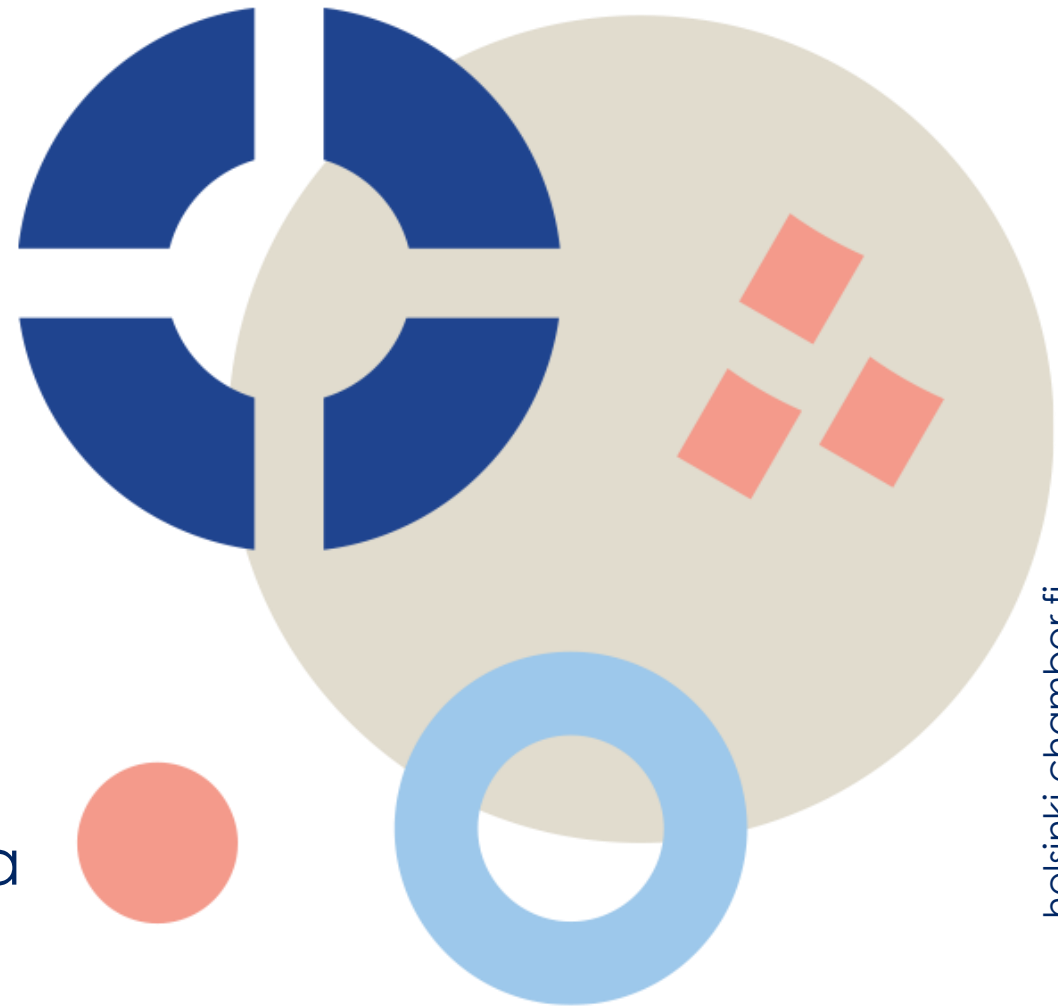


# Yritysten rekrytointi- ja osaamistarpeet Kevät 2023

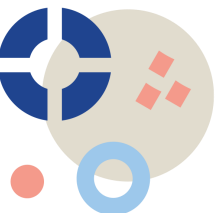
Kysely tehtiin Helsingin seudun kauppakamarin jäsenyrityksille maaliskuussa 2023 ja vastauksia saatiin 239 kappaletta

Lisätiedot: Olli Oja, [olli.oja@chamber.fi](mailto:olli.oja@chamber.fi),  
p. 0505647586



# Sisältö

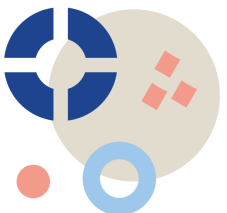
- Tiivistelmä
- Osaajapula ja työvoiman saatavuus
- Osaavan työvoiman turvaaminen
- Taustatiedot



# Kauppakamarin jäsenkysely, kevät 2023

## 1/3

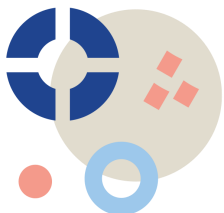
- Vastaajia 239 yrityksestä. Vastaajista 86 % pienistä tai keskisuurista yrityksistä. Taustamuuttajat ovat nähtävissä esityksen lopussa.
- **64 % vastaajista kokee pulaa tai paljon pulaa osaavasta työvoimasta.** Tilanne hiukan helpottanut kevääseen 2022 nähden, jolloin vastaava lukema oli 71 % vastaajista. Paljon pulaa osaavasta työvoimasta raportoi 18 % vastaajista.
- **Puolet (50 %) vastaajista kertoo osaavan työvoiman saatavuuden rajoittavan yrityksen kasvua tai liiketoiminnan kehittämistä vähintäänkin jonkin verran.** Osuus on pysynyt samansuuntaisena syksyyn 2022 nähden, jolloin vastaava osuus oli 48 % vastaajista. Reilu neljännes (26 %) vastaajista kertoo, ettei osaavan työvoiman saatavuus rajoita yrityksen kasvua tai kehittämistä ollenkaan.
- Rekrytointitarpeet ovat tälläkin kertaa vastaajilla useammin kasvussa kuin laskussa, mutta tilanne on hiukan tasoittunut syyskuuhun 2022 nähden.
  - **Seuraavan puolen vuoden aikana rekrytointitarve kasvaa 37%:lla vastaajista.** Vain 7 % vastaajista kertoo rekrytointitarpeen laskevan seuraavan puolen aikana, **56 % vastaajista uskoo rekrytointitarpeen pysyvän nykyisellä tasolla.**
  - **65 % vastaajista arvioi rekrytointitarpeen kasvavan 2–3 vuoden aikajänteellä.** Vain 3 % vastaajista uskoo rekrytointitarpeen kasvavan tällä aikajänteellä.



# Kauppakamarin jäsenkysely, kevät 2023

## 2/3

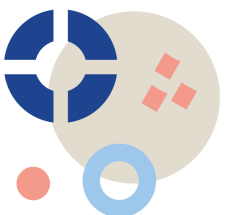
- **Top 3 syyt rekrytointihaasteisiin** olivat samat kuin aikaisemmillä kyselykierroksilla:
  - Avoimiin tehtäviin ei riittävästi hakijoita
  - Kiristynyt kilpailu työntekijöistä
  - Hakijoiden vähäinen työkokemus
- Pidempään jatkunut vaikea tilanne työvoiman saatavuuden suhteen on saanut **vastaajat etsimään tai ainakin pohtimaan työvoiman etsimistä monin uusin eri tavoin:**
  - 29 % vastaajista oli kokeillut viime vuosina yhteistyötä alueen koulutustarjoajien kanssa, 28 % vastaajista oli kokeillut yhteistyötä alueen TE-palveluiden tai yksityisten palveluntarjoajien kanssa, 26 % vastaajista oli kokeillut nykyisen henkilökunnan osaamistason nostamista, vieraskielisen jo maassa olevan työvoiman rekrytointia tai osaamisen ostamista talon ulkopuolelta. 25 % vastaajista oli kokeillut uusien työntekijöiden laajempaa kouluttamista tehtäviinsä.
  - 23 % vastaajista on harkinnut uusien työntekijöiden laajempaa kouluttamista tehtäviinsä, yhteistyötä alueen koulutustarjoajien kanssa tai täsmätyökykyisen työvoiman rekrytointia.
  - Erityisesti kaksi keinoa oli ollut käytössä jo pidempään: Lähes puolet (49 %) vastaajista on nostanut nykyisen henkilökuntansa tasoa pidemmän aikaa, reilu kolmannes (34 %) vastaajista on ostanut osaamista oman talon ulkopuolelta jo pidemmän aikaa.
  - Vähiten ratkaisua oli haettu työvoiman rekrytoimisesta ulkomailta: 16 % vastaajista oli kokeillut ja 18 % harkinnut tätä 5 vuoden sisään. 8 % vastaajista on rekrytoinut työvoimaa ulkomailta jo pidemmän aikaa.



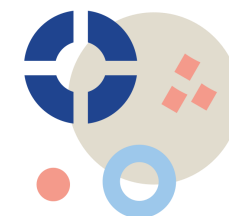
# Kauppakamarin jäsenkysely, kevät 2023

## 3/3

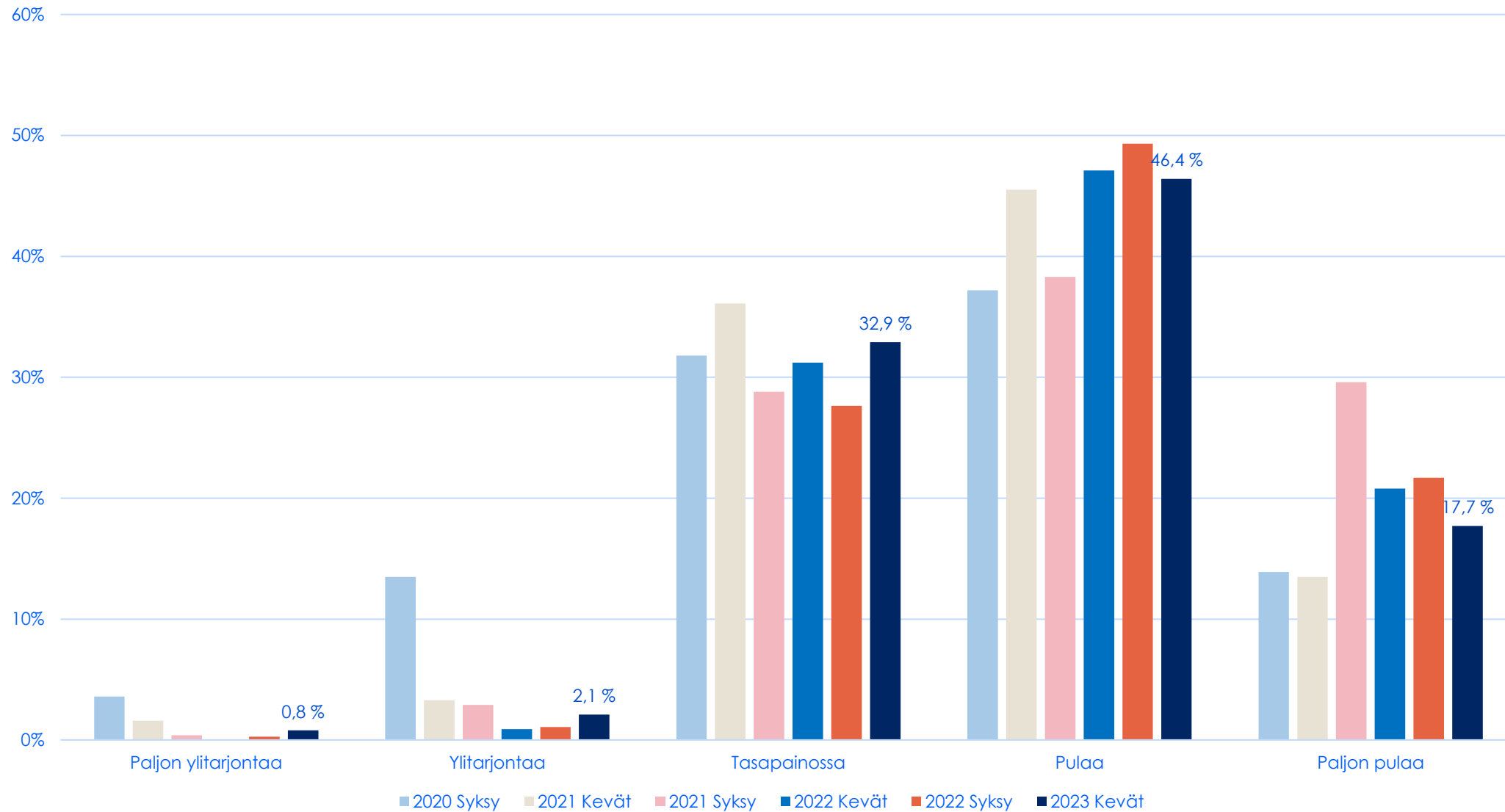
- Vaikeassa rekrytointitilanteessa ei ole yllättävää, että vastaajat pitivät tulevan hallituksen kaikkia työvoimapolitiittisia työkaluja tärkeinä:
  - **Tärkeimpänä pidettiin koulutukseen panostamista, jota piti tärkeänä tai erittäin tärkeänä 90 % vastaajista.** Työttömyysturvan uudistamista piti tärkeänä tai erittäin tärkeänä 71 %, työperäisen maahanmuuton helpottamista 65 % ja työnvälityksen tehostamista 63 % vastaajista.
- 56 % vastaajista tarvitsi rekrytointiyhteistyötä, 38 % vastaajista koulutuksen parempaa työelämävastaavuutta, 36 % nykyisten työntekijöiden osaamisen päivittämistä lyhyemmillä tai pidemmällä koulutuksilla.



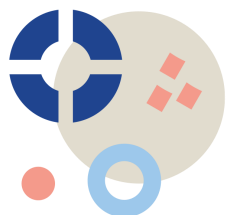
# 1. Osaajapula ja työvoiman saatavuus



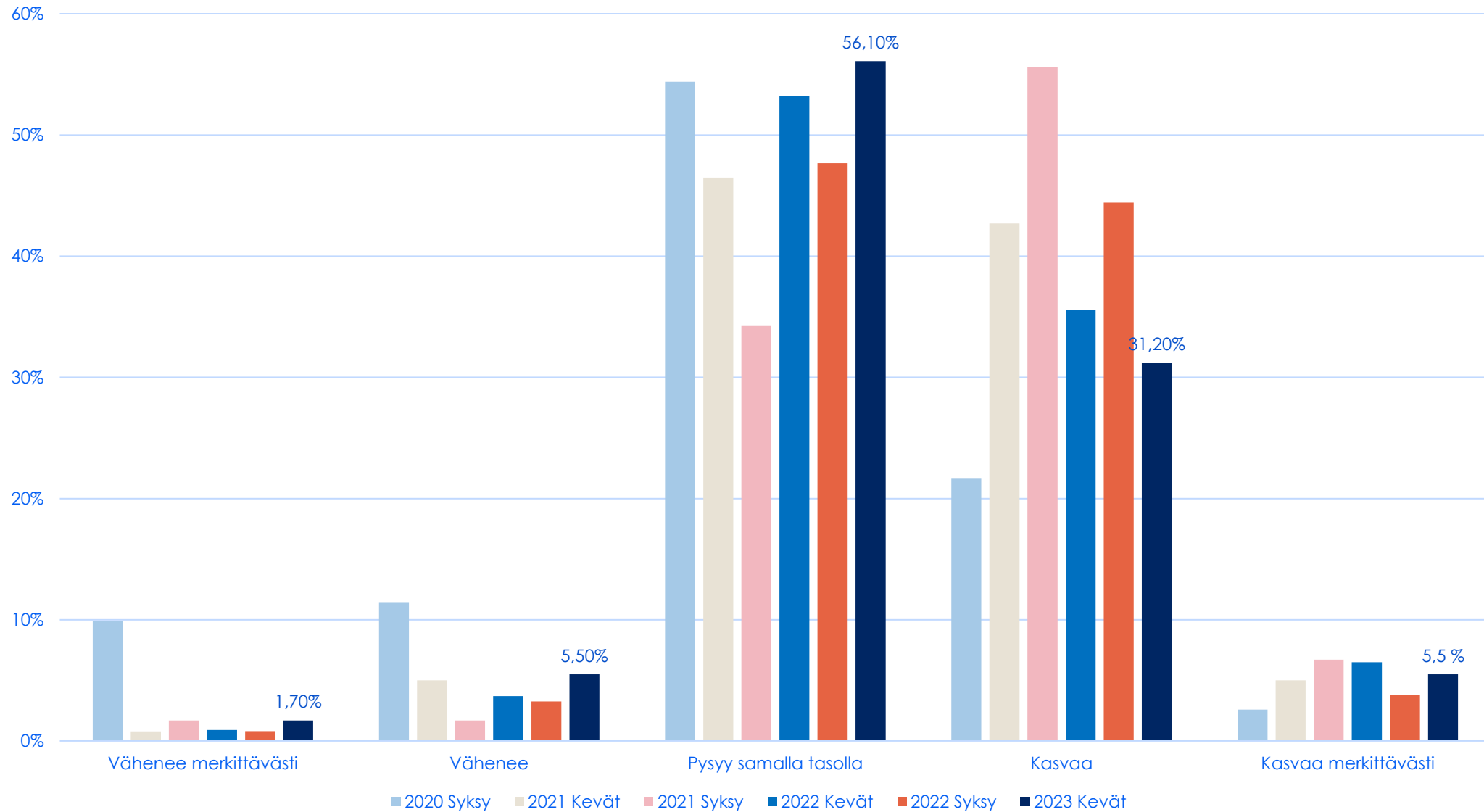
## Onko yrityksenne tarvitsemaa osaavaa työvoimaa saatavilla tällä hetkellä?



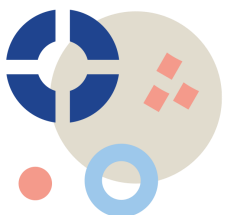
N kevät 2023 = 237



Millainen on yrityksenne näkemä lähitulevaisuuden rekryointitarpeesta (seuraavat 6 kk)?

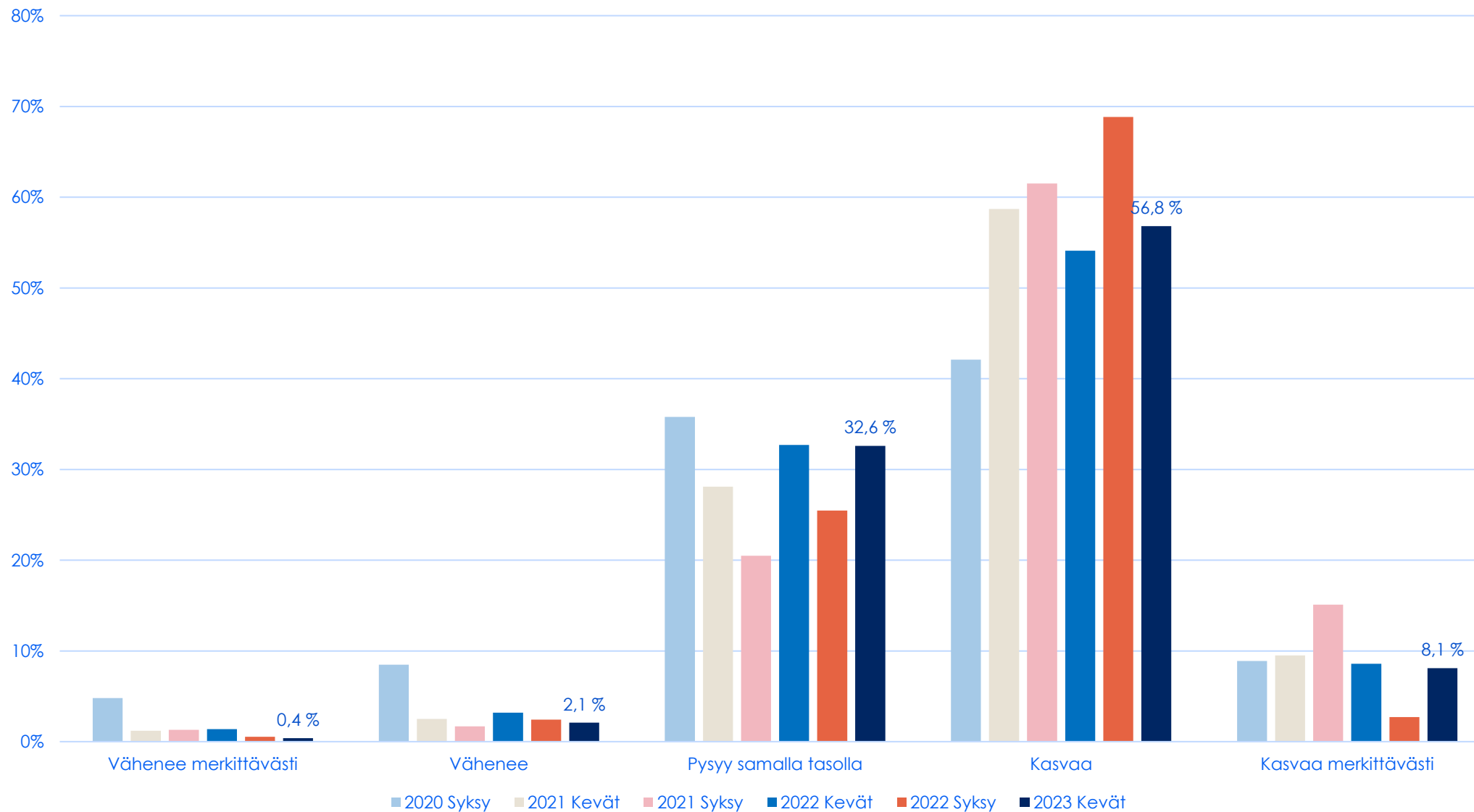


N kevät 2023 = 237

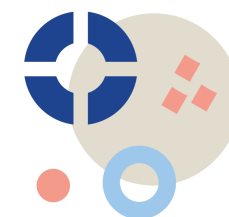




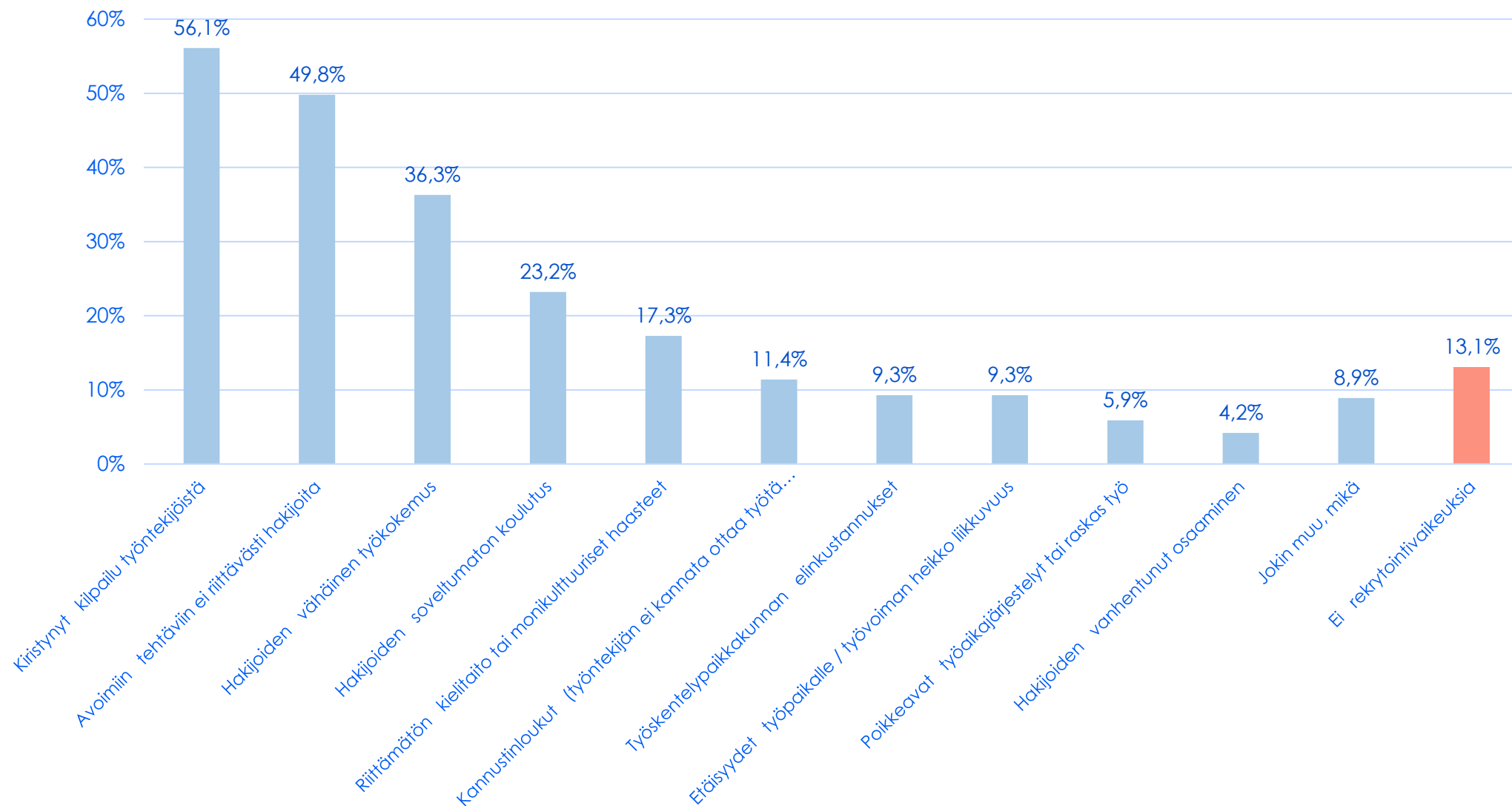
## Millainen on yrityksenne näkemä tulevaisuuden rekrytointitarpeesta (2-3 vuoden aikajänne)?



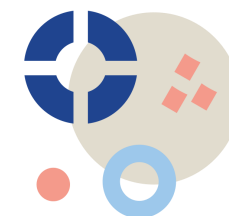
N kevät 2023 = 236



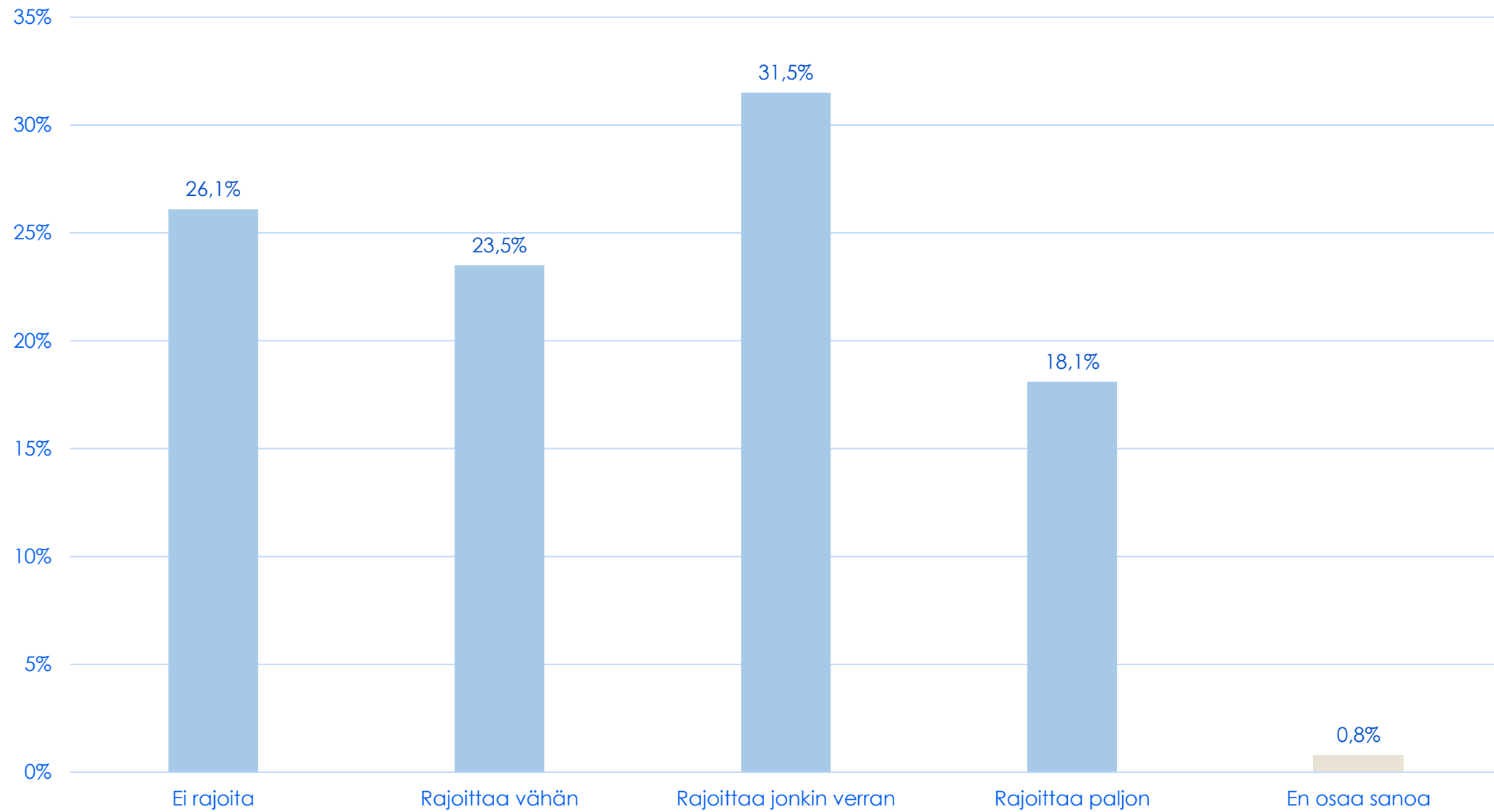
Mitkä ovat yrityksenne näkökulmasta tärkeimmät syyt rekrytointihaasteisiin?



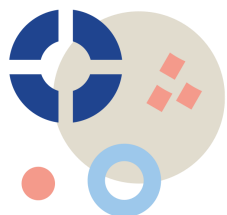
N = 236



## Rajoittaako osaavan työvoiman saatavuus yrityksen kasvua ja liiketoiminnan kehittämistä?

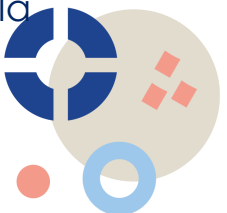


N = 238

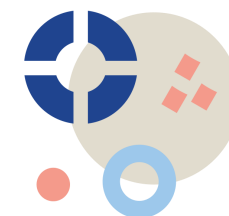


# Kuinka osaajapula näkyy? Nostoja:

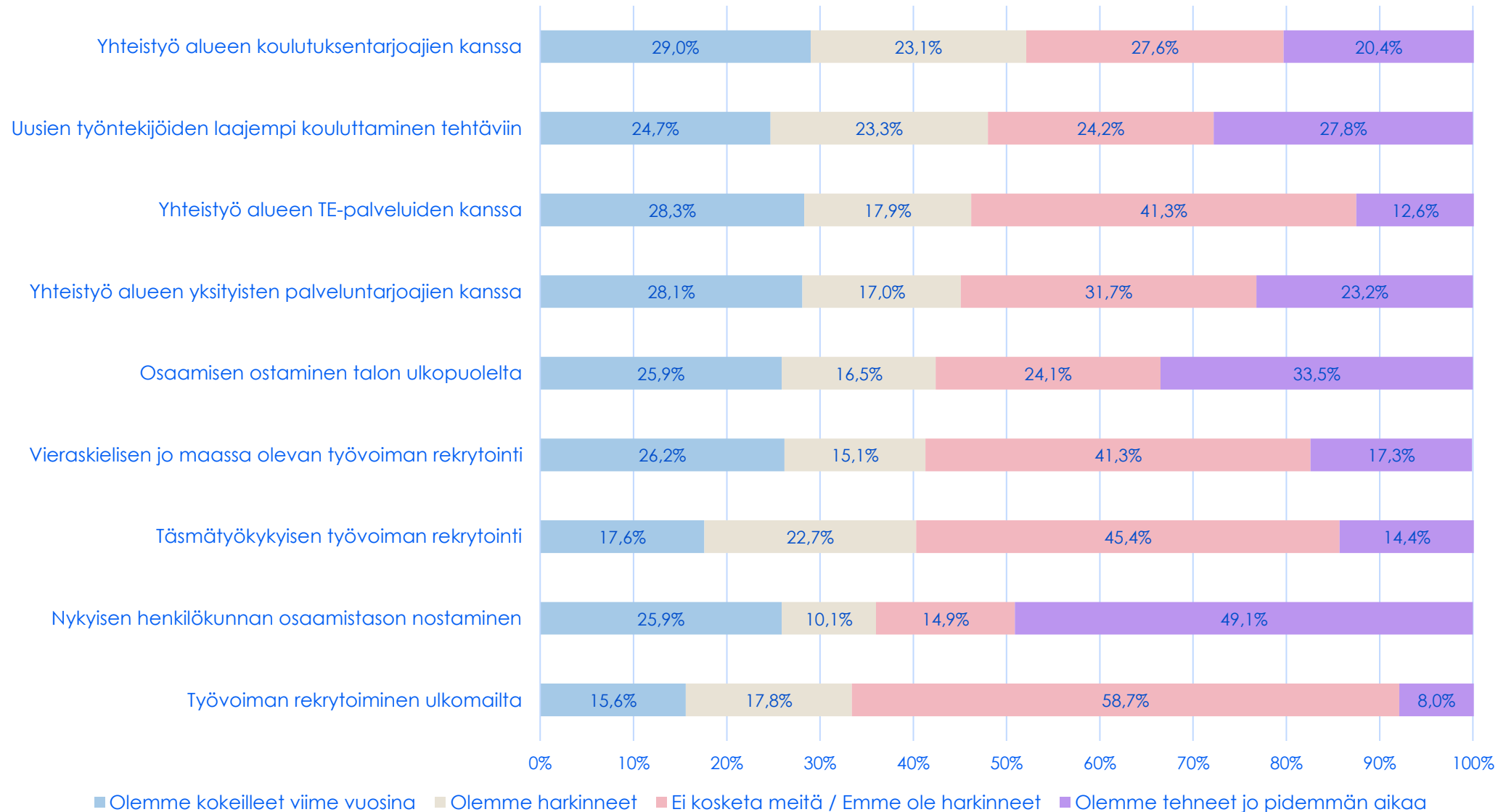
- Hidastuttaa yrityksen kasvua, kuormittaa henkilöstöä, kun uutta työvoimaa ei saada tarpeeksi nopeasti, suomen kielen vaatimuksista on jo joustettu (jos henkilö puhuu englantia työyhteisössä)
- Asiakaslupauksen lunastamiseen liittyy epävarmuuksia. Esimiehet ovat erittäin kovilla, kun resurssit eivät ole riittäviä. Asiakaspalvelun laatu kärsii.
- Emme pysty vastaamaan kysyntään, kun ei ole tekijöitä. Emme pysty laajentamaan toimintaamme lainkaan, kun puuttuu tekevät käsiparit.
- Palveluliiketoimintaa on hankala kasvattaa.
- Yritystoimintaa joudutaan sopeuttamaan ja pienentämään, vähentämään palveluita. Tämä vaikuttaa suoraan liikevaihtoon jne.
- Hankkeisiin ei saada aina kiinnitettyä riittävää määrää osaavaa työvoimaa. Tällöin koituu kuormitusta henkilöstölle, kun talossa olevat joutuvat hoitamaan oman työnsä lisäksi ylimääräisiä vastuita.
- Markkinointia pitää vähentää, jotta nykyiset asiakkaat saadaan hoidettua.
- Tuotannon kasvu hidastuu, eli työpaikkoja jää syntymättä tai ne siirtyvät eteenpäin.
- Emme pysty kasvamaan haluamamme vauhdilla.
- Emme saa uusia tuotteita markkinoille.
- Yrityksemme ei pysty ottamaan uusia projekteja siinä määrin, kun niitä olisi tarjolla. Tämä rajoittaa kasvua.
- Erityisosajista kilpaillaan yritysten kesken ja tarvittavaa osaajaa joudutaan joskus hakemaan pitkän ajan (yli 6 kk), jona aikana suunniteltua kehitystyötä ei saada käyntiin.
- Aukioloaikoja on supistettava, ei pystytä palvelemaan asiakkaita vaan on myytävä ei-oota.
- Olemassaoleva henkilöstö kuormittuu henkilöstövajeesta, mistä seuraa vaikutuksia nykyisen henkilöstön työkyvyssä. Sairauspoissaolot ja kuormittuminen pahentavat entisestään lisätyövoiman tarvetta. Kasvu on käytännössä mahdotonta tällaisessa tilanteessa, kun nykytilankin kantokyky vaarantuu.
- Olemme ajamassa alas kotihoidon toimintaa. Uusien hoivakotiyksiköiden perustamista tarkastellaan todella kriittisesti.



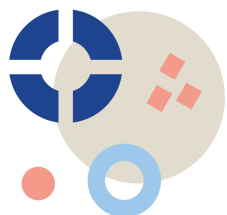
## 2. Osaavan työvoiman turvaaminen



Onko yrityksenne harkinnut ryhtyväsä tai jo ryhtynyt etsimään osaavaa työvoimaa uusin tavoin viimeisen 5 vuoden aikana?



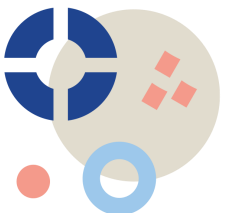
N = 236



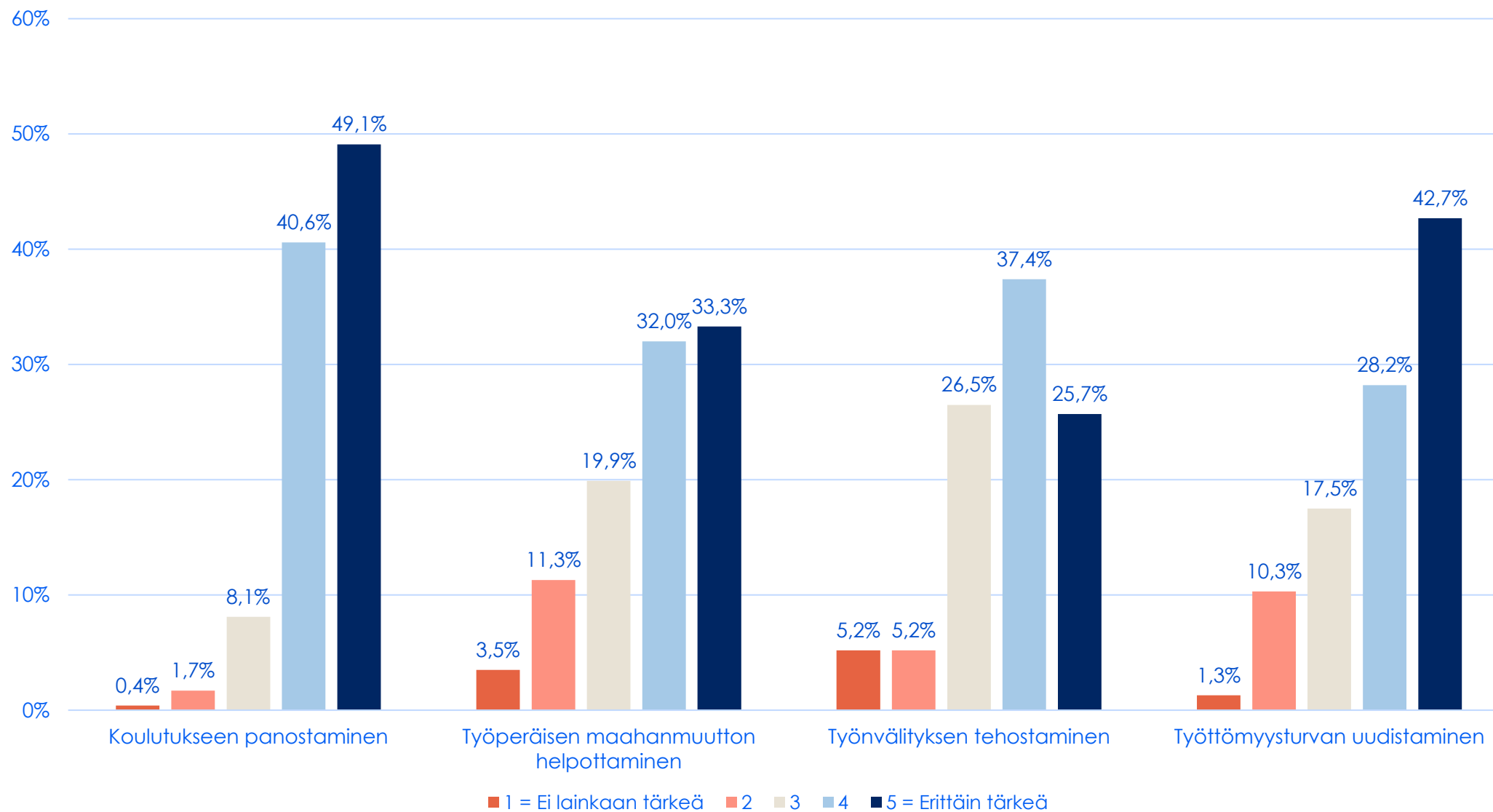
# Tapoja turvata työvoiman osaaminen.

## Nostoja:

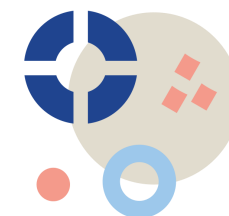
- Olemme joutuneet palkkaamaan täysipäiväisen kouluttajan, jolla pätevyitetään uusia henkilöitä erikoisosaamista vaativaan ammattiin. Menetelmä on kallis ja hidas ja vaikuttaa kannattavuuteen, mutta on välttämätön.
- Olemme ulkoistaneet kaikki toiminnot, jotka voidaan helposti ulkoistaa. Sillä tavoin voimme varmistaa, että ostamamme osaaminen on mahdollisimman korkeatasoista (esim. kirjanpito, varastointi ja logistiikka)
- Henkilöstöstä ja sen jaksamisesta huolehtiminen.
- Osaamiskeskuksen rakentaminen ulkomaille.
- Hyvä palkka ja henkilökuntaedut.
- Automatisoinnin lisääminen, tekoäly, eril. digiratkaisut, jotka vähentävät henkilöstötarvetta. Alle 18 vuotiaiden rekrytointi (aik. ei ole tehty työturvallisuuden vuoksi) ja ei-suomea puhuvien rekrytointimallit.
- Yhteistyö ammattioppilaitosten kanssa (koskien valmistuvia ja jo useamman vuoden opiskelleita opiskelijoita)
- Motivoituneen ja oppimiskykyisen henkilöstön osaamisen kehittäminen tulevaisuuden tarpeita vastaavaksi erityisesti asiantuntijatehtävissä.
- Työnantajabrändin systemaattinen rakentaminen, erottautuminen muista kilpailevista työnantajista.
- Työkykyisten ja ammattitaitoisten eläkeläisten palkkaaminen osa-aikatoihin.
- Olemme käynnistäneet trainee-ohjelmia, joissa koulutetaan vastavalmistuneita tiettyihin tehtäviin.
- Olemme jo pitkään antaneet vuokrafirmojen etsiä meille uusia hyviä tekijöitä. Osa suorarekryinä, osa aluksi vuokratyövoimana ja sitten palkattu itselle.
- Jatkuva koulutus, oppisopimukset, harjoituspaikan tarjoaminen.
- Olemme järjestäneet puolivuositain 6kk:n trainee-ohjelman noin 15henkeä. Sitoo resursseja, hidas ja kallis + rasittava tapa, mutta ainoa saada osaajia. Valmiista asiantuntijoista markkinoilla huutava pula ja korkeakoulututkinnot antavat vain riittävän pohjaosaamisen. Hidas tapa, mutta ainoa toimiva. Tätä ei kuitenkaan tueta millään tavoin vrt. esim. tuplapoistot kone- ja laiteinvestoinnit, tuet vihreään siirtymään etc.



## Tulevan hallituksen tärkeimmät työvoimapolittiset toimenpiteet

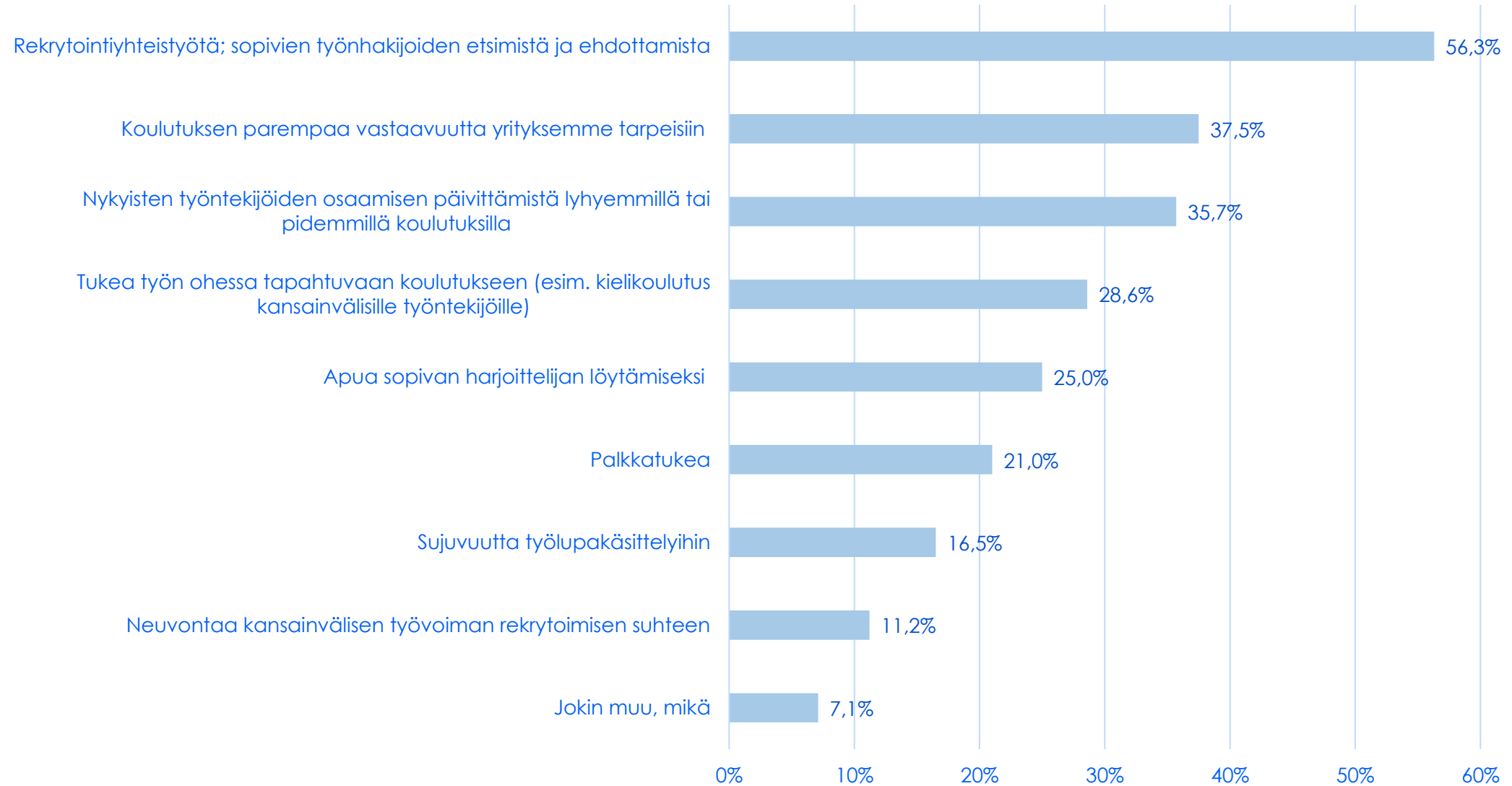


N = 234

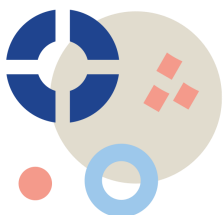




Mitä seuraavista vaihtoehtoista yrityksenne tarvitsee eniten osaavan työvoiman saatavuuden turvaamiseksi?

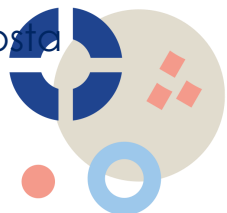


N = 223

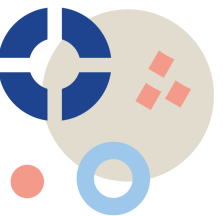


# Muita huomioita työvoiman saatavuudesta. Nostoja:

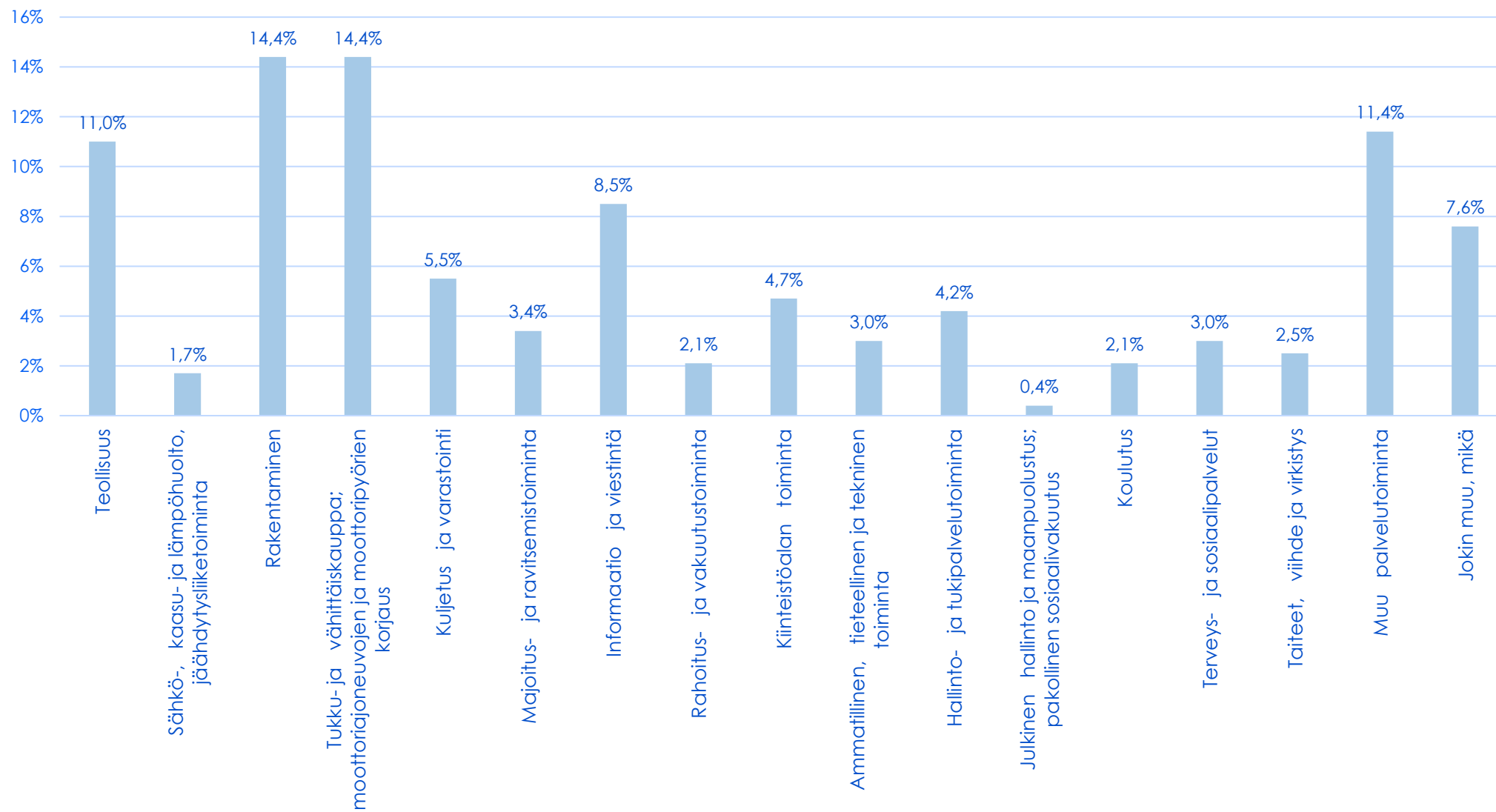
- Ammatillisen koulutuksen tasosta pidettävä kiinni. Myös high tech -yritys on riippuvainen siitä, jos tehdään konkreettisia tuotteita.
- Sosiaalialalla tulee ehdottomasti tunnustaa ja hyväksyä ulkomailla saatu alan koulutus, esimerkiksi sairaanhoitajilla. Nyt tuhlataan resursseja sekä estetään kasvua reippaasti. Henkilöstön koulutusvaatimukset suhteettomia hoivan antamisen osaamiseen nähden, tulisi hyväksyä lyhyempi kurssitus perustehtäviin.
- Koulutuspanostukset LVI- ja energiatehokkuuden osalta ovat erittäin tarpeellisia, koska jo pelkästään rakentamisen laiminlyöntien korjaamiset energiatehokkuustoimenpiteiden osalta Suomessa mahdollistavat paljon puhutut hiilidioksidipäästöjen tavoitteet vuoden 2030 osalta.
- Suomen kieltä osaavan ammattityövoiman saatavuus. Vaikka olemme globaalisti erittäin korkean teknologian yritys, emme näe akateemiseen koulutukseen panostamista enää kilpailukykyä nostavana - siinä on globaalisti kova kilpailu ja tarjonta. Ammatillisen työvoiman saatavuudesta ja koulutuksesta on ehkä tärkeämpi huolehtia paremmin Suomessa...maailma on muuttumassa tämän suhteen - tuotantoa tuodaan takaisin Eurooppaan ja kotimaahan.
- Suomessa on huolehdittava, että ammatilliseen koulutukseen saadaan motivoitunutta ja työstään kiinnostunutta väkeä. Tähän minusta on avainasemassa peruskoulun opetuksen tason selkeä parantaminen.
- Laajempaa ja joustavampaa oppisopimusmallia voisi hyödyntää enemmän.
- Alan (rakentaminen) koulutuksen tehtäväpohjan laajentaminen.
- Migri voisi antaa yksinkertaiset ohjeet myös yrityksille miten toimitaan ulkomaalaisten työntekijöiden kanssa. Nyt jokainen eri asia selvitetään erikseen.
- Jos Suomessa olisi helpompi irtisanoa työntekijöitä niin uskaltaisi ottaa isompia riskejä työllistämässä.
- Julkisen liikenteen parantaminen ja enemmän edullisia vuokra-asuntoja pientuloisille.
- Paljon osaamista vaativien tehtävien palkkataso ei tällä hetkellä monissakaan sisälogistiikan tehtävissä vastaa kysyntään ja tämän vuoksi moniin tehtäviin joudumme/ pääsemme kouluttamaan uusia työntekijöitä. Koulutukset kuitenkin monesti jäävät yrityksen kuluksi ja tähän erityisesti tarvittaisiin muutosta tulevaisuudessa.



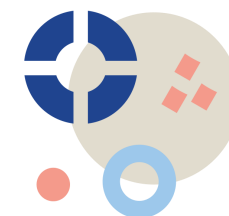
# 3. Taustatiedot



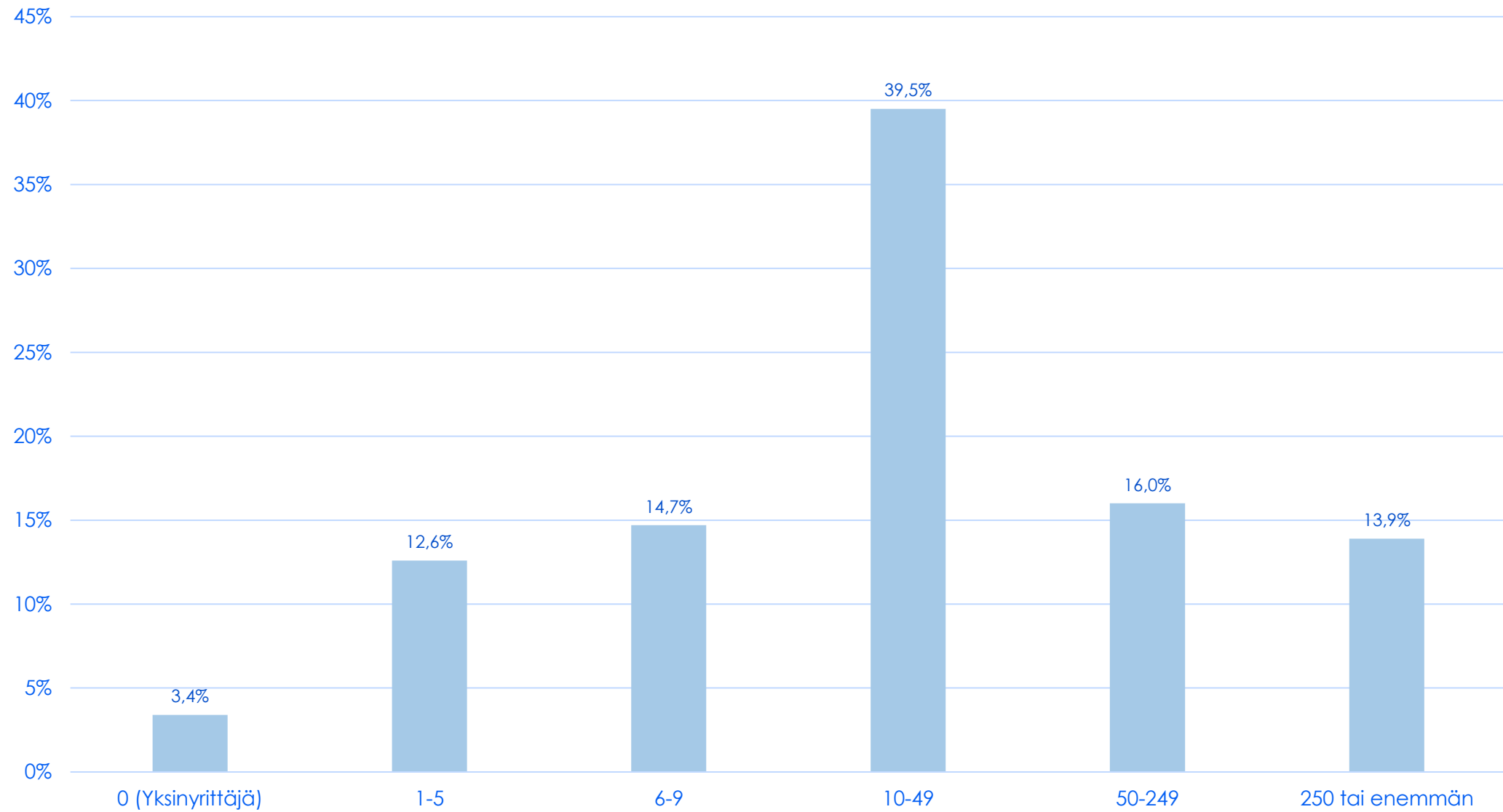
## Yrityksen toimiala



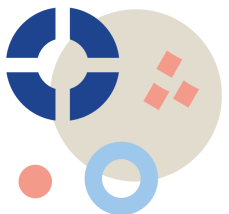
N = 236



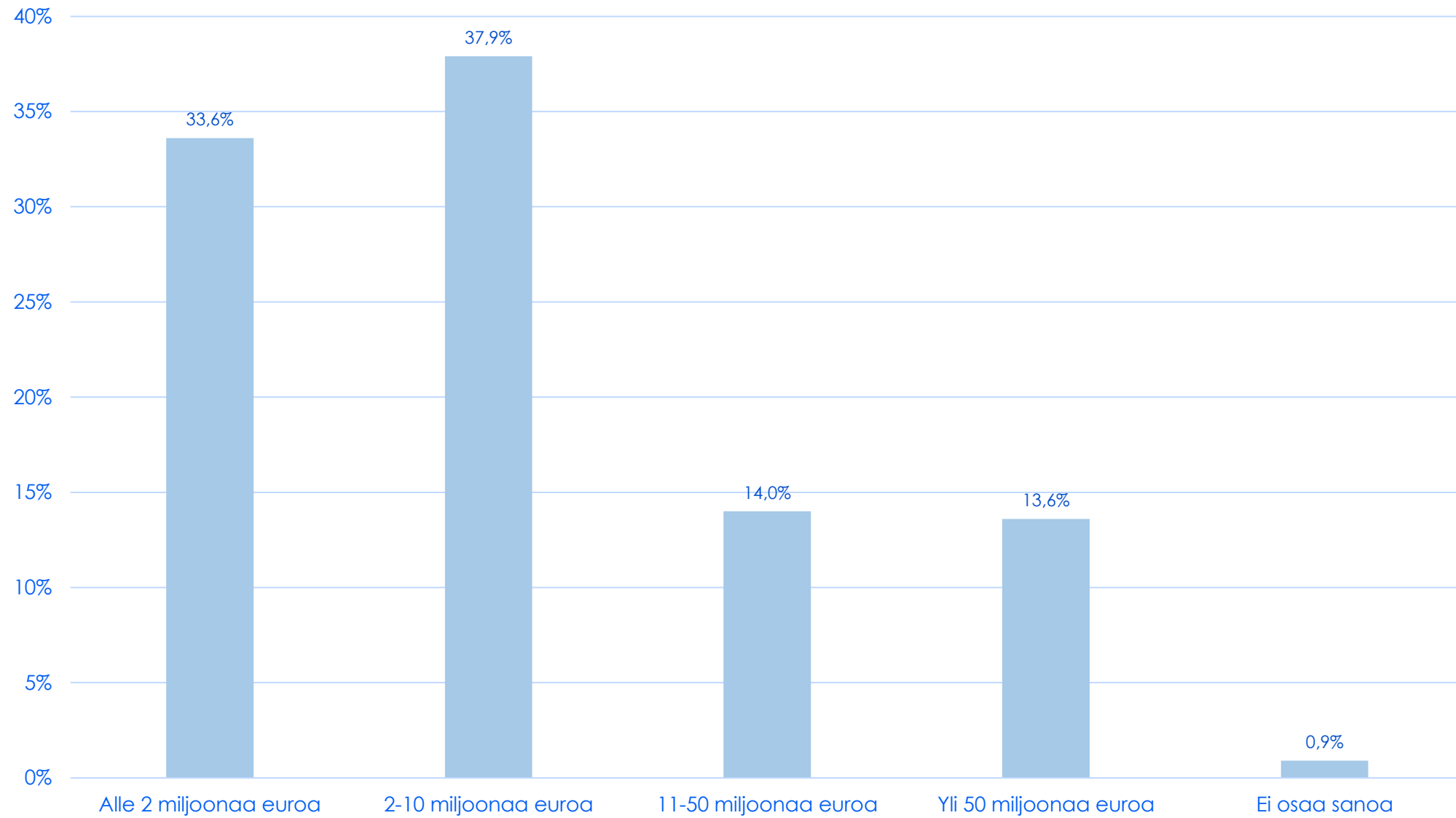
### Yrityksen henkilöstömäärä



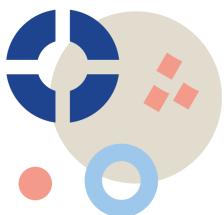
N = 238



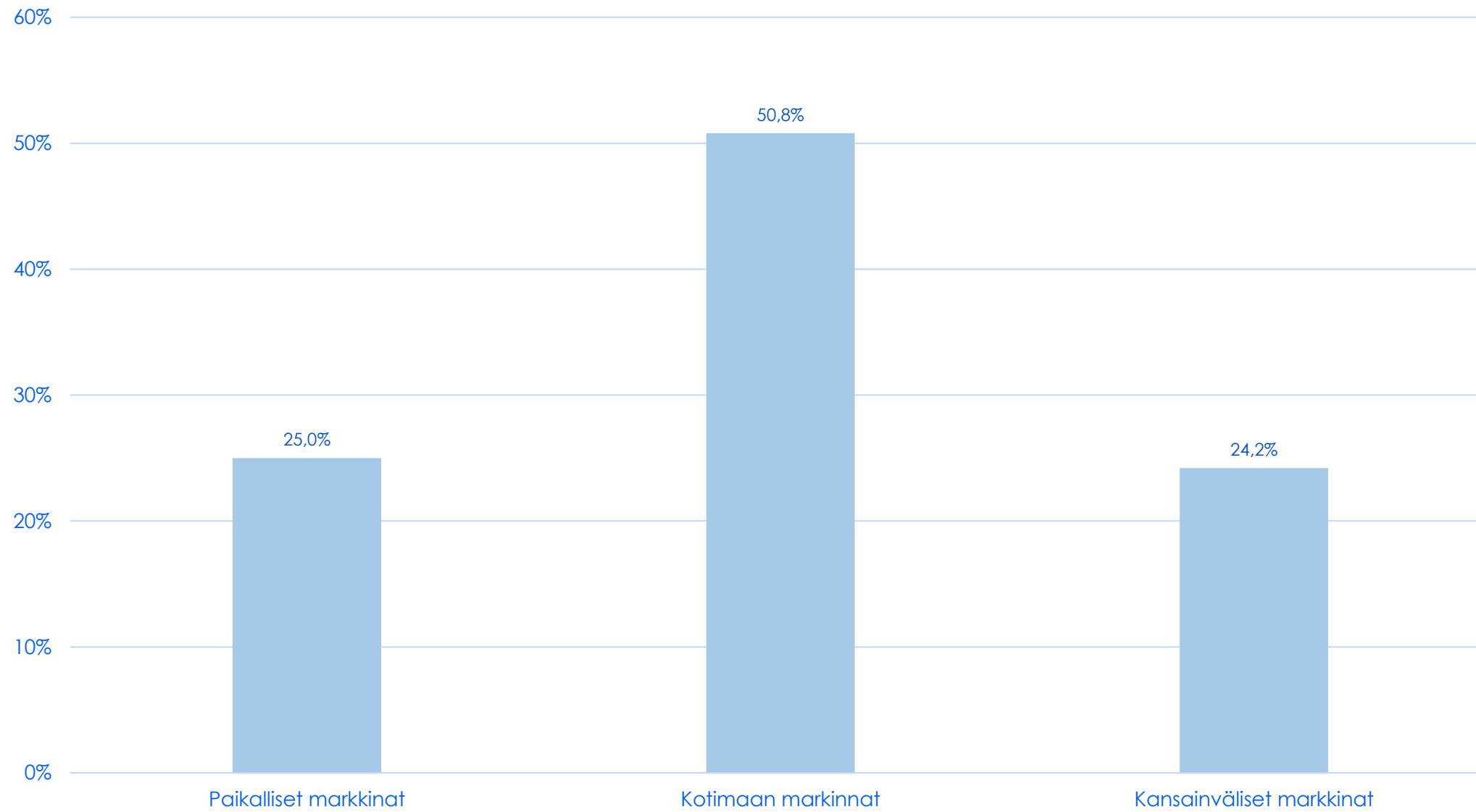
### Yrityksen liikevaihto



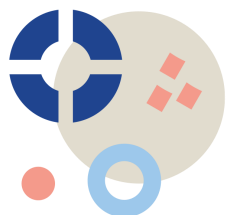
N = 235



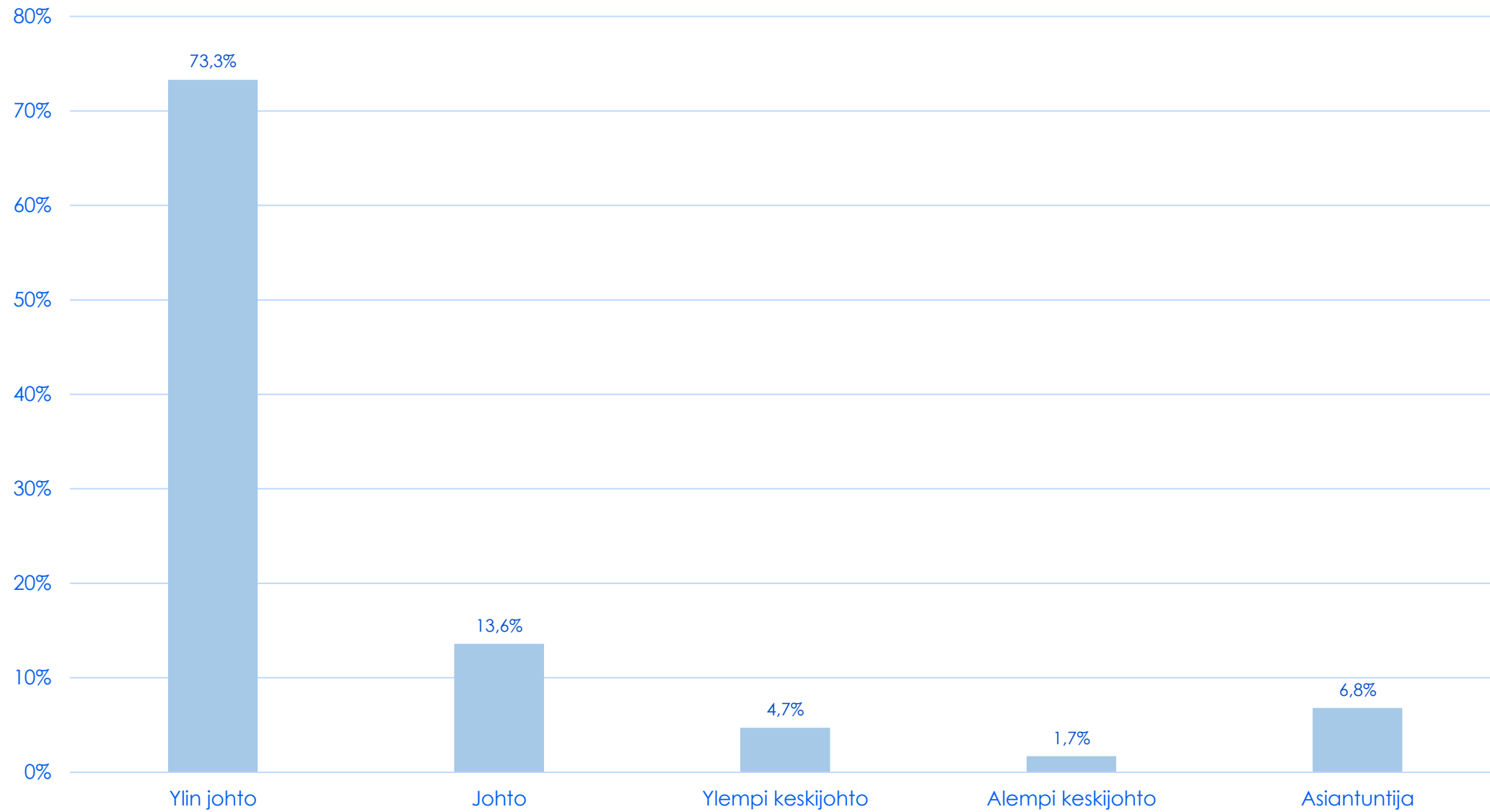
## Yrityksen toiminnan laajuus



N = 236



### Asemasi yrityksessä



N = 236

