

# Nostetta liiketoimintaan osaavilla ihmisillä

EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelu 2010





# **Nostetta liiketoimintaan osaavilla ihmisillä**

EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelu 2010



## SISÄLLYSLUETTELO

Esipuhe .....	5
Tiivistelmä .....	6
<b>1</b> Rekrytointi alkoi vilkastua taantuman jälkeen vuonna 2010 .....	7
<b>2</b> Valtaosa ammatillisen koulutuksen suorittaneista sijoittui palvelualoille .....	8
<b>3</b> Ammattikorkeakouluista palkattiin eniten insinöörejä ja tradenomeja .....	9
<b>4</b> Yliopistotutkinnon suorittaneita rekrytoitiin reilut 9 000 henkeä .....	10
<b>5</b> Talouden elpyminen lisäsi rekrytointivaikeuksia .....	12
<b>6</b> Pulaa erityisesti ammattiosaajista .....	14
<b>7</b> Osaamispuutteet ja alan imago rekrytointivaikeuksien taustalla .....	15
<b>8</b> Henkilöstön hankinnassa hyödynnetään useita kanavia .....	16
<b>9</b> Eri toimialat käyttävät samoja rekrytointikanavia .....	17
<b>10</b> Uudet osaajat löytyvät yrityksen sisältä tai verkostojen kautta .....	18
Miten henkilöstö- ja koulutustiedustelu 2010 tehtiin? .....	19

# Esipuhe

Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelulla kerätään vuosittain tietoja jäsenyritysten työvoimatilanteesta, rekryointitarpeista ja henkilöstön kehittämisestä. Tiedot antavat tärkeää lisäarvoa koulutus- ja työvoimapolitiiseen keskusteluun, koulutusmäärien mitoittamiseen ja päätöksentekoon.

Tämä julkaisu sisältää henkilöstö- ja koulutustiedustelulla loka–marraskuussa 2010 kerätyt tiedot yritysten rekryointitarpeesta koulutustason ja -alan mukaan. Lisäksi selvitettiin yritysten kohtaamia rekryointivaikeuksia sekä uuden henkilöstön hankinnassa käytettäviä rekryointikanavia.

Vuoden 2008 syksyllä alkanut maailmanlaajuinen talouskriisi ja sitä seurannut Suomen bkt:n supistuminen kahdeksalla prosentilla romahdutti myös yritysten rekryoinnit vuoden 2009 aikana. Henkilöstö- ja koulutustiedustelun tulosten mukaan rekryoinnit kääntyivät jälleen kasvuun kaikilla päätoimialoilla vuonna 2010, joskin toipuminen on ollut hidasta varsinkin kriisistä eniten kärsineillä aloilla teollisuudessa ja rakentamisessa.

Talouden suhdanteiden nopeat vaihtelut heijastuvat paitsi rekryointimääriin myös rekryoinnin koulutustasoa ja -alaa koskeviin jakaumiin. Toisaalta talouskriisi johtaa myös tuotannon ja elinkeinoelämän rakenteellisiin muutoksiin. Koska kriisistä toipuminen on vielä kesken, vuotta 2010 koskevasta tiedustelusta ei voi vetää pitkälle meneviä johtopäätöksiä koulutustarjontaan tarvittavista rakenteellisista muutoksista.

Henkilöstö- ja koulutustiedustelu on toteutettu yhteistyössä toimialaliittojen ja yritysten kanssa. Raportin on koonnut asiantuntija Satu Ågren EK:n koulutus- ja työvoimayksiköstä. Esitän suuret kiitokset kaikille tämän vaativan tiedustelun toteuttamiseen osallistuneille.

Helsingissä maaliskuun 31. päivänä 2011

Markku Koponen  
Koulutusjohtaja

# Tiivistelmä

- Henkilöstö- ja koulutustiedustelun mukaan rekryointitarve EK:n jäsenyrityksissä oli noin 45 400 henkilöä vuonna 2010. Rekryointitarve kasvoi noin 10 prosenttia vuodesta 2009.
- Rekryointitarpeesta 42 prosenttia kohdistui ammatillisen koulutuksen suorittaneisiin, 25 prosenttia ammattikorkeakoulu-tettuihin, 18 prosenttia maisteritutkinnon ja 2 prosenttia akateemisen jatkotutkinnon suorittaneisiin henkilöihin. Rekrytoiduista 12 prosenttia oli henkilöitä, joilla ei ollut peruskoulun tai ylioppilas-tutkinnon jälkeistä ammatillista tai muuta tutkintoa suoritettuna.
- Ammattiosaajien rekryointitarve oli 18 900 henkilöä vuonna 2010. Teollisuuteen sijoittui 2 900, rakennusalalle 1 800 ja palvelualoille 14 200 ammattiosaajaa. Taantuman vaikutukset heijastuivat edelleen erityisesti ammattiosaajien rekryointitarpeeseen: teollisuus palkkasi tavanomaista selvästi vähemmän tekniikan ja liikenteen ammattiosaajia.
- Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden rekryointitarve oli 11 250 henkilöä vuonna 2010. Teollisuuteen palkattiin 2 450, rakennusalalle 700 ja palvelualoille 8 100 ammattikorkeakoulutet-tua. Tietotekniikan osaajien rekryointitarve oli kasvanut reilusti vuodesta 2009.
- Yliopistotutkinnon suorittaneiden rekryointitarve oli 9 100 henkilöä vuonna 2010. Heistä 800 oli akateemisen jatkotutkinnon suorittaneita. Teollisuuteen palkattiin 2 200, rakennusalalle 150 ja palvelualoille 6 750 yliopistotutkinnon suorittanutta. Valtaosa jatkotutkinnon suorittaneista sijoittui yliopistojen palvelukseen. Teollisuudessa tapahtunut hienoinen rekryointitarpeen kasvu painottui diplomi-insinööreihin ja kauppatieteilijöihin.
- Talouden käännyttyä kasvuun rekryointivaikeudet alkoivat jälleen yleistyä. Joka kolmas yritys oli kohdannut loka–marraskuussa 2010 rekryointivaikeuksia. Ongelmia oli ollut 10 000 avoimen paikan täyttämässä.
- Eniten rekryointivaikeuksia esiintyi ammatillista osaamista vaativissa tehtävissä, kuten puhdistus- ja siivoustyöntekijöiden, varastotyöntekijöiden sekä kokkien ja asentajien palkkaamisessa. Rekryointivaikeuksien syyt liittyivät yhtä usein osaamisessa esiin-tyviin puutteisiin kuin työpaikkaan liittyviin tekijöihin.
- Rekryointi organisaation sisältä ja verkostojen hyödyntäminen ovat yleisimmin käytetyt kanavat uuden henkilöstön hankinnassa sekä teollisuudessa, rakentamisessa että palveluissa.
- Eri rekryointikanavista internetin käyttö on lisääntynyt suhteellisesti eniten vuodesta 2004, jolloin EK selvitti edellisen ker-ran yritysten käyttämiä kanavia uuden henkilöstön hankinnassa. Yrityksen omat nettisivut ovat tärkein verkkorekryoinnin kanava, mutta myös rekryointipalveluja tarjoavia kaupallisia verkkosivuja käytetään yleisesti. Jo joka kymmenennellä yrityksellä on koke-musta sosiaalisen median hyödyntämisestä rekryoinnissa.

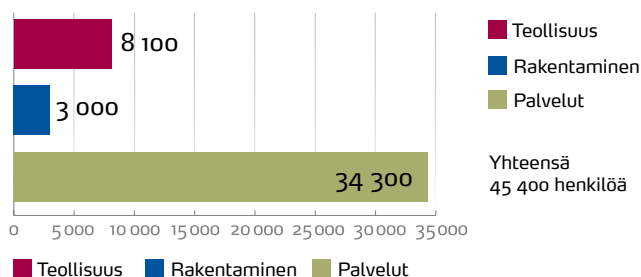
# 1. Rekrytointi alkoi vilkastua taantumun jälkeen vuonna 2010

Henkilöstö- ja koulutustiedustelun mukaan rekrytointitarve EK:n jäsenyrityksissä oli noin 45 400 henkilöä vuonna 2010. Yrityksiin palkatuista osaajista 88 prosentilla oli ammatillisessa koulutuksessa, ammattikorkeakoulussa tai yliopistossa suoritettu tutkinto. Uusista työntekijöistä 12 prosentilla ei ollut tutkintoa.

Teollisuudessa rekrytointitarve oli 8 100 ja rakentamisessa 3 000 henkilöä. Rekrytointitarpeesta 75 prosenttia kohdistui yksityisille palvelualueille, jossa uusia osaajia tarvittiin 34 300.

Toipuminen maailmanlaajuisesta, vuosiin 2008–2009 ajoittuneesta taantumasta näkyi jo hienoisena rekrytointitarpeen kasvuna EK:n jäsenyrityksissä. Taantumassa menetettiin tuhansia työpaikkoja, eniten viennistä riippuvaisilla teollisuusaloilla sekä suhdanneherkällä rakennusallalla. Rekrytointitarve kasvoi vuonna 2010 noin 10 prosenttia edellisvuodesta. Tarve kasvoi kaikilla kolmella päätoimialalla, mutta suhteellisesti eniten teollisuudessa ja rakentamisessa.

**Kuva 1.** Rekrytointitarve EK:n jäsenyrityksissä 2010, henkilöä



## Ammattiosaajia ja korkeakoulutettuja palkattiin lähes yhtä paljon

Rekrytointitarpeesta 42 prosenttia kohdistui ammatillisen koulutuksen suorittaneisiin henkilöihin. Ammattikorkeakoulutettujen osuus oli 25 prosenttia, yliopistotutkinnon suorittaneiden 18 ja akateemisen jatkotutkinnon suorittaneiden osuus 2 prosenttia.

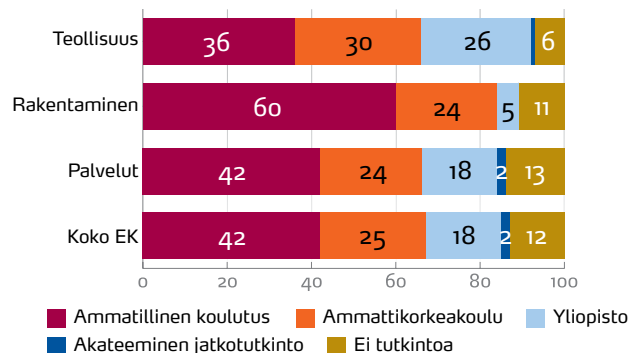
EK:n jäsenyrityksissä on yhä vähemmän työmahdollisuuksia vailla koulutusta oleville henkilöille. Rekrytoituista 12 prosenttia oli henkilöitä, joilla ei ollut peruskoulun tai ylioppilastutkinnon jälkeistä ammatillista tai muuta tutkintoa suoritettuna. Yritykset joutuvat palkkaamaan tutkintoa vailla olevia henkilöitä eri syistä: avoinna olevaan tehtävään ei ole saatavilla koulutettua henkilöä tai rekrytoitun henkilön tutkintoon johtava koulutus on kesken. Kyseessä saattaa olla myös esimerkiksi ruuhkahuippuja tasoittava työ, johon palkataan opiskelija.

Teollisuudessa ammatillisen koulutuksen suorittaneiden osuus rekrytoinneista oli 36 prosenttia, korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden 57 prosenttia ja vailla tutkintoa olevien 6 prosenttia.

Rakennusallalle rekrytoituista 60 prosentilla oli ammatillinen koulutus ja 29 prosentilla korkea-asteen koulutus. Rekrytoituista 11 prosentilla ei ollut tutkintoa.

Palvelualueilla 42 prosenttia uusista osaajista oli ammatillisen koulutuksen ja 44 prosenttia korkea-asteen tutkinnon suorittaneita. Tutkintoa vailla olevien henkilöiden osuus uusista työntekijöistä oli hieman suurempi kuin teollisuudessa ja rakentamisessa, 13 prosenttia. Henkilöitä, joilla ei ollut peruskoulun tai ylioppilastutkinnon jälkeistä tutkintoa, palkattiin keskimäärin enemmän kaupan alan sekä kiinteistö- ja liiketoimintapalvelualan yrityksiin.

**Kuva 2.** Rekrytoinnin koulutus rakenne EK:n jäsenyrityksissä 2010, %



### Mitä yritysten rekrytointitarve kuvaa?

Rekrytointitarve syntyy, kun yritykset palkkaavat eläkkeelle siirtyvien tai työpaikkaa vaihtavien henkilöiden tilalle uusia työntekijöitä. Rekrytointitarpeen voi aiheuttaa myös liiketoiminnan laajeneminen tai kehittyminen.

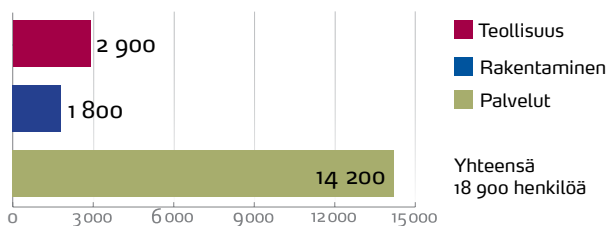
Tämän raportin tiedot kuvaavat yritysten rekrytointitarvetta vakituisiin työsuhteisiin vuonna 2010. Uusien osaajien rekrytointi yrityksiin ei aina välttämättä toteudu siten kuin on ennakoitu. Syynä voi esimerkiksi olla, ettei työtehtävään ole päteviä tai sopivia hakijoita.

EK:n jäsenyritysten rekrytointitarpeita koulutustason ja -alan mukaan selvitettiin edellisen kerran henkilöstö- ja koulutustiedustelulla vuosina 2009 ja 2007.

## 2. Valtaosa ammatillisen koulutuksen suorittaneista sijoittui palvelualoille

EK:n jäsenyrityksissä ammattiosaajien rekrytointitarve oli 18 900 henkilöä vuonna 2010. Ammatillisen koulutuksen suorittaneita palkattiin teollisuuteen 2 900 ja rakennusosalalle 1 800. Valtaosa eli 14 200 ammattiosaajaa sijoittui palvelualoille.

**Kuva 3.** Rekrytointitarve ammatillisesta koulutuksesta EK:n jäsenyrityksissä 2010, henkilöä

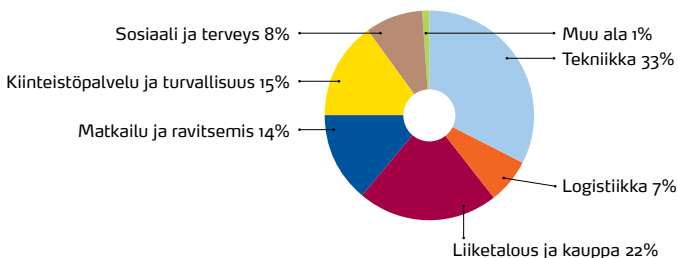


Ammatillisen koulutuksen suorittaneiden rekrytointitarve painotui tekniikan ja liikenteen alan osaajiin vuonna 2010. Heidän osuutensa rekrytoinneista oli 40 prosenttia. Yrityksiin palkatuista ammattiosaajista 22 prosenttia oli suorittanut tutkinnon liiketalouden ja kaupan alalta, 15 prosenttia kiinteistöpalvelu- ja turvallisuusosalalta ja 14 prosenttia matkailu- ja ravitsemisosalalta. Sosiaali- ja terveystieteiden koulutus oli 8 prosentilla uusista työntekijöistä.

Teollisuuden palvelukseen palkatuista ammattiosaajista noin 90 prosentilla oli tekniikan ja liikenteen alan koulutus. Myös rakennusosalalle palkattiin miltei yksinomaan tekniikan ja liikenteen alan osaajia.

Palvelualoilla 29 prosenttia ammattiosaajien rekrytoinneista kohdistui liiketalouden ja kaupan alan osaajiin ja noin viidennes matkailu- ja ravitsemisalan sekä kiinteistö- ja turvallisuusalan osaajiin. Lähes joka neljäs palvelualoille palkattu ammattiosaaja oli suorittanut tekniikan ja liikenteen alan tutkinnon.

**Kuva 4.** Ammatillisen koulutuksen koulutusalojen painotus EK:n jäsenyrityksissä vuonna 2010, %



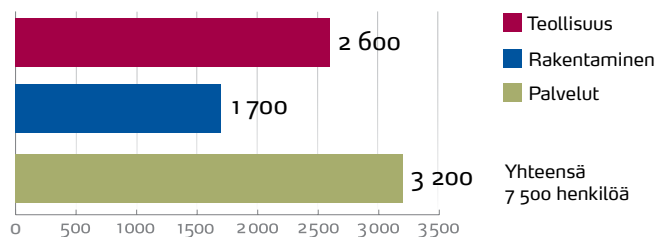
### Taantuma heijastuu yhä tekniikan ja liikenteen ammattiosaajien rekrytointiin

Tekniikan ja liikenteen alan ammatillisen tutkinnon suorittaneiden rekrytointitarve oli 7 500 henkilöä vuonna 2010. Teollisuuteen palkattiin 2 600, rakennusosalalle 1 700 ja palvelualoille 3 200 tekniikan ja liikenteen alan ammattiosaajaa. Valtaosa palvelualoille työllistyneistä henkilöistä sijoittui kaupan sekä kiinteistö- ja liiketoimintapalvelualan yrityksiin.

Taantumien vaikutukset heijastuivat edelleen erityisesti teollisuuden tuotteiden ja palvelujen valmistustehtäviin rekrytoitujen määrään. Talouden noususuhdanteessa vuonna 2007 tekniikan ja liikenteen alan ammattiosaajien rekrytointitarve oli teollisuudessa 6 700 henkilöä. Rekrytointitarve on supistunut siitä noin 60 prosenttia. Talouden elpyminen ja teollisuuden tuotantotehtävistä eläkkeelle siirtyvien suuri määrä voivat kuitenkin muuttaa tilannetta nopeasti.

Yritykset palkkaavat sekä vastavalmistuneita että jo työelämässä olevia ammattilaisia. Rekrytointitarvetta verrataan kuitenkin usein vastavalmistuneiden määrään. Tilastokeskuksen mukaan tekniikan ja liikenteen aloilta valmistui 14 100 ammattiosaajaa vuonna 2009. On muistettava, että tekniikan alan ammattiosaajia tarvitaan myös julkisella sektorilla.

**Kuva 5.** Tekniikan ja liikenteen ammattiosaajien rekrytointitarve EK:n jäsenyrityksissä 2010, henkilöä



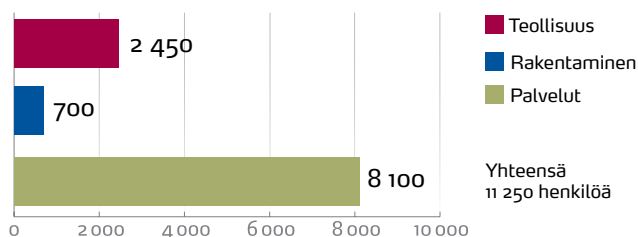
### Liiketalouden ja kaupan ammattiosaajat työllistyvät palvelualoille

Liiketalouden ja kaupan alan ammatillisen tutkinnon suorittaneiden rekrytointitarve oli noin 4 200 henkilöä vuonna 2010. Rekrytointitarpeesta yli 90 prosenttia kohdistui yksityisille palvelualoille.

### 3. Ammattikorkeakouluista palkattiin eniten insinöörejä ja tradenomeja

EK:n jäsenyrityksissä ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden rekrytointitarve oli 11 250 henkilöä vuonna 2010. Teollisuuteen palkattiin 2 450 ammattikorkeakoulutettua ja rakennusosalalle 700. Palvelualoille ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita työllistyi 8 100 henkilöä.

**Kuva 6.** Rekrytointitarve ammattikorkeakouluista EK:n jäsenyrityksissä 2010, henkilöä

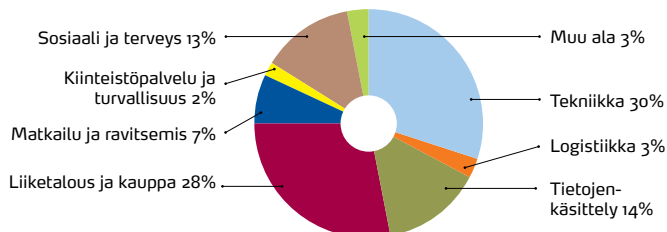


Joka kolmas ammattikorkeakouluista EK:n jäsenyrityksiin vuonna 2010 rekrytoitu oli AMK-insinööri. Liiketalouden ja kaupan alan osaajien eli tradenomien osuus ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden rekrytoinneista oli 28 prosenttia. Tietojenkäsittelyalan tutkinnon suorittaneita oli 14 prosenttia ja sosiaali- ja terveyspalvelualalta valmistuneita 13 prosenttia uusista työntekijöistä.

Teollisuudessa ammattikorkeakoulutettujen rekrytointi painotui AMK-insinööreihin, joiden osuus uusista työntekijöistä oli 66 prosenttia. Viidennes teollisuuteen sijoittuneista ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista oli tradenomeja, noin joka kymmenes tietojenkäsittelyalan osaajia. Rakennusalan yrityksistä yli 90 prosenttia painotti insinöörikoulutusta ammattikorkeakoulutettuja palkatessaan.

Lähes joka kolmas ammattikorkeakouluista yksityisille palvelualoille työllistynyt osaaja oli koulutukseltaan tradenomi. Noin viidennes rekrytoituista oli AMK-insinöörejä. Palvelualan yrityksiin sijoittuneista ammattikorkeakoulutetuista 17 prosenttia oli sosiaali- ja terveyspalvelualan, 16 prosenttia tietojenkäsittelyalan osaajia ja 9 prosenttia restonomeja eli matkailu- ja ravitsemisosalta valmistuneita.

**Kuva 7.** Ammattikorkeakoulujen koulutusalojen painotus EK:n jäsenyrityksissä vuonna 2010, %



### AMK-insinöörejä sijoittui lähes yhtä paljon teollisuuteen ja palvelualoille

AMK-insinöörien rekrytointitarve oli 3 750 henkilöä vuonna 2010. Todellisuudessa rekrytointitarve oli suurempi. Tietojenkäsittelyalan tutkinnon suorittaneita henkilöitä palkattiin runsas 1 500. Näistä osa on koulutukseltaan AMK-insinöörejä, osa datanomeja.

Teollisuuden palvelukseen sijoittui 1 600 AMK-insinööriä, rakennusosalalle 650. Palvelualoille työllistyi AMK-insinöörejä miltei yhtä paljon kuin teollisuuteen eli 1 500. Valtaosa yksityisille palvelualoille palkatuista AMK-insinööreistä sijoittui tutkimus- ja teknisen palvelualan, kiinteistö- ja liiketoimintapalvelualan sekä kaupan alan yrityksiin.

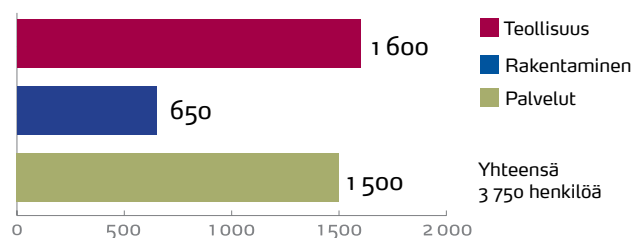
Yritykset palkkaavat insinööritehtäviin sekä vastavalmistuneita että jo työelämässä olevia ammattilaisia. Rekrytointitarvetta verrataan kuitenkin usein valmistuneiden määrään. Opetus- ja kulttuuriministeriön AMKOTA-tietokannan mukaan ammattikorkeakouluista valmistui vuonna 2009 tekniikan ja liikenteen aloilta 4 900 AMK-insinööriä.

Tietojenkäsittelyalan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita osaajia tarvitaan käytännössä kaikilla EK:n edustamilla toimialoilla. Vuonna 2010 suurin osa tietojenkäsittelyalan osaajista työllistyi tieto- ja viestintäpalvelualan, teknologiateollisuuden ja finanssialan yrityksiin. Tietojenkäsittelyalan osaajien tarve on kasvanut selvästi vuodesta 2009.

### Tradenomit työllistyvät valtaosin palvelualoille

EK:n jäsenyrityksissä tradenomien rekrytointitarve oli 3 200 vuonna 2010. Teollisuus palkkasi 450 tradenomia, rakennusalan yritykset noin 50. Valtaosa eli 2 700 tradenomia sijoittui yksityisille palvelualoille.

**Kuva 8.** AMK-insinöörien rekrytointi EK:n jäsenyrityksissä 2010, henkilöä



## 4. Yliopistotutkinnon suorittaneita rekrytoitiin reilut 9 000 henkilöä

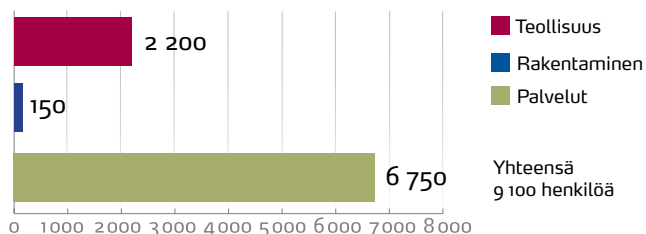
EK:n jäsenyrityksissä yliopistotutkinnon suorittaneiden rekrytointitarve oli 9 100 henkilöä vuonna 2010. Luku sisältää tieteellisen jatkotutkinnon eli lisensiaatin tai tohtorin tutkinnon suorittaneet. Lisensiaattien ja tohtoreiden osuus yliopistotutkinnon suorittaneiden rekrytoinneista oli 9 prosenttia, mikä tarkoittaa määrällisesti runsasta 800 henkilöä.

Maisteritutkinnon ja akateemisen jatkotutkinnon suorittaneiden rekrytointitarpeeseen erityisesti palvelualojen tarkastelussa heijastuu se, että yliopistot ovat ensimmäistä kertaa mukana EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelussa.

Teollisuus palkkasi runsaat 2 100 maisteritutkinnon ja 60 akateemisen jatkotutkinnon suorittanutta henkilöä. Jatkotutkinnon suorittaneet työllistyivät pääosin teknologiateollisuuden yrityksiin. Rakennusalan yritykset palkkasivat 150 yliopistotutkinnon suorittanutta, joista 5 oli lisensiaatteja tai tohtoreita.

Yliopistotutkinnon suorittaneista 6 750 sijoittui palvelualoille. Yksityisille palvelualoille palkattiin noin 6 000 maisteritutkinnon suorittanutta ja 750 lisensiaatin tai tohtorin tutkinnon suorittanutta henkilöä. Akateemisen jatkotutkinnon suorittaneista henkilöistä 640 eli 85 prosenttia sijoittui koulutustoimialalle, pääosin yliopistoihin.

**Kuva 9.** Rekrytointitarve yliopistosta EK:n jäsenyrityksissä 2010, henkilöä



### Lähes puolet diplomi-insinööreistä löysi työpaikan teollisuudesta

Yrityksiin palkattiin vuonna 2010 miltei yhtä paljon diplomi-insinöörejä sekä liiketalouden ja kaupan alan tutkinnon suorittaneita. Diplomi-insinöörien osuus yliopistokoulutuksen suorittaneiden rekrytoinneista oli 32 prosenttia, kauppatieteilijöiden 29 prosenttia.

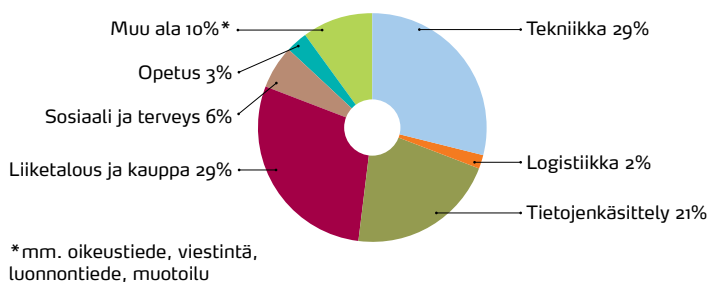
Tietojenkäsittelyalan yliopistotutkinnon oli suorittanut runsas viidennes uusista työntekijöistä. Muun alan yliopistokoulutuksen suorittaneita oli lähes joka 10. rekrytoiduista. Heillä oli tutkinto esimerkiksi oikeustieteen, viestinnän, luonnontieteen tai muotoilun alalta.

Teollisuudessa rekrytointitarve painottui diplomi-insinööreihin, joiden osuus oli 55 prosenttia yliopistotutkinnon suorittaneista. Neljännes uusista työntekijöistä oli liiketalouden ja kaupan alan osaajia. Rekrytoiduista 15 prosenttia oli suorittanut tutkinnon tietojenkäsittelyalalta. Teollisuusaloilla tapahtunut rekrytointitarpeen kasvu verrattuna vuoteen 2009 painottui yliopistokoulutuksen suorittaneisiin, erityisesti diplomi-insinööreihin ja kauppatieteilijöihin.

Rakennusalan palkatuista yliopistotutkinnon suorittaneista osaajista 80 prosenttia oli diplomi-insinöörejä. Runsas 10 prosenttia oli liiketalouden ja kaupan alan osaajia.

Palvelualoille palkattiin eniten liiketalouden ja kaupan alan osaajia. Kauppatieteilijöiden osuus yliopistotutkinnon suorittaneista oli 27 prosenttia. Palvelualoille rekrytoiduista uusista työntekijöistä noin joka viides oli suorittanut yliopistotutkinnon tietojenkäsittelyalalta. Diplomi-insinöörejä palkattiin miltei yhtä paljon. Valtaosa muun alan koulutuksen (mm. oikeustiede, viestintä, luonnontieteet, muotoilu) suorittaneista sijoittui palvelualojen yrityksiin.

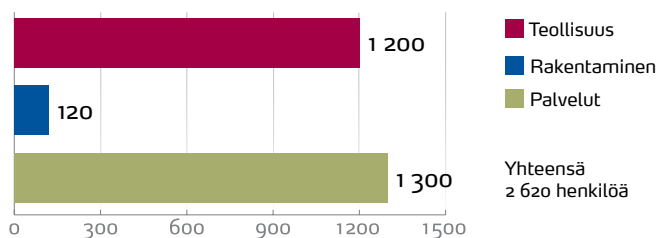
**Kuva 10.** Yliopistokoulutuksen koulutusalojen painotus EK:n jäsenyrityksissä vuonna 2010, %



Diplomi-insinöörien rekryointitarve oli 2 620 henkilöä EK:n jäsenyrityksissä vuonna 2010. Diplomi-insinööreistä 46 prosenttia eli 1 200 henkilöä rekrytoitiin teollisuuteen. Rakennusosalalle palkattiin noin 120 diplomi-insinööriä. Puolet EK:n jäsenyrityksiin palkatuista diplomi-insinööreistä sijoittui palvelualan yrityksiin. Suurin osa heistä työllistyi tutkimus- ja teknisiin palveluihin, kiinteistö- ja liiketoimintapalveluihin sekä tietopalveluihin.

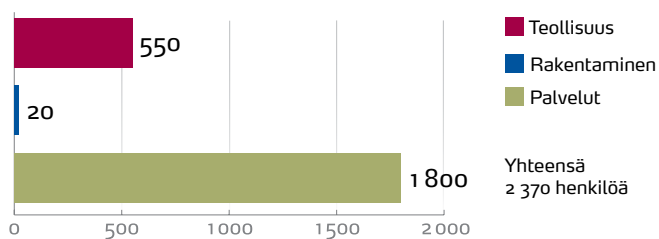
Yritykset palkkaavat vastavalmistuneita sekä työelämässä jo pidempään olleita henkilöitä. Rekryointitarvetta verrataan kuitenkin usein valmistuneiden määrään. Opetus- ja kulttuuriministeriön KOTA-tietokannan mukaan vuonna 2009 yliopistoista valmistui teknillistieteelliseltä alalta 2 800 diplomi-insinööriä.

**Kuva 11.** Diplomi-insinöörien rekryointi EK:n jäsenyrityksissä 2010, henkilöä



Yliopistossa liiketalouden ja kaupan alan tutkinnon suorittaneiden rekryointitarve oli 2 370 henkilöä EK:n jäsenyrityksissä vuonna 2010. Teollisuus palkkasi 550 kauppatieteilijää, rakennusalan yritykset noin 20. EK:n jäsenyrityksiin palkatuista kauppatieteilijöistä kolme neljäsosaa sijoittui palvelualoille. Määrällisesti se tarkoittaa 1 800 kauppatieteilijää.

**Kuva 12.** Kauppatieteilijöiden rekryointi EK:n jäsenyrityksissä 2010, henkilöä



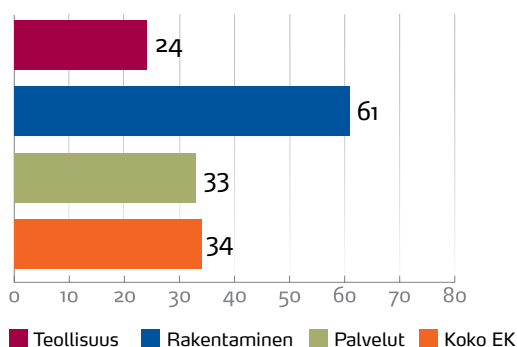
## 5. Talouden elpyminen lisäsi rekrytointivaikeuksia

Henkilöstö- ja koulutustiedustelun mukaan noin joka kolmas EK:n jäsenyritys oli kokenut vaikeuksia ammattitaitoisen henkilöstön palkkaamisessa avoimiin työtehtäviin loka–marraskuussa 2010.

Rekrytointivaikkeuksien yleisyys vaihtelee talouden suhdanteiden mukaan. Vähiten rekrytointivaikeuksia 2000-luvun aikana EK:n jäsenyrityksissä koettiin syksyllä 2009, jolloin elettiin maailmanlaajuisessa talouden taantumassa. Rekrytointivaikeuksia kokeneiden yritysten osuus oli tuolloin 27 prosenttia.

Talouden kääntyessä kasvuun ja rekrytointien vilkastuessa myös rekrytointivaikkeudet yleistyvät. Rekrytointivaikeuksia lisäävät niin ikään työikäisen väestön ikärakenteen muutos ja suurten ikäluokkien siirtyminen eläkkeelle.

**Kuva 13.** Rekrytointivaikeuksia kokeneiden yritysten osuus EK:n jäsenyrityksistä loka–marraskuussa 2010, %

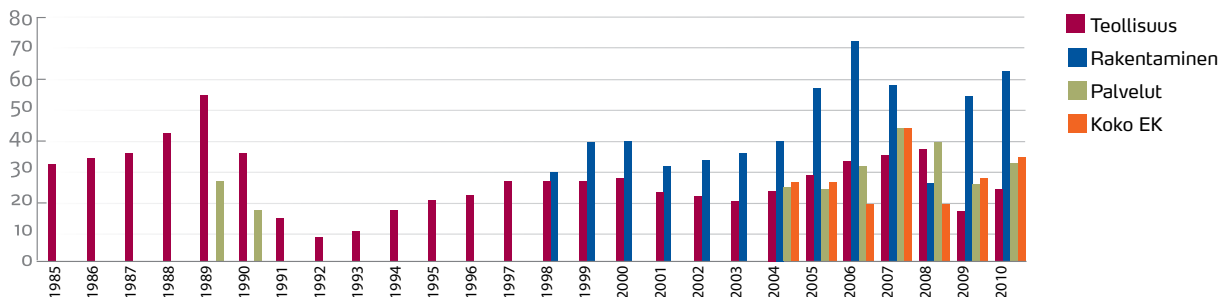


Teollisuudessa vaikeuksia osaavan työvoiman palkkaamisessa oli lähes joka neljännellä yrityksellä loka–marraskuussa 2010. Yleisimpiä rekrytointivaikkeudet olivat teknologia-, kemian- ja periteollisuudessa. Rekrytointivaikkeudet ovat kääntyneet kasvuun syksystä 2009, jolloin niiden esiintyminen oli alimmalla tasollaan sitten 1990-luvun lamavuosien. Loka–marraskuussa 2009 rekrytointivaikeuksia oli kokenut 17 prosenttia teollisuuden yrityksistä.

Rakennusalalla rekrytointivaikeuksia on esiintynyt erittäin yleisesti koko 2000-luvun. Vaikeudet vähenivät kuitenkin jyrkästi syksyllä 2008 rakennusalan ajaututtua taantumaan. Sen jälkeen rekrytointivaikkeudet ovat taas kääntyneet alalla nousuun. Rakennusalan yrityksistä 61 prosentilla oli loka–marraskuussa 2010 vaikeuksia ammattitaitoisten työntekijöiden palkkaamisessa. Yleisimpiä ne olivat rakennusasennuksessa, johon luetaan maalaus-, lattianpäällystys-, LVI- ja sähköasennusalan yritykset.

Joka kolmannessa palvelualan yrityksessä koettiin vaikeuksia ammattitaitoisen työvoiman palkkaamisessa loka–marraskuussa 2010. Vuotta aiemmin vastaava luku oli 26 prosenttia. Rekrytointivaikkeudet olivat yleisimpiä tutkimus- ja teknisissä palveluissa, sosiaali- ja terveyspalveluissa, kiinteistö- ja liiketoimintapalveluissa sekä hotelli- ja ravintola-alalla.

**Kuva 14.** Rekrytointivaikkeuksien esiintymistiheys EK:n jäsenyrityksissä 1985–2010, %



Lähde: EK:n työvoimatiedustelut, EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelut

### Mitä rekryointivaikeudet kuvaavat?

Uuden henkilön rekryointi on yritykselle pitkäaikainen ja tärkeä investointi, joka vie aikaa, resursseja ja synnyttää kustannuksia. Rekryointiprosessin aikana yritys saattaa kohdata erilaisia vaikeuksia ja ongelmia.

Pätevien ja sopivien työntekijöiden löytäminen voi olla vaikeaa tai mahdotonta monesta syystä, esimerkiksi:

- Työmarkkinoilla ei ehkä ole työnhakijoita, joilla olisi tehtävän edellyttämää osaamista, koulutusta tai työkokemusta.
- Työnhakijoiden henkilökohtaiset ominaisuudet eivät aina ole sopivia tehtävään.
- Työnhakijat eivät ehkä ole valmiita muuttamaan uuden työpaikan takia toiselle paikkakunnalle.

Rekryointivaikeudet kuvaavat työvoiman kysynnän ja tarjonnan epätasapainoa. Kun yritys kertoo, että sillä on rekryointivaikeuksia, kyseessä on nimenomaan yrityksen käsitys tilanteesta. Kokemus on kuitenkin sillä tavoin todellinen, että yrityksessä olisi työtehtävä tai -tehtäviä, joihin palkattaisiin työntekijöitä, jos päteviä tai sopivia henkilöitä löytyisi.

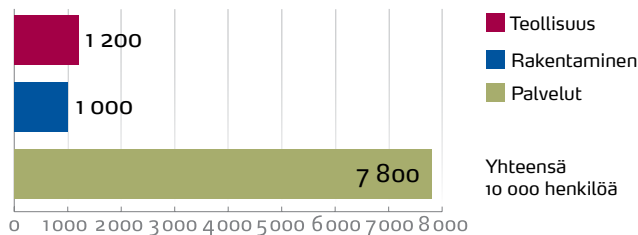
Rekryointiongelmat ovat usein tilapäisiä ja saattavat ratketa kohtuullisessa ajassa. Mutta jos ongelmat pitkityvät tai muuttuvat pysyviksi, yritys joutuu sopeuttamaan toimintaansa. Esimerkiksi toiminnan laajuutta tai kasvua saatetaan joutua rajoittamaan, töitä ja tehtäviä organisoidaan uudelleen tai turvautumaan työvoiman vuokraukseen.

EK selvittää henkilöstö- ja koulutustiedustelussa jäsenyritystensä kokemia rekryointivaikeuksia vuosittain.

## 6. Pulaa erityisesti ammattiosaajista

Kun rekrytointivaikeuksia mitataan henkilömäärällä, vaikeuksia oli loka–marraskuussa 2010 noin 10 000 ammattitaitoisen osaajan palkkaamisessa. Määrä on kääntynyt kasvuun sekä teollisuudessa, rakentamisessa että yksityisillä palveluilla syksystä 2009, jolloin luku oli runsaat 7 000. Teollisuudessa vaikeuksia oli 1 200:n ja rakentamisessa 1 000 avoimen paikan täyttämässä. Runsaimmin rekrytointivaikeuksia oli palveluilla, jossa ongelmia esiintyi noin 7 800 avoimen paikan täyttämässä.

**Kuva 15.** Rekrytointivaikeuksien määrä EK:n jäsenyrityksissä loka-marraskuussa 2010, henkilöä



Loka–marraskuussa 2010 rekrytointivaikeuksia esiintyi erityisesti teollisuuden, rakentamisen ja palveluajon ammatillista osaamista vaativissa tehtävissä. Ammatillisella osaamisella tarkoitetaan tässä raportissa peruskoulun tai lukion jälkeen suoritetun toisen asteen ammatillista tutkintoa tai vastaavaa koulutusta. Rekrytointivaikeuksia esiintyi myös ammattikorkeakoulu- tai yliopistotutkintoa edellyttävissä tehtävissä.

Selvästi eniten rekrytointivaikeuksia oli kiinteistöpalvelualan työtehtävissä. Ongelmia esiintyi 1 200 avoimen paikan täyttämässä. Hotelli-, ravintola- ja matkailualalla oli 700 tehtävää ja terveys- ja sosiaalipalveluilla yli 600 tehtävää, joihin oli vaikeuksia löytää sopivaa osaajaa.

Teollisuudessa rekrytointivaikeudet koskivat hyvin pitkälti samoja tehtävänimikkeitä kuin useina aikaisempinakin vuosina: muun muassa asentajan ja hitsaajan töitä. Rakennusalalla pulaa oli putki- ja LVI-asentajista. Alaa jo vuosia vaivannut pulaa ammatitaitoisista työnjohtajista aiheutti myös ongelmia.

Palveluilla rekrytointivaikeuksia esiintyi muun muassa puhdistus- ja siivoustyöntekijöiden, varastotyöntekijöiden, kokkien sekä kassa-tarjoilijoiden paikkojen täyttämässä. Myös myynti- ja markkinointiosaajien palkkaamisessa oli vaikeuksia. Myynti- ja markkinointiosaajilla tarkoitetaan tässä muun muassa palvelutuotteiden myyntiä sekä puhelin- ja suoramyyntiä eli muuta kuin vähittäiskauppojen myymälämyyntiä.

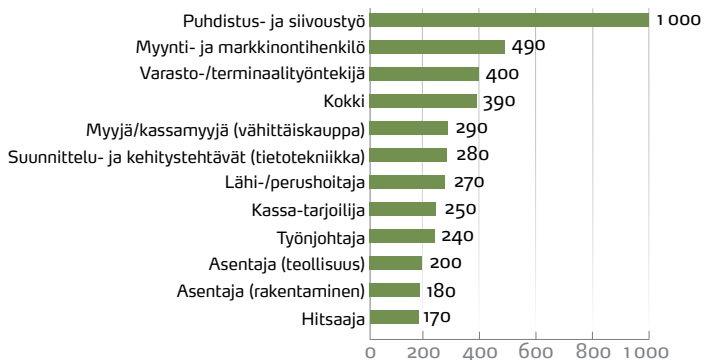
### Tietotekniikan korkeakoulutetuilla kysyntää

Ammattikorkeakoulu- tai yliopistotutkintoa edellyttävissä tehtävissä vaikeuksia oli erityisesti tietotekniikan ammattilaisten palkkaamisessa. Kovin pulaa oli suunnittelu- ja kehitystehtävissä toimivista IT-osaajista. Eniten rekrytointivaikeuksia olivat kohdanneet tietopalvelualan yritykset, mutta pätevien henkilöiden löytämisessä oli ollut ongelmia myös muun muassa finanssialalla, teknologiateollisuudessa ja koulutuksessa.

**Kuva 16.** Rekrytointitarve EK:n jäsenyrityksissä tehtäväryhmissä, joissa on ollut rekrytointivaikeuksia loka-marraskuussa 2010, henkilöä



**Kuva 17.** Rekrytointitarve EK:n jäsenyrityksissä tehtävissä, joissa on ollut rekrytointivaikeuksia loka-marraskuussa 2010, henkilöä



## 7. Osaamispuutteet ja alan imago rekrytointivaikkeuksien taustalla

EK:n jäsenyritysten mukaan työnhakijoiden ammatilliseen osaamiseen sekä henkilöön ja työpaikkaan liittyvät tekijät olivat yhtä yleisiä syitä rekrytointivaikkeuksiin loka–marraskuussa 2010. Aiempina vuosina rekrytointivaikkeudet ovat painottuneet selvästi ammatilliseen osaamiseen liittyviin syihin.

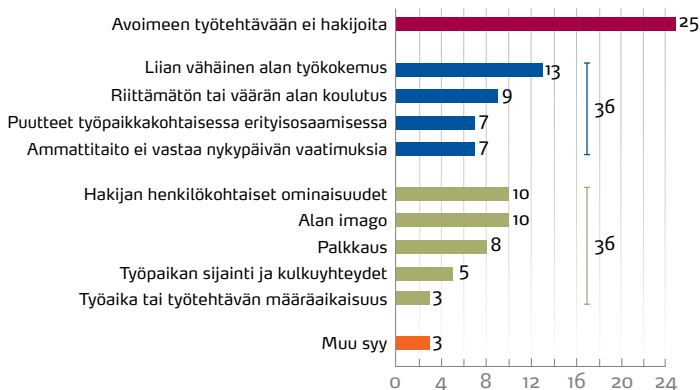
Työnhakijoiden puutteellinen ammatillinen osaaminen voi aiheutua riittämättömästä tai väärän alan koulutuksesta, työssä tarvittavan erikoisosaamisen puuttumisesta tai vanhentuneesta ammattitaidosta. Usein työnhakijoilla on myös liian vähän työkokemusta työtehtävän vaatimuksiin nähden. Yritysten kohtaamista rekrytointivaikkeuksista 36 prosenttia liittyi näihin syihin.

Henkilöön tai työpaikkaan liittyviä rekrytointivaikkeuksien syitä ovat puolestaan työnhakijoiden henkilökohtaiset ominaisuudet sekä palkkukseen, työaikaan, työtehtävän määräaikaaisuuteen, työpaikan sijaintiin ja alan imagoon liittyvät tekijät. Niin ikään 36 prosenttia rekrytointivaikkeuksista liittyi näihin tekijöihin.

Loka–marraskuussa 2010 rekrytointivaikkeuksien syyksi mainittiin aiempaa yleisemmin alan imago, jolla tarkoitetaan esimerkiksi heikosta tunnettuudesta johtuvia ennakkoluuloja alaa kohtaan tai tietämyksen puutetta alan tarjoamista työtehtävistä. Alan imagoon liittyviä rekrytointivaikkeuksia oli kohdattu erityisesti kiinteistö- ja liiketoimintapalveluissa.

Joka neljäs tavanomaista vaikeampi rekrytointitoimi kariutui siihen, että avoimeen tehtävään ei ollut hakijoita.

**Kuva 18.** Rekrytointivaikkeuksien syyt EK:n jäsenyrityksissä 2010, %



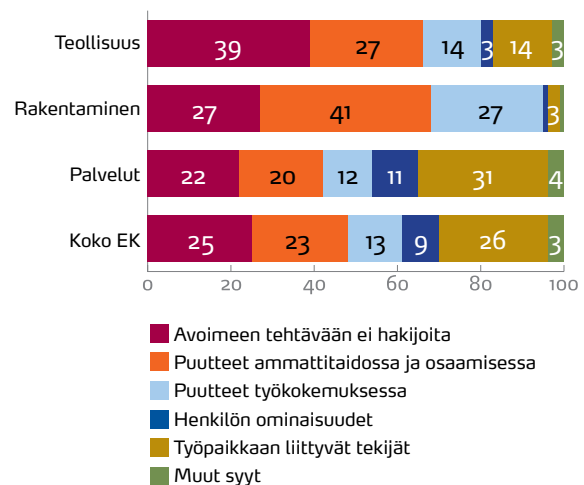
Teollisuudessa 41 prosenttia rekrytointivaikkeuksien syistä liittyi ammatilliseen osaamiseen ja työkokemuksen puutteisiin. Rakennusosalalla peräti 68 prosenttia rekrytointivaikkeuksista aiheutui näistä syistä. Palvelualoilla 32 prosenttia rekrytointivaikkeuksia kokeneista yrityksistä mainitsi syyksi ammatilliseen osaamiseen ja työkokemukseen liittyvät tekijät.

Palvelualoilla 31 prosenttia rekrytointivaikkeuksista johtui työpaikkaan liittyvistä tekijöistä. Teollisuudessa vastaava osuus oli 14 prosenttia ja rakentamisessa 3 prosenttia.

Henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvät syyt olivat palvelualoilla selvästi useammin rekrytointiin esteenä kuin teollisuudessa ja rakentamisessa.

Kaikilla EK:n edustamilla toimialoilla oli kohdattu tilanteita, että avoimeen tehtävään ei ollut työnhakijoita. Hakijoiden puuttuminen oli tyypillisempää teollisuudessa kuin rakentamisessa ja palvelualoilla. Teollisuudessa jopa 39 prosenttia rekrytointivaikkeuksista aiheutui tästä syystä. Rakentamisessa vastaava osuus oli 27 prosenttia ja palvelualoilla 22 prosenttia.

**Kuva 19.** Rekrytointivaikkeuksien syyt sektoreittain EK:n jäsenyrityksissä 2010, %



## 8. Henkilöstön hankinnassa hyödynnetään useita kanavia

Yritykset käyttävät uutta henkilöstöä rekrytoidessaan rinnakkain useampaa, tyypillisesti kolmea tai neljää eri kanavaa. Vuonna 2010 yleisintä oli palkkaaminen organisaation sisäلتä. Sisäistä rekrytointia oli käyttänyt 91 prosenttia uutta henkilöstöä palkanneista yrityksistä. Sisäinen rekrytointi on paitsi keino täyttää avoin työtehtävä, myös mahdollisuus kehittää yksilöä. Se voi myös olla osa urasuunnittelua. Sisäinen rekrytointi vaatii kykyä tunnistaa yrityksessä jo olemassa olevaa osaamista.

Yrityksistä 85 prosenttia oli käyttänyt uuden henkilöstön hankinnassa henkilökohtaisia verkostoja sekä suoria yhteydenottoja yrityksen ja työnhakijoiden välillä. Henkilökohtaisilla verkostoilla tarkoitetaan uuden henkilön rekrytointia hyödyntämällä työntantajan omia kontakteja tai yrityksen henkilöstön suosituksia. Työntantaja voi myös ottaa itse yhteyttä potentiaaliin työntekijöihin esimerkiksi aikaisemmin tulleiden hakemusten perusteella. Vaikka työpaikkailmoitusta ei ole, työnhakija voi lähestyä työntantajaa esimerkiksi avoimella työhakemuksella.

### Uusia mahdollisuuksia sosiaalisesta mediasta

Tieto- ja viestintäteknologian kehitys muuttaa ja uudistaa yritysten rekrytointikäytäntöjä jatkuvasti. Internetin käyttö yritysten rekrytointikanavana onkin yleistynyt suhteellisesti eniten vuodesta 2004, jolloin EK on edellisen kerran selvittänyt jäsenyritystensä käyttämiä kanavia uuden henkilöstön hankinnassa.

Yrityksen omia internetsivuja oli käyttänyt 79 prosenttia ja rekrytointipalveluja tarjoavia kaupallisia internetsivuja 45 prosenttia yrityksistä. Organisaatiosta ja sen työtehtävistä tietoa tarjoavat rekrytointiosiot yritysten internetsivuilla ovat jo hyvin yleisiä. Moni yritys myös vastaanottaa nykyisin ainoastaan sen omilla verkkosivuilla täytettyjä sähköisiä työhakulomakkeita.

Sosiaalinen media on tuonut rekrytointiin aivan uusia mahdollisuuksia. Niitä ovat esimerkiksi LinkedIn, Facebook, Twitter ja Second Life. Sosiaalisesta mediasta rekrytointikanavana on jo kokemuksia useammalla kuin joka 10. yrityksellä.

### Työnvälityspalvelut ja rekrytointi oppilaitoksista suosittuja

Työ- ja elinkeinotoimiston maksuttomia työnvälityspalveluja oli käyttänyt 73 prosenttia yrityksistä. Työ- ja elinkeinotoimistot tarjoavat myös maksutonta työnvälitystä täydentäviä maksullisia, yrityskohtaisesti räätälöityjä palveluja. Yrityksistä 15 prosenttia oli käyttänyt maksullisia julkisia työnvälityspalveluja. Yksityisten

rekrytointitoimistojen tai -konsulttien tarjoamia palveluja oli hyödyntänyt lähes puolet yrityksistä.

Rekrytointia suoraan kouluista ja oppilaitoksista oli käyttänyt 67 prosenttia yrityksistä. Muun muassa opiskelijoille suunnatut rekrytointimessut, yritysesittelyt, harjoittelujaksot sekä opinäytetyöt tarjoavat hyviä mahdollisuuksia rekrytoida yritykseen nuoria osaajia. Monissa oppilaitoksissa on myös rekrytointi- ja urapalveluja, jotka tarjoavat työnvälityspalveluja opiskelijoille ja työntantajille.

Puolet yrityksistä hyödynsi lehti-ilmoittelua uuden henkilöstön hankinnassa. Sen käyttö on kuitenkin vähentynyt suhteellisesti eniten vuoteen 2004 verrattuna. Lehti-ilmoitusten kautta hakijoita ohjataan yhä useammin yrityksen omille internetsivuille hakemaan lisätietoa avoimena olevasta työtehtävästä tai täyttämään sähköinen työnhakulomake.

Henkilöstövuokrausta rekrytointikanavana oli käyttänyt 43 prosenttia yrityksistä. Yrityksen näkökulmasta henkilöstövuokituksen etuja ovat muun muassa hakuprosessin helppous, nopeus sekä joustavuus.

Kuva 20. EK:n jäsenyritysten käyttämät rekrytointikanavat 2010, %



## 9. Eri toimialat käyttävät samoja rekryointikanavia

Rekryointikanavien käytössä ei ollut kovin merkittäviä eroja eri sektoreiden välillä. Rekryointi organisaation sisältä, henkilökohtaisten verkostojen hyödyntäminen sekä työnhakijan ja työnantajan suorat yhteydenotot olivat yleisimpiä rekryointikanavia niin teollisuudessa, rakentamisessa kuin palvelualoilla.

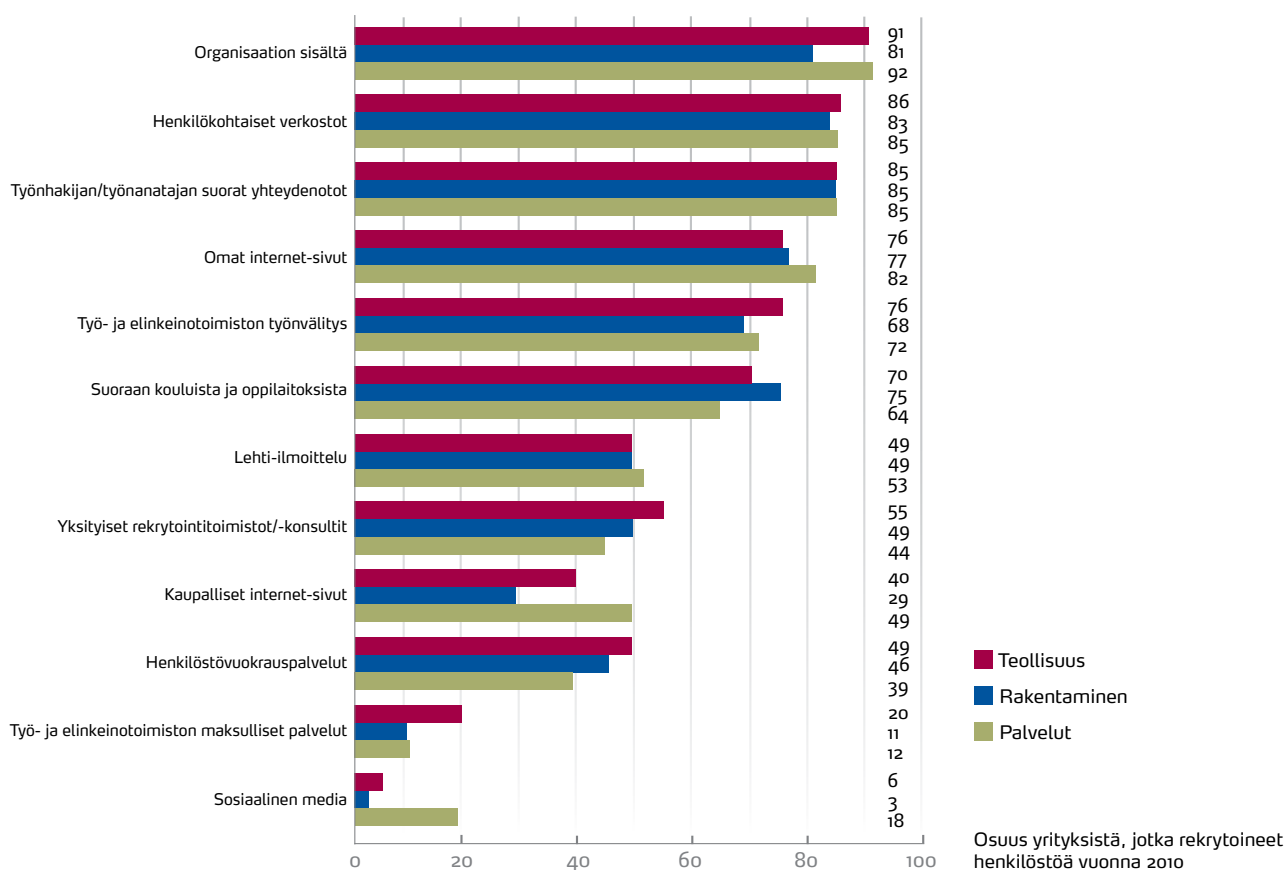
Palvelualoilla verkkorekryointia hyödynnettiin enemmän kuin teollisuudessa ja rakentamisessa. Tämä koskee niin yrityksen omien internetsivujen, kaupallisten internetsivujen kuin sosiaalisen median käyttöä. Esimerkiksi sosiaalista mediaa rekryointikanavana oli käyttänyt 18 prosenttia palvelualan yrityksistä. Teollisuudessa vastaava luku oli 6 prosenttia ja rakentamisessa 3 prosenttia.

Eniten sosiaalista mediaa rekryoinnissa olivat hyödyntäneet tietopalvelualan yritykset, hotelli- ja ravintola-ala sekä koulutusala.

Teollisuudessa käytettiin ulkopuolisia työnvälityspalveluja enemmän kuin rakennusalalla ja palvelualoilla. Ulkopuolisiksi työnvälityspalveluiksi luetaan tässä työ- ja elinkeinotoimiston maksuttomat ja maksulliset palvelut, yksityiset rekryointitoimistot ja -konsultit sekä henkilöstövuokrauspalvelut.

Rakennusalalla rekryointi suoraan kouluista ja oppilaitoksista oli useammin käytetty rekryointikeino kuin teollisuudessa ja palvelualoilla.

**Kuva 21.** EK:n jäsenyritysten käyttämät rekryointikanavat sektoreittain 2010, %



## 10. Uudet osaajat löytyvät yrityksen sisältä tai verkostojen kautta

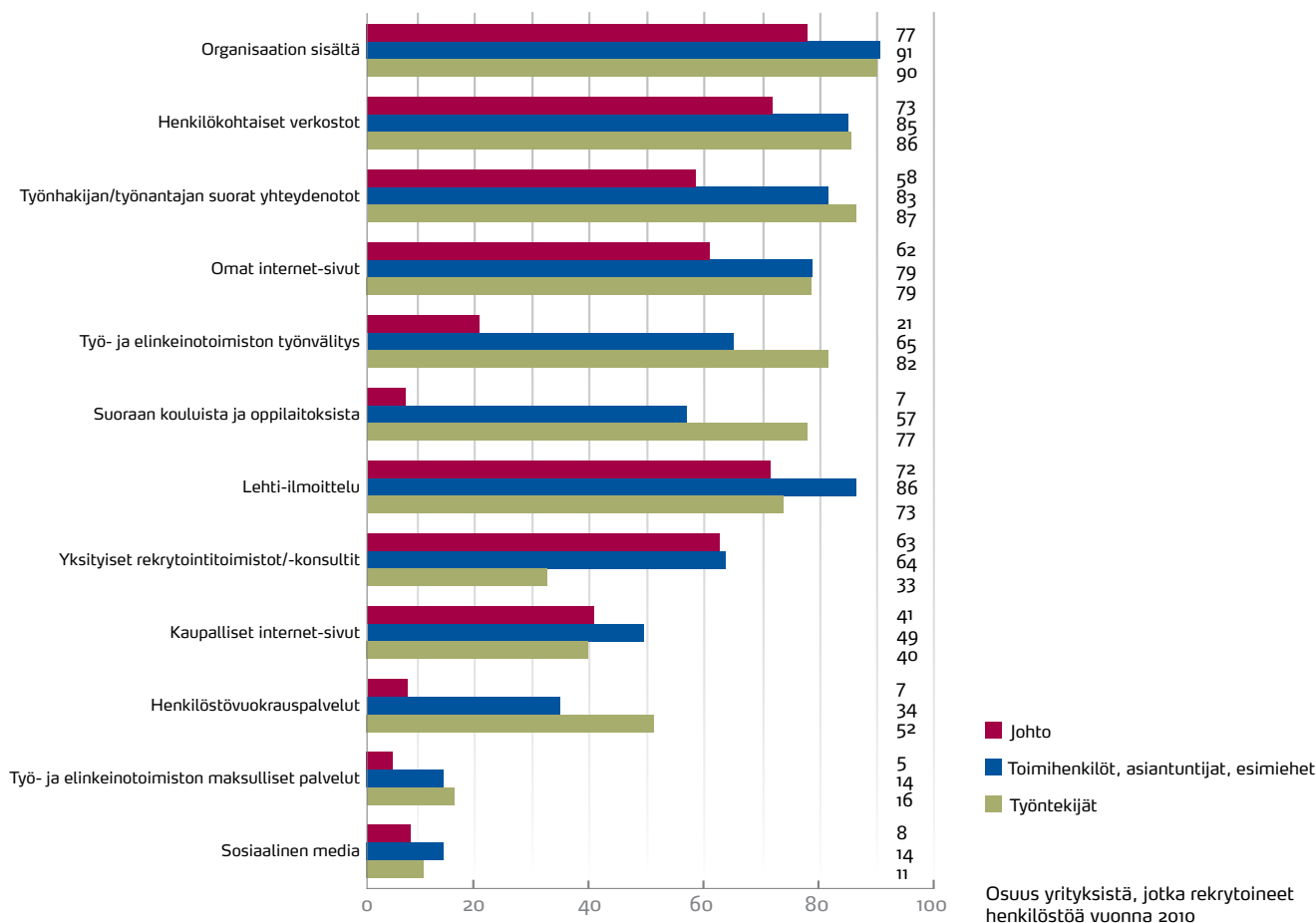
Uusia henkilöitä työntekijätehtäviin palkattaessa käytetyimpiä keinoja olivat rekrytointi organisaation sisältä, työnhakijan ja työnantajan suorat yhteydenotot sekä henkilökohtaisten verkostojen hyödyntäminen. Työ- ja elinkeinotoimiston työnvälitystä, suoraan kouluista ja oppilaitoksista rekrytointia sekä henkilöstövuokrauspalveluja käytettiin selvästi useammin rekrytointikeinoina työntekijätehtäviin kuin toimihenkilö-, asiantuntija- ja esimiestehtäviin tai johtotehtäviin.

Toimihenkilöiden, asiantuntijoiden ja esimiesten rekrytoinnissa suosituimpia kanavia olivat palkkaaminen organisaation sisältä,

lehti-ilmoittelu, henkilökohtaisten verkostojen hyödyntäminen sekä työnantajan ja työnhakijan suorat yhteydenotot. Kaiken kaikkiaan internetiä hyödynnettiin hieman useammin tämän henkilöstöryhmän rekrytoinnissa kuin työntekijöiden ja johdon kohdalla.

Rekrytointi organisaation sisältä ja henkilökohtaisten verkostojen hyödyntäminen olivat käytetyimmät rekrytointikanavat johtotehtäviin. Niin ikään lehti-ilmoituksia, yksityisiä rekrytointitoimistoja ja -konsultteja sekä yrityksen omia internetsivuja käytettiin yleisesti johdon rekrytoinneissa.

**Kuva 22.** EK:n jäsenyritysten käyttämät rekrytointikanavat henkilöstöryhmittäin 2010, %



# Miten henkilöstö- ja koulutustiedustelu 2010 tehtiin?

EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelussa kerättiin tietoja jäsenyritysten henkilöstön määrästä ja rakenteesta, rekryointitarpeesta koulutustason ja -alan mukaan, yritysten kohtaamista rekryointivaikeuksista sekä yritysten käyttämistä rekryointikanavista. Tiedot kerättiin loka–marraskuussa 2010. Kysely kattoi kaikki EK:n jäsenliitot.

Henkilöstö- ja koulutustiedustelu lähetettiin otannan perusteella lähes 2 000:lle EK:n jäsenyritykselle. Otannassa olivat mukana kaikki yli 150 henkilön yritykset, joka kolmas 50–149 henkilön yritys ja joka viides 30–49 henkilön yritys. Tiedusteluun ei otettu mukaan alle 20 henkilön yrityksiä.

Otokseen valikoituneissa yrityksissä oli henkilöstöä 604 000. Tiedusteluun vastanneet yritykset työllistivät 415 000 henkilöä. Se on 69 prosenttia tiedustelun piirissä olleiden yritysten henkilöstömäärästä ja 43 prosenttia EK:n jäsenyritysten henkilöstömäärästä.

## **Elinkeinoelämän keskusliitto EK**

PL 30 (Eteläranta 10), 00131 Helsinki | Puhelin 09 420 20

Faksi 09 4202 2299 | [www.ek.fi](http://www.ek.fi)

Raportti internetissä:

[www.ek.fi](http://www.ek.fi)

### **Lisätietoja:**

Koulutusjohtaja

Markku Koponen

Puh. 09 4202 3289

[markku.koponen@ek.fi](mailto:markku.koponen@ek.fi)

Asiantuntija

Satu Ågren

Puh. 09 4202 2313

[satu.agren@ek.fi](mailto:satu.agren@ek.fi)

Julkaisun toimitus: Hannele Mayer-Pirttijärvi, EK

Ulkoasu: Markkinointiosakeyhtiö iz

Maaliskuu 2011

