



Etelä-Pohjanmaan osaamisbarometri 2021

Hannu Tuuri & Marja Katajavirta
Marraskuu 2021

SeAMK 
SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

sedu



ETELÄ-POHJANMAAN LIITTO
Regional Council of South Ostrobothnia

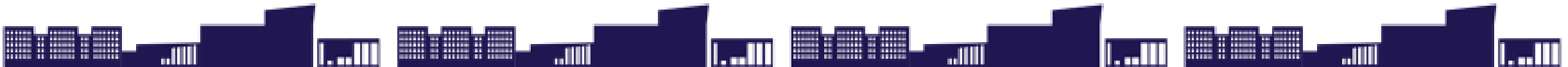
Sisällys

Tutkimuksen tavoite	dia 3
Tutkimuksen toteutus	dia 4
Yhteenveto tuloksista	dia 5
Barometrin rajaukset	dia 9
Kyselyn tulokset	dia 10
Taustatietoja	dia 11
Rekrytointi	dia 19
Henkilöstön osaamisen kehittäminen	dia 35
Digitalisaatio	dia 47
Oppilaitosyhteistyö	dia 55



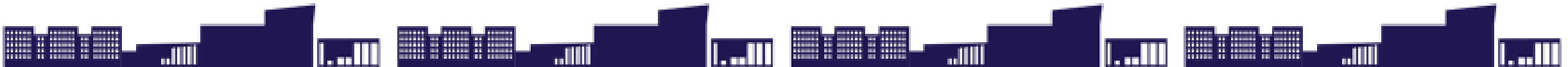
Tutkimuksen tavoite

- Osaamisbarometrin tavoitteena oli selvittää ja tunnistaa alueen yritysten osaamistarpeita eri toimialoilla. Barometrin tuloksena saadaan tilannekuva Etelä-Pohjanmaan yritysten työllisyyden tulevaisuuden näkymistä, henkilöstön osaamisen kehittämistarpeista ja odotuksista yhteistyöstä koulutustoimijoiden kanssa.
- Etelä-Pohjanmaan osaamisbarometri 2021 -hankkeen toteuttaminen tukee laajaa jatkuvan oppimisen tavoitetta.
- Tämän osaamisbarometri-selvityksen toteuttivat Seinäjoen ammattikorkeakoulu (SeAMK) ja Sedu yhteistyössä Etelä-Pohjanmaan Yrittäjien ja Etelä-Pohjanmaan kauppakamarin kanssa Etelä-Pohjanmaan osaamisbarometri 2021 -hankkeessa. Hanke toteutettiin Etelä-Pohjanmaan liiton AKKE-rahoituksella.



Tutkimuksen toteutus

- Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksella kohderyhmänä eteläpohjalaiset yritykset.
- Kysely toteutettiin pääasiallisesti verkkokyselynä. Muutamille yrityksille kysely toteutettiin puhelinhaastatteluna.
- Kyselyn linkki lähetettiin sähköpostitse Sedun (noin 400 yhteystietoa) ja SeAMKin (550) eteläpohjalaiselle yhteistyöyritykselle. Lisäksi vastauspyyntö ja linkki kyselyyn lähti Etelä-Pohjanmaan Yrittäjien ja Kauppakamarin jäsenyrityksille uutiskirjeen yhteydessä. Vastausaika kyselyssä oli 5. - 30.9.2021.
- Kyselyyn vastasi yhteensä 218 yrityksen edustajaa.
- Kyselyn lopussa oli mahdollisuus jättää yhteydenottopyyntö Sedulle ja/tai SeAMKille. Yhteensä 23 % kaikista vastaajista halusi yhteydenottoa Sedulta ja/tai SeAMKilta ja jätti yhteystietonsa.



Yhteenveto tuloksista - taustatiedot

- Kyselyyn vastanneet ovat lähes kaikki yrittäjiä tai toimitusjohtajia. Eniten vastaajia kyselyyn saatiin Seinäjoelta (36 % vastauksista), Kauhavalta (12 %) ja Kurikasta (9 %).
- Toimialoittain tarkasteltuna selkeästi eniten vastaajia oli teollisuudesta (33%). Seuraavaksi eniten oli yrityksiä kaupan (10 %) ja muun palvelutoiminnan (11%) toimialoilta.
- Puolet yrityksistä on mikroyrityksiä (< 10 hlöä).
- 73 % vastaajista arvioi yrityksen liikevaihdon kasvavan seuraavan kahden vuoden aikana. Viidenneksellä liikevaihto pysyy ennallaan ja 7 % pienenee.
- 40 %:lla vastaajien yrityksistä on kansainvälistä liiketoimintaa.



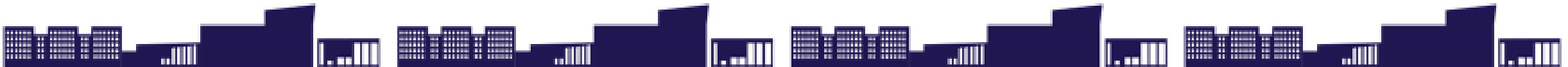
Yhteenveto tuloksista - rekrytoinnit

- Noin $\frac{3}{4}$ oli rekrytoinut viimeisen kolmen vuoden aikana uusia työntekijöitä. Näistä rekrytoinneista lähes 80 % oli 1-9 henkilön rekrytointeja. Toisaalta aineistossa oli myös yrityksiä, jotka ovat rekrytoineet yli 100 henkilöä.
- Käytetyimpiä tapoja rekrytoinnissa olivat yrityksen kotisivut, yrityksen Facebook-sivut, ja TE-palveluissa ilmoittaminen.
- Toimivimmaksi rekrytointitavaksi arvioitiin harjoittelijan tai työelämässä oppijan rekrytoiminen (38 %). Myös Facebook (30 %) ja TE-palvelut (35 %) olivat kolmen toimivimmaksi arvioidun rekrytointitavan joukossa.
- Vastanneista yrityksistä 30 % ilmoitti rekrytointien onnistuneen huonosti tai erittäin huonosti, n. 60 % hyvin ja 10 % erinomaisesti.
- Rekrytoinnin isoimmat haasteet ovat olleet ylipäätään sopivien hakijoiden puute (77 %) ja hakijoiden tarvittavan osaamisen puute (51 %).
- Tulevaisuudessa aikoo 88 % (63 % kyllä; 25 % ehkä) vastanneista yrityksistä rekrytoida työntekijöitä.



Yhteenveto tuloksista – osaamisen kehittäminen

- Liiketoiminnan osa-alueita, joilla henkilöstön osaamista olisi tarvetta kehittää seuraavan kahden vuoden aikana, kolme selvästi eniten mainintoja saanutta osa-aluetta olivat : johtaminen ja esimiestyö (39 % vastanneista), digitalisaatio (36 %) ja myynti (36 %).
- Henkilöstölle tarjottavissa koulutuksissa arvostetaan eniten koulutuksessa saatua osaamisen välitöntä hyödyntämistä ja käyttöönottoa sekä yrityksen tarpeisiin räätälöityä koulutusta.
- Yli puolet eteläpohjalaisista yrityksistä tekee digitalisointia tarpeen mukaan.
- Sekä johdon että henkilöstön digiosaamisen tason kokee yli puolet yrityksistä hyväksi tai erinomaiseksi ja yli 40 % kohtalaiseksi.
- Suurin digiosaamisen tarve yrityksissä on digitaalisessa markkinoinnissa ja sovelluksissa, asiakashallintajärjestelmissä sekä datan keräyksessä ja sen analysoinnissa.



Yhteenveto tuloksista - oppilaitosyhteistyö

TOP 3 yhteistyömuodot oppilaitosten kanssa

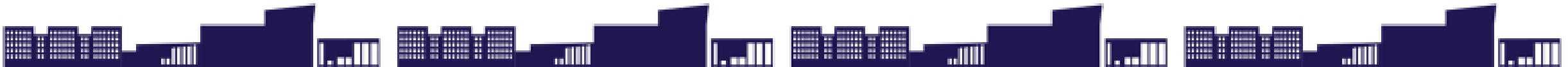
- **Yritysten yhteistyö Sedun kanssa**

- Työelämässä oppijat
- Yritykset ovat palkanneet Sedun opiskelijoita kausityöntekijöiksi
- Oppisopimusyhteistyö

- **Yritysten yhteistyö SeAMKin kanssa**

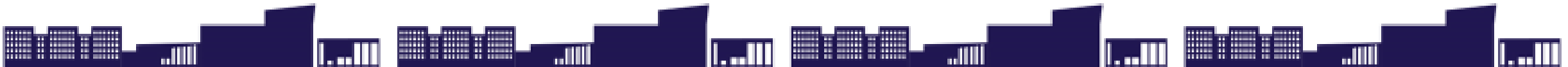
- Työharjoittelijat
- Opinnäytetyöt
- Yritykset ovat palkanneet SeAMKin opiskelijoita kausityöntekijöiksi

- Noin puolet vastanneista yrityksistä haluaisi saada lisää tietoa yhteistyömahdollisuuksista Sedun ja SeAMKin kanssa. Enemmän tietoa toivottaisiin erityisesti harjoitteluista ja työelämässä oppimisesta (52 %).



Tutkimuksen rajaukset

- Kyselyä välitti omille jäsenilleen, asiakkailleen tai kohdejoukolleen Etelä-Pohjanmaan yrittäjät, Kauppakamari, Sedu ja Seamk. Etelä-Pohjanmaan yrittäjien ja Kauppakamarin jäsenille kysely meni uutiskirjeiden osana, mikä käytännössä tavoittaa kohtuullisen pienen osan vastaanottajista, ellei kysely ole uutiskirjeen kärjessä tai ainoa uutiskirjeen aihe. Sedu ja Seamk lähettivät sähköpostitse suoraa pyyntöä vastata kyselyyn. Todennäköistä on myös, että aiheesta kiinnostuneet yritykset vastasivat kyselyyn aktiivisemmin kuin ne yrittäjät yms. joita kyselyn aihe ei kiinnostanut.
- Tulosten analysoinnissa ja tulokinnassa on syytä huomioida, että kyselyn vastaajakunta ei näin vastannut täysin maakunnan yritys kenttää. Aineistossa ovat mm. pienet yritykset selvästi aliedustettuina ja kasvunäkymiä omaavat yritykset puolestaan vahvasti edustettuna.



Etelä-Pohjanmaan osaamisbarometri 2021

Kyselyn tulokset



Taustatietoja

- Vastaajan asema yrityksessä?
- Yrityksen päätoimipaikan sijainti Etelä-Pohjanmaalla
 - Luettelo Etelä-Pohjanmaan kunnista
- Yrityksen toimiala
 - TOL mukainen luettelo toimialoista
- Yrityksessä työskentelevän henkilöstön määrä yrittäjä mukaan lukien
 - Tilastokeskuksen mukainen luokittelu

Taustatietoja

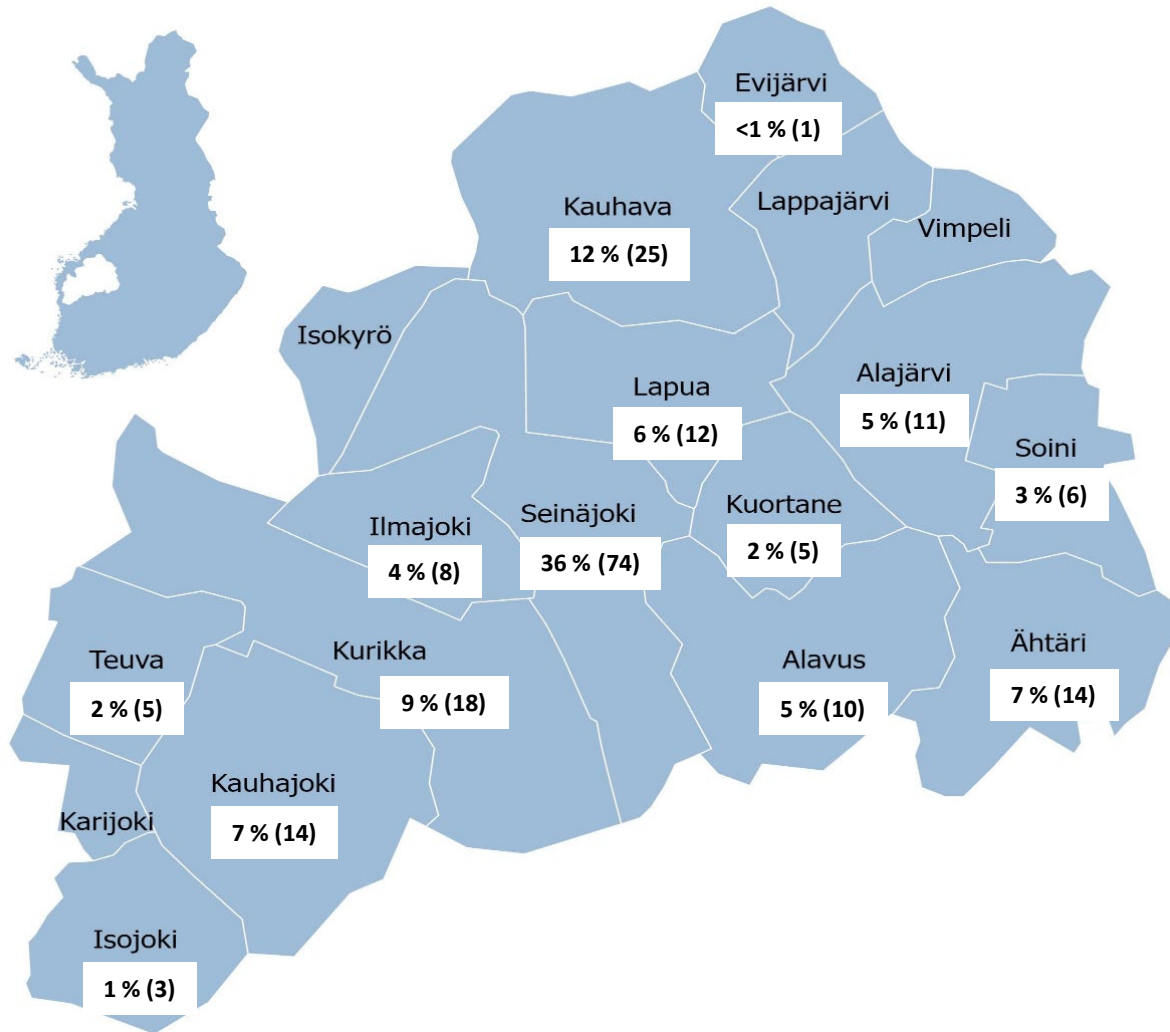


Muussa asemassa olevia vastaajia:

- Aluejohtaja (2 hlöä)
- Hallintopäällikkö
- Hallituksen puheenjohtaja (2 hlöä)
- Henkilöstöjohtaja
- Henkilöstöpäällikkö (4 hlöä)
- Kehitysjohtaja (2 hlöä)
- Talousjohtaja
- Tehtaanjohtaja
- Tuotantojohtaja

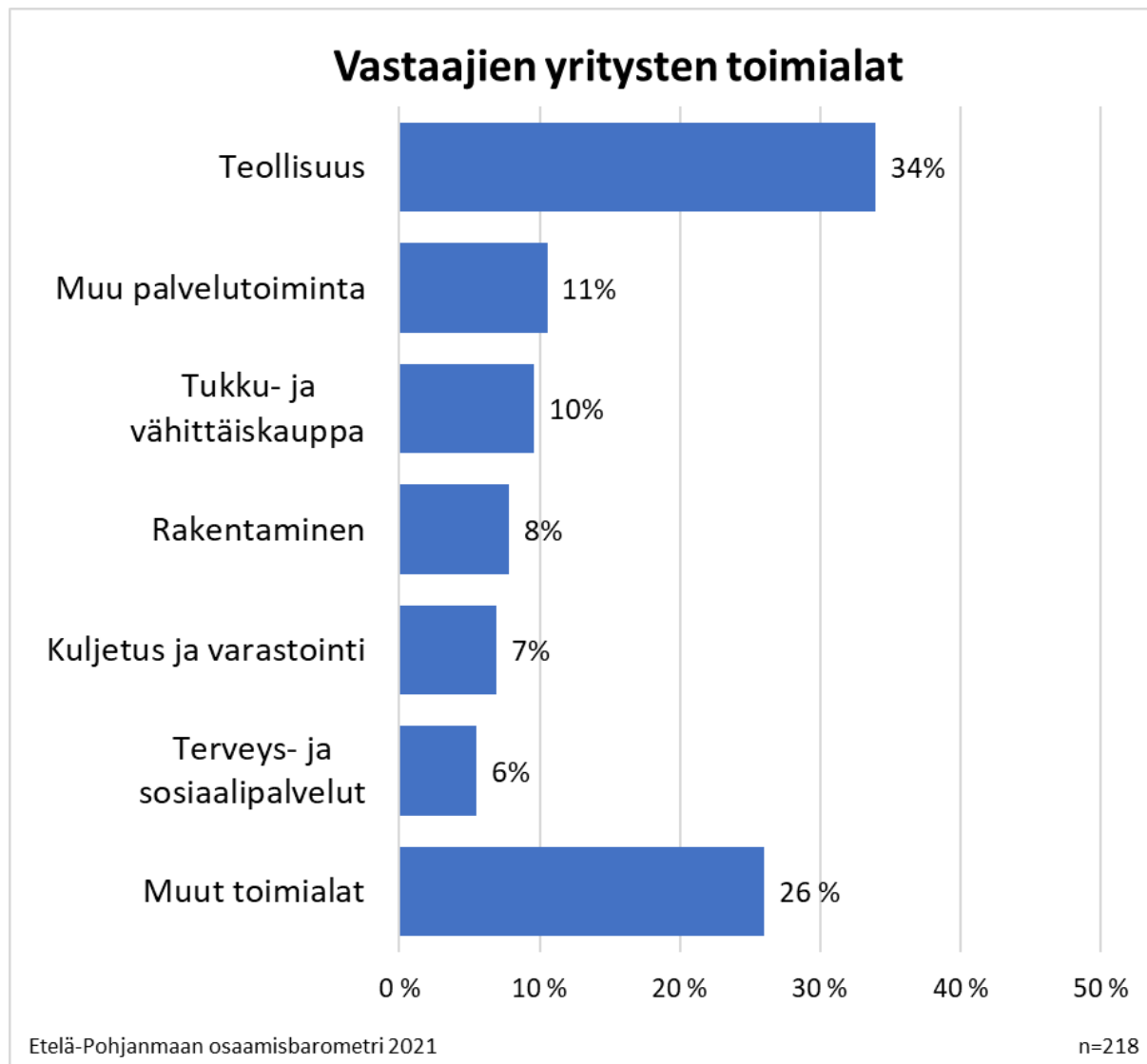
Taustatietoja

Vastaajien yritysten päätoimipaikan sijainti



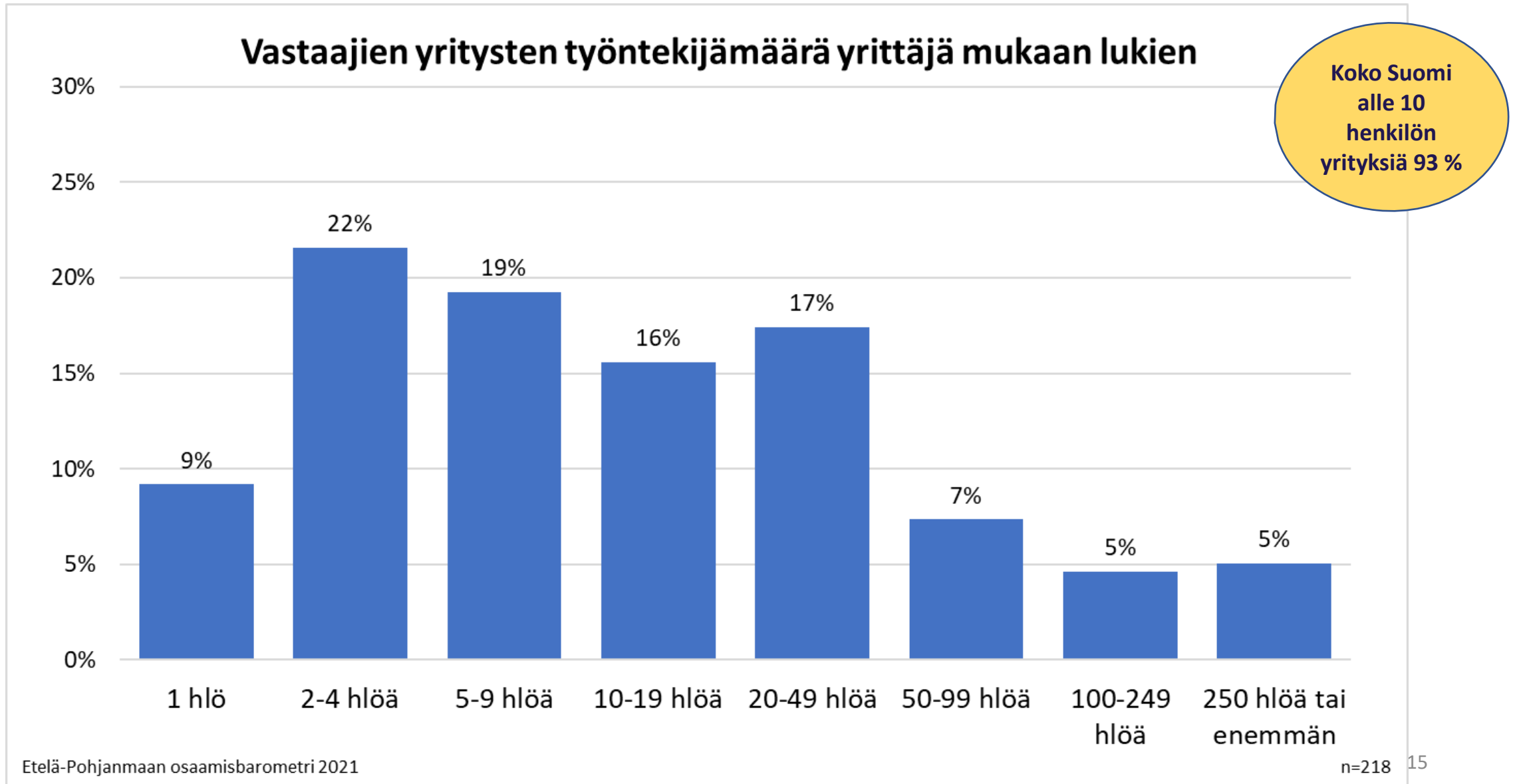
Vastanneiden yritysten päätoimipaikan sijainti Etelä-Pohjanmaalla	% vastaajista (n=206)
Alajärvi	5%
Alavus	5%
Evijärvi	<1%
Ilmajoki	4%
Isojoki	1%
Isokyrö	0%
Karjajoki	0%
Kauhajoki	7%
Kauhava	12%
Kuortane	2%
Kurikka	9%
Lappajärvi	0%
Lapua	6%
Seinäjoki	36%
Soini	3%
Teuva	2%
Vimpeli	0%
Ähtäri	7%
Yhteensä	100% 13

Taustatietoja



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

Taustatietoja

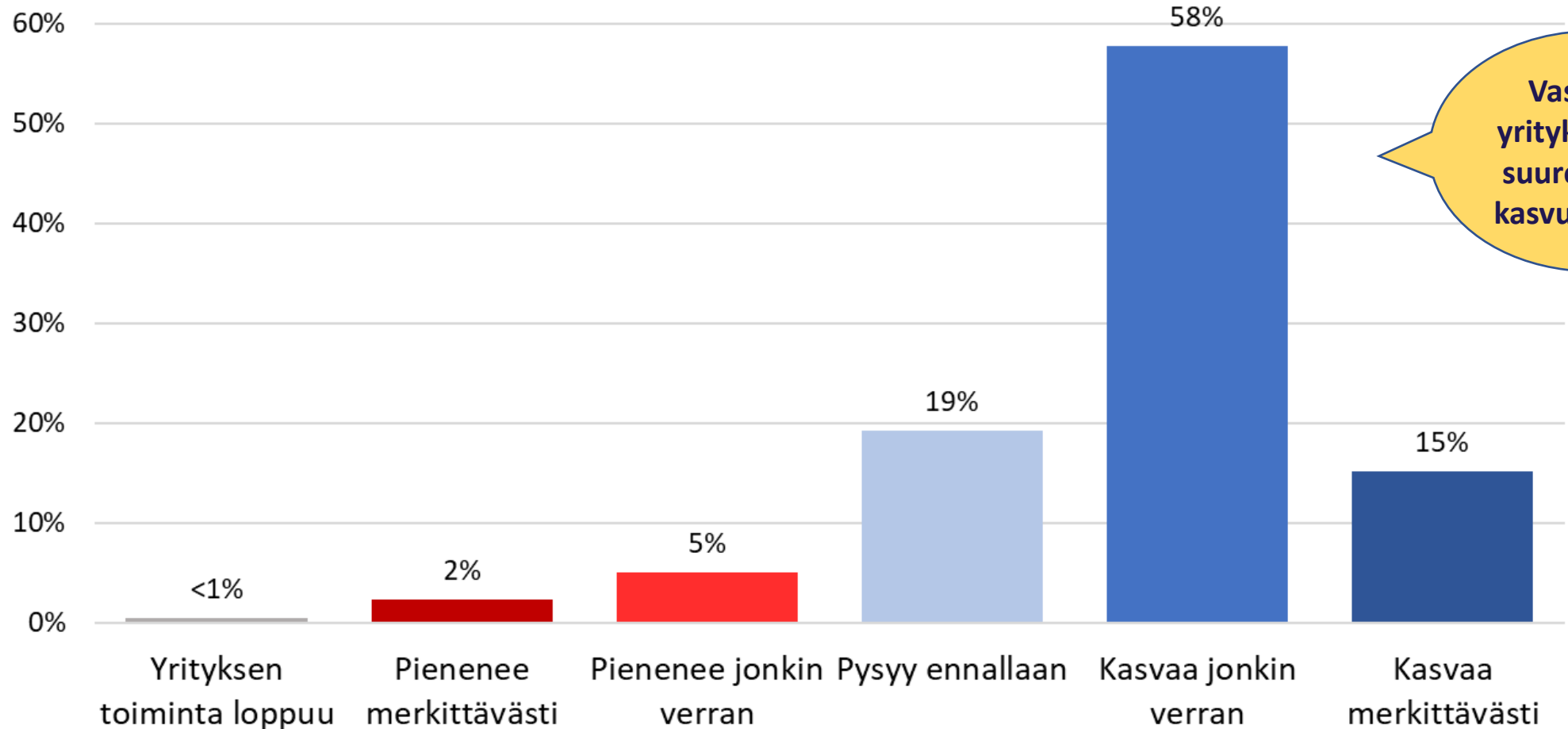


Taustatietoja

- Miten arvioitte yrityksen liikevaihdon kehittyvän seuraavan kahden vuoden aikana?
 - Kasvaa merkittävästi | Kasvaa jonkin verran | Pysyy ennallaan | Pienenee jonkin verran | Pienenee merkittävästi | Yrityksen toiminta loppuu
- Onko yrityksellä kansainvälistä liiketoimintaa?
 - Vientiä | Tuontia | Muuta, mitä? | Ei ole kansainvälistä liiketoimintaa

Taustatietoja

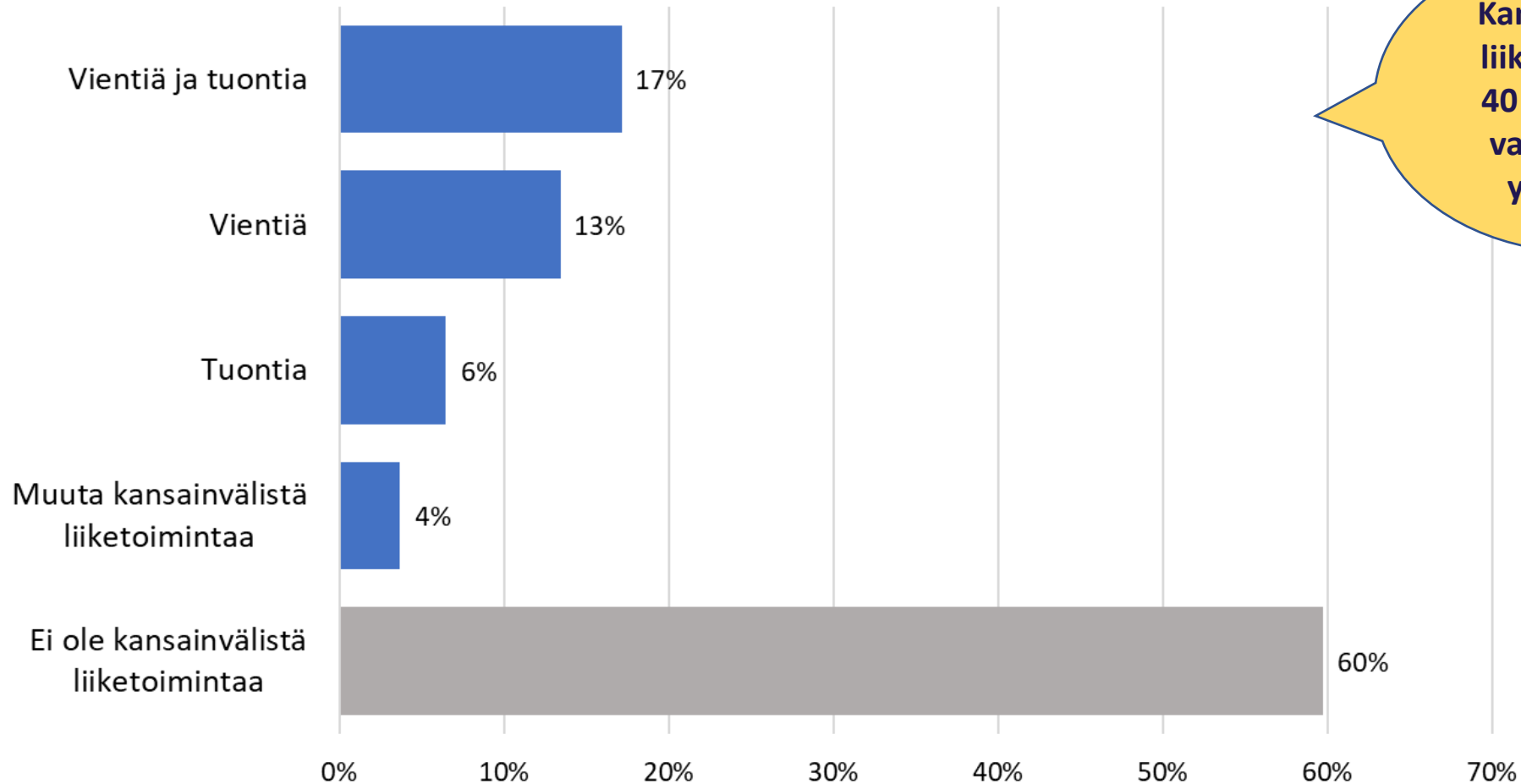
Vastaajien yritysten liikevaihdon kehittyminen seuraavan kahden vuoden aikana



Vastaaja-
yritykset ovat
suurelta osin
kasvuyrityksiä

Taustatietoja

Onko vastaajien yrityksillä kansainvälistä liiketoimintaa?



Kansainvälistä liiketoimintaa 40 prosentilla vastanneista yrityksistä

Muuta kansainvälistä liiketoimintaa:

- Asiakkaiden tuotteiden kautta vientiä
- Mukana projektitoimituksissa
- Kumppanuusseurakunta
- Palveluiden tuottaminen (4 vastaajaa)
- Ulkomaan matkailua

Rekrytointi

Rekrytointi viimeisen kolmen vuoden aikana

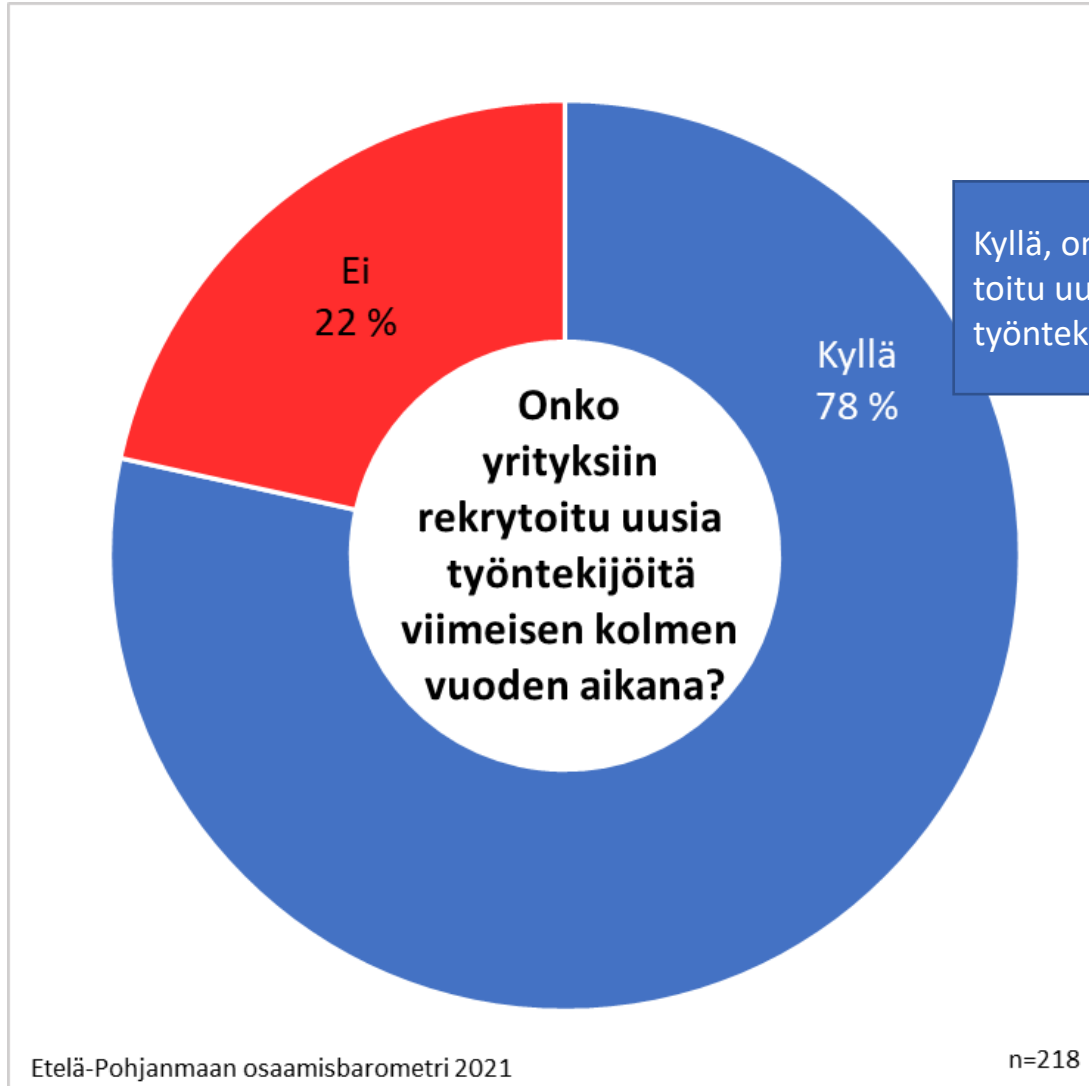
Rekrytoinnin onnistuminen ja haasteet

Rekrytointi tulevaisuudessa

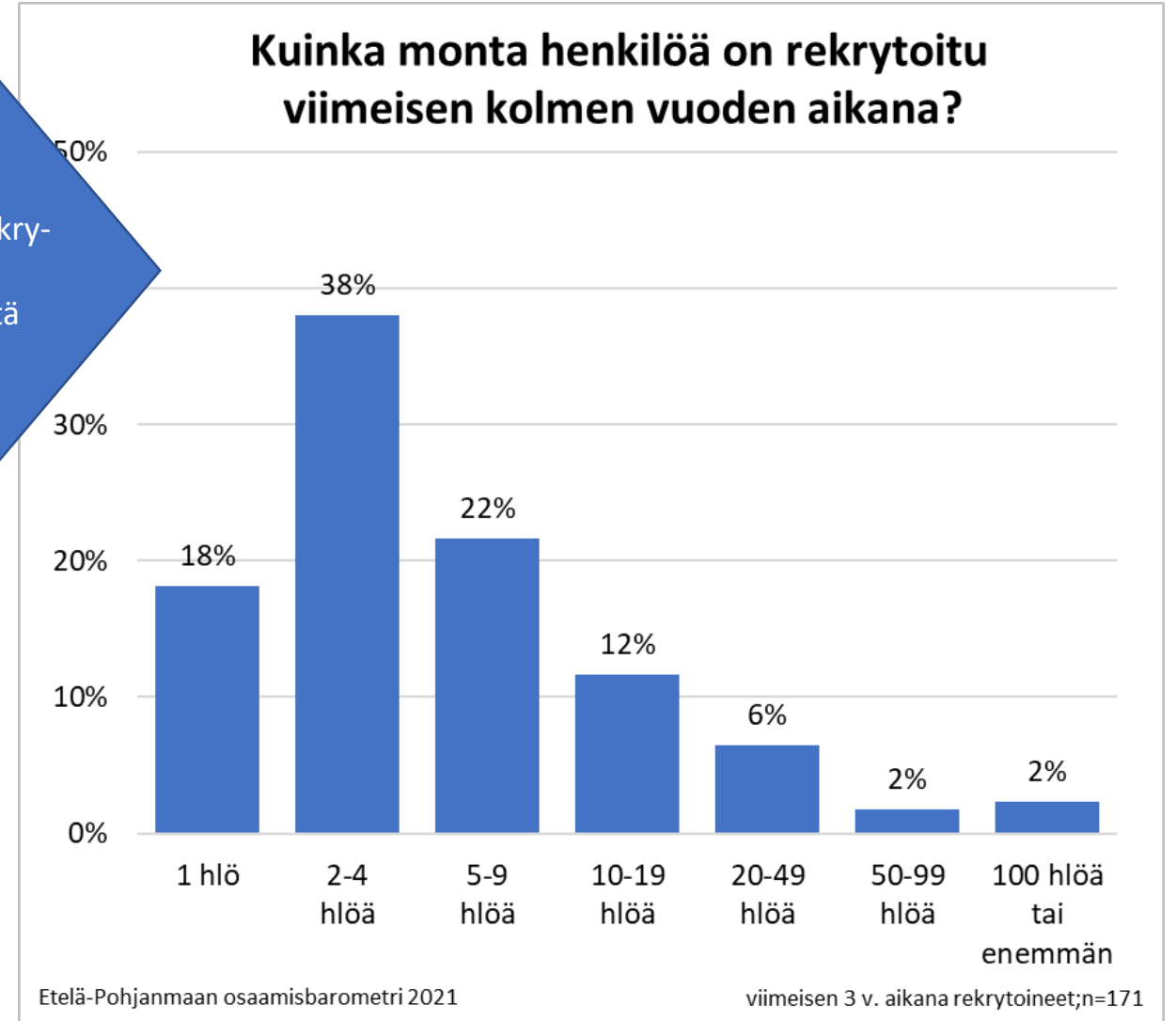
Rekrytointi viimeisen kolmen vuoden aikana

- Onko yritys rekrytoinut uusia työntekijöitä viimeisen kolmen vuoden aikana?
 - Kyllä | Ei
 - Jos kyllä, kuinka monta henkilöä?
- Mikä on ollut kokemuksen mukaan toimivin tapa onnistuneeseen rekrytointiin? A) Mitä rekrytointitapoja on käytetty? B) Mitkä 1-3 tapaa ovat olleet toimivimpia onnistuneissa rekrytoinneissa?
 - 11 vaihtoehtoa | Jokin muu tapa

Rekrytointi viimeisen kolmen vuoden aikana



Kyllä, on rekrytoitu uusia työntekijöitä



Rekrytointi viimeisen kolmen vuoden aikana

Mikä on kokemuksenne mukaan ollut toimivin tapa onnistuneeseen rekrytointiin?	Käytetyt rekrytointitavat n=170)	1-3 toimivinta rekrytointitapaa (n=169)
Ilmoitus vapaasta työpaikasta yrityksen kotisivuilla	51%	25%
Työnhakuilmoitus yrityksen Facebook-tilillä	50%	30%
TE-palvelut, esim. avoimet työpaikat -ilmoitus TE-palveluissa	48%	35%
Harjoittelijan/Työelämässä oppijan rekrytointi yritykseen vakituisesti työntekijäksi	41%	38%
Työnhakuilmoitus yrityksen LinkedIn-tilillä	28%	13%
Suorarekrytointi (esim. headhunterit)	26%	31%
Työnhakuilmoitus yrityksen instagram-tilillä	25%	9%
Kaupalliset työnhakusivustot (esim. Duunitori.fi, Oikotie.fi, Monster.fi)	21%	14%
Lehti-ilmoitus Ilkka-Pohjalaisessa avoimesta työpaikasta	16%	4%
Lehti-ilmoitus paikallislehdissä	15%	8%
Työllisyyden kuntakokeilut	4%	2%
Jokin muu rekrytointitapa	24%	21%

On rekrytoitu viimeisen kolmen vuoden aikana uusia työntekijöitä

Rekrytointi viimeisen kolmen vuoden aikana

Jokin muu käytetty rekrytointitapa, mikä?

- Henkilöstövuokrausyritykset (13 vastaajaa)
- Yrityksestä otettu suoraan yhteyttä mahdolliseen työntekijään (7)
- Henkilö itse ottanut yhteyttä suoraan yritykseen (6)
- Käytetty erilaisia verkostoja (6)
- Puskaradio (4)
- Into Seinäjoen kautta (2)

Jokin muu toimivin rekrytointitapa, mikä?

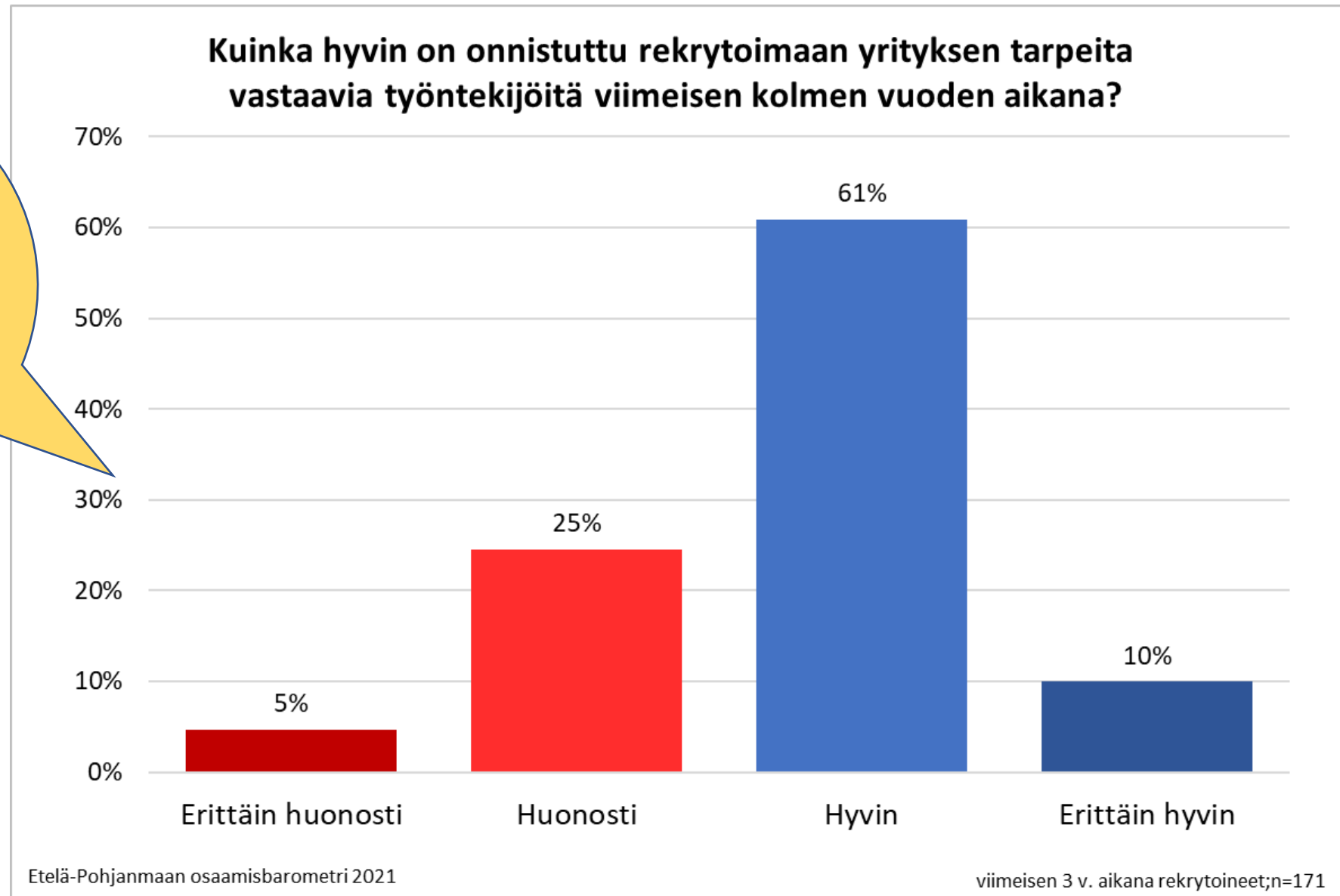
- Henkilöstövuokrausyritykset (9 vastaajaa)
- Suora yhteydenotto (6)
- Verkostot (6)
- Henkilöstön suositukset (5)
- Alan sivustot (2)
- Puskaradio (2)

Rekrytoinnin onnistuminen ja haasteet

- Kuinka hyvin yritys on onnistunut rekrytoimaan tarpeitaan vastaavia työntekijöitä viimeisen kolmen vuoden aikana?
 - Erittäin hyvin | Hyvin | Huonosti | Erittäin huonosti
- Mikäli on kohdattu haasteita osaavan työvoiman rekrytoinnissa, mistä tekijöistä haasteiden arvioidaan johtuvan?
 - 11 vaihtoehtoa | Jokin muu, mikä?

Rekrytoinnin onnistuminen ja haasteet

Noin 30% yrityksistä on onnistunut rekrytoineissa huonosti tai erittäin huonosti.



Rekrytoinnin onnistuminen ja haasteet

Kuinka hyvin olette onnistuneet rekrytoimaan tarpeitanne vastaavia työntekijöitä viimeisen kolmen vuoden aikana?	Teollisuus (n=65)	Rakentaminen (n=11)	Tukku- ja vähittäiskauppa (n=16)	Kuljetus ja varastointi (n=12)	Majoitus ja ravitsemustoiminta (n=6)	Informaatio ja viestintä (n=6)	Kiinteistöalan toiminta (n=6)	Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta (n=5)	Hallinto- ja tukipalvelutoiminta (n=5)	Terveys- ja sosiaalipalvelut (n=10)	Muu palvelutoiminta (n=17)	Kaikki vastaajat (n=171)
Erittäin hyvin	6%	9%	31%	17%	17%	0%	17%	0%	20%	0%	6%	10%
Hyvin	66%	45%	56%	67%	50%	67%	67%	60%	60%	60%	65%	61%
Huonosti	28%	27%	6%	17%	33%	33%	17%	40%	20%	30%	24%	25%
Erittäin huonosti	0%	18%	6%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	10%	6%	5%
Yhteensä	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Taulukossa esitetty tulokset toimialoilta, joista vastaajia oli 5 tai enemmän.

Rekrytoinnin onnistuminen ja haasteet

Mikäli osaavan työvoiman rekrytoinnissa on kohdattu haasteita, mistä tekijöistä ne ovat johtuneet?

Rekrytoinnin isoimmat haasteet:

- 1) Sopivien työntekijöiden puute
- 2) Tarvittavan osaamisen puute hakijoilla



Rekrytoinnin onnistuminen ja haasteet

Mikäli osaavan työvoiman rekrytoinnissa on kohdattu haasteita, mistä tekijöistä ne ovat johtuneet?	Teollisuus (n=68)	Rakentaminen (n=14)	Tukku- ja vähittäiskauppa (n=15)	Kuljetus ja varastointi (n=10)	Majoitus ja ravitsemustoiminta (n=7)	Informaatio ja viestintä (n=6)	Terveys- ja sosiaalipalvelut (n=10)	Muu palvelutoiminta (n=16)	Kaikki vastaajat (n=173)
Sopivia työntekijöitä/hakijoita ei ole työmarkkinoilla	76%	86%	60%	80%	71%	83%	90%	94%	77%
Hakijoilta on puuttunut tarvittavaa osaamista	54%	43%	60%	70%	71%	33%	30%	56%	52%
Hakijoilla ei ole tarvittavaa koulutusta	34%	7%	13%	10%	57%	17%	40%	19%	27%
Hakijoilla ei ole ollut riittävästä työkokemusta	15%	14%	20%	20%	43%	50%	30%	31%	25%
Kannustinloukut (työntekijän ei kannata ottaa työtä vastaan)	22%	29%	27%	20%	0%	0%	0%	13%	16%
Yrityksen sijainti	16%	14%	7%	0%	29%	33%	20%	6%	16%
Työnhakijoiden palkkatoiveet ovat olleet liian korkeat	21%	7%	20%	0%	14%	0%	20%	19%	16%
Työsuhteen määräaikaisuus	7%	7%	7%	0%	43%	0%	0%	13%	10%
Työn kuormittavuus (henkinen/ruumiillinen)	12%	14%	7%	20%	14%	0%	0%	6%	9%
Hankalat työajat (esim. vuorotyö)	7%	0%	7%	30%	29%	0%	10%	0%	7%
Hakijan puutteellinen kielitaito	4%	7%	7%	0%	14%	0%	10%	6%	5%

Taulukossa esitetty tulokset toimialoilta, joista vastaajia oli 5 tai enemmän.

Rekrytoinnin onnistuminen ja haasteet

Jokin muu rekrytoinnin haasteita aiheuttanut tekijä, mikä?

- Ei ehkä aina olla löydetty oikeaa tapaa rekrytoinnille/sellaista kulmaa, mikä herättäisi työntekijän mielenkiinnon
- Erikoisalan vaatima tuntemus yhdistettynä asiakaspalveluun
- Liian iso riski epäonnistua, yrityksen taloudellinen tilanne ei salli ottaa riskiä väärästä valinnasta rekrytoinnissa.
- Matkatyöt esteenä
- Palkkatyövoiman kokonaiskustannukset
- Puutteellinen työmotivaatio/motivaatio-ongelmat
- Tehtäviin sopivia henkilöitä ei vain ole, ei meillä eikä naapurissa
- Työpaikkailmoitus ei ole näkynyt tarpeeksi

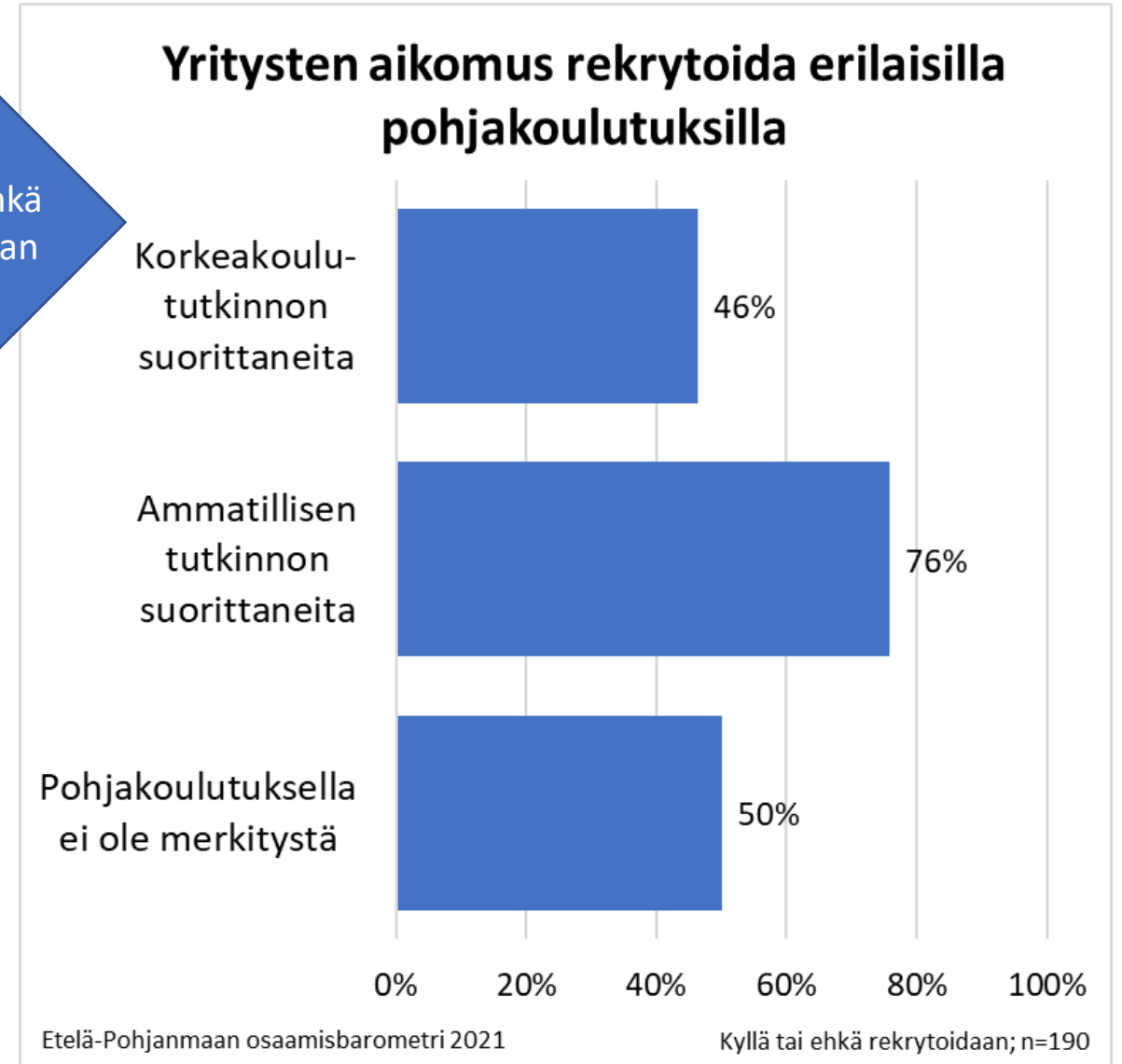
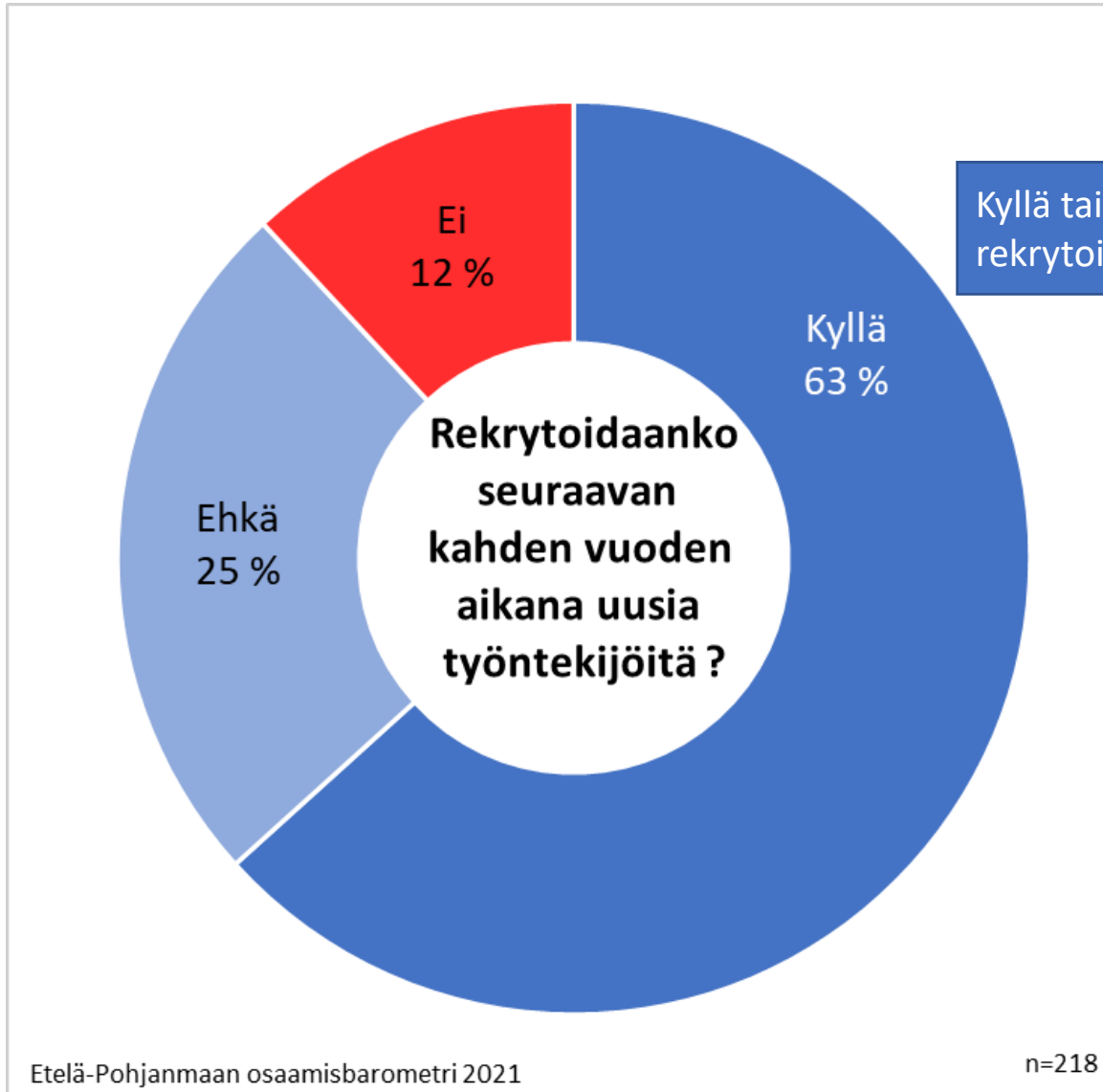
Rekrytointi tulevaisuudessa

- Arvioikaa seuraavaa kahden vuoden jaksoa, tuleeko yritys rekrytoimaan uusia työntekijöitä?
 - Kyllä | Ehkä | Ei
 - Jos kyllä tai ehkä, a) millainen on rekrytoitavien pohjakoulutusvaatimus ja b) kuinka monta henkilöä rekrytoidaan eri pohjakoulutuksilla?

Korkeakoulututkinto | Ammatillinen tutkinto | Pohjakoulutuksella ei merkitystä

0 hlöä | 1 hlö | 2-4 hlöä | 5-9 hlöä | 10-19 hlöä | 20-49 hlöä | 50 hlöä tai enemmän
- Tuleeko yritys arvionsa mukaan rekrytoimaan ulkomaalaisia työntekijöitä seuraavan kahden vuoden aikana?
 - Kyllä | En osaa sanoa | Ei

Rekrytointi tulevaisuudessa



Rekrytointi tulevaisuudessa

Arvio kuinka monta henkilöä aiotaan rekrytoida seuraavan kahden vuoden aikana eri pohjakoulutuksilla?		1 hlö	2-4 hlöä	5-9 hlöä	10-19 hlöä	20-49 hlöä	50 hlöä tai enemmän
Korkeakoulututkinnon suorittaneet	n=192	22%	15%	7%	4%	1%	0%
Ammatillisen tutkinnon suorittaneet	n=192	23%	36%	10%	2%	3%	2%
Rekrytoitavien pohjakoulutuksella ei ole merkitystä	n=191	14%	20%	5%	4%	1%	1%

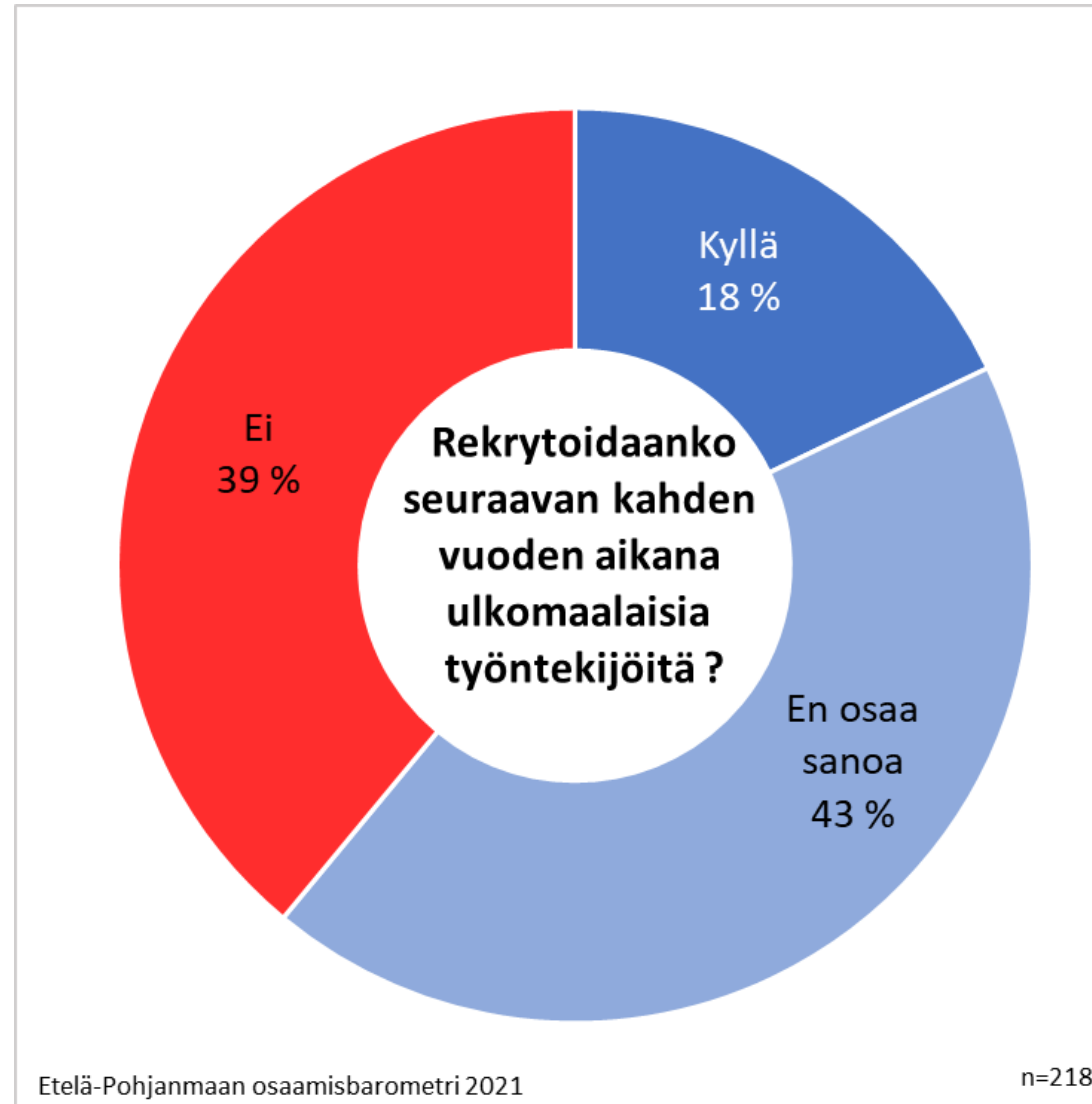
Yhteensä 69 % yrityksistä arvioi rekrytoivansa lähivuosina yhdestä yhdeksään ammatillisen tutkinnon suorittanutta henkilöä

Rekrytointi tulevaisuudessa

Tuleeko yritykseenne seuraavan kahden vuoden aikana rekrytoidaan uusia työntekijöitä?	Teollisuus (n=74)	Rakentaminen (n=17)	Tukku- ja vähittäiskauppa (n=21)	Kuljetus ja varastointi (n=15)	Majoitus ja ravitsemustoiminta (n=7)	Informaatio ja viestintä (n=7)	Kiinteistöalan toiminta (n=7)	Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta (n=9)	Hallinto- ja tukipalvelutoiminta (n=5)	Terveys- ja sosiaalipalvelut (n=12)	Muu palvelutoiminta (n=23)	Kaikki vastaajat (n=218)
Kyllä	69%	65%	62%	40%	71%	71%	57%	44%	80%	83%	57%	63%
Ehkä	24%	29%	14%	33%	29%	14%	29%	33%	20%	17%	30%	25%
Ei	7%	6%	24%	27%	0%	14%	14%	22%	0%	0%	13%	12%
Yhteensä	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Taulukossa esitetty tulokset toimialoilta, joista vastaajia oli 5 tai enemmän.

Rekrytointi tulevaisuudessa

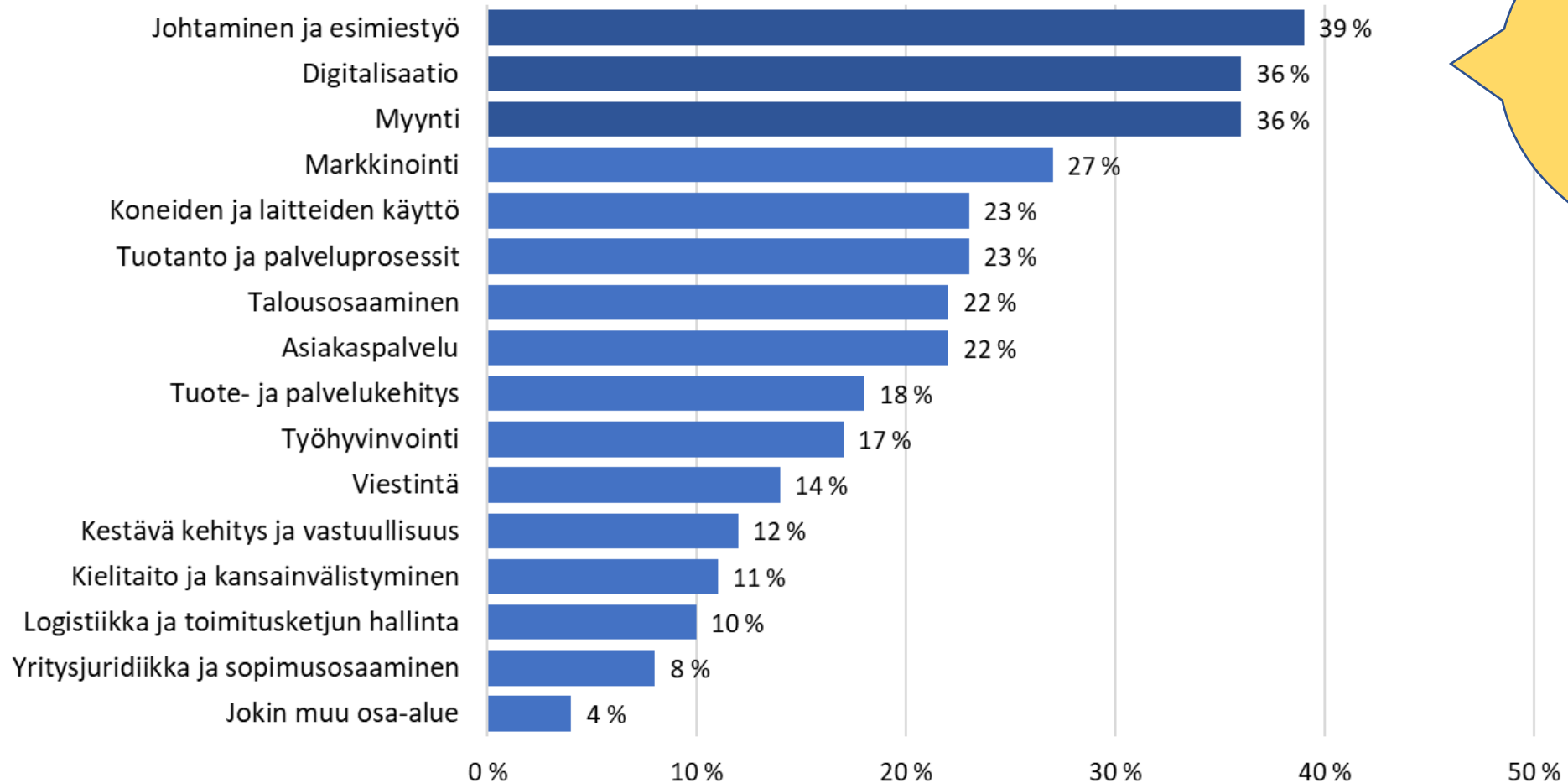


Henkilöstön osaamisen kehittäminen

- Arvioikaa, onko yrityksessänne tarvetta kehittää/vahvistaa nykyisen henkilöstön osaamista seuraavilla liiketoiminnan osa-alueilla seuraavan kahden vuoden aikana? Valitkaa korkeintaan viisi osa-aluetta, jossa tarve on suurinta!
 - 15 eri osa-aluetta | Jokin muu, mikä?
- Täsmäntävä jatkokysymys edellä valittujen vaihtoehtojen osalta: Kuvailkaa omin sanoin mahdollisimman konkreettisesti ja täsmällisesti edellä valitsemianne osa-alueiden osaamisen kehittämis-/koulutustarpeita.
- Millaisia asioita arvostatte henkilöstölle tarjottavassa koulutuksessa?
 - 6 vaihtoehtoa | Jokin muu asia, mikä?

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Millä liiketoiminnan osa-alueilla yrityksessä on tarvetta kehittää henkilöstön osaamista seuraavan kahden vuoden aikana?



Johtamisessa ja esimiestyössä, digitalisaatio- ja myyntiosaamisessa on eniten kehittämistarvetta.

Muita kehitettäviä osa-alueita olivat:

- Ammattitaidon mittaaminen
- Ohjelmistotyö
- Projektinhallinta, uudet teknologiat
- Suunnittelu
- Sosionomi, sosiaalityö
- Tietohallinto

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Onko yrityksessänne tarvetta kehittää/vahvistaa nykyisen henkilöstön osaamista seuraavilla liiketoiminnan osa-alueilla seuraavan kahden vuoden aikana?	Teollisuus (n=66)	Rakentaminen (n=17)	Tukku- ja vähittäiskauppa (n=20)	Kuljetus ja varastoitus (n=13)	Majoitus ja ravitsemustoiminta (n=6)	Informaatio ja viestintä (n=6)	Kiinteistöalan toiminta (n=7)	Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta (n=8)	Hallinto- ja tukipalvelutoiminta (n=5)	Terveys- ja sosiaalipalvelut (n=11)	Muu palvelutoiminta (n=20)	Kaikki vastaajat (n=195)
Johtaminen ja esimiestyö	41%	59%	40%	31%	67%	50%	43%	38%	20%	27%	45%	39%
Myynti	35%	29%	70%	8%	50%	50%	43%	25%	40%	0%	45%	36%
Digitalisaatio	32%	6%	30%	31%	17%	83%	71%	50%	60%	36%	35%	36%
Markkinointi	23%	24%	40%	15%	33%	33%	14%	50%	20%	27%	25%	27%
Tuotanto ja palveluprosessit	36%	41%	5%	0%	0%	0%	29%	13%	0%	27%	20%	23%
Koneiden ja laitteiden käyttö	39%	18%	30%	38%	17%	0%	0%	25%	20%	9%	0%	23%
Asiakaspalvelu	11%	12%	40%	31%	67%	17%	43%	25%	40%	27%	30%	23%
Taloulosaaminen	15%	29%	30%	15%	0%	0%	14%	13%	60%	9%	45%	22%
Tuote- ja palvelukehitys	14%	6%	30%	15%	0%	33%	29%	38%	20%	18%	20%	18%
Työhyvinvointi	11%	41%	0%	23%	33%	17%	29%	0%	0%	36%	25%	17%
Viestintä	6%	0%	10%	15%	0%	17%	14%	25%	0%	27%	40%	14%
Kestävä kehitys ja vastuullisuus	20%	18%	0%	15%	0%	0%	14%	13%	0%	9%	10%	12%
Kielitaito ja kansainvälistyminen	21%	6%	10%	0%	0%	0%	14%	13%	0%	0%	5%	11%
Logistiikka ja toimitusketjun hallinta	11%	12%	5%	38%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	10%	10%
Yritysjuridiikka ja sopimusosaaminen	5%	6%	5%	8%	0%	0%	29%	13%	40%	0%	15%	8%

Taulukossa esitetty tulokset toimialoilta, joista vastaajia oli 5 tai enemmän.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

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

Markkinointi (n=36)

- Some-markkinointi (11)
 - Osaaminen
 - Parempi hyödyntäminen
 - Lisääminen
 - Tekeminen osaksi päivittäistä arkea
- Kohdennettu markkinointi (5)
- Tehokkaiden ja edullisten tapojen hallintaa
- Uudenlaisten tapojen ja erilaisten vaihtoehtojen löytäminen
- Muita yksittäisiä kommentteja

”Sisältö, painotus ja tavoitteet uudessa ajattelussa”

Viestintä (n=17)

- Erilaiset viestinnän kanavat (7)
 - Digitaaliset, uusimmat, sähköiset ja perinteiset kanavat
- Viestinnän sisältö (4)
 - Selkeää
 - Hyvää äidinkieltä
 - Osuvaa ja tavoittavaa
- Muita yksittäisiä kommentteja

”Tämän päivän viestintäympäristön hanskaaminen”

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

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

Myynti (n=45)

- Myynnillinen asenne ja myyntiosaaminen (20)
- Myyntikoulutusta (8)
- B-to-B myyntiosaamista (2)
- Myynnin tavoitteellisuuden, myyntitekniikoiden kehittäminen
- Lisämyynnin hallitseminen
- Alan tuotetietouden osaaminen
- Muita yksittäisiä kommentteja

”Myynnillisyyttä läpi organisaation”

Asiakaspalvelu (n=24)

- Asiakaskohtaamisten osaaminen (12)
 - Luottamuksen voittaminen
 - Viestintä
 - Palvelu
 - Tuloksekkuus
 - Kohtaamisten laatu
 - Palvelumuodot esim. eri ikäryhmille
- Tätä aluetta voi aina kehittää/päivittää
- Muita yksittäisiä kommentteja

”Aina ajankohtainen – asiakaskohtaaminen ja palvelualltius”

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

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

Johtaminen ja esimiestyö (n=48)

- Johtamisen eri osa-alueet ja siihen liittyvät tehtävät (34)
 - Esimiestyö
 - Henkilöstöjohtaminen
 - Muutosjohtaminen
 - Kehitysjohtaminen
 - Tiimijohtajuus
 - Eri-ikäisten henkilöiden johtaminen
- Ajankäytön hallintaa
- Yrityksen kasvun johtaminen
- Muita yksittäisiä kommentteja

”Näissä ei ole koskaan valmis. Ylin johto, keskijohto ja työnjohto”

Yritysjuridiikka ja sopimusosaaminen (n=10)

- Juridiikan ja sopimusten hallinta ja tulkinta (2)
- Lakimuutosten vaikutus sopimuksen ajantasaisuuteen (2)
- Muita yksittäisiä kommentteja

”Miten valmistua ehkä tulevaan sukupolvenvaihdokseen?”

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

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

Kielitaito ja kansainvälistyminen (n=15)

- Puhutun ja kirjoitetun kielitaidon kehittäminen (6)
- Englanninkielen hallinta (5)
- Kansainvälistymisen osaaminen
- Muita yksittäisiä kommentteja

Talousosaaminen (n=24)

- Yleisesti talousosaamisen parantaminen (16)
- Taloustietojen tulkitseminen (3)
- Kirjanpidon nykyaikaistaminen/päivitys (2)
- Muita yksittäisiä kommentteja

”Kielitaidon kehittäminen (sekä puhuttu että kirjoitettu)”

”Kirjanpidon, alv:n ja laskennan ymmärtäminen”

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

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

Työhyvinvointi (n=22)

- Yrittäjän oma ajanhallinnasta ja hyvinvoinnista huolehtiminen (xx)
 - Osaaminen
 - Tekeminen osaksi päivittäistä arkea
- Jatkuva panostaminen työhyvintointiin (3)
- Etätöissä ergonomista ja työhyvinvoinnista huolehtiminen
- Muita yksittäisiä kommentteja

Tuote- ja palvelukehitys (n=28)

- Jatkuva tuote- tai palvelukehitys (10)
 - Etsiä, kehittää, luoda, laajentaa
- Uusien palvelujen luominen ja tuotteistaminen (3)
- Muita yksittäisiä kommentteja

”Tähän ei koskaan panosteta liikaa, hyvä mieli, hyvä työntekijä”

”Ymmärryttää kehityksen olevan loputonta”

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

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

Tuotanto- ja palveluprosessit (n=26)

- Tuotantokokonaisuuden ymmärtäminen (7)
- Kehittäminen ja laadun varmistaminen (4)
- Palvelujen tuotteistaminen/kehittäminen (4)
- Muita yksittäisiä kommentteja

Logistiikka ja toimitusketjun hallinta (n=14)

- Logistiikan sujuvuus ja ratkaisut (3)
- Kuljetusketjujen suunnittelu (3)
- Kansainvälinen logistiikka (2)
- Muita yksittäisiä kommentteja

”Tuotantokokonaisuuden ymmärtäminen”

”Aikataulu, sovitut ehdot, täsmällisyys”

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

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

Koneiden ja laitteiden käyttö (n=29)

- Ammattikoulutuksen ja täsmäkoulutuksen lisääminen (14)
 - Yhteistyö oppilaitosten kanssa
 - Koulutusta henkilöstölle
- Koneiden ja laitteiden ymmärtäminen helpottaa ongelmanratkaisuja
- Muita yksittäisiä kommentteja

Kestävä kehitys ja vastuullisuus (n=14)

- Asiakkaiden lisääntynyt tietoisuus ja vaatimukset
- Ympäristötietouden jatkuva päivitys ja tiedon lisääminen
- Vastuullisuuden mittaaminen
- Yksittäisiä kommentteja

”Täsmäkoulutusta”

”Tuotava paremmin esiin yrityksen arvot”

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

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

Digitalisaatio (n=45)

- Kehityksen mukana pysyminen, uusien mahdollisuuksien käyttö (10)
 - Uusien ohjelmien ja laitteiden tietoisuuden lisääminen
 - Verkkokauppa
 - Osaamisen kehittäminen
- Yleinen digitaalinen osaaminen, hyödyntäminen (16)
 - Kokonaisvaltainen perehtyminen
- Ymmärrystä tarpeeseen
- Muita yksittäisiä kommentteja

”Yleinen digitaalinen osaaminen ja verkkolaitteiden hallinnointi”

Jokin muu osa-alue (n=5)

- Ammattitaidon mittaaminen
- Ohjelmistotuotanto
- Robotiikka
- Sosiaalityö, sosionomi

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Millaisia asioita arvostetaan henkilöstölle tarjottavissa koulutuksissa?



Arvostetuimpia asioita koulutuksissa ovat
1) osaamisen välittömän käyttöönotto ja
2) yrityksen tarpeisiin räätälöity koulutus

Muita arvostettuja asioita olivat:

- Käytännön tehtäviin tarjottu koulutus on myös käytännönläheistä (2 vastaajaa)

Digitalisaatio

Ennen digitalisaatio-kysymyksiä vastaajille kerrottiin seuraavasti:

”Yleisesti voidaan määritellä, että digitalisaatiota on, kun digitaalinen tekniikka tulee osaksi yrityksen jokapäiväistä elämää. Digitalisaatiota ovat mm. toimintojen ja työtehtävien automatisointi, toimintojen suorituskyvyn parantaminen, taloushallintopalvelujen sähköistäminen, nettiajanvaraus, verkkokaupat ja robotit.

Digitalisaation vaikutuksia ovat esimerkiksi fyysisten tuotteiden muuntuminen digitaalisiksi palveluiksi (sanomalehdet, kirjat), digitaalisten alustojen luomat uudet mahdollisuudet (verkkokauppa ja kansainvälinen kauppa) ja yrityksen toimintojen (robotit, tekoäly) sekä viestinnän (erilaiset some-kanavat) tehostaminen. Digitalisaatiossa toimeenpanijana on aina ihminen.

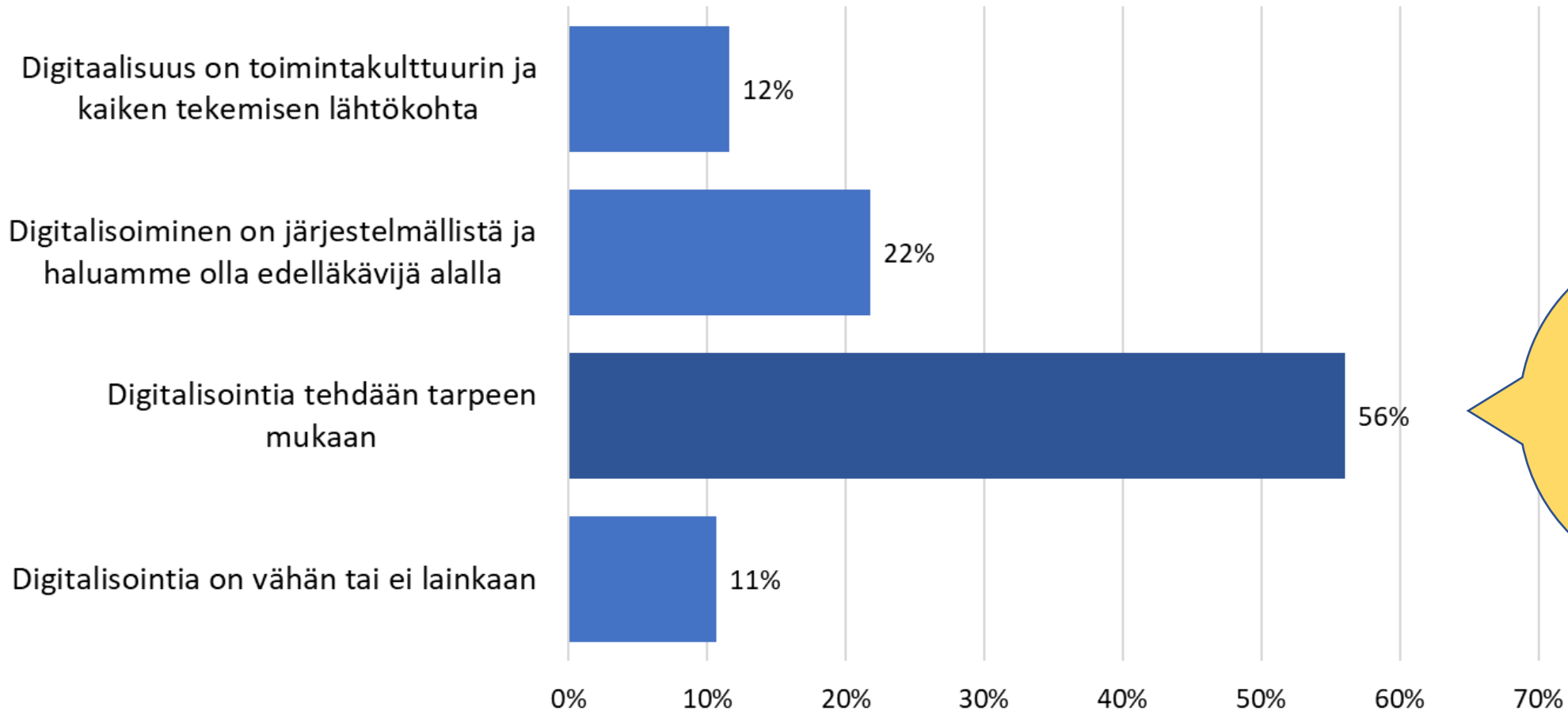
Tässä tutkimuksessa digitalisaatiota ajatellaan yrityksen liiketoimintojen ja sen eri osa-alueiden osaamisen ja osaamistarpeiden näkökulmasta.”

Digitalisaatio

- Mikä esitetyistä vaihtoehtoista vastaa parhaiten yrityksen digitalisaation astetta?
 - Digitaalisuus on toimintakulttuurin ja kaiken tekemisen lähtökohta | Digitalisoiminen on järjestelmällistä ja haluamme olla edelläkävijä alalla | Digitalisointia tehdään tarpeen mukaan | Digitalisointia on vähän tai ei lainkaan
- Millaiseksi vastaaja arvioi oman/yrityksen johdon/henkilöstön digiosaamisen tällä hetkellä suhteessa työtehtäviin?
 - Erinomainen | Hyvä | Kohtalainen | Huono | Erittäin huono
- Jos yritys tarvitsee digiosaamista, mistä tarve olisi suurin?
 - 24 vaihtoehtoa | Jokin muu, mikä?

Digitalisaatio

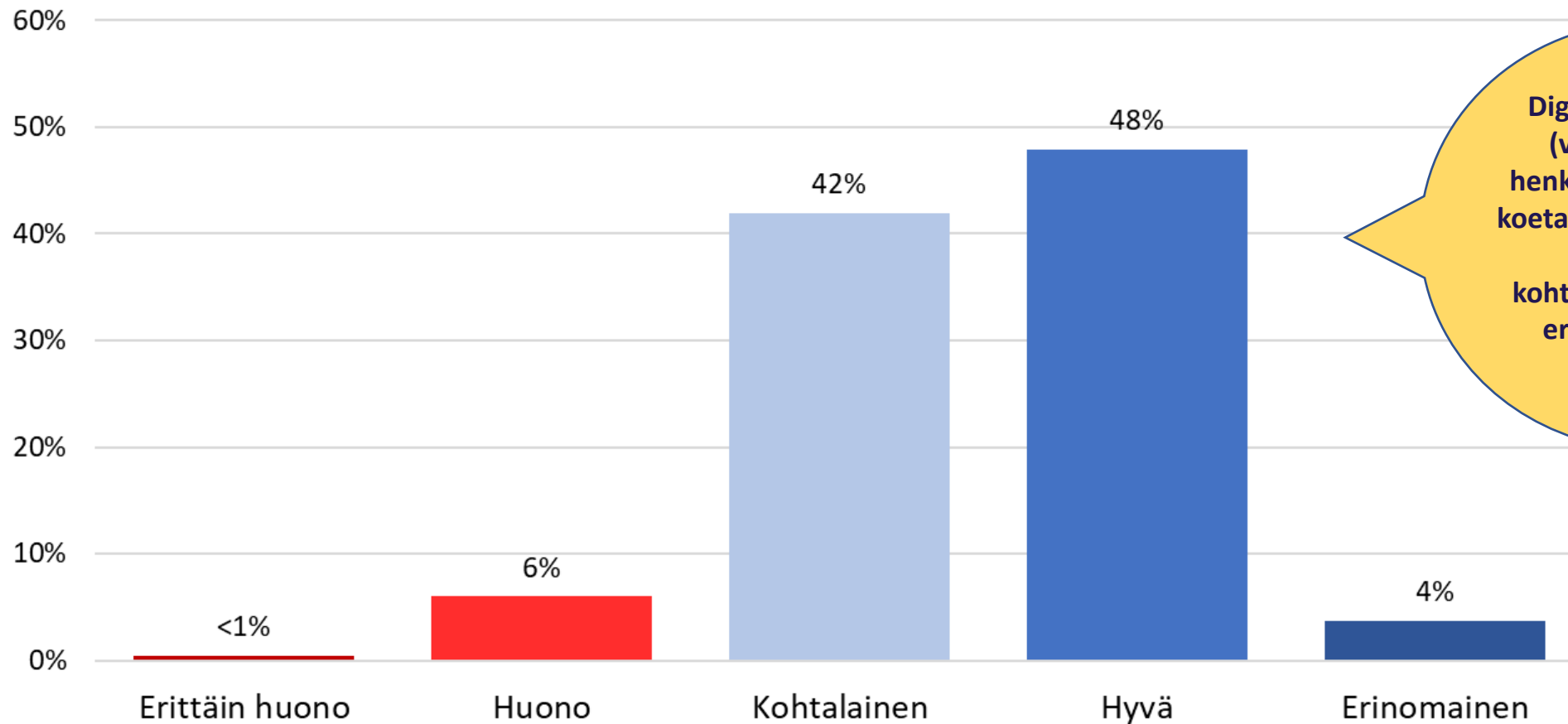
Mikä vastaa parhaiten yritysten digitaalisuuden astetta?



Pääsääntöisesti eteläpohjalaiset yritykset tekevät digitalisointia tarpeen mukaan.

Digitalisaatio

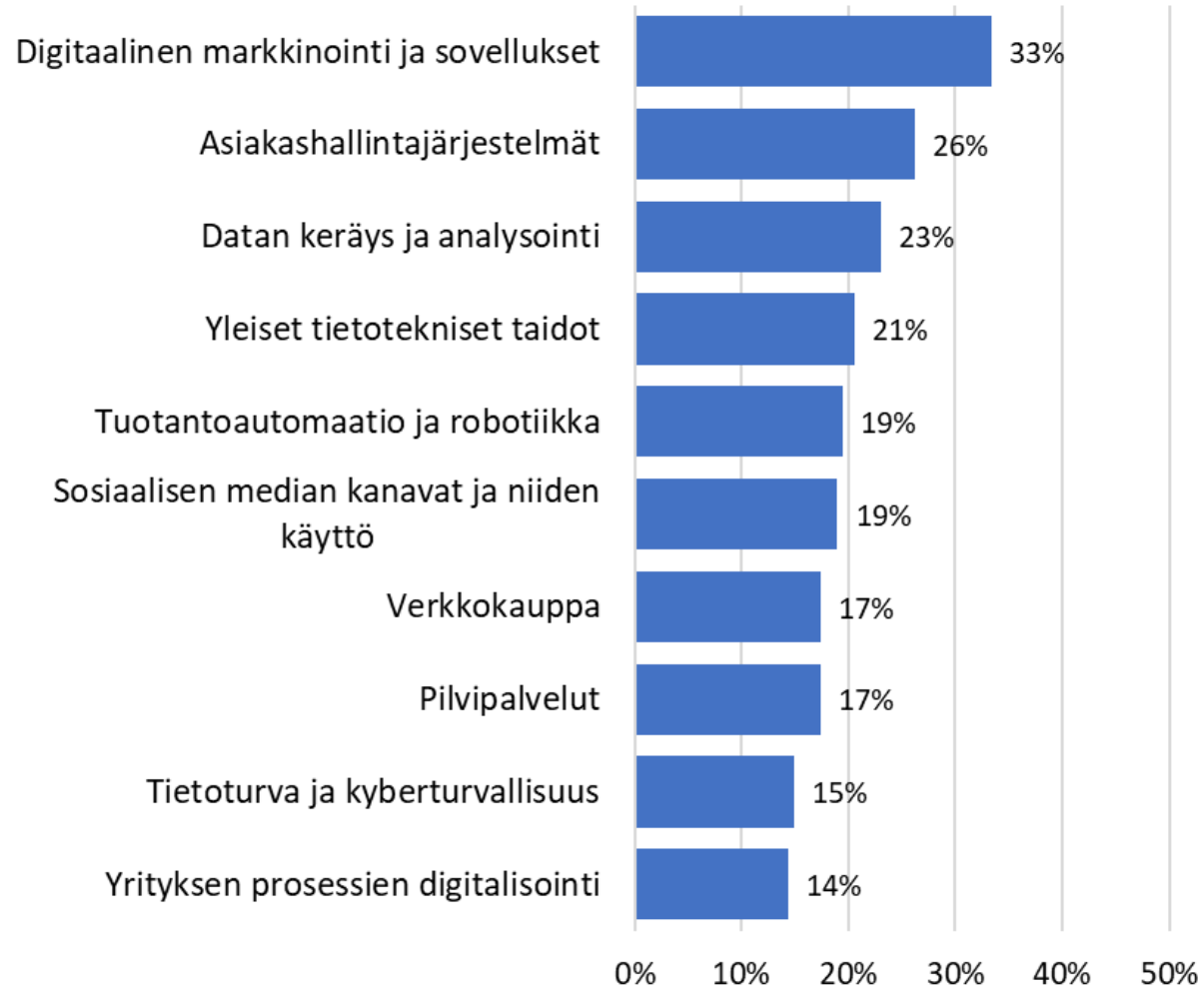
Yritysten digiosaamisen taso suhteessa työtehtäviin tällä hetkellä



Digiosaamisen taso (vastaaja, johto, henkilöstö) yrityksissä koetaan pääsääntöisesti hyväksi tai kohtalaiseksi, harvoin erinomaiseksi tai huonoksi.

Digitalisaatio

TOP 10 Suurin digiosaamisen tarve yrityksissä



Suurin digiosaamisen tarve yrityksissä	% vastanneista (n=195)
Asiakashallintajärjestelmät	26%
Big-data ja analytiikka	7%
Datan keräys ja analysointi	23%
Digitaalinen markkinointi ja sovellukset	33%
Digitaalinen strategia	6%
Digitaalinen valmistus	7%
Esineiden internet	5%
Etäohjaus ja -valvonta	10%
GDPR (yleinen tietosuoja-asetus)	5%
Hakukoneoptimointi	13%
Konenäköjärjestelmät	8%
MES ja ERP (toiminnanohjausjärjestelmät)	12%
Online markkinointipaikat	8%
Pilvipalvelut	17%
Simulointi tuotannon kehittämisen työkaluna	6%
Sosiaalisen median kanavat ja niiden käyttö	19%
Tietoturva ja kyberturvallisuus	15%
Tuotantoautomaatio ja robotiikka	19%
Tuotteen elinkaaren hallinta	6%
Verkkokauppa	17%
Verkkomaksaminen	5%
Verkkosivujen rakentaminen	10%
Yleiset tietotekniset taidot	21%
Yrityksen prosessien digitalisointi	14%
Jokin muu	3%

Digitalisaatio - suurin digiosaamisen tarve 1/2

Suurin digiosaamisen tarve yrityksissä	Teollisuus (n=66)	Rakentaminen (n=15)	Tukku- ja vähittäiskauppa (n=21)	Kuljetus ja varastointi (n=13)	Majoitus ja ravitsemustoiminta (n=7)	Informaatio ja viestintä (n=6)	Kiinteistöalan toiminta (n=7)	Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta (n=8)	Hallinto- ja tukipalvelutoiminta (n=5)	Terveys- ja sosiaalipalvelut (n=11)	Muu palvelutoiminta (n=20)	Kaikki vastaajat (n=194)
Digitaalinen markkinointi ja sovellukset	26%	27%	38%	31%	71%	83%	43%	38%	20%	36%	30%	34%
Asiakashallintajärjestelmät	23%	20%	19%	23%	14%	17%	57%	0%	60%	36%	30%	26%
Datan keräys ja analysointi	21%	13%	24%	23%	0%	33%	29%	13%	40%	36%	30%	23%
Yleiset tietotekniset taidot	23%	7%	29%	31%	0%	0%	14%	38%	20%	9%	25%	21%
Tuotantoautomaatio ja robotiikka	44%	27%	0%	8%	0%	0%	14%	13%	20%	0%	0%	20%
Sosiaalisen median kanavat ja niiden käyttö	11%	7%	38%	15%	71%	17%	29%	25%	0%	18%	25%	19%
Pilvipalvelut	17%	20%	14%	31%	14%	0%	0%	25%	20%	9%	20%	18%
Verkkokauppa	15%	7%	43%	8%	29%	17%	0%	25%	0%	0%	20%	18%
Tietoturva ja kyberturvallisuus	9%	0%	19%	31%	0%	50%	14%	25%	20%	36%	5%	15%
Yrityksen prosessien digitalisointi	15%	13%	5%	23%	0%	33%	43%	13%	20%	9%	5%	14%
Hakukoneoptimointi	6%	13%	14%	8%	29%	17%	43%	38%	0%	0%	25%	13%
MES ja ERP (toiminnanohjausjärjestelmät)	26%	7%	10%	0%	0%	0%	0%	0%	40%	0%	5%	12%

Taulukossa esitetty tulokset toimialoilta, joista vastaajia oli 5 tai enemmän.

Digitalisaatio – suurin digiosaamisen tarve 2/2

Suurin digiosaamisen tarve yrityksissä	Teollisuus (n=66)	Rakentaminen (n=15)	Tukku- ja vähittäiskauppa (n=21)	Kuljetus ja varastointi (n=13)	Majoitus ja ravitsemustoiminta (n=7)	Informaatio ja viestintä (n=6)	Kiinteistöalan toiminta (n=7)	Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta (n=8)	Hallinto- ja tukipalvelutoiminta (n=5)	Terveys- ja sosiaalipalvelut (n=11)	Muu palvelutoiminta (n=20)	Kaikki vastaajat (n=194)
Etäohjaus ja -valvonta	12%	27%	5%	8%	0%	0%	0%	13%	0%	9%	5%	10%
Verkkosivujen rakentaminen	9%	7%	10%	23%	14%	0%	14%	38%	0%	9%	10%	10%
Konenäköjärjestelmät	21%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	13%	0%	0%	0%	8%
Online markkinointipaikat	2%	13%	5%	0%	14%	0%	29%	13%	20%	9%	20%	8%
Big-data ja analytiikka	6%	7%	0%	15%	0%	33%	0%	0%	20%	0%	10%	7%
Digitaalinen valmistus	12%	7%	5%	8%	0%	0%	0%	0%	0%	9%	0%	7%
Tuotteen elinkaaren hallinta	6%	13%	5%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	10%	6%
Digitaalinen strategia	0%	0%	10%	0%	14%	17%	0%	0%	0%	27%	10%	6%
Simulointi tuotannon kehittämisen työkaluna	9%	20%	0%	0%	0%	0%	0%	25%	0%	0%	0%	6%
GDPR (yleinen tietosuojasetus)	5%	0%	0%	0%	29%	0%	14%	13%	20%	9%	5%	5%
Esineiden internet	6%	0%	5%	8%	0%	0%	0%	13%	20%	0%	5%	5%
Verkkomaksaminen	5%	0%	14%	0%	14%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	5%

Taulukossa esitetty tulokset toimialoilta, joista vastaajia oli 5 tai enemmän.

Digitalisaatio

Jotain muita digitalisaation osa-alueita, missä digiosaamisen kehittämiseksi olisi tarvetta yrityksissä:

- Ajoneuvojen telematiikka
- Asiakkaiden käyttöön tehtävät palvelut ja niiden muotoilu
- Kassajärjestelmän nykyaikaistaminen, varastokirjanpito
- Kevyt ja helppo toiminnanohjaus valmistuksesta asiakkaalle
- Tiedolla johtaminen
- Olemme digitalisaatoratkaisujen tuottaja
- Oman työn kehittäminen tärkeää, ei kysymyksen vaihtoehdot

Oppilaitosyhteistyö

- Onko yritys tehnyt yhteistyötä Sedun ja SeAMKin oppilaitosten ja opiskelijoiden kanssa viimeisen kolmen vuoden aikana?
 - 6 vaihtoehtoa erikseen Sedu ja SeAMK | Jotain muuta, mitä? | Ei yhteistyötä, miksi?
- Kuinka hyvin yritys on saanut tietoa yhteistyömahdollisuuksista Sedun/SeAMKin kanssa?
 - Hyvin | Melko hyvin | Melko huonosti | En juuri lainkaan erikseen Sedu ja SeAMK
- Mistä yhteistyömahdollisuuksista toivoisi saavansa paremmin/enemmän tietoa?
 - 6 vaihtoehtoa | Jokin muu, mikä? | Ei kiinnostusta yhteistyöhön

Oppilaitosyhteistyö

Yritysten yhteistyö Sedun ja SeAMKin oppilaitosten ja opiskelijoiden kanssa viimeisen kolmen vuoden aikana	Sedu (n=156)	SeAMK (n=149)
Meillä on ollut harjoittelija/työelämässä oppija (vähintään yksi)	60%	48%
Olemme palkanneet kausityöntekijän opiskelijoista	40%	40%
Opiskelija(t) ovat tehneet yrityksellemme opinnäytetyön	16%	48%
Henkilökuntaamme on osallistunut oppilaitoksen järjestämään koulutukseen	20%	26%
Olemme tehneet oppisopimusyhteistyötä	34%	7%
Opiskelija(t) ovat tehneet yrityksellemme jonkun projektin	12%	30%
Olemme osallistuneet oppilaitoksen koordinoimaan tutkimus- ja kehittämishankkeeseen	8%	27%
Olemme ostaneet oppilaitoksen tarjoamaa maksullista palvelua *)	3%	12%
Jotain muuta yhteistyötä	6%	5%
Emme ole tehneet yhteistyötä	26%	28%

Jotain muuta yhteistyötä:

- Kouluttajana (2)
- Koulutuspalvelut
- Markkinointiyhteistyö
- Myymme koulun valmistamia taloja (2)
- Oppilaitospastorit
- Seminaarit
- Työelämäedustaja näyttötutkintojen arvioinnissa
- Yritysvierailu

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

Oppilaitosyhteistyö

Syitä siihen, miksi vastaajien yritykset eivät ole tehneet Sedun ja SeAMKin kanssa yritysyhteistyötä:

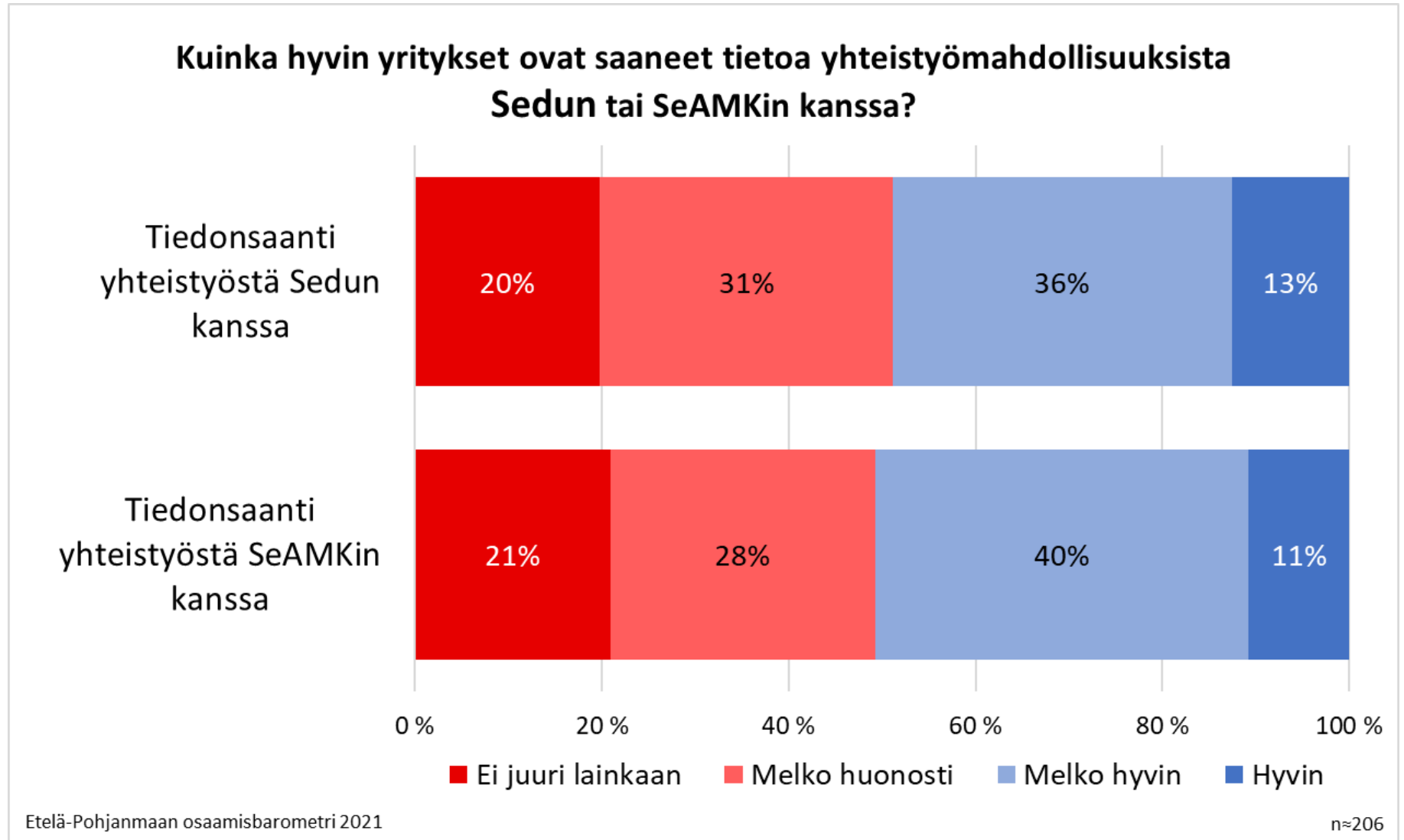
- Ei ole ollut tarvetta (11)
- Yhteistyö toisen/toisten oppilaitoksen kanssa (5)
- Tiedon puute (4)
- Aikapula (2)
- Ei ole tarjottu yhteistyötä (2)
- En osaa sanoa (2)
- Etäisyys oppilaitoksiin
- Ei ole ollut kiinnostusta
- Ei ole ollut mahdollisuutta
- Emme ole päässeet sopimukseen
- Kukaan ei ole kysynyt harjoittelupaikkaa
- Sedu ja SeAMK ei kouluta toimialamme työntekijöitä

”On vaikea löytää tietoa ja keneen olla yhteydessä.”

Oppilaitosyhteistyö

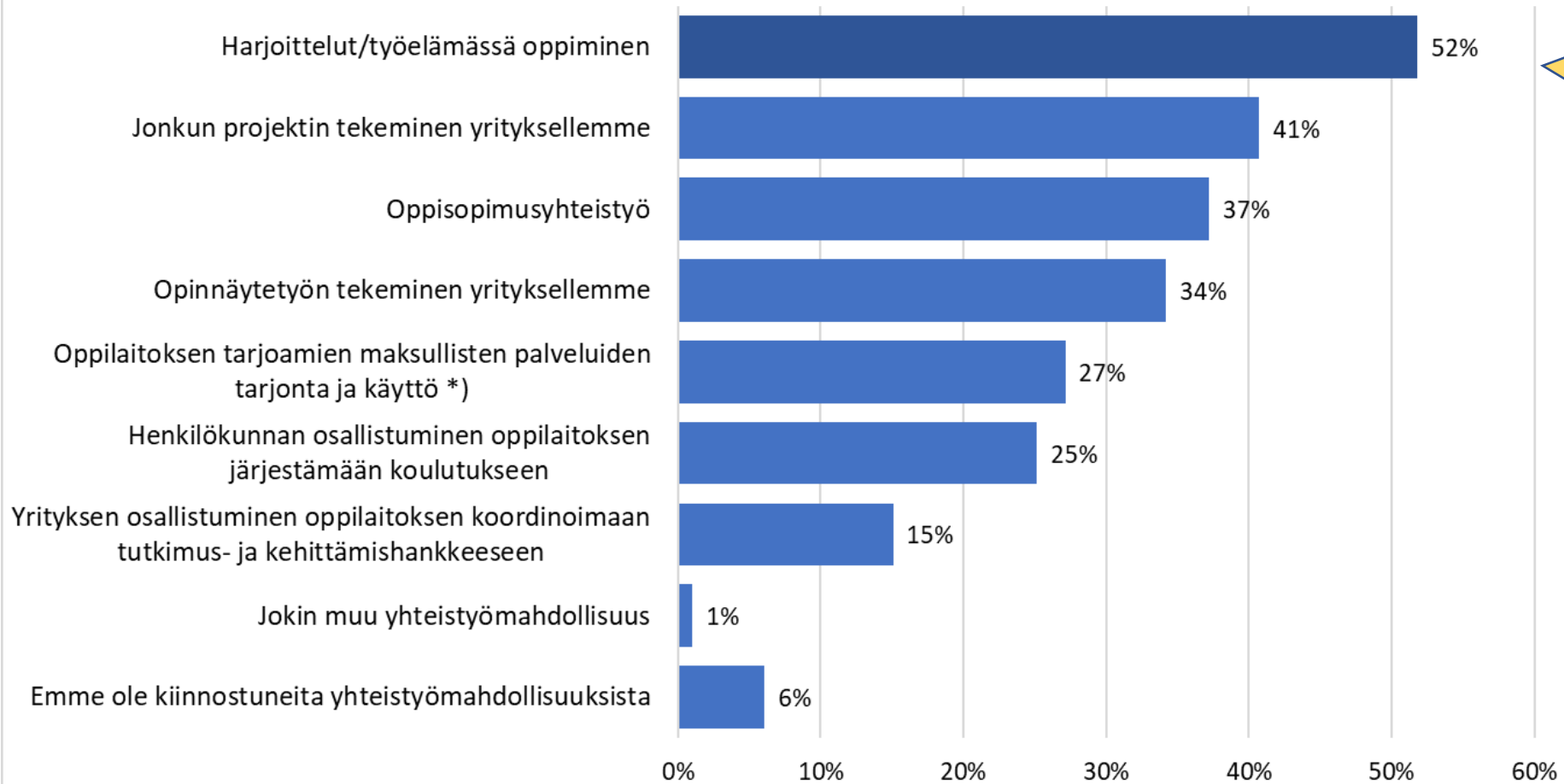
Onko saatu tietoa esimerkiksi seuraavista yhteistyömuodoista:

- Harjoittelija tai työssäoppija yrityksessä
- Palkattu kausityöntekijöitä opiskelijoista
- Opiskelijat tehneet yritykselle opinnäytetyön tai projektin
- Henkilökunta osallistunut oppilaitoksessa koulutukseen
- Yritys on ostanut oppilaitoksesta maksullista palvelua (testaukset, konsultaatio tms.)



Oppilaitosyhteistyö

Mistä yhteistyömuodoista yritykset toivoisivat paremmin tai enemmän tietoa?



Yli puolet vastanneista toivoo enemmän tietoa harjoitteluista ja työelämässä oppimisesta.

Muita yhteistyömahdollisuuksia:

- Työharjoittelu
- Hankkeeseen osallistuminen siten, että myös asiantuntijayrittäjä saa palkkion

Etelä-Pohjanmaan osaamisbarometri 2021

n=199

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

Näkemyksiä ja ideoita yritysten ja oppilaitosten välisestä yhteistyöstä

Avoin kysymys, kommenteissa esiin nousseita asioita koontina

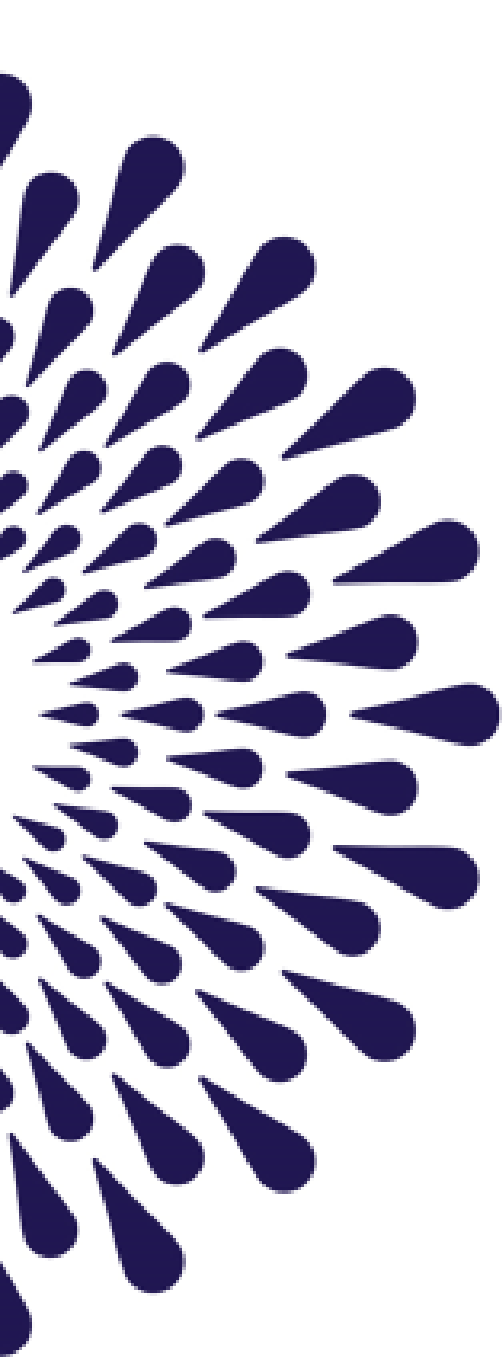
Näkemyksiä ja ideoita yritysten ja oppilaitosten välisestä yhteistyöstä

- Yhteistyöstä kiinnostuneiden yritysten säännöllinen kartoittaminen, työllistävät tulevaisuudessa valmistuneita opiskelijoita
- Toivotaan oppilaitosten aktiivista yhteydenpitoa yrityksiin, oppilaitoksissa voisi olla yhteyshenkilö
- Enemmän tiedotusta oppilaitoksista suoraan yrityksiin, tietoa koulutus- ja kurssitarjonnasta
- Tiedotusta projektien, harjoitteluiden, työelämäjaksojen ajankohdista yrityksille
- Tiedottaminen ja lehtijutut, opiskelijoiden tempaukset harjoittelupaikkojen ja opinnäytetöiden saamiseksi
- Suoraviivainen viestintäkanava opinnäytetöiden tekijöiden kanssa
- Opintokokonaisuuksiin uusia ideoita ja nykyaikaista sisältöä

Näkemyksiä ja ideoita yritysten ja oppilaitosten välisestä yhteistyöstä

- Työelämäyhteydet (esimerkiksi yritysvierailut) koetaan erittäin tärkeäksi, parantavat työllisyysmahdollisuuksia
- Tilaisuuksia alueen yrityksille, joissa kerrotaan yhteistyöstä
- Yritysten osaamista voisi hyödyntää koulutuksissa, laajempaa yhteistyötä yritysten kanssa
- Yhteistyö puuttuu kokonaan
- Yritykset eivät tiedä maksullisista palveluista ja muusta tarjonnasta

”Löytyisikö helposti lista, minkä alan osaajia vuosittain valmistuu molemmista instansseista, joista olisi helppo tarkistaa, onko mahdollisia meidän yritykseen soveltuvia tulevaisuuden tekijöitä?”



SeAMK 
SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

