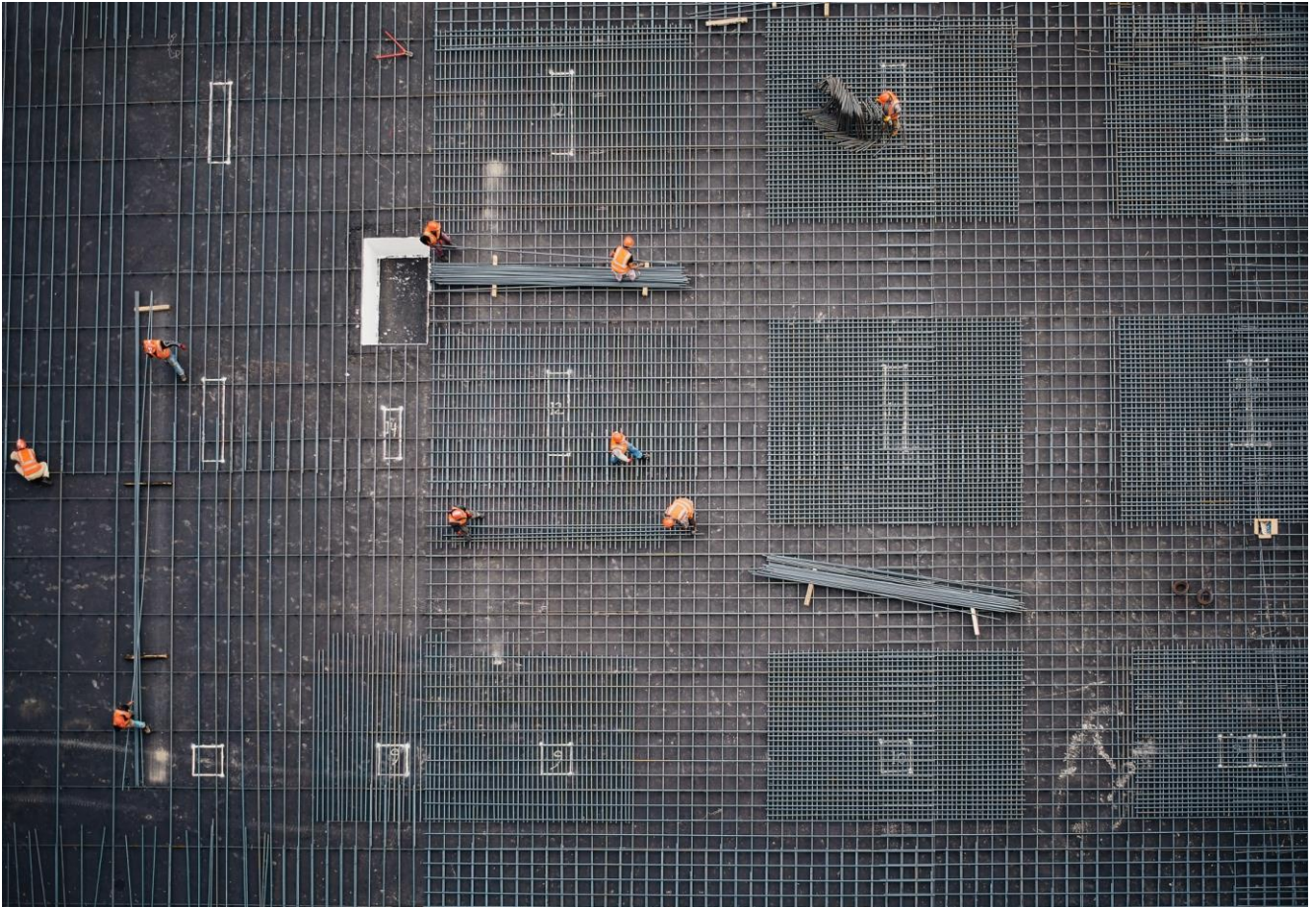


Rakennusteollisuuden osaamistarveselvitys 2021



Kuva: Saad Salim / Unsplash

Yhdessä yhteiskuntaa rakentaen

Talonrakennus ○ Infra ○ Rakennustuoteteollisuus ○ LVI-tekniinen urakointi ○ Talotekniikka ○ Pinta

Rakennusteollisuus RT ry
etunimi.sukunimi@rakennusteollisuus.fi

Y-tunnus 0215303-5
www.rakennusteollisuus.fi

puh. 09 12991
PL 381 (Eteläranta 10)

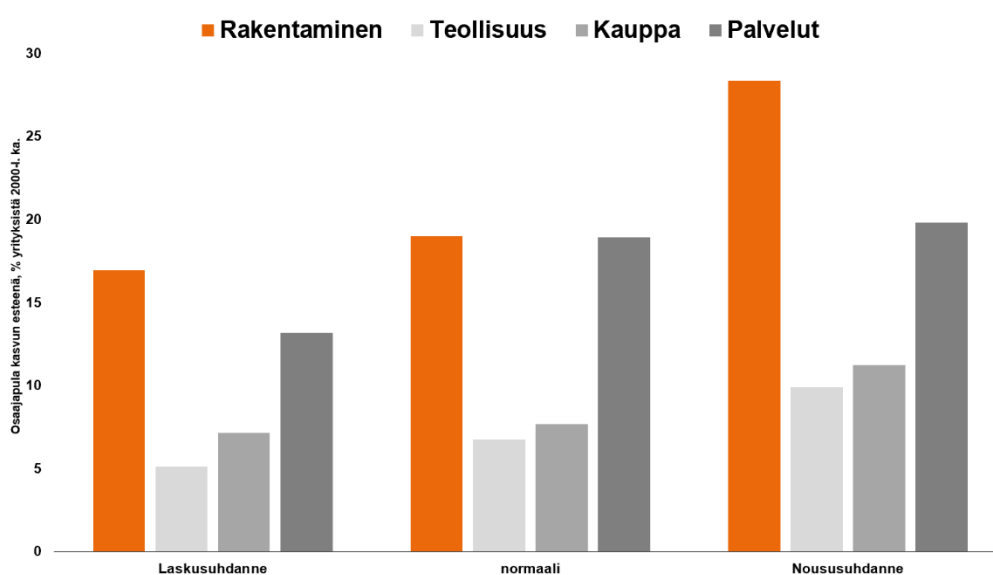
00131 Helsinki

Sisälllys

Johdanto	3
Tilastokatsaus rakennusalan koulutusmääristä ja työllisyydestä	5
<i>Alalta valmistuvat ja heidän sijoittumisensa työmarkkinoille</i>	<i>5</i>
<i>Alan työttömyys ja työvoimapula</i>	<i>10</i>
Työvoiman tarve	16
<i>Rakennusteollisuuteen vaikuttavat muutosvoimat</i>	<i>17</i>
<i>Rekrytointivaikeudet ja osaajapula</i>	<i>18</i>
<i>Ulkomainen työvoima</i>	<i>20</i>
Oppilaitosyhteistyö	22
Koulutuksen sisältö	25
Vastavalmistuneiden työllistyminen	29
Päähavainnot	32
Kyselyn toteutus ja kysymykset	33

Johdanto

Rakennusalalla on ollut jo pitkään osaajapulaa sekä toisen asteen ammattitaitoisesta työvoimasta että korkea-asteen asiantuntijoista. Rakennusteollisuuden yritysten kokema osaajapula¹ on muita talouden toimialoja korkeampaa (**kuva 1**) ja huomattavasti yleisempää kuin esimerkiksi EU-maissa keskimäärin (**kuva 2**). Osaajapulaa esiintyy jatkuvasti ja suhdannetilanteesta riippumatta.



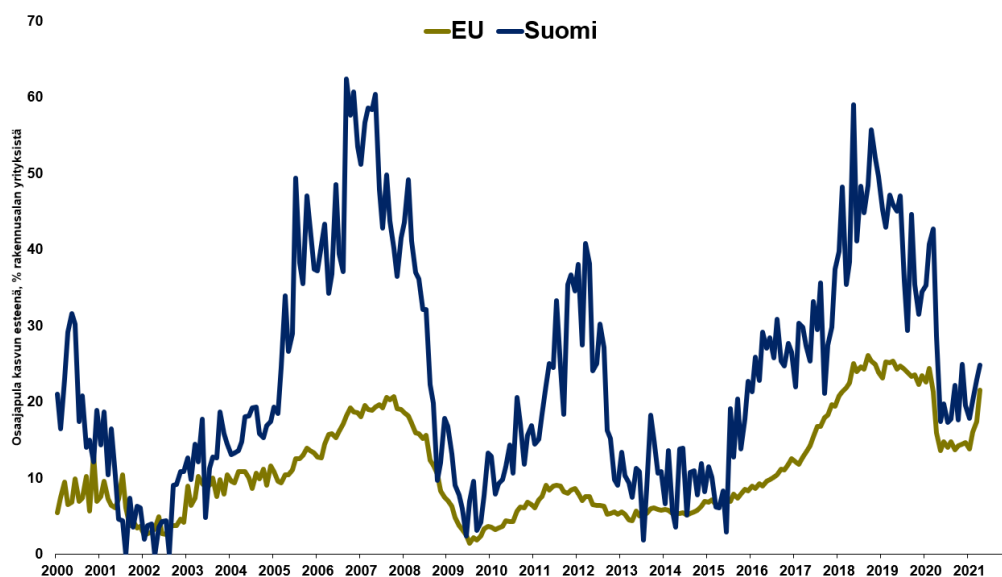
Kuva 1: Ammattityövoiman puutteen suurimmaksi kasvun esteeksi raportoineiden yritysten osuus suhdannebarometriin 2000-luvulla vastanneista yrityksistä eri suhdannetilanteissa ja toimialoilla.

Laskusuhdanne: bkt:n vuosimuutos negatiivinen; normaalisuhdanne: bkt:n vuosimuutos 0-mediaani; noususuhdanne: bkt:n vuosimuutos mediaani tai yli.

Alan työvoiman saatavuus ei ole vastannut kysyntää eikä työttöminä työnhakijoina olevien henkilöiden sijoittuminen alan avoimiin työpaikkoihin ole riittävästi tehostunut. Samalla varsinkin toisen asteen koulutuksiin hakeneiden määrä on pienentynyt ja opiskelupaikkojen täyttäminen vaikeutunut (ks. tilastokatsaus sivulta 5 eteenpäin).

Osaajapulasta huolimatta työttömyys on rakennusalalle ammatillisesta koulutuksesta vastavalmistuneiden joukossa yleisempää kuin muilla aloilla (kuva 19 sivulla 30).

¹ EK:n suhdannebarometrin kysymys yritysten suurimmista kasvun esteistä, kohta "ammattityövoiman puute". EK:n suhdannebarometri on osa Euroopan komission suhdannekyselyjärjestelmää. Suhdannetiedusteluilla selvitetään yritysjohton näkemyksiä taloudellisesta tilanteesta sekä lähitulevaisuutta koskevia odotuksia.



Kuva 2: Ammattityövoiman puutteen suurimmaksi kasvun esteeksi raportoineiden yritysten osuus suhdannebarometriin vastanneista rakennusalan yrityksistä 2000-luvulla Suomessa ja EU:ssa keskimäärin.

Osaajapulaan ei ole onnistuttu vastaamaan riittävässä määrin koulutustarjonnan lisäämisellä tai erilaisilla hankkeilla. Työllisyyden edistämisen ministerityöryhmän yhteyteen perustettiin vuoden 2019 syksyllä Rakennusteollisuus RT:n aloitteesta työ- ja elinkeinoministeriön sekä opetus- ja kulttuuriministeriön yhteistyöryhmä käsittelemään rakennusalan osaajapulaa.

Rakennusteollisuus RT selvitti yhteistyössä opetus- ja kulttuuriministeriön sekä työ- ja elinkeinoministeriön kanssa Innolink Research Oy:n toteuttamalla kyselytutkimuksella vastauksia muun muassa seuraaviin kysymyksiin:

- Millaiset yritykset kokevat osaajapulaa?
- Miten oppilaitosyhteistyötä tulisi kehittää?
- Tulisiko koulutuksessa painottaa teknisiä valmiuksia vai käytännön työelämätaitoja?
- Miksi osa ammatillisista oppilaitoksista valmistuvista ei työllisty?

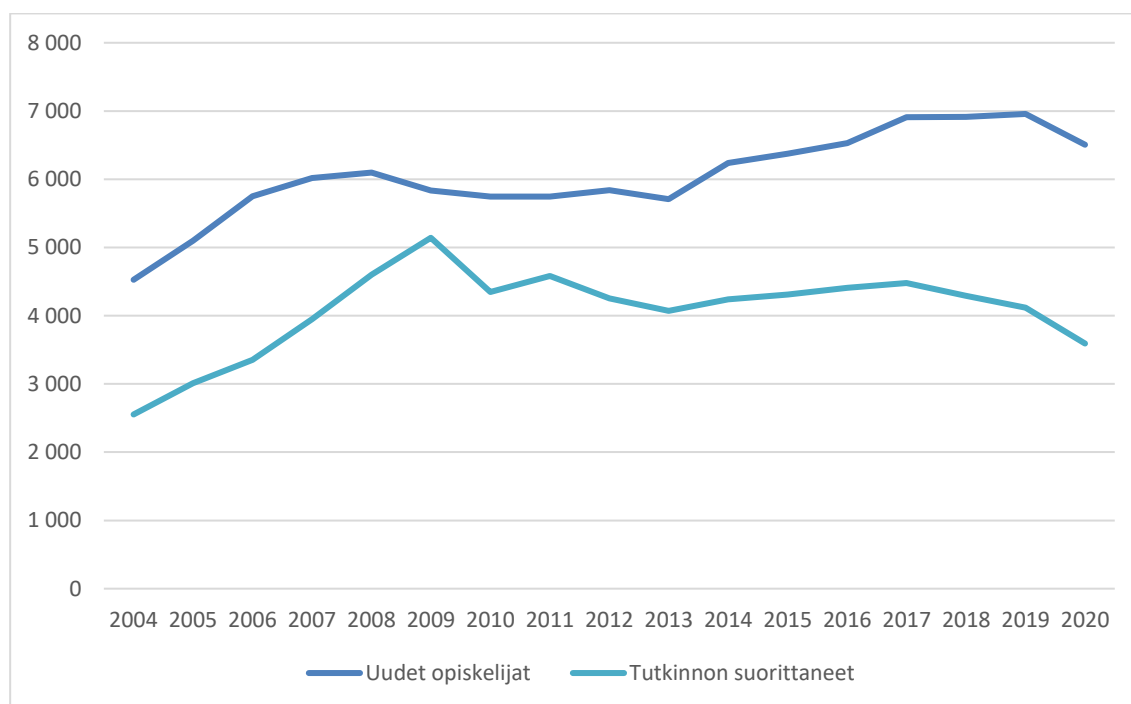
Kyselyyn vastasi vastasi 459 rakennusteollisuuden yritysten edustajaa 382 yrityksestä. Vastaukset painotettiin vastaamaan Rakennusteollisuus RT:n yrityskantaa yrityksen kokoluokan ja toimialan mukaisesti.

Tilastokatsaus rakennusalan koulutusmääristä ja työllisyydestä

Tässä tilastokatsauksessa tarkastellaan rakennusalaan kouluttautumisen, työhön siirtymisen ja alalla työskentelyn näkökulmista. Tarkastelussa hyödynnetään kustakin ilmiöstä uusinta saatavilla olevaa tietoa. Keskeisimpiä tietolähteitä ovat opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen, Tilastokeskuksen tietokannat sekä TEM:n käytössä olevat työnvälitystilastot ja toimipaikkakohtainen kyselyaineisto vuodelta 2020.

Alalta valmistuvat ja heidän sijoittumisensa työmarkkinoille

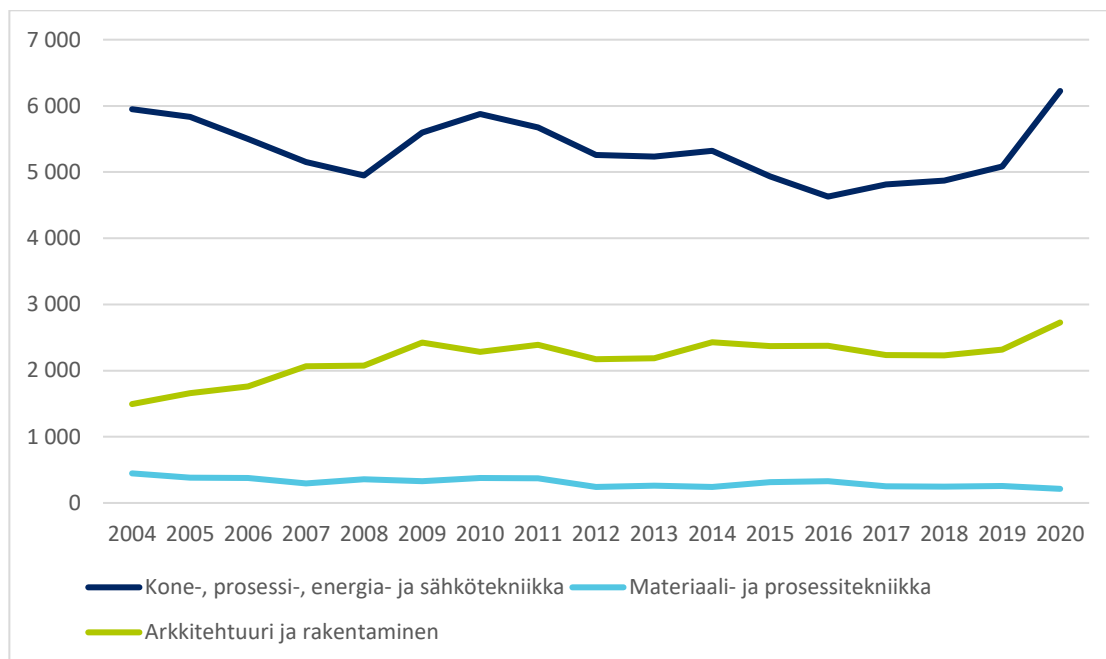
Rakennusala nähdään edelleen kohtuullisen houkuttelevana alana, jolla halutaan opiskella ja jonka töitä tehdä. Varsinkin alan korkeakoulutus on edelleen vetovoimaista. Alla olevasta Vipusen tietoihin perustuvasta kuviosta kuitenkin voidaan nähdä rakennusalan perustutkintojen suorittaneiden määrän olevan laskussa. Rakennusalan kolmeen perustutkintoon (pintakäsittelyalan perustutkinto, rakennusalan perustutkinto, talotekniikan perustutkinto) hakeneiden määrä on laskenut vuodesta 2014 vuoteen 2020 noin 16 %: vuonna 2014 hakijoita oli noin 13 000, kun taas vuonna 2020 noin 11 000 (Vipunen).



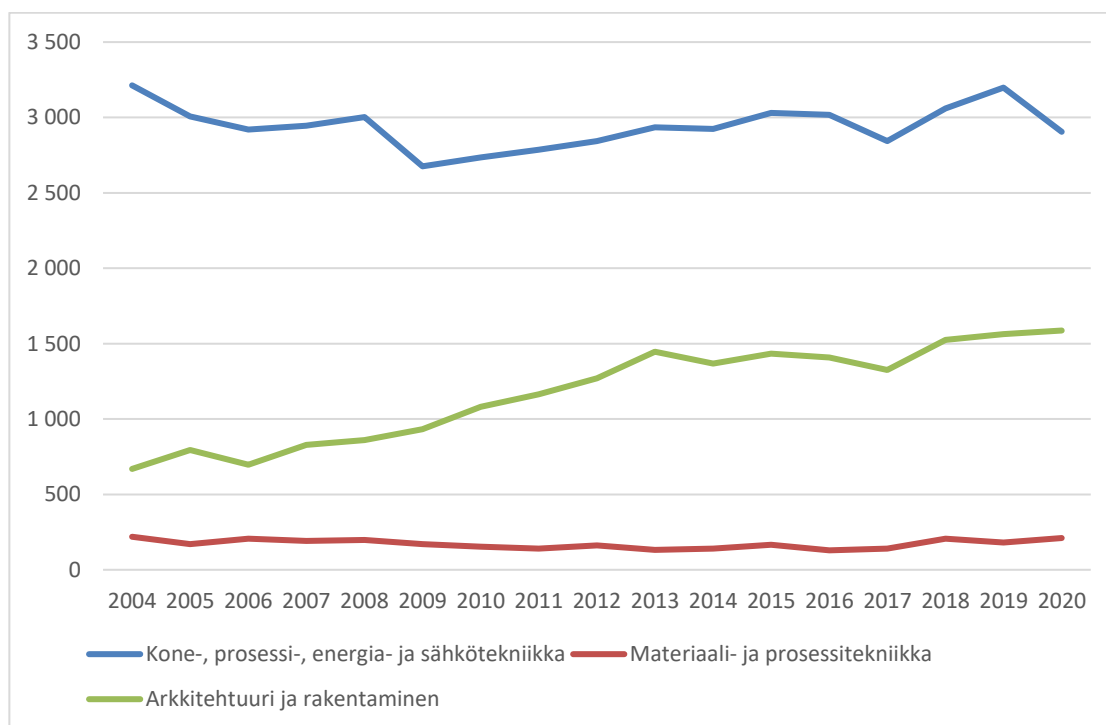
Kuvio 1. Rakennusalan perustutkinnot, uudet opiskelijat ja valmistuneet vuosina 2004–2020.

Rakennusalan ammattikorkeakoulujen opiskelijamääriä on lisätty suunnitelmallisesti 2000-luvun alkupuolelta lähtien. Tämä on näkynyt myös valmistuneiden määrien yli

kaksinkertaistumisessa tässä ajassa. Haasteena on edelleen, että tavoiteajassa valmistuu vain noin 60 prosenttia opiskelijoista (Vipunen).

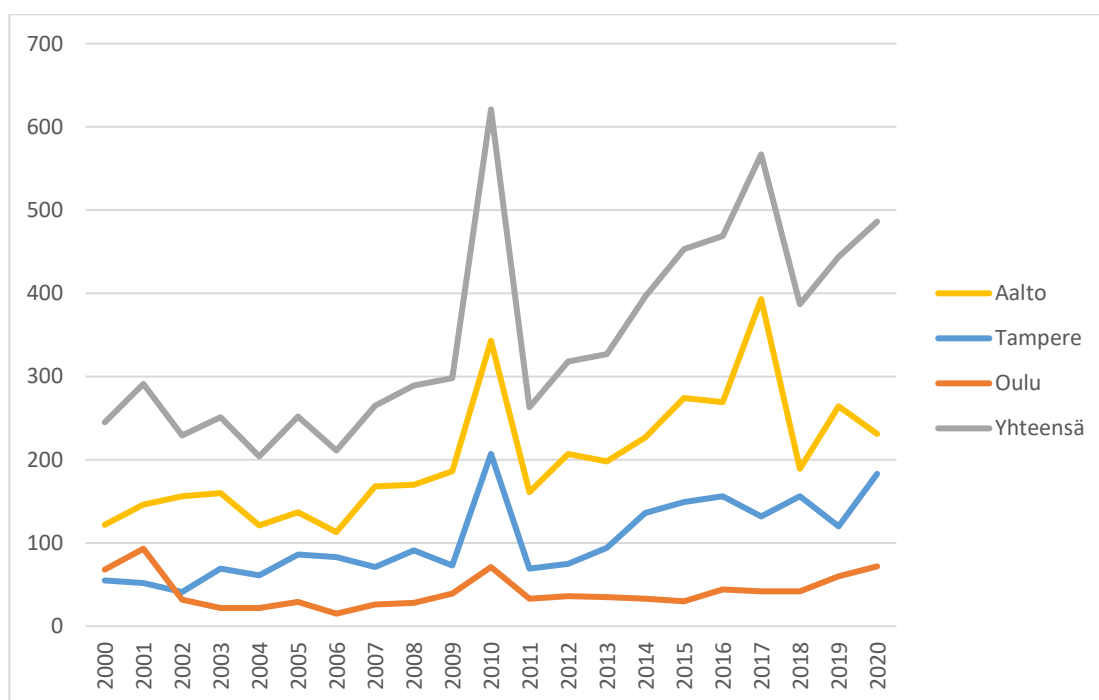


Kuvio 2. Ammattikorkeakoulujen uudet opiskelijat, tekniikan alat, vuosina 2004–2020.



Kuvio 2b. Ammattikorkeakoulujen tekniikan alat, tutkinnot vuosina 2004–2020.

Yliopistojen tutkintomäärät ovat olleet tasaisessa kasvussa, vaikka Aalto-yliopiston kuvaajassa näkyikin tilastointimenetelmien johdosta suurta vaihtelua. Oulussa uudelleen aloitettu rakennusalan diplomi-insinöörikoulutus näkyy hiljalleen kasvavissa valmistuneiden määrissä. Vuoden 2010 piikki johtuu tutkintojärjestelmän muutoksesta, joka pakotti monet opiskelijat valmistumaan.



Kuvio 3. Rakennusalan yliopistot, ylemmät korkeakoulututkinnot vuosina 2000–2020.

Tutkinnon läpäisyprosentit ovat yllä olevan kuvion 1 esittämistä eroista huolimatta kohtuullisen hyviä. Vuonna 2013 aloittaneista talotekniikan perustutkinto-opiskelijoista 73,8 % valmistui aloittamassaan tutkinto-ohjelmassa. Vastaava osuus rakennusalan perustutkinnoissa oli 70,7 %. Myös ammattikorkeakoulun puolella tutkintojen läpäisyprosentit olivat hyviä, joskin viisi vuotta opintojen aloittamisen jälkeen lukuvuonna 2012–2013 aloittaneista opiskelijoista neljännes (24,3 %) opiskeli yhä. Töihin ilman tutkinnon suorittamista oli siirtynyt 9,5 % aloittaneista (Vipunen).

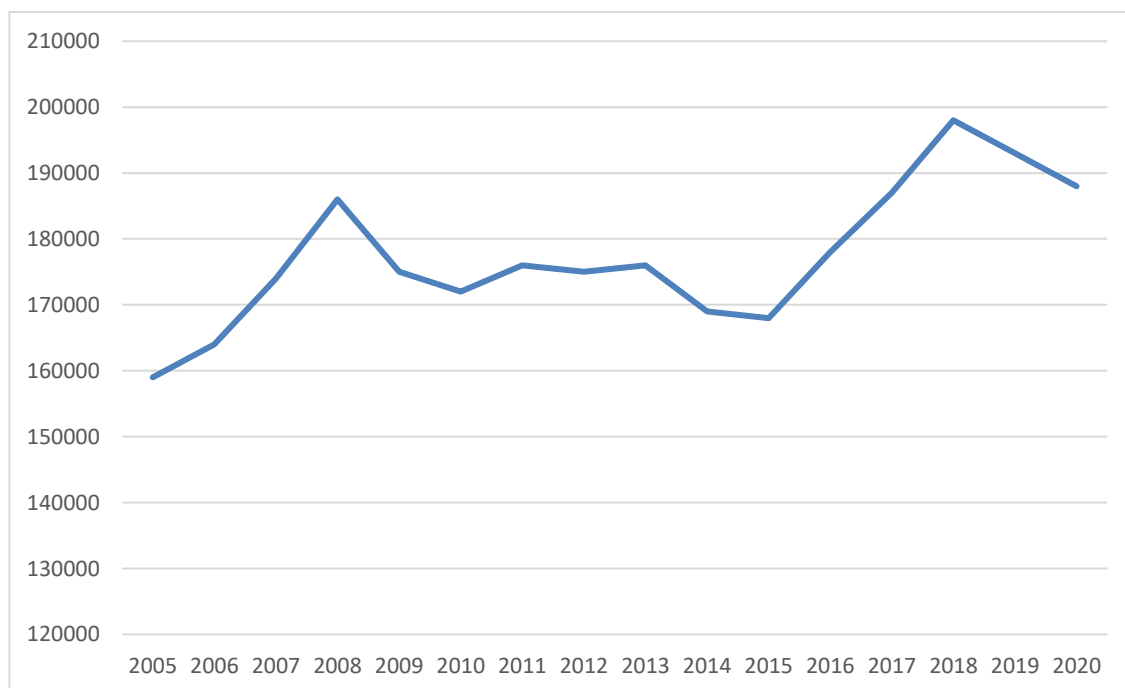
Kaiken kaikkiaan rakentamisen koulutusohjelmista (rakentaminen ja rakennussuunnittelu) valmistui vuonna 2020 reilu 6 300 henkilöä. Heistä ammatillisesta koulutuksesta valmistui 4 260, ammattikorkeakouluista 1629 ja yliopistoista 423. Vuonna 2020 sekä koulutusohjelmissa aloittaneiden, opiskelijoiden ja tutkinnon suorittaneiden määrät vähenivät jonkin verran edelliseen vuoteen verrattuna. 2000-luvun alusta lähtien sekä koulutuksen aloittaneiden, alalla opiskelevien että valmistuvien määrät ovat kuitenkin nousseet merkittävästi, sillä vuonna 2000 rakentamisen alan tutkinnon suoritti hieman alle 3 000 henkilöä. Kasvua on ollut tasaisesti kaikilla koulutusasteilla.

Vuonna 2020 rakentamisen alan tutkinnon suorittaneista 11,5 prosenttia oli naisia. Ammatillisen perustutkinnon suorittaneissa naisten osuus oli 6,7 prosenttia, ammattikorkeakoulututkinnon

suorittaneissa 18,5 %, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneissa 26,0 prosenttia ja rakennustekniikan diplomi-insinöörikoulutuksen suorittaneista niinkin paljon kuin 21 prosenttia. Rakennusalalle hakeutuvat naiset hakeutuvat siten ennen kaikkea korkeakouluopintoihin, mutta ammatillisessa koulutuksessa naisten osuus on erittäin vähäinen.

Vipusen pohjalta voidaan tarkastella edelleen sitä, miten rakentamisen (rakentaminen ja rakennussuunnittelu) koulutuksen saanut 15-vuotias väestö jakautui vuonna 2018 naisiin ja miehiin. Sukupuolijakauma on hyvin vino, sillä vain 7,6 % on naisia. Ammatillinen tai koulutuksellinen segregatio ei tältä osin näyttäisi lieventyvän, sillä 20–24-vuotiaassa väestössä rakennusala koulutuksen saaneiden osuus oli 4,6 %. Toisaalta 30–34-vuotiaissa vastaava osuus oli 8,4 %, mikä viittaa myös siihen, että ne naiset, jotka hakeutuvat rakennusalalle, opiskelevat keskimäärin pidempään kuin miehet ja suorittavat samalla korkeamman koulutuksen. Muun kuin Suomen kansalaisuuden omaavia rakennusalan koulutuksen saaneita oli 15 vuotta täyttäneestä väestöstä 1,7 % eli erittäin pieni osuus.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan rakentamisen toimialalla oli vuonna 2020 noin 188 000 työllistä, joista talonrakentamisessa noin 71 000. Työllisten määrä kasvoi voimakkaasti rakentamisen toimialalla vuosina 2015–2018, mutta on sen jälkeen lähtenyt lähes yhtä voimakkaaseen laskuun (kuvio 4). Syynä tähän on rakentamisen hidastuminen ja maailmanlaajuinen koronapandemia, mutta myös osaavan työvoiman saatavuuden haasteet. Alkuvuoden 2021 aikana työllisten määrän lasku on hidastunut. Työllisten määrän arvioidaan kääntyvän kasvuun rakentamisen aktiviteetin lisääntyessä tänä ja ensi vuonna.



Kuvio 4. Rakennusalan työlliset Suomessa vuosina 2005–2020.

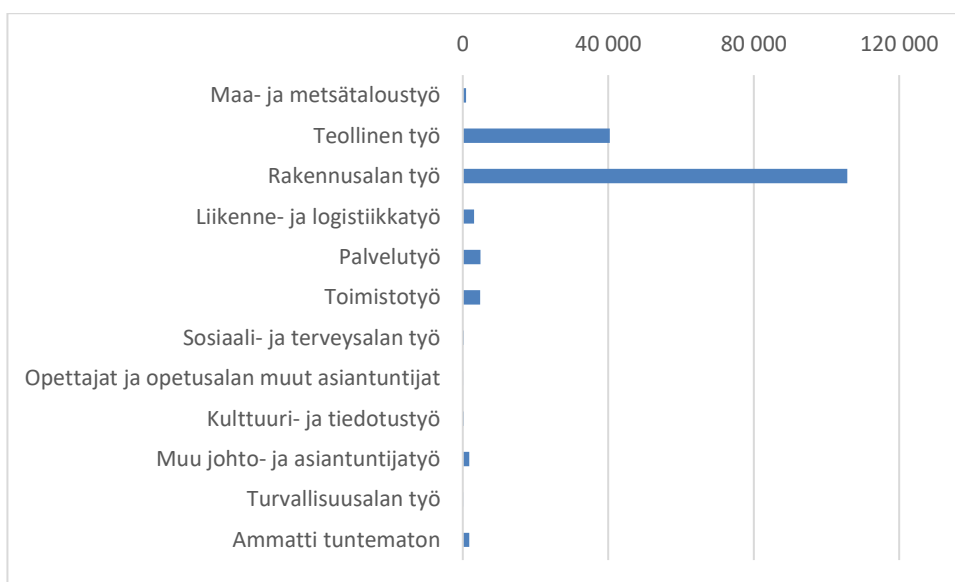
Tilastopalvelu Vipusen mukaan rakentamisen vuonna 2018 toimialalla oli 164 040 työllistä, joista 117 012 talonrakentamisen ja 47 028 maa- ja vesirakentamisen aloilla. Pääosalla työllisiä oli

tekniikan alan koulutus (59 %), mutta alalle tullaan töihin myös muulla koulutustaustalla, kuten kaupan alan (6 %), palvelualojen (4 %), maa- ja metsätalouden (3 %) ja ICT-alan (2 %) koulutuksella. Lähes joka viidennellä rakennusalan työllisellä koulutusaste oli vuonna 2018 tuntematon (19 %) ja toisaalta alalla työskennellään myös ilman minkään alan koulutusta (4 %).

Vastaavasti voidaan tarkastella sitä, mille aloille rakentamisen alan koulutuksella työllistytään. Rakentamisen toimialalla vuonna 2018 työskennelleistä 38 % oli valmistunut arkkitehtuurin ja rakentamisen eri koulutusasteen koulutusohjelmista. Talonrakentamisen alalla osuus oli 29 % ja maa- ja vesirakentamisen alalla 9 %. Liike-elämän teknisissä palveluissa 17 %:lla oli arkkitehtuurin tai rakentamisen alan koulutus. Kiinteistönhoidossa ja ympäristönhuolloin toimialalla vastaava osuus oli 7 %. Muilla aloilla osuudet ovat selvästi pienempiä. (Vipunen)

Vuonna 2018 arkkitehtuurin ja rakentamisen koulutusaloilta työllistettiin ennen kaikkea rakentamisen toimialalle, mutta runsaasti myös muille toimialoille. Edellä mainittujen alojen koulutuksen saaneita työllisiä oli vuonna 2018 noin 124 000. Heistä noin 47 000 työllistyi rakentamisen toimialalle. Muita merkittäviä työllistäviä toimialoja olivat muun muassa liike-elämän tekniset ja kaupallis-hallinnolliset palvelut, kuljetus sekä metsätalous ja –teollisuus. (Vipunen)

Alla olevasta kuvioista 5 nähdään, että rakentamisen toimialalla työskentelee työntekijöitä hyvin erilaisilla ammattinimikkeillä. Rakennusalan ammattien lisäksi edustettuina ovat muun muassa teollisen työn ammatit ja toimistotyö. Tarkempi tarkastelu osoittaa, että toimialalla työskentelee esimerkiksi toimittajia, lakiasiantuntijoita sekä tietotekniikan asiantuntijoita. (Vipunen)

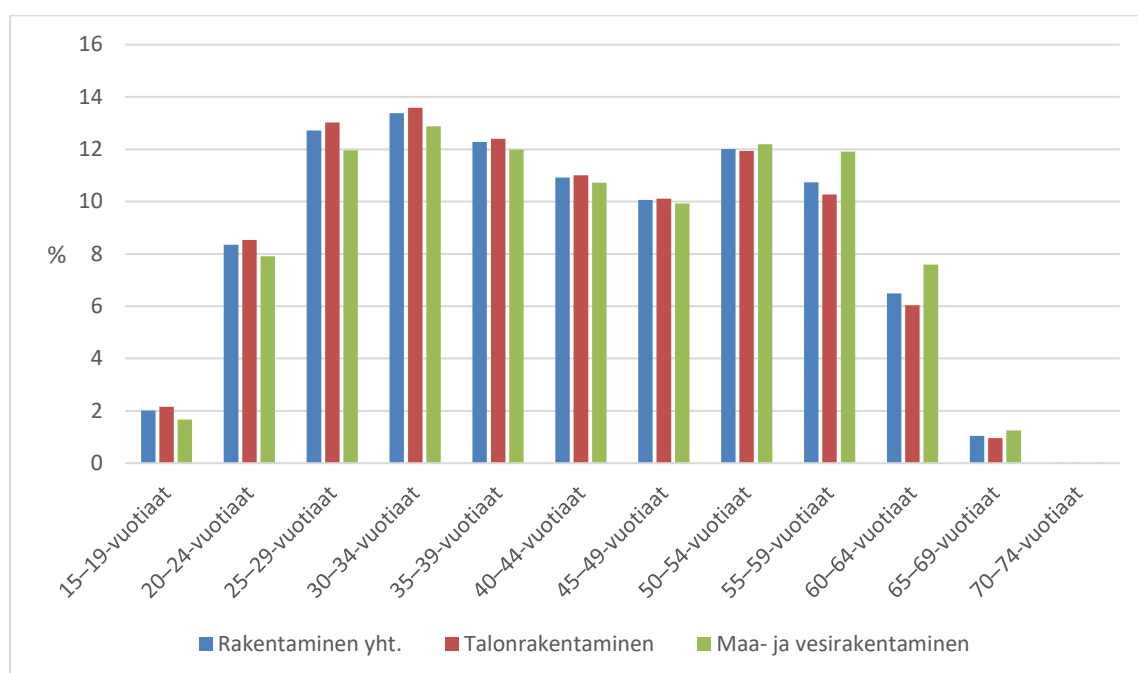


Kuvio 5. Rakennusalan työskennelevien ammattialat vuonna 2018.

Kun tarkastellaan rakennusalan työvoiman kysyntää ja tarjontaa kokonaisuutena, pitää siis arvioida tarvetta myös muulle kuin rakentamisen ammattilaisille. Myös rakennusala on murroksessa, mitä tulee digitalisaatioon ja enenevässä määrin myös tällä toimialalla on tarvetta

ICT-alan osaajille. Samoin rakennusala tarvitsee markkinoinnin ja taloushallinnan osaajia, eikä vientiyritys välttämättä pärjää kovenevassa kilpailussa ilman vahvaa kulttuuriosaamista.

Kuviosta 6 nähdään, miten rakentamisen alan työlliset jakoutuivat vuonna 2018 ikäryhmittäin. Ikäjakauma työllisissä on melko tasainen, sillä alalla työskenteli vuonna 2018 sekä nuoria alle 30-vuotiaita että yli 55-vuotiaita. Suhteellisesti hieman vähemmän alalla työskenteli 40–49-vuotiaita, joka johtuu osin 1990-luvulla tapahtuneesta rakennusmestarikoulutuksen lakkauttamisesta. Nuoria alan työllisissä on kuitenkin kohtuullisen paljon, mikä osoittaa, että alalla halutaan työskennellä ja ala on edelleen pitokykyinen. Tämän voi olettaa vähentävän ainakin jonkin verran eläköitymisen johdosta aiheutuvaa työvoimapulaa.



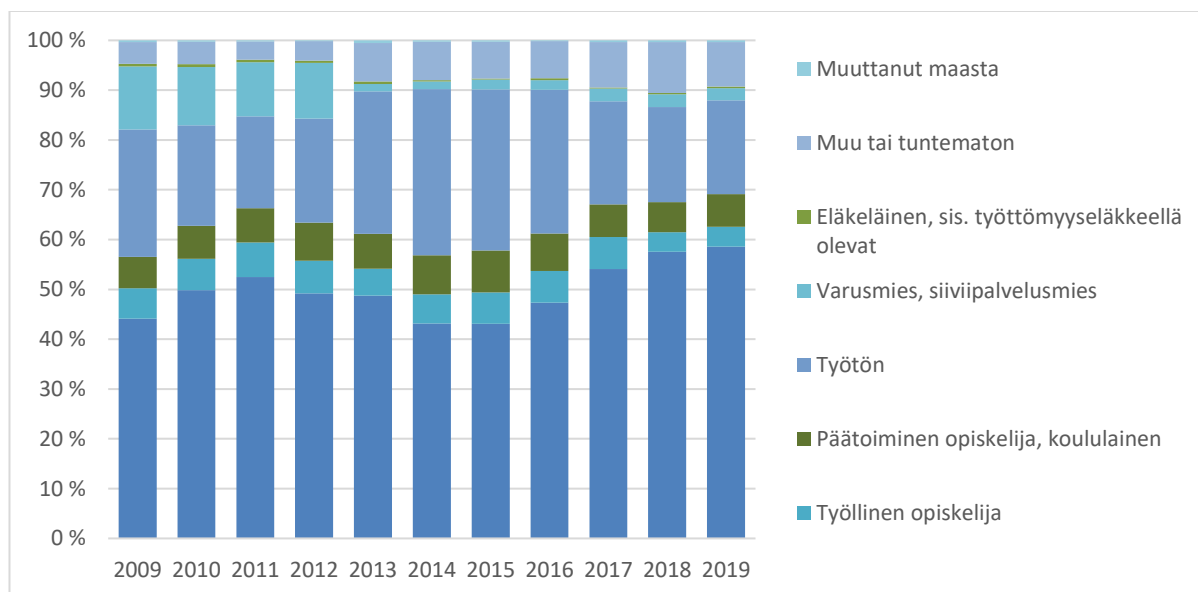
Kuvio 6. Rakennusallalla työskentelevien ikäjakauma vuonna 2018, % kaikista työntekijöistä.

Alan työttömyys ja työvoimapula

Yksi esiin noussut kysymys tätä julkaisua tehtäessä on ollut se, miksi suhteellisen suuri osa rakennusalan ammatillisen koulutuksen saaneista oli vuosi valmistumisen jälkeen työttöminä työnhakijoina. Kuten kuviosta 1 nähdään, rakennusalan ammattikoulutuksesta valmistuu vuosittain selvästi vähemmän henkilöitä, kuin sen koulutusohjelmissa aloittaa.

Alla olevasta kuviosta 7 nähdään, että ammatillisesta koulutuksesta rakentamisen alalle valmistuneista suhteellisen suuri osa oli tutkinnon suorittamisesta vuoden päästä työttöminä työnhakijoina (Tilastovuosi 2019). Vaikka tilanne ei ole tältä osin aivan yhtä paha, kuin se oli 2010-luvun puolivälissä, on osuus kuitenkin yhä merkittävä ottaen huomioon alan työvoimapulan. Toisaalta työttömänä työnhakijoina olleiden osuus on selvästi vähemmän, kuin mitä oli vuoden

2015 ammattibarometrissa niiden rakennusalan opiskelijoiden osuus, jotka pelkäsivät jäävänsä työttömäksi valmistumisensa jälkeen (30 %, OTUS 2021). Osuus on silti korkea ja selvästi korkeampi kuin muilta koulutusasteilta valmistuneilla.



Kuvio 7. Rakennusalan perustutkinnot vuosina 2009–2019, sijoittuminen vuosi valmistumisen jälkeen.

Kaiken kaikkiaan tilanne oli alalle valmistuneiden osalta parempi, sillä sekä ammattikorkeakoulu- että korkeakoulututkinnon suorittaneissa työllisten osuus oli yli 80 %. Työttömyysaste on alalla 13 %, mikä on korkeampi kuin työttömyys keskimäärin Suomessa.

Alla olevassa taulukossa 1 ovat työttömien työnhakijoiden määrät rakennus- ja kiinteistöalan ammateissa vuonna 2020. Kaiken kaikkiaan työnhakijoita oli vuoden aikana reilu 188 000. Näistä eri työnhakijoita oli noin 114 000. Näistä eri työnhakijoista palvelutarvearvion mukaan suoraan ilman koulutusta tai monialaisia palveluja oli työllistettävissä vajaa 45 000. Uusia työnhakuja alkoi vuoden aikana vajaa 70 000 ja niitä päättyi vuoden aikana reilu 58 000.

	Eri työllisyyskauden hakijoita kaudella	Eri työnhakijoiden kaudella	Eri työnhakijoiden kaudella / PL 1	Alkaneet työnhaut	Päättyneet työnhaut
2142 Maa- ja vesirakentamisen erityisasiantuntijat	3346	2046	774	1199	1040
2161 Talonrakennuksen arkkitehdit	1619	987	314	745	516

3123 Rakennusalan työnjohtajat	3368	2122	880	1411	1097
5153 Kiinteistöhuollon työntekijät	11879	7152	2011	3336	2979
7111 Talonrakentajat	23494	14104	6018	8854	7281
7112 Muurarit ym.	1923	1195	592	535	447
7113 Kivenhakkaajat ja - leikkaajat ym.	1477	892	395	563	519
7114 Betonirakentajat ja raudoittajat	3142	1917	814	1444	1007
7115 Kirvesmiehet ja rakennuspuusepät	19938	12386	5838	8069	6653
7119 Muut rakennustyöntekijät	5292	3257	1184	2499	1797
7121 Kattoasentajat ja - korjaajat	1832	1141	531	851	701
7122 Lattianpäällystystyöntekijät	1841	1149	533	883	678
7123 Rappaajat	735	465	262	345	281
7124 Eristäjät	1823	1120	552	816	662
7125 Lasinasentajat	523	333	125	190	175
7126 Putkiasentajat	12704	7508	3123	5690	4545
7127 Ilmastointi- ja jäähdytyslaitteasentajat	2792	1700	692	1191	975
7131 Rakennusmaalarit ym.	11194	6620	2838	3739	3222
7132 Ruiskumaalajat ja - lakkaajat	3545	2140	670	1393	1183
7133 Rakennuspuhdistajat ja nuohoojat	544	382	96	316	269
7411 Rakennussähköasentajat	18777	11098	4433	8755	7422
8342 Maansiirtokoneiden ym. kuljettajat	5304	3183	1474	1943	1660
8343 Nosturinkuljettajat	1552	912	411	1001	850

9112 Toimisto- ja laitossiivoojat ym.	34653	21012	6901	9362	8056
9312 Maa- ja vesirakentamisen avustavat työntekijät	6051	3623	1940	2772	2427
9313 Rakennusalan avustavat työntekijät	8818	5634	1433	2016	1891
Yhteensä	188166	114078	44834	69918	58333

Taulukko 1. Rakennus- ja kiinteistönhoidon ammattien työnhakijat, alkaneet työnhaut ja päätyneet työnhaut vuonna 2020 (Lähde: TEM, työväilytilastot)

Vuonna 2020 rakentamisen ja kiinteistöalan eri ammateissa oli avoimia työpaikkoja yhteensä reilu 184 000 (taulukko 2). Näistä valtaosa oli yrityksissä (99,1 %). Vaikka työnhakijoita oli vastaaviin ammatteihin vuoden 2020 aikana tätä enemmän, suoraan työllistettävissä oli vain vajaa 45 000 työnhakijaa. Esimerkiksi talonrakentajia haettiin vuoden aikana lähes 24 400 työpaikkaan ja suoraan näihin olisi ollut työllistettävissä reilu 6 000 työnhakijaa. Nämä luvut kuvaavat tilannetta koko Suomessa, eikä niiden perusteella voida arvioida, mikä on alueellisen kohtaannon tilanne rakentamisen toimialalla.

	Avoimet työpaikat	
	Sektorit yhteensä	Yritystyönantaja
2142 Maa- ja vesirakentamisen erityisasiantuntijat	2608	2227
2161 Talonrakennuksen arkkitehdit	253	166
3123 Rakennusalan työnjohtajat	3440	3346
5153 Kiinteistöhuollon työntekijät	11222	10068
7111 Talonrakentajat	24394	24231
7112 Muurarit ym.	1123	1121
7113 Kivenhakkaajat ja -leikkaajat ym.	856	836
7114 Betonirakentajat ja raudoittajat	4322	4303
7115 Kirvesmiehet ja rakennuspuusepät	18428	18258
7119 Muut rakennustyöntekijät	10214	10126
7121 Kattoasentajat ja -korjaajat	3770	3737

7122 Lattianpäällystystyöntekijät	3506	3498
7123 Rappaajat	2586	2577
7124 Eristäjät	1160	1158
7125 Lasinasentajat	325	322
7126 Putkiasentajat	7433	7316
7127 Ilmastointi- ja jäähdytyslaitteasentajat	2562	2549
7131 Rakennusmaalarit ym.	5933	5882
7132 Ruiskumaalajaat ja -lakkaajat	1187	1168
7133 Rakennuspuhdistajat ja nuohoojat	222	217
7411 Rakennussähköasentajat	8793	8630
8342 Maansiirtokoneiden ym. kuljettajat	5377	5277
8343 Nosturinkuljettajat	578	559
9112 Toimisto- ja laitossiivoajat ym.	36737	34060
9312 Maa- ja vesirakentamisen avustavat työntekijät	8854	8697
9313 Rakennusalan avustavat työntekijät	18234	18066
Yhteensä	184117	178395

Taulukko 2. Rakennus- ja kiinteistöalan ammateissa avoinna olleet työpaikat vuonna 2020 (Lähde: TEM, työnvälitystilastot)

Tilastokeskuksen työ- ja elinkeinoministeriölle keräämä toimipaikka-aineiston pohjalta voidaan laskea, kuinka monta avoinna ollutta työpaikkaa jäi täyttämättä suomalaisissa toimipaikoissa eri vuosina. Vuonna 2020 rakentamisen toimialalla jäi saamatta 2 667 työntekijää, mikä on 18,5 % kaikista haetuista työntekijöistä vakinaisiin työsuhteisiin. Vuonna 2020 vastaavat luvut määräaikaisten osalta olivat 601 ja 4,0 % eli määräaikaisten työntekijöiden saaminen avoinna oleviin tehtäviin oli selvästi helpompaa.

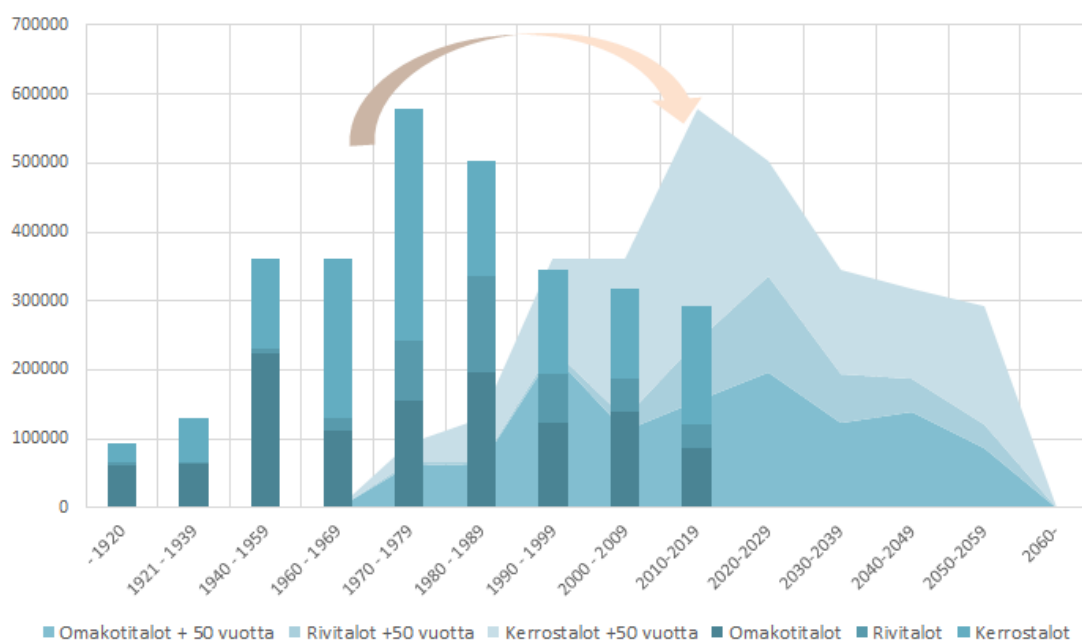
Samaisen toimipaikka-aineiston mukaan 61,6 % vakinaisia työntekijöitä ja 39,0 määräaikaista työntekijöitä hakeneista rakennusalan toimipaikoista koki rekrytoinnissa ongelmia eli oli jokin syy, miksi rekrytointi ei ollut onnistunut. Keskeisimmät syyt ovat tärkeysjärjestyksessä riittämätön työkokemus, henkilökohtaiset ominaisuudet ja koulutuksessa olevat puutteet. Useimmin rakennusalan toimipaikoissa jäi saamatta sähköasentajia, timpureita ja paalutuskoneen kuljettajia. Myös kirvesmiehiä ja rakennusmiehiä jäi palkkaamatta, mutta ei samassa määrin kuin ensin mainittuja ammattihenkilöitä.

Toimipaikoista kysyttiin myös niiden odotettavissa olevaa muutosta henkilöstömäärässä. Joka viides (20,7 %) rakentamisen toimialan toimipaikoista odotti henkilöstömäärän kasvavan ja joka kymmenes (12,8 %) pienenevän seuraavan 12 kuukauden aikana. Yrityksistä siis selvästi suurempi osa tavoitteli kasvua odotetun pienenemisen sijaan, mikä tarkoittaa työvoiman kysynnän kasvua ja entisestään pahenevaa työvoimapulaa.

Jo nykyisellään rakennusallalla kärsitään vakavasta työvoimapulasta, joka estää toimipaikkojen kasvun. Toimipaikka-aineistossa kysyttiin vuonna 2020 ensimmäisen kerran, onko osaavan työvoiman saamiseen liittyvä haaste este toimipaikan kasvulla ja rakennusallalla 41,3 % toimipaikoista vastasi, että kasvu olisi mahdollista, jos osaavaa työvoimaa olisi riittävästi saatavilla.

Työvoiman tarve

Rakentamisen työvoiman tarpeen arvioidaan kasvavan suhteessa muun talouden keskimääräiseen kehitykseen. Tämä perustuu kahteen oletukseen. Ensinnäkin rakentamisen volyymin voidaan arvioida kasvavan vähintään maan keskiarvon eli bkt:n kanssa, mikä johtuu kasvavasta korjausrakennustarpeesta (**kuva 4**), kaupungistumisesta ja rakennetulle ympäristölle asetetuista kestävä kehityksen tavoitteista. Turbulentilla 2000-luvulla Suomen kokonaistuotannon heilahdellessa korjausrakentamisen määrä on kasvanut tasaisesti vajaan 2 prosentin vuosivauhtia. Samalla uudisrakentaminen on ollut vilkasta.



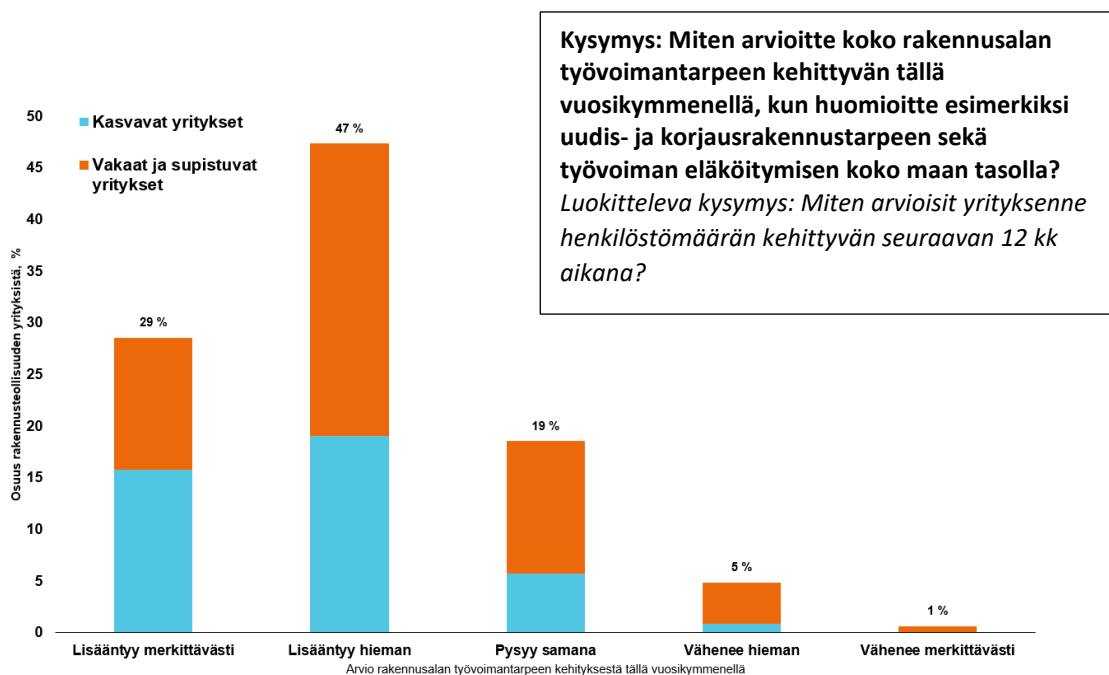
Kuva 4: Suomen asutokannan ikäjakauma vuonna 2018 ja korjausrakennustarpeen ajoitus.

Toiseksi voidaan pitää hyvin epätodennäköisenä, että rakentamisen tuottavuuskasvu kiihtyy maan keskiarvoa nopeammaksi. 2000-luvulla Suomen tuottavuuskasvu on ollut vajaan prosentin luokkaa ja rakennusalan tuottavuuskasvu negatiivista. Rakennusalan arvonlisä ei kasva merkittävästi hitaammin kuin Suomen bkt, mutta rakennusalan tuottavuuskasvu pysyy maan keskiarvoa hitaampana.

Rakennusala tekee siis suhteessa saman määrän tuotannon kasvua kuin muu talous, suhteessa enemmän työpanoksen kuin tuottavuuden kasvulla. Näiden kahden oletuksen pitäessä paikkansa rakentamisen osuus työvoimasta kasvaa. Rakennusalan työllisten määrän kasvaessa suhteessa maan keskiarvoon rakennusalan osuus Suomen työllisistä kasvaa. Oletusta tukee myös se, että työikäisen väestön supistuessa on tukeuduttava joko tuottavuuden kasvattamiseen tai ulkomaisen työvoiman hyödyntämiseen. Monilla muilla talouden toimialoilla on enemmän meriittejä tuottavuuskasvun saralla, kun taas rakennusala on edelläkävijä ulkomaisen työvoiman hyödyntämisessä.

Tässä osaamistarveselvityksessä rakennusteollisuuden yrityksiltä kysyttiin arvioita koko rakennusalan työvoiman tarpeen kehityksestä tällä vuosikymmenellä (**kuva 5**). 76 prosenttia yrityksistä arvioi alan työvoiman tarpeen lisääntyvän. 29 prosenttia arvioi työvoimantarpeen

lisääntyvän merkittävästi. Ainoastaan 5,5 prosenttia yrityksistä arvioi työvoimantarpeen supistuvan. Yrityksen näkemykseen työvoiman tarpeen kehityksestä vaikuttavat muun muassa yrityksen omat näkymät. Kasvavista yrityksistä 84 prosenttia arvioi rakennusalan työvoimantarpeen kasvavan.



Kuva 5: Rakennusteollisuuden yrityksistä 76 prosenttia arvioi alan työvoimantarpeen lisääntyvän ja 5,5 prosenttia sen supistuvan.

Rakennusteollisuuteen vaikuttavat muutosvoimat

Selvityksessä kartoitettiin avoimella kysymyksellä tekijöitä, jotka vastaajien näkemysten mukaan vaikuttavat rakennusalan kehitykseen. Vastaajat nostivat muutosvoimina esille etenkin digitalisaation, työvoimapulan ja kaupungistumisen. Kuvan 6 sanapilveen on koottu eniten esille tulleet sanat.

Digitalisaatio liittyi vastaajien näkemyksissä esimerkiksi työn sujuvuuteen, uusiin mahdollisuuksiin ja teknologian kehitykseen.

”Digitalisaatio tuo läpinäkyvyyttä ja poistaa toivottavasti turhaa tekemistä sekä viiveitä.”

”Ilmastonmuutoksen jarruttamiseen tähtäävät toimet ja yleinen tekninen kehitys tietoliikennetekniikassa ja robotiikassa luo koko ajan uusia mahdollisuuksia toteuttaa asioita tekoälyn ja robottien avulla.”

”Teknologioiden kehittyminen ja rakentamisen siirtyminen enemmän tehtaisiin.”

Työvoimapulan osalta vastaajat nostivat esiin esimerkiksi eläkkeelle jäävien suuren määrän sekä työntekijöiden osaamisen ja koulutustarpeet.

”Kotimaisen työvoiman saannin romahtaminen, kun vanha kaarti jää eläkkeelle ja nuorisosta ei kasva tekijöitä juuri lainkaan.”

”Korjausrakentamisen ammattilaisten koulutustarve tulee lisääntymään huomattavasti.”

”Osaavista työntekijöistä on ja tulee olemaan huutava pula.”



Kuva 6: Yleisimmät käytetyt sanat, joita kyselyyn vastanneiden yritysten edustajat käyttivät vastaamaan seuraavaan kysymykseen: Mikä mielestäsi vaikuttaa eniten rakennusalan kehitykseen tai jopa mullistaa rakennusliiketoimintaa lähivuosina?

Kaupungistumisen osalta esiin nousi esimerkiksi rakentamisen keskittyminen Helsinki-Tampere-Turku-akselille.

Rekrytointivaikkeudet ja osaajapula

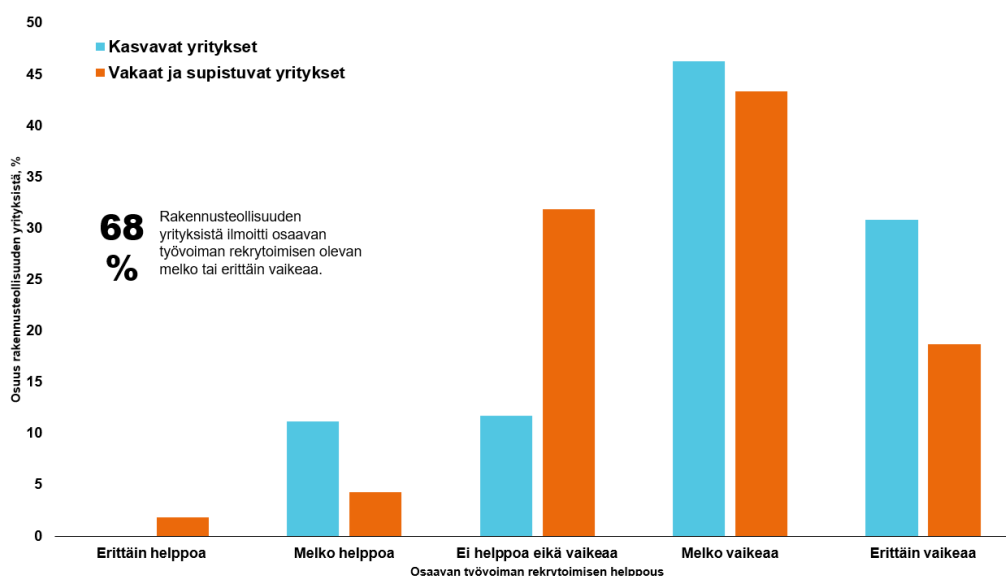
Rakennusalan yritysten tiedetään jo aiempien kyselyjen perusteella kokevan kroonisesti osaajapulaa (ks. aiemmat kuvat 1 ja 2). Rakennusteollisuuden osaamistarveselvityksessä vastaajilta kysyttiin myös rekrytointivaikkeuksista, jotta pystyttiin tarkastelemaan yrityksen muiden taustatietojen yhteyttä rekrytointivaikkeuksiin ja toisaalta rekrytointivaikkeuksien yhteyttä osaamistarpeisiin.

Datan perusteella esimerkiksi ulkomaisen työvoiman käyttö on yleisempää rekrytointivaikkeuksista kärsivissä yrityksissä. Myös rakentamisen toimialojen välillä on pieniä eroja siten, että talonrakentamisen toimialalla rekrytointivaikkeuksia on kokenut hieman pienempi osuus yrityksistä. Tosin talonrakentamisenkin yrityksistä 59 prosenttia arvioi osaavan työvoiman rekrytoimisen olevan vaikeaa. Kasvavat yritykset kokevat rekrytointivaikkeuksia muita enemmän, mikä on luonnollista, koska niissä rekrytointitarve on suurempaa. Kasvavista

yrityksistä 77 prosenttia kokee osaavan työvoiman rekrytoimisen vaikeaksi, kun rakennusteollisuuden keskiarvo on 68 prosenttia (**kuva 7**).

Kysymys: Kuinka helppoa tai vaikeaa yrityksenne on rekrytoida osaavaa työvoimaa tällä hetkellä?

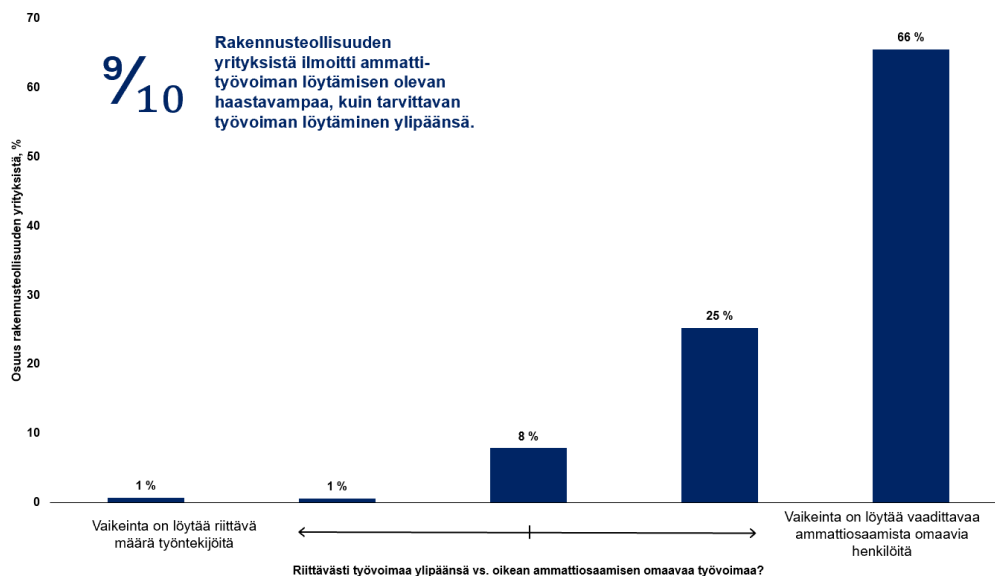
Luokitteleva kysymys: Miten arvioisit yrityksenne henkilöstömäärän kehittyvän seuraavan 12 kk aikana?



Kuva 7: Rakennusteollisuuden yrityksistä 68 prosenttia arvioi osaavan työvoiman rekrytoimisen olevan melko vaikeaa tai erittäin vaikeaa.

Osaajapulasta ja työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmista käydyssä julkisessa keskustelussa nousee usein esiin kysymys siitä, onko työvoimapula määrällistä vai laadullista – eli onko yleisesti ottaen pulaa työntekijöistä, vai pulaa tarvittavaa osaajaprofiilia vastaavista työntekijöistä. Rakennusteollisuuden yritykset näkevät osaajapulana ennen kaikkea laadullisena ongelmana. Hakijoita saattaa olla, mutta on haastavaa löytää työvoimaa, jolla olisi oikeanlaista ammattiosaamista. Jopa yhdeksän kymmenestä rakennusteollisuuden yrityksestä ilmoitti selvityksessä kokevansa näin (**kuva 8**).

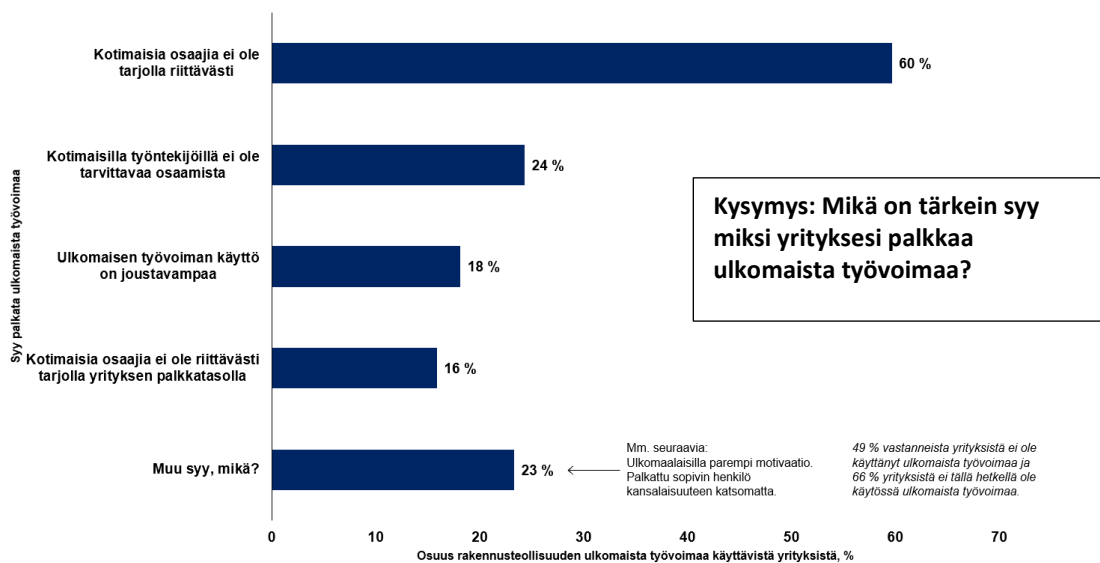
Kysymys: Kumman arvioitte olevan rekrytointeja toteutettaessa suurempi haaste: löytää riittävästi työvoimaa vai oikean ammattiosaamisen omaavaa työvoimaa?



Kuva 8: Rakennusteollisuuden yrityksissä osajaipula johtuu valtaosin vaikeuksista löytää oikean ammattiosaamisen omaavia työntekijöitä.

Ulkomainen työvoima

Selvityksessä rakennusteollisuuden yrityksiltä kysyttiin, mikä on tärkein syy ulkomaisen työvoiman käytölle. 71 prosenttia ilmoitti käytön syyksi työvoimapulan tai puutteet kotimaisten hakijoiden osaamisessa (**kuva 9**). 16 prosenttia arvioi syynä olevan yrityksen tarjoaman palkkatason. Vastaajien annettiin valita kysymykseen vastatessaan useita vaihtoehtoja. 23 prosenttia vastaajista ei löytänyt päällimmäistä syytä tarjotuista vaihtoehdoista, tai halusi vastata niiden lisäksi myös toisen syyn. Näissä vastauksissa korostui joko ulkomaalaisten työntekijöiden suomalaisia parempi työmotivaatio tai se, ettei työntekijän kansallisuudella ja taustalla ole rekrytoinnissa merkitystä, vaan on palkattu paras hakija tehtävään.



Kuva 9: 71 prosenttia ulkomaista työvoimaa käyttävistä yrityksistä ilmoitti käytön syyksi työvoimapulan tai puutteet kotimaisten hakijoiden osaamisessa. 16 prosenttia mainitsi syyksi palkkatason.

Selvityksen perusteella rakennusteollisuuden yrityksistä 45 prosenttia on valmiita palkkaamaan kotimaisia kieliä osaamattomia henkilöitä, näistä 35 prosenttiyksikköä sillä ehdolla, että hakijan englannin kielen taito on riittävä. 55 prosenttia rakennusteollisuuden yrityksistä ei ole valmiita palkkaamaan suomea taitamattomia henkilöitä riippumatta hakijan englannin kielen taidosta (**kuva 10**).

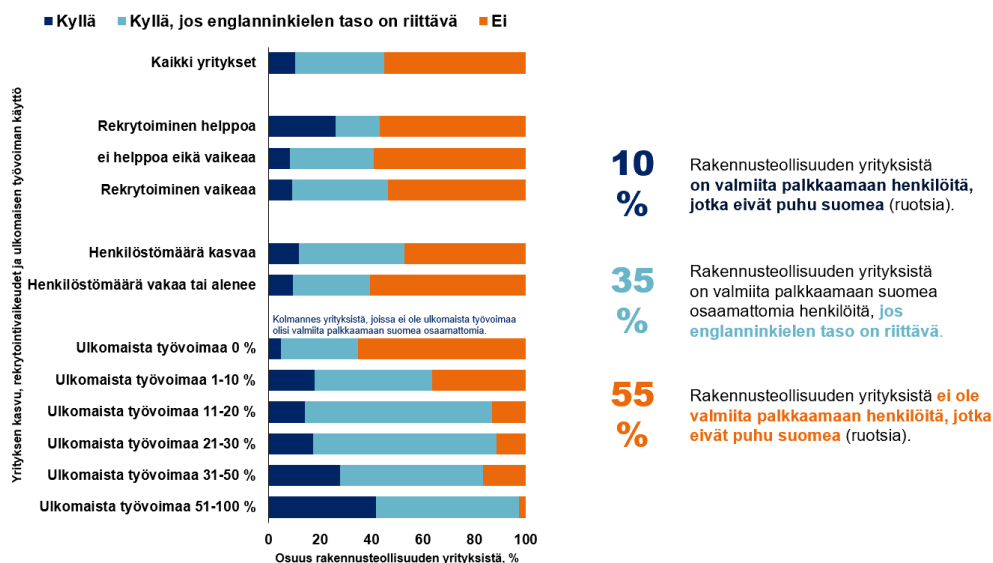
Valmius palkata suomea taitamattomia oli sitä suurempi, mitä enemmän yrityksessä työskenteli entuudestaan ulkomaalaista työvoimaa. Toisaalta kolmannes yrityksistä, joissa ei tällä hetkellä työskentele ulkomaalaista työvoimaa, olisi valmiita palkkaamaan suomea taitamattomia, ainakin jos englannin kielen taito on riittävä.

Kysymys: Onko yrityksesi valmis palkkaamaan henkilöitä, jotka eivät puhu suomea (tai ruotsia)?

Luokitteleva kysymys rekrytointivaikeuksista: Kuinka helppoa tai vaikeaa yrityksenne on rekrytoida osaavaa työvoimaa tällä hetkellä?

Luokitteleva kysymys yrityksen kasvunäkymistä: Miten arvioisit yrityksenne henkilöstömäärän kehittyvän seuraavan 12 kk aikana?

Luokitteleva kysymys ulkomaisesta työvoimasta: Kuinka suuri osa yrityksenne henkilöstöstä Suomessa muodostuu ulkomaisesta työvoimasta (ml. ulkomaalaiset keikkatyöntekijät)?



Kuva 10: 55 prosenttia rakennusteollisuuden yrityksistä ei ole valmiita palkkaamaan henkilöitä, jotka eivät puhu suomea, vaikka englannin kielen taso olisi riittävä.

Oppilaitosyhteistyö

Rakennusteollisuuden yrityksille tärkeintä oli konkreettinen oppilaitosyhteistyö, kuten oppisopimuskoulutus ja työharjoittelu, mutta myös opettajien tutustuminen työelämään yrityksissä (kuva 11). Halukkuus lisätä opettajien työelämään tutustumista saa tukea myös selvityksessä esiin nousseesta tarpeesta korostaa käytännön työelämätaitojen opetusta aiempaa enemmän. Tulokset ovat johdonmukaisia, kun tarkastellaan erikseen yrityksiä sen mukaan, ovatko ne valinneet rekrytointiensä kannalta tärkeimmäksi osaajaryhmäksi ammattioppilaitostaustaiset tai korkeakoulutetut.



Kysymys:

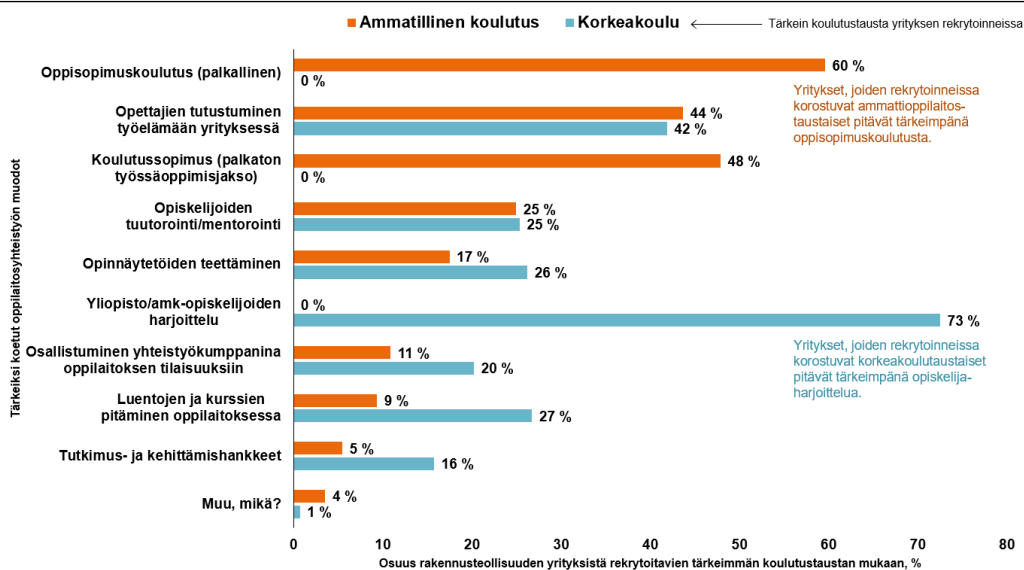
Mitä oppilaitosyhteistyötä pitäisi mielestäsi lisätä?

Kuva 11: Rakennusteollisuuden yritykset kokevat tärkeimmiksi oppilaitosyhteistyön muodoiksi oppisopimuskoulutuksen ja työharjoittelun sekä opettajien tutustuminen työelämään yrityksissä.

Yritykset, joille ammattioppilaitostaustaiset ovat tärkein osaajaryhmä, korostivat oppisopimuskoulutusta ja koulutus sopimusta, kun taas korkeakoulutettuja rekrytoivat korostivat korkeakouluharjoittelua (**kuva 12**). Opettajien työelämään tutustumisen lisäämistä pitivät tärkeänä sekä ammattioppilaitostaustaisia että korkeakoulutettuja rekrytoivat yritykset. Opinnäytetöiden teettäminen ja oppilaitoksissa luennointi korostuivat korkeakoulujen osalta. Oppilaitosten kanssa toteutettujen tutkimus- ja kehittämishankkeiden lisääminen oli tärkeää pienehkön vähemmistön mielestä.

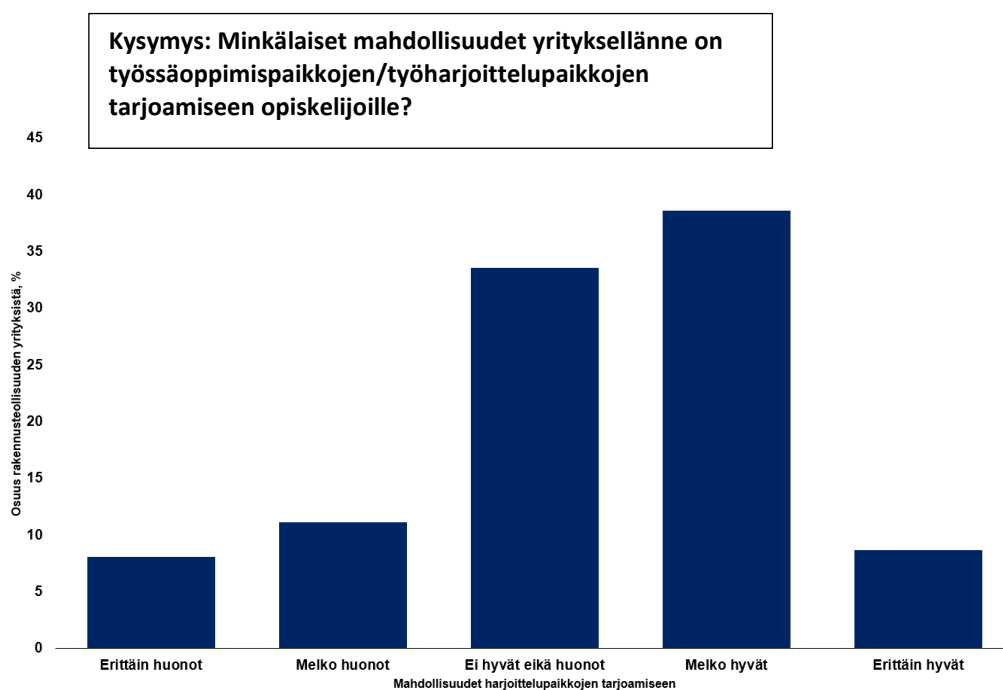
Kysymys: Mitä oppilaitosyhteistyötä pitäisi mielestäsi lisätä?

Luokitteleva kysymys: Millä koulutustaustalla oleva osaajaryhmä on tällä hetkellä tärkein yrityksenne työvoiman rekrytoinnissa?



Kuva 12: Yritykset, joiden rekrytoinneissa korostuvat ammattioppilaitostaustaiset, pitävät tärkeimpänä oppilaitosyhteistyön muotona oppisopimuskoulutusta ja ammattioppilaitosopiskelijoiden työssäoppimisjaksoja. Korkeakoulutaustaisia rekrytoivien yritysten vastauksissa korostuvat korkeakouluharjoittelut.

Työharjoittelua pidettiin tärkeänä oppilaitosyhteistyön muotona, ja 47 prosenttia rakennusteollisuuden yrityksistä arvioi mahdollisuutensa tarjota työssäoppimispaikkoja tai työharjoittelupaikkoja opiskelijoille melko tai erittäin hyväksi (**kuva 13**). Harjoittelupaikkojen tarjoamismahdollisuuksiin saattoi vaikuttaa kyselyajankohtana käynnissä ollut koronapandemia.



Kuva 13: 47 prosenttia rakennusteollisuuden yrityksistä on sitä mieltä, että yrityksellä on hyvät mahdollisuudet työssäoppimispaikkojen tai työharjoittelupaikkojen tarjoamiseen opiskelijoille. 19 prosenttia kuvasi mahdollisuudet huonoiksi.

Kyselyn perusteella tarjolla oleviin täydennyskoulutusvaihtoehtoihin ei olla rakennusteollisuudessa tyytyväisiä. Kun yritysten edustajia pyydettiin arvioimaan, onko markkinoilla tarjolla yrityksen ja henkilöstön tarpeita vastaavaa täydennyskoulutusta, 40 prosenttia yrityksistä oli jokseenkin tai täysin eri mieltä väittämän kanssa (**kuva 14**). 32 prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä ja vain 28 prosenttia oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa.



Kuva 14: 28 prosenttia rakennusteollisuuden yrityksistä on sitä mieltä, että markkinoilla on tarjolla yrityksen ja sen henkilöstön tarpeita vastaavaa täydennyskoulutusta. 40 prosenttia on sitä mieltä, että ei ole.

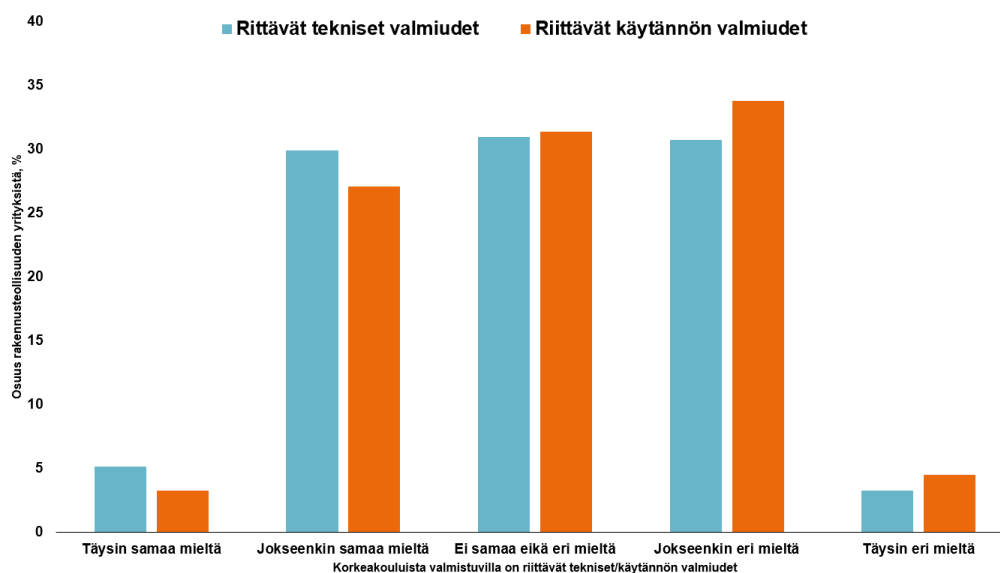
Koulutuksen sisältö

Kysyttäessä koulutuksen sisällöstä perimmäisenä tarkoituksena oli saada tietoa yritysten painotuksista käytännön työelämätaitojen ja teknisten valmiuksien välillä. Vastaajia viriteltiin aiheeseen muutamalla kysymyksellä liittyen näkemyksiin vastavalmistuneiden valmiuksista. Tekniset valmiudet ovat monen työuralla tärkeitä, mutta kaikki korkeakoulusta valmistuvat eivät tarvitse kaikkia pätevyksiä työurallaan, vaan muut korkeakouluissa opetettavat taidot saattavat nousta tärkeämmiksi. Voidaan siis pohtia, missä määrin esimerkiksi vastaavan työnjohtajan pätevyyteen tulisi tarjota koulutusmahdollisuuksia.

Selvityksessä haluttiin ensin kuvata muutamalla kysymyksellä, mitä käytettävillä käsitteillä tarkoitetaan. Vastaajia pyydettiin arviomaan kahta väittämää, joista toinen liittyi vastavalmistuneiden teknisiin valmiuksiin ja toinen valmiuksiin omaksua käytännön työelämätaitoja. Kysymyksenasettelussa pyydettiin erikseen vastaajien huomioivan, ettei vastavalmistuneella voi olla heti kaikkia tarvittavia valmiuksia, jotka kertyvät työkokemuksen myötä. Näin kysyttynä vastaukset jakautuivat melko tasaisesti jokseenkin samaa mieltä ja jokseenkin eri mieltä -välille (**kuva 15**). Käytännön valmiuksien osalta vastaajat olivat hieman kriittisempiä kuin teknisten valmiuksien osalta, mutta erot olivat pieniä.

Kysymys: Miten seuraava väittämä mielestäsi toteutuu? ”Korkeakouluista valmistuvilla on riittävät tekniset valmiudet tarvittavien pätevyyksien hankkimiseksi tulevaisuudessa.” (esim. vastaavan työnjohtajan pätevyys)

Kysymys: Miten seuraava väittämä mielestäsi toteutuu? ”Korkeakouluista valmistuvilla on riittävät valmiudet käytännön työelämätaitojen (kuten yhteistyö- ja johtamistaitojen) omaksumiseen.”

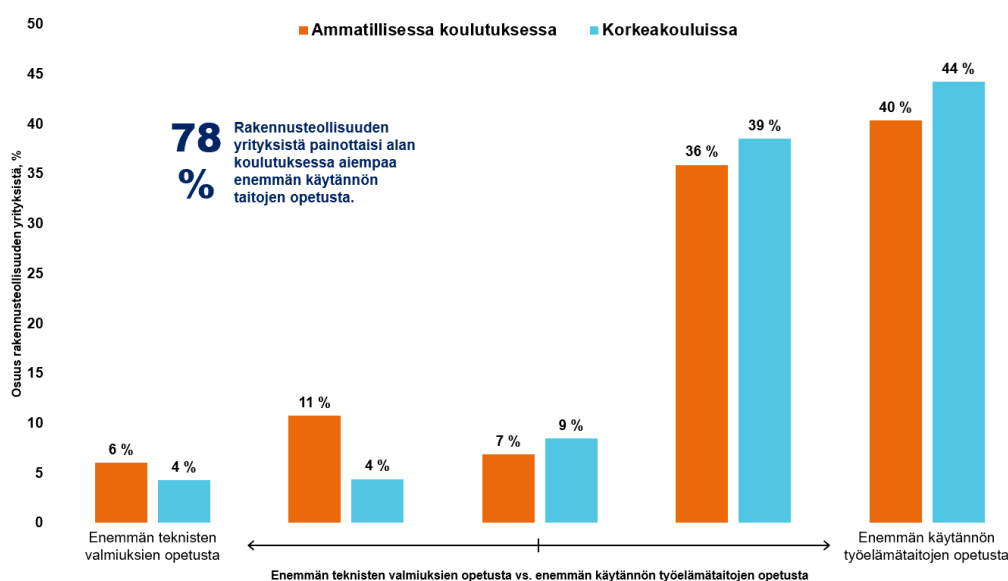


Kuva 15: Vastaukset jakoutuivat melko tasaisesti, kun rakennusteollisuuden yrityksiä pyydettiin arvioimaan korkeakouluista vastavalmistuneiden teknisiä ja käytännön valmiuksia. Käytännön valmiuksien puutteet korostuivat hieman teknisten valmiuksien puutteita enemmän.

Kun vastaajia sen sijaan pyydettiin arvioimaan painotuksia käytännön rajoitteet huomioiden (tutkintoon on mahdollista sisällyttää rajallinen määrä opintokokonaisuuksia), eli kumpaa osa-aluetta opetuksessa pitäisi painottaa *aiempaa enemmän*, painottuu vastauksissa selvästi käytännön työelämätaitojen korostamisen merkitys. Ammatillisen koulutuksen osalta 76 prosenttia yrityksistä painottaisi alan koulutuksessa aiempaa enemmän käytännön työelämätaitojen opetusta ja korkeakouluopetuksen osalta 83 prosenttia yrityksistä (**kuva 16**).

Kysymys koskien korkeakoulutettuja: Korkeakoulututkintoon on mahdollista sisällyttää rajallinen määrä opintokokonaisuuksia ja opetusta. Jos saisit valita, niin pitäisikö teknisiä valmiuksia tai käytännön työelämätaitoja painottaa opetuksessa aiempaa enemmän?

Kysymys koskien ammattioppilaitostaustaisia: Ammatilliseen tutkintoon on mahdollista sisällyttää rajallinen määrä opintokokonaisuuksia ja opetusta. Jos saisit valita, niin pitäisikö teknisiä valmiuksia (rakennusalan osaaminen) tai käytännön työelämätaitoja (esim. työelämän arki ja pelisäännöt) painottaa opetuksessa aiempaa enemmän?



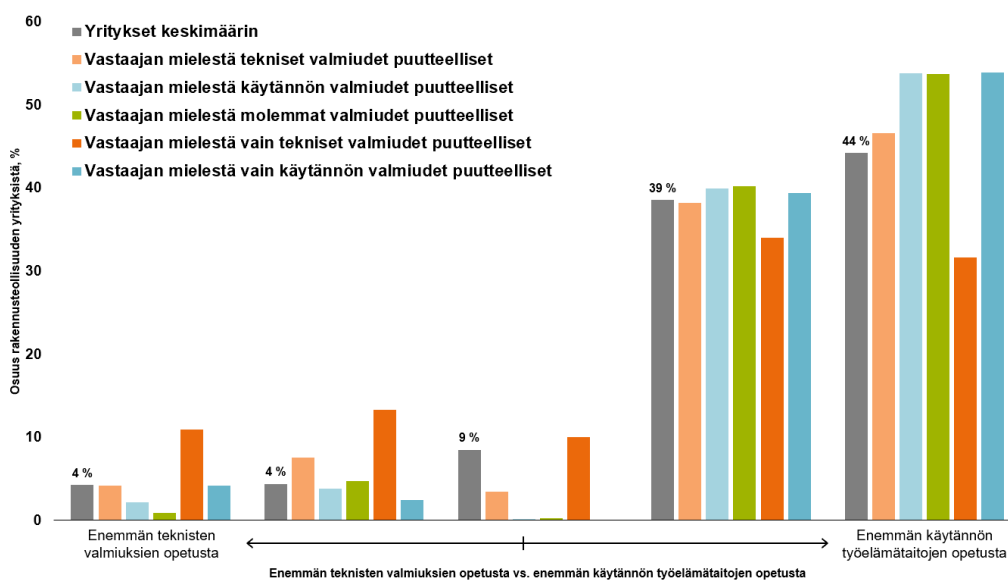
Kuva 16: 78 prosenttia rakennusteollisuuden yrityksistä painottaisi alan koulutuksessa aiempaa enemmän käytännön työelämätaitojen opetusta. Ammatillisen koulutuksen osalta näin vastasi 76 prosenttia yrityksistä ja korkeakouluopetuksen osalta 83 prosenttia yrityksistä.

Kiinnostavaa on, että niistä vastaajista, jotka kokivat vastavalmistuneiden tekniset valmiudet puutteellisiksi, enemmistö oli kuitenkin sitä mieltä, että opetuksessa pitäisi jatkossa painottaa aiempaa enemmän käytännön valmiuksien opetusta (**kuva 17**). On mahdollista, että osa vastaajista on käytännön työelämätaitojen merkitystä korostaessaan miettinyt teknisten valmiuksien käytännön opetusta, mutta näin suurta eroa teknisten valmiuksien ja käytännön työelämätaitojen välisen painotuksen erossa tuskin selittäisi.

Kysymys: Korkeakoulututkintoon on mahdollista sisällyttää rajallinen määrä opintokokonaisuuksia ja opetusta. Jos saisit valita, niin pitäisikö teknisiä valmiuksia tai käytännön työelämätaitoja painottaa opetuksessa aiempaa enemmän?

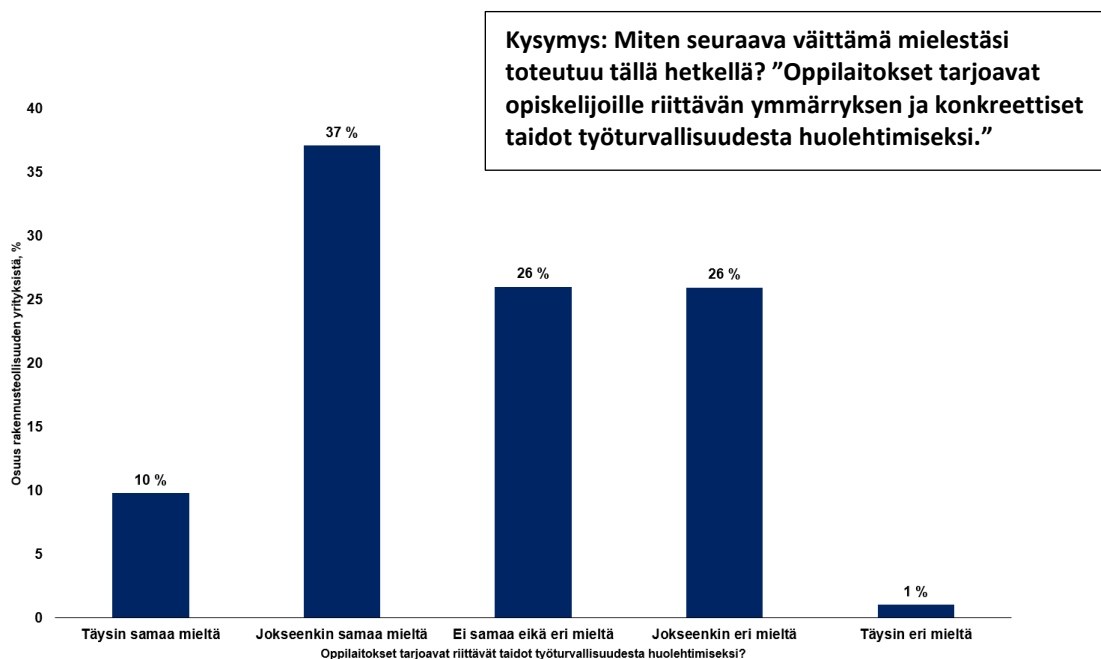
Luokitteleva kysymys teknisistä valmiuksista: Miten seuraava väittämä mielestäsi toteutuu? "Korkeakouluista valmistuvilla on riittävät tekniset valmiudet tarvittavien pätevyyksien hankkimiseksi tulevaisuudessa (esim. vastaavan työnjohtajan pätevyys)."

Luokitteleva kysymys käytännön valmiuksista: Miten seuraava väittämä mielestäsi toteutuu? "Korkeakouluista valmistuvilla on riittävät valmiudet käytännön työelämätaitojen (kuten yhteistyö- ja johtamistaitojen) omaksumiseen."



Kuva 17: Selvityksessä kysyttiin korkeakoulutettujen osalta myös erikseen, onko vastavalmistuneilla vastaajan mielestä riittävät tekniset valmiudet ja riittävät käytännön valmiudet. Enemmistö vastaajista, joiden mielestä vastavalmistuneiden tekniset valmiudet ovat puutteelliset, mutta käytännön valmiudet riittävät, olivat sitä mieltä, että opetuksessa pitäisi jatkossa painottaa aiempaa enemmän käytännön valmiuksien opetusta.

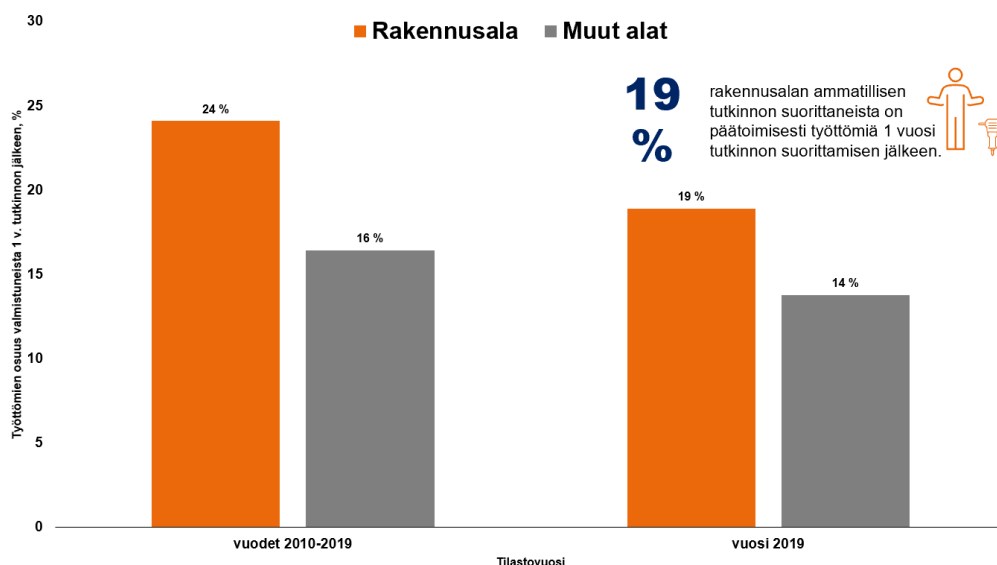
Rakennusteollisuuden yritykset olivat kohtuullisen optimistisia, kun arvioitiin oppilaitosten onnistumista työturvallisuustaitojen opetuksessa. 47 prosenttia rakennusteollisuuden yrityksistä oli sitä mieltä, että oppilaitokset tarjoavat opiskelijoille riittävän ymmärryksen ja konkreettiset taidot työturvallisuudesta huolehtimiseksi, ja 26 prosenttia ei ollut ainakaan eri mieltä väittämän kanssa (**kuva 18**).



Kuva 18: 47 prosenttia rakennusteollisuuden yrityksistä on sitä mieltä, että oppilaitokset tarjoavat opiskelijoille riittävän ymmärryksen ja konkreettiset taidot työturvallisuudesta huolehtimiseksi. 27 prosenttia on väittämän kanssa eri mieltä.

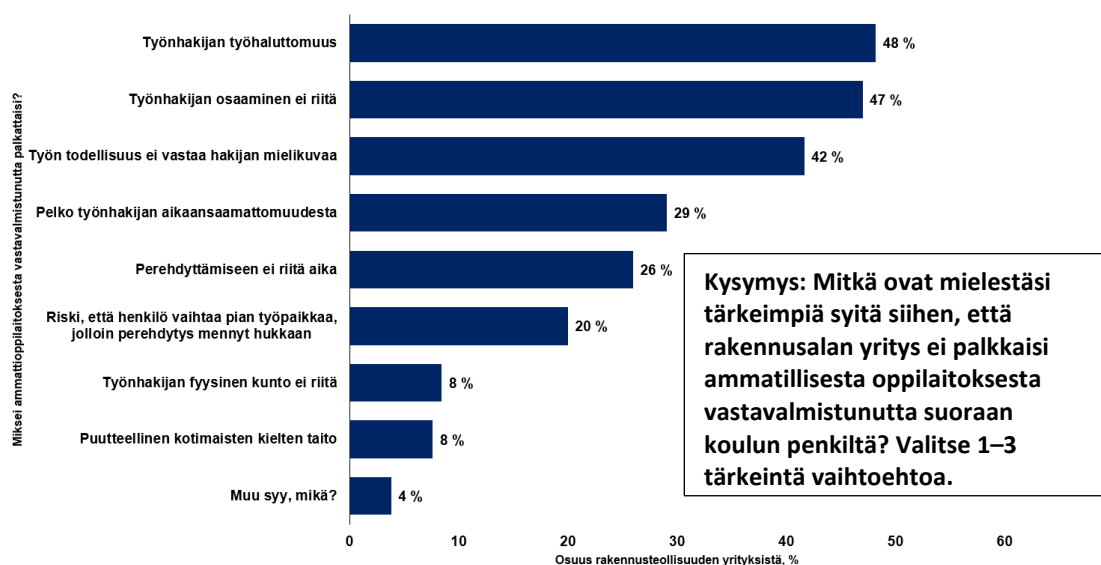
Vastavalmistuneiden työllistyminen

Vuonna 2019 rakennusalan perustutkinnon (rakennusalan perustutkinto, talotekniikan perustutkinto tai pintakäsittelyalan perustutkinto) ammattioppilaitoksessa suorittaneista 19 prosenttia oli vuosi tutkinnon suorittamisen jälkeen pääasialliselta toiminnaltaan työttömiä (kuva 19). Kaikkien muiden ammatillisten perustutkintojen valmistuneiden joukosta työttömänä oli 14 prosenttia eli viisi prosenttiyksikköä pienempi osuus.



Kuva 19: Pääasialliselta toiminnaltaan työttömien osuus rakennusalan ammatillisen tutkinnon (rakennusalan perustutkinto, talotekniikan perustutkinto tai pintakäsittelyalan perustutkinto) suorittaneista 1 vuosi tutkinnon suorittamisen jälkeen. Vertailukohtana kaikkien muiden ammatillisten perustutkintojen valmistuneet.

Rakennusteollisuuden osaamistarveselvityksessä haluttiin selvittää yritysten näkemyksiä siitä, miksi niin moni ammatillisen koulutuksen suorittanut vastavalmistunut on työttömänä, vaikka alalla on jatkuva osaajapula. Yritysten mielikuvia selvitettiin kysymällä tärkeimpiä syitä siihen, miksi rakennusalan yritys ei palkkaisi ammatillisesta oppilaitoksesta valmistunutta suoraan (kuva 20).

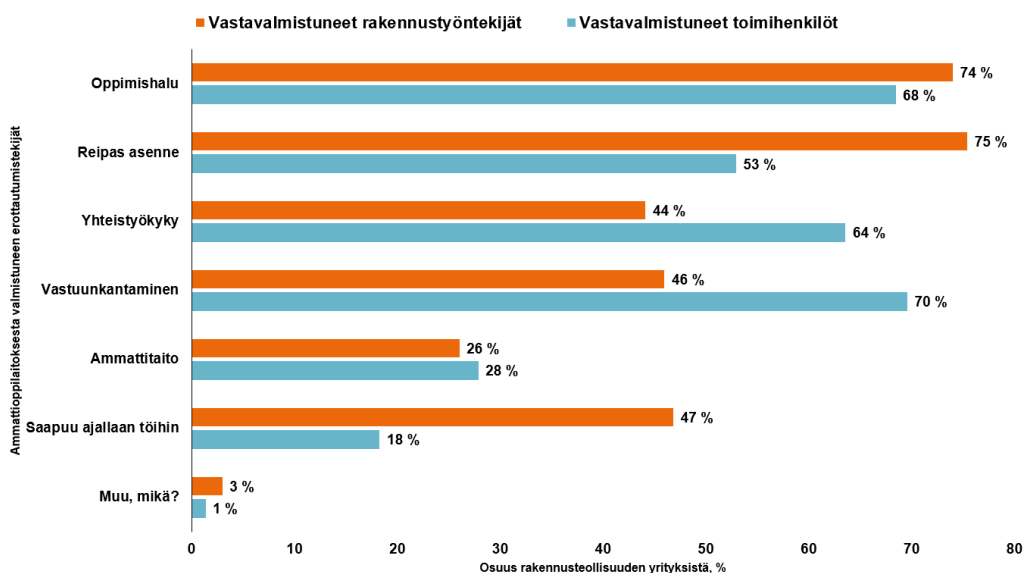


Kuva 20: Rakennusteollisuuden yritykset kokevat ammattioppilaitoksista valmistuvien suurimmiksi työllistymisen esteiksi työhaluttomuuden ja puutteelliseksi jääneen osaamisen. Kuvassa 20 on yritysten arviot syistä, jotka johtavat osaamisen puutteisiin.

Yleisimmät vastaukset liittyivät työnhakijoiden työmotivaatioon ja osaamiseen. Lisäksi 42 prosenttia vastaajista arvioi, että työn todellisuus ei vastaa hakijoiden mielikuvia alan työstä. Työnhakijan kielitaito tai fyysinen kunto nousivat kolmen merkittävimmän tekijän joukkoon alle 10 prosenttia vastaajista. Myöskään perehdytysinvestoinnin hukkaan valumisen riskiä (työntekijän vaihtaessa työpaikkaa) eivät pitäneet merkittävänä tekijänä kuin 20 prosenttia yrityksistä. Vastaajille annettiin myös mahdollisuus määrittää listalta puuttuvia tekijöitä, mutta sellaisia ei antanut kuin 4 prosenttia vastaajista, joten esivalittua listaa vastausvaihtoehdoista voitaneen pitää kohtuullisen kattavana.

Selvityksessä kysyttiin myös, mitkä ovat hyvän työntekijän erottautumistekijät (vastavalmistuneiden joukossa). Vastauksissa korostuvat työnhakijoiden asenteen, oppimishalun ja vastuunkantamisen merkitys. Oppimishalua pidettiin tärkeänä niin rakennustyöntekijöiden kuin toimihenkilöiden (korkeakoulutetut) osalta. Rakennustyöntekijöiden kohdalla reipas asenne nousi hieman oppimishaluakin tärkeämmäksi. Vastavalmistuneiden toimihenkilöiden kohdalla vastuunkantaminen nousi hieman oppimishalua tärkeämmäksi, ja niiden jälkeen kolmanneksi tärkeimmäksi ominaisuudeksi katsottiin yhteistyökyky (kuva 21).

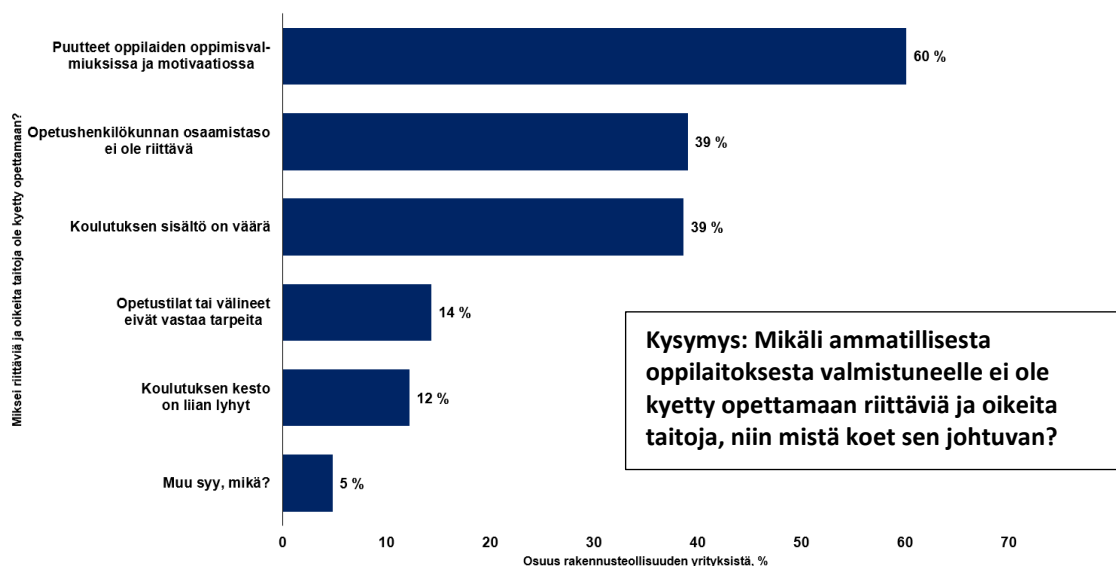
Kysymys: Kun mietit vastavalmistuneen työntekijän alkutaipaletta yrityksessäsi, niin mitkä ovat kolme tärkeintä ominaisuutta, joilla erottaa vastavalmistuneiden joukosta hyvät työntekijät? Valitse 1–3 tärkeintä vaihtoehtoa.



Kuva 21: Vastavalmistuneiden rakennustyöntekijöiden erottautumistekijöinä korostuvat oppimishalu ja reipas asenne. Toimihenkilöillä (korkeakoulutetuilla) korostuvat vastuunkantaminen.

Vastausvaihtoehtojen mukaan lisättiin kokeilumielessä vaihtoehto ”saapuu ajallaan töihin”, jonka ei oletettu keräävän juurikaan vastauksia. Rakennustyöntekijöiden kohdalla kuitenkin 47

prosenttia yrityksistä katsoi sen kuuluvan hyvän työntekijän kolmen tärkeimmän erottautumistekijän joukkoon. Vastaajia pyydettiin myös spekuloidaan, mistä syistä vastavalmistuneiden taidot ovat jääneet oppilaitoksesta valmistuessa puutteelliseksi (kuva 22). Yritysten edustajien mielikuvissa päällimmäiseksi syyksi nousevat puutteet opiskelijan valmiuksissa ja motivaatiossa. Muina potentiaalisina vaihtoehtoina pidettiin puutteita opetushenkilökunnan osaamisessa tai opetussisällössä. Opetustilojen, välineiden tai koulutuksen keston vaikutukset jäivät vähemmälle huomiolle.



Kuva 22: Kun rakennusteollisuuden yrityksiä pyydettiin arvioimaan mistä syystä vastavalmistuneen taidot ovat jääneet puutteelliseksi, päällimmäisiksi syiksi nousivat puutteet opiskelijan valmiuksissa ja motivaatiossa.

Päähavainnot

Rakennusteollisuuden yrityksillä on vahva näkemys, että alan työvoimantarve kasvaa tulevaisuudessa. Pula riittävän osaamisen omaavasta työvoimasta on kroonista.

Rakennusteollisuuden yrityksille tärkeintä on konkreettinen oppilaitosyhteistyö, kuten oppisopimuskoulutus ja työharjoittelu, mutta myös opettajien tutustuminen työelämään yrityksissä.

Rakennusteollisuuden yritykset toivovat käytännön työelämävalmiuksien opetuksen korostamista aiempaa enemmän (teknisten valmiuksien kustannuksella) niin ammattioppilaitoksissa kuin korkeakouluissakin.

Rakennusteollisuuden yritykset näkevät vastavalmistuneiden työllistymisessä tärkeimpinä tekijöinä työnhakijoiden asenteen, oppimishalun ja vastuunkantamisen.

Kyselyn toteutus ja kysymykset

Kyselyn toteutti Innolink. Kyselyyn vastasi 459 rakennusteollisuuden yritysten edustajaa 382 yrityksestä. Vastaukset painotettiin vastaamaan Rakennusteollisuus RT:n yritysantaa yrityksen henkilöstökokoluokan ja toimialan mukaisesti. Kunkin vastaajan vastaukset painotettiin lisäksi niin, että yrityksen näkemys muodostui sen edustajien keskiarvona, jolloin useamman vastaajan yritykset eivät saaneet vastauksissa ylisuurta painoarvoa.

Vastaukset kerättiin sähköisesti (sähköpostikutsuilla) 21.4.–19.5.2021 ja vastauksia täydennettiin 36 puhelinhaastattelulla 25.–27.5.2021.

The logo for Innolink, featuring the word "INNOLINK" in a bold, purple, sans-serif font. The letters are slightly slanted to the right. To the left of the text is a vertical purple bar of the same color.

Rakennusteollisuuden osaamistarveselvityksen kysymykset 2021
Miten arvioisit yrityksenne henkilöstömäärän kehittyvän seuraavan 12 kk aikana?
Kuinka helppoa tai vaikeaa yrityksenne on rekrytoida osaavaa työvoimaa tällä hetkellä?
Kumman arvioitte olevan rekrytointeja toteutettaessa suurempi haaste: löytää riittävästi työvoimaa vai oikean ammattiosaamisen omaavaa työvoimaa?
Kuinka suuri osa yrityksenne henkilöstöstä Suomessa muodostuu ulkomaisesta työvoimasta (ml. ulkomaalaiset keikkatyöntekijät)? (0–100 %)
Mikä on tärkein syy miksi yrityksesi palkkaa ulkomaista työvoimaa?
Onko yrityksesi valmis palkkaamaan henkilöitä, jotka eivät puhu suomea (ruotsia)?
Miten arvioitte koko rakennusalan työvoiman tarpeen kehittyvän tällä vuosikymmenellä, kun huomioitte esimerkiksi uudis- ja korjausrakennustarpeen sekä työvoiman eläköitymisen koko maan tasolla?
Mikä mielestäsi vaikuttaa eniten rakennusalan kehitykseen tai jopa mullistaa rakennusliiketoimintaa lähivuosina?
Kun mietit vastavalmistuneen työntekijän alkutaipaletta yrityksessäsi, niin mitkä ovat kolme tärkeintä ominaisuutta, joilla erottaa vastavalmistuneiden joukosta hyvät työntekijät? Valitse 1–3 tärkeintä vaihtoehtoa.
Millä koulutustaustalla oleva osaajaryhmä on tällä hetkellä tärkein yrityksenne työvoiman rekrytoinnissa?
Mitä oppilaitosyhteistyötä pitäisi mielestäsi lisätä? Valitse yrityksesi tärkeimmän osaajaryhmän kannalta 1–3 tärkeintä vaihtoehtoa.
Minkälaiset mahdollisuudet yrityksellänne on työssäoppimispaikkojen/työharjoittelupaikkojen tarjoamiseen opiskelijoille?
Miten seuraava väittämä mielestäsi toteutuu tällä hetkellä: Markkinoilla on tarjolla yrityksemme ja henkilöstömme tarpeita vastaavaa täydennyskoulutusta.
Miten seuraava väittämä mielestäsi toteutuu tällä hetkellä: Oppilaitokset tarjoavat opiskelijoille riittävän ymmärryksen ja konkreettiset taidot työturvallisuudesta huolehtimiseksi?
Miten seuraava väittämä mielestäsi toteutuu: Korkeakouluista valmistuvilla on riittävät tekniset valmiudet tarvittavien pätevyyksien hankkimiseksi tulevaisuudessa? (esim. vastaavan työnjohtajan pätevyys) Huomioithan vastauksessasi, että kyseessä on vastavalmistunut, jolla ei voi olla pitkää kokemusta alalta.
Miten seuraava väittämä mielestäsi toteutuu: Korkeakouluista valmistuvilla on riittävät valmiudet käytännön työelämätaitojen (kuten yhteistyö- ja johtamistaitojen) omaksumiseen? Huomioithan vastauksessasi, että kyseessä on vastavalmistunut, jolla ei voi olla pitkää kokemusta alalta.
Korkeakoulututkintoon on mahdollista sisällyttää rajallinen määrä opintokokonaisuuksia ja opetusta. Jos saisit valita, niin pitäisikö teknisiä valmiuksia tai käytännön työelämätaitoja painottaa opetuksessa aiempaa enemmän?
Ammatilliseen tutkintoon on mahdollista sisällyttää rajallinen määrä opintokokonaisuuksia ja opetusta. Jos saisit valita, niin pitäisikö teknisiä valmiuksia (rakennusalan osaaminen) tai käytännön työelämätaitoja (esim. työelämän arki ja pelisäännöt) painottaa opetuksessa aiempaa enemmän?
Mitkä ovat mielestäsi tärkeimpiä syitä siihen, että rakennusalan yritys ei palkkaisi ammatillisista oppilaitoksesta vastavalmistunutta suoraan koulun penkiltä? Valitse 1–3 tärkeintä vaihtoehtoa.
Mikäli ammatillisesta oppilaitoksesta valmistuneelle ei ole kyetty opettamaan riittäviä ja oikeita taitoja, niin mistä koet sen johtuvan?
Muita kommentteja rakennusalan osaamis- ja työvoimatarpeisiin liittyen?