



KAUPAN LIITTO



palta

Osaajabarometri 2025

11.6.2025

Mikko Ulander • Wilhelm Noth • Helena Kultanen



Sisältö

01 Yleistä tutkimuksesta

02 Vastaajien taustatiedot

03 Tutkimustulokset

- Henkilöstömäärän ennakointi
- Osaamistarpeet
- Rekrytointien onnistuminen
- Työ- ja koulutusperusteinen maahanmuutto
- Täydennyskoulutus
- Oppilaitosyhteistyö
- Yli 55-vuotiaiden työllistäminen



Tutkimukseenne toteutus

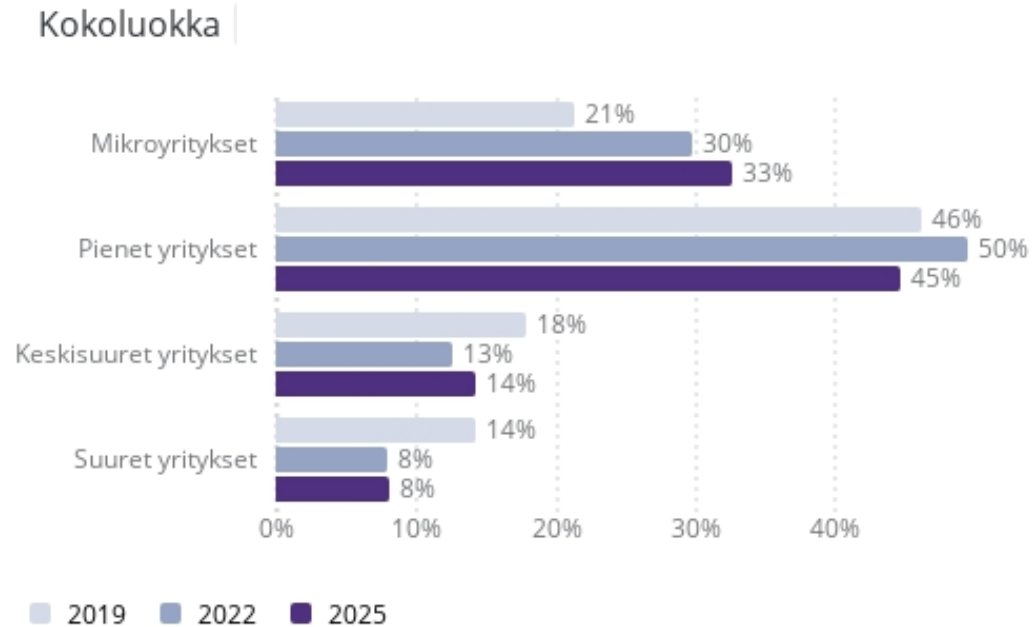
Tässä raportissa esitetään tutkimuksen yhteisiä päätuloksia.

TAVOITE JA TAUSTA	Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa yritysten tulevaisuuden osaamistarpeita työvoiman suhteen. Osaamistarpeiden lisäksi selvitettiin mm. rekrytointien onnistumiseen ja helppouteen, työ- ja koulutusperusteiseen maahanmuuttoon sekä osatyökykyisten hyödyntämiseen liittyviä teemoja. Tutkimus on valtaosin seuranta vuosina 2022 ja 2019 toteutetuille kyselyille.
TIEDONKERUU & KOHDERYHMÄ	Tutkimus toteutettiin sähköpostikyselyn ja puhelinhaastatteluiden yhdistelmänä maalis-toukokuussa 2025. Tutkimuksen kohderyhmän muodostivat Paltan, MaRan sekä Kaupan liiton jäsenyritykset. Kohdeorganisaatioissa priorisoitiin vastaajiksi HR-henkilöstöä sekä toimitusjohtajia.
VASTAUSMÄÄRÄ	Tutkimus perustuu 917 vastaukseen (576 sähköisesti ja 341 puhelimitse). Vastausmäärät liitoittain: Palta 432 (2022: 501), Kaupan liitto 220 (2022: 325) ja MaRa 265 (2022: 218). Tutkimuksen suunnitteluvaiheessa kokonaisvastaustavoitteeksi asetettiin 1100 vastausta. Vastaustavoitteet kiintiöitiin liittotason (Palta 550, Kaupan liitto 330 vastaajaa ja MaRa 220 vastaajaa) lisäksi jäsensegmenteittäin. Vuoden 2022 toteutus perustui 1147 vastaukseen (1120 yrityksestä, 342 sähköisesti ja 805 puhelimitse). Vuosivertailusta on huomioitava, että 2019 ja 2022 mukana oli myös Finanssiala. MaRa tuli mukaan vuonna 2022.
INNOLINKIN ASIAANTUNTIJAT	Mikko Ulander, tutkimuksen vastuullinen asiantuntija ja asiakkuudesta vastaava Helena Kultanen, raportointi ja tulostulokset Wilhelm Noth, projektinhallinta

Vastaajien taustatiedot



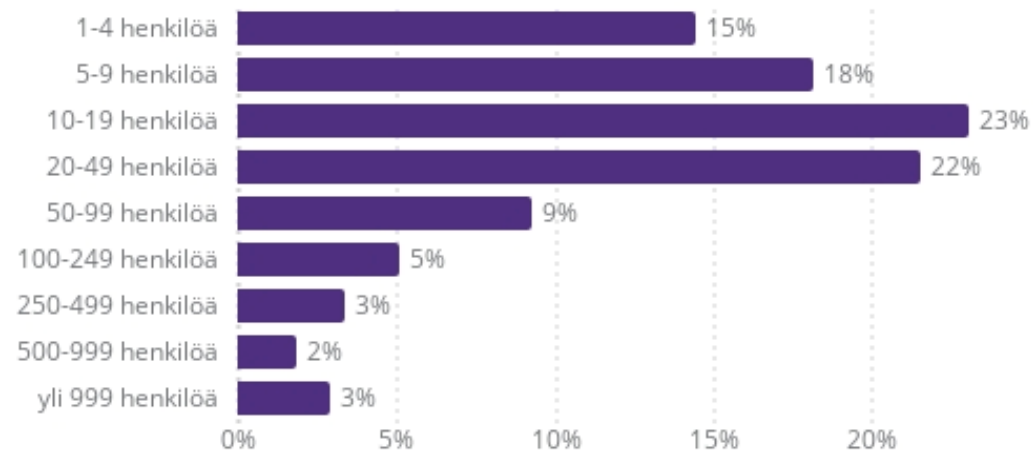
Taustatiedot 1/3



Toimiala	2019	2022	2025	
G Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus	404	275	185	(-90)
H Kuljetus ja varastointi	104	49	47	
I Majoitus- ja ravitsemistoiminta	2	193	239	(+46)
J Informaatio ja viestintä	51	40	35	
K Rahoitus- ja vakuutustoiminta	178	97	-	
L Kiinteistöalan toiminta	7	3	4	
M Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta	184	133	98	(-35)
N Hallinto- ja tukipalvelutoiminta	115	71	39	(-32)
R Taiteet, viihde ja virkistys	48	73	66	
S Muu palvelutoiminta	19	75	76	
Muut	66	138	128	
Yhteensä	1178	1147	917	

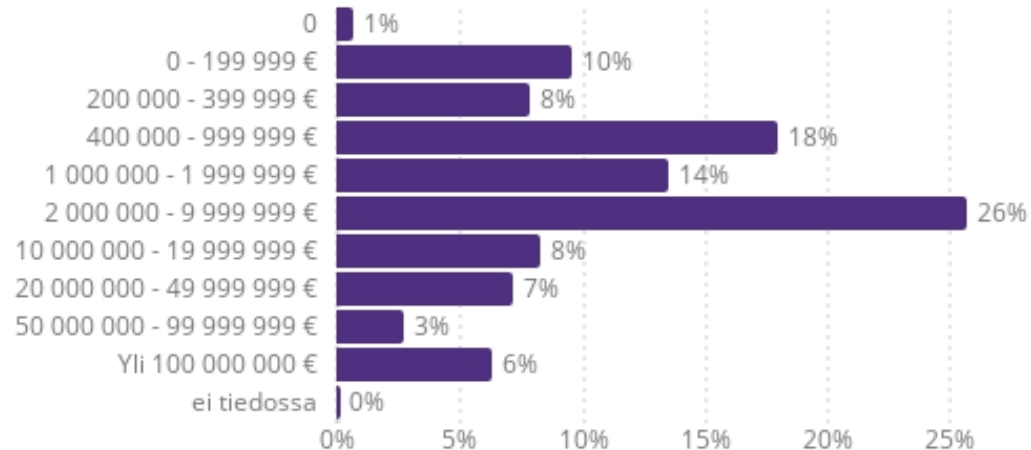
Taustatiedot 2/3

Henkilökuntaluokka



■ 2025

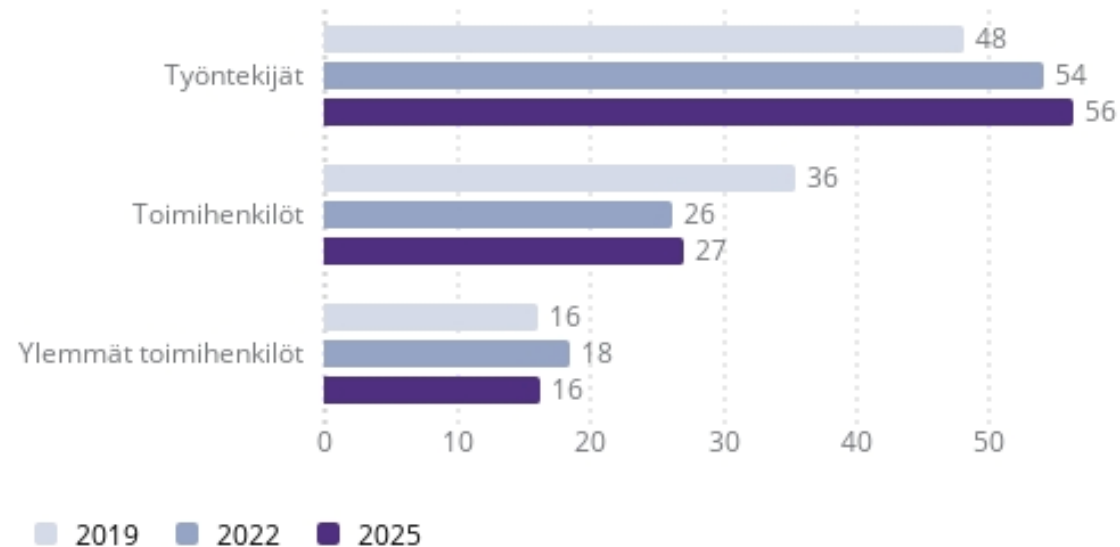
Liikevaihtoluokka



■ 2025

Taustatiedot 3/3

Miten yrityksenne henkilöstö jakautuu oheisille osa-alueille (% yhteensä 100%)



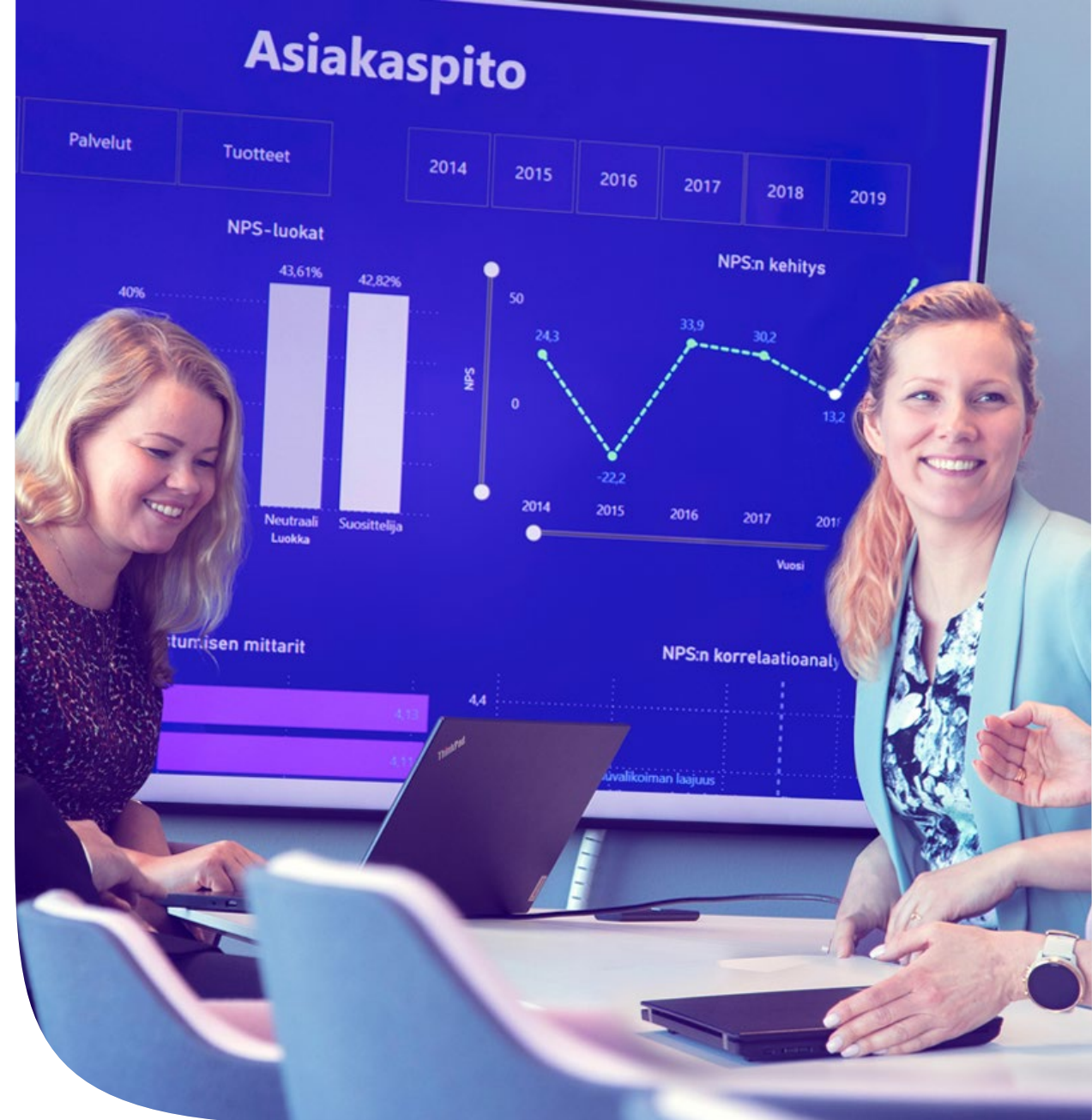
Jos vuosien 2019 ja 2022 osalta jätetään Finanssialan vastaukset huomioimatta, ei työntekijöiden ja toimihenkilöiden osuuksien välisissä suhteissa ole tapahtunut muutoksia mittausten väleillä.

Muilta osin Finanssialan puuttumisen vaikutus vuosivertailuun on jatkossa mainittu sivulla, jos se on ollut merkittävä. Muihin kuin suoraan työtehtäviin liittyviin kysymyksiin ero on pääosin pieni, n. 1-2 prosenttiyksikköä tai korkeintaan 0,1 keskiarvokysymyksissä, ja muutoksen suunta ei muutu.

Tutkimustulokset

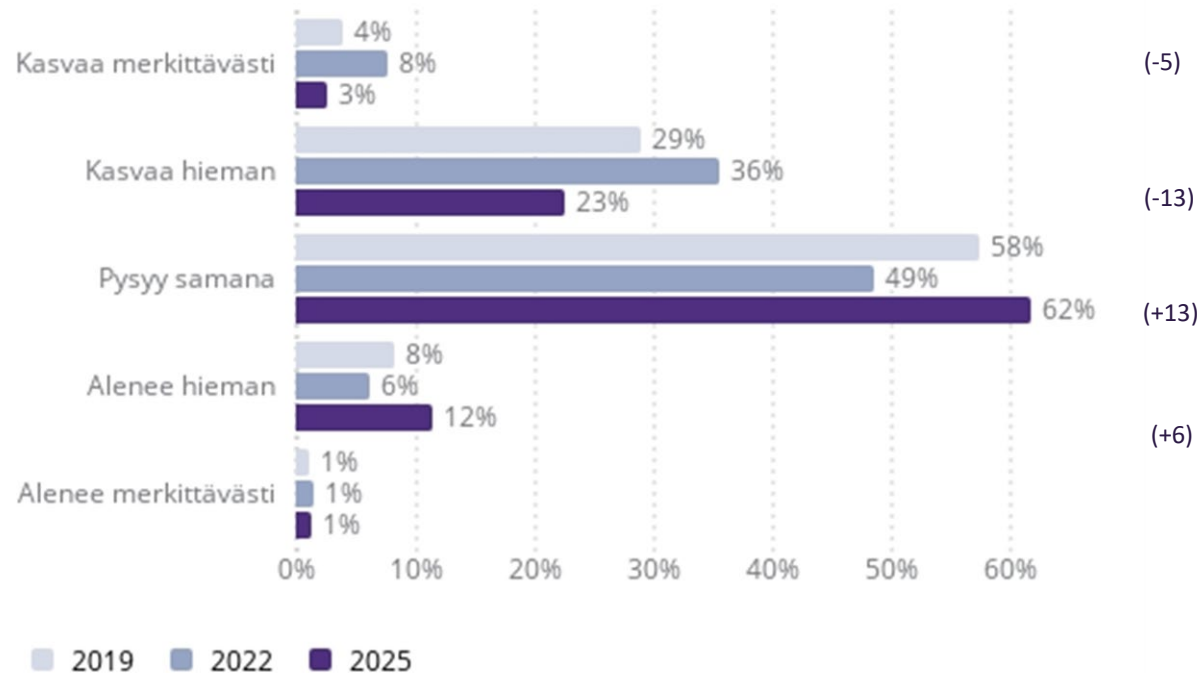
Henkilöstömäärän ennakointi

Osaamistarpeet



Henkilöstömäärän ennakointi

Miten arvioisit yrityksenne henkilöstömäärän kehittyvän seuraavien 12 kuukauden aikana?



26 %

arvioi henkilöstömäärän **kasvavan** lähitulevaisuudessa.

Muutos vuodesta 2022 (prosenttiyksikköä):

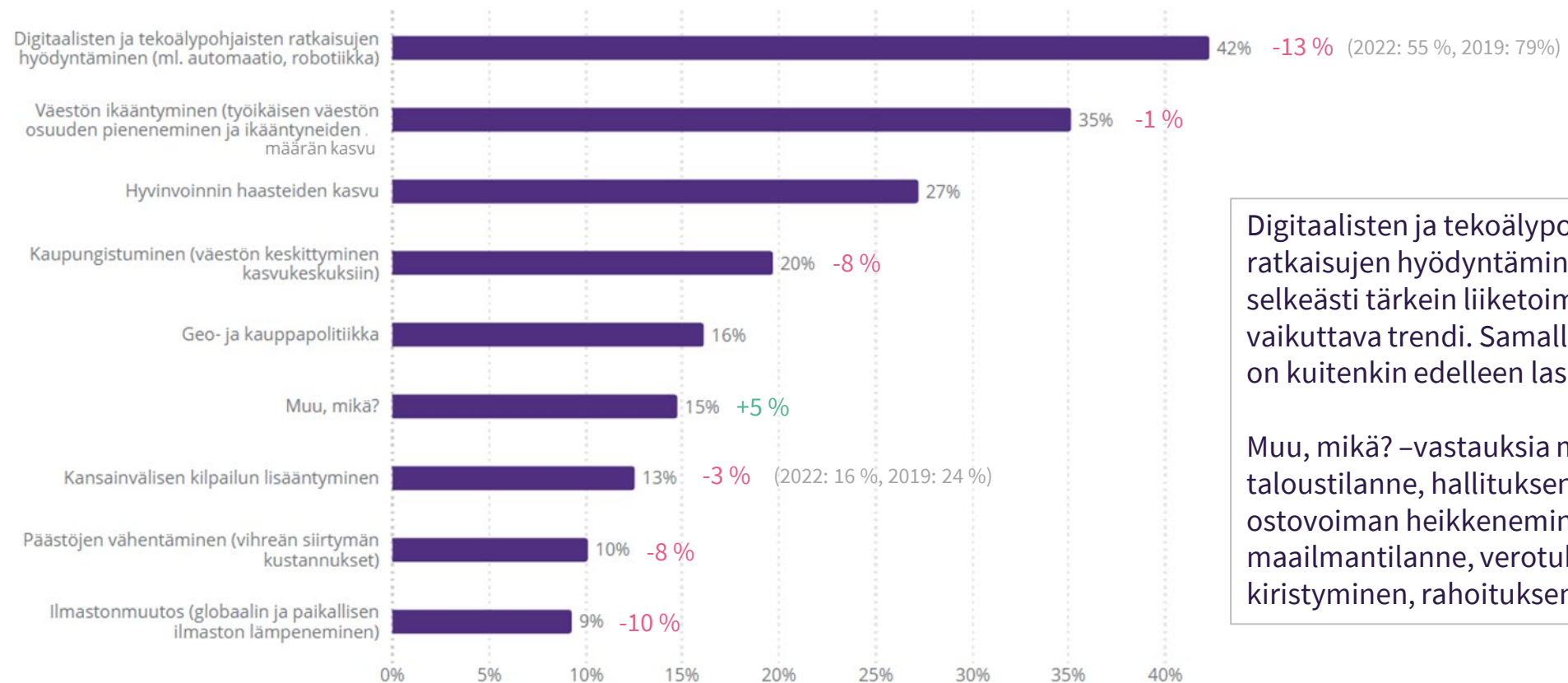
-18

Vastaajilta, jotka arvioivat henkilöstömäärän kasvavan tai alenevan kysyttiin lisäksi avoimena kuinka monta prosenttia he arvioivat osuuden kasvavan/alenevan. Molempien arvio oli keskimäärin 14 %, joka on pienempi muutos kuin vuonna 2022, jolloin molempien keskiarvo oli 19 %.

Digitalisaatioon liittyvien tekijöiden painoarvo laski edelleen eniten liiketoimintaan vaikuttavana tekijänä

Valitse seuraavista trendeistä kaksi tärkeintä sen perusteella, miten voimakkaasti ne vaikuttavat liiketoimintaanne:

Huom. kysytyt vaihtoehdot muuttuneet osin aiemmista toteutuksista.



Digitaalisten ja tekoälypohjaisten ratkaisujen hyödyntäminen on yhä selkeästi tärkein liiketoimintaan vaikuttava trendi. Samalla sen osuus on kuitenkin edelleen laskenut selvästi.

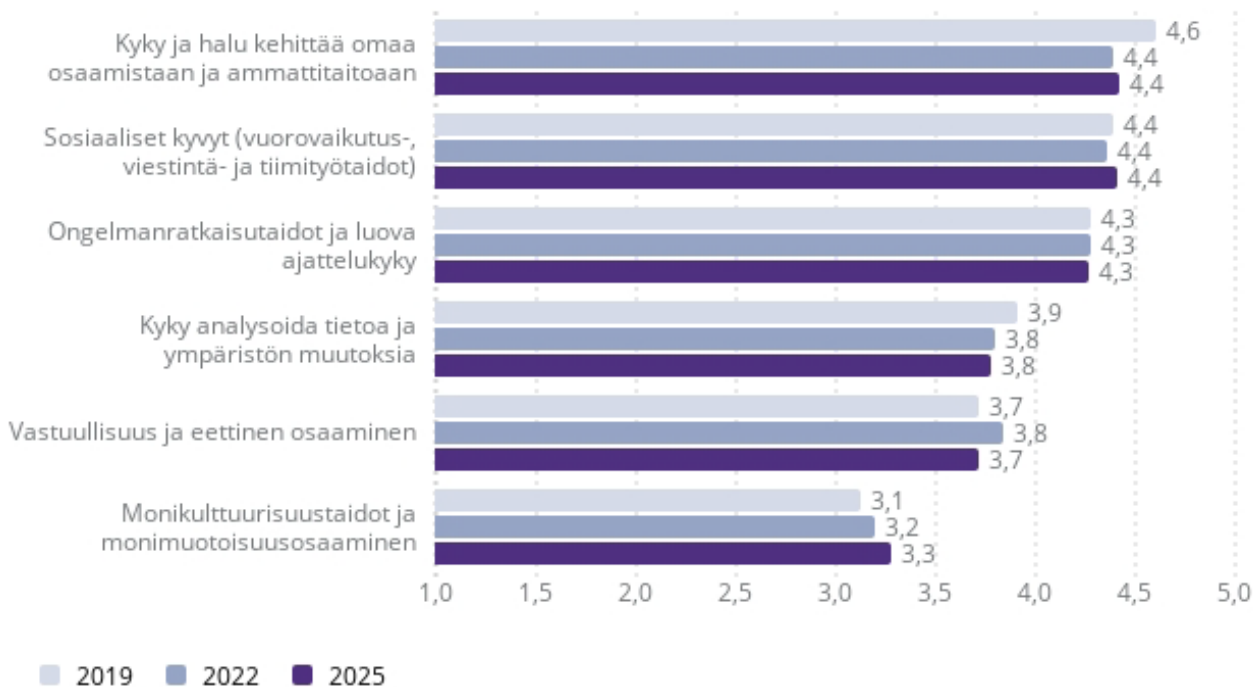
Muu, mikä? –vastauksia mm. yleinen taloustilanne, hallituksen politiikka, ostovoiman heikkeneminen, maailmantilanne, verotuksen kiristyminen, rahoituksen leikkaukset.

Yleisen osaamisen tärkeys

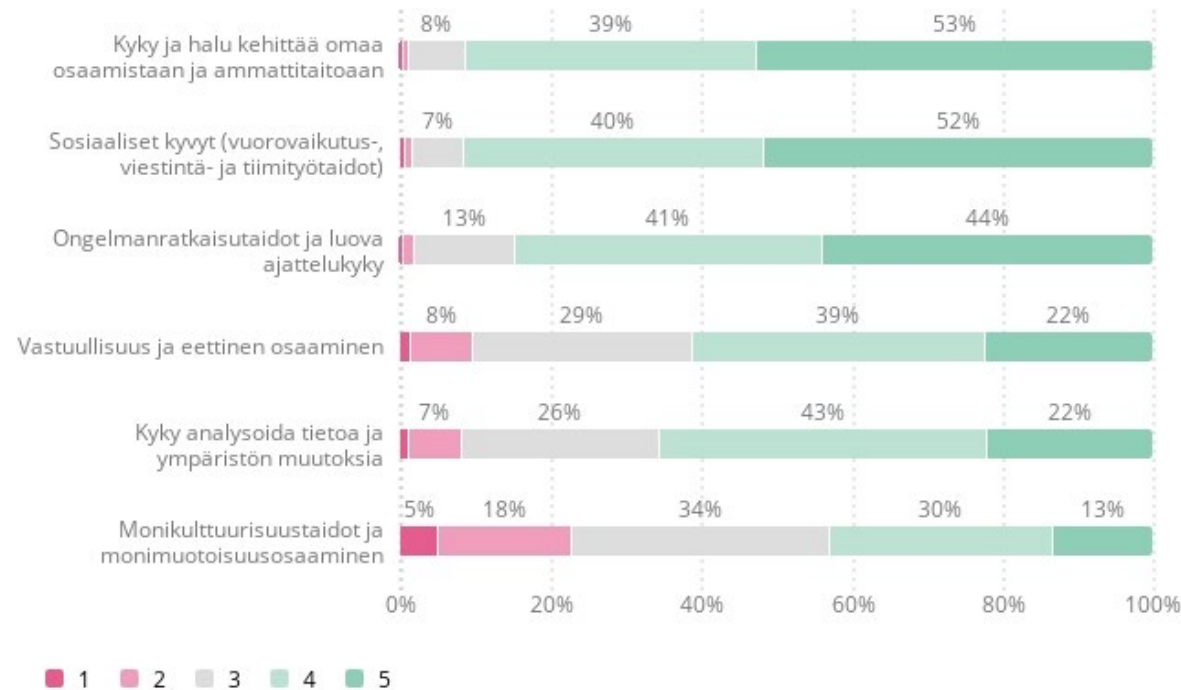
Tuloskehitys henkilöstön yleisen osaamisen
osa-alueiden tärkeydessä on ollut maltillista.

Asteikko:
1 = ei lainkaan tärkeä ...
5 = erittäin tärkeä

Miten tärkeitä seuraavat henkilöstön yleisen osaamisen osa-alueet ovat yrityksenne kannalta tällä hetkellä?



Jakaumat (2025)

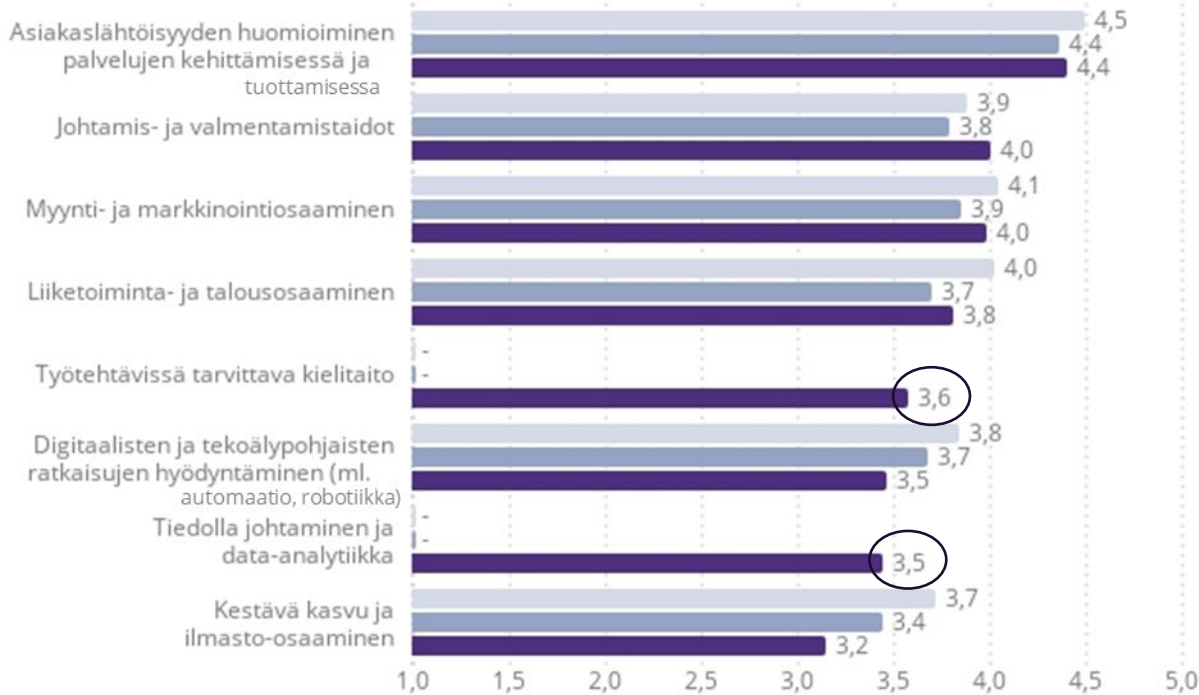


Substanssiosaamisen tärkeys

Johtamis- ja valmentamistaidot (+0,2),
digitaaliset ja tekoälypohjaiset ratkaisut (-0,2),
kestävä kasvu ja ilmasto-osaaminen (-0,2).
Uusien kriteerien tulokset ympyröitynä.

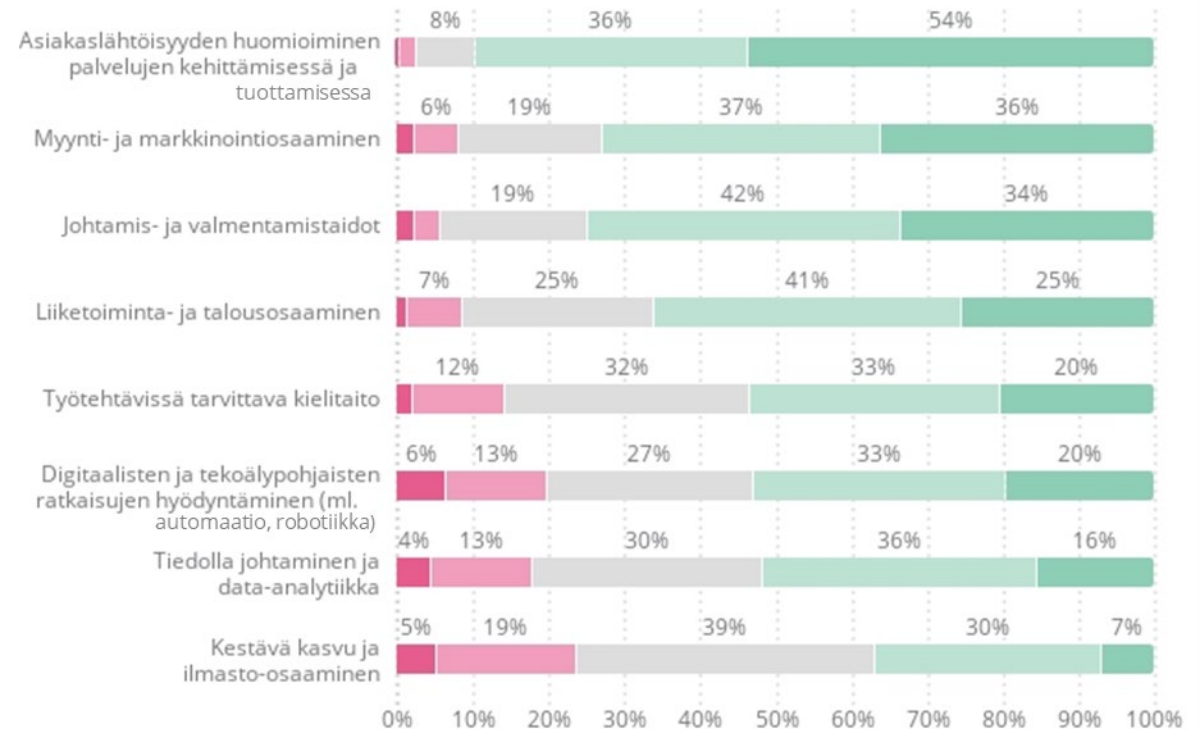
Asteikko:
1 = ei lainkaan tärkeä ...
5 = erittäin tärkeä

Miten tärkeitä seuraavat henkilöstön substanssiosaamisen osa-alueet ovat yrityksenne kannalta tällä hetkellä?



2019 2022 2025

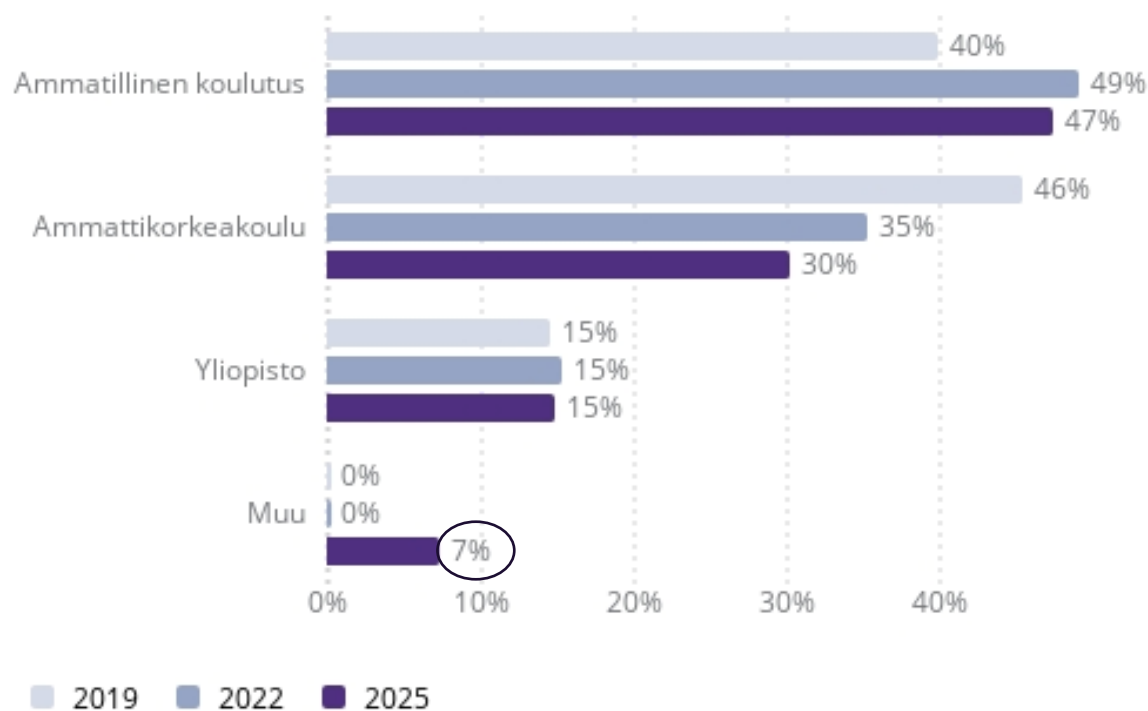
Jakaumat (2025)



1 2 3 4 5

Ammatillisille osaajille kysyntää

Millä koulutustaustalla yrityksenne kannalta tärkeimmät osaajaryhmät pääasiallisesti tulevat yritykseenne?

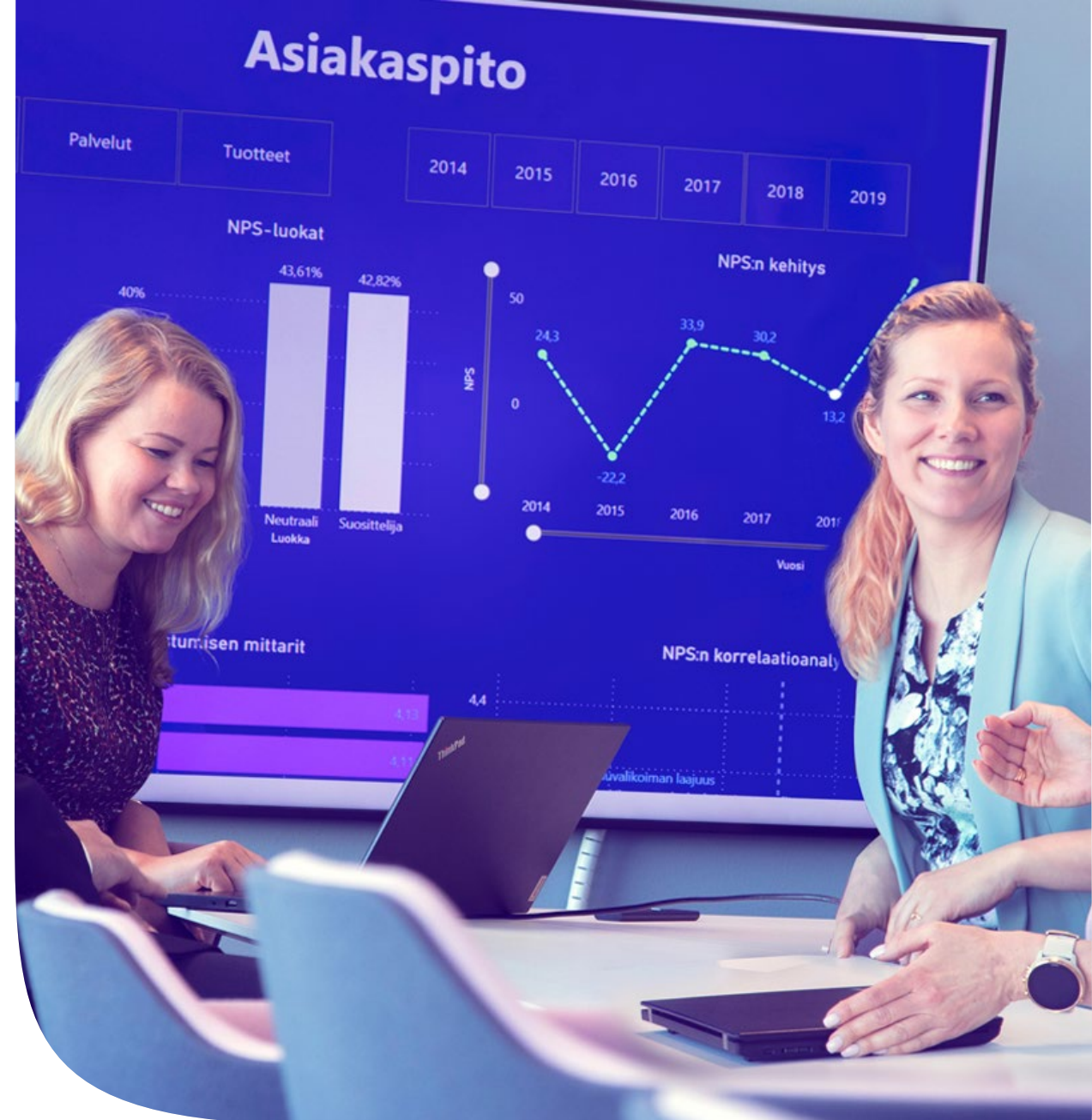


Muu -luokka on tullut uutena mukaan vuonna 2025.

Jos vertaillaan vuosien 2019 ja 2022 tuloksia ilman Finanssialan vastauksia, tasoittuu muutokset hieman suhteessa vuoteen 2019. Suhteessa vuoteen 2022 muutos pysyy samansuuntaisena, mutta pienenee hieman.

Tutkimustulokset

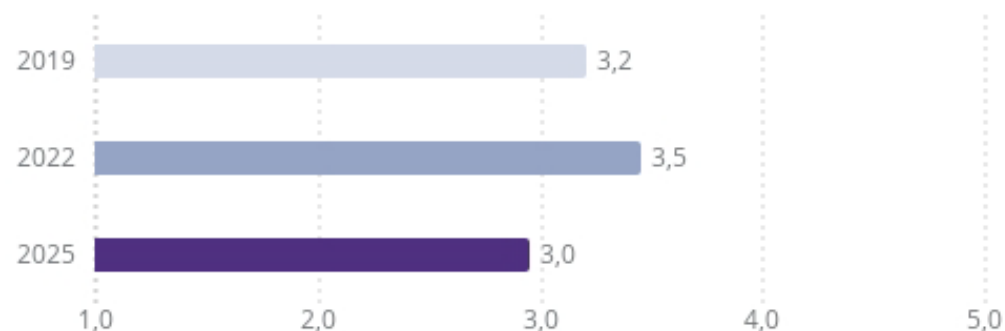
Rekrytointien onnistuminen



Osaavan työvoiman rekrytointi helpottunut hieman

Asteikko:
1 = erittäin helppoa ...
5 = erittäin vaikeaa

Arvioi asteikolla 1-5, kuinka vaikeaa yrityksellenne on rekrytoida osaavaa työvoimaa tällä hetkellä

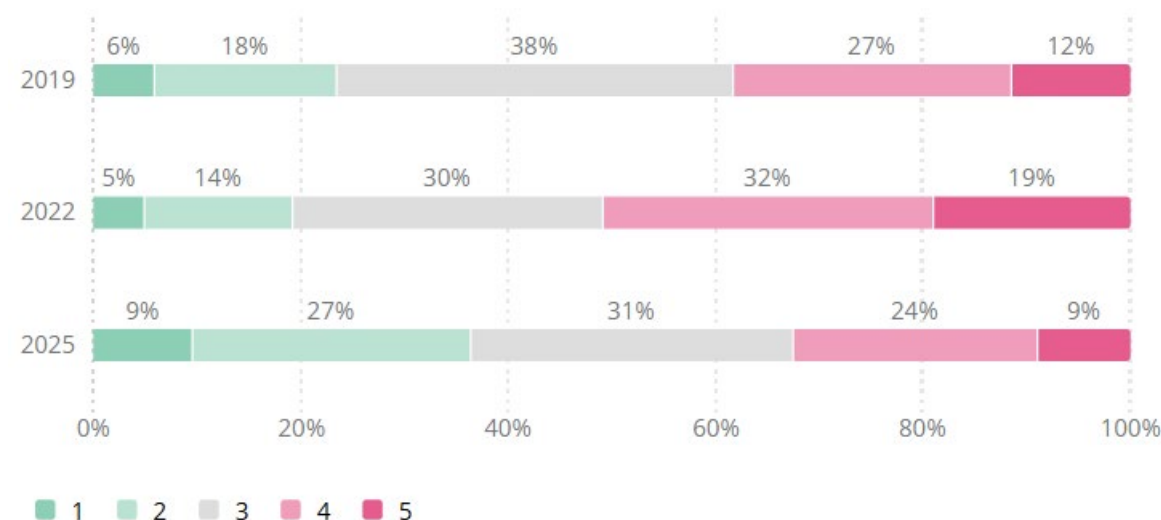


24 %

arvioi osaavan työvoiman
rekrytoimisen olevan **helppoa**
(2022: 19 % (+5))

39 %

arvioi osaavan työvoiman
rekrytoimisen olevan **vaikeaa**
(2022: 51 % (-12))

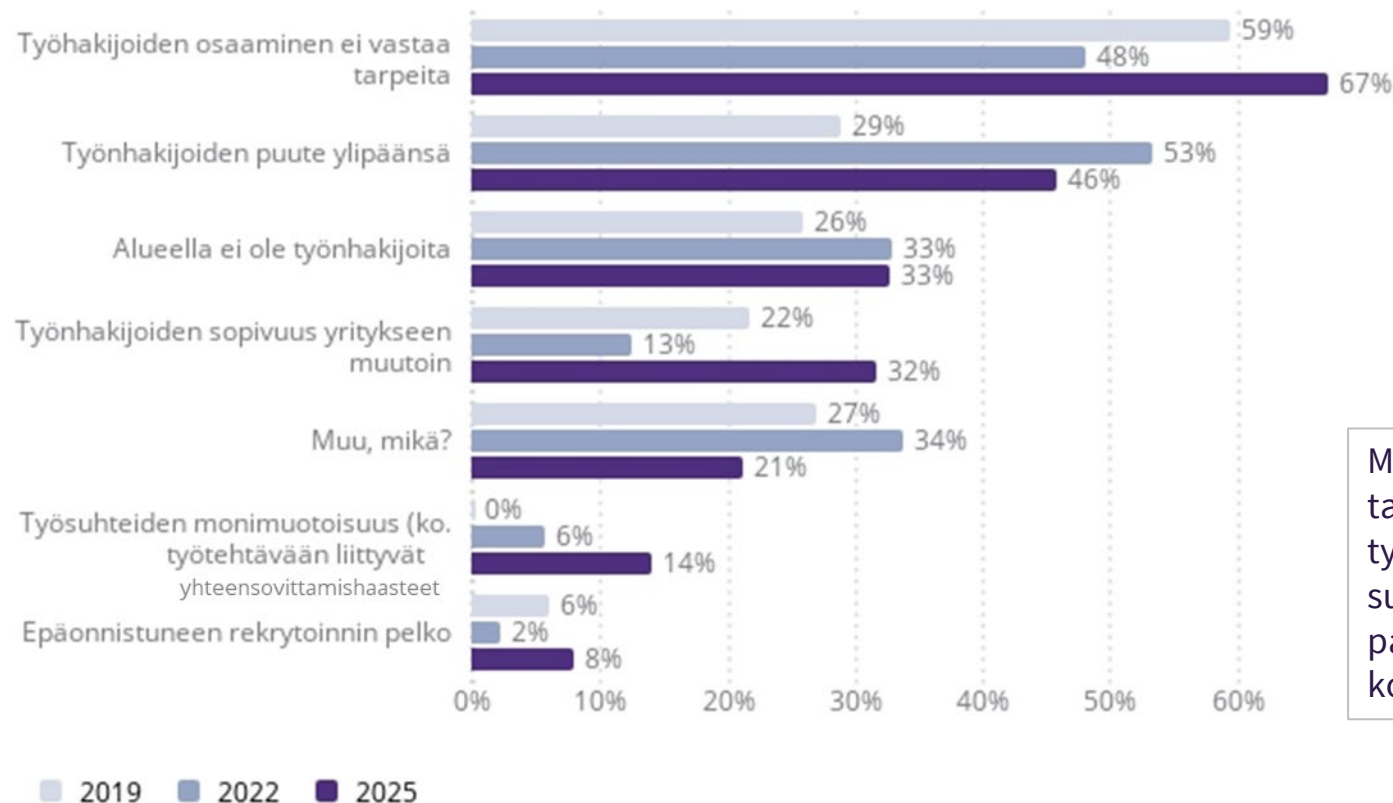


Vuonna 2022 henkilöstömäärältään kasvavat yritykset kokivat rekrytoinnit koko aineistoa vaikeammaksi (61 %). Nyt tilanne on päinvastoin, ja niistä yrityksistä, jotka arvioivat henkilöstömääränsä kasvavan seuraavan 12 kk aikana, koko aineistoa pienempi osuus (36 %) arvioi osaavan työvoiman rekrytoimisen olevan vaikeaa.

Yleisin haaste osaamisen vastaamattomuus tarpeisiin

Kysytty vain vastaajilta, jotka ovat arvioineet osaavan työvoiman rekrytoinnin olevan melko tai erittäin vaikeaa.

Mistä nämä rekrytointivaikeudet johtuvat? (valitse kaikki jotka pätevät)

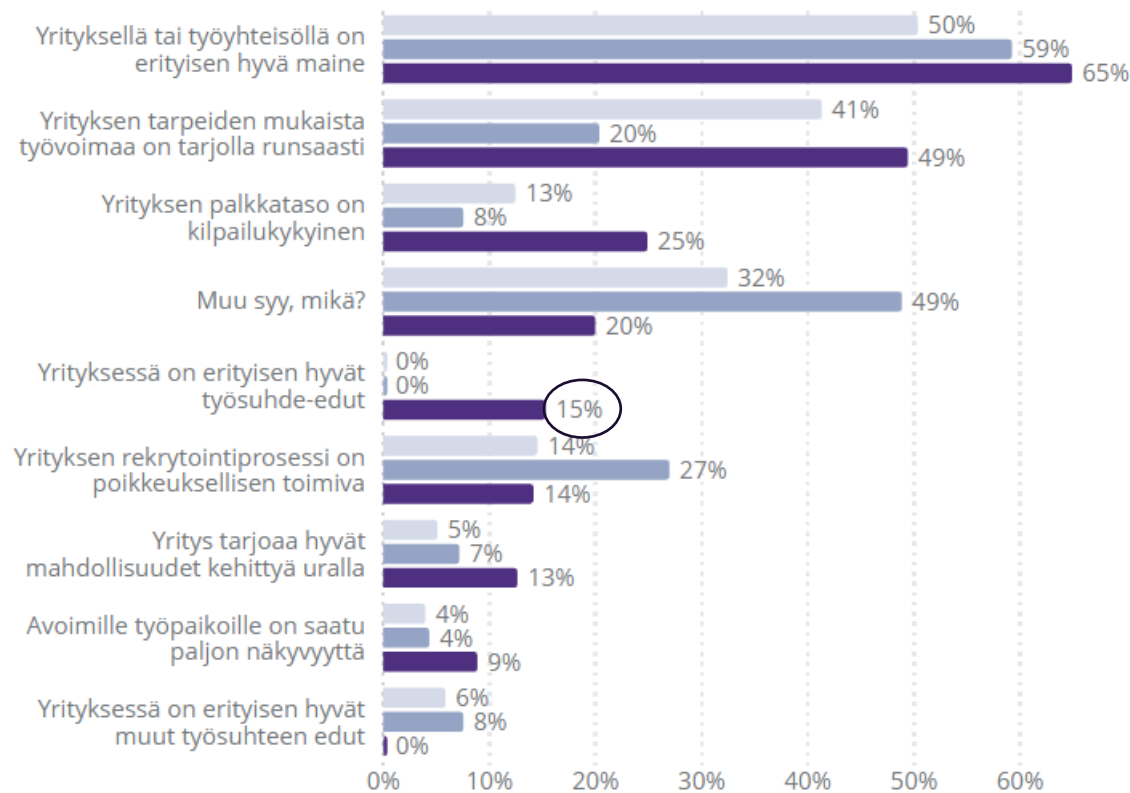


Muita mm. ei löydy osaajia, ala ei houkuta tai osaajat siirtyvät siltä pois, kova kilpailu työntekijöistä, eläköityminen runsasta suhteessa koulutuksen määrään, alan palkkataso matala, tehtävään/alalle ei ole koulutusta tarjolla tai sitä on liian vähän.

Maineen merkitys rekrytoinneissa on kasvanut entisestään

Kysytty vain vastaajilta, jotka ovat arvioineet osaavan työvoiman rekrytoinnin olevan melko tai erittäin helppoa.

Mitkä tekijät ovat mielestäsi vaikuttaneet siihen, että avoimien työpaikkojen täyttämisessä on onnistuttu?



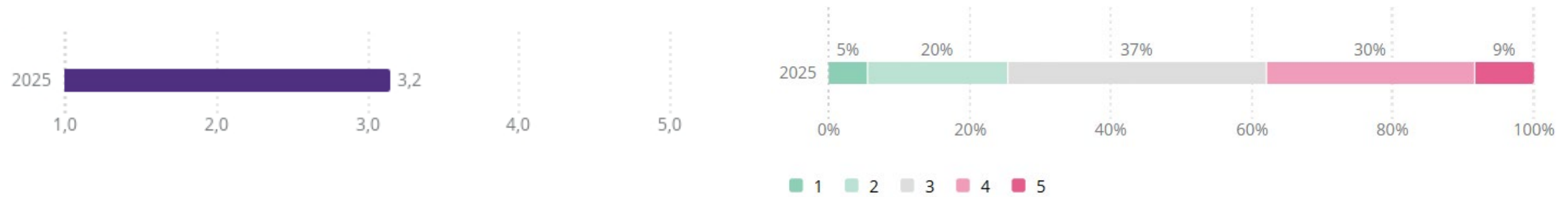
Muuna syynä mainitaan usein yritykseen sijaintiin liittyvät tekijät, mutta myös hyvä maine työnantajana, oppilaitosyhteistyö sekä onnistuneet rekrytoinnit. Uusien kriteerien tulokset ympyröitynä.

Arvio rekrytointien tulevaisuudesta vastaavat tämänhetkistä tilannetta

Asteikko:
1 = erittäin helppoa ...
5 = erittäin vaikeaa

Arvioi asteikolla 1-5, kuinka vaikeaa yrityksellenne on rekrytoida osaavaa työvoimaa 2-3 vuoden aikajänteellä.

(Uusi kysymys vuonna 2025)



25 %

arvioi osaavan työvoiman rekrytoimisen olevan **tulevaisuudessa helppoa** (24 % arvioi aiemmassa kysymyksessä osaavan työvoiman rekrytoinnin olevan helppoa tällä hetkellä)

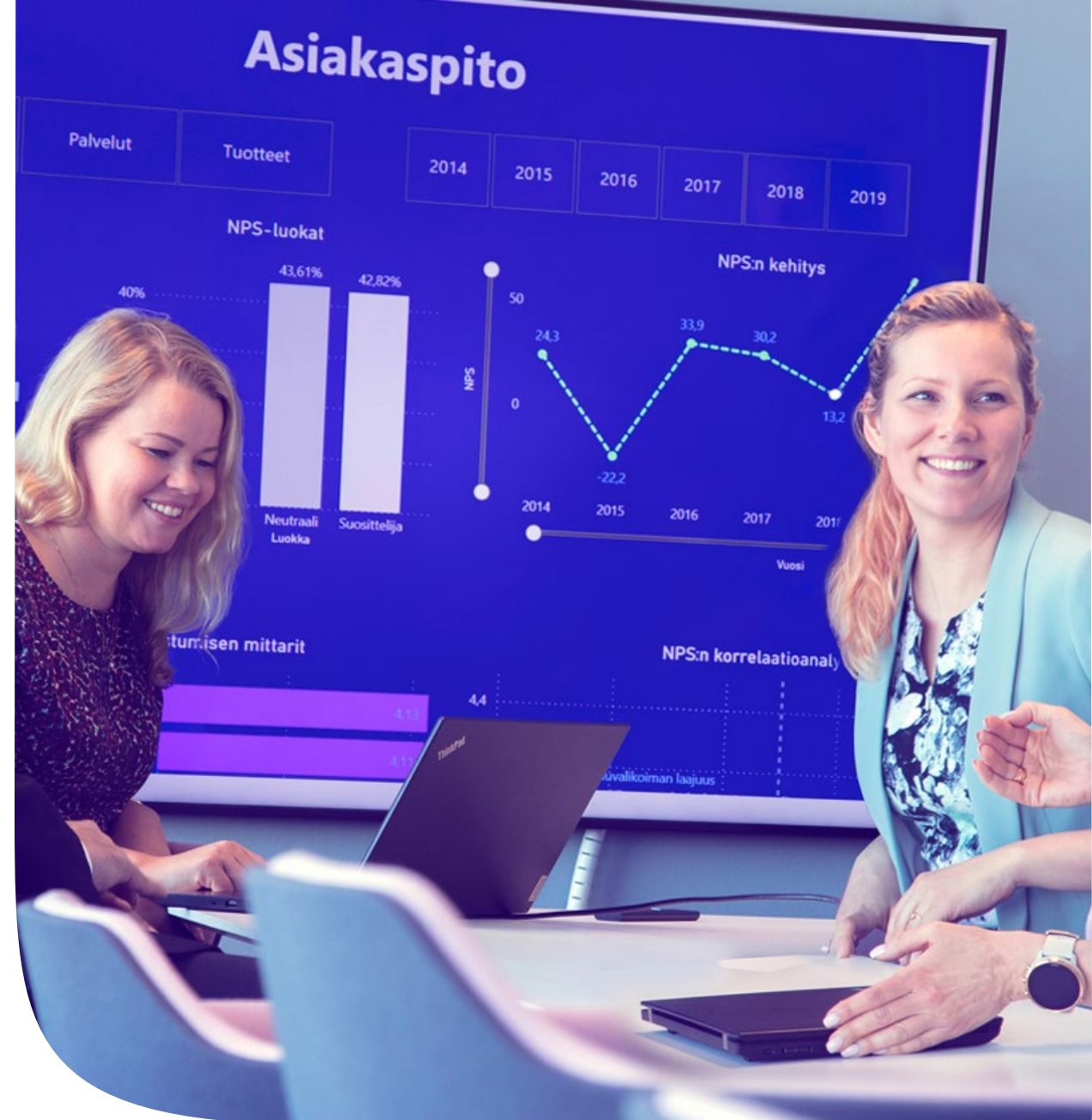
39 %

arvioi osaavan työvoiman rekrytoimisen olevan **tulevaisuudessa vaikeaa** (39 % arvioi aiemmassa kysymyksessä osaavan työvoiman rekrytoimisen olevan vaikeaa tällä hetkellä)

Arviot seuraavan 2-3 vuodenaikajänteestä vastaavat lähes täysin tämänhetkisen tilanteen arvioita. Rekrytointien ei siis odoteta vaikeutuvan eikä helpottavan lähivuosina.

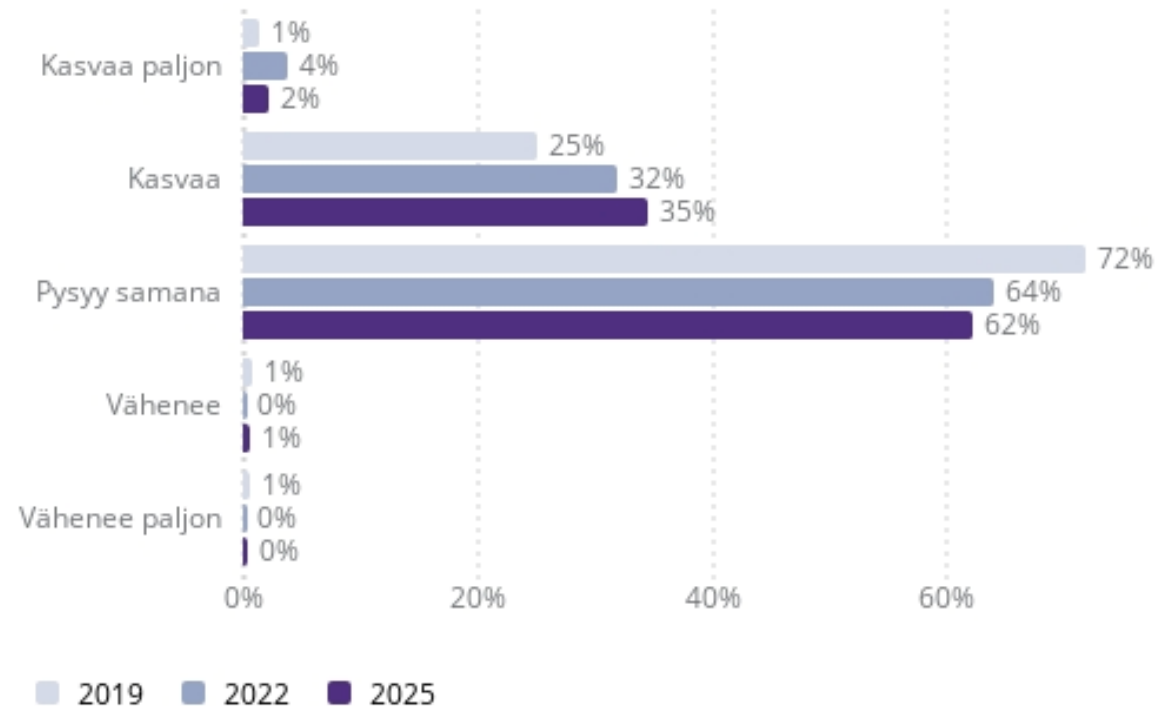
Tutkimustulokset

Työ- ja koulutusperusteinen maahanmuutto

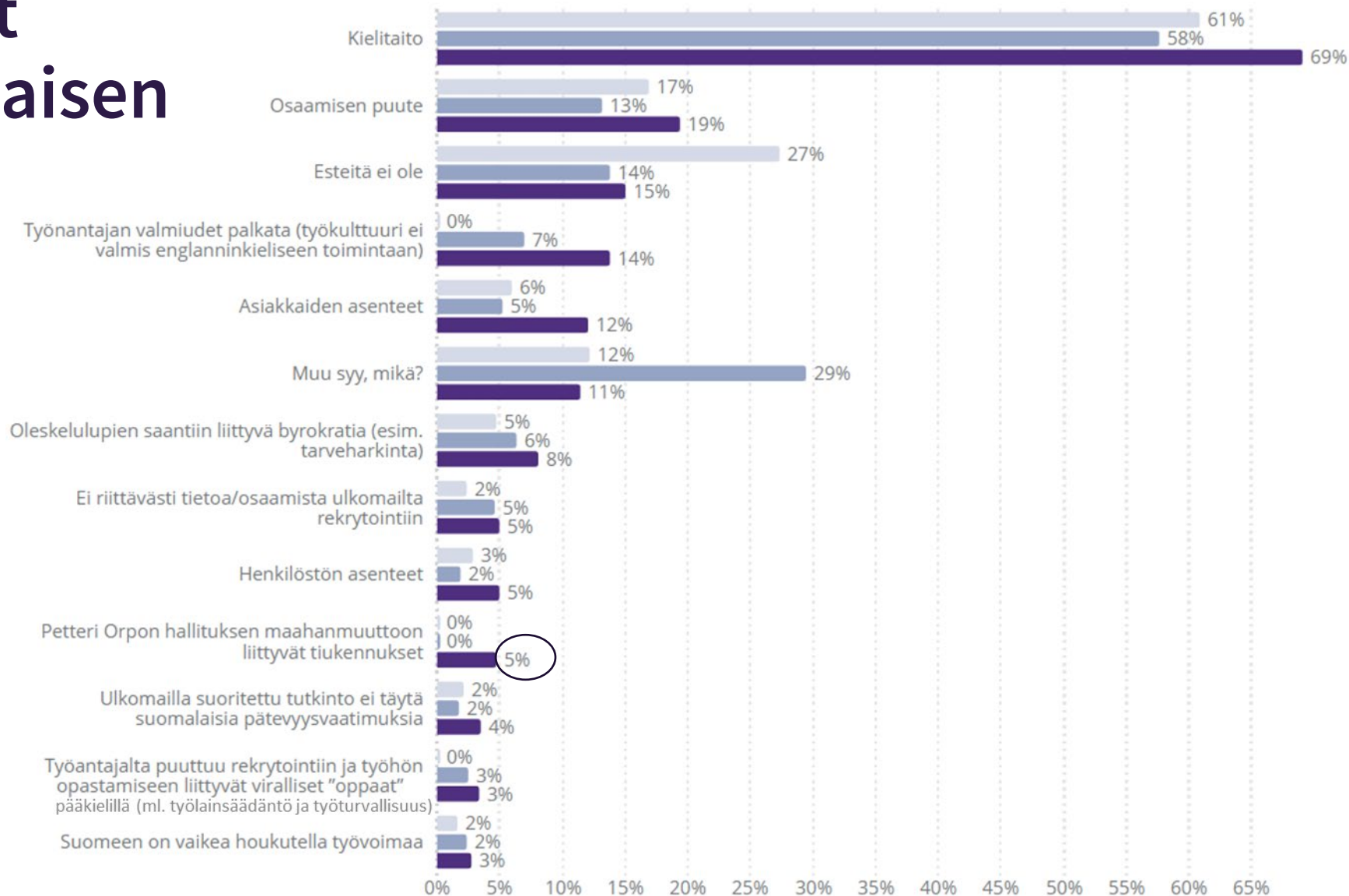


Ulkomaalaistaustaisen työvoiman osuus aiemmalla tasolla

Arvioi, miten ulkomaalaistaustaisen työvoiman osuus yrityksessänne muuttuu seuraavan 2-3 vuoden aikana.



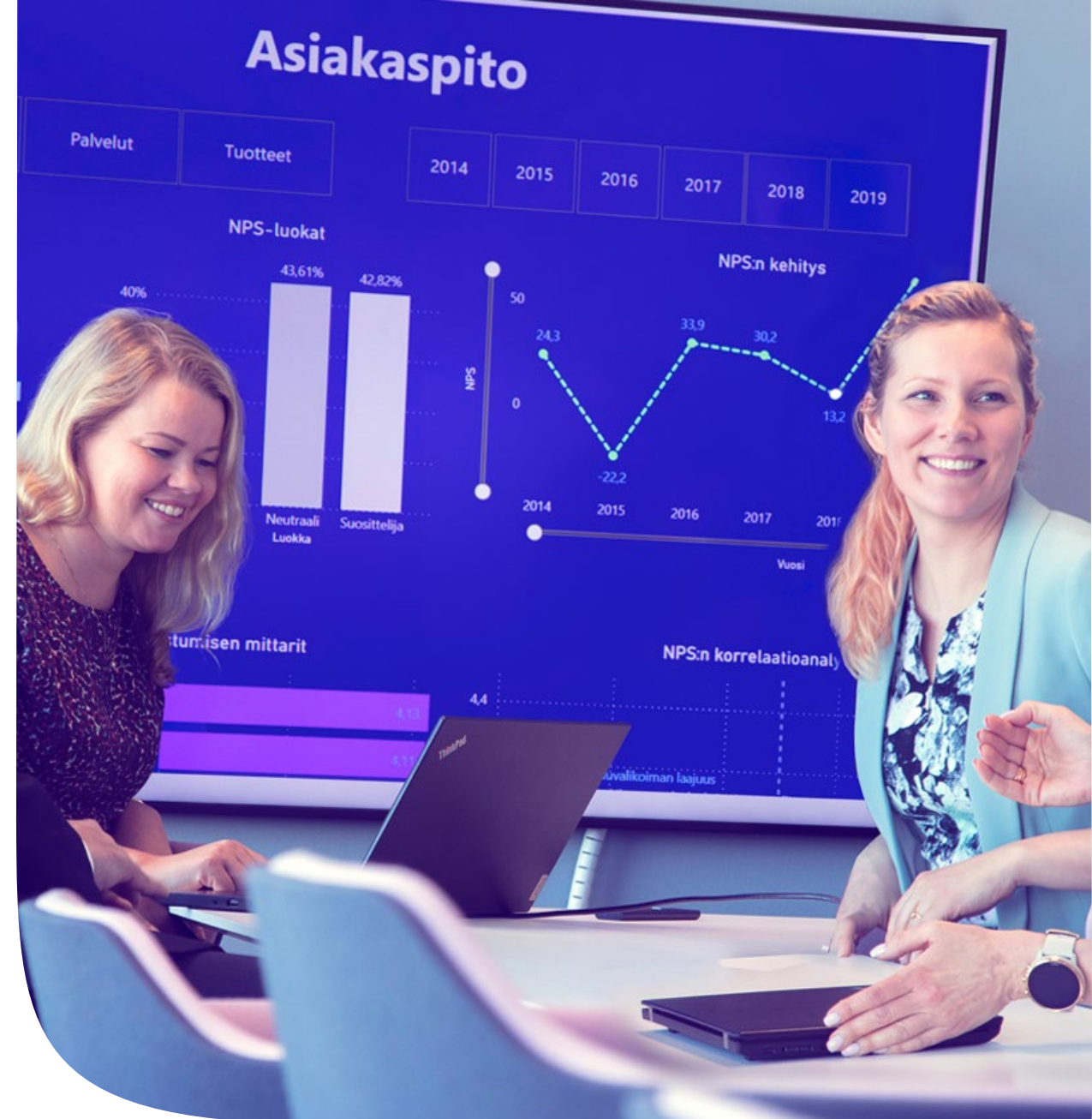
Suurimmat esteet ulkomaalaistaustaisen työvoiman hyödyntämiselle



Tutkimustulokset

Täydennyskoulutus

Oppilaitosyhteistyö



Täydennyskoulutusta toivotaan erilaisiin tarpeisiin

Vastaajien toiveita oppilaitosten tarjoamalle täydennyskoulutukselle:

Erityisosaamiset

- *Hyvin toimiala kohtaista substanssiosaamista.*
- *Taloushallinnon ohjelmistojen osaaminen. Tietotekniikan ohjelmisto-osaaminen. Koodaaminen. Sellainen koulutus jossa perehdytään johonkin tiettyyn vain yhteen ohjelmistoon.*
- *Datapuolelle, tekoälyyn ja uuden teknologiaosaamiseen liittyvää.*

Kielitaito

- *Kielitaitoon liittyen kaipaisimme täydennyskoulutusta.*

Johtamiskoulutus

- *Myynnilliset koulutukset sekä johtamisen erikoisammattitutkinnot.*
- *Johtamisesta kattavampaa koulutusta, sellaista jonka saisi heti arkeen.*

Kansainvälisyys

- *Kansainvälistyminen. Kansainvälinen liiketoiminta.*

Työelämätaidot

- *Digitaalisuuteen liittyvää koulutusta.*
- *Asiakaspalvelukoulutusta ei ole koskaan liikaa.*
- *Täydennyskoulutusta kaivattaisiin työelämätaidoissa sekä käsityötekniikoissa.*

Sosiaalinen osaaminen ja työkuultuuri

- *Koulutusta monikulttuurisuudesta.*
- *Kaipaisimme täydennyskoulutusta työkuultuurista ja siitä mitä työn tekeminen on.*

Koulutuksen laatu

- *On olemassa ammattitutkintoja ainoastaan tälle alalle. Ne ovat hyvin suppeita ja lyhyitä. Koulutussisältöihin tarvitaan enemmän laatua ja sisältöä.*

Koulutusvastuun siirtymisessä nähdään haasteita

Viimeisten vuosien aikana koulutusvastuu on siirtynyt yhä enemmän yrityksille. Yritysten näkemyksiä koulutusvastuun siirtymisestä:

Monet vastaajat kokevat, että **koulutusvastuu on siirtynyt liikaa yrityksille**, mikä tuo mukanaan haasteita. Useat henkilöt ovat huolissaan siitä, että yrityksillä ei ole riittävästi resursseja kouluttaa työntekijöitä alkeista lähtien.

Myönteisenä asiana pidettiin sitä, että **yritykset voivat vaikuttaa koulutusten sisältöihin** siten, että koulutukset vastaavat paremmin yritysten tarpeita.

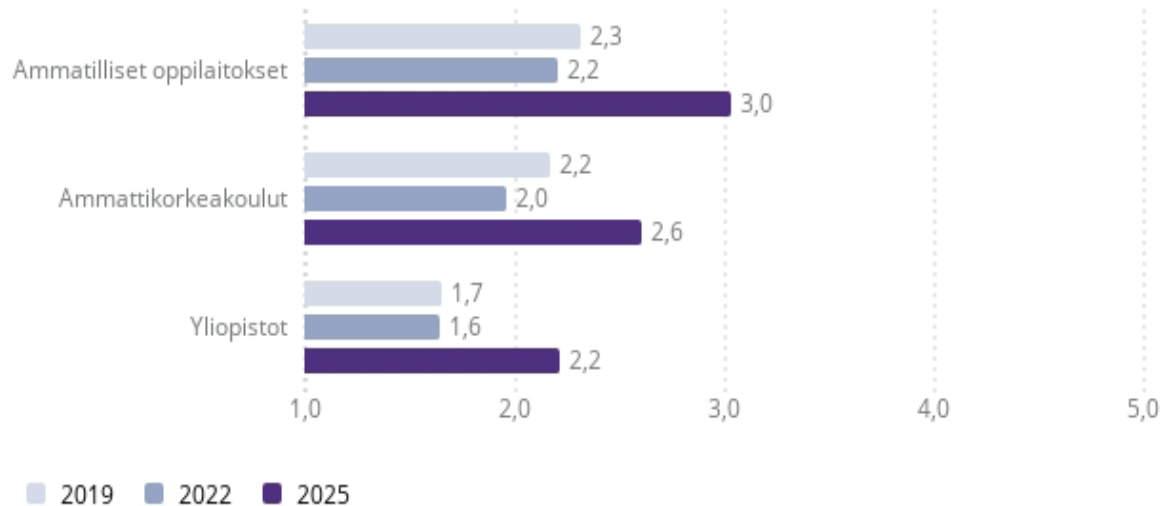
Vastaajat toivovat, että **oppilaitokset ottaisivat enemmän vastuuta perustaitojen opetuksesta** ja että yritykset saisivat tukea koulutuskustannuksiin.

Yhteistyötä tehdään eniten ammatillisten oppilaitosten kanssa

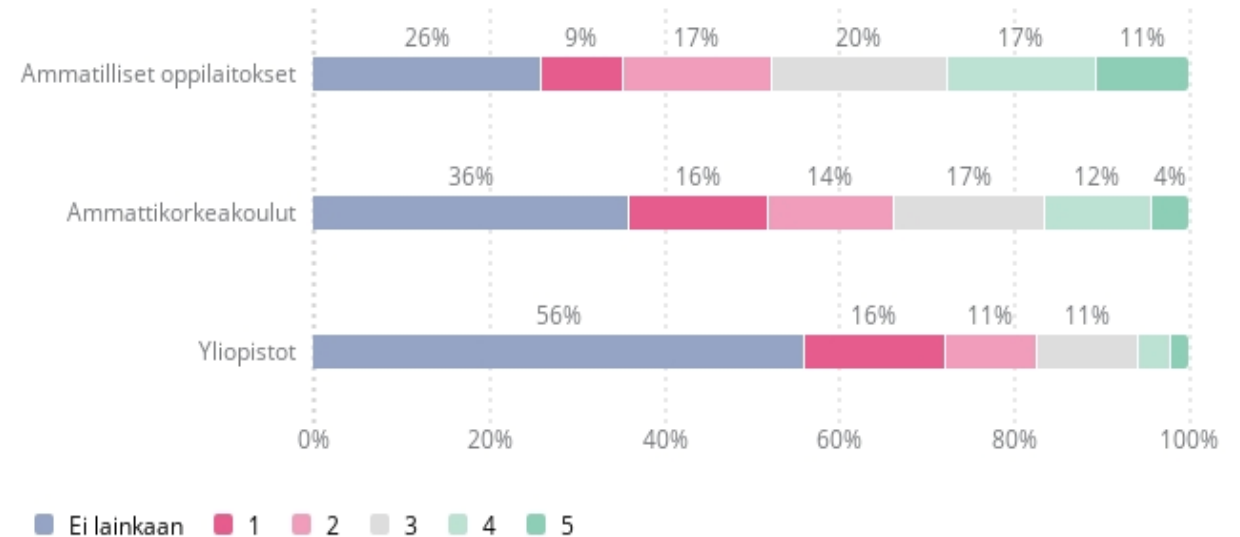
Asteikko:
1 = erittäin vähän ...
5 = erittäin paljon

Kuinka paljon yhteistyötä yrityksenne tekee seuraavien oppilaitosten kanssa?

Huom! 2025 tullut uutena vaihtoehtona ”ei lainkaan”, jota ei huomioida keskiarvolaskennassa. Tulos ei ole täysin vertailukelpoinen aiempien vuosien kanssa.



Jakaumat (2025)



Teemat oppilaitos- ja TKI-yhteistyölle

Yrityksen ajatuksia oppilaitos- ja/tai TKI-yhteistyötä:

Tarve uusille osaajille

- *Meillä on ollut työharjoittelijoita jonkun verran ammatillisista oppilaitoksista, emmekä tarvitse muuta yhteistyötä, kuin työharjoittelijoita.*
- *Oppilaitosyhteistyöstä, eli näistä harjoitteluista on tullut hyvä rekrytointikanava meille.*

Yhteistyö koulutuksessa

- *Tarjoamme harjoittelupaikkoja ja olemme joskus kursseilla ja projekteissa mukana.*
- *Ammattikorkeakoulujen kanssa teemme jo tiivistä yhteistyötä, joka on meidän toiminnan perusta.*
- *Olisi hyvä käydä oppilaitoksissa puhumassa toimialasta.*

Digitaalisuus ja innovaatio

- *Digitalisaation digiloikkaan.*
- *Tekoälyä ja sen hyödyntämistä ja hyödyn ymmärtämistä*
- *Koulutukset robotiikka ja tekoäly, sovellukset ja järjestelmät ja niiden ohjelmoinnit.*

Työharjoittelut ja opinnäytetyöt

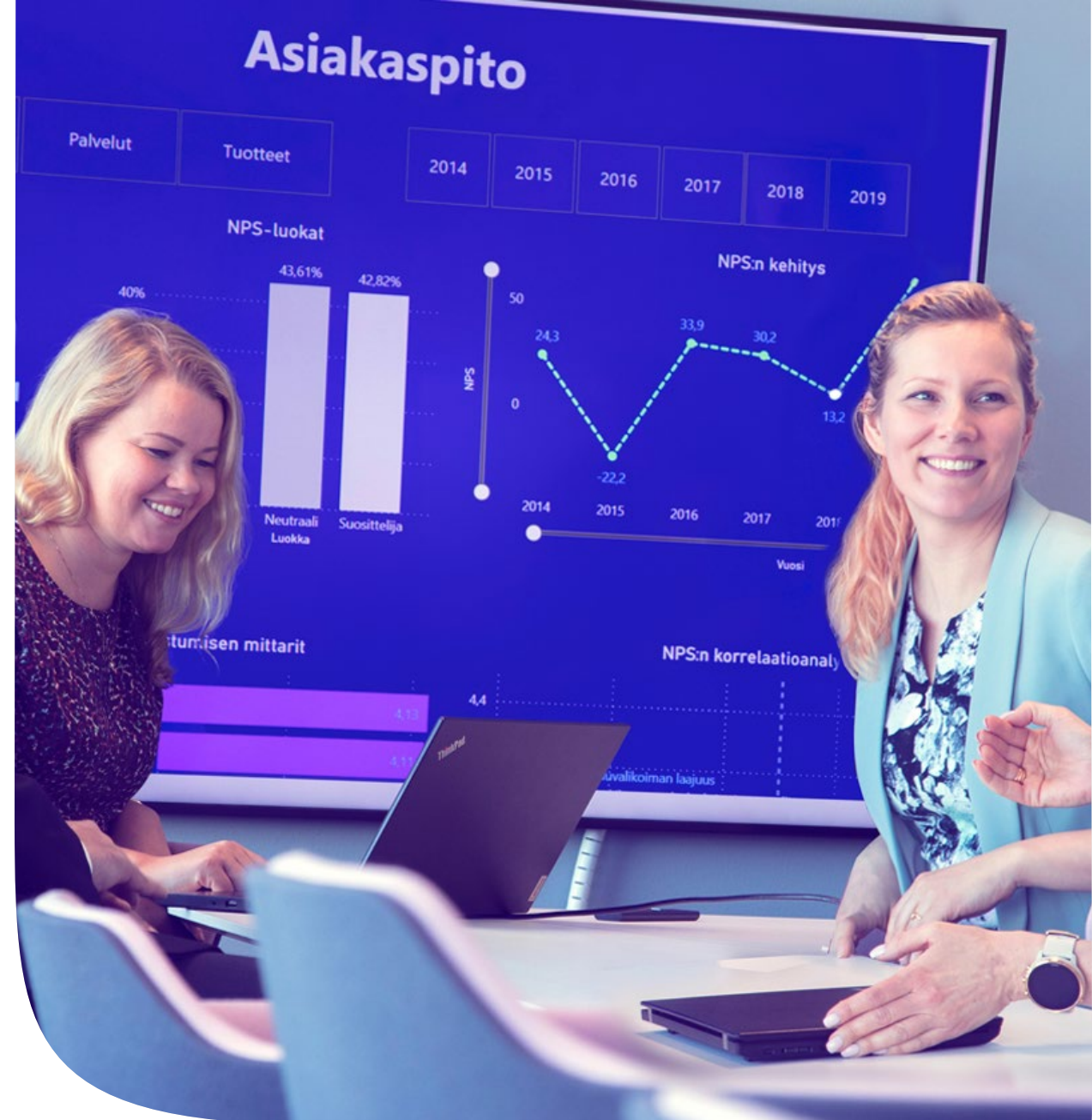
- *Yhteisiä hankkeita, opinnäytetyöt.*
- *Työharjoittelijoita on meillä paljonkin.*
- *Projektiluontoiset teemat esimerkiksi gradun tekijöille.*

Työnantajamielikuva

- *Rekrytoinneissa ollaan tehty yhteistyötä. Käydään eri tapahtumissa jotta ihmiset saavat tietoa meistä.*
- *Eniten odotamme, että pääsemme mukaan esittelemään toimintaamme tulevaisuuden ammattilaisille.*
- *Tunnettuuden lisäämiseksi työnantajana.*

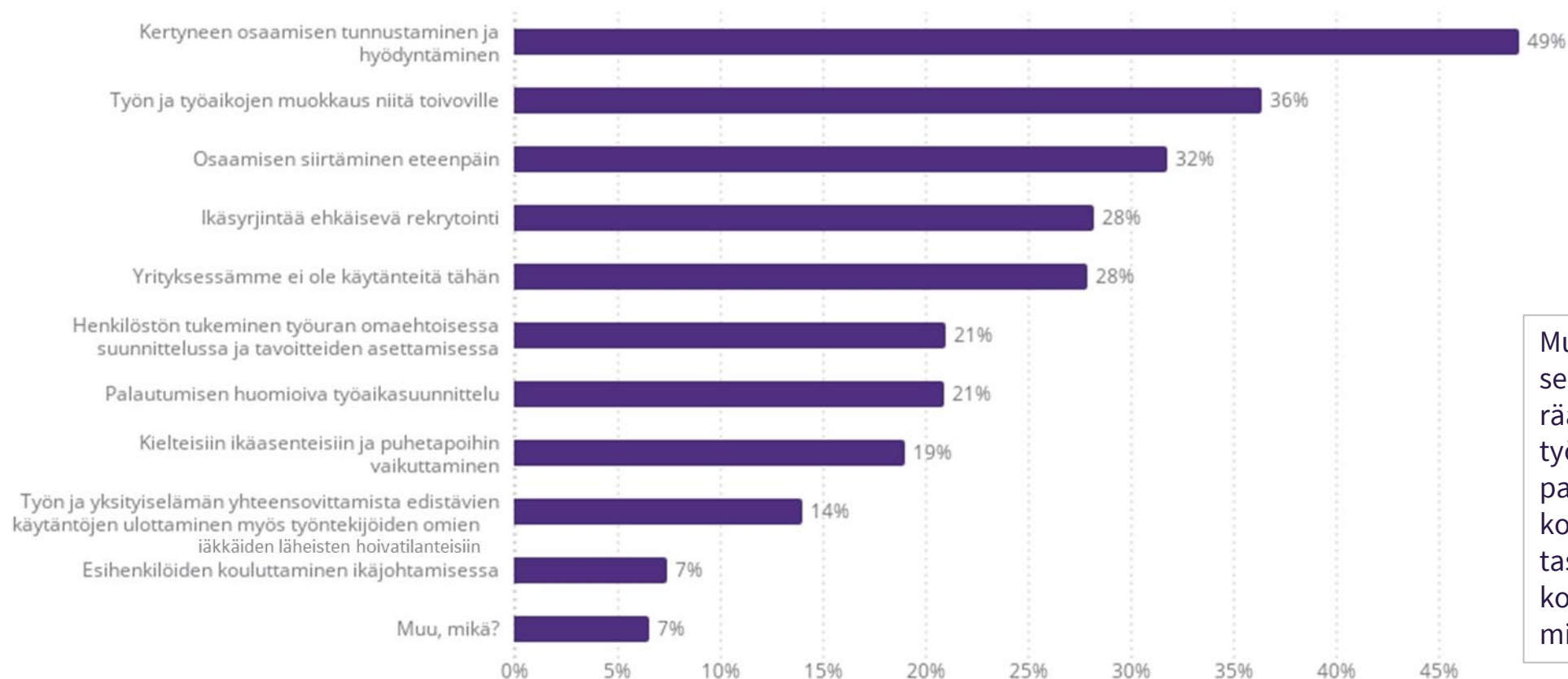
Tutkimustulokset

Yli 55-vuotiaiden työllistäminen



Kertynyttä osaamista halutaan hyödyntää

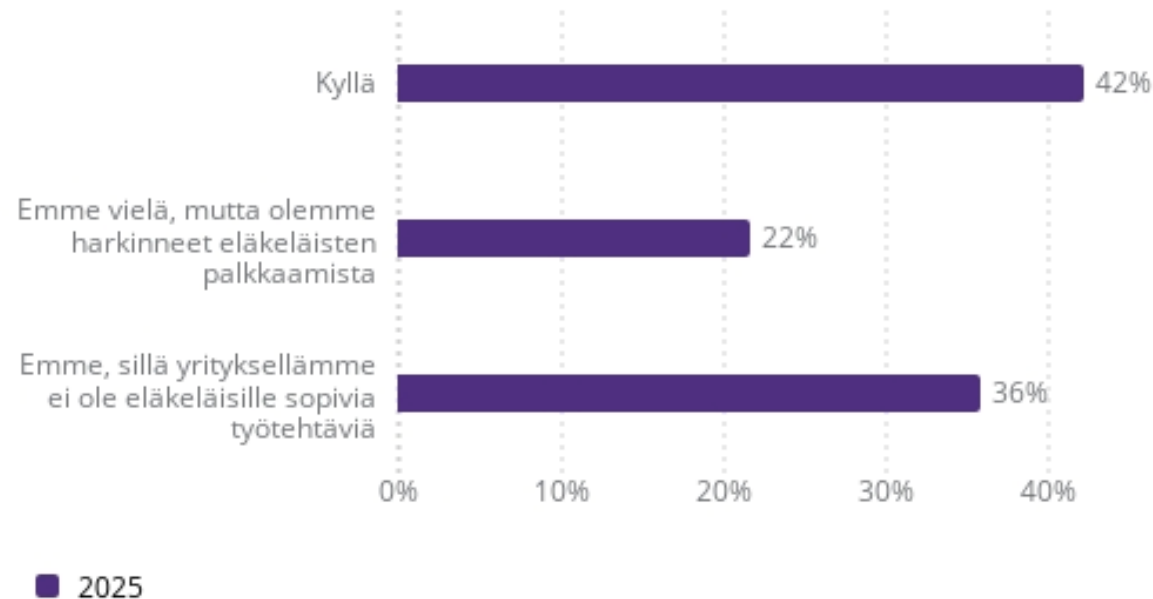
Mitä käytänteitä yrityksessänne on yli 55-vuotiaiden työllistämiseksi / työssä pysymiseksi?

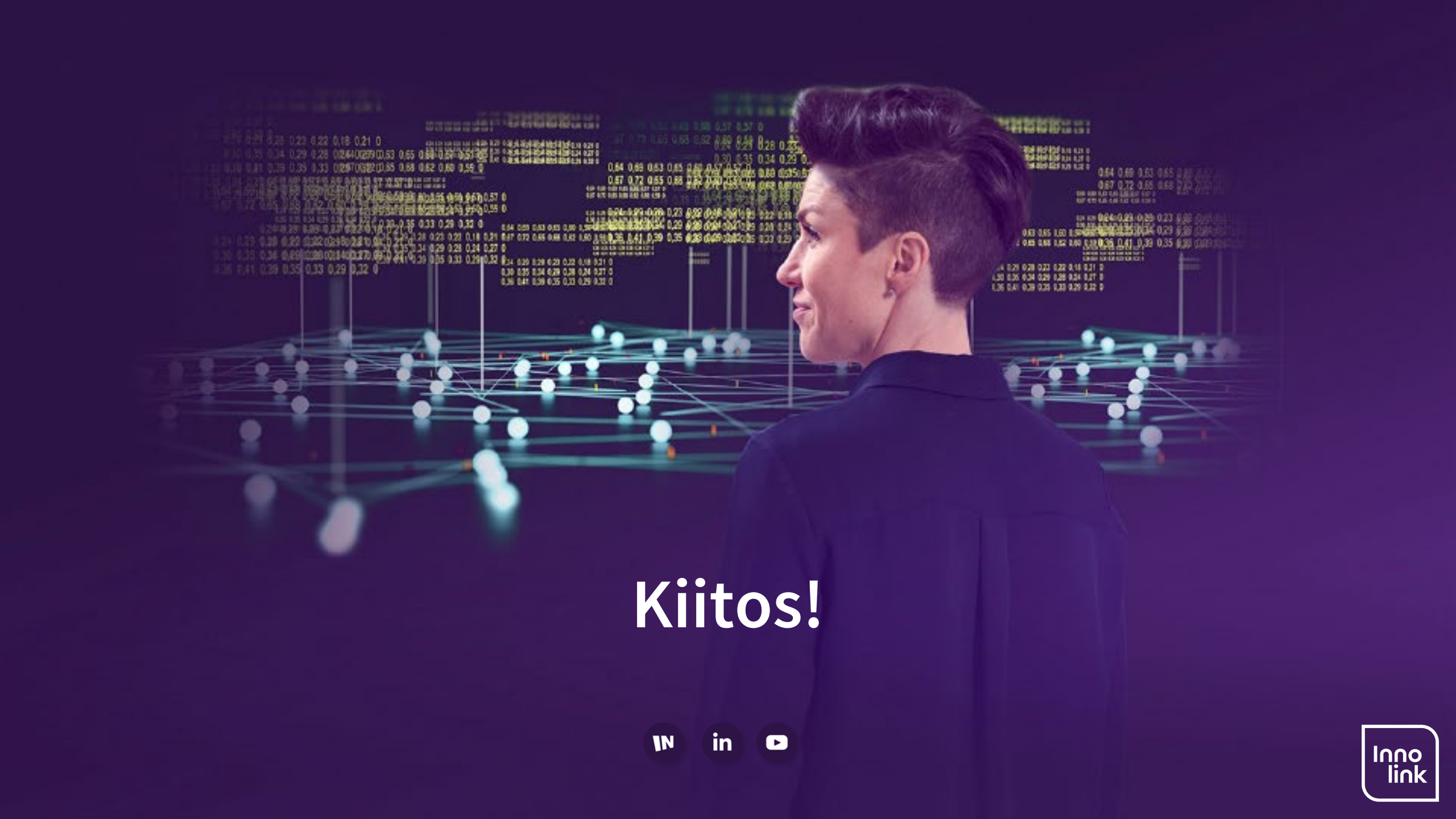


Muita mm. jaksamisen seuranta, töiden räätälöinti, työterveys, työssä jaksamiseen panostaminen, kaikkia kohdellaan tasavertaisesti, kokonaiskuormituksen mittaaminen

Vain kolmannes arvioi ettei pysty hyödyntämään eläkeläisiä osa-aikatyössä

Hyödynnättekö eläkeläisiä osa-aikatyössä?





Kiitos!

