

Pk-yritysten rekrytoinnit – kevät 2008¹

Tiivistelmä

Suomen Yrittäjien kyselyn, johon vastasi 670 yrittäjää 5000 lähetetystä, perusteella pk-yrityksistä neljäsosa – työnantajayrityksistä kaksi kolmasosaa – on rekrytoinut uusia työntekijöitä viimeisen vuoden aikana. Erityisesti teollisuudessa ja rakentamisessa on tehty rekrytointeja. Merkittävää muutosta vuodentakaiseen verrattuna ei ole tapahtunut.

Pk-yrityksistä 17 prosenttia on kärsinyt rekrytointiongelmista viimeisen vuoden aikana. Hieman useammat yritykset ovat kärsineet ongelmista kuin vuosi sitten – varsinkin rakentamisessa, kaupassa ja teollisuudessa. Teollisuuden yrityksistä ongelmista on kärsinyt 40 prosenttia ja rakentamisen 35 prosenttia. Ongelmia on kohdattu muita aloja harvemmin palveluissa. Yrittäjistä 20 prosentin mielestä ongelmat ovat lisääntyneet. Nykyisistä työnantajayrityksistä, jotka ovat kärsineet rekrytointiongelmista, lähes 80 prosenttia katsoo törmänneensä suoranaiseen työvoimapulaan.

Yleisimmäksi syyksi ongelmiin mainitaan puutteellinen koulutus (62 prosenttia ongelmista kärsineistä). Puutteellisen työkokemuksen nimeää 50 prosenttia. Nämä syyt ovat vaihtaneet paikkaansa vuodentakaisesta. Muut hakijoihin liittyvät tekijät nimeää 37 prosenttia. Hakijoita ei ole ollut lainkaan johonkin tehtävään 27 prosentilla. Työstä kieltäytymiseen on törmännyt 11 prosenttia ongelmista kärsineistä, kun vuosi sitten osuus oli 6 prosenttia. Myös työnvälityksen toimimattomuus (17 prosenttia) on syynä noussut.

Pk-yrityksistä 8 prosentissa on työskennellyt vuokratyövoimaa viimeisen vuoden aikana. Suomessa ulkomaista työvoimaa on ollut suorassa palveluksessa 4 prosentilla pk-yrityksistä ja 4 prosentilla epäsuorasti ulkomaisen yrityksen kautta. Päätoimialoista sekä vuokratyövoimaa että ulkomaista työvoimaa on keskimääräistä useammin teollisuudessa ja rakentamisessa.

Pk-yrityksistä reilu viidennes on hyödyntänyt työvoimahallinnon palveluita viimeisen vuoden aikana – työnantajayrityksistä 42 prosenttia. Palveluita on käytetty niin työvoimatoimistojen kuin internetinkin kautta. Hyödyntäneistä yli 60 prosenttia on käyttänyt rekrytointipalveluita. Lähes kolmasosa on hyödyntänyt tukityöllistämispalveluita.

Nykyisistä työnantajayrityksistä 12 prosenttiin on palkattu pitkäaikaistyöttömiä viimeisen vuoden aikana. Kyselyyn vastanneista 5 prosenttia uskoo, että pitkäaikaistyöttömien joukossa olisi suoraan palkkavissa työntekijöitä, jos tarvetta olisi. Lisäksi 23 prosenttia katsoo, että pitkäaikaistyöttömien joukosta olisi työllistettävissä tuettuna ja/tai koulutettuna.

Vajaa viidennes vastaajista tuntee palkkatukisetelin. Palkkatukisetelin omaavan työnhakijan on palkannut vain 1,7 prosenttia vastanneista. Palkkatukiseteliä ollaan kuitenkin valmiita jatkossa hyödyntämään, jos mahdollisuus tulee eteen. Itse seteliin liittyvät tekijät eivät näyttäisi olevan merkittävä este käytölle. Lähinnä epäillään palkkatukisetelin työläyttä työntantajalle.

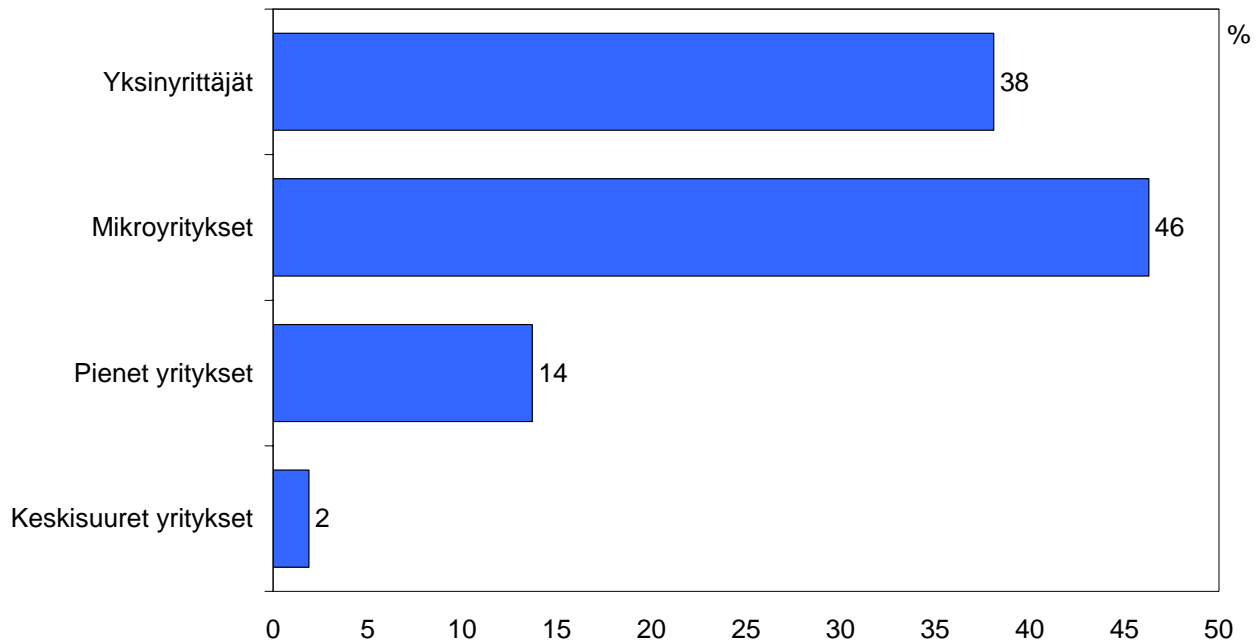
Vastaajista 13 prosenttia tuntee yhteishankintakoulutuksen. Yhteishankintakoulutusta on hyödyntänyt 1,3 prosenttia vastaajista. Käyttäneistä suuri valtaosa olisi myös jatkossa valmis hyödyntämään koulutusta. Koulutusta tuntemattomista kuitenkin vain harvat arvioisivat hyödyntävänsä koulutusta, jos tarpeita ilmenisi. Itse koulutukseen liittyvät tekijät eivät näyttäisi olevan merkittävä syy käyttämättömyyteen. Ongelmaksi yhteishankintakoulutuksessa koetaan erityisesti työläys työntantajalle sekä koulutettavien löytäminen. Käyttäneet eivät ole aina myöskään kokeneet saaneensa oikeanlaista osaamista koulutetuille, mikä johtuu pitkälti yrityksen erityisosaamista vaativista tehtävistä.

¹ Raportin on koonnut ekonomisti Harri Hietala, Suomen Yrittäjät.

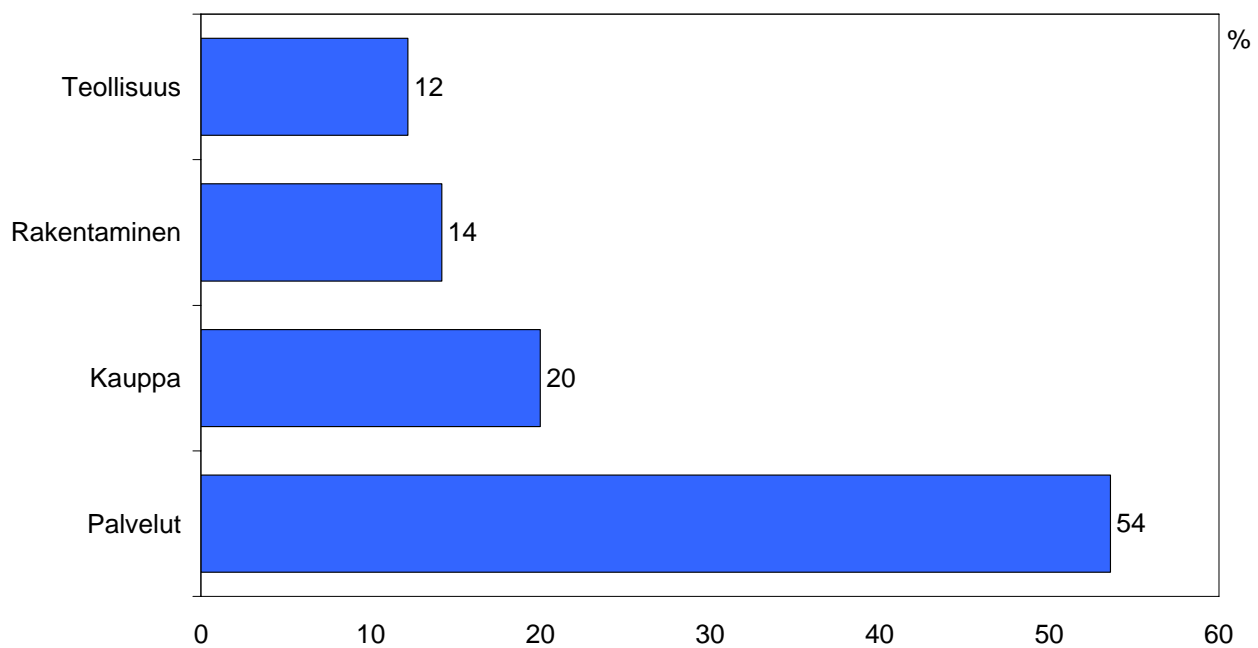
1 Johdanto

Keväällä 2008 lähetettiin rekrytointikysely 5000 Suomen Yrittäjien jäsenyritykselle. Kyselyyn vastasi 670 yrityksen edustajat.

Kuva 1. Vastajat yrityksen koon mukaan.



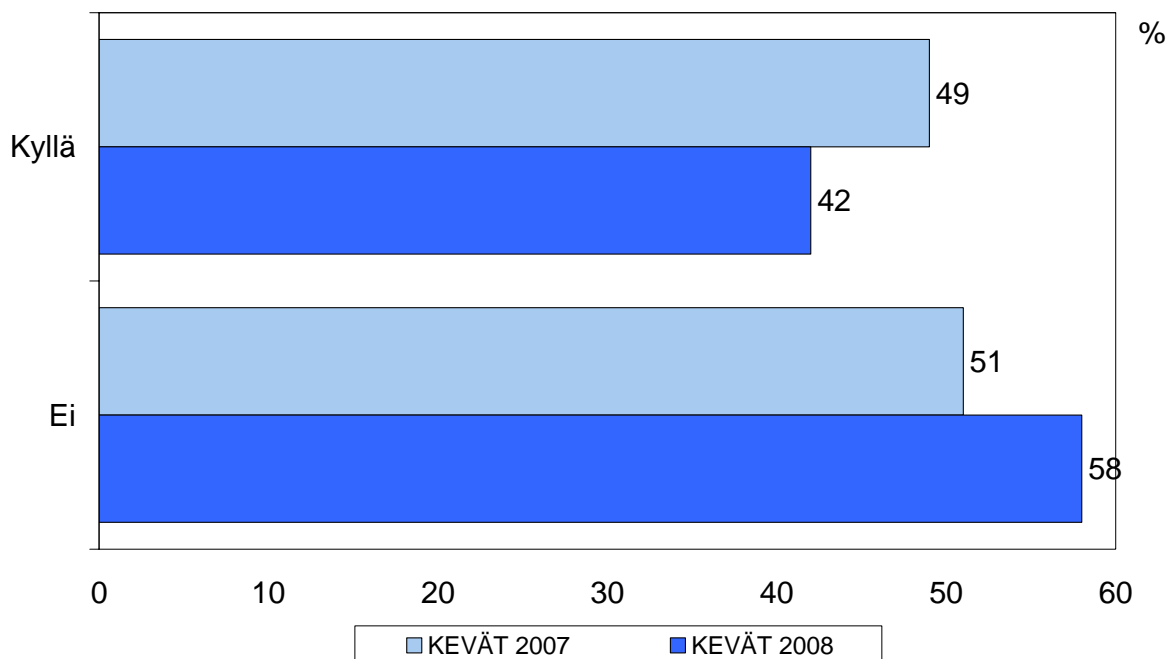
Kuva 2. Vastajat toimialan mukaan.



Keväällä 2008 vastaajista 42 prosenttia on rekrytoinut uusia työntekijöitä viimeisen vuoden aikana. Vuosi sitten 49 prosenttia oli tehnyt rekrytointeja. Teollisuudessa uutta työvoimaa on rekrytoitu 64 prosenttiin (60 prosenttiin keväällä 2007) yrityksistä. Myös rakentamisessa rekrytointeja on tapahtunut keskimääräistä useammassa, 50 prosentissa (56 prosentissa), yrityksistä. Kaupassa 43 prosenttia (40 prosenttia) on rekrytoinut uutta työvoimaa ja palveluissa 35 prosenttia (47 prosenttia).

Kun vastaajat painotetaan edustamaan koko pk-sektoria, pk-yrityksistä neljäsosa on rekrytoinut viimeisen vuoden aikana. Työnantajayrityksistä kaksi kolmasosaa on suorittanut rekrytointeja – pienistä 95 prosenttia ja keskisuurista kaikki.

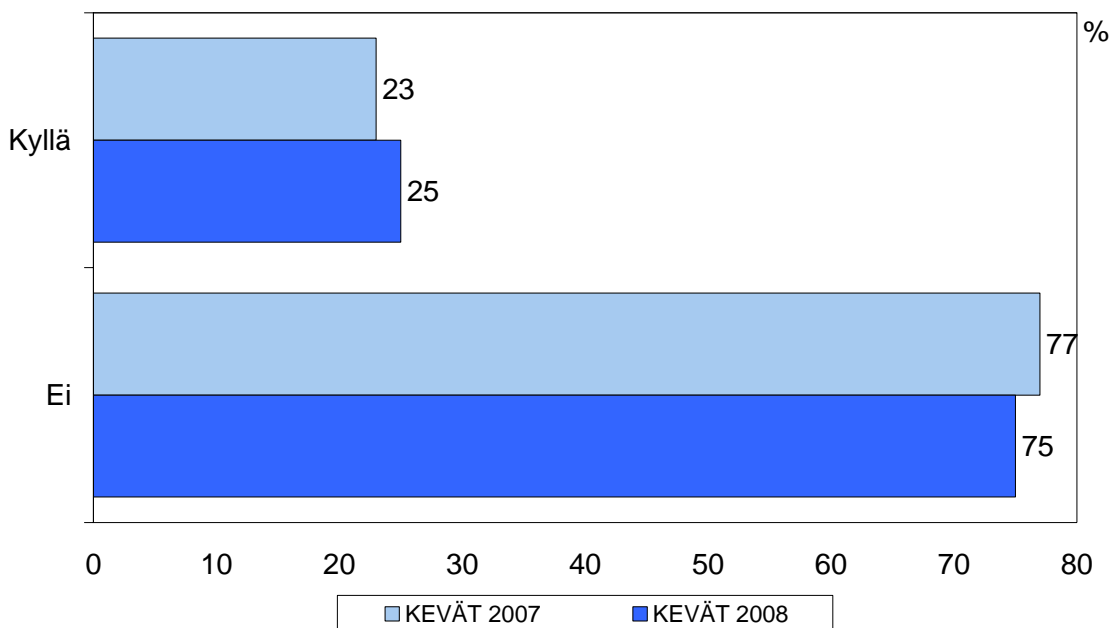
Kuva 3. Onko rekrytoinut uutta henkilöstöä viimeisen vuoden aikana?



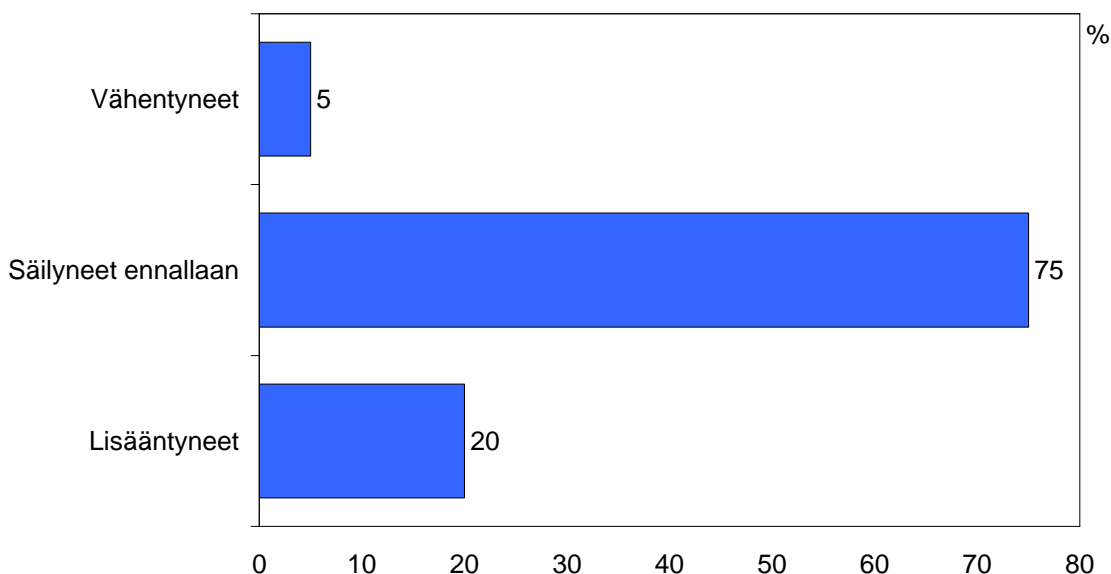
2 Rekrytointiongelmat

Vastaajista neljännes on kärsinyt rekrytointiongelmista viimeisen vuoden aikana. Teollisuudessa 40 prosenttia (35 prosenttia keväällä 2007) yrityksistä on kohdannut rekrytointiongelmiä. Myös rakentamisessa ongelmista on kärsinyt keskimääräistä useampi yritys – 35 (27) prosenttia. Kaupassa (23 (17) prosenttia) ja palveluissa (21 (21) prosenttia) rekrytointiongelmia on kohdattu puolestaan muita aloja harvemmin. Kun vastaajajoukko painotetaan, pk-yrityksistä 17 prosenttia on kärsinyt rekrytointiongelmista. Nykyisistä työnantajayrityksistä 37 prosenttia on kärsinyt rekrytointiongelmista.

Kuva 4. Onko kärsitty rekrytointiongelmista viimeisen vuoden aikana?



Kuva 5. Kuinka rekrytointiongelmat ovat kehittyneet viimeisen vuoden aikana?

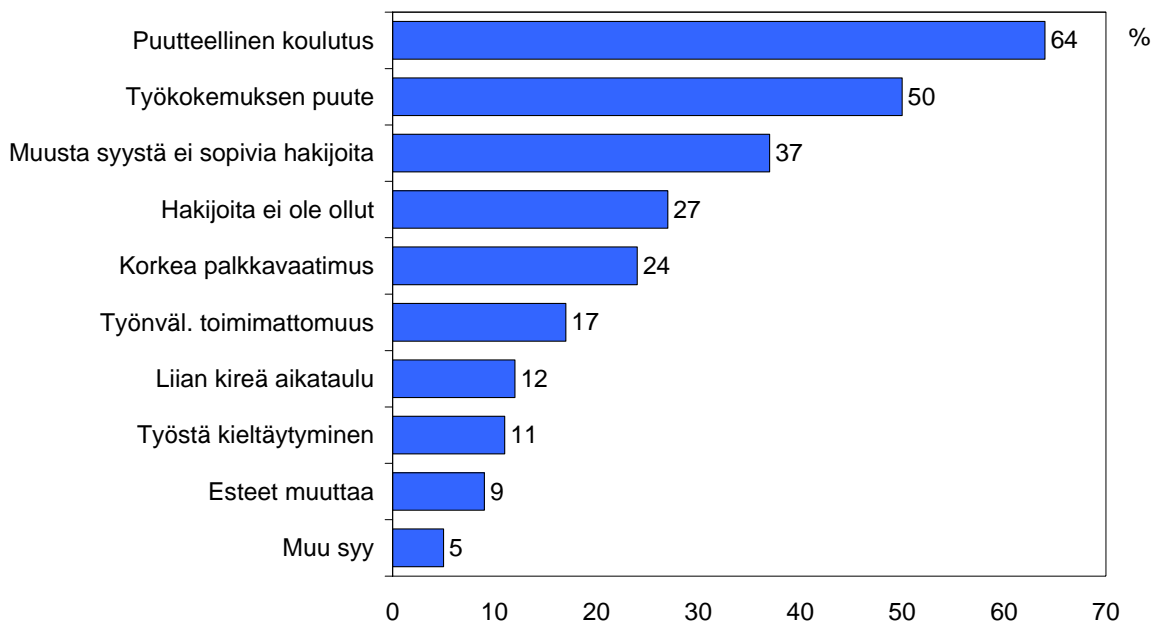


Vaikka rekrytointiongelmia kokoneiden yritysten määrässä ei olekaan tapahtunut kovin merkittävää nousua, vastaajista 20 prosenttia katsoo, että ongelmat ovat lisääntyneet vuoden takaisesta. Tämäkin tosin on samaa tasoa kuin vuosi sitten. Jälleen varsinkin teollisuudessa mutta myös rakentamisessa mainintoja on keskimääräistä useammin ja erityisesti kaupassa keskimääräistä harvemmin. Vastaajista 5 prosentin mukaan rekrytointiongelmien syyksi mainitaan puutteellinen koulutus. Puutteellisen työkokemuksen nimeä syyksi 50 prosenttia. Vuosi sitten näiden syiden osuudet olivat päinvastoin: puutteellinen koulutus 55 prosenttia ja puutteellinen työkokemus 62 prosenttia. Muut hakijoihin liittyvät tekijät nimeä syyksi 37 prosenttia ongelmista kärsineistä. Tämän syyn osuus on laskenut 13 prosenttiyksikköä. Hakijoita ei ole ollut lainkaan 27 prosentissa ongelmia kohdanneista yrityksistä vähintään yhden rekrytoinnin yhteydessä. Hakijoilla on ollut vaikeuksia muuttaa 9 prosentin kohdalla. Työstä kieltäytymiseen on ongelmista kärsineistä yrityksistä törmännyt 11 prosenttia. Tämä syy on noussut selkeästi edellisen vuoden 6 prosentista. Myös työnvälityksen toimimattomuus nimetään aiempaa useammin: nyt 17 prosenttia, kun vuosi sitten 7 prosenttia.

Yleisimmin (64 prosenttia ongelmista kärsineistä) rekrytointiongelmien syyksi mainitaan puutteellinen koulutus. Puutteellisen työkokemuksen nimeä syyksi 50 prosenttia. Vuosi sitten näiden syiden osuudet olivat päinvastoin: puutteellinen koulutus 55 prosenttia ja puutteellinen työkokemus 62 prosenttia. Muut hakijoihin liittyvät tekijät nimeä syyksi 37 prosenttia ongelmista kärsineistä. Tämän syyn osuus on laskenut 13 prosenttiyksikköä. Hakijoita ei ole ollut lainkaan 27 prosentissa ongelmia kohdanneista yrityksistä vähintään yhden rekrytoinnin yhteydessä. Hakijoilla on ollut vaikeuksia muuttaa 9 prosentin kohdalla. Työstä kieltäytymiseen on ongelmista kärsineistä yrityksistä törmännyt 11 prosenttia. Tämä syy on noussut selkeästi edellisen vuoden 6 prosentista. Myös työnvälityksen toimimattomuus nimetään aiempaa useammin: nyt 17 prosenttia, kun vuosi sitten 7 prosenttia.

Rakentamisessa keskimääräistä useammin syynä on ollut se, että on oltu liikkeelle liian kireällä aikataululla. Teollisuudessa puolestaan muita aloja useammin ongelmien syynä on hakijoiden puute ja muut hakijoihin liittyvät tekijät. Kaupassa ongelmien syyksi nimetään erityisesti muut hakijoihin liittyvät syyt ja työstä kieltäytymiset. Palveluissa puolestaan korostuvat esteet muuttaa paikkakunnalle.

Kuva 6. Mikä on ollut syynä rekrytointiongelmiin?

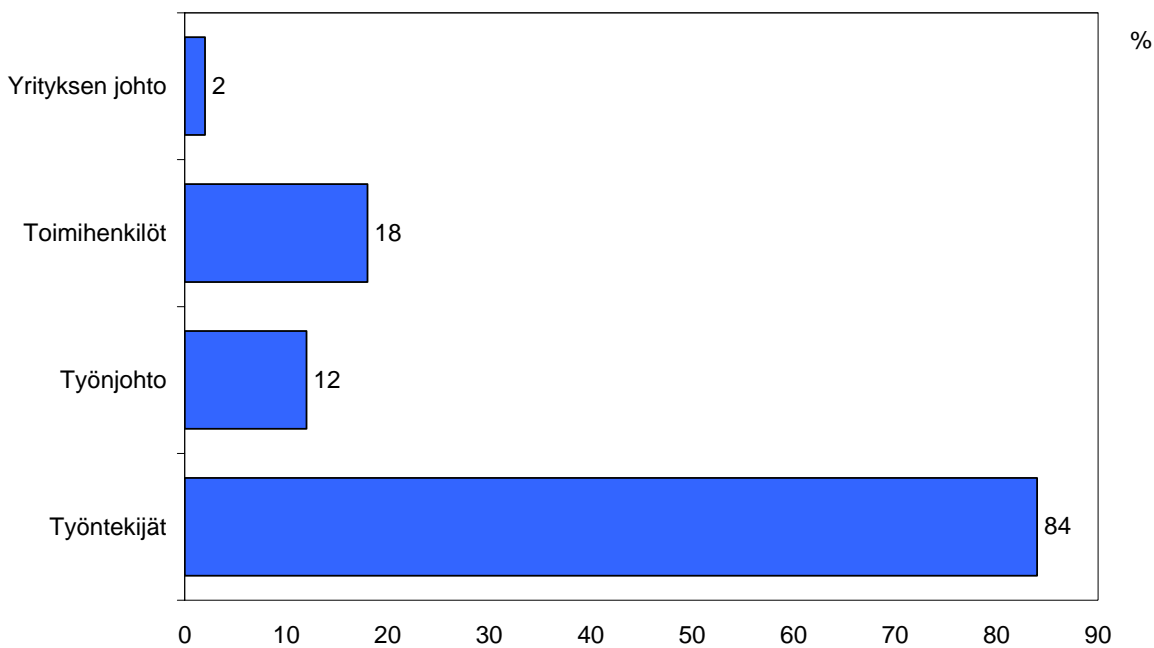


Luonnollisesti yritykset kohtaavat yleisimmin ongelmia työntekijöitä rekrytoidessaan – 84 prosenttia rekrytointiongelmista kärsineistä yrityksistä. Toimihenkilöiden rekrytoinnit aiheuttavat ongelmia 18 prosentille ja työnjohto 12 prosentille. Varsinkin työnjohdon osalta ongelmia kärsineiden yritysten osuus on hieman noussut. Teollisuudessa keskimääräistä useammin rekrytointiongelmista kärsitään toimihenkilöiden, työnjohdon ja myös yritysjohtajien osalta. Rakentamisessa ongelmia on muita useammin työnjohdon osalta – sen sijaan toimihenkilöiden rekrytointiongelmista kärsii keskimääräistä harvempi yritys. Kaupan alalla työnjohdon rekrytointiongelmista ei juuri kärsitä.

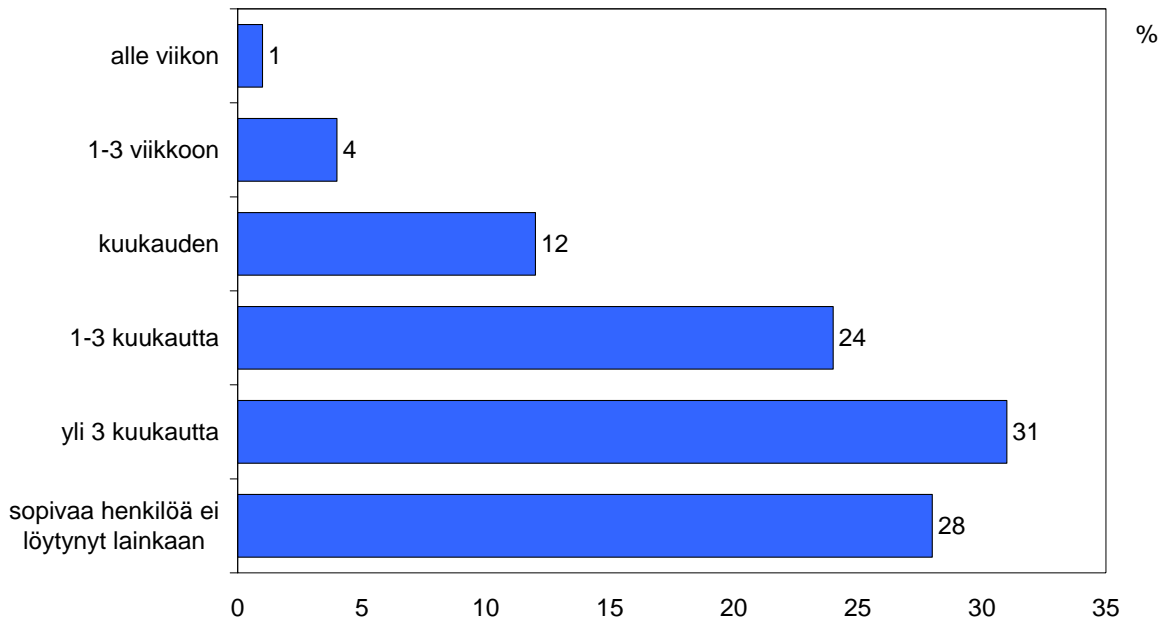
Ongelmallisista ammattinimekkäistä useimmin nousevat esille erilaiset rakentamiseen ja teollisuuden liittyvät asentajat sekä erilaiset myyjät, myyntineuvottelijat ja myyntiedustajat. Myös kirvesmiesten, rakennusmiesten ja puuseppien rekrytoinneissa on koettu ongelmia. Palveluiden puolella eniten mainintoja saavat kuljettajat, kokit ja keittiötyöntekijät/kylmäköt.

Myös erilaisten suunnittelijoiden, tarjoilijoiden sekä perus- ja sairaanhoitajien rekrytoinneissa on koettu ongelmia, vaikkakaan ei samassa määrin kuin julkisella puolella. Metalliteollisuuden puolella koneistajista sekä hitsaajista ja levysepistä on ollut pulaa. Jossakin määrin työjohtoportaan kohdalla on myös nähty ongelmia: projektipäälliköt, tuotantopäälliköt ja myyntipäälliköt. Yksittäisiä mainintoja löytyy lisäksi useista muista tehtävistä.

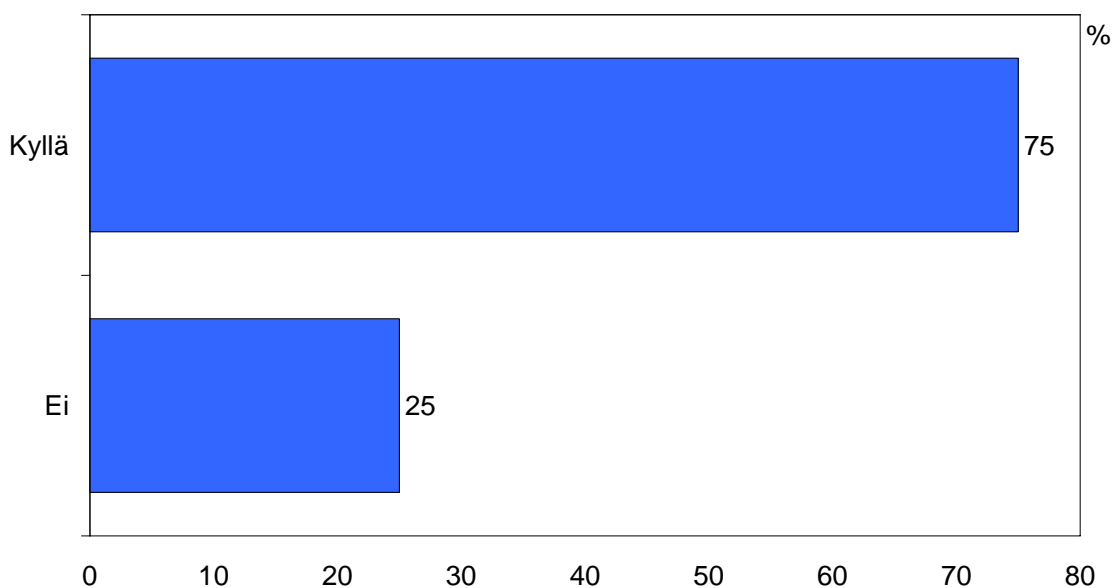
Kuva 7. Mihin henkilöstöryhmään kuuluvien kanssa on ollut rekrytointiongelmia?



Rekrytointi on kestänyt 17 prosentilla rekrytointiongelmista kärsineistä pisimmillään korkeintaan kuukauden, noin neljäsosalla 1-3 kuukautta ja reilulla 30 prosentilla yli kolme kuukautta. Vastaajista 28 prosentilla johonkin tehtävään ei ole löytynyt sopivaa henkilöä lainkaan. Rakentamisessa rekrytoinnit kestävät muita useammin pisimmillään kuukauden. Palveluissa korostuu hieman 1-3 kuukauden pituus. Teollisuudessa keskimääräistä useammin rekrytointi on kestänyt pisimmillään yli 3 kuukautta.

Kuva 8. Kuinka kauan rekrytointi on kestänyt pisimmillään?


Rekrytointiongelmista kärsineistä vastaajista kolme neljäsosaa katsoo kärsineensä suorastaan työvoimapulasta. Rakentamisessa 91 prosenttia ongelmista kärsineistä pk-yrityksistä ilmoittaa jääneen vähintäänkin osittain hakemaansa työvoimaa. Kaupan alalla keskimääräistä harvempi (59 prosenttia) ongelmista kärsineistä on törmännyt suoranaiseen työvoimapulaan. Kun vastaajajoukko painotetaan, rekrytointiongelmista kärsineistä pk-yrityksistä 79 prosenttia on kärsinyt työvoimapulasta. Ongelmista kärsineistä työnantajayrityksistä lähes kolme neljäsosaa on kärsinyt pulasta.

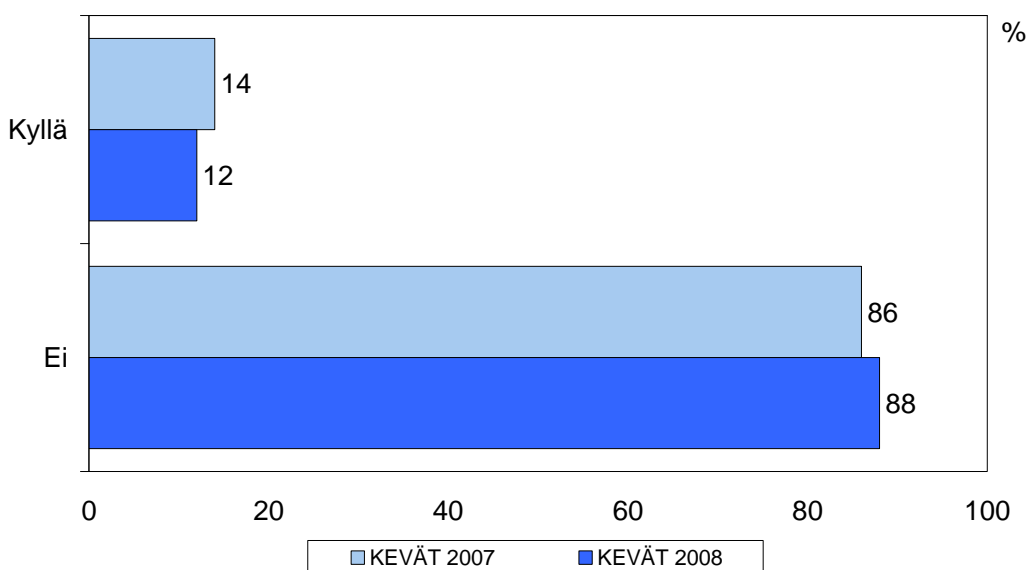
Kuva 9. Onko kärsitty työvoimapulasta viimeisen vuoden aikana?


3 Vuokratyövoima

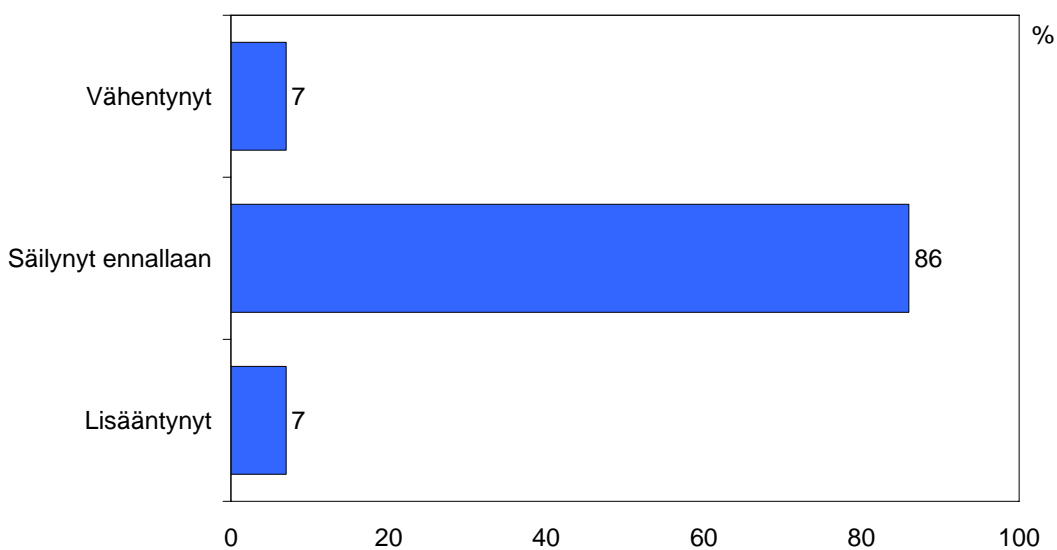
Keväällä 2008 vastaajista 12 prosenttia ilmoitti käyttäneensä vuokratyövoimaa viimeisen vuoden aikana. Vuokratyövoiman käyttöä arvioi sekä lisänneensä että vähentäneensä 7 prosenttia vastaajista. Kun vastaajajoukko painotetaan, pk-yrityksistä 8 prosenttia on käyttänyt vuokratyövoimaa. Työnantajayrityksistä 16 prosentilla on ollut vuokratyövoimaa.

Vuokratyövoiman käyttö on ollut keskimääräistä yleisempää teollisuudessa (25 prosenttia) ja rakentamisessa (19 prosenttia). Näillä aloilla on myös yleisimmin vähennetty vuokratyövoiman käyttöä – 13 prosenttia vastaajista. Rakentamisessa käyttöä lisänneitä on myös 13 prosenttia, mutta teollisuudessa lisänneitä on vähentäneitä enemmän (20 prosenttia).

Kuva 10. Onko käytetty vuokratyövoimaa viimeisen vuoden aikana?



Kuva 11. Kuinka vuokratyövoiman käyttö on kehittynyt viimeisen vuoden aikana?

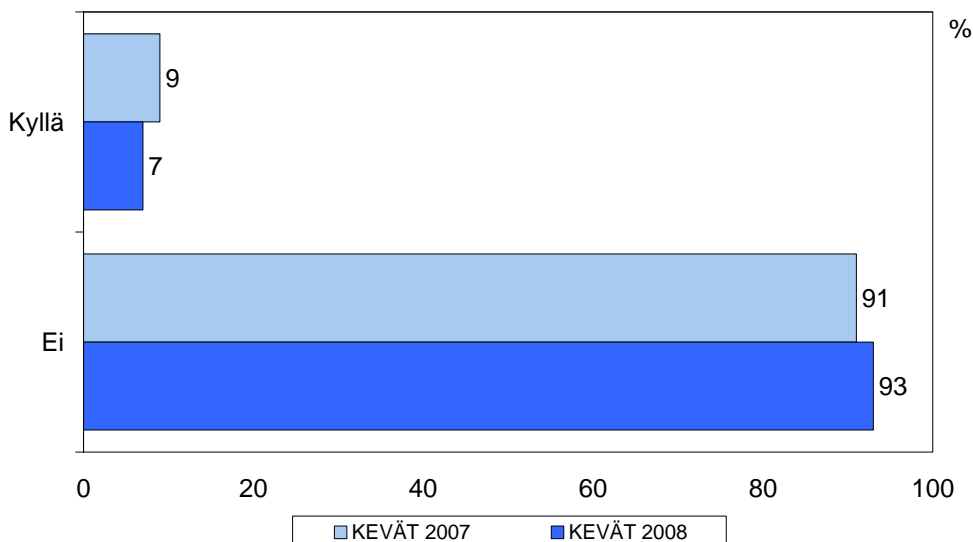


4 Ulkomainen työvoima

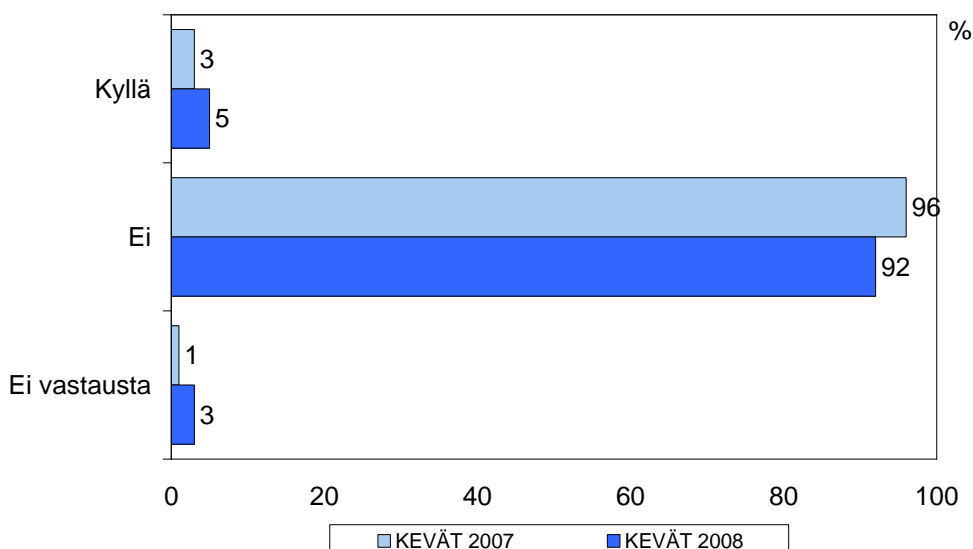
Vastaajista 7 prosentilla on ollut ulkomaista työvoimaa palveluksessaan viimeisen vuoden aikana, ja 5 prosenttia ilmoittaa ulkomaista työvoimaa olleen käytössä epäsuorasti. Kun vastaajajoukko painotetaan, pk-yrityksistä 4 prosentilla on ollut suoraan palkattua ulkomaista työvoimaa ja 4 prosentilla epäsuorasti. Työnantajista 11 prosentilla on ollut ulkomaalaisia suoraan ja 8 prosentilla epäsuorasti.

Kaupassa ulkomaista työvoimaa on ollut suoraan palkattuna keskimääräistä harvemmassa pk-yrityksessä (3 prosenttia) – teollisuudessa (17 prosentissa) ja rakentamisessa (10 prosentissa) puolestaan hieman keskimääräistä useammassa. Näillä aloilla ulkomainen työvoima näyttäisi myös yleistyneen. Rakentamisessa puolestaan on yleisintä (11 prosenttia), että ulkomaista työvoimaa on käytössä ulkomaisen yrityksen kautta. Teollisuudessakin tämä on keskimääräistä yleisempää (8 prosenttia). Näissä osuuksissa ei ole tapahtunut merkittävää muutosta.

Kuva 12. Onko ollut palveluksessa ulkomaista työvoimaa viimeisen vuoden aikana?



Kuva 13. Onko ostettu viimeisen vuoden aikana ulkomaiselta yhtiöltä palveluita, joissa on käytetty ulkomaista työvoimaa Suomessa?



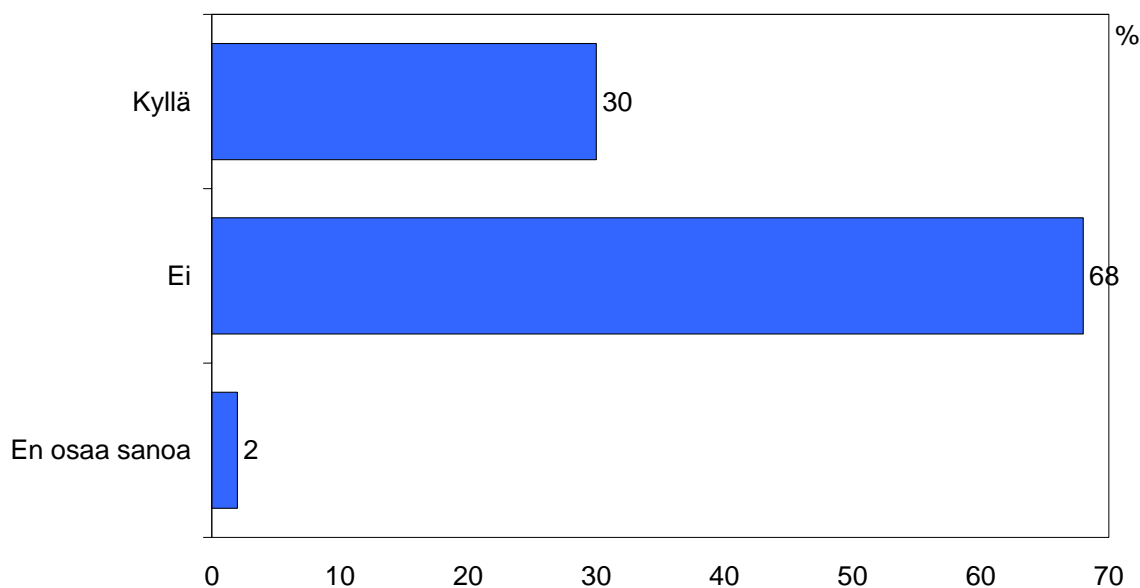
5 Työvoimahallinnon palvelut

Vastaajista 30 prosenttia on käyttänyt työvoimahallinnon palveluita viimeksi kuluneen vuoden aikana. Kun vastaajajoukko painotetaan, pk-yrityksistä 21 prosenttia on hyödyntänyt työvoimahallinnon palveluita. Työnantajayrityksistä 42 prosenttia on käyttänyt palveluita – ahkerimmin pienet, 10–49 henkilöä työllistävät, yritykset (72 prosenttia). Rakentamisessa palveluita on käyttänyt keskimääräistä harvemmat, kun taas teollisuudessa sekä majoitus- ja ravitsemuspalveluissa keskimääräistä useammat.

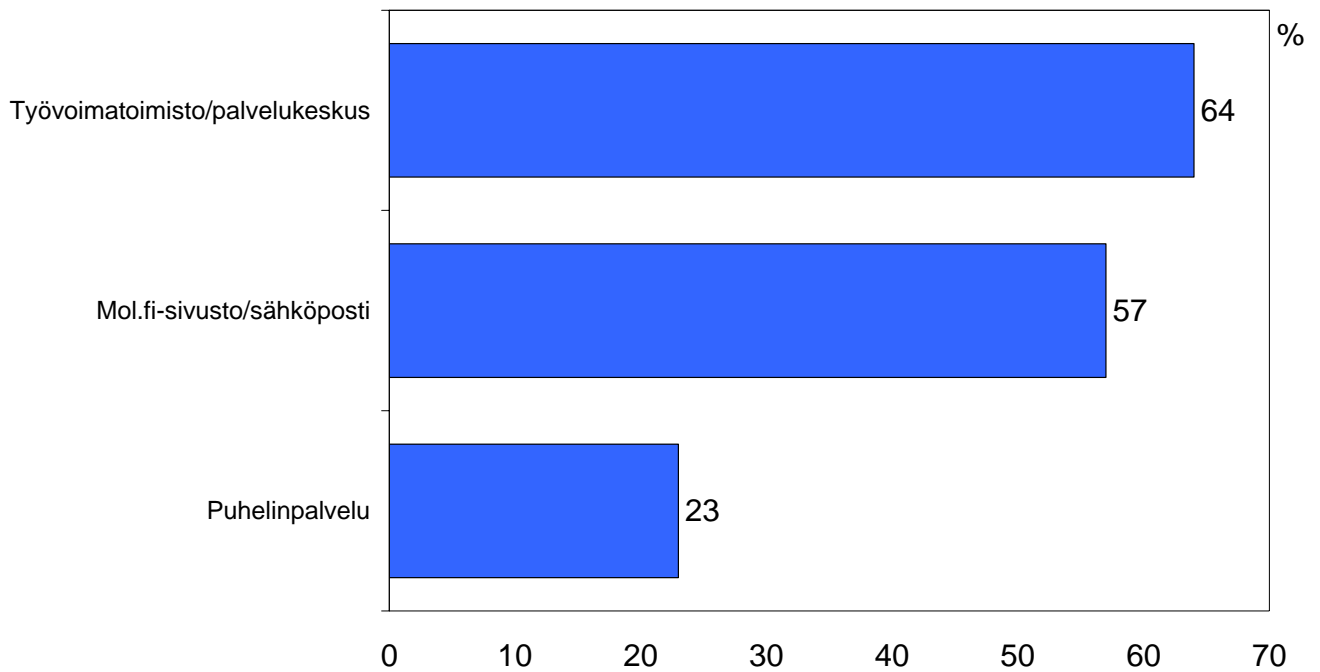
Käyttäneistä 57 prosenttia on hyödyntänyt verkko/sähköpostipalveluita. Työvoimatoimistojen/palvelukeskusten palveluita on hyödyntänyt 64 prosenttia sekä puhelinpalveluita 23 prosenttia. Teollisuudessa hyödynnetään yleisimmin puhelinpalvelua sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnassa itse työvoimatoimistoja. Useilla palvelualoilla käytetään runsaimmin verkkopalveluita.

Työvoimahallinnon palveluista rekrytointipalvelut ovat selvästi käytetyin – 62 prosenttia palveluja käyttäneistä. Näitä hyödynnetään runsaasti kaikilla toimialoilla. Lähes kolmasosa on hyödyntänyt tukityöllistämispalveluita. Muita useammin palvelutoimialat hyödyntävät tukityöllistämistä. Koulutuspalveluita on käyttänyt 17 prosenttia. Kaupassa ja rakentamisessa käytetään koulutuspalveluita muita toimialoja harvemmissa yrityksissä. Starttirahaa ja muita palveluita on hyödyntänyt vajaa 10 prosenttia. Henkilöstön kehittämis/vähentämispalveluita on käyttänyt 4 prosenttia.

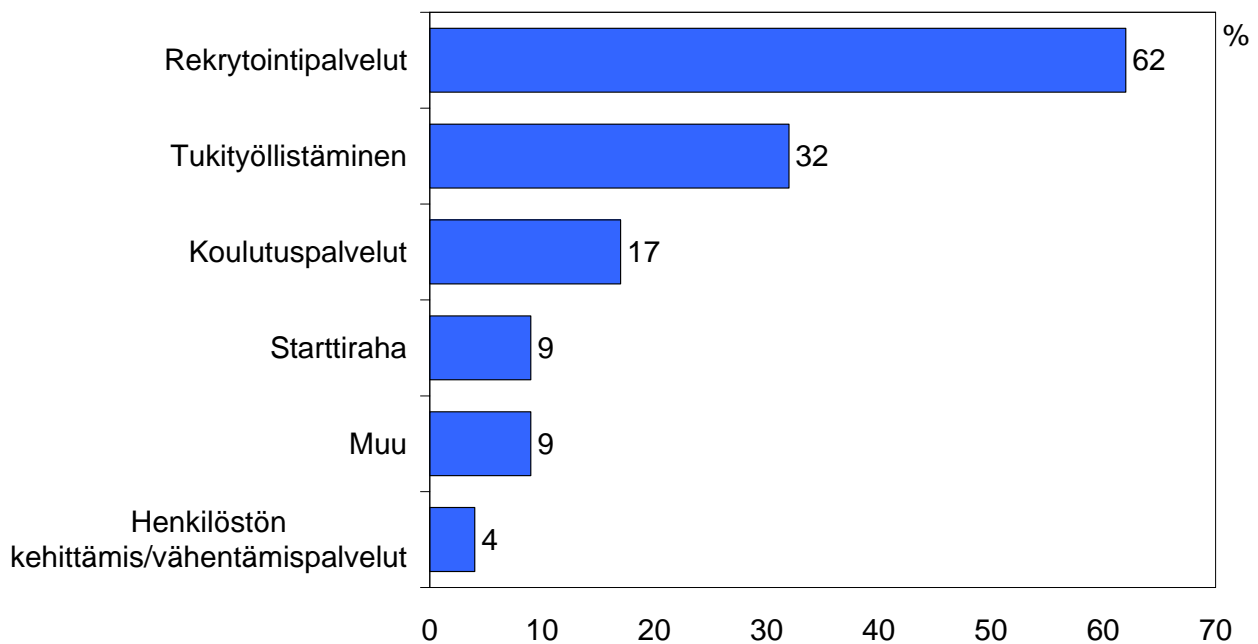
Kuva 14. Työvoimahallinnon palveluiden käyttö viimeisen vuoden aikana.



Kuva 15. Palveluiden käyttökanavat.



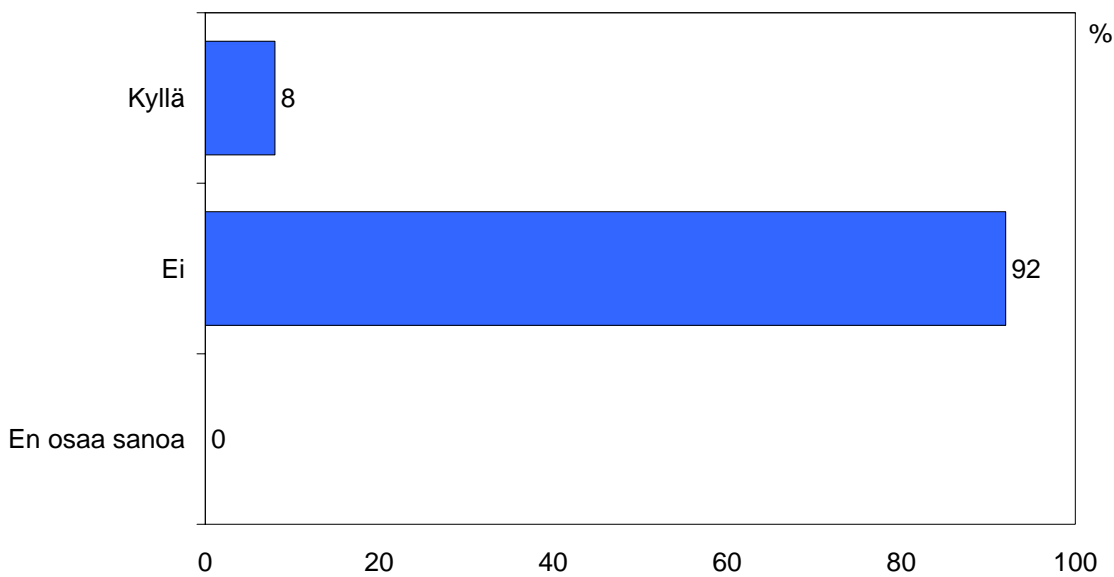
Kuva 16. Käytetyt palvelut.



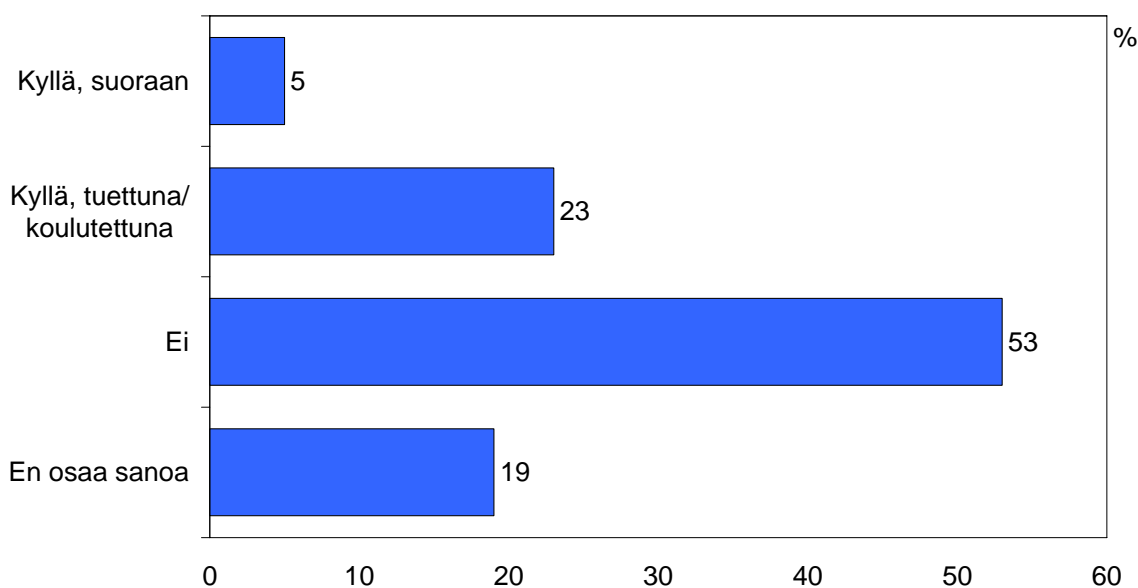
Vastaajayrityksistä 8 prosenttiin on palkattu pitkäaikaistyötön viimeksi kuluneen vuoden aikana. Kun vastaajajoukko painotetaan, pk-yrityksistä 5 prosenttiin on palkattu pitkäaikaistyöttömiä – työnantajayrityksistä 12 prosenttiin. Muita toimialoja useampaan yritykseen palkkaamista on tapahtunut kuljetuksessa, varastoinnissa ja tietoliikenteessä.

Vastaajista 5 prosenttia uskoo, että pitkäaikaistyöttömien joukosta olisi suoraan palkattavissa työntekijöitä, jos olisi tarvetta. Lisäksi 23 prosenttia katsoo, että pitkäaikaistyöttömien joukosta olisi palkattavissa työntekijöitä tuettuna ja/tai koulutettuna. Yli puolet kuitenkin arvioi, ettei joukossa ole yritykseen sopivaa työvoimaa saatavissa. Vajaa viidennes ei osaa tai halua arvioida pitkäaikaistyöttömien potentiaalia. Erityisesti majoitus- ja ravitsemusalalla uskotaan pitkäaikaistyöttömien potentiaaliin.

Kuva 17. Pitkäaikaistyöttömien rekrytointi viimeisen vuoden aikana.



Kuva 18. Näkemys pitkäaikaistyöttömien potentiaalista.

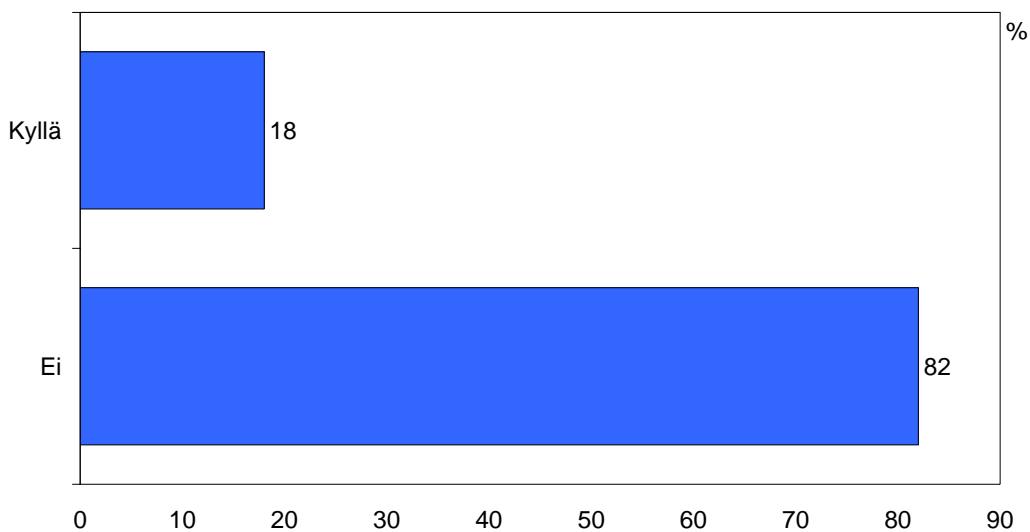


6 Palkkatukiseteli

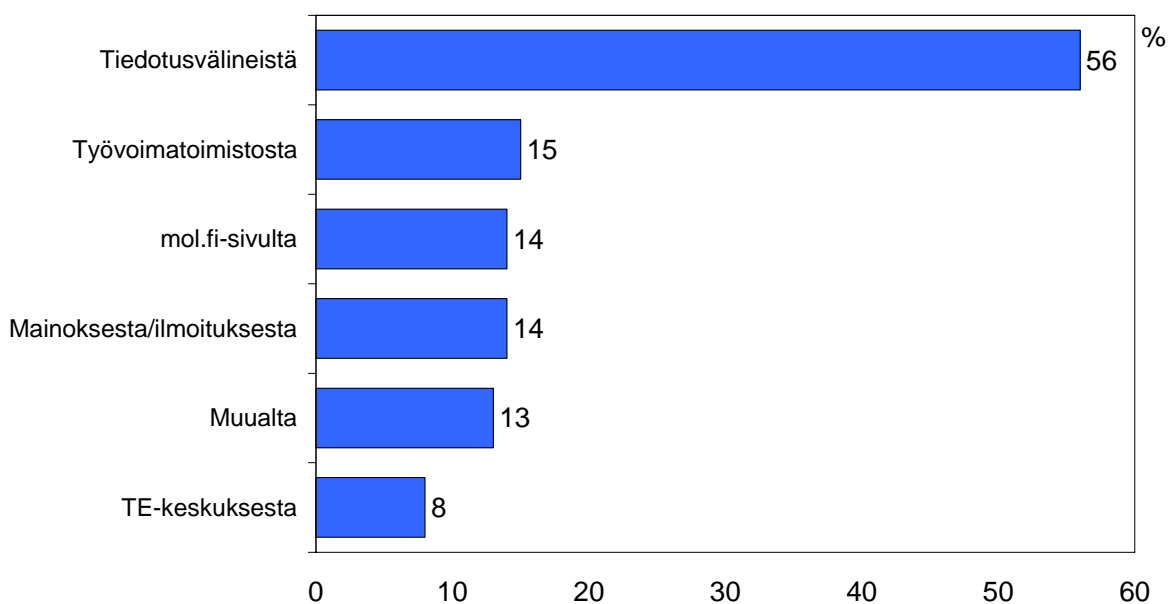
Vastaajista 18 prosenttia tuntee palkkatukisetelin. Mikroyrityksistä viidenneksessä, pienistä noin 15 prosentissa ja keskisuurista neljänneksessä tunnetaan palkkatukiseteli. Teollisuuden ja rakentamisen lisäksi palvelualoista erityisesti kiinteistö- ja liike-elämän palveluissa palkkatukiseteli tiedetään.

Palkkatukisetelin tuntevista 56 prosenttia on saanut tietoa tiedotusvälineistä. Noin 15 prosenttia on saanut tietoa työvoimatoimistoista, työvoimahallinnon verkkosivuilta, mainoksista/ilmoituksista tai muualta. TE-keskuksista tietoa on saanut 8 prosenttia. Muina lähteinä ovat toimineet erityisesti Suomen Yrittäjät ja suoraan työnhakijat.

Kuva 19. Palkkatukisetelin tunteminen.

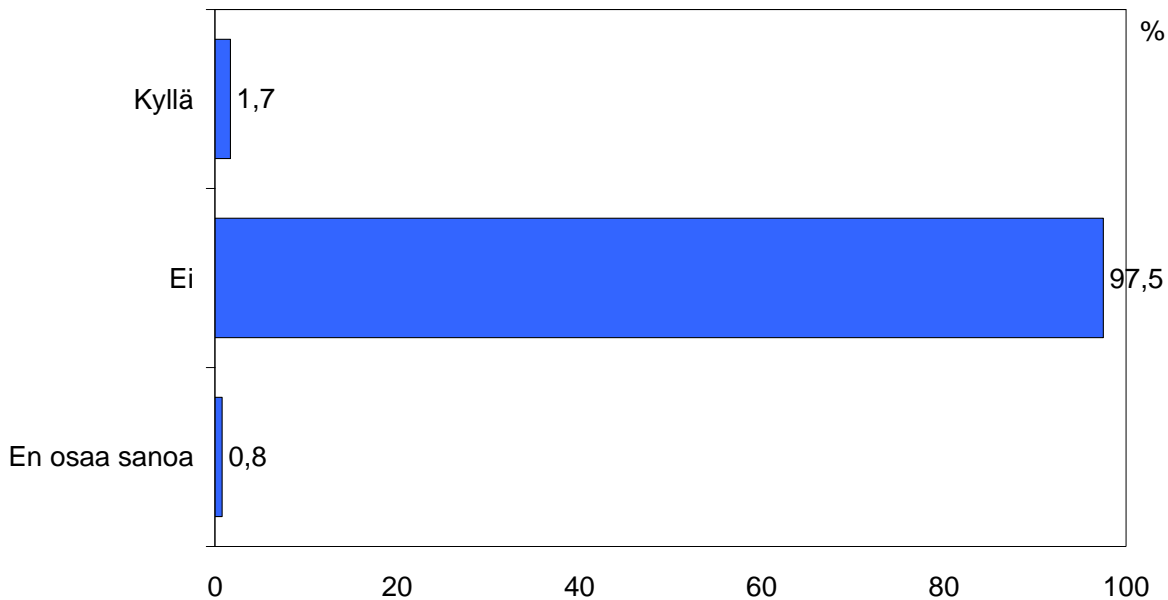


Kuva 20. Palkkatukisetelitiedon lähteet.

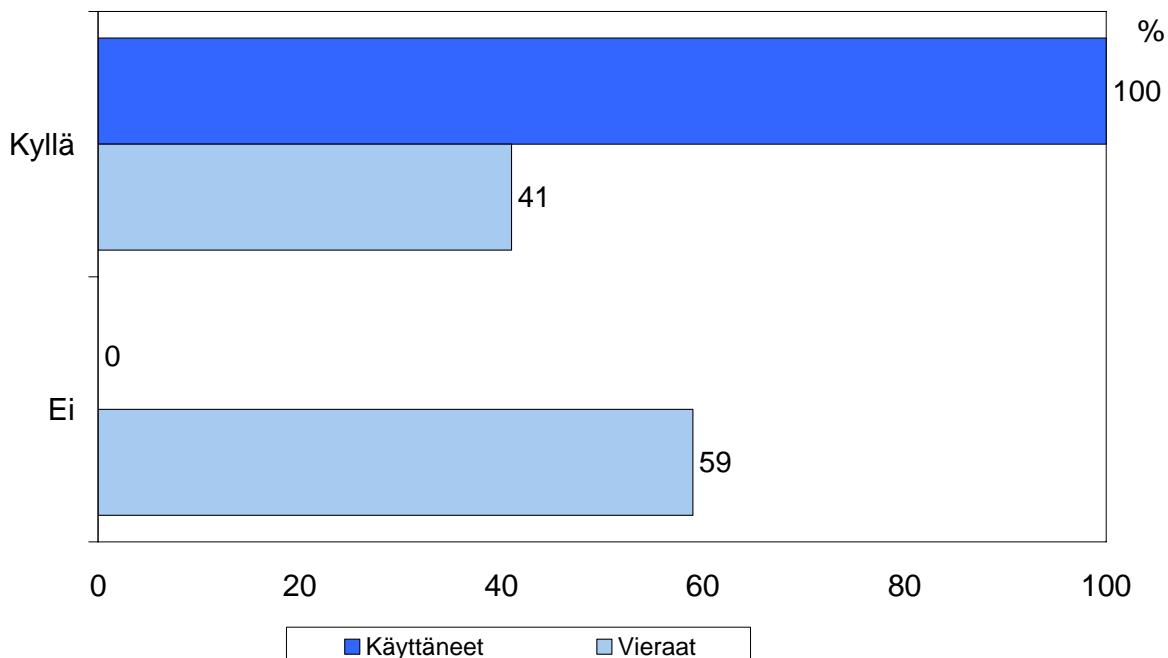


Vastaajista 1,7 prosenttiin on palkattu palkkatukisetelin omaava työnhakija. Niistä, jotka ovat käyttäneet palkkatukiseteliä, olisivat kaikki valmiita myös jatkossa hyödyntämään seteliä. Niistä, jotka eivät tunteneet palkkatukiseteliä, olisi reilu 40 prosenttia valmis hyödyntämään palkkatukiseteliä lyhyen kuvauksen perusteella, jos tarvetta ja mahdollisuuksia tulisi jatkossa eteen.

Kuva 21. Palkkatukisetelin käyttö.

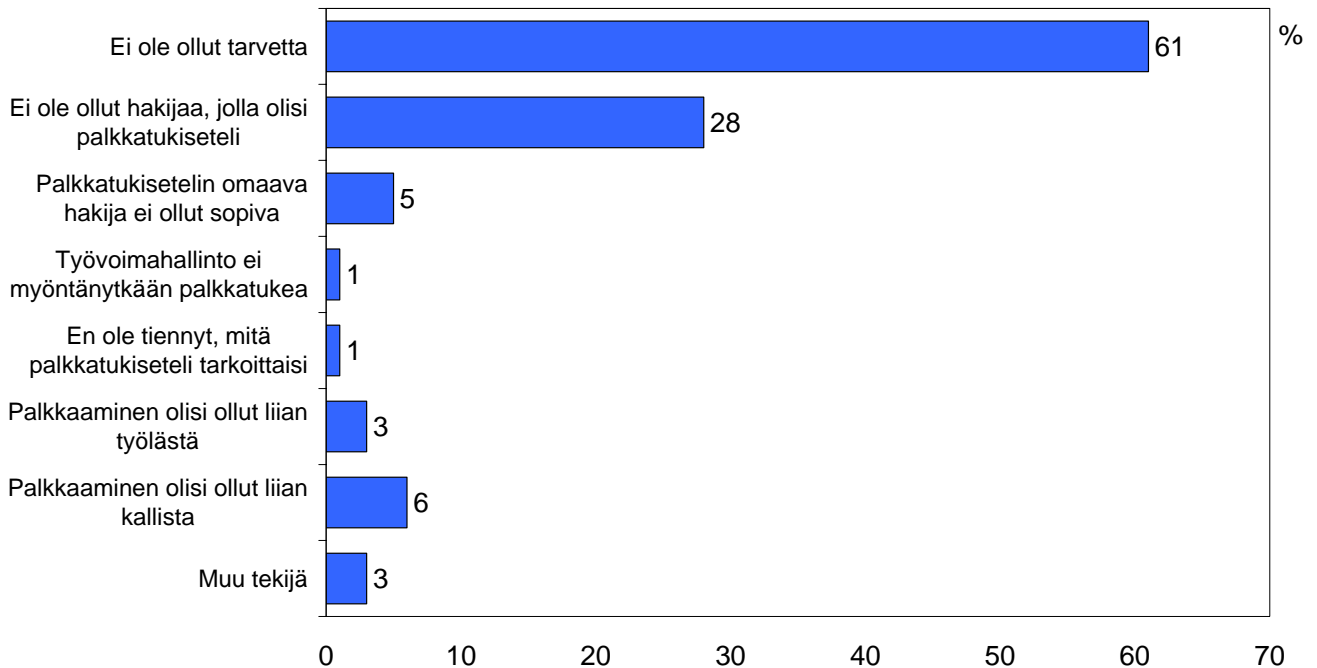


Kuva 22. Palkkatukisetelin käyttö jatkossa.

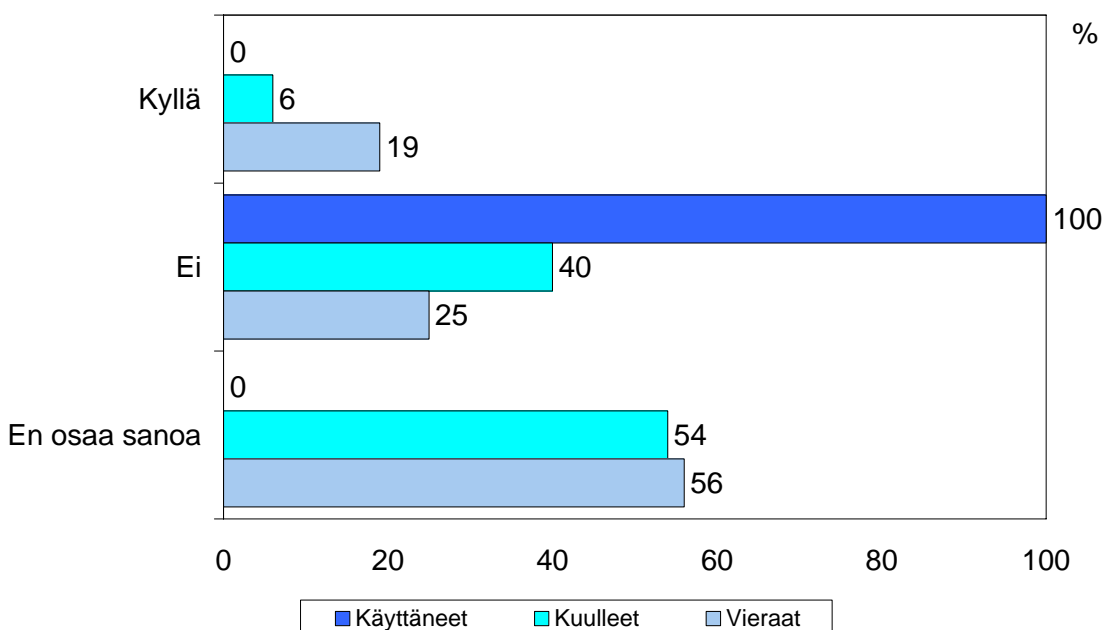


Niistä, jotka tuntevat palkkatukisetelin mutta eivät ole sitä käyttäneet, 61 prosentilla ei ole ollut tarvetta rekrytoida henkilöstöä. Yrityksistä 28 prosenttiin ei ole ollut hakijaa, jolla olisi ollut palkkatukiseteli. Ts. yli 70 prosenttiin yrityksistä, jotka ovat rekrytoineet, on ollut myös palkkatukisetelin omaavia hakijoita. Palkkatuetun henkilön palkkaamisen on kokenut liian kalliiksi 6 prosenttia. Palkkatukisetelin omaavan hakija ei ole ollut sopiva haettuun tehtävään 5 prosentin kohdalla. Palkkatukisetelin omaavan hakijan palkkaamisen on kokenut liian työlääksi 3 prosenttia. Tietämättömyyden ja palkkatuen epäämisen nimeää käyttämättömyyden syyksi prosentti.

Kuva 23. Palkkatukisetelin käyttämättömyyden syyt.



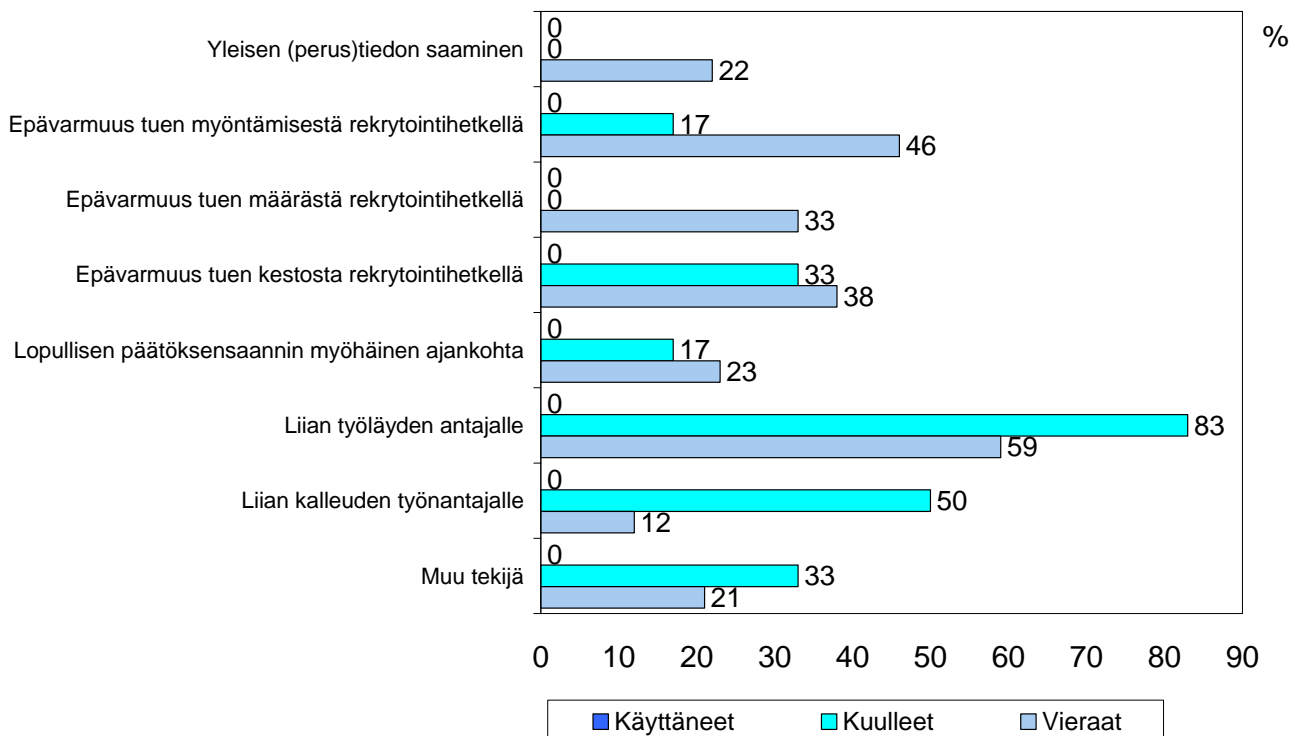
Kuva 24. Koitteko/Arvioitteko jonkin tekijän hankalaksi palkkatukisetelissä?

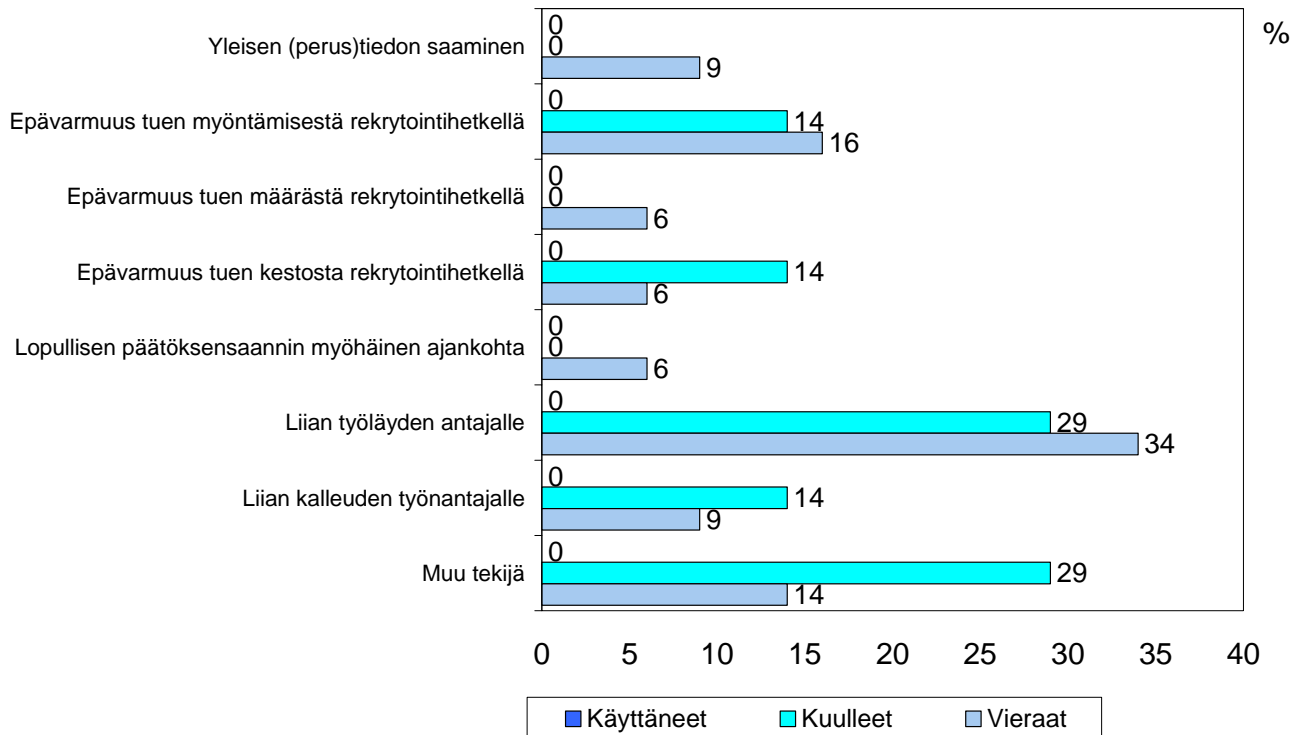


Palkkatukiseteliä käyttäneistä kukaan ei koe palkkatukisetelin käyttöä hankalaksi. Palkkatukisetelistä kuulleista 6 prosenttia arvioi ongelmia ja/tai vaikeuksia palkkatukisetelin käytössä. Lyhyen kuvauksen jälkeen palkkatukiseteliä aikaisemmin tuntemattomista 19 prosenttia arvioi joidenkin seikkojen vaikeuttavan palkkatukisetelin käyttöä. Kahdesta jälkimmäisestä ryhmästä kuitenkin yli puolet ei osaa arvioida palkkatukisetelin ongelmia tai vaikeuksia.

Ne, jotka eivät olleet aikaisemmin kuulleet palkkatukisetelistä, arvioivat ongelmalliseksi tuen liian työläyden, epävarmuuden tuen lopullisesta myöntämisestä, tuen kestosta ja määrästä. Ne, jotka ovat kuulleet palkkatukisetelistä aikaisemmin, eivät arvioi samassa määrin epävarmuuksia ongelmaksi – varsinkaan koskien tuen määrää ja lopullista myöntämistä. Sen sijaan useimmat arvioivat liiallisen työläyden työnantajalle ongelmalliseksi. Myös kalleus työnantajille korostuu jo aiemmin palkkatukisetelistä kuulleiden kohdalla. Molempien ryhmien kohdalla työläys työnantajille arvioidaan kaikkein merkittävimmäksi ongelmaksi palkkatukisetelissä. Muissa tekijöissä mainitut eivät liity suoraan palkkatukiseteliin, vaan pääsääntöisesti palkkatuettujen osaamiseen ja työkykyyn sekä asenteeseen ja työstä irtisanoutumiseen. Myös työnantajalta vaadittu sitoutuminen nostetaan esiin.

Kuva 25. Hankalaksi koetut/arvioidut tekijät palkkatukisetelissä.



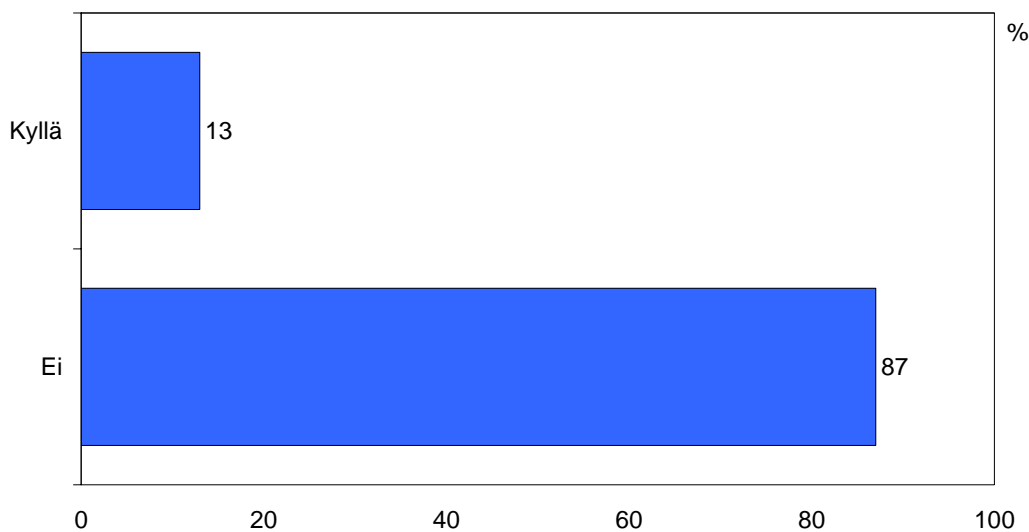
Kuva 26. Hankalimmaksi koettu/arvioitu tekijä palkkatukiselässä.


7 Yhteishankintakoulutus

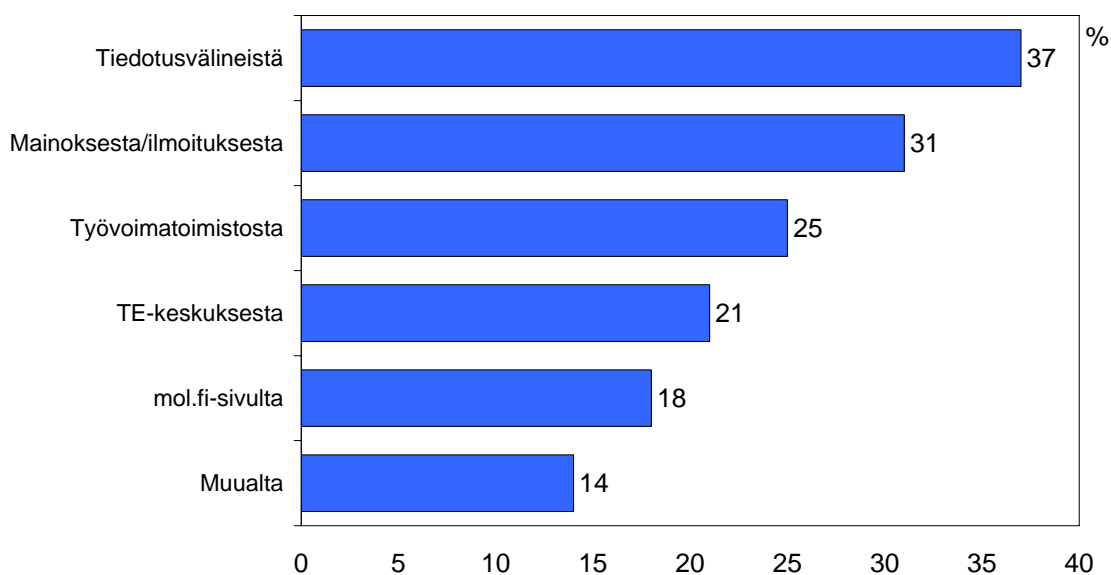
Vastaajista 13 prosenttia tuntee yhteishankintakoulutuksen: mikroyrityksistä reilu 10 prosenttia, pienistä neljännes ja keskisuurista vajaa 10 prosenttia. Muita heikommin yhteishankintakoulutus tunnetaan kuljetuksessa, kaupassa sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnassa.

Yhteishankintakoulutuksen tuntevista 37 prosenttia on saanut tietoa tiedotusvälineistä. Mainoksista ja ilmoituksista tietoa on saanut 31 prosenttia. 25 prosenttia on saanut tietoa työvoimatoimistoista ja 18 prosenttia työvoimahallinnon verkkosivuilta. TE-keskuksista tietoa on saanut 21 prosenttia. Muista lähteistä tietoa on saanut 14 prosenttia. Muina lähteinä ovat toimineet erityisesti elinkeinoelämän järjestöt ja toiset yrittäjät. Edellä mainituilla toimialoilla on lähes yksinomaan saatu tietoa tiedotusvälineistä ja ilmoituksista näissä.

Kuva 27. Yhteishankintakoulutuksen tunteminen.

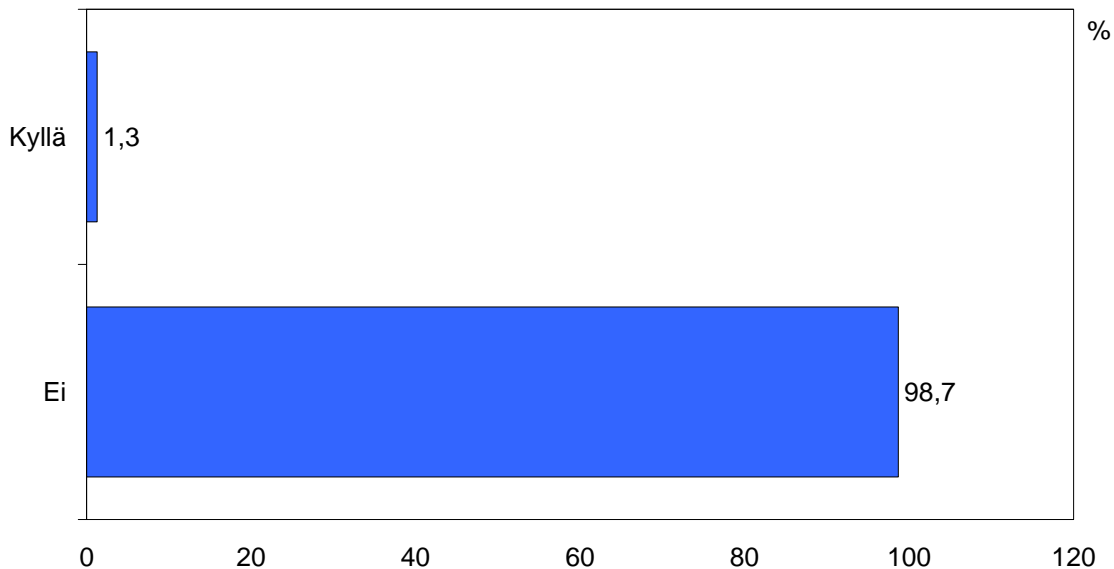


Kuva 28. Yhteishankintakoulutustiedon lähteet.

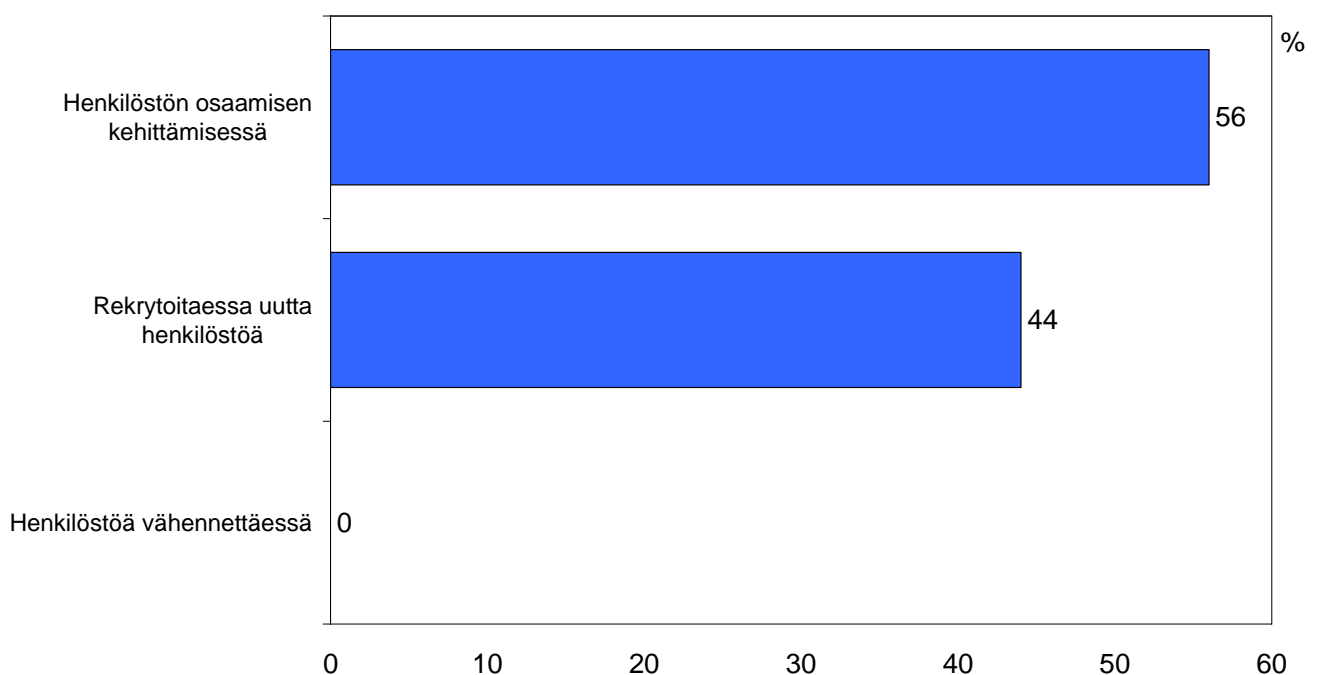


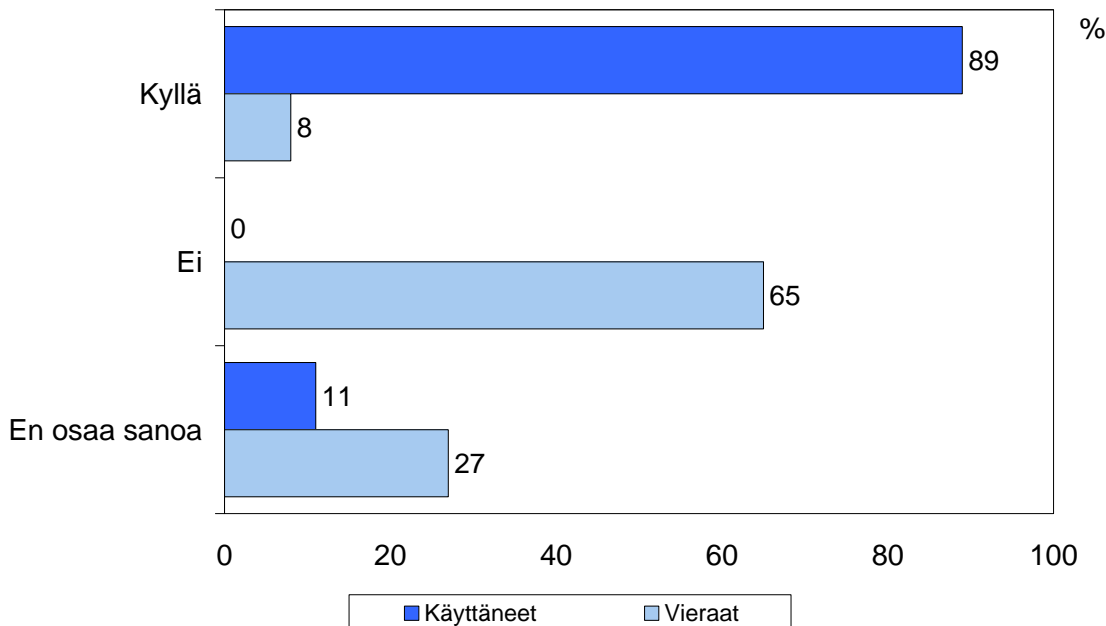
Vastaajista 1,3 prosentissa on hyödynnetty yhteishankintakoulutusta. Rakentamisessa ja etenkin teollisuudessa koulutusta on käytetty. Palvelualoista lähinnä vain terveys- ja sosiaali-alalla on hyödynnetty koulutusta. Hyödyntäjistä 56 prosenttia on käyttänyt koulutusta henkilöstönsä osaamisen kehittämiseen ja 44 prosenttia rekrytoidessaan uutta henkilöstöä. Niistä, jotka ovat käyttäneet yhteishankintakoulutusta, olisi 89 prosenttia valmiita myös jatkossa hyödyntämään koulutusta. Niistä, jotka eivät tunteneet yhteishankintakoulutusta aikaisemmasta, olisi 8 prosenttia valmis hyödyntämään koulutusta lyhyen kuvauksen perusteella, jos tarvetta ja mahdollisuuksia tulisi jatkossa eteen.

Kuva 29. Yhteishankintakoulutuksen käyttö.

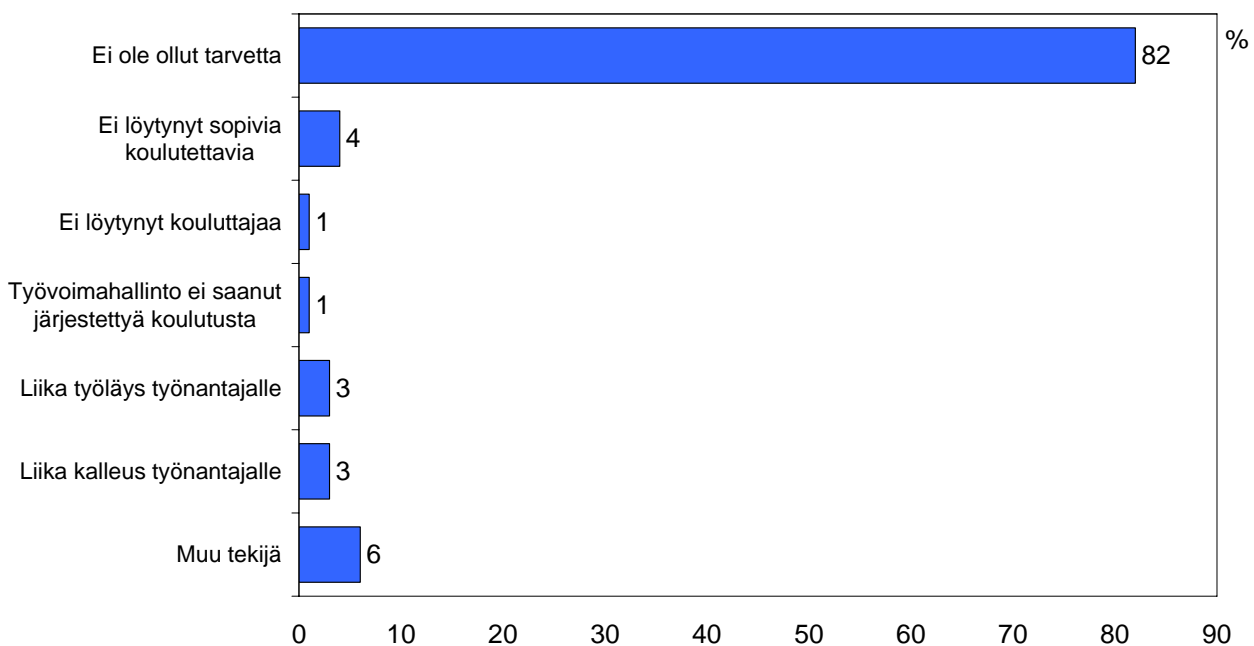


Kuva 30. Yhteishankintakoulutuksen käyttötilanne.



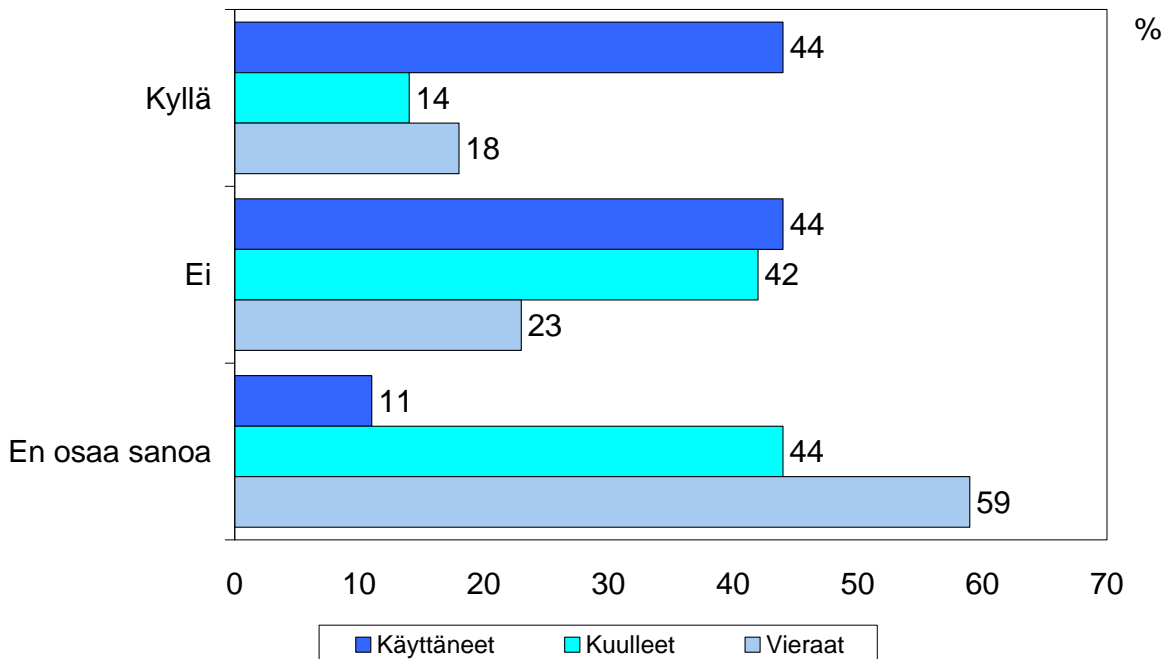
Kuva 31. Yhteishankintakoulutuksen käyttö jatkossa.


Niistä, jotka tuntevat yhteishankintakoulutuksen mutta eivät ole sitä käyttäneet, 82 prosentilla ei ole ollut tarvetta käyttää. Muun syyn, joita ovat lähinnä aikataululliset syyt, nimeää 6 prosenttia. Yrityksistä 4 prosentilla ei ole löytynyt sopivia koulutettavia. Yhteishankintakoulutuksen on kokenut liian työlääksi 3 prosenttia ja samoin 3 prosenttia on kokenut koulutuksen liian kalliiksi. Kouluttajan puutteen ja työvoimahallinnon epäonnistumisen järjestämisessä nimeää käyttämättömyyden syyksi prosentti.

Kuva 32. Yhteishankintakoulutuksen käyttämättömyyden syyt.


Yhteishankintakoulutusta käyttäneistä 44 prosenttia kokee jonkin tekijän hankalaksi. Koulutuksesta kuulleista 14 prosenttia arvioi olevan ongelmia ja/tai vaikeuksia koulutuksen käytössä. Lyhyen kuvauksen jälkeen yhteishankintakoulutusta aikaisemmin tuntemattomista 18 prosenttia arvioi joidenkin seikkojen vaikeuttavan koulutuksen käyttöä. Kahdesta jälkimmäisestä ryhmästä kuitenkin valtaosa ei osaa arvioida yhteishankintakoulutuksen hankaluuksia.

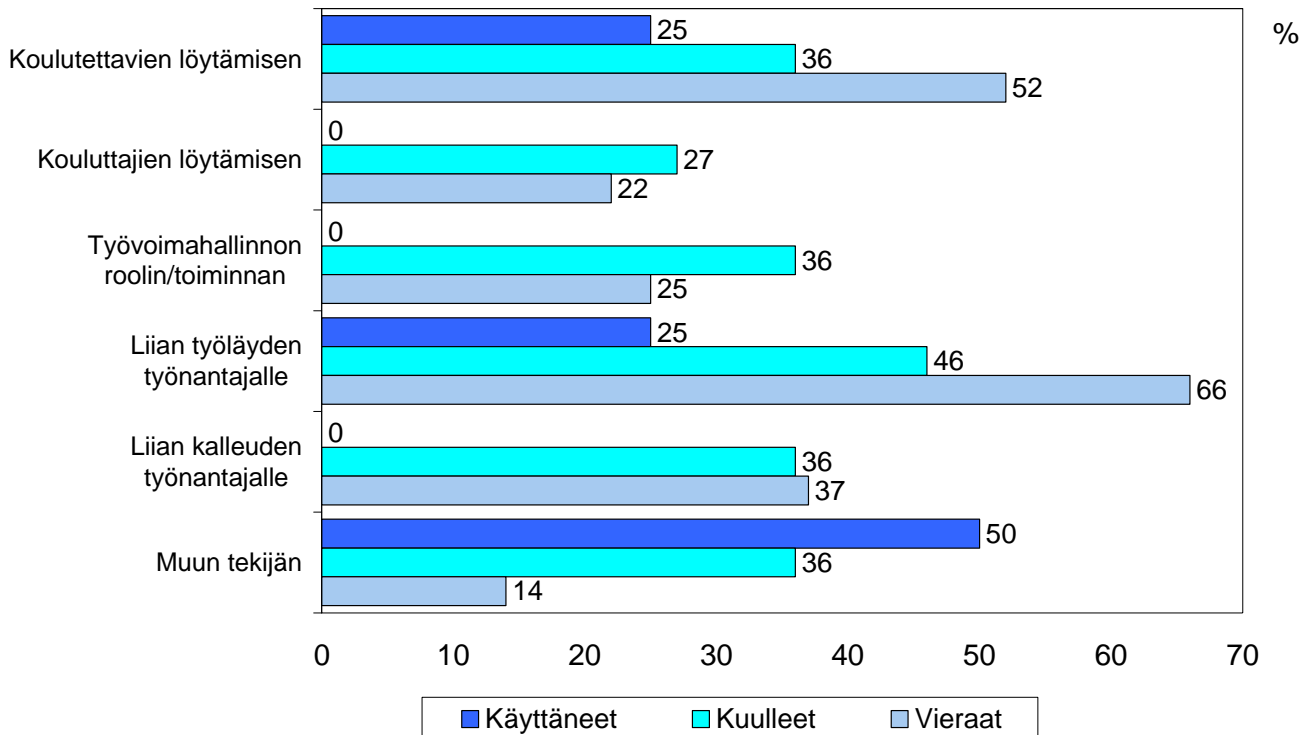
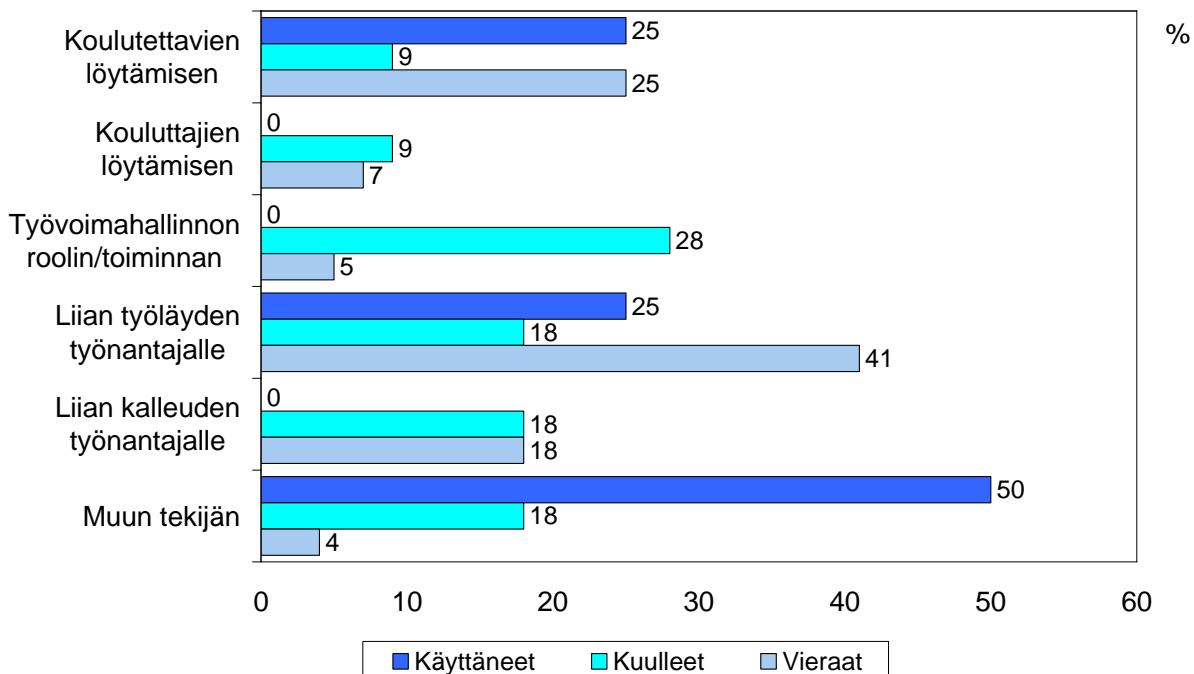
Kuva 33. Koitteko/Arvioitteko jonkin tekijän hankalaksi yhteishankintakoulutuksessa?



Ne, jotka eivät olleet aikaisemmin kuulleet yhteishankintakoulutuksesta, arvioivat ongelmalliseksi koulutuksen liian työläyden, koulutettavien löytämisen ja koulutuksen liian kalleuden muita ryhmiä useammin. Ne, jotka ovat kuulleet yhteishankintakoulutuksesta aikaisemmin, eivät arvioi samassa määrin työläyttä ja koulutettavien löytämistä ongelmaksi. Sen sijaan useammat arvioivat työvoimahallinnon roolin ongelmalliseksi. Myös kouluttajien löytäminen ja muut tekijät korostuvat hieman jo aiemmin yhteishankintakoulutuksesta kuulleiden kohdalla. Koulutusta hyödyntäneet ovat kokeneet hankalaksi liian työläyden työnantajalle, koulutettavien löytämisen ja muut tekijät.

Muissa tekijöissä mainitut eivät liity aina suoraan koulutukseen vaan koulutettaviksi pyrkiviin. Usein nousee kuitenkin esille yrityksen erityisosaaminen, jota ei muissa lähiyrityksissä kuitenkaan tarvita. Myös koulutusprosessin hitaus ja ajankohtaan sopimattomuus nostetaan esiin.

Yhteishankintakoulutuksesta aiemmin kuulemattomien keskuudessa työläys työnantajille arvioidaan kaikkein merkittävimäksi ongelmaksi yhteishankintakoulutuksessa. Jo aiemmin koulutuksesta kuulleiden joukossa puolestaan työvoimahallinnon rooli arvioidaan useimmin kaikkein hankalimmaksi tekijäksi. Koulutusta hyödyntäneiden mukaan kaikkein ongelmallisinta on saada oikea koulutus yritysten erityisosaamisvaatimukseen yhteishankintakoulutuksessa.

Kuva 34. Hankalaksi koetut/arvioidut tekijät yhteishankintakoulutuksessa.

Kuva 35. Hankalimmaksi koettu/arvioitu tekijä yhteishankintakoulutuksessa.


Julkaisija:



Suomen Yrittäjät
Mannerheimintie 76 A
PL 999, 00101 Helsinki
Puhelin (09) 229 221
Faksi (09) 2292 2980
toimisto@yrittajat.fi
www.yrittajat.fi