

2009

TUTKIMUS

Pk-yritysten rekrytoinnit – syksy 2009¹

Tiivistelmä

Syksyllä 2009 lähetettiin rekrytointikysely 6 000 Suomen Yrittäjien jäsenyritykselle. Kyselyyn vastasi 1 336 yrityksen edustajat. Vastanneista 32 prosenttia on rekrytoinut uutta henkilöstöä viimeisen vuoden aikana, kun keväällä 2008 vastaajista 42 prosenttia oli rekrytoinut uusia työntekijöitä. Kaikilla toimialoilla ja etenkin teollisuudessa rekrytointeja tehneiden yritysten määrä on laskenut. Kun vastaajat painotetaan edustamaan koko pk-sektoria, yrityksistä vajaa viidennes – 19 prosenttia – on rekrytoinut viimeisen vuoden aikana (neljäsosa keväällä 2008).

Lomautukset ja irtisanomiset

Vastaajista 9 prosenttia on joutunut irtisanomaan henkilöstöään viimeisen vuoden aikana ja 15 prosenttia lomauttamaan. Kun vastaajajoukko painotetaan, pk-yrityksistä 6 prosenttia on joutunut irtisanomaan ja 9 prosenttia lomauttamaan. Vastaajista 8 prosentilla on tällä hetkellä lomautuksia päällä. Kun vastaajajoukko painotetaan, pk-yrityksistä 4 prosentilla on lomautuksia parhaillaan menossa.

Teollisuuden yrityksistä lähes puolet on joutunut lomauttamaan henkilöstöään, kun taas palveluissa lomauttaneiden yritysten osuus on 7 prosenttia. Samoin teollisuudessa on jouduttu turvautumaan irtisanomisiin useimmiten (18 prosenttia), kun palveluissa tämä on harvinaisinta (6 prosenttia). Niin ikään rakentamisessa lomauttaminen (28 prosenttia) ja irtisanominen (14 prosenttia) ovat muita aloja yleisempiä.

Niistä, joilla on lomautuksia parhaillaan käynnissä, lomautukset kestävät tai niiden arvioidaan kestävän korkeintaan kolme kuukautta 28 prosentissa, 3–6 kuukautta 42 prosentissa ja yli 6 kuukautta 30 prosentissa.

Rekrytointiongelmat

Vastaajista 11 prosenttia (neljäsosa keväällä 2008) on kärsinyt rekrytointiongelmista viimeisen vuoden aikana. Rekrytointiongelmiin on törmätty aiempaa harvemmissa yrityksissä kaikilla toimialoilla, mutta etenkin teollisuudessa ja rakentamisessa. Kun vastaajajoukko painotetaan, pk-yrityksistä 8 prosenttia on kärsinyt rekrytointiongelmista (17 prosenttia keväällä 2008). Näistä yrityksistä noin 70 prosenttia katsoo kärsineensä suoranaisesta työvoimapulasta.

Sen lisäksi, että rekrytointiongelmiä kokeneiden yritysten määrä on vähentynyt, vastaajista vain 6 prosenttia katsoo, että ongelmat ovat lisääntyneet vuoden takaisesta. Tämä on alle kolmasosa siitä osuudesta, joka oli reilu vuosi sitten. Vastaajista 13 prosentin mukaan rekrytointiongelmat ovat vähentyneet viimeisen vuoden aikana.

Yleisimmin (55 prosenttia ongelmista kärsineistä) rekrytointiongelmiin syyksi mainitaan puutteellinen työkokemus. Puutteellisen koulutuksen nimeä syyksi 53 prosenttia. Vuosi sitten näiden syiden järjestys oli päinvastoin. Muut hakijoihin liittyvät tekijät nimeä rekrytointiongelmiin syyksi 34 prosenttia ongelmista kärsineistä. Hakijoita ei ole ollut lainkaan 14 prosentissa ongelmia kohdanneista yrityksistä vähintään yhden rekrytoinnin yhteydessä. Tämän syyn osuus on laskenut 13 prosenttiyksikköä.

¹ Raportin on koonnut ekonomisti Harri Hietala, Suomen Yrittäjät.

Vuokratyövoima

Syksyllä 2009 – samoin kuin keväällä 2008 – vastaajista 12 prosenttia ilmoitti käyttäneensä vuokratyövoimaa viimeisen vuoden aikana. Vuokratyövoiman käyttöä arvioi lisänneensä 5 prosenttia ja vähentäneensä 10 prosenttia vastaajista. Kun vastaajajoukko painotetaan, pk-yrityksistä 8 prosenttia on käyttänyt vuokratyövoimaa. Vuokratyövoiman käyttö on ollut keskimääräistä yleisempää teollisuudessa (22 prosenttia) ja rakentamisessa (15 prosenttia). Näillä aloilla on myös yleisimmin vähennetty vuokratyövoiman käyttöä – teollisuudessa peräti 34 prosenttia vastaajista.

Ulkomainen työvoima

Ulkomaista työvoimaa vastaajista 7 prosentilla on ollut palveluksessa viimeisen vuoden aikana, ja 3 prosenttia ilmoittaa ulkomaista työvoimaa olleen käytössä epäsuorasti. Kun vastaajajoukko painotetaan, pk-yrityksistä 5 prosentilla on ollut suoraan palkattua ulkomaista työvoimaa ja 2 prosentilla epäsuorasti.

Työvoimahallinnon palvelut

Vastaajista 25 prosenttia on käyttänyt työvoimahallinnon palveluita viimeksi kuluneen vuoden aikana, kun keväällä 2008 tämä osuus oli 30 prosenttia. Pk-yrityksistä 19 prosenttia on hyödyntänyt työvoimahallinnon palveluita (21 prosenttia keväällä 2008), kun vastaajajoukko painotetaan. Työnantajayrityksistä 32 prosenttia on käyttänyt palveluita (42 prosenttia keväällä 2008) – sitä useammat mitä suuremmasta pk-yrityksestä on kyse.

Vastaajista 13 prosenttia tuntee palkkatukisetelin. Mikroyrityksistä ja pienistä vajaan 15 prosentissa ja keskisuurista vajaan viidenneksessä tunnetaan palkkatukiseteli. Toimialojen välillä ei ole merkittäviä eroja. Vastaajista 6 prosenttiin on palkattu palkkatukisetelin omaava työnhakija. Palkkatukisetelin hyödyntäminen näyttäisi yleistyneen. Muita aloja hieman useampi kaupan yritys on palkannut palkkatukisetelin omaavan henkilön.

Niistä, jotka eivät tunne palkkatukiseteliä, olisi reilu 40 prosenttia valmis hyödyntämään palkkatukiseteliä lyhyen kuvauksen perusteella, jos tarvetta ja mahdollisuuksia tulisi jatkossa eteen. Toimialojen välillä ei ole merkittäviä eroja.

Yhteishankintakoulutus näytettäisiin tunnettavan aikaisempaa paremmin. Vastaajista 22 prosenttia tuntee yhteishankintakoulutuksen: mikroyrityksistä reilu viidennes, pienistä reilu neljännes ja keskisuurista reilu 40 prosenttia. Muita heikommin yhteishankintakoulutus tunnetaan kaupassa.

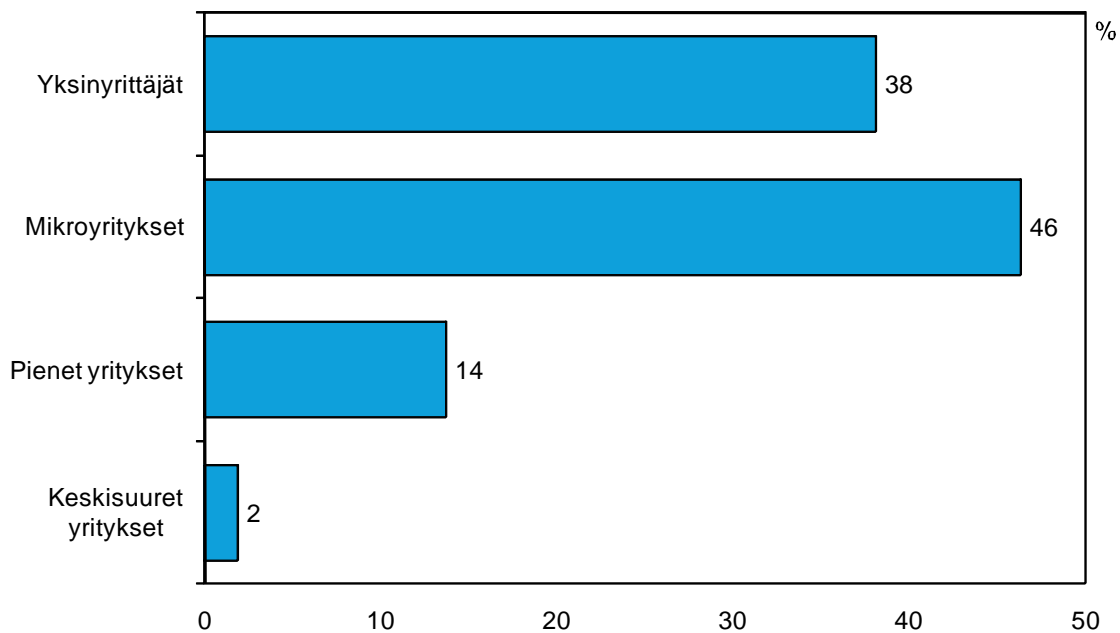
Vastaajista 7 prosentissa on hyödynnetty yhteishankintakoulutusta. Myös tämä osuus on noussut vuoden 2008 keväästä. Mitä suuremmista pk-yrityksistä on kyse, sitä useampi on käyttänyt tätä koulutusta. Etenkin teollisuudessa on hyödynnetty yhteishankintakoulutusta.

Hyödyntäjistä 56 prosenttia on käyttänyt koulutusta uutta henkilöstöä rekrytoitaessa ja 47 prosenttia henkilöstön osaamisen kehittämisessä. Nyt vastaajista 5 prosenttia on hyödyntänyt yhteishankintakoulutusta myös henkilöstöä vähennettäessä. Tältä osin ei ole merkittäviä eroja toimialoittain tai koluokittain.

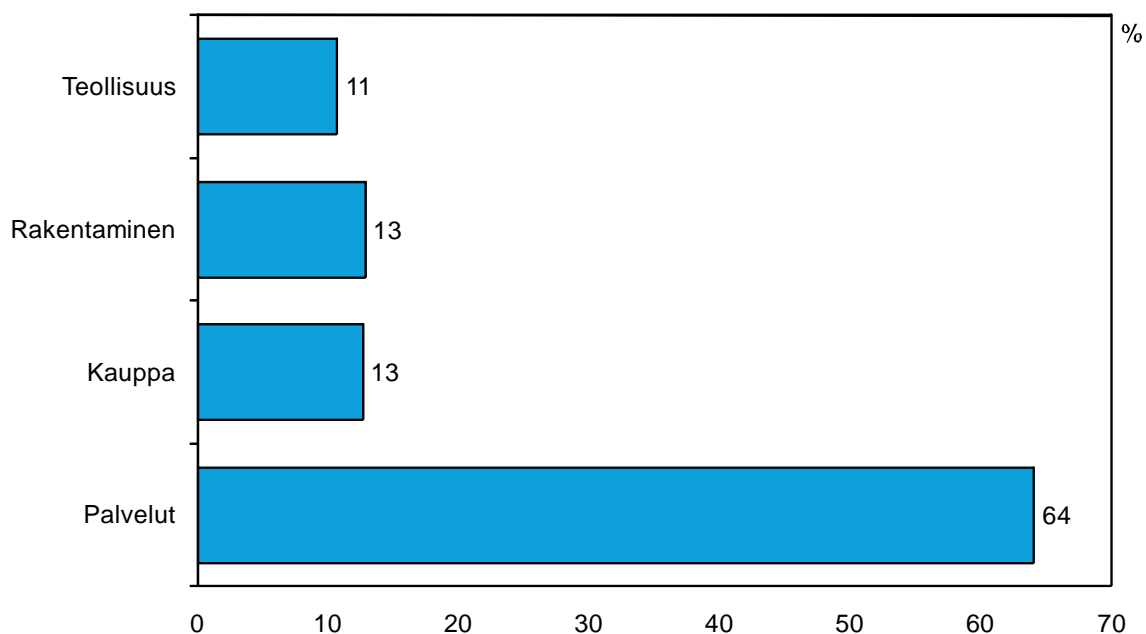
1 Johdanto

Syksyllä 2009 lähetettiin rekrytointikysely 6 000 Suomen Yrittäjien jäsenyritykselle. Kyselyyn vastasi 1 336 yrityksen edustajat. Aliedustetuiksi jäivät yksinyrittäjät (38 % vastaajista, 65 % kaikista) ja kaupan toimiala (vastaajista 13 %, kaikista 18 %).

Kuva 1. Vastaajat yrityksen koon mukaan.



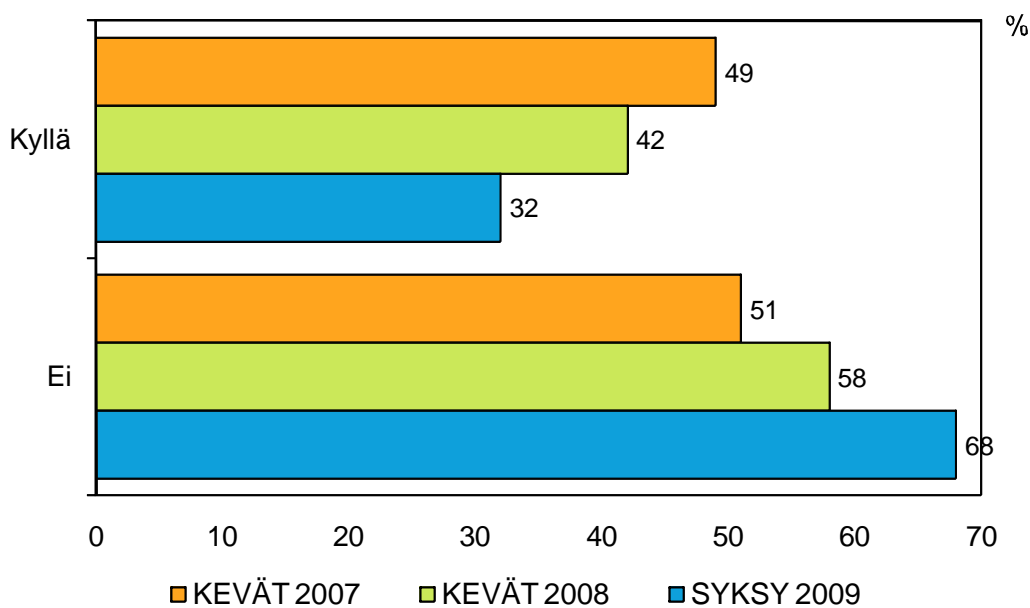
Kuva 2. Vastaajat toimialan mukaan.



Keväällä 2008 vastaajista 42 prosenttia oli rekrytoinut uusia työntekijöitä viimeisen vuoden aikana, kun nyt syksyllä 2009 32 prosenttia on rekrytoinut uutta henkilöstöä. Teollisuudessa uutta työvoimaa on rekrytoitu 29 prosenttiin (64 prosenttiin keväällä 2008) yrityksistä. Rakentamisessa rekrytointeja on tapahtunut 30 prosentissa (50 prosentissa keväällä 2008), yrityksistä. Kaupassa 29 prosenttia (43 prosenttia) on rekrytoinut uutta työvoimaa ja palveluissa 33 prosenttia (35 prosenttia). Siten kaikilla toimialoilla ja etenkin teollisuudessa rekrytointeja tehneiden yritysten määrä on laskenut.

Kun vastaajat painotetaan edustamaan koko pk-sektoria, yrityksistä vajaa viidennes – 19 prosenttia – on rekrytoinut viimeisen vuoden aikana (neljäsosa keväällä 2008). Työnantajayrityksistä vajaa puolet – 47 prosenttia – on suorittanut rekrytointeja (kaksi kolmasosaa keväällä 2008): mikrotyönantajista 41 prosenttia, pienistä 65 prosenttia ja keskisuurista 82 prosenttia.

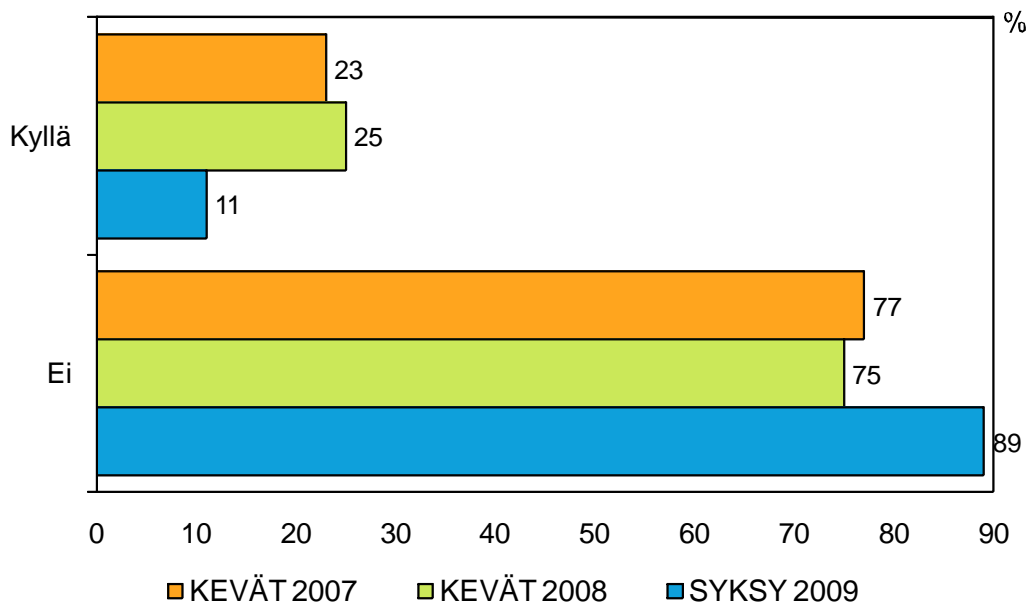
Kuva 3. Onko rekrytoinut uutta henkilöstöä viimeisen vuoden aikana?



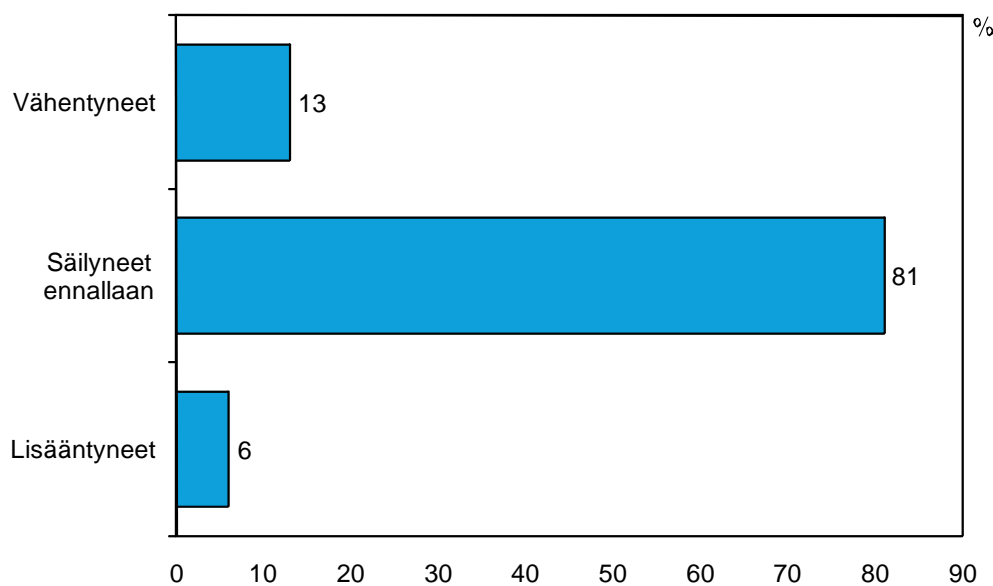
2 Rekrytointiongelmat

Vastaajista 11 prosenttia (neljannes keväällä 2008) on kärsinyt rekrytointiongelmista viimeisen vuoden aikana. Teollisuudessa 8 prosenttia (40 prosenttia keväällä 2008) yrityksistä on kohdannut rekrytointiongelmiä. Rakentamisessa ongelmista on kärsinyt 9 prosenttia (35 %). Kaupassa 11 prosenttia (23 %) ja palveluissa 12 prosenttia (21 %) on kohdannut rekrytointiongelmiä. Siten rekrytointiongelmiin on törmätty aiempaa harvemmissa yrityksissä kaikilla toimialoilla, mutta etenkin teollisuudessa ja rakentamisessa. Kun vastaajajoukko painotetaan, pk-yrityksistä 8 prosenttia on kärsinyt rekrytointiongelmista (17 prosenttia keväällä 2008). Nykyisistä työnantajayrityksistä 15 prosenttia on kärsinyt rekrytointiongelmista.

Kuva 4. Onko kärsitty rekrytointiongelmista viimeisen vuoden aikana?



Kuva 5. Kuinka rekrytointiongelmat ovat kehittyneet viimeisen vuoden aikana?

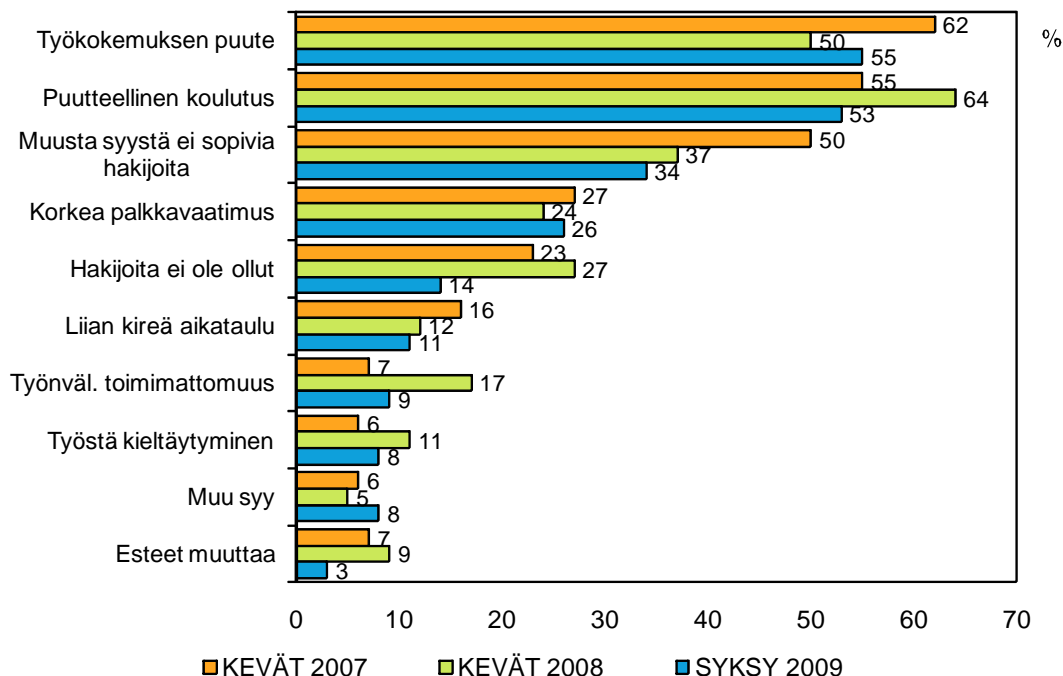


Sen lisäksi, että rekrytointiongelmia kokeneiden yritysten määrä on vähentynyt, vastaajista vain 6 prosenttia katsoo, että ongelmat ovat lisääntyneet vuoden takaisesta. Tämä on alle kolmasosa siitä osuudesta, joka oli reilu vuosi sitten. Varsinkin teollisuudessa on törmätty vain harvoin rekrytointiongelmien kasvuun. Vastaajista 13 prosentin mukaan rekrytointiongelmat ovat vähentyneet viimeisen vuoden aikana. Rekrytointiongelmiin muita työnantajia harvemmin ovat törmänneet alle 10 henkilön mikrotyönantajat, mutta näistä muita harvempi kokee rekrytointivaikeuksien helpottaneen.

Yleisimmin (55 prosenttia ongelmista kärsineistä) rekrytointiongelmien syyksi mainitaan puutteellinen työkokemus. Puutteellisen koulutuksen nimeää syyksi 53 prosenttia. Vuosi sitten näiden syiden järjestys oli päinvastoin: puutteellinen koulutus 64 prosenttia ja puutteellinen työkokemus 50 prosenttia. Muut hakijoihin liittyvät tekijät nimeää rekrytointiongelmien syyksi 34 prosenttia ongelmista kärsineistä. Hakijoita ei ole ollut lainkaan 14 prosentissa ongelmia kohdanneista yrityksistä vähintään yhden rekrytoinnin yhteydessä. Tämän syyn osuus on laskenut 13 prosenttiyksikköä. Hakijoilla on ollut vaikeuksia muuttaa 3 prosentin kohdalla – 9 prosenttia keväällä 2008. Työstä kieltäytymiseen on ongelmista kärsineistä yrityksistä törmännyt 8 prosenttia. Työnvälityksen toimimattomuuden nimeää aiempaa harvempi: nyt 9 prosenttia, kun vuosi sitten 17 prosenttia. Liian kireällä aikataululla on ollut liikkeellä 11 prosenttia ja 26 prosenttia on pitänyt palkkavaatimuksia liian korkeina.

Rakentamisessa keskimääräistä useammin syynä on ollut se, että hakijoilta on puuttunut vaadittavaa työkokemusta. Teollisuudessa puolestaan työkokemuksen puutteen lisäksi syyksi mainitaan erityisesti vaadittavan koulutuksen puutteet. Kaupassa ongelmien syyksi nimetään erityisesti liian korkeat palkkavaatimukset, työnvälityksen toimimattomuus ja työstä kieltäytymiset. Palveluissa puolestaan korostuvat hakijoiden puuttuminen kokonaan ja liian kireä aikataulu.

Kuva 6. Mikä on ollut syynä rekrytointiongelmiin?

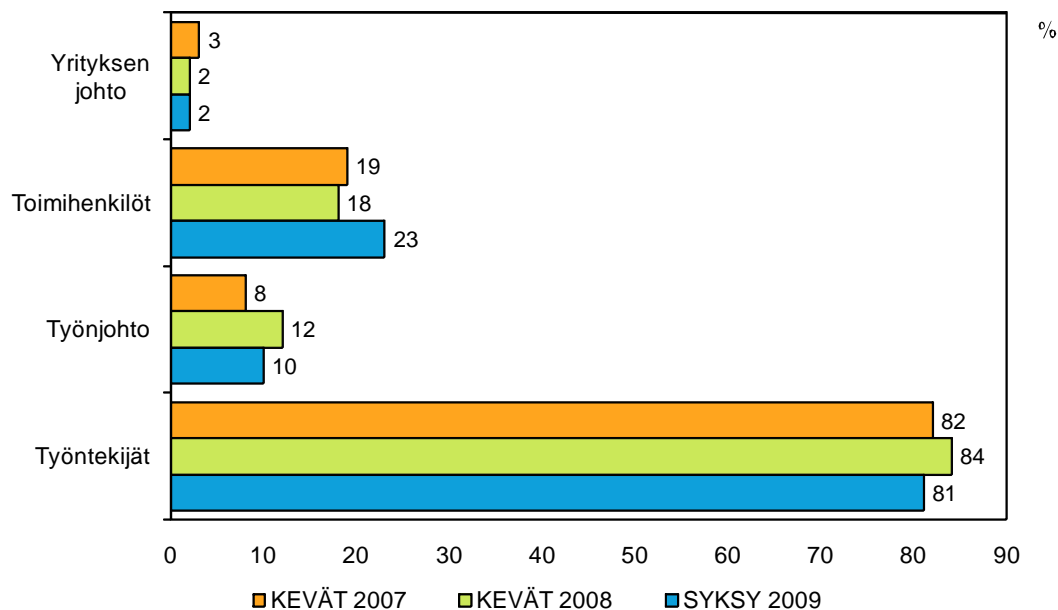


Luonnollisesti yritykset kohtaavat yleisimmin ongelmia työntekijöitä rekrytoidessaan – 81 prosenttia rekrytointiongelmista kärsineistä yrityksistä. Toimihenkilöiden rekrytoinnit aiheuttavat ongelmia 23 prosentille ja työnjohto 10 prosentille. Toimihenkilöiden osalta ongelmia kärsineiden yritysten osuus on hieman noussut. Teollisuudessa keskimääräistä useammin rekrytointiongelmista kärsitään työntekijöiden ja myös yritysjohton osalta. Rakentamisessa ongelmia on muita useammin työntekijöiden osalta – sen sijaan toimihenkilöiden rekrytointiongelmista kärsii keskimääräistä harvempi yritys. Kaupan alalla työnjohton rekrytointiongelmista ei juuri kärsitä.

Ongelmallisista ammattinimekkäistä useimmin nousevat esille erilaiset rakentamiseen ja teollisuuden liittyvät asentajat sekä erilaiset myyjät, myyntineuvottelijat ja myyntiedustajat. Palveluiden puolella eniten mainintoja saavat kirjanpitäjät, liikenneopettajat, kuljettajat, siivoojat, kokit ja keittiötyöntekijät/kylmäköt. Myös puutarhureista on esiintynyt pulaa.

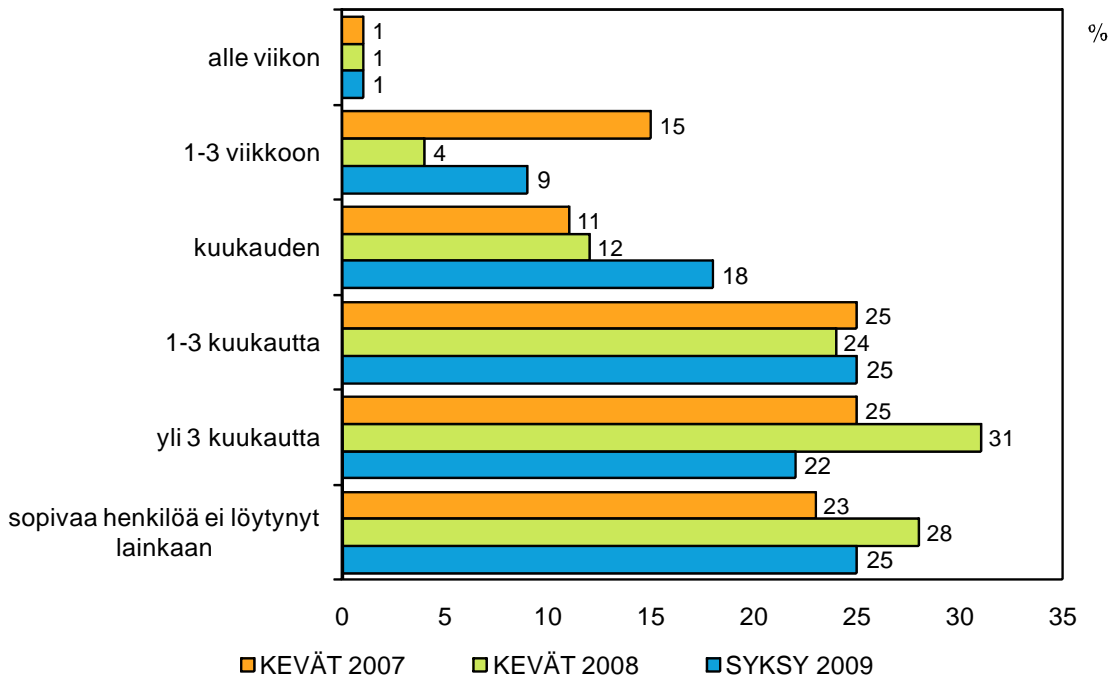
Lisäksi erilaisten suunnittelijoiden, tarjoilijoiden, fysioterapeuttien sekä perus- ja sairaanhoitajien rekrytoinneissa on koettu ongelmia, vaikkakaan ei samassa määrin kuin julkisella puolella. Metalliteollisuuden puolella koneistajista sekä hitsaajista ja levysepistä on ollut pulaa. Jossakin määrin työnjohtoportaan 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?



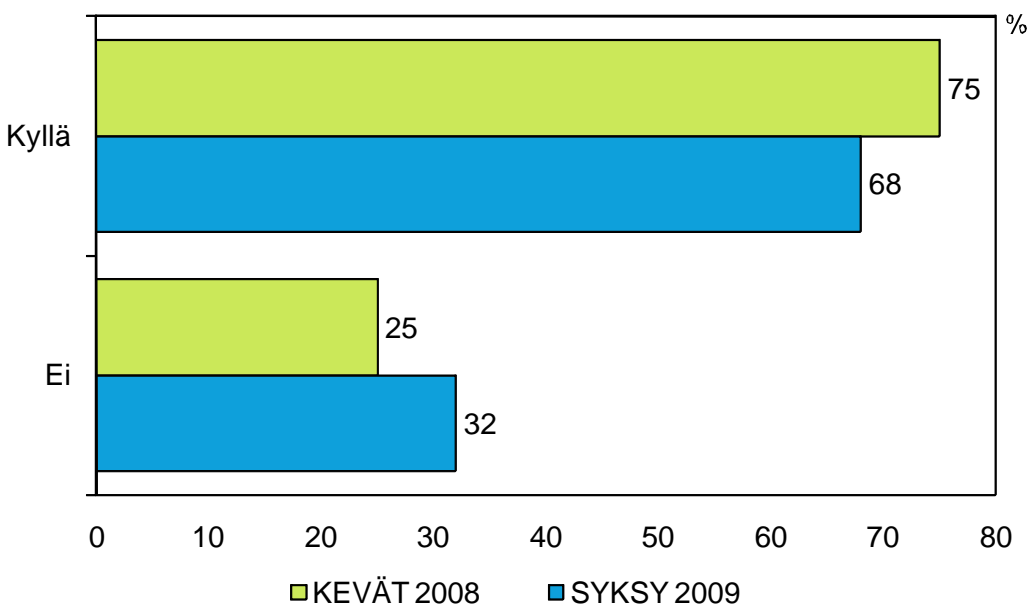
Rekrytointi on kestänyt 28 prosentilla rekrytointiongelmista kärsineistä pisimmillään korkeintaan kuukauden, neljäsosalla 1-3 kuukautta ja reilulla 20 prosentilla yli kolme kuukautta. Pisimpiä rekrytointiaikoja kokeneiden osuus on laskenut, mutta toisaalta vastaajista 25 prosentilla johonkin tehtävään ei ole edelleenkään lainkaan löytynyt sopivaa henkilöä. Rakentamisessa rekrytoinnit kestävät muita useammin pisimmillään kuukauden. Teollisuudessa korostuu hieman 1-3 kuukauden pituus. Kaupassa keskimääräistä useammin rekrytointi on kestänyt pisimmillään yli 3 kuukautta. Teollisuudessa muita aloja hieman harvemmin on jääty täysin ilman sopivaa henkilöä.

Kuva 8. Kuinka kauan rekrytointi on kestänyt pisimmillään?



Rekrytointiongelmista kärsineistä vastaajista 68 prosenttia (kolme neljäsosaa keväällä 2008) katsoo kärsineensä suorastaan työvoimapulasta. Palveluissa 74 prosenttia ongelmista kärsineistä pk-yrityksistä ilmoittaa jääneen vähintäänkin osittain hakemaansa työvoimaa. Teollisuudessa keskimääräistä harvempi (42 prosenttia) ongelmista kärsineistä on törmännyt suoranaiseen työvoimapulaan. Kun vastaajajoukko painotetaan, rekrytointiongelmista kärsineistä pk-yrityksistä 70 prosenttia on kärsinyt työvoimapulasta. Ongelmista kärsineistä työnantajayrityksistä lähes 70 prosenttia on kärsinyt pulasta.

Kuva 9. Onko kärsitty työvoimapulasta viimeisen vuoden aikana?

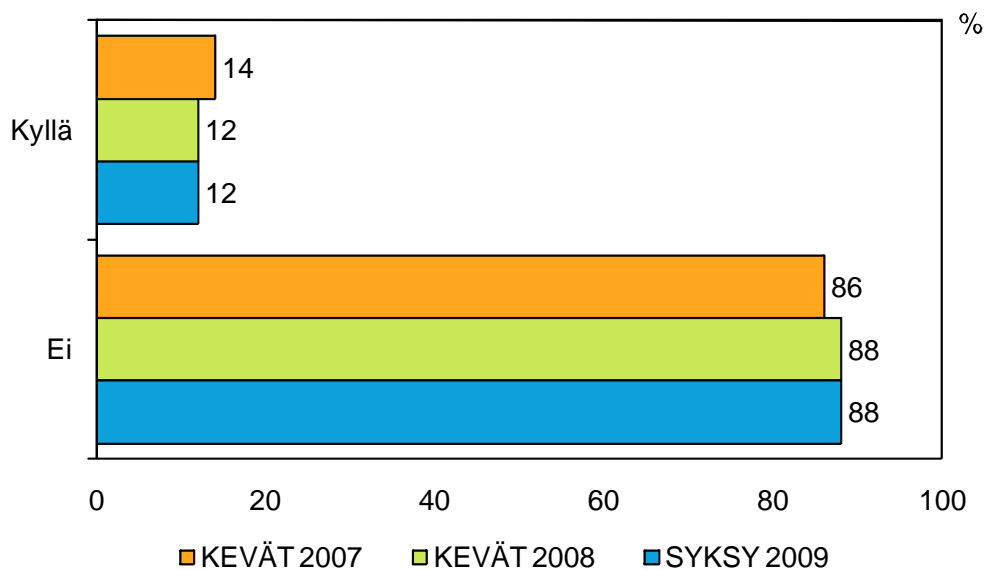


3 Vuokratyövoima

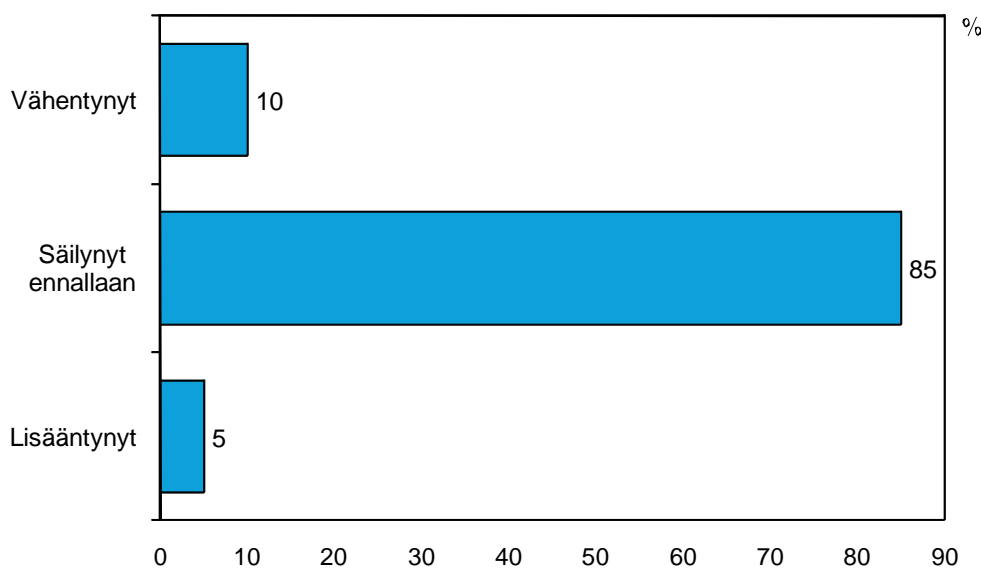
Syksyllä 2009 – samoin kuin keväällä 2008 – vastaajista 12 prosenttia ilmoitti käyttäneensä vuokratyövoimaa viimeisen vuoden aikana. Vuokratyövoiman käyttöä arvioi lisänneensä 5 prosenttia ja vähentäneensä 10 prosenttia vastaajista. Kun vastaajajoukko painotetaan, pk-yrityksistä 8 prosenttia on käyttänyt vuokratyövoimaa. Työnantajayrityksistä 18 prosentilla on ollut vuokratyövoimaa.

Vuokratyövoiman käyttö on ollut keskimääräistä yleisempää teollisuudessa (22 prosenttia) ja rakentamisessa (15 prosenttia). Näillä aloilla on myös yleisimmin vähennetty vuokratyövoiman käyttöä – teollisuudessa peräti 34 prosenttia vastaajista. Rakentamisessa käyttöä vähentäneitä on 14 prosenttia. Palveluissa vuokratyövoimaa on käyttänyt 9 prosenttia vastaajista viimeisen vuoden aikana.

Kuva 10. Onko käytetty vuokratyövoimaa viimeisen vuoden aikana?



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

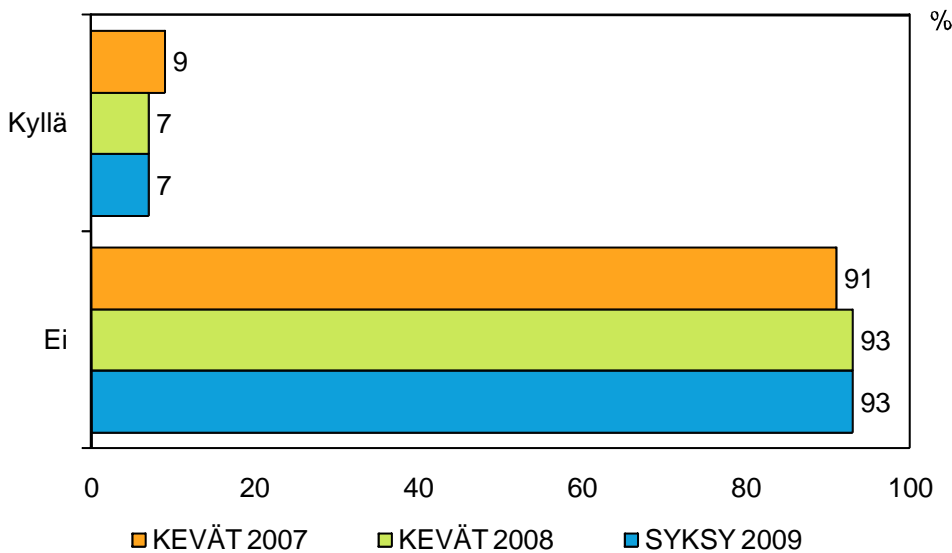


4 Ulkomainen työvoima

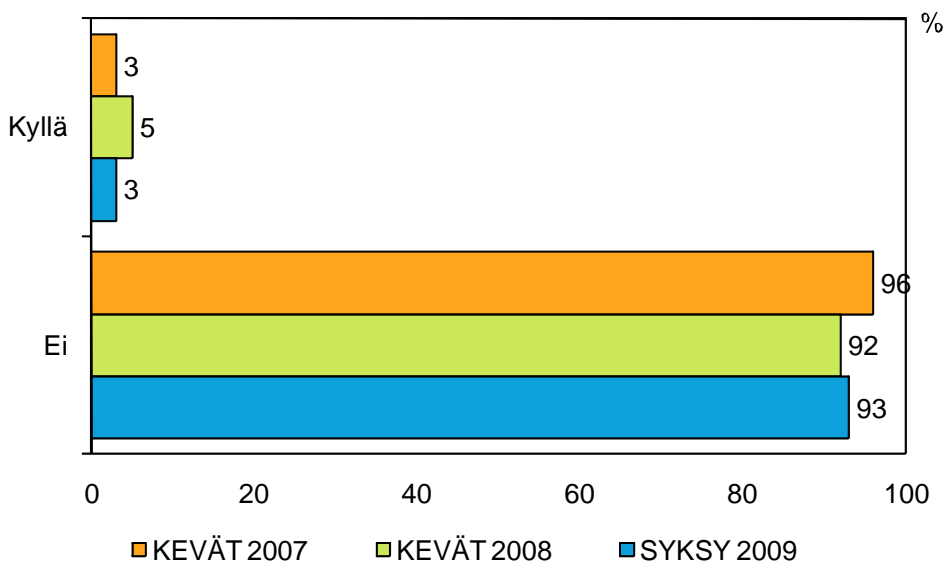
Vastaajista 7 prosentilla on ollut ulkomaista työvoimaa palveluksessaan viimeisen vuoden aikana, ja 3 prosenttia ilmoittaa ulkomaista työvoimaa olleen käytössä epäsuorasti. Kun vastaajajoukko painotetaan, pk-yrityksistä 5 prosentilla on ollut suoraan palkattua ulkomaista työvoimaa ja 2 prosentilla epäsuorasti. Työnantajista 10 prosentilla on ollut ulkomaalaisia suoraan ja 4 prosentilla epäsuorasti.

Teollisuudessa ulkomaista työvoimaa on ollut suoraan palkattuna keskimääräistä harvemmassa pk-yrityksessä (2 prosenttia) – rakentamisessa (10 prosentissa) puolestaan hieman keskimääräistä useammassa. Teollisuudessa ulkomainen työvoima näyttäisi harvinaistuneen selkeästi. Rakentamisessa ja teollisuudessa on yleisintä (8 prosenttia), että ulkomaista työvoimaa on käytössä ulkomaisen yrityksen kautta. 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?

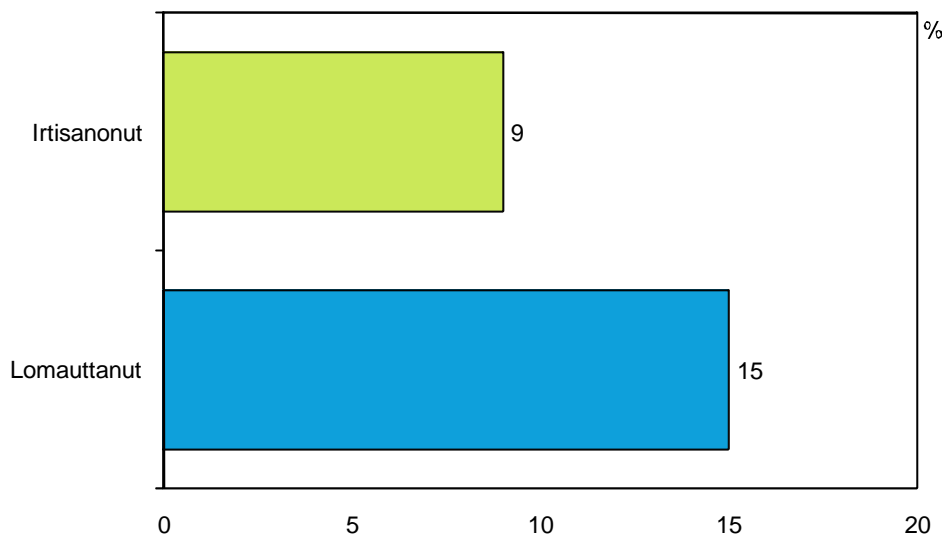


5 Lomauttaminen ja irtisanominen

Vastaajista 9 prosenttia on joutunut irtisanomaan henkilöstöään viimeisen vuoden aikana ja 15 prosenttia lomauttamaan. Kun vastaajajoukko painotetaan, pk-yrityksistä 6 prosenttia on joutunut irtisanomaan ja 9 prosenttia lomauttamaan. Työnantajista 12 prosentin on täytynyt turvautua irtisanomisiin ja 22 prosenttia lomauttamisiin. Vastaajista 8 prosentilla on tällä hetkellä lomautuksia päällä. Kun vastaajajoukko painotetaan, pk-yrityksistä 4 prosentilla on lomautuksia menossa. Työnantajayrityksistä lomautuksia on 13 prosentilla parhaillaan.

Teollisuuden yrityksistä lähes puolet on joutunut lomauttamaan henkilöstöään, kun taas palveluissa lomauttaneiden yritysten osuus on 7 prosenttia. Samoin teollisuudessa on jouduttu turvautumaan irtisanomisiin useimmiten (18 prosenttia), kun palveluissa tämä on harvinaisinta (6 prosenttia). Niin ikään rakentamisessa lomauttaminen (28 prosenttia) ja irtisanominen (14 prosenttia) ovat muita aloja yleisempiä.

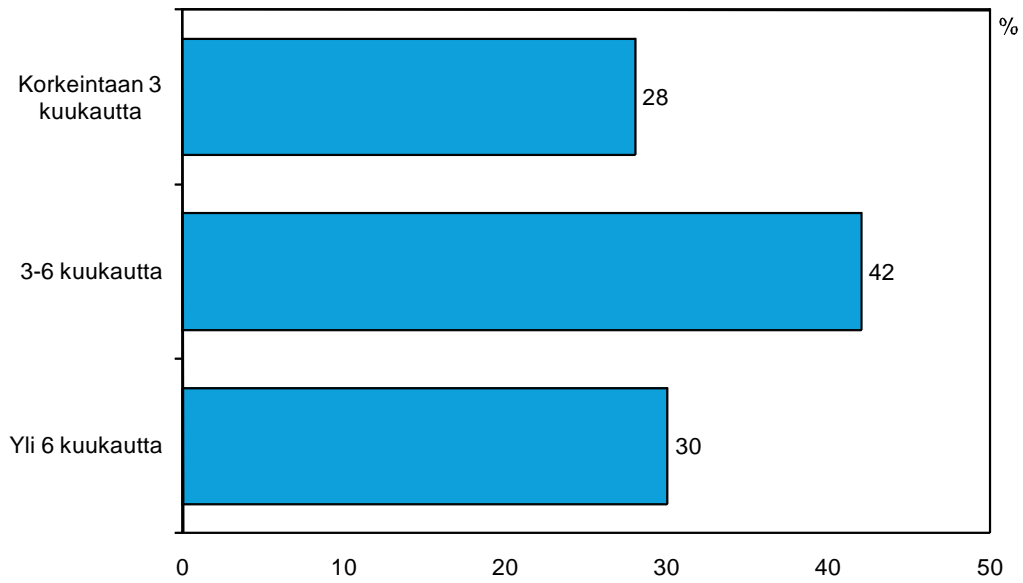
Kuva14. Onko joutunut irtisanomaan/lomauttamaan henkilöstöä viimeisen vuoden aika?



Niistä, joilla on lomautuksia parhaillaan käynnissä, lomautukset kestävät tai niiden arvioidaan kestävän korkeintaan kolme kuukautta 28 prosentissa, 3–6 kuukautta 42 prosentissa ja yli 6 kuukautta 30 prosentissa. Näistä yrityksistä 54 prosenttia on joutunut harkitsemaan myös irtisanomisia.

Kaupassa lomautukset ovat yleisimmin alle 3 kuukauden mittaisia. Teollisuudessa ja palveluissa lomautusten kesto on yleisimmin 3–6 kuukautta. Rakentamisessa lomautusten kesto on jakautunut varsin tasaisesti. Etenkin teollisuudessa mutta myös rakentamisessa on jouduttu harkitsemaan lomautettujen irtisanomisia.

Kuva 15. Kuinka pitkiä ovat sovitut/arvioidut lomautukset?



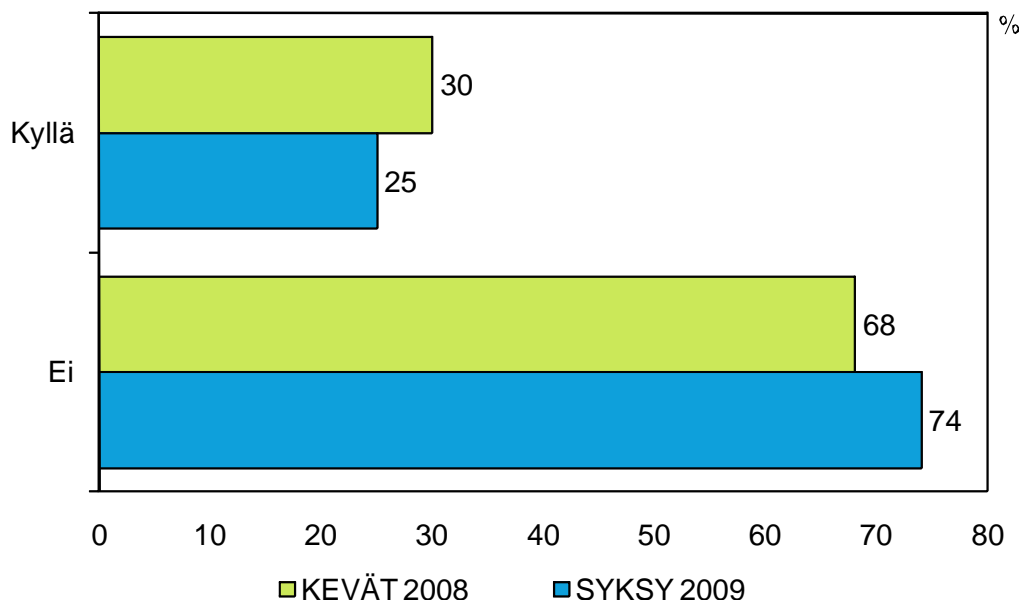
6 Työvoimahallinnon palvelut

Vastaajista 25 prosenttia on käyttänyt työvoimahallinnon palveluita viimeksi kuluneen vuoden aikana, kun keväällä 2008 tämä osuus oli 30 prosenttia. Kun vastaajajoukko painotetaan, pk-yrityksistä 19 prosenttia on hyödyntänyt työvoimahallinnon palveluita (21 prosenttia keväällä 2008). Työnantajayrityksistä 32 prosenttia on käyttänyt palveluita (42 prosenttia keväällä 2008) – sitä useammat mitä suuremmasta pk-yrityksestä on kyse. Rakentamisessa palveluita on käyttänyt keskimääräistä harvemmat pk-yritykset.

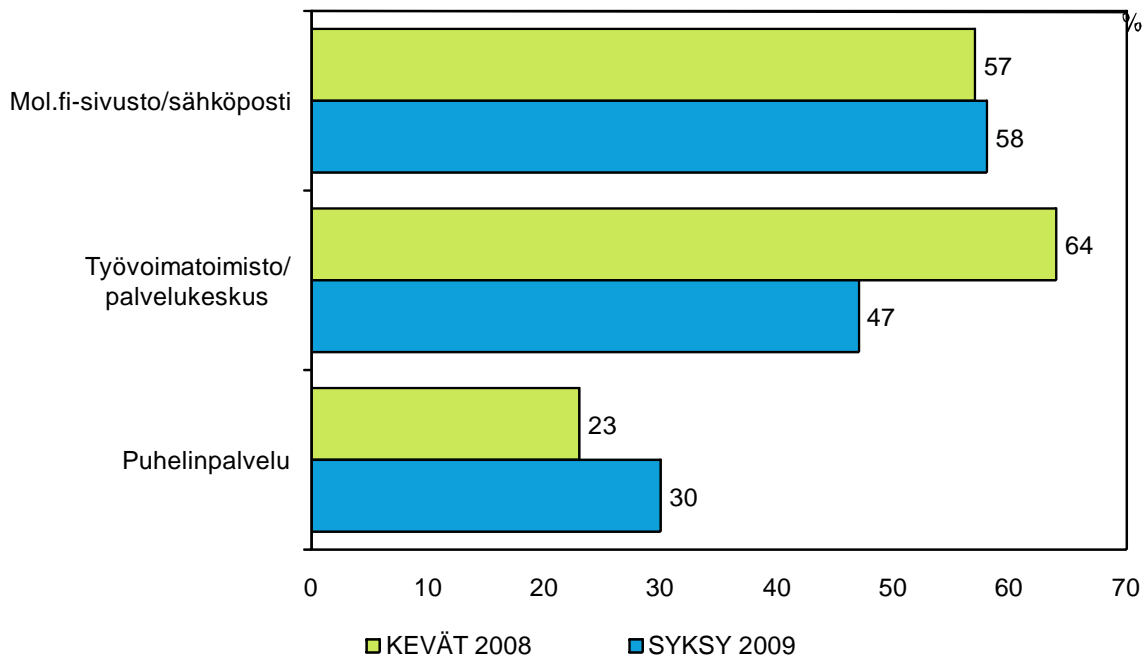
Käyttäneistä 58 prosenttia on hyödyntänyt verkko/sähköpostipalveluita. TE-toimistojen/ palvelukeskusten palveluita on hyödyntänyt 47 prosenttia sekä puhelinpalveluita 30 prosenttia. Toimistoissa asiointi näyttäisi vähentyneen, kun taas puhelinpalvelun suosia kasvaneen. Muita useammat mikroyritykset näyttäisivät asioivan toimistoissa, kun taas pienet yritykset hyödyntävät erityisesti puhelinpalvelua ja keskisuuret verkkopalveluita. Teollisuudessa hyödynnetään itse TE-toimistoja ja palveluissa verkkopalveluita muita aloja hieman useammassa yrityksessä.

Työvoimahallinnon palveluista rekrytointipalvelut ovat selvästi käytetyin – 61 prosenttia palveluja käyttäneistä. Näitä hyödynnetään runsaasti kaikilla toimialoilla. Kolmasosa on hyödyntänyt tukityöllistämispalveluita. Muita useammin kauppa ja palvelutoimialat hyödyntävät tukityöllistämistä. Koulutuspalveluita on käyttänyt 17 prosenttia. Starttirahaa ja henkilöstön kehittämis/ vähentämispalveluita on hyödyntänyt vajaa 10 prosenttia. Näitä hyödynnetään tasaisesti kaikilla toimialoilla. Muita palveluita on käyttänyt pari prosenttia. Henkilöstön kehittämis/ vähentämispalveluita on hyödyntänyt erityisesti keskisuuret yritykset, kun taas starttiraha etenkin yksinyrittäjien palvelu.

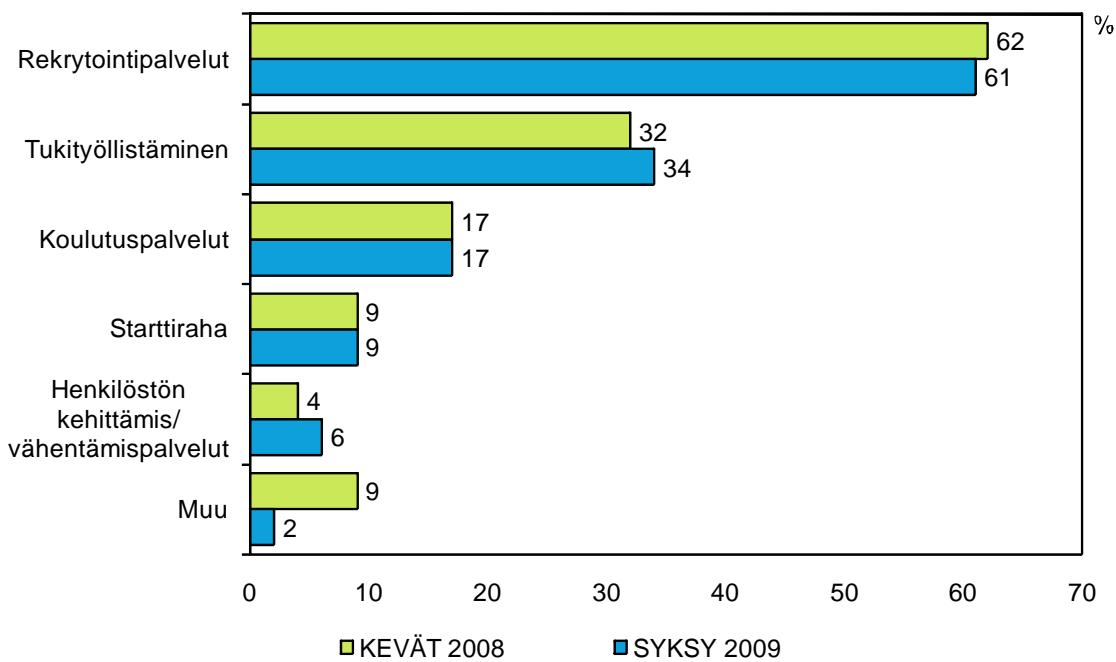
Kuva 16. Työvoimahallinnon palveluiden käyttö viimeisen vuoden aikana.



Kuva 17. Palveluiden käyttökanavat.



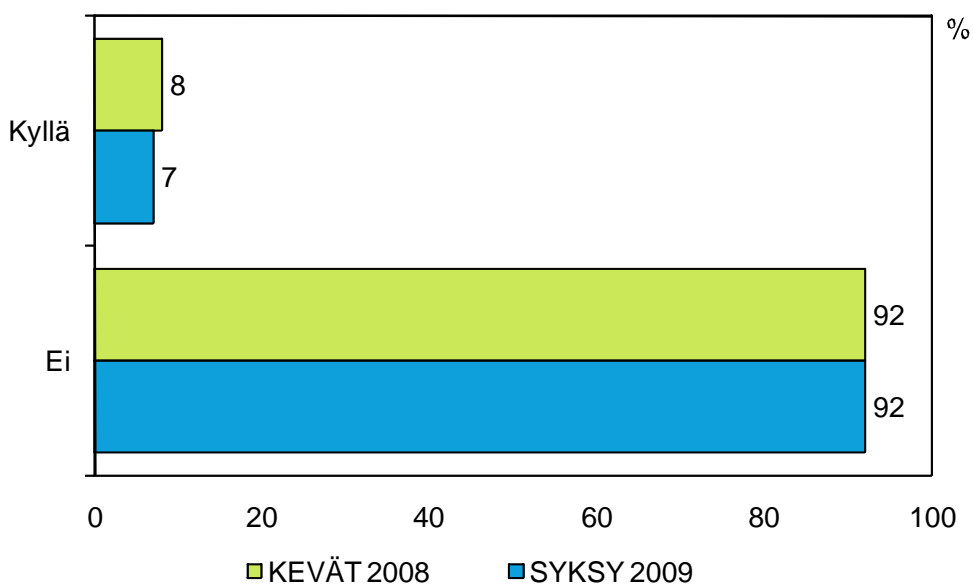
Kuva 18. Käytetyt palvelut.



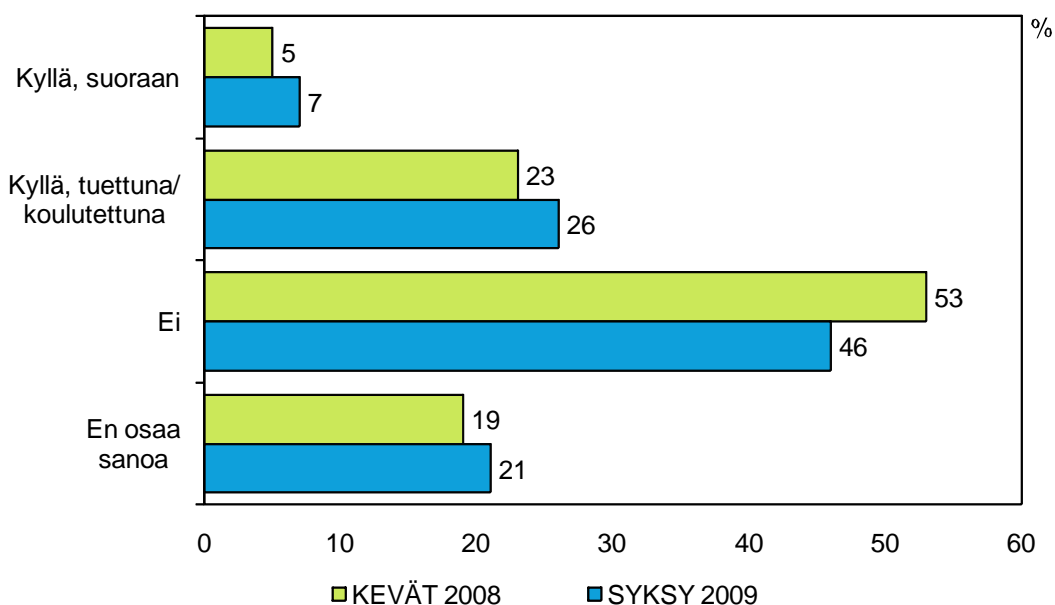
Vastaajayrityksistä 7 prosenttiin on palkattu pitkäaikaistyötön viimeksi kuluneen vuoden aikana. Kun vastaajajoukko painotetaan, pk-yrityksistä 5 prosenttiin on palkattu pitkäaikaistyöttömiä – työnantajayrityksistä 12 prosenttiin. Hieman muita toimialoja useampaan yritykseen palkkaamista on tapahtunut palveluissa.

Vastaajista 7 prosenttia uskoo, että pitkäaikaistyöttömien joukosta olisi suoraan palkattavissa työntekijöitä, jos olisi tarvetta. Lisäksi 26 prosenttia katsoo, että pitkäaikaistyöttömien joukosta olisi palkattavissa työntekijöitä tuettuna ja/tai koulutettuna. Vajaa puolet kuitenkin arvioi, ettei joukossa ole yritykseen sopivaa työvoimaa saatavissa. Viidennes ei osaa tai halua arvioida pitkäaikaistyöttömien potentiaalia. Erityisesti kaupassa uskotaan pitkäaikaistyöttömien potentiaaliin.

Kuva 19. Pitkäaikaistyöttömien rekrytointi viimeisen vuoden aikana.



Kuva 20. Näkemys pitkäaikaistyöttömien potentiaalista.

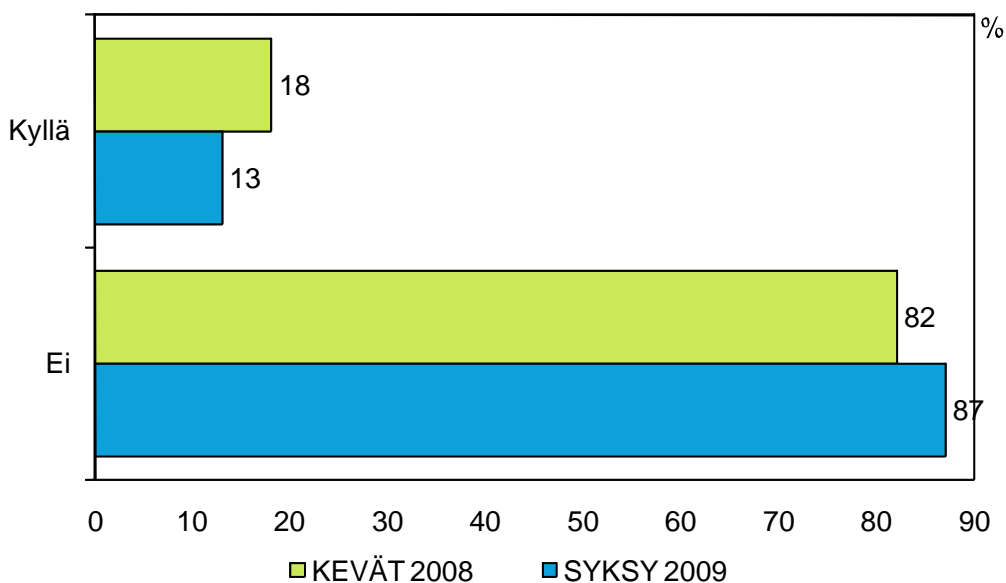


7 Palkkatukiseteli

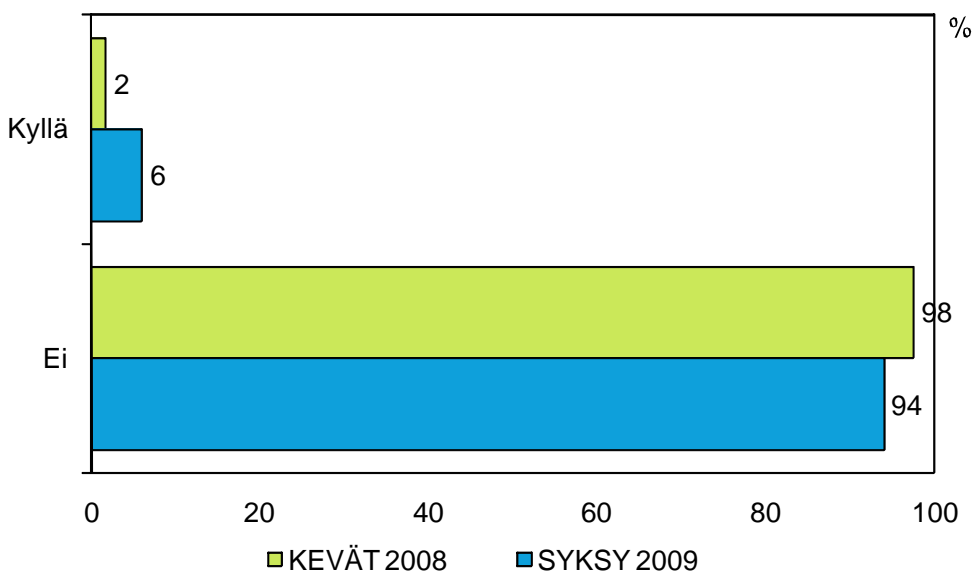
Vastaajista 13 prosenttia tuntee palkkatukisetelin. Mikroyrityksistä ja pienistä vajaassa 15 prosentissa ja keski suurista vajaassa viidenneksessä tunnetaan palkkatukiseteli. Toimialojen välillä ei ole merkittäviä eroja. Vastaajista 6 prosenttiin on palkattu palkkatukisetelin omaava työnhakija. Siten palkkatukisetelin hyödyntäminen näyttäisi yleistyneen. Muita aloja hieman useampi kaupan yritys on palkannut palkkatukisetelin omaavan henkilön.

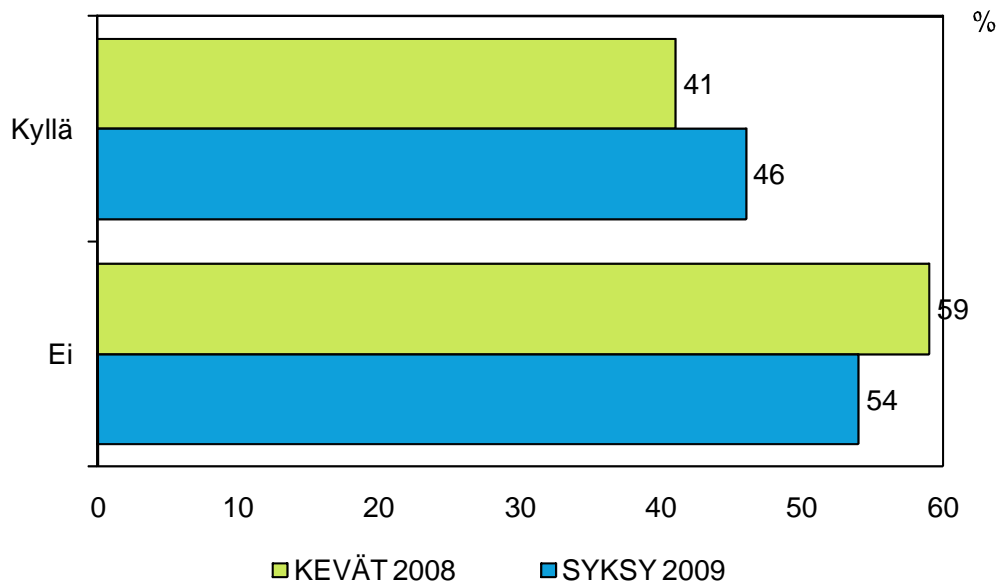
Niistä, jotka eivät tunteneet palkkatukiseteliä, olisi reilu 40 prosenttia valmis hyödyntämään palkkatukiseteliä lyhyen kuvauksen perusteella, jos tarvetta ja mahdollisuuksia tulisi jatkossa eteen. Toimialojen välillä ei ole merkittäviä eroja.

Kuva 21. Palkkatukisetelin tunteminen.

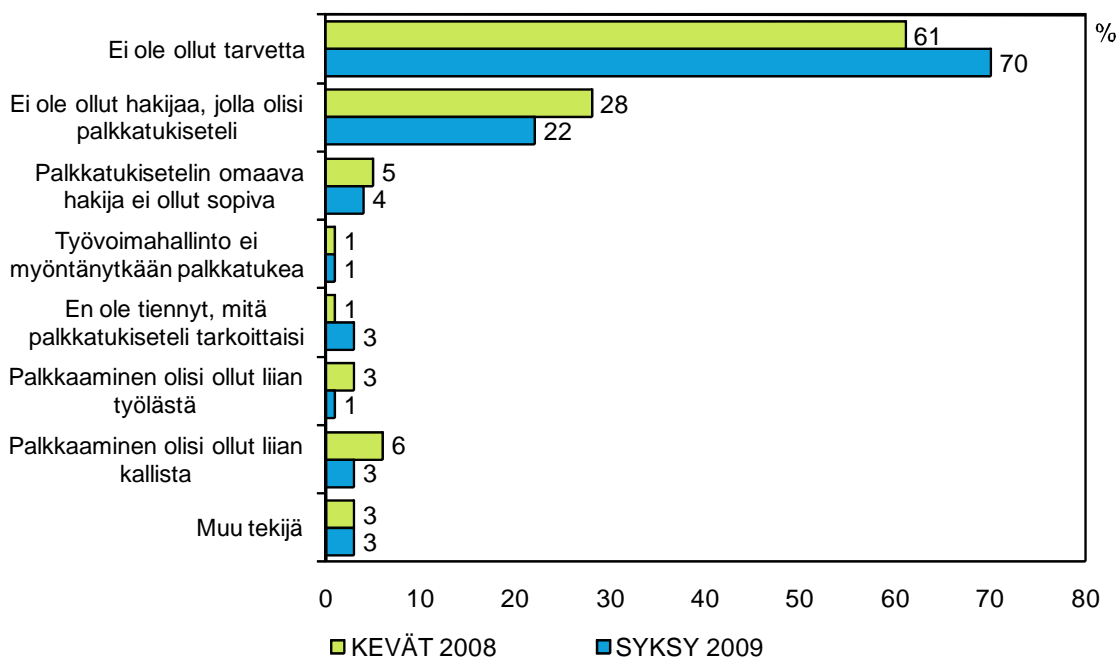


Kuva 22. Palkkatukisetelin käyttö.



Kuva 23. Palkkatukisetelin käyttöpotentiaali.


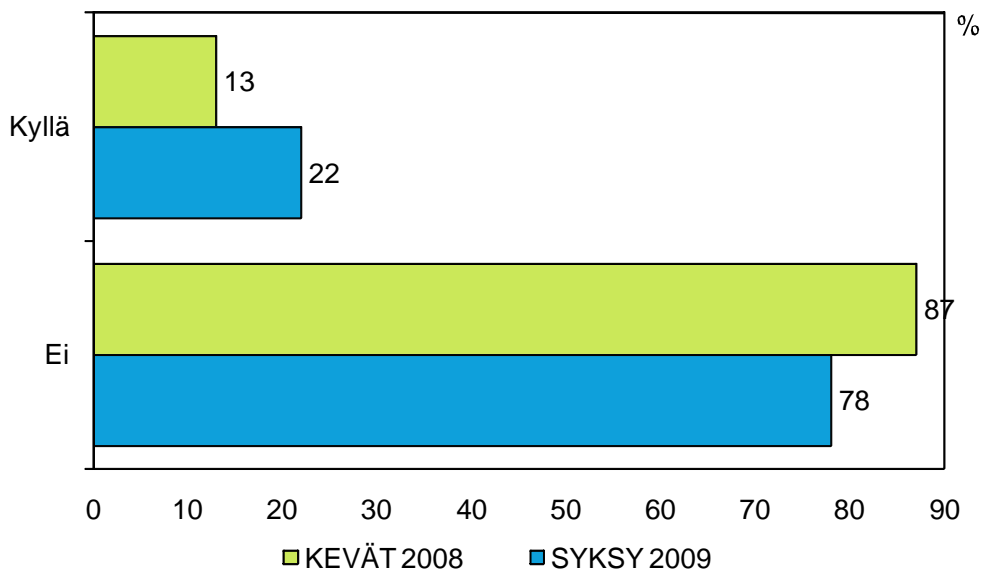
Niistä, jotka tuntevat palkkatukisetelin mutta eivät ole sitä käyttäneet, 70 prosentilla ei ole ollut tarvetta rekrytoida henkilöstöä. Yrityksistä 22 prosenttiin ei ole ollut hakijaa, jolla olisi ollut palkkatukiseteli. Ts. yli 70 prosenttiin yrityksistä, jotka ovat rekrytoineet, on ollut myös palkkatukisetelin omaavia hakijoita. Palkkatuetun henkilön palkkaamisen on kokenut liian kalliiksi 3 prosenttia. Palkkatukisetelin omaavan hakija ei ole ollut sopiva haettuun tehtävään 4 prosentin kohdalla. Vastaajista 3 prosenttia ei ole tiennyt, mitä palkkatukiseteli tarkoittaisi. Liian työläyden ja palkkatuen epäämisen nimeää käyttämättömyyden syyksi prosentti.

Kuva 24. Palkkatukisetelin käyttämättömyyden syyt.


8 Yhteishankintakoulutus

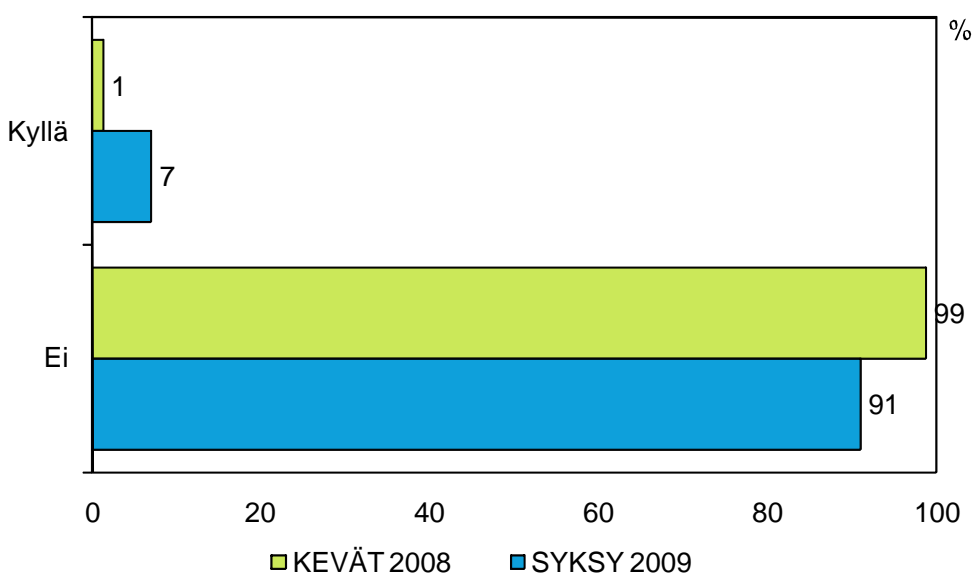
Yhteishankintakoulutus näytettäisiin tunnettavan aikaisempaa paremmin. Vastaajista 22 prosenttia tuntee yhteishankintakoulutuksen: mikroyrityksistä reilu viidennes, pienistä reilu neljäsosa ja keskisuurista reilu 40 prosenttia. Muita heikommin yhteishankintakoulutus tunnetaan kaupassa.

Kuva 25. Yhteishankintakoulutuksen tunteminen.



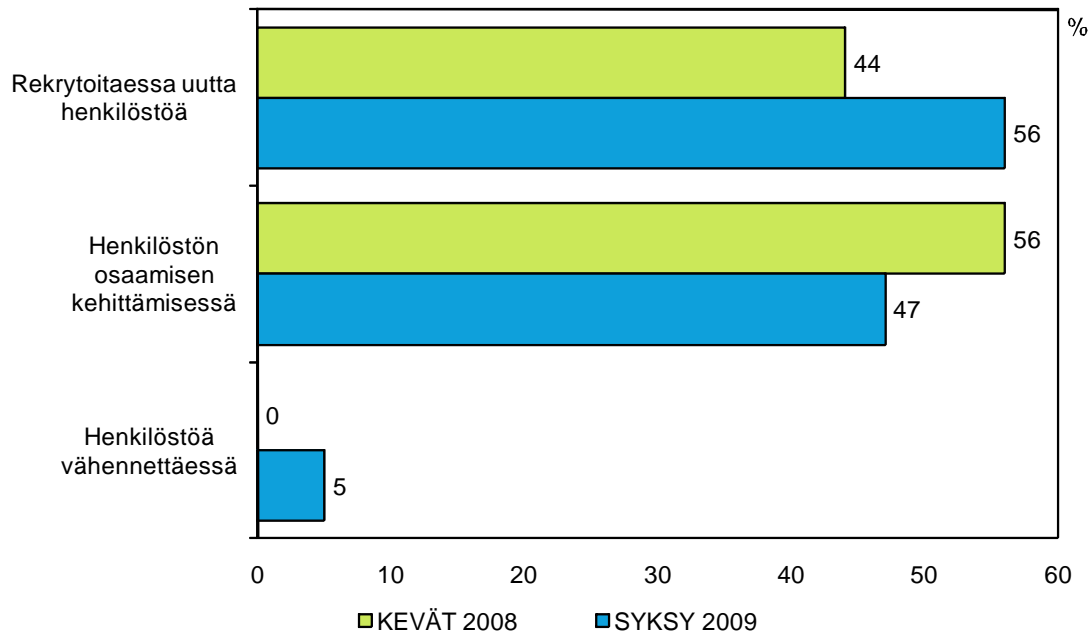
Vastaajista 7 prosentissa on hyödynnetty yhteishankintakoulutusta. Myös tämä osuus on noussut vuoden 2008 kevästä. Mitä suuremmista pk-yrityksistä on kyse, sitä useampi on käyttänyt tätä koulutusta. Etenkin teollisuudessa on hyödynnetty yhteishankintakoulutusta.

Kuva 26. Yhteishankintakoulutuksen käyttö.

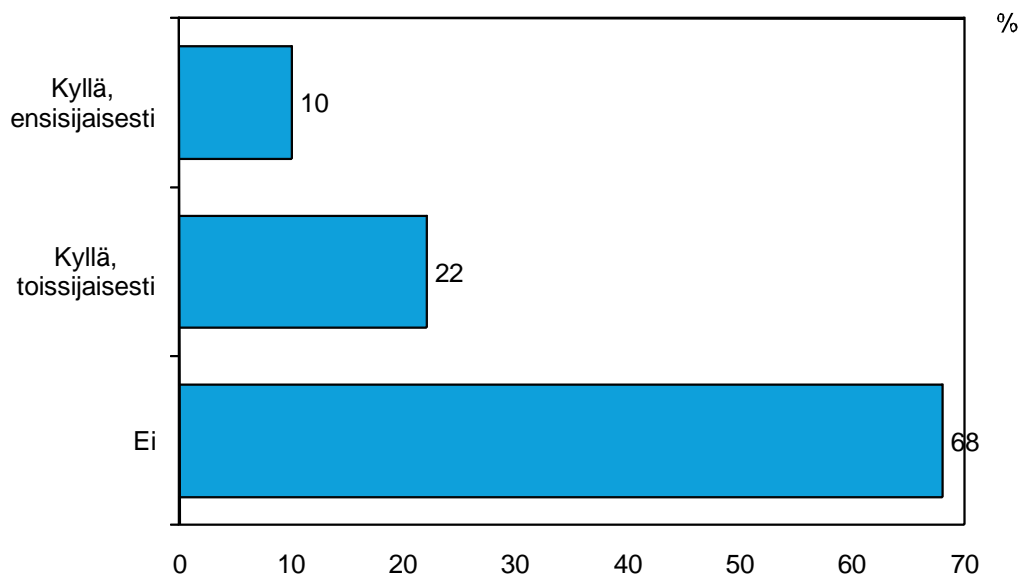


Hyödyntäjistä 56 prosenttia on käyttänyt koulutusta uutta henkilöstöä rekrytoitaessa ja 47 prosenttia henkilöstön osaamisen kehittämisessä. Nyt vastaajista 5 prosenttia on hyödyntänyt yhteishankintakoulutusta myös henkilöstöä vähennettäessä. Tältä osin ei ole merkittäviä eroja toimialoittain tai koluokittain.

Kuva 27. Yhteishankintakoulutuksen käyttötilanne.



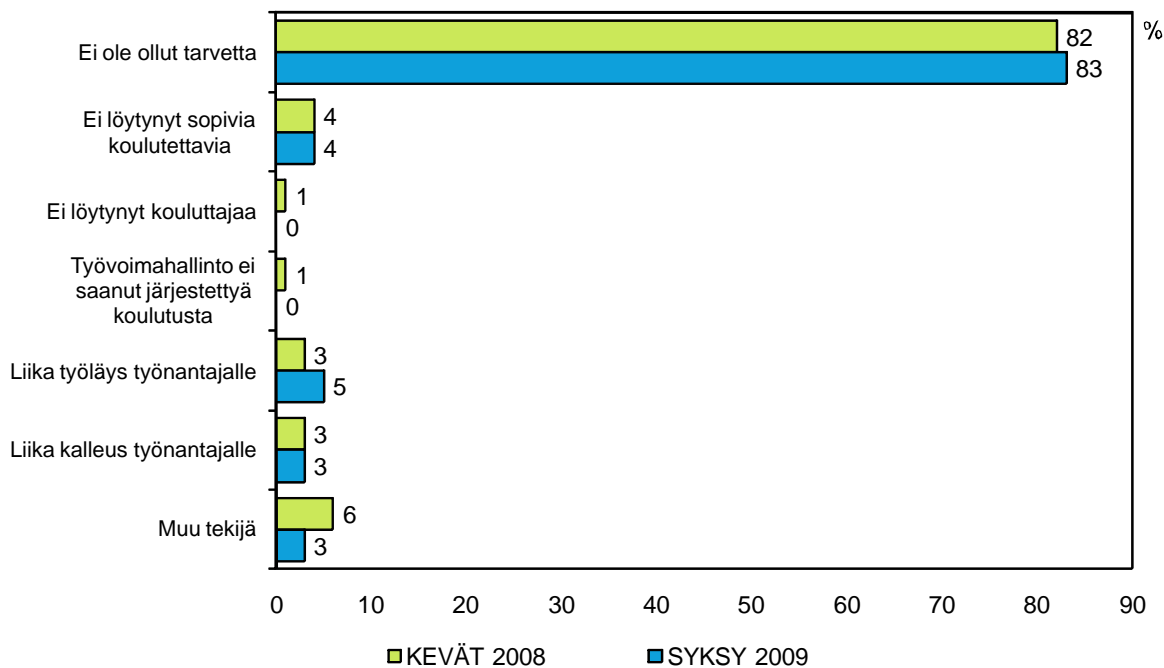
Kuva 28. Yhteishankintakoulutuksen käyttöpotentiaali.



Niistä, jotka eivät tunne yhteishankintakoulutusta, 10 prosenttia olisi valmis käyttämään yhteishankintakoulutusta ensisijaisesti, jos potentiaalisia tilanteita tulisi eteen. Lisäksi 22 prosenttia olisi kiinnostunut koulutuksesta toissijaisesti, jos muut menetelmät eivät tuota tulosta. Kiinnostus yhteishankintakoulutukseen on sitä yleisempää mitä suurempiin pk-yrityksiin mennään. Toimialojen välillä ei ole merkittäviä eroja.

Niistä, jotka tuntevat yhteishankintakoulutuksen mutta eivät ole sitä käyttäneet, 83 prosentilla ei ole ollut tarvetta käyttää. Yrityksistä 4 prosentilla ei ole löytynyt sopivia koulutettavia. Yhteishankintakoulutuksen on kokenut liian työlääksi 5 prosenttia ja 3 prosenttia on kokenut koulutuksen liian kalliiksi. Edellä mainitut kolme syytä korostuvat mitä suuremmista pk-yrityksistä on kyse. Kouluttajan puute ja työvoimahallinnon epäonnistuminen järjestämisessä eivät näyttäisi olevan käyttämättömyyden syitä. Muun syyn, joita ovat lähinnä aikataululliset syyt, nimeää 3 prosenttia.

Kuva 29. Yhteishankintakoulutuksen käyttämättömyyden syyt.



Julkaisija:



Suomen Yrittäjät

Suomen Yrittäjät
PL 999
00101 Helsinki
puhelin (09) 229 221
faksi (09) 2292 2980
toimisto@yrittajat.fi
www.yrittajat.fi