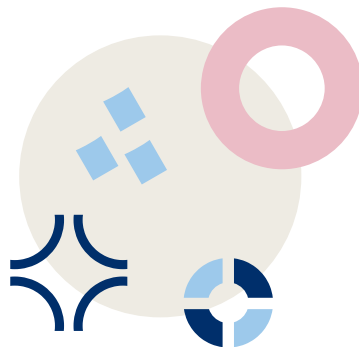


Kauppakamareiden osaajakysely

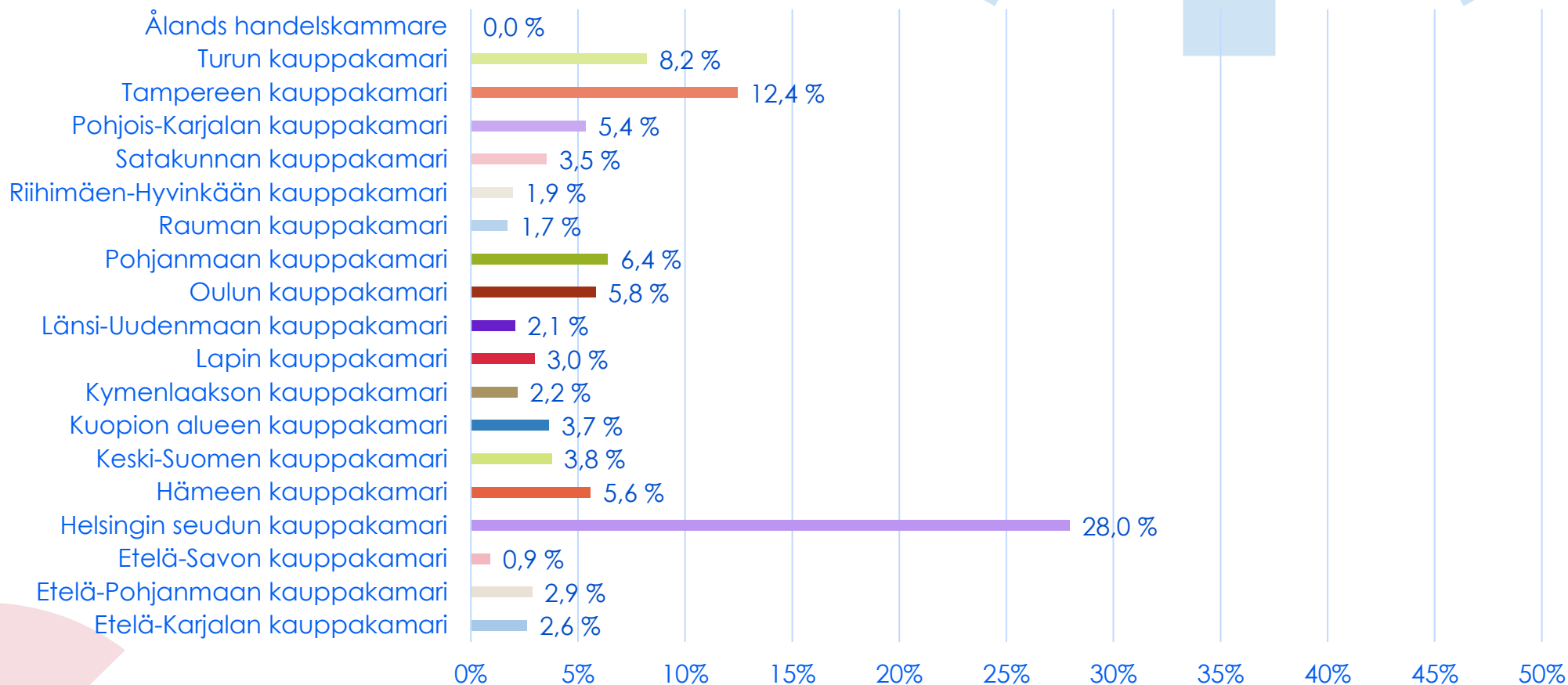
17.-21.8.

N=885

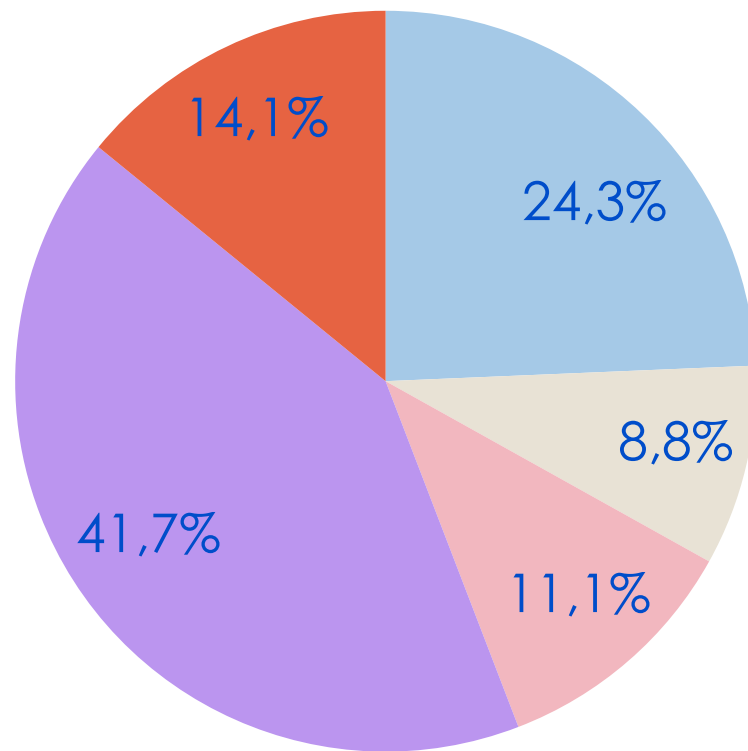
KAUPPAKAMARI



Minkä kauppakamarin jäsen yrityksesi on?

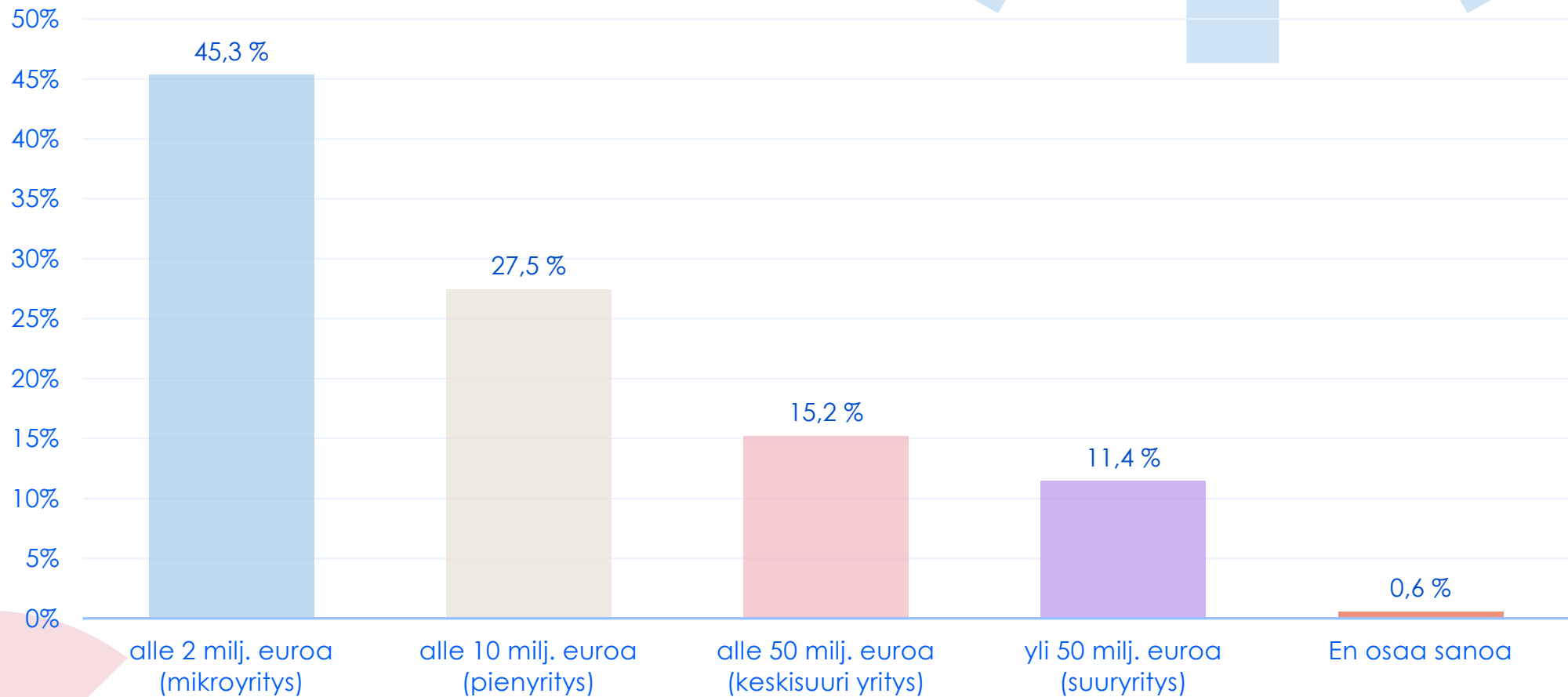


Yrityksen toimiala?

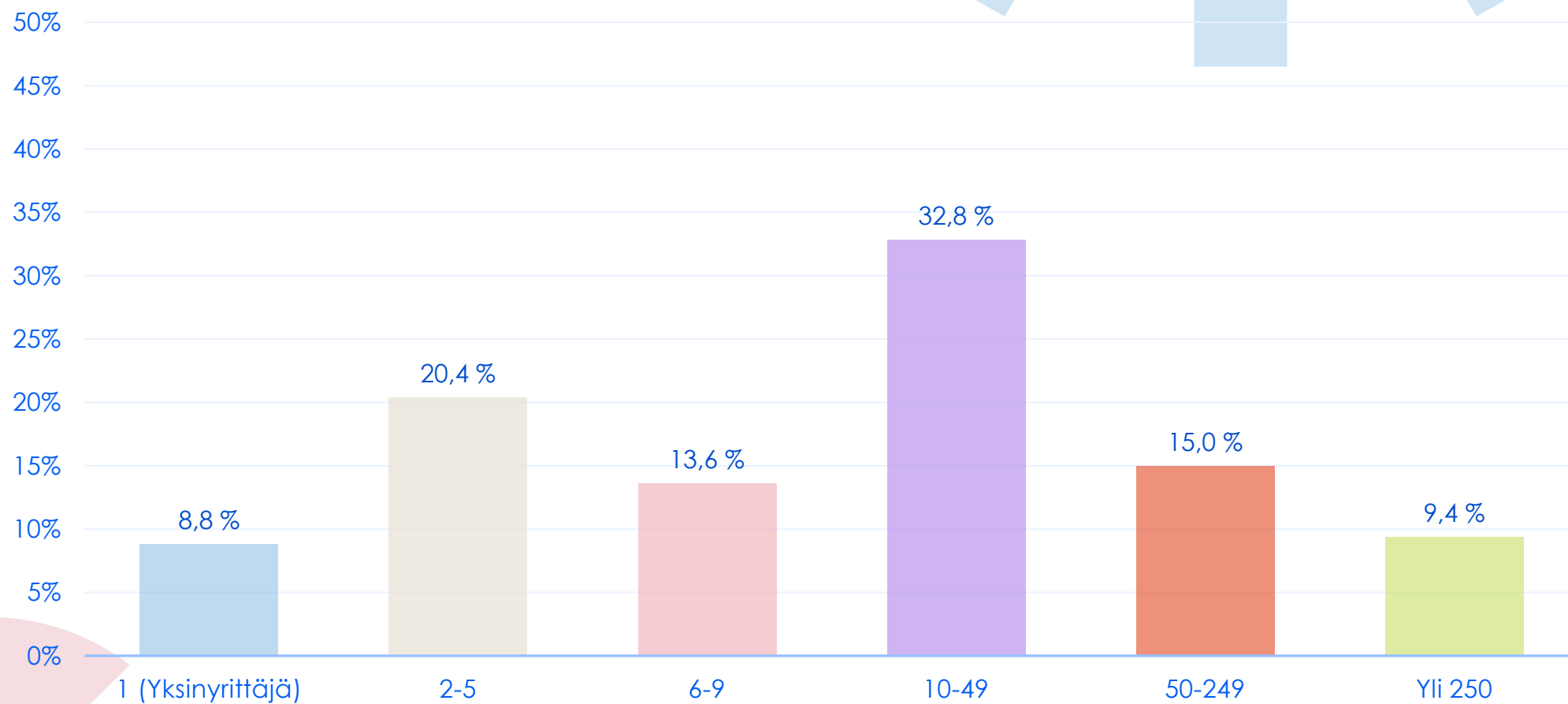


- Teollisuus
- Rakentaminen
- Kauppa
- Palvelut
- Muu

Yrityksen vuosiliikevaihto?

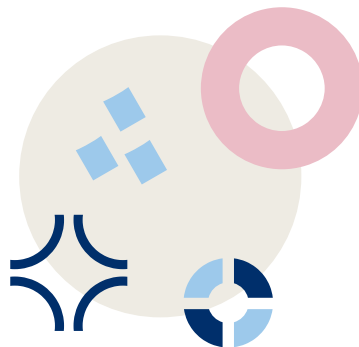


Yrityksen henkilöstömäärä?

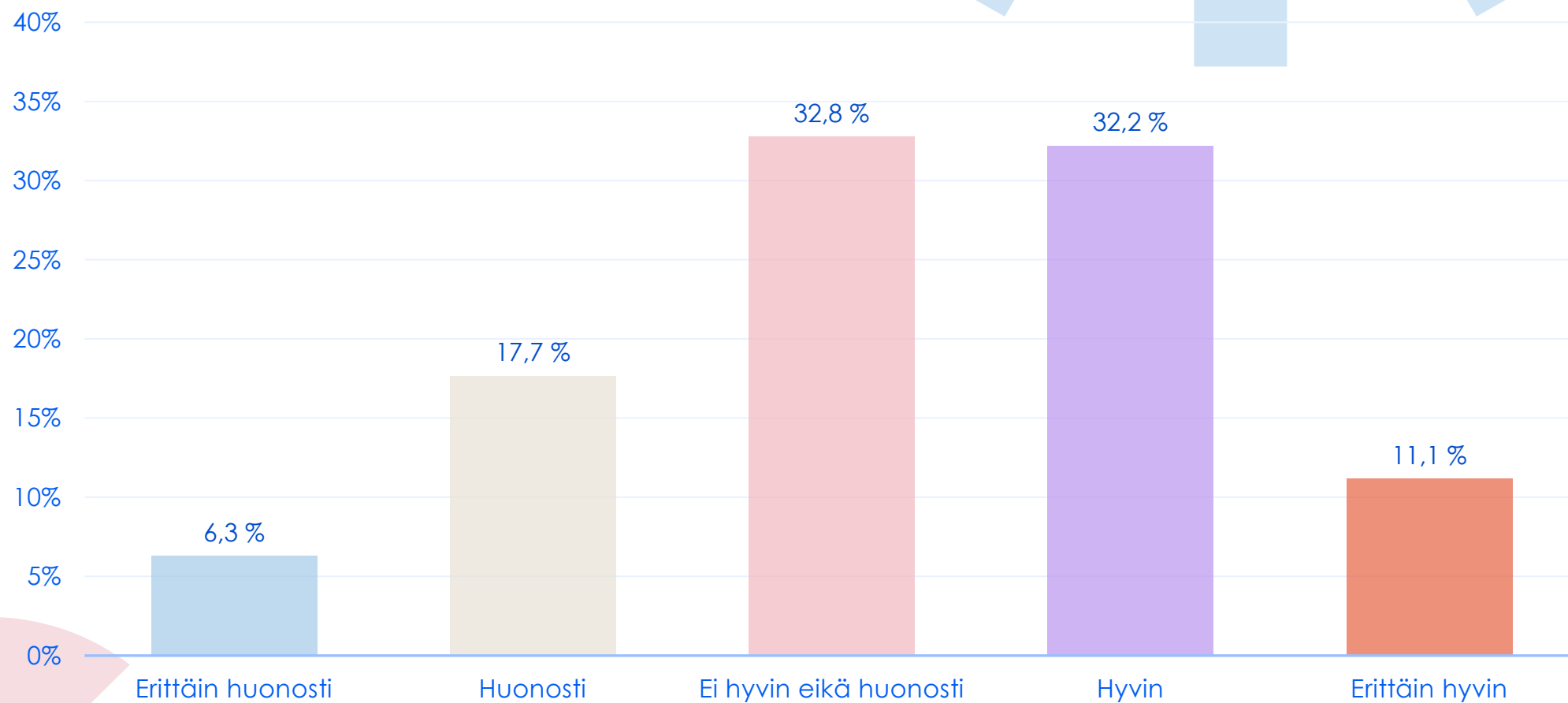


**Miltä yrityksissä näyttää
osaavan työvoiman
saatavuuden saralla?**

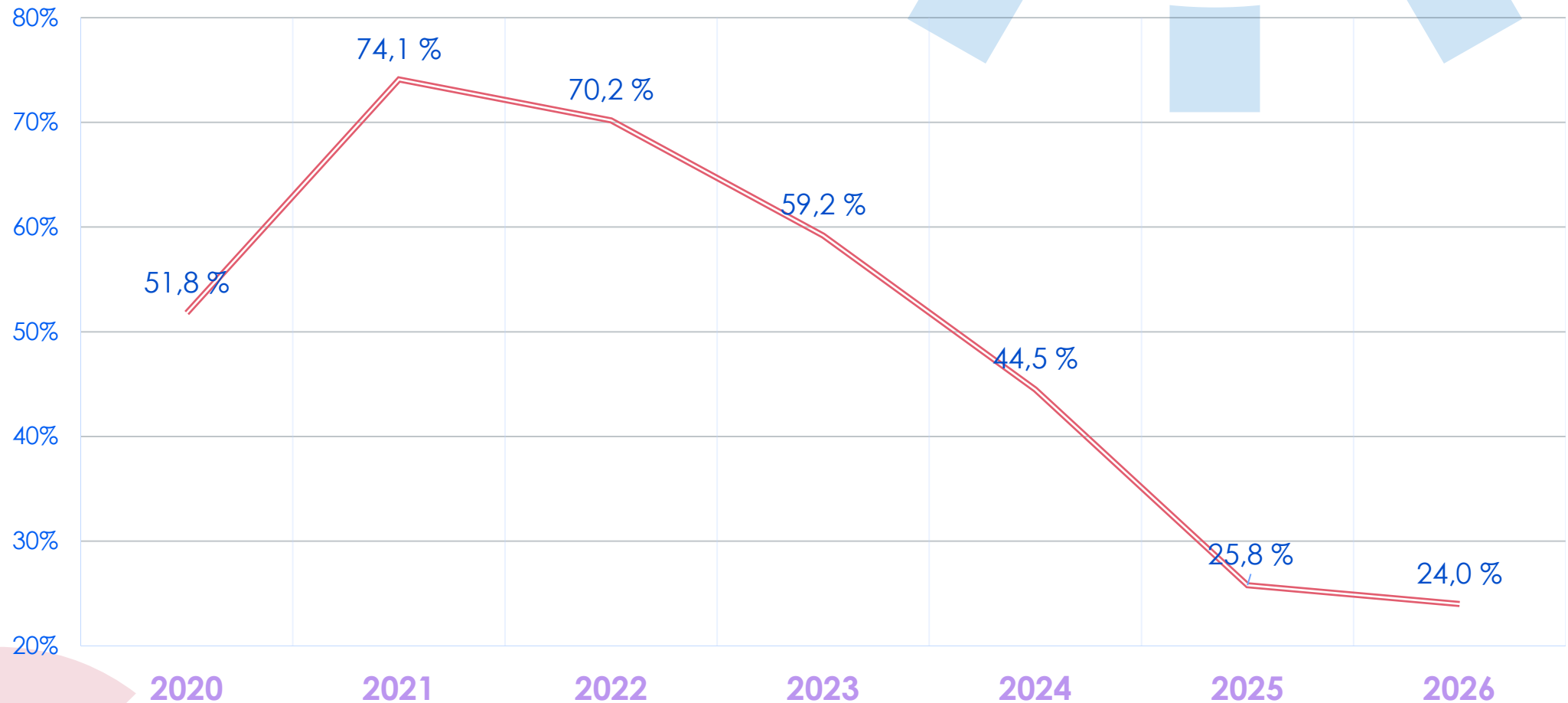
KAUPPAKAMARI



Onko yrityksenne tarvitsemaa osaavaa työvoimaa saatavilla tällä hetkellä?



Pitkään jatkunut matalasuhdanne näkyy nyt osaaajapulan hellittämisenä



Niiden yritysten osuus vastaajista, joilla osaaajia on huonosti tai erittäin huonosti saatavilla

Vastaajat, joilla osaavaa työvoimaa huonosti tai erittäin huonosti saatavilla

Yrityskoko

Osuus, joilla ei ole tarvitsemaansa työvoimaa

Mikroyritys (< 2 M€) **27,3 %**

Pienyritys (< 10 M€) **23,8 %**

Keskisuuri (< 50 M€) **20,8 %**

Suuryritys (> 50 M€) **8,2 %**

Henkilöstömäärä

Osuus

6–9 henkilöä **34,5 %**

2–5 henkilöä **26,4 %**

10–49 henkilöä **26,1 %**

1 henkilö **18,2 %**

50–249 henkilöä **15,3 %**

Yli 250 henkilöä **9,8 %**

Vastaajat, joilla osaavaa työvoimaa huonosti tai erittäin huonosti saatavilla

Toimiala	Osuus
Kauppa	28,6 %
Rakentaminen	27,8 %
Teollisuus	24,5 %
Palvelut	23,0 %
Muu	17,2 %

Osaajapula painottuu ennen kaikkea käytännön ammattiosaajiin, teknisiin tehtäviin ja taloushallintoon

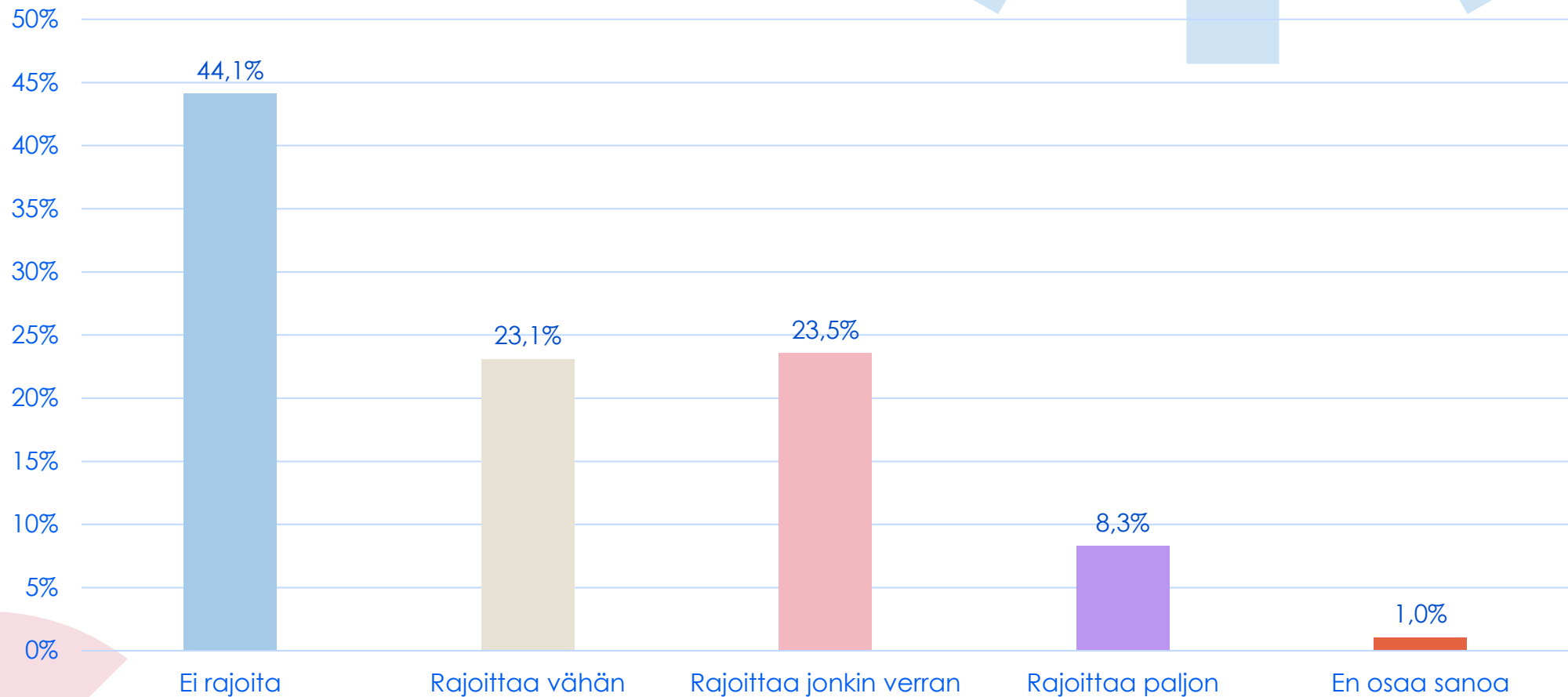
Aineisto ei tue kuvaa siitä, että osaajapula kohdistuisi ensisijaisesti vain uusiin digitaalisiin erityisosaajiin.

Nimikkeissä korostuvat:

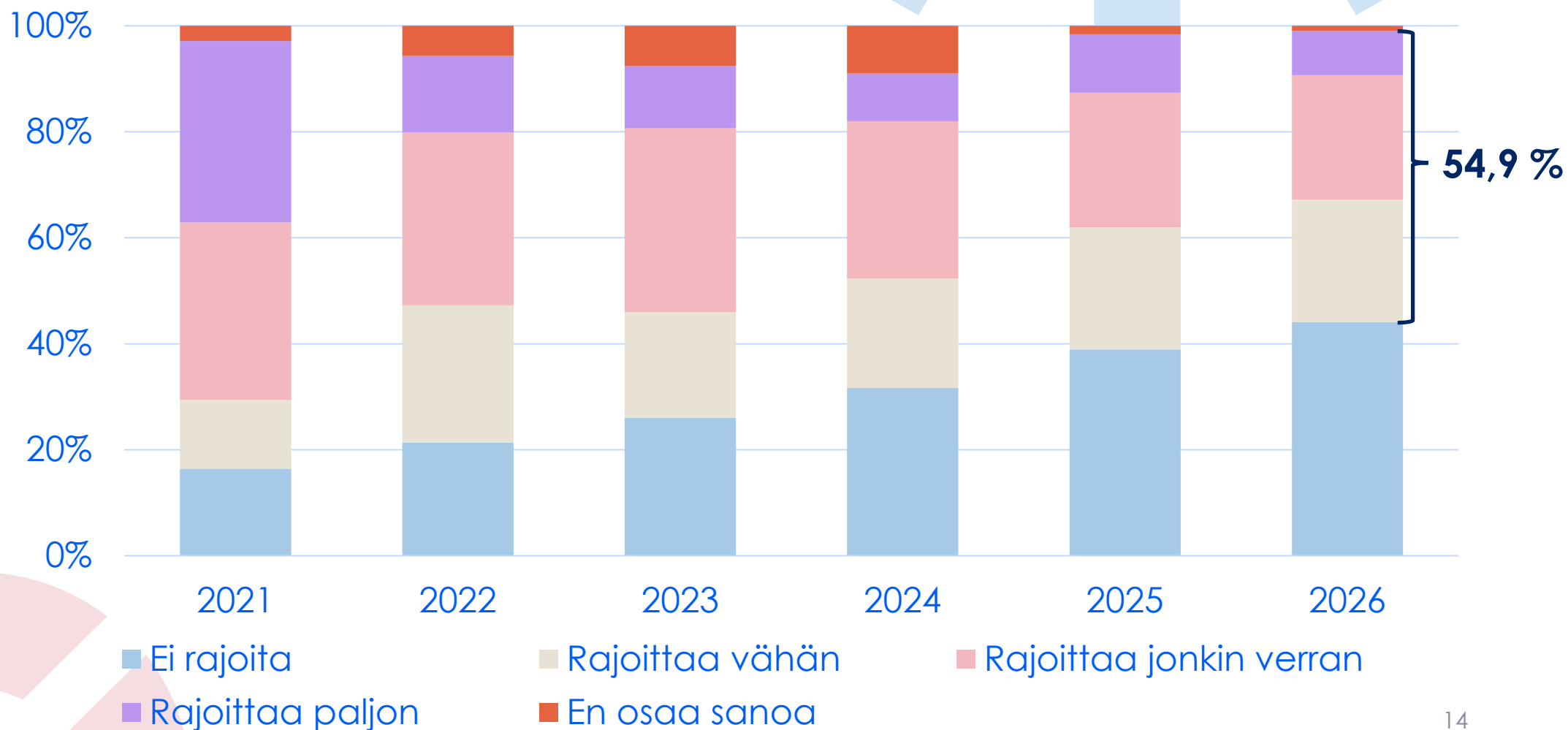
- Teollisuuden ja rakentamisen käytännön ammattiosaajat, kuten koneistajat, hitsaajat, asentajat ja tuotantotyöntekijät.
- Tekniset asiantuntijat ja työnjohto, kuten suunnittelijat, insinöörit, työnjohtajat ja projektipäälliköt.
- Taloushallinnon osaajat, erityisesti kirjanpitäjät ja palkanlaskijat.
- Palvelu- ja asiakasrajapinnan osaajat, kuten kokit, myyjät ja asiakaspalvelijat.
- Uudet digitaaliset erityisosaajat, kuten tekoäly-, ohjelmisto-, data- ja kyberturvaosaajat, joiden maininnat ovat pienempi mutta selvästi tunnistettava kokonaisuus.

Ammattiryhmä	Mainintoja	Osuus kaikista maininnoista
Tuotanto, kunnossapito ja työnjohto	60	13,8 %
Metalli-, koneistus- ja hitsausammatit	50	11,5 %
Rakentaminen ja kiinteistöala	44	10,1 %
Taloushallinto ja rahoitus	42	9,7 %
Myynti, markkinointi ja asiakaspalvelu	29	6,7 %
Sähkö, automaatio ja energia	25	5,7 %
Kuljetus ja liikenne	25	5,7 %
Muut tuotanto- ja käsityöammatit	25	5,7 %
Tekniset asiantuntijat ja suunnittelu	24	5,5 %
Muut asiantuntijatehtävät	21	4,8 %
Ravintola, matkailu ja tapahtumat	13	3,0 %
Sosiaali-, terveys- ja hyvinvointiala	10	2,3 %
Laki, regulaatio ja turvallisuus	10	2,3 %
Media, luovat alat ja design	9	2,1 %
Luonnontieteet, elintarvike ja vihreä ala	8	1,8 %
ICT, ohjelmistot ja data	vähintään 5	vähintään 1,1 %

Rajoittaako osaavan työvoiman saatavuus yrityksen kasvua ja liiketoiminnan kehittämistä?

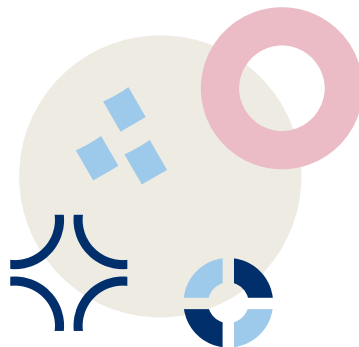


Osaavan työvoiman saatavuus rajoittaa edelleen osan yrityksistä kasvua ja liiketoiminnan kehittämistä



Rekrytointiaikomukset

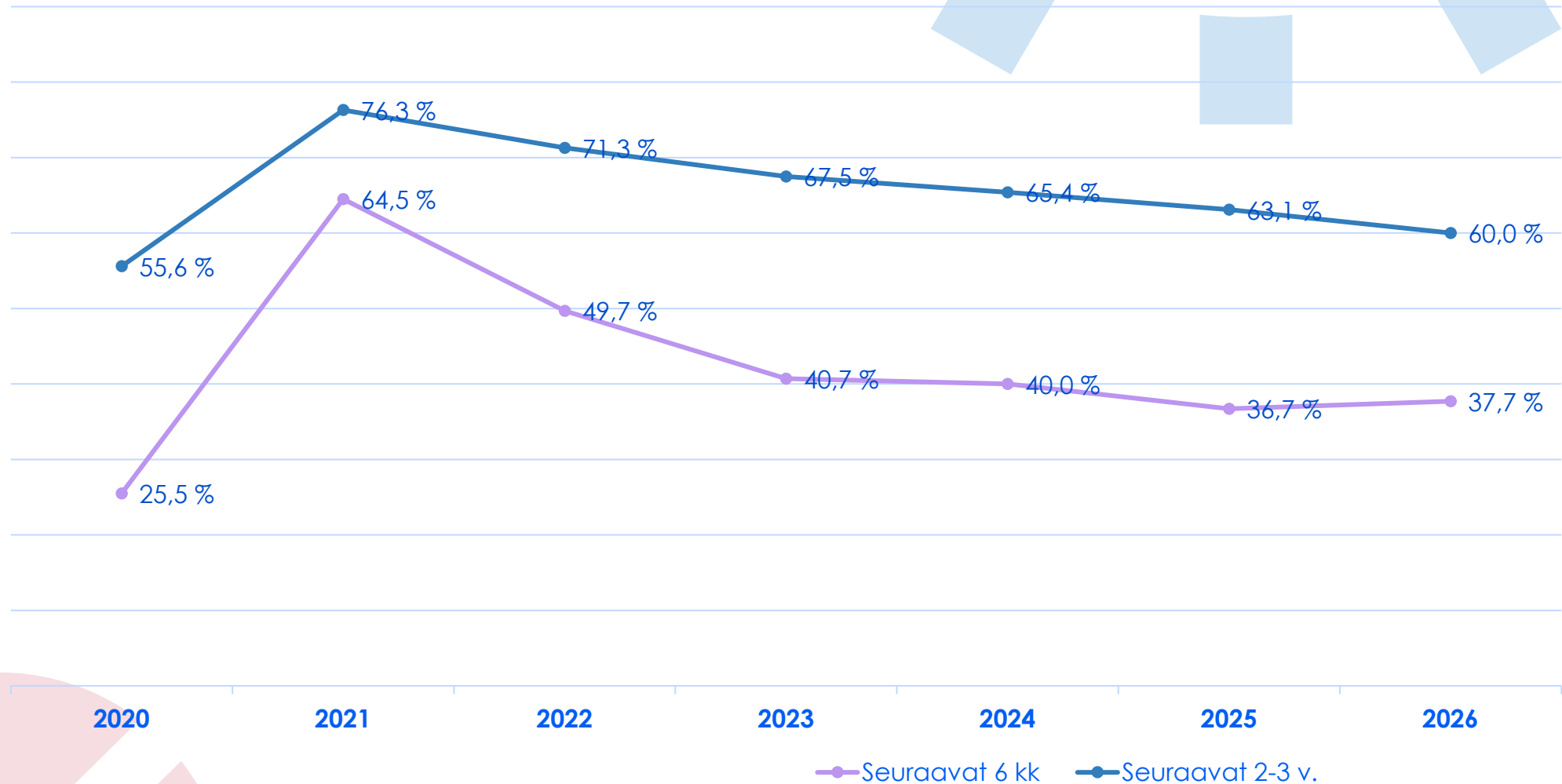
KAUPPAKAMARI



Havaintoja aineistosta

- Osaavan työvoiman saatavuus muodostuu kasvun esteeksi erityisesti **niissä yrityksissä, jotka odottavat rekrytointitarpeensa kasvavan.**
- Myönteisin kasvunäkymä **on pienillä ja keskisuurilla teollisuus- ja rakennusalan** yrityksillä.
- Vahvimmat rekrytointinäkymät ovat teollisissa maakunnissa ja länsirannikolla.

Niiden yritysten osuus, jotka arvioivat rekrytointitarpeen kasvavan



Eniten rekrytointitarpeen kasvua odottavat ryhmät

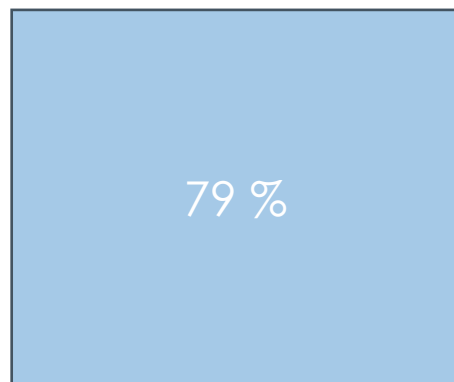
Toimiala	Yrityskoko	6 kk	2-3 vuotta
Rakentaminen	Keskisuuri (<50 M€)	60,0 %	75 %
Teollisuus	Pienyritys (<10 M€)	50,0 %	77,6 %
Teollisuus	Keskisuuri (<50 M€)	48,9 %	74,5 %
Rakentaminen	Pienyritys (<10 M€)	40,0 %	70,0 %

Vähiten rekrytointitarpeen kasvua odottavat ryhmät

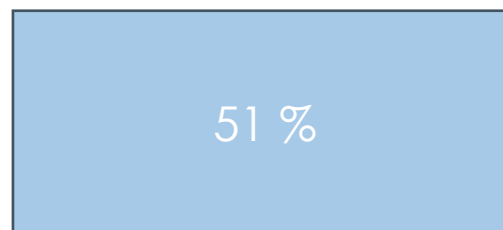
Toimiala	Yrityskoko	6 kk	2-3 vuotta
Kauppa	Mikroyritys (<2 M€)	24,3 %	40,5 %
Palvelut	Mikroyritys (<2 M€)	26,4 %	46,8 %
Kauppa	Keskisuuri (<50 M€)	27,3 %	54,5 %
Muu	Pienyritys (<10 M€)	33,3 %	55,6 %

Kasvavat rekryointitarpeet ja osaajapula kulkevat käsi kädessä

Odottaa rekryointitarpeensa kasvavan seuraavien 2–3 vuoden aikana



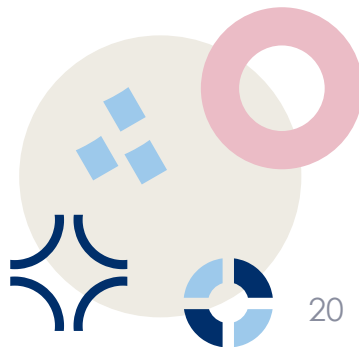
■ Yritykset, joissa osaajien saatavuus rajoittaa kasvua



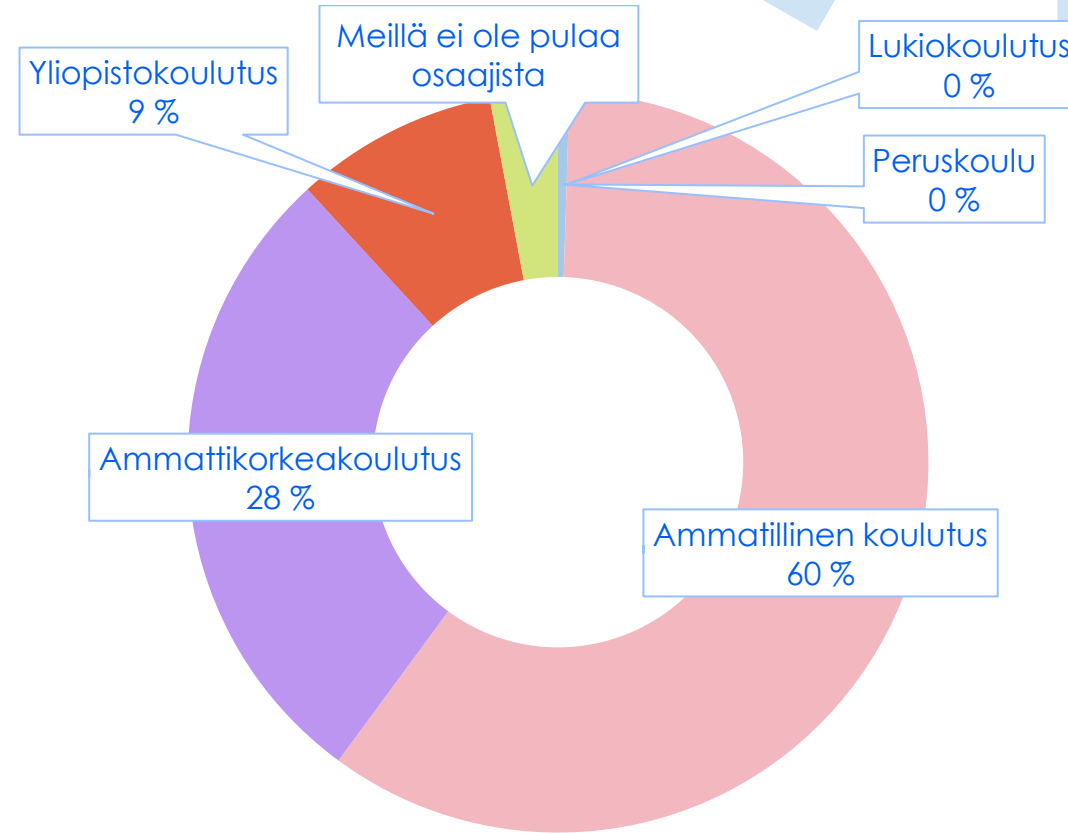
♥ Yritykset, joissa osaajapula ei rajoita kasvua

Tulevaisuuden osaamistarpeisiin vastaaminen

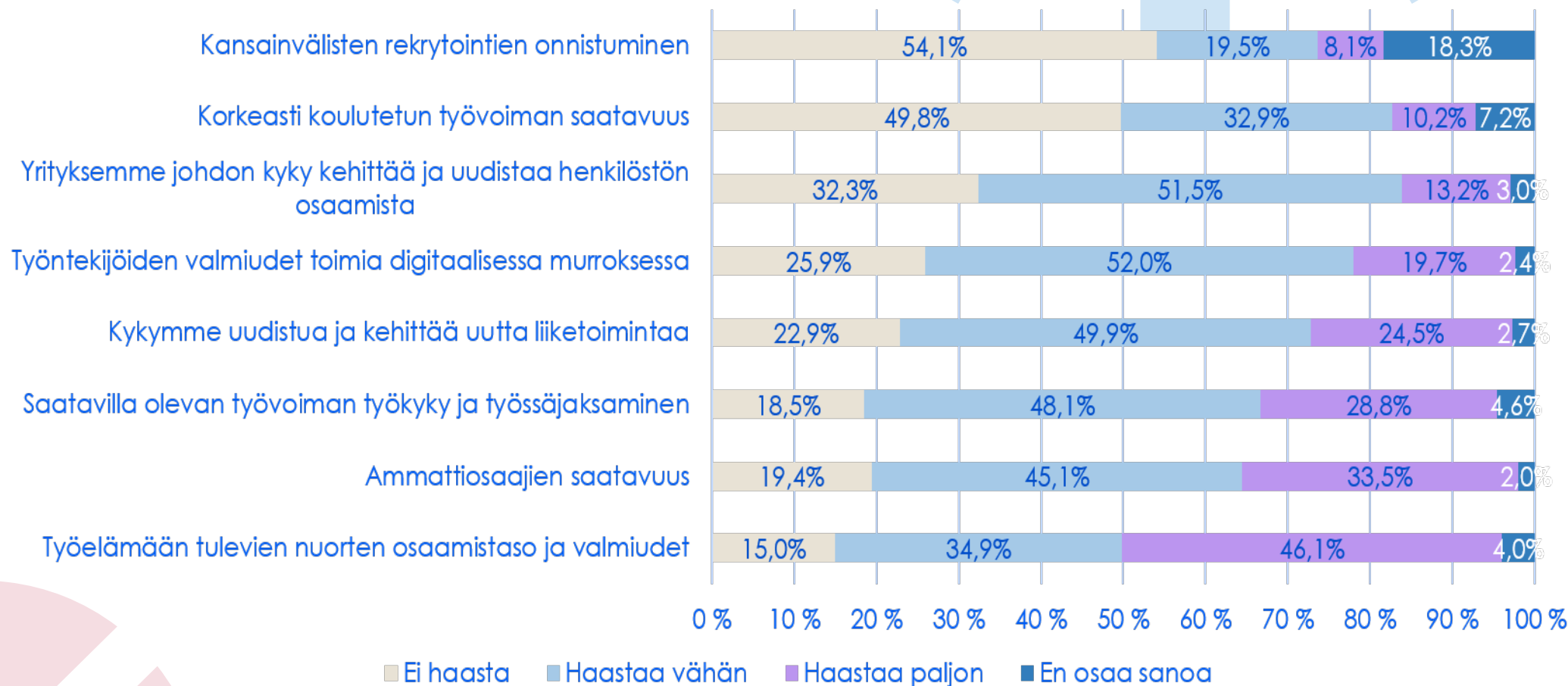
KAUPPAKAMARI



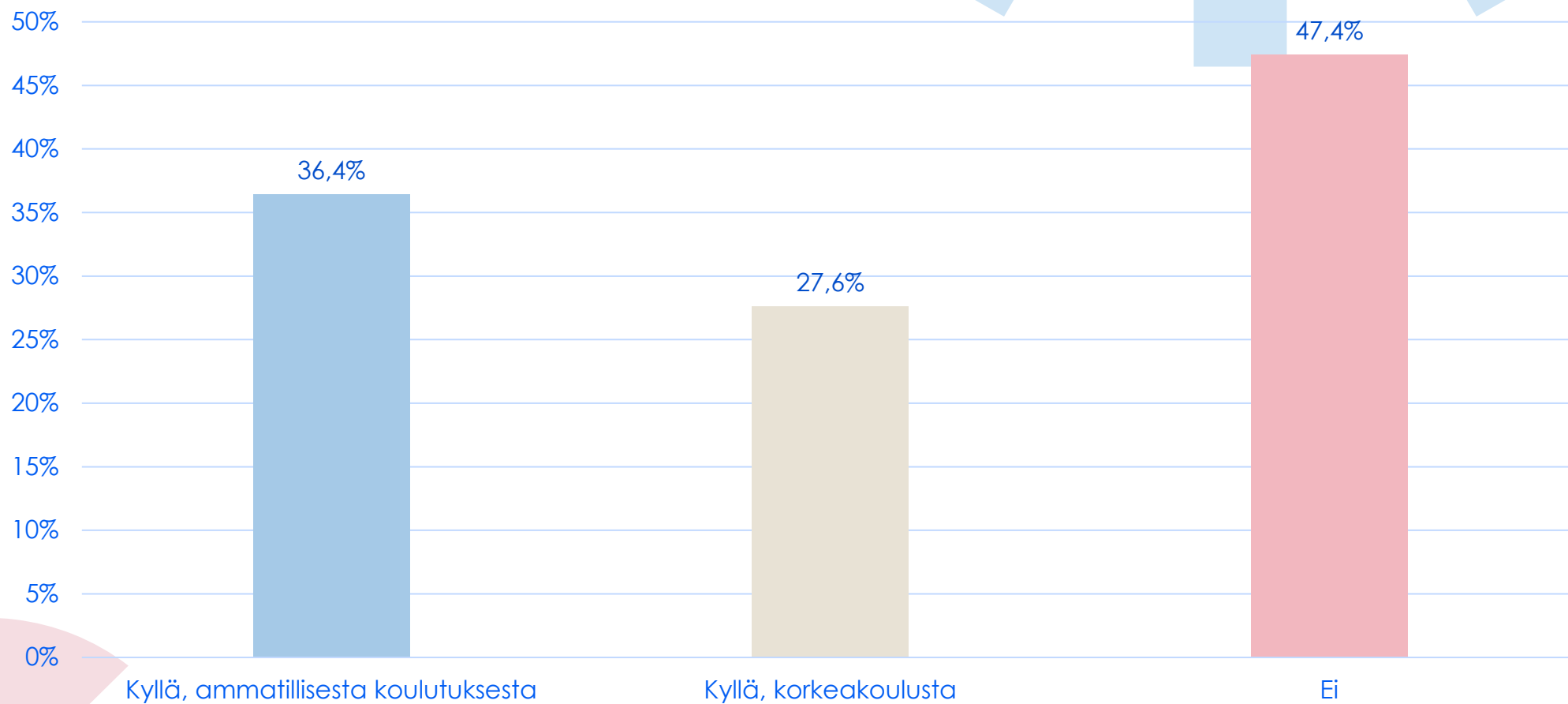
Miltä koulutusasteelta valmistuneista osaajista on yrityksessänne suurin pula?



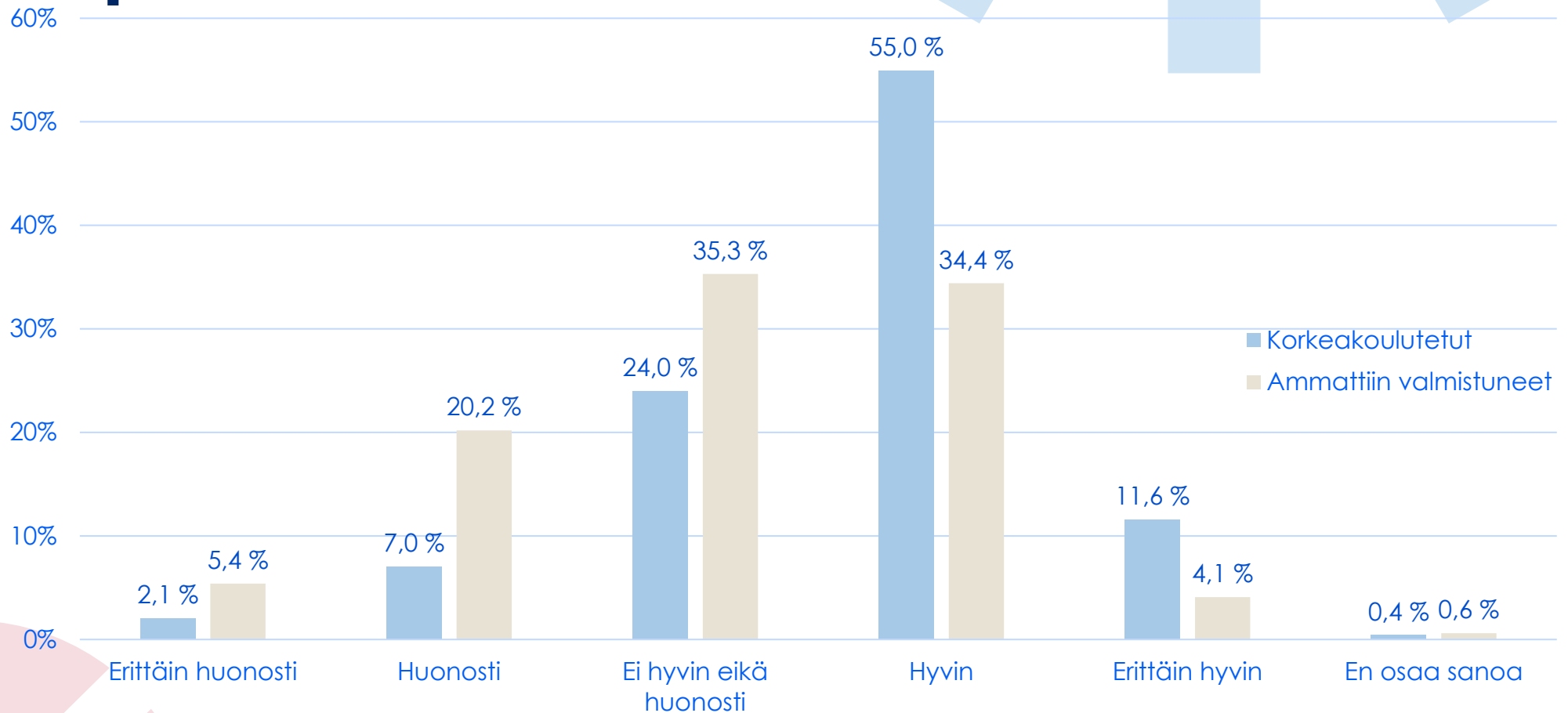
Miten arvioitte seuraavien tekijöiden haastavan yrityksenne kilpailukykyä seuraavien viiden vuoden aikana?



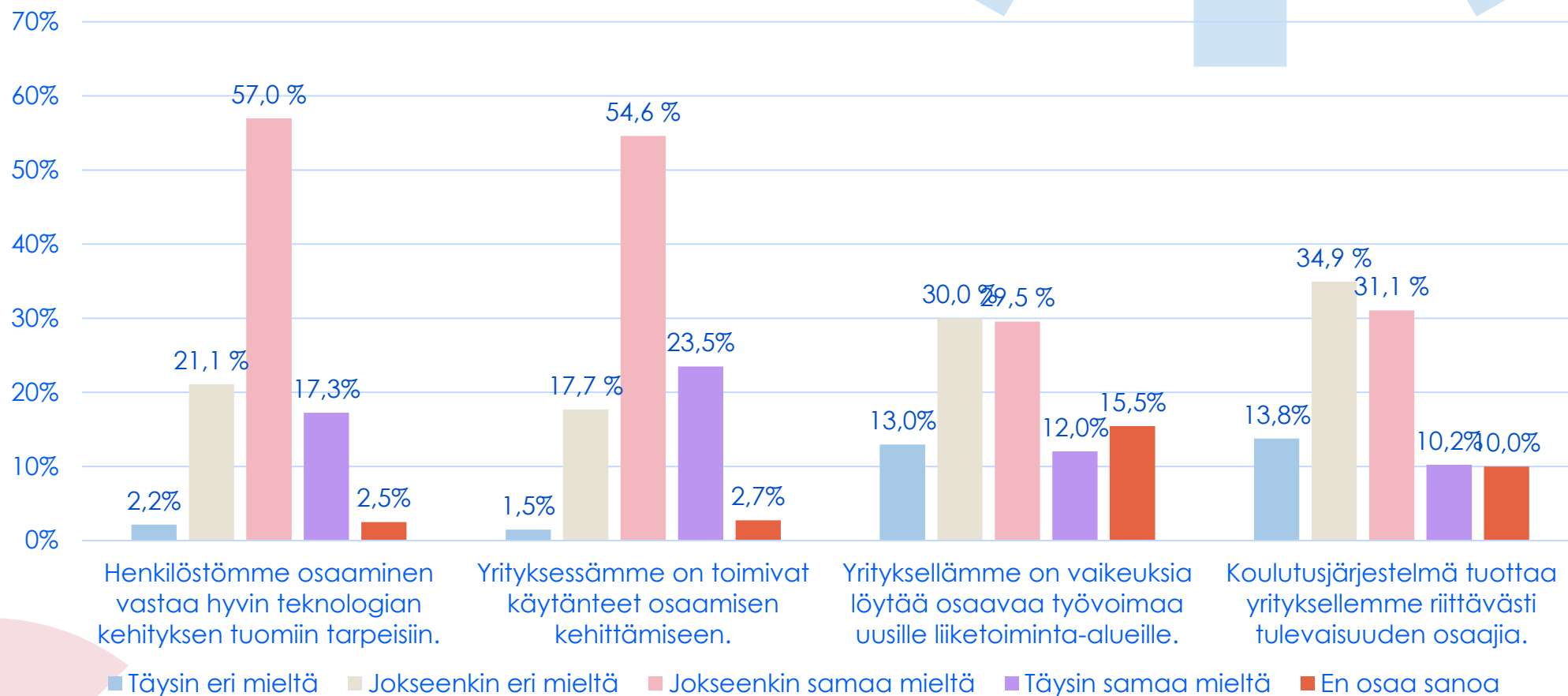
Onko yrityksenne ottanut alueenne oppilaitoksesta tai korkeakoulusta hiljattain valmistuneita nuoria töihin kahden viime vuoden aikana?



Kuinka hyvin vastavalmistuneiden osaaminen vastaa yrityksenne tarpeita?

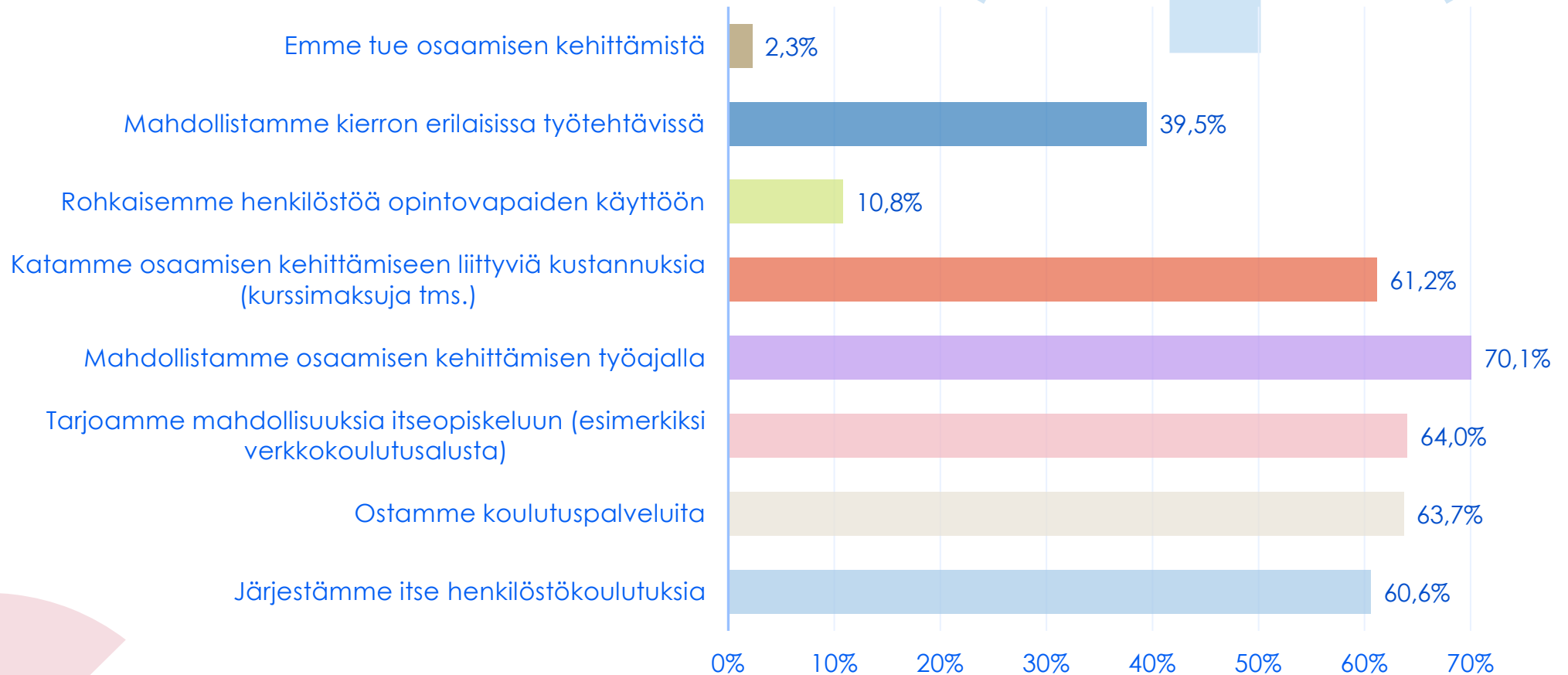


Arvioi seuraavia tulevaisuuden osaamistarpeisiin liittyviä väittämiä

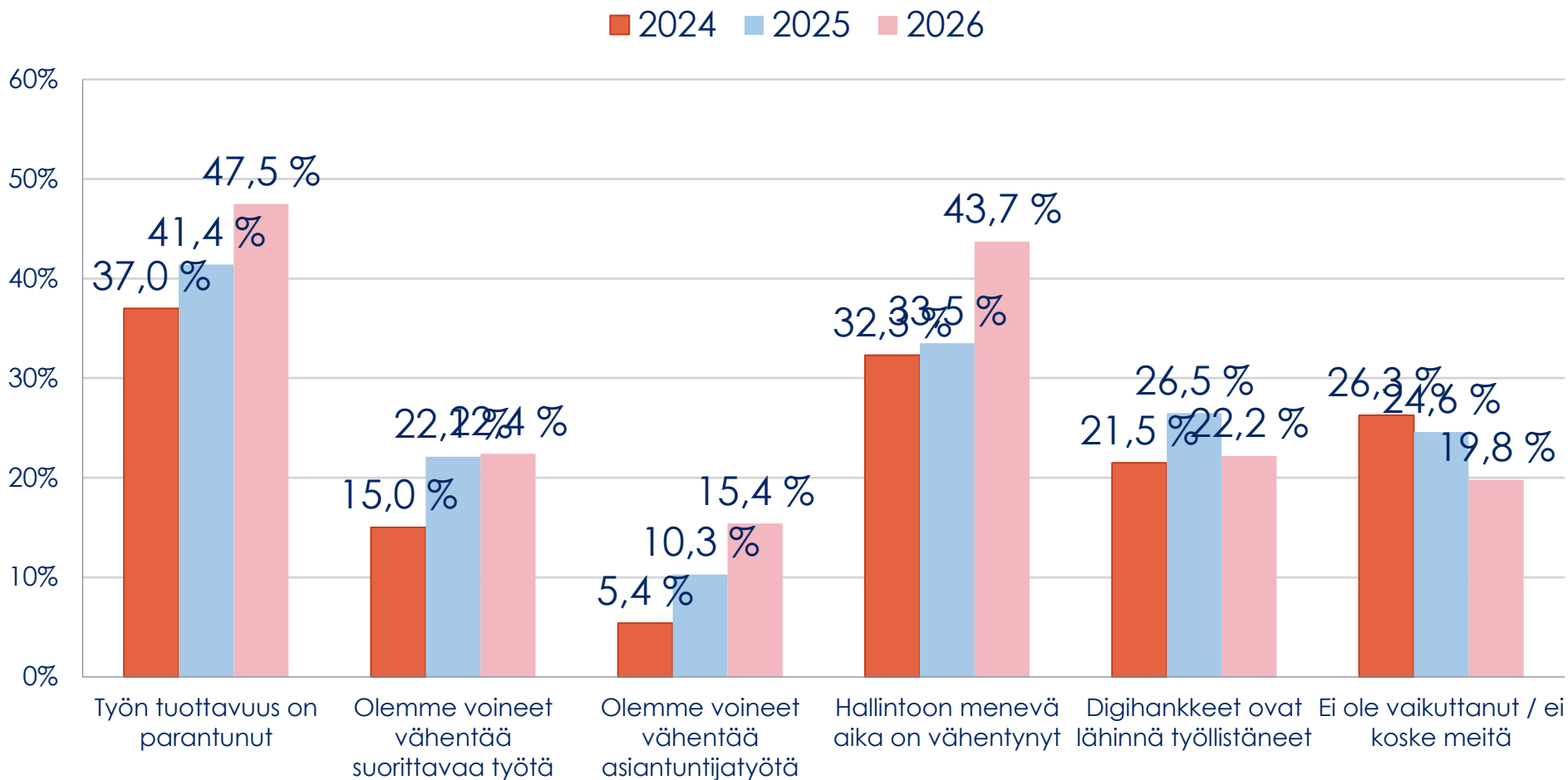


Millä tavalla yrityksenne tukee henkilöstön osaamisen kehittämistä?

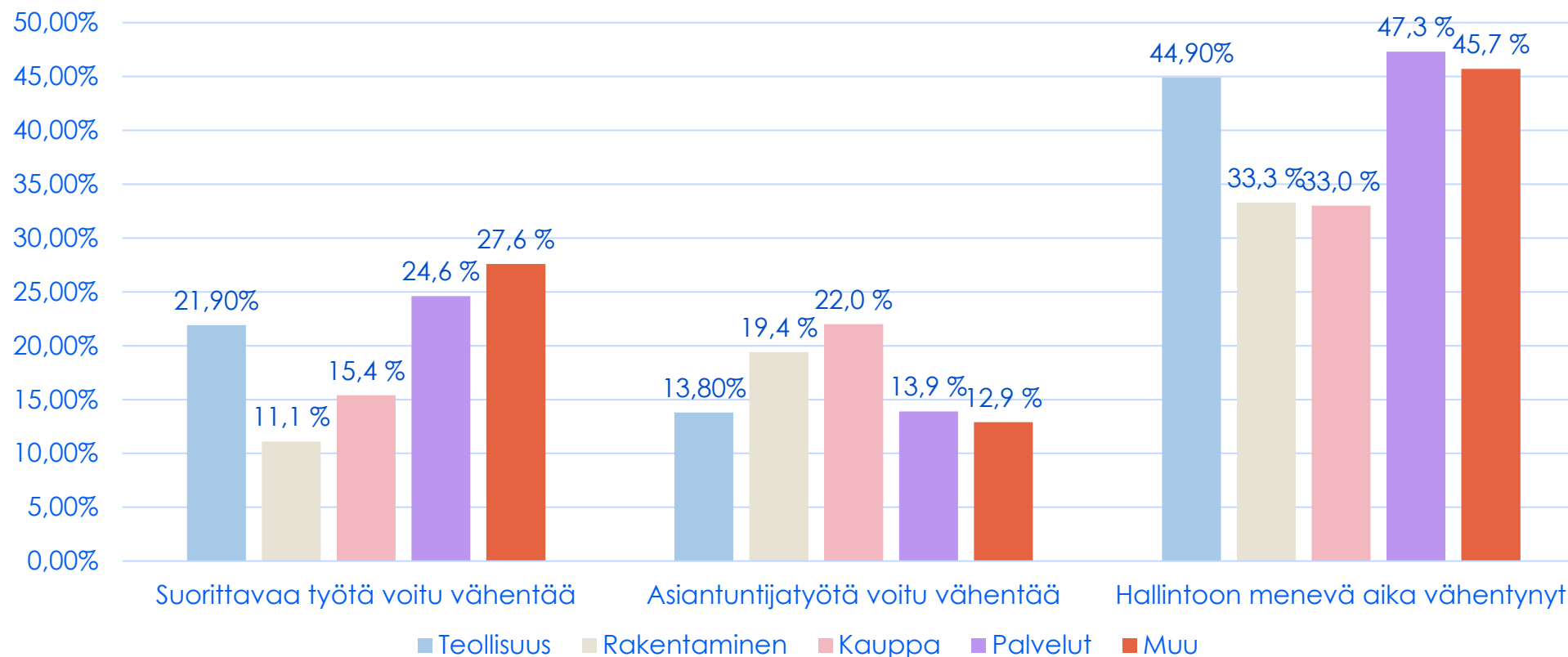
Voit valita useita vaihtoehtoja.



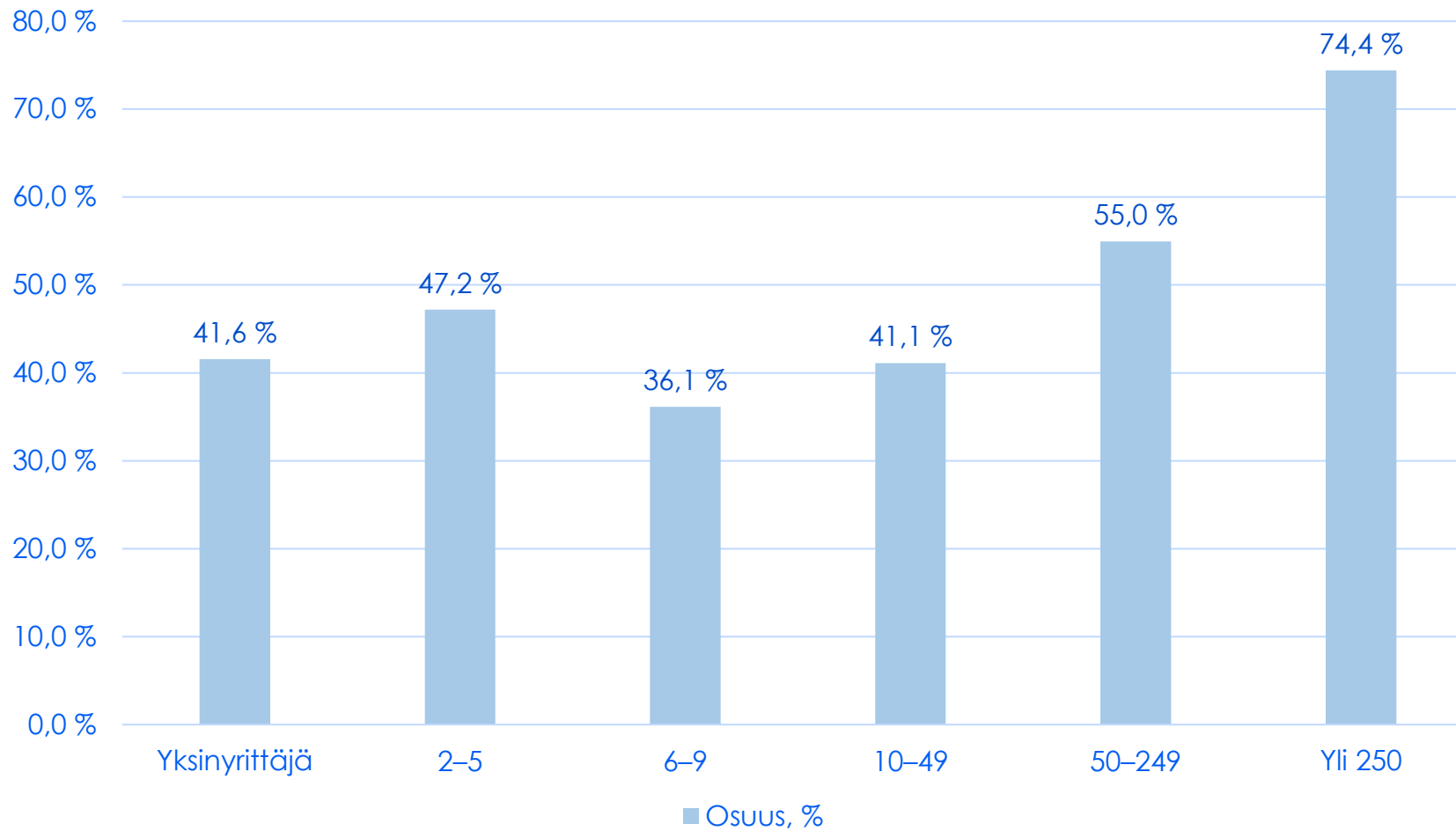
Miten digitalisaatio, automatisaatio ja tekoälyn kehitys viime vuosina on vaikuttanut yrityksenne henkilöstötarpeisiin?



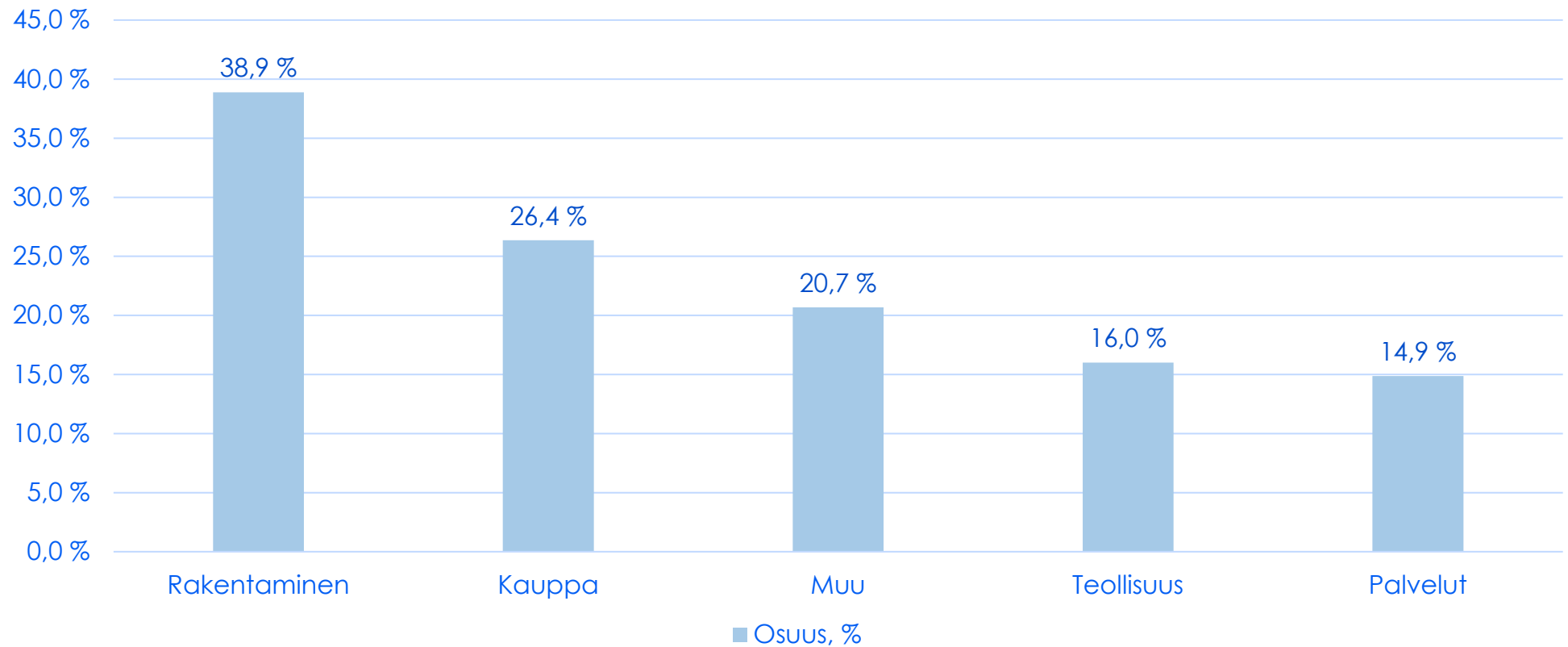
Miten digitalisaatio, automatisaatio ja tekoälyn kehitys viime vuosina on vaikuttanut yrityksenne henkilöstötarpeisiin?



Yritykset, joiden työn tuottavuutta digitalisaatio, automatisaatio ja tekoälyn kehitys on parantanut



Yritykset, joiden toimintaan digitalisaatio, automatisaatio ja tekoälyn kehitys ei ole vaikuttanut



Havaintoja

1. Digitalisaation ja tekoälyn hyödyt näkyvät selvästi voimakkaammin suurissa kuin pienissä yrityksissä.

- 74 % suurista yrityksistä kertoo tuottavuuden parantuneen, kun yksinyrittäjillä osuus on 42 %.

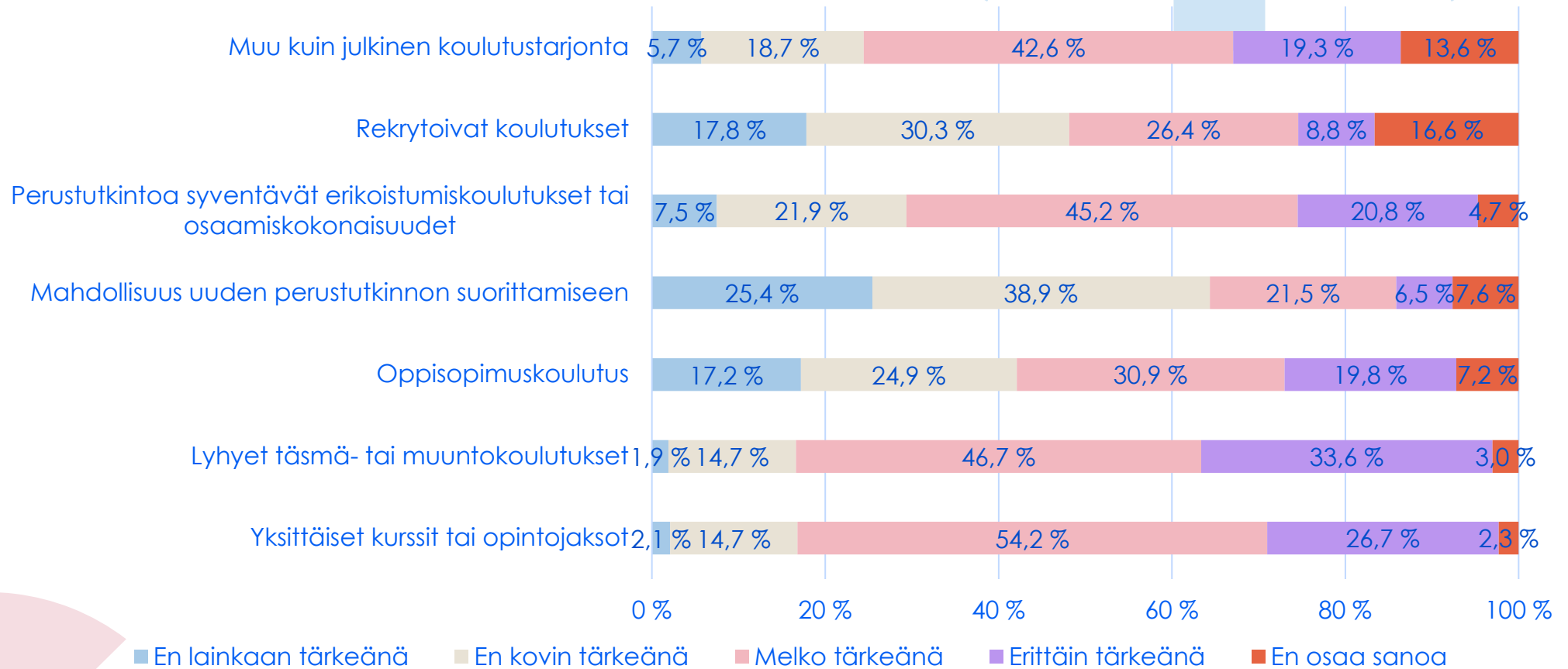
2. Rakennusala erottuu toimialoista vähiten muuttuneena.

- Lähes 40 % rakennusalan yrityksistä kertoo, ettei digitalisaatio, automaatio tai tekoäly ole vaikuttanut henkilöstötarpeisiin.

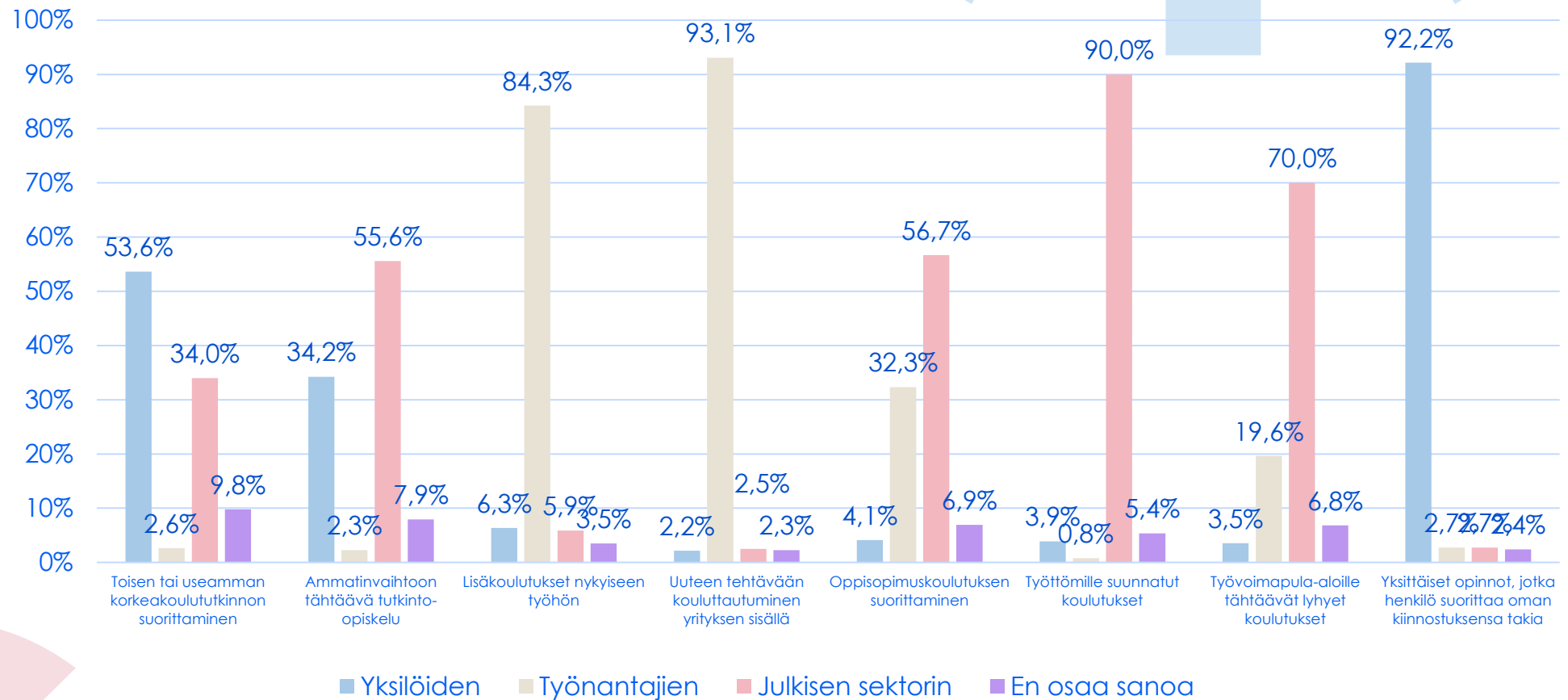
3. Tekoälyn ja automaation vaikutukset näkyvät ennen kaikkea tuottavuuden kasvuna ja hallinnollisen työn vähenemisenä, eivät massiivisena henkilöstövähennyksenä.

- Työn tuottavuuden paraneminen (48 %) ja hallinnollisen työn väheneminen (44 %) ovat paljon yleisempiä havaintoja kuin suorittavan työn (22 %) tai asiantuntijatyön (15 %) väheneminen.

Miten tärkeänä pidätte seuraavia koulutusmuotoja henkilöstönne osaamisen kehittämisen kannalta:



Kenen tulisi ensisijaisesti kustantaa työikäisten koulutus seuraavissa tilanteissa?

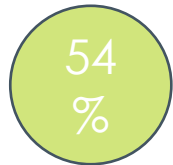


Kenen tulisi ensisijaisesti kustantaa työikäisten koulutus seuraavissa tilanteissa?

Yksilö

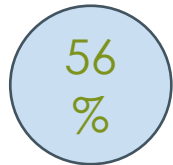


Yksittäiset opinnot omasta kiinnostuksesta

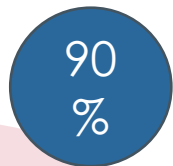


Toinen korkeakoulututkinto

Julkinen

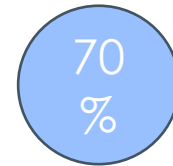


Ammatinvaihtoon tähtäävä tutkinto-opiskelu

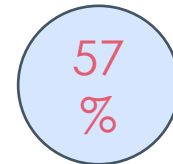


Työttömille suunnatut koulutukset

Julkinen

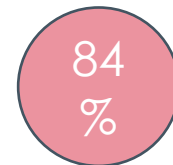


Lyhytkoulutukset työvoimapula-aloille

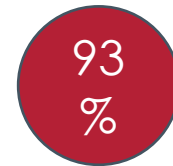


Oppisopimuskoulutus

Työnantaja



Lisäkoulutukset nykyiseen työhön



Uuteen tehtävään koulutus yrityksessä

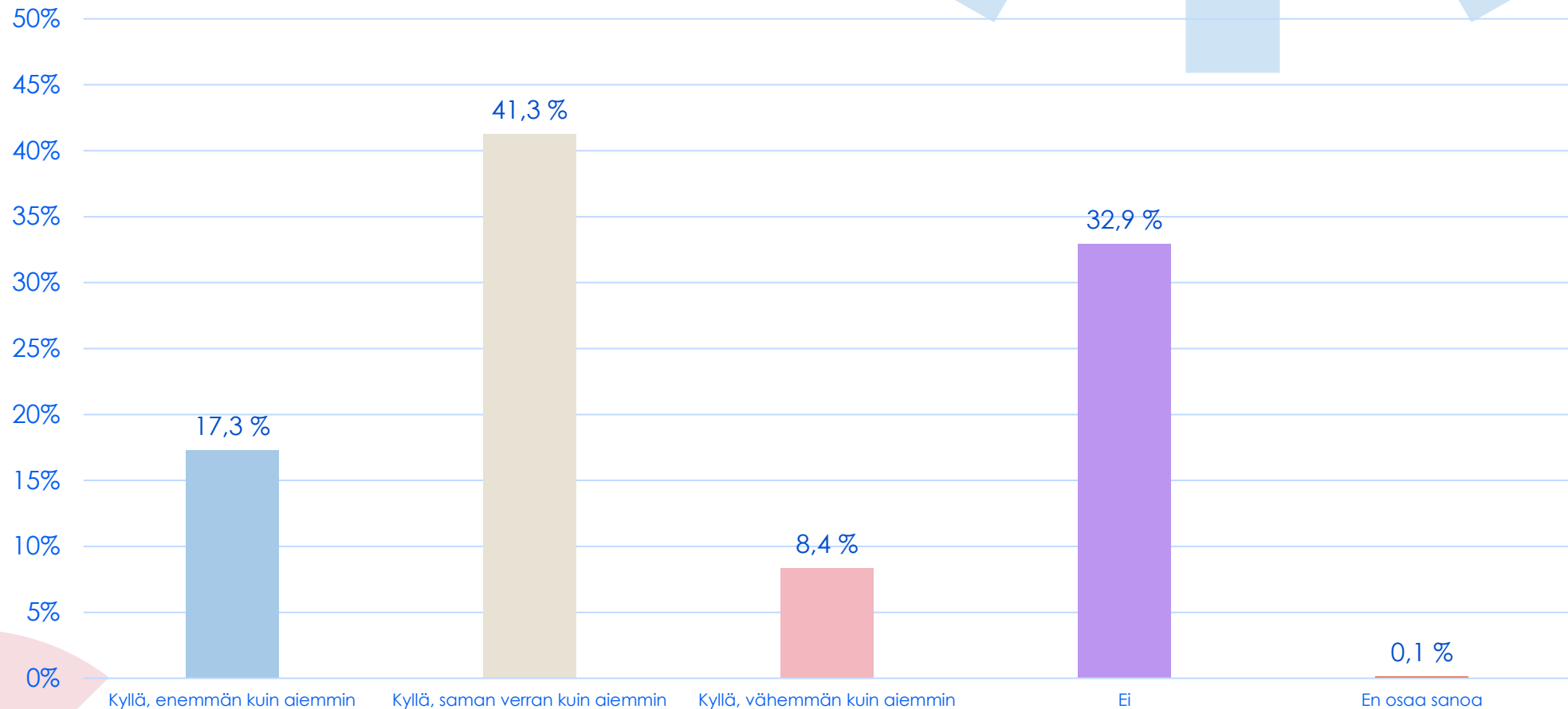
Mitä suurempi yritys, sitä selkeämmin rahoitusvastuuta ollaan valmiita ohjaamaan työnantajalle

Yrityskoko	Lisäkoulutus nykyiseen työhön	Uuteen tehtävään koulutus yrityksessä	Oppisopimus
Mikroyritys	78,0 %	89,7 %	26,4 %
Pienyritys	85,5 %	94,9 %	34,0 %
Keskisuuri yritys	92,2 %	97,7 %	40,6 %
Suuryritys	93,9 %	98,0 %	42,3 %

Osuus vastanneista, jotka näkevät ensisijaisen vastuun työnantajalla

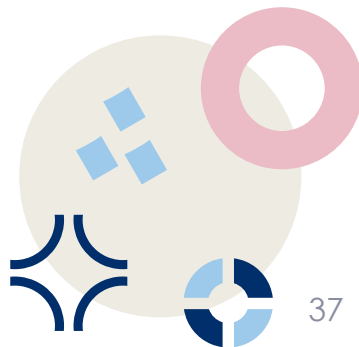
Kokonaisuutena yksilön kustannusvastuuta koskeva näkemys on varsin samanlainen eri yritysryhmissä. Mikään tarkastelluista taustamuuttujista ei erottele näkemyksiä tilastollisesti selvästi.

Onko yrityksenne palkannut nuoria viimeisen vuoden sisällä harjoitteluun tai kesätöihin?

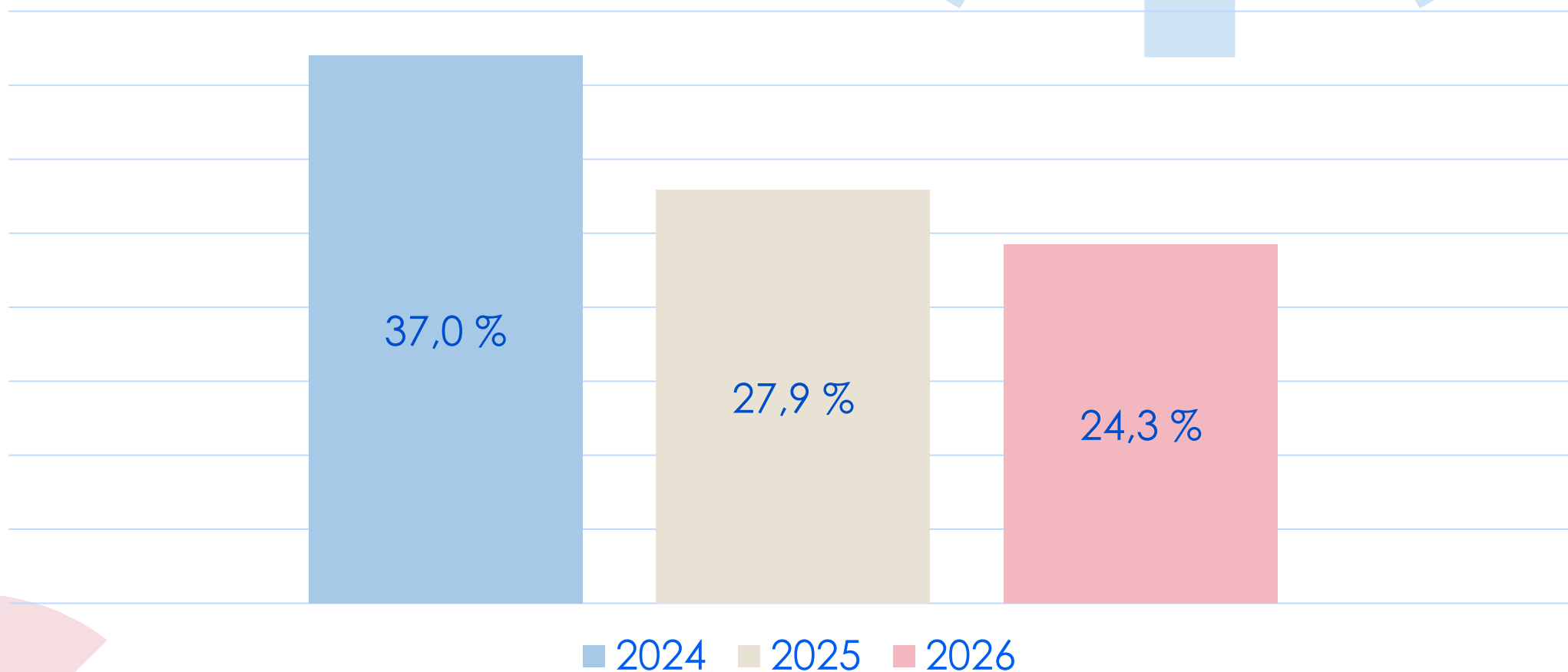


Kansainvälinen rekrytointi

KAUPPAKAMARI



Kansainvälisiä osaajia rekrytoineiden yritysten osuus on entistä pienempi



*Viimeisen viiden vuoden aikana ulkomaan kansalaisen rekrytoineiden osuus vastaajista

Yritysten jakautuminen ryhmiin sen mukaan, ovatko ne rekrytoineet viimeisen viiden vuoden aikana kansainvälisen osaajan, ja jos ei, kertoivatko voivansa harkita tai harkinneensa rekrytointia

Ei rekrytoinut eikä harkitse

49,4%

Harkitsijat

26,7%

Rekrytoineet

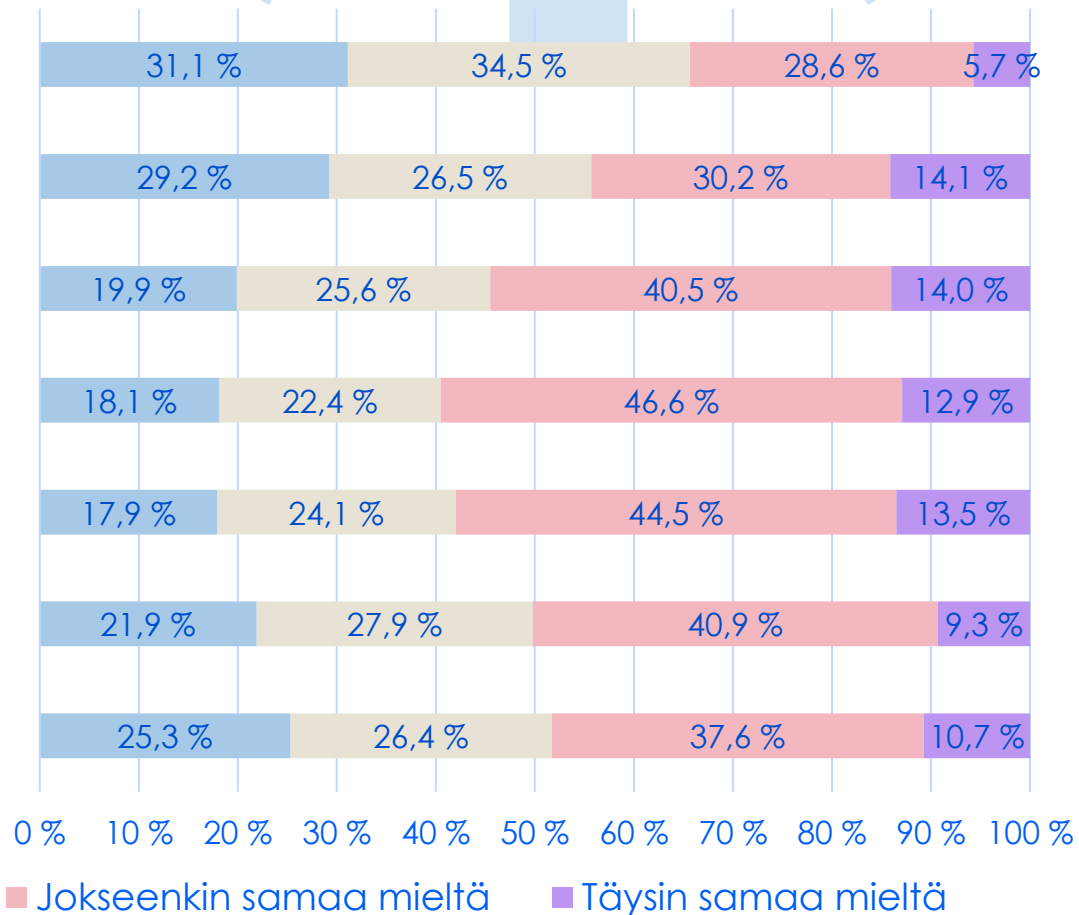
24,0%

0,0% 10,0% 20,0% 30,0% 40,0% 50,0% 60,0%

Prosentit on laskettu vain näihin kolmeen ryhmään yksiselitteisesti sijoittuvista yrityksistä. "En osaa sanoa" ja puuttuvat vastaukset on jätetty pois prosenttijakaumasta.

“Yrityksellämme on valmiuksia tai osaamista seuraaviin kansainvälisen rekrytoinnin osa-alueisiin”

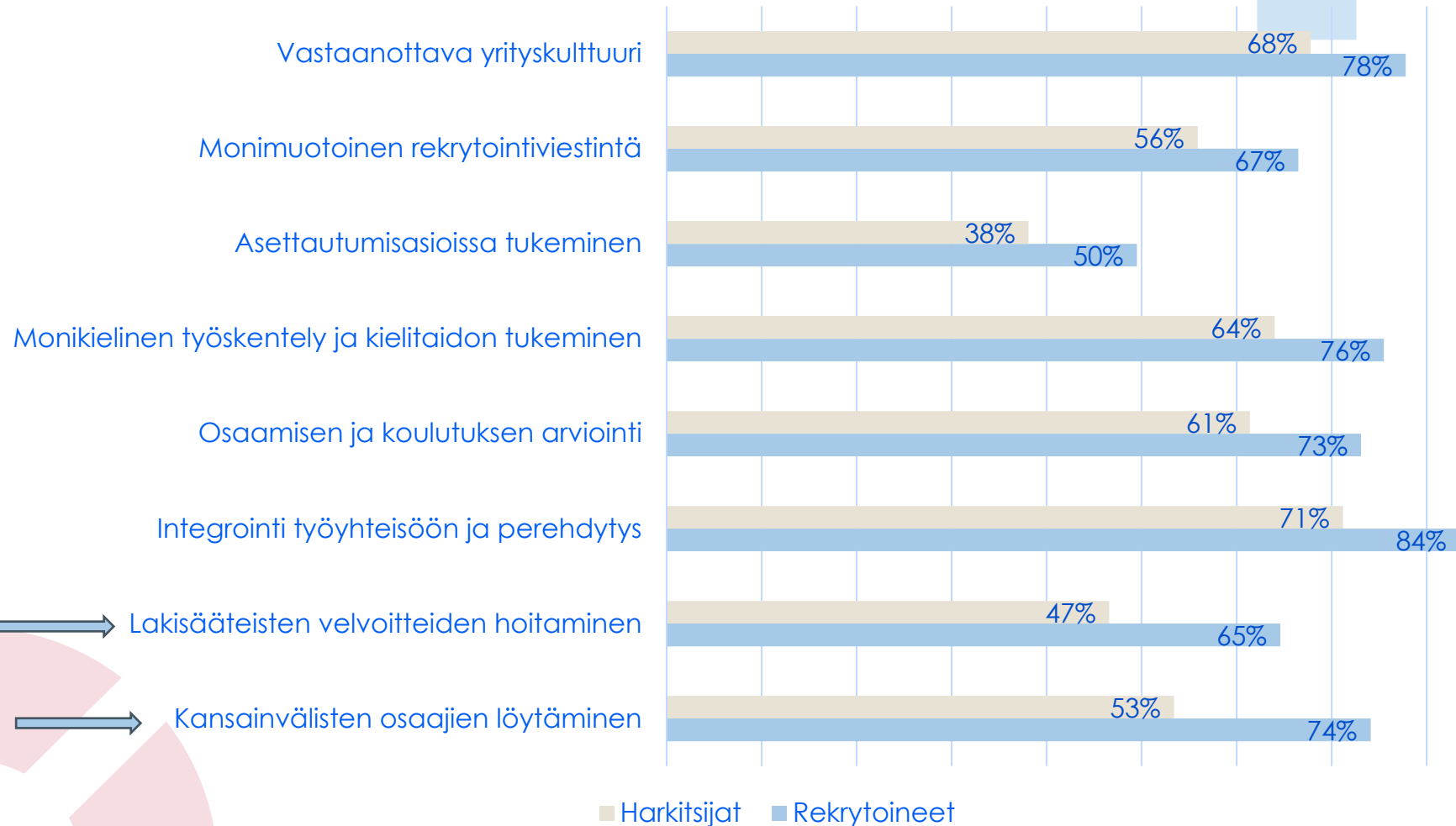
- Työn ulkopuolisissa asettautumisasioissa tukeminen (asuminen, perhe, vapaa-aika)
- Lakisääteisten velvoitteiden hoitaminen (esim. työluvut, viranomaisilmoitukset)
- Työskentely monikielisesti ja kielitaidon kehittymisen tukeminen
- Kansainvälisten osaajien integroiminen työyhteisöön ja perehdytys työtehtäviin
- Osaajien aiemman koulutuksen ja osaamisen arviointi
- Monimuotoisuuden edistäminen hakijaviestinnässä ja rekrytoinnissa
- Kansainvälisten osaajien löytäminen



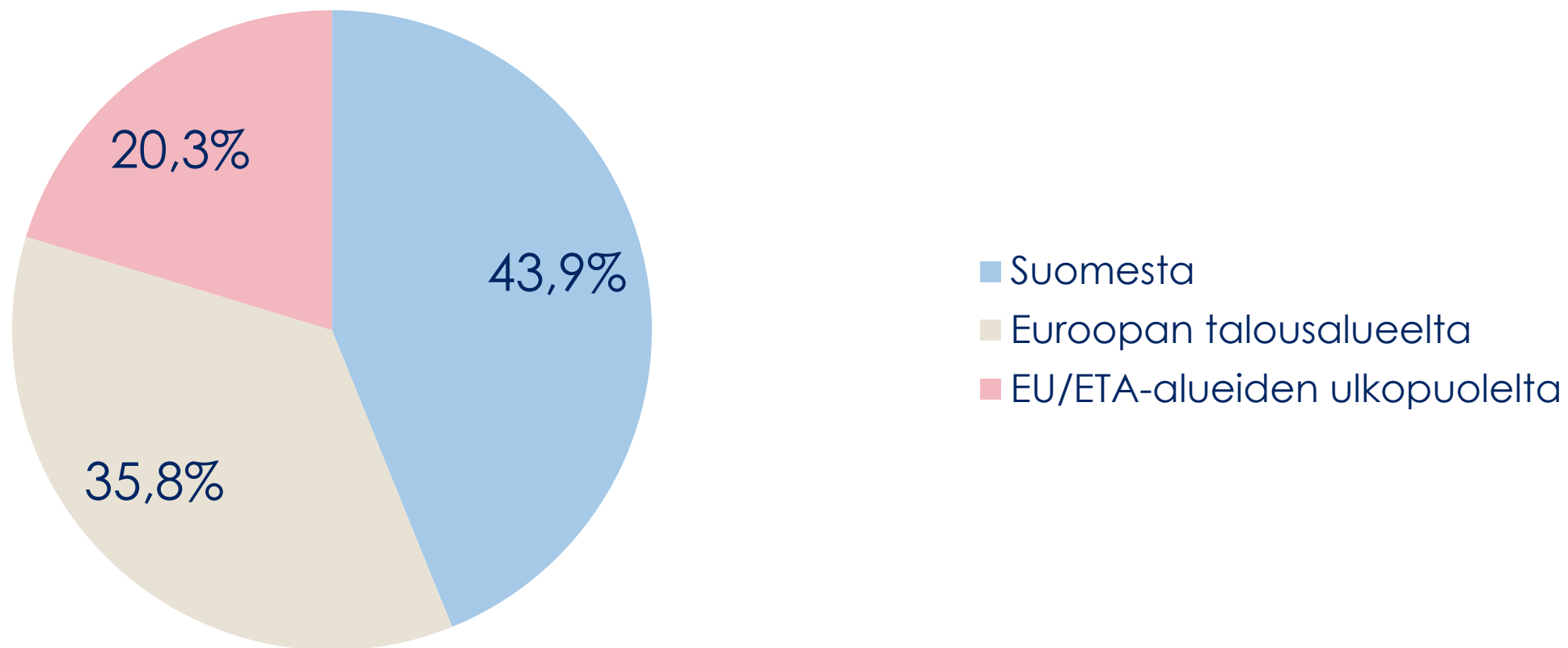
Miten harkinneet yritykset eroavat ei harkinneista?

Yrityksen valmius	Harkinneet	Ei harkinneet	Ero
Integrointi työyhteisöön ja perehdytys	70,8 %	30,8 %	+40,0 %-yks.
Yrityskulttuurin vastaanottavuuden kehittäminen	67,5 %	34,9 %	+32,6 %-yks.
Monikielinen työskentely ja kielitaidon tukeminen	63,7 %	32,7 %	+31,1 %-yks.
Monimuotoisuus hakijaviestinnässä ja rekrytoinnissa	56,7 %	28,9 %	+27,8 %-yks.
Kansainvälisten osaajien löytäminen	52,9 %	26,0 %	+26,9 %-yks.
Aiemman koulutuksen ja osaamisen arviointi	61,7 %	39,7 %	+22,0 %-yks.
Lakisääteisten velvoitteiden hoitaminen	46,3 %	27,6 %	+18,6 %-yks.
Asettautumisasioissa tukeminen	37,9 %	19,7 %	+18,2 %-yks.

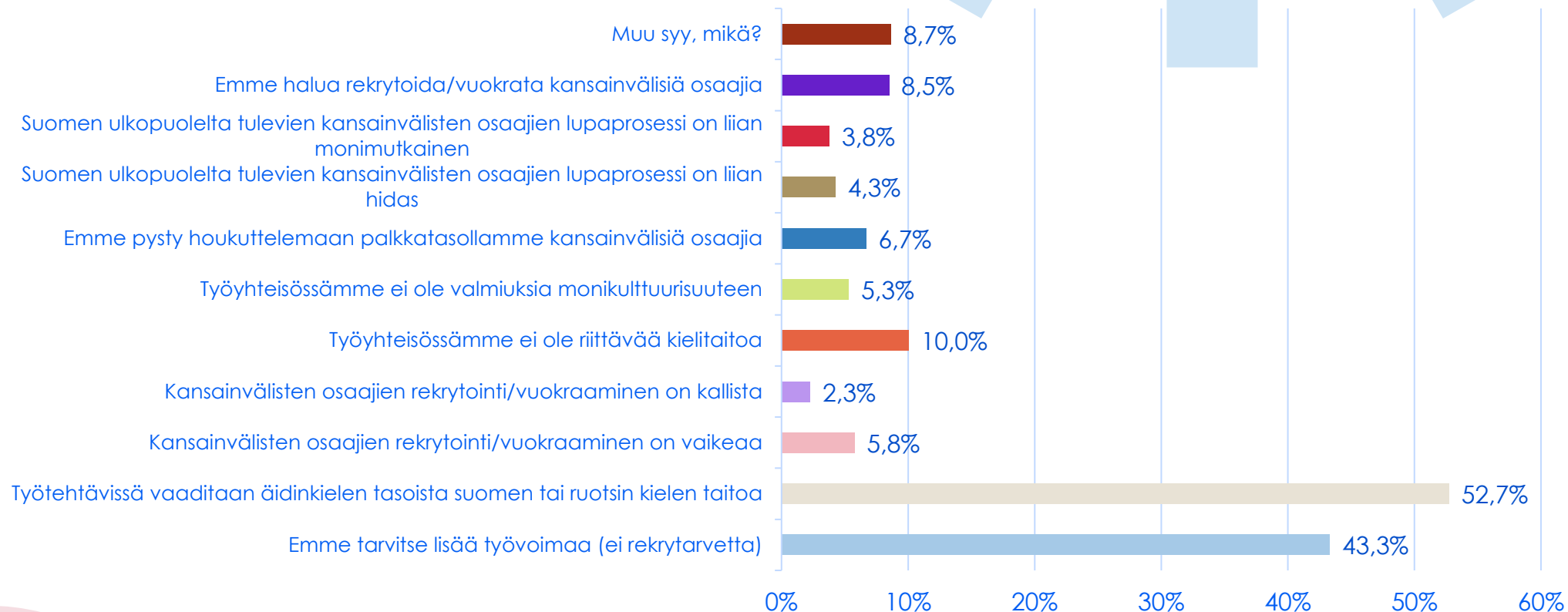
Erot harkitsijoiden ja rekrytoijien välillä liittyvät ennen muuta osaajien löytämiseen ja lakisääteisiin tehtäviin



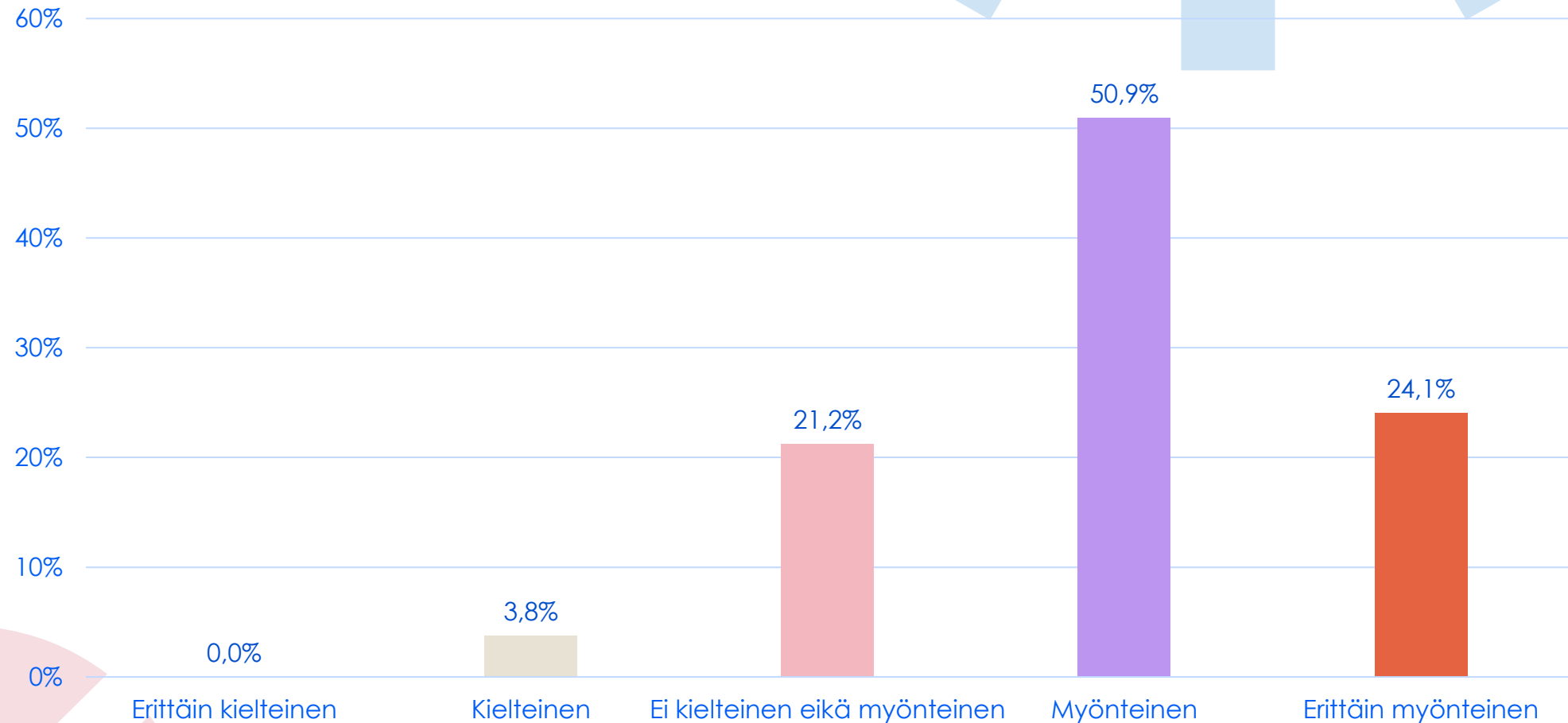
”Mistä olette pääosin rekrytoineet kansainväliset osaajat?”



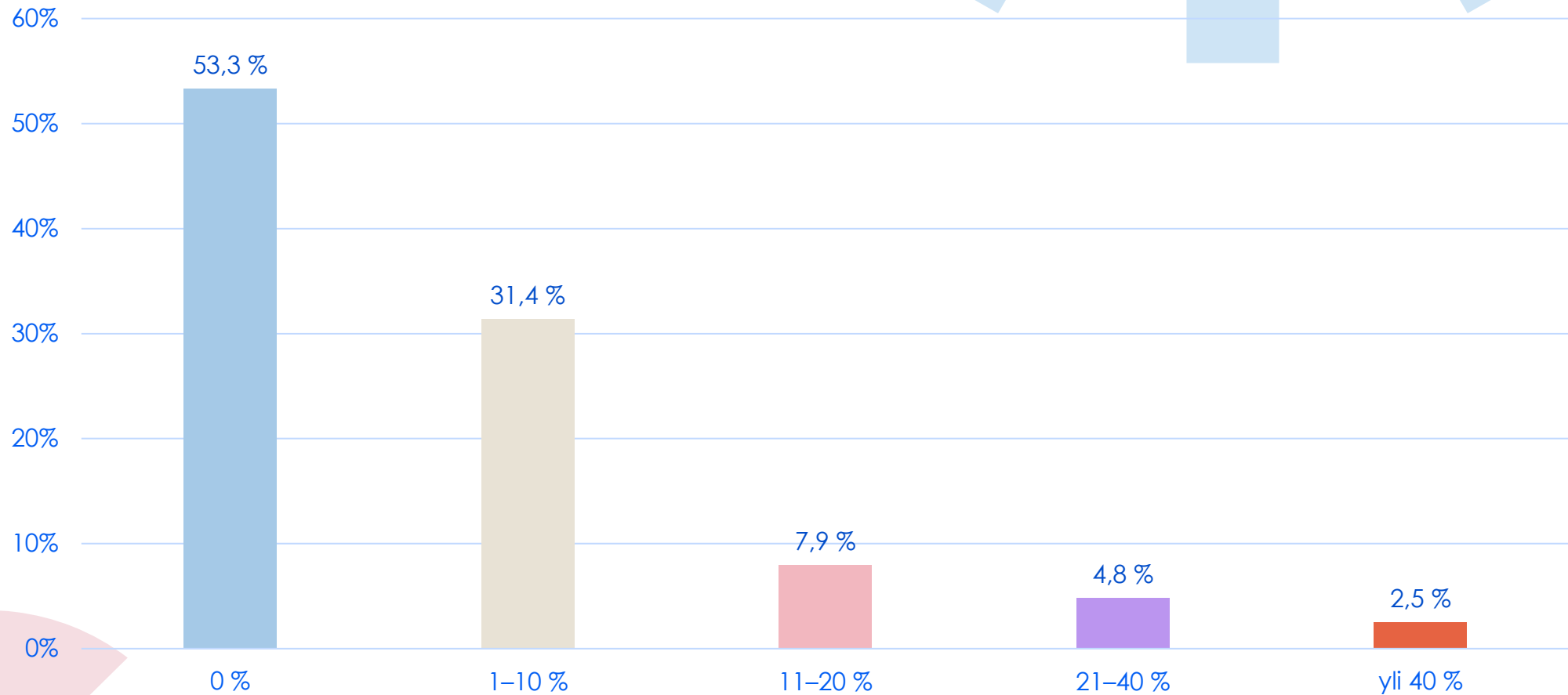
Miksi ette ole rekrytoineet tai vuokranneet kansainvälisiä osaajia?



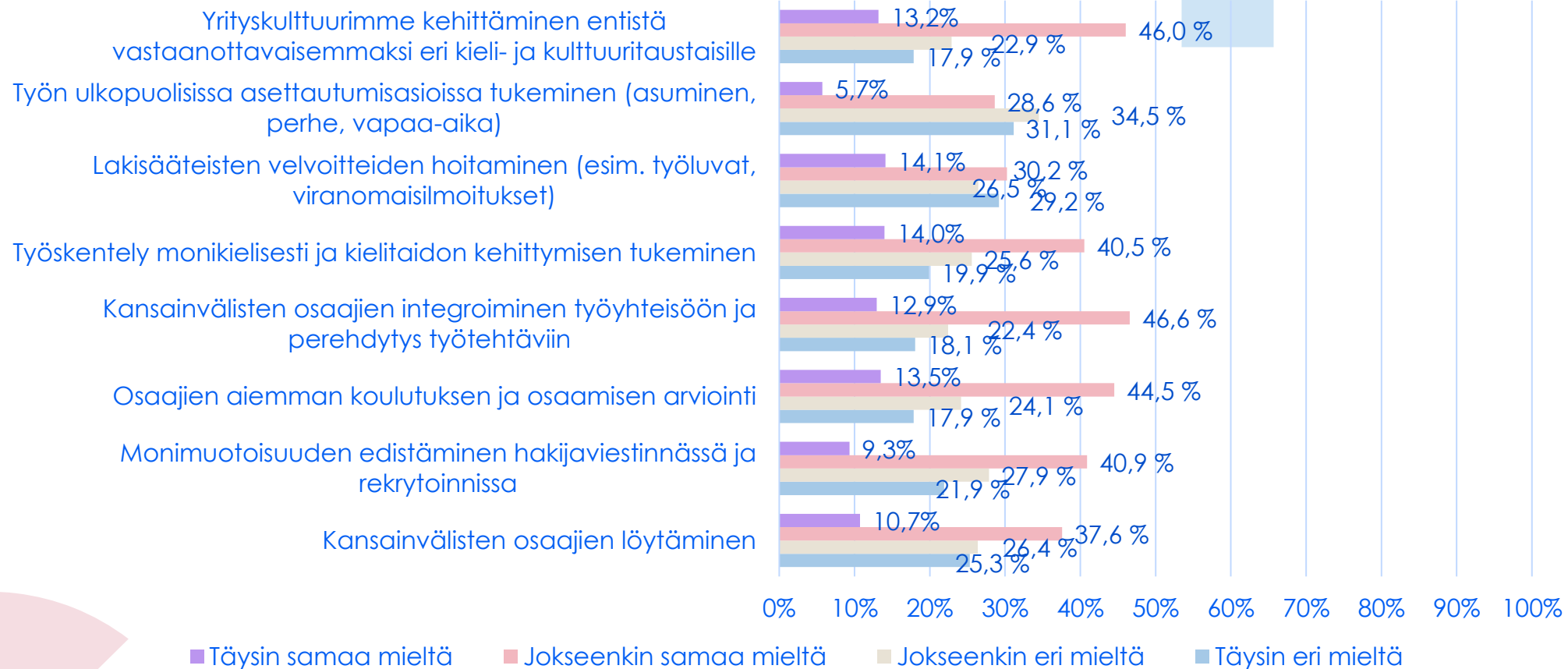
Arvioikaa kokemuksenne kansainvälisten osaajien rekrytoinnista tai vuokraamisesta?



Kuinka suuri osa yrityksenne työntekijöistä on ulkomaalaistaustaisia

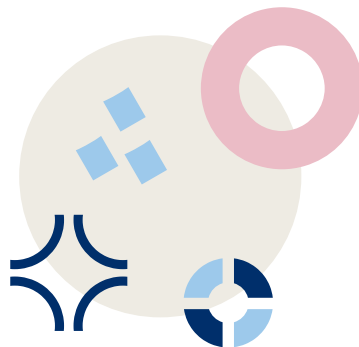


Yrityksellämme on valmiuksia tai osaamista seuraaviin kansainvälisen rekrytoinnin osa-alueisiin:

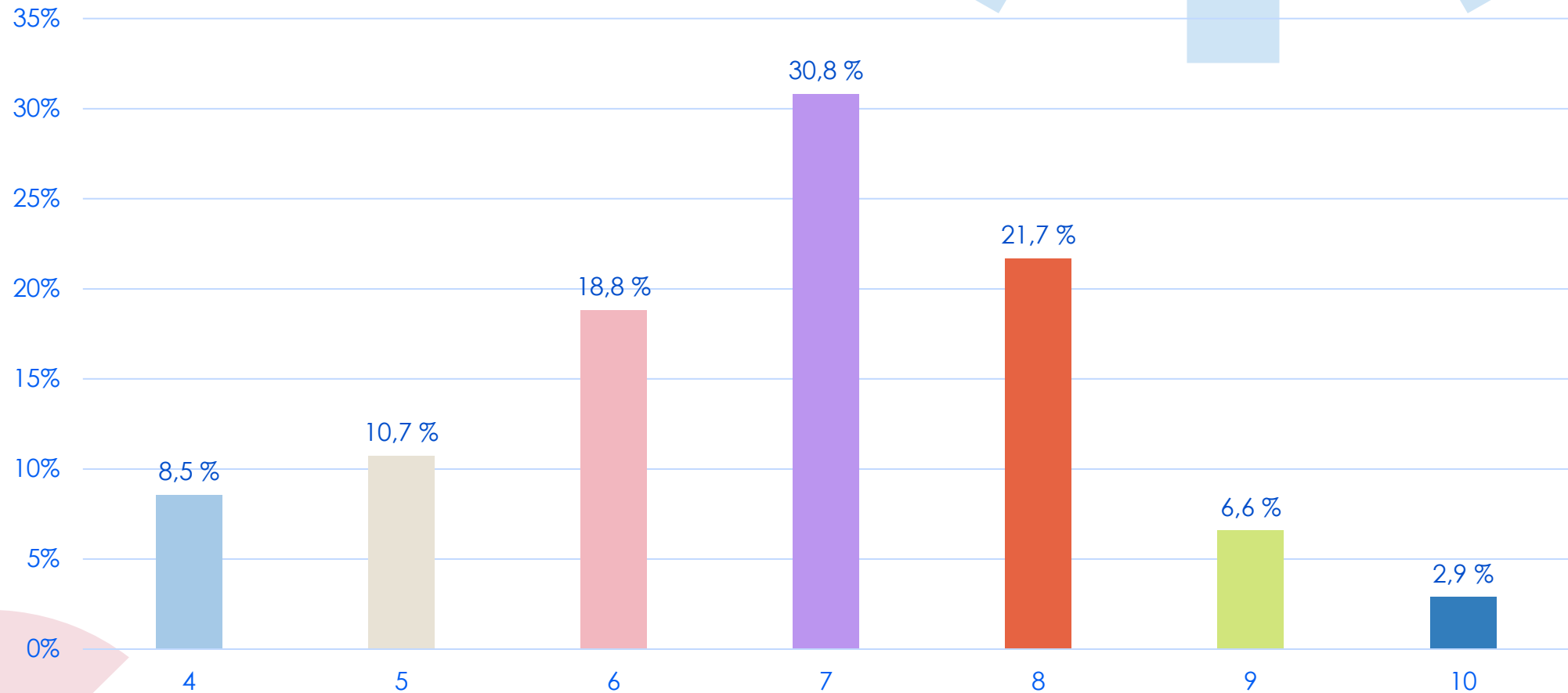


Näkemykset hallituksen politiikasta

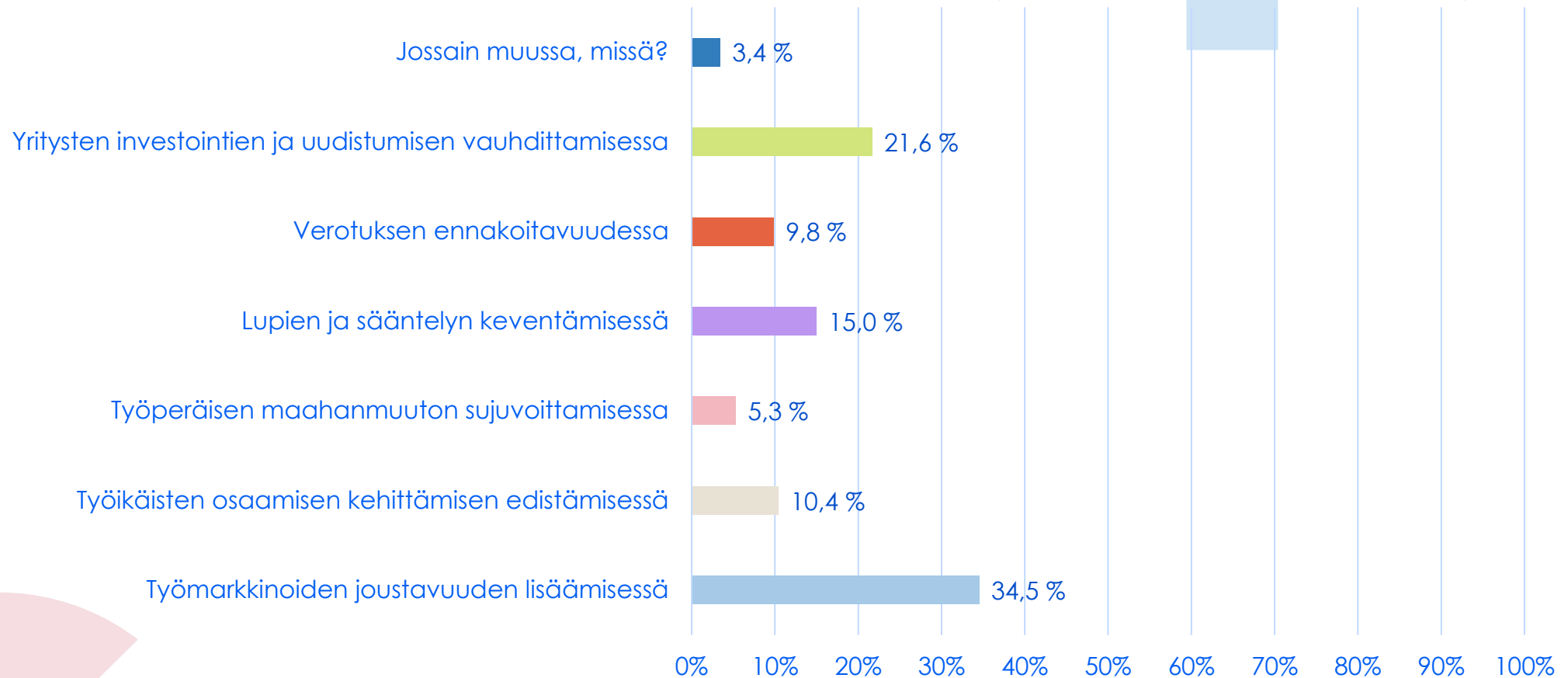
KAUPPAKAMARI

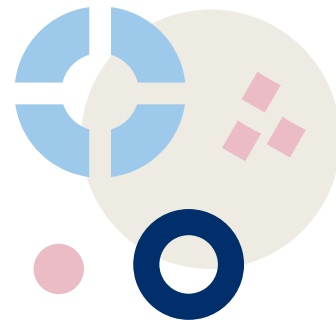


Millaisen kouluarvosanan antaisit maan hallitukselle osaavan työvoiman turvaamiseen liittyvistä toimenpiteistä?



Missä asiassa seuraavan hallituksen pitäisi onnistua, jotta yrityksenne voisi kasvaa seuraavien neljän vuoden aikana?





KAUPPAKAMARI