

Etelä-Pohjanmaan osaamisbarometri 2024

11.3.2025 Hannu Tuuri, Marja Katajavirta & Miska Rossinen-Kaihlamäki

Euroopan unionin osarahoittama

SeAMK
SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

UCS SEINÄJOEN YLIOPISTOKESKUS
University Consortium of Seinäjoki

sedu

Sisällys

Tutkimuksen tavoite dia 3
Tutkimuksen toteutus dia 4
Yhteenveto tuloksista dia 6
Kyselyn tulokset dia 11
Taustatietoja dia 12
Rekrytointi dia 20
Henkilöstön osaamisen kehittäminen dia 33
Digitalisaatio dia 43
Oppilaitosyhteistyö dia 48
Liite 1. Kysymyslomake

Tutkimuksen tavoite

- Osaamisbarometrin 2024 tavoitteena oli selvittää ja tunnistaa:
  - Etelä-Pohjanmaan yritysten rekrytointitapoja ja -tarpeita
  - Henkilöstön osaamistarpeiden vahvistamista
  - Digitalisaation tasoa eteläpohjalaisissa yrityksissä
  - Yritysten yhteistyötä oppilaitosten kanssa
- Osaamisbarometrin tuloksena saadaan tilannekuva Etelä-Pohjanmaan yritysten työllisyyden tulevaisuuden näkymistä, henkilöstön osaamisen kehittämistarpeista ja odotuksista yhteistyöstä koulutustoimijoiden kanssa ja muutoksista vuodesta 2021.

Tutkimuksen toteutus

- Osaamisbarometri 2024 -tutkimuksen toteuttivat Seinäjoen yliopistokeskus (Tampereen, Helsingin, Vaasan, Turun yliopisto ja Taideyliopisto) Sedu ja Seinäjoen ammattikorkeakoulu (SeAMK).
- Osaamisbarometri 2024 toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena, kohderyhmänä olivat eteläpohjalaiset yritykset.
- Kysely toteutettiin verkkokyselynä. Se oli avoinna 4.11.2024–24.1.2025 välisen ajan.
- Seinäjoen yliopistokeskus, Sedu ja SeAMK lähettivät omille asiakkailleen tai kohdejoukolleen sähköpostitse kyselyn linkin ja vastauspyyntöjä.
- Kyselystä lähetettiin kaksi uusintavastauspyyntöä.
- Lisäksi Seinäjoen Kauppakamari lähetti uutiskirjeessä tietoa jäsenille ja linkin vastaamiseen. Kysely lähetettiin myös yrittäjien paikallisjärjestöjen puheenjohtajille ja sihteereille ja lisäksi Seinäjoen opinlakeusmessuilla tammikuussa 2025 tavoiteltiin yrittäjiä vastaamaan kyselyyn.

Tutkimuksen toteutus

- Kyselyyn vastasi yhteensä 94 yrityksen edustajaa.
- Kyselyn lopussa oli mahdollisuus jättää yhteydenottopyyntö Seinäjoen yliopistokeskukselle (5 vastaajaa), Sedulle (9) ja/tai Seinäjoen ammattikorkeakoululle (SeAMK) (11).
- Tutkimus toteutettiin edellisen kerran syksyllä 2021, tässä esityksessä verrataan tuloksia soveltuvin osin edellisen kyselyn tuloksiin.
- Tulosten tulkinnassa on syytä huomioida uusimman 2024 kyselyn alhainen vastaajamäärä (n=94), vaikka tuloksista voidaan havaita, että ne ovat melko samankaltaiset kuin aiemman kyselyn 2021 (n=218) tulokset. Molemmissa kyselyissä pääosa vastaajista edusti teollisuuden toimialaa.

Yhteenveto tuloksista



SEAMK

Yhteenveto tuloksista - taustatiedot

- Kyselyyn vastanneet ovat pääsääntöisesti yrittäjiä tai toimitusjohtajia (69 %).
- Eniten vastaajia kyselyyn saatiin Seinäjoelta (37 % vastauksista), Kauhavalta (14 %), Ilmajoelta ja Ähtäristä (9 %).
- Toimialoittain tarkasteltuna selkeästi eniten vastaajia oli teollisuudesta (39 %). Seuraavaksi eniten oli yrityksiä kaupan alalta (7 %), ammatillisen, tieteellisen ja teknisen toiminnan (5 %), rakentamisen (5 %), maatalouden, metsätalouden ja kalatalouden (5 %) sekä informaatio ja viestintä toimialoilta (5 %).
- 39 % vastanneista yrityksistä oli pieniä alle 10 työntekijän yrityksiä. Isompia, vähintään 50 työntekijää työllistäviä yrityksiä oli noin 24 % vastaajista.
- Vastanneet yritykset näkivät seuraavien kahden vuoden periodin itselleen varsin positiivisena; 66 % vastaajista arvioi yrityksen liikevaihdon kasvavan seuraavan kahden vuoden aikana. Noin viidenneksellä liikevaihto pysyy ennallaan ja 7 % pienenee.
- Lähes puolella (47 %) vastaajien yrityksistä on kansainvälistä liiketoimintaa.

Yhteenveto tuloksista - rekrytoinnit

- Yli 80 % vastanneista yrityksistä oli rekrytoinut viimeisen kolmen vuoden aikana uusia työntekijöitä. Rekrytoineista yrityksistä 67 % oli tehnyt viimeisen kolmen vuoden aikana 1–9 rekrytointia. Toisaalta 10 % rekrytoineista yrityksistä oli rekrytoinut yli 100 työntekijää.
- 24 % yrityksistä oli viimeisen 3 vuoden aikana rekrytoinut ulkomaisia työntekijöitä. Yrityksistä 21 % aikoi seuraavan kahden vuoden aikana rekrytoida ulkomaisia työntekijöitä ja lisäksi 45 % arvioi ehkä rekrytoivansa.
- Käytetyimpiä tapoja rekrytoinnissa olivat harjoittelijan/työelämässä oppijan rekrytointi yritykseen vakituiseksi työntekijäksi (58 % yrityksistä), ilmoitus vapaasta työpaikasta yrityksen kotisivuilla (43 %) ja TE-palvelut (41 %).
- Toimivimmaksi rekrytointitavaksi arvioitiin samat kuin mitä eniten käytettiin; harjoittelijan/työelämässä oppijan rekrytointi yritykseen vakituiseksi työntekijäksi (57 % yrityksistä), TE-palvelut (25 %), ilmoitus vapaasta työpaikasta yrityksen kotisivuilla (22 %) sekä kaupalliset työnhakusivustot (24 %).
- Vastanneista yrityksistä 82 % ilmoitti rekrytointien onnistuneen hyvin tai erinomaisesti ja 18 % huonosti. Yksikään yritys ei arvioinut rekrytointien sujuneen erittäin huonosti.
- Rekrytoinnin isoimmat haasteet ovat olleet samoin kuin vuonna 2021 eli sopivien hakijoiden puute (54 %) ja hakijoiden tarvittavan osaamisen puute (52 %).
- Seuraavan kahden vuoden aikana aikoo 83 % vastanneista yrityksistä rekrytoida työntekijöitä (60 % kyllä; 23 % ehkä).

Yhteenveto tuloksista – osaamisen kehittäminen

- Liiketoiminnan osa-alueita, joilla henkilöstön osaamista olisi tarvetta kehittää seuraavan kahden vuoden aikana, eniten mainintoja saaneita olivat: tekoälyosaaminen (39 % vastanneista), johtaminen ja esimiestyö (29 %), digitalisaatio (27 %) ja myynti (23 %), koneiden ja laitteiden käyttö (22 %), tuote- ja palvelukehitys (22 %) sekä asiakaspalvelu (20 %).
- Henkilöstölle tarjottavissa koulutuksissa arvostetaan eniten koulutuksessa saatua osaamisen välitöntä hyödyntämistä ja käyttöönottoa sekä yrityksen tarpeisiin räätälöityä koulutusta (73 %).
- Lähes puolet eteläpohjalaisista yrityksistä tekee digitalisointia tarpeen mukaan, noin joka kolmannella yrityksellä digitalisoiminen on järjestelmällistä ja haluavat olla edelläkävijöitä ja noin yhdellä kymmenestä yrityksestä digitaalisuus on toimintakulttuurin ja kaiken tekemisen lähtökohta.
- Yritystensä digiosaamisen tason suhteessa työtehtäviin 44 % arvioi kohtalaiseksi, 49 % hyväksi ja vain 2 % erinomaiseksi.
- Digiosaamisen tarvetta yrityksissä on laajasti. Suurin digiosaamisen tarve yrityksissä on seuraavissa: tekoäly ja sen integrointi prosesseihin (54 % vastanneista) tietoturva ja kyberturvallisuus (51 %), digitaalinen markkinointi ja sovellukset (55 %), tuotantoautomaatio ja robotiikka (55 %). Myös monista muista digiosaamisen alueista kokee lähes puolet yrityksistä olevan lisää osaamistarvetta.

Yhteenveto tuloksista – oppilaitosyhteistyö

TOP yhteistyömuodot oppilaitosten kanssa

- **Yritysten yhteistyö Seinäjoen yliopistokeskuksen kanssa**
  - Yritysten henkilökuntaa on osallistunut oppilaitoksen järjestämiin koulutuksiin
  - Yrityksiä on osallistunut Seinäjoen yliopistokeskuksen koordinoimaan TKI-hankkeeseen
- **Yritysten yhteistyö Sedun kanssa**
  - Yrityksissä on ollut Sedusta työelämässä oppijoita
  - Yritykset ovat tehneet oppisopimusyhteistyötä
  - Yritysten henkilökuntaa on osallistunut Sedun järjestämiin koulutuksiin
- **Yritysten yhteistyö SeAMKin kanssa**
  - Yritysten henkilökuntaa on osallistunut oppilaitoksen järjestämiin koulutuksiin
  - Yrityksissä on ollut SeAMKin opiskelijoita harjoittelussa
  - Yritykset ovat palkanneet SeAMKin opiskelijoita kausityöntekijöiksi

Etelä-Pohjanmaan osaamisbarometri 2024

Kyselyn tulokset



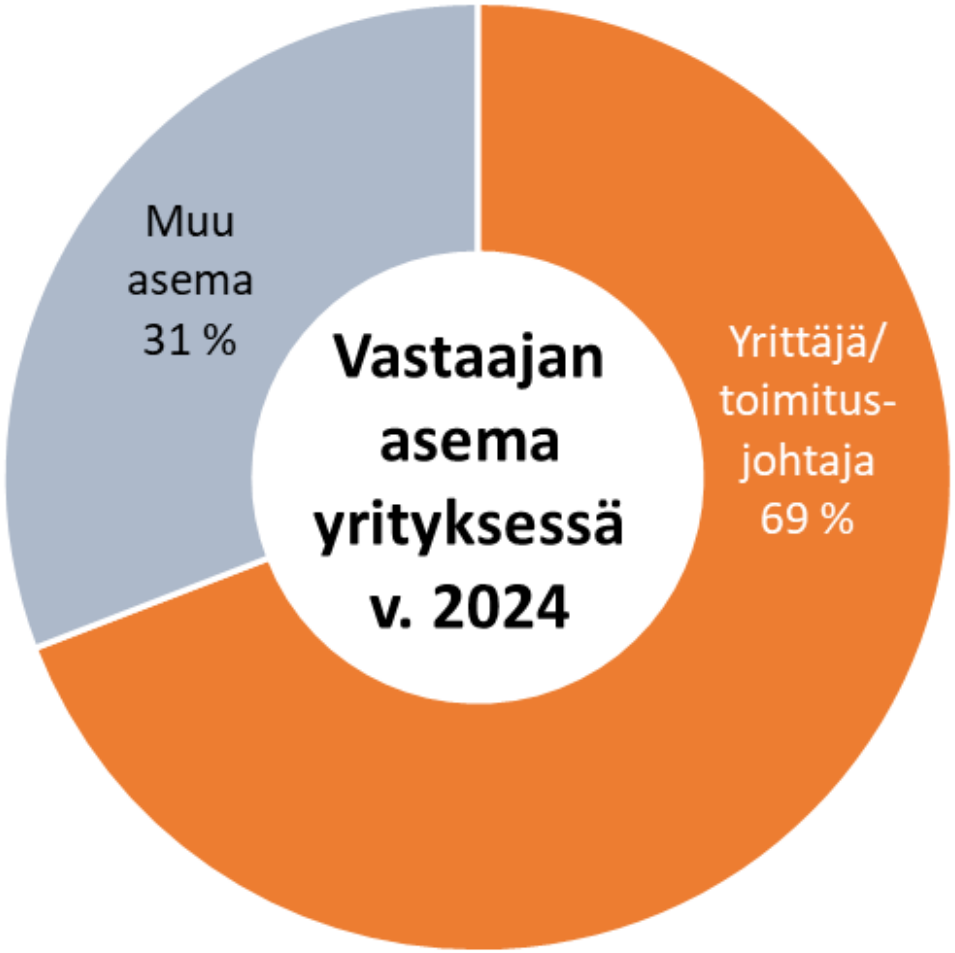
SEAMK

Taustatietoja

Vastaajan asema yrityksessä
Yrityksen päätoimipaikan sijainti Etelä-Pohjanmaalla
Yrityksen toimiala
Yrityksessä työskentelevän henkilöstön määrä yrittäjä mukaan lukien
Onko yrityksellä kansainvälistä liiketoimintaa?
Miten arvioi yrityksen liikevaihdon kehittyvän seuraavan kahden vuoden aikana?



SEAMK



EP:n osaamisbarometri 2024 n=94

Vastaajan muu asema yrityksessä:

Johtaja/varatoimitusjohtaja/operatiivinen johtaja/palvelualuejohtaja 8 vastaajaa
Henkilöstöjohtaja 8
Tuotanto-/suunnittelu-/projektipäällikkö 3
Asiantuntija 2

Päätoimipaikan sijaintikunta

Eniten vastaajia v. 2024 kyselyssä Seinäjoelta, Kauhavalta, Ilmajoelta ja Ähtäristä

Vastanneiden yritysten päätoimipaikan sijainti Etelä-Pohjanmaalla	2021	2024
	% vastaajista (n=206)	% vastaajista (n=90)
Alajärvi	5 %	4 %
Alavus	5 %	6 %
Evijärvi	<1 %	1 %
Ilmajoki	4 %	9 %
Isojoki	1 %	2 %
Isokyrö	0 %	0 %
Karijoki	0 %	1 %
Kauhajoki	7 %	1 %
Kauhava	12 %	14 %
Kuortane	2 %	0 %
Kurikka	9 %	7 %
Lappajärvi	0 %	0 %
Lapua	6 %	1 %
Seinäjoki	36 %	37 %
Soini	3 %	2 %
Teuva	2 %	4 %
Vimpeli	0 %	1 %
Ähtäri	7 %	9 %
Yhteensä	**100 %**	**100 %**

Yritysten toimialat

Teollisuus 2024 (39 %) ja 2021 (34 %) sekä tukku- ja vähittäiskauppa (7 %) ja (10 %) nousivat molemmissa kyselyissä yli viiden vastaajan osuuteen



2024
Vastaajien yritysten toimialat, joista vastaajia viisi tai enemmän, alle viisi vastaajaa/toimiala on yhdistetty luokkaan Muut toimialat

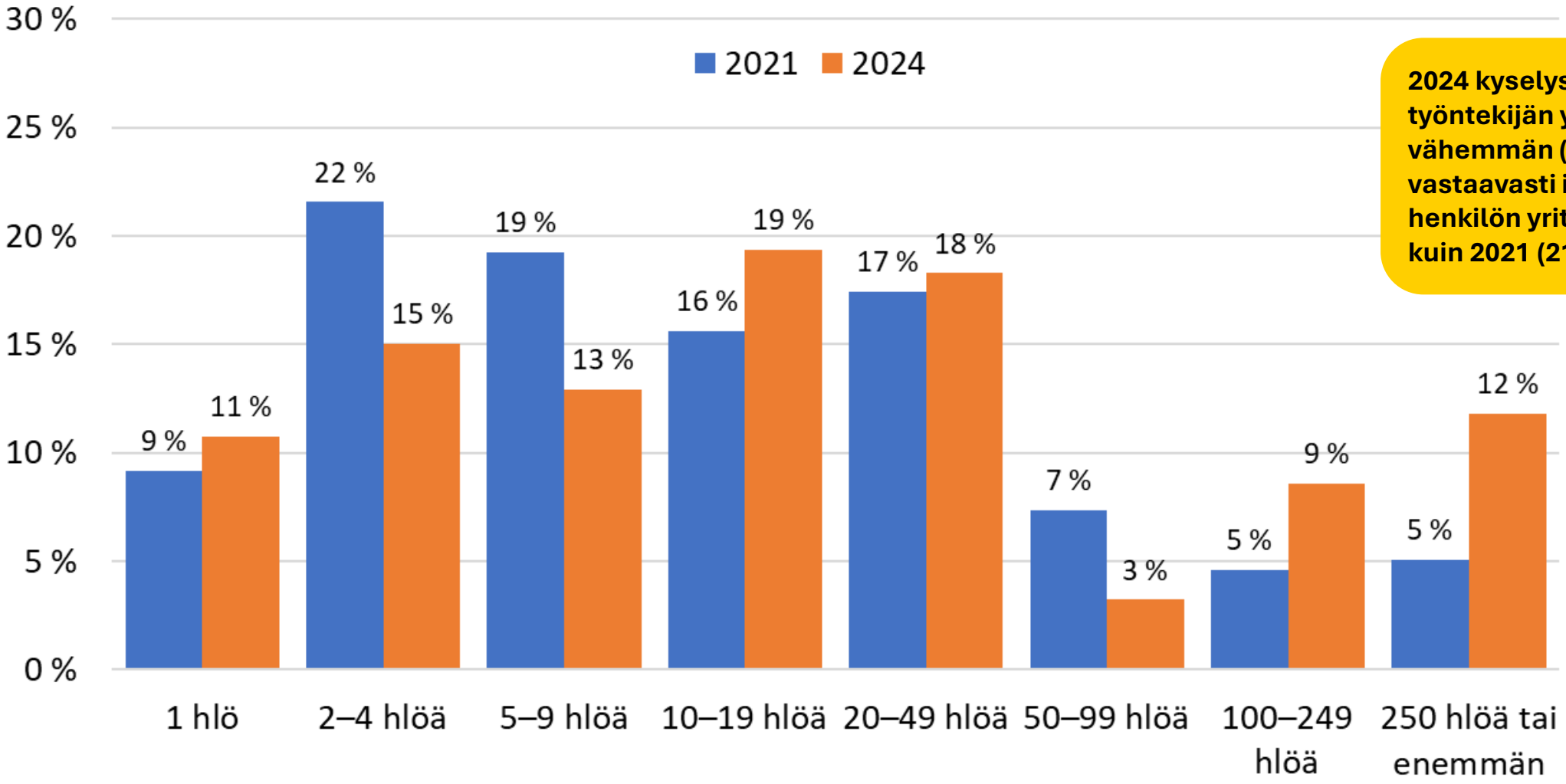
SEAMK

Yritysten toimialat

Eniten yrityksiä v. 2024 kyselyssä teollisuuden toimialalta (39 %) ja v. 2021 kyselyssä (34 %)

Vastaajien yritysten toimialat	2021	2024
	% vastaajista (n=218)	% vastaajista (n=94)
Maatalous, metsätalous ja kalatalous	1 %	5 %
Kaivostoiminta ja louhinta	0 %	0 %
Teollisuus	34 %	39 %
Sähkö- kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta	2 %	2 %
Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ja muu ymp. puhtaanapito	<1 %	1 %
Rakentaminen	8 %	5 %
Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus	10 %	7 %
Kuljetus ja varastointi	7 %	4 %
Majoitus ja ravitsemustoiminta	3 %	3 %
Informaatio ja viestintä	3 %	5 %
Rahoitus ja vakuutustoiminta	1 %	2 %
Kiinteistöalan toiminta	3 %	1 %
Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta	4 %	5 %
Hallinto- ja tukipalvelutoiminta	2 %	4 %
Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus	0 %	1 %
Koulutus	2 %	0 %
Terveys- ja sosiaalipalvelut	6 %	4 %
Taiteet, viihde ja virkistys	<1 %	0 %
Muu palvelutoiminta	11 %	4 %
Kotitalouksien toiminta työnantajina	0 %	0 %
Kansainvälisten organisaatioiden ja toimielinten toiminta	0 %	0 %
Jokin muu toimiala	3 %	4 %
Yhteensä	**100 %**	**100 %**

Vastaajien yritysten työntekijämäärä yrittäjä mukaan lukien



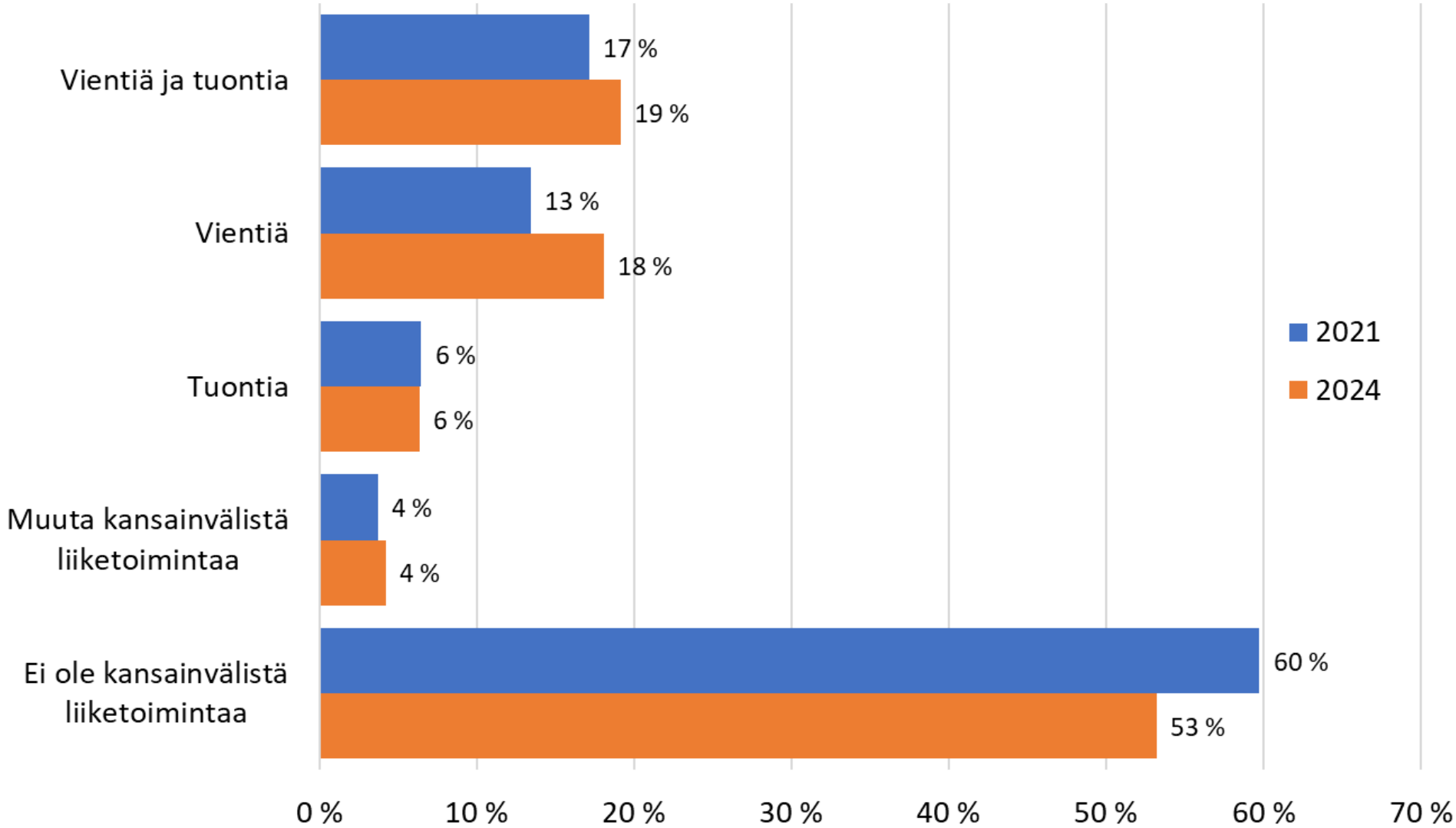
2024 kyselyssä oli alle 10 työntekijän yrityksiä vähemmän (39 % vs. 50 %) ja vastaavasti isompia yli 100 henkilön yrityksiä enemmän kuin 2021 (21 % vs. 10 %)

Etelä-Pohjanmaan osaamisbarometri 2021 ja 2024

2021 n=218, 2024 n=93

SEAMK

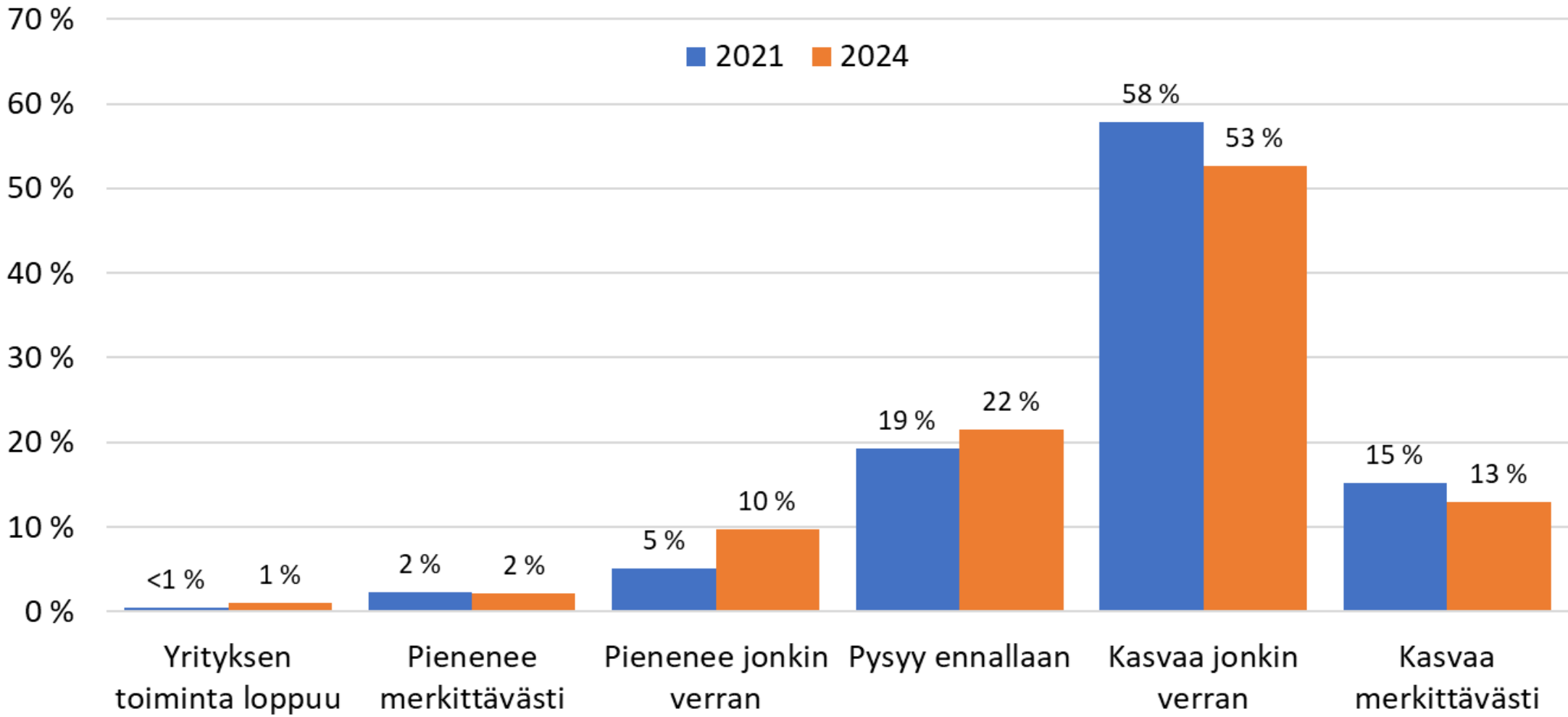
Onko vastaajien yrityksillä kansainvälistä liiketoimintaa?



Etelä-Pohjanmaan osaamisbarometri 2021 ja 2024

2021 n=216, 2024 n=94

Vastaajien yritysten liikevaihdon kehittyminen seuraavan kahden vuoden aikana



Etelä-Pohjanmaan osaamisbarometri 2021 ja 2024

2021 n=218, 2024 n=93

SEAMK

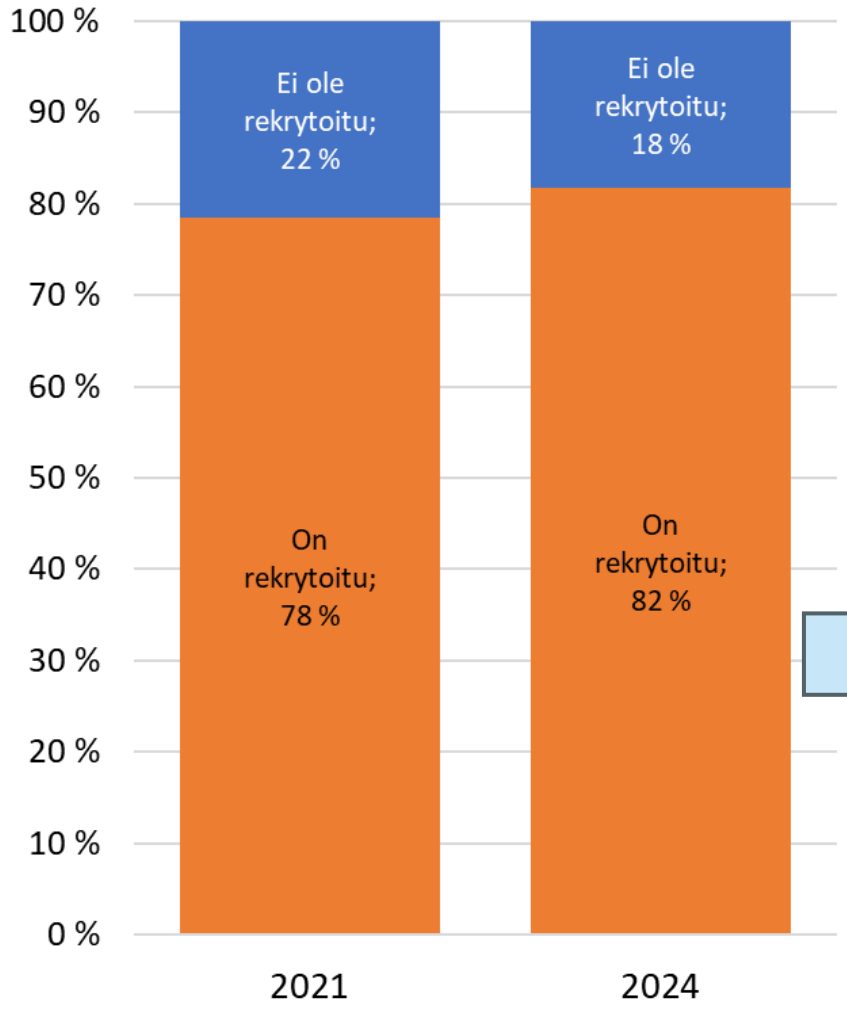
Rekrytointi

Onko rekrytoitu uusia työntekijöitä viimeisen kolmen vuoden aikana?
Kuinka monta henkilöä on rekrytoitu?
Onnistunut rekrytointi – käytetyt ja toimivimmat rekrytointitavat
Kuinka hyvin onnistuttu rekrytoimaan tarpeita vastaavia työntekijöitä viimeisen kolmen vuoden aikana?
Haasteet rekrytoinnissa
Tulevat rekrytoinnit
Rekrytoitavien pohjakoulutusvaatimukset ja osaamisalueet
Ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointi



SEAMK

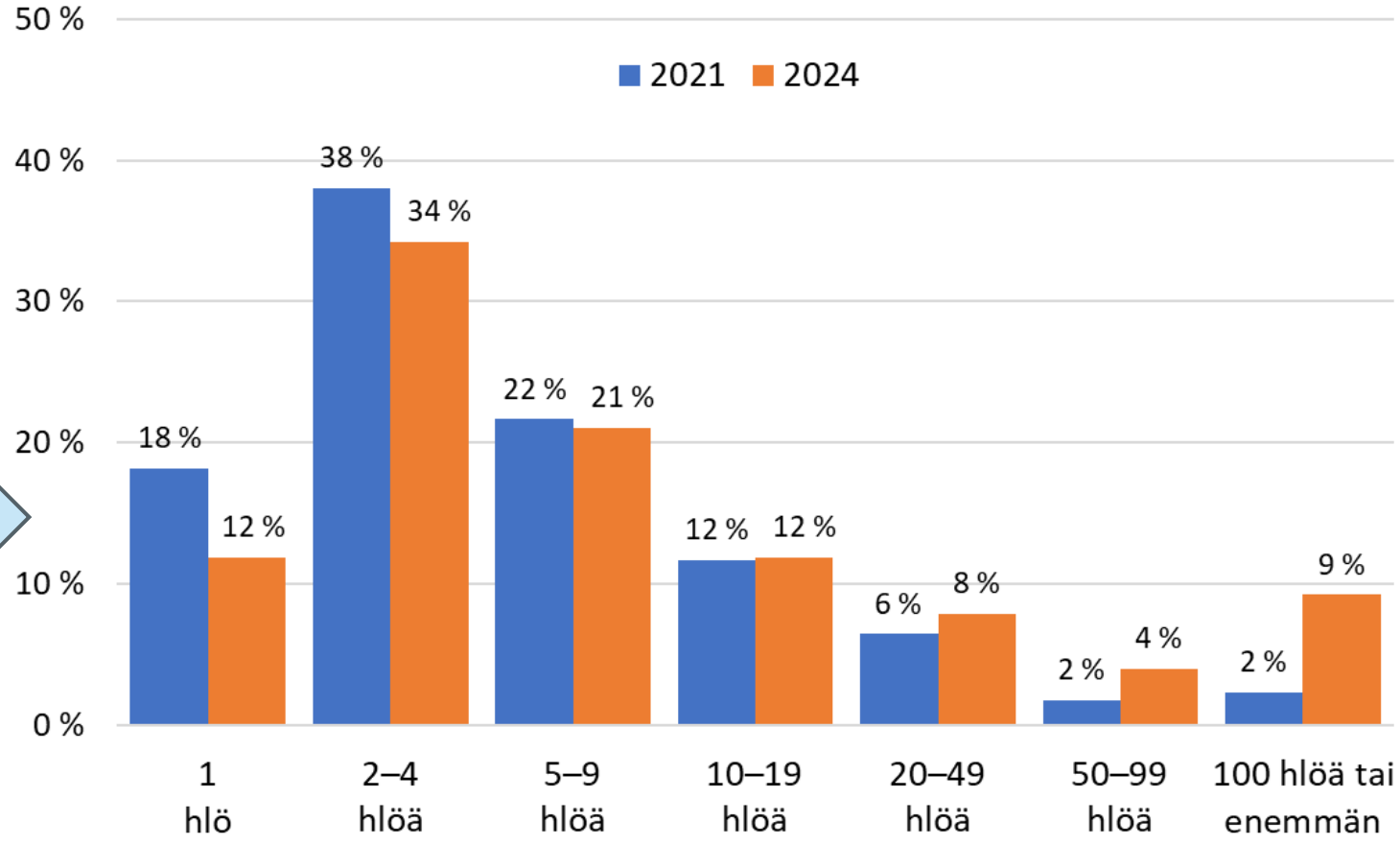
Onko yritys rekrytoinut uusia työntekijöitä viimeisen kolmen vuoden aikana?



Etelä-Pohjanmaan osaamisbarometri 2021 ja 2024

2021 n=218, 2024 n=93

On rekrytoitu: Kuinka monta henkilöä on rekrytoitu viimeisen kolmen vuoden aikana?

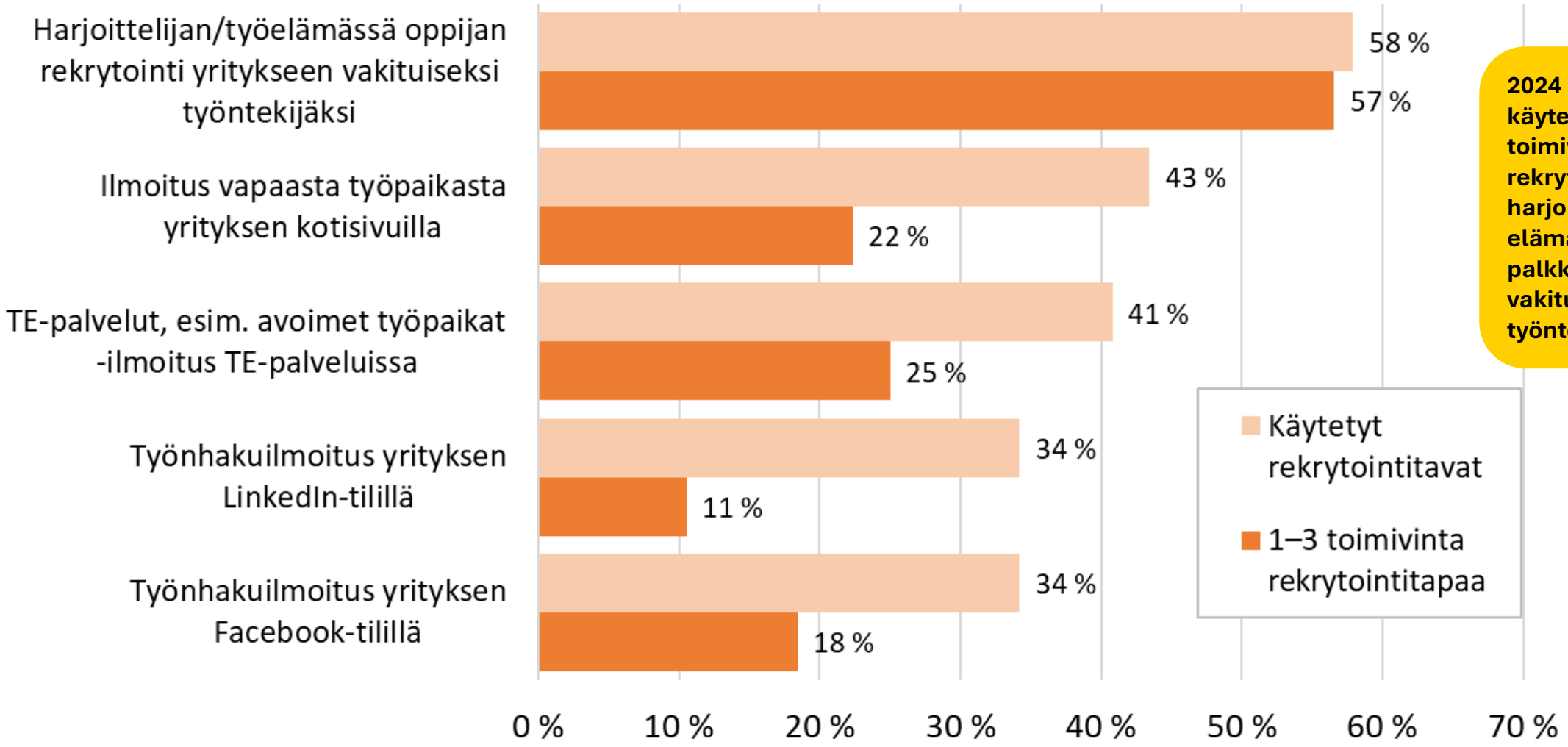


Etelä-Pohjanmaan osaamisbarometri 2021 ja 2024

2021 n=171, 2024 n=76

SEAMK

TOP5 toimivinta tapaa onnistuneeseen työntekijän rekrytointiin



2024 kyselyssä käytetyin ja toimivin rekrytointitapa oli harjoittelijan/työ-elämässä oppijan palkkaaminen vakituiseksi työntekijäksi

Etelä-Pohjanmaan osaamisbarometri 2024

n=76

SEAMK

Mikä on kokemuksenne mukaan ollut toimivin tapa onnistuneeseen rekrytointiin?	Käytetyt rekrytointitavat		1–3 toimivinta rekrytointitapaa	
	2021 (n=170)	2024 (n=76)	2021 (n=169)	2024 (n=76)
Harjoittelijan / työelämässä oppijan rekrytointi yritykseen vakituiseksi työntekijäksi	41 %	**58 %**	**38 %**	**57 %**
Ilmoitus vapaasta työpaikasta yrityksen kotisivuilla	**51 %**	**43 %**	25 %	22 %
TE-palvelut, esim. avoimet työpaikat -ilmoitus TE-palveluissa	**48 %**	**41 %**	**35 %**	**25 %**
Työnhakuilmoitus yrityksen Facebook-tilillä	**50 %**	34 %	30 %	18 %
Työnhakuilmoitus yrityksen LinkedIn-tilillä	28 %	34 %	13 %	11 %
Suorarekrytointi (esim. headhunterit)	26 %	32 %	**31 %**	18 %
Kaupalliset työnhakusivustot (esim. Duunitori.fi, Oikotie.fi, Monster.fi)	21 %	28 %	14 %	**24 %**
Työnhakuilmoitus yrityksen Instagram-tilillä	25 %	28 %	9 %	11 %
Henkilöstövuokrausyritykset	*)	26 %	*)	16 %
Lehti-ilmoitus	31 %	16 %	12 %	7 %
Työllisyyden kuntakokeilut (tulevat työllisyysalueet)	4 %	0 %	2 %	3 %
Jokin muu tapa	24 %	17 %	21 %	13 %

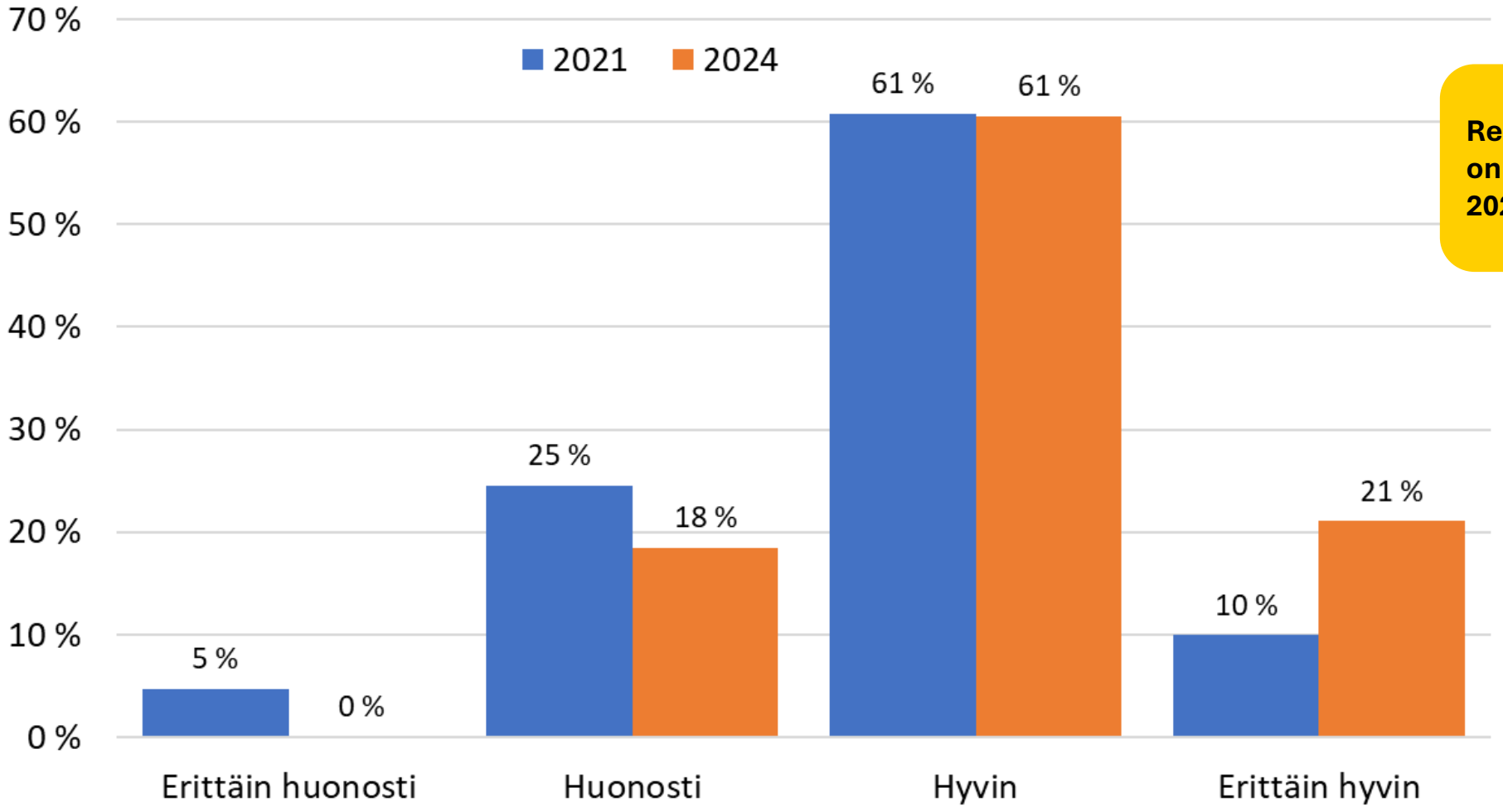
*) Ei kysytty v. 2021

Käytetyt ja 1–3 toimivinta rekrytointitapaa – vertailu 2021 ja 2024 tutkimuksissa.

2024; esimerkkejä Joitain muita rekrytointitapoja:
Käytetyt: työntekijän suositus, yhteydenotto yrityksestä työntekijään, soitto yritykseen
1-3 toimivinta: suora yhteydenotto, työntekijöiden kaverit, tuttujen vinkit, viidakkorumpu

SEAMK

On rekrytoitu: Kuinka hyvin on onnistuttu rekrytoimaan yrityksen tarpeita vastaavia työntekijöitä viimeisen kolmen vuoden aikana?



Rekrytoinnissa onnistuttu paremmin 2024 kuin 2021

Etelä-Pohjanmaan osaamisbarometri 2021 ja 2024

2021 n=171, 2024 n=76

SEAMK

Mikäli on ollut haasteita osaavan työvoiman rekrytoinnissa, mistä tekijöistä arvioi rekrytoinnin haasteiden johtuneen?	2021 (n=170)	2024 (n=90)
Sopivia työntekijöitä/hakijoita ei ole työmarkkinoilla	**77 %**	**54 %**
Hakijoilta on puuttunut tarvittavaa osaamista	**51 %**	**52 %**
Hakijoilla ei ole ollut riittävää työkokemusta	25 %	**31 %**
Työnhakijoiden palkkatoiveet ovat olleet liian korkeat	15 %	24 %
Yrityksen sijainti	16 %	18 %
Hakijoilla ei ole tarvittavaa koulutusta	**26 %**	13 %
Kannustinloukut (työntekijän ei kannata ottaa työtä vastaan)	16 %	12 %
Hakijan puutteellinen kielitaito	5 %	11 %
Työsuhteen määräaikaisuus	10 %	8 %
Hankalat työajat (esim. vuorotyö)	7 %	7 %
Työn kuormittavuus (henkinen/ruumiillinen)	9 %	6 %
Jokin muu	6 %	8 %

Sopivien hakijoiden ja tarvittavan osaamisen puute 2021 ja 2024 useimmiten haasteena rekrytoinnissa.

2024
Jotain muita esteitä:
Hakijoiden asenne (3 vastaajaa), seutu ei tarpeeksi vetovoimainen, hakijan omat ongelmat

SEAMK



Etelä-Pohjanmaan osaamisbarometri 2024

n=94

Kyllä: Rekrytoitavien pohjakoulutus-vaatimus

Yritysten aikomus rekrytoida erilaisilla pohjakoulutuksilla



Etelä-Pohjanmaan osaamisbarometri 2024

n=29

2021
Rekrytointiaikomus:
Kyllä 61 %
Ehkä 25 %

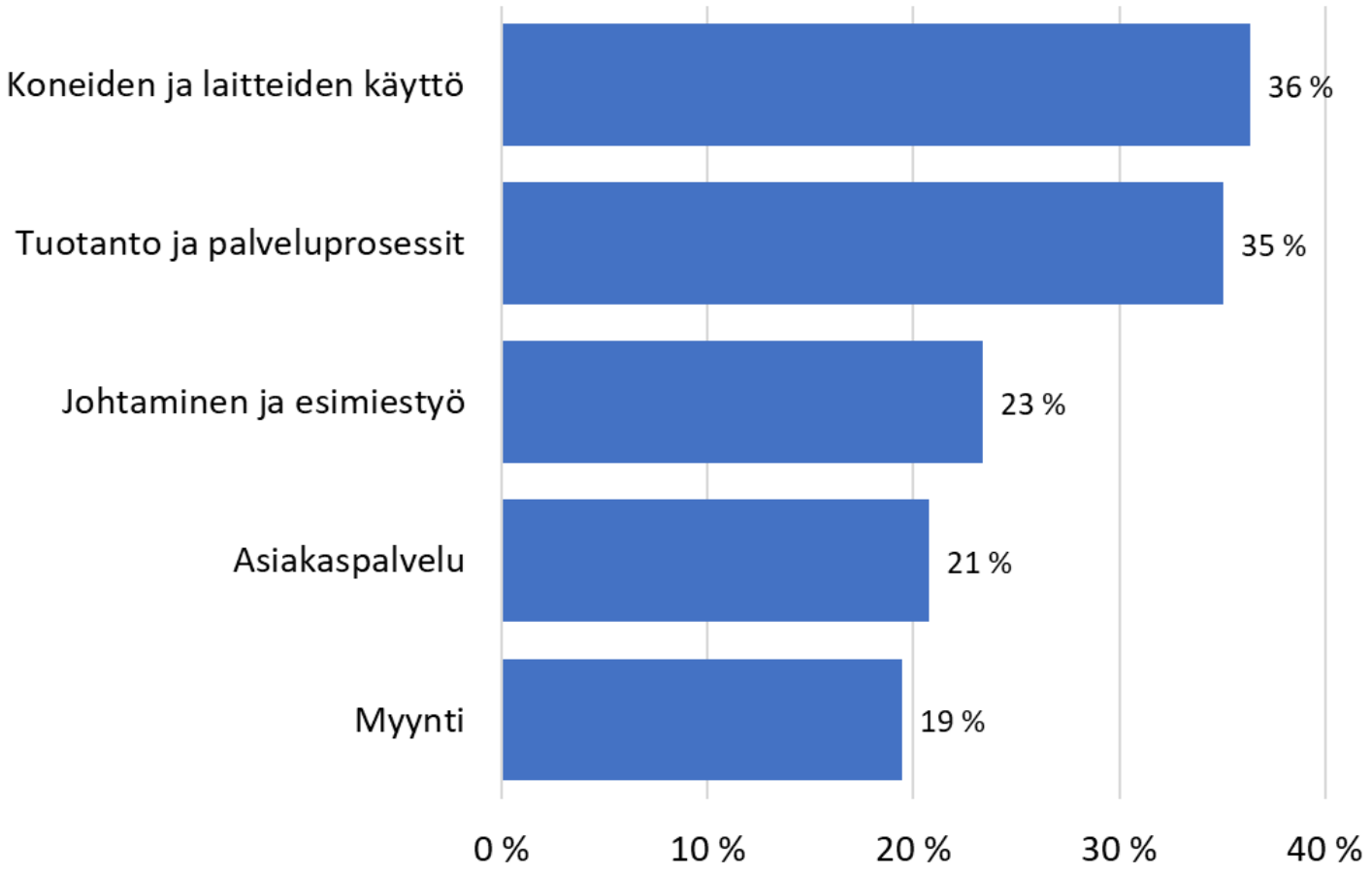
SEAMK

Arvio, kuinka monta henkilöä aiotaan rekrytoida seuraavan kahden vuoden aikana eri pohjakoulutuksilla?		1 hlö	2–4 hlöä	5–9 hlöä	10–19 hlöä	20–49 hlöä	50 hlöä tai enemmän	Rekrytoitavien pohjakoulutus yhteensä
Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet	n=77	**23 %**	**19 %**	1 %	1 %	1 %	1 %	**48 %**
Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet	n=77	**31 %**	**19 %**	8 %	3 %	0 %	3 %	**64 %**
Ammatillisen tutkinnon suorittaneet	n=77	**19 %**	**25 %**	9 %	6 %	5 %	5 %	**70 %**
Muu pohjakoulutusvaatimus	n=77	1 %	3 %	0 %	0 %	0 %	0 %	**4 %**
Rekrytoitavien pohjakoulutuksella ei ole merkitystä	n=77	8 %	17 %	3 %	5 %	1 %	3 %	**36 %**

2024
Rekrytointiaikomukset seuraavan kahden vuoden aikana:
48 % vastaajista arvioi rekrytoivansa ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita,
64 % alemman korkeakoulututkinnon,
70 % ammatillisen tutkinnon,
4 % muun pohjakoulutuksen omaavia,
36 % vastaajista rekrytoitavien pohjakoulutuksella ei ole merkitystä

SEAMK

TOP5 osaamisalueet, joille yrityksessä rekrytoidaan seuraavan kahden vuoden aikana



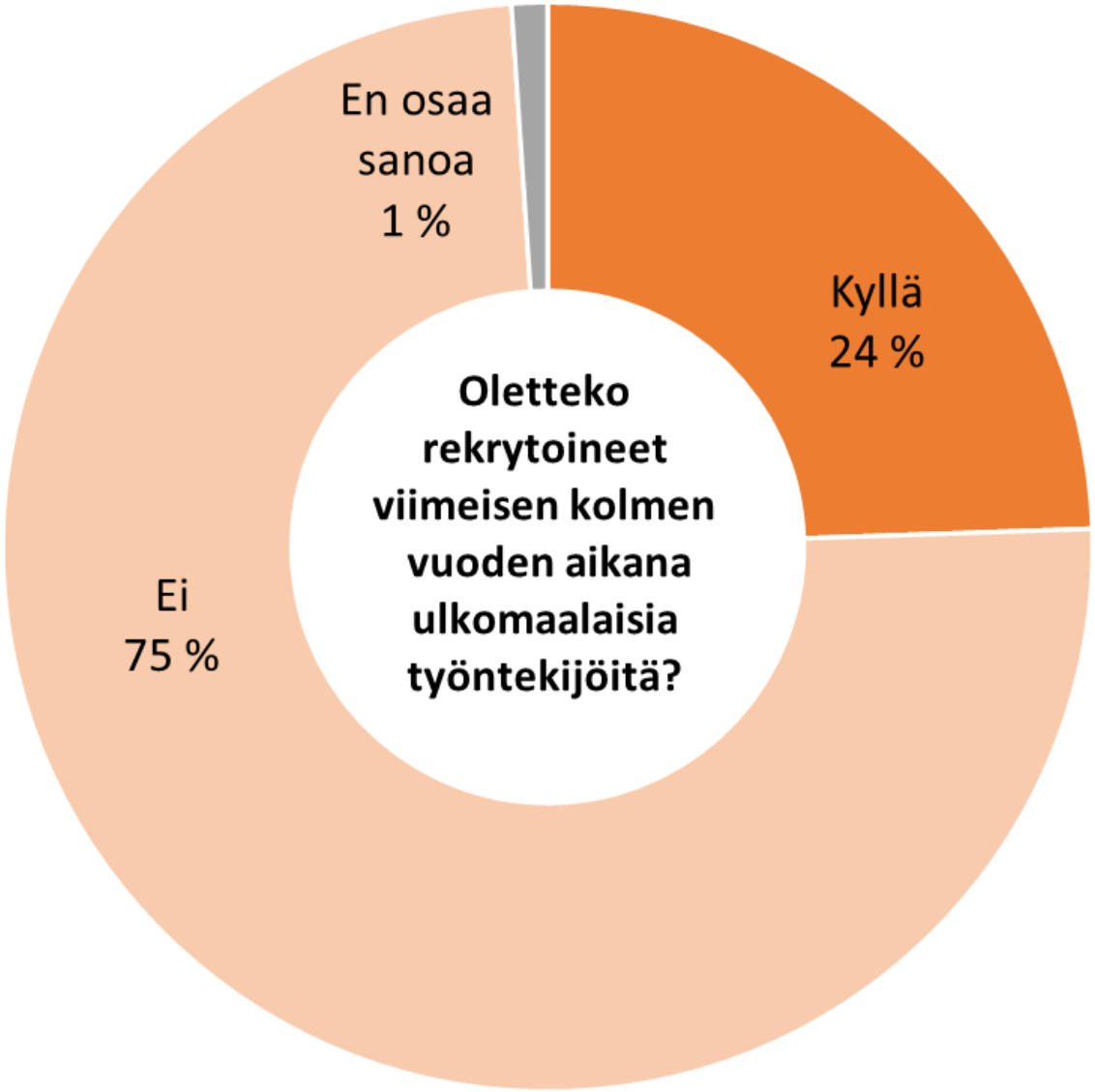
Etelä-Pohjanmaan osaamisbarometri 2024

n=77

Osaamisalueet, joille yrityksessä rekrytoidaan seuraavan kahden vuoden aikana (n=77)	2024
Koneiden ja laitteiden käyttö	36 %
Tuotanto ja palveluprosessit	35 %
Johtaminen ja esimiestyö	23 %
Asiakaspalvelu	21 %
Myynti	19 %
Tuote- ja palvelukehitys	13 %
Robotiikkateknologioiden osaaminen	12 %
Digitalisaatio	9 %
Markkinointi	8 %
Tekoälyosaaminen	8 %
Innovaatio-osaaminen	5 %
Kielitaito ja kansainvälistyminen	5 %
Logistiikka ja toimitusketjun hallinta	5 %
Talousosaaminen	5 %
Henkilöstöhallinto	4 %
Kyberturvallisuusosaaminen	4 %
Kestävyys- ja vastuullisuusosaaminen	3 %
Monikulttuurisessa työyhteisössä toimiminen/ johtaminen	3 %
Yritysjuridiikka ja sopimusosaaminen	3 %
Työhyvinvointi	0 %
Viestintä	0 %
Jokin muu	17 %

Esimerkkejä muista osaamisalueista: asennustoiminta, edunvalvonta, ohjelmointi, siivouspalvelu, sote, sähkö- ja konesuunnittelu, rakentaminen

SEAMK

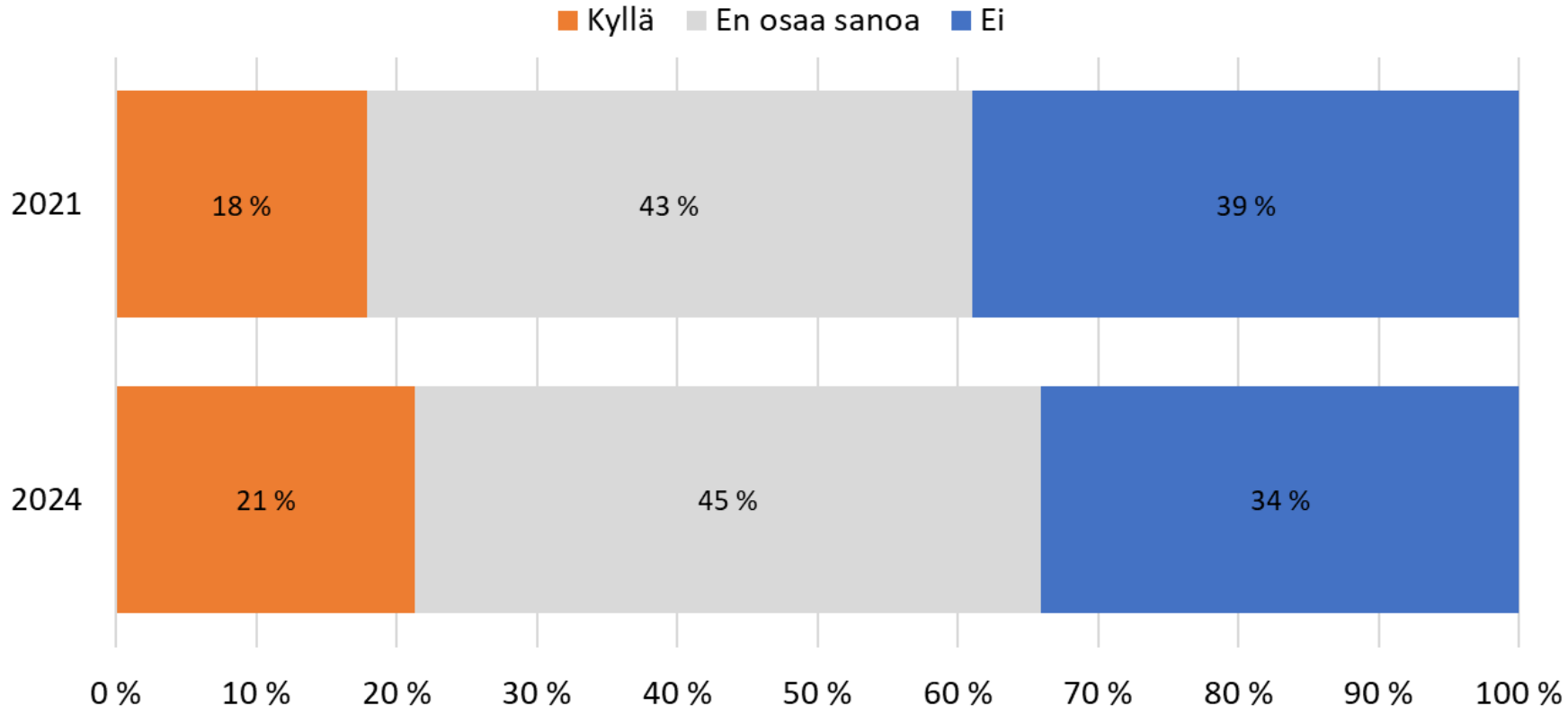


Kyllä: Kuinka monta?

Alimmillaan on rekrytoitu:
1 ulkomaalainen, enimmillään:
20 ulkomaalaista (med. 5)
Keskimäärin rekrytoitu
9 ulkomaalaista
(n=21)

n=94

Rekrytoidaanko seuraavan kahden vuoden aikana ulkomaalaisia työntekijöitä?



Etelä-Pohjanmaan osaamisbarometri 2021 ja 2024

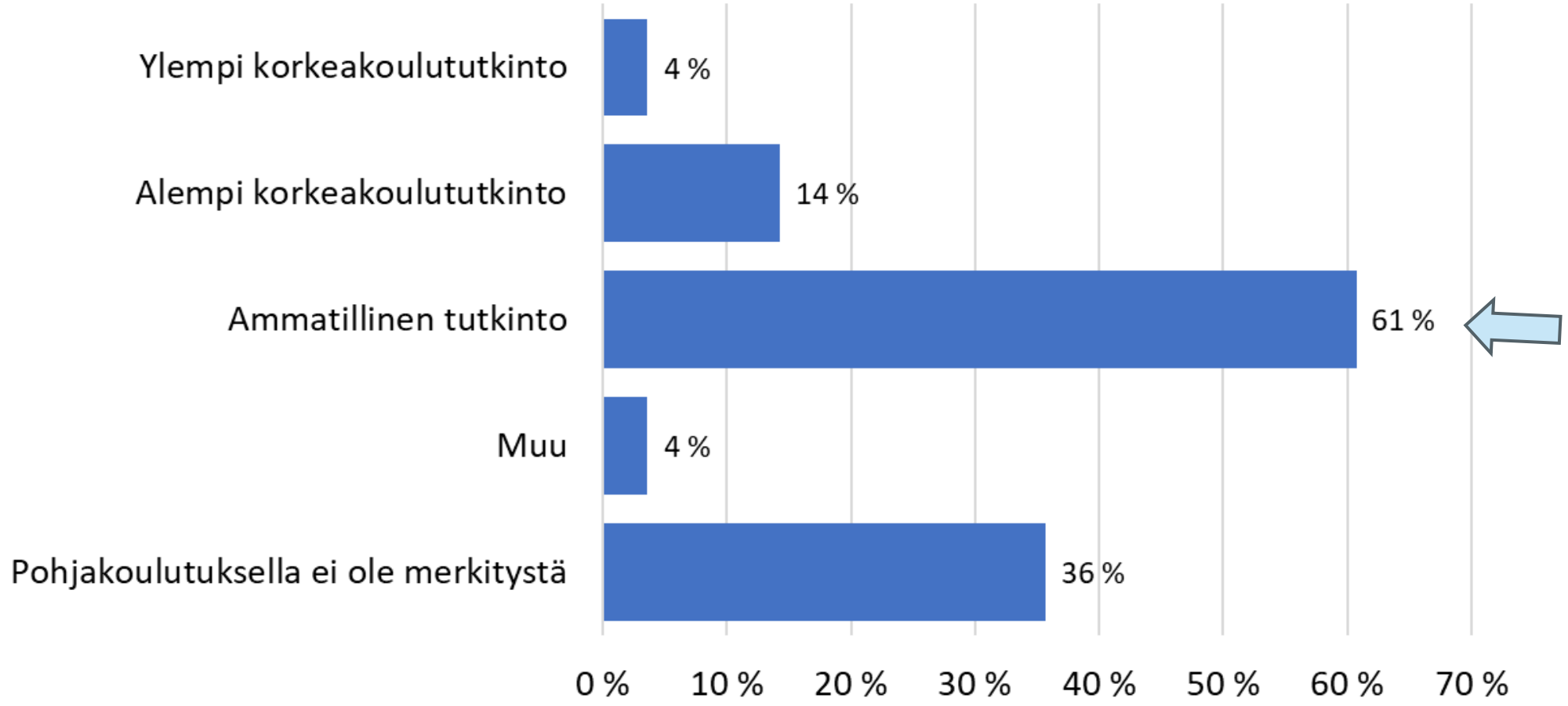
2021 n=218, 2024 n=94

Kyllä: Kuinka monta?

Alimmillaan aiotaan rekrytoida 1 ulkomaalainen, enimmillään 20 ulkomaalaista (med. 4), keskimäärin rekrytoidaan 6 ulkomaalaista (n=16)

SEAMK

Millainen on ulkomaalaisten rekrytoitavien pohjakoulutusvaatimus?

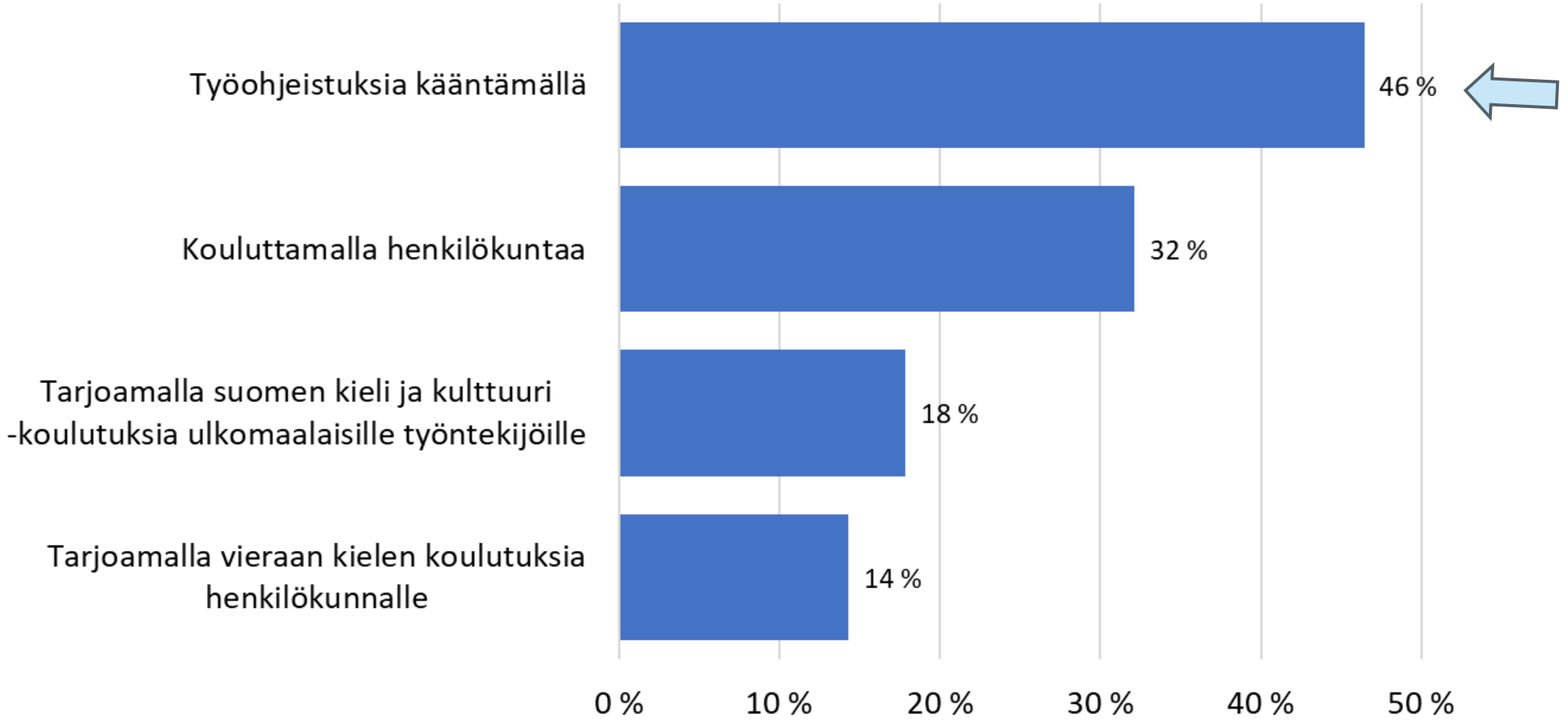


Etelä-Pohjanmaan osaamisbarometri 2024

n=28

SEAMK

Miten olette huomioineet ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytoimisen yritykseenne?



Etelä-Pohjanmaan osaamisbarometri 2024

n=28

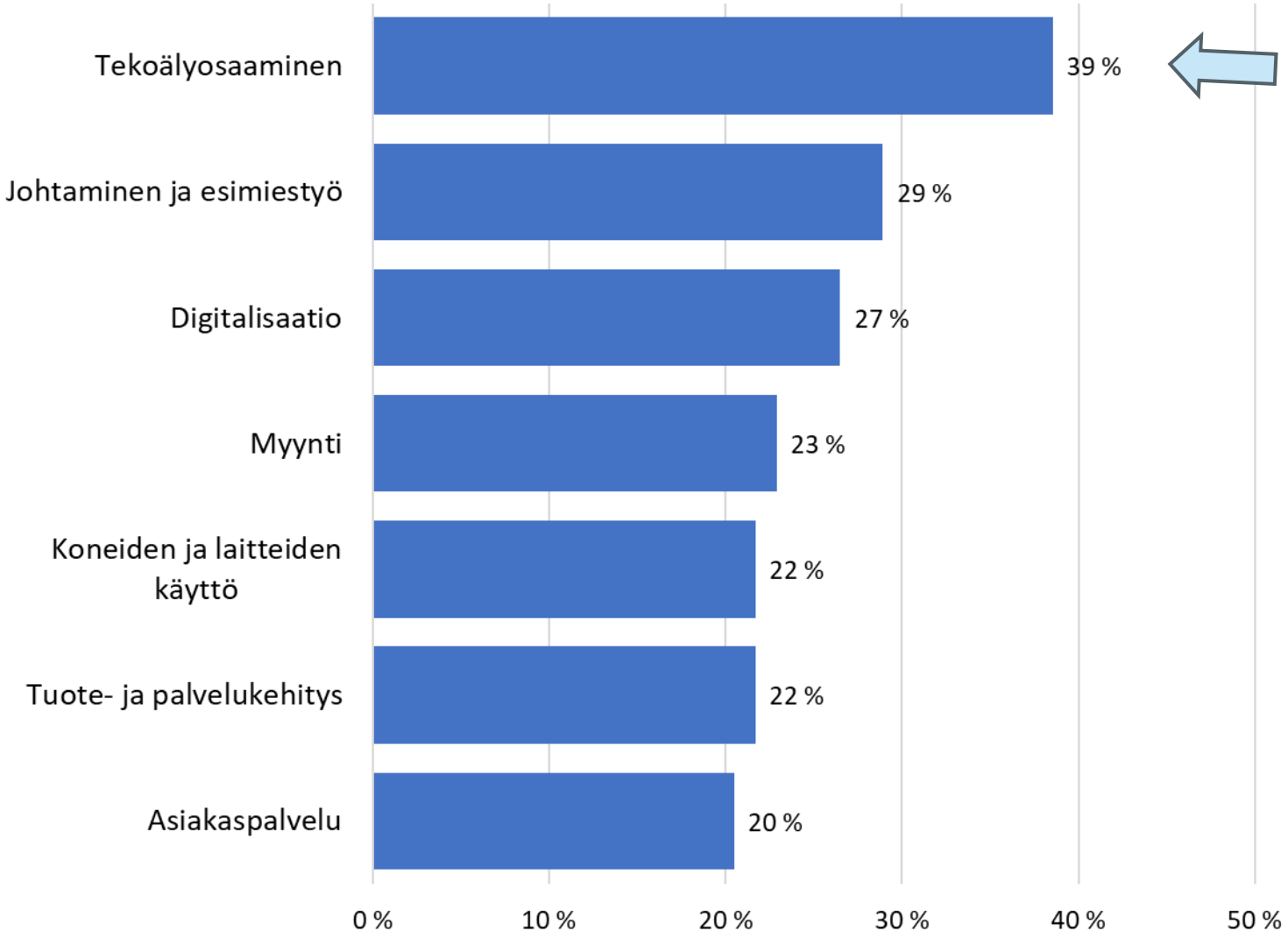
Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaamisen tarpeen liiketoiminnan osa-alueet
Millaisia asioita arvostetaan henkilöstölle tarjottavassa koulutuksessa?



SEAMK

Yrityksen tarve kehittää/vahvistaa nykyisen henkilöstön osaamista seuraavilla liiketoiminnan osa-alueilla



Etelä-Pohjanmaan osaamisbarometri 2024

n=83

Yrityksen tarve kehittää/vahvistaa nykyisen henkilöstön osaamista seuraavilla liiketoiminnan osa-alueilla	% vastanneista (n=83)
Tekoälyosaaminen	39 %
Johtaminen ja esimiestyö	29 %
Digitalisaatio	27 %
Myynti	23 %
Koneiden ja laitteiden käyttö	22 %
Tuote- ja palvelukehitys	22 %
Asiakaspalvelu	20 %
Kestävyys- ja vastuullisuusosaaminen	18 %
Talousosaaminen	18 %
Robotiikkateknologioiden osaaminen	17 %
Tuotanto- ja palveluprosessi	17 %
Kielitaito ja kansainvälistyminen	16 %
Markkinointi	12 %
Innovaatio-osaaminen	10 %
Kyberturvallisuusosaaminen	8 %
Monikulttuurisessa työyhteisössä toimiminen/johtaminen	8 %
Yritysjuridiikka ja sopimusosaaminen	8 %
Työhyvinvointi	6 %
Logistiikka ja toimitusketjun hallinta	5 %
Viestintä	2 %
Henkilöstöhallinto	1 %
Jokin muu	6 %

SEAMK

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Millä osa-alueella on tarvetta kehittää henkilöstön osaamista, vastaajan konkreettinen ja täsmällinen kuvailu kehittämis- ja koulutustarpeesta:

Tekoälyosaaminen

- Tekoälyn hyödyntämisen mahdollisuudet (15 vastaajaa)

Johtaminen ja esimiestyö

- Esihenkilökoulutuksia päivittäiseen esihenkilötyöhön.
- Lisäkoulutusta aina tarvitaan, halu päivittää ja kerrata
- Esihenkilötyö muuttuvassa työelämässä ja esihenkilöosaamisen jatkuva parantaminen, esihenkilöiden vuorovaikutusosaaminen
- Johdon vastuun jakaminen
- Projektijohtaminen
- Johtaminen omistajanvaihdostilanteessa

Digitalisaatio

- Digitaaliset lomakkeet ja niiden hyväksikäyttö yrityksessä
- Chat-palveluiden käyttö
- Markkinointi
- Tuotantoprosessien seuraaminen: lämpötilat, kosteusmittaus, varastokirjanpito jns.
- Tekoälyn hyödyntäminen (2 vastaajaa)
- Yleisesti mitä hyötyä digitalisaatiosta ja ymmärrystä ja tietoa mitä tulossa. Halutaan olla kehityksessä mukana. (7 vastaajaa)

Tekoälyosaaminen: ”Tekoälyn mahdollisuudet ja työkalut yrityksen toiminnan tehostamiseksi, toisaalta tekoälyn käyttöön liittyvien riskien hallinta.”
Digitalisaatio: ”Tietokoneen kautta tehtävät työtehtävät lisääntyvät koko ajan työssä, jossa ennen ei tarvittu tietokonetta lainkaan.”

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Millä osa-alueella on tarvetta kehittää henkilöstön osaamista, vastaajan konkreettinen ja täsmällinen kuvailu kehittämis- ja koulutustarpeesta:

Myynti

- Hinnoittelu
- Asiakkaan kohtaaminen
- Myyntityön prosessit ja käytännön osaaminen
- Tarjouslaskenta
- Kaupallinen tai tekninen koulutus
- Myynnin ja markkinoinnin valmentaminen on jatkuvaa työtä

Koneiden ja laitteiden käyttö

- CNC-koneet: ohjelmointi, käyttö, vianetsintä, koneistus
- Robotiikkaa tulee enemmän ja vaatii henkilökunnan käyttökoulutusta.
- Suurkeittiölaitteiden tehokas käyttö, ohjelmointi.
- Rekan kuljettajien koulutus peruskorjaustoimenpiteisiin tien päällä
- Uusien koneiden käyttöönotto, käyttö ja ominaisuuksien hyödyntäminen.

Tuote- ja palvelukehitys

- Miten tuotteistaa ja markkinoida hyvinvointipalveluja
- Tuote- ja palvelupäällikköosaaminen
- Palveluiden paketoiminen paremmin
- Palvelumuotoilu, asiakaskokemuksen kehittäminen ja tätä tukevat digitaaliset ratkaisut
- Uusien reseptien kehittäminen

”Työkoneet kehittyy vauhdilla, niiden käyttöä ja kaikkien ominaisuuksien hyödyntäminen.”

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Millä osa-alueella on tarvetta kehittää henkilöstön osaamista, vastaajan konkreettinen ja täsmällinen kuvailu kehittämis- ja koulutustarpeesta:

Asiakaspalvelu

- Asiakaskohtaamisia on päivittäin, joten hyvät asiakaspalvelutaidot ovat tarpeellisia.
- Asiakaspalautteen vastaanottaminen
- Asiakaspalvelun megatrendit
- Asiakaspalvelun kyky edistää lisämyyntiä
- Tunneäly ja muut asiakaspalvelun tulevaisuuden keskeiset osaamisalueet.
- Perinteinen asiakaspalvelu vs. tekoäly – kohtaavatko asiakaspalvelijat täysin uudenlaisia työtehtäviä?

Kestävyys- ja vastuullisuusosaaminen

- Kestävyysraportointiin ja vastuullisuusstrategian toteuttamiseen liittyvä osaaminen
- Hiilijalanjälki
- Kustannustehokkuuden lisääminen
- Tietoisuus yleensä, koko henkilöstön koulutus

Talousosaaminen

- Budjetointi
- Kirjanpitolain ajankohtaiset muutokset
- Palkanlaskenta
- Kirjanpitoa
- Tilinpäätös
- Veroilmoitus
- Raportointi

Kestävyys- ja vastuullisuusosaaminen: ”Tämä teema tulee lisääntymään voimakkaasti ja yrityksellä tulee olla valmius lähteä mukaan kestävään kehitykseen koko henkilöstön voimin.”

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Millä osa-alueella on tarvetta kehittää henkilöstön osaamista, vastaajan konkreettinen ja täsmällinen kuvailu kehittämis- ja koulutustarpeesta:

Robotiikkateknologioiden osaaminen

- Yleisen osaamisen kehittäminen ja uusien innovaatioiden käyttöönotto, perustietämys/alkeiskurssit, voiko sitä hyödyntää meidän yrityksessä ja miten? (5 vastaajaa).
- Robottihitsaus (2 vastaajaa)

Tuotanto- ja palveluprosessi

- Ymmärrys kokonaisuudesta
- Tuotantoprosessien kehittäminen ja uusien prosessien käyttöönotto
- Palvelujen kehitysprosessit
- Aloina mm. kojeistoasennus, ompelu, leikkaamo- ja painotyö

Kielitaito ja kansainvälistyminen

- Englannin kieli
- Kaikilta työntekijöiltä vaaditaan suullista ja kirjallista englannin kielen taitoa

Robotiikka: ”Yleinen osaamisen kehittäminen ja uusien innovaatioiden käyttöönotto.”
Tuotanto- ja palveluprosessi: ”Tuotantoprosessien kehittäminen, uusien prosessien käyttöönotto.”

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Millä osa-alueella on tarvetta kehittää henkilöstön osaamista, vastaajan konkreettinen ja täsmällinen kuvailu kehittämis- ja koulutustarpeesta:

Markkinointi

- Kuinka tulla näkyväksi yritykseksi?
- Markkinointia, joka erottuu kilpailijoista

Innovaatio-osaaminen

- Kehitystyötä tarvitaan aina
- Mitä innovaatiotoiminta tarkoittaa ja miten innovointia voidaan yrityksissä kehittää.
- Uusien ideoiden löytäminen ja muuttaminen liiketoiminnaksi

Kyberturvallisuusosaaminen

- Riskienhallinta, yrityksen ”kyberturvallisuustarkastukset”
- Tämä on yrityksen ydinaluetta ja koulutustarve on jatkuvaa
- Yrityksen kyberturvallisuusvalmiuksien jatkuva parantaminen muuttuvassa maailmassa

Innovaatio-osaaminen: ”Mitä innovaatiotoiminta tarkoittaa ja miten innovointia yrityksissä voidaan kehittää?”
Kyberturvallisuus: ”Riskienhallinta, yrityksen ”kyberterveystarkastukset”.”

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Millä osa-alueella on tarvetta kehittää henkilöstön osaamista, vastaajan konkreettinen ja täsmällinen kuvailu kehittämis- ja koulutustarpeesta:

Monikulttuurisessa työyhteisössä toimiminen

- Monikulttuurinen työyhteisö, on monia asioita joita tulee huomioida, tietoisuutta lisätä
- Monikulttuurisen työyhteisön johtaminen
- Haasteet esim. arabimaihin työkomennukselle lähtevien työntekijöiden opastuksessa ja neuvonnassa. Voiko kulttuurishokkia ennaltaehkäistä, vai pitääkö toimia ”mene ja koe”- taktiikalla

Yritysjuridiikka ja sopimusosaaminen

- Rakennusalan sopimusehdot (2 vastaajaa)
- Kauppakirjat
- Osake-anti ja yritysjärjestelyt

Työhyvinvointi

- Työhyvinvoinnin merkitys yksilöille / työyhteisölle ja vaikutus mm. poissaoloihin.
- Työntekijän oma vastuu työhyvinvoinnista
- Työkaluja henkilökunnan työhyvinvoinnin parantamiseksi

”Monikulttuurinen työyhteisö, on monia asioita, joita tulee huomioida, tietoisuutta lisätä.”

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Millä osa-alueella on tarvetta kehittää henkilöstön osaamista, vastaajan konkreettinen ja täsmällinen kuvailu kehittämis- ja koulutustarpeesta:

Logistiikka ja toimitusketjun hallinta

- Logistiikkaosaamisen lisääminen tuotantoon
- Ymmärrys kokonaisuudesta
- Alihankintaketjut Kiinaan
- Ostojen kehittäminen

Viestintä

- Viestinnän välineet
- Kuinka viestintä paremmaksi, sujuvammaksi ja nopeammaksi?

Henkilöstöhallinto

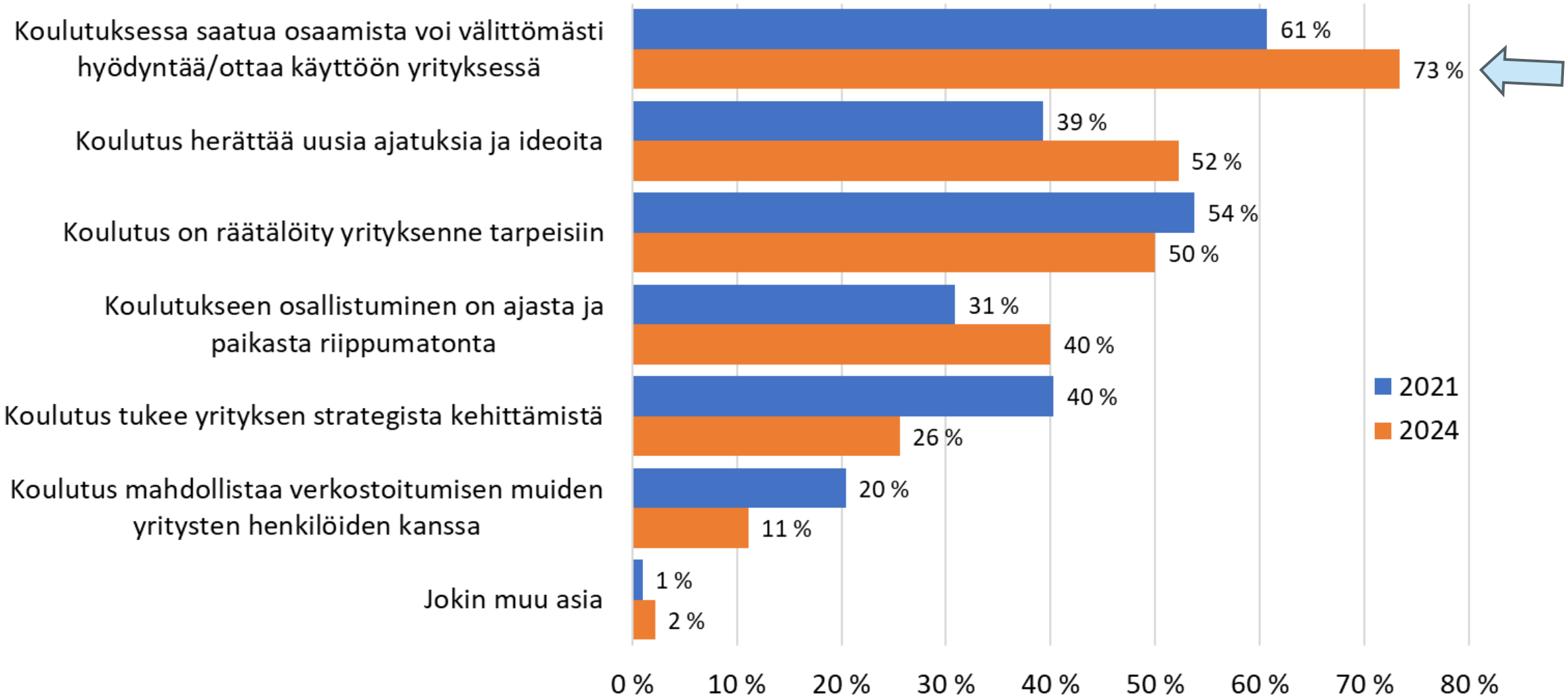
- Palkanlaskenta
- HR-osaaminen

Jokin muu osaaminen

- Kojeistussuunnittelu
- Tpo-koulutukset
- PLC-ohjelmoinnin osaamisen lisääminen

Logistiikka: ”Ymmärrys kokonaisuudesta.”

Millaisia asioita arvostetaan henkilöstölle tarjottavissa koulutuksissa?



Etelä-Pohjanmaan osaamisbarometri 2021 ja 2024

2021 n=201, 2024 n=90

SEAMK

Digitalisaatio

Yrityksen digitaalisuuden aste
Henkilöstön digiosaaminen
Erilaisen digiosaamisen tarve:
- Liiketoiminnan kehittäminen
- Datan ja asiakkaiden hallinta
- Myynti ja markkinointi
- Tuotekehitys ja tuotanto



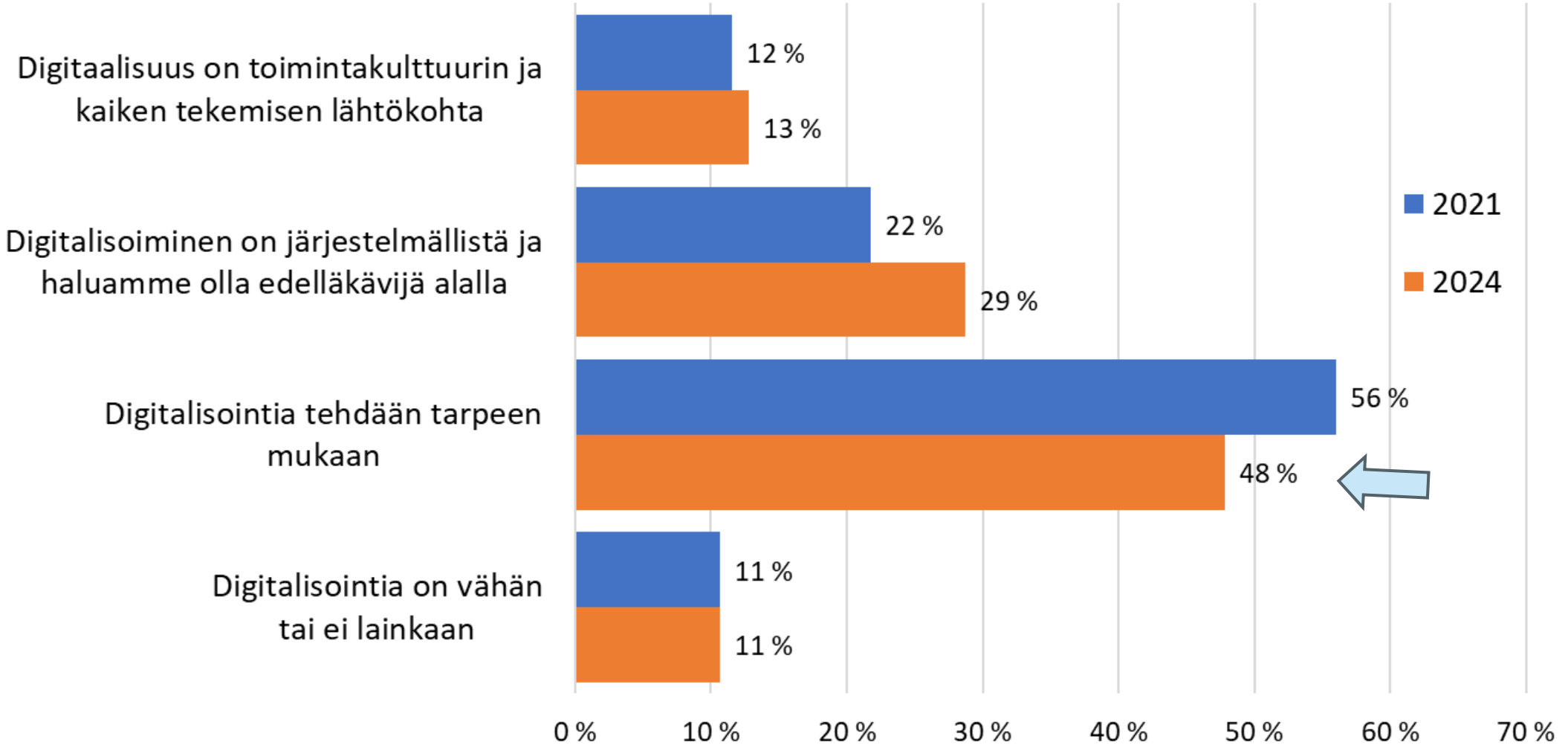
SEAMK

Digitalisaatio

Vastaajille kerrottiin kyselylomakkeella ennen digitalisaatiota koskevia kysymyksiä seuraavaa:

- Yleisesti voidaan määritellä, että digitalisaatiota on, kun digitaalinen tekniikka tulee osaksi yrityksen jokapäiväistä elämää.
- Digitalisaatiota ovat mm. toimintojen ja työtehtävien automatisointi, toimintojen suorituskyvyn parantaminen, taloushallintopalvelujen sähköistäminen, nettiajanvaraus, verkkokaupat, robotit ja tekoälyn hyödyntäminen.
- Tässä tutkimuksessa digitalisaatiota ajatellaan yrityksen liiketoimintojen ja sen eri osa-alueiden osaamisen ja osaamistarpeiden näkökulmasta.

Mikä vastaa parhaiten yritysten digitaalisuuden astetta?

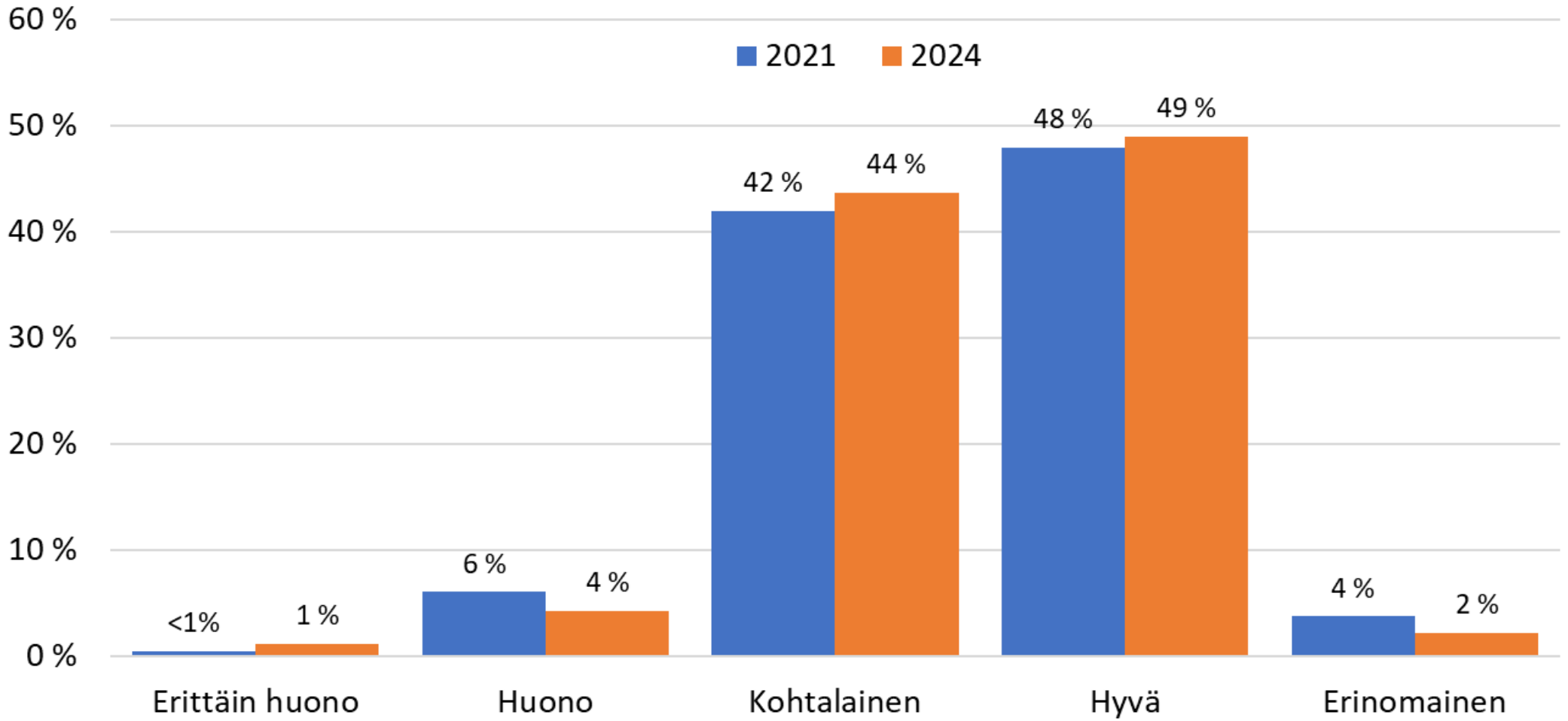


Etelä-Pohjanmaan osaamisbarometri 2021 ja 2024

2021 n=216, 2024 n=94

SEAMK

Yritysten digiosaamisen taso suhteessa työtehtäviin tällä hetkellä



Etelä-Pohjanmaan osaamisbarometri 2021 ja 2024

2021 n=217, 2024 n=94

Suurin digiosaamisen tarve yrityksissä	% vastanneista
Liiketoiminnan kehittäminen (n=85)	
Tekoäly ja sen integrointi prosesseihin	54 %
Tiedolla johtaminen ja analytiikka	44 %
Yleiset tietotekniset taidot	44 %
Yrityksen prosessien digitalisointi	32 %
Pilvipalvelut	19 %
Alustatalouden liiketoiminta	8 %
Tuotteen elinkaaren hallinta	8 %
Jokin muu	1 %
Datan ja asiakkaiden hallinta (n=75)	
Tietoturva ja kyberturvallisuus	51 %
Toiminnanohjausjärjestelmät (MES ja ERP)	48 %
Datan keräys ja analysointi	47 %
Sähköiset varmenteet, allekirjoitukset ja dokumentinhallinta	21 %
GDPR (yleinen tietosuoja-asetus)	13 %
Jokin muu	3 %

2024
Jokin muu digiosaaminen:
Myynti ja toiminnan nopeus
MES ja ERP
Alihankinta
Ohjelmistojen valinta
Tuotekehitys

Suurin digiosaamisen tarve yrityksissä	% vastanneista
Myynti ja markkinointi (n=74)	
Digitaalinen markkinointi ja sovellukset	55 %
Sosiaalisen median kanavat ja niiden käyttö	42 %
Hakukoneoptimointi	30 %
Verkkokauppa	18 %
Käyttäjäkokemuksen (UX) suunnittelu	16 %
Verkkosivujen rakentaminen	16 %
Online markkinointipaikat	12 %
Verkkomaksaminen	7 %
Jokin muu	0 %
Tuotekehitys ja tuotanto (n=66)	
Tuotantoautomaatio ja robotiikka	55 %
Konenäköjärjestelmät	32 %
Etäohjaus ja -valvonta	27 %
Tietokoneavusteinen suunnittelu (CAD)	26 %
Simulointi ja optimointi tuotannon kehittämisen ja energiatehokkuuden saavuttamisen työkaluna	18 %
Mobiiliteknologia	15 %
Digitaalinen valmistus	11 %
Esineiden internet (IoT)	9 %
Dronet	6 %
Digitaaliset kaksoset	5 %
Jokin muu	5 %

Oppilaitosyhteistyö

Onko tehnyt yhteistyötä oppilaitosten kanssa?
Tiedonsaanti yhteistyömahdollisuuksista Sedun, SeAMKin ja Seinäjoen yliopistokeskuksen kanssa:

- Kuinka hyvin saanut tietoa?
- Mistä saanut tietoa?
- Mistä toivoisi saavan paremmin/enemmän tietoa?

Näkemyksiä ja ideoita yritysten ja oppilaitosten välisestä yhteistyöstä [avoin kysymys]



SEAMK

Yritysten yhteistyö oppilaitosten ja opiskelijoiden (Sedu, SeAMK ja/tai Seinäjoen yliopistokeskuksen yhteistyöyliopistot) välillä viimeisen kolmen vuoden aikana (n=94)	SeAMK	Sedu	Seinäjoen yliopistokeskuksen yhteistyöyliopistot
Henkilökuntaamme on osallistunut oppilaitoksen järjestämään koulutukseen	**41 %**	**31 %**	**15 %**
Meillä on ollut harjoittelija/työelämässä oppija (vähintään yksi)	**36 %**	**48 %**	2 %
Olemme osallistuneet oppilaitoksen koordinoimaan tutkimus- ja kehittämishankkeeseen	33 %	10 %	**15 %**
Olemme ostaneet oppilaitoksen tarjoamaa maksullista palvelua *)	26 %	28 %	1 %
Olemme palkanneet kausityöntekijän opiskelijoista	**34 %**	10 %	0 %
Olemme tehneet oppisopimusyhteistyötä	6 %	**32 %**	0 %
Opiskelija(t) ovat tehneet yrityksellemme opinnäytetyön	24 %	4 %	3 %
Opiskelija(t) ovat tehneet yrityksellemme jonkun projektin	13 %	7 %	1 %
Jotain muuta yhteistyötä	2 %	3 %	1 %
Emme ole tehneet yhteistyötä /ei vastausta	34 %	43 %	80 %

*) esim. testaukset/mittaukset/tutkimukset, laboratoriopalvelut, markkinatutkimukset, konsultaatiopalvelut, käännöspalvelut, koulutukset, ravitsemisasiantuntijapalvelut, jne.

Jokin muu yritysten yhteistyö oppilaitoksen ja opiskelijoiden välillä ja ei ole tehty yhteistyötä

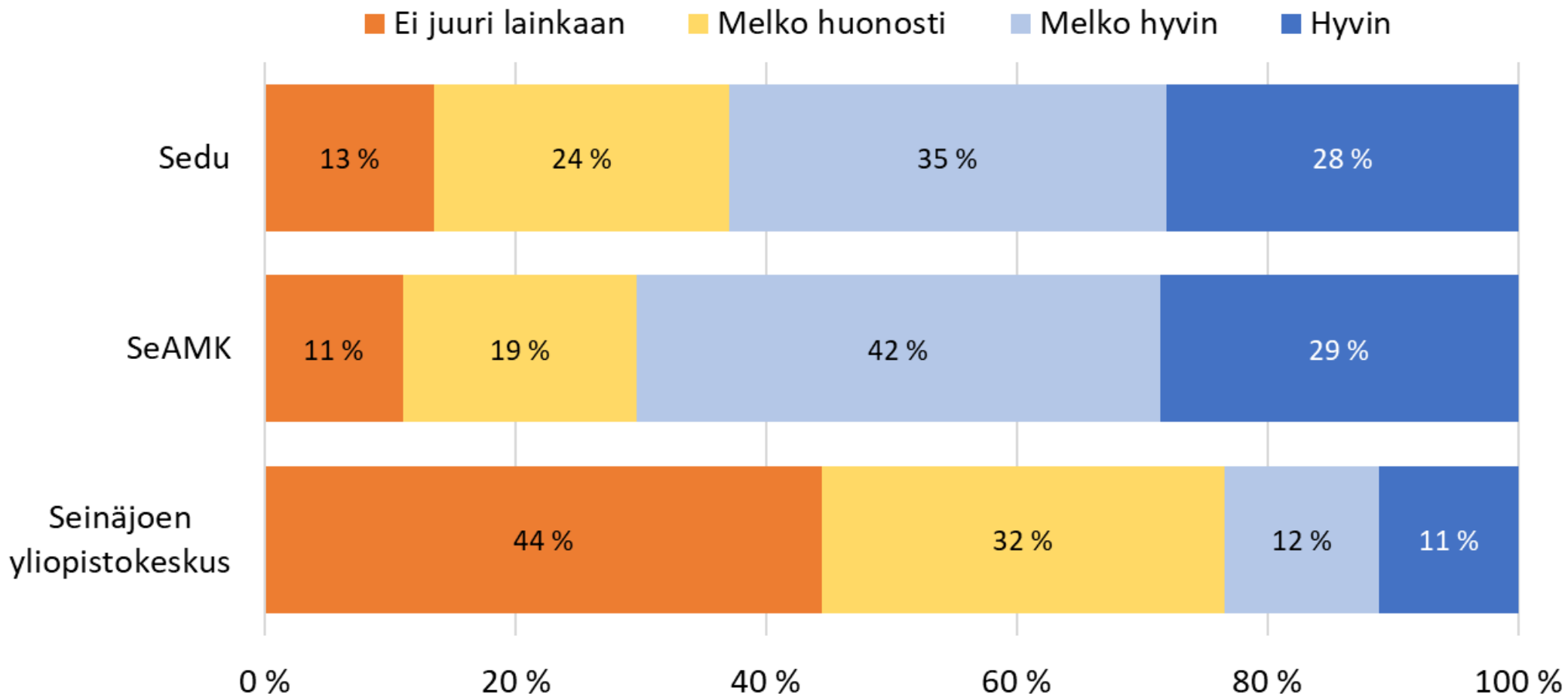
Muuta yhteistyötä

- Henkilöstöä on osallistunut kouluttajana SeAMKin kursseihin
- Esitelty kausityöpaikkoja
- Palkattu työntekijäksi

Ei ole tehty yhteistyötä

- Ei ole tietoa, mitä yhteistyötä voisi tehdä
- Ei ole ollut tarvetta (3 vastaajaa)
- Ei ole tarjottu (2 vastaajaa)
- Ajanpuute
- Teen yhteistyötä, olen tehnyt ja suositellut tehtäväksi

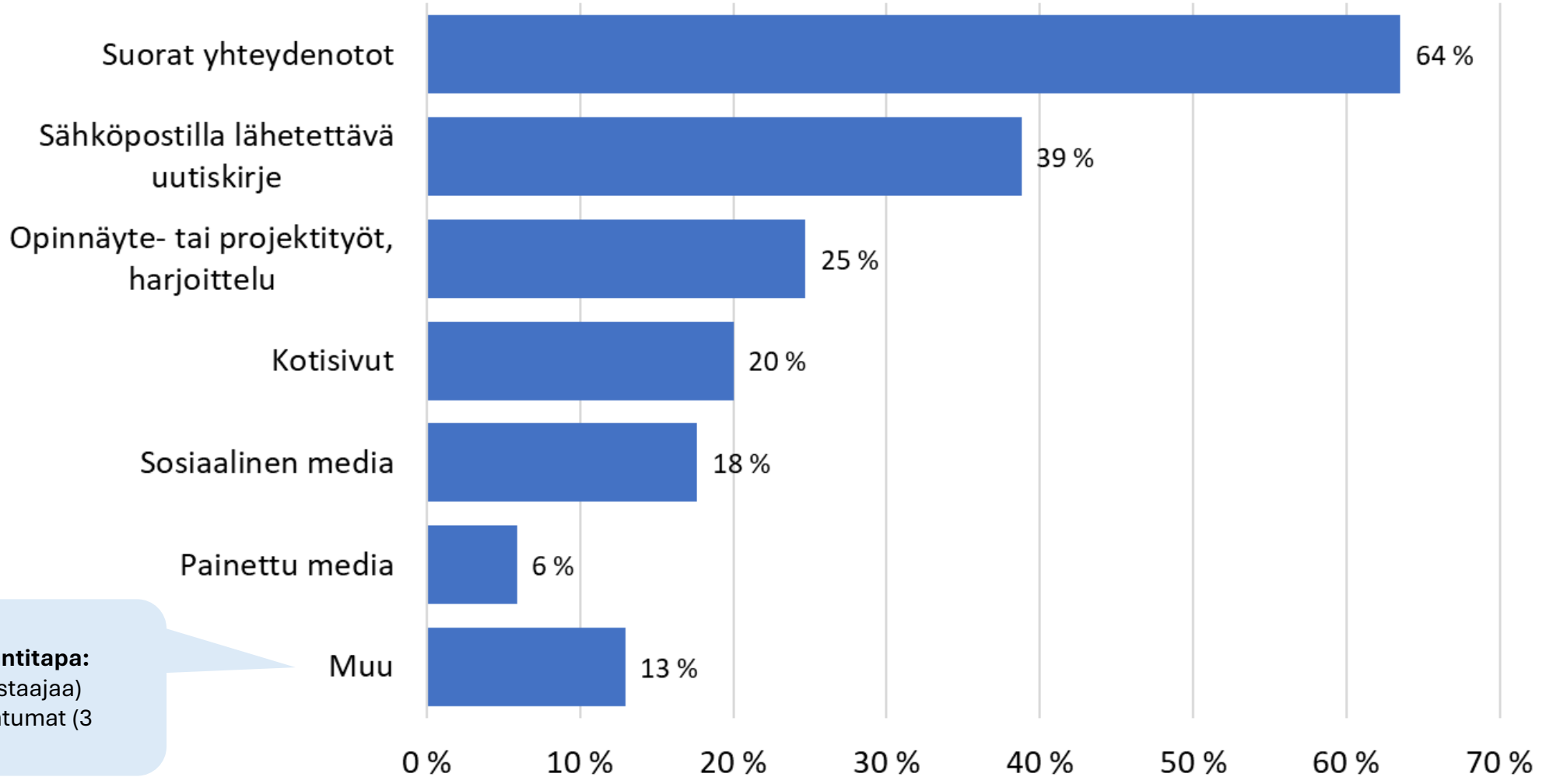
Kuinka hyvin yritykset ovat saaneet tietoa yhteistyömahdollisuuksista Sedun, SeAMKin tai Yliopistokeskuksen kanssa?



Etelä-Pohjanmaan osaamisbarometri 2024

n≈87

Mistä yritys on saanut tietoa yhteistyöstä oppilaitosten (Sedu, SeAMK ja/tai Seinäjoen yliopistokeskus) kanssa?

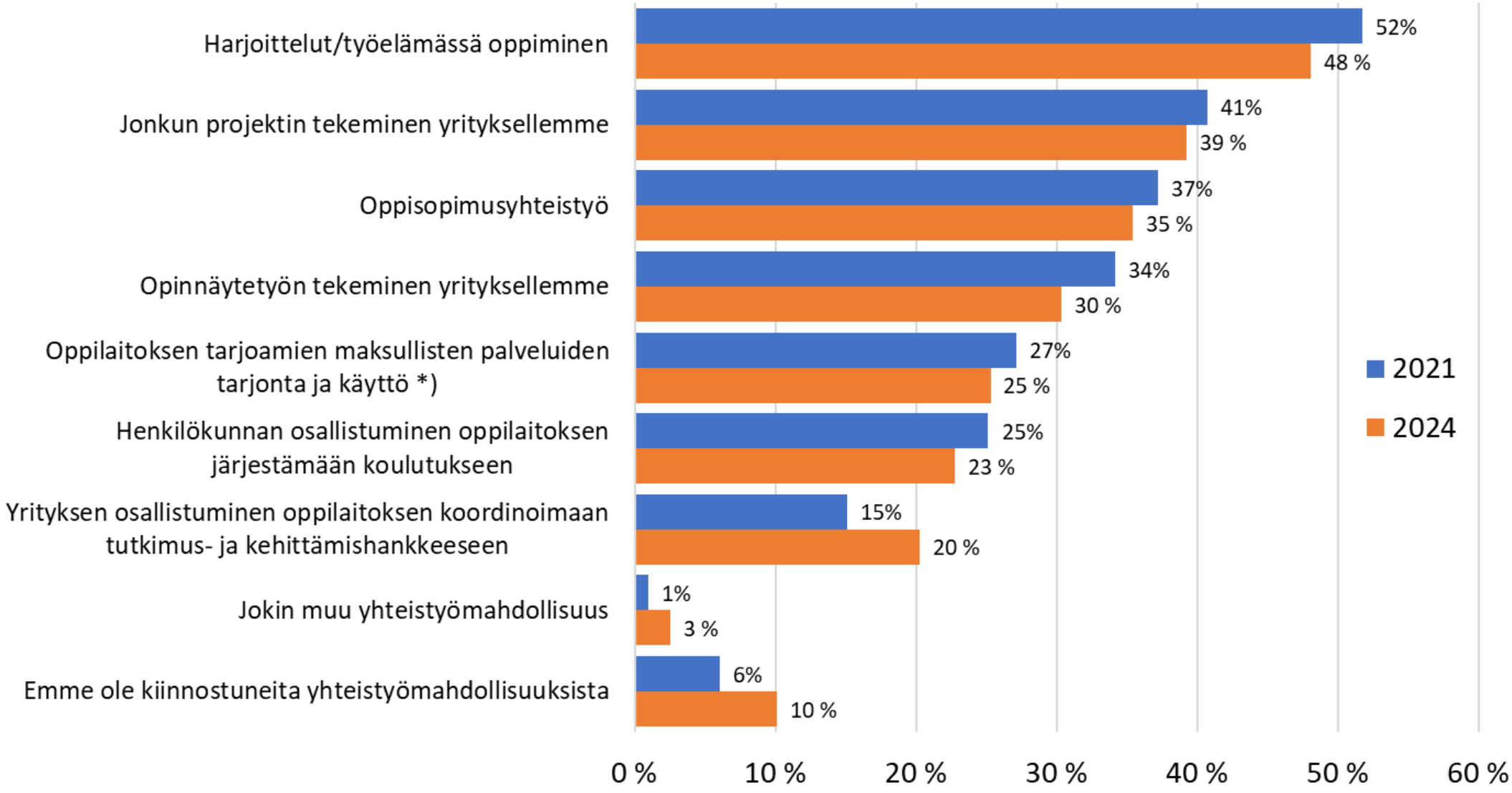


2024
Jokin muu tiedonsaantitapa:
Ennestään tuttu (2 vastaajaa)
Messut ja muut tapahtumat (3 vastaajaa)

Etelä-Pohjanmaan osaamisbarometri 2024

n=85

Mistä yhteistyömuodoista yritykset toivoisivat paremmin tai enemmän tietoa?



Etelä-Pohjanmaan osaamisbarometri 2021 ja 2024

2021 n=199, 2024 n=79

*) esim. testaukset/mittaukset/tutkimukset, laboratoriopalvelut, markkinatutkimukset, konsultaatiopalvelu

Näkemyksiä ja ideoita yritysten ja oppilaitosten yhteistyöstä

- **Yhteistyön ja kontaktien lisääminen**: Tarvitaan enemmän yhteydenottoja ja verkostoitumista, jotta yhteistyö olisi sujuvampaa.
- **Koulutuksen ja harjoittelun kehittäminen**: Harjoittelupaikkojen tarjoaminen on vaikeutunut etätyön vuoksi, ja koulutusten sisältöjä tulisi kehittää vastaamaan paremmin yritysten tarpeita.
- **Yhteistyö oppilaitosten kanssa**: Oppilaitosten ja yritysten välinen yhteistyö on heikkoa, ja tarvitaan selkeämpiä yhteyshenkilöitä sekä konkreettisia projekteja ja vierailuja

Liite 1. Kysymyslomake

Euroopan unionin osarahoittama

Etelä-Pohjanmaan osaamisbarometri 2024

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn!
Vastaamalla tähän Etelä-Pohjanmaan osaamisbarometrin 2024 -kyselyyn annat tärkeää tietoa tutkimukseen, jonka tavoitteena on selvittää ja tunnistaa alueen yritysten osaamistarpeita eri toimialoilla. Kysely toteutettiin edellisen kerran vuonna 2021. Kysely on suunnattu ensisijaisesti yritysten toimitusjohtajille. Tarvittaessa kyselyn voi ohjata yrityksessä sopivalle henkilölle.

Kysely toteutetaan yhteistyössä Seinäjoen yliopistokeskuksen, Seinäjoen ammattikorkeakoulun ja Sedun kanssa. Kysely toteutetaan osana Seinäjoen yliopistokeskuksen koordinoimaa hanketta Yliopistokoulutuksen vahvistaminen Etelä-Pohjanmaalla. Seinäjoen yliopistokeskuksen yhteistyöyliopistoja ovat Tampereen, Helsingin, Vaasan, Turun yliopisto ja Taideyliopisto. Vastaukset käsitellään anonyymisti. Kyselyn lopussa on mahdollisuus jättää yhteystiedot jatkoyhteydenottoa varten, mutta yhteystietoja ei yhdistetä kyselyn vastauksiin.

Kiitos jo etukäteen ajastanne ja vastauksistanne!

Lisätietoja tutkimuksesta: Hanna-Leena Hietaranta-Luoma, hanna-leena.hietaranta-luoma@tuni.fi.
Tietosuojaseloste (SeAMK Webropol)

TAUSTATIEDOT

1. Vastaajan asema yrityksessä?
Yrittäjä/toimitusjohtaja
Jokin muu, mikä?

2. Yrityksen toimiala?
Maatalous, metsätalous ja kalatalous
Kaivostoiminta ja louhinta
Teollisuus
Sähkö- kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta
Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ja muu ympäristön puhtaanapito
Rakentaminen
Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus
Kuljetus ja varastointi
Majoitus ja ravitsemustoiminta
Informaatio ja viestintä
Rahoitus ja vakuutustoiminta
Kiinteistöalan toiminta
Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta
Hallinto- tukipalvelutoiminta
Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus
Koulutus
Terveys- ja sosiaalipalvelut
Taiteet, viihde ja virkistys
Muu palvelutoiminta
Kotitalouksien toiminta työnantajina
Kansainvälisten organisaatioiden ja toimielinten toiminta
Jokin muu toimiala, mikä?

Liite 1. Kysymyslomake

3. Yrityksen päätoimipaikan sijainti Etelä-Pohjanmaalla
Alajärvi
Alavus
Evijärvi
Ilmajoki
Isojoki
Isokyrö
Karijoki
Kauhajoki
Kauhava
Kuortane
Kurikka
Lappajärvi
Lapua
Seinäjoki
Soini
Teuva
Vimpeli
Ähtäri

4. Yrityksessänne työskentelevän henkilöstön määrä yrittäjä mukaan lukien?
1 henkilö
2–4 henkilöä
5–9 henkilöä
10–19 henkilöä
20–49 henkilöä
50–99 henkilöä
100–249 henkilöä
250 henkilöä tai enemmän

5. Onko yrityksellänne kansainvälistä liiketoimintaa?
Voitte valita useita vaihtoehtoja.
Kyllä, vientiä
Kyllä, tuontia
Kyllä, muuta, mitä?
Ei ole kansainvälistä liiketoimintaa

6. Miten arvioitte yrityksenne liikevaihdon kehittyvän seuraavan kahden vuoden aikana?
Kasvaa merkittävästi
Kasvaa jonkin verran
Pysyy ennallaan
Pienenee jonkin verran
Pienenee merkittävästi
Yrityksen toiminta loppuu

REKRYTOINTI
7. Onko yrityksenne rekrytoinut uusia työntekijöitä viimeisen kolmen vuoden aikana?
Kyllä
Ei

8. Kuinka monta henkilöä olette rekrytoineet viimeisen kolmen vuoden aikana?
1 henkilö
2–4 henkilöä
5–9 henkilöä
10–19 henkilöä
20–49 henkilöä
50–99 henkilöä
100 henkilöä tai enemmän

9. Mikä on kokemuksenne mukaan ollut toimivin tapa onnistuneeseen rekrytointiin?
a) Mitkä ovat olleet käyttämänne rekrytointitavat? Merkitkää kaikki käyttämänne tavat.
Harjoittelijan/työelämässä oppijan rekrytointi yritykseen vakituiseksi työntekijäksi
Henkilöstövuokrausyritykset
Ilmoitus vapaasta työpaikasta yrityksen kotisivuilla
Kaupalliset työnhakusivustot (esim. Duunitori.fi, Oikotie.fi, Monster.fi)
Lehti-ilmoitus
Suorarekrytointi (esim. headhunterit)
TE-palvelut, esim. avoimet työpaikat -ilmoitus TE-palveluissa
Työnhakuilmoitus yrityksen Facebook-tilillä
Työnhakuilmoitus yrityksen Instagram-tilillä
Työnhakuilmoitus yrityksen LinkedIn-tilillä
Työllisyyden kuntakokeilut (tulevat työllisyysalueet)
Jokin muu tapa, mikä?

9. b) Merkitkää 1–3 yrityksellenne toimivinta rekrytointitapaa?
Harjoittelijan/työelämässä oppijan rekrytointi yritykseen vakituiseksi työntekijäksi
Henkilöstövuokrausyritykset
Ilmoitus vapaasta työpaikasta yrityksen kotisivuilla
Kaupalliset työnhakusivustot (esim. Duunitori.fi, Oikotie.fi, Monster.fi)
Lehti-ilmoitus
Suorarekrytointi (esim. headhunterit)
TE-palvelut, esim. avoimet työpaikat -ilmoitus TE-palveluissa
Työnhakuilmoitus yrityksen Facebook-tilillä
Työnhakuilmoitus yrityksen Instagram-tilillä
Työnhakuilmoitus yrityksen LinkedIn-tilillä
Työllisyyden kuntakokeilut (tulevat työllisyysalueet)
Jokin muu tapa, mikä?

Liite 1. Kysymyslomake

10. Kuinka hyvin olette onnistuneet rekrytoimaan tarpeitanne vastaavia työntekijöitä viimeisen kolmen vuoden aikana?
Erittäin hyvin
Hyvin
Huonosti
Erittäin huonosti

11. Mikäli olette kohdanneet haasteita osaavan työvoiman rekrytoinnissa, mistä tekijöistä arvioitte haasteiden johtuneen?
Voitte valita useita vaihtoehtoja.
Hakijoilla ei ole ollut riittävää työkokemusta
Hakijoilla ei ole tarvittavaa koulutusta
Hakijoilta on puuttunut tarvittavaa osaamista
Hakijan puutteellinen kielitaito
Hankalat työajat (esim. vuorotyö)
Kannustinloukut (työntekijän ei kannata ottaa työtä vastaan)
Sopivia työntekijöitä/hakijoita ei ole työmarkkinoilla
Työnhakijoiden palkkatoiveet ovat olleet liian korkeat
Työn kuormittavuus (henkinen/ruumiillinen)
Työsuhteen määräaikaisuus
Yrityksen sijainti
Jokin muu, mikä?
Rekrytoinneissa ei ole ollut haasteita/ongelmia

12. Arvioikaa seuraavaa kahden vuoden ajanjaksoa, tuleeko yrityksenne rekrytoimaan uusia työntekijöitä?
Kyllä
Ehkä
Ei

13. Millainen on näiden rekrytoitavien pohjakoulutusvaatimus? Arvioikaa, kuinka monessa rekrytoinnissa vaaditaan tehtävään korkeakoulututkinto, ammatillinen tutkinto ja kuinka moneen rekrytointiin ei hakijan pohjakoulutuksella ole merkitystä.
Asteikko: 0, 1, 2–4, 5–9, 10–19, 20–49, 50 tai enemmän
Rekrytoitavien pohjakoulutusvaatimus…
ylempi korkeakoulututkinto
alempi korkeakoulututkinto
ammatillinen tutkinto
muu, mikä?
rekrytoitavien pohjakoulutuksella ei merkitystä

14. Arvioikaa, mille osaamisalueille aiotte rekrytoida yritykseenne seuraavan kahden vuoden aikana Valitkaa korkeintaan viisi osa-aluetta, jossa tarve on suurinta!
Asiakaspalvelu
Digitalisaatio
Henkilöstöhallinto
Innovaatio-osaaminen
Johtaminen ja esimiestyö
Kielitaito ja kansainvälistyminen
Koneiden ja laitteiden käyttö
Kestävyys- ja vastuullisuusosaaminen
Kyberturvallisuusosaaminen
Logistiikka ja toimitusketjun hallinta
Markkinointi
Monikulttuurisessa työyhteisössä toimiminen/johtaminen
Myynti
Robotiikkateknologioiden osaaminen
Talousosaaminen
Tekoälyosaaminen
Tuotanto ja palveluprosessit
Tuote- ja palvelukehitys
Työhyvinvointi
Viestintä
Yritysjuridiikka ja sopimusosaaminen
Jokin muu, mikä?

Liite 1. Kysymyslomake

15. Oletteko rekrytoineet viimeisen kolmen vuoden aikana ulkomaalaisia työntekijöitä yritykseenne?
Kyllä, kuinka monta?
Ei
En osaa sanoa

16. Tuletteko arvionne mukaan rekrytoimaan ulkomaalaisia työntekijöitä yritykseenne seuraavan kahden vuoden aikana?
Kyllä, kuinka monta?
Ei
En osaa sanoa

17. Millainen on ulkomaalaisten rekrytoitavien pohjakoulutusvaatimus?
Voitte valita useita vaihtoehtoja.
Ylempi korkeakoulututkinto
Alempi korkeakoulututkinto
Ammatillinen tutkinto
Muu, mikä?
Rekrytoitavien pohjakoulutuksella ei ole merkitystä

18. Miten olette huomioineet ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytoimisen yritykseenne?
Voitte valita useita vaihtoehtoja.
Kouluttamalla henkilökuntaa (toimiminen moni-kulttuurisessa työyhteisössä ja/tai sen johtaminen)
Tarjoamalla vieraan kielen koulutuksia henkilökunnalle
Tarjoamalla suomen kieli- ja kulttuurikoulutuksia ulkomaalaisille työntekijöille
Työohjeistuksia kääntämällä
Muu tapa, mikä?
Emme ole ottaneet tätä huomioon

HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN
19. Arvioikaa, onko yrityksessänne tarvetta kehittää/vahvistaa nykyisen henkilöstön osaamista seuraavilla liiketoiminnan osa-alueilla?
Valitkaa korkeintaan viisi osa-aluetta, jossa tarve on suurinta!
Asiakaspalvelu
Digitalisaatio
Henkilöstöhallinto
Innovaatio-osaaminen
Johtaminen ja esimiestyö
Kielitaito ja kansainvälistyminen
Koneiden ja laitteiden käyttö
Kestävyys- ja vastuullisuusosaaminen
Kyberturvallisuusosaaminen
Logistiikka ja toimitusketjun hallinta
Markkinointi
Monikulttuurisessa työyhteisössä toimiminen/johtaminen
Myynti
Robotiikkateknologioiden osaaminen
Talousosaaminen
Tekoälyosaaminen
Tuotanto ja palveluprosessit
Tuote- ja palvelukehitys
Työhyvinvointi
Viestintä
Yritysjuridiikka ja sopimusosaaminen
Jokin muu, mikä?

Liite 1. Kysymyslomake

20. Seuraavilla osa-alueilla on tarvetta kehittää/ vahvistaa henkilöstönne osaamista. Täsmentäkää omin sanoin mahdollisimman konkreettisesti edellä valitsemianne osa-alueiden osaamisen kehittämis-/koulutustarpeita. [avoimet kysymykset edellisessä valittujen mukaan]

Asiakaspalvelu
Digitalisaatio
Henkilöstöhallinto
Innovaatio-osaaminen
Johtaminen ja esimiestyö
Kielitaito ja kansainvälistyminen
Koneiden ja laitteiden käyttö
Kestävyys- ja vastuullisuusosaaminen
Kyberturvallisuusosaaminen
Logistiikka ja toimitusketjun hallinta
Markkinointi
Monikulttuurisessa työyhteisössä toimiminen/johtamine
Myynti
Robotiikkateknologioiden osaaminen
Talousosaaminen
Tekoälyosaaminen
Tuotanto- ja palveluprosessit
Tuote- ja palvelukehitys
Työhyvinvointi
Viestintä
Yritysjuridiikka ja sopimusosaaminen
Muut kehittämis- ja koulutustarpeet

21. Millaisia asioita arvostatte yrityksenne henkilöstölle tarjottavassa koulutuksessa?

Valitkaa korkeintaan kolme eniten arvostamaanne asiaa.
Koulutukseen osallistuminen on ajasta ja paikasta riippumatonta
Koulutuksessa saatua osaamista voi välittömästi hyödyntää/ottaa käyttöön yrityksessä
Koulutus herättää uusia ajatuksia ja ideoita
Koulutus mahdollistaa verkostoitumisen muiden yritysten henkilöiden kanssa
Koulutus on räätälöity yrityksenne tarpeisiin
Koulutus tukee yrityksen strategista kehittämistä
Jokin muu asia, mikä?

DIGITALISAATIO

Yleisesti voidaan määritellä, että digitalisaatiota on, kun digitaalinen tekniikka tulee osaksi yrityksen jokapäiväistä elämää. Digitalisaatiota ovat mm. toimintojen ja työtehtävien automatisointi, toimintojen suorituskyvyn parantaminen, taloushallintopalvelujen sähköistäminen, nettiajanvaraus, verkkokaupat, robotit ja tekoälyn hyödyntäminen.
Tässä tutkimuksessa digitalisaatiota ajatellaan yrityksen liiketoimintojen ja sen eri osa-alueiden osaamisen ja osaamistarpeiden näkökulmasta.

22. Mikä seuraavista parhaiten vastaa yrityksenne digitaalisuuden astetta?

Digitaalisuus on toimintakulttuurin ja kaiken tekemisen lähtökohta
Digitalisoiminen on järjestelmällistä ja haluamme olla edelläkävijä alalla
Digitalisointia tehdään tarpeen mukaan
Digitalisointia on vähän tai ei lainkaan

23. Millaiseksi arvioit henkilöstön digiosaamisen tällä hetkellä suhteessa työtehtäviin?

Erinomainen
Hyvä
Kohtalainen
Huono
Erittäin huono

Liite 1. Kysymyslomake

24. Jos yrityksenne tarvitsee lisää digiosaamista seuraavista teemoista, mistä tarve olisi suurinta?
Valitkaa jokaisesta osiosta maksimissaan kolme aihetta missä tarve on suurin.

24.1 Liiketoiminnan kehittäminen:
Alustatalouden liiketoiminta
Pilvipalvelut
Tekoäly ja sen integrointi prosesseihin
Tiedolla johtaminen ja analytiikka
Tuotteen elinkaaren hallinta
Yleiset tietotekniset taidot
Yrityksen prosessien digitalisointi
Jokin muu, mikä?

24.2 Datan ja asiakkaiden hallinta:
Datan keräys ja analysointi
GDPR (yleinen tietosuoja-asetus)
Sähköiset varmenteet, allekirjoitukset ja dokumentinhallinta
Tietoturva ja kyberturvallisuus
Toiminnanohjausjärjestelmät (MES ja ERP)
Jokin muu, mikä?

24.3 Myynti ja markkinointi:
Digitaalinen markkinointi ja sovellukset
Hakukoneoptimointi
Käyttäjäkokemuksen (UX) suunnittelu
Online markkinointipaikat
Sosiaalisen median kanavat ja niiden käyttö
Verkkokauppa
Verkkomaksaminen
Verkkosivujen rakentaminen
Jokin muu, mikä?

24.4 Tuotekehitys ja tuotanto:
Digitaalinen valmistus
Digitaaliset kaksoset
Dronet
Esineiden internet (IoT)
Etäohjaus ja -valvonta
Konenäköjärjestelmät
Mobiiliteknologia
Simulointi ja optimointi tuotannon kehittämisen ja energiatehokkuuden saavuttamisen työkaluna
Tietokoneavusteinen suunnittelu (CAD)
Tuotantoautomaatio ja robotiikka
Jokin muu, mikä?

OPPILAITOSYHTEISTYÖ

25. Oletteko tehneet seuraavanlaista yhteistyötä oppilaitosten ja opiskelijoiden (Sedu, SeAMK ja/tai Seinäjoen yliopistokeskuksen yhteistyöyliopistot: Tampere, Helsinki, Vaasa, Taideyliopisto, Turku) kanssa viimeisen kolmen vuoden aikana?
Voitte valita jokaiseen kohtaan useamman oppilaitoksen.
Asteikko: Sedu SeAMK Seinäjoen yliopistokeskuksen yhteistyöyliopistot
Henkilökuntaamme on osallistunut oppilaitoksen järjestämään koulutukseen
Meillä on ollut harjoittelija/työelämässä oppija (vähintään yksi)
Olemme osallistuneet oppilaitoksen koordinoimaan tutkimus- ja kehittämishankkeeseen
Olemme ostaneet oppilaitoksen tarjoamaa maksullista palvelua (esim. testaukset/mittaukset/tutkimukset, laboratoriopalvelut, markkinatutkimukset, konsultaatiopalvelut, käännöspalvelut, koulutukset, ravitsemisasiantuntijapalvelut, jne.)
Olemme palkanneet kausityöntekijän opiskelijoista
Olemme tehneet oppisopimusyhteistyötä
Opiskelija(t) ovat tehneet yrityksellemme opinnäytetyön
Opiskelija(t) ovat tehneet yrityksellemme jonkun projektin
Jotain muuta yhteistyötä, mitä?
Emme ole tehneet yhteistyötä, miksi?

26. Kuinka hyvin olette saaneet tietoa em. yhteistyömahdollisuuksista Sedun, SeAMKin ja/tai Seinäjoen yliopistokeskuksen kanssa?
Asteikko Hyvin, Melko hyvin, Melko huonosti, En juuri lainkaan
Sedu
SeAMK
Seinäjoen yliopistokeskus

Liite 1. Kysymyslomake

27. Mistä olette saaneet tietoa yhteistyöstä Sedun, SeAMKin ja/tai Seinäjoen yliopistokeskuksen kanssa?
Voitte valita useita vaihtoehtoja.
Kotisivut
Opinnäyte- tai projektityöt, harjoittelu
Painettu media
Sosiaalinen media
Suorat yhteydenotot
Sähköpostilla lähetettävä uutiskirje
Muu, mikä?

28. Mistä yhteistyömahdollisuuksista toivoisitte saavanne paremmin/enemmän tietoa?
Voitte valita useita vaihtoehtoja.
Harjoittelut/työelämässä oppiminen
Henkilökuntamme osallistuminen oppilaitoksen järjestämään koulutukseen
Opinnäytetyön tekeminen yrityksellemme
Oppilaitoksen tarjoamien maksullisten palveluiden tarjonta ja käyttö (esim. käännöspalvelut, koulutukset, ravitsemisasiantuntijapalvelut, jne.)
Oppisopimusyhteistyö
Projektin tekeminen yrityksellemme
Yrityksen osallistuminen oppilaitoksen koordinoimaan tutkimus- ja kehittämishankkeeseen
Jokin muu yhteistyömahdollisuus, mikä tai mitkä?
Emme ole kiinnostuneita yhteistyömahdollisuuksista

29. Näkemyksiä ja ideoita… miten yritysten ja oppilaitosten välistä yhteistyötä tulisi kehittää ja parantaa?

YHTEYDENOTTOPYYNTÖ
Haluatteko, että Sedusta, SeAMKista tai Seinäjoen yliopistokeskuksesta otetaan teihin yhteyttä mahdollisen yhteistyön merkeissä?
Kyllä, Sedusta
Kyllä, SeAMKista
Kyllä, Seinäjoen yliopistokeskuksesta
En halua, että minuun otetaan yhteyttä

Mikäli haluatte, että teihin otetaan yhteyttä, täyttäkää yhteydenottoa varten yhteystietonne. Yhteystiedot käsitellään luottamuksellisesti erillisinä tietoina eikä niitä yhdistetä kyselyn vastauksiin.
Nimi:
Yritys/organisaatio:
Sähköpostiosoite:
Puhelinnumero:



SeAMK

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES