

palta

FA FINANSSIALA

MA·RA



KAUPAN LIITTO

Palvelualojen Osaajabarometri 2022

Sisällys

1. Meistä tutkimuksesta
 2. Rekrytointien onnistuminen
 3. Työ- ja koulutusperusteinen maahanmuutto
 4. Osaamistarpeet
 5. Tulevaisuuden osaamistarpeet
 6. Johtopäätökset
- Liitteet

Yleistä tutkimuksesta

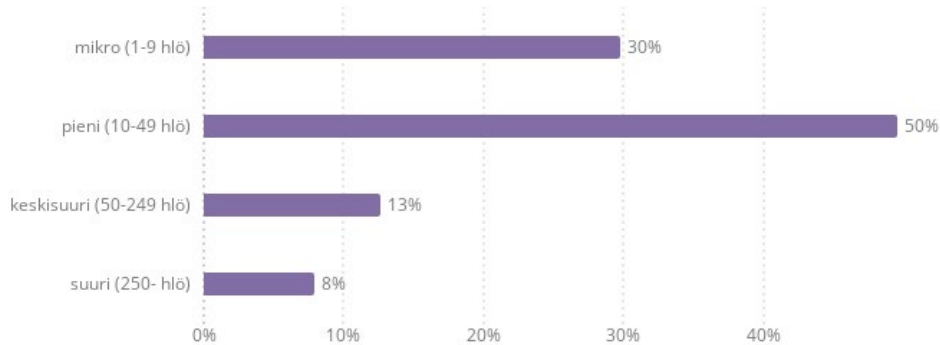
- Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa yritysten tulevaisuuden osaamistarpeita työvoiman suhteen. Osaamistarpeiden lisäksi selvitettiin rekrytointien onnistumiseen ja helppouteen sekä työ- ja koulutusperusteiseen maahanmuuttoon liittyviä teemoja.
- Tutkimus toteutettiin sähköpostikyselyn ja puhelinhaastatteluiden yhdistelmänä helmikuussa-huhtikuussa 2022.
- Tutkimuksen kohderyhmän muodostivat Paltan, MaRan, Kaupan liiton sekä Finanssialan yritykset. Vastuskertymää painotettiin puhelinhaastatteluissa siten, että vastausjakaumat vastaisivat liittokohtaisesti määriteltäviä jakaumia sekä yrityksen koon (henkilökuntaluokka) että toimialan suhteen.

- Vastauksia kertyi yhteensä 1 147 kpl ja 1 120 eri yrityksestä.
- Vastauksista 342 saatiin sähköisesti ja 805 haastateltiin puhelimitse.

Vastausmäärät	Toteuma
Finanssiala	103
Palta	501
Kauppa	325
MaRa	218
Yhteensä	1147

Tutkimusaineiston kuvaus

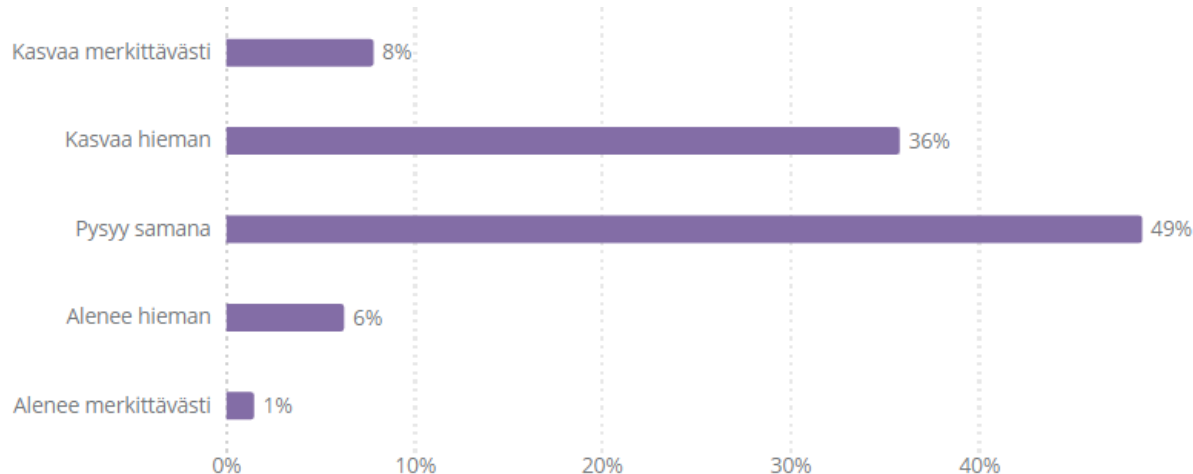
Kokoluokka 1 123



Toimiala	2022
G Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus	275
H Kuljetus ja varastointi	49
I Majoitus- ja ravitsemistoiminta	193
J Informaatio ja viestintä	40
K Rahoitus- ja vakuutustoiminta	97
L Kiinteistöalan toiminta	3
M Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta	133
N Hallinto- ja tukipalvelutoiminta	71
R Taiteet, viihde ja virkistys	73
S Muu palvelutoiminta	75
Muut	138
Yhteensä	1147

Henkilöstömäärien kasvuun uskotaan aiempaa vahvemmin

Miten arvioisit yrityksenne henkilöstömäärän kehittyvän lähitulevaisuudessa?



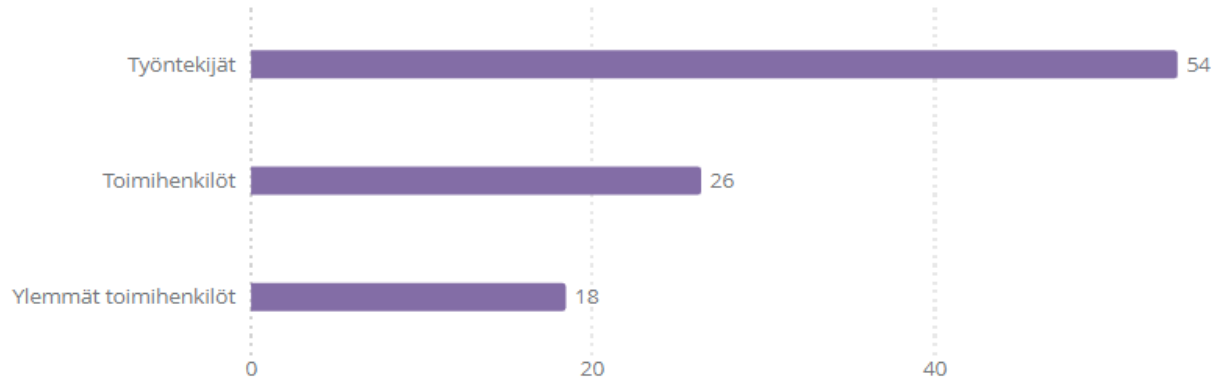
44 %

arvioi henkilöstömäärän **kasvavan** lähitulevaisuudessa

- Kasvuodotukset olivat hieman muita korkeammat keskiuurissa yrityksissä. Henkilöstömäärän arvioitiin alenevan hieman useammin yli 250 henkeä työllistävässä yrityksissä.
- Kasvua odotettiin useimmin majoituksen, informaation ja viestinnän sekä ammatillisen, tieteellisen ja teknisen toiminnan toimialoilla ja henkilöstömäärän alenemista vastaavasti kuljetus- ja varastointialalla.

Henkilöstörakenne

Miten yrityksenne henkilöstö jakautuu oheisille osa-alueille? (%)





Rekrytointien onnistuminen

Osaavan työvoiman rekrytointi haastavaa

Asteikko:
1 = erittäin helppoa ...
5 = erittäin vaikeaa

Arvioi asteikolla 1-5, kuinka vaikeaa yrityksellenne on rekrytoida osaavaa työvoimaa tällä hetkellä:

19 %

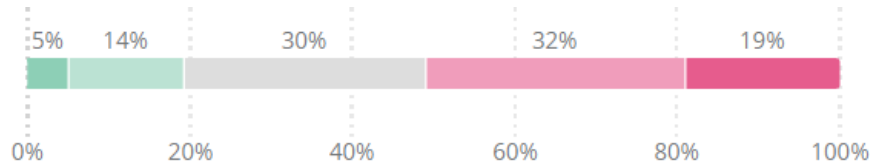
arvioi osaavan työvoiman
rekrytoimisen olevan **helppoa**

51 %

arvioi osaavan työvoiman
rekrytoimisen olevan **vaikeaa**

61 %

kasvavista yrityksistä arvioi osaavan
työvoiman rekrytoimisen olevan
vaikeaa



Keskiarvo: 3,5

Osaavan työvoiman rekrytointi toimialoittain

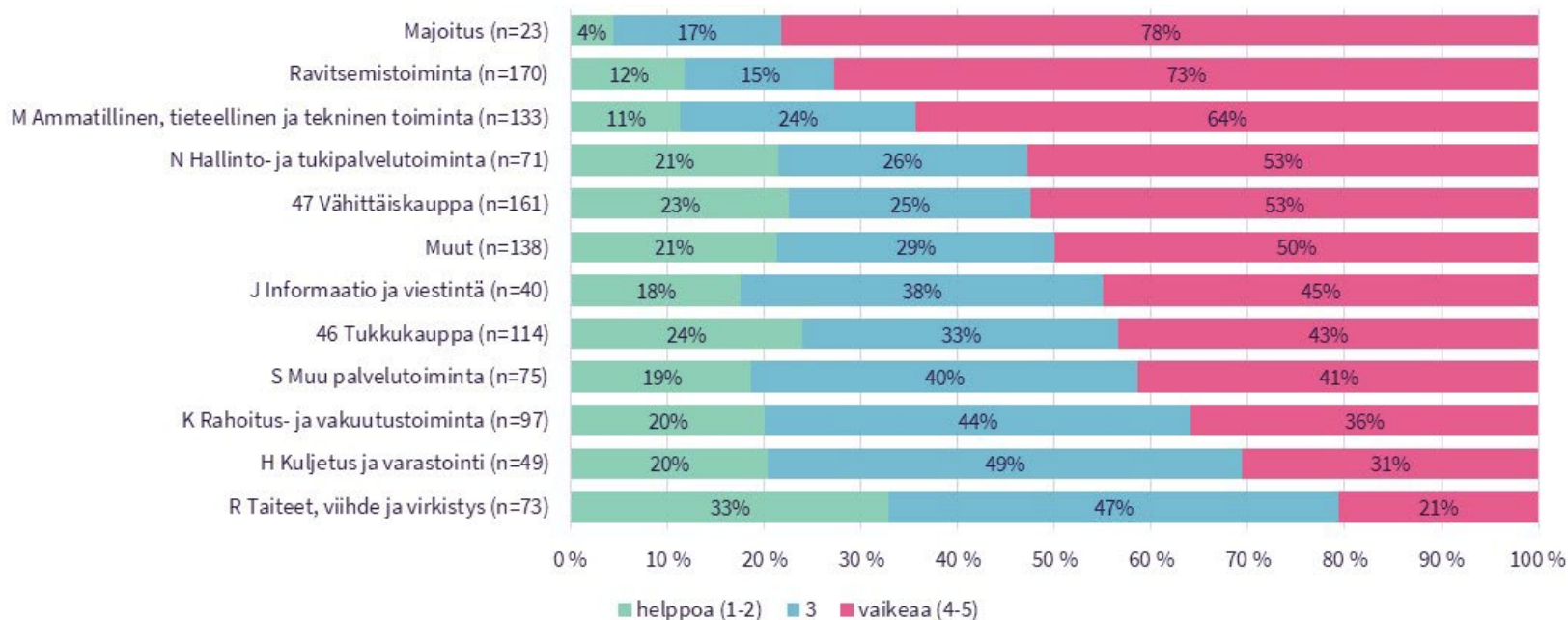
19 %

arvioi osaavan työvoiman
rekrytoimisen olevan **helppoa**

51 %

arvioi osaavan työvoiman
rekrytoimisen olevan **vaikeaa**

Kuinka vaikeaa yrityksellenne on rekrytoida osaavaa työvoimaa tällä hetkellä:



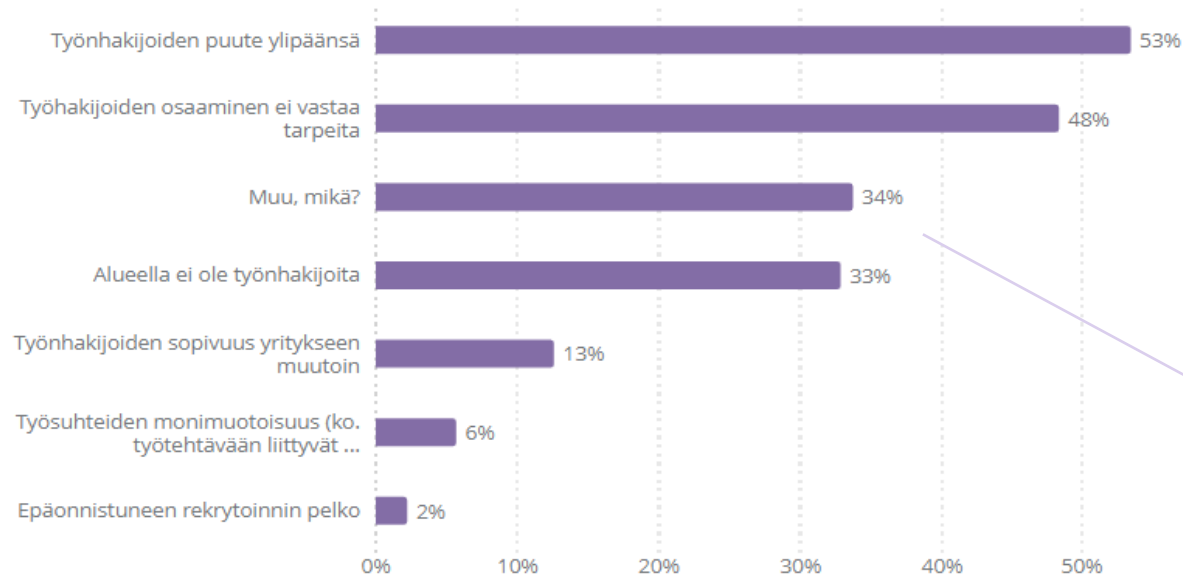
51 %

arvioi osaavan työvoiman
rekrytoimisen olevan **vaikeaa**

Työntekijöiden puute yleisin haaste

Mistä nämä rekrytointivaikeudet johtuvat? (valitse kaikki jotka pätevät, puhelinhaastatteluissa kysytty avoimena)

Kysytty vain vastaajilta, jotka kokivat rekrytoinnit melko tai erittäin vaikeiksi (n= 580)



Muita mm. alan kiinnostavuus,
koronan vaikutukset, työn
vastaanottaminen ei kannata,
alalle ei ole koulutusta, alaa ei
arvosteta

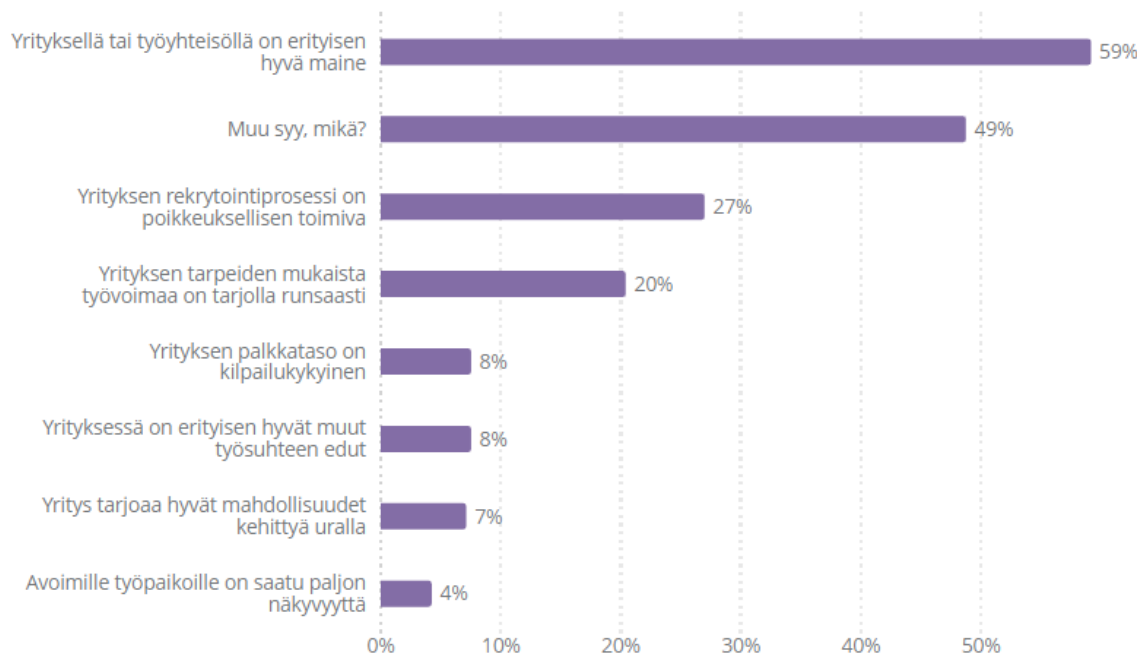
19 %

arvioi osaavan työvoiman
rekrytoimisen olevan **helppoa**

Maine tärkeässä asemassa rekrytoinneissa

Mitkä tekijät ovat mielestäsi vaikuttaneet siihen, että avoimien työpaikkojen täyttämisessä on onnistuttu? (mahdollista valita useita, puhelinhaastatteluissa kysytty avoimena)

Kysytty vain vastaajilta, jotka kokivat rekrytoinnit melko tai erittäin helpoksi (n= 211)



Muita mm. matala vaihtuvuus,
saamme paljon hakemuksia aina
kun paikka auki, suhteet alan
oppilaitoksiin



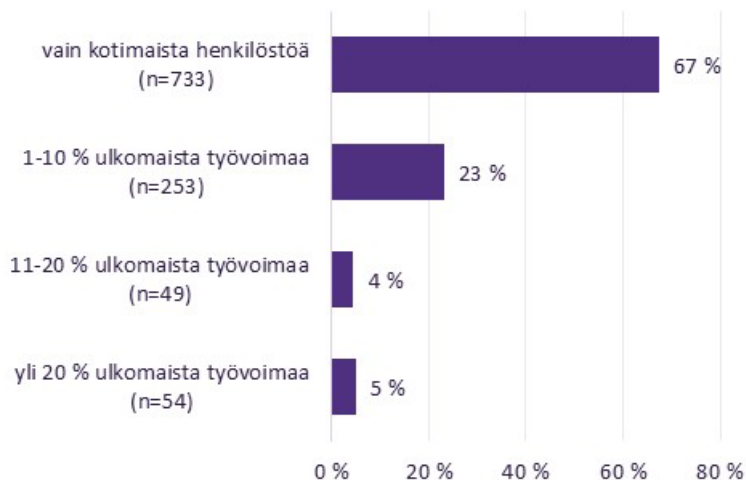
Työ- ja koulutusperusteinen maahanmuutto

Määritelmät termeille:

- *suomalainen työvoima = työvoima, jolla Suomen kansalaisuus*
- *ulkomainen työvoima = työvoima, jolla ei Suomen kansalaisuutta*

Kotimaisen ja ulkomaisen työvoiman osuudet

Arvioi, kuinka suuri osuus yrityksenne Suomessa työskentelevästä vakituisesta henkilöstöstä on suomalaista työvoimaa?



33 %

vastaajista ilmoitti, että
yrityksessä työskentelee
ulkomaista työvoimaa

Vastaajayritysten henkilöstöstä:

- **94 %** on kotimaista työvoimaa
- **3 %** on ulkomaista työvoimaa EU-maista ja
- **2 %** on ulkomaista työvoimaa EU:n ulkopuolelta

Kotimaisen henkilöstön osuus oli kasvanut kaikissa molempina vuosina tutkimuksessa mukana olleissa liitoissa, vertailukelpoisten liittojen osalta keskimäärin yhteensä 12 %

→ MaRan mukaan tulo kaventaa muutosta, sillä heidän vastaajissaan ulkomaista työvoimaa oli käytössä muita liittoja useammin.

Ulkomaisen työvoiman osuus palvelualan yrityksissä

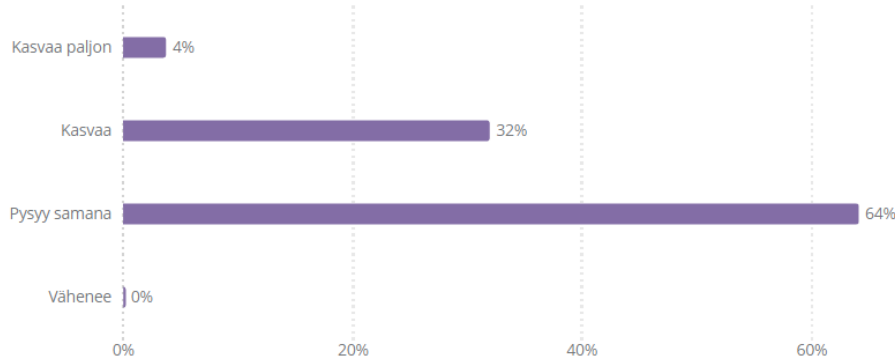
Arvioi, miten ulkomaisen työvoiman osuus yrityksessänne muuttuu seuraavan 2-3 vuoden aikana.

0,1 %

arvioi ulkomaisen työvoiman
osuuden **pienenevän**

36 %

arvioi ulkomaisen työvoiman
osuuden **kasvavan**



51 %

kasvavista yrityksistä arvioi
ulkomaisen työvoiman
osuuden **kasvavan**

Kuinka monta prosenttia arvioit
osuuden kasvavan?

- Kaikkien kasvua arvioineiden
yhtiöiden arvio kasvusta
keskimäärin: **19 %**
- Ulkomaisen työvoiman osuuden
kasvua arvioineet: **15 %**
- Ulkomaisen työvoiman osuuden
merkittävää kasvua arvioineet:
44 %

Osaavan työvoiman rekrytointi ulkomaisen työvoiman käytön mukaan

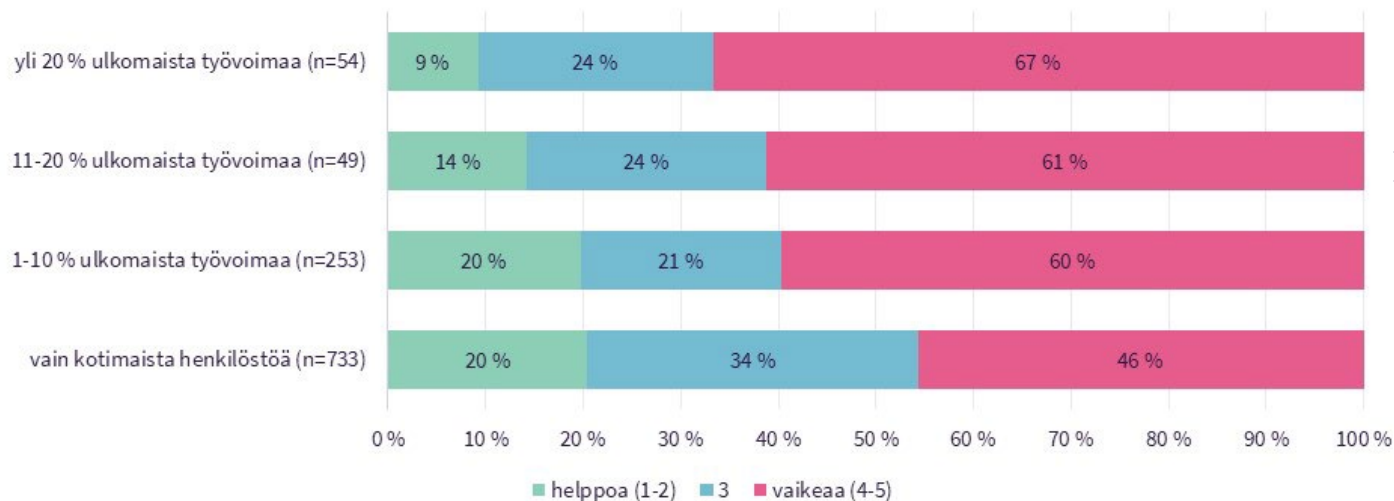
19 %

arvioi osaavan työvoiman rekrytoimisen olevan **helppoa**

51 %

arvioi osaavan työvoiman rekrytoimisen olevan **vaikeaa**

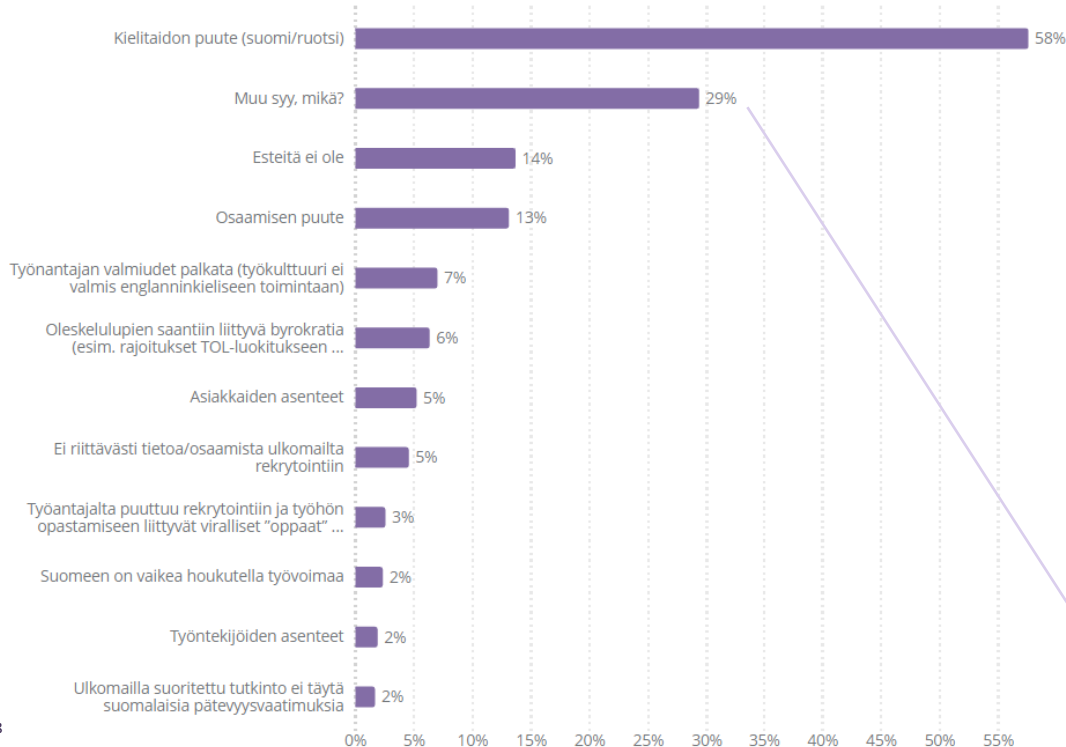
Kuinka vaikeaa yrityksellenne on rekrytoida osaavaa työvoimaa tällä hetkellä:



Rekrytointivaikeuksia koetaan enemmän yrityksissä, joissa työskentelee ulkomaista työvoimaa ja rekrytointivaikeudet ovat lisääntyneet kaikissa ryhmissä.

Kielitaito yleisin este ulkomaisen työvoiman hyödyntämiselle

Mitkä ovat yrityksessänne suurimmat esteet ulkomaisen työvoiman hyödyntämiselle?



14 %

arvioi ettei esteitä
ulkomaisen työvoiman
hyödyntämiselle ole

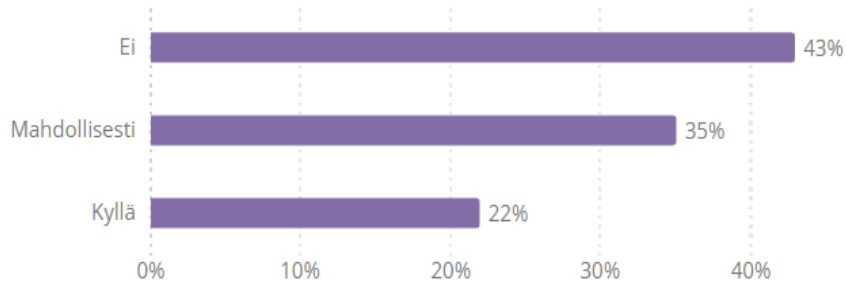
58 %

arvioi suomen/ruotsin
kielitaidon puutteen esteeksi
ulkomaisen työvoiman
hyödyntämiselle

Muina syinä mainittiin useimmin että ei ole ollut ulkomaisia hakijoita tai että yritys ei rekrytoi ulkomailta.

Kansainvälisten harjoittelijoiden tai opinnäytetyön tekijöiden rekrytointi

Suomessa on tunnistettu haaste kansainvälisistä osaajista, jotka ovat opiskelleet Suomessa korkeakoulussa, mutta eivät jää valmistumisen jälkeen Suomeen. Olisiko yrityksenne valmis rekrytoimaan yhden tai useamman suomalaisessa korkeakoulussa opiskelevan kansainvälisen harjoittelijan tai opinnäytetyön tekijän?



Suuret yritykset suhtautuivat harjoittelijoihin keskimäärin pieniä positiivisemmin.

Perusteluja:

Ei

- Korkeakoulutaustaiset liian koulutettuja; tarvetta suorittaviin tehtäviin
- Suomen kieli tärkeä
- Ei resursseja opastukseen
- Ei rekrytointitarpeita; ei tarvetta

Mahdollisesti

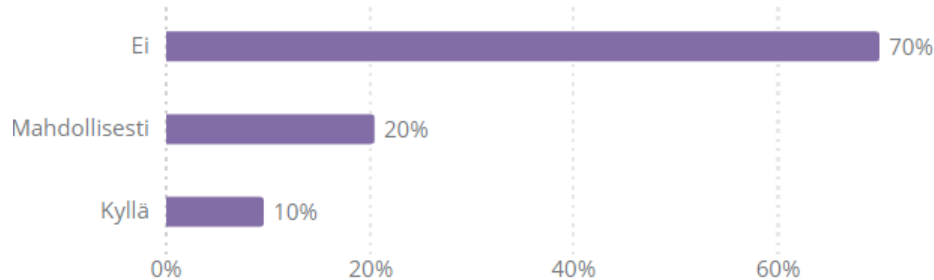
- Jos on oikeanlaista osaamista
- Jos on riittävä (suomen) kielitaito; suomenkielentaito vaatimuksena
- Ei juurikaan tarvetta korkeakoulutetulle työvoimalle

Kyllä

- Kansalaisuus ei ole rajaava tekijä; kunhan on riittävä osaaminen ja motivaatio
- Pyritään monimuotoisuuteen
- Toimimme kansainvälisessä ympäristössä

Ulkomaista työvoimaa vaativat tehtävät

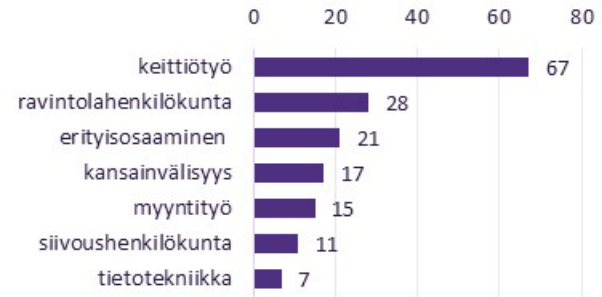
Onko yrityksessänne tehtäviä, joihin tulisi hakea osaajia maan rajojen ulkopuolelta?



Jos kyllä, millaisia tehtäviä?

Koko aineiston tasolla vastauksia tuli laidasta laitaan, ja pääosin tehtäväkuvat olivat hyvin tarkasti nimettyjä.

Automaattiluokituksella useimmin nousevat toistuvat alat olivat:



Tarvittavat tukitoimet kansainvälisille rekrytoinneille

Millaisia konkreettisia ulkopuolisia tukitoimia yrityksenne tarvitsisi, jotta voisitte tehdä (yhä sujuvampia) kansainvälisiä rekrytointeja? (n=512)



- Useimmin mainittiin:
 - Koulutus (n=291)
 - Osaaminen (75)
 - Henkilöstö (39)
 - Oppilaitokset (29)
 - Myyntityö (25)
 - Kielitaito (17)
 - Tietotekniikka (15)
- Poimintoja muista maininnoista mm.:
 - Työskulttuurin tunteminen (sekä työntekijän lähtömaan että Suomen)
 - Byrokratia hankalaa kolmansien maiden suhteen; prosessin lainsäädäntöön tukea
 - Rahallinen apu lupaprosesseissa
 - Ei ole tarpeita

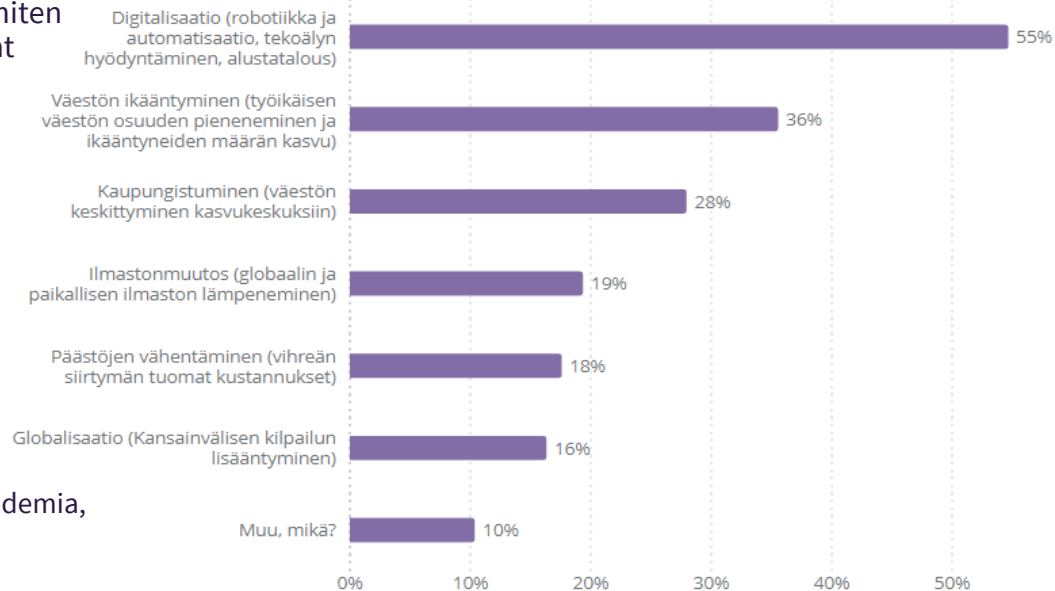
A man and a woman are standing in a modern office environment, looking at a tablet together. The man is on the left, wearing a dark suit jacket over a light blue shirt. The woman is on the right, wearing a light blue blazer over a floral dress. They are both smiling. The background features large windows with a view of a city and a modern interior with a table and sofa. The entire image has a purple tint.

Osaamistarpeet

Digitalisaation merkitys tasaantumassa

Valitse seuraavista trendeistä kaksi tärkeintä sen perusteella, miten voimakkaasti ne vaikuttavat liiketoimintaanne:

Muita mm. Ukrainan kriisi, komponenttipula, koronapandemia, vastuullisuus



37 %

yrityksistä **ilmastonmuutos** tai **päästöjen vähentäminen** on tärkeä liiketoimintaan vaikuttava trendi

Trendien vaikutus osaamistarpeisiin

Miten nämä trendit vaikuttavat yrityksenne tuleviin osaamistarpeisiin? (mainintojen lkm / luokka)

Digitalisaatio:



Väestön ikääntyminen:



Kaupungistuminen:



Ilmastonmuutos:



Trendien vaikutus osaamistarpeisiin

Miten nämä trendit vaikuttavat yrityksenne tuleviin osaamistarpeisiin? – teemoja palautteista

Digitalisaatio:

- Järjestelmäosaaminen, uudet järjestelmät
- Jatkuva kouluttautuminen kasvaa, pysyttävä ajan hermolla, lisäkoulutustarvetta
- Myynnin automaatio

Väestön ikääntyminen:

- Osaavan henkilöstön löytäminen vaikeutuu
- Hakijoita vähemmän
- Paikan päällä tapahtuvan palvelun määrä vähenee
- Eläköityminen; ammattitaito vähenee

Kaupungistuminen:

- Pienille paikkakunnille vaikea saada työvoimaa; helpompi saada työvoimaa
- Palvelut keskittyvät kaupunkeihin; tuo asiakkaita lähemmäksi
- Osattava muuntautua asiakkaiden tarpeisiin

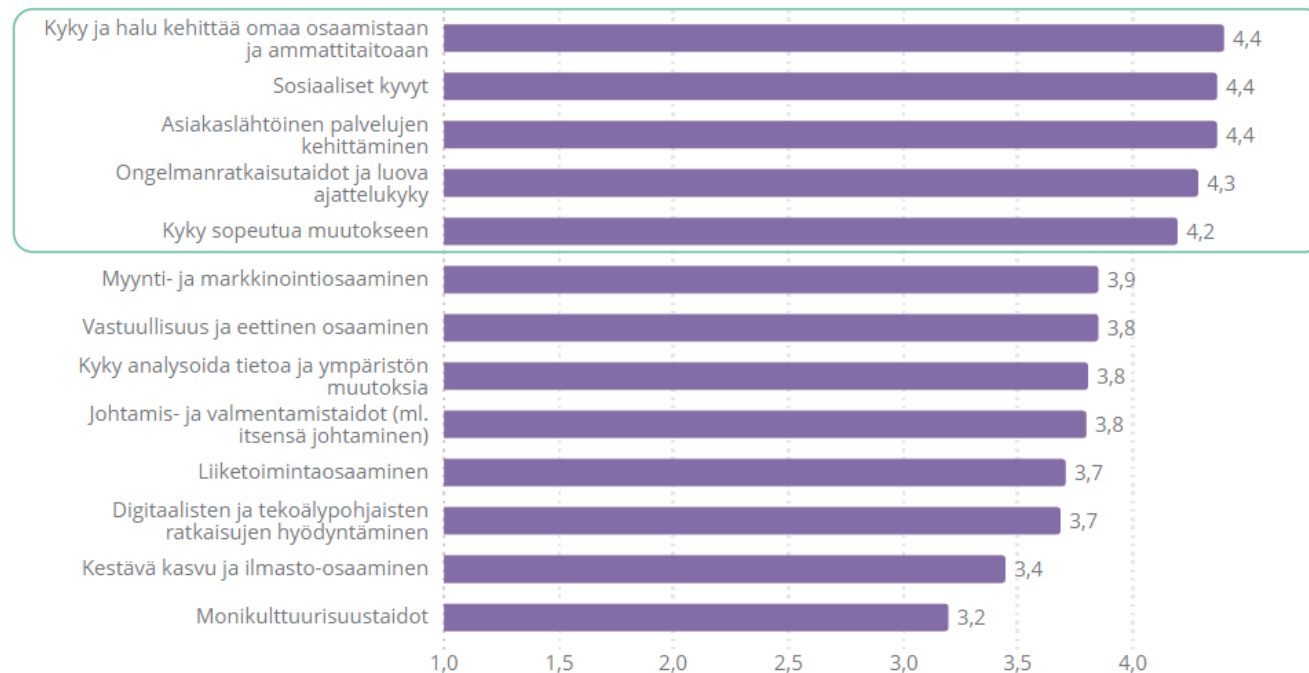
Ilmastonmuutos:

- Vaatii henkilökunnalta uutta osaamista, esim. hiilineutraaliuden tavoittelu suunnittelussa
- Ruokavaliot lisääntyy
- Vaikuttaa rahoitukseen
- Tulee vaikuttamaan siihen miten tulevaisuudessa suunnitellaan
- Tuotantopanokset kallistuu
- Vastuullisuuden merkitys työnantajaimagossa kasvaa

Asteikko:
1 = ei lainkaan tärkeä ...
5 = erittäin tärkeä

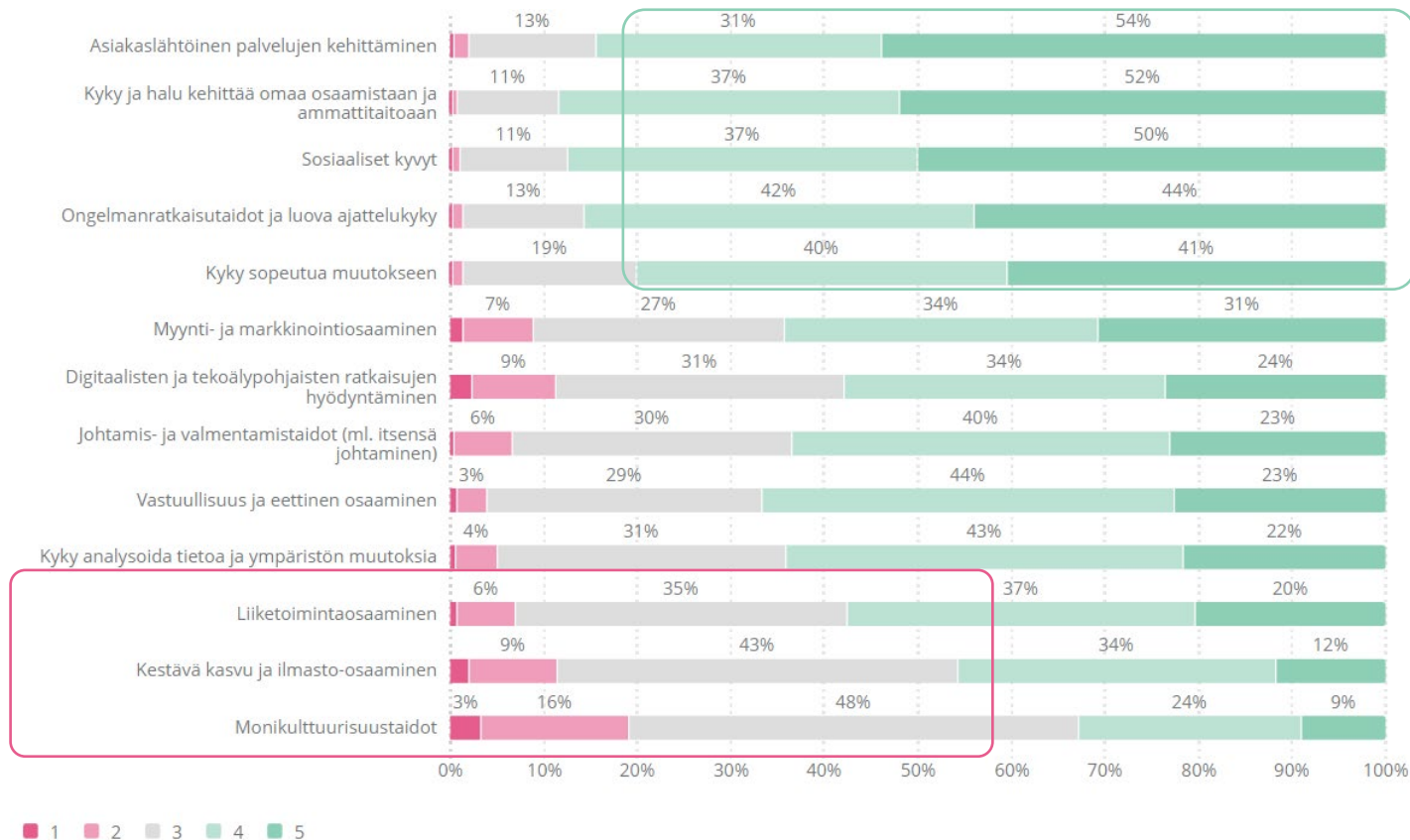
Oman osaamisen kehittäminen arvossa

Miten tärkeitä seuraavat henkilöstön osaamisen osa-alueet ovat yrityksenne kannalta tällä hetkellä?



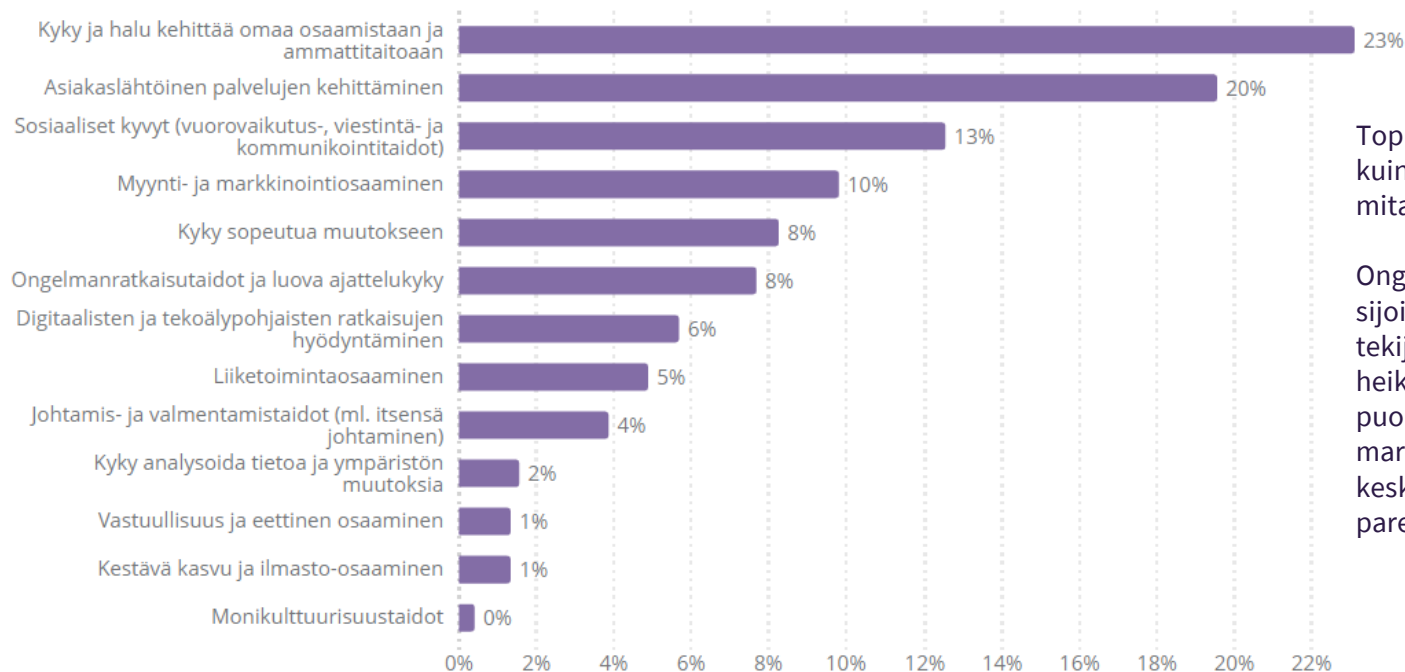
Asteikko:
1 = ei lainkaan tärkeä ...
5 = erittäin tärkeä

Osaamisalueiden merkitykset – jakaumat



Oman osaamisen kehittämisen rinnalla asiakaslähtöisyys nousee tärkeimpien tekijöiden joukkoon

Mikä näistä edellä mainituista osa-alueista on teille tärkein?



Top 3 –tekijät samat kuin 1-5 asteikolla mitattaessa.

Ongelmanratkaisutaidot sijoittunut tärkeimpänä tekijänä keskiarvoa heikommin kun puolestaan myynti- ja markkinointiosaaminen keskiarvosijoitusta paremmin.

Mitä henkilöstön osaaminen osa-alueella tarkoitetaan vastaajayrityksissä

Mitä yrityksenne tarkoittaa tällä osa-alueella? Kuvaile mahdollisimman lyhyesti, mutta yksityiskohtaisesti – poimintoja:

Kyky ja halu kehittää omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan:

- Motivaatio kehittyä työssään
- Ihminen on kyvykäs ja halukas tarkastelemaan omaa toimintaansa ja kehittämään sitä
- Toiminta ja ala muuttuu koko ajan, pitää osata muuttua mukana
- Pysymistä ajantasalla
- Tuotteiden kehitys eteenpäin

Asiakslähtöinen palvelujen kehittäminen:

- Tuotetaan ihmisille sopivia ratkaisuja
- Kaikki kehitetään asiakkaiden näkökulmasta

- Ollaan hereillä koko ajan asiakaskunnan kanssa
- Asiakaspalveluun pitää olla suuntautunut

Sosiaaliset kyvyt:

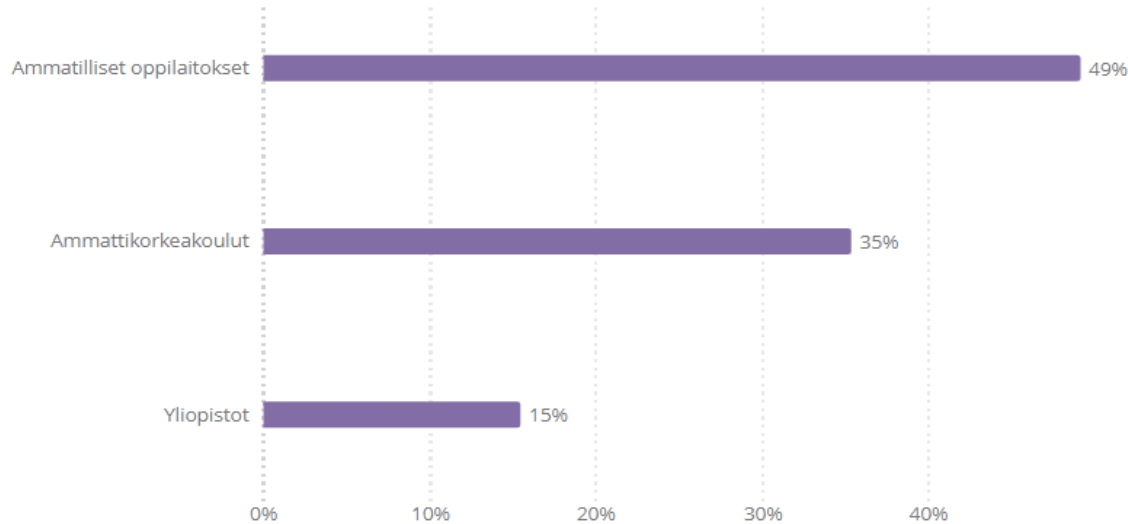
- Asiakaskohtaamiset hoidetaan laadukkaasti, ylitetään asiakkaan palvelutarpeet, hänet otetaan huomioon ja kuunnellaan häntä.
- Työtä tehdään porukalla
- Osataan lähestyä oikein
- Tulla toimeen ihmisten kanssa, niin asiakkaiden ja muiden työntekijöiden kanssa

Myynti- ja markkinointiosaaminen:

- Olemme myyntiorganisaatio. Myynti on ykkösjuttu
- Kasvamme, jos löydämme lisää hyviä myyjiä
- Myynti on yritykselle elinehto, jos meillä ei ole projekteja, niin ei ole yritystäkään.

Tärkeimpien osaajaryhmien pääasiallinen koulutustausta

Millä koulutustaustalla yrityksenne kannalta tärkeimmät osaajaryhmät pääasiallisesti tulevat yritykseenne?



Ammatillisten oppilaitosten osuuden nousu selittyy pitkälti MaRan mukaantulolla; muiden liittojen jäsenten osalta näiden osuus on 41 %. Vertailukelpoisten kohderyhmien osalta ammattikorkeakoulun valitsi 41 % ja yliopistot 19 %. Ammattikorkeakoulujen osuus oli siis tässäkin kohderyhmässä laskenut, mutta yliopistojen noussut.

A man and a woman are standing in a modern office environment, looking at a tablet together. The man is on the left, wearing a dark suit jacket over a light blue shirt. The woman is on the right, wearing a light blue blazer over a floral dress. They are both smiling. The background features large windows with a view of a city and a modern interior with a table and sofa. The entire image has a purple tint.

Tulevaisuuden osaamistarpeet

Tärkeimmät taidot eri koulutusasteittain

Kun ajattelet yrityksenne **ammattikoulutusta**ustaisen henkilöstön TULEVAISUUDEN osaamistarpeita seuraavan 2-5 vuoden aikana, mitkä taidot ovat yrityksenne kannalta tärkeimmät?



Kun ajattelet yrityksenne **ammattikorkeakoulutaustaisen** henkilöstön TULEVAISUUDEN osaamistarpeita seuraavan 2-5 vuoden aikana, mitkä taidot ovat yrityksenne kannalta tärkeimmät?

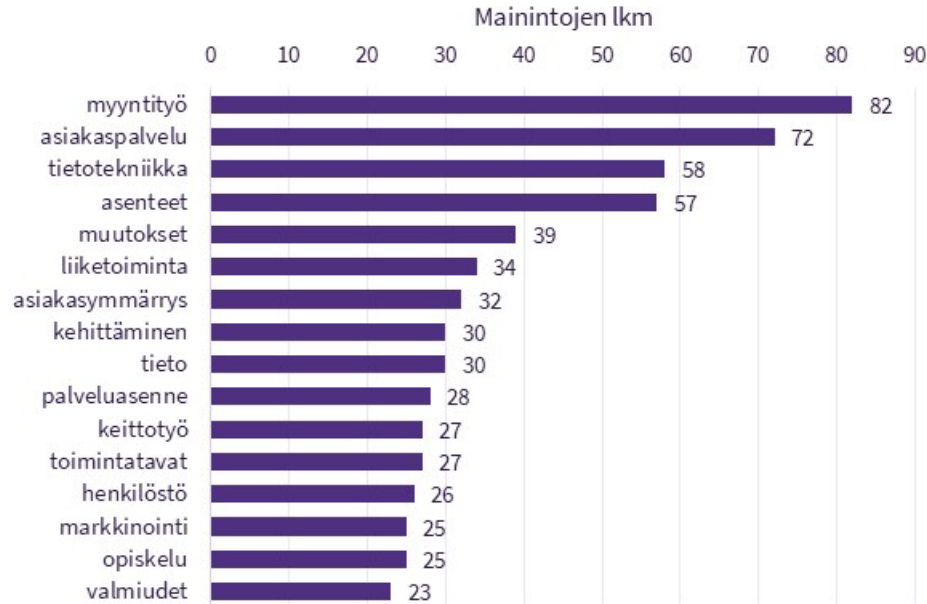


Kun ajattelet yrityksenne **yliopistotaustaisen** henkilöstön TULEVAISUUDEN osaamistarpeita seuraavan 2-5 vuoden aikana, mitkä taidot ovat yrityksenne kannalta tärkeimmät?



Tulevaisuuden osaamistarpeet – kaikki

Kun ajattelet yrityksenne henkilöstön TULEVAISUUDEN osaamistarpeita seuraavan 2-5 vuoden aikana, mitkä taidot ovat yrityksenne kannalta tärkeimmät? – Kaikki koulutusalat yhdistettynä (n=999, esitetty min 10 mainintaa):



- Tietotekniikkaa: mm. digitalisaatioon liittyvät taidot, digitaalisten alustojen hyödyntäminen, automaatiot, ohjelmointi, ohjelmistojen käyttö
- Asenteet: mm. halu kehittyä ja oppia, muutosmyönteisyys, sopeutumiskyky, ongelmanratkaisukyky, ahkeruus
- Muutokset: mm. mahdollisuuksien näkeminen, muutokseen sopeutuminen, toimintaympäristön kehittäminen, kyky muuttaa omaa toimintaa ja ajattelua
- Kehittäminen: mm. palveluiden kehittäminen, tuotekehitys, tietojärjestelmien kehittäminen, oman osaamisen kehittäminen
- Tieto: mm. dataosaaminen, tiedon hyödyntäminen, tiedon hankinta, tiedon tulkinta

Tulevaisuuden osaamistarpeet – ammattikoulutustaiset

Kun ajattelet yrityksenne **ammattikoulutustaisen** henkilöstön TULEVAISUUDEN osaamistarpeita seuraavan 2-5 vuoden aikana, mitkä taidot ovat yrityksenne kannalta tärkeimmät? (n=494)



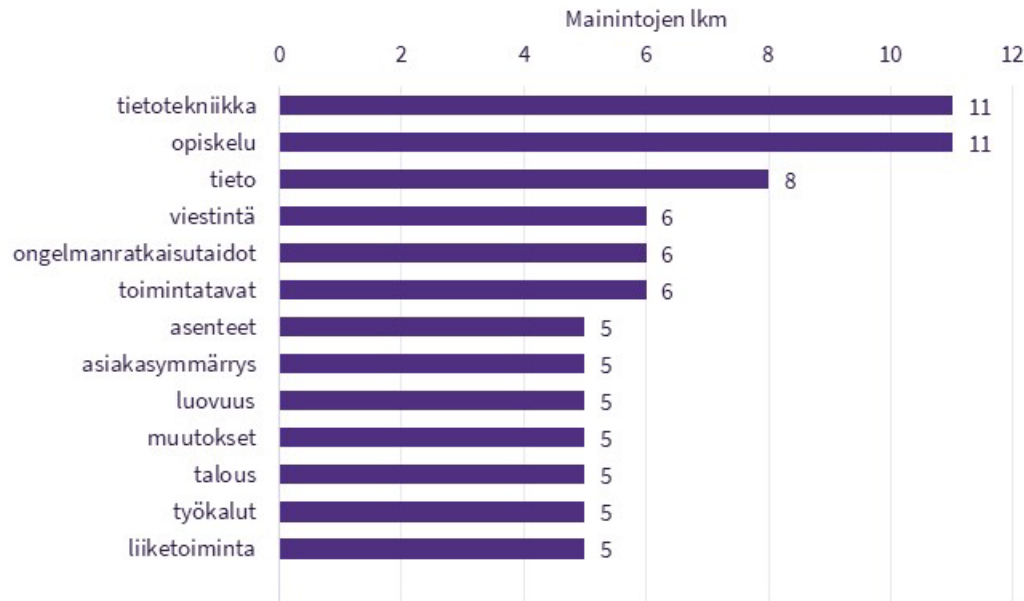
Tulevaisuuden osaamistarpeet – ammattikorkeakoulutaustaiset

Kun ajattelet yrityksenne **ammattikorkeakoulutaustaisen** henkilöstön TULEVAISUUDEN osaamistarpeita seuraavan 2-5 vuoden aikana, mitkä taidot ovat yrityksenne kannalta tärkeimmät? (n=351)



Tulevaisuuden osaamistarpeet – yliopistotaustaiset

Kun ajattelet yrityksenne **yliopistotaustaisen** henkilöstön TULEVAISUUDEN osaamistarpeita seuraavan 2-5 vuoden aikana, mitkä taidot ovat yrityksenne kannalta tärkeimmät? (n=154)



- Yliopistotaustaisten osalta laveampina teemoina nousivat kokonaistuloksen tapaan kyky ja kiinnostus oppia uutta, itsensä johtamistaidot, digitaaliset taidot jne.
- Opiskelu-otsikon alla on erityisesti pohdintoja opintosuuntausten moninaisuudesta, mutta myös muutama maininta jatkuvasta oppimisesta
- Arkkitehdit nousivat useimmin esiin yksittäisenä spesifinä ammattinimikkeenä Paltan jäsenistöstä, mutta näidenkin mainintojen lukumäärä oli 20 kpl, joka osoittaa vastausten kaiken kaikkiaan olleen hajanaisia teemoiltaan

A man and a woman are standing in a modern office environment, looking at a tablet together. The man is on the left, wearing a dark suit jacket over a light blue shirt. The woman is on the right, wearing a light blue blazer over a floral dress. They are both smiling. The background features large windows with a view of a city and a modern interior with a table and sofa. The entire image has a purple tint.

Johtopäätökset

Johtopäätökset

- Palvelualan yrityksissä osaavan työvoiman rekrytointi on haastavaa. Yli puolet vastaajista (51 %) arvioi osaavan työvoiman rekrytoimisen olevan vaikeaa, ja kasvavista yrityksistä jopa 61 % arvioi rekrytoinnin vaikeaksi.
 - Rekrytointivaikeuksia on erityisesti majoitus- ja ravitsemisalalla, ja lisäksi ammatillisessa, tieteellisessä ja teknisessä toiminnassa sekä hallinto- ja tukipalvelutoiminnassa ja vähittäiskaupassa.
 - Suurimmat syyt vaikeuksille olivat työnhakijoiden puute ylipäänsä, sekä työnhakijoiden osaamisen vastaavuus tarpeisiin.
- Yli kolmasosa arvioi ulkomaisen työvoiman osuuden kasvavan seuraavan 2-3 vuoden aikana.
 - Tällä hetkellä suurin este ulkomaisen työvoiman käytölle on suomen/ruotsin kielitaidon puute. Esteitä löytyy myös työnantajan osaamiseen liittyvistä tekijöistä mm. työnantajan valmiuksista palkata sekä kv-rekrytointiosaamisen puutteet
- Tulevaisuuden suurimpien trendien (digitalisaatio ja väestön ikääntyminen) vaikutus osaamistarpeisiin selkeä. Ilmastomuutoksen ja päästöjen vähentymisen vaikutus merkittävä, mutta vaikutus ei kuitenkaan näy vielä osaamistarpeissa.
- Palvelualan yritysten tärkeimmiksi henkilöstön osaamisen osa-alueiksi nimettiin kyky ja halu kehittää omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan, sosiaaliset kyvyt, asiakaslähtöinen palvelujen kehittäminen, ongelmanratkaisutaidot ja luova ajattelukyky sekä kyky sopeutua muutokseen.
 - Työnantajat hakevat ensisijaisesti hyvää tyyppiä, jolla on erinomaiset oppimismahdollisuudet ja kyky kehittyä

Liitteet

Ulkomaisen työvoiman hyödyntämisen esteet toimialoittain

58 %

Kokee kielitaidon puutteen esteenä
ulkomaisen työvoiman hyödyntämiselle.

	Tukku- ja vähittäis- kauppa	Kuljetus ja varastointi	Majoitus- ja ravitsemis- toiminta	Informaatio ja viestintä	Rahoitus- ja vakuutus- toiminta	Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta	Hallinto- ja tukipalvelu- toiminta	Taiteet, viihde ja virkistys	Muu palvelu- toiminta	
	G	H	I	J	K	M	N	R	S	Muut
n	275	49	193	40	97	133	71	73	75	138
Kielitaidon puute (suomi/ruotsi)	68 %	41 %	56 %	25 %	51 %	62 %	63 %	25 %	59 %	53 %
Muu syy	21 %	47 %	19 %	53 %	40 %	26 %	25 %	49 %	35 %	25 %
Esteitä ei ole	13 %	16 %	11 %	20 %	20 %	8 %	11 %	22 %	9 %	14 %
Osaamisen puute	10 %	4 %	22 %	5 %	8 %	16 %	8 %	5 %	17 %	13 %
Työnantajan valmiudet palkata (työkulttuuri ei valmis englanninkieliseen toimintaan)	5 %	6 %	12 %	5 %	6 %	7 %	7 %	4 %	4 %	8 %
Oleskelulupien saantiin liittyvä byrokratia (esim. rajoitukset TOL-luokitukseen perustuvia)	5 %	2 %	19 %	5 %	1 %	1 %	7 %	0 %	3 %	6 %
Asiakkaiden asenteet	4 %	0 %	14 %	8 %	1 %	8 %	1 %	1 %	4 %	1 %
Ei riittävästi tietoa/osaamista ulkomailta rekrytointiin	1 %	4 %	18 %	0 %	0 %	1 %	1 %	1 %	1 %	4 %
Työntantajalta puuttuu rekrytointiin ja työhön opastamiseen liittyvät viralliset ”oppaat” pääkielillä (ml. työlainsäädäntö ja työturvallisuus)	2 %	0 %	6 %	3 %	0 %	3 %	1 %	0 %	0 %	4 %
Ulkomailla suoritettu tutkinto ei täytä suomalaisia pätevyysvaatimuksia	0 %	0 %	1 %	0 %	3 %	5 %	3 %	0 %	3 %	2 %
Työntekijöiden asenteet	1 %	2 %	5 %	0 %	0 %	1 %	1 %	0 %	4 %	1 %
Suomeen on vaikea houkutella työvoimaa	1 %	2 %	7 %	5 %	2 %	1 %	1 %	0 %	0 %	1 %

Asteikko:

1 = ei lainkaan tärkeä ...

5 = erittäin tärkeä

Henkilöstön osaamisalueiden merkitys eri koulutusasteittain

Millä koulutustaustalla yrityksenne
kannalta tärkeimmät osaajaryhmät
pääasiallisesti tulevat yritykseenne?

Henkilöstön osaamisen osa-alueet	Ammatilliset oppilaitokset	Ammattikorkea- koulut	Yliopistot
Asiakaslähtöinen palvelujen kehittäminen	4,4	4,5	4,2
Digitaalisten ja tekoälypohjaisten ratkaisujen hyödyntäminen	3,5	4,0	4,1
Johtamis- ja valmentamistaidot (ml. itsensä johtaminen)	3,6	4,0	4,0
Kestävä kasvu ja ilmasto-osaaminen	3,3	3,5	3,8
Kyky analysoida tietoa ja ympäristön muutoksia	3,6	4,0	4,2
Kyky ja halu kehittää omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan	4,4	4,6	4,6
Kyky sopeutua muutokseen	4,2	4,4	4,3
Liiketoimintaosaaminen	3,7	4,0	3,8
Monikulttuurisuustaidot	3,1	3,2	3,2
Myynti- ja markkinointiosaaminen	4,0	4,1	3,6
Ongelmanratkaisutaidot ja luova ajattelukyky	4,1	4,3	4,5
Sosiaaliset kyvyt	4,4	4,4	4,3
Vastuullisuus ja eettinen osaaminen	3,7	3,8	4,0

Henkilöstön osaamisen osa-alueiden tärkeys rekrytointien haastavuuden mukaan

Asteikko:

1 = ei lainkaan tärkeä ...

5 = erittäin tärkeä

Arvioi asteikolla 1-5, kuinka vaikeaa yrityksellenne on rekrytoida osaavaa työvoimaa tällä hetkellä:

Asteikko: 1 = erittäin helppoa ... 5 = erittäin vaikeaa

Henkilöstön osaamisen osa-alueet	1	2	3	4	5
Asiakaslähtöinen palvelujen kehittäminen	4,3	4,5	4,4	4,4	4,4
Digitaalisten ja tekoälypohjaisten ratkaisujen hyödyntäminen	3,8	3,8	3,9	3,7	3,5
Johtamis- ja valmentamistaidot (ml. itsensä johtaminen)	3,8	3,8	3,9	3,8	3,8
Kestävä kasvu ja ilmasto-osaaminen	3,3	3,4	3,6	3,4	3,4
Kyky analysoida tietoa ja ympäristön muutoksia	3,8	3,9	4,0	3,8	3,8
Kyky ja halu kehittää omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan	4,3	4,4	4,5	4,5	4,6
Kyky sopeutua muutokseen	4,1	4,2	4,3	4,3	4,4
Liiketoimintaosaaminen	3,8	3,8	3,9	3,8	3,9
Monikulttuurisuustaidot	3,1	3,1	3,2	3,1	3,2
Myynti- ja markkinointiosaaminen	3,8	3,9	4,0	4,0	3,8
Ongelmanratkaisutaidot ja luova ajattelukyky	4,2	4,3	4,3	4,3	4,4
Sosiaaliset kyvyt	4,3	4,4	4,4	4,4	4,5
Vastuullisuus ja eettinen osaaminen	3,8	3,8	3,9	3,7	3,7

Vastaajan kokemat haasteet osaavan työvoiman rekrytoinneissa ei vaikuta voimakkaasti henkilöstön osaamisen osa-alueiden merkitysarvioihin.



Kiitos!

Sähköpostimme ovat etunimi.sukunimi@innolink.fi
Seuraa meitä verkossa www.innolink.fi ja sosiaalisessa mediassa #innolink

