

palta

FA FINANSSIALA

MA·RA 

 KAUPAN LIITTO

Palvelualojen Osaajabarometri 2022

30.5.2022

Pekka Vuorela

Tutkimuksen toteutus

1 147

vastausta

1 120

eri yritystä



Tavoitteet ja teemat:

- Rekrytointien onnistuminen ja helppous palvelualan yrityksissä
- Ulkomaisen työvoiman osuus ja suurimmat esteet sen hyödyntämiselle
- Tulevaisuuden osaamistarpeet ja trendit



Toteutus:

- Sähköpostikyselyn ja puhelinhaastatteluiden yhdistelmä helmikuu-huhtikuu 2022
- Vastauksista 342 saatiin sähköisesti ja 805 haastateltiin puhelimitse.



Kohderyhmä:

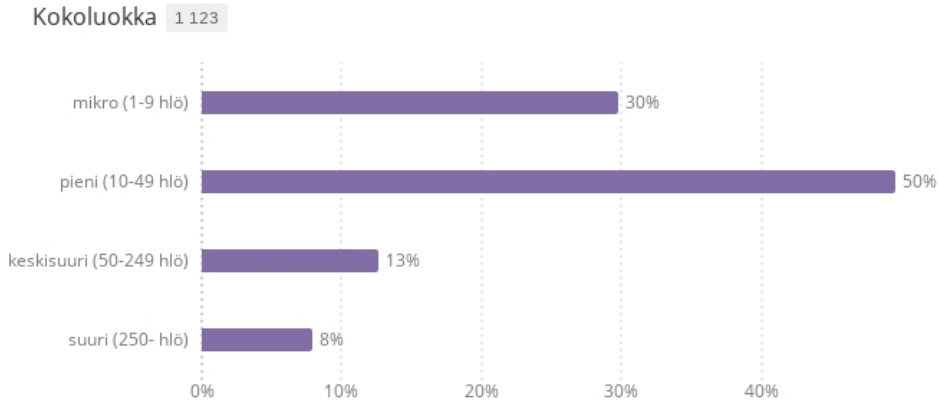
- Paltan, MaRan, Kaupan liiton sekä Finanssialan yritykset



Vastausmäärät:

- Palta: 501
- Kaupan ala: 325
- MaRa: 218
- Finanssiala: 103

Tutkimusaineiston kuvaus



Toimiala	Vastausmäärä
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



Tutkimuksen tulokset

Osaavan työvoiman rekrytointi haastavaa

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

19 %

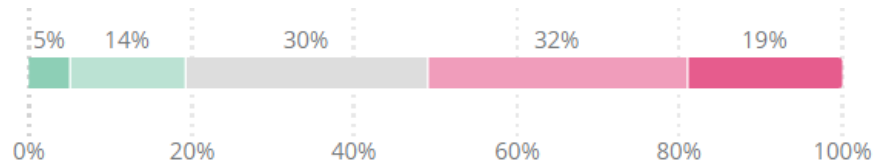
arvioi osaavan työvoiman rekrytoimisen olevan **helppoa**

51 %

arvioi osaavan työvoiman rekrytoimisen olevan **vaikeaa**

61 %

kasvavista yrityksistä arvioi osaavan työvoiman rekrytoimisen olevan **vaikeaa**



Keskiarvo: 3,5

Asteikko:

1 = erittäin helppoa ... 5 = erittäin vaikeaa

Osaavan työvoiman rekrytoinnin haastavuus toimialoittain

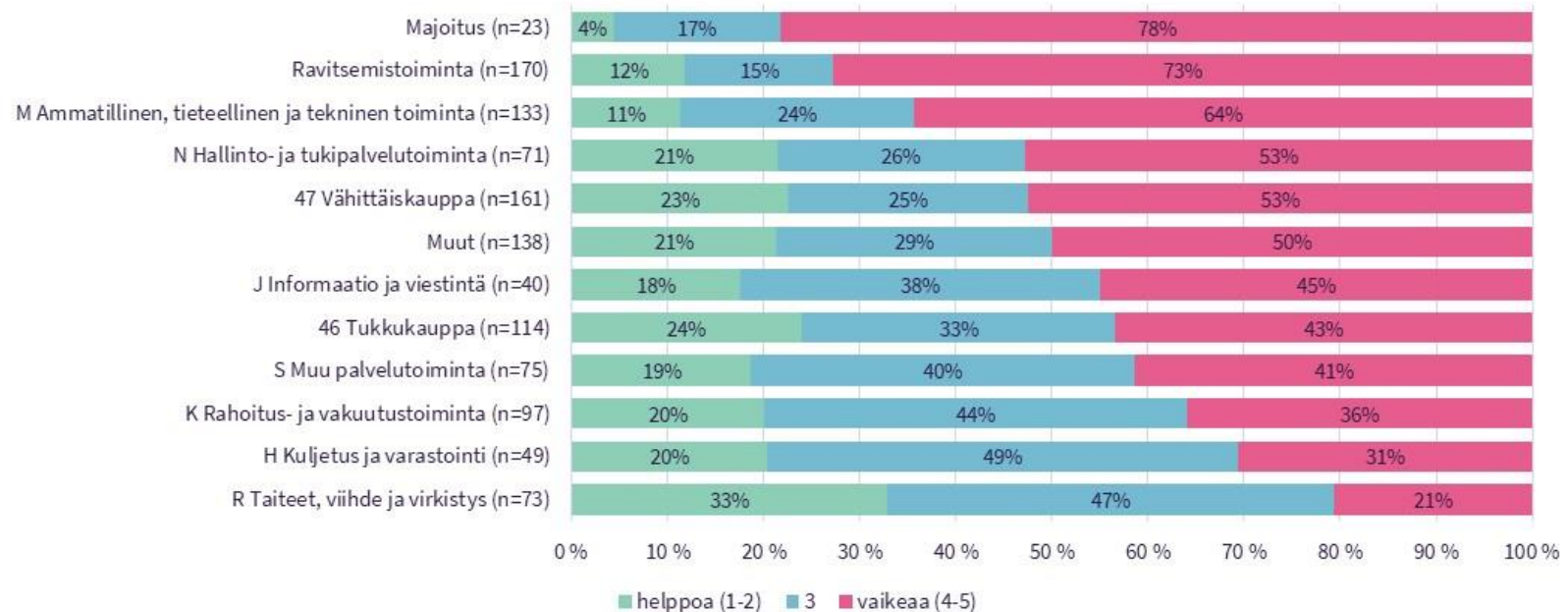
19 %

arvioi osaavan työvoiman rekrytoimisen olevan **helppoa**

51 %

arvioi osaavan työvoiman rekrytoimisen olevan **vaikeaa**

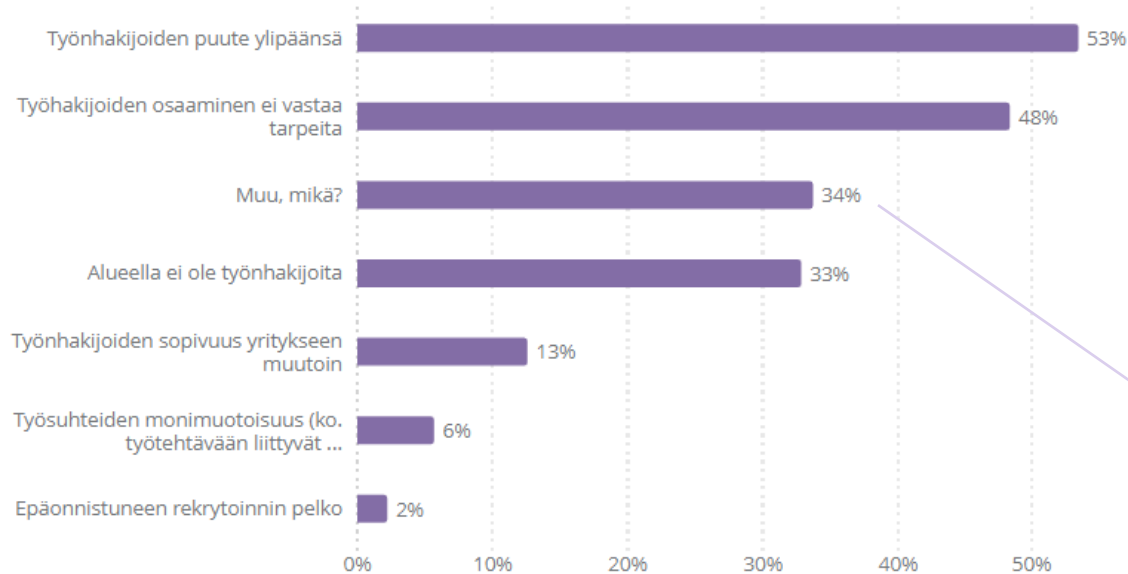
Kuinka vaikeaa yrityksellenne on rekrytoida osaavaa työvoimaa tällä hetkellä:



Työntekijöiden puute yleisin haaste

Mistä nämä rekryointivaikeudet johtuvat?

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



53 %

syy rekryointivaikeuksiin on **työnhakijoiden puute** ylipäänsä

48 %

syy rekryointivaikeuksiin on **työnhakijoiden osaaminen**, joka ei vastaa tarpeita

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

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

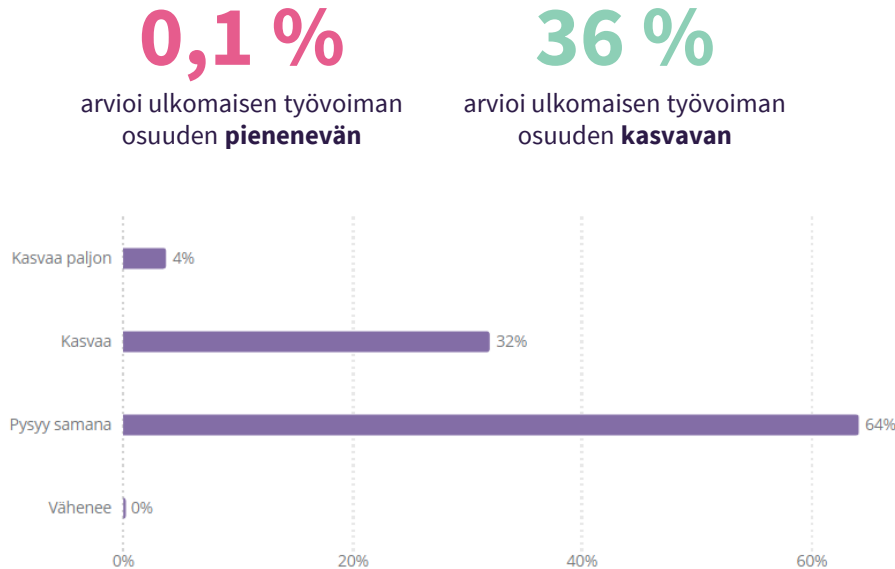


Vastaajayritysten henkilöstöstä:

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

Ulkomaisen työvoiman osuus palvelualan yrityksissä

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



51 %

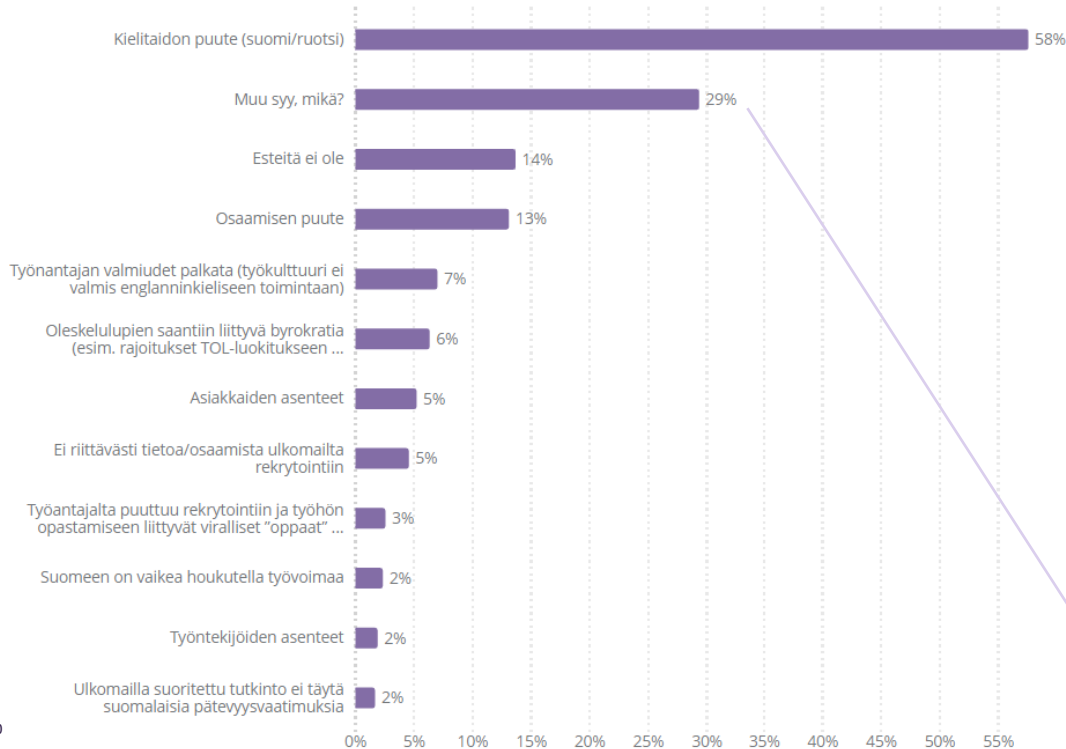
kasvavista yrityksistä arvioi ulkomaisen työvoiman osuuden **kasvavan**

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 %**

Kielitaito yleisin este ulkomaisen työvoiman hyödyntämiselle

Mitkä ovat yrityksessänne suurimmat esteet ulkomaisen työvoiman hyödyntämiselle?



14 %

arvioi ettei esteitä ulkomaisen työvoiman hyödyntämiselle ole

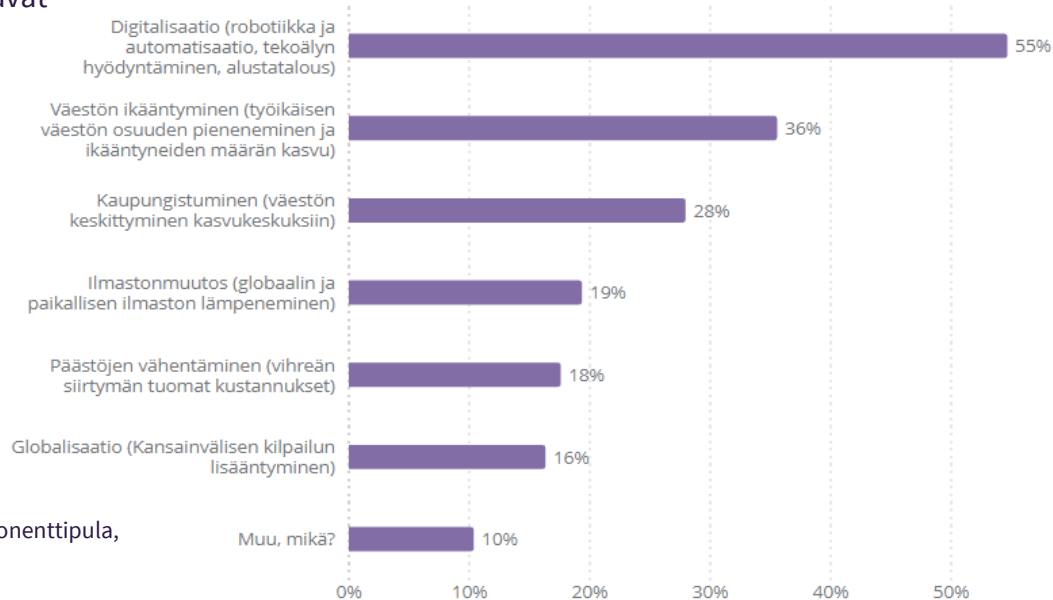
58 %

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.

Digitalisaation merkitys tasaantumassa

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



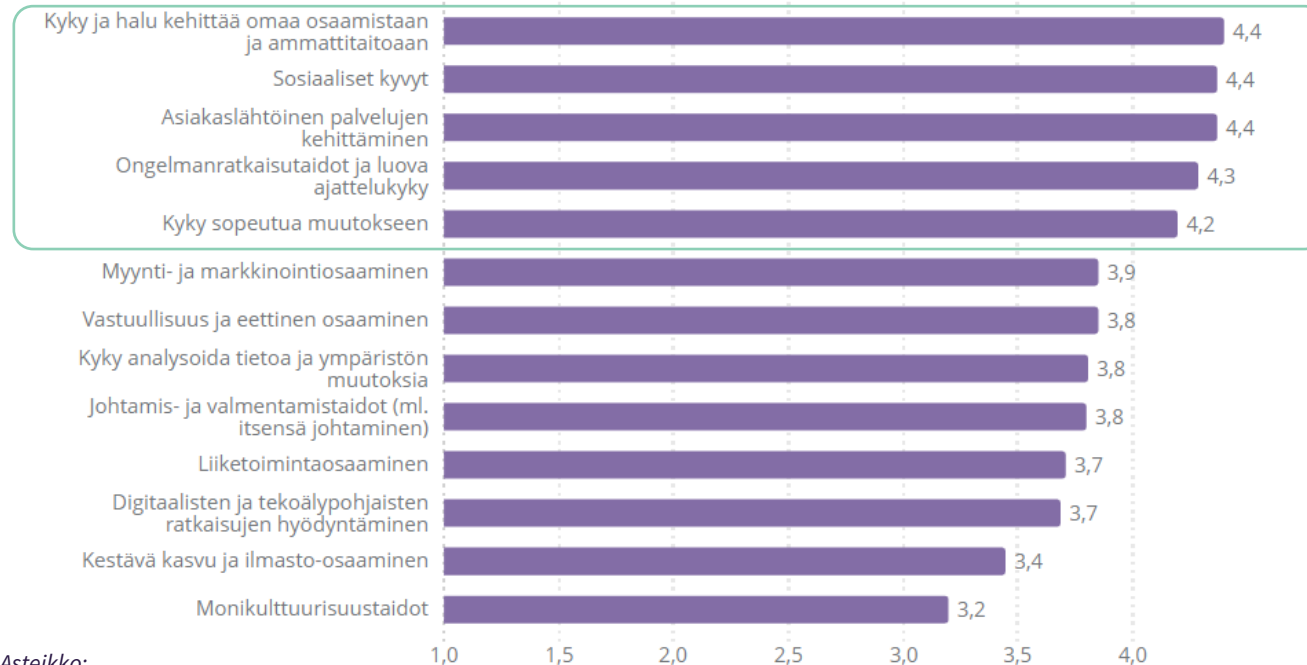
Muita mm. Ukrainan kriisi, komponenttipula, koronapandemia, vastuullisuus

37 %

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

Oman osaamisen kehittäminen arvossa

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



Asteikko:

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

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

Johtopäätökset

1.

Palvelualan yrityksissä osaavan työvoiman rekrytointi on haastavaa. Yli puolet vastaajista (51 %) arvioi osaavan työvoiman rekrytoimisen olevan vaikeaa. 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.

2.

Yli kolmasosa arvioi ulkomaisen työvoiman osuuden kasvavan seuraavan 2-3 vuoden aikana

- Suurin este ulkomaisen työvoiman hyödyntämiselle on suomen/ruotsin kielitaidon puute

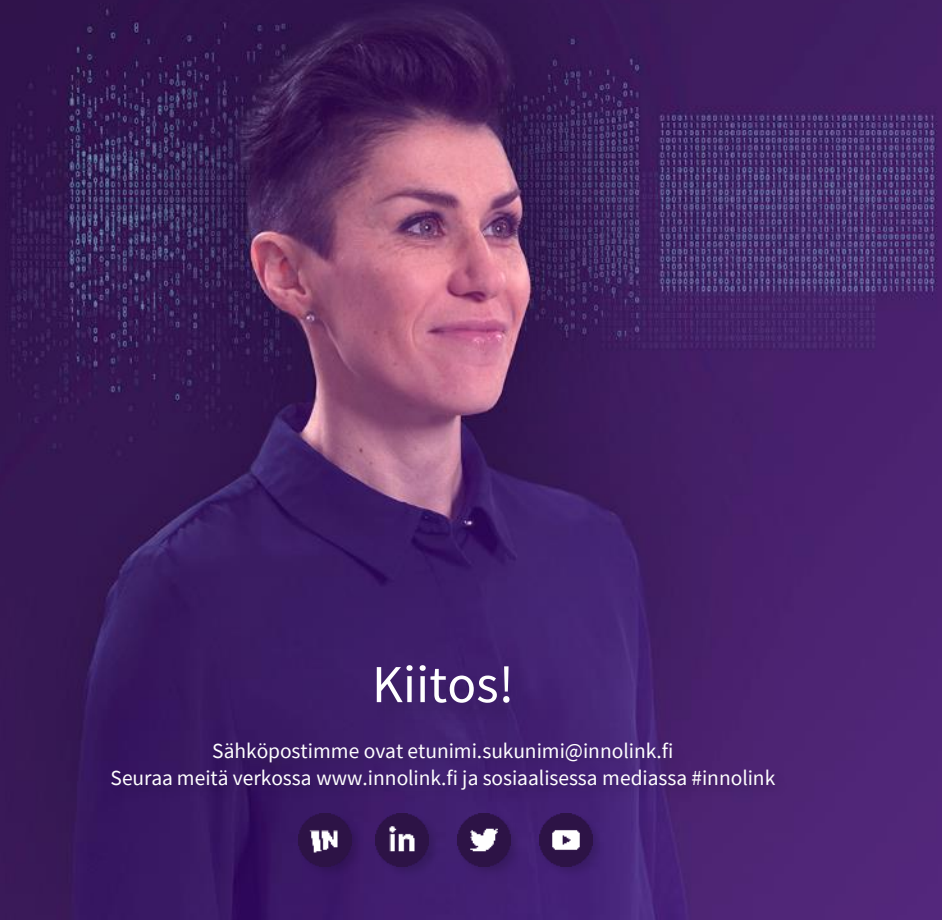
3.

Tulevaisuuden suurimpien trendien (digitalisaatio ja väestön ikääntyminen) vaikutus osaamistarpeisiin selkeä. Ilmastonmuutoksen ja päästöjen vähentymisen vaikutus merkittävä, mutta vaikutus ei kuitenkaan näy vielä osaamistarpeissa.

4.

Henkilöstön osaamisen tärkeimmät osa-alueet ovat kyky ja halu kehittää omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan, sosiaaliset kyvyt sekä asiakaslähtöinen palvelujen kehittäminen.

- Näiden lisäksi ongelmanratkaisutaidot ja luova ajattelukyky sekä kyky sopeutua muutokseen ovat tärkeitä
- Työnantajat hakevat ensisijaisesti hyvää tyyppiä, jolla on erinomaiset oppimismahdollisuudet ja kyky kehittyä



Kiitos!

Sähköpostimme ovat etunimi.sukunimi@innolink.fi

Seuraa meitä verkossa www.innolink.fi ja sosiaalisessa mediassa #innolink

