

Osaavaa henkilöstöä teknologiateollisuuteen 2015

Teknologiateollisuuden jäsenyritysten vastaukset
EK:n Henkilöstö- ja koulutustiedustelussa 2014

Julkaisija: Teknologiateollisuus ry
Eteläranta 10
00130 Helsinki

puh. (09) 19231
www.teknologiateollisuus.fi

Osaavaa henkilöstöä teknologiateollisuuteen 2015 (pdf)

ISBN 978-952-5998-89-4

© Teknologiateollisuus ry
Taitto: Julkaisumonistamo Eteläranta Oy / Sampo Saarinen
Painopaikka: Internet

Julkaistu syyskuussa 2015

Osaavaa henkilöstöä teknologiateollisuuteen 2015

Teknologiateollisuuden
jäsenyritysten vastaukset EK:n
Henkilöstö- ja koulutustiedustelussa 2014

Sisällys

Johdanto	3
Kyselyn aineisto.....	3
1 Henkilöstömäärän muutokset	5
2 Henkilöstö työsuhdetyypeittäin	6
3 Vuokratyöntekijöiden määrä	8
4 Kesätyöntekijöiden ja harjoittelijoiden määrä.....	9
5 Rekrytointivaikkeudet	10
5.1 Rekrytointivaikkeuksien laajuus ja kohdentuminen	10
5.2 Rekrytointivaikkeudet tehtäväalueittain	11
5.3 Rekrytointivaikkeuksien syyt	12
5.4 Rekrytointivaikkeuksien kohdistuminen ammatteihin toimialoittain.....	13
5.5 Rekrytointivaikkeudet tehtävänimikkeittäin ja vaadittava osaaminen.....	14
6 Rekrytointikanavat	15
6.1 Käytetyt rekrytointikanavat.....	15
6.2 Rekrytointikanavien painottaminen.....	16
6.3 Tehokkaimmat ja tehottomimmat rekrytointikanavat	18
6.4 Näkemykset julkisesta työnvälityksestä.....	18
Yhteenveto	19
Liitteet	20
Henkilöstö- ja koulutustiedustelu 2014 -kyselylomake	26

Johdanto

Teknoliateollisuus on viiden päätoimialan kokonaisuus, jonka muodostavat elektroniikka- ja sähköteollisuus, kone- ja metallituoteteollisuus, metallien jalostus, tietotekniikka-ala sekä suunnittelu- ja konsultointiala. Teknoliateollisuus työllisti Suomessa noin 276 000 henkilöä vuonna 2014. Heistä suurin osa eli noin 119 000 työskenteli kone- ja metallituoteteollisuudessa. Tietotekniikka-alalla työskenteli 53 000, suunnittelu- ja konsultointialalla noin 46 000 ja elektroniikka- ja sähköteollisuudessa 42 000 henkilöä. Metallien jalostus työllisti noin 15 000 henkeä.

Tämä raportti perustuu Elinkeinoelämän keskusliiton henkilöstö- ja koulutustiedustelussa Teknoliateollisuus ry:n jäsenyritysten antamiin vastauksiin. Kysely toteutettiin lokakuussa 2014. Raportin laatimisesta on vastannut Jenni-Emilia Ronkainen.

EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelu koostuu vuosittain tai joka toinen vuosi toistuvista kysymyksistä sekä vaihtuvista teemoista. Kyselyssä esiintyviä vakiokysymyksiä ovat olleet:

1. Henkilöstön määrä kuluneena vuonna sekä ennuste henkilöstömäärän muutoksesta seuraavalle vuodelle
2. Henkilöstö työsuhdetyypeittäin
3. Vuokratyöntekijöiden määrä
4. Kesätyöntekijöiden ja harjoittelijoiden määrä
5. Rekrytointivaikkeudet

Vuoden 2014 teemana oli:

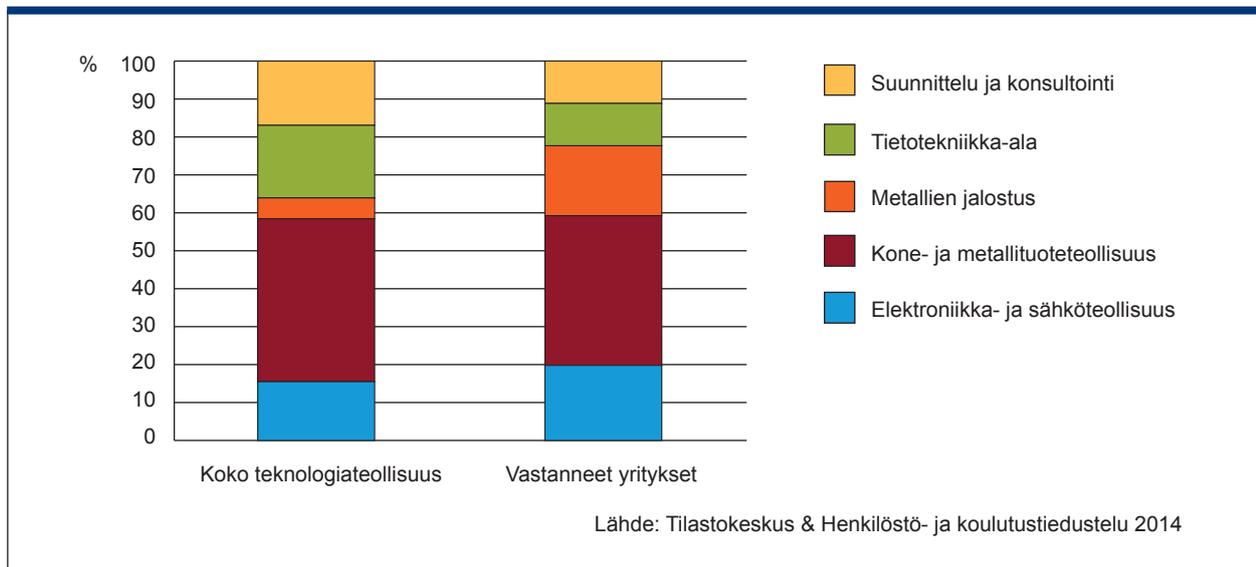
6. Rekrytointikanavat

Kyselyn aineisto

Kyselyn otoksessa olivat mukana kaikki EK:n yli 150 henkilöä työllistävät jäsenyritykset, joka toinen 50–149 henkilöä työllistävä jäsenyritys, joka kolmas 30–49 henkilöä työllistävä yritys sekä noin 500 alle 30 henkilöä työllistävää yritystä.

Kysely lähetettiin 738 Teknoliateollisuus ry:n jäsenyritykselle, joissa työskenteli 162 683 henkilöä vuonna 2014. Kyselyyn vastasi 213 yritystä, jotka työllistivät 62 600 henkilöä. Se on 38 % tiedustelun piirissä olleiden yritysten henkilöstömäärästä.

Teknoliateollisuuden henkilöstön jakauma toimialoittain 2014. Osuus, %



Henkilöstö- ja koulutustiedusteluun vastanneiden yritysten henkilöstömäärät vuonna 2014

Toimiala (vastanneet yritykset)	Kokoluokka, henkilöä						Osuus Teknologia- teollisuus ry:n jäsenyritysten henkilös- töstä, %	Osuus teknologia- teollisuuden Suomen henkilös- töstä, % (Tilasto- keskus)
	1...49	50...99	100...249	250...499	500...	Yht.		
Elektroniikka- ja sähköteollisuus (N=36)	351	424	1343	2069	8057	12244	28,2	28,9
Kone- ja metallituoteteollisuus (N=122)	1016	2088	5422	4704	11582	24812	28,5	20,9
Metallien jalostus (N=13)	37	77	140	1679	9659	11592	88,0	75,8
Tietotekniikka (N=21)	46	344	891	1151	4552	6984	55,6	13,2
Suunnittelu- ja konsultointi (N=21)	59	401	519	1972	4037	6988	25,2	15,1
Henkilöstö yhteensä (N=213)	1509	3334	8315	11575	37887	62620	34,1	22,7
Yrityksiä yhteensä	49	47	55	34	28	213		
Osuus Teknologia- teollisuus ry:n jäsenyritysten hlöstöstä, %	8,1	18,4	27,1	42,9	42,4	34,1		

Peittävyys suhteessa Teknolgiateollisuus ry:n jäsenkentän henkilöstöön (183 868) oli 34 %. Metallien jalostuksessa ja tietotekniikka-alalla peittävyys oli korkein. Suunnittelu- ja konsultointialalla peittävyys jäi alhaisimmaksi. Suurempien yritysten osalta peittävyys oli pienempiä yrityksiä korkeampi.

Peittävyys suhteessa koko Suomen teknolgiateollisuuden henkilöstöön (275 824) oli 23 %. Metallien jalostuksessa peittävyys oli parhain. Tietotekniikka- sekä suunnittelu- ja konsultointialalla peittävyys jäi varsin al-

haiseksi. Tämä selittyy osittain sillä, että näiden alojen yritykset ovat muita harvemmin Teknolgiateollisuus ry:n jäseniä.

Vastausaktiivisuudesta johtuen metallien jalostuksen painoarvo on aineistossa todellista suurempi. Tietotekniikka- sekä suunnittelu- ja konsultointiala sen sijaan ovat aliedustettuina. Aineistoa tarkastellaan edellä mainituista syistä johtuen vastanneiden yritysten tasolla ja vastaukset on nähtävä koko teknolgiateollisuuden osalta suuntaa-antavina.

1 Henkilöstömäärän muutokset

Kyselyyn vastanneiden teknologiateollisuuden yritysten henkilöstömäärä supistui vuodesta 2013 vuoteen 2014 keskimäärin 2 %. Kone- ja metallituoteteollisuudessa henkilöstön määrä vähentyi eniten, mutta myös tietotekniikka-alalla ja metallien jalostuksessa oli vähennystä. Sen sijaan suunnittelu- ja konsultointialalla tapahtui huomattavaa kasvua.

Kyselyyn vastanneiden yritysten henkilöstömäärän kehitys poikkeaa positiivisesti koko Suomen teknologiateollisuuden kehityksestä vuosina 2013–2014. Tilastokeskuksen mukaan henkilöstön määrä kasvoi suunnittelu- ja konsultointialalla. Muilla toimialoilla se supistui selvästi.

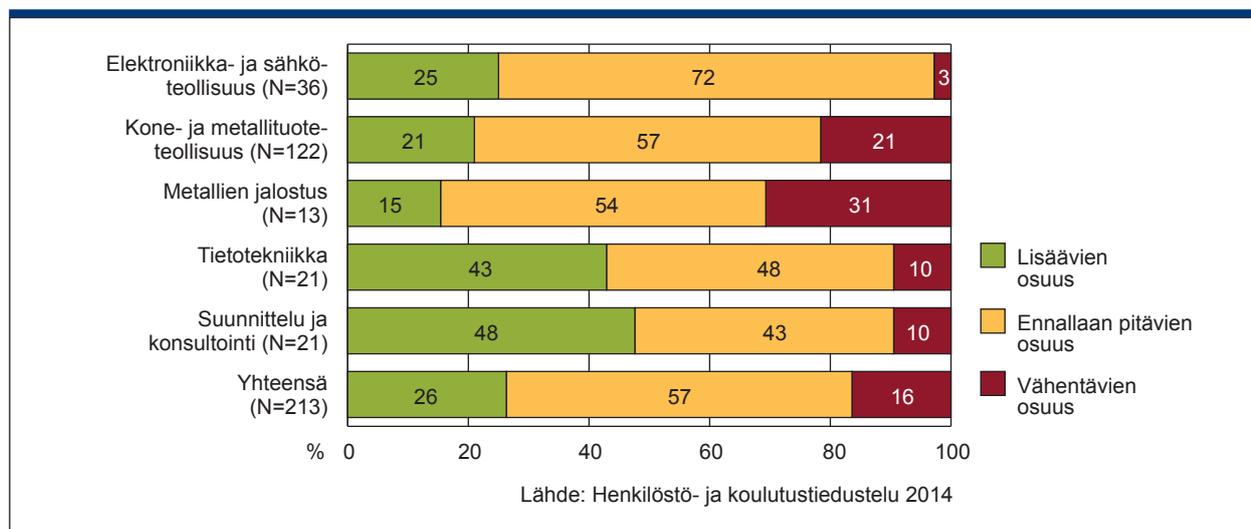
Yrityksiä pyydettiin arvioimaan henkilöstömäärän muutosta vuodelle 2015. Yleinen näkymä oli melko positiivinen: yli 80 % yrityksistä aikoo pitää henkilöstön määrän ennallaan tai lisätä sitä. Kuitenkin 16 % yrityksistä suunnittelee henkilöstön vähentämistä. Arviot olivat valoisammat kuin vuotta aiemmin, jolloin alle 80 % yrityksistä arvioi henkilöstön määrän pysyvän ennallaan tai kasvavan.

Vuonna 2014 suunnittelu- ja konsultointialan sekä tietotekniikka-alan yritysten arviot olivat positiivisimmat: yli 40 % suunnittelee lisäävänsä henkilöstöä seuraavan vuoden aikana. Myös elektroniikka- ja sähköteollisuudessa neljännes yrityksistä suunnittelee henkilöstömäärän lisäystä ja tuskin kukaan vähennystä.

Henkilöstömäärän muutokset toimialoittain teknologiateollisuuden yrityksissä 2013–2014, %

	Henko 2014	Tilastokeskus
	2013-2014	2013-2014
Elektroniikka- ja sähköteollisuus	0,6	-15,5
Kone- ja metallituoteteollisuus	-6,8	-13,1
Metallien jalostus	-1,9	-11,6
Tietotekniikka-ala	-3,1	-4,0
Suunnittelu ja konsultointi	11,5	5,4
Yhteensä	-2,3	-9,1

Teknologiateollisuuden yritysten arvio henkilöstömäärän muutoksesta vuonna 2015. Osuus, %.



2 Henkilöstö työsuhdetyypeittäin

Yrityksiltä tiedusteltiin miten henkilöstö jakaantuu työsuhdetyypeittäin sekä arvioita tilanteen muuttumisesta lähivuosina. Valittavissa olleet työsuhdetyypit olivat vakituinen kokoaikainen, vakituinen osa-aikainen, määräaikainen kokoaikainen sekä määräaikainen osa-aikainen.

Teknologiateollisuudessa työsuhteet olivat suurimmaksi osaksi vakituisia (95 %) ja työsuhteista noin 93 % oli sekä vakituisia että kokoaikaisia. Loput vakituisista olivat osa-aikaisia. Määräaikaisessa työsuhteessa oli 5 % henkilöstöstä, heistä valtaosa kokoaikaisia. Kaikkiaan kokoaikaisissa työsuhteissa vuonna 2014 oli 96 % henkilöstöstä ja osa-aikaisissa 4 %. Vuoden 2012 kyselyyn verrattuna kaikissa työsuhdetyypeissä työskentelevien määrä on pysynyt lähes samana.

Toimialojen välillä oli jonkin verran eroja työsuhdetyyppien yleisyydessä. Vakituinen kokoaikainen työsuhde oli kaikilla toimialoilla kuitenkin ehdottomasti yleisin. Määräaikaisia työsuhteita oli eniten elektroniikka- ja sähköteollisuudessa sekä metallien jalostuksessa. Osa-aikaisia työsuhteita oli eniten elektroniikka- ja sähköteollisuudessa.

Kolmannes vastanneista yrityksistä ennusti vakituisten kokoaikaisen työsuhteiden lisääntyvän vuosina 2015–2017. Suurin osa yrityksistä arvioi muiden työsuhdetyyppien pikemmin vähenevän kuin lisääntyvän.

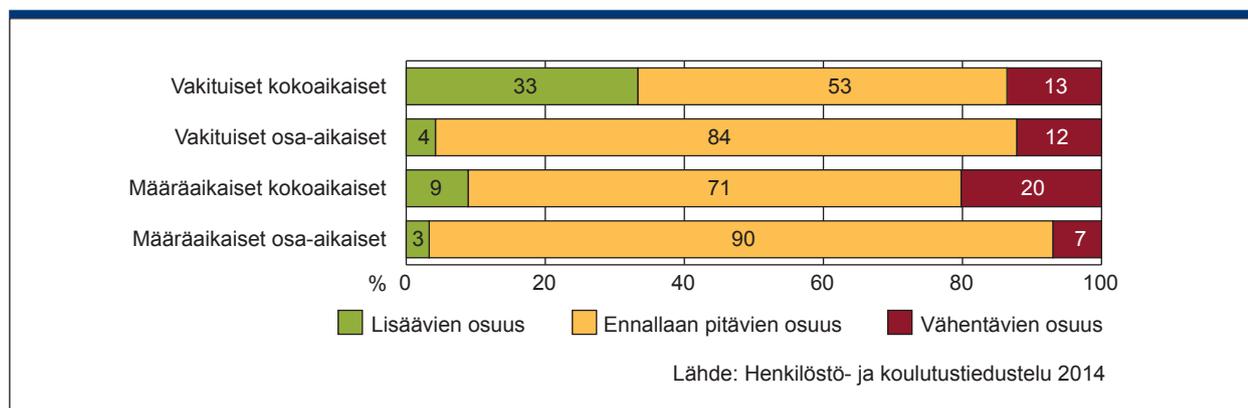
Teknologiateollisuuden henkilöstö työsuhdetyypeittäin. Vastanneet yritykset v. 2014 ja 2012. Osuus, %.

2014 (N=213)	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Yhteensä
Vakituiset	92,8	2,5	95,3
Määräaikaiset	3,6	1,1	4,7
Yhteensä	96,4	3,6	100,0
2012 (N=256)	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Yhteensä
Vakituiset	93,4	2,7	96,0
Määräaikaiset	3,2	0,7	4,0
Yhteensä	96,6	3,4	100,0

Henkilöstö työsuhdetyypeittäin vastanneissa yrityksissä. Osuus, %.

	Vakituiset kokoaikaiset	Vakituiset osa-aikaiset	Määräaikaiset kokoaikaiset	Määräaikaiset osa-aikaiset
Elektroniikka- ja sähkö- teollisuus (N=36)	89,4	3,3	3,8	3,5
Kone- ja metallituoteollisuus (N=122)	94,1	1,9	3,6	0,5
Metallien jalostus (N=13)	91,6	2,0	6,3	0,2
Tietotekniikka (N=21)	96,8	2,0	0,8	0,4
Suunnittelu ja konsultointi (N=36)	91,9	4,7	1,8	1,6
Yhteensä (N=213)	92,8	2,5	3,6	1,1

Teknologiaateollisuuden yritysten arvio vuonna 2014 työsuhdetyyppien muutoksesta lähivuosina. Osuus, %.



3 Vuokratyöntekijöiden määrä

Yrityksiltä tiedusteltiin vuokratyövoiman käyttöä vuonna 2014 sekä arviota määrän muutoksesta vuodelle 2015. Kyselyyn vastanneista yrityksistä 54 % käytti vuokratyövoimaa. Vuokratyövoiman osuus henkilöstöstä oli noin 4 %.

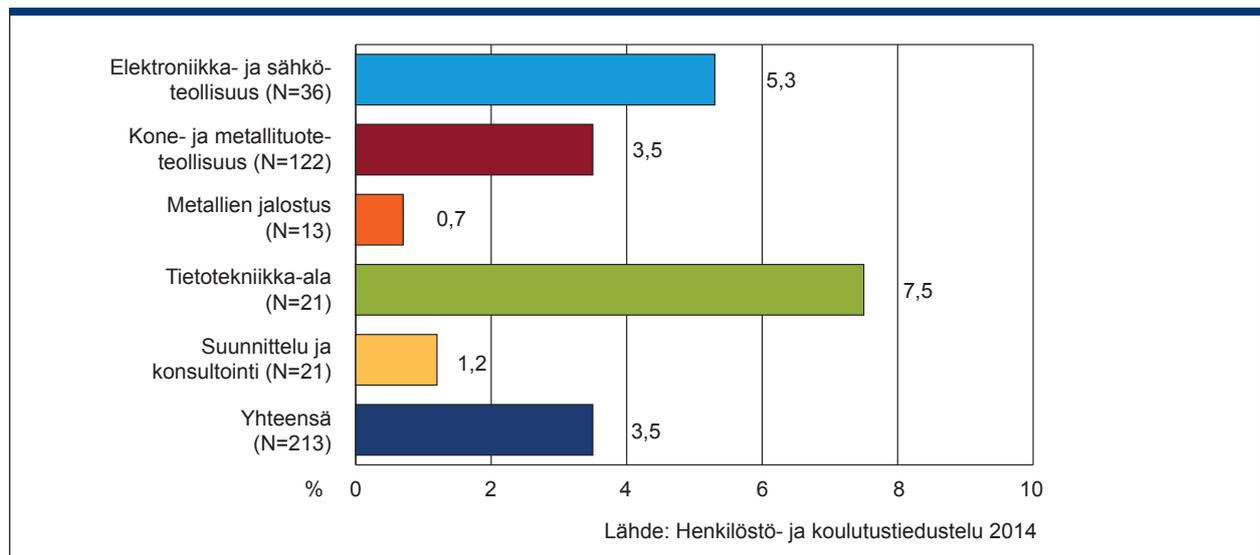
Vuokratyöntekijöitä oli suhteellisesti eniten tietotekniikka-alalla sekä elektroniikka- ja sähköteollisuudessa. Vähiten heitä oli metallien jalostuksessa sekä suunnittelu- ja konsultointialalla.

Vuokratyöntekijöiden suhteellinen osuus vastanneissa yrityksissä pysyi keskimäärin vuoden 2012 tasolla suunnittelu- ja konsultointialalla ja metallien jalostuksessa.

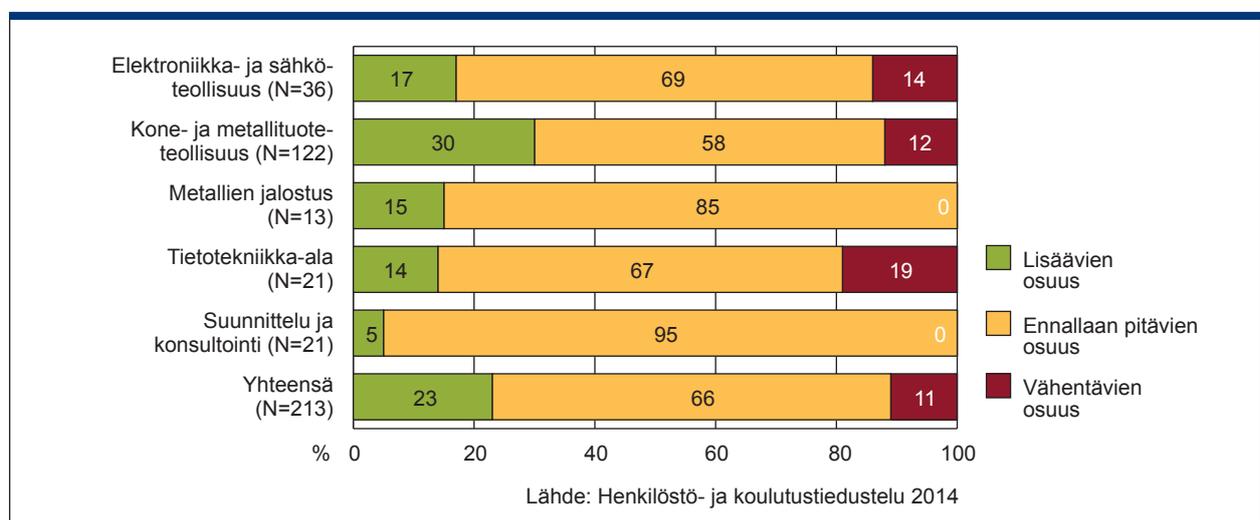
Kone- ja metallituoteteollisuudessa vuokratyövoimaa käyttävien yritysten osuus laski huomattavasti. Tietotekniikka-alalla sekä elektroniikka- ja sähköteollisuudessa vuokratyövoimaa käyttävien osuus sen sijaan kasvoi.

Enemmistö yrityksistä arvioi vuokratyövoiman määrän pysyvän lähivuosina ennallaan ja noin neljännes määrän kasvavan. Kasvua arvioivat yleisimmin kone- ja metallituoteteollisuuden yritykset. Tietotekniikka-alalla viides yrityksistä arvioi määrän laskevan. Metallien jalostuksessa ja suunnittelu- ja konsultointialalla käytettiin varsin vähän vuokratyövoimaa, eikä tätä määrää olla vähentämässä.

Teknologioteollisuuden vuokratyöntekijät toimialoittain. Osuus henkilöstöstä vastanneissa yrityksissä, %.



Teknologioteollisuuden yritysten arvio vuokratyöntekijöiden määrän muutoksesta (2015-2017)



4 Kesätyöntekijöiden ja harjoittelijoiden määrä

Yrityksiltä kysyttiin kesätyöntekijöiden ja harjoittelijoiden määrää vuonna 2014 sekä arviota mahdollisesta määrän muutoksesta vuodelle 2015.

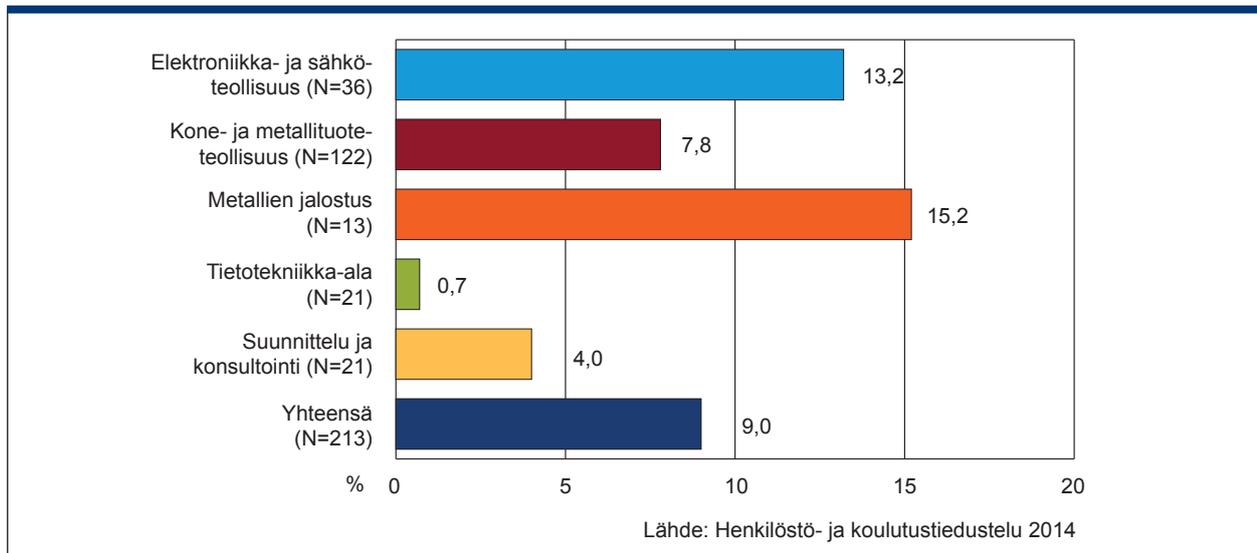
Vastanneissa yrityksissä oli vuonna 2014 kesätyöntekijöitä ja harjoittelijoita keskimäärin 9 % henkilöstöstä. Vastausten perusteella on arvioitu, että koko Suomen teknologiateollisuus työllisti 2014 noin 15 000 kesätyöntekijää ja harjoittelijaa. Isommissa yrityksissä heitä oli suhteellisesti enemmän.

Metallien jalostuksen yritykset palkkasivat kesätyöntekijöitä ja harjoittelijoita suhteessa eniten. Kesätyöntekijöitä ja harjoittelijoita oli paljon myös elektroniikka- ja

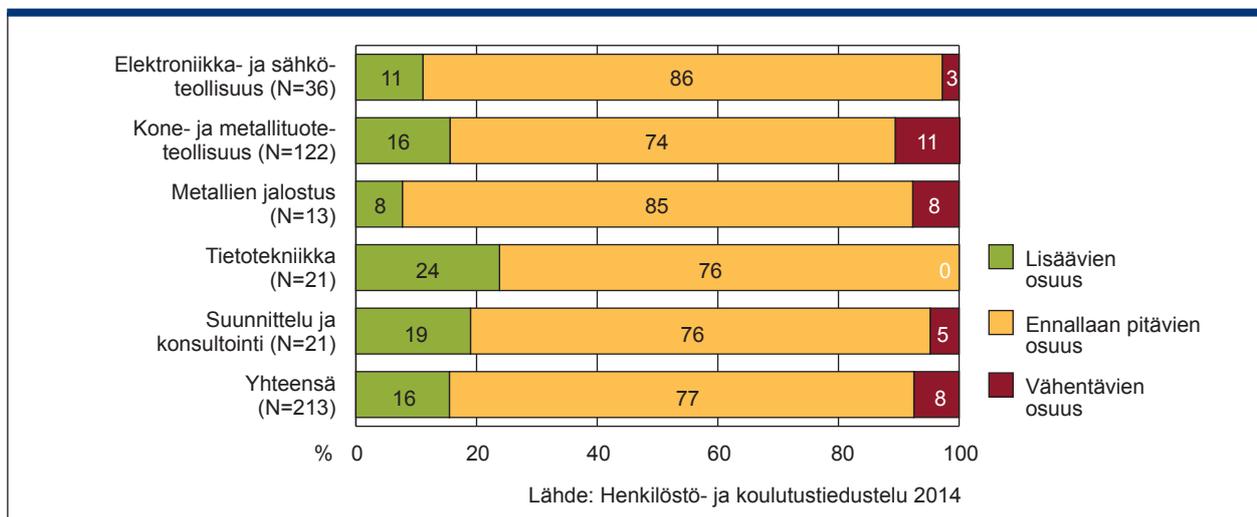
sähköteollisuudessa sekä kone- ja metallituoteteollisuudessa. Tietotekniikka-alalla sekä suunnittelu- ja konsultointialalla heitä oli keskiarvoa vähemmän. Näin on ollut myös aiempina vuosina.

Kesätyöntekijöiden ja harjoittelijoiden suhteellinen osuus henkilöstöstä oli kesällä 2014 hieman suurempi kuin vuonna 2013. Enemmistö yrityksistä aikoi pitää kesätyöntekijöiden ja harjoittelijoiden määrän vuonna 2015 ennallaan ja 16 % lisätä sitä. Tietotekniikka- sekä suunnittelu- ja konsultointialalla oli suhteessa eniten yrityksiä, jotka suunnittelivat kesätyöntekijöiden lisäämistä. Kone- ja metallituoteteollisuuden sekä metallien jalostajien yrityksissä vähentämisaikheet olivat tavallisempia.

Teknologiateollisuuden kesätyöntekijät/harjoittelijat toimialoittain. Osuus henkilöstöstä, %.



Teknologiateollisuuden yritysten arvio kesätyöntekijöiden/harjoittelijoiden määrän muutoksesta (2014–2015)



5 Rekrytointivaikkeudet

Yrityksiltä tiedusteltiin, onko heillä sellaisia ammatteja tai tehtäviä, joihin on ollut vaikea saada ammattitaitoista henkilöstöä ja kuinka montaa henkilöä nämä rekrytointivaikkeudet koskivat sekä mistä syistä ne johtuivat.

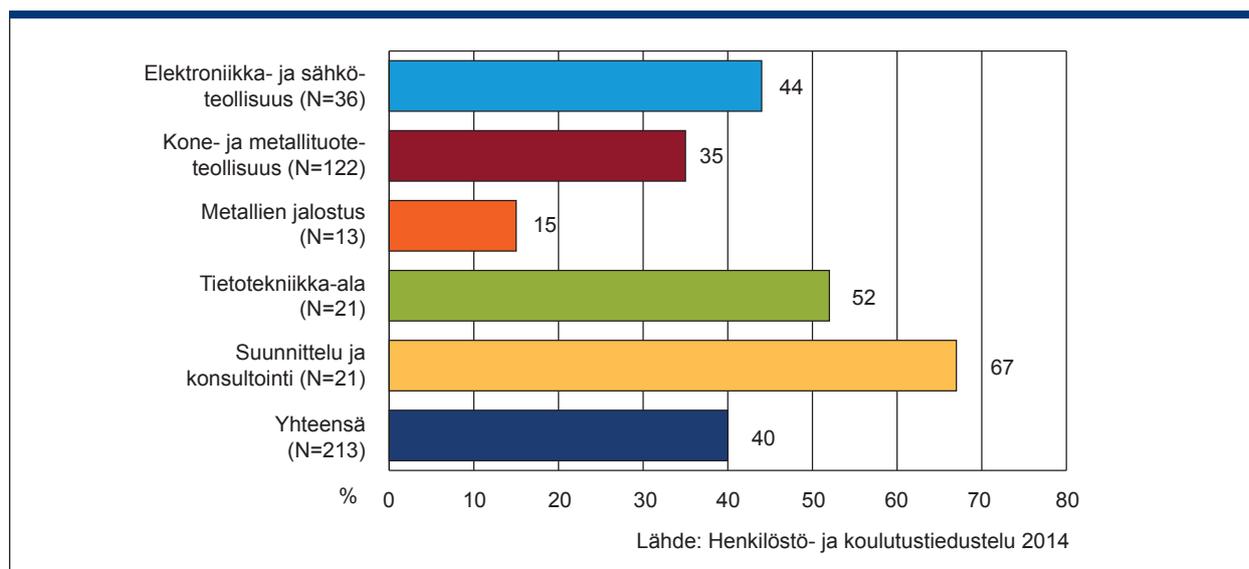
5.1 Rekrytointivaikkeuksien laajuus ja kohdentuminen

Keskimäärin 40 % yrityksistä oli kokenut rekrytointivaikkeuksia. Rekrytointivaikkeudet olivat yleisimpiä suunnittelu- ja konsultointialan ja tietotekniikka-alan yrityksissä sekä suuremmissa yrityksissä. Harvinaisimpia rekrytointivaikkeudet olivat metallien jalostajien yrityksissä.

Rekrytointivaikkeuksien kokonaistilanne on pysynyt suhteellisen samana edellisvuoteen verrattuna. Silloinkin suunnittelu- ja konsultointialan yritykset kärsivät useimmin ja metallien jalostajien yritykset harvimminkin rekrytointivaikkeuksista. Rekrytointivaikkeuksia kokeneiden yritysten osuus on kasvanut eniten tietotekniikka-alan yrityksissä.

Rekrytointivaikkeuksien vakavuutta voidaan kuvata sillä, kuinka suurta osaa henkilöstöstä ne määrällisesti koskivat. Rekrytointivaikkeudet kohdistuivat vuonna 2014 keskimäärin 0,6 % henkilöstöstä. Vuonna 2013 vastaava osuus oli 0,4 %. Aloilla, joilla rekrytointivaikkeudet olivat yleisempiä, ne kohdistuivat myös suhteellisesti suurempaan osaan henkilöstöstä.

Rekrytointivaikkeuksia kokeneet teknologiasektorin yritykset toimialoittain vuonna 2014. Vastanneet yritykset, osuus, %.



Teknologiasektorin yritysten ilmoittamat rekrytointivaikkeudet toimialoittain vuonna 2014

Toimiala	Yritysten/toimipaikkojen lkm	Henkilöstöä lokakuussa 2014	Yritykset, joilla vaikeuksia rekrytoida	Osuus yrityksistä, %	Rekrytointitarve, hlöä	Osuus hlöstöstä, %
Elektronikka- ja sähköteollisuus	36	29177	16	44,4	46	0,2
Kone- ja metallituote-teollisuus	122	24812	43	35,2	173	0,7
Metallien jalostus	13	11592	2	15,4	16	0,1
Tietotekniikka-ala	21	6984	11	52,4	85	1,2
Suunnittelu ja konsultointi	21	6988	14	66,7	63	0,9
Yhteensä	213	62620	86	40,6	383	0,6

5.2 Rekrytointivaikkeudet tehtävä-alueittain

Yrityksiltä tiedusteltiin, mihin ammattiin tai tehtävään rekrytointivaikkeudet liittyivät. Lisäksi tiedusteltiin vaikeuksien laajuutta eli kuinka moneen henkilöön ne kohdistuivat.

Yrityksillä oli eniten ongelmia rekrytoitaessa insinöörejä ja diplomi-insinöörejä. Lisäksi henkilöstöä oli vaikeaa saada erityisesti suunnittelu- ja konsultointityöhön, tietotekniikkatyöhön ja toimihenkilötyöhön.

- Insinöörien ja diplomi-insinöörien kohdalla rekrytointiongelmat kohdistuvat eniten tietotekniikkain-sinööreihin, muuhun insinööri- tai DI-työhön, automaatioinsinööreihin sekä käyttöönottoinsinööreihin.
- Suunnittelu- ja konsultointityössä rekrytointivaikkeudet koskivat erityisesti rakennesuunnittelijoita sekä muuta suunnittelu- tai konsultointityötä.

- Tietotekniikkatyössä rekrytointiongelmat kohdistuivat järjestelmäsuunnittelijoihin, ohjelmistosuunnittelijoihin sekä muuhun tietotekniikkatyöhön.
- Toimihenkilötyössä rekrytointivaikkeudet koskivat etenkin työnjohtajia sekä kaupan alan myyntityötä.
- Koneistuksessa rekrytointiongelmat kohdistuivat ensisijaisesti numeeriseen CNC-koneistukseen.
- Hitsaus- ja levytyön kohdalla rekrytointivaikkeudet koskivat luokkahitsauksen sekä ohutlevytyön osajia.

Kokonaistilanne näyttää hyvin samalta kuin edellisvuonna. Insinöörit ja diplomi-insinöörit ovat olleet haasteellisin rekrytointiryhmä kumpanakin vuonna. Vuonna 2014 ongelmat eivät kuitenkaan kohdistuneet yhtä suureen joukkoon kuin vuonna 2013.

Teknolohiateollisuuden rekrytointivaikkeudet tehtävänimikkeittäin vuonna 2012

Tehtävänimike	Vastausten lukumäärä*	Rekrytointivaikkeitä kokeneiden yritysten henkilöstömäärä 2014**	Henkilöiden määrä, joihin rekrytointivaikkeudet kohdistuivat	Osuus henkilöstöstä, %
Insinöörit ja diplomi-insinöörit	30	17738	88	0,5
Suunnittelu- ja konsultointityö	25	13942	62	0,4
Tietotekniikkatyö	18	10498	52	0,5
Toimihenkilötyö	18	16729	36	0,2
Koneistus	11	4067	28	0,7
Hitsaus ja levytyö	10	909	34	3,7
Asennustyö	6	5252	44	0,8
Tuotantotyö	4	490	16	3,3
Tutkimus- ja kehitystyö	4	1452	10	0,7
Muu ammatti	3	185	22	11,2
Kokoonpanotyö	1	49	4	8,2
Terveys- ja sosiaalipalvelutyö	1	38	3	7,9
Vähittäis- ja tukkukaupan myynti	1	186	3	1,6
Kuljetus, liikenne ja varastointi	1	578	2	0,3
Rakentamisen ammattityö	1	345	2	0,6
Huolto- ja kunnossapitotyö	1	19	1	0,1
Yhteensä	135	72477	407	0,6

* Yritykset ovat voineet valita useamman kuin yhden tehtävänimikkeen.
 ** Sarakkeessa saattaa esiintyä sama yritys useampaan kertaan.

5.3 Rekrytointivaikeuksien syyt

Rekrytointivaikeuksia kokeneilta yrityksiltä tiedusteltiin myös niiden syitä. Yritykset saivat ilmoittaa jokaiselle rekrytointivaikeuksialueelle ammattinimikkeelle enintään neljä syytä. Tästä johtuen kuvan prosenttija-kaumat kuvaavat ilmoitettujen syiden eivätkä yritysten määrän jakautumista.

Vastanneiden yritysten rekrytointivaikeuksien syyt liittyivät pääasiassa osaamisen puutteisiin. Hakijoiden työkokemus on vähäistä, heiltä puuttui tehtävissä tarvittavaa erityisosaamista, ammattitaito oli vanhentunut tai koulutus riittämätöntä. Lisäksi hakijoiden puute muodosti noin viidenneksen rekrytointivaikeuksien syistä.

Elektroniikka- ja sähköteollisuudessa rekrytointivaikeuksien yleisimmät syyt olivat liian vähäinen työkokemus sekä puutteet työpaikkakohtaisessa erityisosaamisessa.

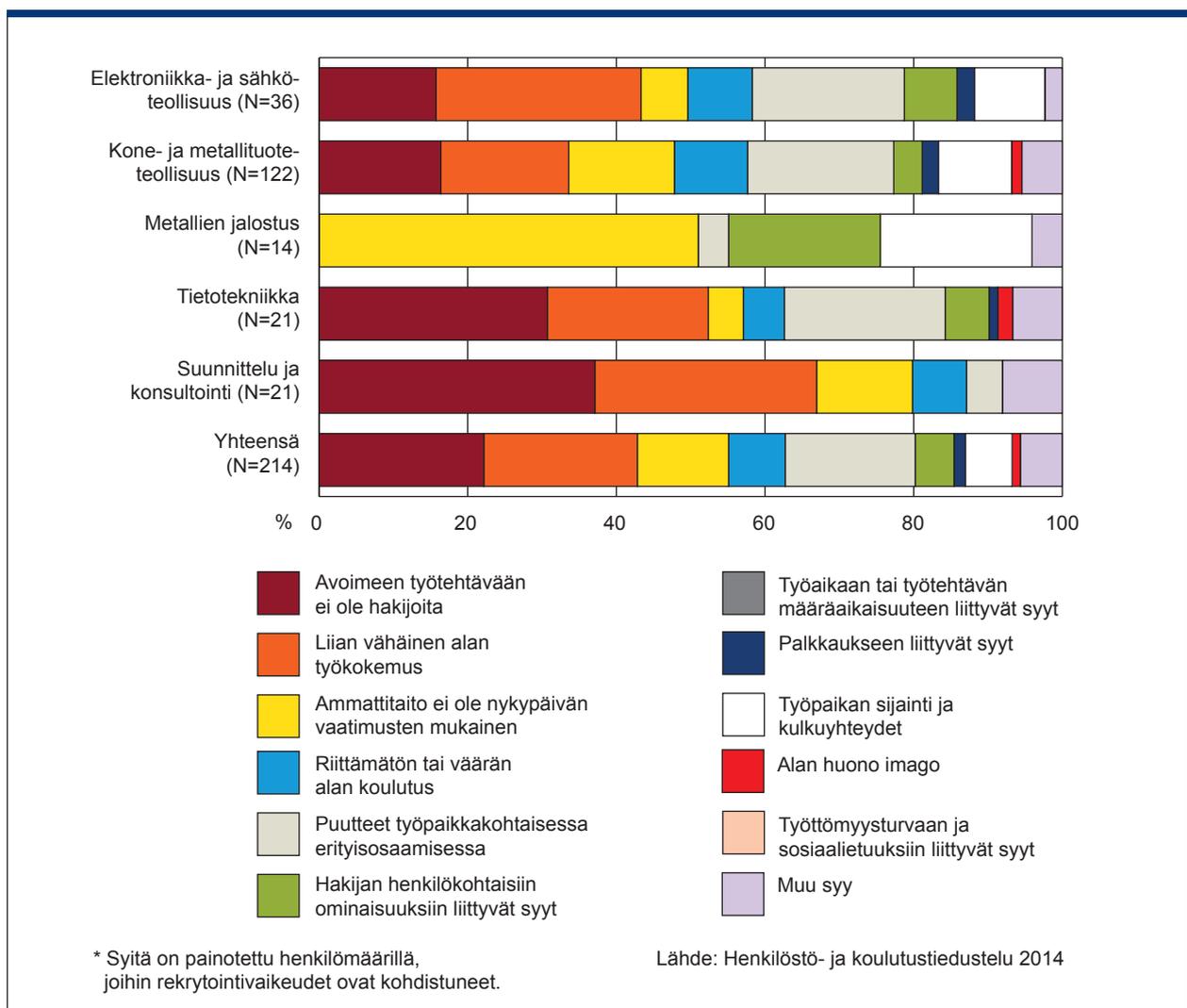
Kone- ja metallituoteteollisuudessa kolme yleisintä syytä rekrytointivaikeuksiin olivat puutteet työpaikkakohtaisessa erityisosaamisessa, liian vähäinen työkokemus alalta sekä vanhentunut ammattitaito.

Metallien jalostuksessa yleisin rekrytointivaikeuksien syy oli vanhentunut ammattitaito, joka edusti puolta vastaajista. Myös hakijan henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvät syyt sekä työpaikan sijainti sekä kulkuyhteydet olivat yleisiä syitä.

Tietotekniikka-alalla useimmiten rekrytointivaikeuksia aiheutti hakijoiden puute. Merkittäviä syitä olivat myös alan liian vähäinen työkokemus sekä puutteet työpaikkakohtaisessa erityisosaamisessa.

Suunnittelu- ja konsultointialalla yleisin rekrytointivaikeuksien syy oli hakijoiden puute. Se edusti kolmannesta ilmoitetuista rekrytointivaikeuksista. Yleisiä syitä olivat myös liian vähäinen alan työkokemus sekä puutteet työpaikkakohtaisessa erityisosaamisessa.

Teknoliateollisuuden yritysten rekrytointivaikeuksien syyt* toimialoittain 2014. Osuus, %.



5.4 Rekrytointivaikkeuksien kohdistuminen ammatteihin toimialoittain

- Elektroniikka ja sähköteollisuudessa rekrytinnin haasteet kohdistuvat elektroniikka- ja sähköinsinööreihin, muihin insinööri- tai DI-töihin sekä tietotekniikkatöihin.
- Kone- ja metallituoteteollisuudessa eniten tarvetta olisi numeerisen koneistuksen osaajille, luokkahitsaajille, työnjohtajille sekä automaatioinsinööreille.
- Metallien jalostuksessa kuljetus-, liikenne ja varastointialan tehtävien osaajille olisi tarvetta.

- Tietotekniikka-alalla tarvetta olisi erityisesti tietotekniikkainsinööreille, tietotekniikkatyössä it-konsultteille ja WEB-suunnittelijoille sekä tarkemmin määrittelmättömälle ammattiryhmälle.
- Suunnittelu- ja konsultointialalla tarvetta olisi muulle suunnittelu- ja konsultointityölle sekä rakennesuunnittelijoille.

Eri toimialoilla rekrytinnin kannalta ongelmalliset ammattiryhmät vaihtelivat jonkin verran, mutta niissä oli myös samoja piirteitä. Viidestä toimialasta neljällä oli vaikeuksia löytää oikeanlaisia insinöörejä tai diplomi-insinöörejä. Elektroniikka- ja sähköteollisuudessa sekä tietotekniikka-alalla oli puutetta tietotekniikkaosaajista.

Toimiala	Ammattiryhmä, johon rekrytointivaikeus kohdistuu	Tarkempi ammatti
Elektroniikka- ja sähköteollisuus	Insinöörit ja diplomi-insinöörit	Elektroniikka- ja sähköinsinööri, muu insinööri tai DI-työ
	Tietotekniikkatyö	Muu tietotekniikka työ
	Tutkimus- ja kehitystyö	Tuotekehittäjä
	Kokoonpanotyö	Muu kokoonpanotyö
Kone- ja metallituoteteollisuus	Koneistus	Numeerinen (CNC)
	Hitsaus ja levytyö	Luokkahitsaus
	Toimihenkilötyö	Työnjohtaja
	Insinöörit ja diplomi-insinöörit	Automaatioinsinööri
Metallien jalostus	Kuljetus, liikenne ja varastointi	Muu kuljetus-, liikenne ja varastointialan tehtävä
Tietotekniikka	Insinöörit ja diplomi-insinöörit	Tietotekniikkainsinööri
	Muu ammattiryhmä	Muu ammatti
	Tietotekniikkatyö	It-konsultti, WEB-suunnittelija
Suunnittelu ja konsultointi	Suunnittelu- ja konsultointityö	Muu suunnittelu- tai konsultointityö, rakennesuunnittelija
	Insinöörit ja diplomi-insinöörit	Muu insinööri tai DI-työ

5.5 Rekrytointivaikeudet tehtävänimikkeittäin ja vaadittava osaaminen

Aineisto mahdollisti rekrytointivaikeuksien tarkastelun tehtävänimikkeittäin. Yleisimmät ongelmat olivat kaikkien ammattiryhmien kohdalla suhteellisen samoja ja liittyivät hakijoiden sekä ammattitaidon puutteeseen. Tämän lisäksi yrityksiä pyydettiin kertomaan omin sanoin, mitä osaamista vaaditaan erityisesti niissä tehtävissä, joihin heidän on ollut vaikea rekrytoida henkilöstöä. Suurin osa vastauksista käsitteli jonkin tietyn työtehtävän vaatimaa erityistä ammattiosaamista. Seuraavassa on esitetty yleisimmät rekrytointivaikeudet sekä avovastausten esimerkkejä tehtäviin vaadittavasta osaamisesta.

- Insinöörien ja diplomi-insinöörien rekrytointia vaikeuttivat yleisimmin hakijoiden puute ja liian vähäinen työkokemus. Yritykset kaipasivat työnhakijoilta myyntiosaamista ja sellaista laaja-alaista työkokemusta, joka yhdistäisi käytännön työn ja suunnitteluosaamisen. Lisäksi heiltä toivottiin tietoteknistä erityisosaamista, josta lisää seuraavassa.
- Tietotekniikkatyössä hakijoiden puute sekä puutteet työpaikkakohtaisessa erityisosaamisessa olivat useimmin syynä rekrytointivaikeuksiin. Hakijoilta puuttui käyttäjähallinnan järjestelmäratkaisujen tuntemusta, ohjelmistosuunnittelun työkaluosaaamista sekä erilaisten ohjelmistojen ja järjestelmien asiantuntemusta (esim. SAP, Microsoft Dynamics ERP ja AX, VHDL, CRM Oracle, Solid Works).
- Suunnittelu- ja konsultointityössä yleisimmät rekrytointivaikeuksien syyt olivat liian vähäinen työkokemus alalta sekä vanhentunut ammattitaito. Paremman työkokemuksen lisäksi yritykset kaipasivat rekrytoitavalta lvi- ja sähköalojen pätevyystodistuksia.
- Toimihenkilötyössä rekrytointivaikeudet koskivat myynnin osaaajia sekä työnjohtajia. Rekrytointivaikeudet aiheutuivat liian vähäisestä alan työkokemuksesta sekä työpaikkakohtaisen erityisosaamisen puutteista. Hakijoilta puuttui myyntiosaamista ja kielitaitoa sekä esimieskokemusta.
- Hitsaus- ja levytyössä yleisimmät syyt rekrytointivaikeuksiin olivat vanhentunut ammattitaito sekä liian vähäinen alan työkokemus. Yritykset olisivat tarvinneet kuvienlukutaitoa, särmäyspuristimen käyttötaitoa sekä laserhitsaus- sekä ohutlevytaitoja.
- Koneistuksessa yleisimmät rekrytointivaikeuksien syyt olivat vanhentunut ammattitaito sekä hakijoiden puute. Yritykset olisivat toivoneet monipuolista ja pitkää työkokemusta, numeeristen koneiden ohjelmointikykyä sekä vanhan konekannan ohjelmointi- sekä ajotaitoja.
- Tuotantotyössä yleisimmät syyt rekrytointivaikeuksille olivat puutteet työpaikkakohtaisessa erityisosaamisessa sekä riittämätön tai väärän alan koulutus. Yritysten näkemysten mukaan hakijoilta puuttui esimerkiksi koneenkäyttöaitoja, sähköalan peruskoulutusta sekä pintakäsittelyosaamista.

6 Rekrytointikanavat

Yrityksiltä tiedusteltiin, mitä rekrytointikanavia ne käyttivät ja miten kanavien käyttö erosi eri henkilöstöryhmiä rekrytoitaessa. Tämän lisäksi kysyttiin näkemyksiä tehokkaimmista ja tehottomimmista rekrytointikanavista sekä julkisesta työnvälityksestä.

6.1 Käytetyt rekrytointikanavat

Yleisimmin käytetyt kanavat uuden henkilön löytämisessä olivat rekrytointi oman organisaation sisältä, yrityksen omat internetsivut sekä työ- ja elinkeinotoimiston työnvälitys. Myös internetin työnvälityssivuja, työnhakijan suoraa yhteydenottoa, työharjoittelua, yksityisiä rekrytointitoimistoja sekä henkilökohtaisia verkostoja käytti yli puolet yrityksistä. Vähiten yritykset käyttivät rekrytointiin oppisopimusta ja rekrytointimesuja. Toimialojen profiilit painottuivat eri tavoin.

Elektroniikka- ja sähköteollisuudessa olivat suosittuja koko teknologiateollisuuden tasolla käytettyjen kanavien lisäksi myös työharjoittelun, työssäoppimisen tai opinnäytetyön kautta rekrytoiminen sekä työnhakijan suoran yhteydenoton hyödyntäminen.

Kone- ja metallituoteteollisuudessa olivat käytössä keskimääräistä yleisemmin henkilöstönvuokrauspalvelut sekä työharjoittelun, työssäoppimisen tai opinnäytetyön kautta rekrytointi.

Metallien jalostuksessa käytettiin keskimääräistä enemmän työharjoittelun, työssäoppimisen tai opinnäytetyön kautta rekrytointia sekä yksityisiä rekrytointitoimistoja tai -konsultteja sekä henkilöstönvuokrauspalveluita. Sen sijaan henkilökohtaisia verkostoja käytettiin keskimääräistä vähemmän.

Tietotekniikka-alalla käytettiin sosiaalista mediaa rekrytointeihin muita toimialoja useammin. Lehti-ilmoituksia ja TE-toimistoa käytettiin keskimääräistä vähemmän.

Suunnittelu- ja konsultointialalla käytettiin lehti-ilmoituksia, yksityisiä rekrytointitoimistoja- ja konsultteja sekä sosiaalista mediaa keskimääräistä yleisemmin. Oman organisaation sisältä rekrytointi, joka oli koko teknologiateollisuuden käytetyin kanava, oli sen sijaan vähäistä.

Teknologiateollisuuden yritysten* käyttämät rekrytointikanavat. Vastanneet yritykset, %.

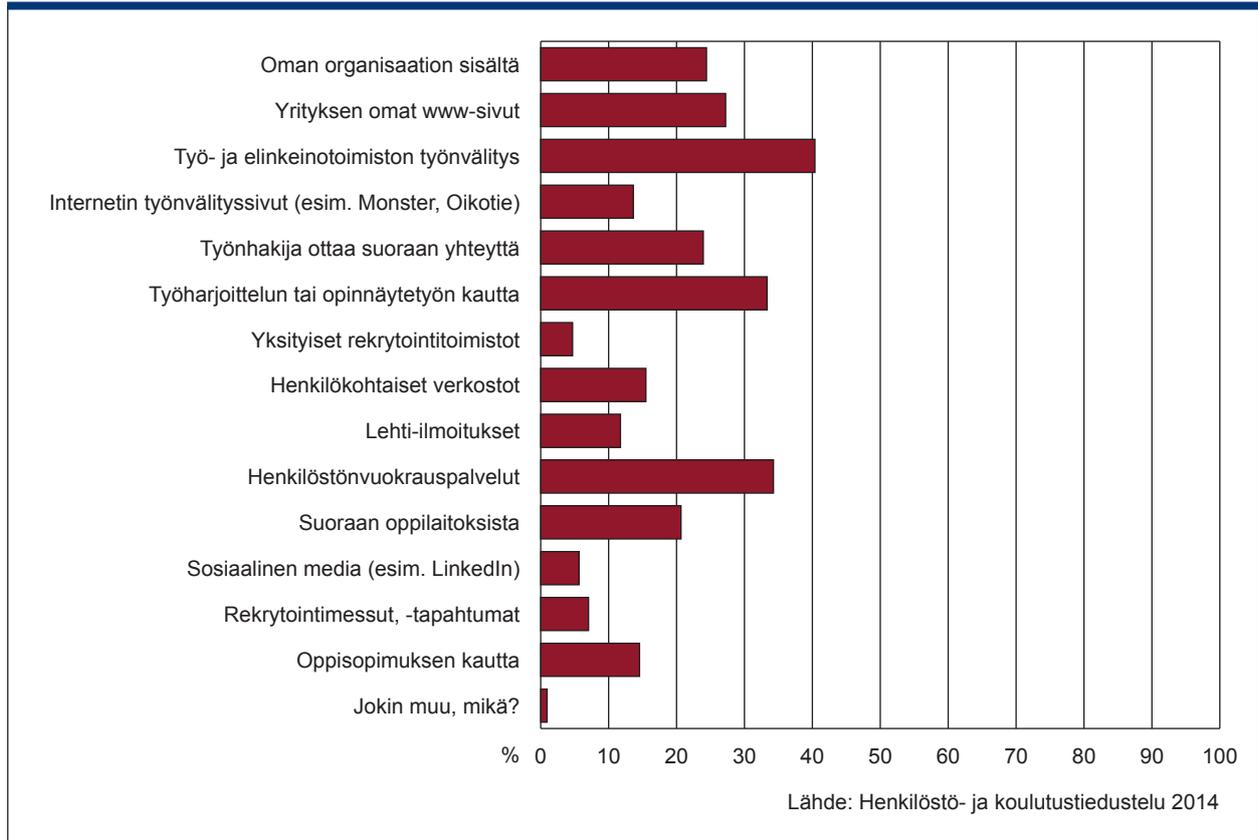


6.2 Rekrytointikanavien painottaminen

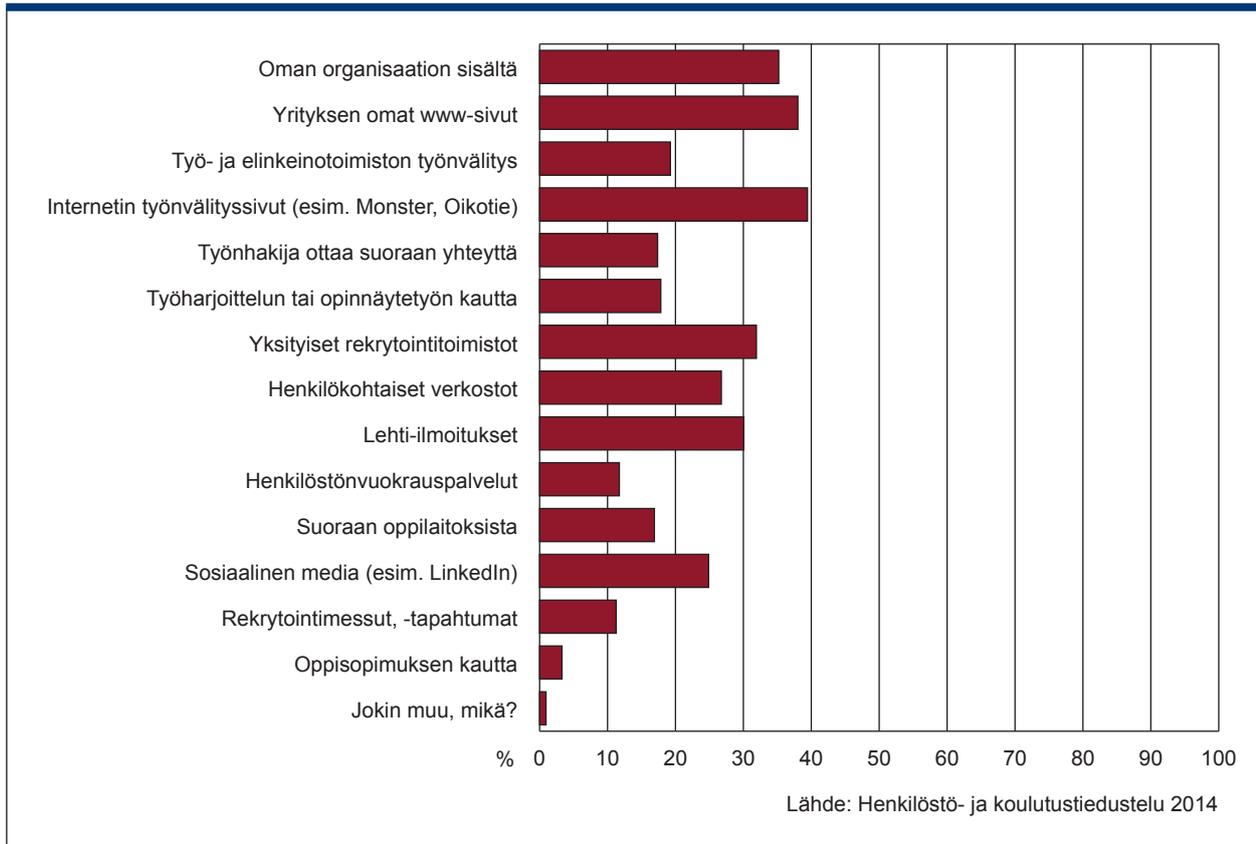
Enemmistö yrityksistä käytti eri rekrytointikanavia rekrytoidessaan eri ammattiryhmien henkilöstöä, ja tavallisinta tämä oli elektroniikka- ja sähköteollisuudessa. Suunnittelu- ja konsultointialalla tämä oli harvinaisinta, mutta sielläkin se oli toimintatapana puolella yrityksistä. Rekrytointikanavien painottaminen oli yleisempää suuremmissa kuin pienemmissä yrityksissä.

Vastanneissa yrityksissä työntekijöiden rekrytointiin käytettiin TE-toimiston palveluita, rekrytointia työharjoittelun tai opinnäytetyön kautta sekä henkilöstövuokrauspalveluita. Asiantuntijoiden, toimihenkilöiden ja esimiesten rekrytointiin käytettiin internetin työnvälityssivuja, yrityksen omia www-sivuja sekä rekrytointia oman organisaation sisältä. Johdon rekrytoinnissa yksityisten rekrytointitoimistojen tai -konsulttien käyttäminen oli selvästi yleisin rekrytointikanava.

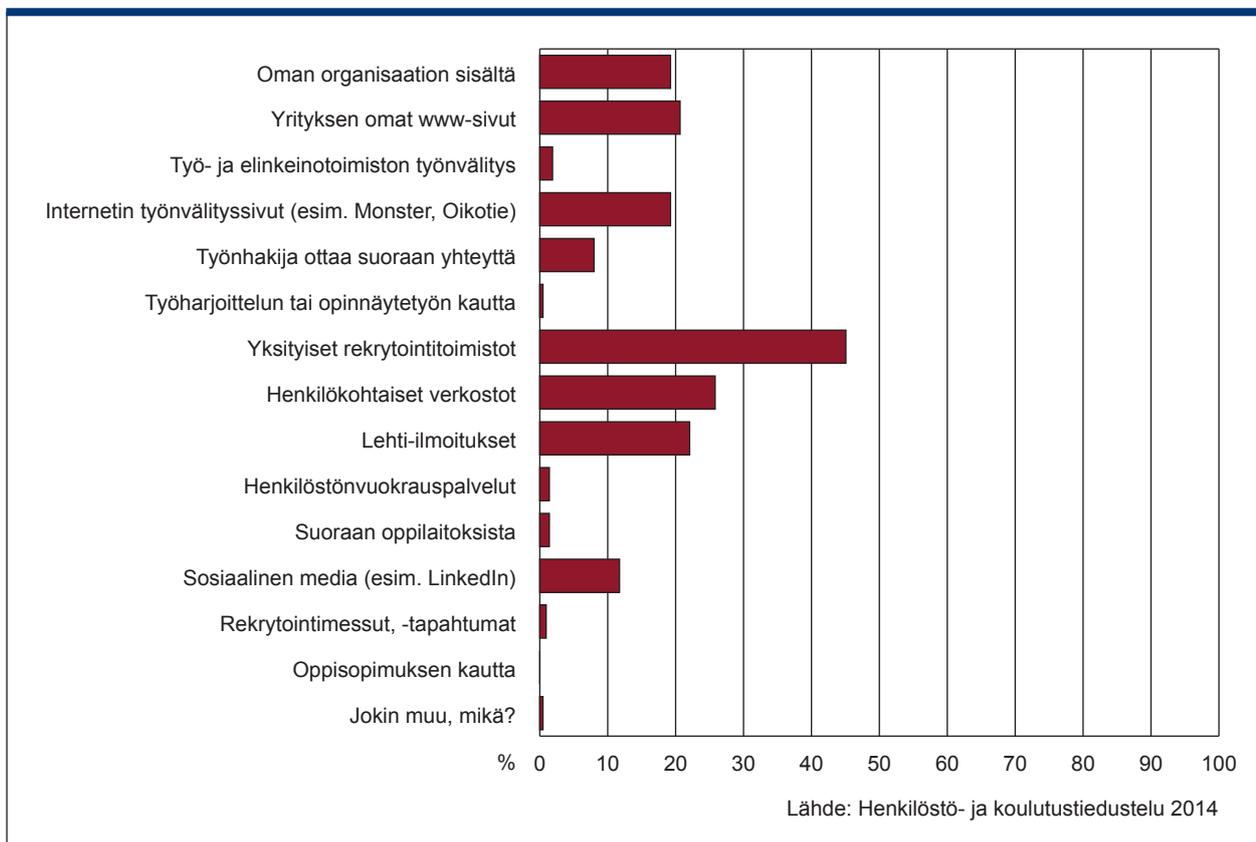
Rekrytointikanavat, joita painotetaan työntekijöiden rekrytoinnissa. Vastanneet yritykset, %.



Rekrytointikanavat, joita painotetaan asiantuntijoiden/toimihenkilöiden/esimiesten rekrytoinnissa. Vastanneet yritykset, %.



Rekrytointikanavat, joita painotetaan johdon rekrytoinnissa. Vastanneet yritykset, %.



6.3 Tehokkaimmat ja tehottomimmat rekryointikanavat

Yrityksiltä kysyttiin näkemyksiä tehokkaimmista sekä tehottomimmista rekryointikanavista. Kyseessä oli avoin vastausmahdollisuus, johon kaikkiaan 160 yritystä kertoi näkemyksensä tehokkaimmista rekryointikanavista ja 96 tehottomimmista. Yhdessä vastauksessa saattoi esiintyä useampi rekryointikanava.

Koko teknologiateollisuuden tasolla tehokkaimmiksi rekryointikanaviksi mainittiin useimmin internetin työnvälityssivustot, henkilökohtaiset verkostot sekä TE-

toimisto. Tehottomimmiksi kanaviksi sen sijaan ilmoitettiin lehti-ilmoitukset sekä TE-toimisto. Huomionarvoista on, että TE-toimisto sijoittuu korkealle sekä tehokkaissa että tehottomissa rekryointikanavissa.

Eri toimialojen välillä ei ole suuria näkemyseroja, mutta joitakin mielenkiintoisia yksityiskohtia nousee esiin: tietotekniikka-alalla sosiaalinen media mainittiin usein tehokkaimpana rekryointikanavana ja kone- ja metallituoteteollisuudessa suoraan kouluista ja oppilaitoksista rekrytoiminen nousee tehokkaimpien keinojen joukkoon.

Tehokkaimmat rekryointikanavat (N=232)	Mainittu, krt.	Tehottomimmat rekryointikanavat (N=102)	Mainittu, krt.
Internet (esim. Monster, Oikotie)	40	Lehti-ilmoitukset	31
Henkilökohtaiset verkostot	38	TE-toimisto	28
TE-toimisto	23	Rekryointikonsultti- tai palvelut	6
Henkilöstönvuokraus	21	Rekryointimessut	6
Lehti-ilmoitukset	19	Omat nettisivut	5
LinkedIn ja some	19	Internet (esim. Monster, Oikotie)	5
Suoraan kouluista ja oppilaitoksista	18	LinkedIn ja some	5
Rekryointikonsultti- tai palvelut	17	Työnhakijan oma suora yhteydenotto	3
Omat nettisivut	14	Oppisopimus	2
Työnhakijan oma suora yhteydenotto	5	Henkilöstönvuokraus	2
Sisäinen haku	5	Suoraan kouluista ja oppilaitoksista	2
Suorahaku	3		
Rekryointimessut	2		
Yhteistyökumppanit	2		

6.4 Näkemykset julkisesta työnvälityksestä

Yrityksiltä tiedusteltiin kokemuksia julkisesta työnvälityksestä eli työ- ja elinkeinotoimistojen palveluista sekä pyydettiin kehittämisehdotuksia. Kyseessä oli avoin vastausmahdollisuus.

Kysymykseen vastasi 154 yritystä. Lähes puolet annetuista vastauksista oli positiivisia. Positiivista palautetta TE-toimistolle annettiin esimerkiksi työpaikkailmoittamisen nopeudesta ja helppoudesta sekä laajasta levikistä.

Palautteesta noin neljännes oli negatiivista. Se liittyi kokemuksiin palveluiden jäykkyydestä. Vastauksissa tuotiin myös esiin, että tietyt ammattiryhmät eivät näe TE-toimistoa rekryointikanavana eivätkä tästä syystä käytä sitä työnhaussa. Kehitysehdotuksina nousivat esille tarve yksilöidymmille palveluille sekä paremmat mahdollisuudet hakijoiden esikarsintaan.

Kaikkiaan yritysten vastaukset osoittavat, että julkinen työnvälitys jakaa mielipiteitä. Osalle yrityksistä nykyiset palvelut ovat riittävät ja tuottavat hyvin haluttuja tuloksia. Osa yrityksistä taas näkee järjestelmän tehottomana ja toivoisi siihen suuriakin muutoksia.

Yhteenveto

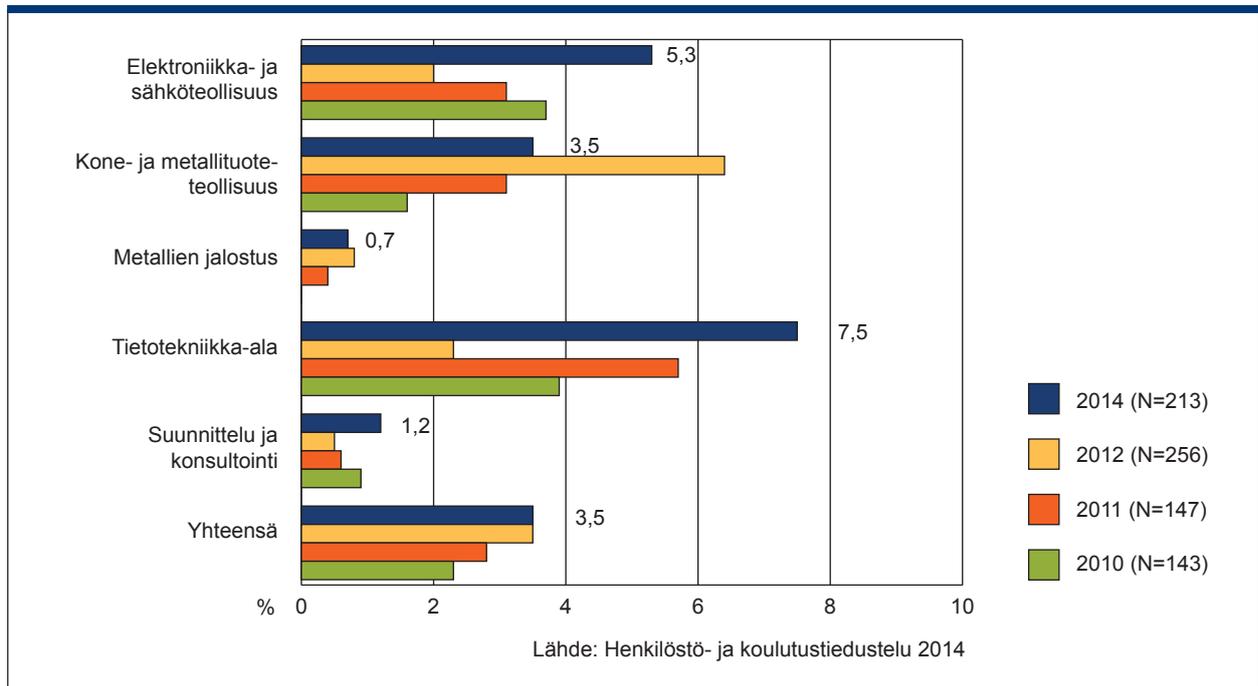
- Henkilöstö- ja koulutustiedustelun tulokset ovat koko teknologiateollisuuden suhteen suuntaa-antavia.
- Teknologiateollisuudessa vakituiset ja kokoaikaiset työsuhteet ovat edelleen tyypillisimpiä. Vuoden 2012 tilanteeseen verrattuna eri työsuhdetyyppien osuudet ovat pysyneet lähes samoina.
- Vuokratyöntekijöitä oli vajaat 4 % henkilöstöstä. Osuus on sama kuin kaksi vuotta sitten. Suurempi osa yrityksistä arvioi määrän kasvua kuin vähennystä lähivuosina.
- Kesätyöntekijöitä ja harjoittelijoita oli keskimäärin 9 % vastanneiden yritysten henkilöstöstä.
- Rekrytointivaikeuksia koettiin eniten tietotekniikka- ja suunnittelu- ja konsultointialalla.
- Rekrytointivaikeudet kohdistuivat erityisesti insinööreihin ja diplomi-insinööreihin, suunnittelu- ja konsultointityöhön, tietotekniikkatyöhön, toimihenkilötyöhön, koneistukseen, hitsaus- ja levytyöhön sekä asennustyöhön.
- Rekrytointivaikeuksien syyt liittyivät pääasiassa osaamiseen liittyviin puutteisiin sekä hakijoiden puutteeseen. Osaamiseen puutteet johtuivat liian vähäisestä alan työkokemuksesta, vanhentuneesta ammattitaidosta tai riittämättömästä alan koulutuksesta.
- Yleisimmin käytetyt rekrytointikanavat olivat rekrytointi oman organisaation sisältä, yritysten omat internetsivut sekä työ- ja elinkeinotoimiston työnvälitys.
- Enemmistö vastanneista yrityksistä painotti eri rekrytointikanavia riippuen rekrytoitavan ammattiryhmästä. Työntekijöiden rekrytointiin paras kanava oli yritysten mielestä TE-toimisto, asiantuntijoiden rekrytointiin yrityksen omat www-sivut ja johdon palkkaamiseen yksityiset rekrytointitoimistot.
- Tehokkaimpina rekrytointikanavina yrityksen näkivät internetin työnvälityssivut, henkilökohtaiset verkostot sekä TE-toimiston.
- Tehottomimpana rekrytointikanavina yrityksen pitivät lehti-ilmoituksia sekä TE-toimistoa.
- Näkemykset työ- ja elinkeinotoimistosta eli julkisesta työnvälityksestä vaihtelevat, kuten voi päätellä myös sen sijoittumisesta kärkeen sekä tehokkaimmissa että tehottomimmissa rekrytointikanavissa. Positiivisia kokemuksia oli 44 % ja negatiivisia 23 %. TE-toimisto sai kiitosta työpaikkailmoittamisen nopeudesta, helppoudesta sekä laajasta levikistä. Negatiivinen palaute liittyi kokemuksiin palveluiden jäykkyydestä sekä siitä, etteivät kaikki ammattiryhmät seuraa TE-toimiston ilmoittelua. Kehittämisehdotuksia olivat tarve yksilöidymmille palveluille sekä paremmat mahdollisuudet hakijoiden esikarsintaan.

Raportin on laatinut
tutkimusassistentti Jenni-Emilia Ronkainen

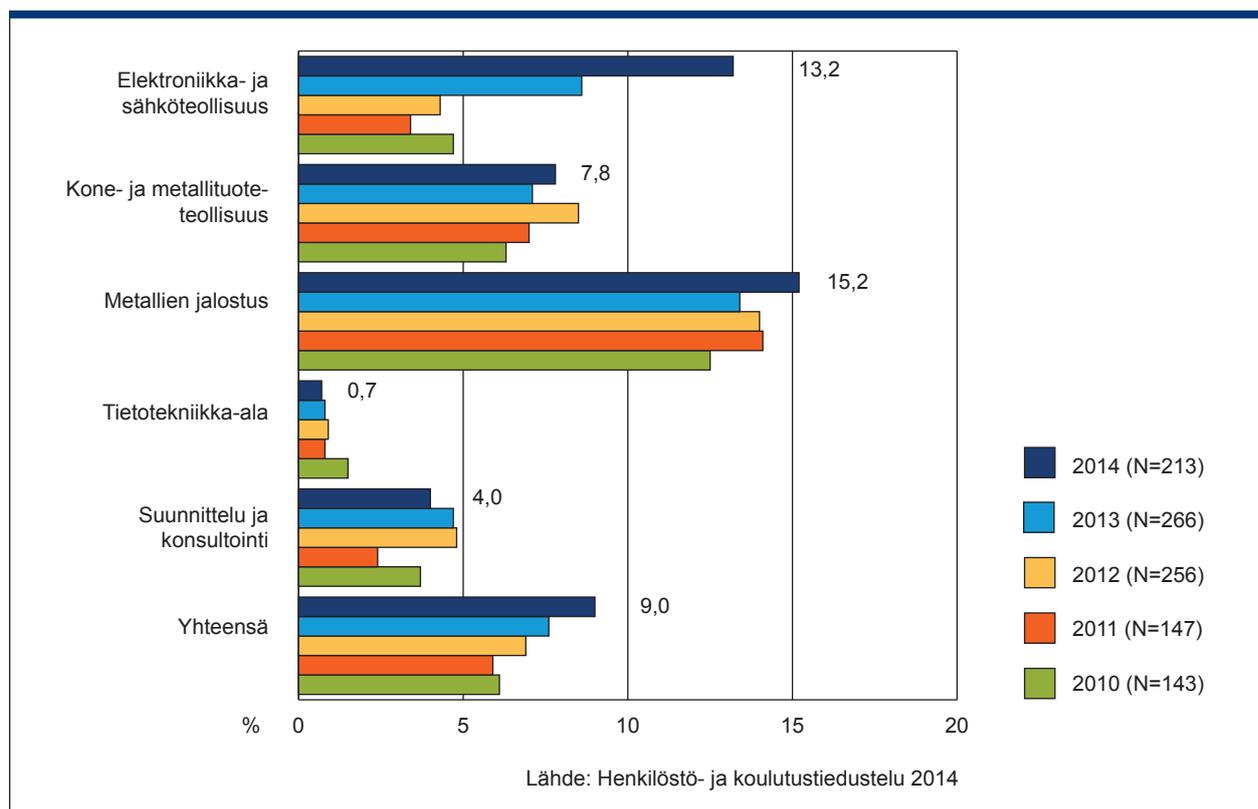
Lisätietoja:
Asiantuntija Minna Jokinen ja
tutkimusassistentti Jenni-Emilia Ronkainen
Innovaatioympäristö ja uudistuminen
Elinkeinopolitiikka
Teknologiateollisuus ry

Liitteet

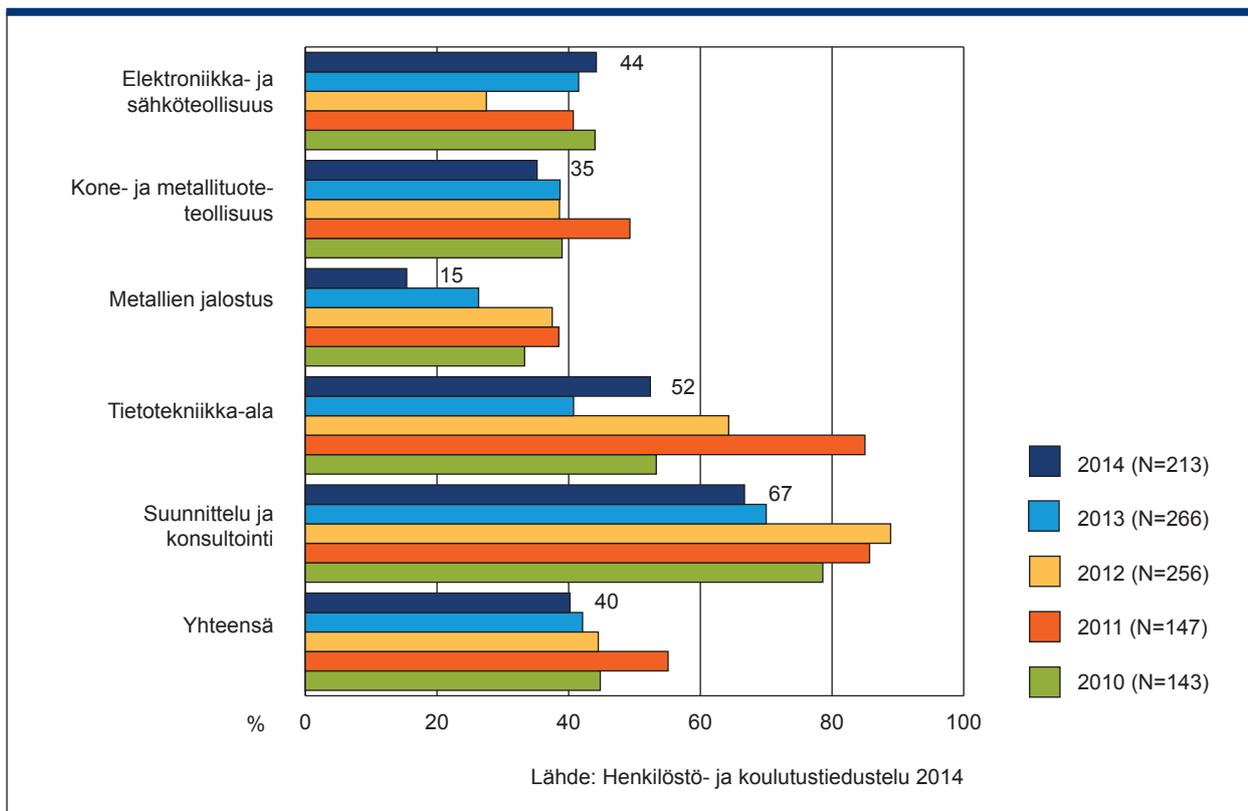
Teknoliateollisuuden vuokratyöntekijät vuosina 2010–2014. Osuus henkilöstöstä, %.



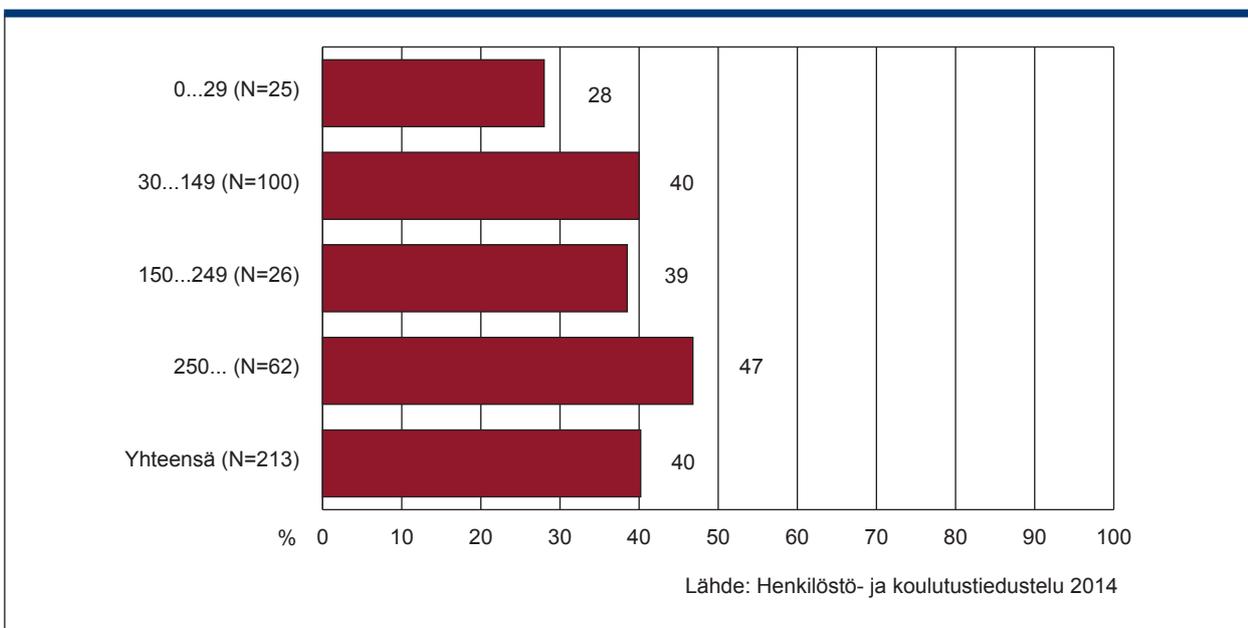
Teknoliateollisuuden kesätyöntekijät/harjoittelijat vuosina 2010–2014. Osuus henkilöstöstä, %.



**Rekrytintivaikeuksia kokeneet teknologiateollisuuden yritykset toimialoittain vuosina 2010-2014.
Vastanneet yritykset, osuus, %.**



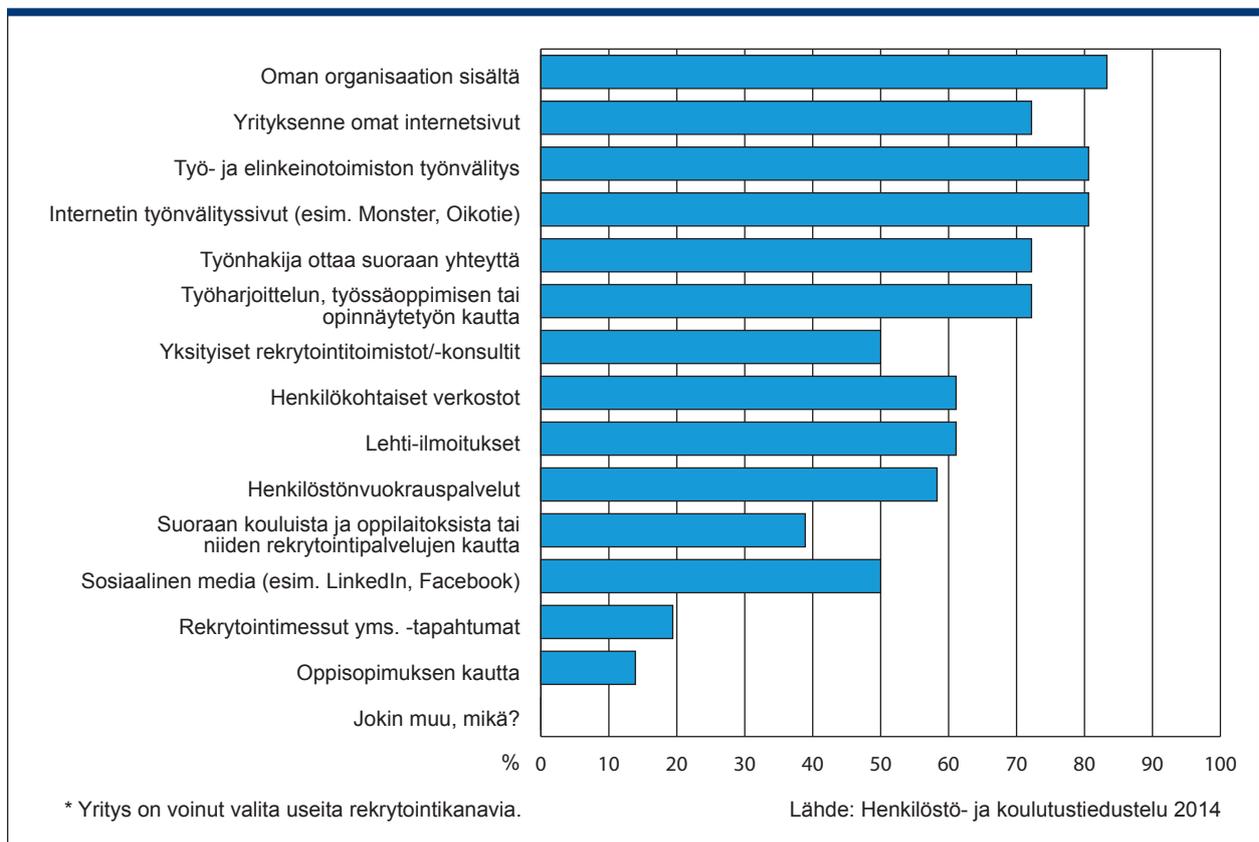
**Rekrytintivaikeuksia kokeneet teknologiateollisuuden yritykset kokoluokittain vuonna 2014.
Vastanneet yritykset, osuus, %.**



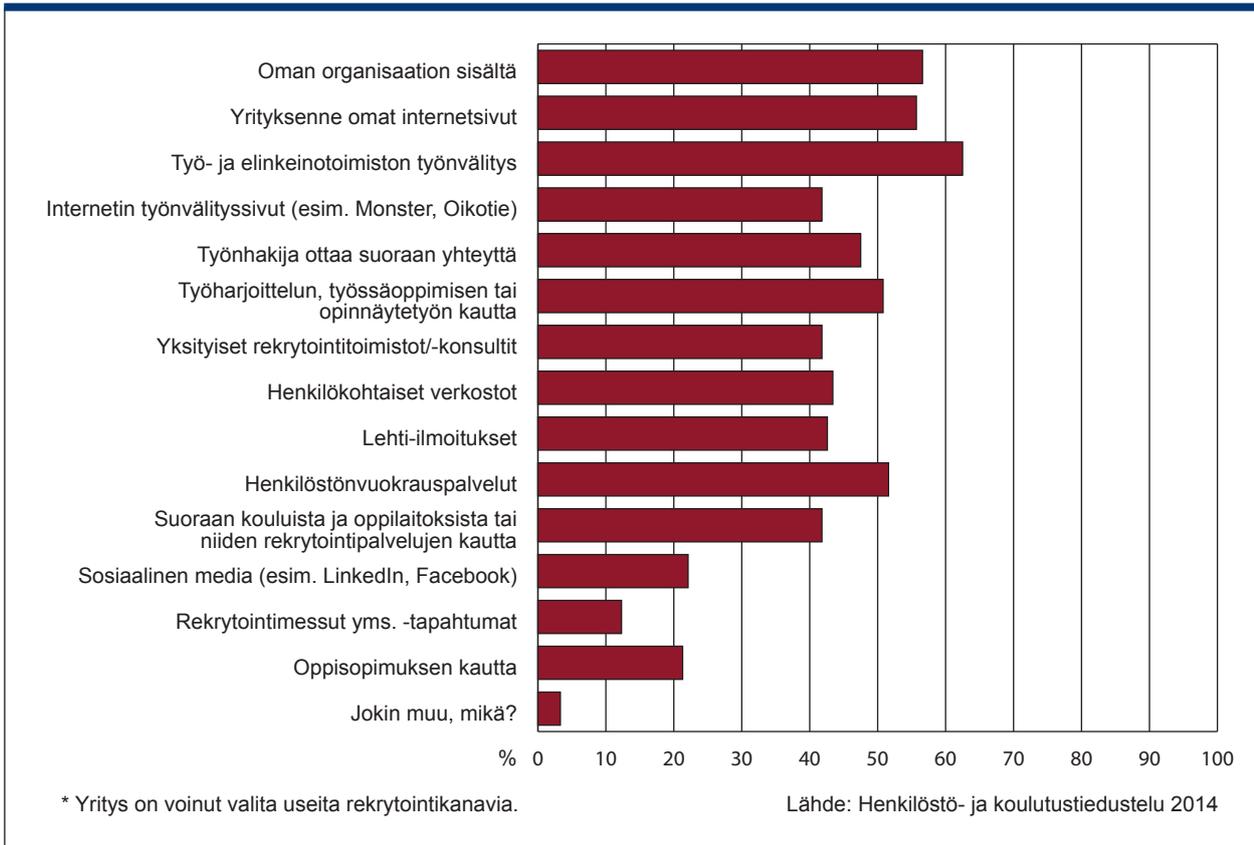
Teknolgiateollisuuden yritysten kokemat rekrytointivaikeudet tehtävänimikkeittäin

Tehtävänimike	Yleisin rekrytointivaikeuden syy
Insinöörit ja diplomi-insinöörit	Avoimeen työtehtävään ei ole hakijoita Liian vähäinen alan työkokemus Puutteet työpaikkakohtaisessa erityisosaamisessa
Tietotekniikkatyö	Avoimeen työtehtävään ei ole hakijoita Puutteet työpaikkakohtaisessa erityisosaamisessa Liian vähäinen alan työkokemus
Suunnittelu- ja konsultointityö	Liian vähäinen alan työkokemus Ammattitaito ei ole nykypäivän vaatimusten mukainen Avoimeen työtehtävään ei ole hakijoita
Toimihenkilötyö	Liian vähäinen alan työkokemus Puutteet työpaikkakohtaisessa erityisosaamisessa Avoimeen työtehtävään ei ole hakijoita
Hitsaus ja levytyö	Ammattitaito ei ole nykypäivän vaatimusten mukainen Liian vähäinen alan työkokemus Puutteet työpaikkakohtaisessa erityisosaamisessa
Koneistus	Ammattitaito ei ole nykypäivän vaatimusten mukainen Avoimeen työtehtävään ei ole hakijoita Liian vähäinen alan työkokemus
Tuotantotyö	Puutteet työpaikkakohtaisessa erityisosaamisessa Riittämätön tai väärän alan koulutus Työpaikan sijainti ja kulkuyhteyde

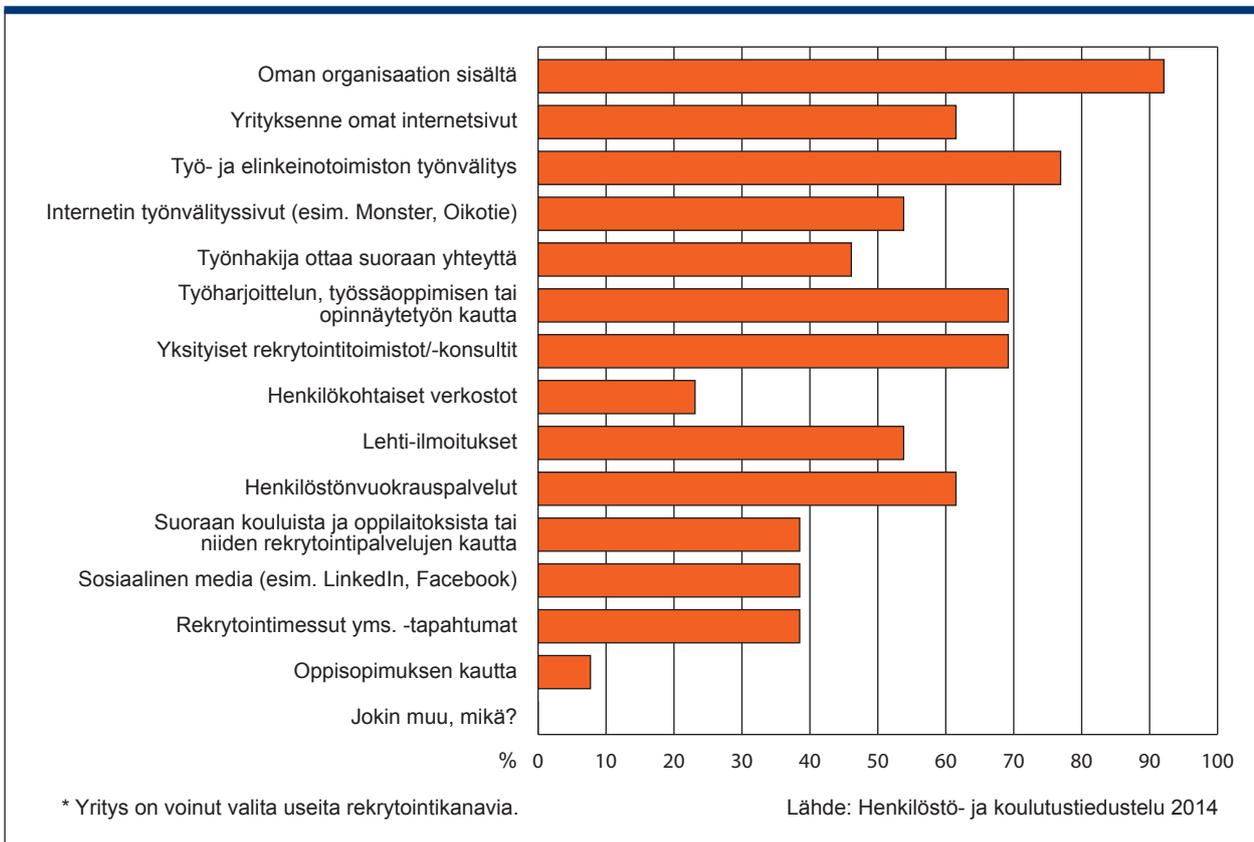
Elektroniikka- ja sähköteollisuuden yritysten* käyttämät rekrytointikanavat. Vastanneet yritykset, %.



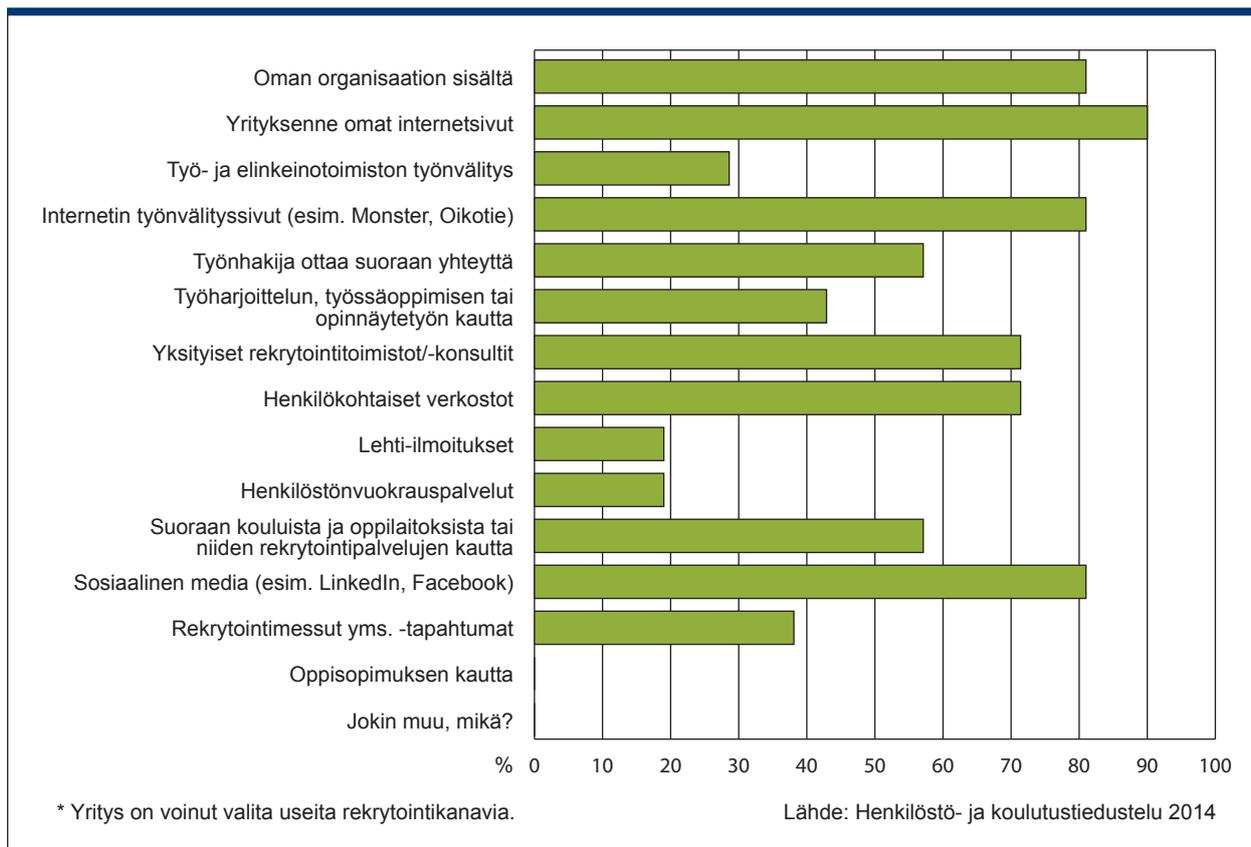
Kone- ja metallituoteteollisuuden yritysten* käyttämät rekrytointikanavat. Vastanneet yritykset, %.



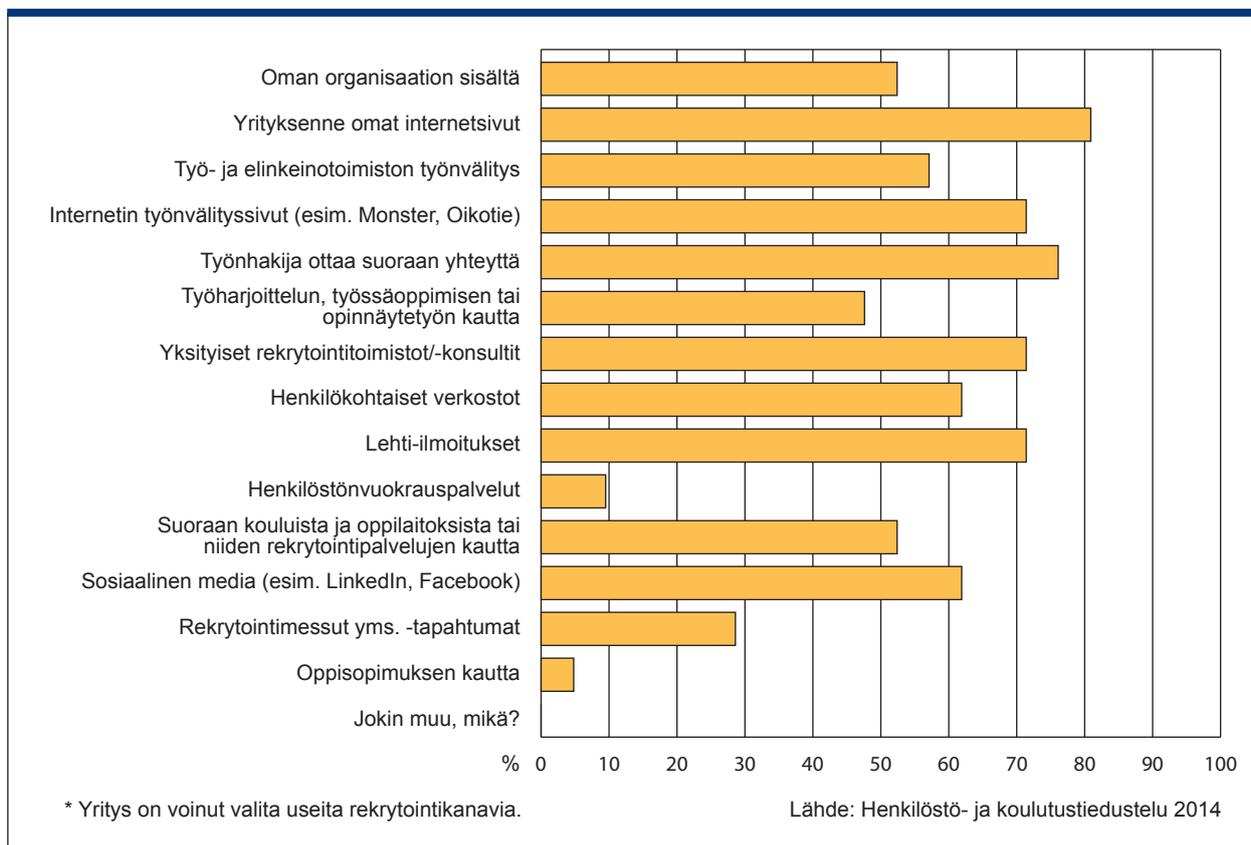
Metallien jalostajien yritysten* käyttämät rekrytointikanavat. Vastanneet yritykset, %.



Tietotekniikka-alan yritysten* käyttämät rekrytointikanavat. Vastanneet yritykset, %.



Suunnittelu- ja konsultointialan yritysten* käyttämät rekrytointikanavat. Vastanneet yritykset, %.



**Rekrytoitavan ammattiryhmän vaikutus rekrytointikanavien käyttöön.
Vastanneet yritykset toimialoittain, osuus, %.**

Toimiala	Painottaa eri rekrytointikanavia, %	Ei painota eri rekrytointikanavia, %
Elektroniikka- ja sähköteollisuus (N=36)	86,1	13,9
Kone- ja metallituoteteollisuus (N=122)	65,6	34,4
Metallien jalostus (N=13)	69,2	30,8
Tietotekniikka-ala (N=21)	52,4	47,6
Suunnittelu ja konsultointi (N=21)	47,6	52,4
Yhteensä (N=213)	66,2	33,8

**Rekrytoitavan ammattiryhmän vaikutus rekrytointikanavien käyttöön.
Vastanneet yritykset kokoluokittain, osuus, %.**

Kokoluokka	Painottaa eri rekrytointikanavia, %	Ei painota eri rekrytointikanavia, %
0-29 (N=25)	48,0	52,0
30-149 (N=100)	65,0	35,0
150-249 (N=26)	73,1	26,9
250- (N=62)	72,6	27,4
Yhteensä (N=213)	66,2	33,8

Tehokkaimmat ja tehottomimmat rekrytointikanavat toimialoittain

Toimiala	Tehokkaimmat rekrytointikanavat	Tehottomimmat rekrytointikanavat
Elektroniikka- ja sähköteollisuus	Internetin työnvälityssivut Henkilökohtaiset verkostot TE-toimisto	Lehti-ilmoitukset TE-toimisto Sosiaalinen media
Kone- ja metallituoteteollisuus	Internetin työnvälityssivut Henkilökohtaiset verkostot Suoraan kouluista ja oppilaitoksista Henkilöstövuokraus	TE-toimisto Lehti-ilmoitukset Rekrytointimessut
Metallien jalostus	Internetin työnvälityssivut Lehti-ilmoitukset Yrityksen omat nettisivut	Lehti-ilmoitukset TE-toimisto Työnhakijan oma suora yhteydenotto
Tietotekniikka	Sosiaalinen media Henkilökohtaiset verkostot Internetin työnvälityssivu	Lehti-ilmoitukset TE-toimisto
Suunnittelu ja konsultointi	Henkilökohtaiset verkostot Internetin työnvälityssivut Sosiaalinen media	Lehti-ilmoitukset TE-toimisto
Kaikki toimialat	Internetin työnvälityssivut Henkilökohtaiset verkostot TE-toimisto	Lehti-ilmoitukset TE-toimisto

Henkilöstö- ja koulutustiedustelu 2014 -kyselylomake

Henkilöstö- ja koulutustiedustelu 2014

Kysely koskee yrityksen / organisaation henkilöstöä Suomessa

1 YRITYKSEN HENKILÖSTMÄÄRÄ JA ENNUSTE

Ilmoittakaa yrityksenne palveluksessa olevan henkilöstön lukumäärä viime vuoden lokakuussa ja tämän vuoden lokakuussa. Jos ei ole toimintaa, merkitkää 0.

Henkilöstöksi lasketaan myös osa- ja määräaikaisessa työsuhteessa olevat, äitiys- ja vanhempainvapaalla olevat, lomautetut sekä tarvittaessa työhön kutsuttavat henkilöt, jotka ovat toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Henkilöstöksi ei lasketa vuokratyöntekijöitä, jotka ilmoitetaan kysymyksessä 3.

	*	Lokakuu 2013	Lokakuu 2014
Henkilöstömäärä		<input type="text"/>	<input type="text"/>
Arvioikaa, kuinka henkilöstömääränne kehittyi vuoden 2015 aikana.	Kasvaa 0	Ennallaan 0	Vähenee 0

Mikäli henkilöstön määrä on muuttunut huomattavasti kysytyinä vuosina, ilmoittakaa syy (esim. fuusio, yritysosto,

2 YRITYKSEN VAKITUINEN JA MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖSTÖ

Jaotelkaa kysymyksessä 1 ilmoittamanne vuoden 2014 henkilöstömäärä vakituisiin koko- ja osa-aikaisiin sekä määräaikaisiin koko- ja osa-aikaisiin työsuhteisiin. Yhteislukumäärän tulee olla sama kuin kysymyksessä 1 ilmoitettu lokakuun 2014 henkilöstömäärä. Arvioikaa lisäksi, kuinka henkilöstömäärä eri työsuhteissa muuttuu vuosina 2015–2017 verrattuna vuoteen 2014.

Osa-aikaisiksi lasketaan kaikki ne työsuhteet, jotka ovat yrityksen oman alan TES:n mukaan osa-aikaisia työsuhteita.

	*	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	
Vakituinen työsuhde		<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Määräaikainen työsuhde		<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Yhteensä		<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Vakituisien työsuhteiden määrän muutos vuosina 2015-2017		Kasvaa 0	Ennallaan 0	Vähenee 0
	Kokoaikaiset	Kasvaa 0	Ennallaan 0	Vähenee 0
	Osa-aikaiset	Kasvaa 0	Ennallaan 0	Vähenee 0
Määräaikaisten työsuhteiden määrän muutos vuosina 2015-2017		Kasvaa 0	Ennallaan 0	Vähenee 0
	Kokoaikaiset	Kasvaa 0	Ennallaan 0	Vähenee 0
	Osa-aikaiset	Kasvaa 0	Ennallaan 0	Vähenee 0

3 YRITYKSEN VUOKRATYÖNTEKIJÄT

Kuinka monta vuokratyöntekijää työskentelee yrityksessänne lokakuussa 2014? Jos vuokratyöntekijöitä ei ole, merkitkää 0.

*

.....

Arvioikaa, kuinka vuokratyöntekijöiden määrä muuttuu yrityksessänne vuosina 2015-2017 verrattuna vuoteen 2014.

Kasvaa	Ennallaan	Vähenee
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4 KESÄTYÖNTEKIJÄT JA HARJOITTELIJAT

Kuinka monta koululaista ja opiskelijaa yrityksessänne oli kesätyöntekijöinä tai harjoittelujaksolla kesä-elokuussa vuonna 2014? Jos ei kesätyöntekijöitä tai harjoittelijoita, merkitkää 0.

*

Arvioikaa, kuinka paljon kesätyöntekijöiden ja harjoittelijoiden määrä yrityksessänne muuttuu kesällä 2015 verrattuna kesään 2014.

Kasvaa	Ennallaan	Vähenee
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kesätyöntekijöiksi ja harjoittelijoiksi lasketaan **myös**

- Tutustu työelämään ja tienaa -jaksolla olevat nuoret, jotka työskentelevät työntekijän palveluksessa 2 viikkoa.
- Ammatillisen koulutuksen työssäoppijat, joille työssäoppimisyksikö on työpaikalla tapahtuvaa opiskelua.
- Ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen harjoittelijat, jotka suorittavat opintoihinsa kuuluvaa harjoittelujaksoa.

5 REKRYTOINTIVAIKEUDET

Onko yrityksessänne tällä hetkellä sellaisia ammatteja tai tehtäviä, joihin on ollut vaikea saada ammattitaitoista

*

Kyllä

Ei

O

O

KYSYTÄÄN NIILTÄ, JOILLA ON OLLUT REKRYVAIKEUKSIA:

Missä ammateissa ja tehtävissä olette kokeneet rekrytointivaikeuksia? Ilmoittakaa lisäksi kuinka monen henkilön

Ammatti tai tehtävä
Rekrytointitarve, henkilöä

1. syy
 2. syy
 3. syy
- Muu syy, mikä?

-- Valitse --
lkm
-- Valitse --
-- Valitse --
-- Valitse --

Ammatti tai tehtävä
Rekrytointitarve, henkilöä

1. syy
 2. syy
 3. syy
- Muu syy, mikä?

-- Valitse --
lkm
-- Valitse --
-- Valitse --
-- Valitse --

Ammatti tai tehtävä

Rekrytointitarve, henkilöä

1. syy
 2. syy
 3. syy
- Muu syy, mikä?

-- Valitse --
lkm
-- Valitse --
-- Valitse --
-- Valitse --

Ammatti tai tehtävä
Rekrytointitarve, henkilöä

1. syy
2. syy

3. syy
- Muu syy, mikä?

-- Valitse --
lkm
-- Valitse --
-- Valitse --
-- Valitse --

Mitä osaamista vaaditaan erityisesti näissä tehtävissä, joihin teidän on ollut vaikeaa saada ammattitaitoisia henkilöitä?

Avoin vastausmahdollisuus

Rekrytointivaikeuksien syyt alavetovalikossa:

Avoimeen työtehtävään ei ole hakijoita

Liian vähäinen alan työkokemus

Ammattitaito tai -pätevyys on vanhentunut

Riittämätön tai väärän alan koulutus

Puutteet työpaikkakohtaisessa erityisosaamisessa

Hakijan henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvät syyt

Työaikaan tai työtehtävän määräaikaaisuuteen liittyvät syyt

Palkkaukseen liittyvät syyt

Työpaikan sijainti ja kulkuyhteydet

Alan imago tai tunnettuuden puute

Työttömyysturvaan ja sosiaalietuuksiin liittyvät syyt

6 REKRYTOINTIKANAVAT

Mitä rekrytointikanavia yrityksessänne käytetään tällä hetkellä?

- | | |
|--|--------------------------|
| Työ- ja elinkeinotoimiston (TE-toimisto) työnvälitys | <input type="checkbox"/> |
| Yksityiset reytointitoimistot / -konsultit | <input type="checkbox"/> |
| Henkilöstövuokrauspalvelut | <input type="checkbox"/> |
| Lehti-ilmoitukset | <input type="checkbox"/> |
| Yrityksenne omat internetsivut | <input type="checkbox"/> |
| Internetin työnvälityssivut (esim. Monster, Oikotie) | <input type="checkbox"/> |
| Sosiaalinen media (esim. LinkedIn, Facebook) | <input type="checkbox"/> |
| Oman organisaation sisältä | <input type="checkbox"/> |
| Suoraan kouluista ja oppilaitoksista tai niiden rekrytointipalvelujen kautta | <input type="checkbox"/> |
| Työharjoittelun, työssäoppimisen tai opinnäytetyön kautta | <input type="checkbox"/> |
| Oppisopimuksen kautta | <input type="checkbox"/> |
| Rekrytointimesut yms. -tapahtumat | <input type="checkbox"/> |
| Työnhakija ottaa suoraan yhteyttä | <input type="checkbox"/> |
| Henkilökohtaiset verkostot | <input type="checkbox"/> |
| Jokin muu, mikä? | <input type="checkbox"/> |

Mitkä ovat tehokkaimmat rekrytointikanavat ja miksi?

Mitkä ovat tehottomimmat rekrytointikavat ja miksi?

Painotetaanko eri henkilöstöryhmien (työntekijät, toimihenkilöt, johto) rekrytinnissa eri kanavia ?

*	Kyllä	Ei
	O	O

JOS VASTAA 'KYLLÄ', KYSYTÄÄN, MIKÄ TOIMII PARHAITEN ERI HLÖSTÖRYHMILLÄ

Mitä rekrytointikavavia painotatte eri henkilöstöryhmien (työntekijät, toimihenkilöt, johto) rekrytinnissa tällä hetkellä eniten?

	Työntekijät	Asiantuntija/toi mihlöt/esimiehet	Johto
Työ- ja elinkeinotoimiston (TE-toimisto) työnvälitys	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yksityiset reytointitoimistot / -konsultit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Henkilöstövuokrauspalvelut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lehti-ilmoitukset	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yrityksenne omat internetsivut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Internetin työnvälityssivut (esim. Monster, Oikotie)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sosiaalinen media (esim. LinkedIn, Facebook)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oman organisaation sisältä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Suoraan kouluista ja oppilaitoksista tai niiden rekrytointipalvelujen kautta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työharjoittelun, työssäoppimisen tai opinnäytetyön kautta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oppisopimuksen kautta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rekrytointimesut yms. -tapahtumat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työnhakija ottaa suoraan yhteyttä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jokin muu, mikä?			

Millaisia kokemuksia teillä on julkisesta työttömyydestä eli työ- ja elinkeinotoimistoista? Ovatko TE-toimiston palvelut yrityksenne kannalta toimivia ja miten kehittäisitte palveluja?

Avoim vastausmahdollisuus



Teknoliateollisuus ry
Eteläranta 10, PL 10, 00131 Helsinki
Puhelin 09 192 31, faksi 09 624 462
www.teknoliateollisuus.fi