

# Osaamistarveselvitys 2024

## Tulosraportti

Innolink / 2.10.2024

Mikko Ulander  
Helena Kultanen

Meiju Ahomäki  
Juuso Mäkinen

# Sisällysluettelo

## Yleistä tutkimuksesta

Yleistä tutkimuksesta
Vastaajien taustatiedot

## Rakennusalan tuleva kehitys

Rakennusalan työvoimatarve tulevat 10 vuotta
Rakennusalan lähivuosien kehityksen ajurit

## Henkilöstö ja rekrytointi

Henkilöstömäärän kehitys
Rekrytoinnin vaikeus
Rekrytoinnissa haasteena
Ulkomaisen työvoiman osuus
Syyt ulkomaisten palkkaamiseen
Suomen (ruotsin) kielen merkitys
Riittävä englannin osaaminen
Kielitaitovaatimukset rakennusalalle

## Koulutustaustat ja oppilaitosyhteistyö

Koulutustaustat lähitulevaisuudessa
Vastavalmistuneiden ominaisuudet
Oppilaitosyhteistyön muodot
Työssäoppimisen paikkojen tarjonta
Täydennyskoulutusmahdollisuudet
Työturvallisuustaidot

## Kysymykset korkeakoulututkinnoista

Valmiudet teknisiin taitoihin
Valmiudet käytännön työelämätaitoihin
Teknisten valmiuksien tai käytännön työelämätaitojen painotus

## Ammatillisesta koulutuksesta valmistuneet ja muut työntekijät

Teknisten valmiuksien tai käytännön työelämätaitojen painotus
Ammatillisesta koulutuksesta valmistuneen rekrytointihaasteet
Valmistuneiden taitojen riittämättömyyden perusta
Muita kommentteja työvoima- / osaamistarpeisiin liittyen

## Yhteenveto ja liitteet

Johtopäätökset ja suositukset
Liitteet

# Yleistä tutkimuksesta

# Yleistä tutkimuksesta

Tässä raportissa esitetään tutkimuksen päätulokset.

Kaikki tutkimuksen tulokset esitetään yksityiskohtaisesti raportointijärjestelmässä.

TAVOITE	Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää rakennusalan yritysten työvoima- ja osaamistarpeita.
KOHDERYHMÄ & VASTAUSMÄÄRÄ	Tutkimuksen kohderyhmänä toimii Rakennusteollisuus RT ry:n jäsenyritykset.  Tutkimukseen vastasi yhteensä 462 henkeä 316 yrityksestä. Vastausprosentti oli 17,1 % (2021: 15,5%). Tuloksia vertaillaan soveltuvin osin vuoden 2021 tutkimukseen, johon vastasi yhteensä 457 henkeä. Osanäytteitä TOL-luokittain tarkasteltaessa on syytä huomioida, että TOL 23 ja 42 vastausmäärät ovat merkittävän suppeat, jolloin niissä yksittäistenkin vastausten merkitys korostuu vahvana.
TIEDONKERUU	Tutkimus toteutettiin ensin sähköpostikyselynä touko-kesäkuussa 2024. Sähköpostivastauksia kertyi yhteensä 113. Tämän jälkeen tiedonkeruuta jatkettiin puhelinhaastatteluilta vastausten edustavuuden varmistamiseksi. Puhelinhaastatteluita tehtiin yhteensä 206 kpl kesä-elokuussa 2024. Näiden lisäksi Rakennusteollisuus on jakanut avointa linkkiä omissa viestintäkanavissaan touko-elokuussa. Avoimen linkin kautta saapui 143 vastausta.
YHTEISTYÖSSÄ	INNOLINK, Mikko Ulander, tutkimuksen vastuullinen asiantuntija ja asiakkuudesta vastaava

# Vastaajien taustatiedot 1/2

Vuosikehityksen tarkastelemiseksi molempien vuosien aineistot painotettiin vastaamaan vuoden 2024 jäsenkanta yrityksen toimialan (TOL 2-numerotaso) ja koon (henkilöstöluokka) perusteella. Tässä raportissa esiteltävät tulokset perustuvat painotettuun aineistoon.

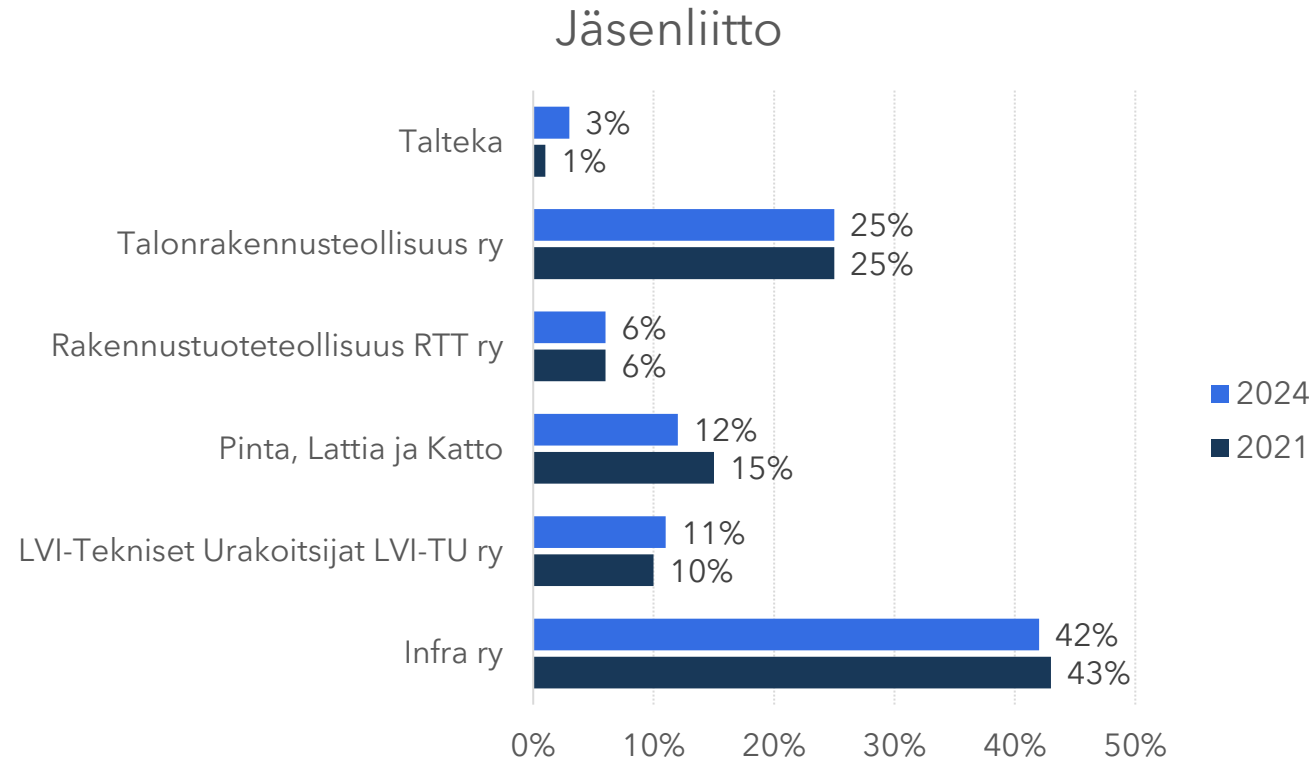
TOIMIALA	2021				2021 raportoitu painoilla	2024			
	Vastausten määrä	%	Painotettu Määrä	%		Määrä	%	Painotettu Määrä	%
23 Muiden ei-metallisten mineraalituotteiden valmistus	36	8 %	14	3 %	2 %	16	5 %	13	3 %
41 Talonrakentaminen	191	42 %	94	20 %	19 %	113	35 %	94	20 %
42 Maa- ja vesirakentaminen	33	7 %	28	6 %	6 %	14	4 %	27	6 %
43 Erikoistunut rakennustoiminta	125	27 %	238	52 %	51 %	124	39 %	241	52 %
Muut	72	16 %	85	19 %	22 %	52	16 %	85	18 %

KOKO	2021				2021 raportoitu painoilla	2024			
	Määrä	%	Painotettu Määrä	%		Määrä	%	Painotettu Määrä	%
mikro	133	29 %	242	53 %	51 %	143	45 %	242	53 %
pieni	172	38 %	155	34 %	33 %	118	37 %	155	34 %
keskisuuri	76	17 %	42	9 %	8 %	34	11 %	41	9 %
suuri	66	14 %	18	4 %	2 %	21	7 %	18	4 %
tuntematon	10	2 %	2	0 %	6 %	3	1 %	4	1 %

Aineisto on ollut painotettuna myös vuonna 2021. Vuoden 2021 painokertoimet poikkeavat hieman edellisestä toteutuksesta, mutta muutokset ovat pieniä ja tulkinnallisesti vuoden 2021 tulos vastaa tällöin raportoitua.

# Vastaajien taustatiedot 2/2

Painotetut jakaumat:

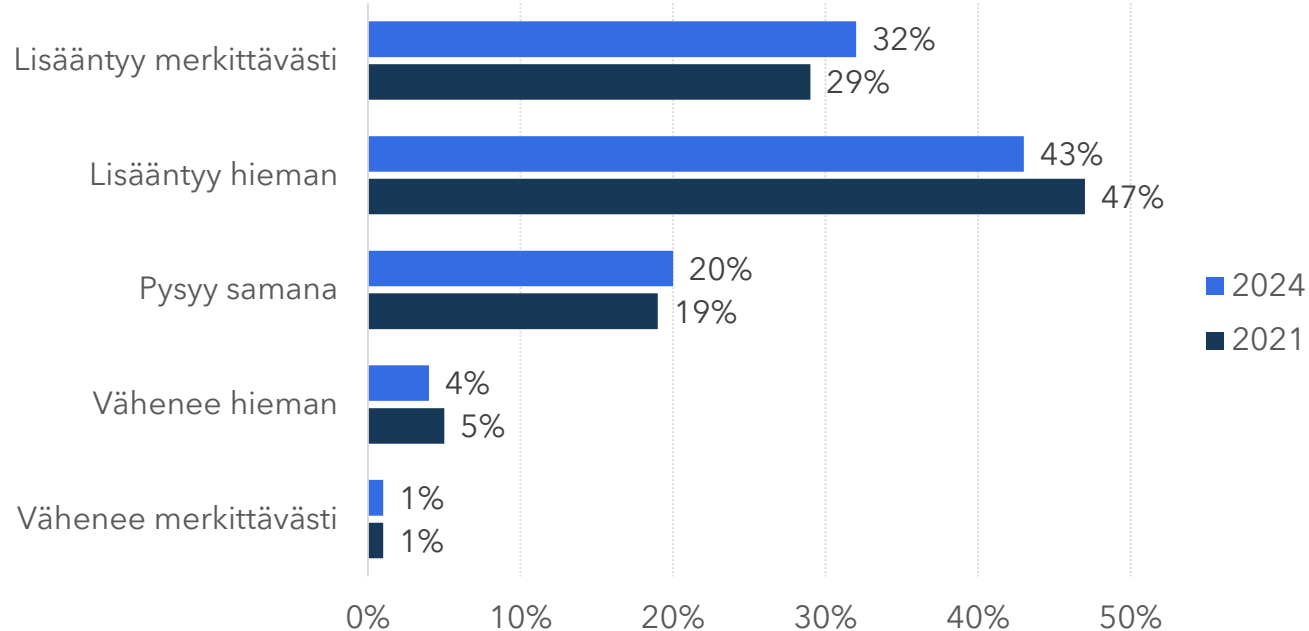




# Rakennusalan tuleva kehitys

# Valtaosa kokee toimialan työvoimantarpeen kasvavan

Miten arvioitte koko rakennusalan työvoimantarpeen kehittyvän noin seuraavan kymmenen vuoden aikana, kun huomioitte esimerkiksi uudis- ja korjausrakennustarpeen sekä työvoiman eläköitymisen koko maan tasolla?



Näkymissä **ei ole kokonaistasolla suurta muutosta**. Yhteensä 75 % arvioi työvoimantarpeensa lisääntyvän (2021: 76 %).

Työvoimantarpeen lisääntymistä nähtiin voimakkaimmin **suuremmissa yrityksissä**.



# Muutokset työvoimatarpeissa toimialan mukaan

Miten arvioitte koko rakennusalan työvoimantarpeen kehittyvän noin seuraavan kymmenen vuoden aikana, kun huomioitte esimerkiksi uudis- ja korjausrakennustarpeen sekä työvoiman eläköitymisen koko maan tasolla?

Toimiala	Lisääntyy merkittävästi	Lisääntyy hieman	Pysyy samana	Vähenee
23 Muiden ei-metallisten mineraalituotteiden valmistus	43 %	30 %	13 %	14 %
41 Talonrakentaminen	34 %	46 %	16 %	4 %
42 Maa- ja vesirakentaminen	30 %	34 %	36 %	0 %
43 Erikoistunut rakennustoiminta	30 %	45 %	19 %	5 %
Muut	36 %	37 %	24 %	3 %

**Eroja TOL -luokittain vertailtuna:** *Lisääntyy merkittävästi ja vähenee suurimmat prosentit: TOL 23. Pysyy ennallaan suurin prosentti: TOL 42. Lisääntyy hieman tai merkittävästi korkein yhteenlaskettu summa: TOL 41 (80 %).*

# Maailmantilanne, talous ja työvoimapula heijastavat rakennusalaan lähivuosina

Mikä mielestäsi vaikuttaa eniten rakennusalan kehitykseen tai jopa mullistaa rakennusliiketoimintaa lähivuosina?



**Digitalisaatio:** perehdytys, seuranta, laitteistot, koneohjaus, uudet teknologiat

**Talouskehitys:** Raaka-ainekustannukset, yleinen hinta- ja korkotaso, suuret julkiset hankkeet. Taloustilanne ja suhdanteet.

**Eläköityminen:** vajaus kokeneista ammattilaista, työvoimapula.

**Kestävä kehitys ja vihreä siirtymä:** vaikuttaa mm. materiaaleihin, ekologisuus

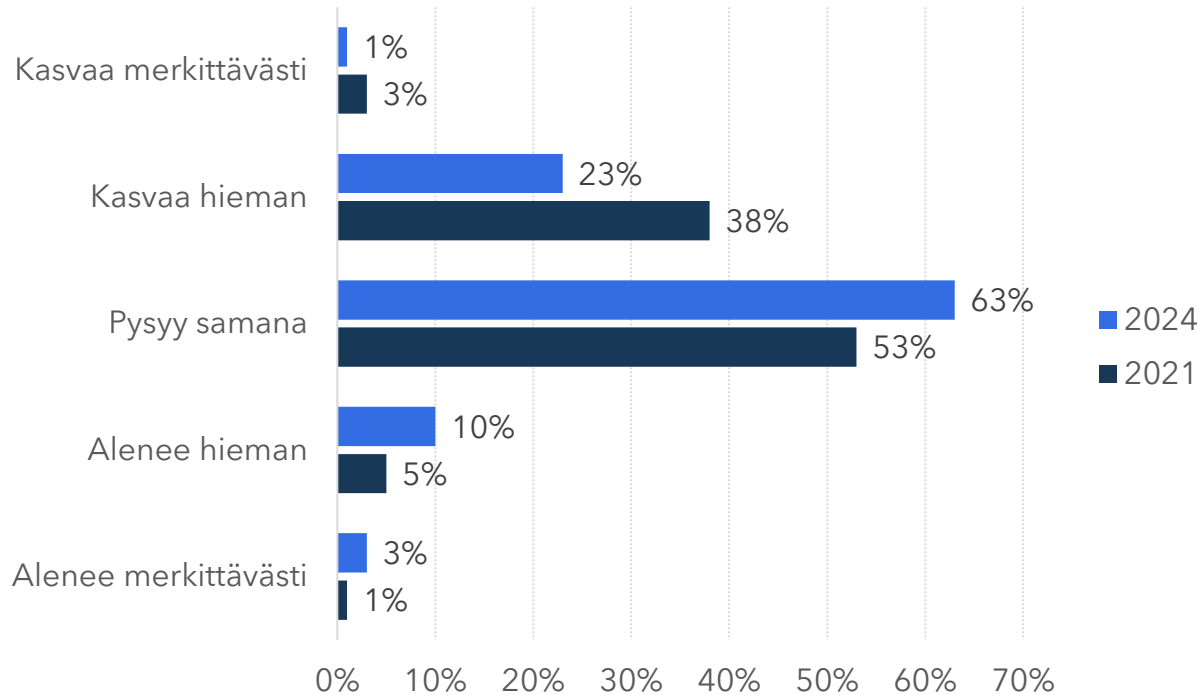
**Esivalmistus:** lisääntynyt.

**Ukrainan sota:** sodan päättyessä työntekijöitä palaa takaisin sinne, Ukrainan jälleenrakentaminen voi aiheuttaa materiaalipulaa.

# Henkilöstö ja rekrytointi

# Aiempaa harvempi arvioi henkilöstömäärän kasvavan

Miten arvioisit yrityksenne henkilöstömäärän kehittyvän seuraavan 12kk aikana?



Vuonna 2024 **24 % vastaajista arvioi henkilöstömäärän kasvavan** kun 2021 41 % on ollut tätä mieltä.

Vastaavasti **13 % arvioi henkilöstömäärän pienenevän** kun 2021 näin on vastannut 6 %.

**Suurimmissa yrityksissä** uskottiin voimakkaimmin sekä henkilöstömäärän kasvuun että alenemiseen, pienemmissä arvioitiin valtaosin määrän pysyvän samana.

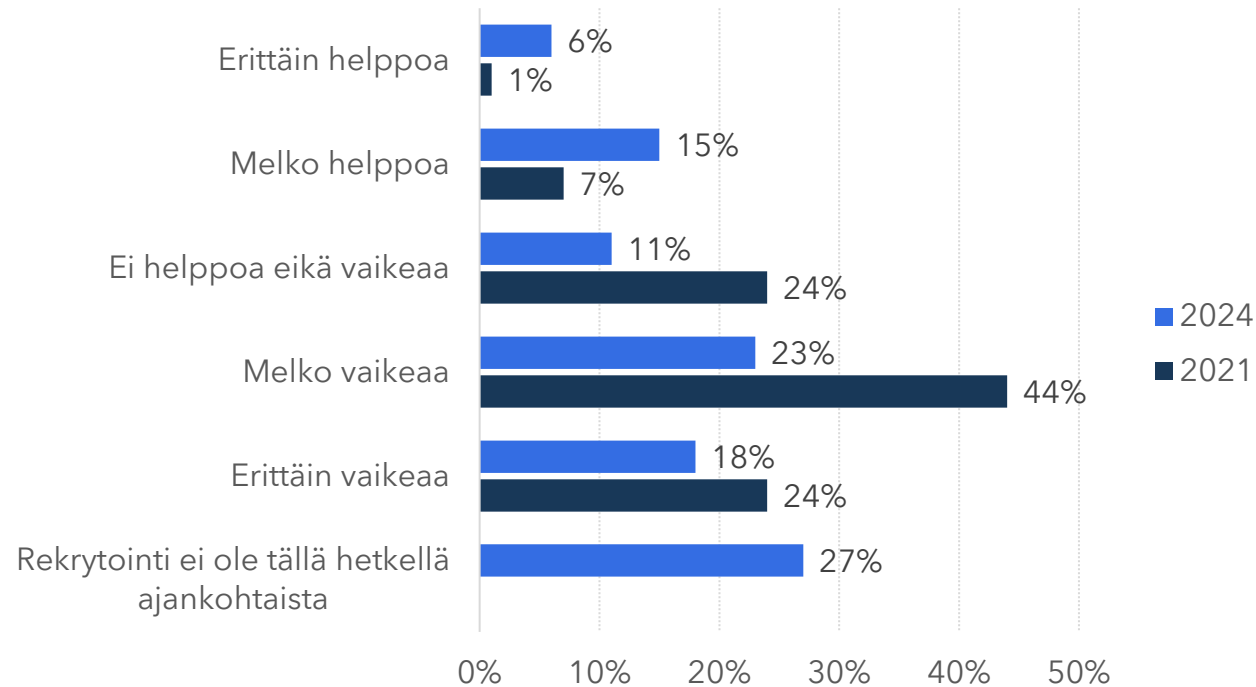
Kasvavissa korostuu erityisesti Talonrakennusteollisuus ry:n, Taltekan ja LVI-Tekniset Urakoitsijat LVI-TU ry:n asiakkaat. Vastaavasti kasvavissa on koko aineistoa vähemmän erityisesti Infra ry:n jäseniä.

hr-päätäjät uskoivat toimitusjohtajia useammin henkilöstömäärän kasvuun.

Vastaajan toimiala ei vaikuttanut tulokseen yhtä voimakkaasti kuin jäsenliitto, mutta toimialalla 43 uskottiin hieman useammin kasvuun.

# Rekrytointi koetaan yhä vaikeaksi, mutta se on helpottunut

Kuinka helppoa tai vaikeaa yrityksenne on rekrytoida osaavaa työvoimaa tällä hetkellä (vuonna 2024)?



**Huom!** Vuonna 2024 on uutena vaihtoehtona esitetty *rekrytointi ei ole tällä hetkellä ajankohtaista*.

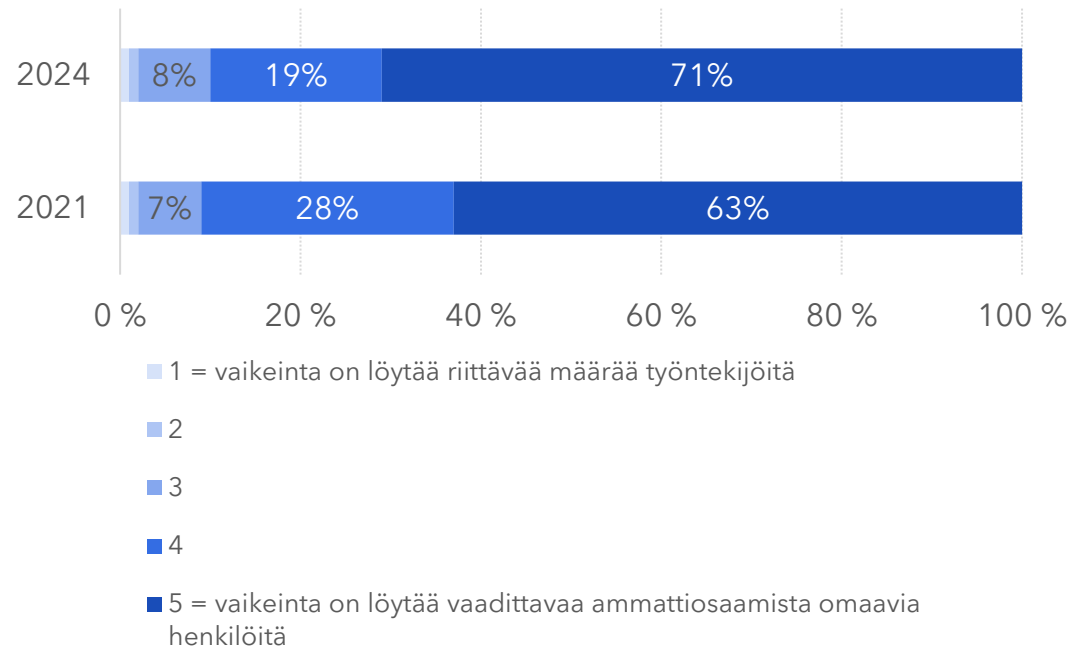
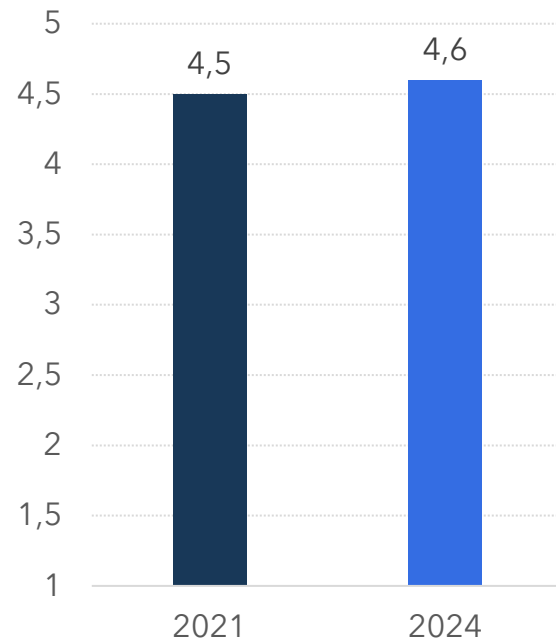
**Jos nämä vastaukset jätetään huomiotta**, yhteensä 29 % piti rekrytointia helppona (2021: 8 %, **muutos +21**) ja 55 % vaikeana (2021: 68 %, **muutos -13**).

Huomioitavaa: Vaikeana rekrytoinnit koetaan oli erityisesti **erikoistuneen rakennustoiminnan** (TOL 43) yrityksillä **sekä pienemmissä yrityksissä**.



# Aiempaa useampi kokee suuremmaksi haasteeksi ammattiosaamisen löytämisen

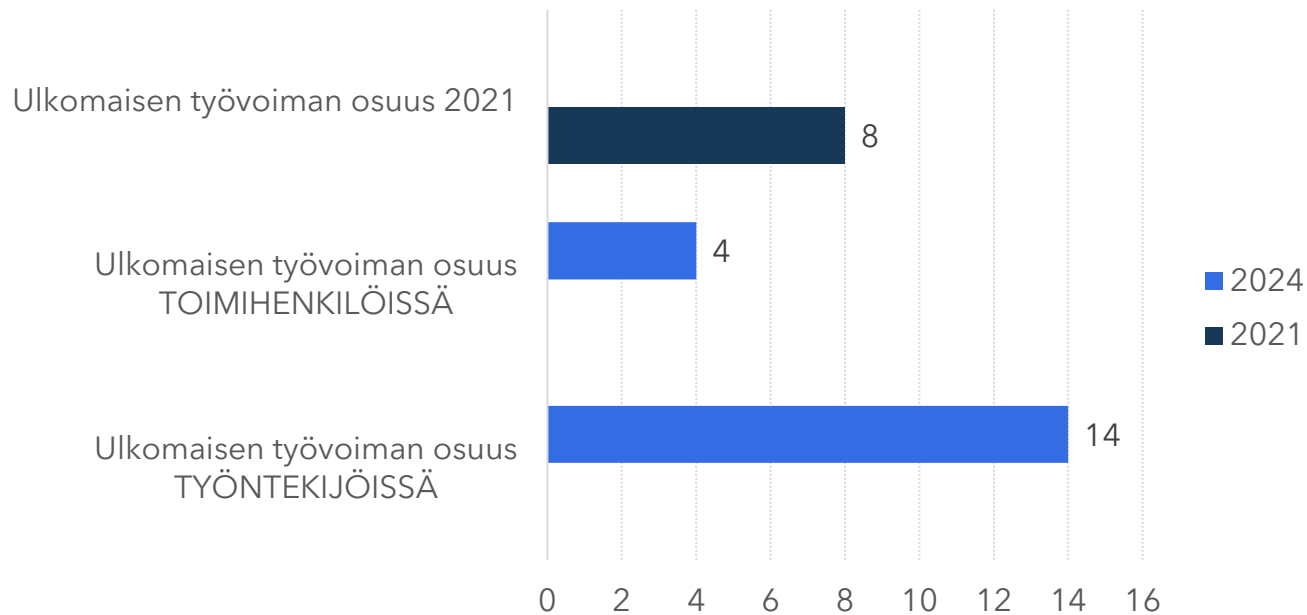
Kumman arvioitte olevan rekrytointeja toteutettaessa suurempi haaste:  
Löytää riittävästi työvoimaa vai oikean ammattiosaamisen omaavaa työvoimaa?



Osaamisvajetta koettiin erityisesti **maa- ja vesirakentamisen toimialalla** (TOL 42), sekä **pienemmissä yrityksissä**.

# Toimihenkilöissä ulkomaisen työvoiman osuus pieni

Kuinka suuri osa yrityksenne henkilöstöstä Suomessa muodostuu ulkomaisesta työvoimasta (ml. ulkomaalaiset keikkatyöntekijät)? (vastausten keskiarvot, %, 0-100 %)



Ulkomaisen työvoiman osuus oli **toimihenkilöiden osalta matalaa läpi aineiston.**

Työntekijöiden osalta eniten ulkomaisia työntekijöitä oli **keskisuurissa yrityksissä.**

**Maa- ja vesirakentamisen toimialalla** (TOL 42) oli muita selvästi *vähemmän* ulkomaisia työntekijöitä.

# Taustalla ei ole väliä jos osaaminen on riittävää

Mitkä ovat tärkeimmät syyt miksi yrityksesi palkkaa ulkomaista työvoimaa?



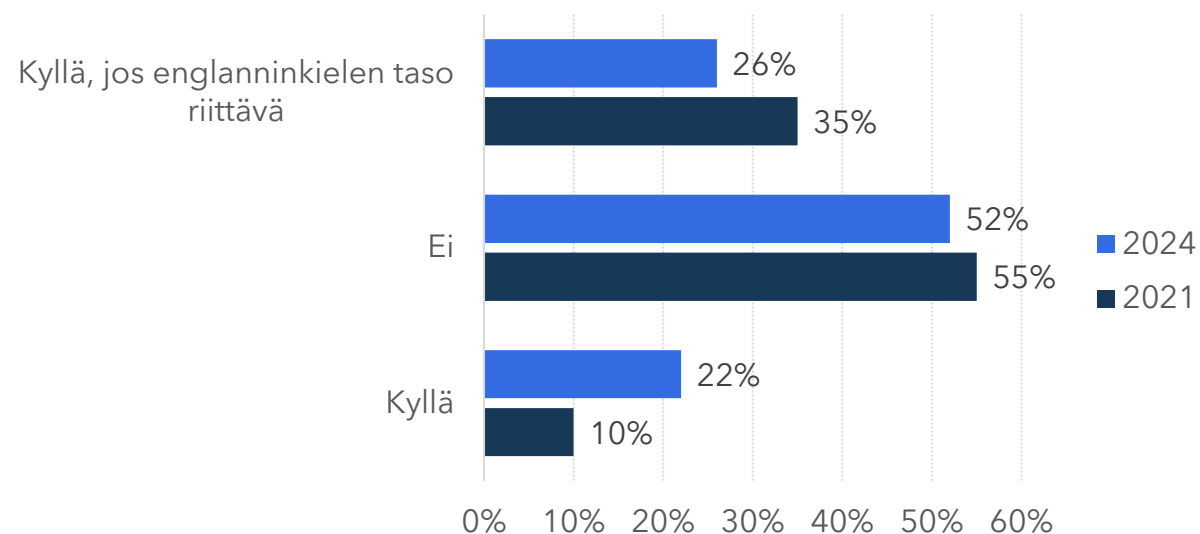
**Yhä suuremmassa osassa** vastaajista on työskennellyt ulkomaalaisia.

Huom! Vuonna 2024 on uutena vaihtoehtona *henkilön taustalla ei yrityksessämme ole väliä, jos osaaminen on riittävää*. Tarjottu uusi vastausvaihtoehto oli **ylivoimaisesti yleisin valinta** niiden yritysten keskuudessa, joissa oli työskennellyt ulkomaalaisia.

Muita syitä mm. parempi asenne, kielitaito, ammattitaito.

# Suomea osaamattomia ollaan halukkaampia palkkamaan, vaikka he eivät osaisikaan riittävästi englantia

Onko yrityksesi valmis palkkaamaan henkilöitä, jotka eivät puhu sujuvaa suomea (ruotsia)?



## Valmius suomea (ruotsia) puhumattomien palkkaamiseen on kasvanut merkittävästi.

Englanninkielen osaamisen painoarvo on samalla laskenut.

**Huomattavaa on kuitenkin**, että yleinen suhtautuminen kielitaitovaatimukseen on lieventynyt vain hieman (-3 prosenttiyksikköä).

**Maa- ja vesirakentamisen** toimialalla (TOL 42) suhtautuminen kielitaitoon oli selvästi muita jyrkempää.

**Suuremmat yritykset** olivat joustavampia kielitaitovaatimusten suhteen.

# Tärkeintä on ymmärtää ohjeet ja kyetä kommunikoidaan

Millainen on mielestäsi riittävä englanninkielen osaamistaso?

Voit kertoa esimerkkejä tilanteista, joissa riittävä kielitaito konkretisoituu.



Riittävänä tasona pidettiin tyypillisimmin sitä, että työhön liittyvät **ohjeet** (ml. työturvallisuus) **ja perehdytys voidaan antaa englanniksi**.

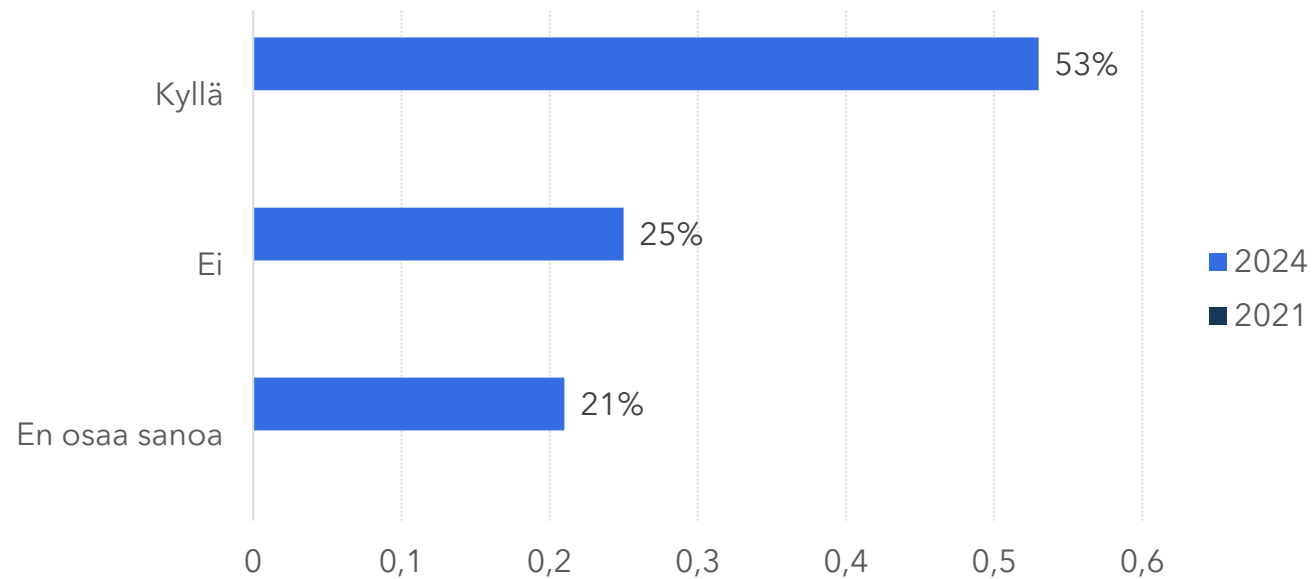
Haasteeksi saattaa paikoin muodostua myös **työnjohdon vajavainen kielitaito**, jolloin kommunikaatio kärsii.

Useat kokivat että suppeahko englanninkielen taito riittää tehtävien hoitamiseksi, mutta monet myös huomauttivat **ammattisanaston / teknisen sanaston tuntemisen merkityksestä**.



# Kielitaitovaatimukset saavat tukea enemmistöltä

Pitäisikö rakennusalalle määritellä kielitaitovaatimuksia?



# Suhtautuminen kielitaitovaatimukseen vaihtelee toimialoittain

Pitäisikö rakennusalalle määritellä kielitaitovaatimuksia?

Toimiala	Kyllä	Ei	EOS
23 Muiden ei-metallisten mineraalituotteiden valmistus	26 %	28 %	46 %
41 Talonrakentaminen	29 %	30 %	20 %
42 Maa- ja vesirakentaminen	73 %	11 %	15 %
43 Erikoistunut rakennustoiminta	61 %	25 %	14 %
Muut	35 %	27 %	39 %

TOL - ja henkilöstöluokittain tarkasteltuna vastauksissa on selkeitä eroja (painotettu näyte):

Kiinnostus vahvinta pienyrityksissä ja TOL 42-43.

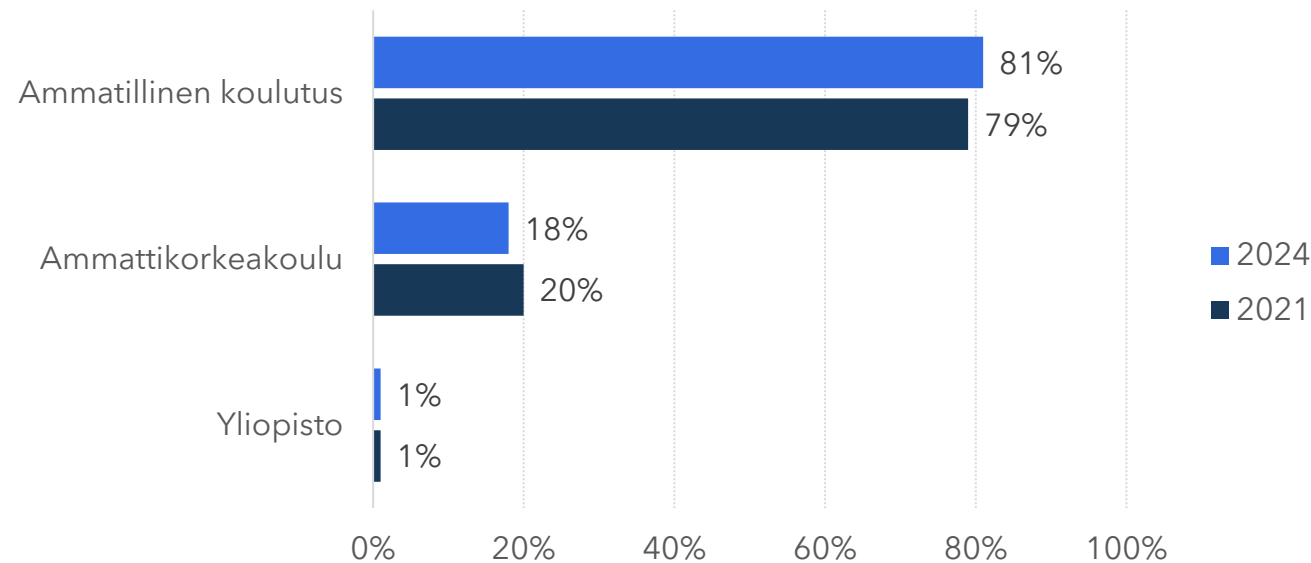
Kriittisimpiä ovat suurimmat yritykset, joissa kuitenkin myös EOS -vastausten osuus on merkittävä.

Henkilöstö	Kyllä	Ei	EOS
1-19	58 %	21 %	21 %
20-49	50 %	29 %	20 %
50-99	36 %	41 %	22 %
100-499	49 %	29 %	21 %
500+	13 %	48 %	40 %

# Koulutustaustat ja oppilaitosyhteistyö

# Lähitulevaisuudessa on tarvetta on erityisesti ammatillisen koulutuksen käyneille

Millä koulutustaustalla oleva osaajaryhmä on lähitulevaisuudessa tärkein yrityksenne työvoiman rekrytoinnissa?



**Ammatillisen koulutuksen** työvoimaa tarvittiin erityisen paljon valmistavassa teollisuudessa sekä erikoistuneessa **rakennustoiminnassa (TOL 23 ja 43)** sekä **pienimmissä yrityksissä**.

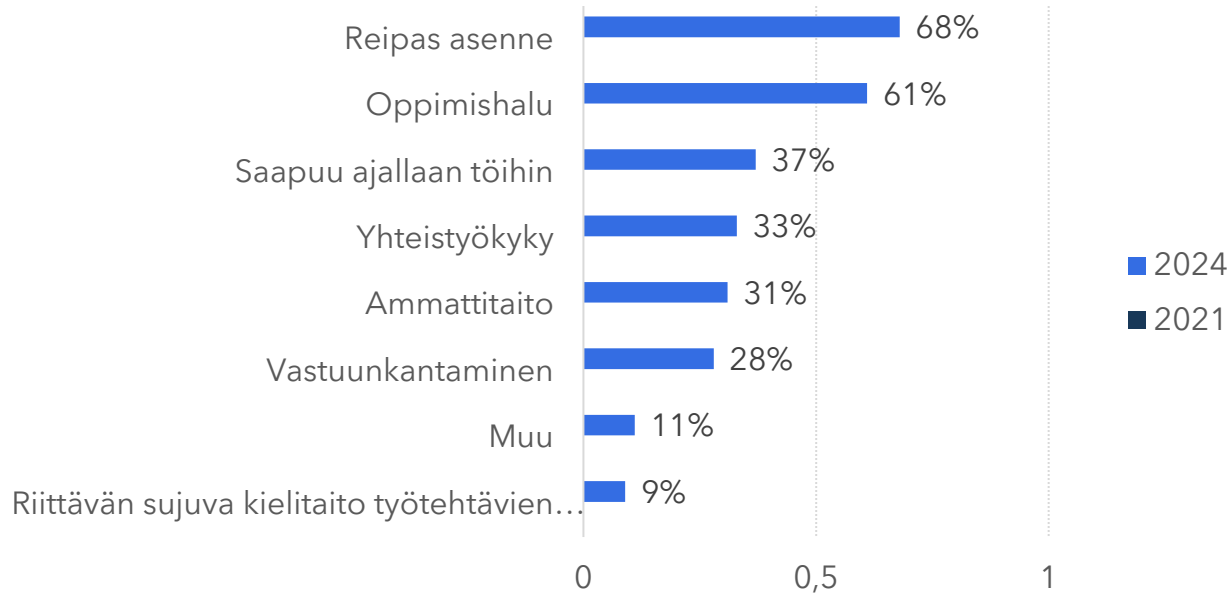
**Suuremmilla yrityksillä** on pieniä useammin tarvetta **erityisesti ammattikorkeakoulusta valmistuville**.

# Reipas asenne ja oppimishalu ovat avainasemassa työntekijöillä

Kun mietit vastavalmistuneen työntekijän alkutaipaletta yrityksessäsi, niin mitkä ovat kolme tärkeintä ominaisuutta, joilla erottaa vastavalmistuneiden joukosta hyvät rakennustyöntekijät ja toimihenkilöt?

Valitse 1-3 tärkeintä vaihtoehtoa.

Vastavalmistuneet rakennustyöntekijät:



## Molemmissa kohderyhmissä

korostuvat samat päävahvuudet **reipas asenne ja oppimishalu**, joiden lisäksi neljän joukossa on molemmissa **yhteistyökyky**. Rakennustyöntekijöillä on neljän joukossa lisäksi **ajallaan saapuminen**.

Muita erillismainintoja mm. asenne työhön, oma-aloitteisuus, motivaatio, luotettavuus.

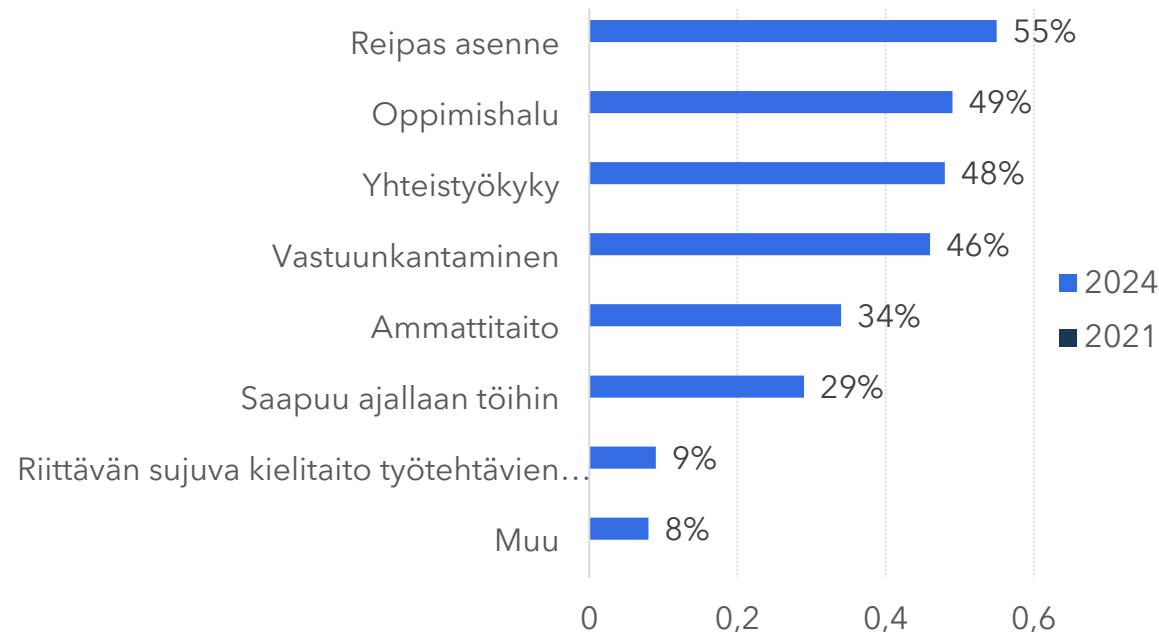


# Toimihenkilöiltä odotetaan työntekijöitä enemmän yhteistyökykyä ja vastuunkantamista

Kun mietit vastavalmistuneen työntekijän alkutaipaleita yrityksessäsi, niin mitkä ovat kolme tärkeintä ominaisuutta, joilla erottaa vastavalmistuneiden joukosta hyvät rakennustyöntekijät ja toimihenkilöt?

Valitse 1-3 tärkeintä vaihtoehtoa.

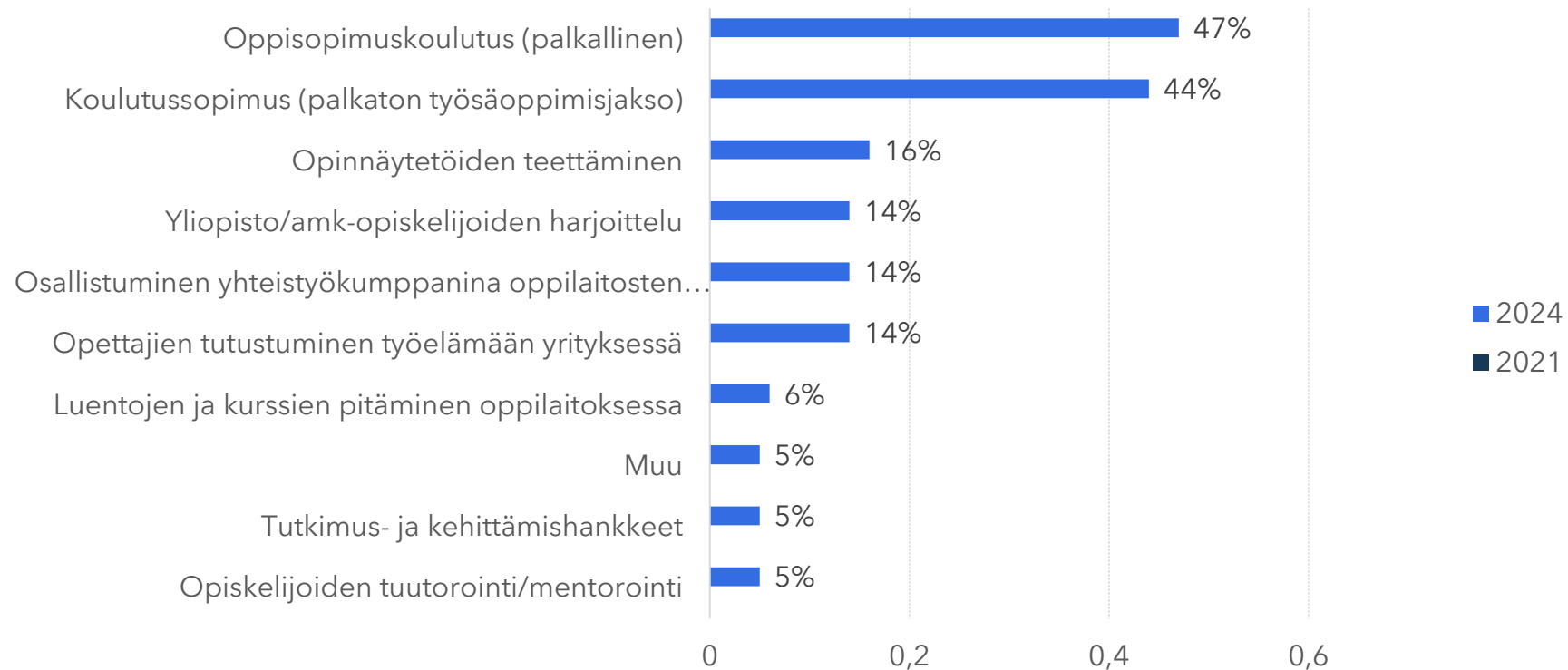
Vastavalmistuneet toimihenkilöt:



**Molemmissa kohderyhmissä** korostuvat samat päävahvuudet **reipas asenne ja oppimishalu**, joiden lisäksi neljän joukossa on molemmissa **yhteistyökyky**. Toimihenkilöillä on neljän joukossa lisäksi **vastuunkantaminen**.

# Oppilaitosyhteistyön muodoista selvästi hyödyllisimmiksi nähtiin oppisopimuskoulutus sekä työssäoppimisjaksot

Mikä oppilaitosyhteistyö on teidän yrityksellenne hyödyllisintä?



# Toimialoittain eroja hyödyllisimmässä oppilaitosyhteistyössä

Mikä oppilaitosyhteistyö on teidän yrityksellenne hyödyllisintä?

Toimiala	1.	2.	3.
23 Muiden ei-metallisten mineraalituotteiden valmistus	Oppisopimus-koulutus (70 %)	Koulutussopimus (55 %)	Opinnäyetyöt (33 %)
41 Talonrakentaminen	Koulutussopimus (42 %)	Oppisopimus-koulutus (35 %)	Yliopisto / amk-opiskelija-harjoittelu (29 %)
42 Maa- ja vesirakentaminen	Oppisopimus-koulutus (58 %)	Opettajien työelämään tutustuminen (34 %)	Koulutussopimus (24 %)
43 Erikoistunut rakennustoiminta	Oppisopimus-koulutus (54 %)	Koulutus-sopimus (49 %)	Opettajien työelämään tutustuminen (14 %)
Muut	Oppisopimus-koulutus (34 %)	Koulutus-sopimus (33 %)	Osallistuminen kumppanina oppilaitos-tilaisuuksiin (22 %)

**Oppisopimuskoulutus ja koulutussopimus** nähdään selvästi hyödyllisimpinä yhteistyö-muotoina, mutta TOL-vertailussa myös mm. **opettajien työelämään tutustuminen yrityksissä** nousee esiin.

# Oppilaitosyhteistyön muodot tärkeimmän kohderyhmän mukaan

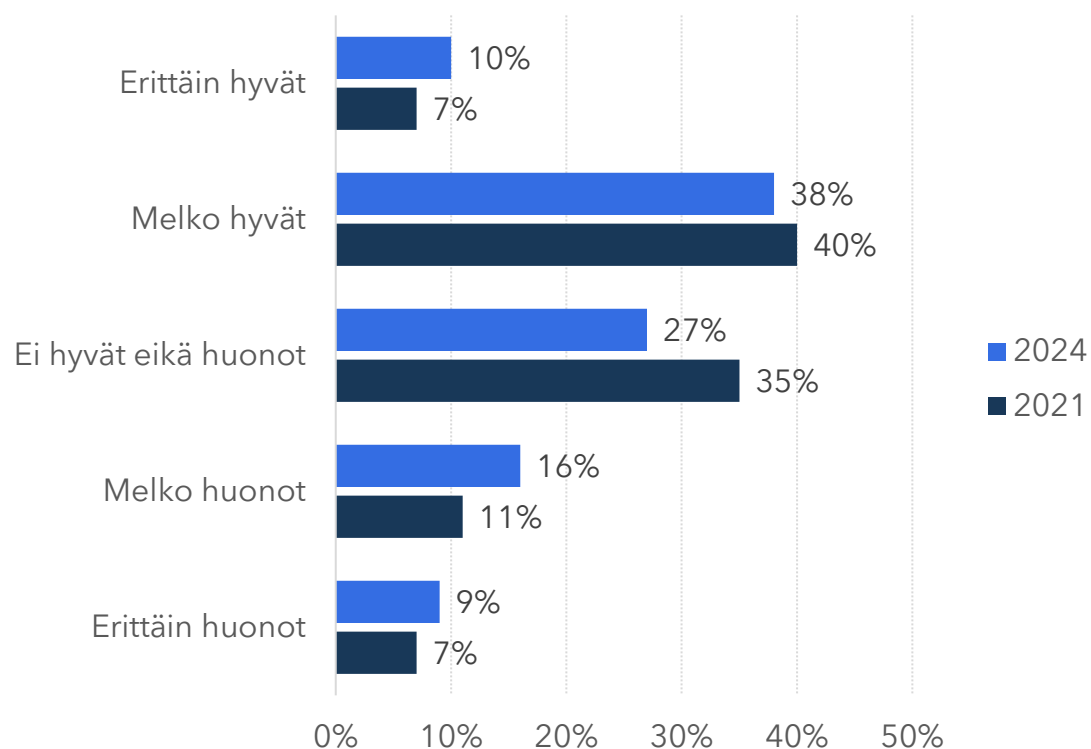
Mikä oppilaitosyhteistyö on teidän yrityksellenne hyödyllisintä vertailtuna sen mukaan, pitääkö ammatillisen koulutuksen vai korkeakoulutaustalla olevaa osaajaryhmää tärkeämpänä lähitulevaisuudessa työvoiman rekrytoinnissa.

Mikä oppilaitosyhteistyö on teidän yrityksellenne hyödyllisintä?	Ammatillinen koulutus	Korkeakoulu
Oppisopimuskoulutus (palkallinen)	37 %	0 %
Koulutussopimus (palkaton työssäoppimisjakso)	35 %	0 %
Opinnäytetöiden teettäminen	5 %	22 %
Yliopisto/amk-opiskelijoiden harjoittelu	0 %	34 %
Opettajien tutustuminen työelämään yrityksessä	9 %	7 %
Osallistuminen yhteistyökumppanina oppilaitoksen tilaisuuksiin	6 %	15 %
Luentoja ja kurssien pitäminen oppilaitoksessa	1 %	10 %
Opiskelijoiden tuutorointi/mentorointi	2 %	4 %
Tutkimus- ja kehittämishankkeet	2 %	6 %
Muu, mikä?	3 %	2 %

Harmaalla värjätty vaihtoehdot on näytetty vain ammatillista koulutusta tai korkeakoulutusta tärkeimpänä kohderyhmänä pitäville.

# Työssäoppimispaikkojen mahdollistuminen aiemmalla tasolla

Minkälaiset mahdollisuudet yrityksellänne on työssäoppimispaikkojen/työharjoittelupaikkojen tarjoamiseen opiskelijoille?



Yhteensä 48 % arvioi mahdollisuutensa työssäoppimis-/työharjoittelupaikkojen tarjoamiseen hyväksi (2021: 47 %). Jos asteikkoa tarkastellaan numeraalisena on **tulosten keskiarvo vuosien väleillä muuttunut vain 0,1 yksikköä** (laskeva).

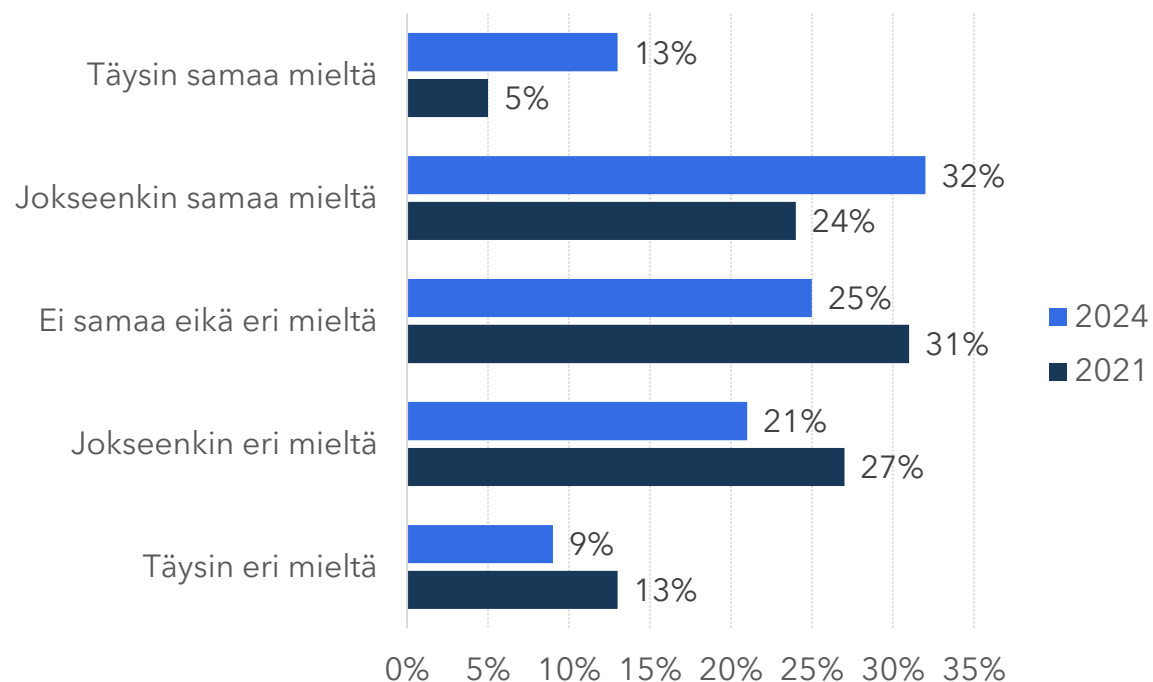
Tulokset ovat kuitenkin polarisoituneet hieman: **Neutraalien vastaajien osuus on laskenut** ja samalla hieman **aiempaa useampi koki mahdollisuutensa huonoksi** (2024: 25 %, 2021: 18 %).

TOL-luokista **TOL 42 vastauksissa korostuu mahdollisuuksien heikkous** muita vahvemmin: erittäin huonot 29%. Selkeästi **positiivisimmat vastaukset ovat TOL 23 tuloksissa**: Erittäin hyvät 24%, melko hyvät 64%.

# Kokemus tarjolla olevista täydennyskoulutusmahdollisuuksista on parantunut selvästi

Miten seuraava väittämä mielestäsi toteutuu tällä hetkellä:

*Markkinoilla on tarjolla yrityksemme ja henkilöstömme tarpeita vastaavaa täydennyskoulutusta.*



Yhteensä **45 % arvioi**, että **markkinoilla on tarjolla yrityksen ja henkilöstön tarpeisiin vastaavaa täydennyskoulutusta** (2021: 29 %). **Eri mieltä** väittämän kanssa oli **30 %** (2021: 40 %). Neutraalien vastausten osuus on laskenut 25% tasolle (2021: 31%).

# Kokemus tarjolla olevista täydennyskoulutusmahdollisuuksista on parantunut selvästi

Miten seuraava väittämä mielestäsi toteutuu tällä hetkellä:

*Markkinoilla on tarjolla yrityksemme ja henkilöstömme tarpeita vastaavaa täydennyskoulutusta.*

Toimiala	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
23 Muiden ei-metallisten mineraalituotteiden valmistus	19 %	24 %
41 Talonrakentaminen	16 %	6 %
42 Maa- ja vesirakentaminen	22 %	10 %
43 Erikoistunut rakennustoiminta	23 %	9 %
Muut	21 %	7 %

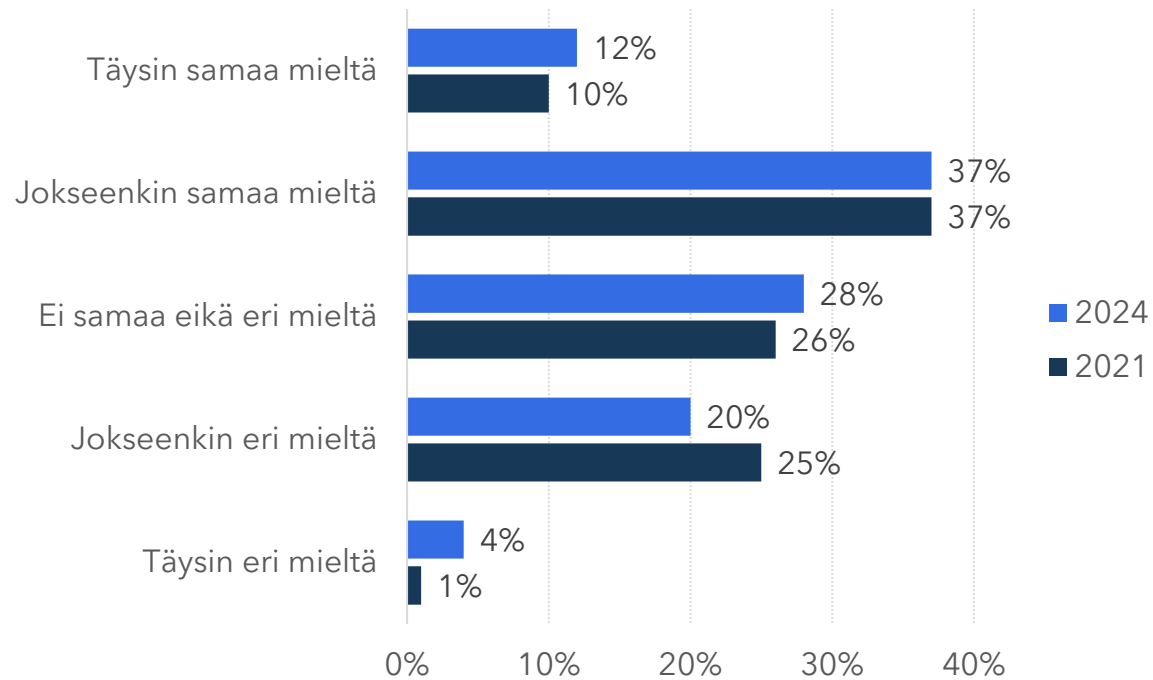
Kriittisiä näkemyksiä esiintyy TOL-luokittain vieressä esitetysti. Erityisesti TOL 23 piirtyy kriittisenä.



# Työturvallisuustaidot arvioidaan edelleen melko hyviksi

Miten seuraava väittämä mielestäsi toteutuu tällä hetkellä:

*Oppilaitokset tarjoavat opiskelijoille riittävän ymmärryksen ja konkreettiset taidot työturvallisuudesta huolehtimiseksi.*



Yhteensä **49 %** arvioi oppilaitosten tarjoavan opiskelijoille riittävän ymmärryksen ja konkreettiset taidot työturvallisuudesta huolehtimiseksi (2021: 47 %).

Vastaavasti **24 % oli eri mieltä väittämästä** (2021: 26 %).

Jos asteikko muunnetaan numeeriseksi, **molempien vuosien keskiarvoksi muodostuu 3,3.**

# Vertailut tärkeimmän kohderyhmän mukaan

Minkälaiset mahdollisuudet yrityksellänne on työssäoppimapaikkojen /työharjoittelupaikkojen tarjoamiseen opiskelijoille?	Ammatillinen koulutus	Korkea-koulu
Erittäin hyvät	13 %	8 %
Melko hyvät	41 %	53 %
Ei hyvät eikä huonot	25 %	27 %
Melko huonot	15 %	10 %
Erittäin huonot	7 %	2 %

Markkinoilla on tarjolla yrityksemme ja henkilöstömme tarpeita vastaavaa täydennyskoulutusta	Ammatillinen koulutus	Korkea-koulu
Täysin samaa mieltä	10 %	9 %
Jokseenkin samaa mieltä	26 %	47 %
Ei samaa eikä eri mieltä	30 %	19 %
Jokseenkin eri mieltä	24 %	21 %
Täysin eri mieltä	10 %	4 %

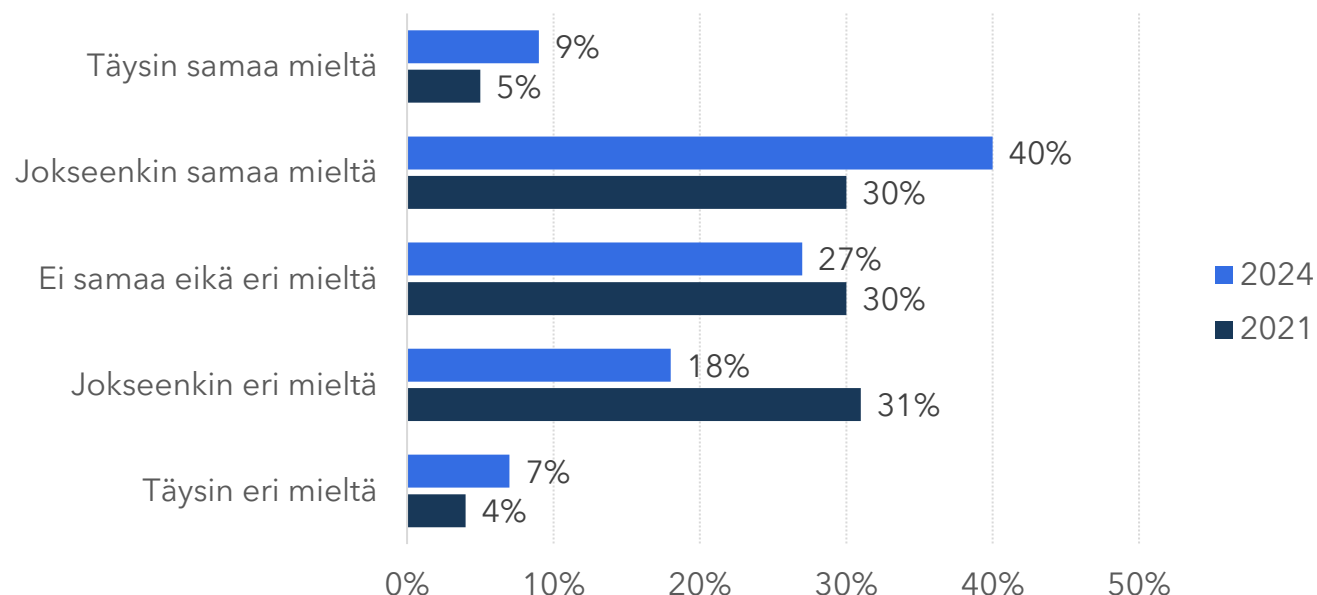
Oppilaitokset tarjoavat opiskelijoille riittävän ymmärryksen ja konkreettiset taidot työturvallisuudesta huolehtimiseksi.	Ammatillinen koulutus	Korkea-koulu
Täysin samaa mieltä	8 %	13 %
Jokseenkin samaa mieltä	37 %	41 %
Ei samaa eikä eri mieltä	28 %	23 %
Jokseenkin eri mieltä	22 %	21 %
Täysin eri mieltä	6 %	2 %

# Kysymykset korkeakoulututkinnoista

# Aiempaa useampi kokee tekniset valmiudet hyviksi

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.



Yhteensä **49 % arvioi** korkeakouluista valmistuvilla olevan riittävät tekniset valmiudet (2021: 35 %). Väittämän kanssa **eri mieltä oli 25 %** (2021: 35 %).

Vastaajien mielikuva / kokemus asiassa on kehittynyt selkeästi positiiviseen suuntaan. Numeeriselle asteikolla keskiarvo on noussut **0,3 yksikköä**.

# Teknisten valmiuksien arvioit vaihtelivat voimakkaasti toimialoittain

Miten seuraava väittämä mielestäsi toteutuu:

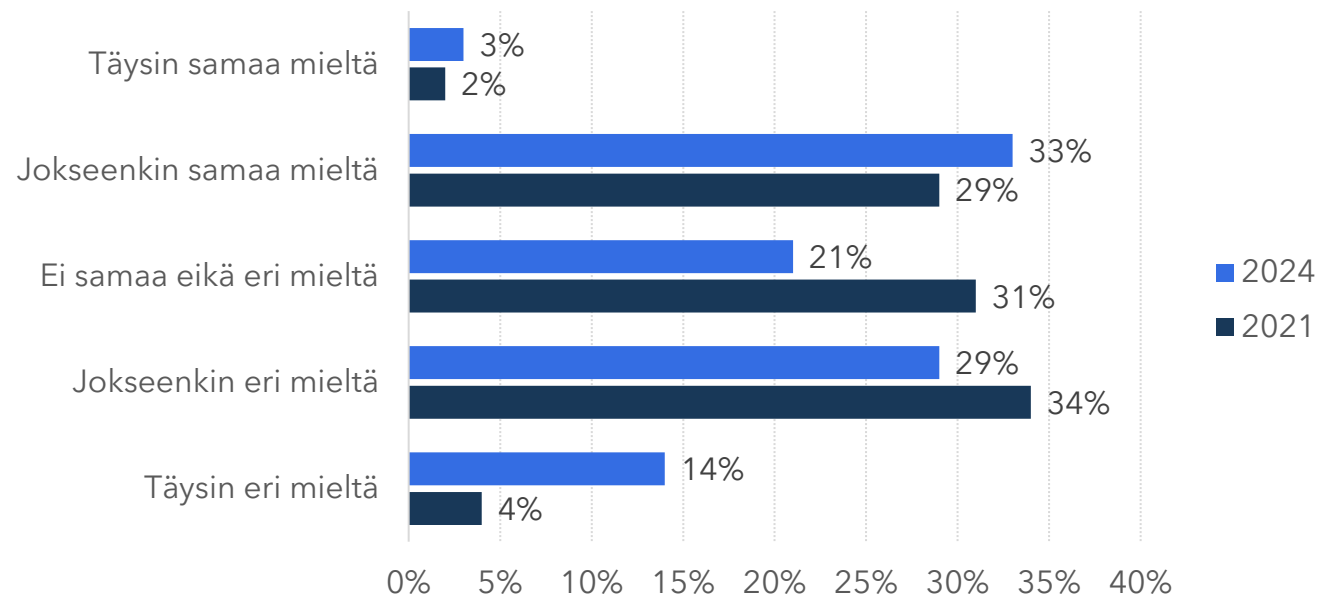
*Korkeakouluista valmistuvilla on **riittävät tekniset valmiudet** tarvittavien pätevyyksien hankkimiseksi tulevaisuudessa?* (esim. vastaavan työnjohtajan pätevyys) Huomioithan vastauksessasi, että kyseessä on vastavalmistunut, jolla ei voi olla pitkää kokemusta alalta.

Toimiala	Samaa mieltä	Eri mieltä
23 Muiden ei-metallisten mineraalituotteiden valmistus	66 %	6 %
41 Talonrakentaminen	47 %	25 %
42 Maa- ja vesirakentaminen	50 %	51 %
43 Erikoistunut rakennustoiminta	48 %	24 %
Muut	50 %	21 %

# Vastaavasti kokemus valmiuksista käytännön työelämätaitojen omaksumiseen on lievässä laskussa

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.



Yhteensä **36 % arvioi** korkeakouluista valmistuvilla olevan **riittävät valmiudet** käytännön työelämätaitojen omaksumiseen (2021: 31 %).

Kuitenkin **täysin eri mieltä olevien osuus on kasvanut merkittävästi**. Yhteensä 43 % oli väittämän kanssa eri mieltä (2021: 38 %). **Keskiarvotarkastelulla tulos on laskenut 0,1 yksikköä.**

# Myös käytännön työelämätaitojen omaksumisen valmiuksissa toimialakohtaisia eroja

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.*

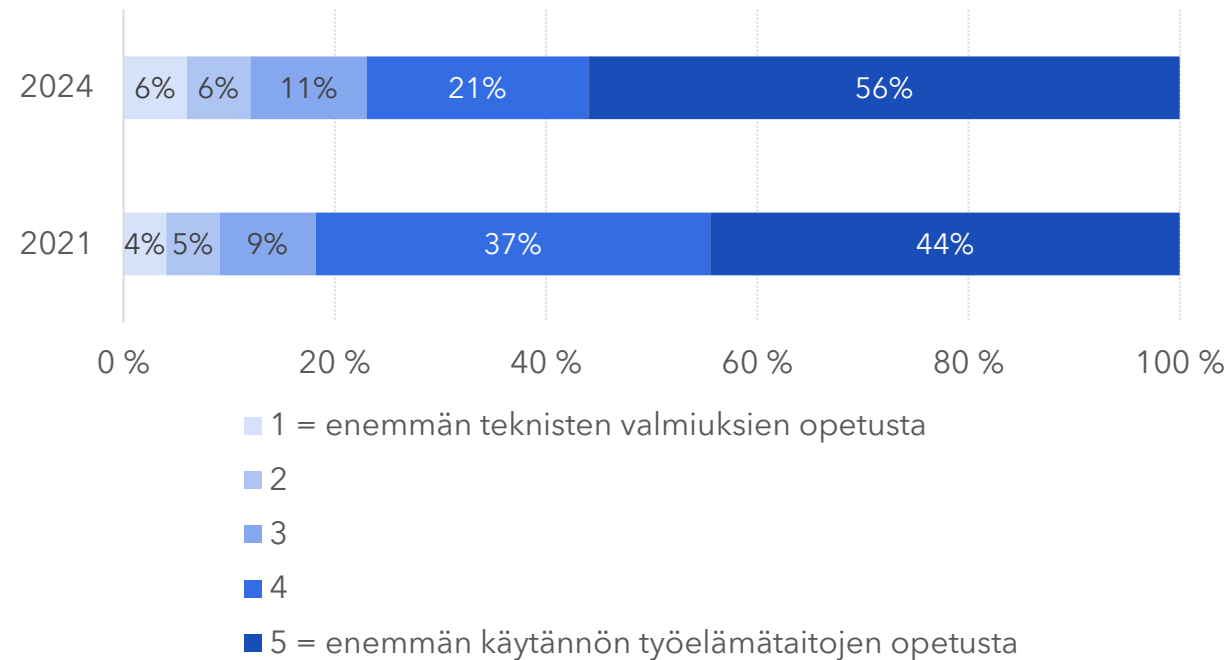
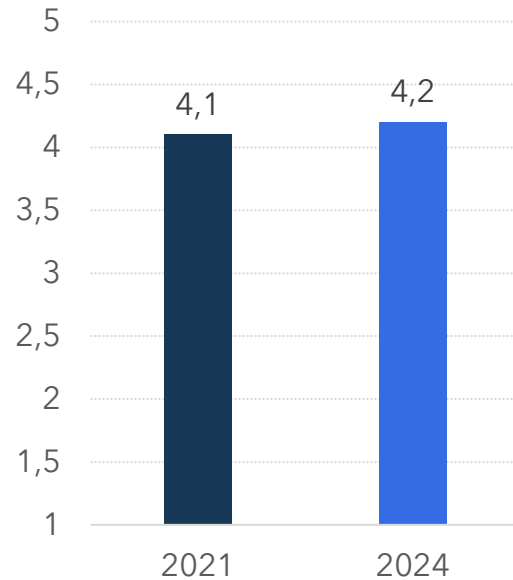
Toimiala	Samaa mieltä	Eri mieltä
23 Muiden ei-metallisten mineraalituotteiden valmistus	60 %	26 %
41 Talonrakentaminen	50 %	32 %
42 Maa- ja vesirakentaminen	24 %	76 %
43 Erikoistunut rakennustoiminta	31 %	47 %
Muut	34 %	37 %



# Vastaajat toivoivat hieman aiempaa painokkaammin käytännön työelämätaitojen opetusta korkeakouluissa

Korkeakoulututkintoon on mahdollista sisällyttää rajallinen määrä opintokokonaisuuksia ja opetusta.

Jos saisit valita, niin pitäisikö **tekniisiä valmiuksia** tai **käytännön työelämätaitoja** painottaa opetuksessa aiempaa enemmän?

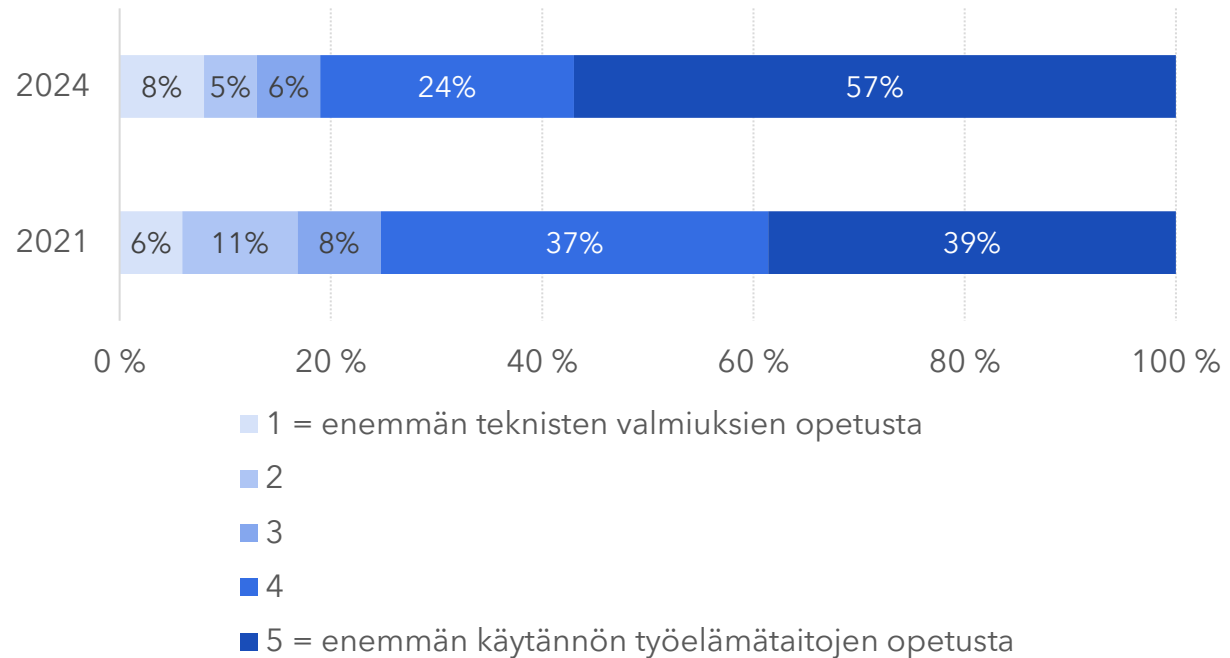
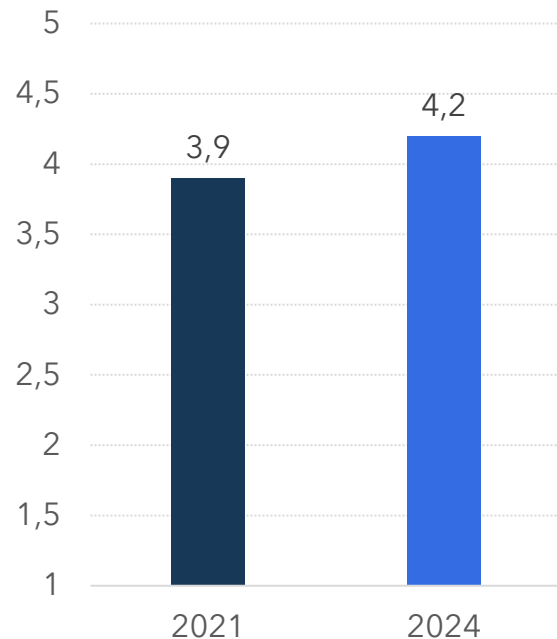


# Ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden ja muiden työntekijöiden osaamistarpeet

# Myös ammatillisessa tutkinnossa toivotaan lisättävän painotusta käytännön työelämätaitoihin

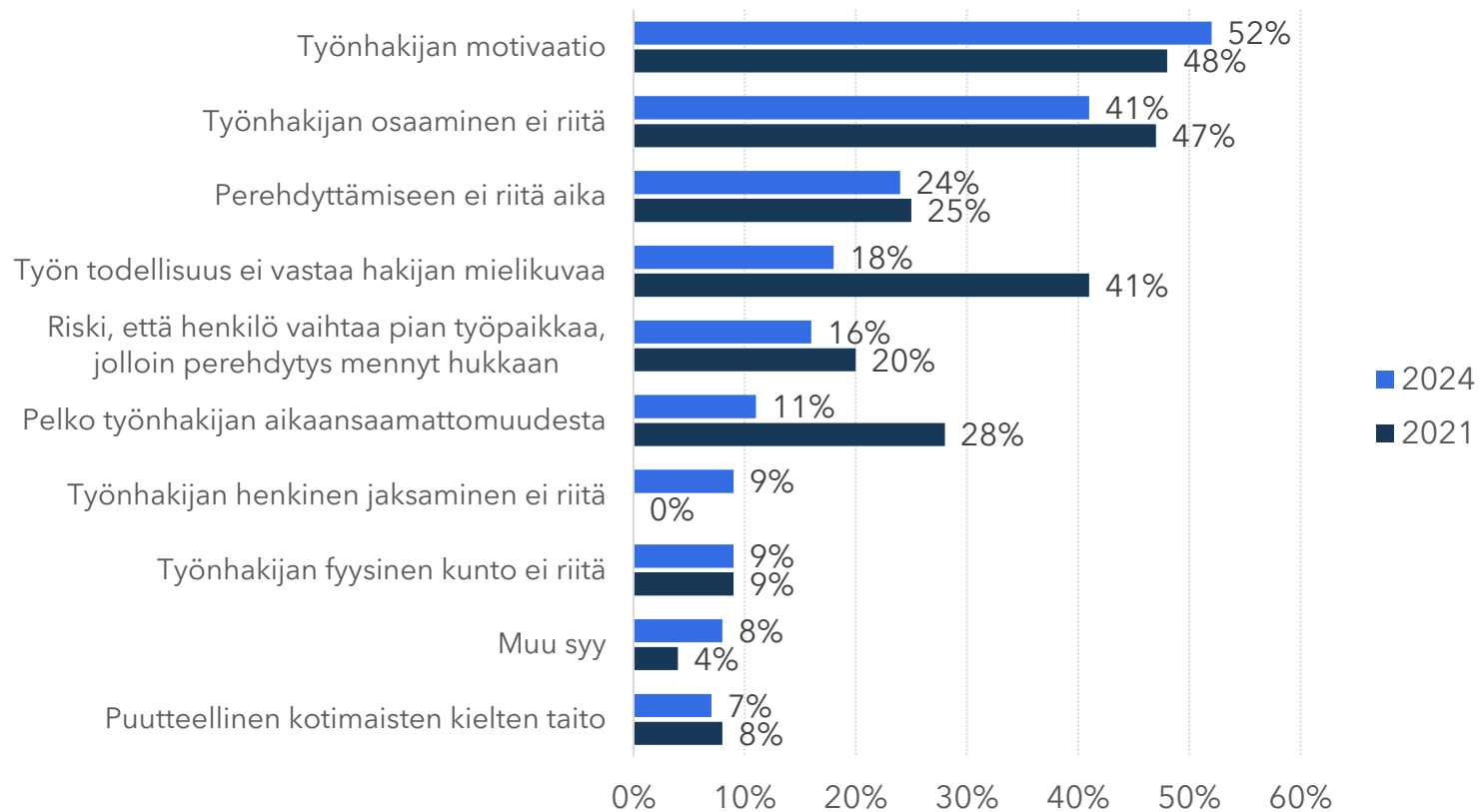
Ammatilliseen tutkintoon on mahdollista sisällyttää rajallinen määrä opintokokonaisuuksia ja opetusta.

Jos saisit valita, niin pitäisikö **teknisiä valmiuksia** (rakennusalan osaaminen) tai **käytännön työelämätaitoja** (esim. työelämän arki ja pelisäännöt) painottaa opetuksessa aiempaa enemmän?



# Vastavalmistuneen palkkaamisen esteenä nähdään useimmiten työmotivaatio sekä osaamisen riittävyys

Mitkä ovat mielestäsi tärkeimpiä syitä siihen, että rakennusalan yritys ei palkkasi ammatillisista oppilaitoksesta vastavalmistunutta suoraan koulun penkiltä? Valitse 1-3 tärkeintä vaihtoehtoa.



Selvästi vahvin vastauskertymä kertyi uutena vaihtoehtona **työnhakijan motivaatioon**, jonka ohella **osaamisen riittämättömyyteen**. Huomattavasti aiempaa harvempi nimesi **virheelliset mielikuvat** sekä **pelon työnhakijan aikaansaamattomuudesta**.

Myös uutena vaihtoehtona tarjotun **henkisen jaksamisen** valitsi lähes joka kymmenes.

Muina tekijöinä mainittiin mm. ettei ole hakijoita, moniongelmaiset, ei työkokemusta, liialliset palkkavaatimukset, opintojen tason laskeminen sekä alihankinnan käyttäminen.

Vuonna 2021 useimmin valittu väittämä oli muodossa *Työnhakijan työhaluttomuus*.

# Vastavalmistuneen palkkaamisen esteet ensisijaisen rekrytoinnin kohderyhmän mukaan

Mitkä ovat mielestäsi tärkeimpiä syitä siihen, että rakennusalan yritys ei palkkaisi ammatillisista oppilaitoksesta vastavalmistunutta suoraan koulun penkiltä vertailtuna sen mukaan, pitääkö ammatillisen koulutuksen vai korkeakoulutustalla olevaa osaajaryhmää tärkeämpänä lähitulevaisuudessa työvoiman rekrytoinnissa.

	<b>Ammatillinen koulutus</b>	<b>Korkea- koulu</b>
Muu syy, mikä?	3 %	3 %
Pelko työnhakijan aikaansaamattomuudesta	8 %	9 %
Perehdyttämiseen ei riitä aika	11 %	11 %
Puutteellinen kotimaisten kielten taito	4 %	2 %
Riski, että henkilö vaihtaa pian työpaikkaa, jolloin perehdytys mennyt hukkaan	8 %	9 %
Työn todellisuus ei vastaa hakijan mielikuvaa	12 %	10 %
Työnhakijan fyysinen kunto ei riitä	4 %	3 %
Työnhakijan henkinen jaksaminen ei riitä	5 %	7 %
Työnhakijan motivaatio	26 %	27 %
Työnhakijan osaaminen ei riitä	20 %	19 %

# Useimmin vajaiden taitojen koettiin johtuvan puutteista opiskelijan motivaatiossa ja valmiuksissa oppia

Mikäli ammatillisesta oppilaitoksesta valmistuneelle ei ole kyetty opettamaan riittäviä ja oikeita taitoja, niin mistä koet sen johtuvan?



Vahvimmaksi perusteeksi muodostui uutena vaihtoehtona tarjottu **puutteet opiskelijoiden oppimisvalmiuksissa ja motivaatiossa**. Aiemmista vaihtoehtoista selkeästi seuraavina ovat **koulutuksen väärä sisältö** ja **opetushenkilökunnan osaamistason riittämättömyys**.

Muita mm. enemmän käytännön tekemistä, ei riittävästi henkilökohtaista tukea, oppilaiden ja opettajien motivaatio

# Poimintoja kommenteista työvoimatarpeisiin liittyen

Muita kommentteja rakennusalan osaamis- ja työvoimatarpeisiin liittyen? (otteita vastauksista)

- Suomeen ja rakennusosalalle voisi **ajatella englannin kielen ottamista viralliseksi kieleksi** suomen ja ruotsin rinnalle.
- **Z-sukupolven odotukset** työelämältä voivat poiketa perinteisen rakentamisen työelämän arjesta. Oman kokemukseni mukaan **halutaan enemmän joustoa, mikä sopii huonosti esimerkiksi työmailla työskentelyyn**. Tämä ei toki koske kaikkia yksilöitä ja hyviäkin tekijöitä löytyy!
- Pitäisi palata siihen että **koulussa oltaisiin niin** että oltaisiin **kuten töissä esim. klo 8-15**, koska työaika on kuitenkin yrityksissä klo 8-16 tai 8-15.
- Haasteena meillä on se, että **pitää olla 18-vuotias**, kun meillä on isoja koneita. Tästä syystä **emme voi ottaa harjottelijoita** ammatillisista oppilaitoksista.
- Jotenkin **tarvisi markkinoida alaa**, että saisi väkeä ja kiinnostusta alaan lisättyä.
- Yleinen **alan vetovoima pitäisi saada nousuun ja tätä myöden myös koulutuksen laatu voidaan taata**. Nykyisin alalle tai ammatilliseen koulutukseen hakeudutaan ns. pakosta, ei halusta ja kiinnostuksesta alaa kohtaan ja se kyllä näkyy tuloksissa.
- **[O]ppilaat lykätään harjoitteluun sillä mielin että kyllä työnantajat opettaa...** Perusasiat on hukassa koulusta tulevilla. Meille on tarjottu näitä "hankalasti" työllistettäviä ihmisiä, hyvä idea muttei niitä voida lykätä parin kuukauden ajaksi ja ehtoa että ... täytyy palkata...
- Ongelma lienee enemmän yhteiskunnallinen - **liian vähän annetaan arvoa tekemiselle**. Nykyään arvostetaan enemmän johtamista ja visiointia ja tulevaisuuden ongelmien ratkomista. Sellainen perus tehtävien puurtaminen ei ole niin isossa arvossa, kuin sen soisi olevan.
- **Tärkein ominaisuus on motivaatio**. Pitää olla myös halu oppia ja tekemällä onnistua. Motivaatio auttaa vaikeiden paikkojen yli.
- **Teknisten taitojen oppiminen** (ainakin teoriassa) **olisi hyvä tapahtua koulussa**. Yleisiä työelämätaitoja oppii parhaiten työelämässä.
- **Opiskelijoiden pitäisi päästä näkemään käytännön työtä työskentelemällä ammattilaisen kanssa** ja pääsisi ammattinsa osaavan oppiin, jolloin näkisi miten asioita oikeasti toteutetaan. **Työmailla pitäisi olla aikaa opiskelijoiden ohjaukseen, mutta tänä päivänä siihen ei näytä löytyvän aikaa**.
- Harjoittelupaikan saaminen tuntuu olevan vaikeaa, kun **pitäisi olla erilaisia koulutuksia jo käytynä**.



# Yhteenveto

# Päätulokset:

## Osaajien rekrytointi on helpottunut:

Rekrytointeja harkitsevista 55% piti osaavan työvoiman rekrytoimista vaikeana.

Lukema on 13 prosenttiyksikköä pienempi kuin vuonna 2021.

## Ulkomaisen työvoiman käyttö on laajentunut:

Selvitykseen vastanneista yrityksistä 55% kertoi käyttäneensä ulkomaalaista työvoimaa.

Lukema on 11 prosenttiyksikköä suurempi kuin vuonna 2021.

## Rakennusalan lähivuosien muutostekijöinä nähdään:

- Ukrainan sota
- Työvoiman eläköityminen
- Digitalisaatio
- Talous- ja korkotasokehitys

# Muita nostoja tuloskehityksistä:

- 1. Henkilöstömäärän kehitys:** Alle neljännes (24%) arvioi henkilöstömäärän kasvavan 12kk aikana. Taso on laskenut 17 prosenttiyksikköä vuodesta 2021.
- 2. Ammattiosaamisen haasteet:** Selvästi aiempaa useampi kokee nimenomaisesti ammattiosaamisen löytämisen haastavaksi.
- 3. Kielitaito:** Valmius palkata suomea osaamaton työntekijä on vahvistunut, vaikka henkilö ei osaisikaan riittävästi englantia. Edelleen yli puolet vastaajista odottaa sujuvaa suomenkielen taitoa. Yhä useampi on käyttänyt ulkomaista työvoimaa.
- 4. Työssäoppimispaikat:** Yritysten mahdollisuus tarjota työssäoppimisen paikkoja on laskenut hienoisesti.
- 5. Täydennyskoulutus:** Kokemus tarjolla olevan täydennyskoulutuksen riittävydestä on parantunut selvästi, mutta sisältää huomioitavasti eroja TOL-luokittain tarkasteltuna.
- 6. Koulutussisällöt:** Vastaajat toivovat aiempaa enemmän keskittyvän käytännön työelämä-taitojen opettamiseen, koskien sekä korkeakouluja että ammatillista koulutusta.

# Yhteenveto tulosten muodostamasta kokonaiskuvasta I:

## Ilmiöt

## Ennakointi

- Rakennustoimialan tulevaan kehitykseen vaikuttaa mm.
  - Ukrainan sota
  - Työvoiman eläköityminen
  - Digitalisaatio
  - Talous- ja korkokehitys
  - Kestävä kehitys / vihreä siirtymä, ja
  - Esivalmistuksen lisääntyminen.
- Aiempaa harvempi uskoo yrityksen henkilöstömäärän kasvavan seuraavan 12 kuukauden aikana.
- Rakennusalan työvoimatarpeen tulevan 10 vuoden kehittymisen kokonaiskuva on säilynyt ennallaan.
- Tarpeen lisääntymistä näkyy voimakkaimmin suurempien yritysten vastauksissa.
- TOL 41 vastaukset ovat vahvimmin positiivisia, kun puolestaan TOL 23 vastaajista osa näkee kehityksen laskevanakin.

# Yhteenveto tulosten muodostamasta kokonaiskuvasta II:

## Työvoima

- Rekrytoinnin koetaan helpottuneen selvästi, mutta se on valtaosin yhä vaikeaa. Haaste painottuu aiempaakin vahvemmin oikean ammattiosaamisen löytämiseen.
- Koulutustaustoista tarve kohdistuu yhä vahvasti ammatilliseen koulutukseen. Vastavalmistuneilla merkitsee eniten reipas asenne ja oppimisen halu.
- Entistä useammalla vastaajalla on ollut ulkomaista työvoimaa. Rekrytointi tehdään osaaminen edellä. Ulkomaisen työvoiman osuus on 14% työntekijöissä ja 4% toimihenkilöissä.
- Entistä useampi on valmis palkkaamaan henkilön, joka ei puhu suomea (ruotsia) tai englantia riittävällä tasolla. Kielitaitovaatimusten luominen toimialalle saa kannatusta, mutta myös kriittistä näkemystä etenkin suurilta yrityksiltä.

# Yhteenveto tulosten muodostamasta kokonaiskuvasta III:

## Koulutuksen työelämä- vastaavuus

- Korkeakouluista valmistuvien teknisten valmiuksien riittävyyttä tarvittavien pätevyyksien hankkimiseen tarkastellaan aiempaa positiivisemmin.
- Vastaavasti mielikuva valmistuvien valmiudesta riittävien käytännön työelämätaitojen omaksumiseen on maltillisen alavireinen.
- Aiempaa useampi painottaisi opinnoissa vahvemmin käytännön työelämätaitojen oppimista. Kehitys on sama sekä korkeakoulu- että ammatillisen opetuksen osalta.
- Ammatillisesta koulutuksesta vastavalmistuneen rekrytoinnin haasteena koetaan selkeästi vahvimmin työnhakijan motivaatio ja osaamisen riittämättömyys. Taustasyinä nähdään mm. puutteet opiskelijoiden oppimisvalmiuksissa ja motivaatiossa, sekä koulutuksen väärässä sisällössä ja opetushenkilökunnan osaamistason riittämättömyydessä.

# Yhteenveto tulosten muodostamasta kokonaiskuvasta IV:

## Osaamisen kehittämien

- Koulutusorganisaatioyhteistyön muodoista yritykselle hyödyllisimpinä nähtiin selkeästi oppisopimuskoulutus ja koulutussopimus.
- Yritysten mahdollisuudet tarjota työssäoppimispaikkoja / työharjoittelupaikkoja opiskelijoille ovat laskeneet maltillisesti aiemmasta.
- Mielikuvat markkinoilla on tarjolla olevan täydennys-koulutuksen vastaavuudesta yrityksen tarpeisiin ovat puolestaan kehittyneet merkittävän positiivisesti.
- Molemmissa edellisissä kysymyksissä on huomattavia eroja, kun tuloksia tarkastellaan TOL-toimialaluokittain.



# Suosituksset

## Suorina tulostoina:

- Työvoiman kasvava tarve:** Rakennusalan yritykset tarvitsevat tulevaisuudessa lisää työvoimaa, erityisesti ammattiosaajia. Vaikka osaajien rekrytointi vastaajien tarpeisiin on helpottunut, on se edelleen vaikea.  
→ *Toimialan vetovoimatyö tukee osaajien saatavuutta yrityksiin.*
- Työnkuvien ketterä kehittäminen:** Osaamisvaatimusten luomia tarpeettomia pullonkauloja on ratkottava ja joustavuuksia luotava, jotta tarjolla oleva osaava työvoima saadaan yrityksiin. Case-esimerkkinä kielitaito: On löydettävä tapoja toimia yhä merkittävästi joustavammin, kuitenkin vaarantamatta esim. työturvallisuutta.  
→ *Hyviä käytänteitä on hyvä tunnistaa myös toimialan ulkopuolelta kv-työvoima -painotteisilta aloilta.*
- Ajatus toimialan kielitaitovaatimuksesta** sai merkittävää kannatusta.  
→ *Idean meriittejä ja vaikutuksia on hyvä tarkastella tarkemmin, huomioiden eri kokoluokan yritykset.*
- Täydennyskoulutusten** hyödyllisyyden arvioissa yritysten vastaukset ovat kehittyneet positiivisesti.  
→ *Osaamisen uudistamiseksi tuloksia on tarkasteltava toimialatasoa hienosyisemmin (TOL-alaluokat).*

## Tulosten ulkopuolelta:

- Opiskelijoiden käytännön työelämätaitojen ja opiskelu-/työssäkäyntimotivaation** vahvistamiseen tarvitaan nelinapainen dialogi, tahtotila ja yhteistyö: opiskelija, perhe, koulutusorganisaatio ja työnantaja. Innolinkillä on jo aiempaa ajatusta tästä, ideoimme mielellämme jatkoa yhdessä.
- Rekrytointiprosessien kehittäminen:** Innolinkin keväällä 2024 Työ- ja elinkeinoministeriölle toteuttamassa selvityksessä tunnistettiin, että etenkin tutkintojen ulkopuolisen osaamisen osalta, rekrytoitavien osaamisen tunnistaminen perustuu vahvasti dialogisuuteen. On mahdollista, että puutteet kielitaidossa muodostavat haasteen myös henkilöiden osaamisen tunnistamiselle.
- Osaamisen tunnistamisen järjestelmällisyys:** Samaisessa selvityksessämme kartoitimme myös kuinka usein / toistuvasti ihmisten osaamistarpeita töissä tarkastellaan. Toiminta on valtaosin satunnaista. Nostammekin RT:lle esiin myös näkökulman *osaamistarpeiden järjestelmälliseen tunnistamiseen yrityksissä* → tätä voisi tukea säännöllisempi ketterä *RT:n osaamistarvepulssi*.

# Varmistetaan yhdessä tulosten hyödyntäminen

Kerro miten onnistuimme!

Auta meitä kehittymään vastaamalla lyhyeen palautekyselyyn. Kysely toimitetaan sinulle sähköpostilla, kiitos.



## MIKKO ULANDER

Liiketoimintajohtaja  
mikko.ulander@innolink.fi  
+358 45 358 6815

Ollaan yhteydessä - vastaan mielelläni kysymyksiinne sekä autan tulosten hyödyntämisessä.

Seuraa meitä verkossa innolink.fi ja sosiaalisessa mediassa #innolink

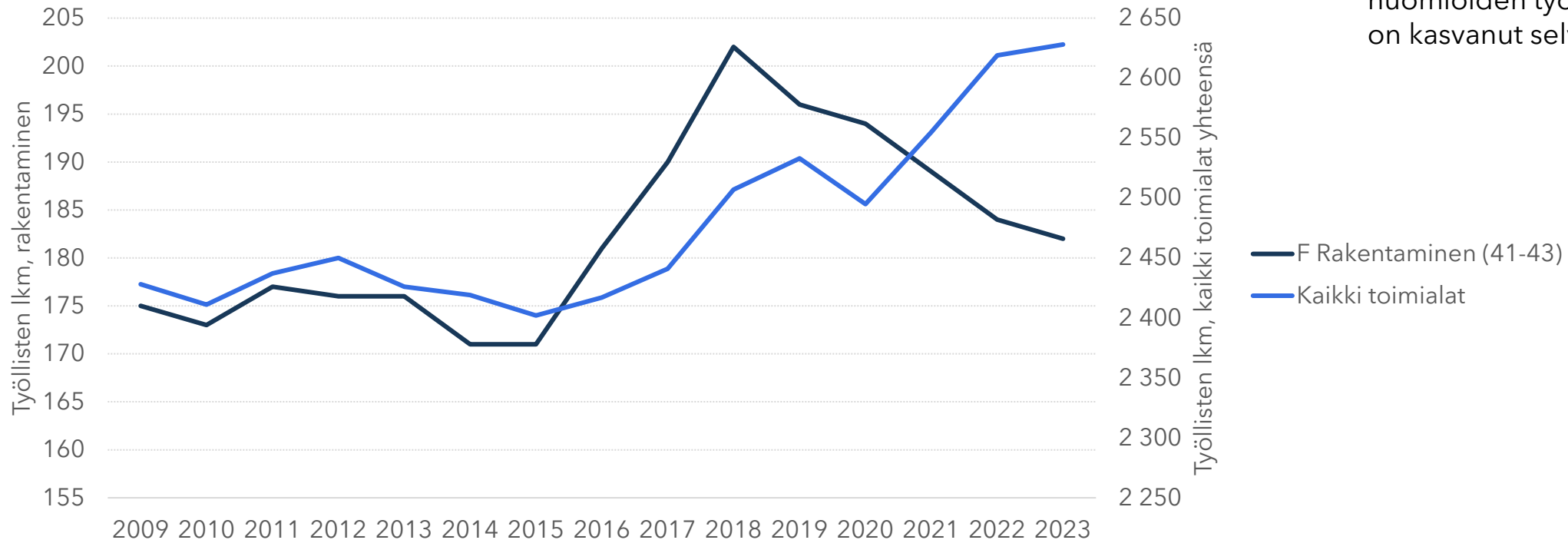


*Viesti tutkimuksen keskeisistä tuloksista asiakkaille, sidosryhmille tai henkilöstöllesi visualisoidun tutkimustiedotteen avulla, tutustu tekemiimme tiedotteisiin [tästä](#)*

# Liite: tilastotietoja

# Työllisten määrän kehitys

Työlliset ja palkansaajat, 15-74-vuotiaat, F Rakentaminen (41-43)



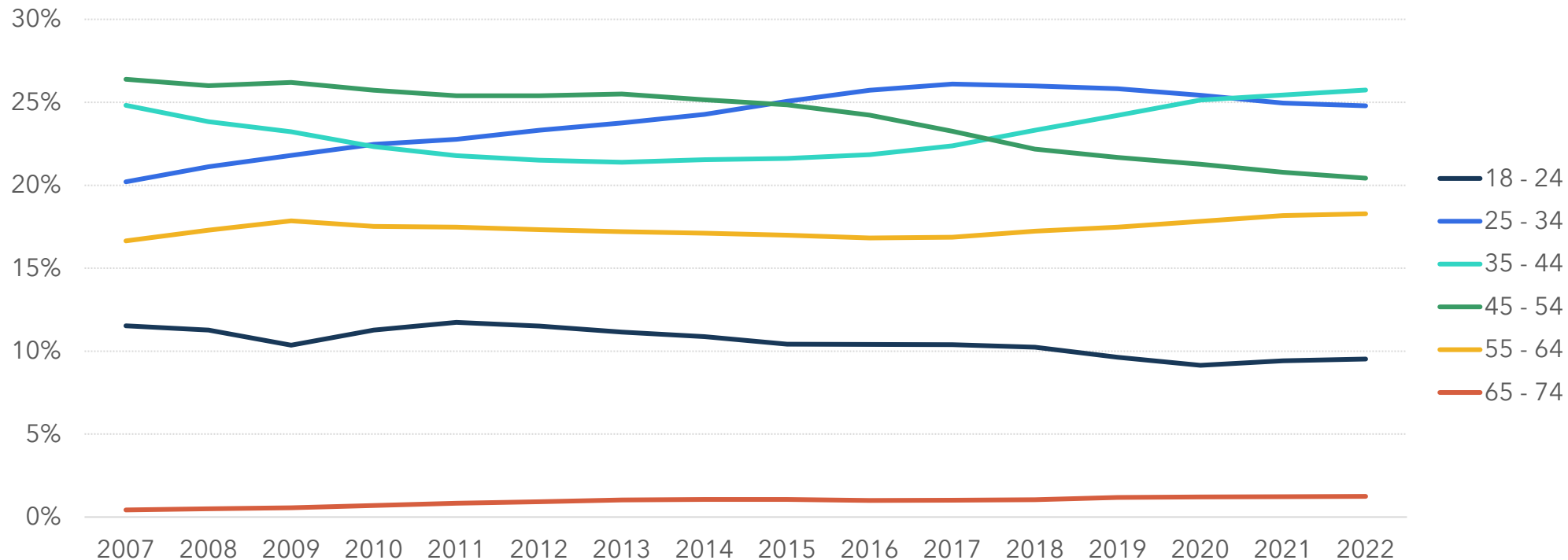
Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen perusteella työllisten määrä rakennusalalla on laskenut vuodesta 2018 alkaen, samalla kuin kaikki toimialat huomioiden työllisten määrä on kasvanut selvästi.

Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus

# Työllisten ikärakenne rakennusalalla

Työlliset toimialan ja iän mukaan, F Rakentaminen (41-43)

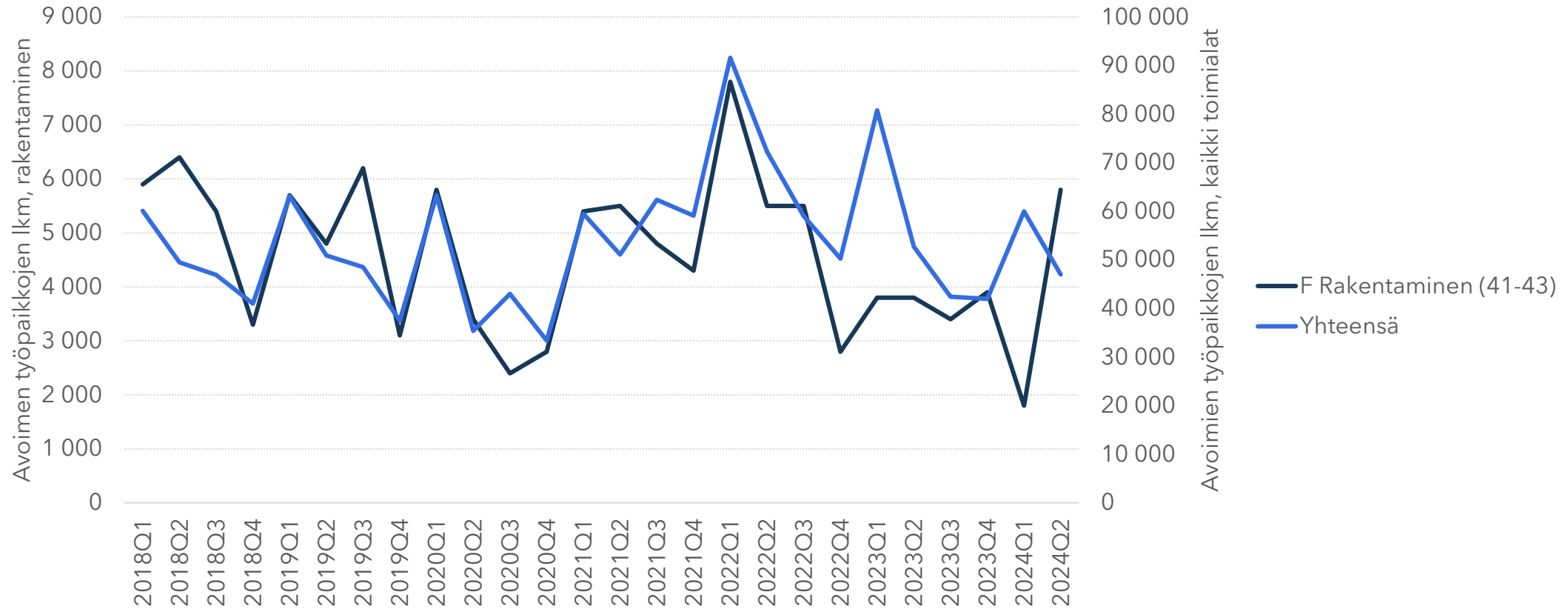
Kun tarkastellaan rakennusalan työllisten ikärakennetta, on erityisesti 45-54-vuotiaiden osuus laskenut.



Lähde: Tilastokeskus, työssäkäynti

# Avoimet työpaikat

## Avoimet työpaikat



Lähde: Tilastokeskus, avoimet työpaikat



**RT** RAKENNUS-  
TEOLLISUUS