

**ENNAKOINTIKAMARI**



# **Työvoiman kysyntä, saatavuus ja osaamistarpeet**

Uudellamaalla syksyllä 2021

Uudellamaalla toimivassa **Ennakointikamarissa** laaditaan kaksi kertaa vuodessa tilannekatsaus Uudenmaan työvoiman kysynnästä, tarjonnasta ja osaamistarpeista.

Lisäksi Ennakointikamarin jäsenet kokoontuvat kaksi kertaa vuodessa yhteen etsimään ratkaisuja Uudenmaan työllisyyteen ja osaamistarpeisiin liittyviin lyhyen aikavälin haasteisiin.

**Ennakointikamarin muodostavat:**

- Stadin AO
- Vantaan ammattiopisto Varia
- Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia
- Taitotalo
- Mercuria Kauppiaitten kauppiaoppilaitos Oy
- Helsinki Business College Oy
- Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keuda
- PointCollege Oy
- Careeria
- STEP-koulutus
- Suomen Diakoniaopisto Oy
- Hyria koulutus Oy
- Laurea
- Haaga-Helia
- Metropolia
- Helsingin yliopisto
- Uudenmaan liitto
- Uudenmaan ELY-keskus
- Uudenmaan TE-toimisto
- Helsingin seudun kauppakamari

Tilannekatsauksen laati Ennakointikamarin projektipäällikkö **Olli Oja** Helsingin seudun kauppakamarista.

Ennakointikamari 9.12.2021

*Seuraava Ennakointikamarin tilannekatsaus ilmestyy keväällä 2022.*

## Sisällys

Johdanto.....	1
Työvoiman kysyntä Uudellamaalla syksyllä 2021 .....	2
Yritysten näkymiä työvoiman kysynnästä syksyllä 2021 .....	10
Työnhakijatilanne Uudellamaalla syksyllä 2021 .....	13
Yritysyhteistyö Uudellamaalla.....	16
Mitä siis pitäisi tehdä? .....	20

## Johdanto

Jälkiviisaudesta on harvoin hyötyä, mutta palataan yhden lainauksen verran siihen, mihin edellinen tilannekatsauksemme päättyi kesäkuussa 2021:

*”Uudenmaan näkökulmasta olisi erityisen tärkeää, ettei vaikeaa vuotta seuraava kasvu tukahtuisi heti alkuun osaavan työvoiman saatavuuteen. Tämä asettaa paineita kaikille työllisyys- ja koulutuksen sektoreille. Uudenmaan potentiaali jää hyödyntämättä, jos jäämme odottamaan vain pitkän aikavälin parannuksia tilanteeseen.”*

Puoli vuotta on näkökulmasta riippuen pitkä tai lyhyt aika. Työllisyys- ja koulutuspolitiikan saralla se on sangen lyhyt hetki, työelämän megatrendeistä puhumattakaan. Työvoiman kysynnässä tapahtuvien muutosten näkökulmasta se voi kuitenkin olla merkittävä ajanjakso, eritoten pandemia-aikana.

Keväällä 2021 nähty maltillinen kasvu sekä työvoiman kysynnässä että osaavan työvoiman saatavuuteen liittyvissä haasteissa on realisoitunut syksyllä tilanteeksi, jossa osajista on pulaa melkein kaikilla toimialoilla ja koko Suomen alueella. Työvoiman kokonaiskysyntä on jo palannut pandemiaa edeltäneelle tasolle. Lomautettujen työnhakijoiden määrä on laskenut selvästi viime syksyyn nähden, mutta työttömien työnhakijoiden määrä ei ole laskenut samassa suhteessa kuin uusia avoimia työpaikkoja on auennut. Työvoiman saatavuusnäkökulmasta seuraavalle vuodelle ovat siis erittäin haastavat.

Varmaa on se, ettei alueen haasteita ratkota ilman yritysten kanssa tehtävää yhteistyötä. Tätä keskustelua rohkaistaksemme tuomme tämän tilannekatsauksen lopussa esiin nostoja aiheen tiimoilta vuodelta 2021. Yhteistyön saralla tehdään jo paljon, mutta palvelut ovat usein liian vähäisellä käytöllä. Parannettavaa yhteistyöaktiivisuudessa on, eritoten jos verrataan yritysyhteistyön määrään muualla Suomessa.

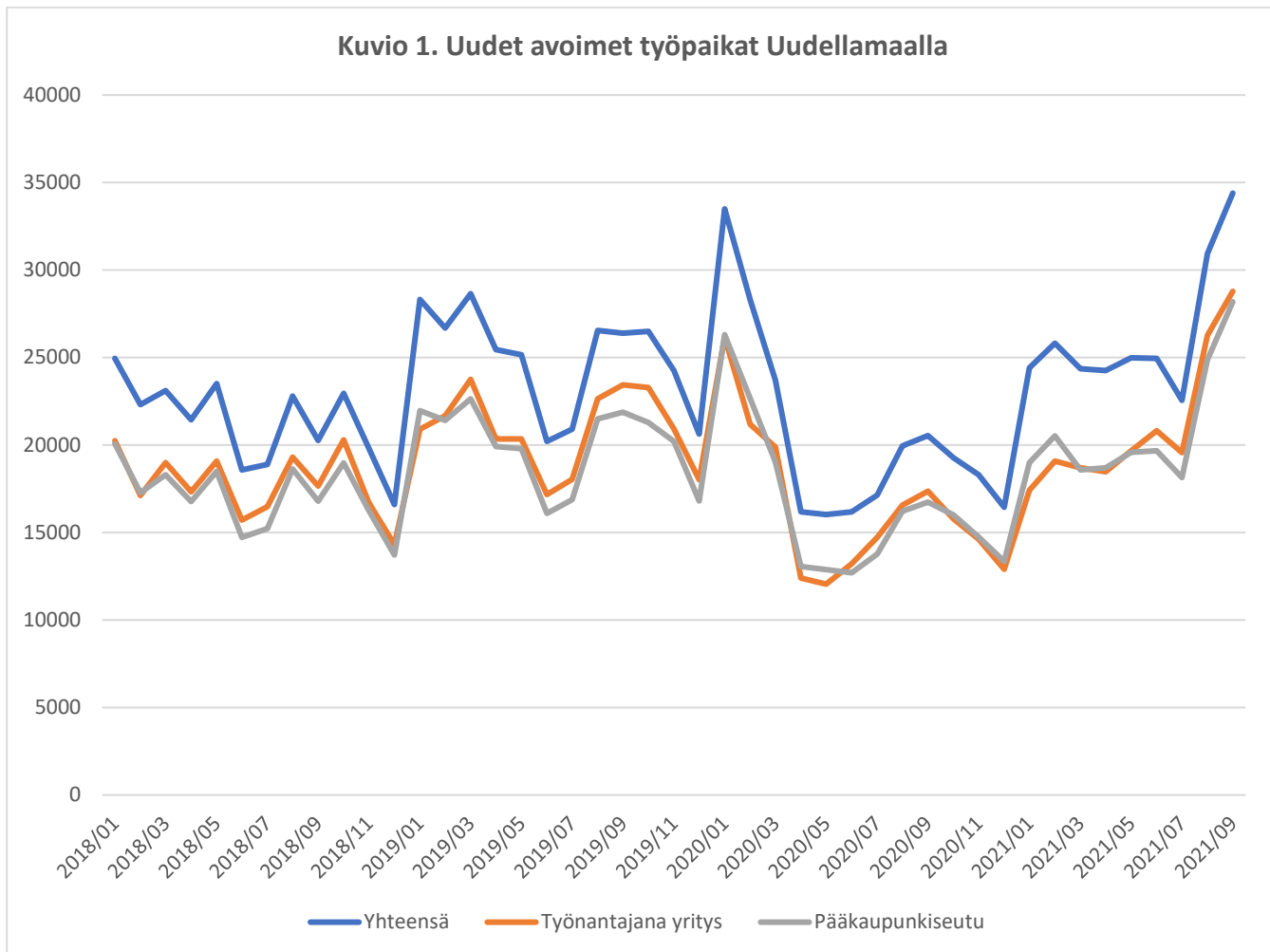
Viime syksynä, keskellä pandemiaa, pyrimme jopa 2030-luvun puoliväliin katsomalla muistuttamaan siitä, mitä kaikkea pandemia ei Uudellamaalla ollut ja ole muuttanut. Tänä syksynä haluamme pitää fokuksen lyhyen tähtäimen näkymissä. Päällämme oleva ja haastavana jatkuva tilanne ansaitsee täyden huomion ja vakavia pyrkimyksiä nopeiden ratkaisuiden löytämiseksi.

Joulukuun 9. päivänä 2021

Projektipäällikkö Olli Oja  
Ennakointikamari

## Työvoiman kysyntä Uudellamaalla syksyllä 2021

Aloitetaan tälläkin kertaa tarkasteltu kuviosta, jossa näemme TE-toimistoon ilmoitetut uudet avoimet työpaikat vuodesta 2018 alkaen Uudellamaalla ja vielä erikseen pääkaupunkiseudulla (Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen). Tämän lisäksi kuviossa on nähtävissä yritysten ilmoittamien uusien työpaikkojen määrä.



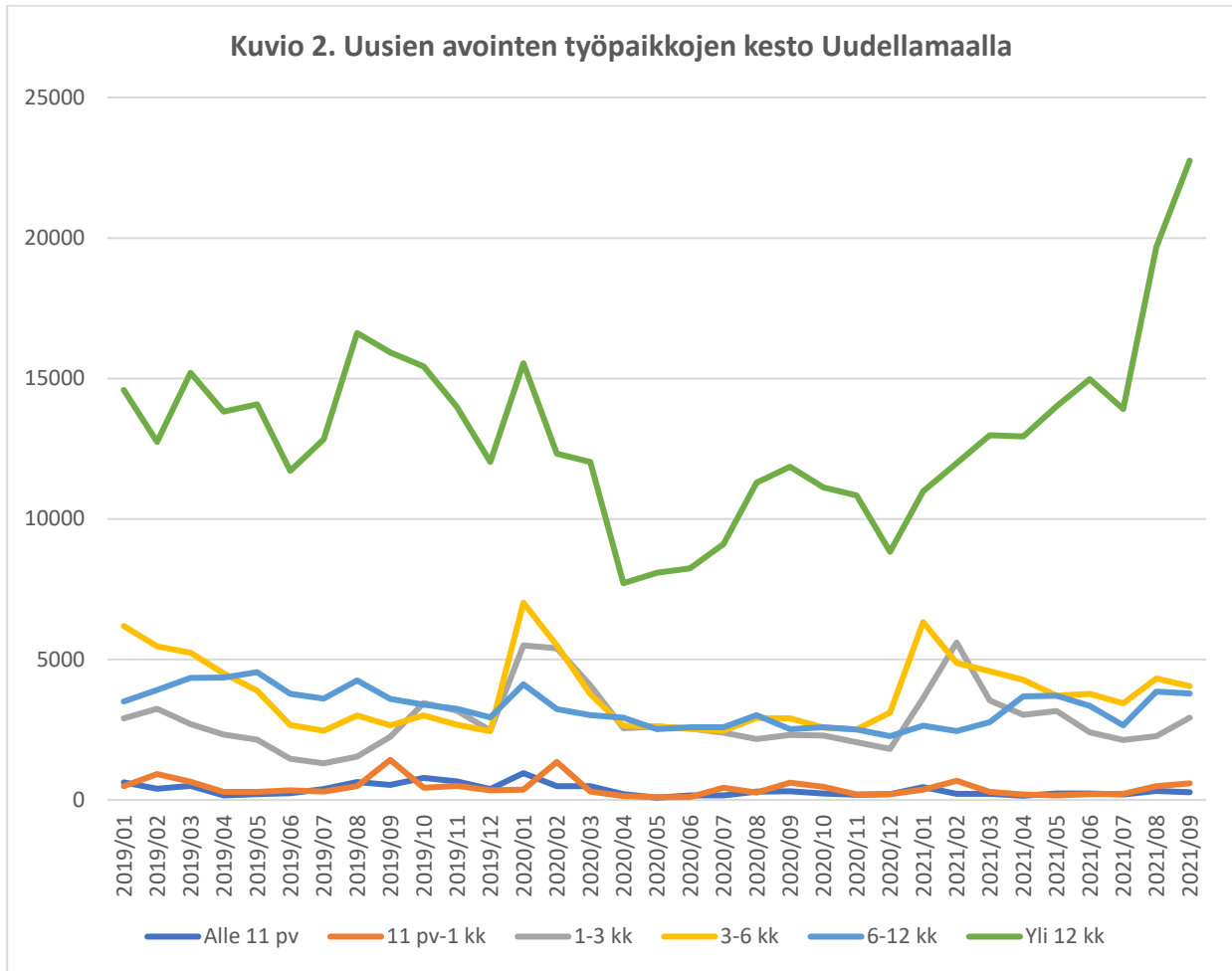
Lähde: Työnvälitystilasto (TEM) Avoimet työpaikat sektorin mukaan kuukauden aikana.

Syyskuussa 2021 Uudellamaalla ilmoitettiin 34 393 uutta työpaikkaa, mikä on jo hiukan enemmän kuin juuri ennen koronaa ja 68 % enemmän kuin vuotta aikaisemmin. Työvoiman kysyntä on siis harpannut kesän pohjalukemien jälkeen keväällä ennakoimaamme nousuun ja vauhdilla.

Kuviosta 1 näemme, että pääkaupunkiseudun ja toisaalta yritysten osuutta kuvaavat käyrät ovat jatkaneet kehitystään hyvin pitkälti samalla tasolla ja muistisäännöt ”noin 80 % Uudenmaan työpaikoista ilmoitetaan pääkaupunkiseudulle” ja ”noin 80 % Uudenmaan työpaikoista ilmoitetaan yrityksiin” pitävät pidemmällä tähtäimellä paikkansa.

Näemme kuitenkin viimeisiltä kuukausilta, kuinka sekä pääkaupunkiseudun että yritysten osalta kysynät ovat lähteneet kovaan nousuun ja siten vauhdittaneet työvoiman kysyntää. Hitaamman alkuvuoden jälkeen yrityksiin avattiin syyskuussa 2021 jo 28782 uutta työpaikkaa, mikä on sekin korkeammalla tasolla kuin ennen koronaa. Toki myös valtiolle (714 uutta avointa työpaikkaa) ja kuntiin (3225 uutta avointa työpaikkaa) rekrytoitiin syyskuussa selvästi reippaammin kuin kesäkuukausina. Täten yritysten osuus kaikista uusista avoimista työpaikoista on pysynyt muistisääntömme rajoissa ollen 83,7 % syyskuussa 2021.

Erittäin positiivista kokonaiskysynnän kasvussa on se, ettei kyse ole vain niin kutsutun silpputyön yleistymisestä, kuten seuraava kuviomme osoittaa.



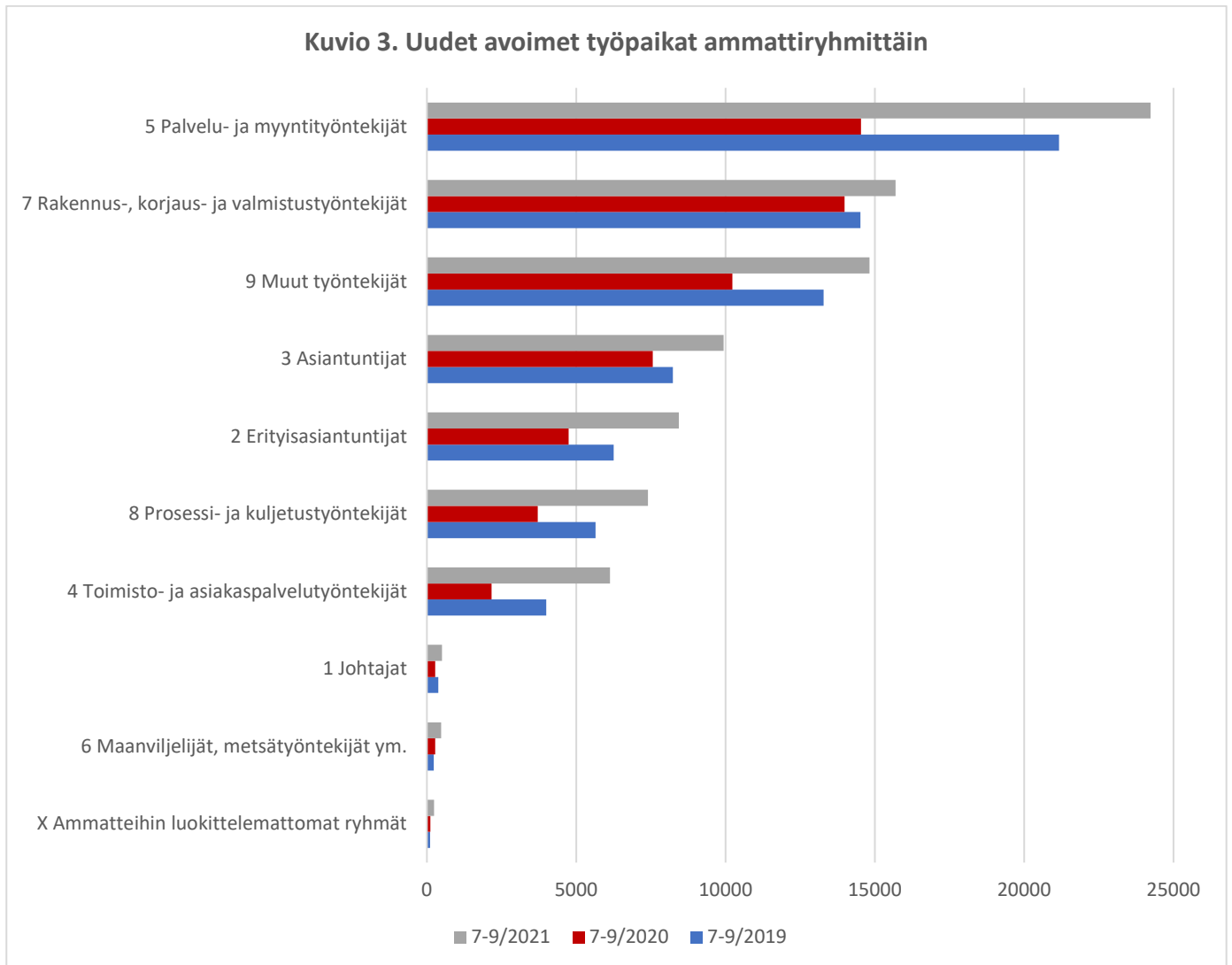
Lähde: Työnvälitystilasto (TEM) Avoimet työpaikat sektorin mukaan kuukauden aikana.

Voimme nähdä kuvion 2 ja kuvion 1 välillä tiettyä yhteneväisyyttä viimeisten kuukausien kasvuvauhdissa. Näemme, että yli 12 kuukautta kestävien työpaikkojen määrä kasvoi tasaisesti alkuvuoden 2021, mutta on lähtenyt heinäkuusta 2021 alkaen vauhdikkaaseen nousuun.

Syyskuussa 2021 Uudellamaalla avattiin 22755 uutta työpaikkaa, joiden kesto oli yli 12 kuukautta. Tämä on selvästi enemmän kuin koronaa edeltävällä ajalla, jolloin vanha huippulukema oli elokuun 2019 16623 työpaikkaa. Samalla yli 12 kuukautta kestävien työpaikkojen osuus on ymmärrettävästi kasvanut jo kahteen kolmasosaan (66,2 %) kaikista uusista avoimista työpaikoista, kun kasvu lyhyempi-kestoissa työpaikoissa on ollut hitaampaa.

Vertailussa on aiheellista muistaa se, ettei tämä tilasto ota vielä kantaa vakituisten ja määräaikaisten tehtävien suhteeseen. Tähän auttaa Tilastokeskuksen työvoimatutkimus, joka tarjoaa lukuja työsuhteiden laadusta koko Suomen tasolta. Kuvion 2 tarkastelujaksolla (tammikuu 2019– syyskuu 2021) määräaikainen työ on kasvattanut koko Suomessa osuuttaan. Syyskuussa 2021 17,5 % palkansaajista työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa, kun tammikuussa 2019 osuus oli 14,4 %.

Tarkastellaan seuraavaksi Uudenmaan työvoiman kysyntää ammattiryhmittäin ja ammateittain.



Lähde: Työnvälitystilasto (TEM) Avoimet työpaikat tapahtumien mukaan kuukauden aikana.

Kuviosta 3 näemme Uudenmaan uudet avoimet työpaikat ammattiryhmittäin kolmen vuoden ajalta, niin että mukaan on laskettu heinä-, elo- ja syyskuun uudet avoimet työpaikat.

Jo silmämääräisesti on helppo nähdä yleiskuva: Ammattiryhmät ovat vuonna 2021 samassa järjestyksessä kuin 2020 ja 2019. Kaikissa ammattiryhmissä työvoiman kysyntä laski vuonna 2020, mutta toisaalta työvoiman kysyntä on kaikissa ammattiryhmissä syksyllä 2021 korkeampaa kuin samaan aikaan vuonna 2019!

Tiedämme, että erityisesti palvelu- ja myyntityöntekijöiden, prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden sekä toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöiden kysyntä laskivat suuresti koronapandemian vaikutusten myötä. On lohdullista, jos ei välttämättä yllättävää nähdä, että näissäkin ammattiryhmissä kysynnän paluu on ollut merkittävää. Palvelu- ja myyntityöntekijöille aukesi 67 %, prosessi- ja kuljetustyöntekijöille 99 % ja toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöille 183 % enemmän työpaikkoja Uudellamaalla heinä-syyskuussa 2021 kuin vuotta aikaisemmin.

Vuoteen 2019 verrattaessa kasvuprosentit ovat tasaisempia. Vähiten nousua (8 %) on rakennus- ja korjaustyöntekijöissä, joiden osalta työvoiman kysyntä onkin toisaalta pysynyt pandemian ajan hyvin tasaisena, kuten myös kuvio 3 meille osaltaan näyttää. Jos ohitamme kaksi kysynnältään pienintä ammattiryhmää, on kasvua vuoteen 2019 nähden eniten toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöissä (53 %). Yleisenä muistisääntönä voi ajatella, että ammattiryhmittäin työvoiman kysyntä on kasvanut vuoteen 2019 nähden 10–35 %.

Seuraavaksi tarkastelemme kysyntää 15 kysytyimmän ammattinimikkeen näkökulmasta. Kuviossa ovat avoimena olleet työpaikat, jälleen kolmen kuukauden (heinä-syyskuu) ajanjaksolta. Kuvioista löytyy myös vertailu vuosiin 2020 ja 2019.

	7–9/2021	Erotus v. 2020	Erotus v. 2019
Lähihoitajat, terveydenhuollon tt ja kodinhoitajat	10283	3707	3648
Rakennustyöntekijät ym.	10118	-604	-163
Myyjät ja kauppiat	9470	2531	921
Rahdinkäsittelijät ja varastotyöntekijät ym.	8748	3810	1482
Muut asiakaspalvelutyöntekijät	5045	3816	3409
Rakennusten viimeistelytyöntekijät	4962	868	1477
Avustavat kaivos- ja rakennustyöntekijät	4796	872	1400
Koti-, hotelli- ja toimistosiivoajat ym.	4505	1281	-780
Sairaanhoitajat, kätilöt ym.	4383	1049	1796
Muut myyntityöntekijät	4363	2122	757
Lastenhoitajat ja koulunkäyntiavustajat	3718	1330	-55
Ravintola- ja suurtaloustyöntekijät	3593	2330	-284
Raskaiden moottoriajoneuvojen kuljettajat	3154	1501	184
Avustavat keittiö- ja ruokatyöntekijät	2964	795	-498
Sähkölaitteiden asentajat ja korjaajat	2944	1375	971

Lähde: Työnvälitystilasto (TEM) Työnhakijat ja avoimet työpaikat ammattiryhmän mukaan kk:n aikana.

Näemme, että ”rakennustyöntekijät ym.”-nimikettä lukuun ottamatta kaikissa viidessätoista ammattinimikkeessä työvoiman kysyntä on kasvanut vuoteen 2020 verrattuna. Rakentamisen alallakin rakennusten viimeistelytyöntekijöiden sekä avustavien kaivos- ja rakennustyöntekijöiden kysyntä on kasvanut enemmän kuin rakennustyöntekijöiden yleisnimikkeen kohdalla on ollut laskua. Jälkimmäisissä ammattinimikkeissä työvoiman kysyntä on myös selkeästi vuotta 2019 korkeammalla tasolla.

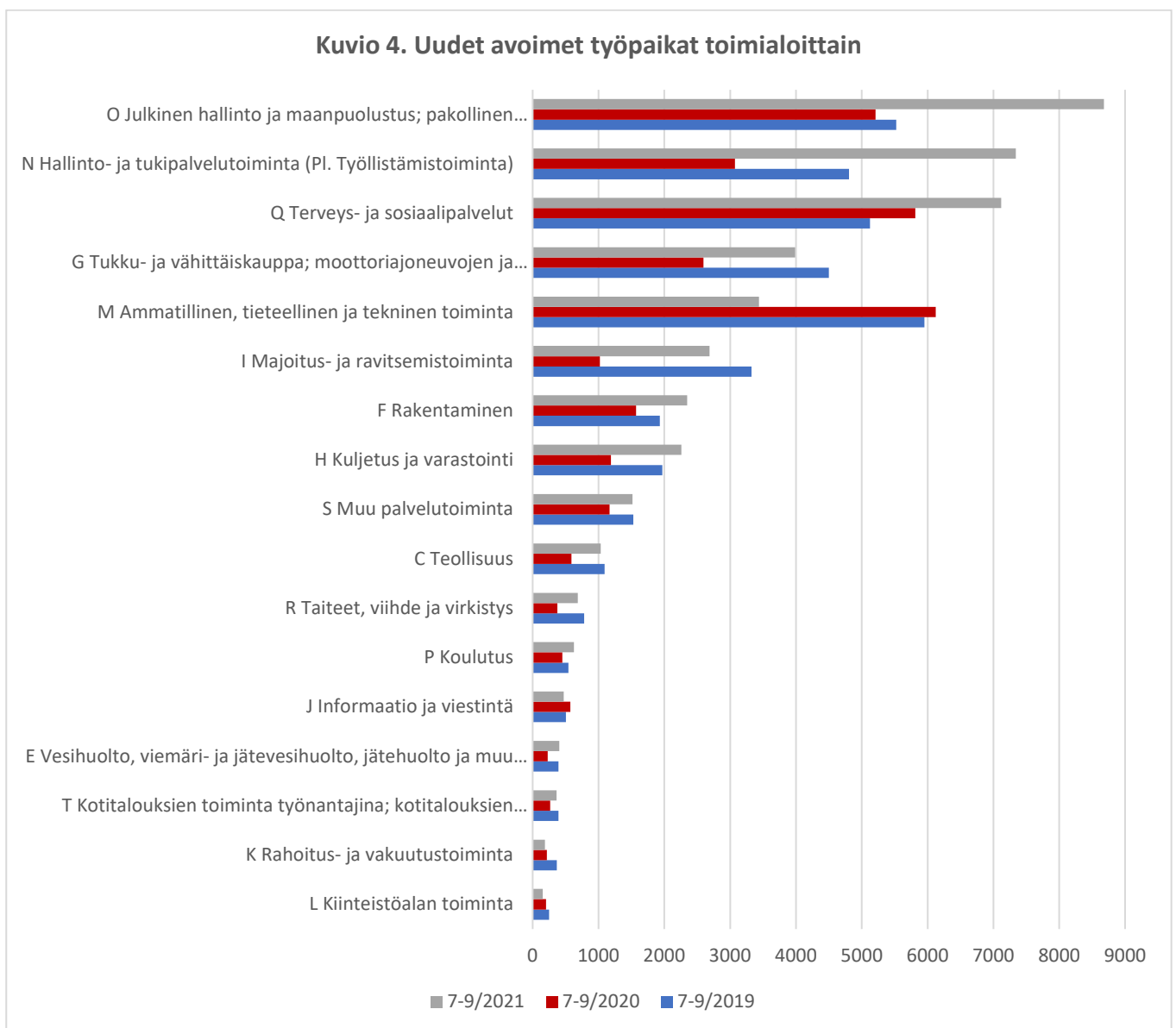
Suurinta suhteellinen kasvu (peräti 310 %) on muissa asiakaspalvelutyöntekijöissä, jonka osalta kysynnän nousu on hurjaa myös vuoteen 2019 verrattuna. Tällaisissa tapauksissa on aina hyvä kysyä, onko kyse jossain määrin lajitteluteknisestä seikasta. Seuraavaksi suurinta kasvua vuoteen 2020 nähden on ravintola- ja suurtaloustyöntekijöiden kohdalla (184 %). Tämä kasvuvauhti onkin hyvin ymmärrettävä, vaelsihan ravintola-alan työvoiman kysyntä pohjalukemissa tiukkojen koronarajoitusten takia. Huomionarvoista on, että kysynnän kasvusta huolimatta avoimien työpaikkojen määrä on hiukan pienempi kuin



kaksi vuotta aikaisemmin. Sama koskee myös avustavia keittiö- ja ruokatyöntekijöitä, jotka ovat vuoden tauon jälkeen tehneet paluun kysytyimpien ammattinimikkeiden joukkoon. Sekä ravintola- ja suurtalous-työntekijöiden että avustavien keittiö- ja ruokatyöntekijöiden kohdalla (sekä tarjoilutyöntekijöiden, jotka eivät mahtuneet 15 kysytyimmän ammattinimikkeen joukkoon) kysyntä on lähtenyt selkeään nousuun kesäkuun 2021 jälkeen, mikä on osaltaan selittänyt syksystä eteenpäin kuumana käynnystä keskustelua alan työvoimapulasta.

Ravintola- ja suurtaloustyöntekijöiden jälkeen kysynnän suhteellinen kasvu on ollut suurinta muissa myyntityöntekijöissä (95 %), sähkölaitteiden asentajissa ja korjaajissa (88 %) ja rahdinkäsittelijöissä ja varastotyöntekijöissä (77 %). Myös lähihoitajilla sekä lastenhoitajilla ja koulunkäyntiavustajilla kysyntä on kasvanut yli 50 % vuoteen 2020 nähden. Jälkimmäisillä kysyntä on kuitenkin pienempää kuin vuonna 2019, kun taas lähihoitajien kysyntä on omilla lukemissaan myös pandemiaa edeltäneeseen aikaan verrattuna.

Kuviossa 4 tarkastellaan Uudenmaan työvoiman kysyntää samoilla ajanjaksoilla toimialoittain. Työvoiman kysynnän osalta pienimmät alat (kaivostoiminta ja louhinta, maatalous, metsätalous ja kalatalous sekä kansainvälisten organisaatioiden ja toimielinten toiminta) on jätetty selkeyden vuoksi pois kuvio-osta.



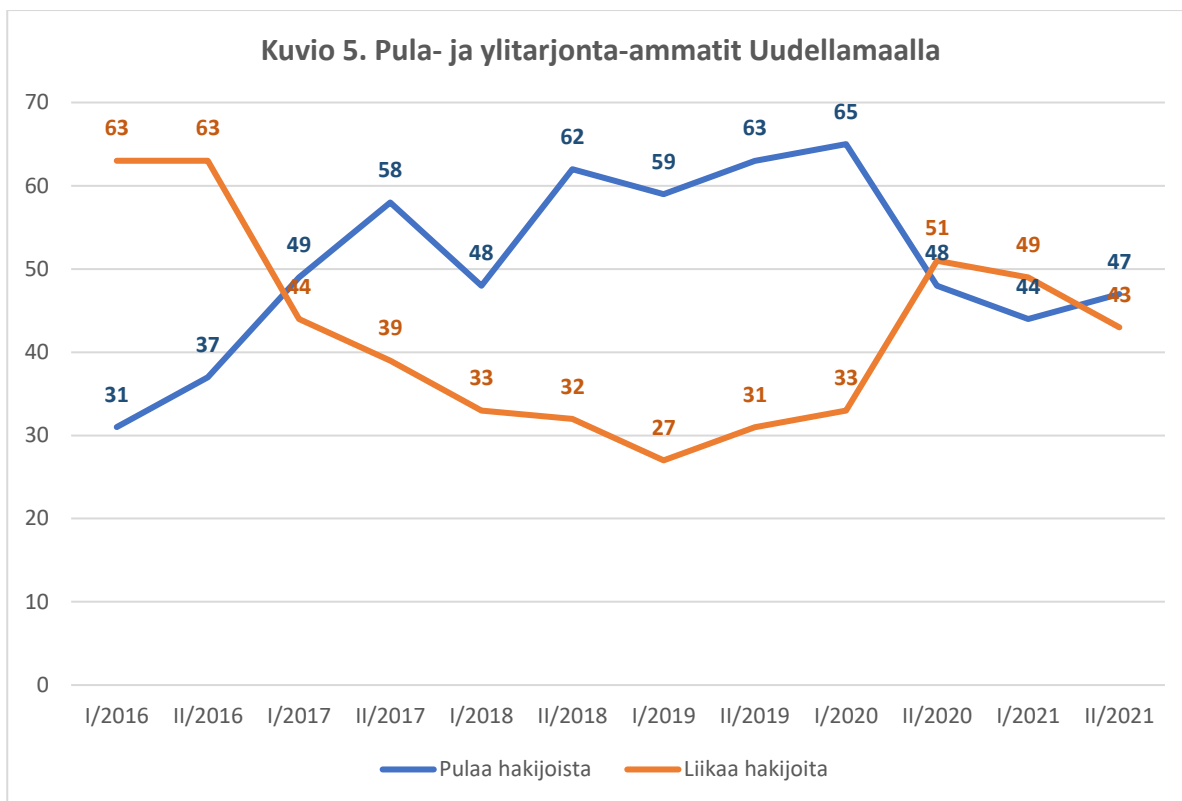
Lähde: Työnvälitystilasto (TEM) Avoimien työpaikkojen tapahtumat toimialan mukaan kuukauden aikana.

Kuviosta näemme, että julkisen hallinnon, hallinto- ja tukipalvelutoiminnan ja terveys- ja sosiaalipalveluiden osalta kysynät ovat olleet omissa lukemissaan. Eritoten näin on julkisen hallinnon osalta, jonne avautui lähes 9000 uutta työpaikkaa heinä – syyskuussa 2021. Näiden kolmen kärjen omissa lukemissaan olemista korostaa se, että ammatillisen, tieteellisen ja teknisen toiminnan osalta kysyntä on syksyllä ollut selvästi kahta edellistä vuotta vähäisempää. Toimialan sisällä eritoten pääkonttorien toiminta ja liikkeenjohdon konsultointi viettivät selvästi mittausjaksollamme hiljaisempia kuukausia uusilla työpaikoilla mitattuna, mikä selittää laskua.

Näemme myös, että vuonna 2020 suuresta kysynnän laskusta kärsineet tukku- ja vähittäiskauppa sekä moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus, majoitus- ja ravitsemistoiminta, kuljetus ja varastointi, teollisuus sekä taiteet viihde ja virkistys ovat kaikki nähneet merkittävää kysynnän kasvua viime vuoden nähden. Mainituista toimialoista kasvu on ollut pienintä tukku- ja vähittäiskaupassa (54 %) ja suurinta majoitus- ja ravitsemistoiminnassa (peräti 163 %).

Hurjasta noususta huolimatta majoitus- ja ravitsemistoiminnassa ollaan vielä 19 % jäljessä vuoden 2019 kysyntää. Kolmen suurimman ja jo mainitusti omissa lukemissaan olevan toimialan lisäksi vain rakentamisen, kuljetuksen ja varastoinnin, koulutuksen sekä vesihuollon ja viemäroinnin kysyntä oli syksyllä 2021 suurempaa kuin vuonna 2019.

Siirrytään seuraavaksi tarkastelemaan työvoiman kysyntää kaksi kertaa vuodessa tehtävän ammattibarometrin kautta. Ammattibarometri perustuu TE-hallinnon asiantuntijoiden alueellisiin arvioihin, joissa tilanne arvioidaan ammateittain akselilla paljon pulaa hakijoista – pulaa hakijoista – tasapaino – liikaa hakijoita – paljon liikaa hakijoita.



Lähde: Ammattibarometri 2016–2021.

Kuviosta 5 näemme, että pandemia on ymmärrettävästi vähentänyt ammattinimikkeitä, joiden hakijoista on pulaa ja toisaalta lisännyt ammattinimikkeitä, joissa arvioidaan olevan ylitarjontaa hakijoista. Aiemmissä kuvioissa nähty työvoiman kysynnässä ei suoraan näy syksyn 2021 ammattibarometrissä niin kutsuttujen pula-ammattien (pulaa tai paljon pulaa hakijoista) määrän olisi jyrkkään nousuun, vaikka nousua on toki tapahtunut kevääseen 2021 nähden. Niin kutsuttujen ylitarjonta-ammattien (liikaa tai paljon liikaa hakijoita) osalta on tultu tasaisesti alaspäin syksyn 2020 nousun jälkeen.

Joka tapauksessa syksyllä 2021 arvioidaan koko Uudenmaan tasolla olevan pulaa tai paljon pulaa hakijoista 47 ammattinimikkeessä, mikä kattaa 23 % arvioituista nimikkeistä.

Ylitarjontaa on 43 ammattinimikkeessä (21 % kokonaismäärästä) ja lopuissa 112 ammattinimikkeessä kysynnän ja tarjonnan arvioitiin olevan tasapainossa.

Jokainen Ennakointikamarin aiempiin tilannekatsauksiin perehtynyt tunnistaa jo tähän mennessä isomat kokonaisuudet, joihin ammattibarometrissa Uudenmaan osalta esiin nousevat pula-ammattit kuuluivat. Tilanne ei ole syksyllä 2021 suuresti muuttunut.

### **Pula-ammattit Uudellamaalla syksyllä 2021:**

#### **ICT**

Muut ohjelmisto- ja sovelluskehittäjät  
Sovellusarkkitehdit  
Sovellusohjelmoijat  
Sovellussuunnittelijat  
Tietoliikenteen ja tietotekniikan insinöörit  
Web- ja multimediatekkehittäjät

#### **SOTE**

\* Kuulontutkijat ja puheterapeutit  
\* Lastentarhanopettajat  
\* Sairaanhoitaja ja terveydenhoitaja  
\* Sosiaalityön erityisasiantuntijat  
\* Hammaslääkärit  
\* Lähihoitajat  
\* Yleislääkärit  
\* Ylihoitajat ja osastonhoitajat  
\* Ylilääkärit ja erikoislääkärit  
Bioanalyytikot (terveydenhuolto)  
Kodinhoitajat (kotipalvelutoiminta)  
Lastenhoitotyöntekijät  
Opinto-ohjaajat ja muut opetuksen erityisasiantuntijat  
Psykologit  
Sosiaalialan ohjaajat ja neuvojat ym.  
Suuhygienistit

#### **MYYNTI**

Myyjät  
Myyntiedustajat  
Puhelin- ja asiakaspalvelukeskusten myyjät

#### **RAKENTAMINEN**

Betonirakentajat ja raudoittajat  
Eristäjät  
Ilmastointi- ja jäähdytyslaiteasentajat  
Kattoasentajat ja -korjaajat  
Kiinteistöhuollon työntekijät  
Kirvesmiehet ja rakennuspuusepät  
Lattianpäällystystyöntekijät  
Maa- ja vesirakentamisen avustavat työntekijät  
Maansiirtokoneiden ym. kuljettajat  
Muurarit ym.  
Muut rakennustyöntekijät  
Putkiasentajat  
Rakennusalan avustavat työntekijät  
Rakennusalan työnjohtajat  
Rakennusinsinööri  
Rakennusmaalarit ym.  
Rakennussähköasentajat  
Rappaajat  
Talonrakentajat

#### **MUUT**

Erityisopettajat  
Toimisto- ja laitossiivoajat ym.  
Työnvälittäjät

Lähde: Ammattibarometri II/2021 \* ammattinimikkeen edessä = Paljon pulaa hakijoista.

Olemme jo aiemmin nähneet, että rakentamisen saralla työvoiman kysyntä on pysynyt pandemian aikana tasaisena, eikä nopeaa laskua työvoiman kysynnässä ole nähtävissä.

Sote-alalla työvoimapula on pahentunut entisestään, varmasti osittain koronapandemian vauhdittamana. Työvoimapulan arvioidaan pahentuneen kevään jälkeen hammaslääkäreissä, lähihoitajissa,

sairaanhoidajissa ja terveydenhoitajissa, yleislääkäreissä, ylihoitajissa ja osastonhoitajissa, ylilääkäreissä ja erikoislääkäreissä, opinto-ohjaajissa sekä psykologeissa, eli peräti kahdeksassa ammattinimikkeessä. Alueella on jouduttu jo sulkemaan terveydenhuollon yksiköitä työvoimapulan vuoksi. Alalla tulee tapahtumaan paljon eläköitymistä lähitulevaisuudessa, mikä vaikeuttaa tilannetta entisestään.

Pandemia on myös pahentanut yhden ”vakiokokonaisuuden” eli ICT-alan työntekijäpulaa. Pandemia on vauhdittanut yritysten digiloikkaa usealla vuodella, puhutaan sitten verkkokaupan kasvusta, etätöskentelyyn liittyvistä toimintamalleista tai uusista digitaalisista palveluista. Kaikki tämä lisää kysyntää alan osaamiselle.

Edellä mainitut ammattinimikkeet on arvioitu koko Uudenmaan tasolla pula-ammateiksi. Maakunnan sisältä löytyy kuitenkin vaihtelua. Alla näemme ammattinimikkeet, joissa kysyntä ja tarjonta arvioidaan koko Uudenmaan alueella tasapainoiseksi, mutta toisilla alueilla on pulaa hakijoista. Ammattibarometrin arvioissa on tänä syksynä enemmän maakunnan sisäistä hajontaa kuin vielä keväällä 2021. Erityisesti Muun Helsingin seudun (joka ei siis kata pääkaupunkiseutua) osalta pula-ammattiteja on selvästi enemmän. Tarkastelussa onkin hyvä pitää mielessä mahdolliset muutokset esimerkiksi arviointia suorittavissa kokoonpanoissa.

<b>Yleisesti tasapainossa, mutta pulaa jossain:</b>	<b>Missä pulaa:</b>
<b>*Kotiapulaiset ja -siivoajat</b>	Muu Helsingin seutu
<b>*Pikaruokatyöntekijät</b>	Muu Helsingin seutu
<b>Kahvila- ja baarimyyjät</b>	Muu Helsingin seutu
<b>Keittiöpäälliköt</b>	Muu Helsingin seutu
<b>Kiinteistövälittäjät ja isännöitsijät</b>	Muu Helsingin seutu
<b>Koneenasettajat ja koneistajat</b>	Muu Helsingin seutu
<b>Konehiojat, kiillottajat ja teroittajat</b>	Muu Helsingin seutu
<b>Konetekniikan asiantuntijat</b>	Muu Helsingin seutu
<b>Moottoriajoneuvojen asentajat ja korjaajat</b>	Muu Helsingin seutu
<b>Muut sähköasentajat</b>	Muu Helsingin seutu
<b>Nosturinkuljettajat</b>	Muu Helsingin seutu
<b>Ohutlevysepäät</b>	Muu Helsingin seutu
<b>Paksulevysepät ja rautarakennetyöntekijät</b>	Muu Helsingin seutu
<b>Palkanlaskijat</b>	Muu Helsingin seutu
<b>Postinkantajat ja -lajittelijat</b>	Muu Helsingin seutu
<b>Ruiskumaalajaajat ja -lakkaajat</b>	Muu Helsingin seutu
<b>Sanomalehtien jakajat, lähetit ja kantajat</b>	Muu Helsingin seutu
<b>Hitsaajat ja kaasuleikkaajat</b>	Muu Hki seutu, Porvoo, Raasepori
<b>Kassanhoitajat ja lipunmyyjät</b>	Porvoo
<b>Konetekniikan erityisasiantuntijat</b>	Porvoo
<b>Muut tekniikan erityisasiantuntijat</b>	Porvoo
<b>Vartijat</b>	Porvoo
<b>Lukion ja peruskoulun yläluokkien opettajat</b>	Raasepori (ruotsinkieliset)
<b>Peruskoulun alaluokkien opettajat</b>	Raasepori (ruotsinkieliset), Porvoo

Lähde: Ammattibarometri II/2021 \* ammattinimikkeen edessä = Paljon pulaa hakijoista.

Lisäksi löytyy ammatteja, joista on toisella puolella Uuttamaata ylitarjontaa ja toisaalla pulaa hakijoista:

	Pulaa:	Ylitarjontaa:
<b>Kirjanpidon ja laskentatoimen asiantuntijat</b>	Raasepori	Porvoo, Helsinki
<b>Ravintola- ja suurtaloustyöntekijät</b>	Muu ja Porvoo	Raasepori
<b>Tarjoilijat</b>	Muu Hki seutu	Raasepori
<b>Maatalous-, teollisuuskoneasentajat ja -korjaajat</b>	Muu Hki seutu	Porvoo
<b>Kuorma-auton ja erikoisajoneuvojen kuljettajat</b>	Muu Hki seutu	Porvoo
<b>Rahdinkäsittelijät, varastotyöntekijät ym.</b>	Muu Hki seutu	Porvoo
<b>Avustavat keittiötyöntekijät</b>	Muu Hki seutu	Raasepori

Lähde: Ammattibarometri II/2021.

## Yritysten näkymiä työvoiman kysynnästä syksyllä 2021

Siirrytään seuraavaksi tarkastelemaan, mitä yrityskentältä kuuluu kaikkeen edellisillä sivuilla käsittelemämme liittyen.

Kevään 2021 tilannekatsauksessamme kerroimme siitä, miten yritykset raportoivat useissa lähteissä toisaalta parantuneista rekrytointinäkymistä, mutta myös osaavan työvoiman saatavuuteen liittyvistä haasteista. Kannoimme huolta siitä, että ponnistus ulos pandemian aiheuttamasta pohjakosketuksesta jää puolitiehen, kun kasvavaan kysyntää ei voida vastata työvoimapulasta johtuen.

Syksyllä 2021 tilanne on monilta osin juuri sellainen, kuin puoli vuotta myöhemmin saatamme odottaa. Työ- ja elinkeinoministeriön mittauksessa Uudenmaan yrityksistä 57 % raportoi rekrytointiongelmista vuoden 2021 kolmannella neljänneksellä, mikä on 14 % kasvua edelliseen neljännekseen nähden ja korkeampi lukema kuin kertaakaan vuoden 2007 alkaneen mittauksen aikana.

Myös Helsingin seudun kauppakamarin jäsenyritykset raportoivat elokuussa 2021 tehdyssä kyselyssä sekä rekrytointitarpeiden että osaajapulan kasvusta. Kun huhtikuussa rekrytointitarpeen kasvua tai merkittävää kasvua seuraavalle puolelle vuodelle ennusti vielä niukasti alle puolet (48 %) vastaajista, oli vastaava luku elokuussa jo 62 %. Toisin sanoen jo lähes kaksi kolmesta vastaajasta raportoi rekrytointitarpeen kasvavan tänä syksynä ja talvena. 2–3 vuoden aikajänteellä rekrytointitarpeen kasvua ennusti elokuussa jo 77 % vastaajista. Tämäkin luku on kasvanut kevään mittauksen jälkeen, jolloin kasvua 2–3 vuoden aikajänteelle ennusti 68 % vastaajista.

Valitettavasti myös toinen tuntemamme kehityskulku on vain vauhdittunut kevään jäljiltä. Elokussa 2021 jo 68 % vastaajista koki pulaa tai paljon pulaa osaavasta työvoimasta, kasvua huhtikuuhun oli 9 %. Erityisen huolestuttavaa on se, että paljon pulaa osaavasta työvoimasta raportoi jo 30 % vastaajista. Kasvu tällä saralla on ollut hurjaa, kun huhtikuussa 2021 vastaava lukema oli 14 %. Tällä hetkellä vastaajilla oli suurin pula ammatillisen tutkinnon (57 % vastaajista tarvitsee jonkin verran tai paljon) ja ammattikorkeakoulututkinnon (62 % vastaajista tarvitsee jonkin verran tai paljon) suorittaneista osajista.

Lueteltujen lukujen valossa ei valitettavasti ole yllätys, että jo 62 % Helsingin seudun kauppakamarin elokuun kyselyyn vastanneista yrityksistä koki, että osaavan työvoiman saatavuus vaikeuttaa yrityksen kasvua ja liiketoiminnan kehitystä.

Helsingin seudun kauppakamarin jäsenyritykset eivät tietenkään ole ainoita, jotka raportoivat kysynnän kasvusta ja osaavan työvoiman löytämisen haasteista. Neljä kertaa vuodessa julkaistavassa EK:n suhdannebarometrissa ammattityövoiman riittämätön kysyntä on Uudellamaalla laskenut kasvun esteenä selvästi vuoden 2021 aikana, mikä on erittäin positiivinen signaali. Kun edellisen tilannekatsauksemme aikaan (huhtikuussa) riittämättömästä kysynnästä raportoi 36 % vastaajista, oli vastaava luku lokakuussa 2021 enää 21 %.

Samaan aikaan suhdannebarometreissä mitattava ammattityövoiman puute on Uudellamaalla kasvanut yhä useammalla vastaajalla tuotannon kasvun esteeksi. Kun huhtikuussa ammattityövoiman puute kosketti 16 % ja heinäkuussa 30 % vastaajista, oli vastaava luku lokakuussa jo 39 %. Kasvu on siis ollut valitettavasti tällä saralla erittäin näyttävää ja suhteessa suurempaa kuin kysynnän suhteen tapahtunut positiivinen kehitys. Kun tämä yhdistetään kasvaneeseen puutteeseen kapasiteetista tai materiaaleista (lokakuu 2021: 17 % vastaajista), ovat yhteenlasketut tuotannon kasvun esteet (lokakuu 2021: 71 % vastaajista) kasvaneet Uudellamaalla kysynnässä tapahtuneesta positiivisesta kehityksestä huolimatta.

Päätoimialoista **teollisuudessa** Uudellamaalla merkittävien kemianteollisuuden ja teknologiateollisuuden toimijat raportoivat hyvistä näkymistä ja tilausmääristä. Valitettavasti yritykset raportoivat myös osaavan työvoiman puutteesta ja tämän vaikutuksesta kasvunäkymiin.

Teollisuuden työvoiman kysyntä jatkaa koko Suomen tasolla kasvuaan ja EK:n suhdannebarometrin tulokset antavat viitteitä myös Uudenmaan kehityksestä: Henkilöstön määrä on jatkanut kasvua syksyn 2021 ajan ja odotukset henkilöstön määrästä ovat positiiviset myös lähitulevaisuudelle. Samalla valitettavasti on kasvanut puute ammattityövoimasta, josta kärsi jo 26 % vastaajista. Keväällä 2021 ammattityövoiman puutetta raportoitiin teollisuudessa jo useammin kuin kertaakaan vuodesta 2019 alkaen, mutta kasvua tämän vuoden sisälläkin on peräti 10 %. Selvästi yleisimmäksi kasvun esteeksi on kuitenkin teollisuudessa noussut puute kapasiteetista tai materiaaleista, joka koski tänä syksynä jo melkein joka toista (45 %) vastaajista.

Uudellemaalle tärkeässä teknologiateollisuudessa henkilökunnan määrä on EK:n suhdannebarometrissä koko Suomen tasolla jatkanut kasvuaan ja henkilöodotukset lähitulevaisuudelle ovat yhä kasvussa (saldoluku<sup>1</sup>: 23). Valitettavasti, joskaan ei mitenkään yllättäen ammattityövoiman puute on yhä suurempi kasvun este, koskettaen syksyllä 2021 jo lähes kolmannesta (32 %) vastaajista. Jo aiemmin mainittu materiaalipula kohdistuu komponenttipulan myötä eritoten teknologiateollisuuteen, jossa puutteen ilmoittaa kasvun esteeksi jo 59 % vastaajista.

Erityisesti itäisellä Uudellamaalla näkyvässä kemianteollisuudessa henkilökunnan määrä on kasvanut kesän ja syksyn aikana koko Suomen tasolla runsaasti ja henkilöstön odotetaan kasvavan jatkossakin, joskaan ei niin vahvasti kuin teknologiateollisuudessa (saldoluku: 9). Kemianteollisuudessa työvoimapula ei ole teknologiateollisuuden tasolla, mutta ammattityövoiman puute koskettaa selvästi suurempaa osaa yrityksistä kuin vielä keväällä ja syksyn suhdannebarometrissä siitä raportoi jo 13 % vastaajista (keväällä 2021: 6 %).

Teknologiateollisuus ry:n osaajatarveselvitys arvioi syksyllä 2021 koko Suomen teknologiateollisuuden osaajatarpeeksi 130 000 uutta osaajaa seuraavan kymmenen vuoden aikana, mikä tarkoittaisi yli 40 % kasvua kesän 2021 henkilöstömäärään nähden. Puolet vuosittaisesta 13 300 uuden osaajan tarpeesta tulisi kasvusta ja puolet eläköitymisistä. Todella varovaisella suhdeluvullakin tämä tarkoittaisi sitä, että Uudellemaalle tarvitaan selvästi yli 4000 uutta teknologiateollisuuden osaajaa joka vuosi. Teknologiateollisuus ry:n osaajatarveselvityksen mukaan korkeakoulutettujen osuus teknologia-alan henkilöstössä ja alan työtehtävistä 60 % vaatii korkeakoulutusta ja 40 % ammatillista osaamista. Jo pelkästään digitalisaation suhteen osaamistarpeet ovat todella monipuolisia ja erilaista osaamista tarvitaan niin liiketoiminnan kehittämisen, ohjelmisto-osaamisen, dataosaamisen, tekoälyn kuin tietoturvan saralla. Suurin osa teknologiateollisuuden (74 %) osaajatarpeesta kohdistuu tekniikan ja ICT:n aloille – näillä

---

<sup>1</sup> Saldoluku on positiivista kehitystä kuvanneiden vastaajien osuus vähennettynä negatiivista kehitystä kuvanneiden osuudella. Jos esimerkiksi 30 % vastaajista on vastannut tuotantonsa kasvaneen, 50 % pysyneen ennallaan ja 20 % vähentyneen, on tuotantoa koskeva saldoluku 30–20 eli +10.

aloilla myös koulutusvaatimus on korkeampi ja korkeakoulutusta vaaditaan yli 80 %:iin tehtävistä. Teknoliateollisuus arvioi näillä aloilla vuosittaisen vajeen olevan koko Suomen tasolla yli 2300 osaaajaa.

Kuten jo tilannekatsauksissamme on käynyt selväksi, on päätoimialoista **rakentamisen** saralla työvoiman kysyntä säilynyt tasaisena koko pandemian ajan. Myös syksyllä 2021 asuntorakentamisen arvioidaan pysyvän pääkaupunkiseudulla korkealla tasolla lähitulevaisuudessa, joten alan työvoimapulaan ei ole odotettavissa suurta helpotusta, etenkin kun kysyntää on myös korjausrakentamisen puolella. EK:n suhdannebarometrissa koko Suomen tasolla tilanne on myös vakaa, henkilöstön määrä on pysynyt hyvin pitkälti ennallaan ja kausitasoitettut henkilöstöodotukset ovat varovaisen neutraalit. Valitettavasti jo keväällä korkeana näkyneet pulat ammattityövoimasta on jatkanut vakaasti kasvuaan ja kosketti syksyllä peräti 49 % vastaajista (!). Toisaalta raaka-aineiden ja energian hinnan nousu vaikeuttaa rakennustuotannon kasvua ja näistä muista kasvun esteistä raportoi jo 27 % vastaajista. Ammattityövoiman puute on kuitenkin koko Suomen tasolla selvästi suurin este rakennusalan tuotannon kasvulle.

Päätoimialoista Uudellamaalla korostuvan **palveluiden** sisällä näkymät vaihtelevat suuresti. Jos globaali pula resursseista ei onneksi vaivaakaan palvelualoja, on riittämätön kysyntä vieläkin haasteena monilla alan toimijoilla. Esimerkiksi Uudenmaan tapahtuma-ala on vieläkin suurissa vaikeuksissa, pahimpien rajoitusten purkamisesta huolimatta. EK:n suhdannebarometrissa kuva vahvistuu koko Suomen osalta: Riittämätön kysyntä on koskettaa kasvun esteenä joka neljättä (25 %) palvelualanyritystä.

Henkilöstönäkymät ovat palvelualoilla koko Suomen tasolla maltillisissa kasvussa, mutta valitettavasti myös pula ammattityövoimasta vaivaa jo kolmannesta (33 %) yrityksistä ja on siten suurin myynnin kasvun este. Lukema on EK:n suhdannebarometrin mittaushistorian korkein.

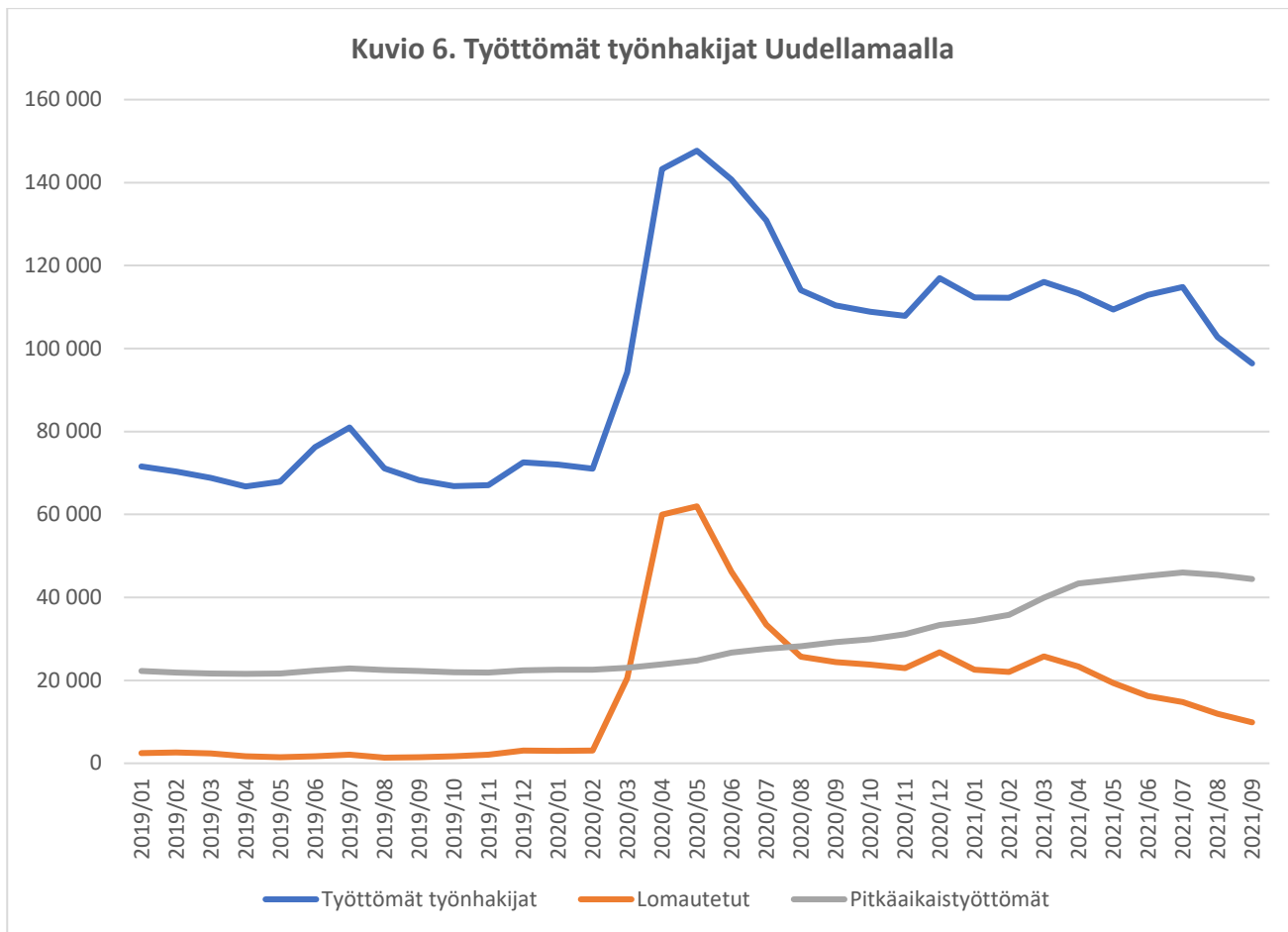
Tieto- ja viestintäpalveluissa henkilöstömäärä on ollut koko Suomen tasolla kasvussa ja henkilökunta-odotus seuraavalle kolmelle kuukaudelle on selvästi positiivinen (saldoluku: 25). Valitettavasti tälläkin saralla ammattityövoiman puute koskettaa jo lähes kolmannesta (32 %) yrityksistä. Koko Suomen luvut kuvaavat tilannetta myös Uudellamaalla. Kuten jo aiemmin todettiin, Uudenmaan yritykset vahvistavat koronapandemian nopeuttaneen digitaalista kehitystä selvästi ja täten osaltaan nostaneen työvoiman kysyntää entisestään. Esimerkiksi pilvipalveluiden ja verkkokaupan osajista on jo nyt pulaa, mikä rajoittaa erityisesti pienempien yritysten kasvua. Ei ole syytä olettaa, etteikö tarve osajille olisi jatkossakin merkittävä.

Kaupan alalla henkilöstöodotukset ovat koko Suomen tasolla niukasti plussan puolella, toisin sanoen henkilöstömäärän odotetaan pysyvän lähikuukausien ajan hyvin tasaisena. Ammattityövoiman puutteesta raportoi jo 28 % yrityksistä. Uudenmaan osalta tilanne on syksyllä 2021 monilta osin samanlainen kuin koko pandemian ajan: Jo ennen pandemiaa näkyvissä oleva suurten vähittäistavarakauppojen kasvu ja toisaalta kivijalkamyymälöiden vaikeudet ovat molemmat jatkuneet pandemian ajan, eikä tilanne ole hetkessä muuttumassa.

Majoitus- ja ravintolapalveluissa henkilöstön määrä on kasvanut vuoden 2020 syvän pohjan jälkeen ja henkilöstön kasvua odotetaan koko Suomen tasolla lähitulevaisuudellekin selvästi (saldoluku: 22). Riittämätön kysyntä vaivaa yhä merkittävää osaa vastaajista (41 %), mutta ammattityövoiman puute on kasvun esteenä ennennäkemättömästi jo yli puolella yrityksistä (54 %). Kuten hyvin tiedetään, on tämä sektori kärsinyt Uudellamaalla koko Suomen keskiarvoa kovemmin pandemian mukanaan tuomista rajoituksista ja muutoksista kuluttajatottumuksissa. Toisaalta olemme jo tässä tilannekatsauksessa nähneet, että esimerkiksi ravintola-alan työvoiman kysyntä on kasvanut kesästä lähtien Uudellamaalla selvästi. Ennakointikamarin kesällä 2021 Taloustutkimuksella teettämässä haastattelututkimuksessa Uudenmaan majoitus- ja ravintola-alan yritysten rekrytointitarpeet lähitulevaisuudelle olivat maltillisia, mutta 2–3 vuoden aikajänteellä suurin osa yrityksistä uskoi rekrytointitarpeiden kasvavan. Haaste alan työvoimatarpeeseen vastaamiseen on suuri, koska Uudellamaallakin alan koulutukseen hakeneiden opiskelijoiden määrä on laskenut suuresti viimeisten vuosien aikana. Esimerkiksi hotelli- ja ravintola-alan koulutukseen ensisijaisesti hakevien määrä on laskenut vuoteen 2021 tullessa alle puoleen vuoden 2014 tasosta (2014: 825 -> 2021: 360). Palvelualoilla erityisesti pandemian aikana näkyneet työpaikan vaihtohalukkuus on heikentänyt työvoiman saatavuutta myös majoitus- ja ravintolapalveluissa eivätkä irtisanotut ja lomautetut ole palanneet vanhoihin työtehtäviinsä täysmääräisesti kysynnän palauttua.

## Työnhakijatilanne Uudellamaalla syksyllä 2021

Työvoiman kysyntä on siis ollut selvässä kasvussa. Tarkastellaan seuraavaksi kehitystä työnhakijoiden määrässä.



Lähde: Työnvälitystilasto (TEM) Työttömät työnhakijat eri ryhmissä.

Kuviosta 6 näemme, miten työttömien työnhakijoiden määrä on laskenut ensin nopeasti ja tämän jälkeen tasaisemmin kevään 2020 huipusta lähtien. Syyskuussa 2021 Uudellamaalla oli 96 383 työtöntä työnhakijaa, eli 100 000 työttömän työnhakijan määrä on vihdoinkin alitettu. Määrä on 12,7 % (14 036 henkeä) pienempi kuin syyskuussa 2020.

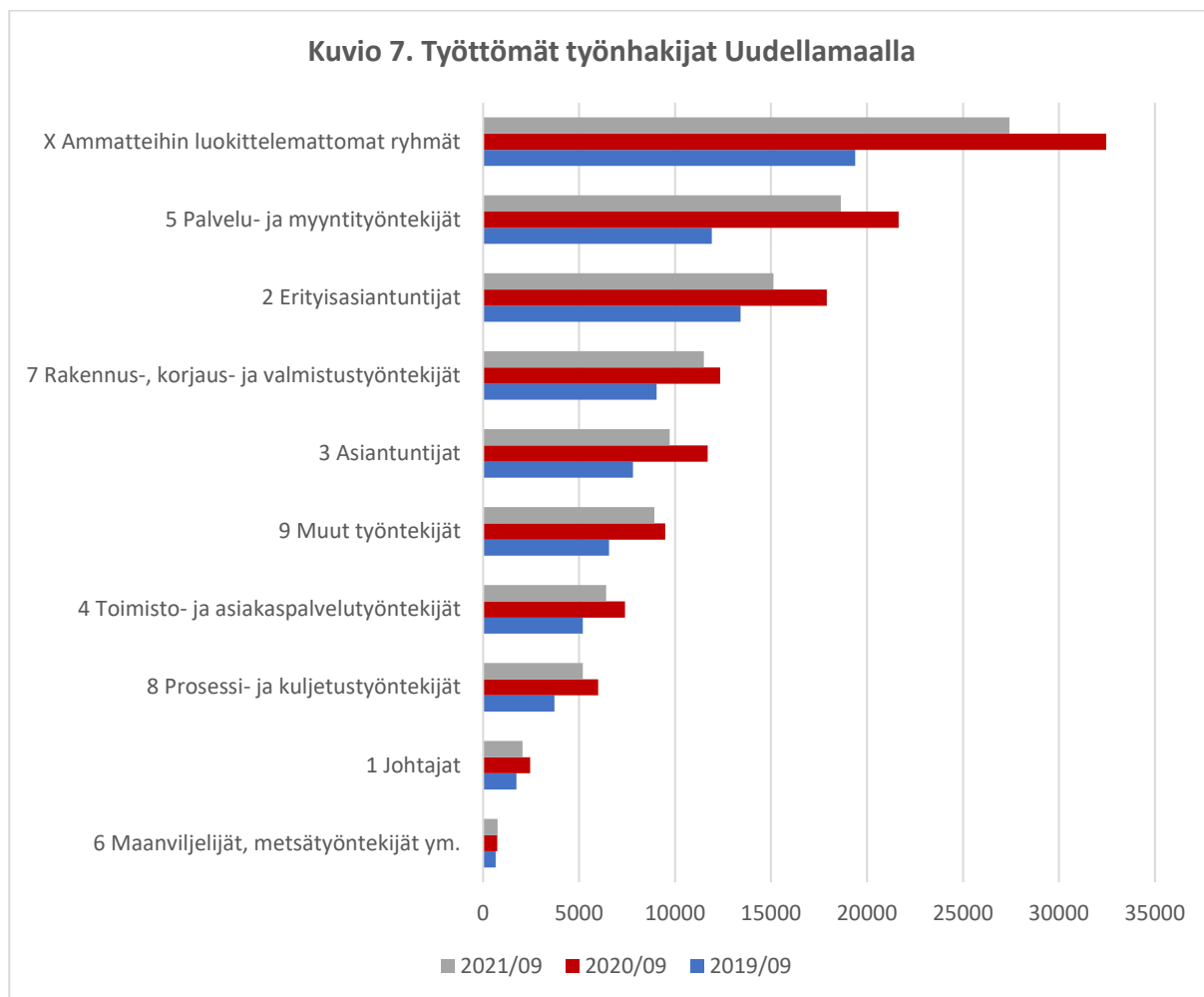
Huomionarvoista on se, että positiivinen on perustunut lomautettujen määrän laskuun: Lomautettujen määrä laski vuodessa 59,5 % eli 14 503 henkeä, mikä on siis hiukan suurempi määrä kuin kaikkien työttömien työnhakijoiden määrässä nähty lasku!

Kuviosta 6 näemme myös pitkäaikaistyöttömien määrän kehityksen. Syyskuussa Uudellamaalla oli 44 434 työtöntä työnhakijaa, joilla työttömyys oli kestänyt yli vuoden. Tämä on 52,2 % enemmän kuin syyskuussa 2020. Pitkäaikaistyöttömien määrä on loivasta laskusta huolestuttavan korkealla tasolla.

Alle 30-vuotiaiden pitkäaikaistyöttömien määrä on noussut yli 4700:aan. Määrä on 113 % suurempi kuin syksyllä 2020 ja 249 % prosenttia korkeampi kuin syksyllä 2019.



Kuvio 7. Työttömät työnhakijat Uudellamaalla



Lähde: Työnvälitystilasto (TEM) Työnhakijat ammattiryhmän ja koulutusasteen mukaan kuukauden aikana maakunnittain.

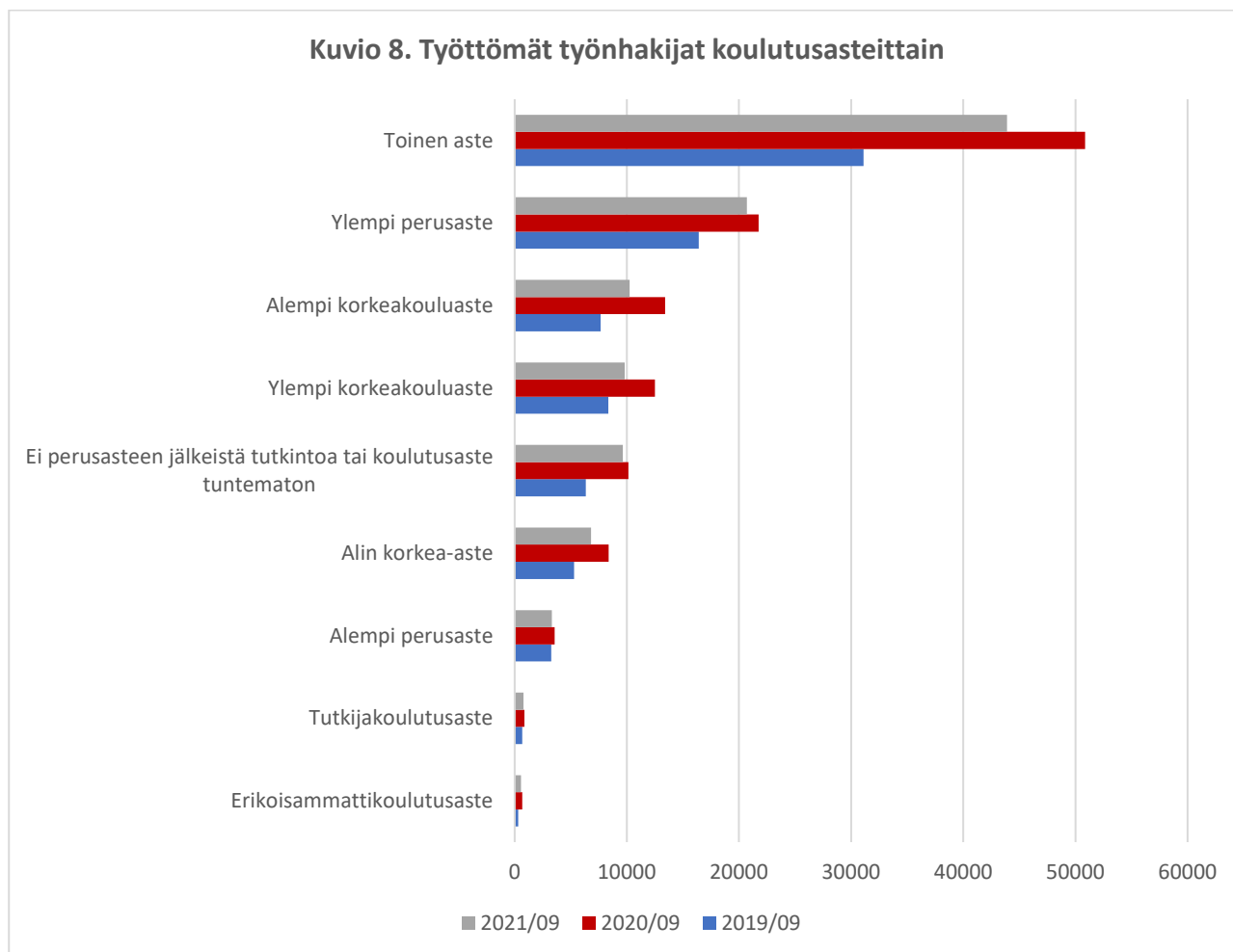
Kuviossa 7 näemme työttömien työnhakijoiden jakautumisen ammattiryhmien perusteella. Kuvio on omalla tavallaan peilikuva [kuvioista 3](#), jossa tarkastelimme uusia avoimia työpaikkoja ammattiryhmittäin. Näemme, että työttömien työnhakijoiden määrä on laskenut kaikissa ammattiryhmissä maanviljelijöitä ja metsätyöntekijöitä lukuun ottamatta vuoteen 2020 verrattuna, mutta kaikissa ryhmissä ollaan yhä korkeammalla tasolla kuin vuonna 2019.

Suhteellisesti hitainta työttömyyden pudotus oli muiden työntekijöiden (-6 %) ja rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöiden (-6,9 %) kohdalla. Muissa ammattiryhmissä suhteellinen lasku oli tasaista, laskua viime vuoteen tapahtui 13,2 %–16,2 % välillä. Suhteellisesti suurinta pudotus oli johtajissa, määrällisesti työttömien työnhakijoiden määrä laski eniten ammattiin luokittelemattomien ryhmässä (-5048 henkeä) sekä palvelu- ja myyntityöntekijöissä (-3011 henkeä).

Palvelu- ja myyntityöntekijöillä työttömyys on siis laskenut suuresti kevään 2020 piikistä, mutta työttömien työnhakijoiden määrä on yhä lähes 7000 henkeä suurempi kuin syksyllä 2019. Näin ollen palvelu- ja myyntityöntekijät ovat toistaiseksi ohittaneet erityisasiantuntijat suurimpana työttömien työnhakijoiden ammattiryhmänä, jos luokittelemattomia työnhakijoita lasketa.

Tämä onkin ainoa muutos ammattiryhmien sisäisessä järjestyksessä ja palvelu- ja myyntityöntekijöiden takana erityisasiantuntijat, rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät, asiantuntijat sekä muut työntekijät täydentävät niin kutsutun kärkiviisikon. [Kuvioista 3](#) muistamme, että uusia avoimia työpaikkoja aukesi Uudellamaalla tänäkin syksynä eniten näille samoille ammattiryhmille, mikä muistuttaa osaltaan kohtaanto-ongelman syvistä haasteista.

Kuvio 8. Työttömät työnhakijat koulutusasteittain



Lähde: Työnvälitystilasto (TEM) Työnhakijat koulutusasteen ja työmarkkina-aseman mukaan kk:n lopussa.

Koulutusasteilla tarkasteltuna työttömyyden kehitys noudattaa jo tutuksi tullutta kaavaa: Työttömyys on laskenut kaikilla koulutusasteilla vuoteen 2020 verrattuna, mutta on yhä kaikilla koulutusasteilla korkeampaa kuin syksyllä 2019.

Suhteellisesti työttömyys on laskenut eniten korkeakoulutetuilla: Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneilla on laskua syksyyn 2020 verrattuna 13,6 % ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilla 11,7 %. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneilla työttömyys on vielä kolmanneksen korkeammalla kuin syksyllä 2019, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilla ”enää” 17 % korkeammalla.

Korkeakoulutettu työvoima on siis palannut tehokkaimmin takaisin töihin. Heikointa kehitys on ollut vailla perusasteen jälkeistä tutkintoa olevilla työttömillä työnhakijoilla, joiden työttömyys on parantunut alle 5 % syksyn 2020 jälkeen ja joilla työttömyys on yhä 52 % korkeammalla kuin syksyllä 2019. Myös ylemmän perusasteen koulutuksen suorittaneilla työttömyys on laskenut alle 5 % syksyyn 2020 verrattuna, mutta suhteellinen työttömyyden kasvu vuonna 2020 oli maltillisempaa kuin monilla muilla koulutusasteilla ja täten erotus vuoteen 2019 on samoissa lukemissa kuin korkeakoulutetuilla (26 %).

## Yritysyhteistyö Uudellamaalla

On selvää, ettei tilannekatsauksen tähän mennessä tarjoamaan kuvaan osaavan työvoiman saatavuudesta ole tarjolla yksinkertaisia nopeita ratkaisuja. Halusimme tai emme, erilaisia ratkaisuja on kuitenkin haettava ja pikaisesti.

OECD suositteli vuoden 2020 jatkuvan oppimisen katsauksessaan Suomelle oppimiserojen tasoittamista, tarjonnan työelämälähtöisyyden parantamisesta sekä sopivaan koulutukseen hakeutumisen kannusteiden parantamista. Tähän voidaan OECD:n mukaan päästä:

- koulutustarjontaa monipuolistamalla (esimerkiksi lyhyemmät korkeakoulutusmahdollisuudet, epävirallisten koulutusten parempi hyödyntäminen ja tunnistaminen)
- koulutuksen työmarkkinalähtöisyyttä parantamalla (esimerkiksi työnantajien parempi hyödyntäminen koulutusohjelmien suunnittelussa, rahoituksen kannusteiden parantaminen)
- parantamalla kansalaisten kannustimia ja saatavilla olevaa tietoa tarkoituksenmukaisiin koulutuksiin hakeutumiseksi
- kehittämällä palveluita ja ohjausta aikuisille, joilla on heikommat perustaidot (esimerkiksi TE-palveluiden kehittäminen, räätälöidyt koulutukset, etsivät palvelut)

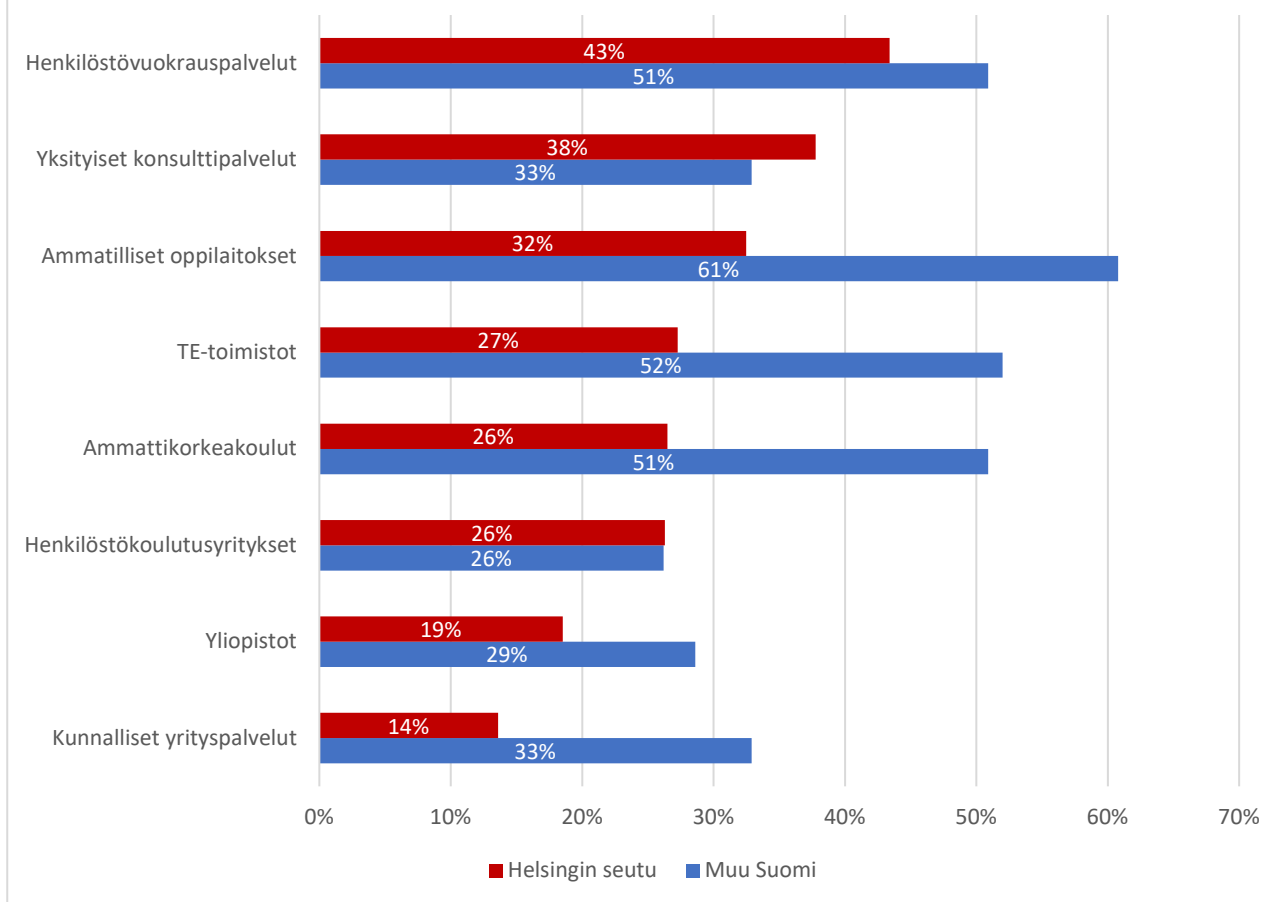
OECD:n suosituslista ei sekään toimi helppona patenttiratkaisuna Suomen ja Uudenmaan tilanteeseen, mutta siinä on paljon hyvää. Jos ei muuta, voimme peilata työvoimapolittisia päätöksiä ja ratkaisuehdotuksia tähän listaan. Tämän hallituskauden päätöksistä osasta voidaan odottaa nopeampia tuloksia, kun taas toisten hyödyt näkyvät vasta pidemmällä aikavälillä. Pohjoismainen työvoimapalveluiden malli tarjoaa uutta palveluotetta TE-palveluihin ja Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus saa toimintansa käyntiin vuoden 2022 aikana. Työllisyyden kuntakokeilut ovat jo käynnissä, mutta toiminta hakee vielä monissa kunnissa muotoaan. Kuntien osalta katseet ovat monilta osin vuodessa 2024, jolloin TE-palvelut siirtyvät lopullisesti kunnille. Pidemmän aikavälin parannusta työvoiman kohtaantoon haetaan syksyllä 2021 käytäntöön astuneella oppivelvollisuusikärajan nostolla, jonka lyhyen aikavälin vaikutuksista erityisesti ammatillisen koulutuksen resursseihin olemme olleet huolissamme.

Erityisen positiivista toimenpide-ehdotuksissa on se, että niistä ainakin osaan on mahdollista tarttua lyhyelläkin aikavälillä ja alkuun pienemmin alueellisin askelin. Akuuteimmat paineet kohdistuvat siis jo käynnissä oleviin kuntakokeiluihin ja ensi vuonna käynnistyviin pohjoismaisen työvoimapalveluiden malliin sekä uuteen palvelukeskukseen, joista jälkimmäisiltä ei toki voi aivan heti odottaa vaikuttavuutta. Joka tapauksessa olisi suotavaa, että näillä uudistuksilla voitaisiin täyttää joitakin OECD:n toimenpide-ehdotuksista.

Nykytilaa ja lähitulevaisuutta tarkastellessa ei tietenkään ole syytä keskittyä vain työvoimapolitiikan uudistuksiin ja tulossa oleviin muutoksiin. Jatkuva oppiminen ja siihen liittyvät vaatimukset ovat 2020-luvulla viimein siirtyneet koskemaan tätä päivää, ei vain työn tulevaisuutta. Uudellamaalla toimii jo valtava joukko koulutuksen, työvoimapalveluiden ja muun osaamisen toimijoita ja ammattilaisia, jotka työskentelevät jatkuvaan oppimiseen liittyvissä tehtävissä. Näiden toimijoiden palvelutarjonnan hyödyntäminen täysmääräisesti ja tehokkaasti on välttämätöntä, jos alueen yritysten työvoiman kysyntään halutaan löytää nopeita ratkaisuja.

On selvää, ettei yksikään toimija, uudistus tai hanke onnistu haasteessa ilman yhteistyötä, eikä varsinkaan ilman yhteistyötä alueen työnantajien kanssa. Tarkastellaan siis hiukan Uudenmaan yritysten näkymiä yhteistyöhön liittyen.

**Kuvio 9. Tekeekö yrityksenne yhteistyötä osaavan työvoiman turvaamiseksi seuraavien tahojen kanssa? (Kyllä-vastausten osuus)**



Lähde: Kauppakamarin osaamiskysely elokuu 2021. N = 972 - 1013 (Muu Suomi), N = 228–234 (Helsingin seutu).

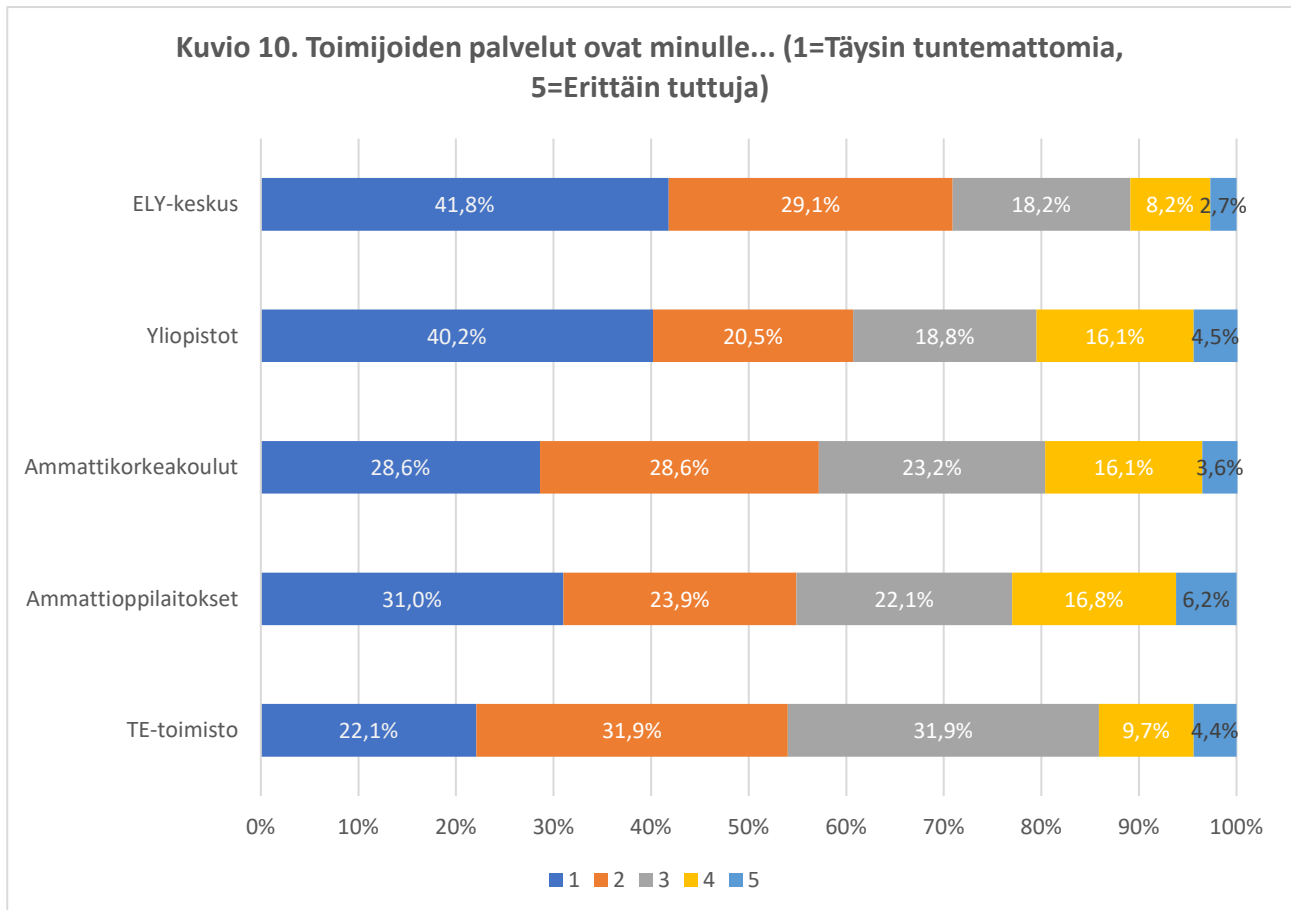
Aloitetaan tarkastelu kuvioista 9 josta näemme, kuinka suuri osa kauppakamareiden jäsenkyselyyn elokuussa 2021 vastanneista yrityksistä oli tehnyt yhteistyötä eri toimijoiden kanssa. Erot Helsingin seudun ja koko Suomen lukemissa ovat selvästi nähtävissä. Muualla Suomessa yritykset ovat tehneet enemmän alueellista yhteistyötä osaavan työvoiman turvaamiseksi.

Helsingin seudun vastaajat ovat tehneet eniten yhteistyötä henkilöstövuokrauspalveluiden sekä yksityisten konsulttipalveluiden kanssa ja jälkimmäisten palveluita onkin käytetty enemmän kuin Suomessa keskimäärin. Myös henkilöstökoulutusyritysten käytössä aktiivisuus on muun Suomen tasolla ja näitä palveluita on käyttänyt reilu neljännes vastaajista.

Sen sijaan muiden alueellisten toimijoiden kanssa on Helsingin seudulla tehty selvästi vähemmän yhteistyötä. Kolmannes vastaajista on tehnyt yhteistyötä ammatillisten oppilaitosten kanssa, kun muun Suomen tasolla osuus on peräti 61 %. Myös TE-toimistojen ja ammattikorkeakoulujen kanssa on tehnyt yhteistyötä yli puolet muun Suomen vastaajista, kun Helsingin seudulla näin on tehnyt reilut neljännes. Yliopistojen ja kunnallisten yrityspalveluiden kanssa yhteistyötä on tehty vielä harvemmin.

Kyselyssä saattoi valita myös vaihtoehdon, jossa ei ole vielä tehnyt yhteistyötä, mutta aikoo tehdä näin tulevaisuudessa. 11 % kaikista vastaajista kertoi tekevänsä näin ammatillisten oppilaitosten, 14 % ammattikorkeakoulujen, 10 % yliopistojen, 7 % TE-toimiston, 7 % henkilöstövuokrauspalveluiden, 6 % henkilöstökoulutusyritysten, 4 % yksityisten konsulttipalveluiden sekä 6 % kunnallisten yrityspalveluiden kanssa. Luvut ovat hyvin pieniä verrattuna heihin, jotka eivät ole tehneet yhteistyötä eivätkä toistaiseksi ilmoita tekevänsä sitä tulevaisuudessakaan.

Erot Helsingin seudun ja muun Suomen välillä olivat samansuuntaisia myös kauppakamarien jäsenyrityksille syksyllä 2020 tehdyssä kyselyssä, jossa tiedusteltiin osaamistarpeiden tunnistamista ja henkilöstön osaamisen kehittämistä. Tällöin Helsingin seudun yritykset olivat tehneet eniten yhteistyötä juuri henkilöstökoulutusyritysten (35 % vastaajista) sekä yksityisten konsulttipalveluiden (34 % vastaajista) kanssa ja jotakuinkin yhtä aktiivisesti kuin muun Suomen vastaajat (konsulttipalvelut: 46 %, henkilöstökoulutusyritykset: 37 %). Tällöinkin Helsingin seudun vastaajat olivat selvästi muuta Suomea vähemmän aktiivisia, kun mitattiin yhteistyötä TE-toimiston, yliopistojen, ammattikorkeakoulujen sekä ammatillisten oppilaitosten kanssa.



Lähde: Helsingin seudun kauppakamarin pikakysely lokakuu 2021. N = 115.

Helsingin seudun kauppakamari teetätti lokakuussa 2021 pikakyselyn jäsenistölleen rekrytointi- ja koulutusyhteistyöhön liittyen. Samassa kyselyssä tiedusteltiin sitä, kuinka tuttuja alueen toimijoiden palvelut olivat vastaajille.

Tässäkään kyselyssä ylivoimainen enemmistö (yli 60 %) vastaajista ei ollut tehnyt alueen toimijoiden kanssa yhteistyötä rekrytoinnin saralla ja henkilöstön koulutuksen saralla koulutusta oli tehty vielä vähemmän. Täten ei liene yllättävää, että kuviosta 10 näemme palveluiden olevan vielä hyvin tuntemattomia Helsingin seudun kauppakamarin kyselyyn vastanneille. TE-toimiston palvelut olivat ”vähiten tuntemattomia”, mutta toisaalta vain 14 % vastaajista koki palvelut erittäin tutuiksi tai hyvin tutuiksi. Koulutusentarjoajien palvelut olivat hyvin tai erittäin tuttuja noin viidennekselle (20–23 %) vastaajista, mutta toisaalta yliopiston palveluiden kertoi olevan täysin tuntemattomia 40 % vastaajista. Tämä on osaltaan ymmärrettävää, koska vastaajista yli 90 % edusti alle 50 hengen yrityksiä, joissa ei välttämättä tarvita työntekijöitä kaikilta eri koulutustasoilta.

Varaa alueellisen yhteistyön tiivistämiseen siis olisi ja runsaasti. Positiivista on se, että Helsingin seudun kauppakamarinkin kyselyssä yhteistyötä tehnyt vähemmistö vastaajista oli useammin tyytyväistä kuin tyytymätöntä tehtyyn yhteistyöhön. Pyysimme yhteistyötä tehneitä vastaajia antamaan yhteistyölle arvosanan asteikolla 1–5 ja sekä rekrytoinnin että henkilöstön koulutuksen osalta toimijoille yleisimmin annettu arvosana oli 4, kahta poikkeusta lukuun ottamatta. TE-toimiston osalta henkilöstön koulutukseen liittyvä yhteistyö sai useimmin arvosanan 2 ja ammatillisten oppilaitosten kanssa tehty rekrytointiyhteistyö yleisimmin arvosanan 3.

Kauppakamarin jäsenyrityksiltä saadut tulokset tukevat siis osaltaan usein kuultua lausuntoa, jonka mukaan yrityksille on tarjolla monia hyviä (julkisia) palveluita, mutta ne tunnetaan aivan liian huonosti. Tulokset ovat monilta muiltakin osin linjassa muiden yrityskyselyiden/haastattelujen kanssa, toistuuhan näissä koko maan tasolla usein esimerkiksi se, että yhteistyötä on tehty Uudellamaalla vähemmän kuin muualla Suomessa. Erot eivät aina ole näin selviä kuin kauppakamariryhmän vertailussa, mutta esimerkiksi yhteistyötä kartoittaneessa PK-yritysbarometrissa keväällä 2021 Uudenmaan pk-yritykset olivat tehneet keskimääräistä vähemmän yhteistyötä erityisesti ammatillisten oppilaitosten ja Helsingin pk-yrityksiä lukuun ottamatta myös korkeakoulukentän kanssa. Kauppakamarin tulosten tapaan selvä enemmistö (75 %) Uudenmaan pk-yrityksistä ei ollut kevään PK-yritysbarometrissä tehnyt yhteistyötä ammatillisten oppilaitosten, ammattikorkeakoulujen tai yliopistojen kanssa.

Syksyn 2021 PK-yritysbarometri mittasi myös pk-yritysten näkymiä oppilaitosyhteistyömahdollisuuksien sekä julkisten yrityspalveluiden kehityksestä omissa kunnissaan viimeisen kahden vuoden aikana. Aiempien tulosten valossa ei liene yllättävää, että suurin osa vastaajista arvioi tilanteen pysyneen ennallaan, minkä voi arvella monella vastaajalla johtuvan palveluiden vähäisestä käytöstä. Pääkaupunkiseudun pk-yrityksissä oli kuitenkin enemmän heitä (12–15 %), jotka kokivat yhteistyömahdollisuuksien ja julkisten yrityspalveluiden kehittyneen kuin heitä, jotka kokivat tilanteen heikentyneen tällä saralla (5–9 %). Valitettavasti pääkaupunkiseudun ulkopuolella Uudenmaan vastaajat raportoivat hiukan useammin oppilaitosyhteistyömahdollisuuksien ja julkisten yrityspalveluiden heikentymisestä (11–12 %).

Yritysten yhteistyötarpeet ovat moninaisia, mutta merkittävä osa tarpeista liittyy osaavan työvoiman turvaamiseen ja osaamisen kehittämiseen. Kevään 2021 PK-yritysbarometrissä Uudenmaan pk-yritykset hakivat yhteistyöltä ylivoimaisesti eniten tietopohjan sekä osaamisen vahvistumista ja seuraavaksi eniten näkemystä kehitystrendeistä ja tulvaisuuden markkinoista. Selvästi yleisin yhteistyön malli oli koulutusyhteistyö. Erilaisia yhteistyönäkymiä kartoitettiin myös Sitran maaliskuussa 2021 julkaisemassa yritys-oppilaitoskyselyssä, joka toteutettiin yhdeksällä paikkakunnalla eri puolella Suomea. Oppilaitosten kanssa yhteistyötä tehneet vastaajat kertoivat keskeisimmiksi syiksi uusien osaajien löytämisen ja rekrytoinnin sekä tulevaisuuden osaamistarpeisiin varautumisen. Viiden kärkeen mahtuivat myös alueellisen elinvoiman edistämisen ja yhteiskuntavastuun toteuttaminen (mukaan lukien harjoittelupaikkojen tarjoaminen, henkilöstön osaamisen ylläpitäminen), oman tai henkilöstön osaamisen täydentäminen, kehittäminen ja uudistaminen sekä yrityskuvan tai työntekijäkokemuksen parantaminen. Sitran teettämässä kyselyssä ei tehty yrityshaastatteluja Uudellamaalla, mutta on syytä olettaa tulosten soveltuvan jossain määrin myös tälle alueelle, eritoten kun tuloksissa ei tällä saralla ollut juurikaan hajontaa eri alueiden kesken.

## Mitä siis pitäisi tehdä?

Kuten johdannossa lupailtiin ja peloteltiin, välittyä tämänkertaisesta tilannekatsauksestamme vähintäänkin haastava lähitulevaisuuden kuva työvoiman saatavuudesta. Aina on kuitenkin pidettävä mielessä myös positiivinen näkökulma: On erinomaista, että uusia avoimia työpaikkoja aukeaa ennätysmäärät ja erityisen hienoa on nähdä hurjaa kasvua vähintään 12 kuukautta kestävien avoimien työpaikkojen määrässä. Yritykset tarvitsevat työvoimaa, mikä on positiivisen yhteiskunnallisen kehityksen peruslähtökohta. Mutta mikä avuksi, kun työttömät työnhakijat ja avoimet työpaikat eivät kohtaa?

[OECD:n suositukset](#) tarjoavat kelvollisen vertailukohdan sekä pidemmän että lyhyemmän aikavälin toimenpiteille. Jo olemassa olevien palveluiden kehittämisessä suosituslista ei ole vielä suureksi avuksi, mutta tulevia hankkeita ja esimerkiksi uuden palvelukeskuksen toimintaa voidaan ja kannattaakin tarkastella näiden suositusten valossa.

Kuten on jo liiankin usein todettu, ei työvoiman kohtaanto-ongelmaan ole helppoja ratkaisuja. Keinoja on usein etsittävä osa-alue kerrallaan. Ennakointikamarin kesäkuussa järjestämässä työpajassa 2021 tarkasteltiin työvoiman saatavuutta **kansainvälisten opiskelijoiden** sekä **ammattillisen koulutuksen ja yritysten yhteistyön** näkökulmista. Ohessa nostoja työpajan tuloksista, jotka antavat suuntaa ratkaisujen etsimiseen näiden kokonaisuuksien osalta.

Kansainväliset opiskelijat:

- Työn ohessa on pystyttävä oppimaan suomea joustavasti. Tähän liittyvien palveluiden tunnettuutta (esimerkiksi Työpaikkasuomi) on parannettava.
- Yhä haastettava yleistä ja yritysten asennetta kielitaitovaatimusten suhteen. Usein joustoja kielitaitovaatimuksissa tehdään vasta pakon kautta, ei proaktiivisesti.
- Opiskeluaikana saatavat työelämäkontaktit ovat olennaisia, jos työllistymisastetta ja maahan jäämistä halutaan edistää. Työmaailma on tärkeä ikkuna suomalaiseen yhteiskuntaan ja monet suomalaisen työelämän vahvuuksista ja vetovoimatekijöistä aukeavat vasta arjen kokemusten kautta.
- Yrityksille on tarjottava tukea, jotta nämä eivät joudu pelkäämään ”yksin jäämistä” ulkomaalaisen osaajan kanssa. Jo tarjolla olevat kansainvälisten osaajien puolisoille tarkoitetut ohjelmat ja esimerkiksi englanninkieliset päivähoitopaikat ovat hyviä esimerkkejä jo olemassa olevista palveluista.
- Jatko-opintoväylät ovat tärkeitä myös kansainvälisille opiskelijoille. Tiivis yhteistyö eri koulutuksen järjestäjien ja koulutusasteiden kesken on olennaista.

Ammattillisen koulutuksen ja yritysten yhteistyö:

- On tärkeää, että yritykset ja oppilaitokset löytävät ns. yhteisen kielen. Yritykset tarvitsevat ratkaisukeskeistä lähestymistä eikä koulutusalan oma ammattikieli välttämättä avaudu. Oppilaitoksissa tarvitaan osaamista, joka auttaa tavoittamaan ja kartoittamaan yritysten tarpeet ja löytämään niihin ratkaisut.
- Kaikki yritykset eivät vielä tunne ammatillisen koulutuksen reformin tuomia mahdollisuuksia, kuten koulutus- ja oppisopimusten joustavuutta. Oppilaitoksilla on tärkeä rooli tiedon levittämisessä.
- Rahoitusjärjestelmä ei tällä hetkellä kannusta yhteistyöhön kovinkaan voimakkaasti, sillä pääpaino on perusrahoituksessa ja tutkintojen suorittamisessa. Toisaalta keskustelussa nousi esille myös se, että rahoitusjärjestelmän kaikkia mahdollisuuksia ei välttämättä vielä tunneta riittävän hyvin.
- Yritykset ja työnantajat eivät aina välttämättä tunnista osaamisen kehittämisen tarpeita ja voisivat hyötyä myös osaamisen kehittämisen ohjauspalvelusta.
- Asenteisiin ja mahdollisiin ennakkoluuloihin on tärkeä vaikuttaa. Tämä on myös ammatillisen koulutuksen vetovoiman kannalta olennainen kysymys.

Oli sitten kyse kansainvälisistä opiskelijoista, nuorisotyöttömyydestä tai vaikkapa työelämän aikana kehitettävästä osaamisesta, lopulta kyse on työnantajien saamisesta mukaan ratkaisujen etsimiseen. Tämän tilannekatsauksen perusteella on selvää, että yritysten kanssa tehtävässä yhteistyössä on alueella parantamisen varaa. Parannusta voidaan hakea monella tapaa, joista yhtenä esimerkkinä toimii Uudenmaan TE-toimistossa vuoden 2021 aikana toteutettu palvelumallin muutos, jossa palvelu perustuu jatkossa toimialakohtaisiin asiantuntijatiimeihin.

Aina ei kuitenkaan tarvita uusia rakenteita tai isompia hankkeita, usein pienetkin askeleet auttavat. Yritykset eivät esimerkiksi kauppakamarin osaamiskyselyssä anna kovin suurta painoarvoa sille, järjestetäänkö TE-palvelut jatkossa kunnassa vai valtiolla. Tarpeiden kartoittamisessa rakenteita suurempi merkitys on toimivalla vuoropuhelulla. Ravintola-alan yrittäjän lainaus haastattelututkimuksesta tiivistää sen, että jatkuvuus ja aktiivisuus ovat usean yrityksen kannalta yhteistyön a ja o:

*”Jos ajattelee, niin sellainen pro-aktiivisuus TE-toimistolta tai kouluilta. Välillä tuntuu, että ne unohtavat... vaikka jonkun kanssa on pitkä yhteistyö, niin kun siellä vaihtuu, vaikka jotkut tietyt opintosihteerit tai mitkä tahansa tällaiset tahot mitkä hoitavat niitä, tai opettajat, niin sitten sitä tavallaan tipahtaa pois siitä lookista. Tulee sillä tavalla, että kun sinne ottaa uudestaan yhteyttä, että ”hei, meille ei ole tullut vähään aikaan yhtään ehdotusta teiltä työntekijöistä,” niin sitten ne ovat sillä lailla, että ”mikäs paikka te oikein olettekaan” -tyyppisesti. [naurua] Että semmoinen jatkuvuus on usein noissa asioissa, se on aika heikkoa välillä.”*

Lähde: [Työvoiman saatavuus- ja kysyntä sekä osaamistarpeet matkailu- ja ravintola-alla](#), Ennakointikamari & Taloustutkimus 7/2021.

Ps. Ulkomaalaisten osaajien houkuttelussa tilausta yhteistyölle vasta onkin: Elokuun 2021 osaamis-kyselyssämme vain 38 % Helsingin seudun kauppakamarin jäsenyrityksistä ilmoitti, että heillä on hyvät tai erinomaiset valmiudet ulkomaalaisten osaajien rekrytointiin.



## Ennakointikamarin viestit

Päätämme tilannekatsauksen yhteenvedon ja mitä pitäisi tehdä -osuuden muistuttamalla joulukuun 2020 työpajamme kautta muodostetuista viesteistä, jotka eivät valitettavasti ole menettäneet ajankoh-  
taisuuttaan alueen työllisyydestä ja osaamisesta puhuttaessa.

1. Työpajassamme huolestutti se, viekö oppivelvollisuusiän laajentaminen huomion ammatillisen koulutuksen perustehtävältä, eli osaavan työvoiman tuottajana. Haluamme nostaa esiin, että **laadukas ja tuloksellinen yhteistyö ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja yritysten välillä on sekä opiskelijan että elinkeinoelämän etu ja edellyttää riittävästi siihen kohdennettuja resursseja.**
2. Uudenmaan osuus kaikista Suomen uusista avoimista työpaikoista, ylioppilaista sekä ammatillisen perustutkinnon suorittaneista nuorista ovat kasvaneet 2000-luvulla selvästi. Alueen osuus korkeakoulujen aloituspaikoista ei ole kuitenkaan noudatellut kehitystä lainkaan. **Uudenmaan korkeakoulujen aloituspaikkamäärä onkin kiireellisesti nostettava tasolle, joka vastaa alueen osaaatarpeisiin.**
3. Keskustelu jatkuvan oppimisen merkityksestä koskettaa erityisesti Uttamaata, jossa työmarkkinat tarvitsevat paljon asiantuntijaosaajia ja toisaalta kärsitään sitkeästä kohtaanto-ongelmasta. Näemme, että jatkuvan oppimisen uudistus voi onnistua alueen yritysten, TE-hallinnon ja opetushallinnon välisellä saumattomalla yhteistyöllä ja olemassa olevan, laajan palvelutarjonnan saatavuutta parantamalla. **Joustavia polkuratkaisuja koulutusasteelta toiselle (esimerkiksi ammatillinen koulutus – ammattikorkeakoulu) on sujuvoitettava ja niistä on tehtävä valtavirtaa.**
4. Kansainvälisten osaajien houkuttelu ja maahanmuuttajien työllisyyden edistäminen on elinehto paitsi koko Suomelle, myös Uudellemaalle. Näemme, että työ- ja koulutusperäisen maahanmuuton vauhdittamista on tehtävä kaikilla käytössä olevilla keinoilla, joista yksi on vieraskielinen tutkintokoulutus. Tämän vuoksi **vieraskielisten ammatillisen koulutuksen tutkintojen tarjonnan on vastattava työelämän tarpeisiin ja jäykästä lupamenettelystä on luovuttava.**

## Lähteet

Alueelliset kehitysnäkymät syksy 2021 (TEM)

Ammattibarometri.fi

Elinkeinoelämän keskusliiton suhdannebarometri lokakuu 2021

Ennakointikamari: Työvoiman saatavuus- ja kysyntä sekä osaamistarpeet matkailu- ja ravintola-alla

OECD: Continuous Learning in Working Life in Finland

Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen

Pk-toimialabarometri, syksy 2021 Toimialaraportti, Matkailu ja majoitus (TEM)

Pk-yritysbarometri Syksy 2021 (Suomen Yrittäjät, Finnvera, TEM)

Selvitystyö nopeavaikutteisista toimista osaavan työvoiman saatavuuden varmistamiseksi (VM)

Teknologiateollisuuden Osaamispulssi 2021

Tilastokeskus työvoimatutkimus

Tilastokeskus, väestörakenne

Työllisyyskatsaukset syksy 2021. ELY-keskus ja TE-palvelut

Työnvälitystilasto (TEM)

Opetushallinnon tietopalvelu Vipunen

Työvoiman kysyntä,  
saatavuus ja osaamistarpeet  
Uudellamaalla

## **ENNAKOINTIKAMARI**

**Helsingin seudun kauppakamari**  
Kalevankatu 12, 00100 HELSINKI  
puh. 09 228 601, [www.helsinki.chamber.fi](http://www.helsinki.chamber.fi)