

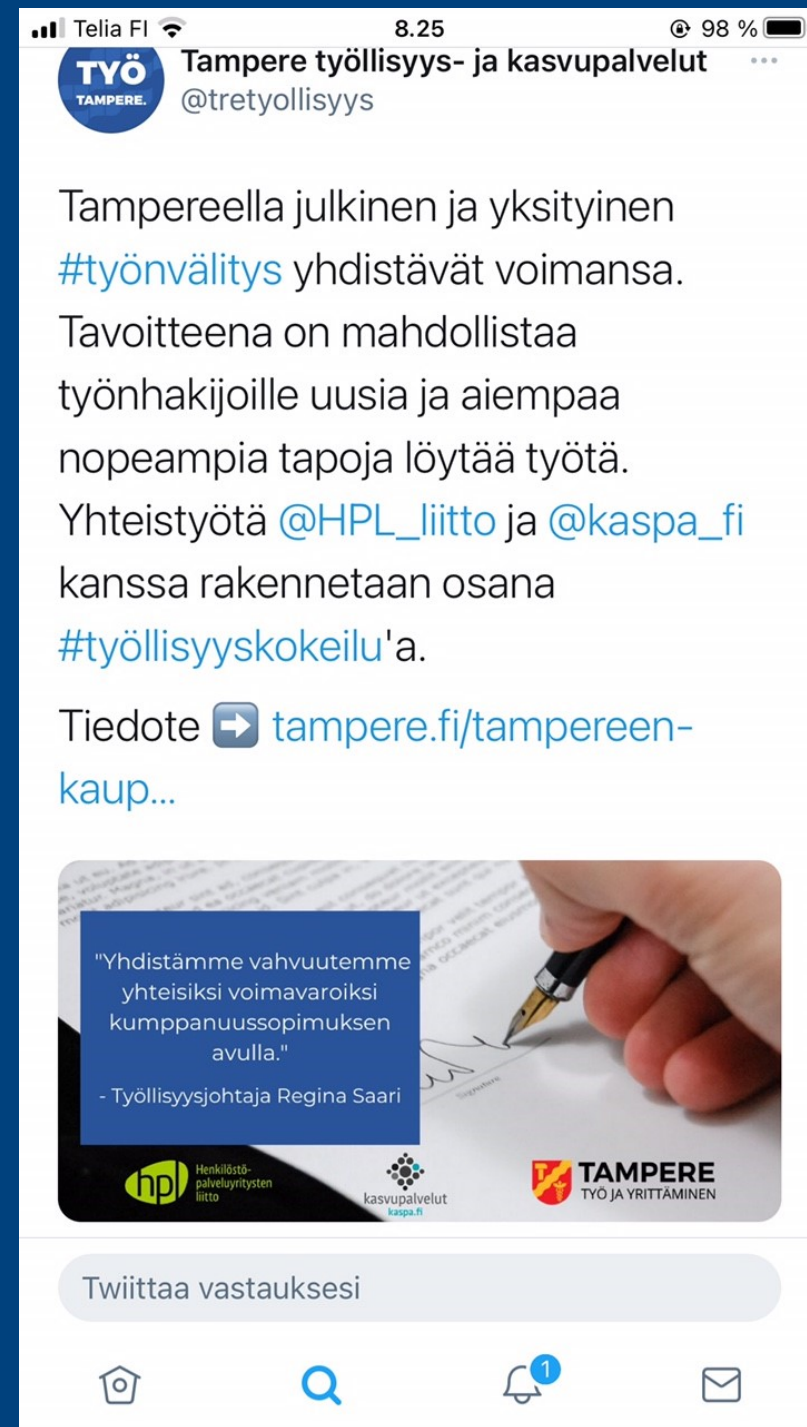
Julkisen ja yksityisen työnvälityksen hyviä käytäntöjä Tampereen kaupunki

Sari Pirttiluoto
Erityisasiantuntija

Public - Private - Partnership

HELA henkilöstöpalveluala-TYKAS
kumppanuussopimus solmittu
maaliskuussa 2021

- Kumppanuuden tavoitteena edistää kohtaantoa uusilla yhteistyömuodoilla
- Uusien työnvälitys- ja rekrytointimallien pilotointi ja mahdollistaminen yhdistäen niihin räätälöityjä koulutusratkaisuja
- Seuraavissa esimerkeissä ei ole tehty hankintoja vaan toteutettu yhteistyöllä



Mitä tehty?

- Työväilytyksen pilotteja, mm. esittelysprinttejä ja työtarjouspilotteja
- Oppisopimuspilotti (Tredu koulutuksenjärjestäjänä mukana)
- Kehitetty matalan kynnyksen työhaastatteluun pääsymalleja
- Uudenlaisia rekrypäiviä, joihin kohdennetusti kutsuttuja asiakkaita henkilöstöalan yrityksen haastatteluihin
- Esihaastateltu asiakkaita Tykas toimesta
- Oppilaitos-henkilöstöalan yritys- Tykas rekrytoivia omaehtoisen koulutuksen väyliä
- Henkilöstön yhteen saattamista yhteisten rekrytiimitapaamisten kautta



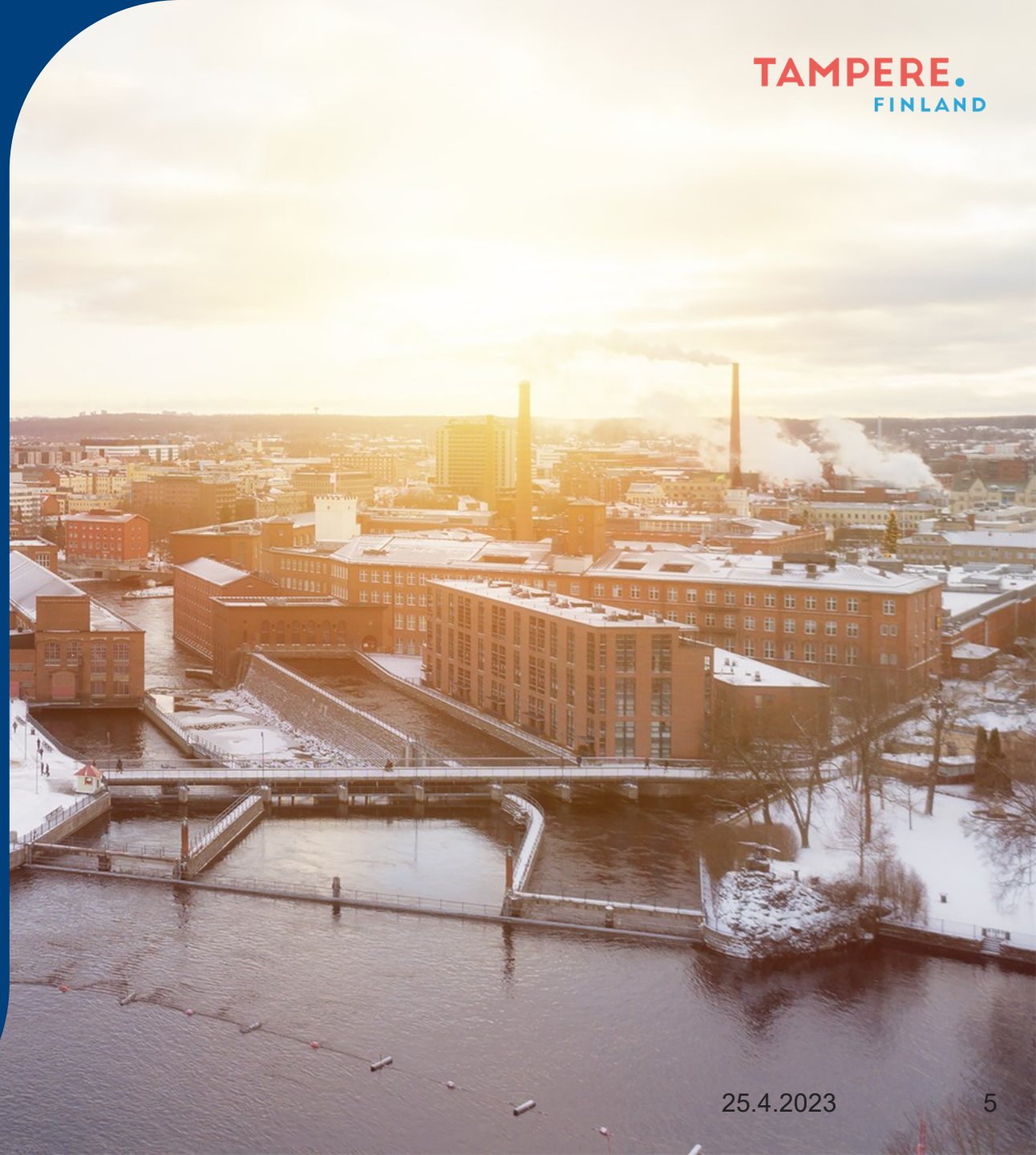
Kuva: Visit Tampere / Laura Vanzo

Huomioita matkan varrelta

- Yhteistyön tekeminen pitää olla määrätietoista ja kokonaisuus jonkun vastuulla
- Lähdetään liikkeelle tunnistamaan yhteisiä intressejä: nuoret, välivuotta viettävät, jonkun toimialan työttömät asiakkaat, iäkkäämmät työnhakijat, vieraskieliset, alasiirtyjät tms.
- Rohkea ehdottelu, muuten ei opita toisten ajattelumaailmaa, yhteinen keskustelu ja toisen kuuntelu tärkeää, pitää tulla win-win –asetelma molemmille.
- Työllisyystoimijan pitää aktiivisesti työstää asiakasvarantoaan ja etsiä potentiaalisia asiakkaita
- Aikaa yhteistyölle täytyy löytyä – jos halutaan tehdä uutta, välillä pitää selvittää tietosuojaa tai jotain lainsäädäntöä. Normi rekrytapahantuma on helppo järjestää, mutta tyydytäänkö siihen vai halutaanko enemmän?
- Työllisyystoimijan sisäinen prosessi oltava selkeä ja resursoitu - sisäistä seulontaa tehtävä paljon, esihaastatteluita jne. Täytyy myös olla rohkeutta kyseenalaistaa aiempia toimintamalleja
- Parhaimmillaan julkinen toimija voi oppia henkilöstöalan ammattirekrytoijilta eri alojen keskeisistä rekrytointikriteereistä, jolloin silmälasit, joilla asiakasta haastatellaan, ovat samanlaiset.
- Yhteiset ESR-hankehakumahdollisuudet kannattaa huomioda – kehittämisresurssia edukkaasti
- Niin kauan kuin tietosuoja ja muu lainsäädäntö rajoittaa yhteistyötä, ei päästä laajaan yhteistyöhön työllistämisessä, vaikka halua ja tahtoa onkin

Nyt työstön alla

- Tykas keskittyy haravoimaan työllistymishalukkaita, henkilöstöala mukaan työllistämiseen
- Yhteistyö toimipisteissä, viikottaiset rekrypäivät jossa OMA-valmentajan ajanvarauksen jälkeen asiakas työhaastatteluun
- Ammatillisella lyhytvalmennuksella töihin-mallin kehittäminen
- + 55 työllistämishankkeen perustaminen
- Toimijoiden aamuifojen jatkaminen - työntekijöiden ajantasainen tieto alasta ja sen mahdollisuuksista



KIITOS

Sari Pirttiluoto
Erityisasiantuntija,
jatkuva oppiminen ja palveluekosysteemit
sari.pirttiluoto@tampere.fi