

Osaamistarpeet koronan jälkeen

Kysely Paltan jäsenille

3.2.2021

palta

Lisätietoja

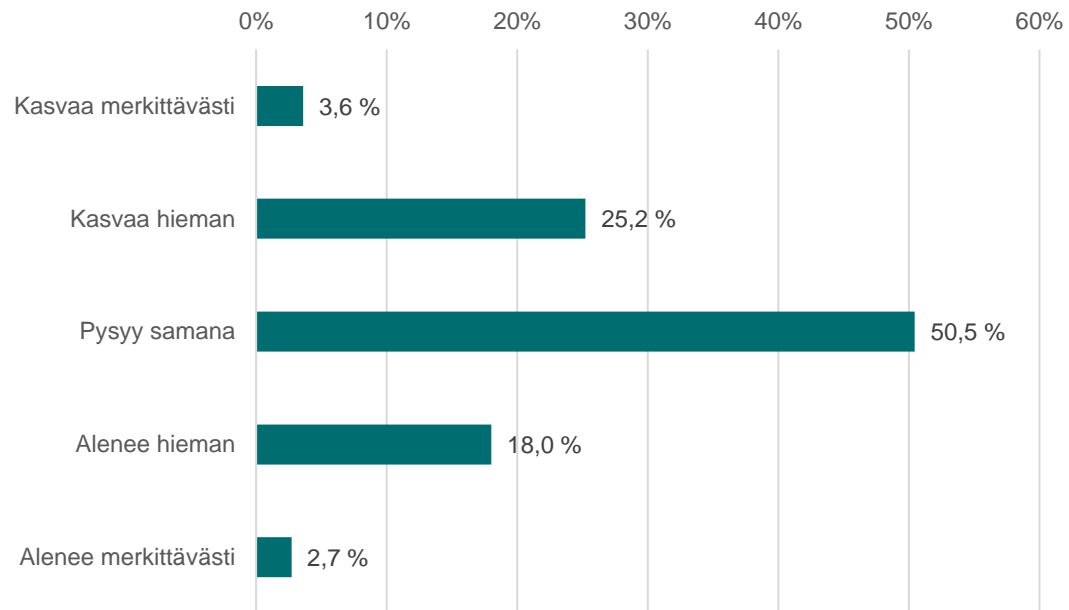
- Kysely tehtiin 7.-22.1.2021. Kyselyyn vastasi 112 henkilöstö- tai toimitusjohtajaa palvelualoilta.
- Vastaajat toimivat yksityisillä palvelualoilla ja työllistävät lähes 30 tuhatta henkilöä.

Palvelualojen työnantajat Palta ry selvitti kyselyllä jäseniltään 1) koronakriisin aikana syntyneitä uusia osaamisen kehittämisen muotoja ja 2) osaamistarpeiden muutoksia, joiden arvioidaan jäävän pysyviksi.

Kyselyllä etsittiin vastauksia siihen, kuinka koronakriisi on vaikuttanut yritysten osaamissiirtymiin ja -tarpeisiin sekä osaamisen kehittämisen toimintamuotoihin. Lisäksi haluttiin selvittää, miltä uusi normaali näyttää.

Taustatiedot

Miten arvioisit yrityksenne henkilöstömäärän kehittyvän kahden seuraavan vuoden aikana?

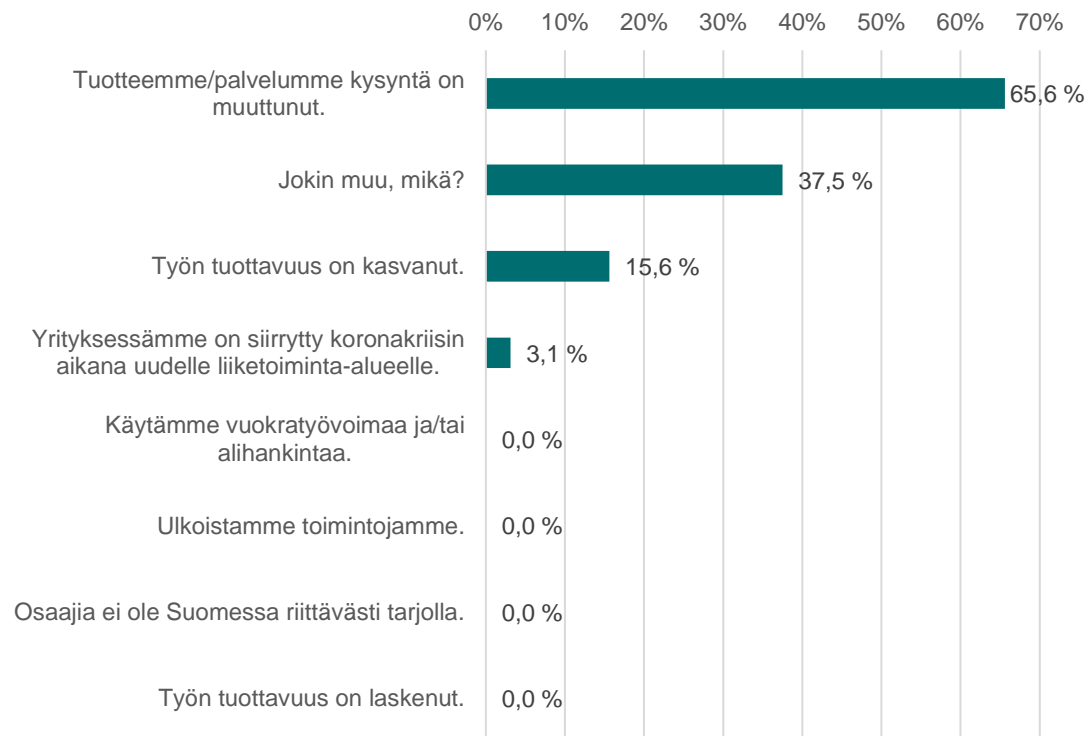


Mitä arvioidun henkilöstön määrän muutoksen taustalla on? (Voit valita kaksi merkittävintä)



Taustatiedot

Henkilöstömäärä kasvaa: Mitä arvioidun henkilöstön määrän muutoksen taustalla on? (Voit valita kaksi merkittävintä)



Henkilöstömäärä alenee: Mitä arvioidun henkilöstön määrän muutoksen taustalla on? (Voit valita kaksi merkittävintä)



Mitä arvioidun henkilöstön määrän muutoksen taustalla on? (Muu, mikä?)

- Henkilöstön määrän muutoksen taustalla nähdään moninaisia syitä.
- Osalla yrityksistä on yksinkertaisesti rahat loppu, jolloin myös henkilöstön määrän vähentyminen on johdonmukaista. Yritykset ovat joutuneet tehostamaan toimiaan henkilöstömäärää vähentämällä.
- Osa yrityksistä uskoo henkilöstömäärän kasvavan, kun he odottavat jo kriisin jälkeistä kasvua.
- Osa yrityksistä kokee, että he pystyvät kasvamaan erityisesti digitalisaation kautta.
- Noin puolet (50,5%) vastanneista yrityksistä arvioi henkilöstömäärän pysyvän ennallaan seuraavan kahden vuoden aikana.
- Osalla yrityksistä on tullut muutoksia henkilöstömäärään yrityskaupan myötä.

”Odotamme kasvua kriisin jälkeen”

”Pystymme kasvamaan digitalisaation kautta”

”Pysyy ennallaan”

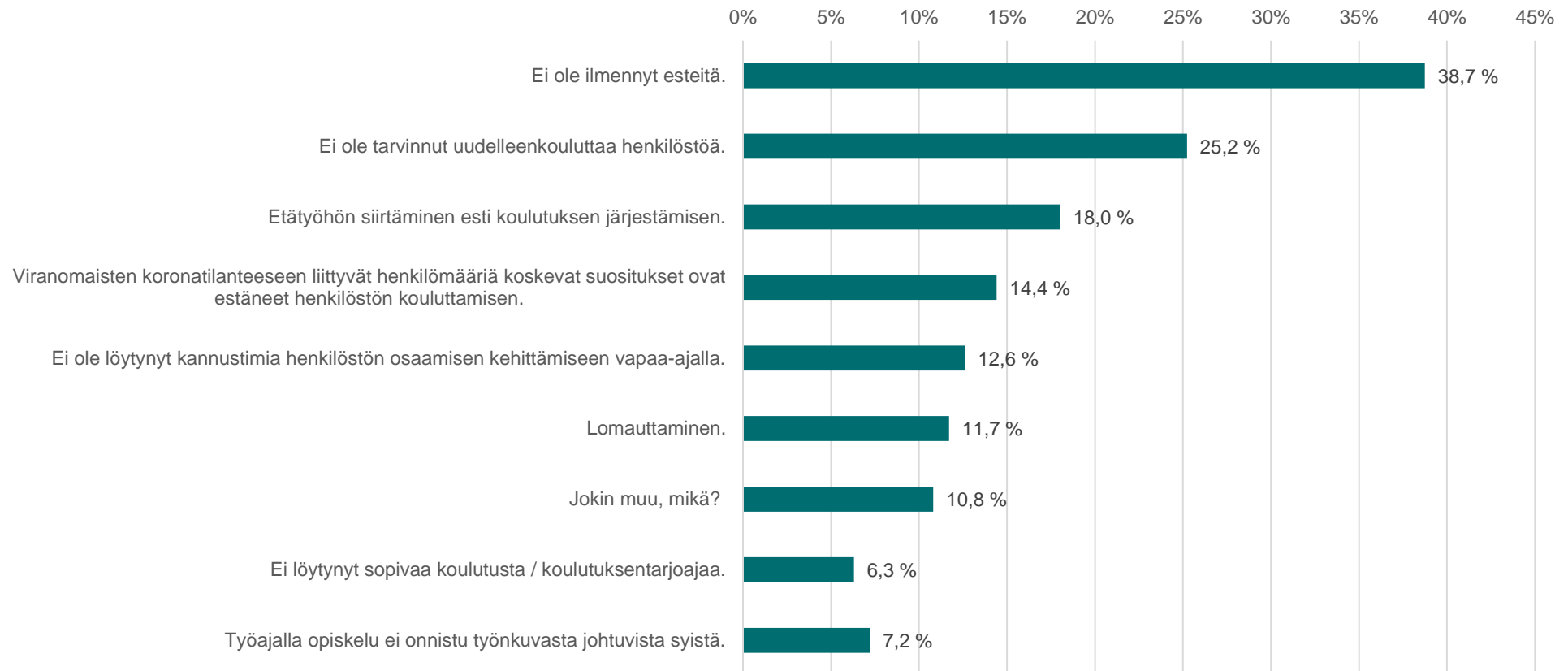
”Yrityskauppa”

”Korona on vienyt kysyntää niin paljon, että toimintaa on sopeutettava edelleen henkilöstöä vähentämällä.”

”Rahat loppuvat”

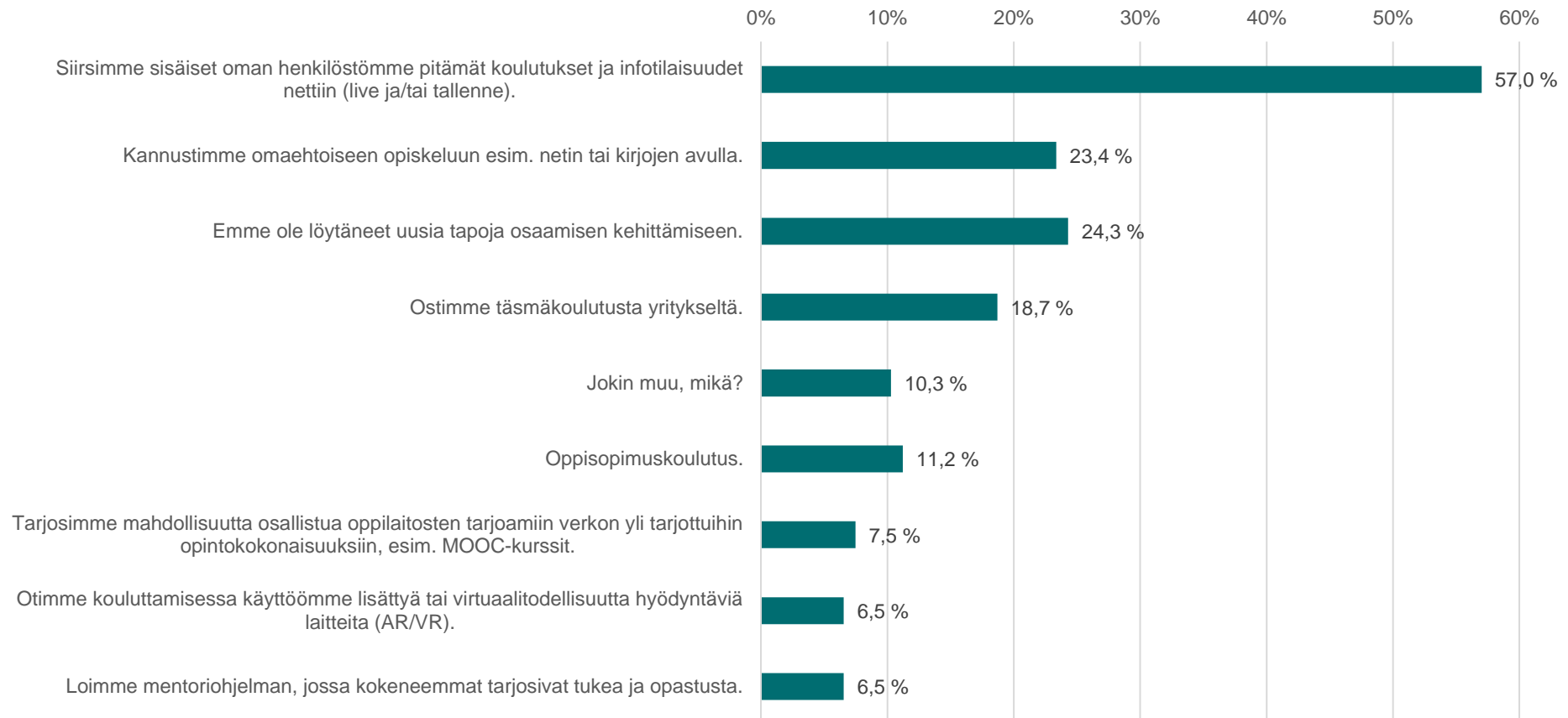
Osaamisen kehittämisen uudet tavat: koronakriisin aikainen toiminta

Mitä esteitä henkilöstön osaamisen kehittämiselle tai uudelleenkouluttamiselle on ilmennyt koronakriisin aikana?(Voit valita useampia)



Osaamisen kehittämisen uudet tavat: koronakriisin aikainen toiminta

Millaisia uusia tapoja löysitte henkilöstön kouluttamiseksi? (Voit valita useampia)



Millaisia osaamispuutteita henkilöstössänne on noussut esiin koronakriisin alettua keväällä 2020? Kuvaile lyhyesti.

”Ajan käytön hallinta etätyöympäristössä.”

”Sähköisten toimintojen käytössä oli aluksi puutteita, mutta ovat korjaantuneet ja tuoneet uusia tapoja toimia.”

”Verkossa tapahtuvien palveluiden suunnittelu, toteutus ja markkinointi.”

”Uusien työntekijöiden kouluttaminen työtehtävään on jäänyt vähemmälle.”

”Uusien digitaalisten työvälineiden käyttö ei kaikilta suju niin hyvin, kuin ehkä nyt olisi tarvetta. Virtuaaliseen johtamiseen ja esimiestyöhön on pitänyt erityisesti kiinnittää huomiota, koska ei ole niin helppoa monille.”

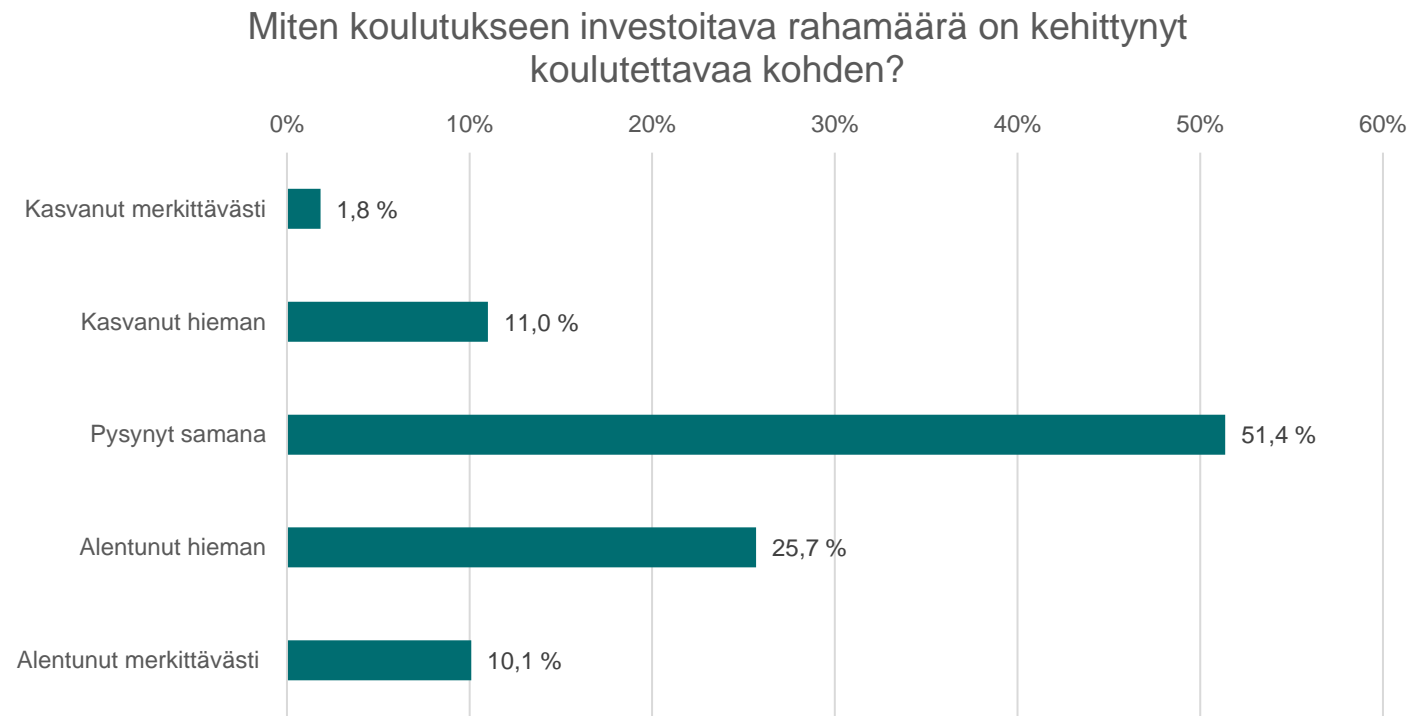
”Etäpalavereihin liittyvä viestintäosaaminen, fasilitointitaidot etäyhteydellä.”

”Ei ole osattu siirtyä digitaalisiin koulutuksiin - Osaamisen laajentaminen sen vuoksi pysähtynyt.”

”Etätapahtumien ja -koulutusten järjestäminen”

”Etätyöskentelyssä tarvitaan hyviä itsensä johtamisen taitoja, joita kaikilla ei riittävästi ole. Esimiehiltä vaaditaan entistä parempaa henkilöjohtamista ja huomion kiinnittämistä työhyvinvointiin, kun fyysiset kohtaamiset ovat minimissään tai niitä ei ole. Tietotekniikan monipuolisessa käytössä ja eri sovellusten ominaisuuksien täysimääräisessä käytössä tarvitaan lisää osaamista. Työskentelyn siirtyminen lähes kokonaan verkkoon vaatii myös uudenlaisia tapoja ja uudenlaista ajattelutapaa tehdä tuttuja asioita, mikä lienee hankalin osaamispuute.”

Osaamisen kehittämisen uudet tavat: koronakriisin aikainen toiminta



Miten koulutukseen investoitava rahamäärä on kehittynyt koulutettavaa kohden? (Mistä syystä?)

”Koronaan liittyvistä avustuksista on kohdennettu osa koulutukseen ja kehittämiseen.”

”Koulutukseen aiemmin käytetyt oheiskulut (matkustus, majoitus, päivärahat) alentuneet merkittävästi, kannustettu verkkokursseihin.”

”Siirsimme lähes kaikki suunnitellut koulutukset virtuaalisiksi, joten investoinnit eivät muuttuneet.”

”2020 tulos vahvasti negatiivinen ja kaikki kulut on minimoitu hengissä pysymiseksi. Vie pitkään ennen kuin päästään tasapainoon ja rahaa riittäisi koulutuksiin.”

”Koulutuksia on siirretty vuodelle 2021.”

”Asiantuntijaorganisaatiossa asiantuntemus on ainoa myytävä asia, joten sen on oltava ajan tasalla oli korona tai ei.”

”Ei ole rahaa edes palkkoihin.”

”Toiminnan kokonaisrahoitus asettaa raamit henkilöstön osaamisen kehittämispanoksille. Olemme entistä aktiivisemmin hakeneet verkosta maksuttomia tai edullisia koulutuspalveluja.”

”Kehitämme raportointiprosessiamme, joka vaatii uudenlaista osaamista.”

”Ohjelmistokulut ovat kasvaneet.”

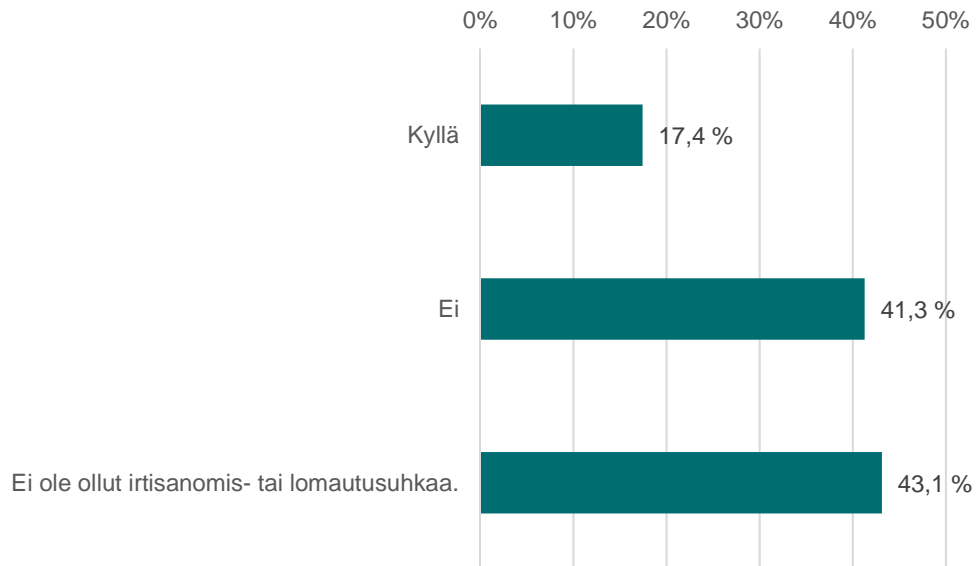
”Yrityksen toiminta on rajoituksista johtuen ollut seis 10 kk, henkilöstö on irtisanottu ja lomautettu, ei mahdollisuutta kouluttaa henkilöstöä.”

Kokoontumisrajoitusten vuoksi ei ole järjestetty kaikkea koulutusta, mitä normaalisti, vaikka osa on siirrettykin webinaareihin tai verkkoon.”

”Tietoteknistä tukea tarvitaan huomattavasti aiempaa enemmän.”

Osaamisen kehittämisen uudet tavat: koronakriisin aikainen toiminta

Onko irtisanomisia ja lomautuksia pystytty välttämään siirtämällä henkilöstöä uusiin tehtäviin yrityksen/konsernin sisällä?



Jos kyllä, millä toimin?

”Töitä siirretty toimispisteestä toiseen.”

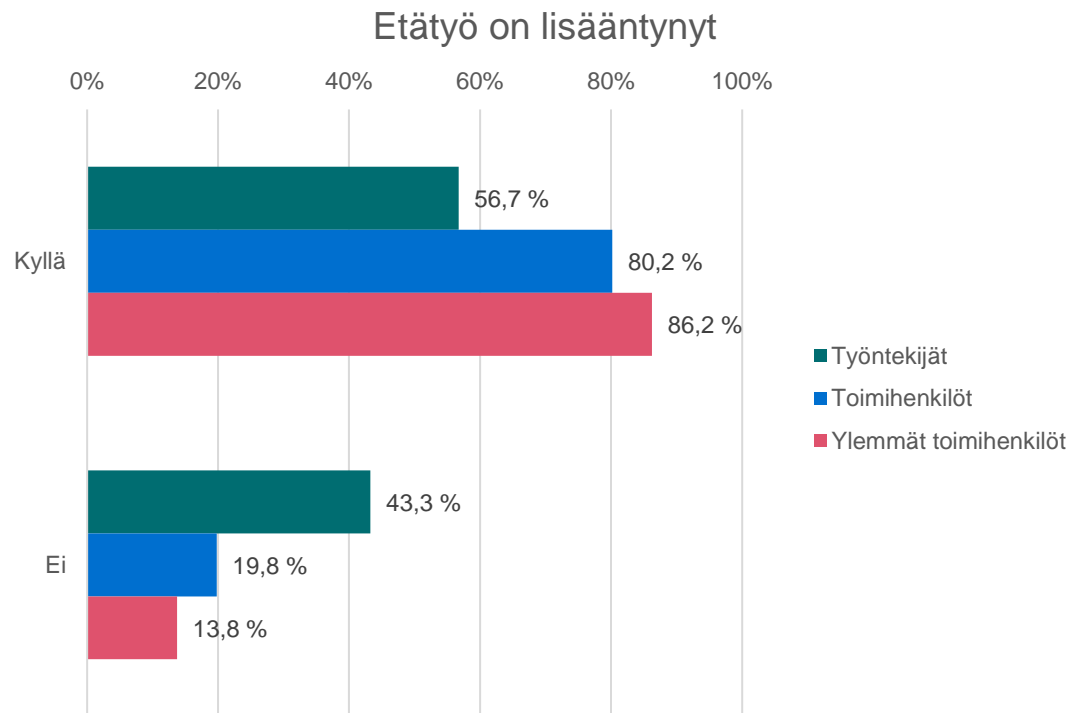
”Hyvin vähäisillä toimilla siirtämällä neuvonta livetapahtumista someen.”

”Uusia asiakkuuksia saatu vuoden aikana.”

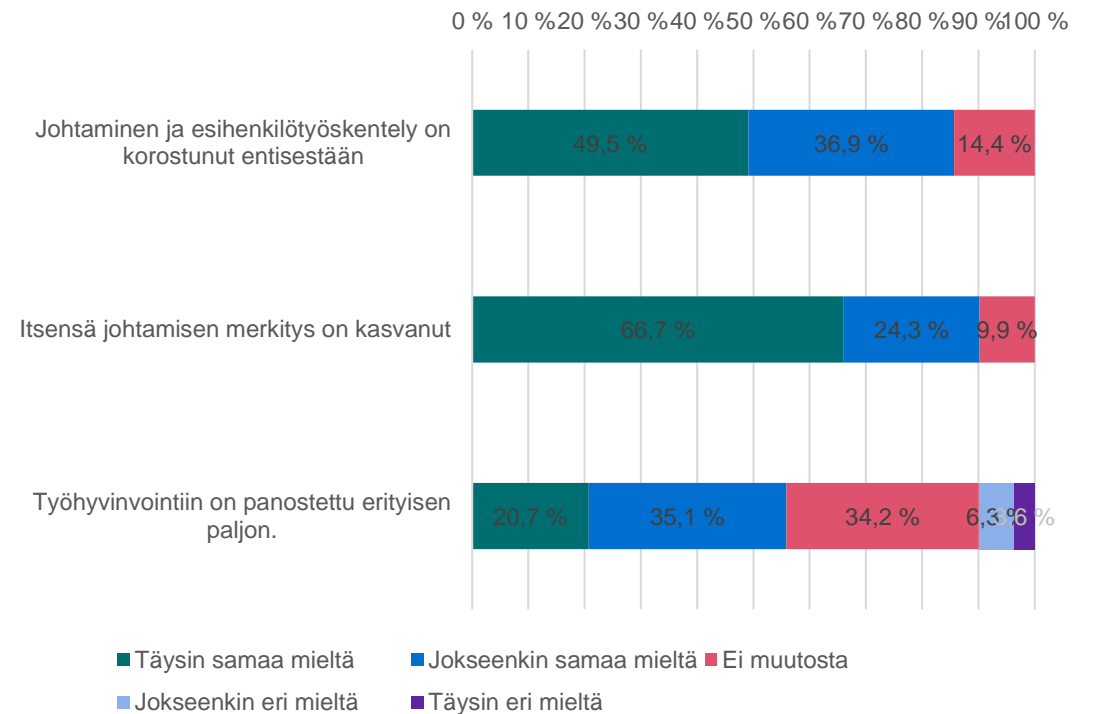
”Yt-neuvottelujen seurauksena henkilöstöä on siirretty sisäisesti toisiin tehtäviin.”

”Asiakkaille tarjottavaa toimintamuotoa on muutettu epidemian myötä ja tarjontaa jatkettu jolloin lomautukset ja irtisanomiset on kyetty välttämään.”

Miten koronakriisi on vaikuttanut yrityksenne toimintakulttuuriin?

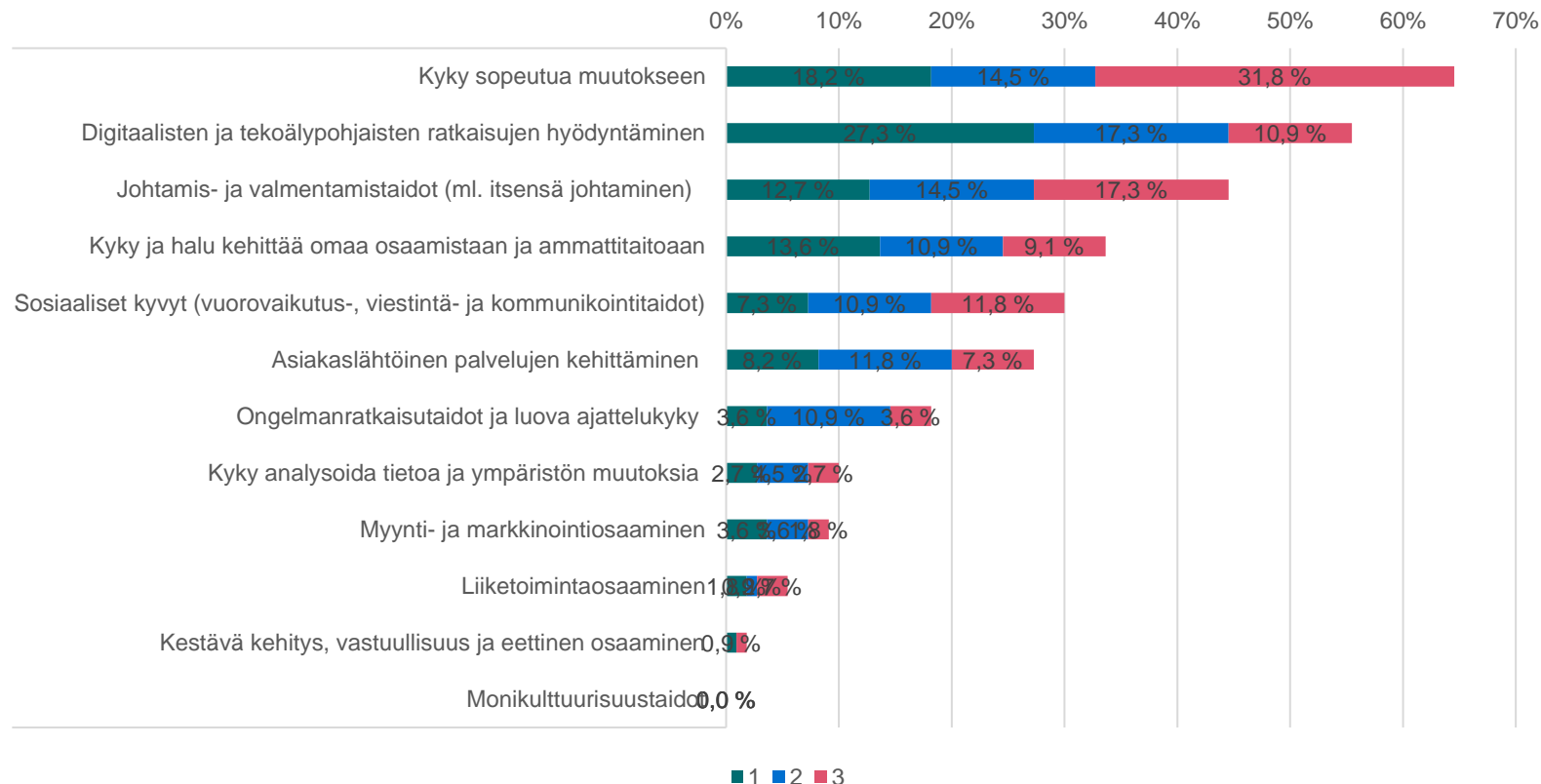


Miten koronakriisi on vaikuttanut yrityksenne toimintakulttuuriin?



Osaamistarpeiden muutokset ja niiden pysyvyys

Onko koronakriisi osoittanut jotain uutta, millainen osaaminen tulee korostumaan pysyvämmiin? (Valitse 3 eniten merkitystään korostanutta osaamista tärkeysjärjestyksessä)



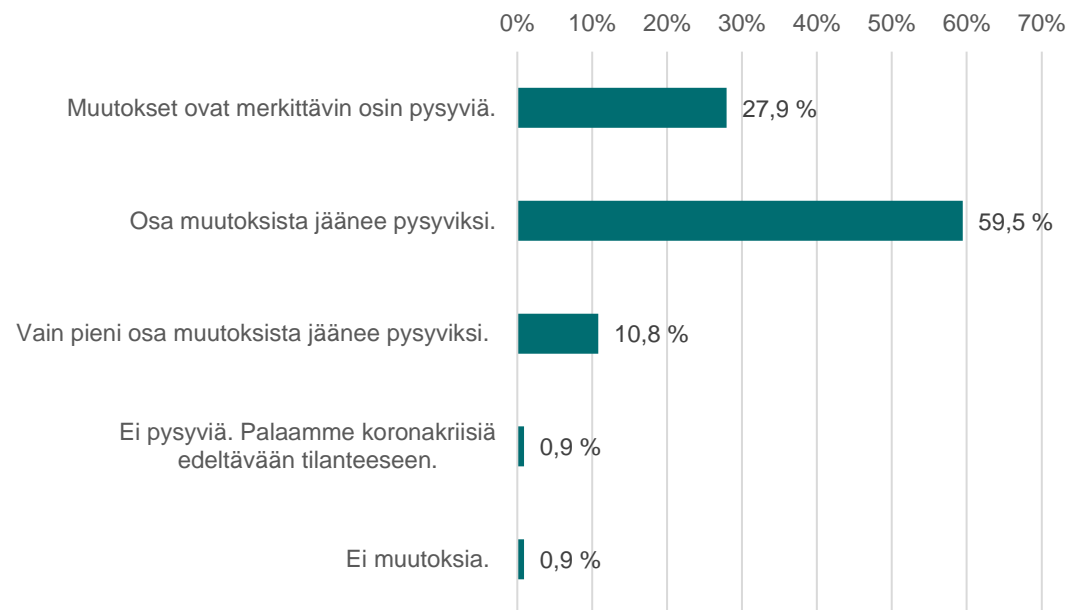
Lähes 2/3 yrityksestä pitää kykyä sopeutua muutokseen pysyvänä muutoksena, jonka koronakriisi on osoittanut.

Joka toinen yritys pitää pysyvinä osaamisina – jotka tulevat korostumaan – digitaalisten ja tekoälypohjaisten ratkaisujen hyödyntämiseen liittyviä taitoja.

Koronakriisi osoitti merkittäviksi pysyvimmiksi osaamisiksi myös johtamis- ja valmentamistaitoja (ml. Itsensä johtaminen) sekä kyvyt ja halut, jotka kannustavat kehittämään omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan.

Osaamistarpeiden muutokset ja niiden pysyvyys

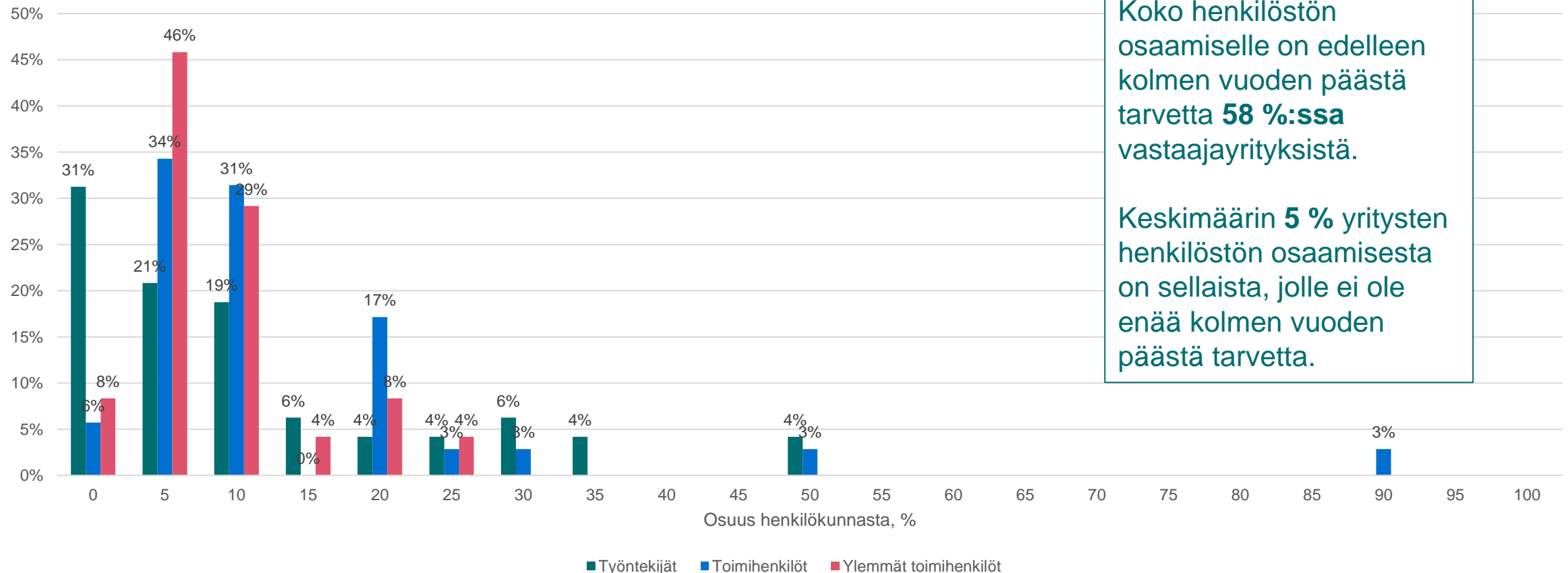
Kuinka pysyviä aiemmin esitetyt koronakriisin tuomat muutokset ovat?



Lähes 90 prosenttia vastaajista pitää koronakriisin tuomia muutoksia joko osittain tai merkittävin osin pysyvinä.

Osaamistarpeiden muutokset ja niiden pysyvyys

Kuinka paljon yrityksessänne on henkilökuntaa, jonka nykyiselle osaamiselle ei ole tulevaisuudessa seuraavan kolmen vuoden aikana tarvetta? (0-100%)



Koko henkilöstön osaamiselle on edelleen kolmen vuoden päästä tarvetta **58 %:ssa** vastaajayrityksistä.

Keskimäärin **5 %** yritysten henkilöstön osaamisesta on sellaista, jolle ei ole enää kolmen vuoden päästä tarvetta.

Mitä osaamista puuttuu?

Työntekijät

”Tarvittava IT-osaaminen.”

”Myyntiosaamista.”

”Konsultatiivinen asiakaspalveluosaaminen tulee korostumaan jatkossa ja sen osaamisessa on osalla henkilöitä merkittäviä puutteita.”

”Itseohjautuvuus, aloitteellisuus ja vastuun ottaminen.”

”Osan työntekijöistä pohjakoulutus ei vastaa digitalisaation tehtäväkentän vaatimuksia.”

”Muutoskyvykyys.”

”Halu oppia uutta.”

”Uusien viestintäjärjestelmien ja sovellusten osaaminen.”

”Aiemmin mainitut asiakaslähtöinen ajattelu ja muutосkyky sekä markkinoinnin ja liiketoiminnan lainalaisuuksien ymmärtäminen tulisi olla seuraavalla tasolla.”

Toimihenkilöt

”Analytiikka, monialaisuus.”

”Digi- ja muutostaidot.”

”Myyntiosaamista ja verkostoitumisosaamista.”

”itsensä johtamisen taidot.”

”Riittävä liiketoiminnan ymmärrys sekä itsensä kehittäminen.”

”Ei kykyä tai halua oppia vaativampia tehtäviä.”

”Sähköisten välineiden käyttö ja laitteet, ne kehittyvät koko ajan ja niiden käytön osaamista pitää koko ajan kehittää.”

”Halu opiskella uutta, lähinnä tietotekniikkaan liittyviä uusia asioita ja toimintamalleja.”

”Uusien viestintäjärjestelmien ja sovellusten osaaminen.”

”Kielitaito”

Ylemmät toimihenkilöt

”Omatoimisuus, kyky itsenäisesti muuttaa toimintaansa ja reagoida ympäristön muutoksiin.”

”Asiakkaan tarpeiden todellista ymmärtämistä.”

”Vuorovaikutus, johtaminen, viestintä , analytiikka
”Johtamistaidot.”

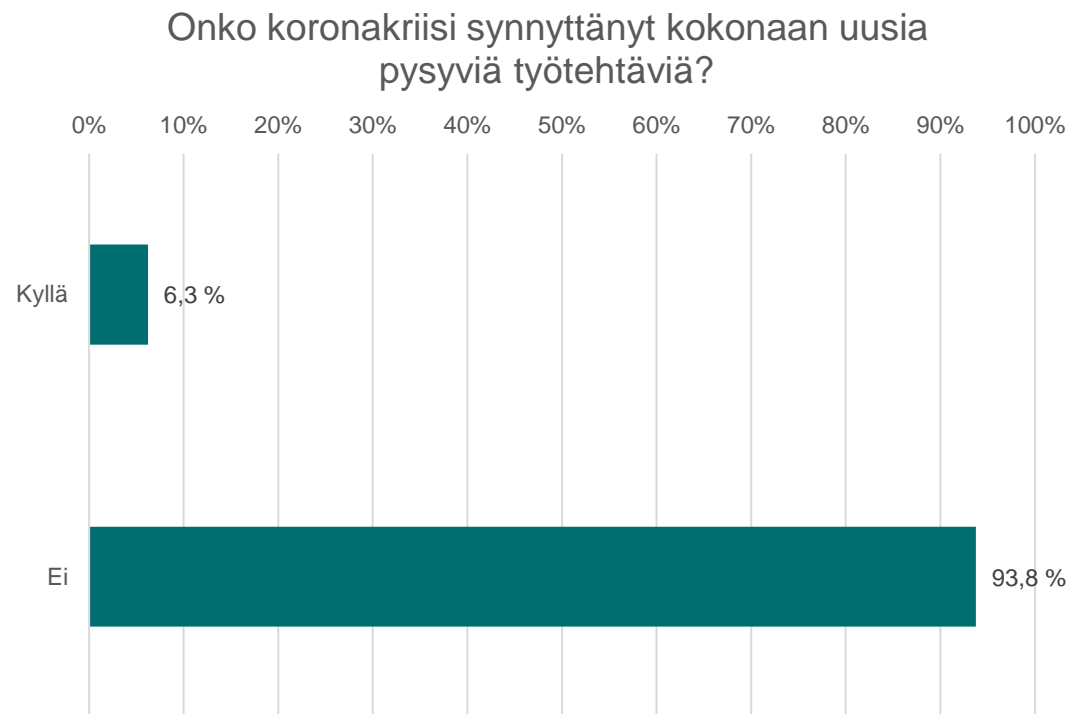
”Parempi toimintaympäristön muutosten analysointi/ennakointi ja oman alueen kokonaisuuden parempi hahmottaminen yhdistettynä itsensä johtamiseen.

”Hyvä kysymys: markkinointiosaamista ja viestintää nyt ainakin sekä sähköisen neuvonnan välineiden hallintaa, hankintaa ja osaamista.”

”Verkko-opetuksen ja oppisisältöjen digitaalisen toteuttamisen osaamisen puute”

”Kielitaito, tekniset osaamiset, digitaidot.”

Osaamistarpeiden muutokset ja niiden pysyvyys

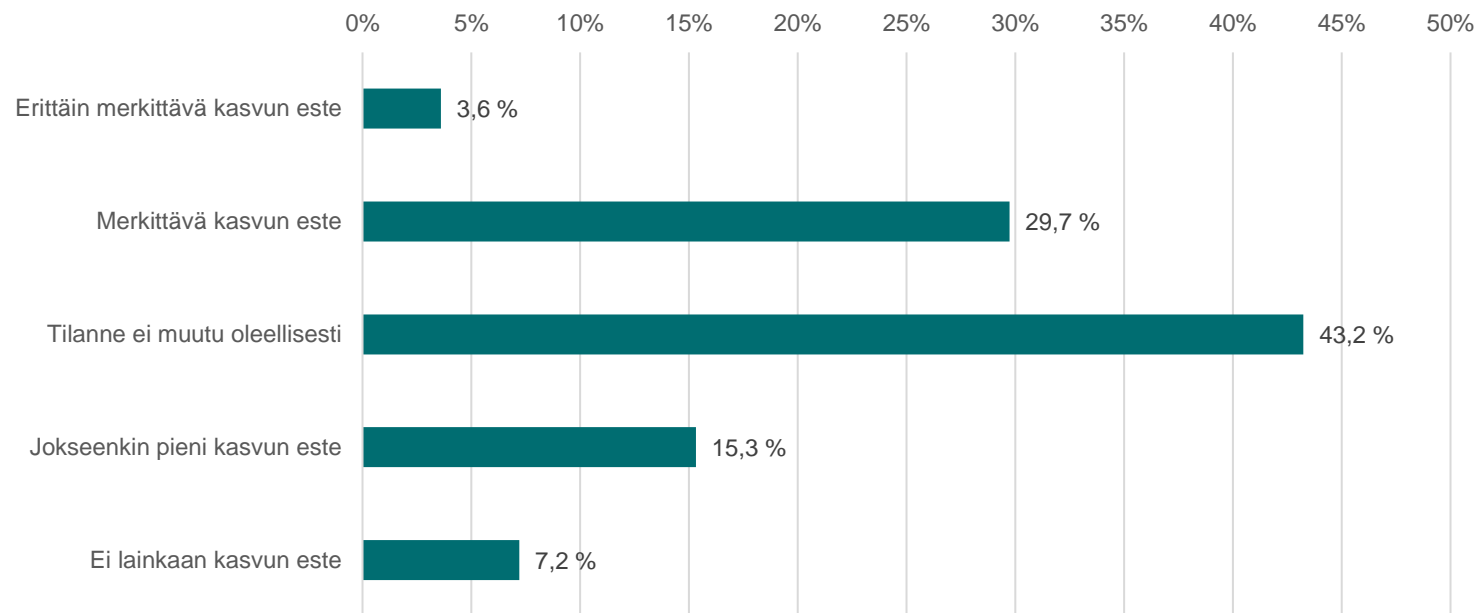


Jos kyllä, mitä tehtäviä?

- ”Digitaalinen myynti.”
- ”Työhyvinvointi, johtaminen, uudet teknologiat ja digitaalinen kehitystyö.”
- ”Koulutusten digitalisointi.”
- ”Kaiken toiminnan, neuvonnan ja tiedottamisen sähköinen jakaminen, tiedottaminen ja kehittäminen.”
- ”Digitaaliseen maksamiseen liittyvät tehtävät.”

Osaamistarpeiden muutokset ja niiden pysyvyys

Kuinka merkittävä kasvun este puola sopivasta osaamisesta tulee olemaan yrityksellenne lähitulevaisuudessa (3 vuotta)?



Miltä osaamisen kehittämisen uusi normaali näyttää?

”Etäjohtaminen on kyky, jota aika harvalla oli ennen kriisiä, ja siihen tulee paneutua osana kokonaisuutta, kun etätyöskentely tulee olemaan jossakin muodossa arkea jatkossa.”

”Työntekijöiden oma vastuullisuus ja aloitteellisuus korostuu.”

”Työssä oppimisen mahdollisuudet korostuvat. Yksilön oma vastuu lisääntyy. Verkkokoulut ja digitaaliset oppimisympäristöt ovat tarpeellisia.”

”Samalta kuin ennen koronaa.”

”Digikoulutukset ovat tulleet ja todennäköisesti jäävät. Myös etäpalaverit ovat uusi normaali.”

”Etäopetus on tullut jäädäkseen yhtenä tapana toteuttaa koulutusta ja kouluttaa henkilökuntaa.”

”Kun pandemia on ohi paluu lähikouluttamiseen on ehdotonta. Joitain kursseja voi käydä netin kautta. Joitain on todettu toimivaksi netissä, mutta aitoa kohtaamista ei korvaa mikään.”

”Koulutus painottuu yhä enemmän verkkopohjaiseksi ja paikasta ja ajankohdasta riippumattomaksi. Huolta tuleekin kantaa erityisesti verkostoitumisesta, kollegiaalisesta tuesta ja esimiestyön laadun pysymisestä muutoksessa mukana.”

”On-demand-tapa oppia eli juuri tarpeeseen ja yksilöllisesti - mikä lisää digitaalista oppimista ja verkko-oppimista entisestään- lyhyet oppimistavat, mikro-oppiminen lisääntyy ja pitkät kurssit vähenevät.”

”Elinikäinen oppiminen varmasti tulee vahvemmin kehiin ja aina käydään pieniä kursseja. Tutkinnot tulevat varmaankin jäämään hieman vähemmälle huomiolle.”

”Verkkokoulutus ja -tilaisuudet jatkuvat. Kasvokkain järjestettävät isot tilaisuudet vähenevät merkittävästi. Nopeat täsmäkoulutukset spesifiin osaamiseen. Verkostojen käyttö korostuu.”

”Monimuoto-opiskelu on tullut jäädäkseen. Osaamisen kehittämistä voi edistää jatkossa joustavammin monikanavaisessa oppimisympäristössä (etänä, läsnä, ajasta riippumatta)”.

”Palveluiden ja tuotteiden tarjonta ja hankinta siirtyy verkkoon. On osattava ajatella asiakaslähtöisesti.”

”Jatkuvaa osaamisen ja kyvykkyyksien, erityisesti työelämän metataitojen, kehittämistä, josta jokainen kantaa vastuuta. Osaamisen kehittäminen toteutuu entistä enemmän verkossa osittain omatoimisesti. Työnantajan panos kohdistuu entistä enemmän metataitojen kehittämiseen yksittäisten enemmän teknisten taitojen kouluttamisen sijaan. Yksittäisistä kursseista siirrytään kokonaisvaltaisempaa ja tavoitteellisempaan jatkuvaan kehittämiseen.”

Johtopäätöksiä: Osaajapula ei hellitä jatkossakaan.

Osaamisen kehittämisen uudet tavat: koronakriisin aikainen toiminta.

- **Korona on vähentänyt henkilöstön koulutuksen ja osaamisen kehittämistä useissa yrityksissä ja pysäyttänyt sen joissain kokonaan.**
- **Etätyö on lisääntynyt merkittävästi koronan myötä kaikissa henkilöstöryhmissä, myös työntekijöiden osalta.**
- Osa vastaajista koki etätyöhön siirtymisen estäneen koulutuksen järjestämisen sekä osaamisen kehittämisen, ja osa koki, että viranomaisten koronatilanteeseen liittyvät henkilömääriä koskevat suositukset olivat estäneet henkilöstön kouluttamisen. Myös lomauttaminen ja kustannuskuri koettiin esteeksi.
- Organisaatioissa otettiin käyttöön monipuolisesti uusia tapoja henkilöstön kouluttamiseksi. Suuri osa vastaajista siirsi sisäiset koulutuksensa ja infotilaisuutensa nettiin. Osa kokeili myös oppisopimusta.
- Keväällä 2020 ilmenneitä osaamispuutteita olivat mm. etäjohtamiseen sekä koulutusten järjestämiseen ja osallistumiseen ja IT-osaamiseen liittyvät taidot.
- On havaittavissa, että yritykset ovat keskimäärin hieman vähentäneet koulutukseen investoitua rahamäärää erinäisistä syistä johtuen. Osa on myös pystynyt lisäämään koulutusinvestointeja.
- Vastaajat ovat lähes yksimielisiä siitä, että johtamisen ja esihenkilötyöskentelyn merkitys on korostunut entisestään. Samoin itsensä johtamisen merkitys.

Johtopäätöksiä: Muutokset ovat pysyviä.

Osaamistarpeiden muutokset: miltä osaamisen kehittämisen uusi normaali näyttää?

- Lähes 90 prosenttia vastaajista pitää koronakriisin tuomia muutoksia joko osittain tai merkittävin osin pysyvinä.
- Lähes 2/3 vastaajista pitää kykyä sopeutua muutokseen pysyvänä osaamistarpeena, jonka koronakriisi on osoittanut. Koronan myötä joka toinen yritys pitää lisäksi pysyvinä uusina osaamistarpeina digitaalisten ja tekoälypohjaisten ratkaisujen hyödyntämiseen liittyviä taitoja.
- Etäopiskelusta tulee uusi normaali monella tapaa. Monille vastaajista mieluisia keinoja kouluttaa olisivat etäkoulutukset virtuaalisesti, jotka ovat helpommin saavutettavissa riippumatta fyysisestä sijainnista ja näin ollen säästävät kuluja ja aikaa. Myös oppisopimus ja joillakin toimialoilla lähiopetus koettiin edelleen erityisen tärkeiksi.
- Uudessa normaalissa on osattava ajatella asiakaslähtöisesti. Jatkossa työntekijöiden oma vastuullisuus ja aloitteellisuus korostuu ja osaamisen kehittämisen arvo nousee entisestään.

Paltan ratkaisuehdotuksia osaavan työvoiman saatavuuden parantamiseksi

- Jatkuvaa oppimista koskevat palvelut tulisi keskittää yhden digitaalisen luukun taakse, ja EU:n elpymisrahoja tulisi suunnata tähän.
- Yritysten ja oppilaitosten yhteistyölle on luotava taloudelliset kannusteet. Oppilaitosten rahoitusohjauksella tulee luoda tehokkaampia kannusteita työelämälähtöisen jatkuvan oppimisen lisäämiseksi.
- Työelämälähtöisyyttä ja tiettyjä perusosaamisia, kuten itsensä kehittämistä, tulee opettaa yhä varhaisemmassa vaiheessa. Koulutusjärjestelmällämme on suuri rooli, jotta jokaisella työmarkkinoille tulevalla on riittävät perus- ja työelämätaidot sekä kyvyt jatkuvaan oppimiseen.
- Varmistetaan, että Suomi pysyy digitalisaation edelläkävijänä myös koulutuksen ja jatkuvan oppimisen saralla.
- Helpotetaan työperäistä maahanmuuttoa huolehtimalla valmisteilla olevan, EU:n ulkopuolelta tulevien huippuosaajien rekrytointia ja maahantuloa sujuvoittavan D-viisumin mahdollisimman nopeasta käyttöönotosta Suomessa.

Lisätietoja

- Elinkeinopolitiikan johtaja Tatu Rauhamäki
050 521 2907 / tatu.rauhamaki@palta.fi
Twitter: @TatuRauhamaki
- Lisätietoja kyselytutkimuksesta: ekonomisti Lauri Vuori
050 471 1198 / lauri.vuori@palta.fi
Twitter: @LauriVuori