

TAMPEREEN
KAUPPAKAMARI

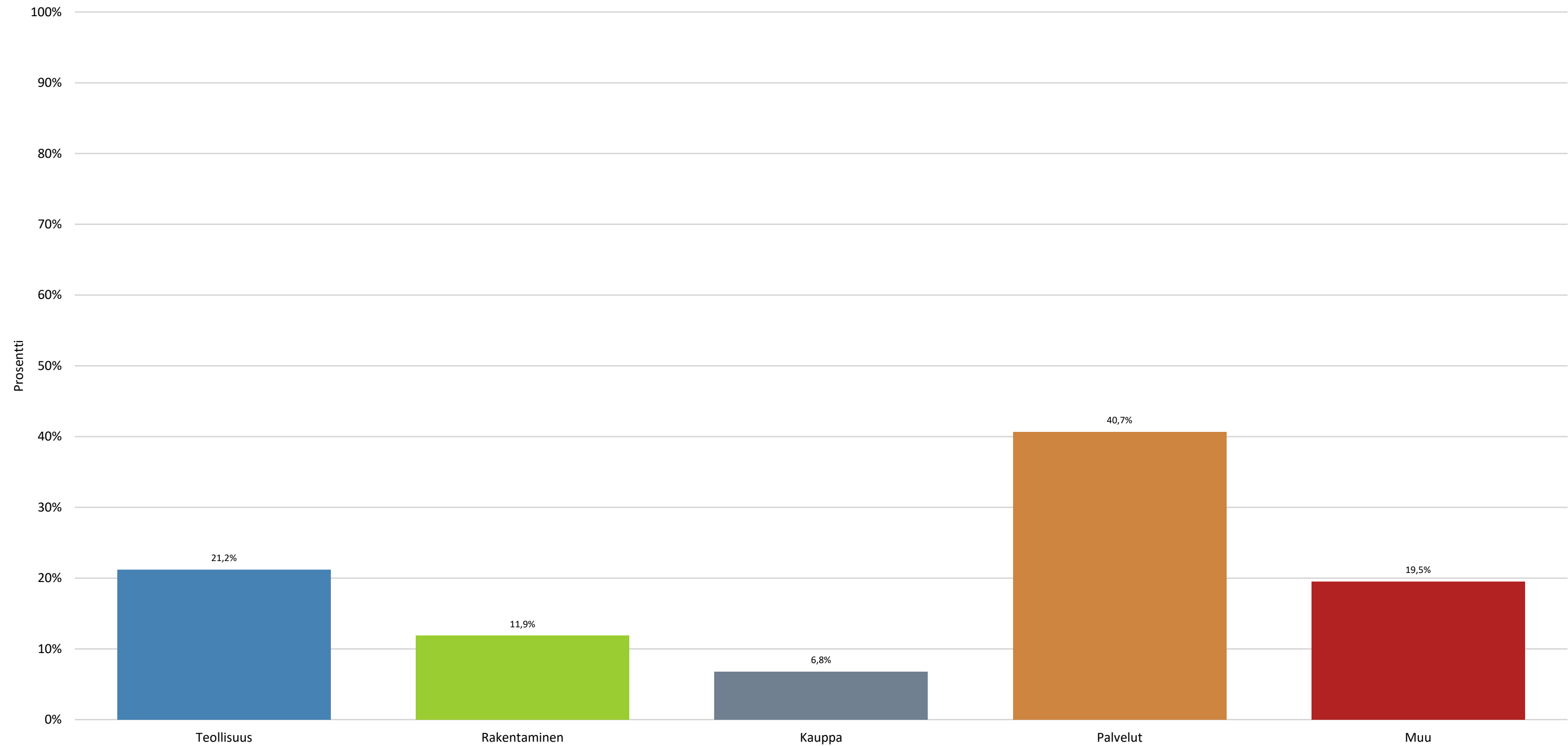
11.9.2024

Osaajakysely

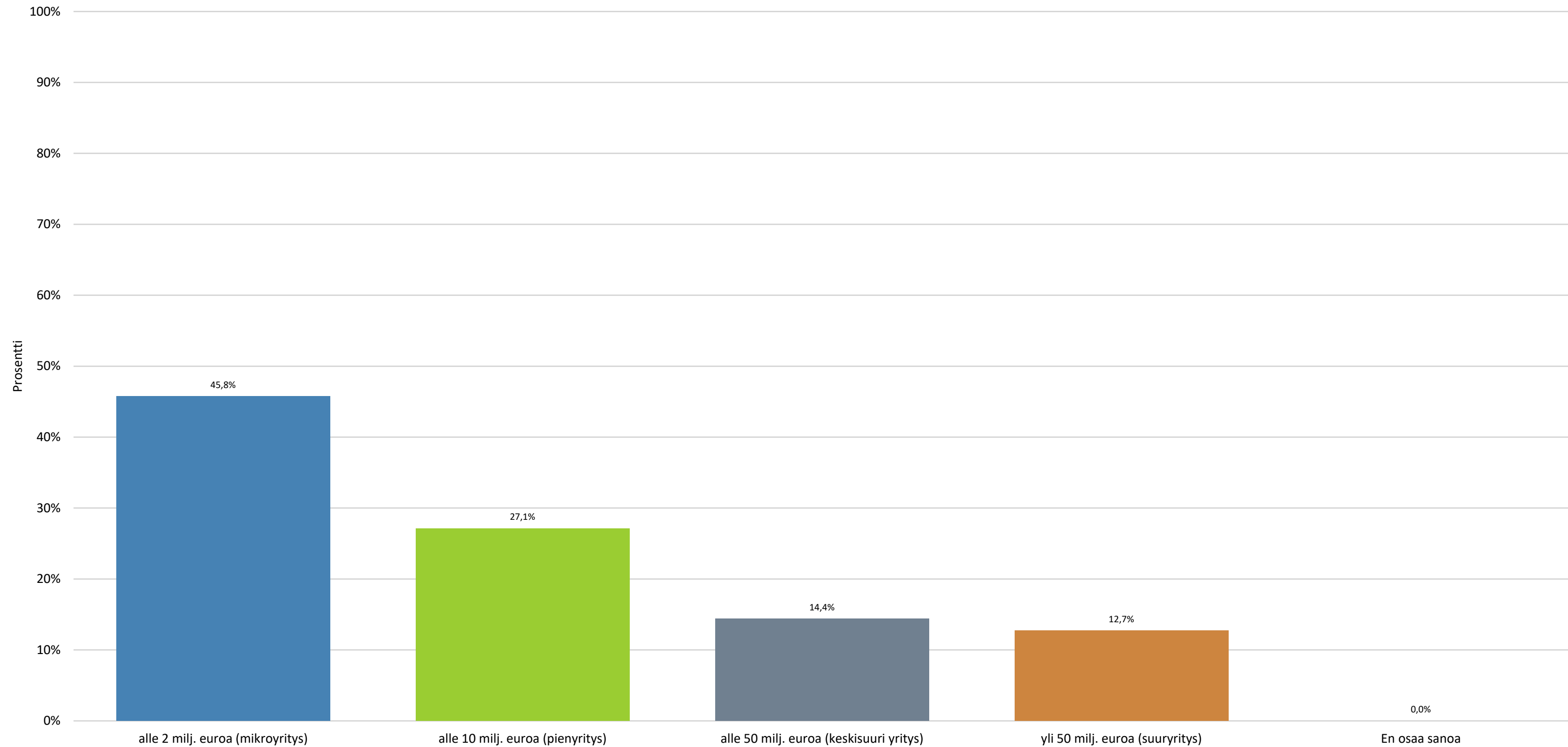
Tampereen kauppakamarin jäsenyritysten vastaukset

Kyselyyn vastanneiden määrä: 118

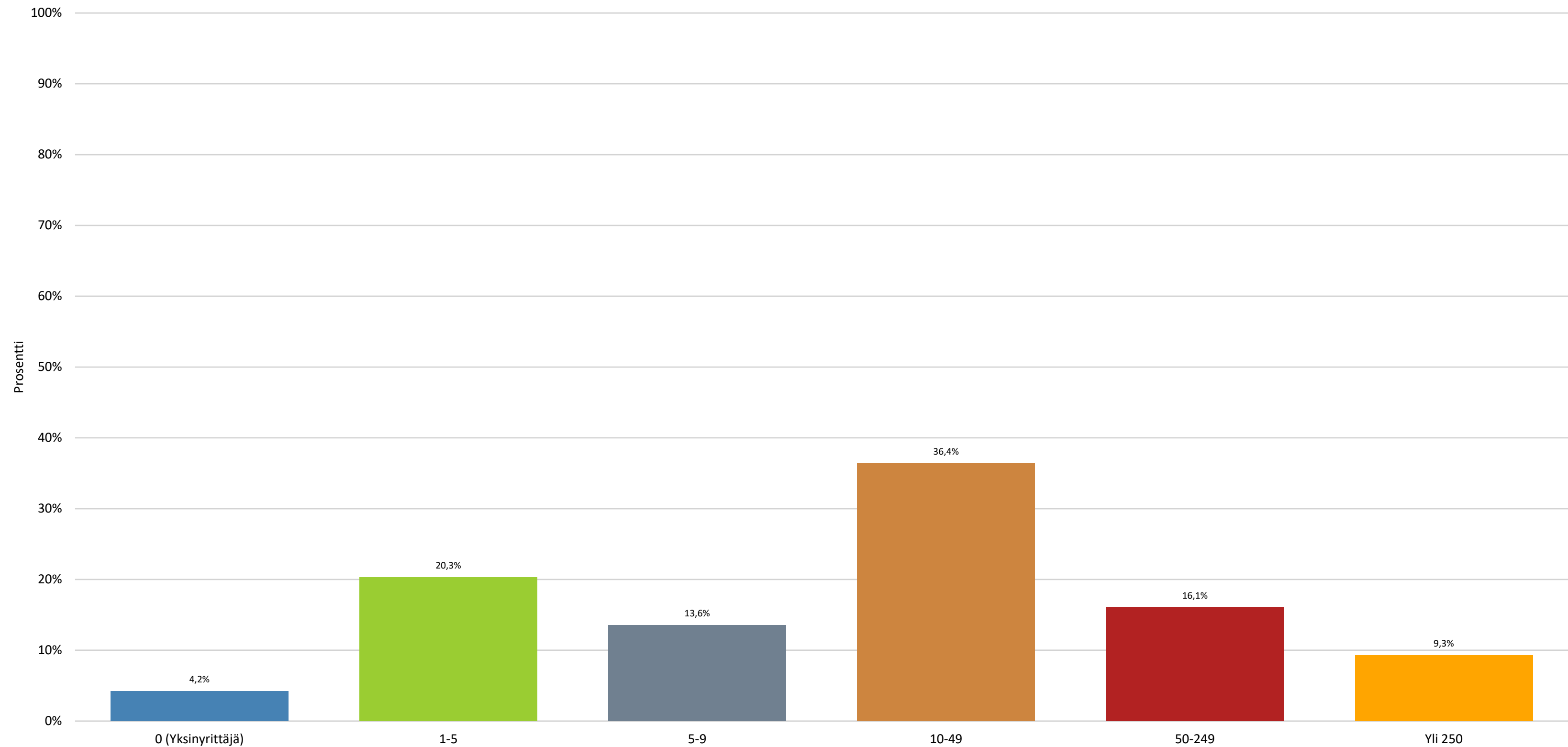
2. Yrityksen toimiala?



3. Yrityksen vuosiliikevaihto?

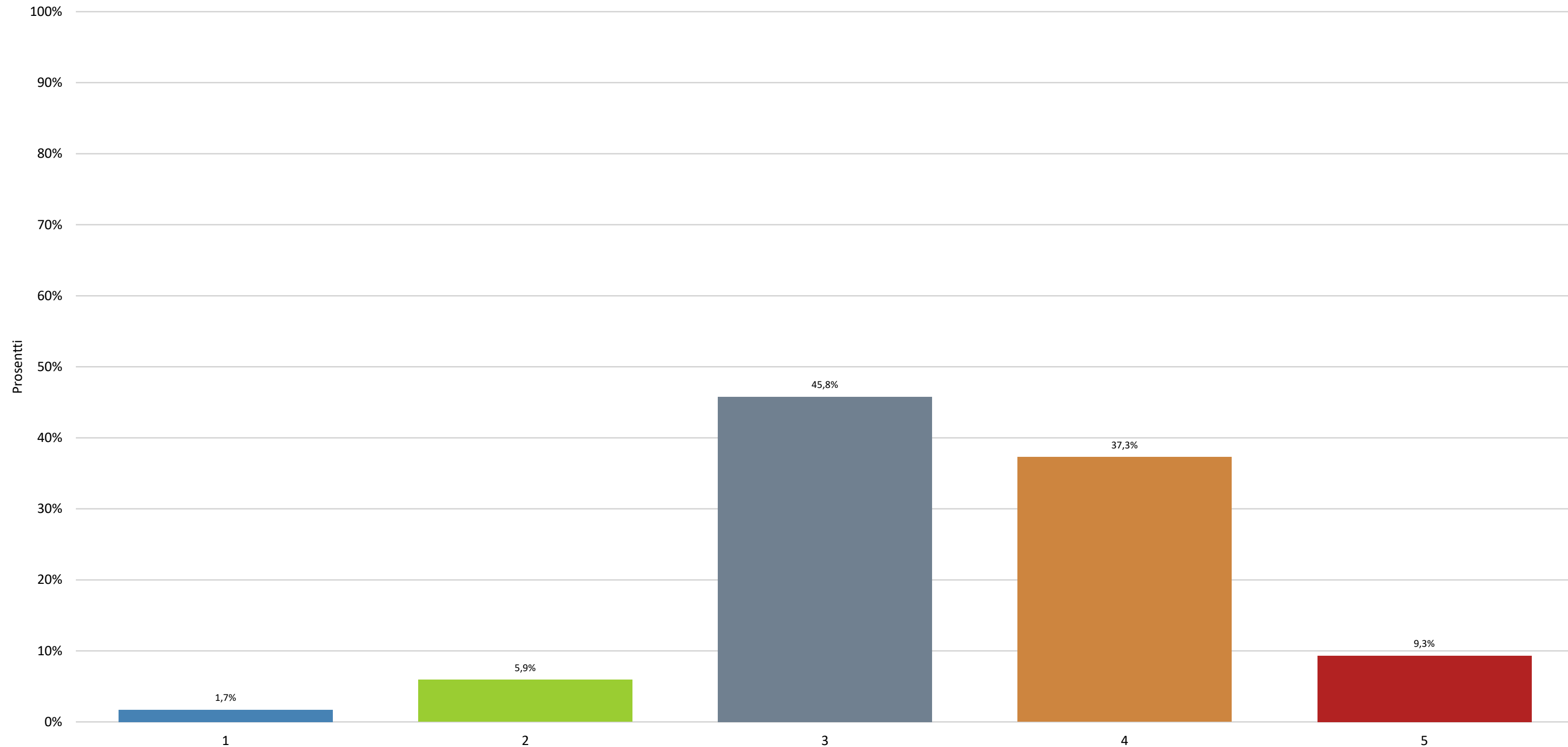


4. Yrityksen henkilöstömäärä?



5. Onko yrityksenne tarvitsemaa osaavaa työvoimaa saatavilla tällä hetkellä?

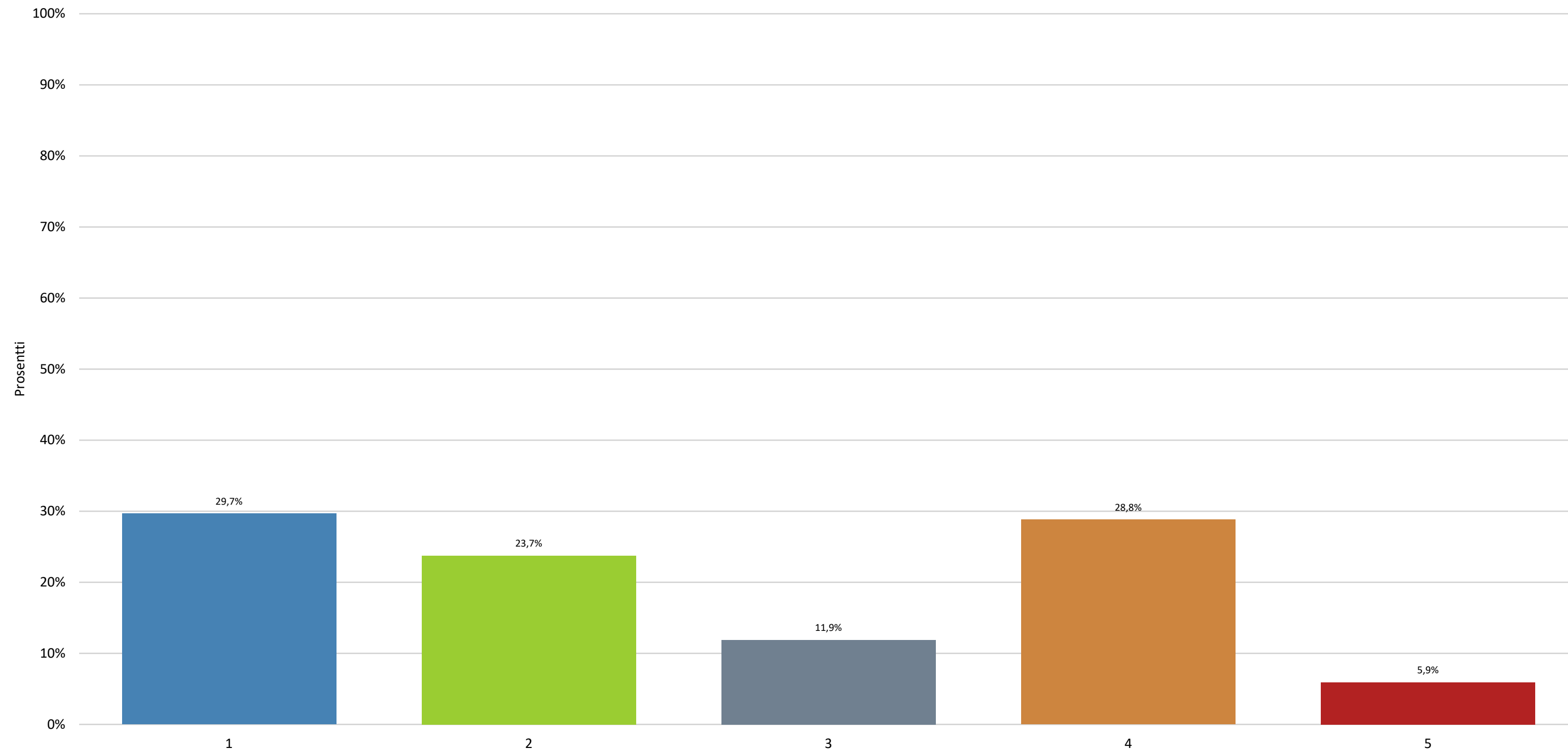
(1= paljon ylitarjontaa 2 = ylitarjontaa 3 = ei ylitarjontaa eikä pulaa 4 = pulaa, 5 = paljon pulaa)



6. Rajoittaako osaavan työvoiman saatavuus yrityksen kasvua ja liiketoiminnan kehittämistä?

TAMPEREEN
KAUPPAKAMARI

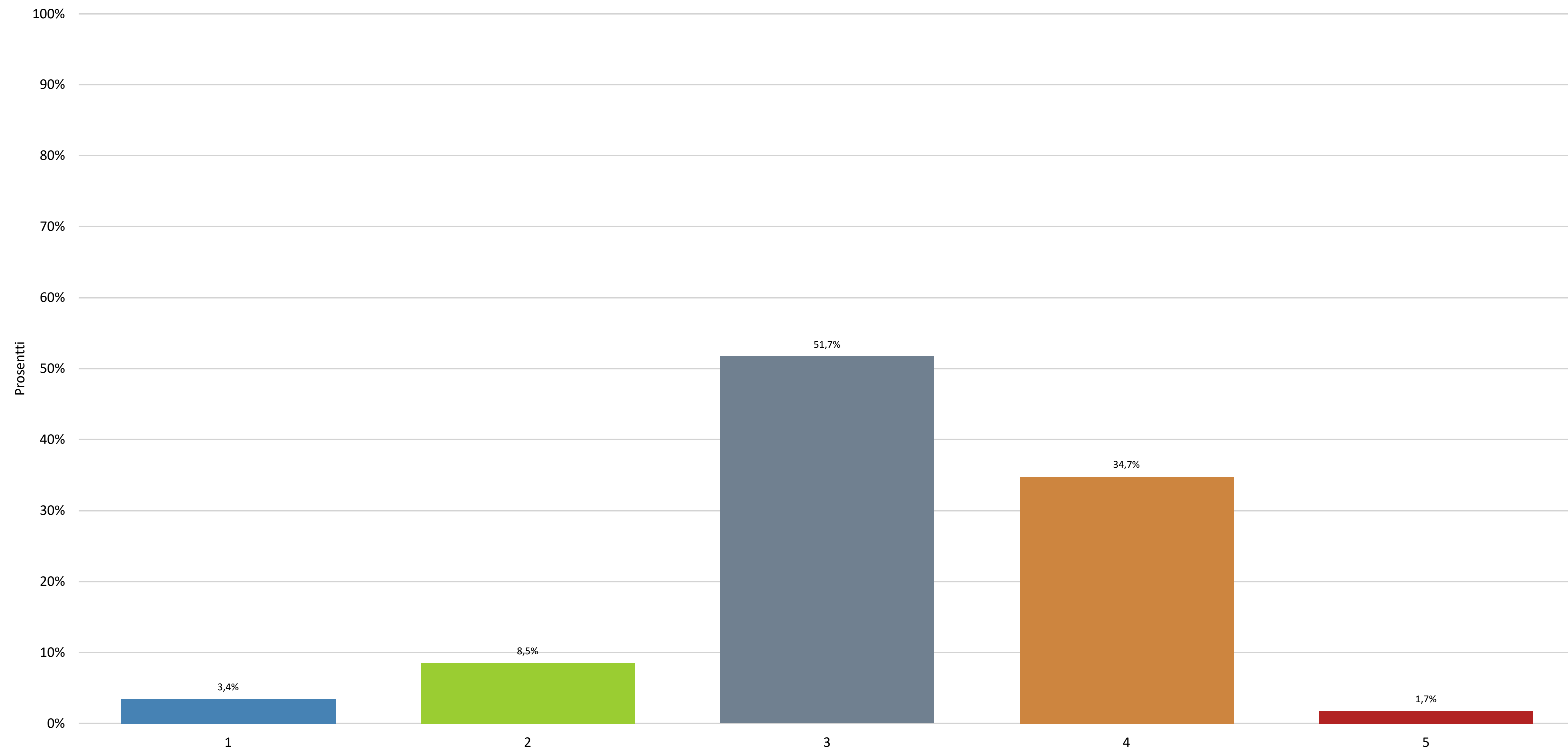
(1 = ei rajoita 2 = rajoittaa vähän 3 = en osaa sanoa 4 = rajoittaa jonkin verran 5 = rajoittaa paljon)



7. Millainen on yrityksenne näkymä lähitulevaisuuden rekryointitarpeesta (seuraavat 6 kk)?

TAMPEREEN
KAUPPAKAMARI

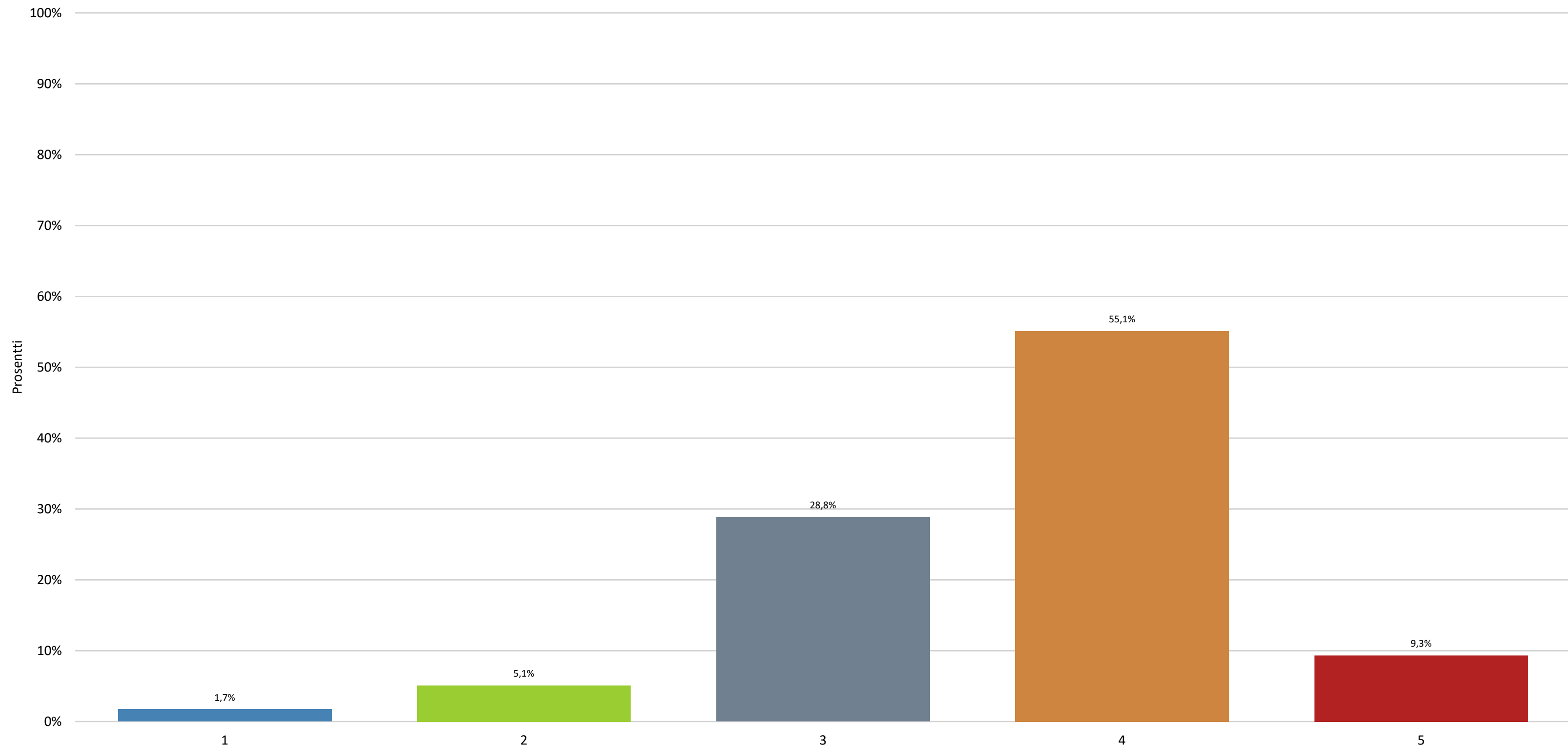
(1 = vähenee merkittävästi 2 = vähenee 3 = ei vähene eikä kasva 4 = kasvaa 5 = kasvaa merkittävästi)



8. Millainen on yrityksenne näkömä tulevaisuuden rekryointitarpeesta (2-3 vuoden aikajänne)?

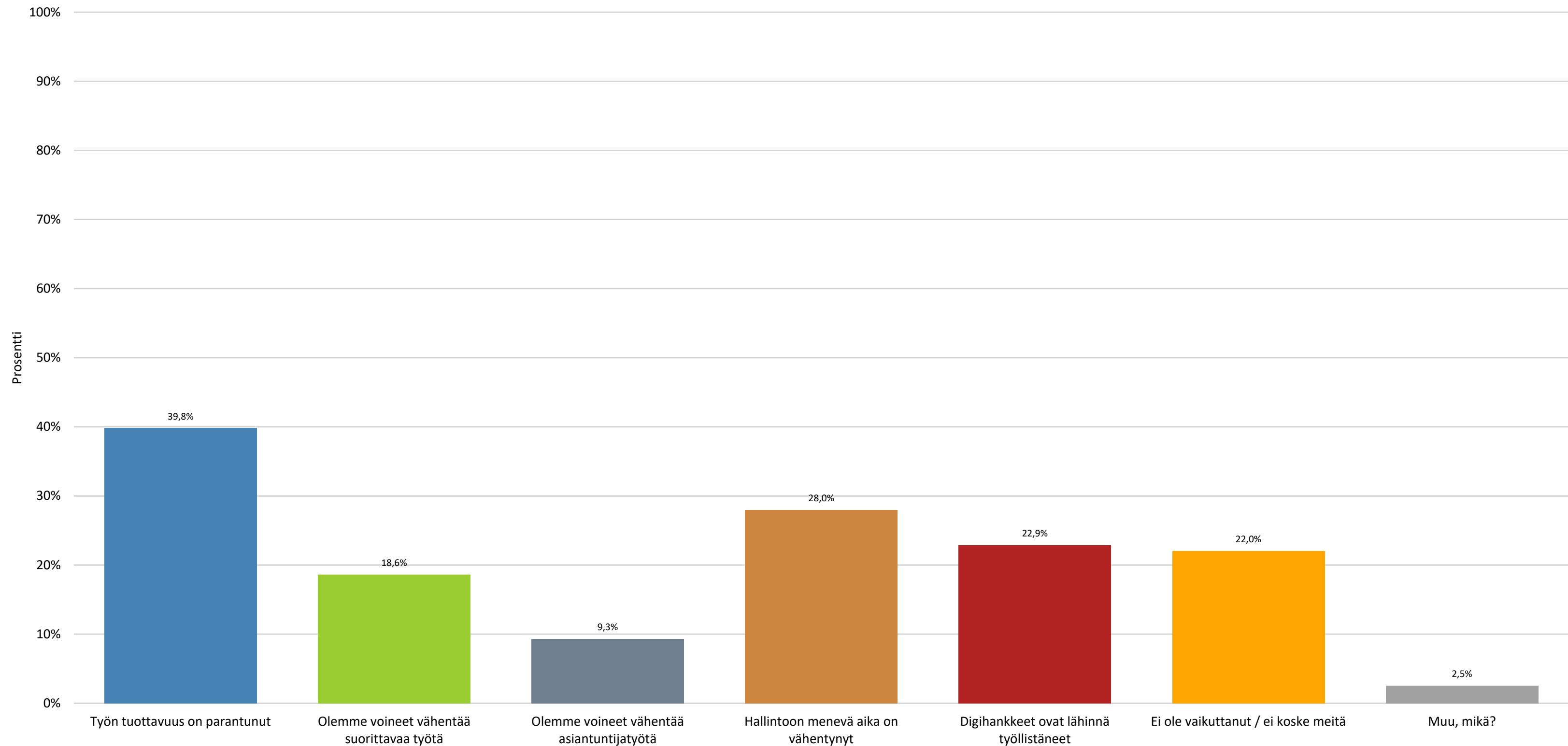
TAMPEREEN
KAUPPAKAMARI

(1 = vähenee merkittävästi 2 = vähenee 3 = ei vähene eikä kasva 4 = kasvaa 5 = kasvaa merkittävästi)



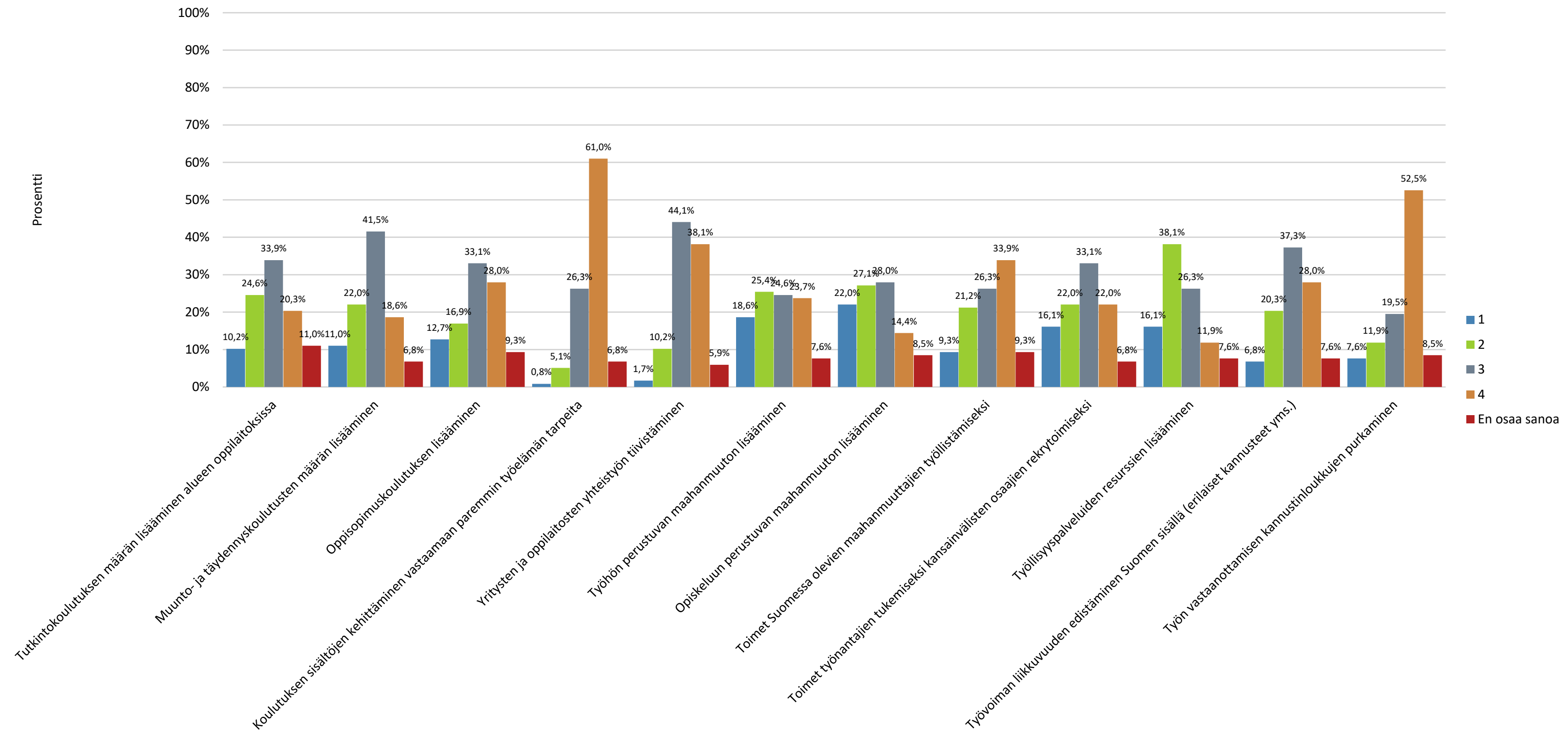
9. Miten digitalisaatio, automatisaatio ja tekoälyn kehitys viime vuosina on vaikuttanut yrityksenne henkilöstötarpeisiin?

TAMPEREEN
KAUPPAKAMARI



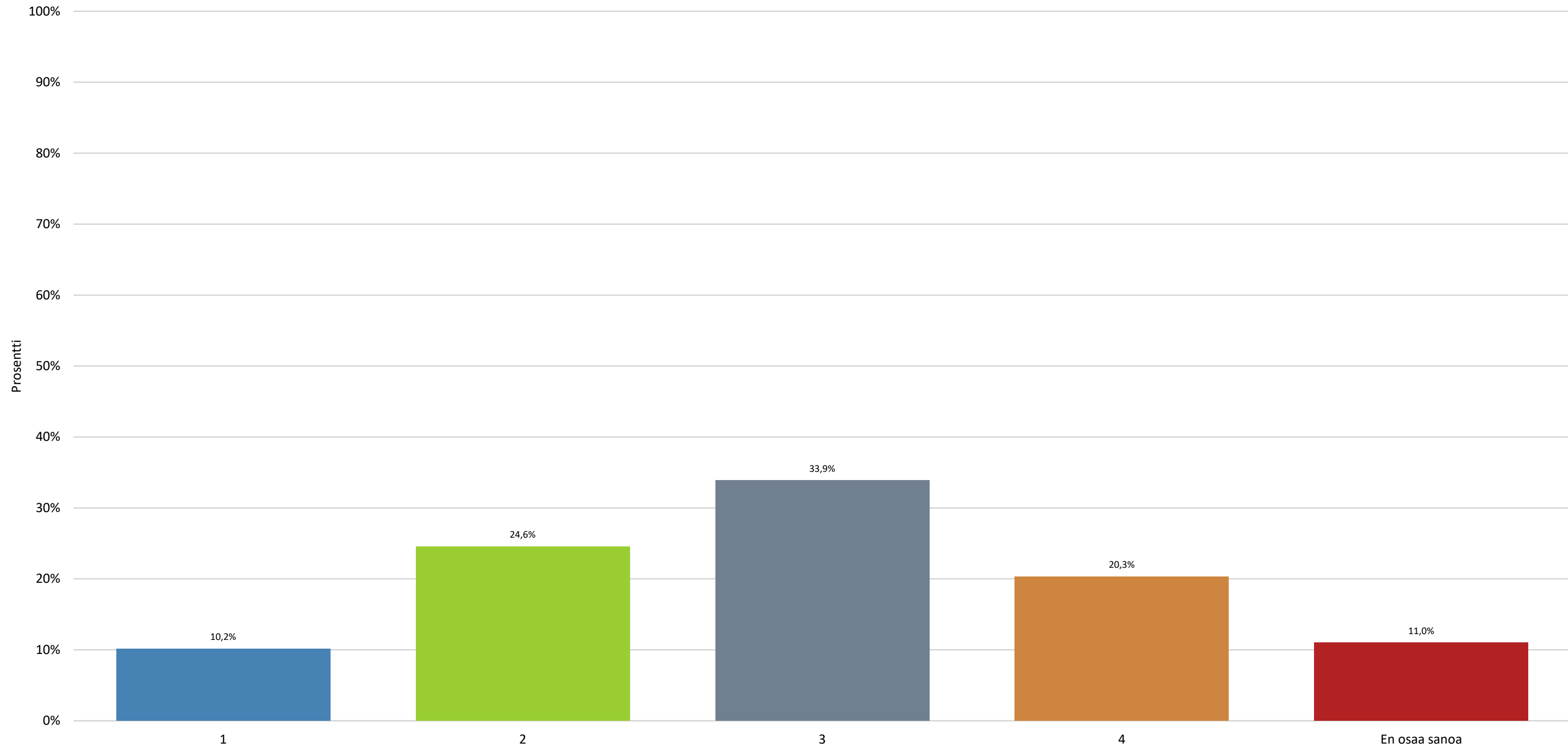
10. Arvioikaa seuraavia vaihtoehtoja keinoina osaavan työvoiman turvaamiseksi?

(1 = ei ollenkaan tärkeä 2 = jonkin verran tärkeä 3 = tärkeä 4 = erittäin tärkeä)

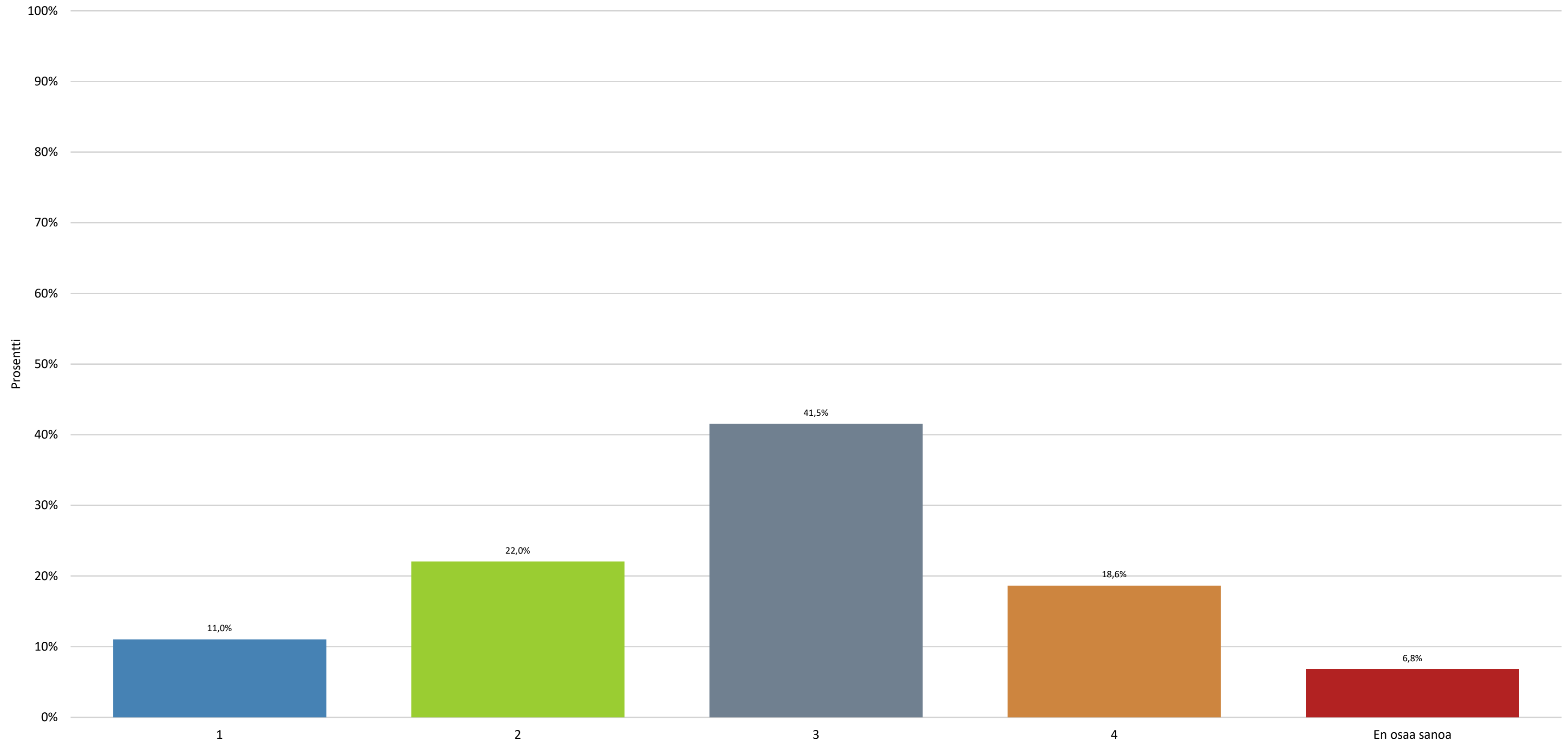


11. Tutkintokoulutuksen määrän lisääminen alueen oppilaitoksissa

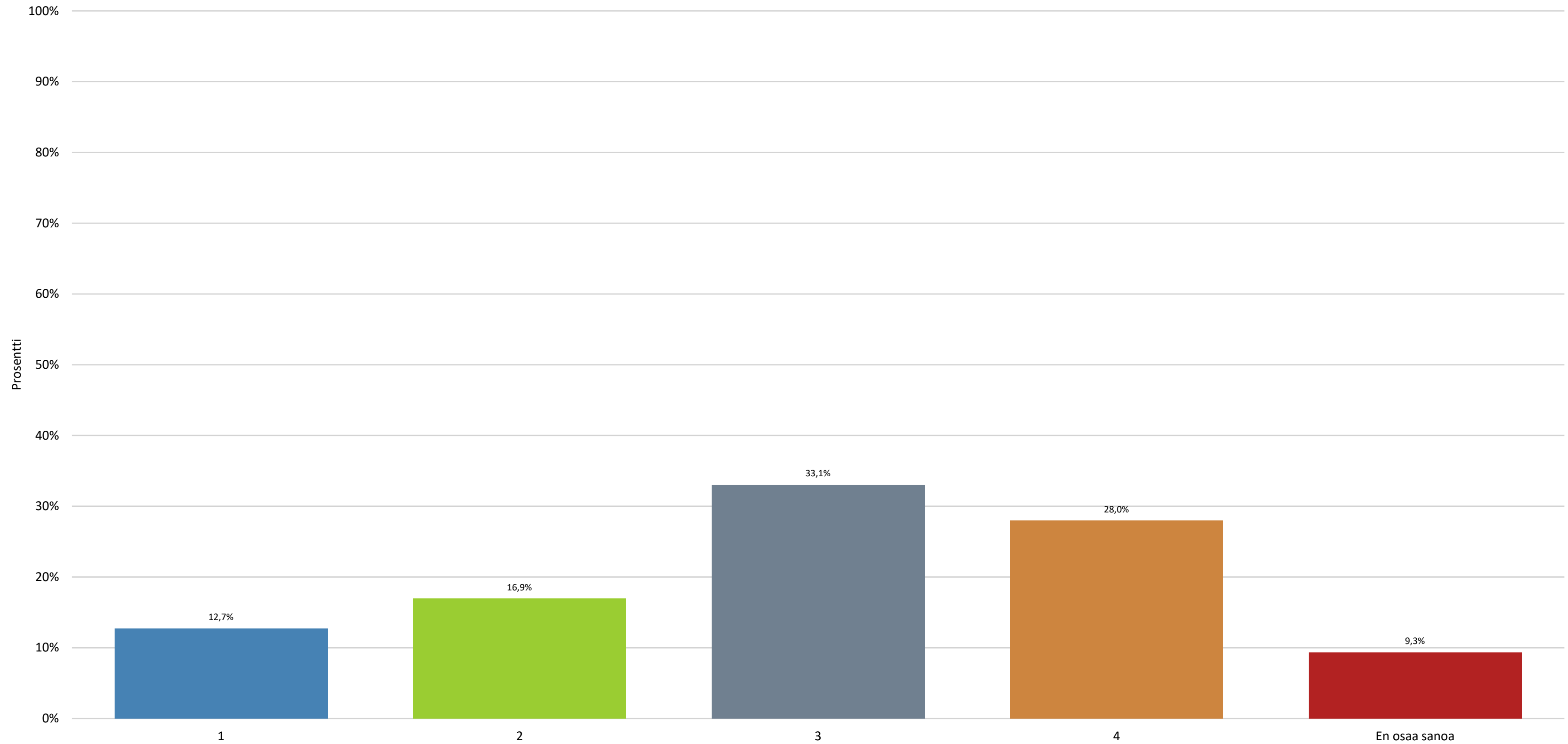
1 = ei ollenkaan tärkeää 2 = jonkin verran tärkeää 3 = tärkeää 4 = erittäin tärkeää



12. Muunto- ja täydennyskoulutusten määrän lisääminen

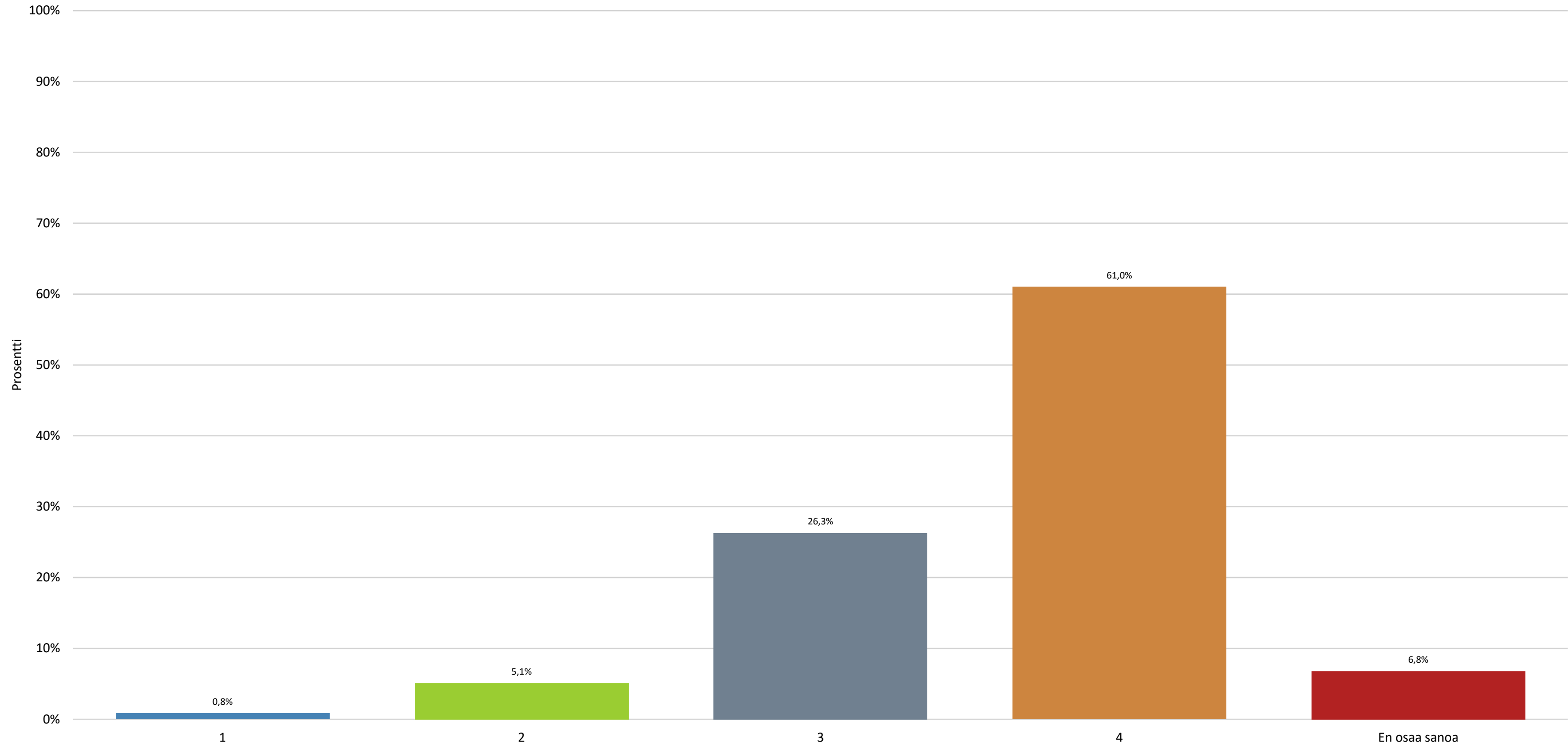


13. Oppisopimuskoulutuksen lisääminen

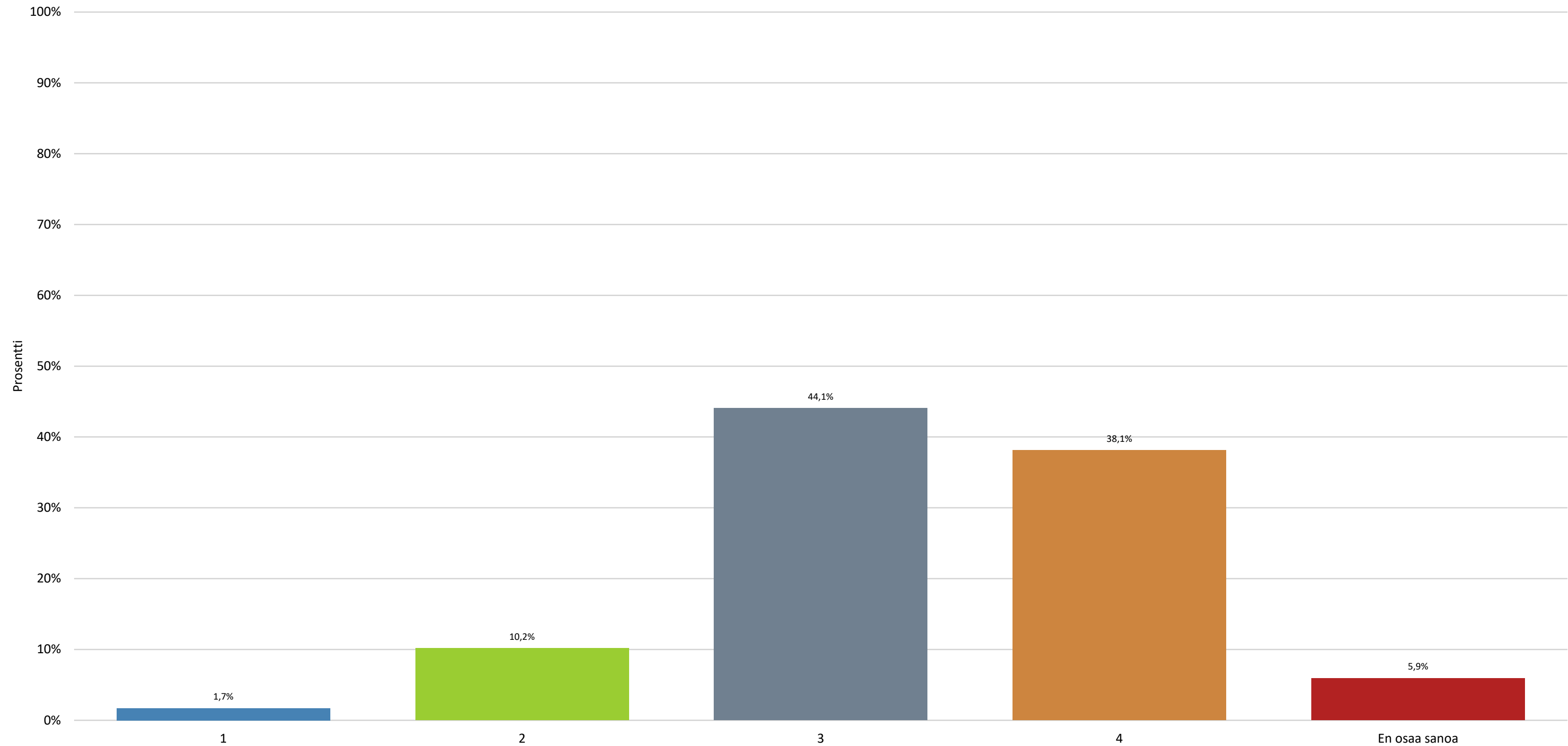


14. Koulutuksen sisältöjen kehittäminen vastaamaan paremmin työelämän tarpeita

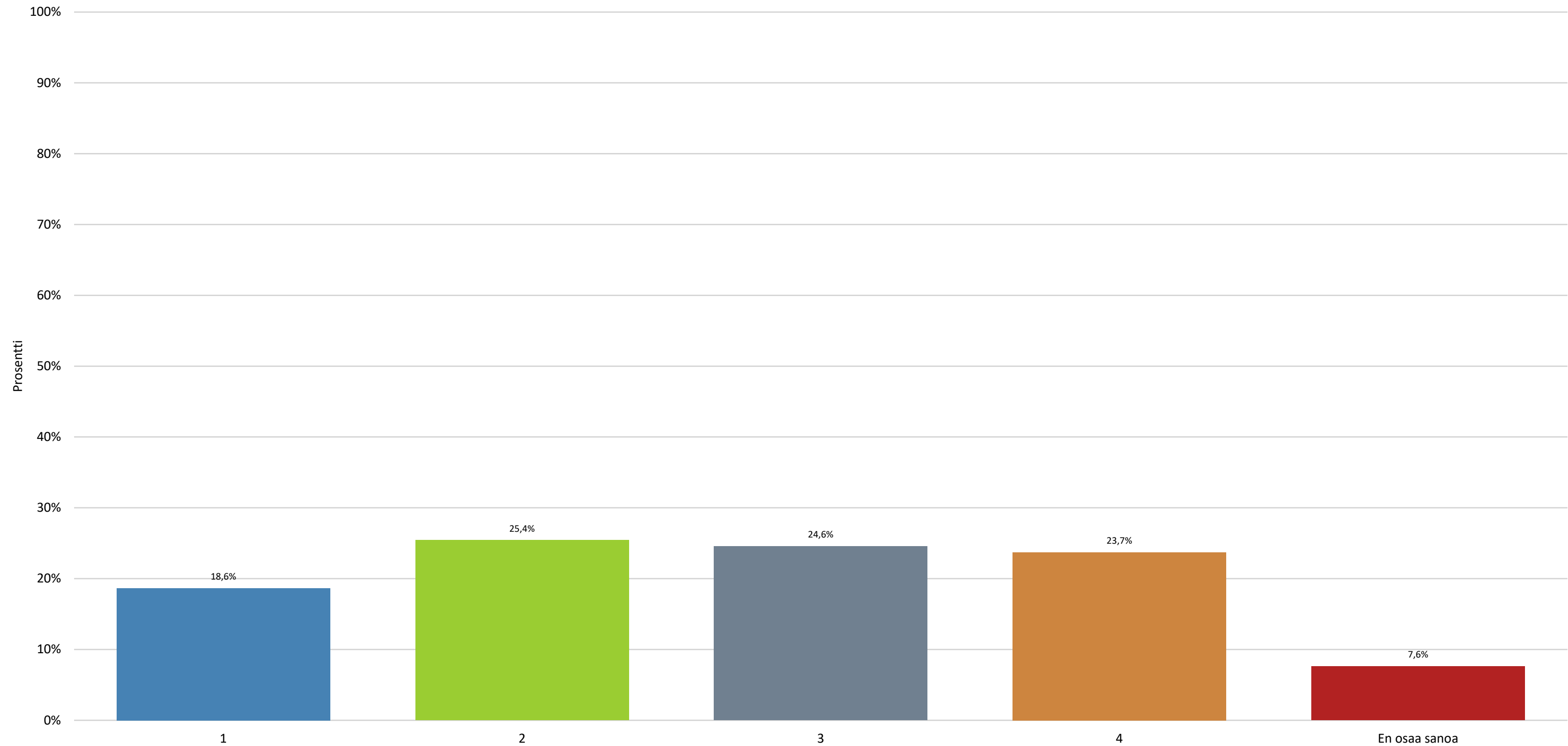
TAMPEREEN
KAUPPAKAMARI



15. Yritysten ja oppilaitosten yhteistyön tiivistäminen

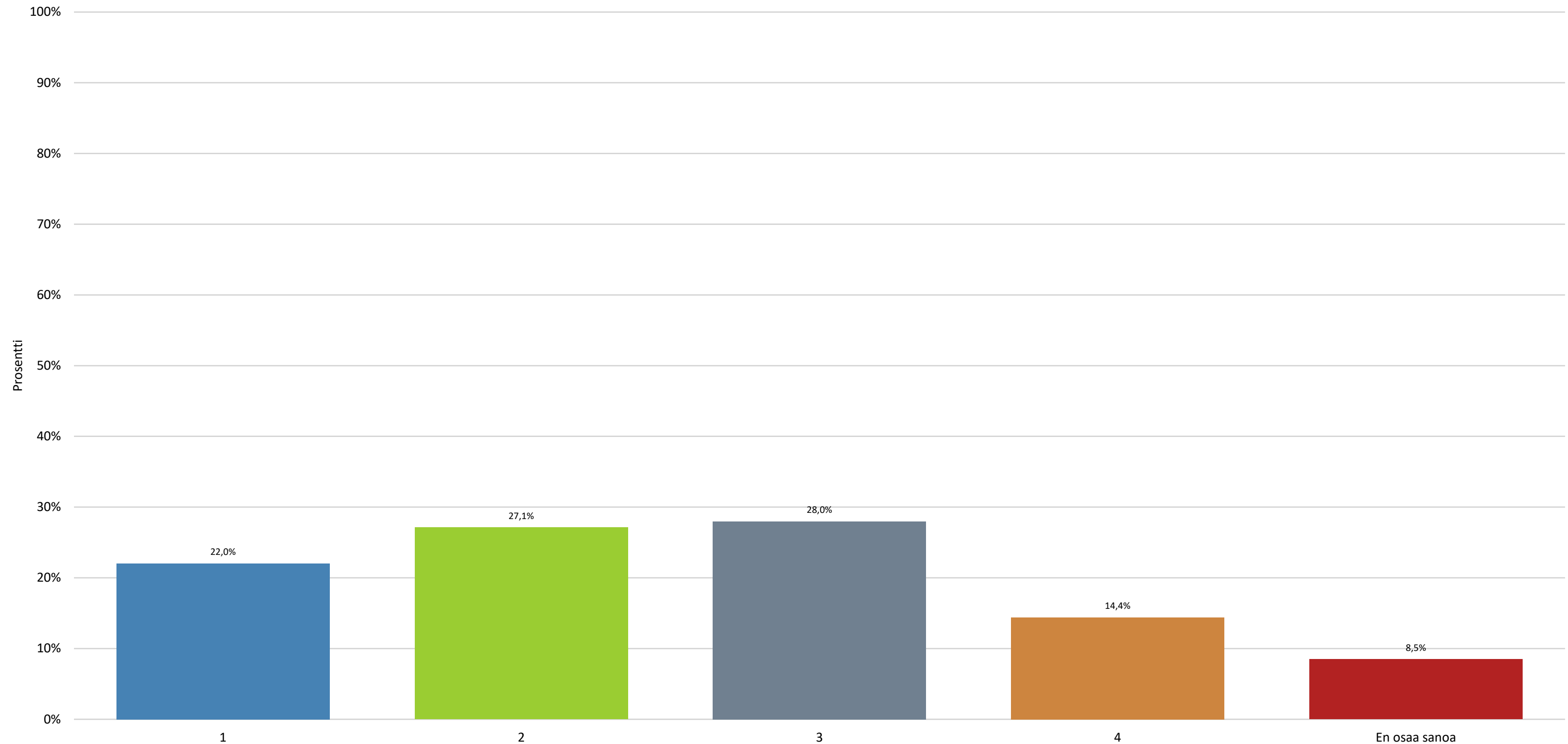


16. Työhön perustuvan maahanmuuton lisääminen

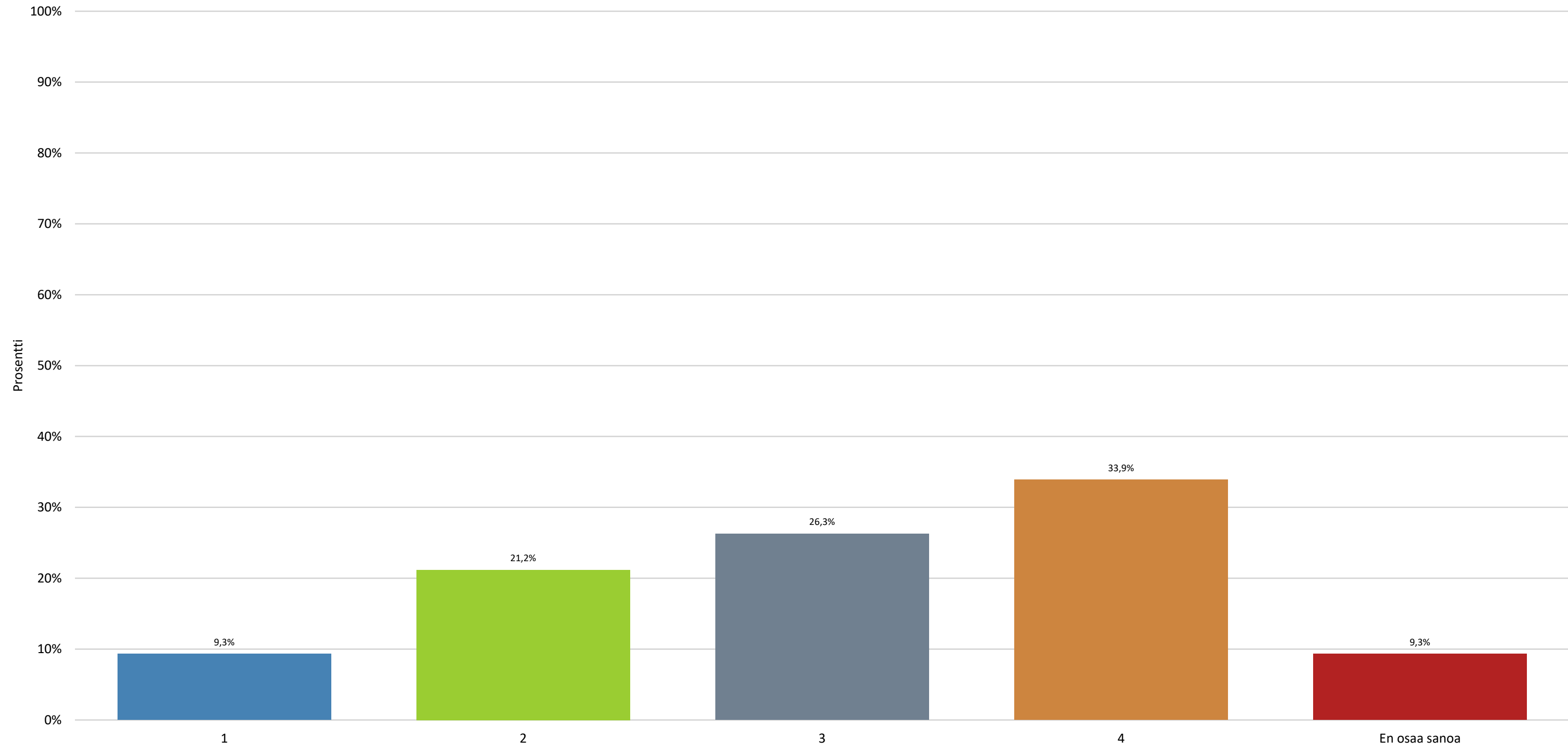


17. Opiskeluun perustuvan maahanmuuton lisääminen

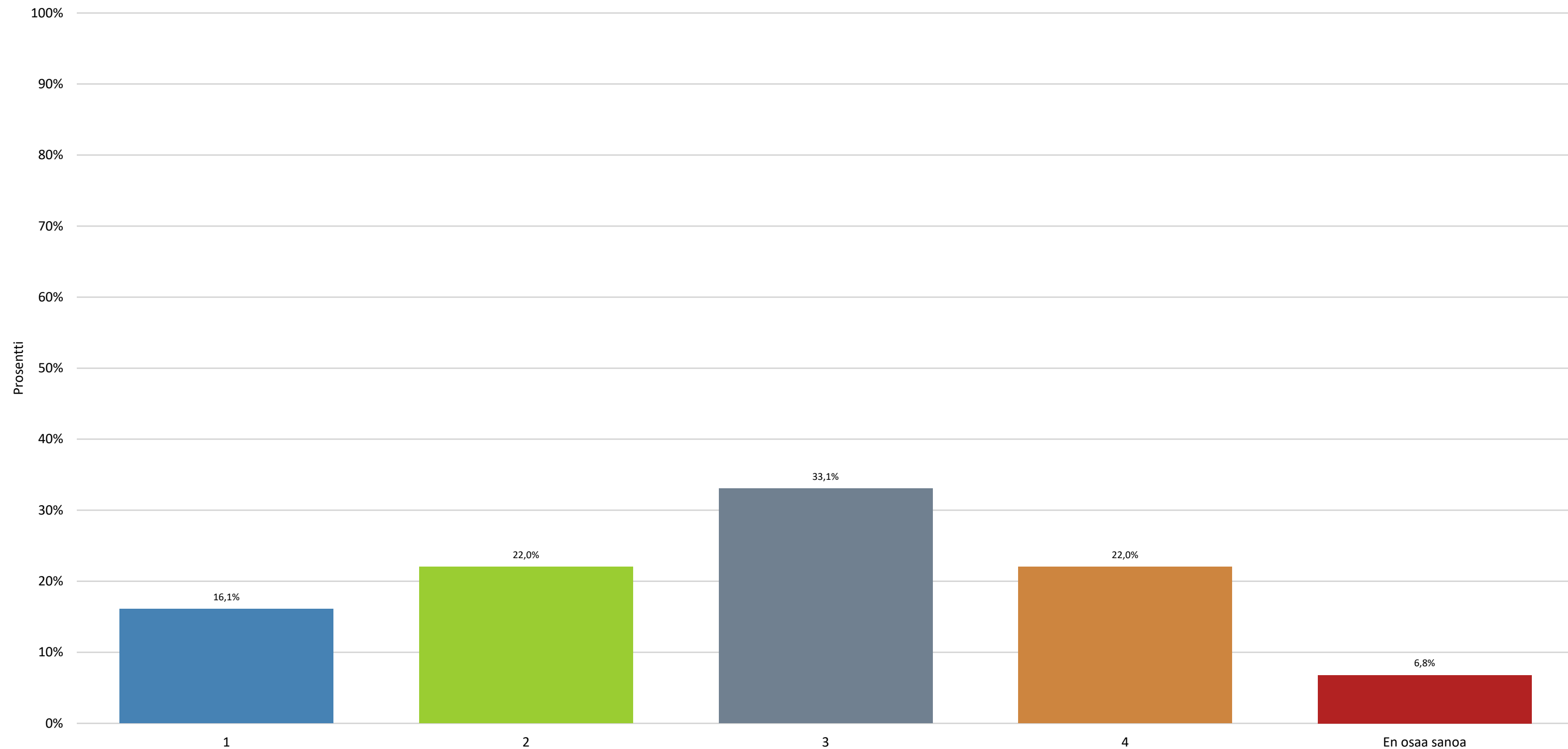
1 = Erittäin huonosti 2 = Huonosti 3 = Ei hyvin eikä huonosti 4 = Hyvin 5 = Erittäin hyvin



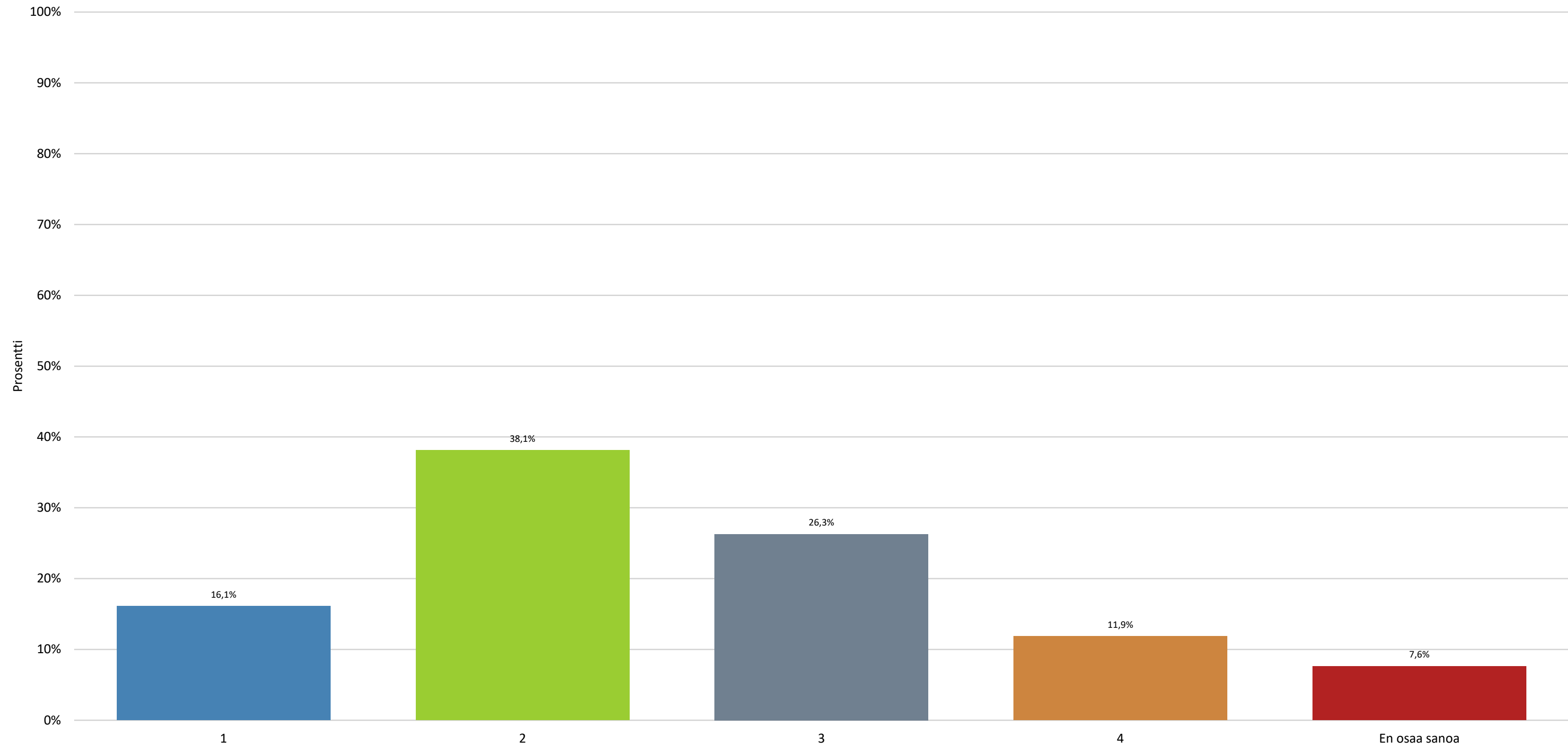
18. Toimet Suomessa olevien maahanmuuttajien työllistämiseksi



19. Toimet työnantajien tukemiseksi kansainvälisten osaajien rekrytoimiseksi

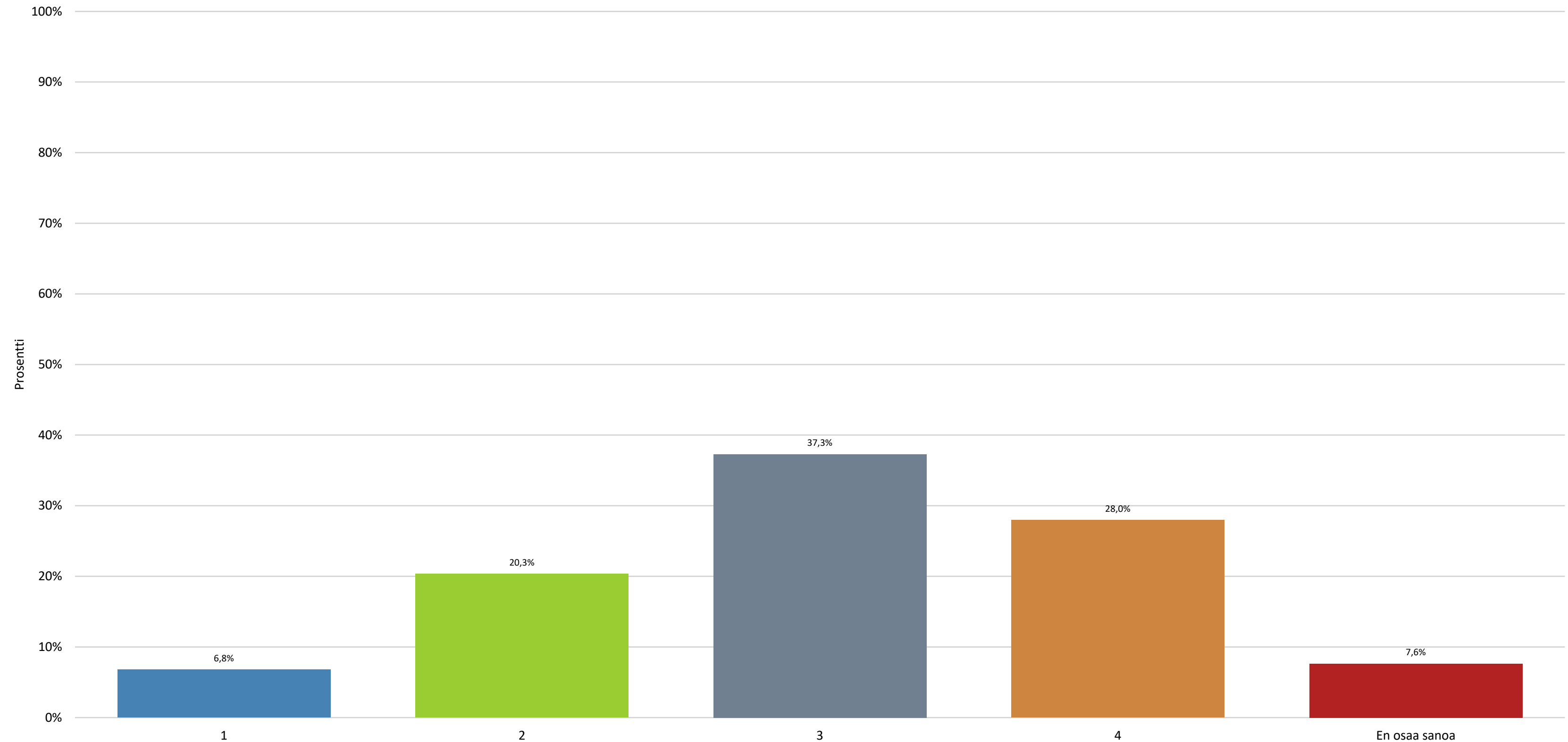


20. Työllisyyspalveluiden resurssien lisääminen

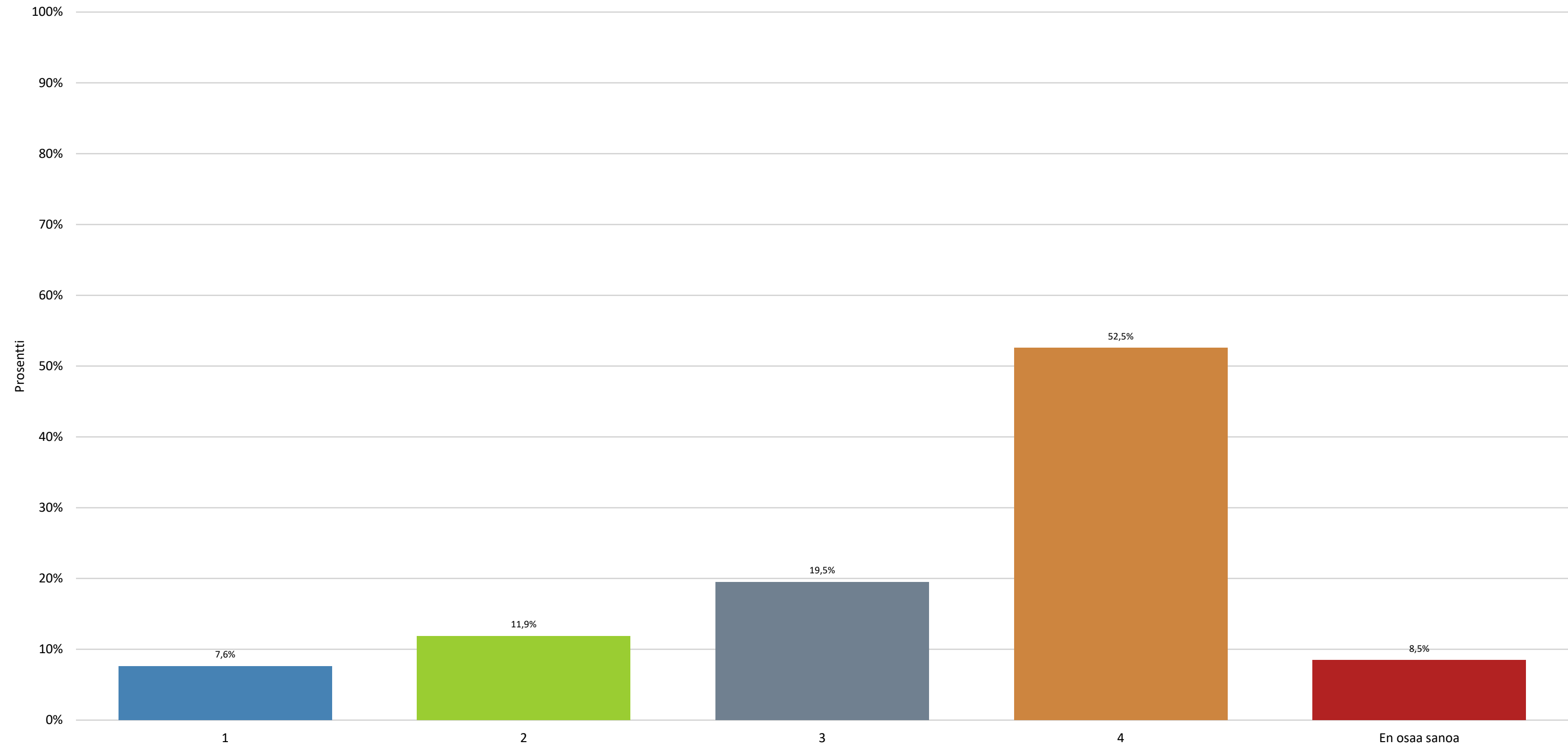


21. Työvoiman liikkuvuuden edistäminen Suomen sisällä (erilaiset kannusteet yms.)

TAMPEREEN
KAUPPAKAMARI

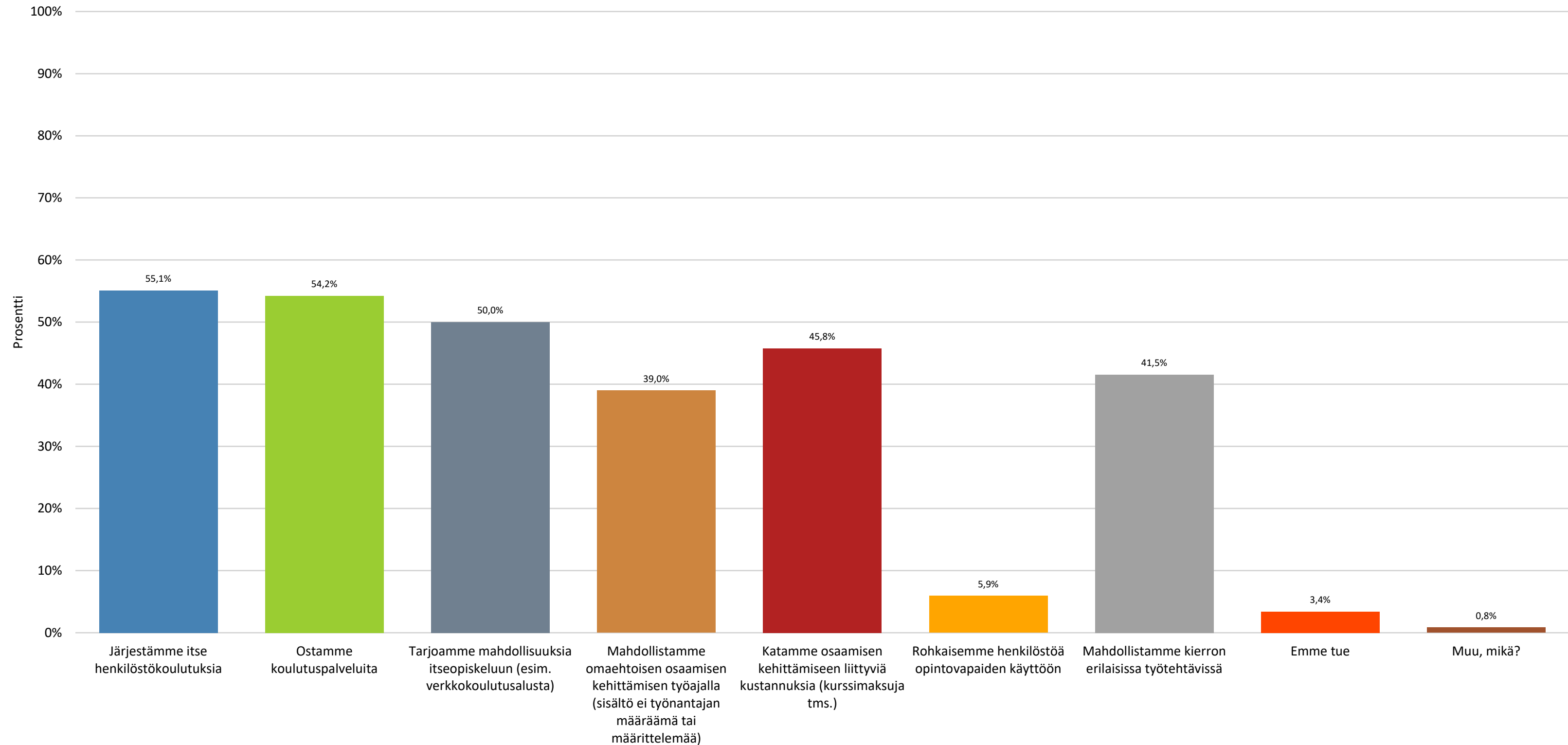


22. Työn vastaanottamisen kannustinloukkujen purkaminen



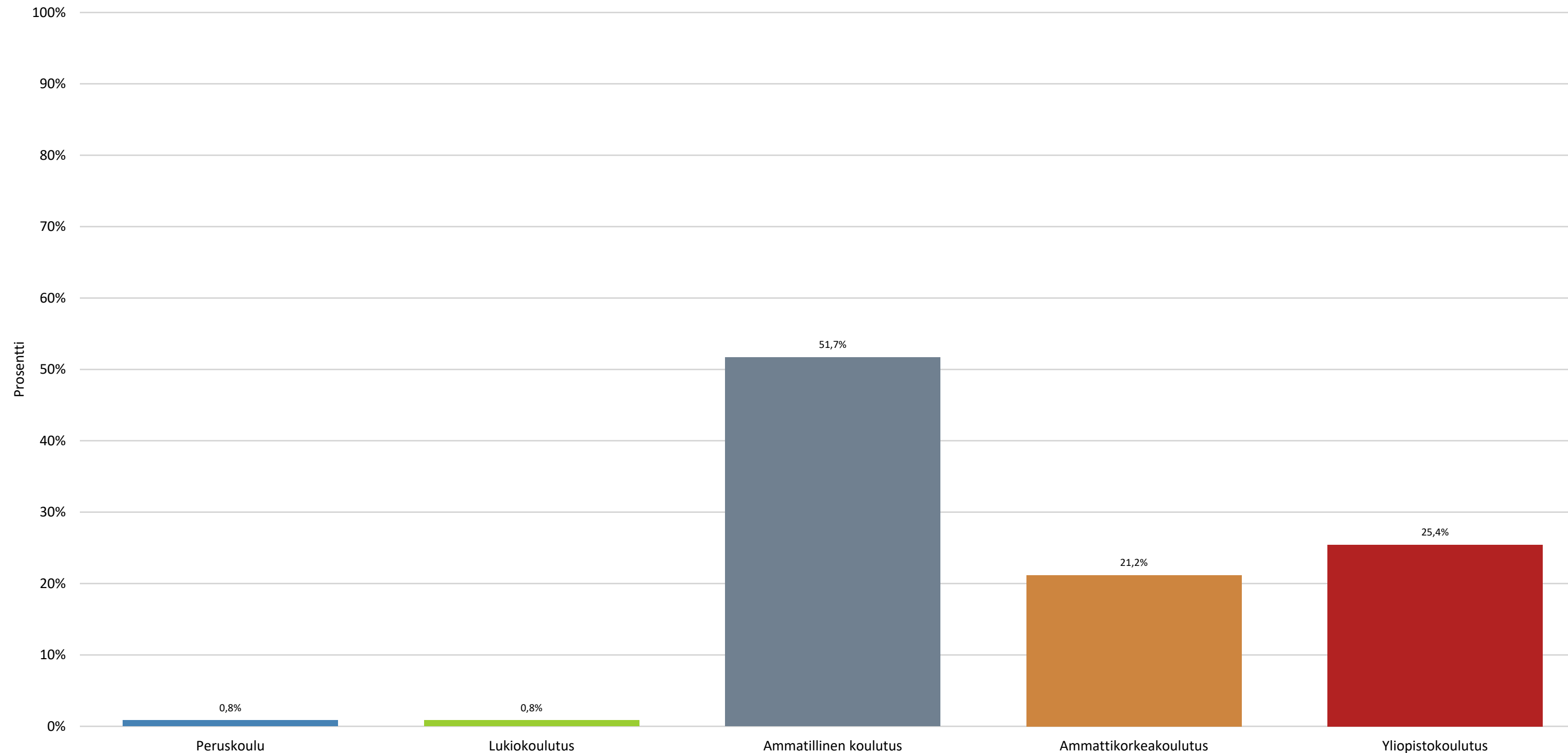
23. Millä tavalla yrityksenne tukee henkilöstön osaamisen kehittämistä?

Valitse kaikki, jotka koskevat teidän yritystänne.



24. Miltä koulutusasteelta valmistuneista osaajista on yrityksessänne suurin pula?

1 = erittäin kielteinen 2 = kielteinen 3 = ei kielteinen eikä myönteinen 4 = myönteinen 5 = erittäin myönteinen



25. Mainitse enintään kolme sellaista ammattinimikettä/ tehtävää, joista yrityksellenne on eniten pulaa

1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Myynti	Rakennusalan asentajat		Tuotepäällikkö	Asentaja		Varhaiskasvatuksen opettaja	Kasvatus- ja ohjauksen perustutkinto, lastenohjaaja	Lähihoitaja	Kaivinkoneen kuljettaja	Maanrakennusmies	
kirjanpitäjä			myyntipäällikkö	sulautetun sw:n osaaja		Energiainsinööri	Kemisti	Ympäristöinsinööri	Johtava konsultti	Järjestelmäarkkitehti	Ohjelmistokehittäjä
Sähköasentaja	Automaatioasentaja		Design Engineers	Product Managers	Project Managers	Asentaja			Myynti		
Asentaja			LVI-asiantuntija / -valvoja	Sähköasiantuntija / -valvoja	Projektipäällikkö / -johtaja	Asentaja	Sähkömies	Hitsaaja	AV viestintä		
Mattoasentaja	Laatta-asentaja	PArkettiasentaja	Tarjoilija	Kokki	Vuoropäällikkö	Koneistaja (sorvaaja)	Koneistaja (jyrsinkoneen käyttäjä)	Tehdastyöntekijä (valimotyöntekijä)	Tuotannon suunnittelu	CAD suunnittelija	Automaatio-osaaja
Tekniikan alan opettaja			Automaatioasentaja	Matka-asentaja		Ravintolatyöntekijä			Ohjelmistosuunnittelija	Ohjelmistotestaaja	Projektipäällikkö
Logistiikkatyöntekijä			Taloushallinnon asiantuntija	Palkka-asiantuntija		mainosasentaja / kädentaitajat			Teollinen muotoilija		
Pilviarkkitehti, senior	Data engineer		Asentaja	Yritysjärjestelyt ja verotuksellinen osaaminen		Ohjelmistokehittäjä			Markkinoinnin ammattilainen	Myyjä	
Tekninen myyjä	Varastotyöntekijä		Palkkahallinnon asiantuntija	Kokoonpanijat , ei konepaja	Työnjohtajat	automaatiojärjestelmille / front end / back end			konsultti		
Projektipäällikkö	Suunnittelija		Asentajat	Kokoonpanoasentaja	Kokoonpanoasentaja	Nosturin kuljettaja	Kuorma-auton kuljettaja	Kuormausnosturiauton kuljettaja	Taksinkuljettaja		
verhoilija	cnc-osaaja	puuseppä	Kokoonpanoasentaja	ohjelmistokehittäjä	tekninen back end osaaja	Koneenrakennusinsinööri	Metallialan suorittava työntekijä		Ei itseasiassa ole pulaa	Ohjelmoijien saattavuus on hyvää ja samoin muun henkilöstön	Myös tekoäly vähentää rekryointitarpeitamme
Sulautettujen ohjelmistojen kehittäjä	RF- ja mikroaaltosuunnittelija	Ohjelmistoarkkitehti sekä sulautetut järjestelmät että käyttöliittymät	ohjelmistokehittäjä	tuotekehittäjä	Sovellusasiantuntija	Suurtaloukokki	Dieettikokki		Aerosolikoneenhoitaja	pakkaustyöntekijä	
Tarjoilija	Kokki		vaatturi	lähihoitaja	bioanalytikko	Koneasentaja sisältäen sähkötekniikan	Neuloja		suomen kielen opettaja		
Rakennustyöntekijät	Kuorma-autonkuljettajat	Siivoajat	lähihoitaja	Levyseppähitsaaja	Koneistaja	Kiinteistöhuolto			Maalaja (teollisuuden märkämaalauks)	Koneistaja	Hitsaaja
Rakennesuunnittelija	Järjestelmäpiirikehityksen asiantuntijoita		lähihoitaja	Sömmerska		kiinteistökirjanpitäjä			automekaanikko	autokorimekaanikko	
Asiakasvastaava			e ole	e ole	e ole	rakennusvalvonta	lastentarhan opettaja	kirjanpidon johtotehtävät	Koneistaja	Kunnossapitoasentaja	Huoltoasentaja
autonkuljettaja			työnjohto	Asentaja	Koneen kuljettaja	Tällä hetkellä ei ole pulaa			Kaavoitusarkkitehti	Eläinlääkäri	
	Kiinteistöjen olosuhdeasiantuntijat ja asentajat	Kiinteistöalan asiantuntija henkilö (AMK / Yliopisto koulutus)	Raskaankaluston asentaja	Koneenkuljettaja	Kiorma-autonkuljettaja	Automaatioasentaja	Mekaaninen asentaja	Varastotyöntekijä	Automaatiosuunnittelija	Sähkösuunnittelija	Päasuunnittelija
Rakennustyö henkilö			Koneenkuljettaja	Asiakastyö		Kielitaito	Jätjestöosaaminen	Suhdetoiminta	Laitoshuoltaja	Kodinhoitaja	Kotisiivoaja
Ohjelmistokehittäjä			Asiakastyö	Lomittaja	Eläinlääkäri	kirjanpitäjä	Palkanlaskija		Talusojohtaja	Kirjanpitäjä	Tuottaja
Hitsaaja	Koneistaja	Asentaja	Lomittaja	Liikenteenhoitaja		Varastotyöntekijät			Talousosaamista	Atk	Juridiikka
Ammattirakennusmies	Ammattilaatoittaja		Liikenteenhoitaja	saksankielentaitoinen	Huolitsija	Sähköinsinööri			Koneistaja	Ompelija	
Ohjelmistokehittäjä	Tietoturva-asiantuntija		ohjelmistoinsinööri, sulautetut järjestelmät	devops insinööri	testausinsinööri	cnc-koneistaja			Tarjoilija	Apulaisravintolapäällikkö	

29. Kuvailkaa omin sanoin, miten osaavan työvoiman saatavuus näyttäytyy yrityksellenne ja kuinka olette tilannetta pyrkineet ratkomaan?

Vaikea löytää b to b myyntiin osaajia

koulutamme itse työntekijämme, jotka opiskelevat aikuiskoulutuksessa samaan aikaan ja oppisopimuksella

Olemme erittäin työvoimaintensiivinen yritys, jossa myös työn vaihtuvuus on paikoin runsasta. Työ vähenee joka vuosi, mutta samaan aikaan meiltä eläköityy suuret määrät. Tarve on jatkuva mutta se vaihtelee voimakkaasti kausittain.

Olemme panostaneet rekrytointiin, perehdytykseen, esimiestyöhön ja työn viihtyvyyteen hyvin tuloksin.

Suunnittelualalla on jo pitkään ollut tilanne, missä tiettyjen alojen osaajia (mm. geo ja siltasuunnittelu), ei ole tarjolla.

Sisäistä koulutusta, toisaalta tarve ei ole suuri, koska markkina näyttää laskevan tällä hetkellä

Työnhakijamäärät eivät ole palautuneet vieläkaan samalle tasolle kuin mitä ne ovat olleet ennen korona-aikaa. Työnhakijoiden hukataan valitettavan paljon yrityksen aikaa ja resursseja sellaisten hakijoiden kanssa, jotka hyvästä työkyvystään huolimatta eivät halua työllistyä. Yrityksellä menee myös rekrytointiprosesseissa suhteettoman paljon aikaa ulkomaalaisten hakijoiden käsittelyyn, joilla ei ole tarvittavaa valmiutta niihin tehtäviin joihin haetaan tekijöitä. Oikeanlaisen työvoiman saatavuuden suurin ongelma tällä hetkellä on kannustinloukut, joiden vuoksi se työvoima, jota yritys tavoittelee ei hakeudu töihin. Maahanmuuttajataustaiset ylityöllistävät, eikä sitä työvoimaan ensisijaisesti tällä hetkellä tarvita vaan nimenomaan suomalaista työvoimaa olisi tarve saada työllistettyä. Lisäksi nuorten osalta, ammatillinen koulutus ei tue nuorten työllistymistä, ei opeta työelämätaitoja. Liian paljon on nuoria kipuilemassa työelämän kynnyksellä sellaisia, joille ei ole kasvatuksessa/opetuksessa opetettu mitään elämänhallintataitoja, työelämän pelisääntöjä taikka vastuunkantoa. Kaikkia on ohjattu myös digimaailmaan aivan liikaa, mikä työelämässä johtaa suuriin ongelmiin silloin kun vaaditaan keskittymistä kädentaitoja vaativiin työtehtäviin taikka ylipäättään keskittymistä töiden tekoon. Nuorten pahoinvointi ja irrallisuus työelämäruutiineista aiheuttaa suuria kustannuksia yrityksille, olisi hyvä ymmärtää ettei yritykset ole sosiaalitoimijoita vaikkakin niiden virkaa joutuvat nyt toimittamaan. Yritykset joutuvat kantamaan liiallista yhteiskuntavastuuta sellaisilla osa-alueilla missä niiden ei liiketoiminnan kannalta tarvitsisi toimia, kustannukset näistä johtavat taas yritysten heikompaan menestykseen ja ohjaavat myös pois päin mm. nuorten työllistämistä koska aika, resurssi, jaksaminen jne eivät riitä.

Sopivaa osaajaa on vaikea löytää. Koitamme kasvattaa pienen yrityksen tunnettuutta, jotta hyvät hakijat kiinnostuisivat

Olemme tehneet suoria rekrykampanjoita eri maihin ja niitten kautta saatu huippuosajia Suomeen.

Osaavan henkilöstö resurssin saanti toimii kasvun rajoitteena useammassa toimipisteessämme.

Työvoiman saatavuus edellyttämällämme koulutus- ja kokemustasolla on hyvä keskimäärin, mutta usein osaaja asuu "väärässä" paikassa eikä muuttohalukkuutta työn sijainnin perusteella ole tai palkkapyynnöt ovat kohtuuttomia. Olemme ratkoneet asiaa etätömahdollisuuksia lisäämällä ja palkkoja korottamalla, mutta tämä tulee kalliiksi eikä tuota parasta luovuutta omasta porukasta, kun kohtaamista konttorin lounas- ja kahvipöydässä ei tapahdu. Osa jopa pilaa ilmapiiriä luulemalla, että etätöyön salliminen tarkoittaa, ettei kotoa tarvitse poistua mihinkään.

Olemme hakeneet osaavia ohjelmistokehittäjiä.

Pienen yrityksen on vaikea löytää erityisosaajaa tehtäviin joita on yrityksessä esim vain yksi. Suuremmat työnantajat laajoilla mahdollisuuksilla vie voiton usei.

na

Osaavia ihmisiä tarvitaan ja työkokemusta rakentamisesta täytyy olla pohjalla. Valmistuvia tai jonkin ajan kuluttua valmistuvia alan opiskelijoita hakee jonkin verran avoimiin tehtäviin. Se ei yleensä asiakkaille riitä, vaan kaivataan työkokemusta ja erilaisia pätevyymisiä. Myös hankereferenssejä vaaditaan ja valmistuvilla niitä ei ole ehtinyt kertyä. Rakennuttamisen tehtäviin olevia oppiaineita voisi olla enemmän jo opiskeluaikana. Työkokemuksen kautta on tällä hetkellä lähes ainoa mahdollisuus löytää vaaditun osaamisen ja kokemuksen vaatimukset täyttäviä ihmisiä.

Lähinnä rekrytointeja tehdessä osaavaa asiantuntijaa on todella vaikeaa löytää

Esim osaavia hitsaustaitoisia työntekijöitä ei tahdo millään löytyä siksi olemme palkanneet vuokramiehiä Virosta

Koulutus- ja oppisopimuksia lisäämällä

29. Kuvailkaa omin sanoin, miten osaavan työvoiman saatavuus näyttäytyy yrityksellenne ja kuinka olette tilannetta pyrkineet ratkomaan?

Terveydenhuollon tietojärjestelmäosaajia on tässä maassa rajattu joukko. Regulaatio lisää osaajapulaa entisestään. Olemme pyrkineet itse kasvatamaan osaamista ja ottaneet työhön nuoria vastavalmistuneita henkilöitä tai muuntokoulutuksen käyneitä terveydenhuollon ammattilaisia.

Muuntokoulutuksen kautta harjoitteluun meille ja sitten työhön

Speacialbransch där det inte finns färdigt kunnande. Läroavtal har fungerat bra.

Olen sivutoiminen yksinyrittäjä ja eläkeläinen ei minkäänlaisia laajentumistarpeita

Töitä olisi moniosaajille kaikissa työtehtävissä .Oppisopimus ja työssäoppimisen kulttuuria on painotettava erityisesti.Vuorovaikutus opetuksen ja tarvittava n oppimistarpeen välillä puutteellista.Työn kiinnostavuutta ja työtapoja muokkaamalla saadaan työntekijä kiinnostumaa ja tuottamaan.

Hyviä kuljettajia ei ole vapailla markkinoilla, koska he ovat jo töissä. Tredun kanssa teemme yhteistyötä kuljettajien koulutuksessa ym.

Rekrytointi on todella haastavaa, koska työnantajat kilpailevat työntekijöistä. Yli puolet työntekijöistämme on muualta kuin Suomesta kotoisin, ja jatkuvana vaikeutena on heidän pysyvä asettumisensa Suomeen, koska puolisoille ei löydy töitä. Sama tilanne on monella suomalaisella työntekijällä. Monia vastavalmistuneita opettajia olemme menettäneet heidän muuttaessaan ulkomaille puolison työn vuoksi.

Olemme palkanneet monia opiskelujensa loppuvaiheessa olevia opiskelijoita ja tarjonneet vakituisia työpaikkoja heti valmistumisen jälkeen. Olemme myös ottaneet oppisopimusopiskelijoita ja tarjonneet työssäoppimispaikkoja alan opiskelijoille. Henkilöstöedut, koulutussuunnitelma.

Käytetty headhunteria päteväen löytymiseen.

Tällä hetkellä on hyvin tarjolla nuorta ja koulutettua henkilökuntaa, soveltuvaa työkokemusta heillä kuitenkin niukasti.

Työvoimaa on saatavissa kohtuullisesti, mutta osaamistaso on liian usein niin alhainen, että sellaiselle työvoimalle ei ole käyttöä.

Aiemmin työmarkkinoilla on ollut sekä kouluista valmistuvia, että jonkun aikaa työelämässä olleita ja alan kokemusta omaavia työntekijöitä. Tämä on mahdollistanut sen, että eri vaatimustason tehtäviin on pystytty rekrytoimaan tarvittavalla osaamisella olevia henkilöitä. Nykyään lähes kaikki rekrytoitavat tulevat suoraan ammatillisesta koulutuksesta ja alan työkokemusta ei ole. Perehdytysjaksot ovat pidentyneet ja työnjohdon ajasta entistä suurempi aika menee perehdyttämiseen, jolloin muiden työntekijöiden tukemiseen jää valitettavasti vähemmän aikaa.

Juuri tällä hetkellä ei ole akuuttia pulaa, mutta 2025 ... 2026 tarvitsemme lisää osaajia

Käytämme tarvittaessa freelancer ja jo eläköityneitä henkilöitä paikkaamaan

Yritys joutuu kouluttamaan työntekijät itse.

Rekrytoimme reilu vuosi sitten kiinteistönhuoltoon henkilön. Teimme yhteistyötä työvoimaviranomaistenn kanssa. Valitettavsti meille lähetetyt hakijat olivat laadultaan niin huonoja, selvästi työtä vieroksuvia ja jopa samaan aikaan tukia nostavia ja pimeitä töitä tekeviä, että hakuprosessi oli pelkkää ajan hukkaa. Onneksi löysimme tehtävään henkilön meidän omien kontaktiemme kautta

Yhteistyö VAAOn kanssa ja harjoittelijoiden käyttö (ja työllistäminen)

Käsittelyt pitkittyvät, työt kasaantuvat, kehittäminen hidastuu

Työpaikkojen houkuttelevuutta on pyritty nostamaan, somemainontaa ja kampanjoita lisätty

Tällä hetkellä työvoiman saatavuus on suhteellisen hyvä, käytämme kuitenkin ulkopuolisia palveluntarjoajia joissakin digitaalisuuteen ja tekoälyyn liittyvissä tehtävissä.

Nykykoulutuksella valmistuu työntekijöitä, joilla ei ole todellisia taitoja. Yritysten pitäisi kouluttaa ja kun saat hyvän henkilön koulutettua, hän työllistyy yrityksiin, jotka maksavat enemmän kuin muut. Olemme pyrkineet varmistamaan, että työntekijöillä on edellytykset osata tehtävänsä.

29. Kuvailkaa omin sanoin, miten osaavan työvoiman saatavuus näyttäytyy yrityksellenne ja kuinka olette tilannetta pyrkineet ratkomaan?

Veltoja puolinkuvia nuoria miehiä käy haastatteluissa, joita ei kiinnosta työnteko. Nuoret naiset ja opiskelijat ovat parhaita.

Asiantuntijamme työskentelevät tyypillisesti osana asiakkaan organisaatiota. On hyvin tyypillistä, että asiakkailla on moninaisia organisoitumisen ja johtamisjärjestelmää liittyviä ongelmia, epäpätevyyttä ja muita henkilöstön osaamiseen liittyviä ongelmia, jotka vaikeuttavat asiantuntijoiden työtä ja vaikuttavat työn kuormittavuuteen. He tarvitsisivat tuekseen johtavia konsultteja, jotka osaisivat hallita asiakkaiden tarpeiden ja osaamattomuuden aiheuttamaa ristiriitaa asiakasta valmentaa ja auttaa ja samalla mahdollistaen asiantuntijoiden ydinosaamisen parhaan mahdollisen hyödyntämisen.

Meillä ei ole osaavan työvoiman puutetta.

Suunnitteleme tuotannon ohjaamisen kehittämistä ja automatisointia

Toimialan markkinassa tapahtui voimakas muutos 2023. Ennen tätä osaavan henkilöstön rekrytointi on oli suurin este kasvulle. Sen jälkeen uusien asiakkuuksien löytäminen on ollut suurin este kasvulle. Emme ole panostaneet aktiivisesti rekrytointiin.

Muotoilijoita on tarjolla, mutta hyvät ovat vähissä. Ja vielä vähemmän on tarjolla hyviä, jotka haluavat työskennellä Tampereella. Kerromme meillä vaadittavasta osaamisesta kaikille, jotka kuuntelevat, myös opiskelijoille ja oppilaitosten edustajille.

kaikki on hyvin ja tarjoittaa on vaikka toimimme ICT-alalla.

Pienelle paikkakunnalle on vaikea saada osaavaa työvoimaa varsinkin kausiluontoiselle alalle. Henkilöstövuokraus on yleensä tarjonnut parhaat ratkaisut tilanteeseen.

Olemme toteuttaneet / osallistuneet erilaisiin oppisopimuskoulutuksiin, olemme systematisoineet kesäharjoittelijoiden rekrytointiprosessia ja pyrimme tarjoamaan joitakin paikkoja myös ns. hiljaisempina aikoina, jota opiskelijat saavat tarvittaa työelämäkokemusta ja yritys tulevaisuuden osaajia, olemme tehneet tiiviisti oppilaitosyhteistyötä, olemme lisänneet moniosaajuutta työnkierron kautta

Kaikkissa tapauksissa kuntasektori ei pysty tasavertaisesti kilpailemaan yksityisen sektorin kanssa.

Rekrytointiin on panostettu enemmän esimerkiksi suorarekrytointia lisäämällä. Työntekijöiden hyvinvointia on lisätty pitovoiman lisäämiseksi.

Näkyvät, että kun laitamme somemainontaa avoimesta työpaikasta, niin 70% hakemuksista tulee englanninkielellä, vaikka on kerrottu, että suomen kieli vaaditaan. Lopuista 30 % suomenkielisistä hakemuksista keskimäärin 7 on jollain lailla epäilyttäviä, 2 hakemusta on suht ok ja yhdestä näkee heti, että tässä on helmi, joka pitäisi saada meille :D

Osaavaa työvoimaa vaikea saada. Työnhakijoita on kyllä paljon, mutta sellaisten osaajien, jotka osaavat toimialaamme ja kykenevät tekemään tehtävänsä kansainvälisessä ympäristössä on todella valitettavan vähän.

Saatavilla on riittävästi. Pidämme olot kunnossa ja motivaatiota korkealla.

Suomi on maana kylmä ja pimeä, joten luontaiset vetovoima tekijät ovat vähissä. Vain maakuntien luonnon läheisyys toimii tietyille yksilöille.

Tästä syystä ulkomaisen työvoiman potentiaali on hyvin rajallinen.

Kotimaisen työvoiman työllisyysastetta tulisi koittaa parantaa. Työttömissä ei ole reserviä, mutta nuorista mahdollisimman suuri osuus tulisi saada tuottaviin töihin.

Meidän kaltaiselle urakointiyritykselle ei löydy valmiita tekijöitä, ne pitää kouluttaa. Oikean asenteen omaavia tekijöitä vaikea löytää. Ne joilla on asennetta, ovat jo yrittäjiä.

Ei saatavilla

Kokeneita suunnittelijoita on vaikea saada rekrytoitua

Tällä hetkellä ei ongelmia saatavuudessa

Kyseessä on yksinyrittäjä, eikä ole suunnitelmia laajentaa toimintaa tässä vaiheessa.

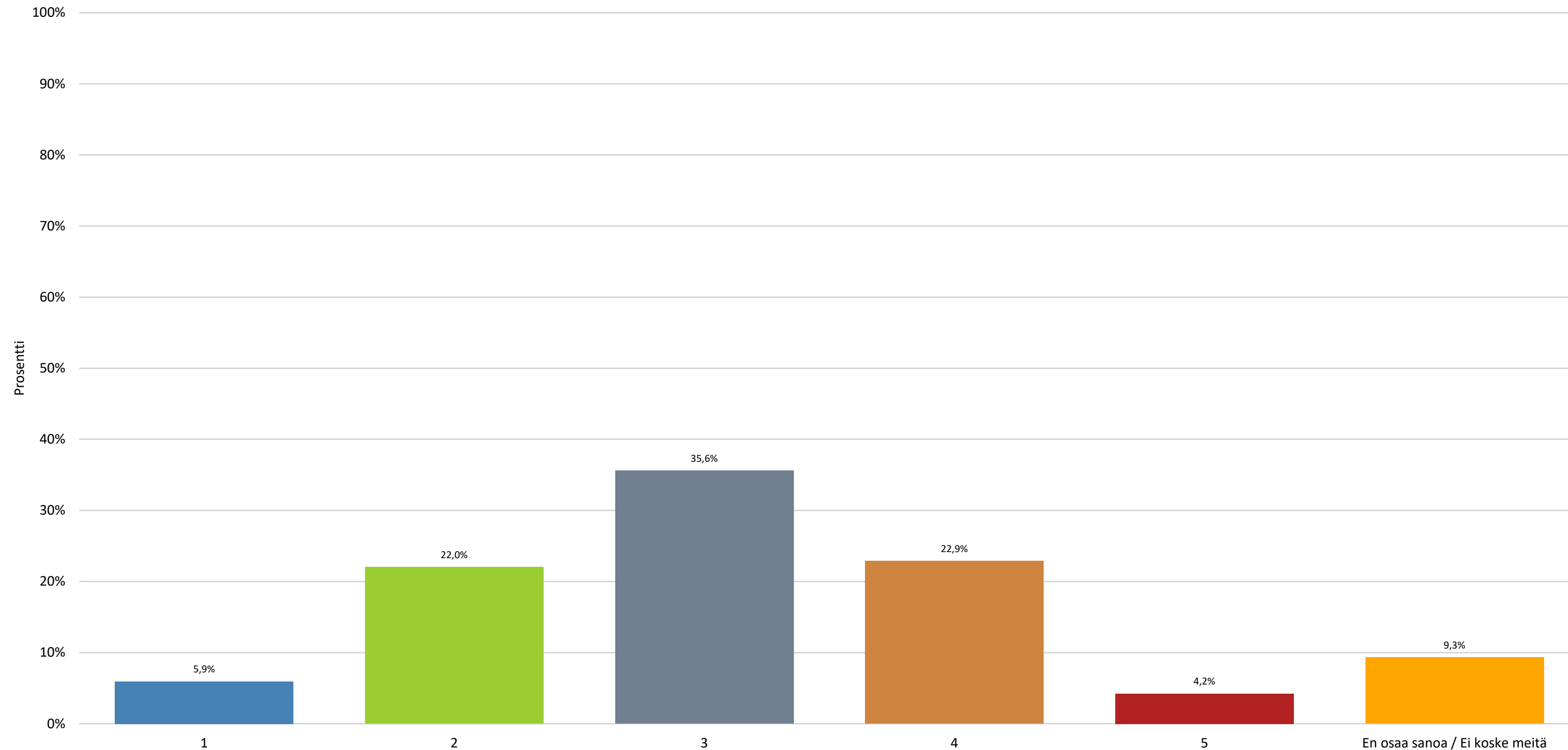
Työvoimaa on ollut saatavilla ihan hyvin 2023 kesästä lähtien kun ICT-toimialla käynnistyi laajamittaisesti muutosneuvotteluita. Olemme julkaisseet rekrytointi ilmoituksia verkkosivuillemme ja työmarkkinatoriin sekä promonneet sosiaalisessa mediassa avoimia paikkoja. Olemme saaneet aikaisempiin vuosiin verrattuna merkittävästi enemmän hakemuksia.

Tällä hetkellä ylitarjontaa niin työntekijöissä kuin toimihenkilöissä

Rekrytoinneista ei saada riittävän osaavaa ja kokenutta väkeä. Tätä osaamisvajetta joudutaan peittämään alihankinnalla.

30. Kuinka hyvin alueenne oppilaitoksista valmistuneiden osaaminen vastaa yrityksenne tarpeita?

(1 = Erittäin huonosti 2 = Huonosti 3 = Ei hyvin eikä huonosti 4 = Hyvin 5 = Erittäin hyvin)



31. Perustelkaa omin sanoin. Voitte esimerkiksi kertoa, millaisiin valmiuksiin tai osaamiseen olette tyytyväisiä tai missä suurimmat puutteet ovat? Tai mitä toivoisitte oppilaitoksilta enemmän?

Merkonomi tai tradenomi ei ole suoraan valmis tilinpäätöstaitoinen kirjanpitäjä ja työtaito saadaan ajan kanssa työssä ja itse opiskellen

Tämä ala kouluttaa parhaiten learning by doing-menetelmällä.

Tarvitsemme tekijöitä joilla on käytännön kokemusta opintojen lisäksi. Alan harjoittelu ja esim kurssien harkkatyöt joissa ratkotaan todellisia ongelmia ovat tosi tärkeitä. Yksi parhaista esimerkeistä on Ohjelmistotyön projektikurssi

Tampereen tekniset kouluttajat tuottavat työelämävalmiita osaajia. Olen kuitenkin huolissani siitä, että Suomeen työllistyvät suomenkieltä äidinkielenään eivät osaa kirjoittaa suomea opiskeltuaan englanninkielisen koulutusohjelman.

Osaaminen karttuu vasta työpaikalla, lisäksi puualan koulutusta on koko Suomessa koko ajan karsittu ja sitä on erittäin vähän
Koulutuksen taso ei vastaa meillä vaadittua osaamisen laajuuden ja kattavuuden osalta.

Toivomme enemmän opettamista ja kouluttamista työharjoittelun sijaan.

Työelämän pelisäännöt, vastuunkanto, kunnioitus ja syyseuraus-suhteet ovat nuorilla hukassa. Ammatillinen koulutus ei myöskään ole tae osaamisesta ja valitettavan usein koulutuksessa annetaan opiskelijalle ymmärrys siitä, että mm. rakennusalan perustutkinnon myötä opiskelija olisi valmis timpuri, näin ei kuitenkaan ole ja valmiudet tehdä juurikaan mitään ovat hyvin minimaaliset kun työelämään koulun jälkeen siirrytään. Koulujen tulisi panostaa entistä enemmän työelämälähtöiseen koulutukseen, joka valmistaa opiskelijaa tekemään 8h työpäiviä, tulemaan työpaikalle ajoissa, ottamaan vastuuta omasta tekemisestä, ohjaisi nuorta ymmärtämään mitä kautta hänestä voi kehittyä osaaja alalla. Oppilaitos yhteistyö on myös hyvin vajavaista, yrityksiltä toivotaan yhteistyötä ja työllistämistä, mutta yrityksiä ei auteta nuorten kanssa ja yritykset jätetään yksin tilanteisiin, joissa nuorta joudutaan ohjaamaan hyvin tiiviisti jotta pääsisi ns. oikealle polulle.

Koulutusohjelmia on jopa räätälöity tarpeitamme vastaaviksi.

käytännön osaamista kaivataan

Koulutus ja työelämän tarpeet ovat melko etäällä toisistaan, varsin kun toimimme Rakentamisen erikoisalalla. Lähtökohtaisesti koulutus antaa yleistietoutta ja osaaminen - ammattitaito tulee työelämässä ja sen aikana suoritettussa lisäkoulutuksessa.
Perusosaaminen murentuu pahasti. Valmistuneet eivät osaa kirjoittaa oikein, vaan tekstit ovat täynnä kielioppivirheitä ja aiheuttavat väärinymmärryksiä. Matematiikan perusasioissa, kuten yhtälönmuodostuksessa ja päässälaskennassa, on selviä haasteita. Tekninen perusosaaminen luonnonilmiöistä on luvattoman heikkoa.

Nopea tiedonetsintä ja vuorovaikutustaidot ovat kehittyneet myönteisesti, kuten myös digityökalujen hallinta. Digityökalujen käytön suurin ongelma on, että niillä käsiteltävää luonnonilmiötä tai teknistä kokonaisuutta ei ymmärretä.

Oppilaitoksien pitäisi järjestää opiskelijoille ihan oikeita koodaustöitä, esim. yrityksiltä / julkiselta puolelta. IT-alan yritykset haluaisivat nähdä oikeita toteutettuja projekteja esim. GitHub-sivustolla / CV:ssa.

Lähtökohtaisesti tarpeet täyttyvät mutta pienen yhtiön kiinnostavuus ei ole välttämättä hyvä.

Oppilaitosyhteistyöhön helppoja ja vaivattomia toimintamalleja. Osaamis-/alakohtaisia resurssipooleja tms.

Rakennuttamista ja siihen liittyvää ei opeteta erikseen. Alan muuta substanssia kyllä opetetaan ja se on myös tarpeen.

Oppilaitokset (Ravintola) eivät ole tämän päivän tasalla alan vaatimuksista. Tämä johtaa tilanteeseen missä esim.yritykseen tulevalle harjoittelijalle ei ole edes pohjatietoja (riittävää peruskoulutusta) alaan. Työaikojen ja muiden asioiden kuten alan lakien koulutus kuuluu oppilaitokselle ei yritykselle.

Kouluissa ei opeteta käytännössä kuin hyvin alkeellisia asioita, erityisesti merkonomeille. Minulle keväälläkin harjoittelijaa rekrytoidessa valtaosa palkanlaskennan harjoittelijoista vastasivat ihan peruskysymyksiin, että koulussa kerrottiin ne opetettavan harjoittelussa.

31. Perustelkaa omin sanoin. Voitte esimerkiksi kertoa, millaisiin valmiuksiin tai osaamiseen olette tyytyväisiä tai missä suurimmat puutteet ovat? Tai mitä toivoisitte oppilaitoksilta enemmän?

Opiskelijat eivät osaa tehdä käsillään mitään, istutaan koneen ääressä opiskelemaan ja ei sitten osata mitään, kun oman alan töihin pitäisi tarttua. Suomessa ei arvosteta enää teollisuusalan töitä.

Hyvä yhteistyö paikallisen oppilaitoksen kanssa hyvää.

Oppilaitokset ovat siirtäneet koulutusta tuöntantajille joilla ei ole aikaa perehdyttää.

Yleiskäsitys tietojärjestelmistä on olemassa, mutta tarkempi tekninen ymmärrys puuttuu. Lisäksi myös puutteita on prosessiosaamisessa.

Ammattikorkeakoulujen tutkinnot on venytetty tarpeettoman pitkiksi, käytännössä vuotta pidemmiksi kuin olisi perusteltua ja tarpeellista. Opintoihin sisältyy tarpeettoman runsaasti yleisopintoja, ja opintojen aikana on vähäiset edellytykset suuntautua niihin tehtäviin, joita työelämässä on tarjolla. Väärin odotuksin aloitettu koulutus tuottaa pettymyksiä, kun työelämän realiteetit tulevat vastaan harjoitteluvaiheessa tai ensimmäisessä työpaikassa. Ammattikorkeakoulujen keskeyttämisprosentti on korkea ja suuri osa valmistuneista siirtyy muihin opintoihin tai sijoittuu muihin tehtäviin, kuin mihin koulutus on tähdännyt. Mikään yritys ei voisi toimia tuottamalla näin paljon hävikkiä ja hukkaa. On käsittämätöntä, että samaan aikaan nillitetään koulutukseen kohdistuvista leikkauksista. Koulutuslaitosten tulot, jotka muodostuvat verovaroista, pitäisi saattaa riippuvaisiksi valmistuneiden työllistymisestä ao. alalle.

Esim. aarporaajien koulutukseen ei kouluilla ole mahdollisuutta

Eläkeläinen ja isivutoiminen yksinyrittäjä

Oppimistavoitteet nykypäivään.

Ammatillisessa koulutuksessa olevat nuoret eivät ymmärrä, mitä työkentällä tapahtuu. Kouluista ei tule ammattimiehiä vaan perustiedon saaneita. Tredulta olemme saaneet aluksi työharjoitteluun oppilaita ja sitä kautta on saatu rekryttyä kuljettajia. Nuorilla on liikaa näyttämisen haluja ja yleensä olemme ns ponnahtuslautana. Aikuispuolelta tulee aika paljon ammatinvaihtajia ja työllisyyskoulutuksessa olevia. Kuitenkin heidät on koulutettava meidän alalle.

Oppilaitokset tekevät virheen siinä, koska opetetaan käsittelemään kokolailla uutta kalustoa. Kun tulee jotain vikaa, niin sormi menee suuhun....

Sekä opettaja- että lastenhoitaja-opiskelijoiden opintoihin tulisi sisältyä nykyistä enemmän käytännön työssäoppimista. Nyt vastavalmistuneiden ammattitaidossa on valtavia eroja lähinnä sen mukaan, onko opiskelija ollut alalla töissä jo ennen opintojen aloittamista. Monet vastavalmistuneet eivät hallitse tehtäviä, ja monet myös kokevat, ettei työ vastaa lainkaan heidän ennako-oletuksiaan.

Todentajaksi ei suoraan koulunpenkiltä pääse

Toisella asteella on aivan liikaa itseopiskelua ja liian vähän koulumaisuutta ja asian oikeaa opettelua.

Koulutusohjelmat ovat ymmärrettävästi laajoja, koska niissä haetaan laaja-alaista perusymmärrystä alan eri työtehtävistä. Silti opiskelijoilla tuntuu olevan hyvin vääränlainen kuva siitä minkälaisiin työtehtäviin he ovat kouluttautumassa. Jotenkin tuntuu, että koulutus antaa kuvan siitä työtävissä, jossa opiskelija todennäköisesti on noin 15 vuoden työuran jälkeen ja pettymys on suuri, kun työelämään tullessa ensimmäiset työtehtävät ovat enemmän sarjatyötyyppistä.

Yhteistyö erityisesti TAKKin kanssa erinomaista.

Ammatti- / korkeakoulutason opiskelussa tulisi paremmin opettajien / professorien olla läheisemmin yhteydessä yrityksiin ja näin päivittää omaa osaamista, missä tekninen kehitys menee tänä päivänä ja mitä on odotettavissa tulevaisuudessa.

Digitaalisten työkalujen käytön tai osaamisen puute

Alakohtainen tuntemus olisi eduksi esim. materiaalit.

Myös työturvallisuusasioihin voisi paneutua jo koulussa. Sekä yleensä siihen, että työhön tullaan ja sieltä lähdetään sovitusti eli työelämän peruskäytännöt.

31. Perustelkaa omin sanoin. Voitte esimerkiksi kertoa, millaisiin valmiuksiin tai osaamiseen olette tyytyväisiä tai missä suurimmat puutteet ovat? Tai mitä toivoisitte oppilaitoksilta enemmän?

Kirjanpitäjien koulutus ja yhteistyö toimii

Alueella ei ole juurikaan tarpeitamme vastaavaa koulutusta

Oppilaitoksilta kaivataan räätäköityjä koulutuksia / palveluja

Perusasiat pitää osata. Myös tietojen soveltamista täytyisi opettaa enemmän. Opiskelijoilla pitää olla oppilaitoksessa mahdollisuus oppia tehtäviä tekemisen kautta, ei vain oppikirjoista. Ketä tahansa ei pitäisi päästää valmistumaan vain siksi, että saadaan oppilas pois koulusta. Tutkinnon kuuluisi olla tae osaamisesta.

Kielitaito

Tarvetta olisi kyvyille sietää erilaisia organisaatioita ja ihmisiä, sekä ihmissuhde- ja kommunikointitaidoille. Työn tuottavuus syntyy tiimityönä, ja jos tiimityötaitoja ei ole, tuottavuus kärsii. Tuntuu, että substanssin kyllä oppii työssä, jos akateemiset taidot ovat muuten hyvällä tasolla.

Meillä käytännön oppi peilaa isoa roolia, tähän ei auta muu kuin kokemuksen kertyminen ja motivaatio

Kokemusta on aika vähän oman alueen koulutetuista. Koulutus ja työnteko ovat aika eri asioita meidän alalla. Meillä laaja-alainen sivistys (ylempi korkeakoulututkinto) on soveltuvien.

Meidän toimintamme vaatii pitkää alan kokemusta ja perehdyttämistä, mutta sitoutuminen alalle on vaikeaa ja riskialtista. Olisi mielenkiintoista tietää miten tämä ongelma voitaisiin ratkaista, koska pienessä yrityksessä yhdenkin rekrytoinnin epäonnistuminen voi tulla hyvin kalliiksi.

Konsulttiyhtiönä mahdollisuutemme työllistää vastavalmistautuneita on erittäin rajallinen.

Suurin puute on alalla oikeasti käytettävien suunnitteluohjelmistojen opetuksen taso ammattikorkeakouluissa. Työvälineiden käytön opettaminen pitäisi olla itsestäänselvyys. Ryhmätyötaitot ovat kehittyneet viime vuosina.

Myyntin ja markkinoinnin koulutusohjelmia on paljon. Lisäksi Tampereella on yrittäjyyden yksikkö ja audiovisuaalisen viestinnän yksikkö, jotka vastaavat tulevaisuuden työelämävaatimuksiin hienosti.

Meillä menee vuosi perehdyttää työhön. Jos sen ajan saisi 6kk niin olisi hyvä.

Paikallisen ammattioppilaitoksen metallilinjalta valmistuvilla ei ole juurikaan käytännön kokemusta varsinaisista metallitöistä ja erityisesti puuttuu ymmärrys perusasioista, esimerkiksi mitä tarkoittaa työajat, vastuun ottaminen omasta tekemisestä ym. Oppilaitoksilta yleisesti toivomme perinteisen opettamisen palauttamista nykyisen itseohjautuvan (=haahuilun) opiskelun sijaan.

Perusopinnot ovat tärkeitä jotta ammatillinen osaamispohja rakennetaan, meillä tärkeitä osaamisasia ovat koneenrakennus, sähkö- ja automaatiotekniikka, koneiden kunnossapitoosaaminen. Tiivisyhteistyö alueen yritysten ja oppilaitosten kanssa auttaa parhaiten vastaamaan muuttuvan ympäristön tarpeisiin.

Koulutus on entistä yleismaailmallisempaa. Yritys joutuu opettamaan entistä enemmän asioita työpaikalla. Käytännön kokemusta on entistä vähemmän.

Opiskelijat pystyvät tekemään työtä opiskelujen lomassa merkittävän määrän, joka heijastelee sitä että opetuksen määrä on vähentynyt ja opinnot on entistä helpompi suorittaa.

Sinänsä valitut työntekijät ovat olleet pääsääntöisesti motivoituneita ja hyviä työntekijöitä kunhan työkokemusta karttuu.

Koulutus varmaan on ok. Mutta asenne koulutusta nuoret tarvitsevat. Asenne on usein hyvin heikko

Nämä eivät yleensä hae meille, koska meillä ei ole tarjolla koko-aikaista työtä.

31. Perustelkaa omin sanoin. Voitte esimerkiksi kertoa, millaisiin valmiuksiin tai osaamiseen olette tyytyväisiä tai missä suurimmat puutteet ovat? Tai mitä toivoisitte oppilaitoksilta enemmän?

Tapahtumatoimialan osaajia on vähän. Toimialaosaaaminen pitää opettaa kaikki lähes alusta lähtien.

Käytännössä harjoittelua.

Itseopiskelua liikaa. Rima liian alhaalla.

Asenne

Valmistuneet eivät ole valmiita työelämään

Y-amk koulutusta lisää

jos käydään jo toista vuotta ammattikoulua eikä tunneta alkeellisempiakaan mittavälineitä tai ei osata vaihtaa kulmahiomakoneen laikkaa niin jotain on todella pahasti pielessä.

Ihmisillä on valmistumisen jälkeen valtavia eroja kyvykkyyksissä ja tuottavuudessa. Tämä korostuu ohjelmistokehityksessä. Joku voi olla 5...10 kertaa tuottavampi kuin toinen, mutta työmarkkinan normisto ei salli näin suuria eroja palkoissa. Myöskin asiantuntija-alla työn tuottavuutta on vaikea mitata millään numerolla tai kokemusvuosilla. Avaan hieman. Tuottavampi työntekijä kykenee hahmottamaan ongelman usealla abstraktiotasolla ja eri osapuolten näkökulmista. Hän tekee vaikutuksen asiakkaisiin ja saa olemassa olevat asiakkaat tilaamaan lisää. Hän sparraa muita asiantuntijoita joiden tuottavuus paranee. Hän avaa suun kun on sen aika, mutta osaa olla hiljaa ja kuunnella. Tämä ei ole vahvasti kokemusvuosiin korreloiva kyky vaan usein henkilökohtainen kyky. Perusasiantunija suorittaa pyydetyt hommat etukäteen sovituilla ratkaisutavalla. Huomaatko eron.

Tekniset valmiudet on joillakin ihan hyvällä tasolla ohjelmistokehityksessä. Sen sijaan työelämän kulttuurituntemus, viestintä- ja sosiaaliset taidot, resilienssi työelämän tuomiin haasteisiin on osalla ihmisistä heikkoa. Ongelmia on siinä että osa heistä elää omassa todellisuudessa, jossa he kokevat että työnantaja on heidän palveluksessaan, tarjoaa mukavia hommia, tarjoaa palkkaa, erilaisia etuja ja jos tulee hankala asiakas tai projekti niin kuormittuvat tai eivätkä ymmärrä että työelämässä on välillä myös vaikeita töitä. Yleisesti ottaen suomalaisen työmarkkinan työmoraali joustavuus ja draivi on keskimäärin järjestelmämme, kasvatuksen ja kulttuurimme myötä kilpailijamaita alemmalla tasolla. Miten näitä sitten voisi ratkoa? Tässä on joitakin ideoita joita en ole ehtinyt miettiä kovin syvällisesti.

Toivoisin oppilaitoksiin seuraavia teemoja

- Ilmaisu- ja neuvottelutaito globaalissa liike-elämässä -> Tavoite rohkaista neuvottelemaan, ehdottamaan, ilmaisemaan asiat selvästi ja ymmärrettävästi.

- Itsensä johtaminen: ajan hallinta, oma hyvinvointi, vastuunkanto, -> Tavoite kehittyä itsenäiseksi ja järjestelmälliseksi.

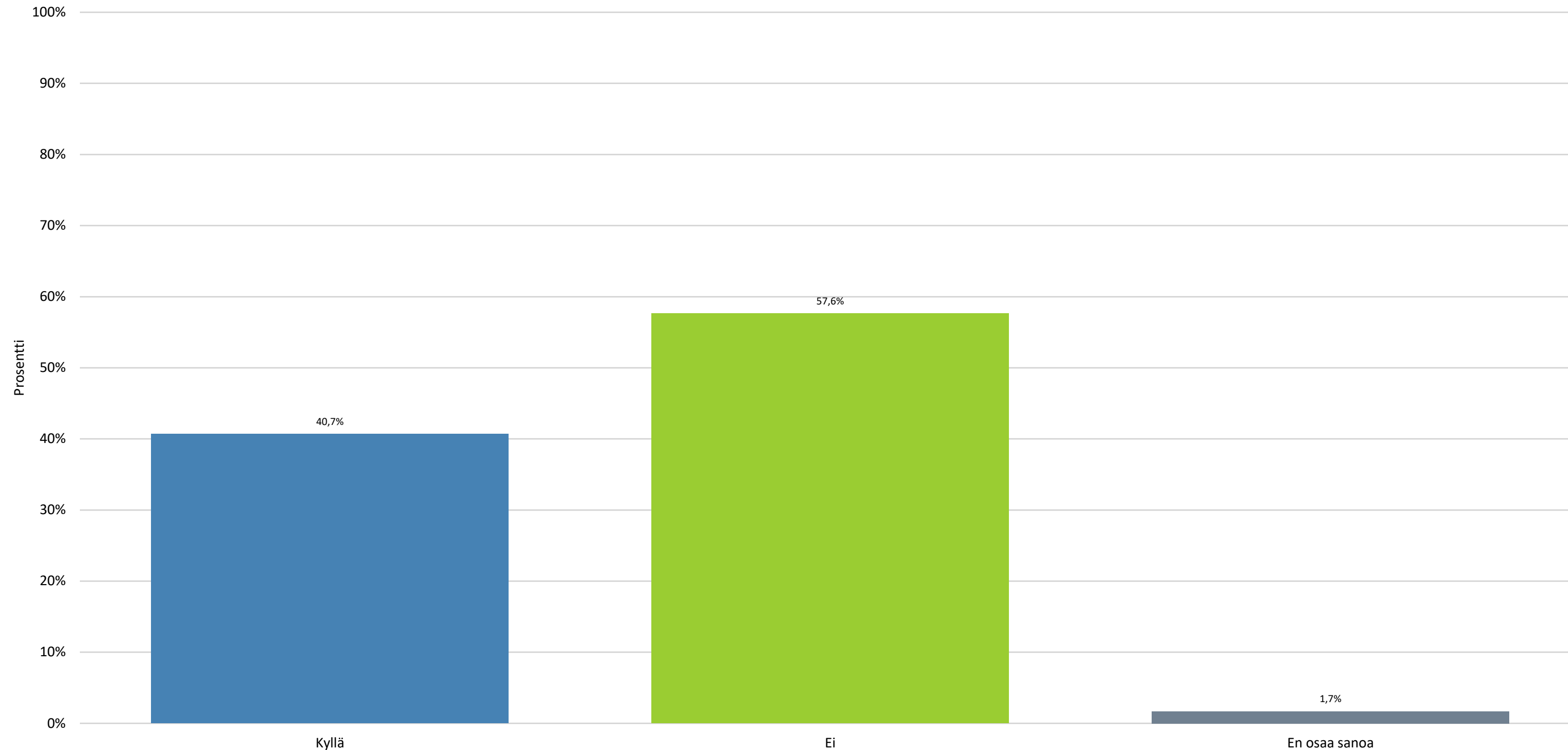
- Työelämän kuormitustekijät ja stressinhallintakeinot eri tilanteissa -> Tavoite parantaa ihmisten resilienssiä, tietoa liian moni on saikulla turhaan kun stressaa eikä osaa hallita sitä.

Työpaikoilla tapahtuva harjoittelu on tehokkainta oppia. Valitettavasti nyt ei ole tarjota harjoittelupaikkoja työn niukkuuden takia

Perus ohjelmointitaidot ovat ihan riittävällä tasolla mutta ohjelmistokehityksen menetelmät ja prosessit eivät ole riittävällä tasolla. Esim. vaatimusten ja testauksen hallinnan menetelmiin pitäisi perehtyä enemmän opistekuiden aikana.

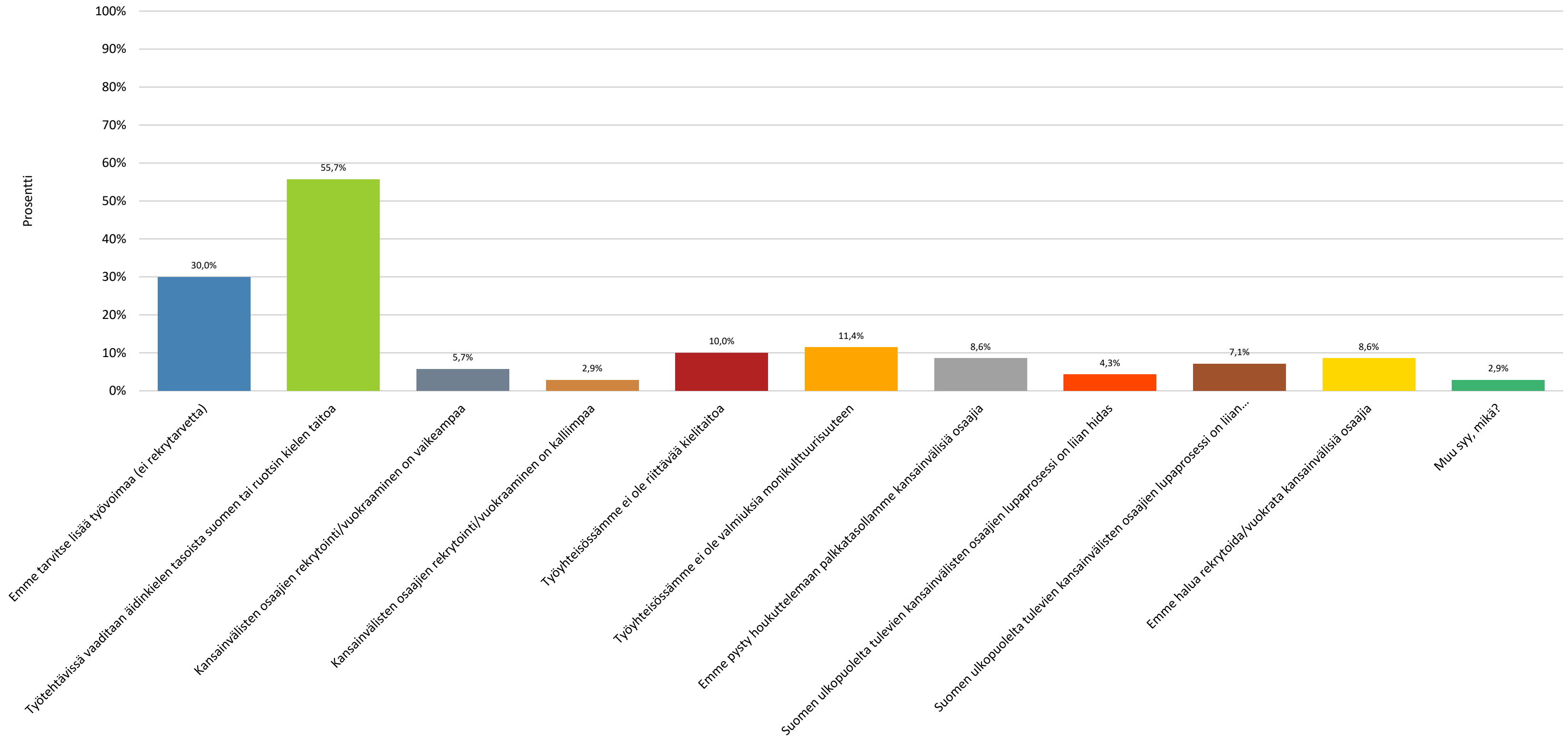
32. Onko yrityksenne rekrytoinut tai vuokrannut kansainvälisiä osaajia (viimeisen 5 vuoden aikana)?

Kansainvälisellä osaajalla tarkoitetaan työntekijä-, asiantuntija- tai johtotason työntekijää, joka ei ole kansalaisuudeltaan suomalainen. Hän voi kuitenkin jo asua Suomessa.

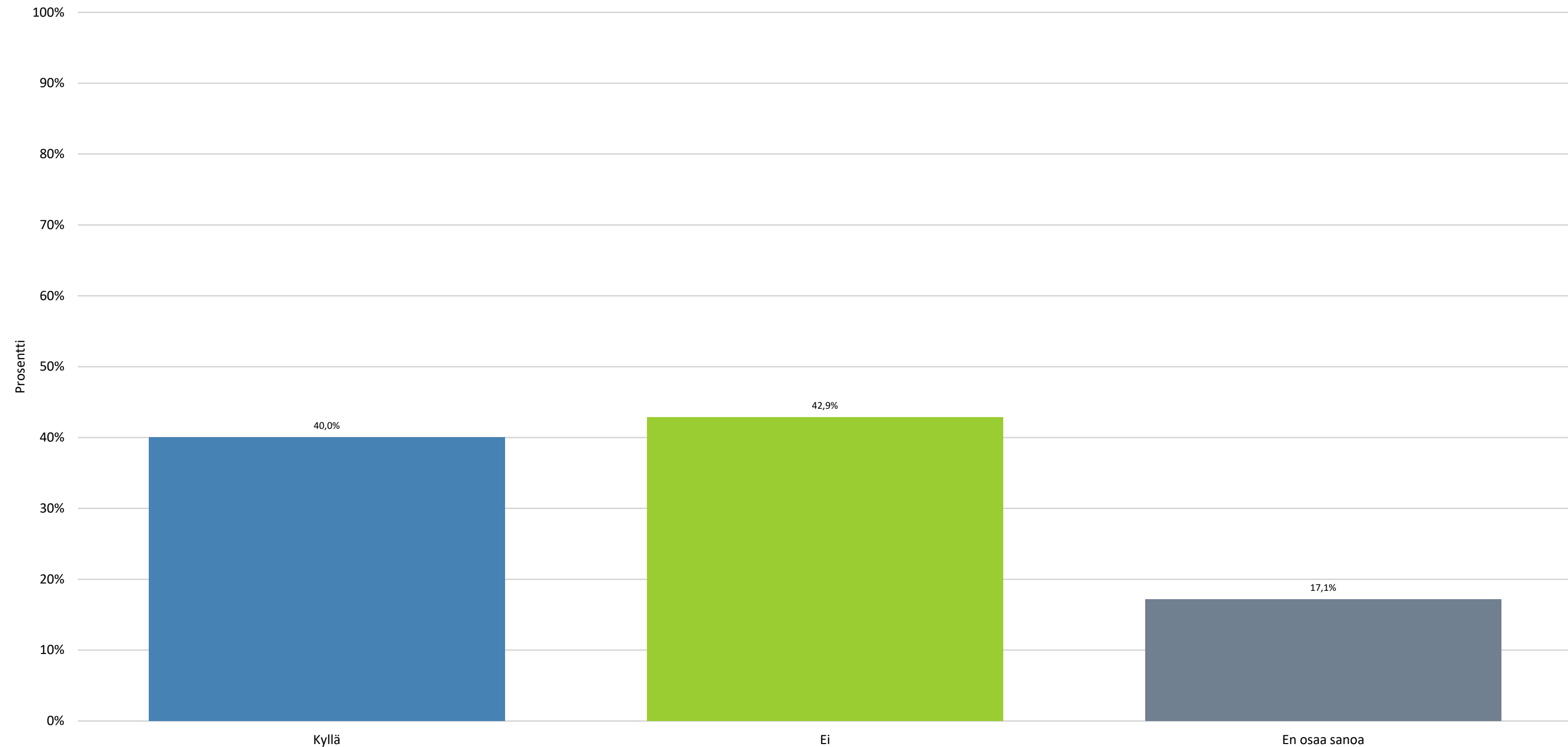


33. Miksi ette ole rekrytoineet tai vuokranneet kansainvälisiä osaajia?

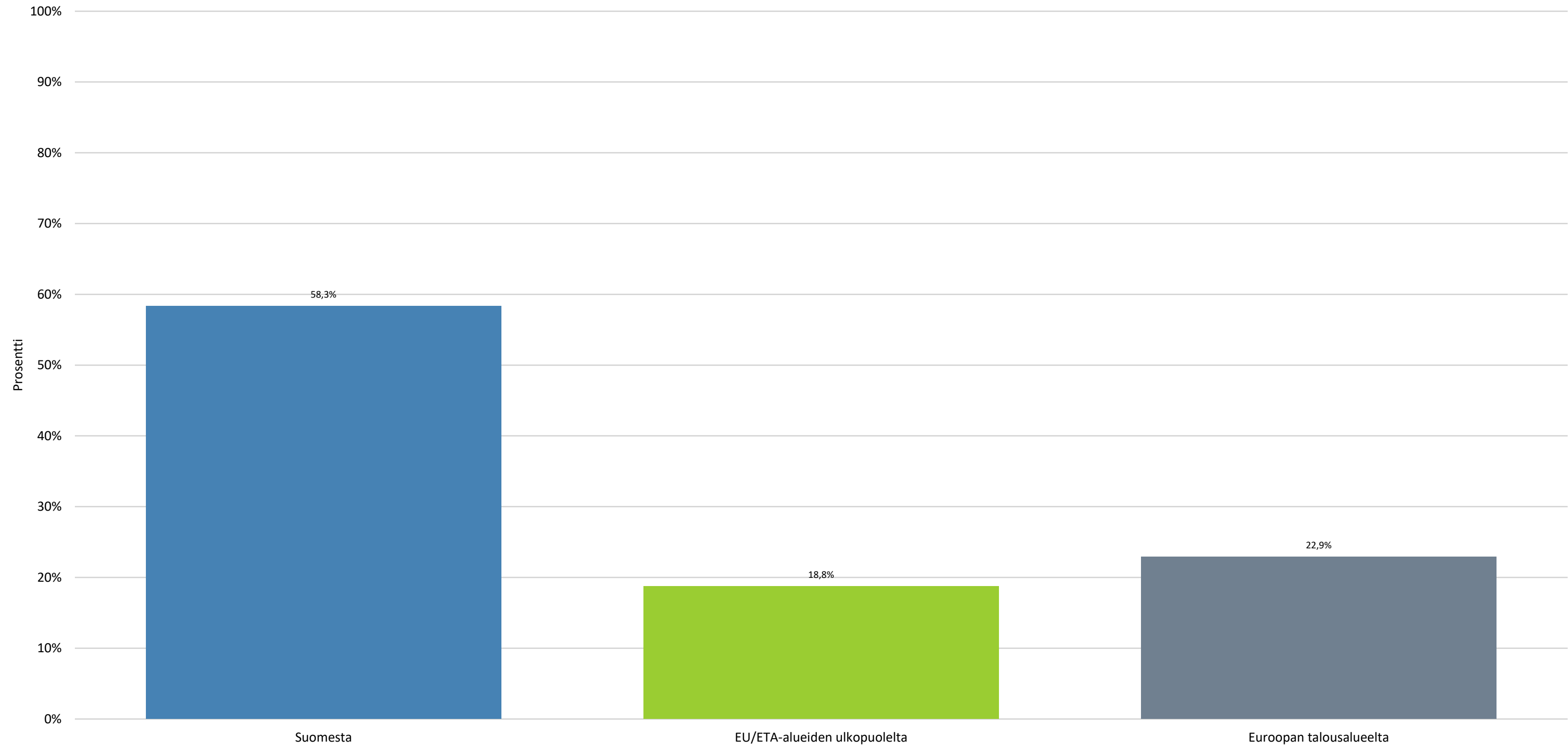
(Voit valita useamman kohdan)



34. Onko yrityksenne harkinnut tai voisitteko harkita kansainvälisen osaajan rekrytoimista tai vuokraamista?

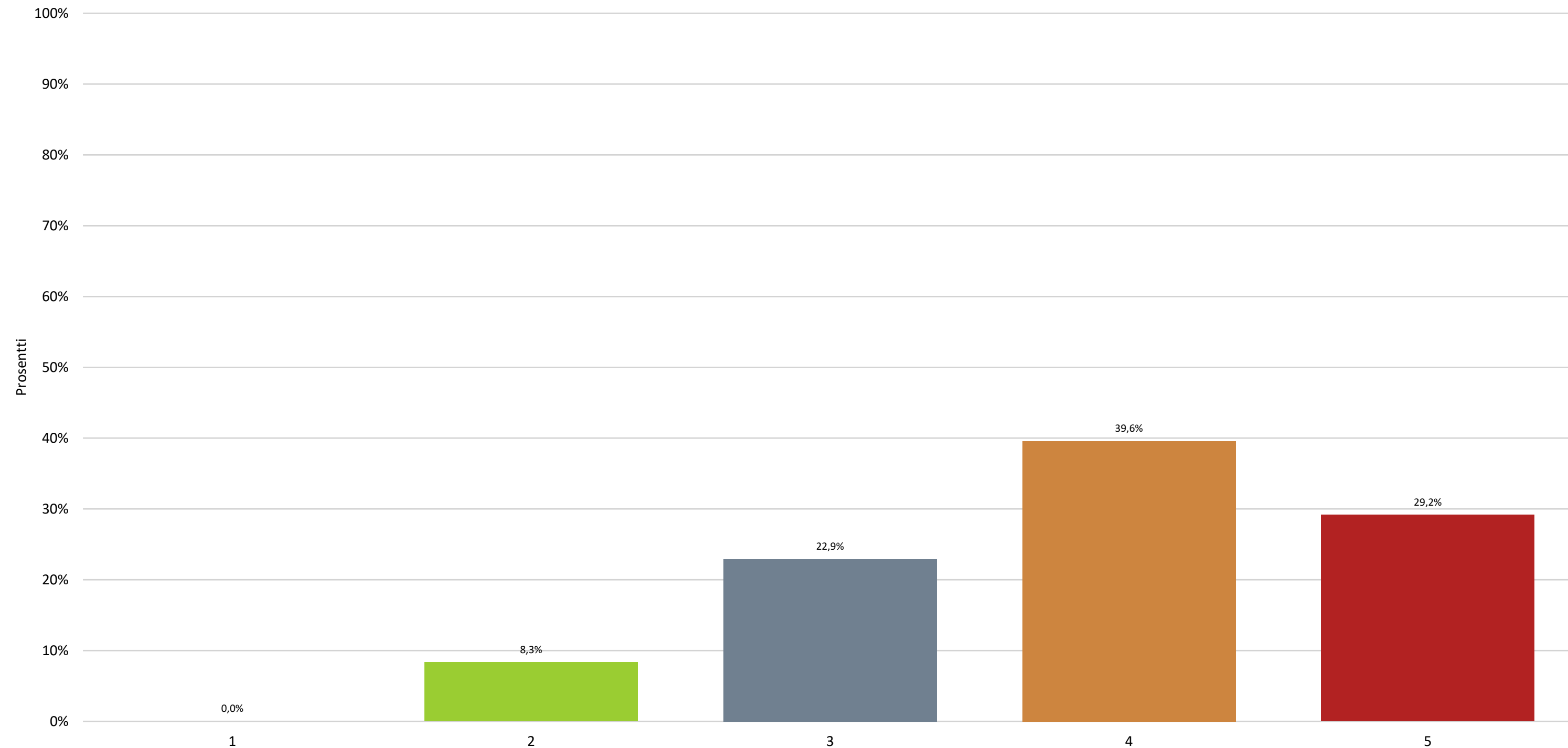


35. Mistä olette kansainväliset osaajat pääosin rekrytoineet?



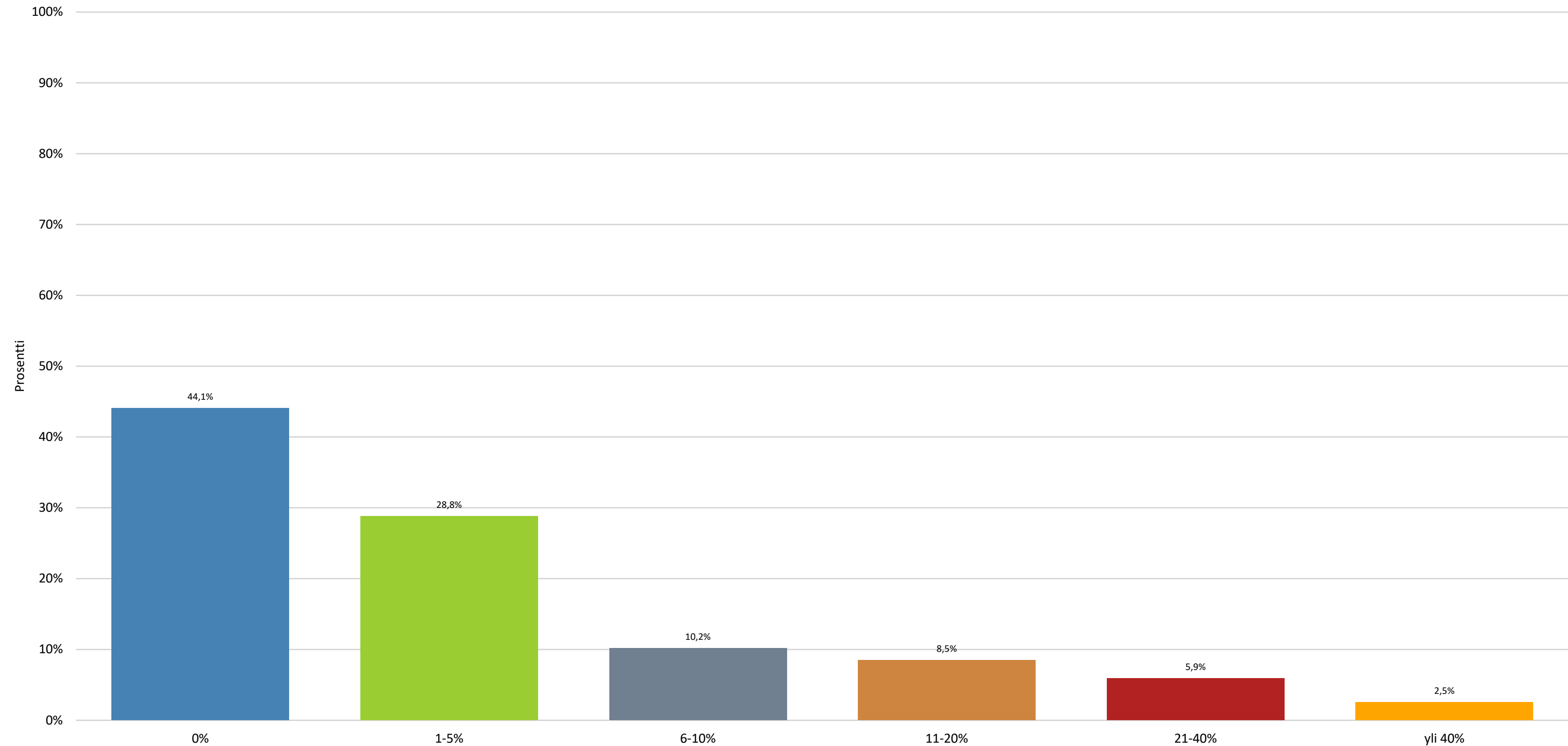
36. Arvioikaa kokemuksenne kansainvälisten osaajien rekrytoinnista tai vuokraamisesta?

(1 = erittäin kielteinen 2 = kielteinen 3 = ei kielteinen eikä myönteinen 4 = myönteinen 5 = erittäin myönteinen)

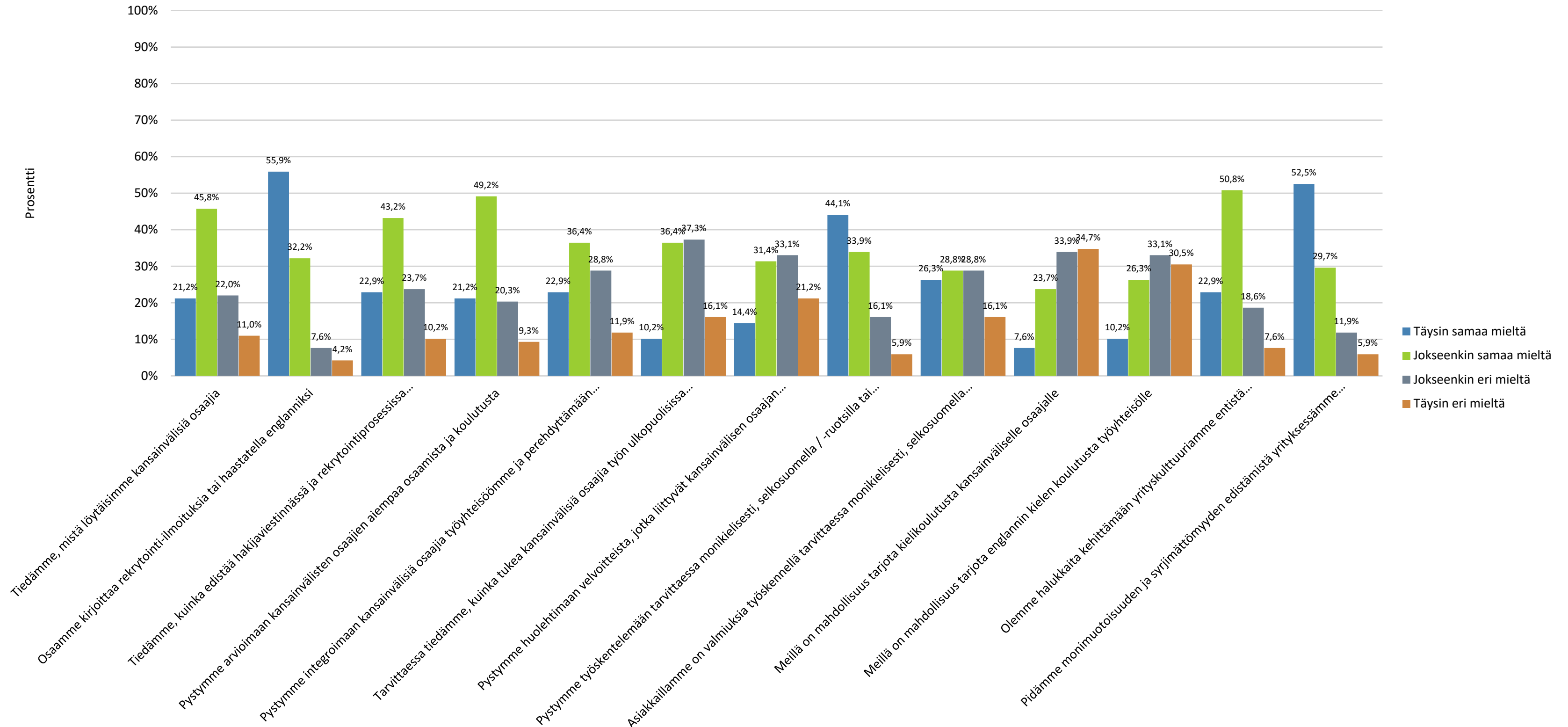


37. Kuinka suuri osa yrityksenne työntekijöistä on ulkomaalaistaustaisia?

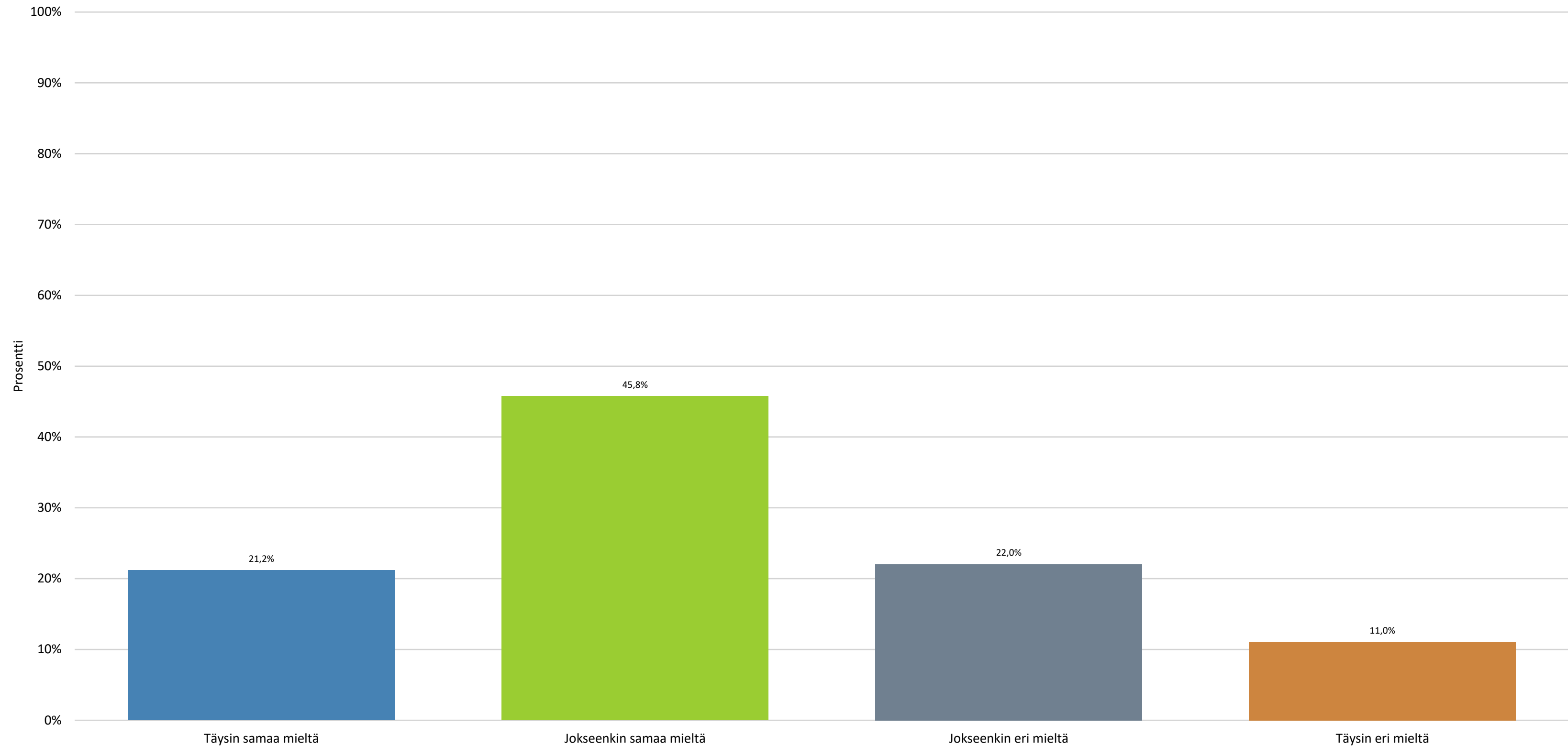
TAMPEREEN
KAUPPAKAMARI



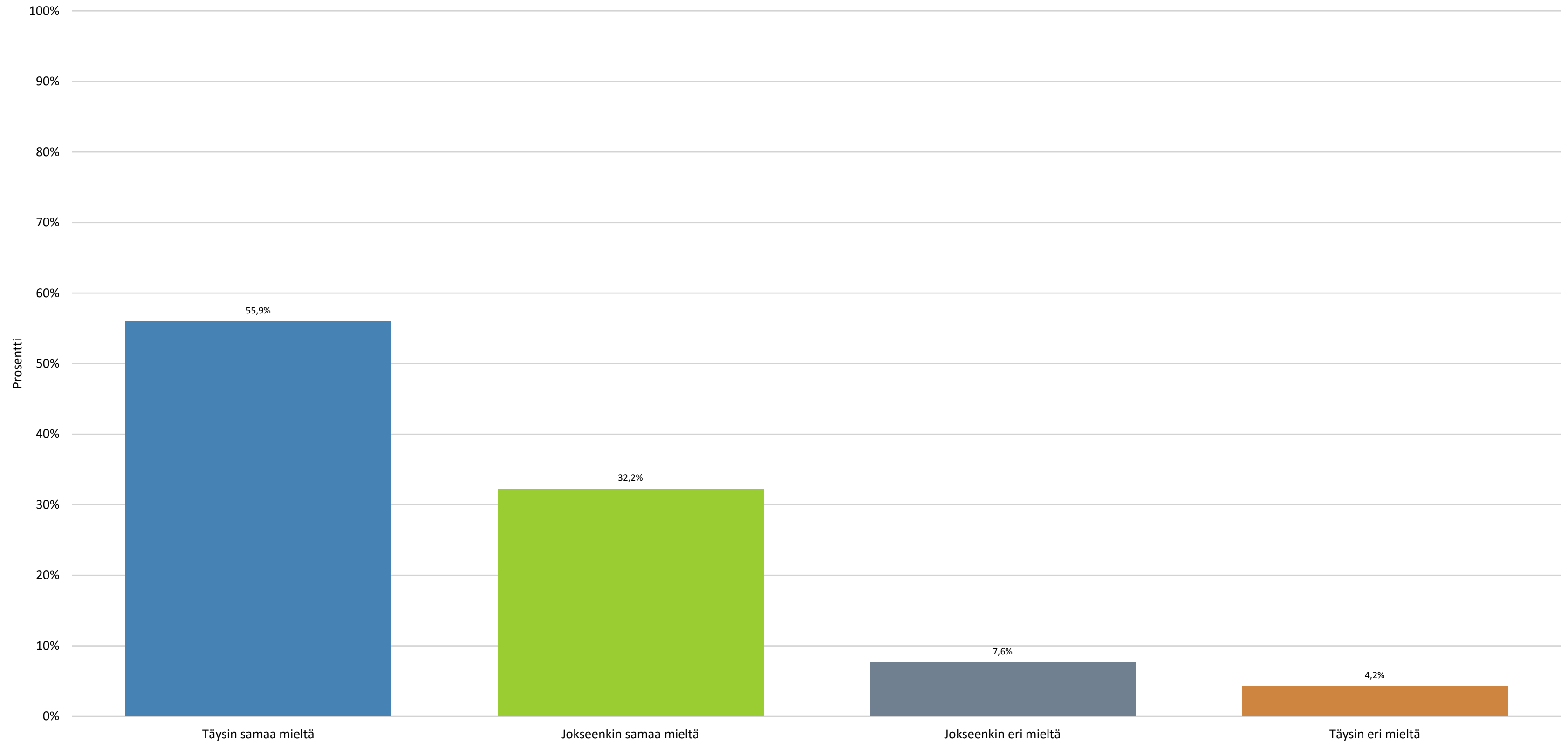
38. Arvioi, millaisia valmiuksia tai osaamista yrityksellenne on rekrytoida kansainvälisiä osaajia?



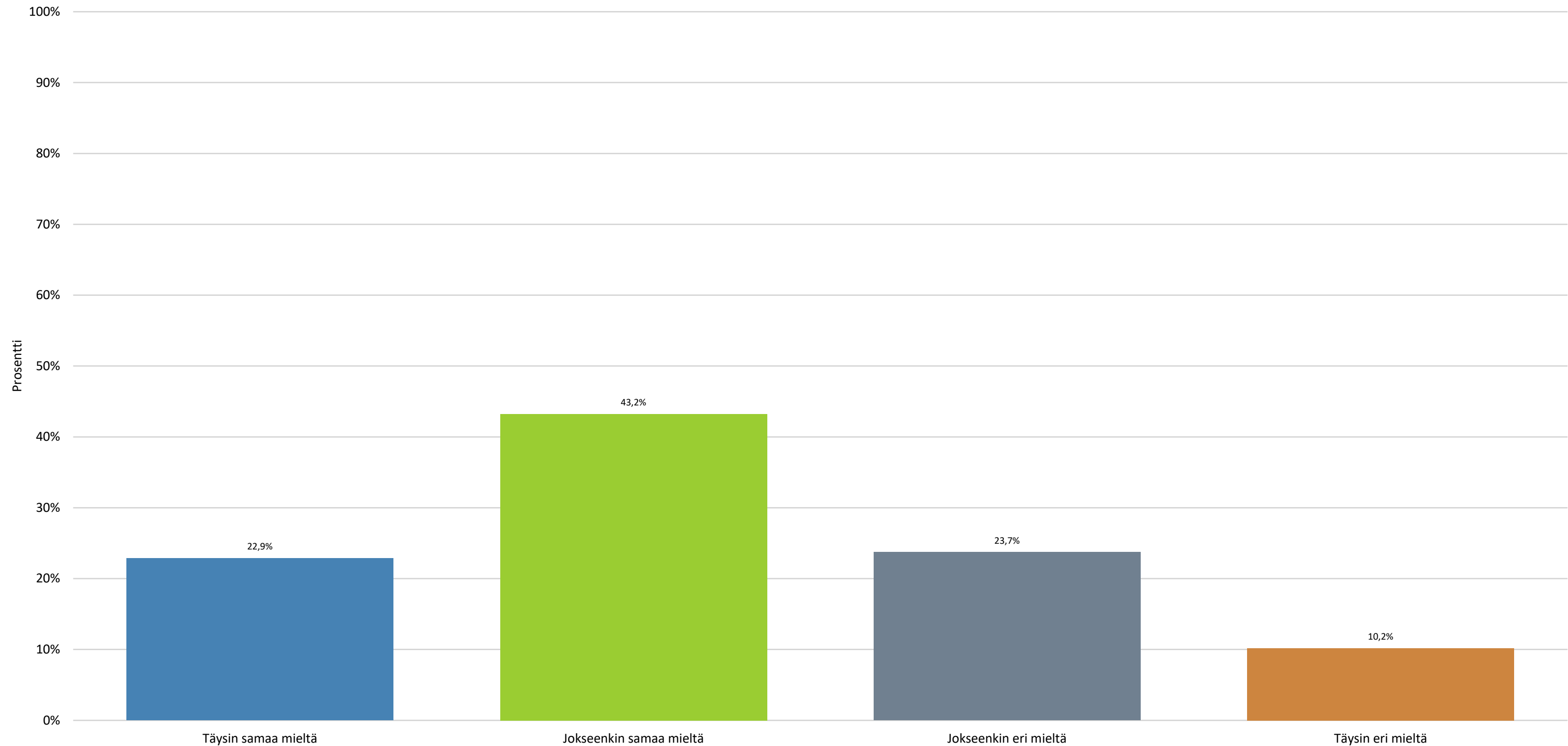
39. Tiedämme, mistä löytäisimme kansainvälisiä osajia



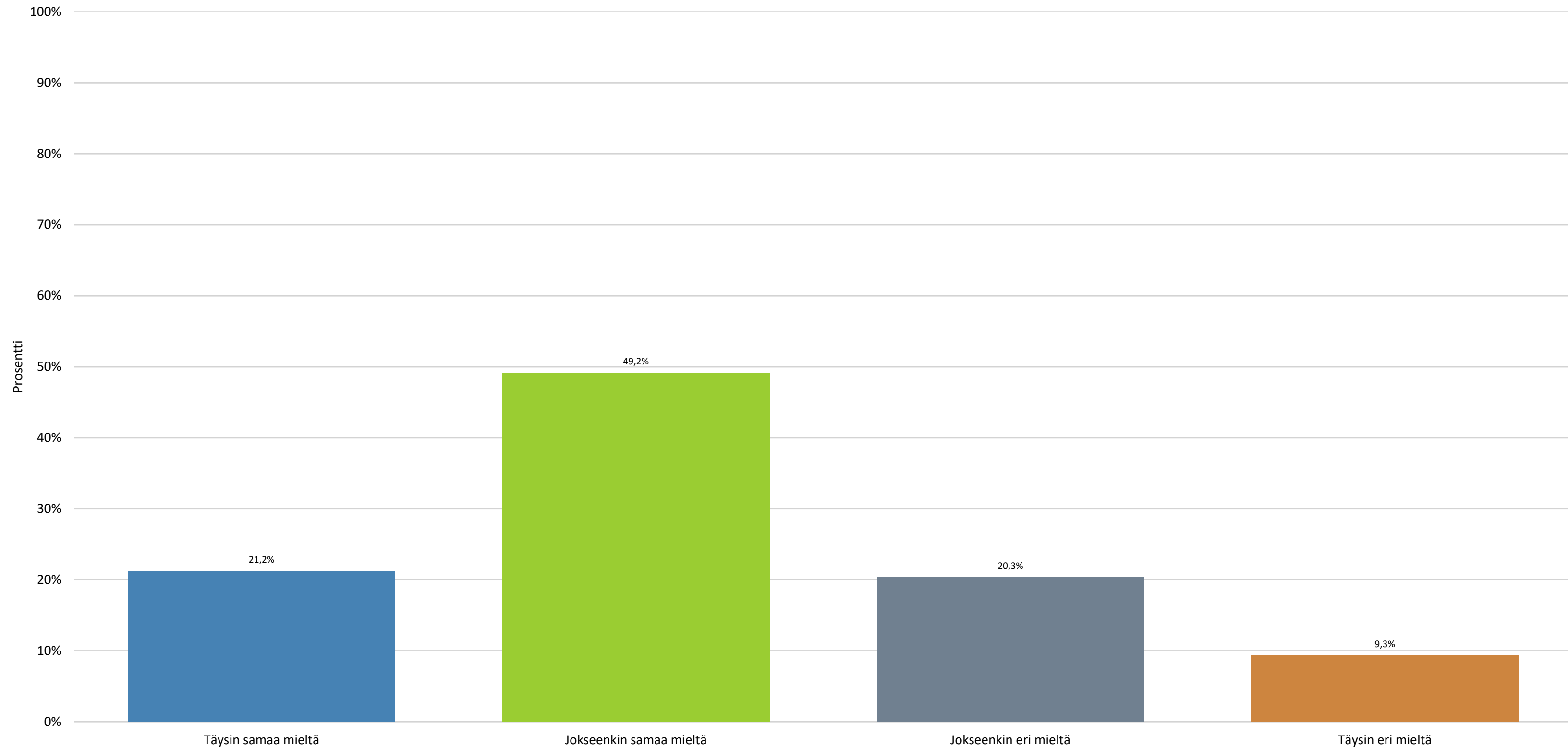
40. Osaamme kirjoittaa rekrytointi-ilmoituksia tai haastatella englanniksi



41. Tiedämme, kuinka edistää hakijaviestinnässä ja rekrytointiprosessissa monimuotoisuutta

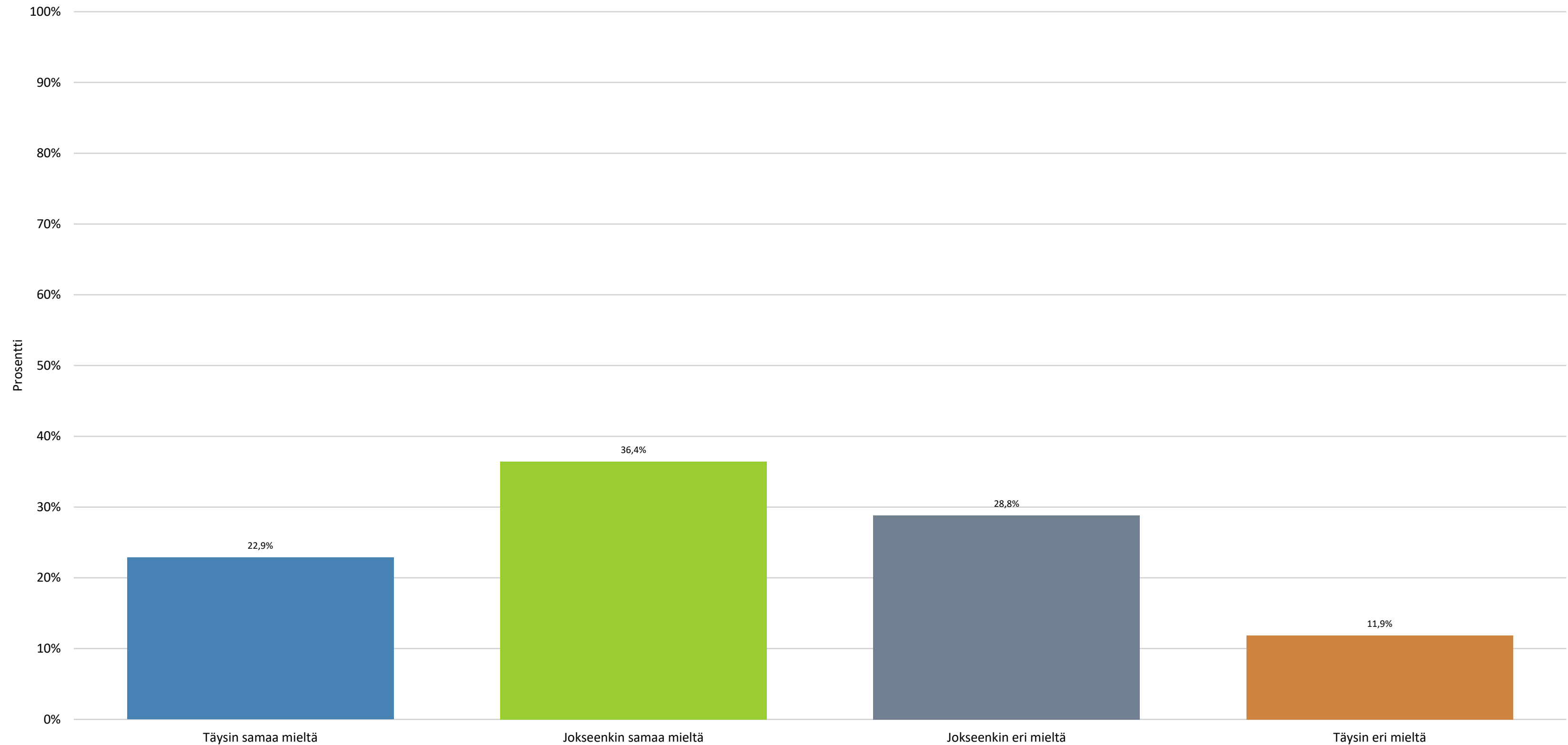


42. Pystymme arvioimaan kansainvälisten osaajien aiempaa osaamista ja koulutusta

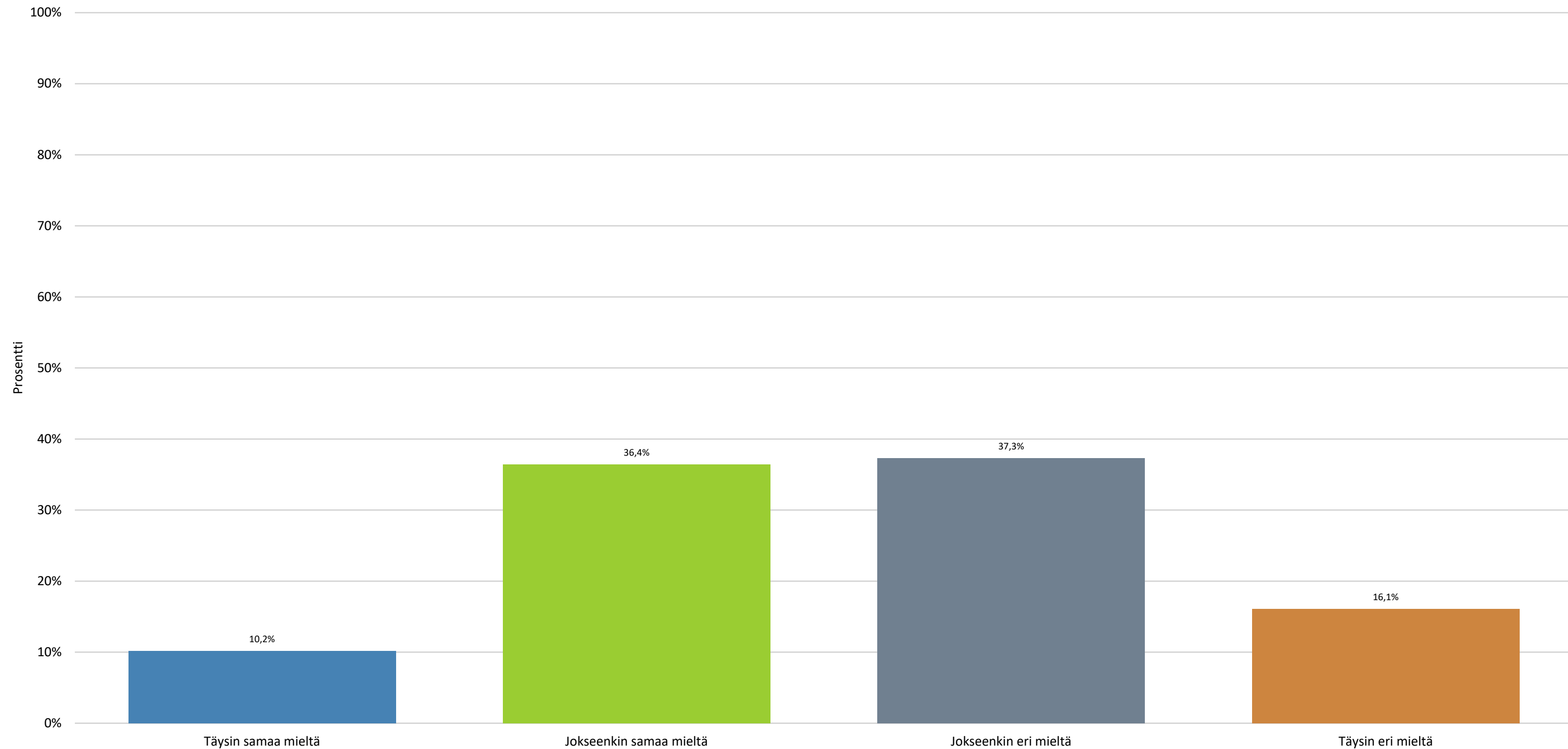


43. Pystymme integroimaan kansainvälisiä osaajia työyhteisöömme ja perehdyttämään heitä työtehtäviin

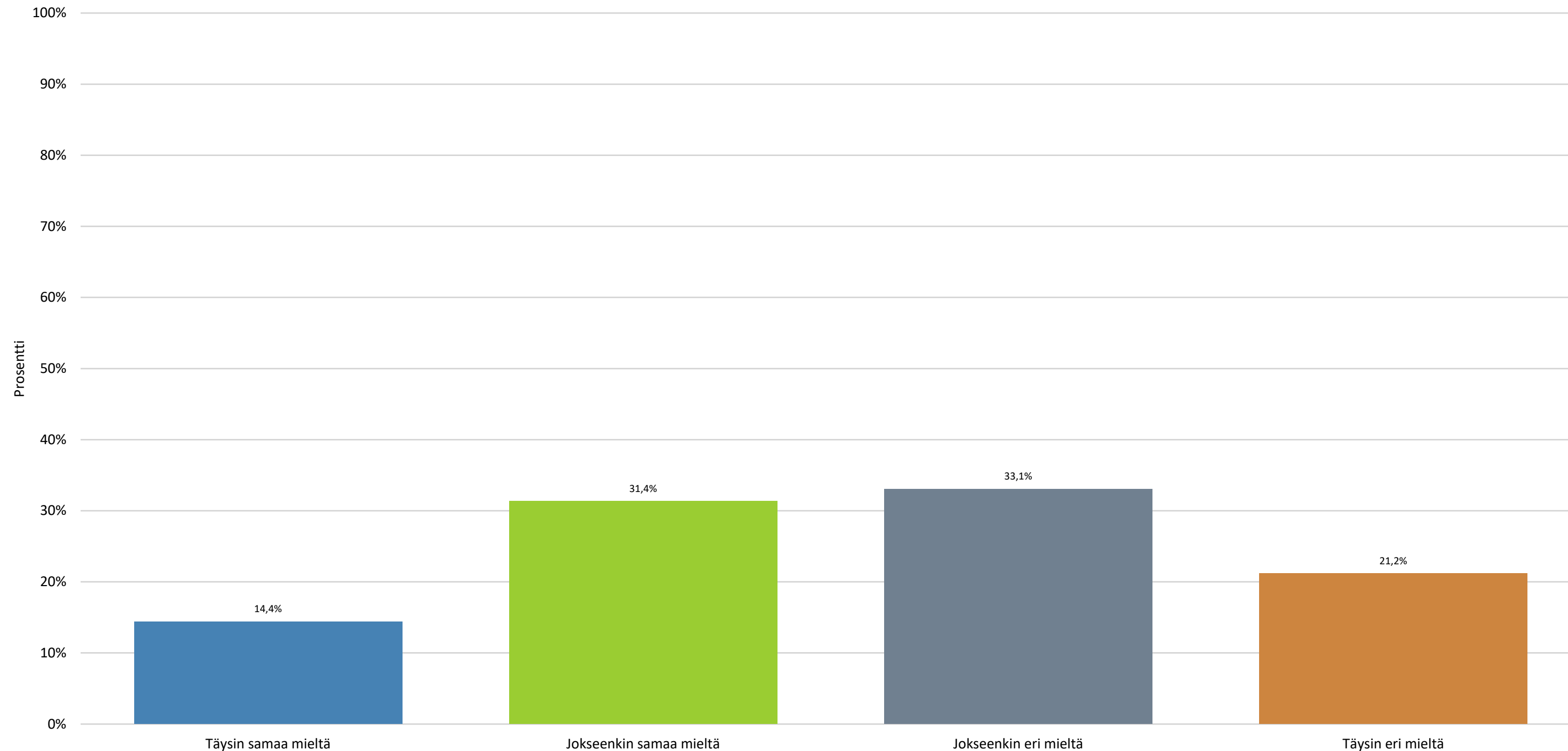
TAMPEREEN
KAUPPAKAMARI



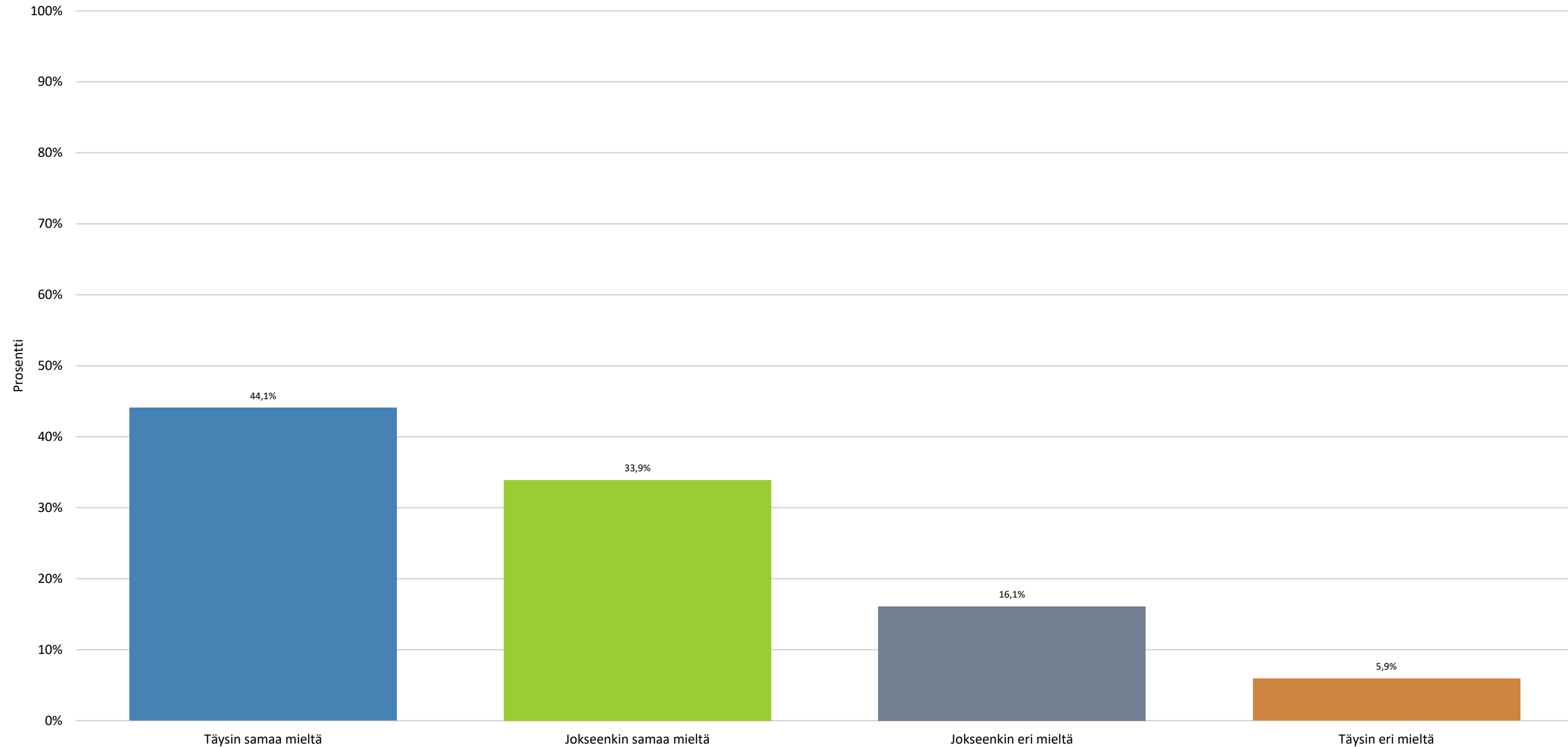
44. Tarvittaessa tiedämme, kuinka tukea kansainvälisiä osaajia työn ulkopuolisissa asioissa (kuten asuminen, koulut, vapaa-aika, perhe jne.)



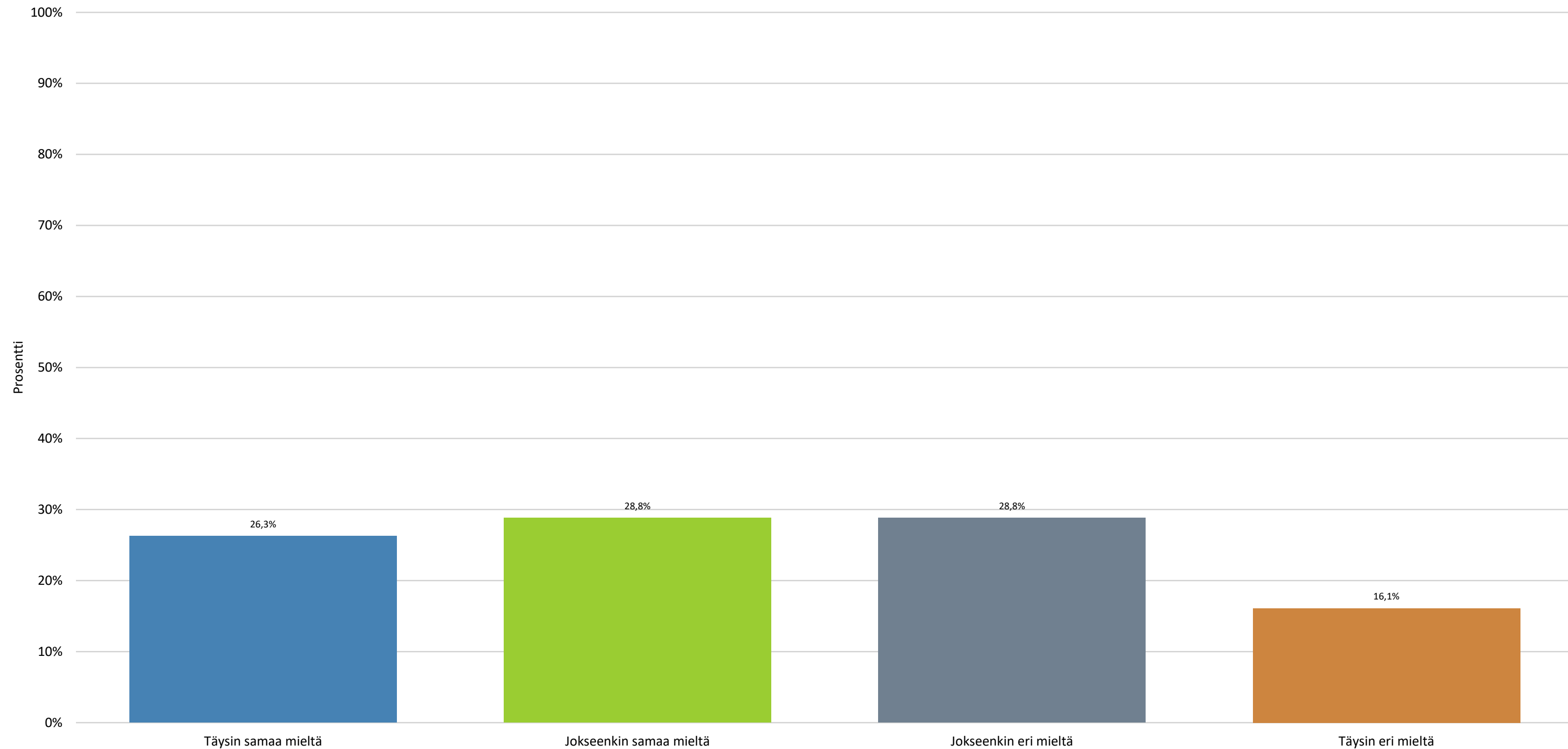
45. Pystymme huolehtimaan velvoitteista, jotka liittyvät kansainvälisen osaajan palkkaamiseen (esim. työluvan varmistaminen, työntekijäilmoituksen tekeminen)



46. Pystymme työskentelemään tarvittaessa monikielisesti, selkosuomella / -ruotsilla tai englanniksi

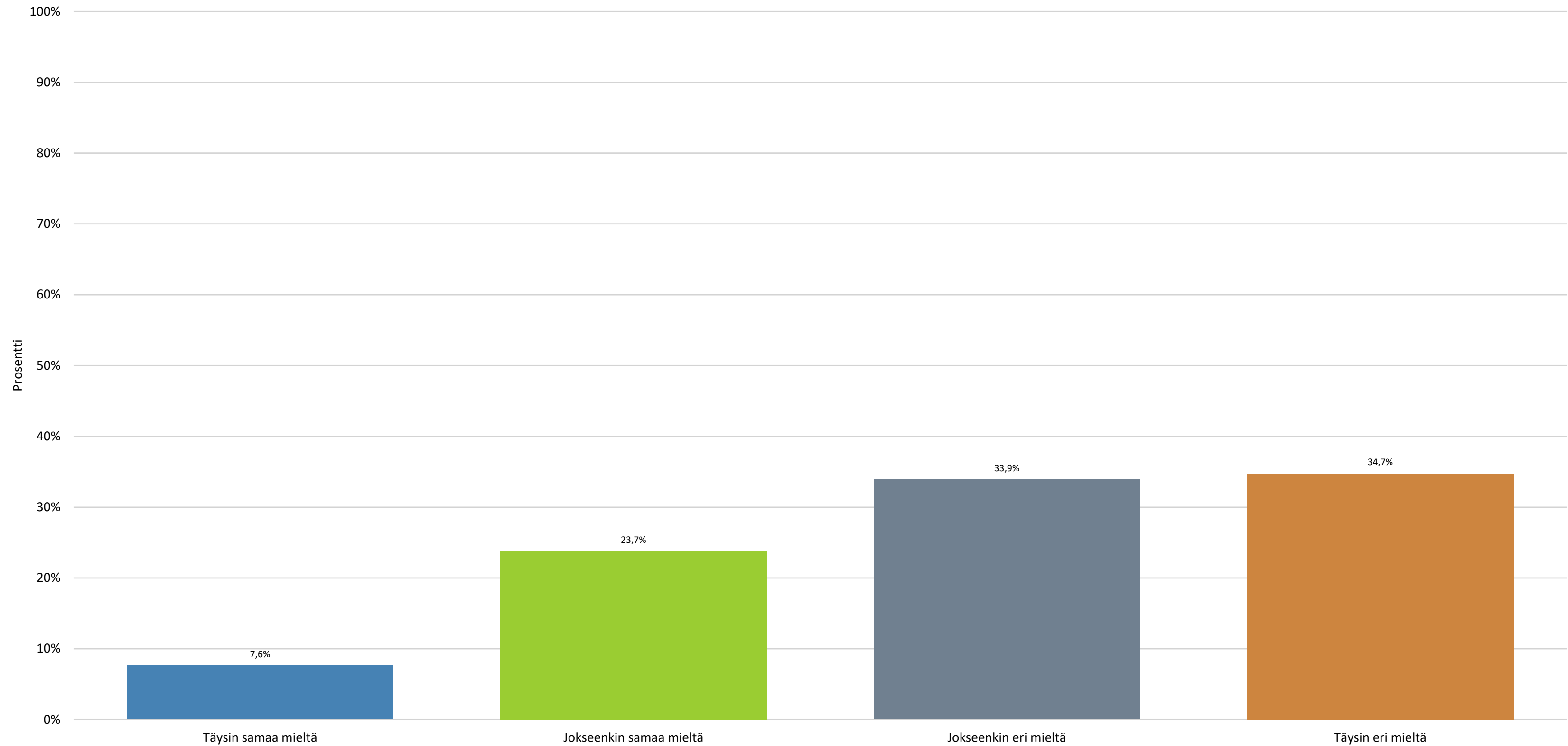


47. Asiakkailtamme on valmiuksia työskennellä tarvittaessa monikielisesti, selkosuomella / -ruotsilla tai englanniksi



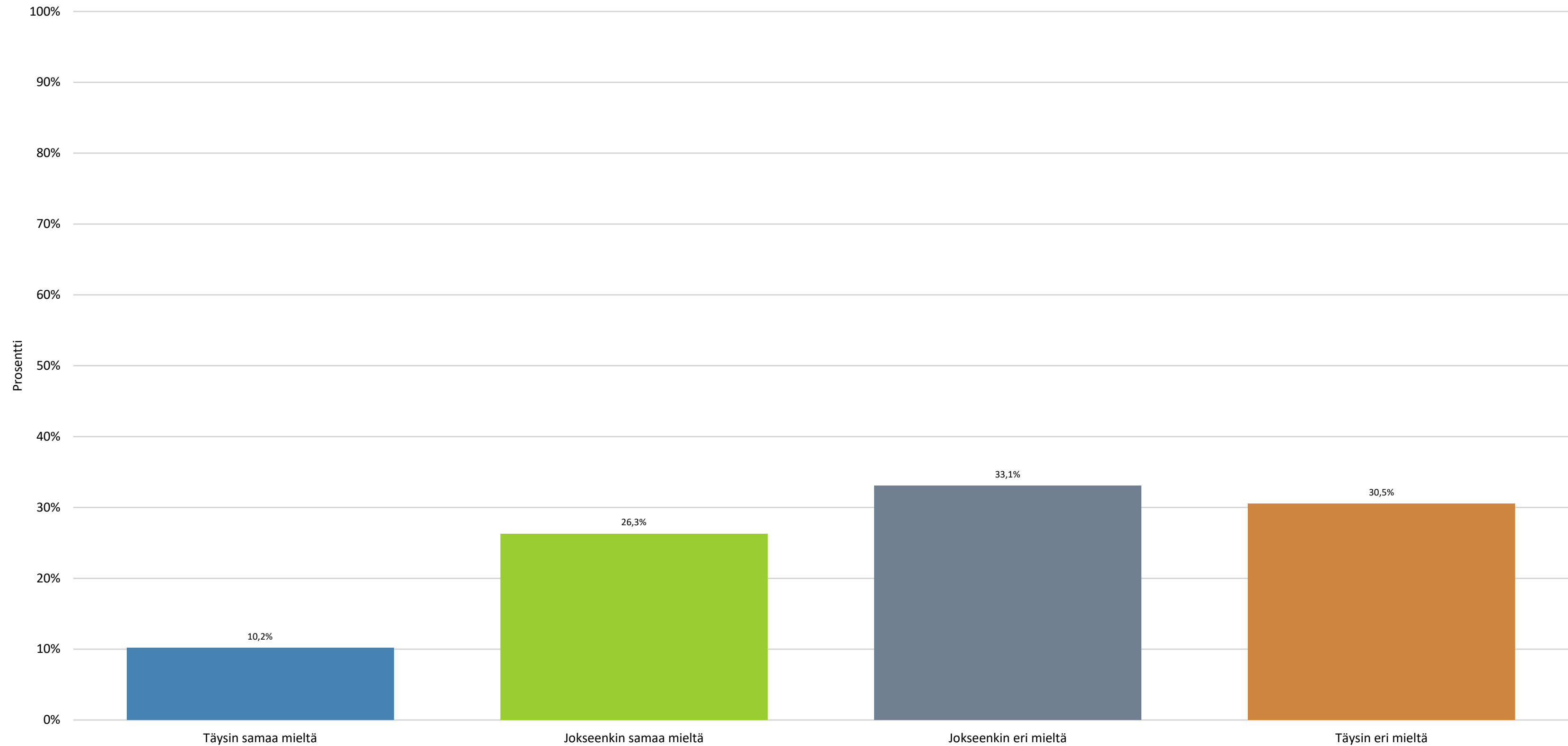
48. Meillä on mahdollisuus tarjota kielikoulutusta kansainväliselle osaajalle

TAMPEREEN
KAUPPAKAMARI

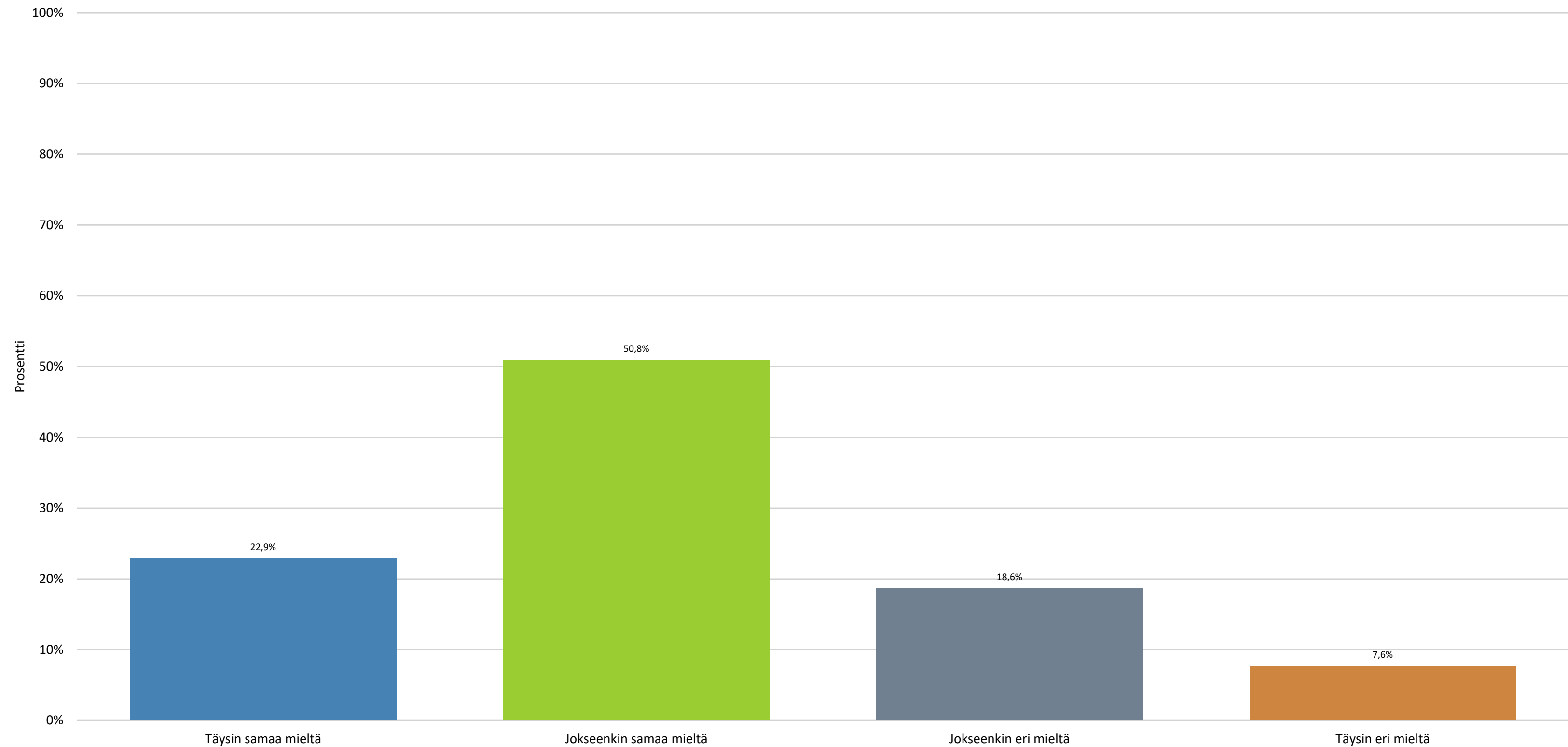


49. Meillä on mahdollisuus tarjota englannin kielen koulutusta työyhteisölle

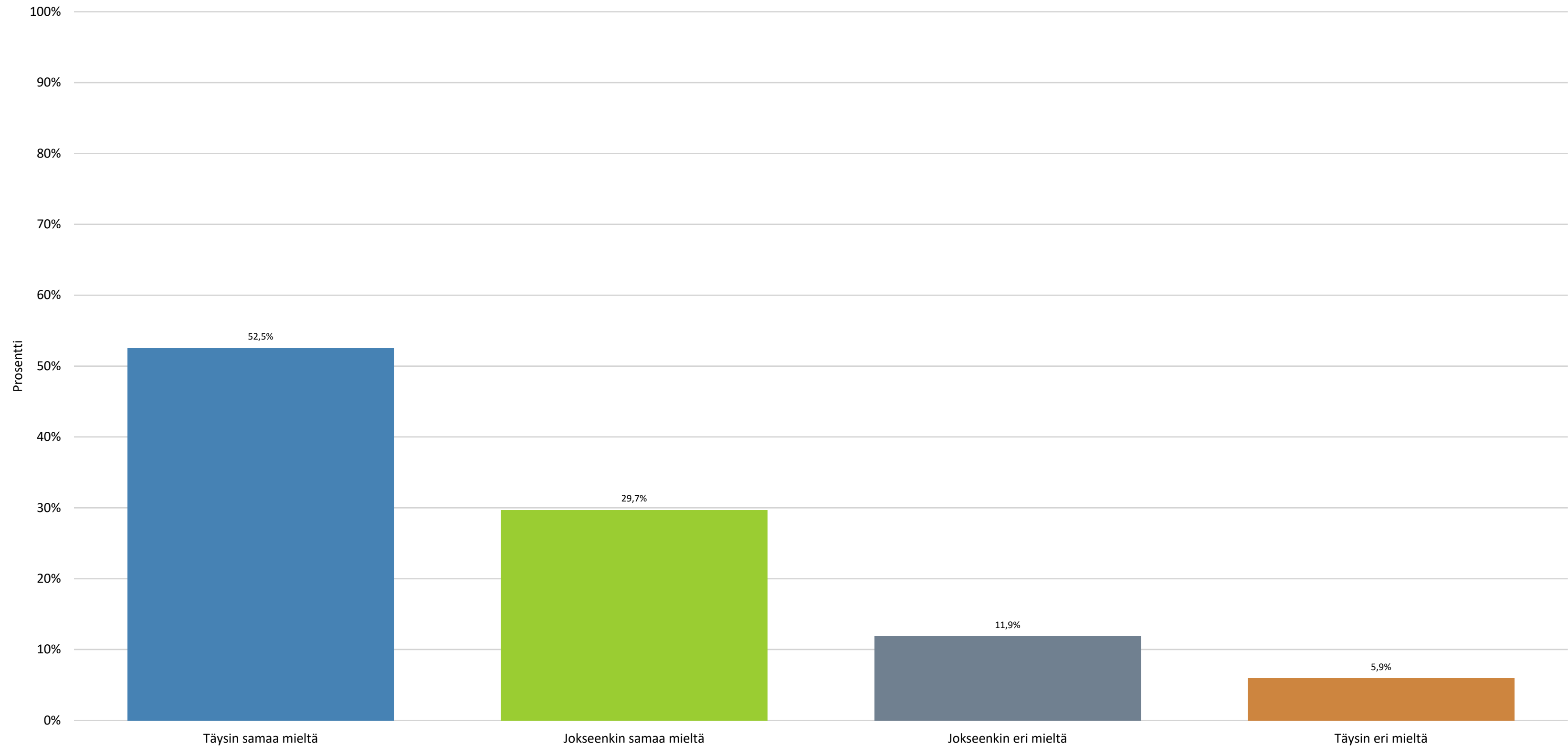
TAMPEREEN
KAUPPAKAMARI



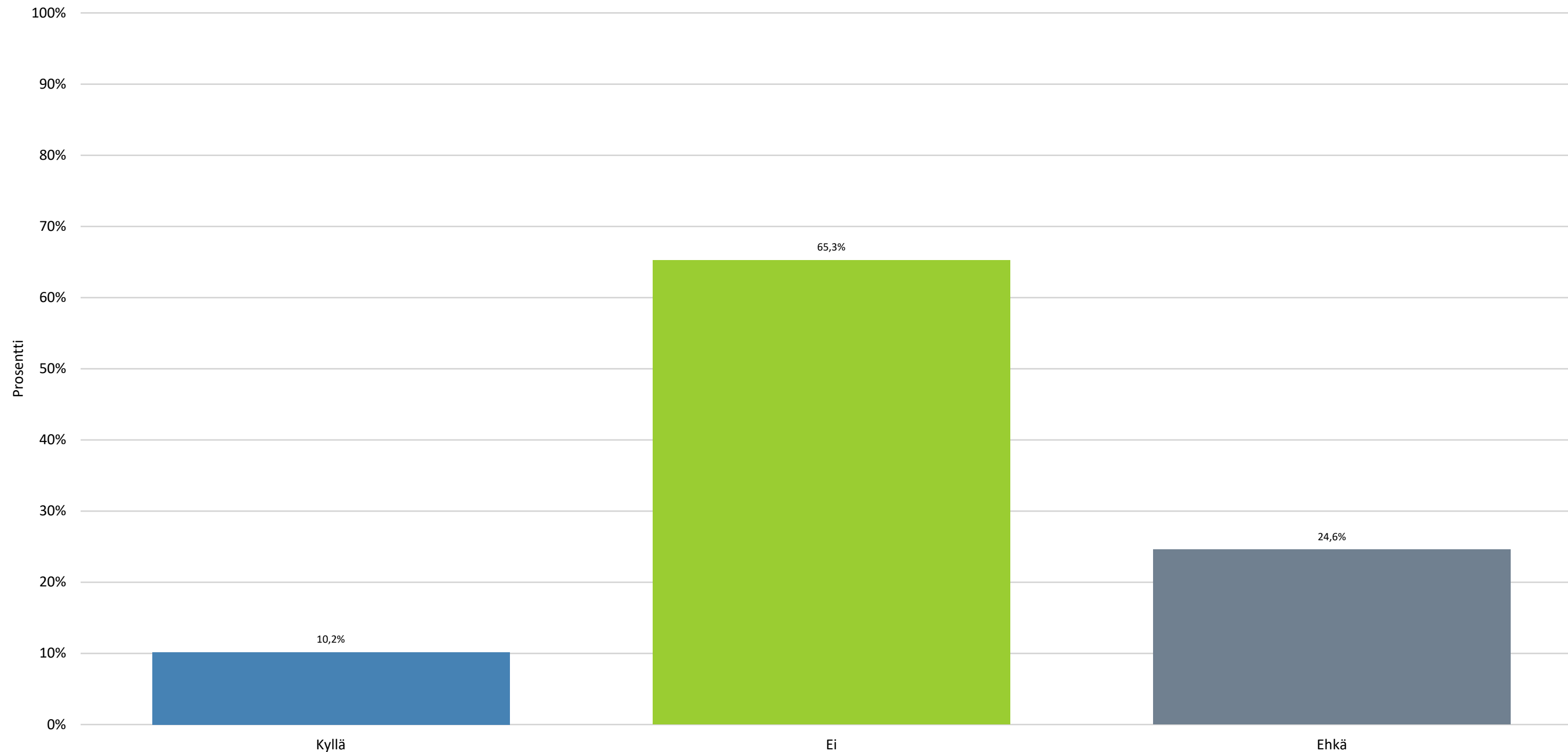
50. Olemme halukkaita kehittämään yrityskulttuuriamme entistä vastaanottavaisemmaksi eri kieli- ja kulttuuritaustaisille



51. Pidämme monimuotoisuuden ja syrjimättömyyden edistämistä yrityksessämme tärkeänä

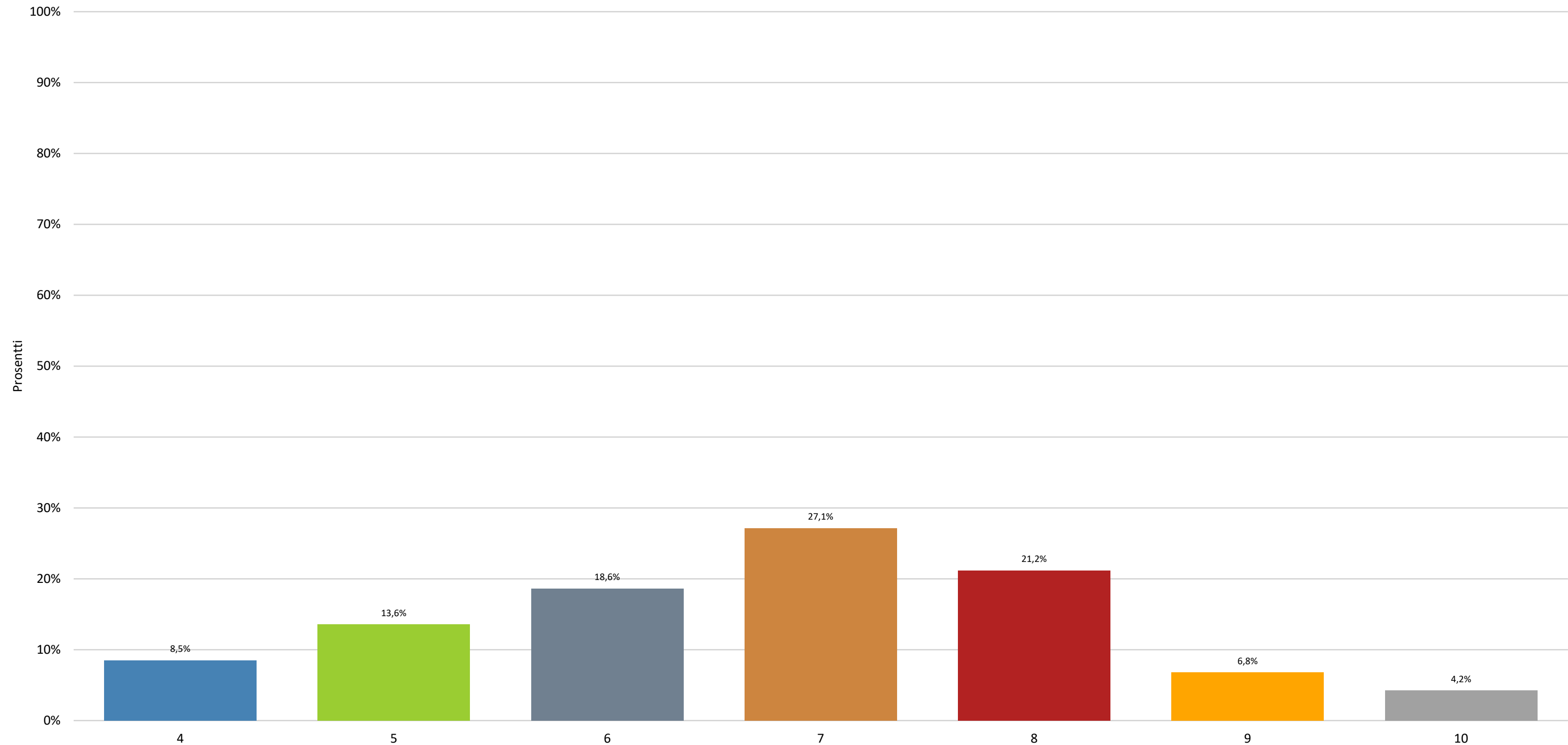


52. Jos yrityksillä, jotka ovat panostaneet työyhteisön kansainvälisyyteen ja monikulttuurisuuteen, olisi mahdollisuus hakea tässä asiassa ansioitumista näkyväksi tekevää tunnusta Keskuskauppakamarilta, olisitteko siitä kiinnostuneita?



53. Millaisen kouluarvosanan antaisit maan hallitukselle osaavan työvoiman turvaamiseen liittyvistä toimenpiteistä?

TAMPEREEN
KAUPPAKAMARI



54. Mitä terveisiä toivoisit kauppakamareiden vievän Suomen päättäjille osaavan työvoiman kysymyksiin liittyen?

Nuorien ihmisten kannustinloukkujen poistamista. Yleensä nuorista läöytyy ihmisiä, jotka mieluummin "golfaavat" kuin tulevat koko aikaiseksi töihin.

Työperäistä maahanmuuttoa lisää

Työluparajoitukset mitä on ehdotettu on ihan perseestä. Ja edelleen läpimenoaika pitää painaa kuukauteen.

Ideologiat syrjään Persuilta ja Orpo voisi palata sivistysporvariksi.

Koulutuksesta ei saa tinkiä, päinvastoin.

3 ja 6 kuukauden määräajat ovat liian lyhyitä saada uutta työtä; oikeasti rasismien kitkeminen eikä vain kauniita puheita, joita pääministeri epätoivoisesti yrittää viedä eteenpäin. Se ei vain onnistu, kun perussuomalaiset ovat mitä ovat. Tästä olen erittäin huolestunut.

Huippuosaajien houkuttelevuus Suomeen pitää ottaa vakavasti. Olemme periferia jonne monikaan ei lähtökohtaisesti halua sijoittua, joten meidän täytyy olla erityisen luovia koulutetun työvoiman saamiseksi Suomeen. Nykyiset toimet ovat riittämättömiä.

Työnteon tärkeyden ja houkuttelevuuden lisääminen.

Muutokset joita on lähdetty tekemään on vietävä päättäväisesti ja sinnikkäästi loppuun asti. Suomi tarvitsee nyt suuren herätyksen, ihmiset on saatava kantamaan vastuuta itsestään, olemme liikaa tukeutuneet yhteiskuntana siihen ettei yksilön tarvitse kantaa itse vastuuta aina on se joku muu jonka vastuu, velvollisuus tai syy on huolehtia ja tukea yksilöä. Tarvitsemme suuria ravistelevia toimia, jotta yhteiskuntamme herää ja aktivoituu. Tarvitsemme myös positiivisia tulevaisuuden näkymiä, enemmän syyseuraussuhteiden esille tuomista, eli tehokkaampaa viestintää siitä mikä mihinkäkin vaikuttaa jotta muutokset olisi myös helpompi yhteiskunnassa ymmärtää. Tarvitsemme nyt tekoja, oli ne sitten täysin oikeita taikka väriä, niin sellaisia jotka luovat muutosta ja mahdollisuutta uuteen.

Suomea tulee johtaa nyt niinkuin yksityisiä yrityksiä johdetaan, muutos on mahdollisuus jota ei kannata jättää käyttämättä!

Lopetetaan rasistisen politiikan tekeminen kaikilla tavoilla. Pidetään huolta Suomen veto- ja pitovoimasta kaikilla tavoilla. Edistetään positiivista Suomi-kuvaa muun muassa olemalla edelläkävijä ympäristöasioissa, korkeasti koulutetun, sivistyneen kansan maana sekä kulttuurin ja luovien alojen tukemisessa. Suomen hyvä maine rakennettiin näillä tekijöillä. Nyt se on romutettu valitettavasti.

Osaavan työvoiman saantiin liittyvää byrokratiaa on helpotettu viime vuosina ja se on ollut todella tärkeä asia meille. Vähintään samalla tasolla pitää jatkaa eikä luoda mitään lisärajoitteita tai byrokratiaa. Yritykset tietävät ketä he tarvitsevat.

Kansainvälisiä osaajia ja työvoimaa tarvitaan aivan ehdottomasti! Tässä jos jossain tarvitaan tietoon perustuvaa päätöksentekoa, nyt on näytön paikka että politiikantekijät etenevät tosiasioihin tukeutuen.

Ansiotyön verotusta alennettava kaikissa tuloluokissa, tuloverotuksen progressiivisuutta vähennettävä, työperäistä maahanmuuttoa kaikilla tulo- ja koulutustasoilla aktiivisesti edistettävä, työvoiman ulkopuolella pysyttely tehtävä vähemmän houkuttavaksi karsimalla sosiaaliturvaa ja erityistukia, sairauksien diagnosointia vähennettävä (jos ihmistä harmittaa, se ei ole mielenterveysongelma).

Päättäjät voisivat kehittää _kannusteita _työn hankkimiseen. Keinoja: Koulutus, työelämän ja oppilaitosten yhteistyö, kansalaispalkka, neuropsykiatrinen kuntoutus ja neuropsykiatristen haasteiden tunnistaminen, alakoulusta alkava yrittäjäkoulutuksen lisääminen, eri työpaikkoihin tutustuminen kouluilla.

Pelkät sanktiot ja keppiratkaisut lisäävät eriarvoisuutta ja tätä kautta vaarantavat yhteiskunnan yhtenäisyyttä sekä vakautta.

Suomikuvan kehittäminen myönteiseksi olisi ehdottoman tärkeää. Yhteiskunnallinen epävarmuus ja polarisaatio haittaa rekrytointia ja vie osaajia muualle. Mielikuva koulutuksen ja tasa-arvon ja hyvinvoinnin kärkimaana karisee hyvin nopeasti, ei luovuta tästä vaan panostetaan tulevaisuuteen, jossa suomi on kansainvälinen ja aktiivinen toimija.

Paikallisen kielen osaaminen hyvin on ainakin meidän tehtävissä välttämätöntä. Suomen kielen kirjallinen ja suullinen taito on pakollinen vaatimus asiakkaiden puolelta. Kieli täytyy osata, vaikka substanssi osaaminen olisi ko. ihmisellä kuinka hyvä.

Sivukulut alas niin töitä löytyy kaikille taustasta riippumatta.

Työperäistä maahantuloa sekä tukipalveluita (mm. englannin kielinen päivähoito ja kouluus ym tukipalvelut puolisolille ja perheille) tulisi olla helposti saatavilla eri puolella maata.

Laadukasta koulutusta opiskelijoille

Ulkomaisilla työntekijöillä on kova halu ja motivaatio työntekoon, tekevät ylitöitä jne .

Työllistämisen pitäisi olla yrittäjille mutkaton prosessi .Suomen kielen ainakin jollain tasolla opettelu olisi hyvä asia myös.

54. Mitä terveisiä toivoisit kauppakamareiden vievän Suomen päättäjille osaavan työvoiman kysymyksiin liittyen?

Työnteon on aina oltava kannattavaa. Kannustinloukut on purettava ja byrokratiaa on vähennettävä.

Lakisääteiset vaatimukset suomen tai ruotsin kielen taidosta terveydenhuollon tehtävissä pitäisi madaltaa

Det är inget problem om arbetskraften i början inte kan finska eller svenska, de lär sig snabbt .

Maahanmuuttoesteet pois, kunnon markkinointi potentiaaliin maihin esim Intia, kotouttamisproessit valtakunnallisella sekä paikallistasolla että yrityksissä kuntoon, työministeriöön tosi osaava kotouttamisjohtaja

Mitä nuorempana päästään työelämään mukaan tavalla tai toisella niin silloin verkkoon tarttuu enemmän potentiaalista ainesta. Rajoitukset ei kannusta kun vaihtoehtoja karsitaan .

On ikävä seurata sitä, kuinka Suomea johdetaan tällä hetkellä. Suomessa pitäisi keskittyä nyt luomaan uusia mahdollisuuksia liiketoimintaan, kauppaan, vientiin, jotka nostaisivat maan taloutta. Maan tulisi näyttäytyä avoimena mahdollisuuksien maana, johon on helppo asettua asumaan myös ulkomailta muuttaessa. Valitettavasti mielikuva rasistisesta maasta ei houkuttele, ja jos koulutusta vastaavan työn löytäminen on lisäksi haastavaa tai mahdotonta, ei maan tulevaisuus näytä lupaavalta.

Suomessa pitäisi kampanjoida enemmän sen eteen, että julkaistaisiin enemmän tänne asettuneiden ja täällä työskentelevien ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden kertomuksia. Tällä hetkellä vaikuttaa siltä, että täällä on paljon ennakkoluuloja ja pelkoa. Suomalaisten asenteiden pitäisi muuttua. Lisäksi pitäisi vakavasti harkita englanninkielen asemaa - voisiko siitä tehdä kolmannen asiointikielen? On melko epärealistista odottaa, että tänne työn perässä muuttavat asiantuntijat ehtisivät opiskella sujuvan suomenkielen taidon kokoaikaisesti työskennellessään. Kaikki voivat toki oppia kielen auttavasti arjen tilanteisiin, mutta työskentely englanniksi pitäisi onnistua esim. teknisillä aloilla.

Eri asia ovat suomeen opiskelemaan tulevat, joilla on paremmin mahdollisuuksia oppia kieli myös työelämää varten.

Kannustinloukkujen purkaminen.

Hallitus on tehnyt useita tarvittavia uudistuksia.

Paljon uudistuksia / tilanteen korjauksia jää silti tekemättä.

Mielestäni kieliasioista puhuttaessa pitäisi pystyä myöntämään, että todella monen suorittavan työpaikan työkieli tulee tulevaisuudessakin olemaan suomi (tai ruotsi ruotsinkielisillä alueilla). Suurin osa suorittavan työn henkilöistä ei ole kykeneväisiä kommunikoimaan englanniksi, eikä ole suuri osa työperäisistä maahanmuuttajistakaan, jotka tulevat tehdastyypiseen työhön. Kun yhteinen kommunikointikieli pitää löytyä, niin mielestäni se tulee olla selkosuomi. Nyt keskusteluissa vallitsee mielestäni jokin vääristynyt käsitys siitä, että kaikki suomalaiset kyllä osaavat englantia riittävän hyvin, mutta eivät viitsi sitä vain puhua.

AI disruptio kohdistuu eniten korkeakoulutettuihin. Heille muuntokoulutus kuntoon.

Ammatillisen koulutuksen volyyymi ja laatu korkeammaksi!

Tämä kolmenkuukauden aikaraja työllistymiselle ehdottomasti pois. Myös koulutustuki (esim. 6 kk), kun on palkannut ulkomaisen työntekijän, auttaisi sopeutumaan yrityskulttuuriin ilman suurta yrittäjäriskiä.

Jos yritys saa jostain haluamansa työntekijän niin se pitäisi onnistua helposti ilman yrityksen pyörittämää byrokratiaa!

Työperäisen maahanmuuton voimakas lisääminen on Suomen talouden elämän ja kuoleman kysymys. Kyse ei ole pelkästään siitä, että saamme työntekijöitä vaan myös siitä, että saamme maahan ihmisiä, jotka ovat vielä kiinnostuneita perheen perustamisesta. Esimerkiksi kuntien valtionosuudet ja luonnollisesti myös tulevaisuuden verotulot nojaavat tasapainoiseen väestörakenteeseen.

Myös täsmätyöllistettävissä piilee suuri potentiaali (sokeat, kuurot, muuten vajaakykyiset, jo eläköityneet, mutta vielä työhaluiset jne) paitsi ratkaisuna työvoimapulaan myös heidän siirtämisekseen huollettavista huoltajiksi.

Tärkeintä on huolehtia Suomen omien osaajien laadukkaasta koulutuksesta. Ulkomaisten työntekijöiden olojen turvaamiseksi on tehtävä enemmän. Esim. rakennusalalla heitä hyväksikäytetään (minimipalkka, josta viedään erilaisilla maksuilla/vuokrilla leijonan osa) ja samalla kotimaisille osaajille ei riitä työtä.

54. Mitä terveisiä toivoisit kauppakamareiden vievän Suomen päättäjille osaavan työvoiman kysymyksiin liittyen?

Älkää tuhotko Suomen maabrändiä.

Ilman ulkomaalaisia osaajia palaamme manviljelyksen peräkyläksi.

Tarveharkintaan perustuvan työvoiman maahantulon ja myös maassa pysymisen helpottaminen

Valitettavasti emme voi rekrytoida kuin hyvällä suomen tai ruotsinkielellä varustettuja henkilöitä. Organisaatiossa kaikki ovat asiakastyössä ja ilman kielitaitoa se ei onnistu. Ja emme ole valmiita laittamaan rahaa suomen tai ruotsinkielen koulutukseen, koska osaamista on saatavilla riittävästi.

Teollisuuden valmistavan portaan työntekijöiden riittävästä koulutusmäärästä ja erityisesti koulutuksen laadusta on huolehdittava. Ammattikoulutustasolla opiskelijoita on opetettava tarvittaessa kädestä pitäen, niin että heillä on edes perusvalmiudet aloittaa työskentely alalla. Työnantajien vastuulle ei voi säilyttää perusopetuksen vastuuta, kuten tällä hetkellä käytännössä on.

On tärkeää, että Suomi on houkutteleva paikka ulkomaalaisille osaajille, siksi työttömyystilanteen sattuessa olisi turvattava riittävä aika niille henkilöille uudelleen työllistyä (6-12 kk). Suomella on monta kilpailuvalttia, mutta osaajista kilpailee myös todella moni muu euroopan valtio, joilla on paljon isompi kilpailuetu ja pidemmät perinteet maahanmuutossa, siksi meidän tulee pitää huolta, että emme liian tiukalla maahanmuuttopolitiikalla sulje itseämme ulkopuolelle. Työperäistä maahanmuuttoa tulee kategorisesti helpottaa ja lupien yms. saaminen tulee olla sujuvaa (byrokratioan karsiminen) ja oikea-aikaista.

Helpompi ja nopeampi työlupaprosessi anttaisi

Kv-työvoiman saanti kaikissa eri tehtävissä ja koulutustasoissa on todella olennaista Suomen tulevaisuudelle! Miten on mahdollista, että Perussuomalaiset eivät halua nähdä tätä tosiasiaa?

Tekijöitä kyllä löytyy kun kaikki kivet käännetään.

koulutetaan nyt omaa väkeä ensin...

Osaava työvoiman turvaamisen onnistuminen tarkoittaa minulle sitä, että suomeen saadaan muuttamaan omasta halusta pääasiaassa kansainvälisiä huipputaajia muista maailman johtavista osaamiskeskittymistä, ylivoimaisten etujen perässä. Mielestäni näin ei tapahdu.

1. Ensin pitäisi saada houkutelua investorit investoimaan. Tämä luo perustan työmarkkinoiden vahvistumiselle. Nyt emme kannusta tähän. Kannustimet kuntoon.

2. Toisena meidän pitäisi parantaa työmarkkinaa niin että on helppo palkata ja helppo irtisanoa. Työmarkkina olisi dynaamisempi ja tänne olisi helppo tulla mahdollisuuksien perässä kokeilla siipiään ja jos homma ei rokkaa niin jokin vuokravakuustyyppinen järjestely että henkilö maksaa ensin pesämunan ja saa rahat kun homma meni hyvin.

3. Pitäisi olla uskottava ja pitkäkestoinen suunnitelma maamme julkisen talouden vahvistamisen ja elinvoimaisuuden rakentamiseksi. Nyt tempoillaan 4 vuoden välein ja näprätään pikkuasioista.

4. Yrityksille työperäisen maahanmuuton ohituskaista tietyillä edellytyksillä.

Suomi tulee pitää houkuttelevana maana osaavalle työvoimalle. Rasistinen ilmapiiri ei vie Suomea eteenpäin .

Osaavan työvoiman tarve on kova, määrä ei korvaa laatua.