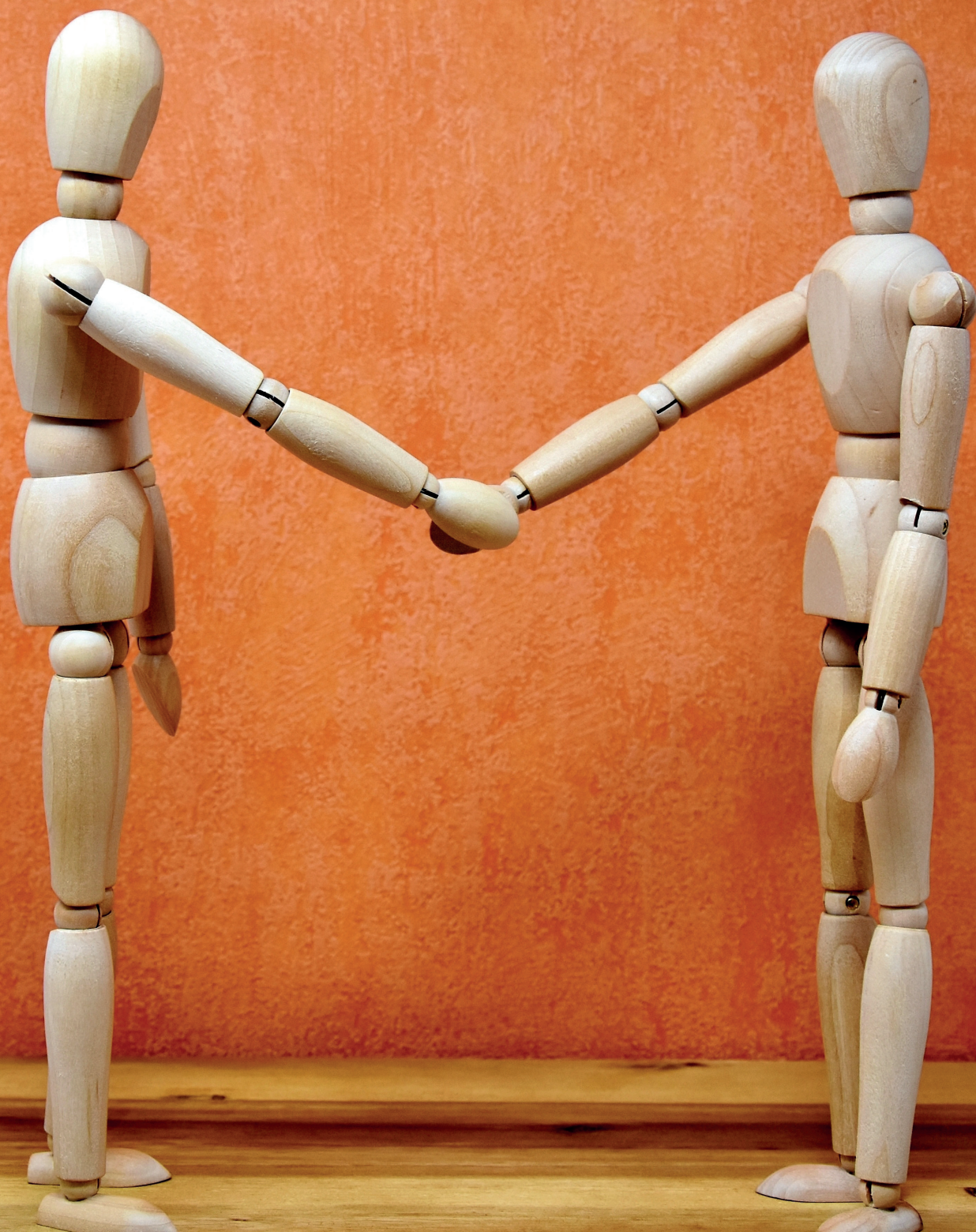




Rekrytointiongelmia Uudellamaalla

Selvitys Uudenmaan toimipaikkojen rekrytointiongelmista
vuosina 2016 ja 2017

AULANKO TIMO



Rekrytointiongelmät Uudellamaalla

Selvitys Uudenmaan toimipaikkojen rekrytointiongelmista vuosina 2016 ja 2017

TIMO AULANKO

RAPORTTEJA 11 | 2019

Rekrytointiongelmät Uudellamaalla

Selvitys Uudenmaan toimipaikkojen rekrytointiongelmista vuosina 2016 ja 2017

Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

Kansikuva: Pixabay

ISBN 978-952-314-769-0 (PDF)

ISSN 2242-2854 (verkkojulkaisu)

URN:ISBN:978-952-314-769-0

www.doria.fi/ely-keskus

Selvityksen keskeisimmät havainnot

- Osaavan työvoiman saatavuus on heikentynyt Uudellamaalla viime vuosien ajan useiden eri mittareiden perusteella. Työntekijöiden kysyntä on kasvanut selvästi avoinna olevien työpaikkojen lukumäärän perusteella. Samanaikaisesti työttömien työnhakijoiden määrä on vähentynyt merkittävästi.
- Tilastokeskuksen toteuttamien työnantajahaastatteluiden mukaan yli 40 prosenttia Uudenmaan toimipaikoista kärsii rekrytointiongelmista. Eniten rekrytointiongelmia oli majoitus- ja ravitsemusalalla sekä kuljetuksessa ja varastoinnissa, joissa yli puolet toimipaikoista kärsi rekrytointiongelmista.
- Rekrytointiongelmat ovat yleistyneet Uudellamaalla vuodesta 2016 vuoteen 2017 laajasti kaikilla alueilla ja lähes kaikilla toimialoilla. Alueellisesti ongelmat ovat yleistyneet eniten Espoossa ja vähiten Itä-Uudellamaalla. Toimialoitain ongelmat ovat yleistyneet eniten maa- ja metsätaloudessa ja rakentamisessa. Rekrytointiongelma kärsineiden toimipaikkojen osuus laski ainoastaan teollisuudessa.
- Yleisin käytetty rekrytointikanava Uudellamaalla oli avoimesta työpaikasta omalle henkilöstölle ilmoittaminen. Avoimen työpaikan ilmoittaminen TE-toimiston palveluihin oli toiseksi käytetyin rekrytointikanava, jota hyödynsi 44 prosenttia rekrytoineista toimipaikoista Uudellamaalla.
- TE-toimiston palveluita hyödynsivät erityisesti rekrytointiongelmista kärsineet työnantajat. He myös pitivät TE-toimistoa tärkeämpänä rekrytointikanavana kuin muut työnantajat. TE-toimiston palveluita tulisi kehittää jatkossa palvelemaan entistä paremmin nimenomaan työnantajia, jotka kärsivät rekrytointivaikeuksista.
- Eniten TE-toimistoa hyödynsivät kuntasektorin ja vähiten yksityisen sektorin työnantajat. Toimialoitain TE-toimistoa käytettiin rekrytointikanavana erityisesti majoitus- ja ravitsemusalalla sekä terveys- ja sosiaaialalla. Suuret työnantajat hyödynsivät TE-toimiston palveluita pieniä useammin. TE-toimisto arvioitiin kaikkein tärkeimmäksi rekrytointikanavaksi. Useampaa rekrytointikanavaa käyttäneistä toimipaikoista 26 prosenttia ilmoitti TE-toimiston olleen tärkein rekrytointikanava.
- TE-toimiston työnantajapalveluiden merkittävimmät katvealueet sijaitsivat alueellisesti Itä-Uudellamaalla. Koko Uudenmaan laajuisesti katvealueita oli toimialoitaisessa tarkastelussa kuljetus- ja varastointialalla sekä informaatio- ja viestintäalalla. Palveluiden kohdentamista ja markkinointia tulisi suunnata jatkossa entistä enemmän nimenomaan Itä-Uudellemaalle sekä kuljetus- ja varastointialalle. Myös rakennus- ja terveys- ja sosiaaialalla sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa TE-toimiston hyödyntäminen oli odotettua alhaisempaa.

Sisältö

Johdanto	1
Työmarkkinoiden kohtaannon kehittyminen Uudellamaalla	4
Työvoiman kysyntä ja tarjonta tilastojen pohjalta	4
Työnantajakyselyt ja barometrit	6
Työnantajahaastattelujen aineisto.....	8
Toimipaikkojen rekrytointi Uudellamaalla.....	9
Rekrytoivien toimipaikkojen osuudet	9
Työnantajien tekemät rekrytointiyritykset.....	12
Rekrytointiongelmien esiintyminen Uudellamaalla	14
Työnantajien näkemykset rekrytointiongelmien syistä.....	19
TE-toimiston käyttö rekrytointien tukena.....	21
Rekrytointikanavien käyttö ja TE-toimisto rekrytointikanavana.....	21
Rekrytointimäärät sekä avoimien työpaikkojen ilmoittaminen TE-toimistolle	25
Kehitysehdotukset TE-toimiston työnantajapalveluiden käytön lisäämiseksi.....	28
Lopuksi	29
Lähteet	30

Johdanto

Yritysten rekrytointiongelmien ovat yleistyneet viimeisten vuosien aikana Uudellamaalla useiden eri mittareiden perusteella. Uudenmaan työmarkkinoiden toimivuus on valtakunnallistakin tärkeää, sillä Uusimaa on elinkeinoelämän, työllisyyden ja kansantalouden kannalta Suomen merkittävin yksittäinen alue. Koko maan yrityksistä ja työllisistä kolmannes sijaitsee Uudellamaalla ja Suomen bruttokansantuotteesta 38 prosenttia syntyy Uudellamaalla.

Rekrytointiongelmien lisääntyminen voi olla merkki työvoimakapeikkojen eli työmarkkinoiden kohtaanto-ongelman olemassaolosta. Työmarkkinoiden kohtaannolla tarkoitetaan työvoiman kysynnän ja tarjonnan yhteensopivuutta (esim. Ilmakunnas ym. 2013). Vaikka työmarkkinoilla on samanaikaisesti sekä työnhakijoita että avoimia työpaikkoja, eivät ne aina kohtaa toisiaan, jolloin puhutaan kohtaanto-ongelmasta. Kohtaanto-ongelman aikana on yhtäaikaista pulaa työpaikoista ja työntekijöistä. Uudellamaalla ei ainakaan vielä voida katsoa vallitsevan työvoimapulaa, sillä työvoiman tarjonta ylittää edelleen selvästi työvoiman kysynnän esimerkiksi työttömien työnhakijoiden ja TE-toimistolle ilmoitettujen avoimien työpaikkojen välisen suhteen perusteella.

Työmarkkinoiden kohtaanto-ongelma voi johtua kolmesta eri tekijästä. Alueellinen kohtaanto-ongelma johtuu työpaikkojen ja työnhakijoiden alueellisesta eriytymisestä, jolloin työpaikat ja työnhakijat sijaitsevat eri alueella. Kannustimien kohtaanto-ongelmassa työnhakijoiden vaateet työsuhteen ehdoille eroavat työnantajien tarjonnasta. Esimerkkinä tällaisesta tilanteesta on, kun työnantajat eivät ole valmiita maksamaan työnhakijoiden vaatimaa palkkatasoa ja työnhakijat eivät ole valmiita työskentelemään tehtävissä työnantajan tarjoamalla palkkatasolla. Kannustimien kohtaanto-ongelmaan liittyvät julkisuudessa usein esillä olevat teemat kannustinloukuista ja sosiaaliturvasta. Osaamisen kohtaanto-ongelma johtuu työnantajien osaamisvaatimuksien ja työnhakijoiden osaamisen välisistä eroista, jolloin työnhakijoiden koulutus, kokemus, osaaminen tai kielitaito eivät vastaa työnantajien asettamia vaatimuksia. Myös itse työnhaun osaamiseen liittyvät puutteet kuuluvat osaamisen kohtaanto-ongelman alle.

Kaikki rekrytointin vaikeudet tai esteet eivät suinkaan lukeudu työmarkkinoiden kohtaannon alle. Tietyillä ammatialoilla voi vallita absoluuttinen työvoimapula, jolloin potentiaalisia työnhakijoita avoimiin työpaikkoihin ei edes ole. Jotta voidaan edes puhua työmarkkinoiden kohtaannosta, on työvoiman kysynnän lisäksi oltava myös työnhakijoiden tarjontaa.

Jaakko Pehkosen, Jussi Huuskosen ja Kalle Tornbergin tutkimuksen (Pehkonen ym. 2018) mukaan työmarkkinoiden kohtaanto on heikentynyt Suomessa 2010-luvun aikana erityisesti suurissa seutukunnissa, joissa avoimien työpaikkojen määrä, avoimien työpaikkojen vakanssiaste sekä työttömyysaste ovat nousseet yhtäaikaaisesti. Samalla uudet avoimet työpaikat ovat täyttyneet aiempaa hitaammin. Avoinna olevien työpaikkojen ominaisuuksien (toimiala, sektori, palkka, työsuhteen laatu) muutokset selittävät osan kohtaannon heikkenemisestä, mikä viittaa rakenteelliseen kohtaanto-ongelmaan. Uudellamaalla on tapahtunut rakenteellisia muutoksia työmarkkinoilla esimerkiksi työllisten toimialoittaisen jakaantumisen suhteen. Yhä suurempi osa uusmaalaisista työskentelee palvelualoilla sekä rakentamisessa, samalla kun työllisten määrä on laskenut erityisesti teollisuudessa. Toimialarakenteen muutoksella on vaikutuksia työvoiman kohtaannon toteutumiselle.

Uudenmaan työmarkkinat ovat perinteisesti olleet uudistumiskykyiset ja uusiin tilanteisiin sopeutuvat, mistä syystä myös kohtaannon toteutuminen on ollut hyvää. Työntekijät ovat vaihtaneet aktiivisesti työpaikkaa ja työmarkkinoiden uudistuminen on ollut sitä kautta muuta maata kiivaampaa. Työntekijävirtojen voimakkuus, eli työntekijöiden siirtyminen toimipaikasta¹ toiseen, kertoo uusmaalaisien työntekijöiden kyvykkyydestä löytää muuta Suomea pa-

¹ Tilastokeskuksen määritelmän (Suomen virallinen tilasto: Avoimet työpaikat) mukaan toimipaikka eli paikallinen toimialayksikkö on yhden yrityksen tai yritystyyppisen yksikön omistama, yhdessä paikassa sijaitseva ja pääasiassa yhdenlaisia tavaroita tai palveluksia tuottava tuotantoyksikkö. Toimipaikkoja ovat esim. tehdas, myymälä, torikoju ja kiosk. Julkishallinnon toimipaikkoja ovat mm. verotoimisto, kunnan kirjasto ja terveyskeskus. Koska yritys aina toimii jossakin paikassa, sillä on vähintään yksi toimipaikka. Useimmat yritykset ovat yksitoimipaikkaisia, mutta suurimmilla yrityksillä voi olla lukuisia toimipaikkoja eri puolilla maata. Lisäksi nämä voivat toimia eri aloilla.

remmin uusia työpaikkoja. Yleisesti katsottuna hyvälle työllisyyskehitykselle olennaista on se, kuinka hyvin työntekijät työllistyvät uusiin työpaikkoihin, eikä niinkään se, kuinka hyvin työntekijät onnistuvat säilyttämään nykyisen työpaikkansa

Työmarkkinoiden kohtaannon heikentyminen on viime vuosien aikana kuitenkin ollut nähtävissä myös Uudellamaalla. Työ- ja elinkeinoministeriön tilaamien ja Tilastokeskuksen suorittamien työnantajahaastatteluiden mukaan vuonna 2016 Uudenmaan toimipaikoista 30 prosenttia ilmoitti kokeneensa rekrytointiongelmia heidän hakiessaan uusia työntekijöitä toimipaikan ulkopuolelta viimeisen 12 kuukauden aikana. Vuoden 2017 lopulla rekrytointiongelmia kokeneiden yritysten osuus oli noussut 43 prosenttiin. Luku on pysynyt samalla tasolla myös vuoden 2018 aikana. Suomen Yrittäjien, Finnveran sekä työ- ja elinkeinoministeriön teettämässä Pk-yritysbarometrissä keväällä 2018 Uudenmaan pk-yrityksistä 51 prosenttia ilmoitti työvoiman heikon saatavuuden olevan yrityksen kasvun kanalta este. Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) suhdannebarometrin (Elinkeinoelämän keskusliitto 2018) mukaan osaavan työvoiman saatavuus on vaikeutunut vuodesta 2015 alkaen. Ammattityövoiman puute ohitti riittämättömän kysynnän yritysten merkittävimpana kasvun esteenä syksyllä 2017. Barometrin mukaan lokakuussa 2018 ammattityövoiman puute oli merkittävin kasvun este 35 prosentille Uudenmaan yrityksistä.

Tämän selvityksen tarkoituksena on tarkistella kohtaantoa Uudellamaalla sekä alueellisesti että toimialoittain. Pyrkimyksenä on tunnistaa työmarkkinoiden toiminnassa ilmeneviä ongelmia. Ongelmien tunnistamisen kautta Uudenmaan ELY-keskuksen ja Uudenmaan TE-toimiston toimintaa voidaan kehittää ja palvelua voidaan kohdentaa paremmin kohtaannon ja työmarkkinoiden toiminnan parantamiseksi. Kohtaannon merkittävä parantaminen on asetettu strategiseksi tavoitteeksi vuosille 2016 - 2019 vuonna 2016 solmitussa Uudenmaan ELY-keskuksen ja TE-toimiston välisessä tulossopimuksessa, joten selvitys tukee oleellisesti sekä ELY-keskuksen että TE-toimiston työtä. Uudenmaan kohtaantotilanteesta on tällä hetkellä vain niukasti tutkimustietoa. Aikaisemmat tutkimukset ja selvitykset työmarkkinoiden toiminnasta on yleisesti tehty koko Suomen kattavan aineiston perusteelta, eikä vastaavaa selvitystä Uudeltamaalta ole tehty.

Selvityksen pääasiallisena aineistona on käytetty Tilastokeskuksen otantapohjaisen Työnantajahaastattelun mikroaineistoa vuosilta 2016 ja 2017. Vuodesta 1993 lähtien toteutetut haastattelut on toteutettu työ- ja elinkeinoministeriön tilauksesta. Haastattelut toteutetaan toimipaikkakohtaisesti. Haastatteluiden otannan koko on 10 000 toimipaikkaa, joista Uudeltamaalta oli 2 563 toimipaikkaa vuonna 2016 ja 2 399 toimipaikkaa vuonna 2017.² Aineistona on käytetty myös työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) URA-asiakasrekisteriin pohjautuvaa työnvälitystilastoa sekä Tilastokeskuksen otantapohjaisen työvoimatutkimuksen tietoja.

Aineistossa toimipaikoilta on kysytty työvoiman hakemisesta viimeisen 12 kuukauden aikana ja siihen liittyvistä ongelmista, työvoiman saatavuusongelmien syistä, työpaikan täyttötavoista ja työnantajien suunnitelmista tulevaisuuden rekrytoinneista. Toimipaikka on kärsinyt rekrytointiongelmasta, jos sen työntekijän hakuprosessissa on kohdattu vaikeuksia ja työpaikan avoinna olon kesto on pitkittynyt, mutta paikat on kuitenkin pystytty lopulta täyttämään. Tilannetta, jossa toimipaikka kärsii rekrytointiongelmasta ei pidäkään sekoittaa tilanteeseen, jossa rekrytoiva työnantaja ei saa rekrytoitua kaikkia hakemiaan työntekijöitä. Tällaista tilannetta, jossa sopivaa hakijaa ei ole lopulta löytynyt ja haussa ollut avoin työpaikka on jäänyt kokonaan täyttämättä, kutsutaan työvoimapulaksi. (Räsänen & Tuomaala 2001). Aineistossa haastateltuilta toimipaikoilta on tiedusteltu erikseen rekrytointiongelmasta ja työvoimapulasta.

Selvityksessä Uusimaa on jaettu maantieteellisesti kuuteen alueeseen: Helsinki, Espoo ja Kauniainen³, Vantaa, Kehyskunnat, Länsi-Uusimaa sekä Itä-Uusimaa. Jaottelun pohjana on seutukuntajaottelu, jota on osin muokattu yhtenäisten alueiden muodostamiseksi. Edellytyksenä oli myös tarpeeksi suurten alueiden luominen, jotta työnantajahaastatteluiden analysointi oli ylipäänsä mahdollista.

² Katso lisää tietoa aineistosta: Maunu 2018 ja Suomen virallinen tilasto: Avoimet työpaikat.

³ Myöhemmin selvityksessä Espoon ja Kauniaisen alueesta käytetään termiä Espoo. Alue kattaa kuitenkin myös selvityksen myöhemmissä vaiheissa myös Kauniaisen.

Kehyskuntiin kuuluvat Hyvinkää, Järvenpää, Kerava, Kirkkonummi, Mäntsälä, Nurmijärvi, Pornainen, Tuusula ja Vihti. Kunnat kuuluvat Helsingin seutukuntaan ja muodostavat Sipoon kanssa KUUMA-seudun. Länsi-Uusimaan muodostavat Hanko, Inkoo, Karkkila, Lohja, Raasepori ja Siuntio. Alue koostuu Raaseporin seutukunnan kunnista sekä Helsingin seutukunnan läntisimmistä kunnista. Itä-Uusimaahan kuuluvat Askola, Lapinjärvi, Loviisa, Myrskylä, Porvoo, Pukkila ja Sipoo. Alue koostuu entisen Itä-Uudenmaan maakunnan kunnista.

Työmarkkinoiden kohtaannon kehittyminen Uudellamaalla

Uudenmaan ELY-keskuksessa käytetään kohtaannon määrittämiseksi sekä eri toimialojen että ammattiryhmien käsittelemiseksi useita indikaattoreita. Uudenmaan työmarkkinoiden tilanne ja kehitys esitetään seuraavaksi näiden mittarien kautta. Esiteltävien indikaattorien lisäksi työ- ja elinkeinoministeriö julkaisee vuosittain Tilastokeskuksen suorittamiin työnantajahaastatteluihin perustuvia tutkimuksia, joissa tilannetta tarkastellaan koko maan osalta (esim. Maunu 2018 ja Maunu & Räisänen 2017). Tutkimukset eivät muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta erittele alueita ja niiden tilanteita. Vaikka Uudenmaan toimipaikat muodostavat merkittävän osuuden koko maan toimipaikoista, ei tutkimusten lopputuloksista voi johtaa suoria johtopäätöksiä Uudenmaan tilanteeseen.

Työvoiman kysyntä ja tarjonta tilastojen pohjalta

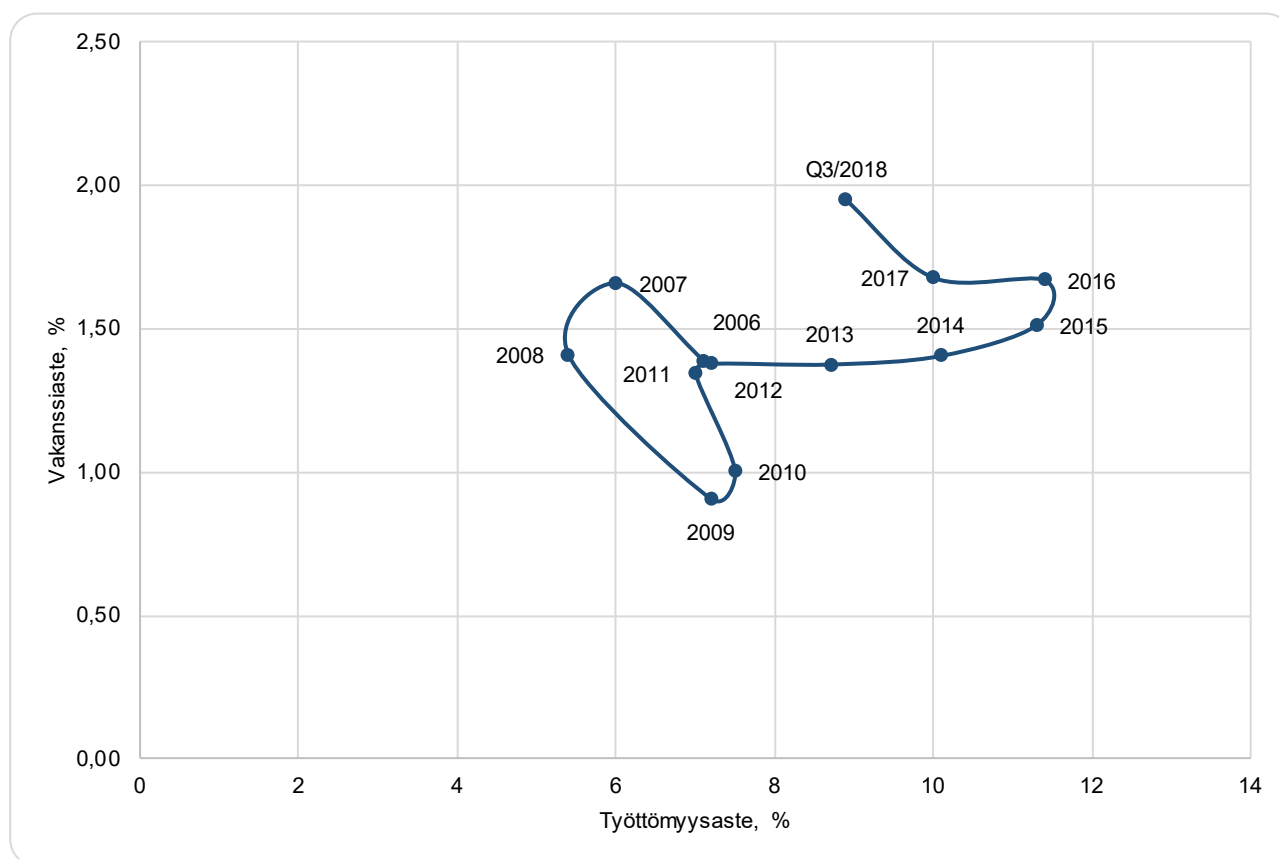
Työmarkkinoiden kohtaantoa voidaan havainnoida Beveridge-käyrällä, joka kuvaa työttömyysasteen ja avoimien työpaikkojen asteen välistä suhdetta. Käyrällä työttömyysaste esitetään vaaka-akselilla ja avoimien työpaikkojen aste, tai vakanssiaste, pystyakselilla. Kun Beveridge-käyrä loittonee origosta yläoikealle, työttömyys ja avoimien työpaikkojen aste kasvavat samanaikaisesti, mikä tarkoittaa yleisesti työmarkkinoiden kohtaannon heikkenemistä. Kun työttömyysaste nousee ja vakanssiaste laskee, liikkuu käyrä oikealle alaviistoon, jolloin kyse on kysyntälamasta. Kun työttömyysaste laskee ja vakanssiaste samanaikaisesti nousee, liikkuu käyrä vasemmalle yläviistoon, jolloin kyse on työvoimapulasta. (Valtionvarainministeriö 2018).

Beveridge-käyrässä vakanssiaste lasketaan kaavalla $\frac{\text{avoimet työpaikat}}{\text{työlliset} + \text{avoimet työpaikat}}$. Vakanssiaste kertoo, kuinka suureen osaan Uudellamaalla sijaitsevista työpaikoista haetaan keskimääräisesti työntekijää. Avoimet työpaikat -tieto on kuukauden lopussa olevien avoimien paikkojen määrän keskiarvo TEM:n Työnvälitystilaston mukaan. Työllisten määrä perustuu Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen tietoon. Työttömyysaste on TEM:n Työnvälitystilaston mukainen työttömien työnhakijoiden prosenttiosuus työvoimasta. Avoimien työpaikkojen mittarin suhteen on huomiotava, että työntekijää etsivistä toimipaikoista vain n. 40-50 prosenttia ilmoittaa työtehtävän avoimeksi TE-toimistoon.

Uudenmaan Beveridge-käyrä on kuvattu kuviossa 1. Kohtaanto Uudellamaalla vaikuttaa heikentyneen viime vuosien aikana, sillä Beveridge-käyrä on etääntynyt origosta. Työpaikkojen vakanssiaste oli vuosina 2016 ja 2017 noussut samalle tasolle kuin se oli ennen finanssikriisiä vuonna 2007, eli työvoiman kysyntä on selvästi viime vuosien keskiarvoa korkeammalla tasolla. Kysyntä jatkoi kasvuaan vielä vuonna 2018, ja vuoteen 2009 verrattuna vakanssiaste on kaksinkertaistunut. Samalla työttömyysaste on edelleen korkeampi kuin 10 vuotta sitten. Kuluvan vuoden aikana Beveridge-käyrä on siirtynyt kohti ylävasempaa työttömyysasteen jatkaessa laskuaan ja vakanssiasteen noustessa⁴. Tämän hetkinen suuntaus Uudellamaalla on siis kohti työvoimapulaa, mutta työttömyysasteen suhteellisen korkean tason vuoksi varsinaisesta työvoimapulasta ei kuitenkaan voida puhua.

⁴ Työttömien työnhakijoiden määrän laskussa on huomioitava vuonna 2017 lisääntyneiden työttömien työnhakijoiden vaikutus. Työ- ja elinkeinoministeriön marraskuussa 2017 julkaistun työmarkkinaennusteen (Alatalo ym. 2017) mukaan haastattelut ovat ajantasaistaneet työnhakijarekisteriä, ja ajantasaistamisen vaikutus on voinut olla valtakunnallisesti jopa 20 000–30 000 henkilöä. Ajantasaistava vaikutus on voinut siten selittää vuonna 2017 tapahtuneesta työttömyyden laskusta jopa kaksi kolmasosaa.

Kuvio 1. Työmarkkinoiden kohtaanto Uudellamaalla vuosina 2006-2018 (Beveridge-käyrä) (mukaillen Pehkonen ym. 2018, tiedot: TEM/Työnvälitystilasto, Tilastokeskus/Työvoimatutkimus)

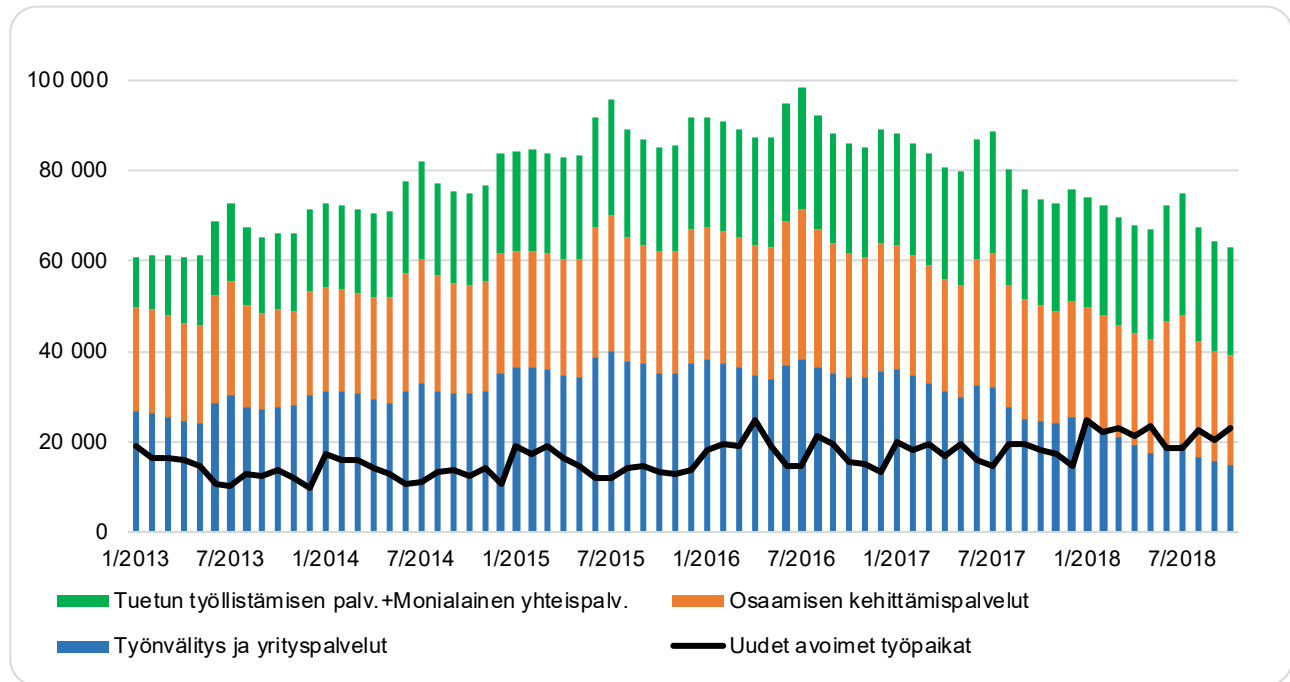


Beveridge-käyrä toimii parhaiten tarjoamalla nopean silmäyksen kohtaantotilanteen kehittymiseen vuosien aikana. Sen sijaan käyrä ei tarjoa tietoa esimerkiksi Uudenmaan sisäisten alueiden välisestä eikä ammattiala- tai toimialakohtaisesta tilanteesta. Kuvion perusteella ei myöskään voida arvioida työttömien tai avoimien työpaikkojen rakennetta. Työttömien tarkastelua voidaan tarkentaa esimerkiksi palvelulinjoittaisen jaottelun suhteen, jolloin työttömän työvoiman rakennetta voidaan analysoida tarkemmin.

TE-toimistossa työnhakijat sijoitetaan kolmelle palvelulinjalle TE-toimiston suorittaman palvelutarpeen arvioinnin perusteella. Kuviossa 2 on esitelty Uudenmaan työttömien työnhakijoiden lukumäärä palvelulinjoittain sekä uusien avoimien työpaikkojen lukumäärä. Työttömien työnhakijoiden määrä on kunkin kuukauden lopussa olevien määrä ja avoimien työpaikkojen määrä on kunkin kuukauden aikana ilmoitettujen uusien avoimien työpaikkojen määrä. Avoimien työpaikkojen määrä on lisääntynyt vuoden 2018 aikana, samalla kun työttömien työnhakijoiden määrä on laskenut.

Työttömien työnhakijoiden vähentyminen on kuitenkin kohdistunut pääasiassa työnvälitys ja yrityspalvelut -palvelulinjalla oleviin työnhakijoihin. Palvelulinjalle sijoittuvat työnhakijat, joilla arvioidaan työkokemuksen ja osaamisen puolesta olevan kaikkein suurimmat todennäköisyydet työllistyä avoimille työmarkkinoille ilman TE-toimiston suurempaa tukea. Selkein muutos työttömien ja avoimien työpaikkojen kehityksessä näkyikin avoimien työpaikkojen ja työnvälitys- ja yrityspalvelut -linjalla olevien työttömien työnhakijoiden välisessä suhteessa. Avoimien paikkojen määrä on 2018 aikana ylittänyt työnvälitys- ja yrityspalvelut -linjalla olevien työttömien työnhakijoiden määrän. Samalla vaikeammin työllistyvien osuus työttömistä on kasvanut, ja jatkossa työttömien työllistyminen edellyttääkin todennäköisesti yhä enemmän panostuksia ja tukitoimenpiteitä.

Kuvio 2. Työttömät työnhakijat palvelulinjoittain kuukauden lopussa sekä uudet avoimet työpaikat kuukauden aikana vuosina 2013-2018 (lähde: TEM/Työnvälitystilasto)



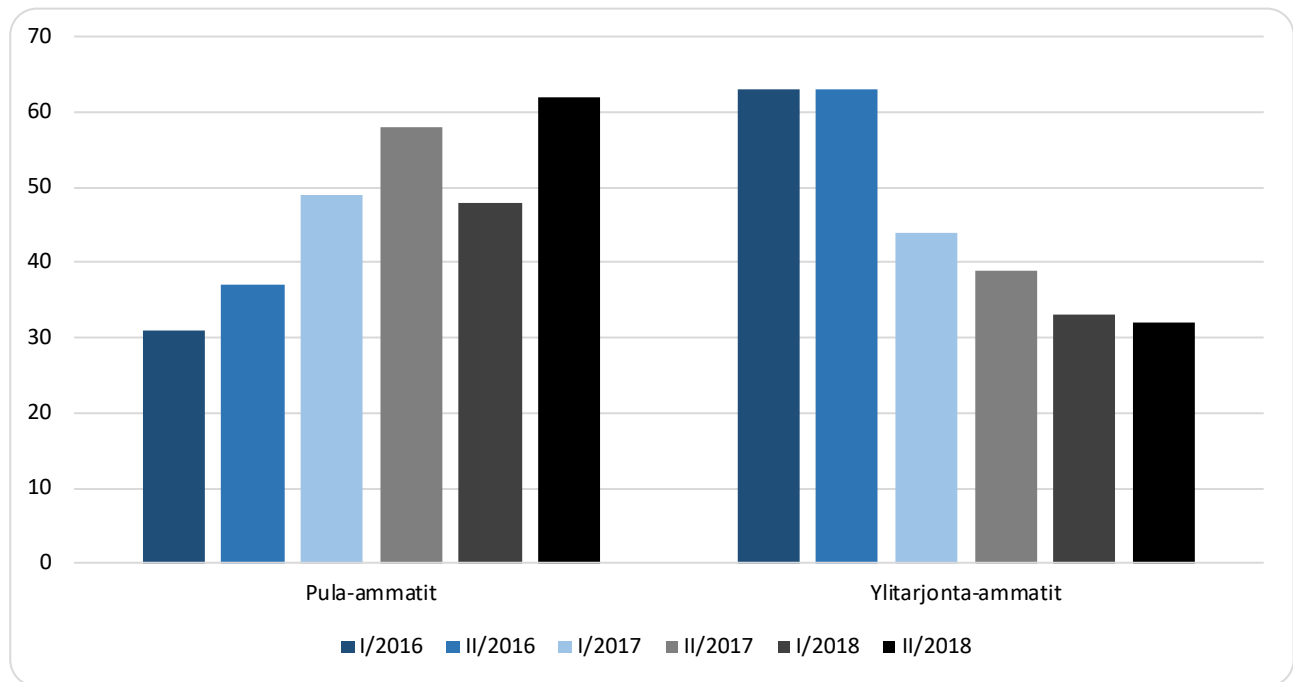
Työnantajakyselyt ja barometrit

Erilaiset barometrit ja työnantajakyselyt ovat jo useamman vuoden kertonut osaavan työvoiman saatavuuden heikkenemisestä Uudellamaalla. Suomen Yrittäjien, Finnveran sekä työ- ja elinkeinoministeriön teettämässä Pk-yritysbaremetrissä keväällä 2018 51 prosenttia Uudenmaan yrityksistä ilmoitti työvoiman vaikean saatavuuden olevan yrityksen kasvun kannalta este. Yrityksistä 14 prosenttia ilmoitti työvoiman saatavuuden olevan merkittävä este ja 37 prosenttia ilmoitti sen rajoittavan jossain määrin yrityksen kasvua. Yritysten arviot olivat samanlaisia myös vuotta aiemmin keväällä 2017. (Pk-yritysbaremetri 2017 & Pk-yritysbaremetri 2018).

Työ- ja elinkeinoministeriön koordinoimassa Ammattibaremetrissä arvioidaan keskeisten ammattinimikkeiden lähitulevaisuuden näkymiä kaksi kertaa vuodessa. Työ- ja elinkeinotoimistojen tekemät arviot toteutetaan kahden kriteerin perusteella: arvio työmarkkinatilanteesta seuraavan puolen vuoden aikana (paljon pulaa hakijoista – pulaa hakijoista – tasapaino – liikaa hakijoita – paljon liikaa hakijoita) sekä arvio rekrytointitarpeesta seuraavan puolen vuoden aikana (kasvaa nopeasti – kasvaa – pysyy ennallaan – vähenee – vähenee nopeasti). Työnhakijapulasta eniten kärsineet ammatit (pula-ammattit) ovat jo vuosia kuuluneet sosiaali- ja terveysalan, rakennusalan tai palvelu-alojen ammatteihin. Liikaa hakijoita on arvioitu olevan muun muassa yleistoimistotyöntekijöiden ja kulttuurialan työntekijöiden ammattiteissa (ylitarjonta-ammattit).

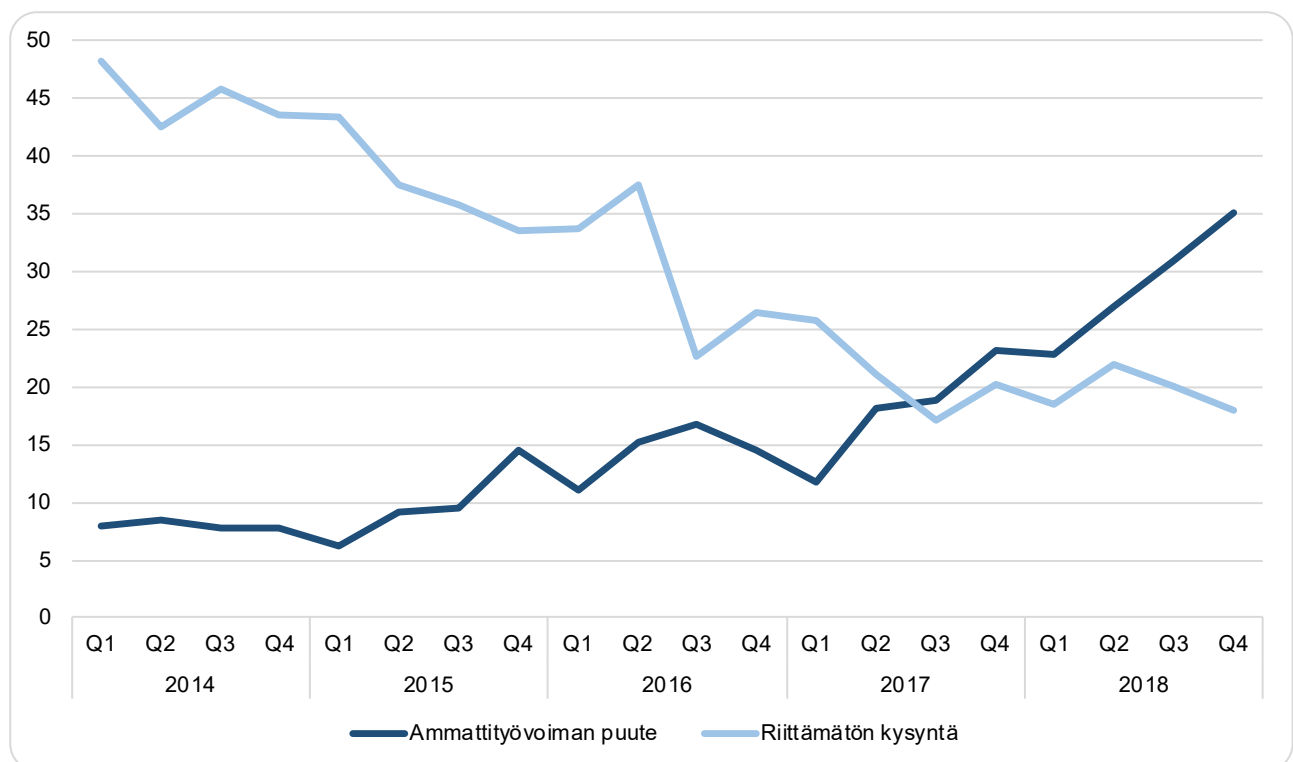
Kuviossa 3 on kuvattu Uudenmaan Ammattibaremetrissa pula-ammattiksi ja ylitarjonta-ammattiksi arvioitujen ammattinimikkeiden määrät vuodesta 2016 alkaen. Yleisenä trendinä on selvästi ollut pula-ammattien määrän kasvu ja vastaavasti ylitarjonta-ammattien väheneminen. Viimeisimmässä arviossa pula-ammattia arvioitiin olevan 62, joista yhdessätoista arvioitiin olevan paljon pulaa hakijoista. Ylitarjonta ammattia arvioitiin olevan 33, joista kolmessa arvioitiin olevan paljon liikaa hakijoita.

Kuvio 3. Ammattibarometrissa pula-ammateiksi ja ylitarjonta-ammateiksi arvioitujen ammattinimikkeiden määrä vuosina 2016-2018 (lähde: TEM/Ammattibarometri)



Elinkeinoelämän keskusliiton suhdannebarometrin mukaan ammattityövoiman puute on Uudenmaan yritysten merkittävin yksittäinen tuotannon kasvun este. Ammattityövoiman puute on yleistynyt Uudellamaalla vuodesta 2015 alkaen, ja viimeisen kahden vuoden aikana kasvu on kiihtynyt selvästi. Samaan aikaan riittämättömästä kysynnästä raportoineiden yritysten osuus on laskenut merkittävästi (kuvio 4).

Kuvio 4. Uudenmaan yritysten tuotannon kasvun esteet (% vastaajista) vuosina 2014-2018 (lähde: EK/Suhdanneberometri)



Työnantajahaastattelujen aineisto

Tilastokeskuksen toteuttamissa työnantajahaastatteluissa haastateltiin Uudeltamaalta yhteensä 4960 toimipaikkaa vuosina 2016 ja 2017. Haastateltujen määrä oli 2561 vuonna 2016 ja 2399 vuonna 2017. Valtakunnallisesti otos on vuosittain 10 000 toimipaikkaa. Otos on poimittu Tilastokeskuksen yritys- ja toimipaikkarekisteristä. Tässä luvussa esitetyt tiedot kuvaavat yllä mainitun otoksen rakennetta. Seuraavissa luvuissa esitellyt tiedot perustuvat jälkikäteen painotettuihin tietoihin. Tulokset on painotettu jälkikäteen niin, että lukumääräestimaatit on korotettu koko toimipaikkakehikon tasolle. Aineisto vastaa yhteensä 89 607 toimipaikkaa (45 126 vuonna 2016 ja 44 481 vuonna 2017)

Työpaikkojen toimialarakenne on Uudellamaalla alueellisesti eriytynyt. Pääkaupunkiseutu on monien suurkaupunkien tapaan vahvasti erikoistunut etenkin informaatio- ja viestintäalaaan, hallinnon tukipalveluihin sekä vähittäis- ja tukkukauppaan. Itäinen ja läntinen Uusimaa ovat sen sijaan vahvoja teollisuusalueita. Itä-Uusimaa on öljynjalostuksen myötä Suomen kemianteollisuuden keskittymä. Läntisen Uudenmaan vahvuuksia ovat kemianteollisuus, logistiikka ja lisääntyvissä määrin myös matkailu. Kuuma-seudulla merkittäviä toimialoja ovat kone- ja metalliteollisuus, logistiikka ja tukkukauppa sekä rakentaminen. Mikro- ja pienyritysten merkitys elinkeinoelämässä ja työllistäjinä korostuu erityisesti kehyskunnissa. Haastateltujen jakautuminen toimialoittain eri alueilla noudattaa alueiden elinkeinotoiminnan eroavaisuuksia.

Haastatelluista toimipaikkojen jakautuminen sekä sijainnin että toimialan suhteen noudattaa toimipaikkojen jakaantumista Uudellamaalla. Jakaantumisessa ei ollut merkittäviä eroja vuosien 2016 ja 2017 välillä. Lähes kaksi kolmasosaa haastatelluista oli palvelualojen toimipaikkoja. Yksittäisistä toimialoista kauppa oli kuitenkin vastaajien määrissä suurin (19 prosenttia vastaajista).

Alueellisesti Uudenmaan toimipaikoista valtaosa sijoittuu pääkaupunkiseudulle ja erityisesti Helsinkiin. Näin ollen on luontaista, että myös suuri osa haastatelluista toimipaikoista sijaitsi Helsingissä (45 prosenttia vastaajista). Espoon, Vantaan ja kehyskuntien toimipaikkojen oli vastaajien joukossa lähes saman verran, noin 14 prosenttia kullakin alueella. Itäisellä ja läntisellä Uudellamaalla haastateltuja oli hieman yli viisi prosenttia kaikista haastatelluista.

Toimipaikkojen rekrytointi Uudellamaalla

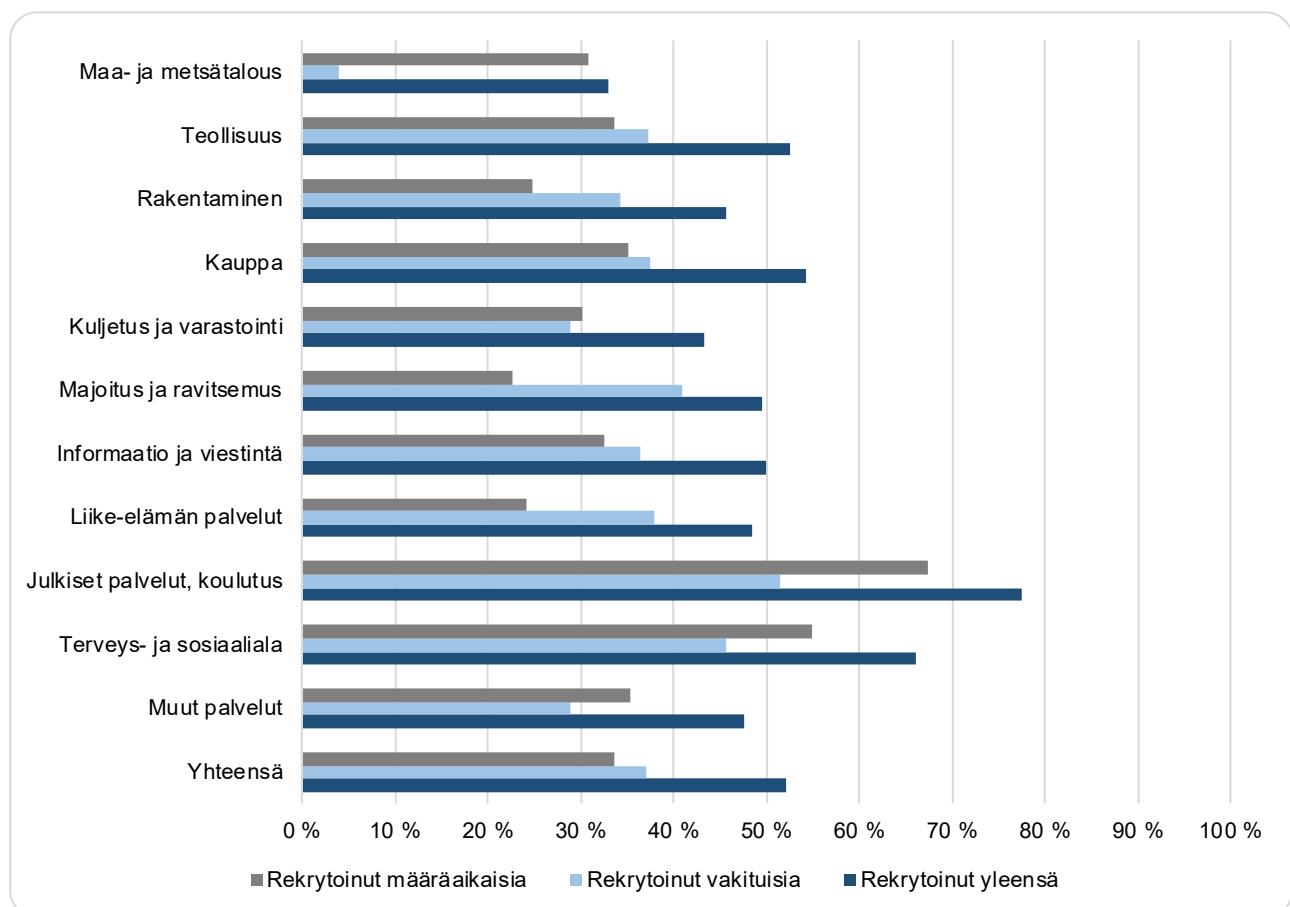
Rekrytoivien toimipaikkojen osuudet

Uudenmaan toimipaikoista 52 prosenttia ilmoitti hakeneensa vakituista ja/tai määräaikaista työntekijää edellisen 12 kuukauden aikana (49 prosenttia vuonna 2016 ja 55 prosenttia vuonna 2017). Koko maan keskiarvo oli 50 prosenttia vuonna 2016 ja 54 prosenttia vuonna 2017 (viittaukset koko maan tietoihin: Maunu 2018 ja Räsänen 2017). Uudellamaalla työvoiman rekrytointi oli siten yhtä yleistä kuin koko Suomessa keskimäärin. Työvoimaa hakenneista toimipaikoista 37 prosenttia ilmoitti hakeneensa vakituista työntekijää ja 34 prosenttia ilmoitti hakeneensa määräaikaista työntekijää. Monet toimipaikat olivat siten hakenneet sekä vakituista että määräaikaista työntekijää.

Kuviossa 5 on lueteltu työvoimaa rekrytoineiden toimipaikkojen osuudet toimialoittain. Toimialoista työntekijöitä haettiin useimmin julkisissa palvelussa ja koulutuksessa (77 prosenttia toimipaikoista) sekä terveys- ja sosiaalipalveluissa (66 prosenttia). Myös kaupan ja teollisuuden toimialoilla yli puolet toimipaikoista oli rekrytoinut. Vähiten rekrytointeja oli maa- ja metsätaloudessa (33 prosenttia). Vuosien 2016 ja 2017 välillä rekrytoineiden toimipaikkojen osuus kasvoi lähes kaikilla toimialoilla. Vain terveys- ja sosiaalialalla sekä majoitus- ja ravitsemusalalla osuus laski hieman.

Suhteellisesti arvioituna rekrytointi painottui määräaikaisiin työntekijöihin erityisesti maa- ja metsätaloudessa, mikä ei ole yllättävää alan sesonkiluonteisuus huomioiden. Hieman yllättävää oli vakinaisten työntekijöiden rekrytointien selkeästi määräaikaisia suurempi osuus majoitus- ja ravitsemusalalla.

Kuvio 5. Rekrytoineiden toimipaikkojen osuudet toimialoittain Uudellamaalla vuosien 2016 ja 2017 aikana yhteensä (%-osuus vastaajista)



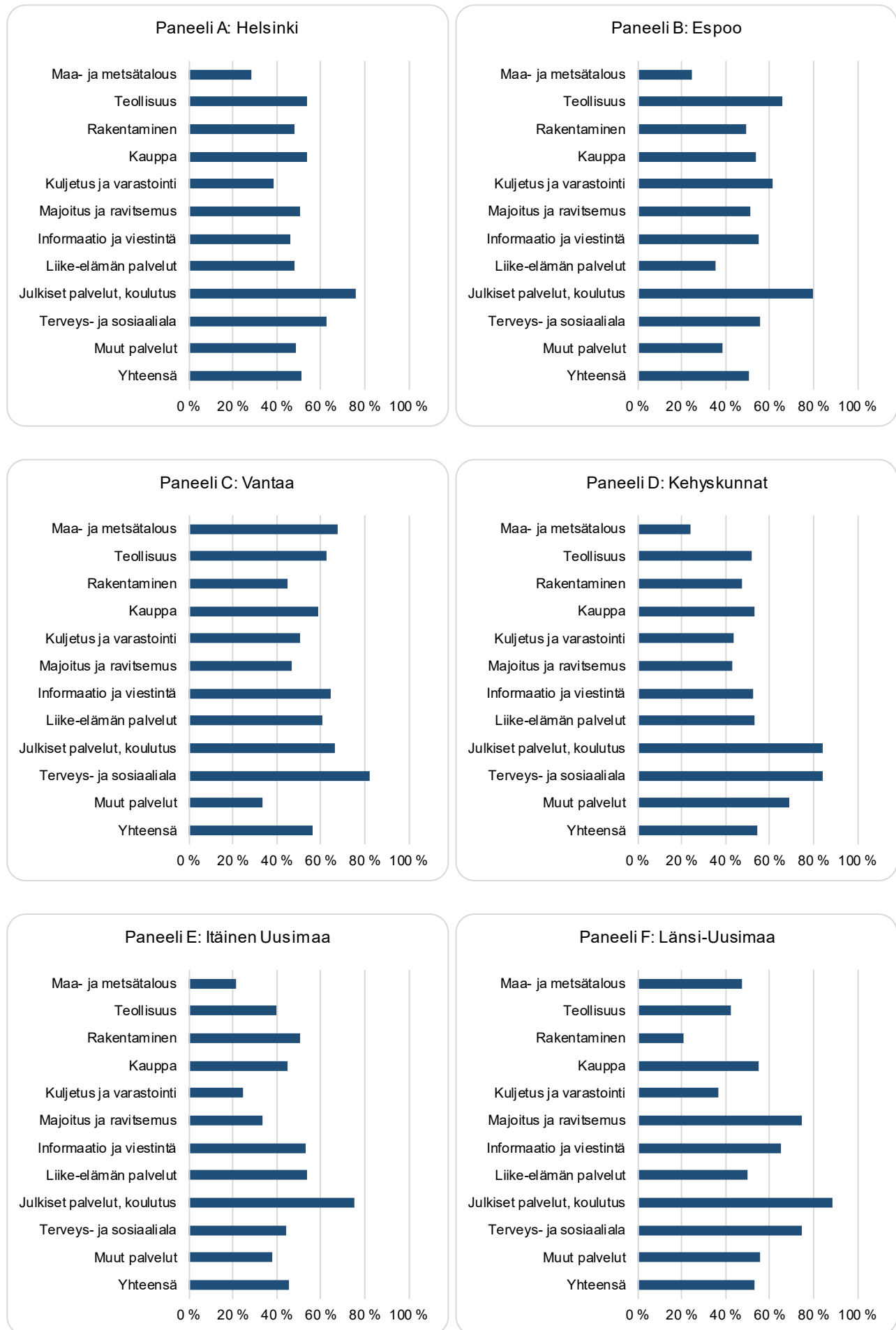
Haastatteluissa toimipaikoilta kysyttiin, johtuivatko tehdyt rekrytoinnit uuden työpaikan luonnista (täytettiin uutta tehtävää tai tarvittiin lisää henkilöstöä), vaihtuvuudesta (edellinen siirtyi toiseen työpaikkaan tai edellinen vaihtoi tehtävää työpaikan sisällä) vai poistumasta (edellinen työntekijä siirtyi eläkkeelle tai täytettiin sijaisuutta). Rekrytointiperustoissa oli selkeitä eroja eri toimialojen välillä.

Rakentamisessa sekä informaatio- ja viestintäalalla kolme neljästä rekrytoineista toimipaikoista oli rekrytoinut joko lisähenkilöstön tarpeen vuoksi tai täyttääkseen kokonaan uuden tehtävän. Uusien tai lisärekrutointien suuri osuus on yhdenmukainen toimialoilla viime vuosien aikana tapahtuneen suuren kasvun kanssa. Sen sijaan terveys- ja sosiaalialalla sekä majoitus ja ravitsemuspalveluissa kaksi kolmesta rekrytoineesta toimipaikasta oli rekrytoinut tehtävää aiemmin hoitaneen työntekijän pois siirtymisen johdosta. Edellinen työntekijä oli joko siirtynyt eläkkeelle tai toiseen työpaikkaan, vaihtanut tehtävää työpaikan sisällä tai hänen tehtävänsä täytettiin sijaisuutta. Näillä toimialoilla työntekijöiden vaihtuvuus on perinteisesti ollut huomattavaa, johtuen muun muassa määräaikaisten työntekijöiden suuresta määrästä.

Kuviossa 6 on kuvattu rekrytointeja edellisen 12 kuukauden aikana suorittaneiden toimipaikkojen osuus toimialoitain kullakin alueella. Rekrytoineiden toimipaikkojen osuus oli suurin Vantaalla (56 prosenttia) ja kehyskunnissa (54 prosenttia). Erot eri alueiden välillä eivät olleet erityisen suuria, sillä myös Itä-Uusimaalla, jossa rekrytoineiden toimipaikkojen osuus oli kaikkein pienin, 45 prosenttia toimipaikoista oli pyrkinyt rekrytoimaan. Toimipaikat rekrytoivat vakituisia työntekijöitä useammin pääkaupunkiseudulla ja kehyskunnissa kuin Itä- ja Länsi-Uudellamaalla, joissa taas määräaikaisten työntekijöiden rekrytointi oli muita alueita yleisempää.

Julkiset palvelut ja koulutus oli kolmen eniten rekrytoineen toimialan joukossa kaikilla alueilla. Myös terveys- ja sosiaaliala oli Espoossa ja Itä-Uusimaalla lukuun ottamatta eniten rekrytoineiden toimialojen joukossa. Myös kaupan, teollisuuden ja informaatio- ja viestintäalan toimipaikoista rekrytoineiden toimipaikkojen osuus oli yli 50 prosenttia lähes kaikilla alueilla. Selkeitä poikkeamia Uudenmaan yleisestä tilanteesta olivat maa- ja metsätalouden rekrytointien yleisyys Vantaalla ja kuljetus- ja varastointialan rekrytointien yleisyys Espoossa.

Kuvio 6. Rekrytoineiden toimipaikkojen osuudet toimialoittain eri alueilla vuosien 2016 ja 2017 aikana yhteensä (%-osuus toimipaikoista)

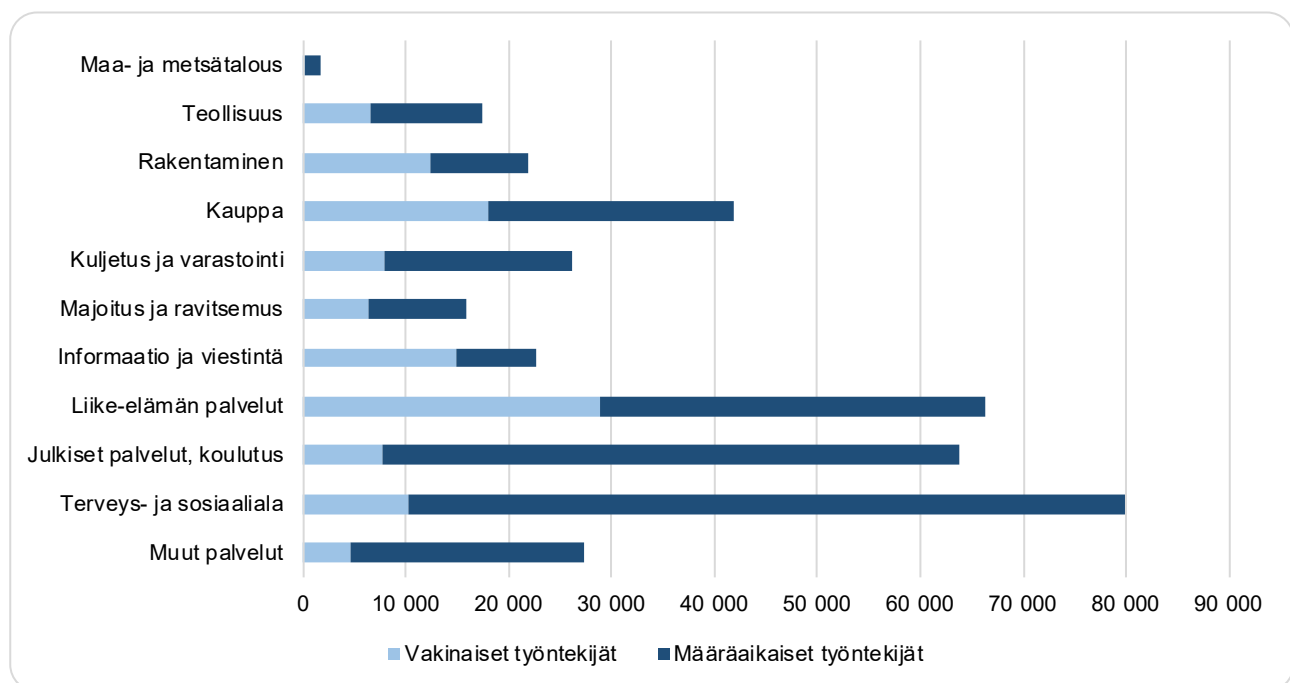


Työnantajien tekemät rekrytointiyritykset

Haastateltuilta toimipaikoilta kysyttiin haastatteluiden yhteydessä myös, kuinka monta henkilöä toimipaikassa oli yritetty rekrytoida viimeisen 12 kuukauden aikana. Kysymys esitettiin vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden osalta erikseen. Rekrytointiyrityksiä Uudellamaalla tehtiin estimoidun aineiston mukaan vuosien 2016 ja 2017 aikana yhteensä 384 700 kappaletta, joista 267 500 kohdistui määräaikaisiin tehtäviin ja 117 200 vakinaisiin tehtäviin. Vuonna 2016 rekrytointiyrityksiä oli 187 625 kappaletta ja 197 075 vuonna 2017, joten rekrytointien määrä lisääntyi. Määräaikaisten ja vakinaisten työntekijöiden rekrytointien osuudet pysyivät yhtä suurina molempina vuosina - noin 30 prosenttia rekrytoinneista suuntautui vakinaisiin tehtäviin ja 70 prosenttia määräaikaisiin tehtäviin.

Rekrytointimäärät koko Uudenmaan osalta on kuvattu kuviossa 7. Kuviossa on laskettu yhteen vuosien 2016 ja 2017 rekrytoinnit ja eroteltu vakinaisten ja määräaikaisten rekrytointien määrät. Määrällisesti eniten rekrytointeja tapahtui terveys- ja sosiaalialalla, liike-elämän palveluissa sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa, joiden yhteenlaskettu osuus kaikista rekrytointiyrityksistä oli yli 50 prosenttia. Vakinaisten työntekijöiden rekrytointi oli suhteellisesti yleisintä informaatio- ja viestintäalalla sekä rakentamisessa. Määräaikaista rekrytoitiin useimmin julkisissa palveluissa ja koulutuksessa sekä terveys- ja sosiaalialalla.

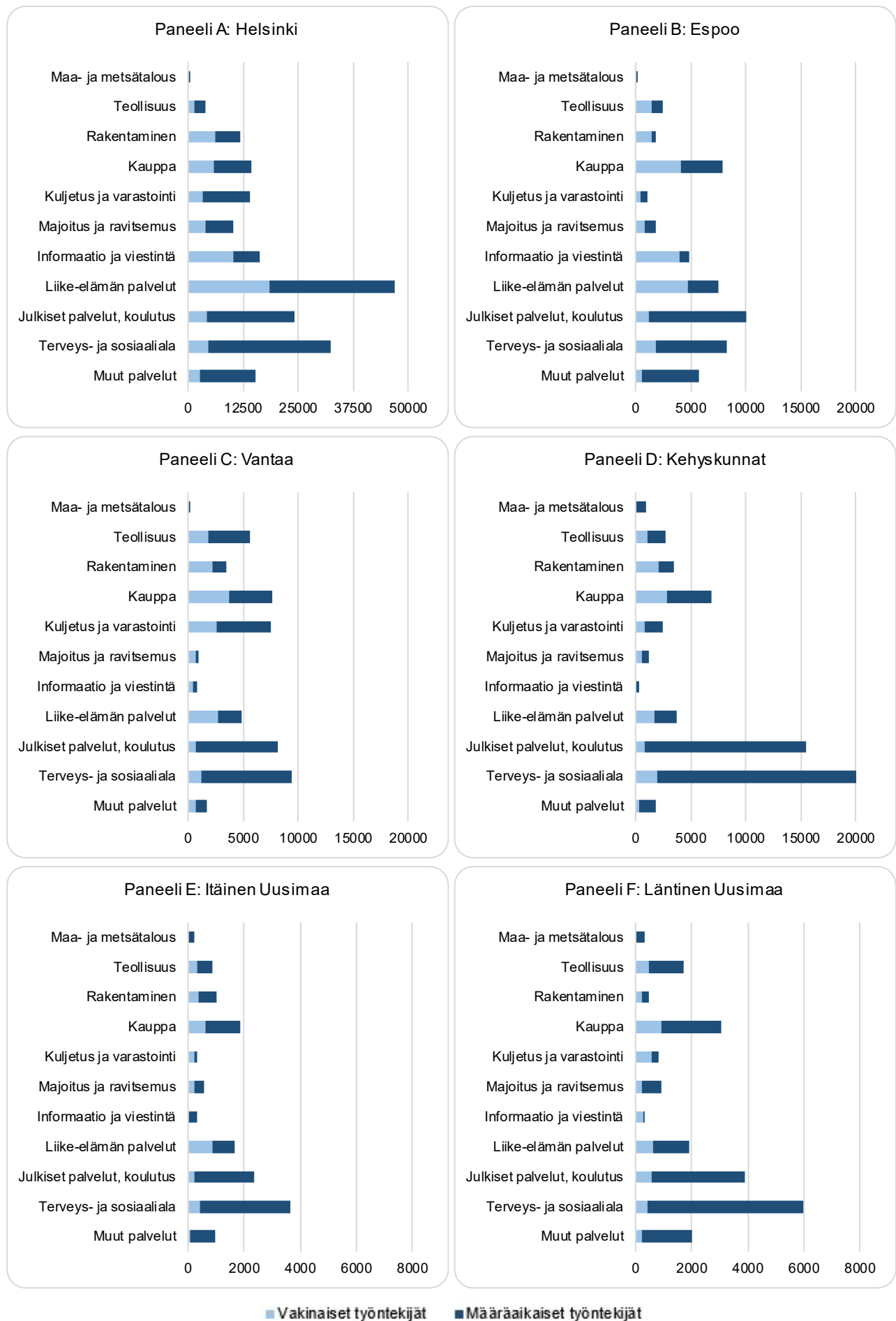
Kuvio 7. Rekrytointiyritysten määrät toimialoitain Uudellamaalla vuosien 2016 ja 2017 aikana yhteensä



Alueellisesti tarkasteltuna on ensimmäiseksi kiinnitettävä huomiota rekrytointimäärien merkittäviin eroihin alueiden välillä. Yksistään Helsingissä oli rekrytointiyrityksiä lähes yhtä paljon kuin muilla alueilla yhteensä. Rekrytointimäärien jakautuminen eri alueiden kesken vastaa lähes täydellisesti alueilla työssäkäyvien lukumääriä. Kaikilla alueilla rekrytointeja tehdään siis suunnilleen yhtä paljon kutakin alueella olevaa työpaikkaa kohden. Erona alueiden välillä on kuitenkin se, että pääkaupunkiseudulla rekrytoidaan selvästi enemmän työntekijöitä vakinaisiin työsuhteisiin kuin muualla Uudellamaalla.

Rekrytointiyritysten jakautuminen toimialoitain vaihtelee suuresti eri alueiden kesken (kuvio 8). Pääkaupunkiseudun ulkopuolella terveys- ja sosiaalipalveluiden merkitys on selkeästi pääkaupunkiseutua korostuneempi. Erityisesti kehyskunnissa terveys- ja sosiaalipalveluiden sekä julkisten palveluiden ja koulutuksen merkitys on erittäin suuri. Sen sijaan liike-elämän palvelut ovat keskittyneet hyvin pitkälti pääkaupunkiseudulle, erityisesti Helsinkiin. Yllättäviä huomioita aineistosta voidaan tehdä esimerkiksi kehyskuntien osalta, joissa teollisuuden rekrytointimäärät olivat verrattain pienet, vaikka teollisuus on yleisesti merkittävä työllistäjä nimenomaan kehyskunnissa.

Kuvio 8. Rekrytointiyritysten määrät toimialoittain eri alueilla vuosien 2016 ja 2017 aikana yhteensä

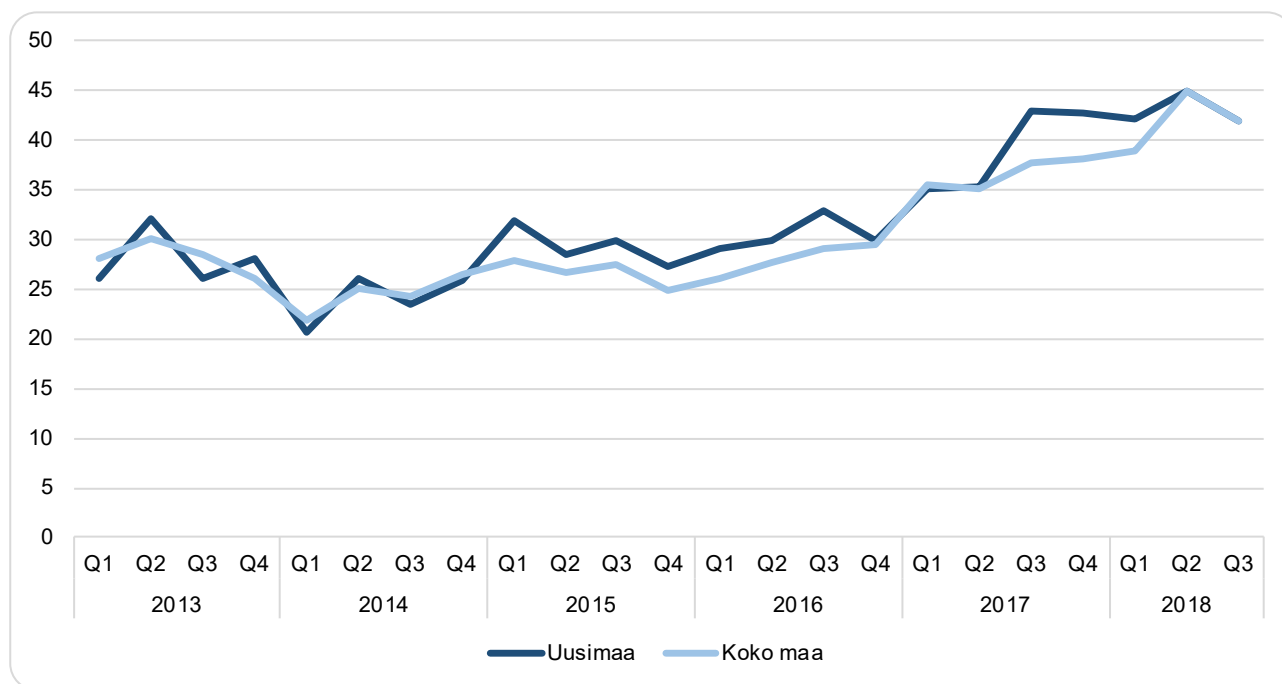


Rekrytointiongelmien esiintyminen Uudellamaalla

Keskeinen osa Tilastokeskuksen suorittamia työnantajahaastatteluita on rekrytoivien toimipaikkojen rekrytointiongelmien yleisyyden selvittäminen. Työnantajahaastatteluiden pohjalta ELY-keskukset saavat tietoonsa kullakin alueella rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuuden aina vuosineljänneksittäin. Osuus kertoo yleisen tilanteen kehittymisen sekä yritysten rekrytointiongelmien laajuuden. Sen sijaan rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuus ei kerro, miten rekrytointiongelmien esiintyminen on kehittynyt esimerkiksi toimialojen ja alueiden välillä. Tämän selvityksen tarkoitus onkin tuottaa syvällisempää tietoa rekrytointiongelmien kohdentumisesta ja kehityksestä Uudellamaalla.

Kuviossa 9 on kuvattu rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuus Uudellamaalla ja Suomessa vuodesta 2013 alkaen. Rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuus on kasvanut vuoden 2013 jälkeen sekä Uudellamaalla että koko Suomessa. Vuonna 2017 kehitys oli Uudellamaalla muuta maata heikompaa, mutta kuluvan vuoden aikana koko Suomen keskiarvo on heikentynyt vielä Uudenmaan tilannettakin enemmän. Viimeisimmän mittauksen mukaan rekrytointiongelmista kärsineiden toimipaikkojen osuus on laskenut hieman. Rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuus Uudellamaalla oli yhdeksänneksi korkeinta Suomen viidestätoista ELY-keskusalueesta.

Kuvio 9. Rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuus (%) vuosina 2013-2018 (lähde: Tilastokeskus/Työnantajahaastattelut)

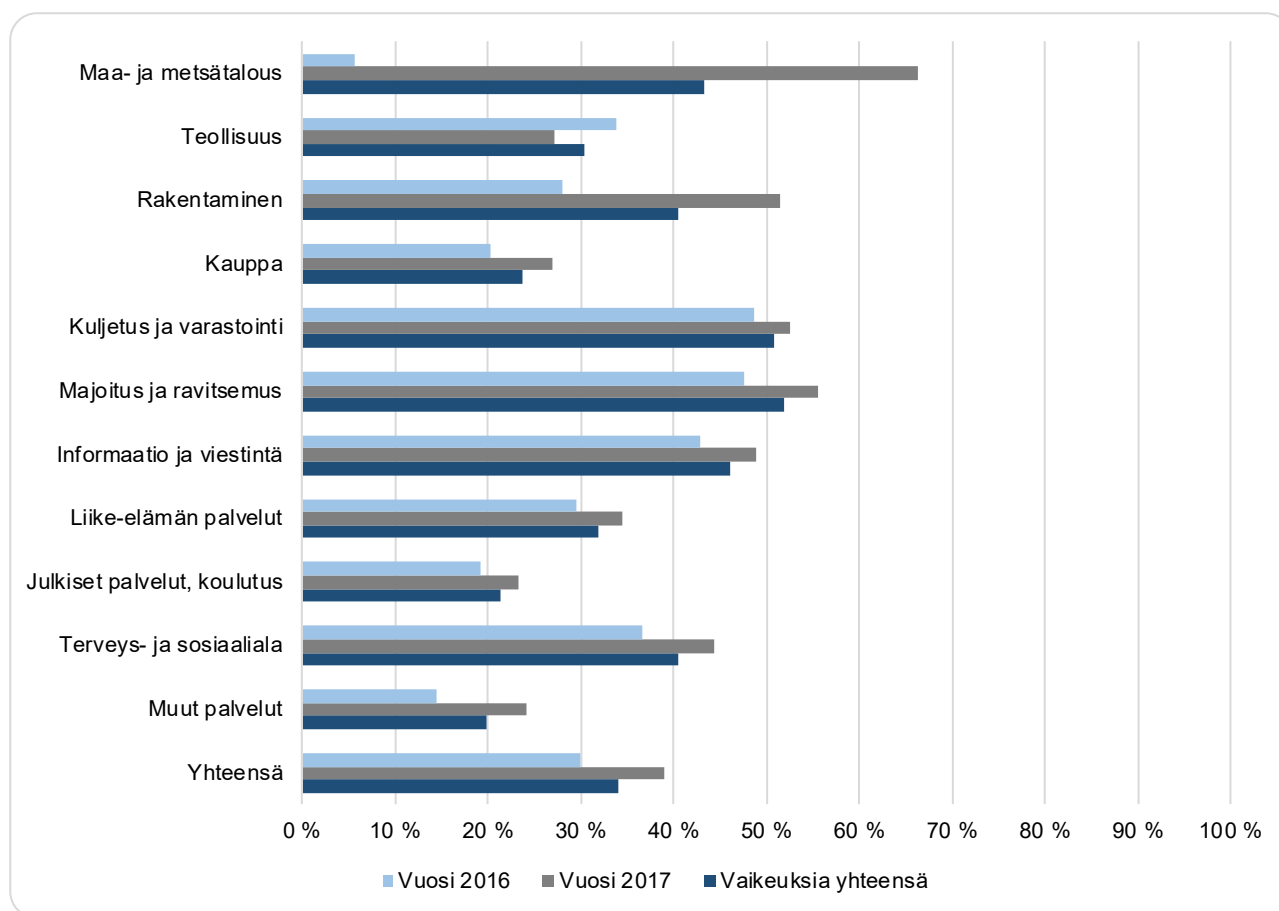


Kuten edellisestä kuviosta ilmenee, Uudenmaan toimipaikkojen ilmoittamat ongelmat työvoiman hakemisessa lisääntyivät vuodesta 2016 vuoteen 2017. Vuonna 2016 toimipaikoista 30 prosenttia ilmoitti kokeneensa rekrytointiongelmia, kun seuraavana vuonna rekrytointiongelmista kärsineiden toimipaikkojen osuus oli noussut 39 prosenttiin. Rekrytointiongelmista kärsineiden toimipaikkojen osuus nousi yli 40 prosentin syksyllä 2017, ja se on pysynyt samalla korkealla tasolla aina sen jälkeen. Vuoden 2018 aikana rekrytointiongelmista on raportoinut yli 40 prosenttia toimipaikoista kaikkina jo mitattuina vuosineljänneksinä. Tilanne näyttää siis pysyneen samankaltaisena syksystä 2017 asti, eivätkä rekrytointiongelmien ole viimeisen vuoden aikana näyttäneet enää yleistyvän, joskaan eivät myöskään juuri helpottavan.

Rekrytointiongelmista kertoneiden toimipaikkojen osuudet on kuvattu toimialoittain ja vuosittain kuviossa 10. Yleistä lähes kaikille toimialoille oli rekrytointiongelmien yleistymisen vuodesta 2016 vuoteen 2017. Selkeintä kasvu on maa- ja metsätaloudessa (nousua 61 prosenttiyksikköä) ja rakentamisessa (nousua 23 prosenttiyksikköä). Toimialoista ainoastaan teollisuudessa rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuus laski. Muilla toimialoilla nousu vaihteli neljän ja kymmenen prosenttiyksikön välillä.

Majoitus- ja ravitsemusalalla sekä kuljetuksessa ja liikenteessä yli puolet rekrytoineista toimipaikoista ilmoitti kärsineensä rekrytointiongelmista vuosien 2016 ja 2017 aikana. Seuraavaksi yleisintä ongelmia olivat informaatio- ja viestintäalalla, maa- ja metsätaloudessa, terveys- ja sosiaalialalla sekä rakentamisessa, joissa kaikissa ongelmat koskivat yli 40 prosenttia rekrytoineista toimipaikoista. Vähiten ongelmia esiintyi muiden palveluiden, julkisten palveluiden ja koulutuksen sekä kaupan toimialoilla. Myös näillä kolmella alalla ongelmia esiintyi viidenneksessä toimipaikoista. Kuvaavaa rekrytointiongelmien yleistymisestä onkin, että vielä vuonna 2014 vain 24 prosenttia kaikista Uudenmaan toimipaikoista ilmoitti kärsineensä rekrytointiongelmista. Nyt yllä mainitut kolme toimialaa ovat ainoat, joissa rekrytointiongelmien kokeneiden toimipaikkojen osuus oli vähemmän kuin se oli ollut vuonna 2014 kaikki toimialat huomioiden.

Kuvio 10. Rekrytointiongelmista kärsineiden toimipaikkojen osuus (%) toimialoittain ja vuosittain (vuodet 2016 ja 2017)



Rekrytointiongelmien yleisyys Uudenmaan eri alueilla on kuvattu kuviossa 11. Tulokset ovat kaikilla alueilla tilastollisesti merkitseviä. On kuitenkin mahdollista, että tulokset ovat kärsineet otoskoon pienuudesta johtuen läntisellä ja itäisellä Uudellamaalla, eli alueilla, joissa haastateltuja toimipaikkoja oli vähiten. Kuljetus ja varastointi sekä majoitus- ja ravitsemusala ovat lähes kaikilla Uudenmaan alueilla eniten rekrytointiongelmista kärsineiden toimialojen joukossa, kuten oli myös oletettua. Kuljetus ja varastointi oli viiden eniten rekrytointiongelmista kärsineiden toimialojen joukossa kaikilla alueilla Itä-Uusimaata lukuun ottamatta. Majoitus- ja ravitsemusala esiintyi viiden eniten ongelmia kokeneen alan joukossa neljällä eri alueella. Myös rakennus-, informaatio ja viestintä- sekä terveys ja sosiaaliala olivat viiden eniten ongelmia kokeneen toimialan joukossa neljällä eri alueella.

Helsingissä rekrytointiongelmia esiintyi eniten majoitus- ja ravitsemusalalla, jossa 60 prosenttia toimipaikoista kärsi rekrytointiongelmista. Myös kuljetuksen ja varastoinnin, rakentamisen ja informaation ja viestinnän toimialoilla lähes puolet toimipaikoista kärsi rekrytointiongelmista. Tuloksissa näkyvätkin pääkaupungin palveluvaltaisuus sekä rakentamisen poikkeuksellisen suuri kasvu viime vuosina. Vielä vuonna 2016 rakennusalan toimipaikoista 30 prosenttia kärsi rekrytointiongelmista, mutta vuonna 2017 osuus oli yli kaksinkertaistunut 69 prosenttiin. Sen sijaan

teollisuudessa ongelmista kärsineiden osuus laski 42 prosentista 25 prosenttiin. Kokonaisuudessaan rekrytointiongelmia esiintyi vuonna 2017 6 prosenttiyksikköä edellisvuotta enemmän. Maa- ja metsätaloudessa ei vastausten perusteella ilmennyt lainkaan rekrytointiongelmia Helsingissä. Tilanne oli sama Espoossa ja Itä-Uusimaalla.

Espoossa ja Kauniaisissa rekrytointiongelmat olivat Uudenmaan alueista kaikkein yleisimpiä. Ongelmat myös yleistyivät Espoossa kaikkein eniten. Nousua vuosien 2016 ja 2017 välillä oli 14 prosenttiyksikköä. Rekrytointiongelmia esiintyi myös hyvin laajasti eri toimialoilla, mitä kuvastaa se, että kuudella eri toimialalla yli 40 prosenttia toimipaikoista kärsi rekrytointiongelmista. Kuljetuksen ja varastoinnin sekä rakentamisen toimialoilla yli puolet toimipaikoista raportoi ongelmista. Kasvu oli merkittävintä majoitus ja ravitsemusalalla, muiden palveluiden toimialalla sekä rakentamisessa, joissa kaikissa rekrytointiongelmia esiintyi vuonna 2017 yli 30 prosenttiyksikköä edellisvuotta enemmän.

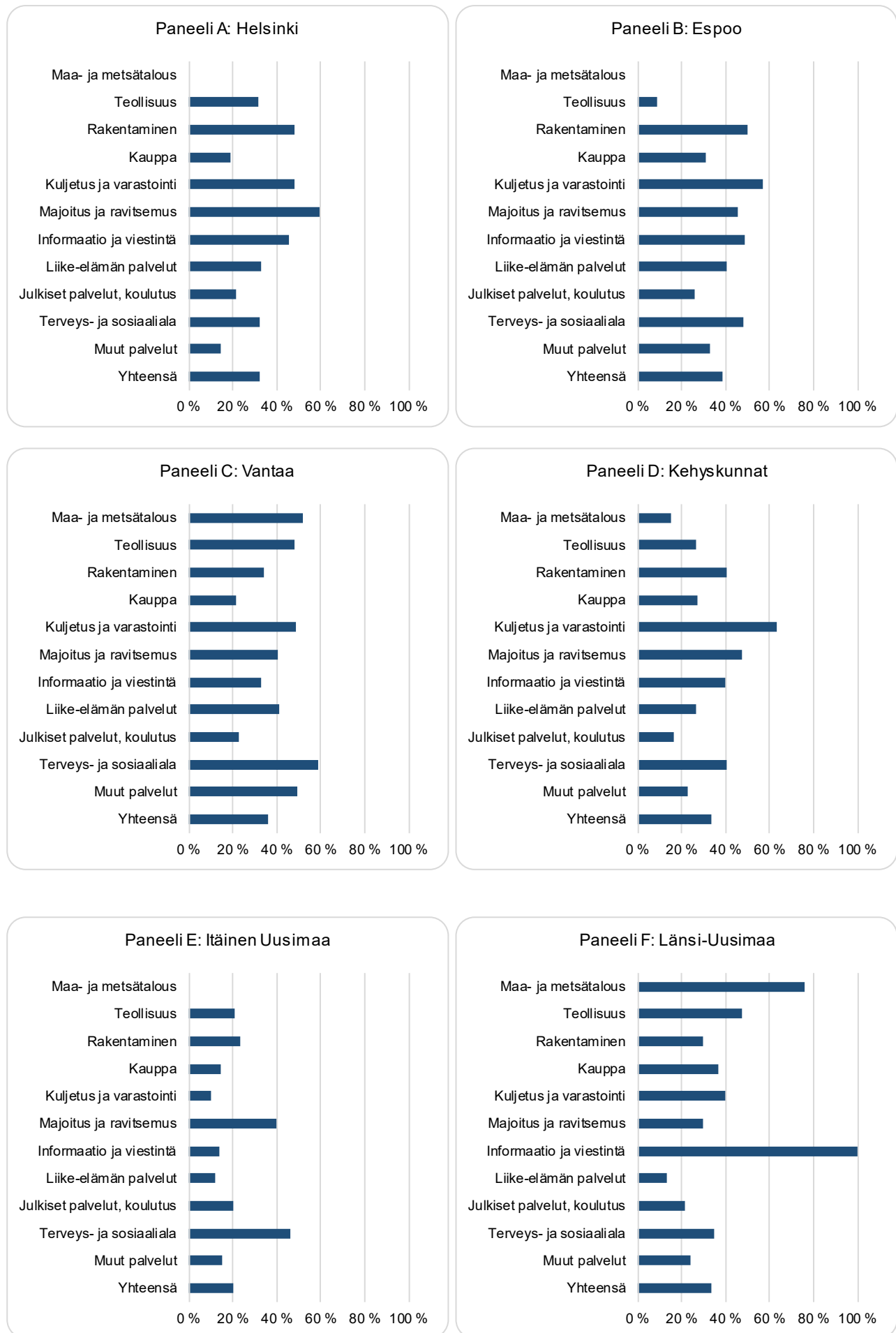
Myös Vantaalla rekrytointiongelmia esiintyi tasaisesti monilla toimialoilla. Rekrytointiongelmista ilmoitti yli 40 prosenttia toimipaikoista seitsemällä eri toimialalla. Terveys- ja sosiaalialalla sekä maa- ja metsätaloudessa ongelmia oli yli puolella toimipaikoista. Ongelmat yleistyivät eniten terveys- ja sosiaalialalla (yli 30 prosenttiyksikköä) ja muiden palveluiden sekä informaation ja viestinnän toimialoilla (yli 20 prosenttiyksikköä). Merkittävää laskua esiintyi teollisuudessa (yli 20 prosenttiyksikköä) ja majoitus ja ravitsemusalalla (yli 10 prosenttiyksikköä). Varsinkin majoitus- ja ravitsemusalan muutos oli Uudenmaan yleisestä trendistä poikkeavaa.

Kehyskunnissa rekrytointiongelmat olivat selvästi yleisimpiä kuljetuksen ja varastoinnin toimialalla, mikä ilmentää varsinkin Keski-Uudenmaan logistiikkakeskuksen nopeaa kasvua. Myös majoitus- ja ravitsemusalalla, terveys- ja sosiaalialalla sekä rakentamisessa yli 40 prosenttiyksikköä toimipaikoista kärsi rekrytointiongelmista. Merkille pantavaa kehyskuntien kehityksessä on rekrytointiongelmien laaja yleistyminen. Ongelmista kärsineiden toimipaikkojen osuus nousi vuosien 2016 ja 2017 välillä yli 10 prosenttiyksikköä kaikilla muilla toimialoilla paitsi julkisissa palveluissa ja koulutuksessa, terveys- ja sosiaalialalla sekä teollisuudessa. Näillä kolmella toimialoilla rekrytointiongelmista kärsineiden toimipaikkojen osuus sen sijaan laski.

Uudenmaan alueista rekrytointiongelmia esiintyi kaikkein vähiten Itäisellä Uudellamaalla, jossa rekrytointiongelmista kärsineiden toimipaikkojen osuus laski alueella vuosien 2016 ja 2017 aikana kuudella toimialalla yhdestätoista. Ongelmat yleistyivät eniten julkisissa palveluissa ja koulutuksessa sekä rakentamisessa. Huomioitavaa on myöskin ongelmien epätasainen jakaantuminen. Terveys- ja sosiaalialalla ja sekä majoitus- ja ravitsemusalalla rekrytointiongelmia esiintyi lähes kaksi kertaa useammin kuin millään muulla toimialalla.

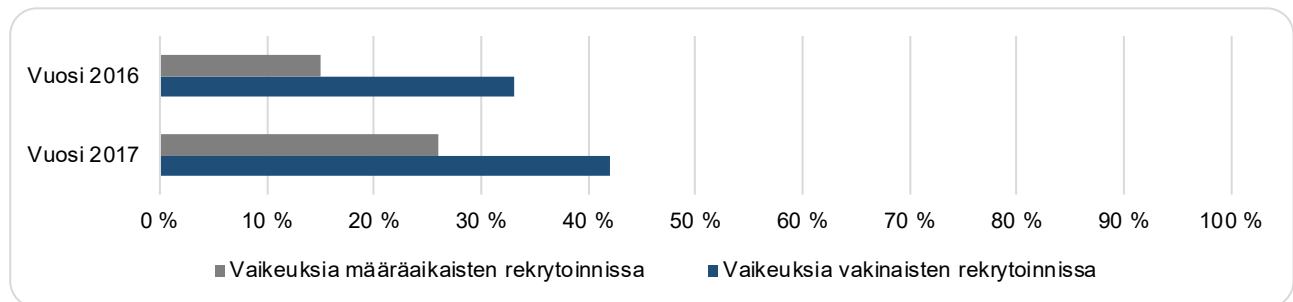
Länsi-Uudellamaalla on myös nähtävissä kaksi toimialaa, joilla oli selkeästi muita useammin rekrytointiongelmia. Informaatio- ja viestintäalalla jokainen vastaaja ilmoitti kärsineensä rekrytointiongelmista ja myös maa- ja metsätaloudessa yli 75 prosenttia toimipaikoista kärsi vaikeuksista. Myös teollisuudessa ja kuljetuksen ja varastoinnin alalla ongelmia esiintyi yli 40 prosenttia toimipaikoista. Teollisuudessa rekrytointiongelmat yleistyivät alueella yli neljänneksellä, mikä oli vastoin Uudenmaan yleistä trendiä.

Kuvio 11. Rekrytointiongelmista kärsineiden toimipaikkojen osuus (%) toimialoittain eri alueilla vuosien 2016 ja 2017 aikana yhteensä



Rekrytointivaikeudet olivat koko Uudenmaan mittakaavalla selvästi yleisempiä vakituisten työntekijöiden rekrytointien kohdalla kuin määräaikaisten (kuvio 12). Rekrytointiongelmien yleisyys nimenomaan vakituisten työntekijöiden kohdalla voi kertoa muun muassa korkeammista vaatimuksista määräaikaisiin työntekijöihin verrattuna. Toimialoista erot olivat selkeimmät informaatio- ja viestintäalalla, rakentamisessa, majoitus- ja ravitsemuspalveluissa, teollisuudessa sekä liike-elämän palveluissa, joissa kaikissa rekrytointiongelmien yleisyys oli nimenomaan vakituisten työntekijöiden kohdalla. Maa- ja metsätaloudessa, kuljetuksessa ja varastoinnissa, terveys- ja sosiaalialalla sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa rekrytointiongelmien yleisyys oli hieman yleisempiä määräaikaisten rekrytointien osalta, tai työsuhteen laadulla ei ollut vaikutusta ongelmien yleisyyteen.

Kuvio 12. Rekrytointivaikeuksista kärsineiden toimipaikkojen osuus (%) työsuhteen laadun mukaan vuosina 2016 ja 2017



Edellä kuvatut rekrytointiongelmien eivät välttämättä tarkoita, etteivätkö ongelmista kärsineet toimipaikat olisi lopulta löytäneet osaavaa työntekijää. Ongelmalla tarkoitetaan tilannetta, jossa toimipaikan rekrytointiprosessissa on kohdattu vaikeuksia ja työpaikan avoinna olo on pitkittynyt. Toimipaikoilta tiedusteltiin haastattelussa myös varsinaista työvoimapulaa, eli tilannetta, jossa toimipaikka ei ollut saanut rekrytoitua kaikkia haettuja työntekijöitä.

Työvoimapulaa esiintyi 13 prosentissa Uudenmaan toimipaikoista vuonna 2016. Seuraavana vuonna työvoimapulasta kärsineiden toimipaikkojen osuus oli noussut 18 prosenttiin. Kehitys on siten ollut yhdenmukainen rekrytointiongelmien yleistymisen kanssa. Työvoimapula yleistyi lähes kaikilla toimialoilla vuosien 2016 ja 2017 välillä, ainoita poikkeuksia olivat teollisuus ja majoitus- ja ravitsemusala. Vaikka rekrytointiongelmien lisääntyivätkin majoitus- ja ravitsemusosalalla, ei sillä vaikuta olleen suoraa vaikutusta työvoimapulaa yleistymiseen.

Kun tarkastellaan vuosia 2016 ja 2017 yhdessä toimialoittain, oli työvoimapula yleisintä kuljetuksen ja varastoinnin alalla, jossa hieman alle kolmannes toimipaikoista ei saanut täytettyä kaikkia avoimia paikkojaan. Myös informaatio- ja viestintäalalla, terveys- ja sosiaalialalla sekä rakentamisessa yli 20 prosenttia rekrytoineista toimipaikoista kärsi työvoimapulasta. Tilanne oli paras julkisten palveluiden ja koulutuksen, muiden palveluiden sekä maa- ja metsätalouden toimialoilla, joissa työvoimapulaa esiintyi alle 10 prosentissa toimipaikoista.

Kaikkiaan Uudellamaalla jäi täyttämättä yhteensä 20 150 työpaikkaa vuosien 2016 ja 2017 aikana, joista lähes puolet oli terveys- ja sosiaalialalla tai liike-elämän palveluissa. Täyttämättä jääneistä työpaikoista 11 250 oli vakinaisia työtehtäviä ja 8 900 määräaikaista. Työvoimapula yleistyi myös täyttämättä jääneiden paikkojen lukumäärän perusteella, sillä täyttämättä jääneitä paikkoja oli 8 300 vuonna 2016 ja seuraavana vuonna niiden määrä oli noussut yli 40 prosenttia, ollen 11 850.

Toimipaikoilta pyydettiin myös nimeämään yhdestä kuuteen ammattia, joiden työpaikkoja he eivät olleet saaneet täytettyä. Nimetyt ammatit ovat hyvin samansuuntaisia esimerkiksi ammattibarometrin arvioiden kanssa, eikä niiden sisällössä ole yllättävää viime vuosien kehitystä ajatellen. Mainitut ammatit kuuluivat lähes poikkeuksetta palvelualojen tai kaupan piiriin, mutta myös rakennusalan ammatteja mainittiin. Yleisimmin mainitut ammatit olivat henkilö-, taksi- ja pakettiautokuljettaja, lastentarhaopettaja ja lastenhoitotyöntekijä. ICT-alalla paljon puhuttu osaajapula näkyi myös tämän kyselyn tuloksissa, sillä kymmenen yleisimmän ammatin joukossa olivat sovellus-suunnittelijat, sovellusohjelmoijat ja sovellusarkkitehdit. Yleisesti nimettyjä ammatteja olivat myös myyjät, ravintola- ja suurtiloustyöntekijät, siivoojat sekä kuorma-auton kuljettajat.

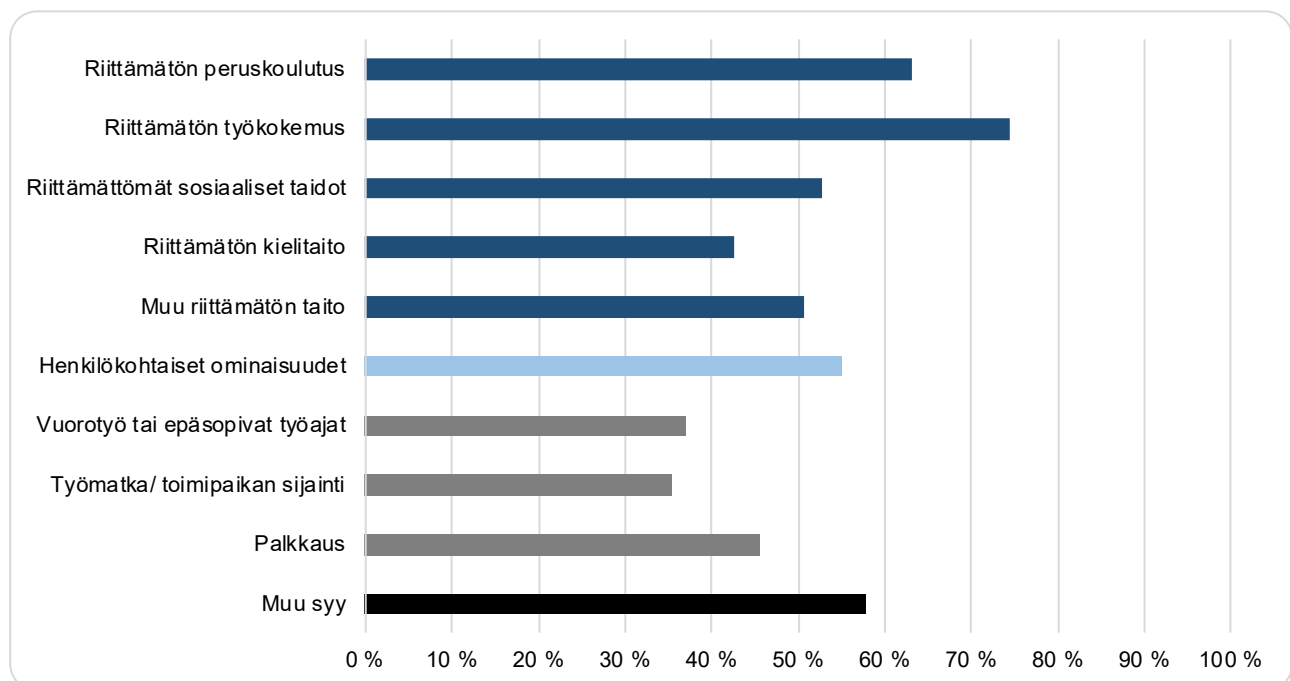
Työnantajien näkemykset rekrytointiongelmien syistä

Rekrytointivaikeuksia kokeneilta toimipaikoilta kysyttiin myös heidän näkemyksiään rekrytointivaikeuden syyksi. Vastaaajat saivat listata useamman syyn. Vastaukset rekrytointiongelmien syyksi voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen. Työnhakijan osaamiseen liittyvät syyt (puutteellinen koulutus, työkokemus, sosiaaliset taidot, kielitaito tai muu työn vaatima taito) olivat selvästi yleisimpiä rekrytointiongelmien syitä toimipaikkojen mukaan. Työpaikkaan liittyvät syyt (vuorotyö tai muuten epäsovikivat työajat, työmatka / toimipaikan sijainti sekä palkkaus) olivat selvästi harvemman toimipaikan mielestä ongelmien syitä. Myös hakijoiden henkilökohtaiset ominaisuudet (riittämätön aloitekyky, työmotivaatio, oppimistaidot ym.) mainittiin työpaikkaan liittyviä syitä useammin ongelmien syinä. Uudenmaan maantiedettä ja liikenteellistä saavutettavuutta ilmentää, että työmatka tai toimipaikan sijainti oli harvimminkin mainittu rekrytointivaikeuksien syy.

Työnantajien mukaan Uudenmaan rekrytointiongelmat johtuvat pääasiassa osaamisen kohtaanto-ongelmasta. Varsinkaan alueellista kohtaanto-ongelmaa ei pidetty merkittävänä. Myös aiempien tutkimusten mukaan työnantajat painottavat erityisesti työnhakijoista riippuvia syitä rekrytointiongelmien tekijöinä (Räisänen 2004 & Ilmakunnas ym. 2013).

Toimipaikkojen vastaukset on kuvattu tarkemmin kuviossa 13, jossa on huomioitu kaikki toimialat sekä vuodet 2016 ja 2017. Yllä kuvatut rekrytointiongelmien syiden osa-alueet on eroteltu kuviossa toisistaan väreittäin. Kolme neljästä toimipaikasta ilmoitti ongelmien syyksi työnhakijoiden puutteellisen työkokemuksen ja yli puolet vastaajista ilmoitti syyksi työnhakijoiden puutteellisen koulutuksen, henkilökohtaiset ominaisuudet ja riittämättömät sosiaaliset taidot. Yli puolet toimipaikoista pitivät myös työnhakijoiden henkilökohtaisia ominaisuuksia sekä "muuta syytä" rekrytointiongelmien taustatekijöinä. Tiedot eivät eroa aiempien valtakunnallisten tutkimusten tuloksista merkittävästi (vrt. Maunu 2018).

Kuvio 13. Rekrytointiongelmien syyt toimipisteiden mukaan vuosien 2016 ja 2017 aikana yhteensä (% rekrytointiongelmaa kärsineistä toimipaikoista).



Työkokemuksen puute koettiin merkittävimmäksi ongelmien syyksi lähes kaikilla toimialoilla. Eniten mainintoja se keräsi informaatio- ja viestintäalalla, majoitus- ja ravitsemusalaalla, teollisuudessa, rakentamisessa ja kaupan alalla, joissa yli 80 prosenttia toimipisteistä ilmoitti sen ongelmien syyksi. Ainoastaan maa- ja metsätaloudessa ja kuljetuksen ja varastoinnin alalla työkokemuksen puute ei ollut kolmen yleisimmin listatun syyn joukossa. Muu syy ja puuttuva peruskoulutus olivat toisiksi yleisimmät maininnat lähes kaikilla toimialoilla.

Aineiston perusteella rekrytointivaikeuksien syissä on löydettävissä myös toimialakohtaisia eroja. Työnhakijoiden riittämättömät sosiaaliset taidot tai henkilökohtaiset ominaisuudet korostuivat erityisesti kaupan alalla, rakentamisessa, liike-elämän palveluissa sekä informaatio- ja viestintäalalla. Palkkaus nousi eniten esille muiden palveluiden toimialalla. Vuorotyö tai muuten epäsovikat työajat mainittiin usein maa- ja metsätalouden, kuljetuksen ja varastoinnin sekä terveys- ja sosiaalialan toimipaikkojen vastauksissa. Maa- ja metsätalous poikkesi muutenkin eniten muista toimialoista, sillä työkokemusta ja koulutusta ei pidetty yleisesti merkittävinä ongelmina, mutta sen sijaan juuri työajat sekä työmatka tai toimipaikan sijainti olivat yleisimpiä syitä.

Uudenmaan eri alueilla toimipaikat näkivät rekrytointiongelmien syyt suurimmaksi osaksi yhdenmukaisesti. Hakijoiden puutteellinen työkokemus oli kahden yleisimmän vastauksen joukossa kaikilla alueilla ja puutteellinen koulutus kolmen yleisimmän vastauksen joukossa kaikilla alueilla, Länsi-Uusimaata lukuun ottamatta.

Uudenmaan sisällä oli toki myös eroja eri alueiden välillä, korostuneimmin Helsingin ja reuna-alueiden, Länsi- ja Itä-Uudenmaan välillä. Helsingin vastauksissa korostuvat työnhakijoihin liittyvät syyt, kun taas reuna-alueilla työpaikkaan liittyvät syyt mainittiin muita alueita useammin. Helsingissä vain 26 prosenttia toimipaikoista piti työmatkaa tai toimipaikan sijaintia rekrytointiongelmien syynä. Espoossa, Vantaalla ja kehyskunnissakin osuus oli alle 40 prosentin. Sen sijaan läntisellä Uudellamaalla ja itäisellä Uudellamaalla osuus oli yli 60 prosenttia. Kielitaidon puute koettiin ongelmana yleisimmin Helsingissä ja Vantaalla, joissa noin puolet toimipaikoista ilmoitti sen ongelmien syyksi. Läntisellä Uudellamaalla vain neljännes piti kielitaidon puutetta ongelmana.

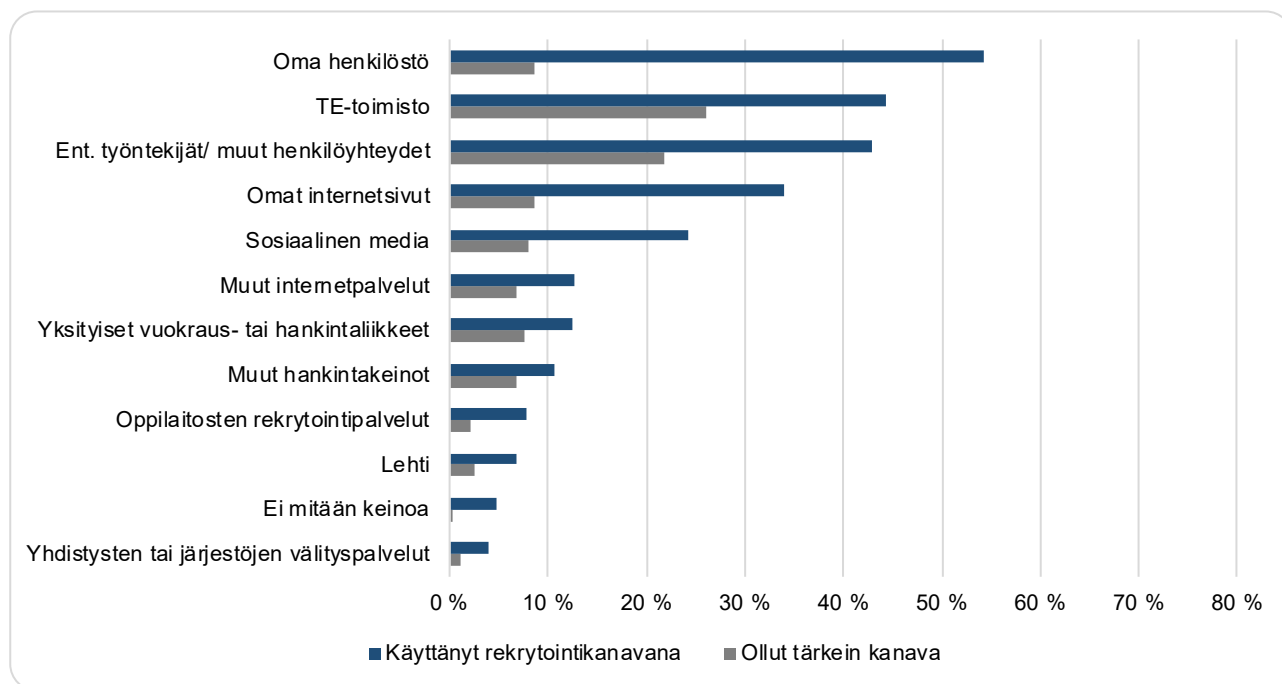
TE-toimiston käyttö rekrytointien tukena

Rekrytointikanavien käyttö ja TE-toimisto rekrytointikanavana

Uudenmaan TE-toimistolla on merkittävä rooli työnvälityksessä ja työnhakijoiden etsimisessä Uudellamaalla, sillä TE-toimisto oli toiseksi yleisimmin käytetty rekrytointikanava. Rekrytoineista toimipaikoista 44 prosenttia ilmoitti käyttäneensä TE-toimistoa kanavana työntekijöiden rekrytoinnissa (kuvio 14). Ainoastaan omalle henkilöstölle työpaikasta tiedottaminen oli TE-toimiston käyttöä yleisempää. Toimipaikat ovat voineet ilmoittaa useita käyttämiään hankintakanavia. TE-toimiston käyttö Uudellamaalla vastaa Suomen keskiarvoa (43 prosenttia vuonna 2016 ja 46 prosenttia vuonna 2017). TE-toimiston käyttö oli vuonna 2017 suhteellisesti yleisintä Lapissa (62 prosenttia) ja harvinaisinta Kainuussa (31 prosenttia) (Maunu 2018).

TE-toimisto koettiin myös useimmin kaikkein tärkeimmäksi rekrytointikanavaksi. Useampaa rekrytointikanavaa käyttäneistä toimipaikoista 26 prosenttia ilmoitti TE-toimiston olleen tärkein rekrytointikanava. TE-toimiston ohella myös entisille työntekijöille tiedottaminen oli yleisesti tärkeä rekrytointikanava. Muut rekrytointikanavat olivat selvästi harvemmin se kaikkein tärkein väylä uuden työntekijän löytämiseksi.

Kuvio 14. Rekrytointikanavien käyttö Uudellamaalla vuosien 2016 ja 2017 aikana yhteensä (% rekrytoineista toimipaikoista) sekä tiedotusmuoto, jolla on ollut suurin merkitys työpaikan täyttöön (% useampaa kanavaa käyttäneistä)



Työntekijämäärältään suuremmat toimipaikat käyttävät TE-toimistoa rekrytointikanavana pieniä toimipaikkoja useammin. Yli 50 työntekijän toimipaikoista 52 prosenttia ilmoitti käyttäneensä TE-toimistoa, kun taas 1-4 työntekijän toimipaikoista vain 36 prosenttia oli hyödyntänyt TE-toimistoa. Pienemmissä toimipaikoissa entisille työntekijöille tiedottamista sen sijaan hyödynnettiin suurempia työnantajia useammin. Ilmiö toistui lähes kaikilla toimialoilla, sillä ainoastaan majoitus- ja ravitsemusala sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa pienet toimipaikat hyödynsivät TE-toimistoa suuria työnantajia useammin.

Sektorikohtaisesti tarkasteltuna TE-toimistoa käyttivät useimmin julkisen sektorin toimipaikat. Kuntasektorin rekrytoineista toimipaikoista 58 prosenttia ja valtiosektorilla 50 prosenttia oli käyttänyt TE-toimistoa rekrytointikanavana. Järjestöistä, yhdistyksistä ja säätiöistä 47 prosenttia ja yksityisen sektorin toimipaikoista 41 prosenttia oli hyödyntänyt TE-toimistoa rekrytoinneissaan.

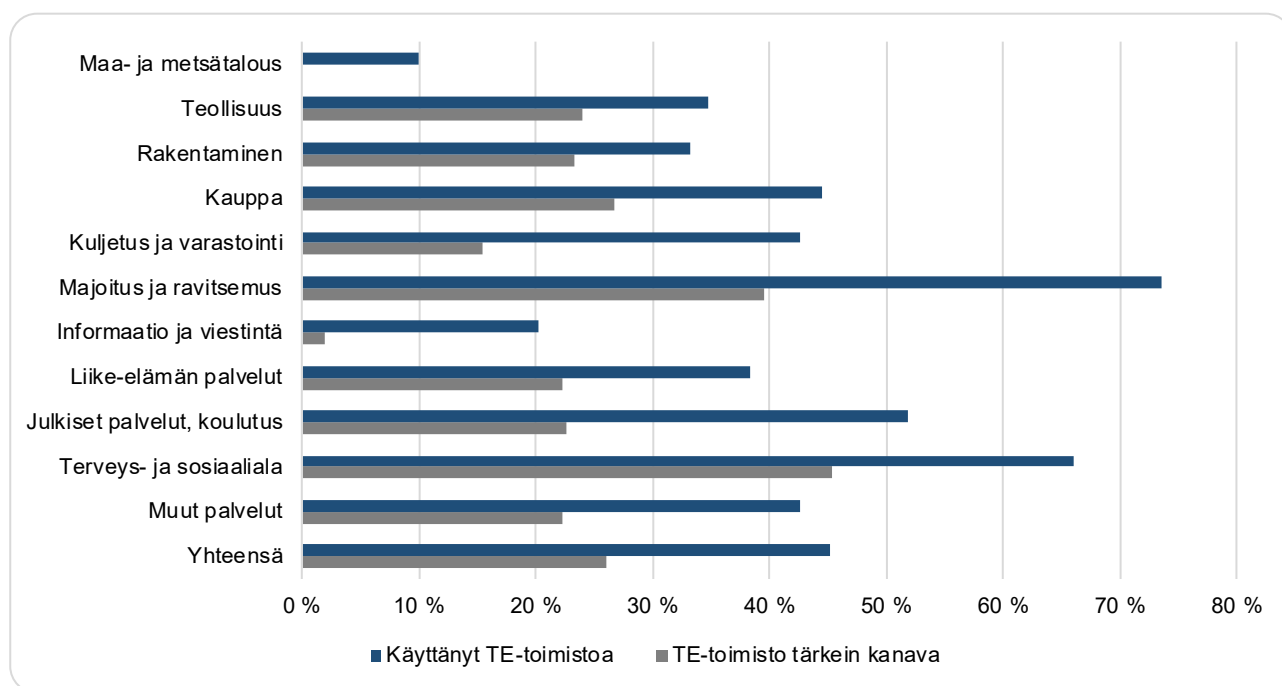
Rekrytointiongelmista kärsineet toimipaikat olivat useammin etsineet työntekijää TE-toimiston välityksellä kuin toimipaikat, jotka eivät olleet ilmoittaneet rekrytointiongelmista. TE-toimistoa käytetäänkin usein toisena tai kolmantena rekrytointikanavana, kun rekrytointi ei ole onnistunut esimerkiksi nykyisille tai entisille työntekijöille tiedottamisen avulla. TE-toimisto tavoittaa suuren joukon työnhakijoita kerralla, joten rekrytoinnin pitkittyessä on luontevaa laajentaa potentiaalisten työnhakijoiden joukkoa.

TE-toimiston toiminnassa tulisikin jatkossa huomioida vielä paremmin nimenomaan rekrytointivaikeuksista kärsivien työnantajien palvelu, sillä rekrytoinnin pitkittyminen ja vaikeutuminen näyttää olevan yksi merkittävistä syistä hakeutua TE-toimiston palveluiden piiriin. Rekrytointiongelmista kärsivien työnantajien tunnistamiseen tulisi kiinnittää huomiota ja TE-toimiston eri palveluita kannattaisi markkinoida ja tarjota aiempaa aktiivisemmin juuri näille työnantajille. Yksi tehokkaimmista keinoista vastata rekrytointiongelmista kärsivän toimipaikan palvelutarpeeseen ovat ehdokashakutoimeksiannot, joilla pystytään hyvin räätälöidysti etsimään kunkin työnantajan tarpeisiin vastavia työnhakijoita.

Toimialoittain tarkasteltuna TE-toimistoa käytettiin rekrytointikanavana erityisesti majoitus- ja ravitsemusalaalla sekä terveys- ja sosiaalialalla (kuva 15). Näillä toimialoilla TE-toimisto nähtiin useimmin myös kaikkein tärkeimpänä rekrytointikanavana. Seuraavaksi yleisintä TE-toimiston käyttö oli julkisten palveluiden ja koulutuksen, kaupan, muiden palveluiden sekä kuljetuksen ja logistiikan toimialoilla. TE-toimiston yleinen käyttö näiden toimialojen osalta ei ole yllättävää, sillä toimialoille ominaisimmat ammattinimikkeet ovat TE-toimistolle eniten ilmoitettujen avoimien työpaikkojen joukossa. Kaikkiaan TE-toimisto oli kahden tärkeimmän rekrytointikanavan joukossa kaikilla toimialoilla informaatio- ja viestintäalaa sekä maa- ja metsätalousalaa lukuun ottamatta.

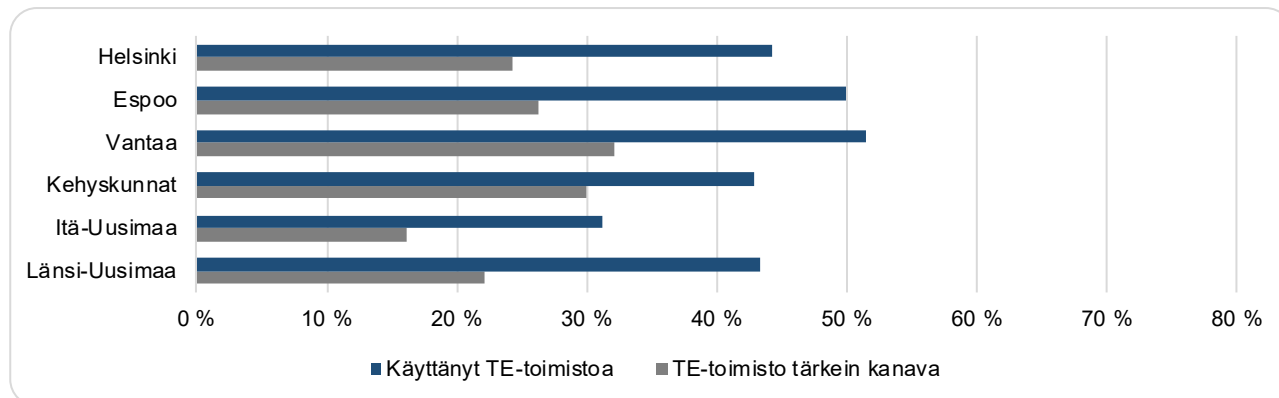
Hieman yllättävää toimialoittaisessa tarkastelussa on rakennusalan suhteellisen alhainen osuus TE-toimiston hyödyntämiselle, sillä myös rakennusalan avoimia työpaikkoja ilmoitetaan runsaasti TE-toimistolle. Siitä huolimatta kaksi kolmasosaa rekrytoineista rakennusalan toimipaikoista Uudellamaalla ei ole käyttänyt TE-toimiston palveluita rekrytoidessaan. Alan yritykset ja toimipaikat ovat usein pien- tai mikro-yrityksiä, mikä voi osaltaan selittää alhaista käyttöastetta. TE-toimistolle ilmoitettujen rakennusalan työpaikkojen määrä kasvoi myös merkittävästi vuoden 2018 aikana osittain alalla vallinneen työvoimapulan johdosta, joten TE-toimiston käyttö on mahdollisesti jo lisääntynyt vuoden 2017 jälkeen.

Kuvio 15. TE-toimiston käyttö rekrytointikanava vuosien 2016 ja 2017 aikana yhteensä (% rekrytoineista toimipaikoista) sekä TE-toimisto merkittävimpänä kanavana työpaikan täytössä tiedotusmuoto (% useampaa kanavaa käyttäneistä) toimialoittain



Maantieteellisesti tarkasteltuna TE-toimistoa hyödynnettiin rekrytoinnissa pääkaupunkiseudulla muuta Uusimaata useammin. TE-toimistoa käytettiin rekrytointikanavana useimmin Vantaalla ja Espoossa ja selvästi harvimmoin Itä-Uudellamaalla (kuvio 16). TE-toimisto koettiin merkittävimmäksi kanavaksi useimmin myös Vantaalla. Kehyskunnissa TE-toimisto tehokkaampi rekrytointikanavana kuin muilla alueilla, sillä TE-toimiston merkitys rekrytointikanavana oli suurta suhteutettuna kanavan käyttöasteeseen.

Kuvio 16. TE-toimiston käyttö rekrytointikanavana vuosien 2016 ja 2017 aikana yhteensä (% rekrytoineista toimipaikoista) sekä TE-toimisto merkittävimpänä kanavana työpaikan täytössä tiedotusmuoto (% useampaa kanavaa käyttäneistä) alueittain



Mikään yksittäinen tekijä ei selitä Itä-Uudenmaan muita alueita alempaa käyttöastetta. TE-toimiston käyttö oli muuta Uusimaata harvinaisempaa lähes kaikilla toimialoilla. Kaikkein suurimmat erot olivat kuljetuksen ja varastoinnin sekä terveys- ja sosiaalipalveluiden toimialoilla. Poikkeuksena Itä-Uudenmaan yleiselle trendille oli muiden palveluiden toimiala, jossa TE-toimistoa hyödynnettiin selvästi muuta Uusimaa useammin. Itäisellä Uudellamaalla esiintyi muita alueita vähemmän rekrytointiongelmia, joten toimipaikat olivat mahdollisesti onnistuneet rekrytoineissaan muita alueita paremmin ilman TE-toimiston apuakin. Itä-Uusimaa kokonaisuutena näyttäytyy kuitenkin jonkinlaisena TE-toimiston työnantajapalveluiden katvealueena, mikä tulisi ottaa huomioon TE-toimiston toiminnan kehittämisessä.

Helsingissä TE-toimiston käyttöaste oli koko Uudenmaan keskiarvoa alhaisempi erityisesti teollisuudessa. Sen sijaan kuljetuksen ja varastoinnin toimialalla TE-toimistoa hyödynnettiin Helsingissä selvästi Uudenmaan keskiarvoa useammin. Espoossa TE-toimistoa hyödynnettiin Uudenmaan keskiarvoa enemmän lähes jokaisella toimialalla, merkittävimmin teollisuudessa ja rakentamisessa. Julkisissa palveluissa ja koulutuksessa sekä liike-elämän palveluissa TE-toimiston käyttöaste oli Espoossa hieman Uudenmaan keskiarvoa alempi. Vantaalla TE-toimiston käyttöaste poikkesi Uudenmaan keskiarvosta eniten informaatio- ja viestintäalalla ja liike-elämän palveluissa, mutta hien yllättävästi täysin vastakkaisiin suuntiin. Informaatio- ja viestintäalalla TE-toimistoa ei käytetty rekrytointikanavana käytännössä ollenkaan, kun taas liike-elämän palveluissa TE-toimiston käyttöaste oli Uudenmaan keskiarvoa selvästi korkeammalla tasolla.

Kehyskunnissa katvealueita oli erityisesti informaatio- ja viestintäalalla sekä kuljetuksen ja varastoinnin toimialalla. Erityisesti jälkimmäisen toimialan suhteen TE-toimiston käyttöaste oli hämmäntävän pieni ottaen huomioon toimialan merkityksen erityisesti Keski-Uudellamaalla. Sen sijaan julkisten palveluiden ja koulutuksen sekä majoitus- ja ravitsemusalan käyttöaste oli kehyskunnissa Uudenmaan keskiarvoa korkeammalla tasolla. Länsi-Uudellamaalla TE-toimistoa käytettiin rekrytointikanavana Uudenmaan keskiarvoa enemmän erityisesti muiden palveluiden toimialalla. Sen sijaan kaupan ja kuljetuksen ja varastoinnin toimialalla käyttöaste oli huomattavasti muuta Uusimaata alhaisempaa.

Toimialat, joilla TE-toimistoa hyödynnettiin keskimääräistä useammin sekä toimialat, jotka voidaan arvioida olevan katvealueita, on listattu alueittain taulukossa 1.

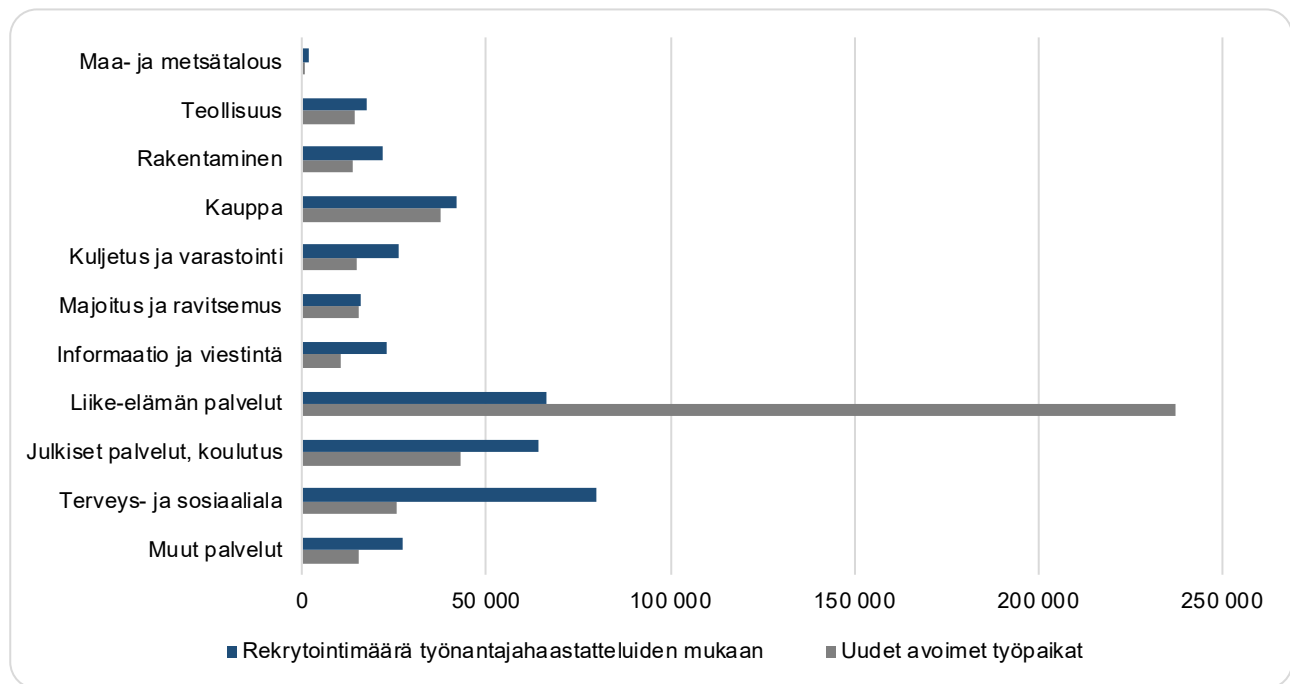
Taulukko 1. TE-toimiston käyttö rekrytointikanavana Uudenmaan eri alueilla verrattuna koko Uudenmaan TE-toimiston käyttöasteeseen. Katvealueista lihavoituna ovat toimialat, joissa ero Uudenmaan keskiarvoon kaikkein suurinta.

Alue	Toimialat, joilla TE-toimistoa hyödynnettiin keskimääräistä useammin	Toimialat, joilla TE-toimistoa hyödynnettiin keskimääräistä harvemmin (katvealueet)
Helsinki	Kuljetus ja varastointi	Teollisuus
Espoo ja Kauniainen	Teollisuus Rakentaminen	Julkiset palvelut ja koulutus Liike- elämän palvelut
Vantaa	Liike-elämän palvelut	Informaatio- ja viestintä
Kehyskunnat	Julkiset palvelut ja koulutus Majoitus- ja ravitsemus	Kuljetus ja varastointi Informaatio- ja viestintä Muut palvelut
Itä-Uusimaa	Muut palvelut	Lähes kaikki toimialat, erityisesti kuljetus ja varastointi, terveys- ja sosiaali sekä rakentaminen
Länsi-Uusimaa	Informaatio- ja viestintä Muut palvelut	Kauppa Kuljetus ja varastointi Liike-elämän palvelut

Rekrytointimäärät sekä avoimien työpaikkojen ilmoittaminen TE-toimistolle

Työnantajahaastatteluiden mukaisten toimipaikkojen rekrytointimäärien vertaaminen TE-toimistolle ilmoitettuihin työpaikkoihin tarkoittaa TE-toimiston hyödyntämistä ja TE-toimiston työnantajapalveluiden mahdollisia katvealueita. Katvealueilla TE-toimistolle ilmoitettujen avoimien työpaikkojen määrät eivät vastaa työnantajien työnantaja-haastatteluissa ilmoittamia rekrytointimääriä. Kuviossa 17 on vertailtu aiemmin tässä selvityksessä esiteltyjä toimi-paikkojen rekrytointimääriä TE-toimistolle ilmoitettuihin avoimiin työpaikkoihin.

Kuvio 17. TE-toimistolle ilmoitetut uudet avoimet työpaikat ja työnantajahaastelussa toimipaikkojen ilmoittamien rekrytointiyritysten määrät vuosien 2016 ja 2017 aikana yhteensä (Lähde: TEM/Työnvälitystilasto, Tilastokeskus/työnantajahaastattelut)



Selkein ja merkittävin ero TE-toimistolle tehdyissä avoimien työpaikkojen ilmoituksissa ja työnantajahaastatteluiden mukaisissa toimipaikkojen rekrytointimäärissä liittyy liike-elämän palveluihin. TE-toimistolle ilmoitetuista uusista avoimista työpaikoista peräti yli puolet oli ilmoitettu liike-elämän palveluihin kuuluvien työnantajien toimesta. Merkittävä osa TE-toimistolle ilmoitetuista työpaikoista on ilmoitettu liike-elämän palveluiden alaisen hallinto- ja tukipalvelutoimialan yritysten toimesta. Yritykset ovat valtaosassa tapauksista henkilöstöpalveluyrityksiä, jotka etsivät työntekijöitä asiakasyrityksilleen. Näistä ilmoituksista seuraa tilastoharha, jonka mukaan yli puolet vuosina 2016 ja 2017 TE-toimistolle ilmoitetuista avoimista työpaikoista olisi kuulunut liike-elämän palvelut -toimialaan. Näin ei suinkaan ole, sillä ilmoitetut työpaikat sisältävät tosiasiaassa työpaikkoja käytännössä kaikilta päätoimi-aloilta. Yleisimpiä liike-elämän palveluihin lukeutuvien yritysten ilmoittamia ammattinimikkeitä vuosina 2016 ja 2017 olivatkin esimerkiksi myyntiedustajat, varastotyöntekijät, myyjät, siivoojat, talonrakentajat ja tarjoilijat.

TE-toimiston katvealueista ei voida vetää aivan suoria johtopäätöksiä työnvälitystilaston ja työnantajahaastatteluiden välisiin eroihin perustuen, johtuen juuri henkilöstöpalveluyritysten suuresta osuudesta työpaikkailmoittelussa. Alustavia tulkintoja eroavaisuuksia voidaan kuitenkin tehdä muutamien toimialojen suhteen, joissa erot kahden eri tilaston välillä ovat selkeimmät. Informaatio- ja viestintäalan osalta oli odotettavaa, että TE-toimistolle ilmoitetaan vain osa alan todellisista työpaikoista, sillä alan tärkeimmät rekrytointikanavat painottuvat selvästi muuan muassa verkostojen käyttöön. TE-toimisto olikin alan vastausten perusteella kolmanneksi vähiten merkittävä rekrytointikanaava.

Myös terveys- ja sosiaalialalla, kuljetuksessa ja varastoinnissa sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa erot ilmoitettujen rekrytointimäärien ja TE-toimistolle ilmoitettujen avoimien työpaikkojen välillä ovat merkittäviä. Näiden

alojen on yleisesti katsottu olevan TE-toimiston työnantajapalveluiden tyypillistä kohderyhmää. Kaikilla toimialoilla TE-toimisto oli myös toimipaikkojen mielestä kahden tärkeimmän rekrytointikanavan joukossa. Varsinkin terveys- ja sosiaaalialalla TE-toimisto koettiin ylivoimaisesti muita rekrytointikanavia tärkeämmäksi.

Minkä vuoksi näillä aloilla TE-toimistolle ilmoitettujen työpaikkojen määrä on selvästi todellisia rekrytointimääriä alemmalla tasolla, vaikka TE-toimistoa pidetään tärkeänä rekrytointikanavana? Osan kadosta selittää oletettavasti työpaikkailmoitusten sisältyminen liike-elämän palvelut -toimialan alle. Toisena selittävänä tekijänä voi olla se, että työnantajat ilmoittavat TE-toimistolle vain osan avoimista työpaikoistaan. Terveys- ja sosiaaalialalla kaksi kolmasosaa ja julkisissa palveluissa ja koulutuksessa yli puolet rekrytoineista toimipaikoista ilmoittaa käyttäneensä TE-toimistoa, mutta TE-toimistolle ilmoitettujen avoimien työpaikkojen määrä on selvästi rekrytointimääriä alhaisemmalla tasolla. Osa alan työpaikoista täyttyy mahdollisesti jo entisten työntekijöiden kontaktoinnin seurauksena, jolloin tarvetta lisätiedottamiselle ei siten olisi.

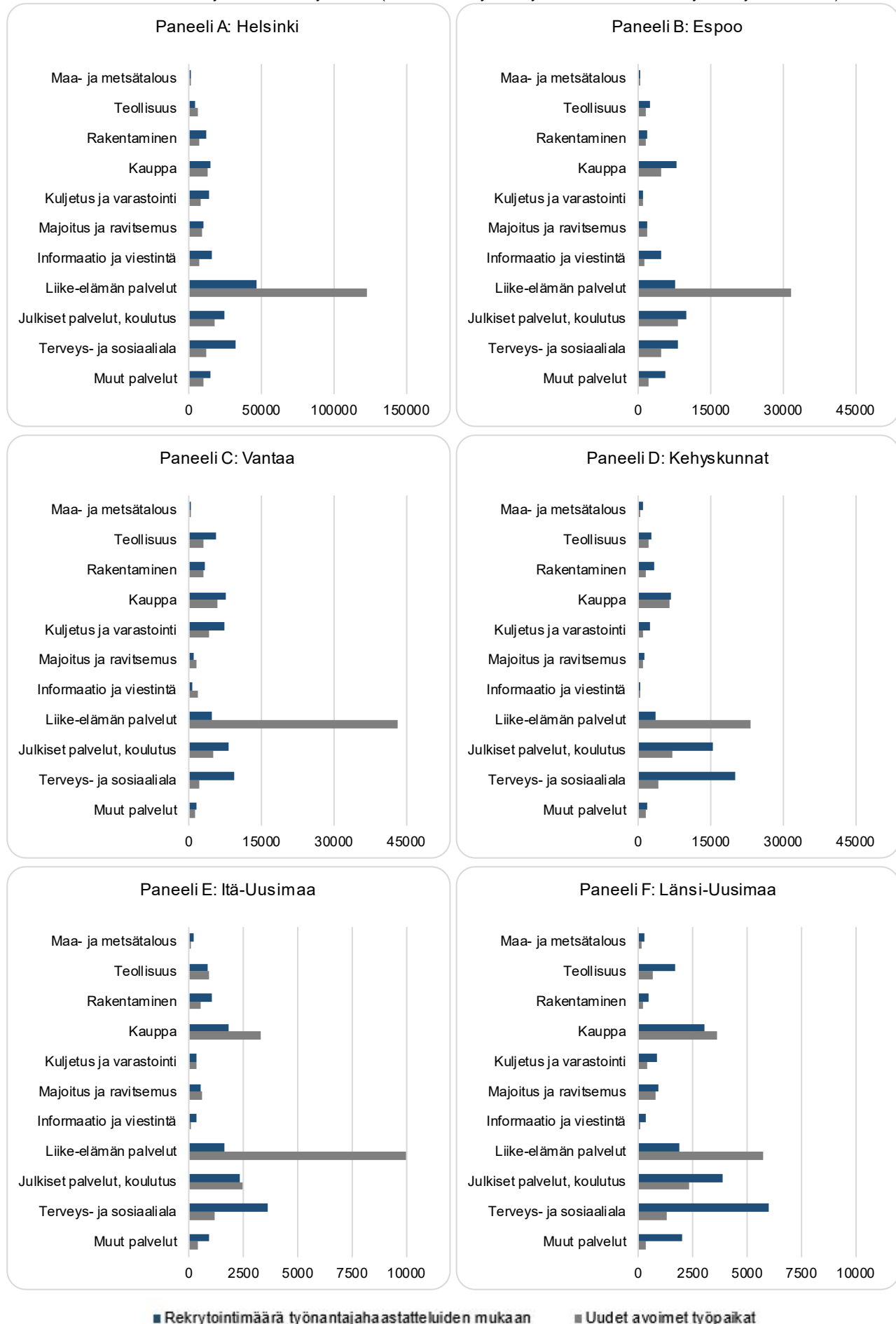
Kuljetus ja varastointiala vaikuttaa olevan informaatio- ja viestintäalan jälkeen kaikkein selvimmin TE-toimiston työnantajapalveluiden katvealuetta. Kuljetuksen ja varastoinnin alalla vain alle puolet toimipaikoista oli käyttänyt TE-toimistoa rekrytointikanavana. Vaikka TE-toimisto oli alalla toiseksi tärkein rekrytointikanava, koettiin suorat kontaktit entisiin työntekijöihin tai hakijoihin selvästi merkittävämmäksi rekrytointikanavaksi. TE-toimiston palveluita voitaisiin hyödyntää alalla selvästi nykyistä enemmän, ja alan työnantajat voisikin kontaktoida ja TE-toimiston työnantajapalveluita markkinoida nykyistä aktiivisimmin. Alalla esiintyi vuosina 2016 ja 2017 kaikkein eniten rekrytointiongelmia, joten tarvetta rekrytoinnin sujuvoittamiselle ja sopivien työntekijöiden löytämiselle on varmasti.

Alueellisesti tarkasteltuna on ensin muistutettava jälleen eri alueiden välisistä valtavista eroista rekrytointien määrän suhteen. Rekrytointeja tapahtuu Helsingissä lähes yhtä paljon kuin muilla alueilla yhteensä. Toinen huomiotava asia on henkilöstöpalveluyritysten merkityksen näkyminen kaikilla Uudenmaan alueilla, mikä ilmenee liike-elämän palveluiden toimialan avoimien työpaikkojen määrässä (kuvio 18). Liike-elämän palveluihin kuuluvien työnantajien TE-toimistolle tehtyjä työpaikkailmoituksia oli selvästi rekrytointimääriä enemmän jokaisella Uudenmaan alueella.

Edellä mainitut katvealueet terveys- ja sosiaaalialan, kuljetuksen ja varastoinnin sekä julkisten palveluiden ja koulutuksen suhteen näkyvät eri alueilla hieman eri tavoin. Terveys- ja sosiaaalialalla TE-toimistolle ilmoitettujen avoimien työpaikkojen määrä oli rekrytointimääriä alemmalla tasolla johdonmukaisesti kaikilla alueilla. Julkisissa palveluissa ja koulutuksessa katveita löytyy kaikilta alueilta Itä-Uusimaasta lukuun ottamatta. Kuljetuksen ja varastoinnin osalta avoimien työpaikkojen määrä on rekrytointiyrityksiä selvästi vähäisempi Helsingissä, Vantaalla, kehyskunnissa ja Länsi-Uudellamaalla.

Muista toimialoista informaatio- ja viestintäalalla TE-toimistolle ilmoitettujen avoimien työpaikkojen määrä on rekrytointimääriä alemmalla tasolla erityisesti Helsingissä ja Espoossa. Muilla alueilla informaatio- ja viestintäalan rekrytointeja on muutenkin selvästi vähemmän. Kaupan alalla vaikuttaa olevan katvealue erityisesti Espoossa, kun taas Itä- ja Länsi-Uudellamaalla avoimeksi ilmoitettuja paikkoja on rekrytointiyrityksiä enemmän. Muiden palveluiden osalta avoimia työpaikkoja on ilmoitettu odotettua selvästi vähemmän Espoossa ja Länsi-Uudellamaalla, mutta myös Helsingissä ja Itä-Uudellamaalla. Teollisuudessa katvealueita esiintyy merkittävimmin Vantaalla ja Länsi-Uudellamaalla. Kun Länsi-Uudellamaalla rekrytointiongelmien ovat selvästi yleistyneet, olettaisi avoimien työpaikkojen määrän olevan kauttaaltaan suurempi.

Kuvio 18. TE-toimistolle ilmoitetut uudet avoimet työpaikat ja työnantajahaasteluissa toimipaikkojen ilmoittamien rekrytointiyritysten määrät alueittain vuosien 2016 ja 2017 aikana yhteensä (Lähde: TEM/Työnvälitystilasto, Tilastokeskus/työnantajahaastattelut)



Kehitysehdotukset TE-toimiston työnantajapalveluiden käytön lisäämiseksi

Edellä on kuvattu kaksi eri tapaa tarkastella TE-toimiston työnantajapalveluiden käyttöä, käytännössä avoimien työpaikkojen ilmoittamisen yleisyyttä. Ensiksi, Tilastokeskuksen työnantajahaastatteluiden perusteella arvioitiin, kuinka suuri osuus rekrytoineista toimipaikoista on hyödyntänyt TE-toimistoa rekrytointikanavana. Toiseksi, TE-toimistolle ilmoitettujen avoimien työpaikkojen määrää verrattiin toimipaikkojen ilmoittamien rekrytointiyritysten määrään.

Kaksi tarkastelutapaa tarjoavat osittain ristiriitaisen kuvan Uudenmaan TE-toimiston katvealuista, eli toimialoista, joilla TE-toimiston hyödyntämisaste tai TE-toimistolle ilmoitetut avoimet paikat ovat oletettua alhaisempia. Esimerkiksi terveys- ja sosiaalialalla toimipaikat hyödyntävät TE-toimistoa laajasti rekrytointikanavana, mutta eivät vaikuta ilmoittavan kaikkia työpaikkojaan TE-toimiston palveluissa. TE-toimiston toiminnan kehittämisen kannalta voi olla kiinnostavaa selvittää, miksi näin on. Saadaanko työntekijät rekrytoitua jo muuta kautta, jolloin TE-toimiston palveluita ei tarvita? Vai eikö TE-toimisto pysty palvelemaan työnantajia esimerkiksi tiettyjen ammattiryhmien suhteen, jolloin työpaikkojen avoimeksi ilmoittaminen on nähty turhana? Työnantajat, jotka ilmoittavat TE-toimistolle vain osan työpaikoistaan, ovat tietoisia TE-toimiston palveluista ja hyödyntävät niitä jo parhaalla katsomallaan tavalla. Voidaanko heistä siten edes puhua varsinaisena katvealueena?

Kriittisempi kohderyhmä TE-toimiston työnantajapalveluiden kehittämiseksi ovatkin työnantajat, jotka eivät ollenkaan hyödynnä TE-toimiston työnantajapalveluita. He eivät välttämättä ole lainkaan tietoisia TE-toimiston palveluista tai eivät ole pitäneet TE-toimiston palveluita hyödyllisinä rekrytointin tukemisessa. Työnantajahaastatteluiden perusteella ei kuitenkaan voida antaa vastausta siihen, miksi tietyillä alueilla tai toimialoilla ei hyödynnetä TE-toimiston palveluita nykyistä enempää. Syiden selvittäminen vaatisi näiden alueiden ja toimialojen toimipaikkojen tavoittamisen joko kyselyn tai TE-toimiston normaalin asiakaskontaktoinnin kautta. Tämän selvityksen puitteissa erillisen kyselyn tekeminen ei ollut valitettavasti mahdollista.

Keskeisenä kehitysehdotuksena tässä selvityksessä on resurssien ja aktiivisen kontaktoinnin kohdistaminen niille alueille ja aloilla, jotka ovat TE-toimiston työnantajapalveluiden katvealueita työnantajahaastatteluiden mukaan. Itä-Uudellamaalla TE-toimiston palveluita tulisi tarjota läpi toimialojen selvästi aktiivisemmin. Toimialoitain tarkasteltuna kuljetus- ja logistiikka-alan työnantajat käyttävät TE-toimistoa rekrytointikanavana vain vähän. Toimialan työnantajat kärsivät myös hyvin yleisesti rekrytointiongelmista, joten palveluiden kohdistaminen alalle helpottaisi osaltaan varmasti myös työmarkkinoiden toimivuutta. Kuljetuksen ja varastoinnin toimialalla erityisesti huomiota tulisi kiinnittää kehyskuntien sekä Länsi- ja Itä-Uusimaan työnantajiin, sillä näillä alueilla TE-toimiston hyödyntäminen oli erityisen alhaista. Muita erikseen huomioitavia aloja ovat selvityksen perusteella informaatio- ja viestintäala Vantaalla ja kehyskunnissa sekä kaupan ala Länsi-Uusimaalla.

Merkittävä havainto selvityksessä oli, että rekrytointiongelmista kärsivät toimipaikat hyödyntävät TE-toimistoa keskimääräistä useammin. TE-toimisto oli myös keskimääräistä useammin tehokkain rekrytointikanava ongelmista kärsineiden toimipaikkojen osalta. Jo työmarkkinoiden paremman toimivuuden kannalta on ehdottoman positiivista, että TE-toimiston hyödyntäminen hyödyttää eniten nimenomaan työnantajia, joilla on ollut vaikeuksia työvoiman löytämisessä. TE-toimiston palveluita kannattaisi jatkossa kehittää erityisesti rekrytointiongelmista kärsivien työnantajien tukemiseksi. Potentiaalisia työnantaja-asiakkaiden etsimisessä ja kontaktoinnissa huomiota tulisi kiinnittää esimerkiksi pidentyneisiin avoimien työpaikkojen avoinnaoloaikoihin, ja tarvittaessa ohjata työnantajia tehokkaampiin palveluihin, kuten ehdokashakutoimeksiantojen käyttöön.

Lopuksi

Tässä selvityksessä on tarkasteltu Uudenmaan työmarkkinoiden toimivuutta, työnantajien suorittamia rekrytointeja sekä työnantajien kokemia rekrytointiongelmia Tilastokeskuksen suorittamien työnantajahaastatteluiden avulla. Tilastokeskuksen toteuttamien työnantajahaastatteluiden mukaan yli 40 prosenttia Uudenmaan toimipaikoista kärsii rekrytointiongelmista. Eniten rekrytointiongelmia oli majoitus- ja ravitsemusalailla sekä kuljetuksessa ja varastoinnissa, joissa yli puolet toimipaikoista kärsii rekrytointiongelmista.

Työnantajien kokemat rekrytointiongelmat ovat yleistyneet laajasti kaikilla Uudenmaan alueilla ja lähes kaikilla toimialoilla. Eniten rekrytointiongelmat yleistyivät vuosien 2016 ja 2017 välillä Espoossa. Toimialoittaisessa tarkastelussa on näkyvissä esimerkiksi rakennusalaalla tapahtunut erittäin voimakas kasvu viime vuosien aikana.

Rekrytointiongelmiin selvittäminen puhtaasti työnantajakyselyiden perusteella on osittain ongelmallista. Ensinnäkin, on hyvin vaikeaa saada selville, mitä työnantaja on todella tehnyt ja millaisin toimenpitein etsinyt työntekijää, ennen kuin hän raportoi rekrytointiongelmista. Rekrytointiongelman käsite on myös tulkinnanvarainen ja kukin työnantaja voi kokea ongelman määritelmän hieman eri tavalla. Tällä hetkellä saatavilla ei kuitenkaan ole muuta yhtä laajaa aineistoa tai arviota rekrytointiongelmiin yleisyydestä alueellisesti, toimialoittain tai ammattittain.

Jotta työmarkkinoiden toiminnasta saataisiin vielä parempaa ja käytännön työhön soveltuvampaa tietoa, olisi tärkeää saada myös paremmin selville rekrytointiongelmiin syitä. Tässä selvityksessä on aineistosta johtuvasta syystä lähestytty rekrytointiongelmiin syitä työnantajien vastauksista lähtien. Olisi mielenkiintoista saada selville myös se, miksi työntekijät, jotka kelpaisivat kokemuksensa ja koulutuksensa puolesta työnantajille, eivät hakeudu rekrytointivaikeuksista kärsiviin työpaikkoihin. Täten voitaisiin myös saada paremmin selville ne ammatit, joilla valitsee absoluuttinen työvoimapula - eli joihin potentiaalisia työnhakijoita ei edes ole. Absoluuttisen työvoimapulan ammatit, voitaisiin siten erottaa niistä ammattiteista, jotka kärsivät rekrytointiongelmista, vaikka tehtäviin olisi periaatteessa saatavissa runsaasti työnhakijoita. Nimenomaan näiden ammattien kohdalla kyse on viime aikoina paljon puhutusta kohtaanto-ongelmasta.

TE-toimistoa hyödynnettiin Uudellamaalla yhtä usein kuin koko Suomessa keskimäärin. Uudellamaalla TE-toimisto ei siten ole onnistunut saamaan alueellaan muuta maata parempaa jalansijaa työlläytymisessä, mutta TE-toimiston hyödyntäminen ei myöskään ole merkittävästi muuta maata harvinaisempaa. Potentiaalisia katvealueita Uudenmaan TE-toimiston työnantajapalveluissa löydettiin selvityksessä erityisesti Itä-Uudeltamaalta. Toimialoista parempaa kattavuutta voitaisiin tavoitella erityisesti informaatio- ja viestintäalalla sekä kuljetuksessa ja varastoinnissa.

Lähteet

Alatalo, Johanna; Hämäläinen, Hanna; Maunu, Tallamaria ja Mähönen, Erno 2017. Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, syksy 2017. TEM-analyyseja 83/2017. Työ- ja elinkeinoministeriö: Helsinki.

Elinkeinoelämän keskusliitto 2018. Suhdannebarometri, <https://ek.fi/mita-teemme/talous/suhdanteet/suhdannebarometri/>. Viitattu 31.11.2018.

Ilmakunnas, Seija; Kanninen, Ohto ja Husa, Tomi 2013. Onko työvoimapula totta? Palkansaajien tutkimuslaitoksen raportteja, 27. Palkansaajien tutkimuslaitos: Helsinki.

Maunu, Tallamaria 2018. Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2017. TEM-analyyseja 85/2018. Työ- ja elinkeinoministeriö: Helsinki.

Maunu, Tallamaria ja Räisänen, Heikki 2017. Minne uudet työpaikat syntyivät vuonna 2016? TEM-analyyseja 81/2017. Työ- ja elinkeinoministeriö: Helsinki.

Pehkonen, Jaakko; Huuskonen Jussi ja Tornberg, Kalle 2018. Kohtaanto työmarkkinoilla. Havaintoja ja politiikka-johtopäätöksiä. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 15/2018. Valtioneuvoston kanslia: Helsinki.

Pk-yritysbarometri 2017. Pk-yritysbarometri 1/2017: <https://www.yrittajat.fi/suomen-yrittajat/tutkimukset/pk-yritysbarometri/pk-yritysbarometri-12017-549090>. Suomen Yrittäjät, Finnvera Oyj & Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 11.9.2018.

Pk-yritysbarometri 2018. Pk-yritysbarometri 1/2018: <https://www.yrittajat.fi/suomen-yrittajat/tutkimukset/pk-yritysbarometri/pk-yritysbarometri-12018-569429>. Suomen Yrittäjät, Finnvera Oyj & Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 11.9.2018.

Räisänen, Heikki 2004. Työvoiman hankinta julkisessa työnvälityksessä. VATT-tutkimuksia 107. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki.

Räisänen, Heikki 2017. Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2016. TEM-analyyseja 80/2017. Työ- ja elinkeinoministeriö: Helsinki.

Räisänen, Heikki & Tuomaala, Mika 2001. Lyhyen aikavälin rekrytointiongelmien – miksi toisia työpaikkoja on vaikeampi täyttää kuin toisia? Työpoliittinen aikakauskirja 1/2001.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Avoimet työpaikat [verkkajulkaisu]. ISSN=1798-2251. Helsinki: Tilastokeskus. Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/atp/>. Viitattu 10.12.2018.

Valtionvarainministeriö 2018. 19 kysymystä ja vastausta Suomen työmarkkinoista ja työvoimakapeikoista. Työvoimakapeikkoja selvittävän työryhmän raportti. Valtionvarainministeriö: Helsinki.

Julkaisusarjan nimi ja numero Raportteja 11/2019					
Vastuualue Elinkeinot, työvoima ja osaaminen -vastuualue					
Tekijät Timo Aulanko		Julkaisuaika Toukokuu 2019			
		Kustantaja Julkaisija Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus			
		Hankkeen rahoittaja toimeksiantaja Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus			
Julkaisun nimi Rekrytointiongelmia Uudellamaalla Selvitys Uudenmaan toimipaikkojen rekrytointiongelmista vuosina 2016 ja 2017					
Tiivistelmä Tässä selvityksessä on tutkittu työmarkkinoiden kohtaantoa, työnantajien rekrytointiongelmia sekä työpaikkailmoituksia Uudellamaalla sekä alueellisesti että toimialoittain. Selvityksen pääasiallisena aineistona on käytetty Tilastokeskuksen otantapohjaisen Työnantaja-haastattelun aineistoa vuosilta 2016 ja 2017. Aineistona on käytetty myös työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) URA-asiakasrekisteriin pohjautuvaa työnvälitystilastoa. Yritysten rekrytointiongelmia ovat yleistyneet viimeisten vuosien aikana Uudellamaalla useiden eri mittareiden perusteella. Rekrytointiongelmien lisääntyminen voi olla merkki työmarkkinoiden kohtaanto-ongelman olemassaolosta. Selvityksen mukaan rekrytointiongelmia ovat yleistyneet Uudellamaalla vuodesta 2016 vuoteen 2017 laajasti kaikilla alueilla ja lähes kaikilla toimialoilla. Alueellisesti ongelmia ovat yleistyneet eniten Espoossa ja vähiten Itä-Uudellamaalla. Toimialoittain ongelmia ovat yleistyneet eniten maa- ja metsätaloudessa ja rakentamisessa. Rekrytointiongelmista kärsineiden toimipaikkojen osuus laski ainoastaan teollisuudessa. TE-toimiston palveluita hyödynsivät erityisesti rekrytointiongelmista kärsineet työnantajat. He myös pitivät TE-toimistoa tärkeämpänä rekrytointikanavana kuin muut työnantajat. TE-toimiston palveluita tulisi kehittää jatkossa palvelemaan entistä paremmin nimenomaan työnantajia, jotka kärsivät rekrytointivaikeuksista. TE-toimiston työnantajapalveluiden merkittävimmät katvealueet sijaitsevat alueellisesti Itä-Uudellamaalla. Koko Uudenmaan laajuisesti katvealueita oli toimialoittaisessa tarkastelussa kuljetus- ja varastointialalla sekä informaatio- ja viestintäalalla. Palveluiden kohdentamista ja markkinointia tulisi suunnata jatkossa entistä enemmän nimenomaan Itä-Uudellemaalle sekä kuljetus- ja varastointialalle.					
Asiasanat (YSA:n mukaan) Rekrytointi, työpaikkailmoitukset, työnhaku, työllisyys, työttömyys, Uusimaa, työ- ja elinkeinotoimistot, ELY-keskukset					
ISBN (painettu)	ISBN (PDF) 978-952-314-769-0	ISSN-L	ISSN (painettu)	ISSN (verkkojulkaisu) 2242-2854	
www www.doria.fi/ely-keskus		URN URN:ISBN:978-952-314-769-0		Kieli Suomi	Sivumäärä 30
Julkaisun myynti/jakaja					
Kustannuspaikka ja aika Helsinki			Painotalo Uudenmaan ELY-keskus		

PRESENTATIONSBLAD

Publikationens serie och nummer Rapporter 11/2019				
Ansvarsområde Näringar, arbetskraft och kompetens				
Författare Timo Aulanko		Publiceringsdatum Maj 2019		
		Utgivare Förläggare Närings-, trafik- och miljöcentralen i Nyland		
		Projektets finansiär uppdragsgivare Närings-, trafik- och miljöcentralen i Nyland		
Publikationens titel Rekryteringsproblemen i Nyland Utredning av rekryteringsproblemen i Nylands verksamhetsställen åren 2016 och 2017				
Sammandrag I denna utredning har undersökts arbetsmarknadens matchning, arbetsgivarnas rekryteringsproblem och arbetsplatsannonser i Nyland både regionalt och branschvis. Som huvudsakligt material för utredning har använts material från Statistikcentralens urvalsbaserade intervjuer med arbetsgivare från åren 2016 och 2017. Som material har även använts arbetsförmedlingsstatistik som baserar sig på Arbets- och näringsministeriets URA-kundregistrets information. Företagens rekryteringsproblem i Nyland har enligt flera olika mätare blivit allt allmännare under de senaste åren. Ökningen av rekryteringsproblem kan vara ett tecken på matchningsproblem i arbetsmarknaden. Enligt utredningen har rekryteringsproblemen blivit allt allmännare i alla områden och nästan alla branscher i Nyland från 2016 till 2017. Regionalt har problemen blivit allmännare mest i Esbo och minst i Östra Nyland. Branschvis har problemen blivit allmännare mest i jord- och skogsbruk samt byggnadsbranschen. Endast i industrin har andelen av verksamhetsställen som drabbats av rekryteringsproblem minskat. TE-byråns tjänster utnyttjades speciellt av de arbetsgivare som drabbats av rekryteringsproblem. Dessa arbetsgivare betraktade TE-byrån som viktigare rekryteringskanal än andra arbetsgivare. TE-byråns tjänster borde i fortsättningen utvecklas att bättre betjäna speciellt de arbetsgivare som drabbas av rekryteringsproblem. TE-byråns arbetsgivarjämnars mest betydande skuggområden befinner sig regionalt i Östra Nyland. När Nyland betraktas som en helhet, hittas skuggområden branschvis betraktat i transport- och lagerbranschen samt informations- och kommunikationsbranschen. Arbetsgivarjämnars och marknadsföring borde ännu mer riktas i fortsättningen särskilt till Östra Nyland och transport- och lagerbranschen.				
Nyckelord (enligt Allärs) rekrytering, arbetsplatsannonser, arbetssökning, sysselsättning, arbetslöshet, Nyland, arbets- och näringslivsbyråer, närings-, trafik- och miljöcentraler				
ISBN (tryckt)	ISBN (PDF)	ISSN-L	ISSN (tryckt)	ISSN (webbpublikation)
	978-952-314-769-0			2242-2854
WWW		URN		Språk
www.doria.fi/ely-keskus		URN:ISBN:978-952-314-769-0		Finska
				Sidantal
				30
Beställningar				
Förläggningsort och datum			Tryckeri	
Helsingfors			Närings-, trafik- och miljöcentralen i Nyland	

RAPORTTEJA 11| 2019

REKRYTOINTIONGELMAT UDELLAMAALLA

SELVITYS UUDENMAAN TOIMIPAIKKOJEN REKRYTOINTIONGELMISTA VUOSINA 2016 JA 2017

Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

ISBN 978-952-314-769-0 (PDF)

ISSN 2242-2854 (verkkajulkaisu)

URN:ISBN:978-952-314-769-0

www.doria.fi/ely-keskus | www.ely-keskus.fi