

RT:n Osaamistarveselvityksen tulokset 2024

Yleistä tutkimuksesta

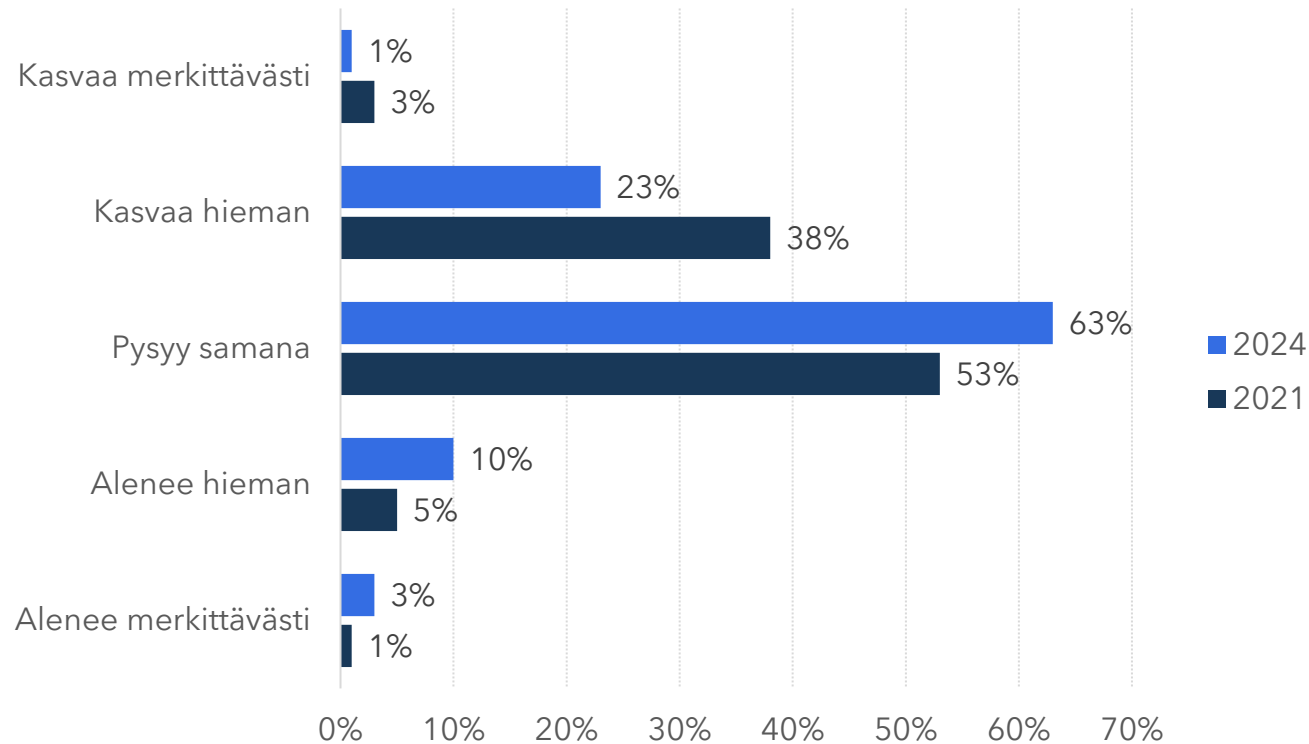
Tässä raportissa esitetään tutkimuksen päätulokset.

Kaikki tutkimuksen tulokset esitetään yksityiskohtaisesti raportointijärjestelmässä.

| | |
|---------------------------|--|
| TAVOITE | Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää rakennusalan yritysten työvoima- ja osaamistarpeita. |
| KOHDERYHMÄ & VASTAUSMÄÄRÄ | Tutkimuksen kohderyhmänä toimii Rakennusteollisuus RT: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. |
| TIEDONKERUU | Tutkimus toteutettiin ensin sähköpostikyselynä touko-kesäkuussa 2024. Sähköpostivastauksia kertyi yhteensä 113. Tämän jälkeen tiedonkeruuta jatkettiin puhelinhaastatteluilla 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. |
| YHTEYSHENKILÖT | Saku Lehtinen, koulutuspoliittinen asiantuntija, RT Lauri Pakkanen, yhteiskuntasuhdepäällikkö, RT Mikko Ulander, tutkimuksen vastuullinen asiantuntija ja asiakkuudesta vastaava, Innolink |

Aiempaa harvempi arvioi henkilöstömäärän kasvavan

Miten arvioisit yrityksenne henkilöstömäärän kehittyvän seuraavan 12 kk aikana?



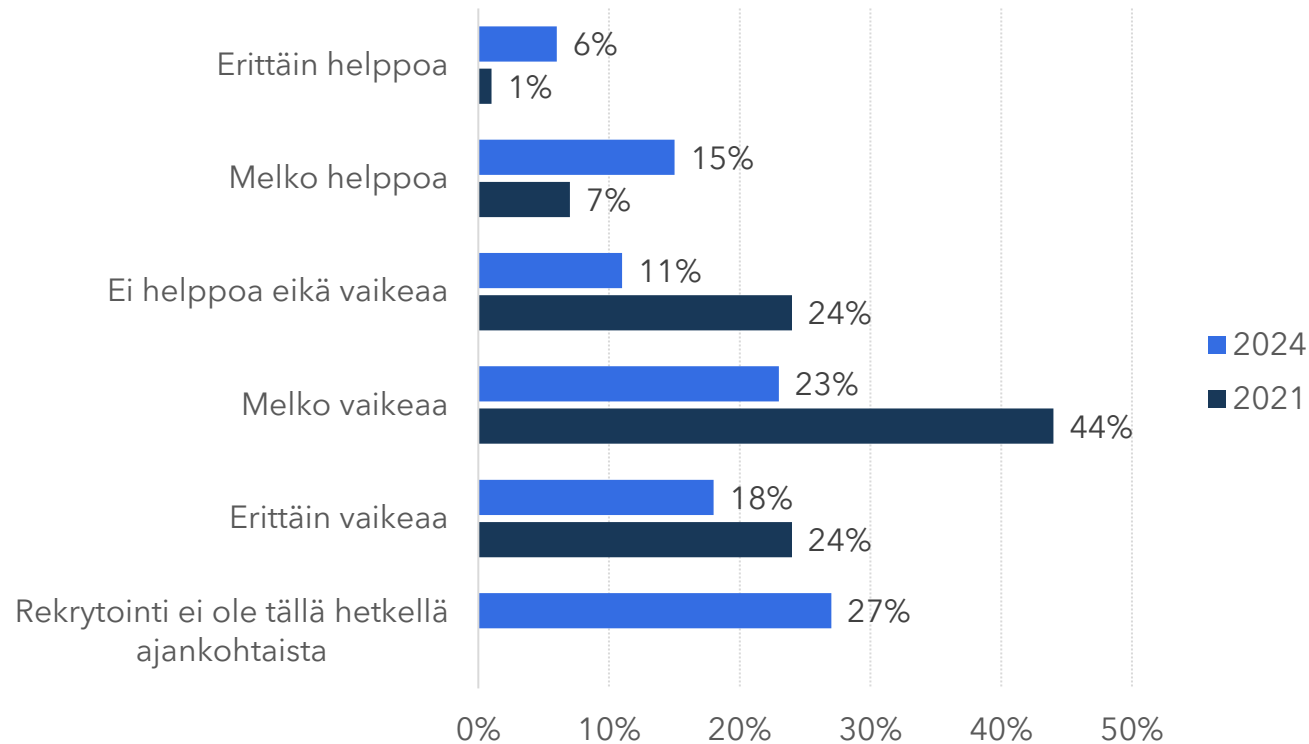
Vuonna 2024 **24 %:a vastaajista arvioi henkilöstömäärän kasvavan**, kun 2021 41 % on ollut tätä mieltä.

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

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

Rekrytointi koetaan yhä vaikeaksi, mutta se on helpottunut

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



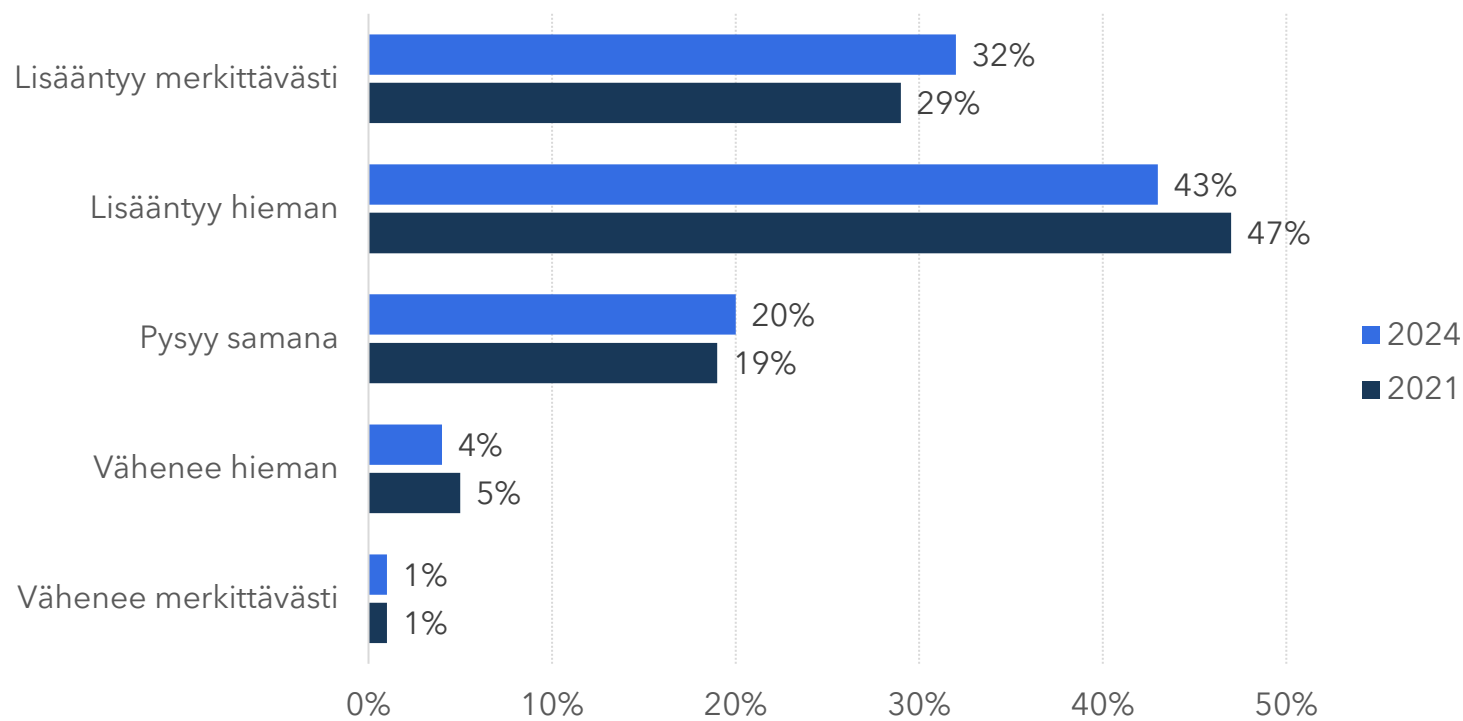
Huom! Vuonna 2024 on uutena vaihtoehtona esitetty *rekrytointi ei ole tällä hetkellä ajankohtaista*.

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** yrityksillä **sekä pienemmissä yrityksissä**.

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?

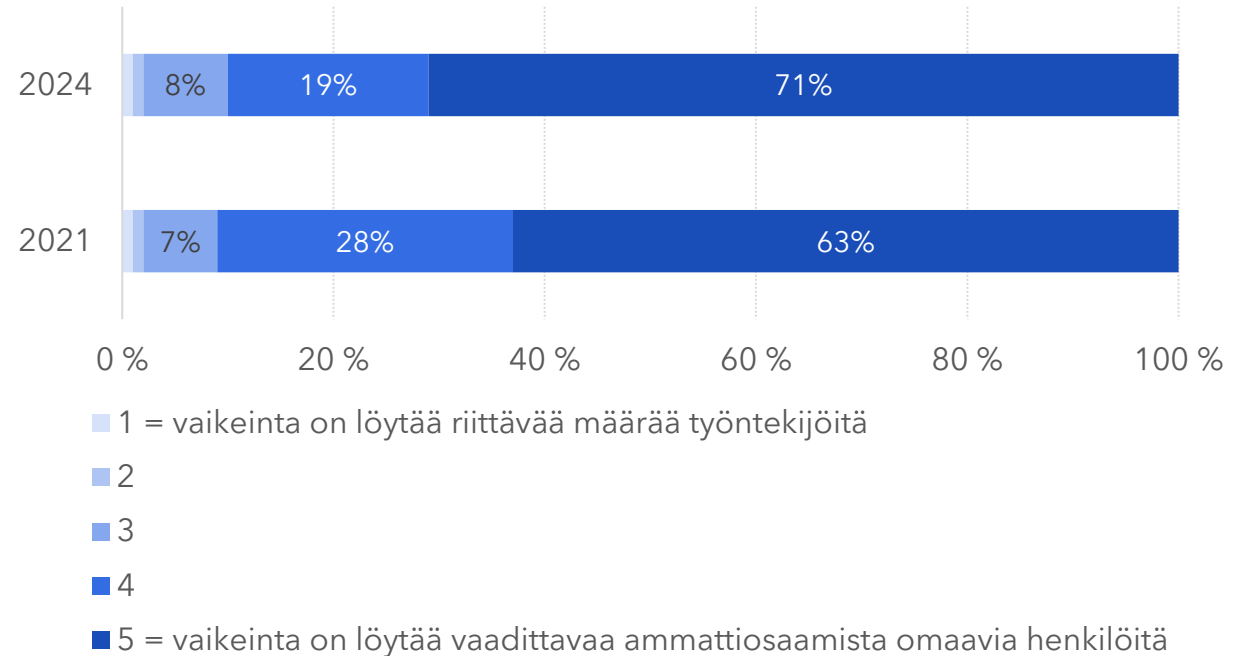
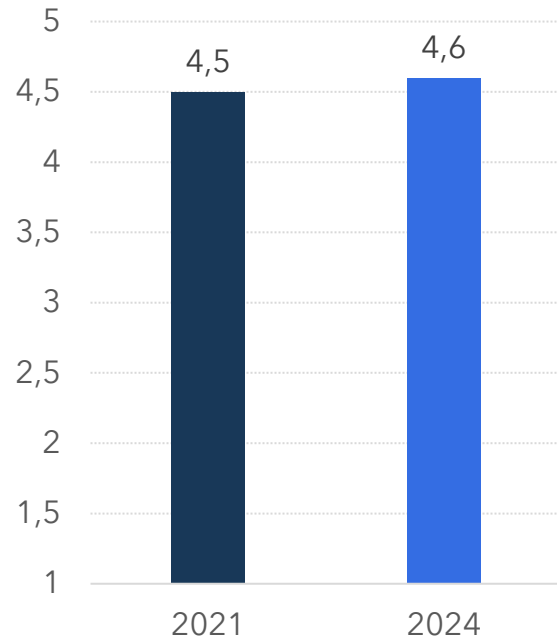


Näkymissä **ei ole kokonaistasolla suurta muutosta**. Yhteensä 75 % arvioi työvoiman-tarpeensa lisääntyvän (2021: 76 %).

Työvoimantarpeen lisääntymistä nähtiin voimakkaimmin **suuremmissa yrityksissä**.

Aiempaa useampi kokee suuremmaksi haasteeksi ammattiosaamisen löytämisen

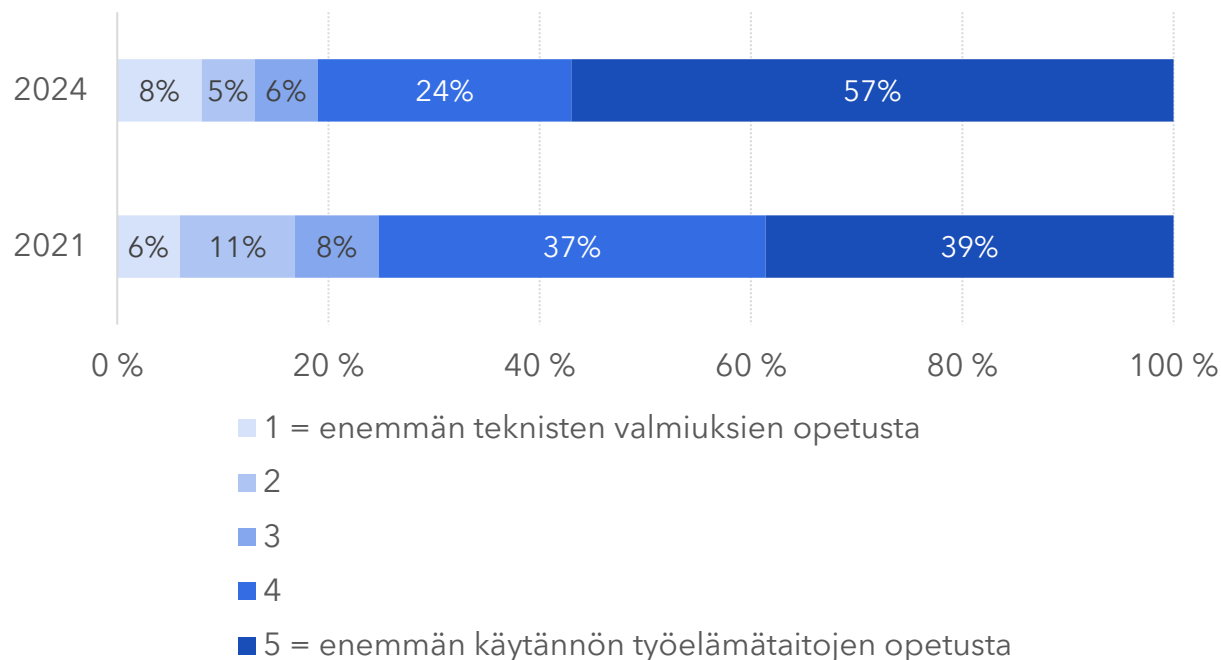
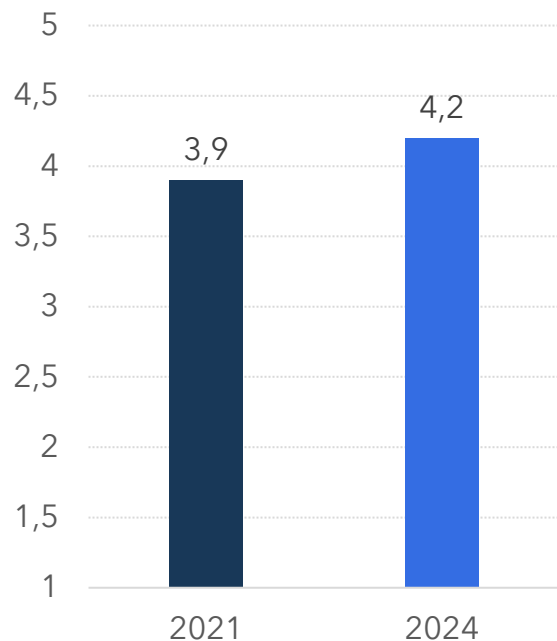
Kumman arvioitte olevan rekrytointeja toteutettaessa suurempi haaste:
löytää riittävästi työvoimaa vai oikean ammattiosaamisen omaavaa työvoimaa?



Osaamisvajetta koettiin erityisesti **maa- ja vesirakentamisen toimialalla**, sekä **pienemmissä yrityksissä**.

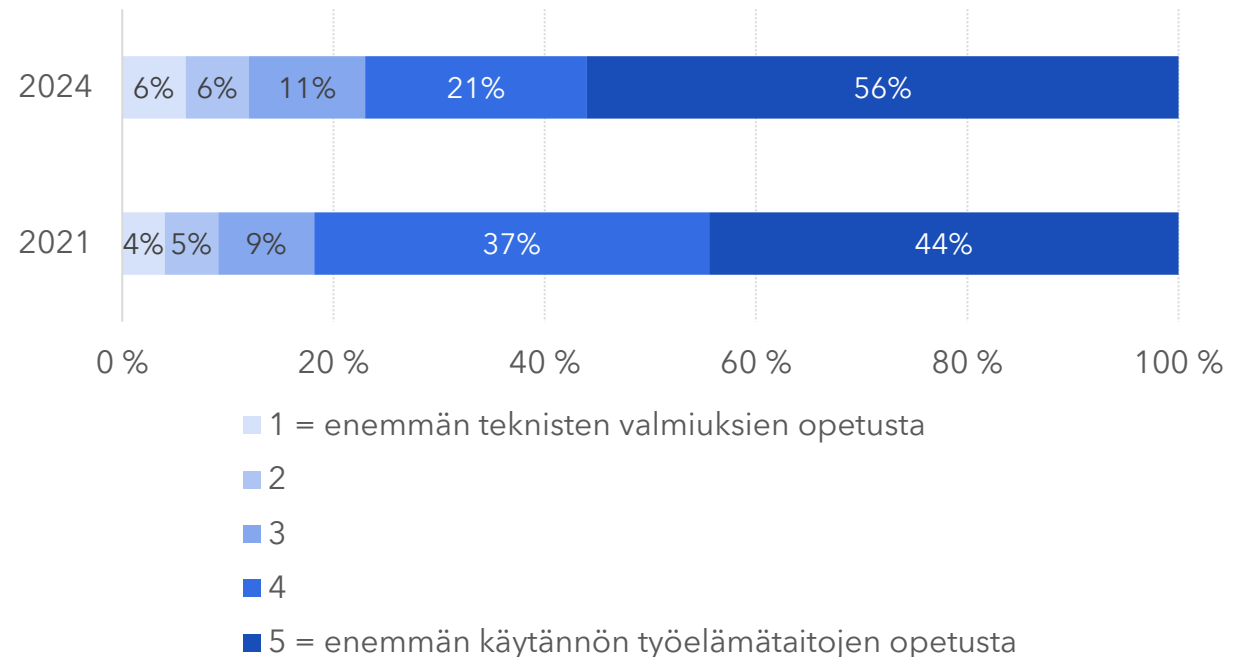
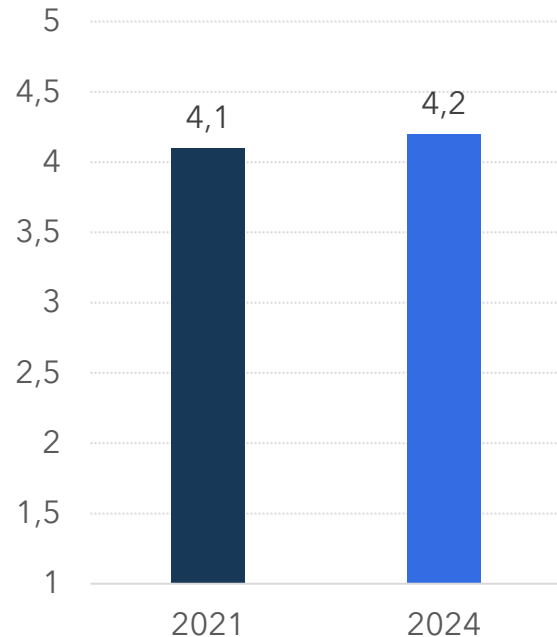
Myös ammatillisessa tutkinnossa toivotaan lisättävän painotusta käytännön työelämätaitoihin

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?



Vastaajat toivoivat hieman aiempaa painokkaammin käytännön työelämätaitojen opetusta korkeakouluissa

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



Vastavalmistuneen palkkaamisen esteet ensisijaisen rekrytoinnin kohderyhmän mukaan

Mitkä ovat mielestäsi tärkeimpiä syitä siihen, että rakennusalan yritys *ei palkkaisi* vastavalmistunutta. Vertailu on tehty sen mukaan, pitääkö lähitulevaisuuden rekrytoinnissa ensisijaisena ammatillisesta koulutuksesta vai korkeakoulutuksesta vastavalmistunutta.

| | Ammatillinen koulutus | Korkea-koulu |
|--|-----------------------|--------------|
| 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 % |

Selvästi merkittävimmät esteet ovat **motivaatio** ja **riittämätön osaaminen**.

Huomattavasti aiempaa harvempi nimesi **virheelliset mielikuvat** sekä **pelon työnhakijan aikaansaamattomuudesta**.

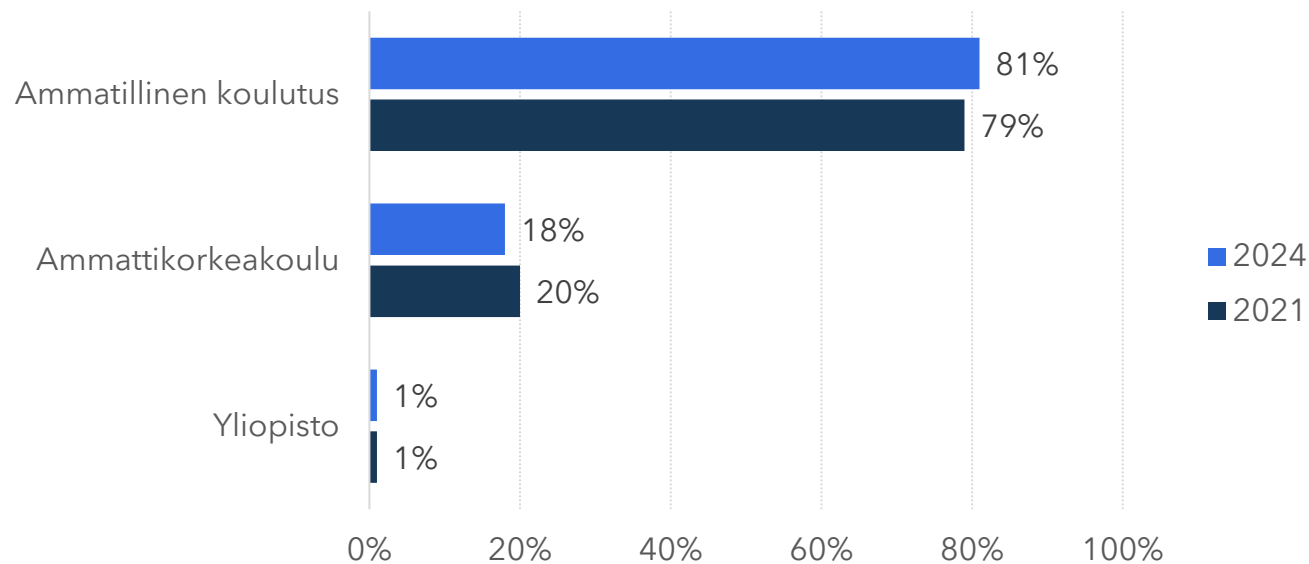
Uusi vaihtoehto **henkisen jaksamisen** valitsi lähes joka kymmenes.

Vertailussa esteet hyvin samankaltaisia toisella ja kolmannella asteella.

“Tärkein ominaisuus on motivaatio. Pitää olla myös halu oppia ja tekemällä onnistua. Motivaatio auttaa vaikeiden paikkojen yli.”

Lähitulevaisuudessa on tarvetta 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** sekä **pienimmissä yrityksissä**.

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

Oppilaitosyhteistyön muodot tärkeimmän kohderyhmän mukaan

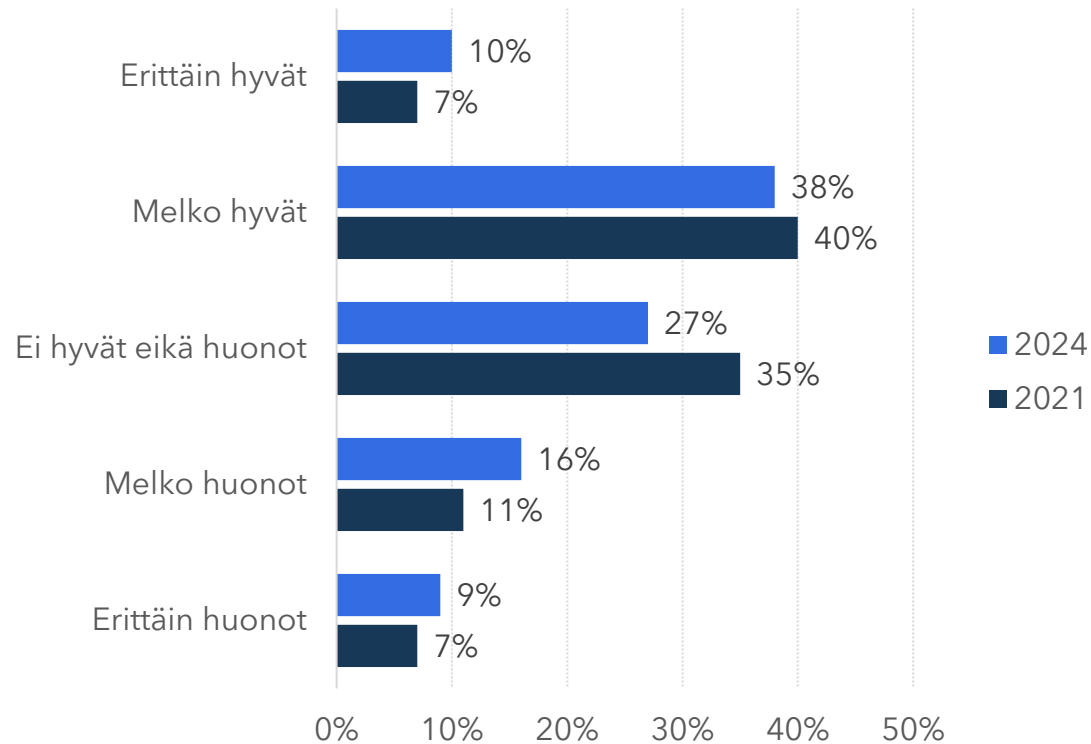
Mikä oppilaitosyhteistyö on teidän yrityksellenne hyödyllisintä vertailtuna sen mukaan, pitääkö ammatillisen koulutuksen vai korkeakoulutaustalla olevaa osaajaryhmää tärkeämpänä lähitulevaisuudessa työvoiman rekrytoinnissa.

| 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 yrityksellenne on työssäoppimispaikkojen/työharjoittelupaikkojen tarjoamiseen opiskelijoille?



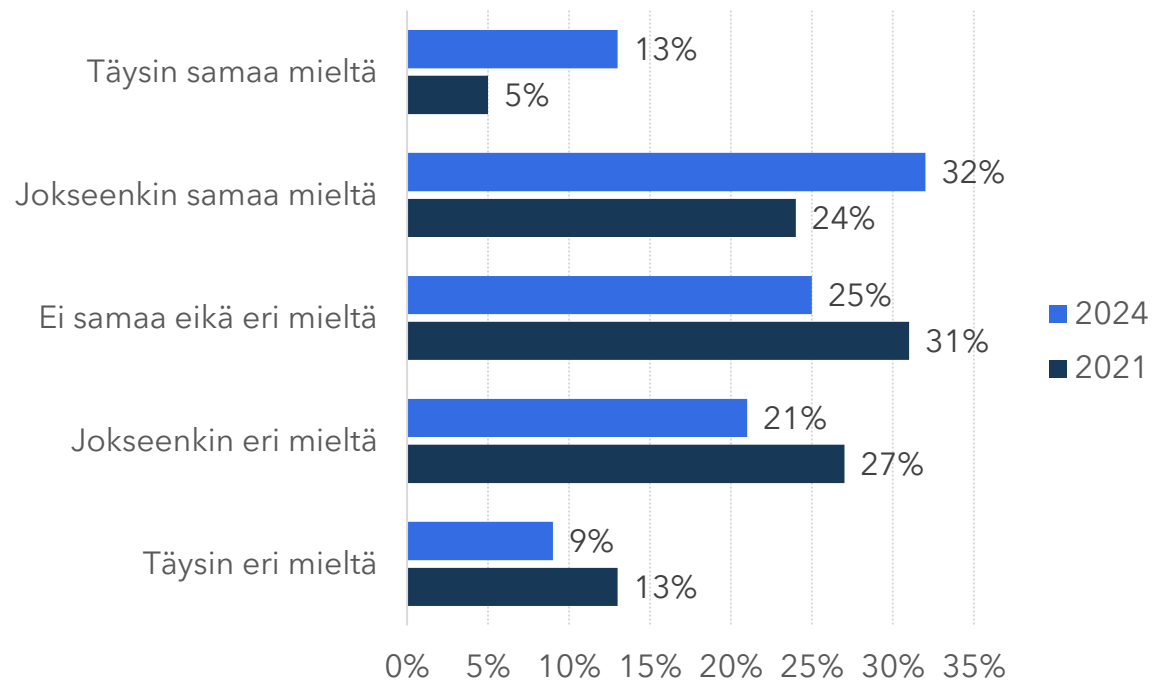
Mahdollisuus harjoittelupaikkojen tarjoamisesta on pysynyt lähes ennallaan heikosta suhdanteesta huolimatta.

Toimialoista maa- ja vesirakentamisen **vastauksissa korostuu mahdollisuuksien heikkous** muita vahvemmin: erittäin huonot 29%. Selkeästi **positiivisimmat vastaukset ovat tuoteteollisuuden 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.



Vastaajista **45 % arvioi**, että markkinoilla on tarjolla yrityksen ja henkilöstön tarpeisiin vastaavaa täydennyskoulutusta. Tilanne on parantunut selvästi vuoden 2021 selvityksestä (16 prosenttiyksikköä).

Kriittisimmät näkemykset ovat tuoteteollisuuden vastaajilta. Eri mieltä yhteensä 24 %.

Vertailut tärkeimmän kohderyhmän mukaan

| Minkälaiset mahdollisuudet yrityksellänne on työssäoppimispaikkojen /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 % |

Taustalla ei ole väliä jos osaaminen on riittävää

Mitkä ovat tärkeimmät syyt miksi yrityksesi palkkaa ulkomaista työvoimaa?



Yhä suuremmassa osassa vastaajista on työskennellyt ulkomaalaisia.

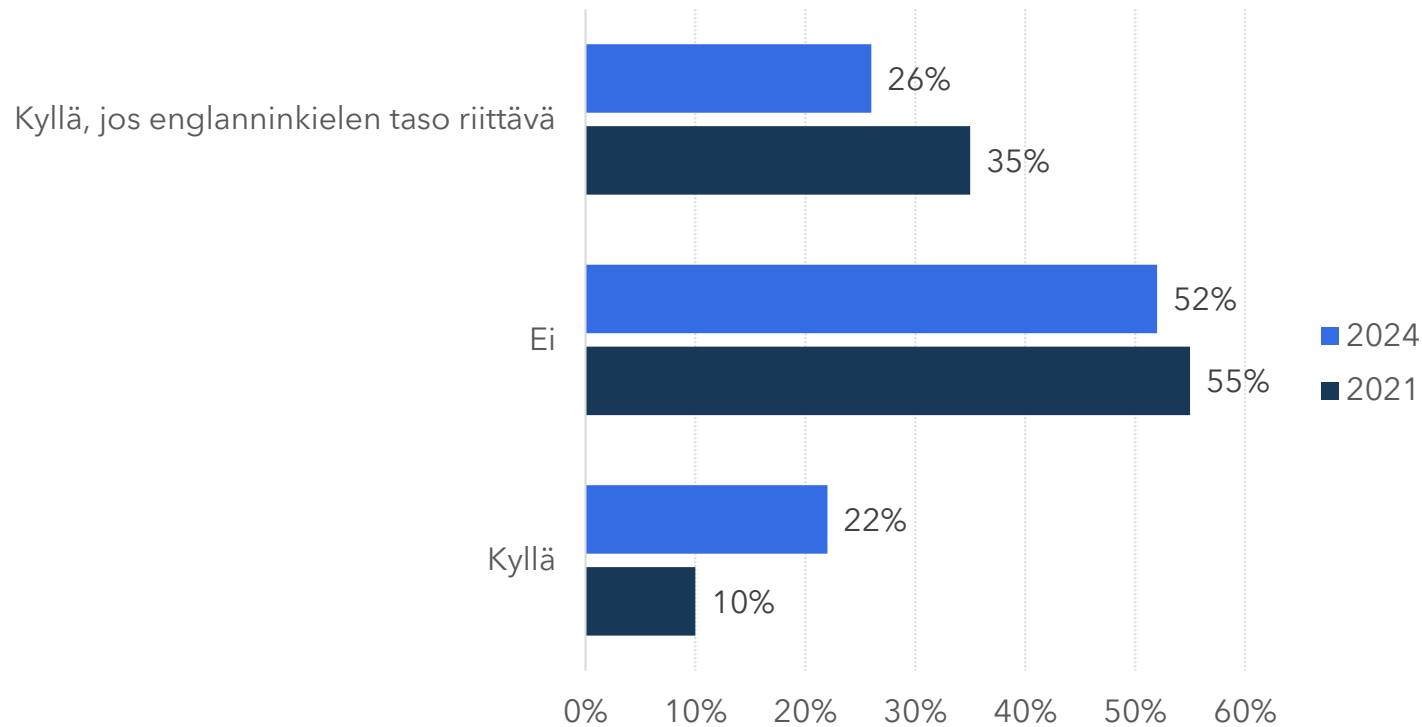
Heikommassakaan suhdanteessa palkkataso ei ole vaikuttanut ulkomaisen työvoiman rekrytointiin.

Infratoimialalla suhtautuminen kielitaitoon oli selvästi muita tiukempaa.

Suuremmat yritykset olivat joustavampia kielitaitovaatimusten suhteen.

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 suhtautuminen kielitaitoon oli selvästi muita jyrkempää.

Suuremmat yritykset olivat joustavampia kielitaitovaatimusten suhteen.

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:

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

Muita nostoja tuloskehityksistä:

- 1. Henkilöstömäärän kehitys:** Alle neljännes arvioi henkilöstömäärän kasvavan 12 kk aikana. Taso on laskenut 17 prosenttiyksikköä vuodesta 2021. Pitkän aikavälin (10 v.) kehitys on säilynyt ennallaan.
- 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. Kielitaitovaatimus jakaa yritysten näkemyksiä.
- 4. Työssäoppimispaikat:** Yritysten mahdollisuus tarjota työssäoppimisen paikkoja on laskenut hienoisesti heikommassa suhdanteessa. Tulosta voi pitää torjuntavoittona.
- 5. Täydennyskoulutus:** Kokemus tarjolla olevan täydennyskoulutuksen riittävydestä on parantunut selvästi, mutta sisältää huomioitavasti eroja toimialoittain tarkasteltuna.
- 6. Koulutussisällöt:** Vastaajat toivovat aiempaa enemmän keskittyttävän käytännön työelämä-taitojen opettamiseen, koskien sekä korkeakouluja että ammatillista koulutusta. Ero on voimistunut vuoden 2021 selvityksestä entisestään.

Miten jatkossa?

- **Kielitaito ja vieraskieliset**

- Erityisesti toimihenkilöiden palkkauksessa tarvitaan tiivistä yhteistyötä yritysten ja korkeakoulujen välillä. Luodaan polkumalli, jossa määritellään korkeakoulun, yksilön ja yhteistyöyrityksen roolit ja vastuut.
- Vieraskielisen työntekijän palkkauksessa ei ole vain kielitaidosta vaan myös mm. suomalaisesta työelämästä, yrityksen kulttuurista ja yksilön taustasta.

- **Työssäoppimispaikat**

- Työssäoppimispaikkojen/kesätöiden/harjoittelujen rooli on erittäin tärkeä opiskelijan riittävän osaamisen saavuttamisessa
- Myös alaikäisten opiskelijoiden tulee päästä oppimiaan työpaikoille.

- **Koulutussisällöt**

- Koulutuksen järjestäjien tulee pystyä kehittämään koulutussisältöjä vastaamaan paremmin vaatimukseen yleisistä työelämätaidoista.
- Tämä koskee erityisesti toisen asteen ammatillista koulutusta.

RT RAKENNUS-
TEOLLISUUS