyvä selvitys. Yrityksistä yli puolet pitää yrityksen ja työnhakijoiden suoria yhteydenottoja tuloksellisimpana keinona hankkia uutta työvoimaa yrityksiin. Erityisesti pienten yritysten kohdalla korostuu sosiaalisen verkoston merkitys uusien työsuhteiden syntymisessä. Toimialoista liikenteen ja rakennusalan yrityksistä kaksi kolmesta pitää suoria yhteydenottoja tuloksellisimpana väylinä hankkia työvoimaa.⁵²

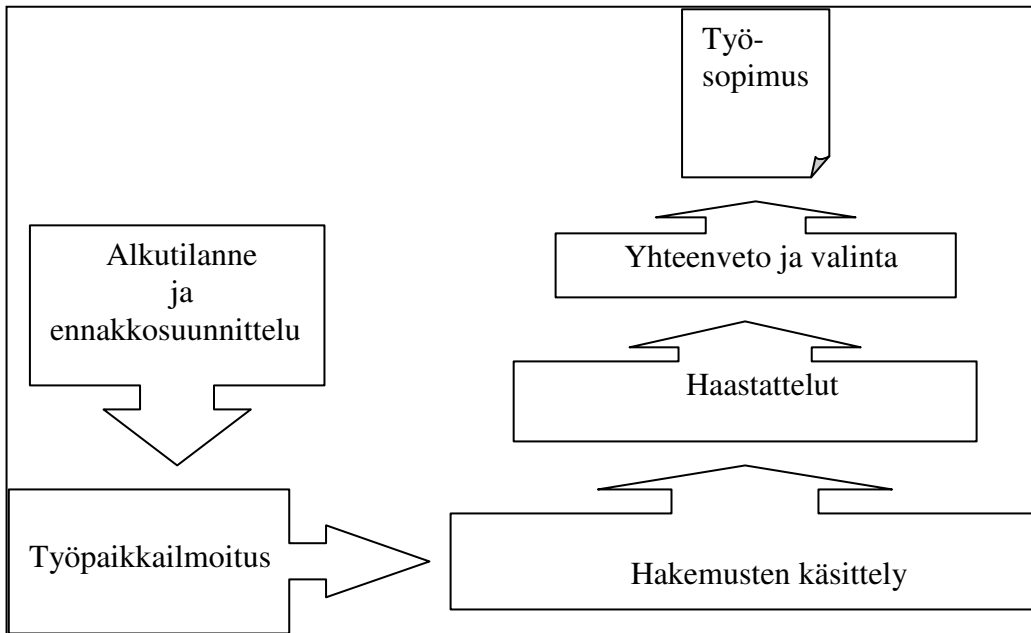
Sosiaalisen verkoston etuina mainitaan ehdokkaiden tunteminen, rekrytointikustannuksiltaan edullinen, motivoi henkilöstöä sekä lisää työntekijöiden turvallisuuden tunnetta. Oma-aloitteisten hakijoiden kohdalla korostuu halu tehdä työtä sekä yleinen aktiivisuus. Rajoitteina tai haittoina on verkoston kautta rekrytoinnissa mainittu ehdokkaiden harvalukuisuus, laajemman työkokemuksen puuttuminen ja mahdolliset henkilökonfliktit. Oma-aloitteiset aktiiviset hakijat eivät satu useinkaan hakemaan työtä yrityksen kannalta sopivaan aikaan.⁵³

2.3.2 Yrityksen omat lehti-ilmoitukset

Lehti-ilmoittelu on yksi perinteisimmistä avointen työpaikkojen ja virkojen ilmoittelumuodoista. Lehdessä tai sähköisessä viestimessä avoimen työpaikkailmoituksen pohjalta tapahtuva työntekijän valintaprosessi etenee pääsääntöisesti seuraavaa portaitta noudattaen.

⁵² Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2005. s. 7-9

⁵³ Aulio, Olli 1990. s. 25 - 33



Kuvio 6. Lehti-ilmoituksen käynnistämä työsopimuksen syntyprosessi.

Alkutilanne ja ennakkosuunnittelu

Työnantaja tekee ennakkovalmistelut työpaikkojen määrästä ja kestoista, työn edellyttämästä koulutustasosta ja työkokemuksesta sekä muista tekijöistä kuten palkkauksesta ja rekrytointimenettelystä käytännön tasolla.

Työpaikkailmoitus ja hakemusten käsittely

Työnantaja julkaisee ilmoituksen avoimesta työpaikasta sekä varautuu avoimeen työpaikkaan liittyvien puhelinkyselyiden vastaamiseen sekä hakemusten vastaanottoon. Hakemusten ensimmäisessä käsittelyssä hakemukset avataan, luetaan ensimmäisen kerran sekä tehdään ensimmäinen ryhmittely jatkoon pääsystä, kyllä/ei asiteikolla. Ensimmäisessä arvioinnissa painottuu valitsijan henkilökohtaiset arvot ja arviot hakemuksiin.⁵⁴

⁵⁴ kts myös Remonen, Sari 2003. s. 13

Haastattelut

Työnantaja tekee ensimmäiset yhteydenotot mahdollisiin ja potentiaalisiin hakijoihin puhelimitse sekä tekee samalla ensimmäisen haastattelun puhelimesta. Tutkitun yrityksen aineistossa ja käytännön haastattelutilanteissa ensimmäiseksi painottui työkokemus ennen koulutustaustaa ja -tietoa. Kolmanneksi esille tuli haastattelijan intuitioon pohjautuva tuntemus haastateltavien persoonallisuudesta.

Jatkohaastatteluihin pyydettyjen osalta ja kasvokkain tapahtuvassa haastatteluissa painottuivat laajemmat tiedot ja taustat sekä muu työnhakijaan tai yritykseen liittyvä tietous. Henkilökohtaisen haastattelun yhteydessä vahvistuu puhelinhaastattelussa tullut ensivaikutelma, myönteiseen tai kielteiseen suuntaa. Ennen yhteenvetoa ja valintaa voidaan tehdä myös testejä erilaisilla henkilöstövalinnan ammattilaisilla. Tutkittavassa yrityksessä testejä ei käytetty.

Yhteenveto ja valinta sekä työsopimus

Yhteenveto- ja valintavaiheessa, tehdään lopullinen valinta haastatteluissa tulleista tiedoista ja tuntemuksista. Vahvuutena lehti-ilmoittelussa on hyvä tavoittamismahdollisuus aktiivisten tai potentiaalisten hakijoiden kohdalta ja siten on mahdollista saada laaja ehdokasjoukko. Lehti-ilmoittelu muodostuu suurien hakemusten määrän, siihen liittyvän käsittelyn sekä vaadittavien resurssien osalta haastavaksi ja sitä kautta aikaa vieväksi. Kielteisenä on nähty myös oman henkilöstön tunne syrjäyttämisestä, ainakin esimiestehtävien osalta.⁵⁵

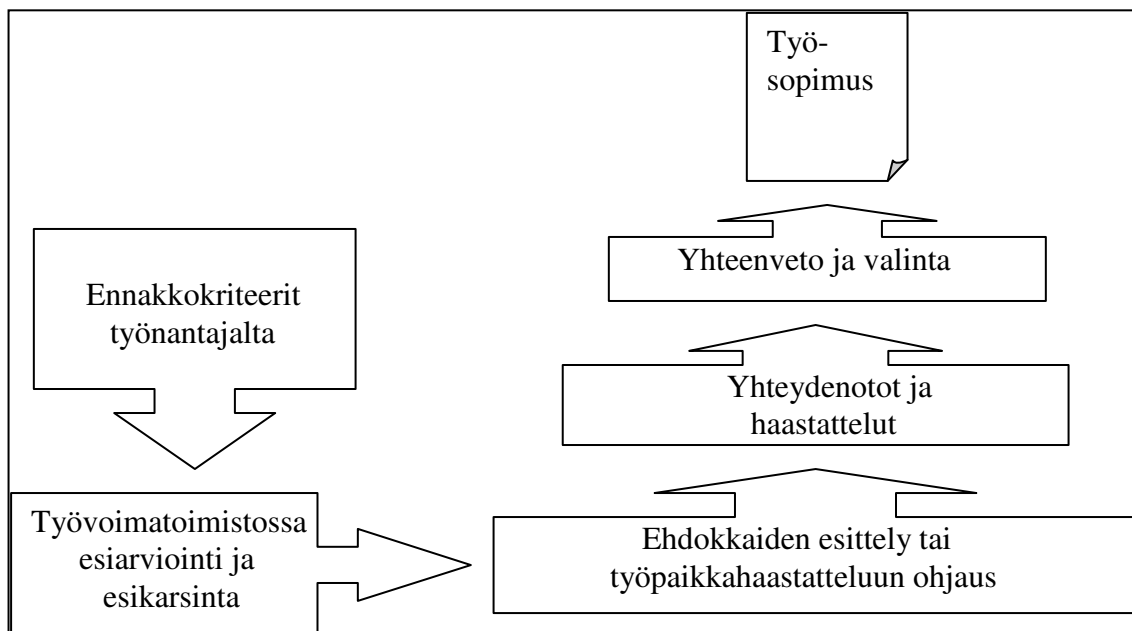
2.3.3 Työvoimahallinnon työnvälityspalvelut

Yhteistyö työvoimahallinnon kanssa on luokiteltu tässä tutkimuksessa yrittäjän ja työvoimahallinnon väliseen yhteistyöhön, kahteen toisistaan selkeästi erilaiseen valintamenettelymalliin. Toimintamallien erilaisuus näkyy työhallinnon roolin toiminnallisessa painopisteessä ja menettelytavassa.

⁵⁵ Aulio, Olli 1990. s. 25 - 33

Työhallinto / työvoimahallinto aktiivinen – toimintamallissa (aktiivisesti toimiva työhallinto) työvoimatoimistossa työskentelevät työntekijät tekevät esivalintaa työnantajan antamien kriteerien pohjalta työvoimahallinnon rekistereissä olevista työnhakijoista. Työhallinnon edustajat ovat tässä mallissa aktiivisessa toimijan roolissa. Työvoimatoimisto käyttää omaa tietokantaansa etsiäkseen työnantajan kriteereihin sopivia työntekijäehdokkaita. Hakumenettely pohjaa työvoimaviranomaisille ilmoitettuihin työttömiin tai työttömyysuhan alaisiin työhakijoihin. Tietokanta kuvaa hakijapotentialista vain hakuhetkellä työttömät tai työttömyysuhan alaiset henkilöt.

Työhallinto aktiivinen -mallissa valintaprosessi etenee pääosin seuraava portaikkoa noudattaen.



Kuvio 7. Työnvälityksen (aktiivinen) käynnistämä työsopimuksen syntyprosessi.

Ennakkokriteerit työnantajalta

Työnantaja antaa työvoimatoimistolle tiedot työpaikkojen määrästä ja kestoista, työn edellyttämästä koulutustasosta ja työkokemuksesta sekä muista työpaikkoihin liittyvistä tekijöistä kuten palkkauksesta ja rekrytointimenettelystä käytännön tasolla. Samalla työvoimaviranomaisten kanssa käydään läpi yrityksen keskeisiä toimintoja ja avoimeksi jätettyihin työpaikkoihin liittyviä taustatietoja. Tutkittavan yrityksen kohdalla työtehtävät ovat muuttuneet automaation myötä, jolloin uusiin työpaikkoihin

kohdistuivat aiempaa korkeammat koulutusvaatimukset ja odotukset. Tutkittavan yrityksen osalta ja toimialasta johtuen, hakijoilta edellytettiin trukinajotaitoa. Annetuista tiedoista muodostuu kuva työn sisällöstä sekä työn tekemiseen soveltuvasta tekijästä työnantajan näkökulmasta katsottuna.

Työvoimatoimistossa esiarviointi ja esikarsinta

Työvoimatoimistossa verrataan työnantajalta saatuja kriteereitä työvoimahallinnon tietokannassa oleviin hakijoihin sekä heidän taustoihin. Työvoimahallinnon rooli on toimia aktiivisena välittäjänä työhön soveltuvien hakijoiden etsimisessä. Samalla työhallinnon työntekijät toimivat esiarvioijina valittaessa potentiaalisia työnhakijoita.

Ehdokkaiden esittely tai työpaikkahaastatteluun ohjaus

Työvoimaviranomaisten esille tuomat potentiaaliset työnhakijat esitellään työnantajalle ja jatkohaastatteluihin valitut hakijat ohjataan yritykseen työpaikkahaastatteluun. Valinnoissa painottuu työhallinnon tietokannassa juuri silloin hakijoina olevien henkilöiden soveltuvuus työnantajan ilmoittamiin ennakkoehtoihin. Toinen esille tuleva asia on käytännön tasolla työvoimahallinnon virkailijan oma ammattikokemus rekrytoinnista sekä virkailijan aiempi tietous ja kokemus ehdokkaista.

Yhteydenotot ja haastattelut

Työantaja tekee yhteydenotot ja haastattelut esitetyille ehdokkaille tai työhallinnon haastatteluun ohjaamille työnhakijoille. Työvoimaviranomaisten kautta tulleilla työnhakijoilla on koulutus- ja työhistoria dokumentoitu lähes kaikkien työnhakijoiden kohdalta. Haastattelut painottuvat koulutuksen, työkokemuksen sekä persoonallisuuden kartoitukseen. Ilman testejä tiedot pohjautuvat valitsijoiden omiin tuntemuksiin.

Yhteenveto ja valinta sekä työsopimus

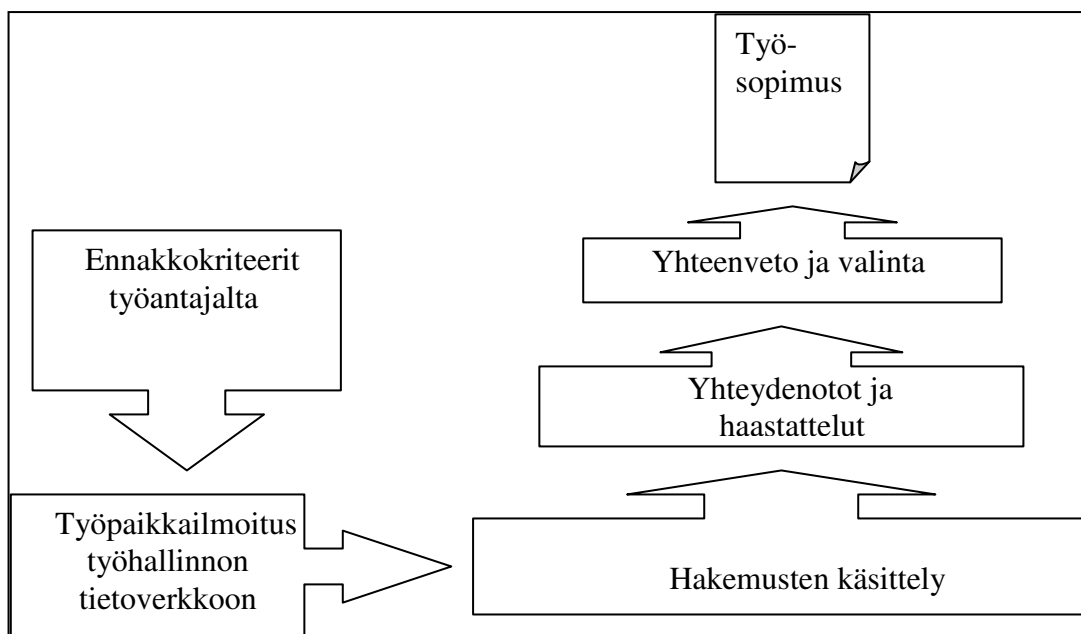
Yhteenveto ja valinta tapahtuvat annetuista hakijaehdokkaista työvoimatoimiston sekä yrityksen omissa haastatteluissa tulleen tiedon ja valitsijan tuntemuksen pohjal-

ta. Työhallinto aktiivinen -mallissa rajoite tulee esille työvoimatoimiston tietokannassa olevien hakijoiden yksipuolisuus. Aineistona on vain hakuhetkellä työttömät tai työttömyysuhan alaiseksi ilmoittautuneet työnhakijat. Näin ollen tietokanta pitää sisällään aktiivisten, todella työtä etsivien lisäksi myös työvoimahallinnon hoidettavaksi ohjautuneet työrajoitteiset, työelämästä syrjäytyneet tai muutoin aktiivisesti passivoituneet työnhakijat.

Myönteistä mallissa on valintamenettelyn nopeus ja kohtuullisen pieni työmäärä valintaprosessissa sekä työhallinnon mahdollisuus tehdä merkittävä osa rekrytointiprosessia. Rajoitteet tässä mallissa tulevat esille asiantuntijoiden ja erityiskoulutetun työntekijöiden palkkaamisessa.⁵⁶

Tutkittu yritys on käyttänyt aktiivisesti työhallinnon vaihtoehtoja, varsinkin yrityksen alkutaipaleella yhteistyö työvoimahallinnon kanssa on ollut tiivistä. Toinen yrityksen paljon käyttämä vaihtoehto on työhallinnon verkkopalvelut.

Työhallinnon verkkopalvelussa avoin työpaikka tulee esille työhallinnon verkkosivuilla. Työhallinnon verkkopalvelussa valintaprosessi etenee seuraava portaikkoa noudattaen.



Kuvio 8. Työhallinnon verkkopalvelun käynnistämä työsopimuksen syntyprosessi

⁵⁶ Aulio, Olli 1990. s. 25 - 33

Ennakkokriteerit työnantajalta

Työnantaja antaa työvoimatoimistolle tiedot työpaikkojen määrästä ja kestoista, työn edellyttämästä koulutustasosta ja työkokemuksesta sekä muista työpaikkoihin liittyvistä tekijöistä kuten palkkauksesta samoilla menettelytavoilla kuin työhallinto aktiivinen - toimintamallissa. Työvoimaviranomaisten kanssa käydään läpi yrityksen keskeisiä toimintoja ja avoimeksi jätettyihin töihin liittyviä taustatietoja suppeammin kuin työhallinnon aktiivisessa toimintamallissa.

Työpaikkailmoitus työhallinnon tietoverkkoon

Työpaikkailmoitus avoimesta työpaikasta tehdään työhallinnon julkaisemaan tietoverkkoon. Työhallinto passiivinen – toimintamallissa korostuu työvoimatoimiston rooli tiedon välittäjänä, pääsääntöisesti vain työvoimahallinnon tietoverkon kautta. Tässä toimintamallissa avoin työpaikka ilmoitetaan työvoimatoimiston sähköisillä internetsivuilla työnhakijoiden haettavaksi. Muutoin tässä mallissa työvoimahallinnolla on passiivinen rooli, jossa korostuu tiedon välittäminen ja toimiminen kontaktiväylänä työnantajan ja työnhakijan välillä. Työvoimahallinto toimii työnantajan ”postilaatikkona” tai tiedottajana työnhakijoille. Tämä hakumenettely nojaa erityisesti aktiivisiin työpaikan vaihtajiin, työttömiin tai työttömyysuhan alaisena oleviin työhakijoihin. Käytetty menettely luo edellytykset työvoimahallinnon tietokannan ulkopuolisten, uudesta työpaikasta kiinnostuneiden henkilöiden löytymiseen.

Hakemusten käsittely

Hakemusten käsittely toimii pitkälle samalla tavoin kuin lehti-ilmoittelumallissa käytetty valintaprosessi. Hakemusten ensimmäisessä käsittelyssä yrityksessä hakemukset avataan, luetaan ensimmäisen kerran sekä tehdään ensimmäinen ryhmittely jatkokon pääsystä, kyllä/ei -asteikolla. Ensimmäisessä arvioinnissa painottuu valitsijan henkilökohtaiset arvot ja arviot hakemuksiin sekä niissä esitettyihin tietoihin.

Yhteydenotot ja haastattelut

Työnantaja tekee ensimmäiset yhteydenotot potentiaalsiin hakijoihin puhelimitse sekä tekee samalla ensimmäisen haastattelun puhelimesta. Tutkitussa yrityksen aineistossa ja käytännön toiminnassa ensimmäiseksi painottui työkokemus ennen koulutustaustaa. Valinnassa tulee esille haastattelijan intuitioon pohjautuva tuntemus haastateltavien persoonallisuudesta. Jatko-haastatteluihin pyydettyjen osalta kasvokkain tapahtuvassa haastattelussa painottui laajemmat tiedot ja taustat sekä muutos. Henkilökohtaisen haastattelun yhteydessä tulee vahvistuneeksi puhelinhaastattelussa tullut ensivaikutelma, myönteiseen tai kielteiseen suuntaan. Ennen yhteenvetoa ja valintaa voidaan tehdä myös testejä erilaisilla ammattilaisilla. Tutkittavassa yrityksessä testejä ei käytetty.

Yhteenveto ja valinta sekä työsopimus

Yhteenveto ja valintavaiheessa tehdään lopullinen valinta haastatteluissa tulleista tiedoista ja tuntemuksista. Mallissa on mahdollista tavoittaa aktiiviset työpaikan hakijat. Työhallinnon työpaikkasivut ovat vaihtoehto, jos yritys ei halua käyttää lehti-ilmoittelua mutta haluaa kuitenkin tavoittaa aktiivisimmat hakijat. Ongelmallisena voidaan pitää mittavaa työtä suurten hakemuskäytöiden käsittelyssä, joka sitoo resursseja ja valintaprosessista voi tulla pitkäkestoinen ja hidas ilman riittäviä resursseja.

Tutkitussa yrityksessä on käytetty paljon työhallinnon verkkopalvelun mukaista toimintamallia rekrytoitaessa työvoimaa.

2.3.4 Työvoimanvuokrausyritykset

Vuokratyö on kuvattu yhdeksi omaksi kontaktiväyläkseen työnantajan ja työnhakijan välille. Lainsäädännössä vuokratyö on määritelty mm seuraavasti ”toisen työnantajan palveluksessa oleva työvoima, jota yritys työnjohto-oikeutensa ja valvontansa alaisena käyttää, on vuokratyötä”⁵⁷. Vuokratyössä työntekijän työsuhde on solmittu vuokratyönantajaan ja yritys, jossa työ tehdään, käyttää työnjohto-oikeuttaan sekä

⁵⁷ Työturvallisuuslaki 23.8.2002 / 738 / § 3

valvontaansa työntekijää kohtaan. Työn luonne vuokratyössä painottuu lyhytaikaisempiin työjaksoihin. ”Vuokrattavilla työntekijöillä teetetään työtä, jota yrityksen työntekijät eivät vakiintuneen käytännön mukaan tee tai kyseessä on lyhytaikainen ja kiireellinen työ taikka asennus-, korjaus- tai huoltotyö, jonka teettäminen yrityksen tai kunnan omalla henkilöstöllä ei ole mahdollista”⁵⁸.

Vuokratyötä tarjoavien yritysten näkökulmasta on merkittävää tietää toiminnan tehokkuus sekä miten yritystoiminnan jatkuvuutta voidaan parantaa, löytämällä verkostoituneempi toimintamalli työnantajien ja työntekijöiden välillä. Noin viidennes vuokratyönantajan palveluksessa olleista työntekijöistä työllistyy niihin paikkoihin, joissa työntekijät ovat olleet aluksi vuokratyönantajan kautta ”keikkatöissä”.⁵⁹

Työllistymisen ja työllistämisen näkökulmasta vuokratyö eroaa muista työsuhteen syntymisen liittyvistä kontaktiväylistä keskeisiltä osin. Vuokratyössä henkilö ei ole työsuhteessa työtä vuokraavaa yritykseen vaan yritys ostaa henkilön työpanosta vuokratyönantajan kautta. Vuokratyömallissa työntekijä on työsuhteessa vuokratyönantajaan. Vuokratyö on työn ostamista palveluna vuokratyönantajalta.

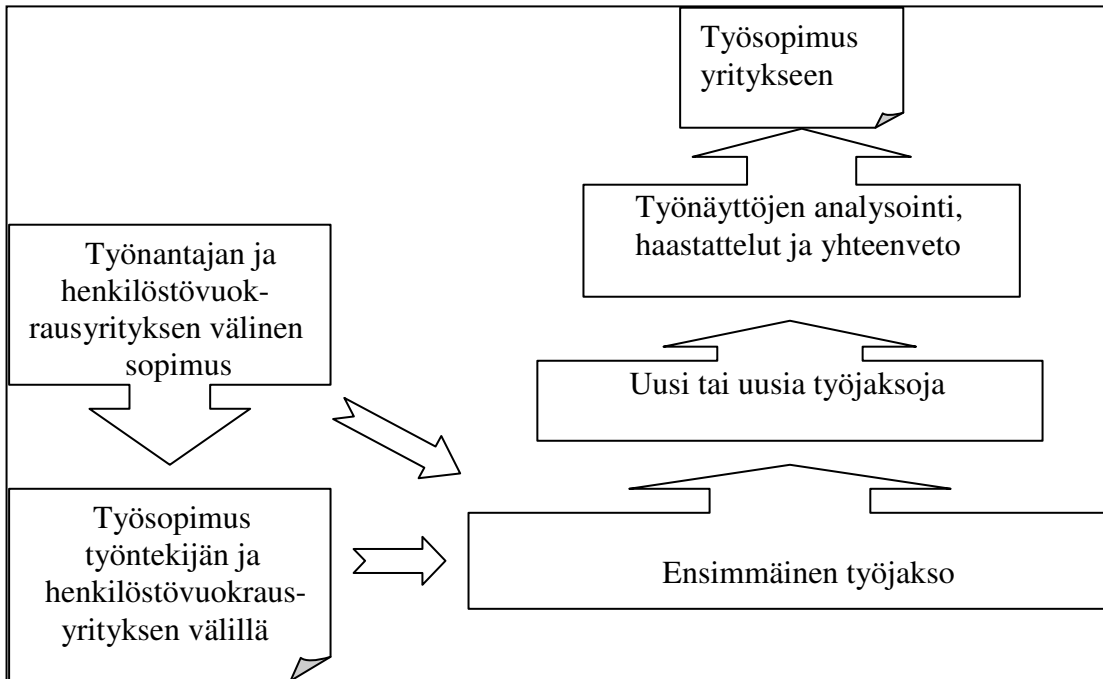
Vuokratyön osalta kokonaiskuva kuvataan alla oleva ja käytännössä toteutuneiden työsuhteiden syntyprosessin mukaisesti. Tutkimuksessa vuokratyö on rekisteröity ensimmäisen vaiheen mukaan eli tilastollisissa vertailuissa vuokratyö tarkoittaa niitä määräaikaista työjaksoja, jolloin työntekijä on ollut työsuhteessa vuokratyönantajan kautta tutkitussa yrityksessä.

Vuokratyön kohdalla työsuhteen syntyminen tapahtuu sekä työntekijän että työnantajan kannalta merkittävältä kohdiltaan eri tavalla kuin muut edellä esitetyt työllistämismallit. Vuokratyössä henkilö ei ole työsuhteessa tutkittuun yritykseen vaan tutkittava yritys ostaa henkilön työpanosta vuokratyönantajan kautta. Vuokratyömallissa työntekijä on työsuhteessa vuokratyönantajaan.

⁵⁸ Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007 / 334 / § 17 ja Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 13.4.2007 / 449 / § 10

⁵⁹ Hiekkänen, Jouko 2006. Varamiespalvelu -nimisen työvoimavuokrausta harjoittavan yrityksen Kuopion toimipisteen yrittäjän haastattelu 2006.

Mikäli henkilön työllistymisedellytykset ovat työn tekemisen kautta osoittautuneet yrityksen asettamien raja-arvojen tasolle sekä jos samaan aikaan yrityksen työllistämisedellytykset ovat täyttyneet, työntekijä on mahdollisesti työllistetty tutkittuun yritykseen. Tutkimusaineistossa syntyneet vuokratyösuhteet sitä kautta muuttuminen työsuhteeksi tutkittuun yritykseen ovat edenneet seuraavan toimintamallin ja portaikon mukaisesti.



Kuvio 9. Vuokratyön käynnistämä työsopimuksen syntyprosessi.

Työnantajan ja henkilöstövuokrausyrityksen välinen sopimus

Ensimmäinen kontakti tapahtuu vuokratyönantajan ja työnantajan välillä. Siinä tapaamisessa muodostuu vuokratyönantajalle asiakasyrityksestä ja sen toiminnasta karkea kokonaiskuva. Työnantajan ja vuokratyönantajan välillä sovitaan pelisäännöt miten menetellään, millaista koulutusta tai työkokemusta vuokratyösuhteeseen tulevilta edellytetään sekä mitkä ovat mahdollisuudet sekä edellytykset hyvillä tekijöillä työllistyä pysyvästi. Samoin sovitaan etukäteen myös käyttäjäyritykselle tulevat työvoimavuokrauksen kustannukset.

Käyttäjäyrityksessä vuokratyöntekijöistä vuokratyöjakson alussa on tiedossa vähäiset tiedot, usein vain vuokratyöntekijän nimi, sukupuoli ja työn alkamis- sekä päätty-

mispäivä. Tämä kuvaa yhdeltä osin vuokratyön teettämiseen liittyvää luonnetta eli työn ostamista palveluna vuokratyönvälityksestä.

Tutkittavan yrityksen kohdalla toiminnan koneellistuminen ja tuotannon automatisoituminen on vaikuttanut myös vuokratyön kautta yritykseen työhön tulevien osalta korkeampana koulutusvaatimuksena sekä minimi työkokemuksena. Yrityksen ja vuokratyönantajan välillä käydään myös palautekeskustelua ja arviointia ehdokkaista sekä heidän menestymisestään vuokratyöjakson aikana sekä mahdollisesti sen jälkeenkin. Keskusteluissa täsmentyy kuva siitä minkä tyyppinen henkilö soveltuisi tutkittavaan yritykseen jatkossa.

Työsopimus työntekijän ja henkilöstövuokrausyrityksen välillä

Työntekijä on sopimussuhteessa henkilöstövuokrausta tekevään yritykseen, saadun toimeksiantosopimuksen mittaisen työn ajaksi. Henkilöstövuokrausyritys on vastavasti sitoutunut vuokraamaan työn suorittajat eteenpäin palvelun käyttäneeseen yritykseen. Vuokratyönantajan kanssa tehty sopimussuhde ei muodosta työsuhdetta fyysisen työn tekijän ja vuokratyönantajan palvelua käyttävän yrityksen välillä.

Ensimmäinen työjakso sekä uusi tai uusia työjaksoja

Ensimmäisessä vaiheessa, työjakson aikana tehdään kyseiselle työjaksolle sovitut työt. Jos uusia työtilaisuuksia syntyy, tehdään uusia sopimuksia ja työnantaja tarjoaa lisää työtä tekijöille. Kun vuokratyönantaja toimii kilpailluilla markkinoilla, on vuokratyönantajan edun mukaista, että heidän edustaman henkilöstövuokrausyrityksen listoilla olisi nimenomaan aktiivisia, motivoituneita ja ahkeria työntekijöitä. Passiiviset tai aktiivisesti ”työtä vieroksuvat” saavat tylyn tuomion vuokratyönantajalta sekä tilaajayritykseltä. Huonoa työntekijää ei kenenkään kannata pitää. Jokaisen työntekijän on ansaittava oma paikkansa ja palkkansa. Joillekin sattuu vahinkoja enemmän kuin toisille, joten huolimattomuus sekä välinpitämättömyys ovat piirteitä, joilla ei työura aukene ja aiheuttaa karsiutumista työmarkkinoilla.

Työntekijän näkökulmasta jokainen työsuhde on uusi näytön paikka. Erityisen hyvä tilanne on niillä työnhakijoilla, jotka eivät välttämättä menestyisi kovin hyvin perinteisissä työhaastatteluissa tai eivät ole erityisen puheliaita, mutta ovat työntekijöinä erinomaisia. Kun hyvin työnsä tehnyt tekijä tulee tutuksi työyhteisöön, on hän etusijalla, kun yrityksen työllistämisedellytykset palkata lisää henkilöitä täyttyvät. Tällä menettelyllä, ennen kuin edes yrityksen edellytykset palkata henkilöitä ovat syntyneet, yrityksessä vuokratyön kautta työssä olleet henkilöt pystyvät markkinoimaan omaa osaamistaan yrityksiin suoraan jo ennen kuin työpaikat tulevat edes avoimeksi. Samalla he pystyvät omaksumaan erilaisia yrityskulttuureita ja siten itsekin näkemään minkä tyyppiseen työhön tai yritykseen he haluaisivat jatkossa sitoutua.

Työvoiman vuokraus lähti liikkeelle tilanteesta, jossa yhteiskunnan nopea kehittyminen, voimakkaasti kiristynyt kilpailu sekä tarve erikoistua sekä toimintojen koneellistaminen ja automaatio lisäsivät yritysten tarvetta käyttää ulkopuolisten palveluita. Samaan aikaan julkinen työnvälitys ei kyennyt vastaamaan yritysten tarpeeseen saada työvoimaa tarpeeksi ruuhka- ja kausihuippujen tasaamiseksi. Käytännössä korostuneesti asia oli esillä metalliteollisuudessa. Työmarkkinoiden rakennemuutos muutti työnteon muodot monimuotoisemmiksi, jolloin syntyi tarve vapautua sääntelystä.⁶⁰

Vaihtoehto suoralle työhönotolle on työvoiman vuokraaminen, jota pidetään edullisena ja nopeana toimintamallina monessa tapauksessa osaavan työvoiman määräaikaan tarpeeseen. Työvoiman vuokrauksella voidaan hoitaa akuutti työvoiman tarve.⁶¹

Kokonaisuutena henkilöstöpalveluyritysten tarjoamat palvelut ovat hyviä ja niitä tulee kehittää. Vuokratyövoiman käytössä yksi vuokratyöntekijöiden kannalta merkittävä mahdollisuus on kartuttaa omaa henkilökohtaista osaamispääomaansa, joka parantaa heidän työllistymisedellytyksiään ja työmarkkinakelpoisuuttaan. Vuokratyöntekijöissä odotettiin ja arvostettiin motivaatiota sekä sitoutumista.⁶²

⁶⁰ Sädevirta, Markku 2002. s. 1 - 19

⁶¹ Koivisto, Kari 2004. s. 99

⁶² Viitala, Riitta – Mäkipelkola, Jutta 2005. s. 209 - 219

Työvoiman vuokraus on yksi työvoiman rekrytoinnin vaihtoehto sekä muoto. Vuokratyövoiman käytön uskotaan lisääntyvän tulevaisuudessa. Samaa mieltä ovat vakituiset työntekijät, vuokratyöntekijät, henkilöstöjohtajat ja esimiehet. Perinteisiin työsuhteisiin liittyvät YT-menettelyt ja määräaikaisten työsuhteiden hallinnointi koettiin raskaiksi ja hankaliksi kun samaan aikaan markkinat odottivat joustavuutta.⁶³

Vuokrausyritysten palvelut tulevat olemaan osa sopeutumista yritysten kiristyvässä kilpailussa markkinoista. Henkilöstön vuokraustoiminta tarjoaa joustavaa ja yritystoiminnan kannalta merkittävää joustoa nopeasti. Työntekijän näkökulmasta vuokraustoiminta tarjoaa, erilaisissa elämäntilanteissa oleville henkilöille, nopeaa ja joustavaa tapaa hankkia ansioita sekä erilaisia työ- ja yrityskulttuuriin liittyviä kokemuksia.⁶⁴

Tutkitun yrityksen kohdalta tuotantotoiminnan koneellistuminen ja automatisoituminen ovat muuttaneet henkilöiden työllistymisedellytyksiä. Vuokratyön näkökulmasta työyhteisöön integroitumisessa on huomioitava kaksi näkökulmaa. Ensinnäkin yritys on käyttänyt vuokratyötä määrä-aikaisten ja kausiluonteisten töiden teettämiseen. Toisaalta yritys on työllistämisedellytysten täytyessä käyttänyt vuokratyötä myös uusien henkilöiden rekrytointiväylänä.

Tutkimustulosten vertailussa on huomioitava että tutkittu yritys on käyttänyt vuokratyötä aikajaksolla syyskuusta 2001 eteenpäin. Vuokratyö on siis toiminut määräaikaisten vuokratyöjaksojen teettämisvälineenä sekä toisaalta vuokratyö on toiminut kontaktiväylänä yrityksen sosiaaliseen verkostoon liittymisessä.

2.3.5 Muut rekrytointiväylät

Muina kontaktiväylinä voidaan mainita yhteistyö oppilaitosten kanssa, yhdistysten ja järjestöjen työnvälityspalvelut sekä kykyjen etsintä -menettelyt. Tutkittavassa yrityksessä tehtiin yhteistyötä oppilaitosten kanssa lähinnä työharjoittelupaikkojen muodossa.

⁶³ Viitala, Riitta – Mäkipelkola, Jutta 2005. s. 156 - 161

⁶⁴ Viitala, Riitta – Mäkipelkola, Jutta 2005. s. 156 - 161

Konsulttitoimistojen tai kykyjen etsintä – toimintamallia käytetään yleensä lähinnä yritysten ylimmän johdon tai erikoisasiantuntijatehtävien täyttämiseen erikoistuneena työllistämisen muotona, jonka haittana on kalleus⁶⁵. Kyseistä rekrytointimuotoa ei käytetty yrityksessä tutkimusajankohtana.

Julkiset työvoimapalvelut sisältävät mahdollisuuden myös henkilöstövuokraustoimintaan. Henkilövuokrausta järjestävän työvoimatoimiston on ensin haastateltava sekä arvioitava soveltuvuus vuokratyötä hakeva henkilöasiakas, jonka pyynnöstä henkilöasiakas voidaan rekisteröidä vuokratyönhakijaksi erilliseen asiakasrekisteriin.⁶⁶ Tutkitussa yrityksessä käytettiin ainoastaan yksityistä henkilövuokrausyritystä, Varamiespalvelua.

⁶⁵ Aulio, Olli 1990. s. 30 - 33

⁶⁶ Valtioneuvoston asetus julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002/1344 § 12

3 Tutkimuksen toteuttaminen

3.1 Tutkimuskohteen valinta

Työelämään integroitumista yksilötasolla on tutkittu vähemmän. On siis olemassa erityinen tarve tutkia työllistämisen ja työllistymisen kokonaisuutta pienten ja keskisuurten yritysten näkökulmasta. Työn kautta syntyvän hyvinvoinnin, työhallinnon, yritysten sekä yksittäisten työnhakijoiden kannalta on erittäin tärkeää ymmärtää pk-yritysten työllistämiseen ja työllistymiseen liittyvää dynamiikkaa sekä työn kautta syntyvän hyvinvoinnin perusteita, *työ – tuottavuus* prosessin osana.

EU komission mukaan pieneksi yritykseksi määritellään yritykset, joissa on alle 50 työntekijää ja keskisuuriksi yrityksiksi tilastoidaan yritykset, joissa on 50 – 249 työntekijää. Suomessa toimivista noin 250.000 yrityksestä, 99,8 % on pk-yrityksiä. Niissä työskentelee yli 850.000 henkilöä, mikä on lähes 62 % yritysten palkkaamista yli 1,37 miljoonasta työntekijästä. Suomessa suuria yrityksiä on vähän yli 600 kappaletta ja niissä henkilöstön määrä on noin 520.000 henkilöä.⁶⁷

Tutkimus ajoittuu aineiston keruultaan Suomessa vallinneeseen taloudellisesti toimeilihaaseen aikaan, jolle on ominaista mm. työttömyysasteen aleneminen. Pohjois-Savon maakunnassa tämä näkyi siten että vuonna 1996 työttömyysaste oli 17,5 % kun se vuonna 2005 oli enää 10,0 %.

Tutkittava yritys on maakuntakeskuksessa toimiva pk-yritys, VIP-Juicemaker Oy. Kohdeyritys on kasvattanut toimintaansa keskisuureksi yritykseksi vuoteen 2005 mennessä. Tutkimusaineisto kuvaa poikkileikkauksena tänä aikana pk-yritykseen hakeneista, työllistyneistä sekä yrityksestä poislähteneistä syntyvää työvoimavirtaa Kuopion talousalueella olevassa yrityksessä.

Seuraavassa on kuvattu kohdeyrityksen toimintaa kolmella keskeisellä tunnusluvulla.

⁶⁷ Tilastokeskus 2008. Katsaus yrityksiin ja toimipaikkoihin 2006.

Taulukko 1. Tutkimuksen kohteena olevan yrityksen VIP-Juicemaker Oy:tä kuvaavia tunnuslukuja

Vuosi	Liikevaihto		Tase		Työntekijät	
	MEUR	Muutos %	MEUR	Muutos %	Keskimäärin	Muutos %
1996	0,878		1,173		8	
1997	9,318	961,3	2,870	144,7	24	200,0
1998	10,396	11,6	6,499	126,4	25	4,2
1999	21,820	109,9	7,916	21,8	42	68,0
2000	28,422	30,3	8,620	8,9	48	14,3
2001	26,553	- 6,6	10,311	19,6	47	- 2,1
2002	23,944	- 9,8	13,233	28,3	54	14,9
2003	31,594	31,9	15,899	20,1	68	25,9
2004	37,876	19,9	17,129	7,7	57	- 16,2
2005	36,272	- 4,2	17,672	3,2	53	- 7,2

Kohdeyritys on yhden yksityisen henkilön vuonna 1996 perustama, elintarvikkeiden teolliseen tuotantoon ja tuotteiden tukkuliikkeille myyntiin keskittynyt yritys. Ensimmäisessä vaiheessa yrityksen tuotteet valmistettiin Kuopiossa, suomalaisella työvoimalla, saksalaisilla koneilla, brasilialaisista raaka-aineista, ranskalaiselle päämiehelle ja kokonaan vientiin Venäjän markkinoille.

Ensimmäisenä vuonna yritys joutui hankalaan tilanteeseen kysynnän äkillisen pysähtymisen takia. Tilanne johtui venäläisissä tukkuliikkeissä olleiden ostajien lähtemisestä kesälomalle, jolloin yhden kuukauden aikana yrityksen valmistamia tuotteita ei lähtenyt markkinoille yhtään purkkia. Vientiin tarkoitettuja tuotteita yritys ei pystynyt markkinoimaan kotimaahan pakkausmerkintöjen erilaisuuden takia. Selviytymiskeinona yritys toi pikavauhtia kotimaan markkinoille soveltuvat tuotteet.

Ensimmäisessä toimipisteessä yritys laajeni useita kertoja 1.500 neliömetristä yli 3.000 neliömetriin alle kahdessa vuodessa, jonka jälkeen yritys osti samankokoiset toimitilat samalla alalla toimivalta kilpailijalta. Laajeneminen jatkui edelleen niin, että toimitilat kasvoivat vuoteen 2005 mennessä 18.000 neliömetriin.

Työntekijöiden määrä oli alkutilanteessa alle kymmenen henkilöä ja vuonna 2005 kiinteistössä työskenteli lähes sata työntekijää. Myös liikevaihdon kasvu kertoo voimakkaasta kasvusta, ensimmäisen vuoden liikevaihto oli alle miljoona euroa ja kahdeksan vuotta myöhemmin liikevaihto oli monikymmenkertainen alkutilanteeseen verrattuna.

Asiakaskuntana yrityksellä ovat tukkuliikkeet sekä kotimaassa että naapurimaissa. Kilpailijoina ovat Suomessa toimivat mehuja, juomia ja virvoitusjuomia valmistamat yritykset. Osa kilpailijoista on monikansallisten yritysten suomalaisia tytäryhtiöitä.

Tuotteet ovat kuluttajien päivittäin käyttämiä juomia, mehuja ja virvoitusjuomia. Tuotteiden hinta markkinoilla määrittyy täydellisen kilpailun ehdoin. Tuotteiden raaka-aineet tulevat eri puolilta maapalloa ja hintoihin vaikuttavat maailmanmarkkinahinnat. Markkinoille sopeutuminen on edellyttänyt yritykseltä massatuotannon mittaavaetuihin panostamista, äärimmäisen tiukkaa kustannuskuria sekä muiden toiminnallisten edellytysten ennakkoluulotonta rakentamista.

Tutkimusaineisto ja tutkimuksen eettiset näkökulmat

Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa sellaista tietoa, jonka avulla voidaan parantaa näkemystä työelämään integroitumisesta. Tutkimusetiikka velvoittaa totuuden etsimiseen, tiedon luotettavuuteen ja tutkimuksen kohteena olevien ihmisarvon kunnioittamiseen⁶⁸. Tutkimusaineisto arkistointiin tutkijan ollessa työsuhteessa tutkittuun yritykseen ja se tehtiin normaalin työn ohessa tietämättä sen myöhemmästä käytöstä tutkimukseen. Aineisto on henkilötietolain alaista, missä tutkittavien yksityisyyden suojaan kiinnitetään erityistä huomiota. Tutkittavista henkilöistä ei käytetä suoria tunnistetietoja missään vaiheessa vaan heidät on numeroitu tutkimusta varten. Lisäksi aineiston käsittely ja tutkimustulokset on esitetty tilastollisesti yleisellä tasolla.

Tutkija sai luvan käyttää tutkittuun yritykseen dokumentoitunutta rekryointiaineistoa sillä ehdolla, että noudattaa lainsäädäntöä ja käsittelee henkilötietoja anonymisti tieteelliseen tutkimukseen kuuluvalla tavalla. Dokumentoitunut aineisto muodostuu henkilötietolain mukaisesta osuudesta, jota ovat voimassa olevat työsopimukset ja päättyneet työsopimukset. Lain tarkoittama henkilörekisteri muodostuu sellaisesta tietorakenteesta ”*jossa tiettyä henkilöä koskevat tiedot voidaan löytää helposti ja kohtuuttomitta kustannuksitta*”⁶⁹. Suurin ryhmä on työhakemukset, jotka eivät ole johtaneet työllistymiseen tutkitussa yrityksessä. Tämä osa tutkimusaineistosta on

⁶⁸ Kuula, Arja 2006. s. 21 – 39, 58 – 65 ja 99 - 120

⁶⁹ Henkilötietolaki 22.4.1999 / 523

arkistoitu sellaisessa muodossa, jossa tiettyä henkilöä koskevia tietoja ei ole löydettävissä helposti käymättä läpi koko tutkimusaineistoa. Tutkimusaineisto on ollut vain tutkijan käytössä eikä sitä ole luovutettu kenellekään muulle. Aineistot on suojattu siten, että niihin pääsy on asiattomilta pääsy estetty.

Tutkimuksessa on noudatettu henkilötietolain tieteelliseen tutkimukseen tarkoittamia säännöksiä. Ensinnäkin tutkimusaineisto on ollut ainoastaan tutkijan käytössä joka on vastuussa tutkimuksesta. Rekryointiaineistossa olevien tietojen koodaamisen muuttujaluetteloksi teki tutkija. Tutkimuksessa ei käytetä henkilön yksilöintiä koskevia tietoja samoin kuin tutkimuksessa ei ole käsitelty lain tarkoittamia arkaluonteisia henkilötietoja.

Tutkimuksessa työllistyneet työnhakijat, valitsematta jääneet työnhakijat, päättäneet työsuhteet ja vuokratyösuhteet on yksilöity erillisillä numerotunnuksilla. Koodatut muuttujaluettelot on tallennettu tietojärjestelmään yliopistolla. Näillä järjestelyillä on turvattu, että henkilötietolain tarkoittama tieteellinen tutkimus voidaan suorittaa ja samalla lain tarkoittama yksityisyyden suoja toteutuu. Tutkittava yritys sekä vuokratyötä välittävä yritys ovat antaneet kirjalliset suostumukset yritysten nimien ilmaiseen tutkimuksen yhteydessä.

Kaikkiaan yritykseen dokumentoitunut rekryointiaineisto on $N=2290$, josta tutkimusaineistona on $n=1273$. Koko aineistosta jäi koodaamatta 575 työhakemusta, jotka eivät valintaprosessissa edenneet ensimmäistä vaihetta pidemmälle. Samoin tutkimuksen ulkopuolelle jäi 442 vuokratyöjaksoa, joista on dokumentoitunut ainoastaan nimi, sukupuoli ja vuokratyöjakson alkamis- sekä päättymispäivä. Koodaamattomista työhakemuksista muodostettiin erillinen osa-aineisto, joka toimi erotteluanalyysistä saatujen tulosten testiaineistona. Testiaineiston ostos muodostui kaikkiaan 30 noin yhdeksän hakemuksen nipusta, viiden peräkkäisen nipun ryhminä eli tämän osa-aineiston kooksi tuli $n = 273$.

Tutkimuksessa hyödynnetty aineiston kokonaismäärä on $n = 1546$ joka on yli 67 % yrityksen dokumentoituneesta rekryointiaineistosta. Koodattu tutkimusaineisto sekä erillinen otanta ovat riittävän edustava sekä kattava otos tutkittuun yritykseen integroitumisesta. Koodattu tutkimusaineisto sisältää tutkimuksen kannalta keskeisimmät

osa-alueet eli syntyneet työsuhteet, päätyneet työsuhteet, työhakijat jotka eivät työllistyneet tutkittuun yritykseen sekä vuokratyön kautta tutkittuun yritykseen hankitut työjaksot.

3.2 Aineiston keruu

Tutkimusaineistona on yritykseen dokumentoitunut rekrytointihistoria yrityksen toiminnan alusta, toukokuusta 1996 alkaen, aina 20.10.2005 saakka, jolloin tuli täyteen yksi vuosi yrityksen omistajanvaihdoksesta. Rekrytointiaineisto käsittää yritykseen saapuneet työhakemukset, yrityksen ja työntekijöiden välillä tehdyt työsopimukset, työtodistukset ja mahdollinen muu hakemuksissa tai työsopimuksissa oleva liitemateriaali. Mukana ovat hakemukset, jotka ovat johtaneet puhelinhaastatteluun, henkilökohtaiseen haastatteluun, yrityksen ja työntekijän välillä tehtyyn työsopimukseen sekä päätyneet työsopimukset ja vuokratyönantajan kautta syntyneet työsopimukset. Lisäksi mukana on otanta niistä hakemuksista, jotka eivät johtaneet työsuhteen syntymiseen.

Asiakirjojen ja muiden talletettujen dokumenttien sisältämä informaatio koodattiin analyysiin soveltuviksi muuttujiksi tavanomaisten tutkimuskäytäntöjen mukaisesti. Se tarkoittaa, että raakamateriaalin informaatio jäsennetään systemaattisiksi muuttujiksi ja muuttujien sisältö rakenteellistetaan mitta-asteikollisiksi. Mahdollisimman moni muuttuja pyrittiin koodaamaan jatkumolliseksi ja jos mahdollisten kvantitatiiviseksi.

Aineiston konkreettisuudesta johtuen muuttujien luominen oli helppoa, sillä useimmat faktat olivat ilmeisvalideja eli olivat sitä mitä kielellinen ilmaus tarkoitti. Luokittelussa oli hankalampaa sillä vain joissakin kvantitatiivisissa suureissa oli mahdollista käyttää välimatka-asteikkoa. Myös järjestysasteikollisiksi saatiin vähän muuttujia. Useimmat muuttujat jouduttiin koodaamaan laatueroasteikolla ja merkittävä määrä vapaamuotoista informaatiota asteikolla (0;1). Asia on – asiaa ei ole. ”Raakamateriaalin” sisältämä informaatio pyrittiin hyödyntämään mahdollisimman tarkasti. Koodauslomake eli muuttujaluettelo käsittää 89 muuttujaa. (Liite 1)

Verrattaessa aineiston laatua perinteisellä lomaketutkimuksella eli ”surveyllä” tuotetun laatuun, on tämän tutkimuksen aineistolla muutamia hyviä ja huonoja ominaisuuksia. Ehdottomana hyvänä puolena on pidettävä aineiston autenttisuutta sillä aineisto on syntynyt todellisissa tilanteissa, missä ei ole tiedossa tutkimuksellisia päämääriä. Se on syntynyt tilanteissa joita ei ole millään tavalla tutkimuksellisissa tarkoituksissa käsitelty eikä luotu niihin keinotekoisuutta. Tällä tavalla tuotettu aineisto on validimpaa kuin lomaketutkimuksilla saatu. Siitä puuttuu validiteettia vähentävä verbaalinen kommunikaatio, joka tuottaa virhettä. Siitä puuttuu myös kyselyyn sisältyvä näennäisvaliditeetin mahdollisuus, joka syntyy vastaajan itse vastatessa lomakkeen kysymyksiin. Nämä edut ovat erittäin merkityksellisiä silloin kun kyseessä on uutta tietoa hakeva eksploratiivinen tutkimus.

Spontaanisti syntynyt aineisto on omiaan tuomaan esille uutta tietoa ja palvelee uusiin hypoteesien kehittelyä kun taas systematisoidulla ja rakenteellistetulla instrumentilla, lomakkeella, tuotettu tieto sopii ennalta asetettujen hypoteesien koettelemiseen. Tämän tutkimus koskee yhteiskunnallisesti keskeistä ja jatkuvassa muutospaineessa olevaa aluetta, joten uuden validin tietouden hakeminen siitä on olennaisen tärkeää. Lisäksi yrityksessä säilytetyn työvoiman rekrytointiaineiston sisältämän informaation hyödyntäminen ja esille tuominen on perusteltua. Tämä aineisto voinee toimia esimerkkinä siitä, kuinka paljon informaatiota erilaisista sekundaariaineistoista voi potentiaalisesti olla saatavissa.

Haittana sekundaarisessa spontaanisti syntyneessä tiedossa on sen epäsystemaattisuus. Se tuo survey-aineistoon verrattuna lisätyövaiheen eli informaation järjestämisen. Informaatiokoostumaan on luotava järjestys eli se on pantava systemaattisesti jäsennetyiksi ulottuvuuksiksi eli muuttujiksi ja muuttujiin on luotava luokitus. Tämä vaihe on yleensä raskas. Syntyneiden muuttujien luokittelu kärsii tiedon vaikeasta luokiteltavuudesta. Yleensä kvantitatiivisia luokituksia saadaan vain joihinkin muuttujiin. Tässäkin tutkimuksessa on tyydyttävä laatueroasteikolliseen mittaamisen tasoon ja merkittävän monessa muuttujassa dikotomiseen luokitteluun. Luokittelun laadusta johtuen aineisto on hankalampaa analysoida kuin lomakkeella tuotettu valmiiksi luokiteltu primaariaineisto. Luokittelun puutteista kärsii lähinnä tutkimuksen mittauksen luotettavuus reliabiliteetin merkityksessä.

Kolmantena spontaanin aineiston haittana ovat puuttuvat havaintoarvot jotka myös haittaavat analyysiä. Tämä haitta on kuitenkin hyvin suhteellinen, sillä on hyvinkin ajateltavissa että, kun johonkin kysymykseen puuttuu vastaus, vastaajan ajatuksissa ei ole ollut sille kysymykselle vastinetta eikä kysymys ole ollut silloin validi. Spontaanissa informaation tuotossa ihminen tuo esille hänelle tärkeitä ja jo ajateltuja asioita. Lomakkeen kysymyksiin vastatessaan voi tapahtua niin, että vastaaja kohtaa kysymyksen sisältämän ajatuksen ensimmäisen kerran. Silloin vastaus voi olla hätiköity, mikä on validiteetin kannalta epäedullista.

Spontaanisti syntyneen aineiston puuttuvia havaintoarvoja ei myöskään yleensä voida jälkeempään aineistoa täydentämällä hankkia joten pakko tyytyä saatuun ja todennäköisesti validiin informaatioon. Puuttuvista havaintoarvoista on seurauksena yksi kiistaton haitta analyysissä. Kun spontaanisti syntyneessä aineistossa puuttuvien havaintoarvojen takia muuttujien jakaumat ovat vinoja, rajoittaa se tulosten elaborointia aineiston pirstoutumisen takia. Sen vuoksi tässä tutkimuksessa tuloksia ei ole voitu täsmentää, selittää tai tulkita pidemmälle.

Yksi sekundaariaineiston haitta on se, että jos taas tutkimus edellyttäisi jotakin tietoa ja jos sitä ei aineistossa ole, sitä ei yleensä voi saada. Tutkimuksen tarpeet joudutaan mukauttamaan aineiston suomiin mahdollisuuksiin. Esimerkiksi tässä tutkimuksessa kiinnostava tieto olisi ollut työnhakijan koulutettavuus ja koulutushalukkuus myöhemmin työnantajan toimesta. Tätä näkökohtaa ei voitu analysoida, koska siitä kertovaa muuttujaa ei aineistosta voitu koodata. Minäkuvien yksi osio ”kiinnostunut uusista asioista” viittaa siihen mutta se ei ole riittävä muuttujaksi analyysiin. Lomakkeilla saatuihin nimenomaisesti tutkimusta varten hankittuihin primaariaineistoihin vertaaminen on relevanttia sillä tilastojenkin tietous on ensin ollut lomakkeilla eli tiedon kerääminen lomakkeilla on yleisin aineistojen tuottamisen tapa. Tämän tutkimuksen aineiston voi hyvällä syyllä katsoa olevan erityisen hyvä pätevyyden eli validiteetin merkityksessä.

3.3 Yrityksestä työtä hakeneiden ominaisuudet numeroina

Tutkimusaineistossa ikä on määritelty työsuhteen alkamisajankohdan tai työnhakemuksen ajankohdan mukaan. Nuorin on alle 15 vuotta ja vanhin lähes 58 vuotta. Ikä luokiteltiin niin, että luokkarajat osuivat 18, 23, 30, 40 ja 50 ikävuosien kohdille.

Taulukko 2. Hakijoiden ikä hakemushetkellä tai työsuhteen alkaessa

Ryhmät	frekvenssi	%	ryhmät %	kumulatiivinen %
Alle 18v	56	4,4	5,2	5,2
18-22v	237	18,6	22,2	27,5
23-29v	328	25,8	30,7	58,2
30-39v	260	20,4	24,4	82,6
40-49v	155	12,2	14,5	97,1
Yli 50v	31	2,4	2,9	100,0
Yhteensä	1067	83,8	100,0	
Kato	206	16,2		
Summa	1273	100,0		

Hakijoista on 32 % naisia ja 68 % miehiä. Ilmoitetut perhesuhteet sekä lasten määrät jakautuvat seuraavasti.

Taulukko 3. Työnhakijoiden perhesuhteet

Ryhmät	frekvenssi	%	ryhmät %	kumulatiivinen %
avioliitto	245	19,2	42,1	42,1
avoliitto	176	13,8	30,3	72,4
yksinhuoltaja	17	1,3	2,9	75,3
yhden henkilön talous ("sinkku" / eronnut / leski)	134	10,5	23,0	98,3
muu (asuu vanhempien luona / muu)	10	,8	1,7	100,0
ei tietoa	691	54,3	100,0	
Summa	1273	100,0		

Taulukko 4. Lasten lukumäärä

Ryhmät	frekvenssi	%	ryhmät %
ei lapsia	231	18,1	44,3
1 lapsi	85	6,7	16,3
2 lasta	127	10,0	24,4
3 tai enemmän	78	6,1	15,0
ei tietoa	752	59,1	100,0
Summa	1273	100,0	

Pohjakoulutusta ja muuta koulutustaustaa kuvattiin luokittelemalla koulutus neljään ryhmään 1) perus- ja yleissivistävä koulutus, 2) ammatillinen koulutus ja opistoaste, 3) korkea- tai ammattikorkeakoulu sekä 4) useampia tutkintoja. Hakijoiden esittämä tieto koodattiin hakemuksista lähinnä edellä oleviin ryhmiin. Mikäli koulutus tai opiskelu oli kesken, tieto koodattiin oletettavan loppututkinnon mukaisesti.

Taulukko 5. Hakijoiden pohjakoulutus ja koulutustausta

Ryhmät	frekvenssi	%	ryhmät %
peruskoulutus / yleissivistävä koulutus	233	18,3	22,7
ammatillinen koulutus / opistoaste	496	39,0	48,3
korkeakoulu / ammattikorkeakoulu	160	12,6	15,6
useampia tutkintoja	138	10,8	13,4
ei tietoa	246	19,3	100,0
Summa	1273	100,0	

Tilastokeskuksen mukaan Suomessa lähes kaksi kolmesta (64,1 %) 15 vuotta täyttäneistä on saanut perusasteen jälkeisen tutkinnon. Tutkittuun yritykseen on hakeutunut keskimääräistä koulutetumpia henkilöitä. Perusasteen jälkeisiä tutkintoja on 77 % hakijoista.

Pohjakoulutuksen lisäksi hakijat (503 henkilöä) ovat ilmoittaneet muita tutkintoja ja kursseja. Keskiarvo esitetyistä muista tutkinnoista ja kursseista oli koko tutkimusaineistossa 3,5 kurssia henkilöä kohden (ei tietoja 770 hakijaa). Suurin yhden yksittäisen hakijan ilmoittamien tutkintojen ja kurssien määrä oli 109 kpl. Hakijoista koodattiin yrityksen kannalta merkittävät hygieniakoulutukseen sekä trukiinajokokemukseen

liittyvä tietous. Hakijoista 18 % (224 hakijaa) oli aiempaa hygieniakoulutusta ja 15 % (194 hakijaa) oli aiempaa trukinajokokemusta. Hakijoiden esittämät työvoimahallinnon koulutukset ja kurssit koodattiin hakijan esittämien tietojen pohjalta. Tieto löytyi 165 hakijan kohdalta ja työvoimahallinnon koulutuksen tai kurssituksen mediaani oli 11 kk 3 viikkoa.

Hakijoiden esittämien aiempien työsuhteiden lukumäärästä, 56 % oli enintään viisi ilmoitettua työsuhdetta. Alle kolmella prosentilla oli (2,7 %) yli 20 aiempaa työsuhdetta ja suurin ilmoitettu aiempien työsuhteiden määrä oli 40. Mediaani oli 6,5 aiempaa työsuhdetta. Aiempia työsuhteita oli dokumentoitu 62 % (783 kpl) havaintokohteesta. Aiempien työsuhteiden pituuden mediaani on 41 kk. Alle 12 kuukauden aiemman työhistorian omaavia oli viidennes.

Palkkatoiveensa oli ilmaissut 17 % hakijoista (212 henkilöä). Palkat on muutettu kuukausipalkoiksi sekä euroiksi, palkkatoiveiden mediaani oli 1.514 EUR ilman indeksikorjauksia.

Edeltävän työsuhteen taustaa selvitettiin kysymyksillä onko edellinen työsuhde ollut julkisyhteisöön vai yksityiseen työnantajaan. 16 % edellinen työsuhde on ollut julkisyhteisöön ja vastaavasti 73 % on ollut yksityiseen työnantajaan. Tieto edellisestä työsuhteesta puuttui 11 % hakijalta.

4 Työsuhteen syntyyn vaikuttavat tekijät pk-yrityksessä

Aluksi tarkastellaan yrityksen rekrytointia työn kysynnän ja tarjonnan näkökulmista. Sitten kartoitetaan työn kysyntään liittyvien työllistymisen ja työllistämisen edellytysten, tiedonsaantiväylien, työhistorian, työhakemuksen ulkoisen muodon ja sisällön yhteyttä työllistymiseen. Vuokratyö eroaa normaalista yrityksen ja työntekijän välisestä työsuhteesta. Vuokratyö on luonteeltaan työsuorituksen ostamista vuokratyötä välittävältä yritykseltä.

Työllistymistä eritellään kahdella tasolla; yksittäisten tausta- ja olosuhdetekijöiden *tasolla* ja yleisemmällä yhdistelmämuuttujien eli faktoreiden tasolla. Työllistymisen edellytyksiä kuvaavat faktorit ovat latentteja ulottuvuuksia, jotka on muodostettu tulkitsemalla faktoreilla suurimmat lataukset saaneiden minäkäsitysten sisältöä. Tulokset on esitelty kutakin edellytystä erittelevässä luvussa.

Minäkäsitysten yhdistelmämuuttujista, faktoreista, joista muodostui uusi kuvausjärjestelmä subjektiivisten minäkäsitysten joukolle, saatiin perusmuuttujia validimmat selittäjät työhön valikoitumista. Analyysissä edetään niin, että *minäkäsitysten ulottuvuuksia, faktoreita*, eritellään vuorollaan selitettävänä muuttujana taustamuuttujien mukaan.

Viimeiseksi tuloksissa esitetään työllistyneiden ja ei-työllistyneiden työllistymisryhmien eroja sekä erotteluanalyysin tuloksia. Nämä auttavat osaltaan tutkimuksen reliabiliteetin ja validiteetin arviointia.

4.1 Yrityksen tarjoaman työn laatu

Haettavana olleet työpaikat on luokiteltu kolmeen ryhmään työn sisällön mukaan; toimistotyöhön, elintarviketyöhön sekä ryhmään muu työ. Viime mainittu sisältää erilaisiin tukitoimintoihin, varastointiin ja logistiikkaan liittyvää työtä sekä johtotason työn.

Taulukko 6. Työsuhteeseen pääsy haettavan työn sisällön mukaan.

Kysyntä		Työllistymisen ryhmittäin				Yhteensä
		Työsuhde voimassa 20.10.05	Työsuhde päättynyt ennen 20.10.05	Valitsematta jääneet työnhakijat	Yrityksen ostamat vuokratyöjaksot	
toimistotyö	n = %	4 1,3	18 5,9	277 91,4	4 1,3	303 100,0
elintarviketyö	n = %	27 4,6	120 20,4	270 45,9	171 29,1	588 100,0
muu työ	n = %	16 4,4	67 18,3	252 68,9	31 8,5	366 100,0
Yhteensä	n = %	47 3,7	205 16,3	799 63,6	206 16,4	1257 100,0

Pearson Chi-Square

Value 214,394 df 6

Asymp.Sig (2-sided) ,000

Työn sisällön mukaan tarkastellen, ryhmien väliset erot⁷⁰ ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä. Esimerkkiyritykseen on työllistynyt joka kolmas työnhakija joko työsuhteeseen tai vuokratyöhön. Työnhakija on saanut työtä kaikkiaan 252 kertaa ja 47 työsuhdetta on edelleen voimassa. Ennen 20.10.2005 on päättynyt 205 työsuhdetta ja 206 työllistynyttä tekevät vuokratyöjaksoa. Voimassa olevista työsuhteista vajaa kymmenes (8,5 %) on toimistotyötä, yli puolet (57,4 %) elintarviketyötä ja noin kolmannes (34 %) muuta työtä.

Työn kausiluonteisuus on ratkaistu tekemällä työnhakijoiden kanssa määräaikaista työsuhteita sekä ostamalla vuokratyötä. Kaikki työnhakijat vuokratyöhön hakevat mukaan luettuna muodostavat merkittävän yritykseen kohdistuvan työn kysynnän, mikä näkyy työllistymisenä sekä työllistämisenä.

Työnantajan näkökulmasta suhteellisesti eniten hakijoita on toimistotyöhön, missä yli 90 % työnhakijoista on jäänyt työllistymättä. Toiseksi eniten hakijoita on ollut muuhun työhön niin, että 69 % on jäänyt ilman työtä. Elintarviketyöhön hakeneista

⁷⁰ Työvoima-asemaa kuvataan jatkossa ilmauksella ryhmä.

työnhakijoista työllistyi yritykseen joka neljäs hakija ja vuokratyöhön vajaa kolman-

nes.

Vuosittaisia työllistymisen ja työn kysynnän välisiä eroja tarkasteltiin vertailemalla yritykseen lähetettyjen työhakemusten, syntyneiden työsuhteiden sekä vuokratyöjaksosten lukumääriä. Työnhakijoiden määrissä on vuosittain jonkin verran vaihtelua, joka voi johtua kovin monista seikoista. Siihen voivat vaikuttaa monet ulkopuoliset markkinavoimat ja yrityksen oma kasvaminen. Niiden syiden jäljittämiseen tämän aineiston perusteella ei ole mahdollisuuksia eikä niiden selvittäminen kuulu olennaisena keskeiseen tutkimusongelmaan. (Liitetaulukko 37)

4.2 Rekrytointiväylät

Tarjolla olevasta työstä tiedottamisessa ja aktiivisessa työn hakemisessa sosiaalinen verkosto toimii tehokkaasti. Ryhmien välillä on tilastollisesti erittäin merkitsevät erot.

Taulukko 7. Työllistyminen tiedonsaantiväylän mukaan

Tiedonsaantiväylä		Työllistyminen ryhmittäin				Yhteensä
		Työsuhde voimassa 20.10.05	Työsuhde päättynyt ennen 20.10.05	Valitse- matta jääneet työnhakijat	Yrityksen ostamat vuokratyö- jaksot	
Sosiaalinen verkosto	n =	34	133	200	0	367
	%	9,3	36,2	54,5	,0	100,0
Lehti-ilmoittelu	n =	2	1	100	0	103
	%	1,9	1,0	97,1	,0	100,0
Vuokratyö	n =	3	5	15	205	228
	%	1,3	2,2	6,6	89,9	100,0
Työhallinto aktiivinen	n =	4	14	133	0	151
	%	2,6	9,3	88,1	,0	100,0
Työhallinnon verkkopalvelu	n =	5	44	392	0	441
	%	1,1	10,0	88,9	,0	100,0
Yhteensä	n =	48	197	840	205	1290
	%	3,7	15,3	65,1	15,9	100,0

Sosiaalisen verkoston merkitystä tiedonsaantiväylänä kuvaa siihen tukeutuneiden työnhakijoiden määrä (367 hakijaa). Heistä lähes joka toinen (45,5 %) on työllistynyt. Lehti-ilmoitus on ollut tehottomin tiedonsaantiväylä. Lehti-ilmoituksista tiedon saaneista työnhakijoista 97,1 % on jäänyt työllistymättä. Lähes yhtä tehottomia vaihtoehtoja ovat olleet työhallinnon tarjoamat tiedotuspalvelut. Niiden avulla työpaikasta tiedon saaneista työnhakijoista ilman työtä jääneitä on yli 88 %.

4.3 Työnhakijan työllistymisen edellytykset

Työllistymisen edellytykset vaihtelevat työnhakijan sukupuolen mukaan. Tutkitussa yrityksessä tuotantoon liittyi toiminnan alkuvaiheessa raskas käsin tehtävä tuotteiden pakkausvaihe. Tuotantokone valmisti lähes 13 kilon pakkauksen alle 20 sekunnin välein. Pakkaaminen tehtiin käsityönä. Laatikoiden asettaminen myymälälavalle ja siirto varastoon vaati fyysistä voimaa. Näistä työn edellyttämistä fyysisistä vaatimuksista johtuen yrityksen työllistämästä työvoimasta enemmistö on miehiä.

Työllistyminen on edellyttänyt tekijältään hyvää ruumiillista kuntoa sekä usein niin koneisiin kuin laitteisiin liittyvää koulutusta. Tämän vuoksi miehiä on työllistetty enemmän kuin naisia. Työsuhteen solmineista miehiä on 87 % eli 220 miestä ja naisia 13 % eli 33 (Liitetaulukko 3). Miesten työllistäminen naisia useammin ei tarkoita sukupuolista syrjintää tai tasa-arvon rikkomista, vaan edellytysten realistista työtehtävien vaatimukseen suhteutettua tulkintaa.

Työllistyminen ikäryhmittäin

Iän luokittelussa 18 vuoden ikää on käytetty yhtenä raja-arvona, koska 18 vuotta täyttäneet voivat tehdä täyden työpäivän. 23 vuoden ikäraja on käytetty työeläkelainsäädännössä olleen eläkekertymään liittyvän rajauksen takia.

Taulukko 8. Työllistyminen iän mukaan.

Ikä		Työllistyminen ryhmittäin				Yhteensä
		Työsuhde voimassa 20.10.05	Työsuhde päättynyt ennen 20.10.05	Valitse- matta jääneet työnhakijat	Yrityksen ostamat vuokratyö- jaksot	
Alle 18 v	n =	0	25	31	0	56
	%	,0	44,6	55,4	,0	100,0
18-22 v	n =	4	71	135	30	240
	%	1,7	29,6	56,3	12,5	100,0
23-29 v	n =	21	57	232	24	334
	%	6,3	17,1	69,5	7,2	100,0
30-39 v	n =	13	26	224	2	265
	%	4,9	9,8	84,5	,8	100,0
40-49 v	n =	8	23	130	1	162
	%	4,9	14,2	80,2	,6	100,0
50 v tai yli	n =	2	2	27	0	31
	%	6,5	6,5	87,1	,0	100,0
Yhteensä	n =	48	204	779	57	1088
	%	4,4	18,8	71,6	5,2	100,0

Pearson Chi-Square

Value 127,904 df 15

Asymp.Sig (2-sided) ,000

Alle 18-vuotiaiden työllistyminen heijastaa yrityksen panostamista nuorten työelämään tutustumiseen "tienaa tonni" -kampanjan kautta. Kampanjaan hakeutuneista lähes joka toinen (44,6 %) työllistyi. Kampanjaan päätyminen näkyy ennen 20.10.2005 päättyneiden työsuhteiden määrässä.

Työnhakijoiden koulutustausta

Tilastollisesti työnhakijoiden koulutustaustojen väliset erot työhön valikoitumisessa ovat erittäin merkitseviä. Työnhakijoista vajaalla viidesosalla (18,3 %) on peruskoulutus tai yleissivistävä koulutus. Ammatillinen koulutus on noin kahdella viidestä (39 %), korkeakoulu tai ammattikorkeakoulu joka kahdeksannella (12,6 %) ja useampia ammatillisia tutkintoja noin joka kymmenennellä (10,8 %) työnhakijalla.

Taulukko 9. Koulutuksen vaikutus työllistymiseen.

Koulutus		Työllistyminen ryhmittäin				Yhteensä
		Työsuhde voimassa 20.10.05	Työsuhde päättynyt ennen 20.10.05	Valitse- matta jääneet työnhakijat	Yrityksen ostamat vuokratyö- jaksot	
peruskoulutus / yleissivistävä	n = %	2 ,9	38 16,3	133 57,1	60 25,8	233 100,0
ammattillinen koulutus / opistoaste	n = %	29 5,8	57 11,5	408 82,3	2 ,4	496 100,0
korkeakoulu / ammattikorkeakoulu	n = %	3 1,9	6 3,8	144 90,0	7 4,4	160 100,0
useampia keskiasteen tutkintoja	n = %	8 5,8	14 10,1	106 76,8	10 7,2	138 100,0
ei tietoa	n = %	6 2,4	90 36,6	22 8,9	128 52,0	246 100,0
Yhteensä	n = %	48 3,8	205 16,1	813 63,9	207 16,3	1273 100,0

Pearson Chi-Square

Value 572,807 df 12

Asymp.Sig (2-sided) ,000

Peruskoulun tai yleissivistävän koulutuksen saaneiden sijoittuminen noudattaa suunnilleen keskimääräistä linjaa, mutta vuokratyöhön heistä on sijoittunut keskimääräistä useampi. Ammatillisen koulutuksen ja/tai opistoasteisen koulutuksen saaneet työnhakijat sekä useita keskiasteen tutkintoja suorittaneet ovat valikoituneet muita useammin työsuhteeseen, joka oli voimassa vielä 20.10.2005. Korkeakoulututkinnon suorittaneista työnhakijoista suurin osa (90,0 %) on jäänyt työllistymättä. Syynä on todennäköisesti ollut haettuun tehtävään ylimitoitettu muodollinen pätevyys.

Niistä työnhakijoista, joista ei ole koulutustietoja, yli puolet on sijoittunut vuokratyöhön. Koulutustieto puuttuu keskimääräistä useammin henkilöiltä, joiden työsuhde on päättynyt ennen 20.10.2005.

Suurella osalla työnhakijoista (503 henkilöä) on ollut erilaisia kursseja ja tutkintoja. Niillä ei havaittu olleen tilastollisesti todettavaa merkitystä työllistymiseen.

Yrityksen työllistämisedellytykset ovat muuttuneet yrityksen toiminnan aikana niin, että valinnat ovat kohdistuneet keskimääräistä koulutetumpiin työntekijöihin. Myös

yrittäjien töihin hakaneiden työnhakijoiden koulutustaso on keskimääräistä korkeampi.

Työnhakijoiden erityistaidot

Tutkittavalle yritykselle tärkeitä erityistaitoja ovat hygieniakoulutus ja -kokemus sekä trukinajotaito ja -kokemus. Hygieniakoulutusta ja kokemusta oli lähes viidennesellä (18 %) ja helposti työsuhteeseen pääsyä niin, että heistä tasan puolet sai työpaikan. Ilman hygieniakoulutusta ja kokemusta olevista sai työpaikan 33 % eli kolmannes. Tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä. (Liitetaulukko 4) Hygieniakoulutus on yritykselle tärkeä siksi, että tutkittu yritys toimii elintarvikealalla.

Trukin ajamisesta aiempaa kokemusta oli 15 prosentilla työnhakijoista. Myös tavara-logistiikan vaatima trukinajotaito tai aiempi trukinajokokemus on sellainen yksittäinen erityistaito, joka on parantanut työnhakijan työllistymisedellytyksiä merkittävästi niin, että trukinajotaitoisista on 55 prosenttia saanut työpaikan ja ilman taitoa olevista 33 prosenttia. Ero on tilastollisesti erittäin merkitsevä. (Liitetaulukko 5)

4.4 Työnhakijan työmarkkinatilanne

Työmarkkinatilanne vaikuttaa työllistymiseen siten, että hakuajankohtana työttöminä olleista suurin osa (86,4 %) ei edelleenkään saanut hakemaansa työtä. Työvoimahalinnon järjestämässä koulutuksessa olleista työllistymättä jäi lähes jokainen työnhakija (93,1 %). Parhaiten työllistyivät määräaikaaisessa työsuhteessa olleet työnhakijat, joista työllistyi 40 prosenttia.

Tulos saa tukea myös Rantalan (1998) tutkimuksista jossa tuli esille että työttömyyden pitkittymisestä voi tulla itseään ruokkiva kierre, kun yrityksissä olevat työhön liittyvät edellytykset eroavat pitkäaikaistyöttömien työllistymisedellytyksistä⁷¹. Myös

⁷¹ Rantala, Juha 1998. s. 359 - 382

Kunzin (2004) tutkimuksessa havaittiin että pitkäaikaistyöttömillä on ongelmia monilla elämän alueilla kuten terveydessä, sosiaalisissa suhteissa ja taloudessa⁷².

Muussa koulutuksessa tai opiskelemissa olleista työnhakijoista on keskimääräistä useampi eli noin viidennes työllistynyt joksikin aikaa. Toistaiseksi voimassa olleissa työsuhteissa olleista työnhakijoista, ”työpaikan vaihtajista”, työllistymättä jääneitä on 88 prosenttia.

Taulukko 10. Työhön hakeutumishetkellä vallinneen työmarkkinatilanteen yhteys työllistymiseen.

Työmarkkinatilanne		Työllistyminen ryhmittäin				Yhteensä
		Työsuhde voimassa 20.10.05	Työsuhde päättynyt ennen 20.10.05	Valitsematta jääneet työnhakijat	Yrityksen ostamat vuokratyöjaksot	
Määräaikainen työsuhde	n = %	20 16,0	28 22,4	75 60,0	2 1,6	125 100,0
Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde	n = %	8 5,6	9 6,3	126 88,1	0 ,0	143 100,0
Työtön	n = %	9 2,0	45 10,2	382 86,4	6 1,4	442 100,0
Työvoimahallinnon koulutus	n = %	1 3,4	1 3,4	27 93,1	0 ,0	29 100,0
Muussa koulutuksessa tai opiskelee	n = %	1 ,5	46 22,0	158 75,6	4 1,9	209 100,0
Yhteensä	n = %	39 4,1	129 13,6	768 81,0	12 1,3	948 100,0

Yritykseen hakeneista suurin osa eli 82 prosenttia on tullut yksityiseltä sektorilta ja heistä on työllistynyt 37 prosenttia. Julkiselta sektorilta yritykseen hakeneista työnhakijoista joka kymmenes on työllistynyt (12 prosenttia). (Liitetaulukko 6)

Tulos herättää kysymyksen, miksi julkiselta sektorilta hakeneet työllistyvät huonosti. Tutkimusaineisto ei anna vastausta tähän. Kysymys edellyttäisi jatkotutkimusta siitä kuinka yleistä se on yritysmaailmassa ja jos olisi niin, mistä johtuisi.

⁷² Kunz, Jan 2004. s. 241- 275

4.5 Työnhakijan aiemmat työsuhteet

Työnhakijoiden työhistoria on työhön rekrytoijalle tärkeä viesti siitä kuinka työntekijä tulisi pärjäämään yrityksen palveluksessa. Ensinnäkin aikaisempien työsuhteiden pituus voi antaa tietoa hakijan pitkäjänteisyydestä ja luotettavuudesta, minkä vuoksi sitä kysytty.

Työllistymisen tarkastelu aikaisempien työsuhteiden pituuden mukaan osoittaa, että parhaiten työllistyvät 1-10 vuotta työsuhteessa olleet työnhakijat. Nuoret, 1-5 vuotta työsuhteessa olleet, työllistyvät useimmin vuokratyön kautta.

Taulukko 11. Työllistyminen aikaisempien työsuhteiden pituuden mukaan.

Aikaisempien työsuhteiden pituus (kk)		Työllistyminen ryhmittäin				Yhteensä
		Työsuhde voimassa 20.10.05	Työsuhde päättynyt ennen 20.10.05	Valitse-matta jääneet työnhakijat	Yrityksen ostamat vuokra-työjaksot	
1 – 12	n = %	2 1,2	46 28,0	108 65,9	8 4,9	164 100,0
13 – 60	n = %	12 4,0	53 17,8	212 71,1	21 7,0	298 100,0
61 – 120	n = %	5 3,9	6 4,7	114 89,8	2 1,6	127 100,0
121 – 240	n = %	1 ,8	10 7,7	118 90,8	1 ,8	130 100,0
Yli 240	n = %	4 6,3	2 3,1	58 90,6	0 ,0	64 100,0
Yhteensä	n = %	24 3,1	117 14,9	610 77,9	32 4,1	783 100,0

Pearson Chi-Square

Value 73,192 df 12

Asymp.Sig (2-sided) ,000

Työnhakijan aikaisempien työsuhteiden kestolla on työllistymisessä merkitystä siten, että yritys näyttää panostaneen henkilöstövalinnoissaan työuransa alkupuolella oleviin, nuorimpiin työntekijöihin. Tilastollisesti tulos on erittäin merkitsevä

Työsuhteiden pituuden ohella työsuhteiden lukumäärä työhistorian toisena osoittimena on yritykselle kiinnostava vaikkapa työssä pysymisen ennakoimiseksi. Työsuhteiden lukumäärän tarkastelu osoittaa, että niistä, joilla oli ollut 1-5 aikaisempaa työsuhdetta saavat usein työpaikan.

Taulukko 12. Työllistyminen aiempien työsuhteiden lukumäärän mukaan.

Työsuhteiden lukumäärä		Työllistyminen ryhmittäin				Yhteensä
		Työsuhde voimassa 20.10.05	Työsuhde päätynyt ennen 20.10.05	Valitse-matta jääneet työnhakijat	Yrityksen ostamat vuokratyö-jaksot	
1-5	n = %	22 3,6	106 17,2	405 65,5	85 13,8	618 100,0
6-10	n = %	8 2,6	26 8,4	235 76,1	40 12,9	309 100,0
11-15	n = %	2 1,9	5 4,7	82 77,4	17 16,0	106 100,0
16-20	n = %	1 2,4	2 4,8	27 64,3	12 28,6	42 100,0
21-30	n = %	0 ,0	1 4,0	7 28,0	17 68,0	25 100,0
Yli 30	n = %	0 ,0	1 20,0	3 60,0	1 20,0	5 100,0
Yhteensä	n = %	33 3,0	141 12,8	759 68,7	172 15,6	1105 100,0

Pearson Chi-Square

Value 87,485 df 15

Asymp.Sig (2-sided) ,000

Tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä. Lähinnä työkokemuksen monipuolisuutta osoittava aikaisempien työsuhteiden lukuisuus näyttää arvostetulta se osoittautuu vuokratyöhön liittyväksi. On mahdollista, että vuokratyöntekijänä työskentely on kerryttänyt työsuhteiden lukumäärää, mikä tulee näin esille.

Kolmas työhistoriaan kuuluva tapahtuma on aikaisemman työsuhteen päättymisen syy voi olla yrityksen työvoiman valitsijalle kiinnostava tieto. Se osoittautuu työllistymiseen vaikuttavaksi tapahtumaksi.

Taulukko 13. Aikaisemman työsuhteen päättymisen syyn vaikutus työllistymiseen.

Päättymissy		Työllistyminen ryhmittäin				Yhteensä
		Työsuhde voimassa 20.10.05	Työsuhde päättynyt ennen 20.10.05	Valitsematta jääneet työnhakijat	Yrityksen ostamat vuokratyöjaksot	
Ulkoinen tekijä	n =	6	16	133	24	179
	%	3,4	8,9	74,3	13,4	100,0
Määräaikaisuus	n =	25	88	323	174	610
	%	4,1	14,4	53,0	28,5	100,0
Irtisanominen	n =	8	12	54	3	77
	%	10,4	15,6	70,1	3,9	100,0
Irtisanoutuminen	n =	16	34	62	3	115
	%	13,9	29,6	53,9	2,6	100,0
Opiskelu	n =	2	20	31	8	61
	%	3,3	32,8	50,8	13,1	100,0
Yhteensä	n =	57	170	603	212	1042
	%	5,5	16,3	57,9	20,3	100,0

Työnhakijan aikaisemman työsuhteen päättymissyynä ulkoinen tekijä on kaikkein merkittävin, sillä kolme neljäsosaa eli 74,3 % sellaisista on jäänyt työllistymättä. Työnantajan toimesta tehty irtisanominen työsuhteen päättymisen syynä on johtanut siihen, että työnhakijoista 70 prosenttia on jäänyt työllistymättä. Jos taas työsuhteen päättymissyynä on ollut työsuhteen määräaikaisuus, on työllistyminen erityisesti vuokratyöhön ollut keskimääräistä yleisempi vaihtoehto.

4.6 Työnhakijan ammatillinen tavoitetaso

Työllistymistä ja työllistämistä tarkastellaan seuraavassa työnhakijoiden ammatillisen tavoitetason perusteella. Tietojen luokittelun yhteydessä tutkijalla oli käytettävissä hakijan aiempaan koulutustaustaan, työhistoriaan ja aiempien työtehtävien sisältöön liittyvää informaatiota. Näitä tietoja tutkija vertasi subjektiivisen arvionsa perusteella haetun tehtävän edellyttämiin koulutukseen ja työkokemukseen liittyviin vaatimuksiin.

Ammatillisia tavoitetasovaihtoehtoja on kolme. Tutkijan subjektiivisen arvioinnin pohjalta, työnhakijan tavoittelema työura arvioitiin joko 1) laskevaksi, 2) samantasoiseksi tai 3) nousevaksi.

Omaa koulutustaan ja työkokemustaan vähemmän vaativaan tehtävään (laskeva työura) on hakenut 20 työnhakijaa. Ryhmien väliset erot eivät tilastollisesti poikkea toisistaan. Samantasoiseen tehtävään hakemisessa ryhmien väliset erot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä. Työnhakijoista samantasoiseen tehtävään haki 41,7 % ja nousvaa työuraa tavoitteli 56,6 %.

Toisesta näkökulmasta, ryhmässä työsuhde voimassa 20.10.2005 työskentelevien kannalta katsoen kaksi kolmesta (68,8 %) on aiempaan koulutukseensa sekä työkokemukseensa nähden samantasoisessa tehtävässä. Vastaavasti samantasoisessa tehtävässä on toiminut joka toinen (49,7 %) työnhakija, joiden työsuhde on päätynyt ennen 20.10.2005. Valitsematta jääneistä yli 2/3 (72 %) työnhakijoista tavoitteli aiempaan tehtäväänsä verrattuna vaativampaa tehtävää - siinä kuitenkaan onnistumatta.

Taulukko 14. Ammatillisen tavoitetason yhteys työllistymiseen.

Tavoitetaso		Työllistyminen ryhmittäin				Yhteensä
		Työsuhde voimassa 20.10.05	Työsuhde päätynyt ennen 20.10.05	Valitsematta jääneet työnhakijat	Yrityksen ostamat vuokratyöjaksot	
Vähemmän vaativa tehtävä	n =	0	6	14	0	20
	%	0,0	30,0	70,0	0,0	100,0
	ryhmä %	,0	3,9	1,7	,0	1,7
Samantasoinen tehtävä	n =	33	76	210	172	491
	%	6,7	15,5	42,8	35,0	100,0
	ryhmä %	68,8	49,7	26,3	97,2	41,7
Vaativampi tehtävä	n =	15	71	575	5	666
	%	2,3	10,7	86,3	0,8	100,0
	ryhmä %	31,2	46,4	72,0	2,8	56,6
Yhteensä	n =	48	153	799	177	1177
	%	4,1	13,0	67,9	15,0	100,0
	ryhmä %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Samantasoiseen tehtävään hakeutuminen tuottaa suhteellisesti korkeimman todennäköisyyden työllistyä.

4.7 Työnhakijan inhimillinen ja sosiaalinen pääoma

Työnhakijat ovat itse antaneet määritteitä ja kuvailuja itsestään, suhteestaan työhön sekä suhteestaan työyhteisöön työhakemuksissa ja haastatteluissa. Näistä tiedoista suoritettiin faktorianalyysi.

Faktorianalyysillä etsitään niitä latenteja tekijöitä eli faktoreita, jotka aiheuttavat korrelaatioita muuttujien välille. Löydetyillä komponenteilla pyritään kuvaamaan tutkimusaineistoa yleisemmällä tasolla. Tässä tutkimuksessa kahdenkymmenen muuttujan informaatio supistui kahdeksaksi pääkomponentiksi. Pääkomponentit saivat muuttujilta lataukset, joiden avulla jokaisesta komponentista muodostettiin abstrakti käsite, joka mahdollisimman hyvin vastasi komponentille voimakkaimmin latautuneiden muuttujien sisältöä. Näin syntyivät analyysissä käytetyt edellytyskäsitteet. Saatujen pääkomponenttien mukaisesti, laskettiin faktoripistemäärät jokaiselle havainnolle. Seuraavassa on työnhakijoiden minäkäsitysten frekvenssit koko tutkimusaineistossa.

Taulukko 15. Hakijoiden minäkäsitysten frekvenssit.

Minäkäsitys	Ei	Kyllä	Kyllä (%)
Ahkera, aktiivinen	1026	247	19,4
Reipas, tarmokas	1195	78	6,1
Pitkäjännitteinen	1243	30	2,4
Iloinen	1139	134	10,5
Rehellinen, luotettava	1164	109	8,6
Tarkka, täsmällinen	1172	101	,9
Sosiaalinen	1083	190	14,9
Uudet asiat kiinnostavat	1106	167	13,1
Työtä pelkäämätön	1193	80	6,3
Nopea oppimaan	1154	119	9,3
Oma-aloitteinen	1179	94	7,4
Joustava	1174	99	7,8
Vastuuntuntoinen	1093	180	14,1
Yhteistyökykyinen	1021	252	19,8
Liikunnallinen	648	625	49,1
Kulttuuri, musiikki	1165	108	8,5
Käsityöt	1190	83	6,5
Opiskelu, lukeminen	1130	143	11,2
Metsästäys, kalastus	1135	138	10,8
Muu harrastus	947	326	25,6

Työnhakijat korostivat hakemuksissaan kaikkein eniten liikunnallisuutta (49,1 %). Ryhmään muu harrastus (25,6 %) on luokiteltu laaja kirjo hakijoiden muita kuin edellä olevassa luettelossa mainittuja harrastuksia, esimerkiksi ammunta, elokuvat, matkailu, autot, järjestötoiminta, kesämökkeily, eläimet, moottoripyörät, rakentaminen, veneily, perhe, puutarhanhoito, ruuan laitto, luonto, tietotekniikka sekä yhdistystoiminta.

Työnhakijat ovat halunneet korostaa myös yhteistyökykyisyyttä (19,8 %) sekä ahkeruutta ja aktiivisuutta (19,4 %). Hakuprosessissa on korostunut korkealle myös sosiaalisuus (14,9 %), vastuuntuntoisuus (14,1 %) sekä kiinnostus uusiin asioihin (13,1 %).

Faktorianalyysin tulokset, pääkomponenttien ominaisarvot ja selitysosuudet koko tutkimusaineistossa ovat liitetaulukossa (Liitetaulukko 1). Tuloksena saatujen kahdeksan pääkomponentin selitysosuus on 56 % muuttujien varianssista. Muuttujien kommunaliteetit (Liitetaulukko 2) ovat välillä ,420 ja ,762 joten niiden reliabiliteetit ovat tyydyttävät. Seuraavassa taulukossa on minäkäsitysten pohjalta laskettu rotatoitu pääkomponenttimatriisi koko aineistosta.

Taulukko 16. Minäkäsitysten rotatoitu pääkomponenttimatriisi.

Minäkäsitys	Komponentti							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Ahkerä, aktiivinen	,446	-,004	,126	,120	,039	,126	,378	,389
Reipas, tarmokas	,318	,078	,596	-,173	-,022	-,039	,121	-,195
Pitkäjänteinen	,046	,105	,023	,036	,027	-,102	-,090	,795
Iloinen	,074	,047	,726	,179	,020	,164	-,079	,048
Rehellinen, luotettava	,123	,063	,123	,089	,004	,810	-,041	-,181
Tarkka, täsmällinen	,077	,054	,100	,594	,073	,202	-,096	,061
Sosiaalinen	,587	,101	,346	-,109	,019	,065	-,023	,208
Uudet asiat kiinnostaa	-,088	,051	,586	,322	-,021	-,055	,226	,180
Työtä pelkäämätön	,042	,076	,091	,031	,039	,012	,857	-,096
Nopea oppimaan	,649	-,041	-,030	,068	-,010	,118	,036	,021
Oma-aloitteinen	,548	,216	-,064	,424	,002	-,292	,008	-,193
Joustava	,068	,058	,077	,700	,016	-,002	,146	,025
Vastuuntuntoinen	,211	-,078	-,080	,262	-,045	,524	,327	,314
Yhteistyökykyinen	,469	,160	,227	,332	-,024	,237	,026	-,047
Liikunnalliset	-,025	,708	,067	-,067	,041	,148	,107	,201
Kulttuuri, musiikki	,013	,605	-,002	,093	-,092	-,092	,126	-,150
Käsityöt	-,027	-,006	,105	,170	,715	-,193	-,022	-,005
Opiskelu	,131	,578	,085	,159	,072	-,035	-,160	,072
Metsästäys ja kalastus	-,012	-,051	-,125	-,056	,790	,107	,068	,008
Muu harrastus	,069	,475	,041	-,028	,541	,117	-,018	,073

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 10 iterations.

Rotation Sums of Square Loadings Cumulative %: 8,489 %, 16,277 %, 23,797 %, 31,194 %, 38,481 %, 44,891 %, 50,682 % and 56,470 %

Faktorianalyysin jälkeen kukin havainto sai SPSS-ohjelman avulla lasketut faktoripistemäärät, joiden pohjalta tehtiin jatkoanalyysi yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla. Faktoripistemäärien avulla kuvataan jokaisen aineistossa olevan havainnon sijoittumista eri faktoreille. Faktoripisteet saadaan alkuperäisten muuttujien standardoiduista arvoista laskemalla painotetut keskiarvot. Painotuksessa käytetään faktorin saamia latauksia. Saatujen uusien faktoripistemuuuttujien keskiarvo on aina nolla.⁷³

Seuraavissa alaluvuissa esitetään faktoripistemääristä yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla saadut jatkoanalyysin tulokset, muuttujittain kahdeksalle pääkomponentille. Nämä pääkomponentit antavat sisältöä, kuvauksen sekä selittävät latenteja taustavaikuttajia. Pääkomponenteille on annettu seuraavat nimitykset:

⁷³ Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto FSD
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/faktori/faktori.html> (25.8.2008)

- oppimisen edellytykset,
- aktiivisuuden edellytykset,
- sosiaaliset edellytykset,
- tuloksellisuuden edellytykset,
- harrastuneisuuden edellytykset,
- luotettavuuden edellytykset,
- työhön tarttumisen edellytykset,
- pitkäjännitteisyyden edellytykset.

Kunkin edellytyksen keskeisimmät taustamuuttujien tulokset esitetään seuraavassa aikaan ja toimintaan liittyvässä hierarkkisessa järjestyksessä: sosioekonominen tausta, työnhakijan koulutustausta, työnhakijan aiempi työhistoria, työnhakijan edellisten työsuhteiden päättymissyöt, työnhakijan työmarkkinatilanne, tiedonsaantiväylä, työnhakijan ammatillinen tavoitetaso, haettu työ, työhakemukseen liittyvä informaatio sekä haastatteluun kutsu. Vain tilastollisesti merkitsevät tulokset esitetään. Tulokset ovat kokonaisuudessaan saatavana sosiaalipolitiikan ja sosiaalipsykologian laitoksella.

Kaikki edellä luetellut edellytykset ovat selkeitä työllistymisedellytyksiin sekä työllistämisedellytyksiin vaikuttavia tekijöitä. Edellä mainitut edellytykset ovat myös keskeisiä pk-yrityksen menestykseen vaikuttavia latenteja taustavaikuttajia. Näiden avulla tai vaikutuksesta työntekijät sekä heidän työnantajansa menestyvät tai jäävät häviölle kilpailluilla markkinoilla.

Oppimisen edellytykset

Oppimisen edellytyksiä on kuvattu niillä työnhakijoiden taustalla vaikuttavilla seikoilla, tilanteilla tai ominaisuuksilla, jotka edesauttavat hankkimaan ja omaksumaan uutta tietoa. Oppimisen edellytyksiin kuuluu faktorilatauksen suuruuden perusteella oppimisen nopeus (.649), oma-aloitteisuus (.548), sosiaalisuus (.587) sekä yhteistyökykyisyys (.469), ahkeruus ja aktiivisuus (.446) sekä reippaus ja tarmokkuus (.318).

Sosioekonominen tausta selittää oppimisen edellytyksiä.

Oppimisen edellytysten taustalla olevia kuvaajia ja selittäjiä etsittäessä havaittiin, että oppimisen edellytyksiä selittävät ikä ja lasten lukumäärä. Oppimisen edellytykset näyttäisivät alenevan iän mukaan ja erot ovat merkittäviä. Tässä aineistossa yli 40 vuotta täyttäneillä on muita heikommat oppimisen edellytykset. Erot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä. Sukupuolella ei ole vaikutusta oppimisen edellytyksiin.

Taulukko 17. Työnhakijoiden oppimisen edellytykset sosioekonomisen taustan mukaan.

Sosioekonominen tausta	n =	Faktoripistemäärien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Sukupuoli</i>			1	1,036	,309
mies	862	-,0196			
nainen	411	,0413			
<i>Ikä</i>			5	4,257	,001
alle 18 v	56	,5805			
18 – 22 v	240	,1301			
23 – 29 v	334	,1740			
30 – 39 v	265	,0859			
40 – 49 v	162	-,0134			
50 v tai yli	31	-,2676			
<i>Lasten lukumäärä</i>			4	13,949	,000
ei lapsia	231	,3789			
1 lapsi	85	,0721			
2 lasta	127	,1377			
3 tai enemmän	78	-,3110			
ei tietoa	752	-,1155			
<i>Hakemuksessa tiedot ajokortista</i>			3	3,960	,008
ei tietoa	1007	-,0301			
henkilöautokortti	165	-,0092			
kuorma-autokortti	97	,3338			
muu	4	-,1160			
<i>Varusmiespalvelu</i>			2	10,695	,000
ei tietoa	986	-,0670			
suoritettu	275	,2158			
siviilipalvelus	12	,5647			

Lasten lukumäärän yhteys oppimisen edellytyksiin voi olla yhteydessä hakijoiden ikään. Osoittaa, että ne joilla ei ole lapsia tai niitä on korkeintaan kaksi saavat positiivisen pistemäärän oppimisen edellytyksissä. On todennäköistä, että ikä ja lasten aiheuttama vähäinen ”kuormitus” antaa mahdollisuuksia jättää tilaa oppimiselle,

oma-aloitteellisuudelle ja sosiaalisuudelle, mitkä ovat keskeisiä oppimisedellytykset - ulottuvuuden sisällössä.

Siviilipalveluksen suorittaneilla näyttäisi olevan hyvät oppimisen edellytykset. Tilastollisesti ero on erittäin merkitsevä. Ajokortin saaminen selittää oppimisen edellytyksiä siten, että kuorma-autokortin omaavat hakijat saavat hyvän oppimisen edellytyksiä osoittavan pistemäärän.

Työnhakijoiden koulutus selittää oppimisen edellytyksiä.

Hyvät oppimisen edellytykset ovat korkeakoulu- tai ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilla ja niillä, joilla on useampia keskiasteen tutkintoja. Peruskoulutuksen tai yleissivistävän koulutuksen saaneet ovat saavat kolmanneksi parhaan pistemäärän. Heillä on vahvemmat oppimisen edellytykset kuin ammatillisen koulutuksen käyneillä. Ammatillisen koulutuksen ja opistoasteen suorittaneet ovat vasta seuraavina. Pistemäärien jakautuminen saattaa selittyä taustalla vaikuttavalla iällä mm. siten, että perus- ja yleissivistävän koulutuksen saaneet ovat iäkkäitä ja heidän pitempi sosiaalinen kokemuksensa korvaa arvostuksessa koulutusta. Useamman tutkinnon suorittaminen saattaa olla arvostetumpaa kuin yksi ammatillinen koulutus.

Taulukko 18. Oppimisen edellytykset hakijan koulutuksen mukaan.

Koulutus	n =	Faktoripistemäärien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Koulutustaso</i>			4	67,520	,000
peruskoulutus / yleissivistävä	233	,2437			
ammatillinen koulutus / opistoaste	496	,0540			
korkeakoulu / ammattikorkeakoulu	160	,4700			
useampia keskiasteen tutkintoja	138	,2913			
ei tietoa	246	-,8090			
<i>Hygieniakoulutus</i>			1	,004	,951
ei ole / ei tietoa	1049	,0007			
kyllä	224	-,0037			
<i>Trukinajokokemus</i>			1	1,680	,195
ei ole / ei tietoa	1079	-,0153			
kyllä	194	,0856			

Yksittäisillä erikoiskoulutuksilla ei ole vaikutusta oppimisen edellytyksiin.

Työnhakijan aiempi työhistoria selittää oppimisen edellytyksiä.

Työnhakijoiden aiempi työhistoria perustuu hakijan esittämiin dokumentteihin ja hakemuspapereihin. Työnhakijat, joilla edellinen työsuhde on ollut julkisyhteisöön, omaavat muita korkeammat oppimisen edellytykset. Vastaavasti vuokratyössä olevilla ne näyttäsivät olevan muita alhaisemmat. Kokonaisuudessaan vuokratyössä olevien pistemäärä oppimisen edellytyksissä on erittäin alhainen. Tilastollisesti erot ovat erittäin merkitseviä.

Taulukko 19. Oppimisen edellytykset työnhakijan työhistorian mukaan.

Työhistoria	n =	Faktoripistemäärien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Aiemmat työsuhteet (lkm.)</i>			5	2,253	,047
1-5	618	,0649			
6-10	309	,1983			
11-15	106	-,0050			
16-20	42	-,0121			
21-30	25	-,2984			
yli 30	5	,7300			
<i>Aiemmat työsuhteet (kk)</i>			4	1,768	,133
1-12	164	,2542			
13-60	298	,2648			
61-120	127	,1460			
121-240	130	,1047			
yli 240	64	-,0471			
<i>Edellinen työsuhde, julkisyhteisöllinen</i>			1	15,331	,000
ei		-,0478			
kyllä	205	,2490			
<i>Edellinen työsuhde, yksityinen</i>			1	,322	,570
ei		-,0259			
kyllä	925	,0097			
<i>Edellinen työsuhde, vuokratyö</i>			1	84,611	,000
ei		-,0970			
kyllä	167	-,6426			

Koska vuokratyön luonteeseen kuuluu, että työntekijä on työsuhteessa vuokratyönantajaan ja työsuoritukset tehdään työn tilanneessa yrityksessä, dokumenttien sisältämät tiedot ovat olleet suppeita. Aiempien työsuhteiden lukumäärä heijastuu oppimisen edellytyksiin, erot ovat tilastollisesti melkein merkitseviä. Kun työnhakijalla on edel-

lisiä työsuhteita kymmenen tai alle, työnhakijoilla näyttäisi oppimisen edellytykset korostuvan muita korkeammalle.

Työnhakijan edellisten työsuhteiden päättymissyyt selittävät oppimisen edellytyksiä.

Työnhakijoiden esittämien edellisten työsuhteiden päättymissyyt luokiteltiin niistä dokumenteista, joita hakijat ovat esittäneet hakuprosessin yhteydessä. Se, mitä ja millaisia työtodistuksia tai muita dokumentteja työnhakijat ovat esittäneet työnantajalle, on työnhakijan oman arvostuksen ja valinnan tulos. Olisi kiinnostavaa selvittää, muuttuisivatko tulokset jos työnhakijoista olisi tiedossa tarkemmat ja yksityiskohtaisemmat tiedot.

Kun edellisen työsuhteen päättymissyyt on ns. muu syy (opiskelu, muutto tai asepalvelus), heijastuu se oppimisen edellytyksissä. Tilastollisesti erot ovat merkitseviä ($F=8,573$, $p=,003$). Kyseisillä työnhakijoilla näyttäisi olevan muita paremmat oppimisen edellytykset. Tulos saattaa selittyä iällä siten, että työsuhteen keskeytyminen opiskeluun tai asepalvelukseen lähdön vuoksi tapahtuu nuorilla. Määräaikaisissa työsuhteissa olleiden oppimisen edellytykset näyttäisivät olevan muita alhaisemmat, tilastollisesti erot ovat melkein merkitseviä.

Aiempien työsuhteiden päättymissyytinä on ollut joka kymmenennessä tapauksessa oma irtisanoutuminen. Edellisestä työsuhteesta irtisanoutuneiden työntekijöiden oppimisen edellytykset eivät poikkeakaan koko aineistosta.

Työnhakijan työmarkkinatilanne selittää oppimisen edellytyksiä.

Työttömyys liittyy oppimisen edellytyksiin. Tilastollisesti ero on erittäin merkitsevä. Tämä voi johtua siitä, että henkilön ollessa työtön, häneen kohdistuu ulkoisia tai omia sisäisiä paineita siitä, miten panostaa omaan tulevaisuuteensa. Työttömänä ollessaan työnhakija joutuu pohtimaan vaihtoehtoja miten selviytyä jatkossa ja sitä kautta panostamaan oppimisen edellytyksiin.

Taulukko 20. Oppimisen edellytykset hakemusajankohdan työmarkkinatilanteen mukaan.

Työmarkkinatilanne	n =	Faktoripiste- määrien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Määräaikaisessa työssä</i>			1	1,456	,228
ei		-,0111			
kyllä	125	,1024			
<i>Toistaiseksi jatkuvassa työsuhteessa</i>			1	1,472	,225
ei		-,0120			
kyllä	143	,0955			
<i>Työtön</i>			1	24,389	,000
ei		-,1000			
kyllä	442	,1880			
<i>Työhallinnon koulutuksessa</i>			1	,589	,443
ei		-,0032			
kyllä	29	,1408			
<i>Opiskelemassa / muussa koulutuksessa</i>			1	51,527	,000
ei		-,0874			
kyllä	209	,4451			

Hakemushetkellä opiskelu muussa kuin työvoimahallinnon koulutuksessa näyttäisi merkitsevän muita työnhakijoita parempia oppimisen edellytyksiä. Tilastollisesti ero on erittäin merkitsevä. Opiskelu painottuu nuorempiin työnhakijoihin ja ikä voi toimia yhdistävänä tekijänä oppimisen edellytyksiin.

Tiedonsaantiväylä selittää oppimisen edellytyksiä.

Lehti-ilmoittelun perusteella tai työhallinnon verkkopalvelun kautta työtä hakeneilla on muita paremmat oppimisen edellytykset. Ero on tilastollisesti erittäin merkitsevä. Tämä samankaltaisuus voi johtua oma-aloitteisuuden korostumisesta haettaessa aktiivisesti uutta työtä.

Vuokratyön kautta työtä hakeneilla oppimisen edellytykset näyttäisivät olevan muita hakijoita heikommalla. Saattaa olla, että vuokratyöhön hakeva ei tiedä tulevan työn vaatimuksista eikä siksi korosta oppimisen edellytyksiin liittyviä arvoja.

Taulukko 21. Oppimisen edellytykset tiedonsaantiväylän mukaan.

Tiedonsaantiväylä	n =	Faktoripistemäärien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Sosiaalinen verkosto</i>			1	5,176	,023
ei		,0405			
kyllä	367	-,1000			
<i>Lehti-ilmoitus</i>			1	16,245	,000
ei		-,0333			
kyllä	102	,3784			
<i>Työväilytys, aktiivinen</i>			1	,000	,999
ei		,0000			
kyllä	151	-,0001			
<i>Työhallinnon verkkopalvelu</i>			1	71,978	,000
ei		-,1684			
kyllä	441	,3178			
<i>Vuokratyö</i>			1	91,157	,000
ei		,1207			
kyllä	228	-,5536			

Tilastollisesti tarkasteltuna tiedonsaantiväylillä on yhtä lukuun ottamatta työn vaikutusta yhteyttä oppimisen edellytyksiin. Työhallinnon verkkopalvelu ja lehti-ilmoitusten käyttö ovat ne tiedonsaantikanavat, joita käyttäneillä on parhaat oppimisen edellytykset. Tämä tulos saattaa selittyä suoraan sillä, että näiden väylien käyttö edellyttää hyviä oppimisen edellytyksiä netin hallinnan ja kirjallisen hakemuksen laadinnan vuoksi. Sosiaalisen verkoston käyttäjien oppimisen edellytykset ovat keskitason alapuolella. Tilastollisesti ero on melkein merkitsevä. ”Puskaradion” käyttö ei siis vaadi hyviä oppimisen edellytyksiä.

Työnhakijan ammatillinen tavoitetaso heijastaa oppimisen edellytyksiä.

Samantasoiseen tehtävän hakeutuminen selittää muita heikommalla oppimisen edellytykset. Korkeampaan tehtävään hakeutuminen heijastaa muita voimakkaampia oppimisen edellytyksiä. Tilastollisesti erot ovat erittäin merkitseviä. Aiempaa tehtävää vaatimattomampaan tehtävään hakeminen selittää myös oppimisen edellytyksiä, tilastollisesti ero on merkitsevä. Kyseisillä hakijoilla näyttäisi olevan hyvät oppimisen edellytykset verrattuna muihin työnhakijoihin. (Liitetaulukko 7)

Haetun työn laatu selittää oppimisen edellytyksiä.

Työhakemukset luokiteltiin haetun työn laadun mukaan kolmeen ryhmään, toimistotyö, elintarviketyö sekä muu työ (kuten varasto-, laboratorio- ja päällikkötason työt sekä muut tukityöt).

Taulukko 22. Oppimisen edellytykset haetun työn mukaan.

Haettu työ	n =	Faktoripistemäärien keskiarvo	df	F	Sig.
Toimistotyö	303	,1258	2	10,555	,000
Elintarviketyö	588	-,1357			
Muu työ	366	,1196			

Toimistotyöhön sekä muuhun työhön hakeneiden oppimisen edellytykset ilmenevät vahvempina kuin elintarviketyöhön hakeneilla. Oppimisen edellytykset ovat olleet korkeat toimistotyöhön hakeneilla sekä muuhun työhön hakeneilla. Elintarviketyöhön hakeneiden oppimisen edellytykset ovat heikkomat kuin muihin tehtäviin hakeneilla. Tilastollisesti erot ovat erittäin merkitseviä. Elintarviketyö on laadultaan vähiten koulutusta vaativaa ja juuri siihen työhön sijoittuvat alan ammattitutkinnon suorittaneet. Edellä ammattitutkinnon suorittaneilla oli muihin koulutuksiin verrattuna heikohkot oppimisen edellytykset.

Työhakemukseen liittyvä informaatio heijastaa oppimisen edellytyksiä.

Työhakemus itsessään selittää oppimisen edellytyksiä. Kirjestandardia hakemuksessaan käyttäneen työnhakijan oppimisen edellytykset ovat muita korkeammat samoin kuin niiden, jotka ovat työhakemuksessaan käyttäneet jotain lukijan huomiota herättävää menettelyä. Tilastollisesti erot ovat erittäin merkitseviä.

Toisaalta, jos työhakemukseen liittyy ongelmia ja puutteellisuuksia kuten kirjoitusvirheitä, postimaksun laiminlyöntiä, hakemuksen lähettämistä virkapostissa tai hakija käyttää valmiita hakulomakkeita, kyseiset poikkeamat viittaavat siihen, että työnhakija omaa selkeästi muita heikkomat oppimisen edellytykset. Tilastollisesti ero on erittäin merkitsevä.

Työnhakijan esittämät muut toiveet kuten halu aloittaa työt heti tai valmius mihin tahansa työhön selittää myönteisiä oppimisen edellytyksiä. Tilastollisesti ero on erittäin merkitsevä.

Toinen hakuprosessiin liittyvä tapahtuma on mahdollinen haastatteluun pääsy. Joko puhelinhaastatteluun tai henkilökohtaiseen haastatteluun kutsutuilla ovat keskimääräistä paremmat oppimisen edellytykset. (Liitetaulukot 8 ja 9)

Aktiivisuuden edellytykset

Aktiivisuuden edellytyksien sisällössä korostuu hakijan liikunnallisuus (.708), kulttuurin ja musiikin harrastukset (.605), voimakas opiskeluun sekä lukemiseen liittyvä kiinnostus (.578) sekä kiinnostus yleensä erilaisista asioista (.475).

Sosioekonominen tausta selittää aktiivisuuden edellytyksiä

Sosioekonomisista taustatiedoista aktiivisuuden edellytykset nousevat naisilla miehiä korkeammiksi. Lasten lukumäärä alentaa aktiivisuuden edellytyksiä. Kun työnhakijalla ei ole lapsia tai korkeintaan kaksi lasta, hänellä on muita paremmat aktiivisuuden edellytykset. Tilastollisesti erot ovat erittäin merkitseviä.

50 vuotta täyttäneillä sekä 23 – 39 -vuotiailla työnhakijoilla on muita paremmat aktiivisuuden edellytykset. Tilastollisesti erot ovat erittäin merkitseviä.

Taulukko 23. Aktiivisuuden edellytykset sosioekonomisen taustan mukaan.

Sosioekonominen tausta	n =	Faktoripiste- määrien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Sukupuoli</i>			1	41,682	,000
mies	862	-,1229			
nainen	411	,2579			
<i>Ikä</i>			5	4,987	,000
alle 18 v	56	-,5246			
18 – 22 v	240	-,0491			
23 – 29 v	334	,1173			
30 – 39 v	265	,1742			
40 – 49 v	162	-,0077			
50 v tai yli	31	,1775			
<i>Lasten lukumäärä</i>			4	11,319	,000
ei lapsia	231	,2781			
1 lapsi	85	,2245			
2 lasta	127	,1908			
3 tai enemmän	78	,0606			
ei tietoa	752	-,1493			
<i>Hakemuksessa tiedot ajokortista</i>			3	,906	,437
ei tietoa	1007	-,0236			
henkilöautokortti	165	,0972			
kuorma-autokortti	97	,0757			
muu	4	,0994			
<i>Varusmiespalvelu</i>			2	3,214	,041
ei tietoa	986	-,0376			
suoritettu	275	,1349			
siviilipalvelus	12	-,0011			

Varusmiespalvelus selittää aktiivisuuden edellytyksiä. Erot ovat tilastollisesti melkein merkitseviä. Varusmiespalveluksen suorittaneet omaavat muita paremmat aktiivisuuden edellytykset.

Työnhakijan koulutustausta selittää aktiivisuuden edellytyksiä

Työnhakijan koulutustausta selittää aktiivisuuden edellytyksiä. Tilastollisesti erot ovat erittäin merkitseviä. Akateeminen koulutus selittää muita hakijoita paremmat aktiivisuuden edellytykset.

Taulukko 24. Aktiivisuuden edellytykset hakijan koulutustaustan mukaan.

Koulutus	n =	Faktoripiste- määrien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Koulutustaso</i>			4	15,399	,000
peruskoulutus / yleissivistävä	233	-,1899			
ammattillinen koulutus / opistoaste	496	,1160			
korkeakoulu / ammattikorkeakoulu	160	,2811			
useampia keskiasteen tutkintoja	138	,1701			
ei tietoa	246	-,3324			
<i>Hygieniakoulutus</i>			1	1,792	,181
ei ole / ei tietoa	1049	,0173			
kyllä	224	-,0811			
<i>Trukinajokokemus</i>			1	,047	,828
ei ole / ei tietoa	1079	,0025			
kyllä	194	-,0143			

Peruskoulun tai yleissivistävän koulutuksen käyneillä työnhakijoilla näyttäisi olevan muita heikommät aktiivisuuden edellytykset. Toimialaan liittyvät erityiskoulutukset, kuten hygieniakoulutus ja trukinajotaito, eivät selitä aktiivisuuden edellytyksiä.

Työnhakijan aiempi työhistoria selittää aktiivisuuden edellytyksiä.

Työnhakijat, joilla on aiempia työsuhteita 11 – 15, omaavat muita paremmat aktiivisuuden edellytykset. Tilastollisesti erot ovat erittäin merkitseviä.

Hakijan työhistoriassa ovat yhteydessä aktiivisuuden edellytyksiin vain aikaisempien työsuhteiden lukumäärä ja edellisen työnantajan juridinen status. Lukuisat työsuhteet liittyvät jossain määrin hyviin aktiivisuuden edellytyksiin. Julkisyhteisöissä työsuhteessa olo liittyy hyviin aktiivisuuden edellytyksiin. Vuokratyössä olleilla on kaikkein heikoimmat aktiivisuuden edellytykset. Vuokratyön kohdalla tulee esille sen poikkeava malli niin, että vuokratyöjaksoille hakevat ovat ”kauempana” työnvuokrausyhtiön palveluksessa eikä heidän edellytyksensä ole työjaksoja ostavan yrityksen intressinä. (Liitetaulukko 10)

Työnhakijan edellisten työsuhteiden päättymissyty selittävät aktiivisuuden edellytyksiä.

Jos edellisen työsuhteen päättymissyty on ulkoisen tekijän tai työn määräaikaisuuden seurausta merkitsee se sitä, että työnhakijat omaavat tällöin muita paremmat aktiivisuuden edellytykset. Tilastollisesti erot ovat erittäin merkitseviä.

Taulukko 25. Aktiivisuuden edellytykset edellisten työsuhteiden päättymissytyiden mukaan.

Päättymissyty	n =	Faktoripistemäärien keskiarvo	df	F	Sig.
tiedossa	773	,0899	1	16,103	,000
ei tietoa	500	-,1390			
<i>Ulkoinen tekijä</i>			1	19,471	,000
ei		-,0496			
kyllä	179	,3035			
<i>Määräaikainen työ</i>			1	18,486	,000
ei		-,1148			
kyllä	610	,1247			
<i>Yritys irtisanonut</i>			1	6,094	,014
ei		-,0175			
kyllä	77	,2721			
<i>Muu syy (opiskelu, muutto, asepalvelus)</i>			1	6,496	,011
ei		-,0159			
kyllä	61	,3177			

Hakijoiden esittämien edellisten työsuhteiden päättymissytyiden mukaan näyttäisi siltä, että yritykset ovat irtisanoneet henkilöitä, joilla on muita paremmat aktiivisuuden edellytykset. Tilastollisesti erot ovat melkein merkitseviä. Syytä, miksi yritykset ovat irtisanoneet henkilöitä, joilla on muita paremmat aktiivisuuden edellytykset, ei ole selvitettävissä tämän tutkimuksen aineistolla.

Työnhakijat joilla edellisten työsuhteiden päättymissyty on jokin muu syy kuten opiskelu, muutto tai asepalvelus, omaavat muita paremmat aktiivisuuden edellytykset. Tilastollisesti erot ovat melkein merkitseviä. Työntekijät jotka ovat itse irtisanonneet aiemmista työsuhteistaan, eivät poikkea koko aineistosta aktiivisuuden edellytyksien osalta.

Työnhakijan työmarkkinatilanne selittää aktiivisuuden edellytyksiä.

Työttömyys selittää aktiivisuuden edellytyksiä. Työttömillä työnhakijoilla sekä määräraikaisessa työssä olleilla työnhakijoilla näyttäisi aktiivisuuden edellytykset olevan muita paremmat. Tilastolliset erot ovat melkein merkitseviä.

Taulukko 26. Aktiivisuuden edellytykset hakemusajankohdan työmarkkinatilanteen mukaan.

Työmarkkinatilanne	n =	Faktoripistemäärien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Määräaikaisessa työssä</i>			1	5,242	,022
ei		-,0211			
kyllä	125	,1941			
<i>Toistaiseksi jatkuvassa työsuhteessa</i>			1	2,800	,095
ei		-,0166			
kyllä	143	,1317			
<i>Työtön</i>			1	5,763	,017
ei		-,0489			
kyllä	442	,0920			
<i>Työvoimahallinnon koulutuksessa</i>			1	3,008	,083
ei		-,0074			
kyllä	29	,3181			
<i>Opiskelemassa / muussa koulutuksessa</i>			1	,332	,565
ei		,0071			
kyllä	209	-,0364			

Työnhakijoiden hakemusajankohdan työmarkkinatilanne ohjaa tai pakottaa heitä aktiiviseen toimintaan työmarkkinakilpailussa onnistumiseksi. Työttömyydestä voi seurata passivoitumista. Tämä näkyy myös hakijoiden minäkuvan tarkastelun yhteydessä. Saatu tulos voi olla merkki syrjäytymisuhastakin.

Tiedonsaantiväylä selittää työnhakijan aktiivisuuden edellytyksiä.

Työhallinnon verkkopalvelua käyttäneillä työnhakijoilla on muita paremmat aktiivisuuden edellytykset. Vastaavasti julkisen työnvälityksen palveluksia käyttäneillä hakijoilla on muita heikommät aktiivisuuden edellytykset. Vuokratyössä olleiden

aktiivisuuden edellytykset ovat muita heikkomat. Tilastollisesti erot ovat erittäin merkitseviä. (Liitetaulukko 11)

Vuokratyön kautta hakevilla työnhakijoilla näyttäisi olevan muita työnhakijoita alhaisemmat aktiivisuuden edellytykset. Erot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä. Sosiaalisen verkoston välittämän tiedon perusteella hakeneiden aktiivisuuden edellytykset eivät poikkeaa muista ja lehti-ilmoituksen perusteella työtä hakeneet poikkeavat vain vähäisessä määrin muista työnhakijoista aktiivisempaan suuntaan.

Haetun työn laatu selittää aktiivisuuden edellytyksiä.

Toimistotyöhön hakeutuneet omaavat selkeästi muita paremmat aktiivisuuden edellytykset. Tilastollisesti erot ovat erittäin merkitseviä. Samoin hakeutuminen vaativampaan tehtävään kuin edellinen työtehtävä näyttäisi selittävän hakijan aktiivisuuden edellytyksillä. Erot ovat tilastollisesti melkein merkitseviä.

Työhakemukseen liittyvä informaatio selittää aktiivisuuden edellytyksiä.

Aktiivisuuden edellytykset tulevat esille myös työnhakijan työpaikkahakemuksen ilmiasussa. Kirjestandardia käyttäneillä on muita paremmat aktiivisuuden edellytykset. Myös oman kuvan liittäminen työhakemukseen kuvastaa myönteisiä aktiivisuuden edellytyksiä. Tilastollisesti erot ovat merkitseviä.

Vastaavasti hakemuksessa olevat muut tavanomaisuudesta poikkeamat kuten esimerkiksi valmiin lomakkeen käyttäminen, kirjoitusvirheiden esiintyminen hakemuksessa, postimaksun puuttuminen, hakemuksen lähettäminen virkakirjeenä, selittävät aktiivisuuden edellytyksiä. Näillä työnhakijoilla on selkeästi muita hakijoita heikkomat aktiivisuuden edellytykset. Tilastollisesti tulos on erittäin merkitsevä.

Aktiivisuuden edellytykset ja haastatteluun kutsu.

Kutsun saanti haastatteluun liittyy aktiivisuuden edellytyksiin niin, että puhelinhaastatteluun pyydettyjen aktiivisuuden edellytykset ovat muita paremmat ja vastaavasti

henkilökohtaiseen haastatteluun kutsuttujen osalta näyttäisi olevan muita heikkomat. Erot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä. (Liitetaulukko 12)

Sosiaaliset edellytykset

Sosiaalisissa edellytyksissä korostuvat iloisuus (,726), reippaus ja tarmokkuus (,596), kiinnostus uusista asioista (,586) sekä sosiaalisuus (,346).

Sosioekonominen tausta selittää sosiaalisia edellytyksiä.

Hyviä sosiaalisia edellytyksiä tuottavat ensinnäkin työnhakijan yli 30 vuoden ikä, omat lapset ja henkilöautokortin omistaminen. Kuorma-autokortin haltijoilla sen sijaan on muita heikkomat sosiaaliset edellytykset. Ajokortin merkitysero saattaa johtua siitä, että kuorma-autokortin haltijat kuuluvat tavanomaisen ruumiillisen työn ammattiin, johon koulutustaso on alhaisempi ja sen myötä alhaisemmat sosiaaliset edellytykset. Naisten sosiaaliset edellytykset ovat paremmat kuin miehillä. Tilastollisesti erot ovat erittäin merkitseviä.

Taulukko 27. Sosiaaliset edellytykset sosioekonomisen taustan mukaan.

Sosioekonominen tausta	n =	Faktoripiste- määrien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Sukupuoli</i>			1	155,597	,000
mies	862	-,2279			
nainen	411	,4780			
<i>Ikä</i>			5	13,829	,000
alle 18 v	56	-,4254			
18 – 22 v	240	-,2353			
23 – 29 v	334	-,1252			
30 – 39 v	265	,2676			
40 – 49 v	162	,3450			
50 v tai yli	31	,2991			
<i>Lasten lukumäärä</i>			4	14,290	,000
ei lapsia	231	,1078			
1 lapsi	85	,0383			
2 lasta	127	,4747			
3 tai enemmän	78	,2966			
ei tietoa	752	-,1484			
<i>Hakemuksessa tiedot ajokortista</i>			3	7,799	,000
ei tietoa	1007	-,0007			
henkilöautokortti	165	,2295			
kuorma-autokortti	97	-,3843			
muu	4	,0462			
<i>Varusmiespalvelu</i>			2	5,379	,005
ei tietoa	986	,0494			
suoritettu	275	-,1684			
siviilipalvelus	12	-,1994			

Varusmiespalveluksen suorittaminen selittää heikkoja sosiaalisia edellytyksiä, erot ovat tilastollisesti merkitseviä. Koska varusmiespalvelun suorittaneet ovat pääosin 18 – 22 -vuotiaita, tulos on samansuuntainen kuin edellä todettu iän yhteys sosiaalisiin edellytyksiin.

Työnhakijan koulutustausta selittää sosiaalisia edellytyksiä

Koulutustausta selittää työnhakijan sosiaalisia edellytyksiä merkittävästi. Akateemisesti koulutetuilla sosiaaliset edellytykset ovat paremmat. Peruskoulutuksen tai yleisivistävän koulutuksen saaneilla työnhakijoilla ne ovat muita työnhakijoita alhaisemmat. Tilastollisesti erot ovat erittäin merkitseviä.

Yksittäisistä erikoiskoulutuksista ja kokemuksista trukinajokokemus selittää sosiaalisia edellytyksiä, tilastollisesti erot ovat merkitseviä. Trukinajokokemusta omaavien työnhakijoiden sosiaaliset edellytykset näyttäisivät olevan tutkitussa aineistossa muita heikkommat. Saattaa olla niin, että hygieniakoulutus ja trukinajotaito viittaavat ammatteihin, joissa sosiaalisuus ei ole olennainen työssä menestymisen edellytys.

Taulukko 28. Sosiaaliset edellytykset hakijan koulutuksen mukaan .

Koulutus	n =	Faktoripistemäärien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Koulutustaso</i>			4	13,229	,000
peruskoulutus / yleissivistävä	233	-,2508			
ammattillinen koulutus / opistoaste	496	,0581			
korkeakoulu / ammattikorkeakoulu	160	,3426			
useampia keskiasteen tutkintoja	138	,1909			
ei tietoa	246	-,2095			
<i>Hygieniakoulutus</i>			1	2,522	,112
ei ole / ei tietoa	1049	,0205			
kyllä	224	-,0962			
<i>Trukinajokokemus</i>			1	7,537	,006
ei ole / ei tietoa	1079	,0325			
kyllä	194	-,1809			

Työnhakijan aikaisempi työhistoria selittää työnhakijan sosiaalisia edellytyksiä.

Sosiaaliset edellytykset ilmenevät työnhakijan aiempien työsuhteiden lukumäärässä sekä työhistorian pituudessa. Mitä pidempi työhistoria työnhakijalla on, sitä sosiaalisempia työnhakijat ovat. Erot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä. Aikaisempien työsuhteiden lyhyys sekä työsuhteiden vähäinen lukumäärä ilmenevät työnhakijoiden alhaisempina sosiaalisina edellytyksinä. Havainnot ovat yhdensuuntaisia sosiaalisissa edellytyksissä ikämuuttujan kanssa.

Taulukko 29. Sosiaaliset edellytykset hakijan työhistorian mukaan.

Työhistoria	n =	Faktoripiste- määrien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Aiemmat työsuhteet (lkm.)</i>			5	8,708	,000
1-5	618	-,1439			
6-10	309	,1951			
11-15	106	,3532			
16-20	42	,4635			
21-30	25	,0873			
yli 30	5	,2269			
<i>Aiemmat työsuhteet (kk)</i>			4	16,400	,000
1-12	164	-,3722			
13-60	298	,0029			
61-120	127	,2581			
121-240	130	,4083			
yli 240	64	,7604			
<i>Edellinen työsuhde, julkisyhteisöllinen</i>			1	4,810	,028
ei kyllä	205	-,0268 ,1400			
<i>Edellinen työsuhde, yksityinen</i>			1	,052	,819
ei kyllä	925	-,0104 ,0039			
<i>Edellinen työsuhde, vuokratyö</i>			1	4,787	,029
ei kyllä	167	,0237 -,1575			

Työnhakijan edellinen työsuhde julkisyhteisöön näyttäisi liittyvän hyviin sosiaalisiin edellytyksiin ja vuokratyö huonoihin. Erot ovat tilastollisesti melkein merkitseviä. Siis pitkä ja lukuisat työsuhteet sekä julkisyhteisöön työsuhteessa olo antavat hyvät sosiaaliset edellytykset.

Työnhakijan edellisten työsuhteiden päättymissytyt selittävät sosiaalisia edellytyksiä.

Työnantajat ovat irtisanoneet aiemmista työsuhteista työntekijöitä, joiden saama pistemäärä on muita korkeampi sosiaalisissa edellytyksissä. Tilastollisesti ero on erittäin merkitsevä. Työnhakijoilla, joilla edellisen työsuhteen päättymisen syynä on ollut määräaikaaisuus, ovat myös muita sosiaalisempia. Tilastollisesti ero on merkitsevä. (Liitetaulukko 13)

Työnhakijan työmarkkinatilanne selittää sosiaalisia edellytyksiä.

Hakemushetkellä muussa kuin työvoimahallinnon koulutuksessa tai opiskelussa olevilla työnhakijoilla on muita heikommät sosiaaliset edellytykset. Erot ovat tilastollisesti merkitseviä. Koulutus ja opiskelu painottuvat nuorempiin henkilöihin ja siten tuloksissa on nähtävissä iän vaikutusta.

Taulukko 30. Sosiaaliset edellytykset hakemusajankohdan työmarkkinatilanteen mukaan.

Työmarkkinatilanne	n =	Faktoripistemäärien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Määräaikaisessa työssä</i>			1	2,290	,130
ei		-,0139			
kyllä	125	,1284			
<i>Toistaiseksi jatkuvassa työsuhteessa</i>			1	4,495	,034
ei		-,0211			
kyllä	143	,1668			
<i>Työtön</i>			1	5,090	,024
ei		-,0460			
kyllä	442	,0865			
<i>Työvoimahallinnon koulutuksessa</i>			1	4,315	,038
ei		-,0088			
kyllä	29	,3808			
<i>Opiskelemassa / muussa koulutuksessa</i>			1	7,486	,006
ei		,0339			
kyllä	209	-,1725			

Sosiaaliset edellytykset näyttäisivät olevan muita paremmat pysyvässä työsuhteessa olevilla, työvoimahallinnon koulutuksessa olevilla sekä työttömillä työnhakijoilla. Erot ovat tilastollisesti melkein merkitseviä.

Tiedonsaantiväylä selittää sosiaalisia edellytyksiä.

Sosiaalista verkostoa tiedonsaantiväylänä käyttäneillä työnhakijoilla sosiaaliset edellytykset ovat muita heikommät. Vastaavasti työhallinnon verkkopalvelua käyttäneillä työnhakijoilla on muita paremmät sosiaaliset edellytykset. Erot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä.

Taulukko 31. Sosiaaliset edellytykset tiedonsaantiväylän mukaan.

Tiedonsaantiväylä	n =	Faktoripiste- määrien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Sosiaalinen verkosto</i>			1	16,599	,000
ei kyllä	367	,0722 -,1783			
<i>Lehti-ilmoitus</i>			1	2,472	,116
ei kyllä	102	-,0130 ,1484			
<i>Työväilytys, aktiivinen</i>			1	2,939	,087
ei kyllä	151	,0176 -,1308			
<i>Työhallinnon verkkopalvelu</i>			1	42,173	,000
ei kyllä	441	-,1304 ,2460			
<i>Vuokratyö</i>			1	2,261	,133
ei kyllä	228	,0196 -,0901			

Taustalla olevien syiden selvittäminen ei ole tässä tutkimuksessa mahdollista, mutta työvoimahallinnon verkkopalvelun käyttö edellyttää työnhakijoilta tiettyjä valmiuksia. Tässä on otettava huomioon, että verkkopalvelun käyttö tutkimuksen aineiston kertymisen aikaan 1996 – 2005 oli harvinaisempaa kuin nykyään. Verkkopalvelun käyttö on silloin saattanut olla jo itsessään osoitus siitä, että hakija on yhteiskunnallisesti aikaansa seuraava ja sosiaalinen.

Haetun työn laatu selittää sosiaalisia edellytyksiä.

Toimistotyöhön hakeneilla on selkeästi muita paremmat sosiaaliset edellytykset, mikä selittyy toimistotyöhön hakeutuvien enemmällä koulutuksella. Tilastollisesti erot ovat erittäin merkitseviä.

Työhakemukseen liittyvä informaatio selittää sosiaalisia edellytyksiä.

Työhakemuksen tyyli selittää sosiaalisia edellytyksiä. Kirjestandardin käyttö, erilaisien huomiota herättävien oheiskeinojen käyttö sekä muu poikkeavuus hakemuksessa

ilmentävät työnhakijan sosiaalisia edellytyksiä. Hakemuksessaan kirjestandardin samoin kuin värin tai muun huomionherättäjän käyttäjillä on muita vahvemmat sosiaaliset edellytykset. Erot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä.

Kun hakemus on keskimääräisestä hakemuksesta poikkeava eli hakija käyttänyt valmista lomaketta, hakemuksessa on kirjoitusvirheitä, postimaksu puuttuu, hakemus on lähetetty virkakirjeessä, työnhakijalla on muita heikommat sosiaaliset edellytykset. Erot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä.

Taulukko 32. Sosiaaliset edellytykset hakemuksesta välittyvän vaikutelman mukaan.

Hakemus	n =	Faktoripistemäärien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Sivumäärä</i>			2	,061	,941
1-5	776	,0527			
6-10	150	,0774			
yli 10	77	,0890			
<i>Kirjestandardin mukainen</i>			1	29,931	,000
ei		-,1065			
kyllä	421	,2156			
<i>+ oma kuva</i>			1	2,892	,089
ei		-,0126			
kyllä	84	,1792			
<i>Värit, muu huomionherättäjä</i>			1	14,978	,000
ei		-,0206			
kyllä	45	,5635			
<i>Muu poikkeama</i>			1	59,101	,000
ei		,2306			
kyllä	694	-,1924			
<i>Hakija esittänyt toiveita</i>			1	6,006	,014
ei / ei tietoa		,0259			
kyllä	160	-,1808			

Oman valokuvan liittäminen hakemukseen vihjaa hyviin sosiaalisiin edellytyksiin mutta ylimääräisten toiveiden esittäminen kertoo heikoista sosiaalisista edellytyksistä.

Myös työnhakijan ammatillinen tavoitetaso selittää sosiaalisia edellytyksiä. Samantasoiseen tehtävään hakeutuneet työnhakijat näyttäisivät olevan muita sosiaalisempia. Tilastollisesti erot ovat merkitseviä.

Sosiaaliset edellytykset lisäävät mahdollisuutta tulla kutsutuksi haastatteluun.

Sosiaaliset edellytykset ilmenevät myös työnhakijan haastatteluun kutsumisessa. Puhelinhaastatteluun pyydetyn työnhakijan sosiaaliset edellytykset ovat muita paremmat. Vastaavasti henkilökohtaiseen haastatteluun kutsutun sosiaaliset edellytykset ovat muita heikkommat. Tilastollisesti erot ovat erittäin merkitseviä. (Liitetaulukko 14)

Tuloksellisuuden edellytykset

Latenttia taustamuuttujaa tuloksellisuuden edellytykset, kuvaa joustavuus (,700), tarkkuus ja täsmällisyys (,594), oma-aloitteisuus (,424), yhteistyökykyisyys (,332) sekä kiinnostus uusista asioista (,322).

Sosioekonominen tausta selittää tuloksellisuuden edellytyksiä.

Tuloksellisuuden edellytykset nousevat voimakkaasti esille naisilla sekä työnhakijoilla, joilla on yksi tai kaksi lasta. Työnhakijan lasten lukumäärä selittää tuloksellisuuden edellytyksiä. Tilastollisesti erot ovat erittäin merkitseviä. Työnhakijan lasten lukumäärä viittaa vanhempien aktiiviseen ikäkauteen, mikä selittänee tulokset.

Taulukko 33. Tuloksellisuuden edellytykset sosioekonomisen taustan mukaan.

Sosioekonominen tausta	n =	Faktoripistemäärien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Sukupuoli</i>			1	131,021	,000
mies	862	-,2110			
nainen	411	,4425			
<i>Ikä</i>			5	2,931	,012
alle 18 v	56	-,2621			
18 – 22 v	240	-,0706			
23 – 29 v	334	,0173			
30 – 39 v	265	,2050			
40 – 49 v	162	,0799			
50 v tai yli	31	-,1214			
<i>Lasten lukumäärä</i>			4	8,379	,000
ei lapsia	231	,1391			
1 lapsi	85	,2324			
2 lasta	127	,2937			
3 tai enemmän	78	,0834			
ei tietoa	752	-,1272			
<i>Hakemuksessa tiedot ajokortista</i>			3	4,207	,006
ei tietoa	1007	,0439			
henkilöautokortti	165	-,0808			
kuorma-autokortti	97	-,3097			
muu	4	-,2209			
<i>Varusmiespalvelu</i>			2	7,922	,000
ei tietoa	986	,0595			
suoritettu	275	-,2095			
siviilipalvelus	12	-,0928			

Kuorma-autokortin haltijat sekä varusmiespalveluksen suorittaneet työnhakijat saivat muita alhaisemmat pistemäärät tuloksellisuuden edellytyksissä. Tilastollisesti ero on erittäin merkitsevä. Varusmiespalveluksen suorittaneiden muita heikoimmat tuloksellisuuden edellytykset ovat yhdensuuntaisia iän kanssa.

Työnhakijan ikä selittää tuloksellisuuden edellytyksiä, tilastollisesti erot ovat melkein merkitseviä. Parhaat tuloksellisuuden edellytykset ovat 30 – 39 vuotta täyttäneillä työnhakijoilla. Muita vähäisemmät tuloksellisuuden edellytykset ovat alle 18-vuotiailla ja yli 50-vuotiailla työnhakijoilla.

Työnhakijan koulutustausta selittää tuloksellisuuden edellytyksiä.

Työnhakijan akateemisen koulutuksen saaneet ja useampia keskiasteen tutkintoja suorittaneet saavat parhaat tuloksellisuuden edellytykset. Peruskoulun tai muun yleissivistävän koulutuksen käyneillä tuloksellisuuden edellytykset ovat muita heikommat. Tilastollisesti erot ovat erittäin merkitseviä.

Työnhakijan aiempi trukinajokokemus selittää tuloksellisuuden edellytyksiä. Erot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä. Työnhakijoilla, joilla on aiempaa trukinajokokemusta, näyttäisi olevan muita heikommat tuloksellisuuden edellytykset. Samoin hygieniakoulutus liittyy huonoihin tuloksellisuuden edellytyksiin. Erityistaitoja omaavien muita huonommat tuloksellisuuden edellytykset viittaavat samaan kuin koulutettujen hyvät tuloksellisuuden edellytykset eli sellaisiin ylempiin koulutusta vaativiin ammatteihin, joihin ei kuulu mainittuja erityistaitoja.

Työnhakijan aiempi työhistoria selittää tuloksellisuuden edellytyksiä.

Työnhakijan aikaisempien työsuhteiden lukumäärästä muita myönteisemmät tuloksellisuuden edellytykset ovat työnhakijoilla, joilla on 11 – 15 aiempaa työsuhdetta. Tilastollisesti erot ovat erittäin merkitseviä. Tuloksellisuuden edellytyksiä selittää työnhakijan pitkä työhistoria (5 – 20 vuotta). Yli 20 vuoden työhistorian omaavilla työnhakijoilla tuloksellisuuden edellytykset heikkenevät. Tilastollisesti erot ovat merkitseviä. Tämä on yhdensuuntainen tulos työnhakijan iän kanssa.

Taulukko 34. Tuloksellisuuden edellytykset työhistorian mukaan.

Työhistoria	n =	Faktoripiste- määrien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Aiemmat työsuhteet (lkm.)</i>			5	6,067	,000
1-5	618	-,1004			
6-10	309	,2052			
11-15	106	,3285			
16-20	42	,1043			
21-30	25	-,3027			
yli 30	5	-,0376			
<i>Aiemmat työsuhteet (kk)</i>			4	3,909	,004
1-12	164	-,1203			
13-60	298	,0591			
61-120	127	,2079			
121-240	130	,3583			
yli 240	64	-,0405			
<i>Edellinen työsuhde, julkisyhteisöllinen</i>			1	1,765	,184
ei		-,0163			
kyllä	205	,0849			
<i>Edellinen työsuhde, yksityinen</i>			1	,922	,337
ei		-,0438			
kyllä	925	,0165			
<i>Edellinen työsuhde, vuokratyö</i>			1	19,814	,000
ei		,0481			
kyllä	167	-,3187			

Vuokratyössä olleilla työnhakijoilla näyttäisi olevan muita alhaisemmat tuloksellisuuden edellytykset. Tilastollisesti ero on erittäin merkitsevä.

Työnhakijan edellisen työsuhteen päättymissyy selittää tuloksellisuuden edellytyksiä.

Työnhakijan edellisen työsuhteen päättyminen ulkoisen tekijän perusteella näyttäisi ilmentävän hyviä tuloksellisuuden edellytyksiä. Tilastollisesti ero on erittäin merkitsevä.

Taulukko 35. Tuloksellisuuden edellytykset edellisen työsuhteen päättymissyyn mukaan.

Päättymissy	n =	Faktoripiste- määrien keskiarvo	df	F	Sig.
tiedossa	773	-,0006	1	,001	,978
ei tietoa	500	,0009			
<i>Ulkoinen tekijä</i>			1	10,384	,001
ei		-,0363			
kyllä	179	,2224			
<i>Määräaikainen työ</i>			1	,594	,441
ei		,0207			
kyllä	610	-,0225			
<i>Yritys irtisanonut</i>			1	4,779	,029
ei		,0155			
kyllä	77	-,2411			
<i>Muu syy (opiskelu, muutto, asepalvelus)</i>			1	2,950	,086
ei		,0107			
kyllä	61	-,2144			

Työnantajan toimesta tehdyt irtisanomiset selittävät tuloksellisuuden edellytyksiä. Irtisanottujen osalta tuloksellisuuden edellytykset ovat muita heikkommat. Tilastollisesti ero on melkein merkitsevä.

Työnhakijan työmarkkinatilanne selittää tuloksellisuuden edellytyksiä.

Työnhakijan toistaiseksi jatkuva tai määräaikainen työsuhde selittää parhaiten tuloksellisuuden edellytyksiä. Tilastollisesti ero on erittäin merkitsevä. Hakemushetkellä määräaikaisessa työssä toimivilla työnhakijoilla on myös hyvät tuloksellisuuden edellytykset. Tuloksellisuuden edellytyksillä on siis vain kaksi selittäjää; jatkuva tai määräaikainen työsuhde. Tilastollisesti ero on melkein merkitsevä. (Liitetaulukko 15)

Tiedonsaantiväylä selittää tuloksellisuuden edellytyksiä.

Lehti-ilmoituksen perusteella tai työhallinnon verkkopalvelussa työtä hakeneilla on muita työnhakijoita paremmat tuloksellisuuden edellytykset. Erot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä.

Taulukko 36. Tuloksellisuuden edellytykset tiedonsaantiväylän mukaan.

Tiedonsaantiväylä	n =	Faktoripistemäärien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Sosiaalinen verkosto</i>			1	,164	,686
ei		,0072			
kyllä	367	-,0178			
<i>Lehti-ilmoitus</i>			1	11,655	,001
ei		-,0282			
kyllä	102	,3211			
<i>Työväilytys, aktiivinen</i>			1	2,746	,098
ei		,0170			
kyllä	151	-,1265			
<i>Työhallinnon verkkopalvelu</i>			1	18,469	,000
ei		-,0870			
kyllä	441	,1643			
<i>Vuokratyö</i>			1	24,628	,000
ei		,0,643			
kyllä	228	-,2950			

Vuokratyötä hakeneilla on muita heikommät tuloksellisuuden edellytykset. Ero on tilastollisesti erittäin merkitsevä. Tulos voi selittyä tuloksiin liittyvällä satunnaisuudella tai sillä, että vuokratyön tekijät ovat keskimääräistä nuorempia.

Työnhakijan ammatillinen tavoitetaso selittää tuloksellisuuden edellytyksiä.

Vaativampaan tehtävään hakeneilla työnhakijoilla on muita paremmat tuloksellisuuden edellytykset. Erot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä. Vastaavasti edelliseen työpaikkaansa verrattuna samantasoiseen tehtävään hakeneilla työnhakijoilla näyttäisi olevan muita heikommät tuloksellisuuden edellytykset. Ero on tilastollisesti merkitsevä.

Taulukko 37. Tuloksellisuuden edellytykset työnhakijan ammatillisen tavoitetason mukaan.

Tavoitetaso	n =	Faktoripistemäärien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Vähemmän vaativa tehtävä</i>			1	,565	,452
ei kyllä	20	,0026 -,1668			
<i>Samantasoinen tehtävä</i>			1	6,812	,009
ei kyllä	491	,0578 -,0921			
<i>Vaativampi tehtävä</i>			1	17,095	,000
ei kyllä	666	-,1206 ,1099			

Haetun työn laatu selittää tuloksellisuuden edellytyksiä.

Toimistotyötä hakeneilla korostuu muita työnhakijoita enemmän tuloksellisuuden edellytykset. Tilastollisesti erot ovat erittäin merkitseviä. Pääsääntöisesti toimistotyötä ovat tehneet naiset ja vastaavasti elintarviketyötä miehet. Saatu tulos on yhden-suuntainen sukupuoli-muuttujaan nähden.

Taulukko 38. Tuloksellisuuden edellytykset haetun työn mukaan.

Haettu työ	n =	Faktoripistemäärien keskiarvo	df	F	Sig.
Toimistotyö	303	,3877	2	36,238	,000
Elintarviketyö	588	-,1943			
Muu työ	366	-,0147			

Työhakemukseen liittyvä informaatio selittää tuloksellisuuden edellytyksiä.

Työhakemuksen välittämä tieto selittää työnhakijan tuloksellisuuden edellytyksiä. Kirjestandardia käyttäneillä, oman kuvan työhakemukseen liittäneillä tai muun huomionherättämiskeinon käyttäminen selittävät muita paremmat tuloksellisuuden edellytykset. Muu poikkeava hakumenettely kuten esimerkiksi valmiin lomakkeen käyttö, hakemuksessa on kirjoitusvirheitä, postimaksu puuttuu, hakemus on lähetetty virkakirjeessä, on vastaavasti heijastunut hakijan muita alhaisempina tuloksellisuuden edellytyksinä.

Taulukko 39. Tuloksellisuuden edellytykset hakemuksesta välittyvän vaikutelman mukaan.

Hakemus	n =	Faktoripiste- määrien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Sivumäärä</i>			2	7,779	,000
1-5	776	,1265			
6-10	150	-,2505			
yli 10	77	,1913			
<i>Kirjestandardin mukainen</i>			1	39,403	,000
ei		-,1218			
kyllä	421	,2465			
<i>+ oma kuva</i>			1	13,254	,000
ei		-,0269			
kyllä	84	,3820			
<i>Värit, muu huomionherättäjä</i>			1	12,605	,000
ei		-,0189			
kyllä	45	,5174			
<i>Muu poikkeama</i>			1	89,675	,000
ei		,2809			
kyllä	694	-,2343			
<i>Hakija esittänyt toiveita</i>			1	,002	,966
ei / ei tietoa		,0004			
kyllä	160	-,0031			

Työhakemuksen pituus on toiminut selittävänä tekijänä tuloksellisuuden edellytyksille. Työnhakijat, joiden työhakemus liitteinen on 6 – 10 sivun pituinen omaavat muita heikommalla tuloksellisuuden edellytykset. Tilastollisesti erot ovat erittäin merkitseviä.

Tuloksellisuuden edellytykset heijastuvat haastatteluun kutsussa.

Tilastollisesti erot ovat erittäin merkitseviä puhelinhaastatteluun päässeiden ja henkilökohtaiseen haastatteluun kutsuttujen osalta. Puhelinhaastatteluun päässeiden arvot olivat positiivisia ja henkilökohtaiseen haastatteluun kutsuttujen työnhakijoiden arvot negatiivisia. (Liitetaulukko 16)

Harrastuneisuuden edellytykset

Harrastuneisuus kuvaa työnhakijan työelämän ulkopuolisia kiinnostuksen kohteita. Tällaisia ovat mm metsästys ja kalastus (.790), käsityöt (.715) tai muut harrasteet (.541). Harrastuneisuuden edellytykset kuvailevat työnhakijan esille tuomia kiinnostuksen kohteita.

Sosioekonominen tausta selittää harrastuneisuuden edellytyksiä.

Harrastuneisuus liittyi miehillä metsästyksen ja kalastukseen sekä naisilla lähinnä käsityöharrastuksiin. Harrastuneisuuden edellytykset saivat naisilla korkeammat piste-arvot kuin miehillä. Erot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä.

Taulukko 40. Harrastuneisuuden edellytykset sosioekonomisen taustan mukaan.

Sosioekonominen tausta	n =	Faktoripistemäärien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Sukupuoli</i>			1	45,334	,000
mies	862	-,1280			
nainen	411	,2686			
<i>Ikä</i>			5	8,587	,000
alle 18 v	56	-,4540			
18 – 22 v	240	-,2661			
23 – 29 v	334	-,0114			
30 – 39 v	265	,0237			
40 – 49 v	162	,0920			
50 v tai yli	31	,2103			
<i>Lasten lukumäärä</i>			4	64,988	,000
ei lapsia	231	,1116			
1 lapsi	85	,1006			
2 lasta	127	,0125			
3 tai enemmän	78	1,5273			
ei tietoa	752	-,2019			
<i>Hakemuksessa tiedot ajokortista</i>			3	,040	,989
ei tietoa	1007	,0003			
henkilöautokortti	165	-,0154			
kuorma-autokortti	97	,0255			
muu	4	-,0672			
<i>Varusmiespalvelu</i>			2	1,991	,137
ei tietoa	986	,0089			
suoritettu	275	-,0071			
siviilipalvelus	12	-,5689			

Työnhakijan ikä selittää harrastuneisuuden edellytyksiä. Tilastollisesti ero on erittäin merkitsevä. Harrastuneisuuden edellytykset voimistuvat iän myötä melko suoraviivaisesti. Yli 50 vuotta täyttäneillä työnhakijoilla harrastuneisuuden edellytykset ovat muita paremmat ja nuorilla, alle 18-vuotiailla työnhakijoilla harrastuneisuuden edellytykset ovat kaikkein heikoimmat.

Työnhakijan lasten lukumäärä selittää harrastuneisuuden edellytyksiä, tilastollisesti ero on erittäin merkitsevä. Työnhakijat, joilla on kolme tai useampia lapsia, omaavat muita paremmat harrastuneisuuden edellytykset.

Työnhakijan koulutustausta selittää harrastuneisuuden edellytyksiä.

Harrastuneisuuden edellytykset korostuvat koulutustaustaltaan peruskoulutuksen tai yleissivistävän koulutuksen saaneilla työnhakijoilla muita paremmiksi. Vastaavasti korkeakoulun tai ammattikorkeakoulun käyneillä työnhakijoilla harrastuneisuuden edellytykset ovat muihin verrattuna heikoimmat. Tilastollisesti erot ovat erittäin merkitseviä

Hygieniakoulutus selittää harrastuneisuuden edellytyksiä. Tilastollisesti ero on erittäin merkitsevä. Hygieniakoulutuksen omaavilla hakijoilla on vahva pistearvo harrastuneisuuden edellytyksissä.

Taulukko 41. Harrastuneisuuden edellytykset koulutuksen mukaan.

Koulutus	n =	Faktoripistemäärien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Koulutustaso</i>			4	12,952	,000
peruskoulutus / yleissivistävä	233	,3080			
amatillinen koulutus / opistoaste	496	,0132			
korkeakoulu / ammattikorkeakoulu	160	-,0818			
useampia keskiasteen tutkintoja	138	,0988			
ei tietoa	246	-,3207			
<i>Hygieniakoulutus</i>			1	71,288	,000
ei ole / ei tietoa	1049	-,1064			
kyllä	224	,4985			
<i>Trukinajokokemus</i>			1	,018	,893
ei ole / ei tietoa	1079	,0016			
kyllä	194	-,0089			

Työnhakijan aiempi työhistoria selittää harrastuneisuuden edellytyksiä.

Taulukko 42. Harrastuneisuuden edellytykset työhistorian mukaan.

Työhistoria	n =	Faktoripiste- määrien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Aiemmat työsuhteet (lkm.)</i>			5	15,181	,000
1-5	618	-,0997			
6-10	309	,0880			
11-15	106	,1520			
16-20	42	,5257			
21-30	25	1,4454			
yli 30	5	1,0146			
<i>Aiemmat työsuhteet (kk)</i>			4	1,471	,209
1-12	164	-,1118			
13-60	298	-,0639			
61-120	127	-,0171			
121-240	130	,0948			
yli 240	64	,0823			
<i>Edellinen työsuhde, julkisyhteisöllinen</i>			1	2,027	,155
ei		-,0174			
kyllä	205	,0910			
<i>Edellinen työsuhde, yksityinen</i>			1	1,501	,221
ei		-,0559			
kyllä	925	,0210			
<i>Edellinen työsuhde, vuokratyö</i>			1	31,776	,000
ei		-,0606			
kyllä	167	,4017			

Työnhakijan vuokratyötausta näyttäisi selittävän harrastuneisuuden edellytyksiä. Tilastollisesti ero on erittäin merkitsevä. Vuokratyössä olleiden työnhakijoiden harrastuneisuuden edellytykset ovat paremmat kuin muilla. Tulos on yhdensuuntainen työsuhteiden lukumäärän kanssa.

Työnhakijan edellisen työsuhteen päättymissy selittää harrastuneisuuden edellytyksiä.

Työnhakijan edellisen työsuhteen päättymisen määräaikaaisuuteen selittää harrastuneisuuden edellytyksiä. Tilastollisesti ero on erittäin merkitsevä. Kyseisillä työnhakijoilla näyttäisi olevan muita alhaisemmat harrastuneisuuden edellytykset.

Taulukko 43. Harrastuneisuuden edellytykset edellisen työsuhteen päättymissyyn mukaan.

Päättymissy	n =	Faktoripiste- määrien keskiarvo	df	F	Sig.
tiedossa	773	,0652	1	8,437	,004
ei tietoa	500	-,1009			
<i>Ulkoinen tekijä</i>			1	5,035	,025
ei		,0253			
kyllä	179	-,1552			
<i>Määräaikainen työ</i>			1	11,808	,001
ei		-,0919			
kyllä	610	,0999			
<i>Yritys irtisanonut</i>			1	,148	,700
ei		,0027			
kyllä	77	-,0425			
<i>Muu syy (opiskelu, muutto, asepalvelus)</i>			1	,090	,764
ei		,0018			
kyllä	61	-,0374			

Ulkoinen tekijä työnhakijan esittämien edellisten työsuhteiden päättymissyynä näyttäisi selittävän harrastuneisuuden edellytyksiä. Tilastollisesti ero on melkein merkitsevä. Kyseisillä työnhakijoilla harrastuneisuuden edellytykset ovat muita vähäisempiä.

Työnhakijan työmarkkinatilanne selittää harrastuneisuuden edellytyksiä.

Ainoastaan työnhakijan opiskelu tai muussa kuin työvoimahallinnon koulutuksessa olo vaikuttaa harrastuneisuuden edellytyksiin. Kyseisten työnhakijoiden harrastuneisuuden edellytykset ovat muihin verrattuna heikommat. Ero on tilastollisesti erittäin merkitsevä. Työnhakijan työttömyys selittää harrastuneisuuden edellytyksiä siten, että työttöminä olevilla on heikommat harrastuneisuuden edellytykset. Tilastollisesti ero on melkein merkitsevä. (Liitetaulukko 17)

Tiedonsaantiväylä selittää harrastuneisuuden edellytyksiä.

Tiedonsaantiväylien käyttö selittää työnhakijoiden harrastuneisuuden edellytyksiä. Sosiaaliseen verkostoon tukeutuminen työnhaussa selittää harrastuneisuuden edellytyksiä. Näillä työnhakijoilla on muita heikommät harrastuneisuuden edellytykset. Tilastollisesti ero on erittäin merkitsevä.

Taulukko 44. Harrastuneisuuden edellytykset tiedonsaantiväylän mukaan.

Tiedonsaantiväylä	n =	Faktoripistemäärien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Sosiaalinen verkosto</i>			1	9,276	,002
ei		,0541			
kyllä	367	-,1336			
<i>Lehti-ilmoitus</i>			1	,875	,350
ei		,0077			
kyllä	102	-,0883			
<i>Työnvälitys, aktiivinen</i>			1	,562	,453
ei		,0077			
kyllä	151	-,0572			
<i>Työhallinnon verkkopalvelu</i>			1	,280	,597
ei		-,0107			
kyllä	441	,0203			
<i>Vuokratyö</i>			1	16,843	,000
ei		-,0533			
kyllä	228	,2447			

Vuokratyötaustaisella työnhakijalla on muita paremmät harrastuneisuuden edellytykset. Tilastollisesti ero on erittäin merkitsevä.

Työnhakijan ammatillinen tavoitetaso selittää harrastuneisuuden edellytyksiä.

Samantasoiseen tehtävään hakeutuneilla on muita paremmät harrastuneisuuden edellytykset. Tilastollisesti ero on merkitsevä.

Haetun työn laatu selittää harrastuneisuuden edellytyksiä.

Parhaimmat harrastuneisuuden pistemäärät saavat muuhun kuin toimisto- tai elintarviketyöhön hakeutuneet työnhakijat. Huonoimmat harrastuneisuuden edellytykset ovat elintarviketyöhön hakeneilla. Tilastollisesti ero on erittäin merkitsevä. (Liitetaulukko 18)

Luotettavuuden edellytykset

Latentissa yhteisvaikuttajassa luotettavuuden edellytykset korostuu rehellisyys, luotettavuus (.810) sekä vastuuntuntoisuus (.524).

Sosioekonominen tausta selittää luotettavuuden edellytyksiä.

Iältään 18 – 29 -vuotiailla on muita ikäluokkia paremmat luotettavuuden edellytykset. Miesten saama pistearvo luotettavuuden edellytyksissä on suurempi kuin naisten saama pistearvo. Tilastollisesti ero on melkein merkitsevä.

Taulukko 45. Luotettavuuden edellytykset sosioekonomisen taustan mukaan.

Sosioekonominen tausta	n =	Faktoripiste- määrien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Sukupuoli</i>			1	5,511	,019
mies	862	,0453			
nainen	411	-,0951			
<i>Ikä</i>			5	3,893	,002
alle 18 v	56	-,0236			
18 – 22 v	240	,2126			
23 – 29 v	334	,1701			
30 – 39 v	265	-,1081			
40 – 49 v	162	-,0876			
50 v tai yli	31	-,0605			
<i>Lasten lukumäärä</i>			4	1,721	,143
ei lapsia	231	,0753			
1 lapsi	85	,1198			
2 lasta	127	,0900			
3 tai enemmän	78	-,1777			
ei tietoa	752	-,0334			
<i>Hakemuksessa tiedot ajokortista</i>			3	10,236	,000
ei tietoa	1007	-,0739			
henkilöautokortti	165	,2781			
kuorma-autokortti	97	,3214			
muu	4	-,6630			
<i>Varusmiespalvelu</i>			2	26,873	,000
ei tietoa	986	-,1056			
suoritettu	275	,3837			
siviilipalvelus	12	-,1086			

Työnhakijoilla, joilla on ajokortti näyttäisi olevan muita paremmat luotettavuuden edellytykset. Tilastollisesti ero on erittäin merkitsevä.

Varusmiespalveluksen suorittaminen selittää luotettavuuden edellytyksiä. Varusmiespalveluksen armeijassa suorittaneet työnhakijat omaavat muita paremmat luotettavuuden edellytykset. Tilastollisesti ero on erittäin merkitsevä. Tulos on samansuuntainen 18 – 29 -vuotiaiden työnhakijoiden kanssa, joilla on myös muita korkeammat arvot luotettavuuden edellytyksissä. Muita alhaisemmat luotettavuuden edellytykset näyttäisi olevan siviilipalveluksen suorittaneilla. Siis iältään 18 – 29 -vuotiaat miehet, joilla on ajokortti ja varusmiespalvelus suoritettu omaavat kaikkein parhaimmat luotettavuuden edellytykset.

Työnhakijan koulutustausta selittää luotettavuuden edellytyksiä.

Peruskoulutuksen tai yleissivistävän koulutuksen saaneiden työnhakijoiden luotettavuuden edellytykset ovat muita paremmat. Vastaavasti heikoimmat luotettavuuden edellytykset näyttäisi olevan useampia keskiasteen tutkintoja suorittaneilla. Tilastollisesti erot ovat erittäin merkitseviä.

Työnhakijan aiempi työhistoria selittää luotettavuuden edellytyksiä.

Vuokratyötaustaiset työnhakijat näyttäisivät omaavan muita paremmat luotettavuuden edellytykset. Tilastollisesti ero on merkitsevä. Tulos on yhdensuuntainen työnhakijan iän kanssa, painottuahan vuokratyö nuorempiin ikäluokkiin. (Liitetaulukko 19)

Työnhakijan edellisten työsuhteiden päättymissyöt selittävät luotettavuuden edellytyksiä.

Työnhakijoilla, joilla on edellisen työsuhteen päättymissyynä ollut jokin ulkoinen tekijä, on muita paremmat luotettavuuden edellytykset. Tilastollisesti ero on erittäin merkitsevä. Tulos on samansuuntainen työnhakijan iän kanssa. Nuoremmat työnhakijat ovat tuoneet työhakemuksissaan esille työharjoittelupaikat, työelämään tutustumisjaksot sekä ”tienaa tonni” -kampanjat tulevan työuran ensiaskeleina. Vastaavasti pidemmän työuran tehneet työnhakijat ovat jättäneet nämä työuran alkuvaiheet ilmoittamatta.

Taulukko 46. Luotettavuuden edellytykset edellisen työsuhteen päättymisssyyn mukaan.

Päättymisssyy	n =	Faktoripistemäärien keskiarvo	df	F	Sig.
tiedossa	773	,0740	1	10,869	,001
ei tietoa	500	-,1144			
<i>Ulkoinen tekijä</i>			1	35,255	,000
ei		-,0664			
kyllä	179	,4059			
<i>Määräaikainen työ</i>			1	9,767	,002
ei		-,0837			
kyllä	610	,0910			
<i>Yritys irtisanonut</i>			1	,970	,325
ei		-,0070			
kyllä	77	,1087			
<i>Muu syy (opiskelu, muutto, asepalvelus)</i>			1	2,754	,097
ei		,0104			
kyllä	61	-,2071			

Määräaikaisissa työsuhteissa toimineilla työnhakijoilla on muihin verrattuna paremmat luotettavuuden edellytykset. Tilastollisesti ero on merkitsevä.

Työsuhteesta irtisanoutuminen tai yrityksen tekemät työsuhteen irtisanomiset eivät selitä työnhakijan luotettavuuden edellytyksiä.

Haetun työn laatu selittää luotettavuuden edellytyksiä.

Taulukko 47. Luotettavuuden edellytykset haetun työn mukaan.

Haettu työ	n =	Faktoripistemäärien keskiarvo	df	F	Sig.
Toimistotyö	303	-,0235	2	5,783	,003
Elintarviketyö	588	,0874			
Muu työ	366	-,1351			

Elintarviketyöhön hakeneilla työnhakijoilla luotettavuuden edellytykset ovat muihin verrattuna parhaimmat ja vastaavasti muuhun kuin elintarvike ja toimistotyöhön hakeneilla heikommät. Tilastollisesti ero on merkitsevä.

Työhakemukseen liittyvä informaatio selittää luotettavuuden edellytyksiä.

Työhakemukseen liittyvässä informaatiossa selittää luotettavuuden edellytyksiä työhakemuksen laajuus. Työnhakijoilla, joilla työhakemuksen pituus liitteineen on 6 – 10 sivua, on muita korkeammat luotettavuuden edellytykset. Tilastollisesti ero on erittäin merkitsevä. Myös oman kuvansa hakemukseensa liittäneet saavat korkeat pistemäärät luotettavuuden edellytyksissä. Tilastollisesti ero on erittäin merkitsevä.

Taulukko 48. Luotettavuuden edellytykset hakemuksesta välittyvän vaikutelman mukaan.

Hakemus	n =	Faktoripistemäärien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Sivumäärä</i>			2	11,161	,000
1-5	776	,0233			
6-10	150	,4767			
yli 10	77	-,0189			
<i>Kirjestandardin mukainen</i>			1	065	,799
ei		-,0050			
kyllä	421	,0101			
<i>+ oma kuva</i>			1	68,160	,000
ei		-,0599			
kyllä	84	,8484			
<i>Värit, muu huomionherättäjä</i>			1	,068	,794
ei		-,0014			
kyllä	45	,0382			
<i>Muu poikkeama</i>			1	16,263	,000
ei		,1230			
kyllä	694	-,1026			
<i>Hakija esittänyt toiveita</i>			1	,168	,682
ei / ei tietoa		-,0043			
kyllä	160	,0303			

Työnhakijoilla, joiden työhakemukset poikkeavat muilla tavoilla tavanomaisista, näyttäisi olevan muita heikommat luotettavuuden edellytykset. Tilastollisesti ero on erittäin merkitsevä. Tämä muu poikkeama saa myös muiden edellytysten selittäjänä negatiivisen arvon. Onko kyseessä oire esim. työelämästä syrjäytymisestä, on kysymys, joka jää tämän tutkimuksen ulkopuolelle ollen muutoin jatkotarkastelun arvoinen.

Työhön tarttumisen edellytykset

Työhön tarttumisen edellytyksiä kuvaa työtä pelkäämättömyys (,857), ahkeruus ja aktiivisuus (,378) sekä vastuuntuntoisuus (,327).

Sosioekonominen tausta selittää työhön tarttumisen edellytyksiä.

Työhön tarttumisen edellytyksiä selittää työnhakijoiden ikä. Tilastollisesti erot ovat erittäin merkitseviä. Työhön tarttumisen edellytykset ovat parhaimmat 23 – 29 -vuotiailla työnhakijoilla. Vastaavasti yli 40 vuotta täyttäneiden työnhakijoiden työhön tarttumisen edellytykset ovat muita heikommät. Työnhakijan sukupuoli ei selitä työhön tarttumisen eroja.

Lasten lukumäärä näyttäisi selittävän työhön tarttumisen edellytyksiä. Tilastollisesti ero on melkein merkitsevä. Lapsettomilla työnhakijoilla työhön tarttumisen edellytykset ovat parhaimmat. Heikoimmat työhön tarttumisen edellytykset on työnhakijalla, jolla on kaksi lasta.

Ajokortti selittää työhön tarttumisen edellytyksiä. Tilastollisesti ero on erittäin merkitsevä. Niillä työnhakijoilla, joilla on kuorma-autokortti näyttäisi olevan muita paremmat työhön tarttumisen edellytykset.

Taulukko 49. Työhön tarttumisen edellytykset sosioekonomisen taustan mukaan.

Sosioekonominen tausta	n =	Faktoripistemäärien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Sukupuoli</i>			1	,791	,374
mies	862	,0172			
nainen	411	-,0361			
<i>Ikä</i>			5	4,429	,001
alle 18 v	56	-,1243			
18 – 22 v	240	,0775			
23 – 29 v	334	,2414			
30 – 39 v	265	-,0427			
40 – 49 v	162	-,1408			
50 v tai yli	31	-,2253			
<i>Lasten lukumäärä</i>			4	2,629	,033
ei lapsia	231	,1828			
1 lapsi	85	-,0145			
2 lasta	127	-,1225			
3 tai enemmän	78	-,0109			
ei tietoa	752	-,0327			
<i>Hakemuksessa tiedot ajokortista</i>			3	6,417	,000
ei tietoa	1007	-,0576			
henkilöautokortti	165	,1444			
kuorma-autokortti	97	,3547			
muu	4	-,0519			
<i>Varusmiespalvelu</i>			2	6,161	,002
ei tietoa	986	-,0485			
suoritettu	275	,1838			
siviilipalvelus	12	-,2249			

Varusmiespalvelus selittää työhön tarttumisen edellytyksiä. Tilastollisesti ero on merkitsevä. Varusmiespalvelun suorittaneilla on muita paremmat työhön tarttumisen edellytykset. Siviilipalveluksen suorittaneilla työnhakijoilla on muita heikommat työhön tarttumisen edellytykset.

Työnhakijoiden koulutus selittää työhön tarttumisen edellytyksiä.

Akateemisen koulutuksen saaneilla työnhakijoilla on muita paremmat työhön tarttumisen edellytykset. Heikoimmat työhön tarttumisen edellytykset ovat työnhakijoilla, joiden koulutus rajoittuu peruskoulutukseen tai yleissivistävään koulutukseen. Tilastollisesti erot ovat erittäin merkitseviä. Työhön tarttumisen edellytykset ovat riippu-

vaisia peruskoulutuksen määrästä. Mitä korkeampi koulutus, sitä paremmat ovat työhön tarttumisen edellytykset. (Liitetaulukko 20)

Työnhakijan aiempi työhistoria selittää työhön tarttumisen edellytyksiä.

Työhön tarttumisen edellytyksiä osoittavat aikaisempien työsuhteiden lukumäärät. Muita korkeammat työhön tarttumisen edellytykset ovat työnhakijoilla, joilla on ollut yli 15 työsuhdetta. Tilastollisesti ero on merkitsevä.

Aiempien työsuhteiden pituudet selittävät työhön tarttumisen edellytyksiä. Tilastollisesti ero on melkein merkitsevä. Alle 10 vuotta työssä aiemmin olleet työnhakijat ovat saaneet positiiviset pistearvot työhön tarttumisen edellytyksissä. Heistä parhaimmat työhön tarttumisen edellytykset ovat niillä työnhakijoilla, joilla on 5 – 10 vuoden työhistoria. Kun työnhakijan työhistoria ylittää 10 vuotta, työhön tarttumisen edellytykset heikkenevät. Heikoimmat työhön tarttumisen edellytykset on työnhakijoilla, joilla on yli 20 vuoden työhistoria. Tulos on yhdensuuntainen työnhakijoiden ikään liittyvien pistemäärien kanssa. Tilastollisesti erot ovat melkein merkitseviä.

Taulukko 50. Työhön tarttumisen edellytykset työhistorian mukaan.

Työhistoria	n =	Faktoripiste- määrien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Aiemmat työsuhteet (lkm.)</i>			5	3,053	,010
1-5	618	,0460			
6-10	309	-,1013			
11-15	106	,0565			
16-20	42	,5143			
21-30	25	,1740			
yli 30	5	,4088			
<i>Aiemmat työsuhteet (kk)</i>			4	3,274	,011
1-12	164	,1227			
13-60	298	,1135			
61-120	127	,2301			
121-240	130	-,1025			
yli 240	64	-,2827			
<i>Edellinen työsuhde, julkisyhteisöllinen</i>			1	,612	,434
ei		,0096			
kyllä	205	-,0500			
<i>Edellinen työsuhde, yksityinen</i>			1	3,060	,081
ei		-,0798			
kyllä	925	,0300			
<i>Edellinen työsuhde, vuokratyö</i>			1	5,909	,015
ei		,0264			
kyllä	167	-,1749			

Mikäli työnhakijan edellinen työsuhde on ollut vuokratyö, selittää se työhön tarttumisen edellytyksiä. Tilastollisesti ero on melkein merkitsevä. Vuokratyötaustaisella työnhakijalla näyttäisi olevan muita heikommat työhön tarttumisen edellytykset.

Työnhakijan edellisten työsuhteiden päättymisyyt selittävät työhön tarttumisen edellytyksiä.

Määräaikaisuus työsuhteen päättymisen syynä selittää muita paremmat työhön tarttumisen edellytykset. Tilastollisesti ero on erittäin merkitsevä. (Liitetaulukko 21)

Työnhakijan työmarkkinatilanne selittää työhön tarttumisen edellytyksiä.

Työnhakijan työmarkkinatilanne työhön hakeutumishetkellä selittää työhön tarttumisen edellytyksiä. Opiskelijoilla tai muussa kuin työvoimahallinnon järjestämässä koulutuksessa olevilla työnhakijoilla on muihin verrattuna parhaimmat työhön tarttumisen edellytykset.

Taulukko 51. Työhön tarttumisen edellytykset hakemusajankohdan työmarkkinatilanteen mukaan.

Työmarkkinatilanne	n =	Faktoripistemäärien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Määräaikaisessa työssä</i>			1	4,814	,028
ei		-,0202			
kyllä	125	,1860			
<i>Toistaiseksi jatkuvassa työsuhteessa</i>			1	,215	,643
ei		,0046			
kyllä	143	-,0365			
<i>Työtön</i>			1	,000	,986
ei		-,0003			
kyllä	442	,0006			
<i>Työvoimahallinnon koulutuksessa</i>			1	8,157	,004
ei		,0121			
kyllä	29	-,5227			
<i>Opiskelemassa / muussa koulutuksessa</i>			1	19,664	,000
ei		-,0546			
kyllä	209	,2783			

Hakemusajankohtana määräaikaisessa työssä olleet työnhakijat omaavat muita paremmat työhön tarttumisen edellytykset. Tilastollisesti ero on melkein merkitsevä. Työvoimahallinnon koulutuksessa olevien työhön tarttumisen edellytykset ovat kaikkein heikoimmat. Tilastollisesti ero on merkitsevä.

Tiedonsaantiväylä selittää työhön tarttumisen edellytyksiä.

Työnhakijoilla, jotka ovat tukeutuneet hakiessaan sosiaaliseen verkostoon, on muita paremmat työhön tarttumisen edellytykset. Tilastollisesti ero on melkein merkitsevä.

Vuokratyön kautta työtä hakeneiden työhön tarttumisen edellytykset näyttäisivät olevan muita heikommat. Tilastollisesti ero on erittäin merkitsevä.

Työnhakijan ammatillinen tavoitetaso selittää työhön tarttumisen edellytyksiä

Aiempaan työtehtäväänsä verrattuna vaativampaan työhön eli nousevaan työuraan panostavilla työnhakijoilla on muita paremmat työhön tarttumisen edellytykset. Vastaavasti aiempaan verrattuna samantasoiseen tehtävään hakeneiden työhön tarttumisen edellytykset ovat muita heikommat. Tilastollisesti erot ovat erittäin merkitseviä. (Liitetaulukko 22)

Työhön tarttumisen edellytykset eivät heijastu haastatteluun kutsussa. Myöskään työnhakijan hakeman työn laatu ei selitä työhön tarttumisen edellytyksiä.

Työhakemukseen liittyvä informaatio selittää työhön tarttumisen edellytyksiä.

Työhakemukseen sisältyvä informaatio tuo esille eroja hakijoiden työhön tarttumisen edellytyksissä. Kirjestandardia hakemuksessaan käyttäneillä työnhakijoilla on muita paremmat työhön tarttumisen edellytykset. Vastaavasti muu poikkeavuus työhakemuksessa selittää hakijan heikompia työhön tarttumisen edellytyksiä. Tilastollisesti erot ovat erittäin merkitseviä.

Muiden toiveiden esittäminen työhakemuksen yhteydessä selittää myönteisiä työhön tarttumisen edellytyksiä. Tilastollisesti ero on melkein merkitsevä. (Liitetaulukko 23)

Pitkäjännitteisyyden edellytykset

Pitkäjännitteisyyden edellytykset koostuvat ahkeruudesta, aktiivisuudesta (.389), vastuuntuntoisuudesta (.314) ja pitkäjännitteisyydestä (.795).

Sosioekonominen tausta selittää pitkäjännitteisyyden edellytyksiä.

Sosioekonominen tausta selittää vain jonkin verran pitkäjänteisyyden edellytyksiä. Työnhakijoilla, joilla on yksi lapsi, pitkäjännitteisyyden edellytykset ovat muita paremmat. Samoin hakijoilla, jotka ovat suorittaneet varusmiespalvelun tai hankkineet kuorma-autokortin, on hyvät pitkäjänteisyyden edellytykset. Tilastollisesti ero on melkein merkitsevä.

Taulukko 52. Pitkäjännitteisyyden edellytykset sosioekonomisen taustan mukaan.

Sosioekonominen tausta	n =	Faktoripistemäärien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Sukupuoli</i>			1	,034	,854
mies	862	,0035			
nainen	411	-,0074			
<i>Ikä</i>			5	,988	,424
alle 18 v	56	-,1352			
18 – 22 v	240	-,0317			
23 – 29 v	334	,0509			
30 – 39 v	265	,0555			
40 – 49 v	162	,0379			
50 v tai yli	31	,3325			
<i>Lasten lukumäärä</i>			4	5,858	,000
ei lapsia	231	,1003			
1 lapsi	85	,3459			
2 lasta	127	,0777			
3 tai enemmän	78	,1684			
ei tietoa	752	-,1005			
<i>Hakemuksessa tiedot ajokortista</i>			3	2,711	,044
ei tietoa	1007	-,0309			
henkilöautokortti	165	,0287			
kuorma-autokortti	97	,2670			
muu	4	,1406			
<i>Varusmiespalvelu</i>			2	3,694	,025
ei tietoa	986	-,0389			
suoritettu	275	,1442			
siviilipalvelus	12	-,1082			

Varusmiespalveluksen suorittaneet saavat muita paremmat pisteet ja siviilipalveluksen suorittaneet saavat muita heikommät pisteet pitkäjänteisyyden edellytyksissä. Tilastollisesti ero on melkein merkitsevä.

Työnhakijan koulutustausta selittää pitkäjänteisyyden edellytyksiä.

Muita korkeamman positiivisen pistemäärän saavat useampia keskiasteen tutkintoja suorittaneet työnhakijat. Peruskoulutuksen tai yleissivistävän koulutuksen saaneilla työnhakijoilla pitkäjänteisyyden edellytykset ovat muita heikommät.

Taulukko 53. Pitkäjänteisyyden edellytykset koulutuksen mukaan.

Koulutus	n =	Faktoripistemäärien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Koulutustaso</i>			4	4,833	,001
peruskoulutus/ yleissivistävä	233	-,1240			
ammattillinen koulutus / opistoaste	496	,0592			
korkeakoulu / ammattikorkeakoulu	160	,0324			
useampia keskiasteen tutkintoja	138	,2357			
ei tietoa	246	-,1553			
<i>Hygieniäkoulutus</i>			1	1,379	,240
ei ole / ei tietoa	1049	-,0152			
kyllä	224	,0712			
<i>Trukinajokokemus</i>			1	3,259	,071
ei ole / ei tietoa	1079	-,0214			
kyllä	194	,1192			

Työnhakijan aiempi työhistoria selittää heikosti pitkäjänteisyyden edellytyksiä

Ainoastaan julkisyhteisöissä työsuhteessa olleet saavat myönteisiä pitkäjänteisyyden edellytyksiä tukevan pistemäärän. Tilastollisesti ero on melkein merkitsevä.

Toisaalta vuokratyössä olleet saavat heikon pitkäjänteisyyden edellytyksiä tukevan pistemäärän. Tilastollisesti ero on melkein merkitsevä. (Liitetaulukko 24)

Työnhakijan työmarkkinatilanne selittää pitkäjännitteisyyden edellytyksiä.

Hakemushetkellä toistaiseksi voimassa oleva työsuhde ilmentää pitkäjännitteisyyden edellytyksiä, tilastollisesti ero on merkitsevä ($F=6,580$, $p=,010$). Pysyvässä työsuhteessa olevat, työpaikkaa vaihtavat työnhakijat, omaavat muita korkeammat pitkäjännitteisyyden edellytykset.

Tiedonsaantiväylä selittää pitkäjännitteisyyden edellytyksiä.

Vuokratyötaustaiset työnhakijat saavat tilastollisesti erittäin merkitsevästi negatiivisen pistemäärän pitkäjännitteisyyden edellytyksissä. Muutoin yhteydenottoväylät selittävät heikosti pitkäjännitteisyyden edellytyksiä.

Työnhakijan ammatillinen tavoitetaso heijasta pitkäjännitteisyyden edellytyksiä.

Työnhakijan ammatillisen tavoitetason vertailussa alempitasoiseen työtehtävään haikutuminen ilmaisee työnhakijan myönteisiä pitkäjännitteisyyden edellytyksiä. Tilastollisesti ero on merkitsevä.

Pitkäjännitteisyyden edellytykset heijastuvat puhelinhaastatteluun kutsussa. Tilastollisesti ero on melkein merkitsevä. Haetun työn laatu ei selitä pitkäjännitteisyyden edellytyksiä. (Liitetaulukko 25)

Työhakemukseen liittyvä informaatio selittää pitkäjännitteisyyden edellytyksiä.

Työpaikkahakemuksessa pitkäjännitteisyyden edellytyksiä selittää kirjestandardin käyttäminen. Kirjestandardia käyttävät omaavat muita paremmat pitkäjännitteisyyden edellytykset. Tilastollisesti ero on erittäin merkitsevä.

Työhakemuksessa oleva muu poikkeama heijastaa hakijan muita heikompia pitkäjännitteisyyden edellytyksiä. Tilastollisesti ero on erittäin merkitsevä.

Hakemuksessa oleva huomionherättäjä ilmaisee työnhakijan myönteisiä pitkäjännitteisyyden edellytyksiä. Tilastollisesti ero on merkitsevä.

Taulukko 54. Pitkäjännitteisyyden edellytykset hakemuksesta välittyvän vaikutelman mukaan.

Hakemus	n =	Faktoripistemäärien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Sivumäärä</i>			2	3,294	,038
1-5	776	,0190			
6-10	150	,2673			
yli 10	77	-,0209			
<i>Kirjestandardin mukainen</i>			1	14,579	,000
ei		-,0748			
kyllä	421	,1514			
<i>+ oma kuva</i>			1	,454	,500
ei		-,0050			
kyllä	84	,0711			
<i>Värit, muu huomionherättäjä</i>			1	6,686	,010
ei		-,0138			
kyllä	45	,3777			
<i>Muu poikkeama</i>			1	32,211	,000
ei		,1720			
kyllä	694	-,1435			
<i>Hakija esittänyt toiveita</i>			1	2,153	,143
ei / ei tietoa		,0155			
kyllä	160	-,1084			

Työhakemuksen laajuus ilmaisee onko hakijalla pitkäjännitteisyyden edellytyksiä. Tilastollisesti erot ovat melkein merkitseviä. Hakijat, joiden työhakemuksen pituus liitteineen on 6 – 10 sivua, omaavat muita paremmat pitkäjännitteisyyden edellytykset. Heikoimmat pitkäjännitteisyyden edellytykset näyttäisivät olevan työnhakijoilla, joiden työhakemuksen sivumäärä ylittää 10 sivua.

4.8 Valittujen ja valitsematta jääneiden työnhakijoiden vertailu

Työllistymisen erot minäkäsitysten perusulottuvuuksien mukaan

Työnhakijoiden minäkäsitysten perusulottuvuuksista tulkituista kahdeksasta komponentista viidellä on havaittu yhteys työllistymiseen (taulukko 55). Nämä viisi työllistymisestä edesauttavaa komponenttia ovat *aktiivisuuden edellytykset*, *sosiaaliset edellytykset*, *tuloksellisuuden edellytykset*, *harrastuneisuuden edellytykset* ja *luotettavuuden edellytykset*. Kun näiden komponenttien suhteellista voimakkuutta vertaillaan keskenään logistisen regressioanalyysin avulla, painottuvat minäkäsitysten perusulottuvuudet seuraavassa alenevassa järjestyksessä, tuloksellisuuden, sosiaalisuuden, luotettavuuden, aktiivisuuden sekä harrastuneisuuden edellytykset (Liitetaulukko 30).

Taulukko 55. Työllistymisen työllistymisen edellytyksiä kuvaavien perusolottuvuuksien mukaan.

			neliösummat	df	keskineliöt	F	Sig.
1 oppimisen edellytykset / hakija työllistynyt	ryhmien välinen	(yhdistetty)	1,218	1	1,218	1,218	,270
	ryhmien sisäinen		1270,782	1271	1,000		
	summa		1272,000	1272			
2 aktiivisuuden edellytykset / hakija työllistynyt	ryhmien välinen	(yhdistetty)	9,198	1	9,198	9,257	,002
	ryhmien sisäinen			1271	,994		
	summa			1272			
3 sosiaaliset edellytykset / hakija työllistynyt	ryhmien välinen	(yhdistetty)	12,885	1	12,885	13,007	,000
	ryhmien sisäinen			1271	,991		
	summa			1272			
4 tuloksellisuuden edellytykset / hakija työllistynyt	ryhmien välinen	(yhdistetty)	15,629	1	15,629	15,811	,000
	ryhmien sisäinen			1271	,988		
	summa			1272			
5 harrastuneisuuden edellytykset / hakija työllistynyt	ryhmien välinen	(yhdistetty)	6,801	1	6,801	6,832	,009
	ryhmien sisäinen			1271	,995		
	summa			1272			
6 luotettavuuden edellytykset / hakija työllistynyt	ryhmien välinen	(yhdistetty)	7,014	1	7,014	7,048	,008
	ryhmien sisäinen			1271	,995		
	summa			1272			
7 työhön tarttumisen edellytykset / hakija työllistynyt	ryhmien välinen	(yhdistetty)	,131	1	,131	,131	,717
	ryhmien sisäinen			1271	1,001		
	summa			1272			
8 pitkäjäännitteisyyden edellytykset / hakija työllistynyt	ryhmien välinen	(yhdistetty)	,634	1	,634	,634	,426
	ryhmien sisäinen			1271	1,000		
	summa			1272			

Työnhakijat ovat hakeneet kolmeen erityyppiseen työtehtävään jotka ovat toimistotyö, elintarviketyö ja muu työ. Nämä kolme työtehtäväryhmää vaativat työntekijöiltä erilaisia edellytyksiä. Toimistotyöhön valikoitumista ovat auttaneet työnhakijan hyvät *luotettavuuden ja työhön tarttumisen edellytykset*, tosin tilastollinen merkitsevyys

oli vain oireellinen (Liitetaulukko 31). Logistisen regressioanalyysin mukaan luotettavuuden edellytyksillä oli korkeampi selitysvaiva (Liitetaulukko 32).

Tutkitussa yrityksessä toimistotyön keskeisimmät tehtävät ovat vientiin ja tuontiin, tilausten käsittelyyn ja laskutukseen sekä palkkahallintoon ja kirjanpitoon liittyvät tehtävät, joten on luontevaa, että *luotettavuus* ja *työhön tarttuminen* ovat arvostettuja. *Luotettavuuden* osoittautuminen voimakkaimmaksi edellytykseksi logistisella regressioanalyysillä, kuvaa sen keskeistä asemaa rekrytointipäätöksissä. Empiirinen aineisto ja tilastollinen malli antavat tukea päätelmälle jonka mukaan yrityksen kannalta luotettavuus on erittäin merkittävä tekijä, sillä avoimilla markkinoilla toimittaessa yrityksen luotettavuus rakentuu yrityksessä työskentelevien työntekijöiden luotettavuudesta.⁷⁴

Elintarviketyötä hakeneiden ryhmässä työllistymisen edellytyksiä kuvaavilla perusulottuvuuksilla *tuloksellisuus*, *luotettavuus* sekä *pitkäjännitteisyys* saivat tilastollisesti melkein merkitseviä erot (Liitetaulukko 33). Logistisessa regressioanalyysissä ne saivat painotukset suurimmasta pienempään seuraavasti, tuloksellisuus, luotettavuus ja pitkäjännitteisyys (Liitetaulukko 34).

Elintarviketyö on kolmessa vuorossa tehtävää ohjeistettua prosessityötä. Ohjeet ja määräykset perustuvat lainsäädäntöön tai konevalmistajien antamiin suosituksiin ja huolto-ohjeisiin. Elintarviketyö sisältää paljon toistoja, samojen toimintojen ja kaavojen noudattamista sekä vaatii kärsivällisyyttä. Elintarviketyön vastuullinen hoitaminen sekä työssä onnistuminen näkyvät tuotteiden laadussa, toimitusvarmuudessa, toiminnan tehokkuudessa sekä kaikkien näiden yhteisvaikutuksena myös yrityksen kannattavuudessa.

Ryhmässä muu työ, työllistymisen edellytyksiä kuvaavissa perusulottuvuuksissa, korostuvat *tuloksellisuuden*, *aktiivisuuden* ja *harrastuneisuuden edellytykset*. Näillä ulottuvuuksilla erot ovat tilastollisesti merkitseviä tai erittäin merkitseviä ja oppimisen sekä työhön tarttumisen edellytyksissä erot ovat tilastollisesti melkein merkitseviä (Liitetaulukko 35). Logistisen regressioanalyysin mukaan, ryhmässä muu työ,

⁷⁴ vrt. Laine, Nina 2008. s. 73 - 122

suhteellisesti voimakkain selittävä tekijä oli *aktiivisuuden edellytykset* ja tämän jälkeen järjestyksessä *sosiaalisuuden, työhön tarttumisen, harrastuneisuuden, oppimisen ja tuloksellisuuden edellytykset* (Liitetaulukko 36).

Ryhmään muu työ kuuluvat yrityksen laboratoriotyöntekijät, varastotyöntekijät, siivoustyöntekijät sekä päällikkötason henkilöt. Mainittujen töiden nimikkeet kertovat keskeisiltä osin kunkin työn sisällön. Ryhmien sisäisessä vertailussa, ryhmässä muu työ työntekijöiden työnsisällöt eroavat toisistaan enemmän kuin muissa ryhmissä. Yhteistyö toimistotyöntekijöiden, elintarviketyöntekijöiden sekä muiden työntekijöiden välillä luo edellytykset menestykselliselle liiketoiminnalle.

Työllistymisryhmien erotteluanalyysi ja logistinen regressioanalyysi

Työllistymiseen vaikuttavien tekijöiden tarkastelemiseksi yleisemmällä tasolla laskettiin valittujen työnhakijoiden ja valitsematta jääneiden työnhakijoiden välillä kaksi erotteluanalyysiä niin, että toisessa erottelevina muuttujina käytettiin työmarkkinatilanteen sekä työnhakuprosessin käytäntöjä eli *manifesteja ja objektiivisia edellytyksiä ja toisessa työnhakijoiden subjektiivisia minäkuvia eli latenteja ja arvoperusteisia edellytyksiä*. Analyysillä pyritään selvittämään millä tavalla yritys on painottanut työnhakijoiden henkilökohtaisia ominaisuuksia sekä miten työmarkkinatilanteen ja työnhakuprosessin piirteet ovat vaikuttaneet työntekijöiden valintaan.

Työllistyneiden ja ei-työllistyneiden erotteluanalyysi ja logistinen regressioanalyysi objektiivisilla edellytyksillä

Ensin katsottiin miten erotteluanalyysillä työllistyneiden ja ei-työllistyneiden ryhmät eroavat toisistaan työmarkkinatilannetta ja työnhakuprosessia kuvaavien käytäntöjen mukaan. Analyysiin asetettiin 43 muuttujaa, joista erottelufunktioon valikoituivat seuraavat 12: (numerot viittaavat liitteenä 1 olevaan muuttujaluetteloon)

- 7.1 yhteydenotto yritykseen on tapahtunut sosiaalisen verkoston kautta
- 7.5 yhteydenotto tutkittuun yritykseen on tapahtunut vuokratyön kautta
- 53. ollut toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa
- 54 ollut työttömänä työnhaun aikaan
- 56 ollut työvoimahallinnon järjestämässä koulutuksessa

- 57. ollut opiskelemissa tai muussa kuin työvoimahallinnon koulutuksessa
- 59. haki alempaan työtehtävään
- 60. haki samantasoista työtehtävää
- 61. haki korkeampaa työtehtävää
- 80. edellinen työsuhde päättynyt työnantajan irtisanomiseen
- 82. edellinen työsuhde päättynyt ns. muun syyn vuoksi (opiskelu, muutto, asepalvelus)
- 86. onko edellinen työsuhde ollut vuokratyö

Tulos osoittaa yrityksen painottaneen toteutuneissa valinnoissa eniten yhteydenottoväylänä vuokratyön kautta hakeutumista. Toiseksi arvostetuinta on ollut sosiaalisen verkoston käyttö yhteydenottoväylänä. Kolmanneksi ja neljänneksi eniten on annettu painoa sille minkä tasoiseen työtehtävään entiseen verrattuna työnhakija on hakenut. Hakeminen vähintään samantasoiseen tehtävään on ollut arvostetumpaa kuin alempaan työtehtävään hakeminen. Tulosten pohjalta voidaan osoittaa, että työhön hakeutuvien työnhakijoiden on kannattanut panostaa kyseisiin toimintatapoihin, mikäli on halunnut työllistyä kyseiseen yritykseen.

Analyysin tulosta täydennettiin luokittelu analyysillä, minkä avulla voitiin todeta erottelufunktion toimivuus hakijoiden luokittelussa työllistyneihin ja ei-työllistyneihin. Luokittelun tulos osoitti, että tutkimusaineistossa erottelufunktio kykeni luokittelemaan oikein 85,5 prosenttia tapauksista.

Testiaineistona käytettiin luokittelussa tutkimuksen loppuvaiheessa aiemmin käsittelemättömiä työhakemuksia, joista muodostettiin erillinen aineisto. Testiaineiston koko on 273 hakemusta. Tähän aineistoon kuuluvien työnhakijoiden hakemukset on arvioitu, mutta hakijat eivät päässeet jatkoon täytettäessä työpaikkoja, eivätkä näin ollen työllistyneet yritykseen. Testiaineisto toimi luontevasti johdonmukaisena yrityksen työllistämispäätösten testaukseen soveltuvana aineistona.

Testiaineistolla suoritettu manuaalinen tarkistus osoitti, että kolmen, rekrytoijan eniten painottaman muuttujan avulla kyetään luokittelemaan oikein 75,8 prosenttia hakijoista työllistyyviin ja ei-työllistyyviin. Näitä mainittuja tekijöitä hakijoiden on syytä suosia työllistyyäkseen kyseiseen yritykseen.

Taulukko 56. Hakijan työmarkkinatilannetta ja työnhakuprosessia kuvaavista muuttujista lasketun erottelufunktion toimivuus kolmen parhaiten erottelevan muuttujan mukaan manuaalisesti laskettuna.

	Kyllä	Ei	Ei (%)	Yhteensä
Tiedonsaantiväylä vuokratyö	1	272	99,6	273
Tiedonsaantiväylä sosiaalinen verkosto	72	201	73,6	273
Hakeutuminen samantasoiseen tehtävään	125	148	54,2	273
	198	621	75,8	819

Erotteluanalyysin lisäksi edellä mainittuja objektiivisiä edellytyksiä tarkastellaan myös logistisella regressioanalyysillä. Koko aineistossa objektiivisista muuttujista muita tärkeämmäksi työllistymisen edellytykseksi osoittautui *vuokratyö*. Työnhakijan panostus nousevaan työuraan eli entiseen työtehtävään verrattuna *korkeampaan tehtävään hakeminen* on saanut suhteellisesti voimakkaamman painoarvon kuin samantasoisien tehtävien hakeminen. Vastaavasti hakijan aiempaan uraan nähden alemman tason tehtävien hakeminen ei ollut eduksi työnhakijalle. Työnantajan tekemä edellisen työsuhteen irtisanominen osoittautuu haitalliseksi. Voimakkaan selitysosuuden on saanut myös *sosiaalisen verkoston* käyttö.

Taulukko 57. Työllistymisen objektiivisten edellytysten mukaan. Logistinen regressioanalyysi.

		B	df	Sig.
Step 1(a)	yhteydenotto sosiaalisen verkoston kautta	1,457	1	,000
	yhteydenotto vuokratyön kautta	-1,760	1	,000
	ollut voimassa olevassa työsuhteessa	-1,571	1	,000
	ollut työttömänä työhaun aikaan	-1,270	1	,000
	ollut työhallinnon koulutuksessa	-2,474	1	,001
	ollut opiskelemissa	-,588	1	,016
	hakeutunut alempi-tasoiseen tehtävään	-,426	1	,487
	hakenut saman tasoiseen tehtävään	-,794	1	,014
	hakenut korkeampaan tehtävään	-1,907	1	,000
	työnantajan irtisanonut edellisen työsuhteen	,304	1	,358
	työsuhteen päättyminen muu syy	,735	1	,036
	edellinen työsuhde vuokratyö	-2,917	1	,007
	vakio	,222	1	,470

a Variable(s) entered on step 1: k7.1, k7.5, k53, k54, k56, k57, k59, k60, k61, k80, k82, k86 (kysymysten numerot viittaavat liitteenä 1 olevaan muuttujaluetteloon).

Kun erotteluanalyysi sekä logistinen regressioanalyysi pystyvät osoittamaan rekrytointiin liittyvää samankaltaista valikoitumista, voidaan todeta että tutkimushypoteesin mukaan rekrytoitumista voidaan mitata objektiivisesti havaittavilla työnhakijoiden ominaisuuksilla. Saatu tulos tukee tietoa, jonka mukaan työnhakijan työllistyminen on sidoksissa hänen aiempaan työuraansa sekä hänen työnhakutilanteessa esittämiin faktoihin ja toimintatapoihin.

Erotteluanalyysi ja logistinen regressioanalyysi hakijoiden minäkäsitysten mukaan

Samanlainen erotteluanalyysi tehtiin myös hakijoiden minäkuvista. Analyysiin asetettiin 20 minäkuva, joista erottelufunktion valikoituivat seuraavat yhdeksän osiota: (numerot viittaavat liitteenä 1 olevaan muuttujaluetteloon)

- 30. ahkera, aktiivinen
- 33. iloinen
- 37. uudet asiat kiinnostavat
- 39. nopea oppimaan
- 40. oma-aloitteinen
- 45. liikunnallinen

- 47. käsityöt
- 48. opiskelu
- 50. muu harrastus

Yrityksen tekemissä henkilövalinnoissa on eniten painottunut *uusista asioista kiinnostuneisuus*, toiseksi *liikunnallisuus*, kolmanneksi *iloisuus* ja neljänneksi eniten *oma-aloitteisuus*. Nämä ominaisuudet ovat olleet suosituksia työllistymisessä, joskin tilastollisen merkitsevyyden mielessä myös muut erottelufunktion kuuluvat piirteet ovat luonnollisesti olleet työnhakijalle hyödyllisiä ominaisuuksia.

Luokittelussa erottelufunktio kykeni erottelemaan oikein (74,5 %) tutkimusaineistossa työnhakijat työllistyneisiin ja ei-työllistyneisiin. Edellä mainitussa testiaineistossa ja edellä mainituilla neljän eniten painotetun muuttujan kombinaatiolla saatiin manuaalisesti laskien oikeinluokitteluprosentiksi 71,3.

Taulukko 58. Hakijan minäkuvista lasketun erottelufunktion toimivuus neljän parhaiten erottelvan osion mukaan manuaalisesti laskettuna.

	Kyllä	Ei	Ei (%)	Yhteensä
Uudet asiat kiinnostavat	83	90	69,6	273
Liikunnalliset harrastukset	140	133	48,7	273
Iloinen	36	237	86,8	273
Oma-aloitteinen	54	219	80,2	273
	313	779	71,3	1072

Logistisen regressioanalyysin mukaan subjektiivisista muuttujista muita tärkeämmäksi osoittautui *iloisuus*. Seuraavina ovat *uudet asiat kiinnostaa*, *opiskelu ja lukeminen*, *muut harrastukset* sekä *liikunnallisuus*.

Taulukko 59. Työllistyminen subjektiivisten edellytysten mukaan. Logistinen regressioanalyysi.

		B	df	Sig.
Step 1(a)	ahkera, aktiivinen	-,198	1	,370
	iloinen	-1,248	1	,002
	uudet asiat kiinnostaa	-,816	1	,008
	nopea oppimaan	-,070	1	,810
	oma-aloitteinen	-,516	1	,166
	liikunnallinen	,320	1	,034
	käsityöt	-,369	1	,324
	opiskelu, lukeminen	-,668	1	,035
	muu harrastus	-,607	1	,003
	vakio	-1,124	1	,000

a Variable(s) entered on step 1: k30, k33, k37, k39, k40, k45, k47, k48, k50 (kysymysten numerot viittaavat liitteenä 1 olevaan muuttujaluetteloon).

Erotteluanalyysin ja logistisen regressioanalyysin tulokset ovat yhdensuuntaisia ja vahvistavat tutkimushypoteesin eli rekrytointiin liittyvää valikoitumista voidaan mitata hakijoiden minäkäsityksillä.

Tulokset täsmentävät työelämään integroitumisen kuvaa niin, että sekä objektiiviset että subjektiiviset elementit osoittautuivat merkityksellisiksi (Liitetaulukot 26 – 29; erotteluanalyysien tulokset ja välivaiheet testeineen). Työhönottolanteessa työnhaajan ja työnantajan välillä vallitsee vuorovaikutussuhde, olisi myös valitsijoiden käyttämien subjektiivisten tekijöiden tarkastelu yhtä perusteltua. Kuitenkaan tätä näkökohtaa ei voida tällä tutkimusaineistolla analysoida.

5 Tulosten tarkastelua

Tutkimuksessa tarkastellaan suomalaisen teolliseen pk-yritykseen integroitumista, työllistymisen ja työllistämisen edellytyksiä ja niihin vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksessa selvitetään ketkä hakevat yritykseen, kuka työllistyy ja millä edellytyksillä.

Tutkimus on lähestymistavaltaan tapaustutkimus joka kuvaa yhdessä yrityksessä tapahtuvaa työvoiman integroitumista työelämään. Työllistymistä kuvattaessa työntekijän näkökulmasta puhutaan työllistymisestä ja tarkasteltaessa työnantajan näkökulmasta puhutaan työllistämistä. Tarkastelun kohteena ovat työnantajan näkökulmasta asetettavat työllistämisen kriteerit ja työnhakijan näkökulmasta työllistymisen edellytykset. Itse työllistämisen prosessin tehokkuutta ei tutkita vaan ainoastaan sen soveltamia kriteerejä työvoiman valinnassa.

Aineisto kuvaa poikkileikkauksena Kuopion alueella ollutta työvoimavirtaa sekä yhteen pk-yritykseen kohdistuvaa työn tarjontaa ja kysyntää vuosina 1996 – 2005. Aineistona on rekrytointitilanteissa kertyneet tiedot 1273 työnhakijasta. Tiedot koodattiin kvantitatiiviseen muotoon ja niiden analyysissä käytettiin taulukointia, faktoriaalisanalyysiä, diskriminaatioanalyysiä, varianssianalyysiä ja logistista regressioanalyysiä. Seuraavassa esitetään tutkimuksen keskeisimmät tulokset.

1. Yrityksen *sosiaalinen verkosto*, suorat kontaktit työnhakijoiden ja yrityksen välillä, on *työllistymisen ja työllistämisen tärkein yhteydenottoväylä*; esimerkiksi yritykseen työllistyneistä kaksi kolmesta on työllistynyt sosiaalisen verkoston kautta (luku 4.2). Työllistyykseen tutkittuun yritykseen työnhakijan on kannattanut käyttää sosiaalista verkostoa joko hakemalla töihin suoraan yritykseen tai välillisesti vuokratyön kautta. Tulos on yhdensuuntainen aiempien tutkimustulosten kanssa, eli tiedot yrityksissä avoimista olevista työpaikoista eivät välity työvoimaviranomaisten tietoon. Samansisältöisiä tuloksia on saatu aiemmin toimipaikkojen rekrytointikäyttäytymistä, työmarkkinoiden kysyntää ja tarjontaa sekä piileviä työmarkkinoita käsittelevissä tutkimuksissa kuten luvussa 1.4 esiteltiin. Vuokratyön kautta hakija pystyy

osoittamaan soveltuvuutensa haluamaansa työyhteisöön. Tulos tukee ja täsmentää aiempaa tietoutta sosiaalisen verkoston sekä vuokratyön merkityksestä työllistymiseen ja työllistämiseen.

2. *Vuokratyö* on korvannut tutkitussa yrityksessä määräaikaiset työsuhteet (luvut 4.1 - 4.3). Tutkimustulos tukee sekä täsmentää aiempaa tietoutta vuokratyöstä sekä reaalityöelämän ohjaavasta vaikutuksesta ja työelämän modernisaatiosta.
3. *Työttömyys vaikeuttaa työllistymistä* (luku 4.4). Tulos vahvistaa käsitystä työttömyyden yhteiskunnallista eriarvoisuutta lisäävästä merkityksestä.
4. Työnhakijoiden työllistymiseen vaikuttavat sekä mitattavissa olevat objektiiviset tekijät että työnhakijoiden subjektiiviset minäkäsitykset. Minäkäsitysten taustalla olevat latentit vaikuttajat eroavat merkittävästi valittujen ja valitsematta jääneiden työnhakijoiden välillä (luku 4.8). Latentit taustavaikuttajat *koostuvat työnhakijoiden arvoja kuvastavista arvolatauksista* työnhakutilanteessa. Tilastollisesti erittäin merkitsevät tai merkitsevät erot olivat *sosiaalisissa, tuloksellisuuden, aktiivisuuden, harrastuneisuuden sekä luotettavuuden edellytyksissä*. Saadut tulokset täsmentävät aiemman työelämä tutkimuksen tuloksia työllistymiseen sekä työllistämiseen liittyvistä työnhakijan edellytyksistä.

Tutkimuksessa keskitytään työnhakijan työllistymisen edellytyksiin liittyviin tekijöihin sekä täsmennetään aiempien tutkimusten tuloksia työsuhteen solmimisen edellytyksistä. Aineistoyhmittelyn lisäksi tutkimuksessa mallinnettiin esimerkkiyrityksen käyttämät valintamenettelyt yhteydenottoväylien mukaan ja tarkasteltiin niiden merkitystä rekrytoinnissa. Tarkasteltavina yhteydenottoväylinä ovat olleet sosiaalinen verkosto -malli, lehti-ilmoittelu -malli, työhallinto aktiivinen (aktiivisesti toimiva työhallinto) -malli, työhallinto passiivinen (työhallinnon verkkopalvelu) -malli sekä vuokratyö.

Työllistymisen ja työllistämisen edellytyksiä tarkasteltiin useiden tekijöiden mukaan niin, että riippumattomina muuttujina olivat yritykseen dokumentoituneet työnhaki-

joiden väestölliset taustatiedot, koulutustiedot, työhistoriaan liittyvät tiedot, hakijan työmarkkinatilanteeseen liittyvät tiedot sekä hakuprosessiin liittyvät muut tekijät. Tutkimuksen mukaan työelämään integroituminen on sidoksissa *hakijan työllistämisedellytyksiin suhteessa haettuun työhön, työnantajan työllistämisedellytyksiin sekä ulkoisten tekijöiden yhteisvaikutukseen. Työ – työllistäminen – työllistyminen* termistöllä kuvataan rekrytointiin kuuluvaa toiminnan ketjuuntumista. Lähtökohtana on työ sekä työhön liittyvä, kysynnän kautta kanavoituva voima, koska työn kysynnän kautta markkinoille tulee työmarkkinoiden toimintaa ohjaavia impulsseja.

Sosiaalinen verkosto

Sosiaalisen verkoston kautta työllistyy kaksi kolmesta työntekijästä. Ryhmässä voimassa olevat työsuhteet yli kaksi kolmasosaa ja ryhmässä päättyneet työsuhteet noin kaksi kolmesta on työllistynyt sosiaalisen verkoston kautta. Tulos on yhdensuuntainen aiemman tutkimustiedon kanssa. Työmarkkinoiden kysyntää ja tarjontaa käsittelevässä tutkimuksessa on havaittu, että työvoimahallinnon järjestelmiin on ilmoitettu vain kolmannes kaikista avoinna olleista työpaikoista. Piileviä työmarkkinoita koskevassa tutkimuksessa jopa 70 – 80 % kaikista työllistyneistä työllistyy niillä. Työvoimaviranomaisten tilastot kuvaavat vain osittain työmarkkinoiden toimivuutta.

Avointen työpaikkojen olemassa olo on sellaista hiljaista tietoa, joka sosiaalisen verkoston kautta tulee aktiivisten työnhakijoiden sekä yrityksen ostamalla vuokratyöjaksoilla olevien työntekijöiden tietoon ennen laajempaa ja yleistä tietoisuutta. Lähellä tätä ajatusta on pääomatalouden piirissä kielteisenä ilmiönä pidetty ”sisäpiiritiedon” käsite. Epävirallinen tiedottaminen, ”puskaradio” antaa tiedon ennen laajempaa tiedottamista mahdollistaen mm. keinottelun ja on siksi tuomittavaa. Onko sosiaalisen verkoston käytössä työllistymisessä ja työllistämisessä kysymys eettisestä ongelmasta?

Julkisella sektorilla veloitetaan tarjolla olevista työpaikoista tiedottamaan tietyllä laajuudella ja määrätyn pituista ajanjaksoa ennen nimittämistä. Yksityisellä sektorilla asiaa lähestytään toisin, lähtien yrityksen markkinoille sopeutumisesta ja kilpailutilanteesta. Yritysten kanavoima, työhön liittyvä kysyntävoima voi olla markkinoilla tarjolla yrityksille vain lyhyen aikaa. Päätöksentekotilanteissa yritykset joutuvat te-

kemään nopeitakin päätöksiä. Työhönottotilanteissa työnhakija, joka tänään osuu oikeaan paikkaan oikeana aikana, päätyy toisenlaisten valintojen ja työtarjousten kohteeksi kuin jos aikamääre olisi yhtä viikkoa myöhemmin. Toinen näkökulma rekrytointipäätöksiä tehdessä on ”täydellisen tiedon ongelma”, tilanne jossa jokin yksittäinen tieto muuttaisi tehtävää päätöstä. Tällöin sosiaalisen verkoston tuottama tieto työnhakijasta vähentää ei-toivottujen päätösten määrää.

Sosiaalisen verkoston suosio ja tehokkuus tiedonsaantiväylänä työnhaun ensiaskeleena on merkittävä. Sosiaalista verkostoa käytti lähes kolmannes työnhakijoista ja heistä työllistyi lähes puolet. Suorat yhteydenotot sekä hakijan aktiivisuus palkitaan melko usein työsuhteella. Vuokratyö on yksi vaihtoehtoinen väylä päästä yrityksen sosiaalisen verkoston piiriin. Lehti-ilmoitusta käytti kahdeksan prosenttia työnhakijoista ja heistä työllistyi alle kolme prosenttia. Työvoimahallinnon palveluja käytti 46 prosenttia hakijoista mutta työllistyneitä oli vain viisi prosenttia.

Vuokratyön yleistyminen ja sosiaalisen verkoston lisääntyvä käyttö tiedonsaantiväylänä saattavat osaltaan selittää työhallinnon palvelujen alhaista tehokkuutta siten, että muita kanavia käyttävät hakijat ohittavat työvoimahallinnon palveluksia jonottavia työn saannissa. Ohittaminen tapahtuu niin, että aktiiviset työnhakijat ottavat yhteyttä suoraan työnantajiin tai Varamiespalveluun tai vastaaviin vuokratyöyrityksiin saadakseen työpaikan.

Jos vuokratyö ja sosiaalisen verkoston käyttö tiedonsaantivälineenä lisääntyvät käsi kädessä, seurauksena on työnvälityksen yksityistymisen ohella epävirallistuminen. Sellainen kehitys johtaisi työmahdollisuuksista tiedottamisen luisumista julkisen kontrollin ulottumattomiin ja julkisten työvoimapalveluja tarjoavien toimipisteiden muuttumista niin, että niistä alkaisi muodostua työn kysyntää tilastoivia toimistoja. Tällainen kehitys merkitsee sitä, että institutionaalisen, virallisen, työvoimapalvelun ohelle kehittyy kaksi epävirallista työllistymisporttia. Tämän käytännön laajentumisen myötä joudutaan todennäköisten ongelmien takia miettimään työvoimapalvelujen kehittämistä yhteiskunnallisten kehitysvaatimusten mukaisesti. Jo nyt on havaittavissa piirteitä siitä, työvoimahallinnon palvelujen käyttäjät olisivat passiivisemmin työhön asennoituvia kuin muita tiedonsaantikanavia käyttäneet.

Vuokratyö ja työllistyminen

Työmarkkinoiden tilanne on muuttunut, vuokratyö on korvannut määräaikaiset työsuhteet. Tutkitussa yrityksessä vuokratyöjaksojen lukumäärä on kolminkertainen yrityksen tekemien määräaikaisten työsuhteiden lukumäärään verrattuna. Aiemmin yritys solmi määräaikaiset työsuhteet suoraan työntekijöiden kanssa. Tutkittu yritys on käyttänyt Varamiespalvelua vuodesta 2001 alkaen, jonka jälkeen vuokratyö on korvannut aiemmin yrityksen käyttämät määräaikaiset työsuhteet.

Vuokratyö on muodostunut tietoisesti valituksi tutkitun yrityksen käyttämäksi työhönottoväyläksi pysyviin työsuhteisiin. Pienissä ja keskisuurissa yrityksissä suorituspainee eivät aina anna aikaa eikä aina ole taloudellisia resursseja läpikäydä pitkiä ja raskaita henkilövalintaan liittyviä prosesseja. Siihen eivät aina riitä myöskään henkilökunnan ammatilliset eivätkä määrälliset voimavarat. Silloin omistajat ja vastuullisessa asemassa olevat henkilöt luottavat päätöksenteossaan omiin tuntemuksiinsa. Työntekijöitä valitseva joutuu ottamaan huomioon kaikki hakijan edellytystekijät ja punnitsemaan niiden merkitystä suhteessa tarjolla olevaan työhön. Tällöin myös valitsijan subjektiivinen näkemys ja arvostukset ovat mukana tehdyissä ratkaisuissa. Tutkittavan yrityksen eniten arvostamia piirteitä työllistämisessä ovat työnhakijan *iloisuus*, hakijan *kiinnostus uusista asioista*, *liikunnallisuus* ja *yhteistyökykyisyys*.

Työllistämispäätös voi perustua myös työnhakijan esittämiin näyttöihin työssä. Parhaiten tällaiset näytöt onnistuvat määräaikaisissa työsuhteissa tai vuokratyön kautta tehdyillä työjaksoilla. Vuokratyöjaksolla työnantajalla on mahdollisuus tarkkailla työntekijän ominaisuuksia tarvitsematta sitoutua työntekijään työjaksoa pidemmäksi ajaksi. Vuokratyöjaksoa tehdessään työntekijä on juridisesti kauempana niin, että työn teettäjä ostaa vain työn sitoutumatta työntekijään. Työntekijä on työsuhteessa vuokratyönantajaan, joka järjestää työjaksoja. Tällainen menettely koetaan joustavana, mikä saattaa olla vuokratyömallin yleistymisen yksi syy.

Vuokratyön yleistyminen ja työvoimahallinnon palvelujen tehottomuus merkitsevät työllistymispalvelujen yksityistymistä, mikä on yleinen kehityssuunta yhteiskunnan nykyisessä rakennemuutoksessa. Vaikka työvoimahallinnon palvelukset osoittautuvat huonotehoisiksi, ne eivät silti liene häviämässä. Niihin on ollut tässä tutkittavassa

työnhakuprosessissa runsaasti kysyntää niin, että 46 prosenttia hakijoista on käyttänyt niitä.

Työllistymiseen vaikuttavat mitattavat objektiiviset ja subjektiiviset tekijät

Työllistymisen edellytyksiksi määriteltiin joukko kahdentyyppisiä työnhakijan ominaisuuksia. Toisen edellytystyyppin muodostivat *manifestit* eli objektiivisesti havaittavissa olevat ominaisuudet, kuten hakijan työelämän kannalta sopiva ikä, perus- ja ammatillinen koulutus, erityistaidot, työhistorian laatu sekä hakijan toiminta työtä haattaessa. Manifestit ovat ilmeisvalideja ominaisuuksia, joita käytettiin sellaisenaan.

Toisen edellytystyyppin muodostivat *latentit* edellytykset, mitkä eivät ole suoraan havaittavissa vaan ne joudutaan toteamaan hakijan toiminnasta ja/tai hänen subjektiivisista minäkuvista. Tässä tutkimuksessa käytettiin subjektiivisia minäkuvia. Latentit minäkuvan osiot on taloudellista kuvata pienemmällä määrällä perusolottuvuuksia, jotka on tulkittu abstraktiotasoltaan perusosioita ylemmälle tasolle. Faktoriansalyysillä 20 minäkuvan osiosta muodostuu kahdeksan uutta muuttujaa, jotka ovat edellytyksiksi tulkittavia työelämään liittyviä myönteisiä arvoja. Näiden uusien muuttujien validiteetti ratkaistiin faktoreiden tulkinnassa. Tällä tavalla saadaan kaksi työntekijöiden valintaa ohjaavaa kriteeristöä.

Latentit taustavaikuttajat kuvaavat sellaisia työnhakijoiden antamia arvolatauksia, joiden uskotaan vaikuttavan työllistymiseen. Työnhakijoiden esille nostamat arvolataukset ovat työnhakijoiden olettamia, työnhakuprosessissa, työssä sekä työyhteisössä menestykseen liittyviä valideja minäkuvan ilmaisuja. Koko aineistossa työnhakijoiden esille nostamat latentit yhteisvaikuttajat ovat seuraavat:

- *oppimisen edellytykset,*
- *aktiivisuuden edellytykset,*
- *sosiaaliset edellytykset,*
- *tuloksellisuuden edellytykset,*
- *harrastuneisuuden edellytykset,*
- *luotettavuuden edellytykset,*
- *työhön tarttumisen edellytykset sekä*
- *pitkäjännitteisyyden edellytykset.*

Vaikka edellä mainitut kaksi valintaperustetta: manifesteihin, objektiivisiin konkreettisiin tekijöihin pohjautuva ja latentin tason arvoperusteinen, pystyy kumpikin tunnistamaan jokseenkin yhtä luotettavasti työllistettävää työvoimaa, ei niiden samantasoinen luotettavuus tarkoita sitä, että samat hakijat tulisivat valituiksi.

Valinnan luotettavuudesta voidaan todeta, että kumpikin menettely on validi. Objektiivisiin kriteereihin perustuva valintamenetelmä on validi silloin, kun pyritään valitsemaan työtehtävien mukaisiin vaatimuksiin nähden mahdollisimman *päteviä* työntekijöitä. Arvoihin perustuva valintamenetelmä taas on validi silloin kun pyritään valitsemaan työyhteisöön mahdollisimman *sopivia* työntekijöitä. Hyvä valinta olisi toki sellainen, missä molemmat kriteeristöt täyttyisivät.

Työnhakijoiden oman minäkäsityksen pohjalta saadut tulokset osoittavat, että työllistyneet eroavat tilastollisesti erittäin merkitsevästi muista ryhmistä. Eri ryhmien minäkäsitykset eroavat toisistaan. Subjektiivisten työllistymisedellytysten ennustevaliditeetti olisi luonnollinen jatkotutkimuksen kohde

E erityisen kiinnostava näkökulma olisi tarkastella työnhakijoiden ”*valitsematta jäämistien polkua*”. Yrityksen näkökulmasta työnhakijan valitsematta jääminen nähdään kerran, mutta yksilön kannalta valitsematta jäämisen kokemus voi olla useammin toistuva kokemus ennen työllistymistä. Vaikka tässä tutkimuksessa valitsematta jääneet työnhakijat hakivat tutkittuun yritykseen, muutamaa yksittäistä poikkeusta lukuun ottamatta, vain kerran, olisi kiintoisaa tietää kuinka monta valitsematta jäännin kokemusta työnhakijoilla on ollut ennen tähän yritykseen hakemista ja kuinka monta valitsematta jäännin kokemusta tämän työnhaun jälkeen. Sekä työ- että sosiaalipoliittisesti olisi merkittävää tietää missä vaiheessa työnhakijan ”*valitsematta jäämistien polkua*” alkaa näkyä syrjäytymisen tunnusmerkkejä.

LÄHDE- JA KIRJALLISUUSLUETTELO

Abegglen, James C. 2006.

21st – Century Japanese Management. New Systems, Lasting Values. PALMGRAVE MACMILLAN, New York, USA. Great Britain: Anthony Rowe Ltd.

Alderfer, Clayton P. 1972.

Existence, relatedness, and growth. Human Needs in Organizational Settings. The Free Press. New York: A Division of The Macmillan Company. Library of Congress Catalog Card Number 79-148542

Ala-Kauhaluoma, Mika – Keskitalo, Elsa – Lindqvist, Tuija - Parpo, Antti 2004.

Työttömien aktivointi. Kuntouttava työtoiminta – lain sisältö ja vaikuttavuus. Tutkimuksia 141, STAKES, Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus. Saarijärvi: Gummeruksen Kirjapaino Oy.

Antila, Juha 2005.

Veteen piirretty viiva? Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua. Työpoliittinen tutkimus 272 / 2005, Työministeriö. Helsinki: Hakapaino Oy.

Anttiroiko, Ari-Veikko 1992.

Yhteiskuntatieteiden perusta. Tampereen yliopisto, kunnallistieteiden laitos, raporttisarja 19/1992. Tampere: Jäljennepalvelu.

Aulio, Olli 1990.

Työnhakijan kirja. Opas työpaikkaa vaihtavalle tai hakevalle. Kirjatieto Oy. Helsinki: Painokaari Oy.

Bailom, Franz – Matzler, Kurt and Tschernjak, Dieter 2007.

Enduring Success. What Top Companies Do Differently. Translated by Stevenson, Matthew and Joyce, Annette. PALMGRAVE MACMILLAN, New York, USA. China.

Bergman, Turo 1996.

Pk-yritykset työllistäjinä rakennemuutoksessa. EU:n rakennerahastot muutoksen välineenä. Työpoliittinen tutkimus 134 / 1996, Työministeriö. Helsinki: Hakapaino Oy.

Davis Steven J. – Haltiwanger John C. and Schuh, Scott 1996.

Job Creation and Destruction. The MIT Press, London, England. United States of America: Paltino.

Eigenhuis, Ap and Dijk, Rob van 2007.

High Performance Business Strategy. Inspiring Success Through Effective Human Resource Management. Great Britain: MPG Books Ltd.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2005.

Rekrytointikanavat ja rekrytointivaikeudet EK:n jäsenryityksissä. Elinkeinoelämän keskusliitto EK. Helsinki.

http://www.ek.fi/ek_suomeksi/ajankohtaista/tutkimukset_ja_julkaisut/ek_julkaisuarkisto/Rekrytointikanavat_julkaisu.pdf, (21.11.2005)

Folger, Robert and Cropanzano, Russell 1998.

Organizational Justice and Human Resource Management. Foundations for Organizational Science, A Sage Publication Series. United States of America: SAGE Publications, Inc.

Fried, Bruce J. and Gates, Michael 2008.

Recruitment, Selection and Retention. Fried, Bruce J. and Fottler Myron D. (editors. – 3rd ed.) 2008. Health Administration Press. Association of University Programs in Health Administration, Arlington, Virginia. United States of America, Chicago: Health Administration Press.

Hall, Alison 2003.

Managing People. Guides to Good Practice, Managing Universities and Collages. Open University Press, McGraw – Hill Education. England Glasgow: Bell & Bain Ltd.

Harju, Aaro – Backberg-Evards, Kristiina (toim.) 2000.

Kohti uutta työtä. Uusi työ – kansalaisjärjestöjen yhteinen työllisyysprojekti. Suomen Nuorisotyö Allianssin, Suomen Liikunta ja Urheilun sekä Sosiaali- ja terveysturvan keskusliiton Uusi työ – projekti. Helsinki: F.G.Lönnberg.

Helne, Tuula – Julkunen, Raija – Kajanoja, Jouko – Laitinen-Kuikka, Sini – Silvasti, Tiina – Simpura, Jussi 2003.

Sosiaalinen politiikka. Werner Söderström Osakeyhtiö. Juva: WS Bookell Oy.

Helsingin yliopisto, ura- ja kehittämispalvelut 2004.

Miten markkinoin osaamistani? Työnhaun opas. Helsingin Yliopisto, Ura- ja rekrytointipalvelut. Teksti Marina Misukka. 2. uudistettu painos. Helsinki: Yliopistopaino.

<http://www.google.fi/search?hl=fi&q=miten+markkinoin+osaamistani&btnG=Google-haku&meta=&aq=f&oq=>
(21.3.2009)

Henkilötietolaki 22.4.1999 / 523

Suomen laki I. Kahri, Kristiina (toim.) 2007. Talentum, Lakimiesliiton kustannus, Talentum Media Oy. Helsinki: St Michel Print Oy.

Hietala, Kari 1992.

Maahanmuuton vaikutukset. Työpoliittinen tutkimus 36, Työministeriö. Helsinki: Valtion painatuskeskus Pasilan VALTIMO.

- Holm, Pasi- Sinko, Pekka and Tossavainen, Pekka 1999.*
Labour Market Policy and Unemployment a Job Flow Model of Finland. VATT-keskustelualoitteita 210, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Government Institute for Economic Research. Helsinki: Yliopistopaino Oy.
- Honkaniemi, Laura – Junnila, Kirsi – Ollila, Juhani – Poskiparta, Hanna – Rintala-Rasmus, Anita ja Sandberg, Juha 2007.*
Viisaat valinnat. Työterveyslaitos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Häikiö, Kaisa 2004.*
Selvitys työpooliin osallistuneiden työttömien työmarkkinakokemuksista, toimijuudesta ja arvioista projektin vaikutuksista. Karjalan tutkimuslaitos, Joensuun yliopisto. <http://cc.joensuu.fi/~tpooli/> (12.11.2006)
- Ilmakunnas, Pekka – Maliranta, Mika 2000.*
Työpaikkojen syntyminen ja häviäminen ja työvoiman vaihtuvuus Työpoliittinen tutkimus nro 209, Työministeriö. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Ilmakunnas, Pekka – Maliranta, Mika 2002.*
The Turnover of Jobs and Workers in Finland. Työpoliittinen tutkimus 236 / 2002, Työministeriö. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Jolkkonen, Arja – Koistinen, Pertti 1998.*
Työllistäminen ja työvoimapolitiittiset säädökset. Muistio 29.9.1998. Pohjois-Karjalan työpooli. <http://cc.joensuu.fi/~tpooli/> (12.11.2006)
- Julkunen, Raija – Pärnänen, Anna 2005.*
Uusi ikäsopimus. SoPhi 100, Jyväskylän yliopisto. Minerva Kustannus Oy. Jyväskylä: Kopijyvä Oy.
- Juntto, Anneli – Hynynen, Raija 2006.*
Asumisen hyvinvointia kaikille. Teoksessa Niemelä, Pauli – Pursiainen, Terho (toim.) 2006. Hyvinvointi yhteiskuntapolitiittisena tavoitteena. Juhlakirja professori Juhani Laurinkarin täyttäessä 60 vuotta 8.10.2006. Sosiaalipoliittisen yhdistyksen tutkimuksia nro 62, Kuopion yliopisto. Kuopio: Suomen Graafiset Palvelut Oy.
- Kajanoja, Jouko 1999.*
Sosiaalisen pääoman merkitys. Social capital. Snellman-instituutin B-sarja 2/1999, Snellman-instituutti. Kuopio: Kuopion kaupungin painatuskeskus.
- Kasvio, Antti – Nieminen, Ari 1999.*
Kilpailu työstä. Tutkimus globalisaatiosta, maailmanlaajuisesta työpaikkakilpailusta ja Suomen mahdollisuuksista. Suomen itsenäisyyden juhlarahaston julkaisusarja (SITRA 221), Tampere university press. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Kiuru, Pertti – Pulkkinen, Matti – Tillikka, Jussi 2002.

Sisältötuotannon työllisyysvaikutukset. Esitutkimus. Työpoliittinen tutkimus 237 / 2002, LTT – tutkimus Oy, Työministeriö. Helsinki: Hakapaino Oy.

Koistinen, Pertti 1990.

Tieteen ja käytännön vaikea suhde. Näkökohtia joukkoirtisanomisia koskevan tutkimuksen nykytilaan ja yhteiskunnalliseen rooliin. Teoksessa Koistinen, Pertti – Suikkanen, Asko (toim.) 1990. Edessä pysyvä tilapäisyys. Tapaustutkimuksia joukkoirtisanomisista ja niistä suoriutumisesta. Joensuun yliopisto, Karjalan tutkimuslaitoksen monisteita n:o 2/1990. Joensuu: Joensuun yliopiston monistuskeskus.

Koistinen, Pertti 1993.

Lama ja työvoimapolitiikan linjavalinnat Suomessa. Työelämän tutkimuskeskus, Työraportteja 43/1993, Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Tampere: Tampereen yliopisto, Jäljennepalvelu.

Koistinen, Pertti 1999.

Työpolitiikan perusteet. Werner Söderström Osakeyhtiö. Juva: WSOY – Kirjapainoyksikkö.

Koistinen, Pertti – Suikkanen, Asko 1990.

Yritysten sulkeminen ja paikallisten työmarkkinoiden sopeutuminen. Havaintoja ikkunatehtaan ja sahan sulkemisesta. Teoksessa Koistinen, Pertti – Suikkanen, Asko (toim.) 1990. Edessä pysyvä tilapäisyys. Tapaustutkimuksia joukkoirtisanomisista ja niistä suoriutumisesta. Joensuun yliopisto, Karjalan tutkimuslaitoksen monisteita n:o 2/1990. Joensuu: Joensuun yliopiston monistuskeskus.

Koivisto, Kari 2004.

Oikea valinta. Valitse oikein. Rekrytoinnin menetelmät. Yrityskirjat Oy. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kunz, Jan 2004.

Unemployment and Employment Policy at the Local Level. A Comparative Case Study. Academic Dissertation, University of Tampere, Department of Social Policy and Social Work. Tampere: Cityoffset Oy.

Kuopion yliopiston urapalvelut 2009.

Urapalvelut. Työhaun lenkipolku. Kuopion Yliopisto, Urapalvelut. Kuopio. <http://www.uku.fi/careerservices/tyonhkau/lenkipolku/> (3.3.2009)

Kurvinen, Arja 2004.

Työpoolitoiminnan tuloksia ja tulevaisuuden haasteita. Karjalan tutkimuslaitos, Joensuun yliopisto. <http://cc.joensuu.fi/~tpooli/> (12.11.2006)

Kuula, Arja 2006.

Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Osuuskunta Vastapaino. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Laaksonen, Jyrki Y.J. 1999.

Palvelualan palkansaajien kokemukset määräaikaisten työntekijöiden johtamisesta ja työoloista. Tutkimus määräaikaisten palkansaajien suhtautumisesta epätyypillisiin työsuhteisiin ja 1.2.1999 tapahtuneeseen lainmuutokseen. Työpoliittinen tutkimus 210 / 1999, Työministeriö. Helsinki: Hakapaino Oy.

Laine, Nina 2008.

Trust in Superior-Subordinate Relationship. An empirical study in the context of learning. University of Tampere. Acta Electronica Universitatis Tamperensis 753.

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 13.4.2007/449.

Finlex – ajantasainen lainsäädäntö: 13.4.2007/449. Oikeusministeriö Finlex © - Valtion säädöstietopankki. Helsinki. Edita Publishing Oy.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070449?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=vuokraty%C3%B6%2A> (15.5.2008)

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334.

Finlex – ajantasainen lainsäädäntö: 30.3.2007/334. Oikeusministeriö Finlex © - Valtion säädöstietopankki. Helsinki. Edita Publishing Oy.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=vuokraty%C3%B6%2A> (15.5.2008)

Lehtoranta, Olavi 2001.

Small innovative firms as agents for industrial renewal. Science, Technology and Research 2001:1, Statistics Finland.

Lilja, Kari 1984.

Työnsosiologisen tutkimuksen kehityspiirteet Suomessa 1980-luvun alkupuoliskolla. Teoksessa Koistinen, Pertti – Tainio, Risto (toim.) 1984. Työ, työvoiman käyttö ja sosiologia. Vuoden 1984 sosiologipäivien työn sosiologian työryhmät esitelmät. Keskustelualoitteita. Joensuun yliopisto, Yhteiskuntapolitiikka ja sosiologia. Joensuun yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Joensuu: Joensuun yliopiston offsetpaino.

Luukkonen Antti – Korkeamäki, Ossi – Kyyrä, Tomi 2005.

Aktiivinen työvoimapolitiikka yrityksen näkökulmasta. Työpoliittinen tutkimus 270 / 2005, Työministeriö. Helsinki: Hakapaino Oy.

Mair, Judith 2004.

Takaisin töihin! – Loppu lystinpidolle? Ovatko työnteko ja järjestelmällisyys tärkeämpiä kuin tunneäly, tiimihenkiyys ja pehmeät taidot? Suomennos: Laukkanen, Mauri. Rastor Oy. Helsinki: Maskun Kirjapaino Oy.

Mannila, Simo – Valjakka, Sari – Ala-Kauhaluoma, Mika 2001.

Työelämäkynnysten ylittäminen harvaan asutuilla alueilla. Hyvät käytännöt 3. ESR-Hyvät käytännöt –sarja, Euroopan sosiaalirahasto 2000 – 2006, Työministeriö. Helsinki: Oy Edita Ab.

Nikkilä, Matti 2003.

Avaimet työelämään II. Veltor Oy. Jyväskylä: Gummeruksen kirjapaino Oy.

Nordberg, Johan 2004.

Globaalin kapitalismin puolustus. Ruotsinkielinen alkuteos 2001: Till världskapitalismens Försvar. Suomentanut Marko Hamilo. Cummerus Kustannus Oy Ajatus Kirjat. Jyväskylä: Cummerus Kirjapaino Oy.

Orlitzky, Marc 2007.

Recruitment Strategy. Boxall, Peter – Purcell, John and Wright, Patrick (edited by) 2007. Human Resource Management. The Oxford Handbook of Oxford University Press. Great Britain, Norfolk: Biddles Ltd.

Palosuo, Yrjö A. 2006.

Työsuhteiden syntymisen ja säilymisen edellytykset. Pohjoissavolaisen teollisuusyrityksen rekrytointikäytännöt vuosilta 1996-2005. Lisensiaattityö. Kuopion Yliopisto, Sosiaalipolitiikan ja sosiaalipsykologian laitos.

Parpo, Antti 2007.

Työllistymisen esteet. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus STAKES raportteja 11/2007. Helsinki: Valopaino Oy.

Paul Lillrank Consulting Oy 2005.

Työvoimatoimiston keskeiset työprosessit ja niiden tuottavuuden kehittäminen. Loppuraportti. Työhallinnon julkaisu 356 / 2005, Työministeriö. http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julkaisu/thj356.pdf, (21.11.2005)

Pfeffer, Jeffrey 1998.

The Human Equation. Building Profits by Putting People First. Harvard Business School Press. United States of America, Boston: Wall Street Journal.

Pesola, Hanna 2002.

Kohtaamisfunktio Suomessa. Työpoliittinen tutkimus 235 / 2002, Työministeriö. Helsinki: Hakapaino Oy.

Rainio, Päivi 2003.

Kuntatyö 2010. Rekrytointiopas kunta-alalle. Suomen kuntaliitto, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Kuntien eläkevakuutus. <http://www.med.utu.fi/hoitotiede/perusopiskelu/materiaalipankki/Rekrytointi - osana strategista henkilöstöjohtamista.ppt#256,1>, (22.3.2009)

Rantala, Juha 1995.

Aktiivisten työvoimapolitiittisten toimenpiteiden työllistävyys. VATT-tutkimuksia 25, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. Helsinki: VATT.

Rantala, Juha 1998.

Työttömien työllistyminen. Teoksessa Pohjola, Matti (toim.) 1998. Suomalainen työttömyys. Taloustieto Oy. Helsinki: Yliopistopaino

Rantala, Juha 1999.

Toimipaikkojen rekrytointikäyttäytyminen. analyysi toimipaikkojen rekrytoinneista Suomessa 1997. Työpoliittinen tutkimus 208, Työministeriö. Helsinki: Hakapaino Oy.

Rawls, John 1988.

Oikeudenmukaisuusteoria. Suomentanut Terho Pursiainen englanninkielisestä alkuteoksesta; A Theory of Justice. ”Published by arrangement with Harward University Press”. Werner Söderström Osakeyhtiö. Juva: WSOY graafiset laitokset.

Remonen, Sari 2003.

Ammattilaisen vinkit tehokkaaseen työhaastatteluun. Kirjassa Nikkilä, Matti 2003. Avaimet työelämään II s. 13-16. Veltor Oy. Jyväskylä: Gummeruksen Kirjapaino Oy.

Rouhelo, Anne 2001.

Akateemisten työllistyminen, tulevaisuuden muutostuulet ja piilevät työmarkkinat. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisu- ja A: 197, Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos ja Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus. Turku: Painosalama Oy.

Räisänen, Heikki 2004.

Työvoiman hankinta julkisessa työnvälityksessä. VATT-tutkimuksia 107, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. Helsinki: Oy Nord Print Ab.

Räisänen, Heikki 2005.

What Kind of Job-Broker is the Public Employment Service? Evidence From Finnish Job Vacancy Microdata in 2002 – 2003. VATT – keskustelualoitteita 352, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Government Institute for Economic Research. Helsinki: Oy Nord Print Ab.

Räisänen, Heikki with the contribution of Heinonen, Elisabet 2005.

Comparative Analysis on the Job-Broking Market in Japan and Finland. VATT – keskustelualoitteita 370, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Government Institute for Economic Research. Helsinki: Oy Nord Print Ab.

Salminen, E. Olavi 1991.

Harkitusti hakien – työnhakijan opas. 2. painos. Helsingin sanomat. Helsinki: Valtion painatuskeskus.

Saurama, Laura 2004.

Experience of early exit. A Comparative Study of the Reasons for and Consequences of Early Retirement in Finland and Denmark in 1999 – 2000. Finnish Centre for Pensions, Studies 2004:2. Helsinki: Hakapaino Oy.

Sinisalmi, Martti 1996.

Työllistämistä vai palvelua? Kunnallisan alan kehittämissäätöön Polemia-sarjan julkaisu n:o 20, Kunnallisan alan kehittämissäätö. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Sjöblom-Immala, Heli 2006.

Maahanmuuttajat Turussa yrittäjien ja palkansaajina. Työpoliittinen tutkimus 318, Työministeriö. Helsinki: Hakapaino Oy.

Stenholm, Pekka – Lehto, Johanna 2000.

Sosiaalinen yritys Suomessa. Soveltuvuustutkimus sosiaalisen yrityksen mallista. Tutkimusraportteja Sarja B 9 / 2000, Yritystoiminnan tutkimus- ja koulutuskeskus, Turun Kauppakorkeakoulu.

Syrjänen, Pentti 2007.

Luotettava henkilöarviointi ja yksityisyyden suoja. Talentum Media Oy. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.

Sädevirta, Markku 2002.

Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. WSOY Lakitieto 2002. Vantaa: Tummavuoren kirjapaino Oy.

Tampereen yliopisto

Menetelmäopetuksen valtakunnallinen tietovaranto MOTV. Faktorianaalyysi. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto FSD, Tampereen yliopisto. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/faktori/faktori.html> (25.8.2008)

Tilastokeskus 2008

Katsaus yrityksiin ja toimipaikkoihin 2006. Yritysten lukumäärä, henkilöstö ja liikevaihto 2000 - 2006.

http://www.stat.fi/til/syr2006/syr_2006_2007-11-29_kat_001.html
(13.10.2008)

Torrington, Derek – Hall, Laura 1998.

Human Resource Management. Fourth Edition. Prentice Hall Europe. Italy: Rotolito Lombarda.

Turun Akateemiset Rekrytointipalvelut 2009.

Turun Akateemiset Rekrytointipalvelut. Turun yliopisto. Turku. <http://rekrytointi.utu.fi/?cmd=opiskelijat.swot> (3.3.2009)

Työhallinnon julkaisu 353 / 2005.

Työvoimatoimiston palvelumallin uudistaminen. Työministeriö. Helsinki.

Työpoliittinen tutkimusohjelma 2003 – 2007.

Työpoliittinen tutkimus 251 / 2003, Työministeriö. Helsinki: Hakapaino Oy.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002 / 738.

Finlex – ajantasainen lainsäädäntö: 23.8.2002 / 738. Oikeusministeriö Finlex © - Valtion säädöstietopankki. Helsinki. Edita Publishing Oy.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=vuokraty%C3%B6> (15.5.2008)

Töttö, Pertti 1997.

Pirullinen positivismi: kysymyksiä laadulliselle tutkimukselle. Kampus Kustannus JYY julkaisusarja n:o 41. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston kirjaston julkaisuyksikkö ja Yliopistopaino.

Vahtio, Eeva-Leena 2002.

Rekrytointi, ikä ja ageismi. Työpoliittinen tutkimus 244 / 2002, Työministeriö. Helsinki: Hakapaino Oy.

Vainio, Terttu – Mäkelä, Tarja – Mikkola, Kati ja Tienhaara, Pekka 2007.

Työvoimapolitiittisen koulutuksen vaikuttavuuden parantaminen. Talonrakentaminen ja metalliala. Työpoliittinen tutkimus 334 / 2007, Työministeriö. Helsinki: Hakapaino Oy.

Valtakari, Mikko 2000.

Työvoimapolitiittisen järjestelmän uudistuksen rekrytointia edistävät vaikutukset. Työpoliittinen tutkimus 220 / 2000, Työministeriö. Helsinki: Hakapaino Oy.

Valtioneuvoston asetus julkisesta työvoimapolitiittisesta 30.12.2002 / 1344.

Finlex – ajantasainen lainsäädäntö: 23.8.2002 / 738. Oikeusministeriö Finlex © - Valtion säädöstietopankki. Helsinki. Edita Publishing Oy.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021344?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6voimapolitiittisesta> (15.5.2008)

Viitala, Riitta – Mäkipelkola, Jutta 2005.

Työntekijä vuokrattuna – Vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä. Työpoliittinen tutkimus 283 / 2005, Työministeriö. Helsinki: Hakapaino Oy.

Vihervaara, Mari 2001.

Näyttötutkinnot, työvoiman rekrytointi ja koulutus. Näyttötutkintojen merkitys työelämän edustajien näkökulmasta. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja A: 194, Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos. Turku: Painosalama Oy.

Virjo, Ilkka - Aho, Simo 2002.

Ikääntyvien työllisyys 1990-luvulla. Rekisteritutkimus yli 50-vuotiaiden erityisongelmista työmarkkinoilla Työpoliittinen tutkimus 242, Työministeriö. Helsinki: Hakapaino Oy.

Havaintokohteen tunnus

24. Onko hakijalla hygieniapassia/-koulutusta ?

0 = ei ole/ei tietoa 1 = kyllä

25. Onko hakijalla trukinajokokemusta ?

0 = ei ole/ei tietoa 1 = kyllä

26. Kuinka kaukaa hakeutuu työhön (hakijan postinumero) ?

27. Hakemuksen sivumäärä liitteineen kpl

28. Onko hakemuksessa poikkeavuuksia ?

1= kirjestandardi, ei havaittavia poikkeavuuksia

2= aiempien työnantajien kirjekuoria tai vastaavaa

3= hakemuksessa oma kuva

4= poikkeava kirjepaperin väri tai muu huomionherättäjä

5=muu poikkeavuus (valmis

lomake/kirjoitusvirheet/postimaksu puuttuu/muu)

Millä sanoilla hakija kuvaa itseään / suhdettaan työhön ja työyhteisöön ?

29. ei kuvailua 1 = ei kuvailua

30. ahkera, aktiivinen 0 = ei 1 = kyllä

31. reipas, tarmokas 0 = ei 1 = kyllä

32. pitkäjänteinen 0 = ei 1 = kyllä

33. iloinen 0 = ei 1 = kyllä

34. rehellinen, luotettava 0 = ei 1 = kyllä

35. tarkka, täsmällinen 0 = ei 1 = kyllä

36. sosiaalinen 0 = ei 1 = kyllä

37. uudet asiat kiinnostaa 0 = ei 1 = kyllä

38. työtä pelkäämätön 0 = ei 1 = kyllä

39. nopea oppimaan 0 = ei 1 = kyllä

40. oma-aloitteinen 0 = ei 1 = kyllä

41. joustava 0 = ei 1 = kyllä

42. vastuuntuntoinen 0 = ei 1 = kyllä

43. yhteistyökykyinen 0 = ei 1 = kyllä

Hakijan ilmoittamat harrastukset?

44. ei mainintaa 1 = ei mainintaa

45. liikunnalliset 0 = ei 1 = kyllä

46. kulttuuri, musiikki 0 = ei 1 = kyllä

47. käsityöt 0 = ei 1 = kyllä

48. opiskelu 0 = ei 1 = kyllä

49. metsästys ja kalastus 0 = ei 1 = kyllä

50. muu 0 = ei 1 = kyllä /mikä

Hakijan tilanne hakemushetkellä

51. ei tietoa 1= ei tietoa

52. työssä / määräaikainen 0 = ei 1 = kyllä

53. työssä / toistaiseksi voimassa oleva 0 = ei 1 = kyllä

54. työtön 0 = ei 1 = kyllä

55. työttömyyden kesto kk

56. työvoimahallinnon koulutuksessa 0 = ei 1 = kyllä

57. muussa koulutuksessa/opiskelee 0 = ei 1 = kyllä

58. muu (hoitovapaa, kotona, armeija, muu) 0 = ei 1 = kyllä

Arvio hakeeko henkilö aiempaan koulutukseensa ja kokemukseensa nähden

59. alempaa tehtävää 0 = ei 1 = kyllä

60. saman tasoista tehtävää 0 = ei 1 = kyllä

61. korkempaa tehtävää 0 = ei 1 = kyllä

Havaintokohteen tunnus

62. Tiedot hakijan ajokortista ?
0 = ei tietoa
2 = kuorma-auto
1 = henkilöauto
3 = muu
63. Pääsikö hakija puhelinhaastatteluun ? 0= ei 1= kyllä
64. Pääsikö hakija henkilökohtaiseen haastatteluun ?
0= ei 1= kyllä
65. Onko hakija työllistynyt tutkittuun yritykseen ?
0= ei 1= kyllä
66. Työsuhteen kesto kuukautta
67. Jatkuuko työsuhde tutkimuksen päättyessä ?
0= ei 1= kyllä
- Työsuhteen päättymisen syy ?
68. ulkoinen tekijä 0 = ei 1 = kyllä
69. työn/työsuhteen määräaikaisuus 0 = ei 1 = kyllä
70. työllistettynä 0 = ei 1 = kyllä
71. työllistettynä kesto kk
72. yritys irtisanonut 0 = ei 1 = kyllä
73. työntekijä irtisanoutunut 0 = ei 1 = kyllä
74. muu syy (opiskelu/muutto/liiketoim.siiro) 0 = ei 1 = kyllä
- Hakijan esittämien edellisten työsuhteiden päättymisen syyt ?
75. ei tietoa 1 = ei tietoa
76. ulkoinen tekijä 0 = ei 1 = kyllä
77. työn/työsuhteen määräaikaisuus 0 = ei 1 = kyllä
78. työllistettynä 0 = ei 1 = kyllä
79. työllistettynä kesto kk
80. yritys irtisanonut 0 = ei 1 = kyllä
81. työntekijä irtisanoutunut 0 = ei 1 = kyllä
82. muu syy (opiskelu, muutto, asepalvelus) 0 = ei 1 = kyllä
83. Onko hakija ilmoittanut työttömyyskassan tai ammattiliiton jäsenyyttään ? 0 = ei tietoa 1 = kyllä
84. Aloituspalkka työsuhteen alkaessa? (tuntipalkkakerroin 170)
EUR / kk
85. Hakijan esittämät tiedot varusmiespalveluksestaan ?
0 = ei tietoa 1 = kyllä armeija
2 = kyllä siviilipalvelus
86. Onko edellinen työsuhde ollut vuokratyösuhde ?
0 = ei 1 = kyllä
87. Onko edellinen työsuhde ollut julkisyhteisöön ?
0 = ei 1 = kyllä
88. Onko edellinen työsuhde ollut yksityiseen työnantajan tai muuhun ?
0 = ei 1 = kyllä
89. Ostiko tutkittava yritys henkilön työpanosta vuokratyön kautta ?
0 = ei 1 = kyllä

Liite 2. Muuttujien 30 – 50 ulkopuolelle jääneet, työnhakijoiden esittämät määritelmät itsestään, suhteesta työhön sekä työyhteisöön.

aikaansaava	hyvä kommunikoimaan
ajatteleva	hyvä kuuntelija
aktiivinen	hyvä organisoija
alati kehittyvä	hyväkuntoinen
aloitekykyinen	hyvät asiakaspalvelutaidot
aloitteellisuus	hyvät elämäntavat
arka	hyvät ihmissuhdetaidot
arviointikyky	hyvät kontaktit
asiakaslähtöinen	hyvät vuorovaikutustaidot
asiakaslähtöisyys	idearikas
asiakaspalveluhenkinen	ihmisten hallinta
asiakaspalvelukykyinen	ihmistuntemus
asiakaspalvelutaitoinen	ihmistuntija
asiakastuntemus	inhimillinen
auttava	innokas
avoin	innostunut
diplomaattinen	innovatiivinen
dynaaminen	itseluottamus
edustava	itsenäinen
elämäkokemusta	itsepäinen
elämänmyönteinen	itsevarma
empaattinen	johdonmukainen
energinen	jämäkkä
energisyys	järjestelmällinen
ennakkoluuloton	järjestelykykyinen
erittäin itsenäinen	kaipaa haastetta
esiintymiskykyinen	kaipaa kokemusta
esiintymistaitoinen	kannustava
eteenpäin pyrkivä	kehittämishaluinen
haastava työ	kehittäjä
haastava työilmapiiri	kehittämishaluinen
halu kehittyä	kehityshakuinen
halu ottaa haasteita	kehityskykyinen
halu ottaa vastuuta	kielitaitoinen
halukas kehittymään	kiivaassa työtahdissa parhaimmillaan
harkitseva	kohtelias
helposti sopeutuva	kokemusta omaava
hiljainen	kokenut
huolellinen	kokonaisuuksia hahmottava
hyvin koulutettu	kunnianhimoinen

kunnollinen
kyky tehdä nopeita päätöksiä
kyky työskennellä paineen alla
käytännöllinen
käytännön läheinen
laaja-alainen
lahjakas
lempeä
loistava
lojaali

lojaalisuus
luoda uraa
luova
luovuus
markkinointihenkinen
miellyttävä palveluasenne
moniosaaja
monipuolinen
monipuolisuus
monitaitoinen

motivoitunut
motivoiva
myyntihenkinen
myönteisyys
määrätietoinen
neuvottelutaitoinen
nopea
nuorekas
nuori mies
nuoruuden intoa

näppäryys
nöyrä asenne
oikeudenmukainen
omatoiminen
ongelmien ratkaisukyky
onnistuja
optimistinen
organisointikykyinen
organisointitaito
osaa kuunnella

osaa neuvotella
osaaja
paineensietokykyä
palvelualtis
palveluhenkinen
periksi antamaton
pidetty työntekijä
pirteä
pitkäpinnainen
positiivinen elämänasenne

puheliias
pätevä
päämääriin pyrkivä
päämäärätietoinen
päättäväinen
päättäväisyys
raitis
rauhallinen
rautainen kokemus
realisti

realistinen
rehti
rento ja välitön
ripeä
riskinottokykyinen
rohkea
rohkeus puhua kieliä
räväkkä
sanavalmis
sinnikäs

sisukas
sitkeys
sitkeä
sitoutuneisuus
sitoutunut
sopeutuva
sopiva
sosiaalinen verkosto
stressinsietokykyinen
sujuva esiintyjä

sujuvasanainen
suomalaista sisua
suora
suoriutua
suunnitelmallinen
systemaattinen
tahdikas
tahdikkuus
taitoa ja halua
tarmokas

tasapainoinen
tasokas
tavallinen
tavoitehakuinen
tavoitesuuntautunut
tavoitteellinen
tavoitteellisuus
tehokas
terve
terävä äly

tiedonjanoinen
tiimityöntekijä
toimelias
toiset huomioon ottava
tomera
toteuttaa aiempaa osaamista
tottunut kiireeseen
tottunut paineeseen
tulevaisuuden tekijä
tuloshakuinen

tulosvastuullinen
tunnollinen työntekijä
tupakoimaton
työhaluinen
työttömyyteen kyllästynyt
ujo
ulospäin suuntautunut
usko omiin kykyihin
uskollinen työntekijä
uuden kehittäjä

uusia haasteita
uuttera
vaativa
vaativat tehtävät
vahva itseluottamus
vahva ja laaja osaaminen
vahva työmoraali
vahva usko itseensä
vahvat neuvottelutaidot
valmis uusiin haasteisiin

valoisa
vankka kokemus
vastuullinen
verbaalinen
viihtyy monipuolisessa työssä
vilpitön
visuaalinen
yhteistyökykyinen
yritteliäs
yrittäjähenkinen

Liitetaulukko 1. Faktorianalyysi, pääkomponenttien ominaisarvot ja selityosuudet koko tutkimusaineistossa.

Com- ponent	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,125	15,625	15,625	3,125	15,625	15,625	1,698	8,489	8,489
2	1,614	8,072	23,697	1,614	8,072	23,697	1,558	7,788	16,277
3	1,286	6,431	30,129	1,286	6,431	30,129	1,503	7,517	23,794
4	1,098	5,492	35,620	1,098	5,492	35,620	1,480	7,400	31,194
5	1,086	5,429	41,049	1,086	5,429	41,049	1,458	7,288	38,481
6	1,060	5,298	46,347	1,060	5,298	46,347	1,282	6,410	44,891
7	1,021	5,104	51,452	1,021	5,104	51,452	1,158	5,791	50,682
8	1,004	5,018	56,470	1,004	5,018	56,470	1,158	5,788	56,470
9	,906	4,528	60,998						
10	,883	4,417	65,416						
11	,857	4,287	69,703						
12	,818	4,090	73,793						
13	,795	3,975	77,767						
14	,782	3,910	81,677						
15	,714	3,569	85,246						
16	,652	3,258	88,504						
17	,598	2,991	91,495						
18	,588	2,939	94,434						
19	,572	2,862	97,296						
20	,541	2,704	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Liitetaulukko 2. Koko tutkimusaineisto faktorianalyysi, muuttujien kommunaliteetit.

	Initial	Extraction
30. ahkera, aktiivinen	1,000	,541
31. reipas, tarmokas	1,000	,547
32. pitkäjänteinen	1,000	,666
33. iloinen	1,000	,602
34. rehellinen, luotettava	1,000	,732
35. tarkka, täsmällinen	1,000	,430
36. sosiaalinen	1,000	,535
37. uudet asiat kiinnostaa	1,000	,545
38. työtä pelkäämätön	1,000	,762
39. nopea oppimaan	1,000	,445
40. oma-aloitteinen	1,000	,653
41. joustava	1,000	,526
42. vastuuntuntoinen	1,000	,608
43. yhteistyökykyinen	1,000	,468
45. liikunnalliset	1,000	,586
46. kulttuuri, musiikki	1,000	,430
47. käsityöt	1,000	,589
48. opiskelu	1,000	,420
49. metsästys ja kalastus	1,000	,662
50. muu	1,000	,546

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Liitetaulukko 3. Työllistyminen sukupuolen mukaan.

Sukupuoli		Työllistyminen ryhmittäin				Yhteensä
		Työsuhde voimassa 20.10.05	Työsuhde päättynyt ennen 20.10.05	Valitsematta jääneet työnhakijat	Yrityksen ostamat vuokratyö- jaksot	
mies	n = %	41 4,8	179 20,8	473 54,9	169 19,6	862 100,0
nainen	n = %	7 1,7	26 6,3	340 82,7	38 9,2	411 100,0
Yhteensä	n = %	48 3,8	205 16,1	813 63,9	207 16,3	1273 100,0

Pearson Chi-Square Value 95,089 df 3 Asymp.Sig (2-sided) ,000

Liitetaulukko 4. Hygieniakoulutuksen tai -kokemuksen vaikutus työllistymiseen.

Hygieniakoulutus tai -kokemus		Työllistyminen ryhmittäin				Yhteensä
		Työsuhde voimassa 20.10.05	Työsuhde päättynyt ennen 20.10.05	Valitse- matta jääneet työnhakijat	Yrityksen ostamat vuokratyö- jaksot	
ei ole / ei tietoa	n =	25	161	701	162	1049
	%	2,4	15,3	66,8	15,4	100,0
	ryhmät %	52,1	78,5	86,2	78,3	82,4
kyllä	n =	23	44	112	45	224
	%	10,3	19,6	50,0	20,1	100,0
	ryhmät %	47,9	21,5	13,8	21,7	17,6
Yhteensä	n =	48	205	813	207	1273
	%	3,8	16,1	63,9	16,3	100,0
	ryhmät %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Pearson Chi-Square Value 43,180 df 3 Asymp.Sig (2-sided) ,000

Liitetaulukko 5. Trukinajokokemys vaikutus työllistymiseen.

Trukinajokokemus		Työllistyminen ryhmittäin				Yhteensä
		Työsuhde voimassa 20.10.05	Työsuhde päättynyt ennen 20.10.05	Valitsematta jääneet työnhakijat	Yrityksen ostamat vuokratyö- jaksot	
ei / ei tietoa	n =	24	133	726	196	1079
	%	2,2	12,3	67,3	18,2	100,0
	ryhmät %	50,0	64,9	89,3	94,7	84,8
on	n =	24	72	87	11	194
	%	12,4	37,1	44,8	5,7	100,0
	ryhmät %	50,0	35,1	10,7	5,3	15,2
Yhteensä	n =	48	205	813	207	1273
	%	3,8	16,1	63,9	16,3	100,0
	ryhmät %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Pearson Chi-Square Value 136,389 df 3 Asymp.Sig (2-sided) ,000

Liitetaulukko 6. Hakijan edellisen yksityisellä tai julkisella sektorilla olevan työsuhteen yhteys työllistymiseen.

Edellinen työsuhde		Työllistyminen ryhmittäin				Yhteensä
		Työsuhde voimassa 20.10.05	Työsuhde päättynyt ennen 20.10.05	Valitsematta jääneet työnhakijat	Yrityksen ostamat vuokratyöjaksot	
julkisyhteisö	n =	4	17	180	4	205
	%	2,0	8,3	87,8	2,0	100,0
	ryhmä %	8,7	11,4	23,7	2,3	18,1
yksityinen työnantaja	n =	42	132	580	171	925
	%	4,5	14,3	62,7	18,5	100,0
	ryhmä %	91,3	88,6	76,3	97,7	81,9
Yhteensä	n =	46	149	760	175	1130
	%	4,1	13,1	67,3	15,5	100,0
	ryhmä %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Liitetaulukko 7. Oppimisen edellytykset hakijan ammatillisen tavoitetason mukaan.

Tavoitetaso	n =	Faktoripistemäärien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Vähemmän vaativa tehtävä</i>			1	6,995	,008
ei	20	-,0093			
kyllä		,5853			
<i>Samantasoinen tehtävä</i>			1	38,313	,000
ei	491	,1354			
kyllä		-,2157			
<i>Vaativampi tehtävä</i>			1	84,944	,000
ei	666	-,2620			
kyllä		,2388			

Liitetaulukko 8. Oppimisen edellytykset hakemuksesta välittyvän vaikutelman mukaan.

Hakemus	n =	Faktoripiste- määrien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Sivumäärä</i>			2	1,779	,169
1-5	776	,2320			
6-10	150	,1288			
yli 10	77	,0402			
<i>Kirjestandardin mukainen</i>			1	21,340	,000
ei		-,0902			
kyllä	421	,1827			
<i>+ oma kuva</i>			1	,245	,621
ei		-,0036			
kyllä	84	,0522			
<i>Värit, muu huomionherättäjä</i>			1	7,686	,006
ei		-,0148			
kyllä	45	,4048			
<i>Muu poikkeama</i>			1	32,535	,000
ei		,1728			
kyllä	694	-,1442			
<i>Hakija esittänyt toivomuksia</i>			1	40,052	,000
ei / ei tietoa		-,0662			
kyllä	160	,4608			

Liitetaulukko 9. Oppimisen edellytykset haastatteluun kutsun mukaan.

Haastatteluun kutsu	n =	Faktoripiste- määrien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Puhelinhaastattelu</i>			1	5,244	,022
ei		-,0315			
kyllä	248	,1302			
<i>Henkilökohtainen haastattelu</i>			1	9,717	,002
ei		-,0589			
kyllä	400	,1286			

Liitetaulukko 10. Aktiivisuuden edellytykset hakijan työhistorian mukaan.

Työhistoria	n =	Faktoripiste- määrien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Aiemmat työsuhteet (lkm.)</i>			5	4,224	,001
1-5	618	-,0777			
6-10	309	,1799			
11-15	106	,3081			
16-20	42	,0223			
21-30	25	,0887			
yli 30	5	,3720			
<i>Aiemmat työsuhteet (kk)</i>			4	1,156	,329
1-12	164	-,0136			
13-60	298	,2075			
61-120	127	,2189			
121-240	130	,1275			
yli 240	64	,1590			
<i>Edellinen työsuhde, julkisyhteisöllinen</i>			1	11,434	,001
ei		-,0413			
kyllä	205	,2154			
<i>Edellinen työsuhde, yksityinen</i>			1	,221	,638
ei		,0215			
kyllä	925	-,0080			
<i>Edellinen työsuhde, vuokratyö</i>			1	9,689	,002
ei		,0337			
kyllä	167	-,2237			

Liitetaulukko 11. Aktiivisuuden edellytykset tiedonsaantiväylän mukaan.

Tiedonsaantiväylä	n =	Faktoripiste- määrien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Sosiaalinen verkosto</i>			1	,042	,837
ei		-,0036			
kyllä	367	,0090			
<i>Lehti-ilmoitus</i>			1	2,965	,085
ei		-,0143			
kyllä	102	,1625			
<i>Työnvälitys, aktiivinen</i>			1	11,699	,001
ei		,0350			
kyllä	151	-,2602			
<i>Työhallinnon verkkopalvelu</i>			1	20,483	,000
ei		-,0916			
kyllä	441	,1729			
<i>Vuokratyö</i>			1	14,229	,000
ei		,0491			
kyllä	228	-,2251			

Liitetaulukko 12. Aktiivisuuden edellytykset haastatteluun kutsun mukaan.

Haastatteluun kutsu	n =	Faktoripiste- määrien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Puhelinhaastattelu</i>			1	26,960	,000
ei kyllä	248	-,0708 ,2928			
<i>Henkilökohtainen haastattelu</i>			1	29,339	,000
ei kyllä	400	,1016 ,2218			

Liitetaulukko 13. Sosiaalisuuden edellytykset edellisen työsuhteen päättymisyyden mukaan.

Päättymisyy	n =	Faktoripiste- määrien keskiarvo	df	F	Sig.
tiedossa ei tietoa	773 500	,0402 -,0621	1	3,190	,074
<i>Ulkoisen tekijä</i>			1	3,904	,048
ei kyllä	179	-,0223 ,1367			
<i>Määräaikainen työ</i>			1	4,081	,044
ei kyllä	610	-,0542 ,0589			
<i>Yritys irtisanonut</i>			1	16,911	,000
ei kyllä	77	-,0290 ,4514			
<i>Muu syy (opiskelu, muutto, asepalvelus)</i>			1	2,301	,130
ei kyllä	61	,0095 -,1894			

Liitetaulukko 14. Sosiaaliset edellytykset haastatteluun kutsun mukaan.

Haastatteluun kutsu	n =	Faktoripiste- määrien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Puhelinhaastattelu</i>			1	36,191	,000
ei kyllä	248	-,0818 ,3381			
<i>Henkilökohtainen haastattelu</i>			1	16,755	,000
ei kyllä	400	,0771 -,1684			

Liitetaulukko 15. Tuloksellisuuden edellytykset hakemusajankohdan työmarkkinatilanteen mukaan.

Työmarkkinatilanne	n =	Faktoripiste- määrien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Määräaikaisessa työssä</i>			1	4,993	,026
ei		-,0206			
kyllä	125	,1895			
<i>Toistaiseksi jatkuvassa työsuhteessa</i>			1	17,395	,000
ei		-,0413			
kyllä	143	,3265			
<i>Työtön</i>			1	,080	,777
ei		-,0057			
kyllä	442	,0108			
<i>Työvoimahallinnon koulutuksessa</i>			1	,573	,449
ei		,0032			
kyllä	29	-,1390			
<i>Opiskelemassa / muussa koulutuksessa</i>			1	,609	,435
ei		-,0096			
kyllä	209	,0493			

Liitetaulukko 16. Tuloksellisuuden edellytykset haastatteluun kutsun mukaan.

Haastatteluun kutsu	n =	Faktoripiste- määrien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Puhelinhaastattelu</i>			1	10,497	,001
ei		-,0445			
kyllä	248	,1839			
<i>Henkilökohtainen haastattelu</i>			1	23,781	,000
ei		,0916			
kyllä	400	-,2001			

Liitetaulukko 17. Harrastuneisuuden edellytykset hakemusajankohdan työmarkkinatilanteen mukaan.

Työmarkkinatilanne	n =	Faktoripistemäärien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Määräaikaisessa työssä</i>			1	,252	,615
ei		,0046			
kyllä	125	-,0426			
<i>Toistaiseksi jatkuvassa työsuhteessa</i>			1	,110	,740
ei		,0033			
kyllä	143	-,0261			
<i>Työtön</i>			1	5,911	,015
ei		-,0496			
kyllä	442	,0932			
<i>Työvoimahallinnon koulutuksessa</i>			1	,140	,708
ei		-,0016			
kyllä	29	,0687			
<i>Opiskelemassa / muussa koulutuksessa</i>			1	15,526	,000
ei		,0486			
kyllä	209	-,2477			

Liitetaulukko 18. Harrastuneisuuden edellytykset haetun työn laadun mukaan.

Haettu työ	n =	Faktoripistemäärien keskiarvo	df	F	Sig.
Toimistotyö	303	-,0021	2	12,140	,000
Elintarviketyö	588	-,1243			
Muu työ	366	,2013			

Liitetaulukko 19. Luotettavuuden edellytykset hakijan työhistorian mukaan.

Työhistoria	n =	Faktoripiste- määrien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Aiemmat työsuhteet (lkm.)</i>			5	1,183	,315
1-5	618	-,0077			
6-10	309	,0418			
11-15	106	,1379			
16-20	42	,1522			
21-30	25	,4056			
yli 30	5	-,1551			
<i>Aiemmat työsuhteet (kk)</i>			4	,403	,807
1-12	164	,0535			
13-60	298	,0721			
61-120	127	-,0150			
121-240	130	-,0312			
yli 240	64	-,0538			
<i>Edellinen työsuhte, julkisyhteisöllinen</i>			1	,159	,690
ei		-,0048			
kyllä	205	,0255			
<i>Edellinen työsuhte, yksityinen</i>			1	3,370	,067
ei		-,0838			
kyllä	925	,0315			
<i>Edellinen työsuhte, vuokratyö</i>			1	6,783	,009
ei		-,0282			
kyllä	167	,1874			

Liitetaulukko 20. Työhön tarttumisen edellytykset koulutuksen mukaan.

Koulutustausta	n =	Faktoripiste- määrien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Koulutustaso</i>			4	7,053	,000
peruskoulutus / yleissivistävä	233	-,0608			
ammattillinen koulutus / opistoaste	496	,0208			
korkeakoulu / ammattikorkeakoulu	160	,2716			
useampia keskiasteen tutkintoja	138	,1197			
ei tietoa	246	-,2282			
<i>Hygieniakoulutus</i>			1	,797	,372
ei ole / ei tietoa	1049	-,0115			
kyllä	224	,0541			
<i>Trukinajokokemus</i>			1	1,112	,292
ei ole / ei tietoa	1079	-,0125			
kyllä	194	,0696			

Liitetaulukko 21. Työhön tarttumisen edellytykset edellisen työsuhteen päättymissyyntä mukaan.

Päättymissyy	n =	Faktoripiste- määrien keskiarvo	df	F	Sig.
tiedossa	773	,0469	1	4,341	,037
ei tietoa	500	-,0725			
<i>Ulkoinen tekijä</i>			1	2,476	,116
ei		-,0178			
kyllä	179	,1089			
<i>Määräaikainen työ</i>			1	10,236	,001
ei		-,0857			
kyllä	610	,0931			
<i>Yritys irtisanonut</i>			1	,972	,324
ei		,0070			
kyllä	77	-,1089			
<i>Muu syy (opiskelu, muutto, asepalvelus)</i>			1	,222	,637
ei		,0029			
kyllä	61	-,0589			

Liitetaulukko 22. Työhön tarttumisen edellytykset hakijan ammatillisen tavoitetasoa mukaan.

Tavoitetaso	n =	Faktoripiste- määrien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Vähemmän vaativa tehtävä</i>			1	,107	,744
ei		,0011			
kyllä	20	-,0725			
<i>Samantasoinen tehtävä</i>			1	11,729	,001
ei		,0757			
kyllä	491	-,1206			
<i>Vaativampi tehtävä</i>			1	23,749	,000
ei		-,1418			
kyllä	666	,1292			

Liitetaulukko 23. Työhön tarttumisen edellytykset hakemuksesta välittyvän vaikutelman mukaan.

Hakemus	n =	Faktoripiste- määrien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Sivumäärä</i>			2	2,313	,099
1-5	776	,0359			
6-10	150	,1713			
yli 10	77	,2771			
<i>Kirjestandardin mukainen</i>			1	21,838	,000
ei		-,0913			
kyllä	421	,1848			
<i>+ oma kuva</i>			1	,874	,350
ei		-,0069			
kyllä	84	,0985			
<i>Värit, muu huomionherättäjä</i>			1	2,469	,116
ei		,0084			
kyllä	45	-,2299			
<i>Muu poikkeama</i>			1	15,344	,000
ei		,1195			
kyllä	694	-,0997			
<i>Hakija esittänyt toiveita</i>			1	5,789	,016
ei / ei tietoa		-,0255			
kyllä	160	,1775			

Liitetaulukko 24. Pitkäjännitteisyyden edellytykset hakijan työhistorian mukaan.

Työhistoria	n =	Faktoripiste- määrien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Aiemmat työsuhteet (lkm.)</i>			5	,344	,886
1-5	618	,0161			
6-10	309	,0586			
11-15	106	-,0561			
16-20	42	-,0512			
21-30	25	,0066			
yli 30	5	,3694			
<i>Aiemmat työsuhteet (kk)</i>			4	2,281	,059
1-12	164	,0325			
13-60	298	-,0245			
61-120	127	,0604			
121-240	130	,0586			
yli 240	64	,4472			
<i>Edellinen työsuhde, julkisyhteisöllinen</i>			1	4,790	,029
ei		-,0268			
kyllä	205	,1397			
<i>Edellinen työsuhde, yksityinen</i>			1	,996	,318
ei		,0456			
kyllä	925	-,0171			
<i>Edellinen työsuhde, vuokratyö</i>			1	5,118	,024
ei		,0245			
kyllä	167	-,1629			

Liitetaulukko 25. Pitkäjännitteisyyden edellytykset hakijan ammatillisen tavoitetason mukaan.

Tavoitetaso	n =	Faktoripiste- määrien keskiarvo	df	F	Sig.
<i>Vähemmän vaativa tehtävä</i>			1	9,618	,002
ei		-,0109			
kyllä	20	,6856			
<i>Samantasoinen tehtävä</i>			1	1,355	,245
ei		,0258			
kyllä	491	-,0411			
<i>Vaativampi tehtävä</i>			1	1,292	,256
ei		-,0333			
kyllä	666	,0304			

**Liitetaulukko 26. Box's Test of Equality of Covariance Matrices
Log Determinants**

Työllistetyt, ei työllistetyt	Rank	Log Determinant
Kaikki työllistetyt	9	-28,151
Ei työllistyneet	9	-18,468
Pooled within-groups	9	-20,344

The ranks and natural logarithms of determinants printed are those of the group covariance matrices.

Liitetaulukko 27. Test Results

Box's M		2060,377
F	Approx.	45,409
	df1	45
	df2	3089480,301
	Sig.	,000

Tests null hypothesis of equal population covariance matrices.

**Liitetaulukko 28. Stepwise Statistics
Variables Entered/Removed(a,b,c,d)**

Step	Entered	Wilks' Lambda							
		Statistic	df1	df2	df3	Statistic	df1	df2	Sig.
1	37. uudet asiat kiinnostavat	,950	1	1	1271,000	67,446	1	1271,000	,000
2	45. liikunnalliset	,910	2	1	1271,000	62,561	2	1270,000	,000
3	33. iloinen	,888	3	1	1271,000	53,327	3	1269,000	,000
4	40. oma-aloitteinen	,875	4	1	1271,000	45,249	4	1268,000	,000
5	48. opiskelu	,866	5	1	1271,000	39,167	5	1267,000	,000
6	39. nopea oppimaan	,858	6	1	1271,000	34,858	6	1266,000	,000
7	47. käsityöt	,853	7	1	1271,000	31,188	7	1265,000	,000
8	30. ahkera, aktiivinen	,848	8	1	1271,000	28,419	8	1264,000	,000
9	50. muu	,844	9	1	1271,000	26,015	9	1263,000	,000

At each step, the variable that minimizes the overall Wilks' Lambda is entered.

a Maximum number of steps is 40.

b Minimum partial F to enter is 3.84.

c Maximum partial F to remove is 2.71.

d F level, tolerance, or VIN insufficient for further computation.

Liitetaulukko 29. Erotteluanalysissa saatujen muuttujien esiintyminen työhakemuksissa, jotka eivät johtaneet työllistymiseen tai työhaastatteluun.

Muuttuja	kyllä n=	ei n =	ei %	Yhteensä n =
sosiaalinen verkosto	65	205	76 %	270
vaativampaan tehtävään	196	74	27 %	270
edellinen työsuhte vuokratyö	3	267	99 %	270
yhteistyökykyinen	67	203	75 %	270
Yhteensä	331	749	69 %	1080

Liitetaulukko 30. Työllistymisen minäkuvista muodostuneiden työllistymisen edellytyksiä kuvaavien perusolottuvuuksien mukaan. Logistinen regressioanalyysi

	B	df	Sig.
Step 1(a) oppimisen edellytykset	-,111	1	,133
aktiivisuuden edellytykset	-,284	1	,001
sosiaaliset edellytykset	-,374	1	,000
tuloksellisuuden edellytykset	-,440	1	,000
harrastuneisuuden edellytykset	-,228	1	,007
luotettavuuden edellytykset	-,285	1	,004
työhön tarttumisen edellytykset	,074	1	,349
pitkäjännitteisyyden edellytykset	,098	1	,186
vakio	-1,545	1	,000

a Variable(s) entered on step 1: Oppimisen edellytykset, aktiivisuuden edellytykset, sosiaaliset edellytykset, tuloksellisuuden edellytykset, harrastuneisuuden edellytykset, luotettavuuden edellytykset, työhön tarttumisen edellytykset, pitkäjännitteisyyden edellytykset.

Liitetaulukko 31 . Työllistyminen, työllistymisen edellytyksiä kuvaavien perusolottuvuuksien mukaan, ryhmässä toimistotyötä hakeneet.

			neliösummat	df	keskineliöt	F	Sig.
1 oppimisen edellytykset / toimistotyöhön hakeneet	ryhmien välinen (yhdistetty)		,815	1	,815	,672	,413
	ryhmien sisäinen		365,035	301	1,213		
	summa		365,850	302			
2 aktiivisuuden edellytykset / toimistotyöhön hakeneet	ryhmien välinen (yhdistetty)		,687	1	,687	,423	,516
	ryhmien sisäinen		488,575	301	1,623		
	summa		489,262	302			
3 sosiaaliset edellytykset / toimistotyöhön hakeneet	ryhmien välinen (yhdistetty)		,015	1	,015	,007	,932
	ryhmien sisäinen		595,921	301	1,980		
	summa		595,936	302			
4 tuloksellisuuden edellytykset / toimistotyöhön hakeneet	ryhmien välinen (yhdistetty)		,026	1	,026	,015	,902
	ryhmien sisäinen		507,069	301	1,685		
	summa		507,094	302			
5 harrastuneisuuden edellytykset / toimistotyöhön hakeneet	ryhmien välinen (yhdistetty)		,658	1	,658	,930	,336
	ryhmien sisäinen		212,768	301	,707		
	summa		213,425	302			
6 luotettavuuden edellytykset / toimistotyöhön hakeneet	ryhmien välinen (yhdistetty)		4,937	1	4,937	3,331	,069
	ryhmien sisäinen		446,130	301	1,482		
	summa		451,068	302			
7 työhön tarttumisen edellytykset / toimistotyöhön hakeneet	ryhmien välinen (yhdistetty)		5,936	1	5,936	3,730	,054
	ryhmien sisäinen		479,000	301	1,591		
	summa		484,936	302			
8 pitkäjännitteisyyden edellytykset / toimistotyöhön hakeneet	ryhmien välinen (yhdistetty)		,538	1	,538	,384	,536
	ryhmien sisäinen		422,027	301	1,402		
	summa		422,565	302			

Liitetaulukko 32. Työllistymisen minäkuvista muodostuneiden työllistymisen edellytyksiä kuvaavien perusulottuvuuksien mukaan ryhmässä toimistotyö. Logistinen regressioanalyysi.

		B	df	Sig.
Step	oppimisen			
1(a)	edellytykset	-,170	1	,410
	aktiivisuuden			
	edellytykset	-,142	1	,464
	sosiaaliset			
	edellytykset	-,094	1	,591
	tuloksellisuuden			
	edellytykset	,016	1	,934
	harrastuneisuuden			
	edellytykset	-,310	1	,341
	luotettavuuden			
	edellytykset	-,508	1	,055
	työhön tarttumisen			
	edellytykset	,235	1	,139
	pitkäjännitteisyyden			
	edellytykset	,140	1	,398
	vakio	-2,683	1	,000

a Variable(s) entered on step 1: Oppimisen edellytykset, aktiivisuuden edellytykset, sosiaaliset edellytykset, tuloksellisuuden edellytykset, harrastuneisuuden edellytykset, luotettavuuden edellytykset, työhön tarttumisen edellytykset, pitkäjännitteisyyden edellytykset.

Liitetaulukko 33 . Työllistyminen, työllistymisen edellytyksiä kuvaavien perusolttuvuuksien mukaan, ryhmässä elintarviketyötä hakeneet.

			neliösummat	df	keskineliöt	F	Sig.
1 oppimisen edellytykset / elintarviketyötä hakeneet	ryhmien välinen (yhdistetty)		1,370	1	1,370	1,514	,219
	ryhmien sisäinen		530,300	586	,905		
	summa		531,670	587			
2 aktiivisuuden edellytykset / elintarviketyötä hakeneet	ryhmien välinen (yhdistetty)		,728	1	,728	1,164	,281
	ryhmien sisäinen		366,554	586	,626		
	summa		367,282	587			
3 sosiaaliset edellytykset / elintarviketyötä hakeneet	ryhmien välinen (yhdistetty)		,676	1	,676	1,517	,219
	ryhmien sisäinen		261,207	586	,446		
	summa		261,884	587			
4 tuloksellisuuden edellytykset / elintarviketyöhön hakeneet	ryhmien välinen (yhdistetty)		2,918	1	2,918	4,856	,028
	ryhmien sisäinen		352,087	586	,601		
	summa		355,005	587			
5 harrastuneisuuden edellytykset / elintarviketyötä hakeneet	ryhmien välinen (yhdistetty)		,369	1	,369	,639	,424
	ryhmien sisäinen		338,129	586	,577		
	summa		338,497	587			
6 luotettavuuden edellytykset / elintarviketyötä hakeneet	ryhmien välinen (yhdistetty)		4,926	1	4,926	5,103	,024
	ryhmien sisäinen		565,636	586	,965		
	summa		570,562	587			
7 työhön tarttumisen edellytykset / elintarviketyötä hakeneet	ryhmien välinen (yhdistetty)		,763	1	,763	1,028	,311
	ryhmien sisäinen		434,957	586	,742		
	summa		435,720	587			
8 pitkäjännitteisyyden edellytykset / elintarviketyötä hakeneet	ryhmien välinen (yhdistetty)		3,750	1	3,750	5,202	,023
	ryhmien sisäinen		422,477	586	,721		
	summa		426,227	587			

Liitetaulukko 34. Työllistymisen minäkuvista muodostuneiden työllistymisen edellytyksiä kuvaavien perusulottuvuuksien mukaan ryhmässä elintarviketyö. Logistinen regressioanalyysi.

		B	df	Sig.
Step	oppimisen	,093	1	,379
1(a)	edellytykset			
	aktiivisuuden	,112	1	,367
	edellytykset			
	sosiaaliset	-,164	1	,303
	edellytykset			
	tuloksellisuuden	-,450	1	,009
	edellytykset			
	harrastuneisuuden	,079	1	,537
	edellytykset			
	luotettavuuden	-,363	1	,006
	edellytykset			
	työhön tarttumisen	,142	1	,220
	edellytykset			
	pitkäjännitteisyyden	,194	1	,081
	edellytykset			
	vakio	-1,208	1	,000

a Variable(s) entered on step 1: Oppimisen edellytykset, aktiivisuuden edellytykset, sosiaaliset edellytykset, tuloksellisuuden edellytykset, harrastuneisuuden edellytykset, luotettavuuden edellytykset, työhön tarttumisen edellytykset, pitkäjännitteisyyden edellytykset.

Liitetaulukko 35 . Työllistymisen, työllistymisen edellytyksiä kuvaavien perusolottuvuuksien mukaan, ryhmässä muuta työtä hakeneet.

			neliösummat	df	keskineliöt	F	Sig.
1 oppimisen edellytykset / muuta työtä hakeneet	ryhmien välinen (yhdistetty)		4,236	1	4,236	4,559	,033
	ryhmien sisäinen		338,213	364	,929		
	summa		342,449	365			
2 aktiivisuuden edellytykset / muuta työtä hakeneet	ryhmien välinen (yhdistetty)		10,840	1	10,840	12,389	,000
	ryhmien sisäinen		318,481	364	,875		
	summa		329,321	365			
3 sosiaaliset edellytykset / muuta työtä hakeneet	ryhmien välinen (yhdistetty)		2,024	1	2,024	3,012	,084
	ryhmien sisäinen		244,634	364	,672		
	summa		246,658	365			
4 tuloksellisuuden edellytykset / muuta työtä hakeneet	ryhmien välinen (yhdistetty)		5,699	1	5,699	6,780	,010
	ryhmien sisäinen		305,969	364	,841		
	summa		311,669	365			
5 harrastuneisuuden edellytykset / muuta työtä hakeneet	ryhmien välinen (yhdistetty)		24,480	1	24,480	13,704	,000
	ryhmien sisäinen		659,791	364	1,813		
	summa		684,630	365			
6 luotettavuuden edellytykset / muuta työtä hakeneet	ryhmien välinen (yhdistetty)		,356	1	,356	,627	,429
	ryhmien sisäinen		206,995	364	,569		
	summa		207,351	365			
7 työhön tarttumisen edellytykset / muuta työtä hakeneet	ryhmien välinen (yhdistetty)		4,316	1	4,316	5,192	,023
	ryhmien sisäinen		302,605	364	,831		
	summa		306,922	365			
8 pitkäjäännitteisyyden edellytykset / muuta työtä hakeneet	ryhmien välinen (yhdistetty)		1,411	1	1,411	1,257	,263
	ryhmien sisäinen		408,623	364	1,123		
	summa		410,034	365			

Liitetaulukko 36. Työllistymisen minäkuvista muodostuneiden työllistymisen edellytyksiä kuvaavien perusulottuvuuksien mukaan ryhmässä muu työ. Logistinen regressioanalyysi.

		B	df	Sig.
Step	oppimisen			
1(a)	edellytykset	-.604	1	.000
	aktiivisuuden			
	edellytykset	-1,267	1	.001
	sosiaaliset			
	edellytykset	-.875	1	.012
	tuloksellisuuden			
	edellytykset	-.522	1	.036
	harrastuneisuuden			
	edellytykset	-.638	1	.000
	luotettavuuden			
	edellytykset	-.275	1	.353
	työhön tarttumisen			
	edellytykset	-.705	1	.039
	pitkäjänteisyyden			
	edellytykset	-.047	1	.805
	vakio	-2,026	1	.000

a Variable(s) entered on step 1: Oppimisen edellytykset, aktiivisuuden edellytykset, sosiaaliset edellytykset, tuloksellisuuden edellytykset, harrastuneisuuden edellytykset, luotettavuuden edellytykset, työhön tarttumisen edellytykset, pitkäjänteisyyden edellytykset.

Liitetaulukko 37. Työyhteisöön integroituminen hakemusvuoden mukaan.

hakemusvuosi		Työllistyminen ryhmittäin				Yhteensä
		Työsuhde voimassa 20.10.05	Työsuhde päättynyt ennen 20.10.05	Valitse- matta jääneet työnhai- kijat	Yrityk- sen ostamat vuokra- työjaksot	
1996	n =	4	9	0	0	13
	<u>hakemusvuosi %</u>	<u>30,8%</u>	<u>69,2%</u>	<u>,0%</u>	<u>,0%</u>	<u>100,0%</u>
	ryhmät %	8,3%	4,4%	,0%	,0%	1,0%
1997	n =	1	19	1	0	21
	<u>hakemusvuosi %</u>	<u>4,8%</u>	<u>90,5%</u>	<u>4,8%</u>	<u>,0%</u>	<u>100,0%</u>
	ryhmät %	2,1%	9,3%	,1%	,0%	1,7%
1998	n =	4	21	25	0	50
	<u>hakemusvuosi %</u>	<u>8,0%</u>	<u>42,0%</u>	<u>50,0%</u>	<u>,0%</u>	<u>100,0%</u>
	ryhmät %	8,3%	10,3%	3,1%	,0%	3,9%
1999	n =	12	61	172	0	245
	<u>hakemusvuosi %</u>	<u>4,9%</u>	<u>24,9%</u>	<u>70,2%</u>	<u>,0%</u>	<u>100,0%</u>
	ryhmät %	25,0%	29,9%	21,2%	,0%	19,3%
2000	n =	1	16	205	0	222
	<u>hakemusvuosi %</u>	<u>,5%</u>	<u>7,2%</u>	<u>92,3%</u>	<u>,0%</u>	<u>100,0%</u>
	ryhmät %	2,1%	7,8%	25,2%	,0%	17,5%
2001	n =	2	15	124	27	168
	<u>hakemusvuosi %</u>	<u>1,2%</u>	<u>8,9%</u>	<u>73,8%</u>	<u>16,1%</u>	<u>100,0%</u>
	ryhmät %	4,2%	7,4%	15,3%	13,0%	13,2%
2002	n =	8	22	111	0	141
	<u>hakemusvuosi %</u>	<u>5,7%</u>	<u>15,6%</u>	<u>78,7%</u>	<u>,0%</u>	<u>100,0%</u>
	ryhmät %	16,7%	10,8%	13,7%	,0%	11,1%
2003	n =	11	34	87	22	154
	<u>hakemusvuosi %</u>	<u>7,1%</u>	<u>22,1%</u>	<u>56,5%</u>	<u>14,3%</u>	<u>100,0%</u>
	ryhmät %	22,9%	16,7%	10,7%	10,6%	12,1%
2004	n =	2	2	78	104	186
	<u>hakemusvuosi %</u>	<u>1,1%</u>	<u>1,1%</u>	<u>41,9%</u>	<u>55,9%</u>	<u>100,0%</u>
	ryhmät %	4,2%	1,0%	9,6%	50,2%	14,6%
2005	n =	3	5	9	54	71
	<u>hakemusvuosi %</u>	<u>4,2%</u>	<u>7,0%</u>	<u>12,7%</u>	<u>76,1%</u>	<u>100,0%</u>
	ryhmät %	6,3%	2,5%	1,1%	26,1%	5,6%
Yhteensä	n =	48	204	812	207	1271
	<u>hakemusvuosi %</u>	<u>3,8%</u>	<u>16,1%</u>	<u>63,9%</u>	<u>16,3%</u>	<u>100,0%</u>
	ryhmät %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Pearson Chi-Square

Value 775,979 df 27

Asymp.Sig (2-sided) ,000