

Kaupan liiton koulutusvaliokunnan kokous 1/2022

14.6.2022 klo 14-16

1. Kokouksen avaus

2. Kilpailulainsäädännön noudattaminen

3. Esittelykierros

Koulutusvaliokunta 2022

Kehityspäällikkö **Minnastina Miettinen** (pj.), SOK

Koulutussuunnittelija **Moona Naakka** (siht.), Kaupan liitto

Rekrytointipäällikkö **Asko Aaltonen**, R-kioski Oy

HR-asiantuntija **Elina Turpeinen**, Lidl Suomi Ky

Henkilöstöjohtaja **Maria Hekkala**, HOK-Elanto

HR-päällikkö **Anne-Mari Huuhtanen**, Oy Transmeri Group Ab

HR Manager **Anne Luodonpää**, Ramirent Finland Oy

Johtaja, kompetenssien kehittäminen, **Inka Lönnström-Laitinen**, Kesko Oyj

HR-päällikkö **Päivi Mäenpää**, Gigantti Oy

Henkilöstön kehittämispäällikkö **Heidi Piirto**, Tokmanni Oy

Head of People Development & Learning **Sanna Raiskio**, Stockmann Oyj Abp

HR-manager **Leena Saario**, JYSK Oy

Henkilöstöpäällikkö **Pamela Skurnik**, SKS Group Oy

Chief Operating Officer **Marjo Tuomikoski**, Akateeminen Kirjakauppa Oy

Asiantuntijajäsenet

Hankejohtaja **Karri Jalkanen**, Fashion Finland ry

Toimitusjohtaja **Taina Luukkainen**, Elektroniikan TukkuKauppiat ry

Toiminnanjohtaja **Mika Rönkkö**, Suomen Terveystuotekauppiaiden Liitto ry

Kenttäpäällikkö **Caj Sainio**, K-kauppiasliitto ry

Asiamies **Jouko Sohlberg**, Autoalan Keskusliitto ry

4. Valiokunnan toimintasuunnitelma vuodelle 2022

Toimintasuunnitelma

- Kaupan liiton koulutusvaliokunnan tavoitteena on vaikuttaa kaupallisen koulutuksen määrään ja laatuun siten, että se vastaisi kaupan alan tarpeisiin kaikilla koulutustasoilla. Vaikutamme ammatillisten tutkintojen tutkintorakenteeseen sekä tutkintojen perusteisiin kaupan tarpeiden edellyttämällä tavalla. Teemme vetovoimatyötä, jotta nuorten kiinnostus kaupallisiin opintoihin ja kaupan alaan heräisi ja kauppa saisi tulevaisuudessa riittävästi osaavaa ja motivoitunutta työvoimaa
- Valiokunnalle järjestetään 3-4 kokousta vuoden aikana (yksi keväällä, kaksi syksyllä)
 - Halutaanko kokoontua kokonaan etänä vai hybridinä?
 - Perustetaanko valiokunnalle Teams-kanava?
- Kaupan osaamis- ja koulutuskysymyksissä vaikuttamista tehdään
 - Elinkeinoelämän keskusliiton Vihreä kasvu-vaikuttajaryhmässä
- Kaupan osaamisen ennakointityötä tehdään
 - Opetus- ja kulttuuriministeriön sekä Opetushallituksen Osaamisen ennakointifoorumin (OEF) Liiketoiminnan ja hallinnon –ennakointiryhmässä

Keskustelu keskeisistä painopisteistä

- Eduskuntavaalit
- Osaajabarometri
- Oppilaitosyhteistyö
- Ukrainan tilanne osaamisen näkökulmasta
- Jatkuva oppiminen
- Veto- ja pitovoimatyö

**Mitkä ovat
valiokunnan
keskeiset
painopisteet?**

5. Kaupan liiton eduskuntavaaliviestin kirkastaminen

Eduskuntavaaliviestin kirkastaminen

- Varmistetaan, että koulutus tukee aidosti työvoiman saatavuutta ja osaajatarvetta: kaikki koulutusasteet, koulutusverkon kattavuus

**Keskustelua,
ajatuksia ja
ideoita!**

6. Osaajabarometrin kaupan alan tulokset

Moona Naakka, koulutussuunnittelija, Kaupan liitto

Palvelualojen osaajabarometri - Kaupan liiton jäsenyritykset

Perustuu Innolinkin toteuttamaan yrityskyselyyn

5.5.2022

Innolink:

Pekka Vuorela

Hanna-Kaisa Erkkilä

Helena Kultanen

Sisällys

Aluksi	3
1 Työvoiman määrä ja toimintaympäristön muutokset	5
2 Osaamistarpeet ja rekrytointi	8
3 Ulkomaisen työvoiman rekrytointi	15

Aluksi

- Yrityskyselyn tavoitteena oli kartoittaa yritysten osaamistarpeita sekä selvittää mm. rekrytointien onnistumiseen ja helppouteen sekä työ- ja koulutusperusteiseen maahanmuuttoon liittyviä teemoja. Kyselyn toteutti Innolink.
 - Yrityskysely toteutettiin Palvelutyöntäjien, Majoitus- ja ravitsemusalan, Finanssialan ja Kaupan liiton yhteisellä toimeksiannolla.
 - Kysely on sähköpostikyselyn ja puhelinhaastatteluiden yhdistelmä ja se toteutettiin helmikuussa 2022.
- Kaupan liiton jäsenyrityksistä vastauksia kertyi yhteensä 325 kpl.
- Vastauksista 59 saatiin sähköisesti ja 266 haastateltiin puhelimitse.

Aluksi

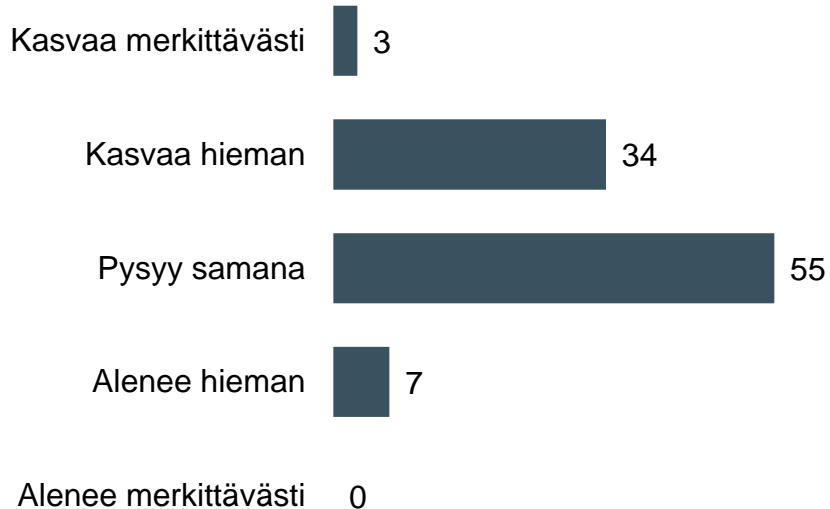
- Kohderyhmänä olivat Kaupan liiton jäsenyritykset. Vastuskertymää painotettiin puhelinhaastatteluissa siten, että vastausjakaumat vastaisivat liittokohtaisesti määriteltyjä jakaumia sekä yrityksen koon (henkilökuntaluokka) että toimialan suhteen.
- Kyselyyn vastanneista kaupan yrityksistä 50 prosenttia oli vähittäiskaupan yrityksiä, 35 prosenttia tukkukauppoja ja 15 prosenttia muita.
- Kyselyssä pieniä, alle 50 henkeä työllistäviä yrityksiä oli 70 prosenttia, 50-249 henkeä työllistäviä 18 prosenttia ja vähintään 250 henkeä työllistäviä 12 prosenttia.
- Kaupan liiton pääekonomisti Jaana Kurjenoja on tehnyt yhteenvedon kaupan alaa koskevista tuloksista Innolinkin toimittamaan materiaaliin perustuen.



1 Työvoiman määrä ja toimintaympäristön muutokset

Yli kolmasosa kaupan yrityksistä odottaa henkilöstön kasvavan lähitulevaisuudessa

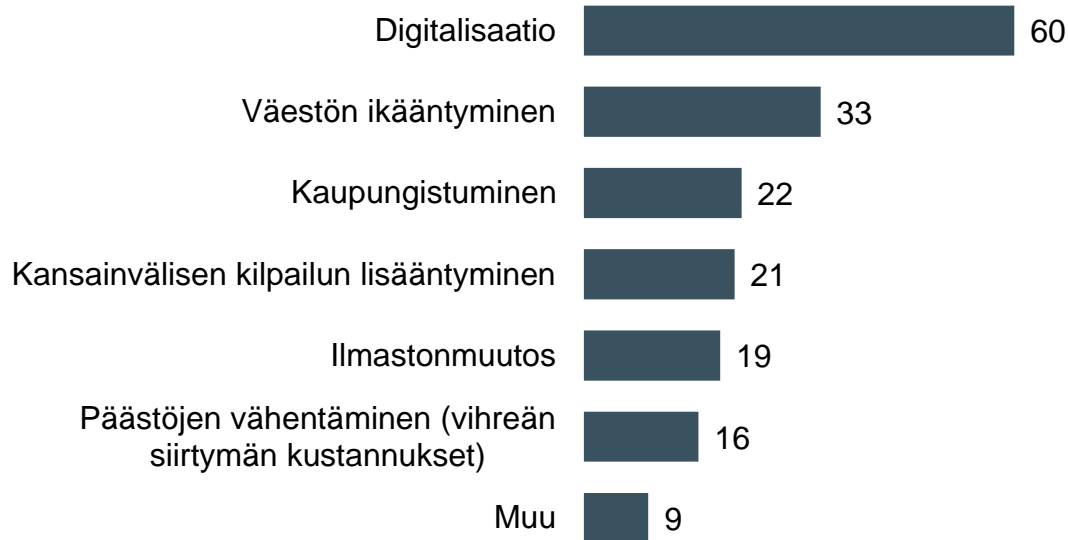
Miten arvioisit yrityksenne henkilöstömäärän kehittyvän lähitulevaisuudessa?, % vastaajista



Tukkukaupoista 47 prosenttia ja vähittäiskaupoista 30 prosenttia ennakoivat työllisyytensä kasvavan.

Digitalisaation ja väestön vanhenemisen odotetaan muuttavan toimintaympäristöä

Yrityksen toimintaan voimakkaimmin vaikuttavat trendit, % vastaajista



Tukkukaupassa tärkeimmiksi trendeiksi nähdään digitalisaatio, vihreä siirtymä ja ilmastonmuutos.

Vähittäiskaupassa kolme vaikuttavinta trendiä ovat digitalisaatio, väestön ikääntyminen ja kaupungistuminen.



2 Osaamistarpeet ja rekrytointi

Kyky kehittää asiakaslähtöisiä palveluja on kaupassa tärkeää

Miten tärkeitä seuraavat henkilöstön osaamisen osa-alueet ovat yrityksenne kannalta tällä hetkellä?, asteikko 1 (ei lainkaan tärkeää) – 5 (erittäin tärkeää)



Tukkukaupassa tärkeimmät osaamisalueet ovat myynti- ja markkinointitaidot, asiakaslähtöisten palvelujen kehittäminen sekä kyky kehittää omaa osaamista.

Vähittäiskaupassa tärkeimmät osaamisalueet ovat asiakaslähtöisten palvelujen kehittäminen, sosiaalinen kyvykkyys ja oman osaamisen kehittäminen

Myynnin osaamisen merkitys korostuu tulevaisuudessa

Mitkä taidot ovat yrityksenne kannalta tärkeimmät tulevaisuuden osaamistarpeet seuraavan 2-5 vuoden aikana, mainintojen määrä vapaissa vastauksissa



Lähes puolet kaupan yrityksistä kokee osaavan työvoiman rekrytoinnin vaikeaksi

Kuinka vaikeaa yrityksellenne on rekrytoida osaavaa työvoimaa tällä hetkellä, %-jakauma mielipiteen mukaan, asteikko 1 (erittäin helppoa) – 5 (erittäin vaikeaa)

Kaikki kaupan yritykset



Tukkukaupat



Vähittäiskaupat



Osaamisen puutteet on yleisin syy rekrytointivaikeuksiin

Mistä rekrytointivaikeudet johtuvat? (kysytty vain rekrytointivaikeuksia kokeneilta vastaajilta), % vaikeuksia kokeneilta

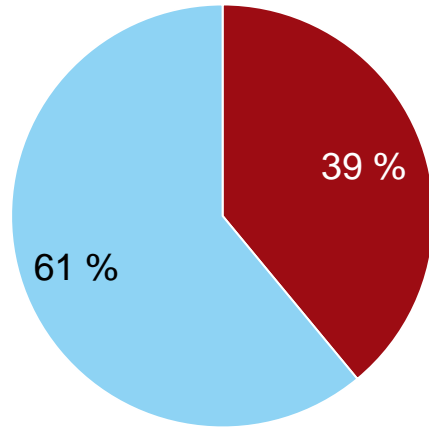


Osaamiseen liittyvät ongelmat ovat erityisen pahoja tukkukaupassa.

Luokassa ”Muu” on paljon osaamiseen tai hakijoiden vähyyteen liittyviä avoimia vastauksia. Lisäksi muina syinä mainitaan muun muassa palkkataso verrattuna sosiaalitukiin, kilpailu henkilökunnasta, alan heikko kiinnostavuus ja työn kausiluontoisuus.

Moni yritys kokee kannustinloukuista johtuvia ongelmia arjessaan

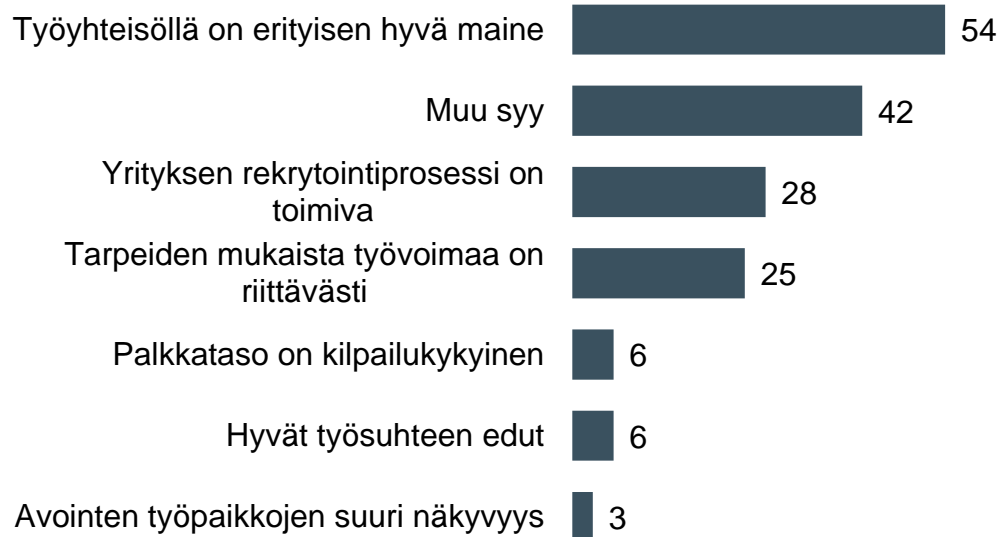
Kannustinloukuista johtuvia ongelmia kokeneet kaupan yritykset



On kokenut kannustinloukuista johtuvia ongelmia joko rekrytoinneissa tai lisätyötuntien tarjoamisessa.

Yrityksen maine tukee rekrytointien onnistumista

Sytä onnistumiseen avointen työpaikkojen täyttämässä? (kysytty vain rekrytoinnin helpoksi kokeneilta vastaajilta), % rekrytoinnin helpoksi kokeneista



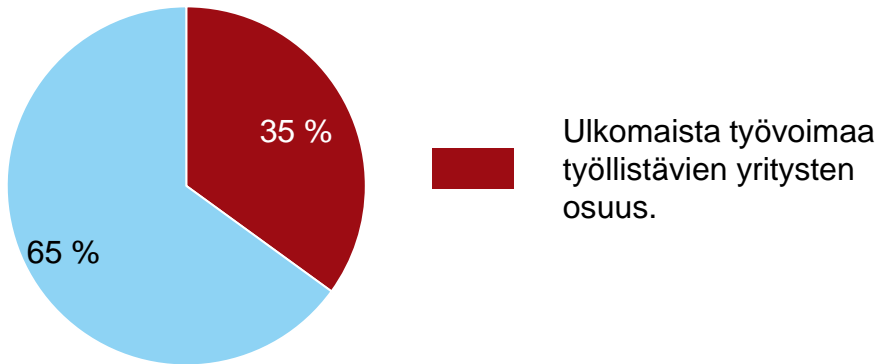
Luokan "Muu syy" avoimissa vastauksissa korostetaan varsinkin hyvän mielikuvan merkitystä yrityksen rekrytoinneille sekä toimivia yhteyksiä alueen oppilaitoksiin.



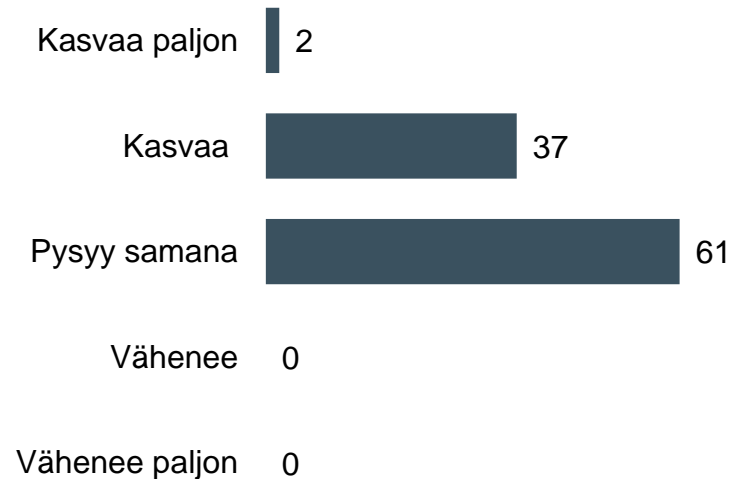
3 Ulkomaisen työvoiman rekrytointi

Ulkomaisten työvoiman osuus tulee kasvamaan

Ulkomaista työvoimaa työllistävien kaupan yritysten osuus nyt ja yrityksen arvio tulevasta



Ulkomaisten työvoiman määrän muutos yrityksessä parin seuraavan vuoden aikana, % yrityksistä



Eniten ulkomaista työvoimaa työllistävät yritykset kokevat rekrytoinnin vaikeimmaksi

Kuinka vaikeaa yrityksellenne on rekrytoida osaavaa ulkomaista työvoimaa tällä hetkellä, %-jakauma mielipiteen mukaan, asteikko 1 (erittäin helppoa) – 5 (erittäin vaikeaa)

Ainoastaan kotimaista työvoimaa työllistävät yritykset



1-10 % ulkomaista työvoimaa tällä hetkellä



11-20 % ulkomaista työvoimaa tällä hetkellä



Yli 20 % ulkomaista työvoimaa tällä hetkellä



Kaikista kaupan yrityksistä 23 prosenttia arvelee ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin olevan helppoa ja 48 prosenttia kokee sen vaikeaksi.

Kielitaidon puute on yleisin este ulkomaisille rekrytoinneille

Suurimmat esteet yrityksessä ulkomaisen työvoiman hyödyntämiselle, % vastaajista



Muina syinä mainittiin vapaissa vastauksissa muun muassa hyvän asiakaspalvelun korkea kielitaitovaatimus, kaksikielinen toimintaympäristö sekä se, ettei yritys ylipäänsä rekrytoi ulkomailta.



Kiitos!

**Kaupan liitto
Eteläranta 10
00131 Helsinki**

kauppa@kauppa.fi

 [@kauppafi](https://twitter.com/kauppafi) / [kauppa.fi](https://www.kauppa.fi)

7. Muut asiat

OKM: Toista astetta koskevat muutokset (lausunto 22.6.)

- Taustalla on pääministeri Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelmassa todettu ammatillisen koulutuksen sivistyksellisten opintojen vahvistaminen
 - Esitysluonnoksen tavoitteena on vahvistaa ammatillisen koulutuksen ja lukiokoulutuksen järjestäjien välistä yhteistyötä ja luoda nykyistä paremmat mahdollisuudet näiden koulutusmuotojen opintojen yhdistämiseen sekä ammatillisen perustutkinnon ja ylioppilastutkinnon samanaikaiseen suorittamiseen
 - Tarkoituksena olisi luoda opiskelijalle valinnanmahdollisuudet nykyistä laajempiin ja syvällisempiin yleissivistäviin opintoihin, korkeakouluopintoihin tai ammatillisen perustutkinnon nimellislaajuutta laajempiin ammatillisiin opintoihin
 - Tavoitteena ei kuitenkaan ole, että jokainen opiskelija suorittaisi jatkossa ammatillisen perustutkinnon ja ylioppilastutkinnon taikka ammatillisen perustutkinnon nimellislaajuutta laajemman tutkinnon. Ammatillisen perustutkinnon nimellislaajuuden mukainen jatko-opinto- ja työelämäkelpoisuus on tarkoitus säilyttää, mutta toisaalta mahdollistaa yksilöllisesti laajemmat valinnanmahdollisuudet opiskelijan valmiuksien ja kiinnostuksen kohteiden mukaisesti

Moona muotoilee kantapaperin - ajatuksia yhtenäisempään 2. asteeseen liittyen?

OKM: Toista astetta koskevat muutokset (lausunto 22.6.)

- Lisäksi esitysluonnoksen tavoitteena on **jakaa ammatillisen koulutuksen valtionosuusrahoituksen määräraha kahteen erilliseen rahoitusväylään, oppivelvollisuuskoulutuksen rahoitukseen ja jatkuvan oppimisen rahoitukseen**
 - Esitysluonnos on monin paikoin ongelmallinen. Keskeisin ongelma kaupan alan näkökulmasta, on se, ettei esitysluonnos tarkastele ammatillista koulutusta ja sen rahoitusta yhtenä kokonaisuutena
 - Ammatillista koulutusta tulee myös tulevaisuudessa ohjata ja kehittää kokonaisuutena. Ammatilliset perustutkinnot, ammatti- ja erikoisammattitutkinnot muodostavat jatkuvan kokonaisuuden, joten kehittämisen ja ohjauksen tulee jatkossakin toteutua kokonaisuuden näkökulmasta

8. Seuraavan kokouksen ajankohta

Seuraavan kokouksen ajankohta

- Seuraavan kokouksen ajankohdaksi ehdotetaan kokouskutsun tiedosta poiketen
 - 7.9. klo 9-11
 - 8.9. klo 9-11
 - JOTPA:n järjestämä Osaaminen näkyviin käynnissä kyseisellä viikolla, suunnitelmissa toteuttaa koulustuvaliokunnassa osaamisen dialogi alustuksen kera
- Loppuvuoden kokouksen ajankohdaksi ehdotetaan
 - 9.11. klo 14-16
 - 10.11. klo 14-16

9. Kokouksen päättäminen

Kiitos!