



Osaajabarometri 2025

6.6.2025

Mikko Ulander • Wilhelm Noth • Helena Kultanen



Sisältö

01 Yleistä tutkimuksesta

02 Vastaajien taustatiedot

03 Tutkimustulokset

- Henkilöstömäärän ennakointi
- Osaamistarpeet
- Rekrytointien onnistuminen
- Työ- ja koulutusperusteinen maahanmuutto
- Yli 55-vuotiaiden työllistäminen



Tutkimukseenne toteutus

Tässä raportissa esitellään liittokohtaiset tulokset.

TAVOITE JA TAUSTA

Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa yritysten tulevaisuuden osaamistarpeita työvoiman suhteen. Osaamistarpeiden lisäksi selvitettiin mm. rekrytointien onnistumiseen ja helppouteen, työ- ja koulutusperusteiseen maahanmuuttoon sekä osatyökykyisten hyödyntämiseen liittyviä teemoja. Tutkimus on valtaosin seuranta vuosina 2022 ja 2019 toteutetuille kyselyille.

TIEDONKERUU & KOHDERYHMÄ

Tutkimus toteutettiin sähköpostikyselyn ja puhelinhaastatteluiden yhdistelmänä maalis-toukokuussa 2025. Tutkimuksen kohderyhmän muodostivat Kaupan liiton jäsenyritykset. Kohdeorganisaatioissa priorisoitiin vastaajiksi HR-henkilöstöä sekä toimitusjohtajia.

VASTAUSMÄÄRÄ

Tutkimus perustuu Kaupan liiton osalta **220 vastaukseen** (115 sähköisesti ja 105 puhelimitse).

Tutkimuksen suunnitteluvaiheessa kokonaisvastaustavoitteeksi asetettiin 1100 vastausta. Vastaustavoitteet kiintiöitiin liittotason (Palta 550, Kaupan liitto 330 vastaajaa ja MaRa 220 vastaajaa) lisäksi jäsensegmenteittäin.

Huomioitavaa: Kaupan liiton jäsenten vastaushalukkuudessa todettiin tänä vuonna huomattavia haasteita edellisiin toteutussykleihin verrattuna.

INNOLINKIN ASiantuntijat

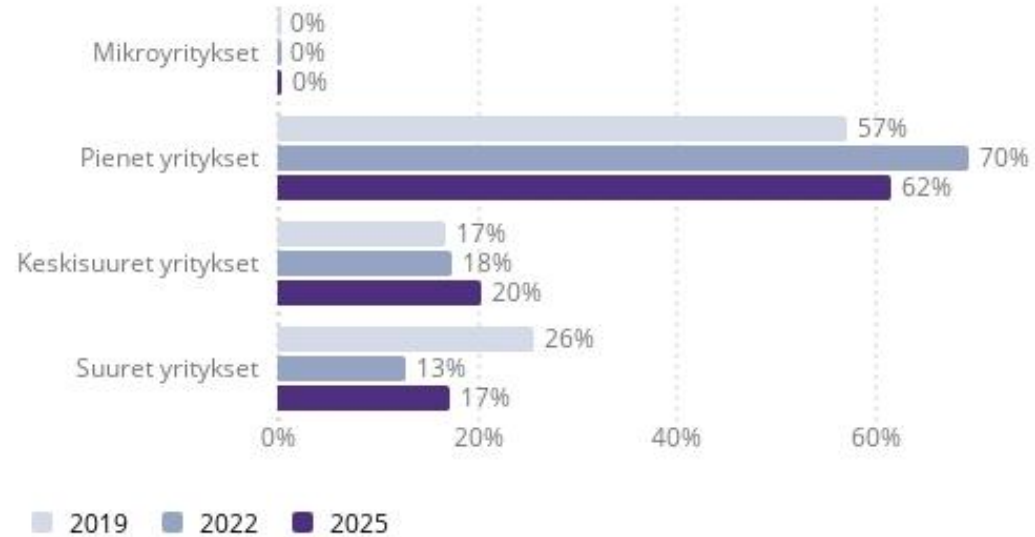
Mikko Ulander, tutkimuksen vastuullinen asiantuntija ja asiakkuudesta vastaava
Helena Kultanen, raportointi ja tulostulokset
Wilhelm Noth, projektinhallinta

Vastaajien taustatiedot



Taustatiedot 1/3

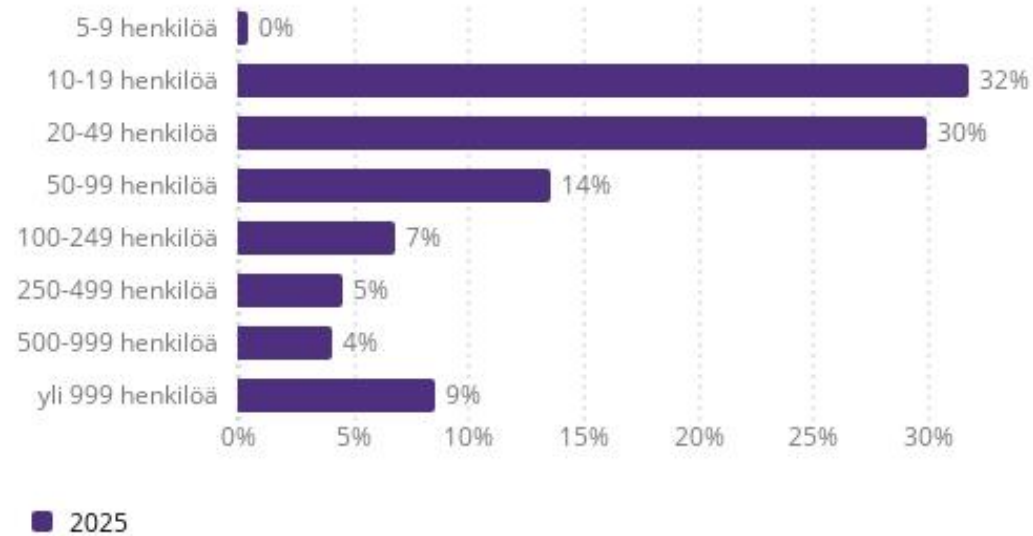
Kokoluokka



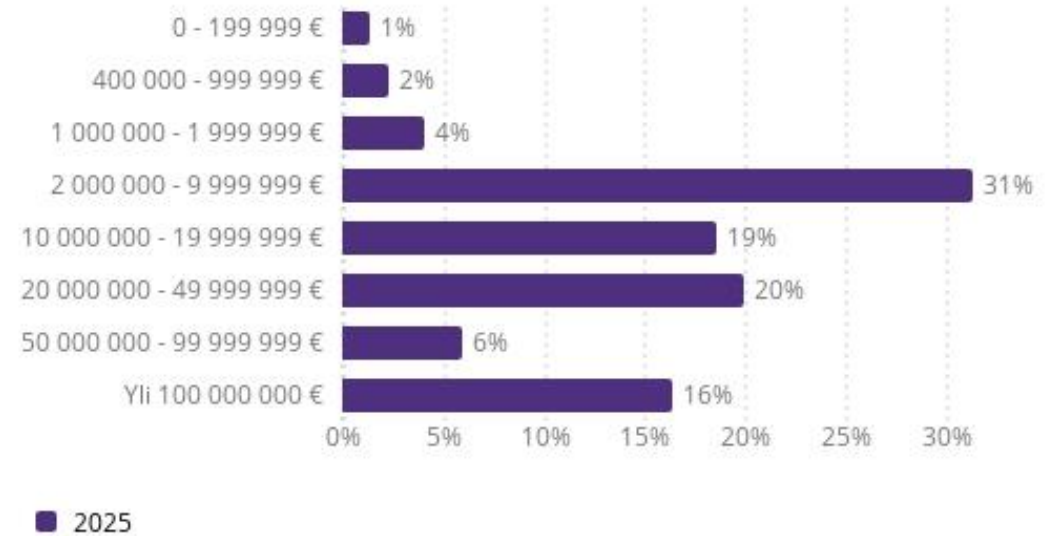
Toimiala	2019	2022	2025	
G Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus	357	275	185	-90
Muut	44	50	35	-15
Yhteensä	401	325	220	

Taustatiedot 2/3

Henkilökuntaluokka

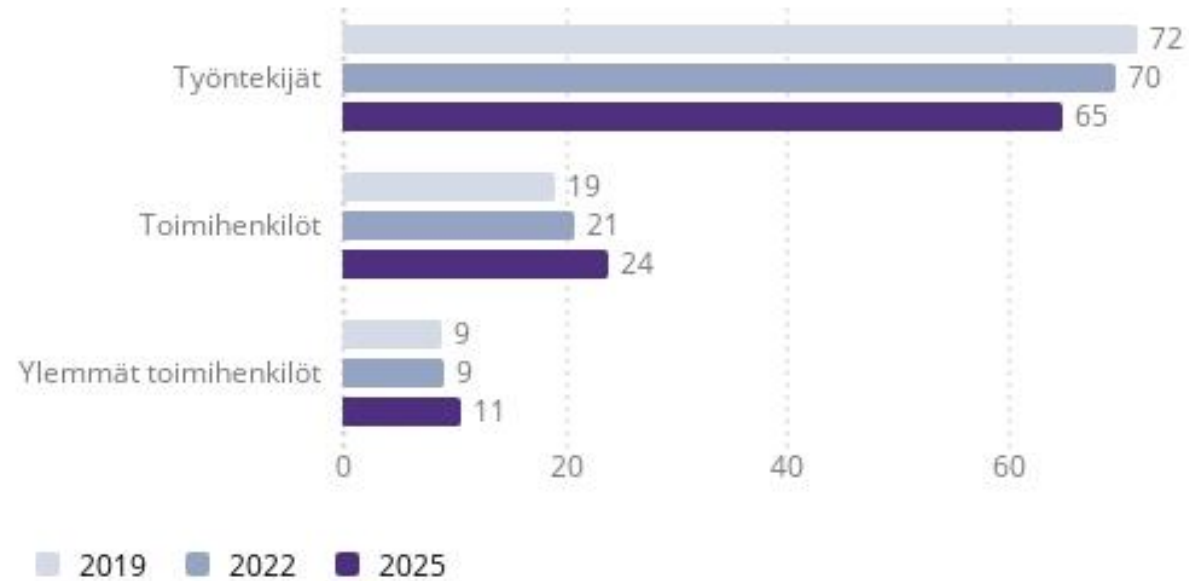


Liikevaihtoluokka



Taustatiedot 3/3

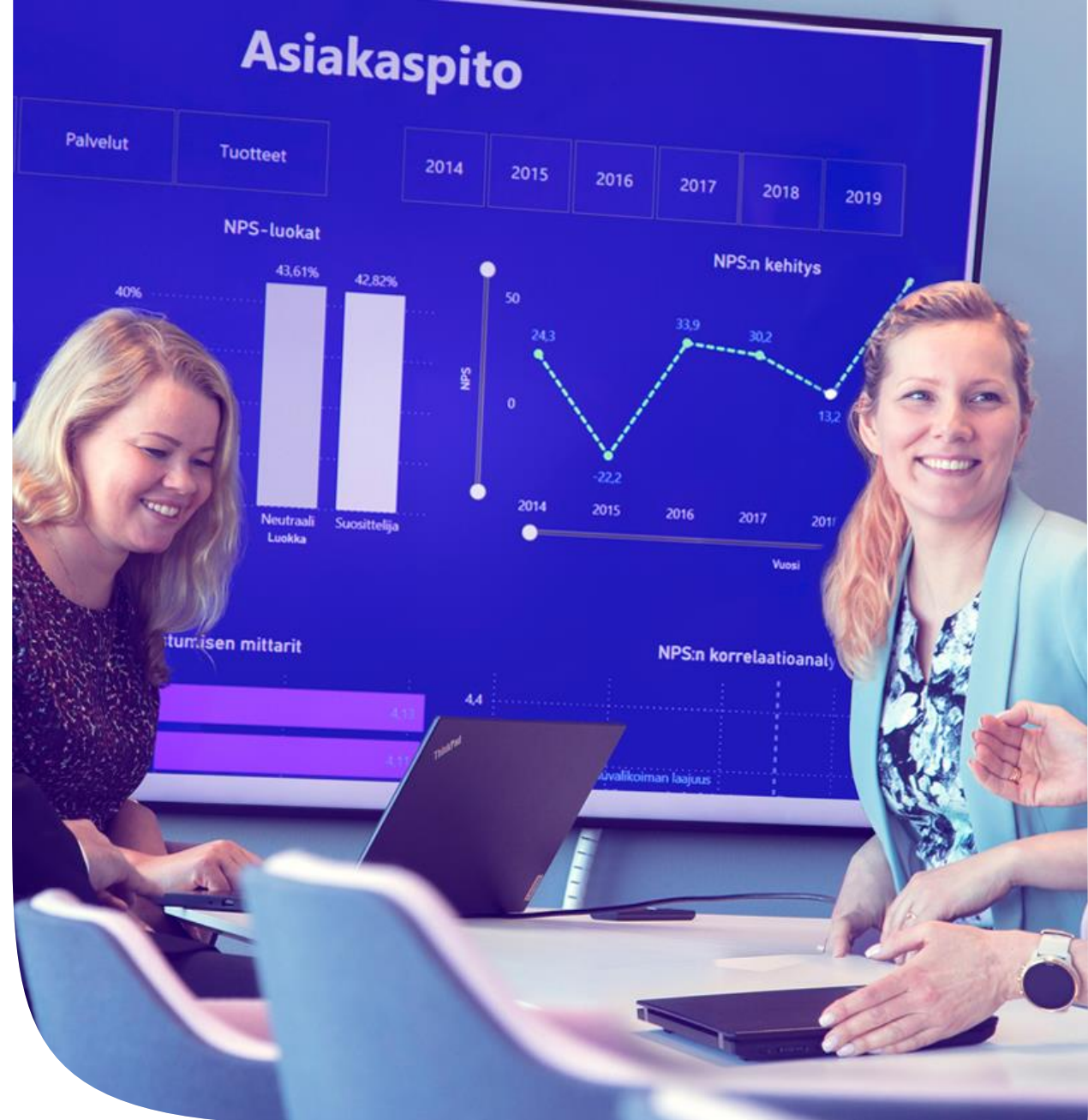
Miten yrityksenne henkilöstö jakautuu oheisille osa-alueille (%
yhteensä 100%)



Tutkimustulokset

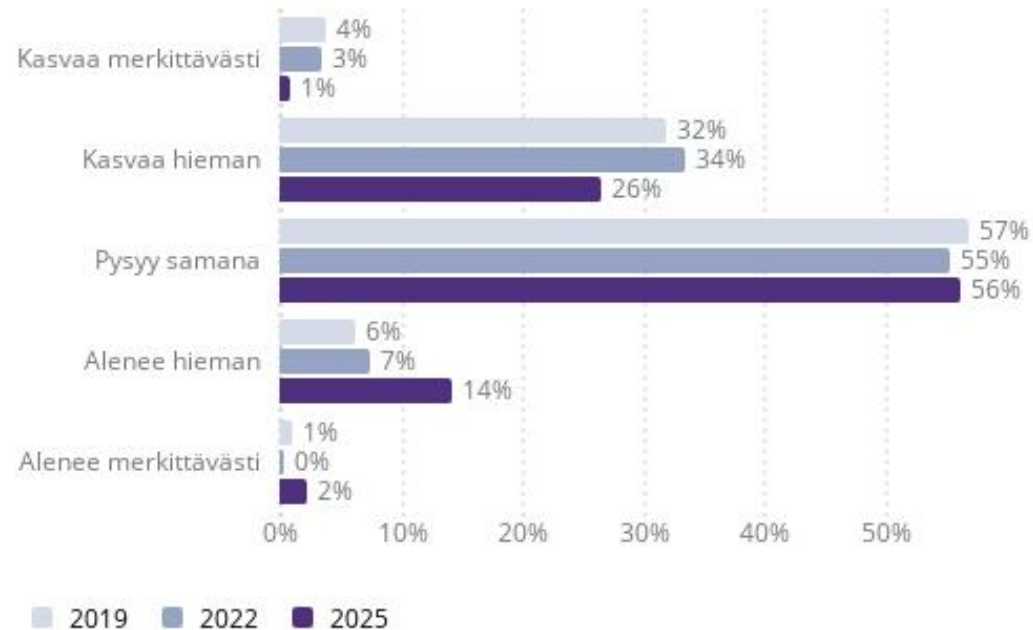
Henkilöstömäärän ennakointi

Osaamistarpeet



27 % arvioi henkilöstömäärän kasvavan ja 16 % vähenevän seuraavan vuoden aikana

Miten arvioisit yrityksenne henkilöstömäärän kehittyvän seuraavien 12 kuukauden aikana?

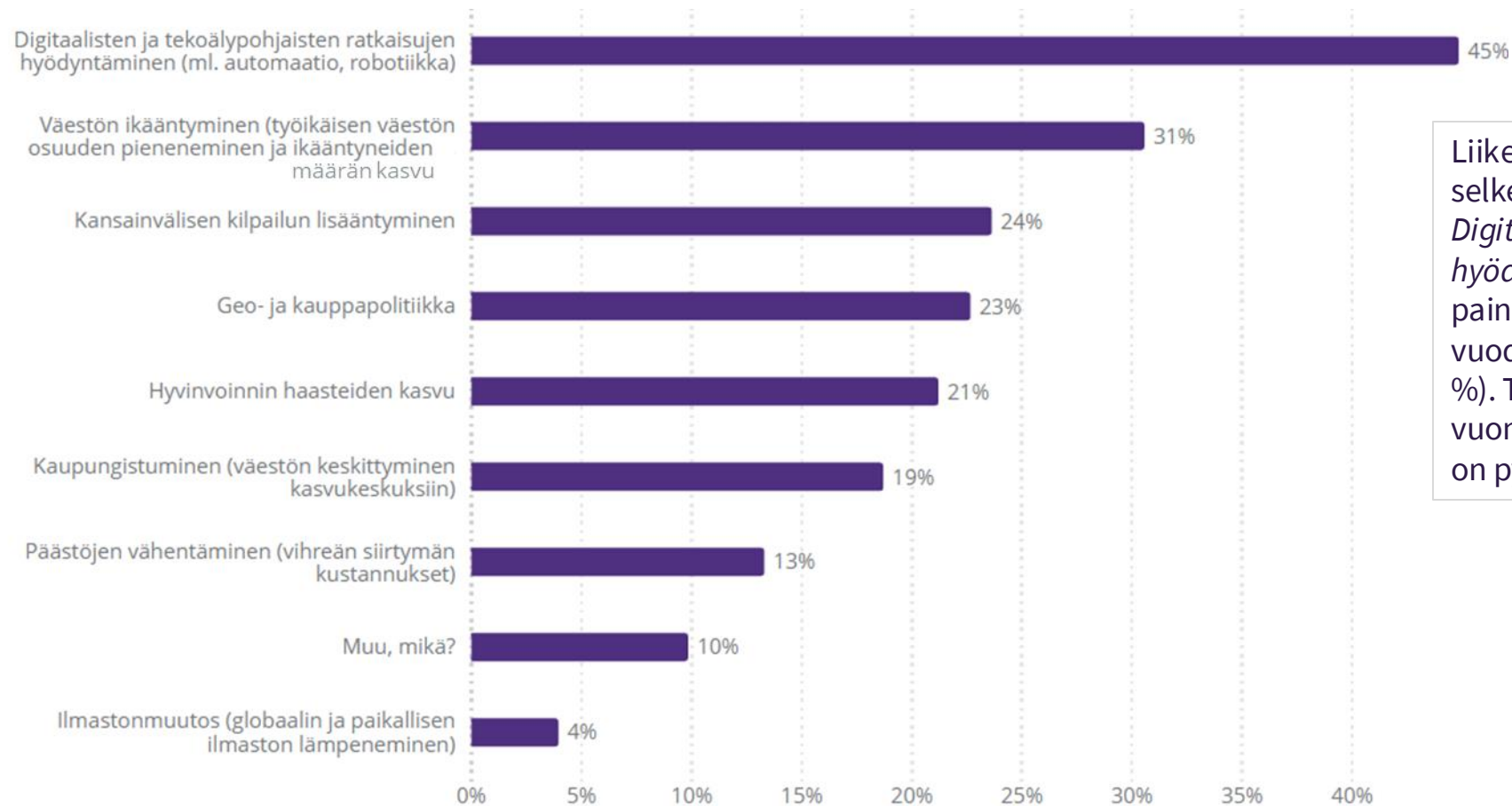


Henkilöstömäärän kasvua ennakoiti tänä vuonna 27 % vastaajista, kun vastaava luku vuonna 2022 oli 37 %. Henkilöstömäärän alenemista odotti nyt 16 %, kun vuonna 2022 luku oli 7 %.

Vastaajilta, jotka arvioivat henkilöstömäärän kasvavan tai alenevan, kysyttiin lisäksi avoimena kuinka monta prosenttia he arvioivat osuuden kasvavan/alenevan. Muutoksen arvio oli molempiin suuntiin keskimäärin 7 %. Vuonna 2022 henkilöstömäärän kasvua odotettiin 9 % ja laskua keskimäärin 12 %.

Digitalisaatioon liittyvien tekijöiden painoarvo laski edelleen eniten liiketoimintaan vaikuttavana tekijänä

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



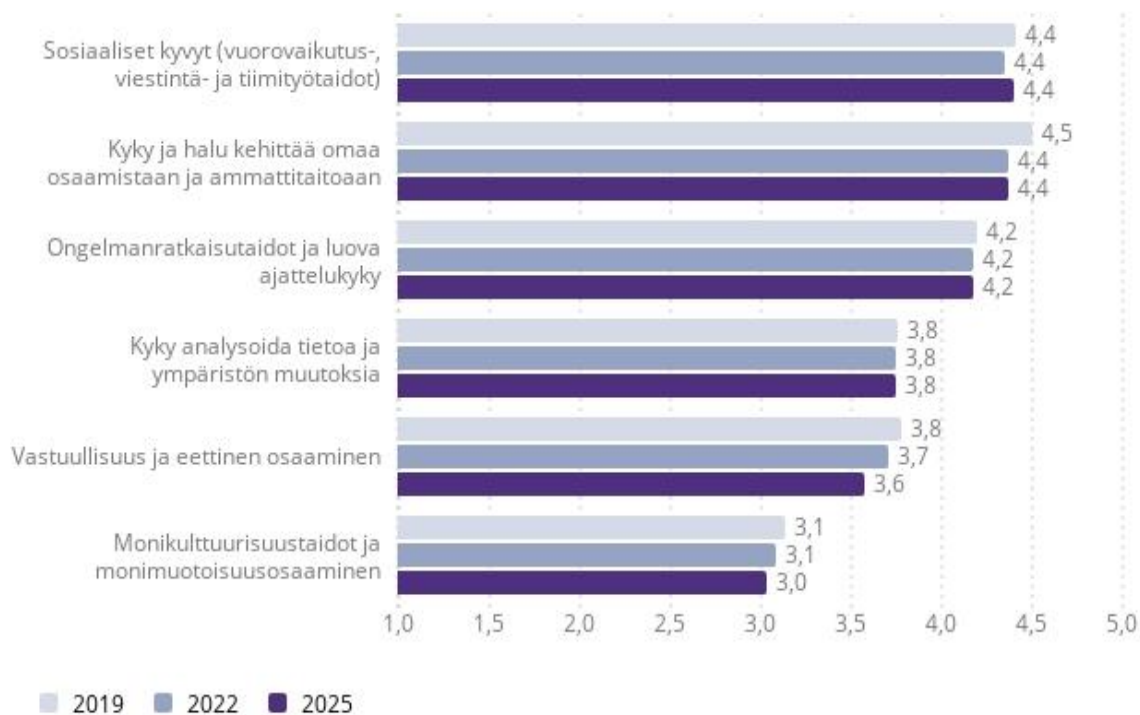
Liiketoimintaan vaikuttavista trendeistä selkeästi eniten vastauksia keräsi *Digitaalisten ja tekoälypohjaisten ratkaisujen hyödyntäminen* (45 %). Samalla sen painoarvo on kuitenkin edelleen laskenut vuoden 2019 tasosta (aiemmin 74 % ja 60 %). Toiseksi eniten vastauksia keräsi tänä vuonna *Väestön ikääntyminen* (31 %), joka on pysynyt kutakuinkin aiemmalla tasolla.

Muu, mikä? -vastauksia mm. taloustilanne, poliittiset päätökset, ihmisten usko talouteen

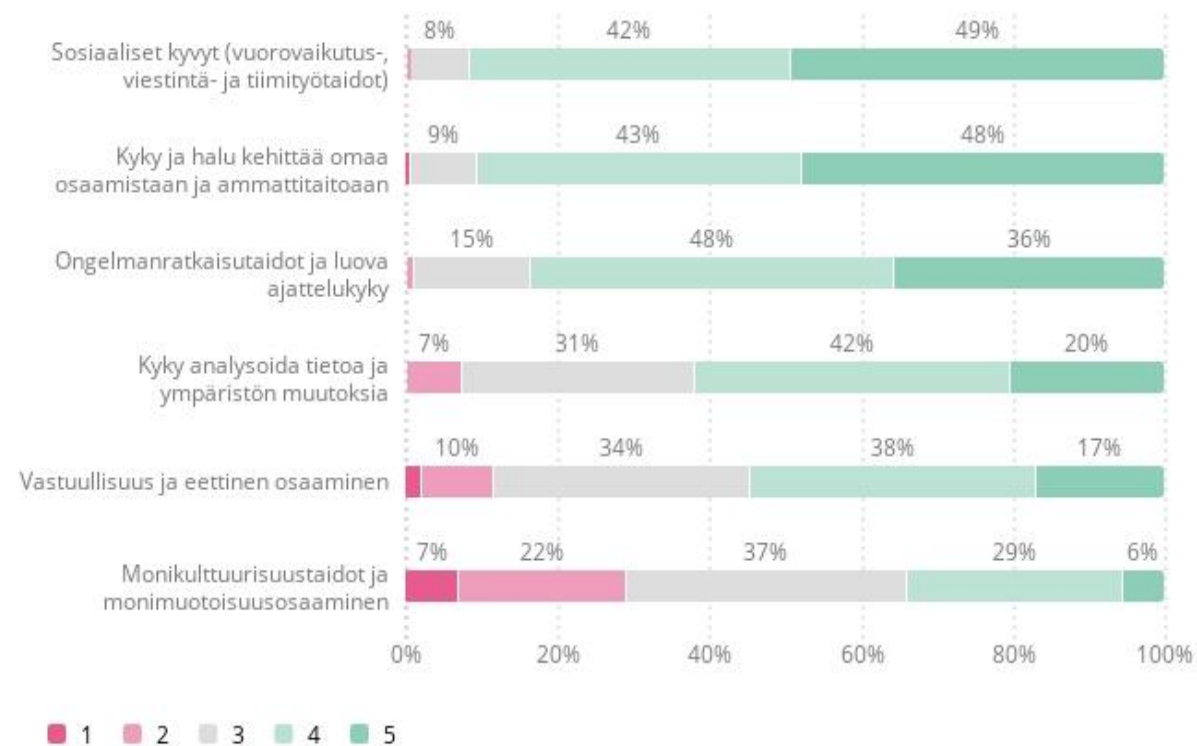
Yleisen osaamisen tärkeys

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

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



Jakaumat 2025:

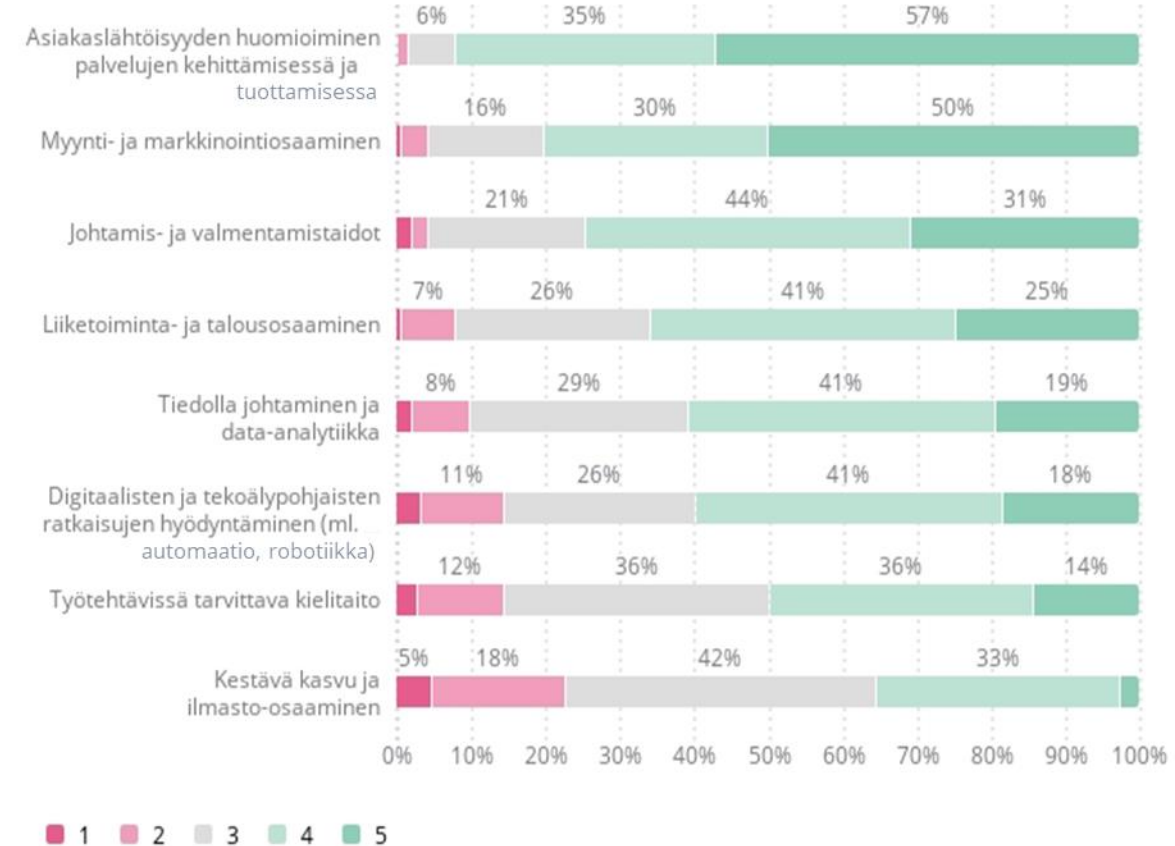
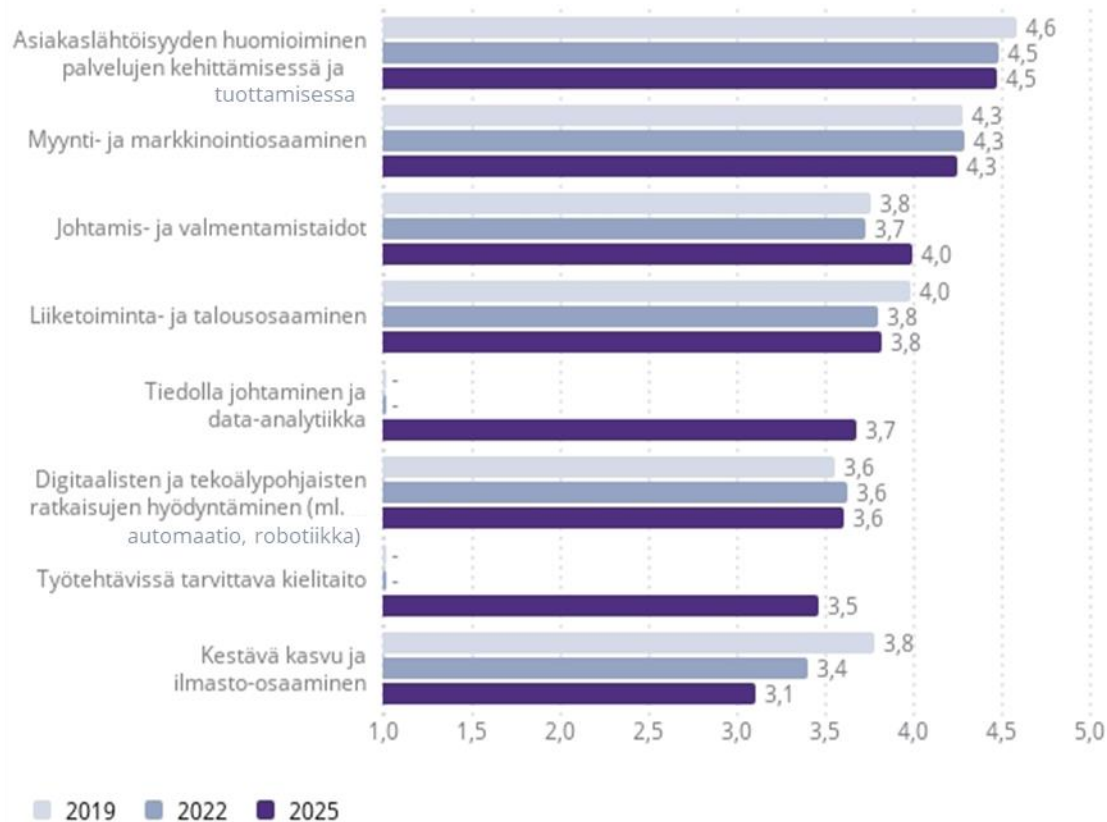


Substanssiosaamisen tärkeys

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

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

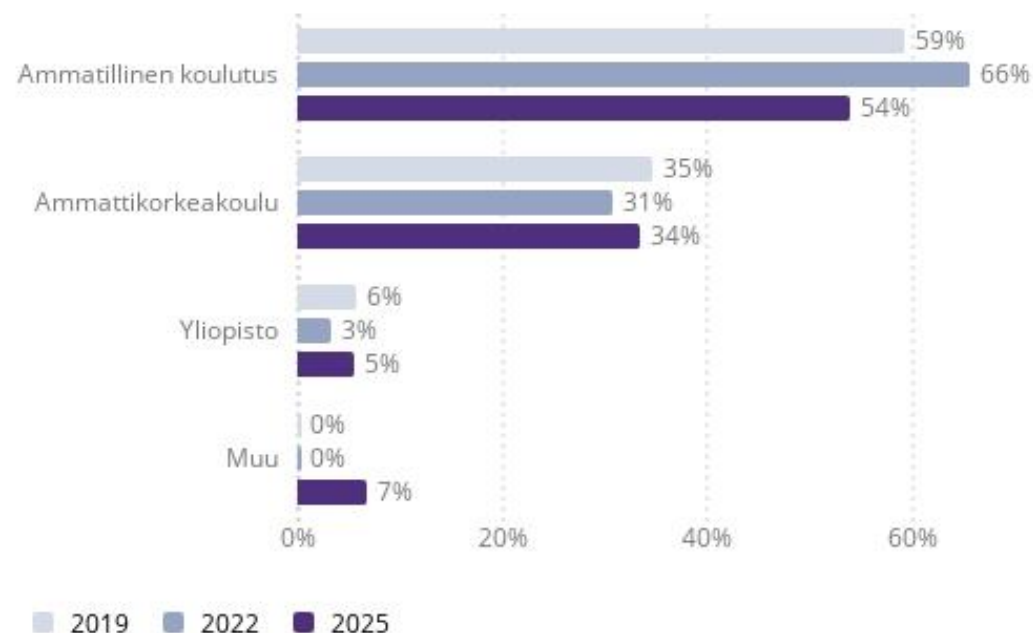
Jakaumat 2025:



Ammattikoulut ja ammattikorkeakoulut oleellisessa roolissa tärkeimpien osaajaryhmien kannalta

Millä koulutustaustalla yrityksenne kannalta tärkeimmät osaajaryhmät pääasiallisesti tulevat yritykseenne?

Muu -luokka on tullut uutena mukaan vuonna 2025.

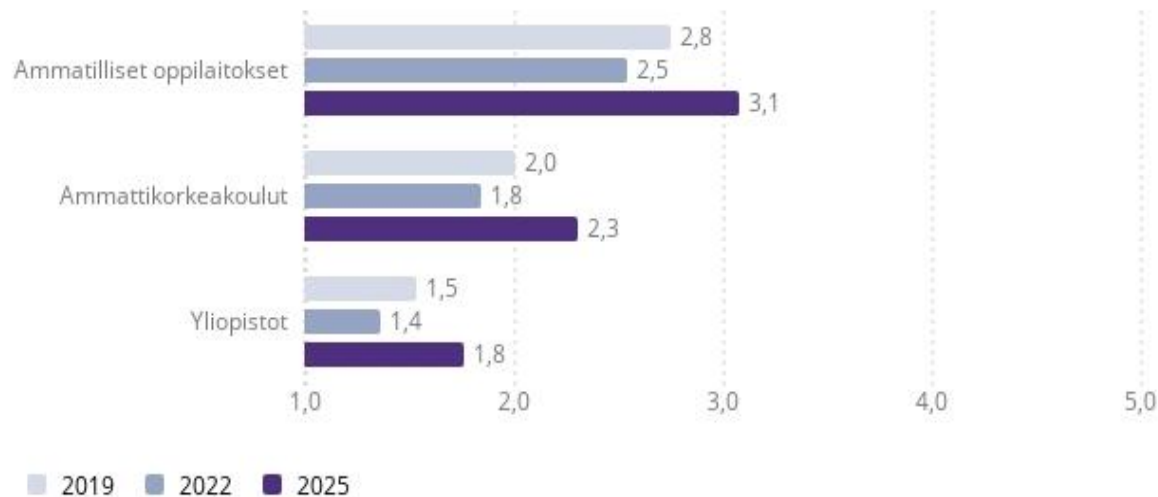


Yhteistyötä tehdään eniten ammatillisten oppilaitosten kanssa

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

Kuinka paljon yhteistyötä yrityksenne tekee seuraavien oppilaitosten kanssa?

Huom! 2025 tullut uutena vaihtoehtona "ei lainkaan", jota ei huomioida keskiarvolaskennassa. Tulos ei ole täysin vertailukelpoinen aiempien vuosien kanssa.

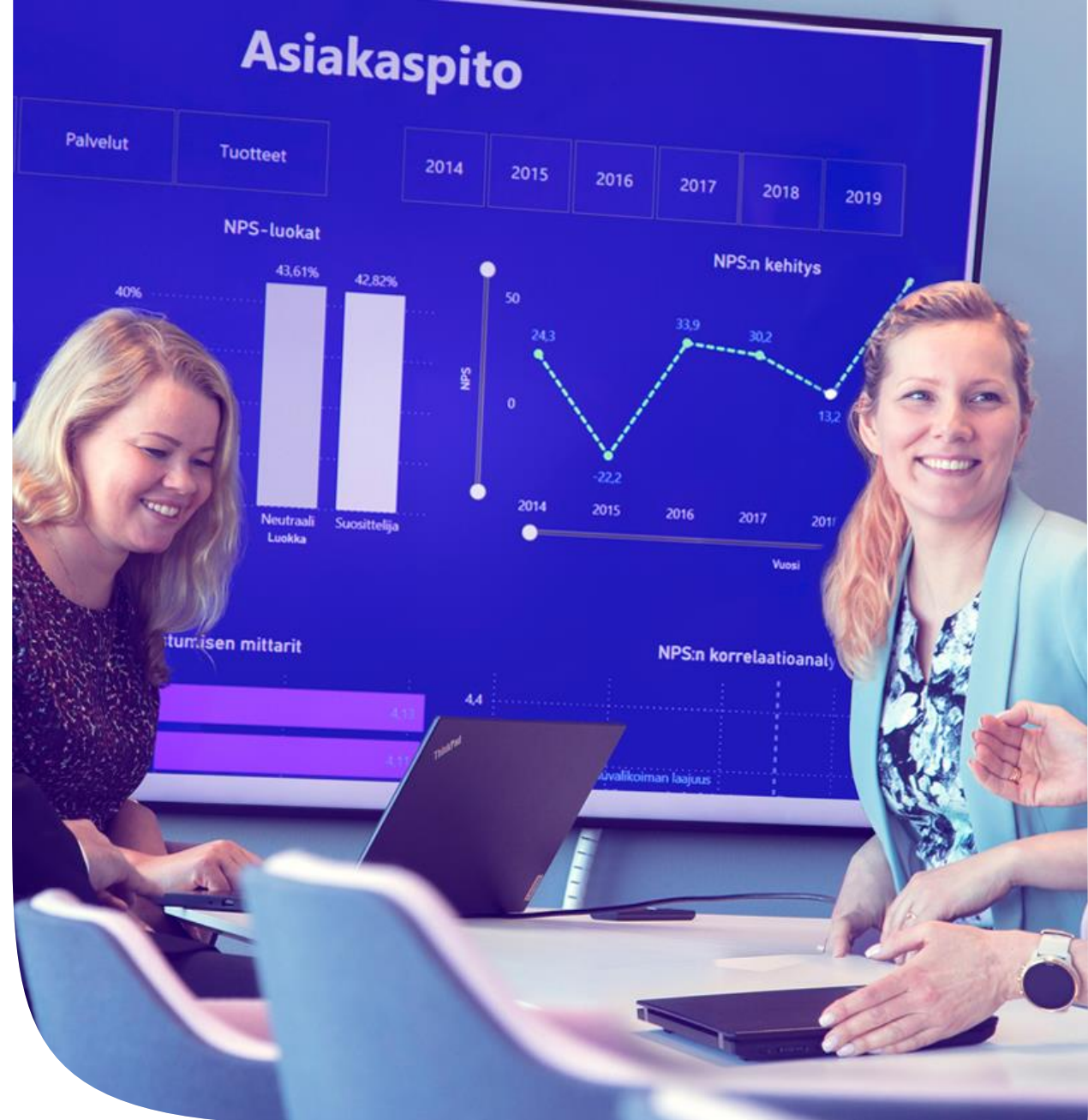


Jakaumat 2025:



Tutkimustulokset

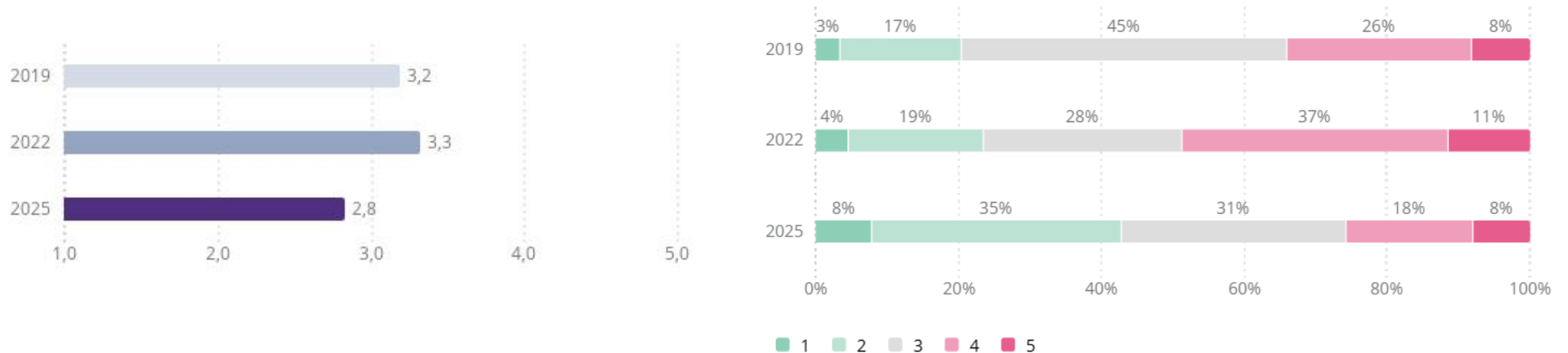
Rekrytointien onnistuminen



Osaavan työvoiman rekrytointi helpottunut merkittävästi

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

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



43 %

arvioi osaavan työvoiman
rekrytoimisen olevan **helppoa**
(2022: 23 %)

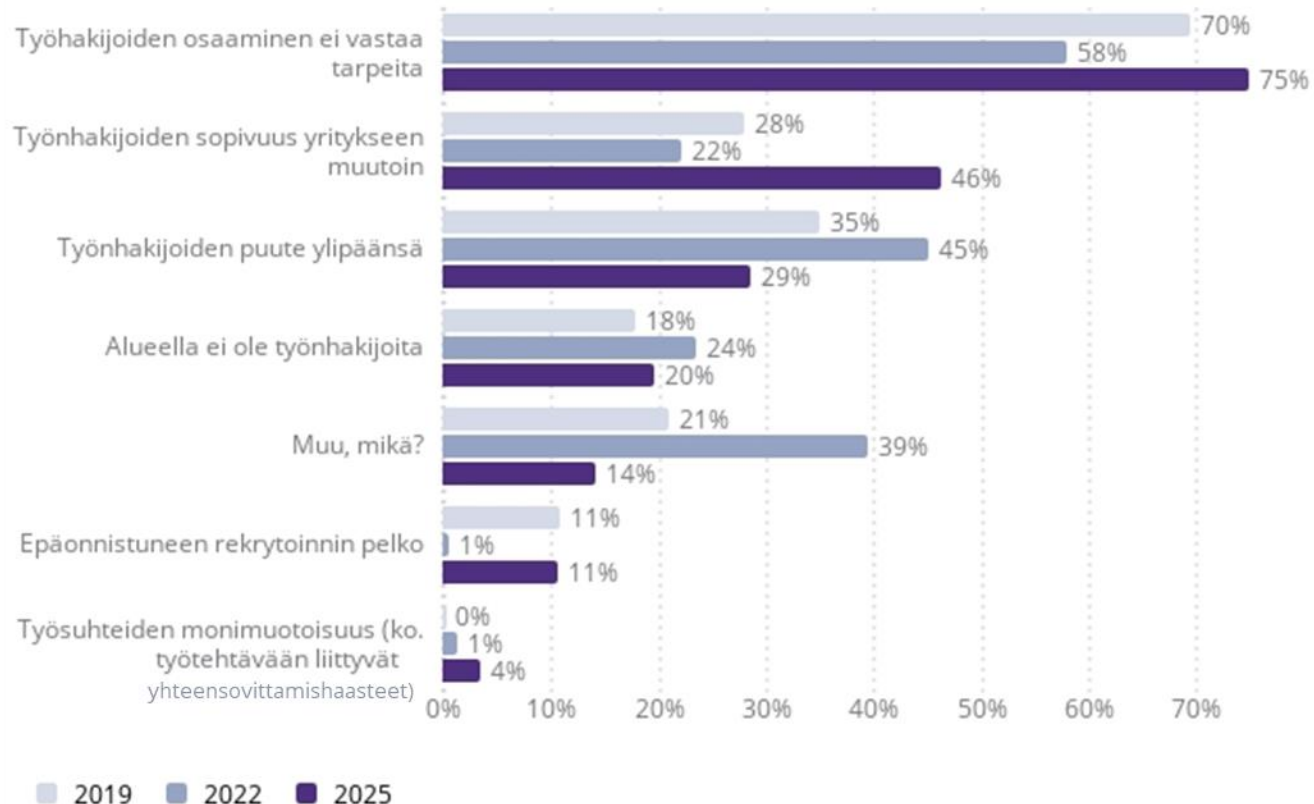
26 %

arvioi osaavan työvoiman
rekrytoimisen olevan **vaikeaa**
(2022: 48 %)

Yleisin haaste osaamisen vastaamattomuus tarpeisiin

Kysytty vain vastaajilta, jotka ovat arvioineet osaavan työvoiman rekrytoinnin olevan melko tai erittäin vaikeaa.

Mistä nämä rekryointivaikeudet johtuvat? (valitse kaikki jotka pätevät)

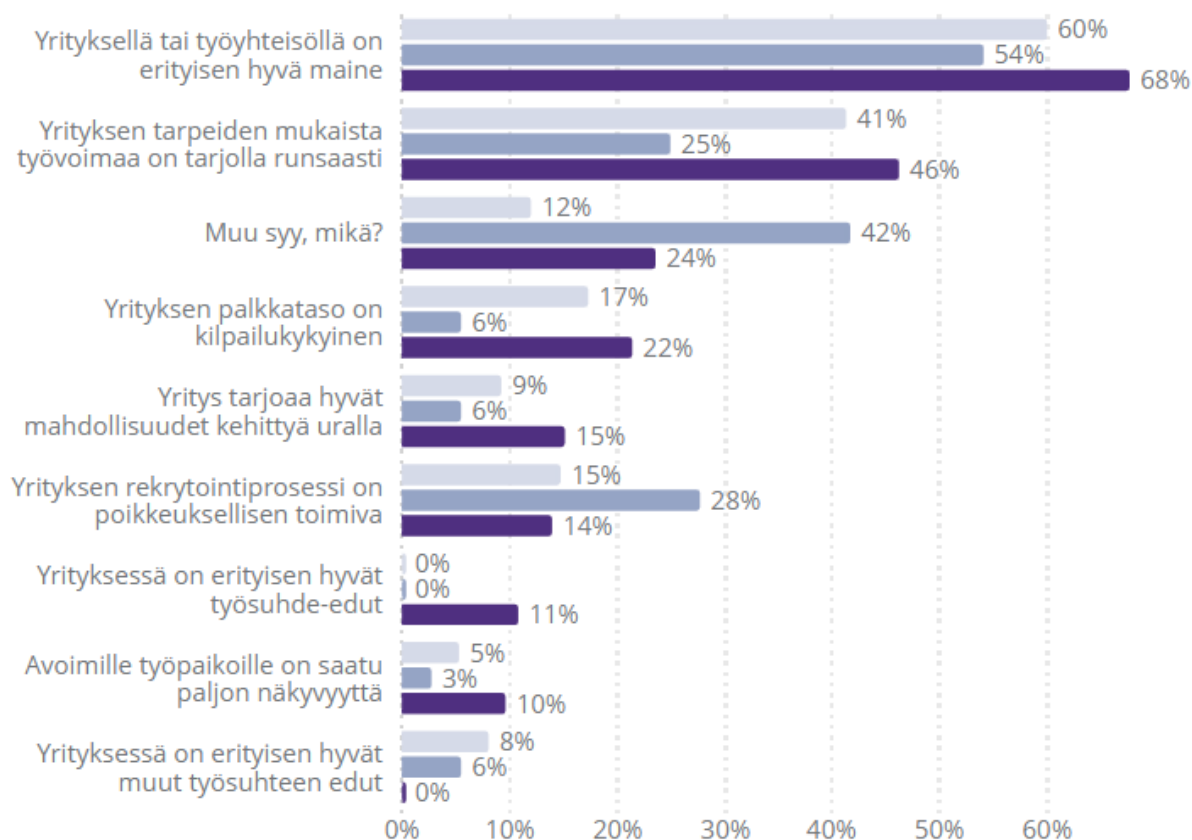


Muita mm. työntekijöiden odotukset työstä, kiinnostuksen puute, ala ei kiinnosta nuoria, työntekijät vaihtavat helposti työpaikkaa, kova kilpailu tekijöistä, ala ei ole trendikäs

Maineen merkitys rekrytoinneissa on kasvanut entisestään

Kysytty vain vastaajilta, jotka ovat arvioineet osaavan työvoiman rekrytoinnin olevan melko tai erittäin helppoa.

Mitkä tekijät ovat mielestäsi vaikuttaneet siihen, että avoimien työpaikkojen täyttämässä on onnistuttu?



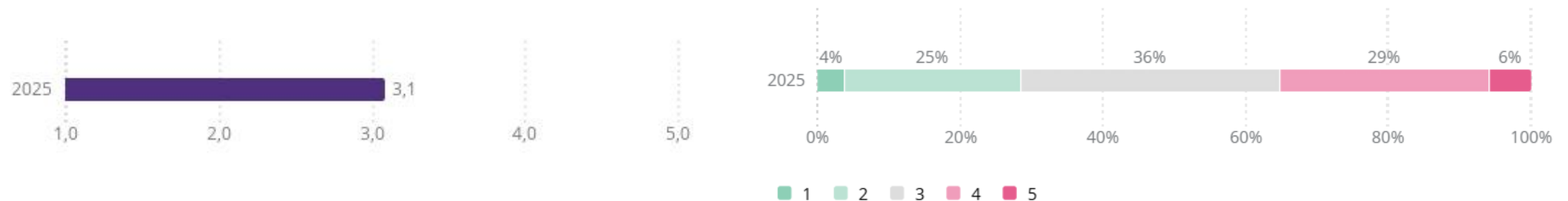
Muuna syynä mainitaan mm. yhteistyö ammattioppilaitosten kanssa, matala vaihtuvuus, korkea työtyytyväisyys, työpaikan ilmapiiri, kiinnostava ala

Arvio rekrytointien tulevaisuudesta jakautuvat

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

Arvioi asteikolla 1-5, kuinka vaikeaa yrityksellenne on rekrytoida osaavaa työvoimaa 2-3 vuoden aikajänteellä.

(Uusi kysymys vuonna 2025)



29 %

arvioi osaavan työvoiman rekrytoimisen olevan **tulevaisuudessa helppoa** (43 % arvioi aiemmassa kysymyksessä osaavan työvoiman rekrytoinnin olevan helppoa tällä hetkellä)

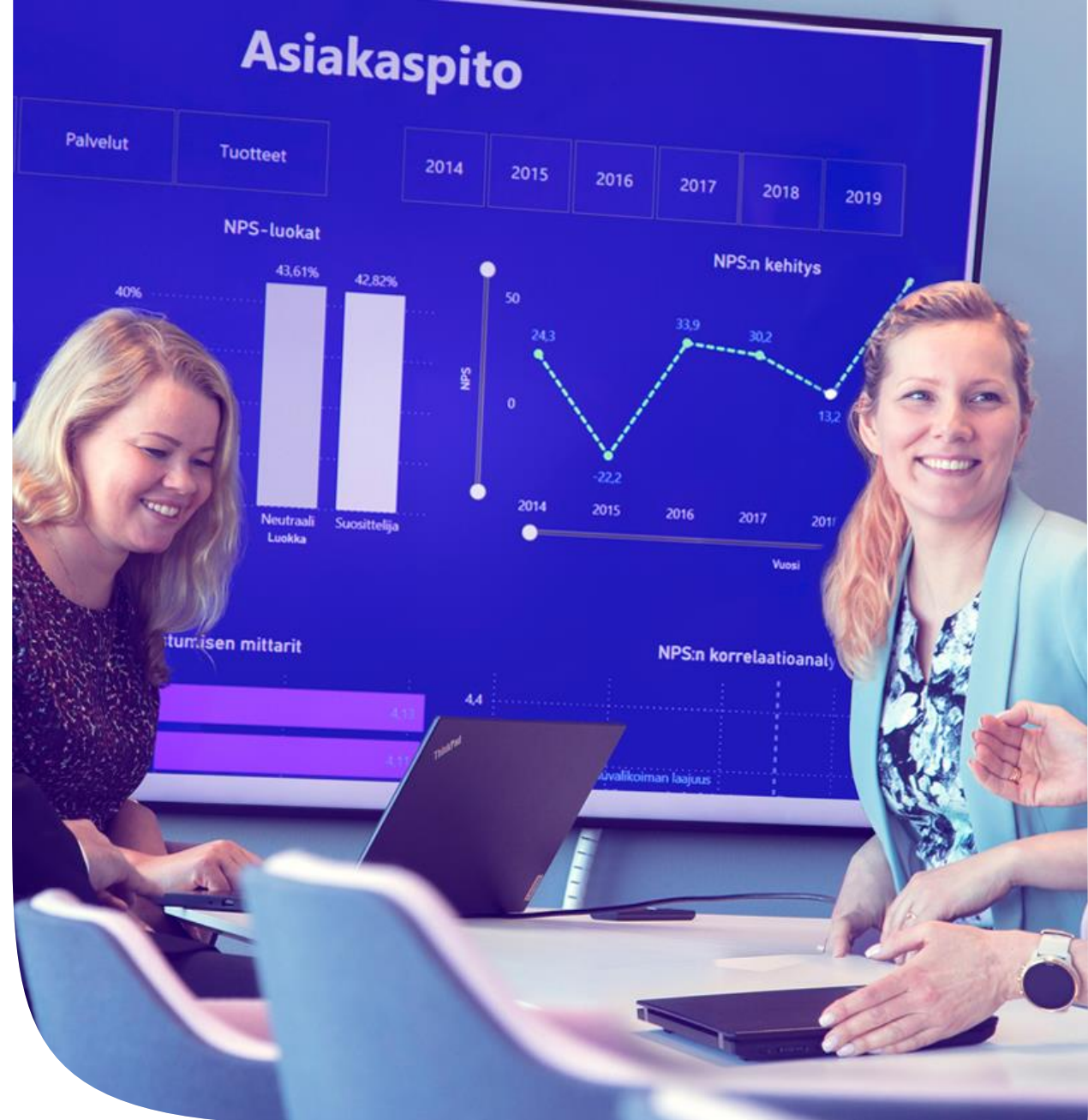
35 %

arvioi osaavan työvoiman rekrytoimisen olevan **tulevaisuudessa vaikeaa** (26 % arvioi aiemmassa kysymyksessä osaavan työvoiman rekrytoimisen olevan vaikeaa tällä hetkellä)

Vaikka rekrytoinnit nähtiin melko helppona tällä hetkellä, selvästi suurempi osuus arvioi sen olevan haastavampaa 2-3 vuoden aikajänteellä.

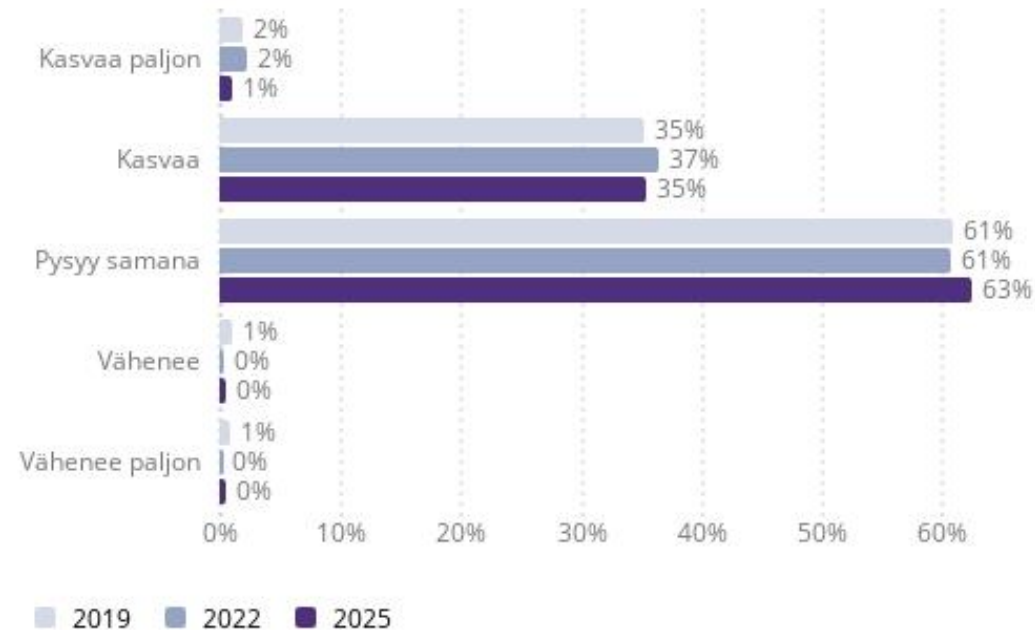
Tutkimustulokset

Työ- ja koulutusperusteinen maahanmuutto



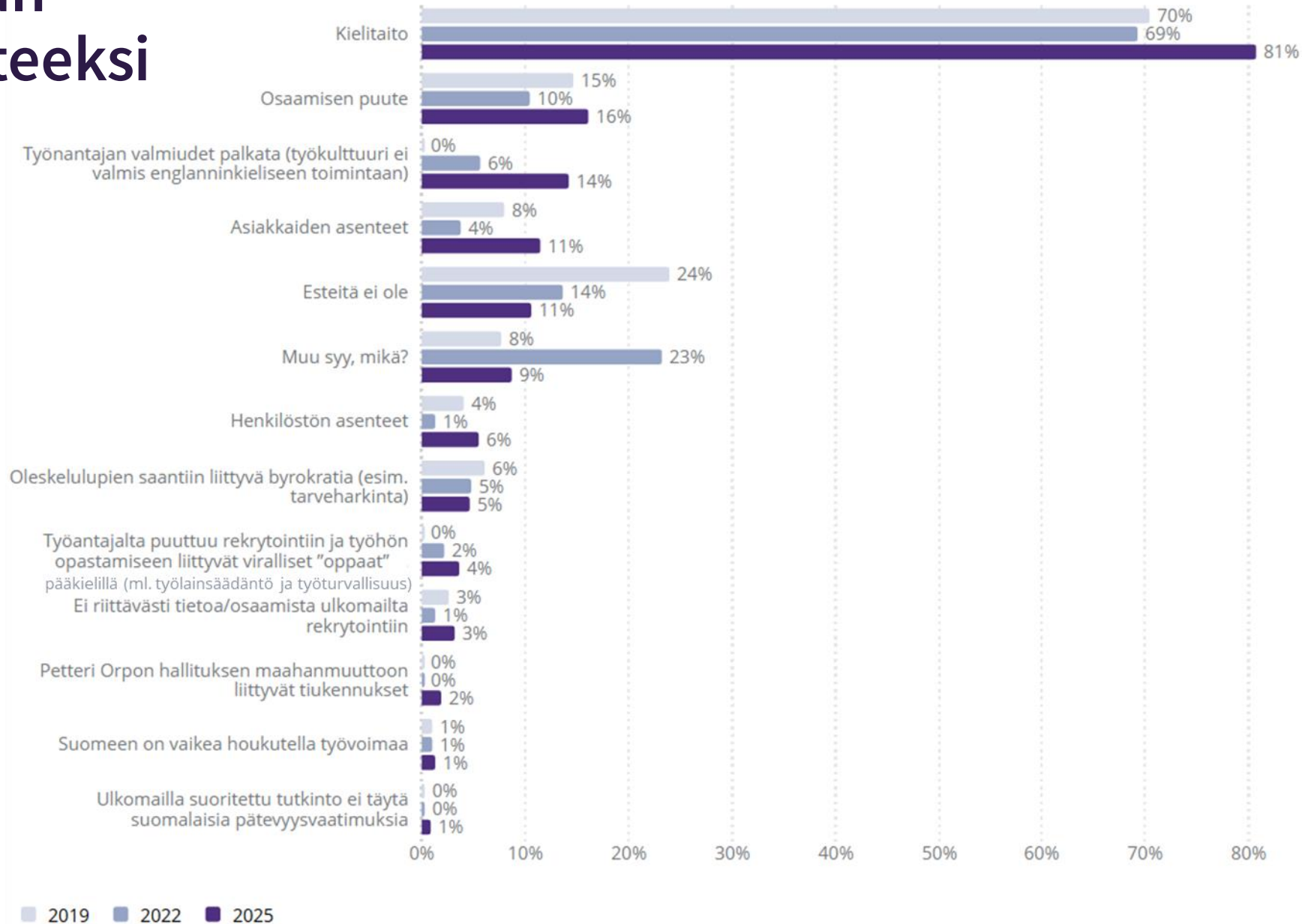
Ulkomaalaistaustaisen työvoiman osuuden tuleva kehitys arvioidaan aiemman mukaiseksi

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



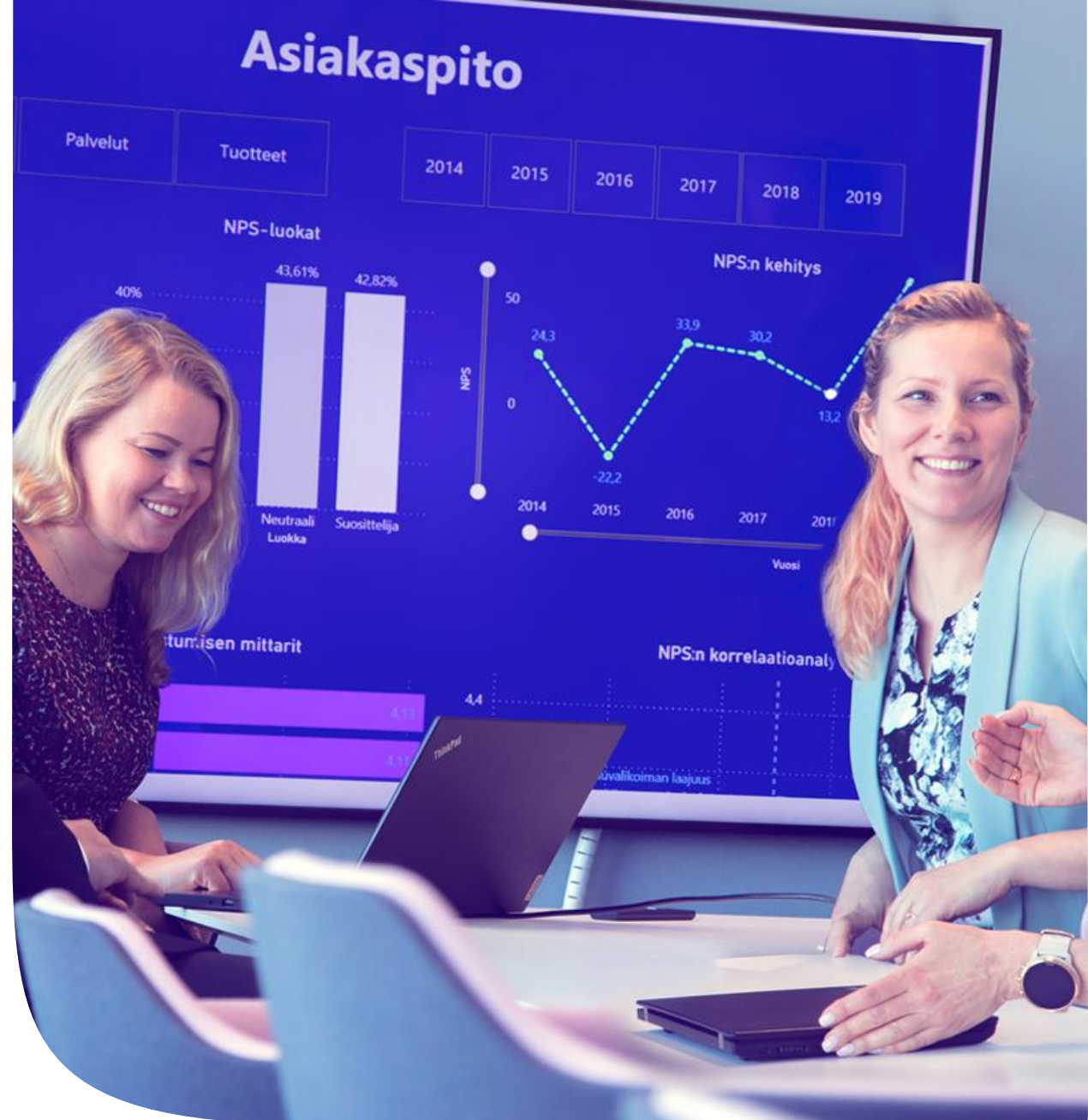
Kielitaito koetaan suurimmaksi esteeksi

Mitkä ovat yrityksessänne suurimmat esteet ulkomaalaistaustaisen työvoiman hyödyntämiselle?



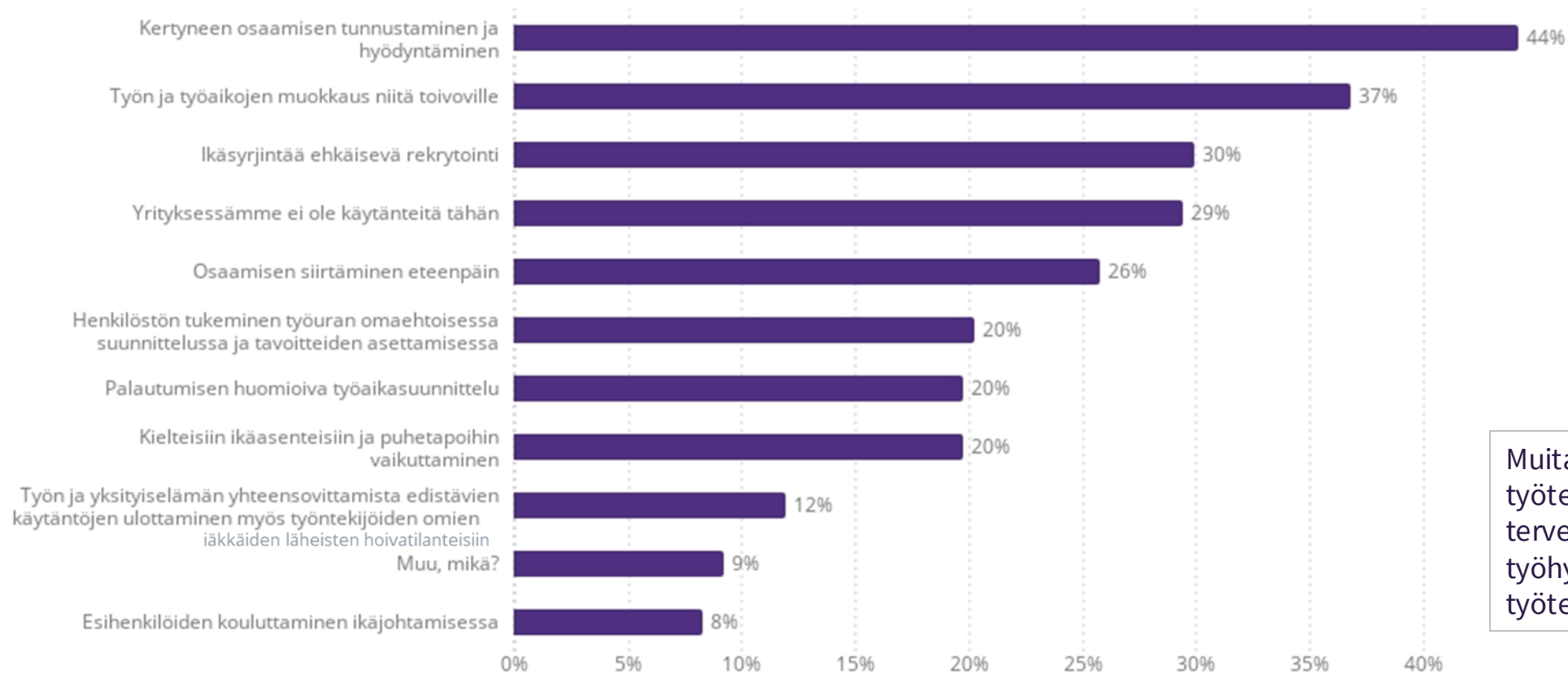
Tutkimustulokset

Yli 55-vuotiaiden työllistäminen



Kertynyttä osaamista halutaan hyödyntää

Mitä käytänteitä yrityksessänne on yli 55-vuotiaiden työllistämiseksi / työssä pysymiseksi? 217

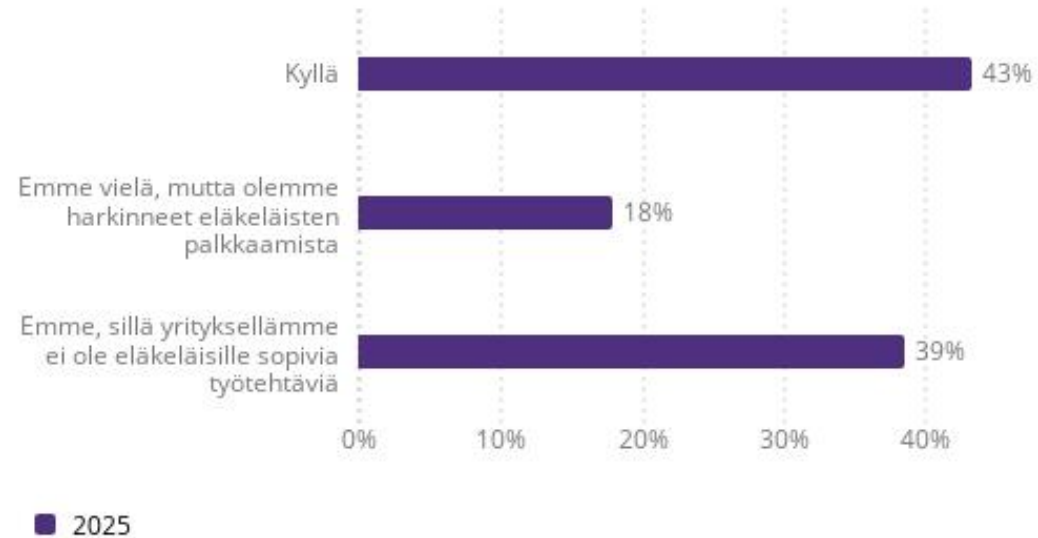


Muita mm.
työterveys-suunnitelma,
terveystarkastukset,
työhyvinvointi, laajennettu
työterveysshuolto

■ 2025

43% hyödyntää eläkeläisiä osa-aikatyössä

Hyödynnättekö eläkeläisiä osa-aikatyössä?





Kiitos!

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

