

Palvelualojen Osaajabarometri 2022

Kaupan liiton jäsenyritykset

5.5.2022

Pekka Vuorela
Hanna-Kaisa Erkkilä
Helena Kultanen



Sisällys

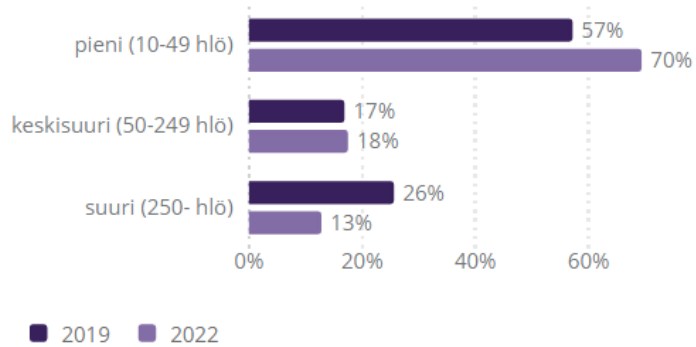
1. Yleistä tutkimuksesta
2. Osaamistarpeet
3. Tulevaisuuden osaamistarpeet
4. Rekrytointien onnistuminen
5. Työ- ja koulutusperusteinen maahanmuutto
6. Osatyökykyinen ja kouluttamaton työvoima
7. Liittokohtaiset kysymykset
8. Yhteenveto

Yleistä tutkimuksesta

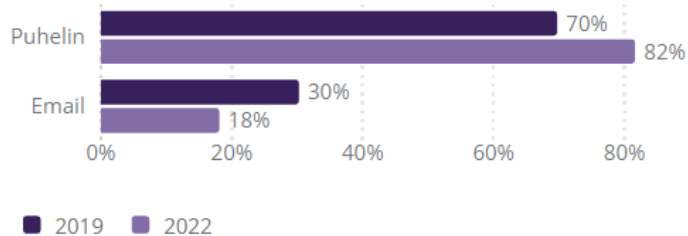
- Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa yritysten tulevaisuuden osaamistarpeita työvoiman suhteen. Osaamistarpeiden lisäksi selvitettiin rekrytointien onnistumiseen ja helppouteen, työ- ja koulutusperusteiseen maahanmuuttoon sekä osatyökykyisten ja kouluttamattoman työvoiman hyödyntämiseen liittyviä teemoja.
- Tutkimus toteutettiin sähköpostikyselyn ja puhelinhaastatteluiden yhdistelmänä helmikuussa-huhtikuussa 2022.
- Kaupan liiton jäsenyrityksistä vastauksia kertyi yhteensä 325 kpl 301 eri yrityksestä.
- Vastauksista 59 saatiin sähköisesti ja 266 haastateltiin puhelimitse. Sähköisten vastausten osuus laski huomattavasti edellisestä toteutuksesta (30 % → 18 %).
- Tutkimuksen kohderyhmän muodostivat Kaupan liiton jäsenyritykset. Vastuskertymää painotettiin puhelinhaastatteluissa siten, että vastausjakaumat vastaisivat liittokohtaisesti määriteltyjä jakaumia sekä yrityksen koon (henkilökuntaluokka) että toimialan suhteen.
- Tässä raportissa esitetään tutkimuksen päätulokset.
- Tutkimus on valtaosin seuranta vuonna 2019 toteutetulle kyselylle (n=401).

Tutkimusaineiston kuvaus

Kokoluokka 726



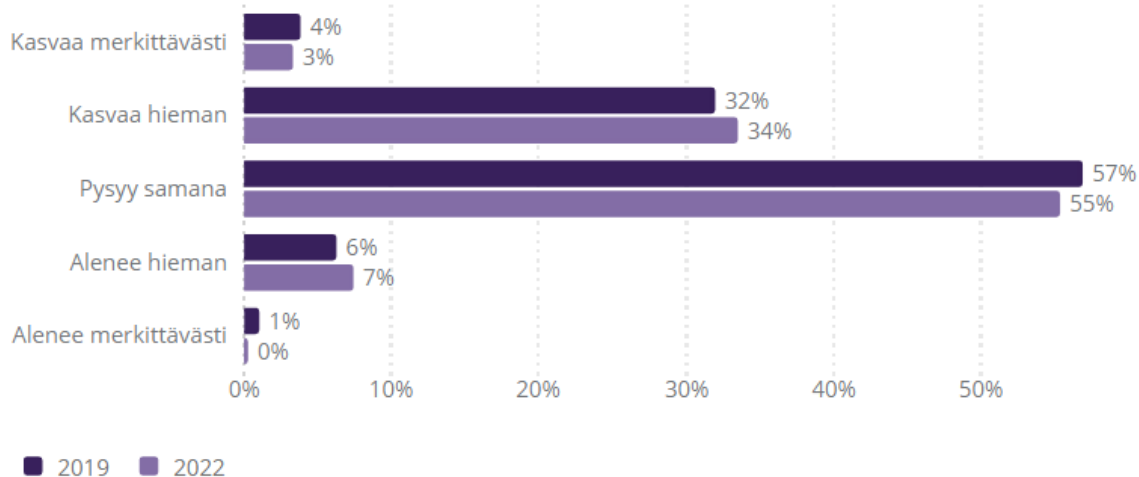
Vastaustapa 725



Toimiala	2019	2022
46 Tukkukauppa	125	114
47 Vähittäiskauppa	220	161
muut	56	50
Yhteensä	401	325

Henkilöstömäärien kasvuun uskotaan aiempaa vahvemmin

Miten arvoisit yrityksenne henkilöstömäärän kehittyvän lähitulevaisuudessa?



37 %

arvioi henkilöstömäärän
kasuvan lähitulevaisuudessa
(2019: 36 %)

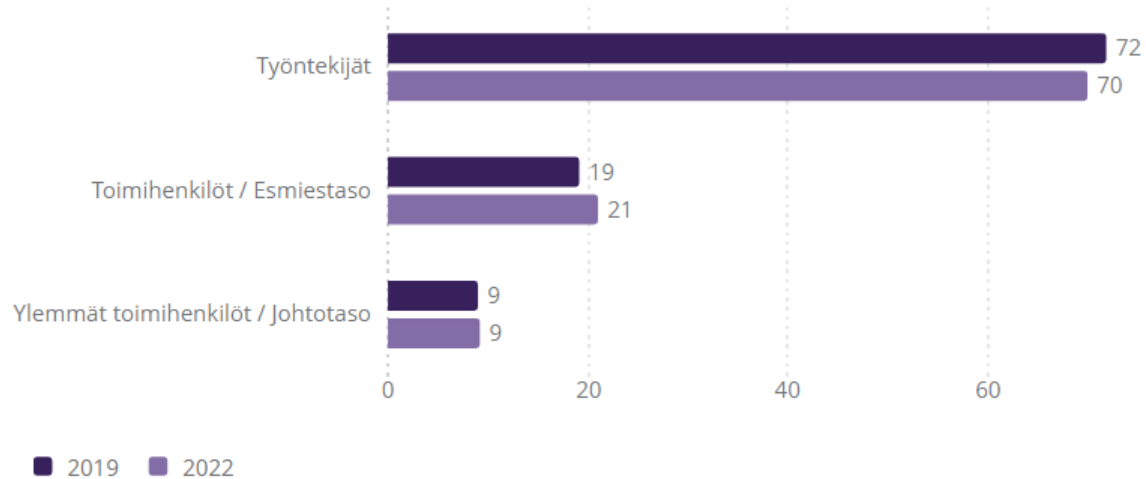
Henkilöstömäärän kehitys toimialan mukaan

Miten arvioisit yrityksenne henkilöstömäärän kehittyvän lähitulevaisuudessa?

	46 Tukkukauppa	47 Vähittäiskauppa	muut
Kasvaa merkittävästi	4 %	3 %	4 %
Kasvaa hieman	43 %	27 %	32 %
Pysyy samana	49 %	61 %	50 %
Alenee hieman	4 %	7 %	14 %
Alenee merkittävästi	0 %	1 %	0 %

Henkilöstörakenne

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



Henkilöstörakenne toimialan mukaan

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

	Työntekijät	Toimihenkilöt / Esimiestaso	Ylemmät toimihenkilöt / Johtotaso
46 Tukkukauppa	48	39	13
47 Vähittäiskauppa	87	8	5
muut	67	19	15

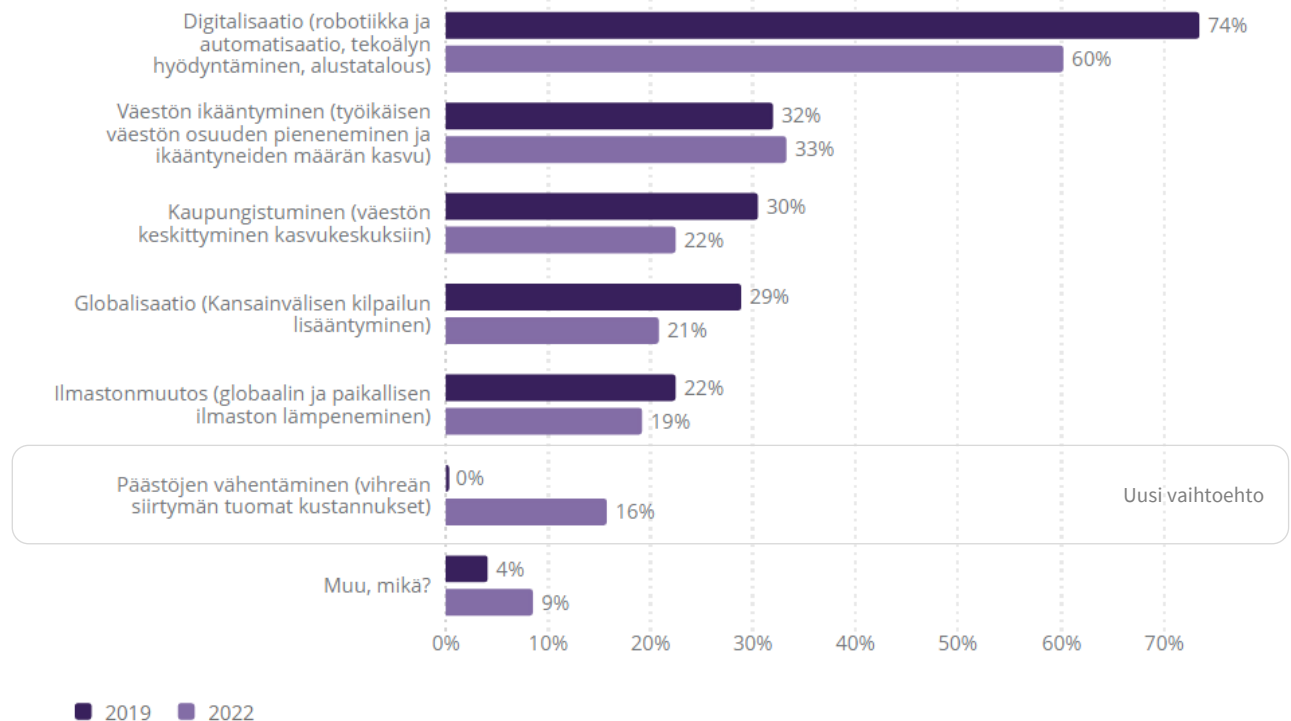


Osaamistarpeet

Digitalisaation merkitys tasaantumassa

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

Muita mm. koronapandemia, inflaatio, komponenttipula, Ukrainan kriisi, maailmantilanne



Tärkeimmät trendit toimialan mukaan

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

	46 Tukkukauppa	47 Vähittäis- kauppa	muut
Digitalisaatio (robotiikka ja automatisaatio, tekoälyn hyödyntäminen, alustatalous)	65 %	57 %	58 %
Globalisaatio (Kansainvälisen kilpailun lisääntyminen)	25 %	18 %	21 %
Ilmastonmuutos (globaalin ja paikallisen ilmaston lämpeneminen)	26 %	13 %	23 %
Kaupungistuminen (väestön keskittyminen kasvukeskuksiin)	17 %	29 %	15 %
Muu, mikä?	8 %	10 %	6 %
Päästöjen vähentäminen (vihreän siirtymän tuomat kustannukset)	26 %	6 %	23 %
Väestön ikääntyminen (työikäisen väestön osuuden pieneneminen ja ikääntyneiden määrän kasvu)	18 %	45 %	29 %

Trendien vaikutus osaamistarpeisiin

Miten nämä trendit vaikuttavat yrityksenne tuleviin osaamistarpeisiin? – poimintoja palautteista

Digitalisaatio:

- Digitalisaation myötä tarvitaan enemmän osaamista järjestelmiin
- Verkkokauppa kehittyy koko ajan.
- Digitaalisuus siinä, että siirrytään verkkoon ja siihen tarvitaan lisää apukeinoja tuoda tuotteita esille.
- Digi uudistukset, muuttaa tehtävien luonnetta. Haastaa osaamista. Pitkät työsuhteet, samat työtavat, sopeutuminen uudistukseen.

Väestön ikääntyminen:

- Väestön ikääntyminen tuo vaihtuvuutta tulee kouluttaa ja valmistautua muutoksiin.
- Digitaalisuutta tarvitaan jota onkin jo nuorilla. Vanhemmilla työntekijöillä voi olla haastetta pysyä mukana uudistuksissa mukana, kun ei ole näppärää taustaa kuten nuorille.

- Eläköitymisen myötä poistuu henkilöstöä niin tulee löytää tilalle tuoretta, mutta se on haastavaa.

Kaupungistuminen:

- Kaupungistuminen lisää rakentamista tällä alueella mikä puolestaan vilkastuttaa meidän liiketoimintaa.

Globalisaatio:

- Meidän pitää pystyä kehittymään näiden trendien vaatimalla tavalla varmasti tulee tarvetta uudelle osaamiselle, mutta en ole varma mitä nämä osaamisen alueet tulevat olemaan.
- Kielitaidon muutos englannin kielen suuntaan. Yhteistyökumppanit ulkomaalaisia.

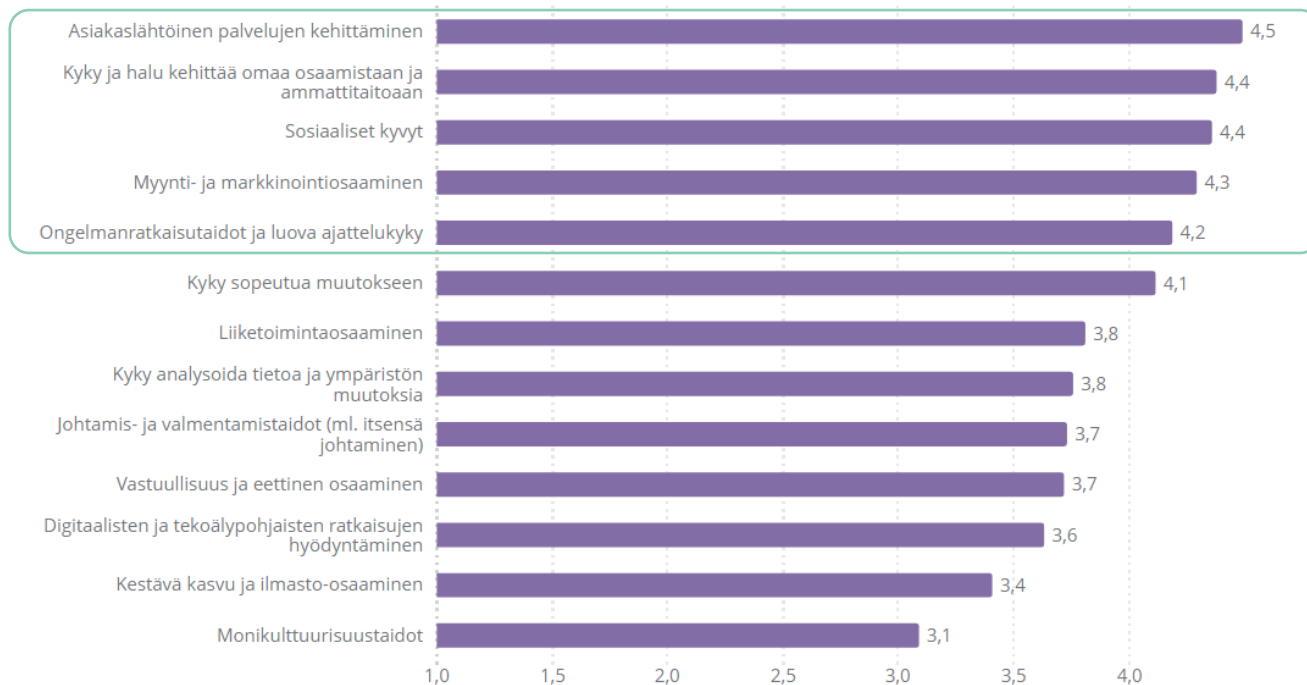
Ilmastonmuutos:

- Ala on muuttumassa ja tulee paljon vaikeammaksi, koska olemme fossiilisten polttoaineiden kanssa tekemisissä.
- Ilmastonmuutos vaikuttaa siihen, että tarvitaan vastuullisuutta ymmärtäviä tekijöitä.
- Ilmastonmuutos muuttaa maatalouden perusedellytyksiä ja meidän kannaltamme suotuisaan suuntaan.

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

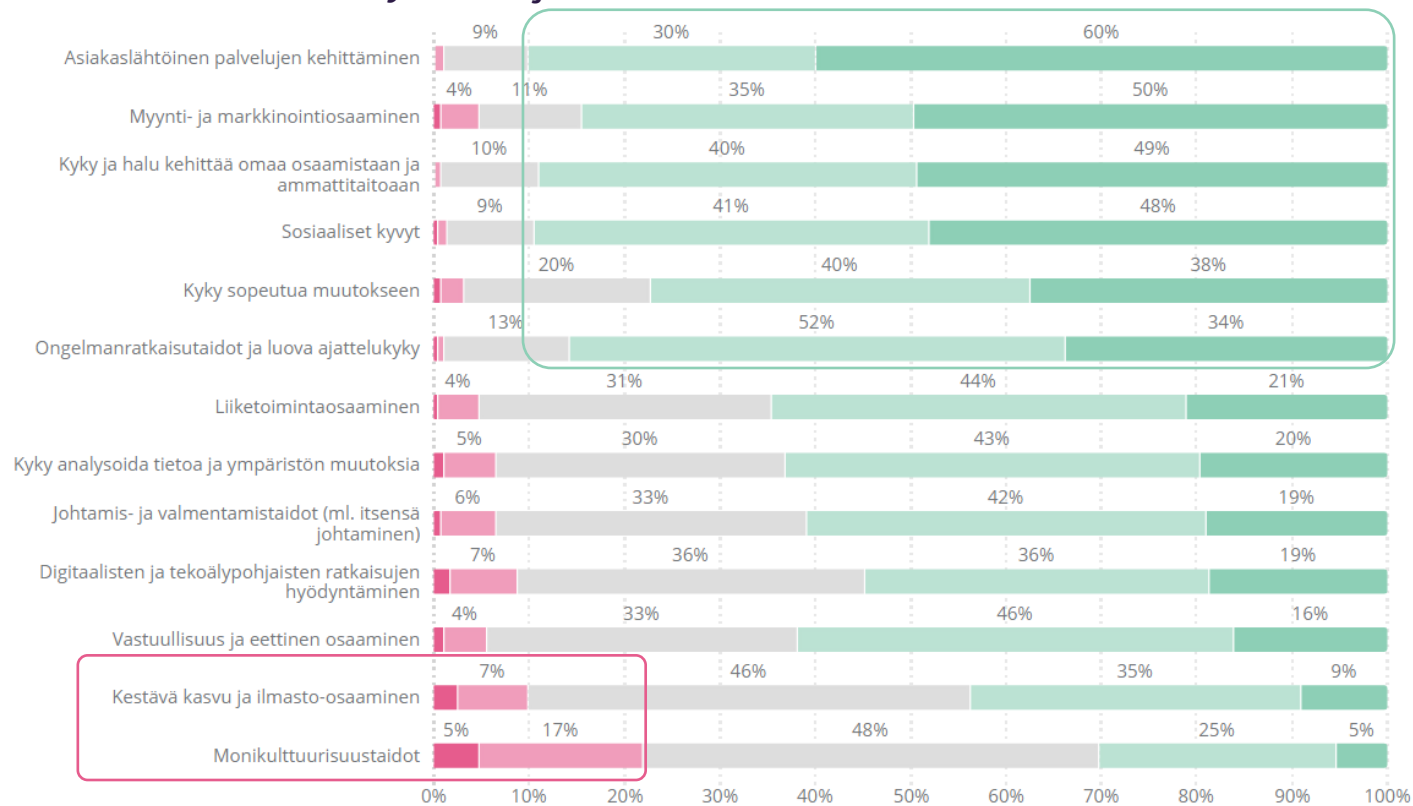
Oman osaamisen kehittäminen arvossa

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



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

Osaamisalueiden merkitykset – jakaumat



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

Muutokset osaamisen osa-alueissa pieniä

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

Henkilöstön osaamisen osa-alueet	2019	2022	Muutos
Asiakaslähtöinen palvelujen kehittäminen	4,6	4,5	-0,1
Digitaalisten ja tekoälypohjaisten ratkaisujen hyödyntäminen	3,6	3,6	0,0
Johtamis- ja valmentamistaidot (ml. itsensä johtaminen)	3,8	3,7	-0,1
Kestävä kasvu ja ilmasto-osaaminen	-	3,4	
Kyky analysoida tietoa ja ympäristön muutoksia	3,8	3,8	0,0
Kyky ja halu kehittää omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan	4,5	4,4	-0,1
Kyky sopeutua muutokseen	4,4	4,1	-0,3
Liiketoimintaosaaminen	4,0	3,8	-0,2
Monikulttuurisuustaidot	3,1	3,1	0,0
Myynti- ja markkinointiosaaminen	4,3	4,3	0,0
Ongelmanratkaisutaidot ja luova ajattelukyky	4,2	4,2	0,0
Sosiaaliset kyvyt	4,4	4,4	0,0
Vastuullisuus ja eettinen osaaminen	3,8	3,7	-0,1

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

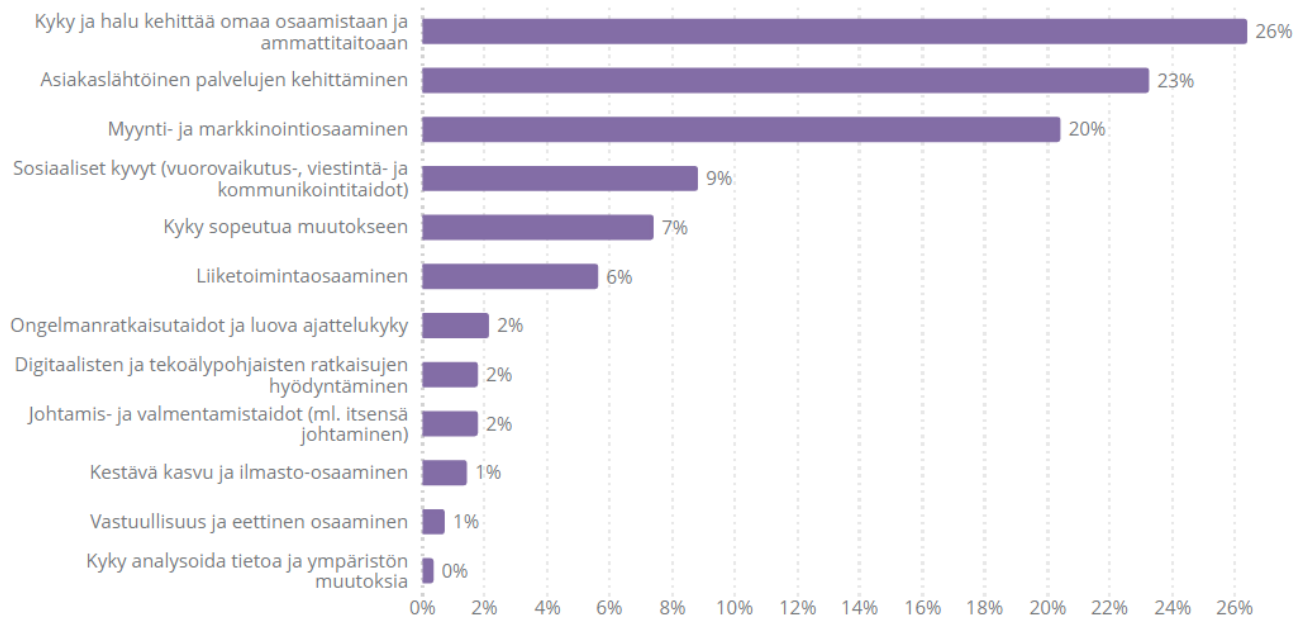
Asteikko:
1 = ei lainkaan tärkeä ...
5 = erittäin tärkeä

Henkilöstön osaamisen osa-alueiden tärkeys toimialan mukaan

Henkilöstön osaamisen osa-alueet	46 Tukkukauppa	47 Vähittäis- kauppa	muut
Asiakaslähtöinen palvelujen kehittäminen	4,5	4,6	4,3
Digitaalisten ja tekoälypohjaisten ratkaisujen hyödyntäminen	3,9	3,4	3,8
Johtamis- ja valmentamistaidot (ml. itsensä johtaminen)	3,7	3,7	3,7
Kestävä kasvu ja ilmasto-osaaminen	3,5	3,3	3,4
Kyky analysoida tietoa ja ympäristön muutoksia	3,9	3,7	3,7
Kyky ja halu kehittää omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan	4,4	4,4	4,3
Kyky sopeutua muutokseen	4,2	4,1	4,2
Liiketoimintaosaaminen	3,8	3,8	3,8
Monikulttuurisuustaidot	3,1	3,1	2,9
Myynti- ja markkinointiosaaminen	4,5	4,3	3,9
Ongelmanratkaisutaidot ja luova ajattelukyky	4,3	4,1	4,3
Sosiaaliset kyvyt	4,3	4,5	4,1
Vastuullisuus ja eettinen osaaminen	3,7	3,8	3,5

Oman osaamisen kehittämisen rinnalla asiakaslähtöisyys nousee tärkeimpien tekijöiden joukkoon

Mikä näistä edellä mainituista osa-alueista on teille tärkein?



Henkilöstön osaamisen tärkeimmät osa-alueet

Mitä yrityksenne tarkoittaa tällä osa-alueella?

Kuvaile mahdollisimman lyhyesti, mutta yksityiskohtaisesti – poimintoja:

Kyky ja halu kehittää omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan:

- Alalla ei välttämättä tarvitse olla alan koulutusta, asenne tärkeämpää.
- Hoitaa parhaalla mahdollisella tavalla työn ja on sitoutunut ja motivaatio on kohdallaan. Halua palvella asiakkaita ja asenne -olen vain töissä, näkyy heti asiakkaillekin.
- asiat muuttuvat niin nopeasti ja halu kehittyä on tärkeää. Ei jää jumiin vanhaan tapaan toimia.
- Eteenpäin katsova positiivinen asenne ja ote työhön

Asiakaslähtöinen palvelujen kehittäminen:

- Pyritään ratkaisemaan asiakkaan ongelmat ja pidetään asiakas tyytyväisenä.
- Asiakas tuo meidän palkan, sitä kautta toimeentulo saadaan.
- Asiakkaan ostokäyttäytymien muuttuu. Niin tulee ymmärtää ,miksi se muuttuu ja meidän tulee muokata meidän käytänteitä, jotta voidaan vastata kysyntään.

Millaista osaamista tähän teemaan liittyen tarvitsette? – poimintoja

Kyky ja halu kehittää omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan:

- Useampia osa alueita tietojen käsittelyssä ja niiden hyväksikäyttöä. Datan analysointia.
- Asenne kysymys . Jos on asennetta niin koulusta järjesty.
- Alan osaamista. Trendien tunnistaminen.
- Tuoteosaamista, mitä ei saa julkisen koulutuksen kautta. Eli koulutus tulee tavarantoimittajan ja yrityksen sisäisen koulutuksen kautta.

Asiakaslähtöinen palvelujen kehittäminen:

- Asiakkaan tuotantoprosessin ymmärrystä ja teknistä näkemystä.
- Ongelmakykyä, ratkaisuja ja luovuutta. Perusasiat tulee olla kunnossa kuten kangastuntemus.
- Joustavaa ja kärsivällistä ajattelutapaa.
- Kaupan alan tehtävissä vähän vaihtelevat osaamisvaatimukset.

Henkilöstön osaamisen tärkeimmät osa-alueet

Mitä yrityksenne tarkoittaa tällä osa-alueella?

Kuvaile mahdollisimman lyhyesti, mutta yksityiskohtaisesti – poimintoja:

Myynti- ja markkinointiosaaminen:

- Tämä on meille perus tekemistä kaupan rajapinnassa, se on palveluiden tarjoamista, tuotteiden esille laittoa, tuotevalikoimien johtamista ja ihan perus asiakaspalvelua.
- Henkilöstön tulee hallita koko prosessi alusta loppuun , jotta asiakas on tyytyväinen.
- Tsempata tällä osa-alueella. Asiakaskontaktia enemmän arvostaa.
- Kilpailukyvyyn ja monikanavaisen myynnin jatkuva kehittäminen.
- Myyntihenkilöstön on osattava kehittyä asiakkaan tarpeiden ratkaisijoina, vanhat myyntiopit eivät enää toimi. On uskallettava heittäytyä ja asettua asiakkaan asemaan.

Sosiaaliset kyvyt:

- Tämä on täysin asiakaspalvelutyötä, joten vuorovaikutustaidot ovat tärkeä asia.
- Asenne siitä, miten töitä tehdään.

Millaista osaamista tähän teemaan liittyen tarvitsette? – poimintoja

Myynti- ja markkinointiosaaminen:

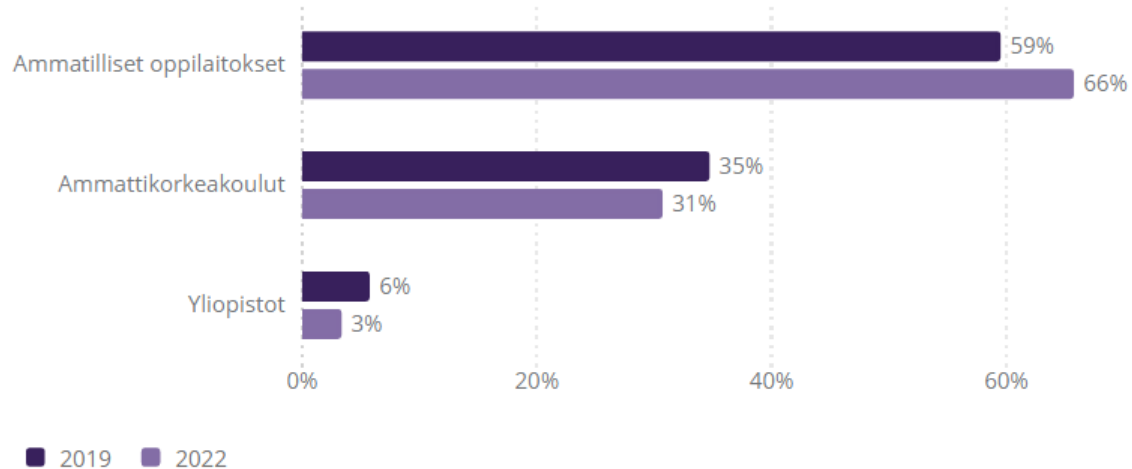
- Asiakaspalveluosaamista. Asenne ratkaisee.
- Myyntiosaamista.
- Sosiaaliset taidot, kyky ajatella kaupallisesti.
- Miten voidaan kehittää myynnin sisäistä koulutusta.
- Myyntityöhön haetaan enemmän henkilön ominaisuuksien kuin koulutuksen perustella.
- Oman osaamisen kehittäminen (työmarkkina-arvo), kovien myyntitulosten saavuttaminen
- Monikanavaista myynnin ja markkinointi osaamista.

Sosiaaliset kyvyt:

- Osaa lukea ihmisiä, tuotetuntemus.
- Yhteistyötä ja kommunikointia painottavaa tietoa mikä välittyy asiakkaaseen asti. Osataan pitää työilmapiiriä hyvänä.

Tärkeimpien osaajaryhmien pääasiallinen koulutustausta

Millä koulutustaustalla yrityksenne kannalta tärkeimmät osaajaryhmät pääasiallisesti tulevat yritykseenne?



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

Henkilöstön osaamisalueiden merkitys eri koulutusasteittain

Millä koulutustaustalla yrityksenne kannalta tärkeimmät osaajaryhmät pääasiallisesti tulevat yrityksenne?

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

A man and a woman in business attire are standing in a modern office, 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 shows a whiteboard with diagrams and a window with a view of a city. The entire image has a purple tint.

Tulevaisuuden osaamistarpeet

Tärkeimmät taidot eri koulutusasteittain

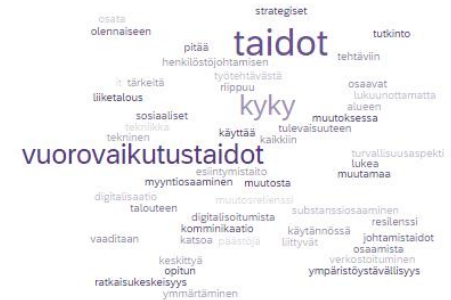
Kun ajattelet yrityksenne **ammattikoulutustaisen** henkilöstön TULEVAISUUDEN osaamistarpeita seuraavan 2-5 vuoden aikana, mitkä taidot ovat yrityksenne kannalta tärkeimmät?



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

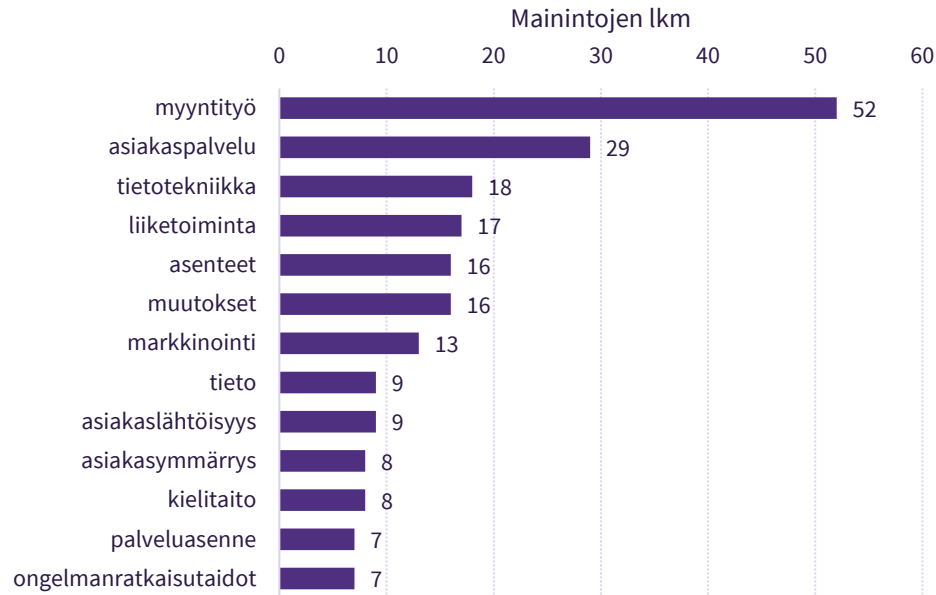


Kun ajattelet yrityksenne **yliopistotaustaisen** henkilöstön TULEVAISUUDEN osaamistarpeita seuraavan 2-5 vuoden aikana, mitkä taidot ovat yrityksenne kannalta tärkeimmät?



Tulevaisuuden osaamistarpeet – kaikki koulutusalat

Kun ajattelet yrityksenne henkilöstön TULEVAISUUDEN osaamistarpeita seuraavan 2-5 vuoden aikana, mitkä taidot ovat yrityksenne kannalta tärkeimmät? – Kaikki koulutusalat yhdistettynä:



- Tietotekniikka: Tekniset taidot, kyky käyttää ohjelmistoja, itse tulee tuottaa nopeasti aineistoa eri digikanaviin, automaatio ja tekninen osaaminen
- Liiketoiminta: kaupallinen osaaminen, asiakkaan liiketoiminnan muutoksen ymmärtäminen, kaupalliset ja liiketoiminnalliset taidot
- Asenteet: jatkuvan oppimisen taito ja halu, asenne tärkein
- Muutokset: Muutoksessa mahdollisuuksien näkeminen, taito sopeutua muutoksiin, muutososaaminen, kyky lukea muutosta
- Tieto: tiedon hyödyntäminen, kyky omaksua uutta tietoa, oman alan osaaminen ja tieto, kyky hakea tietoa

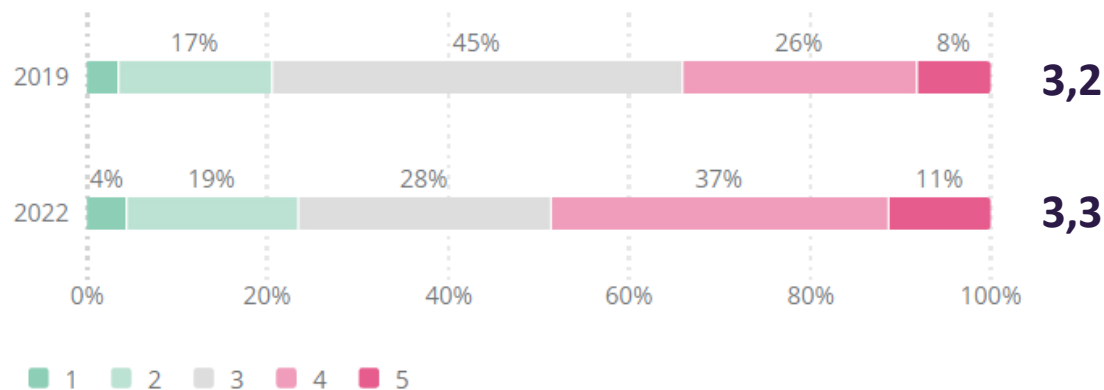
A man and a woman in business attire are standing in a modern office, looking at a tablet together. The man is on the left, wearing a dark suit jacket over a light blue shirt. The woman is on the right, wearing a light blue blazer over a floral dress. They are both smiling and appear to be in a collaborative meeting. The background shows a large window with a view of a city and a whiteboard with diagrams. The entire image has a purple tint.

Rekrytointien onnistuminen

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

Osaavan työvoiman rekrytointi vaikeutunut

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



23 %

arvioi osaavan työvoiman rekrytoimisen olevan **helppoa** (2019: 20 %)

48 %

arvioi osaavan työvoiman rekrytoimisen olevan **vaikeaa** (2019: 34 %)

52 %

kasvavista yrityksistä arvioi osaavan työvoiman rekrytoimisen olevan **vaikeaa** (2019: 43 %)

Osaavan työvoiman rekrytointi toimialoittain

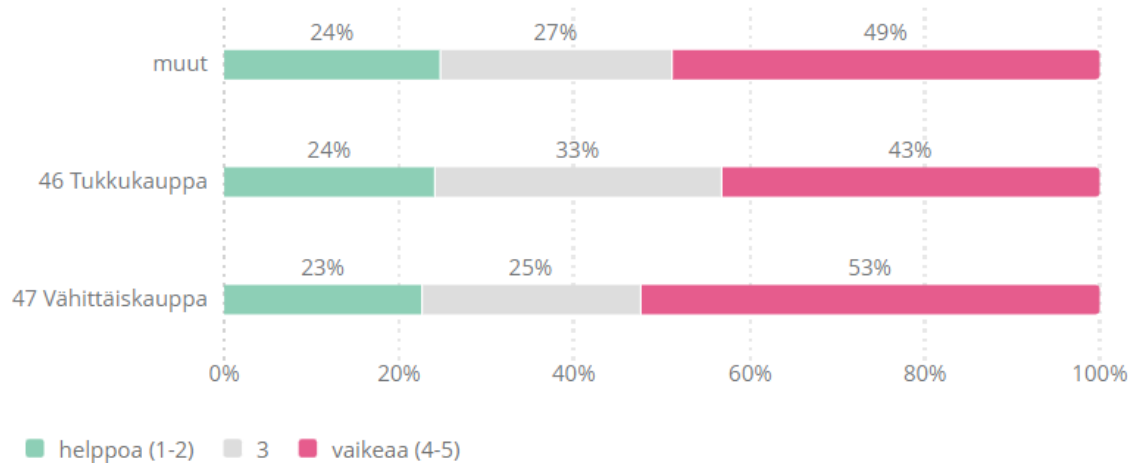
23 %

arvioi osaavan työvoiman
rekrytoimisen olevan **helppoa**
(2019: 20 %)

48 %

arvioi osaavan työvoiman
rekrytoimisen olevan **vaikeaa**
(2019: 34 %)

Kuinka vaikeaa yrityksellenne on rekrytoida osaavaa työvoimaa tällä hetkellä:



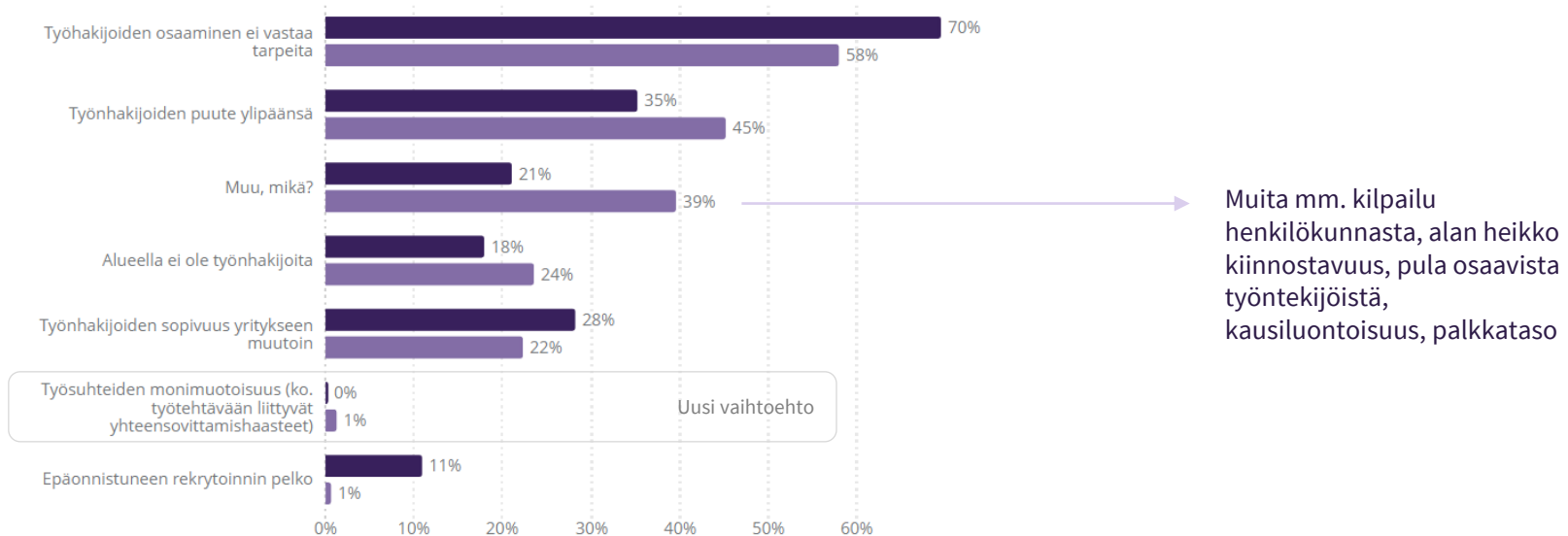
48 %

arvioi osaavan työvoiman rekrytoimisen olevan **vaikeaa** (2019: 34 %)

Työntekijöiden puute yleisin haaste

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

Kysytty vain vastaajilta, jotka kokivat rekrytoinnit melko tai erittäin vaikeiksi



■ 2019 ■ 2022

48 %

arvioi osaavan työvoiman
rekrytoimisen olevan **vaikeaa**
(2019: 34 %)

Yleisimmät rekrytointivaikeudet toimialan mukaan

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

Kysytty vain vastaajilta, jotka kokivat rekrytoinnit melko tai erittäin vaikeiksi

	46 Tukkukauppa	47 Vähittäiskauppa	muut
Alueella ei ole työnhakijoita	8 %	35 %	17 %
Epäonnistuneen rekrytoinnin pelko	0 %	1 %	0 %
Muu, mikä?	35 %	39 %	50 %
Työhakijoiden osaaminen ei vastaa tarpeita	69 %	51 %	58 %
Työhakijoiden puute ylipäänsä	47 %	48 %	33 %
Työhakijoiden sopivuus yritykseen muutoin	18 %	20 %	38 %
Työsuhteiden monimuotoisuus (ko. työtehtävään liittyvät yhteensovittamishaasteet)	2 %	1 %	0 %

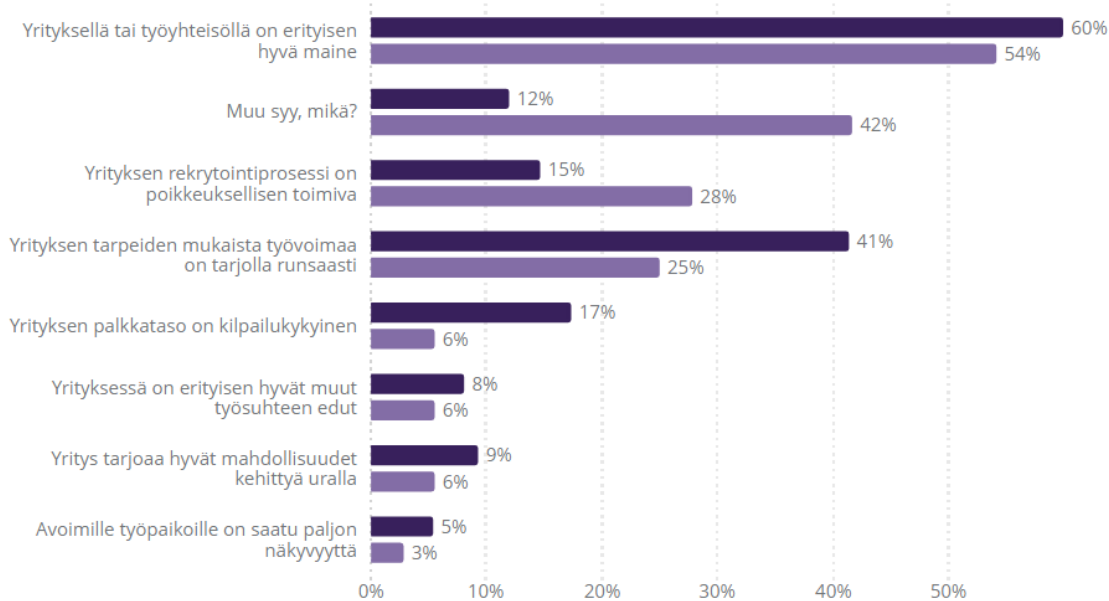
23 %

arvioi osaavan työvoiman
rekrytoimisen olevan **helppoa**
(2019: 20 %)

Maine tärkeässä asemassa rekrytoinneissa

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

Kysytty vain vastaajilta, jotka kokivat rekrytoinnit melko tai erittäin helpoksi



Muita mm. suhteet alan oppilaitokseen, hyvät mielikuvat työnantajasta

23 %

arvioi osaavan työvoiman
rekrytoimisen olevan **helppoa**
(2019: 20 %)

Syyt rekrytoinneissa onnistumiselle toimialan mukaan

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

Kysytty vain vastaajilta, jotka kokivat rekrytoinnit melko tai erittäin helpoksi

	46 Tukkukauppa	47 Vähittäiskauppa	muut
Avoimille työpaikoille on saatu paljon näkyvyyttä	4 %	3 %	0 %
Muu syy, mikä?	42 %	41 %	42 %
Yrityksellä tai työyhteisöllä on erityisen hyvä maine	58 %	53 %	50 %
Yrityksen palkkataso on kilpailukykyinen	8 %	3 %	8 %
Yrityksen rekrytointiprosessi on poikkeuksellisen toimiva	31 %	26 %	25 %
Yrityksen tarpeiden mukaista työvoimaa on tarjolla runsaasti	23 %	26 %	25 %
Yrityksessä on erityisen hyvät muut työsuhteen edut	8 %	6 %	0 %
Yritys tarjoaa hyvät mahdollisuudet kehittyä uralla	4 %	9 %	0 %



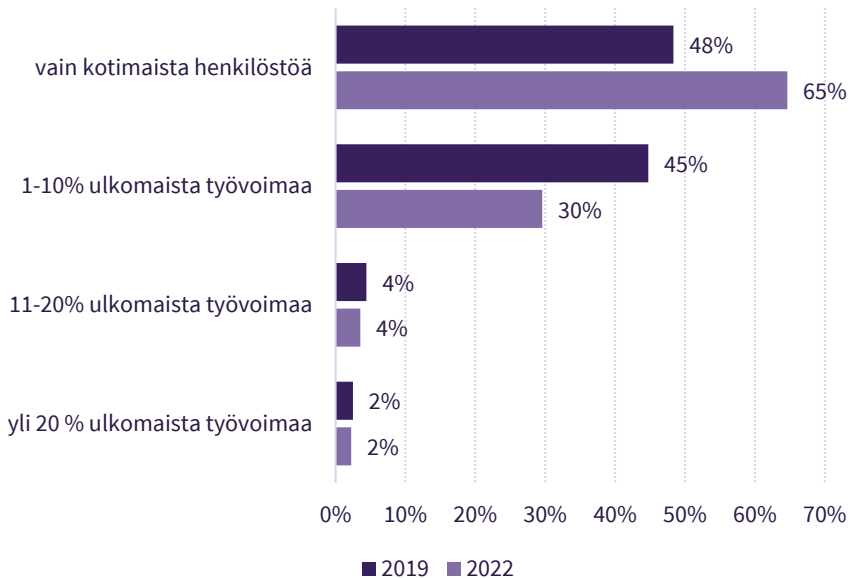
Työ- ja koulutusperusteinen maahanmuutto

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?



35 %

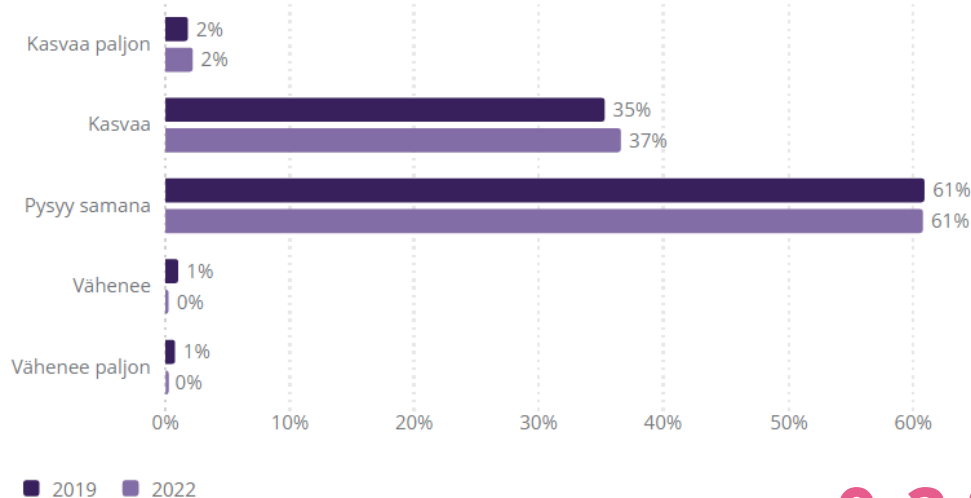
vastaajista ilmoitti, että yrityksessä työskentelee ulkomaista työvoimaa
(2019: 52 %)

Vastaajayritysten henkilöstöstä:

- **97 %** on kotimaista työvoimaa
- **2 %** on ulkomaista työvoimaa EU-maista ja
- **1 %** on ulkomaista työvoimaa EU:n ulkopuolelta

Ulkomaisen työvoiman osuuden arviot kasvussa

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



Kuinka monta prosenttia arvioit osuuden kasvavan?

- Kaikkien kasvua arvioineiden yhtiöiden arvio kasvusta keskimäärin: **14 %**
- Ulkomaisen työvoiman osuuden kasvua arvioineet: **13 %**
- Ulkomaisen työvoiman osuuden merkittävä kasvua arvioineet: **38 %**

0,3 %

arvioi ulkomaisen työvoiman osuuden **pienenevän** (2019: 1,9 %)

39 %

arvioi ulkomaisen työvoiman osuuden **kasvavan** (2019: 37 %)

49 %

kasvavista yrityksistä arvioi ulkomaisen työvoiman osuuden **kasvavan** (2019: 51 %)

Osaavan työvoiman rekrytointi ulkomaisen työvoiman käytön mukaan

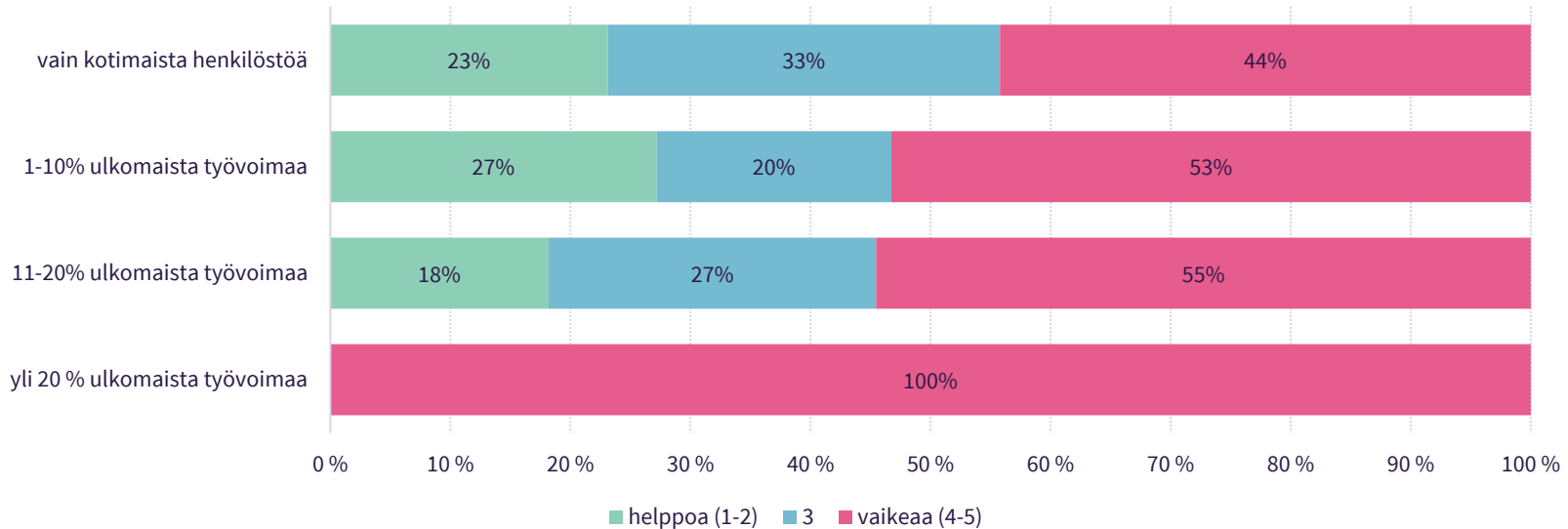
23 %

arvioi osaavan työvoiman rekrytoimisen olevan **helppoa** (2019: 20 %)

48 %

arvioi osaavan työvoiman rekrytoimisen olevan **vaikeaa** (2019: 34 %)

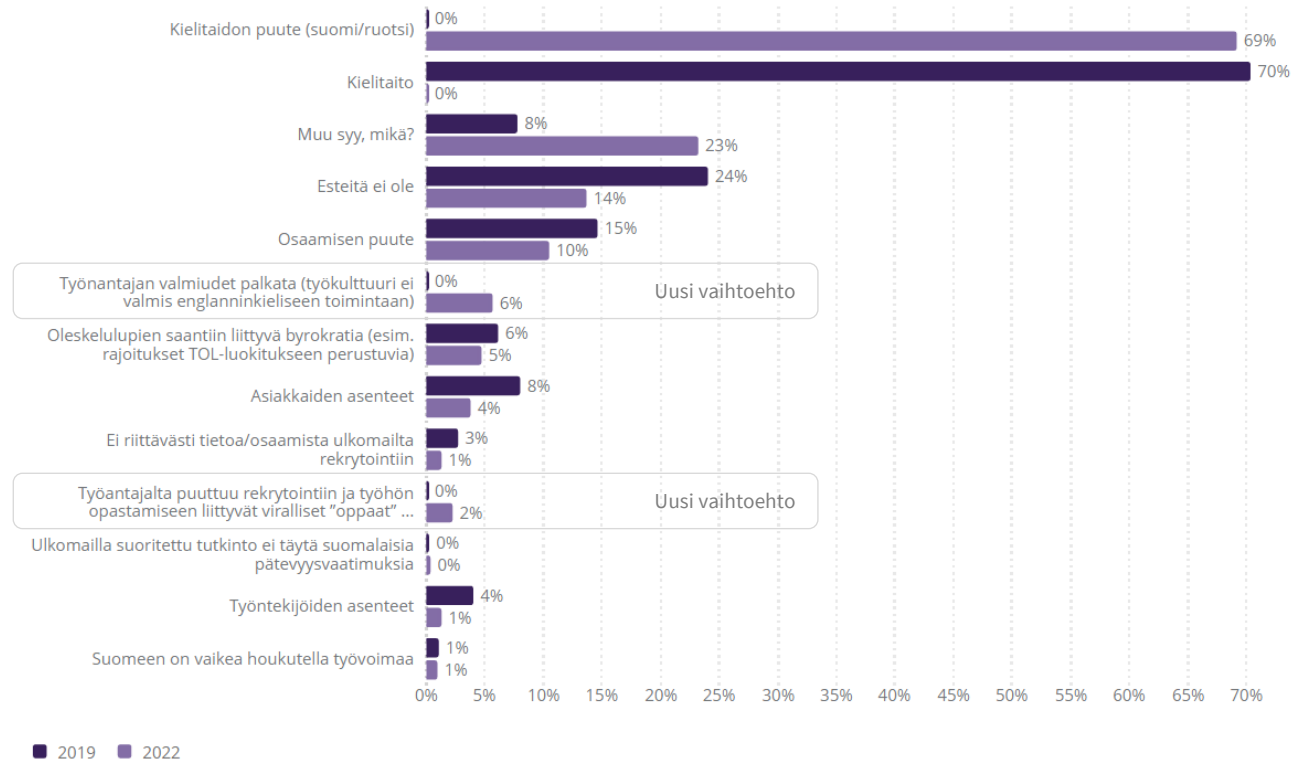
Kuinka vaikeaa yrityksellenne on rekrytoida osaavaa työvoimaa tällä hetkellä:



Kielitaito yleisin este ulkomaisen työvoiman hyödyntämiselle

Mitkä ovat yrityksessänne suurimmat esteet ulkomaisen työvoiman hyödyntämiselle? (mahdollista valita useita, puhelinhaastatteluissa kysytty avoimena)

Muina syinä mainittiin useimmin että yritys ei rekrytoi ulkomailta. Asiakastyön korkean kielitaitovaatimuksen lisäksi useimmat mainitsivat kaksikielisen toimintaympäristön, joka lisää kielitaitovaatimuksia entisestään.



Yleisimmät esteet ulkomaisen työvoiman hyödyntämiselle toimialan mukaan

69 %

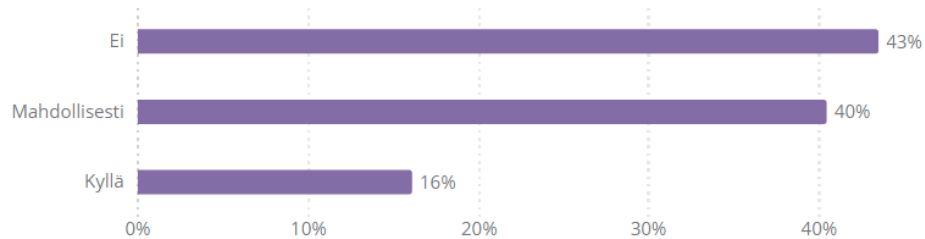
kokee kielitaidon puutteen esteenä ulkomaisen työvoiman hyödyntämiselle.

Mitkä ovat yrityksessänne suurimmat esteet ulkomaisen työvoiman hyödyntämiselle? mahdollista valita useita, puhelinhaastatteluissa kysytty avoimena

	46 Tukkukauppa	47 Vähittäis- kauppa	muut
Asiakkaiden asenteet	2 %	6 %	2 %
Ei riittävästi tietoa/osaamista ulkomailta rekrytointiin	0 %	3 %	0 %
Esteitä ei ole	17 %	11 %	14 %
Kielitaidon puute (suomi/ruotsi)	67 %	73 %	61 %
Muu syy, mikä?	20 %	24 %	29 %
Oleskelulupien saantiin liittyvä byrokratia (esim. rajoitukset TOL-luokitukseen perustuvia)	6 %	5 %	0 %
Osaamisen puute	12 %	10 %	10 %
Suomeen on vaikea houkutella työvoimaa	1 %	1 %	0 %
Työntajalta puuttuu rekrytointiin ja työhön opastamiseen liittyvät viralliset ”oppaat” pääkielillä (ml. työlainsäädäntö ja työturvallisuus)	1 %	3 %	4 %
Työnantajan valmiudet palkata (työkulttuuri ei valmis englanninkieliseen toimintaan)	5 %	5 %	10 %
Työntekijöiden asenteet	0 %	3 %	0 %
Ulkomailla suoritettu tutkinto ei täytä suomalaisia pätevyysvaatimuksia	0 %	0 %	2 %

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?



	46 Tukkukauppa	47 Vähittäis- kauppa	muut
Ei	45 %	42 %	47 %
Kyllä	13 %	21 %	9 %
Mahdollisesti	43 %	38 %	44 %

Perusteluja:

Ei

- Suomen kielen taito on ehdoton paikallisella markkinalla.
- Tuntemus suomalaisesta hammashoidosta pitää olla. Jo suomalaisia karsiutuu pois.
- Liiketoiminta asettaa rajoituksia.

Mahdollisesti

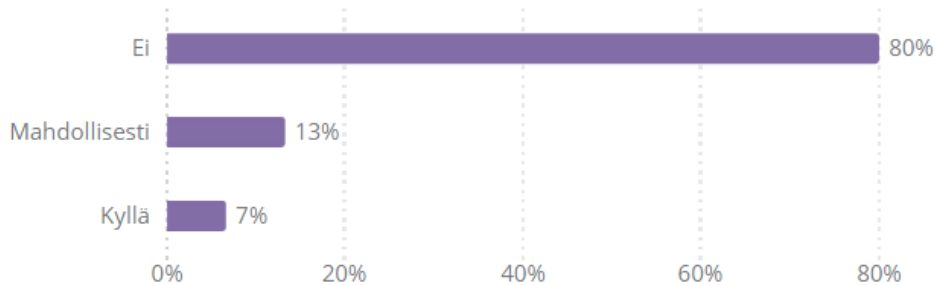
- Jos on oikeanlaista osaamista.
- Jos suomen kieli on hallussa, niin miksi ei.
- Riippuu motivaatiosta ja halusta jäädä töihin.

Kyllä

- Meidän konserni kannustaa monimuotoisuuteen.
- Mielellään otamme ja ei ole väliä, onko suomalainen vai ulkomaalaistaustainen.
- Henkilöllä on varmasti tehtävään vaadittava osaaminen ja motivaatio niin en näe sille mitään estettä.

Ulkomaista työvoimaa vaativat tehtävät

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



Jos kyllä, millaisia tehtäviä?

Mainintoja mm. kokki, tietoliikenne, tukitoiminnot, viennin asiakaspalvelu, myynti, tuotannon tehtävät, taloushallinto, ulkomaankauppa, varastotyöntekijä, logistiikka

	46 Tukkukauppa	47 Vähittäis- kauppa	muut
Ei	85 %	79 %	72 %
Kyllä	3 %	8 %	11 %
Mahdollisesti	12 %	13 %	17 %

Tarvittavat tukitoimet kansainvälisille rekrytoinneille

Millaisia konkreettisia ulkopuolisia tukitoimia yrityksenne tarvitsisi, jotta voisitte tehdä (yhä sujuvampia) kansainvälisiä rekrytointeja? (n=127)



Poimintoja maininnoista mm.:

- Suomen kielen taito on ehdoton paikallisella markkinalla.
- Välittäjä , joka tuntee hyvin myös kohdemaan josta työntekijät olivat tulossa. Millainen työkuulttuuri on siellä ja tuntee myös loppusijoitus maan työkuulttuurin eli Suomen tavat.
- Byrokratia todella hankalaa kolmansien maiden suhteen!
- Lupaprosesseissa yhteiskunta voisi tulla rahallisesti vastaan.
- Prosessin lainsäädäntöön tukea.
- Tarvitaan tietoa rekrytointiprosessiin. Henkilö saisi tukea kotoutumiseen ja verkosto siihen. Pääsisi rautakauppakulttuuriin sisälle.
- Pitäisi olla kanavia, mitä pitkin saisi asiaa eteenpäin.
- Jonkin tyylinen työ ja-palkkausseteliä joilla pyritään minimoimaan harhaluoti, mikä rekrytoinnissa voi tapahtua. Olisiko se sitten 6 kk ajalta , mikä suhteutetaan palkkaan. 6 kk jälkeen yrityksen voi kantaa vastuun työntekijästä.
- Suomen kieltä tulisi opettaa jo korkeakoulussa ulkomaalaisille opiskelijoille, jotka tulevat harjoitteluun.

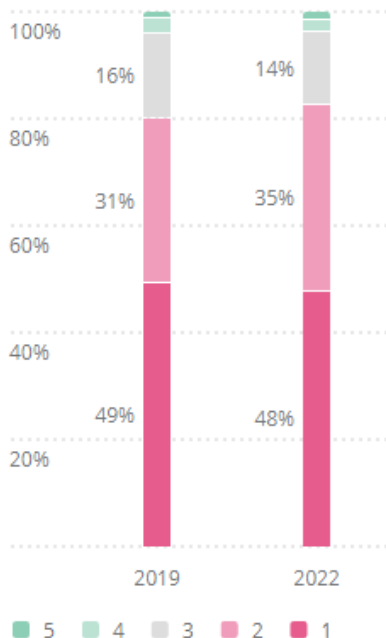


Osatyökykyinen ja kouluttamaton työvoima

Asteikko:
1 = erittäin vähän ...
5 = erittäin paljon

Mahdollisuudet palkkaamiselle

Kuinka paljon yrityksessänne on sellaisia töitä, joihin voitaisiin palkata **osatyökykyisiä** henkilöitä?



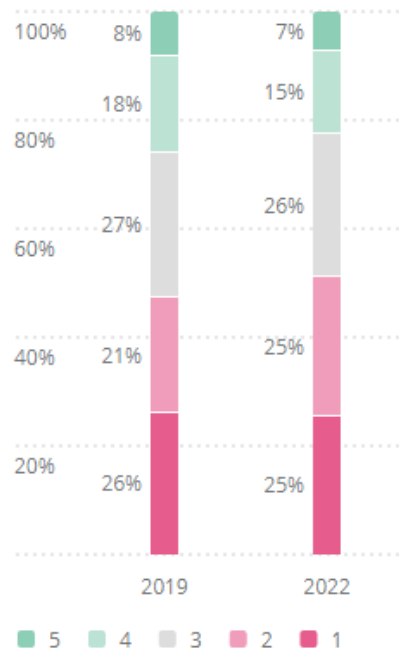
83 %

arvioi sellaisia töitä olevan yrityksessä tarjolla **vähän**, joihin olisi mahdollista palkata osatyökykyisiä (2019: 80 %)

4 %

arvioi sellaisia töitä olevan yrityksessä tarjolla **paljon**, joihin olisi mahdollista palkata osatyökykyisiä (2019: 4 %)

Kuinka paljon yrityksessänne on sellaisia töitä, joihin voitaisiin palkata henkilöitä, joilla **ei ole peruskoulun jälkeistä koulutusta**?



50 %

arvioi sellaisia töitä olevan yrityksessä tarjolla **vähän**, joihin olisi mahdollista palkata kouluttamattomia (2019: 47 %)

22 %

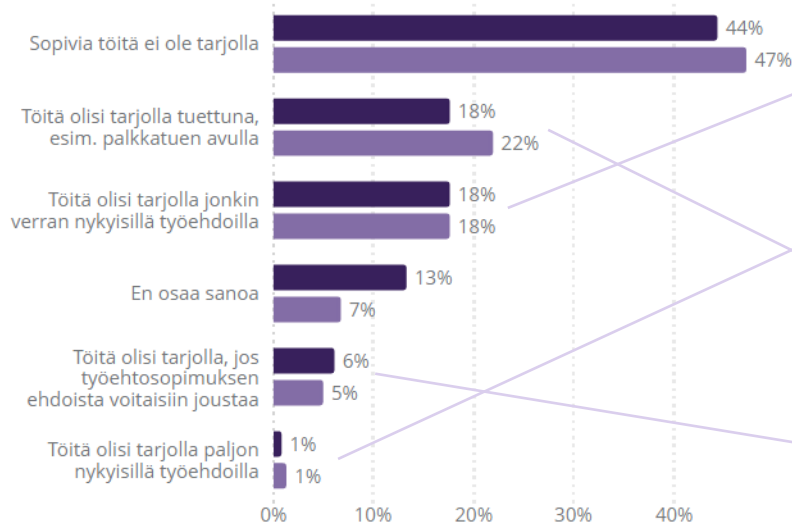
arvioi sellaisia töitä olevan yrityksessä tarjolla **paljon**, joihin olisi mahdollista palkata kouluttamattomia (2019: 26 %)

Toimialakohtainen tarkastelu: mahdollisuudet osatyökykyisten ja kouluttamattomien palkkaamiselle

	Töitä, joihin mahdollista palkata osatyökykyisiä		Töitä, joihin mahdollista palkata kouluttamattomia	
	vähän	paljon	vähän	paljon
46 Tukkukauppa	91 %	4 %	68 %	8 %
47 Vähittäiskauppa	78 %	5 %	40 %	33 %
muut	79 %	2 %	48 %	21 %

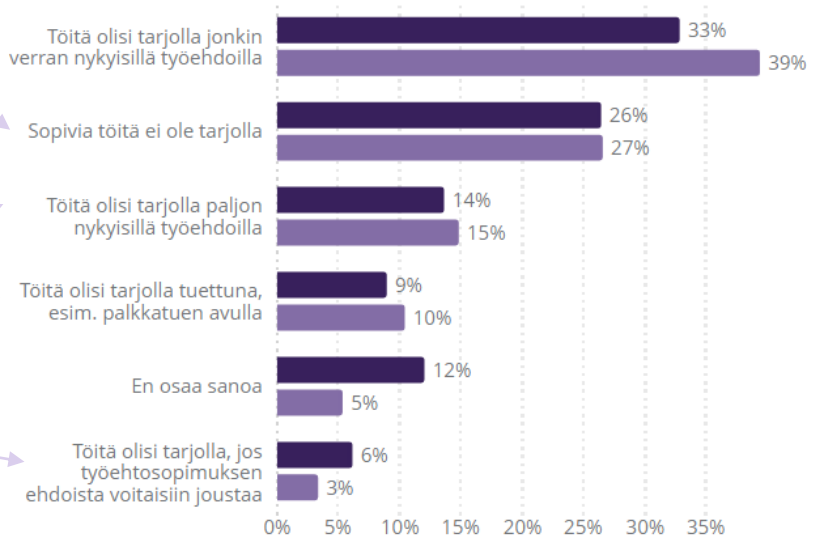
Tilanne rekrytointien osalta

Mikä seuraavista vaihtoehdoista kuvaa yrityksenne tilannetta parhaiten **osatyökykyisten** rekrytoinnin osalta?



■ 2019 ■ 2022

Mikä seuraavista vaihtoehdoista kuvaa yrityksenne tilannetta parhaiten **kouluttamattomien** rekrytoinnin osalta?



■ 2019 ■ 2022

Tilanne rekrytointien osalta – toimialan mukaan

Mikä seuraavista vaihtoehdoista kuvaa yrityksenne tilannetta parhaiten **osatyökykyisten** rekrytointien osalta?

	46 Tukkukauppa	47 Vähittäis- kauppa	muut
En osaa sanoa	6 %	6 %	11 %
Sopivia töitä ei ole tarjolla	62 %	34 %	56 %
Töitä olisi tarjolla jonkin verran nykyisillä työehdoilla	16 %	19 %	18 %
Töitä olisi tarjolla paljon nykyisillä työehdoilla	2 %	1 %	0 %
Töitä olisi tarjolla tuettuna, esim. palkkatuen avulla	13 %	30 %	16 %
Töitä olisi tarjolla, jos työehtosopimuksen ehtoista voitaisiin joustaa	1 %	9 %	0 %

Mikä seuraavista vaihtoehdoista kuvaa yrityksenne tilannetta parhaiten **kouluttamattomien** rekrytointien osalta?

	46 Tukkukauppa	47 Vähittäis- kauppa	muut
En osaa sanoa	4 %	5 %	9 %
Sopivia töitä ei ole tarjolla	46 %	16 %	18 %
Töitä olisi tarjolla jonkin verran nykyisillä työehdoilla	39 %	37 %	49 %
Töitä olisi tarjolla paljon nykyisillä työehdoilla	8 %	20 %	16 %
Töitä olisi tarjolla tuettuna, esim. palkkatuen avulla	3 %	16 %	9 %
Töitä olisi tarjolla, jos työehtosopimuksen ehtoista voitaisiin joustaa	1 %	6 %	0 %

Tarvittavat koulutukset sopivan osaavan työvoiman kouluttamiseksi

Millaisia konkreettisia ulkopuolisia koulutuksia yrityksenne tarvitsisi sopivan osaavan työvoiman kouluttamiseksi?
(n=181)



Poimintoja maininnoista mm.:

- Käytännössä myyntiin ja asiakaspalveluun liittyviä koulutuksia. Niitä onkin säännöllisesti.
- Tarvitsimme koulutusta raskaan tieliikennekalustoon ylläpitoon, huoltoon ja korjaamiseen liittyen.
- Tarvitsimme esihenkilöille suunnattua lähiesimieskoulutusta, sekä tietotekniikan koulutuksia.
- Myyntikoulutukset ja suomen kieli.
- Kaupanalan ja ravintola-alan peruskoulutuksia ja asiakaspalvelun.
- Käytämme perus trukki, työturvallisuus ja tulyö ulkopuolisia koulutuksia.
- Tekninen koulutus antaa hyvän pohjan, mutta tuotekoulutukset talon sisältä. Koulutuskokonaisuus.

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 shows a whiteboard with diagrams and a window with a view of a city. The entire image has a purple tint.

Liittokohtaiset kysymykset

Kannustinloukkuongelma arjessa

39 %

kertoo kohtaavansa arjessa
kannustinloukun tuomia
haasteita

Miten kohtaatte arjessanne kannustinloukkuongelman? (Esim. tuloloukku eli ei haluta ottaa lisätunteja vastaan, tai pysytään mieluummin työttömänä) (n=254)



- Alalla myyjien palkat ovat hyvin kilpailutetut ja kohtuu korkeat, on vaikea tarjota "parempia" ehtoja / palkkausmallia.
- Välillä tullut vastaan mutta ei meidän yrityksessä. Meillä kohtalainen palkka emmekä teetä kovin pienillä tuntimäärillä.
- Tämä ilmenee meillä työvoiman saatavuuden hankaluutena.
- Varsinkin viime kesänä oli paljon sitä, että moni teki vain sen tuntimäärän kuin oli pakko, ettei ole mitään vaikutusta Kelan rahoihin.
- Olen törmännyt asiaan lähes viikoittain tai ainakin kerran kuussa. Työnhakijoilla on vahva käsitys siitä, millä palkalla kannattaa mennä töihin. Se hieman harmittaa pitkäaikaista yrittäjää, kun nuoret eivät ota työtä vastaan vaan jäävät mieluummin kotiin. Ilmeisesti riittäville tienesteille pääsevät niinkin.

Ratkaisukeinot kannustinloukkuongelmaan

Mitä ratkaisukeinoja tähän olisi tai miten asiaa pitäisi edistää? (n=161)



- Lisää osaavaa työvoimaa alalle, jotta työntekijöistä ei olisi jatkuvasti pulaa ja jolloin myyjät joutuisivat oikeasti kilpailemaan avoimista työpaikoista.
- Sosiaalietuuksien joustavuus myös työtä vastaan otettaessa. Liiallisten tukien porrastus.
- Ihmiset saisivat tienata enemmän, ilman että se vaikuttaa tukien menetykseen. Sellainen olisi hyvä keino.
- Liian helpolla saa rahaa tekemättä mitään. Ratkaisua ei kyllä itselläni ole mielessä.
- Tukia tulisi alentaa tai tehdä porkkanoita työn hakijoille, työntekijöille ja työnantajille.
- Verotus. Avataan tuntimäärät.
- Korvaukset minimiin.



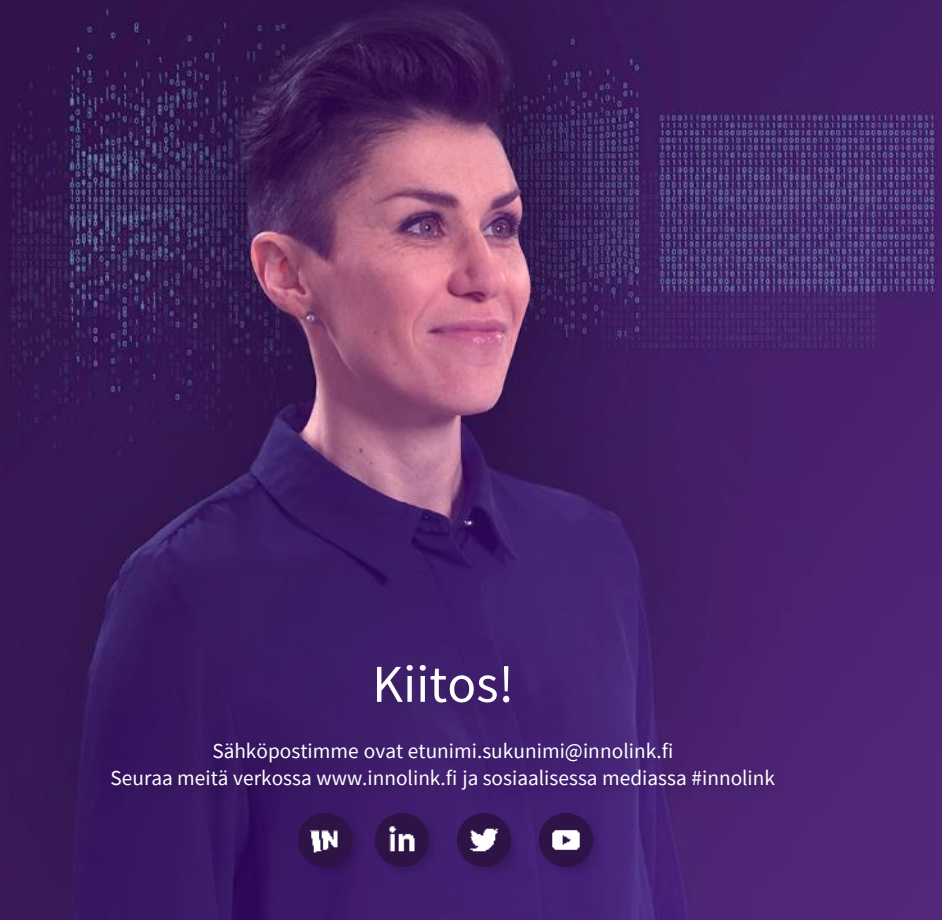
Yhteenveto

Yhteenveto 1/2

- Kaupan alan yritysten tärkeimmiksi henkilöstön osaamisen osa-alueiksi nimettiin asiakaslähtöinen palvelujen kehittäminen, kyky ja halu kehittää omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan, sosiaaliset kyvyt, myynti- ja markkinointiosaaminen sekä ongelmanratkaisutaidot ja luova ajattelukyky.
 - Vähiten tärkeiksi osaamisen osa-alueiksi jäivät monikulttuurisuustaidot sekä kestävä kasvu ja ilmasto-osaaminen
 - Tärkeimmissä osa-alueissa ei ollut suurta muutosta edelliseen mittaukseen verrattuna
- Kaupan alan yrityksillä liiketoimintavaikutuksien kannalta tärkeimmät tulevaisuuden trendit olivat digitalisaatio (60 %) sekä väestön ikääntyminen (33 %). Väestön ikääntyminen tuo vaihtuvuutta työvoimalle ja haastaa osaavan työvoiman löytämisessä. Digitalisaatio taas muuttaa tehtävien luonnetta ja yhä lisää osaamistarpeita digitaalisten järjestelmien osaajille.
- Tulevaisuuden taidoissa yritysten kannalta merkittävimmiksi nousee myyntityö ja siihen liittyvä osaaminen. Muita tärkeitä teemoja olivat asiakaspalvelu, tietotekniikka ja liiketoiminta.
 - Tietotekniikassa mainittiin tekniset taidot, kyky käyttää ohjelmistoja, kyky tuottaa aineistoa eri kanaviin, automaatio ja tekninen osaaminen
 - Liiketoiminnassa kaupallinen osaaminen, asiakkaan liiketoiminnan muutoksen ymmärtäminen ja kaupalliset ja liiketoiminnalliset taidot
- Kaupan alan yrityksissä osaavan työvoiman rekrytointi on vaikeutunut edelliseen mittaukseen verrattuna. Lähes puolet vastaajista (48 %) arvioi osaavan työvoiman rekrytoimisen olevan vaikeaa (2019: 34 %). Kasvavista yrityksistä jopa 52 % arvioi rekrytoinnin vaikeaksi (2019: 43 %).
 - Rekrytointivaikeudet ovat suurimmat vähittäiskaupassa, jossa se on vaikeaa 53 % vastaajista ja helppoa 23 %
 - Tukkukaupassa rekrytointi oli vaikeaa 43 % ja helppoa 24 % vastaajista
 - Suurimmat syyt rekrytointivaikeuksille olivat, ettei työnhakijoiden osaaminen vastaa tarpeita ja työnhakijoiden puute ylipäänsä. Työnhakijoiden osaamisen puutteet korostuivat erityisesti tukkukaupassa. Vähittäiskaupassa taas työnhakijoiden puute alueella oli syy rekrytointivaikeuksiin yli kolmannella (35 %) rekrytointivaikeuksia kokeneista yrityksistä.
 - Rekrytointivaikeudet kohdistuivat eniten myyntitehtäviin
 - Onnistuneiden rekrytointien taustalla taas oli pääosin yrityksen tai työyhteisön erityisen hyvä maine

Yhteenveto 2/2

- 39 % yrityksistä arvioi ulkomaisen työvoiman osuuden kasvavan seuraavan 2-3 vuoden aikana (2019: 37 %). Näissä yrityksissä ulkomaisen työvoiman kasvua arvioitiin tulevan keskimäärin 14 %. Merkittävää kasvua arvioineet arvioivat ulkomaisen työvoiman kasvun olevan keskimäärin 38 % seuraavan 2-3 vuoden aikana.
 - Kasvavista yrityksistä 49 % arvioi ulkomaisen työvoiman osuuden kasvavan (2019: 51 %)
- Tällä hetkellä ylivoimaisesti suurin este ulkomaisen työvoiman käytölle on suomen/ruotsin kielitaidon puute (69 % vastaajista).
- 14 % arvioi että esteitä ulkomaisen työvoiman hyödyntämiselle ei ole, ja tämä osuus oli laskenut viime mittauksesta huomattavasti (2019: 24 %), eli aikaista useampi näkee ulkomaisen työvoiman hyödyntämiselle esteitä.
- 83 % vastaajista arvioi heidän yrityksessään olevan osatyökykyisille vain vähän töitä tarjolla, kun 4 % vastaajista arvioi töitä olevan paljon. Erityisesti tukkukaupassa korostui niiden osuus, jotka arvioivat osakykyisille olevan tarjolla töitä vain vähän (91 %). Lähes puolella (47 %) kaikista vastaajista ei ole tarjolla osatyökykyisille sopivia töitä, mutta vastaajista 22 % olisi töitä tarjolla tuettuna, esim. palkkatuen avulla ja vähittäiskaupassa tuettuna työtä olisi tarjolla kolmasosalla (30 %).
- Kouluttamattomien osalta tilanne on parempi. 22 % arvioi heillä olevan tarjolla kouluttamattomille sopivia töitä paljon, tosin osuus on hieman laskenut edellisestä mittauksesta (2019: 26 %).
 - Kouluttamattomille töitä olisi tarjolla paljon erityisesti vähittäiskaupan puolella (33 %), jossa töitä olisi tarjolla paljon nykyisillä työehdoilla 20 % vastaajista, jonkin verran nykyisillä työehdoilla 37 % vastaajista ja tuettuna esim. palkkatuen avulla 16 % vastaajista.
 - Työnantajille tukea ja apua osatyökykyisten palkkaamiseen ja potentiaalisten työtehtävien tunnistamiseen
- Kannustinloukku näkyy arjessa useilla kaupan alan yrityksillä. Jopa 39 % vastaajista kertoo kohtaavansa arjessaan kannustinloukkuun liittyviä ongelmia mm. haluttomuutena ottaa vastaan lisätunteja.



Kiitos!

Sähköpostimme ovat etunimi.sukunimi@innolink.fi

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

