

Työllistämisen pullonkaulat palvelualoilla

**Palvelualojen osaajabarometri
28.2.2020**

palta



KAUPAN LIITTO



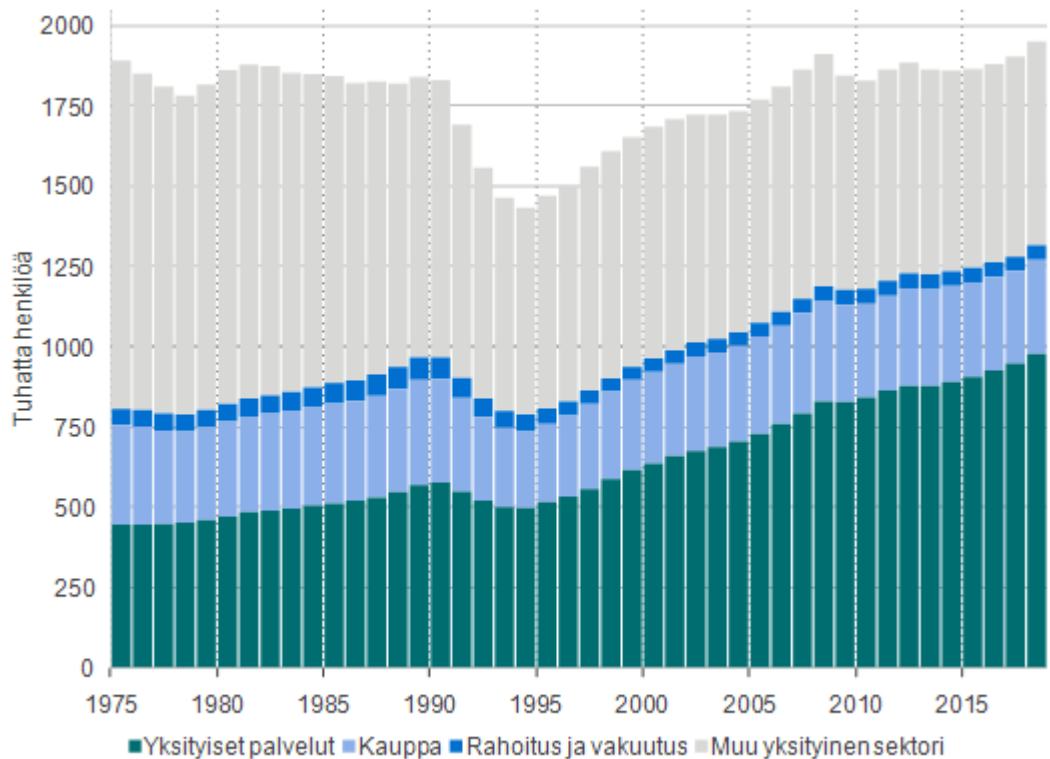
FINANSSIALA

Tausta

- **Paltan, Kaupan liiton ja Finanssialan teettämällä kyselytutkimuksella** selvitettiin koettuja rekrytointivaikeuksia palvelualojen yrityksissä, vaikeuksien syitä ja kohdentumista, arvioita nykyisistä ja tulevista osaamistarpeista sekä oppilaitosyhteistyön tilaa eri koulutusasteilla.
- **Yksityiset palvelut ovat Suomen suurin työllistäjä.** Palveluala kasvaa, mutta pula osaavasta työvoimasta on suurin kasvun este. Edellisellä hallituskaudella yksityisiin palveluihin syntyi 62 000 uutta työpaikkaa.
- **Palvelualoilla pääraaka-aine on osaaminen.** Keskustelussa jatkuvasta oppimisesta on tärkeää nähdä myös muu kuin koulutusjärjestelmän piirissä tapahtuva oppiminen.

Palvelualalat luovat Suomeen työtä, kasvua ja hyvinvointia

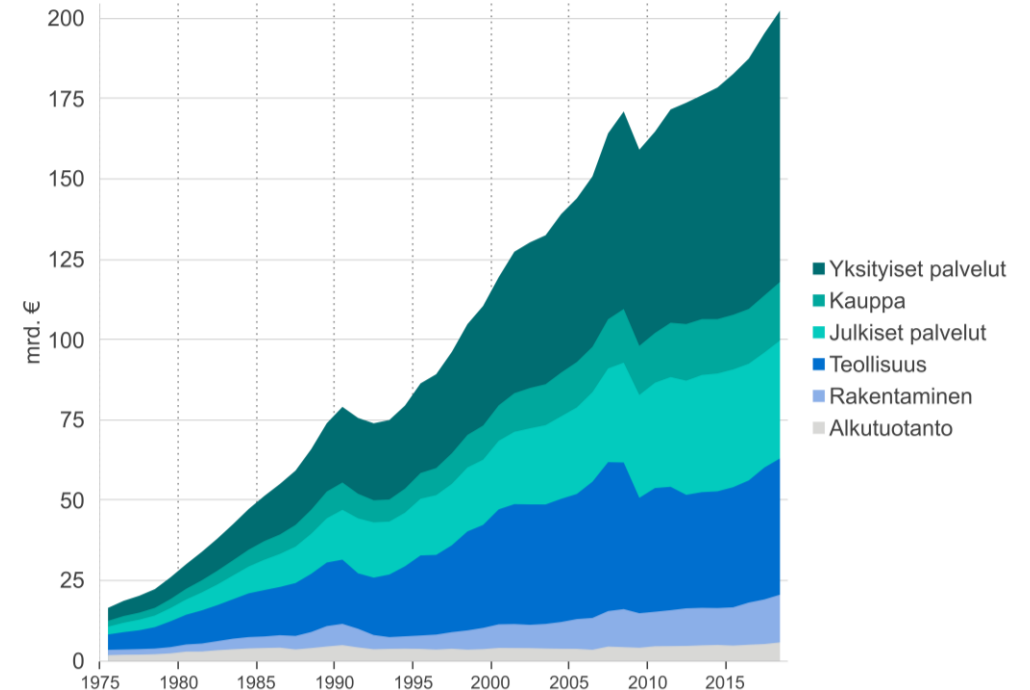
**1,3 miljoonaa työllistä –
2/3 koko yksityisestä sektorista**



Lähde: Tilastokeskus, Macrobond, PALTA

**Yksityisten palveluiden ja
kaupan osuus BKT:stä 51 %**

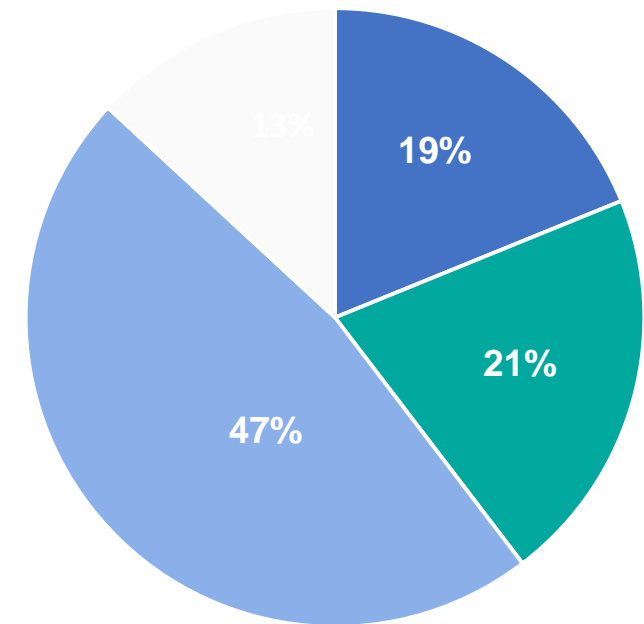
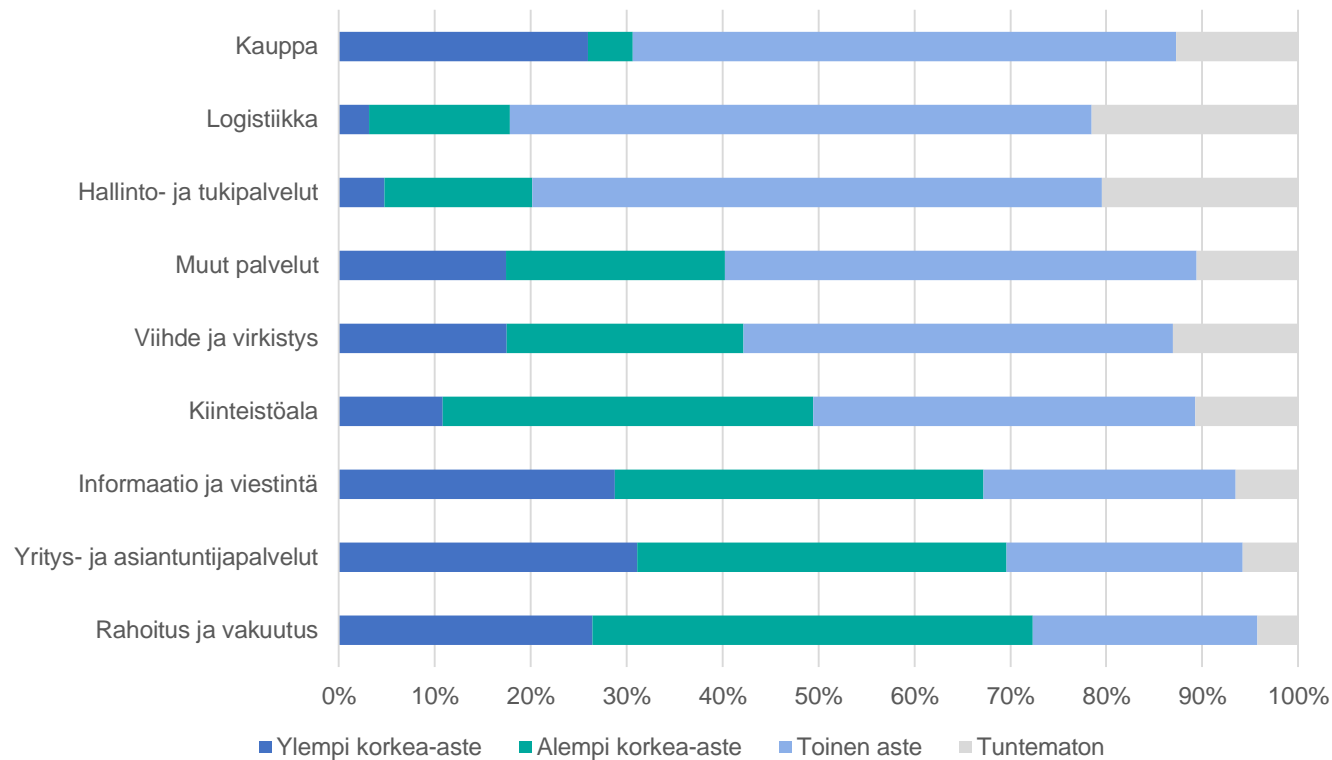
Bruttoarvonlisäys käypiin hintoihin, toimialoitain



Lähde: Tilastokeskus, Macrobond, PALTA

40 % palvelualojen työllisistä korkeakoulutettuja

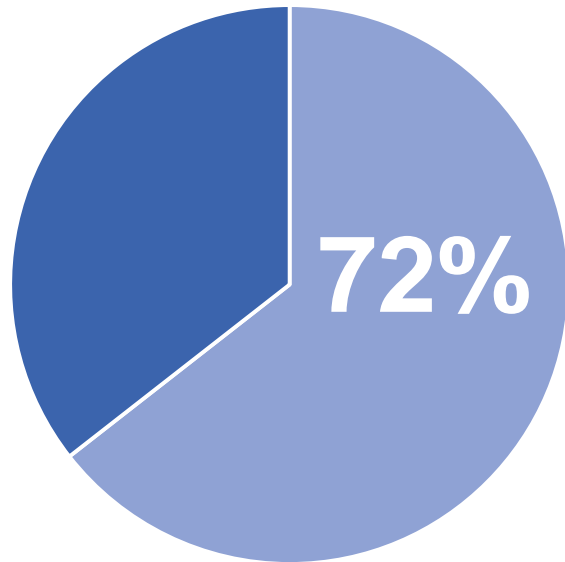
Työllisten koulutusaste toimialoittain



Noin 70 % korkeakoulutettuja rahoitus ja vakuutus-, yritys- ja asiantuntijapalvelut- sekä informaatio ja viestintä -toimialoilla.

Työllisyyskysymys ratkaistaan palvelualoilla

Osuus avoimista työpaikoista



Lähde: Tilastokeskus
Avoimet työpaikat ilman koulutusta, julkista hallintoa ja sotea, 2019 kolmas neljännes

Vaikeasti täytettävien työpaikkojen määrä kasvussa



Palvelualojen osaajabarometri

Palta, Kaupan liitto ja Finanssiala

Palvelualojen osaajabarometri:

Kyselytutkimuksella selvitettiin
(1) koettuja rekrytointivaikeuksia,
vaikeuksien syitä ja kohdentumista,
(2) arvioita nykyisistä ja tulevista
osaamistarpeista sekä
(3) oppilaitosyhteistyön tilaa eri
koulutusasteilla.

Kyselyn vastaajat

1178

kaupan- ja palvelualojen
yrityspäätäjää vastasi
kyselyyn sähköisesti tai
puhelimitse.

1028

eri yrityksestä

601

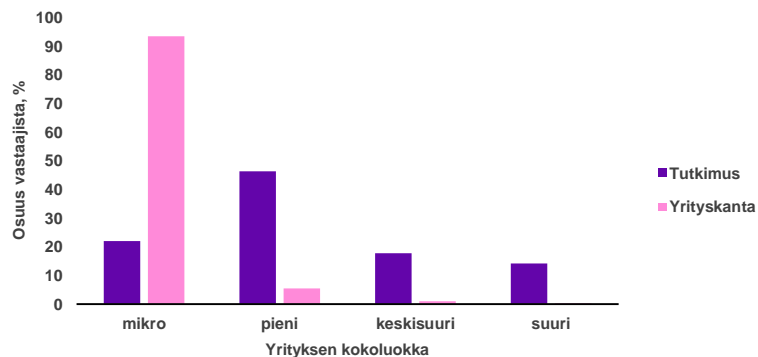
Palta ry:n jäsenistöstä

401

Kaupan liiton jäsenistöstä

176

Finanssiala ry:n jäsenistöstä



	Vastaajat
Mikroyrityksistä	253
Pienistä yrityksistä	546
Keskisuurista yrityksistä	211
Suurista yrityksistä	168

	Vastaajat
G Kauppa	404
H Logistiikka	104
J Informaatio ja viestintä	51
K Finanssiala	178
M Yritys- ja asiantuntijapalvelut	184
N Hallinto- ja tukipalvelut	115
P Koulutus	38
R Viihde ja virkistys	48
S Muu palvelutoiminta	19
Muut toimialat	37

Työvoiman rekrytointi palvelualueille haastavaa

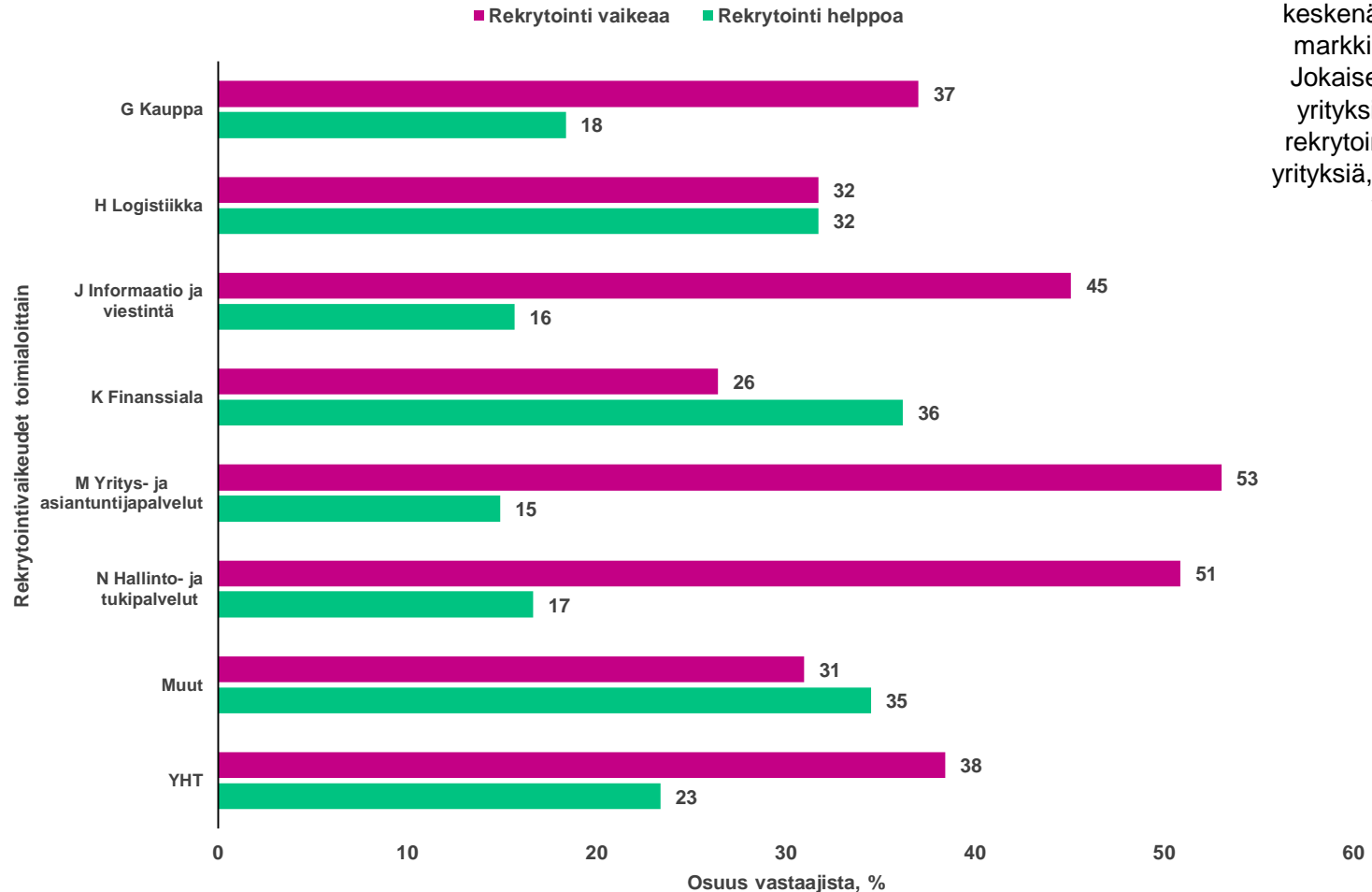
Kuinka vaikeaa yrityksellenne on rekrytoida osaavaa työvoimaa tällä hetkellä? (1=erittäin helppoa...5=erittäin vaikeaa)

38 %

arvioi osaavan työvoiman rekrytoimisen olevan **vaikeaa**

55 %

kasvavien yritysten vastaajista arvioi osaavan työvoiman rekrytoimisen olevan **vaikeaa**



Päätoimialojen sisälläkin on keskenään hyvin erilaisia markkinoita ja yrityksiä. Jokaisella toimialalla on yrityksiä, jotka kokevat rekrytoimisen helpoksi ja yrityksiä, jotka kokevat sen vaikeaksi.

23 %

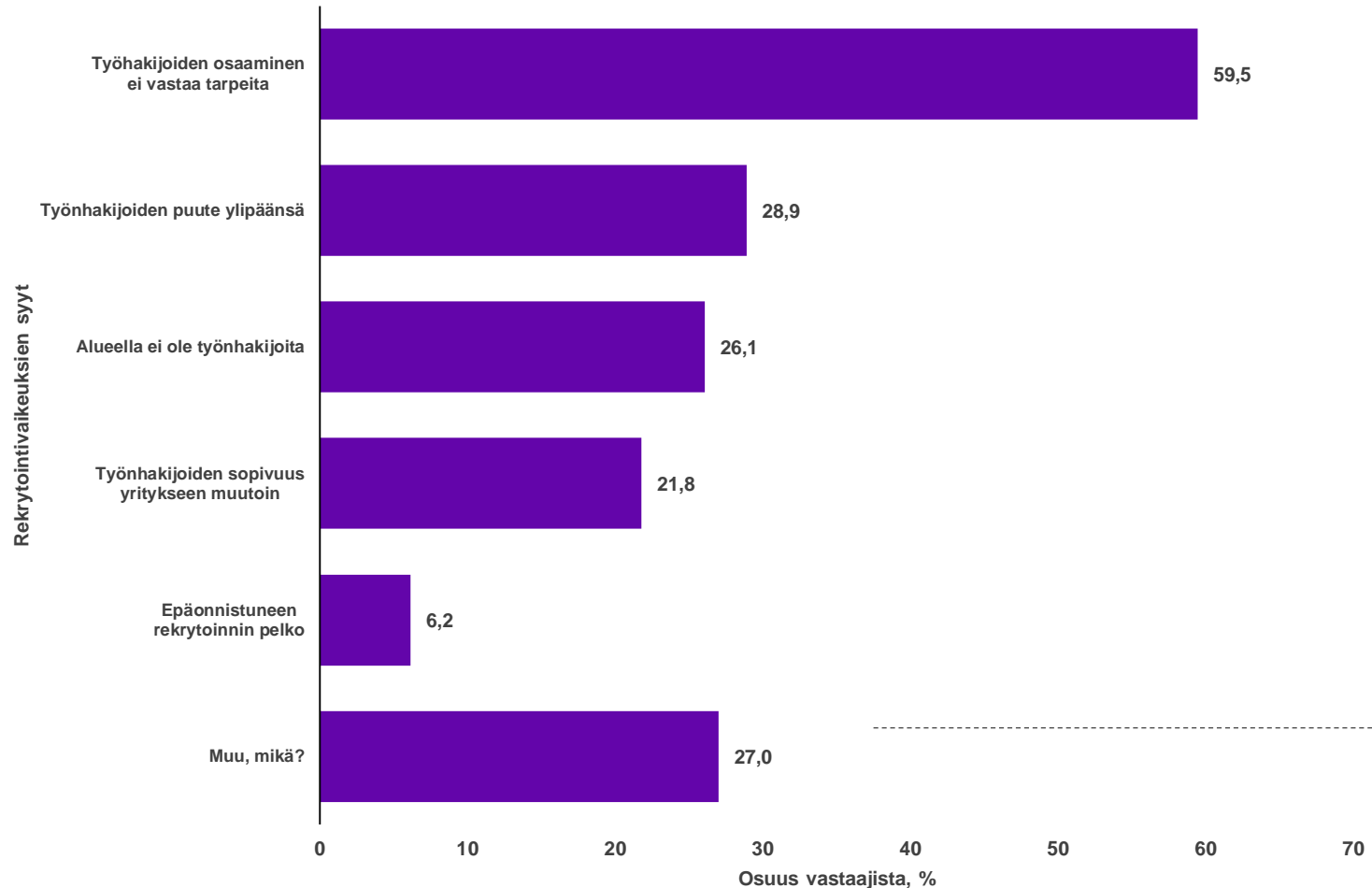
arvioi osaavan työvoiman rekrytoimisen olevan **helppoa**

Ennen kaikkea osaavan työvoiman löytäminen haastavaa

Jos vastasi osaavan työvoiman rekrytoinnin olevan vaikeaa: **Mistä nämä rekrytointivaikeudet johtuvat?**

38 %

arvioi osaavan työvoiman rekrytoimisen olevan **vaikeaa**



Vastaajien esille tuomat muut syyt liittyivät mm. alan/yrityksen houkuttelevuuteen tai työn koettuun mielekkyyteen suhteessa hakijoiden odotuksiin. Myös osa-aikaisia ja määräaikaisia tehtäviä on vaikeaa täyttää.

Ulkomaalaistaustaisen työvoiman määrä kasvaa – suurin este on kielitaidon puute

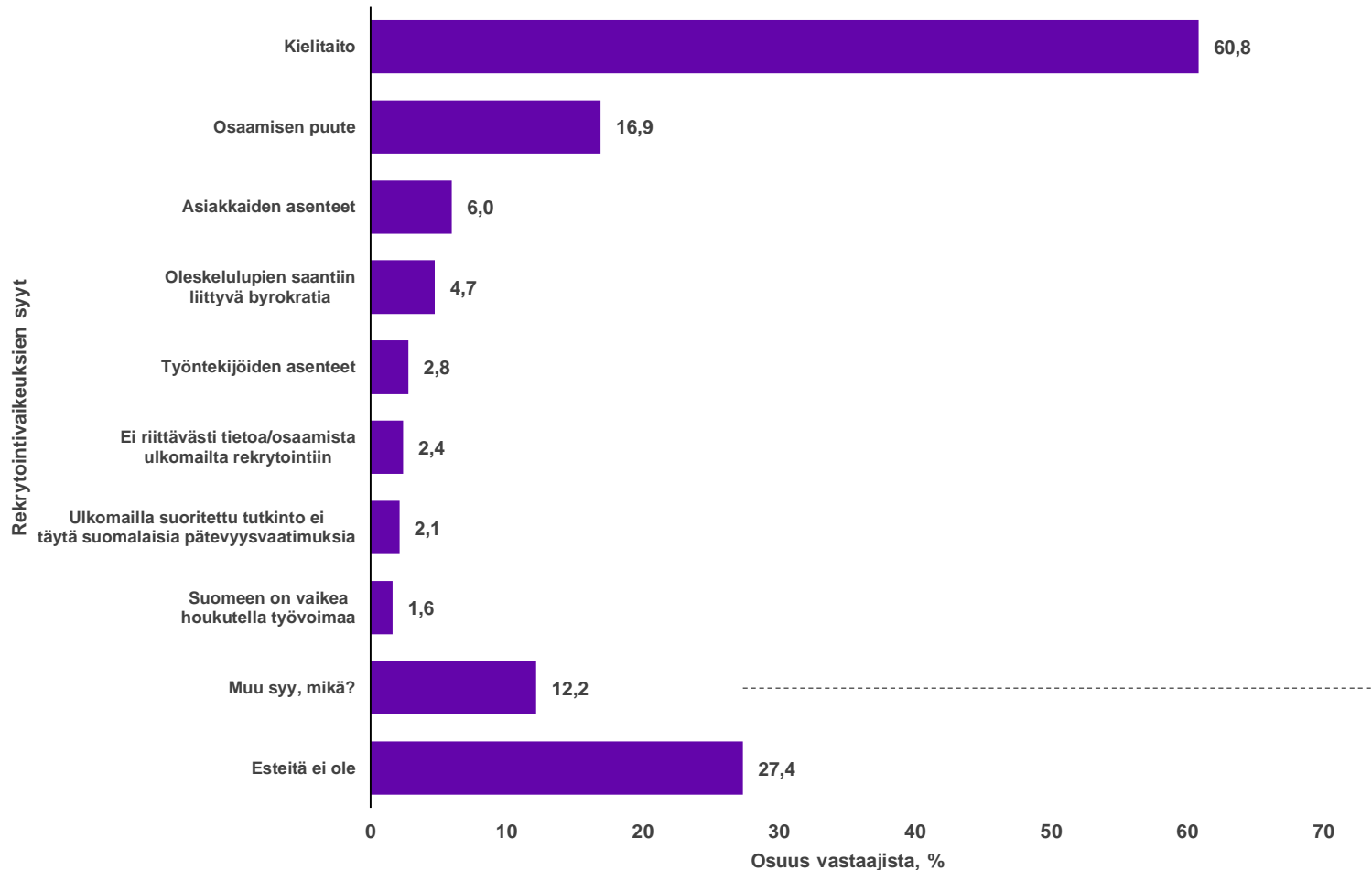
Mitkä ovat yrityksessänne suurimmat esteet ulkomaalaistaustaisen työvoiman hyödyntämiselle?

27 %

arvioi ulkomaisen työvoiman osuuden kasvavan seuraavan 2–3 vuoden aikana

34 %

kasvavien yritysten vastaajista arvioi ulkomaisen työvoiman osuuden kasvavan



40 %

vastaajista ilmoitti, että yrityksessä työskentelee ulkomaalaistaustaista työvoimaa

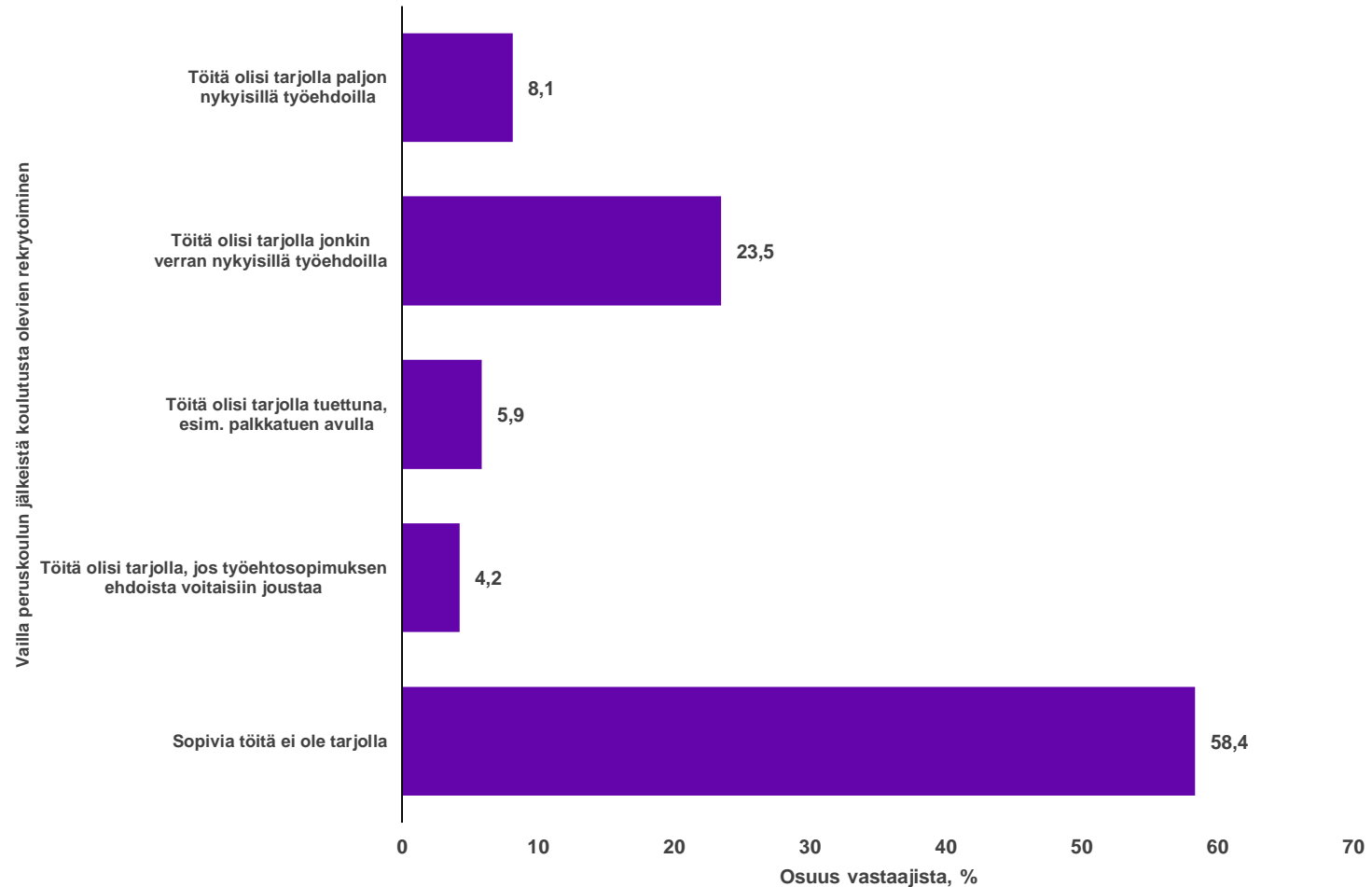
1,3 %

arvioi ulkomaisen työvoiman osuuden pienenevän

Vastaajien esille tuomat muut syyt liittyivät mm. paikallistuntemukseen, kulttuurillisiin eroihin ja taustaselvityksien tekoon liittyviin haasteisiin.

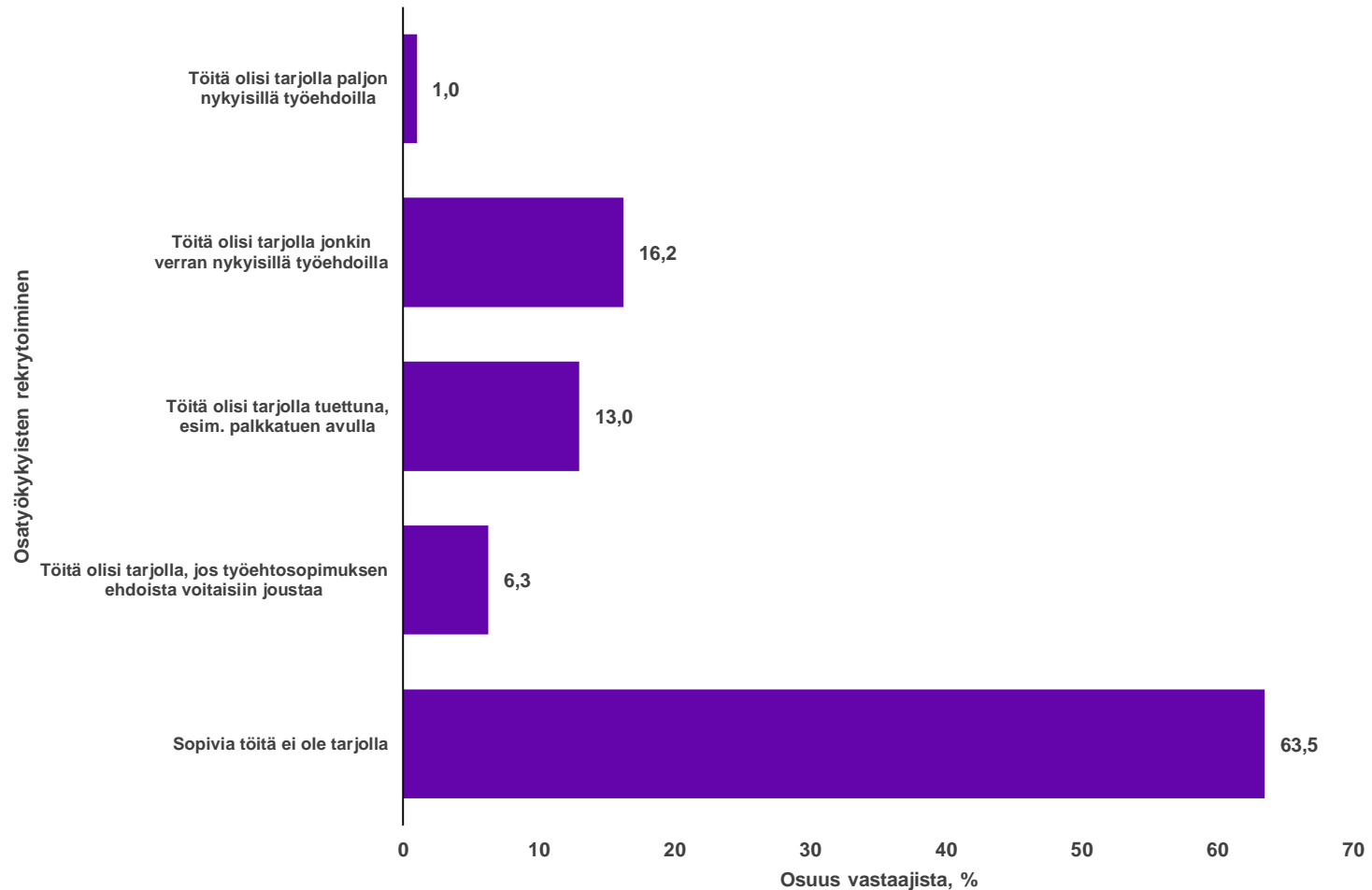
Palkkatuella ei ole suosiota yleislääkkeenä

Mikä seuraavista vaihtoehdoista kuvaa yrityksenne tilannetta parhaiten kouluttamattomien rekrytoinnin osalta?



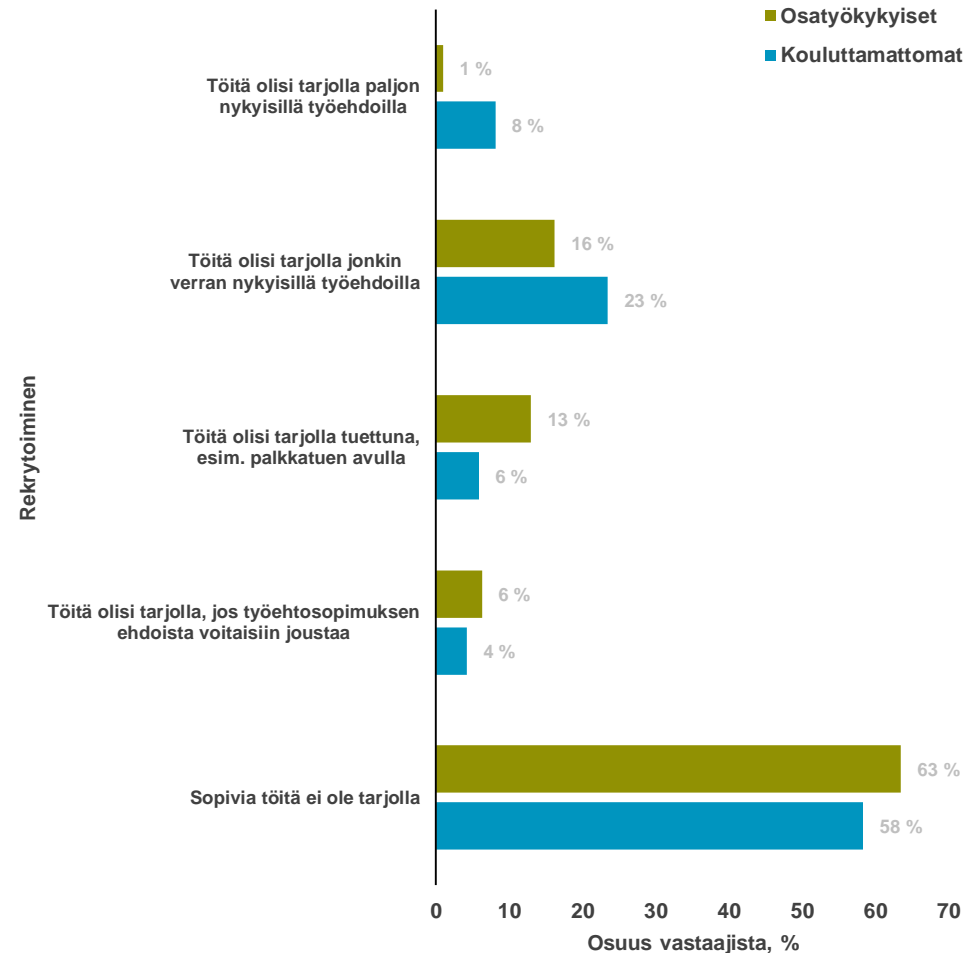
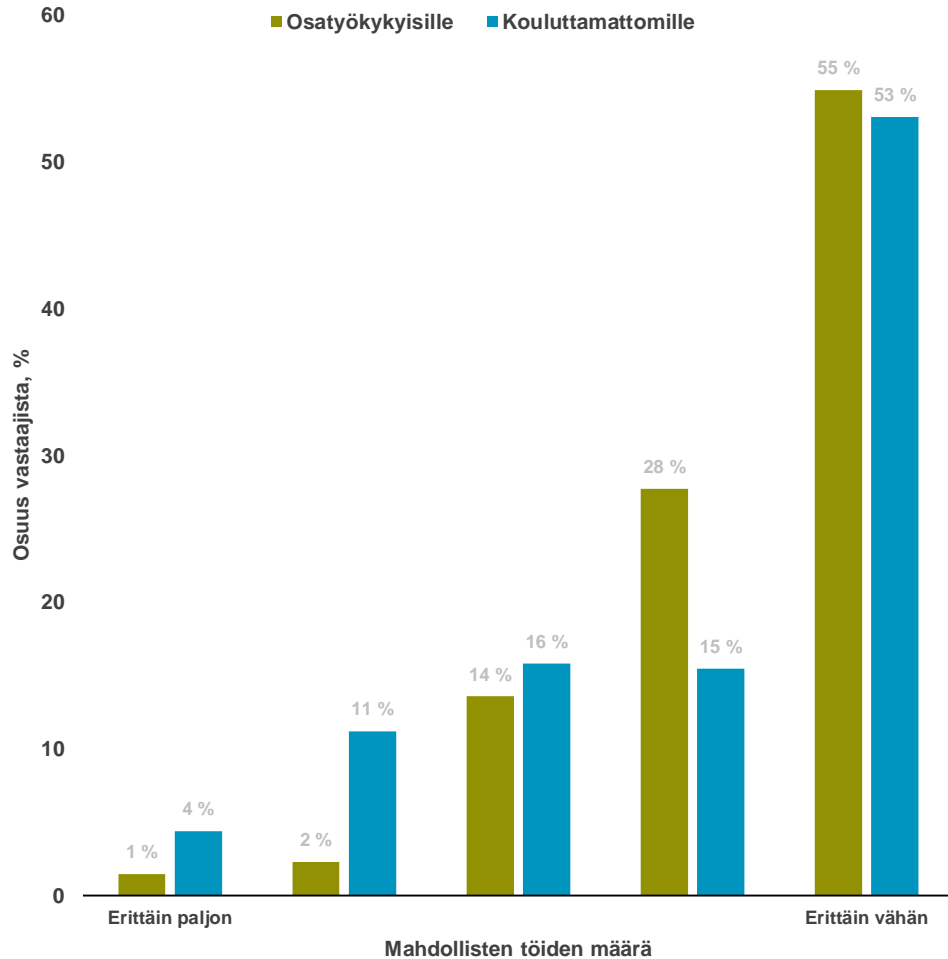
Osatyökykyisille sopivat työt ovat harvassa

Mikä seuraavista vaihtoehdoista kuvaa yrityksenne tilannetta parhaiten osatyökykyisten rekrytoinnin osalta?



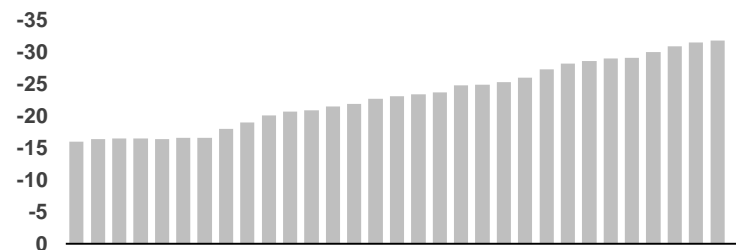
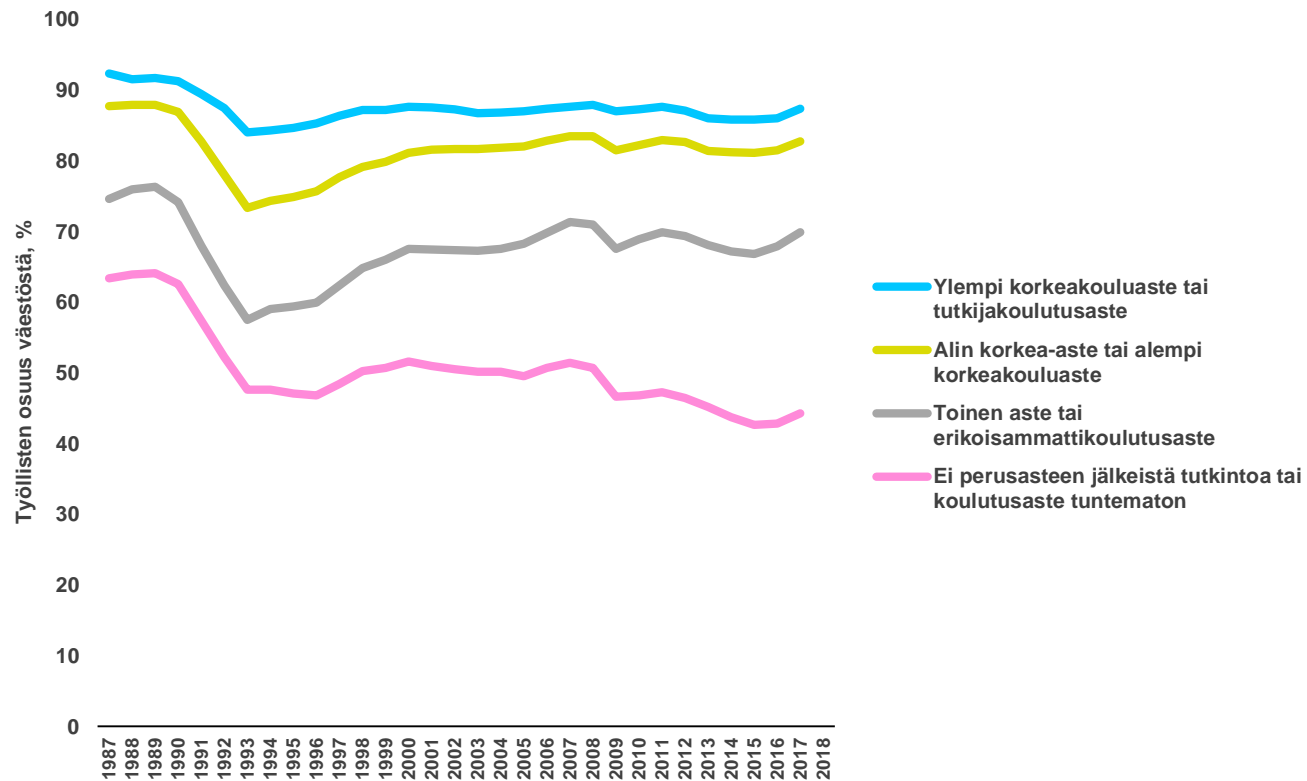
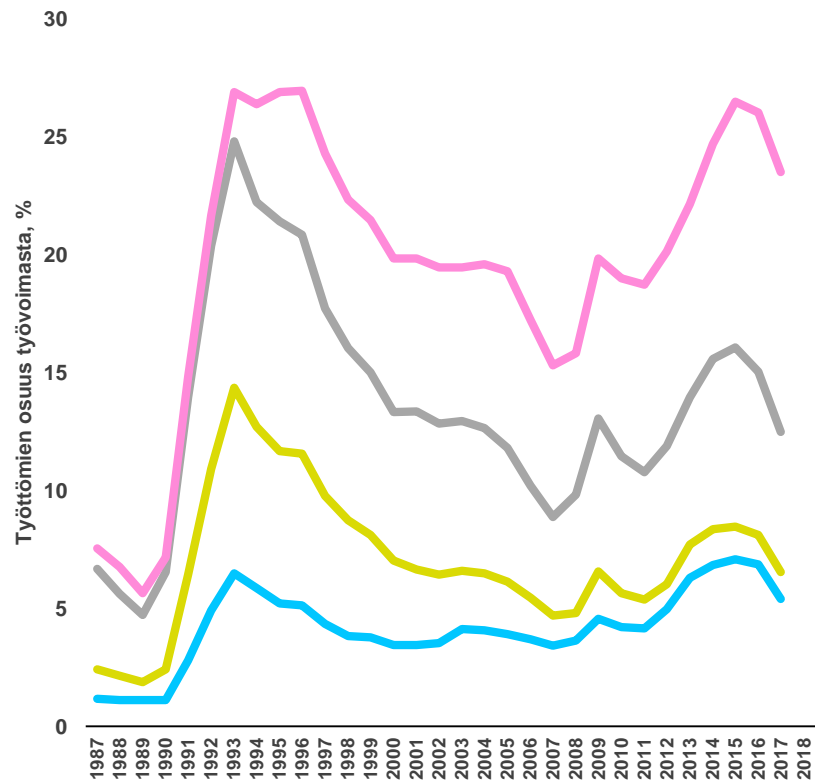
Kouluttamattomien ja osatyökykyisten palkkaaminen

Kuinka paljon yrityksessänne sellaisia töitä, joihin voitaisiin palkata osatyökykyisiä / henkilöitä, joilla ei ole peruskoulun jälkeistä koulutusta?
Mikä seuraavista vaihtoehdoista kuvaa yrityksenne tilannetta parhaiten osatyökykyisten / kouluttamattomien rekrytoinnin osalta?



Kouluttamattomien työllistyminen on koulutettuja vaikeampaa ja muuttunut vaikeammaksi

18–64 -vuotiaiden työmarkkina-asema pääasiallisen toiminnan mukaan



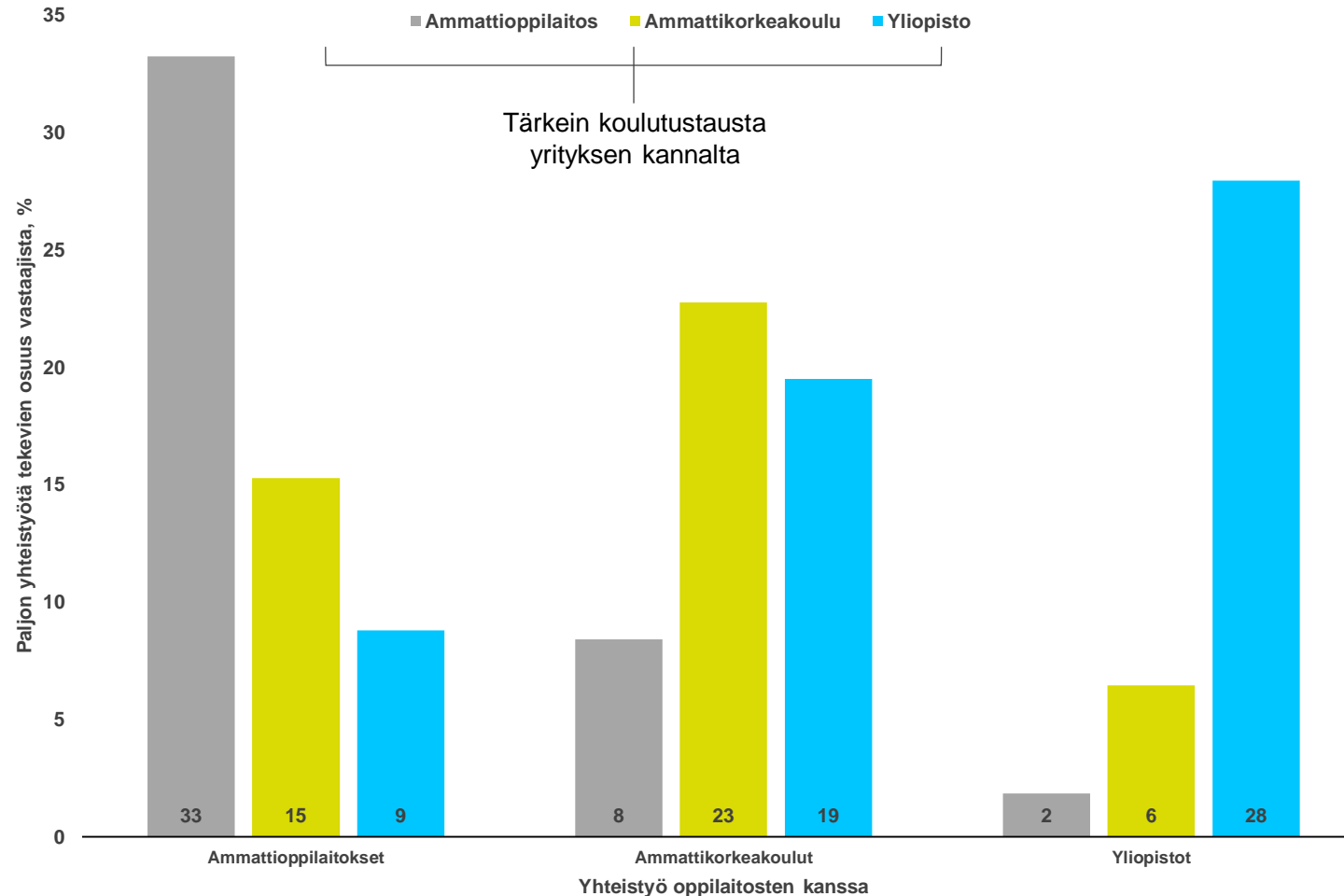
Lähde: Tilastokeskus / Työssäkäyntitilasto (väestö pääasiallisen toiminnan mukaan)

Harva yritys tekee paljon oppilaitosyhteistyötä

X-akseli: Kuinka paljon yhteistyötä yrityksenne tekee seuraavien oppilaitosten kanssa: ammatilliset oppilaitokset, ammattikorkeakoulut, yliopistot
 Muuttujat: Millä koulutustaustalla yrityksenne kannalta tärkeimmät osaajaryhmät pääasiallisesti tulevat yrityksenne?

33 %

Vastaajista, joiden yrityksille henkilöstön tärkein koulutustausta on ammattioppilaitokset, kertoi tekevänsä **paljon** yhteistyötä ammattioppilaitosten kanssa



28 %

Vastaajista, joiden yrityksille henkilöstön tärkein koulutustausta on yliopistot, kertoi tekevänsä **paljon** yhteistyötä yliopistojen kanssa

Oppilaitosyhteistyöllä helpotetaan rekrytointia

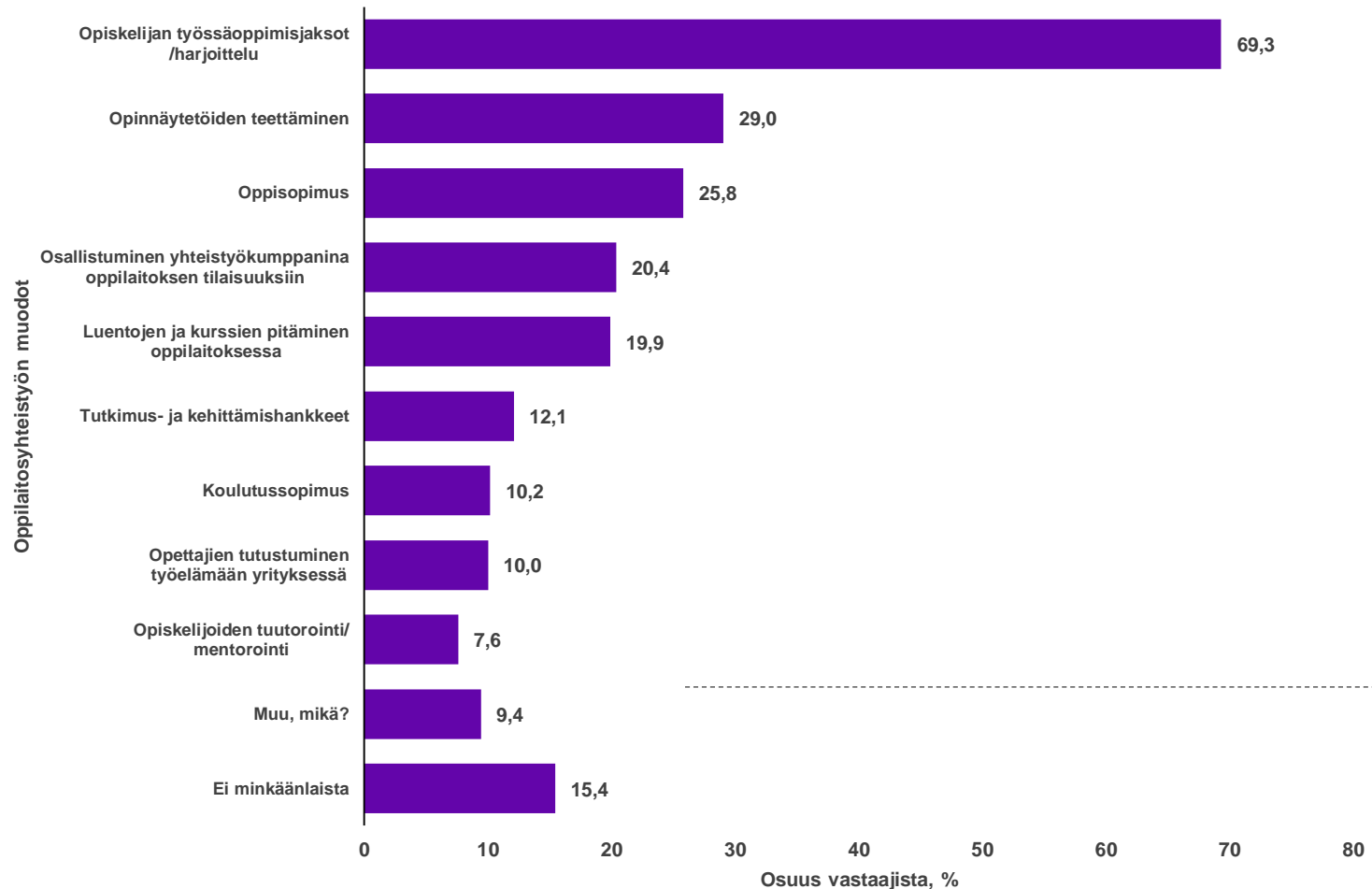
Minkälaista oppilaitosyhteistyötä yrityksenne tekee?

34 %

arvioi tekevänsä **paljon** yhteistyötä jonkin oppilaitosasteen kanssa

38 %

arvioi tekevänsä kaikkien oppilaitosasteiden kanssa vain **vähän** yhteistyötä



Vastaajien esille tuomat muut syyt liittyivät mm. opiskelijoiden rekrytoimiseen ja opiskelijoilta tilattuihin kehitysprojekteihin.

Oppilaitosten aktiivisuus yhteistyössä

Arvioi, miten aktiivisia oppilaitokset ovat olleet yrityksenne suuntaan yhteistyöasioissa?

18 %

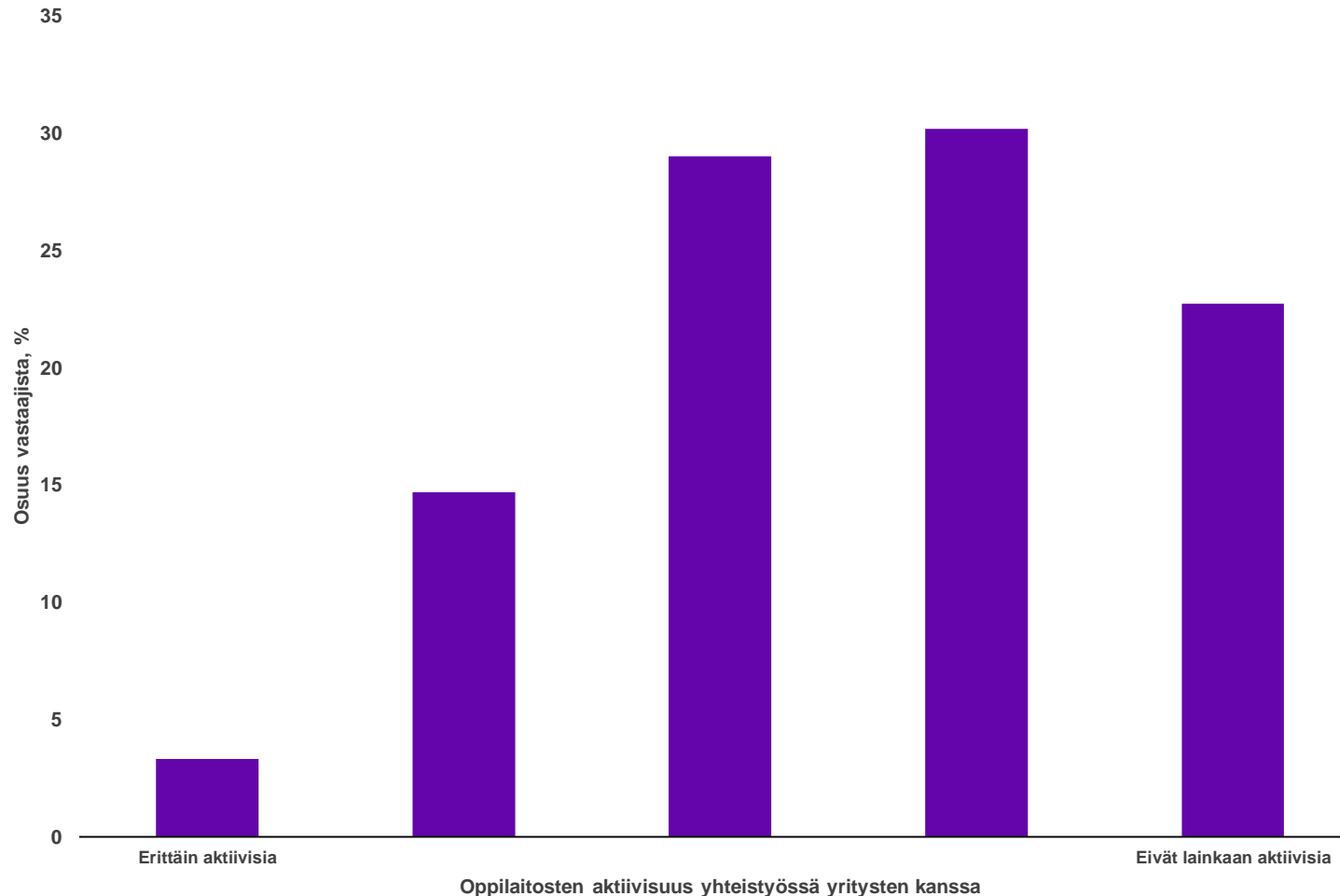
yrittävistä
arvioiduista oppilaitosten
suuntaansa yhteistyöasioissa

aktiivisia

(4 tai 5, asteikolla 1-5)

34 %

arvioiduista oppilaitosten
paljon, yhteistyötä
jonkin oppilaitosasteen
kanssa



53 %

yrittävistä
arvioiduista oppilaitosten
suuntaansa yhteistyöasioissa

aktiivisia

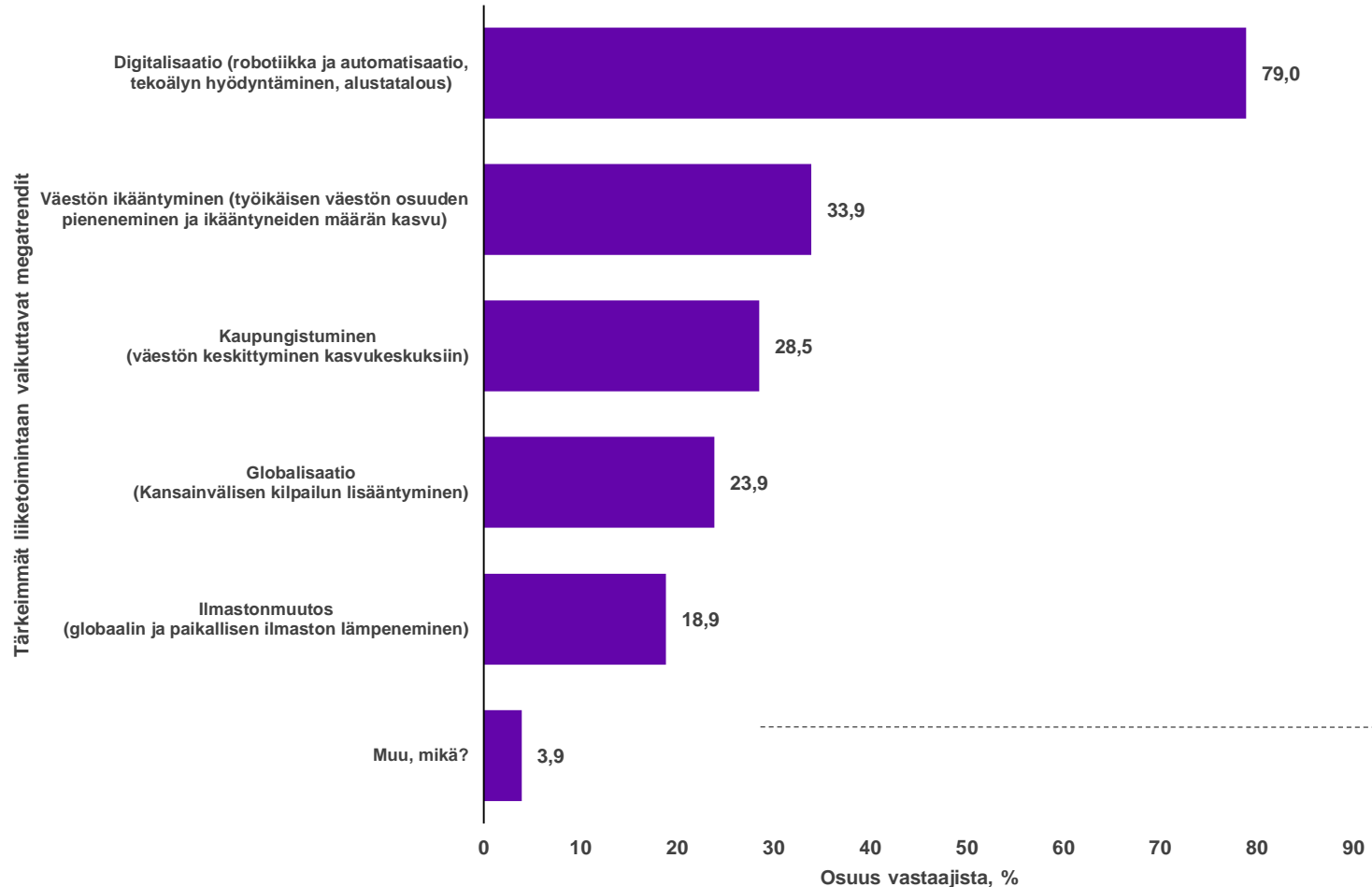
(1 tai 2, asteikolla 1-5)

38 %

arvioiduista oppilaitosten
asteiden kanssa vain
vähän yhteistyötä

Merkittävimmät megatrendit

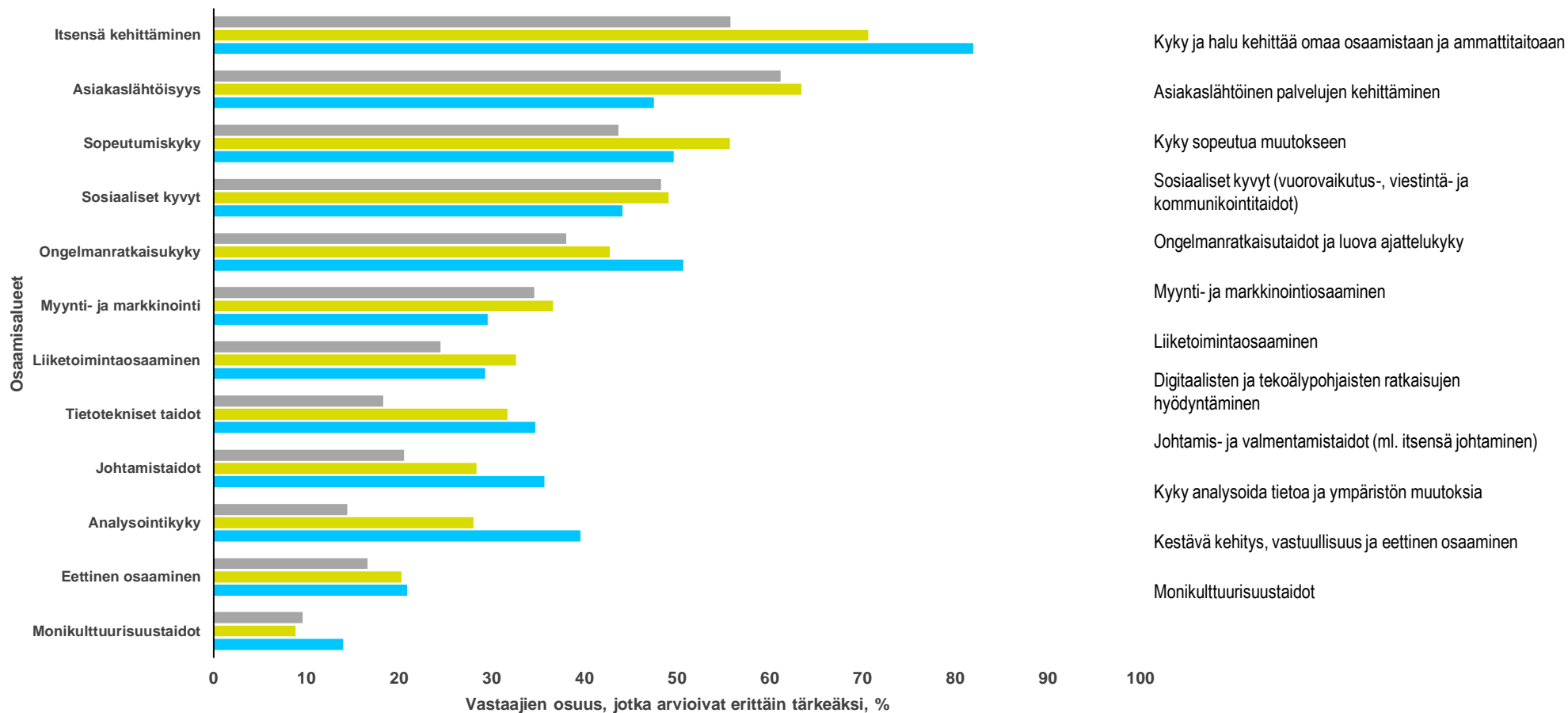
Valitse seuraavista trendeistä kaksi tärkeintä sen perusteella, miten voimakkaasti ne vaikuttavat liiketoimintaanne



Vastaajien esille tuomat muut trendit liittyivät mm. suhdanteisiin, talouden ja kuluttamisen muutokseen sekä sääntelyyn.

Itsensä kehittäminen, asiakaslähtöisyys ja sopeutumiskyky tärkeimmät osaamisalueet palvelualoilla

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



Kyky ja halu kehittää omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan

Asiakaslähtöinen palvelujen kehittäminen

Kyky sopeutua muutokseen

Sosiaaliset kyvyt (vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikointitaidot)

Ongelmanratkaisutaidot ja luova ajattelukyky

Myynti- ja markkinointiosaaminen

Liiketoimintaosaaminen

Digitaalisten ja tekoälypohjaisten ratkaisujen hyödyntäminen

Johtamis- ja valmentamistaidot (ml. itsensä johtaminen)

Kyky analysoida tietoa ja ympäristön muutoksia

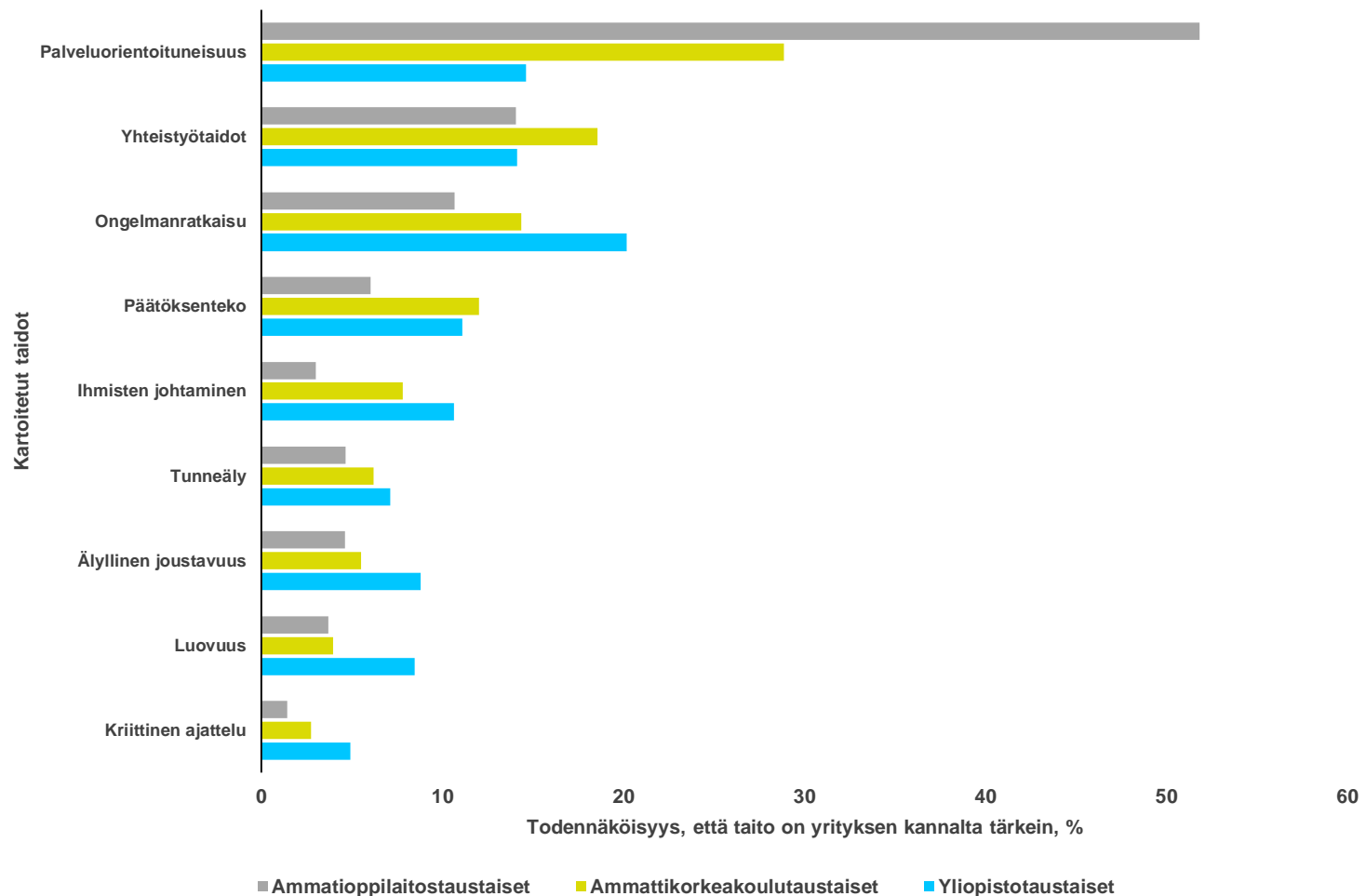
Kestävä kehitys, vastuullisuus ja eettinen osaaminen

Monikulttuurisuustaidot

Vastaajan yrityksen kannalta tärkein koulutustausta: ■ Ammatilliset oppilaitokset ■ Ammattikorkeakoulut ■ Yliopistot

Palveluorientoituneisuus ja ongelmanratkaisukyky tärkeimmät tulevaisuuden taidot

Kun ajattelet yrityksenne TULEVAISUUDEN osaamistarpeita seuraavan 2-5 vuoden aikana, mitkä taidot ovat yrityksenne kannalta tärkeimmät? (kysytty erikseen ammattioppilaitos-, AMK- ja yliopistotaustaisten osalta)



Tietyn taidon merkitykseen yrityksen kannalta vaikuttaa suuresti se millaista työvoimaa se tarvitsee.

Yliopistokoulutetuilla korostuu ongelmanratkaisutaidot ja ammatillisen koulutuksen osaavilla palveluorientoituneisuus.

Johtopäätökset

- Palvelualan henkilöstömäärän arvioidaan kasvavan
 - Suuria eroja toimialojen ja yritysten välillä
 - Samaan aikaan yritykset arvioivat ulkomaisen työvoiman osuuden kasvavan eli ulkomaisen työvoiman määrän voidaan olettaa kasvavan kotimaista nopeammin
- Palveluyritysten on vaikea löytää työntekijöitä, joiden osaaminen vastaa yrityksen tarpeita
- Toisaalta oppilaitosyhteistyötä tehdään verrattain vähän
 - Merkittävimmät tavoitteet oppilaitosyhteistyössä ovat rekrytointien helpottaminen ja työvoiman saatavuuden varmistaminen
- Osaamistarpeissa korostuvat itsensä kehittäminen, asiakaslähtöisyys ja palveluorientoituneisuus
 - Yksi näkökulma tuloksiin on, että tutkinnon suorittaneiden työssäoppimisen merkitys on suuri ja työelämätaidoilla on osaamistarpeissa suuri painoarvo

Palvelualojen ratkaisuehdotukset:

1. **Hallituksen palkkatukeen suunnittelemaa lisärahoitusta ohjattava enemminkin osaamisen kehittämiseen ja jatkuvaan oppimiseen.**
2. **Palkkatukijärjestelmää on tehostettava**, jotta se kohdentuisi sitä eniten tarvitseville. Yritysten velvollisuus tarjota lisätyötä osa-aikaisille pitäisi poistaa tilanteissa, joissa vaikeasti työllistettävä työllistetään palkkatuella. Tuen saamisen edellytyksissä työnantajakohtaisuudesta tulee siirtyä toimipaikkakohtaisuuteen.
3. **Jatkuvaa oppimista on tuettava julkisella digitaalisella alustalla**, joka kokoaa jokaisen työkokemuksen, koulutuksen ja osaamisen yhteen ja ehdottaa täydennyskoulutusta sekä avoimia työpaikkoja.
4. **Yritysten ja oppilaitosten yhteistyölle on luotava taloudelliset kannusteet.** Rahoitusohjauksella tulee luoda tehokkaampia kannusteita työelämälähtöisen jatkuvan oppimisen lisäämiseksi oppilaitoksissa.
5. **Maahanmuuttajien kielikoulutusta on lisättävä**, jotta he oppivat nopeasti suomen tai ruotsin kielen alkeet. Siten palvelualat pystyvät työllistämään jatkossa yhä enemmän.
6. **Koulutuskorvausten maksaminen pitää mahdollistaa** myös silloin, kun tehdään ei-työsopimussuhteinen koulutussopimus työnhakijan kanssa. Siten voidaan madaltaa kynnyksiä tarjota oppimismahdollisuutta myös heikommalla kielitaidolla.
7. **Työelämälähtöisyyttä ja tiettyjä perusosaamisia, kuten itsensä kehittämistä, tulee opettaa yhä varhaisemmassa vaiheessa.** Koulutusjärjestelmällämme on suuri rooli, jotta jokaisella työmarkkinoille tulevalla on riittävät perustaidot sekä kyvyt jatkuvaan oppimiseen.

Lisätietoja kyselytutkimuksesta:

Johtaja Matti Paavonen, Innolink
matti.paavonen@innolink.fi, puh. + 358 50 534 2506

Lisätietoja:

Toimitusjohtaja **Tuomas Aarto**, Palvelualojen työnantajat Palta, puh. +358 40 152 0073, tuomas.aarto@palta.fi

Toimitusjohtaja **Mari Kiviniemi**, Kaupan liitto, puh. +358 50 511 3189, mari.kiviniemi@kauppa.fi.

Toimitusjohtaja **Piia-Noora Kauppi**, Finanssiala ry, puh. +358 20 793 4210, piia-noora.kauppi@finanssiala.fi

Palvelualojen työnantajat Palta on palveluyritysten ja -yhteisöjen edunvalvontajärjestö, Kaupan liitto edustaa kaupan alaa ja Finanssiala ry (FA) Suomessa toimivia pankkeja, henki-, työeläke- ja vahinkovakuutusyhtiöitä, rahasto- ja rahoitusyhtiöitä sekä arvopaperivälittäjiä.